

令和6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

目 次

研修報告書

○ワシントン研究連絡センター

- 田川 裕貴（筑波大学）…………… 1
「北米大学におけるコミュニケーション環境実例調査－情報伝達手段の効率化に向けて－」

- 富永 早也香（慶応義塾大学）…………… 23
「米国大学における学生アスリートの学業とスポーツの両立支援」

○サンフランシスコ研究連絡センター

- 熊野 有祐（国立科学博物館）…………… 40
「理工系女性人材確保を目指す米国の STEM 教育の現状と課題」

○ボン研究連絡センター

- 矢野 惇（東北大学）…………… 54
「第二外国語を学ぶドイツ人・韓国人・日本人の学習動機・国際志向性・コミュニケーション意欲に関する調査」

○ロンドン研究連絡センター

- 宮浦 由衣（東京科学大学）…………… 106
「英国の大学における男女共同参画推進、STEMM 分野の女性教員・研究者・女子学生を増やすための方策」

○ストックホルム研究連絡センター

- 菊地 真由（東京大学）…………… 136
「スウェーデンの大学における学生のウェルビーイング実現に向けた取り組み」

- 山下 くに子（広島大学）…………… 163
「スウェーデンの大学における同窓会組織の役割」

○ストラスブール研究連絡センター

- 櫻井 洸太（東海大学）…………… 178
「フランスを支え築く高等教育機関－Grandes Écoles（グラン・ゼコール）－」

○北京研究連絡センター

杉浦 南美（九州大学） 189

「日中韓の学術振興機関における博士人材の現状とキャリアパス」

北米大学におけるコミュニケーション環境実例調査
ー情報伝達手段の効率化に向けてー

ワシントン研究連絡センター

田川 裕貴

1. はじめに

近年、デジタル技術の発達により、ビジネスチャットやビデオ会議等の新しいコミュニケーション手段が生み出され（Herman, 2019; Orr, 2020）、生成 AI の登場は、情報検索に新たな局面をもたらした（塩崎, 2023）。この趨勢は大学組織における業務上の課題に解決の糸口を与える可能性もあるが、新技術の導入が果たして大学における業務上の課題を解決する最も有効な方策かは、十分に精査する必要がある。また、導入後も狙った成果が出せているか、評価が可能でなくてはならないと筆者は考える。そのためには、大学の教育、研究または管理の現場の実相を正しく理解する必要があるが、大学組織には多様なステークホルダーがおり、それぞれの置かれた状況が異なることから、「大学におけるコミュニケーション環境」を一義的に捉えることはできない。

大学組織におけるコミュニケーションの状況を把握するための第一歩として、本調査では、米国及びカナダの大学教員へのインタビューを通じて各大学におけるコミュニケーションの実態を探ることを目的とした。コミュニケーションの場面としては、周囲の学生や同僚との日常的なやり取り、広報の展開、事務連絡の受信及び各種事務手続き方法の検索等を想定し、各場面で主にもどのような手段やツールまたはサービス（以下、ツール等という）を使用しているか、また、それらのツール等についてどのように感じているかについて聞き取ることに焦点を当てた。

2. 調査方法

本調査におけるインタビュー形式、インタビュー어의選択基準及び、インタビューー情報を次に示す。

2.1. インタビュー形式

1 対 1 の半構造化インタビュー（オンライン形式）。米国各地及びカナダに所在の 6 つの異なる大学に籍を置く教員を対象に、1 名につき 1 回、30 分～1 時間程度のインタビューを行った。使用言語は英語。ツールとしては、Microsoft Teams 会議を使用。

インタビュー依頼時に電子メールで調査の趣旨を説明し、承諾後、オンライン会議へのリンクとともに、主要な質問項目（付録「インタビューの質問例」参照）を送付した。インタビュー中はオープンエンド型の質問でインタビュー어의発言を促した。基本的に筆者がインタビュアーとして主要な質問項目を読み上げ、話の流れに応じて適宜質問の順番を変えたり、追加の質問をしたりした。また、インタビュー어의回答の中に、次の質問の答えが含まれていた場合は、質問を省略することがあった。

なお、インタビューーからは、本稿に氏名、所属を掲載する許可を得ている。

2.2. インタビュー어의 選択基準

本調査にあたっては、日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会の正会員である大学教員 6 名にインタビューを実施した。インタビューの効率を高めるため、次の 2 つの条件を満たす者を対象者とした。

1. 2024 年度内にワシントン研究連絡センターとのやり取りを行ったことがあること
2. 過去に日本学術振興会外国人研究者招へい事業に採用されたことがあること

第 1 の条件を満たす者は、長年にわたりワシントン研究連絡センターとのやり取りがあり、同窓会活動を活発に行っている場合が多い。既にワシントン研究連絡センターとの信頼関係が築かれているため、初対面の者にインタビューする場合と比べて、対象者の緊張の度合いが低く、限られた時間の中で積極的に語ってもらえる可能性が高いことからこの条件を設定した。

第 2 の条件に関して、日本学術振興会外国人研究者招へい事業は、外国人特別研究員の区分において、「博士号取得前後の諸外国の優秀な若手研究者に対し、我が国の大学等において日本側受入研究者の指導のもとに共同して研究に従事する機会を提供」（日本学術振興会, n.d. a）し、外国人招へい研究者の区分においては、「優秀な諸外国の研究者を招へいし、我が国の研究者との共同研究、討議、意見交換等を行う機会を提供する」（日本学術振興会, n.d. b）。したがって、同事業への採用歴がある者は、一定期間日本の大学や研究機関に滞在したことがあり、北米の大学と日本の大学のコミュニケーション環境の差異について、所感を持っていることが期待されるため設定した。

2.3. インタビュー어情報

本調査のインタビュー어は下表のとおりである。

表 1 インタビュー어一覧

番号	氏名	所属大学	職名	インタビュー実施日	国名
1	Stephanie Rankin-Turner	University of Pittsburgh	Assistant Professor	2025/01/21	米国
2	Robabeh Rahimi	University of Maryland	Associate Professor	2025/01/21	米国
3	Wael Suleiman	Université de Sherbrooke (University of Sherbrooke)	Professeur (Professor)	2025/01/22	カナダ
4	Christopher Loretz	State University of New York at Buffalo (University at Buffalo)	Associate Professor Emeritus	2025/01/24	米国
5	Timothy Devarenne	Texas A&M University	Associate Professor	2025/01/28	米国
6	Christopher Packham	The University of Texas at San Antonio	Professor	2025/01/29	米国

（敬称略、インタビュー実施順に掲載。各人の略歴については付録「インタビュー어略歴」参照）

3. 調査結果と分析

2025 年 1 月 21 日から 29 日にかけてインタビューを実施し、インタビュー어의発言を次の 5 つのカテゴリーに分類した。

- 情報交換に関すること（付録別表 1 参照）
- 情報発信に関すること（付録別表 2 参照）
- 受動的な情報受信に関すること（付録別表 2 参照）¹
- 能動的な情報受信に関すること（付録別表 3 参照）
- その他（付録別表 4 参照）²

これは、インタビューの中で言及されたコミュニケーション手段を役割ごとに分けることで、効果的な比較を行えるようにすることを狙いとしている。

3.1. 情報交換に関すること

初めに情報交換、すなわち通常の会話のような双方向コミュニケーションについて、インタビューの結果を分析する。

筆者の日本及びワシントン研究連絡センターにおける個人的な職務経験から言うと、ビジネスの場におけるこの種類のコミュニケーション手段としては、電子メール、ビジネスチャット、電話、対面での会話が主に使われて（または行われて）おり、組織ごとに各ツール等の使用割合はかなり異なっていた。そこで、米国・カナダの大学で勤務している人々の間では、状況がどの程度異なるのか、また、日本では普及していないツール等の名前が挙がってくるのかという関心から、全てのインタビューを、「普段、大学の他のメンバーとはどのようにコミュニケーションを取っていますか。」という質問で始めた。その結果、インタビューが終わるまでの間に、次の手段やツール等の名前が挙がった（付録別表 1 参照）。

- 電子メール
- ビジネスチャット：Slack、Microsoft Teams、TigerConnect
- ビデオ会議：Zoom、Microsoft Teams、Webex
- 電話：固定電話、スマートフォン、Microsoft Teams
- 対面（直接会う）

¹ 分類後、「情報発信」と「受動的な情報受信」に用いられるツール等は重複する場合が多いことがわかったため、表を共有している。

² 付録へは本稿に関連する発言のみ掲載。

手段やツール等の種類に多様性は見られず、今回のインタビューにとって、電子メールが共通して双方向コミュニケーション手段の中心となっていることがわかった。HIPAA 準拠の医療機関専用ビジネスチャットツールである **TigerConnect**³を除き、筆者もビジネスの場において使用経験のある手段やツール等ばかりであり、日本と米国で大きな違いが見られなかったことは予想外であった。しかしながら、表 2 のとおり、複数のインタビューが挙げた手段やツール等の特徴を大まかに比較すると、電子メールとビジネスチャットはやりとりされる基本的な情報等、ほぼ同じ役割を持つが、ビジネスチャットの方は、ツールごとにアカウントを開設する必要があることが目に留まる。コミュニケーション相手の手元にどのツール等があるかにかかわらず連絡が取れる手段として、電子メールがビジネスチャットの登場後も根強く使われ続けていることには、一定の合理性が認められる。Microsoft Teams に、2021 年に PSTN 接続オプション⁴を備えた電話サービスを追加されたことから（Microsoft_Teams_team, 2021）、従来の連絡手段との互換性へのユーザーの需要を窺い見ることができ、興味深い。

表 2 情報交換に用いられる手段・ツール等の特徴

手段	ツール等の例	開始年	送信者側 個人認証情報	受信者側 個人認証情報	デバイス	場所	即時 応答性	やり取りされる 基本的な情報
対面（直接会う）			不要	不要	-	固定	有	音声情報、 視覚情報
電子メール			電子メールアドレス	電子メールアドレス	PC、携帯電話機等	どこでも	無	文字情報、 視覚情報
ビジネスチャット	Slack	2013	ユーザー名、電子メールアドレス	ユーザー名、電子メールアドレス	PC、携帯電話機（スマートフォン）等	どこでも	無	文字情報、 視覚情報
	Microsoft Teams（チャット）	2017	Teams アカウント、電子メールアドレス	Teams アカウント、電子メールアドレス	PC、携帯電話機（スマートフォン）等	どこでも		
ビデオ会議	Microsoft Teams（会議）	2017	Teams アカウント、電子メールアドレス	Teams アカウント、電子メールアドレス	PC、携帯電話機（スマートフォン）等	どこでも	有	音声情報、 視覚情報
	Zoom	2013	Zoom アカウント、電子メールアドレス	Zoom アカウント、電子メールアドレス	PC、携帯電話機（スマートフォン）等	どこでも		
電話	Microsoft Teams（電話）	2021	Teams アカウント、電話番号	電話番号	PC、携帯電話機（スマートフォン）等	どこでも	有	音声情報
	固定電話		電話番号	電話番号	固定電話機	固定		
	携帯電話		電話番号	電話番号	携帯電話機	どこでも		

（ツール等の開始年は右記を参照。Lunden, 2013; Microsoft Corporation, n.d.; Microsoft_Teams_team, 2021; Zoom Communications, Inc., n.d.）

³ クラウドベースの臨床コミュニケーション及びコラボレーションツール。患者情報等を米国における Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996（「医療保険の相互運用性と説明責任に関する法律」。電子化した医療情報に関するプライバシー保護・セキュリティ確保について定める）に準拠して送受信することができる。（TigerConnect, 2020）

⁴ Teams 電話を Public Switched Telephone Network (PSTN)（公衆交換電話網）に接続し、固定電話等との通話を可能とするサービス。（Francis et al., n.d.）

その他目に留まったのは、ビジネスチャットや電話の扱いに、個人の好みや組織の方針によってかなりばらつきが出たことである。例えば、Slack について言及したインタビューは 4 名いたが、反応は次のとおり分かれた。【別表 1 整理番号 1、5、31、41、50-53】

- 親しい同僚等とインスタントメッセージングを利用する／所属学科のアカウントがある／若い世代は利用が多い傾向がある
- 同僚から便利と聞いたが（現在 Microsoft Teams を使用しており）あまりプラットフォームを変えたくないので使っていない
- かつて所属学科内で使っていた／個人的にはそんなに便利とは感じず、好きになれなかった
- 学内、学外の研究関係者との普段のやり取りに使用している／個人的には好きで、とても役に立つと思う

また、電話について言及したインタビューは 5 名おり、こちらも状況は様々であった。【別表 1 整理番号 3、13、19、24-26、47、別表 3 整理番号 13、14】

- 居室に電話機がない／Teams 電話を利用することがある
- 秘書とのやり取りに利用している／緊急時の連絡に使用している
- パンデミック以前は主な連絡手段の一つ／急ぎの時に電話を使う／大学内に通常は電話機がある
- ファンディングエージェンシーのプログラム担当者や学部事務室の職員と電話でやり取りをすることがある
- 居室の電話機を撤去した／Teams 電話を利用しているが、電話を使う頻度は低く、緊急の場合くらい

なお、3 名のインタビューから、COVID-19 のパンデミックを機に学内の会議がオンライン化したことへの言及があった。【別表 1 整理番号 22、33、43】

3.2. 情報発信に関すること

次に、情報発信の効率化についてインタビューの結果を示す。ここでは、インタビューが発信者側となって、受信者の応答の有無にかかわらず、情報伝達を行う状況、特に広報活動を想定している。

大学では多様な活動が展開されており、学生、教職員をはじめとして、学生の家族、卒業生、企業、行政機関、地域住民、寄付者等、多岐にわたるステークホルダーがいる。大学の活動をより多くの関係者に伝え、プレゼンスを高めることは、大学の重要な課題の一つであると考えられる。

筆者が大学で勤務する中での経験から、力の入った取り組みであっても、広報に行き詰まり満足の行く結果が出ない（イベントの参加者数が想定よりも少ない等）例がしばしば見受けられた。そこで、ターゲット層に情報を届けるために有効な手段や広報活動の効果の測り方について

て、有用な知見がインタビューから得られることを期待し、「大学院生の募集、自身が主催するイベントやセミナーの宣伝等、発信したい情報がある場合はどうしますか。」という 2 番目の質問を設定した。大学院生の募集やイベント・セミナーの宣伝といった具体例を質問文の中に入れたのは、インタビュー自身の経験に即した回答を促すことを目的としている。

インタビューからは、表 3 のとおり伝達対象別に手段やツール等への言及があった。

表 3 情報発信に用いられる手段・ツール等の種類

		伝達対象		
		学内	学外同業者	一般
手段	電子メール	メーリングリスト（学科内の各種グループ等）、同報メール（同僚）	メーリングリスト（学会、同一研究分野内）、同報メール（他大学）	
	ウェブサイト	大学ウェブサイト（イベント案内欄等） 個人ウェブサイト		
			学会ウェブサイト（ジョブボードを設置している場合あり）	Eventbrite（イベント管理サービス）
	ソーシャルメディア	LinkedIn		サービス名不明（地域的なオンライングループ）
	その他	大学広報部門から発信（プレスリリース等）		
		掲示板		

3.1 で示したように、双方向コミュニケーションの手段として電子メールがよく使われているという結果が出たが、一方通行の情報発信の際にも様々な局面で電子メール、特にメーリングリストが利用されている様子が明らかになった。4 名のインタビューから、学内のメーリングリストが、例えば大学全体、学科全体、学科内の全教員、学科内の教員と学生というように複数用意されており、案件により使い分けられているという説明があった。【別表 2 整理番号 1-4、15、20、26、28、37】また、所属する学会や、専門とする研究分野のメーリングリスト、他大学宛ての同報メールの利用について触れるインタビューもあり、大学院生の募集等に当たっては、研究者同士の横のつながりが活用されている様子が見受けられた。また、個人ウェブサイトを制作してリーチアウトに用いている例⁵も見られた。【別表 2 整理番号 5、16、31、36、40、43-46】

米国ならではの感じられたのは、Eventbrite⁶と LinkedIn⁷の利用である。Eventbrite については、筆者も米国滞在期間中に政府のセレモニーや大学のシンポジウム、博物館や書店が主催するイベント等、様々な場面で利用されているのを目にしている。LinkedIn については、2 名のインタビューから、投稿すると研究者仲間がシェアしてくれるとの言及があり、その内 1 名からは、大学院生募集関連の投稿への反応として、研究者仲間が採用候補者を推薦してくれることもあるとの説明が加えられた。【別表 2 整理番号 6、17】

⁵ インタビューの Dr. Packham は、インタビュー中に画面共有により個人ウェブサイトを見せながら説明を行った。

⁶ イベント管理サービス。（Eventbrite, n.d.）

⁷ ビジネス向けソーシャルメディア。（LinkedIn Corporation, n.d. a; b）

その他、大学の広報部門からの情報発信への言及も複数見られた。特に興味深かったのは、研究成果を一般向けにわかりやすく伝える大学の取り組みについての Dr. Devarenne の説明である。Dr. Devarenne によると、テキサス A&M 大学のコミュニケーション担当部門は、専用のウェブサイト短いニュース記事の形式で学術論文の内容等を掲載している⁸。それらの記事は学外のウェブサイトや、科学に関心のある人に取り上げられることがしばしばあり、二次拡散されることもある。大学がこうした情報発信を行う理由について、Dr. Devarenne は、公立大学として、国民のお金を公益のために良い方法で使っていることを一般の人々に示す必要性を意識しているからだと述べた。【別表 4 整理番号 4】

3.3. 受動的な情報受信に関すること

ここからは、インタビューが受信者側となる情報伝達について取り上げる。まず、受動的な受信の効率化についてインタビューの結果を示す。受信者が情報を手元に届く形で受け取る状況を想定している。

筆者が勤務する大学での事務職員としての立場から、教員と事務職員が関わりを持つ場におけるコミュニケーション状況が米国ではどうなっているのか知りたいと考え、「学内の事務連絡はどのように受け取っているか。」という質問を設定した。

インタビューからは、次の手段やツール等への言及があった。⁹【別表 2 整理番号 20、22、24、25、28、38、39】

- 電子メール：メーリングリスト（大学全体、学部、学科内の各種グループ等）、同報メール
- ビジネスチャット：Microsoft Teams（通知目的の利用）
- 書面

場面が事務連絡の受信に限定されているためか、あまり手段やツール等に多様性は見受けられず、電子メールの使用への言及が多く見られた。インタビュー前、筆者はビジネスチャットツールが電子メールを押さえて事務連絡にも頻繁に用いられている可能性を想定していたが、予想に反する結果となった。情報発信の場合と同様、メーリングリストへの言及が多く見られた。

Microsoft Teams について言及したインタビューは 2 名いたが、1 名が Teams は主にパンデミック期間中のみ利用され、現在はあまり使われなくなったと述べたのに対し、もう 1 名は大学執行部からは Teams で指示を受けると述べたのが対照的だった。【別表 2 整理番号 22、39】

書面についての言及は 1 件だけで、それも雇用、昇進、給与、テニユア等、公式な事柄についてのみという注釈が付いた。【別表 2 整理番号 25】なお、事務連絡ではないが、1 名のイ

⁸ テキサス A&M 大学の公式ウェブサイトのトップページからは、Texas A&M Today（大学の研究、在校生、教職員に関するニュース特集）へアクセスすることが可能。（Texas A&M University, n.d.）

⁹ ウェブサイトについては能動的な情報受信の手段に分類し、3.4 で取り扱う。

インタビュイーが、授業の際に学生から紙媒体のレポートを受け取ることがあると述べた。また、2名のインタビュイーから、米国では書類の電子化が進み、ほとんどのことがオンラインで処理できるのに対し、日本の大学に訪問した際は紙の書類に署名や捺印が必要だったという旨の発言があった。【別表 4 整理番号 1-3、5、6】

3.4. 能動的な情報受信に関すること

最後に、能動的な情報受信についてインタビューの結果を示す。これは、受信者が情報を自ら探して取得する状況を想定している。

ここでも、筆者の大学事務職員としての立場から生じた教員と事務職員の業務が重なる場におけるコミュニケーションに対する関心を以て、「学内の事務手続きについて不明な点がある場合、どのように問い合わせるか（または情報を入手するのか）。」という質問を設定した。回答は次のとおりであった。【別表 3 整理番号 1-4、8、12-14、17-20】

- ウェブサイト：外部の検索エンジン、学内限定ウェブサイト等
- 経験者、秘書、担当事務職員等に問い合わせる

ウェブサイトを利用する際の問題点としては、学内ネットワーク上にたくさんの情報があり、検索機能が不十分なために求めている情報を見つけるのが難しいことや、ウェブサイトを継続的に管理しなければ、次第に古くて役に立たない情報を載せたものになってしまう可能性があることが挙げられた。【別表 3 整理番号 12、16】

事務手続きの不明点について他の人に問い合わせるパターンでは、2名のインタビュイーから、担当者を一度で見つけることの難しさが問題点として挙がる一方で、秘書がどこに何の情報があるかよく知っており、適切にサポートしてくれることへの満足の声も聞かれた。【別表 3 整理番号 5、9、12、17】

4. 結論

本調査では、米国及びカナダの大学教員を対象に、大学におけるコミュニケーション環境の実態についてインタビューを実施した。その結果、インタビュイーの所属大学における情報交換・発信・受信の各場面で、主に電子メールが依然として中心的な役割を果たしていることが明らかになった。特にメーリングリストは、学内外の広報活動や事務連絡において頻繁に活用されていた。電子メールは、受信件数の多さに対する不満は多少あるにせよ、基本的な通信手段と考えられており、次世代の通信手段に取って代わられるのはまだ先の話になるだろう。ビジネスチャットツールやビデオ会議ツール（Slack、Microsoft Teams、Zoom 等）も、それぞれの利用の有無や頻度こそ個人の好みや大学の方針によってばらつきが見られるものの、活用されていることがわかった。特に、COVID-19 のパンデミックは、学内のオンライン会議等の普及にかなりの

影響を与えたと見られる。情報を探す場面では、学内ウェブサイトの検索機能の不十分さや継続的な管理の必要性、担当者を見つける難しさが問題として指摘された。

今回の調査により、米国及びカナダの大学コミュニケーション手段やツール等の使用状況についていくつかの実例を知ることができた。それとともに、本論には含めなかったが、質問を通じてインタビューと秘書・学科や大学本部の事務担当者・ファンディングエージェンシーのプログラム担当者等の事務方との様々な場面における関わりが見えてきた点は興味深い。他にもインタビューからは、情報セキュリティインシデント予防のための組織内における取り組み、フランス語圏の大学における言語環境、パンデミック期間中の授業のオンライン化、学習管理システムの利用状況、米国及びカナダにおける助成金申請時の手続きの流れ、研究室の組織構造やコミュニケーションスタイルの日米及び日加比較等、多数の示唆に富む話を伺った。残念ながら本稿では全てを取り上げることはできなかったが、これら米国、カナダの大学におけるコミュニケーション環境を構成する一つ一つの要素を、教育、研究、診療等の現場で活躍する教員の視点から詳しく知ることができたことは大変有意義であった。将来的に筆者の勤務する大学組織における情報伝達手段の効率化を目指す上で、今回得られた知見を活用していきたい。

謝辞 Acknowledgement

まずは本調査にあたり、お忙しい中快くインタビューに応じ、貴重なお話を聞かせてくださった Dr. Stephanie Rankin-Turner、Dr. Robabeh Rahimi、Dr. Wael Suleiman、Dr. Christopher Loretz、Dr. Timothy Devarenne、及び Dr. Christopher Packham に心より感謝申し上げます。

また、日頃よりご指導いただくとともに、今回の報告書作成にあたりご助言をくださった浦川順治ワシントン研究連絡センター長、小松崎 佑樹副センター長、Thet Win リエゾンオフィサー、同期の国際協力員としてご助力くださった富永早也香さん、実務研修生の清田武志さんに深く感謝申し上げます。

最後に、米国滞在中にお世話になった日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会の皆様、東京本部における研修でお世話になった研究協力第二課の皆様をはじめとする日本学術振興会の皆様、国際協力員の同期の皆様、そして2年間にわたる本研修へ送り出し、研修期間中も温かく支えてくださった筑波大学の皆様にこの場をお借りして心より御礼申し上げます。

I would like to express my sincere gratitude to Dr. Stephanie Rankin-Turner, Dr. Robabeh Rahimi, Dr. Wael Suleiman, Dr. Christopher Loretz, Dr. Timothy Devarenne, and Dr. Christopher Packham for generously taking time out of their busy schedules to participate in the interviews and share their invaluable insights with me.

I am also deeply grateful to everyone at the JSPS Washington Office—to Dr. Junji Urakawa, Mr. Yuki Komatsuzaki and Mr. Thet Win for their continuous guidance and valuable advice in preparing this report, as well as to Ms. Sayaka Tominaga and Mr. Takeshi Kiyota for their warm support.

Additionally, I would like to take this opportunity to extend my heartfelt appreciation to the members of the US and Canada JSPS Alumni Association, who supported me during my stay in the United States. My gratitude also goes to the members of the International Research Cooperation Division II and other departments at the JSPS Tokyo Headquarters for their assistance during my training there. I am also deeply grateful to my fellow International Program Associates at other JSPS Overseas Offices and, last but not least, to everyone at the University of Tsukuba for their unwavering support throughout my two-year internship at JSPS.

参考文献

- Eventbrite. (n.d.). *About Us*. Eventbrite. <https://www.eventbrite.com/about/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Francis, S. et al. (n.d.). *Plan your voice solution in Microsoft Teams*. Microsoft Learn. <https://learn.microsoft.com/en-us/microsoftteams/cloud-voice-landing-page> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Herman, H. (2019, May 2). *From AIM to Slack: Tracing the History of Chat Apps*. Workato. <https://www.workato.com/the-connector/history-chat-apps/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Lunden, I. (2013, August 14). *Slack, The Newest Enterprise Social Network, Is The Latest Effort From Flickr Co-Founder Stewart Butterfield*. TechCrunch. <https://techcrunch.com/2013/08/14/say-hello-to-slack-the-newest-enterprise-social-network-and-the-latest-effort-from-flickr-co-founder-stewart-butterfields-tiny-speck/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- LinkedIn Corporation. (n.d. a). *About LinkedIn*. LinkedIn. <https://about.linkedin.com/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- LinkedIn Corporation. (n.d. b). *What is LinkedIn and how can I use it?*. LinkedIn Help. <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/a548441> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Microsoft Corporation. (n.d.). *About Microsoft*. Microsoft.Com. <https://news.microsoft.com/about/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Microsoft_Teams_team. (2021, November 2). *Microsoft Ignite Fall 2021: Innovations Coming to Microsoft Teams*. Microsoft Community Hub. <https://techcommunity.microsoft.com/blog/microsoftteamsblog/microsoft-ignite-fall-2021-innovations-coming-to-microsoft-teams/2824127> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Orr, J. (2020, December 17). *A Brief History Of Video Conferencing*. Allwork.Space. <https://allwork.space/2020/11/a-brief-history-of-video-conferencing/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Texas A&M University. (n.d.). *Texas A&M University*. Texas A&M University. <https://www.tamu.edu/index.html> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- TigerConnect. (2020, June 25). *What Is HIPAA Compliance and Where Is It Taking Health IT?* TigerConnect. <https://tigerconnect.com/resources/blog-articles/what-is-hipaa-compliance-and-where-is-it-taking-health-it/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- Zoom Communications, Inc. (n.d.). *About Zoom*. Zoom Website. <https://www.zoom.com/en/about/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- 塩崎潤一. (2023). 生成 AI で変わる未来の風景: 突然現れた「生成 AI」について知っておくべきこと. 未来創発センター研究レポート, 10. <https://www.nri.com/jp/knowledge/report/20231201.html>
- 日本学術振興会. (n.d.). 外国人招へい研究者. 独立行政法人日本学術振興会ウェブサイト. <https://www.jsps.go.jp/j-inv/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).
- 日本学術振興会. (n.d.). 外国人特別研究員. 独立行政法人日本学術振興会ウェブサイト. <https://www.jsps.go.jp/j-fellow/> (閲覧日: 2025 年 2 月 4 日).

付録

・インタビューの質問例

- How do you normally communicate with other members of your university?
- What do you do when you have information you want to send out, such as when you want to recruit graduate students or publicize an event or seminar you are hosting?
- How do you receive internal administrative communications at your university?
- If you are unsure about an on-campus administrative procedure, how do you inquire (or obtain information)?
- Does your university provide specific tools or services for the above purposes?
- Do you feel those tools or services are sufficient?

・インタビューの発言要約（インタビュー番号は本文表 1「インタビュー一覧」の番号に対応）

別表 1 情報交換に関すること

整理番号	インタビュー番号	発言要約
1	1	（普段の学内者とのコミュニケーション手段について）相手による。親しい同僚等とは Slack や Microsoft Teams といったインスタントメッセージングを利用したり、居室が近ければ、訪問して対面で話したりすることがある。
2	1	（普段の学内者とのコミュニケーション手段について）大まかに言えば、いつも電子メール。（中略）電子メールとインスタントメッセージングの混合。普通は電子メール。
3	1	（電話の利用について）ほとんどない。居室には電話機すらない。Teams 電話なら利用することはある。
4	1	（電話の利用について）固定電話ではなく専ら電子メールを利用するのは、自身の世代ならではのこともかもしれない。上の世代は、電話を利用しているのではないと思う。ただ、自身の居室に電話機が置かれていない結果、連絡手段が電子メール等になっているとも考えられる。
5	1	ピッツバーグ大学の教職員は全員 Microsoft Teams のアカウントを持っており、多くの人は Teams 電話を利用している。インスタントメッセージングについては、Slack を使う人もいる。化学科の Slack のアカウントもある。若い世代は、Slack を使い、年長者は Teams を使う傾向があるが、両方を混ぜたような感じである。
6	1	（学生との連絡手段として）どのような状況かにもよるが、専ら電子メールを利用する。講義の履修者とは、電子メールまたは居室にて対面でやり取りをする。
7	1	（学生との連絡手段として）自身の研究グループに所属する学生であれば、状況は異なる。多くの教員は、自身の研究グループで迅速なやり取りをするために、Teams のチャットや Slack のチャンネルを利用している。だが、ほとんどの学生とのコミュニケーションは電子メールを通じて行う。
8	1	（電子メールの受信について特別な管理方法は）特にない。ただ、受信箱には未処理の電子メールだけ残し、処理が終わったものはサブフォルダに移すようにしている。
9	1	電子メールの平均件数は、授業の有無により異なる。今学期は授業を担当していないので、30 件程度だが、授業を担当している時はもっと多い。また、職位が高い教員は、若手の教員よりも多くのメールを受け取っていると思う。
10	1	（パンデミック中はピッツバーグ大学に着任前であったが、当時の所属先でどう対応したかについて）パンデミック中は、リモートで働いている人が多かった。コミュニケーションは電子メールで行われることがより多く、対面で話す機会は少なかった。ゆっくりと元に戻りつつある。だが、専らリモートで働いている人もいる。（田舎の大学では外出制限が少ないことにに対し）都市部の大学に所属していたが、そこでは厳しい外出制限があった。
11	2	病院の同僚、他の医療物理士、放射線腫瘍医とのコミュニケーションには、大学が承認した電子メールアカウントを用いる。

整理 番号	インタビ ュイー番 号	発言要約
12	2	TigerConnect というスマートフォンアプリを通して連絡を取ることもあるが、緊急時用で、通常は従来の電子メールが最も適切なコミュニケーション手段とされている。
13	2	院内にいて外部と連絡が取りにくい場合や、緊急時には、秘書に補助を頼むこともある。各医療従事者に秘書がついており、医療従事者が秘書に頼る部分は大きい。秘書自身もいくつかのコミュニケーションツールを持っている。秘書に電話をかけると仕事を引き受けてくれる。
14	2	病院では、患者の治療計画や診療、機器の品質保証等に関する会議への出席を院内の関係者に限っている。外部の誰かを招く時には、事前に承認を得なければならない。研究のみに関することで、患者情報を取り扱わない場合は、他機関の人との会議を自由に行うことができる。
15	2	(病院では、内部で開発されたツールやシステムを使用しているのかについて) Webex 、 TigerConnect 、 Microsoft Teams 等、院外で開発されたツールを利用しているが、大学または病院から与えられたアカウントでサインインしなければならないことになっている。
16	2	病院では昔ながらのツールを利用しており、時には時代遅れにさえ見えるほどだ。しかし、安全性が認められていない新しいツールを利用して情報漏洩のリスクを抱えるよりは、安全性が保証された昔ながらのツールを利用した方がよいとされている。
17	2	TigerConnect を使って内部限定のメッセージングを行うこともある。
18	2	(外部への情報発信について) 研究関係の情報発信手段は、アカデミアに属する他の機関と変わらない。他大学や企業としばしば会議を行い、研究について自由に話している。ツールは Webex 、 Teams 、 Zoom 等。特に、利用経験の多い Webex を好んでいる。
19	2	(秘書とのコミュニケーション手段について) 要件の種類と緊急性によって、手段は異なる。通常は電子メール、急ぎの時は電話で連絡する。(中略) 秘書とは同じ建物内で勤務しているので、直接会って話すこともある。時々、秘書とタスクの分担について打ち合わせを行うことがあり、その際は対面形式の方が効率的である。
20	2	以前は、いくつかのアカウントに届く電子メールを全て一つのアカウントに転送することが可能だったが、ある時雇用者が情報漏洩防止のためにそれを禁止してしまった。電子メールのアカウントは複数持っており、これまで誰にどれを教えたかを全て把握しているわけではない。アカウントによっては、ログインパスワードがわからなかったり、アカウントを作ったこと自体忘れていたりするので、それらに届く電子メールは、最早読むことができない。しかし、病院のシステム全体を危険に晒すわけにはいかないので、個人的な不便は受け入れるしかない。
21	3	(普段の学内者とのコミュニケーション手段について) 通常は電子メールが最も効率的な手段である。
22	3	(普段の学内者とのコミュニケーション手段について) COVID-19 のパンデミック以来、シャープブルック大学で Microsoft Teams が使われ始めた。 Teams 経由でメッセージングや、オンライン会議を行うこともある。
23	3	(普段の学内者とのコミュニケーション手段について) 時には対面形式での会議を行うこともある。面会相手が学内におり、オフィスが近ければ、直接行って会って話をする。最近では、 Teams を用いたオンライン会議が増えてきている。
24	3	(パンデミック以前のコミュニケーション手段について) 主に電子メールか電話、対面形式の会議で連絡を取り合っていた。
25	3	同僚や秘書と対面形式の会議を行うことがある。会議や授業、研究等、多くの用務があるため、通常は電子メールを使用するようにしているが、急ぎの時には電話を使う。
26	3	(他の大学には、オフィスに電話がない人もいうようだというコメントに対し) シャープブルック大学では、通常は電話機がある。パンデミック以前、学生への給与のこと等で早急に解決しなければならない問題がある時に、秘書からは大抵電話がかかってきた。
27	3	(パンデミック以降、教職員は在宅勤務をしているかについて) 最近はそのようである。ほとんど全員がというわけではないが、数日はリモートワークをしている。在宅勤務時の連絡手段は、主に電子メールか Teams によるメッセージングや通話となる。
28	3	(学生との連絡手段について) 通常、自身の学生とは毎週対面形式で会議を行う。週 1 回、受け持ちの学生全員に会って、研究の進捗状況を発表してもらう。コーヒークッキーを摂りながら、くつろいだ雰囲気で行う。
29	3	(学生との定例会議について) パンデミック中は、オンライン形式でしか開催できなかった。大学の規則で、学生はビデオ会議中にカメラをオンにすることを強制されないもので、顔を見られないことがあった。
30	3	学内の教員向けウェブページの一部にはコメント欄が設置されているものがあり、コメントを投稿するとフィードバックが得られる場合がある。集まった意見を元に新しい変更がなされることもある。
31	3	(研究室内部でのコミュニケーションについて) シャープブルック大学の自身のグループでは、 Teams を利用しているが、他の研究者の同僚の中には、 Slack を利用している人もいる。自身のチームにおいては、 Teams 上で学生ごとにプライベートチャネルを用意しており、指導教官と学生間のコミュニ

整理番号	インタビュー番号	発言要約
		ケーションに使う。同僚から Slack は便利と聞いたが、あまりプラットフォームを変えたくはない。できるだけ長く Teams を使うつもりだ。
32	4	(普段の学内者とのコミュニケーション手段について) 学科内の同僚とは、電子メールを利用する。直接会いに行くこともあるが、大学での日常的な事柄については、電子メールが最も簡単な方法だ。学内の同僚は、概して電子メールへの反応がとても早い。
33	4	(学内会議の実施形態について) パンデミック前は(学科教員会議は)常に対面形式で、オンライン出席の選択肢がなかった。パンデミック中は、完全にオンライン化し、全てが Zoom で行われた。
34	4	(学内会議の実施形態について) 学科教員会議は、現在基本的には対面形式で行われており、時々ハイブリッド形式で行われることもある。
35	4	(大学で使用されているツールについて) Zoom を利用している。Microsoft Teams の使用は認められており、利用することも可能だが、大学のビジネスセミナー等では Zoom の利用が好まれている。
36	4	(電子メールを他のコミュニケーションツールに置き換える必要性の有無について) 個人的には電子メールは問題ない。すぐに返信が必要なものと、考えて返信しなければならないものを仕分けて対応している。その点では電子メールが便利なので好ましい。
37	4	(コミュニケーション環境の変化について) コミュニケーションが大きく変化したというのは、まさにその通りである。私たちは電子メールに大きく依存するようになった。また、Facebook や Instagram 等、コミュニケーションを取る手段は多岐にわたる。生物科学科も、さまざまなプラットフォームを使用できるようになっているが、日常的にはあまり活用されていないように思う。Facebook や Instagram に投稿することはある。学生や教員は、シンポジウムや学生募集イベントの写真や案内等をポストするかもしれない。自身は、それらを仕事には一切使っていない。【別表 2 整理番号 32 に同じ】
38	5	(普段の学内者とのコミュニケーション手段について) 主な方法は電子メール。学生、他の教員、事務職員等、あらゆる人とのコミュニケーションにおいて、最もよく使われる方法は電子メールである。直接会ってコミュニケーションを取ることもある。
39	5	大学の規則により、教員と学生間の正式なコミュニケーション手段は電子メールと規定されている。この規則は、文書化されているのかは不明だが、大学側から学生に対しては、正式なコミュニケーション手段は電子メールであると伝えていることは事実である。これは、学生がテキストメッセージングには慣れており頻繁に確認するが、電子メールの方はあまり見ない傾向にあるからである。
40	5	教員は大学の公式メールアドレスを使うが、学生は Gmail アカウント等を使用することが多い。
41	5	かつて生化学・生物物理学内では Slack を使っていたが、ここ数年は使っていない。個人的には Slack がそんなに便利とは感じず、好きになれなかった。
42	5	農学生命科学部の委員会や、学科内の会議は、主に Zoom を使って行っている。 【筆者注：本表 整理番号 44 の内容と齟齬あり】
43	5	パンデミック前は、常にこうした会議を対面形式で行っていた。パンデミック期間中、Zoom に切り替え、パンデミック後、いくつかの委員会は今もオンライン形式を保っている。現在、対面形式とオンライン形式の割合は、ほぼ半々である。
44	5	大学の規程では、オンライン会議には Zoom か Teams を用いることになっている。オンライン会議のツールとしては、ほとんどの人が Teams よりも Zoom を好むようだ。個人的にも、Zoom の方がシンプルで使いやすいと思う。ただし、農学生命科学部では、Microsoft と Teams の使用契約を結んでいるので、Teams の利用を奨励している。学部内の人と会議をする時は必ず Teams を利用し、学部外の人と会議をする時は必ず Zoom を利用している。
45	5	1 日あたり、平均 40 件程度の電子メールを受け取る。電子メールの件数は、月曜日から水曜日にかけてはまちまちで、木曜日と金曜日は多い。土曜日、日曜日は少ない。
46	5	電子メールの管理に関して、大学は迷惑メールフィルターを設定しており、週 1 回、ブロックした電子メールの一覧が送られて来て、処理を選択することができる。
47	5	(電話について) 以前は居室に普通の固定電話があり、月々 50 ドル程度の請求を受けていたが、現在は電話機を撤去し、携帯電話に Teams アプリをインストールして、Teams 電話を利用している。電話を使う頻度は低く、緊急の場合くらいである。普段は専ら電子メールか Zoom を利用している。
48	5	(大学のコミュニケーション環境に関して、将来的に改善を望むことについて) 電子メールの受信件数が減ると良いと思う。大学から大量のメールが届くのだが、購読解除はできない。読まないのに、すぐにゴミ箱に捨ててしまう。
49	6	(普段の学内者とのコミュニケーション手段について) 物理学・天文学科の教員にとっては、電子メールや Zoom を利用した、または対面形式の会議が最も一般的。
50	6	(普段の学外者とのコミュニケーション手段について) 学外の協力関係にある研究者とは、Slack、Zoom、または電子メールが通常のコミュニケーション手段となる。

整理番号	インタビュー番号	発言要約
51	6	(普段の学外者とのコミュニケーション手段について) 例えば、アメリカ航空宇宙局 (NASA) との協力においては、Teams と Slack を使用する。参画しているプログラムでは、3 か月ごとに数日間直接会って話をする。
52	6	(学内者との連絡をサポートする高度なツールの有無について) 個人的には Slack が好きで、とても役に立つと思うが、誰もが使うわけではないし、誰もが気に入るわけではない。しかし、Slack にはスパムがないので、非常に便利だと思っている。Slack を使用するとインターフェースがはるかにすっきりする。
53	6	(学生とのコミュニケーション手段について) 学生とは、Slack を研究関係のコミュニケーションには使うが、教育用には使わない。プライバシーの問題から、特に学部生との場合、Slack の使用は推奨されていない。
54	6	パンデミック後、バーチャルリアリティ (VR) ヘッドセットを活用した授業を行った。学生はヘッドセットを着けて仮想空間のテーブルを囲み、ディスカッションを行った。学生たちはテキサス州各地に散らばっていたが、同じ時間に会い、アバターを使って話し合うことができた。興味深かったのは、何人かの学生は現実の顔や体を見せるよりも、アバターを使用した方が、話す時の尻込みが減ると述べたことだ。オンラインでのペルソナは変化しており、社会としてオンラインでの生活に慣れるにつれて、今後も変化し続けるだろう。
55	6	VR ヘッドセットの受け渡しは、学生が大学へ来て受け取り、書類に署名して貸与され、最終的には返却する方式を採用した。郵送はせず、受け取りを学生に委ねた。

別表 2 情報発信・受動的な情報受信に関すること

整理番号	インタビュー番号	発言要約
1	1	電子メールについては、学科の全教員、全教員及び学生、または全員を受信者とするメーリングリストを利用して送信することもある。
2	1	(メーリングリストの作成者・管理者について) 各学科にメーリングリストがあるが、大学本部と各学科のどちらが作成しているかはわからない。ただ、ピッツバーグ大学の化学科の中には、メーリングリスト等を管理する事務チームがあるので、学科ごとに作成しているのではないかと考える。
3	1	(着任したばかりであることを踏まえて、着任時にメーリングリストの使い方等の説明はあったかについて) 教わっていない。メーリングリストのようなものについては、自分で解決しなければならないようだ。学科のメーリングリストは、大抵米国のどこの大学にもあるので、教える必要がないのだと思う。
4	1	自身は採用されたばかりであるため、メーリングリストを利用する代わりに、事務職員に周知を依頼することが多い。ただ、学科全体に周知したいことがある時に、自身でメーリングリストを利用して電子メールを送信する人もいる。勤務年数が多い人は、そうでない人よりも気楽に、全員に対して電子メールを送ることができるのだろう。
5	1	(学外への情報周知にあたって) よく使われる手段としては各学会にメーリングリストがあるので、それを利用する。一部の学会は、ウェブサイト上にジョブボード (求人掲示板) を持っているのも、求人情報については、そちらに投稿されることもある。
6	1	(学外への情報周知にあたって) LinkedIn に投稿し、つながっている人にシェアしてもらう。
7	1	(一般向けの情報周知にあたって) どういった層を対象とするかによるが、いくつかの大学にはアウトリーチ専門のチームがある。実際に、大学のアウトリーチチームを通じて公開イベントの周知を行ったことがある。
8	1	(一般向けの情報周知にあたって) Eventbrite 等、無料でイベント情報を投稿でき、参加登録機能を持つウェブサービスがある。過去に、公開型イベントの情報をそうしたサイトに掲載して、参加者を募ったことがある。
9	1	(一般向けの情報周知にあたって) ソーシャルメディア経由で、地域的なオンライングループに共有したことがある。
10	1	ピッツバーグ大学でも、以前勤務していた他の場所でも、一般向けの情報共有を行うための本当に優れたシステムを見たことがなく、他の人から良いシステムがあると聞いたこともない。困難なことだと思う。
11	1	学術雑誌に掲載されたばかりの研究成果を一般の人々にわかりやすい形にして共有するために、大学の広報部門を通じて発信したことがある。
12	1	イベントの実施について大学の広報部門を通じて周知したことはない。
13	2	(一般向けの情報周知にあたって) 5~10 人規模の集まりの場合は、Webex の招待状機能を利用する。

整理 番号	インタ ビュー 番号	発言要約
14	2	(一般向けの情報周知にあたって) 小規模なシンポジウムのようなイベントの場合は、秘書に助力を依頼する。頼みを引き受けた秘書は、医学部から支援を受ける。
15	3	(学内向けの学生募集やイベント等の周知にあたって) 学内のメーリングリストがあるので、通常電子メールで連絡する。
16	3	(学外向けの学生募集の周知にあたって) ロボット工学分野の国際的なメーリングリストがあるので、学生やポスドクの募集時は、そちらを使うこともできる。
17	3	(学外向けの学生募集の周知にあたって) LinkedIn を使うこともある。LinkedIn 上に案内を載せると、研究者仲間がそれをシェアしてくれる。採用候補者を推薦してくれることもある。
18	3	優秀な学生を獲得することは、難しい課題である。特に留学生の場合、日本をはじめとする非英語圏の国の学生は、ケベック州において公用語がフランス語であることに躊躇するようだ。
19	3	(一般向けのイベント等の周知にあたって) 一般公開イベントを開催する時は、主催者が直接学外に周知するのではなく、大学の担当部門を挟む。学内に、コミュニケーションサービスの担当部門があり、そちらにフライヤーを添えて依頼すると外部メディアに連絡を取ってくれる。ただし、一般公開イベントを開催する機会は少ない。
20	3	(事務連絡の受け取り方について) 規則の変更等について、通常は電子メールで連絡が来る。(中略) 電子メールの送信対象範囲は、学内者全員、全教員、学科の教員等、案件によって異なる。電子メールは、日中大量に受信することがあるため、見落としも発生しうる。
21	3	(事務連絡の受け取り方について) (電子メールによる事務連絡を見落とししていないか確認するために) ウェブサイトに掲載されている情報を参照する。ウェブサイトについても、誰を対象とした連絡かによって参照先が異なる。
22	3	(事務連絡の受け取り方について) パンデミック中は、Teams 上にグループが作られ、各トピックについて情報を配信していた。ただ、今では Teams 上のすべての情報を確認している教員は少ないのではないかと思うし、Teams による事務連絡の配信自体、あまり行われなくなった。
23	3	(事務連絡の受け取り方について) 学内ネットワークは3階層に分かれている。1つ目は、全学の規則等を掲載しており、全学的な管理部門により管理されている。2つ目は、例えば工学部内向けの通知を取り扱っており、学部事務局により管理されている。シャープルック大学の工学部には4つの学科があり、学部レベルで決定されたことは、全学科に適用される。3つ目は、学科内向けの通知を取り扱っており、学科事務局、事務局長、学科長により管理されている。各学科に独自の規則が存在する。
24	3	(事務組織から研究者へのコミュニケーションについて) シャープルック大学では、事務連絡は通常電子メールで届く。全体宛てのものもあれば、個人宛てのものもある。
25	4	雇用、昇進、給与、テニユア等、公式な事柄については、書面で連絡が来ることもある。
26	4	(学内向けの情報周知にあたって) メーリングリストを利用する。個々の教員が周知したいことがある場合に使える。
27	4	(メーリングリストの管理者について) 大学や学科がセットしたメーリングリストがあり、一教員がこれらを編集することはできない。
28	4	(メーリングリストの種類と用途について) 学科では、学科内の全教員宛てのメーリングリストがある。昇進や、教育活動等、教員のみに関係する連絡事項がある時に使われる。学科長と学科の事務職員が、学科教員会議や、施設の改修工事、教育方針、試験日程等に関する情報発信のために使うこともある。学科内の全教職員宛てのメーリングリストもある。こちらは、機器・設備等の故障等について等、教育研究室や技術職員を含めて連絡したい案件がある時に使われる。他には全大学院生向けのメーリングリストがあり、在籍登録や進級試験 (qualifying examination) の日程等に関する連絡に使われる。
29	4	(イベント等の周知にあたって) 宣伝する方法はいくつかある。大学ウェブサイトには、イベント案内欄がある。(学科内で毎週開催している) セミナープログラムの発表者、講演題目、実施場所等も、そこに掲載される。学内者と違ってメーリングリストによる連絡を受けることができない学外者も、ウェブサイト上でセミナー情報を閲覧できる。
30	4	(イベント等の周知にあたって) 学科事務室の外に掲示板が設置されておりそこにセミナープログラムのポスターを貼っている。そうすることで、近くを通る学生たちはいつでも今週のセミナー情報や今後の予定を見ることができる。
31	4	(学生募集の周知にあたって) 大学院生の募集は学科によって主催されており、大学本部から個々の募集情報が発信されることはほとんどない。基本的にはセミナープログラムの場合と同じで、ウェブサイトで案内を行う。 また、大学院生募集のためのアウトリーチ・プログラムもいくつか実施している。学内の同僚や他大学に対し、電子メールで大学院生募集の時期に入っていることを伝え、掲示板上に案内を掲示したり、興味を持ちそうな学生に案内メールを送信したりすることを学科から依頼する。その他、オープン・ハウスを実施している。これも、学内の同僚や他大学に電子メールを通じて案内する。オープン・ハウスは全ての学生に対し開かれており、学生は自由に登録して参加することができる。

整理 番号	インタ ビュー 番号	発言要約
32	4	(コミュニケーション環境の変化について) コミュニケーションが大きく変化したというのは、まさにその通りである。私たちは電子メールに大きく依存するようになった。また、Facebook や Instagram 等、コミュニケーションを取る手段は多岐にわたる。生物科学科も、さまざまなプラットフォームを使用できるようになっているが、日常的にはあまり活用されていないように思う。Facebook や Instagram に投稿することはある。学生や教員は、シンポジウムや学生募集イベントの写真や案内等をポストするかもしれない。自身は、それらを仕事には一切使っていない。【別表 1 整理番号 37 に同じ】
33	4	同僚の教員の中には、LinkedIn の利用者もいるが、学部のウェブサイトに掲載されている教員情報を見つけるのが一般的である。それらのページに、各教員の Facebook や Twitter のアカウントへのリンクが掲載されているかはわからないが、Google Scholar へのリンクが掲載されていることはしばしばある。
34	4	Google Scholar は、研究者が業績一覧を公開する上で、最も広く活用されているプラットフォームである。外部から研究者を調べる立場にある者にとって、教員のウェブサイトにおける Google Scholar へのリンクは、その教員の研究分野や研究論文に関する情報を発信するのによい手段である。同時に、特に引用数が多い論文の著者について、Google Scholar はその人物がある分野で活発に活動していることを伝える役割を果たす。多くの教員はこの仕組みを好み、自身の学術的な評価を維持するために Google Scholar を頼りにしていると考えられる。
35	4	今思いついたことだが、日本とアメリカの教員ウェブページを比較すると、研究室のメンバーに関する情報が掲載されているという点において、両者は非常に似ている。ウェブページには、研究室のメンバーの写真と簡単な経歴が掲載されており、研究プロジェクトについて説明したウェブページや、研究業績を掲載したウェブページへのリンクも設置されている。また、多くの場合、研究室への参加方法に関する情報も記載されている。
36	5	(学生募集やイベント等の周知にあたって) 電子メールを利用する。例えば、大学院生を募集する時は、多数の他大学の学士課程プログラムにメールを送信する。
37	5	(メーリングリストの利用の有無について) 学科の全教員宛て、全大学院生宛て、そして全ての教員、大学院生、及び事務職員宛てのメーリングリストがある。
38	5	(事務連絡の受け取り方について) 電子メールで連絡が来る。ちょうど少し前には、学長から学内の全員宛ての電子メールが届いた。政権交代を受けて、新大統領の下でこれまでに起きた、そしてこれから起こる全ての変化と、それが大学にどのような影響を与えるかについての内容だった。学科長からも電子メールで連絡が来る。教員会議の場で直接、話を聞くこともあるが、その場合も電子メールによるフォローアップが来る。
39	6	(普段の学内者との連絡手段について) Provost や学部長等大学執行部からは、Teams で指示を受ける。Teams 会議や電子メールが通常のコミュニケーション手段となる。
40	6	(学生募集やイベント等の周知にあたって) 天文学の大学院生にアプローチすることは比較的容易である。大学院生を惹き付ける情報をウェブサイトに掲載することが最も重要である。会議に出かけた先でプログラムを宣伝し、用意したウェブサイトにつながる AQR コード付きの資料を配布することも行っている。
41	6	一般向けの情報発信において最も効果的な手段は、大学の広報部門を通じてプレスリリースを作成し、それをウェブサイト、Twitter、Facebook、Instagram 等のソーシャルメディアに掲載することである。
42	6	(現在の方法が接触したい相手にアプローチする手段として十分に効果的であるかについて) そう思う。他の方法は思いつかない。
43	6	(発信した情報が対象者に届いているかどうかについて) この問題に関しては、トラッキングの概念が重要である。ソーシャルメディアのアクセス件数を確認することができるし、個人ウェブサイトでもトラッキングが可能である。
44	6	学部のウェブサイトは中央管理されており、トラッキングができないが、大学の教員情報ページから飛ぶことのできる個人ウェブサイトの方はアクセス数を追跡できる。
45	6	個人ウェブサイトは大学の外のサーバーに置き、Adobe のプラットフォームを利用して管理している。テキサス大学サンアントニオ校は Adobe Creative Campus に指定されており、全教員が無料で最大 5 つまでウェブサイトを作成できる。したがって、個人ウェブサイトの維持にはコストがかからない。
46	6	ウェブサイトの運営に関しては、デジタル格差があり、個人ウェブサイトを持っている教員は全体の 4 分の 1 から半分程度ではないかと推測される。また、Google を利用すれば無料でウェブサイトをホストできるため、個々の研究者が独自に情報発信を行うことも可能である。
47	6	(事務連絡の受け取り方について) 電子メールが一般的である。
48	6	ウェブサイト上にも重要な情報が掲載されるが、通知は基本的に電子メールで送信される。

別表 3 能動的な情報受信に関すること

整理 番号	インタ ビュー 番号	発言要約
1	1	(事務手続きについてわからないことがある場合に) 同僚の誰かが経験したことのあつた手続きであれば、その人に聞きに行く。
2	1	(事務手続きについてわからないことがある場合に、経験者に聞きに行くことができれば) サーチエンジンで検索して自分自身で探し出す。
3	1	(事務手続きについてわからないことがある場合に) 研究の助成金を申請する場合等は、助成金担当部門の事務職員に電子メールを送る。
4	1	(事務手続きについてわからないことがある場合に) 教育に関することであれば、大規模な教育支援部門があるので、そちらに問い合わせる。
5	1	大学には多数の事務部門があり、ワンストップ問い合わせ窓口があるわけではないので、(事務手続きについてわからないことがある場合に) 大抵は、当て推量で誰かに問い合わせざるを得ず、時間がかかる。連絡を取った相手が直接の担当者ではなく、担当者を紹介してもらう流れになることもある。
6	1	(事務手続きについてわからないことがある場合に) 学科レベルの案件については、事務室は一つだけで、事務職員も 6 名程度しかおらず、誰が何の担当かを既に把握できているので、問題はない。
7	1	(ピッツバーグ大学と日本学術振興会のサマー・プログラムや外国人研究者再招へい事業で受け入れ先となった山梨大学の比較について) 運営体制は似通っていると思う。学外者のため、事務的な問い合わせ先がわからないこともあったが、ホスト研究者が速やかに担当者につないでくれたので、不便はなかった。
8	3	(事務手続きについてわからないことがある場合に) まずは学内ネットワークで調べる。答えが見つからない場合は、学内ネットワークの中に保存されている公文書に当たる。それでも答えが見つからない場合は、事務職員に電子メールを送って問い合わせる。急ぎの場合は、事務室に行って直接訊ねることがある。全ての情報が学内ネットワークで簡単に見つけられるわけではない。そこで、秘書に担当者を見つけてもらい、その人に連絡を取ることもある。
9	3	秘書は、まずは知っている職員に知りたいことを電子メールで訊ね、その人が担当者でない場合は、別の誰かに転送してもらう。転送先でさらに、一度二度と別のの人に転送されることもある。学生の出張時に通常とは異なる旅程を組みたい場合等、例外的な問題が生じた時は、担当者を速やかに見つけることが難しい。
10	3	研究助成金に関する手続き等についても、わかりやすく書かれてはいない。過去に同様の手続きが行われていれば、以前の手順に倣うことで問題が解決することもある。しかし、前例がない場合は、担当者を見つけたら、手続き方法の情報を得たりするのにかなり時間がかかってしまうことがある。
11	3	カナダのファンディングエージェンシーには、例えば研究助成金の申請をする時に支給期間中の予算計画を提出しなければならないという規則がある。助成金の金額は、予算計画に基づいて決められる。当初の計画から変更したい場合、大学の会計課とのやり取りで手続きが済む場合もあるが、大きな変更については、ファンディングエージェンシーに説明して許可を求めなければならない。大学とファンディングエージェンシー間のやり取りは、大体電子メールで行われる。
12	3	学内ネットワーク上にはたくさんの情報があり、求めている情報を見つけるのが難しい。検索バーは設置されているものの、あまりうまく機能していないようだ。そういう時はカテゴリーを利用しなければならない。その部分は改善の余地があると思う。秘書はどこに何があるかよく知っているのので、時には、秘書に訊いた方が早いこともある。
13	4	(事務手続きについてわからないことがある場合に) ほとんどの教員は、(研究助成金の申請に先立ち) ファンディングエージェンシーである NIH または NSF、例えば NSF のプログラムディレクターまたはプログラムオフィサーの 1 人に直接連絡して、研究のアイディアについて話す。そして、助成金申請書の提出先として適切なプログラムを選択しているか確認を受ける。例えば、光合成の生化学に関する研究プロジェクトを構想したとする。申請先は、生化学プログラム、植物学プログラム、生理学プログラムのどれがよいのか、NSF に自分で電話してプログラム担当者と話した上で決めることになるかもしれない。次に、申請書を用意する。申請書は、大学を通して提出する。その時点で、教員のやり取りの相手は、ファンディングエージェンシーから大学に移る。
14	4	(事務手続きについてわからないことがある場合に) (研究助成金の) 申請書の作成にあたって、設備や備品の金額、大学院生やポスドクの手当の金額等、予算案に関する部分は学部事務室の予算担当職員に確認してもらう。この時の打ち合わせは、対面形式、オンライン形式、または電話により行われる。なお、ルーチン業務に関することについては電子メール、議論を要することについては電話か、直接会ってやり取りをすることが多い。人数が多い場合は直接会った方がよいし、日程調整が難しければ電子メールを使った方が、都合がいい。電子メールで意見交換をした後に、対面形式の会議を開いて結論を出すこともある。とはいえ、関係者の居室は近くにあることが多いので、ちょっと会いに行き、扉が開いていたらお茶かコーヒーを片手に話し合うようことは普通である。

整理 番号	インタ ビュー 番号	発言要約
15	4	(事務手続きについてわからないことがある場合に) ツールやサービスは十分であると考えている。大学の事務職員の多くは、教育や研究を使命とする教員の問題を楽しめることを責務と感じているようで、それを果たすために懸命に働いており、教員の支援のために多くのサービスを提供している。
16	4	(複数のディレクトリが存在し、また、人によって更新頻度や好みのプラットフォームが異なることについて) それは米国でも問題となっていることだ。人々はウェブサイトを作成するが、適切に管理しなければ、次第に古くて役に立たない情報を載せたものになってしまう。それはまるで庭園のようなものであり、一度植えたら継続的に手入れを行い、成長させなければならない。
17	5	(事務手続きについてわからないことがある場合に) 通常は自身の秘書と学科長秘書のどちらかに電子メールで訊ねる。特に、学科長秘書は大学の規程と、どの情報がどこにあるかについてなんでも知っている。
18	5	(事務手続きについてわからないことがある場合に) 例えば研究助成金について知りたい時は、学内の助成金担当部門のウェブページにアクセスすればよい。こうしたページは、学内者限定ではなく、一般公開されている。
19	6	(事務手続きに分からないことがある場合) 研究について何かしたい場合、研究者と話す。教育に関する管理について話し合いたい場合、学術担当と話す。旅行したい場合は、旅行担当の事務部門と話す。
20	6	(事務手続きに分からないことがある場合) 助成金関連の問題の場合は、例えば給与のことなら学内の理学部ビジネスサービスセンター所属の担当者に当たることができる。しかし、例えば特定の品目を助成金で購入できるかどうかについては、国立科学財団 (NSF) が把握している。よって、大学ではなく、NSF と直接連絡を取ることになる。研究に関してどのオフィスへ問い合わせるかは、質問の内容や研究の進行状況によって異なる。

別表 4 その他

整理 番号	インタ ビュー 番号	発言要約
1	1	(授業におけるレポート課題等の回収の手段として) いくつかのやり方がある。自身の講義では、しばしば紙媒体を対面で受け取ったり、電子メールの添付ファイルとして受け取ったりする。
2	5	(事務作業のオンライン化について) 記入が必要な様式は、全てオンラインフォームか、入力可能な PDF として提供されている。入力可能な PDF については、記入後電子メールで返送する。ここ 10 年から 15 年程は、紙媒体を使用していない。
3	5	東京大学で講演をして謝金の支給を受けた時に、オンラインフォームに入力するのではなく、紙のフォームに署名しなければならなかった。
4	5	テキサス A&M 大学は一般の人々への情報発信をかなりうまく行っていると思う。大学にはコミュニケーション担当部門があり、一般の人々向けに、難しい学術論文の内容等を、短いニュース記事の形式で、学術用語を使わずにわかりやすく伝える優れた取り組みをしている。専用のウェブサイトがあり、そこに掲載された記事は、他のウェブページや、そのタイプの科学に興味のある人に取り上げられることがしばしばある。例えば、物理学に関するものであれば、物理学のニュースサイトがそれを取り上げて、そこに再掲載する。こうした情報発信が行われるのは、公立大学として、国民のお金を公益のために良い方法で使っていることを一般大衆に示す必要性を意識しているからである。
5	6	(日本における事務手続きについて) 何年も前に、東京大学で教えた時に、(教務システムの) アカウントがもらえず成績評価を直接入力することができなかった。テキサス大学システム内であれば、アカウントをもらうことははるかに簡単だ。
6	6	日本の研究機関では、紙媒体やファックスが依然として多用され、署名や判子の使用が求められる。一方、アメリカでは電子署名が一般的であり、これが両国の大きな違いの一つである。

・インタビュー略歴（インタビュー実施順に掲載）

Dr. Stephanie Rankin-Turner

Assistant Professor, Department of Chemistry, University of Pittsburgh

ピッツバーグ大学（米国・ペンシルベニア州）

ラフバラー大学（英国）で博士号を取得。ジョンス・ホプキンス大学に勤めた後、2024年にピッツバーグ大学に助教として着任。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会キャピタル・リージョン支部第2代支部長。

<https://www.chem.pitt.edu/person/stephanie-rankin-turner>

Dr. Robabeh Rahimi

Associate Professor, Department of Radiation Oncology, University of Maryland

メリーランド大学（米国・メリーランド州）

大阪大学（日本）で博士号を取得。ウォータールー大学（カナダ）に勤めた後、シカゴ大学（米国）で医学物理士の資格を取得、マイアミ大学で研修医を修了。Inovaに勤めた後、2024年にメリーランド大学に准教授として着任。大学附属病院で、医学物理士として勤務している。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会キャピタル・リージョン支部第3代支部長。

<https://www.medschool.umaryland.edu/profiles/rahimi-darabad-robabeh/>

Dr. Wael Suleiman

Professeur, Département de génie électrique et de génie informatique, Université de Sherbrooke (Professor, Department of Electrical and Computer Engineering, University of Sherbrooke)

シャープブルック大学（カナダ・ケベック州シャープブルック）

トゥールーズ第3大学（フランス）で博士号を取得。ハイデルベルク大学（ドイツ）に勤めた後、シャープブルック大学に着任。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会ケベック支部初代支部長。

<https://www.usherbrooke.ca/recherche/fr/specialistes/details/wael.suleiman>

Dr. Christopher Loretz

Associate Professor Emeritus, Department of Biological Sciences, State University of New York at Buffalo (University at Buffalo)

ニューヨーク州立大学バッファロー校（略称：バッファロー大学）（米国・ニューヨーク州バッファロー）

カリフォルニア大学ロサンゼルス校（米国）で博士号を取得。カリフォルニア大学サンディエゴ校で勤務後、1981年バッファロー大学に着任。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会役員。

<https://arts-sciences.buffalo.edu/biological-sciences/faculty/emeriti/christopher-loretz.html>

Dr. Timothy Devarenne

Associate Professor, Department of Biochemistry & Biophysics, Texas A&M University

テキサス A&M 大学（米国・テキサス州カレッジステーション）

ケンタッキー大学（米国）で博士号を取得。約 20 年前からテキサス A&M 大学に勤務。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会役員。

<https://bcbp.tamu.edu/people/devarenne-tim/>

Dr. Christopher Packham

Professor, Department of Physics and Astronomy, The University of Texas at San Antonio

テキサス大学サンアントニオ校（米国・テキサス州サンアントニオ）

ハートフォードシャー大学（英国）で博士号を取得。フロリダ大学等に勤めた後、2012 年テキサス大学サンアントニオ校に着任。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会で広報委員会委員、特別委員会委員長を歴任。次期会長。

<https://sciences.utsa.edu/faculty/profiles/packham-chris.html>

米国大学における学生アスリートの学業とスポーツの両立支援

ワシントン研究連絡センター

富永 早也香

1. はじめに

近年、日本人学生アスリートの米国大学への進学が増加している。米国の大学スポーツを統括する非営利組織 **National Collegiate Athletic Association**（全米大学体育協会：略称 **NCAA**。以下、**NCAA** という。）の統計によると、**NCAA** のディビジョン I およびディビジョン II に所属する日本人学生アスリートの数は、2017 年は 113 名であったところ、2022 年にはその 2 倍を超える 247 名が在籍している（表 1）。後述で改めて触れるが、**NCAA** は、大学の規模、スポーツプログラムの資金、奨学金の提供状況などに基づいて、3 つのディビジョンに分かれている。ディビジョン I は、最も競技レベルが高く、多くの奨学金が提供される大規模な大学が所属し、プロスポーツ選手の登竜門とされている。ディビジョン II は、競技レベルが高いものの、スポーツと学業のバランスを重視し、部分的な奨学金が提供される。¹

では、なぜ彼らは米国大学への進学を目指すのだろうか。その理由として、次の 3 点が考えられる。1 点目はプロスポーツ並みの高い競技レベルと充実した施設、2 点目はメンタルとフィジカルの強化、3 点目は学業の重要性である。これらは、今の日本の大学では得られない魅力なのではないだろうか。

米国の大学では「文武両道」が求められる。全米約 1,200 校が所属する **NCAA** は、学業とスポーツの両立を厳格に求めている。例えば、学業成績が一定基準を満たさないと試合や練習に参加できない規定を設けている。²また、学生アスリートが学業に専念できるように、練習時間を週 20 時間に制限している。³これにより、学生アスリートが学業とスポーツのバランスを保ちながら、将来のキャリアを見据えた活動が可能となっている。彼らは米国では「**Student Athlete**」と呼ばれ、まず学生であり、その次にアスリートであるという認識が根付いているのである。

さらに、加盟校の大学には、大学内のスポーツプログラムを管理・運営する **Athletic Department** が設置されており、**NCAA** の規則遵守の下、アカデミックアドバイザーやカウンセラーが学生アスリートの学業支援やメンタルヘルスサポート等を行っている。⁴

NCAA が「文武両道」を重視する背景には、学生アスリートが競技引退後も社会で成功するための基盤を築くことにある。プロ選手になる割合はわずか約 3.5% であり、残りの 95% 以上は別のキャリアを築く必要があるのが現状である。⁵学生アスリートが競技だけでなく、学業や人格形成にも力を入れることで、引退後の人生でも成功を収めることが期待されている。

一方、日本の大学では自主性が重視され、学生が中心となって各大学の体育会を運営し、大学

¹ NCAA Divisional Differences and the History of Multidivisional Classification (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/2013/11/20/divisional-differences-and-the-history-of-multidivision-classification.aspx>

² NCAA Eligibility Requirements for Student-Athletes (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncsasports.org/ncaa-eligibility-center/eligibility-requirements>

³ NCAA Time Management (2025 年 2 月 4 日アクセス)
http://fs.ncaa.org/Docs/eligibility_center/Student_Resources/Time_Management_DI_DII_DIII.pdf

⁴ 日本版 **NCAA** 創設に向けた学産官連携協議会第 2 回学業充実 WG「資料 3 **NCAA** 及び **NCAA** 加盟大学の学業支援に係る内容」(2025 年 1 月 28 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/016_index/bunkabukai001/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2018/05/29/1400468_003.pdf

⁵ 笹川スポーツ財団「**NCAA** と学生アスリートのアカデミックサポート」(2025 年 1 月 28 日アクセス)
<https://www.ssf.or.jp/international/usa/20170112.html>

側の学生アスリートに対する専門的な支援体制の整備は限定的である。「日本再興戦略 2016」においてスポーツの成長産業化が重要政策に位置付けられたことを受け⁶、「日本版 NCAA」が構想され、2019 年に大学スポーツ協会（以下、UNIVAS という。）が設立⁷されたことより、大学スポーツの位置づけは徐々に変わりつつあるが、依然として多くの大学では「課外活動」として位置づけられている。UNIVAS は、学生アスリートのデュアルキャリア支援⁸や安全性確保のためのガイドラインを策定し、学業とスポーツの両立を支援している。しかし、これらの取り組みはまだ発展途上であり、さらなる支援体制の強化が求められている。したがって、学生は自主的に学業とスポーツの両立を図りながら、部活動に取り組んでいる現状にある。

上記の日米の現状を踏まえ、大学スポーツにおける米国と日本の大きな違いである学生アスリートに対する学業支援、メンタルヘルスサポート、およびキャリア支援に着目して調査を行うこととした。

本報告書では、米国大学における学生アスリートの学業とスポーツの両立支援を調査し、そこから得られた知見をまとめる。

表 1. NCAA ディビジョン I および II に所属する学生アスリートの国籍別人数（2017-2022 年）

COUNTRY	2017	2018	2019	2020	2021	2022
UNITED STATES OF AMERICA	178785	181614	180499	186048	190158	192408
JAPAN	113	141	162	172	204	247

出典：NCAA Home Country Spreadsheet for International Student-Athletes in Divisions I and II 抜粋

<https://www.ncaa.org/sports/2018/3/%2021/international-student-athlete-participation.aspx>

2. 米国の大学スポーツの仕組み -NCAA と Athletic Department-

米国には、大学スポーツを大学横断的かつ競技横断的に統括する NCAA という中央組織があり、現在約 1,200 の大学やカレッジが加盟し、52 万人以上の学生アスリートが所属している。⁹

「ACADEMICS（学業）」、「WELL-BEING（安全・健康）」、「FAIRNESS（公平性）」の 3 つの理念¹⁰を掲げ、安全性と公平性を確保する厳格なルールとガイドラインの下、各大学がこれらを遵守するよう監督し、学生アスリートの競技活動を管理・運営している。NCAA の活動は、大学スポーツに関連する規則の制定や改正、学生アスリートのアカデミック・エリジビリティ（学業

⁶ 首相官邸ホームページ 日本再興戦略 2016, 平成 28 年 6 月 2 日（2025 年 2 月 4 日アクセス）

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/zentaihombun_160602.pdf

⁷ 文部科学省日本版 NCAA に係るこれまでの経緯（2025 年 2 月 4 日アクセス）

https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/016_index/shiryo/_icsFiles/afildfile/2018/05/29/1400472_001.pdf

⁸ UNIVAS スポーツで学ぶ SUAL CAREER（2025 年 2 月 4 日アクセス）

<https://univas.jp/dualcareer/>

⁹ NCAA Media Center News (12/5/2022 12:00:00 PM)（2025 年 1 月 28 日アクセス）

<https://www.ncaa.org/news/2022/12/5/media-center-ncaa-student-athletes-surpass-520-000-set-new-record.aspx>

¹⁰ NCAA Mission and Priorities（2025 年 1 月 31 日アクセス）

<https://www.ncaa.org/sports/2021/6/28/mission-and-priorities.aspx>

適格性)の確保¹¹、そして不正行為や違反行為の取り締まり¹²など、多岐にわたる。

設立の背景として、NCAAは1906年にアメリカの大学スポーツの安全性と公平性を確保することを目的に設立された。当時、アメリカンフットボールの試合中に多くの学生が重傷を負ったり死亡したりする事故が相次いで発生し、これを受けてセオドア・ルーズベルト大統領が改革を求めたことがきっかけである¹³。現在、NCAAはフットボール、バスケットボール、野球、サッカー、バレーボール、テニス、ソフトボールなど23の競技で、年間を通じて90のチャンピオンシップ大会を主催している¹⁴。

なお、NCAAは各大学のAthletic Departmentの予算規模やスポーツプログラムの資金、奨学金の提供状況などに基づいて、以下の3つのディビジョンに分かれている(表2)。

表2. NCAA ディビジョン比較表 (2023年時点)

特徴／ディビジョン	Division I	Division II	Division III
学校数	352校	313校	434校
学生アスリート数	約190,000人	約122,000人	約200,000人
競技レベル	高い	中程度	低い
奨学金	全額または部分的	部分的	なし
学業と競技のバランス	スポーツが中心	学業との両立を重視	学業が最優先

出典：NCSA The Differences Between NCAA Divisions を参考に筆者作成。

<https://www.ncsasports.org/recruiting/how-to-get-recruited/college-divisions>

また、NCAAの加盟大学には、各大学内のスポーツ分野を統括する独立採算のAthletic Departmentが設置されている。NCAAの規定に従いながら、学生アスリートが学業とスポーツの両立を図るためのサポートを提供し、大学の主体的関与のもとで運営されている。Athletic Departmentは、スポーツプログラムの運営、選手のリクルート、施設の管理、マーケティング、学生アスリートのサポートに加え、各競技のコーチの採用権も保持している。資金面や人事面においても、大学側が大学スポーツを支える重要な役割を果たしている。

つまり、米国の大学スポーツでは、大学をまたいで競技全体を統括するNCAAの機能・役割と、各大学内のAthletic Departmentによる運営が密接に連携し、この協力関係が、大学スポーツ全体の発展を支えてきたのである。

実際に、大学スポーツの経済規模は非常に大きく、放映権、チケット収入、スポンサーシップなどから多額の収入を得ている。NCAAの収入は年間約12億ドル¹⁵(約1,860億円¹⁶)、米国全

¹¹ NCAA Academics (2025年2月4日アクセス)

<https://www.ncaa.org/sports/2021/2/10/about-what-we-do-academics.aspx>

¹² NCAA Compliance (2025年2月4日アクセス)

<https://www.ncaa.org/sports/compliance>

¹³ NCAA History (2025年1月29日アクセス)

<https://www.ncaa.org/sports/2021/5/4/history.aspx>

¹⁴ NCAA Championships (2025年2月4日アクセス)

<https://www.ncaa.com/>

¹⁵ NCAA Finances (2025年2月4日アクセス)

体の大学スポーツ市場は年間約 144 億ドル（約 2 兆円¹⁷）に達しており、その中でもアメリカンフットボールが約 40 億ドル（約 6,200 億円¹⁸）を占めている。大学スポーツは、プロスポーツ並みの人気を誇り、米国のスポーツ文化において重要な位置を占めていることが分かる。

3. インタビュー調査

本調査では、米国の 4 年制大学における学生アスリートが学業とスポーツを両立するための支援の現状と課題について、以下 2 名の方にインタビューを実施した。

3-1. スタンフォード大学 (Stanford University)

スポーツ医局アソシエイトディレクター兼アスレチックトレーナー 山田知生 氏¹⁹

- インタビュー実施日：2024 年 11 月 12 日
- インタビュー形式：対面（Stanford University キャンパス内）

山田氏はスタンフォード大学スポーツ医局にて 20 年以上の臨床経験を持ち、同大学のアスレチックトレーナーとして最も長く在籍中。現在は（野球、バスケットボール、ゴルフチームへのサポートを経て）水泳チームの健康管理とパフォーマンスの向上、スポーツ医局にて組織の向上とアスレチックトレーナーの育成を担当している。代表的な著書に「スタンフォード式 疲れない体」（サンマーク出版）²⁰、「スタンフォード式 脳と体の強化書」（大和書房）²¹、「スタンフォード式 体が整う休み方」（宝島社）²²などがある。

(1) 大学の概要

スタンフォード大学 (Stanford University) は、カリフォルニア州スタンフォードに位置する私立の研究大学である。1885 年設立、1891 年開校²³。7 つの学部（ビジネス、工学、法学、医学、教育、文理、サステナビリティ）があり、約 17,500 人の学生が在籍²⁴。そのうち約 3,800 人が留学生で、全体の約 25%を占めている。スポーツでは NCAA ディビジョン I に所属し、36 の Varsity

<https://www.ncaa.org/sports/2021/5/4/finances.aspx>

¹⁶ OANDA 為替コンバーター調べ（2025 年 2 月 4 日時点レート）

<https://www.oanda.com/currency-converter/ja/?from=USD&to=JPY&amount=1>

¹⁷ 同上

¹⁸ 同上

¹⁹ Stanford University - Official Athletics Website - Staff Directory（2025 年 2 月 3 日アクセス）

<https://gostanford.com/staff/tomoo-yamada>

²⁰ サンマーク出版「スタンフォード式 疲れない体」（2025 年 2 月 3 日アクセス）

<https://www.sunmark.co.jp/detail.php?csid=3687-9>

²¹ 大和書房「スタンフォード式 脳と体の強化書」（2025 年 2 月 3 日アクセス）

<https://www.daiwashobo.co.jp/book/b585518.html>

²² 宝島社「スタンフォード式 体が整う休み方」（2025 年 2 月 3 日アクセス）

<https://tkj.jp/book/?cd=TD061638>

²³ Stanford University - A History of Stanford（2025 年 2 月 3 日アクセス）

<https://www.stanford.edu/about/history/>

²⁴ Stanford University- Facts（2025 年 2 月 3 日アクセス）

<https://facts.stanford.edu/>

Team が多くの全国選手権で優勝している²⁵。また、オリンピック選手を多数輩出している。

(2) 学生アスリートに対する支援体制の主な特徴

Athletic Department において、学生アスリートに対する包括的な支援を提供している。具体的には、学業支援、メンタルヘルスサポート、キャリア支援が充実しており、学生アスリートが学業とスポーツの両立を図るためのサポートを行っている。また、学生アスリートの健康管理やパフォーマンス向上のためのプログラムも提供されている。

① DASH プログラム (Development, Advising, and Student-Athlete Health²⁶)

学生アスリートの学業、競技、健康を総合的にサポートするプログラム。本プログラムの運営チームには、アカデミックアドバイザー、スポーツ心理学者、およびカウンセラーが含まれており、学生は必要に応じて専門家のサポートを受けることができる。

② AARC (Athletic Academic Resource Center²⁷)

主に学生アスリートを対象とした学業サポートセンター。ここでは、アカデミックアドバイザーが学生アスリートの学業進捗をサポートし、個別の学習計画を提供している。また、チュータリングやグループセッションも行われ、学生アスリートが学業とスポーツを両立できるよう支援している。さらに、学生アスリートが学業に集中できる環境を提供するために、コンピュータラボや静かな学習スペース、栄養補給ステーションを完備している。

③ Block S Society²⁸

現役の学生アスリートと卒業生をつなぐオンラインコミュニティ。メンタリングやネットワーキングの機会を提供している。

④ Student-Athlete Engagement Groups

上述の DASH プログラムの一環として、学生アスリートがコミュニティを形成し、スポーツ外でのリーダーシップスキルを向上させ、個人およびプロフェッショナルな成長を支援するための機会を提供している。

(3) インタビュー内容

山田氏のキャリアと専門知識を基に、アスレチックトレーナーの役割、組織の人材育成、および女性アスリートへの配慮等についてお話を伺った。内容は以下の通り。

²⁵ Stanford Cardinal - Official Athletics Website (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://gostanford.com/>

²⁶ Stanford University Athletics - DASH (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://gostanford.com/student-athlete-performance-team/dash>

²⁷ Stanford University Academic Advising - Athletic Academic Resource Center (AARC) (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://advising.stanford.edu/current-students/student-athletes>

²⁸ Stanford Cardinal - Block S Society (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://gostanford.com/news/2025/2/4/block-s-society>

① Athletic Department の組織向上と人材育成

アスレチックトレーナーは、医師、理学療法士、栄養士、心理学者、リサーチャーなどとの多職種サポートチームで日頃から連携を図り、各選手のコンディションなどの情報を共有・管理し、学生アスリートに包括的なケアを提供している。連携・協力には、チームのスタッフが働きやすく風通しのいい環境を整えることが大事である。人材育成において、個々のキャリア目標に応じたサポートを重視しており、2週間から3週間ごとに部下のアスレチックトレーナーとの一対一の面談を実施している。また、組織文化の構築において人中心主義を重視し、組織における3つのC（Change, Consistency, Clarity）を信念として掲げている。特に、感情のコントロールと透明性の維持が重要である。

② 女性アスリートへの配慮と指導方法

女性アスリートの生理周期やメンタル面での特性に配慮した指導方法を実践している。自身は男性トレーナーとして必要な知識を学び、適切なサポートを提供することが重要と考えている。

③ 自己研鑽とリーダーシップ開発

セミナーへの定期的な参加や、Stanford Leadership Academy²⁹への参加など、更なるスキルアップを図るために学び続けている。Stanford Leadership Academy は、スタンフォード大学の教職員や管理職のリーダーシップ能力を向上させるためのプログラムで、毎年、大学全体から28名の将来のリーダーと見なされる参加者が選ばれる。自身はアソシエイトディレクターとして採用業務も担っており、特に客観的な人材評価基準が重要であると考えていることから、本プログラムへの参加を通して、人材採用や組織運営について積極的に学んでいる。

(4) まとめ

スタンフォード大学のAthletic Departmentでは、アスレチックトレーナーや専門家との連携を強化し、学生アスリートを包括的にサポートしていた。トレーナー、コーチ、栄養士等が協力して、学生アスリートが最高のパフォーマンスを発揮できる環境を整えているのだ。

また、人材育成においては、山田氏が、学生、部下、チームとの対話を大切にしている姿が非常に印象的であった。学生アスリートが輝くためには、優秀なサポートチームの支えと信頼が必要であり、その環境を整えるために丁寧なマネジメントを行っているのだと実感した。加えて、山田氏自身も常に変化を求めて学び続け、視野を広く持っていることに刺激を受けた。

さらに、学生アスリートは学業とスポーツの両方で高いレベルが求められる中、高い競争環境による精神的なプレッシャーを抱えることが課題とされている。しかし、山田氏はスポーツと学業の両立は難しいのではなく、むしろ楽しんでいる学生も多いと述べていたのが印象的であった。学生が悩んだときにはいつでも相談できる体制が整っており、本インタビュー後にも山田氏は学生との面談を予定しており、学生に寄り添い柔軟に対応している様子が伺えた。

このように、スタンフォード大学では、教育、研究、医療の全体で学生アスリートをサポート

²⁹ Stanford Leadership Academy - Manager Toolkit (2025年2月4日アクセス)

<https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/develop/develop-manager/stanford-leadership-academy>

する強固な基盤があり、学生アスリートが安心して学業とスポーツに打ち込み、活躍できる環境が整っている。

3-2. カリフォルニア大学ロサンゼルス校 (University of California, Los Angeles, 以下、UCLA)

Dr. Fred Ariel Hernandez³⁰, Sports and Society Lab Lead Scientist, Lecturer in Disability Studies, University of California, Los Angeles

- インタビュー実施日：2025 年 1 月 22 日
- インタビュー形式：オンラインインタビュー

Dr. Hernandez は、UCLA の Sports and Society Lab のリードサイエンティストであり、障害学の講師を務めている。彼の研究は、障害者スポーツの参加とインクルージョンに焦点を当てており、特に若者や障害を持つアスリートのためのスポーツ環境の改善に取り組んでいる。日本学術振興会米国・カナダ研究者同窓会会員。

(1) 大学の概要

カリフォルニア大学ロサンゼルス校は、カリフォルニア州ロサンゼルスに位置する公立の研究大学である。1919 年に設立され、カリフォルニア大学システムの中でバークレーに次ぐ歴史を持つ。12 の学部があり、約 33,000 人の学部生と約 13,700 人の大学院生が在籍している³¹。UCLA のスポーツチーム「ブルーインズ」は、NCAA ディビジョン I に所属し、124 の NCAA チームチャンピオンシップを獲得している³²。スタンフォード大学に次いで全米で 2 番目に多い優勝回数を誇る。

(2) 学生アスリートに対する支援体制の主な特徴

Athletic Department において、多岐にわたる包括的な支援制度を提供している。

① Academic & Student Services (AS2)³³

チューターやアカデミックアドバイザーが学生アスリートの学業の進捗を管理し、学業計画やコース選択などのサポートを行う。

② Wooden Academy³⁴

リーダーシップ、チームワーク、およびキャリア開発に焦点を当てたプログラムを提供している。

³⁰ Sports and Society Lab - UCLA Disability Studies Inclusion Labs (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://dslabs.ucla.edu/labs/sports-and-society-lab/>

³¹ UCLA Our University's Facts and Figures at a Glance (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://www.ucla.edu/about/facts-and-figures>

³² UCLA Athletics Official Website (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://uclabruins.com/>

³³ UCLA Bruins - Student-Athlete Handbook (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://static.uclabruins.com/pdf/sa-handbook.pdf>

³⁴ UCLA Career Center - Student Athletes (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://career.ucla.edu/channels/student-athletes/>

③ AI パーソナルヘルスコーチ搭載のスマートリング（CUDIS リング³⁵）の導入（2024 年）

24 時間 365 日健康データを追跡し、AI パーソナルヘルスコーチがリアルタイムで個別のアドバイスを提供する。これにより、学生アスリートは自分の健康状態を把握し、必要なサポートを迅速に受けることができる。彼らの健康管理とモチベーション向上に大きく貢献している。

（3）インタビュー内容

Dr. Hernandez の専門分野に焦点を当て、米国の大学における障害を持つ学生アスリートに対する支援体制の現状と課題についてお話を伺った。内容は以下の通り。

① 障害を持つ学生アスリートに対する米国の大学スポーツの現状

パラアスリートのための NCAA の歴史は浅く、中西部と南部では公式プログラムが多い。しかし、カリフォルニアの UC システムには公式のパラスポーツチームがない。

② 障害を持つ学生アスリートの大学スポーツ参加における課題

パラスポーツは需要がなく、十分な収益を生まないと考えられているため、大学がパラスポーツの施設やリソースへの投資に消極的という問題がある。また、パラスポーツは分類システムが複雑であり、さまざまなカテゴリーと広範なリソースへのアクセスが必要である。

③ UCLA における大学スポーツの構造

UCLA のスポーツチームは Athletic Department により管理・運営されており、学業カウンセリングを含む学生アスリートへの包括的なサポートを提供している。一方、UCLA の自身が所属する研究室は、障害者のスポーツに関する公開イベントや研究に重点を置いている。

④ アダプティブアスレチックプログラム（Adaptive Athletic Programs）

ヒューストン大学のアダプティブアスレチックプログラム³⁶では、障害を持つ学生アスリートがスポーツやフィットネス活動に参加できるようにするための研究と、包括的なサポートの両方を行っている。専門的な支援体制を整えており、障害を持つ学生アスリートがスポーツを楽しみ、学業と両立できる環境を提供している。

⑤ 障害を持つ学生アスリートへの支援

アダプテッドスポーツの指導方法に長けた優秀なコーチ、アクセスしやすいトレーニング施設、および理学療法士や医師などのサポートスタッフの存在が重要な要素である。

³⁵ UCLA Athletics Teams Up with CUDIS for Innovative Health and NIL（2025 年 2 月 4 日アクセス）
Partnership<https://www.si.com/college/ucla/news/ucla-athletics-announces-new-partnership-to-enhance-athlete-wellness-01jg4t29z3c3>

³⁶ Adaptive Athletics at UH - University of Houston（2025 年 2 月 1 日アクセス）
https://www.uh.edu/class/hhp/hhp_adaptive_athletics/

⑥ パラスポーツ用具の費用とサポート

車椅子スポーツをはじめ、用具の初期投資は高額である。医療保険でカバーされないため、大学が用具に投資する必要がある。また、用具のメンテナンスと修理が必要であり、これには専門知識が不可欠である。

⑦ UCLA における障害を持つ学生アスリートを対象とした支援

学生アスリート全体に対する学業面のサポートはあるものの、障害を持つ学生アスリート向けの特別なサポートはない。

(4) まとめ

米国の大学スポーツにおけるパラアスリートの支援はまだ発展途上であり、公式のパラスポーツチームの存在も限られており、障害を持つ学生アスリートに特化したサポートが不足していることが分かった。米国ではパラスポーツは需要がなく十分な収益を生まないと考えられているため、大学側の関与が消極的な点や、用具の購入・維持に係る高額な経費、専門的なスタッフやアクセスのよいトレーニング施設の必要性など、様々なハードルが存在するとのご意見が印象的であった。しかし、今後ヒューストン大学のアダプティブアスレチックプログラムのような活動や研究がさらに広まり、これらの課題に対処していくことで、障害を持つ学生アスリートもより良い環境でスポーツに取り組むことができるようになると期待したい。

3-3. プリンストン大学 (Princeton University)

当大学にはインタビューの機会を得ることができなかったが、教職員が学生アスリートのメンターとして学業とスポーツの両立を支援する「Academic-Athletic Fellows Program」という独自の取り組みを行っているので、ここで紹介したい。

(1) 大学の概要

プリンストン大学は、アメリカ合衆国ニュージャージー州プリンストンに位置する私立の研究大学である。1746年に設立され、アメリカ合衆国北東部に位置する8つの名門私立大学の連盟であるアイビーリーグ (Ivy League) の一員として知られている³⁷。学生数は約9,000人（学部生と大学院生を含む）、うち留学生数は約2,000人³⁸。人文科学、社会科学、自然科学、工学など幅広い分野で優れた教育と研究を提供している³⁹。スポーツではNCAA ディビジョンIに所属し、アイビーリーグで多くのタイトルを獲得し⁴⁰、学問的な卓越性とスポーツの両方で高い評価を受けている。

³⁷ History | Princeton University (2025年2月4日アクセス)

<https://www.princeton.edu/meet-princeton/history>

³⁸ Facts & Figures - Princeton University (2025年2月4日アクセス)

<https://www.princeton.edu/meet-princeton/facts-figures>

³⁹ Programs - Areas of Study | Princeton University (2025年2月4日アクセス)

<https://www.princeton.edu/academics/areas-of-study>

⁴⁰ Princeton University Athletics (2025年2月4日アクセス)

<https://goprincetontigers.com/sports/2021/3/4/pnc-student-achievers-award>

(2) 学生アスリートに対する支援体制の主な特徴

Academic-Athletic Fellows Program⁴¹は1994年に設立され、Athletic Departmentと学部長室のパートナーシップにより運営されている。このプログラムは、プリンストン大学の教職員がボランティアでフェローとして参加し、学生アスリートに対して個別の学習計画やメンタリングを提供することで、学業の進捗や課題に対処している。現在約90人のフェローが参加している。

特に印象的なのは、フェローが特定のチームやコーチと密接に連携し、学生アスリートに対して個別の学習計画を提供し、定期的な面談を通じて学業の進捗や課題についてアドバイスを行っていることだ。また、チュータリングやグループセッションも行い、学生アスリートが学業で成功するための支援を行っている。

学生アスリートが直面する主な課題には、時間管理、学業とスポーツのバランス、ストレス管理などが挙げられる。フェローはこれらの課題に対処するためのアドバイスやリソースを提供し、学生アスリートが時間管理やストレス管理のスキルを向上させ、効率的に学業とスポーツを両立できるよう支援している。

また、フェローになるための資格や特性は広く設定されており、教員の学部や職員の部署に制限はない。フェローは様々な学部および事務部門から参加することができ、アドミッションオフィス、学生サービス、キャリアセンター、図書館などの部門で働く職員も含まれる。多様なバックグラウンドを持つフェローが集まることで、学生アスリートはさまざまな分野の専門知識や視点から多角的なサポートを受けることが可能となっている。

本プログラムにより、学生アスリートは学業とスポーツの両方で高い成果を上げ、大学生活全体の質を向上させることができる。また、教職員と学生アスリートとの関係が強化され、大学コミュニティ全体の一体感や帰属意識が高まることもプログラムの強みとされている。

一方で、限られたリソースや時間の中で全ての学生アスリートに十分なサポートを提供することが課題となっている。これに対する解決策として、次の4点が講じられている。第一に、フェローの増員である。フェローの数を増やすことで、より多くの学生アスリートに対するサポートを強化している。第二に、効率的なリソース配分である。フェローは特定のチームやコーチと連携し、効率的にリソースを配分することで、学生アスリートのニーズに込えている。第三に、ワークショップやトレーニングの実施である。時間管理や学習スキル向上のためのワークショップやトレーニングを実施し、学生アスリートが自立して学業とスポーツを両立できるよう支援している。第四に、テクノロジーの活用である。オンラインツールやプラットフォームを活用して、学生アスリートがいつでもどこでもサポートを受けられるようになっている。

なお、本プログラムに対する学生アスリートの反応は非常にポジティブである。多くの学生アスリートが、フェローのサポートが学業とスポーツの両立に大いに役立っていると感じている。具体的には、フェローが提供するアカデミックサポートやメンタリングが、学生アスリートの学業成績向上や時間管理スキルの向上に寄与しているとの声が多く寄せられている。また、フェローとの個別の関係が、学生アスリートにとって大きな励みとなり、大学生活全般においてもポジティブな影響を与えていると報告されている。

⁴¹ Princeton Athletics Fellows | Academic Athletic Advising (2025年2月4日アクセス)
<https://acaathadv.princeton.edu/faculty-fellows>

(3) まとめ

本プログラムは、教職員の経験や知識を通じて、学生アスリートが最高のパフォーマンスを発揮できるように支援するだけでなく、彼らの全体的な成長と幸福感を促進する重要な役割を果たしているといえるだろう。教職員がロールモデルとして関与することで、学生アスリートは学業とスポーツの両方で成功するための価値観やスキルを学ぶことができているのだと考える。

4. 考察

本調査の結果、米国の大学における学業とスポーツの両立支援において、特に **Athletic Department** の学生アスリートへの直接的な支援が学生の文武両道に大きく寄与していることが分かった。特に、筆者が調査を行った大学においては、学生アスリートが直面する課題に対して、個人のニーズに応じた柔軟な支援体制が整備されており、アクセスしやすい環境が整っていると感じた。一方で、障害者スポーツなど支援が不足している分野もあり、課題も残る。

米国大学の成功事例から、日本の大学が学べる点は多くあると考える。柔軟な授業スケジュール、学習支援プログラム、キャリア支援、メンタルヘルスサポートをはじめ、日本の大学スポーツにおいても近年、改革が進められている分野もある。

以上を踏まえ、大学職員としての視点から、日本の学生アスリート支援に対する取り組みを 3 点提案する。第一に、情報共有の強化である。学生アスリート向けの情報を一元化し、アクセスしやすい形で提供することが重要であると考え。例えば、専用のウェブページやアプリの作成である。第二に、フィードバックの収集である。アンケートや意見交換会を実施し、学生アスリートや指導者から定期的にフィードバックを収集し、改善点を把握することが重要である。第三に、サポートイベントの開催である。例えば、時間管理やストレスマネジメントに関するセミナーなど、学業とスポーツの両立を支援するためのイベントやワークショップを定期的に開催する。これらを日本の大学に取り入れることで、効果的な支援が期待されるのではないかと考える。

本調査を通じて、米国の大学で学業とスポーツの両立が重視されているのは、引退後のキャリアを見据えてのことだという新たな学びがあった。米国の大学では、スポーツを教育の一環として捉え、学生アスリートに対する支援を通じて、彼らが学業とスポーツの両方で成長し、社会に貢献できる人材となることを目指している。米国社会全体がスポーツの価値を認識し、大学が育成年代に主体的に関与していることがその背景にあった。日本においても、高等教育機関である大学の役割として、学生アスリートが大学で知識と教養を習得する体制を整え、かつ将来のキャリアを支援することがますます重要であると考え。学生アスリートはあくまでも学生であり、その本分は「学業」であるという共通認識を大学側から広める必要があると考える。これにより、学生アスリートが学業とスポーツの両方で成功し、引退後のキャリアにおいても充実した人生を送ることができるようになるだろう。今後、日本の大学においても、学生アスリートに対するインターンシップの提供やキャリアカウンセリングの実施などを積極的に行い、将来のキャリアを見据えた支援を行うことが重要であると考え。

このように、日本における大学スポーツの今後の発展のためには、米国の事例を参考にしつつ独自性や利点を活かして、課題解決に積極的に取り組むことが必要であると考えます。学生アスリートの成功は、個人の成長だけでなく、大学全体の評価やスポーツプログラムの持続可能性にも影響を与える。優れた支援体制は、大学のブランド価値を高め、優秀な学生アスリートを引き付ける要因となる。今後も学生アスリートの支援体制の強化を推進し、日本の大学の特性に適した学業とスポーツの両立を実現するための検討を進めていくことが重要となるだろう。

謝辞

本報告書の執筆にあたり、ご多忙の中インタビューにご協力いただいた山田知生様、**Dr. Fred Ariel Hernandez** に心より感謝申し上げます。

また、海外実務研修中に多大なるサポートとアドバイスをいただきました浦川順治センター長、小松崎佑樹副センター長、**Thet Win** リエゾンオフィサー、同期の国際協力員として常にそばで支えてくれた田川裕貴さん、実務研修生の清田武志さんに深く感謝申し上げます。

最後に、東京本部における研修でお世話になった人物交流課の皆様をはじめとする **JSPS** 東京本部の皆様、いつも刺激を与え視野を広げてくれた研修同期、米国滞在中にお世話になりました全ての方々、そして2年間にわたる本研修へ送り出し、研修期間中も温かくサポートいただきました慶應義塾大学の皆様に、この場をお借りして心より御礼申し上げます。

参考文献

1. NCAA Divisional Differences and the History of Multidivisional Classification (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/2013/11/20/divisional-differences-and-the-history-of-multidivision-classification.aspx>
2. NCAA Eligibility Requirements for Student-Athletes (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncsasports.org/ncaa-eligibility-center/eligibility-requirements>
3. NCAA Time Management (2025 年 2 月 4 日アクセス)
http://fs.ncaa.org/Docs/eligibility_center/Student_Resources/Time_Management_DI_DII_DIII.pdf
4. 日本版 NCAA 創設に向けた学産官連携協議会第 2 回学業充実 WG「資料 3 NCAA 及び NCAA 加盟大学の学業支援に係る内容」(2025 年 1 月 28 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/016_index/bunkabukai001/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2018/05/29/1400468_003.pdf
5. 笹川スポーツ財団「NCAA と学生アスリートのアカデミックサポート」(2025 年 1 月 28 日アクセス)
<https://www.ssf.or.jp/international/usa/20170112.html>
6. 首相官邸ホームページ 日本再興戦略 2016,平成 28 年 6 月 2 日 (2025 年 2 月 4 日アクセス)
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/zentaihombun_160602.pdf
7. 文部科学省日本版 NCAA に係るこれまでの経緯 (2025 年 2 月 4 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/shingi/016_index/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2018/05/29/1400472_001.pdf
8. UNIVAS スポーツで学ぶ SUAL CAREER (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://univas.jp/dualcareer/>
9. NCAA Media Center News (12/5/2022 12:00:00 PM) (2025 年 1 月 28 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/news/2022/12/5/media-center-ncaa-student-athletes-surpass-520-000-set-new-record.aspx>
10. NCAA Mission and Priorities (2025 年 1 月 31 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/2021/6/28/mission-and-priorities.aspx>
11. NCAA Academics (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/2021/2/10/about-what-we-do-academics.aspx>
12. NCAA Compliance (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/compliance>
13. NCAA History (2025 年 1 月 29 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/2021/5/4/history.aspx>
14. NCAA Championships (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncaa.com/>
15. NCAA Finances (2025 年 2 月 4 日アクセス)
<https://www.ncaa.org/sports/2021/5/4/finances.aspx>
16. OANDA 為替コンバーター調べ (2025 年 2 月 4 日時点レート)
<https://www.oanda.com/currency-converter/ja/?from=USD&to=JPY&amount=1>
17. Stanford University - Official Athletics Website - Staff Directory (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://gostanford.com/staff/tomoo-yamada>

18. サンマーク出版「スタンフォード式 疲れない体」(2025年2月3日アクセス)
<https://www.sunmark.co.jp/detail.php?csid=3687-9>
19. 大和書房「スタンフォード式 脳と体の強化書」(2025年2月3日アクセス)
<https://www.daiwashobo.co.jp/book/b585518.html>
20. 宝島社「スタンフォード式 体が整う休み方」(2025年2月3日アクセス)
<https://tkj.jp/book/?cd=TD061638>
21. Stanford University - A History of Stanford (2025年2月3日アクセス)
<https://www.stanford.edu/about/history/>
22. Stanford University- Facts (2025年2月3日アクセス)
<https://facts.stanford.edu/>
23. Stanford Cardinal- Official Athletics Website (2025年2月3日アクセス)
<https://gostanford.com/>
24. Stanford University Athletics - DASH (2025年2月4日アクセス)
<https://gostanford.com/student-athlete-performance-team/dash>
25. Stanford University Academic Advising - Athletic Academic Resource Center (AARC) (2025年2月4日アクセス)
<https://advising.stanford.edu/current-students/student-athletes>
26. Stanford Cardinal - Block S Society (2025年2月4日アクセス)
<https://gostanford.com/news/2025/2/4/block-s-society>
27. Stanford Leadership Academy - Manager Toolkit (2025年2月4日アクセス)
<https://cardinalatwork.stanford.edu/manager-toolkit/develop/develop-manager/stanford-leadership-academy>
28. Sports and Society Lab - UCLA Disability Studies Inclusion Labs (2025年2月4日アクセス)
<https://dslabs.ucla.edu/labs/sports-and-society-lab/>
29. UCLA Our University's Facts and Figures at a Glance (2025年2月4日アクセス)
<https://www.ucla.edu/about/facts-and-figures>
30. UCLA Athletics Official Website (2025年2月4日アクセス)
<https://uclabruins.com/>
31. UCLA Bruins - Student-Athlete Handbook (2025年2月4日アクセス)
<https://static.uclabruins.com/pdf/sa-handbook.pdf>
32. UCLA Career Center - Student Athletes (2025年2月4日アクセス)
<https://career.ucla.edu/channels/student-athletes/>
33. UCLA Athletics Teams Up with CUDIS for Innovative Health and NIL (2025年2月4日アクセス)
Partnership <https://www.si.com/college/ucla/news/ucla-athletics-announces-new-partnership-to-enhance-athlete-wellness-01jg4t29z3c3>
34. Adaptive Athletics at UH - University of Houston (2025年2月1日アクセス)
https://www.uh.edu/class/hhp/hhp_adaptive_athletics/
35. History | Princeton University (2025年2月4日アクセス)
<https://www.princeton.edu/meet-princeton/history>

36. Facts & Figures - Princeton University (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://www.princeton.edu/meet-princeton/facts-figures>

37. Programs - Areas of Study | Princeton University (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://www.princeton.edu/academics/areas-of-study>

38. Princeton University Athletics (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://goprincetontigers.com/sports/2021/3/4/pnc-student-achievers-award>

39. Princeton Athletics Fellows | Academic Athletic Advising (2025 年 2 月 4 日アクセス)

<https://acaathadv.princeton.edu/faculty-fellows>

理工系女性人材確保を目指す米国の STEM 教育の現状と課題

サンフランシスコ研究連絡センター

熊野 有祐

1. 調査の目的

本調査の目的は、日本において理工系女性人材の割合が諸外国より低いことを鑑み、その割合を少しでも高めるための方法を模索するため、米国で実施されている政策及び同国（主に西海岸の州）の科学館で実施されている女性を対象とする学習支援活動及び展示物の現状や今後の課題を報告することである。

2. 調査の方法

著者は、2024年4月から本報告書を執筆した2025年1月まで米国の西海岸に滞在（滞在は2025年3月までを予定）し、オレゴン科学産業博物館（OMSI）を複数回訪問し、Participatory Research and Manager である Scott Randol 氏への聞き取り調査、The Lawrence Hall of Science への訪問調査を行った。

3. 結果

3. 1 日本における理工系女性人材の現状

日本は、今後本格的な人口減少社会を迎えることとなるが、理工系分野における女性の活躍は、世界最先端の科学技術立国を目指す日本が、今後も持続的な成長を確保し、多様性によるイノベーションを創出することで社会の様々な問題解決を行っていくためには極めて重要である。しかし、日本における女性研究者の割合は2021年に17.8%¹と、諸外国に比べて低い水準に留まっている。また、2024年の大学学部生における女性比率も、理学系で28.3%、工学系で16.7%²と大きな偏りが見られる。

こういった状況において、内閣府が令和3年度に実施した調査「女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究 調査報告書」において、女性の理工系分野への進路選択を促進するにあたり、「幼少期からの体験やイベント等を通じた、理工系分野への興味を深める機会の創出が重要であり、幼少期を含めて科学館・博物館や実験教室等の科学にふれる機会を増やすことや、大学や自治体が主催するイベントに参加できる機会を増やしていくことが、大学等で理工系分野を学ぶ魅力を女性に伝える一助となる」とされている³。この結果も踏ま

¹ 「2024年（令和6年）科学技術研究調査結果の概要」（2024年12月13日）総務省ウェブサイトよりダウンロード（2025年1月20日アクセス）

https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/2024ke_gai.pdf

² 「令和6年度学校基本調査」（2024年12月18日）文部科学省ウェブサイトよりダウンロード（2025年1月20日アクセス）

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528>

³ 「令和3年度内閣府 女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究 調査報告書」（2022年3月）内閣府ウェブサイトよりダウンロード（2025年1月20日アクセス）

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/riko_sentaku_research_r03.pdf

え、内閣府では、理工系の職業や面白さに触れることができる機会を提供することで、女子生徒等の理工系分野への進路選択や理工系職業に対する理解の促進と興味の喚起を図り、次代を担う理工系女性人材の育成を目指すこととしている。

以上のことを踏まえ、日本において理工系女性人材をより増やすためには、科学館・博物館や実験教室等の科学にふれる機会を増やすことやその質の向上が重要であると考えられる。現在の日本の博物館や科学館の展示や学習支援プログラムは改善が進んでいるが、米国の博物館や科学館における理工系女性人材を増やすことを目的とした展示や学習支援プログラム、そして、そういった展示や学習支援プログラムに関連した研究の中には、理工系女性人材を増やすために、日本の博物館や科学館にとって非常に参考となるものが多く存在している。その中から特に参考となる例の一部をとり上げて、紹介するとともに、考察を行うこととする。

3.2 米国における理工系女性人材の現状と現状を改善するための取組

アメリカにおける理工系女性人材の割合は日本より高いが、まだ十分な割合を占めているわけではない。科学・エンジニア職種において雇用されている、学士以上の学位取得者における女性の割合を 2013 年から 2023 年まで、2 年ごとの数値を比較すると以下ようになる。

	2013 年	2015 年	2017 年	2019 年	2021 年	2023 年
科学・エンジニア職種で雇用されている、学士以上の学位取得者の女性の割合	29.1% (1,676 千人)	28.3% (1,809 千人)	29.0% (1,961 千人)	29.4% (2,191 千人)	29.2% (2,300 千人)	29.6% (2,579 千人)

図 1：アメリカにおける理工系女性人材の割合⁴

図 1 を確認すると、2013 年から 2023 年までの 10 年間で理工系女性人材の数は 90 万人以上増えているが、その割合は横ばいであり、30%未満と男性よりかなり低い数値となっている。こうした性別による不均衡は、政策立案者にとって懸念すべき問題である。なぜなら、それは才能の活用不足や誤配分を意味し、経済成長を制限するからである。さらに、このような状況は職業分野を助長し、雇用機会を妨げ、収入における男女格差に大きく影響する。こうした制度上および広範にわたる男女格差を体系的に計画的に解決することを一つの目的として、アメリカでは

『AMERICA'S STRATEGY FOR STEM EDUCATION（以下『米国 STEM 戦略』）』⁵を 2018 年に策定している。この戦略では、すべての米国民が生涯にわたって質の高い STEM 教育⁶を受け

⁴ NSF の SESTAT データベースで、科学・エンジニア職種（S&EOccupations）において雇用されている、学士以上の学位取得者における女性の割合を各年度ごとに計算し、表としてまとめた（2025 年 1 月 22 日アクセス）。
<https://nces.nsf.gov/surveys/national-survey-college-graduates/2023#data>

⁵ Committee on STEM Education of the National Science & Technology Council(2018)：Charting a Course for Success：America's Strategy for STEM Education（2025 年 1 月 24 日アクセス）
<https://www.energy.gov/sites/prod/files/2019/05/f62/STEM-Education-Strategic-Plan-2018.pdf>

⁶ STEM 教育とは、"science, technology, engineering and mathematics"（科学・技術・工学・数学）の教育分野を総称する語である

ることが可能となり、米国が STEM リテラシー、イノベーション、雇用において世界をリードする国になるという未来像に基づき、STEM 教育に関して 2018 年から 5 か年の戦略計画を提示するものであった。この計画は、公平性と多様性、証拠に基づく実践、そして学習者、家族、教育者、地域社会、雇用主との全国的な協力を通じて全米の STEM コミュニティとの関わりに対する連邦政府のコミットメントを強化するものであった。この計画は、連邦政府のコミットメントを強化するものであり、連邦政府の活動や投資の指針となるだけでなく、より広範なコミュニティの「北極星」のような存在としての役割を果たし、この計画内の目標、道筋、目的の達成を支援することを意図している。

この戦略は以下の 3 つの目標を持っている。

- ・米国人が基本的な STEM の概念を習得する機会やデジタルリテラシーを持つ機会を得られるようにすることで、STEM リテラシーのための強固な基盤を形成する。
- ・STEM 教育における多様性、公平性、包括性を向上させ、すべての米国人に質の高い STEM 教育を生涯にわたって受けられるようする
- ・学習者が STEM 関連の職業に従事することを奨励し、そういった職業に就くことの準備となるような本物の学習経験を作り出すことで、未来に向けた STEM 人材を育成する

そして、この 3 つの目標を達成するため、以下の 4 つの方策を示している。

- ・学校、大学、図書館、博物館等の資源を活用し、学習者の教育やキャリア形成に資する STEM のエコシステムを形成する
- ・複雑な現実の世界における問題や課題を解決するためにはイニシアティブや創造力が必要となる点に焦点を当てることで、児童生徒や学生にとって STEM 教育がより有意義で、学習意欲をかきたてるものとする
- ・デジタル技術について十分に理解し、効果的に活用するためのスキルや能力により、責任を持ち、安全に、情報収集を行い、問題を解決し、考えを共有する
- ・連邦政府が STEM プログラム関連の投資、活動において透明性を持ち、証拠に基づいた決定を行う

この戦略を打ち出した背景の一つとして、格差是正を挙げることができる。米国の連邦政府は、あらゆるレベルの利害関係者と協力し、特に女性やその他の社会的地位の低いグループの STEM キャリアへの参加を阻む障壁を取り除くことで、STEM 教育を推進する上で重要な役割を担っている。

米国における STEM 関連業種の雇用は、他の職種よりも早いペースで成長し続けており、STEM 関連業種の労働者はそれ以外の労働者よりも高い賃金を得ている。また STEM 関連の学位取得者は、STEM 関連の職種に就いても、STEM 以外の職種に就いても、比較的高い収入を得ている⁷。ただ、STEM スキルの価値と重要性に関わらず、すべての米国人が等しく STEM 教育を受けられるわけでも、STEM 分野に等しく従事しているわけでもない。女性、障害を持つ人、特定の民族グループ（アフリカ系米国人、ヒスパニック系米国人、ネイティブアメリカン（アラスカのネイティブアメリカンを含む））は科学や工学に関する教育や就職において、著し

⁷ Women in STEM: 2017 Update (2025 年 1 月 24 日アクセス)

<https://www.commerce.gov/sites/default/files/migrated/reports/women-in-stem-2017-update.pdf>

く低い割合しか占めていない。女性は人口の半分を占めているにもかかわらず、STEM 関連職種において人材の 30%未満しか占めていない。同様に特定の民族グループも人口の約 27%を占めているが、STEM 関連職種の全労働者の 11%しか占めていない⁸。そういった背景から「平等と多様性」に対する連邦政府のコミットメントを示した戦略であり、連邦政府は全米の STEM 教育関係者が自らの行動を通じてこの戦略の目標を達成することに貢献することを奨励している。特に、STEM における多様性、公平性、包括性を高めることを目的として、地域の STEM エコシステムは、学習者を指導し、学習者と交流できる多様な成人専門家のネットワークを劇的に拡大することで、教育機関、業界団体、地元企業、地域のリーダーなど、STEM 教育コミュニティのすべての関係者が、専門知識や資金を提供したり、イベントを開催したり、アウトリーチを行うなど、地域の STEM エコシステムの積極的なメンバーになる方法を見出し、実践することができる」とされている。

多様な、参加者を惹きつけるプログラムの有効性を評価し、包括的なアウトリーチのための有望なアプローチを特定するために、データに基づいた分析が必要である。各団体は、最も効果的なアウトリーチ活動を他の団体と共有することで、有望なアプローチの普及と拡大を支援することができる。『米国 STEM 戦略』では特に、より多くの学習者、特にこれまで十分な教育を受けてこなかった人々や、社会的地位の低い人々に、数学と統計を身近なものにするプログラムを強調することが奨励されている。

『米国 STEM 戦略』が 2018 年から 5 年間の戦略であり、その後を受けて、2024 年 5 月 1 日に SOA⁹とホワイトハウスの科学技術政策局が共同開催した『STEMM Equity and Excellence 2050 A National Strategy for Progress and Prosperity』¹⁰が「STEMM の公平性と卓越性に関する 2024 年ホワイトハウスサミット」¹¹で公表された。この戦略はこの進歩と繁栄を目的とした国家戦略であり、2050 年までに米国の多様性を反映することとなる STEMM 関連の労働人口を機会の拡大等を通じ、形成するためのビジョンの概要を示すものである¹²。このビジョンを達成する

⁸ Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering (2025 年 1 月 24 日アクセス)
<https://wayback.archive-it.org/5902/20240719204342/https://www.nsf.gov/statistics/2017/nsf17310/digest/introduction/>

⁹ AAAS が主導し、ドリス・デューク財団 (DDF) の支援を受けて発足した国家的な取組である。SOA の目的としては、2050 年までにすべての人々の進歩、革新、繁栄を推進するために、公平性、包括性、科学的卓越性を基盤とする STEMM のエコシステム構築に専念することである。この取り組みにより、STEMM における公平性という共有された目標を達成するための国家戦略を発展・推進させることに尽力する科学界および産業界の多様な組織は協力を行う。AAAS (American Association for the Advancement of Science) は科学者間の協力を促進し、科学的自由を守り、科学界からの情報発信を奨励し、全人類の幸福のために科学教育をサポートする組織。世界的にも最大級の学術団体であり、科学雑誌「サイエンス」の出版元でもある。

¹⁰ STEMM Opportunity Alliance, American Association for The Advancement of Science(2024) : STEMM Equity and Excellence 2050 : A National Strategy for Progress and Prosperity (2025 年 1 月 25 日アクセス)
<https://stemmopportunity.org/national-strategy-2050>

¹¹2024 White House Summit on STEMM Equity and Excellence: Propelling Progress and Prosperity by 2050 (2025 年 1 月 25 日アクセス)
<https://stemmopportunity.org/events>

¹² STEMM の 2 番目の「M」である医学を取り込むことは、STEM 分野における不公平の長い歴史を考慮した上で取り入れられている。例えば、COVID-19 のパンデミックの際に、歴史的に排除され、社会から疎外されたコミュニティが経験した健康面における格差は、米国における数世紀にわたる医療分野での不信と誤認、そして医療制度と重要な基幹技術の失敗の結果であるとされている。歴史的に排除され、疎外されたコミュニティは、科学的事業の名のもとに、非人間的に扱われ、搾取されてきた。このような歴史を踏まえ、SOA は、より公平な社会と、より優れた公平な STEMM エコシステムを創造することを

ため、国家戦略としての5つの柱、土台、戦略的コミュニケーションとしての笠石においてそれぞれ定められた目標やその評価基準を達成するため、SOA のパートナーは貢献することとなっている。笠石、土台、5つの柱の目標は以下のとおりである

笠石（戦略的コミュニケーション）

目標

- ①エンターテインメントやメディアで描かれる STEMM 専門家の人口統計が、国の人口統計と一致するようにする
- ②STEMM における多様な観点の重要性を効果的に説明し、STEMM における卓越性を達成するために、そのような多様な視点がいかに重要であるかを説明する

土台（説明責任及び提携）

目標

- ①STEMM における公平性を測るための強固なシステムとプロセスを開発し、進捗に対する説明責任を果たす
- ②パートナーシップの構築、強化、権限付与に重点を置き、機関や部門を超えて調整や協力を実現するため主要なインフラを確立する

柱（関与）

目標

- ①すべての学校が、必要な学習支援を利用しながら、厳格で質の高い数学と科学の授業を提供できるようにする。
- ②子どもたちとその家族に、質の高い STEMM 学習を経験することを可能にする。その経験はインフォーマルな場やテクノロジーを駆使した場でのものも含む。

柱（着想）

目標

- ①幼稚園児から高校生までの長年続いている STEMM 関係の教育者不足を解消する。
- ②STEMM 教育者の労働力を多様化し、その割合を地域や地方の人口動態を反映させる。

柱（発見）

目標

- ①高等教育機関とその STEMM プログラムが、アクセスしやすく、包括的で、すべての人々の才能開発を支援するように設計されていることを確認する。

目的として、医学、そしてより広くは健康科学を完全かつ意図的に STEM へ取り込む努力をしている。本稿では、参照した資料、プログラム、展示等で「STEM」が使用されている場合は「STEM」、「STEMM」と記載されている場合は「STEMM」を使用している。

- ②歴史的に排除され、社会から疎外された人々で構成された STEMM 関連教員を教育し、育成し、雇用し、維持し、昇進させることを目的とした公平で包括的な制度と方針を、研究分野を横断して構築する。

柱（革新）

目標

- ①歴史的に排除され、社会から疎外されたコミュニティの研究者が、資金調達、キャリア形成のためのナビゲーション、支援の機会を公平に得られるようにする。
- ②STEMM 研究開発エコシステムにおいて各主体が、公平性について考察し、それを実現するための強固な計画を活用するよう奨励する。

柱（機会）

目標

- ①歴史的に排除され、社会から排斥されてきたコミュニティの出身者を職場で特定し、雇用し、育成し、昇進させる際の障壁を取り除く。
- ②歴史的に排除され、社会から排斥されてきたコミュニティを職場が支援するようにする。

『STEMM Equity and Excellence 2050 A National Strategy for Progress and Prosperity』も基本的には『米国 STEM 戦略』の方向性を踏襲している。特に、「笠石（戦略的コミュニケーション）」の戦略（エンターテインメントやメディアで描かれる STEMM 専門家の人口統計が、国の人口統計と一致するようにする）を要の一つとして、それを支える5つの「柱」のうち、「着想」、「発見」、「革新」、「機会」の4つの柱の戦略の中に、歴史的に排除され、社会から疎外された人々やコミュニティに関する格差や障壁を取り除き、STEMM に関する公平性を確保することが大きな目標とされていることはその表れである。そして、5つの「柱」の中でも今後の STEMM 人材を育てる重要な「柱」として「関与」があり、「柱（関与）」で優秀な STEMM 人材を増やすことで、他の4つの柱がより効果を発揮すると考えられる。この『米国 STEM 戦略』から『STEMM Equity and Excellence 2050 A National Strategy for Progress and Prosperity』への流れは、すべての米国人に質の高い STEM（STEMM）教育を生涯にわたって受けられるようにし、未来に向けた STEM（STEMM）人材を育成し、学習者が STEM（STEMM）関連の職業に従事することを奨励するとともに、その人材の活用において多様性、公平性、包括性を向上させることを目的とすることにおいて一貫性を持っている。

そのような方向性に従って、米国における科学館も学習支援プログラムや展示等、様々な STEM（STEMM）教育に関する取組を行っており、その取り組みの一部について紹介することとしたい。まず、科学館における学習支援プログラムについて取り上げたい。

3.3 The Lawrence Hall of Science における学習支援活動の取組

The Lawrence Hall of Science¹³はカリフォルニア州バークレーにある公共科学センターで、体験型の科学展示、カリキュラムの作成、専門能力開発の支援、そしてあらゆる年齢の学生を対象とした放課後の科学リソースの提供を行っている。インタラクティブな展示、体験型カリキュラム、魅力的なワークショップやイベントを通じて、最先端の科学と青少年、家族、教育者の生活体験との有意義な結びつきを促進している。このような文化に対応した体験を企画・研究することで、青少年が科学への理解を深め、地域社会に前向きな変化をもたらすことができるよう支援している。またバークレーにある施設内でのプログラムに加えて、カリフォルニア州内のさまざまな場所で宿泊型のサマーキャンプも開催している。この科学館内には多くの STEM 関連の展示が設置されているが、STEM 関連の学習支援プログラムを数多く実施されている。そういった STEM 関連のプログラムの中でも、女性を自認する若者や有色人種の若者を対象としたプログラム「Youth Engaged in STEM and Service (YESS)」¹⁴を同科学館は 2021 年、2022 年、2023 年の夏に実施している。同プログラムはカリフォルニア州アラメダの中学生がアラメダ・ボーイズ&ガールズ・クラブ (ABGC)¹⁵に集まり、太陽電池技術について学び、自分たちの生活、地域社会、世界における科学、技術、工学、数学 (STEM) の価値を追求する内容となっている。このプログラムは 13 歳から 15 歳の女性を自認する若者や有色人種の若者の STEM アイデンティティ¹⁶の発達を支援することを目的に設計された新しい体験型の夏期プログラムである。YESS は、太陽電池技術の応用に焦点を当てた、文化と密接な関係を持ち、持続可能な STEM プログラムを提供している。

YESS は黒人、ネイティブアメリカン、ラテン系、東南アジア系、中東系の若者及び女性を自認する若者が STEM の概念、キャリア、進路を探究し、さまざまな背景を持つ若者にとって文化的に適切で持続可能な方法で STEM の魅力を体験し、支配的な文化的価値観や規範が歴史的に優先されてきたことに対抗する新たな機会を創出した。最終的に YESS は、科学者や STEM の専門家を自認する黒人、ネイティブアメリカン、ラテン系、東南アジア系、中東系のそれぞれの女性が、エネルギーの公平性と気候変動の緩和に向けて太陽光発電やその他の STEM 産業で働くとともに、STEM 産業をリードすることで、より多様な STEM の分野に貢献することを目指している。

YESS カリキュラムは、サマーキャンプの文脈で中学生の青少年向けにアレンジされ、文化的に適切で持続可能な教育法を採用している。カリキュラムは、(1) 太陽工学、(2) アイデンティティ

¹³ The Lawrence Hall of Science (2025 年 1 月 25 日アクセス)

<https://lawrencehallofscience.org/>

¹⁴ Youth Engaged in STEM and Service (YESS) (2025 年 1 月 25 日アクセス)

<https://lawrencehallofscience.org/research/our-work/youth-engaged-in-stem-and-service-yess/>

¹⁵ Alameda Boys & Girls Club (2025 年 1 月 25 日アクセス)

<https://alamedabgc.org/>

¹⁶ 本人および他者から STEM パーソン (STEM person) として認識されることと定義される。STEM アイデンティティの枠組みは次の 3 つの次元 (1) 能力 (STEM に関する知識と理解)、(2) パフォーマンス (STEM の実践に取り組む能力) (3) 認知 (他者から STEM パーソンとして見られ、また自らも STEM パーソンとして見なすこと) から形成される。「STEM アイデンティティ」は、個人の能力と成果の結果、特定の人物が、その人物にとって重要な存在である他者から STEM パーソンとして認められる場合に、獲得できる。つまり、STEM の能力を常にうまく発揮でき、その成果を他者から認められる生徒は、強く持続的な STEM アイデンティティを育む可能性が高いとされる。

ィ、(3)世界または地域のエネルギー問題、(4)STEM キャリアの知識構築という 4 つの主要分野を扱っている。

キャンプでは、干ばつを含む環境問題や、世界の農村部における電力不足に焦点を当て、「電力が限られた農村部の生活の質を向上させるために、ソーラーパワーを水の運搬にどのように利用できるか」という課題に取り組んだ。若者たちは世界のエネルギー・ニーズを探り、ビデオ会議で世界中のパートナー・コミュニティと連絡を取り合い、We Share Solar スーツケース¹⁷を作り、農村の水問題を解決するために太陽エネルギーを利用したモデルを設計した。

YESS のキャンプ参加者が最も楽しみ、最も活気づいたのは、ソーラーとエンジニアリングの体験型アクティビティだった。すべてのキャンプ・プログラムに親しみやすい共通のテーマ（水を動かす共通のテーマやトピック）を適用することで、まとまりのある学習体験が実現した。プログラム・リーダーは、キャンプ参加者が、当初キャンプの焦点となる予定だったキャリアについて考える準備ができていないことに気づいたが、その代わり、STEM アイデンティティに焦点を当てた活動は、キャンプ参加者が高校でどのような STEM クラスやクラブに参加することに興味があるのか、またエネルギーが自分たちの生活やコミュニティにどのような影響を与えるのかを考えることを促し、大きな成功をおさめた¹⁸。YESS プログラムは、アラメダの青少年、アラメダ地域社会、そしてそれ以外の地域社会にも良い影響を与え、今後も与え続けることが期待されているプログラムである¹⁹。特に、学びを文化とのつながりや持続性のある STEM 体験に取り入れる（地域および世界の環境問題に取り組む）ことで、黒人、ネイティブアメリカン、ラテン系、東南アジア系、中東系などの人々、女性を自認する青少年が、実践的で、文化的に適切で、持続可能な STEM アイデンティティを形成することが期待される²⁰。

The Lawrence Hall of Science で本プログラムを担当している Joanna Totino 氏は 2001 年から同科学館で働いており、すべての子どもにとってアクセスしやすく、体験する者と関連性のある STEM 学習機会の設計に情熱を注いでおり、そのようなプログラムを創り出す教師の支援を

¹⁷ We Share Solar は、学生たちが世界的な変革者となることを支援するプログラムであり、ソーラーエネルギーと工学教育を現実社会で応用できる形で組み合わせることで、訓練を受けた教師が学生たちの STEM 科目への興味を育み、エネルギー不足という地域社会における緊急のニーズに応えるよう彼らを促すのに役立つものである。教師は、直接またはバーチャルなワークショップで、幅広いカリキュラムを教える方法を学び、生徒たちに 12 ボルト DC 独立型ソーラーシステム、We Share Solar® スーツケースの組み立てを指導する。このプログラムは高校の理科教師を対象としているが、学際的なコースや中学校、大学でも利用することができる。生徒たちは、このキットを組み立てながら、世界のエネルギー不足、電気の基礎、太陽エネルギー、工学について学ぶことができる。生徒たちは、教室にある We Share Solar のキットの一部を、世界のエネルギー不足地域にある学校やコミュニティセンターに寄付し、残りのシステムは、継続的な教育のために保管される。We Share Solar は、対象国におけるパートナーと協力して、エネルギー不足の学校やコミュニティセンターを設置場所として選定している。パートナーはソーラーシステムの設置を行い、ソーラー・スーツケースのユーザーにトレーニングを提供する。これらのグローバルパートナーは、利用者の話や写真を学生と共有し、学生たちが自分たちの活動がもたらした影響を実感できるようにしている。Solar Suitcase (2025 年 1 月 25 日アクセス)
<https://wesharesolar.org/solar-suitcase/>

¹⁸ アラメダの住民の多くが洪水地帯に住んでおり、極度の干ばつに見舞われながらもインフラが限られている場所での水の移動という世界的なニーズを理解することができたことが大きな原因であると考えられる。

¹⁹ We Share Solar は、YESS の STEM アイデンティティ・レッスンをパッケージ化し、ウェブサイト上で独立したリソースとして公開している。文化的に適切で持続可能な STEM の機会に関心のある非公式・公式の教育関係者は、このリソースに無料でアクセスし、自分の教室やプログラムですぐにレッスンを実施することができる

²⁰ Totino, J., Kramer, R., Gattozzi, E., Romero, V., Collins, M., Arnold, M., Sanchez, A., Cavero, D. : Youth Engaged in STEM and Service: A Culturally Relevant and Sustaining Summer Solar Camp Leveraging Community-Based Partnerships, Lawrence Hall of Science, 2024.

行っている。彼女によると、サービslラーニングプロジェクト²¹が学生に潜在的な利益をもたらす可能性があるという証拠が示されているものの、体験した子供たちは実際に STEM 分野や職業に就く可能性が高いか、サービslラーニングの要素は具体的にどの程度、学生に利益をもたらしたのか、という疑問に答えるには、STEM に焦点を当てたサービslラーニングプログラムの長期的な効果を理解するためのさらなる研究が必要であるとのことである。

3.4 オレゴン科学産業博物館における移動展示の取組

オレゴン州ポートランドにあるオレゴン科学産業博物館（OMSI）²²が作製した移動展示「ワイルド・クリエイティビティ（Wild Creativity）」は、地域パートナーと共同で、全米科学財団の資金援助を受けている「デザインング・アワ・トゥモロー（Designing Our Tomorrow）」プロジェクト²³の一環として企画した展示である。この展示では、バイオミクリー（生物模倣）²⁴と持続可能なデザインをテーマに、9 歳から 14 歳の少女とその家族が工学技術に親しめるよう設計された体験型エンジニアリング・チャレンジを織り交ぜている。また、このプロジェクトは、公平性とアクセスを阻む障壁を取り除くことを目的としており、9 歳から 14 歳の少女とその家族に焦点を当てている。ラテン系コミュニティの参加と影響力を確保するために、文化的に適切な戦略を共同開発している。この移動展示でバイオミクリーが取り上げられたのは、世界中の地域社会が直面する課題の解決策をデザインするにあたり、自然界の戦略を活用できるからである。特に、バイリンガル（スペイン語／英語）の展示は、ラテン系コミュニティを含む 9 歳



写真 1

²¹ サービスラーニングとは、学術的内容と現実の地域社会のニーズに取り組むための活動を組み合わせた体験型教育の一形態である。

²² Oregon Museum of Science and Industry（2025 年 1 月 26 日アクセス）
<https://omsi.edu/>

²³ 「Designing Our Tomorrow: Mobilizing the Next Generation of Engineers（明日のデザイン：次世代のエンジニアの結集）」は、2018 年から 2024 年にかけてオレゴン科学産業博物館（OMSI）とそのパートナーである Adelante Mujeres、バイオミクリー研究所、フリート科学センターが実施した、6 年間にわたる全米科学財団（NSF）の資金提供によるイノベーション・イン・ディベロップメント・プロジェクトである。このプロジェクトの一つとして、研究と評価に基づき、教育者や展示開発者向けの教材の開発、および生物模倣に焦点を当てた「Wild Creativity（野生の創造性）」展示の開発がある。

²⁴ バイオミクリー（生物模倣）とは、人間の技術革新の原動力となるひらめきや問題解決策を自然に求めることである。

から14歳の少女とその家族を支援するよう設計されており、これらのグループが自分たちのな
じみがあると感じられる方法でエンジニアリングの実践に取り組む機会を作っている。完成した展
示は2023年3月中旬にオレゴン州ポートランドの OMSI で観客に公開された。この展示は6ヶ
月間公開された後、10月にカリフォルニア州サンディエゴのフリート・サイエンス・センター²⁵
に移動し、2024年5月初旬まで公開された。

「ワイルド・クリエイティビティ」の展示には、先に述べたものを含め、様々な要素が盛り込
まれている。展示内容であるバイオミミクリーは動植物から得た知見を、人間の多様な問題に取
り組むための出発点として活用するものであるが、それと同時にバイオミミクリーと密接に結び
ついているテーマである持続可能性にも焦点を当てている。自然からインスピレーションを得た
人間の創意工夫が、いかに地球にとってより良い解決策を導き出せるかという先行事例も展示の
内容に含むように工夫されている。また、それと同時に工学的実践と、インフォーマルな学習環
境における工学的実践の推進方法について、専門家の理解を深めることもこの展示は目指してい
る。エンジニアリング、バイオミミクリー、サステナビリティ等が、この展示に組み込まれて
いると言える。

この展示における目的を大きく3つに分けると以下のとおりとなる。

- ・ 家族、地域社会、社会のために、エンジニアリングの専門知識を向上させる。
- ・ 特に女子の持続可能な工学的態度を促進する
- ・ 地域的・世界的課題に取り組むバイオミミクリーの力を伝える

この移動展示を作製するにあたり、上の3つの目的のうち最初の2つに関して、ラテン系女性
やその家族が中心となって活動する組織との共同開発や提携を行うとともに、プロジェクト開発を
通してのラテン系コミュニティ（Adelante Mujeres²⁶）のメンバーに参加をしてもらうことで、
成長するラテン系コミュニティの声を尊重している。オレゴン科学産業博物館の Participatory
Research and Manager である Scott Randol 氏はこの展示に係る企画及び教育研究の主担当で
あるが、彼によるとラテン系コミュニティの声を反映させることを目的として、メキシコと近くラ
テン系の住民が多いカリフォルニア州サンディエゴのフリート・サイエンス・センターと共同研
究を実施したとのことであった。

この移動展示において、展示内容をすべてスペイン語と英語の両方で記載したことは、ラテン
系コミュニティのメンバーに対して、文化的に適切なものにしようとした試みの一つであった。
また、9歳から14歳の少女とその家族を主な対象として展示が作製されているため、展示パネ
ルの写真についても、その世代の少女の写真を意図的に使用することで、利用者が違和感を抱か
ずに利用しやすい雰囲気を作り出している（写真1）。

本移動展示は、2023年に初めて公開され、同年に本展示に係る評価が実施された。評価にお
いては、本展示を作製した際の主なターゲットが9歳から14歳の少女とその家族であったこと
から、その年齢層の少女をもつグループを最優先に調査が行われ、全調査対象グループの80%が
そのようなグループが占めることとなった。評価において、英語とスペイン語の2言語表記につ

²⁵ The Fleet Science Center (2025年1月26日アクセス)
<https://www.fleetscience.org/>

²⁶ Adelante Mujeres (2025年1月26日アクセス)
<https://es.adelantemujeres.org/>

いて気付いたかどうかを問うインタビュー調査が行われたが、全回答者の 95%が 2 言語表記について気付いたと答え、全回答者の 82%が 2 言語表記について好意的な反応を示した。また、本展示物が人間が自然からヒントを得て現実世界の問題に対する解決策を見出すことを表し、提供されたさまざまな動物の例も、来場者に自分自身の生活における課題と解決策について考えるよう促したと考えられる。しかし、エンジニアリングの有用性を、他の状況での問題解決に当てはめることが可能であると考える回答者は同博物館が期待していたほど多くなく、本展示物のおかげで、問題の解決策を設計することに自信が持てるようになった、と回答したのは 69%にとどまった²⁷。

4. まとめと今後の課題

内閣府の調査により、女性の理工系分野への進路選択を促進するためには、幼少期からの体験やイベント等を通じた、理工系分野への興味を深める機会の創出が重要であり、幼少期を含めて科学館・博物館や実験教室等の科学にふれる機会を増やすことや、大学や自治体が主催するイベントに参加できる機会を増やしていくことが、大学等で理工系分野を学ぶ魅力を女性に伝える一助となるとされている。日本でも、科学技術振興機構による「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」²⁸や内閣府による「理工チャレンジ（リコチャレ）」²⁹等の事業が実施され、様々な機関がこれらのプロジェクトに参加しているが、過去の参加機関を確認すると、博物館や科学館は非常に少ない。各博物館や科学館でも、性別に関係なく参加することができるプログラムを以前から継続して実施しており、女性の理系選択を支援する効果としては一定の影響があることは間違いない。しかし、日本における諸外国に対する女性研究者の割合の低さや大学学部生の理学系・工学系における女性比率の低さの改善を目指すならば、今後、博物館・科学館は女性に特化したプログラムの実践や展示の開発を行う必要があると考えられる。その際、The Lawrence Hall of Science で行われている学習支援プログラムやオレゴン科学産業博物館で開発された巡回展示物が参考になると考えられる。

今後、各博物館が女性の理系選択を支援する学習支援プログラムを開発した場合、その実践方法や評価を、全国科学博物館協議会³⁰等で情報共有を行い、女性の理系選択支援を目指す学習支援プロジェクトを実践する博物館や科学館を増やしていくことが重要であると考えられる。また、女性を主な対象とした巡回展示物を作製し、その展示物を日本全国の博物館や科学館で巡回することも女性の理系選択支援に資する方法の一つであると考えられる。展示製作には多くの費

²⁷ Oregon Museum of Science and Industry : Exhibit Summative Evaluation, 2024

²⁸ 女子中高生の理系進路選択支援プログラム（2025 年 1 月 30 日アクセス）

<https://www.jst.go.jp/cpse/jyoshi/index.html>

²⁹ 理工チャレンジ（リコチャレ）（2025 年 1 月 30 日アクセス）

<https://www.gender.go.jp/c-challenge/event/archive.html>

³⁰ 全国科学博物館協議会

<https://jcs.jp/>

用がかかり、予算の少ない博物館・科学館では独自に女性を主な対象とした展示を作製することが難しい場合も多い。そういった問題を解決する方法の一つが巡回展示物であると考えられる。

参考文献

- [1] Committee on STEM Education of the National Science & Technology Council : Charting a Course for Success: American's Strategy for STEM education, 2018[<https://www.energy.gov/sites/prod/files/2019/05/f62/STEM-Education-Strategic-Plan-2018.pdf> (2025 年 1 月 24 日アクセス)]
- [2] Herran, C., Randol, S., Shagott, T., Benne, M., Ramos-Montañez, S., & Surbaugh, N. : Exhibit Features and Visitor Groups' Engineering Design Practices. Oregon Museum of Science and Industry, 2021.
- [3] 文部科学省 : 令和 6 年度学校基本調査, 2024[<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00400001&tstat=000001011528> (2025 年 1 月 20 日アクセス)]
- [4] 内閣府 : 令和 3 年度内閣府 女子生徒等の理工系分野への進路選択における地域性についての調査研究 調査報告書, 2022[https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/riko_sentaku_research_r03.pdf (2025 年 1 月 20 日アクセス)]
- [5] National Center for Science and Engineering Statistics : National Survey of College Graduates, 2023[<https://nces.nsf.gov/surveys/national-survey-college-graduates/2023#data> (2025 年 1 月 24 日アクセス)]
- [6] National Science Foundation, National Center for Science and Engineering Statistics (NCSES) : Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering, 2017[<https://wayback.archive-it.org/5902/20240719204342/https://www.nsf.gov/statistics/2017/nsf17310/digest/introduction/> (2025 年 1 月 24 日アクセス)]
- [7] Oregon Museum of Science and Industry : Exhibit Summative Evaluation, 2024
- [8] Randol, S. M., Benne, M., Herran, C., Ramos-Montañez, S. and Shagott, T. : The C-PIECE Framework: Documenting group engineering practices at design challenge exhibits. Oregon Museum of Science and Industry, 2020.
- [9] Shagott, T, Benne, M., Herran, C., Randol, S. M, Ramos-Montañez, S. and Surbaugh, N. : The study of collaborative practices at interactive engineering challenge exhibits- background and methods. Oregon Museum of Science and Industry, 2021.
- [10] 総務省 : 2024 年 (令和 6 年) 科学技術研究調査結果の概要, 2024[https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/2024ke_gai.pdf (2025 年 1 月 20 日アクセス)]
- [11] STEMM Opportunity Alliance, American Association for The Advancement of Science : STEMM Equity and Excellence 2050 : A National Strategy for Progress and Prosperity, 2024[<https://stemmopportunity.org/national-strategy-2050> (2025 年 1 月 25 日アクセス)]
- [12] Totino, J., Kramer, R., Gattozzi, E., Romero, V., Collins, M., Arnold, M., Sanchez, A., Caverio, D. : Youth Engaged in STEM and Service: A Culturally

Relevant and Sustaining Summer Solar Camp Leveraging Community-Based Partnerships, Lawrence Hall of Science, 2024.

- [13] U.S. Department of Commerce : Women in STEM: 2017 Update, 2017[<https://www.commerce.gov/sites/default/files/migrated/reports/women-in-stem-2017-update.pdf> (2025 年 1 月 24 日アクセス)]

第二外国語を学ぶドイツ人・韓国人・日本人の学習動機・
国際志向性・コミュニケーション意欲に関する調査

ボン研究連絡センター

矢野 惇

1. はじめに

近年、国際化の進展や科学技術の発達によって海外を飛び交う人が増えた。日本においても、訪日ビザの規制緩和や外国人労働者の受け入れの拡大、円安の経済状況などの影響で、多くの人が海外から来日することが今後も見込まれる。私自身も、学生時代、短期留学や幾度かの海外渡航を経験したり、大学職員として受け入れ留学生のサポートをしたりすることで、たくさんの海外の人たちと交流してきた。

今回、日本学術振興会の国際学術交流研修でドイツへ渡航するにあたり、私が学生時代に知り合ったドイツ人留学生と渡航準備に関する連絡を取り合う中で、彼らが留学していた頃の経験や言語習得に関する意識に興味を持った。また、私が短期留学したカナダや学生時代に所属していた大学において、韓国人学生と接する機会が多く、私にとって彼らは、大変身近な存在であった。そして、ドイツ人と韓国人は、日本人よりもはるかに積極的に海外に留学しているイメージがあった。そこで私は、ドイツ人と韓国人へのインタビュー調査や文献調査を行なうことによって、第二外国語学習に対する意識や動機、国際志向、コミュニケーション意欲などに迫り、共通点や違いについて調べてみようと考えた。さらに、日本人と比較する形で本研究をおこなうことを決めた。

研究課題は、ドイツ人と韓国人と日本人の間で「第二外国語学習に対する動機に共通点はあるのか。」「国際志向性に共通点がみられるか。」「コミュニケーション意欲における共通点がみられるか。」の三点である。

「第二外国語学習に対する動機に共通点はあるのか。」では、第二外国語を学ぶ上でのきっかけや目的を問うことで、どうしてその言語を学ぼうと思ったのか等の初期段階での学習志向について探る。「国際志向性に共通点がみられるか。」では、留学だけにとどまらず、将来的にも習得した言語を使用して生活していきたいかや、第二外国語以外にも、その習得言語の国に対しての興味を問うことで、中長期的なキャリアへの志向や第二外国語の習得が与える影響について尋ねる。「コミュニケーション意欲における共通点がみられるか。」では、第二外国語を習得するにあたって、行動力や積極性などの意識、意欲面での変化が起こるのか、周囲の人との関係性や関わり方の変化などを探る。

前述したように、私は、ドイツ人学生や韓国人学生と関わる機会が多く、彼らの実際の声を聞くことにより、文献調査だけでは計れない調査結果が得られると考え、学生時代から交流のある留学経験者6名と日本人の留学経験者3名を含む9名にインタビュー調査を実施した。ドイツ人と韓国人と日本人では第二外国語の習得や留学に対する意識に共通点や違いは見られるのだろうか。

本研究報告では、以下のように論を展開していく。第二節では、ドイツと韓国と日本における留学に関する現状を明示するため、留学生数の実態や留学生政策について述べる。第三節では、実際に行なったインタビュー調査の被験者の詳細や質問項目について記述す

る。第四節では、インタビュー調査で得た主な回答についてまとめる。第五節では、インタビュー調査のまとめに基づき、第二外国語学習、国際志向性、コミュニケーション意欲の共通点や違いについて考察する。

2. 各国の留学生数の実態と留学生政策について

本稿は、第二外国語を学ぶために留学した経験のあるドイツ人学生と韓国人学生と日本人学生の、学習に対する動機、国際志向性、コミュニケーション意欲をまとめたものである。

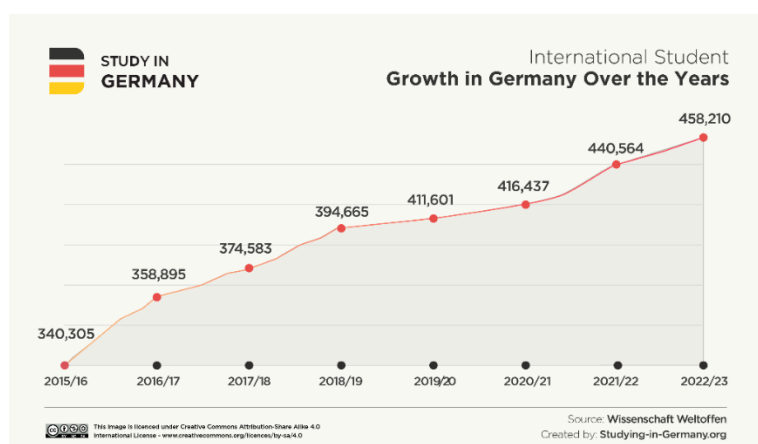
各国の留学経験者に対する個別の調査を行なう前に、ドイツ、韓国、日本では、どれほどの留学生がいるのか、どれほどの学生が海外へ出て行っているのか、そしてどのような政策が行なわれているのか、留学全般に関する現状について、参考として見ていきたい。

この節では、まず、ドイツ人学生と韓国人学生、日本人学生の留学の実態と、各国がおこなっている留学に関する政策について取り上げる。

留学生の受入と送り出しについては、各国で数値化された統計があるため、データで見していきたい。

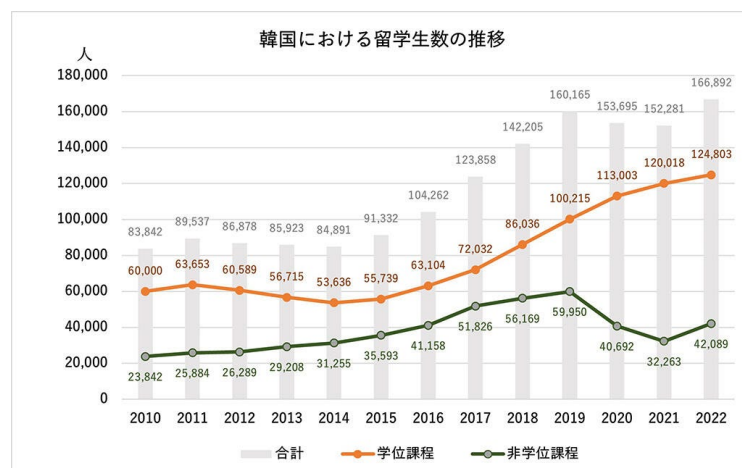
まずは、留学生の受入についてである。図1から図3はそれぞれ、各国の受入留学生の人数をまとめた図である。

図1



(出典) Study in Germany 集計「ドイツの外国人受入留学者数の推移」

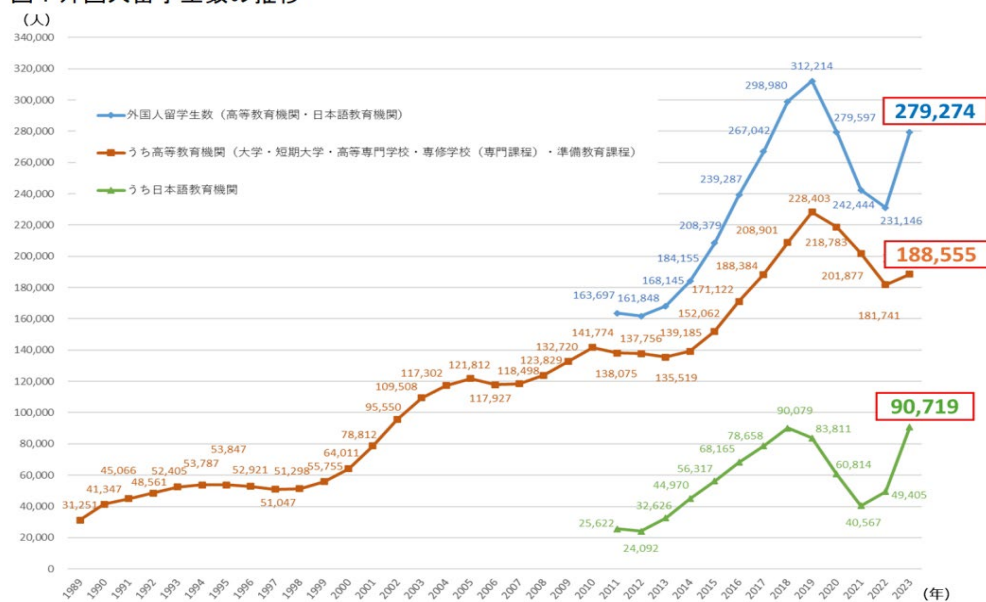
図 2



(出典) 韓国教育基本統計 2022 集計「韓国における留学者生の推移」

図 3

図：外国人留学生数の推移



(出典) 日本学生支援機構集計「外国人留学生在籍状況調査」(令和 6 年 5 月 24 日)

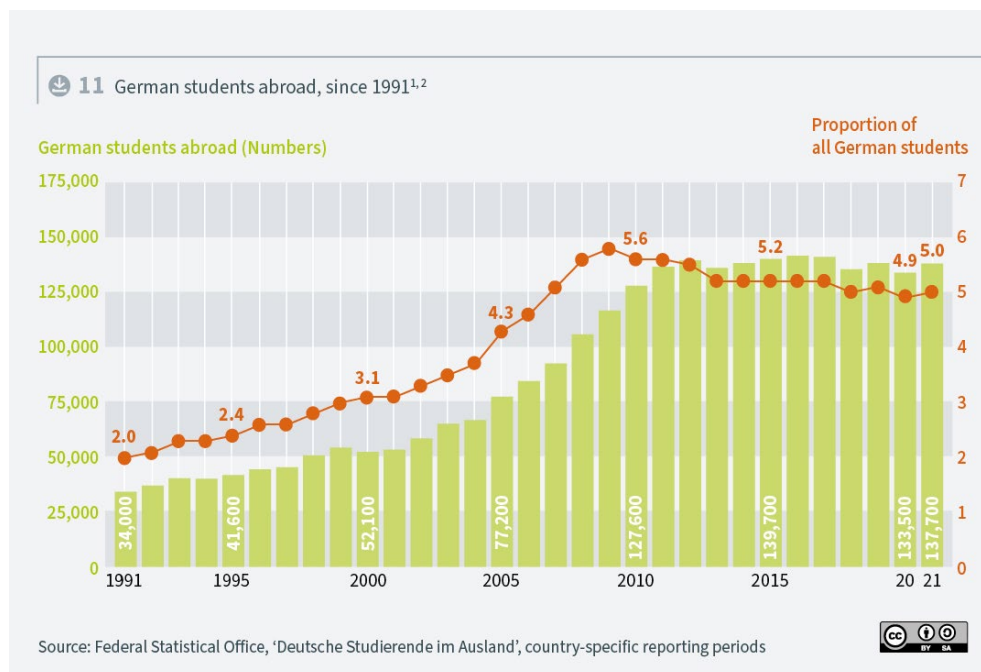
図1は、ドイツにおける約8年間の受入留学生数の推移を表したものである。グラフを見ると、2015年から受入留学生数は増加を続け、最新の2022年は約46万人を記録している。

韓国の場合、図2の「韓国教育基本統計2022」によると、2010年の約8万3千人から受入留学生の数は増加を続け、2022年には約2倍の約17万人となっている。

次に、日本は、図3の日本学生支援機構が実施している「外国人留学生在籍状況調査」(令和6年5月24日)によると、2011年から外国人留学生数の推移は、増加を続け、2019年には、約31万人と最も多くなっているが、その後の新型コロナウイルス感染症の世界的拡大もあり、2023年は約28万人となっている。

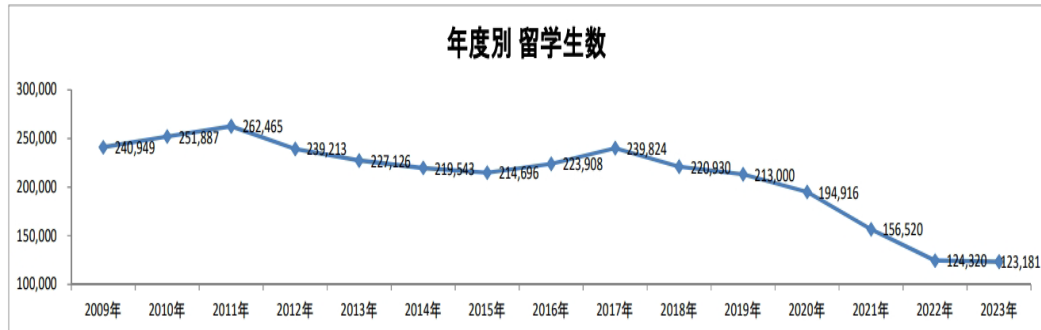
続いて、送り出し留学生についてである。図4から図6はそれぞれ、各国の送り出し留学生の人数を表した図である。

図4



(出典) Wissenschaft Weltoffen 集計「ドイツ人の海外留学者数の推移」

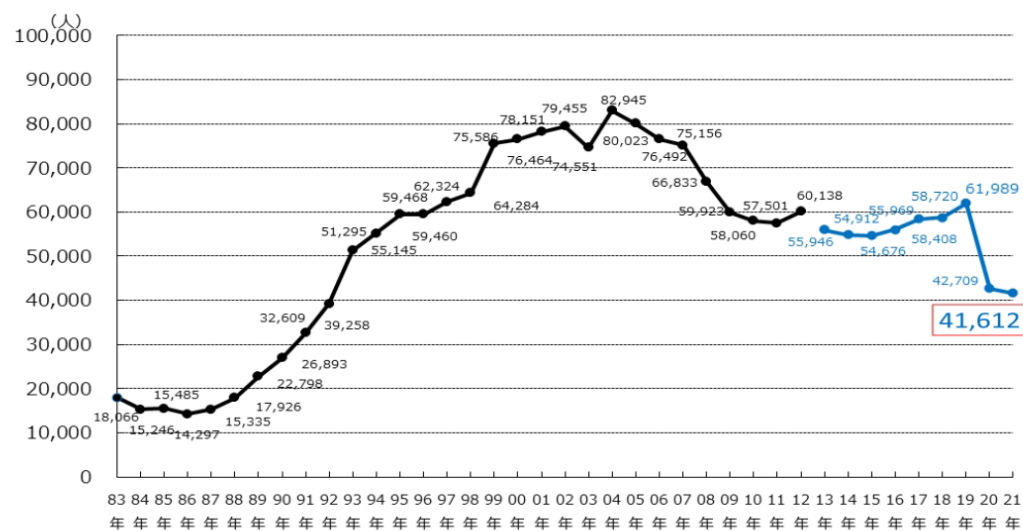
図 5



(出典) 韓国教育部ウェブサイト「2023 年度送り出し留学生の推移」

図 6

① 留学者数の推移



※2012 年統計までは、外国人学生（受入れ国の国籍を持たない学生）が対象だったが、2013 年統計より、高等教育機関に在籍する外国人留学生（勉学を目的として前居住国・出身国から他の国に移り住んだ学生）が対象となったため、比較ができなくなっている。

(出典) 文部科学省集計「日本人の海外留学者数の推移」(令和 3 年)

図 4 は、ドイツにおける約 30 年間の送り出し留学生数の推移を表したものである。グラフを見ると、1991 年から 2010 年ごろまでは大きく増加しているが、ここ 10 年は年間約 13 万人前後で停滞している。

また、図5は、韓国における約15年間の送り出し留学生数の推移を表したものである。グラフを見ると、2011年を機に緩やかに減少した送り出し留学生数は、2015年ごろから再び増加し始め、2017年では約24万人となっている。その後は、再び減少し、2023年には約半数の約12万人となっている。

日本の場合、図6の文部科学省「日本人の海外留学者数の推移」(令和3年)を見ると、1983年から概ね留学者数は増え続け、2004年には、留学者数が約8万3千人と最も多くなっている。しかし、翌年より留学者数は減少し始め、2021年には約4万2千人となっている。また、独立行政法人日本学生支援機構が実施する「2022(令和4)年度日本人学生留学状況調査」によると、短期間の留学も含めた日本人学生の海外留学状況は、2022年で約5万8千人であり、2019年の約11万人の約半数となっており、日本人の留学離れが近年取り上げられている。

ここまで、データをもとにドイツと韓国と日本の留学の実態について見てきたが、国際交流に関しては、各国ともに力を入れている取り組みの一つである。

ドイツでは、2013年のドイツ共同学術協議会において連邦政府と州政府が共同採択した「ドイツにおける高等教育機関の国際化に向けた学術担当大臣の戦略」に基づき、大学の国際交流政策が進められている。学生の送り出しに関しては、短期間の海外留学やインターンシップを支援するために、ドイツ連邦教育・研究省(BMBF)が資金提供しているPROMOSプログラムや、ドイツの学生が東ヨーロッパや中央アジアでの留学を奨励するために設立されたGo East Initiativeなどの充実した奨学金制度が挙げられる。また、この戦略には、外国人留学生や研究者を歓迎する文化の確立や、英語によるプログラムや留学生向けのドイツ語学習支援が含まれており、大学における留学生の受け入れ体制についても強化されている。なお、学生のモビリティを促進し、異文化理解や国際的なスキルの向上を目指し、EU全体で行われている教育・訓練プログラムのエラスムス・プラスは、ドイツ政府も積極的に活用しており、学生の留学期間中の学費免除や、生活費の一部をカバーする奨学金の支給などが行われている。エラスムス・プラスは、日本人学生も受けられる支援制度であり、欧州地域においては留学生の送り出しと受け入れの両面において活性化が見込めるプログラムとなっている。

韓国では、長島(2011)によると、1990年代から2000年代にかけて高卒以上の私費留学の自由化や教育部(日本の文科省に相当)の海外留学の全面自由化などにより、留学希望者の増加や留学者の低年齢化が進展した。その後、2008年の金融危機による経済的事情の変化により、早期留学は減少に転ずるも、大学生以上の送り出しは依然として増加している。また留学生の受け入れに関しては、太田(2010)によれば、「外国人留学生誘致拡大総合法案」(2001)に基づき、留学生の送り出し中心から、受け入れ中心を目指して、Study Korea Projectが政策としておこなわれてきた。政策の背景として、韓国が留学生の送り出しが受け入れを大きく上回っている「出超国」であり、頭脳流出の防止と将来の労働力不足の対策として、海外から高度な人材の獲得を目指すという国の方針が挙げられる。

Study Korea Project では 2010 年までに、韓国で学ぶ留学生を 5 万人にするという目標が立てられたが、その目標は 2008 年に達成された。そして、2012 年までに韓国で学ぶ留学生を 10 万人にするという Study Korea Project 2 も実施され、目標値には至らないものの、約 8 万 5 千人の留学生が韓国へ渡った。

他方で日本でも、意欲と能力ある全ての日本の若者が海外留学に自ら一步を踏み出す機運を醸成することを目的として、2013 年より「トビタテ！留学 JAPAN」を開始し、政府だけでなく、民間企業からも寄附を受けるなど、官民協働で「グローバル人材育成コミュニティ」を形成し、将来世界で活躍できるグローバル人材の育成に取り組んでいる（文部科学省 2013）。そして、受け入れ政策に関しても、2008 年に福田元総理が第 169 回国会で「日本を世界に開かれた国とし、人の流れを拡大していくために重要である。」と語り、2020 年までに 30 万人の留学生の受け入れを目指す「留学生 30 万人計画」が発表された。また、アニメや J-POP などから武道や料理まで、日本の固有文化を海外に広めるために打ち出された政府主導の対外文化宣伝・輸出政策の「クールジャパン戦略」（2010）なども国際交流促進のための政策であると、郭(2013)では書かれている。

このように、国家レベルでは、留学生の受入と送り出しに関して、国際交流を促進すべく、さまざまな政策が取られ、留学を通して第二外国語学習が活発に行なわれていることが分かる。それでは、個人レベルでは、第二外国語学習に対してどのような意識を持っているのだろうか。次節では、留学経験のある人を対象とした個別のインタビューによる研究調査とその結果について詳しく論じる。

3. 研究調査

先行研究を踏まえ、本研究では留学経験のあるドイツ人、韓国人、日本人の第二外国語学習者の国際志向性について調査した。また、国際志向性と関連を見いだせる学習動機とコミュニケーション意欲についても調査した。以下が研究課題である。

研究課題 1：ドイツ人と韓国人と日本人の間で第二外国語学習に対する動機に共通点はあるのか。

研究課題 2：ドイツ人と韓国人と日本人の間では国際志向性に共通点がみられるか。

研究課題 3：ドイツ人と韓国人と日本人の間でコミュニケーション意欲における共通点がみられるか。

「国際志向性」という言葉については、国際志向性に関する先行研究として、Yashima(2013)が、その概念を以下のように説明している：

an intergroup approach-avoidance tendency , an interest in an international vocation and activities and an interest in global affairs (Yashima, 2013, p.39)[人種間での接近回避傾向、国際的な仕事や活動への興味、国際問題への関心]

この概念を示す具体例として、Yashima(2013)は、外国人が近所に引っ越して来た際に頻繁に会話を交わすか、交わさないかが接近回避傾向であると述べている。また、会社に勤める際に、出張で海外に行くのではなく、生活拠点を移して海外で働きたいというのが国際的な仕事や活動への興味であり、外国で起きた事件やニュースについて家族や友人と頻繁に話すことを国際問題への関心の例として挙げている。

・研究方法

日本の大学で日本語を学習した経験のあるドイツ人留学生3名、韓国人留学生3名、ドイツの大学でドイツ語を学習した日本人学生3名を被験者として実験を行なった。

被験者の詳細は以下のとおりである。

	A さん	B さん	C さん
所属大学	ルートヴィヒスハーフェン 経済大学・ベルリン自由大学	ルートヴィヒスハーフェン経済大学	ドルトムント工科大学
所属国	ドイツ	ドイツ	ドイツ
留学時期	2019 年 9 月 ～2020 年 7 月、 2022 年 9 月 ～2023 年 3 月	2019 年 9 月 ～2020 年 7 月	2021 年 4 月 ～2023 年 3 月
留学先大学	東北学院大学（学部） ・京都大学（大学院）	東北学院大学（学部）	東北大学（大学院）
インタビュー 実施日	2024 年 6 月 22 日	2024 年 8 月 19 日	2024 年 8 月 25 日

	D さん	E さん	F さん
所属大学	平澤大学	平澤大学	平澤大学
所属国	韓国	韓国	韓国
留学時期	2018 年 4 月～2019 年 3 月	2018 年 4 月～2019 年 3 月	2019 年 4 月～2020 年 3 月
留学先大学	東北学院大学（学部）	東北学院大学（学部）	東北学院大学（学部）
インタビュー実施日	2024 年 5 月 12 日	2024 年 6 月 4 日	2024 年 5 月 20 日
	G さん	H さん	I さん
所属大学	東北学院大学	東北学院大学	東北学院大学
所属国	日本	日本	日本
留学時期	2019 年 10 月～ ～2020 年 3 月	2018 年 4 月～ ～2019 年 3 月	2019 年 4 月～2020 年 3 月
留学先大学	トリア大学（学部）	トリア大学（学部）	トリア大学（学部）
インタビュー実施日	2024 年 6 月 9 日	2024 年 6 月 13 日	2024 年 6 月 23 日

被験者と一対一の個別インタビューを行い、8 問の質問に答えてもらった。また、分析のために、被験者の許可を得てインタビュー内容を録音した。参考として、質問項目を対象学生に事前に送付した。インタビューは、30 分～1 時間程度で、オンラインで行った。

質問項目は以下の通りである。

1. なぜその言語を学ぼうと思ったか。
2. 留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。
3. なぜそこに留学しようと思ったか。
4. 将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。
5. 語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。
6. 留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。
7. その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。
8. 現地でどのようにして友達を作ったか。

これらの質問のうち、1と2は学習動機をはかるもので、3と4と5は国際志向性をはかるもので、6と7と8はコミュニケーション意欲をはかるものである。

また、これら8つの質問を設定した経緯は下記のとおりである。

学習動機を図る上で、第二外国語を学ぶ上でのきっかけを探ることは非常に重要であり質問1を、また学習の量や質はモチベーションとの関連性が強いことから質問2を設定した。

国際志向性を図る上で、第二外国語を学習するだけでなく、その言語が使用される国へ実際に行き、その言語を使用したり、仕事をしたりする意思があるか、その程度を尋ねる目的で質問3、4を設定した。また、第二外国語学習に限らず、その国の生活や、文化、国家問題などに関心が向くことが国際志向性の程度を図る上で重要な要素であると考え、質問5を設定した。

コミュニケーション意欲については、留学するにあたり、いかに実践的な場で第二外国語の使用機会が作れるかということが大事であり、日常生活での第二外国語の使用頻度を問うため質問6を、その使用頻度の増加によって、第二外国語の上達を実感し、コミュニケーション意欲が高まると予想し、質問7を設定した。また、留學生活において、最も身近な存在である留學先の大学での学生との交流の有無を尋ねることでコミュニケーション意欲の程度を図れると考え、質問8を設定した。

その他、一般的な質問として、下記についても尋ねた。

- ・所属大学と留學先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

4. 調査結果

以下は、各質問に対する回答のうち、主な回答をまとめたものである。なお、インタビュー結果の各個人の回答については、付録として掲載する。

まずは、学習動機に関する調査結果である。「なぜその言語を学ぼうと思ったか。」という質問に対しては、「その国の文化や歴史に触れたことがきっかけとなり、第二外国語を学び始めた。」(A、B、C、D、F、G)という回答が多かった。また、「学生時代に、授業の中で第二外国語を選択する必要があったことから、その言語を学ぶに至った。」(A、B、D、E、F、G、H、I)という回答も見られた。その中で、ドイツ人や韓国人で、日本の文化に触れたことがきっかけで日本語を学び始めた人は多く、「子どもの頃に日本のアニメや文化に興味を持ったことがきっかけ」と回答した人は5名(A、B、C、D、F)であった。なお、韓国人の中には、「子どもの頃に日本のドラマをテレビで見た。」(D、F)との回答もあり、近隣国ならではの影響もあったことが窺える。なお、韓国人にとっては、「中学、高校時代に日本語の授業があった。」(D、E、F)と3名全員が回答しており、第二外国語としての日

本語の授業が、韓国国内で普及していることも要因の一つと考えられる。他方、日本人にとって、ドイツ語は、「英語と文法構造や発音が似ている部分があり、学びやすい。」(H、I)という理由で学習するに至ったことも聞かれた。また、そのほかの回答として、「研究分野として、日本が研究で進んでおり、日本に行って研究したかった。」(C)や「中高校時代に一度日本へ来たことがあり、良い場所であると感じた。」(G)、「中学時代に良い日本語の先生にであったことがきっかけである。」(E)といった回答もあった。

次に、「留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。」との質問に対する回答であるが、留学前は大学の授業で週に1〜4コマ程度と全員が回答していたのに対し、留学後、大学卒業後は、第二外国語に触れる機会が減ったり、ほとんど勉強しなくなったりという回答が多かった。また、留学中が、最も第二外国語の使用頻度が増え、実践的な場面や日常生活での語学力が身についたことを9名全員から聞くことができた。学習内容としては、「留学前は、読解、リスニング、漢字、文法などの教科書ベースでの授業であった」(A、B、D、E、F、G、H、I)との回答が多く、実践的な語学力が身についた留学中とは、異なることがわかる。その中でも、韓国人は、「大学卒業後にインターンや仕事で日本語を使用する機会があった。」(D、E、F)と3名全員が回答しており、韓国国内で日本語を使用して仕事を必要が一定程度あることが窺える。また、日本人は、「留学中にタンデム¹でドイツ語を話す機会があった。」(G、H、I)と3名全員が回答しているが、言語交換活動は、ドイツでは活発であり、注目すべき点といえよう。なお、韓国人の、「留学前に大学内でメンタリング²の活動を行ない、日本人留学生に韓国語を教える機会があり、日本語を話す機会があった。」(D、E、F)との回答についても、言語交換活動の一環であり、タンデム同様に言語習得の一助となる環境が大学内で整っていることが窺える。また、「留学後、ドイツへ戻ってからも日本語能力試験の勉強をし、大学院も日本学科へ進み、仕事でも日本語を使用する機会があるため、日常的に日本語に触れる機会は留学時から継続できている。」(A)との回答にみられるように、留学前・後の学習量や質、環境には個人差があることが考えられる。

続いて、国際志向性に関する調査結果である。「なぜそこに留学しようと思ったか。」との質問に対しては、「言語を学んだり、研究を行ったりするうえで、実際にその国へ行って現地での生活を経験することが有意義であると感じたから。」と9名全員が考えており、その中でも、ある特定の地域を選んだ理由としては、「協定校として結びつきのある大学、都市であったから。」ということを知ることができた。なお、ドイツ人と韓国人の中には、「大都市ではなく、地方都市の方が、外国人が少なく、第二外国語を学ぶ環境としては適切である。」

(B、D、E)と考え、留学する地域を選択したという声も聞かれた。一方、日本人の中には、「第二外国語話者に限らず、多国籍な環境のもとに身を置いて学んでみたかった。」(G、I)との回答もあった。なお、そのほかに、ある特定の都市で選んだ理由として、「過去に友人

¹ タンデムとは、語学を学ぶもの同士がペアになり、お互いの母国語を教え合う学習方法。例えば、ドイツ語を学びたい日本人と日本語を学びたいドイツ人がタンデムパートナーとなり、日本語とドイツ語の勉強を協力して行う。

² メンタリングとは、韓国の一部の大学で導入される、韓国人の在学生在が、外国人留学生の韓国語の勉強や留学生活のサポートをしてくれる制度。大学側で韓国人の友達作りや、授業以外で韓国語を話す機会を提供する。

がその地へ留学した経験があり、勧められた。」(A、B)、「留学先の大学に、メンタリングでサポートした友人がいた。」(D、E、F) といった人間関係に関連する回答も聞かれた。また、文化面での興味 (A、C) や生活費の安さ (F) から、留学先の場所を選んでいる回答もあり、理由は多岐にわたった。

次に、「将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。」との質問については、「第二外国語を使用する仕事がしたい。」(A)、「機会があれば第二外国語を使って仕事がしたい。」(D、E、F、G、H) との回答があった一方で、「第二外国語を使用する国へ出張で行ったり、旅行で行ったりできれば良い。」(A、B、C、H、I) という回答もあった。特に、海外に出て仕事をする上では、「日本の企業に入って働きたいとは思わない。」(A、B)、「日本ではなく、自国の韓国で働きたい。」(E)、「ドイツ語を使用して仕事をするのは現実的ではない。」(H、I)、「移住してまで仕事をするとは考えていない。」(G) といった消極的な回答が多かった。しかし、中には、「将来は韓国内ではなく、日本で日本語を使用する仕事や日本での研究職に興味がある。」(D) との回答も聞かれた。また、ドイツ人や韓国人には、「言語というよりは、仕事の内容ややりがいに重きを置くため、日本語を使用する仕事へのこだわりはない。」(B、C、E、F) というキャリア重視の人もいた。

続いて、「語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか(文化やマナーなど)。」との質問に対しては、様々な回答が聞かれた。歴史や文化 (A、B、C、D、G、H) への興味を持った人は多く、また、教育制度の違い (E、G、H、I) に関心を持った人も多くいた。また、企業や会社経営など経済面での違い (A、G、I) に関心を持つ人もいた。なお、ドイツ人や韓国人にとっては、日本の気配り精神やビジネスマナー、敬語表現など、上下関係を含む人間関係 (A、B、C、D、F) に興味を持つ人が多かった。

最後に、コミュニケーション意欲に関する質問で、「留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。」との質問には、9人全員が「出ていた。」と回答した。積極的に外出することで、第二外国語の使用機会も増えたようで、「日常的に第二外国語を話す上で、緊張することなくコミュニケーションを取れた。」(B、E、F、G、H、I) との回答が多く聞かれた。また、日常生活だけではなく、留学先でアルバイトを経験していた人 (D、F) もおり、この場合、必然的に第二外国語を使用したコミュニケーション機会は増えていたようである。なお、被験者の中には、第二外国語を使用してコミュニケーションを取ることに緊張やストレスを感じている人 (A、C、D) も一部おり、「母語話者の中に入って話をするときは緊張した。」(I) といった、状況によっては緊張を覚えていた回答もあった。

同じく、コミュニケーション意欲に関する質問で、「その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか (機会は増えたか)。」については、9人全員が、実際に留学した際に、習得している第二外国語能力の向上を実感していた。留学期間中が、最も第二外国語を使用したコミュニケーション機会も増え、「アルバイトをして、第二外国語を使用した接客の仕事が徐々にできるようになっていった時に、能力の向上を実感した。」(D、F)、「留学を経験し、無意識に正しい文法で話せるようになった。」(F)、「第二外国語のクラス分け

テストで成績が良く、クラスが上がった際に、リーディングやリスニング力の向上を感じた。」(H、I) など、多方面で言語能力の向上を実感していたようである。また、第二外国語に関する言語能力検定試験を合格した際に、能力向上を実感した人(A、H、I) もいた。他方、留学終了後は、言語能力の低下を感じているようで、6 人(A、B、C、E、F、H、I) が、会話の機会減少や、第二外国語を目にする機会が減ったことから、マイナス面での回答をしていた。

コミュニケーション意欲に関する最後の質問の「現地でどのようにして友達を作ったか。」については、学校生活の中で友人を作るケースが一般的であり、9 人全員が「同じ授業の中で友達を作った。」と回答していた。また、「大学内の国際交流課や留学生交流サークルなどを通じて友人を作った。」(A、B、C、D、E、F、G、H) という回答も多く聞かれた。なお、学校生活以外の場面では、アルバイト先の同僚(D、F) や言語交換アプリでの出会い(F) という回答も聞かれた。また、ドイツに留学した日本人は、「タンデムやスタムティッシュ³で友人を作った。」(G、H、I) と全員が回答しており、ディスカッションやコミュニケーションを重んじるドイツの学生生活ならではの回答も聞かれた。

なお、その他の質問として尋ねた「所属大学と留学先の大学で違うなと思った点(授業面/生活面)」については、国ごとにさまざまな回答があった。まずは、授業面であるが、「ドイツは、授業内でのディスカッションや学生からの発言、質疑応答が多い一方、日本は教員が学生に教授する一方向的な座学が多い。」(A、B、C、G、H、I) という声がドイツ人と日本人の両者から聞かれた。また、日本へ留学した韓国人は、「授業時間が、韓国では基本的に 1 時間単位で、その時間数にあわせて単位も計上されるが、日本は 1 コマ当たりの授業時間がもっと長く、時には土曜日に授業を行なうこともあること。」(D、E、F) や「授業終わりに、レポートを書かせる講義は韓国にはあまりないと思う。」(F) といった、授業形態の違いを感じたようである。学生生活面では、「教員と学生のプライベートな付き合いはほとんど存在せず、日本のようなゼミで飲み会などは、ほとんど無い。」と 9 人全員が考えていたことから、日本的な特有の違いを見出すことができた。また、「日本人学生の方が、学年が違うだけでも敬語を使い、上下関係が厳しい。」(C) といった人間関係に関する違いも聞くことができた。なお、サークル活動の違いを述べた回答もあり、「サークル活動の在り方が違う。ドイツは、フレキシブルでカジュアルである。日本は、時間や活動目標などがきっちりしていて、ハードルが高い印象を受ける。」(A、B、C)、「サークルの充実度は、韓国より日本のほうが盛んであると感じる。」(E)、「日本と比べてドイツは、サークル文化が無い。」

(G、H、I) といった回答からも、日本の大学におけるサークル活動の文化が、他の国では見られないことがわかる。さらに、アルバイトについても、日本とドイツでは大きく違うようで、「日本は週に 5 日、6 日とアルバイトしている学生もいるが、それに比べてドイツはアルバイトをしている学生が少ない印象がある。」(A、C、G、H、I) という回答からもわ

³ スタムティッシュとは、ドイツのカフェやパブで行なわれる、大学や会社仲間が気軽に集まって、話したり交流を深めたりする会。

かり、日本人の「日本と比べてドイツは、学生に対する支援が大きい。(奨学金制度の充実、学費が無料、交通費の一部区間無料、年齢に関係なく学生でいることに寛容な社会)」(G、H、I) との回答もアルバイトに関連する回答と考えることができる。このほかにも、「大学内の留学生数の多さは日本と比べて、ドイツの方が多いと感じる。」(B、G) との回答や、「学食はドイツより日本の方がメニューも豊富で美味しい。」(A、B) など、様々な面で、各国の大学生活に違いがあることがわかる。

5. 考察

分析結果から、研究課題1 (ドイツ人と韓国人と日本人の間で第二外国語学習に対する動機に共通点はあるのか)、研究課題2 (ドイツ人と韓国人と日本人では国際志向性に共通点がみられるか)、研究課題3 (ドイツ人と韓国人と日本人でコミュニケーション意欲における共通点がみられるか) には、それぞれ共通点と差異が見られた。

研究課題1 (ドイツ人と韓国人と日本人の間で第二外国語学習に対する動機に共通点はあるのか) について、ドイツ人や韓国人の多くは、アニメやドラマなど、メディアを通じた日常生活の中で自然と日本の文化に触れたことがきっかけとなって日本語を学び始めていたり、日本人でも歴史に関心があったことがきっかけでドイツ語を学び始めていたり、それぞれの国の文化や歴史に触れることが、動機となっていることが共通点として見られた。

国際交流基金が2012年度に実施した調査(国際交流基金、2013)によると、海外の日本語学習者数は約399万人で、過去33年間で31.3倍に増加しており、学習目的として「日本のマンガ・アニメ・J-POP等が好きだから」と答えた学習者が54%にも上ったという。この要因として、2010年の「クールジャパン戦略」の効果も大いに影響していると考えられる。本インタビュー調査でも、多くの留学生が文化や歴史に影響を受けて、第二外国語の学習始めていたことから、これらが動機づけにおける大きな要因になっていることが考えられる。また、各国の留学生にとって、留学中が最も第二外国語に触れる機会が多く、実践的な語学力も身につけ、学習動機が高まっていたということが、共通していた。なお、学習内容についても、留学前は文法やリスニング、リーディングが主なものであったことに対し、留学中は、会話表現などの実用的な語学力を習得できたという点において、各国の留学生で共通していた。留学前のインプット学習と留学時のアウトプット学習のそれぞれが、第二外国語の習得においては重要と考えられるが、留学後にその学習機会が減少したという被験者の声を聞くと、その両学習を留学後も継続できるような環境づくりが、各国において課題と言えるだろう。

他方、日本人のドイツ語習得においては、英語と文法構造上似ている(H、I)という学習効率の良さが動機となっていたり、韓国人の優れた先生との出会い(E)が動機となっていたりするケースも見られ、個人差も見られた。第二外国語を習得する上で、学習開始時期の

違いによって、動機が異なったり、先生などの学習に影響を与える存在によって動機づけられたりするということは、大いに想像が付き、個人差が見られることも当然と言える。

次に、研究課題2（ドイツ人と韓国人と日本人では国際志向性に共通点がみられるか）については、各国の留学生それぞれが、留学先の国の文化や教育制度、社会などについて自国と比較をしながら、国際志向性を持って留学生活を送っていたことが共通点として考えられる。

池田（2011）が、「留学前はメディアからのイメージも多く、異文化を日本との関係性の中でとらえた項目は少ない。しかし、留学後は、日本人や日本と比較をしながら自分たちの文化を相対的に見るようになっていく。その結果、自分たちと共通した部分にも着目したイメージを持つようになっていく。」と言うように、今回の被験者においても、自国との比較によって、国際志向性が高まったことに加え、物事を相対的、客観的に考えられる視野の広がりを得たと考えることもできるだろう。また、それぞれの留学先の国で、積極的に外出し、現地の国の人と交流する機会を持っていたことから、高い国際志向性を持っていたことが考えられる。

しかし、国際志向性の程度にも、個人差が見られた。例えば、将来的な志向において、韓国人の「将来は韓国内ではなく、日本で日本語を使用する仕事や日本での研究職に興味がある。」（D）といった高い国際志向が窺える回答もあれば、ドイツ人の「日本へは出張で行ったり、関わる機会があったりすれば良い。日本で、日本の企業で働くことまでは考えていない。」（A、B）といった回答や、日本人の「ドイツへは海外旅行で行ければ良い程度に考えている。」（H、さん）、「移住してまで仕事をするとは考えていない。」（G）という回答のように、国際志向が低いと取れる被験者もあり、国籍に限らず、個人の差もあると考えられる。

ソーシャルメディアの普及などによって、世界の人々と容易につながりを持てるようになり、海外の情報が簡単に手に入れられ、国家間の移動はしやすくなってきている。しかし、自国を離れて海外で生活の基盤を作り、定住するといった考えは、世界的に見ても、まだまだ多くの人々にとってハードルが高いものとなっているようである。

最後に、研究課題3（ドイツ人と韓国人と日本人でコミュニケーション意欲における共通点がみられるか）について、各国の留学生が留学中は、積極性を持って友人を作ることに努めており、またそのようなコミュニティや日常生活の中で、積極的に第二外国語を使用していたことに共通点を見いだすことができる。

奥山（2017）では、「留学生活においては、コミュニティへの参加とそこでの活動経験及び達成感などが学生にとって大きな意味をもち、留学を終えた後も、学生に強い自信と人生に対する前向きな意欲を抱かせる要因となっている」と述べられているが、各国の留学生の回答は、この言説を反映するものと言えるだろう。また、日常生活の中で会話を繰り返し行なうことで、習得言語の向上を実感したという声も各国の留学生から聞くことができた。

しかし、コミュニケーションにおいても、国や個人によって程度の差があると考えられる。

例えば、ドイツ人と日本人が述べていたように、ドイツの大学においては、ディスカッションや質疑応答を積極的に行なうインタラクティブな授業が多く、一方向的な座学の授業が一般的である日本とは授業展開が全く異なっており、この差はコミュニケーション意欲の程度の差にも影響を与えると考えられる。また、外出時のコミュニケーションについて、ドイツ人でも「日本語を話すことにあまり緊張はせず、恐れずに会話していた。」(B) という意見もあれば、「日本語でコミュニケーションを取ることに、緊張やストレスを感じていた。」

(A、C) という回答もあったり、日本人でも「お店や買い物時は、定型的な表現が多く、特に緊張することはなかった。」(G、H、I) という答えがある一方、「ドイツ語のできる友人の輪に入って話すときは会話に集中しなければいけないという緊張はあった。」(I) という答えもあったりと、個人差や会話のシチュエーションによる差があることが窺えた。

学習環境や個人の性格によってコミュニケーション意欲への差異が見られるのは当然のことと考えることができる。しかし、そのようなバックグラウンドの異なる留学生たちが、留学時に、同じ授業を受講し、互いの学習方法や学習環境をも共有しながら、第二外国語を習得していくという環境は、彼らがより言語習得を容易に行なえるようにするためにも、非常に重要なことと言えるだろう。

これらの3つの研究課題から、ドイツ人と日本人と韓国人の間には、第二外国語習得における学習動機と国際志向性とコミュニケーション意欲に関して共通点も差異もみられるということがわかった。

今回の実験には、実験上様々な問題がある。まず、それぞれの第二外国語習得の程度や学習量に違いがあるということだ。また、被験者の留学期間や留学時期に違いがあったことは問題点として挙げられる。さらに、ドイツ人と韓国人は滞在先が日本であるが、日本人はドイツということで国が様々であり、日本語とドイツ語で普及率に違いがみられるというのも問題点として挙げられる。この問題点を再考した上で、より妥当性、信頼性の高い方法で調査できるようにしたい。

また、各国の留学生数を調べる中で、コロナウイルス感染症の世界的流行で留学生の送り出し数が減少した日本と比べ、ドイツはその影響を受けずに、留学生を送り出し続けていることにも着目したい。第2節でも見たように、日本では、2022年の送り出し留学生は約5万8千人であり、2019年の約11万人の約半数となっており、その数値は、コロナ禍以前には遠く及ばない。他方、ドイツは、2020年、2021年と約13万人で推移しており、感染症流行における影響はあまり出ていないと考えられる。

各国の水際対策における政策の違いもあるが、日本では特に、内向き志向と言われる日本人の傾向が、コロナウイルス感染症による影響によって、いつそう強まったと考えることができる。日本では、コロナ禍以前から学生が留学をしたいという意識は広がってこなかった。2018年度の内閣府の調査によると「外国留学をしたいと思わない」と答える若者(13~29歳)が5割を超えた。これは、2割程度にとどまる韓国、米国などに比べて高い。岩城、巽(2021)が大学生211人に対して行なった調査では、「COVID-19の影響で今後の留学を

含む海外渡航を希望する気持ちに変化はありましたか」との質問に対し、気持ちが変化したと答えた学生が 55%もあり、コロナウイルス感染症による影響で海外渡航に対するネガティブな感情を抱いた学生が多くいることが窺える。元来低かった日本人の留学意識は、コロナウイルス感染症による影響によって、より一層低下したことが、留学者数の数値としても表れていると言えるだろう。一方、ドイツについては、感染症流行に関係なく、多くの人が海外へ留学を行なっていることから、ドイツにおいて積極的に海外へ出て学びたいという学生の意思は強く、人の移動も活発に行なわれているという動向を汲み取ることができる。

また、韓国における送り出し留学生の減少にも注目したい。第 2 節で見られるように、2017 年に約 24 万人もいた、年間あたりの送り出し留学生数は、2023 年には約半数まで減少している。ドイツや日本では、常に送り出し留学生数より受入留学生数の方が多くなっているが、韓国の場合、2019 年までは送り出し留学生数の方が受入留学生数を上回っており、2020 年からは受入留学生数が上回るようになった。受入留学生数の増加に反比例して、送り出し留学生の数が減少している。

かつては「出超国」として、多くの学生を海外へ送り出していたが、頭脳流出の防止と将来の労働力不足の対策として、海外から高度な人材の獲得を目指すという国の方針にもあるように、Study Korea Project 等により、受入留学生数は増加し、送り出し留学生数は減少するという政策どおりの動向となっていることが読み取れる。

日本の留学生政策については、文部科学省は、2008 年に策定した目標で、2020 年までに留学生を 30 万人受け入れると打ち出し、一度水準に達したものの新型コロナ禍の入国制限で再び下回った。これに対し、2027 年に再び 30 万人超に回復させる方針が、政府目標として掲げられており、第 2 節でも見られるように、受け入れ留学生数は回復傾向にある。

一方、留学生の送り出しに関しては、トビタテ！留学 JAPAN (2024) による全国の高校生、大学生、その保護者等、約 6 万 5 千人を対象とした調査においても、回復の兆しは見えず、高校生や大学生においては、留学をしない阻害要因として「経済的な余裕がない」との回答が 8 割を占めた。コロナウイルス感染症の影響だけでなく、経済的な事情も送り出し留学生数の減少要因と考えられる。これに対し、文部科学省は、2024 年度に給付型奨学金による日本人の海外留学支援制度への予算を前年から約 10 億円増額するなど、送り出し留学生増加に向けた取り組みも始めている。日本人学生にとってメリットの大きい留学プログラムの策定や、経済的な支援の増加が行われていけば、送り出し留学生数についても回復傾向に転じていくのではないかと考えられる。

今回の調査は、「日本語を学ぶドイツ人」と「日本語を学ぶ韓国人」と「ドイツ語を学ぶ日本人」で比較を行ったが、今後は調査対象を変えることで、学ぶ第二外国語の種類から見られる違いや、第二外国語を学ぶロケーションの違いから見られる違いなどについても調査していきたい。グローバル化が進み、多くの外国人が日本に入ってくるようになった今の時代に、様々な国の人の様々な考えや価値観を共有することは大切なことだと思う。

まとめ

今回、ドイツへ渡航し、研究調査を行うにあたり、私が学生時代に知り合ったドイツ人留学生との繋がりや、学生時代や大学職員として接する機会の多い韓国人学生との縁をきっかけとして、彼らの第二外国語学習に対する意識や動機、国際志向、コミュニケーション意欲などに関心を持った。

そこで私は、海外留学の経験がある9人の被験者に、第二外国語学習に対する動機、国際志向性、コミュニケーション意欲について問う8項目のインタビュー調査を行った。また、各国の留学生数の動向と留学生政策について、文献調査を行った。これらの研究調査によって、問題意識における答えに迫った。

その結果、ドイツ人と日本人と韓国人の間には、第二外国語習得における学習動機と国際志向性とコミュニケーション意欲に関して共通点がみられるということがわかった。

学習動機については、被験者がそれぞれの国の文化や歴史に触れることをきっかけとして第二外国語を学び始めていたことに共通点を見出せる。国際志向性においては、留学先の国の文化や教育制度、社会などについて自国と比較をしながら、留学生活を送っていたり、留学中は積極的に外出したりと、現地の国の人と交流する機会を持っていたことが共通点として挙げられる。また、コミュニケーション意欲についても、留学中は、友人を作ることにも努めており、コミュニティや日常生活の中で、積極的に第二外国語を使用していたことに共通点が見られた。

他方、この3点については、国籍による違いに限らず、個人差もあるということもわかった。

学習動機では、学習効率や学習開始時期による違い、優れた先生との出会いなど、言語学習環境による差異は、個人差として考えられる。また、国際志向性においても、習得言語を使用する国の社会経済状況や、被験者本人のキャリアによっても大きく変わり得る点で、個人差を見ることができる。なお、コミュニケーション意欲についても、個人の性格によるところもあるようで、国籍に限らずコミュニケーションに対して積極的な人もいれば、消極的な人もおり、この点は個人差として考えることができるだろう。

これらの結果から、今後、より様々な人の学習動機と国際志向性とコミュニケーション意欲を調査することで、新たな差異や共通点を見つけることが可能であると言えるだろう。また、過去の留学生との交流経験や、国際学術交流研修において経験した多くの研究者との交流機会を経て、大学の国際化が進む中で、留学生や海外からの研究者が留学生活や研究に専念できる環境を整備することの重要性を感じた。今後、日本で、多くの留学生の受け入れを行っていく中で、大学としては、日本人学生と留学生との交流機会や、留学生同士の交流機会を積極的に作り、お互いを理解し合える環境を作っていくことがより重要になるだろう。

謝辞

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

海外実務研修を遂行するにあたり、サポートして下さった、林センター長をはじめとするボンオフィスのスタッフの皆様にご心より感謝いたします。

また、2年間に渡りお世話になりました日本学術振興会東京本部の皆様、快く研修へ送り出していただきました東北大学の皆様、インタビューに協力いただきました皆様にも深く感謝いたします。そして、国際協力員の同期生の皆様には、普段から良い刺激を受けるとともに、様々な助言をいただき、2年間の研修を乗り切ることができました。本当にありがとうございました。

参考文献

[1]Studying-in-Germany, Germany International Student Statistics 2024 (2024年4月28日アクセス)

<https://www.studying-in-germany.org/germany-international-student-statistics/>

[2]国立研究開発法人科学技術振興機構, 韓国・コロナ禍でも学位取得を目指す留学生は増加、その秘訣は？(2024年4月28日アクセス)

https://spap.jst.go.jp/korea/experience/2022/topic_ek_26.html

[3]独立行政法人日本学生支援機構, 外国人留学生在籍状況調査(2024年8月4日アクセス)

https://www.mext.go.jp/content/20240524_mext_kotokoku02-000027891.pdf

[4]ドイツ学術交流会（DAAD）ドイツ高等教育統計センター（DZHW）, Wissenschaft Weltoffen, German students abroad, since 1991(2024年4月28日アクセス)

<https://www.wissenschaft-weltoffen.de/en/in-focus/german-students-abroad-since-1991/>

[5]韓国教育部, 2023年在外高等教育機関における韓国人留学生の現状(2024年12月8日アクセス)

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=350&boardSeq=97338&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0309&opType=N>

[6]独立行政法人日本学生支援機構, 日本人の海外留学者数①留学者数の推移(2024 年 8 月 4 日アクセス)

https://www.mext.go.jp/content/20240524-mext_kotokoku02-000027891.pdf

[7] QA UPDATES, ドイツの大学で学ぶ留学生数が過去最高にーDAAD の調査報告(2024 年 8 月 25 日アクセス)

<https://qaupdates.niad.ac.jp/2023/12/01/student-mobility-germany/>

[8] ドイツ学術交流会 (DAAD) - Programm zur Steigerung der Mobilität von Studierenden deutscher Hochschulen (2024 年 8 月 25 日アクセス)

<https://www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/weiterfuehrende-infos-zu-daad-foerderprogrammen/promos/>

[9] ドイツ学術交流会 (DAAD) - Go East - Osteuropatage und Projektanbahnungsreisen (2024 年 8 月 25 日アクセス)

<https://www.daad.de/de/infos-services-fuer-hochschulen/weiterfuehrende-infos-zu-daad-foerderprogrammen/go-east-osteuropatage-und-projektanbahnungsreisen/>

[10] 欧州連合 What is Erasmus+? (2024 年 8 月 25 日アクセス)

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/about-erasmus/what-is-erasmus>

[11] 駐日欧州連合代表部 日本人も受けられる EU の奨学金 (2024 年 8 月 25 日アクセス)

https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/documents/JP_FACTSHEET_Erasmus%20B%202023%20entry.pdf

[12]長島万里子 「韓国の留学生政策とその変遷」(『留学交流』2011 年 4 月号 Vol.1、2011 年) (2024 年 8 月 25 日アクセス)

[13] 太田浩 「韓国における留学生政策の発展とその課題」(『移民政策研究』2010 年 Vol.2、2010 年) (2024 年 8 月 25 日アクセス)

[14] 文部科学省「トビタテ！留学 JAPAN とは？」(2024 年 8 月 25 日アクセス)

<https://tobitate.mext.go.jp/about/>

[15] 郭潔蓉・原知章・貫真英『統計データで読み解く 移動する人々と日本社会 ライフ

サイクルの視点から情報分析を学ぶ』 川村千鶴子（編）（ナカニシヤ出版、2013 年）（2024 年 8 月 25 日アクセス）

[16]Yashima, T. (2013). Imagined L2 selves and motivation for intercultural communication. In M. Apple, D. Da Silva. & T. Fellner (Eds.), Language learning motivation in Japan (pp35-51). Bristol, UK: Multilingual Matters. (2024 年 8 月 4 日アクセス)

[17] 山本淑乃「アニメ視聴を契機とした日本語習得を通じた 発話キャラクタの獲得過程に関する事例研究 フランス移民二世 C の語りの質的分析から」（2024 年 9 月 16 日アクセス）
https://www.jstage.jst.go.jp/article/gbkkg/15/0/15_129/_pdf/-char/ja

[18] 池田庸子「海外留学の意義とメリットを考える-海外留学によって何が得られるか-」（2024 年 9 月 16 日アクセス）
https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2011/_icsFiles/afieldfile/2021/02/18/yoikoikeda.pdf

[19] 奥山和子「留学経験がもたらす効用としての自己効力感の形成プロセス—質的研究手法を使って—」（2024 年 9 月 16 日アクセス）
http://www.iphe.kobe-u.ac.jp/old_site/kiyoh/kiyoh25/07.pdf

[20] 日本経済新聞「留学生回復へ政府の策は—日本、学生の「内向き」突出」（2024 年 12 月 9 日アクセス）
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA070YV0X00C23A4000000/>

[21] 岩城奈巳、巽洋子「COVID-19 による学生の留学に対する意識変化—大学生への調査を通して—」（2024 年 12 月 9 日アクセス）
<https://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no21/10.pdf>

[22] 日本経済新聞「留学生受け入れ 40 万人、海外派遣 50 万人—政府 33 年目標」（2024 年 12 月 9 日アクセス）
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA165GW0W3A310C2000000/>

[23] トビタテ！留学 JAPAN 「【報道発表】『トビタテ！留学 JAPAN』が「海外留学に関する意識調査」結果を公表！」（2025 年 1 月 22 日アクセス）
<https://tobitate-mext.jasso.go.jp/news/detail.html?id=495>

付録（インタビュー調査回答）

A さん

（1995 年生まれ、大学 3 年（2019 年 9 月～2020 年 7 月）のとき、1 年間日本の大学へ交換留学。大学院 1 年の時（2022 年 9 月～2023 年 3 月）のとき、大学院生として再び日本へ交換留学。2024 年 4 月に大学院を卒業し、2024 年 7 月からはベルリン市内でコンサルタント系の日本語対応をメインとする仕事を開始。）

インタビュー実施日：2024 年 6 月 22 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・小学校 3 年生の頃、日本のアニメ映画をテレビで見て、日本文化に興味を持った
- ・高校卒業前に日本語を独学で勉強し始めた。大学 1 年生から本格的に日本語を勉強し始めた。
- ・ルートヴィヒスハーフェン経済大学では、経済学部経済学科に所属。言語だけでなく、日本語と経済学を勉強できる大学で、なおかつ日本に留学するチャンスのある大学を選んだ。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

（留学前）

- ・大学 1、2 年生は週 3 コマの授業。その他は独学で勉強していた。教科書ベースの勉強が中心であった。
- ・留学前の大学 2 年生の時に、N3 を取った。留学先の大学で、N3 レベル以上の授業しかない聞き、N3 を取得できるよう頑張った。
- ・読解、リスニング、漢字、文法がメインの勉強であった。

（留学中）

- ・大学 3 年で日本へ留学した。留学時は、勉強方法のバリエーションが増えた。小説を読んだり、ドラマを見たり、街を歩いて買い物したりと実践的な場で日本語を学ぶ機会が増えた。

（留学後）

- ・留学終了後、ドイツに戻ってすぐの大学 4 年生の時に N2 を取った。そこから半年後に N1 を取得。N1 の結果を受けて、弱点の漢字、語彙を強化した。
- ・大学卒業後、ベルリン自由大学歴史文化学部日本学科（大学院）に進学。学部時代とは違い、日本語を専門的に学びたいと思って進学した。同級生は 20 名程度しかいなかった。
- ・大学院 2 年生のとき、N1 で前回よりさらに良い点数を取った。
- ・日本語の授業は日本語、日本の政治経済歴史は英語かドイツ語での授業であった。

- ・大学院進学についてはCEFRにおいてB2レベルで無いと入学できないと言われている。ドイツで高校卒業したら与えられる。(アビトゥアで合格する必要がある。)
- ・大学院は成績表などの書類審査のみで合格した。
- ・大学院に入ってから、読まなければならない資料が増えて、苦労はしたが、日本語の文章を読む中でも要点がつかめるようになった。また、日本語の文章を読むスピードが速くなった。
- ・修士課程では、日本の企業が社会的責任の中でどうやって地域貢献しているかをテーマに研究を行なった。たくさんの企業のホームページを見て研究したため、そこで日本語に触れる機会は多くあった。
- ・研究時の文献は、基本的には自身の力で読んでいたが、理解できないときは辞書で調べたり、翻訳アプリを使用したりした。
- ・卒業論文は、ドイツ人の先生のもと、ドイツ語で書いた。
- ・大学院修士課程を経て2024年4月卒業し、3か月間で就職活動を行った。
- ・イギリス系の企業(デロイト→日本の企業がドイツで仕事をするにあたってのアドバイジング、コンサルタント等)で、リスクアドバイザー(日本語対応者)の求人を出品しており、マッチングした。2024年7月からはベルリンで、9月からはデュッセルドルフで働く予定である。
- ・業務内容は、企業の社会的責任に関連する仕事を行う予定。
- ・企業に就職する上で、ドイツ語での面接が2回あった。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

(学部生時代)

- ・日本語を第二外国語として学んだため、日本へ行ってみたいと思った。
- ・友人の1人が高校生のときに1年間仙台市にホームステイをした経験があり、その話を聞いて、自分も行ってみたいと思った。
- ・仙台市は、自身が好きなアニメの舞台であったことも理由の一つである。
- ・仙台市は、都会でありながらも、たくさん日本語を使える機会がありそうだと感じた。英語を話せる人が少なそうな場所をあえて選んだ。(協定校は上智大学、青山大学、秋田大学、京都産業大学、下関大学、関西大学、東北学院大学など)

(大学院修士課程時代)

- ・ベルリン自由大学を選んだのは、日本語学科が有名であったことと比較的入学しやすい印象を受けたから。大学を選ぶときに留学できるかというのも条件だった。
- ・京都大学へ留学したのは、前回の東日本とは全く違う雰囲気の中で生活してみたいと思ったから。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・日本語を使って仕事をしてみたいし、実際に日本語を使う仕事に就く予定である。
- ・現状は、ドイツにしながら、日本に関係のある仕事をしたいが、将来、日本に行って仕事をするのも選択肢の一つだとは考えている。
- ・しかし、経済的な面やワークライフバランスの面において日本社会で日本の企業に入ることには抵抗がある。
- ・現在の職場では、日本への出張の可能性や、日本支部での出向の可能性もある。
- ・旅行では、日本へもう一度行きたいという思いは強く、特に東北地方や北海道に行きたい。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・日本の企業や会社経営などに興味を持った。
- ・日本の温泉文化を気に入った。
- ・日本人の気配り精神や親切心に関心を持った。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・積極的に外出はしていたが、積極的にコミュニケーションを取る機会は少なかった。
- ・誰かに声をかけられたら答えるという感じで、時々、道を聞いたりするときに緊張を覚えていた。日本語が上達した現在でも、未だに日本語で話す時は緊張する。性格的な問題もあると思う。
- ・留学中は、留学生同士は日本語で話していた。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・留学中は特にあった。
- ・日本語能力試験のテストを受けたときにも感じた。
- ・コロナ禍で授業が少人数になり、むしろ先生と話す機会が増え、日本語能力がついた感じがした。
- ・学部生として留学したときは、1～2ヶ月で日本語が聞き取れるようになったと感じたが、方言などはまだまだという感じだった。電車などのアナウンスも1～2ヶ月くらいから慣れてきた。半年もすれば日常会話はできるなという感覚があったが、まだまだ勉強しなければとも感じていた。

・大学院の留学時代の授業は、すべて日本語だった。内容も日本人の大学院生向けの内容で難しかった。留学前はベルリン自由大学からはN1の取得を推奨された。留学当初は、先生の話すスピードが速く、授業について行けなかった。特に経済の授業などは専門用語も多く追いつけなかった。そのため、授業が終わった後、しっかりメモやハンドアウトを復習し、次の授業の予習もし、授業を受ける中で徐々にそのスピード感に慣れていった。学期の終盤

は、授業のだいたいの内容が理解できていた。

- ・大学院の留学時代は、日本に着いたときに、久しぶりの懐かしい感覚もあったが、スマホや住民登録などをひとりで行わなければならなかったこともあり、その時は苦勞した。また、お店の予約や粗大ゴミ回収など、誰かから日本語で電話がかかってくる時は大変であった。

- ・京都大学への留学が終わってからは、日本語能力が落ちたと感じる部分もある。特に会話の部分で日本語を使う機会が減ったことによる衰えを感じた。

- ・仕事が始まれば、日本語を使う機会が増えると思うので、また会話力も含め、鍛えたい。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・学部生の時は、授業やイベント等（飲み会、おでかけ、留学生課主催のイベント）で友人を作った。

- ・大学院時代は研究がメインであったため、日本人学生との交流がほとんどなかった。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・ドイツでは授業内でのディスカッションやインタラクティブな授業が多い。学生からの発言、質疑応答も多い。日本は一方的な座学が多い印象を受けた。

- ・ただし、大学院のゼミでのプレゼンの多さは、ドイツも日本の大学も同じように多いと感じた。しかし、ゼミはあるが、ドイツでは、先生と学生がプライベートに接する機会はなく、日本のゼミ飲み会のような文化は無い。

- ・ドイツの大学は、サークルや大学祭は無い。その代わり、学科ごとにゼミスターパーティーがある。

- ・アルバイトをしている学生の数とその時間数の多さは、日本が異常に多いと感じた。

- ・単位制度が違う。日本の2単位がドイツの4単位。また、ドイツはECTSの単位システムがある。

- ・日本とドイツの食文化の違いは大きく感じ、特に学生生活においては、日本の学食のメニューの豊富さに驚いた。

B さん

(1999 年生まれ、大学 3 年 (2019 年 9 月～2020 年 7 月) のとき、1 年間日本の大学へ交換留学。2022 年 4 月に大学を卒業し、シュツットガルト市内でソーラーシステムの開発や販売系の仕事を開始。現在は、プロジェクトマネージャーの役割。)

インタビュー実施日：2024 年 8 月 19 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・大学の専攻がインターナショナルビジネスで第 2 外国語を選択する必要があった。
- ・言語、文化に興味があり、日本語を選んだ。
- ・大学入学までは、日本のアニメやサブカルチャー、ポップカルチャーに興味はあったが、言語としては日本語を学んだことは無かった。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・授業は、大学 1～2 年の時、週 3 コマ程度で、読解、リスニング、漢字、文法、ライティングなど全ての授業があったが、スピーキングと会話は特化しており、授業が別にあった。

(留学中)

- ・大学 3 年で留学したが、学習方法はドイツにいるときと変わらず、質問があれば先生に尋ねたり、宿題はクラスメイトと行なったりした。
- ・日常生活での日本語の使用率は圧倒的に増えた。より実践的な日本語や日常会話での日本語を学ぶ機会が増えた。
- ・日本では日本語の授業については、日本語で授業が展開されたが、ドイツにいるときはドイツ語や英語でなかつドイツ語の文法との比較を交えて、日本語の授業が展開されたため、そこは違う点であった。

(留学後)

- ・留学終了後、大学 4 年生の時は、コロナの影響もあり、対面での授業が難しくなった。自習を迫られることが多くなり、課題や宿題での自学が多かった。
- ・学習スタイルは留学前と変わっていないが、スピーキングの機会が少なくなった。
- ・卒業後から現在は、全く日本語は使っておらず、仕事でも使う機会が無い。アニメや動画コンテンツなどで時々、日本語に触れる程度である。1、2 人程度、時々連絡を取る日本の友人はいるが、英語やドイツ語で連絡を取るため、日本語を使う機会はない。
- ・JLPT は留学には必須ではなかったため取っておらず、日本語関係の資格はない。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・日本語を学ぶ上で、日本への留学は最も適当な手段、機会だと思ったから。
- ・友人のひとりが仙台の東北大学に通っており、仙台の街が住みやすいと薦められたため。
- ・東京や大阪などは旅行で行ったことがあったため、違うところに行きたいという思いもあった。また、仙台は東京や大阪と比べて外国人が少なく、日本語を学ぶ上では適していると思った。
- ・東北学院大学は自身の所属大学で仙台市にある唯一の協定校であったから。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・正確には分からないが、出張などがあれば日本には行きたい。
- ・しかし、日本語を使ったり、日本の会社で働いたりということは考えていない。
- ・言語と言うよりは、仕事の内容でキャリアを考えているため、日本語で仕事をするということにこだわりは無い。
- ・将来的に仕事を変えたとしても、現在の業界でキャリアを重ねていきたい。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・観光や食、人々との出会いなど興味を持った。
- ・歴史やコミュニケーションの取り方など、ドイツと違いがあったことが面白いと思った。
- ・特に、日本人はかなり気を遣うし、親切と感じた。
- ・また、日本人は物事の考え方が違うと感じた。何事に対しても準備を怠らないし、問題が生じたときの解決策も優れていると感じた。
- ・言葉遣いで、ドイツ語には無い日本語特有の表現があり、言語としての面白さを感じた。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・よく出て、コミュニケーションを取っていた。
- ・外出時に日本語を話すときは、特に緊張はしなかった。間違いはあまり恐れずに、話せる範囲で積極的に話していたと思う。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・ドイツではあまり意味を考えずに日本語の文法や単語を覚えることが多かったが、日本に行ってみて、実際に日本語を使用してみて、どのような状況で使用するのかなどの実用性がわかったし、会話を重ねていく中で日本語が話せるようになっていく実感があった。
- ・逆にドイツへ戻ってからは、日本語に触れる機会がほとんどないため、特に会話面において、日本語能力は落ちていると感じる。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・日本語ボランティアやクラスメイトなどと学生生活の中で自然に友人ができた。
- ・他の国の留学生とも授業を通じて友達になれた。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・授業内におけるディスカッション量の差がドイツの方が多い。
- ・留学している学生数がドイツの方が多い、日本人は留学する人が少ない印象を持った。
- ・学食は日本の方が美味しいと思う。
- ・クラブ活動はドイツもあるが、日本よりフレキシブル。日本のクラブ活動は時間の決まりがあり、制約が多く、学生にとってハードルが高い印象がある。
- ・教授と学生の距離はそれぞれだが、日本の方が近いイメージがある。ドイツはあまりプライベートまでは教授は関わらない印象がある。

C さん

(1996 年生まれ、ドルトムント工科大学大学院修士課程 (2021 年 4 月～2023 年 3 月) のとき、2 年間、共同研究プログラムにて日本の大学へ留学。2023 年 8 月には、JSPS サマープログラムを東北大学で経験。2023 年度で修士課程修了し、現在は、2024 年春からオックスフォード大学にて博士課程をスタートし、遺伝子工学に関する研究を行う。)

インタビュー実施日：2024 年 8 月 25 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・小学校から高校までドイツのデュッセルドルフで生まれ育ったため、日本の文化に触れる機会があった。
- ・小学生のころに **Japan Tag** のイベントに参加したり日本のアニメを見たりしたのが日本に興味を持つきっかけになった。
- ・自身の研究分野と照らし合わせても、海外で研究をするなら日本が進んでおり、最適な環境だと思った。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・学部生時代、1 セメスターのみ、週 1 コマ程度の授業を取った。先生は日本人で、授業内容は、基礎的なあいさつや会話表現に関するものであった。

(留学中)

- ・修士課程時代はほとんどの時間を東北大学で過ごした。最初の 1 年間は、東北大学の日本語の授業を週 4 回程度受講し、2 年目は研究がメインであった。
- ・読解、リスニング、漢字、文法、ライティングなどは、東北大での 1 年目の授業で取得した。

(留学後)

- ・オックスフォード大学では、日本人学生もいるが、みんな研究に忙しいため、コミュニケーションをとる時間がなく、日本語を使用する機会がない。
- ・**JLPT** などの日本語関連のテストは受けたことがない。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・文化に興味があったこともあるが、一番は所属していたドルトムント工科大学が東北大学との協定 (**Cooperative Laboratory Study Program**) があり、研究環境として優れていると思ったから。

・東京などと比べて仙台は、外国人も少なく、日本語、日本文化に触れるには良い場所と思ったから。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・興味はあるが、言語よりもどんな仕事に就くか、仕事でのやりがい、優先度が高い。
- ・日本とは仕事上関わる機会があれば、なお良いと思う。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・日本の温泉文化は素晴らしいと思った。
- ・日本の敬語文化は非常に細かいこと。例えば、丁寧語や尊敬語、謙譲語といった敬語によっても区別があることや、年齢が違うだけで、例え同じポジションであっても敬語を使う必要があるところは日本ならではの感覚。
- ・ドイツでは、昼食など、同僚やゼミ生と一緒に食べに行くことが多いが、日本は個別に取るケースも多く見受けられること。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・よくゼミのメンバーや大学の国際交流サークルのメンバーと居酒屋や芋煮会、カラオケ、観光などのイベントに参加し、コミュニケーションをとっていた。
- ・日本人では英語を学びたい学生もいたため、その時々や人によって日本語をメインに話したり、英語をメインに話したり使い分けた。
- ・外出時に日本語を話すことを迫られる場面では、緊張やストレスを感じた。しかし、辞書などを駆使してコミュニケーションを積極的にとることに努めた。
- ・日常会話は徐々に慣れていったが、学会などに出た際に、日本語だけの発表があり、理解するのが難しく感じることはあった。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・日本へ行って2週間が経過したころから、環境に慣れてきたこともあり、お店での注文や学生同士の会話など簡単な日本語ができるようになっていったと感じた。
- ・ドイツに戻ったばかりの時は、特に感じなかったが、イギリスでの生活が長くなるにつれ、会話能力は低下していると感じる。しかし、リスニングは衰えていないと思う。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・ゼミ生や異文化交流サークルで友達を作り、日本語を学ぶきっかけができた。
- ・ヨーロッパへの留学や文化に興味を持つ日本人学生は多くいたため、そのような日本人と関わる機会が多かった。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・日本では、同じ修士生でも学年が違うだけで、敬語を使うのはドイツとは異なると思った。
- ・教授と学生の距離は日本のほうが近いと感じる。例えば、ドイツでは日本のような、教授を交えた飲み会などという機会はほとんどない。
- ・クラブ活動はドイツでもあるが、日本よりもカジュアルなもので、日本の部活のように時間の決まりや大会での目標といったほどの熱量はない。
- ・ドイツは授業が非常にインタラクティブで、ディスカッションの時間に授業の半分近くを割く。日本の座学中心の授業とは、違う。

D さん

(1997 年生まれ、大学 3 年 (2018 年 4 月~2019 年 3 月) のとき 1 年間日本へ留学。大学卒業後、3 ヶ月間美容外科で日本語を使用した事務職を経験したのち、総務会計系の業務を経験し、現在は、民間企業で電気開発や設計関係の仕事を韓国語と英語で行っている。)

インタビュー実施日：2024 年 5 月 12 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・中学 2 年生の頃に日本のドラマをテレビで見て、韓国にはないジャンルのドラマがあることに気づき、関心を持って日本のドラマをいろいろ見るようになったことがきっかけ。当時、ドラマを見ながら、日本語の簡単な挨拶を覚えた。
- ・中学、高校時代は趣味として日本のドラマや J ポップを鑑賞していたほか、日本語の授業があったため、自然と日本語に触れる機会が増えた。
- ・高校 3 年生のとき、塾の講師をしていた兄から、日本語に興味があることを日頃から見られていたため、大学で日本語学科に進学することを薦められた。
- ・大学に入り、本格的に日本語を勉強し始めた。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・留学するにあたって大学 1 年生で N3 を取得。
- ・教科書的な勉強がベースであった。
- ・授業数は、大学 1 年は週 4 回、大学 2 年は週 3 回程度
- ・大学 2 年のときにメンタリングを行っていたため、そこで日本語を話す機会があった。

(留学中)

- ・N2 を取得。
- ・アルバイトで接客の業務を経験し、実用的な日本語が身についたと感じた。アルバイトでもメモを取るなどして、仕事を覚えるだけでなく、日本語の語彙も多く覚えた。

(留学後)

- ・大学 4 年生で N1 を取得。
- ・留学後の大学 4 年生の 때가、勉強量は一番多かった。
- ・自身が学んだこと (学校の授業やアルバイトで経験したこと) を日常生活にどういかせるかを考えながら勉強するようになった。
- ・留学後、韓国に戻ってからも、日本語で話す会話中心の授業を受けたり、日本語の曲を頭で振り返りながらフレーズを確認したりした。
- ・卒業以来は、日本語を勉強する時間は減った。また、日本語を活かせるチャンスが少ない。

韓国では、仕事上、英語、中国語のニーズはあるが、日本語は無いと感じる。

- ・日本語ができると重宝されるのは美容外科など日本からの客が多い一部の仕事に限られる。大学卒業後、3ヶ月間、美容外科で事務として働いた際は、お客さんとの会話に日本語を使用する機会があった。医療専門用語を用いた説明が非常に難しかった。

- ・現在は、日本語に触れる機会は、電話やSNSで日本の友人等と連絡を取るくらいだが、それによって日本語力を維持している。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・日本語学科で第二外国語として学んでいる日本語を、実際に現地で学びたいと思ったから。

- ・もともとは留学の考えはなかったが、大学2年生のときに、日本語の先生に薦められて、学内の交換留学の面接を受けて通過した。

- ・東京経済大、松山大学と東北学院大学が協定校にあったが、東京では、日本人のみならず外国人がたくさんおり、松山では、なまりが強いと交換留学経験者の先輩の話を聞いたため、仙台が最も標準的な日本語に接することができると思った。また、日本から自身の大学に来ていた日本人学生（仲の良かった友人）に会えるというのも仙台を選んだ理由のひとつである。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・したいと思っている。

- ・日本語をもっと学ぶために、次年度、大学院進学を目指している。日本語の由来、言語と歴史の組み合わせについて学びたい。

- ・大学での研究職も可能性のひとつだとおもっており、授業もしてみたい。日本語を教える教育業界も視野に入れている。

- ・将来は韓国内ではなく、日本に来て学んだり、仕事をしたりしたい。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・日本の歴史に興味をもった。縄文、鎌倉、室町時代など、歴史の変遷に関心を持った。

- ・留学時は、ビジネスマナーにも関心があり、日本語を使用した接客対応も経験したが、韓国に戻った後は、日本語を使用したビジネスシーンが少ないため関心が薄れた。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・日常生活に慣れるため外に出るようにしていた。

- ・アルバイトやドラッグストアなどに行く時に日本語でコミュニケーションを取る機会が多かった。

- ・日本語で会話するにあたって緊張はしたが、話しかけてほしい、話したいという気持ちが

強かった。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・留学前は、簡単な日本語も聞き取れず、話すこともできなかったが、教科書的な勉強を積み重ねたことにより、アルバイト中に少しは簡単な日本語で接客対応ができた。

- ・留学中は飲食店でアルバイトをして、最初の3ヶ月ほどは説明がうまくできなかったが、慣れるにつれ、5ヶ月を越えてきた頃から接客ができるようになっていく実感がわき、6ヶ月が経過した頃には、教育する立場になって新人に対して日本語でルールを教えられるようになった。最初は、対応できないときは同僚などに助けてもらいながら学んでいった。

- ・留学後、美容外科での仕事を日本語で行った際、当初は専門用語への不安があった。また通訳というポジションが大変であると感じた。特に、韓国語の医療専門用語を日本語で日本人の患者に通訳することが大変だった。しかし、患者に対して日常会話などのサポートもしながら、ケアしたり、患者のいないときに同僚に説明方法などを聞いて、アドバイスを受けていたり、日本語のメモを取って説明の練習をしたりする努力をしたことで、無事に患者の治療を完遂で来た際には、日本語でサポートできた実感があった。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・大学の授業のクラスメイトやバイト先での飲み会などで友人を作った。

- ・国際交流課や留学生サークル主体のイベントにできるだけ参加し、SNSなどで連絡を取り合って、仲良くなるチャンスを作った。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・日本語の授業について、韓国は原理、原則に沿って勉強するため、思考力を試される授業があまりなかったが、日本では、最初に思考力を試すような問いかけがあり、学生の意見を尋ねた上で、答えを合わせるように原理を学ぶという授業展開であり、違いを感じた。これは、日本では留学生向けの授業であったため、授業が工夫されていたというバイアスはあるかもしれない。

- ・韓国は1限目、2時限目ということではなく、1時間授業は1単位、3時間授業は3単位という分け方で、時間割という概念がない。

- ・就職サポートの方法が違う。日本の方が、大学の教授が進路などの面倒を見てくれるイメージがある。韓国はあくまでも、授業や卒論の指導に限られている。また、教授と学生の飲み会や交流が日本の方が活発なイメージがある。部活動のような、先生と学生が密につながっている習慣が韓国には無い。

E さん

(1994 年生まれ、大学 4 年 (2018 年 4 月~2019 年 3 月) のとき 1 年間日本へ留学。現在は韓国の民間企業で電動工具の販売、広報を担当。)

インタビュー実施日：2024 年 6 月 4 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・ 中学 3 年、高校 2 年生など日本語の科目があったが、特に中学 3 年生の時に良い日本語の先生に出会ったのがきっかけである。
- ・ 中学 3 年から日本語を勉強にするにつれ、日本のドラマも見られるようになり、日本の文化に対する良いイメージを持つようになった。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・ 中・高で日本語の基本的な読み方を教わったが、大学 2~3 年生では、本格的に文法などを勉強した。特に大学 2~3 年生の時は、自身の所属大学に来た日本人学生に韓国語を教えるメンタリングの活動を行い、会話中心の勉強ができた。メンタリングの前は、教科書ベースの勉強であったが、メンタリングを経て、会話中心に学習スタイルが変わった。
- ・ メンタリングを行った大学 3 年と留学していた大学 4 年の頃がいちばん日本語を話す機会があった。
- ・ 授業数は、週 2、3 回程度でうち 1 回は会話の授業であった。

(留学中)

- ・ 留学中に N2 を取得した。

(留学後)

- ・ 留学後、卒業までの時期や仕事を始めてからは日本語を話したり、使ったりする機会は減った。
- ・ 大学卒業後、遊園地でアルバイトをしていた時、日本語を使う機会があった。日本人観光客への対応で、自身が日本語を話せることが同僚に知られていたため、積極的に日本語対応を任せてもらった。
- ・ 同じく大学卒業後、韓国の経団 (経済) 連が主催する日本で働くためのセミナーを 3 か月 (2021/6~9 月) 受講した。
- ・ 現在は、2022 年から電動工具販売会社で電動ドリルを PR、販売する仕事を行っており、基本的には韓国語だが、時々日本語を使うこともある。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・学生のうちに他の国で長期間住みたいという思いがあり、日本語を学んできたため、日本へ留学したいと思った。
- ・自身のまわりで東北学院大学に交換留学した人が多く、また、メンタリングなどで東北学院大学から来た日本人学生もおり、友人も仙台に住んでいたことも理由の一つ。
- ・仙台の人は、なまりが少ない印象があり、標準的な日本語を学べると思った。
- ・東京や大阪だと韓国人や外国人も多いため、日本語の学びにはならないと思った。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・日本語を使って仕事はしたいが、なかなか日本語を話す機会や需要が韓国内ではない。
- ・日本でというよりは韓国で働きたい思いもあり、今は現状の仕事を韓国で続けていきたいと思っている。
- ・言語というよりは、サービス系という職種にも満足している部分もあるため、日本語を使用しての仕事を希望する気持ちはそこまで大きくはない。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・日本の教育制度や慣行に興味を持った。また、日本への留学を経験して、日本で学んだ知識を韓国でも誰かに伝えたいという気持ちが強くなった。

6..留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・積極的に外出していた。
- ・誰かと日本語で話すこと自体に緊張は無く、友人などとは積極的に話していたが、お店の人などとはあまり話す機会がなかった。
- ・大学主催の日本語ボランティアやサークルに参加し、日本人とコミュニケーションを取る機会を積極的に求めた。また、そこで学んだことは、メモを取ったり、ノートに残し、復習したりした。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があつたか（機会は増えたか）。

- ・留学して、2～3か月が経ったころ、漢字などが自然と読めるようになっていることを感じた。また、日本語で会話をすることにあまり抵抗がなくなった。
- ・留学が終了し、韓国に戻った後は、単語などを忘れてしまったと実感することもある。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・授業や言語交換サークルなど、大学内で積極的に友人を作った。
- ・日本人の留学生ボランティアが主催するイベントに参加し、友人を作った。

- ・その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・授業について、日本の留学先の大学は土曜日にも授業があること。

- ・サークルの充実度、やサークル数については、韓国よりも日本の方が多く感じた。

ただし、大学内のイベントの活発さは、韓国の方が強いかもしれない。韓国では学科ごとで出し物や出店を出したりする。

- ・先生と生徒の距離感が日本は近いと感じる。ゼミの文化や飲み会も韓国にはあまりない。

F さん

(1997 年生まれ、大学 4 年 (2019 年 4 月~2020 年 3 月) のとき 1 年間日本へ留学。現在は韓国で就職活動中。)

インタビュー実施日：2024 年 5 月 20 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・小学校 6 年生頃から日本のアニメに興味を持ったことがきっかけである。韓国では吹替版のリリースが遅く、早く次の作品を見たいとの思いから、日本語版でアニメを見るようになった。
- ・中学校、高校で第 2 外国語として日本語（選択肢は日本語か中国語）を選択。その後、大学では日本語学科に進学した。高校のころからは、文法など本格的に学び始めた。
- ・中学か高校時代に観光で日本を一度訪れたことがあり、日本の雰囲気が良いなと感じた。また、当時は将来日本で働いてみたいとも思った。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・専攻が日本語だったこともあり、大学時代は、1~3 年まで週に約 3 回日本語の授業を受けた。
- ・大学入学当初は留学の予定は無かったが、大学 3 年生のメンタリング（韓国の自身の大学に來た留学生の学生生活をサポートする活動）を経験し、自身も日本へ行きたくなった。
- ・大学 3~4 年生（メンタリングと留学時）の頃が一番日本語に触れる機会が多かった。
- ・大学 3 年で N2 を取って日本に來た。大学を卒業し、仕事を始めてから N1 を取った。
- ・留学前は、文法や漢字中心の教科書的な学習スタイルであったが、留学した頃から会話中心の勉強になった。

(留学後)

- ・大学卒業後、日本と提携のある物流系の会社に入り、日本の物流技術の情報交換や郵送物の予約などの業務を日本語で行ない、また、日本語の文書を韓国語へ翻訳する業務等を行なった。(2021 年 1 月~2023 年 3 月まで)
- ・現在は、Platform, e-commerce 系列（ネット上での物流関係）の仕事を探し、就活をしているが、特に日本語での仕事にこだわっているわけではない。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・日本語を第 2 外国語として学んでいたため。
- ・留学先としては、東京経済大学、松山大学、東北学院大学とあったが、東北学院大学の受

入枠が多かったのも、いちばん留学できる可能性が高いと考えたから。

- ・他の地域と比べて、生活費が安かったこと、メンタリングで担当した日本人学生の友達がいたことも影響した。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・せっかく勉強してきた言語であり、強みでもあるため、チャンスがあれば使いたい。

ただし、現在は、日本語を中心としてというよりは、職種で仕事を探しているため、韓国語や英語のみを使う仕事でも良いと思っている。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・マナーに興味を持った。例えば、エレベーターの乗り降り時にボタンを押してあげるという行為は、日本人の親切心を表している行為のように感じ、こういった親切な気持ちが日本人は特に強いと感じる。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・積極的に外出していた。

- ・お店等で注文するときなども躊躇すること無く、日本語は話していた。

- ・アルバイトを韓国料理屋と衣料品店で経験し、韓国料理屋では接客とレジ、衣料品店はバックヤードの仕事であったが、店員同士のコミュニケーションは日本語であったため、日本語を話す機会に恵まれた。最初はコミュニケーションが大変であったが、教えてもらったりミスを重ねたりする中で覚えていった。1年間の留学が終盤に入ったころには、アルバイトでも日本語を八割は理解できた印象がある。

- ・アルバイトは週2、3回行っており、仕事の流れや反省点はメモを取り、覚えた。

- ・休みの日も友達や1人旅行など、外に出て日本人とコミュニケーションを取る機会が多かった。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・大学3年生のメンタリングと4年生の留学時に一気に語学力が伸びた感覚があった。身のまわりが日本語に溢れていて、自身も話すしかない環境に入ったからだと思う。

- ・現在は、日本語でメッセージを送ったり、SNSで日本語のインフルエンサーの動画見たりはするが、日本語を話す機会は少ない。

- ・大学2年頃までは正しい文法を意識しながら日本語を話す機会が多かったが、メンタリングや留学時に日常会話を経験してからは、無意識に正しい文法で話せるようになっていく感じがした。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・大学の授業やサークル、バイト先、言語交換アプリなどで友人を作った。
- ・大学の留学生交流イベントなどでも友達ができた。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・日本だと授業終わりにレポートの提出などがあるが、韓国にはあまりない。
- ・韓国だとゼミの文化がない。卒論指導は教員との1対1が普通で、ゼミ生同士で意見を交わしたり、飲み会をやったりという日本特有の教員と学生の距離の近さは感じられない。
- ・韓国の授業は1時間、2時間、3時間と時間制で分けられているところも日本とは違うところと感じる。

G さん

(1999 年生まれ、大学 2 年 (2019 年 10 月~2020 年 3 月) のとき、半年間ドイツへ留学。
(コロナ禍の影響で 1 年の予定が半年間に。) ドイツの大学院を目指すために勉強 (独学)
2024 年 10 月秋に留学予定。)

インタビュー実施日：2024 年 6 月 9 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

・もともとドイツの歴史に興味があり、大学で第 2 外国語を選択するとなったらドイツ語を選択すると決めていた。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

・大学入ってすぐに留学したいと思っていた。大学 1 年生は週 1 コマの授業と独学で学んだ。

・特に大学 1 年生後期から本格的独学と留学のための準備を始めた。単語、文法、リスニング、リーディングを中心にテキストベースで勉強を行っていた。

・大学側から、留学のために独検 3 級を取ってほしいと言われたため、大学 2 年生のはじめ頃に独検 3 級を取った。

・大学 2 年生頃には CEFR の B1 くらいあったという感覚がある。ただし、会話力はそこまでは無かったと思う。留学前はドイツ語で会話する機会が無かった。

(留学中)

・大学 2 年生の後期にトリア大学へ留学。

・「留学生のためのドイツ語」の授業は受講任意であったため、敢えて取らなかった。その代わり、タンデム (キャンパス内のカフェ等に言語交換を希望する学生同士が集まって単語や文法、会話学習を行う) に週 1 回は参加した。

・自身の所属が歴史学科であったこともあり、言語系というよりは、ドイツ語であっても歴史学や政治学の授業も多く受講していた。所属大学での単位互換なども考え、授業の受講については所属大学の教員などとも相談して受講した。ドイツ語の授業をたくさん取ったとしても単位互換できない可能性もあり、あまりドイツ語の授業は受講しなかった。日本の歴史や文化の授業ということもあり、授業を受けていく中で繰り返し使われる表現や自身の持つ知識を元に、授業が理解できるようになっていき、学期が終わる時には 8 割程度は理解できていたという感覚があった。

・留学中は、より実践的なドイツ語表現であったり、スピーキング力、リスニング力が養われたりしたと感じた。

(留学後)

- ・帰国後は、ドイツ語学習は、すっかりやめてしまったが、会話力に関しては、大学時代は、留学生等との交流機会もあり、維持できていたと感じる。しかし、大学卒業後は、一気にドイツ語に触れる機会が減り、感覚的には CEFR の A1～A2 レベルまで落ちたと感じる。言語は、使わないと劣っていくという感覚があり、特に読みはできても話すことができない。
- ・現在は IELTS の勉強をしており、2024 年 6 月には 7.0 を取得。ドイツの大学の修士課程への出願のためであるが、仮にドイツ以外の留学先を選択肢として考える場合も考慮し、ドイツ語では無く、英語の試験を受験している。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・ドイツ語を第二外国語として選択したためドイツに留学したいと思った。
- ・ドイツの歴史に興味があったことに加え、ルクセンブルクのマルチリンガルな環境に興味があったことは、トリアを選んだ理由でもある。
- ・協定のあった中でトリアは総合大学で、ルートヴィヒス・ハーフェンは経済のみであったため、自身が歴史学科であることを考えるとトリア大学が適していると感じた。
- ・トリア大学では、単位互換も考慮し、日本学科、歴史学科、政治学科を専門として授業を受講した。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・外国語を使って仕事をしてみたいが、外国語は能力プラスアルファの道具にすぎないという考えがある。
- ・具体的な職種までは考えていないが、今後ドイツに留学したら、現地で生活する中で詳細を考えていきたい。ドイツはインターンも盛んなので、そういう経験も留学中にしてみたい。
- ・ぼんやりとは、ドイツにある日系企業や現地駐在員向けのサポート業務でサービスやコミュニケーションを取る仕事を考えている。
- ・博をつけるという意味で修士を取得した後、20 代後半くらいまではドイツや外国で働いてみたい。医療、福祉面や将来の人生設計を考えると 30 代には日本に戻って仕事をしていたい。移住したいというわけでは無く、日本人として海外の生活を経験したいという思いが強い。ただし、ドイツでの大学院を修了して日本に帰り、外国語を使って仕事をするというのも選択肢としてはありだと考えている。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・文化に興味をもった。例えば、食に対する考え方が日本とドイツで全く違う。ドイツは日本ほど健康を意識した食事はしておらず、お腹を満たすための食事という印象がある。しかし、健康面は運動などで補っており、健康を全く意識していないというわけではないと感じ

た。食文化をあまり重視していないイメージは持った。

- ・お酒に対するこだわりがドイツは強いと感じた。飲むときの文化や、地方によってさまざまな銘柄、種類があることから、お酒は日本人以上にドイツ人にとって身近な存在であると感じる。

- ・教育面では、ドイツ政府は大学教育にお金をかけていて、大学生への経済的支援が充実している印象を受けた。また、年齢にあまりとらわれず、大学生としていられるというのも日本とは違う良さであると思う。

- ・一方で、小学校 4 年生の時点で将来のだいたいの進路が決まるというシビアな制度があり、貧富の格差は日本以上に大きいと感じる。ヨーロッパの格差社会というのは、良いところも悪いところもあると感じた。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・外出してコミュニケーションを取る機会は多かった。ドイツ人というよりは、日本人や他の国の留学生と出かける方が多かった。出先でドイツ語を使う機会はたくさんあった。

- ・観光地に行くと、店の人などは英語で話しかけてくるため、ドイツ語を話す機会は少なかったかもしれない。

- ・お店や買い物のときは、定型的なドイツ語を話すことが多いので、ためらいはなく、話すこと自体は緊張しなかった。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・ドイツに着いて、1 週間後くらいから、ドイツ語で会話できるという感覚を感じ始めた。日常生活やお店での注文、友人とのテキストメッセージ、寮の管理人との会話など積極的にコミュニケーションを取る機会を作った。

- ・留学して 1 ヶ月くらいが経つと、駅の電車のアナウンスなどもかなり細かく聞き取れるようになっていた。これは、まわりの留学生も含めて同じような感じであった。日常生活に慣れてきたという部分も大きいと思う。台湾にも留学したが、中国語の習得についても同じような感覚であった。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・タンデム、飲み会の場、大学の講義等のディスカッションの場で友人を作った。

- ・また、授業などを通じてほかの国の留学生の友人もできた。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・ドイツの大学は学生の年齢層のばらつきがあること。

- ・ドイツの大学の授業は日本に比べてディスカッションの多さが圧倒的に多いこと。

- ・ドイツの大学生は、アルバイトをやっている学生、バイトに追われている学生が少ない印象を受けた。
- ・ドイツの大学の留学生の多さや国際交流の盛んなところは、地方都市だとしても活発であると感じた。その多様さもあり、地域交流のしやすさもあった。
- ・ドイツは、日本と違って生活費があまりかからないうえ、留学生（特に日本人学生）に対するサポートの手厚さは日本学科のあるトリア大学ならではだと感じた。
- ・ドイツは日本のようなサークルは無く、活動しているのは個人に集まったサッカーグループなど有志によるものであった。
- ・ゼミという文化がないため、ゼミの飲み会なども無い。
- ・時間割は1コマ2時間と決まっていた。
- ・エラスムスプロジェクト（ECTSの単位によって単位互換。）があることは、日本との違いであると感じた。

H さん

(1997 年生まれ、大学 3 年 (2018 年 4 月～2019 年 3 月) のとき、1 年間ドイツへ留学。
2020 年大学卒業後、IT 企業で 2 年→2022 年 8 月から不動産会社で働く。将来は海外の日本語学校で日本語の先生をしたいという夢も。)

インタビュー実施日：2024 年 6 月 13 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・大学へ入学するときから、留学してみたいと思っていた。
- ・大学入学時に、第 2 外国語の選択肢が独仏韓中とある中で、ヨーロッパに行きたい、フランス語は難しいという話を聞いたため、英語の延長という感覚でドイツ語を選択した。
- ・ドイツ語の勉強は大学入ってから始めた。
- ・歴史や文化など特にもともと興味があったわけではない。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・大学 1 年は週 4 コマ。大学 2 年も週 4 コマ。
- ・留学前のドイツ語の授業は、文法や和訳重視。会話も教科書的なものであった。

(留学中)

- ・大学 3 年の春から 1 年間トリア大学に留学。
- ・所属は日本語学科にあった。
- ・日本語教育を専門としていたこともあり、現地で日本語学科の授業に入って、授業を受けた。日本文化系の授業はドイツ語で学んだ。日本語教育系の授業はドイツ語と日本語と両方あった。
- ・留学中は単語やイディオムを学びつつ、実践の機会が多かったため、会話中心であった。(タンデムパートナーと放課後や空きコマで頻繁に会話する機会があった。)

(留学後)

- ・大学 4 年は、ゼミでドイツ語に触れる機会あり。
- ・留学後は、ゼミでも文章和訳やリーディング中心。ここでも会話機会は減少した。
- ・大学卒業後は、留学時のドイツの友達と連絡を取るくらいで、ドイツ語の勉強などはしていない。
- ・留学前に独検 3 級を取得した。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・もともと留学自体にあこがれを持っていた。
- ・せっかく専攻しているドイツ語を学びに留学しようと考えた時に、ドイツの協定大学は2つあり（トリア大学、ラインマイン大学）、ラインマイン大学は英語の授業も多いと聞いたため、ドイツ語で授業を受けられるトリア大学にした。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・仕事をしてみたいが、現実的ではなく、その気持ちは、年々薄れてきている。
- ・もともとはドイツで日本語を教えたかった。
- ・インターンやワーホリも気になるが、具体的には考えていない。
- ・老後にドイツなどヨーロッパ圏に過ごせたらいいなという程度に思ったりはする。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか（文化やマナーなど）。

- ・デポジット制度（ペットボトル）、ものを大切にする文化。
- ・ビールが安い。ドイツ人のお酒に対するこだわりの強さ。
- ・教育制度がドイツの方がいいと思った。

大学が無料であったり、就学中も途中で専攻の変更が可能である融通さがあったり、年齢にこだわらずに学べたりする。卒業や将来に不利に働かないため、学生は大学生活を学びに集中できるし、多くのことを若い内に経験できると感じた。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・積極的に外へ出てコミュニケーションを取っていた。
- ・日本語学科でのイベントが多く、飲み会などで積極的にドイツ語を使って交流した。月1回程度のスタンディッシュ（日本語学科のOBや新入生や日本人学生、先生などが集まる飲み会）に参加していた。
- ・ドイツ語を話す際に緊張することはなかった。むしろ、お互いに翻訳ツールやジェスチャーを交えて、なんとか意思を伝えようという気が強かったため、積極的に接していた。
- ・エラスムスの学生とは英語で話したが、基本的にドイツ語で話して生活していた。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・半年ごとにあるレベル分けテストでレベルが上がったとき、リーディング、リスニング、スピーキングと総合的にレベルアップしたと感じた。
- ・留学前の3級を取得したときは、リーディング、リスニングのみではあるが、スキルアッ

プを実感した。

- ・留学中は、だいたい2か月くらい経って、聞き取り、会話もできるようになってきたと感じた。
- ・ドイツ語ができて英語ができないという実感もわかる。文法など順序が違ったり、英単語がすぐに思いつかなかったりということはある。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・タンデム、授業、スタンディッシュに参加して作った。
- ・授業や休み時間でほかの国の留学生とも仲良くなれた。
- ・現地の国際交流課主催の小旅行などに参加した。
- ・ドイツ人学生のチューターが旅行などを案内してくれたので、チューターと関わる機会もあった。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・インプット・アウトプットの比率がちがう。日本だとインプット（教科書学習、文法、リーディング）的な授業が多いが、ドイツの授業はアウトプットの機会が多かった。前半にインプットの内容をやったのち、後半は会話などアトラクティブな授業展開であった。
- ・学生も質問を頻繁にするなど積極的な学生が多い。授業自体にぎやかな雰囲気があった。
- ・ディスカッションの多さや思考力、想像力を試すような授業というのは日本にはないと感じる。
- ・アルバイトをしている学生がドイツでは少ないと感じた。
- ・ドイツの大学ではサークルはあまりなく、大学祭もほぼない印象を受けた。
- ・ドイツの大学はゼミもあるが、そこまでプライベートな付き合いはないと感じた。

I さん

(1998 年生まれ、大学 3 年 (2019 年 4 月～2020 年 3 月) のとき、1 年間ドイツへ留学。
2021 年大学卒業後、仙台市役所で広報関係の仕事)
インタビュー実施日：2024 年 6 月 23 日

1.なぜその言語を学ぼうと思ったか。

- ・大学に入って第 2 外国語の選択をする必要があり、全く触れたことの無い言語を学びたいと思った。
- ・中学生の頃から大学に入ったら長期で留学してみたいと思っていた。
- ・大学 1 年の最初のオリエンテーション期間での言語紹介で、ドイツ語に興味を持った。ドイツ語は、単語なども全く知らなかったが、英語と似ている部分もありそうと感じ、学びやすそうと思い、興味を持った。
- ・1 年という長期で留学できる大学を志望していた。ドイツ語の選択肢が無ければ、英語圏など他の言語、他の地域へ留学していたかもしれない。

2.留学前・後にその言語をどれくらい勉強したか。

(留学前)

- ・大学 1 年は週 4 コマ (文法 3 コマ、コミュニケーション 1 コマ)。大学 2 年は週 5 コマ (文法 3 コマとコミュニケーション 1 コマに加え、文献購読を 1 コマ受講)。教科書的な一方向の座学ベースの授業であった。
- ・大学 2 年生で独検 3 級を取得。

(留学中)

- ・大学 3 年生の春から (2019 年 4 月～2020 年 2 月) トリア大学に交換留学。
- ・留学中は、留学生向けのドイツ語の授業や文法の授業であっても先生やクラスの人同士でのインタラクティブが多い授業が中心となった。
- ・留学生向けのドイツ語の授業は、英語とドイツ語両方で展開されていた。(被験者は当初一番下のレベルのクラス)
- ・2 学期で中級クラスに上がり、基本的にドイツ語で授業が展開された。
- ・日本語学科では、ドイツ人向けの日本語学科の生徒が受ける授業があり、日本の文化や歴史をドイツ語で学んだ。最初は全く授業スピードについて行けなかった。背景知識として持っている日本の知識をベースに、予習と復習で補い、授業についていった。
- ・授業中の質疑応答の多さは、日本の授業と全く雰囲気が違うものだった。
- ・タンデムも積極的にやっていた。日本語学科の学生が主催するイベントに積極的に出て、タンデムパートナーを見つけた。

(留学後)

- ・留学後、大学 4 年で卒論のためにドイツ語の文献やドイツ政府の HP を読む機会はあった。卒論では、日本とドイツの子育て制度の違いを研究した。
- ・他方、コロナ禍もあって留学生がいないということもあり、ドイツ語を使用した会話の機会が全くなかった。
- ・仕事を始めてからは、文法も含めて全くドイツ語に触れる機会は無くなった。

3.なぜそこに留学しようと思ったか。

- ・春(3月)からの留学開始に対応している協定大学がトリア大学しか無かった。日本の所属大学での卒業のことを考えて、また 1 年間で行きたかったということもあり、選択肢がトリア大学となった。
- ・大学に入ってから英語圏に行くかドイツか迷ったが、ドイツは移民なども多く、異文化にも触れられると思い、ドイツへ留学することにした。

4.将来その言語を使用して仕事をしてみたいか。

- ・思っていない。
- ・留学前は思っていたが、留学してみて仕事で使えるレベルのドイツ語習得は難しいと思った
- ・しかし、言語に限らず、国際交流的な仕事はしてみたいと思っている。
- ・現所属の市役所では、交流企画課があり、そこにはいろいろな国の職員がいるため、配属になれば国際交流ができるかもしれないが、人気のある部署であり、希望通りに異動できるかはわからない。同部署では、仙台市に來ている外国人の対応を行なっている。
- ・国内(できれば東北地方)で国際交流ができる機会があれば仕事をしてみたい。
- ・海外は旅行で行ければ良い程度で現在は考えている。
- ・現在の仕事(仙台市役所職員)をずっと続けるつもりは無いが、将来的な明確なプランは無い。

5.語学学習以外で学んだこと、興味を持ったことはあるか(文化やマナーなど)。

- ・大学生のライフプランの組み立て方が日本とドイツで全然違うこと。例えば、ドイツでは大学 4 年間でストレートに卒業という考えが基本的に無いように思える。大学 4 年時に、研究テーマを変えるなど、大きく路線変更をする人もいることに驚いた。
- ・ドイツでは日本と違って新卒の縛りが無く、卒業したらすぐに就職という意識も無いよう

に見える。むしろ、就活では、経験の豊かさや勉強してきた幅の広さを求められたりするため、かえって回り道をしていた方が有利に働くこともあるとドイツ人の学生から聞いた。

- ・大学の授業料が無料であったり低額であったりと、学生が勉強しやすい環境があることを感じた。

- ・仕事を始めてからの働き方の違いも感じ、ワークライフバランスの充実度、特にライフに割ける時間がドイツはかなり多いという印象を受ける。

6.留学中、休日は外に出ていたか出ていなかったか。

- ・積極的に外に出てコミュニケーションを取っていた。

- ・大学側の国際交流課主催のオリエンテーション期間や夏期休暇期間の遠足旅行の場でドイツ語を話した。旅行はドイツ人学生のチューターが仕切ってくれたため、ドイツ語に触れる機会があった。

- ・学期中は、タンデムパートナーと話したり、週末旅行に出かけたときにドイツ語を話したりしたが、日常生活では、1 人でお店に出かけたときに少しドイツ語を話す程度であった。

- ・ドイツ語を話すことについて、ドイツ語のできる友人の輪に入って話すときは、会話中の緊張はずっとあった。会話の中で重要な部分がどこなのかを拾うのが難しかった。

- ・逆に店の人への対応は、定型的なものが多く、そこまで緊張しなかった。

7.その言語ができたり、話せるようになったりした実感があったか（機会は増えたか）。

- ・留学中、半年くらい経ってから、日常的な会話や電車などのアナウンスなどが聞き取れるようになってきたと感じた。

- ・留学前のドイツ語検定 3 級を取得したときは、リーディング、文法、リスニングができるようになっていないと実感した。

- ・現在、特に仕事を始めてからは、ドイツ語を忘れていく感覚もある。単語が思い出せないということがあり、ドイツ語力が落ちたことを実感している。

- ・今後は趣味の範囲でもう一度ドイツ語を勉強したいし、まずは読み書き程度から復習したい。

8.現地でどのようにして友達を作ったか。

- ・トリア大学は全体の 1 割くらいが留学生という印象で、授業などで留学生同士仲良くなった。

- ・日本語学科のドイツ人学生とは授業、タンデム、スタンディッシュ等ですぐに仲良くなった。

- ・旅行は日本人学生同士、近場で遊ぶときは日本学科のドイツ人学生と交流が多かった。

その他

○所属大学と留学先の大学で違うなと思った点（授業面/生活面）

- ・ドイツは、先生とのコミュニケーションが活発で、留学生向けの授業に限らず、現地学生向けの授業でもそうであった。遠慮せずに多くの質問がでたり、リアクション活発であったりする。双方向的な授業の印象が強い。
- ・学生が生活しやすいというのはあり、学生証があれば市バス、電車も一部無料というのはありがたいと感じた。
- ・アルバイトの文化の違いを感じた。日本のように、アルバイトを週 5 日も 6 日も行なっているという学生はほとんど見られない。
- ・サークル文化は日本特有のものであると感じた。
- ・ドイツ人の先生と飲みに行く機会もあったが、留学生向けの授業であったからかもしれない。日本のゼミ飲み会のような風習は一般的には無く、公私が分けられている感じがした。
- ・時間割ベースの授業展開は日本と一緒であった。
- ・サポーター制度の有無の違いがあり、トリア大学は留学生が多かったため、日本人学生は日本語学科の学生に生活面の助けを受けられたが、他の国の留学生はサポートが無かったため大変そうであった。

英国の大学における男女共同参画推進、
STEMM 分野の女性教員・研究者・女子学生を
増やすための方策

ロンドン研究連絡センター

宮浦 由衣

1. はじめに

大学においてダイバーシティ&インクルージョン（以下、「D&I」と略記。）を推進するためにはどうすればよいのだろうか。森朋子は、「ダイバーシティ&インクルージョンとは、個々人が持つ要素の多様性（ダイバーシティ）を活かすことにより、組織全体の成長・発展を推進すること（インクルージョン）である。」としたうえで、「大学における構成員としてのダイバーシティの要素には、年齢、人種・民族・国籍、ジェンダー、障害の有無、出身地、性別、性的指向等、生まれながらにして持っている要素のほか、教育歴、趣味、服装、未婚・既婚の別、所属組織、就業形態、収入、習慣、宗教活動の「行動・経験」に関わる要素、価値観、ライフスタイル、思想、方針等「考え方」に関わる要素などがある。」と述べている[1]。この実務研修報告書では、特にダイバーシティの要素の中のジェンダーに焦点をあて、英国の大学の男女共同参画の具体例や、科学・技術・工学・数学・医学（Science, Technology, Engineering, Mathematics, Medicine、以下STEMMと略記）分野の女性教員、研究者、女子学生を増やすための方策について調査・検討した結果を報告する。

筆者がこの問いを立てるに至った契機は、2022年に、筆者が所属する東京科学大学（以下、「科学大」と略記）の、D&I推進のためのプロジェクトチームの一員になったことである。プロジェクトチームは、大学全構成員に向けたアンケートを作成、アンケート実施、内容分析、執行部への提言作成、執行部へ報告、という活動を行った。この活動を通し、D&Iを自分事として捉える重要性和、D&Iが仕事でより良い成果を出すために有効であるということを知った。また、筆者は2023年4月からの日本学術振興会（Japan Society for the Promotion of Science、以下JSPSと略記）東京本部での勤務を通じ、若手研究者向け国際シンポジウムの参加研究者を選考する際に、各国の主催者である研究助成機関が、採択者のジェンダーバランスを気にかけ、シンポジウム開催会場に託児所の手配をする配慮などを行っていることを知った。一方、若手研究者が数日間にわたる海外開催シンポジウムに参加したくとも、家庭運営との両立が難しく、参加を依頼しても断わられることがあった。さらに、筆者は2024年4月からのJSPSロンドン研究連絡センターでの勤務を通じて、英国は日本よりも理工系学生や研究者の女性比率が高いこと、高等教育および研究におけるジェンダー平等を支援し変革するため、Advance HEという、高等教育機関の会員が主導する高等教育機関のための慈善団体によって運営されている、アテナ・スワン憲章（Athena Swan、以下ASと略記）が使用されていることを知った。英国のASは、STEMMにおける女性のキャリアアップへのコミットメントを奨励し、評価するために2005年に設立された枠組みである[2]。ASには、STEMMに加えて2015年からは芸術、人文科学、社会科学、ビジネス、法律（Arts, Humanities, Social Sciences, Business and Law、AHSSBL）が追加された。現在、女性に影響を与える昇進の障壁の縮小だけでなく、より広範な男女平等に取り組むために世界中で使用されている。Advance HEのメンバーは、男女平等の取り組みを認定する機関および部門のASの賞（金、銀、銅の3つ）に応募できる。AS支持者の93%は、ASが大学や研究所のジェンダー問題に良い影響を与えたと考えている。審査側から一律の評価指標、数値目標が課されることはなく、機関の現状、自己評価に基づいた達成目標を設定できるものとなっている。ASの賞の期間は5年間である[3]。

なお、日本の国立大学における男女共同参画の数値目標について、国立大学協会は、「国立大学全体として、2025年までに女性教員比率を24%以上に引き上げるとの達成目標を設定」し、「2025年までに総合大学は24%以上、理工系大学は14%以上、文科系・医科系・教育系大学は31%以上を目指すこととする。学長・理事・副学長については20%以上、大学の意思決定機関等は20%以上、教授は20%以上、准教授は30%以上、課長相当職以上は25%以上と、職階ごとに、2025年までに女性が占める割合の目標値を設定する。」と示している[4]。また、「目標達成のために大学が取り組むべき事項」として、「事項1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大、事項2. 女性教員・研究者・女子学生の増加、事項3. 就業環境の整備・充実、事項4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消」を示している。

また昨今、日本の大学において、理工系学部への女子学生を増やす取り組みとして「女子枠」を導入することが増えている。例えば科学大は、D&Iを実現するための一歩として、2024年度4月入学の学士課程の総合型選抜および学校推薦型選抜に女子枠¹を設置した。2024年度入試において女子枠を実施した日本の大学は、計33大学²である。筆者は、2022年に女子枠設置に際する学生向けの学内説明会運営に携わり、女子枠の設置に対して、学内外から様々な意見があることを知った。英国の大学には、女子枠は設置されていないようだが、英国ではどのようにSTEMM分野の女性教員、研究者、女子学生を増やしているのだろうか。

続いて、日英の教員、研究者、学生の女性比率を確認する。

1-1. 日英の教員、研究者、学生の女性比率

(1) 特性別区分による女性教員比率

一般社団法人 国立大学協会によると、2023年5月1日現在の日本の国立大学全体の女性教員比率は、19.3%。特性別区分ごとに女性教員比率をみると、総合大学19.2%、理工系大学12.7%、文科系・医科系・教育系大学26.1%である[5]。一方、英国における2022/2023の大学におけるコストセンタ一別の教員・研究員の男女比は、高等教育統計局（Higher Education Statistics Agency、以下「HESA」と略記）のデータ[6]によれば、表1の通りである。理工系学部である生物、数学、物理学の女性比率が37%、エンジニアリング&テクノロジーの女性比率が23%となっている。なお、英国は実質的にほぼすべての大学が国立大学³である。

¹ 東京科学大学ウェブサイト：新しい総合型・学校推薦型選抜（一般枠・女子枠）をご検討の方へ（2024年11月04日アクセス）

<https://admissions.titech.ac.jp/admissions/admission/admission/new-exams>

² 朝日新聞 Think キャンパスウェブサイト：大学入試の女子枠は「男性への逆差別」か？ 実施の40大学が語る「反応」と「課題」（2025年1月21日アクセス）

<https://www.asahi.com/thinkcampus/article-110453/>

³ 文部科学省「諸外国の大学の法的位置について」https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/03062701/002/016.pdf

アカデミックイヤー2014/15 から 2022/23

コストセンターグループ	女性	男性	合計	女性／合計
経営学・ビジネス学	9,490	11,255	20,745	46%
農学、林学、獣医学	1,825	1,295	3,120	58%
建築・計画	2,165	3,230	5,395	40%
生物・数学・物理科学	12,805	21,470	34,275	37%
デザイン、クリエイティブ、舞台芸術	9,710	9,820	19,530	50%
教育学	8,870	5,435	14,305	62%
エンジニアリング&テクノロジー	6,980	22,920	29,900	23%
人文科学・言語学・考古学	9,930	8,210	18,140	55%
医・歯・健康	36,580	22,060	58,640	62%
その他のサービス	2,555	1,950	4,505	57%
社会科学	15,630	15,650	31,280	50%

表1 コストセンターグループ別の男女別教員・研究員数 (HESA データをもとに筆者加工)

(2) 学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等に占める女性比率

一般社団法人国立大学協会によると、2023 年 5 月 1 日現在の日本の国立大学全体の学長、理事、副学長の合計の女性比率は 15.5%。また、大学の意思決定機関等における女性比率は、14.3%である[5]。2023 年 2 月 16 日時点で、日本の国公立大学長 782 人のうち、女性は約 14%の 109 人である[7]。一方、英国の学長や副学長の職に就いている女性は 17%、2013/14 年度では、166 機関のうち 29 機関の 17%が、女性が学長職についていた[8]。

(3) 教授等に占める女性比率

一般社団法人国立大学協会によると、2023 年 5 月 1 日現在の日本の国立大学全体の教授の女性比率は 12.0%。また、准教授の女性比率は 19.1%である[5]。一方、表 2 の通り、英国の高等教育機関における 2022/23 の教授の女性比率は 31%、その他シニアアカデミックスタッフの女性比率は 42%となっている[9]。

アカデミックイヤー2022/23

	教授	その他のシニアアカデミック	その他の有期雇用契約社員	合計
女性	7,510	2,740	106,295	116,540
男性	16,895	3,730	102,665	123,290
その他	10	5	230	245
わからない	20	5	315	340
合計	24,430	6,480	209,510	240,420
女性/合計	31%	42%	51%	48%

表2 非典型を除く個人特性別教職員 (HESA データをもとに筆者加工)

(4) 日英の大学における学生男女比

令和6年（2024年）12月18日に発表された令和6年度学校基本調査（確定値）によると、我が国の大学学部の女子学生は、120万6千人で過去最多、また学部学生に占める女子学生の割合は、45.9%で過去最高となった[10]。一方、英国での高等教育機関全体における女子学生の割合は、表4に示す通り、2018/19から2022/23年度まで毎年57%と、過半数を上回る状況が続いている[11]。

アカデミックイヤー2018/19から2022/23

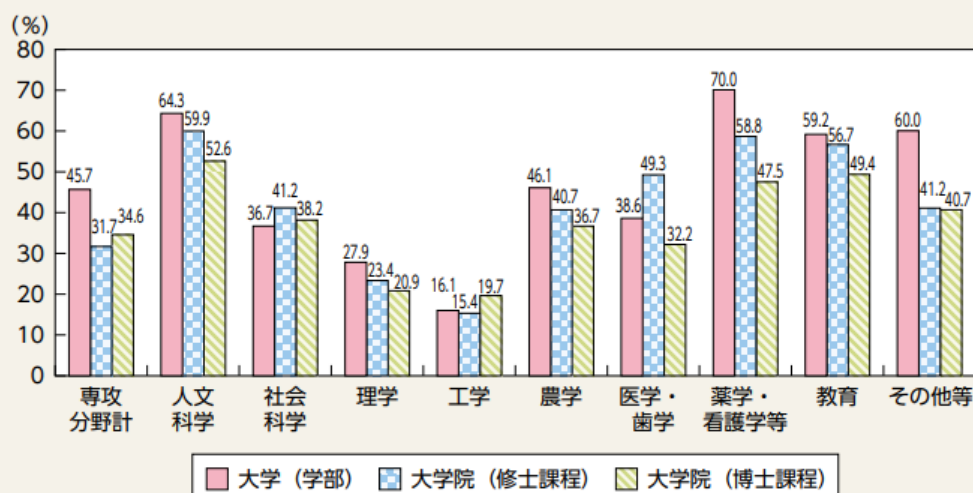
	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
女性	1,403,005	1,438,180	1,564,775	1,629,565	1,668,600
男性	1,051,160	1,087,445	1,176,775	1,220,880	1,251,815
わからない	3,085	3,860	5,540	7,410	16,740
合計	2,457,250	2,529,485	2,747,090	2,857,855	2,937,155
女性/合計	57%	57%	57%	57%	57%

表3 高等教育機関学生の個人的特徴別入学者数（HESAデータをもとに筆者加工）

(5) 日英の大学における理工系学部の学生男女比

図1に示す通り、日本の2023年度の大学（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は、工学15.4%～19.7%、理学20.9%～27.9%である[11]。一方、2022/23の英国の理工系学部における女子学生の割合は、表4に示すように、エンジニアリング&テクノロジーが21%、コンピューティングが25%、数学が37%、物理学が44%である[12]。

- 女子学生の割合が高い分野は薬学・看護学等と人文科学。
○女子学生の割合が低い分野は工学と理学。



- （備考）1. 文部科学省「学校基本統計」（令和5（2023）年度）より作成。
2. その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
3. 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

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 5（2023）年度）

アカデミックイヤー 2022/23					
	女性	男性	わからない	合計	女性/合計
01 医学・歯科学	53,265	30,510	455	84,230	63%
02 医学関連科目	292,835	75,090	1,530	369,455	79%
03 生物・スポーツ科学	59,465	57,830	530	117,830	50%
04 心理学	114,560	25,770	735	141,065	81%
05 獣医学	10,250	1,985	45	12,280	83%
06 農業・食品・関連研究	12,465	7,265	75	19,805	63%
07 物理学	29,460	36,475	365	66,305	44%
09 数学	16,825	29,060	205	46,090	37%
10 エンジニアリング&テクノロジー	39,350	145,585	900	185,830	21%
11 コンピューティング	44,485	134,985	1,165	180,640	25%
13 建築、建築計画	25,760	41,060	210	67,035	38%
26 地理学、地球環境学（自然科学）	17,625	15,500	145	33,270	53%
科学合計 CAH レベル 1	716,345	601,120	6,365	1,323,835	54%

表 4 高等教育機関への専攻分野別入学者数（HESA データをもとに筆者加工）

令和6年（2023年）度の我が国の大学学部の女子学生が過去最多、また学部学生に占める女子学生の割合が過去最高となったことから、日本の高等教育機関において、今後、女子学生や女性研究者への支援の更なる充実が求められていくといえる。日本よりも女子学生や女性研究者の割合が多い英国の男女共同参画の活動や、教員・研究者・学生支援から、学ぶことが多いと考えられる。

以上のような背景から、日本の高等教育機関において、男女共同参画の推進、STEMM分野女性を増やす取り組みが引き続き重要であると考え、本報告書を作成するにあたり、以下の2つの問いを立てた。

- ① 英国の大学の男女共同参画具体策にはどのようなものがあるか。
- ② 英国の STEMM 分野の女子学生や女性研究者を増やすための取り組みには何があるか。

2. 先行調査と本研修報告書との関係

「①英国の大学の男女共同参画具体策にはどのようなものがあるか。」という問いについて、小林直人は、英国研究・イノベーション機構（UK Research and Innovation、以下、「UKRI」という）の Equality, Diversity and Inclusion（EDI）を実現するための効果的な介入として、「①平等性の認

識の徹底、無意識な偏見の除去などのトレーニング、②資金助成への応募、採用、キャリア形成などの戦略や方針支援、③メンタリングやリーダーシップ・トレーニングなどキャリア開発プログラム作成、④チャーターなどの表彰制度、⑤雇用主の関与とアウトリーチ」を挙げていた[12]。また The University of Edinburgh（以下、「UoE」という。）や University College London（以下、「UCL」という。）での取り組みの例を挙げ、例えば UCL では「2018 年には全学を対象とした AS チームを作り、学内での模擬パネルを開催するなど全学の学部・学科を対象とした支援を展開」、「UCL ジェンダーワーキンググループの設立」を行い、「AS の活動を効果的に進める工夫」として、「(1) John Kotter の 8 ステップ法など利用して段階的に確実に活動を進める」、「(2) 誰もが理解出来るビジョンを示す」、「(3) 広報とイノベーション戦略」、「(4) 献身的で熱心なチームを持つこと」を挙げ、「スタッフ間のコミュニケーションを一層大切にして、行動計画に示された個々の活動を確実に実行していくことが重要」とのインタビュー結果を記載した。

本報告書では、上述された UoE、UCL に加え、University of Liverpool（以下、「UoL」と略記）、University of Southampton（以下、「UoS」と略記）、The University of Manchester（以下、「UoM」と略記）に所属する様々なキャリア段階の研究者に対し、AS の取り組みへの個人的な関与や、個人的なワークライフバランスの状況を質問することで、英国の大学における男女共同参画の個別の具体例を挙げる事ができている。

「②英国の STEMM 分野の女子学生や女性研究者を増やすための取り組みには何があるか。」という問いについて、Pam Mcgee は、「2019～2023 年に女性か Non-binary⁴と自覚する、英国とアイルランドで STEM 分野を大学で学習している人々」の「合計 1,243 名」を調査し、「67%の回答者が新卒での仕事においてハイブリッドの仕事環境を望んでいる」、「近年の STEM 女性は、仕事の不足、競争率の高さ、経験不足、ネットワークやコンタクトの不足によりキャリアの障壁を感じている」と記した[14]。日本では、そもそも STEM を選択する女子学生数が少ないことが課題である一方、英国では、STEM の女子学生数は多いものの、キャリアの段階が上がるにつれて、STEM の仕事を続ける割合が下がってしまう問題点が指摘されていた。この報告書では、英国大学の STEM 女性を増やすための大学の活動や、個人の活動、大学独自の女性支援のためのフェローシップについての具体例を聞いている。

上記のような前提を踏まえ、次の章では、英国にて活躍する研究者に対し、英国にはどのような男女共同参画の取り組みや研究者支援があるのか STEMM 女性を増やす取り組みにはどんなことを行っているか等、聞き取り調査を行った。

⁴ ノンバイナリージェンダー (nonbinary gender) とは、自分の性自認 (=体の性ではなく、自分で認識している自分の性) が男性・女性という性別のどちらにもはっきりと当てはまらない、または当てはめたくない、という考えを指す。(2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://ideasforgood.jp/glossary/non-binary/>

3. 各大学等の聞き取り調査

3-1. University College London

UCLは、1826年設立、ロンドン市内に所在し、学部学生数 21,702人、大学院学生数17,911名の総合大学である[15]。QS World University Rankings 2025⁵では、世界第9位にランクインしている。UCLは、ASに最初に登録した大学の中の一つで、2006年に銅賞を大学として初めて受賞した。2009年と2012年に銅賞を更新し、2015年に初めて機関として銀賞を受賞し、2021年に更新している。2023年にASのねらいと原則に再度コミットすることを断言し、ジェンダー平等とインクルーシブな文化の定着の目標を共有するコミュニティに参加している。2024年4月までに、51の学部・部門・機関がASの賞（銅26、銀20、金5）を保持している[16]。

今般、UCLの機械工学科講師（プロレプティック）のDr. Giorgia Bosi氏にインタビューを行い、回答内容は以下のとおりである。Bosi氏は、イタリアのミラノ工科大学でバイオメディカル工学の学士号と修士号を取得し、セント・ジュード・メディカルで心臓リズム管理部門のフィールド技術エンジニアとして勤務した後、UCL心臓血管科学研究所とグレート・オーモンド・ストリート小児病院で博士課程に進んだ。英国心臓財団の即時ポスドク研究フェローシップを取得した後、UCL機械工学部にポスドク研究員として移った。現在、「工学的患者層別化と治療計画:心房細動への応用」というプロジェクトで、名誉ある英国王立工学アカデミー研究（Royal Academy of Engineering、以下RAEngと略記）フェローシップを取得している。[17]（2024年7月24日対面インタビュー実施）



Dr. Giorgia Bosi [17].

- UCL の Proleptic Lectureship Scheme (PLS) とは何か。

プロレプティック・レクチャーシップ・スキーム (PLS) とは、独立したフェローシップを持っている人が、PLSに採択されると、PLSの期間＝フェローシップの期間終了後に常勤職になることが約束される非公式のスキームである。女性だけではなく、全ての人が対象。PLS採用のプロセスについて、個人によって異なるが、まず、独立したフェローシップを得る必要がある[18]。例えば RAEng（王立工学アカデミー）のフェローシップを得るためには、学内で選考があった。RAEng から各大学に対し、各大学の規模に応じて推薦枠が与えられている。いくつかの枠は、工学分野における女性やマイノリティに属する人々の活躍を促進するため、女性とマイノリティに向けた枠となっている。残り枠の中に女性やマイノリティが含まれていてもよい。まず学内選考で選ばれた後、RAEng にフェローシップとして採用されるのが大変難しい。書類、専門家以外による審査、質問状への書面回答、面接など 4 段階を経て採用される。PLS に採択された後、UCL の現在の部局の裁量で、PLS に選ばれた。PLS は、基本的に給料は RAEng などの資金援助機関のフェローシップのみである。講師とし

⁵QS World University Rankings 2025: Top global universities <https://www.topuniversities.com/world-university-rankings>（2025 年 2 月 3 日アクセス）

て、研究中心ではあるものの、学生指導等の教育や、その他の大学運営に関わる業務も常勤職と同様の責任で行う。他に誰が PLS を持っているか、どのように採用されたかは分からない。フェローシップを持っているれば、フェローシップ終了時にポストがある可能性が高くなるが、フェローシップを持っているからといって全員が PLS になれるものではない。私は研究だけでなく、教育や、男女共同参画に向けた努力も含めて、貢献が評価されて PLS に採用された。また、PLS として Studentship（博士学生を雇用する資金）も得られる。研究者として常に研究資金を探しており、毎日応募について考えている。研究費、ポスドクや博士課程の学生の雇用費、設備費、共同研究費等、多くの資金が必要になる。PLS は、フェローシップのような正式な制度ではなく、明確なルールが定まっているものではない。PLS であることを公開していない人もいるかもしれない。PLS の主な利点は、フェローシップ終了後に常勤職になることが確約されていること。私にとっては常勤職の確約が重要だった。

・英国の研究者はどのようにワークライフバランスを保っているのか。

大学教員になってよいところはフレキシブルなところ。特に自分は主にコンピューター・モデルを使って研究しており、パソコンがあれば研究できるので、在宅勤務ができるのはありがたい。もちろん対面授業などの教育や実験などの際は出勤することになる。悪い点は、切り替えがしにくいところ。毎日、夕食の後に仕事をしている。オンラインで会議などができるのはありがたい。放課後クラブは自費で払う必要があり、高額である。子育てに対する支援としては、政府からの支援のみである。子供手当は多くはない。例えば、会議に子連れで参加するときのナニー雇用資金の支援が RAEng からある。日帰りの会議や、オンラインでの会議参加ができる。RAEng は、帯同家族やナニーの交通費は出せない。遠隔地開催の場合は、現地のナニーを雇うことになる。

- 英国の研究環境は、他国に比べてどのようなメリットがあるか

ブレグジット⁶後に状況が変わった。以前、英国が EU に加盟していた頃は、英国と他のヨーロッパ諸国との間で協力することに、より積極的だった。私はイタリア出身の教授と緊密に協力していたが、その教授が言うことには、ブレグジットの後、他のヨーロッパ諸国の共同研究者は、助成金のネットワークに英国のパートナーを入れたがらなかったそう。一方、英国で研究資金を得るチャンスは、RAEng、UKRI、臨床医学に近いウェルカム・トラスト、英国心臓財団など、多くの資金提供機関がある。欧州の助成金については、私たちは少しゲームから外れている。最近、UKRI と欧州委員会の間で、欧州助成金の資金を賄うための協定が結ばれた⁷。国レベルでは、例えばイタリアに比べれば、英国には申請できるナショナルブランドがたくさんある。他の国については、まだ行ったこと

⁶ イギリスの欧州連合離脱(2025年2月3日アクセス)

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%A4%E3%82%AE%E3%83%AA%E3%82%B9%E3%81%AE%E6%AC%A7%E5%B7%9E%E9%80%A3%E5%90%88%E9%9B%A2%E8%84%B1>

⁷ 英国が EU の研究開発プログラム「ホライズン・ヨーロッパ」に参画へ(2025年2月3日アクセス)

<https://www.jetro.go.jp/biznews/2023/09/35b56690286e316f.html#:~:text=%E3%83%9B%E3%83%A9%E3%82%A4%E3%82%BA%E3%83%B3%E3%83%BB%E3%83%A8%E3%83%BC%E3%83%AD%E3%83%83%E3%83%91%E3%81%AF%E3%80%81%E3%81%AE,%E3%82%92%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%81%97%E3%81%A6%E3%81%84%E3%82%8B%E3%80%82>

がないので分からない。私はイタリアで修士号を取得したので、イタリアのことは少し知っているし、今でもイタリアの教授たちとは連絡を取り合っている。ヨーロッパとの共同研究という点では、ヨーロッパのどこの国にいても良い。英国の生活費は高額である。

—STEMM 分野の女性を増やすために大学は何をすべきか。STEMM の研究者になった理由は。

子供の頃からずっと、自分がやりたいことがわかっていて。数学、物理、化学に夢中で迷いはなかった。最終的に、イタリアのミラノ工科大学で生物医学工学を専攻することに決めた。社会、特に健康に役立つ製品をデザインできるようになりたかった。患者を助けるために医師と協力したい、循環器の分野で働きたいと心から思う。学部や学科に「生命」の言葉がつくと女性が多い傾向がある。15年前、イタリアでは工学は男性中心だった。生命科学関係だと、男女半々であった。女性がアカデミアに進もうとすると、男性教員が止めるような状況だった。私自身は、工学に女性が進出することを後押ししたくて、男女共同参画の活動に取り組んでいる。今、機械工学は 20%が女性。学部生は約 15%。生命科学だと 50%になる。機械工学科でも生物学や臨床に関連した学問を学べることを女性に認識してもらうことが大切だ。機械工学やあらゆる工学において、生命関連の何かができる事実を宣伝する。例えば、医用生体工学の分野など。スタッフも女性を増やしたく、広報している。5 年間のアクションプランがある。基本的には、事務的な観点から、学生の入学、職員の採用まで、学部で実施したい全ての取り組みと全ての変更をリストアップしている。性別や出身国でなく、スキルや技術的な能力で採用するとのように、採用を公平にしている。女性比率を 50%にすることは難しい目標だ。重要なことは、誰もが自分のやりたいことを決められるように、全員に平等に機会を与えることだ。サマースクールで高校生、小中学生に出張授業をして、例えば、医療機器はエンジニアによって設計されることを紹介したり、研究室を見学させたりといろいろな活動を通し、工学で何ができるのか見せるようにしている。無理矢理に工学を選ぶ必要はないが、機会を平等に与えたい。私は EDI 委員会の副部長で、教員の中の男女共同参画チャンピオンでもある。だから、私は STEMM 分野の女性を増やすための取り組みに熱心だ。

- 貴学では女性研究者を増やすためのポジティブ・アクション⁸として具体的にどのようなことをしているか。

例えば、あるポストを募集したときに、書類選考や面接をして、最終的にまったく同じスコアの 2 人がいて、1 人が女性で 1 人が男性だった場合、ポジティブ・アクションを使って女性を採用することができる。技術的なスキルが同じであると両者を評価した後に、男女のバランスを平等にしたいのであれば、女性の採用を決定することができる。

⁸ ポジティブアクションとは、過去に不利益を被った、または参加率が低かったという実績がある、異なるニーズを持つグループの人々が、研修、能力開発、昇進、異動の機会を得ることを奨励するもの。Positive action in the workplace, Published 17 April 2023 (2024 年 11 月 12 日アクセス) <https://www.gov.uk/government/publications/positive-action-in-the-workplace-guidance-for-employers/positive-action-in-the-workplace>

3-2. University of Liverpool

University of Liverpool（以下、UoL）は、1881 年設立、リバプール市に所在し、学部学生数 21,919 人、大学院学生数 4,537 名の総合大学である[15]。QS World University Rankings 2025 では、世界第 165 位にランクインしている。UoL は、2009 年に AS に参加し、2016 年には機関銀賞を受賞した。その他 8 つの学科が銀賞、4 つの学科が銅賞を受賞している[19]。



Professor Rasmita Raval[20]

Rasmita Raval 氏にインタビューを行い、回答内容は以下のとおりである。Raval 氏は、UoL 化学科の教授であり、英国学際研究センター（IRC）として設立された表面科学研究センターの所長である。National Biofilms Innovation Centre の 4 人の共同ディレクターの一人であり、共同設立者でもある。これまでに約 170 の研究論文を発表し、国際会議や世界的な研究機関で 100 以上の基調講演や招待講演を行っている。[20]

（2024 年 8 月 24 日オンラインインタビュー実施）

- UoL は、AS で優れた成果を出しているが、個人として AS に関わっているか。

研究評議会、特に数年前の UKRI の医学研究評議会（MRC）が、AS の評価を受けていない学部や大学には資金を提供しないと行ったために、AS は現在多くの大学で採用されている。研究機関は、AS の評価を必須条件とし、各大学は迅速に AS を採用した。これは日本にとっての教訓、重要な観察になるかもしれない。研究助成機関が AS に加盟する必要があると言えば、誰もが加盟することになる。物理科学部が AS に申請したとき、私はアドバイスに携わった。私ははっきりと、AS 申請は重要なことだが、AS の賞を申請するのは女性だけではないことが重要と言った。さもなくば、実際にはバランスの取れた構成であるべきなのに、女性たちが受賞のために懸命に努力することになる。大学側が賞を取りたいのに、女性たちは自分たちの利益になるはずの賞のために一生懸命働くことになる。男性も EDI について考える必要がある。現在のところ、パワーバランスが不平等で、指導者の大多数が男性だ。もし男性が男女共同参画に投資せず、関与しないのであれば、何の変化ももたらさない副次的な活動になってしまう。賞をもらうのは嬉しいことだし、自分が何をすべきかを考えさせられる。受賞は、包括的な方法で仕事をするための枠組みを作ることになる。しかし、AS はあくまでも枠組みであり、実際に自分の行動全てに新しい考えを導入しなければ意味がない。受賞は終わりではなく始まりなのだ。考えを変えることは難しい。男性の協力も必要だが、私のような女性であれば、フレームワーク作りに参加するよりも、ロールモデルになれる。女性のロールモデルやリーダーを作ることで、男女共同参画を達成している強い女性がいることを示すことができる。

・英国の女性支援は、これまでにどのように変わってきたか。

私が若かった頃は、科学界に女性はほとんどいなかった。今も不平等はあるが、私が始めた頃よりはずっと良くなっている。だから、女性が増えている。最も大きな変化は学部生の受け入れだ。今は学部生クラスの男女比が半々。これには時間がかかった。若い女子学生が科学をどう見ているかだ。テレビでは多くの人気科学番組が放送されている。もし人気科学番組が包括的で、女子学生が興味を持てば、頭の中で科学のキャリアを作り始めるだろう。だから、学校でも幼児教育でも、テレビ番組でも学校でも、男子と同じように女子も参加するような科学番組が必要だ。また、男女両方が教えることも必要だ。科学を身近なものにするのだ。そして一旦興味を持てば、科学分野の学位取得を志願するようになる。結果として、私たちの学部生の数は年々増加している。女子学生は大学に来て、教授を見て、自分たちのためのキャリアがあると感じる。女子学生の科学に対する感覚を変え、女子学生たちが望むような形で科学に参加させることができるのだ。BBC のトゥモローズ・ワールドという番組が若い子供たちに人気があった。男性も女性も出演していた。英国王立研究所（Royal Institution）のクリスマス・レクチャーは、一流の科学者たちによるものだが、若い世代にもわかりやすいように、興味深い方法で科学が紹介されている。科学は、時には面白い形で語られないこともある。面白く科学を伝えるプログラムは本当に重要だ。

・ポスドク研究員にとって安定した雇用が重要か。

科学に携わるどの国にとっても、ポスドクには多くの新しいメンバーが必要だ。だから、ポスドクは、グループの研究に貢献する期間と考えるべきだ。ポスドク自身もトレーニングを受け、キャリアを積むことになる。キャリアは、アカデミアで研究者になるかもしれないし、産業界かもしれないし、他のどこかかもしれない。医療と同じように考える必要がある。若手医師が病院に入り、トレーニングを受けた後、さまざまなキャリアに進む。コンサルタントになるかもしれないし、開業医になるかもしれない。トレーニングの場であるから、全ての人に長期的なポジションを与えることはできない。国の研究助成委員会の決定で長期雇用されるポジションもある。大切なのは、ポスドクになった場合、他にどのようなキャリアがあるかだ。大学以外でのキャリアがないとすれば、大学で職を得るのはごく一部で、残りは何をすれば良いのかわからず、ポスドクに留まることになる。重要なキャリアが色々あることを研究者たちに知ってもらい、キャリア・アドバイスをする人たちを作ることだ。素晴らしい研究者がいて、研究職に留まり、ハイレベルな技術支援を提供するなら、長期的に研究職でいられるかもしれない。しかし、科学の健全性のためには、ポスドクの状況で長いキャリアを築くことはできない。ポスドクには、アカデミアの他にも素晴らしくやりがいのあることがたくさんあるはずだ。大学にいと、教授になることだけを考えてしまう。他の分野から指導者を招き、男女の実業家を招き、やりがいのあるキャリアを紹介することで、ポスドクがどこに行けるかを知ることができる。システムは動き続け、健全になり、人々は長期的な計画を立てることができる。20 年もポスドクをしていて、自分が何をしたいのかわからないとしたら、キャリアにとっても良いことではない。

- STEMM の分野で女性を増やすために大学は何ができるか。

大学はいろいろなことができる。例えば、アウトリーチ・プログラムと呼んでいるが、教授が小学校～高校へ出向き、自分の研究について興味深い話をする。これはテレビのアイデアと似ていて、大学が出かけて行って学校と交流するものである。第二に、最も難しいのは、いまだに実現されていないことだが、本当の意味でインクルーシブであるためには、男性も女性も、誰にでも平等な機会が与えられる大学を作らなければならないことだ。女性が成功するためには、男性優位の舞台でどのように働き、どのように自分の声を聞かせるかを知る必要がある。トップに立つ女性は、自分の意見を主張できる強い女性だ。しかし、優秀な女性の中には、物静かな女性もたくさんいる。大学にできることは、全ての人の視点が尊重されるような包括的な環境を作ることだ。例えば、研修や、アドバイザーをつけることだ。無意識の偏見について、例えば、影響力をどのように管理するか。男性が持っていて女性が持っていない優位性を認識すること。既存の偏見や、男性に有利な点が存在するあらゆるレベルを調べ、分析する。役に立つことは、ビデオを見てみることだ。女性の声がどのように無視されているかが分かる。女性が話すと、男性は聞くのをやめてしまうことに、皆が気づいていない。

- 日本では、女性の候補者が少ない中で、女性を無理に昇進させたり採用したりすると、能力不足なのではないかと懸念する風潮がある。

高い地位には優秀な女性が必要だ。もし、優秀でない人を昇進させたら、ネガティブなフィードバックを生むことになる。優秀な女性を昇進させれば、周りの女性を成長させる。気をつけなければならないのは、同じように優秀な女性がいても、周囲が認めていない場合があることだ。書類上では他の男性候補者ほど優秀には見えないかもしれない。本質的な能力を見なければならない。彼女の才能は何なのか。才能があるならば、同等の才能を持つ男性よりも少ない業績しか残せないことを念頭に置かなければならない。男性は自分を助けてくれるシステムの中で働いているのに対して、女性は戦っているシステムの下で働いている。功績は同じではないかもしれない。優秀な女性を登用することは、才能があり、伸ばすことができる女性を登用することを念頭に置く必要がある。昨年、科学的評価を行うために、優秀な女性がたくさんいて、指導的立場に就いていることに気づいた。立ち上がり、素晴らしい講演を行っている。上に上がっていく女性たちをしっかりと支援し、その後ろに他の女性たちも連れてくるようにしなければならない。上に上がっていく女性たちは、積極的に何かをする必要はない。ただ、自分の行っていることがうまくできていれば良い。優秀な女性が何かを上手に行っているのを見れば、他の女性たちも「私にもできる」と言うだろう。

3-3. University of Southampton

UOS は、1862 年設立、サウサンプトン市に所在し、学部学生数 14,291 人、大学院学生数 5,839 名 [15] の総合大学である。QS World University Rankings 2025 では、世界第 80 位にランクインしている。今般、UoS の Dr. Gregory J. P. Perry 氏にインタビューを行い、回答内容は以下のとおりである。Perry 氏は、2008 年～2012 年 UoL 化学修士課程修了、2012-2016 年 UoM 有機化学博士号取得、2017-2018 年名古屋大学博士研究員、2018-2020 年 UoM 講師（任期付）、2021-2023 年京都大学日本学術振興会特別研究員（スタンダード）、2023 から UoS 講師である。[21]



Dr. Gregory J. P. Perry 氏 [21]。

（2024 年 11 月 25 日オンラインインタビュー実施）

- 英国の方が日本より仕事が安定しており、ワークライフバランスが良いと述べた⁹理由は何か。

雇用の保証について、英国では講師として正社員採用され、自分の研究グループを率いている。日本では、少なくとも 40 歳にならないと Principal Investigator（プリンシパル・インベスティゲーター、以下 PI）になれない、自分のグループを持たないルールのようなものがある。PI のポジションがあるのはありがたい。日本だったら数年契約しかないし、PI になるには長い間待たなければならない。45 歳になっても自分の研究グループを率いることなく、教授の下で働いている人を何人か知っている。ワークライフバランスについて、英国では、労働時間は午前 9 時から午後 6 時（月曜日から金曜日）だ。日本では、勤務時間は午前 9 時から午後 9 時（月曜日から金曜日）、土曜日は午前 9 時から午後 6 時だ。また、日本では休日が決まっており（正月 1 週間、ゴールデンウィーク 1 週間、お盆 1 週間）、2 週間以上の連休を取ることは難しい。英国ではもっとフレキシブルで、例えば今年の初め、4 週間日本を訪れた。保育制度は日本の方がはるかに充実していると感じた。英国では保育料は高すぎるし、質も良くない。英国では、働きながら子どもの面倒を見なければならないプレッシャーを感じる。日本では、より仕事に集中できるよう、たくさんの支援があると感じた。JSPS の国際協力員のように英国を訪問できることは本当に素晴らしい機会だ。日本に帰っても仕事があるのは良いことだ。英国の大学もこれを試すべきだ。

- 英国の大学は教授の数を自由に決定できるか。

UoS の化学学部は、大学から毎年一定の金額を受け取っており、その使い道は自由に決められる。教授になる際には、なぜ自分が教授に相応しいと考えるのかを説明する必要がある。大学が教授になれるかどうかを決定するが、その時点で大学がどれだけの資金を持っているかに依存する。また、教授レベルに達する際には、給与の差が大きくなる可能性がある。成功した教授であれば、高い給与を

⁹JSPS ロンドン研究連絡センターニュースレター第 75 号記事（2024 年 10 月 22 日アクセス）

https://www.jsps.org/jsps_newsletter/files/news_letter_no75.pdf#page=15

得る。毎年、給与の希望を交渉するからだ。日本でこのような交渉ができるか分からない。戦略も影響するかもしれない。例えば、生物化学により注力したい場合は、生物化学の教授をより多く雇うことを決定するかもしれない。大学が成功するために必要だと感じているからだ。

- 英国の研究者は残業せず、日本の研究者は残業するのはなぜか。

大学だけでなく、日本文化全体に関係しているのではないか。日本の全ての職業において、土曜日に働く人が多い。一方、英国ではほとんどの人が土曜日は休みだ。日本では一般的に文化として、労働時間が長く、仕事を重視する。日本文化の DNA の一部だ。私は有機化学者だが、有機化学は常に働き者であることで知られている。私が修士課程だった 2012 年頃には、英国や日本では土曜日に会議があった。10 年ほど前から土曜日の会議がなくなった。私がもし今グループに「土曜日に会議を行う」と言ったら、大変なことになるだろう。しかし、日本の有機化学者にとってはまだ一般的なことではないか。

- 10 年前に英国の有機化学者の文化はどうして変わったのか。

労働者の権利が一般的に少し良くなったからだ。今では精神的健康や福祉についてより考えるようになっている。私は学生を指導し、教育するが、最終的には大学がその学生に博士の学位を授与するかどうかを決定する。博士課程の最終段階で、私は実際には何も承認することはせず、学生が学位を取得できるかどうかの権限は、大学や学部長にある。アメリカでは、学生が学位を獲得するかどうか教授が影響を持っていると聞いたことがある。日本ではどのようになっているのか、教授が実際にサインをしているのかどうかは分からない。教授の権限を大学に移すことが文化を変える一つの方法かもしれない。これは良いことでもあり、悪いことでもある。なぜなら、時には自分がやりたいことをするためにもっと権限が欲しいことがあるから。日本では教授が多くの権限を持っているので、学生に「多くの時間働かなければならない、土曜日に会議に来なければ、最終的に学位は与えない」と言うかもしれない。英国ではそのようなことはできない。

- 英国の研究者はどのように子育てと仕事を両立させているのか。

英国では保育所に十分な空席がないので、常に行列に並ぶことになり、保育料は高額だ。UoS には、敷地内に保育園があり便利である。UoS で働いているので、優先権がある。大学から費用を支払うための金銭的支援は受けられない。英国政府から無償の保育サービスを受けることができる。日本では、一般的に保育園がたくさんあり、保育園に支払う金額は、給与に基づいている。英国よりも良いシステムだ。英国では現在のところ、もし子が 3 歳であれば、週 15 時間の無料サービスを受けられる。もし両方の親が働いているなら、週 30 時間の無料サービスを受けられる。政府が人々に再び仕事に戻るよう促している。

- 日本では、伝統的に女性は家事や育児への負担を担うことが多いが、英国では異なるか。

私にとって理想的なのは、子供がいる場合、父親であれ母親であれどちらかの親が自宅にいることだ。日本では、母親が中心なことが多い。親が家にいることは子供たちにとって良いことだ。親との密接な関係を築くことができる。

英国では、男女のバランスを取ることを行ってきた。男女共同参画は良いことだが、その結果、男性と女性は働かなければならなくなった。現在、英国では保育所や住宅が高価であるため、一般的に両親が働かなければならない。男女は日本よりも平等であり、英国では女性が仕事で成功するのが、日本よりも容易かもしれない。欠点は、私たち全員が働きに出ていて、子供の面倒を見ている者がいない、あるいは、子供がいないこともある。例えば、保育園の場合、無償の保育サービスを受けるには、両方が働く必要がある。特に子供が 0 歳から 4 歳の間の時期には、親のうち一人が家にいて子供の面倒を見られると子供にとって良いと思う。英国ではまだ改善を目指しているが、女性は日本よりも英国でキャリアを持ち、成功することがより簡単にできると言える。英国では、女性の参画を誇りに思う人がある。ある人々は日本を見下し、後ろ向きな社会だと言う。また、ある人々は日本に対して、女性の扱われ方を理由に好意を抱かない。個人的には、英国が完璧だとは思わない。親が子供を育てることが難しい社会を築いてきたことがより多くのプレッシャーをもたらす。今は働きながら父親や母親でいなければならない。

日本には素晴らしいサービスがある。英国では、大人に仕事に戻ってほしいと、両親が働くことを希望するが、保育園のスペースを見つけるのが難しい。一方で、日本では保育園には空きがあり、保育料もそれほど高くないので、実際には両親が働くのが簡単だ。つまり、選択肢がある。日本は、片方の親だけが働くことを可能にしている文化とも言える。

3-4. The University of Edinburgh

UoE は、1582 年に設立された世界有数の研究集約型大学である。QS World University Rankings 2025 では、世界第 27 位にランクインしている。UoE は、英国の研究評価制度である Research Excellence Framework 2021(REF2021) [22]において英国で 4 位、スコットランドで 1 位にランクさ



Professor Eleanor E. B. Campbell
(FRS)[23]

れ、5 つの研究分野が英国で 1 位にランクされた。2023/24 年度には、17,051 名の職員がおり、うち 8,503 名がアカデミック・スタッフ（女性 48%）、8,548 名がプロフェッショナル・サービス・スタッフ（女性 63%）である。学生数は 49,391 名で、うち学部生 29,597 名（女性 62%）、大学院の教育課程の学生 13,441 人（女性 67%）、大学院の研究課程の学生 6,353 人（女性 52%）である。UoE は、機関として 2015 年に AS 銀賞の獲得に成功し（スコットランドで初）、2018 年と 2024 年に銀賞を更新することに成功した[24]。AS 提出以来、大学執行部のメンバーは男女平等（2023 年 4 月時点で 11 名女性：11 名男性）に達

した。今般、Prof. Eleanor E. B. Campbell (FRS)氏にインタビューを行った。Campbell氏は、UoE 化学学部の物理学者。学士課程から UoE に入学して博士を取得後、ドイツで 13 年間物理学者として勤務。スウェーデンに渡った後、UoE の教員になって 14 年であり、現在は王立協会フェローでもある。[23] (2024 年 11 月 6 日オンラインインタビュー実施)

- AS に関与したことがあるか。

私は数年前に化学部門の責任者で、AS の金賞を受賞することに成功した。私が部長を辞めたときに金賞を失ってしまった。女性の部門長は UoE では稀で、良いロールモデルになれた。最近になって女性が部門長職に就くことが見られるようになった。17 年前に私が英国に戻った際は、珍しいことだった。UoE で私が任命されたとき、化学部の学部長は Lesley Yellowlees という女性であり、英国で初の女性部長の一人で目立つ存在だった。今では化学の分野でも多くの女性が高い地位に就いている。UoE 化学部門でのポストクの女性比率は 36%、教員の女性比率は 33%である。

- AS に関与している時には、具体的にどのような努力をしたか。

UoE では学校の活動に関する全てを管理するために、毎月会合を開く職員と学生の連携委員会がある。当該委員会において、女性職員および女子学生が、委員会の代表になるよう注意を払っていた。女子学生は、男性の学生よりもこれらの仕事を引き受ける意欲が高い傾向があり、女性が委員会の代表になることは、簡単だった。女性は、自分たちだけのためではなく、コミュニティのために働くことを好む。女子学生は、同級生を代表しようとする意欲が高く、積極的であることが多い。私が化学学部 にいたとき、スタッフの女性割合が低かった。そこで、学校の主要な経営委員会において少なくとも 1 人の女性の意見があることを確認することが重要だった。ある AS に関する委員会はシニア女性職員、ジュニア女性職員、学生からの代表者を持ち、委員長が若い男性だった。実際、委員長が男性であったことは、男性のスタッフが私たちの決定したことに同意するのに役立った。

- 採用に際してポジティブ・アクションが行われたか。

普通の任命委員会ではポジティブ・アクションを行わない。皆平等だ。私たちが行ったことで大きな違いを生み出し、女性の立場の向上に結びついたことは、私が学部長を務めていた時に、Christina Miller Fellowship¹⁰ (クリスティーナ・ミラー・フェローシップ、以下「CMF」と略記。) という研究フェローシップを導入したことだ。このフェローシップは、1930~1940 年代に学部で講師をしていた女性の名前にちなんで名付けられた。博士号を取得しており、1 回のポストクの期間を経た若手女性等マイノリティを対象としたもので、期間は元の 2 年間から、現在は 3 年間に増加している。当該リサーチフェローが彼らを指導する上級研究者を持ち、独立した研究を開始するためにその期間を利用できるもので、上級メンターの支援と、英国内のより名声のある 5 年の研究フェローシ

¹⁰ <https://chem.ed.ac.uk/research/early-career-fellowships/internally-funded-fellowships> (2025 年 2 月 3 日アクセス)

ップの支援を受けることができる。この期間は、女性研究者が自信を持ち、CV を改善する論文を公表するための時間を与え、英国内の大型プログラムを通過する提案を書くことを奨励し、支援するために存在しており、成功している。今では UoE が同様のことを行っており、他の大学でもこれを始めている。なぜなら、このようなスキームが学問的な女性スタッフの数に明確な改善をもたらしたからだ。このプログラムの最初のフェローは、ロイヤル・ソサエティ・リサーチフェローシップまたは研究評議会フェローシップなど 5 年または 10 年のトラック・リサーチフェローシップの申請に成功していて、相当額の資金が提供され、部門はフェローのパフォーマンスを評価する。もし CMF フェローがうまく研究活動等が行えていれば、フェローシップが終了した際に恒久的な地位の約束を受けることになる。

初期の CMF フェローたちは、全てエディンバラの恒久的な学術ポジションを得た。CMF 導入のために私たちは第一に、学校の予算を使用することをカレッジにお願いした。学校運営のための通常の予算から資金を調達する準備ができていた。大学はこれを支援することにより乗り気ではなかったため、いくつかのステップを経てこの計画を実現した。最終的には合意を得て、最初の数年間で私たちはこの取り組みが成功していることを示し、最初のフェローたちはより権威あるフェローシップを得ることができた。追加資金を得るために再度大学に申請し、大学は追加資金を提供した。資金は理工学部にある。支援されたのは研究費ではなく給与だけだった。なぜなら、迅速に、英国王立協会 (Royal Society 以下、「RS」と略記) のような長期の奨学金に応募するよう奨励するためだ。

私は通常、性別の問題を特に強調してきたわけではない。ドイツの物理学の部門で働いていたときにも、ほとんど女性がいなかったのが普通のことだった。UoE に戻ったとき、多くの女性の同僚がいて、異なる雰囲気を感じた。ある時、私は誰が奨学金を受け取るかを決定する委員会の一員で、奨学金に申し込む方法やキャリアを進める方法について、博士課程の学生やポスドクたちに講演を行っていた。講演を行っているときに気づいたのは、聴衆には多くの女性、つまり女性の博士課程の学生やポスドクがいたが、奨学金に申し込む方法について私に質問をしていたのは男性だった。女子学生たちは賢い学生でありながら静かで、自分がこれらのポジションに応募できるとは思っていないようだった。一方で、自信に満ちた男子学生は、たとえ彼女たちよりも優れていないとしても、ポジションに応募することを考えているようだった。女性たちが、自分たちがそのようなポジションで競争できると考える自信がないことは、印象的だ。女性に自信をつけさせるために CMF を導入した。この奨学金は、女性に呼びかけ、行いたい研究について考える時間を少しでも与えるためのものだ。女性博士は研究を行う自信がないが、学術的に重要な競争の激しいポジションに応募しなければならない。

- 海外と英国で女性支援に違いがあるか、英国に良い女性支援があるか。

女性研究者がいることは珍しくなくなっている。私はドイツで働いていたが、ドイツでも女性研究者がいることが普通になりつつある。研究支援の観点からは、英国で差別を見たことはない。男性、女性、その他、民族的マイノリティについて、私たちが全ての人を支持しなければならないことが、今や広く受け入れられている。ドイツではダイバーシティがどれほど進展しているかはわからない。

い。スウェーデンは平等な社会だ。女性差別を奇妙だと感じていた旧世代の人々はすでに亡くなっている。今は、誰に対してもオープンである必要があることが受け入れられている。全ての教授が、昔のようにオックスフォードやケンブリッジで学んだ白人男性である必要はない。私がエディンバラで学部生だった頃、学術スタッフの大多数はオックスフォードまたはケンブリッジ出身だった。今や私たちは平等を意識しなければならないことが受け入れられている。公平ではなく、平等である。公平と平等は、少し異なる考え方だ。任命決定や、名誉あるフェローシップを授与する人の選出には、自分たちが無意識の偏見を持っているかもしれない事実を意識し、無意識の偏見がないように自分自身を止める必要があるし、お互いに止める必要もある。委員会で、受け入れられないコメントをする人がいないよう、注意を払っている。

- どのようにして、無意識の偏見をなくして採用するのか。

科学的特性、科学的品質に焦点を当てる必要がある。外国人の名前を見た場合、自動的に評価を低くすべきではない。英国では、過去 10 年または 20 年の間にこの点で良くなったと考えている。差別をしてはいけないことが今では受け入れられているからであろう。今では人々は偏見に良く気づくようになっており、委員会で誰かが適切に振る舞っていない場合には指摘する。

ポジティブ・アクションは行われるときと、行われないことがある。科学的な価値、科学的卓越性が常に最上の基準である。私はよく知っている大学の研究奨学金の観点から話している。医学研究評議会（MRC）は、最初に AS または物理学の同様の組織に参加しない限り、誰にも資金を提供しないと断った。研究助成機関が部門にプレッシャーをかけることで、男女共同参画が実現した。もし変化を強制されないのであれば、現状維持を選ぶだろう。そして、各部門の責任者たちは長い間そのままいつも通り、自分に似た人々を任命することになるだろう。

- STEM 分野における女子学生を増やすために、大学は何ができるか。

学校に赴き、進路選択の初期段階の女子生徒と話をする必要がある。ロールモデルを提供する。様々なバックグラウンドを持つ人々が大学で学ぶことを奨励している。UoEからの学生のグループを連れて中学校を訪れ、学校で小さなワークショップを行うアウトリーチ活動をいくつか行っている。学部生が主導するものだ。スコットランドの島々や遠隔地に頻繁に出かける。教室で実験を行い、大学での学びがどのようなものか生徒に伝える。このことが違いをもたらすのかどうかを知るのは難しいが、私は違いをもたらすと思う。生徒が学校で最終的な科目を選ぶ直前の時期に行っている。生徒が科学の科目を維持し、後に科学を学ぶ選択肢を広げることを奨励するためにアウトリーチ活動を行っている。生徒たちは、大学生たちは自分たちに似ていることを知り、大学生と話すことによって大学での学びについて知ることができる。教授が中学生に話しかけることよりも、はるかに大きな影響を与える。魅力的な女子学生を見つけて、学校に送る必要がある。女子たちは STEM 分野が女性にとって可能なキャリアであり、男性だけのものではないことを理解する必要がある。

3-5. The University of Manchester

UoMは、2004年設立、マンチェスター市内に所在し、学部学生数 26,855人、大学院学生数13,395名の総合大学である[15]。QS World University Rankings 2025では、世界第34位にランクインしている。UoMは、2008年にAS銅賞を受賞し、2011年、2014年、2018年に更新された。AS賞を受賞している学部・学科は、銅賞：1スクール、5学部。銀賞：4学部。2019年8月に理工学部が創設された再編前は、現在は自然科学部内の学部となっている旧学部は全てAS賞を受賞していた。工学部も再編により新設され、AS賞を申請中である[25]。

今般、UoMの土木工学・マネジメント学部准教授Dr. Clara Cheung氏にインタビューを行い、回答内容は以下のとおりである。Cheung氏は、フォーチュン500社に名を連ねる2つの企業で10年近くサプライチェーンマネジメントに携わり、その業務は主に製品設計の改善、運用の安全性向上、生産性向上に焦点を当てていた。その後、2008年に大学院留学のため渡米し、メリーランド大学で土木工学の修士課程（2010年）と博士課程（2016年）を修了。2017年に英国マンチェスター大学の航空宇宙・機械・土木工学科でプロジェクトマネジメントの講師（助教授）として働き始め、2021年に上級講師（准教授）、2022年に理工学部のASEAN・日本・韓国の国際化責任者に昇進した。さらに、2023年にはエンジニアリングマネジメントの教授に昇進し、同年、工学部の研究副責任者に任命された。2024年には、土木工学・マネジメント学科におけるエンジニアリングマネジメント分野のグループリーダーにも就任した。彼女の分野への貢献はさらに認められ、2023年には英国女性技術者協会（Women's Engineering Society）により「安全とセキュリティにおけるトップ50女性技術者」の一人に選出された。これらの職務と昇進の合間、2019年に3人目の子供を出産した。[27]（2024年12月9日オンラインインタビュー実施）



Dr. Clara Cheung[26]

- 国際シンポジウムや会議に参加する際は、どのようにマネジメントしているか。

家族からの支援が重要だと考えている。パートナーと共に何を重視するか話し合い、キャリアの中でお互いを支え合いながら進むことが大切だ。パートナーは私を支えるだけでなく、私もパートナーを支える。家族との相互尊重と相互支援が重要。

- パートナーの支援が得られるかどうかは、個人によるところが大きくなってしまいが、大学は何ができるのか。

大学は個人を管理することはできない。しかし、大学も重要な役割を果たすべきだ。例えば、女性の同僚の中には、柔軟な時間または早朝からの勤務を選び、午前7時から始めて午後3時に終わる人がある。子供たちと過ごすことができるので、素晴らしい。勤務形態に関するこの種の柔軟性は重要である。

私は、午後5時を超える授業を教えることはできないと言っている。子供の世話があるからだ。たとえ私が放課後クラブに子どもを預けたとしても、5時30分に終わる。私が5時に授業を終了して、

生徒がまだ質問があっても、質問を受ける時間を設けないことを意味する。英国文化においては、「5 時を超える授業はできない」との主張は全く問題がなく、仕事にコミットしていないと示すものではない。私たちはそのようなプレッシャーを感じていない。UoM は、家族の世話のための勤務時間調整しやすい文化を形成することに優れているか、理解がある。私はそのような要求をしたからといって、自分が劣っているとは感じていないし、自分の仕事に対しても真剣でないことはない。文化形成において、大学は重要な役割を果たしているし、重要だ。大学は柔軟性と要求を受け入れている。同時にリーダーやラインマネージャー、上司が「大丈夫です、利用してください」と言っている。英国、特に UoM は、この種のことを管理するのが上手だ。例えば父親も育児休暇を取ることができるが、男性は休暇を取得したくないかもしれない。休暇を取ると会社や仕事へのコミットメントがないように思われるからだ。英国ではそうではない。実際、仕事と私生活のバランスを重視する人が多く、一般的だ。

- 日本の産休・育休や介護休暇などの制度は整っているが、利用するにあたって文化の問題があり、制度がうまく利用されていないことがある。制度を積極的に利用するためにはどのようにすればよいのか。

理解できるし、難しい部分だが、マネジメントにかかっている。ポリシーは上層にあるが、アカデミアにおけるマネージャーや管理職について言えば、少なくとも英国では、ラインマネジメントがある。同僚がいて、部門の責任者がいて、グループリーダーがいる。リーダーがポリシーをどのように認識し、同僚をどのように支援または奨励するかは重要だ。UoM のように、この制度がほかの大学にもあることは間違いない。基本的に、アカデミアで働いている場合、女性には半年間の完全有給の産休がある。その上に、3 ヶ月の育児休暇があり、給与はポジションと規則に応じて支払われる。望めば、さらに3 ヶ月の無給休暇を取ることができる。合計で1年間の休暇が希望する場合は可能となる。休暇に入る前、また仕事に戻る前には、移行期間がある。ラインマネージャーが実際のプロセスに入ってくる。私たちは1~2日間職場に戻って作業することもできる。合計10日間ほどだ。もし年に10日移行期間をとると、職場と疎遠にはならない。特に復帰する最初の学期には、同僚に多くの仕事を負わせることは通常ない。移行期と見なしているからだ。私は、それが役立つ。なぜなら、私たちは皆、新生児を持っているとどれほど大変かを知っている。眠れない日々だ。作業を少し緩和しながら、連絡を取り続けることができる。大学は私に休暇を1年間全て取得することを強制しているわけではなく、時間の管理は自分次第だ。マネジメントが同僚に選択肢を持たせていることが重要だ。また、パートナーと育児休暇を共有する選択肢を持っている。

- 共有育児休暇 (“shared parental leave”)¹¹とは何か。

育児休業中に、育児休業取得者が少しの期間仕事に戻り、パートナーが育児休業取得者の育児休暇を利用して自宅にいてパートナーと育児責任を共有することだ。例えば、あなたが1年間の育児休暇を取るとする。しかしその間に一時的に大学に戻って働く場合、あなたの代わりにパートナーがあなたの育児休暇を取得することができる。私がこの制度を利用した理由は、資金提供された研究プロジェクトを運営していて、放棄したくないからだ。柔軟性が女性を本当に助ける。女性が乳児の主要な世話をしなければならないと考えがちだが、時にはパートナーが助けてくれるのであれば、何か重要なことを解決する必要がある場合、良い方法だ。私は私自身にとって、この方法がうまく働くことを発見した。もし、パートナーが民間企業にいる場合は、少し複雑になるかもしれない。私の場合は、夫婦が二人ともアカデミアにいたので、実行可能だ。育児休暇について、基本的には柔軟性と、女性や同僚が育休のポリシーを認識しているかどうかが重要だ。

- 平成 29 年 (2017 年) 7 月、九州大学は国内初で配偶者帯同雇用制度¹²を制定した。もし配偶者帯同雇用制度が存在するなら、利用することに興味があるか。

UoM には配偶者帯同雇用制度はない。特に教授レベルに達すると、配偶者の雇用は交渉事となりえるが、正式な制度ではない。配偶者雇用を行う目的は、大学がさらなる女性をシステムに取り入れたいからか、才能のある人々を大学に惹きつけたいからか。子供がいない場合は気にしないかもしれないが、実際には子供がいるとパートナーと離れて暮らす場合、家庭のマネジメントが難しい。配偶者帯同雇用制度があれば、特に若い人々がキャリアだけでなく家族を築くのを助ける。例えば、大学は配偶者の特定のテーマに対する予算を持っていないかもしれない。大学にとって少しの財政的負担になる。しかし、大学が配偶者帯同雇用制度を持っているならば、間違いなく励みになるし、公平性を育てている。長い目で見て大学にとっても良いことである。人を人として扱うなら、より良く行動する。より良いパフォーマンスを発揮し、より忠実であり、よりインセンティブを感じる。

- 支え合う同僚のネットワークを構築することが重要とのことだが、どのようにネットワークを構築すればよいのか。

いくつかの方法がある。カジュアルな方法として、コーヒースタンドや昼食を共にすることがある。自分のグループや学部の外にいる人たちに対しては、ネットワークづくりをカジュアルな方法で行うことはできないので、ネットワーキングイベントに参加する必要がある。時には、通常勤務時間外に参加する必要があるかもしれない。そのためには投資が必要だ。女性同僚の多くが「子供の世話をするために帰らなければならない」と言う。私にも同じ責任があるが、ネットワーキングを行えないと

¹¹ https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2023/f0bd292f281910e3/2023_03.pdf

¹²九州大学配偶者帯同雇用制度 (2025 年 2 月 3 日アクセス)

<https://cheers.jsps.go.jp/casestudy/kyushuuniv/>

の意味ではない。ネットワーキングは重要だ。自身に近いネットワークを構築し、より大きなネットワーク、つまり研究をより良く行うための専門的なネットワークを作るために不可欠だ。

私は土木工学にいますので、多くの研究は建設に関するものだ。建設会社とのつながりを持つ必要がある。例えば土木工学のネットワーキングイベント、職業健康安全協会のイベントがあるときは、必ず参加するようにしている。「家族がいるから行けない」とは言わないでほしい。どうして男性はネットワーキングへの参加ができるのか。男性にも家族がいる。ステレオタイプを持たず、自分自身に境界を作らないでほしい。パートナーに子供の面倒を見てもらうか、放課後クラブに預けるか、数時間の間ベビーシッターを雇うかして欲しい。ネットワーキングを優先事項だと考えるかどうかだけだ。

多くの女性同僚が、ネットワークがないと不平を言うのをよく聞く。しかし、私は常に女性の同僚だけでなく男性の同僚にも、「あなたは自分自身のネットワークを構築するのにどれくらいの時間を費やしているか」と質問する。

もう一つ強調したいのは、ソーシャルメディアを活用してほしい。どこにも行く必要はない、ただX などを使って広報すれば良い。論文を広報することは重要だ。ソーシャルメディアによってインパクトが生まれる。多くの人が LinkedIn でコラボレーションや、仕事の依頼などで、私にアプローチしてくる。ソーシャルネットワークを利用する力を過小評価しないでほしい。プロフェッショナル用のソーシャルメディアを利用することも重要だ。他人があなたのしていることを知っているとは限らない。例えば私は本当にジェンダー平等や包括性を重視している。幸福、健康、安全といったことを気にかけている。ソーシャルメディアで発言すると、人々はもっと気づくようになる。ダイバーシティ分野を推進するのにも役立つ。何も言わなければ、人々は何も知らない。女性同僚からのフィードバックで、私はあなたになれないとよく言われる。例えば、ソーシャルメディアに投稿する際に、一般的に女性は、過剰に完璧を求めすぎる。ソーシャルメディアは、私たちが昇進を果たすことや、他の人々に自分たちの仕事を知ってもらうことに貢献している。

4. インタビュー結果からの考察

以下2つの問いに対して、インタビューから以下のような結果が得られた。

「①英国大学の男女共同参画具体策にはどのようなものがあるか。」

- ・無意識の偏見をなくすための研修や、アドバイザーをつける。(Raval、Campbell)
- ・採用やフェローシップなどの授与において、スキルや能力、科学的卓越性を最高の基準とするよう、相互に注意する。(Campbell)
- ・研究助成機関が、男女共同参画の取り組み状況を資金提供の条件とする。(Raval、Campbell、Cheung)
- ・共同育児休暇の活用、産休育休前、復帰後に移行期を設ける等。(Cheung)

- ・採用・採択・昇進に際する、才能ある女性へのポジティブ・アクションの実施。（Bosi、Campbell）
- ・ハイブリッドワーク環境の実現。出勤時間の柔軟性。（Bosi、Cheung）
- ・管理職による、産休育休等休暇の取得や、育児のための時間調整などを言い出しやすい雰囲気の醸成。（Cheung）
- ・長時間や休日の労働削減。（Perry）

「②英国の STEMM 分野の女子学生や女性研究者を増やすための取り組みには何があるか。」

- ・STEMM 分野の若手女性研究者等、マイノリティ向けのフェローシップの創設。（Campbell）
 - ・大学が、研究助成機関等へのフェローシップ推薦者を選ぶ際に、STEMM 分野の若手女性研究者等マイノリティ向けの枠を設置する。（Bosi）
 - ・特に女性教員や女子学生によるアウトリーチ活動の実施。特に文理選択を行う直前がチャンス。（Bosi、Raval、Campbell）
 - ・ネットワークへの積極的な参加、SNS などを使った情報発信。（Cheung）
 - ・ロールモデルやリーダーの存在。（Raval、Campbell）
- その他、研究者の雇用や権限について以下のような意見が述べられた。
- ・若手を対象とした安定した雇用を確約するような仕組みづくり。名誉あるフェローシップを持つポスドクを講師として採用し、フェローシップ期間の終了後に常勤職を確約するスキーム等。（Bosi、Perry）
 - ・教授の権限を大学組織へと移譲する。教授の給与交渉を可能とする。（Perry）

今回は、教授 2 名、准教授 1 名、講師 2 名にインタビューを行い多数の具体例を聞くことができた。一方で、全員へ同じ質問をしたのではなく、各個人の状況を踏まえた質問を行ったため、集まった結果が単純に比較できなかった。属性や状況が同じ人に向けて同じ質問を行うようにすれば、より説得力のある結論が出せたと考えられる。また、英国での男女共同参画や STEMM 分野の女性を増やす取り組みを調査するにあたり、まず日本の現状を筆者がもっと良く知っているべきだった。日英の比較を行う場合には、日本の研究者へのインタビューもした方が良い。今回は、2 つの問題提起とその調査を行ったが、1 つ 1 つの問題に対し、より深く調査を行うことも必要だ。また、ダイバーシティの要素には、ジェンダー以外にも多数の要素があるので、D&I 推進のためにはジェンダー以外の要素の具体策調査も必要だ。

5. 結論

①英国における男女共同参画推進について

(1)男女共同参画推進の特徴

英国においては、過去に研究助成機関が AS での受賞を資金提供の条件としたことで、各大学が AS の枠組みに参画したこと、画一的な数値目標ではなく、各大学が自ら考えた計画とその達成状況によって評価されることがユニークである。さらに、AS の賞は 5 年で期限が切れるので、継続的な取り組みを促すしくみとなっている。

(2)AS の実施とその効果について

Raval 氏は、「AS はあくまでも枠組みであり、実際に自分の行動全てに新しい考えを導入しなければ意味がない。」と述べた。Yunyu Xiao らは、「AS の受賞が実際に意図されたジェンダー多様性に対する有意義かつ持続的なコミットメントをもたらすかどうかを注意深く見る必要がある」と述べている[28]。このように、組織においては、単なる男女共同参画のポリシーの制定だけでなく、マジョリティがマイノリティの気持ちに気づき、考え方や行動を変えるために、多様な構成員による、ポリシー実現のための不断の活動実施が重要であるといえる。特に男女共同参画を推進するグループに男性を巻き込むことの重要性を Raval 氏、Campbell 氏が挙げていたが、男性を男女共同参画推進メンバーに入れる工夫が必要と言える。

(3)日英の取り組みの違いと日本の大学への示唆

日本では、女性研究者を対象にした日本の各政府機関、研究助成機関、大学、学会、企業、財団等による一回限りの表彰は多いようだが、英国のように多様性に配慮した数年間にわたるフェローシップを各政府機関や大学等が創設・提供できると、男女共同参画に貢献できるのではないか。D&I の推進のためには、無意識の偏見をなくす、採用や採択、昇進でのポジティブ・アクションの実施、そもそもの女性の研究者母数を増やすための取り組み、研究環境改善などが必要と考える。複数の要素が絡み合い簡単ではないが、大学執行部など組織の長がリーダーシップをとり、自分事としてまずは男女共同参画を重要視し、実施体制を作り PDCA サイクルを回していくことにより、改善できるのではないかと考える。

②いかに STEMM 分野の女性教員、研究者、学生を増やしていくか

(1)英国の取り組みの特徴

Campbell 氏は、女性研究者向けフェローシップの設置が、女性研究者の自信をつけるために有効であることを述べた。また Bosi 氏からは、大学内の外部フェローシップ推薦枠にマイノリティ枠を設置する事例を聞いた。

(2)日英の取り組みの違いと日本の大学への示唆

Bosi 氏、Raval 氏、Campbell 氏は、女子大学生や女性研究者による進路選択時期のアウトリーチ活動が変化をもたらすことや、ロールモデルの大切さを述べた。ロールモデルになる女性をどう増や

すかについて、全国ダイバーシティネットワーク事務局（2020）¹³は、「ポジティブ・アクションは日本の大学の男女共同参画推進のためにも不可欠」と述べた。Bosi氏は「最後に2名技術的に全く同じスコアの人物がいたら女性の方を選ぶのがポジティブ・アクション」と回答しているが、Campbell氏が、「科学的卓越性が最優先であり、ポジティブ・アクションは行う場合と行わない場合がある」と述べたように、英国では既にSTEMM分野の女性比率が日本よりも高く、学生数も男性より女性の方が多いため、ポジティブ・アクションが不要とされる場合もあるかもしれない。日本のようにまだSTEMM分野の学生や教員研究者がマイノリティである現状であれば、ポジティブ・アクションのような策を引き続き実施する段階といえるのではないかと。また、Pam McGeeは、「STEM女性はネットワーキングで障壁を感じていると述べる女性が多かった」としていたが^[14]、Cheung氏は、「女性も積極的にネットワーキングに参加しSNSを使って情報発信及びネットワークづくりに役立たせるべき」と述べた。政府機関や大学が、ネットワーキングの場を創出し、女性の参加を促すような支援を行うことが求められているのではないかと。また女性研究者自身によるSNSでの発信は、ネットワーキングのための手軽で有効な手段となるだろう。

また、その他日英の研究環境について、Perry氏は、「日英双方の研究環境を経験したが、若いうちから正規雇用になれば、また研究グループの代表責任者になれる英国の環境を選んだ。」と答えた。また、Raval氏は「ポスドクみんなが教授になることが重要なのではない。研究者になるのは一定数で、企業やそれ以外の道があっても良い。」と述べた。JST 研究開発戦略センター海外動向ユニットは、英国の「ポスドク研究者向けには大学、政府、チャリティ団体等により様々な形のフェローシップがある」と述べた^[29]。JSPS Londonにおける議論（2009年）では、日本の研究環境改善のためには、「定員・講座制の考え方による大学教員ポスト措置の見直し」や、「研究者の道以外のキャリア・パスの多様化」が必要と日本人研究者から聴取したことを述べていた^[30]。また、日本経済新聞社（2023）¹⁴が、博士課程取得後のポストの少なさを指摘していた。大学教員ポスト措置の見直しなどによる若手向け正規雇用ポストの設置、長時間・休日勤務の是正や休暇の取りやすさなどの環境改善が大学には求められていると言える。

6. おわりに

英国では、研究助成機関からの強制力が働いたことで、大学の男女共同参画は改革が進んだ点は、注目に値する。一方、男女共同参画のための様々な制度、仕組みづくりだけでなく、実際に運用され、

¹³ <https://opened.network/wp-content/uploads/2020/06/ALL.pdf>

¹⁴ 理研、人材確保へ給与最大2割増 若手支援策を発表（2024年12月17日アクセス）

<https://career.nikkei.com/nikkei-pickup/002427/#~:text=%E7%B7%8F%E5%8B%99%E7%9C%81%E3%81%AE2021%E5%B9%B4%E5%BA%A6,%E3%82%82%E3%81%82%E3%82%8A%E3%80%81%E8%BB%A2%E8%81%B7%E3%82%82%E7%9B%B8%E6%AC%A1%E3%81%90%E3%80%82>

且つうまく機能させなければいけない。そのためには、上層部から率先して、D&Iを自分事としてとらえ、規則や施設の整備のような外面だけでなく、日々の行動や発言、雰囲気づくりなどの内面においても、誰もが気持ちよく働けるような環境を作ることが重要だ。例えば家族の世話等という理由は、個人的な理由であり、誰にでも該当することではないので、主張することが憚られるように感じられる。日本で働いていると、周囲の目が気になり、空気を読むといったような同調圧力が感じられ、自分が本当にしたいことを見失ってしまうことがある。制度を利用するより前に、進路を選択する前から「自分には無理」、「今からは無理」と諦めてしまう人がいる可能性もある。UoMのCheung氏が、「UoMでは大学全体として非常に自分の都合を言いやすい雰囲気があり、主張をしても評価が下がらない。」と、自信をもっていることが非常に印象的だった。Cheung氏から聞いた育児休暇の移行期間の仕組みは、日本には令和4年（2022年）10月より施工されている改正育児・介護休業法[31]にも似ているが、Cheung氏の言う通り、ポリシーは常に変化しており、上の世代の経験と今のルールが変わっていることもあるので、ポリシーを構成員全員が理解することが非常に重要だ。該当する人だけ分かればいいのではなく、全員へ浸透するよう、人事規則の説明会のようなものがあると有用かもしれない。

また、男女共同参画で実務を担うのは女性だけでなく、男性の賛同・協業者が大切だ。日本学術会議の大学・研究機関における男女共同参画推進と研究環境改善に向けた提言¹⁵のように、日本ではこれまでも幾度となく同じような提言がなされているのに、目立った改善は感じられない。提言を受けた後、実際に現場に落とし込み、PDCAサイクルを回していくことが大切である。各組織の努力に依存するのでは、現場にとっても負担が重く改革が進まないことから、英国のAS受賞を資金提供の条件とした機関のように、日本においても強制力を持った取り組みを行う検討価値がある。例えばすでに大学においては、中期目標・中期計画という既存のPDCAサイクルの仕組みがあるが、中期目標・中期計画の男女共同参画の項目の達成状況によって、政府が大学に追加予算を与えるようにすれば、大学は真剣に改革に取り組むだろう。その他にも、大学として、女性限定教員採用を引き続き行うことも良いが、女性限定の募集に限らず一般の募集において、最後に2名の候補者が残れば、女性を採用するようなポジティブ・アクションを実施する、あるいは候補者の名前や性別などの属性を伏せて選考を行うといった、公平性の確保を、大学が必須で行ってはどうか。その他に、英国の研究者から、「研究者どうしの夫婦で、夫婦で同じ地域で職を得ることが容易でなく、職場が車や電車で数時間離れているので大変。」とどのような話を何度か耳にした。そして、Perry氏の「どちらかの親が家で子どもを育てられるのが理想」という意見にははっとさせられた。日本でも研究者夫婦の職場が遠く離れる可能性があるが、男性も女性もキャリアを諦めず、また家庭を運営しながら希望する仕事を続けるためには、例えば配偶者雇用制度や配偶者転勤に伴う休職制度、あるいはリモートワークで勤務継続できる仕組みなどを整備することが一助となるのではないか。例えば日本のある民間企業では、家

¹⁵<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-25-t351-1.pdf> (2025年2月3日アクセス)

族の転勤によって離職した場合、その後 7 年間、正社員として再雇用される権利があると聞いた。このような経験ある優秀な教職員を大切に作る仕組みを大学などでも柔軟に取り入れてはどうか。

男女共同参画を大学としてどのように実現できるのか、もう一度国立大学協会の設定した男女共同参画「目標達成のために大学が取り組むべき事項」に沿って、国立大学が行うべきことを検討してみたい。

- ・「事項 1. 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大」については、英国の大学の具体的な取り組みをインタビューで聞くことはできなかったが、選出に際し、ポジティブ・アクションや、予め推薦枠を設けるようなことは有効かもしれない。
- ・「事項 2. 女性教員・研究者・女子学生の増加」については、同じくポジティブ・アクションや、女性・女子枠の設定、女性研究者向けフェローシップや女子学生向けの奨学金などを検討してはどうか。
- ・「事項 3. 就業環境の整備・充実」については、持続的なポジションに採用されることが教員、研究者にとって一番良いことだと考えるため、英国の予算に応じた教員ポスト設置、フェローシップを持った研究者や若手研究者を正規採用する仕組みを日本にも取り入れてはどうか。
- ・「事項 4. 男女の固定的な性別役割分担意識の解消」については、ロールモデルの情報発信、無意識の偏見の研修のほか、アドバイザーやメンターが有効との話を聞いたので、そのような仕組みを検討してはどうか。

次に、日本では理系の女性がなぜ少ないのかについて、幼少期から大学入学時までの長い間に複数の要因が絡み合っており、大学単体だけでは容易に解決できなさそうではあるが、引き続き大学ができることとして、無意識の偏見をなくす研修により、まず教職員自身が偏見に気づき、偏見をなくすこと、お互いに注意をシェアすることで、学生や家族など更に下の世代にも波及していくのではないかと。また、日本の大学で、すでに女子学生を増やすためのアウトリーチ活動を行っている大学は多いが、引き続きその取り組みを続け、効果の検証や改善を行っていくことが重要だ。

大学において D&I を推進し、誰にでも平等・公平な機会を与えるにはどのようにすれば良いか。唯一の正解はなく、誰にとっても働きやすい理想的な支援策を作りたくても予算が足りないなど、全てを一度に解決することは難しい。大学として、限られた予算やリソースの中で優先順位をつけ、一つ一つ解決に向けて改善していく一方、男女共同参画や女性教員・研究者・学生を増やすための予算確保に引き続き努め、より活力があり高い成果を上げ、優秀な人材を引き付けられる環境を作りたい。

7. 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UCLのBosi講師、UoLのRaval教授、UoSのPerry講師、UoEのCampbell教授、UoMのCheung准教授、インタビュー対象者を

ご紹介くださった国立自然科学研究機構長の川合眞紀教授、UCLの鳥井亮教授、小林直人JSPS ロンドン研究連絡センター長、妙見由美子同副センター長をはじめ、他JSPS ロンドン研究連絡センターで働く皆様、JSPS東京本部での研修でお世話になった皆様、今回研修に送り出して下さった東京科学大学の皆様に深く御礼申し上げます。男女共同参画について精力的な活動を行うインタビューの方々、英国で出会いお話を伺ったたくさんの研究者の方々に、筆者自身が前向きな力をいただき、勇気づけられたことに、改めて心より感謝申し上げます。

参考文献

- [1]森朋子「大学における「ダイバーシティ&インクルージョン教育」の重要性」『紀要 第58号』（東京家政学院大学,2018）pp19－27. https://www.kasei-gakuin.ac.jp/tkgu_cms/wp-content/uploads/2022/04/58-2.pdf
- [2] Advance HE、 Athena Swan Charter（2025年1月28日アクセス）
<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>
- [3] Advance HE、 Extension of UK Athena SWAN award validity to five years（2025年1月30日アクセス）
<https://www.advance-he.ac.uk/charters/athena-swan-charter/extension-uk-athena-swan-award-validity-five-years#:~:text=The%20Independent%20Steering%20Group%20recommended,short%2Dterm%20in%20the%20UK.>
- [4] 一般社団法人国立大学協会 教育・研究委員会「国立大学における男女共同参画推進についてーアクションプラン（2021年度～2025年度）ー」（2021）pp1－15. https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danijo_actionplan2021-2025.pdf
- [5] 一般社団法人国立大学協会教育・研究委員会 男女共同参画小委員会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第20回追跡調査について（概要版）」（2024）pp1－4.
- [6] HESA Chart 5 - Academic staff by cost centre group and sex 2014/15 to 2023/24,
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/chart-5>
- [7] 女性学長 109人が発揮するそれぞれのリーダーシップ（2024年10月22日アクセス）
<https://newswitch.jp/p/36114#:~:text=%E6%97%A5%E6%9C%AC%E3%81%AE%E5%9B%BD%E5%85%AC%E7%A7%81%E7%AB%8B,%EF%BC%91%EF%BC%94%EF%BC%85%E3%81%AE%EF%BC%91%EF%BC%90%EF%BC%99%E4%BA%BA%E3%80%82>
https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2024/02/202401houkoku_gaiyou.pdf
- [8] Advance HE Woman（2024年10月22日アクセス）
<https://www.advance-he.ac.uk/guidance/equality-diversity-and-inclusion/employment-and-careers/women#overview>
- [9] HESA データ、<https://www.hesa.ac.uk/news/16-01-2024/sb267-higher-education-staff-statistics>
- [10] 令和6年度学校基本調査（確定値）（2025年1月22日アクセス）
https://www.mext.go.jp/content/20241213-mxt_chousa01-000037551_01.pdf
- [11] 男女共同参画局 令和6年版男女共同参画白書、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（専攻分野別、令和5（2023）年度）
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/html/zuhyo/zuhyo04-01.html
- [12] HESA データ：<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb265/figure-5>
- [13] 小林直人「英国学術界における最近の EDI（Equality, Diversity and Inclusion）の取り組み」『研究技術計画 Vol.37 No.2』（一般社団法人研究・イノベーション学会, 2022）pp.203－210. https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsrpim/37/2/37_203/_pdf
- [14] Pam Mcgee, ‘STEM Woman whitepaper’, STEM WOMAN, (2024) 1-19 <https://www.stemwomen.com/stem-women-whitepaper>
- [15] The Times、2 Feb. 2023、『GOOD UNIVERSITY GUIDE 2024』

- [16] Athena Swan at UCL (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/equality-areas/equality-charter-marks/athena-swan-ucl>
- [17] Dr. Giorgia Bosi (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://profiles.ucl.ac.uk/32089-giorgia-bosi>
- [18] Proleptic appointments (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://www.ucl.ac.uk/ion/building-your-career/promotion-processes/grades-and-career-pathways/proleptic-appointments>
- [19] Athena Swan at the University of Liverpool (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://www.liverpool.ac.uk/hr/diversityandequality/athenaswan/>
- [20] Professor Rasmita Raval (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://www.liverpool.ac.uk/people/rasmita-raval>
- [21] Dr Gregory Perry (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://www.southampton.ac.uk/people/62dqyr/doctor-gregory-perry>
- [22] Research Excellence Framework 2021 (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://2021.ref.ac.uk/>
- [23] Equality, Diversity & Inclusion (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://equality-diversity.ed.ac.uk/inclusion/athena-swan>
- [24] Professor Eleanor E. B. Campbell (FRS) (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://edwebprofiles.ed.ac.uk/profile/professor-eleanor-e-b-campbell>
- [25] Athena Swan (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://www.manchester.ac.uk/connect/jobs/equality-diversity-inclusion/awards/athena-swan/>
- [26] Dr. Clara Cheung (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://research.manchester.ac.uk/en/persons/clara.cheung>
- [27] Women academics and work-life balance in the UK: My personal perspective (2025 年 2 月 3 日アクセス)
<https://cheers.jsps.go.jp/report/report17/>
- [28] Yunyu Xiao, Edward Pinkney, Terry Kit Fong Au, Paul Siu Fai Yip, Athena SWAN and gender diversity: a UK-based retrospective cohort study (2025 年 1 月 23 日アクセス)
<https://bmjopen.bmj.com/content/10/2/e032915>
- [29] JST 研究開発戦略センター海外動向ユニット「英国における研究者育成施策の動向」(科学技術・学術審議会人材委員会第 86 回,2019) pp1 - 31.
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu10/siryo/_icsFiles/afieldfile/2019/07/02/1418140_1_1.pdf
- [30] JSPS London、日英の研究環境比較を踏まえた日本の学術研究環境のあるべき姿について—第 5 回在英日本人研究者会議(結果概要)— (2024 年 11 月 12 日アクセス)
<https://www.jsps.org/pdf/info05.pdf>
- [31] 厚生労働省、2022 年 9 月、改正育児・介護休業法について
<https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/202209ikukaisetsumei.pdf>

スウェーデンの大学における学生のウェルビーイング実現に
向けた取り組み

ストックホルム研究連絡センター

菊地 真由

1. はじめに

本報告書は、スウェーデンの大学で実施されている学生¹のウェルビーイング実現に向けた取り組みについて調査し、日本の大学でも実現可能な方法について考察して提言することを目的として作成されたものである。Well-being という語について、「よい[満足すべき]生活状態、健康で幸福で繁栄している状態、幸福、安寧、福利、福祉(welfare)」[1613 年以前]² と定義づけられるため、課題について考察をするにあたり「心身の健康」や「幸福」という要素がキーワードになるといえる。

「幸福」という要素についてスウェーデンの状況を見ると、2024 年度に国連持続可能な開発ソリューションネットワーク (SDSN) から発表された「幸福度ランキング」で、スウェーデンは 7.344 ポイントで世界 4 位に位置付けている (日本は 6.060 ポイントで世界 51 位)³。

一方で、「心身の健康」で見ると、OECD のデータによると、2019 年のスウェーデンでは、約 17% もの人が不安症状やうつ病などメンタルヘルスに何らかの問題を抱えており、女性や低所得者ほど有病者割合が高い (所得が最も低い層では男性の 16%、女性の 18% が何らかの問題を抱えていたのに対し、所得が最も高い層では男性の 8%、女性の 9% であった) という状況で、スウェーデンの人口の約 3% はアルコールやドラッグの問題を抱えていた⁴。

ウェルビーイングは、定義の通り複数の要素が関わっているものであるが、心身の健康に問題が生じているために実現が妨げられている、ということは考えられる点である。学生のウェルビーイング実現という観点からは、大学生活・研究活動において発生しうる困難がどう心身の影響を及ぼしているかを探る必要がある。加えて、日本の大学で実施する取り組みについて考える際に、幸福度が高いとされるスウェーデンの大学での取り組みと成果について調査し、特にウェルビーイング実現に必要不可欠で、かつ日本とスウェーデン両国の大学で共通の課題となっているメンタルヘルス対策を中心として、考察することが必要ではないかと考える。

本報告書の第二章で日本・スウェーデン両国におけるウェルビーイング実現に向けた課題、特にメンタルヘルスに関する現状について触れ、第三章でスウェーデン国内の各大学の取り組みの概要を示

¹ 本報告書では「学生」に対する取り組みについて記載をするが、スウェーデンでは博士課程学生は「研究に従事し給与を得る研究者」として扱われ、修士課程以下の学生と別の扱いとなるため、大学による支援形態や担当部署が異なっている場合がある。

² 「小学館ランダムハウス英和大辞典第二版」[電子辞書]、カシオ

³ “Happiness of the younger, the older, and those in between, The World Happiness Report” (2024 年 8 月 17 日アクセス)
<https://worldhappiness.report/ed/2024/happiness-of-the-younger-the-older-and-those-in-between/#ranking-of-happiness-2021-2023>

⁴ “OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2023), Sweden: Country Health Profile 2023, State of Health in the EU, OECD Publishing, Paris” (2023 年 12 月 15 日) 下記 HP よりダウンロード (2024 年 10 月 12 日アクセス)
<https://doi.org/10.1787/ec938a6d-en>.

し、第四章で各大学の取り組みについてインタビューを行った結果をまとめ、第五章でスウェーデン国内の大学で実施されている取り組みを踏まえて日本の大学ではどのようなことを実施していけばよいか、ということについて考察する。

2. 日本・スウェーデンにおけるウェルビーイング実現に向けた課題

2-1. スウェーデンの国家レベルでの課題の現況および日本との比較

まず、日本・スウェーデン両国においてウェルビーイング実現に向けて、どのような課題があるのかについて整理していく。第一章で述べた通りスウェーデンではうつ病など何らかのメンタルヘルスやアルコール・ドラッグについて問題になっており、そのこともウェルビーイング実現の阻害要因のうちの一つとなっている。また、幸福度が高いといわれるものの、自殺率が低いとはいえず、OECDの10万人あたりの自殺率のデータによると、スウェーデンは2021年で10万人あたり11.7人、日本は15.6人であり、スウェーデンの自殺率は日本の自殺率よりは低いものの、2021年にデータがあるOECD29か国の平均（10.9人）より高い水準となっている⁵。The Public Health Agency of Swedenによるメンタルヘルスについての現況をまとめた記事によると、「心配事、不安、ストレス、睡眠障害などの精神疾患に関連する問題があり、人口の40%以上が緊張、心配、不安の感情に問題を抱えていて、人口の7%はより深刻な症状を経験している。16歳以上の国民の約4人に1人が、孤独や孤立に悩んでいると答えていて、年齢層のグループとしては若年層と85歳以上に最も多い。スウェーデン国内で取得された病気休暇の約40%がストレス関連疾患によるものである」⁶という記載がされている。同様の項目について、日本での統計を見ると、2023年に「精神及び行動の障害」に区分される疾患で21.31万人が入院したことに加え24.46万人が外来で通院している状況であった⁷。内閣府が行った調査で11,142人が回答した調査によると、孤独感が「しばしばある・常にある」と回答した人の割合は4.8%、「時々ある」が14.8%となっていて、年齢階級別にみると、孤独

⁵ “Suicide Rate/OECD” (2024年10月12日アクセス) <https://www.oecd.org/en/data/indicators/suicide-rates.html?oecdcontrol-a36842ec7c-var3=2021&oecdcontrol-0ad85c6bab-var1=JPN%7CSWE>

⁶ “Statistics on mental health in Sweden” (2025年1月27日アクセス) <https://dinpsyiskahalsa.se/artiklar/other-languages/engelska/statistics-on-mental-health-in-sweden/>

⁷ 「令和5年（2023）患者調査の概況」（2024年12月20日）厚生労働省 HP よりダウンロード（2025年1月31日アクセス）<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/10-20.html>

感が「しばしばある・常にある」と回答した人の割合は、20 歳代から 50 歳代で高くなっている⁸。

上記のウェルビーイング実現に向けた課題をまとめると、日本とスウェーデンでの状況は、幸福度ランキングの順位がスウェーデンの方が優れている一方で、特に若年層が抱えている問題は似たような傾向にあることが読み取れる。幸福度ランキングの項目は「一人当たりの国内総生産」「社会的支援」「健康寿命」「人生の選択の自由」「寛容さ」「汚職の少なさ」「ディストピア（各項目の取りうる最低値）との差」であり、日本は「人生の選択の自由」「汚職の少なさ」「ディストピア（各項目の取りうる最低値）との差」のポイントがスウェーデンと比較して低くなっているため⁹、その点では違いが生じているが、メンタルヘルス・精神疾患および孤独感や孤立という点では共通の問題を抱えているといえる。

2-2. スウェーデンの大学における課題および日本の大学（東京大学）との比較

次に、スウェーデンの大学に焦点を当てて、ウェルビーイング実現に向けた課題を整理していく。スウェーデンの学生は、従業員として取り扱い、健康な環境づくりについて対応しなければならない旨が労働環境法（Work Environment Act (1977:1160)）で定められている¹⁰。スウェーデンでは博士課程学生は学生というより給与を受け取る研究者として扱われるが、この点も踏まえると学部生および修士課程学生と対応の方向性に大きな違いはないといえる。別の学生の課程別の状況について、スウェーデンの学部生および修士課程学生を対象とした先延ばし癖に関する調査で、「学生の完璧主義による不安が強いほど先延ばし癖が強くなる傾向がある」点について示唆されている¹¹。スウェーデンの博士課程学生については、約 7%が、ある年にうつ病（不安神経症）の投薬や診断を受けていて、博士課程での研究について精神的健康との因果関係は否定できず、留学生のメンタルヘルスの問題が過小報告されている可能性があるとする研究もある¹²。完璧主義・博士課程での研究が学生の精神的健康に影響を及ぼすということ、留学生のメンタルヘルスについて見過ごされていることについては、スウェーデン特有の問題というより、日本の大学でも容易に発生しうるものであると考えられる。なお、一例として、カロリンスカ医科大学（Karolinska Institutet）の事例を挙げると、2023

⁸ 「人々のつながりに関する基礎調査（令和 5 年） 調査結果の概要」（2024 年 3 月）内閣府 HP よりダウンロード（2025 年 1 月 31 日アクセス）https://www.cao.go.jp/kodoku_koritsu/torikumi/zenkokuchousa/r5.html

⁹ “Happiness of the younger, the older, and those in between, The World Happiness Report”（2024 年 8 月 17 日アクセス）<https://worldhappiness.report/ed/2024/happiness-of-the-younger-the-older-and-those-in-between/#ranking-of-happiness-2021-2023>

¹⁰ “Work Environment Act (Arbetsmiljölagen) Reference No.: SFS 1977:1160” Government Offices of Sweden HP よりダウンロード（2025 年 1 月 31 日アクセス）<https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/>

¹¹ “Trajectories of procrastination among Swedish University students over one academic year: a cohort study.”（2024 年 10 月 15 日）下記 HP よりダウンロード（2024 年 11 月 11 日アクセス）<https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-02072-2>

¹² “PhD studies hurt mental health, but less than previously feared”（2024 年 11 月 25 日アクセス）https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733324001276?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=90b918a4a8b32d68&__cf_chl_tk=IWwKxrarg8nAPz78WDJ51PVuTLwVuxb4erFyzXAKEpg-1738487931-1.0.1.1-mNoZOVmsEb2teUEW.AMC93rF4p6TVK2A8krQqU9oCbg

年にメンタルヘルスに関する相談の状況のデータは以下の通りで、全相談件数のうち約半数がメンタルヘルスに関わる分野の悩みについての相談であった¹³。

2023 年メンタルヘルスに関する相談件数	カロリンスカ医科大学所属学生	他大学所属学生
相談学生数	321	139
相談件数	902	331
学生ごとの年間相談件数	2.8	2.4

（上記表はカロリンスカ医科大学のデータ（脚注 13 の文献のデータ）を引用し筆者で再編成）

日本の大学の状況の一例として東京大学のデータを見ると、学部学生および大学院生は、「将来の進路や生き方」、「就職」、「勉学(成績・単位など)」「経済的なことや経済的自立」で特に不安や悩みを抱えていることが多く、学部学生および大学院生の約半数の学生が強い不安などのメンタルヘルス不調を経験していて、留学生においては、日本語の悩みの増加や、大学内の友人が不在である状態などがコロナ禍でさらに顕著になっていて、勉学や将来に関連した悩みはより強くなっている。留学生の相談相手として指導教員や部局の事務室等は、身近な相談先となっている¹⁴状況がわかる。将来の見通しに関する、進路・就職・経済的な悩みについてはスウェーデンの大学の学生よりも、留学生も含めた日本の学生の方が悩む傾向があるのではないかと推察される。

まとめると、日本・スウェーデンにおけるウェルビーイング実現に向けた課題について、「メンタルヘルス・精神疾患、孤独感や孤立、完璧主義、博士課程での研究の影響、留学生のメンタルヘルスにおける脆弱性」の点が共通で課題になっているといえるため、スウェーデンの大学の取り組みを見て日本の大学で実施できる取り組みを考えるにあたり、この部分についても考慮する必要があるといえよう。

¹³ “Karolinska Institutet Studenthälsans årsrapport 2023”（Julia Nemirovski, verksamhetschef, UF, 2024-02-05, Reference number: 1-5/2024）

¹⁴ 「2021 年度 学生生活実態調査（学部学生・大学院学生）報告書」東京大学 HP よりダウンロード（2025 年 1 月 19 日アクセス）
<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/h05.html>

3. スウェーデン国内の各大学の取り組みの概要

3-1. スウェーデン国内の学生保健支援体制の概要

高等教育条例（The Higher Education Ordinance (1993:100)）の第一章第十一条にて「高等教育機関は、学生に対して医療サービス、特に学生の心身の健康を支援することを目的とした予防医療サービスへのアクセスを提供することに責任を持たなければならない。高等教育機関は、学生の学習を支援したり、労働市場への移行を支援したりして、学生の福祉活動に責任を持たなければならない。学生が学習に適した環境を提供することも求められる。」¹⁵と定められている。

スウェーデン国内の各大学の学生向け保健支援体制の例として、各大学で **Student Health Center** といった部署を設置して自分の大学の学生の対応をしているケースに加え、大学で自前の部署を持たずに提携先の他大学の **Student Health Center** 等が当該大学の学生の対応も実施している仕組みになっているケースがある。また、各大学の **Student Health Center** 部署が、スウェーデン政府の事業の一環としてリンショーピン大学・ストックホルム大学・**Swedish Council for Higher Education** がスウェーデン全土向けに開発したウェブポータルサイトの **Studenthälsa.se**¹⁶と連携をして随時学生の健康に関する項目について情報を提供したり、緊急時の適切な連絡先の案内をしたりしている。加えて、大学当局の **Student Health Center** 等の部署で学生の支援をしていると同時に、学生有志によって運営されている学生組合（**Student Union**）による学生への支援が行われているケースも存在している。

3-2. スウェーデン国内の各大学の個別の取り組みについて

スウェーデン国内の各大学の学生向け保健支援も含めた学生支援の取り組みについて、今回はストックホルム近郊の大学のみには偏らないようスウェーデンの各県（**län**）の大学が必ず一つは入るよう（県外に本部を置く大学のキャンパスのみ存在する県は除く）調整して、主にウェブサイト上で入手できる情報をまとめた。各大学（18 大学）で取り入れている項目は以下の通りである。（なお、太字で名前が示されている大学については、次章で取り組みの詳細について聞き取ったインタビューの内容について扱う。）

¹⁵ “The Higher Education Ordinance (1993:100)” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/#chapter5>

¹⁶ “About studenthälsa.se” (2024 年 10 月 7 日アクセス) <https://studenthalsa.se/en/start/about-studenthalsa.se>

地方	大学名	具体的な取り組み例
ブレーキング県 Blekinge län	ブレーキング工科大学 Blekinge Tekniska Högskola	Counsellor と Therapist による個別面談、グループペー ンティング、障害のある学生への合理的配慮に関する相談 受付および対応、アカデミックライティングサポート、事 故・事件・差別・嫌がらせ・いじめ・その他の同様の問題 に巻き込まれた場合のアドバイスとサポートの提供 ¹⁷¹⁸
ダーラナ県 Dalarnas län	ダーラナ大学 Högskolan Dalarna	Student Counsellor による個別面談、大学所属の牧師と の面談・障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付 および対応、マインドフルネス・Walk&Run のイベント の実施、HP 上でストレス・マインドフルネス・運動につ いての解説、Alexit 社のライフスタイルテストの紹介 ¹⁹
イエヴレボリ県 Gävleborgs län	イエーブレ大学 Högskolan i Gävle	メンタルヘルス・完璧主義・集中困難・試験への不安・う つについて等の学生からの個別相談受付、学習をより良く 行うための支援（先延ばし防止等）・大学における学習環 境の紹介、ライフスタイル上の習慣への生活指導、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストやメンタルヘルステ ストの紹介、アルコールの悪影響と上手な付き合い方につ いての紹介 ²⁰ 、気分低調・うつ・不安といったメンタルヘ ルスに関する問題の一般的な情報提供 ²¹
ハッランド県 Hallands län	ハルムスタッド大学 Högskolan i Halmstad	個別面談受付、グループワーク支援、Alexit 社提供の匿名 のライフスタイルテストの紹介、瞑想や祈りのための部屋 の用意、病気休暇と病欠届についての案内、学生生活を快 適に過ごすためのヒントやアドバイス ²²
イエムトランド県 Jämtlands län	ミッドスウェーデン大 学 Mittuniversitetet	個別面談受付、会話によるセラピー、ライフスタイル・人 間関係・アルコールと薬物に関する質問受付、危機支援、 近くの一般医療機関・緊急時の電話の番号・医療保険制度

¹⁷ “Student Support” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://studentportal.bth.se/en/study-at-bth/student-support/>

¹⁸ “Conversational Support” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://studentportal.bth.se/en/study-at-bth/student-support/conversational-support/>

¹⁹ “Student Counsellor” (2024 年 9 月 17 日アクセス) <https://www.du.se/en/student-web/services-and-tools/student-health-services/student-counsellor/>

²⁰ “Student Health Service” (2025 年 10 月 21 日アクセス) <https://www.hig.se/engelska/university-of-gavle/student/services-and-resources/student-health-service>

²¹ “Mental Health” (2025 年 10 月 21 日アクセス) <https://www.hig.se/engelska/university-of-gavle/student/services-and-resources/student-health-service/mental-health>

²² “Student Healthcare Centre” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.hh.se/student-web/content-a-z/student-healthcare-centre.html>

		についての案内、グループワーク（編み物） ²³
ヨンショーピング 県 Jönköpings län	ヨンショーピン大学 Jönköping University	カウンセラー・看護師による個別面談受付、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストの紹介、生活の質向上および学習方法についてのガイド動画公開、アルコールとのかかり方についての情報提供、医療保険制度の案内、特定の性感染症無料検査、障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付および対応、マインドフルネスについてのワークショップ、休憩室の設置 ²⁴
カルマル県 Kalmar län	リンネ大学 Linnéuniversitetet	対面・オンラインによる個別面談受付 ²⁵ 、発病時の対処法・国の一般健康相談用の電話番号・医療保険制度の案内、学習についてのガイダンス・講義の実施、ワークショップ（ヨガ・ストレスマネジメント・屋外でのトレーニング・冷水浴） ²⁶
ノールボッテン県 Norrbottens län	ルレオ工科大学 Luleå tekniska universitet	対面・オンラインによる個別面談受付、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストやメンタルヘルステストの紹介、発病時の対処法・国の一般健康相談用の電話番号の案内 ²⁷ 、学習についてのグループワーク、人前で話す練習、健康管理用のプロフィールの作成支援、クロスカントリースキーイベント、先延ばし癖予防のグループワークショップ、アルコール習慣と学生生活に関する講義の実施、ライフスタイル改善・ランニング・ウォーキングイベント、学生メンター（障害のある学生のサポート）についての案内 ²⁸
スコーネ県 Skåne län	ルンド大学 Lunds universitet	個別面談受付（スウェーデン農業科学大学（アルナルプ・フリングキャンパス）の学生も利用可・博士課程の学生の場合は、職業健康サービスに紹介）、特定の性感染症無料検査、ルンド大学の心理学専攻の学生による心理療法の希望の登録について紹介、ストレス・気分の落ち込みと憂う

²³ “Student Health Care” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.miun.se/en/student/service-and-support/student-health-care/>

²⁴ “Student Health Care” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://ju.se/student/en/service/student-health-care.html>

²⁵ “Book a consultation” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://lnu.se/en/student/service-and-support/student-welfare/about-the-student-welfare-office/>

²⁶ “Student Welfare Office” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://lnu.se/en/student/service-and-support/student-welfare/>

²⁷ “Student Health Service” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.ltu.se/en/student-web/support-during-your-studies/student-health-service?l=en>

²⁸ “What we offer” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.ltu.se/en/student-web/support-during-your-studies/student-health-service/what-we-offer>

		つ・心配と不安・適応の困難と孤独・勉強の問題と先延ばし癖・アルコール・薬物・ギャンブル・食事と運動・睡眠と睡眠障害・性的健康とアイデンティティについての情報提供 ²⁹ 、国の一般健康相談用・緊急用の電話についての案内、グループワークショップ（学習・心配への対処・冬季うつへの対処） ³⁰
ストックホルム県 Stockholms län	ストックホルム大学 Stockholms universitet	ストックホルム大学および KTH 等対象の大学の学生からの個別面談の受付、医療保険制度の案内、「学習環境オンブズマン」についての紹介、国の一般健康相談用・緊急用の電話の番号・救急外来・セクシャルヘルス・デンタルケア・アルコール・薬物・ドーピング・タバコ・ギャンブル依存症についての案内 ³¹ 、ワークショップ（ヨガ、マインドフルネス、ストレス抵抗、睡眠について）の実施、冬季うつについての講義の実施 ³²
	カロリンスカ医科大学 Karolinska Institutet	対面・オンライン・電話による個別面談受付、MRSA 検査、ランチウェビナー・ワークショップ実施（人前で話す練習・ストレスマネジメント・睡眠・Dance for Health・先延ばし癖対処）、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストの紹介、健康診断などの証明書発行、ワクチン接種、針刺し事故の対応 ³³
ウプサラ県 Uppsala län	ウプサラ大学 Uppsala universitet	対面・オンライン個別面談受付（スウェーデン農業科学大学（ウプサラキャンパス）等の学生も可能）、障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付および対応、健康管理用のプロフィールの作成支援、発病時の対処法・国の一般健康相談用の電話の番号・医療保険制度の案内、日照不足対策のためのライトルームの設置、（博士課程の学生の場合は、他の課程の学生と違い、職業健康サービス、健康

²⁹ “Student Health Centre” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/healthcare/student-health-centre>

³⁰ “Activities with the Student Health Centre” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/healthcare/student-health-centre/activities-student-health-centre>

³¹ “Stockholm Student Health Services” (2024 年 6 月 5 日アクセス) <https://www.su.se/english/education/student-health/stockholm-student-health-services/stockholm-student-health-services-1.448456>

³² “Group activities fall 2024” (2024 年 10 月 12 日アクセス) <https://www.su.se/english/education/student-health/stockholm-student-health-services/group-activities-fall-2024-1.447629>

³³ “Karolinska Institutet Studenthälsans årsrapport 2023” (Julia Nemirovski, verksamhetschef, UF, 2024-02-05, Reference number: 1-5/2024)

		センターで対応) ³⁴ 、グループワーク（トレイルラン・人前で話す練習）、講義（ストレスと持続可能な学生生活・思考と感情の管理・リラクゼーションとマインドフルネス・完璧主義と自分への思いやり） ³⁵
ヴェルムランド県 Värmlands län	カールスタード大学 Karlstads universitet	個別面談受付、ストレス・心配・不安・うつ病・学業上の困難など、学習に影響を与える問題がある場合の支援 ³⁶ 、ワークショップやイベントの実施（集中勉強会・ハイキング・国際食文化交流・アカデミック英語・瞑想・哲学・ランチ交流会・LGBTQi+ランチ） ³⁷
ヴェステルボッテン県 Västerbottens län	ウメオ大学 Umeå universitet	対面・電話・オンラインによる個別面談受付（スウェーデン農業科学大学（ウメオキャンパス）の学生も対象）、健康管理のためのヒントの情報提供、病気で学習・研究が難しい場合の病気手当等の情報提供 ³⁸ 、障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付および対応 ³⁹
ヴェストマンランド県 Västmanlands län	メーラルダーレン大学 Mälardalens universitet	個別面談（ストレス、不眠症、低い自尊心、パフォーマンス不安、人前で話すことへの恐怖、アルコールやその他の事柄について等）、国の一般健康相談用の電話の番号・医療保険制度についての案内、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストやメンタルヘルステストの紹介、ワークショップ実施、障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付および対応 ⁴⁰
ヴェストラ・イェータランド県 Västra Götalands län	ヨーテボリ大学 Göteborgs universitet	対面・オンラインによる個別面談受付、学習支援・アカデミックライティングのサポート、健康診断、学習のコツについてのガイド動画公開、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストの紹介、SAHA（Stress and health

³⁴ “Student Health Service” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.uu.se/en/students/support-and-services/student-health-service>

³⁵ “Groups and lectures” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.uu.se/en/students/support-and-services/student-health-service/groups-and-lectures>

³⁶ “About the Student Health Services” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.kau.se/en/student/new-student/help-and-support/services-students/about-student-health-services>

³⁷ “ACTIVITY CALENDAR -AUTUMN 2024” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.kau.se/en/student/menu/services-students/successful-studies/activity-calendar-autumn-2024>

³⁸ “Student Health Service” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.umu.se/en/student/help-and-support/student-health-service/>

³⁹ “About the Student Health Service” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.umu.se/en/student/help-and-support/student-health-service/about-the-student-health-service/>

⁴⁰ “Student Health Care” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.mdu.se/en/malardalen-university/student/during-your-studies/guidance-and-support-during-your-studies/student-health-care?>

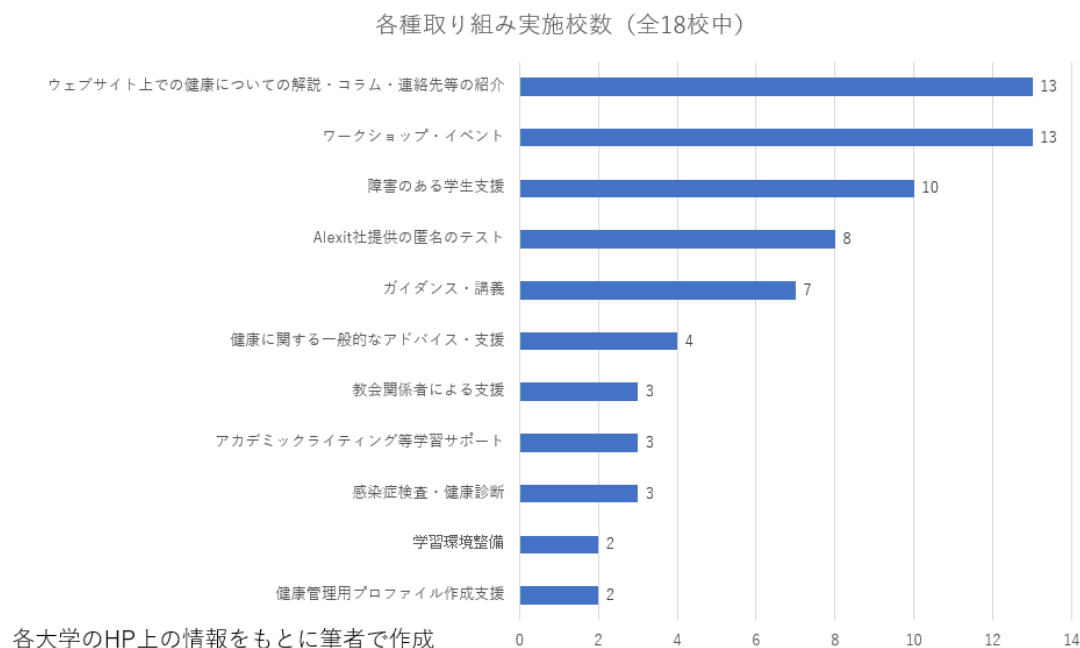
		advice) の紹介、キャンパス内の教会での対話、国の一般健康相談用・緊急用の電話の番号の紹介、病気で学習・研究が難しい場合の病気休暇・病気手当等の情報提供、学習環境整備のための対応、留学生のためのスウェーデン語支援、障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付および対応 ⁴¹
エレブルー県 Örebro län	エレブルー大学 Örebro universitet	個別面談受付、メンタルヘルスの問題予防のためのワークショップ・講義の実施 ⁴²
エステルイェータランド県 Östergötlands län	リンショーピン大学 Linköpings universitet	対面・電話による個別面談受付、障害のある学生への合理的配慮に関する相談受付および対応、キャンパス内の教会での対話 ⁴³

学生との一対一での個別面談については、対面以外には電話もしくはオンライン対応とばらつきはあるものの、どこの大学でも実施している状況であったため、その他に各大学で実施している各種取り組みについて、それぞれ実施している大学の校数を下記の通り示した。取り組みを「(グループ含む) ワークショップ・イベント」「障害のある学生支援」「アカデミックライティング等学習サポート」「健康に関する一般的なアドバイス・支援」「教会関係者による支援」「ウェブサイト上での健康についての解説・コラム・連絡先等の紹介」「Alexit 社提供の匿名のライフスタイルのテスト」「学習環境整備」「健康管理用プロフィール作成支援」「ガイダンス・講義 (ガイド用動画公開も含む)」「感染症検査・健康診断」に分類し、上記の例からカウントしてグラフを作成した。

⁴¹ “Student Health” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://studentportal.gu.se/en/service-and-support/student-health?>

⁴² “Student Health Centre” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.oru.se/english/study/student-services/support-during-your-studies/student-health-center/>

⁴³ “Student Health Care at LiU” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://liu.se/en/education/student-health-care>



取り組まれているものとして最も多かったのは、「ウェブサイト上での健康についての解説・コラム・連絡先等の紹介」および「ワークショップ・イベント」であり、「障害のある学生支援」、「Alexit 社提供の匿名のテスト」が続いている。「ワークショップ・イベント」については、詳しい内容を見ていくと、マインドフルネス（3校）・ストレスマネジメント（4校）・学習のヒント（3校）・ヨガ（2校）・人前で話す練習（Dare to Speak と称される）（3校）についてのものが複数大学で実施されている。これらのワークショップ・イベントはメンタルヘルスに直接アプローチして改善を目指すもの（マインドフルネス・ストレスマネジメント）、学習能力の向上に資するもの（学習のヒント・人前で話す練習（Dare to Speak））である傾向が見られる。他にも、散歩・ランニング・ダンス・トレイルランやクロスカントリー・ハイキングといった身体を動かして他の学生との交流をするもの、ペインティング・編み物・哲学といった屋内で落ち着いて作業をするもの、睡眠向上・瞑想・冬季うつ対策といった心身の健康向上を目的としたもの、国際食文化会・ランチ交流会など他者との交流が主であるものが実施されている。また、障害のある学生への支援は調査した大学の半数強が具体的な支援内容も含めウェブサイト上に掲載をしており、Alexit 社提供の匿名のライフスタイルテストは半数弱の大学で情報提供がされている状況であった。（なお、先述した Studenthälsa.se のサイトについては個別面談と同様、全ての大学で情報が掲載されていた。）取り組み数が多いものほど学生からの需要があるもしくは各取り組みの中では基礎的なものと推測される。

ウェブサイト上で健康についてのコラムや必要な連絡先を掲載することで、学生支援のサービスを利用するには敷居が高いと感じる学生も、健康について自分で対策を取りやすくなり、問題の予防の助けとなりうる。また、「ワークショップ・イベント」については、心身の健康に直接アプローチす

る内容のものが実施されている場合、心身の健康改善に役立てられ、そうでない場合も多彩な内容で実施され、スウェーデン語だけでなく英語での実施や対面で実施されるものが多いため、様々な趣味・興味を持った学生を幅広く受け入れて、留学生も含めた学生同士の交流を深める効果、言い換えると孤立を防ぐ効果が期待されている状況である。

4. 各大学の取り組みに関するインタビュー調査

本章では各大学の学生のウェルビーイング実現に向けた具体的な取り組みについて、主に取り組みの実施状況・課題と感ずること、今後の展望に関してインタビュー調査を行った結果をまとめる。面談・ワークショップといった実施されている活動の種類が何なのかについては各大学のホームページ上でも確認ができるが、学生が何を思っているか、学生支援部署を訪れて、現場で何を課題として感じているのか、そして今後職員の立場から学生のウェルビーイング実現に向けて何ができるのかについて聞き取り考察を深める目的で、各担当者へ個別にインタビューを行った。今回は、特徴の異なるスウェーデン国内の3大学に下記の通りインタビューを実施した。

機関名	担当部署	実施方法	実施日
①ストックホルム大学 Stockholms universitet	Studenthälsan (Student Support)	当該大学での対面インタビュー（60分）	2024年10月24日
②イエーブレ大学 Högskolan i Gävle	Studenthälsan (Student Health Services)	オンラインインタビュー（30分）+質問票	2024年12月10日
③カロリンスカ医科大学（フレミングスベリキャンパス） Karolinska Institutet (Flemmingsberg)	Studenthälsan, Student Wellbeing Centre	当該大学での対面インタビュー（60分）	2024年12月10日

①ストックホルム大学（Stockholms universitet）

Ingemar Dahlgren 氏（Head of unit, Student Support）にお話を伺った。ストックホルム大学で他

の大学所属の学生による相談も受け付けていることに着目し、大学生活・研究活動において発生する困難の原因や対策に加え質問を行った。

質問1：貴学の Student Health Services の目的を達成するにあたり、現在課題だと感じていることは何かあるか。学生が学生生活上、困難と感じうることは多岐にわたるが、何が最も多いと感じるか。（例：成績の悩み、人間関係、メンタルヘルスの問題）

Dahlgren 氏：スウェーデン政府は予防に主眼を置いたヘルスケア政策を採択し、大学にもその方針による対応を求めているが、そもそも「予防医学」の定義付け自体が大学に一任されており、どのようなサービスを提供して、予防医学についてどう学生に説明するか、対応しうる範囲が広すぎて悩むこともある。また、スウェーデンの医療制度は充実しているため、それを補う⁴⁴にはどうするかということも課題になっている。学生が抱える困難で最も多いものは「ストレス」で、二番目に多いものとしては「学業での先延ばし癖」があり、その次に「プレゼンテーションの仕方や話し方」についても困難を感じる学生が多い。また、「孤立」も大きな問題になりうる。特に留学生やストックホルム以外の出身の学生は、コミュニティを一から築く必要があるため、大きく影響されると思う。

質問2：質問1の課題に対応するため、過去にワークショップ（ヨガ・マインドフルネス・ストレス抵抗・睡眠）や冬季うつについての講義以外に、実行した取り組みはあるか。

Dahlgren 氏：自分以外にも同じ悩みを持った学生がいることに気付いてもらい、心理的な孤立を予防する目的から、主にグループワークを英語もしくはスウェーデン語で実施している。前述の通り、学生が抱える困難の中で「ストレスの問題」が最も多いため、昨年度は全4回にわたるグループワーク（具体的には他者への思いやりや先延ばし癖への対処方法について）・ヨガ・マインドフルネスのワークショップを実施して学生にストレスへの対処法を身に付けてもらった。プレゼンテーションの仕方や話し方については、ストックホルム大学のアカデミックライティングセンターと協力してグループワークやレクチャーを行ったり、学生支援のために雇用された看護師がヨガ・呼吸法・運動について指導を行ったりした結果、参加者の中で状況が改善した学生もいた。他にもジムでの運動や留学生向けのスウェーデンの医療制度および冬季うつについての解説も行っている。今後は、学生のストレス対処および孤立防止の観点から、春に大学内の小さな庭園で学生同士の交流イベントを新たに実施予定である。また、Studenthälsan.se で、ストックホルム大学の職員2名がパートタイムで勤務しており、オンラインでイベントを実施しようとなった場合は、当該職員に協力してもらって、Studenthälsan.se や他大学が開発したプログラム等をストックホルム大学のウェブサイトに掲載するなどして利用している。

⁴⁴ あくまで医療制度へのサプリメントという観点から、ストックホルム大学の学生支援部署には学生支援向けの医師はいないとのこと。ルンド大学やカロリンスカ医科大学等、医師の設置がある大学も存在する。

質問3：ストックホルム大学のフルタイム相当の学生は現在約 29,400 人在籍している⁴⁵が、2023 年度に実施されたワークショップや講義におおよそ何人の学生が参加したか。各ワークショップや講義等に参加した学生からフィードバックとして届いている声は何かあるか。

Dahlgren 氏：グループワークやワークショップについては計 308 人が参加した。ワークショップに対しては、「実施内容が良かった」というコメントが多い。ここは改善できる、という提案が届くこともあるため、それを踏まえて毎回少しずつ改善している。個人カウンセリングについては、1 年に 1 回、6 週間行っているが、参加した学生全員にメールを送ってフィードバックを求めており、ほとんどの学生は満足しているようであった。(項目としては、「内容はどうだったか」「スタッフは間違っていたことを言っていなかったか」「自分がコミュニティに受け入れられたと感じたか」「スタッフは学生にどのように挨拶していたか」「スタッフはきちんと学生の話聞いていたか」等) もちろん、「あの話は間違っていたかもしれない」「別のことを話してもよかったかもしれない」等、実施後に自問自答をしている。

質問4：カウンセラーに実際相談に来る学生は 2023 年度に何人いたのか。

Dahlgren 氏：カウンセラーに相談しに来た学生は 791 人であった。また、118 人が(資格を持つ)看護師に相談している。1 人の学生につき、3、4 回は相談をしに来ている感触がある。実際には全体で 2,747 回のカウンセリングが行われた。

質問5：その他、学生生活上の困難に対して、職員の立場から学生にできることは何があると考えるか。

Dahlgren 氏：前述したが、「孤立」というものが問題になっている。他者と顔を合わせて関わるのが、誰に対しても重要と考える。留学生・スウェーデン人学生両方のオリエンテーション(Onboarding)、高校から大学へ進学する際のギャップによる問題の予防も取り組みとしては考えられる。また、先延ばし癖と関連するが、学生の完璧主義⁴⁶にも問題意識を感じている。完璧主義に陥ることで、自分の成果に満足することがなくなり、今はできていないからやらないという意識が生じて先延ばしすることにつながるためだ。また、フィードバックや批判を受けることで自分が不合格になったような錯覚に陥る学生がいる。スウェーデン社会では何かをやり直すことはたやすいため、やり直せないことよりも恥をかいたという感覚になったことが学生にとって問題になっているように見える。恥をかくことへの恐怖についてはおそらく東京でも状況は同じだと思う。

質問6：ストックホルム大学のオフィスでストックホルム大学以外の対象の大学の学生の相談も受け

⁴⁵ "Facts in numbers" (2024 年 6 月 5 日アクセス) <https://www.su.se/english/about-the-university/university-facts/facts-in-numbers>

⁴⁶ 社会全体、特に SNS 上でも見られる現象であると Dahlgren 氏は言及していた。

付けていると伺った。この仕組みができた経緯をご存知であれば教えてほしい。

Dahlgren 氏：ストックホルム大学 Student Health Services の組織設立当初から他大学の学生にもサービス提供していた構造が現在も残っているため、他大学の学生の相談も受け付けている。設立は 1930 年代であるが、はじめは学生組合（Student Union）によって運営されていた。当時はストックホルム市全域の学生に対してサービスを提供していたが、各大学の規模が大きくなるにつれ、自前の学生向け保健管理組織を作ることが希望する大学も出た。この理由でカロリンスカ医科大学と KTH はこの枠組みから離脱した。その後 1990 年代の途中までは組織は学生組合が運営していたが、大学と比べ資金が不足しており、またサービスの提供をより平等化する目的で、運営主体が大学に変更になった。KTH は医師によるヘルスケアサービスを提供していたため、学生のケアも産業保健サービスが行っていたが、その後、2019 年から 20 年にかけて、KTH から新たに契約を結ばないか、話を持ち掛けられた結果、2020 年に KTH は我々の枠組みに再加入することとなった。なお、王立音楽芸術大学（KMH）のような小規模な大学は、ずっと我々の枠組みの中にいる。自分たちの小規模な組織に独自の保険管理組織を置くよりも、我々のサービスを利用した方が、得られるものはるかに多いためだ。実際、我々は誇りをもって他大学の学生へのサポートを実施しているし、当該大学からも感謝されているように思う。

質問 7：他大学の学生の相談も受け付けている利点と欠点はどのようなものがあると考えるか。

Dahlgren 氏：（利点について）複数の大学の学生に対しより包括的にサービスを提供できると考える。人件費削減等、人的資源の配分などの効率化や他の大学へのより良いサービス提供が出来、他の大学の状況を知るためにも有用である。コロナ禍以降、オンライン相談・電話相談も強化され、自宅でも他の大学のキャンパスでも相談ができるようになり、体調の問題で対面での相談が困難な場合にも利用されているようだ。ただ、オンライン疲れのためか、他の大学の学生からも対面による面談が最もニーズがある。グループワークについてはオンラインでの参加が多いが。

（欠点について）対象になる学生がおおよそ 73,000 人いて、それを 13 人のスタッフで対応しているため、処理が必要な案件が多すぎる。毎週相談用のタイムスロットを設けているが、相談を必要とするすべての学生の相談に個別に乗ることは現実的ではない。グループワークの機会を増やし、一度に多くの学生と接する工夫はしているが、繁忙期はより困難である。また、他のストックホルム市内大学との連携が難しい。

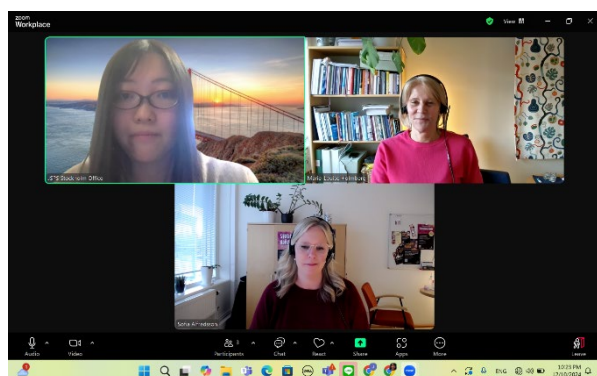
質問 8：今後、他大学との協力の枠組みをより望ましく展開するために考えていることはどのようなものか。

Dahlgren 氏：今後はより多くの教員と協働で学生への支援を行っていきたいと考えている。また、前述の人手不足の問題が改善すれば機関同士で対処法を考えることもできると思う。学生は何か問題が発生した後に相談してくるのだが、こうすることで事態が深刻化する前に手を打つことが出来ると

考えている。学生が、サポートが必要な時に我々に電話をして頼ってくるのはもちろん嬉しいことであるし必要なプロセスと思っているが、それでも学生たちは自分たちで事態に対処しなければならない部分もある。きわめてシンプルな方法で問題の予防はできるのだから、教員や他大学の組織と協力しながらもっと多くの問題解決を助けることができるのが理想的と考える。

②イエーブレ大学（Högskolan i Gävle）

Marie-Louise Holmberg 氏（Counsellor, Student Health Service）と Sofia Lagerberg Alfredsson 氏（Coordinator for Study Support, Student Health Service）にお話を伺った。民間（Alexis 社）のテストを利用している点も含めて質問を行った。（写真はオンラインインタビューの様子）



質問 1：貴学の Student Health Service の目的を達成するにあたり、現在課題だと感じていることは何かあるか。また、学生が学生生活上、困難と感じうることは多岐にわたるが、何が最も多いと感じるか。（例：成績の悩み、人間関係、メンタルヘルスの問題）

Holmberg 氏・Alfredsson 氏：我々にとって最大の課題は、学生への働きかけ方だと感じている。我々は積極的にサービスの広報をしているが、多くの学生は自分の大学に Student Health Service があることをまだ知らないようだ。もうひとつの課題は、サービスのデジタル化であると感じている。本学の学生の多くが遠隔地で学んでいるため、そのような学生にもサービスが行き届くようにする必要がある。3つ目の課題は、Student Health Service の多くのメンバーの共通認識となっているが、学生に我々の活動や講義・イベントに参加してもらうことに難しさを感じることである。学内の学生団体も同じような課題に直面しており、スウェーデン全土の多くの大学がこの問題に直面していることと思う。また、学生が直面する主な困難は、次の通りであると感じる。①ストレスの問題と先延ばし癖②気分の落ち込みや不安などのメンタルの問題③学習および研究のスキル、計画性、構成力の欠如④グループでプロジェクトをこなす際の共同作業における困難⑤成功するための条件を自分で設定しないこと（さまざまな理由で学習や研究に費やす時間が少ない）。最も頻発していると感じるのは①で、この問題を抱えた学生は落ち込んだり、不安を感じたりして、我々に助けを求め、カウンセラーと話したいと思っていると考えられる。

質問2：質問1の課題に対応するため、過去に実行した取り組みはあるか。また、どのようなものか。

Holmberg 氏・Alfredsson 氏：問題を予防すると同時に、発生した問題に対応もできるようなサポートを様々な方法で提供しようとしている。2023年には Student Health Service への予約依頼が 832 人からあった。本学には、「Always on a Tuesday (いつも火曜日に)」というコンセプトがある。学習やキャリア支援に関する講義が火曜日のお昼に実施されており、一部を Student Health Service が担当している。内容の例としては、メンタルヘルス・睡眠・先延ばし癖・グループワークなどで、Student Health Service のスタッフと障がいのある学生への学習サポート部門の共同で、「Study Help」という、勉強法、学習計画、学習のやる気向上などのサポートを行っている。我々は、学生が学習・研究で成功できるよう、個別カウンセリングを提供し、学習計画のための無料の資料も配布している。また、「Dare to Speak」(人前で話す練習)のトレーニングも行っている。具体的には、毎回違うテーマで話したり、声の使い方や身振り手振りの使い方について、グループになってもらって話したりする。最初はグループの前に立ってカードに書かれた一文を読み上げるところから始まり、回数を重ねるごとに話してもらう分数を長くしていき、最終回にはグループの他の学生の前で 10 分間プレゼンテーションをする、という構成になっている。その際に、例えば口頭試問を受ける時など、ストレスを受けた時にどう感じるかについても話したりする。我々としては学生にこの問題にうまく対処してほしいが、彼らは本当にストレスを感じていて、口頭試問があるときは病欠したり、過度のストレスで教室に入る前に吐いてしまったりする。

Holmberg 氏：「Dare to Speak」は 15 年ほど前に開始された。そして、もし学生が話すことによる不安とストレスの問題について個別に我々に会って話したいと望むなら、その機会があることを伝え、不安な気持ちを口に出して話してもらえるようにしている。

Alfredsson 氏：最近では全学生が参加できる、ストレスマネジメントのワークショップも始めた。Student Health Service では、教育マネージャーたちの要望に基づいて、教育プログラムにおけるグループワークに介入もしている。なお、永続的または長期的な障害⁴⁷を持つ学生は、学習サポートを申請することができる。障害のある学生も、他の学生と平等な条件でイエーブレ大学にて学ぶことができるようになってきているはずである。

質問3：Alexit 社が提供するメンタルヘルステストとライフスタイルテストを導入した経緯と理由を教えてください。

Holmberg 氏・Alfredsson 氏：シンプルでアクセスしやすい方法で、多くの学生に生活習慣に関するアドバイスやヒントを提供できるようにするためである。学生は、自分たちで我々のウェブサイト

⁴⁷ 障害が 6 ヶ月以上続いているもしくは続くと思われる場合、長期障害とみなされる。イエーブレ大学では具体的には以下の通り：特定の読字障害／ディスレクシア、ADHD、ADD、自閉症スペクトラム障害、精神疾患、視覚・聴覚障害、運動障害

アクセスして、いつでもさまざまな種類のテストを受けることができるようになっている。また、関連してアルコールとストレスに着目したアンケートを送ることも可能で、その際、生活習慣について相談したいことがあれば、 **Student Health Service** に相談できる旨学生にお知らせしている。

質問4：テストを利用した学生から何かコメントはあったか。

Holmberg 氏・Alfredsson 氏：テストそのものへのコメントというより、テストの結果を受けてどのような行動を起こしているか、学生が我々に伝えることができるような仕組みになっている。

質問5：Alexit 社との協力を望ましい形で推進するために、今後どのようなことができるか。

Holmberg 氏・Alfredsson 氏：ウェブサイトでのライフスタイルテストへのアクセス提供や、アルコールとストレスに関するアンケート調査を継続していくことを考えている。対象者へのメール送付・ソーシャルメディアなどで学生に情報を発信している。

質問6：その他、学生生活上の困難に対して、職員の立場から学生にできることは何があるか。

Holmberg 氏・Alfredsson 氏：学生が安全で居心地の良い環境で学べるよう、組織的に取り組むことと考える。なお、イエーブレ大学では、すべての学生に平等な条件で学ぶ機会を保障する目的で、障害のある学生のための学習サポートを整備しており、質問2でも言及したが、医学的に証明された永続的または長期的な障害のある学生は、個々のケースに合った教育支援を申請することができる。

2023年には、イエーブレ大学全体で 695 人の学生が教育支援⁴⁸を受けた。

③カロリンスカ医科大学 (Karolinska Institutet)

Frida Kolasa 氏 (Licensed psychologist, Studenthälsan, Student Wellbeing Centre) にし、お話を伺った。ストックホルム大学と同様に他の大学所属の学生による相談も受け付けていること、産業医が所属し、健康診断書や予防接種、学生の福利厚生のためのハンドブックを作成する等、学生のウェルビーイングを達成するために、幅広いサポートや包括的な活動を提供している点に着目し、質問を行った。(写真は Frida Kolasa 氏)

⁴⁸ 教育支援の例：①オーディオブック②ノートへの記入支援③試験での合理的配慮（例：筆記時間の延長、少人数制、スペルチェッカー／音声合成ソフト付きコンピュータの利用の承認）④教材の事前受け取り⑤メンタリング⑥手話通訳



質問 1：貴学の Student Wellbeing Centre の目的を達成するにあたり、現在課題だと感じていることは何かあるか。また、学生が学生生活上、困難と感じることがらは多岐にわたるが、何が最も多いと感じるか。（例：成績の悩み、人間関係、メンタルヘルスの問題）

Kolasa 氏：まず、私は心理学者として、主に学生との「治療セッション」に取り組んでいる。実際は治療というよりは学生を支援するための対話が中心である。（我々の目的は治療を行うことではない。）このような仕事における課題は、学生のやる気に関連したことがらが多い。また、学生が私生活で多くのストレスを抱えていると、学生としての生活を送ることが難しくなる、ということも目的を達成するにあたり大きな課題と考える。また、学生が教員と問題を起こすこともある。我々は学生と 1 対 1 で対応をするため、カロリンスカ医科大学（以下、KI）という大きな組織の中に入って介入することが難しいため、これも大きな課題といえよう。学生が経験しうる困難で頻発しているのは、社会的な人間関係、コースの他の生徒との関係、私生活での人間関係、学習に関する先延ばし癖であると考え。KI の学生はとても野心的なので、最高のパフォーマンスを発揮するために、自分自身に高いハードルを課すことが多く、完璧主義に陥りやすく、先延ばし癖の問題が発生しやすい。

質問 2：質問 1 の課題に対応するため、過去に実行した取り組みはあるか。また、どのようなものか。

Kolasa 氏：グループ活動やグループセッションの他に、ランチウェビナーやセルフケアワークショップも実施している。また、担当コーディネーターを置いて、様々な教育プログラムの担当者と連絡を取ってもらっている。加えて、我々の方で COPE⁴⁹と呼ばれる資料も使用している。Dance for Health という名前のプログラムも実施しているが、これには専用の研修を受講した担当看護師がいて、ダンスを上達させるというよりただ楽しんで、リラックスして、他者と交流することを目的として実施されている。プレッシャーを抱えている人たちにとっては、プレッシャーを解放するのにとても効果があると考えている。

⁴⁹ “COPE - A handbook for student wellbeing”（2024 年 12 月 14 日アクセス）<https://education.ki.se/current-student/support-and-resources/student-wellbeing-centre/cope-a-guide-for-student-wellbeing>

質問3：カロリンスカ医科大学にはフルタイム相当の学生は現在約 6,500 人在籍している⁵⁰が、2023 年度におおよそ何人の学生がカウンセラーに相談したか。学生からフィードバックとして届いている声は何かあるか。

Kolasa 氏：2023 年は KI の学生 608 人がオフィスを訪れた。他大学も本学のサービスに費用を払って契約しているため、他大学の学生もサービスを利用可能だが、他大学からは 272 人の学生が実際にオフィスに来た。学生の総数から考えると、我々のオフィスに来る学生は非常に少ない。我々の存在を知っている学生が少ないということは、とても大きな問題であるため、新入生向けのオリエンテーションに出席して、学生生活の間に我々のサービスについての周知に力を入れている。フィードバックとしてはとてもポジティブな反応をもらうことが多い。新規で学生が来る度に、最初のセッションの後にアンケートを送っている。それに対して、総合評価で 90%は「とても良い」と回答している。また例えば、「オフィスに来たときに歓迎されていると感じたか」どうかという質問があるが、80 人ほどがアンケートに答えて、68 人が「とても良かった」と回答している。学生が勉強・研究に打ち込める環境を作り、もしも彼らが危機的な状況に陥った際にすぐに助けを求めることができるようにすることが重要であると考え、我々はとても柔軟に対応している。カウンセリングの上限回数などが定められている大学もあるが、KI では該当しない。稀なケースだが、大きな問題を抱えた学生に、1 年以上かけて対応することもある。学生一人あたり、3 回か 4 回が平均的な回数だと思う。

質問4：学生のウェルビーイングを達成するために、貴学の Centre 単体で産業医による対応も含めた幅広いサポートを提供していると感じるが、KI でそのような幅広いサポートを提供することの利点と欠点は何であると考えるか。

Kolasa 氏：(利点について) 包括的にサービスを提供することで、判断次第で長期的に学生をサポートすることができ、とても柔軟に対応できることにはなるため、その点は利点と考える。

(欠点について) 我々のサービスが一般的な診療所のようなものと学生に勘違いされることがあると思う。実際、我々は病気になった後の対応ではなく、病気になる前の予防的なケアに取り組んでいる。もちろん、危機的な状況に陥ってすぐにサポートが必要な場合もあり、そのような場合は対応する。例えば、私がある学生と出会って、うつ病ではないかと思った場合、まず一般的な診療所に行ってもらおうようにするが、治療自体はしない。その手前のうつ病を予防するような支援は行っている。

(その他課題として感じること) 我々の仕事の範囲を定義するのは難しい。相談に来た学生のうち、誰をオフィスで対応すべきか、誰を医療機関につなぐかを見極めることは最も難しいことのうちのひとつと考える。我々の一番の目的は、学生が勉強や研究をやり遂げるのをサポートすることである。しかし、勉強はともうまくいっていても、他のことで危機的な状況に陥ることもある。一方で、理論上は勉強に関係するとも言える。これは定義の問題で、何が勉強に関係しているのか、少し複雑で明

⁵⁰ “Facts about Karolinska Institutet” (2024 年 12 月 21 日アクセス) <https://ki.se/en/about-ki/karolinska-institutet-in-brief>

確ではない部分もある。

質問5：KI以外の大学の学生やスウェーデン赤十字のような病院の学生もKIのサービスを利用することができると伺っているが、この仕組みができた経緯をご存知であれば教えてほしい。

Kolasa氏：KIで4年近く働いているものの、その間ずっとこのような仕組みであったため、詳細はわからない所もある。KIと提携している大学では、自前の学生支援部署を設置していないため、KIと契約しているようだ。

質問6：その他、学生生活上の困難に対して、職員の立場から学生にできることは何があると考えられるか。

Kolasa氏：一般的に言えば、学生話を聞いて、学生たちはいったい何を必要としているのか、彼らの意見を聞くということが挙げられる。たいていの場合、学生たちは自分に何が必要かをわかっていると思う。共感的であることは常に役に立つ。一般的な健康という意味では、基本的なこと、例えば睡眠に気をつけるとか、そういうことがとても重要だと思う。また、活動のバランスも大切で、勉強や研究に打ち込むのはもちろん、その合間に休息することも大切であると学生に知ってもらう必要がある。また、つらいことがあっても、自分に優しくできるようになるのも大切である。なお、スウェーデンの学生の多くが、完璧にやろうとするあまり、先延ばしにしてしまうことに悩んでいることが分かった。完璧主義になるあまり、現状はまだ十分ではないからもう少し時間をおいて考えようとしてしまう。実際は、先延ばしにすることは本当に何の役にも立たない。対処として、一歩引いて、そもそも自分はなぜ勉強・研究をしているのか、自分の目標は何なのか、と自問してみるよう呼びかけるのも有効だと思う。また、学生をサポートする前に、そもそも職員が自分自身を助けるためにできることはたくさんある。その一歩を踏み出すかどうかは、我々次第であるといえよう。プロとしてどうすれば親切になれるか、どうすれば自分の仕事を助けてあげられるか、ということは重要で、自身にストレスが溜まっていたり、イライラしていたりすると、学生をサポートするのに良くない。ただ、人間としてその状況に陥ることはとても自然なことでもある。そのような意味でセルフ・コンパッションは、自分自身のケアをする上で本当に重要だと思う。

5. 考察（日本の大学で実現可能な方法）

ここまで調査をしてきた内容から、スウェーデン国内の大学における学生のウェルビーイング実現に向けた取り組みについて、どのように日本の大学で活かすことが出来るのかということについて考

察をしていく。

第三章および第四章で触れた内容について、再度まとめる。まず各大学での取り組みの概要を調べて判明した点からは、サービスを利用する際の敷居を低くしたり、孤立を防いだりするための取り組みが多く大学の大学でされていることが推測される。インタビューで聞き取った事例から考えていくと、ストックホルム大学でストックホルム市内の他の大学所属の学生のサービス利用を受け付けている事については、部署の設立当初（1930年代）からそのような仕組みになっていたということであるため、そのまま日本の大学に導入するのは難しい面もある一方、実際に枠組みの中心になっている組織と枠組みに入っている他の組織の双方で、お互いの状況や課題を理解できたり、効率的により良いサービスを学生に提供できたりするメリットは無視できない。イエーブレ大学の事例を紐解くと、学生のサービスへのアクセシビリティというものが重視されており、実際に大学発の会社のサービスを提携させたり、オンラインサービスの拡充を図ったり、障害のある学生への合理的配慮を行ったり、イエーブレ大学に所属するあらゆる学生が支障なく大学のサービスを利用できるような工夫がされていることが分かる。そして、カロリンスカ医科大学の事例からは、医療的ともいえる対応も含め包括的にサービスを提供することにより、学生に「何でも屋」のように誤解される一方で、長期的にかつ柔軟に学生の問題に対処できるということがいえる。どの事例でも学生が抱える困難としてストレス・先延ばし癖が頻発しているという見解で、それを問題視しつつどう解決していくか模索しているという話が出た。また、職員の立場から学生にできること、という共通の質問に対しては、「関係する教員・職員との協働」「安全な環境づくりのための組織的な取り組み」「自分自身をケアした上での学生の話への傾聴」という回答が得られている。

第二章でも触れたが、日本とスウェーデンで共通の課題は「メンタルヘルス・精神疾患」「孤独・孤立」「完璧主義」「博士課程での研究の影響」「留学生のメンタルヘルスにおける脆弱性」であることから、これらの点を解決するためにこれから日本の大学で実行できることを具体的に挙げると、孤立の予防という点について、現在日本の大学でも実施されているところではあるが、学生の顔を合わせるグループワークの機会や種類を増やしていくことが有効であると考えられる。先延ばし癖および完璧主義についても学生のメンタルヘルスに悪影響を及ぼしているが、スウェーデンの学生の先延ばし癖が完璧主義からきているということは本報告書で何度も触れているところだが、完璧主義および批評に対する耐性の低さについては日本の学生で当てはまらないとは言えないため、先延ばし癖または完璧主義について理解を深める情報の発信の強化やワークショップの実施については日本の大学でも実行可能ではないかと考える。学生への直接的なアプローチではないが、日本の大学間で学生支援に向けた好例について共有する場を強化していくことも、学生のウェルビーイング実現に向けて必要ではないかと考える。ウェルビーイング実現について意識せずとも、普段から自身の心身の体調を整え、学生に関わる関係者との協力関係を築くようにすることが、学生のウェルビーイング実現に最終的につながるともいえる。

最後になるが、本報告書でスウェーデン国内のすべての大学の取り組みを網羅できたわけではない

ことに加え、例えばコロナ禍を経てどのように対応が変化していったかという点や博士課程での研究で発生する困難に対する取り組み、学生連合（Student Union）についてはあまり触れることが出来なかったが、今後も学生に対してできる取り組みについて考えていくにあたり、これらの視点からも考えることができよう。また、将来各大学で新たな取り組みが追加されたり、実施されていた取り組みが効果不十分として廃止されたり、取り組みの内容がすることも予想されるため、今後も注視していく必要がある。

謝辞

本報告書の執筆にあたり、インタビューをご快諾いただいたストックホルム大学 Stockholm Student Support の Ingemar Dahlgren 氏、イェーブレ大学 Student Health Service の Marie-Louise Holmberg 氏と Sofia Lagerberg Alfredsson 氏、カロリンスカ医科大学 Studenthälsan, Student Wellbeing Centre の Frida Kolasa 氏、ご指導、ご助言をいただいた、黒田一幸センター長をはじめとする JSPS スtockホルム研究連絡センターの皆様には心より感謝申し上げます。また、JSPS 東京本部での1年間の研修中にお世話になった研究協力第一課の皆様、国内・海外合わせて2年間にわたる研修に送り出してくださった東京大学の皆様にも感謝いたします。

参考文献

※本文での参照順

「小学館ランダムハウス英和大辞典第二版」[電子辞書]、カシオ

“Happiness of the younger, the older, and those in between, The World Happiness Report” (2024年8月17日アクセス)

<https://worldhappiness.report/ed/2024/happiness-of-the-younger-the-older-and-those-in-between/#ranking-of-happiness-2021-2023>

“OECD/European Observatory on Health Systems and Policies (2023), Sweden: Country Health Profile 2023, State of Health in the EU, OECD Publishing, Paris” (2023年12月15日) 下記HPよりダウンロード (2024年10月12日アクセス)

<https://doi.org/10.1787/ec938a6d-en>.

“Suicide Rate/OECD” (2024年11月5日アクセス) <https://www.oecd.org/en/data/indicators/suicide-rates.html?oecdcontrol-a36842ec7c-var3=2021&oecdcontrol-0ad85c6bab-var1=JPN%7CSWE>

“Statistics on mental health in Sweden” (2025年1月27日アクセス) <https://dinpsyiskahalsa.se/artiklar/other-languages/engelska/statistics-on-mental-health-in-sweden/>

「令和5年（2023）患者調査の概況」（2024年12月20日）厚生労働省 HP よりダウンロード（2025年1月31日アクセス）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/10-20.html>

「人々のつながりに関する基礎調査（令和5年） 調査結果の概要」（2024年3月）内閣府 HP よりダウンロード（2025年1月31日アクセス）
https://www.cao.go.jp/kodoku_koritsu/torikumi/zenkokuchousa/r5.html

“Work Environment Act (Arbetsmiljölagen) Reference No.: SFS 1977:1160” Government Offices of Sweden HP よりダウンロード
（2025年1月31日アクセス）<https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/>

“Trajectories of procrastination among Swedish University students over one academic year: a cohort study.”（2024年10月15日）下記 HP よりダウンロード（2024年11月11日アクセス）
<https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-02072-2>

“PhD studies hurt mental health, but less than previously feared”（2024年11月25日アクセス）
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733324001276?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=90b918a4a8b32d68&__cf_chl_tk=IWwKxrarg8nAPz78WDJ51PVuTLwVuxb4erFyzXAKEpg-1738487931-1.0.1.1-mNoZOvmsEb2teUEW.AMC93rF4p6TVK2A8krQqU9oCbg

“Karolinska Institutet Studenthälsans årsrapport 2023”（Julia Nemirovski, verksamhetschef, UF, 2024-02-05, Reference number: 1-5/2024）

「2021年度 学生生活実態調査（学部学生・大学院学生）報告書」東京大学 HP よりダウンロード（2025年1月19日アクセス）
<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/students/edu-data/h05.html>

“The Higher Education Ordinance (1993:100)”（2025年1月19日アクセス）
<https://www.uhr.se/en/start/laws-and-regulations/Laws-and-regulations/The-Higher-Education-Ordinance/#chapter5>

“About studenthälsa.se”（2024年10月7日アクセス）
<https://studenthalsa.se/en/start/about-studenthalsa.se>

“Student Support”（2025年2月2日アクセス）
<https://studentportal.bth.se/en/study-at-bth/student-support/>

“Conversational Support”（2025年2月2日アクセス）
<https://studentportal.bth.se/en/study-at-bth/student-support/conversational-support/>

“Student Counsellor”（2024年9月17日アクセス）
<https://www.du.se/en/student-web/services-and-tools/student-health-services/student-counsellor/>

“Student Health Service”（2025年10月21日アクセス）
<https://www.hig.se/engelska/university-of-gavle/student/services-and-resources/student-health-service>

“Mental Health”（2025年10月21日アクセス）
<https://www.hig.se/engelska/university-of-gavle/student/services-and-resources/student-health-service/mental-health>

“Student Healthcare Centre” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.hh.se/student-web/content-a-z/student-healthcare-centre.html>

“Student Health Care” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.miun.se/en/student/service-and-support/student-health-care/>

“Student Health Care” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://ju.se/student/en/service/student-health-care.html>

“Book a consultation” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://lnu.se/en/student/service-and-support/student-welfare/about-the-student-welfare-office/>

“Student Welfare Office” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://lnu.se/en/student/service-and-support/student-welfare/>

“Student Welfare Office” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://lnu.se/en/student/service-and-support/student-welfare/>

“Student Health Service” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.ltu.se/en/student-web/support-during-your-studies/student-health-service?!=en>

“What we offer” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.ltu.se/en/student-web/support-during-your-studies/student-health-service/what-we-offer>

“Student Health Centre” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/healthcare/student-health-centre>

“Activities with the Student Health Centre” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.lunduniversity.lu.se/current-students/healthcare/student-health-centre/activities-student-health-centre>

“Stockholm Student Health Services” (2024 年 6 月 5 日アクセス) <https://www.su.se/english/education/student-health/stockholm-student-health-services/stockholm-student-health-services-1.448456>

“Group activities fall 2024” (2024 年 10 月 12 日アクセス) <https://www.su.se/english/education/student-health/stockholm-student-health-services/group-activities-fall-2024-1.447629>

“Student Health Service” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.uu.se/en/students/support-and-services/student-health-service>

“Groups and lectures” (2025 年 2 月 3 日アクセス) <https://www.uu.se/en/students/support-and-services/student-health-service/groups-and-lectures>

“About the Student Health Services” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.kau.se/en/student/new-student/help-and-support/services-students/about-student-health-services>

“ACTIVITY CALENDAR -AUTUMN 2024” (2025 年 1 月 19 日アクセス) <https://www.kau.se/en/student/menu/services-students/successful-studies/activity-calendar-autumn-2024>

“Student Health Service” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.umu.se/en/student/help-and-support/student-health-service/>

“About the Student Health Service” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.umu.se/en/student/help-and-support/student-health-service/about-the-student-health-service/>

“Student Health Care” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.mdu.se/en/malardalen-university/student/during-your-studies/guidance-and-support-during-your-studies/student-health-care?>

“Student Health” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://studentportal.gu.se/en/service-and-support/student-health?>

“Student Health Centre” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://www.oru.se/english/study/student-services/support-during-your-studies/student-health-center/>

“Student Health Care at LiU” (2025 年 2 月 2 日アクセス) <https://liu.se/en/education/student-health-care>

“Facts in numbers” (2024 年 6 月 5 日アクセス) <https://www.su.se/english/about-the-university/university-facts/facts-in-numbers>

“COPE - A handbook for student wellbeing” (2024 年 12 月 14 日アクセス) <https://education.ki.se/current-student/support-and-resources/student-wellbeing-centre/cope-a-guide-for-student-wellbeing>

Facts about Karolinska Institutet” (2024 年 12 月 21 日アクセス) <https://ki.se/en/about-ki/karolinska-institutet-in-brief>

スウェーデンの大学における同窓会組織の役割

ストックホルム研究連絡センター

山下 くに子

1.はじめに

大学の卒業生は、在學生や教職員と同様に大学の重要なステークホルダーの一つであり、卒業生を組織化し、卒業後も大学との関係性を維持していくために、同窓会の存在の在り方は非常に重要であると考えます。卒業生の関与は、在學生の生活向上、地域社会とのつながりの基盤として、潜在的な価値があると考えたため、同窓会組織の存在意義や活動状況を知ること、同窓会組織を最大限活用し、前述の潜在的価値を引き出し、大学の組織力の向上へ寄与することができるのではないかと考えた。

大学における同窓会組織は、卒業生同士の交流の場を提供することや卒業生と母校との関係性を維持することを可能にするが、同窓会にはこれら以外にも多くの存在意義があるのではないかと考えられる。日本においては、特に国立大学の法人化に代表されるような大学の経営環境の変化を受け、大学に対する支援者としての同窓会への期待や、同窓会と連携した幅広い就職支援活動及び社会連携活動への課題意識が高まっている¹。そのため、多くの大学において、同窓会は寄附者としての役割も期待されているのではないかと推察できる。日本国外の大学同窓会に目を向けると、ハーバード大学では、同窓生を通じての資金獲得に際して、大学発展のためには同窓生からの寄附が鍵であるとの考えを明確に表明している²。このように、アメリカでは、寄附者としての卒業生の役割が、大学運営において非常に大きな働きをしていることはよく知られているが、スウェーデンの大学においても、卒業生に同様の役割が期待されているのかという点にも着目したい。

ただし、ほとんどの場合、同窓会は無給で同窓生のボランティアに依るものであるため、大学への還元を期待するのみではなく、卒業生にとっても何らかのメリットがあって成り立つものではないかと考えた。そこで、スウェーデンの大学同窓会の実態を調査し、同窓会の大学への貢献度や同窓生の参画動機を探ることで、スウェーデンにおける大学同窓会の存在意義について考えたい。また、調査結果から、日本の大学同窓会へ取り入れられる活動や組織運営の方法があるのか調査することを目的とする。

また同窓会の設置は、大学だけではなく、JSPSにおいても、外国人特別研究員の経験者を中心に組織化し、フェロー同士やフェローとJSPSのネットワークを形成する目的で、20の海外同窓会を設置している³。筆者が所属するストックホルム研究連絡センターにおいては、スウェーデン以外にもフィンランド、デンマーク、ノルウェーの合計4つの同窓会を管轄しており、各同窓会組織の自走化や活動の活性化を目指して運営支援を行っている。スウェーデン特有の文化に基づく大学同窓会の役割および存在意義を調査し、同窓会活動へのモチベーションを理解することで、JSPSの北欧4同窓会のサポートにも貢献することができるのではないかと考えた。

¹ 「国立大学における『卒業サービス』の現況と課題」『大学論集』第43集、P.319-336

² 特集 卒業生を組織化する 解説 アメリカの大学における最近の同窓会戦略 多様な活動を支える専門家を育成 山田礼子

³ Alumni Associations | Japan Society for the Promotion of Science

2. スウェーデンの大学における大学同窓会の設置状況

現在スウェーデンには、大学（Universite）に加え、博士号の取得ができない（一部例外あり）ユニバーシティカレッジ（Högskolor）等を含めた 50 の高等教育機関があり⁴、各大学のホームページより、ほとんどの機関において卒業生による同窓会を設置していることが確認できた。このことから、スウェーデンの大学においても、卒業生は重要なステークホルダーの一つとしてみなされており、同窓会の設置は、大学運営において必要なものであると認識されているのではないかと考えた。各大学の同窓会規模や同窓会の活動内容については様々であるが、具体的な活動状況について、同窓会担当者へ聞き取り調査を行い、第 3 項に結果を記載する。

3. 各大学の事例調査

前項の内容を踏まえ、スウェーデン国内大学の以下 3 大学へ聞き取り調査を行った。聞き取り方法は、対面でのインタビューおよびメールでの問合せである。主に、各大学で提供している同窓会サービスの詳細な活動内容や担当者から見た同窓会の役割および存在意義について聞き取りを行った。

	大学名	対応者	方法
1	カロリンスカ医科大学 Karolinska Institutet	Alumni Coordinator & Communications Officer Peter Bergman氏	対面によりインタビュー
2	ストックホルム大学 Stockholm University	Project Manager Alumni Relations Karin Bohlin Folcker氏、 Sofie Trosell氏	対面によりインタビュー
3	ウプサラ大学 Uppsala University	Alumni Office J氏	メールでの問合せ

3-1. カロリンスカ医科大学（Karolinska Institute）

3-1-1. 大学概要⁵

1810 年に設立された国立大学。世界有数の医学大学の一つであり、スウェーデンで実施されるすべての学術医学研究の中で最大のシェアを占めている。スウェーデンの医学および健康科学の博士課程学生の 34%が Karolinska Institute（以下、KI）に所属している。1901 年より、カロリンスカ研究所のノーベル会議で、ノーベル医学・生理学賞の受賞者の選考が行われている。Times Higher Education (THE) World University Ranking2025 で 49 位にランク

⁴ Higher education institutions - Swedish Higher Education Authority

⁵ Facts about Karolinska Institutet | Karolinska Institutet

6. 学生数 6,700 名、博士課程の学生数 2,000 名以上、職員数 5,553 名

3-1-2. インタビュー内容

(1) 組織概要

会員数：19,000 名以上

2001 年に KI's Cultural Council によって設立された。卒業生は KI の重要なパートであり、卒業生との連絡が途絶えることは双方にとって損失であるという KI's Cultural Council の考えの下で、卒業生登録簿が作成された。同窓会のサービスは、世界中の留学生や研究者に提供できるよう、スウェーデン語と英語のバイリンガルで実施されている。

(2) 同窓会員の参加資格

KI の卒業生、元研究者、元職員の全員が含まれる。元学生および元研究者の定義には、KI のいずれかのプログラムやコースで学んだこと、博士号やポスドクを修了したこと、期間に関係なく客員研究員として勤務したことも含む。また、留学生として在籍したことのある学生も同様に、留学期間に関わらず、同窓会への加入資格を有する。会費は無料。

(3) 予算

年度ごとに一定の予算が割り当てられ、予算内での運営を行う。イベント開催（ケータリングや会場費）の他に、同窓会を維持するためのインフォメーションシステムにも予算が有効に使われている。2024 年度の予算は、600,000SEK（1SEK=14 円換算で、約 8,400,000 円）。海外アンバサダーからイベント開催希望の連絡があれば、予算を割り当てる。KI でイベントを実施する際は、予算を割り当て事務局が主体となり開催することもあるが、予算が限られている状況であれば、オンラインイベントでもネットワークを維持することは可能であるため、形式を問わずイベントを実施することが重要であると考えている。

(4) 活動内容

主な同窓会活動として、キャリアセミナー、同窓会、ネットワーキングイベント、メンター制度、インターンシップや同窓会セミナーがある。

同窓会やネットワーキングイベント等、同窓生同士のコミュニティを深めるためのプログラムに加え、同窓生と在学生在が交流できる機会も多く設けている。在学生向けの同窓会活動として、メンター制度やキャリアアップミーティングがあり、同窓生が KI の学生生活をサポートしている。また、Alumni Day という大規模なイベントや各ミニセクションのイベントも複数実施されている。

以下に個別の制度を紹介する。

(4) -1. 同窓会アンバサダー

約 19,000 名の同窓生のうち、数名が同窓会アンバサダーとして活動している。同窓会イベントや活動に積極的に従事している方がこの役割を担っている。指名制や立候補制ではないが、各同窓会イベント等で積極的な関与が見られる同窓生と事務局の話し合いで合意が得られれば、アンバサダーに任命される仕組み。アンバサダーがいることで、同窓生は KI を離れ、スウェーデン国外の機関に在籍していても、居住地近くのアバサダーにコンタクトすることができ、関係性を継続することが容易になる。また、世界中に散らばったアバサダーが各地でイベントを開催し、ネットワーキング機会の形成や KI の広報に貢献している。

(4) -2. メンターシップ

同窓生がメンターとなり、在学学生や研究者とミーティングを行う制度。ミーティングの形式は問わず、コーヒーを飲みながらの短いミーティングも定期的なミーティングによる長期にわたるものもある。メンターとして登録している同窓生は、数百名にも及ぶ。メンターシッププログラムへ参加することで、ネットワーキングの構築、自身の関心ある分野で経験豊富な人と知り合いになれる他、キャリアパスの可能性の探求等が期待できる。新入生はこのサービスを利用することができ、入学後、希望する新入生に対して、同窓会事務局がメンターとの面談を設定し、進路やキャリアに関する相談ができる機会を用意している。在学学生に対しても、メンティーとして登録すれば、それぞれのリクエストに応じて一対一のマッチングを行う。他にも、KI キャリアサービスメンタリングプラットフォームにメンターまたはメンティーとして登録でき、このプラットフォームには、博士課程およびポストドクに限定した自動マッチングシステムがある。このプログラムは、メンターおよびメンティーの双方にとって職業的・個人的に価値のあるものである。

(5) 寄附制度

同窓生が大学に寄附をすることは制度的に可能ではあるが、寄附自体は、同窓会組織の役割として多くを占めるものではない。KI も含めほとんどのスウェーデンの大学では、同窓会設置の意義として寄附金を集めることに重点を置いておらず、同窓生を寄附者とみなす概念は一般的ではない。メンター制度やキャリアサポート等、多くの同窓会活動は、同窓生の“恩返し”の精神によって支えられているが、その形は金によるものではなく、活動に費やす個人の時間によるものである。また、同窓生による講義やアンバサダー制度等のボランティア精神に基づいた支援活動は、財力のある一定の同窓生だけではなく、誰にでもできることである。スウェーデンの文化においては、このことがより価値をもっており、コミュニティへの意識が高まる行動であるとみなされている。現状では KI に寄付を行っている同窓生は非常に少ないが、大学への寄附が禁止されているわけでも、大学側が寄附を募ることに興味がないというわけでもない。寄附金による財政支援には大きな可能性があるとは考えられるが、現時点では特に寄附制度拡大の構想はない。

(6) 担当者の所感

同窓会組織を支える同窓生の活動意欲の根底にあるのは、KI への愛校心によるものであると感じているという。また、母校へ恩返しをしたいという気持ちで成り立っている。メンターやアンバサダーの活動は全て各同窓生のボランティア精神に基づくものであるが、こういった気持ちがあることで、活動の継続に繋がっていると考える。学生時代にメンターにお世話になったり、同窓会に恩恵を受けたりした経験のある元学生が、卒業して同窓会に加入した後、メンターとなることで、新たに学生への助けを与えるといった、良い循環が出来ているということだった。こういった人間関係の良い循環が、給与や形となるメリットがなくても同窓会に積極的に関与してもらえる要因になっている。

3-2. ストックホルム大学 (Stockholm University)

3-2-1. 大学概要

1878 年に設立された国立総合大学。4 学部 75 学科⁷を有し、人文科学と科学の両方の分野において高等教育と研究を行うヨーロッパ有数の機関の一つである。世界のトップ 200 大学にランキングされており、Times Higher Education (THE) World University Rankings 2025 で 191 にランク⁸。学生数 29,400 名、博士課程の学生数 1,300 名、職員数 5,500 名

3-2-2. インタビュー内容

(1) 組織概要

会員数：約 16,000 名

同窓会組織は、Student Service 部門の Study and Career Counselling Alumni Relations 担当の 2 名 (Full-time) の職員によって運営されている。加えて、部局レベルに 40 名のコーディネーター (Part-time) がおり、同窓会組織と定期的なミーティングを実施し、同窓会組織をサポートしている。ストックホルム大学における同窓会ネットワークを維持することは、社会的にも職業的にも視野を広げることができるとの考えである。ストックホルム大学では、同窓会組織から大学が得られるメリットとして、教育の質と妥当性の測定、学生の雇用に関する情報、大学在籍時の経験に基づく大学へのフィードバック、在学生の採用活動に対するサポート、寄附者や招待講演者としての役割が期待されている。同窓生に対するメリットとしては、母校へ貢献する機会の提供、ネットワーク、最新の研究情報へのアクセスや生涯学習等を挙げている。

(2) 同窓会員の参加資格

ストックホルム大学 (以下、SU) の卒業生、職員および元職員も含まれる。卒業生の定義については、以前は 60 単位 (1 年間の学習時間相当) 以上の取得者としていたが、現在は、少なくとも 1 つのコース (7.5 単位) を終了した学生と定義を変更している。1 コース (7.5

⁷ Faculties - Stockholm University

⁸ Stockholm University | World University Rankings | THE

単位) というのは、おおよそ短期留学生の取得する最低単位数でもあり、また学び直しのためにコースを受講する社会人等、正規生以外にも対象範囲を拡大したと解釈できる。会費は無料。

(3) 予算

2024 年度予算は、約 700,000SEK (1SEK=14 円換算で、約 9,800,000 円)。予算が十分であるとはいえないが、主に職員 2 名体制で同窓会業務を担当しているため、事務局がマネジメントできる業務範囲の観点では妥当な予算とも考えられるとの意見があった。

(4) 活動内容

主な活動内容として、Alumni インサイト (約 3 回/セメスター)、同窓生が集まるイベントとして、Alumni ミートアップ、サマー・ウィンターコンサート、アートツアーおよびフェアウェル・卒業セレモニー等のイベントや年間 4 回のニュースレターの発行 (スウェーデン語と英語対応)、Alumni インタビュー、メンターシッププログラム、キャリアウェビナーを実施している。これらの活動は、在学中および卒業後のどちらにおいても相互に利益が得られるように実施され、同窓生との関係強化に努められている。その他に、大学内の同窓会ネットワークのみに留まらず、Stockholm Trio⁹ (Karolinska Institute、KTH Royal Institute of Technology、Stockholm University の 3 大学からなり、ストックホルムを教育、研究およびイノベーションの分野で世界トップクラスのエリアにすることを目的としたパートナーシップ) のネットワークとも連携して、他大学と合同で同窓会イベントを実施している。

以下に個別の制度を紹介する。

(4) -1. Alumni メンターシッププログラム

メンターから貴重な経験や知識をメンティーへ伝えることで、双方にとって個人的かつ専門的な側面での成長が期待できるプログラムである。メンターシッププログラムの主な目的は、在学生と同窓生を有意義な形で結びつけ、それによって相互利益を生み出し、在学生、同窓生、学部というすべての関係においてより強固な関係を築くことである。同窓生がメンターを務め、在学生がメンティーへ応募することができる。Student Service 部門で各学部の Alumni コーディネーターが、メンターシッププログラムへの参加を希望する在学生と同窓生を募集し、専門分野等を含む応募者の登録内容に基づき、メンターとメンティーのマッチングを行う。そのためプログラムに参加する学部は、在学生と同窓生のニーズに応え、ペアを組む役割を担っている。メンターシッププログラムは 7 か月間にわたって実施され、各ペアはこの期間に 5~6 回のミーティングを行うことが推奨されている。ミーティングでは、メンターが自らのゴールを設定し、メンティーへの質問や相談を通して、目標を達成し成長へ導くように話し合いが行われる。ミーティングの内容はそれぞれ

⁹ Stockholm Trio - Stockholm Trio

れだが、学生生活に対して、就職に関するアドバイス、履歴書の作成方法、修士論文のテーマに関して等、在学生を取り巻く様々な悩みを議題として設定することができる。一対一の個人ミーティングに加え、学部ごとのグループ、それぞれメンターやメンティーのみを対象としたグループ向けワークショップも年に数回実施され、個人の成長を促している。ストックホルム大学のホームページにはメンターシッププログラムに参加した方の経験談が掲載されている。実際にメンターを務めた同窓生は、メンティーの悩みや相談内容を見て、自身が学生時代に抱えていた悩みと同じであることに気づき、手助けをしたいという気持ちがきっかけとなりメンターとして参加することを決断したという。また、メンターとしての活動を通して、若い世代が何に悩んでいるかを知ることができ新たな学びもあったとのこと。¹⁰

(4) -2. キャリアウェビナー（約1回/セメスター）

留学生向けのキャリアウェビナーに、1～2名のスウェーデンで働く同窓生がパネラーとして登壇する。このウェビナーでは、スウェーデンで学業から就職へ移行した留学生の同窓生の話も聞くことができ、留学生が卒業後にスウェーデンに残り就職をする選択もサポートしている。

(5) 寄附制度

大学が同窓生からの寄附を受け付けていないわけではないが、ストックホルム大学においては、同窓生に対して寄附者としての役割を期待しているわけではない。寄附による還元よりも、人間関係における恩返しに重点が置かれている。このような考えは、ストックホルム大学に限らず、ごく一部の大学を除き、スウェーデン国内の多くの大学で共通の認識であるのではないかと。

(6) 担当者の所感

メンターシップを含むすべての同窓生の活動は無給であり、個人のボランティア精神によるものである。その動機付けになっていることとして考えられるのは、母校への還元ができているという達成感やボランティア活動への参加実績になることではないか。例えば、メンターとして活動した実績は、同窓生自身のCVにボランティア活動への実績として記載できるという。スウェーデンにおいては、企業の採用においても、ボランティアの実績は重要視されるため、このような役割を担うことは同窓生にとってもメリットがあると考えられる。それだけではなく、同窓会活動を通じて在学生と関わることで、若い世代からの学びを得ることができることも大きな利点であるという。

3-3. Uppsala University

¹⁰ Mentoring without meeting - Stockholm University

3-3-1. 大学概要

1477年に設立された国立総合大学。スウェーデンで初めて設置された大学であり、北欧最古の大学でもある¹¹。質の保証と向上、国際化、インフラ、サポートと環境、大学の空間構造計画の5つを戦略的な優先事項として重点を置き、地域および国レベルで持続可能な社会開発の追及に積極的な役割を果たしている。9学部を有する。Times Higher Education (THE) World University Rankings 2025で130位にランク¹²。学生数52,917名、職員数7,622名、

3-3-2. インタビュー内容

(1) 組織概要

会員数：33,053名

2005年に設立された、ウプサラ大学の卒業生と職員全員のためのグローバルネットワークである。この同窓会ネットワークは、同窓生同士が連絡を取り合う手段を提供するだけでなく、新たなネットワーク構築の機会や母校に貢献する機会を提供する。他にもコラボレーションやキャリア面での成長機会を提供している。同窓会業務はFull-Timeの職員3名で管理されている。

同窓会ネットワークの特典としては、ニュースレターの購読、キャリアカウンセリング、同窓生向けのイベント、生涯学習やSkillmillなどのサービスがある。ニュースレターやメールはスウェーデン語および英語のどちらかを選択することができる。

また、全学同窓会に加え、世界中に複数の国際同窓会支部が設立されている。支部は、研究テーマにかかわらず、その地域のすべての卒業生に開かれている。地域による支部だけではなく、学問分野や学部に基づき組織化された同窓会協会も存在する。

(2) 同窓会員の参加資格

ウプサラ大学の卒業生および職員・元職員を含む。ここでの卒業生は、最低5単位以上修了したすべての元学生のことを指し、短期留学生についても同条件である。また、職員には、名誉博士や客員研究員も含む。会費は無料。

(3) 予算

具体的な金額は不明であるが、年ごとに変動がある限られた予算内にて運営。スタッフの人件費も含む。

(4) 活動内容

同窓生は、ゲスト講師や在学生のメンターになることができる。また、インターンシップの機会を在学生に提供し、職場訪問を手配したり、学生へ雇用機会を紹介したり、キャリア支援を行うことができる。その他、同窓会イベントの参加・企画や卒業式でのスピーチ等の活動も含まれる。同窓会支部と同窓会協会は、同窓会イベントやパーティー、メンターシッ

¹¹ About the University - Uppsala University

¹² Uppsala University | World University Rankings | THE

プログラム等の様々な活動を企画している。

以下に個別の制度を紹介する。

(4) -1. キャリアカウンセリングサービス

キャリアカウンセラーは、学務課の専任職員が務め、学部生、大学院生および卒業生の進路指導を行い、サポートしている。一対一で話をしたり、学生や卒業生の将来のキャリアに向けた様々な活動やイベントを行ったりしている。

(4) -2. Skillmill

学生は在学中に大きな自己成長を遂げるものであり、このことは将来のキャリアに非常に影響がある一方で、個人的なスキルや専門的なスキルは抽象的であり、特定することは困難である。Skillmill は、卒業生が高等教育で習得した主要な専門スキルを特定できるように、ウプサラ大学で開発されたデジタルツールである。Skillmill では、本人でさえ気づいていない習得スキルを独自の専門知識と教育法を組み合わせ、言語化および特定できるようにサポートしている。

(4) -3. 同窓会支部

ウプサラ大学の同窓会ネットワークには、30 を超える国際的な同窓会支部がある。これらの同窓会とその支部は、大学事務局ではなく、同窓生が自主的に運営している。大学同窓会ネットワークを管理している事務局の担当者は、管理システム（CRM システム）を用いて会員情報を管理したり、イベント用のツールキットを提供したりすることで、同窓会支部の運営および活動をサポートしている。

(5) 寄附制度

ウプサラ大学は、研究プロジェクト、奨学金、その他の目的に充てられる寄附金を受け取っている。寄附者の中には、大学の卒業生も一部含まれている。スウェーデンでは、他の国のように大学が卒業生に寄附金を求めることはあまり一般的ではあないが、政府の資金が限られているため、寄附金に大きく依存しているスウェーデンの大学もある。

また、金銭的な寄附以外の形で大学に貢献している同窓生も多く、その中には、客員講師、在校生のメンター、学生へのインターンシップの提供、研修旅行の手配などを行い、母校へ還元している。

(6) 担当者の所感

ウプサラ大学同窓会ネットワークの会員になる最大のメリットは、研究や教育に関する最新情報を受け取ること、大学行事への招待を受けること、生涯学習や、かつての同級生や先生と連絡を取り合うことで、母校とのつながりを維持できる点であると感じる。

ウプサラ大学は非常に規模が大きく、プログラム也多岐にわたるため、事務局が各プログラムの卒業生すべてに対応することは不可能である。そこで、ウプサラ大学における同窓会組織は、それぞれの同窓生に関連する活動やイベントをアレンジしているという点において

非常に重要である。例えば、薬学を学んだ同窓生は、薬剤師のための専門能力開発セミナーに参加することができる。

大学事務局の同窓会担当は、主に同窓生とのコミュニケーションに力を入れており、毎学期、同窓生に関連する情報を盛り込んだニュースレターを送っている。他にも大学の記念イベントの企画、専門能力開発の機会、公開講座の実施、アルムナイ・オブ・ザ・イヤーなどの授賞式への招待状の送付も行う。また、LinkedIn のウプサラ大学同窓会グループのモデレーターを務め、同窓生同士のディスカッションの活性化に努めている。

ウプサラ大学における同窓生の活動動機としては、母校のコミュニティと関係が続けること、母校へ恩返しをすること、専門能力の発展や学問と学生の伝統を体験し続けることにあるのではないかと推察される。

4. 考察

スウェーデンの大学の同窓会担当者への聞き取り調査から、具体的な活動内容には各大学の特色があるものの、同窓会の設置目的や同窓会へ期待する役割については共通の考えがあることが分かった。

まず、同窓会員の定義については、今回聞き取りを行ったいずれの大学においても、正規生に限定せず、短期留学生、客員研究員や教職員・元教職員すべてに加入資格があり、会費も無料であることが分かった。KI からの聞き取りでは、実際に短期留学生として在籍していた方が、留学を終えて同窓生となり、現在は同窓会のイベントを開催するなど、同窓会活動を牽引している事例もあるとのこと。大学への帰属意識の強さは、必ずしも所属年数や在籍時の肩書によるものではないということが推察できる。この観点から、各大学では会員資格を広く定義しているのではないかと考えた。同窓会員の広義化により、研究交流のために短期間訪れた研究員であっても、同窓生として訪問大学との関係性を保つことができる。

そして、いずれの大学においても同窓会プログラムとして、在学をサポートするサービスが充実していることが明らかになった。メンター制度やキャリアプログラムを通して、在学は同窓生から学生生活、進路や就職等のあらゆる面でサポートされている。一見、同窓生から在学への一方的なサービスとしても捉えられるが、聞き取り調査からは、これらのサービスは必ずしも一方的なものではなく、メンターとして在学の成長を手助けする機会は、同窓生にとっても得られるものがあり、双方向の向上が見込めるプログラムであるという。同窓生の目線では、若い世代への理解向上や、コミュニティの役に立っているという実感が得られるというメリットがあるという。また、在学中から同窓会サービスに支えられていることで、同窓会の存在が身近なものになり、卒業後に立場が変わってからも母校へ還元したいという思いが生まれているのではないかと考えられる。そういったネットワークの循環が同窓会組織を継続的に支えているように感じた。

次に、大学ごとのプログラムからも多くの発見があった。KI の取り組みで最も印象的であった、海外アンバサダーの制度では、海外機関に所属する同窓生にアンバサダーという称号を与え

ることで、オフィスの設置コストや人件費をかけることなく、広報活動やネットワーク構築の役割を任せることが可能になっている。スウェーデンの大学においても政府からの予算は限られている状況であるため、海外アンバサダーの制度は、同窓会運営の予算に関わらず組織を拡大する方法としての可能性を有しているのではないかと感じた。特に、KI は、ノーベル医学・生理学賞の選考を担う世界的にもトップクラスの医科大学であるため、スウェーデン国内だけではなく、世界中から学生および研究者が集まっている。海外アンバサダーの制度は、その特徴を十分に活かした制度とも言える。SU では、特にメンター制度が充実していた。メンター制度は3大学に共通して実施されていたが、SU で特徴的であった点は、単発の面談だけではなく、目標を設定し長期的に同じパートナーと面談を行うといった方法が確立されていた。ウプサラ大学においては、スウェーデンで3番目に多い、4,263名の留学生を受け入れている¹³。そのような大学の特色を生かして、海外支部の設立が可能となり、国際的なネットワークの構築に注力できるのではないかと考える。

この調査を通じて意外に感じた点として、各大学の同窓会の運営規模がある。各大学のウェブサイトを見る限りでは、同窓会活動は多岐にわたり、ネットワークも充実していると感じたため、同窓会運営に充てる職員の数も多いのではないかと予想していた。しかし、インタビューを行った3大学とも大学規模や職員数は大きいものの、同窓会事業は比較的小規模な体制で運営されていることが分かった（KI は1名、SU は2名、ウプサラ大学は3名）。しかしながら、同窓会組織は機能的に運営されていた。KI やSU においては、ストックホルム王立工科大学（KTH Royal Institute of Technology）を含むストックホルムトリオで連携して、大学の域を超えた同窓会イベントも実施しており、このような工夫で、小規模の運営体制ながら、広くネットワーク形成を構築できる仕組みができているのではないかと感じた。

冒頭で言及した、寄附者としての同窓会の働きについては、今回聞き取りを行った3大学すべてにおいて、スウェーデンではごく一部の大学を除き、同窓生を寄附者とみなす考えは一般的ではないとの回答で一致した。大学に対する同窓会活動の根底にあるのは、母校への“恩返し”の精神であるというが、その形は金銭によるものではなく、個人が活動にかかる時間や経験・知識の共有によるものが多いという。これは大学同窓会に限った話ではなく、スウェーデンにおいてはボランティア活動に対しての意識が高いことにある。2009年に実施された人口調査によると、16～74歳の約48%がボランティア活動を行っている¹⁴。人口の約半数がボランティア活動に従事するという割合は、過去20年間安定していることもこの調査で分かっている。年代別調査によると、30歳から44歳がボランティアの主な年齢層であることが明らかになっている。一方で、日本におけるボランティア活動の参加率は「市民の社会貢献に関する実態調査」（2022年度）¹⁵によると、約17%に留まっている。年代別では、60歳から69歳が20.3%と高く、30歳から39歳では14.1%と平均より低いことが分かっている。これらの結果から、スウェーデンと日本におけるボランティア活動に対する意識には大きな違いがあることが明らかである。スウェ

¹³ Sweden International Student Statistics 2024

¹⁴ Study on Volunteering in the European Union Country Report Sweden

¹⁵ 2021年にボランティア活動をした人は約17%。60歳以上では2割超に（実態調査：ビジネス・レーバー・トレンド 2023年12月号） | 労働政策研究・研修機構（JILPT）

ーデンにおける同窓生の母校への還元度の高さは、このようなボランティア意識の高さにも支えられているのではないかと考えられる。一方で、ウプサラ大学からの回答にもあったように、政府からの予算は限られているので、卒業生も寄附者に含めた寄附金もより重要になってくるとの考えもあるという。今後、スウェーデンの大学を取り巻く環境の変化によって、現況の寄附金制度がどのように変化していくか、それともスウェーデンのお金以外による“恩返し”の文化が根強く続いていくのかという点については興味のあるところである。

5. まとめ

当初、同窓会というものは、卒業してから初めてその存在を意識するものであると思っていたが、KI では大学入学時に同窓会の説明も行っており、さらに KI や SU においては同窓生が学生のメンターを務めることで、在学中にも同窓会や同窓生の存在を認知することができていると分かった。在學生も同窓会イベントへの参加が一部認められているなど、実際の活動内容にも触れることができている。そのように学生生活の中にも同窓会とのつながりがあることで、同窓会の存在が卒業してようやく現れるものではなく、より身近な組織として感じることはできないかと感じた。同窓会組織を継続的に保つためには、会員を広義に解釈することに加え、これから同窓生になりうる在學生の学生生活にもその活動を組み入れることが非常に有効的ではないかと、スウェーデンの大学同窓会の運営方法から読み取れる。

また、同窓会を管理する事務は、いずれの大学においても比較的小規模に感じたが、同窓生の関与が高いことや大学間の連携等により、活発な同窓会活動を維持することができているのではないかと考えた。大学同士の同窓会の連携は、大学への帰属意識にのみ着目するのではなく、特に留学生等にとっては、同じ国・地域で学んだという共通意識を持つことができるという点で、ネットワークの維持に効果的に働くのではないかと考えられる。日本国内の大学においても、留学生を対象に母国で国際同窓会を設置している大学もあるが、各大学の国際同窓会同士で情報共有したり連携した活動を行ったりすることで、日本の大学で学んだ留学生をより広く組織化し、日本との関係強化に貢献することもできるかもしれない。

スウェーデンの大学同窓会を支えている“恩返し”の文化は、スウェーデンに根付く文化でもあるため、これらのすべてを日本の大学に反映することは容易ではないかもしれないが、卒業後に“恩返し”の精神が育まれるように、在学中からの同窓会との関与を深めていくことはある程度、有効なのではないかと考えた。また、今回聞き取りを行った KI やウプサラ大学では、いずれも 2000 年代に同窓会が設立されており、それぞれの大学の歴史を鑑みると同窓会の歴史は比較的浅いものであったため、今後の運営体制の変化についても非常に興味深い。

6. 謝辞

本報告書を執筆するにあたり、ご多忙の中、快くインタビューにご協力くださいました、カロ

リンスカ医科大学・Communications Officer の Peter Bergman 氏、ストックホルム大学・Project Manager Alumni Relations Alumni coordinator の Karin Bohlin Folcker 氏、Sofie Trosell 氏、およびウプサラ大学・Alumni Office の J 氏に心より感謝いたします。また、JSPS スtockホルム研究連絡センターの皆様には、日ごろより多大なるサポートやご指導をいただきました。ここに感謝の意を表します。

最後に、2 年間の研修中に大変お世話になりました JSPS 東京本部の皆様、研修に送り出していただき、研修中も支えてくださいました広島大学の皆様へこの場をお借りして心より感謝申し上げます。誠にありがとうございました。

7. 参考文献

[1] 「国立大学における『卒業サービス』の現況と課題」『大学論集』第 43 集、P.319-336 (2025 年 1 月 20 日アクセス)

<https://ir.lib.hiroshima-u.ac.jp/33162/files/11987>

[2] 特集 卒業生を組織化する 解説 アメリカの大学における最近の同窓会戦略 多様な活動を支える専門家を育成 山田礼子 (2024 年 10 月 25 日アクセス)

https://souken.shingakunet.com/publication/.assets/2007_RCM144_20.pdf

[3] 日本学術振興会 HP “Alumni Association” (2025 年 1 月 20 日アクセス)

<https://www.jsps.go.jp/english/e-alumni/index.html>

[4] Swedish Higher Education Authority “Higher education institutions” (2024 年 12 月 27 日アクセス)

<https://www.uka.se/swedish-higher-education-authority/about-higher-education/universities-university-colleges-and-other-education-providers/higher-education-institutions>

[5] カロリンスカ医科大学 HP “Facts about Karolinska Institutet” (2024 年 10 月 29 日アクセス)

<https://ki.se/en/about-ki/karolinska-institutet-in-brief>

[6] THE 世界大学ランキング・カロリンスカ医科大学 (2025 年 1 月 28 日アクセス)

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

[7] スtockホルム大学 HP “About the University” (2025 年 1 月 26 日アクセス)

<https://www.su.se/english/about-the-university/organisation/faculties>

[8] THE 世界大学ランキング・ストックホルム大学 (2025 年 1 月 28 日アクセス)

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

[9] ストックホルムトリオ HP (2025 年 1 月 31 日アクセス)

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

[10] ストックホルム大学 同窓会 HP (2025 年 1 月 26 日アクセス)

<https://www.su.se/english/news/mentoring-without-meeting-1.539456>

[11] THE 世界大学ランキング・ウプサラ大学 (2025 年 1 月 28 日アクセス)

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

[12] ウプサラ大学 HP “About the University” (2025 年 1 月 28 日アクセス)

<https://www.uu.se/en/about-uu>

[13] Sweden International Student Statistics 2024 (2025 年 2 月 1 日アクセス)

<https://erudera.com/statistics/sweden/sweden-international-student-statistics/>

[14] Study on Volunteering in the European Union Country Report Sweden (2025 年 2 月 1 日アクセス)

https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_se_en.pdf

[15] 独立行政法人労働政策研究・研修機構の HP (2025 年 2 月 3 日アクセス)

http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2023/12/top_01.html

フランスを支え築く高等教育機関
—Grandes Écoles（グラン・ゼコール）—

ストラスブール研究連絡センター

櫻井 洸太

1. 序 ―教育の役割とフランスにおける Grandes Écoles の概要―

日本国憲法第 26 条では日本国民の「教育」に関する権利が規定されており、本権利と「勤労」、「納税」を合わせた義務が国民の三大義務と位置付けられている。諸外国の憲法・法律においても、教育に関する権利は規定されているが、その内容は当該国の歴史や文化、教育に関する方針や重視事項等が強く反映されており、各国の教育に関する考え方は唯一無二である。しかしながら内容が異なるといいつつも、人々の人格形成に大きく寄与する教育の大切さは万国共通であり、社会の一構成員として将来活躍する上で、教育という存在は必要不可欠なファクターである。

独立行政法人日本学術振興会（以下、「JSPS」）の国際学術交流研修に参加する前、筆者は学校法人東海大学に勤務し、高等教育部門に当たる東海大学において、知的財産権の取得管理と研究契約の調整等を担う産学連携活動と、国際社会の平和と安全の維持を目的とした技術内容の輸出規制を行う安全保障輸出管理の業務を担っていた。その中で、研究者を含め、これらの活動に携わる上で研究に対する正しい倫理観を持つことの大切さを常を感じており、この観点を培っていく上でも教育を受ける大切さは言うまでもない。

先にも述べたが、教育の制度は国ごとに大きく異なる。例えば、日本とフランスの高等教育課程の主な流れについて比較すると、基本的には図 1 のようになる。両国で共通する部分が多い一

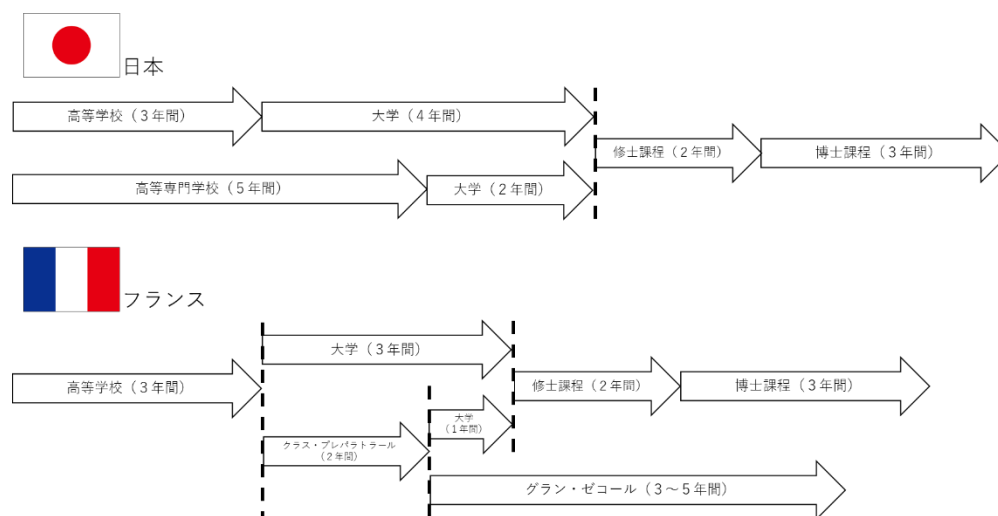


図 1 日仏の高等教育過程（短期大学／専門学校・医学部・医学研究科等を除く）

方で、フランス側には「Grandes Écoles」（以下「グラン・ゼコール」）（前課程の *Classes préparatoires aux grandes écoles*¹（以下「クラス・プレパトリアル」）を含む。）という日本では聞き慣れない特筆すべき制度²がある。グラン・ゼコールは特殊性のある高等教育機関のひとつであり、3年から5年間のカリキュラムを通じて国家の運営に要する知識・経験を学び培い、実際の運営に携わる技術官僚（テクノクラート）を養成する役割を果たしている。その分野は科学

¹ グラン・ゼコール所属前に設置されている準備クラス。主に、フランス国内の難関私立高等学校の組織内に設置されており、高校卒業後、本クラスで2年間修業する必要がある。グラン・ゼコール入学試験を受験する上で必須要件のひとつ。

² *Ministre d'État, ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*（2025年1月13日アクセス）

<https://www.education.gouv.fr/>

技術や経済運営、社会政策をはじめ多岐に渡っており、グラン・ゼコール在学中の段階から高度な技術的専門知識をもって、実際にこれら分野の施策立案に参画し、立案された施策の実施にも関与している。

本章での説明はこれまでとし、次章以降はグラン・ゼコールのこれまでの歴史等を含むより詳細な部分に触れる。また、どのような施策を実際に行っているのか、理工系グラン・ゼコールのひとつである ENSICAEN の関係者にインタビューを実施した結果を記す。加えて、実際の取り組みがフランスを中心に社会にどのような形で貢献しているのか、そして、グラン・ゼコールの役割や枠組みが未来の日本国内の高等教育制度に取り入れた場合の筆者の考察について、本レポートで明らかにする。

2. グラン・ゼコール (Grandes Écoles) の歴史と役割

前章において、グラン・ゼコールは技術官僚を養成するための高等教育機関と述べた。日本国内には存在しない組織体系であるため、正確性という観点から少々難しい部分はあるが、簡単に説明すると、内閣府や財務省、文部科学省をはじめとする国家の運営に大きく寄与する中央省庁等に所属する国家公務員、または企業内で将来的な幹部となりうる人材を養成するための機関という位置付けをすることができる。

そのようなグラン・ゼコールがどのような経緯でフランス国内に設立されたのか、時は 18 世紀にまで遡る。1747 年、ルイ 15 世³による絶対王政の下、国家建設に不可欠な土木・建築領域における専門知識・技術に長けた人材を養成するための機関設立を目指した勅命により、理工系の「国立土木工学校」⁴が創立され、これがフランス国内初のグラン・ゼコールとなる。その後、鉱業のエンジニアを養成するための鉱業学校⁵が 1783 年に、国防軍のエンジニアを養成するための理工科大学校⁶が 1794 年に創立されるなど、現在名門と謳われる理工系技術者の専門職養成のためのグラン・ゼコールの大半は 18 世紀に設立されている。そして、これら理工系のグラン・ゼコールの修了者がフランスの富国強兵政策の技官または立案者としての役割を果たしてきたと同時に、19 世紀に入ると、パリをはじめとする大都市に構える商工会議所や民間の団体等により商学・マネジメント系の専門職業人の養成を目的とした商業系のグラン・ゼコールを設立されるようになる。ちなみに、1819 年に設立されたパリ高等商業学校⁷が最初かつ、今日の世界最古のビジネススクールとも呼ばれている。

³ ブルボン朝第 4 代フランス国王、1710 年 2 月 15 日～1774 年 5 月 10 日。

⁴ エコール・ナショナル・ボン・ゼ・ショセ (École nationale des ponts et chaussées)

⁵ 現在のパリ国立高等鉱業学校 (École nationale supérieure des mines de Paris) の前身

⁶ エコール・ポリテクニク (École polytechnique)

⁷ 現在の ESCP 経営大学院 (ESCP Business School) の前身

表1 フランス国内の主要グラン・ゼコール（一例）

名称	名称（仏語）	創立年	目的
高等師範学校	École normale supérieure	1794年	高等教育機関の教員や研究者の養成
国立工芸院	Conservatoire national des arts et métiers	1794年	継続的な学習機会の提供（社会人向け）
理工科大学校	École polytechnique	1794年	国防軍エンジニアの養成
国立民間航空学院	École nationale de l'aviation civile	1947年	航空人材の養成
国立公務学院	Institut national du service public	1945年 （前身組織）	エリート官僚の養成

グラン・ゼコールの歴史を述べつつ設立された目的とその役割について触れてきたが、ではなぜ、これらグラン・ゼコールが国家の礎を築き上げる重要な使命を担わざるを得なかったのか。その答えは並行して存在していた大学組織の性質にある。当時のフランス国内の大学は、主に法律家や医師、教師をはじめとする古くから存在する高度な専門的知識を持つ職業人を育成・輩出するリベラルアーツ教育を主眼としており、フランス革命を経た新国家再建のために要する高度な専門知識・技術を持つ人材の育成に十分対応していなかった。そのため、これら人材を養成する新たな機関として国家が主導してグラン・ゼコールを設立・国家の運営を託すこととなったのである。

3. グラン・ゼコール（Grandes Écoles）と大学の本質的な違い

具体的なグラン・ゼコールの施策について述べる前に、第1章でも述べているが、学士取得のための修業年数や、高等学校卒業まで飛び級が原則認められていない日本に対し、フランスでは認められている、といった教育に関する制度の違いがある。では、フランス国内でのグラン・ゼコールと大学との間にはどのような違いがあるのか、本章において触れておく。

1点目は「入試制度」の違いである。高等学校を卒業し進学を希望する全ての学生がバカロレア⁸を取得する点は共通事項となるが、グラン・ゼコールを目指す学生はバカロレアの取得に加え、上位成績で合格しつつ、高等学校卒業後2年間のクラス・プレパトラール（準備学級に相当）を修了した上で、初めてグラン・ゼコールへ入学するための選抜試験受験のための資格を得ることができる。このクラス・プレパトラールについてより詳しく述べると、隣接している高等学校の教師とは別の教師によって組織が構成されており、2年間に及ぶ高密度教育カリキュラムは *Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse*（フランス国民教育・青年省）（以下「MENJ」）が監督・認可している公教育の一環となる。授業内容は高等教育（大学）の内容であ

⁸ 1808年にナポレオン・ボナパルトによって導入された、フランス国民教育・青少年省が管理する、高等学校教育の修了を認証する国家試験。大学等の進学に要し普通教育課程を修了したことを証する「普通バカロレア」、工業高校等で工業の専門的な知識を身に着けたことを証する「工業バカロレア」、パンや製菓などの専門知識を身に着けたことを証する「職業バカロレア」の3種類に分類することができる。

り、エンジニア校志願者は数学・物理・化学など、マネジメント校志願者は数学・経済学・統計学などを学ぶ。そして志願分野ごとに、入学から2年後の全土型の競争選抜試験を受験し、その試験結果に基づいてグラン・ゼコールが成績最良者を採用する形式となる。一方の大学においては、入学試験に相当する試験実施もなければクラス・プレパトラールのような準備学級もなく、大学進学を希望する学生は居住地の学区内であれば、どこの大学にも入学することができる。

2点目は「修業内容」の違いであり、大学での講義内容と比較して、グラン・ゼコールでは修了後の職業世界との繋がりを強く意識し、その範疇で専門教育の充実を図っている。故にグラン・ゼコールでは、修業年数が5年間の場合、大学での学士課程は最初の3年間に充てられ、修士課程に相当する最後の2年間で、所属学生は個人ごとにプロジェクト（修士論文）を抱え、これを長期実習の中で指導員（先輩卒業生など）とグラン・ゼコールの指導教官との二重のアドバイスを受けながら作成することとなる。

修業面での最後の違い（3点目）は、規模の大きさである。大学は総合型あるいは系統別でその規模に大小の違いが出てくる一方で、グラン・ゼコールは、大学よりもより優れた人材の確保及び養成を実施する観点から、300～4,000名程度の比較的少人数の学生で構成されており、所属する学生に対してきめの細かい指導を行っている。

続いて運営面での違い（4点目）について述べていくが、財政の自律性という視点からグラン・ゼコールと大学では大きく異なる。日本の大学等の高等教育機関が文部科学省の定めるガイドラインに沿って設立されるのと同様に、フランスの大学も MENJ が定めた画一的な基準に沿って設立される一方で、グラン・ゼコールは各校で財政面での一定程度の裁量が認められている。言い換えると、各々が固有の予算を管理・執行しており、MENJ 以外の省庁や大都市の商工会議所などが持つそれぞれの多様な戦略目標やニーズに応じて柔軟性を持つ教育を編成することができる。

全体を通じた最後の違い（5点目）として、授業料の違いを挙げる。先述している通り、グラン・ゼコールのカリキュラムは修了後の職業との繋がりが強く、高度な専門内容で構成されており、これに携わるグラン・ゼコール関係者による選抜された学生への注力具合から鑑みても、授

表2 グランゼ・コールと大学の相違

グラン・ゼコール	項目	大学
バカロレア取得（上位成績） ＋ クラス・プレパトラール ＋ 競争選抜試験（全土型）	入学要件	バカロレア取得
独自に設ける （職業世界の繋がりを重視）	修業内容	基準に準じる
小	規模感	小～大
大 （独自の予算管理）	財政自律性	小 （基準に準じる）
有償	授業料	原則無償

業料が設定されていることを想像することは容易である。一方の大学は、フランス政府が掲げる初等から高等教育までの費用を原則無償としていることから、学籍の登録に要する費用や健康保険の加入に係る諸費用を除き、授業料は無償となっている。また余談ではあるが、国立公務学院や高等師範学校、理工科大学校などの一部のグラン・ゼコールに所属する学生は、その扱いが公務員となるため、学生の身分ではあるものの手当が支給されるという面白い一面がある。

4. グラン・ゼコール (Grandes Écoles) による施策と社会への寄与

－ENSICAEN へのインタビューを通じた考察－

グラン・ゼコールの概要等を前章までに紹介してきたが、本章では実際のグラン・ゼコールがどのような施策を行い、施策を通じてどのように社会へ寄与しているのか述べる。なお本章での内容に具体性を持たせるため、2024 年 5 月 13 日に JSPS ストラスブール研究連絡センターが実施した事業説明会⁹の開催地で、理工系のグラン・ゼコールに当たる NATIONAL ENGINEERING SCHOOL OF CAEN (以下「ENSICAEN」)での取組と施策を取り上げる。

加えて翌年 1 月 14 日に、国際部門、学生生活支援部門、研究部門の各 3 部門の所属長 (研究部門のみ前所属長) に対し筆者が行ったインタビューに基づき、同機関の取組と施策のより詳細な内容とこれらに対する意見・評価等を記す。

ENSICAEN は、フランス北西部ノルマンディー地方のカーン (英語表記: Caen) 市内に拠点を置いている。カーン市は、第 2 次世界大戦時の連合国軍による上陸作戦の舞台となった場所でもあり、市内にはその戦火を免れた教会等をはじめ、カーン城やメモリアル・ド・カーンもあり、歴史を振り返るという視点からも重要な都市である。このような歴史的な背景のある場所での

ENSICAEN の設立は、1913 年に、当時のカーン商工会議所がカーン大学評議会の策定した応用科学研究所の設立を財政的に支援することを決定したことに端を発する。その翌年の 1914 年に、電気工学分野と機械工学分野を専門とする機関 (ノルマンディー技術研究所) が誕生、後の 1920 年に設立されたカーン工業化学研究所 (ICC) と合わさる形式でカーン大学が組織され、以後度々の組織統廃合を経て、2002 年に設立された。2024 年 9 月時点で、同機関は 815 名の学



図 2 フランス国内の都市分布
(パリ及び本報告上の関連都市のみ)

⁹ JSPS の各種事業のうち、「国際研究ネットワークの基盤を強化し、世界における日本のプレゼンスを向上」の指針に係る、諸外国への研究者派遣 (例. 海外特別研究員)・諸外国からの研究者受入 (例. 外国人特別研究員)・国際共同研究の実施 (例. ORA プログラム) に関連するプログラムを紹介するイベント。

生と 27 名の講師、51 名の研究職教員が所属し、年間約 260 名の卒業生、1976 年の記録まで遡り延べ約 8,500 名の卒業生を社会に輩出している。また国内や欧州連合域内に留まらず、約 90 もの北米やアジア¹⁰、南米等の諸外国の高等教育機関や研究所と教育・研究に関する協定を締結しており、その効果もあり所属学生の約 15%を留学生が占めている。加えて、企業間との連携にも積極的で、フランス国内に拠点を構える企業を中心に、グローバル企業と呼称される組織と合わせて約 300 機関とのパートナーシップを締結しており、学生の教育だけでなく、企業との産学連携を通じて研究活動にも注力しているのが伺える。また、国外の高等教育機関や研究所との連携のうち、南米とりわけブラジルとの連携度合いが大きいのも特徴のひとつであり、国別の協定数を照らし合わせてもブラジルとは、隣国ドイツの 7 機関を上回る 9 機関¹¹と締結している。これは、FITEC¹²と呼称される、フランスと南米諸国との間の二国間交流プログラムによる効果によるものであり、協力関係の強化に加え、学生や講師・研究者の移動を目的とした多くのプロジェクトが進行している。

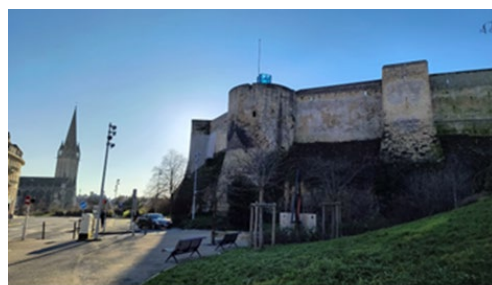


写真1 カーン市内



写真2 ENSICAEN構内

先にも述べているが、ENSICAEN は公立の理工系のグラン・ゼコールであり、Computer Science（コンピューター科学）、Engineering Physics and Embedded Systems（物理工学と組込システム）、Material Science and Chemistry（材料科学と化学）の 3 分野の学位取得のためのプログラムを提供している。分野別のこれらプログラムは、フランスにおける工学系修士の学位取得基準¹³かつ Cti（French National Engineering Accreditation Commission）¹⁴（以下「Cti」）が設定する基準を満たし、加えて留学生も同様のプログラムを受講できることから、留学生の所属機関と ENSICAEN でのダブルディグリーを取得するための体制も構築されている。そして、これら 3 分野を軸として ENSICAEN には 7 つの研究所¹⁵が存在する。うち、GREYC（Groupe de



写真3 インタビューーとの集合写真

¹⁰ 日本国内では、芝浦工業大学と奈良先端科学技術大学が ENSICAEN と協定を締結している。

¹¹ ブラジリア大学、カンピーナス州立大学、パラナ連邦大学、ABC 連邦大学、リオグランデ・ド・スル連邦大学、サンタ・カタリーナ連邦大学、リオグランデ・ド・ノルテ連邦大学、バイーア連邦大学、ミナスジェライス・カトリック大学の計 9 大学。

¹² フランス語で France の”F”、Ingénieurs（日本語で技術・研究者）の”I”、Technologie の”TEC”のそれぞれの頭文字を合わせている。

¹³ Titre d’Ingénieur diplômé（フランス語）を指す。

¹⁴ フランス国内の全工学系学校（要望次第で国外の工学系学校も含む）を評価し、その教育プログラムが要件を満たし、国際的な移動性などの共通基準に準拠していることを確認するよう義務付けられている独立組織。

¹⁵ ① LPC Caen（素粒子物理学）、② LIS（システム工学）、③ CRISMAT（結晶・材料科学）、④ LCMT（分子・チオ有機化学）、⑤ LCS（触媒・分光化学）、⑥ GREYC（コンピューター科学、画像計測）、⑦ CIMAP（金属、材料とフォトニク

recherche en informatique, image et instrumentation de Caen) と CIMAP (Centre de recherche sur les ions, les matériaux et la photonique) は2分野を跨ぐ研究所となっており、インタビュー後の研究室訪問の際には、室内に設置された装置やデスクトップパソコンの前、電子黒板を備えた打合せ用の空間内のいたる場所で、所属する学生がディスカッションを展開していた。ENSICAEN は、毎年約 400 もの科学刊行物を発行し、年約 50 本の研究論文を執筆、最近5年間で質の高い特許を 22 件出願している。また併設するカーン大学と合わせて総勢 700 名ものスタッフを要していることに加え、SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS¹⁶ (2024 年) において、全体の上位 500 校にランクインしていることから、研究環境を重要視し、常にレベルと質の高い研究を継続する機関であると言える。

前述のレベルと質の高い研究活動を行える環境の下、所属する学生は第1章で述べたフランスの高等教育のグラン・ゼコールの課程に基づき、図3の流れで学ぶこととなる。理工系のグラン・ゼコールということもあり3年間のカリキュラム修了後、卒業生は各々の学位分野の産業界で活躍しているが、これには明確な根拠がある。所属する学生はカリキュラムに沿って講義を受け、自身の分野に属する研究所にて研究活動を行うこととなるが、ENSICAEN ではこれらに加えて、短期及び長期型の研究プロジェクト¹⁷を独自施策として行っている。

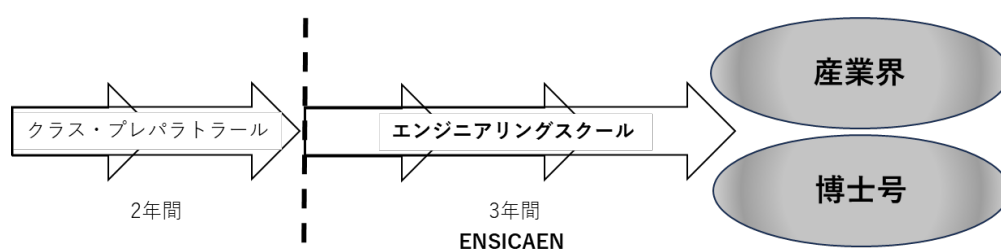


図3 在学中の年次過程 (ENSICAENの場合)

短期型は主に ENSICAEN 内にて完結するプロジェクトで、同分野または異分野の学生数名でグルーピングし、与えられた課題や設定した目標に向けて研究活動に励む形式となっている。期間は課題や目標の難易度によって調整されており、基本的には数週間の長さ、場合によっては1週間（月曜日に課題等の発表とグルーピング、金曜日にはグループでプレゼンテーション）という超短期型のスケジュールで取り組まなければならない。故に、所属学生は他のグループメンバーとのコミュニケーションを欠かさず、限られた時間内で課題や目標の達成に向けたマイルストーンの策定や役割分担を決める必要もある。

一方の長期型は ENSICAEN 内外の関係者によるプロジェクト形態で、所属する学生と研究職教員、企業所属の研究者の幅広いメンバーでチームを構成されている。人員の規模もさることながら、期間も数ヶ月単位に設定されていることから、短期型プロジェクト以上にコミュニケーション能力と達成に向けたマイルストーン策定能力が問われる。また長期型は、ENSICAEN 卒業後のキャリア形成にも大きく寄与している。図3でも分かるように、卒業後の進路は主に博士課程への進学、あるいは企業に就職し、各々の分野・産業界のプロフェッショナルとして活躍する

ス) の計 7 研究所。【名称 (研究分野)】

¹⁶ 2009 年から発表されているランキングの一種で、世界の研究機関における国際ランキングを示している。

¹⁷ 工学系修士の学位取得基準内かつ Cti の基準内に収めた実践型の取組み。

流れとなっている。学生側は本人たちより長いキャリアを積んだ研究者と共に研究活動を行えること、外部のより高度な研究環境・施設に触れる機会を得られること、少ない額ではあるものの企業側から給与が支給される仕組みとなっている。一方の企業側も、自社の存在や取組みを学生に知ってもらえること、プロジェクトを通じて有能な人材の発掘あるいは育成を行うことで将来的な人材を確保できるチャンスがあること、そして自社内で本来発生するはずであったコストを学生と一緒に取り組み達成することで、人件費や設備費等を抑えられるという利点がある。

ENSICAEN の取組みを学ぶにあたり、ENSICAEN 所属の Jean-Michel Rueff 教授、Sylvie Malo 教授、Gilles Ban 教授の御三方にインタビューを実施し、それぞれが持つ意見を得られた一方で、共通していたのは本独自施策の実施にあたり運営が大変ではあるが、同時に誇りを持っていること、所属する学生が卒業した後に社会で活躍するために ENSICAEN に求められていることが何であるのか常に考えていること、そして ENSICAEN のネットワークを拡大するために国籍を問わず常に門戸を開け続けることの大切さの 3 点であった。研究者と事務職員という立場の違いはあれ、同じ高等教育機関に勤める筆者としても、取組に対する意識や社会で活躍する人材の輩出、その社会から求められる役割を常に考える姿勢に感服するばかりであった。

5. 結言ー日本の高等教育システムへのグラン・ゼコール

(Grandes Écoles) 導入の可能性ー

グラン・ゼコールは、フランスの国家基盤を支える人材、そして産業界を支えリードする人材を育成するための環境が整備されている。前章で例示した ENSICAEN での取組からも分かるように、グラン・ゼコールへ所属している学生は、土台となる知識の習得や学生同士のチームワークを行うだけに留まらず、時間的制約ある中でプロジェクトを完遂させる力、プロジェクトそのものを推進させる力、外部との連携を通じ相手と対話することで培われていく対人能力、これらを挙げても社会で活躍するために必要となる力を磨く環境が存在することは明確である。

日本には存在しないこのような仕組みを日本の高等教育システムに導入することは不可能ではないと考える。ただし、既存の高等教育システムの中に単純に組み込むだけでは、異質な存在として取り扱われ、本来あるべき姿や力を十分に機能できない可能性がある。実際のところフランスでも、グラン・ゼコールを卒業した一握りの秀才のみで国を動かしているとの批判が生じたことも事実¹⁸である。まずは、国内各地に既存する高等学校と高等専門学校、国公立大学、短期大学、専門学校といった機関では対応できない部分をグラン・ゼコールが補完することを目指す一方で、競争原理も働かせてより良い高等教育の在り方を模索するのが良いのではないだろうか。またフランスでは、地域の商工会議所とグラン・ゼコールが連携し、当該地域の産業基盤をベースとした研究開発を推進するケースもある。常に教育環境は国際化やその時代のニーズに基

¹⁸ 日本経済新聞「マクロン氏、仏エリート養成校 ENA を廃止 22 年にも」(2021 年 4 月 9 日)

づき変化を続けており、国内の地方経済の衰退が続く現状と政府の掲げる地方創世を実現する方策のひとつとして、高等教育制度と産業界との連携を図ることで、地域経済や産業の発展を支える、グラン・ゼコールを参考とした独自の教育モデルを構築することを目指すのも良いのではないだろうか。

第1章でも述べたが、教育は人々の人格形成する上で重要であり、人間ひとりひとりが社会の一構成員として活躍する上でも欠かせない要素である。グローバル化による国境のない教育環境が推進されている中で、既存の枠組に固執し変化することを恐れ躊躇し、教育環境の停滞を招くことはあってはならない。定められたルールから逸脱せず、限られたリソースを適材適所に振り分け、日本の高等教育ないし教育環境がより良いものとなることを願いつつ、本報告の締めとする。

謝辞

本報告書執筆にあたり、ヒアリングをご快諾いただきました ENSICAEN の国際部門長の Jean-Michel Rueff 教授、学生生活支援部門ディレクターの Sylvie Malo 教授、前研究推進部門ディレクターの Gilles Ban 教授、施設見学時にご対応いただいた 7 研究所の関係者の皆さまに対し深く御礼申し上げます。また、公私にわたりご支援賜りました高木敏行センター長と山口知子副センター長、執筆テーマの設定に助言賜りました西郷和彦前センター長に心より感謝申し上げます。最後に、小職の希望を汲み、快く JSPS の国際学術交流研修に送り出してくださった学校法人東海大学及び東海大学関係者の皆さま、ストラスブール研究連絡センターでの研修機会を提供いただきました JSPS 関係者の皆さまに対し、深謝申し上げます。本研修を通じて修得した知識と経験、人との繋がりを活かしつつ、今後も尽力する所存です。

参考文献

- [1] ENSICAEN 「Explore your potential at ENSICAEN!」 (ENSICAEN & Centre de Recherche、2024 年 9 月)
- [2] 佐々木寿美「比較行政の視座」(日本評論社、2019 年 4 月) 105-113 頁
- [3] 五十畑浩平「スタージュ フランス版「インターンシップ」 社会への浸透とインパクト」(日本経済評論社、2020 年 2 月) 15-22 頁
- [4] ジャン＝フランソワ・ブラウNSTAN 他「グランゼコールの教科書 ―フランスのエリートが習得する最高峰の知性―」(プレジデント社、2022 年 6 月)
- [5] 柏倉康夫「指導者はこうして育つ ―フランスの高等教育 グラン・ゼコーラー」(吉田書店、2011 年 9 月)
- [6] 園山大祐「フランスの高等教育改革と進路選択―学歴社会の「勝敗」はどのように生まれるか」(明石書店、2021 年 3 月) 255-275 頁
- [7] 葉山滉「フランスの経済エリート―カードル階層の雇用システム」(日本評論社、2008 年 8 月) 189-227 頁
- [8] 時澤忠「フランス国立行政学院における研修について」(第一法規、1992 年) 60-74 頁
- [9] 浅野清「フランスのグランゼコーラー社会経済システムとしての教育」(東洋大学経済論集 第 28 巻第 1 号、2002 年) 201-212 頁

- [10] 原田種雄 他「現代フランスの教育－現状と改革動向」(早稲田大学出版部、1988年)
- [11] 独立行政法人日本学術振興会「日本学術振興会パンフレット 2023-2024」
(経営企画部経営企画課広報企画室、2023年9月)
- [12] 【ニュース・フランス】Alain Fuchs フランス国立科学研究センター(フランス国立科学研究センター(CNRS))会長再任(2014年6月20日)
独立行政法人日本学術振興会 海外学術動向ポータルサイト(2024年3月9日アクセス)
<https://www-overseas-news.jsps.go.jp/>
- [13] 【ニュース・フランス】フランスの就職事情(2014年7月23日)
独立行政法人日本学術振興会 海外学術動向ポータルサイト(2024年3月9日アクセス)
<https://www-overseas-news.jsps.go.jp/>
- [14] 【ニュース・フランス】グランゼコール会議で在り方を問う(2014年12月19日)
独立行政法人日本学術振興会 海外学術動向ポータルサイト(2024年3月9日アクセス)
<https://www-overseas-news.jsps.go.jp/>
- [15] 【ニュース・フランス】商業系グランゼコールの授業料見直し(2014年12月19日)
独立行政法人日本学術振興会 海外学術動向ポータルサイト(2024年3月9日アクセス)
<https://www-overseas-news.jsps.go.jp/>
- [16] フランス留学センター(2025年1月15日アクセス)
<https://www.fra-ryugaku.com/info/education/>
- [17] ENSICAEN International Strategy(2025年1月15日アクセス)
<https://www.ensicaen.fr/international/?lang=en>
- [18] ENSICAEN Career(2025年1月15日アクセス)
<https://www.ensicaen.fr/career/?lang=en>
- [19] FITEC Formation(2025年1月15日アクセス)
<https://www.fitec.fr/>

日中韓の学術振興機関における博士人材の現状とキャリアパス

北京研究連絡センター

杉浦 南美

1. はじめに

日本は博士号取得者数が少ない、そう言われて久しい。現実問題として、主要国（米国、ドイツ、フランス、英国、中国、韓国、日本の7か国）間で比較した場合、博士号取得者数でも人口100万人当たり博士号取得者数でも6位となっており¹、これから一体どうすれば博士号取得者数は増えてくれるのか、日本全体が試行錯誤をしている最中である（図1・図2）。

国としてもこのような状況を改善すべく、令和6年3月26日、文部科学大臣を座長とする「博士人材の社会における活躍促進に向けたタスクフォース」において、「博士人材活躍プラン～博士をとろう～²」が取りまとめられた。本プランの目指す姿として「博士人材が、アカデミアのみならず、多様なフィールドで活躍する社会の実現」が掲げられており、大学院教育の充実や多様なキャリアパスの開拓等様々な取組を行うこととしている。

日本の博士号取得者数が少ない理由の一つとして、博士課程修了後の就職ルート、すなわちキャリアパスの幅の狭さが挙げられている³。日本において博士課程修了後はアカデミアに就職するものだ、というステレオタイプが非常に一般的であり⁴、このことが博士人材の多様なキャリアパスへの進出を妨げる要因の一つともなっている⁵。しかし、ひとたび海外へ目を向けると、既にアカデミア以外のフィールドで活躍しているロールモデルが多く存在する。

筆者は、国際学術交流研修期間中に参加した国際会議やシンポジウム等の場で世界各国の学術振興機関の職員、特に中国や韓国の職員と知り合う機会に多く恵まれたが、彼らは研究者でなく研究支援職（いわゆる事務方）であるにもかかわらず、博士号取得者や博士課程を修了した経歴を持つ「博士人材」である職員であることが非常に多かった。筆者自身の所属先である九州大学や研修先である日本学術振興会（以下「JSPS」）においても、博士人材の採用例が少ない状況であることから、驚きを感じるとともに、「なぜ中国や韓国では、博士人材のアカデミア以外でのキャリアパスにおける活躍が進んでいるのか。」「中国や韓国の博士人材は、なぜ学術振興機関を選んだのか。」「彼らは、アカデミア以外のキャリアパスにおいてどのように自身の能力を生かしているのか。」等様々な疑問が生まれた。この問いに対する答えは、まだ博士人材の多様なキャリアパスの実現が十分でない日本の学術振興機関や大学にとって、良き先例となりうるのではないだろうか。

本稿では、中国・韓国・日本三か国の博士人材をとりまく現状やキャリアパス、各国の学術振興機関における博士人材の採用状況・採用方針を概観するとともに、実際に各国でアカデミア以外のキャリアパスを選んだ博士人材、すなわちロールモデルの方々へのインタビュー調査を行い、今後日本において博士人材の多様なキャリアパス実現のためどうすべきかについて考察していく。

¹ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2024 [調査資料-341]」2024年8月
(https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2024/RM341_34.html, 2025年1月31日最終閲覧)。

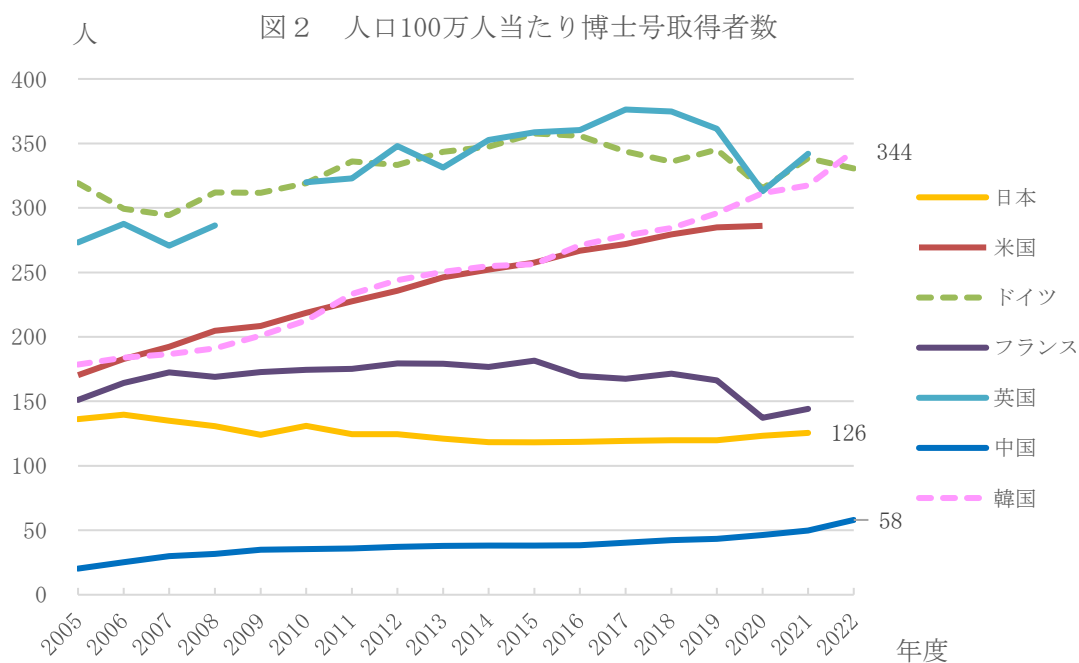
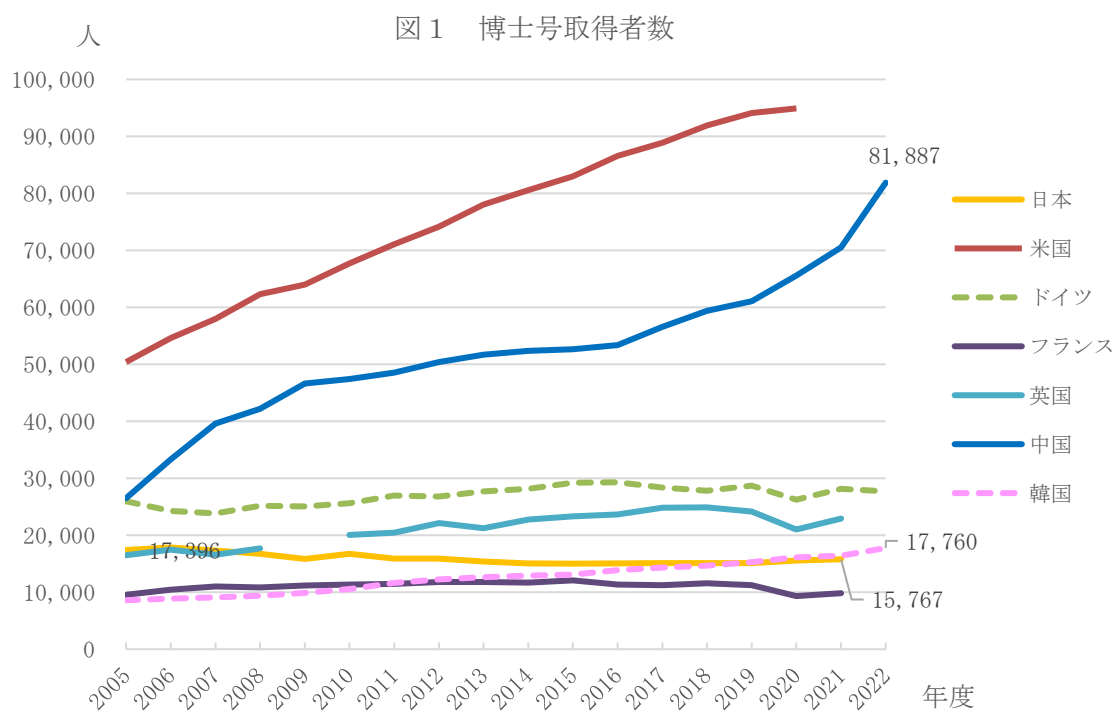
² 文部科学省「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」令和6年3月26日
(https://www.mext.go.jp/content/20240326-mxt_kiban03-000034860_1.pdf, 2025年1月17日最終閲覧)。

³ 経済産業省「資料2 博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会開催について」2024年8月26日
(https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/doctoral_talent_pri/pdf/001_02_00.pdf, 2025年2月5日最終閲覧)。

⁴ 文部科学省・前掲注2。

⁵ 経済産業省「博士人材の産業界への入職経路の多様化に関する調査」2024年3月15日
(https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/reiwa5_hakasejinzai_tyousahoukoku.pdf, 2025年2月5日最終閲覧)。

なお、本稿においては、政府資料等も踏まえ、博士の学位を取得した者又は所定の単位を修得の上博士課程を退学した者（満期退学者）を合わせて、「博士人材」とする。各国・各国機関の統計データについては、引用するデータに博士の学位を取得した者と満期退学者との区別が存在しない場合は、そのまま用いる。



(出典) 図 1、図 2 とともに文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2024」を基に、筆者が加工・作成。

2. 各国の博士人材の現状・キャリアパス

本章では、中国、韓国及び日本の博士号取得者数の状況、博士人材のキャリアパスについて概観する。

2.1 中国

①博士号取得者数・人口 100 万人あたりの博士号取得者数

中国の 2022 年度の博士号取得者数は 81,887 名と日韓を大きく引き離しているものの、人口 100 万人あたりの博士号取得者数は 2022 年度 58 名と日中韓三か国の中では最下位となっている(図 1・図 2)。なお、中国では、博士課程だけでなく学部や修士課程に至る全ての段階の学生数が増え続けている⁶。

②博士人材のキャリアパス

最新の情報⁷によると、中国の 2023 年 8 月時点での博士号取得者 75,200 名のうち、4 割弱が大学や研究機関へ、約 2 割超が企業へ就職している。大学や研究機関への就職が多い一方、企業へ就職する者の割合は、この 3 年間に上昇し続けていると言われており、博士人材のアカデミア以外のキャリアパスへの進出が進んでいることが伺える。

また、近年中国では「体制内⁸」と呼ばれる「国家机关(国家機関)」、「国有企业(国有企業)」及び「事业单位⁹(公的機関)」への就職が人気となっている。2024 年に卒業を希望する学生への調査¹⁰において、就職を希望先とする企業の種類として、国有企業が 47.7%、国家機関が 14.7%、公的機関が 10.7%と約 7 割が「体制内」を希望しており、学生の安定志向が如実に表れた結果となった(図 3)。ついには「宇宙的尽头是考公考编¹¹(宇宙の究極目標は公務員試験)」などのようなフレーズまで飛び出す事態となっている。

⁶ 中华人民共和国教育部「教育统计数据」(http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。以下、日本語の既訳がないものについての本文中の記載は、全て筆者の拙訳である。

⁷ 中华人民共和国教育部「大力发展博士专业学位 教育部：2023 年我国应届博士毕业生达 7.52 万人」2023 年 12 月 19 日(http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55658/mtbd/202312/t20231220_1095513.html, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。

⁸ 百度百科「体制内」(https://baike.baidu.com/item/%E4%BD%93%E5%88%B6%E5%86%85?share_fr=pc_sina, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。

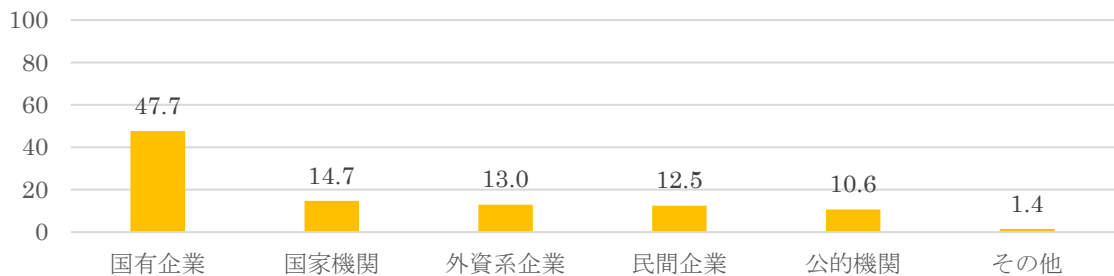
⁹ 事业单位とは、国や地方の予算で運営され、教育、科学技術、文化、衛生などの非営利活動を行う事業体のことを指す。(コトバンク「事业单位」(<https://kotobank.jp/zhjaword/%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧。))

¹⁰ 智联招聘「2024 大学生就业力调研报告」(<https://finance.sina.com.cn/wm/2024-05-20/doc-inavvuty5238698.shtml>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。智联招聘は微信上で公表していたことから、当該内容を確認できる Web サイトの URL を記載。

¹¹ 昆明云学教育「宇宙的尽头是考公考编？」2024 年 5 月 27 日

(<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1800174673551168998>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

図3 就職を希望する企業の種類



(単位：%)

(出典) 智联招聘「2024 大学生就业力调研报告」を基に、筆者が加工・作成。

このブームは、博士人材にも例外なく影響を及ぼしている。2024 年 6 月、安徽省宿州市公務員局が宿州市のサイト「先鋒網」を通じ公示した 2024 年度公務員試験採用予定者の中に、世界的名門大学であるスタンフォード大学で博士号を取得した蘇朕氏が含まれており、宿州市靈璧県の郷鎮機関の末端事務管理職に配属予定とされていたことが話題となった¹²。この一例にとどまらず、中国ではここ数年、各地での公務員試験の合格者一覧に博士号取得者や国内外の名門大学出身者が名を連ねるという事例が頻発している¹³。このように公務員試験の「高学歴化」が進んだことに伴い、2025 年度は約 60 の国家公務員試験を行う機関において「学部生が受験可能」から「研究生（修士・博士）のみ受験可能」に変更となり¹⁴、今後他機関もこの動きに続くことになれば更なる高学歴志向を引き起こす要因となりそうだ。

2.2 韓国

①博士号取得者数・人口 100 万人あたりの博士号取得者数

韓国の 2022 年度の博士号取得者数は 17,760 名と 2021 年の日本の博士号取得者数と大きい差はないものの、2022 年度の人口 100 万人あたりの博士号取得者数は 344 名となっており、日本・中国を大きく引き離している（図 1・図 2）。韓国では、学部や大学院の在籍者数が減少傾向にあるにもかかわらず、博士号取得者数は増え続けている¹⁵。

②博士人材のキャリアパス

¹² 澎湃新闻「斯坦福博士考乡镇公务员：如何看名校生下基层？」2024 年 6 月 20 日

(https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_27797795, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。

¹³ 澎湃新闻・前掲注 11)。2020 年にはハーバード大学物理学部で博士号を取得しポスドクを終えた羅林姣氏が、深圳市南山区桃源街道弁事処の職員となったことが世間の関心を集めた。中国各地の公務員試験採用予定者リストにも、海外の有名大学や清華大学などの名門大学を卒業した者が増えてきている。

¹⁴ 软科「体制内，“缩招”本科生？」2024 年 10 月 23 日 (<https://news.qq.com/rain/a/20241023A07QIH00>, , 2025 年 1 月 25 日最終閲覧)。

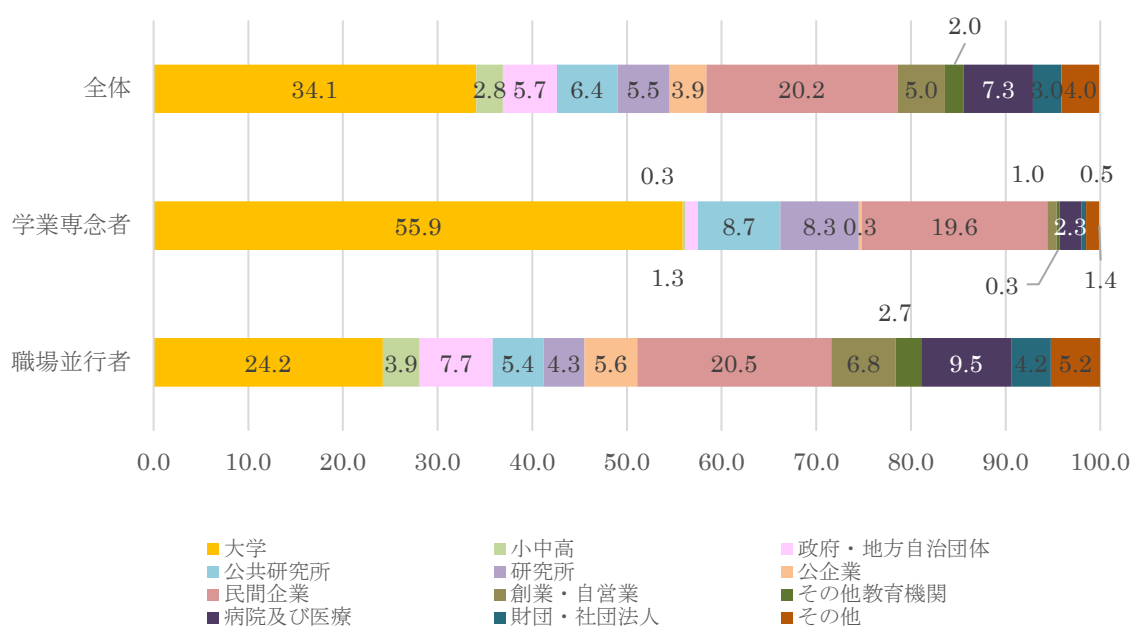
¹⁵ 교육부「2021 년 교육통계연보」2021 年 12 月 31 日 (

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=351&boardSeq=90277&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0310&opType=N>, , 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。

韓国の博士号取得者の進路は、2021年の韓国職業能力研究院の調査¹⁶（以下「調査」）によると、大学が34.1%、民間企業20.2%、公共研究所6.4%、政府自治体が5.7%、財団・社団法人、協会等が3.0%となっている（図4）。ここで気を付けておきたいのが、上記の値は「学業専念者（仕事と並行せずに学業に専念して学位を取った者）」と「職場並行者（仕事と並行して学位を取った者）」との間で大きく異なっているという点である。調査に回答した博士号取得者10,298名のうち、学業専念者が4,759名（46.2%）、職場並行者が5,539名（53.8%）、学業専念者の全体の9割以上が40歳以下という若い集団であり、職場並行者の全体の約7割は40歳以上と比較的年齢層が高い集団となっている。学業専念者のキャリアパスとしては、大学が55.9%、公共研究所8.7%とアカデミアで6割を超えており、他の職種については民間企業19.6%、民間研究所8.3%以外は非常に少ない割合であるのに対し、職場並行者のキャリアパスは大学や民間企業以外にも満遍なく割合が広がっており、アカデミア以外の多様なフィールドでの活躍が実現している。

また、本調査¹⁷における博士号取得者の経済活動状態についても、学業専念者と職場並行者の間で比率が大きく異なっている（図5）。職場並行者は、就労中・就職確定の割合が90.2%、未就労の割合が8.2%となりほとんどが何らかの職についているのに対し、学業専念者は、就労中・就職確定の割合が48.1%、未就労の割合が47.3%と職場並行者と比べ未就労の割合が約5.8倍も高くなっている。この傾向は、職場並行者は、博士号取得後は博士課程在籍中に在職していた自身の職場へ戻るため、就労中・就職確定の割合が高いと考えられるが、それを踏まえた場合でも学業専念者の経済活動状態は極めて厳しい状態にある。

図4 韓国の博士号取得者の雇用先

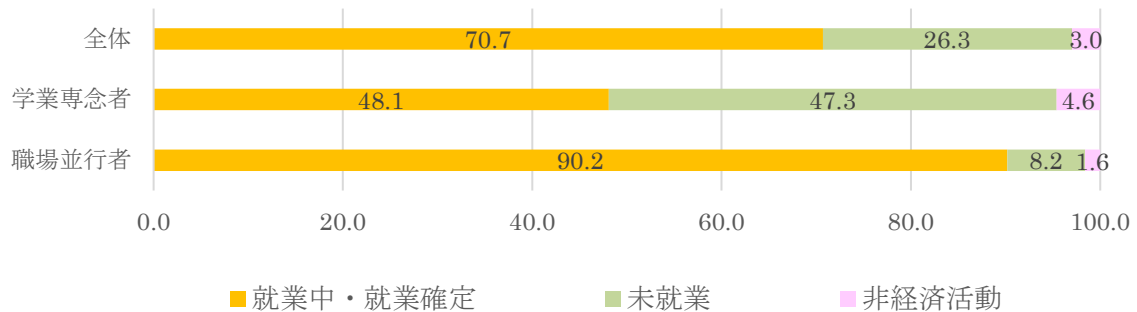


（単位：％）

¹⁶ 백원영ほか「박사조사(2021) : 국내신규박사학위취득자 실태조사」한국직업능력연구원, 2021年12月27日 (<https://www.krivet.re.kr/kor/sub.do?menuSn=12&pstNo=E120220010>, 2025年1月25日最終閲覧。)

¹⁷ 백원영ほか・前掲注16。

図5 韓国の博士号取得者の経済活動状態



(単位：%)

(出典) 図4・図5ともに한국직업능력연구원 백원영ほか「박사조사(2021): 국내신규박사학위취득자 실태조사」を基に、筆者が加工・作成。

2.3 日本

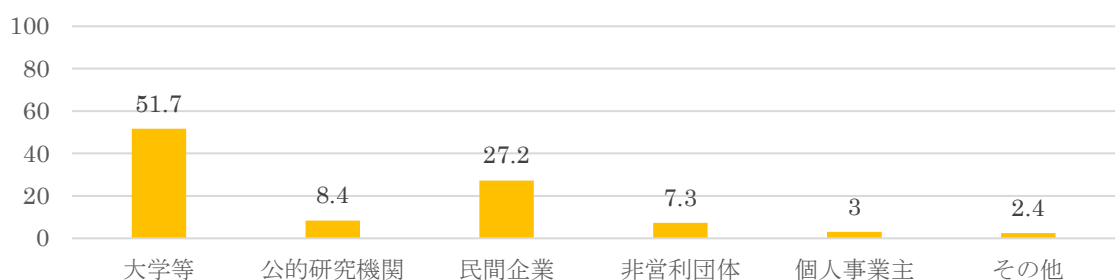
①博士号取得者数・人口100万人あたりの博士号取得者数

日本の2021年度の博士号取得者数は15,767名、人口100万人あたりの博士号取得者数は126名となっている(図1・図2)。

②博士人材のキャリアパス

令和2年(2020年)に実施された平成30年度(2018年度)に日本の大学の博士課程を修了した者を対象にした調査¹⁸によると、博士課程終了後の雇用先機関は、アカデミア(大学等・公的機関)で6割を超える結果となった(図6)。

図6 博士課程修了後の雇用先機関



(単位：%)

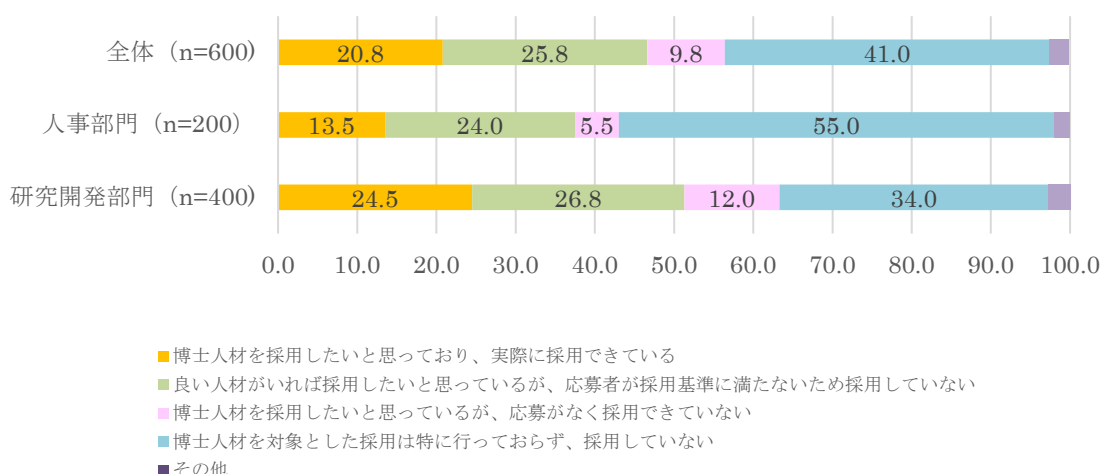
(出典) 川村真理,土屋 隆裕,星野 利彦『『博士人材追跡調査』第4次報告書[調査資料-317]』を基に、筆者が加工・作成。

アカデミア以外の民間企業は27.2%、非営利団体は7.3%と約3割となっており、中国・韓国

¹⁸ 川村真理,土屋 隆裕,星野 利彦『『博士人材追跡調査』第4次報告書[調査資料-317]』文部科学省科学技術・学術政策研究所, 2022年1月 (<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM317-FullJ.pdf>, 2025年1月23日最終閲覧)。

と比較して大差ないように見えるが、博士人材の現在の採用状況についての調査¹⁹によると、実際に博士人材を採用できている企業（部署）は、人事部門（企業全体）が調査全体の13.5%であるのに対し、研究開発部門は調査全体の24.5%となっている（図7）。日本における博士人材の採用は、採用実績や意向がある企業や部署とない企業や部署で二極化しており、民間企業等においても多様なキャリアパスの実現には至っていない²⁰。

図7 博士人材の現在の採用状況について



（出典）経済産業省「産業界と大学におけるイノベーション人材の循環育成に向けた方策に関する調査」を基に、筆者が加工・作成。

実際に、2020年度修士課程在籍者への「博士課程進学ではなく就職を選択した理由」という質問に対しては、「博士課程に進学すると修了後の就職が心配である」と回答する者が3割を超えた（31.1%）²¹。「博士＝アカデミア」という強いステレオタイプがある日本においては、学生にとってキャリアの面からも博士課程進学への魅力が乏しくなっていることから、学生へ博士課程進学後にも多様なキャリアパスがあることを示していくことが急務となっている。

3. 各国の学術振興機関における博士人材の採用

本章では、中国、韓国及び日本の学術振興機関の組織概要、人材の採用状況及び採用方針について述べる。

¹⁹ 経済産業省「産業界と大学におけるイノベーション人材の循環育成に向けた方策に関する調査」令和3年3月（https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2020FY/000374.pdf, 2025年1月24日最終閲覧）。

²⁰ 経済産業省・前掲注19）「産業界と大学におけるイノベーション人材の循環育成に向けた方策に関する調査」。

²¹ 川村真理、渡邊英一郎「修士課程（6年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（令和3年度修了（卒業）予定者）【調査資料-323】」文部科学省 科学技術・学術政策研究所, 2023年1月（<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM323-FullJ.pdf>, 2025年1月24日最終閲覧）。

図8 各機関の学位取得状況ごとの職員数・割合

	職員数	博士卒	修士卒	学部卒・その他
中国（NSFC）	239	177	50	12
職員数に対する割合	-	74.1	20.9	5.0
韓国（NRF）	408	-	-	-
職員数に対する割合	-	25.0	25.0	50.0
日本（JSPS）	183	8	71	104
職員数に対する割合	-	4.4	38.8	56.8

（単位：人、％）

（出典）中国（NSFC）は国家自然科学基金委员会「国家自然科学基金委员会 2023 年度报告」（2023 年 12 月 31 日現在）、韓国（NRF）は筆者による聞き取り調査により判明した割合及び공공기관 경영정보 공개 시스템 (ALIO)「한국연구재단 임직원 수」の「연구직（研究職）」の職員数（2024 年 3/4 半期）、日本（JSPS）は日本学術振興会「ひと目でわかる学振」（令和 6 年 4 月 1 日現在）を基に、いずれも筆者が加工・作成。

職員数について、中国（NSFC）は国家自然科学基金委员会「国家自然科学基金委员会 2023 年度报告」（2023 年 12 月 31 日現在）の「在編职工（正規職員）」の人数を記載、韓国（NRF）は学位取得状況別の職員数は公表していないことから、NRF へ聞き取り調査を行った結果判明した職員全体（626 名）の約 3 分の 2 を占める「연구직（研究職）」（408 名）のうち各学位を取得した職員のおおよその割合を記載、日本（JSPS）はプロパー職員及び文部科学省・大学等からの出向者の総数を記載した。

3.1 中国

中国の学術振興機関として、中国国家自然科学基金委員会（NSFC：National Natural Science Foundation of China）を例とする。

①組織概要

1980 年代初頭、中国科学院の 89 名の院士は中国共産党中央、国務院に書簡を送り、全国的な自然科学基金の設立を提案し、党中央と国務院はこれを承認したことに伴い、1982 年 3 月には中国科学院の内部組織として科学基金委員会が設立された。当初は、中国科学院の内部資金配分システムであったが、資金配分を受けた研究者は中国科学院以外が大半であり、中国全体で対応すべきであると考えた中国共産党中央が発出した「科学技術体制の改革に関する決定」を受け、1986 年 2 月 14 日、国務院は中国科学院と同格となる直属事業単位として、国家自然科学基金委

員会（以下「NSFC」）を設立した²²。2018年に国務院直属から科学技術部の傘下の組織に再編され、2023年3月には「党和国家机构改革方案（党と国家機構改革案）」に基づき、科学技術部の傘下にあった「中国21世紀议程管理中心（中国21世紀アジェンダ管理センター）」と「高技術研究发展中心（ハイテク研究発展センター）」がNSFCに帰属することとなり、まさに科学技術体制の再編の真っ只中にある「副部级事业单位（公的機関）」である。

②採用状況

NSFCでは、239名の正規職員のうち、全体の約7割を超える177名が博士号取得者である（図8）。どれだけの博士人材が「体制内」へ就職しているかの数値は不明だが、NSFCに関しても、アカデミア以外のキャリアにおける博士人材の活躍が大いに実現されている状況といえる。

③採用方針

NSFCのウェブサイト内に掲載されている「2024年国家自然科学基金委员会公开招聘工作人员的公告²³（2024年度国家自然科学基金委员会職員公募案内、以下「2024年度公募案内」）」によると、2024年度は26名の職員を募集していた。公募案内の別添である「国家自然科学基金委员会2024年度固定编制工作人员社会公开招聘岗位信息表²⁴（国家自然科学基金2024年度正規職員社会公募職員情報シート、以下「2024年度公募職員情報シート」。）」においては詳細な公募内容が示されているが、NSFCでは、「事務職」や「研究支援職」などというような枠での一括採用を行っておらず、各部署（2024年度は、数学物理科学部、化学科学部、国際科研資助部等の10部門）が求める役職・募集人数等を示し公募を行っている。

公募案内において、採用の基本条件が示されているが、「科学部総合・戦略企画処一般職員職は、博士の学位を有し、採用年の1月1日時点で35歳未満（1989年1月1日以降生まれ）であること、（中略）；プログラム主任職は、関連分野の博士の学位を有し、採用年の1月1日時点で40歳未満（1984年1月1日以降生まれ）であること」とされている。2024年度公募職員情報シートを見る限り、今回の公募で募集しているポジションは各部の「総合・戦略企画処一般職員職」「プログラム主任職」だけであるから、今回募集している人員26名全てが博士の学位を持っていることが採用条件として求められていることとなる。また、「プログラム主任職」については、関連分野の博士号、すなわち、各部が担当している専門分野に関する博士号が求められる。このように、公募段階から学位による絞り込みを行っている点が、NSFCの公募内容の特徴であるといえよう。

また、上記の要件に加え、各部が更なる追加要件を付して公募を行っている（例えば、数学物理科学部のポジションのその他の要求の欄には、「数学分野における研究経験を持つこと」とされている。）ことから、入職時から各部が担当する専門分野に関係する研究経験や知識がある即戦力を採用したいという意図が伺える。

²² 林幸秀「中国における科学技術の歴史的変遷」98頁（実業公報社、2020年）。

²³ 国家自然科学基金委员会「2024年国家自然科学基金委员会公开招聘工作人员的公告」2024年7月22日（<https://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab476/info93211.htm>, 2025年1月16日最終閲覧）。

²⁴ 国家自然科学基金委员会「国家自然科学基金委员会2024年度固定编制工作人员社会公开招聘岗位信息表」2024年7月22日（https://www.nsf.gov.cn/Portals/0/fj/fj20240722_01.pdf, 2025年1月16日最終閲覧）。

なお、NSFC のウェブサイト上では採用結果²⁵も公表されており、2024 年度公募案内で募集していた 26 名のうち、採用者なしや結果が不明な 2 名を除き 24 名²⁶が採用となっている。

3.2 韓国

韓国の学術振興機関として、韓国研究財団（National Research Foundation of Korea）を例とする。

①組織概要

NRF は、創造的で挑戦的な研究支援を通じて新たな知識創出に貢献し学術及び研究の健全なシステムの構築を先導する、国内最大の研究管理専門機関として全学問分野にわたる基礎研究の方向を設定し、研究者たちの未来志向の研究をけん引する役割を誠実に遂行していくことを目標としている。韓国科学財団、韓国学術振興財団、国家科学技術協力財団が一つに統合され、2009 年 6 月 26 日に新たに発足した研究管理専門機関である。

②採用状況

NRF では、408 名の「연구직（研究職）」のうち、25%が博士卒（博士号取得者・博士課程修了者）である（図 8）。

③採用方針

NRF ではウェブサイト内に掲載されている「2024 년 제 1 차 재단 정규직 공개 채용 알림²⁷（2024 年度第 1 回財団正規職公開採用のお知らせ）」によると、2024 年度「연구직（研究職）」を 15 名募集していた。各部署の募集ではなく、研究職という職種で一括採用を行っているが、研究職の中でも更に各分野等に募集人数が設定されている（2024 年度は、人文社会系 3 名、理工系 5 名、国際協力 2 名、情報電算 2 名、障害者 2 名、国家有功者 2 名。）採用条件として、学位に関する記述はなく、また取得学位ごとに採用区分が分かれてはいない。しかし、研究職で採用された場合、一定期間（2024 年度の場合、2024 年 10 月 21 日から 2025 年 4 月 20 日までの約半年間）のインターン勤務を行い、勤務評価結果をもとに「연구직(원급)（研究職（原級））」への転換の可否を決定することとなっているが、採用のお知らせに掲載されているインターン期間中の月額報酬案によると、博士卒 280 万ウォン、修士卒 260 万ウォン、学士卒 250 万ウォン、学士未満 240 万ウォン（各学位取得の有無は記載されていない。）と、博士卒には給与面で優遇措置がとられていることから、博士卒の者に対しては一定の評価をしていることが伺える。

²⁵ 国家自然科学基金委员会「2024 年国家自然科学基金委员会固定编制工作人员考察人选名单（六）」2024 年 11 月 14 日（<https://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab476/info93841.htm>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧）。なお、採用結果が複数ページにまたがっているため、一例である。

²⁶ NSFC（やその他公的機関）では採用結果に採用者の氏名と身分証番号の一部を記載しており、極めてオープンな状況となっている。

²⁷ 한국연구재단「2024 년 제 1 차 재단 정규직 공개 채용

알림」2024 年 7 月 17 日（https://www.nrf.re.kr/cms/board/general/view?menu_no=54&page=&nts_no=223705&search_type=NTS_TITLE&search_keyword=, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧）。

3.3 日本

①組織概要

JSPS は、昭和 7（1932）年に昭和天皇の御下賜金を基金として創設された、学術の振興を目的とする日本で唯一の独立した資金配分機関である。日本最大規模の研究助成制度である科学研究費助成事業などを通じて、学術研究の助成、研究者の養成、学術に関する国際交流の促進、大学改革の支援など多岐にわたる事業を行っている。

②採用状況

正規職員（プロパー職員及び文部科学省・大学等からの出向者）における博士卒の人数は、2024 年 4 月時点 8 名となっている（図 8）。

③採用情報

JSPS のウェブサイトに掲載されている募集要項²⁸によると、2024 年度 JSPS では 5～10 名の募集を行っている。特に職種や部署ごとに分かれて採用を行っていないが、受験資格として、「①1995 年 4 月 2 日以降生まれの者で、学校教育法による大学の学部を卒業（または大学院の修士課程を修了）した者、もしくは 2025 年 3 月までに卒業（または修了）見込みの者または当団体がこれらと同等と認めた者」と「②2019 年 3 月以降に、学校教育法による博士の学位を取得した者、もしくは 2025 年 3 月までに取得見込みの者または当団体がこれらと同等と認めた者」のいずれかの要件を満たす者となっており、別枠となっているところが特徴的である。①は比較的一般的な受験資格であるが、②の要件については、博士号取得者または取得見込みの者に限定した資格要件であり、これについて、JSPS では 2023 年度職員採用試験より博士課程採用に係る受験資格を、「博士号取得後 6 年までの者（従前は、博士号取得後 3 年までの者が対象）」へと見直しを行い、より広く博士人材を受験対象としている。これにより、博士号取得直後の者だけでなく、博士号取得後に、ポストドクターとしてアカデミアに在籍した一定の経験を持つ者などの採用をすることが可能となる。また、給与面でも 208,000 円（大学卒）、220,500 円（修士修了）、235,100 円（博士取得）で博士号取得者への優遇措置をとっている。

また、JSPS では「博士人材の皆様へ」という博士人材の採用に関する特設ページ²⁹を作成しており、積極的な博士人材の採用に乗り出している。

4. 博士人材へのインタビュー

²⁸ 日本学術振興会「職員採用情報 募集要項」(<https://recruit.jsps.go.jp/recruit/>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

²⁹ 日本学術振興会「特別企画 博士課程採用者による座談会」(<https://recruit.jsps.go.jp/cross-talk02/>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

ここまで、各国や各国の学術振興機関の現状を概観してきたが、既に各国でアカデミア以外のキャリアパスを選んで活躍している博士人材の方々に対し、自身の経歴やこれまでの業務経験に関するインタビューを行った。インタビューにおいては、主に下記4つの質問を行ったが、各対応者の経歴等に応じて質問内容を一部変更・追加した。

【質問内容】

- ① 学歴及び職歴の概要
- ② なぜその機関への入職を決めたのか。アカデミアへの就職希望（研究者など）はなかったか。
- ③ 他に就職を検討した職種はあるか。
- ④ 博士号を取得したこと、または、博士課程を修了したことは現在の業務にどのように活かされているか。

4.1 中国

【実施日】2025年1月14日（火）

【所属機関・対応者】匿名希望

①学歴及び職歴

中国国内の大学で、学部から大学院（博士課程）まで同じ大学に在籍し、博士号を取得。2016年に現在の所属機関へ入職。配属部署は国際関係の部署であり、現在の所属機関では人事異動がないため、入職時から現在まで同じ部署に所属している。

②なぜその機関への入職を決めたのか。アカデミアへの就職希望（研究者など）はなかったか。

研究者の道は最善の選択ではあるが、中国の大学における研究者という職業はとてもタフである。また、ワークライフバランスを考慮した際に現在の機関への就職を決めた。

③他に就職を検討した職種はあるか。

回答なし

④博士号を取得したことは現在の業務にどのように活かされているか。

研究者が考えていることを理解する上で、研究経験が活かされている。特に国際関係の部署では研究者が何を求めているかを理解するのが非常に重要である。

4.2 韓国

【実施日】2025年1月10日（金）

【対応者】NRF 北京代表処 정혁（Chung Hyuk）処長

①学歴及び職歴

韓国国内の大学で学部、大学院（修士課程）を修了後、大学内の研究所での研究員として勤務経験を経て、2007年にNRFへ入職。NRFでは、Brain Korea 21事業（7年）、監査（4年）等の部署を経て、2022年7月より現職。NRF入職後に、修士課程と同じ大学院の博士課程に入学（※）し、行政学を学び、2014年博士課程を修了。

※NRFでは、入職後の修士課程や博士課程への進学を推奨している。対象は国内の大学院、学費等については職員の自己負担だが、週に数時間は業務時間中に大学へ通うことが可能。課程修了や学位取得により、給与アップにも繋がるため積極的に進学する職員が多いとのこと。

②なぜその機関への入職を決めたのか。アカデミアへの就職希望（研究者など）はなかったか。

③他に就職を検討した職種はあるか。

NRFへ入職した理由としては、一つ目に安定した生活ができるため、二つ目は元々教授になりたいと思っていたが、NRFで働くことも同じことができるため。

就職活動を行った際には、NRFだけでなく国内外の企業の内定を取得していた。就職活動当時、韓国では有名企業へ就職していた人々が、40代頃になるとNRFのような公的機関に転職をする人が多く、実際自分自身の同期にもそのような人が多かった。それは、有名企業では昇進すればするほどポジション争いが激しく、結果を残さなければ解雇される可能性もあることや韓国ではアジア通貨危機³⁰の際に会社を解雇³¹された人を多く見てきていることによるものである。そのような背景も踏まえ、自分自身も、定年である65歳まで安定的に働くことができるNRFを選んだ。

また、自分の両親や親戚が教師をしており、人を教えることが家業だと思っていたため、教授にならなければいけないと思っていた。しかし、人を教えることは研究者にならなくてもできると思った。実際、NRFに入職後も後輩を指導する上でも「人に教える」ことは可能だ。また、NRFでは職員が研究をすることも推奨しており、研究課題を1年に10個程度募集し、その研究費を支援している。主な研究課題は「どうすれば研究支援が上手くできるか?」「AI時代に研究支援の方向性はどのようにしていくべきか?」等であるが、研究課題は職員自身で決めることができる。このように、NRFでも自身の夢は叶えることができると考えた。

④博士課程を修了したことは現在の業務にどのように活かされているか。

博士課程での研究経験があることにより、研究者と事業を運営したり審査制度を構築したりする上で、同じ目線に立って話をすることができると考える。

また、NRFもJSPSと同様に研究課題に対する評価を行う機関であり、評価のセッティングを

³⁰ 1997年7月より、タイを震源としてアジア各国に伝播した自国通貨の大幅な下落および経済危機。通貨の急落は韓国にも波及し、韓国はIMF（国際通貨基金）や世界銀行、アジア開発銀行等の支援を受けることになった。（公益財団法人国際通貨研究所「アジア通貨危機」（<https://www.iima.or.jp/abc/a/2.html>, 2025年1月22日最終閲覧））。

³¹ 経済産業省「通商白書2014」に引用されている「ADB『Key Indicators for Asia and the Pacific 2013』」によると、アジア通貨危機前年の1996年の韓国における失業率は2.0%であったが、通貨危機発生直後の1998年には7.0%にまで悪化した。（経済産業省「通商白書2014」（<https://www.meti.go.jp/report/tsuh1aku2014/2014honbun/i2220000.html>, 2025年1月22日最終閲覧））。

することが非常に重要である。私の博士専攻である行政学（特に私は行政学の中でも成果管理と財務行政に関心が高かった）は、評価指標を設定し研究課題を管理することにおいて役立った。私自身は入職後に業務に活かしたいという観点から行政学を博士課程で学んだが、博士課程修了に留まらず、生涯様々なことを学び続ける姿勢が大事ではないか。

一方、行政学ではない他の専攻についても非常に役立つと思う。例えば、法学に対する研究課題が申請された場合、それらの課題を更に細かく分類して審査を行っていかねばならない。法学で修士課程や博士課程を修了した人は、分類や審査においてより専門的に行うことができるはずだ。

このように、多くの専門性がある人が集まることにより、その組織は強くなると思う。

4.3 日本

【実施日】2024年12月25日（水）

【対応者】JSPS 研究助成企画課 M・R 係長

①学歴及び職歴

東京工業大学大学院理工学研究科化学専攻博士課程修了。学部から大学院まで同じ研究室に在籍。2016年、JSPS へ入職。

②なぜその機関への入職を決めたのか。アカデミアへの就職希望（研究者など）はなかったか。

元々、研究という分野について関心があった。アカデミアのポストにも応募はしたが、就職活動を行っていく中で、研究を支える側に回るのも一つの手ではないかと考えるようになった。また、研究室の関係者が、JST（国立研究開発法人科学技術振興機構）における業務も行っており、研究をしながら行政関連の業務も行っていたことから、行政の分野で働くという選択肢もあるのかと考えるようになった。JSPS の存在は、特別研究員（Mさんは、特別研究員（DC2）への採用経験あり。）や科研費（科学研究費助成事業）を通じて知っていた。

③他に就職を検討した職種はあるか。

JSPS 以外には、国立研究開発法人を2法人受験した。結果として JSPS に就職することとなったが、JSPS で良かったと考える点は、分野を問わない基礎研究の支援が行えることやおそらく支援機関/研究者数が最も多い組織であることではないか。

④博士号を取得したことは現在の業務にどのように活かされているか。

今の業務は直接自身の専門分野を生かせるわけではないが、研究経験があることで、制度設計に携わる際に、「自分の出身分野に当てはめたらどうなるだろう？」という想像が付きやすい。現在、JSPS において博士人材独自のキャリアパス、といったようなものは必ずしも明確にあるわけではないと理解しているが、日々業務を遂行していく中で JSPS という組織と博士人材が共に考え続けていくことで、今後、その在り方がより明確になっていくのではないかと考えている。

⑤研究支援を行う機関（学術振興機関や大学など）の職員は、修士号や博士号を持っていたほうが良いか。

博士をとるまでの研究経験は、自分なりに頭で考えて、ほかの人の力も借りながら自分なりに研究を進めたという点で得難いものだった。どの程度の博士人材がいればJSPSにとって最適なのかというのは難しく、結局は博士号をとるまでの経験を各人がどう生かせるか？という点が問題なのではないか。

個人的には、学位をとることはとても意義のある経験だと思うが、一方で学位は各人の属性の一つに過ぎないと思う。組織の運営には色々な人が必要。博士人材もいないよりはやはりいたほうが良いと思うが、しかし全員博士というわけにもいかないと思うし、結局はバランスの問題だと思う。

大学においても、様々な制度等があるが、（事務方においても）少しでも研究経験のある方がいれば、研究者と事務との二人三脚がよりスムーズにいきやすいのではと思う。



写真1 NRF 北京代表処にて
（左：筆者、右：NRF Chung Hyuk 所長）

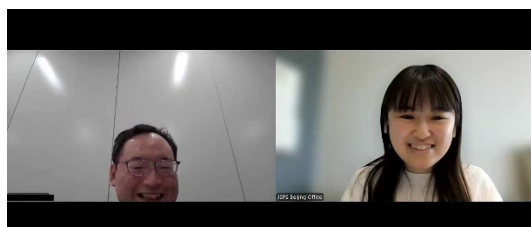


写真2 インタビューの様子
（左：JSPS M・R 係長、右：筆者）

5. 考察

5.1 なぜ中国や韓国では、博士人材のアカデミア以外でのキャリアパスにおける活躍が進んでいるのか。

中国においては、博士号取得者数が急増していることが最大の要因である。そもそも、中国では、北京大学、清華大学、復旦大学のような大学ランキング上位のほう就職しやすいと共に大学院修士、博士卒は大卒より大手企業に入りやすい³²こと、また人口の多さによる競争社会が形

³² 蔣純青「中国における学歴格差社会」専修大学社会科学研究所月報, 54 頁。(https://senshu-u.repo.nii.ac.jp/records/9568, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

成されていることから、「学士卒よりも修士卒」「修士卒よりも博士卒」とより高みを目指し続けた結果が、博士号取得者数の増加の要因といえる。その結果、相対的に博士人材であることの希少価値も下がってしまうという負のスパイラルのような状況に陥っており、博士人材であってもアカデミアの限られたポストに固執しては就職がままならないことからアカデミア以外のキャリアパスへ「進まざるをえない」状況となっている。また、アカデミア以外のキャリアパスの中でも特に「体制内」就職がブームとなっており、博士人材の間でもこのトレンドは大きく広がっている。

韓国も博士号取得者数（特に人口 100 万人当たりの博士号取得者数）が増加していることは要因の一つであると考えられる。韓国も中国と同様に学歴社会³³であり、「よりよい学歴」を人々が望んだ結果、現在のような状況となっている。しかし、韓国の博士号取得者の中でも特に若い年齢層で構成されている学業専念者は、キャリアパスの大部分をアカデミアが占めており、かつ、未就職である者が約半数という極めて厳しい状況にあることから、博士人材のアカデミア以外での多様なキャリアパスが十分に実現しているとは言い難い。現在、韓国では急速な少子高齢化や国の政策等による大学の定員削減が行われており³⁴、将来的に教員のポストも減少していくことが予想され、これ以上のアカデミアのキャリアパスの拡大は期待できない。国や大学においても、アカデミアのキャリアパスだけでなく、多様なキャリアパスがあることを示していく必要があるだろう。

日本は、博士人材育成に向けた様々な施策が展開されているところである。しかし、中国・韓国の状況を踏まえて留意しておかなければならないのは、博士人材をただ増やすのではなく、博士人材の受け皿となる雇用先を十分に整備しておく必要があるという点である。中国・韓国では博士人材の希少価値が減ると言われるまでに需要と供給のミスマッチが生じており、日本において博士人材を増やしたとしても「博士＝アカデミア」というステレオタイプに採用側・学生側双方がとらわれ、結果として博士人材の就職競争の激化や就職率の低下に繋がってしまえば本末転倒である。そのような事態を防ぐためにも、例えば現在博士人材を採用した実績のない企業に採用の門戸を開いてもらう等、博士人材の受け皿作りや博士人材の能力が活かせる環境を整備すると同時に、学生側にも博士課程進学後にはアカデミア以外の多様なキャリアパスがあることを学部生や修士課程の早い段階から周知をしていく必要があるのではないだろうか。

5.2 博士人材はなぜ学術振興機関を選ぶのか。

中国 NSFC は副部級事业单位（「体制内」の機関の一つ）であるが、既に博士号取得者が正規職員全体の約 7 割を超えており、多くの博士人材がアカデミア以外のキャリアパスとして NSFC などの「体制内」を選んでいることの裏付けとなっている。3 章で述べたとおり、NSFC の 2024 年度公募案内では、博士の学位を有することや希望する各部の専門分野に関する研究経験がある

³³ 長砂貴英「“塾通い地獄” 生む超難問が禁止に？広がる波紋とは？」NHK 国際ニュースナビ 2023 年 7 月 24 日
NHKhttps://www3.nhk.or.jp/news/special/international_news_navi/articles/feature/2023/07/24/33144.html, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧。

³⁴ 中央日報/中央日報日本語版「韓国の大学も少子化ショック…2025 年までに定員 1 万 6 1 9 7 人削減」2022 年 9 月 16 日
(<https://japanese.joins.com/JArticle/295584>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

ことが条件としているが、NSFC がいくら研究支援を行っている機関であるとはいえ、研究経験に関する条件についてはかなり厳しいものではないだろうかと日本人感覚では考えてしまう。しかし、これまで見てきたように、中国では博士号取得者数の増加に伴い人材が潤沢に存在しており、また「体制内」ブームであることから、厳しい公募条件を出したとしてもそれに合致する人材からの応募があるといった状況にある。（実際に 26 名中 24 名が採用決定している点は、既に述べたとおりである。）

韓国 NRF では、JSPS と同様に採用・入職時に博士号取得を採用条件とはしておらず、更に当初から博士人材に絞った積極的な採用を行っていない。「연구직（研究職）」の 25%が博士卒であるが、韓国における職場並行者の博士人材が多い傾向にあることや NRF が入職後の博士課程進学を推奨していることから推察するに、職場並行者が高い割合で存在すると考える。2 章では職場並行者は高齢化の傾向があると述べたが、博士人材のアカデミア以外の多様なキャリアパスにおける活躍という点では、入職後も博士課程進学を提供したり、博士人材が活躍することができる環境を与えたりしている NRF の制度は評価に値すると考える。今後、博士人材をとりまく経済活動状況やキャリアパスの面から、NRF の採用者における博士人材の割合が更に上昇することが予想される。インタビューで NRF の Chung 処長も述べていたように、NRF は雇用の安定した仕事でもあり、かつ、研究経験を活かすことのできる業務であることから、博士人材にとって NRF はより魅力的なキャリアパスとなることだろう。

JSPS においても、博士人材の活躍が進んでいるが、中国・韓国と比較すると人数としてはまだ少ない状況である。しかし、日本全体の博士号取得者数が減少傾向にあり、アカデミア以外へのキャリアパスへの進出がまだ十分ではないことから、ここ数年内で JSPS のような学術振興機関に博士人材の応募が殺到、というような状況になることは考えにくい。採用当初からの博士人材の採用が難しいということであれば、NRF のように入職後の博士課程進学制度を整備するのも、博士人材のアカデミア以外のキャリアパスを実現する方法の一つの方法ではないだろうか。単に博士人材の数を増やす、ということだけでなく、「生の研究現場」にアクセスすることのできる制度を準備しておくことは、実際の研究者の状況や研究現場への理解にも繋がり、学術振興機関での制度設計や事業運営における点で勤務において非常に有用であるはずだ。しかし、NRF においても学費の支援等は一切行っていないことから、その点については検討の余地があると考ええる。

5.3 博士人材は、アカデミア以外のキャリアパスにおいてどのように自身の能力を活かしているのか。

4 章でのインタビューにおいて、中国・韓国・日本の全ての機関の方が「制度設計や審査等の場面で自身の研究経験が活かしている」と回答した。「この制度を、研究者の立場だったらどう思うだろうか?」、この問いに対し自分自身の研究経験を活かすだけでなく、NRF の Chung 処長のように自身の専攻分野における知識を直接活かすことも可能となる。

文部科学省の「博士人材活躍プラン」において、博士の学位は「専門分野にとどまらず複雑な課題への解決策を提示できる者に与えられる国際的な能力証明であり、社会の課題発見・解決に

挑む際のスタートラインである」とあるように、博士の学位があることは、アカデミアという自身の専門分野を活かす場だけでなく、多様なフィールドにおいて活躍することができることの証明となるということを意味する。「博士＝アカデミア」のステレオタイプと同様に、この意識についても日本全体が醸成していく必要があるのではないだろうか。

謝辞

本報告書の作成にあたり、ご多忙の中でインタビューに応じてくださった皆様や北京研究連絡センターの皆様に深くお礼申し上げますとともに、本研修の機会を与えてくださった日本学術振興会や九州大学の皆様、研修を共に乗り越えた国際協力員の同期の皆様等お世話になりました全ての皆様に深く感謝申し上げます。

参考文献

【日本語】

- ・ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2024 [調査資料-341]」2024 年 8 月 (https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2024/RM341_34.html, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・ 文部科学省「博士人材活躍プラン～博士をとろう～」令和 6 年 3 月 26 日 (https://www.mext.go.jp/content/20240326-mxt_kiban03-000034860_1.pdf, 2025 年 1 月 17 日最終閲覧)。
- ・ 経済産業省「資料 2 博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会開催について」2024 年 8 月 26 日 (https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/doctoral_talent_pri/pdf/001_02_00.pdf, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・ 経済産業省「博士人材の産業界への入職経路の多様化に関する調査」2024 年 3 月 15 日 (https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/reiwa5_hakasejinzai_tyousahoukoku.pdf, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・ コトバンク「事業単位」(<https://kotobank.jp/zhjaword/%E4%BA%8B%E4%B8%9A%E5%8D%95%E4%BD%8D>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・ 川村真理, 土屋 隆裕, 星野 利彦『『博士人材追跡調査』第 4 次報告書[調査資料-317]』文部科学省科学技術・学術政策研究所, 2022 年 1 月 (<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM317-FullJ.pdf>, 2025 年 1 月 23 日最終閲覧)。
- ・ 経済産業省「産業界と大学におけるイノベーション人材の循環育成に向けた方策に関する調査」令和 3 年 3 月 (https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2020FY/000374.pdf, 2025 年 1 月 24 日最終閲覧)。
- ・ 川村真理、渡邊英一郎「修士課程（6 年制学科を含む）在籍者を起点とした追跡調査（令和 3 年度修了（卒業）予定者）[調査資料-323]」文部科学省 科学技術・学術政策研究所, 2023 年 1 月 (<https://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM323-FullJ.pdf>, 2025 年 1 月 24 日最終閲覧)。
- ・ 林幸秀「中国における科学技術の歴史的変遷」98 頁（実業公報社, 2020 年）。
- ・ 日本学術振興会「ひと目でわかる学振」(<https://www.jsps.go.jp/j-organization/data/>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・ 日本学術振興会「職員採用情報 募集要項」(<https://recruit.jsps.go.jp/recruit/>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・ 日本学術振興会「特別企画 博士課程採用者による座談会」(<https://recruit.jsps.go.jp/cross-talk02/>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

- ・公益財団法人国際通貨研究所「アジア通貨危機」(<https://www.iima.or.jp/abc/a/2.html>, 2025 年 1 月 22 日最終閲覧)。
- ・経済産業省「通商白書 2014」(<https://www.meti.go.jp/report/tsuh1aku2014/2014honbun/i2220000.html>, 2025 年 1 月 22 日最終閲覧)。
- ・蔣純青「中国における学歴格差社会」専修大学社会科学研究所月報, 54 頁。(<https://senshu-u.repo.nii.ac.jp/records/9568>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・長砂貴英「“塾通い地獄” 生む超難問が禁止に？広がる波紋とは？」NHK 国際ニュースナビ 2023 年 7 月 24 日 NHK(https://www3.nhk.or.jp/news/special/international_news_navi/articles/feature/2023/07/24/33144.html, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・中央日報/中央日報日本語版「韓国の大学も少子化ショック... 2025 年までに定員 1 万 6 1 9 7 人削減」2022 年 9 月 16 日 (<https://japanese.joins.com/JArticle/295584>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

【中国語】

- ・中华人民共和国教育部「教育统计数据」(http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)
- ・中华人民共和国教育部「大力发展博士专业学位 教育部：2023 年我国应届博士毕业生达 7.52 万人」2023 年 12 月 19 日 (http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55658/mtbd/202312/t20231220_1095513.html, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・百度百科「体制内」(https://baike.baidu.com/item/%E4%BD%93%E5%88%B6%E5%86%85?share_fr=pc_sina, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・智联招聘「2024 大学生就业力调研报告」(<https://finance.sina.com.cn/wm/2024-05-20/doc-inavvuty5238698.shtml>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・昆明云学教育「宇宙的尽头是考公考编？」2024 年 5 月 27 日 (<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1800174673551168998>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・澎湃新闻「斯坦福博士考乡镇公务员：如何看名校生下基层？」2024 年 6 月 20 日 (https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_27797795, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・软科「体制内，“缩招”本科生？」2024 年 10 月 23 日 (<https://news.qq.com/rain/a/20241023A07QIH00>, 2025 年 1 月 25 日最終閲覧)。
- ・国家自然科学基金委员会「国家自然科学基金委员会 2023 年度报告」(<https://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab535/>, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。
- ・国家自然科学基金委员会「2024 年国家自然科学基金委员会公开招聘工作人员的公告」2024 年 7 月 22 日 (<https://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab476/info93211.htm>, 2025 年 1 月 16 日最終閲覧)。
- ・国家自然科学基金委员会「国家自然科学基金委员会 2024 年度固定编制工作人员社会公开招聘岗位信息表」2024 年 7 月 22 日 (https://www.nsf.gov.cn/Portals/0/fj/fj20240722_01.pdf, 2025 年 1 月 16 日最終閲覧)。
- ・国家自然科学基金委员会「2024 年国家自然科学基金委员会固定编制工作人员考察人选名单（六）」2024 年 11 月 14 日 (<https://www.nsf.gov.cn/publish/portal0/tab476/info93841.htm>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。

【韓国語】

- ・교육부「2021 년 교육통계연보」2021 年 12 月 31 日 (<https://www.moe.go.kr/boardCnts/viewRenew.do?boardID=351&boardSeq=90277&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=1&s=moe&m=0310&opType=N>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・백원영ほか「박사조사(2021): 국내신규박사학위취득자 실태조사」한국직업능력연구원, 2021 年 12 月 27 日 (<https://www.krivet.re.kr/kor/sub.do?menuSn=12&pstNo=E120220010>, 2025 年 1 月 25 日最終閲覧)。
- ・ALIO: 공공기관 경영정보 공개시스템「한국연구재단임직원 수」(<https://www.alio.go.kr/item/itemReport.do?seq=2025011002922971&disclosureNo=2025011002922971>, 2025 年 1 月 31 日最終閲覧)。
- ・한국연구재단「한국연구재단 종합소개책자」(https://www.nrf.re.kr/cms/page/main?menu_no=98, 2025 年 2 月 5 日最終閲覧)。

· 한국연구재단 「2024 년 제 1 차 재단 정규직 공개 채용

알림」 2024 年 7 月 17 日 (https://www.nrf.re.kr/cms/board/general/view?menu_no=54&page=&nts_no=223705&search_type=NTS_TITLE&search_keyword=, 2025 年 2 月 5 日最終閱覽)。