

インターネット掲載用

平成25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

小川 貴弘 (新潟大学) .....	1
「米国の大学における留学生受入体制事例—国際担当部署への聞き取り調査を通じて—」	

夫津木 芳美 (長崎大学) .....	1 1
「米国大学におけるリサーチ・アドミニストレーターの考察」	

山根 康介 (島根大学) .....	2 7
「米国の大学における Learning Management System (学習管理システム)」	

### ○サンフランシスコ研究連絡センター

青木 久枝 (京都大学) .....	3 7
「米国大学における Staff Development と大学職員のキャリア—米国大学職員へのインタビューをとおして—」	

藤田 祐嗣 (筑波大学) .....	5 7
「米国大学による地域向け生涯学習プログラムに関する調査」	

### ○ボン研究連絡センター

高橋 祐子 (東京工業大学) .....	7 5
「ドイツ語圏における博士号取得者の社会的受容」	

徳野 智子 (九州大学) .....	9 9
「ドイツの学術外交—学術ネットワークの構築—」	

### ○ロンドン研究連絡センター

木谷 由佳 (東京大学) .....	1 1 3
「英国の入試制度—より適切な大学入学者選抜を目指して—」	

安藤 光子 (名古屋工業大学) .....	128
「英国の留学生獲得戦略」	
○ストックホルム研究連絡センター	
二上 佐和江 (東京大学) .....	140
「Alfred Nobel の意志の継承者達ーノーベル博物館・ノーベルメディアの活動内容調査ー」	
○ストラスブール研究連絡センター	
小川 ひとみ (広島大学) .....	153
「フランスの大学における国際戦略」	
○北京研究連絡センター	
武内 亜紀子 (秋田大学) .....	171
「中国における日本の大学の広報活動の効果的な手法の考察」	

米国の大学における留学生受入体制事例  
—国際担当部署への聞き取り調査を通じて—

ワシントン研究連絡センター

小川 貴弘

## 1. はじめに

グローバル化の波が、大学へも押し寄せている。2013年に文部科学省から提示された国立大学改革プランにおいても、国際水準の教育研究の展開や積極的な留学生支援が、大学の機能強化におけるグローバル化の取り組みとして掲げられているなど、国立大学の国際化は課題の一つとなっている。

私の派遣元である新潟大学は、2013年5月1日現在で32の国・地域から451人の留学生を受け入れており、「留学生500人を目指し、留学生受け入れ態勢を整備する。」を中期目標に掲げている。

中期目標に掲げられている留学生受け入れ態勢の整備は、入学から卒業まで様々な支援体制が考えられる。このレポートでは世界中から留学生が集まるアメリカの大学が、入学から卒業まで留学生に対するどのような支援を行っているのか、またその組織について、個別に大学を訪問し大学の留学生受け入れ担当部署へのインタビューを通じて調査を行った。また、The University of ChicagoではAdmission Officeの担当者へインタビューする機会に恵まれたため、留学生の獲得に関する事項について併せてインタビューを行うことができた。

## 2. 調査インタビュー

### 2-1 George Mason University

所在地	ヴァージニア州フェアファックス郡
設立形態	公立大学
学生数	32,961（うち学部学生20,653人）
留学生数	約1,800人
アメリカ国内 大学ランキング	141位 (National University Rankings – US News & World Report)
世界大学ランキング	351-400位 (Times Higher Education World University Rankings 2013-14)
	601-650位 (QS World University Rankings 2013)

訪問先

Office of International Programs & Services (OIPS)

インタビュー協力者

Ms. Judith A. Green, Executive Director

## 1. 組織

### オフィスの体制について

Office of International Programs & Services(OIPS)には 11 人のスタッフがいて留学生のサポートを行っている。オフィスの営業時間は 8 時 30 分から 17 時まで（授業期間中は火曜日のみ 8 時 30 分から 19 時まで）。ロシア語、フランス語、スペイン語、ギリシャ語、日本語を話せるスタッフがいます。

George Mason 大学のその他の国際関係部署としては以下の部署がある

#### Center for Global Education (CGE)

約 50 か国の国へ行くことができる国際関係プログラムを担当

#### Office for Global & International Strategies (OGIS)

大学の国際戦略を担当

#### Center for International Student Access (CISA)

留学生の初年次教育担当

#### Center for Global Studies

多くの学問的領域にわたる国際的な研究促進を担当

#### Center for International Education

教師や行政官の国際教育プログラムを担当

#### English Language Institute

第 2 外国語としての英語教育を担当

### 人事異動はあるのか？

人事異動はない。他の部署の人間が OIPS にあるポジションにつきたい場合は、一般のルートで申し込みから始めなくてははいけない。オフィスではそれぞれが別々の仕事を担当しているが、もしその人間が退職した場合でもバックアップできるように、お互いの仕事の内容について情報共有している。また、他の部署で業務を経験する研修もあり、大学の業務について理解を深める仕組みが設けられている。

## 2. 入学直後のサポート

### 留学生用のオリエンテーションについて

1 週間かけてオリエンテーションを行っている。しかし、時差ボケもまだ残っている中で、すべての情報を覚えてもらうのは実際には難しいので、大事なことは、留学生が困ったときにどこへ連絡を取ればよいのかという情報を提供することだと考えている。OIPS では大学内でのオリエンテーションに加えオンラインでもオリエンテーションを行っており、両方の参加が義務となっている。

### 3. 在学中のサポート

#### 精神的に問題を抱えた学生への対応

学内に **Counseling & Psychological Services** という部署があり個人／集団カウンセリング、ワークショップなどを提供している。

#### 学習相談の仕組み

**Counseling & Psychological Services** は **Learning Services** も提供しており、全学生が学習スキルのワークショップや学習面でのカウンセリングを受けることができる。

#### イミグレーションに関する情報の提供

ウェブサイトを通じてビザに関する情報提供やオフィスでの個別相談を行っている。

### 4. 卒業に向けてのサポート

#### 留学生の就職支援

**Career Service** の部署で全学生の就職の支援が行われている。特に留学生向けのサービスとしては、ビザやアメリカの労働環境における文化やアメリカの会社で社員が期待されることについて説明会が行われている。

ちなみにアメリカ国内で就職する留学生卒業生の数は年間 300 から 400 人とのこと。

### 5. 寮

#### 寮について

留学生寮というものはない。一室 2 名の部屋になっており、別の国の学生と一緒に住んでお互いの文化について学ぶことができるようになっている。

#### 寮で問題が発生した時の対応方法

寮には専門のスタッフが 1 名住んでおり、何か問題があれば、寮に住んでいる学生 (**Resident Assistant**) から担当者のもとに情報が上がってくる。

### 6. その他

#### 留学生の受け入れによって大学がメリットだと感じていること

第一には、さまざまな背景をもった学生を受け入れることによって、多様な考えに触れることができ、視野を広げることができるということ。

第二には、**George Mason** 大学は公立大学で、州内出身の学生と州外出身の学生では学費がことになっており、州外出身の学生である留学生が増えると授業料収入が増えることがメリットだと

感じているとのこと。

### 留学生と地域の人との交流イベント

そのようなイベントは特に行われていない。



Ms. Judith A. Green (写真左)



Office of International Programs & Services (OIPS)の様子

## 2 - 2 The University of Chicago

所在地	イリノイ州シカゴ
設立形態	私立大学
学生数	15,245 人 (うち学部生 5,618 人)
留学生数	約 3,100 人
アメリカ国内 大学ランキング	5 位 (National University Rankings – US News & World Report)
世界大学ランキング	9 位 (Times Higher Education World University Rankings 2013-14) 9 位 (QS World University Rankings 2013)

訪問先

Office of International Affairs

Office of Enrollment and Student Advancement

South Campus Residence Hall

インタビュー協力者

Office of International Affairs



Dr. Tamara Felden, Director

Ms. Amanda A. Thompson, Associate Director for Student and Scholar Services

Ms. Chidimma Jones-Mubima, Student Services Team Leader for Policy and Programming

Office of Enrollment and Student Advancement

Ms. Mary T. Hetlage, Senior Associate Director of Admissions

Office of Undergraduate Student Housing

Mr. Jim Wessel, Office of Undergraduate Student Housing

## 1. 組織

### オフィスの体制

Office of International Affairs のスタッフの数は 14 名。そのほかに大学院生(Graduate Student Fellow)3 名がウェブページの管理等を担当している。

オフィスの職員は外国での生活経験があるものを採用している。フランス語、ドイツ語、ポーランド語、中国語、スペイン語、チェコ語、トルクメン語を話すスタッフがいる。

### 人事異動はあるのか

ない。

## 2. 入学後

### International Affairs Office のサポート

#### A. 到着前のサポート

ウェブサイトやフェイスブックページ、学生への郵送物、先輩留学生との接触、メンタープログラム、大学の学部などを通じての情報の提供。

#### B. 到着直後から数週間後

シカゴの安全、病気やメンタルヘルスサービス、入国管理に関する事項、学問的な準備をするためのオリエンテーションの開催。

留学生がお互いに知り合う機会を作るため複数の集いの開催。

#### C. 在学中の直接的なサポート

イベント、ワークショップ、イミグレーションの手続き、the International Student Advisory Board や the International Student Forum との共同事業。

留学生サポートを通じて留学生のリーダーシップスキルの向上。

#### D. 在学中の間接的なサポート

国際的なパートナーとのプログラムをサポート。

文化的な問題やイミグレーションに関すること、留学生に対するサービスの向上についての研修など、大学全体の各部やオフィスが留学生に対してベストなサポートできるように支援を行っている。

他の部署や学部との緊密な協力を行っている。

#### 精神的に問題を抱えた学生の対応

精神的に問題を抱えた留学生の場合、カウンセラーのところへ行くことは大きな壁なので、留学生の立ち寄りやすい **Office of International Affairs** にプロのカウンセラーが週に一回来て相談を受け付けているとのこと。

#### 留学生の学習面のサポート

留学生に限らず、すべての学部学生には **Academic Adviser** が大学院生には **Faculty Adviser** がついているので学習面については **Academic Adviser/Faculty Adviser** に相談することができるとのこと。

### 3. 卒業前後

#### 卒業前、卒業後のサービス

**Career Advising and Planning** 等の部署と協力してネットワーキング、チームワーク、コミュニケーションなどのきわめて重要なスキルの獲得を支援。

イミグレーションに関するアドバイス。

アメリカ企業へ、シカゴ大学の留学生が価値のある人材であるという情報を提供するなどのさまざまな支援。

#### 留学生の就職サポート

**Office of Career Advancement** と共同で就職のサポートを行っており、イミグレーションのアドバイスなどを行っている。アメリカ国内で就職する留学生もいるが留学生の 70~80% は母国へ戻りそれぞれの国の経済に貢献しているとのこと。

### 4. 寮

#### 寮について

寮には一人部屋やシェアルームがあるが、特別に留学生用の寮というものはない。寮の中ではみんなで料理を作るなど、さまざまなイベントが行われている。

寮には専門のスタッフが家族で住んでいて、**Academic Adviser** などに相談できない内容についても相談を受けているとのこと。



South Campus Residence Hall



South Campus Residence Hall 内共有スペース

## 5. その他

### 留学生を受け入れることのメリット

留学生は様々なバックグラウンドを持っており、様々な視点を与えてくれる。また、優れた人材であれば留学生であるかは関係ないとのこと。

### 留学生向けのイベント

ウェルカムパーティや学内外で行われているコンサートや野球観戦、スケートなどのイベントが催されている。



Dr. Tamara Felden (写真右)



Office of International Affairs の様子

## 6. 留学生の獲得について

### 留学生の目標数

とくには設けていない。ただし、できるだけ多くの留学生を集めたいというプログラムも一部にはある。

### 留学生を獲得するための広報について

入試部門の担当者がそれぞれ担当の地域を持っており、担当地域で行われる大学フェアに参加をして広報活動を行っている。そのほか広報手段として Youtube や tumblr などのソーシャルメディアも活用している。



Ms. Mary T. Hetlage (写真左)

## 3. 大学訪問・インタビューを終えて

今回の訪問を通じて印象に残ったことがある。それは、国際部署でのオンラインの活用方法だった。いずれの大学とも留学生受け入れ部署のウェブサイトが充実しており、オンラインで行われているオリエンテーションもある。また、国際部署が行っている行事の一覧やビザの説明が細かく掲載されているなど、さまざまな情報が大学のウェブサイト上で提供されている。ウェブサイトを充実させるためには、多くの費用がかかるとのことだったが、これらの取り組みは留学生の満足度を向上させるために効果的であるように感じた。

また、今回のテーマと直接の関連はないが、**The University of Chicago** では **Admission Office** の担当者に話を伺うことができた。ここで一番印象に残ったことは、世界でもトップクラスの大学でも学校訪問などの地道な広報活動を行っているということだった。有名な大学であってもそれを維持していくためには地道な努力があるということを知ることができたのは、とても貴重な経験だった。

大学訪問を行う前は、アメリカならではの特別な留学生支援体制があるのではないかと

いた。しかし、実際は、留学生受け入れ部署は、情報提供やイベントの開催他部署との連携などを通じての地道なサポートを行っており、留学生の最大限の利益になるように努力を行っているということが分かった。

大切なことは留学生のことを考えたサービスを提供するというで、そのために職員一人ひとりが考えていくことが、よりよい留学生サポートにつながっていく。このことはアメリカでも変わらないということを学ぶことができた。

## 4. 謝辞

今回の研修の機会を与えてくださった日本学術振興会、同ワシントンセンター、新潟大学の皆さま、また快くインタビューに応じてくださった George Mason University と The University of Chicago の皆さまに心より感謝申し上げます。

参考ウェブサイト（いずれも 2014 年 2 月 27 日アクセス）

- ・ 国立大学改革プラン

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/25/11/\\_icsFiles/afieldfile/2013/11/26/1341852\\_01\\_4.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/11/_icsFiles/afieldfile/2013/11/26/1341852_01_4.pdf)

- ・ National University Rankings – US News & World Report

<http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/rankings/national-universities>

- ・ Times Higher Education World University Rankings

<http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/>

- ・ QS Top Universities

<http://www.topuniversities.com/>

- ・ College Navigator

<http://nces.ed.gov/collegenavigator>

- ・ George Mason University Office of International Programs and Services

<http://masoninternational.gmu.edu/>

- ・ The University of Chicago the Office of International Affairs

<http://internationalaffairs.uchicago.edu/>

# 米国大学におけるリサーチ・アドミニストレーターの考察

ワシントン研究連絡センター

夫津木 芳美

## はじめに

「研究の種まきから成果の刈り取りまで研究関連業務の支援を実施します<sup>1)</sup>」「研究者とともに研究活動の企画・マネジメントを行い、大学における研究の卓越性を追求します。<sup>2)</sup>」日本の大学のリサーチ・アドミニストレーター紹介のページにはこのようなアピールのフレーズが並んでいる。本報告書で取り上げるリサーチ・アドミニストレーターとは、大学等において研究の企画・研究費の獲得支援から予算管理、報告書作成に至るまで研究に係る一連の流れの要所で研究者が研究に専念できる環境を整える業務である。

外部資金獲得競争の激化に伴い、研究者は申請書作成等実際の研究以外の事務的周辺業務に充てざるを得ない時間が増え、研究そのものの時間を削ることが余儀なくされている。筆者の所属先である長崎大学では、第二期中期計画の中で「すべての研究領域において、発表論文及び研究成果の質的向上を図り、インパクトある成果の発表を推進する。」とともに「学長裁量経費などを用いて競争的外部資金獲得のための活動支援体制を強化・充実し、科学研究費補助金やその他の外部研究資金の獲得額を増加させる。<sup>3)</sup>」ことを掲げており、平成 24 年 2 月に研究推進戦略室を設置し、3 名のリサーチ・アドミニストレーターを配置した。今後もさらなる研究活動の機会や時間を確保するための方策が検討されており、本部である研究推進戦略室に加え、各部局にもリサーチ・アドミニストレーターを配置する等して、研究活動と外部資金獲得の活性化を推し進めようとしている。このような研究のための時間を確保し、研究者が研究に専念できる環境を整えることは、長崎大学のみならず全国の大学に共通する急務の課題である。

リサーチ・アドミニストレーターについて、日本の大学でこの職種の人員が配置され始めてからまだ日は浅い。2011 年に文部科学省によるリサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するための支援事業が始まったのをきっかけに全国的に整備を進めていこうとの機運が高まり、現在その定着及び人材育成の機会の充実が図られている段階である。一方、筆者の海外研修先である米国では 1960 年代から各大学において組織的にリサーチ・アドミニストレーターを配置してきたという実績がある。本報告書では米国の大学に取材を行い、先例から学ぶことを目的としている。報告は筆者が米国大学で行ったインタビューを中心に構成した。各大学の研究者支援体制と共に、「担当者の経歴」、「今後の挑戦」等も質問項目に加えたのは、筆者の関心が、現場で日々業務を行っているリサーチ・アドミニストレーター自身のアクチュアリティにあったからである。本報告が現在日本でリサーチ・アドミニストレーターとして働いていらっしゃる方、今後その導入を考えている大学にとって少しでも参考となれば幸いである。

<sup>1</sup> 山口大学 大学研究推進機構 研究推進戦略部 URA 室 <http://www.ura.yamaguchi-u.ac.jp/> (2014 年 2 月 24 日アクセス)

<sup>2</sup> 福井大学 URA オフィス <http://www.ura.u-fukui.ac.jp/outline.jsp> (2014 年 2 月 24 日アクセス)

<sup>3</sup> 長崎大学第二期 (平成 22 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日) 中期目標, 中期計画, 年度計画 <http://www.nagasaki-u.ac.jp/ja/about/philosophy/plan/file/chukikeikaku25.pdf> (2014 年 2 月 24 日アクセス)

## 1-1. リサーチ・アドミニストレーターとは

我が国におけるリサーチ・アドミニストレーターとはどのような業務を行う人々のことを指すのだろうか。文部科学省の定義によれば、リサーチ・アドミニストレーターとは「大学等において、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を総合的にマネジメントできる研究開発に知見のある人材」と定義されている<sup>4</sup>。具体的には、リサーチ・アドミニストレーターの業務は研究資金獲得に係る「プレ・アワード (Pre-award) 業務」、資金獲得後の「ポスト・アワード(Post-award) 業務」に大別することができ、下記のような業務が想定されている<sup>5</sup>。

<リサーチ・アドミニストレーターの業務として想定されるもの>

プレ・アワード (Pre-award) 業務	ポスト・アワード(Post-award)業務
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学内研究者の研究内容、潜在的研究能力の把握</li> <li>・研究プロジェクトの提案・企画</li> <li>・提案書・申請書作成補助やヒアリングへのアドバイス</li> <li>・研究計画等に関する関係法令等対応状況の精査</li> <li>・研究費配分機関からの情報収集と分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究プロジェクトの会計・財務・設備管理</li> <li>・研究の進捗相談および進捗状況管理</li> <li>・報告書作成支援</li> <li>・研究活動・研究成果の広報と発信</li> <li>・知的財産の創出支援</li> <li>・産業界との連携支援</li> </ul>

※文部科学省資料<sup>6</sup>及び長崎大学研究推進戦略室作成の URA パンフレットより筆者作成

リサーチ・アドミニストレーターは大学等における研究推進体制・機能の充実強化に資することを目的とし、専門性の高い職種として定着を図ることが狙いとされている<sup>7</sup>。そのため博士号取得者等、高学歴かつ研究歴のある人材が多く大学の雇用されている<sup>8</sup>。尚、その雇用形態は文部科学省が平成 23 年に実施した調査では、リサーチ・アドミニストレーターの業務に従事している者の内、6 割が期間の定めのある雇用であった<sup>9</sup>。またその位置づけについて、「事務職員」と「教員」との間をつなぐ第三の職種として位置づけている大学もある<sup>10</sup>。

一方、米国では競争的資金獲得企画の把握と情報の伝達、提案書・申請書作成とともにコンプライアンス確認、申請書・研究提案書のレビューと承認、被験者および実験動物保護等の研究倫理に関する管理、資金管理、知的財産管理、研究報告、会計報告、技術移転、輸出管理、研究に

<sup>4</sup>第 3 回 URA シンポジウム及び第 5 回 URA 研究会「URA 事業の現状と今後の展開」(文部科学省 科学技術・学術政策局 産業連携・地域支援課 大学技術移転推進室) <http://www.3rdura-5thra.com/pdf/program/URA-PS01.pdf> (2014 年 2 月 24 日アクセス)

<sup>5</sup> 実情としては具体的にどこまでどんな支援を行っているか、というのは各大学によって様々であるが、ここでは報告を進めるために、便宜的にこのようにまとめた。

<sup>6</sup> (リサーチ・アドミニストレーションシステムの整備) 公募要領 (平成 24 年度開始事業)

[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/science/micro\\_detail/\\_icsFiles/afieldfile/2013/03/27/1332583\\_01\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/micro_detail/_icsFiles/afieldfile/2013/03/27/1332583_01_2.pdf) (2014 年 2 月 24 日アクセス)

<sup>7</sup> 脚注 6 に同じ

<sup>8</sup>第 2 回 URA シンポジウム分科会テーマ 5 発表資料「リサーチ・アドミニストレーターの育成と制度の定着化を目指して」  
[http://www.ura-symposium.jp/pdf/02\\_05\\_02.pdf](http://www.ura-symposium.jp/pdf/02_05_02.pdf) (2014 年 2 月 24 日アクセス)

東京大学「平成 23 年度産学官連携支援事業委託事業 リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備 (スキル標準の作成)」成果報告書 [http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/H23houkokusyo\\_final.pdf](http://www.u-tokyo.ac.jp/res01/pdf/H23houkokusyo_final.pdf) (2014 年 2 月 24 日アクセス)  
平成 23 年度に実施された上記調査によると、リサーチ・アドミニストレーター及びその類似職に分類される職種に従事する者の 6 割が博士号取得者であった。

<sup>9</sup> 脚注 4 に同じ

<sup>10</sup> 山口大学 URA 室 <http://www.ura.vamaguchi-u.ac.jp/> (2014 年 2 月 24 日アクセス)



おける不正管理、臨床治験、安全衛生管理等、多岐に渡るものである<sup>11</sup>。

## 2. 大学インタビュー調査

米国ワシントン D.C.近郊の下記の 3 校にインタビュー調査を行った。インタビュー先は各大学とも外部資金を担当している大学本部のオフィスである。

### <調査大学の概要>

調査大学	メリーランド大学	ボルチモア大学	ジョージタウン大学
創立年	1856 年	1925 年	1789 年
設置形態	公立	公立	私立
本部キャンパス所在地	メリーランド州カレッジパーク	メリーランド州ボルチモア	ワシントン D.C.
学生数	26,826 (学部) 10,805 (大学院) 37,631 (総数)	3,526(学部) 1,972 (大学院) 1,028(ロースクール) 6,526 (総数)	7,552 (学部) 9,805 (専門職大学院含む) 17,357 (総数)
教員数	4,248 人	189 人 (テニュア・テニュア トラック教員のみ)	2,234 人
外部資金総額 (Grants & contracts)	\$428,056,165	\$6,007,770	\$251,324,000

※各大学の HP より抜粋 (いずれも 2014 年 2 月 24 日アクセス)。外部資金総額についてはメリーランド大及びジョージタウン大については 2013 年度(FY2013:2012/7/1-2013/6/30)のもの、ボルチモア大については 2012 年度のもの (FY2012:2011/7/1-2012/6/30)。学生数、教員数については、公開されている最新データに基づく。

今回のインタビューでは、オフィスの概略や日頃の業務を中心に聞き取りをおこなった。その中でも特に、筆者の関心が、彼らの現場での実情とともに、研究費獲得にあたって申請時の段階でどれだけのサポートを行っているか、という点にも関心があったことからその点についても質問項目に加えた。長崎大学 RA の方のお話及びウェブページでその他日本の大学の状況を調査したところ、申請書作成にあたって専門的な知識や経験を活かしながら内容にまで踏み込んだアドバイスをおこなっている状況が多くみられたことから、それが米国でも同じなのか調査を行った。合わせて RA が配置されてから長い実績を持つ米国ではどのような経歴を持った人が採用されているのか、キャリアアップについてどのような機会があるのか、ということも併せて伺った。

<sup>11</sup> 『「リサーチ・アドミニストレーション機能とその人材育成に関する調査研究」報告書』(財団法人 全日本地域研究交流協会、2011 年 6 月) 詳細な業務内容についてはこちらを参照。米国におけるリサーチ・アドミニストレーターの役割について丁寧な解説がなされている。

質問項目は以下の通りである。

1. 組織概略、オフィスの業務
2. 提案書・申請書の作成支援業務について
3. 担当者の経歴
4. 教員との関わり
5. RA採用にあたっての資格
6. RAのキャリア・ディベラプメントについて
7. RAに求められるスキル、資質
8. オフィスが抱える課題と今後の挑戦
9. その他

尚、リサーチ・アドミニストレーター業務にあたる者について、日本ではURA (University Research Administrator) という名称で普及・定着しつつあるが、本報告書ではリサーチ・アドミニストレーター (Research Administrator、以下「RA」と略す) という名称で統一する。尚、リサーチ・アドミニストレーターの内、各学部やセンターで業務に従事する者は Department Administrator (以下「DA」と略す) という名称で示す。

## 2-1. メリーランド大学

インタビュー回答者：Ms. Antoinette Lawson, Director,  
Office of Research Administration(ORA),  
University of Maryland, College Park



### (1.組織概略、オフィスの業務)

私のオフィスでの役割は、研究者たちのコラボレーションを促進する手助けをすることだと考えている。具体的には研究者が行いたいと思っている研究を実施するにはどのような外部資金があるかという情報を把握し、どうやったらそれに応募できるか、またそれを学内で事務的に処理するためにはどのようにすれば良いかということを理解しておく必要がある。合わせて、資金獲得後は資金提供機関（Sponsor）の規定や要求に沿いつつ研究をうまく進めるためにはどうすればよいかということも把握しておく必要がある。

このオフィス内には私も含めて 31 人のスタッフがいる。スタッフはそれぞれ担当の学部・センターが決まっており、それぞれ独自のニーズを把握している。私たちのオフィスは大学と資金提供機関との間を結ぶ地点にある。全ての外部資金についてはまず最初に私たちが情報を得て、各学部伝える。また教員が申請する際にも、学部から上がってきたものを私たちがチェック・審査して、スポンサー側に提出する。

また本部の他に各学部・センターにも、Department Administrator（以下「DA」と略す）が配置されており、教員と綿密にやりとりをしながら申請にかかる書類のとりまとめを行っている。具体的な科学的研究内容について書くのは教員自身だが、申請に必要な内容をまとめ、整えるのはリサーチ・アドミニストレーターがやっている。彼らは、本部の RA と綿密に連携をとりながら仕事をしている。部局によっては外部資金申請件数が年に数件、というようなところもあるが、そういった申請数が少ない部局には DA を配置しておらず、申請の際は当該教員は本部 RA と直接やり取りを行う。そのような例外はあるが、基本的には DA が取りまとめを行ったものが、私たち本部のオフィスにあがってくる。また、グラントやコントラクトにかかる新しい規則ができたときは、本部である ORA のスタッフが学部や教員のところに行って説明をおこなったりしている。さらに ORA が主催となって規則の変更やその影響に関する学内説明会を行うこともある。

多くの資金提供機関は電子申請システムを導入しているので、それに精通していることも重要。このオフィスの information systems の担当スタッフがその運用や使用方法について学内周知をおこなっている。

オフィス全体として、業務量の偏りがなく、バランスがとれた形になるよう RA 個人の業務量を勘案して、毎年見直しを行っている。競争的資金獲得後（Post-award）は研究資金提供者に研究の成果報告とともに financial report(財務報告書)を作成する必要があるが、それについては Sponsored Program Accounting & Compliance(SPAC)という別のオフィスがやっている。

## (2. 提案書・申請書の作成支援業務について)

リサーチ・アドミニストレーターとして私たちはサイエンスに関わる内容をチェックしているわけではない。科学的アドバイスやコメントはしないので、リサーチ・アドミニストレーターとして働く上で修士号や博士号といったアカデミックの専門性が必要だとは思わない。スポンサーの要求を満たしているか、規定等に外れているものはないか、必要な書類が整っているかという点からサポートをおこなっている。

## (3. 担当者の経歴)

このオフィスには 26 年務め、ずっとここでキャリアを積んできた。働き始めた時は **contact administrator** という役職だった。その後 10 年間は **assistant director** というポジションだった。その後 10 年程 **associate director** を務めた後現在の **Director** のポジションに就いた。自身が仕事を始めたころと今では隔世の感があり、全く様相が違う。昔はわざわざ書類を申請先に手渡しで持って行ったものだった。電子化は進められているが、仕事は「減った」という認識はなくやり方が「変わった」という印象を持っている。

## (4. 教員との関わり)

特に研究者向けのガイダンス等は開催していない。研究資金獲得の流れは年長の研究者が若手に教えてあげているようだ。機関によっては、スポンサー自身が若手研究者向けに申請ガイダンスを行っているところもある。

## (5. RA 採用にあたっての資格)

・ 学士号取得者で、3 年以上の職務経験があることが採用に当たっての最低条件。それは必ずしも RA としての職務経験でなければいけないということではない。我々としては率先して物事にあたり、質問力があり、自分で答えをみつけ、きちんと教員を尊重し、彼らの要望にうまく対応することができるような人物を求めている。

・ 私も含め、現在のオフィスのスタッフの大部分は学士号取得者で、ほんの数名修士号取得者がいる程度。リサーチ・アドミニストレーターとして働いている人で博士号を持っている人はオフィスにはいない。

それぞれの経歴は様々。RA の経験が無いまま入ってくる人もいる。私自身も実際の職場での経験を通して RA の業務について学んできた。このオフィスで経験を積んだ後、他の大学や NIH 等外部資金を提供しているような機関に移っていく人もいる。

## (6. RA のキャリア・ディベラプメントについて)

・ RA の教育を目的として、また全学的に外部資金に関連する業務についての理解を深めるため、私たちのオフィスと **Office of Contract and Grant Accounting(OCGA)** が共同してメリーランド大学独自の、リサーチ・アドミニストレーション業務に係るワークショップを開催しており、外部資金による研究を行うに当たって必要な政府機関、州、大学の方針や規則のガイダンスを行っている。14 科目のコースから成り、全ての科目を履修すれば認定書が得られる。メインの対象者

は部局にいる DA であるが、メリーランド大学の職員または教員であれば誰でも参加できる。

・ RA のキャリア・ディベロップメントについては、積極的に行うようスタッフに強く奨励している。少なくとも 1 年に 1 回はリサーチ・アドミニストレーターの団体である NCURA<sup>12</sup> (National Council of University Research Administrators) 等が開催している会議に参加して知見を深めるよう勧めている。このような会議参加に係る費用は大学側が負担している。また, RACC

(Research Administrators Certification Council)<sup>13</sup>という団体を実施している CRA (Certified Research Administrator) という資格があり、受験にあたり数百ドル受験料がかかるが、これも大学が負担する。本オフィスの 31 人のスタッフ中、5 人が CRA の資格を持っている。我々のオフィスは採用時に CRA の資格の取得を必須としているわけではないが、機関によっては、これらの資格を必要とするところもあるので、この資格を持っている人は有利になる。現在のオフィスのスタッフについてはもちろん持つにこしたことは無いが、必須ではない。

#### (7.RA に求められるスキル、資質)

RA 各人によって違うかもしれないが、私の見解を述べるならば、各種規則に精通し、グラント (外部資金) やコントラクト (委託研究) を管理する一般的能力に加えて、コミュニケーションスキル及び積極的に必要な知識を取得しようという意欲が大切だと思う。規則等 RA 業務に関わる情報はたくさんあり、またそれらは頻繁に変わったりするので、そういった変化にフレキシブルである必要がある。また情報を得て、それを実際に現場でどう使っていくかということも重要。このような能力は実際の仕事を通して取得していくしかない。時間をかけて、日々成長していくということが重要だと思う。

#### (8. オフィスが抱える課題と今後の挑戦)

外部資金研究を行うにあたっての基本的な情報を教員にも理解してほしいと考えており、教員向けのガイダンスの実施方法について検討している。先生たちは研究でとても忙しいし、講義形式にしても集まりが悪いだろうと思う。オンライン講座という形で実施すること等も含めて、どのようなやり方でやるのが良いのか検討を行っているところである。

#### (9.その他)

・ NIH には数年に一回メリーランド大学での状況を教えてほしいということで頼まれ、NIH のスタッフ向けにメリーランド大学での競争的資金の業務の流れをプレゼンテーション形式で説明することがある。NSF や DOD から呼ばれることもある。つい先日 NIH で「Lifecycle of the award」というタイトルでプレゼンテーションを行ったところだ。今回は 1 つの競争的資金に対し、何人くらいの事務スタッフが関わっているか等の質問があった。

---

<sup>12</sup> 会員同士の知識や経験を共有しながら、様々なプログラムを通じてリサーチ・アドミニストレーターの育成を図っていくことを目的とした団体。会議やワークショップ、オンライン講座等を実施している。1959 年創立。本部は米国ワシントン D.C. に所在。

<sup>13</sup> Certified Research Administrator(CRA)という資格認定を行っているところ。この資格は Research Administrators Certification Council が定めるリサーチ・アドミニストレーターとして必要な知識を持つ者であることを証明するものである。

・ **Federal Demonstration Partnership (FDP)** <sup>14</sup>という取組が米国にはあるが、ここでは競争的資金を提供している連邦政府の機関と受給者である大学等の担当者が一堂に会して競争的資金に係る業務を効率化させる方法について話し合いを行っている。こういった場でもスポンサー機関の担当者と直接話すことができる。

## 2-2. ボルチモア大学

インタビュー回答者： **Mr. Marc P. Lennon, Assistant  
Director, Office of Sponsored  
Research, University of Baltimore**



※このインタビューで得られた回答は **Mr. Marc** 氏の個人的見解であり、ボルチモア大学やこれまで働いてきた機関を代表するものではない。

### (1.組織概略、オフィスの業務)

本部であるこのオフィスには **Associate director** である私の他に上司の **Director** ともう一人事務補佐を行うスタッフ、それから学生スタッフ1名（コピー、ファイリング等を担当）がいる。RAについていえば、このオフィスの他にも、部局に **DA** がいるところもある。DAがいてもいなくても、DAがいない部局もあり、**The Jacob France Institute** 等大きなセンター3カ所にはDAがいる。これらの3つのセンターに所属していない教員は、基本的に、私と私の上司である **Director** でサポートを行っている。また各スクールの財務部門の人もサポートしてくれている。

私はこの大学に来る前に、ピッツバーグ大学 (**University of Pittsburgh**) とジョンズ・ホプキンス大学 (**Johns Hopkins University**) で働いていたが部局で **DA** として働いていたので、申請書を提出する作業や資金獲得後に予算管理等を行う上で先生方とのやりとりが多かった。この大学では本部にいたので、前の大学とは違った役割を担っている。主な担当業務はヒト治験者に係る治験審査委員会 (**IRB: Institutional reviewer board**) のコーディネーター業務。ヒトを治験者として扱う研究は委員会の審査を受ける必要があるのだが、その委員会開催にあつたのコーディネーターを担当しているので、申請のプロセスをマネジメントし、委員会が滞り無く進められるような業務を担当している。またエフォート報告<sup>15</sup>のとりまとめも担当している。ただ、小さい大学なので、DAが配置されていない小さな部局に所属する先生が外部資金獲得に当たって申請を行う際のフォローをすることもある。その他にも未払いの請求書が無いか確認したりする等の細かい仕事も行う。ジョンズポプキンス時代より様々な仕事をしている。

ポスト・アワード業務（外部資金獲得後の業務）については、本部ではなく、**DA** 及び **Grant accountant**(会計部署)が主にやっている。ポスト・アワード業務の大部分は会計に関わることで

<sup>14</sup>連邦政府機関や学術研究機関等から成る団体で、連邦政府資金による研究に係る事務的作業の効率化を図ることを目的とするものである。メンバーたちは政府出資の研究資金を管理するにあつたの効率的な方法を検討している。定例会議では教員、事務側が対面で政府機関の担当者と向き合い、問題点を議論し、改善するための検討を行う。1986年創設。

<sup>15</sup> 当該研究に従事する研究者や専門スタッフについて、当該研究実施に当たって従事した時間の配分率の報告

あるが、コンプライアンス、支払いに係る業務等もある。

私の経験から大きな大学は完全に分業制であるが、ボルチモア大学のような小さな大学は1人のDAがプリアードからポストアードに至る様々な仕事を担当しているように思う。

## (2. 提案書・申請書の作成支援業務について)

自分も上司もサイエンスに関係する専門的な部分についてのサポートはしていない。アカデミックライティングの部分に関しては、シニアの先生方がジュニアの先生方に指導をする、というのが一般的のようだ。

## (3. 担当者の経歴)

ボルチモア大学に来る前にジョンズ・ホプキンス大学、ピッツバーグ大学で働いていた経験がある。ボルチモア大では本部で働いているが、前の勤め先である両大学では学部の事務を担当していた。RAの職に就いたのは、自身の出身校であるピッツバーグ大学で学部事務の学生スタッフ(student employee)として働き始めたのがきっかけ。その時はコピー取り等雑務をやっていたが、少しずつそこの職員の方が責任のある仕事も回してくれるようになり、最終的にはスタッフとしてのポジションを得ることになり、キャリアをスタートさせた。

ボルチモア大に移ったのは、以前の二つの大学での仕事が似ているものだったので、別のことをしたかったし、新しいことも学びたかったから。別のグラントとのやり取りがある大学に興味があった。以前の場所ではNIHとのやり取りがあったが、この大学ではほとんどNIHとのやり取りはない。NSF,メリーランド州、非営利団体とのやりとりが現在は多い。Political scienceを学部の時に専攻し、今MBAを取得中。

RAのバックグラウンドは様々。知人のRAには経理、財団、寄付金等の仕事に就いていた経験を持つ人が多い。ほとんどの人は学士号取得者だが、化学の修士号を持つ私の上司(Director)のように、高いポジションの人は修士号・博士号取得者で科学的バックグラウンドを持つ人もいる。

「学生のころからRAを目指している」という人はほとんどいないと思う。「たまたま」という形でこの職に就く人が多い。しかし、最近になってより確立された職種になってきている感もある。近年ジョンズ・ホプキンス大学等リサーチ・アドミニストレーターの学位を出すコースを設置した大学もいくつかあるようだ。

## (4. 教員との関わり)

教員の申請書をまとめる手伝いをするのもRAの仕事。サポートを喜んでくれる先生もいるし、「これは私の研究費なのだから、私のやりたいようにさせてくれ」という先生もいるので、そのあたりは教員を見て、どの程度のサポートを必要としているのか判断する必要がある。ボルチモア大学は小ぢんまりした大学なので、先生方との距離も近く、感謝してくれる先生が多い。

## (5. RA採用にあたっての資格)

RAを雇用する時は、学士号は最低必要+RAの業務経験やグラントを扱ったことがある経験があることが理想的。会計・経理の経験があると良いと思う。同僚の中には申請書を書いたことが

ある経験のある同僚もいて、その経験は彼の業務に活かされている。自分のポジションは終身雇用のポジション。この大学のほとんどの RA のポストは制限無しの任期だ。

#### (6.RA のキャリア・ディベラプメントについて)

近場の機関に所属しているリサーチ・アドミニストレーター勉強会のようなものがあり、そういう会に参加している。また NCURA にはトレーニングプログラムがあり、これに参加、修了すると証明書が得られる。私や上司、同僚も参加している。

ジョンズ・ホプキンス大のように大きい大学では、大学自前の広範にわたる RA のためのワークショップがあつたりしたが、ここの大学は小さいのでそのような自前のプログラムは無い。

#### (7.RA に求められるスキル、資質)

穏やかな人柄と、優先順位をつけて、時間をマネジメンとする能力を持つ必要があるとおもう。ビジネスの分野のバックグラウンドがあれば役に立つと思う。外部資金の申請に当たっては細かい規則も見落とさずに正確に把握する能力も必要なので、念入りで注意深いことも重要。1つのグラントでも数十ページ及ぶ規定があるし、それにきちんと沿った形で申請書を提出しないとお金を得られない。また業務に関連する知識を得ようとする姿勢も必要。規則もコロコロ代わるし、それについていくことも必要。やはりコミュニケーション能力はとても重要。RA は教員だけでなく、大学の様々な部署と関わる仕事だし、また他の大学のスタッフとも関わることもある。円滑にコミュニケーションを進めていく能力はとても大事。

#### (8. オフィスが抱える課題と今後の挑戦)

教員が我々スタッフとコミュニケーションをとりやすいよう今後も務めていきたい。これが一番重要なこと。コミュニケーションがあることで、申請に係る計画もしやすいし生産的になれる。また適切に業務をすすめていくこともできる。



## 2-3. ジョージタウン大学

インタビュー回答者：Dr. Mary E. Schmiedel,  
Associate Dean for Research  
Administration and Director  
Office of Sponsored Programs,  
Georgetown University



### (1.組織概略、オフィスの業務)

私たちのオフィスは研究資金提供機関と大学とをつなぐポイントになっていて、大学で **funding** の機会が提供されるものについてはまずこのオフィスに連絡がくるし、提案書・申請書がそういった機関に提供される時は全てこのオフィスで審査を行ってから相手方に提出されるようになっている。また資金を獲得した後は相手方との合意文書作成に係る準備や共同研究機関も含めた関係者との交渉もこのオフィスで担当している。その他利益相反等コンプライアンスに係る委員会を開くことも担当している。また外部資金やフェローシップの情報が提供される **Community of science** の定期購読を行って、情報収集をおこなっている。米国のほぼすべての **funding agency** がここに投稿している。

部局の **RA** たちは教員とより身近な距離でやり取りをやっている。**RA** のスキルやサポートのレベルは学部によってちがう。例えば **Public policy** グループはたくさん外部資金を獲得しているところだが、ここにはかなり積極的に支援を行っている **RA** がいる。また学部によっては、ほぼ教員が自分でやっているところがある。学部の **RA** は数字がちがっていたり、フォーマットがちがっていたり、ページ数が超過していたりしないかをチェックしている。資金が提供されると、学部の **RA** は日々の支出を管理し、グラント提供者の規定等に沿った研究が実行されているかどうかを見ている。

本部のこのオフィスには私も含めて7人のスタッフがいる。10年以上長く務めているスタッフがおおい。**RA** はみんな任期なしの雇用で働いている。ここ以外の学部・センターや会計部署にも **RA** がいるみんな雇用任期無しで働いている。

### (2. 提案書・申請書の作成支援業務について)

米国の大学では **RA** がアカデミックアドバイスをすることは少ない。教員の専門分野が多岐に渡ることがその原因と思う。時々、余裕があれば、科学的な内容について言及することもあるが、それは疑義を醸し出すような内容がかかれてないか、きちんと評価者が判断できるような書き方になっている方の等のチェックにとどまるものである。

### (3. 担当者の経歴)

私は法学士 (**J.D.**) を持っている。卒業後、この大学のメディカルセンターで務めだした。その後現在の部署に移ってきた。

#### (4. 教員との関わり)

教員にワークショップに集まってもらうのは、何故かとても難しい。彼らからはぜひぜひやってほしいというのだけれど。先週やったところであるが、私も含めた部長クラスのハイポジションの事務担当者で臨んだのに、事務担当者4人に対し教員3人という結果で、教員よりも事務方スタッフの人数が多かった。金曜のランチの時間だったから、授業も少なくていい日程だったと思うのだけど。これまでずっと難しい状況が続いているの。この大学の伝統なのか、理由は良く分からない。何とかして改善していきたいと考えている。

#### (5. RA 採用にあたっての資格)

私が雇用する時は、他大学や非営利団体等で競争的資金の獲得に係る業務経験のある人を優先して採用する。最低でも5-7年の経験があることが望ましい。米国でRAに係る資格として Research Administrators Certification Council (RACC) という団体が出している CRA (Certified Research Administrator) というものであるが、これは必須ではない。同僚は学士号取得者が大半である。

#### (6. RA のキャリア・ディベラプメントについて)

現在はNCURARAが提供してくれるものを主な材料としてキャリア・ディベラプメントを図っている。大学からの援助を得てNCURAの年次総会に参加することもできるし、NCURAが提供しているプログラムを受講することもできる。また他大学開催のワークショップ等の授業にも大学が認めれば参加し、受講料を補助してもらうこともできる。他にも近隣で開催されるRAのワークショップに参加したりしている。ただ、大部分は実際の実務経験を通して学んでいく。

#### (7. RA に求められるスキル、資質)

コミュニケーションスキルは必要不可欠。教員にわかりやすく、明確にそのfundingの規定等を詳細にわかりやすく伝える必要がある。同時にたくさんの仕事や責任を負うこともあるし、相手方もNIH, NSF等複数の機関にまたがることもありまたそれぞれ規則も違うので、それらを上手にやりくりする能力も必要。それからストレス状況下で働ける能力も。申請書の数も多いし、締切はあるし、先生方も他の仕事を抱えながらそのデッドラインにピリピリなることもあるし。適応能力が高いということが重要な資質だと思う。

#### (8. オフィスが抱える課題と今後の挑戦)

チャレンジは毎日あるのよ。例えば感じるのは自分の仕事に充てられる時間が少ないということ。スタッフから相談があったら、それに1日費やすこともある。先生からの申請書提出は遅れがちだしね。もちろん多くのRAを雇いたい気持ちはあるけど、大学は人数を増やすことにいい顔はしません。特に監査があることも忙しい理由ですね。Audit findings (監査所見) によって習慣を変えなくてはいけないこともあるし、監査に多くの人員を必要とする。また教員の近くでサポートするRAを増やすことも課題。今は初歩的な段階で申請書が提出されることが多いので、

たくさんの修正を要する。このオフィスに提出するときはほぼできあがり、無修正でいけるようなレベルになると良いと考えている。その他にも業務改善事項を発見するような人を新たに雇ってオフィス全体の業務の効率化を行うことも考えている。

### (9.その他)

FDP (Federal Demonstration Partnership) というものに、うちの大学もメンバーとして参加している。メンバーは年 3 回の会議に必ず参加して、最新の情報、変化を共有し、政府機関と研究機関からなる団体で、一緒になって事務的負荷をなくそうとしている。どんなルールが新しく適用されるのか、もし負担が増えそうになるならどうやって streamline(合理化する)することができるか等について話し合う。直接政府の担当者に質問できるのは良い機会だと思う。また FDP に参加していて良いなと感じるのは、政府機関の人と知り合いになれること。たとえば、ある政府系機関からグラントを受給しているのだけれど、それに関連して担当者に連絡しても応答してくれない、ということがあった。そういう場合に FDP で知り合った人にヘルプを頼んだりしている。

また FDP とは別に COGR (Council On Governmental Relations)<sup>16</sup> という団体もある。これはロビーグループで、政府の規制の変化をモニターしていて、もし、何か問題になりそうなことがあれば、該当の機関に手紙を書いてその改善を求めたりしている。具体的には規定を緩和してくれませんか、この規定を削除してくれませんか等のリクエストを行っている。

## 3. まとめ

まず、今回のインタビュー調査を通じて日本と対照的だということがわかったのは、日本の RA は博士号取得者で有期雇用のものが大部分を占めるのに対し<sup>17</sup>、米国大学の RA は最終学歴が学士号取得者で任期に制限の無い雇用の人がほとんどであったという点である。また質問項目 2 で取り上げた提案書・申請書の作成支援についても、日本では博士号取得者等、科学研究に精通している RA が研究内容にまで踏み込んだ助言を行うことがあるのに対し、米国では、科学的内容に関わる部分は研究者自身によって書かれるべきものであり、RA たちは申請書の内容がスポンサーの要求に適うものであるか、必要な様式・項目が網羅されているか等のチェックを行うことをその責務としており、アカデミックなアドバイスを行うことはないとのことであった。この点に関連して、「RA として業務を行う中でサイエンスの分野における専門的知識の必要性を感じるか」、ということも併せて聞いてみたが、研究内容については研究者の領分であり、RA として働

<sup>16</sup> DC 近郊の研究大学の連合。政府提供の研究資金の財務的・事務的面の改善を目的とする団体。今日、COGR の主な機能はメンバーにアドバイスと情報を与え、政府機関に学術機関におけるファウンディングの運用状況と、規定改正が大学等に及ぼす影響について理解を促すことにある。会議を実施し、メンバーが向き合っている問題について共有する。1948 年創設。

<sup>17</sup> 脚注 8 で示したように東京大学が行った平成 23 年度の調査では日本で RA の業務に従事している者の内 6 割が博士号取得者であった。一方少し資料としては古いが、RACC が 2008 年に発表したリサーチ・アドミネストレーション業務に従事する者を対象におこなった調査では、最終学歴が学士号というものが一番多く、回答者の半分を占めていた。(『Role Delineation Survey Analysis Report』RACC, 2008)

く上ではその必要性は感じていないとの回答であった<sup>18</sup>。

また、さすが RA が制度化されてから長い蓄積がある米国だからこそだと感じたのは、RA としてのスキルや知識を身につけるための機会が充実していたことだ。NCURA 等 RA の職能団体が提供するものの他、メリーランド大学のように、自前の RA 育成ワークショップを実施している大学もあった。さらに、米国では社会人向けの人材育成の一環としてオンライン教育が定着しつつあるが、いくつかの大学が RA 育成を目的としたオンライン講座を提供し始めている。例えばジョンズ・ホプキンス大学では学士号取得者を対象にリサーチ・アドミニストレーターの学位を付与するオンライン講座を開設した<sup>19</sup>。またこれら機会の充実と合わせて、RA 自身も知識を身につけ、キャリアアップを図ろうとすることに対して積極的であるとの印象をもった。米国の RA がキャリアアップに積極的になれるのは、背景にパーマナントという安定的な雇用が確保されていることがそのモチベーションに繋がっていると考える。自分の現在のポジションに安心できるからこそ、長期的視点でさらに成長していこうとするキャリアプランが描けるのではないだろうか。これに対し、現在日本の大部分の RA は任期付きの者が多く、数年後の自身の未来に不安を抱えている者も多くいることが推察される。今後日本で RA を定着させ、継続的にしっかりと育成していくためには、雇用を安定させ、RA 自身が積極的、長期的なキャリアビジョンを描き、成長していこうと思えるような環境作りが重要である。

さらに Federal Demonstration Partnership (FDP) のような、Funding Agency と研究機関が一同に会して話し合う場を設け、資金提供機関と受け手の大学が一体となってリサーチ・アドミニストレーションにかかる業務を効率化しようという取り組みは日本でも有効なのではないかと思われる。日本の研究開発力を進めるためには、関係機関がお互いの状況やニーズを把握し、一体となって研究者を支えるような仕組みづくりをさらに進めていくことが肝要である。

最後に筆者自身が最も印象的だったのは、いずれの大学の回答者も RA として重要なスキルとしてコミュニケーション能力を挙げていた点である。RA という職種が定着・確立された米国においてもこのような回答があったのは、どれだけ制度が充実し、知識と経験があったとしても、教員、学内の関係部局、資金提供機関等関係者との良好な関係を築けなければ、研究者をきちんとサポートすることはできないということなのだろうと考える。RA としての職務経験を積み、キャリア育成を図ると同時に、相手の立場を尊重しつつお互いのニーズを満たすべく建設的な対話を行う環境を整え、周囲と良好な関係を維持できるよう注意を払っておくことも重要である。

今後日本でリサーチ・アドミニストレーターが制度として確立され、定着していくにはまだ時間を要すると思うが、先例の米国から有益な方法について学び取り、各大学で研究支援がさらに加速していくことが望まれる。

---

<sup>18</sup> 2013年に京都大学(当時)の福士珠美氏がジョンズ・ホプキンス大学で行った調査でも同様のことが指摘されている。『URA ネットワーク定例会資料 北部学術研究支援室米国調査 サイトレポート』参照。

<sup>19</sup> <http://advanced.jhu.edu/academics/graduate-degree-programs/research-administration-4/> (2014年2月24日アクセス)

## 謝辞

快くインタビューに応じて頂いたメリーランド大学、ボルチモア大学、ジョージタウン大学の関係者の皆様にお礼申し上げます。また報告書作成にあたり的確なアドバイスを頂きました日本学術振興会ワシントン研究連絡センターの下村理先生、清水和子副センター長、宮川卓也アドバイザー他センターの皆様、さらに長崎大学における URA の実情をご教示くださいました長崎大学研究推進戦略室の URA 門脇知子様、蔡国喜様、山口陽子様、研究企画課の寺坂祐一主任にも感謝致します。日本学術振興会及び長崎大学の皆様には 2 年間の研修を支えて頂きました。米国での研修生活は公私共に、多くの刺激と学びに満ち、私の世界を広げてくれました。関係者の皆様、ありがとうございました。

## 【参考文献】

- ・『URA ネットワーク定例会資料 北部学術研究支援室米国調査 サイトレポート』(京都大学北部学術支援室 (文責: 福士 珠美)、2013 年 5 月 10 日)
- ・『「リサーチ・アドミニストレーション機能とその人材育成に関する調査研究」報告書』(財団法人 全日本地域研究交流協会、2011 年 6 月)
- ・『Role Delineation Survey Analysis Report』(Research Administrators Certification Council, 2008)

## 【参考 URL】 (いずれも 2014 年 2 月 24 日アクセス)

- ・メリーランド大学 Office of Research Administration  
<http://ora.umd.edu/>
- ・ボルチモア大学 Office of Sponsored Research  
<http://www.ubalt.edu/about-ub/offices-and-services/provost/reporting-units/sponsored-research/index.cfm>
- ・ジョージタウン大学 Office of Sponsored Programs  
<http://osp.georgetown.edu/>
- ・文部科学省 リサーチ・アドミニストレーター (URA) を育成・確保するシステムの整備  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/jinzai/ura/](http://www.mext.go.jp/a_menu/jinzai/ura/)
- ・文部科学省 参考資料 3\_諸外国における研究助成体制について  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/siryo/attach/1300032.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/siryo/attach/1300032.htm)
- ・信州大学リサーチ・アドミニストレーション室  
<http://www.shinshu-u.ac.jp/researchcenter/>
- ・福井大学 URA オフィス  
<http://www.ura.u-fukui.ac.jp/outline.jsp>
- ・National Council of University Research Administrators (NCURA)  
<http://www.ncura.edu/content/>
- ・Federal Demonstration Partnership (FDP)  
<http://sites.nationalacademies.org/pga/fga/fga/index.htm>
- ・Council On Governmental Relations (COGR)  
<http://www.cogr.edu/>

米国の大学における Learning Management System  
(学習管理システム)

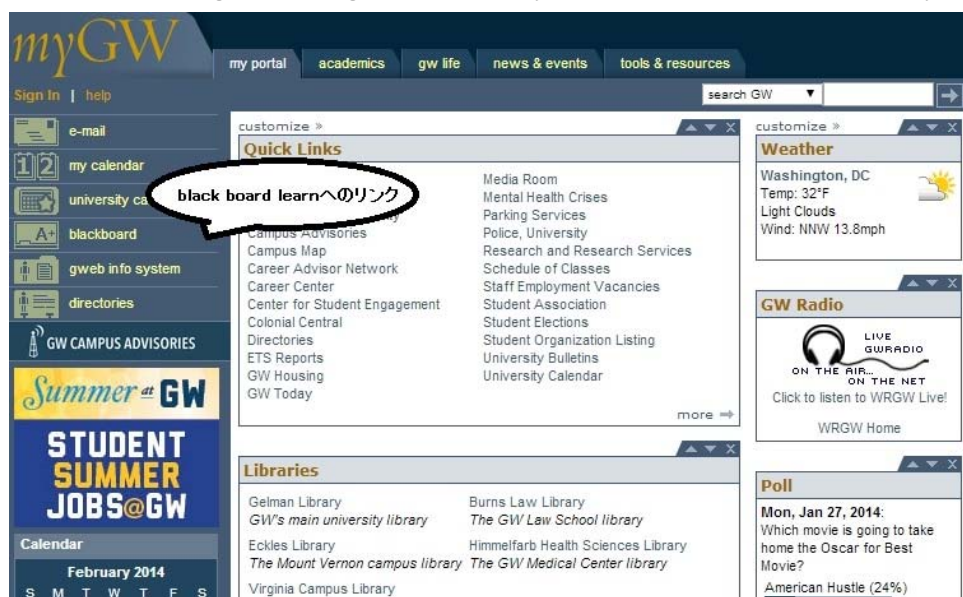
ワシントン 研究連絡センター  
山根 康介

## 1. はじめに

筆者は島根大学で教務系の業務経験がある。島根大学の在学生向けの学務情報システムは、オンラインで学籍管理、授業の履修登録、成績管理、シラバス参照などができる独自に構築されたシステムである。しかし、学期初めの履修登録期間、成績発表直後は活用されているが、その他の時期は活用度が低い。また、掲示板や授業のフォローアップなどの履修登録、成績関連以外の機能の活用はほとんどされていない。学生が役に立つ情報をアクセスしやすく、学生と教職員がよりコミュニケーションがとりやすく、もっと大学を知ってもらうにはどうすればよいか。学生、教職員が共に分かりやすく使いやすい、学生生活支援のオンラインシステムはないかと以前から考えていた。

オンライン教育が注目され、開発が進んでいるアメリカの大学では、授業のフォローアップ、事務手続きの通知、大学のイベントなどがオンラインを活用してもっとうまく学生に周知しているのではないかと思い、アメリカの大学のウェブサイトの調査をした。学生に対してのオンラインでの情報発信は、大学のウェブサイトにあるだろうと考え、在学生向けのポータルサイトに注目をした。在学生向けのポータルサイトを調べていると、学籍管理、授業の履修登録、成績管理、教材配布、課題提出等以外にも、キャンパスのイベント、ニュース、学生生活に役立つ大学の問い合わせ先等ウェブサイトのリンクを張っている。ほとんどの大学で Learning Management System (LMS)<sup>1</sup>を取り入れていることに気付いた。大学が導入している LMS 中でも The George Washington University, Georgetown University, Princeton University, University of Pennsylvania, Northern Virginia Community College など特に多くの大学で導入されている Blackboard 社の LMS について、島根大学に戻ってから生かせるのではないかと興味が湧き、調べてみることにした。

(図1) The George Washington University の学生向けポータルサイト myGW



<sup>1</sup> Learning Management System (学習管理システム) は、インターネットを通じて、eラーニングを配信するプラットフォームのことを指す。

## 2. Blackboard 社の Learning Management System

Blackboard 社の Learning Management System (LMS) 「Blackboard Learn」は、2006 年時点で LMS の市場の 76%、多くの様々なプロバイダから LMS が開発されている 2011 年時点でも 51%を占める世界シェア一位<sup>2</sup>の LMS である。e ラーニングのプラットフォームであるだけでなく、教育機関のブランディング向上と、教員と学生、学生間同士の交流を最大限に高めるための包括的な LMS となっている。また、iPhone, iPad, Android 等の主要なモバイルデバイスからのアクセスを実現しており、学内はもちろん、自宅や学外、どこからでも活用可能である。

Blackboard Learn の機能、特徴は、下記のとおりであり、学習に必要な教材の保管・管理、適切な配布、学習履歴や小テスト、試験の成績管理等、総合的な授業、学習支援を行う目的と生徒間あるいは教員と生徒間のコミュニケーションとコラボレーションを行うためのポータルサイトの側面を含めたものとなっている。

授業補完（教員への質問、ビデオ等による授業の復習）、遠隔教育（e ラーニング）、小テストの実施、ポータル、情報配信（試験日等の連絡）、コンテンツ（共有授業のテキスト、配布物の共有）、成績管理、ポートフォリオ、教育アウトカムズ評価、カレンダー（日程管理）、ディスカッションボード（授業後のディスカッションボードを利用した議論）

### 特長・機能

教育・学習支援から教育評価まで段階的に機能拡張可能なモジュール構成  
多言語対応（14ヶ国語を標準提供）  
大規模なシステム構造（数万人規模の大規模運用）  
大学組織と構成員を想定した柔軟なアクセス権限設定  
グローバルユーザーコミュニティ

### Blackboard Learn 導入の学習環境のメリット

多くの教育ツールが提供され、教員の授業スタイルに合わせて活用できる。

教材配布、課題提出、掲示板、オンラインテストなどのツールで対面授業を補完できる。

教員用ダッシュボードで、学生の学習状況を一元的に管理でき、タイムリーに学生へのサポートができる。

目的に合わせて多様なコミュニティが形成でき、学内のコミュニケーションを活性化できる。

学内コンテンツを共有化することで、リソースの有効活用ができる。

ポートフォリオで学生自ら学習成果を管理でき、大学が多面的に評価できる。

アウトカムズ評価により、学習成果からみた科目、学習サービス、カリキュラムなどの評価

<sup>2</sup> Education Dive(2014年2月27日アクセス)

<http://www.educationdive.com/news/12-learning-management-system-providers-and-what-they-bring-to-classrooms/97613/>



と継続的な改善ができる。

## Blackboard Learn の運用におけるメリット

教育業務全体の統合的な管理ができる。

ユーザーインターフェースを統一することができる。

直感的なデザインで操作がわかりやすい。

学務システムと連携することで、コース生成、学生登録を自動化し運用の効率化。

成績評価とアセスメントを簡素化、効率化。

システムの統合化により、運用コストの削減。

配布物のペーパーレス化により、印刷コストと CO2 を削減できる。

教員から学生へ学生が慣れ親しんだメールや投稿形式でのリアルタイムなフィードバックができる。

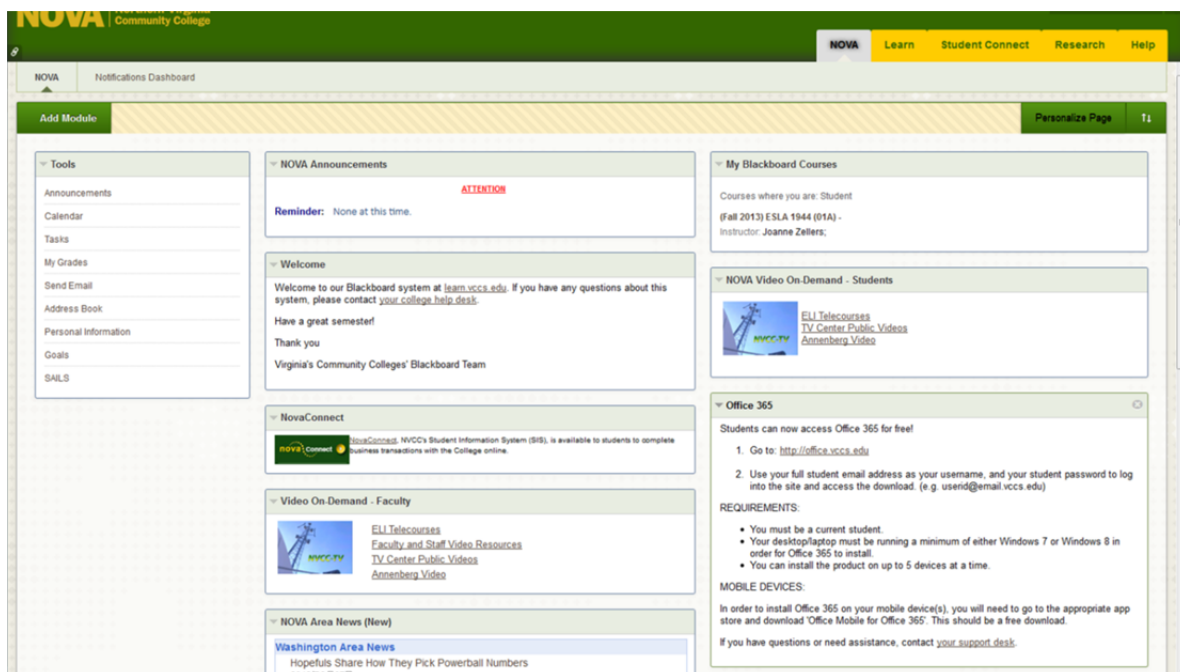
エンゲージメントの高いコンテンツをノンプログラミングで作成、共有、管理できる。

オープンテクノロジーを採用しており、Blackboard Learn プラットフォームを拡張、改良しやすい。

幼稚園から高等学校、高等教育機関、軍まで Blackboard 社製品を活用するプロの広大なネットワークがある。

## (図 2) Northern Virginia Community College の Blackboard learn ログイン後の画面

ポータルサイトのような構成がされており、授業の連絡、テキスト、シラバス、e ラーニング等にすぐにアクセスできるようになっている。



## 3. 導入事例

### 3-1 Northern Virginia Community College

<http://www.nvcc.edu/index.html> (2014年2月27日アクセス)

#### 大学概要

1964年に設立。バージニア州で最大の教育機関であり、アメリカ合衆国で二番目に大きいコミュニティカレッジである。75,000人以上の学生と約2,600人の教職員で構成されており、180以上の国からの学生が在学している。バージニアコミュニティカレッジシステム<sup>3</sup>の1校である。

バージニアコミュニティカレッジシステムのLMS担当者であるDavid Carter-Tod氏にEメールとインターネット通話でBlackboard Learnについて、お話しをお聞きした。

#### ・なぜBlackboard Learnを導入したのか。

バージニアコミュニティカレッジシステム内で23の異なる大学があります。2002年の時点では、約17の大学は独立して、独自の設定でBlackboard社のLMSを運用していた。他の大学は別のシステムで学習管理システムしていた。23あるすべての大学のサービスを集中化し、提供するため、Blackboard Learnに決定した。また、決定する際、Blackboard社は、市場をリードする製品を持つ最も有力な業者であり、拡張するためのツールの能力が高く快適に運用できるように感じた。それ以来、運用している。導入以降、一度か二度、学習管理システムの見直しを行い、今も別の学習管理システムにする可能性があり、見直しと評価の途中である。現在では、Blackboard Learnに多大なサンクコストと専門知識を持っている。

#### ・どのようにシステムが管理しているか。

単一の共有URL（[learn.vccs.edu](http://learn.vccs.edu)）上の単一の設定を実行している。Blackboardのコミュニティシステムを使用し、それぞれの大学は、大学のさまざまな特徴や機関の役割に基づいて、個々の大学が自分のコースをカスタマイズすることができる。バージニアコミュニティカレッジシステムの学生情報システムから情報を共有している。バージニア州コミュニティカレッジシステムのエンジニアはシステム全体を運用し、それぞれの大学では、一般的に、学生のヘルプサポートと教育計画の両方をサポートしている。

#### ・誰が情報のアップデートをしているか。

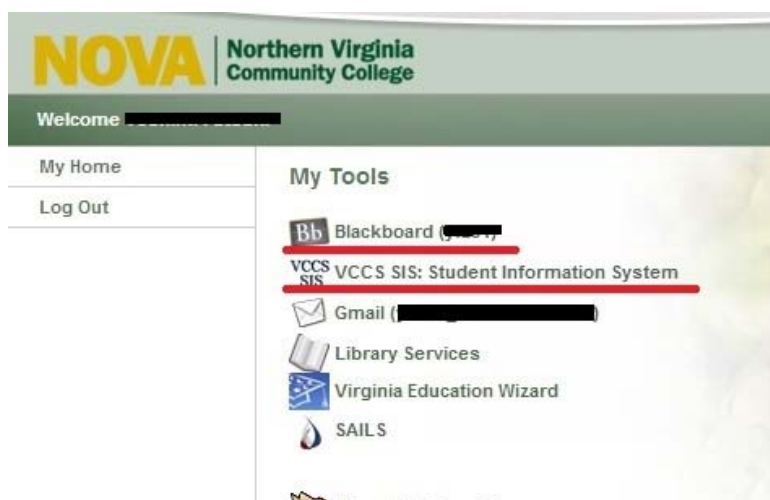
アップデートのテンプレートがあり、教材の配布などは個々の教員が行っている。全体的なシステムのアップデートはバージニアコミュニティカレッジシステムが行っている。

---

<sup>3</sup> バージニア州にある23校40キャンパスのコミュニティカレッジを総括する組織。

- 大きなトラブルはないか。  
LMS 統合から 10 年以上運用しており、最近ではシステムについて、大きなトラブルは起っていない。
- システムのカスタマイズはしましたか。  
2 3 校あるそれぞれの大学でカスタマイズは行われているが、カスタマイズは安くないので、大規模なカスタマイズは行わず、コース、学科レベルでのカスタマイズしか行われていない。
- 現在の学習管理システムを改善するために行っていること、将来的に行う予定、新たな課題やアイデアはありますか。  
現在、バージニア州コミュニティカレッジシステムの学習管理システムのニーズの評価に着手している。また、非常に積極的に教科書のコストを削減するために、オープン教育リソースを進めている。

(図 3) Blackboard とは、別に学生情報システム(Northern Virginia Community College の場合は VCCS SIS)を併用しており、Blackboard と情報を共有している。



### 3 - 2 George town University

<http://www.georgetown.edu/> (2014 年 2 月 27 日アクセス)

#### 大学概要

1789 年に創設。学部生、大学院生を合わせて 17,130 人在籍。2012 年秋の時点で教職員はフルタイムが 1,354 人、パートタイムが 880 人である。National University Rankings2014<sup>4</sup>では第 20 位。政治学や国際関係学、言語学など社会科学系の学問分野に強い。

<sup>4</sup> National University Rankings2014

<http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/best-colleges/rankings/national-universities/spp+50>

Georgetown University の University Information Services Scholarly System Director の Peter Farkas 氏に Blackboard Learn について Georgetown University でインタビューを行った。

- ・なぜ Blackboard Learn を導入したのか。

15 年前、LMS を大学に導入しようとした時に、いろいろな会社が LMS を開発していたが、大学が必要とする要件を備えた LMS は Blackboard 社しかなかったため。今は Blackboard 以外にも、Moodle<sup>5</sup>、Sakai<sup>6</sup>、Desire2Learn<sup>7</sup>などがあり、機能はとてもよく似ており、同等の機能を備えている。しかし、Blackboard のために、専用アプリケーションを開発している点や既に 15 年も運用し、使い慣れた Blackboard を変更することは反対意見も多いので、別の LMS に変更する予定はない。

- ・学生はどのくらいの頻度で Blackboard Learn を利用しているのか。

実際に調べたことはないが、8 割のコースが何らかの形で Blackboard Learn の機能を利用している。また、成績は Blackboard Learn で管理されている。したがって、ほぼすべての学生が利用しているだろう。

- ・どのようにシステムが管理しているか。

LMS のシステムの管理は University Information Services Scholarly Systems で行っているが、サーバーは別の部署、アプリケーションも別の部署、学生の情報、成績もまた別の部署で管理を行っている。多数の部署によって、運用されている。また、Blackboard Learn とは別の学生情報システムを持っており、Blackboard Learn と情報を共有している。

- ・誰が情報のアップデートをしているか。

コース単位のアップデートは各教員がするが、大きなアップデートは University Information Services Scholarly Systems がとりまとめてアップデートをする。

- ・大きなトラブルはないか。

大きな問題は特にない。小さなものだとインターネットブラウザによっては、見た目が崩れることがある。小さなトラブルはどうしても出てくるものなので仕方がない。

- ・システムのカスタマイズはしましたか。

Blackboard Learn はオープンソースなので、カスタマイズツールを手に入れ、自大学のプログラマーがカスタマイズする。

- ・現在の学習管理システムを改善するために行っていること、将来的に行う予定、新たな課題やアイデアはありますか。

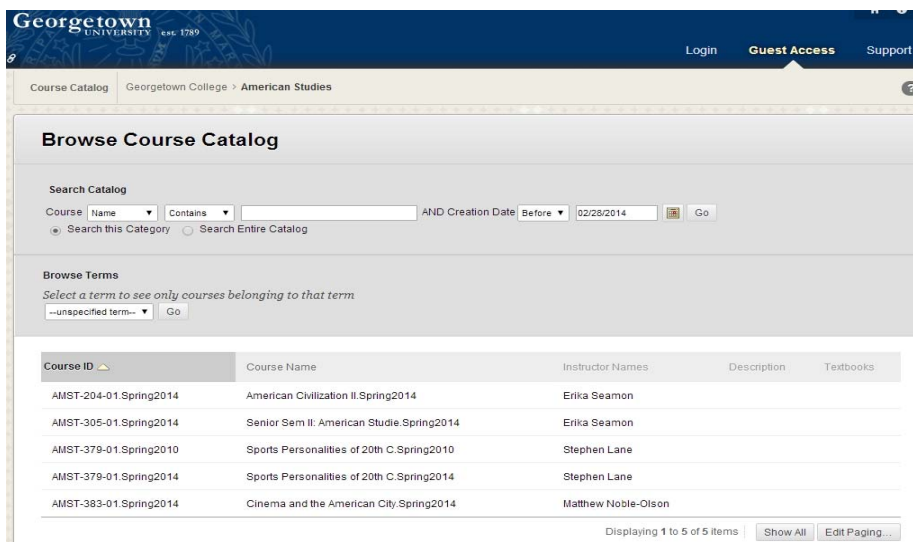
多くの利用者それぞれに要望があり、要望をシステムに無理が無いように実現させていくことである。一つしかシステムがないので、要望をすべて実現することはとても難しい。

<sup>5</sup> オープンソースの LMS である。2011 年時点で世界シェア 19% を占める。

<sup>6</sup> オープンソースの LMS である。2011 年時点で世界シェア 7% を占める

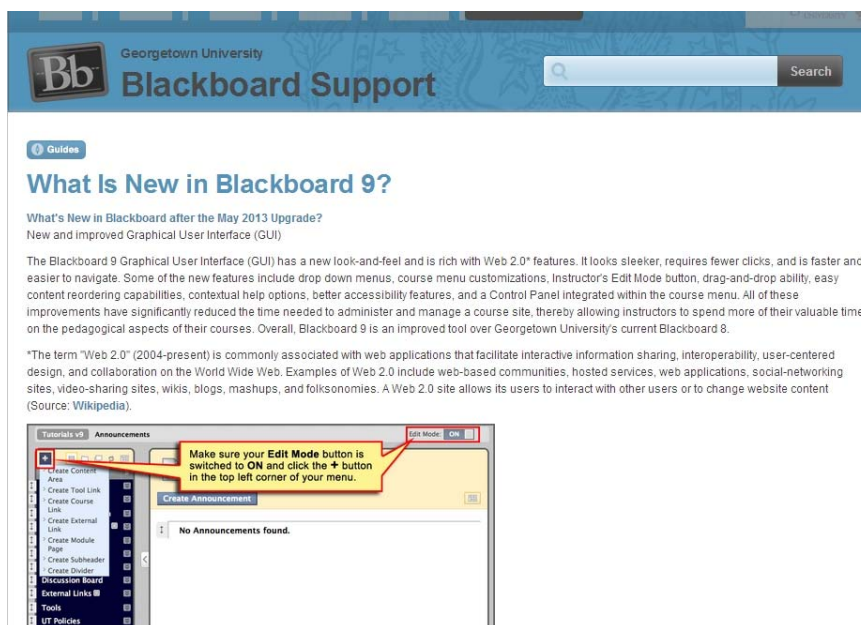
<sup>7</sup> Enterprise Training Solutions が開発した LMS である。2011 年時点で世界シェア 11% を占める

- (図4) Blackboard を利用して学生が授業の教材をダウンロードすることができる。教材のアップロードは各教員から行うことができる。学生から授業担当教員への質問なども簡単に行うことができる。



(図5) Georgetown University の Blackboard ヘルプ

動画、画像で手順を説明してある。その他、電話、チャット、メールでヘルプセンターに問い合わせることも可能。ほぼすべての学生が利用することから問い合わせの件数も多い。



## 4. まとめ

LMS の Blackboard Learn について、自分で調べ、2 つの導入して運用している大学の LMS 担当者からお話を聞くことができた。Northern Virginia Community College、George town University とともに導入から 12 年以上経っており、教職員が LMS の利用に慣れているように感じた。多くのアメリカの大学では、10 年以上前から利用され、学生にも教職員にも浸透している。実際に George town University の Peter Farkas 氏によると、大学内の 8 割以上のコースで何らかの形で LMS は利用され、ほぼすべての学生が何らかの形では LMS を利用しているだろうとお話をきいた。また、筆者がウェブサイトアクセスしたワシントン D.C.近郊の大学すべてで何かしらの LMS が導入されており、LMS が導入されていない大学を探す方が難しい。

島根大学でも、2 年前から Moodle が一部の授業で導入され、今後、より一層の活用が期待される。LMS を導入することで、島根大学の学生向けオンラインコンテンツで活用度が低かった成績、履修登録以外のオンラインコンテンツも活用される場面が増えるのではないだろうか。運用するにあたって、すべて Blackboard Learn で学生情報を管理することも可能であると思うが、現在、運用している島根大学の学務情報システムと何かしらの LMS、島根大学の場合は既に導入されている Moodle と連携し、運用することが一番現実的であると考えられる。実際にお話を聞くことができた Northern Virginia Community College、George town University とともに別の学生情報システムと情報を共有し、運用を行っていた。それぞれの大学で LMS 導入以前から持っている学生情報システムと連携することの方が、情報の移行の必要がなくコストの面、作業量の面でメリットがある。

アメリカの多くの大学が LMS を導入した 10 年前とは違い、現在は多くの LMS が開発されている。以前は Blackboard Learn でしかできなかったことが、現在では多くの LMS でも同様に行えるようになってきている。多くのアメリカの大学は既に長い期間 Blackboard Learn を利用して多くの費用をかけており、また学生、教職員ともに慣れ親しんでいる。今から別の LMS に変える必要があまりない。まだ LMS の利用の年月の浅い島根大学では、どの LMS を利用するかではなく、学生、教職員に利用してもらえようしっかりと周知していくことが必要であると思った。アメリカの大学と同様に LMS の利用が浸透することで、学生へはより良い学習機会を得ることが可能になり、教職員は手間を少なく、学習機会を提供できることになる。島根大学に戻った後も、アメリカでの経験を、学生のため、島根大学の為に生かしていきたい。

## 謝辞

本研究報告書を作成するにあたり、ご指導いただいた日本学術振興会ワシントン研究連絡センターの下村理センター長を始め、清水和子副センター長、ワシントン研究連絡センターの皆様へ感謝いたします。また、米国大学等調査にあたり対応くださった担当者の方々、そして、今回の研修に参加させてくださった。日本学術振興会、島根大学の方々に深く感謝申し上げます。

参考ウェブサイト

Blackboard Inc. (2014年2月27日アクセス)

<http://www.blackboard.com/>

Northern Virginia Community College(2014年2月27日アクセス)

<http://www.nvcc.edu/index.html>

Virginia's Community Colleges System(2014年2月27日アクセス)

<http://www.vccs.edu/>

Georgetown University(2014年2月27日アクセス)

<http://www.georgetown.edu/>

moodle(2014年2月27日アクセス)

<https://moodle.org/?lang=ja>

sakai(2014年2月27日アクセス)

<https://sakaiproject.org/>

Desire2Learn(2014年2月27日アクセス)

<http://www.desire2learn.com/>

本文中で使われているシステム・製品名は、一般に各社の商標または登録商標です。

米国大学における Staff Development と大学職員キャリア  
—米国大学職員へのインタビューをとおして—

サンフランシスコ研究連絡センター

青木 久枝

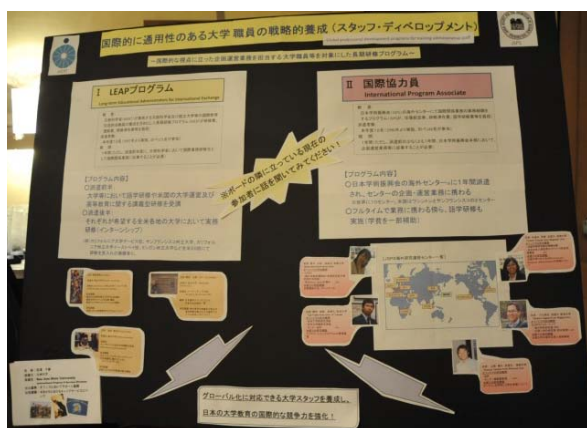


## I. はじめに

国立大学においては特に法人化以降、大学で職員を育成する必要性が高まっている。近年では大学の国際競争力を保持するため、大学事務局の国際化、職員の経営参画能力の向上、リサーチ・アドミニストレーター（URA）やアドミッション・オフィサー、カリキュラム・コーディネーターをはじめとする高度の専門性など、大学職員への期待は増すばかりである。これらの期待に応えるには、従来のジェネラリスト型職員及び近年各大学で導入されつつある専門業務職員を含め、職員の育成方法について検討が必要であると感じた。

2014年1月に開催された Japanese University Network in the Bay Area（JUNBA）2014 シンポジウム・サミット<sup>8</sup>のポスターセッションにおいて、文部科学省の LEAP 制度及び当会国際学術交流研修制度を大学職員の Staff Development（SD）の一環として紹介するポスターを作成し、現在の研修参加者が自身の経験を踏まえて説明を行った。このポスターは日米の大学学長らを初めとする参加者から非常に多くの注目を集め、大学事務局の国際化、グローバル化に対応できる職員育成は日米を問わず関心事であることを実感した。また、毎月の JUNBA 理事会においても、JUNBA2014 開催に向けての議論の中で、日本の高等教育界が取り組むべきことの一つとして Faculty Development と並び SD の重要性が挙げられてきた。

さらに、JUNBA 事務局としての活動を通じて知り合った JUNBA 会員大学の拠点職員や、当センターに在籍する職員の、能力の高さや向上心の強さ、事務職員のキャリアを考える姿に感化され、大学職員の SD とキャリアパスを調査したいと考えるに至った。そして、米国滞在中に、米国の大学職員はどのような SD を受けキャリアパスを描いているのか、職員の生の声を聞きたいと考え、インタビュー調査を行った。これらをもとに、今回の海外実務研修報告書をまとめる次第である。



JUNBA2014 にて作成したポスター



JUNBA2014 ポスターセッションの様子

<sup>8</sup> JUNBA は JSPS サンフランシスコ研究連絡センターが事務局を担当している。  
JUNBA2014 詳細：[http://www.iunba.org/junba2014\\_j.html](http://www.iunba.org/junba2014_j.html)

## II. インタビュー調査

### 1. 前提

米国の大学職員は専門職化が進んでおり、職能団体<sup>9</sup>と呼ばれる専門職の集まりが各分野ごとに存在し、大半の職員が少なくとも一つの団体に所属している。年次会合などを通してスキルアップを図るとともに専門職同士の情報交換・ネットワーキングの機会となっている。専門職の育成に関しては、大学で行うよりはこの職能団体を通して行うことが多いといえる。また、専門性を持つ職員は流動性が高く職員の労働市場が発達している。雇用情報は大学のHPで閲覧可能な他、HigherEdJob<sup>10</sup>や The Chronicle of Higher Education などのメディアを介しても探すことが可能であり、これらの募集では要求される能力や従事する職務分野、部署、雇用条件も明記されている。

一つの大学内において2~3年での異動を繰り返し様々な部署を経験する日本の大学職員とは状況がだいぶ異なるため、大学で必要とされるSDも異なってくるという点を、前提として念頭においておきたい。

### 2. 総論

主に大学のSDに関するプログラムを提供する部署の担当職員へ、次の項目を中心に6つの訪問先<sup>11</sup>それぞれに特徴のある取組についてインタビューを行った。

- ▶ 提供するプログラムについて
  - 対象、プログラム受講費用、講師、職員の使用頻度
- ▶ 職員側のメリット、大学側のメリット
- ▶ プログラムの有効性評価方法、研修成果測定方法
- ▶ 自身のキャリアを踏まえた今後の展望など

各訪問先個別の報告に入る前に、インタビュー全体を通して同じ答えであったものを総論としてまとめて記載しておく。

- ・対象：「employee」と記載されていることが多いが、フルタイム雇用の職員のみ受講可能で、かつ教員ではない職員向け<sup>12</sup>となっている。したがって、以下記載する「職員」とは、職員数などについても、正規雇用の者を指すこととする。
- ・プログラム受講費用：ほとんどの講座が無料である。一部有料の講座もあるがその場合は料金

<sup>9</sup> 職能団体の例として、ASTD (T&D 関係)、AACRAO (教務関係)、NAFSA (国際教育関係)、AUTM (技術移転関係)、NCURA (リサーチ・アドミニストレーター関係) など。対象を大学職員のものに限らないものも多い。

<sup>10</sup> <http://www.higheredjobs.com/> 全職種対象。25,000 件もの公募を掲載。

<sup>11</sup> カリフォルニア州立大学総長室、カリフォルニア大学 (総長室、ロサンゼルス校、バークレー校)、ジョージタウン大学

<sup>12</sup> 教員も受講は可能 (除外はしていない)、というプログラムが多かった。

は職員の部署に Charge されるとのことであった。

- ・ 講師：学内、学外の双方から適性に依じて招いている。例：プレゼンテーション研修などは外部企業から、大学に関する講演は大学の **Executive Director** などの上位職から)

- ・ 職員の使用頻度：オンライン以外のプログラムが業務時間内で開催されるため、所属部署 **Manager** の受講許可と仕事の忙しさ次第であることがわかった。それでも、大半の職員が少なくとも一年に最低一つのプログラムを受講する、との回答であった。

- ・ 職員側のメリット：パソコン研修や学内 Web システム講習などの技術向上型（以下、「技術向上型 SD」とする）においては、職務に直結したスキルアップができる。**Leadership Development** や **Professional Development** などのキャリアパス形成型（以下、「キャリアパス形成型 SD」とする）においては、一点目がプログラム参加者同士の人的ネットワークの形成である。二点目がプログラムの **Certificate**（修了証）をもらうことにより、上位職を希望する際に **Manager** へアピールする武器となるなど、キャリアパス形成に繋がることである。また、オンラインコースにおいては、職務に直結するものもしないものもあるが、自身の生涯学習の機会となる。

- ・ 大学側のメリット：技術向上型 SD は職員の業務効率を上げ、大学全体の業務改善に繋がる。それ以外の、キャリアパス形成型 SD、オンラインコースなど多様な SD プログラムを提供している大学が大半である。これについて、育成しても数年で別の大学又はキャンパスに転職する職員が多いのでは、大学で SD の機会を提供しても大学側の負担となりメリットはないのではないか、なぜ転職の多い職員への投資となるプログラムを提供できるのか、という点が疑問であった。

この疑問に対し、回答は 2 点に集約された。まず米国の大学ではスタッフの転職は通常のことと認識され、したがって転職により、そのポジションが空いたときのことに意識が向いている。大学側は良い人材獲得のために給料及び福利厚生を整える必要がある。その福利厚生の一つが SD の充実度である。次に、職員の転職に伴うコストがかかるため、可能であれば職員、特に有能な職員に残ってもらいたいと大学は考えている。**Manager** や **Executive Director** などにキャリアアップするというモチベーションを持った職員をキープするため、キャリアパス形成型 SD を用意している、とのことであった。職員をキープし、専門性を高め、良い部署や職員同士のコミュニティを作ってもらいたいと考えているのである。

- ・ プログラムの有効性評価方法：主に受講者へのアンケート調査<sup>13</sup>分析結果と受講者以外の職員からの要望を勘案してプログラム改善を行う<sup>14</sup>。キャリアパス形成型 SD 修了者の同窓会に調査する大学<sup>15</sup>もあった。

- ・ 研修成果測定方法：研修成果については、「技術的なプログラムについてはテストを用いて受講前と後との知識量を測る」、「参加者個人に参加前時点での自己評価（**Preassessment**）とプログラム終了時の目標を立てさせ、終了時にも自己評価を行わせて達成度を確認する。**Supervisor** も参加前と終了時に参加者に対する評価を行う」<sup>16</sup>というように、個々で測定する例はあった。しかし、大学の業種は多種多様であり一定の基準で図るのは困難である、との意見は一致していた。

<sup>13</sup> 講師、内容、業務への適性、有益性、などの項目について行う。

<sup>14</sup> インタビュー先の一つである UC Berkeley の **Project Analyst** という役職の職員は、プログラムの評価を担当し、アンケートの調査分析結果や受講人数を勘案し、上司にプログラムの改善を提案していくとのことであった。

<sup>15</sup> **University of California, Los Angeles** からの回答

<sup>16</sup> それぞれ、**California State University Chancellor's Office** と **University of California, Los Angeles** からの回答

### 3. 各論

総論にて記載した以外の、先訪問先個別の情報を説明していく。なお、各訪問先でのインタビューにおいては、Web に情報のあるプログラム概要よりも、特徴的だと感じたプログラムや制度、プログラムに対する担当者の意見、一職員としてのキャリア、などインタビューでこそ聞ける情報に重きを置いている。そのため、各大学ともプログラム全体を網羅してはいないという点にはご注意ください。

また、総論では SD と統一して記載していたが、Learning & Development (L&D) や Training & Development (T&D) などと記載する大学が多く、各論では大学ごとの記載に従うものとする。

#### 3-1 カリフォルニア大学 (University of California : UC) システムとカリフォルニア州立大学 California State University : CSU) システム

今回のインタビュー先には、UC と CSU の双方の総長室及びキャンパスが含まれているので、簡単に両者の違いを簡潔に説明しておきたい。

カリフォルニア州の高等教育機関は、役割・使命を異にする次の三つのシステムに分類されている<sup>17</sup>。

##### ① コミュニティ・カレッジ (Community College) システム

二年制の短期大学群。112 校からなる。職業教育、学部前半の教育を提供。課程終了後、UC や CSU へ編入する学生も多い。

##### ② CSU システム

23 キャンパスから成り、学士及び修士レベルの学位授与を行う。教育が主要ミッションである。

##### ③ UC システム

10 キャンパスを抱える州の中心的研究機関であり、学士から博士課程までの学位授与を行う。

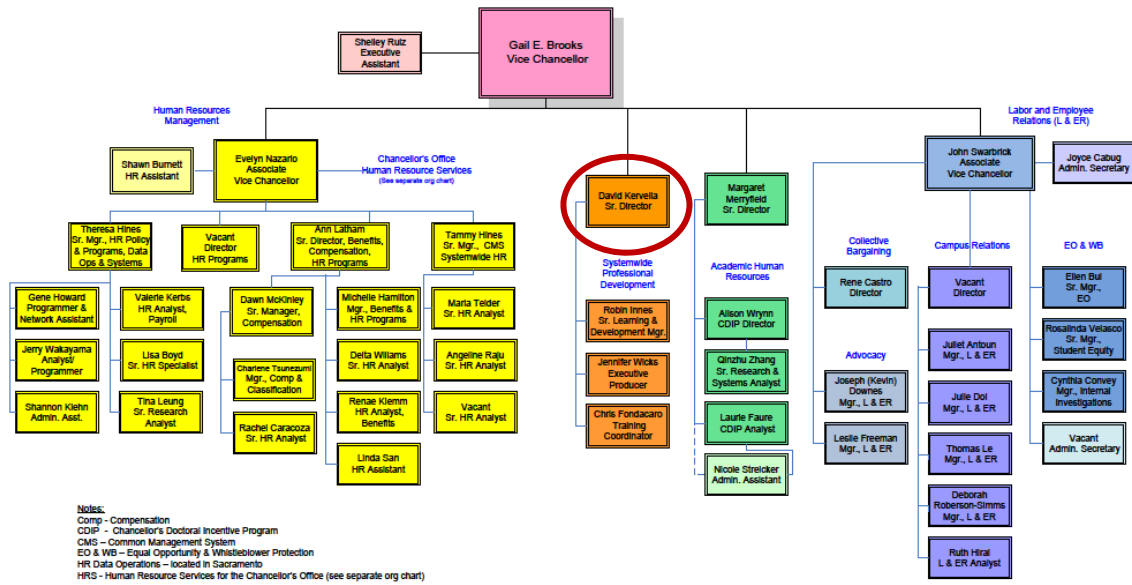
それぞれのシステムには、システム全体を束ねる総長室 (Office of the President 又は Chancellor's Office) が個々のキャンパスとは別個に存在する。その中で、②と③の総長室におけるインタビュー内容をもとに次のとおり報告する。

#### 3-1 (1) CSU の Chancellor's Office が実施する CSU 全キャンパス向け SD

インタビュー先 : David Kervella (次の組織図○印)

Senior Director, Systemwide Professional Development

<sup>17</sup> この分類に沿ってキャンパス配置、大学院教育の提供方法、入学要件の設定、機関間の調整等が行われている。  
(参考) 米国「カリフォルニアマスタープラン」の概要 文部科学省 中央教育審議会  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301dc.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/030301dc.htm)



Revised 02-12-2014

## 部署及び組織概要

担当部署は Human Resource (HR) の中にある。全 23 のキャンパスをもつ CSU の Chancellor's Office (CO) として、CSU システム全体の 45,000 人程の職員に対して Training を提供している。なお、CO には 500 人の正規雇用職員があり、Kervella 氏によると、CO も一つのキャンパスと考え同様の Training を提供している、とのこと。後述する University of California Office of the President (UCOP) では、UC システム全体の従業員に対する SD 担当部署と UCOP 従業員に対する L&D 担当部署が異なりそれぞれの提供するプログラムも異なるが、CSUCO では同じ部署が担当している。



CSUCO 外観

## 部署のミッション

Kervella 氏の所属部署では、各キャンパスへのプログラム提供だけでなく、各キャンパス独自の T&D 状況の把握もその所管とする。CSU には大小様々なキャンパスがあるため、プログラムの充実度は偏りがある。例えば、大きなキャンパスでは、T&D 担当部署に 5 名もの人員を配置する一方、小さなキャンパスでは HR の職員が他の職務と兼任して配置されている。このようなキャンパス間のギャップを埋めるため、最低限必要なプログラムをキャンパス全体に提供することを一つのミッションとしている。

もう一つは、キャンパス間で情報共有を促し、相乗効果を生んで CSU システムのキャンパスの T&D 水準を上げることである。例えば、Long Beach 校は大きなキャンパスで豊富なプログラムを有しているので、それらを他のキャンパスでも使えるようにする。そのために、2 ヶ月に 1



度の割合で CSU のいずれかのキャンパスを視察し、キャンパスごとの取組やニーズを確認し、優れた取組については他のキャンパスへ取り入れる。このようにして、キャンパス間の相乗効果を高めていく。また、近隣キャンパスの職員が相互にプログラムを受講することも推奨している、とのことである。

なお、CSUCO の HP には、各キャンパスの T&D 担当部署のリンク先が記載されており<sup>18</sup>、CO として全キャンパスの情報共有を促していることがわかる。

#### 提供プログラム概要<sup>19</sup>

1. e-learning: 2,500 以上のコースが準備されている。ビジネススキル、コミュニケーション、パソコンスキル、経営学と幅広く揃えてあり、修了証を取得できるコースもある。Certification Program で取得した修了証は、CSU システム内で別キャンパスに異動した場合も有効とのこと。
2. Webcast: リアルタイムでの Web 配信講座を月に 2~3 回開催<sup>20</sup>。講師を専用のスタジオに招いて放送する。質問や意見は講座中にオンラインにて可能である。
3. Classroom 講座: キャンパスに講師を派遣して行う。多くの講座がオンライン に移行しがちだが、Classroom 講座も学びの方法として重要、とのこと。
4. Compliance についてのワークショップ: 雇用、セクシャルハラスメント、物品管理などにおけるカリフォルニア州の法律規制に関するもの。Supervisor になると一定時間の受講が義務づけられている。



Webcast 撮影スタジオ



インタビューに応じていただいた David Kervella 氏

#### キャリアを踏まえたコメントー企業の T&D との比較

Kervella 氏は、大手ホテルチェーンなど企業での T&D 担当というキャリアを持つ。企業のものと比較した大学の T&D についての所感を聞いたところ、大学の T&D には企業にはないユニークなコンテンツや資源が揃っている点、インフラの一つとして、ネット環境が恵まれているためオンラインコースなどの充実が図れる点、に高評価であった。一方で、予算は少なく、使い方

<sup>18</sup> [http://thesource.calstate.edu/campus\\_training\\_programs.shtml](http://thesource.calstate.edu/campus_training_programs.shtml) 但し、全キャンパスが網羅されていない点に留意のこと。

<sup>19</sup> プログラム一覧: <https://www.calstate.edu/hrs/training/index.shtml>

<sup>20</sup> 講座のテーマ例: Working effectively with faculty

も厳しいとのことであった。予算は充分とはいえないが、なんとか現状のプログラムを提供している、とのことであった。

今後の展望について聞いたところ、十分なプログラムを提供できるようにしていくので、職員に CSU で学んでもらいスキルを身につけ成長してもらいたい、との力強いコメントが得られた。

### 3-1 (2) UCOP における L&D

インタビュー先 : Linda Klink,

Manager, Learning and Development

#### 部署及び組織概要

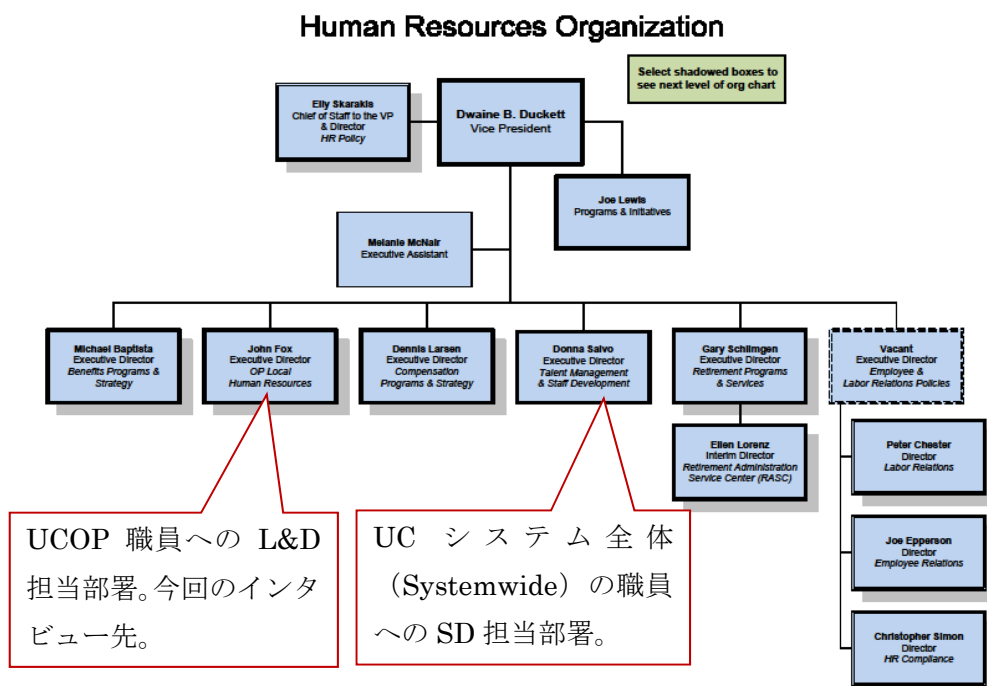
UCOP 全体の職員数は 1,600 人ほどであり、Washington D.C. などカリフォルニア州以外でも勤務している。UC システム全体では 180,000 人にもなる。3-1 (1) にて前述のとおり、UCOP では UC システム全体の職員向けの SD と UCOP の職員向けの L&D とを別部署で担当している。両部署とも HR の中に位置づけられている。



UCOP 外観

両部署で提供するプログラム内容は、その目的の違いから若干異なっている。UC システムの職員には、UC の各キャンパスにおいても L&D が提供されており、UCOP が提供するプログラムは Manager クラスなど上級職員向けでリーダー能力向上を目的としているものである。一方で、UCOP の職員向け L&D においては、Manager クラス向けのプログラムだけでなく、工作上必要なスキル向上のための技術的なプログラムも多数提供されている。

なお、両部署はプログラムの導入段階などお互いのものを参考にするなど、関連があるとのことであった。



## 提供プログラム概要<sup>21</sup>

- ・ Development Program 全体<sup>22</sup>： 平均して1ヶ月に6~7のコースがある。オンラインコースの数は少なく、ほとんどが Classroom 形式のものである。
- ・ Leadership Development Program (LDP)： 期間は9ヶ月で、月に1日、セッションがある。毎年15~16人を選出する。選出方法は、希望者が自身の Manager からサインをもらい申請する方法と Senior Leader が参加者を選ぶ方法とがある。
- ・ Mentorship Program： 若手職員をサポートするために、UCOP の Senior 職員がボランティアで Mentor となる。担当者がマッチングを行ったあとは当人同士がやりとりするというフレキシブルなものである。期間は9ヶ月となっているが、当人次第で延長となることもある。

## キャリアを踏まえたコメントー企業の T&D と相違点など

Klink 氏は大手デパートチェーンやドラッグストアチェーンなどの企業で T&D を担当したという豊富な経験をもつ。ベテランの立場からの相違点など所感を伺ったところ、需要が異なるため技術面でのプログラム内容は異なるが、LDP などキャリアパス形成に関してのプログラムは似ているとのことであった。なお、資金は現状のプログラムを提供するには十分とのことであった。

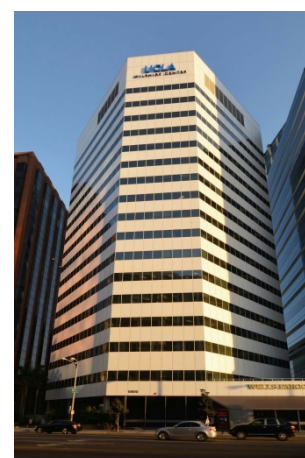
回答全般に落ち着きと洞察が感じられ、Klink 氏の経験豊富さを感じたインタビューであった。

### 3-2 UC キャンパスにおける SD とキャリアパス

次に、UC システムの各キャンパスにおける SD の例をご覧ください。

#### 3-2 (1) キャリアステージに応じたプログラムーUniversity of California, Los Angeles (UCLA)

UCLA： 1919年創設。学部生約28,000人、大学院生約13,000人、職員数約20,000人。学部課程への出願数は全米最多であり入学難易度が高い。学問研究だけでなくスポーツにも力を入れている、名門校である。



Training & Development が入っている UCLA Wilshire Center

インタビュー先：Julia L. J. Sanchez, PhD, CCMC (次の組織図○印)

Manager, Career and Professional Services, Training & Development

#### 部署概要と目的

HRの中に位置づけられており、8名の職員が在籍している。職員がUCLAでキャリアパスを描くことを年頭に、職員のレベルに応じたプログラムを提供している。プログラム受講完了が受

<sup>21</sup>UCOPの職員向け提供プログラム一覧：

<http://www.ucop.edu/navigating-ucop/resources/learning-and-development.html>

UCシステム全体の職員向け提供プログラム一覧：

<http://www.ucop.edu/human-resources/staff/talent-management-acquisition/talent-management-staff-development.html>

<sup>22</sup>詳細はコースカタログを参照：

<http://www.ucop.edu/local-human-resources/files/learning-development/ucop-learning-development-2013-brochure.pdf>

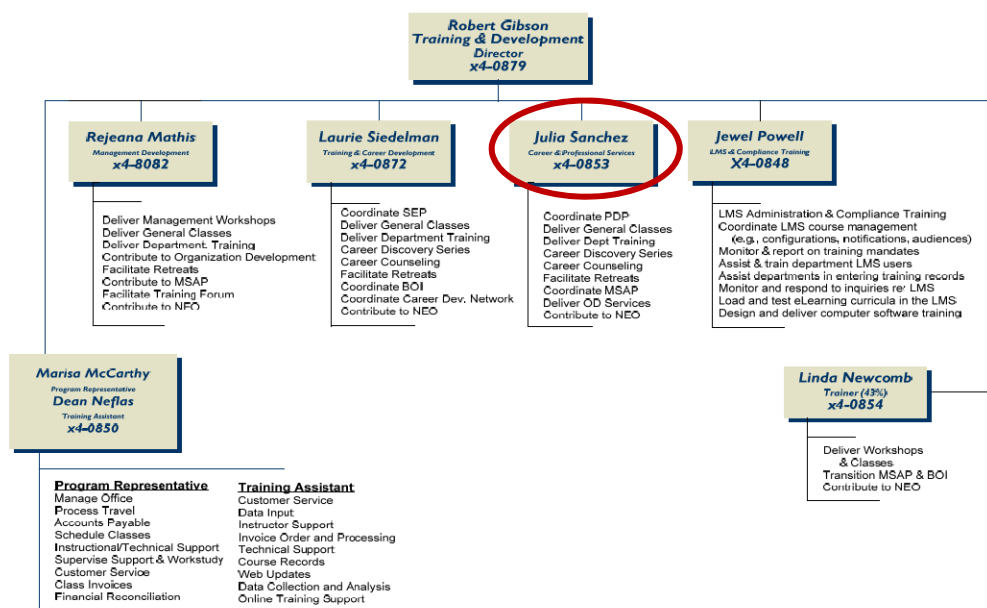


講者と部署の双方に利益をもたらしているか、その部署で昇進しているか、有能な職員をキープするか、などを追跡調査している。



Campus Human Resources

## Training & Development Team



### 提供プログラム概要

- Career Discovery Series<sup>23</sup> : フルタイムの全雇用者向けにキャリアパスの設定とその達成に向けてサポートしていく 5つのセッション。教員も参加可能だが、内容は職員向けとなっている。
- Staff Enrichment Program (SEP)<sup>24</sup> : entry-level の職員向けに 1979年に開始したプログラム。期間は1年間で、月に10~20時間ほどセミナーやプロジェクト等を行う。毎年30名ほどが参加。応募は毎年65件前後あり、Senior Executive 会議にて受講者を選考する。選考にあたっては、次のことを念頭におく、とのこと。

まず、労力と時間を有するプログラムのため、他の仕事が制約されることを考慮し、受講によって職員と所属部署とが利益が受けられるかを検討する。次に、プログラム受講者相互で異なる部署の仕事環境や状況を共有できるよう、部署や経験が異なる人材を選ぶ。

- Professional Development Program (PDP)<sup>25</sup> : プログラム構成は SEP とよく似ている (月1のセミナー、プロジェクト) が、受講対象がより経験を積んだ職員向けとなり、Manager としてのリーダースキル養成講座である。1994年に開始。毎年30名ほど。参加者には Senior Leader が Mentor としてつく。Mentor やセミナーの質確保の点から、参加者を30人より増やすのが難

<sup>23</sup> Career Discovery Series 詳細 : <http://map.ais.ucla.edu/go/1002355>

<sup>24</sup> Staff Enrichment Program 詳細 : <http://map.ais.ucla.edu/go/1002340>

<sup>25</sup> Professional Development Program 詳細 : <http://map.ais.ucla.edu/go/1002311>

しい、とのこと。

・ **Management Seminar Series**<sup>26</sup> : **Senior Manager** 向けのセミナーであり、近年開始した新しいセミナーである。受講者の役職上、年間通しての参加が難しいためセミナーごとに参加可能なフレキシブルなプログラムとしている。セミナーは有料であるものの、受講者の所属部署が負担する。

### 他の UC キャンパスとの比較

プログラムを提供するための予算状況について聞いたところ、「UCLA は大規模キャンパスであり、プログラムを作るための財源と人的資源とが確保できているので、他のキャンパスよりも充実したプログラムが用意できていると感じる。UCLA 内での予算は 20-30 年ほど変化しておらず、6 年ほど前の UC 全体に対する州予算削減の際も削減されなかったという。職員の士気を高めるためには、(職員のキャリア向上に繋がる) 前向きなプログラムが必要であることが認識されている。」とのことであった。

他のキャンパスにおける T&D については、「UC Berkeley は UC で最古のキャンパスでありプログラムも豊富である。PDP のようなプログラムは、コース内容が似ており、UC Berkeley と UCLA とどちらから始まったのか定かではない。他の大学のプログラム、Web サイトから学ぶことも多い。」とのことであった。

また、UC キャンパス間で異動した場合、UCLA で PDP を修了したことが別のキャンパスで評価されるかという点については、似たようなプログラムであるという認識があれば、一つのスキルとして他でも評価されうる、という回答であった。ただし、これらのプログラムを受講した最大のメリットは異なる部署の仲間に出会え、修了後も切磋琢磨し続けられることである、とのことであった。

### キャリアに関するコメント

Sanchez 氏は、キャリア形成の一環として前述の PDP を受講し、非常に有益であったと話してくれた。具体的には、Mentor のキャリアパスについてのアドバイス、PDP 受講者同士のネットワークにより学内の知り合いが増え、所属部署以外においても自分の信用度を高められたこと、いろいろな分野で自分の専門分野(考古学)の活用の仕方がわかったこと、である。

自身が有用だと感じたプログラムの存続とともに、オンラインコースの充実、Workshop へのオンライン参加システム作りなど、やるべきことは多いので今後も現部署で頑張りたい、という前向きでやる気に溢れた Sanchez 氏であった。



インタビューに応じていただいた

Julia L. J. Sanchez 氏と

<sup>26</sup> Management Seminar Series 詳細 : <http://map.ais.ucla.edu/go/1002292>

### 3-2 (2) 戦略プランに基づいた SD—University of California, Berkeley (UCB)

UCB: 1868 年創設 (UC の中で最初に建設されたキャンパス)、学部生 25,000 人以上、大学院生 10,000 人以上。リベラルな校風で知られ、ノーベル賞受賞者を多数輩出している名門校である。



インタビュー先 : Jenny S. Olmedo, M.L.I.S., M.Ed.,  
Assistant Director, Staff Diversity Initiatives

キャンパス入口の門。UC 最初のキャンパスのためか、Berkeley という文字はない。

#### 部署概要と目的

Olmedo 氏の所属先は Division of Equity & Inclusion に配置されている。一般的な SD は HR の中の Learning + Organizational Development<sup>27</sup>が担当している。Olmedo 氏の担当するプログラムも全部署の職員向けであり、HR の部署とも協働している、とのことであった。

Staff Diversity というのは、私たち日本人にはあまり耳慣れないかもしれない。しかし、米国、特にカリフォルニア州は諸外国からの移民や留学生が多く、また、移民の子孫も多い<sup>28</sup>。また、人種だけでなく家庭の収入の高低、同性愛者と異性愛者、障害者と健常者、性別、等とあらゆる違いを持つ人々がキャンパスでは共存している。公平性や Diversity に関する戦略プラン<sup>29</sup>の下、このような状況について大学全体に理解を深め、マイノリティに対する差別や格差など直面している問題を解決することを目指している。

#### 提供プログラム<sup>30</sup>

部署で提供しているプログラムの例として、教員と職員の双方向けに、比較文化に関する理解や多様な文化的背景<sup>31</sup>を持つ学生への理解を深めるレクチャー、マルチカルチャー教育の情報提供、などが挙げられる。

最近の動きとしては、職員のキャリア形成のための会議、NOW Conference<sup>32</sup>である。職員のキャリアに関する会議で部署をまたいだ全職員対象のものは従前になく、2013 年に初めて開催された。Job Interview への対応の仕方や自分の能力を効果的にアピールするための履歴書の書き方、キャリア形成に繋がる戦略的なネットワークの構築方法、UCB でのキャリアパス形成についてなどのセッションが行われ、大好評であった。2014 年 6 月開催予定の第 2 回会議は現在プログラムを作成中であるが、会場を前回の 2 倍以上の大きさとし、全ての職員がプログラムの一部にでも参加できるよう、上司は部下からの参加申し出を許可するように、と呼びかけがなされ

<sup>27</sup> 提供プログラム一覧 : <http://hrweb.berkeley.edu/learning>

<sup>28</sup> 職員においては、白人アメリカ人が全体の半数を下回っている。職員の人種割合データ (2009 年) : [http://diversity.universityofcalifornia.edu/facts\\_figures.html](http://diversity.universityofcalifornia.edu/facts_figures.html)

<sup>29</sup> UC Berkeley Strategic Plan for Equity, Inclusion, and Diversity : <http://diversity.berkeley.edu/uc-berkeley-strategic-plan-equity-inclusion-and-diversity>

<sup>30</sup> プログラム一覧 : <http://diversity.berkeley.edu/staff/services>

<sup>31</sup> 生まれた場所と育った場所とで異なる文化を持つ学生も多いとのこと。

<sup>32</sup> Web ページにて、第一回の会議のレジュメや動画も閲覧可能。 <http://diversity.berkeley.edu/staff/careerconference>

ている。

キャリアに関するコメント

UCB の職員は、32%が卒業生であり、職員同士の繋がりを大切にする職員が多い。しかし、5年ほど前の財政悪化により解雇が多くなり、雇用の安全性が失われたことにより転職率も上がった。転職する理由の一つとして、キャリア戦略が明確でないとも言われる。企業によっては、段階を経て Manager となるが、大学では自分のポジションは自分で獲得しないといけない、とのこと。

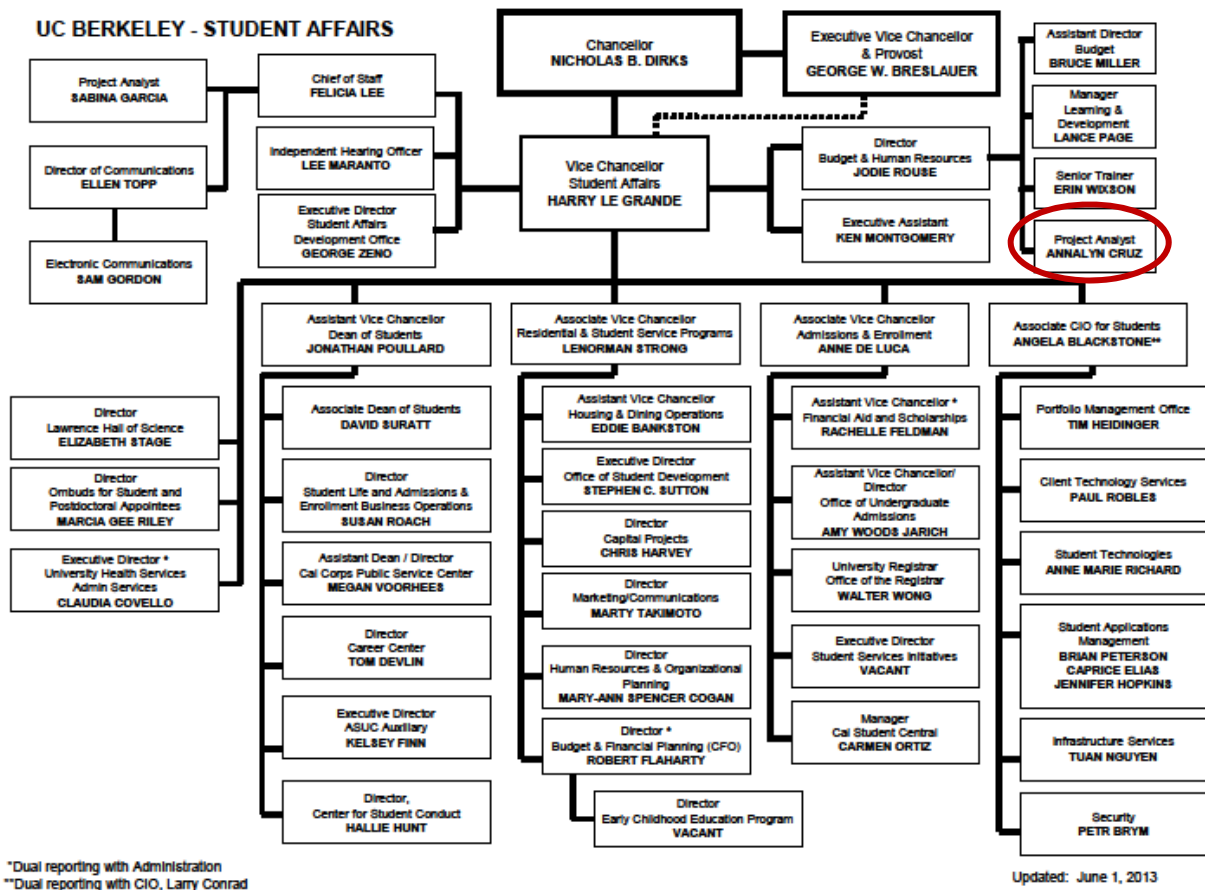
Olmedo 氏は前所属先のシカゴ大学にて Professional Development Program を受講した。UCB は大規模の公立大学、シカゴ大学は小規模の私立大学と違いがあるため学びなおす事項も多いが、習得した内容の大半はUCBの業務にも応用可能とのことであった。

現在、Olmedo 氏は仕事をしながら UC Davis の教育学の博士課程に通い、博士号取得を目指している。熱意を持って担当職務にあたりつつも、仕事と修学とに邁進してキャリア形成を目指す若い職員のバイタリティを感じたインタビューであった。

3-2 (3) 特定部署 (Student Affairs) の職員に向けた SD (UCB)

インタビュー先 : Annalyn B. Cruz (下の組織図○印)

Project Analyst, Division of Student Affairs: Learning and Development



\*Dual reporting with Administration  
\*\*Dual reporting with CIO, Larry Conrad

Updated: June 1, 2013



## 部署概要

Student Affairs は事務局の中で一番大きく、UCB 全体の職員数約 10,000 人の内、1,500 名ほどの職員が在籍している、とのこと。これらの職員に対する L&D を担当するグループを 2012 年 3 月に発足させ、4 名の職員が在籍している。特定部署向けの L&D 担当グループがあるのは UCB でもここだけであり、他の大学にもあまりなく、珍しいとのことであった。

部署では、学生や両親、ゲストに優れたサービスを提供するために、職員の能力向上に努めている。

職員がキャリアや専門能力に使えるスキルや経験を身につけられるプログラムを提供し、職員にとって価値の高い職場となることを目指している。



Student Affairs が入っている Sproul Hall

## 提供プログラム概要

職員としての経験や見識を広げて新たなネットワークを形成するためのイベント、新入職員向けオリエンテーションなどを提供している<sup>33</sup>。また、他部署の Senior 職員や Vice Provost など経営側も講師として呼び、Academic Point of View、大学の歴史などについて講演してもらっている。

## 自身のスキルアップについて

Cruz 氏が参加した SD の機会について訪ねたところ、前述の職能団体での研修があがった。インタビューの翌週にアリゾナ州にて開催される American Society for Training & Development<sup>34</sup> (ASTD) 主催のコンサルティング・スキル研修に参加するとのこと、このようなスキルアップ及び他地域の Best Practice や展望を知るため、米国内外に出張するとのことであった。

## 今後のキャリアについて

Cruz 氏は当部署への異動前、Student Development<sup>35</sup>の部署で働いていた。他部署で働いた経験も活かして、新しい部署でプログラムを今後より充実させていく予定である、との力強いコメントであった。

<sup>33</sup>プログラム一覧：<http://sa.berkeley.edu/ld/programs>

<sup>34</sup>米国人材開発機構。1944年に設立された非営利団体で、米国ヴァージニア州アレクサンドリアに本部を置く。約100カ国以上の国々に約40,000人の会員(20,000を越える企業や組織の代表を含む)をもつ、訓練・人材開発・パフォーマンスに関する世界最大の会員制組織。

<sup>35</sup>新入生オリエンテーションなど学生が大学コミュニティに入れるよう手助けするとともに、学生の成長、リーダーシップ力、社会公平性の促進をそのミッションとしている。<http://www.housing.berkeley.edu/student/>

### 3-3 生涯教育の一環としての SD

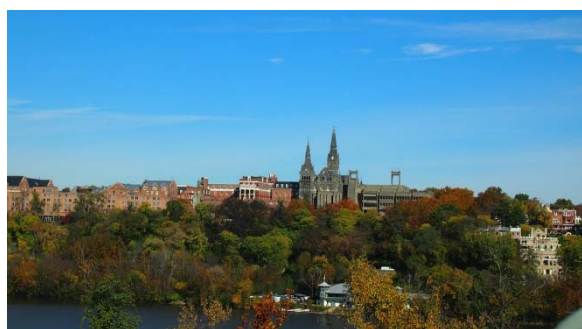
(Georgetown University)

これまで、カリフォルニア州の州立大学における SD の例を紹介してきたので、今度は東海岸の私立大学での SD を紹介したい。

Georgetown 大学： ワシントン D.C. の近郊、Georgetown にキャンパスを構える私立大学。1789 年に創立、アメリカにおいて最古のイエズス会が創設したキリスト教の大学である。場所柄、政治や国際関係分野に強く、多くの政治家や外交官、各国首脳を輩出している。

インタビュー先：

George A. Reese (下の組織図○印)  
Training Coordinator Training and Organizational Development



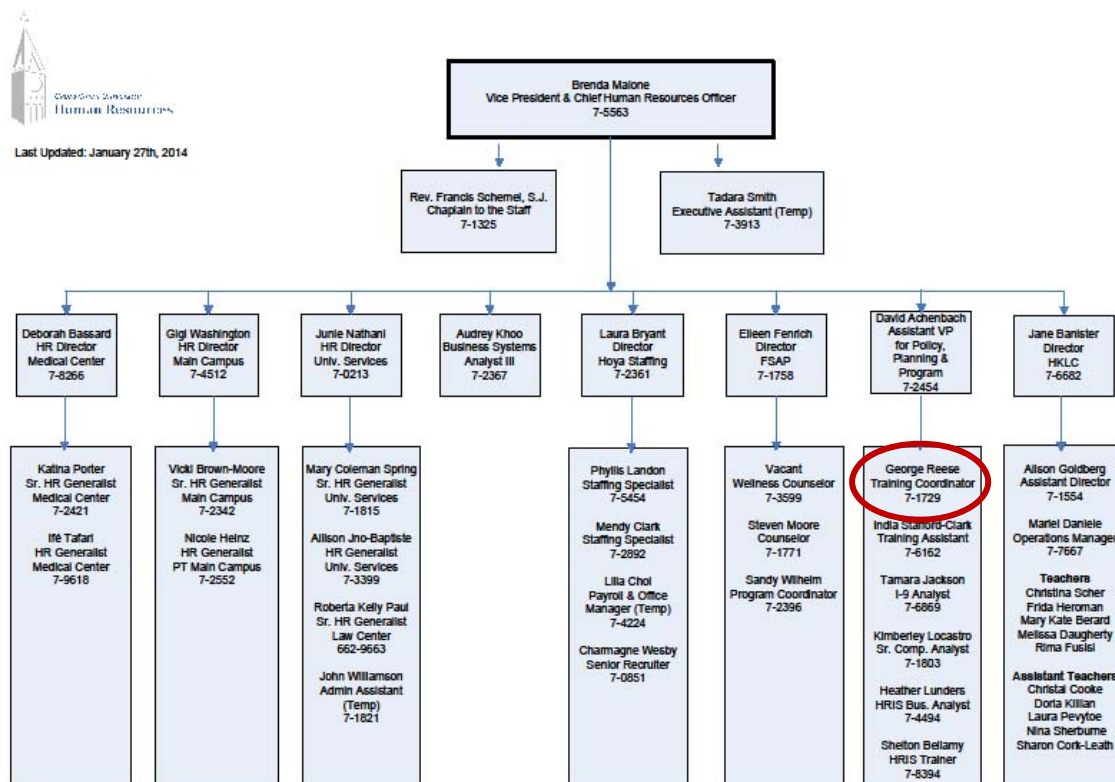
ポトマック川からの大学遠景



Human Resource が入っている Healy Building

#### 部署概要

担当部署は HR の中にある。Reese 氏が 16 年間にわたってコーディネーターを一人で務めており、全プログラムを企画している。HR 部署全体図は以下の図のとおりである。



## T&Dのミッション

キリスト教精神をその礎とする大学において、当該部署は John J. DeGioia 現学長の言葉<sup>36</sup>をモットーとしてかかげ、職員が自らの能力を最大限に発揮し一番良い仕事ができるようにというミッションのもと、プログラムを提供している。

## 提供プログラム概要

3つのシリーズに分かれている。それぞれの特徴は以下のとおりだが、プログラムはセメスターごとに変更する<sup>37</sup>ため詳細は HP を参照願いたい。<sup>38</sup>

- ・ **Operational Training Program Series** : 単発のワークショップであり、パソコンスキルや新しいグループウェアシステム講習など技術的な内容である。
- ・ **Leadership Development Series : Manager** などの上級職、又はこれを目指す職員向けである。コンサルなど外部から講師を招くプログラムも多い。
- ・ **Personal and Professional Development Series** : より良い雇用条件の獲得、個人スキル向上を目指す。

15年前は年間12件ほどであったプログラムが現在では100以上に増えている。クラスの人数は25人以下を保つようにしている。平均すると、職員一人辺り、一つのセメスターにつき4~5件のプログラムを受けている、とのこと。

なお、法務関係など専門分野研修については、Reese氏の部署では提供しておらず、ロースクールなどの大学院での講義を受講することとなる。これは大学職員限定ではなく一般の法律家向けの有料講義であり、費用を所属部署が出してくれる場合もあるが自腹の場合もある、とのこと。

## キャリアに関するコメント

職員で転職する人も多いが、Reese氏のように16年間と長期で勤める人も多い。プログラムに魅力を感じ、Georgetown大学で学んだスキルを活用してもらえると嬉しい、とのコメントであった。前職は小学校の教員として長年務めたということもあり、子供から大人まで生涯学習をすべきという信念を持ち職務にあたるReese氏は、職員が能力を最大限に発揮できるよう、今後も充実したプログラムを提供し続け職員の成長を見守ってくれるだろうという安心感を抱かせる人物であった。



インタビューに応じていただいた

George A. Reese氏と

<sup>36</sup> "We seek to be a community where everyone - faculty member, student, administrator - can do their very best work - can become what only they can be."

<sup>37</sup>秋、春、夏のセメスターがあり、セメスターごとにプログラムをアップデートしている。その際、受講者からの要望、大学のシステム変更に対応したもの、など職員のニーズを反映している。

<sup>38</sup> プログラム一覧 : [http://www12.georgetown.edu/hr/training\\_development/course\\_description.cfm](http://www12.georgetown.edu/hr/training_development/course_description.cfm)

### III インタビュー調査を終えての考察

#### 1. 米国大学における SD について

インタビュー調査及びその他の大学の Web ページを調査し、大学で提供する SD は全部署の職員に向けた一般的なものがメインであることがわかった。3-2 (3) に記載の UCB の特定部署のインタビューでも、専門性に特化した SD を組織的に行っている大学は珍しいとのことであった。(担当の Cruz 氏自身も、自身のスキルアップとして職能団体主催の研修を挙げている。)

このことは、「II 1. 前提」にて前述のとおり、職能団体にて専門性を高める機会と同じ専門分野の職員同士のネットワークを作る機会があり、大学で提供すべき SD として優先順位が下がるためと考えられる。一方で、採用時期が同一でなく部署間異動も定期的に無い米国大学では、専門の異なる部署の職員とネットワークを築く機会の必要性が高く、この機会を得られることが研修の最も大きな成果であるという意見も多かった。どの大学でもキャリアパス形成型の SD は月 1 回のセミナーを 1 年間継続するなど長期の日程であり、断続的なネットワーク形成<sup>39</sup>を促進しているといえる。また、部署ごとに偏りがちになる Manager や Leader としての資質について、全学として一定基準を保つためでもあると感じた。

なお、キャリアアップ型 SD は日本の大学が職員に提供している採用〇年目研修や中堅職員研修、リーダーシップ研修、などの階層別研修と似ていると感じた。また、パソコン研修などの技術向上型研修も日本の大学と同様である。一方で、日本の国際学术交流研修などの他機関に出向しての長期研修制度は、転職率の高い米国の大学にはなく、そのため冒頭に記載した JUNBA2014 にて学長らをはじめとする米国側参加者の興味を引いたのだと考えた。

#### 2. 専門職の SD について

米国での専門職育成のための SD は、そのほとんどが職能団体で行われていることはインタビュー調査結果からも見て取れた。「II 3. 各論」の中で紹介できなかったが、ミネソタ大学 Office for Technology Commercialization<sup>40</sup>において Contracts Manager として共同研究契約や Material Transfer Agreement (MTA)、技術移転契約などを担当している方にインタビューした際も、法務専門職用の SD は大学内にはなく AUTM<sup>41</sup>という職能団体主催の研修を挙げていた。

日本では、専門職育成のために大学が組織的な研修を実施することも重要との意見もある。研修の重要性はたしかにあるが、個々の大学で研修体制を整えられるだけの財源と人的資源が確保できるとは思えず、やはり職能団体等の専門職ネットワークで育成するのが現実的だと考える。

なお、2013 年 5 月に参加した米国 NAFSA<sup>42</sup>会場でも日本の大学からの参加者をみかけ、AUTM

<sup>39</sup> 別のネットワーク形成の場として、分野を超えた職員連合が多く存在する。UCB では、人種別や階層別など、20 もの連合があるとのこと。

<sup>40</sup> ミネソタ大学の研究成果取り扱い、技術移転、ベンチャー起業支援、等を担当している。オフィス website : [http://www.research.umn.edu/techcomm/index.html#\\_UxEq2y\\_xaQ](http://www.research.umn.edu/techcomm/index.html#_UxEq2y_xaQ)

<sup>41</sup> Association of University Technology Managers 技術移転及び産学連携関係の職能団体。

<sup>42</sup> Association of International Educators 国際教育関係の職能団体。設立当初、the National Association of Foreign Student Advisers という名称であったため NAFSA と呼ぶ。



は 2013 年に京都大学が事務局となって AUTM Asia2013<sup>43</sup>を開催したことからも、職能団体の注目度は日本でも高まっていると感じている。

### 3. 自己啓発と転職

米国でのインタビューを通して感じたのが、働きながらの修士号、博士号取得をはじめとする若手職員の自己投資への意識の高さ、向上心の強さである。Manager などの上位職に応募する際の自己アピールのためであるという動機も強いだろうが、若手職員のバイタリティに驚いた。

また、インタビューした方々は、各大学における SD プログラムの提供側であるが、受講者がより良いスキルを身につけ、学内外を問わず今後のキャリアに生かしてほしいという希望を述べており、研修で身につけたスキルを携えて他大学に転職することについて批判的な意見はなかった。ポジションは自分で獲得する必要があるので、部署内でポジションが空かなければ他部署及び他大学で見つけるという意識があるのだと感じた。

## IV. おわりに

米国大学職員の SD とキャリアパスについての本調査を経て、大学においてキャリアアップ型 SD の充実を図るとともに、職能団体などの専門職育成の場を広め、専門職職員としてのキャリア形成へ柔軟に対応できる人事制度を策定することは、職員の能力を向上させ職員の必要性を認識してもらうために重要であると理解した。しかしながら、インタビューをとおして職員の地位は教員よりも低いという回答が複数あり、専門性が高く博士号も取得している米国の職員であっても、その必要性は認識されても教員と対等な立場とは認識されていない、と感じていることもわかった。日本においては、大学ガバナンス改革の推進に関し、事務職員の高度化による教職協働の実現が重要であると提言されている<sup>44</sup>。本調査をとおして、職員と教員との対等な立場に基づく教職協働を実現するためには、専門業務職員の育成だけでなく、大学全体のことを熟知しているジェネラリスト型職員の育成も必要であり、また、教員側の意識改革も必要であると感じた。

米国大学職員の SD やキャリアに対する考え方、そして背景にある職能団体や職員の流動性の高さなどは、インタビューを通して実際の状況を知ることができた。Web や紙面で見るとただの「情報」としてしか伝わらないことも、インタビューにて相手と対峙すると、その「情報」が米国における常識なのか、特殊なのか、新しい概念なのか、まだ不明確な状態なのかがわかり、非常に参考になった。また、自分の仕事やキャリアについて生き活きと話す職員の方々にお会いできて、私自身のモチベーションアップや励みにもなった。今後、機会があれば日本の大学における SD についてもインタビュー調査をしていきたい。

<sup>43</sup> AUTM Asia2013 website : <http://www.autm-kyoto.jp/>

<sup>44</sup> 「大学のガバナンス改革の推進について」(審議まとめ) 平成 25 年 12 月 24 日 中央教育審議会組織運営部会

## 謝辞

今回、この研修参加の機会を与えてくださった京都大学および日本学術振興会の皆様には、この場を借りて深く感謝を申し上げたい。とりわけ、この1年お世話になったサンフランシスコ研究連絡センターの竹田センター長、渡邊副センター長と上田副センター長（2013年7月に交替）には、センターでの業務との兼ね合いの中、本報告書作成のために多大なる配慮とご助言をいただき、重ねて感謝を申し上げる。また、その能力の高さや向上心の強さによって私の職員としてのモチベーションを刺激してくださった文科省アドバイザーの皆様と JUNBA 拠点職員の皆様、特に本報告書作成にあたって参考文献などご助言をいただいた高橋アドバイザーにも、多大なる感謝をお伝えしたい。さらに、お忙しい中インタビューに応じてくださった7名の米国大学職員の方々にも、厚く御礼申し上げます次第である。

インタビュー先と年月日：

1. David Kervella, Senior Director, Systemwide Professional Development, California State University Chancellor's Office(CSUCO) 2014.2.4
2. Linda Klink manager, learning and development, University of California Office of the President 2014.2.14
3. Julia L. J. Sanchez, Manager, Career and Professional Services Training & Development UCLA Campus Human Resources 2014.2.3
4. Jenny S. Olmedo, Assistant Director, Staff Diversity Initiatives Office of the Vice Chancellor for Equity & Inclusion, UC Berkeley 2014.1.15
5. Annalyn B. Cruz, Project Analyst, Division of Student Affairs: Learning and Development, UC Berkeley 2013.12.9
6. George A. Reese, Training Coordinator, Training and Organizational Development, Georgetown University 2013.11.4
7. Margaret Armstrong Hamm, MBA JD, Contracts Manager, University of Minnesota Office for Technology Commercialization 2013.5.29

**参考文献・URL** ※ウェブサイトについては、訳注のものも含め全て平成 26 年 2 月 27 日アクセス

「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」平成 25 年 12 月 24 日 中央教育審議会組織運営部会

[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2014/01/20/1343469\\_3\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2014/01/20/1343469_3_1.pdf)

「これからの大学教育等の在り方について（第三次提言）」平成 25 年 5 月 28 日 教育再生実行委員会

[http://www.kantei.go.jp/ip/singi/kyouikusaicei/pdf/dai3\\_1.pdf](http://www.kantei.go.jp/ip/singi/kyouikusaicei/pdf/dai3_1.pdf)

渡邊 聡（広島大学）「アメリカの大学職員とキャリアパス：さまざまな事例をもとに」（2013 年 3 月）

[http://ci.nii.ac.jp/els/110009577061.pdf?id=ART0010028528&type=pdf&lang=en&host=cinii&order\\_no=&ppv\\_type=0&lang\\_sw=&no=1393639459&cp=](http://ci.nii.ac.jp/els/110009577061.pdf?id=ART0010028528&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1393639459&cp=)

大場 淳（広島大学）「大学職員の専門職化の国際的動向」（2009 年 3 月）

[http://ci.nii.ac.jp/els/110007198149.pdf?id=ART0009159797&type=pdf&lang=en&host=cinii&order\\_no=&ppv\\_type=0&lang\\_sw=&no=1393639659&cp=](http://ci.nii.ac.jp/els/110007198149.pdf?id=ART0009159797&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1393639659&cp=)

大場 淳（広島大学）「日本における大学職員専門職化」（2009 年 3 月）

[http://ci.nii.ac.jp/els/110007198147.pdf?id=ART0009159798&type=pdf&lang=en&host=cinii&order\\_no=&ppv\\_type=0&lang\\_sw=&no=1393639831&cp=](http://ci.nii.ac.jp/els/110007198147.pdf?id=ART0009159798&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1393639831&cp=)

神保 啓子（名城大学）「コミュニティ・オブ・プラクティスによる教職協働」（2009 年 3 月）

[http://ci.nii.ac.jp/els/110007198141.pdf?id=ART0009159801&type=pdf&lang=en&host=cinii&order\\_no=&ppv\\_type=0&lang\\_sw=&no=1393639953&cp=](http://ci.nii.ac.jp/els/110007198141.pdf?id=ART0009159801&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1393639953&cp=)

芦沢 真五（慶応義塾ニューヨーク学院）「米国における専門職と第三者機関：国際教育交流における専門職に関する考察」（2009 年 3 月）

[http://ci.nii.ac.jp/els/110007198135.pdf?id=ART0009159804&type=pdf&lang=en&host=cinii&order\\_no=&ppv\\_type=0&lang\\_sw=&no=1393640359&cp=](http://ci.nii.ac.jp/els/110007198135.pdf?id=ART0009159804&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1393640359&cp=)

UCOP Human Resources Strategic Plan2010-2014

<http://www.ucop.edu/human-resources/files/hr-strategic-plan.pdf>

Quick Facts about UCLA <http://www.admissions.ucla.edu/campusprofile.htm>

UCLA Information for Staff <https://diversity.ucla.edu/information-for/staff>

UCB facts at glance <http://www.berkeley.edu/about/fact.shtml>

Georgetown University <http://www.georgetown.edu/about/index.html>

# 米国大学による地域向け生涯学習プログラムに関する調査

サンフランシスコ研究連絡センター

藤田 祐嗣

## 1. はじめに

米国大学は大学設置当時から正規の授業とは別に地域住民、社会人向けに様々な学習機会を数多く提供し地域社会の核としての機能を果たしており、現在も多くの大学でエクステンションプログラム（Extension Program）や専門・生涯教育（Professional & Continuing Education）として学習機会を多く提供している。一方、日本においてもかねてより地域・社会貢献の一環として、高校生向けや地域向けの公開講座が行われており、大学のイメージアップや自治体・市民との連携といったプラス効果も期待されている。また、平成 19 年度より学校教育法改正により、再就職やキャリアアップに役立つ社会人向けの履修証明プログラムを大学が設けることが認められ、大学が社会人の学び直しニーズに応える場としての役割も期待されている。

平成 25 年度に教育再生実行会議より発表された「これからの大学教育等の在り方について（第三次提言）」においては「『大学＝18 歳入学』という日本型モデルを打破し、大学・専門学校等において社会人が新たな能力を獲得するための学び直し機能を質・量ともに強化することが必要」と示された。また、同年度に文部科学省より発表された「国立大学改革プラン」においては第 3 期中期目標期間に目指す各国立大学の機能強化の 3 つの方向性として、「世界最高の教育研究の展開拠点」、「全国的な教育研究拠点」と並び、「地域活性化の中核拠点」が示されており、地域における開かれた大学づくりのさらなる進展が求められている。

本報告書は米国西海岸 3 州（ワシントン州、オレゴン州、カリフォルニア州）に立地する公立大学のうち 5 大学を選定し、大学ホームページや関係資料からの情報収集及び関係者へのインタビュー調査を纏めたものである。米国大学における地域への生涯学習機会を提供している幾つかの大学の事例に触れるとともに、今後の日本の大学における地域活性化の中核拠点としての方向性を探りたい。

## 2. 米国大学における地域向け生涯学習プログラム

米国大学における地域向け生涯学習プログラムは、ランドグラント大学の誕生により始まったとされる。1862 年に制定されたモリル法により、公有地の売却益を基に各州に 1 校以上設立された大学を総称としてランドグラント大学と呼び、そのミッションに一般的な教育活動や研究活動のみならず、農業や工業を中心として学内で得られた知見を学外に教授することで地域貢献を果たすことも含まれていた。ウィスコンシン大学を筆頭に、農業関連の地域向け教育プログラムとしてのエクステンションプログラムが開始されたのを皮切りに全国に広がり、全米のランドグラント大学でエクステンションプログラムが展開された。全米では 75 のランドグラント大学があり、米国西海岸の 3 州においてはカリフォルニア大学（カリフォルニア州）、オレゴン州立大学

(オレゴン州)、ワシントン州立大学(ワシントン州)がランドグラント大学にあたる。また、公立大学、私立大学を問わず、多くの大学で地域向け生涯教育プログラムが実施されている。

### 3. 事例紹介

ここでは幾つかの大学におけるプログラムの事例を紹介したい。筆者は、各大学における地域向け生涯学習機会の提供状況、運営方法について、関係者への訪問によるインタビュー調査及び文献・ホームページ調査を行った。インタビュー調査先としては、ランドグラント大学であるオレゴン州立大学、カリフォルニア大学デイビス校、同大学バークレー校の3校に加え、ランドグラント大学以外の大学としてワシントン大学、カリフォルニア州立大学ドミンゲスヒルズ校の全5校を選定し、訪問した。

#### 3-1. オレゴン州立大学

オレゴン州中部の都市、コーバリスにある4年制総合公立大学。1868年に創立され、学生数約26,000人の州内最大の総合研究大学であり、また同州唯一のランドグラント大学である。同州内のオレゴン大学、ポートランド州立大学、オレゴン工科大学、西オレゴン大学、南オレゴン大学、東オレゴン大学にオレゴン州立大学を加えた州立大学7校によりオレゴン大学システムを構成している。以下は2013年11月20日にプログラム担当者に行ったインタビュー及び文献・ホームページ調査を基にまとめたものである。



キャンパスの様子



エクステンション事務部門もある大学図書館

### ○プログラムの現状について

エクステンションプログラムは 1911 年から開始され（当時はまだオレゴン農業大学の名称である）、当初は農学、家政学のプログラムを提供していた。その後青少年向け農業プログラム等がスタートし、100 年以上の長きに渡り、地域向けにエクステンションプログラムを提供している。

現在提供されているプログラムは農学・天然資源学、家政学、森林学、海洋研究農学の分野と、青年向け農業プログラムに分かれる。農学が最も規模が大きくエクステンション関連予算の半分以上を占めており、参加者数で見るとその中でも青少年向け農業プログラムが多いとのことであった。プログラム開始当初から無料で実施しており、多くのプログラムは無料であるが、近年は幾つかの有料プログラムもある。実際には州内 36 郡に 1 センターずつ設置されたオレゴン州立大学エクステンションオフィス（カウンティオフィス）によりプログラム運営がなされており、開催頻度は郡によって異なるものの、ワークショップや講義、フィールドワークなど様々な形式による学習機会の提供がなされている。プログラムによってはコーバリスにあるオレゴン州立大学本キャンパスに足を運ぶ必要があるが、多くは各郡のカウンティオフィスで受講できるとのことである。なお、この青少年向け農業プログラムは、米国農務省による委託事業として 4-H プログラムの名で全米のランドグラント大学で行われている。また、高校やコミュニティカレッジにおいてもプログラムを開催することもあるとのことであった。

### ○カウンティオフィスについて

既に述べたとおり、エクステンションプログラムについて、州内にある 36 つの郡全てにカウンティオフィスがあり、その他、農業実験場（農業以外にも食品、天然資源にも関連）を兼ねたエクステンションオフィスが 5 箇所、実験場支所が 8 箇所ある。また、エクステンション全体では講師は 170 名強、コミュニティにおいてプログラムをサポートしてくれるボランティア登録者は約 18,000 人以上である。また、エクステンションの教職員とは異なり、カウンティオフィスに係る人件費や施設管理費等は郡が負担しているとのことである。

### ○受講者数と予算について

2000 年代中頃には受講者数は年間 40 万人弱（オレゴン州人口の約 2 割に相当）にも上るなど大規模なプログラムではあるが、それでも 80 年代に比べると半減しているとのことであった。担当者によると、主な原因としては州の高等教育予算削減、社会環境・雇用状況の変化による州内農業人口の減少、インターネットの普及などの要因により、受講者数は減少傾向にあるとのことであった。また、近年は連邦政府や郡からの補助金も削減されており、エクステンション関連予算としては 80 年代と比較して約 2 割減少している。また、大学本部からは予算的には独立して運営されている。

### ○組織体制について

組織形態としては図 1 のとおり、Provost and Executive Vice President,の下にエクステンシ

ョン担当の Vice Provost 兼 Director がおり、その下に Associate Provost がおり、Program Director が配置されている。またエクステンション担当の Associate Provost の下には 12 名の Regional Administrator が位置し、地域別にカウンティオフィスのマネジメントを行っている。また、Program Director がプログラム毎の予算管理・プログラム評価等の運営を行っている。基本的にはエクステンションに所属する個々の教員がプログラム開発を行っており、またプログラムごとに配置されている Coordinator は、受講生や地域住民に対してインタビューやアンケートによるニーズ調査についても行っているとのことであった。プログラム終了ごとにアンケートなどにより参加者からの評価を集計し、郡ごとにプログラムの効果測定を行っている。また、講師の能力開発のため、年 2 回、教授法に関する講義や新しい IT 機器についての説明会を行っている。広報については各カウンティオフィスが独自のホームページ（多くのカウンティでは統一された形式を利用している）を持っており、その他地元紙やラジオ番組を活用することもあるとのことであった。

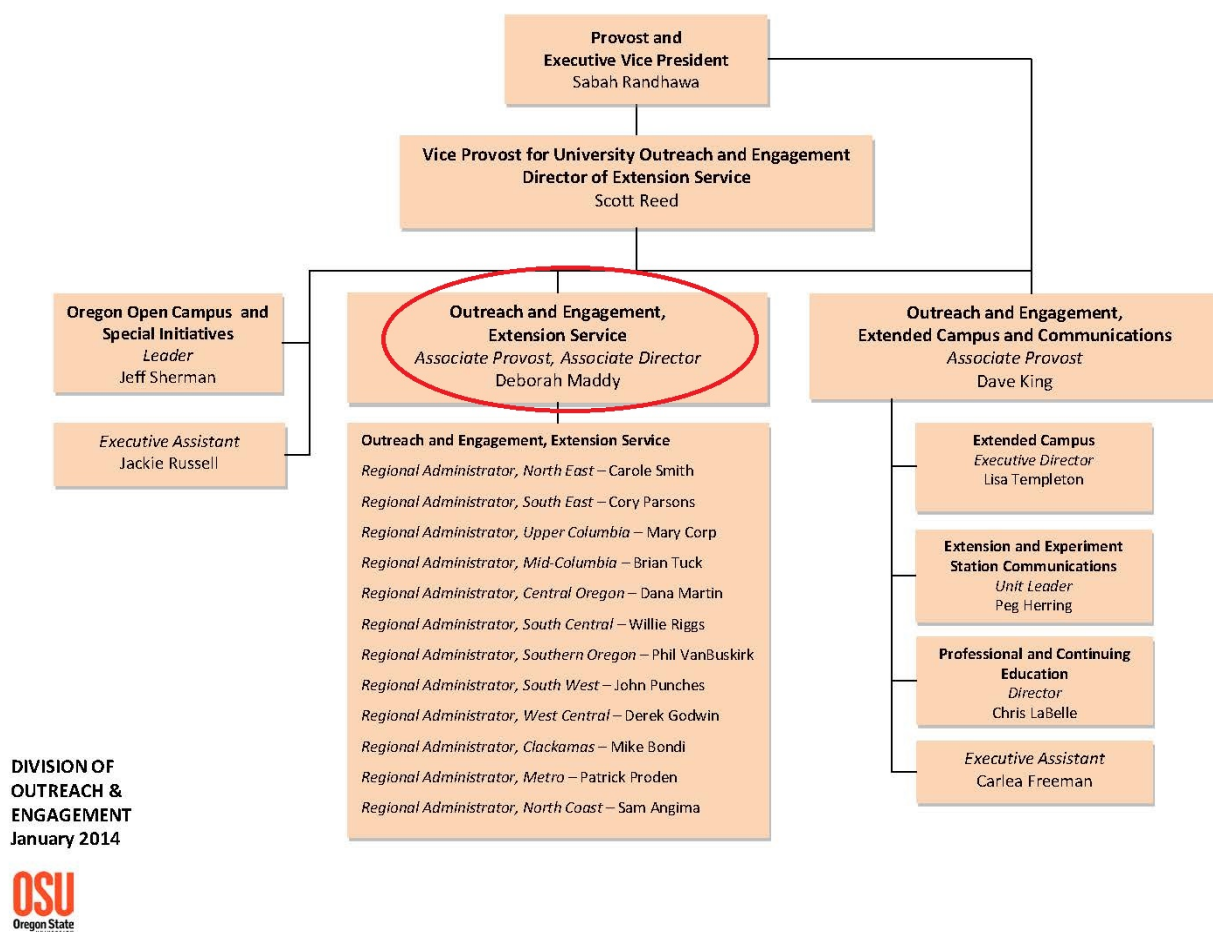


図 1. オレゴン州立大学組織図 (出典：オレゴン州立大学 HP)



## ○その他

オレゴン州における都市人口の増加による学習ニーズの変化に対応して、アーバンガーデニングや食の安全などのプログラムを新しく始めたとのことである。また、オレゴン州立大学エクステンションのホームページには **Ask an Expert** というウェブによる質問受付システムがあり、年間 3,000 件以上の質問を受け付けている。誰でも利用できること、また質問送信後、数日内に学内の専門家からの回答を得ることができることなどから好評を得ており、年間 3,000 件以上の質問を受け付けているとのことであった。園芸に関する質問が特に質問が多いとのことであった。また、このシステムに寄せられた質問もプログラムの企画立案時に参考としているとのことであった。その他のランドグラント大学においても同様のシステムがあるとのことである。

最後に大学がこういったエクステンションサービスを持つ意義と今後の方向性について担当者に伺ったところ、次のような回答を得ることが出来た。「わたしたちの大学キャンパスはオレゴン州にある。州民は大学に税金という形でお金を払っており、エクステンションプログラムがあることで大学の存在意義を直接伝えることができるなど、寄付金のためだけでなく、コミュニティとの協力関係を保つことは重要な事である。今後の競争相手はインターネットであり、科学的な裏づけの有無という大きな違いはあるもののインターネットの検索を用いると我々よりも短い時間で求めている情報には辿り着くことができるという強みを持っている。大学としてはこれから科学的な裏づけのある情報をより早く簡単に提供する必要がある。」

## 3-2. カリフォルニア大学デイビス校

カリフォルニア州の北部、デイビス市にある 4 年制公立総合大学であり、カリフォルニア大学システム (UC システム) のうちの一枚。1905 年にカリフォルニア大学バークレー校分校の農業学校として誕生した。カリフォルニア大学システムは全 10 大学あり、カリフォルニア大学バークレー校の次に歴史のある大学である。オークランドに総長室はあるものの、大学としてはそれぞれ独立した形になっている。学生数は 32,000 人以上であり、特に生物学・農学分野に秀でている。以下は 2014 年 2 月 7 日に留学生向けプログラム担当者に行ったインタビュー及び文献・ホームページ調査を基にまとめたものである。



キャンパスの様子



訪問当日に開催されたプログラムオリエンテーションの様子

### ○プログラムの現状について

カリフォルニア大学キャンパスの内、サンフランシスコ校を除く 9 校でエクステンションプログラムが展開されている。運営はコース・プログラム受講料と契約金を主とした独立採算制で成り立っている。毎年約 17,000 のコースを提供し、約 50 万人の受講生がいる。幾つかのプログラムを除き、ほとんどのプログラムは各大学が単独で進めている。

カリフォルニア大学デイビス校は、サクラメント地域の生涯教育・専門的教育提供機関として 1960 年からエクステンションプログラムを開始した。エクステンションセンターの 2011-2012 年次報告書によると現在エクステンションには個人向け、組織向け、留学生向けコースに大別された約 3,600 コースに、およそ 57,000 人の参加がある。学生からリタイア世代まで幅広い受講生層を抱え、半数は 35 歳から 54 歳といった所謂壮年期を迎えた世代の受講生が多い。大学本部からは予算的には独立して運営を行っており、受講料及び州・企業との契約金など予算としては 3,500 万ドル近くある（うち 6 割近くが受講料収入）。また、収入の内、260 万ドルを大学本部に納入するなど大学本部への財政的な貢献が見られる。特に 2008 年から 2012 年までの 5 年間にリーマン・ショックをきっかけとする再就職・キャリアアップに向けた学習ニーズの高まりからくる受講者数の増加によって、受講料収入が倍増するなど運営規模は拡大傾向にある。提供されるプログラムの分野は極めて広く、農学・食品科学、自閉症スペクトラム障害、ビジネス・リーダーシップ、古代研究、教育学、工学・技術、環境・サステナビリティ学、保健・安全学、健康科学、国際、土地利用・天然資源、ビール・ワイン醸造といった分野の講義が行われている。また、単発で実施される一般教養のコース、履修証明プログラムがある。履修証明書が発行される専門的コースでは最短でも 14 ユニット（140 時間）で構成されており、修了まで 2 年かかるプログラムが多い。ビジネス関係の授業を中心にオンラインでの受講も可能である。受講料はプログラムにより異なるものの、短いコースだと 500 ドル～1,000 ドルが中心となっており、履修証明プログラム・コースでおおよそ 4,000～8,000 ドルほど取得までに必要となる。また、学部と共同で開発された国際商法、母子栄養学、法学修士、法医学の分野にかかる専門的修士プログラム（Master's Degree Program）もある。そのほか、企業や州・自治体等の組織向けプログラムも

実施しているが、カリフォルニア州との契約が減少傾向であるとのことであった。なお、組織形態としては図2のとおり、学長、副学長の下にエクステンション担当の Dean があり、工学や医学の Dean と同じ扱いとなっている。

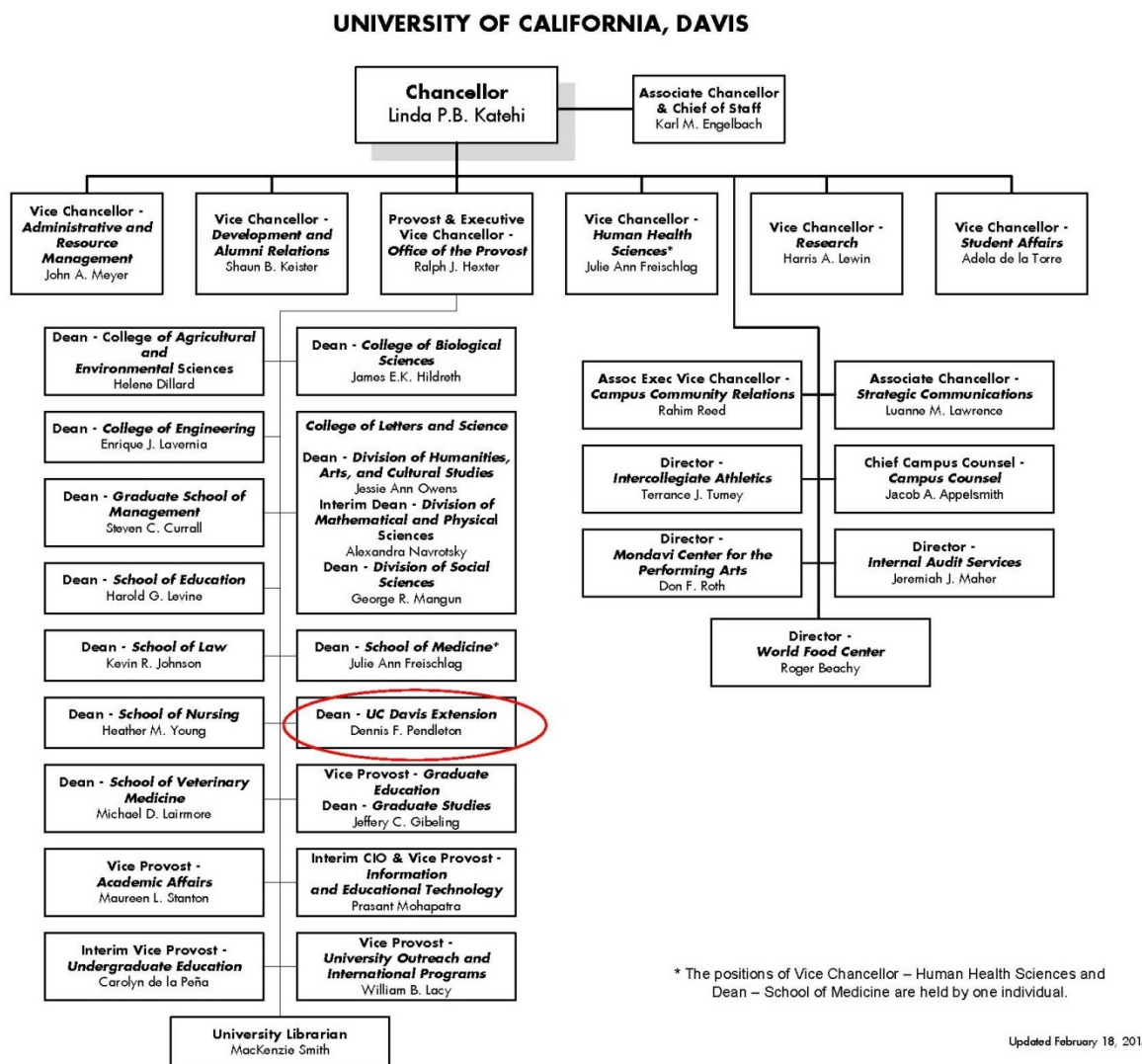


図2. カリフォルニア大学デビス校組織図 (出典：カリフォルニア大学デビス校 HP)

### ○留学生向けプログラムについて

エクステンションにおける最大の分野は留学生向けプログラムであり、世界各国から集まる留学生に対し、短期英語プログラム（最短で 4 週間）、英語プログラム（大学進学準備のための専門的な英語プログラム）、国際法関連プログラム、グローバルスタディプログラム、サマープログラム（海外の学生向けプログラム）、サマースタートプログラム（大学入学予定者対象の 6 週間プログラム）、その他海外からの留学生向けのコースなどを提供している。訪問時は短期英語プログラムのうち、English for Science and Technology のコースを見学させていただき、その後インタビュー調査を行った。このコースは海外大学の学部生・院生を対象として実施している 4 週間のプログラムであり、リスニングやヒアリングだけでなく、研究者・技術者に求められるク

リティカル・シンキング、学会発表、コミュニケーション・スキル等についても学ぶことができる。レベル別にグループに別れ、ホットトピック（講義・研究分析）、異文化間研究、リスニング・発音、企業・研究所訪問（学内外）を行う。成績の評価は授業ごとに異なるが主に試験やプレゼンテーションにより行う。ホットトピックではカリフォルニア大学デイビス校の一般学生がディスカッションに参加し議論を行うなど現地の学生との交流の機会も図られている。訪問当日はコース初日であり、レベル分けテスト後、プログラム中及び米国での生活面での注意点の説明等のオリエンテーションが行われていた。時期により参加者層は異なるとのことだが、筆者訪問時は日本人や韓国人が中心に参加していた。学生を派遣している日本の複数の大学では、参加対象は異なるものの渡米前後に実施する自大学での授業と組み合わせ、プログラムに学生を派遣しているとのことであった。また、エクステンションセンターでは参加者の宿舍・住居やビザのアドバイスなどきめ細かいサービスを行っている。

エクステンションにおいて、留学生向けプログラムを含む国際教育分野を担当する **Center for International Education** には、フルタイム教員（テニユアはない）が約 15 名、コースごとの契約の講師（学内、学外でもクラスを持っていることがある）は約 25 名いるものの、エクステンションの他の分野においてはフルタイムの講師は置いていないとのことであった。国際教育分野では新プログラム企画時は **Director** 等が計画書を作成し、**Chair** が承認というボトムアップの流れになっているが、一方で大学本部が主導で企画立案し、実施することもあるとのことであった。

### 3-3. カリフォルニア大学バークレー 校

カリフォルニア州バークレー市にある 4 年制公立総合大学。カリフォルニア大学システム (UC システム) の旗艦校であり、1868 年に設立した。特に研究面ではノーベル賞受賞者も多く輩出しており、西海岸のみならず世界有数の研究大学である。デイビス校と同様に UC システムの一大学ではあるが、他校から独立した形で運営されている。学生数は 35,000 人以上である。以下は 2013 年 12 月 20 日にプログラム講師に行ったインタビュー及び文献・ホームページ調査を基にまとめたものである。



キャンパスの様子



エクステンション関連部門が入居する Golden Bear Center

### ○プログラムの現状について

エクステンションは 1891 年に設立され、現在は 75 以上の履修証明プログラムを含む 2,000 以上のコースがある。受講生は 35,000 名以上である。大学本体のあるキャンパス内だけでなく、大学キャンパス近くの Golden Bear Center（上記写真右）、対岸のサンフランシスコ、ベルモント（サンフランシスコから南に 30 マイルほど）の 4 箇所で講義が行われている。

芸術・デザイン、健康科学、ビジネス、建設・環境マネジメント、教育学、人文学・言語・自己啓発、科学・数学・生命工学、技術・情報管理、ライティング・編集・テクニカルコミュニケーションといった幅広い分野の講義がオンライン・ハイブリッド型など様々な形式で提供されている。月に数回の無料イベントも開催しているが、多くは有料のコースである。

### ○組織体制及び講師の役割について

エクステンション関連の教職員数（フルタイム）はおよそ 200 名であり、事務部門はバークレーにある Golden Bear Center に入っている。分野・キャンパスごとのディレクターの他に、教室テクノロジーサービス、予算管理、マーケティング、企業・専門プログラム、学生管理、学生支援、障がいのある学生サービス、留学生向けサービス、成績管理、履修登録、施設管理、IT などの担当がある。

当然ながら講師によって担当コース数は異なるが、多くても一度に担当できるのは 7~8 コースではないかとのことであった。講師がコースを企画するケースが一般的であり、企画立案時は講師自身の興味がある部分からアイデアが広がることが多い。企画者がコースを担当しないこともある。フルタイムの教員とコースごとの契約の教員がおり、コースごとに契約している教員の場合はバークレー校以外の教育機関での講義など他の仕事を持っているケースが多い。年数回教授法などに関する研修を行っており、新しく採用となった講師には採用研修を行うとのことであった。



### 3-4. ワシントン大学

ワシントン州シアトルに位置する公立4年制総合大学。ワシントン州のランドグラント大学はワシントン州立大学のみであり、ワシントン大学は異なる。学生数は43,000人以上であり、州内で最大規模である。1861年に設立され、生物学・医学分野に秀でた西海岸有数の研究大学でもある。メインキャンパスはシアトルだが、タコマとボセルにもキャンパスを構える。以下は2014年1月24日にプログラム担当者に行ったインタビュー及び文献・ホームページ調査を基にまとめたものである。



キャンパスの様子



専門的・生涯教育担当事務部門のある建物

#### ○プログラムの現状について

ワシントン大学では前述の3大学のようにエクステンションプログラムという名称ではなく、専門的・生涯教育（UW Professional & Continuing Education）として地域向けの教育機会を提供している。1912年からプログラム提供を開始し、当時は外国語から工学・地学・鉱山学といった科学的応用分野までの講義が行われていた。プログラムの開始から100年以上を経て、現在では125の履修証明プログラム（最短90時間）、60以上の修士・学士プログラム、100以上の専門コース・ワークショップなど、75分野のプログラムが、日中だけでなく夜間や週末のキャンパス内、またはオンライン上で提供され、年間47,000人以上の受講者を誇っている。受講生の8割以上は25歳以上の社会人であり、中には80歳以上の受講者もいる。

提供されているコースは幅広く、芸術・文化、生物工学・生物医学、建設・デザイン・不動産、ビジネス、通信・メディア、コンピュータ・IT、教育学、工学、環境学、健康・医療・社会福祉、人文・社会科学、法律、科学・数学の分野に大別される。受講料はプログラムにより異なるが、1コース当たり500から4000ドル以上するものまでである。また、50歳以上を対象とした生涯学習プログラム（Osher財団<sup>1</sup>のファンディングにより全米117大学で展開されているプログラム。年間費35ドルを支払うことで約50の無料コースが受講可能となる）や小中高生を対象としたサ

<sup>1</sup> Osher財団とは1977年にBernard Osher氏により創設された財団である。大学入学時や再入学時の奨学金給付等も実施。

マユースプログラム、高校生向けの授業、また留学生向けの国際・英語プログラムも用意されている。各プログラム・コースは3キャンパス（シアトル、タコマ、ボセル）に加え、シアトルのダウンタウン地区やシアトル東の郊外都市ベルビューでの実施、もしくはオンライン上で提供されている。

留学生向けに提供されている国際・英語プログラムは1977年から開始され、カリフォルニア大学デイビス校の留学生向けプログラム同様、ワシントン大学でも最大の規模となっている。このプログラムには、数週間からの短期プログラムからテスト準備コース、ビジネス英語履修証明プログラムやアカデミック英語、教員向けの英語教授法、研究員向け、応用国際研究の10ヶ月の修士コースなどがあり、早稲田大学、立命館大学など複数の日本の大学を始め、中国、韓国、台湾、シンガポール、ドイツ、フランスの大学との提携も行っている。海外からはサウジアラビアからの受講生が最も多く、次いで日本、韓国、中国、台湾となっている。カリフォルニア大学デイビス校と同様に、宿舍・住居やビザのアドバイスサポートも行うなどきめ細かいサービスを行っている。

### University Organization Chart

(Approved by the President by authority of the Board of Regents Governance, Standing Orders, Chapter 1)

This chart reflects the reporting relationships within the University of Washington. Select any box on this chart to link to more detailed information in APS 1.2, University Wide Leadership List.

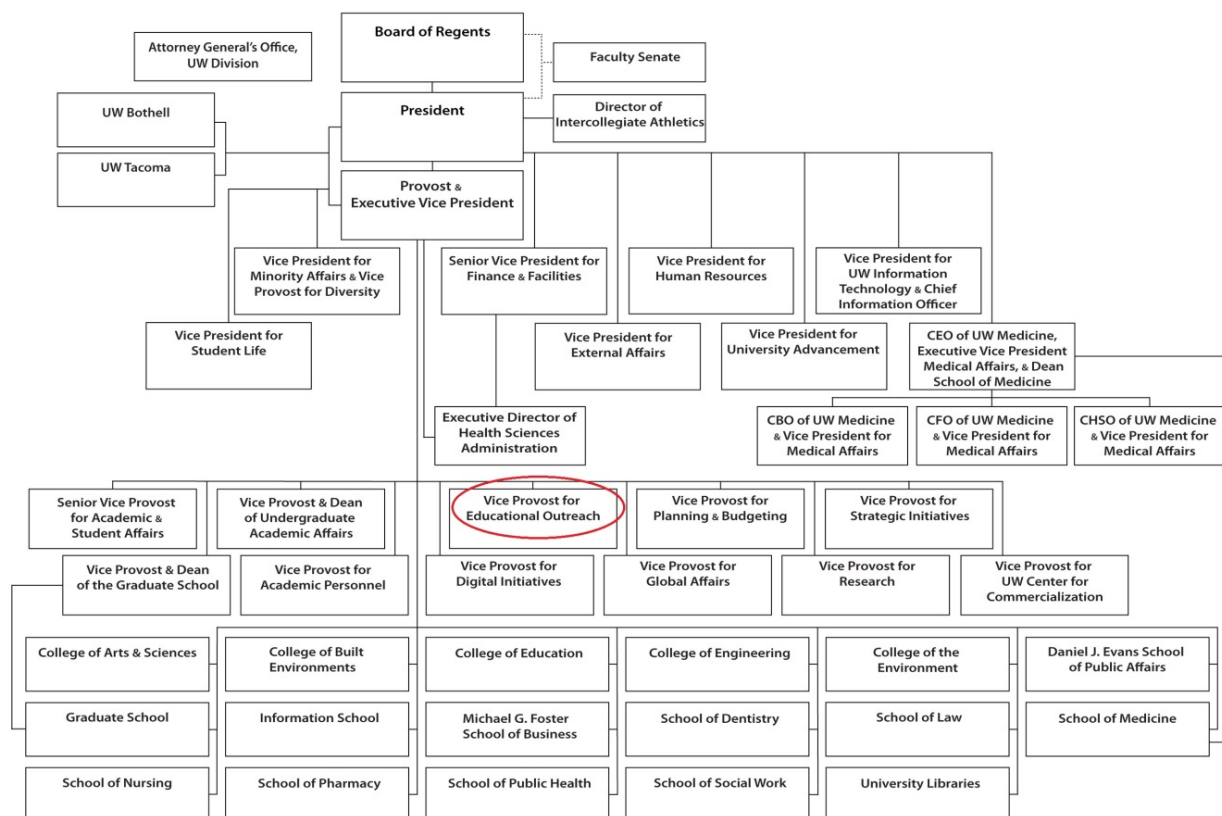


図3. ワシントン大学組織図 (出典: ワシントン大学 HP)

また、運営組織は図3のとおり、学長、副学長の下に UW Educational Outreach(以下、UWEO) が置かれており、その下に置かれた UW Professional & Continuing Education がプログラムの運営を行っている。先述の3大学と同様に独立採算で運営しているが、ランドグラント大学の3校では関連予算の5割前後が受講料であったのとは大きく異なり、受講料の関連予算に対し占める割合が約9割に上るとのことであった。学生数は増加傾向にあり、2011-2012年は収入のうち、およそ5,420万ドルを大学本体に納入している。担当者によれば、この学生数の増加の背景には不況により学び直しのニーズが高まったことが原因なのではないかとのことであった。オレゴン州やカリフォルニア州と同様にワシントン州も財政が厳しいが、州からの財源支援を受けているわけではないので特に影響はないとのことであった。また、財政支援ではないが、郡による低所得者向けの受講料補助制度が実施されている。なお、州や連邦政府といった公的機関向けのプログラムの提供だけでなく、シアトルにゆかりのあるボーイングや Amazon、マイクロソフトなどの民間企業との共同のプログラム開発も行っている。

#### ○組織体制・諮問委員会の役割について

UW Professional & Continuing Education の事務部門にはマーケティング、財務、ウェブコンテンツ・IT支援、学生支援等の部署があり、主としてプログラムマネージャーの下、プログラム管理を行っている。講師数はコースごとに契約している者も含めると総勢1,000人以上となるとのことであった。また、提供するプログラムの質を保つために130以上ある履修認定プログラムでは、プログラムごとに副学長、産業界の専門家(ボランティアベース。全体で約1,800名以上)、ワシントン大学の教員で構成する20名ほどの諮問委員会を設置し、産業界・アカデミックの双方の意見を取り入れてカリキュラム開発や現行のプログラムの確認、講師の任用などを行っている。コース終了後にアンケート調査を行い、その評価を基に講義の効果測定、講師の評価、フィードバックを行い、上記の諮問委員会へも報告する。実務としては主に本部にあるプログラム評価担当の事務部門が取りまとめているとのことであった。

数年前にビジネス関係の履修証明プログラムから正規課程に組み替えたものもあり、提供するプログラムが高い評価を受けていることがわかる。また、他の3大学と同様に講師に対しては年に数回、教授法やプログラム評価等に関する研修を行っている。新規の講師についても別途研修のためのセッション等を実施しているとのことであった。

#### ○その他

担当者に今後のプログラムの方向性を伺ったところ、教育モデルの中心がオンラインへと変わってきており、オンライン講義を事前に見て、実際の授業ではディスカッションやプレゼンテーションを行うというハイブリッド型の講義形式が増加しているとのことであった。講義を行う内容としてもIT分野については技術進歩のスピードが速いので、学習ニーズに対応できるよう注力していきたいとのことであった。また、オンライン授業であれば州や国境を越えて受講することができるため、海外からオンラインで学ぶ受講生も増加してきている。



### 3-5. カリフォルニア州立大学ドミンゲスヒルズ校

カリフォルニア州ロサンゼルス南のカーソンにある 4 年制州立総合大学。1960 年に創設された。学生数は 13,000 人以上おり、半数がヒスパニック系、2 割弱がアフリカン・アメリカンの学生である。ビジネスなどの社会科学分野に人気がある。以下は 2014 年 2 月 4 日にプログラム担当者に行ったインタビュー及び文献・ホームページ調査を基にまとめたものである。

なお、前述のカリフォルニア大学デイビス校・バークレー校が属するカリフォルニア大学システムとは異なるカリフォルニア州立大学に属する。カリフォルニア州立大学には全 23 のキャンパスがあり、本部はロングビーチに立地している。カリフォルニア大学が主として総合研究大学であるのに対し、カリフォルニア州立大学は学士・修士課程を中心とする実務的な教育の場としての役割を期待されている。23 キャンパス全体で学生総数は 42 万人を超える。

カリフォルニア州立大学システム 23 校においてエクステンションプログラム受講者は毎年約 30 万人である。オンライン・遠隔の学位プログラム、専門的履修証明プログラム・コース、情操教育、一般教養コース、オープンユニバーシティなどのコースへのアクセスを提供している。なお、留学生向けコース（短期プログラム含む）は 17 校、専門的履修証明は 20 校、企業向けは 14 校が実施しているなど、全校が同様のプログラムを行っているわけではない。



キャンパスの様子



担当者が入っている James Welch Hall

#### ○プログラムの現状について

ドミンゲスヒルズ校はカリフォルニア州立大学においては比較的規模の小さい大学である。学内には全 6 学部あり、その内の 1 つ、継続・国際教育学部が中心となって地域向けに生涯学習のプログラムを提供している。上記の他大学と異なり、地域向けの生涯学習を提供している部署が学部内に置かれている形となっている。学位取得コースや履修証明プログラム、資格証明コース、専門的キャリア開発プログラムを提供しており、ビジネス関連やコミュニケーション、教育学、

健康福祉、人文学、スポーツ・野外活動等の7分野のプログラムが提供されている。また、組織企業向けのトレーニングプログラム、各種試験準備、ESL、高校生向け遠隔授業、50歳以上を対象とした生涯学習プログラム（ワシントン大学と同様に Osher 財団によるプログラム）が設置されている。担当者によれば、受講生の学びたいという需要が高いこともあり、受講生数だけでなくプログラム数も増えているとのことである。参加者からの受講料が事業予算の4割を占めるが、州財政に頼らざるを得ないなどの課題もあるとのことであった。

#### ○ケーブルテレビ、オンラインでの授業配信について

全ての授業ではないが、エクステンションプログラムだけでなく正規課程の授業も含め、ケーブルテレビ、ホームページ、You Tube にて学外に配信しており、過去の授業を視聴することも可能である。You Tube には現在は2,500件以上の動画が掲載されているとのこと。ケーブルテレビについては地域の多くの人が視聴でき、You Tube に関しては大学側としても無料で利用できる点も強みである。元々は90年代には講義のケーブルテレビ配信を行っていた大学がいくつかあり、ドミンゲスヒルズ校でも追隨してケーブルテレビ配信事業（以下、DHTV）を開始したが、今ではドミンゲスヒルズ校以外はないとのことである。担当者によると、テレビ配信事業を実施していた他の大学と異なり、ドミンゲスヒルズ校では当初潤沢な予算がなかったため、スタッフとして学生を活用するなどし、運営にかかるランニングコストを抑えることが出来たことが、継続して事業を実施できた要因ではないかとのことであった。また、DHTV の設備面はプロとも遜色なく、スタッフである学生にとっては、就業経験の機会となるなど副次的な効果も見られるという。現在は9名の学生・院生がDHTVで働いている。

また、90年代のDHTVによる配信から始まり、ホームページ、You Tube へのアーカイブ蓄積へと次々と新しい技術を採用しており、最近ではYou Tube ではフリーの音声認識ソフトがあるので利用しているとのことであった。元々聴覚障がい者向けの字幕の作成については大規模な予算を必要とするため断念していたが、このソフトを利用することにより対応することができたとのことである。なお、授業における著作権等の問題に対しては、授業配信にかかるガイドラインを大学で制定しており、もし問題が明らかになった場合は直ちに対応しているとのことであった。今後も、技術の進化とともに最適な形へと配信方法を変更することは課題の一つであるとのことであった。

## 4. まとめ

最後に本調査及びセンター業務を通して感じた私見を以下にまとめていきたい。

今回の調査を行うきっかけとなったのは、筆者自身が米国滞在中にカリフォルニア大学バークレー校のエクステンションプログラムを受講したことであった。地域向け、外国人向けに多くのプログラムが用意されていることにも驚いたが、参加者の国籍や職業などが多様であったこと、

成績評価や授業評価をしっかりと実施していたことが印象的であった。本調査を行う中で、オンラインの活用、連邦・州・郡や産業界との連携、学内の知見を活かした授業プログラム評価や講師の能力開発などの様々な取り組みの結果として、人々の学習ニーズを捉えた集客力のあるプログラムを地域向けに提供できていることが分かった。また、大学の提供するプログラムの種別により数に差はあるものの、受講生数を見るとオレゴン州立大学では約 40 万人、カリフォルニア大学 10 校で約 50 万人、カリフォルニア州立大学 23 校で約 30 万人、ワシントン大学でも 5 万人近くという数字には大変驚かされた。受講生数が増加している大学も散見されるなど学習・学び直しニーズの高さ・高まりも感じることができた。大学にこういった社会人の学び直しの機会が充実していることは、転職を重ねて、キャリアアップを果たしていく米国における雇用環境、社会構造とも相互に影響を与えあっているようにも思われる。また、大学が何をもたらしてくれるのかという人々からの期待の表れでもあると思うと同時に、地域向けの有料プログラムを実施している大学においては大学本体への多額の財政的な貢献が見られるなど、地域貢献というだけでなく大学運営上の重要な施策であることについても理解することができた。正規の学生数よりも多くの人々に様々な形で学習機会を提供しているということは米国大学を理解するうえで重要なことであるように思う。

今回は西海岸 3 州（ワシントン州、オレゴン州、カリフォルニア州）の公立大学のプログラムを調査したが、大学により提供プログラムの内容や運営方法が大きく異なっていた。今回は調査することができなかったが、公立私立といった設置主体の別、大規模総合研究大学やリベラルアーツカレッジといった大学種別、地域の違いにより実施内容が大きく変わると考えられる。また、同じランドグラント大学であっても、歴史的経緯等によりプログラム内容や運営方法は異なるとも考えられ、米国大学のエクステンションプログラムや地域向け生涯学習機会の提供ということで一括りすることは出来ず、しっかりと各大学の個別の取り組みを見る必要があるということも今回の調査から分かった。

筆者は平成 25 年度の 1 年間、本会サンフランシスコ研究連絡センターにおいて勤務する機会を得たが、米国滞在中に最も驚いたことは学生や卒業生を含めた地域の人々にとっての高い愛着心と関わり方の強さであった。キャンパス内はもちろんのこと、どの街を歩いても大学のグッズを身に着けている人を多く見かけることができたが、それだけではなく、大学が雇用・産業の中心となっている街も多くあった。また、大学チームのアメリカンフットボールやバスケットボールの試合があれば数万人規模のスタジアムやアリーナを埋め尽くし、公開セミナーやオープンキャンパスが開かれれば多くの人が足を運ぶなど、スポーツ・文化振興の場、地域の学びの場以上の地域の中核拠点として大学が機能しているように思われた。日本では考えられないほど高額の寄付金を米国大学が集金できているのは寄付行為に対する人々の意識や税制度の違いだけではなく、卒業生との関係が密接であること、そして卒業生でなくても大学との接点を持つ人が多いことも大きく関連しているのではないかと思われる。日本の大学においても大学の公開講座や地域貢献プログラムは増加しているが、今後は学生だけでなく地域の人々が大学に愛着を持てるような関係を構築し、大学が地域社会の中心としてよりよく機能できることを心より願う。

## 5. 謝辞

本調査にあたり、多忙の中、快く聞き取り調査に応じていただいたオレゴン州立大学、カリフォルニア大学デイビス校、カリフォルニア大学バークレー校、カリフォルニア州立大学ドミンゲスヒルズ校、ワシントン大学の皆様に心より感謝いたします。また、研修の機会を与えて下さり、ご支援いただいた日本学術振興会の皆様及び筑波大学の皆様、米国での海外研修中に支えて下さり、丁寧なご指導を頂きましたサンフランシスコ研究連絡センターの皆様に深く感謝申し上げます。

### 参考文献

1.

「これからの大学教育等の在り方について（第三次提言）」教育再生実行会議（2014年2月21日アクセス）

[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai3\\_1.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/pdf/dai3_1.pdf)

「国立大学改革プランについて」文部科学省（2014年2月21日アクセス）

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/houjin/1341970.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1341970.htm)

「公開講座の実施が大学経営に及ぼす効果に関する調査研究」文部科学省（2013年12月23日アクセス）

[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2012/02/27/1316423\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2012/02/27/1316423_2.pdf)

「大学等の履修証明制度について」文部科学省（2014年2月21日アクセス）

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/shoumei/](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shoumei/)

2.

宮田由紀夫「大学の地域にとっての有用性：モリル法の制定とランドグラント大学としてのパデュー大学に関する考察」大阪府立大学（2014年1月21日アクセス）

<http://repository.osakafu-u.ac.jp/dspace/bitstream/10466/11005/1/2010000105.pdf>

五島敦子「21世紀における大学と社会」南山大学（2014年1月21日アクセス）

[http://www.uejp.jp/pdf/Journal\\_09/r01.pdf](http://www.uejp.jp/pdf/Journal_09/r01.pdf)

南学「エクステンションを軸とした大学の地域貢献の可能性」国立大学財務・経営センター（2014年1月21日アクセス）

<http://www.zam.go.jp/n00/pdf/nf007013.pdf>

公立・ランドグラント大学協会 HP（2014年1月21日アクセス）

<https://www.aplu.org>

3.

College Navigator（2014年2月18日アクセス）

<http://nces.ed.gov/collegenavigator/>

Oregon State University Extension（2014年2月21日アクセス）

<http://extension.oregonstate.edu>

University of California Extension (2014年2月21日アクセス)

<http://extension.universityofcalifornia.edu>

UC Davis Extension (2014年2月21日アクセス)

<http://www.extension.ucdavis.edu>

UC Berkeley Extension (2014年2月21日アクセス)

<http://extension.berkeley.edu/publicViewHome.do?method=load>

University of Washington (2014年2月22日アクセス)

<http://www.outreach.washington.edu/uweo/>

California State University (2014年2月23日アクセス)

<http://www.calstate.edu>

CSU Dominguez Hills (2014年2月23日アクセス)

<http://www.csudh.edu>

# ドイツ語圏における博士号取得者の社会的受容

ボン研究連絡センター

高橋 祐子

## 序章：調査動機

本調査の動機は、筆者の極めて素朴な疑問に端を発している。海外の大学や対応機関の担当者に面会し、交換した名刺を拝見すると、しばしば”Dr.”という称号が付されている。教授職、研究職であれば日本でも同様の肩書を名刺で目にするにはあるが、官僚や事務職の名刺でこの肩書きを見ることは、個人的な経験ではあるが日本ではほんの数える程度である。一方ドイツでは生活の中でこのような学位の称号を目にする機会が多いように感じる。毎日テレビで目にする天気予報士の名前の下には”Diplom Meteorologie”（気象学ディプロム）と書かれ、街を歩けば病院の標識代わりに”Dr. med.”（医学博士）と冠した医師の名前が記してある。また仕事の傍ら、博士号取得に向けて研究を続ける人も少なくない。

こと博士号に関して、ドイツでは2012年連邦教育研究省大臣が自身の博士号剥奪に伴い、大臣職を辞職したというニュースが記憶に新しい。昨今成立したドイツの第2次メルケル内閣でもメルケル首相、ヴァンカ連邦教育研究省大臣を含め15名のうち7名が博士号を取得していることがホームページでも明記されている<sup>1</sup>。

これらのことから、ドイツ及びドイツ語圏において、学位、特に博士号取得を示すことは社会的に積極的な意味を持つのではないか、という仮説を立ててみたい。また同時に日本では博士課程修了者の就職が容易でないという記事、意見を目にする<sup>2</sup>ことが多いが、ドイツでの博士号取得者の就職がどのような状況にあるのか、という疑問を持った。そこで本稿では特に博士号取得者のドイツにおける社会的な受容について取り上げてみたい。本稿の動機が日々の生活の中から生じたこともあり、第1章ではドイツにおける博士号の歴史的な成り立ちと博士号取得者の受容について述べる。第2章では研究全般に割かれている予算や博士号取得者の雇用状況について述べる。これにより、日本では言われて久しい博士号取得者の就職難について、本当に日本の状況が他の国、特にドイツに比べて厳しい状況なのかを検討したい。第3章では、博士課程在籍者、博士号取得者のインタビューをもとに彼らの実感を取り上げたい。

## 第1章 博士号（ドクトル）の成り立ちと社会的受容

### 1-1 博士 Doctor の成り立ち

そもそも博士 Doctor とは歴史的にどのような学位だったのか。本章では別府昭郎『ドイツにおける大学教授の誕生』（創文社、1998年、以下『大学教授の誕生』）等の資料を参考にして、ドイツ語圏における博士号という学位の成り立ちと社会での在り方を確認しておきたい。

<sup>1</sup> ドイツ連邦政府、メルケル内閣閣僚名簿

<http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/Bundeskabinett/bundeskabinett.html>（2014年2月1日アクセス）

<sup>2</sup> 例として『朝日新聞』2013年8月8日「やがて悲しき博士号 4割が就職難、採用枠増えず 文科省調査」  
<http://www.asahi.com/shimen/articles/TKY201308070758.html>（2014年2月20日アクセス）

ドイツ語圏最古であり、後のドイツの大学のモデルとなったウィーン大学における博士（ドクトル）を例とする。ウィーン大学の創立は1365年、神学の学位授与が1384年に認められている。以降、神学、法学、医学、教養（哲学）の基本4学部を備え、教養学部は神学部を含む上級学部の予備教育機関として機能した。学生は教養学部で学び、教師＝マギステルになる実質的資格を得たのち、教養学部で教えながら上級学部で学んだという。大学における最高学部である神学部の場合、最終学位であるドクトルに至るまでには大学入学から17年ほどかかったという<sup>3</sup>。

他の学部はこれほど複雑かつ長い年月を経ないにせよ、最上学位がドクトルであることは同様だったようである。上級学部のドクトルになるということは、その前段階である教授免許状取得者と違い、大学の教壇に正式に立つことができる資格＝教師組合である学部に参加していることを意味したという。つまり教師組合に入っていなければ、学部の正式な構成員として講義を持つことができなかった。ゆえに正規の教授科目を担当したのはドクトルであり、単なる教授免許状取得者は学則や規則に定められていない、重要でない特殊科目を担当していたのである<sup>4</sup>。

## 1－2 学識者を取り巻く社会

大学の外で博士を含む学識者はどのような扱いを受けていたのか。16世紀半ばから17世紀末にかけて、一定数輩出されるようになった市民出身の学識者は、社会において身分的集団を形成するようになる。彼らは市民出身ながら、特権的身分として扱われた。たとえば呼称において、博士に対しては「学識ある」という呼びかけが用いられ、市民から区別されたという<sup>5</sup>。また貴族と同じ服装、装飾品、また二人称における敬称の使用<sup>6</sup>が見られたり、市民身分の者と食事をするときは貴族の席を使用できる例があった。博士と市民身分が殺人事件に関して同じ嫌疑をかけられた際には、市民の方に責任が負わせられたり、証言において博士は非大卒者よりも信頼がおかれたりした。このほか、都市内部の住居に関する免税、兵隊宿営義務の免除、等各種の特権が認められている。当然大学教授も同様の特権が認められていたという<sup>7</sup>。

では給与面でも恵まれていたのだろうか。俸給の額だけを見ると決して高いとは言えなかったようだ。ヴィッテンベルク大学における16世紀の牧師であり神学部教授であった人物の給与額をみると、同時代のプファルツ地方の領主の子供の家庭教師や、ザクセン宮廷における宮廷付酌人などよりも低い額である。しかし博士である大学教授の俸給としては現物支給も多く、先ほどの牧師兼神学部教授も糸巻竿やカラスムギなどを得ており、物価及び貨幣価値の変動が激しかった当時においては、俸給よりも家計を助けたとされる<sup>8</sup>。実際、上述したように貴族同様の高価な衣服、装飾品を着けることが許されていたということは、恐らくそれだけの経済的ゆとりがあったためと考えることができる。つまり貨幣による給与という面では大学教授という職は恵まれて

<sup>3</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.23-31

<sup>4</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.38-39

<sup>5</sup>西村稔『文士と官僚－ドイツ教養官僚の淵源－』木鐸社、1998年、pp.32-35（以下『文士と官僚』）

<sup>6</sup>ドイツ語では「あなた」（英語でyou）に当たる言葉に、親称のDuと敬称のSie（古くはIhr）の2種類がある。敬称のSie(Ihr)には当然相手を敬う意が込められているが、同時に相手との距離も示す。日常会話において最初はSieで話していても、しばらく話すうちにDuで話してもよいかと問われることがある。学識者に対するSie（Ihr）は確かに尊敬を込める意でも使われただろうが、後述するように民衆の側の学識者に対する複雑な感情を考慮すると、相手との距離を示す呼称ともいえるだろう。

<sup>7</sup>前掲書『文士と官僚』、pp.34-38

<sup>8</sup>このほかこの教授は宿舍の貸与を得ていたと推察できる。前掲書『大学教授の誕生』、pp.241-244。



いないにせよ、実質的には衣食住に困らない暮らしをしていたということになる。

一方で、市民の出でありながら特権化、貴族化し領邦君主に仕える学識者に対し、民衆特に農民は嫌悪の念を抱き、市民階層も子弟がそのような学識者になることを望みながらも、憧憬と敵意の入り混じった複雑な感情を持ったようだ。また貴族は貴族で地位官職の上で競合相手となるばかりでなく、土着の法に通じ君主と共同決定権を持っていたはずの貴族たちの立場を貶めかねないこれら学識者（特にローマ法を駆使する学識法律家）を敵視する動きがあったという<sup>9</sup>。

### 1-3 大学と領邦国家

大学自体、皇帝や教皇の特許状によって自治権、特に裁判管轄権を与えられていたため、学生を含めて大学構成員も一般法を適用されないという特例措置を享受していた<sup>10</sup>。

しかし学識者が特権的存在であり、また大学自体に自治権があったとしても、それがすなわち国家権力から完全に独立しうる存在であることは必ずしも意味しなかったようだ。イタリア、フランス、イギリス等の他のヨーロッパ諸国では大学が自然発生的な自治組織として発生したのに対し、ドイツでは領邦国家や都市国家によってトップダウン式に作られた自治組織であった<sup>11</sup>。また、大学創設期においては上級学部の教師の任命権は領主にあった<sup>12</sup>。さらに学位授与という重要な権限を教会や領主権力側より送り込まれたカンツラー（Kanzler）職が担っていた大学もある<sup>13</sup>。そしてまた大学は場合によっては領主による査察も受け入れなければならなかった<sup>14</sup>。ドイツにおける大学は、教会や領邦国家の一機関として取り込みをはかれながら、ある意味その干渉の代償として、自治組織としての独立性を担保されてきたようにみえる。

### 1-4 大学教授資格試験の成立

大学の教授職をめぐって生じてきた、つまり大学の中の必要性から生じた大学教授資格試験（ハビリタツィオン、Habilitation）の制度も、国家の意図に沿うものであったといえる。中世から18世紀の初期までは、前述のドクトルの例のように、学位の取得＝教授資格の取得を意味していた。しかし、大学学問の高度化、正教授側の私講師層選別の必要性<sup>15</sup>等の理由により、大学教授資格試験の制度が18世紀に導入、一般化する。領邦国家がこの制度を支持した理由として、前掲書『大学教授の誕生』によれば、「ドイツの大学は、中世以来ギルド的原理にもとづく『自治団

<sup>9</sup>前掲書『文士と官僚』、pp.38-41

<sup>10</sup>前掲書『文士と官僚』、pp.36-38

<sup>11</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.74-75

<sup>12</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.59-60

<sup>13</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.71-72、pp.267-268

<sup>14</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.271-272

<sup>15</sup>ドイツの大学は著名で有能な教授の招へいのため、開設時から様々な形の援助を一部教師たちに与えた。一方で学生から聴講料をとって生活し、大学からは給料は得ていない無給の教師がいた。14～15世紀当時はこの2種類の教師は双方向に流動的であった（前掲書『大学教授の誕生』、pp.40-44）。また学長や学部長に選ばれる権利や意思決定に参画する権利といった団体権においては基本的に平等であった（同書 p.75）。しかし16世紀以降、有給の教師が特権化（正教授化）、固定化し、大学や学部の運営権を独占的に手中に収める傾向が進む（同書 pp.275-277）。当然有給教師（正教授）層と無給教師（私講師）層の対立が激しくなり、正教授の側が私講師層の淘汰を目指した。ただし正教授層は私講師層から選ばれていたため、完全なる淘汰ではなく、将来の大学教授職を目指す者だけを残す私講師の選別という方向に向った（同書 pp.285-288）。

体』としての性格を伝統的に持ち続けてきた。しかし、他方、国家にとって大学は行政、司法、学校といった支配機構に官僚を提供する公的施設でもあった。官僚の要請という任務をもたされた大学の教授たちは、18世紀の後半から19世紀の前半にかけて、国家の官僚としての身分が保障されるに至る。私講師が将来の大学教授の予備軍であるとすれば、国家も私講師の精選に無関心ではいられなかったからである<sup>16</sup>。

大学教授資格試験導入の影響として、私講師が大学教授予備軍としての地位を確立したこと、私講師制度の定着によって大学教師の階層性が確立したこと、教授資格を取得するまでの期間が長くなる傾向が顕著化したこと、アカデミック・プロフェッションを目指す者にとって、必然的に博士（ドクトル）学位取得の効用が小さくなった<sup>17</sup>ことに注目したい。

以上、大学設立当初に見える博士の成り立ちから、博士を含む学識者一般をみる社会の目、さらに博士を養成する大学と国家のあり方を中世から18世紀まで概略してきたが、押さえておきたい点は以下のことである。第一に最高学位である博士を取得するまで、さらに博士を取得した後も大学教授に至るまでに長い年月が必要とされているということである。これに付随するが、博士＝教授資格ではないこと、大学教授資格試験は21世紀の現在もある制度である。第二に博士号取得を目指す学生たちは当初から下級学部を教え、そこから給与を得てきたという歴史があるということである。第三に博士を含む学識者は特権的な存在として民衆から捉えられていたこと、それは服装や書かれた文字によって視覚的にも、また呼称によって聴覚的にも従来から区別されてきたということ、これらのことを踏まえ、この章のまとめとしたい。

## 第2章 研究者の現況と博士号取得者の就職状況

### 2-1 ドイツと日本の概況

2013年12月、ドイツ連邦教育研究省のホームページに2012年の研究開発への支出総額が過去最高の795億ユーロ、対国内総生産比も過去最高の2.98%に達したという記事が掲載された<sup>18</sup>。この数は日本と比べた時、どのような意味を持つのか。この章では博士号取得者を含む研究者数、研究費等について日独の比較をしてみたい。まずは日独の人口、GDPについて確認しておきたい。

<sup>16</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.291-292

<sup>17</sup>前掲書『大学教授の誕生』、pp.290-292

<sup>18</sup> ドイツ連邦教育研究省 2013年12月10日付記事「研究開発に対する支出が目標の対GDP比3%に到達」  
<http://www.bmbf.de/press/3539.php> (2014年1月8日アクセス)

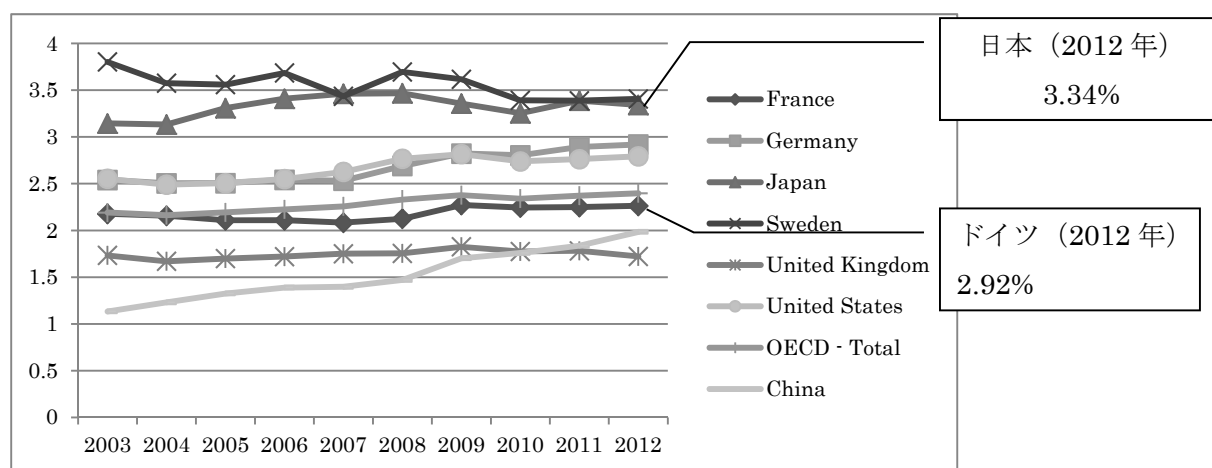
(表1) 日本とドイツの人口、国土、GDP、研究者、研究費の比較<sup>19</sup>

	日本	ドイツ
人口 (万人)	12,751.5	8,176
国土 (km <sup>2</sup> )	37 万 7,900	35 万 7,000
GDP (兆円)	473.2826	287.61 (2,592.6 billion€)
研究者数 (専従換算、人)	656,651	338,608
研究費 (億円)	173,790.84	82,926 (74,751 million€)
研究費 (OECD 購買力平価換算、\$)	148389.23	96971.465

日本はこのようにドイツに対して、1.06 倍の国土、約 1.5 倍の人口、約 1.6 倍の GDP、2 倍弱の研究者と 1.5~2 倍の研究費を持つ。ドイツの研究開発費と対 GDP 比は先ほど挙げたとおりだが、一方の日本の 2011 年度研究開発費は 17 兆 3791 億円、ユーロにして約 1200 億ユーロ<sup>20</sup>強の研究費が費やされており、対 GDP 比で見ると常に 3%を超える (図1)。また研究者数においても、労働人口 1,000 人当たりの研究者数 (図2) においても、日本はドイツよりも高い数値を示している。日本は OECD 加盟国全体と比べても研究開発費支出対 GDP 比においても労働人口 1,000 人当たりの研究者数においても、日本の研究開発は比較的恵まれた環境にあるといえるだろう。

ところが図3のとおり、研究費総額を全研究者数で割った数、つまり 1 研究者当たりの研究費で比較してみると、日独の立場が逆転する。この観点で見ると日本はアメリカ、OECD 全体よりも下に位置する。つまり日本は全体として研究費を比較的潤沢に持っているが、研究者 1 人当たりの研究費としては OECD 諸国と比較した場合に少ないという状況にある。

(図1) : 主要国等の研究開発費対国内総生産 GDP 比<sup>21</sup> (単位 : %)



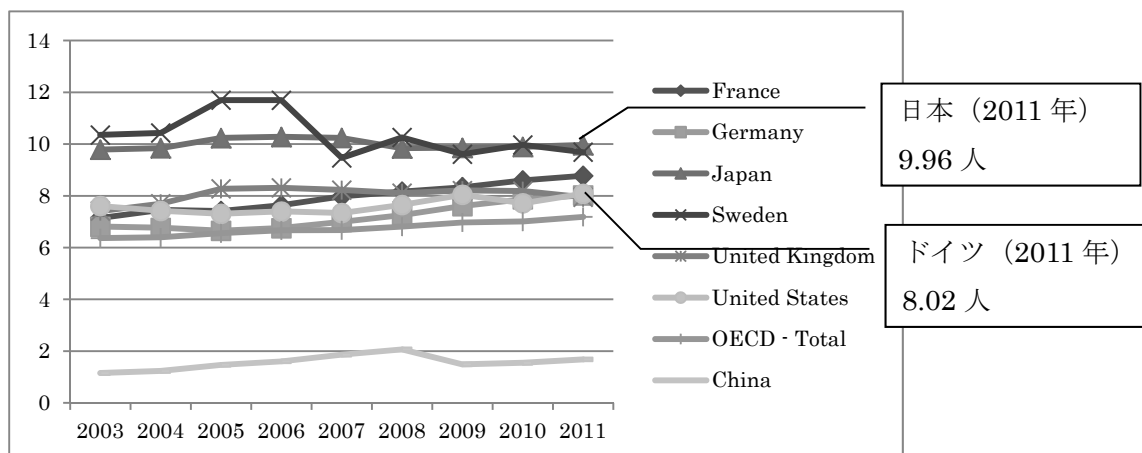
<sup>19</sup>人口、GDP、及び研究費 (億円) は文部科学省『科学技術要覧 平成 25 年版』

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/006/006b/1341101.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/006/006b/1341101.htm) (2014 年 2 月 7、8 日アクセス) pp106-107、pp.224-225、研究者数 (専従換算) 及び研究費 (OECD 購買力平価換算) は OECD “Main Science and Technology Indicators full database 2013/2” <http://www.oecd.org/sti/msti.htm> (2014 年 2 月 10~14 日アクセス)。いずれも 2011 年の数値。国土は『世界の国情報 2013』(リプロ、2013 年)。

<sup>20</sup> OANDA、<http://www.oanda.com/lang/ja/currency/converter/> 2014 年 1 月 1 日時点、1 ユーロ 144.82 円換算。

<sup>21</sup> OECD “Main Science and Technology Indicators full database 2013/2” より作成。なおここでの「主要国等」とは OECD 加盟国のうちデータのある JSPS 研究連絡センター所在国、加えて中国とした (以下同様)。2012 年の数値は中国以外暫定値。

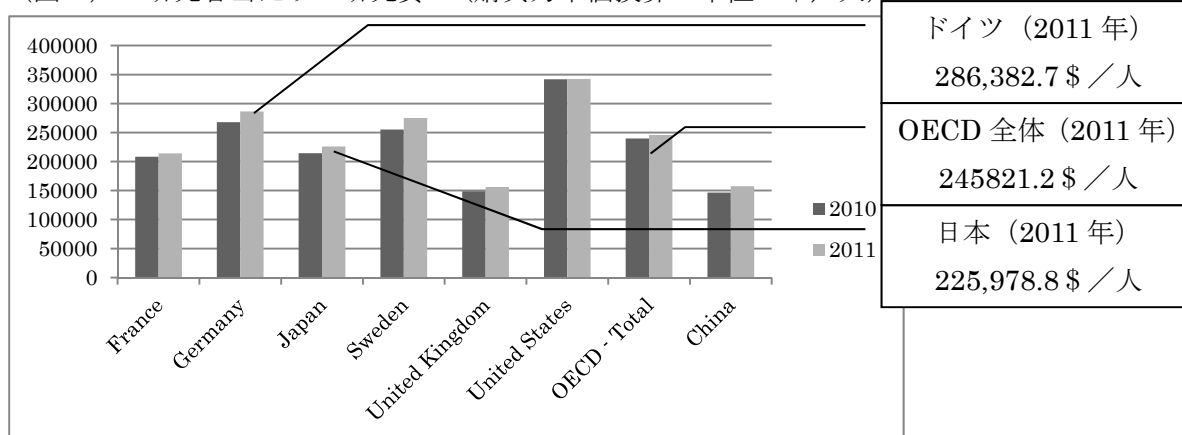
(図2) : 各国の労働人口 1000 人当たりの研究者数<sup>22</sup> (単位 : 人)



日本 (2011 年)  
9.96 人

ドイツ (2011 年)  
8.02 人

(図3) 1 研究者当たりの研究費<sup>23</sup> (購買力平価換算 単位 : \$ / 人)



ドイツ (2011 年)  
286,382.7 \$ / 人

OECD 全体 (2011 年)  
245,821.2 \$ / 人

日本 (2011 年)  
225,978.8 \$ / 人

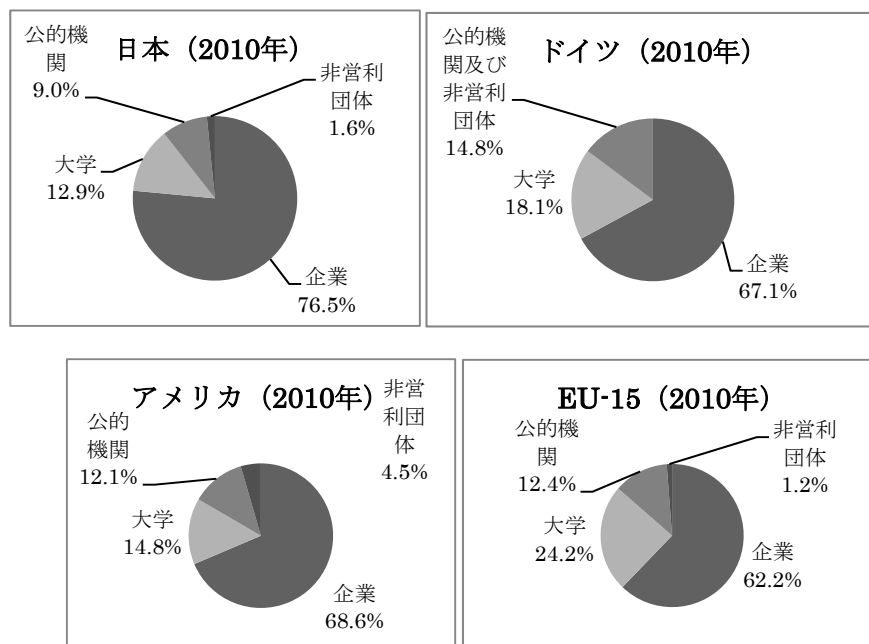
次に研究開発費の使用割合、及び研究者の組織別割合についてみてみたい。日本とドイツ、及びアメリカ及び EU-15 各国のデータで比較する。図4は部門別の研究開発費の使用割合、図5は研究者別の部門別割合である。日独双方において、研究開発費の使用割合も研究者も半数以上が企業(等)によって占められるが、注目すべきはその割合である。研究開発費の使用割合においても研究者数においても、日本の方が企業の割合が高くなっている(研究開発費 76%、研究者数 75%)。一方のドイツは研究開発費の使用割合にあつては 67%、研究者については 57%と、EU15 各国の傾向と同様、日本に比べて企業の占める割合が低いことがわかる。

特に企業等の占める割合の差が 18%の研究者数の部門別内訳について表2より研究者数で比較したい。公的機関・非営利団体に関して、日本は公的機関と非営利団体の研究者を合わせると 39,598 人である。ドイツの 51,783 人に比較すると、日本は研究者総数としては約 2 倍の規模を持ちながら、これらの機関における研究者数では及ばない。日本はドイツに比べて企業等で働く研究者数が、大学や公的機関、非営利団体で働く研究者数よりも圧倒的に多いことがわかる。

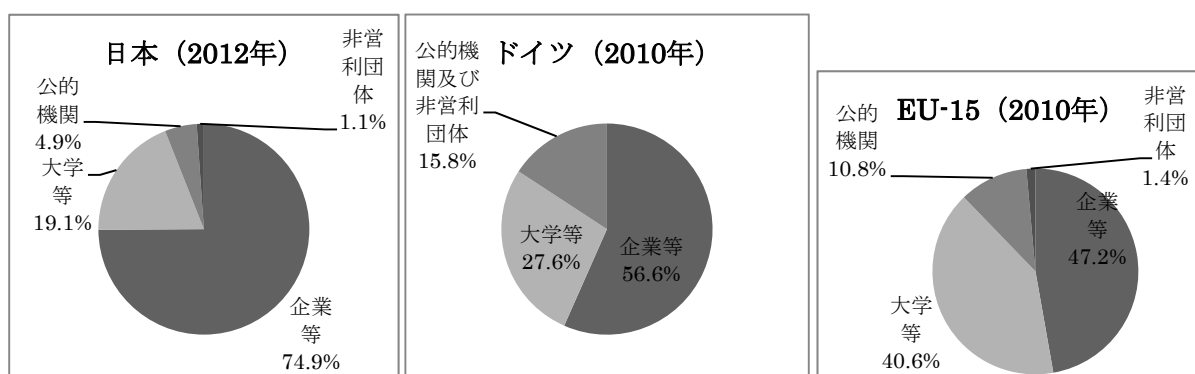
<sup>22</sup> OECD “Main Science and Technology Indicators full database 2013/2” より作成。

<sup>23</sup> OECD “Main Science and Technology Indicators full database 2013/2” より作成。研究開発費購買力平価換算を専従換算の研究者総数で単純に割った額を示した。

(図4) 部門別の研究開発費の使用割合<sup>24</sup>



(図5) 研究者数の部門別内訳<sup>25</sup>



(表2) 日本とドイツの部門別研究者数 (専従換算)<sup>26</sup>

	企業等	大学等	公的機関	非営利団体	計
日本(2012年)	490,920	125,221	32,164	7,434	655,739
ドイツ(2010年)	185,815	90,355	51,783		327,953

<sup>24</sup> 科学技術・学術政策研究所『科学技術指標 2013 統計集』<http://data.nistep.go.jp/dspace/handle/11035/2409> (2014年2月11日アクセス)、pp.8-11。日本の数値は同統計集の数値は総務省「科学技術研究調査」に基づく。図4ではOECDデータの数値を使用。ドイツは国家の見積もり又は必要に応じてOECDの基準に一致するように事務局で修正された推定値。また公的機関部門と非営利団体部門は区別されていない。アメリカは推計値。EU-15は各国資料に基づいたOECD事務局の見積もり・算出。以下同様。OECDにおけるEUの15か国とはベルギー、フランス、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ドイツ、デンマーク、アイルランド、イギリス、ギリシャ、スペイン、ポルトガル、オーストリア、スウェーデン、フィンランドを指す。

<sup>25</sup> 前掲報告書『科学技術指標 2013 統計集』、p.63より作成。アメリカに関する情報は企業の値のみのため掲載していない。

<sup>26</sup> 前掲報告書『科学技術指標 2013 統計集』、pp.64-65より作成。

ではこのうち、博士号取得者はどれくらいいるのか。残念ながらドイツの情報を取得できなかったため、次のデータに関しては日本の数字のみである。

(表3) 日本の各部門における博士号を取得した研究者数(ヘッドカウント)、及び研究者総数に対して博士号を取得した研究者が占める割合(2012年)<sup>27</sup>

	企業等	大学等	公的機関	非営利団体	計
博士号を取得した研究者数(人)	22,689	119,308	15,622	3,178	160,797
研究者総数に対して博士号を取得した研究者が占める割合(%)	4.2	55.5	44.3	36.8	20.3

ここには掲載していないが各部門の研究者における博士号取得者数自体は、2009年から2012年の4年間の間に1万人以上増加している<sup>28</sup>。しかし増加した人数の多くは大学等(7,991人増)であり、一方で企業の研究者に占める博士号取得者の割合は4.2%と他の部門と比べて桁違いに低く見える。平成25年度版科学技術白書では、2010年の企業の研究者に占める博士号取得者について各国の数値をグラフで示しているが、4%前半を示す日本の値について「博士号取得者が大学だけでなく企業においても活躍することが期待されるが、企業に占める博士号取得者について、他国と比較してその割合が低いことが見て取れる」としている<sup>29</sup>。残念ながらドイツの数字が見られないのだが、アメリカが10%、ドイツの隣国ベルギーが16%弱、オーストリアが16%強であり、日本より下に位置しているのはトルコとポルトガルのみである。後述するように日本より毎年1万人近く多く博士号を授与し、かつ民間部門への就職も多いドイツがこの割合において日本より低いことはおよそ考えられにくい。

## 2-2 博士号取得者数と博士号取得後の進路

2-1で日本における博士号を持つ研究者の状況について述べたが、それでは毎年どれくらいの数の博士号は授与されているのか。これは日独の数値で比較できる(図6)。

図6にみるとおり、日本の博士号授与数は1981年の数からほぼ一貫して右肩上がり伸びてきたものの、2006年の17,860件を境にデータのある2009年時点までは右肩下がりとなっている。一方のドイツは過去10年ほど25,000件を境に前後2000件ほどの山谷がありつつも、2万件を下回ることはない。直近で比較できる2009年でいえば、日本とドイツの博士号授与数は1万件弱もの差がある。

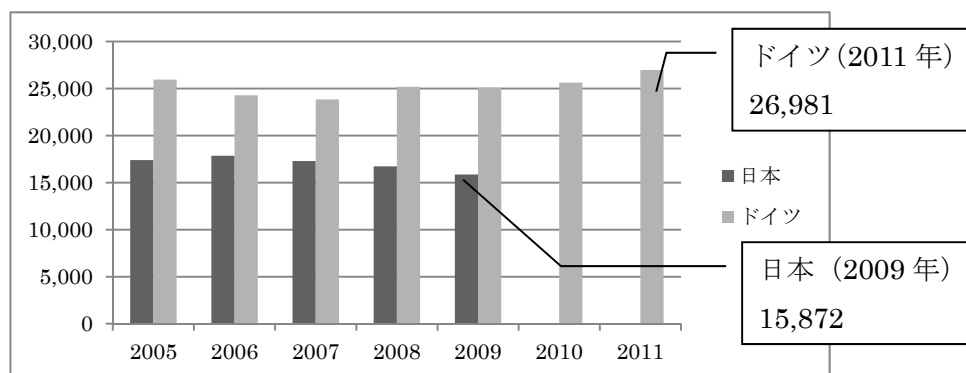
では日本とドイツの博士号取得者はどのような進路をとるのか。また雇用形態ではどのような違いがあるのか。それぞれの国の状況を全く同じ基準で示された報告書やデータは少なくとも本調査では得られなかったが、各国の報告書等から得られた情報をもとに比較していきたい。

<sup>27</sup>前掲報告書『科学技術指標2013統計集』、p.69より作成。前表と異なり研究者数は専従換算ではなくヘッドカウントの値。

<sup>28</sup>前掲報告書『科学技術指標2013統計集』、p.69。

<sup>29</sup>文部科学省『平成25年度版科学技術白書』、pp.57-58。

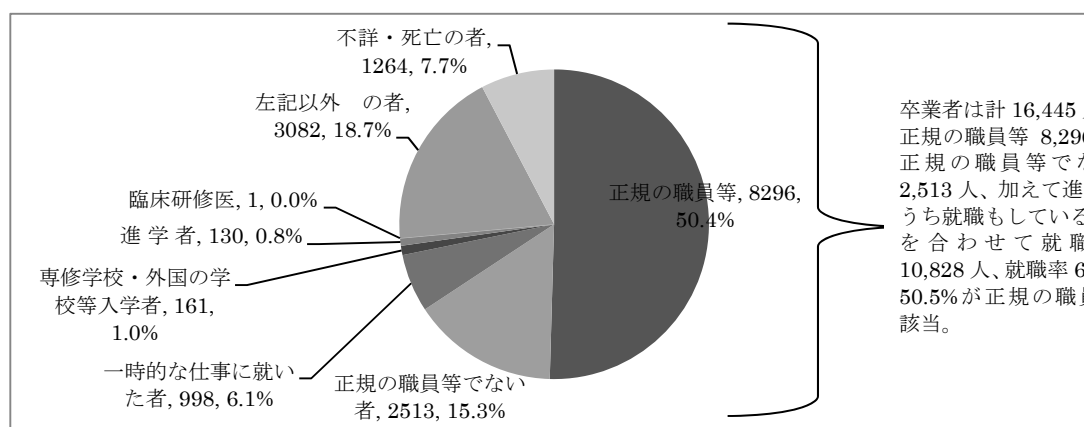
(図6) 日本とドイツの博士号授与数<sup>30</sup>



## 2-2-1 日本

まずは日本の博士課程修了生の状況について『平成25年度学校基本調査』によると、図7にまとめたとおり、平成25年3月時点（平成24年度）の修了者16,260人<sup>31</sup>のうち進学者の中から就職した者も含めて就職者10,828人、率として65.8%、うち正規の職員等にあるものが50.5%である。なお参考までに学部課程卒業者の就職率は67.3%、うち正規の職員等は63.2%、修士課程修了者の就職率は73.7%、うち正規の職員等は70.5%となっており、博士課程修了者は少々分が悪いといえよう。

(図7) 博士課程修了後の進路に関する状況調査<sup>32</sup> (単位：人、%)



<sup>30</sup>日本の数値は文部科学省『科学技術要覧 平成25年版』、p.126より作成、文部科学省大学振興課調べ、各年年度。ドイツの数値はドイツ連邦教育研究省” Education and Research in Figures 2013”及びデータポータル [www.datenportal.bmbf.de/2.5.45](http://www.datenportal.bmbf.de/2.5.45) (2014年2月14日アクセス)。

<sup>31</sup>この数には学位を取らず退学した満期退学者も含まれており、博士課程修了者数＝博士号取得者数ではないことを注意しておきたい。平成25年度の場合、同課程修了者数のうち、満期退学者数は4,567人。図7で示されている博士号授与数には論文博士の授与数も含まれており、平成25年度の博士号授与総数は本稿執筆時には不明である。

<sup>32</sup>文部科学省『平成25年度学校基本調査』、[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)、データは『政府統計の総合窓口 (e-Stat)』 <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528>より作成 (2014年2月12日アクセス)。なお調査表上では用語の定義は以下のとおり。「正規の職員・従業員、自営業主等」：①正規の職員・従業員とは、雇用の期間の定めのないものとして就職した者②自営業主等とは、個人経営の事業を営んでいる者及び家族の営む事業に継続的に本業として従事する者をいう。「正規の職員等でない者 (雇用契約が1年以上かつフルタイム勤務相当の者)」：雇用の期間が1年以上で期間の定めのある者であり、かつ1週間の所定の労働時間がおおむね40～30時間程度の者をいう。「一時的な仕事に就いた者 (雇用契約が1年未満又は短時間勤務の者)」：臨時的な収入を得る仕事に就いた者であり、雇用の期間が1年未満又は雇用期間の長さにかかわらず短時間勤務の者をいう。「左記以外の者」：進学でも就職でもないことが明らかなる者について「進学準備中の者」、「就職準備中の者」、「その他」に分けて記入する。家事の手伝いはここに含まれる。なお、「就職準備中の者」には、求職中の者並びに公務員・教員採用試験及び国家資格試験の準備中である者が含まれる。

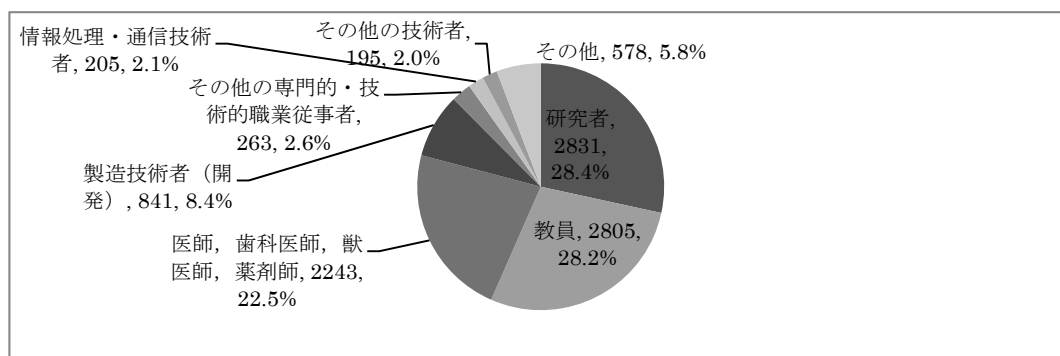


では就職者 10,828 人の職業別割合はどうか。これは「専門的・技術的職業従事者」が 9,961 人 (92.0%) と圧倒的多数を占め、事務従事者 301 人 (2.8%)、管理的職業従事者 166 人 (1.5%) が続く<sup>33</sup>。その圧倒的多数を占める「専門的技術的職業従事者」の内訳を図 8 に示したが、このなかでも研究者 (28.4%)、教員 (28.2%)、各種医師・薬剤師 (22.5%) が 4 分の 3 以上を占めている。博士課程修了者の全就職者数に対する割合としても、上位 3 職種が約 73% を占める。

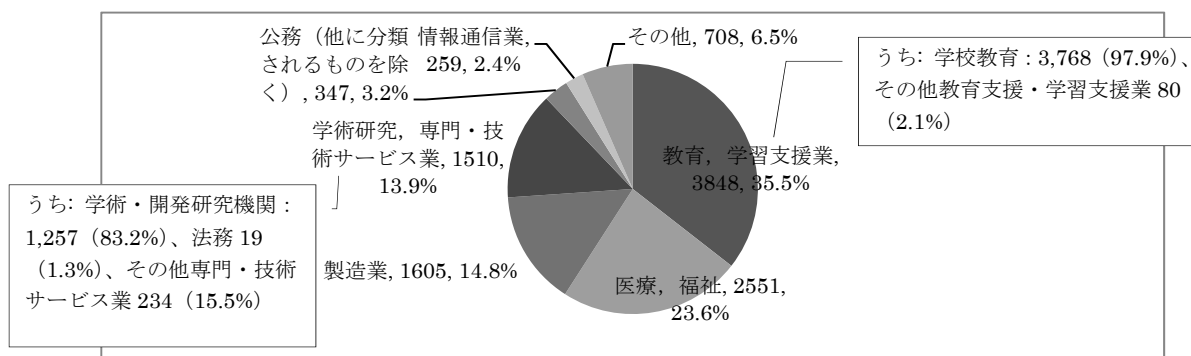
次に図 9 で産業別の就職者数をみてみたい。医師・薬剤師が相当数含まれるであろう医療、福祉分野を除き、教育、学習支援業に含まれる学校教育と、学術研究、専門・技術サービス業に含まれる学術・開発研究機関への就職者数に注目すると、両者を合わせた人数は 5,025 人、全体の 46.4% にあたる。学校教育機関と学術・研究機関への就職が約半数を占める計算になる。医療分野を除き、いわゆる民間部門への就職は、製造業及び情報通信業、加えて教育や各種専門・技術のサービス業、その他のすべてを含めたとして 26.7% と 4 分の 1 を超える程度と考えられる。

以上より、日本の博士課程修了者の進路として、約半数が正規の職につくこと、職業別に見ると研究者、教員、各種医師・薬剤師が大半を占めており、産業別には学校教育機関と学術・研究機関と医療分野への就職が大半を占め、民間部門への就職は 4 分の 1 程度とみられるといえる。

(図 8) 専門的・技術的職業従事者内訳<sup>34</sup> (単位: 人、%)



(図 9) 博士課程の産業別就職者数<sup>35</sup> (単位: 人、%)



<sup>33</sup>文部科学省『平成 25 年度学校基本調査』、『政府統計の総合窓口 (e-Stat)』。

<sup>34</sup>文部科学省『平成 25 年度学校基本調査』、『政府統計の総合窓口 (e-Stat)』より作成。「その他」には医療技術者、製造技術者 (開発除く)、建築・土木・測量技術者、その他の保健医療従事者、農林水産技術者、保健師・助産師・看護師、美術・写真・デザイナー・音楽・舞台芸術家を含めた。職業分類の定義は同調査手引の「4 産業及び職業分類表」を参照されたいが、研究者の定義のみ挙げておくと「公的研究機関、大学附属研究所又は企業の研究所・試験所・研究室などの試験・研究施設において、自然科学、人文・社会科学の分野の基礎的又は応用的な学問上・技術上の問題を解明するため、新たな理論・学説の発見又は技術上の革新を目標とする専門的・科学的な仕事に従事するものをいう。」としている。大学教授は「教員」に含まれる。

<sup>35</sup>文部科学省『平成 25 年度学校基本調査』、『政府統計の総合窓口 (e-Stat)』より作成。

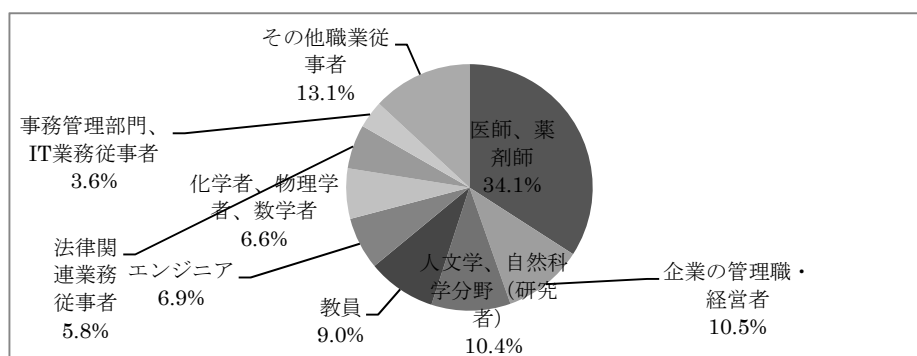
## 2-2-2 ドイツ

ドイツの研究者に関する情報は、連邦統計庁や大学情報システム社等による「2013年研究者養成に関する連邦報告書」”Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013”が参考になるだろう。ただし、日本の調査と異なり博士課程修了直後を対象としたものではなく、また用語の定義等異なる部分が多いことは注意しておきたい。

まず博士号取得者の雇用形態について、2009年の博士号取得者に対する取得後1.5年経過時の調査によると、博士号取得後1年後以内に雇用期間の定めのない職、日本の学校基本調査でいうところの正規の職についたのは3分の1強だという。ただしこの割合は部門によって差があり、雇用期間の定めのない職につけるのは大学等の高等教育機関では12%のみ、大学外の研究所では8%だが、一方で民間部門に勤めている場合は67%だったとしている<sup>36</sup>。

ではドイツでは博士号取得者はどのような職種についているのか。この調査については35～45歳の博士号取得者に関する情報になるが、次の図のとおりである。

(図10) ドイツにおける博士号取得者35～45歳の職業(2009年)<sup>37</sup>



この図を見ると、ほとんどが日本の学校基本調査の区分で「専門的・技術的職業従事者」とされる職業に就いている。従ってドイツの博士課程修了者35～45歳層は、企業の管理職・経営者を除いて、日本の博士課程修了直後の就職者同様、「専門的・技術的職業従事者」として勤務していることになる。

しかし各職種が一定の層を成していること、特に企業の管理職・経営者が10.5%を占めていることは特筆できるだろう。各職種が一定の層を成していることについて、日本の場合、研究者、教員、各種医師・薬剤師だけで就職者の約73%を占めていたが、ドイツでこの3職種で占める割合は調査対象が異なるにせよ53.4%にとどまる。医師・薬剤師以外に10%前後の3職種層と10%

<sup>36</sup> 同報告書作成委員会 (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs) 「2013年研究者育成に関する連邦報告書」 “Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013”, Bertelsmann Verlag, 2013年, p.275。大学等の高等教育機関及び大学外の研究機関における被雇用者の職種は前後の文脈から研究開発に携わる研究者あるいは技術者と扱って差し支えないと考えられる。またここで述べられている大学外の研究機関とは公的研究資金を受ける研究機関と考えられる。ドイツには州や連邦から支援を受ける大学及び大学外の研究機関が合わせて約750ある。代表的研究機関はフラウンホーファー研究機構、マックス・プランク学術振興協会、ヘルムホルツ連合、ライプニッツ学術連合、等。ドイツ学術交流会 (DAAD) ”The German Research Landscape”, pp.6-7。

<sup>37</sup> 前掲報告書「2013年研究者育成に関する連邦報告書」、p.257より作成。

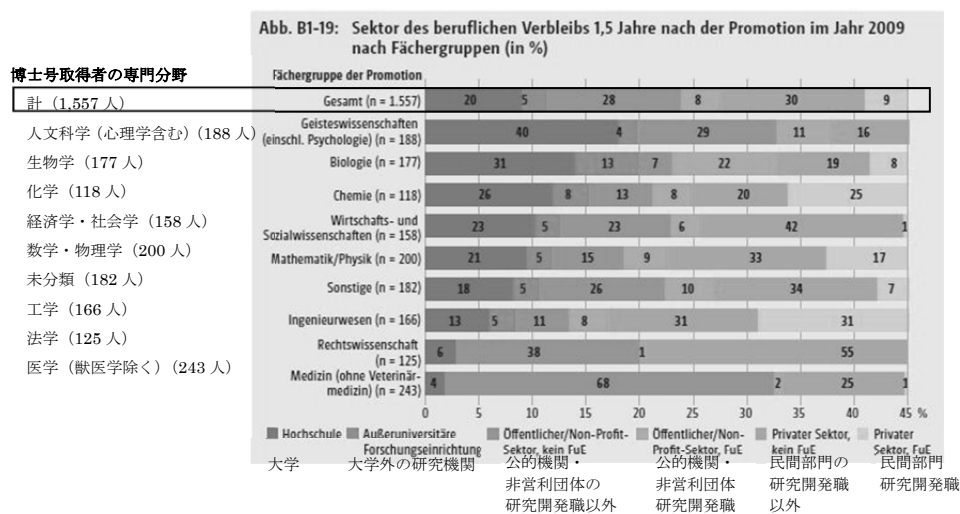
未満の4職種層が存在していることは、図11を見れば明らかである。

また日本の博士課程修了直後とは比べることができない情報ではあるが、企業の管理職・経営者の10.5%に関連して、2009年の博士号取得から1.5年後の調査ではすでに管理職的立場にある者が3分の1いたという<sup>38</sup>。ドイツにおける博士号取得時点の平均年齢が31歳<sup>39</sup>であることから、35歳～45歳という年齢層は従って博士号取得後、数年から15年程度経過した頃ということである。この年齢において企業の管理職・経営者が10.5%として一定層を形成しているのも、博士号取得者が管理職登用の機会に恵まれている証左と言えるだろう。

給料面でも博士号取得者にとって民間部門の魅力は大きいとみられる。博士号取得後1.5年経過した博士号取得者の所得を比べても、高等教育機関に残った場合の給料を100とした場合、民間部門平均で137、民間部門の研究開発職で136、管理職となると151となる<sup>40</sup>。管理職になる確率が低いことは先ほど述べたとおりである。

博士号取得者が民間部門へ就職する割合については、再び2009年の博士号取得者は取得後1.5年の調査になるが、図11に見られるとおりに研究開発職の9%を含め、39%が民間部門に就職したというデータがある。また、前述の職種の点に関連してこの調査によれば58%が研究開発職ではない職についていることもわかる。

(図11) 2009年博士号取得者の博士号取得1.5年後の在職部門(専門分野別) <sup>41</sup>



以上、日本とドイツにおける研究環境の概況として、研究費と研究者数、また部門別の研究者数を比較した。さらに両国における博士号取得者の雇用状態及び進路について、正規・非正規、職業別、産業別に取り上げた。特に博士号取得者の雇用状態及び進路については、同じ対象、定義では取り上げられない部分も多く、容易には比較できない部分も多かった。しかしながらこの章のまとめとして、以下の点を両国の比較として挙げるができるだろう。

<sup>38</sup>前掲報告書「2013年研究者育成に関する連邦報告書」、p.276  
<sup>39</sup>前掲報告書「2013年研究者育成に関する連邦報告書」、p.275  
<sup>40</sup>前掲報告書「2013年研究者育成に関する連邦報告書」、p.277  
<sup>41</sup>前掲報告書「2013年研究者育成に関する連邦報告書」、p.290。調査対象人数は1,557人。

<日本とドイツの研究費及び研究者数>

- ・国全体の研究費、研究者数としては日本がドイツに対し、2倍弱の研究者と1.5～2倍の研究費を持つ。研究者一人当たりの研究費は、ドイツが日本の1.23倍。
- ・日本における企業の研究者数は大学・公的機関・非営利団体の研究者数に対し2.98倍、ドイツは1.31倍。なお日本の公的機関・非営利団体の研究者数はドイツの同研究者数に満たない。
- ・博士号の授与数は年間1万件弱ほどドイツが日本より多い。

<博士課程修了者の職業>

- ・博士課程修了（直）後の雇用期間の定めのない職への就職率は日本の方が高い。
- ・日本の博士課程修了後の就職者のうち、4分の3弱が研究者、教員、各種医師・薬剤師。一方ドイツの博士号取得者の職種はより多岐にわたり、医師の約34%を筆頭に、企業の管理職、研究者、教員が各10%程度でその他各種技術職が数%ずつ。加えて研究開発職ではない職への就職率が研究開発職よりも高い。
- ・ドイツにおいては博士号取得者が管理職に登用される確率が高い。

### 第3章 博士課程学生及び博士号取得者への取材

では実際に博士課程で学んでいる学生及び博士号取得者が、自分たちを取り巻く環境をどのようにみているのか、インタビューを通して彼らの実感を探った。ドイツのほか、ドイツ語圏のスイス・チューリッヒにある2大学の博士課程学生及び研究員のインタビューも合わせて記載する。インタビューイヤーの所属は取材時のものであり、名前等の公表を望まなかった方々についてはA氏等と記した。第1章及び第2章と呼応する個所、及びドイツ語圏の学術制度の特徴と思われたところには下線を付した。インタビューの基本的な質問は以下のとおりである。ただし得られた回答の一部は紙幅の都合上、記載していない。同じ機関で複数の取材を行ったため専門分野に偏りがあること、またいずれの回答も各個人の意見であり、各機関を代表するものでないことはあらかじめ記しておく。

【インタビューイヤー】

<博士課程在籍者>

- 1) Wei, Siao 氏：ボン大学植物細胞分子研究所博士課程
- 2) A 氏：ボン大学植物細胞分子研究所博士課程
- 3) 橋上 保隆氏：スイス連邦工科大学（ETHZ）博士課程 交換留学の枠組みで滞在。  
所属元：東京工業大学イノベーション・マネジメント研究科博士課程

<博士研究員>

- 4) 陽川 憲氏：ボン大学植物細胞分子研究所博士研究員
- 5) Schlachetzki, Sarah 氏：チューリッヒ教育大学研究員

<博士号取得後、各機関に勤務>

6) Voigt, Boris 氏：ボン大学植物細胞分子研究所学術研究員

7) B 氏：ドイツ研究振興協会（DFG）副部長

#### 【質問項目】

<博士課程学生、博士研究員、博士号取得者>

- いつ頃から博士課程で学ぶことを考え始めたか／研究者になろうと考えたか、またその動機
- 博士課程で学ぶことを決めた要素／研究者になることを後押しした要素
- 研究中の経済的、社会的サポート
- ドイツ（もしくはスイス）が持っている学術面での長所、短所
- 今後のキャリアパス

<博士研究員、博士号取得者>

- 同様に博士号を取得した同僚はどのような仕事をしているか

<留学生>留学生に対しては以下の質問も行った

- どのようにして現在留学している先の研究室を見つけたか
- 留学先での研究室での活動
- 自国の研究室との活動の違い
- 自分のキャリアにとって現在の留学先で研究することの利点

## インタビュー報告

<博士課程在籍者>

1) Wei, Siao 氏：ボン大学植物細胞分子研究所博士課程

Siao 氏は台湾の大学で学士、修士号取得後、ドイツ学術交流会（DAAD）の奨学金を得てドイツ・ボン大学にて博士号取得を目指している。現在博士課程 2 年生。

- いつ頃から博士課程に進むこと、また研究者になろうと考えたか

母親や小学校の先生の影響で、「自然」に興味をもった延長で植物学に興味をもった。中学生くらいから研究者になることを考えていた。両親は特に何になりなさいといったことは言わず、将来の道は自由に選ばせてくれた。

学部を卒業する頃までずっと研究者になりたいと思ったが、経済面での心配、将来の職への心配はあった。確かに台湾での研究者（の雇用状況）は厳しいし、教授職は少ない。しかし、研究自体自分に向いていると思ったし、教授職は難しくても、例えば企業などへの就職も柔軟に検討していけばよいと考えた。同じ学部の卒業生の 3 分の 1 が企業、3 分の 1 が公務員、残りが進学したが必ずしも同じ分野ではなくビジネスなどを選択する者もいた。また他の指導教員を紹介してもらう者もいた。留学に関して、5 年ほど前と比べて留学しない人が増えてきたようだ。出身の研究室に残ったほうが指導教員とよりよい関係を築け、就職に有利と考えられている。自分もその点で自国に残るべきか悩んだが、ドイツでの研究はいい経験になるだろうと思い、こちらに来た。自国の指導教員とは現在も連絡を取っている。

- 博士課程で学ぶことを最終的に決めた要素

博士課程の3年間（申請すればもう1年）得られる DAAD の奨学金は大きい。なければ自国にいたと思う。また自分が学んでいる分野は自国での研究が盛んではなく、こちらで得た知識を持ち帰りたいと思った。

- どのようにして現在留学している先の研究室を見つけたか

修士のときに研究に関連した雑誌を読んでいて現在のドイツでの指導教員を知った。また指導教員はある学術組織を組織していて、関連のウェブサイトでも情報を得て、指導教員に連絡をとってみた。そうしたら DAAD の奨学金を勧められたので、申請して受給できることになり、こうして博士課程に入学することになった。

- 自国の研究室との活動の違い

研究室、指導教員にもよるが現在の研究室ではかなり自由に研究をさせてくれる。一日単位のスケジュールも自分次第。一方で何をすべきか自分で考えなければならない。もちろん指導教員に相談すれば話し合いをもってくれる。研究成果についても、自国であれば写真の鮮明度など細かいところまでチェックが入るが、ここでそういった細かい点は個人に委ねられていて、どうしてこの結果に至ったのか、次はどうすべきかという議論が基本となっている。

- ドイツが持っている学術面での長所、短所

- ・経済大国であること。また給料が比較的良好、生活が安定していて、犯罪が少ないこと。
- ・物事を一つ一つ確実に、自分なりのやり方で進めていく姿勢が生活において見られるが研究でも同じ。確実に自分の方法で進めていく。時に時間がかかることもあるし、失敗もするが、重要なことだと思う。
- ・ドイツ発の雑誌、研究論文は評価が高い。誇張や派手さがなく、実質的だと思うし、研究はそうであるべきだと思う。

- 今後のキャリアパス

まずは博士号をとること、その後ポスドクとしてドイツか日本か台湾で研究したい。ポスドクまでは他国での経験が重要だと思う。最終的には台湾で研究を続けられる常勤職を得たい。

## 2) A 氏：ボン大学植物細胞分子研究所博士課程

A 氏はアジア出身、自国の大学で学士号取得後、自国政府の奨学金を得てボン大学にて修士号取得、さらに現在博士号取得を目指している。

- いつ頃から研究者になろうと考えたか、またその動機

小学校のときから科学者になりたかった。映画に出てくる奇妙な発明をする科学者、いろいろな発明を出してくるドラえもんなどの漫画を見てあこがれた。まだその頃は生物学の方向に進むとは決めて無かったが、小さい頃からの憧れはあった。

学部時代に出会った教員、一人は生物学だったが、その教員をみてプロフェッショナルな態度や親切的な姿勢をみて、研究者としての姿が描けた。

- 研究者になることを後押しした要素

自国の大学に在籍していたときに、あるコンペティションがあってテーマに沿ってチームで取り組むというものだったが、これで優勝したことが大きかった。

- どのようにして現在留学している先の研究室を見つけたか  
インターネットで現在の指導教員を知り、この分野で有名だったため。
- ドイツ（もしくはスイス）が持っている学術面での長所、短所
  - ・ 博士号取得者の社会的地位は自国に比べてかなり高い。 自国でももちろん低くは無いがここほどではない。
  - ・ 国際的な環境。 具体的には国際的に研究活動が行われていること、また研究室に入ってくる外国人に対して大変親切。この研究室、この国の作法がわからないときなど、わからないことを当然のこととして教えてくれる。
  - ・ 事務処理が簡易。 研究上で購入したいものがあるときなど、リストに書いて秘書に渡しておくで購入してくれる。不必要な手続きがない。
- 今後のキャリアパス
  - ・ いい研究室と上司に恵まれたら、研究生生活を続けたい。査定や授業を行ったりすることにあまり興味がないので教授職は望んでいない。もし研究職を続けられなかったら、全く別の仕事、例えば OL などになっても良いと考えている。

### 3) 橋上 保隆氏：スイス連邦工科大学博士課程（所属元：東京工業大学イノベーション・マネジメント研究科博士課程）

橋上氏は総合商社で 32 年勤務、ベンチャーキャピタル経営者を経て現在は同大学で学ぶとともに独立経営コンサルタントとしても活躍されている。

- いつ頃から博士課程で学ぶことを考え始めたか、またその動機  
2004 年にベンチャーキャピタル企業の CEO になって、その方向に関心を持つようになった。2008 年に企業を退職、まだ社会貢献したい、また学びたいという意識から MBA 取得をめざし、その後現在の大学の博士課程に入学した。
- どのようにして現在留学している先の研究室を見つけたか  
今の留学先の指導教員が来日した時に行った慶応義塾大学での講義に関心をもった。
- 自国の研究室との活動の違い
  - ・ この大学（ETHZ）の博士課程の学生は、ティーチング・アシスタントとして大学と契約を交わすことで年間 800 から 1,000 万円の給料、サラリーマン並みの給料を得ている。 そのため自分の研究に加え、授業を完全に仕切るマネジメントを行っている。テーマに基づいて授業の構想を作り、指導教員と相談して、講演者を決め、講演者と相談して、パワーポイントを作り、授業参加者との連絡も行う。講演者の良し悪しについて、学生同士で意見を求めあう雰囲気も出来ている。実際の授業の査定は指導教員が行い、さらに部局長が指導教員を査定し、個人面談をしている。
  - ・ 月に一回行われるチームミーティングでは、研究室の指導教員に加え、部局長もやってきて、各テーマに沿って指導する。そのテーマであれば、どの人に声をかけるべきか、といった具体的な指導が行われる。部局長自身が企業のトップであり、企業経営の傍ら、ETHZ での指導を行っている。 授業自体もシステム自体もとてもよくできていると考える。
- この大学は産学連携面も強い。たとえばスイスエアーの取締役などが授業を行っている。プロ



ジェクトも連携先の企業と行っている。

- ・所属する研究室はアントレプレナーシップに関する研究を行っている。指導教員はフィンランド人、その他博士課程の学生に、イタリア人、2人のトルコ人、ルーマニア人がいる。部局自体が非常に国際的。ただし博士課程だからだと言えると思う。
- ・指導教員にとっても海外の学生が研究室にいることが大きなメリットとなっている。自分の研究で海外の実業家に会う機会を得たい時に、その国の学生に連絡をして機会を得るといようなときに大変有用である。
- 自分のキャリアにとって現在の留学先で研究することの利点
  - ・図書館、電子ジャーナルが非常に充実している。特に社会科学分野の資料の充実度が素晴らしい。日本では指導教員の研究費内で購入せざるえないケースが多い。大学として、継続年数や購入できる範囲が限られているのが難点である。
  - ・先生の教え方、資料（プレゼン資料）がうまい。学生が参加しやすい。しかも英語で行われるので、日本の若い人にも是非経験してほしいし、教員同士の交流が行われることを願う。

<博士研究員>

4) Schlachetzki, Sarah 氏：チューリッヒ教育大学研究員

Schlachetzki 氏はドイツ生まれ、チューリッヒ在住で研究員として勤務している。

- いつ頃から研究者になろうと考えたか

2007年に修士を終えた後も、博士課程に進むかまだはっきりとは決めていなかった。当時の指導教員に、自分のもとで博士論文を書かないか、と言われたときにその選択肢もよいと思った。ただ、その時にはまだ自分が研究者になると決めていたわけではない、研究者になる可能性を排除しなかっただけだった。当時私はライプツィヒにいて、指導教員はテュービンゲンに移ることになっており、彼女は私もテュービンゲンに来ることはどうかと提案してくれたが、アシスタントの職は提供できないので、私は自分で奨学金を探すことになった。その時スイス政府の奨学金を見つけ、締め切りが迫っていたものの何とか申請書を出して、奨学金を得ることができた。ただチューリッヒで研究するための奨学金だったので、当時の指導教員からはなれてチューリッヒ大学とスイス連邦工科大学（ETHZ）で研究することになった。

博士号を取得した後、2学期はチューリッヒ大学で教えなければならなかったが、リスクが大きく、大学に残るつもりはなかった。40歳まで研究を続けることはできるだろう、しかしそれまでに教授職が得られなかったら仕事を見つけることは難しくなると考え、指導教員に大学での仕事をやめることを伝えた。一種のドロップアウトだった。だから2012年の1月から4月までの間には空白の期間がある。しかし現在の職を見つけたとき、教育業界に近いし、ここで行われていることを知るにもいい機会ではないかと考えた。当初半年契約でインターンシップのような職だった。それで2012年4月からここで働き始め、有期だったが契約を更新して続けている。

（ほかにどんな可能性があったか）

仕事を見つけれない、という最悪のケースも考えられた。しかし私は若いし、働ける、自分が選んだ社会を信じていけばすべては私たち次第だ、ここスイスであれば、必ず仕事はあるのだから、と自分に言い聞かせた。

- 研究者になることを後押しした要素

今でも「自分は研究者である」というアイデンティティはない、単に自分が研究している、というだけにすぎない。向こう3年は研究職があるが、だからと言って50歳まで続けると決めているわけではない、3年より先のことは誰もわからない。世の中には野心にあふれた人々がいるし、それに対してポジションは限られている。研究者としていることにどれだけ積極的でいられるかということは、どれだけ柔軟でいられるか、ということだと考えている。研究を続けるということは、一生勉強し続けるということなのだということも実感している。

- 研究中の経済的、社会的サポート

先ほどあげたスイスでの奨学金のほか、2006年にアルゼンチンでの研究滞在のためDAADの奨学金を得た。また翌年(2014年)からベルンでの新しい仕事が決まっているが、もしこのポジションを得ていなかったら、スイス科学財団のMobilityというフェローシップを得て研究していたかもしれない。ただしこのフェローシップでは1~2年国外に滞在して研究することになっていて、いまさら海外に長期間滞在することにためらいがあった。

家族や友達が存在が安定して暮らすために私にとって最も重要なものだと考えている。

- スイスが持っている学術面での長所、短所

スイスは大変豊かな国で、安全、人々も親切である。インフラ面も学術面でも大変豊かであり、スイス科学財団は多額の援助を行っている。(国自体が)すべてうまく機能していて、ほとんどフラストレーションなしに暮らすことができる。

- 同様に博士号を取得した同僚はどのような仕事をしているか

私の専門は人文学系だったので、同僚で企業に勤めている者はいない。より文化寄りの、あるいは文化セクターの仕事をしている。一人はバーゼルの美術館で勤めている(研究員ではない)、また別の同僚は研究職ではないが、教育大学で教員を教える立場の仕事をしている。私の友人の多くが、アカデミックなキャリアを続けているというより、より広いフィールド、異なる分野での仕事をしている。

## 5) 陽川 憲氏：ボン大学植物細胞分子研究所博士研究員

- いつ頃から研究者になろうと考えたか

小学生くらいのときから、漠然と医者になりたいと考えていた。高校1年生のときに高校OBでコロンビア大学教授による生物学の基礎研究に関する講演を聞いて、実際に研究者を志すようになった。学部時代の恩師がアメリカやフランスなどで研究をしていたという経歴があり、自分の研究者としてのビジョンを描いていった。

- 研究者になることを後押しした要素

学部時代についていた助手の研究者が、准教授として着任された大学に博士課程の学生に入った。その時に大きなプロジェクトが始まり、博士課程学生が自分一人だったために、研究テーマの自由度としても研究費としても比較的恵まれていた。先生の指導も手厚く、論文もコンスタントに書くことができた。博士課程在籍中に学振の特別研究員(DC2)の資格を得、特別研究員1年目で博士号を取得、2年目に海外で研究をすることができた。

- 留学先での研究室での活動／自国の研究室との活動の違い

研究室の活動として、研究室のグループミーティング、研究所全体のミーティングが各週 1 回あり、前者では自分の半期に一度くらい進捗状況を 30 分ほどかけて話す機会があり、研究所全体の方は年に 1 度程度の頻度での発表の機会がある。研究室のグループミーティングは学部生から博士課程学生、ポスドクも含めて全員が参加し、英語での発表。グループミーティングでは先生の意見とは一致しない意見も出されるなど、誰もが忌憚なく意見を出している。

またテーマの選び方に関して、研究室という単位では大きなテーマを共有、先生は興味を植え付ける程度で、学生たちは将来を見据えて自分のテーマを決定するという方法が取られている。

- ドイツが持っている学術面での長所、短所

<長所>

- ・研究者だけでなく秘書や大学職員も英語が話せ、コミュニケーションに不自由しないこと。
- ・研究の中心を担っているためか直接的に得られる情報が多い。地理的にもミーティングやトレーニングコースがドイツで開かれることが多く、実際に顔を合わせて話ができ、情報が得られやすい。スペインやイタリアからもよく来る。
- ・応募できるフェローシップの数が多し。外国人にも門戸を開いている。

<短所>

- ・国の研究所（マックスプランクやフラウンホーファー）につく予算額は増えていると聞かすが、大学への予算は減っている。現に雇用経費が削られたり、学外から研究者を呼んでの講演会などの数が目に見えて減っているなどの影響がある。

- 今後のキャリアパス

長期的には読めないが、近い将来に関して言えば、ポスドク・助教より上のポジションを目指している。グループリーダーや講師、准教授レベルの職に応募したい。

<博士号取得後、各機関に勤務>

6) Voigt, Boris 氏：ボン大学植物細胞分子研究所学術研究員

Voigt 氏は大学に雇用されており、教授職を目指しながら研究を行うとともに後進の指導に当たっている。

- いつ頃から研究者になろうと考えたか

ディプロマを修了した頃に、博士課程に進もうと考えた。研究が好きだし、面白い人間、面白い学生たちに会えるのが素晴らしいから。

ただし、大学に職を得るのは難しくなった。現在は大学の構成員として教授、技術者、そして 1~2 年と短期で入れ替わる教員しかいない。以前であれば学術協力者 (Mittelbau) と呼ばれる常勤職があったのだが、なくなってしまった。教授職は非常に難しい。

- ドイツが持っている学術面での長所、短所

ドイツ人でドイツにいるので比較は難しい。

(筆者：ドイツではフェローシップが多いという話をよく聞きますが)

外国人にとってはそうかもしれない、外国人向けのフェローシップはたくさんある。

## 7) B氏：ドイツ研究振興協会（DFG） 副部長

B氏は自然科学分野の博士号を持ち、1980年代初頭からドイツ研究振興協会（DFG）に勤務している。B氏は研究者としてではなく、後述するように専門的な見識や知見に基づいて、特定の分野のプログラムや公募を取り仕切るプログラムディレクターであり所属部の副部長でもある。他のインタビュー協力者と異なり、専門的知識を生かしつつ研究職以外の業務に従事、30年以上の経歴を持つため、一部の質問を変更した。

### ● 業務内容

1つは、特定の学術分野の（DFGの提供する競争的資金への）応募の管理をしている。一連の流れとしては、応募を受け付け、審査員を選び、審査結果を整理・用意して承認委員会に諮問するといったことである。公募にあたって応募者とDFGとをつなぐ、まとめ役といったところだ。応募前の研究者からのどのようなプロポーザルを準備すべきかといった相談も受け付ける、コンサルティング業務も兼ねている。もう1つが全世界的な問題に取り組むべく立ち上がっている、ある学術組織に対し、DFGが国内組織を立ち上げており、私とそのコンタクトパーソンであり責任者となっている。この組織に関するガイダンスを行ったり、DFGの立場としてどのような貢献ができるのかを研究者たちと検討している。これもまた研究者たちからの相談、意見をとりまとめるコンサルティング業務の一つといえるだろう。

### ● 大学での研究内容は今の業務と密接な関係があるか

専門分野と業務の関係はごく限定的だ。自分の研究分野は、ある学術分野の一部だが、現在担当しているのはそれよりもずっと広い分野である。またかつては全く異なる、全く未知の分野も担当していた。これらの業務を担当するにあたり、基本的知識を得るには時間がかかった。またその分野の研究者コミュニティを知る必要があった。たとえば審査員を選ぶにあたり、誰がどの分野の専門家か、何をしているのかを知る必要があった。実際に業務にあたりながら知るしかなく、送られてきた応募書類そのものが情報源だった。あとはキーワード検索でその分野で著名な雑誌に掲載されている研究者の名前も調べる、ある専門家に意見を求めて他の研究者を紹介してもらうなどしてその分野の研究者コミュニティを知っていった。

分野横断的なプログラムを行う際には、今は自分も同僚にコミュニティ情報を提供している。

### ● いつ頃から博士課程で学ぶことを考え始めたか、またその動機

当初、英語と言語学も学んでいて高校の先生になることを考えていた。ディプロムを修了する頃から、自然科学分野に関する関心が高まり、指導教員からも博士号を取ることを勧められた。

学術に関わる仕事に関わりたと思ったら、いずれにせよ博士号が必要である。ただ私が選んだ分野は一般に企業が必要とする研究に向いている分野ではなかった。一方で大学に残るとしたら、博士号を取得したのち、ドイツでは大学教授資格試験を受けなければならない。しかし大学教授資格試験に至るまでに5~6年かかるのが一般的だ。大体3年間の雇用契約を2度大学と結ぶなどしてその期間の給与を得るが、その期間を経たからと言って教授職が保障されているわけではない。特に私の分野の場合はポスト数が限られていた。私は博士号取得後、大学教授資格試験の準備をしつつ、高校教師の職も含めていろいろな可能性を考えていた。ある日、DFGのポジションが新聞で公募されていて、応募したところ競争はあったが幸運にもその職を得ることができた。この時点で博士号取得から4年が経っていた。私と同様に博士号を受けた者のうち、2人

が幸運にも教授職を得たが、1人は雇用されていない時期も経ている。他1人は高校の先生になり、もう1人は自分でコンサルティング会社を立ち上げた。このように博士号は研究職や収入のよい職を得るために有利な資格ではあるが、仕事を保障してくれるものではない。一方で求人情報には明記されていなくても、実質的に博士号取得が求められる仕事も多い。必ずしも業種と一致した学問分野でなくても博士号は生かされるケースは多い。たとえば地球物理学は理論的でもあるが実務的でもある分野であり、この分野の博士号取得者がコンピューターや情報技術を買われて保険会社や銀行等に就職する例も多い。この場合にも必ずしも博士号は職業上必須ではないが、仕事を得上での実質的に必要な資格となっている。

- ドイツが持っている学術面での長所、短所

5つ挙げられる。1つ目は良い研究者、研究所が揃っており、基本的に研究環境が優れている点。2つ目としてドイツは国際的に開かれた態度をとっていること。3つ目がアカデミックなキャリアに対する社会的評判が高いこと。歴史的に見ても博士号は特権的な仕事と結びついていて、高い給料を得ていると考えられている。またドイツは発明家の国ともいえ、とくに工学系の発明に関して評価が高い。またDr.の称号は家族の名前の一部になっている。博士号の社会的評判の高さゆえ、すでに専門性の高い職種についている人でも、より高い評判のためにPh.D.を取る、といったことが行われている。一方で博士号の売買といった不正もある。4つ目はドイツの学費が比較的安いこと。5つ目は学生にしても研究者にしても資金提供の機会に大変恵まれていること。

個人的な経験によるが、短所も挙げておきたい。教員の数に対して学生の方が大変多いこと。たとえばイギリスは教師と学生との直接のコミュニケーションを重視し、学生数を増やしすぎないようにしている。もう1点の短所として、ドイツの学術界には教授を中心とする序列制度がまだ残っていて、アメリカのような自由な風潮と比べるとマイナスといえるだろう。ただしこれは世代的なものであり、現状は変わりつつあると言えるだろう。

今回のインタビューではドイツ人3名、そのほかアジア諸国からの留学生、博士研究員合わせて4名に話を聞くことができた。インタビュー総数が少なく確定的なことは言えないが、ドイツ人の3名とも研究者になること、あるいは博士号を取得することを決意した時期が、博士課程の直前の課程という点で共通していた。この点はアジア諸国からの留学生、博士研究員と対照的であった。後者は漠然としたものであれ、より幼少期あるいは中学生、高校生から研究者(科学者)という職を意識していた。これは、ヨーロッパ諸国以外からの留学に当たっては、早い段階からの準備や心づもりが必要であるため、研究者を意識することもより早い段階から考える必要があったとも考えられる。

また第1章とも関連して中世以来博士課程の学生が下級生を教えて収入を得ていたのと同様に、ドイツ語圏においては博士課程の時点から既に主に生活可能な額の収入がある、あるいは大学から雇用されていたという話を複数人から得られた。この点について、前掲の「2013年研究者養成に関する連邦報告書」でも、博士号取得者のうち博士号の準備中も71%が職を得ていたと述べら

れている<sup>42</sup>。

一方でドイツの現状については、ドイツの方がより厳しく見ていることもわかった。ドイツの学术界が外国人に対して開けている一方、大学で常勤職を得ることは博士号取得よりもずっと困難であることは留学生よりもドイツ人にとって目をそらすことのできない現実としてあるようだ。第2章で大学で常勤職を得ることは大変難しいことを示す数値に言及したが、この点を裏付けるインタビューとなった。ボン大学の Voigt 氏の発言の中にも、また本稿には掲載しなかったある博士課程在籍の学生の意見の中にも、教授職以外に存在した別の常勤職 (Mittelbau) が無くなったことは大きな痛手である、という意見があった。

だが博士号取得者の就職について、第2章にも関連するが、ドイツ語圏において博士号取得者がつける職種の幅は広いと考えてよいだろう。ドイツ研究振興協会 (DFG) の B 氏の発言にあったように、博士号取得は求人情報には明記されていなくても、実質的に求められる資格となっている場合も多いとみられる。第2章でみたように、ドイツ語圏において大学及び大学外の研究機関での常勤の研究職への就職の道は厳しいが、その他の可能性は多様であるという事実は、数は少ないながら今回のインタビューで得られた意見でも裏付けられたと言えるのではないだろうか。

## 終章

序章にも書いたとおり、本稿は日常生活の中で得た仮説と疑問を発端としている。繰り返しになるが、ドイツあるいはドイツ語圏において、学位 (特に博士号) を示すことは社会的に積極的な意味を持つのではないかと、という仮定と、博士号取得者の就職はどのような状況にあるのかという疑問である。最初の仮定についていえば、第1章で述べたとおり、特に博士は歴史的に特権的な存在として捉えられており、視覚的にも聴覚的にも区別されてきていた。さらに第3章のインタビューで言及されていたとおり、博士号の社会的評判の高さゆえ、必ずしも業務に求められている資格ではなくともわざわざ取得を目指す者もいる。博士号の売買や剥奪等がニュースとなるのも社会的評判の高さの裏返しといえるだろう。

次にドイツ語圏における博士号取得者の就職についてであるが、筆者にとって意外だったことに、正規の職に就く博士号取得者の比率は、日本の博士課程修了者の方が高い。しかし職種の幅はドイツ語圏の方が広く、選択肢の幅が広いといえるだろう。また博士号取得者への管理職登用の可能性の高さと条件の良さは特記すべきだろう。

では日本の博士号取得者の前途は引き続き明るくないのだろうか。調査範囲があまりに狭く、ここでその答えを述べることはできないが、ドイツとの比較においてこう述べることはできるかもしれない。第一に GDP や人口比から言っても、公的機関や非営利団体においてより多くの博士号取得者が活躍する余地があるのではないかと。これらの部門における博士号取得者数が数としてドイツに比べて少ないことは第2章で述べたとおりである。第二に博士号取得者の職種は、医師・薬剤師、研究者、教員以外にもより多様化できるのではないのだろうか。これは民間部門や

<sup>42</sup>前掲報告書「2013年研究者育成に関する連邦報告書」、p.289。55%が大学もしくは研究機関、16%が大学の他の機関で雇用されていたとしている。

公的機関等就職の受け皿の問題だけでなく、博士課程の教育上の違い、問題もあるかと思われる。ドイツ語圏では博士課程以降の研究者は大学等による雇用が普通であり、給料に応じた職務や責任も相応にある。より一般社会に近い環境に博士課程の段階から置かれていると考えてよいだろう。これらをまとめると日本には博士号取得者を別な角度から教育する必要性と、また博士号取得者を活用すべき部門も大いにあるように思われる。

## 謝辞

本稿の執筆にあたりインタビューイヤーとなってくださった方々、及び本稿の進捗を気にかけてくださり、また日頃の業務、生活面に至るまで様々なアドバイスを頂きました日本学術振興会ボン研究連絡センターの小平桂一センター長始め、センターの皆様に心からの感謝を申し上げます。

また最後になりますが、このような研修の機会を与えてくださった日本学術振興会、及び所属元の東京工業大学に改めて深く御礼申し上げます。

ドイツの学術外交  
—学術ネットワークの構築—

ボン研究連絡センター

徳野 智子



## 1. はじめに

ドイツの学術関係機関は、国際的な学術交流を促進するため、連邦外務省から公的資金を得ている。研究の「国際交流」は外国にかかわることだから、という考え方によるものである。学術の国際交流は、ドイツの外交政策の重要な戦略の1つであり、他国との長期的な信頼関係をつくりあげ、安定した国際関係を築く礎となることを目標としている。このように、連邦外務省によって国際学術交流の目指すものがはっきり示されているため、ドイツの国際学術機関の活動は研究の助成のみに終わらず、ドイツを中心とした密で活発な国際学術ネットワークの形成及び発展にまで及んでいる。

実際に、ドイツの国際学術関係機関の取り組みを見てみると、研究者支援とその後のネットワーク形成及び維持、発展が非常に戦略的かつスマートに行われているように見える。「本日、当アレクサンダー・フォン・フンボルト財団(Alexander von Humboldt Stiftung, AvH 財団)から、50人目のノーベル賞受賞者が出ました。」2013年10月7日、ボン研究連絡センター主催のJSPS Abend 来賓挨拶の中で、AvH 財団 Dr. Aufderheide 事務局長がほほえみを浮かべつつ発表した。ノーベル生理学・医学賞を受賞した Rothman James E.氏(米国)は、1988年に同財団からフンボルト賞(Humboldt-Forschungspreis)を受賞して1989年にハイデルベルク大学の生化学研究所(Institut für Biochemie)で共同研究を行い、1997年には自身が同財団の奨学生の受入教員となった<sup>1</sup>。AvH 財団は、2014年2月現在、世界130カ国以上にノーベル賞受賞者50名を含む26,000人超のあらゆる専門分野の研究者のネットワークを構築・維持している<sup>2</sup>。

学術の国際交流の促進、研究者ネットワークの構築は、日本においても重要な課題である。本報告書では、2章及び3章でドイツの高等教育環境、国際高等教育市場でのドイツについて整理し、4章でドイツ連邦外務省の学術外交政策に着目、5章でドイツの国際的な学術関係機関の取り組みを調査することによって、ドイツの学術外交政策とその方法を紹介する。

## 2. ドイツの高等教育を取り巻く状況

ヨーロッパの統合の動きの中で、教育政策面でのいっそうの協力関係の確立が要請されるようになり、ドイツの高等教育は大きな変革期の中にある。

### 2.1 ボローニャ宣言とエラスムス計画

1999年、ヨーロッパ29カ国の高等教育担当大臣がイタリアのボローニャに集まり、2010年までに欧州高等教育圏を形成することに合意した。これにより、共通の学修課程と学位構造を導入し、加盟国内で互換性を高めることが目標とされ、ドイツ従来のDiplomやMagisterといった学位はBachelorやMasterに置き換えられた。また、学生及び教員のモビリティ(流動性)

<sup>1</sup> AvH Pressemitteilungen

<https://www.humboldt-foundation.de/web/Pressemitteilung-2013-23.html> (2014年2月17日アクセス)

<sup>2</sup> AvH ホームページ

<http://www.humboldt-foundation.de/web/humboldt-netzwerk.html> (2014年2月13日アクセス)

の促進や単位互換制度の確立も目指されるようになり、EU の加盟国内での学生及び教員の交流促進を目的としたエラスムス計画や、ドイツ人学生のモビリティ向上プログラム (PROMOS) により後押しされた。エラスムス計画は EC であった 1987 年から開始されており、2014 年 1 月 1 日から、流動性と共同研究の機会の更なる増大を目指したエラスムス+ (プラス) が開始された<sup>3</sup>。また、交流を促進するための措置として、欧州単位互換制度 (European Credit Transfer System, ECTS) が開発され、他の EU 加盟国で取得した単位を所属大学でも認定することが可能となった<sup>4</sup>。

## 2.2 学生の懐事情

ドイツの高等教育機関は連邦諸州の機関であり、その財政は主に各州の予算によって賄われている。授業料もその高等教育機関の属している州によって決定されており、無料であるか、もしくは 1 ゼメスターあたり 500 ユーロくらいと比較的安く、国籍にかかわらずみな同じ料金である<sup>5</sup>。このほかにゼメスター費という、主に施設や事務的なサービスのための費用約 100 ユーロがゼメスター毎に求められるが、このゼメスター費には Semester ticket という大学近辺の公共交通が乗り放題になるチケットの費用が含まれていることが多い<sup>6</sup>。また、このほかに特筆する点として、博士課程は研究者の入り口とみなされているため、博士課程に在籍する学生のほとんどが給与をもらって研究している。

以上のように、ドイツでは高等教育における国際交流が円滑に行くよう、さまざまな制度が整えられており、また、学生の経済的負担も少ない。外国から研究者や学生が来やすい環境となっていると言えるだろう。

## 3. 世界の高等教育市場の中でのドイツ

ヨーロッパは外国人学生の受入トップ地域であり、全世界の外国人学生の約 48% を受け入れている。国別に見てみると、米国 (70 万 9565 人、16.5%) が最も多くの外国人学生を受け入れており、次に英国 (55 万 9948 人、13.0%)、ドイツ (27 万 2696 人、6.3%) と続く<sup>7</sup> (図 1)。

---

<sup>3</sup> DAAD Pressemitteilungen

<https://www.daad.de/portrait/presse/pressemitteilungen/2013/25236.de.html> (2014 年 1 月 10 日アクセス)

<sup>4</sup> 本制度により所属大学に単位を全て認定された学生は、2007 年は 41% だったのに対し、最新の調査では 69% に増加した。

DAAD Pressemitteilungen

<https://www.daad.de/portrait/presse/pressemitteilungen/2013/24982.de.html> (2013 年 11 月 6 日アクセス)

<https://www.daad.de/portrait/presse/pressemitteilungen/2013/25205.de.html> (2013 年 12 月 17 日アクセス)

<sup>5</sup> 『Studying in Germany A Practical Guide for International Students 4th Edition』 DAAD, pp24-25

ドイツの国立大学は、以前は授業料無料だったが、近年授業料導入または導入予定の州が増えている (ドイツ学術交流会 (DAAD) 東京 (2014 年 2 月 7 日アクセス) <http://tokyo.daad.de/wp/faq-studiengebuehren/>)。

<sup>6</sup> 前掲『Studying in Germany A Practical Guide for International Students 4th Edition』 DAAD, pp24-25

<sup>7</sup> 『Education at a Glance 2013』 OECD, pp305, (2014 年 1 月 12 日アクセス)

[http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2013/indicator-c4-who-studies-abroad-and-where\\_eag-2013-23-en](http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2013/indicator-c4-who-studies-abroad-and-where_eag-2013-23-en)

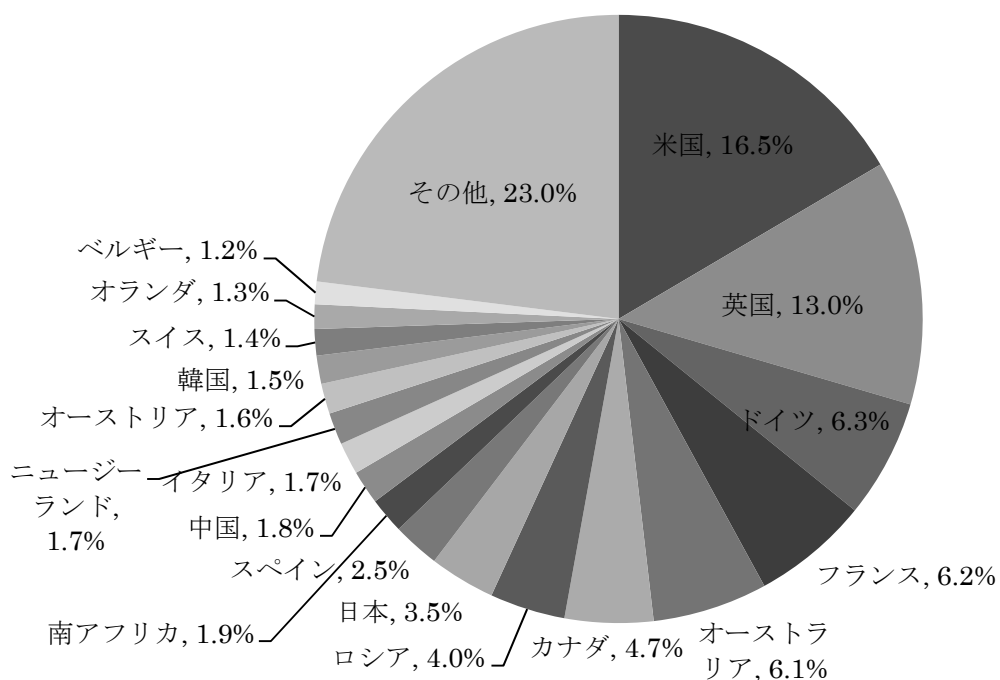


図 1：高等教育における外国人学生の渡航先(2011)<sup>8</sup>

米国、英国、オーストラリア、カナダといった英語を公用語とする国々は、世界中で英語が共通言語として使われていることから、語学研修や研究を行う場所として人気が高いことが窺える。このような傾向があることから、現在、公用語が英語ではない国々で、英語で行われるコースが増えている（表 1）。

表 1：英語による高等教育課程のある国(2011)<sup>9</sup>

全て、もしくはほとんど全ての課程が英語で行われている	オーストラリア、カナダ <sup>10</sup> 、アイルランド、ニュージーランド、英国、米国
多くの課程が英語で行われている	デンマーク、フィンランド、オランダ、スウェーデン
いくつかの課程が英語で行われている	ベルギー（フラマン語地域） <sup>11</sup> 、チェコ、フランス、ドイツ、ハンガリー、アイスランド、日本、韓国、ノルウェイ、ポーランド、ポルトガル、スロヴァキア、スイス、トルコ

<sup>8</sup> 前掲『Education at a Glance 2013』, pp307 から作成

<sup>9</sup> 前掲『Education at a Glance 2013』, pp309 から作成

<sup>10</sup> カナダでは、高等教育はフランス語（主にケベック州）もしくは英語で行われている。

<sup>11</sup> 修士課程。

英語で行われている課程はない、もしくはほとんどない	オーストリア、ベルギー（フランス語地域）、ブラジル、チリ、ギリシャ、イスラエル、イタリア、ルクセンブルク、メキシコ <sup>12</sup> 、ロシア、スペイン
---------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

※英語による課程をどのくらい提供しているかについては、その国の人口によって考慮されている。したがって、フランスとドイツは、絶対数ではスウェーデンよりも多くの英語課程があるが、英語課程が比較的少ない国に分類されている。

このような状況の中、公用語が英語ではないドイツが世界第3位の外国人学生受入国であることは、この国が学問・研究の場として非常に魅力が高いことを示していると言えるだろう。

## 4. ドイツ連邦外務省(Auswärtiges Amt, AA) の文化・教育外交政策

ドイツにおける高等教育レベルでの国際交流は、主に高等教育機関の提携、研究者の交流、学生の交流の3つの領域で行われており、連邦政府は重要な価値を置いている。以下は、ドイツ連邦外務省の学術交流政策についての引用（抜粋）である。

### 4.1 目的と使命<sup>13</sup>

文化・教育政策は、政治的、経済的関係と並んでドイツ外交政策の3本の柱の1つであり、それらのうち最も影響のある手段の1つである。文化・教育のプログラムは、直接相手国の人々のもとへ届いて安定した国際関係のための幅広い基礎をなしており、さらに、世界中でドイツへの信頼を築いている。このようなプログラムを通じて、ドイツ社会や経済、政治の重要かつ信頼できるパートナーを得ている。文化・教育政策の目的は次のとおりである。

- ・ 教育、学問、研究の場としてのドイツの強化
- ・ ヨーロッパ及び世界中でのドイツ語の普及
- ・ 人と人との対話による安定した国際関係の基礎の構築

### 4.2 学術と高等教育機関<sup>14</sup>

#### 4.2.1 学術交流

ドイツと世界との学術交流関係はドイツ連邦外務省にとっても重要なテーマである。それは文化交流局(Abteilung für Kultur und Kommunikation)の重要な課題のひとつ

<sup>12</sup> 高等教育機関の判断による。

<sup>13</sup> ドイツ連邦外務省(Auswärtiges Amt)ホームページから引用・抜粋 (2014年2月7日アクセス)

[http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/KulturDialog/ZieleUndPartner/ZielePartner\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/KulturDialog/ZieleUndPartner/ZielePartner_node.html) (ドイツ語)

[http://www.auswaertiges-amt.de/EN/Aussenpolitik/KulturDialog/ZieleUndPartner/ZielePartner\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/EN/Aussenpolitik/KulturDialog/ZieleUndPartner/ZielePartner_node.html) (英語)

<sup>14</sup> ドイツ連邦外務省(Auswärtiges Amt) ホームページから引用・抜粋 (2014年2月7日アクセス)

[http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/KulturDialog/Wissenschaft/HochWissFor\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/KulturDialog/Wissenschaft/HochWissFor_node.html) (ドイツ語)

[http://www.auswaertiges-amt.de/EN/Aussenpolitik/KulturDialog/Wissenschaft/HochWissFor\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/EN/Aussenpolitik/KulturDialog/Wissenschaft/HochWissFor_node.html) (英語)

であり、ドイツが優秀な人材の国際的な獲得競争を勝ち抜くため、さまざまな支援手段や高額な資金でもって同局が取り組んでいる。この「学術外交 (Außenwissenschaftspolitik)」は、ドイツにおける学術研究の国際化に関する連邦政府の戦略に沿って、他の省庁と一致して行っている。

#### 4.2.2 奨学金・研究助成金と高等教育機関との協力

外国人学生・研究者がドイツに滞在するための支援は、学術及び高等教育の領域において、文化・教育外交政策の核をなしている。

ドイツの高等教育機関にいる外国人学生や研究者へのサポートはますます重視されるべきである。というのも、我々は（外国人学生・研究者を）暖かく迎え入れる文化を作り上げたいと思っているからである。そして、外国人学生・研究者が母国へ帰国した後も、その人(Alumni)とのコンタクトが維持されている。

#### 4.2.3 関係機関

ドイツ連邦外務省はこれらの政策を自ら実施しているのではなく、連邦政府から資金を提供している独立した機関にこれらの使命の実践を委任している。そのため、ドイツ学術交流会(Deutscher Akademischer Austausch Dienst, DAAD)や AvH 財団といった機関が、奨学金・研究奨励金や留学・研究旅費助成などのプログラムを行っている。その際、ドイツの在外公館と緊密に協力し、包括的な支援プロジェクトを発展させることもある。

#### 4.2.4 「場」としてのドイツのマーケティング

ドイツのような先進技術国にとって、国際的な共同研究を奨励することは、未来戦略の不可欠要素である。それには、研究教育の場としてのドイツの強力なマーケティングが必要である。教育フェアや個別・専門的なアドバイスサービス、多様な出版物を駆使して、ドイツの国際的知名度がより高まるよう努めている。

このように、ドイツの高等教育レベルでの国際交流は、連邦外務省が深く関与している。

### 5. 国際学術関係機関

前章 4.2.3 で述べたとおり、国際学術関係を支援する重要な機関として、DAAD と AvH 財団の 2 つの機関がある。双方とも予算の大半は連邦政府からの公的資金で運営されているが、それぞれ独自の性格を持ち、助成プログラムの形成に関しても幅広い自主性を有している。

ドイツ連邦外務省からの資金は、外国人奨学生やドイツ人研究者、特に海外で指導に当たるド

ドイツ人語学講師の助成に、ドイツ連邦教育研究省(Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF)からの資金は、海外で学ぶドイツ人学生への助成、また、大学間での研究者の相互派遣やドイツの大学の国際化、大学立国としてのドイツの広報活動に、ドイツ連邦経済教育開発省(Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, BMZ)からの資金は、発展途上国の若手研究者の助成に主に使用される。このほか、ドイツ学術振興寄附連盟 (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) 等からの寄付や EU からヨーロッパ内での流動性を高めるためのプロジェクト経費を得ている。

## 5.1 DAAD

### 5.1.1 概要

- 1925年に設立、戦後1950年に再設立。
- ドイツ連邦共和国の大学と学生団体で構成する組織（2012年：加盟大学236、学生団体124）。
- 国際的な学术交流の促進、外国の文化政策、国家的な学術政策の実践、および発展途上国との教育協力を目的とする。



図 2 : DAAD

- EU ERASMUS プログラム、ERASMUS Mundus 情報センター、Europass、TEMPS/EU と非 EU 諸国間の協力、ボローニャプロセスのドイツ国内事務局。

### 5.1.2 役割

- 外国人への奨学金  
外国の若手エリートを対象にドイツの大学、研究機関での勉学・研究を助成
- ドイツ人への奨学金  
将来を担うドイツ人を対象に外国での勉学・研究を助成 (ERASMUS プログラムを含む)
- 大学の国際化  
ドイツの大学の国際化を進め外国人にとっての魅力を高める
- 外国におけるドイツ学・ドイツ語の普及  
外国の大学におけるドイツ学・ドイツ語、ドイツ文学、ドイツ地方研究の強化
- 発展途上国との教育協力  
発展途上国、新興国における学術発展、経済発展、民主化の発展を助成

### 5.1.3 予算

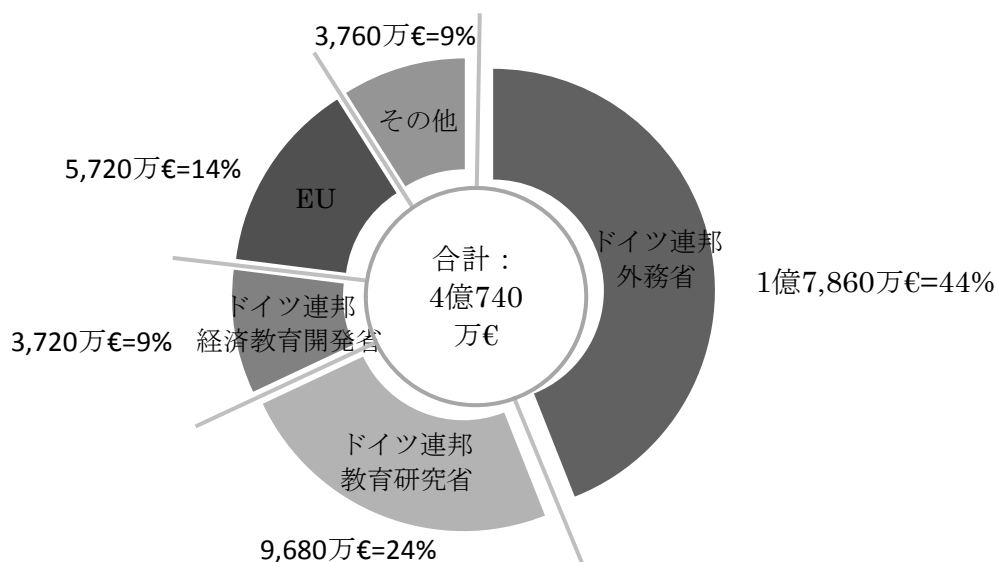


図 3 : DAAD 予算(2012)<sup>15</sup>

### 5.1.4 インタビュー

日時 : 2014年1月30日(木)

対応者 : Frau Karin Möller, Program Manager, Section 424 - Japan, Korea, Australia, New Zealand, Oceania, DAAD

場所 : ベルリン日独センター/Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (jdzb)

#### ・ DAAD の奨学金・研究助成金(Stipendium)について

専攻分野や国籍による採用比率等は設けておらず、選考において重視するのは、研究成果とその人の人柄(Personlichkeit)。どちらも重要であると考えている。支給されるお金は全て給付型で、貸与型のものはない。希望すれば、受給期間の延長も可能。ただし、なぜ延長したいかの理由やこれまでの成果等を提出してもらい、それらを確認した上で延長の可否を決定する。また、用途について、昔は書籍費や服飾費などといった制限があったが、今はもうない。その他、家族がいる者には家族手当も支給される<sup>16</sup>。

#### ・ 高等教育機関の国際化について

学生・研究者の流動性(Mobilität)を支援することが必要である。そして流動性を高めるには、

<sup>15</sup> 『Jahresbericht 2012』 DAAD, pp16 から作成

<sup>16</sup> プログラムや滞在条件(受給者の身分、滞在期間等)によって、支給される場合とされない場合があるようである。詳細は DAAD 各プログラムの要綱を参照 :

<https://www.daad.de/deutschland/stipendium/datenbank/de/15342-laenderspezifische-hinweise-zum-daad-stipendienangebot-01-01/> (2014年2月9日アクセス)

マーケティングが欠かせない。ドイツ内外の教育研究情報の収集・提供、留学や研究滞在の宣伝、留学フェア等への参加を積極的に行うべきである。以前、オーストラリアへ留学・研究に行くドイツ人は少なかったが、オーストラリアが非常にアグレッシブにマーケティングを行った結果、今では多くのドイツ人がオーストラリアに行っている<sup>17</sup>。昔、DAADには170名の職員しかいなかったが、このようなマーケティングを行うようになり、現在では約800名の職員がいる。

#### ・ネットワークの構築について

奨学生が集う会を世界中で行っている。たとえば、各国からドイツに来ている奨学生は、年に数回集まる機会がある。ドイツから日本に行く学生に対してもDAAD東京でオリエンテーションを行っている。同窓会についても同様で、DAAD友の会も年に2回集まりがある。顔を見て会うことで、DAADと奨学生とのつながりを深めて信頼関係を築き、DAADの世界的なネットワークを積み重ねることができる。各国の同窓会活動については、国によって機能も組織の方法も異なる。その国に合った手法をとるべきである。

#### ・DAADの特徴、強みについて

DAADは国際的な機関であり、世界中に在外事務所とインフォメーションセンターがある<sup>18</sup>。これらの事務所を生かした世界的な活動と世界的なネットワークが、DAADの特徴であり強みである。

## 5.2 AvH財団

### 5.2.1 概要

- ・ 1860年に設立。インフレーション期である1923年に資金が尽きたが、1925年にドイツ帝国によって新たに設立された。1945年に活動を停止し、1953年ドイツ連邦共和国によって今日の財団が設立された。
- ・ 協働や学問の自由と素晴らしさ（Exzellenz）を尊重し、自然科学者でコスモポリタンでもあったアレクサンダー・フォン・フンボルトを手本として、フンボルトティアン（同財団元フェローや受賞者）の国際的ネットワーク構築に力を入れている。
- ・ 世界的ネットワークというこの大きな資本が、ドイツでの研究



図4：AvH財団

<sup>17</sup> 2004年にオーストラリアへ留学したドイツ人学生は1,387名だったが、2011年には1,794名と伸びている。『Education at a Glance 2006』OECD, Table C3: Student mobility and foreign students in tertiary education（2014年2月10日アクセス）

<http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/educationataglance2006-home.htm>

及び前掲『Education at a Glance 2013』Table C4.7. (Web only) Number of foreign students in tertiary education, by country of origin and destination (2011), and market shares in international education (2000, 2011)

<sup>18</sup> 2012年の時点では、五大大陸全てに15の在外事務所と55のインフォメーションセンターがある。

前掲『Jahresbericht 2012』DAAD, pp15



の宣伝およびドイツの長期的な平和・安全保障政策に役立っている、という認識 (Perspektive)を持つ。

## 5.2.2 役割

- ・ 外国人研究者への奨学金や研究賞の授与  
優れた外国人研究者を対象に、自分で決めた研究プロジェクトをドイツ側の受入教授や共同研究相手と行うことを助成
- ・ ドイツ人研究者への奨学金や研究賞の授与  
世界各地にいるフンボルティアンのもとで、フェローとして研究プロジェクトを行うことを助成
- ・ ドイツの文化・教育外交政策の関係機関として、国際的な文化的対話と学術交流を促進

## 5.2.3 予算

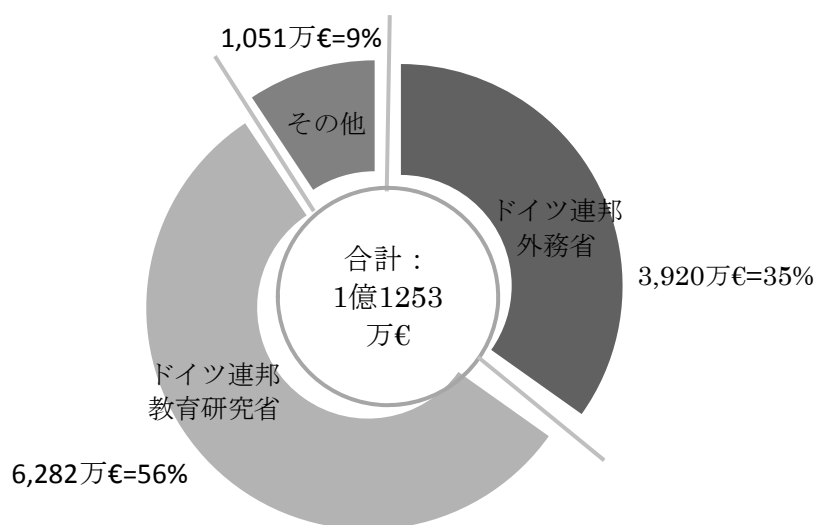


図 5 : AvH 財団の予算(2012)<sup>19</sup>

## 5.2.4 インタビュー

日時 : 2014年2月5日(水)

対応者 : AvH 財団スタッフ (匿名希望)

場所 : AvH 財団本部 (Bonn Badgodesberg)

<sup>19</sup> 『Jahresbericht 2012』 AvH, pp39 から作成

#### ・AvH 財団の奨学金・研究助成金(Stipendium)について

専攻分野や国籍による採用比率は設けていない。選考の際に重視するものはこれまでの研究成果や研究計画の独自性、将来性。奨学金の種類によってはインタビューを実施し、その助成金の目的に沿ってリーダーとしての適性等を見る。希望者にはドイツ語コースへ通うための助成も行っており、その家族も支援の対象となる<sup>20</sup>。また、家族がいる者には追加で手当が支給される。シングルファザー、マザーへの支援も 2012 年から新たに開始された<sup>21</sup>。AvH 財団は、家族への支援を重要な面だとみなしている。というのも、統計によると、研究者がキャリアを積むには複雑で時間がかかり多くの研究者が家庭を築いておらず、また、家庭を持っている場合でもある程度の年齢に達してからであることが多いからである。また、家族を連れて外国へ 2 年間行くかどうか悩む際には、経済面でも注意が必要である。AvH 財団は、家族を離れ離れにさせたくはないし、家族にも研究者と一緒にドイツを知ってほしい。また、家族がいた方が、外国で新しいことを始める際に物事がより良く進むであろうし、研究者にとっても実りの多い研究滞在となるだろう。

#### ・ネットワークの構築について

AvH 財団では、1 年に多くの会合や授賞式を行っている。例えば、ネットワーク会合や年会、スタディツアー、アレクサンダー・フォン・フンボルトプロフェッサー賞の授賞式等である。ここで、フンボルティアンも AvH 財団スタッフも互いを知ることができ、結びつく(vernetzt)。毎年ベルリンのベレヴェー宮で開催している年会では、ドイツ連邦大統領のレセプションもある。フンボルティアンの家族も招待し、子供向けのプログラムも組まれている。

奨学生や研究者とよいネットワークを築くには、直接会って近況や互いの国の状況について情報交換したり、メールやインフォメーションを送ったりして、定期的にコンタクトをとることが重要である。このようにしてネットワークを紡いでいる。AvH 財団は、研究者とコンタクトを持ち、結びつけ、それらを維持しようと熱心に努めている。それは、アレクサンダー・フォン・フンボルトの国際的な精神に基づいている。

財団は在外事務所を持っていないため、海外での活動は、在外事務所をたくさん持っている DAAD 等の関係機関やその国の信頼のおける学術大使(Vertrauenswissenschaftler/Ambassador Scientists)<sup>22</sup>、フンボルティアン同窓会の主に 3 つの柱と協力し、AvH 財団の広報やコロキウム等の会合、ネットワーク構築を行っている。学術大使とは密に連絡をとっており、AvH 財団本部に来てもらい意見交換をすることもあるし、メールやイベント等さまざまな形で頻繁に連絡を取っている。

その他、フンボルティアンへの支援プログラムも多く提供している。これらのネットワーク構

<sup>20</sup> ドイツ語コースは研究滞在開始前に行われる。前掲『Jahresbericht 2012』AvH, pp24

<sup>21</sup> 基本額は月 400 ユーロ、子供が 1 人増えるごとに 100 ユーロ追加で支給される。学術の世界での機会の平等及び家庭と仕事を両立可能にする重要なケアであるとしている。前掲『Jahresbericht 2012』AvH, pp8

<sup>22</sup> 国内外の大学や研究機関に、協働の可能性や AvH 財団の支援プログラム、ネットワーク等について情報を広めるなどして、AvH に大きく貢献している。『Jahresbericht 2012』AvH, pp28

現在、ドイツ国内に 10 名、世界 39 カ国に 51 名いる。

ど <http://www.humboldt-foundation.de/web/vertrauenswissenschaftler.html> (ドイツ語) (2014 年 2 月 15 日アクセス)

<http://www.humboldt-foundation.de/web/ambassador-scientists.html> (英語) (2014 年 2 月 15 日アクセス)

築に関しては、主にネットワーク部門が行っている。

- ・AvH 財団の特徴、強みについて

上記に述べたような、奨学生、研究者それぞれの立場や状況に合わせた細やかな対応が AvH 財団の特徴である。

## 5.2.5 ネットワークミーティング (Netzwerktagung) に出席して

日時：2013年11月20日

場所：イエナ(Jena)

このネットワークミーティングには、外国へ行く前もしくは外国から帰ってきたドイツ人奨学生およびドイツで研究を行っている外国人奨学生が招待され、約 200 名が参加した。

会場であるフリードリヒ・シラー大学イエナの Dicke 学長の挨拶で始まり、続いて AvH 財団事務局長代理の Hesse 氏から同財団の紹介が行われた。その後同大学 Deckert 教授による学術講演が行われた (同教授は、2001 年に AvH 財団のソフィア・コワレフスカヤ賞を受賞している)。コーヒーブレイク後国別にグループに分かれ、グループ C (バングラデシュ、インド、インドネシア、日本、韓国、フィリピン、タイからの奨学生 18 名に加え AvH 財団スタッフ 3 名) に参加、ドイツでの研究や生活についてのディスカッションを傍聴した。グループの中には、AvH 財団奨学生としてドイツに来る前に母国以外で研究をしたことがある者が多く、本会の外国人特別研究員制度により日本の大学で研究を行った者や日本の大学で Master を取得した者等、日本での研究経験がある者も数名いた。奨学生たちは次のステップに進んだ際に申請できるプログラムや自国との研究システムの違いなど、活発に質問や意見交換を行っていた。ディスカッションの後、元外国人特別研究員が、JSPS もこのようなネットワークミーティングがあればよかった、と話していた。また、ドイツ人研究者から、日本に研究滞在する際に家族を連れていった場合、JSPS から家族への手当や補助はあるのか、という質問を受けた。夕食会では、奨学生、フンボルティアン、AvH 財団スタッフが親睦を深めていた。

## 6. まとめ

ドイツの国際学術交流は、連邦政府の外交政策の一環として「文化・教育政策を通じた安定した国際関係の構築」という趣旨に沿って行われている。学術交流関係機関の事業にそれが反映されているため、学術の国際交流の促進、ネットワークの構築が、非常に明確な目標・理念の下で積極的に行われている。DAAD も AvH 財団も、奨学生、研究者の助成中に数回会う機会を設け直接顔を合わせて話すことで信頼関係を築き、助成・帰国後もコンタクトを維持することにより、世界的な学術ネットワークを構築している。元奨学生や受賞研究者の多くは、母国で政治、科学、経済、文化のあらゆる分野において重要なポストに就いていることが多く、ドイツと母国の 2 つの国の教育・社会システムに精通した交流の専門家としても活発に活動している。DAAD は、世

界中にある在外事務所やインフォメーションセンターを通じて、同窓会を支援し、また、その協力を得て活動を行っている。AvH 財団は在外事務所は持っていないものの、学術大使のフンボルトティアンに広報やその国の情報収集、会合等の開催に協力してもらっている。こうした活動により、ドイツを中心とした世界に広がる密な学術ネットワークをつくりあげ、更なるドイツ人の派遣及び外国人の受入を促進し、ネットワークをさらに拡大・発展させるという良い循環が生まれているのである。今回 DAAD と AvH 財団の方にお話を伺って、ネットワーク構築には、直接会って顔を合わせて話すこと、定期的・長期的にコンタクトをとることが非常に重要であると感じた。また、国内外において他省庁・機関との協力も活発に行われていることも分かった<sup>23</sup>。

また、調査の中で驚いたのは、奨学生・研究者の家族への支援の手厚さである。研究と家庭の両立を支援することは、キャリア形成の複雑な研究者への的確な支援の 1 つであるとともに、機関にとってもとても良いアピールポイントになっている。DAAD の担当者は、とても家族に優しい(familienfreundlich)機関だと朗らかに笑っていらっしゃり、AvH 財団の担当者は、フンボルトティアンの家族も含めて大きなフンボルトファミリーだと話していたのがとても印象的で、懐の広さを感じた。研究だけでなく奨学生、研究者自身を支援しているということが良く伝わってきた。このような暖かい支援が信頼を築き、ドイツの国際的な学術ネットワーク、ひいては外交の土台となるのだと強く感じた。

近年、日本においても国際的な学術ネットワークの形成が重視されている。日本には日本の高等教育システムや学術国際交流の目標があるため、ドイツと全く同じように取り組む必要はないと思うが、ネットワーク会合や他機関との協力等参考にすべき点は多々あるように思う。ネットワークとは目に見えるものではない上、形成には時間がかかる。DAAD、AvH 財団の国際学術ネットワークは、それぞれ 1925 年、1860 年から積み重ねてきたものである。すぐに成果を期待することはできないが、時間をかけて信頼関係を築き上げていくことが、世界に広がる強固なネットワークを作る上で大切なことであろう。私自身、これまで国際関係業務を担当してきたにも関わらず、あまり外交というものを強く意識していなかった。今後は、学術による諸外国との関係構築という意識を持って業務に取り組みたいと思う。

## 謝辞

この国際学術交流研修への参加にあたり、ご支援いただいた日本学術振興会、九州大学の皆様、本報告書作成にあたり、インタビューにご協力いただいた DAAD、AvH 財団の皆様へ深く感謝申し上げます。特に、加藤国際事業部長、宅間元研究協力第一課長には、国内研修中暖かいご指導をいただき、厚くお礼申し上げます。海外実務研修中は、小平ボン研究連絡センター長、大川副センター長、現地スタッフの皆さん、友人たちに暖かく支えていただきました。ここに、心から感謝の気持ちと御礼を申し上げたいと思います。

---

<sup>23</sup> Alumniportal Deutschland という AvH 財団、DAAD、Goethe Institut などドイツの 5 つの国際関係機関の共同プロジェクトが、連邦経済教育開発省の出資によって 2009 年から始動している。ポータル内では、ネットワークを作ったり、ディスカッションに参加したり、仕事を探したり、ドイツ語を学んだりできる。  
<http://www.alumniportal-deutschland.org/startseite.html> (2014 年 2 月 15 日アクセス)

参考文献

- 天野正治著 『ドイツの異文化間教育』、玉川大学出版部、1997年  
久野弘幸著 『ヨーロッパ教育 歴史と展望』、玉川大学出版部、2004年  
*Alumniportal Deutschland, Nutzermanual für Hochschulen, 2011*  
*AvH, Jahresbericht 2012, 2013*  
*AvH, Profil und Leistungen, 2007*  
*DAAD, Wandel durch Austausch 交流で世界が変わる、2012年*  
*DAAD, Jahresbericht 2012, 2013*  
*DAAD, Studying in Germany A Practical Guide for International Students 4th Edition, 2012*  
H.パイザート/G.フラムハイン著、小松親次郎/長島啓記訳者代表 『ドイツの高等教育システム』  
玉川大学出版部、1997年  
*OECD, Education at a Glance 2006, 2006*  
*OECD, Education at a Glance 2013, 2013*  
*Wissenschaftsrat, Stellungnahme zur Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH), Bonn, und zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Personentransfers in Deutschland, 2013*

参考 URL (主要なもの。詳細は文中脚注を参考のこと。)

独立行政法人 大学評価・学位授与機構

[http://www.niad.ac.jp/n\\_kokusai/block2/1191501\\_1952.html](http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/block2/1191501_1952.html) (2014年2月16日アクセス)

Auswärtiges Amt (ドイツ連邦外務省)

[http://www.auswaertiges-amt.de/sid\\_C3A5B3E2F77DFD020D08D5683019962C/DE/Startseite\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/sid_C3A5B3E2F77DFD020D08D5683019962C/DE/Startseite_node.html)

AvH

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

DAAD

<https://www.daad.de/de/index.html>

DAAD 東京

[http://tokyo.daad.de/wp/category/ja\\_news/](http://tokyo.daad.de/wp/category/ja_news/)

OECD

<http://www.oecd.org/>

## 英国の入試制度

—より適切な大学入学者選抜を目指して—

ロンドン研究連絡センター

木谷 由佳

## 1. はじめに

現在、日本では大学入試の在り方について、大きな議論がなされている。現在の入試制度の主な問題点としてよく挙げられる主なものは、次の二つだろう。一つ目は、事実上学力の把握措置ができていない推薦入試やAO入試の普及によって、高校段階での最低限の学力保証ができていないのではないかということだ。二つ目としては、高校での教育の質保証に取り組んだ上で、大学入学者選抜においては、現行の年一回のセンター入試のような1点刻みの点数を競うのではなく、面接や論文により多様な能力・適正を評価する必要があるのではないかということが挙げられる。政府の教育再生実行会議や中教審で入試制度改革に向けて本格的な討議が行われており、高校在学中にいずれも複数回受験できる「達成度テスト・基礎レベル」と、「同・発展レベル」を創設し、後者を現行のセンター試験の改編版として一般入試に活用する制度設計が進んでいる。発展レベルでは、成績を1点刻みではなく何段階かのランクで表示し、各大学は、面接や論文、高校時代の活動内容と合わせて入学者を選抜するという計画だ。

このように現在改革の時にある大学入試は、日本においては制度の改善に向け常に注目されている話題だが、筆者がロンドン研究連絡センター在任中に驚かされたのは、日本同様、あるいはそれ以上の英国の人々の関心の高さである。英国の入試制度もこれまで様々な改革が行われてきているが、一般市民からのマスコミへの投稿等も活発で、これらを踏まえながら大学関係者を中心に自律的に改善方策を考えていこうという姿勢を感じた。

本報告書では、マスコミや大学関係者による受け止め方を交えながら、英国の入試システムについてまとめ、今後の日本の参考となる部分を探していくことができればと思う。

## 2. 英国の大学入試の概要とその中での UCAS の役割

### 2-1. 英国における大学入学までの流れ

英国における大学入学までの流れをまとめると、次のようになる。

表 1 英国における中・高等教育および大学入学までの流れ<sup>1</sup>

年齢/月	教育	学校	資格試験、出願の流れ
16 歳 義務教育最終学年	中等教育 (前期)	Secondary School	GCSE 試験受験。 通常 8-10 科目受験。評価は A-G の 7 段階。
17 歳 第 1 学年後期 5-6 月	中等教育 (後期)	Sixth Form 等	GCE-AS level 試験受験。 通常 4-5 科目受験。評価は A-E の 5 段階。
17 歳 第 2 学年前期 1 月			GCE-AS level 試験の結果発表後、 翌年の GCE-A2 level 試験で取得できそうな成績を予想し、 UCAS のオンラインシステムを通じて大学に願書を提出。
17 歳 第 2 学年中期 3 月			大学は UCAS を通じて学生に審査結果を回答。 翌年の GCE-A2 level 試験の結果によらない無条件入学許可 (unconditional offer)、または結果による条件付き入学許可 (conditional offer)の通知を出す。
18 歳 第 2 学年後期 5-6 月			GCE-A2 level 試験受験。 GCE-AS level の受験科目の中から、通常 3-4 科目に絞って受験。 GCE-AS level 試験の結果と総合し、A*-E の 6 段階評価。
18 歳 第 2 学年末 8 月			最終可否結果発表。実際の A2 level 試験結果を受けて、 上位大学への志望変更 (Adjustment) や、 欠員のある大学への補充枠申請 (Clearing) が行われる。
18 歳 9 月	高等教育	大学等	大学入学。

英国では、義務教育終了の 16 歳時に、GCSE (General Certificate of Secondary Education) と呼ばれる普通中等教育試験を受験する。これは、義務教育を終えるにあたって、十分な学力が備わったかどうかを判断するものであり、その結果は大学へ入学を出願する際の判定材料のひとつとなる。生徒は国語、数学、科学、体育のコア科目に加えていくつかの基礎科目を選択し、おおよそ 8 から 10 の科目を受験する。A から G の 7 段階評価であり、続く A-level 試験に進むには通常 A~C の成績が必要となる。

義務教育を終えた後、大学への入学を希望する者の多くはシックス・フォームと呼ばれる後期中等学校 (以降、高校) へ進学する<sup>2</sup>。シックス・フォームでは、GCE (General Certificate of

<sup>1</sup> 教育再生実行会議 (平成 25 年 6 月 26 日開催) 配布資料 資料 1-1 諸外国の大学入学制度  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kvouikusaisei/dai10/siryoul\\_1.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kvouikusaisei/dai10/siryoul_1.pdf) アクセス日 2013/12/04  
 UCAS Admissions Process Review Consultation –Section1-6  
<http://www.ucas.com/about-us/inside-ucas/key-documents#content-toggler>, アクセス日 2013/12/17

<sup>2</sup> 私立に進学する場合、多くは 7 歳前後から Preparatory School へ進み、13 歳前後から入る Independent School / Public School



Education) 試験を受験する。第一学年時に Advanced Subsidiary (AS) level、第二学年時に A2 level を受験する。これらをまとめて通常 A-Level 試験 (正式名称は The General Certificate of Education Advanced Level) と呼ぶ。A-level 修了には、AS と A2 両方の試験において同一科目の成績が必要になるため、学生は AS 試験での受験科目の中から A2 試験での受験科目を選択する。試験科目は、普通教育の科目を中心としているが、同じ分野の中でも応用的なものを含めて複数の科目があり、学生は 100 を超える科目から選択する。AS 試験は A から E までの 5 段階(それ以外は不合格) で評価され、AS 試験と A2 試験の結果を総合し、A-level の最終評価が、A\* (A スター)、A から E までの 6 段階 (それ以外は不合格) で評価される。A\* は、AS と A2 の両方で A 成績で、かつ A2 で 90%以上の得点をとった場合に与えられる。通常一般の大学では、A\* から C の成績が評価対象となり、多くの大学は 2~3 科目の合格を必要条件としている。

各大学は、あらかじめ A-level の合格基準スコアを定め、公表している。学生は、通常 1 月<sup>3</sup>にシックス・フォーム等の高校担当教員等が出す A2 試験の予想スコアと、志望動機書 (Personal Statement)、推薦状、GSCE スコアを UCAS という機関を通して大学に申請する。最大 5 つまで出願することができる。大学は申請書をもとに、翌年 A2 試験の結果による条件付き入学許可 (conditional offer)、または無条件入学許可 (unconditional offer) のいずれかの通知を出す。医学や法学のコースでは、面接試験や別途の筆記試験を実施する大学が多い。条件付き入学許可を受け取った学生は、第 2 学年の 5~6 月に受験する A2 試験の結果が大学側の提示する条件を満たしていれば、最終合格となる。なお、条件付き入学許可の場合、第二志望のコースを第一志望のコースの要件を満たさなかった場合の保険として保持しておくことができる<sup>4</sup>。また、A2 試験結果が予想スコアを上回り ABB 以上の成績だった場合には、8 月中により上位の大学に志望を変更することができる (Adjustment) <sup>5</sup>。逆に、結果が予想スコアを下回り、入学条件のスコアに満たなかった場合は、学生定員に欠員がある他の大学へ、欠員補充の枠に申請することとなる。これは Clearing と呼ばれ、9 月下旬まで行われる。

---

において GCSE を受験する。

公私の学校制度の種類: 英国教育相 <https://www.gov.uk/types-of-school>, アクセス日 2013/12/04

<sup>3</sup> オックスフォード大学とケンブリッジ大学は前年 10 月の出願が必要となるほか、独自試験の受験が求められる。なお、両大学の併願はできない。

<sup>4</sup> 条件付き入学許可を第一志望として受け入れることを firm acceptance、第二志望として受け入れることを insurance acceptance と呼ぶ。

UCAS <http://www.ucas.com/how-it-all-works/undergraduate/tracking-your-application/replying-your-offers>, アクセス日 2013/12/04

<sup>5</sup> 以前は、各大学は政府から割り当てられた学生数 (Core number と呼ばれる。定員数は各大学により異なる) 以上を受け入れることはできなかったが、2012 学事年度より、一定の成績以上の学生については、政府から割り当てられた枠以外に、大学が自由に学生を受け入れられるよう、入学定員管理が緩和された。

2013 学年時は、A-level で ABB 以上の成績を獲得した学生については、大学が Core number 枠とは別に自由に入学させることができる。これは、2011 年から大学への運営費交付金の削減が行われているなか、大学自身による資金獲得と大学間の競争を促し、学生の選択の可能性を広げることを目的とする。

なお、2013 年 12 月に発表された政府の秋季財政報告によると、イングランドの大学について、2014 年度は入学定員枠を超えた受け入れ人数の上限を 30,000 人までに引き上げ、2015 年度以降は定員枠そのものを廃止する計画である。

UCAS <http://www.ucas.com/how-it-all-works/undergraduate/understanding-student-number-controls>, アクセス日 2013/12/19

英国政府 Autumn Statement 2013

<https://www.gov.uk/government/publications/autumn-statement-2013-documents>, アクセス日 2014/01/30

## 2.2 UCAS の役割

大学への出願に関して、申請の取りまとめ等を一手に行っているのが、UCAS (Universities and Colleges Admissions Service) という総合出願機関である。UCAS のウェブサイトには、英国における 400, 000 以上の高等教育コースの情報が掲載されており、学生は自らの興味のある分野のコースを検索でき、入学要件、授業料、選考手続き等の情報を得られるほか、オンライン上で出願する。学生のみでなく、高校もアカウントを持っており、学生がオンライン出願手続きを終えた後、高校担当者が推薦状や A2 試験予想スコアを UCAS に提出する。また学生の願書に誤りがあった場合は、修正のため学生へ差し戻しを行う。8 月の合否発表以降の Clearing への応募についても、UCAS を通して行う。

UCAS は、各大学がブースを設置する学生のための大学入学フェアを主催しているほか、学校の大学入学担当者向けの説明会も英国各地で頻繁に開催している。筆者は、2013 年 10 月 21 日にロンドンで開催された、学校関係者向けのイベント<sup>6</sup>に参加してきたが、シックス・フォームや大学の関係者へ、オンラインシステムの使い方から望ましい推薦状の書き方まで、きめ細かなアドバイスがなされていた。

また UCAS は、高等教育にかかる政策や予算等の状況により、出願制度の変更を随時行っている。2004 年、入試プロセスの公平性・透明性についての報告書 **Fair admissions to Higher Education: Recommendations for good practice** (通称 **Schwartz Report**)<sup>7</sup>が発表された。入学資格条件、合否判断の明確化の重要性を述べるこの報告書は、英国の入試改革の大きなターニング・ポイントとなった。この報告書を受け、UCAS も改革を行った。大きな変更は、志願者は、5 つまで大学・コースの出願ができるが、大学側はその志願者が他にはどの大学・コースへ出願しているのか分からないようにした点である (**Invisibility of choices**)。以前は、出願者が最大 5 つの志望コースの中で、自らの大学を何番目に希望しているのか、大学側に一目瞭然だったため、高い希望順位にある大学は入学者獲得のために授業料の値引きを提供し、低い希望順位にある大学は不合格にするといった公平性の面での問題が見られた。また報告書にある提案の実現促進のため、2006 年に、高等教育における入試の質の維持・向上を図る公的独立機関 **SPA (Supporting Professionalism in Admissions)**<sup>8</sup>が設立された。UCAS は、英国の大学擁護機関である **UUK (Universities UK)**<sup>9</sup>とともに、SPA を支援している。

<sup>6</sup> The Applicant Journey <https://www.ucasevents.com/applicantjourney>, アクセス日 2013/12/19

<sup>7</sup> Charles Clarke 教育技能大臣 (当時) の依頼を受け、ブルネル大学の Steven Schwartz 教授率いる独立審査機関がまとめた報告書。  
<http://www.admissions-review.org.uk/downloads/finalreport.pdf>, アクセス日 2013/12/19

<sup>8</sup> <http://www.spa.ac.uk/>, アクセス日 2013/12/20

<sup>9</sup> <http://www.universitiesuk.ac.uk/Pages/default.aspx>, アクセス日 2013/12/20

### 3. マスコミ等における大学入試の受け止め方

ここでは、2013年の大学入試について、代表的な新聞での取り上げられ方についてまとめたい。A-level 試験結果発表の翌日である2013年8月16日、TIMES、The Guardian、Independent、The Daily Telegraphをはじめ、殆どの新聞が一面トップで数ページにわたって、有名大学への合格者のエピソードを含めて詳しく報道していることにまず驚いた。全体的な印象としては、2013年の入学者選抜を高評価する論調が目立った。



写真1 A-level 試験結果発表の翌日の紙面 — 試験の記事が殆どの主要紙の一面を飾った

近年では、最上位のA\*と次点であるAの成績が多く、A以上の成績のインフレとなっているとの批判があったが、2年連続でその割合が減少<sup>10</sup>した。さらに、これまで体育、芸術やコミュニケーション・スタディなどのソフトな科目については、学術的な厳格さを欠くとの批判がされてきたが、2013年は、数学、物理、生物、化学、物理、地理などの従来のアカデミックな科目の受験者が増加した。これは、ラッセル・グループ加盟大学が、これらの科目を推奨したことが大きく影響しているとみられる<sup>11</sup>。2010年の政権交代後、各大学は政府から割り当てられた定員枠とは別に、一定の成績以上のものについては、大学が無制限に受け入れられるようになったが、2012年は成績の見通しを見誤り、ラッセル・グループの大学にも多くの欠員が残ったままとなった。しかし2013年は、成績の基準をAAB以上からABBに設定し、十分な人数である約11万

<sup>10</sup> 2013年のA-level試験受験者数は約86万人。うち、98.1%が不合格以外の成績(A\*からE)をとった。A\*またはAの成績をとった者は2012年より0.3%減少し、全体の26.3%だった。ABB以上の成績をとった者は12万人程度で、政府の予想通りの割合だった。

The Guardian <http://www.theguardian.com/news/datablog/2013/aug/15/a-level-results-complete-breakdown>  
アクセス日 2014/01/08

<sup>11</sup> ラッセル・グループは、“Facilitating Subjects”として、数学、上級数学、物理、生物、化学、歴史、地理、言語学、国語(英語)を推奨科目としている。<http://www.russellgroup.ac.uk/faqs/>, アクセス日 2014/01/08

5,000 人<sup>12</sup>の学生について各大学が獲得を競い合うことができる状況となった。第二章で記した Adjustment の制度を使って志望大学の変更が可能となった学生が多くなり、結果的に学生各人が自らの能力に合った大学を選択しやすくなったと評価できる。

以上のように、全体的に良く評価する紙面が多かったが、一方で、ラッセル・グループとそれ以外の大学の差が固定化され、後者に十分な目が向けられていないことに対する懸念も表明されている。政治家の中には、有名大学から成るラッセル・グループの大学のみを重要視する論調があるが、英国全体の教育水準を上げ、有能な人材の育成を図るには、ラッセル・グループに留まらず、より多くの大学が世界水準の教育を行うことができる状況にしなければならないとの意見もみられた。また、その他の懸念として、選択科目における男女間のギャップが拡大していることが大きく取り上げられていた。女子が物理・数学を避け、男子が語学を避ける傾向にあり、将来の就職に影響する深刻な問題として政府へ対策を求める大学関係者の声もある<sup>13</sup>。さらに、外国語科目の受験者は年々減少しており、フランス語、ドイツ語科目の受験者は 1996 年から 2012 年の間に 50%減少している。他の科目と比べて高い成績をとる者の割合が低いことが、学生が語学科目を受験することを敬遠する一因となっているとの指摘もあり、資格・試験監査を担う政府機関である Ofqual (Office of Qualifications and Examinations)は、成績付与の基準の見直しに乗り出している。EU 市場の重要性から、政府もこの傾向を重く受け止めており、公立の初等教育学 (Primary School) において外国語科目の授業を 2014 年より必須とすることを決定している。

最後に、注目すべき点として、THE TIMES、The Guardian 等の紙面には、英国の約 300 の私立高校および約 400 の公立高校について、学校別に受験者数、A\*の成績者の率、B 以上の成績者の率が一覧にして掲載されていることを挙げたい。それによると、A\*以上の成績者率が 50%以上の学校から 2%以下の学校まで、B 以上の成績が 90%以上の学校から 30%以下の学校まで、学校によって大きな違いがあることがわかる。ここまで明確に発表していることは驚きであり、透明性という面では感服するが、偏見や学校・地域間の格差を助長しかねないという懸念もあるのではないかと感じたのだが、周りの英国人に尋ねたところ、日本でいう偏差値表のような感覚で学校選びには欠かせない存在となっているようだ。ちょうど子どもの高校選びをしている英国人と話をする機会があったのだが、すべての高校は 5 年ごとに政府による抜き打ちの訪問チェックを受けることになっており、A-level 成績順位の低い学校は、政府から改善を促されるため、このような明瞭な公表は、むしろ最低基準の底上げになっているとの意見であった。

なお、大学入試からは話が逸れてしまうが、筆者が通っている語学学校の英語教師から聞いた中学校や高校への入学方法が興味深かったため、ここで少し紹介したい。まず、公立の中学校や高校は、その学校から一定の距離内に住んでいる住民は無条件で通うことができる。この距離内の地域は、Catchment area と呼ばれる。学校は、まず身体的障害等を持っている子どもを優先

<sup>12</sup> なお、2013 年の大学出願者は約 67 万 7,000 人。2012 年比で 3.6%増であり、記録的な数となった。

2013 Application Cycle: End of Cycle Report

<http://www.ucas.com/sites/default/files/ucas-2013-end-of-cycle-report.pdf>, アクセス日 2013/01/08

<sup>13</sup> 2013 年の A-level 試験では、物理の受験者の 4/5、数学の 2/3 は男子、一方国語 (英語) の 3/4 の受験者は女子だった。

して受入れ、その次に兄弟がその学校に行っている子ども、catchment area に住んでいる子どもを受け入れ、残りを試験により受け入れる。それぞれどの割合で受け入れるかは高校により異なるが、この試験に合格すれば、住んでいる地域に限らず入学できる。地元ではない、評判のいい学校に子どもを入れたい場合は、その学校の catchment area 内の地域に家族ごと引っ越すか、子供が試験を受けるかのどちらかを選択することとなる。筆者が話を聞いた英語教師も、新聞紙に掲載されているランキングを常にチェックしながら、子どもの学校を慎重に選択したいと話していた。

## 4. 大学関係者による受け止め方

### 4.1 マンチェスター大学(University of Manchester)でのインタビュー

訪問日時：2013年10月11日（金）15：00－16：00

対応者：Ms. Alison Charles, Undergraduate Admissions Manager

大学概要：

1824年創立の Mechanics' Institute に起源をもち、産業都市マンチェスターに位置する総合大学。学部生は2013年現在27,200名、院生は約8,300名にのぼり、英国最大規模の学生自治会をもつ。5,600名を越えるアカデミック・スタッフを含み、教職員数は約10,700名。ラッセル・グループ加盟大学のひとつで、25名のノーベル賞受賞者を輩出している。癌研究や生物学、工学、社会学等の分野に強い。2013-14 QS ランキング世界第33位（英国内第8位）。

本部アドミッション・オフィスに所属する学部レベルの入学を担当している Ms. Alison Charles にインタビューを行った。マンチェスター大学では、入学の可否を各学部に決定させる方針（Devolved Admission Process）をとっている。現在、英国では多くの大学が本部での合否決定（Centralised Admission Process）を行っており、各学部の入学条件を教員が決定した後、その条件をもとに本部職員が合否を決定するのが主流である。しかし、マンチェスター大学は、規模が大きいことと学部の独自性尊重のため、各学部がそれぞれの条件・プロセスのもとに合否を決定し、本部の関与は、学部に対して公平性に関するガイダンスを実施する程度にとどめている。各学部では、教員（Academic Tutor）が、前年の入学者数や就学状況等を考慮しながら合否基準を設定する。この基準にもとづき職員が評価し、判断が困難な場合には教員に相談する。

なお、A2 試験の結果が出る前に暫定的な入学許可通知を出す現状のシステムについて尋ねたところ、基本的にはうまく機能しているとの意見だった。シックス・フォームをはじめとする高校のなかには、大学進学者数の増加を狙うあまり、A2 試験結果を現実的な成績以上の予想スコアを出す場合もあるが、多くの学校では GSCE のスコアに見合った予想を出すため、問題なく機能しているとのことだった。大学では、GSCE 試験のスコアと A2 試験の予想スコアとのバランスを確認し、志望動機書と推薦状も含めて総合的に合否決定を出す。また、学部によっては A-level



とは別に試験の受験が必要となる。例えば医学部と歯学部では、UCAT (UK Clinical Aptitude Test)<sup>14</sup> という試験の受験が必要となり、大学による面接審査も行われる。

印象的だったのは、願書一式に加え、志願者の社会的背景 (Contextual Data<sup>15</sup>) も加味している点だった。マンチェスター大学では、具体的には志願者の住所と所属学校を確認し、貧困層地域や、大学進学希望者輩出の実績が少ない学校からの志願の場合、考慮のうえ場合によっては優遇措置を行う。現在英国では、高等教育の機会拡大を目指し、入学審査時に成績以外の情報も使用することが推奨されている。大学によっては、困難な状況にある出願者に対して授業料の値下げを行っているところもある。マンチェスター大学では現在ではこの措置は行っておらず、Contextual Data を考慮したうえで入学させた学生が学業的にどの程度達成できたのか、十分なデータが蓄積されてから対応を考える方針とのことだった。いずれにせよ、この Contextual Data の活用に力を入れている点は、ラッセル・グループの大学の中で最も多くの低所得者層からの入学者を受け入れているマンチェスター大学のひとつの特徴と言えるかもしれない<sup>16</sup>。



写真2 ご自身の体験も踏まえながら、英国の入試制度の変遷を話してくださった Ms. Alison Charles

<sup>14</sup> 特定の科目、大学において、A-level 試験以外に求められる Admissions Tests と呼ばれる試験のひとつ。難関のオックスブリッジや、競争率の高い大学における医学部、法学部等ではこの試験が対象となる。個々の大学で実施されているものではなく、例えば UCAT の場合、医学系、歯学系の大学コンソーシアムにより運営・実施されている。

<http://www.ucas.com/how-it-all-works/explore-your-options/entry-requirements/admissions-tests>

<http://www.ukcat.ac.uk/>, アクセス日 2014/01/26

<sup>15</sup> 入学希望者の初等・中等教育における出身校や、出身地等の成績以外のデータ。SPA (Supporting Professionalism in Admissions) の報告書によれば、2012 年 11 月に実施したアンケートにおいて、67 の回答機関のうち 37% が Contextual Data を入学審査時に「使用した」、57% が「使用する予定」と回答した。

<http://www.universitiesuk.ac.uk/highereducation/Pages/contextualDataUniversityAdmissions.aspx>

アクセス日 2014/01/16

<sup>16</sup> マンチェスター大学は、貧困層の学生への奨学金、授業料免除に年間 500 万ポンドを超える資金を充てており、これはラッセル・グループ加盟大学のうち最も高い額である。The Times Good University Guide 2014, p.464-465

## 4.2 ノッティンガム大学(University of Nottingham)でのインタビュー

訪問日時：2013年10月13日（月）10：30－11：30

対応者：Mr. Robert Dowling, Director of Academic Services

大学概要：

ノッティンガム市郊外にあるメインキャンパスの他、マレーシア、中国にもキャンパスをもち、グローバル化に力を入れている。学生は海外キャンパスを含めてキャンパス間を自由に移動することができる。2013年現在、約6,500名の教職員をもち、学生数はノッティンガム、マレーシア、中国のそれぞれのキャンパスにて、約33,900名、約4,400名、約5,300名。ラッセル・グループ加盟大学であり、2013-14 QS ランキング世界第75位（英国内第14位）。

入試から履修手続き、学内試験から卒業までのサービスを所管する本部部署の Director である Mr. Robert Dowling に話を伺った。ノッティンガム大学では大部分のコースについて、教員が定めた基準をもとに、各学部ではなく本部職員が受験者の入学可否を決定している。

現状の英国における入学制度について尋ねると、学生は UCAS を通して複数の大学に申請することができ、合理的に機能しているとの評価だった。問題点としては、次の二点を挙げていた。一点目は、A-level の試験結果発表後の1、2日間の短い期間で、試験結果をもって志望校を再考し変更する学生も多く、一方で大学側は学生定員を管理するため再調整を行うこととなり、双方がパニック状態にならざるを得ない点である。二点目としては、公平性の問題を挙げていた。A-level の予想成績について、裕福で教育熱心な中流階級の人々の中には、子どもの成績について学校側により深く介入するため、比較的高い予想スコアを提出することとなる場合が多い一方、労働者階級の学生は実際の結果より低い予想を提出することが多く、最終ではないとはいえ、予想の段階で一時的な入学許可を出す現システムは、不公平を生み出すケースもあると指摘していた。A-level の結果発表を待ってから可否を決定する日程への改革案も議論にあがっているが、試験の実施を早めるか、入学時期を遅らせるかという学事暦の抜本的な変更を必要とするため、容易ではないといえる。

また、2012年度に一定の成績以上の学生を無制限に受入れることを政府が大学に許可して以降（注釈5参照）、各大学が学生を呼び込もうと大学間の競争が激化している。ラッセル・グループの大学の中にも、A-level の予想成績の段階で、無条件入学許可を出す大学が出てきた。これは該当の大学へ入学するのであれば、試験の結果に関わらずその学生を受入れるということである。このような動きは、大学業界全体に悪影響を与えるとして、学位のもつ価値を守るためにも、UCAS による全大学の統ルールをつくる必要があると Dowling 氏は語った。

また、インタビューの中で印象に残ったのは、国際化により入試・入学において大学側が配慮すべき点も多様化していることだった。ノッティンガム大学では、英国内のキャンパスに通う学生のうち27%は留学生である<sup>17</sup>。A-level 以外の国際バカロレアや他の資格試験により志願する

<sup>17</sup> <http://www.nottingham.ac.uk/about/facts/studentpopulation20122013.aspx>, アクセス日 2013/11/16

学生も多い。A-level 試験とその他の各資格の換算基準は、各大学が決定している。UCAS による換算のガイドラン<sup>18</sup>はあるが、最終的には大学の決定にゆだねられているため、海外からの学生が英国の複数大学に申請すると、各大学がそれぞれ異なる基準で換算することになる。この現状に対し、効率化を図り UCAS がまとめて資格換算を行ってはどうかとの意見も大学側からあるようである。また英国内の学生と海外からの留学生の区別が近年益々複雑になってきているとのことだった。両者に異なる授業料を課しているため、この区別は大変重要である。英国または EU における居住年数や、英国に居住したことがなくても両親が英国内に資産を所持しているか等、大学は法律家と緊密に相談しながら法的公平性を保つことが求められている。



写真 3 大学間の競争が激化する今、大学が抱えている課題を率直に話してくださった Mr. Robert Dowling

### 4.3 キングス・カレッジ・ロンドン

#### (King's College London)でのインタビュー

訪問日時：2013年11月5日（火）16:00–17:00

対応者：Mr. Michael Hughes, Senior International Officer, External Relations Directorate

大学概要：

1828年創立でイングランドで四番目に古い大学である。5つのキャンパスのうちの4つが、ロンドン中心部のテムズ川沿い1マイル四方内にある。人文学、法学、国際関係学等の分野に高い評価がある他、精神医学、看護学等の医学分野が強く、医師や専門家の養成においてヨーロッパの中心的な役割を果たしている。2013年現在、学部生は約12,800名、院生約6,400名、教職員約6,500名。2013-14 QS ランキング世界第19位（英国内第6位）。ラッセル・グループ加盟大学。

<sup>18</sup> A-level や国際バカロレア、アメリカ・カナダの AP 試験等の換算表があり、Tariff Table と呼ばれる。

<http://www.ucas.com/how-it-all-works/explore-your-options/entry-requirements/tariff-tables>, アクセス日 2014/01/15



大学のブランディングや、マーケティング、広報・渉外活動、留学関係を担っている部署で、国際マーケティングチームにおいて日本と中国を担当している Mr. Michael Hughes にお話を伺った。

現状の英国の入学制度については、効率的でよい制度だと思うが、最もよく批判を受ける点を挙げると、学生があまりに早い段階で自分が大学でどの専攻に進みたいのかを決めなければならないことだろうとのことだった。中学校の二年次である 17 歳の時点で、志望する専攻が定まっている場合には、GCSE 試験において、選択科目から必要な科目に絞って受験できるが、まだ決まっていない場合には、必要とされている以上の多数の科目を受験しておく学生も多い。GCSE の受験科目のなかから、AS 試験では通常 4、5 科目、A2 試験では 3、4 科目に絞って受験することになるので、GCSE レベルにおいて誤った科目選択をしてしまうと、将来、大学の希望学部を受験できなくなってしまう可能性があるからだ。加えて、英国の大学では一年次から専攻の専門分野を勉強することになるので、とにかく早期に自分の志望分野を見極めておかなければ、効率的な教育課程に進めない恐れがある。この状況を踏まえ、KCL は 2013 年より、Liberal Arts 学部プログラム<sup>19</sup>を新たに創立した。このプログラムでは、一年目に最大 6 つまでの科目を選択でき、自分の興味や将来を熟考したうえで、専攻の決定を二年目に行うことができる。新設のプログラムだが、人気を集めたとのことであった。

このように、受験科目の決定をする時期が早すぎるという批判がある一方で、特定分野での専門性をスムーズに身に付けられるという点では、現在のシステムは高く評価できるとの意見だった。Hughes 氏も、研究したい分野が GCSE 受験前から明確だったため、早くから自分の興味のある分野の専門的な勉強に専念することができてよかったと、ご自身の経験を話していただいた。また、インタビューの中で成人の定義について話題がのぼった。日本では 20 歳、米国では 21 歳であるのに対し、英国では 18 歳を成人とし、自分の選択に対し責任を持つことが求められる。早い時期に科目を設定することも、英国の文化的なものが背景にあるのかもしれないとのコメントが印象に残った。

Michael 氏は日本のセンター試験の制度についての知識もある方だったが、数点の差が合否に影響することのある日本と異なり、A-level 試験の評価はバンド制であるため、必然的に成績以外の材料も重要になるため、より多面的に評価できるのではないかとの意見だった。学内での入学者選抜について尋ねたところ、競争率の高いコースでは、多くの志願者が A-level の成績条件は満たしてくるので、志望動機書を重視するとのことだった。特に受験学部の学問内容に関連するインターンシップやサマースクール等の学外の経験を重要視するため、ボランティア活動等の学合以外の活動を重視する傾向にある米国と、成績重視の日本の中間に位置するのではとの印象を持っていた。



写真 4 日英の違いに注目しながら答えてくださった Mr. Michael Hughes

<sup>19</sup> <http://www.kcl.ac.uk/prospectus/undergraduate/liberal-arts>, アクセス日 2013/11/29

## 4.4 ギャップ・イヤー

今回、上述の3大学に、入学システムと併せてギャップ・イヤーについても伺った。ギャップ・イヤーについては、筆者の本務先である東京大学でも2013年4月の学部入学者を対象として新たに取組みを始めたところであり<sup>20</sup>、ギャップ・イヤーの発祥地といわれる英国の状況には以前から興味をもっていた。

インタビューの結論としては、3名とも各自の大学においてギャップ・イヤーの取得を推奨しており、その傾向は英国全体に当てはまるだろうとの意見だった。活動内容は、企業でのインターンシップや海外経験、また近年の英国の経済状況や授業料の値上がりを背景とした資金獲得のための勤務経験等、多岐にわたるが、入学後の学問内容に必ずしも直結しなくとも、社会的経験を積むことに対して、非常にポジティブに捉えることが一般的のようだった。あえて懸念される点を挙げるとすると、数学科や工学科といった学科については、大学によっては学生が勉学から離れることで学問の知識を忘れてしまうことを恐れ、取得に消極的なケースもあるとのことだった。この点は大学入学前から専攻分野に絞った専門的な学習を行う英国ならではの懸念と言えるかもしれない。ただ、今回のインタビューで印象的だったのは、どの担当者も、ギャップ・イヤーは、推奨する、しない以前の、学生のもつ当然の選択肢の一つであるという認識をもっていたことだった。

なお、ギャップ・イヤーは、大学側が制度として整え、学生に提供しているものではなく、学生各自にすべてが任せている。ギャップ・イヤー取得中の学生へは、授業料や開講コース、単位制度の変更等の情報については大学からコンタクトを取り続けるが、活動内容等については学生個人に完全に任せられており、各人が責任をもつこととされている。

また、ギャップ・イヤーは入学前でも後でもどちらでも取ることができる。ギャップ・イヤー取得を大学出願前から決めていて、例えば2013年に出願し、通常は2014年9月入学のところ、一年間遅れての2015年9月の入学を希望する学生は、2014年9月入学の学生と同じ枠・条件で合否が決定される。ギャップ・イヤーを取得した後に大学に出願する場合、A-level試験結果に時効はないため、過去に受験したA-level試験結果をもって、入学を希望する年の審査サイクルに出願することができる。単なる入学試験ではなく、資格試験としての性質をもつA-level試験制度の柔軟性も、ギャップ・イヤーの取得を容易にしている大きな要因の一つだと思われる。

## 5. おわりに

筆者が英国の大学入試制度について調べようと思ったきっかけのひとつは、冒頭で述べたように、日本での入試改革の動きであった。高校在学中の試験成績や学業実績を含め、総合的に合否を判断する英国のシステムから、日本が参考とすることができる部分があるのではないかと思ったからである。実際に入試制度を調べてみると、英国においても、日本同様に常に改革の中にあ

<sup>20</sup> FLY Program (Freshers' Leave Year Program, 初年次長期自主活動プログラム)  
<http://www.c.u-tokyo.ac.jp/info/academics/zenki/fly/>, アクセス日 2014/02/11

ることがわかった。AS 試験と A2 試験からなる現在の A-level 制度は、2000 年にトニー・ブレア首相による労働党政府によって導入されたものである。シックス・フォーム一年次に受験する AS 試験と二年次に受験する A2 試験は、いずれも冬と夏の年二回実施しており、在学中に四回受験の機会がある。保守党・自由民主党の連合政権のマイケル・ゴーブ現教育相は、大学入学資格試験を夏の A2 試験のみとし、AS 試験については引き続き実施はするが、2015 年度からは入試とは関係のないものとする計画を打ち出している<sup>21</sup>。これは、再受験が可能のため集中力を欠いてしまう学生がいることや好成績のインフレ、また、試験を重視するあまり高校での教育が形式的なものとなっており、大学入学時に必要な深い理解や思考力を備えていない学生が増えている現状の改善が目的とされている。試験に縛られない、より自由な教育が行えるとして、この動きを歓迎する高校がある一方で、ケンブリッジ大学を始めとする多くの大学は、合否判定の際の有力な判断材料がなくなってしまうとして、AS 試験から入試試験の性質をなくすことに強い反発を示している<sup>22</sup>。

また、現在の制度では、大学は、A2 試験の結果が出る前の段階で、その予想スコアに基づいて暫定的な入学可否を決定することとなり、これには英国内でも幾度となく入試スケジュールの変更を含めた改革の議論が起こってきている<sup>23</sup>。予想スコアが不正確であるとの指摘もあるため、政府 (Department for Business, Innovation and Skills) は近年、A2 試験の予想スコアの正確性について調査を行っている<sup>24</sup>。ただし、筆者がインタビューを行った大学関係者の話からは、前述した通り、現行のシステムで基本的にはうまく機能しているとの声が強かった。

大学入試制度は、公平性や正確性について、多くの人々からの関心を集める議題である。それだけに改革に対する反応は多様であり、それは日英に共通している。今回、日本とは全く異なる英国の入試制度を調べることにより、筆者にとって日本の現状をより客観的にみるきっかけとなった。効率性を追求しながらも公平性・透明性の保持を目指す英国の入試システムから日本が学ぶことのできる点が多いのではないだろうか。一方で、制度とその背景にある文化や価値観のつながりに目を向けることも重要だと感じた。英国の大学入試制度について、今後どのような変化が起こっていくのか、引き続き注目していきたい。

---

<sup>21</sup>

<https://www.gov.uk/government/publications/letter-from-the-secretary-of-state-for-education-to-glenys-stacey-at-ofqual-2>,  
アクセス日 2014/02/11

<sup>22</sup> <http://www.bbc.co.uk/news/education-21156370>, アクセス日 2013/02/10

<sup>23</sup> UCAS Admissions Process Review Consultation

<http://www.ucas.com/sites/default/files/apr-consultation.pdf>, アクセス日 2013/12/17

<sup>24</sup> 報告書によると、2012 年の夏に実施された A-level 試験において正確な予想が出されたとされる割合は、42%であり、引き続き慎重な分析が必要とされている。実際の成績を上回る予想が出される場合が多く、予想を上回る結果となった学生が 11% だったのに対し、48%の学生が予想を下回る成績となった。この報告を受け、大学関係者からは、出願時に既に成績が出ている AS 試験を、大学入学とは関係のないものとする現在の改革の動きに疑問の声も出ている。

Accuracy of predicted A level grades: 2010 UCAS admission process

<https://www.gov.uk/government/publications/accuracy-of-predicted-a-level-grades-2010-ucas-admission-process>,

アクセス日 2013/12/18

## 謝辞

本報告書作成にあたり、お忙しいスケジュールの中インタビューに快く応じてくださったマンチェスター大学、ノッティンガム大学、キングス・カレッジ・ロンドンの皆様、ならびに研修を通して様々なご指導をいただきました平松幸三センター長、松本秀幸副センター長をはじめとする JSPS ロンドン研究連絡センターの皆様、そして 2 年間の研修を支えてくださった日本学術振興会と東京大学の皆様に心より感謝申し上げます。

## 参考文献

- 教育再生実行会議配布資料 (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/>, 2014 年 1 月現在)
- UCAS ホームページ (<http://www.ucas.com/>, 2014 年 1 月現在)
- 英国政府 “Autumn Statement 2013” (<https://www.gov.uk/government/publications/autumn-statement-2013-documents>, 2013 年 12 月 5 日発表)
- Admissions to Higher Education Steering Group “Fair admissions to Higher Education: Recommendations for good practice” (<http://www.admissions-review.org.uk/downloads/finalreport.pdf>, 2004 年 9 月発表)
- SPA ホームページ (<http://www.spa.ac.uk/>, 2014 年 1 月現在)
- Universities UK ホームページ (<http://www.universitiesuk.ac.uk/>, 2014 年 1 月現在)
- The Guardian 電子版 15/08/2013 “A-level results 2013: the complete breakdown”
- The Russell Group ホームページ (<http://www.russellgroup.ac.uk/home/>, 2014 年 1 月現在)
- UCAS “2013 Application Cycle: End of Cycle Report”  
(<http://www.ucas.com/sites/default/files/ucas-2013-end-of-cycle-report.pdf>, 2013 年 12 月発表)
- マンチェスター大学ホームページ (<http://www.manchester.ac.uk/>, 2014 年 1 月現在)
- ノッティンガム大学ホームページ (<http://www.nottingham.ac.uk/>, 2014 年 1 月現在)
- キングス・カレッジ・ロンドンホームページ (<http://www.kcl.ac.uk/index.aspx>, 2014 年 1 月現在)
- 東京大学教養学部 FLY Program ホームページ (<http://www.c.u-tokyo.ac.jp/info/academics/zenki/fly/>, 2013 年 11 月現在)
- 英国政府 “Letter from Michael Gove to Ofqual”  
(<https://www.gov.uk/government/publications/letter-from-the-secretary-of-state-for-education-to-glenys-stacey-at-ofqual-2>, 2013 年 3 月 14 日発表)
- BBC ホームページ (<http://www.bbc.co.uk/news/>, 2014 年 1 月現在)
- UCAS “Admission Process Review Consultation” (<http://www.ucas.com/sites/default/files/apr-consultation.pdf>, 2011 年 10 月発表)
- 英国政府 “Accuracy of predicted A level grades: 2010 UCAS admission process”  
(<https://www.gov.uk/government/publications/accuracy-of-predicted-a-level-grades-2010-ucas-admission-process>, 2013 年 11 月 5 日発表)
- THE TIME “Good University Guide 2014”

## 英国の留学生獲得戦略

ロンドン研究連絡センター

安藤 光子

## 1. はじめに

—グローバル化—近年世界がこの流れの中に急速に放り込まれ、大きな変革が迫られている。この波はビジネス界だけではなく、大学にも押し寄せ、学生や教員・研究者の国際的流動性が急速に高まる中、語学教育の強化、連携プログラムの実施、大学間ネットワークの構築、海外からの留学生受入れや日本人学生の海外留学の増加のための取組み等が行われている。

筆者はこの「大学のグローバル化」の中でも「海外拠点の活用」に以前から興味を持っていた。というのも、所属する名古屋工業大学や研修先の日本学術振興会において米国やインド等の海外拠点を訪問する機会をいただいたこと、また、名古屋工業大学がグローバル展開・情報収集・優秀な人材確保を目的とし、第3番目となるヨーロッパ事務所を2013年7月に創設<sup>1</sup>し、その開所式に参加する機会をいただいたこと、さらには、現在自身が海外拠点に勤務していることから、海外拠点をどう有効に活用すべきかについて日頃から考えていたことによる。

しかし、調査を進めていく中で、英国の大学の海外拠点は日本の海外拠点と同じ役割（情報収集や研究サポート、海外広報等）も有するものの、それ以上に、留学生獲得に特化している拠点が多いことが判明した。さらにそれは、英国では、高額な授業料を納める留学生は英国経済を支える顧客として捉えられ、戦略的に留学生獲得が行われているという現状が影響していることを知った。

日本では、2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」<sup>2</sup>において戦略的な外国人留学生の確保を推進することが明記された。それを踏まえ、2013年12月18日、戦略的な留学生交流の推進に関する検討会で「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略」（報告書）<sup>3</sup>が取りまとめられた。そこには重点分野・地域や戦略実現のための具体的な方策が記されている。世界的な留学生獲得競争が激化し、日本の更なる発展を目的とした戦略の策定が必要とされる中、すでに戦略的に留学生受入れを推し進めている英国の状況を学ぶ意義は大きいと考えた。また、戦略的というと留学生の数値目標達成のみに終始しているのではないかという個人的な印象もあり、その点についての興味もわいた。

そこで、今回の研修報告書では、「英国における留学生獲得戦略」をキーワードに、中でも、英国の高等教育がターゲットとする重点国・地域、及び日本では珍しい、留学生獲得に重要な役割を担っている留学エージェント（以下、エージェント）の活用に関心をあてまとめることとした。

---

<sup>1</sup> 2011年中国・北京化工大学内に海外事務所を創設したのを皮切りに、2013年にはマレーシア・マラ工科大学内にも開設した。  
<http://www.nitech.ac.jp/int/office.html>

<sup>2</sup> 「日本再興戦略」 2013年6月14日 [http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf)

<sup>3</sup> 「世界の成長を取り込むための外国人留学生受入れ戦略」2013年12月18日 重点地域として（1）東南アジア（ASEAN）（2）ロシア及びCIS諸国（3）アフリカ（4）中東（5）南西アジア（6）東アジア（7）南米（8）米国（9）中東欧が挙げられている。具体的方策として、留学コーディネーターの配置等による戦略的な外国人留学生の受入れ、奨学金の充実と運用改善等が明記されている。

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/\\_icsFiles/afieldfile/2013/12/24/1342726\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2013/12/24/1342726_2.pdf)

## 2. 英国における留学生獲得について－重点国・地域を中心に－

### (1) 世界における英国の教育産業の位置づけ

ヘルスケア産業に次ぎ第2の市場である教育産業<sup>4</sup>。その中でも「英語教授」は「教育工学」と並び最大の成長市場であると言われている<sup>5</sup>。さらに、世界の留学生数も1975年の80万人から2011年には430万人へと大幅に増加する等<sup>6</sup>、教育の流動性が高まっている。このような状況の中、「home of English」<sup>7</sup>として君臨する英国は、「英語圏/英語学習の場」として世界の学生にとって魅力ある留学先となっている。

「Patterns and trends in UK higher education 2012」<sup>8</sup>に掲載されている「Trends in

international market shares, 2000 and 2010」(図

1)によれば、英国が占める留学生市場は2000年に10.8%であったのが、2010年には13.0%に拡大している。一方、2000年22.9%を占めていた米国は2010年も変わらず首位を占めるものの、16.6%と減少し両国の差は僅かになっている。また、オーストラリアは第5位から第3位に上昇している。この3カ国は「英語圏/英語学習の場」という共通キーワードで競争関係にあり比較されることが多く<sup>9</sup>、今後も熾烈な人材獲得競争が続くのは間違いない。

2013年7月29日、英国のビジネス・イノベーション

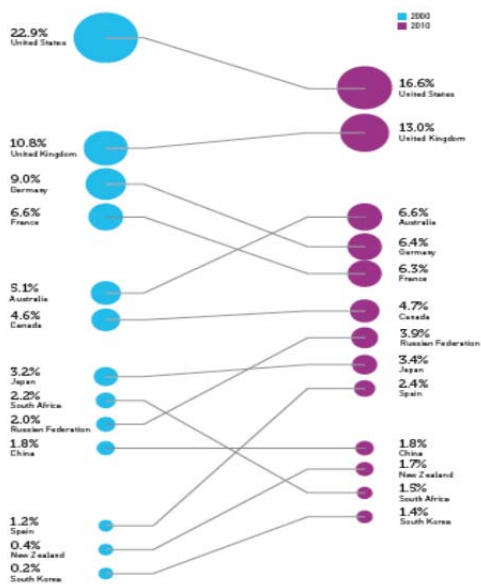


図 1

Trends in international market shares, 2000 and 2010

<sup>4</sup> Alpen Capital 「GCC Education Industry」 2010年9月19日

<http://alpencapital.com/includes/GCC-Education-Industry-Report-September-2010.pdf>

<sup>5</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」 2013年7月

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>6</sup> OECD 「Education at a Glance 2013」

<http://www.oecd.org/edu/eag2013%20%28eng%29--FINAL%2020%20June%202013.pdf>

<sup>7</sup> 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」内で英国をこのように描写している。

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>8</sup> Universities UK 「Patterns and trends in UK higher education 2012」

<http://www.universitiesuk.ac.uk/highereducation/Documents/2012/PatternsAndTrendsInUKHigherEducation2012.pdf>

<sup>9</sup> HSBC の調査では、この3カ国の中で英国での留学費用(学費・生活費)が最も安い。

<http://www.hsbc.com/news-and-insight/2013/study-costs-most-in-australia>



ジョン・技能省（BIS: Department for Business, Innovation and Skills）は、英国経済に大きく貢献している教育産業をさらに拡大させる「International Education Strategy（国際教育戦略）」を発表した<sup>10</sup>。その中で、保険・コンピュータ情報産業より大きく、第5位の輸出産業である教育産業の英国経済への貢献額は上昇しており、そのうちの75%以上が、英国で学ぶ留学生によって支払われた授業料・生活費に起因すると算定されている<sup>11</sup>。この戦略には「今後5年間で英国大学への留学生の20%（約9万人）増加を図る」という目標も定められており、今後も英国の高等教育において留学生獲得が大きなビジネスであるという傾向は続いていくであろう。

## （2）英国高等教育における重点国・地域

表1  
Key UK markets for higher education/UK presence, 2011/2012

Current importance to UK								
UK Priority Countries	Importance as a source country for UK student recruitment (2011/12)							
	a) Study in UK			b) Study via TNE (excluding Oxford Brookes)				
	Country and position	No of Students	No of UK HEIs	Country and position	No of Students	No of UK HEIs		
China	China	1	78,715	152	Malaysia	1	45,425	66
India	India	2	29,900	153	Singapore	2	31,920	82
Brazil	Nigeria	3	17,620	143	Gulf*	2a	28,150	81
Saudi Arabia	Malaysia	7	14,545	143	China	4	18,045	67
Gulf	Saudi. A	12	9,860	131	Saudi. A	12	8,555	54
Turkey	Gulf*	12a	8,525	143	India	13	7,520	69
Mexico	Thailand	16	6,235	133	Russia	15	5,890	46
Indonesia	Singapore	21	5,290	135	Nigeria	16	5,045	52
Colombia	S. Korea	23	4,560	139	S. Africa	22	3,470	57
	Vietnam	27	3,785	120	Vietnam	27	2,885	34
	Russia	28	3,655	133	Thailand	51	685	39
	Turkey	33	3,350	129	S. Korea	56	555	31
	Mexico	50	1,555	119	Indonesia	75	280	31
	S. Africa	57	1,350	141	Brazil	70	330	32
	Brazil	58	1,340	132	Turkey	77	280	35
	Indonesia	53	1,450	116	Mexico	83	215	29
	Colombia	71	925	112	Colombia	95	145	24
	Chile	78	680	87	Chile	123	70	18

N.B. Shaded areas show the UK's current priority countries.  
\*Importance of student recruitment to UK and current rank against other UK sources, based on 2011/12 data.  
\*\* The Gulf is shown as illustrating the combined position of the following countries - Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar and United Arab Emirates (including Saudi Arabia)

る。

英国高等教育の場で学ぶ留学生の出身国（EU域外）は、約26%を占める中国を筆頭にインド・ナイジェリアと続く（2011/2012年）<sup>12</sup>。英国の国際的地位を高め、教育活動による収益を増やす等の目的で、前述の戦略では、重点国・地域を具体的な国名を挙げ表1<sup>13</sup>のとおり定めている。以下にこの表で挙げられている、中国・インド・ブラジル・サウジアラビア・Gulf地域（バーレーン、クウェート、オマーン、カタール、アラブ首長国連邦）・トルコ・メキシコ・インドネシア・コロンビアについて、各国・地域の昨今の留学生に関する状況をまとめる。英国は留学生獲得のため、多くの留学生を受け入れ、既に強い結びつきがある中国とインドに加え、若年層人口が増加し、教育に投資している、すなわち、潜在的に多くの留学生を送り出す可能性を持つ国・地域を重点とする動きが見て取れる。

<sup>10</sup> BIS 「New push to grow UK's £17.5 billion education exports industry」 2013年7月29日

<http://news.bis.gov.uk/Press-Releases/New-push-to-grow-UK-s-17-5-billion-education-exports-industry-690a3.aspx>

<sup>11</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」 2013年7月

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>12</sup> HESA Student Record 2010/2011, 2011/2012 「Top ten non-EU countries of domicile in 2011/12 for HE students in UK Higher Education Institutions」 [http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2663](http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=2663)

<sup>13</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」 2013年7月

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)



(a) 中国

英国にとって最大の留学生送り出し国である中国では、大学数を上回る高等教育進学者の増加や中流階級の増加等により、海外に進学の間を求める学生が増加している。しかし、今後 18-24 歳の人口が減少すると見られ、また、米国・オーストラリアとの熾烈な競争もあり、英国留学をする中国人学生の増加傾向は当然のことではなくなると指摘されている<sup>14</sup>。

(b) インド

英国でのインドからの留学生数は 2010/11 年と比べ 2011/2012 年には約 24% 下降している<sup>15</sup>。この原因としては、ビザの規制強化<sup>16</sup>やポンドに対するルピー安<sup>17</sup>の影響が指摘されている。とはいえ、英国でのインド人留学生数は米国に次いで第 2 位<sup>18</sup>であり、インドの留学希望者にとっては人気の留学先といえる。

(c) ブラジル

ブラジルの留学生は米国、フランス、ポルトガル、ドイツ、スペインの順に多く<sup>19</sup>、英国は上位に挙がっていない。しかし、ブラジル政府が実施する Science Without Borders Scheme (10 万 1,000 人の学生を海外の大学に送るプログラム) により、英国は 2012 年 9 月から 4 年間でブラジルから最大 1 万人の学生を受け入れる見込みである<sup>20</sup>。

(d) サウジアラビア及び Gulf 地域-中東地域-

中東地域では、爆発的な人口増加と女性の高等教育への進出に伴い、教育の受け皿の増加が必要となっている<sup>21</sup>。前述の「Patterns and trends in UK higher education 2012」にある「Change in total non-EU student numbers studying at UK HEIs by region of origin between 2002-03 and 2010-11」によれば、2010/2011 年の中東からの留学生は 2002/2003 年と比べ 120% 増加している。これは、アジア (80%)、アフリカ (51%)、オーストラレーシア (14%)、南米 (1%)、北米 (32%)、EU 以外のヨーロッパ (-9%)<sup>22</sup> の他地域と比較しても顕著な増加である。

(e) トルコ

British Council の調査報告書<sup>23</sup>によれば、トルコは 2023 年までに世界の 10 大経済国のひとつ

---

<sup>14</sup> Universities UK 「The UK's relationship with China: Universities」 2013 年 11 月 6 日

<http://www.universitiesuk.ac.uk/highereducation/Documents/2013/UKandChina.pdf>

<sup>15</sup> HESA Student Record 2010/2011, 2011/2012 「Top ten non-EU countries of domicile in 2011/12 for HE students in UK Higher Education Institutions」 [http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2663](http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=2663)

<sup>16</sup> Times Higher Education 「'Alarming' drop in students from Indian subcontinent」 2013 年 1 月 11 日

<http://www.timeshighereducation.co.uk/422359.article>

<sup>17</sup> Times Higher Education 「Indian students may be priced out of UK by falling rupee」 2013 年 9 月 12 日

<http://www.timeshighereducation.co.uk/news/indian-students-may-be-priced-out-of-uk-by-falling-rupee/2007238.article>

<sup>18</sup> UNESCO Institute for Statistics 「Global Education Digest 2012/Opportunities lost: The impact of grade repetition and early school leaving」 <http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/GED-2012-Complete-Web3.pdf>

<sup>19</sup> UNESCO Institute for Statistics 「Global Education Digest 2012/Opportunities lost: The impact of grade repetition and early school leaving」 <http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/GED-2012-Complete-Web3.pdf>

<sup>20</sup> <http://international.ac.uk/member-services/partnerships/science-without-borders.aspx>

<sup>21</sup> ICEF Monitor 「Continuing expansion for education in the Middle East」 2013 年 3 月 21 日

<http://monitor.icef.com/2013/03/continuing-expansion-for-education-in-the-middle-east/>

<sup>22</sup> Universities UK 「Patterns and trends in UK higher education 2012」

<http://www.universitiesuk.ac.uk/highereducation/Documents/2012/PatternsAndTrendsInUKHigherEducation2012.pdf>

<sup>23</sup> British Council 「The importance of international education: a perspective from Turkish students」

<http://ihe.britishcouncil.org/educationintelligence/importance-international-education-perspective-turkish-students>

になることを目指し、教育や研究、イノベーションに多額の投資を行っているという。また、トルコの学生の95%は海外で勉強したいと考えており、さらには、調査回答者の96%が海外で教育を受けることが将来の雇用を保証すると信じているという。トルコはEU諸国と比べ若年層の割合が多く<sup>24</sup>、その多くが留学を選択する可能性は高い。

(f) メキシコ

メキシコの留学生の半数以上は米国に進学している（英国は第5位）<sup>25</sup>。メキシコを含む南米地域ではこの10年間で5,000万人以上の社会的地位が向上し、子女に最良の教育を与えたいと望む人が多くなったこと、また、メキシコ地方政府が高等教育への低い進学率に目を向け始め、奨学金や助成金等を整備した結果、高等教育へ進学する人が増加したことが、留学への意欲拡大につながったと指摘されている。犯罪率の高いメキシコでは英国は安全な国であると認識されており<sup>26</sup>、英国への留学生の増加が見込まれる。

(g) インドネシア

インドネシアの留学生は、オーストラリア、マレーシア、米国、日本、ドイツの順に多い<sup>27</sup>。2012年11月、英国政府とインドネシア政府は両国の教育関係をより緊密にする共同枠組み協定に調印した。この協定には、両国の高等教育機関のパートナーシップに加え、新しいプログラムであるDIKTI（毎年150人のインドネシア人研究者を英国の大学に送るプログラム）も盛り込まれ、知識移転や学生の流動化の促進が見込まれる<sup>28</sup>。

(h) コロンビア

コロンビアでは、歴史的に、政府や社会が能力のある者に海外の高等教育機関で勉強するための財政援助を行ってきた<sup>29</sup>。コロンビアからの留学生は、米国を筆頭に、スペイン、フランス、ドイツ、オーストラリアの順に多く<sup>30</sup>、英国は上位に挙がっていない。この状況の中、2013年4月、英国David Willetts 大学・科学担当国務大臣が英国高等教育の認知度高上のため、メキシコとともに、コロンビアを訪問している。同大臣は、メキシコやコロンビアのような新興経済国からより多くの学生を引きつけることは、将来的には、英国人学生の交流や共同研究といった別の連携につながると述べており<sup>31</sup>、英国がコロンビアとの関係を重視していることがうかがえる。

<sup>24</sup> Turkish Statistical Institute 「Youth in Statistics, 2012」 <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13509>

<sup>25</sup> UNESCO Institute for Statistics 「Global Education Digest 2012/Opportunities lost: The impact of grade repetition and early school leaving」 <http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/GED-2012-Complete-Web3.pdf>

<sup>26</sup> The Guardian 「Mexican students eye up UK universities as study destination」 2013年6月24日

<http://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2013/jun/24/latin-america-international-student-growth>

<sup>27</sup> UNESCO Institute for Statistics 「Global Education Digest 2012/Opportunities lost: The impact of grade repetition and early school leaving」 <http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/GED-2012-Complete-Web3.pdf>

<sup>28</sup> BIS 「UK and Indonesia strengthen their relationship with nine new higher education partnerships」 2012年11月1日 <http://news.bis.gov.uk/Press-Releases/UK-and-Indonesia-strengthen-their-relationship-with-nine-new-higher-education-partnerships-68294.aspx>

<sup>29</sup> OECD 「Reviews of National Policies for Education/Tertiary Education in Colombia」

<http://www.oecd.org/edu/Reviews%20of%20National%20Policies%20for%20Education%20Tertiary%20Education%20in%20Colombia%202012.pdf>

<sup>30</sup> UNESCO Institute for Statistics 「Global Education Digest 2012/Opportunities lost: The impact of grade repetition and early school leaving」 <http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/GED-2012-Complete-Web3.pdf>

<sup>31</sup> BBC 「Ministers to woo Latin American students」 2013年4月22日 <http://www.bbc.co.uk/news/education-22222582>

### 3. 英国における留学生獲得について－エージェントを中心に－

#### (1) エージェント以外の留学生獲得について

日本の大学で行われている主な留学生獲得の手法としては、ホームページや大学の海外拠点の活用、独立行政法人日本学生支援機構や日本の大学、また、現地機関等が中心になり開催する海外留学フェアや留学説明会、現地の学校への直接訪問等が挙げられる。

英国においても同様の方法で行われているが、個人的な印象ではあるが、わかりやすく親しみやすいものになっている。例えば、大学のホームページでは **International** のページを訪れると、国毎のページが設けられており、出身学生の経験談やインタビュー動画、その国の学生向けプログラムに関する情報等が容易に得られる。多言語対応（中国語・日本語・アラビア語・ポルトガル語・スペイン語・トルコ語等）されているところも多く、情報量も多い<sup>32</sup>。また、顔の見える形で直接情報を得られる機会となる現地訪問は、ほとんどの大学が訪問日程をホームページ上に掲載し、いつでもどこで大学職員とコンタクトできるか明確になっている。

#### (2) エージェント利用について

英国の大学ではその他にも留学生獲得においてエージェントが重要な役割を果たしていることが前述の戦略の政府文書「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」<sup>33</sup>に明記されている。エージェントとは、留学を希望する学生に、留学に関する情報提供やカウンセリング、種々の手続き（申請書作成、航空券手配、ビザ申請、留学前オリエンテーション等）のサポート等を行う業者である。大学との連携はかなり大きく、2011/2012年、英国の大学に進学した約30万人の留学生（EU域外）のうち、4割近くがエージェントを通じて留学しており、大学が支払った手数料は1億2,000万ポンドにのぼると報じられている<sup>34</sup>。英国の大学は学生数に応じた歩合制で手数料（一般的に初年度授業料の10%前後）を支払う個別契約を締結している<sup>35</sup>一方、学生側もエージェントに手数料を支払う場合もある。エージェントは世界各国に広がり、英国だけでなく、同じ英語圏であるオーストラリア・

---

<sup>32</sup> 「外国人学生の日本留学へのニーズに関する調査研究」（2008、2009年度文部科学省先導的の大学改革推進経費による委託研究、横田）内の調査によれば、日本留学情報の入手先はホームページが最も多いという。この調査は、日本にいる日本語学校生へ「日本広報センター」「日本留学説明会・留学フェアで」「留学代理店で」「ホームページで」等12項目の中から、情報入手先を尋ねたもの。半数近くの学生がホームページで情報を得ていた。留学生獲得にはホームページの充実が必要であろう。  
<http://www.kisc.meiji.ac.jp/~yokotam/publications%20rp%205.html>

<sup>33</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」  
2013年7月  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>34</sup> The Daily Telegraph 「Foreign recruitment agents 'paid £120m' by universities」 2013年7月29日  
<http://www.telegraph.co.uk/education/educationnews/10207365/Foreign-recruitment-agents-paid-120m-by-universities.html>

<sup>35</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」  
2013年7月  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

カナダ・ニュージーランド・米国・アイルランドによる利用が急速に伸びている<sup>36</sup>。

このエージェント利用は大学側・学生側双方にそれぞれメリットがある。十分な予算や人員がない大学にとって、コスト効率の高い手法である<sup>37</sup>。海外拠点のような設置費や管理費は必要でなく、国が違うことから生じる税務上・人事上の問題等も考慮しなくてよい。また別の国での留学生受入れを戦略として掲げることになっても、その国のエージェントを活用することで、変化にも迅速に対応できるであろう。

他方、学生側にとっては、高額な費用がかかり、人生を左右するであろう留学には慎重な選択が必要である。複数国の複数大学を取り扱うエージェントを利用することで、多くの情報を比較しながら吟味でき、自分に適した進路先を選択することができる。さらに留学が決まった後も、知識もなく時間もかかる種々の手続きをサポートしてくれるのは大きな助けになる。

大学のホームページには、担当部署や海外拠点、卒業生や **British Council** とともに、エージェントの連絡先が並び、その国の **Local representative** や **Official representative**、**Educational Advisor** 等と表現されている。エージェント利用率が高い中国やインドでは、何十社ものエージェントの連絡先が並び、かなり浸透していることがうかがえる。

---

<sup>36</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」  
2013年7月

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>37</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」  
2013年7月

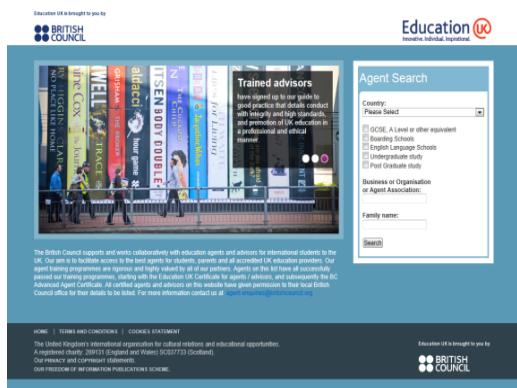
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

### (3) エージェント利用の問題点及びその対策

2012年6月、中国のエージェントを使い英国の大学に入学した学生が、英国人学生が入学に必要な成績（Aレベルの試験で少なくともA,A,Bが必要）に満たない成績で入学していたことが報じられた。このエージェントは英国の20以上の大学のOfficial agentであり、中国のRepresentativeとなっていたという<sup>38</sup>。

前述の「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」ではエージェントの重要な役割とともに問題点にも言及しており、高い英国高等教育の評判は、不道德なエージェント—例えばビザ取得のためのうまいやり方を助言する、不正に出願書類を作成する等—が引き起こすリスクに直面している<sup>39</sup>という。Times Higher Educationの調査<sup>40</sup>によれば、何人の学生が手数料を支払い入学しているか、7割近くの大学は認識していない等、エージェントの活動を十分に把握できていない大学もある現状も垣間見える。

英国ではエージェント利用について規制は行っていないが、上記のリスクを回避するため、大



British Council のデータベース

学・国レベル双方で危機管理を行っている。大学レベルでは個別契約や緊密な関係構築によりエージェントを管理する一方、国レベルではBritish Councilが英国高等教育制度やビザ等についての研修プログラムを実施している<sup>41</sup>。

2013年11月にはBritish Councilがエージェントのデータベース（上記）をホームページに公開した<sup>42</sup>。ここに掲載されているエージェントはBritish Councilのプログラムを受講し、さらには、倫理規範

に同意し、定期的な評価を受けることが義務付けられている。このデータベースは誰もが利用でき、エージェント側も自己の信頼性を示せる一方、大学や学生側も信頼できるエージェントを探す有用なツールとなることが期待できる。

<sup>38</sup> The Daily Telegraph 「How foreign students with lower grades jump the university queue」 2012年6月26日  
<http://www.telegraph.co.uk/education/universityeducation/9357875/How-foreign-students-with-lower-grades-jump-the-university-queue.html>

<sup>39</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」 2013年7月  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>40</sup> Times Higher Education 雑誌 「Grand fee paid for each foreign student」 2012年7月5日

<sup>41</sup> HM Government 「International Education – Global Growth and Prosperity: An Accompanying Analytical Narrative」 2013年7月  
[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/229845/bis-13-1082-international-education-accompanying-analytical-narrative.pdf)

<sup>42</sup> <http://www.bcagent.info/gal/>

## 4. 大学でのインタビュー調査

これまで、英国の留学生獲得における重点国・地域やエージェント利用について紹介してきた。本章では、各大学が実際どのように留学生獲得を行っているか、関係者からインタビューした内容を紹介する。インタビューを行うにあたり、かなりの数の大学に依頼を行ったものの、大学の国際戦略に関わるセンシティブな内容であるためインタビュー不可となった大学もいくつかあった。このような中、さらには、通常業務で多忙な中、親切に対応してくださった大学関係者、また、インタビューのアポイントをサポートしてくださった皆様にこの場を借り御礼を申し上げたい。なお、インタビューのコメントは、各大学担当者の意見や言葉によるものが大きく、大学としての意見ではないことをあらかじめご了承ください。

### (1) アバディーン大学 (University of Aberdeen)

スコットランドのアバディーン市にあるアバディーン大学は、スコットランドでは3番目に長い歴史のある大学である。学生数は約14,000名で北海油田と結びついた石油関連研究も盛んである。120カ国以上の国から留学生を受け入れており、大学の戦略「Strategic Plan 2011-2015」には目標値とともに留学生数を増加させることが掲げられている。海外拠点を持たず、留学生のリクルートはホームページや現地訪問、エージェント等により行っている<sup>43</sup>。

○インタビュー日時及び場所：2013年12月3日、アバディーン大学

○対応者：Jenny Fernandes氏 (Head of International Office)

・留学生獲得は、数の増加のみを重視するだけでなく多様性を重視し、幅広い国からの留学生受入れを進めている。英国に留学する学生の多くは、英国での経験に加え、国際的な経験を持ちたいと考えており、少数国に偏ることなく、バランスが重要であるとする。国際的に大きな市場である中国・ナイジェリア・米国とともに、石油関連研究が盛んであるアバディーン大学は、石油資源が豊富で石油産業が盛んな、カザフスタン・アゼルバイジャン・中東諸国・ガーナとも結びつきが強い。

・エージェントを利用するかは国（市場）の状況—例えば、米国の学生はあまりエージェントを使っていない、中国やインドではエージェントの利用率が高い—による。エージェントが行っている業務も国（市場）によって異なる。タイには、スコットランドの大学への留学専門のエージェントがある。

・新規の国での留学生獲得を行う際、現地情報把握のため現地調査を行っている。

・エージェントは大学の代表として活動してもらうことになり、エージェントの職員に、大学やアバディーンでの生活に対する理解を深めてもらうため、年1回あるいは2年に1回程度、大学に研修に来てもらっている。

---

<sup>43</sup> 内容は大学ホームページをまとめた。<http://www.abdn.ac.uk/>

## (2) ノッティンガム大学 (The University of Nottingham)

ラッセルグループのひとつであるノッティンガム大学は、英国以外にも、中国の寧波（2004年設置）、マレーシアの Semenyih（2000年設置）にキャンパスを構えている。1881年創設で学生総数は43,561人。うち約2割の学生が中国とマレーシアのキャンパスに在籍している。また、150以上の国から留学生を受け入れている。中国、インド、マレーシア、ブラジル、メキシコ、ガーナに海外拠点が設置されており、エージェントとともに留学生獲得に大きな役割を担っている<sup>44</sup>。

○インタビュー日時及び場所：2013年10月23日、JSPS ロンドン研究連絡センター

○対応者：Jason Feehily 氏（Head-Asia Business Centre, Business Engagement and Innovation Services）

・海外拠点は、コストや利益等を考慮して設置している。月1回、個々の目標が達成されているか確認を行い、評価も行われる。

・本部職員と海外拠点の職員とは e-mail、テレビ会議システム、スカイプ等で意思疎通を図るとともに、大学の活動に対する理解を深め、本部職員と直接交流してもらうために、大学で研修を行っている。

・海外拠点での留学生獲得には、とにかく現地の人と積極的に関わり、ネットワークを広げるとともに、現地の教育制度や事情—例えば東アジアでは、留学は子供だけの問題ではなく、両親と話をすることが多く、それに合った話題も必要になる—を理解する必要がある。

・海外拠点の職員は現地の事情に精通しており、学生に対し質の高いカスタマーサービスが可能である。エージェントは英国以外の国も利用しているが、大学独自の拠点と比べるとその大学の情報を的確に伝えられるかという懸念もある。

---

<sup>44</sup> 内容は大学ホームページをまとめた。 <http://www.nottingham.ac.uk/>

## 5. おわりに

今回の研修報告書を通じ、英国は英国経済に貢献する留学生を戦略的に獲得しようとしている現状が見えた。国や大学レベル双方で、留学生獲得を戦略的に進めるため、ターゲットを絞り、規模や成長性等について市場（国）を分析し、自身の持つ資源や強みを打ち出し、さらには、今後大きな顧客が見込める新規の市場（国）開拓を行っている。大学の予算・人員等の資源は限られており、世界に広がるすべての顧客（学生）に対応することは現実的でなく、その限られた資源で対応しきれない場合は、専門知識を持つエージェントといった外部資源を活用している。

数値目標のみに特化しているだけではないかという当初の印象も、過去の留学生政策を学び、留学生満足度向上の取組みがうたわれていたり、インタビューでの、留学は一生を左右するので的確な情報を伝えたいという姿勢、留学生が国際経験をつめるような環境を作ろうという姿勢から、自身の誤った印象をぬぐうこともできた。

今回の調査で調べきれていない点もあり、また自身の留学生業務経験も少なく、一概には言えないが、今後、海外と人材獲得競争をしなければいけない状況において、具体的で効果的な戦略を打ち立て、それに基づいた留学生獲得を進めていくことが必須であると強く感じた。「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略」にも、これからの日本では留学生獲得において従来の「ODA」的な考え方から脱却し「攻め」の取組みが必要であると明記されている。これからの留学生獲得戦略をキーワードに、世界の動きを見守り続け、一大学職員として日本の大学にとって何ができるかを真摯に考えていきたいと思う。

## 謝辞

本報告書の作成及び研修を通じ、ご指導・ご助言をいただいた日本学術振興会ロンドン研究連絡センターの平松幸三センター長、松本秀幸副センター長をはじめセンターの皆様、そして、この2年間の研修を支えてくださった日本学術振興会及び名古屋工業大学のすべての方にこの場を借りて感謝と御礼を申し上げます。

※ホームページのアクセス日はすべて2014年2月27日である。



Alfred Nobel の意志の継承者達

ーノーベル博物館・ノーベルの活動内容調査ー

ストックホルム研究連絡センター

二上 佐和江

## 1. はじめに

ストックホルム研究連絡センターへの派遣が決まった際、Nobel Foundation（ノーベル財団）のあるスウェーデンで学术交流に携わる仕事ができるということを大変光栄に感じた。実際に業務をこなしていく中で、研究者たちの目がノーベル財団にどれだけ向けられているのかということを目の当たりにした。特に、10月に行われるノーベル賞受賞者の発表から12月のノーベル賞受賞式までの期間については、研究者のみならず世界中の多くの人々の目がこの財団に、そしてノーベル賞に向けられているということを強く感じ、改めてその存在感を実感した。

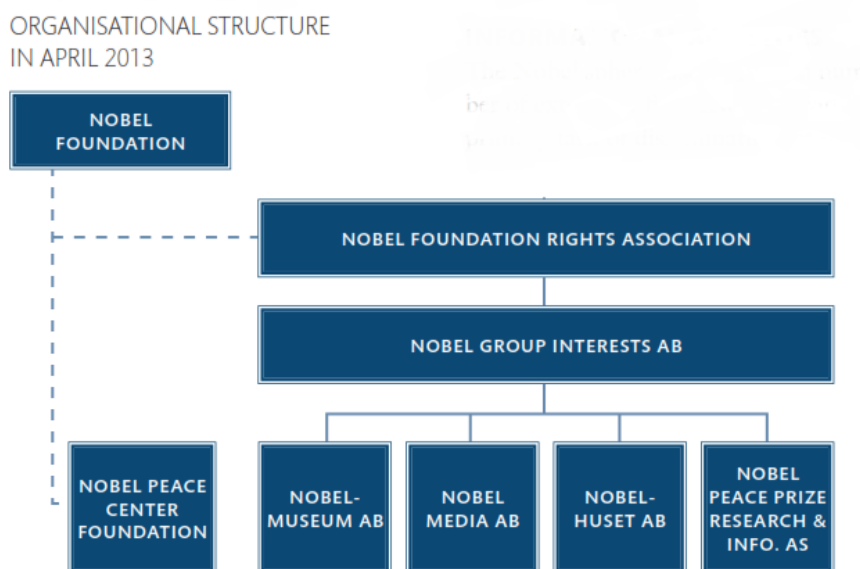
幸運なことに、私が赴任していたこの一年に、ノーベル財団の関係機関である Nobel Media（ノーベルメディア）が主催する”Nobel Week Dialogue”という大きなシンポジウムの日本開催の話が決まり、日本とノーベル財団の間にまた新しいチャンネルが築かれた。一大学職員として、このような国際的に著名な学術奨励機関と日本が連携することについて非常にうれしく思っている。

今回のレポートでは、今後もこの連携が深まっていくことを願い、ノーベル財団関係組織の活動、特にノーベル賞とノーベル財団のプレゼンスの向上に努める広報活動について調査した。

## 2. ノーベル財団と関係組織概要

ノーベル財団は1900年に Alfred Nobel の遺言によって設立された。その後、1900年代中頃から財団はノーベル賞と財団のプロモーション活動を意欲的に行っていく方針を決める。<sup>1</sup> ノーベル財団自体の主要業務はノーベル賞や財団の広報活動等ではないため、1999年に Nobel Foundation Rights Association が設立された。この組織はノーベル賞、財団に関する情報発信等を請け負うこととなった。これを皮切りに、2001年にノーベル博物館、2004年にノーベルメディアなど、続々と関係組織が設立した。そして、2012年に Nobel Group Interest が設立され、Nobel Foundation Rights Association の傘下にあった各組織の財務管理等を担当するようになった。

現在の全体組織図は以下の通りである。



The Nobel Foundation 2012 Annual Review<sup>2</sup>より

<sup>1</sup> ノーベル博物館 Olof Amelin 館長インタビューより

<sup>2</sup> “The Nobel Foundation 2012 Annual Review”

[http://www.nobelprize.org/nobel\\_organizations/nobelfoundation/annual\\_review\\_12.pdf](http://www.nobelprize.org/nobel_organizations/nobelfoundation/annual_review_12.pdf) (2014年2月24日 アクセス)

ノーベル財団本体と Nobel Foundation Rights Association、Nobel Group Interest は同一のボードを共有している。なお、組織図の中の各組織にはノーベル賞の選定機能はなく、賞の選定は外部機関であるスウェーデン王立科学アカデミー(物理学賞、化学賞、経済学賞)、カロリンスカ研究所(生理学・医学賞)、スウェーデンアカデミー(文学賞)、ノルウェー・ノーベル委員会(平和賞)にて行われており、これらの選考組織の運営資金と受賞賞金はノーベル財団から支払われている。

Nobel Group Interest の傘下にある4つの組織の内、Nobelhuset は現在ストックホルムに建設予定のノーベルセンターの建築業務を担当しており、Nobel Peace Prize Research & Info. はノルウェーで行われる Nobel Peace Prize Concert 主催などを行っている。今回のレポートでは各賞ではなく、ノーベル財団・賞全体の広報活動について調査を行うので、調査対象はノーベル賞全体について展示を行っているノーベル博物館と、ノーベル財団のホームページ管理などを行っているノーベルメディアとする。

### 3. ノーベル博物館・ノーベルメディア基本情報

#### 3-1. ノーベル博物館について

ノーベル博物館には非常勤も含めおよそ 50 名程度の従業員がおり、館長は Olov Amelin 氏である。営業時間、入館料等は右の通り。

##### 営業時間

6月～8月: 無休 10時～20時  
9月～5月: 月曜定休 11時～17時  
(火曜日のみ 11時～20時)

入館料: 大人 100SEK、学生 70SEK  
(18歳以下無料)

その他: レストラン、ミュージアムショップあり

#### スウェーデンでの展示について

博物館では通常展示として Alfred Nobel の生涯についての展示、歴代のノーベル賞受賞者から譲り受けたそれぞれの縁の品、ノーベル賞受賞メダルなどが展示されている。

この他、年数回期間限定の展示も企画される。限定展示には毎年特定の期間に定期的に開催されるものと、期間中に一度だけ開催されるものがある。前者の例として、2011年より各年のノーベル各賞をドレスで表現するという”Fashion Innovation”という展示がある。この企画はストックホルムのデザイン学校である Beckmans College of Design の被服コースの学生が作成したドレスを展示するもので、12月のノーベルウィーク(ノーベル賞授賞式までの一週間程度の期間)から始まり、春先まで展示される。このような定期開催展示のこれまでのスケジュールは以下の通りである。

##### “Fashion Innovation”

- ・ “Fashion Innovation” 6 December 2011 – 22 January 2012
- ・ “Fashion Innovation 2” 4 December 2012 – 20 January 2013
- ・ “Fashion Innovation 3” 5 December 2013 – 2 May 2014

##### “The Nobel Diplomas”

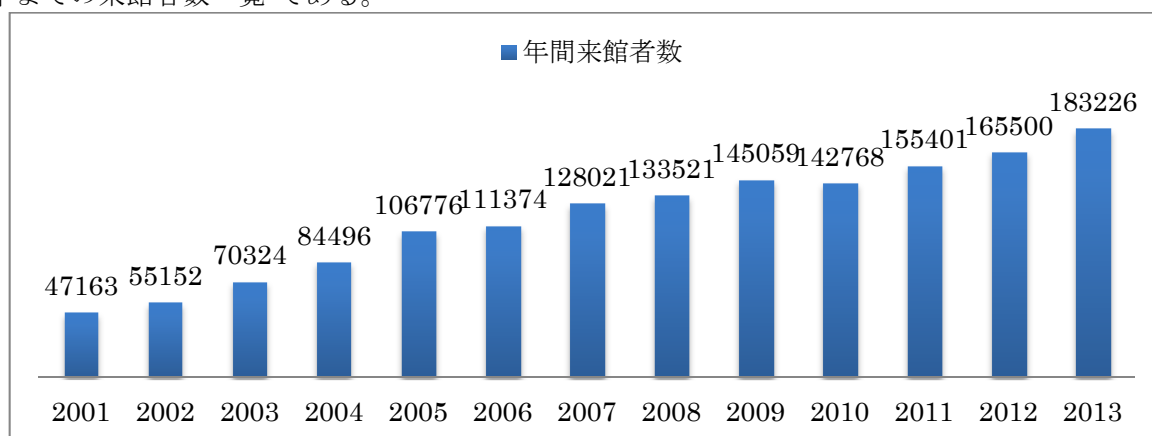
- ・ “The Nobel Diplomas 2012” 10 December 2012 – 3 February 2013
- ・ “Nobel Diplomas 2013” 10 December 2013 – 2 March 2014

後者の一期間のみの展示については以下がこれまでの開催内容である。

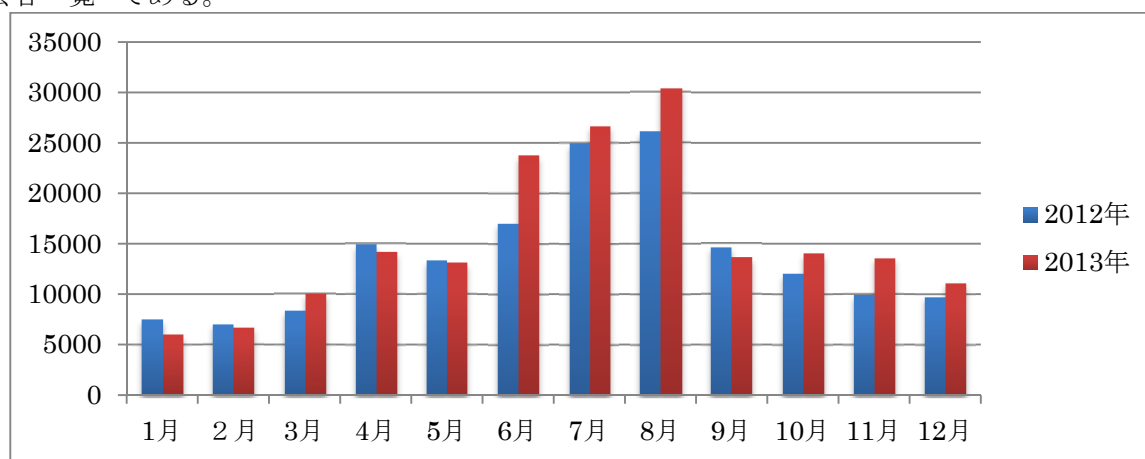
- ・ “William Butler Yeats: The life and works” 19 November 2011 – 18 December 2011
- ・ “DNA: Heredity’s Molecule” 11 June 2012 – 3 February 2013
- ・ “Nobel Center: The competition” 3 October 2013 – 27 April 2014

## 来会者数について

2001年の開館から現在まで、博物館の来会者数は年々増加している。以下が2001年から2013年までの来館者数一覧<sup>3</sup>である。



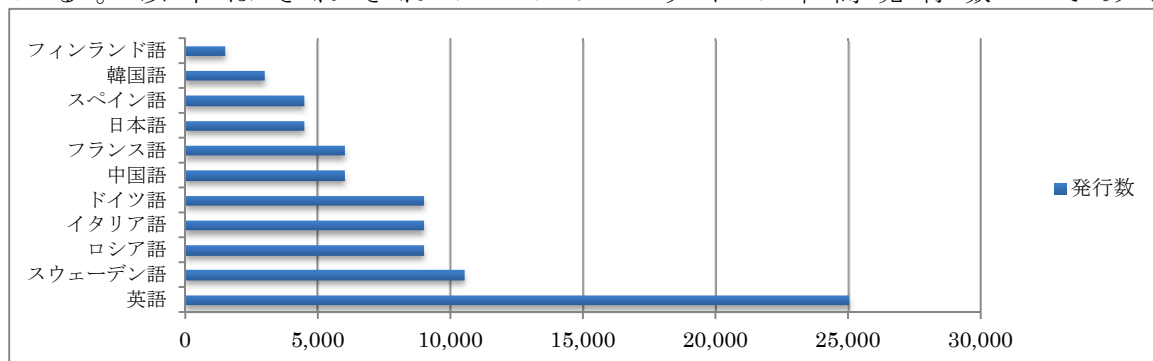
更に、営業時間の長い夏期の間には来館者数が増加する。以下が2012年から2013年の月別来会者一覧<sup>3</sup>である。



<sup>3</sup> インタビュー時に提供を受けた来館者数データを元に作成。

## 発行情物・ホームページページ等について

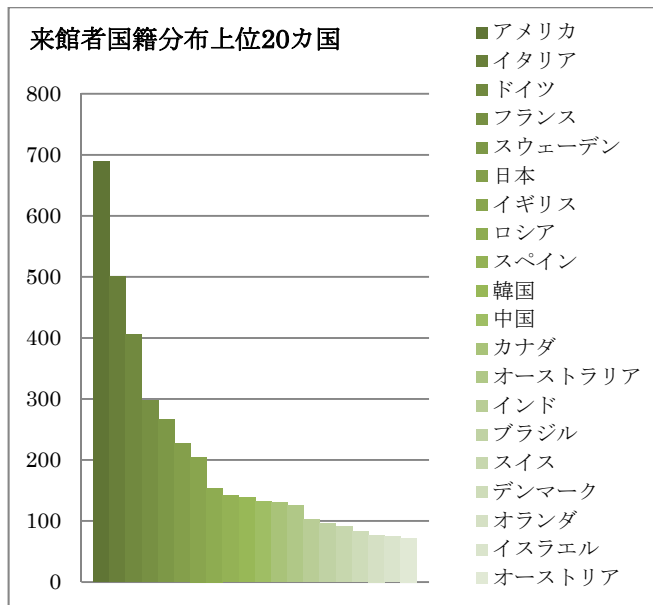
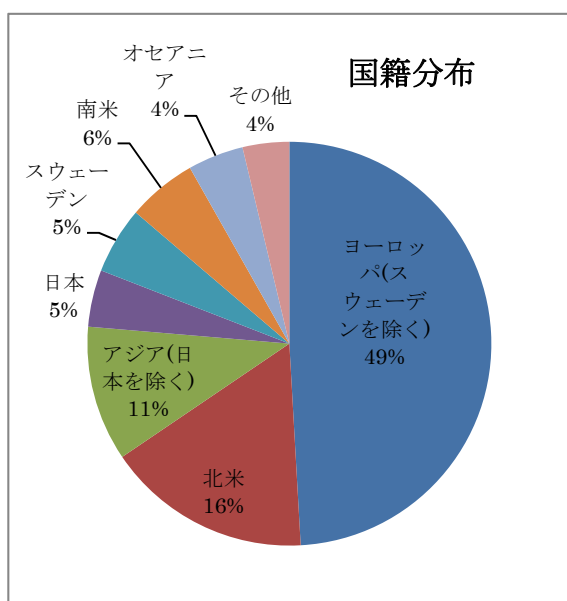
博物館では案内用パンフレットをスウェーデン語、英語をはじめとする 11 カ国語で発行している。以下はそれぞれのパンフレットの年間発行数<sup>3</sup>である。



パンフレットの発行数では英語のものが特出している。実際の来館者国籍を見るために 2013 年に博物館が独自に行ったアンケート調査結果を参照する。なお、アンケートの内容はインタビュー時に博物館より提供を受けたものである。

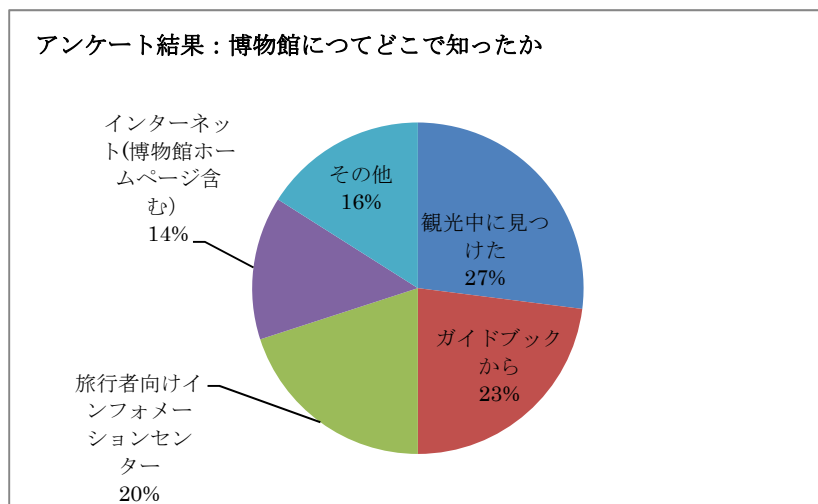
このアンケートは 2013 年 6 月 12 日から 8 月 23 日の間に出口調査のような形で口頭で行われたものであるため、必ずしも平均的数値とは言いがたいが、来館者の多い夏期の来館者国籍分布の一例として参考にできると考える。なお、このアンケートの全体回答数は 5,014 件である。

アンケートの集計による来館者国籍分布は図左の通り。また、この中で来館者の多かった上位 20 カ国は図右である。



博物館のホームページについては博物館が独自に管理している。ホームページには月およそ 10,000 件以上のアクセスがあり、アクセスの多い国籍はスウェーデン、次にアメリカ、フィンランド、イギリス、ドイツ、日本と続いている。毎月 100 カ国を超える国からのアクセスがある。

また、ホームページ以外にも Facebook、Twitter、YouTube channel での広報活動も行われている。



Facebook と Twitter とはインターネットでの交流を通して社会的ネットワークを構築するソーシャル・ネットワークワーキング・サービス(SNS)サイトである。それぞれは利用者がアカウントをすることにより、主に文字により最新情報を発信できるものである。2014年2月現在、Facebook でノーベル博物館の情報を定期的に受け取っているユーザーの数 3,500 以上、Twitter では 1,100 人以上である。併せて、YouTube channel とは

動画配信サイト YouTube にアカウントをすることで、アップロードされた動画を一カ所にまとめておくことができるサービスである。閲覧者はこのチャンネルを自分のアカウントに登録することにより、そのチャンネルが更新された際に通知を受けることとなる。2014年2月現在、ノーベル博物館のチャンネル登録者は 19,000 を超えている。

前述の独自アンケートでは、「博物館についてどこで知ったか」という質問に対し、14%が「インターネットから」という回答が寄せられている。

## 海外での巡回展について

ノーベル博物館はスウェーデン国内での活動だけでなく、海外での展示活動も行っている。多くの場合、スウェーデンのノーベル博物館における期間限定の展示を、世界各地に巡回している。

2012年12月から2014年1月まで、ドイツやシンガポールなどで展示されていた”Sketches of Science”と題された展示については、沖縄にて2014年6月頃、京都にて7~8月頃開催調整中である。

併せて2013年11月から2014年4月までは、スウェーデンでも展示された”Ideas Changing the World”をブラジルで公開している。これと同じものは東北にて2015年1月頃開催調整中である他、インドでも開催の可能性はある。

その他、既に終了している過去の展示内容と期間、開催地は以下の通りである。

“Culture of Creativity “2001年~2007年 11カ国 14都市  
(オスロ・東京・ソウル・ヒューストン・シカゴ・ニューヨーク・サンフランシスコ・クアラルンプール・フィレンツェ・ロンドン・バンガロール・シンガポール・シドニー・アブダビ)

“Alfred Nobel: Networks of Innovation” 2008年~2012年 4カ国 4都市  
(ドバイ・パリ・サンクトペテルブルク・ニューデリー・東京)

海外展示の初回であり、ノーベル財団設立 100 周年目に開催された“Culture of Creativity “は、ノーベル平和賞関係機関のあるオスロを除けば東京開催が海外開催の初回となる。また、創立 110 周年に行われた“Alfred Nobel: Networks of Innovation”も東京で行われており、過去から現在まで全ての海外開催に日本が関わっていることとなる。また、“Culture of Creativity “と“Alfred Nobel: Networks of Innovation”についてはその開催に日本学術振興会が深く関わっている。

## 3-2. ノーベルメディアについて

ノーベルメディアにはおよそ 18 名が働いており、CEO は Mattias Fyrenius 氏である。繁忙期となるノーベル賞発表後の 11 月から授賞式が行われる 12 月については非常勤職員を雇い対応している。

ノーベルメディアの主な業務はシンポジウムの開催とノーベル財団のオフィシャルホームページの管理(もしくはメディア権利全体の管理)である。

ノーベルメディアはロンドンにもオフィスを構えており、このオフィスの **Editorial Director** は **Adam Smith** 氏が勤めている。海外オフィス設置にあたり、ヨーロッパ内で影響力のある都市に設置したいと考えたこと、また英語圏であるという利点を考慮し、ロンドンが選ばれたようである。

ロンドンのオフィスは、メディア本体が主催するシンポジウムに参加してもらうノーベル賞受賞者への連絡を担当しており、このオフィスが受賞者とノーベルメディアの橋渡しとしての役割を果たしている。

## 主催シンポジウムについて

ノーベルメディアが主催しているシンポジウムは”Nobel Prize Inspiration Initiative”と”Nobel Week Dialogue”である。

“Nobel Prize Inspiration Initiative”は2010年からノーベルメディアと製薬会社であるアストラゼネカが主催している主に海外の大学にてノーベル賞受賞者がレクチャーをし、学生とディスカッションなどを行うイベントである。これまでの開催地と講演者は以下の通り。

### **2010年**

- ・ The university of Manchester、イギリス、講演者：Dr. Tim Hunt(2001年受賞)

### **2011年**

- ・ The University of Pennsylvania School of Medicine、アメリカ、講演者：Dr. Michael Brown(1985年生理学・医学賞)
- ・ Fudan University、Peking University、AstraZeneca China、中国、講演者：Dr. Barry Marshall(1982年生理学・医学賞)

### **2012年**

- ・ Indian Institute of Science in Bangalore、AstraZeneca Bangalore、インド、講演者：Dr. Peter Doherty(1996年生理学・医学賞)
- ・ Whitehead Institute for Biomedical Research、AstraZeneca Boston、アメリカ、講演者：Dr. Bruce Beutler(2011年生理学・医学賞受賞)
- ・ Shanghai Jiao Tong University、Nanjing University、AstraZeneca China、中国、講演者：Dr. Oliver Smithies(2007年生理学・医学賞受賞)
- ・ Catholic University Seoul、Seoul National University、韓国、講演者：Dr. Elizabeth Blackburn(2009年生理学・医学賞受賞)

### **2013年**

- ・ Moscow State University、AstraZeneca Moscow、The Russian Academy of Sciences、Pavlov State Medical University、ロシア、講演者：Dr. Peter Agre(2003年化学賞受賞)
- ・ University of Maryland、Johns Hopkins University、AstraZeneca MedImmune Campus in Gaithersburg、アメリカ、講演者：Dr. Craig Mello(2006年生理学・医学賞受賞)

なお、2014年については中国、ブラジル、デンマーク、スウェーデン、イギリスの5箇所で開催予定である。

“Nobel Week Dialogue”は2012年より開始されたイベントであり、人類への貢献となる科学と一般社会との「融合」と「対話」を目的とし、研究、専門、職種の縛りなくノーベル賞受賞者を初めとする専門家を招へいし、様々な観点からの講演やパネルディスカッションを行っている。スウェーデンでは12月のノーベルウィーク中に開催され、2012年はストックホルム、2013年はヨーテボリにてそれぞれ行われた。両回ともノーベルメディアのロンドンオフィス **Adam Smith** 氏がパネリストとして参加している。国内開催についてはストックホルムとヨーテボリにて今後も毎年交互に開催する予定である。これまで開催された2回の開催テーマ、パネリスト数、参加者数は以下の通りである。

### 2012年ストックホルム開催

テーマ：“The Genetic Revolution and its Impact on Society” パネリスト：約 35 名 参加者：約 1,100 人

### 2013年ヨーテボリ開催

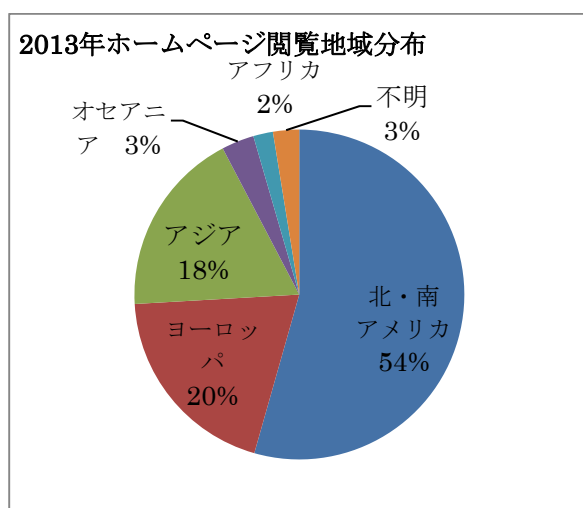
テーマ：“Exploring The Future of Energy” パネリスト：約 36 名 参加者：約 1,100 人

“Nobel Week Dialogue”は現在海外開催のための準備が進められており、2015年春には東京で開催される予定である。その際の日本側カウンターパートは日本学術振興会である。

## ノーベル財団ホームページの管理

ノーベルメディアが管理・運営を行っているノーベル財団のホームページ(Nobelprize.org)は、財団のみでなくその他の関係機関のホームページとしての機能も果たしている。したがって、ノーベルメディアのみのホームページはなく、ノーベルメディアが主催したシンポジウムのレクチャーの動画配信などは全てこのホームページにアップロードされる。

2013年は年間でおよそ2千3百万<sup>4</sup>ものアクセスがあった。以下の図は左がホームページへアクセス者の所在地域分布、右がアクセスの多かった国の一覧である。



2013年閲覧数上位国一覧

国	アクセス数	割合
アメリカ	10,714,740	46.28%
インド	1,622,252	7.01%
イギリス	1,299,203	5.61%
カナダ	890,952	3.85%
オーストラリア	644,367	2.78%
ドイツ	486,513	2.10%
スウェーデン	448,207	1.94%
フィリピン	364,168	1.57%
日本	336,378	1.45%

## 動画・音声・文字配信を用いての広報活動

上記にも述べたが、ノーベルメディアでは主催したシンポジウムの講演動画を配信している。前回の“Nobel Week Dialogue”開催直後は、講演動画へのアクセスが3702件、全80カ国から寄せられた<sup>5</sup>。その後、開催から一ヶ月経った後も数は増えており、88カ国から5964件のアクセスが記録<sup>5</sup>された。また、ノーベルメディアは主催したシンポジウムのレクチャーだけでなく、ノーベル賞受賞者発表、ノーベル賞授賞式、晩餐会などの様子もネット上で配信している。

新しい試みとして、2013年11月からはロンドンオフィスのAdam Smith氏がインタビュアーとなりノーベル賞受賞者にインタビューを行う“Nobel Prize Talks”というプログラム開始され、インターネット上のラジオのような形で配信されている。こちらは毎週木曜日に最新のものが更新されている。インタビューではノーベル賞受賞対象となった研究についてだけでなく、受賞者の人柄やエピソードなどにも焦点を当てている。2013年において、これらの動画、音声ファイルの年間再生数はおおよそ2百37万回<sup>5</sup>となっている。

ノーベル博物館同様、FacebookとTwitterのアカウントを持っており、ノーベル賞発表の際にはそれぞれに最新の情報がアップデートされる。現在、これらのアカウントの利用登録者数を合

<sup>4</sup> インタビュー時に提供を受けたネット・ストリーミング視聴数データより。

<sup>5</sup> インタビュー時に提供を受けたデータより



わせると 100 万近くの数になるという。

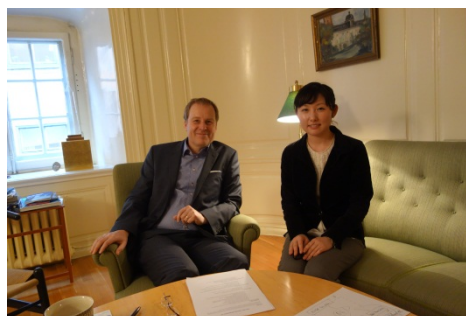
## 4. ノーベル博物館・ノーベルメディアへのインタビュー

これまでの情報を踏まえた上で、ノーベル博物館とノーベルメディアにインタビューを行った。内容は以下の通りである。

### 4-1. ノーベル博物館インタビュー

インタビュー日程：2014年2月11日13時～

対応者：Olov Amelin 館長



Olov Amelin 館長と筆者

#### スウェーデンでの展示について

Q. 対象者をしぼるとき、よく知られている人にするのか

A. それも項目としてあるが、ただ準備するにあたりノーベル博物館側が興味を持てるかどうかも重要であると考え。テーマについても、たとえよく知られていない分野であってもそれをノーベル博物館側が重要なテーマであり広げるべきだと認識すれば、集客という観点とは一致しなくとも実施する。

Q. 受賞者にまつわる展示物は定期的に入れ替えているのか

A. 毎年変えている。2018年にはスウェーデン国内のノーベル財団関係機関が全てノーベルセンターに移転予定であり、その際には博物館のスペースも拡張されるため、展示物を増やす予定である。

Q. 基本資金はノーベル財団から来ているのか

A. 違う。ノーベル財団の資金はノーベル賞自体にかけられるのが Alfred Nobel の意思であるので、そのような管理にはなっていない。ただ、ノーベル賞というブランド力により、ストックホルム市からの援助などもあるため、財源確保には苦労してない。現在の博物館の運営資金は、市・政府からの資金が全体の 50%、25%がショップ・レストランの売り上げなど、残り 25%がスポンサー（企業など）からの資金である。

Q. スポンサー契約に上限期間はあるのか

A. スポンサーとは基本的には3年契約である。更新も行っている。スポンサーとは展示内容への協力、海外展示への協力をしてもらう。

Q. スポンサーを捜す上で、気をつける点、規制、協力体制を構築できない企業などはあるか

A. 新規スポンサーとの契約の際には当然その妥当性について調査、検討を行う。原子力兵器を作る企業とは連携しないことになっている。同様にスウェーデンの法に反するような活動を行っている企業とも契約は行わない。

#### 来館者数について

Q. 来館者が増えている要因は何だと考えるか

A. まだ設立から10年程度の博物館だが、ガイドブックにも掲載されるようになり、知名度が上がってきていることが一つの要因であると思う。一番来会者数の多い8月については夏期の営業時間が長く、週休がないことが要因であると考え。

Q. 小学校などからのツアーも行われているのか

A. 行われている。多くは5月に行われ、次に9月、10月が多い。

## 発行物・ホームページページ・Facebook などについて

### Q. ノーベル博物館のホームページはノーベルメディアも協力しているのか

A. していない。ただ、現在ノーベル関係機関全体で業務内容の再編成が行われているため、管理体制が変わる可能性もある。

### Q. Facebook や Twitter の活用についてどう考えているのか

A. これらを使用することによる早急な情報発信ができること、利用者とリアルタイムで会話できることは利点であると考え。博物館の展示内容などについて、これらを通してネガティブなコメントを寄せてくる利用者もいるが、それにより博物館の改善にもつながっていると思う。これらを媒体として情報を受け取る人数が特別に多いとは思わないが、それでも受け取る側は我々に興味のあるアクティブな集団であるので、有意義である。できる限り活用は続けていくが、メインの媒体はホームページであり続けると思う。

## 海外での巡回展について

### Q. 海外開催テーマはどう決定されるのか

A. ノーベル博物館内で検討し、ノーベル博物館のボードに審議してもらう。了承された後、Nobel Group Interests のボードに報告をする。決定の際、その展示にかかる費用が準備できるかという点は検討の際の重要事項である。

### Q. 海外開催のテーマはスウェーデンで行われた期間限定展示のものを海外用にすると多いのか

A. 現在ブラジルで開催中の “Ideas Changing the world” についてはスウェーデンで開催したものの規模を小さくし持ち出した形であるが、必ずしもこうなるとは限らない。場合によっては海外開催のためだけの特別なテーマを設置することもある。

### Q. 海外展示の際のスポンサーはどのように見つけるのか

A. ブラジル開催の場合はスウェーデンのスポンサー企業がブラジルに進出しているため、敢えて現地企業などの協力をあおぐ必要がなく、現地企業スポンサーはいない。スポンサーはスウェーデン企業のみである。ただ、場合によっては現地企業のスポンサーを捜すこともある。経済的な観点だけでなく、現地を知る意味でも現地企業の協力が必要ないと認識している。

### Q. ブラジル開催のように現地企業のスポンサーがない場合、現地での PR 活動はどのようにアレンジするのか

A. ブラジル開催の場合、スポンサーとなっているスウェーデン企業が過去にブラジルのメディア関係企業と合併統合しており、現地での PR を行える環境があった。このようなコネクションがない場合は、現地企業のスポンサーを捜し、スポンサーから PR に協力してくれる企業を紹介してもらうこととなる。

### Q. どのような PR 媒体を使うのか

A. 現地の状況に詳しいスポンサーに一任している。日本での開催の時には開催地となった国立科学博物館が PR をしてくれた。ノーベル博物館としては PR を推奨するが、積極的・具体的な意向は示さないというのがスタンスである。

### Q. スポンサーとの一般的なコストシェアはどのようなものか

A. 海外開催に関しては状況がそれぞれ異なるため、なかなか一般化できない。

### Q. 海外開催の際の展示への入場料はノーベル財団が受け取るのか

A. ノーベル博物館は入場料の導入を義務にしていない。入場料を設けたとしても、ノーベル博物館は開催後にそれを受け取ることはしていない。

## その他

### Q. ノーベル賞発表から授賞式までの期間をどのように捉えているか

A. 一年のハイライトであると思う。ノーベルウィークにおいて、ノーベル博物館が受賞者が集う初めての場所となるため、これまでのノーベル賞の歴史と新しい受賞者とが混ざり合う印象的な期間である。

### Q. 一番大切にしている PR 対象は？

A. 研究に従事している人々はノーベル財団とノーベル賞の情報に対してアンテナを高くしていると考えるので、特別な PR が必要だとは考えていない。大切にしたいのは対象を広げること。常にそれまで届かなかったところに声を届けることである。ノーベル賞のファッションの展示“Fashion Innovation”もその観点が活かされている。ノーベル賞自体はファッションは賞の対象ではないが、このような展示を作ること、ファッションの分野の人々にもアプローチしていきたいという意図がある。

### Q. 学生への PR をする際、学生にはノーベル賞を目指したくなるような PR というのを考えているのか

A. 学生を対象として考えたとき、必ずしもノーベル賞受賞を目的としてもらうことでなく、科学、文学、平和という分野においての世界の動きに関心をもってもらうことが大切であると考えられる。

### Q. ノーベル博物館の特徴とは何であると考えるか

A. ノーベルという人の興味関心が活かされているところである。医学・化学・物理・文学という分野のコンビネーションはノーベルという人の興味関心分野が集まってできたものであるため、これを大切にしたい。それがノーベル博物館の独自性を保つことへもつながる。

## 4-2. ノーベルメディアインタビュー

インタビュー日程：2014年2月21日10時～

対応者：Lena Abrahamsson 氏

### 主催シンポジウムについて

#### Q. “Nobel Prize Inspiration Initiative”についての PR 活動はどのようなことを行っているのか

A. この企画は大学が主な開催地となるため、大学内での周知は行いが、町中に開催を知らせるようなポスターを貼るなどの PR は行わない。また、この企画についての PR 業務は基本的にアストラゼネカが行っている。



Lena Abrahamsson 氏と筆者

#### Q. ”Nobel Week Dialogue”(スウェーデン国内開催)の PR 活動はどのように行なっているのか

A. スポンサーと協力して行っている。2013年のヨーテボリ開催ではノーベル関係イベントがヨーテボリにて行われることが初であり、ヨーテボリ市が積極的に動いてくれた。そのお陰で空港、町中などに開催を知らせるポスターなどが貼られた。

#### Q. スポンサーとの契約は開催回ごとの一回限りなのか

A. ノーベルダイアログのスポンサーは基本的に4年契約である。回によっては新しいスポンサーを加えることもあるが、必要以上には足していない。スポンサーが一回限りでないため、関係性の構築の面でもより親密な連携がはかれていると思う。

Q. ノーベルメディアだけの資金で行う PR 活動はないのか

A. そのようなこともある。“Nobel Week Dialogue”のヨーテボリ開催では、ノーベルメディアの資金で周辺大学付近の路線バスやトラムにチラシを貼付けるということを行った。

Q. ダイアログの講演者はどう選ばれるのか

A. 受賞者の中から講演者を選ぶのはリストがあるので比較的容易だが、それ以外の人選については非常に難しい。次回開催は産業界、政界の他に、パネリストなどとして学生を呼ぶことも考えている。人選を決めているのはロンドンオフィスの Adam Smith 氏と CEO の Mattias Fyrenius 氏などである。人選のサジェスションは KVA などのノーベル賞選定機関からも受けている。次回の開催テーマは4月中旬には決まる予定であるので、そこが決まり次第人選も考え始める予定である。

Q. 各イベントの開催回数は年によって異なるのか

A. そうである。ただ、ダイアログについては国内年1回、海外開催年1～2回を基本形として考えている。経済的な問題がなければ、開催回数にリミットはなく、クオリティーが保てるのであれば同一年内の複数開催も可能としている。

## ノーベル財団ホームページの管理、動画・音声・文字配信について

Q. Web などのデザイナーはいるのか

A. ノーベルメディアの PR に使われるもののデザインはメディアのデザイナーが担当。外注することもあるが、その時にもそのデザイナーが企業を決め、内容を進めていく。

Q. Facebook などを使用することについて、問題などは発生しているか

A. 今のところ問題は生じていない。ただ、今後も注視していく。

Q. 世界各国にいるノーベル賞受賞者とのインタビューはどうやって行っているのか。

A. Nobel Media のロンドンオフィスの Adam Smith 氏が電話にてインタビューをする。インタビューは 40～45 分程度。

## その他

Q. ノーベル賞発表から授賞式までの期間をどのように捉えているか

A. ノーベル財団などが一番開かれる、窓のような期間であると思う。世界から見られ、世界に発信する時期である。ノーベルメディアとしては、このような情報発信が盛んな期間をもっと広げていきたいとも考えている。

Q. PR をする際に留意する点はあるか

A. PR の内容がノーベルの意志に沿っていること。これが最も大切である。

Q. このような情報発信活動もノーベルの意思であると考えるか

A. そうであると思う。彼の意味は「人類に有益である」ということが大切であり、情報発信により有益なことを広げることは彼の意味であると考えます。

## 5. まとめ

調査とインタビューを行って強く受けた印象は、ノーベル博物館もノーベルメディアも、業務内容に違いがあるにも関わらず、根底には「Alfred Nobel の意志を引き継ぐ」ということを強く意識しているということだ。

Alfred Nobel の遺言には「ノーベル賞受賞者を選考するにあたって、国籍は考慮しない」という主旨の部分がある。20世紀初頭において、このような考え方は大変革新的であった。スウェ

ーデン国内では、彼の莫大な財産をなぜスウェーデンだけのために使うことができないのかという意見も多かったようである。もし、このとき Alfred Nobel の意志が引き継がれず、賞の対象がスウェーデンのみということになっていたとしたら、ノーベル財団やノーベル賞は今とは全く異なったものになっていたかもしれない。だからこそ、ノーベル財団とその関係組織は「創設者 Alfred Nobel の意思を守っているか」という観点に重きを置き、今日まで引き継いでいるのだと思う。

ノーベル財団という組織が誕生し100年以上たった今、変化をしながらも根元を保ち続ける姿に、ノーベル財団とその関係組織の存在感と影響力の根源を感じた。

## 謝辞

研修報告書を作成するにあたり、ご指導を頂いたストックホルム研究連絡センター 吉澤菜穂美副センター長、在スウェーデン日本国大使館 松本英登一等書記官、インタビューにご協力いただいたノーベル博物館 Olov Amelin 館長、ノーベルメディア Lena Abrahamsson 氏に深く感謝いたします。また、支援いただいた日本学術振興会の皆様、研修の機会を与えてくださった東京大学にも心より感謝申し上げます。

## 参考文献

編者ウルフ・ラーション、訳者津金・レイニウス・豊子『ノーベル賞の百年 創造性の素顔』、国立科学博物館、2002年

## 参考 URL

(アクセス日は全て 2014年2月26日)

ノーベル財団ホームページ

<http://www.nobelprize.org/>

ノーベル財団 Facebook アカウントページ

<https://www.facebook.com/Nobelprize.org?fref=ts&rf=300662796741849>

ノーベル財団 Twitter アカウントページ

[https://twitter.com/Nobelprize\\_org](https://twitter.com/Nobelprize_org)

ノーベル財団 YouTube channel アカウントページ

<http://www.youtube.com/user/thenobelprize>

ノーベル博物館ホームページ

<http://www.nobelmuseum.se/>

ノーベル博物館 Facebook アカウントページ

<https://www.facebook.com/NobelMuseum?fref=ts>

ノーベル博物館 Twitter アカウントページ

<https://twitter.com/NobelMuseum>

ノーベル博物館 YouTube channel アカウントページ

<http://www.youtube.com/user/NobelMuseum>

ノーベルセンターホームページ

<http://www.nobelcenter.se/>

Nobel Prize Inspiration Initiative ホームページ

<http://www.nobelprizeii.org/>

Nobel Week Dialogue

<http://www.nobelweekdialogue.org/>

フランスの大学における国際戦略

ストラスブール研究連絡センター

小川 ひとみ

## 1. はじめに

社会、産業界において急速にグローバル化が進んでいる現代の日本。そのような中で、我が国の国際競争力を高め社会の発展を支える重要な要素として大学の国際化が叫ばれてから久しい。また、国公立、私立を含め 780 校を超える大学がある中、少子高齢化が進む日本において、海外からの優秀な学生、研究者の受入数を増やすことも重要な課題のひとつとされ、2008 年には 2020 年を目途に 30 万人の留学生受け入れを目指す「留学生 30 万人計画」の骨子が策定された。

2012 年に発足した第二次安倍晋三内閣では、この国の成長のエンジンとして「グローバル人材」育成を社会全体で取り組むべきものとして掲げており、2014 年度の概算要求には、大学の世界展開力強化事業、グローバル人材育成推進事業に加え、新たにスーパーグローバル大学事業が盛り込まれている。また 2014 年度からは、海外留学のための奨学金支給による経済的負担の軽減や、双方向交流の推進による日本人学生の海外留学促進等の海外留学支援制度の拡充に係る予算も計上されている。

そんな中、一般社団法人国立大学協会は 2013 年 3 月に「国立大学における教育の国際化の更なる推進について」<sup>1</sup>の中で、国立大学の達成目標として「①受入留学生数の割合を 2020 年までに学部と大学院合わせて 10%にする②派遣留学生数の割合を 2020 年までに学部と大学院合わせて 5%にする③外国人教員比率を 2020 年までに倍増させる④英語での授業実施科目数を 2020 年までに学部、大学院ともに倍増させる⑤国際化に関連した数値目標を設定している大学数を 2020 年までに倍増させる」ことを目指すとしており、今後ますます各大学における国際化への取り組みが期待される。また、筆者の所属する広島大学においては、2012 年 3 月に「広島大学の長期ビジョン」（2009 年 6 月 23 日付策定）及び「第二期中期目標・中期計画」の実現を目指すため「広島大学国際戦略 2012」<sup>2</sup>を制定し、「教育」「研究」「国際貢献」「国際化への基盤整備」を基本構成として、2017 年 3 月までの具体的な戦略を示している。

ボローニャ・プロセス等により高等教育・研究分野について一層の統一が進むヨーロッパ。本報告書では、ヨーロッパにおけるグローバル化に対応した高等教育改革を背景に持ち、日本同様非英語圏でありながら多くのノーベル賞受賞者を輩出するなど高い研究水準を持つフランスの大学について、政府レベル、また各大学レベルで国際化にあたりどのような取り組みをしているのかを探り、日本の大学における国際化、並びに国際戦略実現のヒントとしたい。なお、フランスの高等教育制度は主に大学とグランド・ゼコール（Grandes Ecoles）と呼ばれる高等専門学校との二元性を持っているが、今回は大学に焦点を当てることとする。

<sup>1</sup> <http://www.janu.jp/news/files/20130308-y-020.pdf> (2014 年 2 月 8 日アクセス)

<sup>2</sup> <http://www.hiroshima-u.ac.jp/upload/0/houjin/kokusaisenryaku2012.pdf> (2014 年 2 月 8 日アクセス)

## 2. ヨーロッパにおける高等教育制度

フランスの大学における国際化に向けての取り組みを考察する前に、まずは背景にあるヨーロッパの高等教育制度について調査した。

### 2. 1. ヨーロッパの高等教育制度改革の流れ

二度の世界大戦で疲弊したヨーロッパを復興させるため、欧州経済協力機構（OECE）やその発展型の経済協力開発機構（OECD）、そして欧州の経済統合を目指して設立された1952年の欧州石炭鉄鋼共同体（ECSC）から始まる欧州連合（EU）等、ヨーロッパでは国を超えた機関の整備が図られてきた。EUは元来経済統合を目指したもので教育分野に関する条項はなかったが、欧州域内外の人物交流や物流の流動化が進むにつれて国境を超えた教育活動への関心は高まり、1976年にフィレンツェにて欧州大学院（European University Institute）が設置され、1987年には欧州域内における学生のモビリティを高めるためのエラスムス計画が開始された。

このような流れを受け、1991年に高等教育政策を欧州連合の権限とすることが計画され、1993年、EUはその創設の条約であるマーストリヒト条約にて、基本的には各国が責任を持つ上で初めて教育に関与できるようになった。そして1998年にはフランス、ドイツ、イタリア、イギリスの高等教育担当大臣が集まり、学生の流動性向上、各国高等教育制度の透明性確保、単位互換制度ECTS、半期（セメスター）制の普及、学部と大学院の2サイクル・システムの導入を盛り込み欧州高等教育エリアの設立を呼びかけたソルボンヌ宣言を行った。その翌年1999年にはイタリアのボローニャにて29カ国が集まり、全EU加盟国によって2010年に欧州高等教育エリア（European Higher Education Area：EHEA）を設立することを宣言（ボローニャ宣言）し、その欧州高等教育エリア設立までのプロセスはボローニャ・プロセスと名付けられた。また2000年には、2010年を目指し競争力のある機動的な知識基盤経済体制を樹立するための長期的な経済・社会改革戦略であるリスボン戦略がEU首脳会議にて採択され、この戦略の進捗状況の検証、政策評価を受けて、EUは2010年、新たに欧州2020（Europe2020）を策定。2014年から「知識とイノベーション」、「より持続可能な経済」、「高雇用・社会的統合」を主要な分野とした中期成長戦略を発表した。その中でもイノベーション推進戦略として、ホライズン2020（Horizon2020）と呼ばれる、1984年に始まり第7次まで続いた欧州委員会（European Commission）からのトップダウン型研究開発助成制度であるフレームワーク・プログラム（Framework Programme：FP）の後続プログラムが、2014年から2020年までの期間で新たに始まったところである。

### 2. 2. ヨーロッパにおける高等教育国際化に関する主要制度

#### エラスムス計画（1987年～）

エラスムス計画（The European Community Action Scheme for the Mobility of University Students：ERASMUS）は、EUの行政機関である欧州委員会により制定されたもので、大学間交流協定等による共同教育プログラム（Inter-University Cooperation Programmes：ICPs）を



積み重ねることによりヨーロッパ大学間ネットワーク（European University Network）を構築し、欧州域内の学生の流動性を高めることを目的とする。援助対象は主に ICPs の設置、運営に係る諸活動やこれに付随する共同教育プログラムであり、ICP 枠外学生に対する助成は参加各国に設置されているエラスムス学生助成金交付機関（National Grant Awarding Authority：NGAA）によって行われる。本プログラムでは学生だけでなく教員や大学職員等の高等教育機関スタッフの交流も支援され、3～12ヶ月の滞在期間で実施される。1989年にはエラスムス計画の一環で ECTS（European Credit Transfer System：ECTS）と呼ばれる単位互換制度が導入され、滞在中に取得した単位が在籍する大学でも認定されるようになった。1987年の参加者は3,244名だったが、2011年には25万人を超えたとされる。

エラスムス計画には下記のとおり第1期から第4期があり、2004年には欧州域外との交流を促進するエラスムス・ムンドゥスも加わり、2014年からはエラスムス+（エラスムス・プラス）に集約されることとなった。

#### ○エラスムス計画

・第1期（1987～1995年）：開始当初は年間約3,000人の学生交流（参加12ヶ国、300校程度）と約1,000人の教官交流を行う。1989年にヨーロッパ単位互換制度 ECTS を導入。四つの事業（①学生交流、②教官交流、③共同カリキュラム開発、④集中講座）から成る。

・第2期（1996～2000年）（ソクラテス計画に含まれる）：年間約10万人の学生交流（参加30ヶ国、1,800校以上）（1987年からの累計は約75万人）と約1万2千人の教官交流を行う。ソクラテス計画の2000年度予算は2億3,850万ユーロで、そのうち半分の1億2,180万ユーロがエラスムス計画予算に当てられた。九つの事業（①学生交流、②教官短期交流、③教官長期交流、④事前交渉、⑤欧州研究モジュール、⑥学部学生対象のカリキュラム開発、⑦大学院学生対象のカリキュラム開発、⑧総合語学教育科目、⑨集中講座）から成る。

・第3期（2001～2006年）（ソクラテスⅡ計画に含まれる）：ソクラテスⅡ計画の7年間の予算18億5千万ユーロのうち、約半分がエラスムス計画に充てられた。八つの事業（①学生交流、②教官短期交流、③事前交渉、④欧州研究モジュール、⑤学部学生対象のカリキュラム開発、⑥大学院学生対象のカリキュラム開発、⑦総合語学教育科目、⑧集中講座）から成る。

・第4期（2007～2013年）（生涯学習計画に含まれる）：2012年までに1987年からの累計300万人の交流達成との数値目標の他、学位の透明性・適合性の向上などが盛り込まれている。生涯学習計画の7年間の予算は約70億ユーロで、このうち約40%がエラスムス計画に、さらにそのうちの80%以上が流動性の向上に充てられる。

#### ○エラスムス・ムンドゥス

「ムンドゥス」とはラテン語で「世界」の意味で、欧州の高等教育の質と競争力を高めることを目的とし、欧州と欧州以外の他の地域との高等教育機関における学生交流を通して大学間の連携を強化する高等教育計画である。

・第1期（2004～2008年）：5年間の予算は約2億3,000万ユーロ。134のEU域外高等教育機関と47のパートナーシップを持つ。四つの事業（①エラスムス・ムンドゥス修士課程、②エラスムス・ムンドゥス奨学金、③欧州からの学生及び研究者への奨学金のある欧州以外の地域の高等教育機関との連携、④欧州高等教育の世界的な魅力を高める取組）から成る。日本からは、

連携コンソーシアムとして、東京大学が Spacemaster、EMMSP-Photonics に、京都大学及び山梨大学が PaMaSelf に、法政大学が Phil-AF に、桜美林大学が HEEM に、また大阪大学が EURO CULTURE、慶応大学が EMARO へ参加している。

・第 2 期（2009～2013 年）：5 年間の予算は約 4 億 9,000 万ユーロ。三つの事業（①エラスムス・ムンドゥス修士・博士課程プログラム（奨学金含）、②EU 域外の高等教育機関とのエラスムス・ムンドゥス・パートナーシップ（奨学金含）、③世界における EU の高等教育機関の魅力向上）から成る。一つ目のエラスムス・ムンドゥス修士・博士課程プログラムでは、2009 年から大阪大学（EMELE、MAPNET）、東京大学（SpaceMaster）、早稲田大学（GEM）が、2010 年からは筑波大学（FloodR）、早稲田大学（MIND）、九州大学（DocMASE）、東京大学（EDEEM）が、2011 年からは大阪大学（EURCULT）、法政大学（EuroPhi）、筑波大学（EDAMUS）、九州大学（FUSION-DC）が参加している。また二つ目のエラスムス・ムンドゥス・パートナーシップについては、2010 年 岡山大学、早稲田大学、慶応大学、東京工業大学が EM-BEAM、2011 年からは千葉大学、東京大学、九州大学 が AUSMIP+、2012 年からは 愛媛大学が NESSIE、2013 年には 岡山大学、早稲田大学、慶応大学、東京工業大学 が EM-EASED というコンソーシアムに参加している。

○エラスムス+（エラスムス・プラス）

期間：2014～2020 年

エラスムス+は、エラスムス計画を含む生涯学習計画やエラスムス・ムンドゥスを始めとした複数の助成金プログラムを一本化し、より統一性と透明性を持たせることを目的としたプログラムである。同プログラムは、教育、訓練、青少年に加え、新たに EU の権限となったスポーツの分野に属する機関を対象としており、2014 年から 2020 年にかけて最大 500 万人が他国での学習及び職業訓練・職業教育を受けられるようにするための助成を行う。①流動性（モビリティ）、②教育とビジネスの協働、③政策改革への支援の三つを主要アクションの柱とする。

エラスムス+から新たに実施される政策としては、修士学生が海外で技術を取得するためのローン保証や、高等教育機関と企業の連携による起業家精神養成のための“知識同盟”、教育・訓練機関と企業の連携による雇用可能性向上を目指す“セクター別技術同盟”がある。

## ボローニャ・プロセス（1999 年～）

成立の歴史は「2. 1. ヨーロッパの高等教育制度改革の流れ」にて述べた通りで、欧州高等教育エリアの成立の他、欧州域内での学生の流動性向上、各国高等教育制度の透明性確保、単位互換制度 ECTS、半期（セメスター）制の普及、学士前過程（*pré-licence / undergraduate*）及び学士後課程（*post-licence / graduate*）の 2 段階の学位構造の導入が盛り込まれている。2010 年には、当初の予定を超えた EU27 カ国以外の国を含む総数 47 カ国からなる欧州高等教育エリアの成立が宣言された。2009 年にはボローニャ・プロセスの進捗を確認・評価し、改めて 2020 年を目指したボローニャ・プロセス 2020 計画がスタートした。欧州高等教育エリアにて質の高い教育の提供を目指すというボローニャ・プロセスの理念を引き継いで、教育の質の確保、就業力の向上、流動性戦略の確立（欧州の学生の 20%の流動性達成）等を目指す。

### 3. フランス政府の取り組み

#### 3. 1. フランス高等教育とヨーロッパ高等教育制度

フランスの高等教育機関（主に大学とグランド・ゼコール）へは、バカロレアと呼ばれる高等学校教育の修了を認証する国家試験合格後アクセスすることができる。グランド・ゼコール入学時には厳しい選抜が行われるが、大学の教育についてはバカロレア保持者もしくはそれに相当する者であれば一部の課程を除いて無選別、かつほぼ無償で門戸が開かれている。戦後、学生多様化に対応しつつ職業専門化等が進められたフランスの大学教育は非常に複雑なものになったが、ボローニャ・プロセスに対応して1999年に修士（*maitre*、後に *master* へ変更）の学位を創設し、2002年には学士（*licence*）・修士（*master*）・博士（*doctorat*）課程からなるLMD導入を定めた一連の政省令が制定された。これらをもってフランスにLMDによる教育、単位互換制度ECTS、半期（セメスター）制度を主とする新しい高等教育制が導入された。

フランス政府はボローニャ・プロセスの中で自治権の付与を高等教育機関全体に拡大することを決め、2002年のLMD導入に伴う学位授与権認証制度改革時に、規制緩和により教育について大学の自発性に基づく革新を促した。2007年にはサルコジ＝フィヨン政権下で大学自由・責任法（LRU）が成立。予算や人事に関する大学の自立性拡大、管理運営評議会の委員数削減による意思決定の迅速化、学長再選や管理運営評議会の権限拡大等による執行部強化、学生参加の拡大等を図った。2005年には、同じくサルコジ政権下で戦略的に研究を推進する国立研究機構（ANR）を設立。また世界に匹敵する大学をつくるため、2006年には研究の効率化と質の向上、魅力ある大学づくりの強化を目的に、地理的に近い研究・高等教育機関を集合させ相互援助を促進する研究・高等教育拠点（*Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur* : PRES）が設置されることになり、2008年には競争及び機関間の連携・統合を促すための大規模競争的資金であるキャンパス計画（*Opération Campus*）が発表され、50億円以上が投資された。また2009年には高等教育、研究、産業・中小企業、持続可能な発展、デジタル化を重要課題として投資する、未来への投資プログラム（*Investissements d'Avenir*）が発表され、前述のキャンパス計画を包括し、新たに卓越した研究拠点プロジェクト（*Initiatives d'excellence*）や卓越した研究所プロジェクト（*Laboratoires d'excellence*）等の実施に全350億ユーロ中約220億ユーロの予算が充てられた。

フランスでは、高等教育に関する支出は様々な団体が負担しており、例えば、高等教育従事者の給与全体や研究活動費用の一部は国家が直接負担し、様々なプロジェクトや大学不動産資産は地域圏（*Région*）が負担することが多い。また高等教育にかかる費用の大部分を国家が負担し、学生が払う学費を低く抑え、学生生活にかかる費用の一部または全体を補償するという強力な学生支援政策をとっている。フランスでは伝統的に学生生活支援業務は大学の所管外とされてきた背景から、国が設置する国立学生支援センター（CNOUS）が、地方学生支援センター（CROUS）を通じて学生生活に関する支援を行っている。CNOUSでは、主に宿舍管理や食堂運営、奨学金等の財的支援を行う他、健康保険、民間宿舍斡旋、外国人学生受入支援等のサービスを学生の国籍を問わず提供する。また学生のほとんど（有効な滞在許可証を持つ外国人留学生も含む）が、

家族手当公庫 CAF (Caisse d'Allocation Familiale) から支給される APL もしくは ALS といわれる住居手当を受け取ることができる。奨学金についても、CNOUS の提供する奨学金やエラスムス計画による助成の他、フランス外務省による修士・博士課程留学生支援の『エッフェル奨学金』や修士課程までの留学継続を支援する『マジョール奨学金』、世界的に認知度の高いフランス企業と官民パートナーシップで共同出資する『ケ・ドルセイ／アントルプリーズ』等がある。なお 2014 年度予算では、高等教育研究費は 2013 年度比で 1 億 2000 万ユーロ増 (0.5%増) となり初めて 260 億ユーロを超し、Ariane 6 や ITER プロジェクトなど大きな国際科学研究パートナーシップに割り当てられる予算が増加した。また高等教育に関する予算も 2013 年度比で 1 億 400 万ユーロ増 (6%増) となり、学生の就学や学生の生活水準向上のため、住居費と奨学金の予算額が増加されることとなった。

### 3. 2. フランス政府による高等教育国際化に向けた今後の方針

上記のように、フランス政府はヨーロッパの高等教育改革の流れを受けて高等教育改革を行っているところだが、2012 年に発足したフランソワ＝オランド政権は、知識がグローバル化する中で競争力を高めるため「欧州と世界に開かれた高等教育研究」を目指し、より一層知識と若者への投資に重点を置いた高等教育・研究の方針を示している。

2013 年 3 月 20 日、フランス高等教育研究省ジュヌヴィエーヴ＝フィオラゾ大臣は閣議で「開放と障壁除去」を 2 大基本方針とする高等教育・研究の方針に関する法案を提出。特に「開放」について、世界に開かれた高等教育を目指し、学生や研究者の流動性を高めるため各高等教育機関の諸外国との交流を促進すると共に、学生のカリキュラムの中で外国留学可能な期間を定めることや、外国語による講義を奨励することが述べられた。

フランスには現在 29 万人の外国人学生がおり、受入数については非英語圏の中でドイツと並びトップの位置を占めているが、全体では過去 10 年間で 3 位から 5 位に下落している。それを踏まえ 2013 年 4 月 25 日、フィオラゾ大臣は上院にて外国人学生や外国人研究者の受入に関する声明を発表。その原因を前政権の定めた査証取得の煩雑な手続きと、2011 年 5 月に公布された Guéant 通達 (フランス国内の高等教育機関で学位を取った外国人学生の卒業後の滞在を制限する移民政策通達) にあるとし、査証取得に関する手続きについては単純化、特に修士及び博士課程の学生については複数年の滞在許可証の発行を認め、Guéant 通達も廃止する意向であるとした。また外国人学生や研究者をフランスの研究や科学技術発展に貢献するものとし、海外、特にアジアや BRICs 諸国、アフリカとの大学間連携を強化し、ダブルディグリーを増やすことで学生、研究者のモビリティを促進し優秀な学生を募りたいとの姿勢を見せ、実際に 2013 年 4 月の中国訪問及び 6 月の訪日時には、両国におけるフランスへの留学生数を 2020 年までにそれぞれ 2 倍にすることを確認し、科学分野での更なる連携強化についても具体的な協議を行った。なお、同声明で、外国人学生を呼ぶためには高等教育システムの単純化が必須であり、大学におけるフランス語教育の仕組みも整える必要があるとした。またフランスで学位を取得した学生に対し卒業後の就労を実現可能とする法案が提出され、フランスで博士号を取得した外国人が必要であれば再び来仏できるような永久査証の制度制定も議論されている。

加えてフィオラズ大臣は2013年7月に、学生寮についても改善と建築を進め、外国人学生が情報を得やすいように各大学における連絡先の統一も目指す意向も示している。具体的には、5年間でCROUSが現在管理している学生寮(165,000室)の約25%に当たる4万室を、特に学生の多いイル・ド・フランスをはじめとする6地域に重点を置いて増築する予定で、2013年には実際に8,130室が開かれた。また2013年7月と9月には奨学金制度改革を発表。家庭年収7,540ユーロ以下の学生30,000人に5,500ユーロ、家庭年収33,100ユーロ以下の学生55,000人に年間1,000ユーロの奨学金、両親と離れて生活する学生1,000人に4,000ユーロから5,500ユーロの個人手当を支給する。2013年度には56,000人の学生に1億1,800万ユーロが補助され、2014年度予算には2億ユーロが計上される。

## 4. 各大学における取り組み

この章では、フランス国内の大学において、具体的な国際戦略をインタビューした結果を示す。

### 4. 1. ロレーヌ大学 (Université de Lorraine)

【訪問日】2013年4月26日(金)

【面談者】Prof. Karl Tombre 国際担当副学長

【学生数(2013年3月1日付)】

52,478名(うち留学生数:7,540名、派遣留学生数:約1,500名)

【教職員数】約6,700名

【協定数】800以上

【2013年上海交通大学世界大学学術ランキング(Academic Ranking of World Universities)】  
151~200位(国内9~16位)

【2013年QS世界大学ランキング(QS World University Rankings)】  
501~550位(国内25位)

【未来への投資プログラム(大学ホームページ掲載分)】「Équipements d'excellence」  
「Laboratoires d'excellence」 「Initiatives d'excellence」 「Initiatives d'excellence en Formation Innovantes」 「Valorisation de la Recherche」 「Instituts Carnot」 「Fonds national de Valorisation, Sociétés d'Accélération du Transfert Technologique et Consortiums de Valorisation Thématiques」 「Construire Ensemble une Région de la Connaissance」 「Énergie Économie Circulaire」 「Instituts de Recherche Technologique」 「Énergie Économie Circulaire」 「Énergie Économie Circulaire Instituts d'excellence des Énergie Décarbonées」

【大学概要】2012年1月にPRESとして、ナンシー第一大学、第二大学とメッス大学、ロレーヌ・ポリテクニクが統合し誕生した総合大学。三つの主要キャンパスを持ち、対象とする学問は芸術、文学、言語学、法学、経済、経営学、工学、化学、数学、エネルギー、農学、薬学、医学、スポーツ等。フランス国内で上位10大学のポジションを獲得すること、欧州内のテーマ別協力強化、国際的ネットワークの確立の三点を統合時に目標として掲げている。

【国際戦略】ロレーヌ大学には、グランド・レジョン（下記参照）の他、フランス語-ドイツ語研修センターがあり、約 600 名の学生が在籍。またフランス国内で 15 校目の孔子学院 (Institut Confucius) も学内に設置している。留学生へのサポートとして、学生受入情報センター (L'Accueil-Info Étudiants) を設けており、滞在許可や家探し、銀行開設等ロレーヌでの学生生活に必要な情報を提供している。

Prof. Karl Tombre 国際担当副学長にインタビューしたところ、2012 年に四大学が統合されて以来、各研究科や研究室にて独自に国際化を進めており、大学としては大きく三つの国際戦略があるとのことだった。一つ目は、ロレーヌ大学はドイツ、ベルギー、ルクセンブルグ内の 5 大学 (サーランド大学、トリエ大学、カイザーロイテルン大学、リエージュ大学、ルクセンブルグ大学) とグランド・レジョン (Grand Région) と呼ばれる大学間コンソーシアムを形成していること。同コンソーシアムでは約 123,000 名の学生が在籍し、国境を越えた学生交流や単位互換、研究協力を行っている。ロレーヌ大学は本コンソーシアムで主要な役割を果たしており、関連した取り組みとして、英語での授業を増やし海外の学生や研究者にとって魅力的な環境づくりを進めている。二つ目は、19 世紀の産業革命以後ヨーロッパを中心として発展してきた工学を始めとして、学術分野ごとにヨーロッパ諸国とのネットワークを利用し研究を深めること。三つ目は、現在結んでいる、カザフスタンや、モロッコ、中国、ドバイ等世界中の大学、研究機関との 800 を超える協定の他、今後も海外大学とのネットワークの強化と各国との共同研究を促進することである。

#### 4. 2. コルシカ大学 (Université de Corse Pascal Paoli)

【訪問日】2013 年 6 月 20 日 (木)

【面談者】Prof. Thierry Antoine-Santoni 教育・学生生活担当副学長

【学生数】約 4,400 名 (うち留学生数: 約 300 名、派遣留学生数: 約 1,500 名)

【教職員数】約 1,000 名

【協定数】150 以上

【未来への投資プログラム (高等教育・研究省ホームページ掲載分)】

「Équipements d'excellence」 「Valorisation de la Recherche」

【大学概要】1765 年コルシカの独立を勝ち取った将軍パスカル＝パオリによって創立されたが、1768 年フランス軍との戦いに敗れ閉校。フランス領となった後 1981 年に再び開校し、現在のコルシカ大学が誕生した。三つのキャンパスで芸術学・文学・言語学、人文社会科学、科学技術・健康、法学・経済学・経営学の 4 分野で 100 を超える学位を提供する総合大学。研究面では、地元の自然を生かした再生可能エネルギーや天然資源、森林科学、領土と持続的発展や情報科学、応用数学等に力を入れる。

【国際戦略】Prof. Antoine-Santoni 副学長からの説明によると、コルシカ大学は世界の島の大学によるネットワーク RETI (Reseaux d' Excellence des Territoires Insulaires) に発足時の 2010 年から参加している。現在 RETI には琉球大学も含む 24 大学が加盟し、毎年共通テーマについてのシンポジウムやセミナーを開いて交流を深めている。またコルシカ大学は、フランスのニース大学 (Université Nice Sophia Antipolis)、トゥーロン大学 (Université Sud-Toulon-Var)、

パリ第六大学 (Université Paris Pierre et Marie Curie)、イタリアのジェノヴァ大学 (Università degli Studi di Genova)、トリノ大学 (Università degli Studi di Torino) と PRES euroméditerranéen と呼ばれる、国境を超えた欧州・地中海地区の研究・高等教育拠点を形成しており、約 20 万人の学生、1 万 2 千名の教員、研究者で構成される PRES では、長い歴史を持つ地中海文化の伝統に根差した各研究分野での共同研究、交流が行われている。

#### 4. 3. エクス・マルセイユ大学 (Aix-Marseille Université)

【訪問日】2013 年 9 月 18 日 (水)

【面談者】Prof. Sylvie Daviet 国際担当副学長

【学生数】約 72,000 名 (うち留学生数: 約 10,000 名)

【教職員数】約 7,500 名

【協定数】欧州内 420 以上、欧州外 300 以上 (二国間協定数: 300)

【2013 年上海交通大学世界大学学術ランキング】151~200 位 (国内 9~16 位)

【2013 年 QS 世界大学ランキング】355 位 (国内 16 位)

【未来への投資プログラム (大学ホームページ掲載分)】「Opération Campus」「Initiatives d'excellence」「Équipements d'excellence」「Laboratoires d'excellence」「Valorisation de la Recherche」「Société d'Accélération du Transfert de Technologie」「Institut Hospitalo-Universitaires」「Cohortes」「Infrastructures Nationales」「Démonstrateur Pré-Industriel」「Bio-Informatique」「Instituts Carnot」

【大学概要】2009 年に第 2 期プロジェクトとして採択されたキャンパス計画にて、PRES として特に欧州-地中海世界に開かれた国際的に魅力ある大学を作るため、2012 年 1 月エクス・マルセイユ第一大学 (プロヴァンス大学)、エクス・マルセイユ第二大学 (地中海大学)、エクス・マルセイユ第三大学 (ポール・セザンヌ大学) の 3 校が統合。現在フランス国内で最も新しい大学の一つで、学生数、教職員数、予算規模において国内及びフランス語圏で最大を誇る。5 つのキャンパスで、芸術・文学・言語学・人文社会科学、法学・政治科学、経済学・経営学、健康科学、科学・技術、健康の 5 分野に渡る 600 の学位を提供している。

【国際戦略】Prof. Daviet 国際担当副学長によれば、2012 年の統合は国際化強化を目指したものであり、大学として国際化や他国との関係はとても重要なものと捉えられている。約 1 万人いる外国人留学生のうち、25%がエラスムス・プログラムや大学 (部局) 間協定を利用してきており、残りの 75%は個人で来ている。全協定の半数近くが欧州外との協定で、協定下の場合留学生は欧州か北アメリカ出身者が大半だが、残り 75%の個人で留学している生徒の大半は、主に北アフリカを中心とした地中海エリア、アフリカ、アジア (特に中国) 出身である。アジアとの協定数は増えており、日本との伝統的な協定に加え、中国、韓国、ベトナムとの協定もある。今後、アジアとのパートナーシップを強化することを視野に入れている。また協定については、次の三つのレベルで戦略的に増やすことを目標としている。一つ目は、高水準の研究・教育を行っている世界トップクラスの大学との協定。二つ目は、歴史上の関係から支援のためのアフリカ等の発展途上国との協定。そして三つ目は、昨今台頭している BRICs のような新興国との協定である。

留学生獲得のためにいくつかの授業を英語で提供しており、現在は主に経済学・経営学にて実施中。フランス語圏以外の留学生やフランス人学生のためにも、今後多くの領域で英語での授業を増やす予定である。一方、留学生にフランス語での授業を受講してもらうため、フランス語習得用の授業を提供している。具体的にはフランス語習得のための授業を1セメスター間受講し、2セメスター目は専門科目をフランス語で受講するプログラムがある。このプログラムは各協定に明記されているが、個人で留学している学生も受講することができる。(ただし、個人で来ている学生は主に地中海地域出身で、すでにフランス語を習得している場合が多い。) また留学生がよりスムーズに大学のコミュニティに入っていけるよう、フランス文化についての授業も行っている。

留学生向けのカリキュラムとして、1年間のコース、1セメスターだけのコースなど、異なるレベルのものを用意。より専門的なインターンシッププログラムもあり、例えば欧州学を学ぶ修士学生は、二年目に実際に企業に実習に行き、実情を学んだ上で修士論文を書くことができる。

エクス・マルセイユ大学在籍の学生や教員に対しても海外へ行くことを奨励しており、独自の奨学金システムや協定の利用を推奨している。例として、カナダの協定校への留学では、授業料をエクス・マルセイユ大学に払った上で留学先で学位を取得することができる。

エクス・マルセイユ大学は、2000年に設立された南ヨーロッパ及び地中海沿岸の13カ国、50大学で形成されるテティス欧州・地中海大学コンソーシアム (Université euro-méditerranéenne Téthys) にも参加している。

留学生用の宿舎を用意しており、交換留学生やフランス政府からの奨学金受給者は、所属学部の国際課を通じて申請、利用することができる。しかし個人で来ている留学生に対しての条件は厳しく、修士2年目以降か、5年間大学で授業を受けた28歳以下の学生のみが学生寮を利用可能。今後の取り組みとして、留学生に対する宿舎の条件を良くし、寮を新しく増設する予定。(公立大学のため、自治体に寮増設を依頼。)

現在は新しいキャンパスを中国に建設中で、国際協定下での国際的な学位を提供するための重要な拠点となる予定である。

エクス・マルセイユ大学は職員の国際化にも取り組んでおり、日本の大学と協定を利用した職員の交換研修プログラムを行い、実際に一週間エクス・マルセイユ大学国際課職員が西南学院大学で実務研修を行った。

また、国際課は2012年の統合後を受け再編したばかりではあるが、現在本部をエクサンプロヴァンスのキャンパスに置き、各学部にも支部を設け、外国人留学生や研究者に細やかなサポートを提供している。

外務省と連絡を密にとり、キャンパスフランスをはじめとするイベントに参加することで、大学を知ってもらう取り組みも精力的に行っている。



【右 : Prof. Sylvie Daviet 国際担当副学長】



## 4. 4. ナント大学 (Université de Nantes)

【訪問日】2013年11月20日(水)

【面談者】

Dr. Gwenaële Proutière-Maulion 国際担当副学長、Dr. Catherine Dhaussy 国際部長

【学生数(2013年6月26日付)】

約44,534名(内留学生数:3,360名、派遣学生数:1,200名)

【教職員数】4,047名

【協定数】約400

【2013年QS世界大学ランキング】601~650位(国内27位)

【未来への投資プログラム(大学ホームページ掲載分)】「Initiatives d'excellence en Formations Innovantes」「Laboratoires d'excellence」「Équipements d'excellence」「Institut Hospitalo Universitaire」「Infrastructure Nationale en Biologie-Santé」「Démonstrateur Pré-Industriel en Biotechnologies」「Cohortes」「Infrastructure en Biotechnologies et Bioressources」「Valorisation de la Recherche」

【大学概要】起源は15世紀に遡り、1970年に現在の形で開校した。三つあるキャンパスのうち、90%の学生が国内で6番目に大きい都市、ナントのキャンパスに通う。生命科学・健康・医療技術、経済・経営、人文社会科学・文学・言語学・芸術、理学・工学・技術、法政治学、複合領域を持つ総合大学で295の学位を提供。11研究科・8研究所・1工学研究科、1天文観測所を有す。

【国際戦略】教育・研究面の国際化に関しては、学生をフランス国内からの学生、協定を利用し単位を取得しにくる交換留学生、個人で学位を取得しにくる留学生の三つに分け、別々に戦略を持っている。英語での講義数は多くないが、工学研究科のポリテクニクや法学部等限られた学部では特別なカリキュラムを用意している。具体的には、1年目から2~3年は母国(特にインド、中国)で専門分野の勉強と並行してフランス語の基礎を勉強し渡仏後、1年から1年半ナント大学で英語での授業を受ける。しかしながら、例えばフランス法は一般的にフランス語で論文を書きフランス語で学位を取る必要があるため、講義全てを英語で提供することは難しい。また現在はある程度のフランス語力がないと長期ビザの取得が困難で、基本的には欧州評議会の設定するB2レベル(日常生活で広く対応できる語学力を持ち、一般的な話題に対して議論ができる程度)が必要とされることが多い。そのため、Institut de Recherche et de Formation en Français Langue étrangère (IRFFLE)と呼ばれる部署で、レベルに応じたフランス語の授業を提供している。またIRFFLEでは、「Tell me More」というフランス語、ドイツ語、英語、スペイン語、中国語、イタリア語、オランダ語に対応したオンラインの言語学習プラットフォームを用意しており、海外派遣学生の出発前の語学学習等を支援している。

なお、国際戦略の重要な点として研究の質を挙げており、主に個人で来る留学生については修士課程、博士課程学生に重きを置いて採用、優秀な学生を選抜している。また修士課程、博士課程学生用の特別な学生寮も用意されている。質の良い研究者や学生を獲得するためにシンポジウムや国際レビューを利用しており、広告も積極的に行っている。

また現在ダブルディグリーやジョイントディグリーの数を増やしており、そのためには海外の

大学との信頼関係、強いパートナーシップを築くことが必要と考えている。

国際化への基盤整備として、国際交流・フランス語圏会館（Maison des Echanges internationaux et de la Francophonie : MEIF）を設置しており、国際課職員や学生のメンターらが海外留学生にナントで生活を始めるための必要な情報を提供している。学生受入の時期（2013年度は8月26日～10月4日）には、会館内に“Guichet Unique”という海外留学生対象の窓口を設けオリエンテーションを実施、授業の登録や滞在許可証の申請、宿舎及び宿舎に関する保険やCAFからの住居手当申請、健康保険、銀行口座開設等の事務的申請のサポートを提供している。また、会館では年間を通じ、就職活動、交通機関、文化活動、学生サークル等、フランスでの学生生活に必要な情報やサポートを一カ所で受けることができる。

Autour du Monde – Erasmus Student Network (ESN)という学生サポートの会もあり、留学生にナント大学生のパートナーをつけるプログラムや町の観光プログラムを組み、留学生が大学生活に馴染むことができるような取り組みも行っている。

海外研究者に対しては、外国人研究者会館（Maison des Chercheurs Etrangers）と呼ばれる海外研究者用の短期滞在型の会館を設置しており、最長6ヶ月間滞在できる部屋を24部屋、会議室を二つ、そしてマルチメディアルームや各種アクティビティに利用される大きな部屋も用意されている。会館では施設の提供の他、外国人研究者向けの“Guichet Unique”も行い、ビザを始め、ナントでの生活に関わる手続き、文化活動に関する情報等を提供している。また研究者及びその配偶者は、会館内にてフランス語講座も受講することができる。

ナント大学国際戦略の特色の一つとして、CURI（Conseil Universitaire des Relations Internationales）と呼ばれるフランスでは希な国際委員会を設置していることが挙げられる。国際委員会ではフランス語圏担当部会、BRICs 担当部会、エラスムス担当部会、科学技術・イノベーション担当部会等に細分化され、それぞれ多分野の教員で構成される。



【左：Dr. Catherine Dhaussy 国際部長、右：Dr. Gwenaële Proutière-Maulion 国際担当副学長】

#### 4. 5. ストラスブール大学（Université de Strasbourg）

【インタビュー実施日】2014年2月7日（金）

【回答者】

Prof. Marie-Claire Lett（教授、日仏大学会館長）、Ms Lidia-Ilona Miniscurta（国際課スタッフ兼日仏大学会館秘書）

【学生数（2013年1月15日付）】

43,890名（留学生数：8,793名（約20%））※留学生中35%がEU域内、8%がEU外の欧州、25%がアフリカ、24%がアジア、8%がアメリカ出身。

【教員数】2,759名（外国人割合：約46%）

【職員数】2,030名

【協定数】約 820

【2013 年上海交通大学世界大学学術ランキング】97 位（国内 4 位）

【2013 年 QS 世界大学ランキング】226 位（国内 11 位）

【未来への投資プログラム（大学ホームページ掲載分）】「Initiatives d'excellence」「Laboratoires d'excellence」「Équipements d'excellence」「Infrastructures en Biotechnologies」「Bioinformatique」「Formation en Alternance」「Culture Scientifique et Technique」「Instituts Carnot」「Infrastructures Nationales en Biologie-Santé」「Instituts Hospitalo-Universitaires」「Société d'Accélération du Transfert de Technologie」

【大学概要】1631 年に設置され、1968 年以降三大学（ストラスブール第一大学／ルイ・パストゥール大学、ストラスブール第二大学／マルク・ブロック大学、ストラスブール第三大学／ロベール・シューマン大学）へ分離後、2009 年 1 月 1 日統合。フランスにおける大学統合の最初の例となる。芸術・文学・言語学、法・経済・政治、社会科学・人文科学、科学・技術、健康の 5 分野を持つ総合大学で、4 キャンパスに 38 学部・研究科・研究機関を有す。2014 年 2 月現在 19 人のノーベル賞受賞者を輩出している。

【国際戦略】教育・研究の国際化に関して、非フランス語圏の学生を惹きつけるため、集中フランス語講座や英語での授業を提供している。英語での授業は 14 の学位（全修士課程）で受講可能で今後も増やす計画だが、中には導入に否定的な教員もおり各研究科の取り組みが注目される。

外国人教員数は全体の 46%で、教員選考にはフランス国内だけでなくヨーロッパの優秀な人材が応募する。また国際戦略の一つとして海外研究室等との協力協定数増加を目標としている。海外協定校との単位互換やダブルディグリー、トリプルディグリーを多く行っており、協定に関しては、締結決定前にその協定が何をもたらすか、現在その大学や分野でいくつ協定があるかを考慮し、国際担当副学長が最終的に協定締結の可否を判断する。協定期間終了時にはレポート作成、統計分析を行い、その協定が利用されたか、また大学に利益があったかを確認した後更新するかを決めている。現在協定数は 820 以上あり、日本の大学とは東京大学、京都大学、名古屋大学を始めとする 26 校と大学間または部局間協定を締結している。特に日本との交流の歴史は深く、大学として日本との交流を重視する姿勢は、JSPS ストラスブール研究連絡センターが居を構える日仏大学会館（Maison Universitaire France-Japon）の存在や、2013 年日仏大学会館により開催された日本週間（Semaine Japonaise）に表れている。なお、受入留学生の大半が協定等の交流プログラムを利用しているとのことである。

Agora と呼ばれる留学生支援センターにて、外国人留学生やストラスブール大学の学生に対し交換留学プログラムや奨学金の他、日常や大学生活に関する情報提供を行っている。新学期が始まる際には、地方学生支援センター CROUS やストラスブールの公共交通機関を運営する CTS 等の機関を集め、保険加入や学生カードの発行等必要な手続きを一カ所で行うことのできる Welcome Week を設けている。2015 年には国際大学会館（Maison Universitaire Internationale）を開設、留学生に対するサービスや協定、協力関係事業等をひとつの場所で行う予定である。

国際関係について以前は国際課が教育・研究とも担当していたが、2009 年の統合後は、国際課は主に教育や学生を担当しており、研究に関する部分については研究課の担当となっている。国際課では定期的にミーティングや研修を行っており、スタッフ育成に精力的に取り組んでいる。

研究科ごとに国際担当コーディネーター（教員）を定め、学生へ留学に関してのアドバイスを行う他、国際担当コーディネーターを集めた委員会にて派遣留学生を選定している。委員会ではストラスブール大学代表にふさわしい学生を選定するため、特にモチベーションを重視した選考を行う。なお、経営学大学院は別のシステムをとっているため含まれていない。ちなみに2014年1月に開催された当委員会では8名程度の学生が日本への留学を希望しており、候補者が1、2名だったオーストラリアやロシア等に比べ留学先としての日本の人気は比較的高い。新学期開始時には学科ごとに国際担当コーディネーター主催で2、3日に渡る>Welcome dayを設け、特に大学システムの大きく異なる欧州域外出身の留学生を対象に、大学生活に関する情報等を提供する。その際に同研究科内の学生をフェローとしてつけ、日常的な事務的作業や授業のノート取りの補助、試験準備等を手伝い留学生の大学生活をサポートするシステムがある。これら研究科の取り組みは国際担当コーディネーターが主体となり行うため、研究科によって異なるのが現状である。

海外派遣留学生を増やすための経済的支援の枠組みとして、アルザス地域議会（Conseil Régional d'Alsace）や市役所、CROUSの提供する奨学金がある。また留学先の国の奨学金を得ることも推奨している。派遣留学生に対しては大学独自の奨学金も提供している。欧州外へ留学する学生は生活費がよりかかるため奨学金を多めに受給できるが、交換留学制度を利用せず留学する学生については大学からは奨学金を提供することができない。今後は、留学生（特に受入留学生）に対する奨学金を増やすための予算を増額する予定である。

1989年にEUCOR（Confédération Européenne des Universités du Rhin supérieur）と呼ばれる、フランス、スイス、ドイツの国境付近の研究者交流及び協力を支援するネットワークが生まれ、ストラスブール大学は創設時から加入し、オート・アルザス大学（フランス）、バーゼル大学（スイス）、フライブルグ大学及びカールスルーエ工科大学（ドイツ）との交流を続けている。EUCORには現在11万3千人を超える学生が在籍し、共通の学生証でどの大学の授業でも聴講することができる。19の国境を越える研修コースが設けられ学生や教員で共有されており、約30の研究プロジェクトや5つの博士課程コースも有す。

1999年からは外国との共同博士課程設置を積極的に進めるCollège Doctoral Européenというプログラムを開始し、学生が二つの大学名でひとつの学位（ジョイントディグリー）を取得することができる。

2008年、キャンパス計画（Opération Campus）の第1期プロジェクトに採択。2010年には国及び地方自治体とストラスブール大学間で協定を結び、政府より3億7950万ユーロ、地方自治体から6450万ユーロの助成を受け、2020年まで「un campus vert et ouvert（緑溢れる開かれたキャンパス）」造りを目指し、施設改善に取り組んでいる。



【Prof. Marie-Claire Lett 日仏大学会館長】

2014年1月にはオランダ大統領がストラスブール大学を訪問、2月19日にパリで行われる仏独閣議にて、ストラスブールに「欧州キャンパス」を創設することを話し合う意向であると発表し、それを受けてアラン＝ベレッツ学長は、これまでEUCORを中心に取り組んできた仏独大学間の研究・教育交流を強化したいとの意欲を見せている。

## 5. まとめ

今回、ヨーロッパにおける高等教育の流れから、フランス国内の高等教育の様子や現政権の国際化に対する意向、そして各大学における具体的な取り組みを調査した。

ヨーロッパでは、欧州高等教育エリアの設立や学位の互換性、質保証を目指したボローニャ・プロセスや、学生、教職員の流動性を目指したエラスムス計画及びエラスムス・ムンドゥス等の政策を実施し、国際化を進めてきた。フランスの高等教育では依然としてフランス独自のものが多いが、ヨーロッパの一連の高等教育制度を受けて、欧州域内外に開かれた高等教育を目指し、改革を進めている。今後も新政権のもと、学位システムの単純化や外国人受入制度の整備をはじめとした高等教育国際化への取り組みがますます進められるものと考えられる。

一方、これらフランス、ひいてはヨーロッパ全体の高等教育国際化への取り組みは、各大学の取り組みや努力なしには成し遂げられず、高等教育改革後自治権を与えられたフランスの各大学には、独自の国際戦略が期待されている。

今回各大学での国際戦略を調査して、国内外の国・地域における高等教育機関との協定締結やコンソーシアムといったネットワーク形成を挙げる大学が多かった。協定締結やコンソーシアムの形成のようなネットワークを持つことは、学生や研究者の活発な交流を促進し大学全体を国際化する。一方、協定の締結及び更新や留学生獲得については量よりも質を重視する傾向があり、大学では常に効果的に利益をもたらすようネットワークの質の向上に戦略的に取り組んでいる。

国際化への基盤整備としては、非英語圏のフランスとして、英語での授業を増やすことを政府レベル、各大学レベルでも目指していることがまず挙げられる。フランスの大学にはフランス語圏出身の留学生が多く、日本の状況と一概に比較することはできないが、アジアを始め、非フランス語圏との交流を進めたいとする大学は多く、それらの国の学生にとって魅力的な大学作りをするためにも英語での授業提供は必要との認識が強い。しかしながら、実際に行われている英語での授業数はまだ少なく、それを補完する形として各大学では母国語であり大学内外の生活に必要なフランス語を習得するための授業を提供しているところが多かった。また、1セメスターはフランス語習得に努め、2セメスターから専門の授業を受けるシステムや、修士課程2年目で企業に実務研修に行くプログラムなど、大学により留学生獲得に向けた魅力的なカリキュラムも設けられていた。

また各大学では独自に、留学生、外国人研究者が大学内外でスムーズに生活できるよう支援するオフィス充実させている。中でも、ナント大学の国際交流・フランス語圏会館や外国人研究者会館、ストラスブール大学の国際学会館（2015年設置予定）など、外国人留学生や研究者が一カ所で関連するサービスを受けることができるよう、オフィスを集約する取り組みが多くみられた。また、外国人留学生及び研究者の宿舎についても、充分でないとする所が多く、予算要求を予定するなど増設に向けての動きもあった。

海外拠点については、今回調査した中ではエクス・マルセイユ大学が建設中と回答したのみで、フランスの大学ではまだ持たないところが多いようであった。

大学の国際化を目的としたSDについては、国際課開催の定期的なミーティングや研修の他、協定を利用したスタッフ交流を行う大学もあった。

また今回の調査全体を通し、ボローニャ・プロセスで形成されたフランスを含む欧州高等教育エリア各国との交流の重要性や、欧州高等教育エリアの質保証、世界標準を意識することの必要性も改めて感じた。フランスは、今後もヨーロッパ全体の高等教育政策や独自の政策を持って国際化に向けての取り組みを強化するところであり、各大学においても一層独自性を持った国際化を進めることが予想される。今後も引き続きヨーロッパ及びフランスの動向に注目していきたい。

## 謝辞

最後に、このような貴重な研修の機会を与えてくださった日本学術振興会と広島大学の皆様、本報告書作成にあたり、快くインタビューに応じてくださった各大学の皆様、ストラスブール大学日仏大学会館の Marie-Claire Lett 教授、秘書の Ms.Caroline Blatz、Ms Lidia-Ilona Miniscurta、そして一年間温かくサポートして下さり、本報告書の作成にあたって多くのアドバイスをくださった JSPS ストラスブール研究連絡センターの中谷陽一センター長、多田智子前副センター長、久田淳子副センター長に、心より御礼申し上げます。

## 参考文献

- ・大場淳 (2009) 「ボローニャ・プロセスとフランスにおける修士教育」『日仏教育学会年報』第 15 号 pp.103-113
- ・大場淳 (2009) 「フランスにおける修士・博士教育—ボローニャ・プロセスに対応した LMD の下で—」『広島大学高等教育研究開発センター編「大学院教育の現状と課題」戦略的研究プロジェクトシリーズ I』pp.47-70
- ・大場淳 (2009) 「フランスにおける博士教育制度の改革—LMD 導入と博士学院の整備をめぐる—」『広島大学教育学研究科紀要』第三部第 58 号 pp.283-292
- ・大場淳 (2010) 「フランスの大学改革—サルコジ=フィヨン政権下での改革を中心に—」『大学論集』第 41 号 pp.59-77
- ・佐藤禎一 (2013) 「ボローニャ・プロセス (欧州高等教育エリアの創設) の目指すもの」『學士會会報』No.899 pp.68-73
- ・吉川裕美子 (2003) 「ヨーロッパ統合と高等教育政策—エラスムス・プログラムからボローニャ・プロセスへ—」『大学評価・学位授与機構研究紀要 学位研究』第 17 号
- ・大嶋誠 (2001) 「ライン川上流域ヨーロッパ大学連合 (EUCOR) —沿革・教育成果の相互認定・学位—」『大学評価・学位授与機構研究紀要 学位研究』第 15 号
- ・日本貿易振興機構「欧州 2020 (EU の 2020 年までの戦略) の概要」
- ・European Commission “Erasmus+ Programme Guide”
- ・日本学術振興会ストラスブール研究連絡センターフランス学術情報 (平成 25 年 4-10 月分、平成 26 年 2 月分)
- ・文部科学省 (2014 年 1 月 18 日、2014 年 2 月 13 日、2014 年 2 月 15 日アクセス)

<http://www.mext.go.jp/>

- ・独立行政法人大学評価・学位授与機構 (2014 年 2 月 13 日アクセス)

<http://www.niad.ac.jp/index.html>

・フランス共和国政府（2014年1月18日、2014年2月13日、2014年2月22日、2014年2月24日アクセス）

<http://www.gouvernement.fr/>

・フランス共和国高等教育・研究省（2014年1月18日、2014年2月13日、2014年2月20日アクセス）

<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

・駐日欧州連合代表部（2014年2月15日、2014年2月20日、2014年2月24日アクセス）

<http://www.euinjapan.jp/>

・在日フランス大使館（2014年2月13日アクセス）

<http://www.ambafrance-jp.org/-Japonais->

・欧州委員会（2014年2月13日、2014年2月16日アクセス）

[http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm)

・ロレーヌ大学（2014年1月18日、2014年2月14日、2014年2月24日アクセス）

<http://www.univ-lorraine.fr/>

・コルシカ大学（2014年1月18日、2014年2月14日、2014年2月24日アクセス）

<http://www.univ-corse.fr/>

・エクス・マルセイユ大学（2014年1月19日、2014年2月15日、2014年2月24日アクセス）

<http://www.univ-amu.fr/>

・ナント大学（2014年1月28日、2014年2月15日、2014年2月24日アクセス）

<http://www.univ-nantes.fr/>

・ストラスブール大学（2014年1月28日、2014年2月14日、2014年2月24日アクセス）

<https://www.unistra.fr/index.php?id=accueil>

・Eucor（2014年1月28日、2014年2月14日、2014年2月21日アクセス）

<http://www.eucor-uni.org/fr>

・上海交通大学世界大学学術ランキング（2014年2月20日アクセス）

<http://www.shanghairanking.com/>

・QS世界大学ランキング（2014年2月24日アクセス）

<http://www.topuniversities.com/university-rankings>

中国における日本の大学の広報活動の効果的な手法の考察

北京研究連絡センター

武内 亜紀子



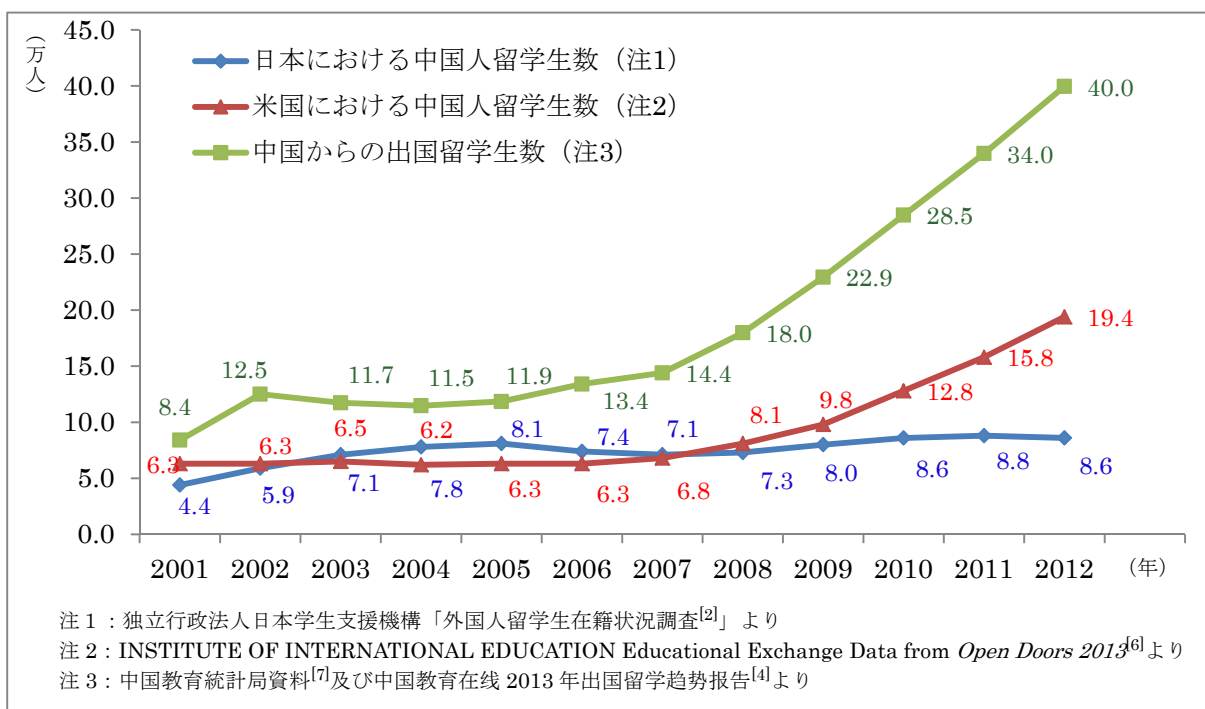
## 1. はじめに

平成 20 年に文部科学省をはじめ関係 6 省が策定した「留学生 30 万人計画」<sup>[1]</sup>では、グローバル戦略展開の一環として 2020 年をめどに留学生受け入れ数 30 万人を目標に掲げている。日本学生支援機構 (JASSO) による外国人留学生在籍状況調査結果<sup>[2]</sup>によると、2012 年 5 月 1 日現在、外国人留学生の受け入れ数は 137,756 人、そのうち中国からの留学生は 86,324 人 (62.7%) と、全留学生数に占める割合は最も多い。

一方、中国からの出国留学生の数は近年急速に増加している<sup>[3]</sup>。中国教育在线 2013 年出国留学趋势报告<sup>[4]</sup>によると、2006 年の 13.4 万人に対し 2012 年は 40.0 万人と約 3 倍となっている。背景には、2007 年に始まった「五千人計画」と呼ばれる留学生派遣プログラム<sup>1</sup>や、2003 年に作られた「優秀私費留学生奨学金」など、様々な留学支援政策を打ち出していることがある<sup>[5]</sup>。しかし、日本に留学する中国人留学生数は 2011 年の 87,533 人から 2012 年には 86,324 人と減少に転じている (上記 JASSO による調査結果から)。これに対し、アメリカの大学に在籍している中国籍の学生数は、2007 年の 6.8 万人から 2012 年は 19.4 万人と 5 年間で 3 倍以上に増加している。留学を希望する中国人学生が飛躍的に増加しているものの、その多くがアメリカやイギリスへ目を向けているという状況だ<sup>2</sup>。

【中国人出国留学生数の推移と、日本・米国における中国人留学生数の比較】

図 1



<sup>1</sup> 「国家建设高水平大学公派研究生项目 (国家高水準大学建設のための公費派遣大学院生プログラム)」。中国の博士課程大学院生を海外の一流大学へ毎年 5,000 人派遣するプロジェクトで、2007 年から 2011 年の第一期終了後、2012 年以降も継続されている。

<sup>2</sup> 中国教育在线 2013 年出国留学趋势报告によると、2012 年から 2013 年にかけての出国私費留学生数の割合は国別ではアメリカ (30%) が最も多く、イギリス (21%)、オーストラリア (13%)、カナダ (10%) と続き、日本は 5%にとどまっている。

中国人留学生を含め、世界各国からより優秀な留学生を確保するため、文部科学省の「戦略的な留学生交流の推進に関する検討会」が平成 25 年 12 月に発表した「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入戦略（報告書）」<sup>[8]</sup>では、重点分野・重点地域を設定し、外国人留学生受入に係る戦略を策定することの必要性が述べられている。ここでは、奨学金の充実や外国語での履修が可能な環境の整備促進など、具体的方策が示されている。

このような環境が整備されていくことは、留学生数増加のために重要だが、一方、日本に留学した経験のある中国人研究者からは、次のような声を耳にすることが多い<sup>3</sup>。

「日本の大学の情報があまり得られない」

「日本の魅力は一度訪問することでよく分かるが、中国にいる学生にはその良さが伝わらない」

「中国の大学で日本の大学を PR する機会が少ない。また、機会を得たいと思っても実現が難しいことがある」

これらの言葉は、インターネットが普及し、誰でも簡単に世界中の情報を得られるような時代となった現在も、中国人学生が日本の大学の正確な情報を得ることは難しい状況にあることを表している。中国国内でのインターネットのアクセス制限や、大学をはじめとする教育機関の HP で情報が公開されていない場合が多いこと、中国の留学仲介業者による間違っただけの情報提示される、あるいは政治的な影響による日中間交流の滞りなど、様々な要因が考えられる。

JSPS 北京研究連絡センターに赴任以来、こういった状況を目の当たりにし、日本への留学促進において、改めて地道な広報活動の重要性を実感した。日本にとって中国は、非常に身近でありながら、地に足を付けてしっかりと向き合わなければ知りえないことも多い国である。その中国で、日本の大学のよさを PR し、13 億人の中から優秀な留学生を獲得していくためには、どのような広報活動が有効か、背景にある課題やリスクに着目しながら考察したい。

本報告書では、中国における日本の大学の広報活動を整理し、留学説明会の運営に携わった中から見えてきた課題の中で、「中国人学生が求める情報」「中国の大学との連携」に着目した。この 2 つの課題について、それぞれアンケート調査結果の分析と留学説明会の事例の紹介により考察する。

---

<sup>3</sup> 在中国日本国大使館が定期的で開催している「元日本留学経験者への日本の大学院教育等に関する説明会」や、中国の大学と日本の大学との意見交換会の場などでの発言による。

## 2. 中国における大学広報活動の状況と課題

まずは、中国国内における日本の大学の広報活動の状況と課題について整理してみる。

### 2-1. JSPS 北京研究連絡センターの役割

日本への留学を促進する機関としては、日本学生支援機構（以下、JASSO）があるが、中国には JASSO の事務所が設置されていないことから、その役割を JSPS 北京研究連絡センター（以下、JSPS 北京センター）と在中国日本国大使館広報・文化センター（以下、日本大使館）が担っているという状況にある。JSPS 北京センターはその役割の一つに「日本の大学等の海外活動展開の協力・支援」を掲げており、日中高等教育交流連絡会「希平会<sup>4</sup>」の事務局を担当し、希平会事務局として中国各地で毎年数回開催する「大学合同日本留学説明会」の連絡調整及び当日の運営を担当している。

また、日本の大学が中国国内で開催する留学説明会、シンポジウム、セミナー等のイベントに対し、共催または後援、経費の支援などを行っている。

### 2-2. 中国国内での合同留学説明会開催状況

中国国内で複数の大学が合同で開催する留学説明会は、上記希平会主催「大学合同日本留学説明会」の他に、中国教育国際交流協会が主催する中国国際教育展（「日本留学フェア（主催：JASSO）」として開催）、在中国日本国大使館主催の「日本高等教育説明会」などが挙げられる。JSPS 北京センターが運営にかかわった説明会について、過去 3 年間の実施状況を表にまとめた。

---

<sup>4</sup> 希平会（日中高等教育交流連絡会）とは、中国に事務所、拠点、同窓会組織等を持つ日本の大学、研究所、政府系機関等を中心に組織された団体で、2 か月に一度ほど北京市内の会場で定例会を開催し、日中間の教育・研究に関する情報交換や講師を招いての講演等を行っている<sup>[9]</sup>。

平成 23 年度

表 1

	開催日	名称	都市名	会場名	参加者数	参加大学数	備考
1	6/19	中国地区及び広島県内大学説明会	北京	首都師範大学	100	5	広島大学主催 JSPS 共催
2	7/4	大学合同日本留学説明会	貴州省 貴陽	貴州大学	250	9(8)	希平会主催 窓口 : 久留米大学
3	10/15-16	中国国際教育展 (留学フェア) @北京	北京	中国国際貿易 中心展庁	2,417	43	日本側主催 : JASSO
4	10/22-23	中国国際教育展 (留学フェア) @上海	上海	上海東亜展覽館	1,319	41	日本側主催 : JASSO
5	10/24	大学合同日本留学説明会	上海	華東理工大学	100	10(4)	希平会主催 窓口 : 創価大学
6	10/25	大学合同日本留学説明会	江蘇省 南京	南京大学	180	10(7)	希平会主催 窓口 : 名古屋大学
7	11/1	大学合同日本留学説明会	遼寧省 瀋陽	東北大学	300	14(3)	希平会主催 窓口 : 名古屋大学
8	11/3	大学合同日本留学説明会	吉林省 長春	吉林大学	130	15(3)	希平会主催 窓口 : 筑波大学
9	11/4	大学合同日本留学説明会	吉林省 長春	東北師範大学 赴日予備学校	250	15(4)	希平会主催
10	3/10	大学合同日本留学説明会	遼寧省 大連	大連理工大学	370	15(3)	希平会主催 窓口 : 在大連出張 駐在官事務所
11	3/11	大学合同日本留学説明会	遼寧省 大連	大連外国語学院	1,100	15(2)	希平会主催 窓口 : 在大連出張 駐在官事務所

注) 参加大学数欄の ( ) は資料参加大学数で、外数。

平成 24 年度

表 2

	開催日	名称	都市名	会場名	参加者数	参加大学数	備考
1	6/2	中国地区 6 大学留学フェア	北京	首都師範大学	150	6	広島大学主催、 JSPS 共催
2	6/14	大学合同日本留学説明会	江西省 南昌市	南昌大学	300	10(4)	希平会主催 窓口 : 久留米大学
3	6/15	大学合同日本留学説明会	広東省 広州市	中山大学	150	11(4)	希平会主催 窓口 : 広島大学
4	6/18	大学合同日本留学説明会	北京	中国人民大学	150	13(3)	希平会主催 窓口 : 一橋大学
5	8/29	日本留学フェア・セミナー	北京	中日青年交流 センター	1,000	104	日本側主催 : JASSO
6	11/14	大学合同日本留学説明会	吉林省 長春市	東北師範大学	200	18	希平会主催
7	3/9	国際教育巡回展日中交流会	北京	21 世紀飯店	200	38	主催 : JST
8	3/16	大学合同日本留学説明会	大連	フラマホテル 大連	420	16(3)	希平会主催 窓口 : 在大連出張 駐在官事務所

注) 参加大学数欄の ( ) は資料参加大学数で、外数。

	開催日	名称	都市名	会場名	参加者数	参加大学数	備考
1	6/2	大学合同日本留学説明会	山東省 青島	青島大学	180	14 (5)	希平会主催 窓口：青島領事館
2	6/15	中国地区 6 大学留学フェア	北京	北京師範大学	68	6	広島大学主催 JSPS 共催
3	11/2-3	中国国際教育展（留学フェア）@北京	北京	国家會議中心	1,822	37	日本側主催： JASSO
4	11/8	大学合同日本留学説明会	上海	復旦大学	100	17 (3)	希平会主催 窓口：神戸大学
5	11/9-10	中国国際教育展（留学フェア）@上海	上海	上海東亜展覽館	1,156	34	日本側主催： JASSO
6	11-16	大学合同日本留学説明会	吉林省 長春	東北師範大学	160	15 (5)	希平会主催
7	11/16	大学合同日本留学説明会	吉林省 長春	東北師範大学 赴日予備学校	170	17 (5)	希平会主催
8	11/22	大学合同日本留学説明会	甘肅省 蘭州	蘭州大学	180	10 (3)	希平会主催
9	11/30	大学合同日本留学説明会	湖南省 長沙	湖南大学	80	10(1)	希平会主催 窓口：北海道大学
10	12/1	大学合同日本留学説明会	四川省 成都	西南交通大学	150	11 (1)	希平会主催 窓口：久留米大学
11	12/19	日本高等教育説明会	北京	北京理工大学	70	9	大使館主催
12	12/23	日本高等教育説明会	北京	北京大学	30	2	大使館主催

注）参加大学数欄の（ ）は資料参加大学数で、外数。

2012 年度は、日中関係の政治的な冷え込みの影響が大きく、秋以降に開催予定だった留学説明会が軒並み中止となり（9 月以降 3 件の説明会が中止となった）、毎年「日本留学フェア（主催：JASSO）」として参加していた中国国際教育展への出展も中止となった。しかし、2013 年度後半は 2011 年度と同程度の説明会を開催することができた。

希平会主催の「大学合同日本留学説明会」は毎年 8 回程度開催されている。参加学生数も毎回 100 名前後、多いときには 300 名以上の学生が参加した。説明会では、大使館または領事館から留学アドバイザー<sup>5</sup>を派遣していただき、日本への留学について、奨学金制度や試験の概要、日本での生活などを説明するとともに、大学個別のブースを設置し、各大学からより具体的な説明を行っている。

2013 年度からは、新たな取り組みとして、主に大学院生を対象にした「日本高等教育説明会」を日本大使館の主催により実施している。これは、日本大使館と JSPS 北京センター、JST 北京事務所が連携し、大学院生やポスドクの学生に対し国費奨学金、JSPS フェローシップ事業などを体系的に紹介すると同時に、日本の大学のブースを設置し、個別説明を行ったものである。211 プロジェクト、985 プロジェクト<sup>6</sup>などに指定された有力大学を中心に、主に北京市内で開催した。

<sup>5</sup> 2013 年の派遣実績は、在中国日本国大使館（北京）が 13 回（留学フェア・合同説明会 8 回）、在上海日本国総領事館が 12 回（留学フェア・合同説明会 2 回）となっている。

<sup>6</sup> 「211 プロジェクト」「985 プロジェクト」は、中国において世界一流水準の高等教育機関を整備することを目標に掲げたプロジェクトのこと。「211 プロジェクト」は 21 世紀へ向け中国全土に 100 余りの重点大学を構築することを目標とし、2012 年時点では 112 の大学が指定を受けている。その中の一部の大学を更に重点的に支援しているのが「985 プロジェクト」で、1998 年 5 月になされた江沢民主席（当時）の演説を基にしていること由来する名称。2012 年時点で 39 校が指定を受けている<sup>[10]</sup>。

参加者数は少数ながらも、将来海外の大学への進学を考えている学生に対し日本の教育・研究力をPRする場となった。また、広島大学が主催する留学フェアは、中国地区の大学が共同で実施しているもので、広島大学北京研究センターが事務所を設置している北京師範大学と連携し、毎年実施している。

ここで挙げた以外にも、各大学が個別に行っている説明会は相当数に上る。多くの大学が、既存の協定校での説明会開催にとどまらず、各地の中学校（日本での高等学校にあたる）において説明会を開催し、新たな受験生・留学生の獲得のための広報活動を積極的に行っている。

### 2-3. 合同留学説明会等のイベント開催における課題等

説明会を順調に開催している一方、開催にあたってはいくつかの課題等がある。国際協力員としてJSPS北京センターに着任以来、一年間で携わった留学説明会から見てきた課題を以下に述べたい。

#### ①日中間の政治的情勢の影響を受けやすい

2012年後半から続く日中間の政治的冷え込みの影響から、2012年9月から2013年5月にかけて、大規模な留学説明会の開催が非常に難しくなった。中国側の大学において、国際合作処などの担当教員が開催に尽力しても、大学の上層部から許可が下りず延期・中止となるケースが相次いだ。特に地方では、北京や上海などの都市部の動向を見て状況を判断するという傾向があるため、影響の度合いはより顕著である。

#### ②中国人学生が求める情報の把握

日本の大学が提供する情報と、中国人学生が望む情報とのマッチングがとれているかについては、あまり検証が行われていない。

#### ③中国側大学の積極的な取り組み

中国の大学において、外国の機関がイベントを開催する際には、例えば教室の借り上げ一つとっても中国側の協力が不可欠である。教室を管理する担当部署に直接日本側から働きかけたとしても、中国側の担当部署（多くは国際合作処）の協力が得られなければ、予約すら難しいという状況にある。過去には、開催日直前まで担当教員が不在のため、前日になっても教室の使用許可が下りないといったトラブルもあった。また、大学内での広報が十分に行われず、参加者が伸び悩んだケースも少なくない。

上記のうち、①については国家間の問題であり、日中に限らず国際交流を進める上でのリスクであるため、現場レベルでは関与することが難しいため、動向を見て対応するよう努めることが必要である。②③については、一年間の研修期間に携わった留学説明会の業務において、アンケート調査の実施等により考察を行うことができた。次章からはその考察について述べたい。

### 3. 中国人学生が求める情報—アンケート調査から—

留学説明会に参加する中国人学生の生の声を聞き、留学先を検討するうえでどのような情報を必要としているかを探るため、中国国内で開催した大学合同留学説明会において、参加した中国人学生に対するアンケート調査を行った。アンケート用紙は JSPS 北京センターが作成し、今年度初めて行ったものである。実施方法、回収結果は次のとおりである。

#### 【アンケート実施方法】

- ・アンケート用紙は A4・片面 1 枚、中国語で作成。無記名。
- ・参加者への配布資料と一緒に説明会開始前に机上に配布。
- ・全体説明終了時に回収を呼びかけ、個別説明時に回収。

#### 【回収結果】

表 4

開催大学名	開催日	参加者数 (概数)	回収数	回収率	学部生からの 回収数(割合)
①青島大学(山東省)	2013/6/2	180	44	24.4%	42(95.4%)
②復旦大学(上海)	2013/11/8	100	12	12.0%	9(75.0%)
③東北師範大学(吉林省)	2013/11/16	160	28	17.5%	10(35.7%)
④赴日本国留学生預備学校(吉林省)	2013/11/16	150	40	26.7%	20(50.0%)
⑤蘭州大学(甘肅省)	2013/11/22	180	82	45.6%	42(51.2%)
⑥湖南大学(湖南省)	2013/11/30	80	32	40.0%	17(53.1%)
⑦西南交通大学(四川省)	2013/12/1	150	19	12.7%	14(73.7%)

アンケートの中で、学生がどのような情報を希望しているかを調査するため、複数回答による質問を設けた。結果は以下のようになった(質問番号は実際と同じ)。

#### 6) -1 今日の説明会ではどのような情報を得たいと思って参加しましたか？(複数回答可)

表 5

	1. 大学の専門	2. 入試について	3. 学費、奨学金、生活費など	4. 宿舎	5. 先輩の経験談	6. 大学所在地の情報	7. 中国からの留学生の情報	8. その他
①青島大学	30	25	38	19	4	15	15	1
②復旦大学	10	7	11	2	2	3	5	0
③東北師範大学	23	17	22	6	3	7	11	1
④赴日予備学校	25	29	23	13	6	11	10	1
⑤蘭州大学	60	43	65	14	14	19	34	4
⑥西南交通大学	13	11	14	0	3	6	4	2
⑦湖南大学	20	16	28	8	11	10	13	4

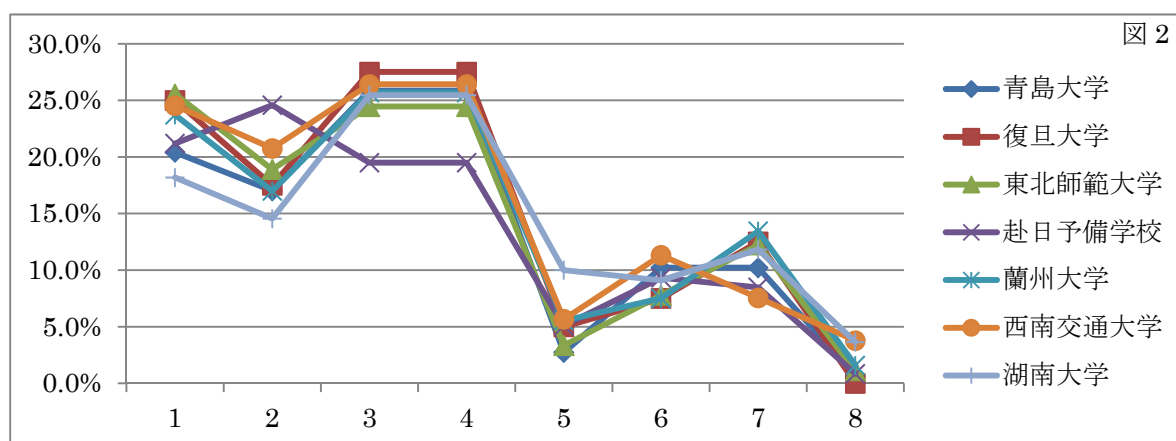
6) -2 今後の説明会ではどのような情報を希望しますか？（複数回答可）

表 6

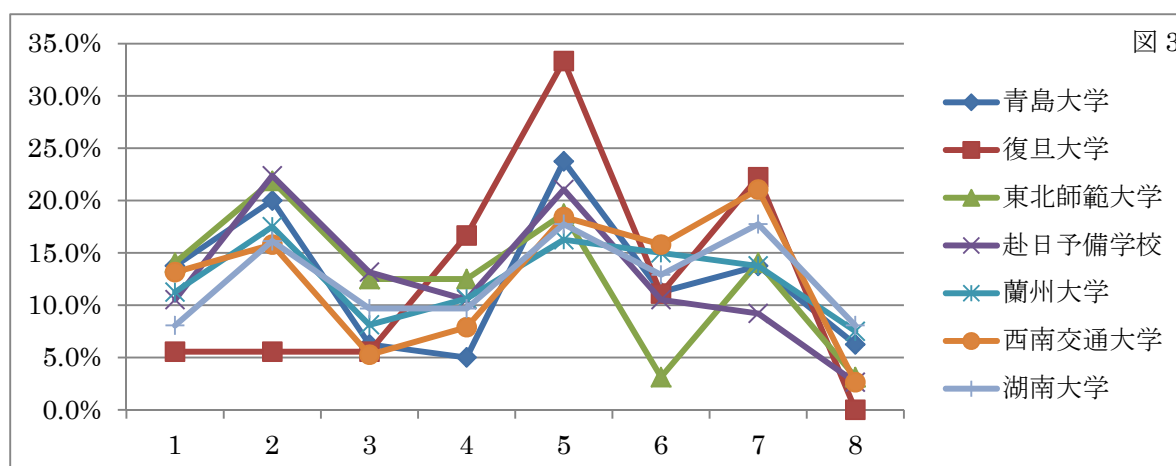
	1. 大学の専門	2. 入試について	3. 学費、奨学金、生活費など	4. 宿舍	5. 先輩の経験談	6. 大学所在地の情報	7. 中国からの留学生の情報	8. その他
①青島大学	11	16	5	4	19	9	11	5
②復旦大学	1	1	1	3	6	2	4	0
③東北師範大学	9	14	8	8	12	2	9	2
④赴日予備学校	8	17	10	8	16	8	7	2
⑤蘭州大学	18	28	13	17	26	24	22	12
⑥西南交通大学	5	6	2	3	7	6	8	1
⑦湖南大学	5	10	6	6	11	8	11	5

この結果を、回答総数に対する割合を説明会ごとにグラフ化したのが下記である。

6) -1 今日の説明会ではどのような情報を得たいと思って参加しましたか？（複数回答可）



6) -2 今後の説明会ではどのような情報を希望しますか？（複数回答可）





グラフを見ると、6)-1、6)-2ともに、全ての大学において回答の傾向が似ていることが分かる。アンケートを実施した7大学の所在地域は分散しており、この傾向は地域的な特徴ではなく、日本留学を希望する中国人学生全体の傾向と考えることができる。

6)-1については、学生が説明会に参加するにあたり、どのような情報が得たいと考えていたのかが読み取れる。多いのは、「1. 大学の専門」「2. 入試について」「3. 学費、奨学金、生活費など」「4. 宿舎」で、留学先を検討するにあたり一般的に必要な情報が続く。これらは、どの大学でも準備している情報であり、学生にとってニーズが満たされていると考えられる。

一方、6)-2の質問「今後の説明会ではどのような情報を希望しますか？」は、「今回はあまり得られなかった情報」とも読み替えることができる。ここでは、「5. 先輩の体験談」「7. 中国からの留学生の情報」が6)-1での回答数に比べて大幅に増加している。留学先を具体的に考える際に、大学の基本的な情報に加え、中国人の学生が留学先でどのように過ごしているかなどの「口コミ」の情報も必要としていることが読み取れる。

今回回収したアンケートの回答者は、表4で示したように半数以上が学部生であることから、大学院以上の学生に対しても同様の傾向があるとは一概に言えないが、留学を希望する中国人学生がどのような情報を望んでいるか、以下のようにまとめることができる。

- 1) 大学の専門分野、入試制度、学費・奨学金・生活費など費用面の情報、宿舎の情報  
・・・合同説明会で得られやすい。
- 2) 過去の中国人留学生の体験談、中国人留学生の在籍状況  
・・・合同説明会ではあまり得られない。

今後は、1)に加え2)についても、例えば中国人留学生の体験談をまとめた資料を作成したり、現地にいる過去の留学生に参加してもらい体験談を話してもらうなど、参加者が必要としている情報も提示していくことで、より満足度の高い合同説明会になっていくものと考えられる。

このうち、過去の留学生が合同説明会に参加するための具体的な方法としては、留学生同窓会ネットワークの構築や名簿を充実させるなどして、留学生の帰国後の動向を把握したり、帰国した留学生が母国において日本の大学をPRしてもらうよう働きかけるなど、在学中からそのような活動への協力を呼びかけることが考えられる。

## 4. 中国の大学との連携—蘭州大学での合同説明会を例に—

次に、留学説明会等のイベント開催における中国の大学との連携の重要性とその構築について、希平会主催大学合同説明会の開催を例に述べたい。

### 4-1. 大学合同説明会における窓口機関の役割

希平会主催の大学説明会を開催する場合、中国側大学との連絡については、在中国日本国大使館及び各地の領事館が窓口となる場合と、日本の大学がその協定校と連携して窓口となる場合がある。

窓口となる大学（以下、窓口大学とする）の役割は、中国側大学との連絡調整、日程及び会場の設定、学生への広報の依頼、備品の貸し出しの依頼、日本からの資料送付先の調整などがある。一方、希平会事務局を務める JSPS 北京センターは、日本側大学への参加の照会、連絡事項の周知などを行う。

窓口大学にとっては、事務的な役割がある一方、多くは協定関係にある中国側大学との連携強化につながったり、日本から複数の大学が同時に参加することで、単独で説明会を開催するよりも集客が見込めるといったメリットもある。

2012 年後半以降、日中関係の政治的冷え込みの影響により、中国国内で開催予定だった大学説明会を含めた日中関係のイベントの延期・中止が相次いだ<sup>7</sup>。このため、大学説明会の開催にあたっては、特に中国側の大学が主体的に取り組むことが非常に重要となった。第 2 章でも述べたように、中国の大学では、日本の大学に比べて事務職員の立場が強い。大学の事務組織の協力を得られるかどうかという点が、イベント開催においては重要となる。

2013 年に開催した説明会のうち、復旦大学では神戸大学が、湖南大学では北海道大学が、西南交通大学では久留米大学がそれぞれ窓口を担当し、開催までの調整を行った。いずれの大学も中国に事務所を設置しており、本部職員及び海外事務所職員が調整業務を担当した。

## 4-2. 蘭州大学での合同説明会開催

2013 年 11 月に、私の派遣元である秋田大学と連携協定を結んでいる蘭州大学(甘肅省蘭州市)においてはじめて合同説明会を開催した。窓口は JSPS 北京センターが担当したが、日中大学の連携が開催の決定に大きく影響した事例でもある。開催に至った経緯を以下に述べたい。

蘭州大学は 1909 年に創建され、中国西北地域の高等教育の先駆けとして、前述の「211 プロジェクト」「985 プロジェクト」の指定を受けている。6 校区に 35 の学院・研究院と 3 つの附属病院を有し、約 2 万人の本科生（学部生）、約 1 万 2 千人の修士・博士学生が在籍し、留学生は 500 人に上る、中国の有力大学の一つである<sup>[11]</sup>。

私は 2007 年 9 月から 12 月までの 4 か月間、甘肅省が実施する「甘肅省国際交流研修<sup>8</sup>」に参加した。滞在中は蘭州大学の寮で過ごし、蘭州大学の教員による中国語・中国文化の授業を受けた。これ以降、秋田大学からは毎年のように事務職員をこの研修に派遣してきた。一方、蘭州大学からも 2006 年以来 3 名の事務職員をそれぞれ 3 か月間受け入れてきた。このような相互交流が続いたのち、平成 25 年度からは秋田大学と蘭州大学とで新たに「職員相互派遣研修」を開始した。これを受け、2013 年 9 月から 11 月までの 3 か月間、秋田大学国際課の宮崎舞さんが蘭州大学に派遣され、国際合作与交流処に所属し業務を行った。

このように、事務レベルでの交流が活発である蘭州大学には、2007 年に滞在した当時お会いした教員が複数おり、その中で王育華先生が、2012 年末から国際合作与交流処の処長に就任されて

<sup>7</sup> 希平会主催の合同説明会が 2 件、JSPS 事業説明会が 2 件、JSPS 北京センター主催シンポジウム 1 件の開催が中止となった他、毎年中国国際教育展に出展していた JASSO 主催の留学フェアも中止となった。

<sup>8</sup> 甘肅省外事弁公室が 2006 年に開始した研修プログラムで、甘肅省及び省内各都市と友好関係にある世界中の都市から関係者（自治体職員、大学職員など多岐にわたる）を招へいし、甘肅省への理解を深め、今後の相互交流の発展に寄与する人的ネットワークを構築することを目的に、甘肅省内の視察や蘭州大学における中国語・中国文化の学習などを行っている。

いた。王処長へ希平会が主催する合同説明会の開催について打診したところ、ぜひ開催したいという回答をいただき、さらに秋田大学の宮崎さんが滞在中に開催できるよう、日程を調整していただいた。その後、10月にJSPS北京センターの和田センター長、加藤副センター長、江岸事務補佐員とともに蘭州大学国際交流与合作処を訪問し、改めて合同説明会の開催について打ち合わせを行い、開催当日には教員らを対象にしたJSPS事業説明会も併せて開催することが決まった。

合同説明会の窓口はJSPS北京センターが担当し、蘭州大学国際合作与交流処と連携して準備を進め、蘭州大学だけでなく蘭州市内の他大学の国際処へも参加を呼び掛けていただき、多くの学生の参加を得ることができた。

### 4-3. 大学間の連携の重要性

蘭州大学での合同説明会開催にあたり、JSPS北京センターでは、開催の打診から日程調整までを私が、具体的な連絡調整は現地職員の江岸事務補佐員が、日本側参加大学への連絡は希平会事務局長の加藤副センター長がそれぞれ担当し、日本側の窓口大学が担当する業務の一部を実際に行った。蘭州大学の担当者は、秋田大学の宮崎さんから日本語資料作成などで協力を得ながら、会場の手配や学生への広報、資料の準備などを行った。また、蘭州大学は合同説明会に参加した日本の大学担当者とのネットワークづくりにも積極的であった。蘭州大学にとっても、今回の合同説明会開催が、学生への情報提供にとどまらず日本の大学との新たなネットワーク構築といった点でも大きな効果があったと言える。

この合同説明会開催が実現した要因としては、次の点が挙げられる。

- ・秋田大学と蘭州大学の事務レベルでの活発な交流が継続されていたこと
- ・蘭州大学国際合作与交流処からの協力を得られたこと
- ・秋田大学の職員が蘭州大学で研修中であり、協力が得られたこと
- ・蘭州大学にとっても、合同説明会により日本の大学との新たなネットワーク構築が期待できるというメリットがあったこと

中国に限らず、海外において日本の大学が広報活動を展開する場合、足掛かりとなるのは協定を締結している大学である。交流を継続していくことで、担当者とのパイプができ、合同説明会のようなイベントを開催する際にも担当者からの協力を得られやすくなる。第二章で述べた「③中国側大学の積極的な取り組み」についても、既に日中の連携が図られ、中国側で窓口となる部署から協力が得られれば、大規模なイベント開催も可能となる<sup>9</sup>。

このような連携関係の構築は、一朝一夕には難しいものだ。秋田大学と蘭州大学の場合も、2006年以来相互に職員の派遣を行い、継続的に交流を重ねてきた。積み重ねた交流があったため、蘭州大学には秋田大学をよく知っている職員が何人もおり、今回の合同説明会開催にあたっても多大な協力を得ることができた。事務職員の派遣という小規模な交流であっても、継続し、互いをよく知る人材を増やしていくことにより、今回の合同説明会開催のように、将来成果として現れるという成功事例になった。

<sup>9</sup> 例えば北海道大学では、毎年中国の協定校と共同で、教職員・学生の相互交流を図ることを目的とした「北海道大学交流デー」を毎年開催している。このうち、2013年10月22日に蘭州大学で開催した交流デーには、両大学から約300名が参加した。

#### 4-4. 連携を強化するには

蘭州大学と秋田大学との連携は、事務職員の相互交流を継続させてきた実績からより強固になっている。ただ、他大学においてこのような研修制度を整備することは容易ではないかもしれない。では、どのようにして中国の大学との連携を強化していくことができるのか。

それにはやはり、地道に交流実績を積み重ねていくことが最も確実なことだろう。中国に海外事務所を開設している日本の大学の多くは、協定校の一室に事務所を設置している。まずはその事務所を活用して協定校との共同イベントを定期的で開催したり、学生や教員の交流を行ったりして、事務所の機能をより充実させていくことができるだろう。

また、海外事務所を開設していない大学での連携としては、例えば中国の大学で近年盛んに実施している外国人を対象とした短期サマープログラムへ日本から学生を参加させ、学生同士の交流を促進することなどもできる。サマープログラムに参加する学生への旅費支援などが可能になれば、より多くの学生が参加しやすくなり、そこで得られた体験を日本に持ち帰って報告してもらうなどして、学生支援にも活用できる。

これ以外にも、それぞれの大学の特性を生かした交流が必ずあるはずだ。まずはどういった交流が可能か検討し、小規模な交流からであっても、それが将来大きな実を結ぶために、継続していくことが必要ではないだろうか。

### 5. まとめ

以上、中国における日本の大学の広報活動の課題等について、合同説明会の開催を例に考察してきた。

中国人学生が合同説明会へ求めるニーズを探るために行ったアンケート調査では、入試や学費・生活費等の費用といった一般的に得られやすい大学の情報に加え、実際に留学した先輩の体験談などの「口コミ」情報も求めていることが分かった。この背景には、中国独特の状況がある。中国では、様々な場面で相手からの評価を求めることがある。銀行の窓口や駅の切符購入窓口、空港の入国審査などで「対応の評価ボタン」を目にする。評価を積極的に受け入れることで、改善につなげようとしているのだろう。また、インターネットショッピングや旅行の予約サイトでは、多くの口コミが掲載されている。広大な国土に13億人という人口を有する中国では、何をするにも選択肢が多く、良いものを選択するために口コミを参考にするといった風潮があるようだ。いずれも、「他人の評価を参考にする」という点では共通している。大学の広報活動を行う際も、こうした口コミ情報にあたる先輩の体験談も積極的にPRしていくことで、中国人学生のニーズに合った情報提供ができるだろう。

また、中国側大学との連携の重要性については、合同説明会以外にもJSPS北京センターが携わった様々なイベントにおいて実感した。具体的な成功事例として蘭州大学での事例を紹介したが、実現のきっかけとなったのは、国際協力員に蘭州大学との縁があったこと、希平会主催の合同説明会がJSPS北京センターにより運営されていたことなど、いくつもの要素が積み重なって

いる。

今後、中国において広報活動を展開していくために、JSPS 北京センターや希平会といった既存の組織・ネットワークを活用しながら、それぞれの大学が構築してきた連携関係をさらに強化していくことが期待される。

## 6. おわりに

北京への派遣が決まった 2012 年夏以降、日中の政治的緊張が高まり、日本では中国各地で起こった反日デモの様子が報道された。また、2013 年に入ると中国臨海部の大気汚染が深刻化し、とりわけ北京の大気汚染の様子が取り上げられた。そのような時期に、北京で 1 年間過ごすことに対して家族や友人、同僚から「本当に大丈夫か？」と聞かれることが多かった。もちろん不安が無かったわけではないが、それ以上に、早くまた中国に行きたい、中国で仕事をしたいという期待の方がずっと大きかった。その理由は、2007 年に蘭州で過ごした 4 ヶ月の経験がそれまでの中国に対する漠然としたイメージを大きく変えたことだ。そこで知り合った蘭州大学や甘肅省政府の関係者、友人は、ほとんど中国語が話せない私たち研修生を温かく迎えてくれ、生活面での支援や熱心な中国語の指導などにより、非常に充実した研修期間を終えることができた。そして 6 年後再度蘭州を訪問した際も、同じように温かく迎えてくれた。また、当時の研修生が帰国後、その国を訪問する機会があった関係者が研修生と連絡を取り再会を果たしたという話も聞いた。こうした経験から、一度築いた友好関係は時間を経ても、また外部からの影響も受けることなく、変わらず保たれていくものだと信じている。

中国で仕事をするものの面白さの一つは、こうした友好関係を築いていくことだと思う。大学と大学との連携においても、それを支えるのはやはり教員、学生、そして職員の交流である。

JSPS 北京センターで過ごした一年間で新たに築いたネットワークを今後も大切にしながら、大学間の連携もより深めていければと思う。

最後に、2 年間の研修に参加する機会を与えてくださった秋田大学の皆様、国内研修中にご指導くださった JSPS 国際事業部の皆様、地域交流課（当時）の皆様、報告書作成にあたりご意見をいただいた在中国日本国大使館名子一等書記官、在上海日本国総領事館和久副領事、北京センターでご指導いただいた和田センター長、加藤副センター長、現地職員の江岸さん、余彬さん、そして研修期間にご意見をいただいた日中の大学・学術研究機関関係者の皆様へ、この場をお借りして心から感謝申し上げます。

## 参考文献

- [1] 「留学生 30 万人計画」 骨子 (2008 年 7 月 29 日)  
文部科学省 HP よりダウンロード (2014 年 2 月 18 日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1306885.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1306885.htm)
- [2] 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」(2014 年 2 月 10 日アクセス)  
[http://www.jasso.go.jp/statistics/intl\\_student/ichiran.html](http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/ichiran.html)
- [3] 宮内雄史 (2013 年)『中国人留学生・中国への留学』独立行政法人科学技術振興機構 Science Portal China コラム&レポート「日中の教育最前線」13-02II (2014 年 2 月 18 日アクセス)  
[http://www.spc.jst.go.jp/experiences/education/education\\_1302.html](http://www.spc.jst.go.jp/experiences/education/education_1302.html)
- [4] 中国教育在线 2013 年出国留学趋势报告 (2014 年 2 月 10 日アクセス)  
<http://www.eol.cn/html/lx/baogao2013/page1.shtml>
- [5] 南部広孝 (2014 年)『中国にとっての留学』IDE 大学協会 IDE 現代の高等教育 No.558・2-3 月号
- [6] INTSTITUTE OF INTERNATIONAL EDUCATION “Open Doors Data” (2014 年 2 月 10 日アクセス)  
<http://www.iie.org/Research-and-Publications/Open-Doors/Data/Fact-Sheets-by-Country/2013>
- [7] 中国教育部 HP (2014 年 2 月 10 日アクセス)  
<http://www.moe.gov.cn/>
- [8] 戦略的な留学生交流の推進に関する検討会『世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略(報告書)』(2014 年)  
戦略的な留学生交流の推進に関する検討会  
文部科学省 HP よりダウンロード (2014 年 2 月 18 日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/ryugaku/1342726.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1342726.htm)
- [9] 独立行政法人日本学術振興会北京研究連絡センターHP (2014 年 2 月 10 日アクセス)  
<http://www.isps.org.cn/ispsbj/site/indexjp.jsp>
- [10] 独立行政法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター (2013 年 9 月)『中国主要四大学～圧倒的な人材パワーで世界トップレベルへ～(中国の科学技術力について～その 4)』独立行政法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター
- [11] 蘭州大学 HP (2014 年 2 月 10 日アクセス)  
<http://www.lzu.edu.cn/>