

令和5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

樺島 敬子（東海大学）…………… 1
「米国大学におけるアカデミック・アドバイジングの実践」

安田 美帆（大阪公立大学）…………… 15
「高等教育機関におけるサイエンスコミュニケーション日・米比較—研究プレスリリースの対応に焦点を当てて—」

○サンフランシスコ研究連絡センター

田邊 泉（広島大学）…………… 27
「在米日本人ポスドク研究者の経済的処遇—カリフォルニア州在住海外特別研究員を中心に—」

○ボン研究連絡センター

渡邊 栞（東北大学）…………… 47
「ドイツにおける大学同窓会の活動状況」

○ロンドン研究連絡センター

高橋 実希（東京大学）…………… 65
「英国の修士・博士課程留学生獲得に向けた取り組み」

ナジ アーヤ（岡山大学）…………… 93
「英国大学における学部課程留学生リクルートの取り組みおよび Brexit が与えた影響」

福山 加織（長崎大学）…………… 115
「大学職員の専門職化に関する考察—採用・異動・昇任制度の日英比較—」

○ストックホルム研究連絡センター

糸数 貴子（琉球大学）…………… 131
「新型コロナ禍前後におけるスウェーデン国内大学での留学生受入状況と留学生リクルーティング」

○ストラスブール研究連絡センター	
原田 綾乃 (富山大学)	155
「大学職員の役割再考：未来を見据えたキャリアの可能性」	
○バンコク研究連絡センター	
億谷 尚仁 (東京工業大学)	171
「タイの大学における研究者と理工系学生のジェンダーバランスに関する調査」	
小西 正太郎 (九州大学)	185
「タイの教育格差の現状と改善への取り組み」	
○北京研究連絡センター	
小原 和樹 (東京大学)	201
「中国の学術機構・学術機関における職員研修」	

米国大学におけるアカデミック・アドバイジングの実践

ワシントン研究連絡センター

樺島 敬子

1. はじめに

筆者は2018年より所属大学がハワイ州に設置する米国2年制大学の運営支援に携わってきた。業務を通じて米国の高等教育について学ぶ機会が多くあり、中でも「アカデミック・アドバイザー」という、広く米国大学で普及する学生支援制度に関心を持つようになった。日本アカデミック・アドバイザー協会会長の清水によると、アカデミック・アドバイザーは「学生自身による将来の目的・目標の決定とその達成に向けて、担当者が途中段階のアセスメントを行いながら学生個人のニーズに沿った支援をすること」とされている（清水 2021）。アカデミック・アドバイザーの方法や手段は大学によって様々であるが、米国の一般的なアカデミック・アドバイザーでは、全学、または学部・学科ごとにアドバイザーの方針を決め、専門のアカデミック・アドバイザーや教員が学生と一対一の対面、またはオンラインでアドバイザーを実施する。対象は全学生で、専攻決定前（主に1・2年次）、専攻決定後（主に3・4年次）でアドバイザーの担当者や内容が異なる場合が多い。アドバイザーの内容は履修指導や成績管理にとどまらず、卒業後の進学や就職、学生生活全般に関する情報提供など、各学生の目標に合わせて個別最適化した支援を提供する（表1）。

文部科学省の調査によると、日本でもアカデミック・アドバイザーの導入が大学改革の一手法として期待されているが、アカデミック・アドバイザー等の専門職を導入している大学は立命館大学や金沢大学などごくわずかである。その要因として、大学修了率や入学時の専攻選択の有無、編入学の有無などがあげられる。具体的には、米国では平均の大学修了率が56%に対し、我が国は91%である¹。また、米国では多くの大学で学生は入学時に専攻を決めず、2年次の後半で専攻を選択するほか、2年制大学から4年制大学への編入学もごく普通に行われている。それゆえに、米国大学において、学生を希望する専攻へと導き、卒業への手助けをするアカデミック・アドバイザーが果たす役割は大きいだろう。このような日米の高等教育の違いから、アメリカのアカデミック・アドバイザーをそのままの形で日本の大学に導入することは難しく、制度の有効性についても理解が進まないのが現状であると考えられる。

筆者は、アカデミック・アドバイザーが単なる履修指導や卒業支援ではなく、学生の自立を促す支援であることに着目した。日本の大学では、学生の多様化に伴う学力・勤労観の低下、大学生活への不適応、さらに昨今のコロナ禍による学習環境の変化といった様々な課題の対応に追われている。これらの課題の解決に向けて、学生自身が目標を設定し、その達成に向けて支援するという、米国のアカデミック・アドバイザーから学ぶべきことは多くあると考える。本報告書では、米国大学におけるアカデミック・アドバイザーの実践を調査し、そこから得られる知見をまとめる。

¹ 文部科学省、2008、「学士課程教育の構築に向けて（答申）図表（1）」参照。

表 1. 「アカデミック・アドバイジングとは」

目的	学生本人による学習目標の設定とその達成に対する支援
組織	全学組織、学部、学科 など
担当者	アカデミック・アドバイザー（専門職）、教員、ピア・アドバイザーなど
対象	全学生（1年生～4年生）
内容	履修指導、卒業要件の確認、各学生に必要な情報提供、他部署への紹介など
手段	面談（個別・グループ）、電話、メール、ワークショップによる集団への説明、SNS など

出典： https://www.mext.go.jp/kaigisiryoo/2019/04/_icsFiles/afieldfile/2019/04/25/4-15.pdf を参考に筆者作成。

2. 米国大学におけるアカデミック・アドバイジングの展開

まずは、米国でどのようにアカデミック・アドバイジングが普及・拡大してきたか、その歴史を整理する。

先行研究によると、米国におけるアカデミック・アドバイジングの普及が始まったのは、1870年代頃である。米国の高等教育が始まった16世紀当初は、全ての学生が同じ科目を履修し、選択科目が存在しなかった。しかし1870年代になると、ギリシャ語やラテン語などの伝統的な科目に代わって、選択科目として工学や化学などの実践的科目が取り入れられる。選択科目が導入され、学生が履修科目に選択肢を持つようになると、学生が選んだ進路を成功に導くためのサポートが必要となり、アドバイジングを担う役割やその役職が生まれた（Kuhn 2008）。それから1960年代頃まで、主なアドバイザーは教員であると認識されていたが、学生に対するサービスの増加、教員の仕事に対する期待の変化等により、アドバイジングセンターや補助アドバイザーが導入された（Cook 2009）。

1970年代になると、コミュニティ・カレッジの増加、連邦政府による財政支援プログラム等により、経済的に恵まれない環境にある学生、学業準備の整っていない学生、社会人学生、障害のある学生など、多様な学生が高等教育機関に入学するようになった。彼らは従来とは異なる支援を必要としていたこともあり、この変化はアカデミック・アドバイジングの拡大と専門化の基礎を築いたとされる（Cross 1971）。また、これまでアカデミック・アドバイジングは主に学生の履修登録の支援に留まっていたが、この頃から、その支援の範囲や内容、アプローチ方法について多方面から検討されるようになった。1970年代後半には、米国におけるアカデミック・アドバイジングの専門職団体である NACADA（National Academic Advising Association：全米アカデミック・アドバイジング協会）の設立、学会誌の発行、アカデミック・アドバイジング専門職員の

配置、毎年開催される全国・地域会議などが始まった (Beatty 1991)。

また、1981年、「アカデミック・アドバイジング」という言葉が教育資料情報センター (Education Resources Information Center, ERIC) の索引語 (descriptor) となり、同年、NACADA Journal の創刊号が発行されるなど、この分野の学術性かつ専門性が高まった。その後 NACADA を中心に全米、世界各国で研究が進められ、現在では米国の少なくとも 6 割以上の大学でアカデミック・アドバイジングを導入している²。

3. インタビュー調査

大学・機関によってミッションが異なるように、アカデミック・アドバイジングも大学・機関によって様々な定義付けがなされているようである。そこで本調査では、米国 4 年制大学のアカデミック・アドバイジングの実践を調査するため、以下 3 校のアカデミック・アドバイジング担当者にインタビューを実施した。アカデミック・アドバイジングはスチューデント・サクセス (Student Success)、つまり学生の成功の手段ともいわれていることから (Fountain 2021)、「学生の成功 (Student Success) のために重視すること、そのためにどのようなアドバイジングをしているか」、また、アドバイジングで課題となっていることを共通の質問項目として設定し、その他、各大学の特徴を深掘りする形で話を聞いた。

	大学名	実施日	実施形態
1	ペンシルベニア州立大学 (The Pennsylvania State University)	2023 年 9 月 11 日	対面
2	バージニア大学 (University of Virginia)	2023 年 9 月 18 日	対面
3	カリフォルニア大学バークレー校 (University of California, Berkeley)	2023 年 11 月 9 日	対面

3-1. ペンシルベニア州立大学

ペンシルベニア州立大学には、Division of Undergraduate Studies (DUS) と呼ばれる専攻未決定の学生を受け入れる部門がある。DUS は新入生の窓口として学習指導を行うだけでなく、大学全体のアカデミック・アドバイジングの実践をリードする責任を担っている。今回の調査では、

² 2011 年に実施された NACADA の調査によると、アカデミック・アドバイジングについて、「全学的に必須」とした米国の大学が約 42%、「特定の学生層には必須」が約 23%、約 35% が必須ではないと回答している。

DUS の他に留学生のアドバイジングを担当する Kerstin Roan 氏、Chisato Tada 氏、Aaron Humiston 氏に話を聞くことができたが、本報告書では DUS の Executive Director である David R. Smith 氏へのインタビューを中心にまとめることとする。

(1) 大学の概要

1855 年にペンシルベニア州立農業高校として設立された後、1863 年には同州唯一のランドグラント大学 (land-grant university)³ となった⁴。世界中から集まる学生を教育し、教育、研究、奉仕の統合プログラムを通じて個人と地域社会を支援することを大学の使命としている⁵。同州内に 24 のキャンパスを持ち、専攻の数は短期大学、大学院を合わせて 275 以上にのぼる。学生数は 88,000 人 (学部生：約 73,000 人／大学院生：約 15,000 人) で、140 以上の国から 10,000 人の留学生を受け入れている。

(2) DUS の概要

DUS は、アカデミック・アドバイジングに特化した組織として 1973 年に設置された。DUS の主な役割は、学生が学部課程での学習計画を立てる際に、質の高いアカデミック・アドバイジングやその他必要なサポートを提供することである。全学生の約 25% が DUS から始めており、新入生へのアドバイジングのみならず、同大学全体のアカデミック・アドバイジング・プログラムの開発や実践は DUS が統括している。

① 学生の成功 (Student Success) のために重視すること・そのためにどんなアドバイジングをしているか

学生が自分の興味関心を理解し希望する進路に進むこと。もし、アドバイジングを通して別の大学のほうが学生の興味関心が満たされると判断される場合、他の大学へ行くようにアドバイスすることもある。教育機関としては、他大学を勧めることは卒業率に影響を与えるため成功の指標とは見なされないが、学生の成功を一番に考えてアドバイスをしている。

アカデミック・アドバイジングが、履修スケジュールや卒業要件を確認する場と解釈されていることがあまりにも多いが、学生が自分の教育の価値を十分に理解するためには、アドバイザーとの積極的なディスカッションが必要である。ディスカッションを通して、教育のバラバラな部分が全体としてどのように組み合わせられ、教育の結果として学生自身がどのような人間になるのかを理解することができる。また、学生が大学で自分の居場所を感じ、歓迎されていると感じる

³ 1862 年のモリル法のもと、州政府への固有地の払い下げ資金で作られた大学をランドグラント(土地付与)大学と呼ぶ (宮田 2008)。農業および機械工学といった実学に重点を置いた教育を行う。

⁴ ペンシルベニア州立大学の歴史は、<https://www.psu.edu/this-is-penn-state/history/> を参照。

⁵ 使命・目標は <https://www.psu.edu/this-is-penn-state/mission-and-values/> を参照。

ような、所属意識 (sense of belonging) を持てるようにすることも重要と考える。そのためにも、学生との一対一の会話を大切にし、学生が抱えている問題を共有できるようにしている。

② アカデミック・アドバイジングの評価

アドバイジングの内容と学生の求める支援とのギャップを特定するため、毎年、アカデミック・アドバイジングを利用したことのある学生にアンケートを配布し、意見を収集している。

③ アカデミック・アドバイジングの課題

アドバイジングに関して最も困難な課題は、高等教育の重要な要素としてのアドバイジングへの投資が不足していることである。ペンシルバニア州立大学では、学生との関係性と一対一の会話を重視している反面、すべての学生にとって利用しやすい、積極的なアカデミック・アドバイジングを提供するための人材が不足している。

(3) まとめ

DUS では、学生が自分自身の興味・関心を理解し、希望する進路に進むことを重視する。その過程の中で、学生にとって他大学や他の進路が適切であると考えられる場合には、他大学への編入を支援することもある。また、アドバイザーとのディスカッションを重視する反面、全ての学生を支援するために必要な資金と人材が不足している。必ずしも学生一人ひとりが十分な支援を受けられる体制ではないものの、毎年のアンケートで学生の声を拾い、アカデミック・アドバイジングの方針に反映させている。



写真 1. Kerstin Roan 氏 (左)、David. R. Smith 氏 (中央)、筆者 (右)

3-2. バージニア大学

(1) 大学の概要

バージニア大学は、1819年に米国の第3代大統領であるトマス・ジェファソンによって設立された州立の研究大学である。学生数は学部生が約17,000人、大学院生が約8,700人で計25,000人、4年卒業率92.2%を誇っている。大学の使命・目的として、「責任ある市民リーダーや専門家の育成、知識の進歩・保存・普及、世界レベルの患者ケアの提供を通じて、バージニア州、国家、そして世界に貢献する」ことを掲げている⁶。

(2) バージニア大学のアカデミック・アドバイジング

専攻前アドバイザー (Faculty Undergraduate Advisor) と専攻アドバイザー (Major Advisor) に分かれている。2年次の後半に専攻を選択するため、1・2年次は専攻前アドバイザー、3・4年は専攻アドバイザーが担当する。専攻前アドバイジングは教員が専攻の垣根なく20~30人の学生を担当する。専攻アドバイジングはその専攻の教授が務める。今回は、専攻前アドバイジングを担当する Shilpa Davé 氏、伊東卓哉氏にインタビューを行った。

① アカデミック・アドバイジングの頻度

学期に1回、一対一でのアドバイジングが必須とされており、アドバイジングを受けなければ履修登録ができない仕組みになっている。毎学期1回のアドバイジング以外は、何か困ったことがあればメールで相談するか、オフィスアワーに担当アドバイザーを訪ねるよう促している。

② アカデミック・アドバイジングの内容

履修指導と、良い成績を維持できているかを確認することがメインだが、留学、キャリア、休学、奨学金、大学のシステム、タイムマネジメント等、多様な質問に対応するのもアドバイザーの役割である。アドバイザーが対応できない場合は、キャリアや留学、カウンセリング等それぞれの専門部署に照会する。アカデミック・アドバイザーは、「学生生活で困ったらとりあえずこの人に聞いておけば良い」という、大学の総合窓口のような役割を果たしている。

履修指導に関しては、主に1・2年次に履修しなければいけない教養科目や、専攻する分野の必修科目 (pre-requisite) などを取りこぼさないように指導することが重要である。

③ 学生の成功 (Student Success) のために重視すること・そのためにどんなアドバイジングをしているか

学生が自身の興味関心を追究し、良い成績を修めて卒業することを重視する。良いアドバイザーは、学生が何に興味があるかを質問し、学生の選択肢を広げようとする。例えば、歴史の授業

⁶ バージニア大学の使命は <https://provost.virginia.edu/faculty-handbook/mission-statement-university-virginia> を参照。

を履修する必要がある場合に、世界のどの地域を訪問することに興味があるかを聞く。アジア地域であれば、歴史の他にアジア学の授業にも興味を持つかもしれない。このようなアドバイジングを、チェックリストのように必要条件をクリアして標準年度内に卒業させることを目指す定量的 (quantitative) アドバイジングとは対照的な、質的 (qualitative) アドバイジングと呼んでいる。

④ アカデミック・アドバイジングの課題

バージニア大学では、アカデミック・アドバイジングは専門アドバイザーではなく教員が教育・研究の傍らで担っているため、急に学生が来て相談をされてもすぐに対応できないことがある。また、学生に情報提供するために大学のシステムやリソースを全て把握することは大変な労力を要する。

⑤ 専門のアドバイザーではなく教員がアドバイジングを担当することに関する補足

アドバイジングはあくまで教員がボランティアで行っているため、アドバイジングに対する給与は発生していない。教員の契約期間更新時、教育 (Teaching) とサービス (Service) の両方について一定の基準を満たしている必要があり、アカデミック・アドバイジングを担当していることはサービスのポイントになる。また、直接キャリアに役立つだけでなく、アドバイジングの業務を担うことで学生や大学に関する理解が深まるため、大学教員として新たな経験を積むことができる点もアドバイジングを担当するメリットの一つとなっている。

研修として、年1回アドバイザーが集まり、変更点の共有やアドバイジング時に気を付けるべき点などを学ぶ。

(3) まとめ

バージニア大学では、教員が教育・研究の傍ら、ボランティアでアカデミック・アドバイジングを担っている。アドバイジングの内容は履修指導や成績管理が中心であるが、課外活動や就職など、学生からの様々な問合せに応じる総合窓口のような役割も果たしている。単に必要条件を満たして卒業させるだけでなく、学生の学びの幅を広げるために様々な選択肢を提供できるよう、アドバイザーが学内のシステムやリソースを把握しておくことが重要である。ボランティアで行う業務としては負荷が大きいことが課題となっている。

3-3. カリフォルニア大学バークレー校

カリフォルニア大学バークレー校 (以下、UC バークレー) は、その特徴の一つとして組織がサ

イロ化していることが挙げられる。カウンセリングや会計などは中央オフィスがあるが、アカデミック・アドバイジングをはじめとする学習指導に関しては全学的スタンダードや統括する組織は存在せず、各学部の方針で行っている。今回の調査では、UC バークレーで最大規模の文理学部（College of Letters and Science）のアドバイザーである Sharon Mueller 氏にインタビューをした。

（1）大学の概要

カリフォルニア大学は、州憲法にある「カリフォルニアの金以上に、進歩する世代の栄光と幸福に貢献する大学」というビジョンで 1868 年に設立された⁷。UC バークレーは、カリフォルニア大学群の中で最も古い歴史を持つ同大学群の基幹校として世界的に知られており、現在約 43,000 人の学生が在籍している⁸。同校は 2023 年度の大学 US News ランキング（US News & World Report's 2023 global university rankings）で世界 1 位の公立（州立）大学としてランクインしており、分野別では宇宙科学、経済学、ビジネス、物理学などが上位にランクインしている⁹。

（2）UC バークレー（文理学部）のアカデミック・アドバイジング

文理学部は UC バークレー最大の学部で、生物科学、芸術、人文科学、物理科学、社会科学分野の 60 以上の学科がある。文理学部の使命は、「研究と教育を通して、常に知識の地平を広げること」とされており、芸術や人文科学、社会科学、自然科学など、幅広く深い教育を提供する¹⁰。アカデミック・アドバイザーは、文理学部生全員のオリエンテーションから卒業までのアドバイジングを担うほか、大学の方針、学業上の意思決定、能力開発の機会、キャンパスの様々なリソースに関する情報提供を行う。

① 学生の成功（Student Success）のために重視すること、そのためにどのようなアドバイジングを行っているか

一定の成績以上を維持すること。また、学生が希望する専攻を追求し、UC バークレーのあらゆるリソースを活用できるようにすること。UC バークレーは第一級の研究機関であり、学生には多くのチャンスがある。大学で何を学び、何を体験したいのかよくわからないという学生には、専攻を決めるのに役立つような授業を受けたり、課外活動に参加したりするように促し、自分の進むべき道を見つける手助けをしている。

⁷ カリフォルニア大学のビジョンは <https://www.berkeley.edu/about/> を参照。

⁸ 学生数は <https://opa.berkeley.edu/campus-data/uc-berkeley-quick-facts> を参照。

⁹ <https://news.berkeley.edu/2022/11/03/uc-berkeley-remains-the-no-1-public-university-in-the-world/> 参照。

¹⁰ 文理学部の使命は <https://ls.berkeley.edu/about> を参照。

② アカデミック・アドバイジングの評価方法

アドバイジングを受けた学生にアンケートを送っている。アンケートには、「話を聞いてもらえたと感じましたか?」、「支援されていると感じましたか?」といった、アドバイジングの結果よりも学生の気持ちを捉えるような質問が設定されている。ここで結果を重視すると、アドバイジングで学生が思うような結果が得られなかった場合に、アドバイザーが仕事をしなかったという評価につながりかねない。文理学部では、アドバイザーが学生に寄り添って支援したかどうかを重視する。

③ アカデミック・アドバイジングの課題

アカデミック・アドバイジングの仕事が非常に複雑であること。学ばなければならない方針が多くあり、雇用したアドバイザーのトレーニングには3カ月を要する。また、もう一つの課題は、アドバイスを聞かない学生がいること。複数のアドバイザーから何度同じアドバイスを受けても、それを実行しようとしなないことがある。

④ 大学のポリシーと学生の要望との狭間で対応に苦慮したことの一例は

学生が選んだ専攻が合わず、別の専攻に変えたい場合、GPA など一定の条件を満たさなければならぬ。学生は条件を満たせず専攻を変更できなかつた場合に不満を訴えるが、その際、アドバイザーは「必ずしもその専攻の授業を受けられないわけではないし、卒業後に自分の専攻とは違う分野のキャリアを歩んだ人も大勢いる。また、副専攻として履修することもできる。」といったアドバイスをする。学生が課題に直面した際、どうすれば学生が自分の設定したゴールにたどり着けるのかを柔軟な発想で考え、アイデアを提示することがアドバイザーの重要な仕事になる。

(3) まとめ

UC バークレー文理学部では、その豊かなリソースを最大限に活用し、学生に様々な機会を提供することを重視している。そのために、アドバイザーも常に学び続ける必要がある。特に、学生が設定する目標までの道は必ずしも一つではないので、他にどのような選択肢があるかを考え提示することが重要。アドバイジングの評価は、学生がアドバイジングの結果何を得られたかということよりも、学生の気持ちを捉えることを大切にしている。

4. 考察

米国大学3校へのインタビューを通じて共通して見えてきたことは、アカデミック・アドバイザーが、単に卒業要件を満たして標準年度内に卒業させることを目指すのではなく、学生の可能性を最大限引き出す努力をしていることであった。UCバークレーの調査で、「学生が課題に直面した際、どうすれば学生が自分の設定したゴールにたどり着けるのかを柔軟な発想で考え、アイデアを提示することがアドバイザーの重要な仕事になる」と述べられたように、各学生に合った様々な選択肢を提供できるよう、アドバイザーも日々学び続けていることが伺えた。調査を始める前は、なぜアカデミック・アドバイザーが、多忙な業務の中で学業以外の面でも学生をサポートしているのかを疑問に思っていたが、学生の卒業だけをゴールとせず、卒業後の人生も見据えているからこそ、学生の生活面にも気を配り、多様なアプローチで学生を支援しているのだろう。また、アカデミック・アドバイザーが学生とのディスカッションを重視していることも印象的であった。日本の大学で学生支援を考える際、どうしても教職員が学生に与えることを考えてしまいがちだが、米国大学では、アドバイザーが学生と対等に向き合い、議論する姿勢を持っていた。アドバイザーはあくまでもアドバイスをすることが役目であり、最終的に決断をするのは学生の責任である。米国のアカデミック・アドバイザーは、その決断の手助けをし、学生の主体性を高めるアプローチをしていると感じた。日本の高等教育でも、学生の主体性は注目されているキーワードであるため、アカデミック・アドバイザーに限らず、学生と関わる教職員が意識したい点である。

アカデミック・アドバイザーについて調べていく中で、「成績優秀な学生には、そもそもアドバイザーは必要ないのでは」、という意見を聞くこともあり、その必要性について説得力のある説明が出来ずにいた。しかし、インタビュー調査を通して、アカデミック・アドバイザーの重要な役割の一つに、大学への「所属意識」があることに気が付いた。ペンシルベニア州立大学の調査で“Sense of belonging”というキーワードが挙げられたが、これは大学への所属意識を意味するものである。大学での生活は、学生の自立を促すのが理想であるものの、高校生活との大きな変化に戸惑い、学生生活に上手く適応できないことや、高校生活との違いに圧倒される学生は多い。バージニア大学のアドバイザーでは、履修や成績の確認といった定型の面談が終わった後、個人的な問題について相談し始める学生がいるという。日本の大学でも大学生活への不適応が課題の一つとなっているが、「困ったら、まずはアドバイザーに相談すれば良い」といった学生にとっての頼り処作りが、アカデミック・アドバイザーの重要な価値の一つになっているのではないだろうか。

3大学の調査によって、改めてアカデミック・アドバイザーは、そのアプローチ方法や方針は大学ごとに様々であることが明らかになった。バージニア大学のように、専門職ではなく教員が

アドバイジングを担っているケースもあり、日本の大学でも取り入れられる要素はあるだろう。今後、日本の大学では教育の質保証が重視される傾向が高まることが予想されるため、専門アドバイザーの配置は困難であっても、学生の学びを日常的に支援できる体制づくりを検討する必要があるだろう。日本でアカデミック・アドバイジングを実践する大学の取り組みとも比較しながら、日本の大学の実態に合ったアドバイジングの導入を検討していきたい。

謝辞

本報告書の作成にあたり有益な助言をくださった追手門学院大学の清水栄子先生、東京大学の福留東土先生、インタビューを快く引き受けてくださった米国大学のアカデミック・アドバイジング担当者の皆様に、心より感謝申し上げます。

参考文献

- 清水栄子, 2019, 「米国におけるアカデミック・アドバイジング」中央教育審議会大学分科会教学マネジメント特別委員会（第4回）.
- 宮田由紀夫, 2008, 「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」, 大阪府立大学経済研究, 第54巻2(224).
- 文部科学省, 2020, 「平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）」.
- Beatty, J. D., 1991, "The National Academic Advising Association: A Brief History," *NACADA Journal*, 11(1): 5-25.
- Carlstrom, Aaron. H., and Miller, Marsha A. (Eds.), 2013, "2011 NACADA National Survey of Academic Advising, (Monograph No. 25)," Manhattan, KS: National Academic Advising Association. (<https://nacada.ksu.edu/Resources/Clearinghouse/View-Articles/2011-NACADA-National-Survey.aspx>, accessed on October 30, 2023)
- Cook, S., 2009, Important Events in the Development of Academic Advising in the United States," *NACADA Journal*, 29(2): 18-40.
- Fountain, Chelsea., (Ed.), 2021, "Academic Advising as a Tool for Student Success and Educational Equity," National Resource Center for The First-Year Experience & Students in Transition, University of South Carolina.
- Kuhn, Terry L., 2008, "Historical Foundations of Academic Advising," in Gordon, Virginia N., Habley Wesley R., et al. (Eds.), *Academic Advising: A Comprehensive Handbook* (2nd ed.): 3-16, San Francisco: Jossey-Bass.
- Patricia-Cross, K., 1971, *Beyond the Open Door: New Students to Higher Education*, San Francisco: Jossey-Bass.

高等教育機関におけるサイエンスコミュニケーション日・米比較
—研究プレスリリースの対応に焦点を当てて—

ワシントン研究連絡センター

安田 美帆

要旨

本報告書では、高等教育現場におけるサイエンスコミュニケーターという専門職に着目し、日本の先進事例及び米国の実践事例について当事者へのインタビューを通じて当該職種が果たしている役割及び重要性を明らかにした。インタビューでは特に、研究者とサイエンスコミュニケーターの関係性に焦点を当て、国際共同研究のような複数大学がプレスリリースに関与しながらも迅速かつ正確な対応が求められる事例においてプレスリリースまでの意思決定にどのような差があるのかという点についても考察した。

大学職員の高度専門職化については長年議論が行われてきているが、サイエンスコミュニケーターという専門職一つをとっても、学内の意思決定ルート、権限と責任が米国と日本では大きく異なり、海外の機関と協働する部門においてはより強く高度専門職化が求められるという結論に至った。

1. はじめに

筆者は本研修に参加する以前に広報課に事務職員として配属され、新大学（現在の大阪公立大学）設置準備広報やブランディングを担当する傍ら、当時の大阪市立大学文学研究科、経営学研究科、経済学研究科、法学研究科及び生活科学研究科の研究プレスリリースを担当していた。学部卒の総合職として採用されたため、研究に従事した経験や広報の経験がない中で、研究者の論文を読み込み、プレスリリース原案を作成する業務は、まさに教職協働というやりがいを感じながらも、日本語でのプレスリリースであっても、アカデミックライティングやグラフィックはもちろんのこと、研究バックグラウンドやサイエンス全般に関する専門的知識が必要な業務であると身をもって感じた一年間であった。当時は「サイエンスライター」や「サイエンスコミュニケーター」という職種があること自体不識であったが、昨年度東京本部での研修中に、ワシントン D.C. で行われた米国科学振興協会 (American Association for the Advancement of Science, 以下「AAAS」という。) の年次総会¹に参加し、科学技術等に関する広報活動に従事する日本国内の実務者集団である、科学技術広報研究会 (Japan Association of Communication for Science and Technology, 以下「JACST」という) を含む、世界中のサイエンスライターやサイエンスコミュニケーターと交流する機会に恵まれた。彼らは専門職として高等教育機関（大学、大学院大学、高等専門学校等を総称して以下「大学等」という。）や研究機関で雇用され、複数の大学等や研究機関を渡り歩きながらキャリアを積んでいる者も少なくなかった。異なる機関に転職をしたとしても、海外の広報担当者や各種報道機関の記者とのコネクションを維持したまま経験を積んでいけることは専門職の強みであり、実際に自身のコネクションを活かして展示ブースに集客する姿などが見受け

¹ AAAS 2023 Annual Meeting。2023年3月2日から5日までワシントン DC で開催された。主にサイエンスコミュニケーションや科学技術動向に関するシンポジウムが多数開催されるほか、世界中から大学等や研究機関、出版社が各自の取組みをアピールするための展示を行うイベント。

られた。

これらの経験から、日本の大学等でのサイエンスコミュニケーター職の普及について関心を抱くようになり、今年度ワシントン研究連絡センターで研修をしながら、出張の機会等に北米大学で働くサイエンスコミュニケーターへのインタビューを行い、高等教育機関におけるサイエンスコミュニケーションの日・米比較をすることとした。

なお、サイエンスコミュニケーターという職には、サイエンスを一般に広く普及させるといった役割のほか、若年層に向けてサイエンスリテラシーを教育する、多様なメディアを用いてサイエンスを表現する等、多種多様な役割や活動があり、本報告書において「サイエンスコミュニケーターとは何か」を定義したり、サイエンスコミュニケーター全般に関して論じたりすることは困難である。本報告書においては、筆者の問題意識をより明確にするため、サイエンスコミュニケーターの実務のうち、大学等における研究成果のプレスリリース対応に着目することとする。

また、サイエンスコミュニケーターに関して論文や資料によっては「科学技術コミュニケーター」や「科学コミュニケーター」と表現されることがあるが、本報告書では「サイエンス」を「科学技術」に限定せず、日本学術振興会の英語名称（Japan Society for the Promotion of Science）に倣い、人文・人間科学、社会科学を含むすべての分野における「サイエンス」を表現する趣旨を踏まえ、引用部分以外は「サイエンスコミュニケーター」とカタカナで表記する。

2. 背景

2021年3月26日に閣議決定された第6期科学技術・イノベーション政策（内閣府，2021）において、「科学技術リテラシーやリスクリテラシーの取組，共創による研究活動を促進するためには，多様な主体をつなぐ役割を担う人材として，科学技術コミュニケーターによる能動的な活動が不可欠であり，国は，こうした取組に対して支援を行う。」と記載があるにもかかわらず，日本国内においてはサイエンスコミュニケーターを配置している大学等は未だ多くない印象を持つ。サイエンスコミュニケーターの養成という点においては，第3期科学技術基本計画（内閣府，2006）に「科学技術コミュニケーターの養成」が盛り込まれて以降，すでに北海道大学，東京大学，早稲田大学，国立科学博物館をはじめとして，複数の大学等に養成プログラムや講座，副専攻が設けられ，多くの修了生を輩出している（谷ら，2022）。しかし，それらのプログラムを修了した者たちが実際に活躍する場やポストは十分に用意されているのか，という点に疑問を持った。同様の疑問はすでに先行研究（小林・中世古，2019）においても指摘されているところである。

サイエンスコミュニケーターの専門性について，研究プレスリリースという実務を例に挙げてみると，海外の研究機関や大学等との共同プレスリリースや記者発表を行う場合は特に，海外のサイエンスコミュニケーターと同等のスピード感で業務を遂行する語学力と，研究内容を正確に理解し，的確に伝えるべき内容を捉える研究バックグラウンドが求められる。単独プレスリリースであっても，世界的に注目される研究の場合は，英文でプレスリリース原稿を執筆することから，同様に一定の専門性や海外報道機関の目に留まるような見出しや構成，グラフィックスを考案する能力が求められるであろう。一方，多くの日本の大学等において事務職員は，新規学卒者

採用及び終身雇用制度からなる日本型雇用慣行がいまだに主流であり、総合職として採用されたのちは3年から5年で配置転換されるため、ゼネラリストとして育成され、専門性が育ちにくいことがこれまで多く指摘されている（金子，2017 ほか）。米国大学では職能ごとに専門職を採用することが一般的であり（大場，2009），そのような専門職と対等に仕事をし、優れた国際共同研究の成果を発表するためのキーパーソンとなるサイエンスコミュニケーターの採用が、特に研究型大学においては急務である。加えて、研究者や記者との信頼関係構築・維持，学内でのサイエンスコミュニケーションやサイエンスリテラシーの普及啓発活動の旗振り役を担うという意味でも、やはり専門職としての配置が望ましいと考える。

このような問題意識のもと、研究プレスリリースの実務経験が乏しい筆者は、まず日本の現状を理解するため、長年研究機関や高等教育現場においてサイエンスコミュニケーターとして実務経験のある北海道大学南波直樹教授²にインタビューを行い、サイエンスコミュニケーターに関する理解を深めることとした。その後、ワシントン研究連絡センターでの業務³の一環で訪れた Pennsylvania State University 及び Kent State University のサイエンスコミュニケーターへ対面でのインタビューを実施した。なお、米国には約 4,000 の高等教育機関があり、それぞれの機関ごとにサイエンスコミュニケーションの体制や取組み度合いが異なることは言うまでもない。米国の中でも卓越した研究広報部門をもち、大規模なオウンドメディアを運用しているマサチューセッツ工科大学やハーバード大学等の事例については、先行研究（高祖，2017）等を参照されたい。

3. インタビュー⁴

3-1. 北海道大学南波直樹教授

- インタビュー実施日：2023年8月31日
- インタビュー形式：Zoomを用いたオンラインインタビュー

南波教授のサイエンスコミュニケーターとしてのキャリアは理化学研究所から始まり、現在は北海道大学広報・社会連携本部広報・コミュニケーション部門の部門長を務めている。北海道大学では、スーパーグローバル大学創生支援事業トップ型に採択されたことをきっかけに、国際広報を担う部門が立ち上がり、外国人スタッフの雇用も開始されたという。インタビューでは、海外の大学等又は研究機関との共同研究プレスリリースに係る実務、同実務における相手方の属性、日本の大学等における専門職の必要性を主に伺った。

（1）海外の大学等又は研究機関との共同研究プレスリリースに係る実務（北海道大学の場合）

①共同でプレスリリースを行うことの同意を双方で取り、どちらがリードをするのか（ドラ

² 筆者が AAAS 2023 Annual Meeting の JACST ブースにおいて協働したことをきっかけに本インタビューを依頼した。

³ 北米大学において日本学術振興会外国人特別研究員事業等の事業説明会を開催することも国際協力員の大きな職務である。

⁴ 本報告書に記載するインタビュー内容は、書き起こしや逐語訳ではなく、筆者による要約である。

フトをどちらが作るか)を決める。基本的にはファーストオーサーかラストオーサーの所属大学がリードする。ただし、特殊な事情(多忙、英文プレスリリースを作成する体制が整っていない等)がある場合はその限りではない。

②リードを取る大学がプレスリリースのドラフトを作成した後は、相手機関との確認作業に入る。修正のやり取りを行い、プレスリリース文が確定したら、配信までのスケジュールリングをし、配信先を分担して行う(各機関が自国や地元のメディアを中心に配信を行い、最大の波及効果を狙う。また、同じプレスリリースを同一の配信先には投稿できないことがあるため分担が必要)。

③リリースした後に効果測定を行い、その結果を相手方にも共有する。

このプロセスは相手方が日本でも海外でも同じだが、違いがあるとすれば日本では共同プレスリリースを好む一方で、北米ではそれぞれの大学でプレスリリースの体制が整っていることや、自大学の研究者の貢献にフォーカスしたい等の理由により、あまり共同プレスリリースを好まない傾向にある。なお、英文プレスリリース作成・配信をする体制が整っていない日本の大学は、そもそも英文のプレスリリースを実施していない、もしくは日本語のプレスリリースを翻訳会社に委託して配信するという方法を採用している大学等もあるようだ。

国内メディア向けと海外メディア向けでは、プレスリリースのフォーマットが大きく異なり、日本語のプレスリリースを単純に英訳し、EurekAlert⁵に投稿したとしても海外メディアの目に留まりにくい。

(2) 海外大学等又は研究機関における相手先の属性

科学先進国とされる北米やヨーロッパの大学等では、サイエンスライターかサイエンスコミュニケーター、パブリックリレーションズスペシャリスト等の専門職が研究プレスリリースの対応に当たる。そういった海外の大学等のほうがサイエンスコミュニケーターやライターの独立性が高く、組織的というよりは属人的な対応となる場合も少なくなく、サイエンスコミュニケーターと研究者がプレスリリースの内容に合意すれば発出することが一般的である。一方で、日本の場合は部門長(この場合の部門長はサイエンスコミュニケーターや広報専門家とは限らない)の決裁が必要となるケースがほとんどである。こういったところに組織としての考え方の違いがあり、どちらが優れているというわけではないが、スピードも求められるプレスリリース業務においては、相手方のスピード感に合わせることも重要。科学先進国では、サイエンスコミュニケーターに限らず、専門職として学内の地位が確立され、独立性、主体性、判断の権限が与えられていると感じる。そのような風土が各人の専門性を高め、結果としてより高度な活動が行える要因になっているのではないかと。

(3) 日本の大学等における専門職の必要性

海外の研究型大学と切磋琢磨し、世界に伍する大学や研究機関であろうと思えば、研究広報分

⁵ AAAS が運営する世界最大の研究プレスリリースオンラインプラットフォーム。

野に限らず、大学の運営を含めて高度化する必要があり、そのためには総合職だけではなく、専門職を育成し活用していくことが今後ますます必要になってくる。専門職の採用にはキャリアパスの話が必ず付いてまわるが、今その専門職がないからポジションを作らない、という考えではなく、まずポジションを作って育てていく。育ったらその能力に見合う仕事やポジションを与えていくということが重要ではないか。

(4) 小括及び筆者所感

南波教授へのインタビューでは、単に専門職を雇用するというだけでなく、その先の学内意思決定ルートの策定や、専門職人材育成の重要性、育成した専門職を組織へどのように浸透させていくかといったサイエンスコミュニケーターの入口から出口までを伺った。「専門性が大学の力になる」という力強い言葉は、この後のインタビューを通じても実感することとなった。

3-2. Pennsylvania State University Dr. Kimberly Brue, Assistant vice president for Research

- インタビュー実施日：2023年9月11日
- インタビュー形式：対面（Pennsylvania State University キャンパス内）

Dr. Brue は約 25 年間民間企業等においてライフサイエンス分野における戦略的マーケティングとコミュニケーションに係る業務に従事し、2021年7月より現職。大学全体の研究の幅広さ、深さ、影響力を強調するコミュニケーション戦略を調整、開発することを主な役割としている。

Dr. Brue には、長年のサイエンスコミュニケーターとしての経験から、その職務の重要性と、全学の研究広報の責任者という立場から、Pennsylvania State University の取組みを伺った。

(1) Pennsylvania State University の研究広報の体制及び昨今の取組み

グラフィックデザイナー、サイエンスライター、フォトグラファー等サイエンスコミュニケーションに関わるスタッフの総数は全学で約 450 名。全員がサイエンスコミュニケーション専属というわけではないが、どの研究科にもサイエンスコミュニケーションのセクションがあり、研究者と協働している。かつては研究科ごとに独自の活動を行っていたが、Dr. Brue 着任後は、各研究者の研究成果の影響力と関連性をさらに高めるため、研究科を超えて研究者同士や関係者との橋渡しをするようにしている。具体的には、様々な研究ユニットと協働し、産業界や政府機関に響くような形で全学としてのストーリーをまとめて、研究広報用の LinkedIn⁶アカウントで発信したり、研究広報用の冊子に記事を掲載したりしている。

(2) 研究プレスリリース配信に係る所要時間及び承認プロセス

基本的には各研究科のサイエンスコミュニケーターが教員の研究論文から重要なニュースだと思われるものをピックアップし、全学のコミュニケーションオフィスに連絡する。同オフィスは

⁶ 北米を中心に普及している世界最大級のビジネス特化型 SNS。Pennsylvania State University では Dr. Brue の着任後、全学に係る一般的な出来事を発信するアカウントのほかに、研究広報に特化したアカウントを開設した。

各研究科からの情報を吸い上げ、どのようなチャンネルで当該研究成果を売り込むのが最も適切か、優先順位を含めて判断する。そのため、すべてがプレスリリースになるわけではない。プレスリリースを作成することとなれば、サイエンスコミュニケーターがドラフトを作成する。

ドラフト作成までの所要時間については研究内容の複雑さによって異なるが、シンプルなものであれば1～2時間程度で書き上げる。引用が多く複雑な研究内容や、多くの研究者が関わっているものであればあるほど審査や承認プロセスに時間がかかり、長いときは数週間かかるものもある。研究プレスリリース原稿は、Dr. Brueが責任者として、事後を含めすべてに目を通して

(3) 小括及び筆者所感

本インタビューは、Dr. Brueによる研究広報の取り組みに関するプレゼンテーションの後に質疑応答形式で行われた。プレゼンテーションでは、学際的な共同研究を中心とした外部資金獲得も研究広報の重要なミッションとして位置づけられ、そのためのイベント企画や情報発信、関係各所への働きかけを積極的に行っていることが印象的であった。このことは、同大学の研究広報ウェブサイト⁷において、年間の研究資金の総額が12億3千9百万ドルであり、12の学問分野が研究費の全米トップ10にランクインしていることを大々的にPRしていることから読み取ることができる。

3-3. Kent State University Mr. Jim Maxwell, Marketing and Public Relations Specialist

- インタビュー実施日：2023年11月29日
- インタビュー形式：対面（Kent State University キャンパス内）

Mr. Maxwellは大学院でジャーナリズムを専攻したのち、民間企業でライターを経験を経て、2003年にKent State UniversityのLiquid Crystal Institute, LCI⁸に広報専門職として採用された。子どもたちや一般市民に液晶技術の専門的な研究をわかりやすく解説する業務のほか、国際共同研究の成果発表に多数携わったのち、昇進の機会に全学の広報を担当するポジションへ。2013年からはArts & Sciences学部においてプレスリリース原稿の執筆のみならず、動画制作、写真撮影、SNSの運用等にも従事している。インタビューでは、部局の担当者の立場からみたサイエンスコミュニケーションについて話を伺った。

(1) 研究プレスリリースを配信するまでの業務について

研究者からプレスリリース作成の依頼が入るパターンと、ジャーナルからのアラートを見て面白いと感じたものを発掘するパターンがある。配信に要する時間は案件の複雑さによって異なるが、シンプルなものであれば1週間程度で研究者と合意の上リリースする。プレスリリース原稿

⁷ Penn State Research <https://www.psu.edu/research/index.html>

⁸ 現在のAdvanced Materials and Liquid Crystal Institute (AMLICI)。1960年代に液晶ディスプレイのもととなる技術を開発するなど、Kent State Universityの中でも特に世界に誇る研究所。

の作成に当たっては、事前に当該分野の基礎知識を入れた上で、できる限り研究者へのインタビューを設定し、研究内容について詳しく聞くようにしている。重要な案件については全学の広報のチェックが入るので、配信までに2～3週間かかることもある。

プレスリリース後は、自身の人脈を生かしながら、研究内容に応じて興味を持ちそうなメディアや記者に直接メールや電話等でリーチし、研究内容をPRすることを心掛けている。

(2) これまで最もやりがいを感じた業務について

全学の広報を担当していた際に、Science誌の表紙を飾ったラミダス猿人「アルディ」の全身化石骨発掘のプレスリリース⁹に携わった。ディスカバリーチャンネル¹⁰で特集が組まれるほど世界中を驚かせる発見で、プレスリリース後はしばらく電話が鳴りやまず対応に追われた。記者からの問い合わせには、研究者のスポークスパーソンとして研究内容を正確かつ分かりやすく伝える重要な役割を担い、その後も、記者会見のアレンジや記念講演会の企画を担当するなど、とにかく目まぐるしい日々であったが、世界的に重要な研究発表に携わることにとてもやりがいを感じた。

(3) 小括及び筆者所感

長年サイエンスコミュニケーションの実務に携わってきた同氏の話からは、大学の研究力発信に貢献するために自身が得意とするライティングのみならず、動画コンテンツの作成や写真撮影等、サイエンスコミュニケーションという分野の中で知識や能力を幅広く身につけたいという前向きな姿勢が強く感じられた。サイエンスコミュニケーターという職業に心からやりがいを感じ、そしてそれを評価されているからこそ、ポジションを変えながらも長年同大学において活躍しているのであろう。インタビューでは特に、「アルディのプレスリリースは、10年以上前のことだけれど、昨日のことにように思い出される。今思い出しても印象深く、最高の仕事だった。」と語る同氏の生き生きとした表情が強く印象に残った。

4. 考察

立場の異なる当事者三名へのインタビューを通じて、改めてサイエンスコミュニケーターという職業がいかに専門的であるかを再認識した。繰り返しになるが、実務においてこのような専門職と同等のスピード感、クオリティで業務をこなすには、やはり日本側も専門職を配置し業務にあたるのが望ましいと考える。また、研究成果が与える影響が大きければ大きいほど、その発表には慎重にならざるを得ず、研究内容の正確性やリリースタイトルの適格性を判断するために、決裁側もサイエンスコミュニケーションやサイエンスリテラシーに精通している必要がある。

⁹ Kent State University Professor C. Owen Lovejoy helps unveil oldest hominid skeleton. 2009年10月1日
<https://www.eurekalert.org/news-releases/872890>

¹⁰ ワーナー・ブラザーズ・ディスカバリーが運営する世界最大のドキュメンタリーチャンネル。

このような主張に対しては、主に二つの反論が考えられるが、このことについて一つずつ考察していく。

(1) サイエンスコミュニケーターの職務を外部委託すればよいのではないか。

実際に日本国内の複数の大学等で研究プレスリリースを専門事業者に外部委託をしているケースが見受けられる。それ自体は業務の効率性や自大学のリソースをどう配分するかといった経営判断によるものであるため、否定するものではない。しかし、プレスリリースを書いて配信するという業務だけに焦点を当てれば外部委託は一見効率的であると考えられるが、外部委託事業者が作成した原稿の適否を適切に、組織として判断する業務は誰が担うのか、という点にも留意したい。

その点、サイエンスコミュニケーターは、自大学の研究力の強みをどのように大学のブランディングに繋げ、研究大学としての認知度を国際的に高めていくかといった、より高度かつ広範な広報的視点や、いかに組織内のサイエンスリテラシーを高めるか、といった多岐にわたるサイエンスコミュニケーション活動の担い手としての活躍が期待でき、専門職を雇用するためにかかるコスト以上の効果を発揮する可能性を秘めている職種であると筆者は考える。

(2) そもそも研究成果の発表は研究者の業務ではないか。

研究成果の発表それ自体は研究者の業務の一部であると筆者も考えるが、単に発表するのみならず、その発表をより効果的に、広く世界に発信をするには、前述してきたように専門的な知見が必要となり、研究成果が大きければ大きいほど多くの業務が発生する。プレスリリースは、発信後の効果測定や反響の取りまとめといったアフターケアも重要であり、その一連の業務まで研究者が担うとなるとかなりの業務負担になることが容易に想像できる。

やや本報告書の趣旨から外れるが、本研修では北米の大学等で研究職に従事する日本人研究者の話聞く機会も多く、筆者はほぼ毎回、なぜ日本の大学等ではなく北米で研究を続ける道を選んだのか質問していた。彼らが北米に残る理由はそれぞれあるものの、共通していたのは、日本の大学等は教育研究以外の業務が多すぎるため、日本で研究を続けることが難しいということであった。このような現状を鑑みても、研究成果の発表をすべて研究者が担うのではなく、サイエンスコミュニケーターと二人三脚で研究成果の発信を行うべきであると考えられる。このことは、研究公正という意味においても有意に働く可能性があるのではないだろうか。

5. まとめ

本報告書においては、多岐にわたるサイエンスコミュニケーターの職務のうち、特に研究プレスリリースに係る業務についてインタビューを通じて考察をしてきた。インタビューを実施した米国の二大学とも、研究広報を重要なミッションと位置づけ、専門職を配置し、それぞれのミッションに応じた施策を推進していた。また、三者とも長年にわたり研究広報分野での様々な実務経験を通じて専門性を高めたり人脈を築いたりしており、それが組織の力になっているというこ

とを感じた。このような能力は一朝一夕で身に付くものではなく、ジョブローテーションでは育成しにくい職種である。また、インタビュー実施前は、日米間の組織内における意思決定スピードの違いに注目していたが、実際に話を聞いてみると、米国においても重要なプレスリリースは時間をかけ、複数の目で確認しているということがわかった。ただし、この場合、目を通して上長もまた、サイエンスコミュニケーター等の専門職であり、日本の多くの大学等における事務的な決裁とは種類が異なるものであるということも明らかになった。

内閣府を中心に国際頭脳循環の重要性が強調されている中で、国際的な先導研究をより加速させ、世界のトップレベルの大学等と渡り合っていくためには、研究者を取り巻く環境や、研究者のパートナーである職員も、そのような大学等と同水準で業務を遂行する必要がある、サイエンスコミュニケーターに限らず、特に海外大学等と協働する部門においては、ゼネラリストが対応するには限界が来ていると本報告書の執筆を通じて痛感した。大学職員の高度専門職化に関する議論を、国際的な視野で今一度考察し、早急な導入・普及に向かうことを切に願う。

なお、本報告書は、大学等での業務に携わる多くの者に「サイエンスコミュニケーター」という専門職の重要性を少しでも伝えたいという想いで執筆を始めたが、筆者がサイエンスコミュニケーターを知るきっかけとなったイベントである AAAS 年次総会は、今年は 2024 年 2 月 15 日から 17 日の日程でコロラド州デンバーにて行われ、ワシントン研究連絡センターは Japan Research World Without Walls という大型のブースを日本の大学等や研究機関とともに出展する。昨年度、同イベントに出張した時から思い描いていた構想が、世界トップレベル研究拠点プログラム (WPI) 事務局や JACST¹¹ 及び理化学研究所のサイエンスコミュニケーターの方々のおかげで実現することができた。今後もこの取り組みが続き、アメリカ国内で日本の研究力をアピールする一助となればと思う。

謝辞

本報告書を執筆するにあたりインタビューにご協力いただいた、北海道大学の南波直樹教授、Pennsylvania State University の Dr. Kimberly Brue、Kent State University の Mr. Jim Maxwell、課題意識の整理にあたり助言いただいた大阪公立大学の松木里奈国際広報室長に感謝の意を表します。

¹¹ AAAS 2024 Annual Meeting では同団体から北海道大学、東京大学情報基盤センター、東京大学生産技術研究所、大阪公立大学、国立天文台、自然科学研究機構、総合地球環境学研究所が出展する。

参考文献

書籍

- ・大場淳. (2009). 日本における大学職員専門化大学職員の開発：専門職化をめぐる。高等教育研究叢書, 105. 広島大学高等教育研究開発センター. 13-23
- ・藤垣裕子, & 廣野喜幸. (2020). 科学コミュニケーション論 (新装版). 東京大学出版会.
- ・瀬名秀明, 渡辺政隆, 押谷仁, & 小坂健. (2023). 知の統合は可能か. 時事通信社.

論文

- ・金子元久. (2017). 専門職化と高度化. IDE 現代の高等教育, 591, 9-14.
- ・高祖歩美. (2017). 日英米の比較からみる研究成果の国際情報発信. 情報管理, 60 (6), 420-428.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1241/johokanri.60.420>
- ・小林良彦, & 中世古貴彦. (2019). 科学技術コミュニケーターに求められる職務及び職能に関する試行調査：JREC-IN Porta に掲載された求人情報を用いた分析. 科学技術コミュニケーション. <https://doi.org/10.14943/89909>
- ・小林, 良彦, & 本田, 隆行. (2023, 3月). インタビュー：科学技術コミュニケーターとして仕事をすることから考える科学技術コミュニケーターの役割. 科学技術コミュニケーション, 32, 17-27. <https://doi.org/10.14943/106409>
- ・谷明洋, 澤田莉沙, 松田壮一郎, 樋江井哲郎, & 隅藏康一. (2022). 科学コミュニケーターの職能とキャリア形成に関する考察. GRIPS Discussion Papers Report, 22-01. <https://grips.repo.nii.ac.jp/record/1885/files/DP22-01.pdf>

政府資料

- ・内閣府. (2006). 第3期科学技術基本計画.
- ・内閣府. (2016). 第5期科学技術基本計画.
- ・内閣府. (2021). 第6期科学技術・イノベーション政策.

在米日本人ポスドク研究者の経済的処遇

—カリフォルニア州在住海外特別研究員を中心に—

サンフランシスコ研究連絡センター

田邊 泉

1章. はじめに

本稿は、在米日本人若手研究者、特に筆者の研修地域であるカリフォルニア州の大学に日本学術振興会の海外特別研究員制度を利用して渡米している研究者の経済的処遇に関して、その実態を追及すること、また受け入れ大学がどのような体制で研究者らを受け入れているのか整理することを目的とする。

4月に渡米して以降、日本人研究者が集まる様々な場面で、日本人研究者、特に日本学術振興会の海外特別研究員制度を利用して渡米している若手研究者が、経済的に厳しい状況にあることについて多々耳にしてきた。実際、米国内の急激な物価等上昇に加えて、2022年度以降、円安は深刻な状況を維持しており、対ドルの外国為替相場は2024年1月月中平均で147.65円¹という高い水準となっている。

一方、このような状況下で、2023年度から海外特別研究員の支援限度額が引き上げられ、カリフォルニア州に派遣される海外特別研究員は年間750万円（日額20,600円）²の支給が可能となり、これにより、随分と経済状況の深刻さが緩和されたといわれている。しかし、この金額は先述の2024年1月月中平均為替レート（1ドル=147.65円）でドルに換算すると、\$50,795程度であり、米国内でのポストドク研究者（Postdoctoral Researcher）の最低賃金の基準となるNational Institutes of Health (NIH)のポストドク研究者最低賃金³の1年目水準である\$56,484に遠く及ばない。（ここでポストドク研究者の賃金を引き合いに出しているのは、海外特別研究員事業を通して米国に渡航する研究者の多くが、派遣先でポストドク研究者のポジションで受け入れられているからである。）また、米国では、ポストドク研究者の最低賃金は各大学で別途設定されているのが一般的で、例えばカリフォルニア州の公立大学であるUniversity of California, Berkeley（カリフォルニア大学バークレー校）の最低賃金は、1年目水準で\$64,480⁴に設定されており、日本学術振興会の支給額とさらに大きな乖離があることが分かる。

日本学術振興会では、海外特別研究員制度を、「我が国の学術の将来を担う国際的視野に富む有能な研究者を養成・確保するために、優れた若手研究者に対し所定の資金を支給し、海外の大学等研究機関において長期間研究に専念できるよう支援する制度」と位置付けており、日本の学術の未来を見据えた時に非常に重要なものであると捉えていることがうかがえる。また、筆者の所属大学を含め、日本の大学の国際化を考えると、海外での研究経験を持つ研究者を獲得することが重要視される傾向にあり、海外経験が求められる研究者のポストも増えてきている。そのため、そのような需要にこたえられる研究者を育てる意味でも、海外に若手研究者を派遣することの重要度は非常に高い。

¹三菱UFJリサーチ&コンサルティング月末・月中平均の為替相場 <https://www.murc-kawasesouba.jp/tx/lastmonth.php> (2024年2月2日アクセス)

²日本学術振興会海外特別研究員令和7(2025)年度採用分募集要項 https://www.jsps.go.jp/file/storage/fj-ab/data/shinsei/00-1_bosyuyoko.pdf (2024年1月31日アクセス)

³ National Institutes of Health Salary Cap, Stipends, & Training Funds <https://www.ninds.nih.gov/funding/preparing-your-application/preparing-budget/salary-cap-stipends-training-funds> (2024年2月6日アクセス)

⁴ Visiting Scholar & Postdoc Affairs, University of California, Berkeley POSTDOCTORAL SCHOLAR EXPERIENCE-BASED SALARY/STIPEND MINIMUM FISCAL YEAR SALARY SCALE https://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/_files/2023-24/oct-2023-acad-salary-scales/t23.pdf (2024年2月6日アクセス)

本報告書においては、そのような重要なポジションにある海外特別研究員らが、実際に米国においてどのような経済状況下で研究をしているのか、設問及び聞き取り調査等を通して明らかにし、今後の研究者らの処遇改善につなげたいと考えている。また、受入大学の方針について確認することで、今後研究渡航を考えている研究者らの参考となればと考える。

なお、限られた期間での調査であり、アンケート及びインタビューの実施数が少ないことから、この度の報告書では、カリフォルニア州内の一部の事例を明らかにすることに留まっている。本当の意味で米国内の日本人若手研究者の経済状況の実態を確認するためには、今後さらに、情報収集をしていくことが必要であることを留意点として先に述べる。

2章. 調査方法

本調査を進めるにあたり、まず、日本学術振興会の海外特別研究員 1 名にインタビュー調査を実施し、調査の方向性を定めた。その後、アンケート調査により、より多くの研究者の状況を確認した上で、アンケート内でインタビューに応じてもよいと回答していただいた研究者らを対象に、追調査として 30 分から 90 分程度のインタビュー調査を実施した。

アンケート及びインタビュー調査の結果を確認する中で、対象者の属性に偏りがあり、一般化して論ずるには問題があると感じたため、属性の異なる研究者にさらにインタビューを実施した。

最後に、海外特別研究員等の受入側の考え方を確認するために、PI (Principal Investigator) 研究者 2 名を対象にインタビュー調査を実施し、また、事実確認のため、カリフォルニア大学バークレー校のポストドク研究者及び Visiting Scholar の掌握部署である Visiting Scholar & Postdoc Affairs (VSPA) に電子メールにより質問をし、メール文面による回答を得た。

本調査においては、調査対象者をカリフォルニア州内の大学等研究機関に海外特別研究員制度及び海外特別研究員－RRA 制度を利用して渡米している研究者とした。カリフォルニア州内においても、経済的な格差が多少存在していることは理解しているが、日本学術振興会においてカリフォルニア州内の支給額を同一額としていることから、調査対象としてはカリフォルニア州全域を設定した。PI 研究者へのインタビュー調査や、事務職員への調査は、筆者の滞在地域に所在するカリフォルニア大学バークレー校を中心に行った。

アンケート及びインタビュー調査の具体的な設問内容及びその結果は次章以降で説明する。

3章. アンケート調査

3-1. 調査概要

調査期間：令和 5 (2023) 年度 10 月 17 日 (火) ～令和 5 (2023) 年度 10 月 26 日 (木)

調査対象者：日本学術振興会海外特別研究員 2023 年度米国カリフォルニア州滞在者のうちアンケート実施時渡航者 28 名

調査方法：電子メールにて対象者向けにアンケートフォームを送付、調査対象者はそれぞれアンケートフォームの URL から回答。調査期間内の回答受信を持って回答回収

使用ツール：Google フォーム

回収状況：

回収数：12 名 回収率：42.85%

対象者概要：

本アンケート調査においては回答数が 12 件とアンケート調査としては非常に少なく、また回答者によってバックグラウンドが多種多様であることから、回答を類型化することは困難である。そのため、回答項目とそれに対するそれぞれの回答を記述する形で結果を整理することとする。

なお、回答者の属性や基本的バックグラウンドにより、回答内容に一定の傾向があるように見えるため、表 1 のとおり回答者のバックグラウンドを一部明らかにする。米国所属機関及び部局等詳細情報については個人の特定を避けるため、明らかにしない。

【表 1】：アンケート回答者のバックグラウンド

標記名	米国所属機関受入身分	研究分野	家族帯同有無
A	ポスドク研究者	Organic Chemistry	配偶者
B	ポスドク研究者	神経科学	無し
C	ポスドク研究者	分子生物学	無し
D	ポスドク研究者	神経科学	無し
E	ポスドク研究者	Entomology	無し
F	ポスドク研究者	biology	無し
G	ポスドク研究者	医学（腫瘍免疫学）	配偶者および子供
H	ポスドク研究者	cardiology	子供
I	Visiting Scholar	Geochemistry	配偶者
J	Visiting Scholar	幹細胞	無し
K	Visiting Scholar	バイオサイエンス	無し
L	Visiting Scholar	合成生物学	無し

3-2. 回答結果

3-2-1. JSPS 以外の機関からの支援について

質問① JSPS からの支援以外に他の機関（大学、助成団体等）から受けている支援がありますか。

ポスドク研究者：ある（A、B、C、D、E、F）、ない（G、H）

Visiting Scholar：ある（K）、ない（I、J、L）

質問② 受け入れ許可を得る際、もしくはビザを取得する際に受け入れ大学の最低賃金を満たない等、経済的理由で困難が生じましたか。

ポスドク研究者：困難が生じた（A、C、G）、困難が生じなかった（B、D、E、F）

Visiting Scholar：困難が生じた（K）、困難が生じなかった（I、J、L）

質問②-2 困難に対してどのような対策を講じましたか。

ポスドク研究者：大学側からの補填（A）、民間の助成金、学会賞による懸賞の獲得を狙った（C）、派遣先の教授が不足分を給与として支給してくれた（G）

Visiting Scholar：所属大学から不足分を支給して頂いた（K）

質問②-3 困難が生じることは事前に理解していましたか。

ポスドク研究者：はい（A、C、G）

Visiting Scholar：はい（K）

質問③ 現在、受け入れ大学、受入研究室もしくは受入研究者から支援（経済的支援以外も含む）を受けていますか。

ポスドク研究者：受けている（A、B、C、D、E、F、G、H）

Visiting Scholar：受けている（J、K）、受けていない（I、L）

質問③-1 どのような支援を受けていますか。

ポスドク研究者：

- ・受け入れ許可に必要な額を受入研究者の研究費から負担してもらっている（A、F、G、H）
- ・円安により大学最低賃金から大幅に減額されているため差額を教授から支援してもらうことになったが、もともとレートが130円のときに依頼したため、昨今の再度の急激な円安によって再び大幅に最低賃金ラインを下回ってしまった。保険は大学支払い。（B）
- ・NIHの定める標準賃金まで受入研究者の研究費から負担してもらっている（C）
- ・大学最低賃金分を補填（D）
- ・海外学振が大学の最低賃金条件を満たしていないため、大学から給料を補填されている（受入研究室の研究費で）（E）

Visiting Scholar：

- ・研究費用を全額支援してもらっている（J）
- ・最低賃金不足分の援助。雇用契約による保険料負担（K）

質問④ 米国滞在に必要な費用について、貯金等自費で賄っている部分がありますか。

ポスドク研究者：ある（A、B、D、F、G、H）、ない（C、E）

Visiting Scholar：ある（I、K、L）、ない（J）

質問⑤ 米国滞在にあたり、最も金銭的に負担の大きい部分はどの部分ですか。

ポスドク研究者：家賃 (A、B、C、D、E、G、H)、家賃と食費 (F)

Visiting Scholar：家賃 (I、J、K、L)

質問⑥ 経済的処遇が米国への研究渡航を阻む要因となり得ると思いますか。

ポスドク研究者：思う (A、B、D、E、G、H)、思わない (C、F)

Visiting Scholar：思う (I、K、L)、思わない (J)

質問⑦ 経済支援額の増額以外に現在の経済的処遇解決に向けて改善されるべきことがあるとすれば、どのようなことが考えられますか。

- ・為替の変動に合わせた給与の支給 (ドルでの給与の支給) (A)
- ・円安分をきっちり補填できるだけの金額支給をしてもらえるだけでも大変助かりますし、最低賃金の不安が解消されるので実験のほうに集中できるようになります。(B)
- ・他の助成金との併給規制の緩和 (C)
- ・面接で日本に帰国する際の旅費・滞在費 (回数制限ありでも可) (E)
- ・家賃補助です。例えば駐在で渡米されている方の殆どが会社から家賃補助が出ていると伺います。せめて派遣先の官舎の家賃分だけでも支給があれば、ここまで貯金を使わなくても良かったと思います。(G)
- ・パソコン等に適用可能な間接経費があれば良いです。(H)
- ・急激な為替変動への対応策 (I)
- ・日本経済と世界経済のバランスを踏まえた上での支援。ビザの取得などの渡航準備にかかる費用の負担。(J)
- ・支援額の増額以外ありません。(K)

質問⑧ 経済的処遇に関連して、渡航前に知っておきたかった情報がある場合は、どのような情報が必要であったか教えて下さい。

- ・特になし。個別の事案は個々人で事前に調べるしかないため。(B)
- ・(調べればわかっていたはずではあるが)実際の生活にかかる金額のイメージができていたとよかったかなと思います。(C)
- ・どの程度、物価や家賃等に差があるのか。安全な地域と危ない地域の具体的な範囲。(D)
- ・最低賃金に満たないレベルの金銭的援助しかないこと、現地の学生のほうが多く給料をもらっている。(E)
- ・無理な話ですが、円安がここまで進むことを知っていれば良かったです。(G)
- ・質問の意図とは外れますが、JSPS から同じ立場で同じ国・州へ先に行かれた方々との連絡を取り次いでいただければ生活などの情報が得られやすかったかと思います。(J)
- ・物価や実際の生活支出。(K)

質問⑨ 経済的処遇に関連して、渡航前に知っておいてよかった情報がある場合は、具体的に教えて下さい。

- ・今回のアンケートなどによって、歴代の方々の経済面でのトラブルの具体例を学振としてまとめておいて適宜参照出来たりするとありがたいです。(B)
- ・NIH の設定する標準賃金まで給与は補填されること。(C)

- ・家賃が毎年上がる（自身の場合は月額 200 ドルずつ上がっている）（E）
- ・日本での貯金をアメリカの口座に移す方法を確立しておくことです。（G）
- ・ありません。（J）
- ・フェローシップのおよその支給額。不足分をお願いする際に具体的な数字があって助かった。（K）
- ・居住地の家賃が米国内でも割高であること（L）

3-3. アンケート結果に対する考察

質問①～③の質問の意図としては、海外特別研究員で渡航している研究者から、米国の研究機関での研究を目指す際、日本学術振興会の支給額が当該機関の定める最低賃金に達していない場合、受け入れ許可が出ず、ビザを取得することができないため、最低賃金に達するよう、何らかの方法で補填しなければならない状況であるということの本調査開始前に耳にしていたことから、その状況の確認であった。しかし、アンケート調査を通して、米国での受入身分（ポジション）によって、ある程度の傾向があることがわかった。ポスドク研究者として受け入れてもらう場合には先述したようにポスドクの最低賃金をクリアしていなければならないため、何らかの形での補填を受けている。一般的には受入研究室や受入研究者のバジェットからの支援が多い傾向が見える。一方、**Visiting Scholar** で受け入れられている場合には、給与の補填等を受けていない傾向がみられ、支援を受けていると回答している場合も、給与として支援を受けているのではなく、研究費の補助を受けている状態であることが分かる。

なお、**Visiting Scholar** である回答者 K の回答がポスドク研究者と同様の傾向を示している。これについて、回答者本人がインタビュー調査等を望んでいないため、受入身分が本当に **Visiting Scholar** であるかどうかについて追及はしていないが、受け入れ機関でポスドク研究者の扱いになっているか、ポスドク研究者と同様の待遇での受け入れとなっている可能性が考えられる。

質問④は、米国滞在にあたり、日本学術振興会での支援額が十分と言えるのか確認のために設定したものである。結果として、12人中9人が貯金等で賄っている部分があると回答している。その中でも家族を同伴している回答者 A、G、H、I は全員が貯金等を崩しながら生活をしている状況である。そして、質問⑤では、米国滞在にあたり一番負担が大きいのが家賃であると全員が回答している。この質問に関しては自由記述式の回答方法にしていたにもかかわらず、全員が同様の回答をしていることが印象的である。米国では、現在あらゆる物価が上がり続けている状況であるが、何よりも深刻なのが、住居にかかる費用である。アメリカ合衆国国勢調査局の国勢調査⁵によると 2022 年のカリフォルニア州サンフランシスコ及びバークレーの家賃の中央値はそれぞれ \$2,316、\$2,067 である。総務省統計局の平成 30 年住宅・土地統計調査⁶によると、日本の 1 か月あたりの平均家賃は 55,675 円とされているため、これと比較するといかに米国カリフォルニア州内の家賃が高いかが分かる。なお、上記の家賃は平均値とされているが、この金額は決して大げさな額ではなく、筆者自身カリフォルニア大学バークレー校近郊（バークレー市内）で単身で生活しているが、家賃は一月 \$2,400 である。この

⁵ United States Census Bureau <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/sanfranciscocitycalifornia,berkeleycitycalifornia> (2024 年 2 月 3 日アクセス)

⁶ 総務省統計局平成 30 年住宅・土地統計調査 https://www.stat.go.jp/data/jyutaku/2018/pdf/kihon_gaiyou.pdf (2024 年 2 月 3 日アクセス)

ような金額が、固定費として毎月支出されるため、年間で支給される額の半額に近い金額が家賃として支出されていることになり、質問⑤の回答が「家賃」となるのは当然と言える。

質問⑥の回答からは、半数以上が研究渡航を阻む要因となり得ると回答していることから、経済的現況が、海外特別研究員の渡航を検討する際の判断を左右する要素となっていることが伺える。

質問⑦～⑨については、その後の追調査として実施したインタビューの結果を加えて考察することとする。

4章. インタビュー調査

4-1. 調査概要

調査の足掛かりとして最初にインタビュー調査を実施した1名に加え、3章. アンケート調査の対象者中、インタビューに応じてよいと回答した3名（C、D、J）にインタビュー調査を実施した。すでにアンケートに回答いただいている研究者には、アンケートの回答内容を深堀りしてお話していただく形で進化した。

また、上で述べた4名のインタビュー協力者が全員いわゆる理系の研究者であったため、加えて文系研究者1名にも話を伺った。さらに、受入側としての話を聞くため、カリフォルニア大学バークレー校のPI研究者2名にもインタビューを通してお話を伺った。

インタビュー協力者のプロフィールと調査実施日は、表2のとおりである。

【表2】：インタビュー協力者のプロフィールと調査実施日

標記名	米国所属機関 ポジション	研究分野	家族帯同有無	インタビュー 方法	インタビュー 実施日
M	ポスドク研究者 →Visiting Scholar	工学	無し →配偶者	Zoom	9/11/23
C	ポスドク研究者	分子生物学	無し	対面	12/8/23
D	ポスドク研究者	神経科学	無し	Zoom	12/15/23
J	Visiting Scholar (2023年10月海外特別 研究員の採用期間終了時 までのポジション)	幹細胞	無し	Zoom	12/7/23
N	Visiting Scholar	文系	配偶者および 子供	Zoom	12/22/23
O	教授	数物系（理 論系）		Zoom	12/28/23
P	教授	社会科学		対面	1/18/24

4-2. 調査結果

4-2-1. 海外特別研究員（理系分野研究者）

回答を以下の観点にて整理する。回答の記述はインタビュー実施順である。

- ①受入身分及び受入研究者等からの補填の有無、経済的にどのような状況か
- ②支出として最も大きい部分（家賃）
- ③経済処遇が渡航を阻む可能性について
- ④他国からの若手研究者と比較してどうか
- ⑤経済支援額の増額以外に現在の経済的処遇解決に向けて改善されるべきこと
- ⑥その他海外特別研究員事業について

①受入身分及び受入研究者等からの補填の有無、経済的にどのような状況か

- (M) 大学の定めるポスドク研究者の最低賃金に到達していなかったため、受入研究者がもらっている研究プロジェクトの一つにアサインされる形でプロジェクトの財源から給与として補填してもらった。当該研究プロジェクトは海外特別研究員のテーマと重なるものであった。しかし、プロジェクトの財源が急になくなったことから補填を受けられなくなったため、職位が途中で **Visiting Scholar** に変更になり、以降は日本学術振興会からの支給額のみで生活をしている。そのため、現在はマイナスに近い状況で暮らしている。そもそも、渡航前に受入研究者から補填してもらえる金額がなかなか決まらず、海外特別研究員に採用されたものの受け入れてもらえない可能性が浮上したという経緯があり、ポスドク研究者の最低賃金をクリアしなければならないということは、厳しいと感じた。海外特別研究員の支給額では受け入れ許可を貰えない可能性は分かっていたし、受入研究者にも伝えて了解を得ていたが、受入研究者が楽観的にオーケイを出していたようで、最終的に資金繰りに苦労し、そのような状況になったのだと思う。
- (J) 特に補填はされていなかった。保険についても雇用関係にあるわけではないため、大学の提携している保険に入れるものの、ポスドク研究者のような大学からの保険額の一部負担は受けられない。私は、**Visiting Scholar** として受け入れられているため、**Visiting Scholar** 用の給与最低基準額を満たさなければならないことになっているが、それがポスドク研究者よりも遥かに安く（ポスドク研究者の約半額）設定されている。そのため、日本学術振興会からの支給額で十分基準がクリアできている。大学によって事情は異なると思うが、ポスドク研究者の給与基準に満たないためにビザが取得できないような問題が生じているのであれば、もう少し調べた方がいいように感じる。受け入れのポジションについては、言われるがままだった。資金源によってポスドク研究者の中でもいくつかの種類に振り分けられるし、**Visiting Scholar** という立場もある。私自身 **Visiting Scholar** という受け入れポジションであるが、これまで自分自身のことを「ポスドク」と紹介しており、雇用関係の切り替えの時に、ポスドクでなかったことを改めて認識した。もしかしたら「ポスドク」と名乗っている研究者の中にも間違って認識している方がいる可能性もあると思う。

なお、補填はなかったが、日本学術振興会からの支給額を研究費に充てるほどの余裕はなかったため、研究費は全額所属研究室から出してもらっている。そうでなければ到底研究はできない。

晩御飯も自炊でなければならぬくらいの状況のため、研究費は研究室から支給してもらっていた。生活費について、足りないということはないが、研究以外のことはしていないし、何か事故等が起こったらカバーはできないのではないかと不安があった。そのため、何か起こった時の救済措置のようなものがあるとよいと思う。研究者として駆け出しのため、贅沢をする必要はないと思うが、やはり物価の違いで厳しいところがある。

- (C) 雇用関係を結んで、ポスドク研究者として受け入れられている。ポスドク研究者の規定の賃金に足りない部分は受入研究者から補填してもらっている。所属ラボでは、他の国からのポスドク研究者も不足額を補填してもらっており、補填することが当然として受け止められている。そのため、スムーズに話は進んだ。保険については、大学が一部を負担してくれている。自分の周りでは、受入側に補填してもらえないといった話はあまり聞いたことがない。また、結果的に補填がある状況で生活できているため、経済的に苦しい状況であると言いがたい。
- (D) ポスドク研究者として受け入れられている。ポスドク研究者の最低基準額に足りない部分を受け入れ先に補填してもらっている。もともと、受け入れ先の雇用でポスドク研究者として1年前から渡航しており、滞在途中に海外特別研究員に採択されたため、むしろ、受入研究室として、予算が浮いたような状況となっている。たまたま受け入れ先となっているラボは人が少なく、大きなグラントが当たって人が欲しいという状況で応募したため、フェローシップを持っていなくても受け入れてもらえたという経緯がある。保険については、以前は全額大学が負担してくれていたが、海外特別研究員となってからは、一月\$20程度の自己負担に変わった。

経済的に苦しい状況ではないが、将来を見越して貯金を作ったり、日本に一時帰国するための飛行機代を貯めたりといったことを考えて、外食は避け、自炊をするなどしている。額面だけを見ると収入は増えているが、物価の差を考えると、以前日本でポスドクをしていた時と比べて生活水準が変わった意識はない。

②支出として最も大きい部分（家賃）について

- (M) 1年目は一人暮らしをしていたが、2年目からは配偶者が渡航してきており、支出がさらに増えている状況である。ワンベッドルームで一月\$2,650の家賃で生活しており、そこに光熱費や通信費を加えると、\$2,800～\$2,900くらいの支出となる。
- (J) 一人暮らしだと\$2,000を超え、家賃が負担であるため、現在シェアハウス（一月\$1,000程度）で生活しているが、トラブル等も発生する。家賃に対する補償があれば、もっと安全な場所にトラブルなく暮らせると思う。家賃が一番支出を削れる部分でもあるため、安いところ、となるが、安くなればなるほど安全やトラブルが犠牲になっている。安全やルームメイトとのトラブル（キッチンの利用を突然禁止された等）がストレスとなっており、家賃にかかる部分をなんとかしてもらえたら助かる。少なくとも家賃手当として、切り分けて支給されていると心理的な安心につながると思う。
- (C) 家賃については、最初金額を抑えるために、一月\$1,200でルームシェアをしていたところ、文化的な違いから生活に苦勞したため、\$1,900の大学の単身用のハウジングに引っ越した。
- (D) 土日に出勤することもあり、できるだけ近いところに住みたかった。大学のハウジングは常に一杯で入ることができず、キャンパス周辺で一月\$2,000のところに住んでいる。現在の住

居は2軒目で、一度引っ越しをしている。1軒目は職場から1キロ程度離れた場所の\$1,800で非常に狭い家(5~6畳)だった。治安もホームレスの方が周りにはいるものの悪くはなかったが、更新のタイミングで家賃が高くなること、アパート内で盗難が横行していることから、キャンパスからさらに1キロ離れた場所に引っ越した。治安が悪すぎるということもなく、運良くいい場所が見つかった状況である。収入はそれなりにもらっているが、補填額分の収入から税金が15%程度引かれて、家賃が大体収入全体の40%~50%を占めている状況であるのため、やはり大きい出費となっている。

③経済処遇が渡航を阻む可能性について

- (M) 現在の経済的処遇について知っているのと、渡航については二の足を踏むと思う。現地の状況から見て、貧困層にあたるレベルなので、他のところに行った方がよいかもしれないと考えるかもしれない。この状況を知っていたら、渡航については迷っていた可能性はあると思う。
- (J) 現在の経済処遇について、トラブルがあったら不安というのはあるが、最低限生活はできているので、処遇の悪さを理由に渡航を取りやめるとするのは、違うと考えている。そのため、渡航を阻む要因になるとまでは考えていない。ただ、自分の立場ではこうだが、女性の場合は身の安全を考えると、家賃を削るとすることも難しいため、取りやめることもありえると思う。
- (C) アカデミアで研究するのであれば、日本の研究者の給与が高いわけでもないため、結局米国の方が良いと考えている。研究環境としては、米国の方がよい。

④他国からの若手研究者と比較してどうか

- (M) スイスのポストドク研究者で、受け入れ許可が下りる額までの支給が保証されている制度を利用している研究者がいる。その制度はすごくよいと思う。周辺には、フェローシップでの支援額では不足しているため、米国内の研究費を獲得してきて差額を埋めているという人もいる。
- (J) 周りに比較できる研究者がいないが、今の日本学術振興会の給与レベルはこちらでいうテクニシャン(研究補助)レベルの給与であるため、かなりきついと思う。

⑤経済支援額の増額以外に現在の経済的処遇解決に向けて改善されるべきこと

- (M) それぞれのフェローシップで併給のルールが定められているため、難しいとは思いますが、フェローシップを併用可能にすること。または、2年間で750万円×2年という金額が支給されるかと思うが、それを1年半等に圧縮して最大金額の支給を受ける方法もなしではないと考える。また、国内の競争的資金で雇われていたとしても、フェローシップも受けられるようにしてもらえるとよいのではないかと。
- (J) 各地域の通貨バランスを配慮してもらえればよいと思う。今米国では円安であるが発展途上国ではその逆もあると思う。必要以上にもらっている国もあるはずだし、対ドルの為替が変わった時に、こちらが必要以上に支給される必要もない。為替市場の変動により、支給額に変動があるなら文句もないはずで、住んでいる人の生活レベルが安定すると思う。結果的に日本円での支給額が変わったとしても、暮らせられるならいいじゃないかと思う。日本学術振興会としても、1年ではなく数年単位で見た時にある程度のバランスは取れるのではないかと。また、

為替とは別で、滞在国の研究者の最低雇用金額に合わせて予算を見直してもらえるとよいと思う。いつまでも日本の給与でみるのではなく、また現行の地域による金額差よりももう少し細やかな設定にしたほうがよいのではないかと考える。

ビザの取得関連に必要な金額が非常に大きな負担である。学生が終わった直後に海外特別研究員に採用されるとお金がないので、生活立ち上げにかかる費用も考えると、初期費用がかなり厳しかった。なんらかの手当があってもよいと考えている。

- (C) 受入研究者が補填額をそれほど気にしていないため、日本学術振興会からの支給額の総額が変わらないにしても、給与相当としてもらえる金額を渡航の際の費用をわけて見た目の受給額を下げてもらえると、受入研究者側からの補填額を増額してもらえるため、よいのではないかと思う。
- (D) 現地の物価事情に基づく支援となればと思う。

⑥その他、海外特別研究員事業について

- (M) 帰国制限が非常に厳しい。日本に帰国している期間、研究目的である旨申請しない限り、支給額を天引きされてしまうというのは、ワールドスタンダードから逸脱している印象がある。ルールの意義は理解しているが、それでも1年に30日程度まで緩めてほしい。また、それを2度に分けて使用させてもらえる等してほしい。例外が認められるのもわかっているが、手続きが煩雑で、研究に専念すべきところそちらに手が取られるので、緩和してもらいたい。

加えて、帯同家族のサポートについて、ポスドク研究者だと子供がいる年齢の研究者が多いと思う。どんどんそこをサポートしていかないと、研究者はいつまでも独り身で頑張れというような印象がありサステナビリティがなさすぎると思う。そんなことをしているから研究者が減っていくのだと感じる。そう考えると帯同家族のサポートをどんどんやってほしい。エリアによっては車が必須となるため、その補助もあるに越したことはない。

渡航先の状況について知るため、渡航前に過去の採択者に片っ端から連絡をとった。たまたま、まだ米国に残っている研究者がおり、親切に教えてもらった。そこにリーチするのが大変だった。名前と所属の情報はネット上に掲載されていても、その人が今現在どこにいるかわからないし、リーチできたとしても既に帰国していたり、金銭的な部分はあまり触れたがらなかったりする研究者もいた。自分自身が渡航すると分かった時に確実にリーチできる研究者がいるとよりよいと思う。各大学の日本人研究者コミュニティに繋がってもらおうということも方法の一つだと思う。

- (J) 米国の大学ではポスドク研究者が給料を上げるためにストライキを起こして、実際に給料が上がっている。日本学術振興会とそのフェロウシップ採択者だと力関係的にそれが難しいということがあるので、今回のレポートがストライキに代わるような雇用条件の改善につながればと思う。

次に、渡航後の所属機関に関して、ビザの取得においてややこしい部分がある。現在、動物園と大学がコラボレーションしており、動物園の研究所でメインで実験をしているところである。最初、動物園の研究所を受け入れ機関として日本学術振興会に提出していたが、J1ビザを取得するには教育機関等でなければならず、Non-profitの動物園のような機関ではビザが取得で

きないことが分かったため、連携先の大学を通して所属を整理し、ビザの問題をクリアした。今後の研究者の方たちも申請段階で早め知っておくべきことではないかと思う。

最後に、アメリカの情報はネットで調べることはできるが、年代や州によって全く異なったりするし、行ってみないとわからないことが多いので、もし現地の人間との橋渡しを日本学術振興会がしてくれたらありがたいと思うし、もし自分自身に連絡がくれば、渡航予定の方の質問に答えたいと思う。特に同立場の方に連絡がとれるとよりよいと思う。

- (C) 現在補填してもらっている状況であるが、補填してもらうことが日本学術振興会の併給不可というルールに反すると思い、慎重になっていた部分がある。そのため、補填してもらうことが問題ないということを明記しておいてほしい。真面目な人でネットワークがない方は、困ると思う。補填については、研究室の先輩等に聞いていたので、私はそんなものだと思っていた。補填がルールに反しているわけではないということをあらかじめ教えてもらえるようにしてほしい。
- (D) 補填額にかかる税金の手続きについての情報がなく苦労したため、確定申告のやり方等、共有してもらえるとありがたい。

渡航前に渡航先に知り合いがおらず、どこに住めば良いのか家はどうやって探すのかといった生活のスタートアップ情報が全くわからなかった。どのくらい金銭的に準備して持っていけばよいのかもわからなかったため、人と繋がるまでに至らないとしても、過去の方の体験談がシェアされているとよいと思った。

4-2-2. 海外特別研究員 (RRA 事業)

先に実施したアンケート及びインタビュー調査の結果、理系研究者の多くがポスドク研究者の身分で大学に所属し、その最低賃金までの補填を受けており、結果的に経済的に大変な境遇であると言いつい難い場合が多いことがわかった。ただ、分野による差異がありそうだと判断し、また、日本学術振興会の支援対象は理系分野のみではないため、追加で文系分野の研究者にも事情を伺うこととした。個人の特定を避けるため、具体的な研究分野や子女の年齢等の言及は避ける。

Q. 受入身分と経済的状況について

Visiting Scholar として研究中である。配偶者及び子供を帯同している。そのため、子供手当を受給している。Visiting Scholar としての受け入れであるため、最低賃金がひっかかるようなことはなかった。逆に Visiting Scholar として大学に Campus Fee を収めなければならない状況である。1年目が\$750、2年目が\$1,500に設定されている。これに加えて、所属部局に対する Fee として別途1 Semesterあたり\$1,000支払っている。有名大学、人気部局ということでそういった Fee が発生しているのだと思う。保険は別途大学推奨の保険プランに加入し、支払っている。

Q. 支出の大きい部分について

家賃の負担も大きいですが、未就学児の Tuition (1人あたり\$2,500) が最も大きい支出である。海外特別研究員としての支給額が Tuition でほとんど消えるレベルである。配偶者も在外研究中で日本の所属機関から収入を受けている状況ではあるが、貯金を切り崩している。

Q. 支給額の増額以外で対応してもらいたいこと

帯同家族に対するサポートが一番である。米国における未就学児にかかる費用負担は非常に大きい。

Q. 渡航前からこのような経済負担となることについてわかっていたか

米国への渡航については、キャリアステップの観点から必ず行きたいと思っていたため、あまり経済負担について考えていなかったが、採択された後に、保育園や住居を探す場合に調べる中で具体的な数字がわかってきた。

Q. 渡航前に知っておいてよかったこと、知りたかった情報について

知り合いの研究者が渡航予定地にいたため、Zoom等で直接話を事前に伺うことができた。

Q. 当該事業に関して日本学術振興会に特に伝えたいこと

未就学児の費用負担についてである。子供に関することは、当事者でなかったり、すでに子育ての時期を過ぎてしまった世代だったりすると忘れがちなトピックだと思う。しかし、米国の在外研究にあたっては、費用負担もかなり大きく、これは非常に大事な点で、女性研究者にとっては特に致命的だと思う。今までのモデルだと、男性研究者に専業主婦や休業中の配偶者がいて、現地で子供の面倒を見るということ、これまでの支給内容でよかったのかもしれない。しかし、女性研究者が渡米するとなると、配偶者が子育てに専念できる状況じゃないことが一般的なため、子供の保育にかかる費用が結構な負担になる。子供がいなければ、現在の支給額でも、きつい状況ではあるにしても、これほどまでにしんどくはないと思う。

4-2-3. PI 研究者

最後に、インタビュー調査として、受入研究者側の実態について、カリフォルニア大学バークレー校の PI 研究者である日本人の教授 2 名に話を伺った。あくまでも、大学、機関、分野、研究グループ、教授レベルで考え方が異なっている部分であるため、実態の一部把握する目的としてのインタビューに位置付ける。

Q. フェローシップを持っている若手研究者を受け入れる際に、受入身分はどのように決めているのか。

- (O) 受入側がその研究者をどう扱いたいかということによって異なってくる。受入研究者の裁量がとても大きい。その考え方等は、分野どころか研究室レベルで異なるため、一般化はできない。

例え若手研究者がフェローシップを持ってきていて、受入側の費用負担が一円もない状況であっても、オフィススペースを提供することにはなるとい意味でタダではない。そのため、研究グループ内のシニア研究者のうち最低 1 名がその研究者を推さない限り、お断りすることになる。こちら側が、お金を補填する場合は、トップクラスの研究をしていることを前提として、完全雇用のポスドク研究者と同じレベルとまではならないにしても、かなり厳しく見ることになる。費用負担が一円もない研究者の方が受入判断基準は緩くなる。実際に受け入れる研究者のポジションがポスドク研究者なのか Visiting Scholar なのかということは、Administrator に任せている。まず、どのくらいお金がかかるか、どのくらいのリソースを使わなければならないか、どのくらいのサイエンス業績があるかということから、これだけうちは補填できるところまでが受入研究者としての部分で、あとは事務担当者が大学のルールに基づいて振り

分けている。受け入れた後の研究者はできるだけ身分に関わらず同等に扱っている。

実験系の研究グループは人が必要だと思うが、理論系では受入側が人を必要としている場合はほとんどなく、若手研究者側に利益があるのみである。スペースも限られているので、よほどトップクラスの研究者がこちらの経費負担なく来る場合か、グループのシニア研究者がどうしてもこの研究者がほしいと言わない限り、考慮もしない。

- (P) ポスドクは一種類しかなく、完全雇用のポスドクのみである。このポスドクの給与も 10 年前に決められたもので、最低賃金に届いていないため、不足分をティーチングにてカバーしてもらっている。ポスドクは大学のために働いてもらう方という認識で、文系でそれ以外の方にはポスドクというタイトルは出さず、**Visiting Scholar** として受け入れることになる。**Visiting Scholar** については、ホストが推薦すれば受け入れるという判断となる。その研究者にビザが出せるレベルまで給与がない場合は、ご自身の貯金で経済要件を超えるようにしてもらっている。そういった研究者は一人暮らしをすると確実に不足してしまうので、ルームシェアをして、なんとかギリギリ生活しているようである。

Q. 他国と比べて日本の研究者の経済面はどう見えるか。

- (O) あまりヨーロッパと差がないように見える。少なくとも理化学研究所から派遣されてきた日本人研究者の場合はあまり差がなかった。所属研究グループでは、賃金の基準を **Ph.D.**取得直後レベルで年間\$70,000 程度に設定しているため、不足分として日本円で 400 万円程度を補填した。業績を最優先に見て受け入れの判断はするが、業績が同等の研究者を比較すると、こちら側の補填額が少ない方を優先することになる。
- (P) 最近だと海外特別研究員が来ていないのは、バイエリアでその予算では生活できないということが反映されているのかもしれない。他の国との比較は難しいが、日本から来た方が平均以下という印象はない。ただ、中国からの研究者は自国のファンディングをしっかりと持っているようで、その差はこの 10~15 年ではっきりしてきている。日本と同等の経済状況の国と比べると明らかに日本は厳しい状況と言えらると思う。

その他ご意見

- (O) 本当に政府が研究を推進したいなら、一番簡単なのはお金を増やすということだと思う。米国が発展したのも経済力で最初は引っ張ってきたからだと思う。政府がやる気があるといいながら、理由をつけてお金を出さないところを見ると、その程度のやる気なのかと見てしまう。採用人数減らして、額を上げるという方法もあるのではないか。
なお、今は為替の影響を強く受けているが、それが以前の水準まで戻ってきて、\$60,000 を超えてくるとこちらの負担額が半分くらいになるため、印象が大きく変わる。

5 章. 考察

5-1. 受入身分による差

3章でも述べたが、この度の調査により、受け入れ機関でどのような身分で受け入れられているかによって経済的境遇に差が生じていることが分かった。ポスドク研究者の身分で受け入れられている場合は、各受け入れ大学もしくは部局のポスドク研究者の最低賃金をクリアしていない限り受け入れ許可が出せないということもあり、結果的に、日本学術振興会からの支給額に加えて、最低賃金をクリアするレベルまで受入研究者、もしくは受入研究室から補填されている。今回の調査の場合、ポスドク研究者は全員そのような方法をとっていた。この場合は、米国で生活していくのに十分な額を持っているため、生活に著しく困っている様子が見られにくいことが分かった。一方、受入身分が **Visiting Scholar** となっている場合には、ポスドク研究者の最低賃金とは別の基準が設けられており、その基準額が低く設定されているため、日本学術振興会の支給額で受け入れ許可がおりる場合が多いことが分かった。具体的な金額を確認するために、カリフォルニア大学バークレー校の **VSPA** に問い合わせたところ、月\$2,000 が最低条件になっているとの回答があり、年額にすると\$24,000 で、非常に低い基準の設定となっている。 **Visiting Scholar** として渡米している海外特別研究員は、米国内もしくは受け入れ大学内でのポスドク研究者の最低賃金レベルに到達していない額での生活を余儀なくされるため、住居の面で治安が比較的良くない場所に住んだり、ルームシェアをしたりしている場合が多いことが分かった。

5-2. ポスドク研究者には補填が必須となっている状況

上記のとおり、現在の為替レートでは海外特別研究員事業で渡航をしようとする研究者が、米国内でポスドク研究者として研究を遂行するには、補填を受けざるを得ない。今回のインタビューに応じた **PI** 研究者によれば、受入研究者側が給与の一部を補填しなければならない状況となれば、受け入れの判断の際に、より厳しい判断をされ得るという。特に、同等の研究実績を持つ研究者がいた場合に、当然のことながら補填額がより小さい研究者に受け入れ許可が出やすい。そのため、受け入れを判断される際に海外特別研究員は不利な立場となり得ると想像される。

5-3. 帯同家族への補助額の不十分さ

今回の調査対象者には、家族を帯同している研究者が少なかったが、文系研究者へのインタビューを通じて、いかに米国内での保育にあたる費用負担が大きいかがわかった。特に **RRA** 制度を利用して研究のために渡航をしている以上、研究に専念できる環境を望むのは研究者として当然のことであるが、米国内でそれを叶えようとする、現在の支給額では到底生活ができなくなる水準である。男女共同参画や我が国の学術の将来のための研究者の養成・確保を謳うのであれば、実情を理解し、本当の意味でのサポートをしていく姿勢が必要であると考えられる。

6章. 最後に

当初、日本人研究者が経済的に少なからず苦勞しているであろうという推定のもと、当調査を開始した。しかし話を聞いてみると、実際には、受入研究者や受入研究室による最低賃金までの補填により、ポスドク研究者として受け入れられている研究者は、よほどの贅沢をしない限り、問題無く生活している場合が多いことが分かり、単純に支給額が低いから、皆が生活に困っているというような話ではないことがわかった。

まず、ある程度の傾向として、理系分野で特に実験系の研究室等の場合、人員確保の観点からもポスドク研究者の受け入れが積極的に行われており、一方の理論系の研究室では増員にメリットがあまりないため、やや受け入れに消極的な面がありそうだという印象を受けた。さらには、いわゆる文系と呼ばれる人文学や社会学系の部局では、受入研究者や受入研究室側が補填する形でのポスドク研究者の受け入れ自体が実施されておらず、海外特別研究員のように外部資金で渡航してくる研究者は無条件で **Visiting Scholar** の扱いとなる場合があることも分かった。

ポスドク研究者として受け入れが消極的な場合は、**Visiting Scholar** としての渡航ということになるが、ポスドク研究者と **Visiting Scholar** の最低賃金の差は非常に大きく、いずれの立場で受け入れられるのかということが、結果的に渡航後の経済処遇に大きな差を生んでいる。受入側の負担の大きさや、ビザ取得のハードルの低さから見て、**Visiting Scholar** の最低賃金の低さはメリットになることもあるが、渡航後の生活を見ると、ポスドク研究者の最低賃金レベルをクリアしていない水準であることで、治安や生活水準面で妥協している研究者もいるのが実情である。

いずれの立場で受け入れてもらうかということは、受入側の判断によるものであるため、ポスドク研究者としての受け入れに難色を示された際に、**Visiting Scholar** としての受け入れを提案することはできるかもしれないが、経済的処遇改善のためにポスドク研究者として受け入れてほしいと願うことは現実的でない。

結局は、ポスドク研究者としての受け入れのハードルを下げる観点からも、**Visiting Scholar** の生活を守るという観点からも、支給額増額が最善の解決策となるだろう。とはいえ、限られた予算の中で多くの日本人研究者を各地へ派遣をしている実情を考えた時に、単純に支給額を増額するのが難しいことは理解できる。そのため、増額以外に日本学術振興会として可能な対応を以下のとおり提案する。

まず、現地通貨での支給額設定である。現在の在米研究者の経済処遇の悪さは、現在の為替レートによるものが大きい。については、為替レートに左右される金額設定ではなく、現地通貨で固定の支給とすることを提案する。今後、円高の為替レートとなったときの、必要以上の支給を避けることにもつながる。

次に、渡米中の研究者と渡米前の研究者の橋渡しについてである。これは、直接経済処遇の改善に繋がる話ではないが、多くの研究者から求められている部分である。国際協力員として筆者が渡米する際も、事前の手續の部分で、以前の協力員からの情報は非常に助かったところと実感しているため、これは日本学術振興会として積極的に進めるべき部分だと感じている。

例えば、アンケートやインタビューの結果から読み取れるように、現在の米国では、家賃が非常に高騰しており、どこに、どのような形態の住居に暮らすのかということが非常に重要な問題であるた

め、渡航前に住居を選択する際にそのような部分で情報共有ができていると、治安の悪い場所での生活を余儀なくされるようなことが減少することが考えられる。また、今回の調査で明らかになった受入身分に関する情報も予め共有ができていれば、受入決定やビザ取得における解決策となるかもしれない。このような情報共有の機会提供の意味でも、渡航前研究者と渡航後研究者の橋渡しの役割を、海外特別研究員事業の担当部署と海外研究連絡センターが連携することで担っていくことを最後に提案したい。

なお、筆者の提案以外にも、今回のインタビューを通して様々な提案やアイデアが寄せられた。ぜひ、この事業に携わる方には、そういった研究者の意見に耳を傾け、経済処遇の改善につなげていただきたい。

謝辞

本報告書の作成にあたり、アンケート及びインタビューにご協力いただいた研究者の皆様にご心より感謝申し上げます。経済状況という話しづらいトピックだったにも関わらず、貴重な情報提供をいただき、誠にありがとうございました。

参考文献

※本文における参照順

- 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング
<https://www.murc-kawasesouba.jp/tx/lastmonth.php> (2024年2月2日アクセス)
- 日本学術振興会
https://www.jsps.go.jp/file/storage/j-ab/data/shinsei/00-1_bosyuyoko.pdf (2024年1月31日アクセス)
- National Institutes of Health
<https://www.ninds.nih.gov/funding/preparing-your-application/preparing-budget/salary-cap-stipends-training-funds> (2024年2月6日アクセス)
- Visiting Scholar & Postdoc Affairs, University of California, Berkeley
https://www.ucop.edu/academic-personnel-programs/_files/2023-24/oct-2023-acad-salary-scales/t23.pdf (2024年2月6日アクセス)
- United States Census Bureau
<https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/sanfranciscocitycalifornia,berkeleycitycalifornia> (2024年2月3日アクセス)
- 総務省統計局
https://www.stat.go.jp/data/jyutaku/2018/pdf/kihon_gaiyou.pdf (2024年2月3日アクセス)

ドイツにおける大学同窓会の活動状況

ボン研究連絡センター

渡邊 栞

1. はじめに

2023年9月28日、ドイツ連邦教育研究省（BMBF）とドイツ学術交流会（DAAD）は共同プレスリリースにおいて、2022年冬学期（2022年10月～2023年3月）にドイツの大学で学んだ外国人留学生¹が約37万人となり、過去最高を記録したことを発表した²。これにより、ドイツは世界の留学生受け入れ数のトップ3位に入ったとしている（1位米国、2位英国、3位ドイツ、4位オーストラリア）。ドイツ連邦政府は2020年に35万人の外国人留学生を受け入れるという目標を発表していたが、予定より3年早い2017年にこれを達成しており³、近年ドイツはアメリカやイギリス、オーストラリアといった英語圏の留学先と並び、留学生にとって非常に人気の高い留学先となっていることが伺える。

日本では2023年4月からの新たな留学生計画として、2033年までに外国人留学生を40万人受け入れ、日本人留学生を50万人送り出すという目標が示された⁴。岸田文雄首相は政府の教育未来創造会議において、「主要7カ国（G7）メンバーと海外留学をはじめとした国際交流を推進していく」と話しており、日本の大学でも国際交流の重要性がさらに増すことになるだろう。

大学で国際交流を促進させるためには、海外の学生に対する広報活動だけでなく、大学で学んだ後の交流を支援することも必要になってくる。同窓生と大学、そして学生同士をつなげるコミュニティとして、大学の同窓会は今後より一層重要な役割を果たすようになると思う。大学進学や留学を検討する学生にとって、大学の知名度や周りの知人からの評判は大きな判断材料になるため、コミュニティを広げてより多くの学生へ大学の情報が届くようにすることも、同窓会の役割といえるだろう。

本稿は、ドイツにおいて大学同窓会がどのような活動を行っているのか、特に留学生へ向けたプログラムに着目して調査するものである。また、同窓会の事務組織がどのように運営されているのかについても併せて明らかにしていきたい。

¹ ここでの「外国人留学生」とは、他国籍の学生で、自国での事前教育課程（ドイツの高等教育入学資格取得に必要な課程）を修了した者をいう。

² DAAD, 「Wissenschaft weltoffen 2023」 https://www.daad.de/en/the-daad/communication-publications/press/press_releases/neuer-rekord-bei-internationalen-studierenden_wissenschaft-weltoffen-2023-hauptausgabe/（2024年2月8日アクセス）

³ ICF Monitor 「Germany reaches enrolment target ahead of schedule」 Germany reaches enrolment target ahead of schedule - ICF Monitor - Market intelligence for international student recruitment（2024年2月8日アクセス）

⁴ 日本経済新聞 「留学生受け入れ40万人、海外派遣50万人 政府33年目標」（2023年3月17日記事）
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA165GW0W3A310C2000000/>（2024年2月8日アクセス）

2. ドイツの留学生受入・派遣

まずはじめに、ドイツにおける留学生の受入・派遣状況を整理する。

2-1. 留学生の受入状況

ドイツ学術交流会（DAAD）が毎年発表している「Wissenschaft weltoffen」の2023年版⁵によると、2022年冬学期のドイツの学生総数は280万人おり、そのうち留学生の総数は45万8210人である。内訳として、外国人留学生⁶は367,578人、定住外国人留学生⁷は90,632人となっている。2020年冬学期から2022年冬学期にかけての2年間でも、ドイツの留学生数は10%増加している。

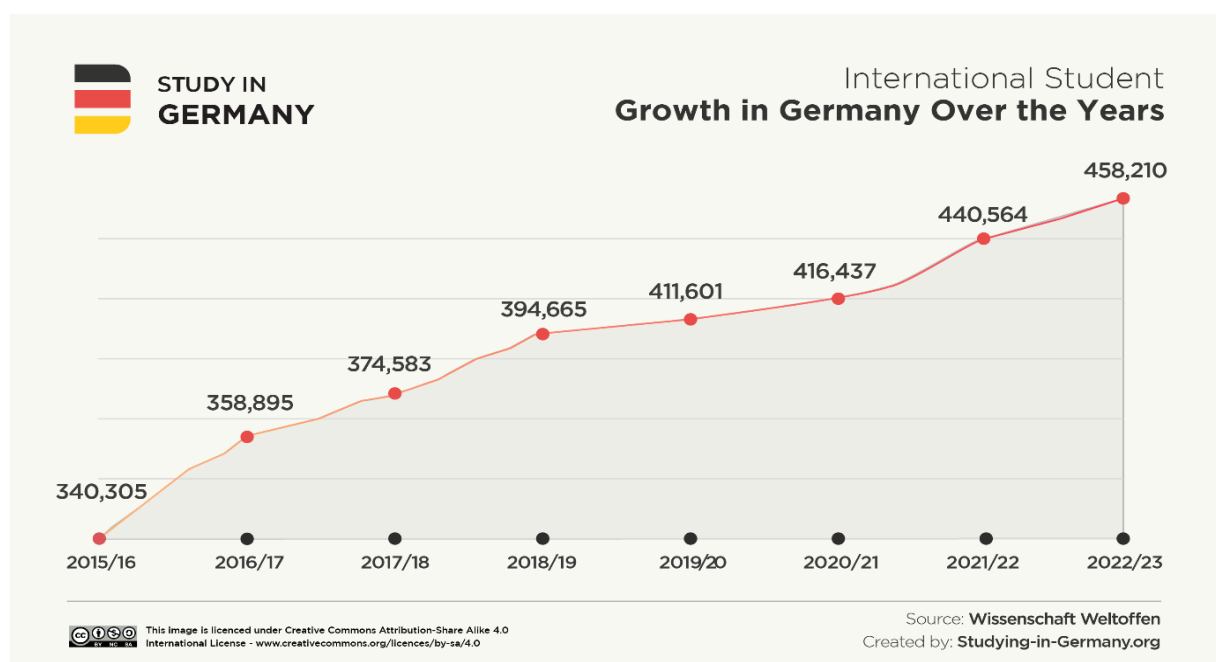


図1 ドイツに留学した学生数の推移 2015/2016-2022/2023

図1は2015年冬学期から2022年冬学期の留学生受け入れ数の推移を示している。これによると留学生数は2015年から毎年1万人以上ずつ上昇しており、コロナ禍の2020年-2022年にも減少は見られないことがわかる。

⁵ DAAD, 「Wissenschaft weltoffen 2023」 https://www.daad.de/en/the-daad/communication-publications/press/press_releases/neuer-rekord-bei-internationalen-studierenden_wissenschaft-weltoffen-2023-hauptausgabe/ (2024年2月8日アクセス)

⁶ 「外国人留学生 (Bildungsauslaender)」は他国籍の学生で、自国での事前教育課程（ドイツの高等教育入学資格取得に必要な課程）を修了した者をいう。

⁷ 「居住外国人留学生 (Bildungsinlaender)」はドイツで予備教育を修了した学生、またはドイツの学校にあらかじめ通っていた学生を指す。

ドイツが留学先として人気である理由としては、以下の 5 点⁸が挙げられる。

- ・教育費が無料もしくは安価：ドイツのほぼすべての公立大学は 2014 年に授業料無料を導入し、少額の事務手数料（150～250 ユーロ/学期）のみを徴収している。
- ・生活費が手ごろ：ドイツの生活費は手ごろで、留学生が快適に生活するのに必要なのは月額約 934 ユーロである。
- ・優れた高等教育システム：ドイツはイノベーション、科学、研究の最前線にあり、その高等教育部門は世界的に評価されている。
- ・就学中／就学後に働く機会が多い：留学生は在学中にアルバイトをして副収入を得ることができるほか、卒業後も最長 18 ヶ月間ドイツに滞在し（滞在許可証の延長）、就職活動をすることができる。
- ・多様な学生層：ドイツの学生は、中国、イタリア、フランス、インドなど、世界各地からの留学生で構成されている。
- ・数多くの奨学金制度：DAAD 奨学金プログラム、ハインリッヒ・ベッセル財団奨学金、ドイツ国民奨学金など、ドイツで学ぶ留学生が利用できる奨学金が多数ある。

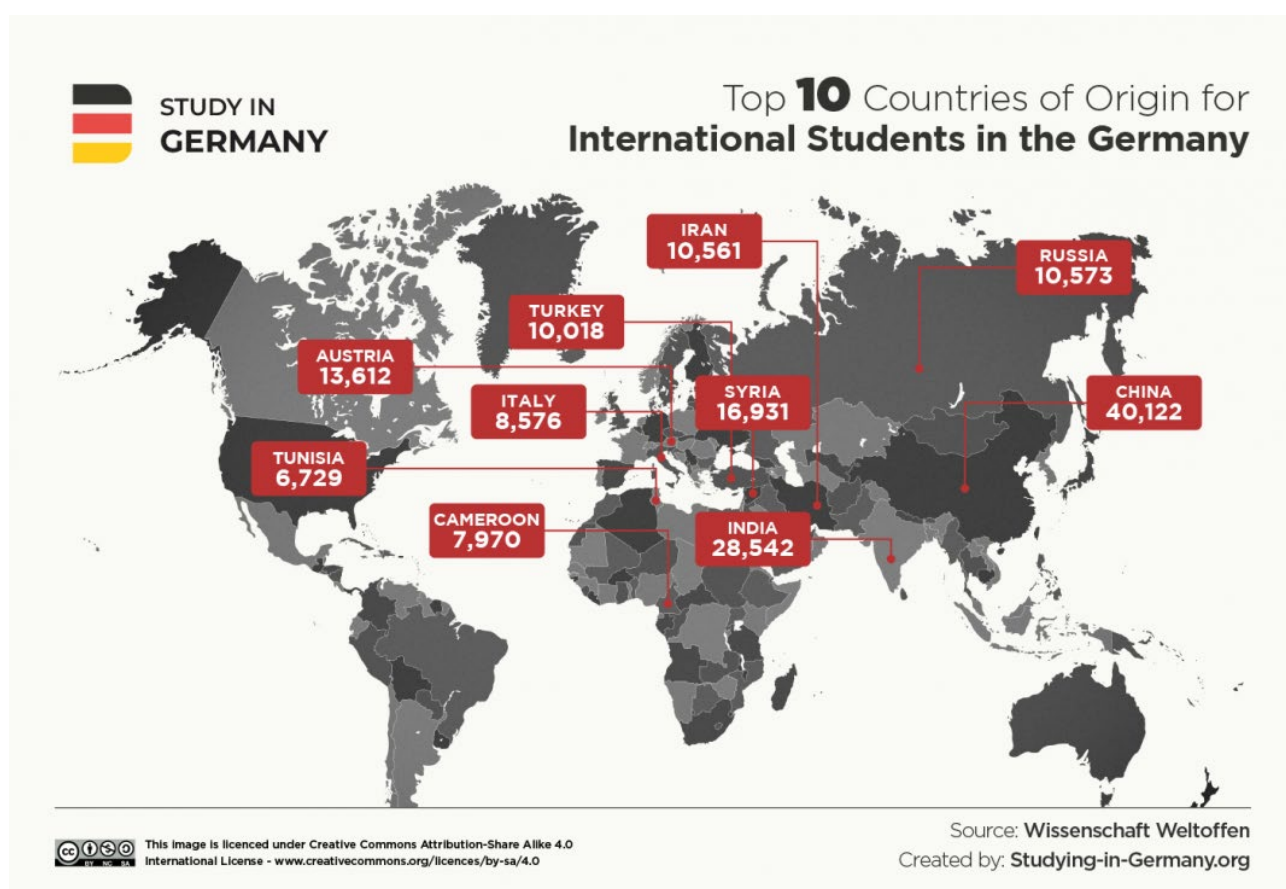


図2 ドイツが受け入れている留学生の出身国上位 10 か国

⁸ STUDY IN GERMANY 「Germany International Student Statistics 2024」
<https://www.studying-in-germany.org/germany-international-student-statistics/> (2024年2月8日アクセス)

図2ではドイツで受け入れている留学生の出身国上位10か国が示されている。これを見ると、ドイツの大学で学ぶ留学生は、インド、中国、シリア、オーストリア、トルコから派遣されている人が多い。これまでドイツの大学に最も多く留学生を派遣していたのは中国であったが、2022年に初めてインドが中国を上回っている。これは留学生の出身国および2017年冬学期から2022年冬学期にかけての受け入れ数の変化を示した図3からも見ることができる。インド、エジプト、トルコからの受け入れが2017年から比べて急激に増えている一方、中国からの受け入れについては、総数は未だ多いものの上昇率は低くなっている。

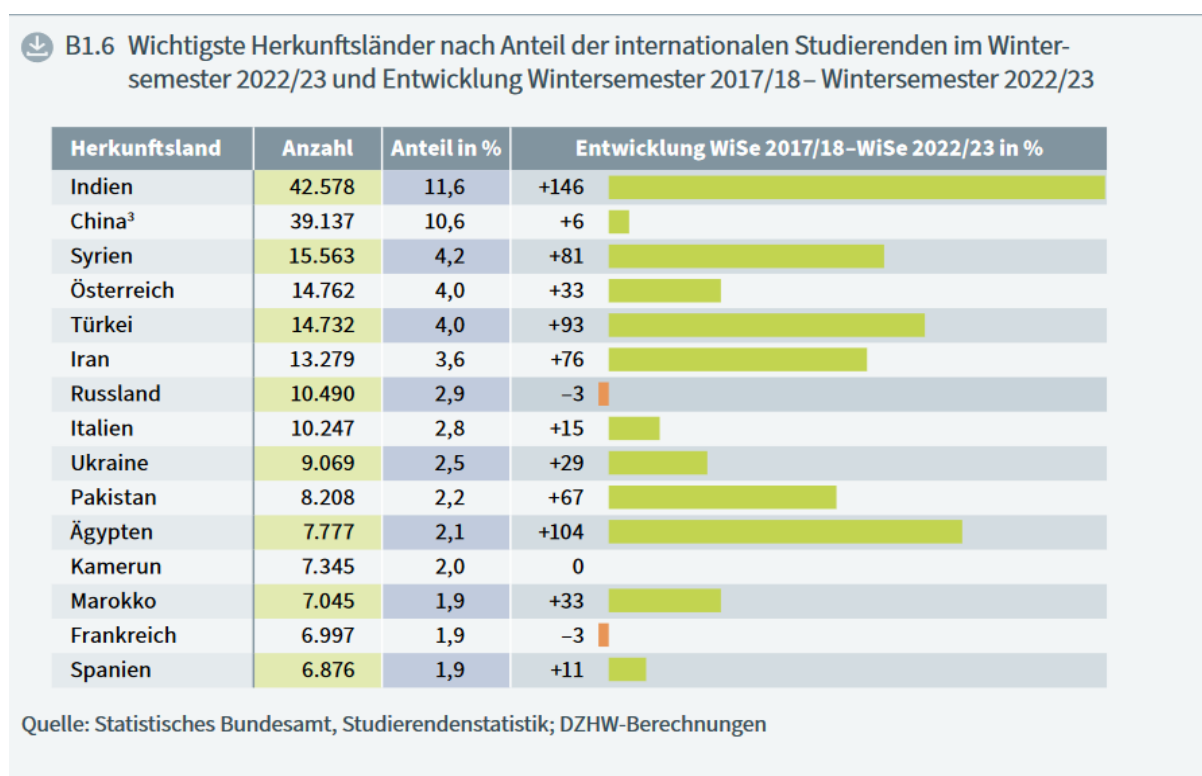


図3 2022/2023 冬学期における留学生の出身国の割合および2017/2018 冬学期からの変化

2-2. 留学生の派遣状況

ドイツ人留学生の総数は、2020年の統計時点で133,400人となっている。連邦統計局(Destatis)によると、これは前年比4,500人、割合として3.3%の減少であるが、コロナ禍により移動の制約が多い中では減少は緩やかであると述べている。⁹ 図4からは1991年から2020年までのドイツにおける学生総数と留学生数の推移がわかる。留学生数は2011年からほとんど変化がなく横ばいであり、コロナ禍の2020年でも大きな影響は見られない。

⁹ Statistik Bundesamt https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html (2024年2月8日アクセス)



図4 留学するドイツ人学生数の推移 1991-2020

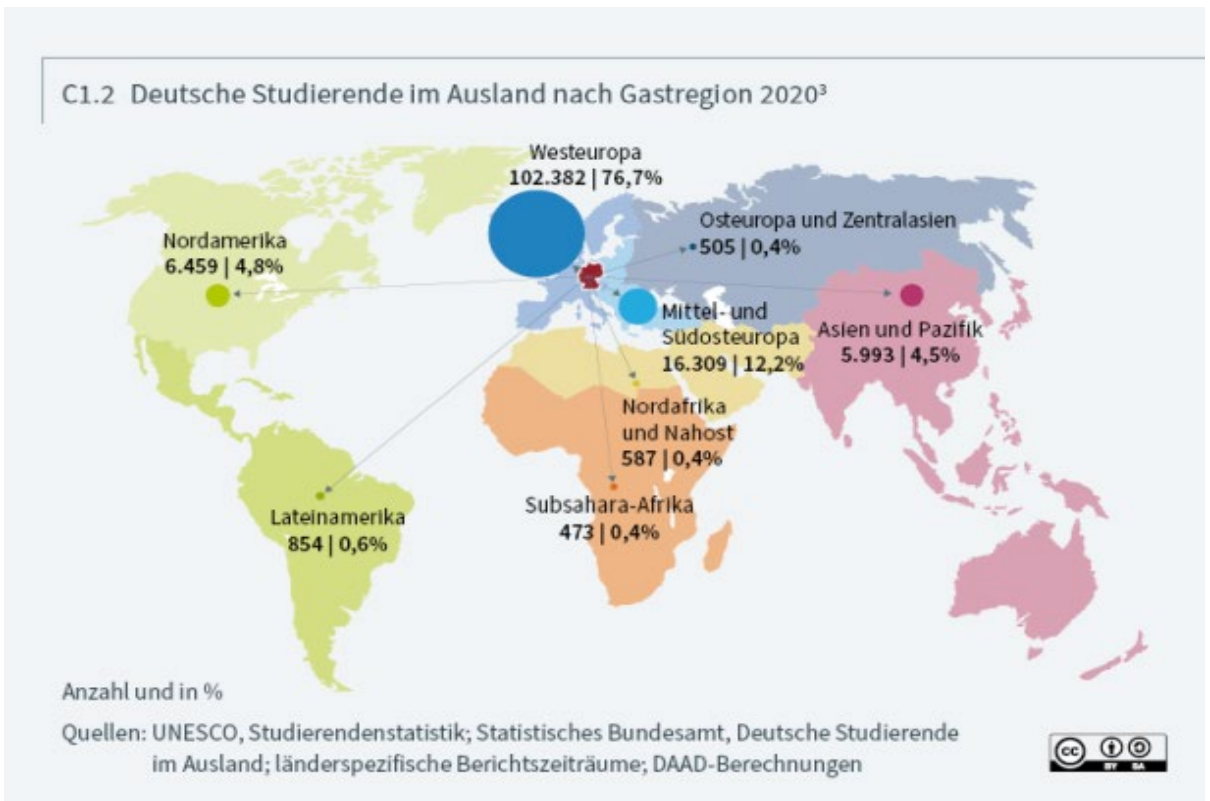


図5 ドイツ学生の留学先および割合 2020年

図5はドイツの学生の留学先と留学者の割合を表している。西ヨーロッパへの派遣が76.7%を占めており、中央・南ヨーロッパの12.2%と合わせると、他の大陸への派遣は1割程度である。ドイツ人学生の留学先で最も人気があるのはオーストリアで、次にオランダが続く。3位はイギリス、4位はスイス、5位にアメリカとなっている。

3. 調査方法・質問事項

ドイツの各大学のホームページおよびドイツの留学に関する記事を翻訳して調査を行った。また、センター業務を通じて連絡を取った下記4大学に協力いただき、担当者へインタビューを行った。

●ハイデルベルク大学 (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg)

大学紹介：1386年設立。ドイツ最古の大学として知られている。2019年に発表されたエクセレンス・ストラテジーにおける「エクセレンス大学」事業¹⁰において、11大学の1つに選定されている。また、ヨーロッパ研究大学連盟 (LERU) 及びコインブラ・グループの創立メンバーである。学生数は2022年時点で29,897人（うち、5,546名が外国人学生）。



写真1 ハイデルベルク大学校舎

インタビュー担当者：Ms. Sabine Schenk (Coordinator, Heidelberg University Office Kyoto)
今回はメールでアンケートに回答いただく形でご協力いただいた。

●ボン大学 (Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn)

大学紹介：1818年設立。2019年に発表されたエクセレンス・ストラテジーにおける「エクセレンス大学」事業において、11大学の1つに選定されており、その中で最多の6つのクラスターを獲得している。2022年12月時点で学生数は33,192名（うち、4,500名が外国人学生）。



写真2 ボン大学校舎

インタビュー担当者：Ms. Larissa Stahl (Coordinator, Alumni Network University of Bonn) (2023年11月28日(火) 訪問)

¹⁰ BMBF 「Excellence Strategy」(2019年9月18日記事) https://www.bmbf.de/bmbf/en/academia/excellence-strategy/excellence-strategy_node.html (2024年2月8日アクセス)

●ベルリン自由大学 (Freie Universität Berlin)

大学紹介：1948年設立。2019年に発表されたエクセレンス・ストラテジーにおける「エクセレンス大学」事業において、フンボルト大学 (HU)、ベルリン工科大学 (TU)、シャリテ医科大学とともに所属するベルリン大学連合という大学コンソーシアムとして、11大学の1つに選定されている。

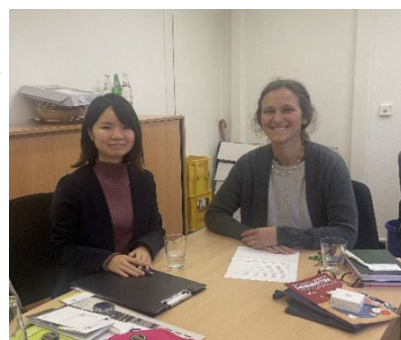


写真3 Ms. Anna Meißner (右)と筆者

2022年時点で学生数は33,500人（うち、12,807名が外国人学生）。

インタビュー担当者：Ms. Anna Meißner (Alumni Office of Freie Universität Berlin)

(2023年12月14日(木) 訪問)

●ブレーメン大学 (Universität Bremen)

大学紹介：1971年設立。2019年に発表されたエクセレンス・ストラテジーにおける「クラスターオブエクセレンス」¹¹の2部門で選定されている。



写真4 ブレーメン大学校舎

2023年時点で学生数は18,631人（うち、約3400名が外国人学生）。

インタビュー担当者：Mr. Christoph Sodemann

(Corporate communication alumni network of the University of Bremen e.V.)

Ms. Silke Prangemeier (University of Bremen International Office)

(2023年12月15日(金) オンラインにてインタビュー)

今回は、各大学同窓会の運営状況および同窓会でやっている活動、特に海外からの留学生を対象としたプログラムについて調査するため、主に下記4項目についてインタビューを行った。

- ① 同窓会オフィスの運営状況（規模、所属）
- ② 同窓会の広報活動
- ③ 特に留学生に向けてやっている取り組みと効果
- ④ その他、特徴的な取り組みと効果

¹¹ ブレーメン大学 HP 「Excellence Initiative and Excellence Strategy」
<https://www.uni-bremen.de/en/university/profile/excellence> (2024年2月8日アクセス)

4. 調査結果

以下に、インタビューで得られた各大学担当者の回答を質問ごとに掲載する。

① 同窓会オフィスの運営状況

●ボン大学

・自分ともう1人の2人で主に担当している。アメリカに比べてドイツの同窓会活動はそれほど大規模ではない。基本的な業務は、同窓会への登録管理、ウェブサイトの更新、イベントの企画などである。国際課やキャリアセンターと協力して行うこともある。

・ボン大学では、同窓会は今後さらに優先順位を高めていくべきだと考えている。

●ハイデルベルク大学

・同窓会オフィスは1996年に国際部内に設立され、当初は国際的な同窓会活動に重点を置いていた。2009年にはスタッフ数を増やして10名体制となり、新しいオフィスに移転して学長室直属の部署として運営されるようになった。

●ベルリン自由大学

・ベルリン自由大学での担当はほぼ自分のみ。上司は同窓会以外のプロジェクトも担当しており、日常業務は基本的に私が担当し、2人の学生をアシスタントとして雇用している。

・2022年まで同窓会オフィスは国際課に属していたが、組織改編で別の部署となり、より小規模になった。現在国際課はマーケティング&コミュニケーション課の一部になっている。

●ブレーメン大学

・多くの大学の同窓会は事務部やキャリアセンターに属していることが多いが、ブレーメン大学は同窓会運営の機関が独立しているとても珍しいケースである。大学と共同協定を結んでいるため、イベント開催の際は国際課やキャリアセンターと協力することができ、情報のやり取りもスムーズに行うことができる。同窓会の機関は約50年前に設立している。

・大学によって運営されているオフィスでは予算が限られてくるが、我々はイベントのサポートの依頼を受け付けて自分で稼ぐことができる。これは同窓会が独立した機関であることによるインセンティブになっていると考える。メールでイベントサポートの依頼を受け付けており、年間3-4件を担当する。サッカーロボットのイベントなどソーシャルイベントもサポートしている。

・スタッフは、同窓会の登録管理担当のスタッフが1名、ソーシャルメディア、ニュースレター担当の学生スタッフが1名、センター長（大学から派遣されているが、同窓会の業務専任のスタッフ）と広報を担当する自分の4名である。学生スタッフと自分は協会に直接雇用されている。同窓会機関で雇用しているパートスタッフは大学の給与体系にのっとっている。

・広報担当の主な業務は大学について情報を提供することで、具体的にはニュースレターの発行、

協会主催のイベントの運営である。例えばアルムナイトーク（同窓生が卒業後の経験を話すイベント）を担当している。これはコロナで2年間止まっていたが、2023年4月に同窓生の一人（経済学出身、カメルーンから）がコーヒーの会社を設立したことを聞き、彼を訪問して取材した。イベントには大体50名ほどの参加者を見込んでいる。研究者とEUとアフリカの関係やウクライナの戦争について話すなど学術的なイベントも開催しており、年間約8-10イベントを開催している。

② 同窓会の広報活動

●ボン大学

- ・キャリアセンター、国際課などと連携してイベントを企画し、情報をウェブサイトに掲載することが主な活動である。在校生への直接的な宣伝としては、卒業式の案内状と一緒に同窓会の案内を送っている。また、卒業式では同窓会のブースを設けて活動を紹介している。
- ・留学生への広報も同様。国際課が彼らのデータを持っているので、海外同窓会関連のイベントは国際課と連携して開催している。

●ハイデルベルク大学

- ・留学生を含むすべての卒業生へ、大学と連絡を取り合うために HAI (Heidelberg Alumni International) に登録できることを連絡している。これは少なくとも6ヶ月間大学で学んだり、働いたり、研究したりしたすべての人を対象としている。特徴は、ハイデルベルク大学のEメールアドレスを生涯無料で利用できることである。これによりいつでも同窓会に関する連絡を受け取ることが出来る。
- ・HAIでは年に1回刊行で同窓生の活躍を紹介するマガジンである「HAILIFE」、ウェブでキャリアに関する情報やドイツ国内および国際的な同窓会のネットワーキングについての情報が配信される「HAINews」など、同窓生に役立つ情報を提供している。また、「HAINET」という同窓生のためのオンラインネットワークコミュニティがあり、登録することで同窓生の名簿の閲覧、キャリアに関する情報、同窓会や大学、ハイデルベルク市に関する情報を取得・掲載することができる。ここでは定期的にディスカッションフォーラムが開催され、トピックについて同窓生とチャットすることも可能である。
- ・HUOK (Heidelberg University Office Kyoto) は、協定校である京都大学のキャンパスに設置されたオフィスで、HAIの中のハイデルベルク大学日本校友会 (Heidelberg Alumni Japan, HAJP) の事務局でもあるので、HAIのイベント(交換留学に興味のある方への説明会など)でもHAIやHAJPについての情報を提供している。また、HAJPのイベントも交流に興味のある方に開放している(クリスマスマーケットへの合同訪問など)。

●ベルリン自由大学

・イベントを開催して宣伝することが基本的な方法である。ドイツでは GDPR (General Data Protection Regulation : EU 一般データ保護規則)¹²のために情報を簡単には集められないため、基本的には自分で同窓会へ登録してもらう必要がある。学生が卒業する際に 1 通同窓会からネットワークおよびサービスについて宣伝のメールを送っている。同窓会で提供している奨学金をもらっている学生や、メンター制度を利用している学生も多くおり、これらを通じて同窓生と学生がつながることもある。

・キャリアセンターも独立した組織であり、協力してイベントを開催することもある。例えば 2023 年度はキャリアに関するオンラインイベントを開催し、本学の学部を卒業した留学生を 4 名招待して経験を語ってもらった。

・今後は同窓会のイベントにもっと早くから興味を持ってもらうことが必要だと考えている。たくさんイベントに参加し、自分にプラスになることだと知ってほしい。ベルリン大学への入学を迷っている学生向けに、同窓会のホームページを紹介し、大学について知ってもらうことを考えている。ページはすでに存在しており、ほぼドイツ語ではあるが同窓生の経験や意見に関するインタビュー記事や動画を掲載している。これをもっと宣伝していく予定である。同窓会のホームページの QR コードが載ったポストカードを作成し、イベントの際に配付することも考えている。

・ベルリン大学連合の他大学とも連携してイベントを開催することがある。連合のメンバーは競争相手ではなく協力する仲間という意識で、年 1-2 回集まって近況や共通の問題について話し合うことになっている。リエゾンオフィスでも、ベルリン大学連合のほかの大学と協力して現地のイベントに参加する。ベルリンだけでなくドイツのほかの大学と協力することももちろんあるが、基本はこの連合のもとに連携している。別の大学の学生がベルリン自由大学のイベントに参加することは残念ながらできないが、同窓会に登録し情報を得ることは可能である。

●ブレーメン大学

・メインの方法はイベントを開催し宣伝することである。イベントや広報のメインターゲットは同窓生としているが、イベントの参加登録は不要のため在學生も参加可能である。在學生へのアプローチも行っているが、効果は限られていると感じる。在學生の参加費は 6 ユーロと安い、同窓会に登録する全会員 4000 名のうち在學生は 300 名ほどに留まっている。

・同窓会には留学生も同様に参加でき、職員も参加可能である。現在 500 人の留学生が同窓会に登録している。同窓生の参加費は年間 24 ユーロである。

¹² GDPR <https://gdpr-info.eu/> (2024 年 2 月 8 日アクセス)

③ 留学生向けのプログラム

●ボン大学

・主なものはリサーチ・アンバサダー・プログラムである。ボン大学には現在 20 名のアンバサダーが活躍している。アンバサダーになる条件は、ボン大学に 6 ヶ月以上留学し、博士課程以上の研究者であること。日本人のアンバサダーは現在 2 名おり、日本には多くの研究者同窓会がある。昨年は研究者同窓会のイベントが早稲田大学で開催された。アンバサダーは定期的に活動報告をする必要がある。オフィスでは 3 ヶ月に 1 度彼らとオンラインで連絡を取り、年に 1 度ボン大学のイベントに招待している。

・このプログラムは、ウェルカムセンター（国際課）のスタッフと協力して運営している。アンバサダーの重要な目的のひとつは、海外の学生とボン大学の架け橋となることで、他大学が持つリエゾンオフィスのような役割を担っている。

●ハイデルベルク大学

・メンター制度：現在 150 人以上のメンターが活動している。プログラムの仕組みとしては、メンターが自分の専門分野についての情報をリストに登録し、HAI のメンバーは彼らに興味があれば連絡を取ることができる。メンタリングに関して何か問題があれば、HAI に直接連絡することができる。留学生からも評判が良く、大きな助けになっているという意見がある。

・Research Alumni Network (RAN) Ambassadors：現在 38 名がアンバサダーとして活躍している。彼らはハイデルベルク大学に所属していた元客員研究員で、同僚や若手研究者にハイデルベルクとドイツが魅力的な研究拠点であることをアピールすることが役割である。ハイデルベルクでの研究滞在に関する情報を提供し、興味を持つ研究者が研究助成プログラムを選択できるようサポートし、自らのドイツ滞在で得た貴重な経験を伝えている。窓口としての役割に加え、所属大学とハイデルベルクとの間で新たな国際的なプロジェクトを立ち上げることもできる。

・日本の 2 名のアンバサダーも非常に活発な同窓生である。日本の同窓会はまだ比較的若い（2015 年からの活動で、2018 年に正式に設立された）グループなので、とても期待している。

●ベルリン自由大学

・リサーチ・アンバサダー・プログラムを実施している。これはもともと政府資金のプログラムで多くの大学が参加しており、このプログラムへのサポートが終了した後、ベルリン自由大学が自らの資金でプログラムを継続した。3-6 週の短期プログラムで、2022 年は 12 人が参加し、大学では旅費と月の滞在費を支給していた。しかし組織改編で同窓会オフィスが国際課と別部署になったことにより方針が変更され、2023 年 3 月 22 日に休止した。

・このプログラムを運営するには多くの人員や予算が必要であるため、残念ながら現在の国際課から独立したオフィスでは困難である。本学ではほかにも研究者が申し込めるプログラムを提供しているため、このプログラムは形を変える必要があると考えている。

・リエゾンオフィスも留学生に向けたサービスといえる。リエゾンオフィスは国際課に属しているが、海外留学生向けのイベントを開催する際など同窓会と協力して行っている。常駐する職員

は1名で、8つあるオフィスの内4つのオフィスには現地職員のみ在籍している。少なくとも年1回はベルリンの大学本部に集まり、報告およびディスカッションを行うことになっている。任期は決まっておらず希望があれば長く滞在が可能。リサーチ・アンバサダー・プログラム参加者や留学生にとってリエゾンオフィスはとても重要だと考えており、現地でのイベントも積極的に開催している。

●ブレーメン大学

リサーチ・アンバサダー・プログラムが主なプログラムである。現在4名がアンバサダーとして活動しており、国籍は南アフリカ、ブラジル、イギリス、タンザニア。コロナ禍以前は10名ほどが活動していた。現地でワークショップ等を開催し、大学の広報に努めてくれている。任期は決まっておらず、希望に応じて延長が可能。海外にいる研究者にとって最初にコンタクトをとる人物になるため、重要なプログラムであると感じている。

④ その他、大学の特徴的なプログラム

●ボン大学

・学生からの要望が多いこともありキャリア関連のプログラムを多く開催している。キャリアセンターと連携して行い、既卒の学生もイベントにも参加できるようにサポートしている。イベントは基本的には対面式で、年に6~10回ほど開催している。コロナ禍以前は1回あたり60人ほどの学生が参加していたが、コロナ禍後の参加人数は1回あたり30人ほど。

・キャリアセンターでは求人情報を掲載するアプリケーションを学生へ提供しており、同窓会が情報を提供したケルンやデュッセルドルフでの求人も掲載している。

●ハイデルベルク大学

HAAlreconnect : ハイデルベルク大学への再来訪を希望する **Research Alumni Network** のメンバーまたはその指導を受ける若手研究者を対象に、ドイツがん研究センター (DKFZ)、マックス・プランク研究所 (MPI)、欧州分子生物学研究所 (EMBL) のようなハイデルベルクの大学または大学関連研究機関での研究関連で5~10日間の短期滞在をするのための奨学金を提供している。これは母国の研究機関に戻った研究者が、その後リサーチアンバサダープログラムに参加してもらうことを促進するためのものである。

●ベルリン自由大学

・同窓生が自分の職場に同窓生を招待し、ツアーを行う” **Vom Alumni Für Alumni** “が2022年から新しく始まった。これを始めた動機は、同窓生リストをもっと活用してネットワークを強化できないか考えたからだと聞いている。開催時期は決まっておらず開催の希望者からオファーがあった場合に実施する。とても好評で多数の参加登録があるが、運営の都合上1回につき20人前後を定員としている。このイベントを通じて、ネットワークに興味がある同窓生が予想より多くいることが分かってよかったと感じている。

・ほかのイベントとしてキャンパスツアーも同窓会が運営しており、これも 20 名程度が定員である。同窓生のボランティアにツアーガイドを依頼して行うもので、ベルリン自由大学には歴史的な建物が数多くあるため、これを巡るツアーはとても人気がある。

●ブレーメン大学

・2011 年に公式 Youtube チャンネルを開設し、ブレーメン大学のイベントや教育、科学に関する動画を公開している。現在 2.1 万人がチャンネル登録しており、科学の実験に関する動画や同窓生のインタビューの動画が人気である。同窓生だけでなく多くの方にブレーメン大学についてを知ってもらうために重要なツールであると感じている。

5. 考察

大学の同窓会運営担当者へのインタビュー結果から、ドイツの同窓会では主にホームページや SNS などでの情報発信、多くのイベント開催を通して、同窓生の交流を促進していることを知ることができた。特に、海外同窓生や留学生への支援としてリサーチ・アンバサダー・プログラムを実施している大学が多く、各大学が留学生の窓口として、また海外同窓生をつなぐネットワークの拠点としてこのプログラムを重要視していることがわかった。ハイデルベルク大学では、留学や研究で一度大学に在籍していた学生・研究者の再来訪を経済的に支援するプログラムを実施しており、大学の代表であるアンバサダーを世界各地に増やすことで交流に力を入れていることが伺えた。ベルリン自由大学ではこのプログラムを 1 年程前に休止しているが、世界各国 8 か所にあるリエゾンオフィスが同様の役割を果たしている。

一方で、同窓会オフィスは当初の予想よりも規模が小さく、限られた人員や予算で運営されていることもわかった。ハイデルベルク大学では現在 10 名の体制で同窓会が運営されており、これが学長室直属の部署として運営されていることを考えると、大学として同窓会活動を重視していることが感じられる。これに対してボン大学やベルリン自由大学では、同窓会担当の職員は 1、2 名程度であり、様々なプログラムを提供するためには人員的・予算的な余裕がないという声も聞かれた。ブレーメン大学は、これらの大学とは少し違い、同窓会運営の機関が独立している珍しいケースである。それによるメリットは、機関がイベント運営の依頼を受けつけてサポートを担当することで、大学から提供される予算だけでなく、自ら運営資金を獲得できる点である。これは大学や同窓会機関の広報にもつながる方法であると考えられる。ブレーメン大学は今回インタビューした 4 大学の中では小規模の大学ではあるが、この方法で予算を増やすことで他大学と同様のプログラムを提供している。

また、リサーチ・アンバサダー・プログラムを除いて、留学生に向けた宣伝に特別に力を入れたり、留学生に向けて新たにプログラムを開始した等の話が今回の調査ではほとんど聞かれなかったことが印象的であった。ドイツではアレクサンダー・フォン・フンボルト財団が奨学生である研究者同士の大規模な交流イベントを毎年開催しており、研究者同士および研究者とフン

ボルト財団とのつながりの継続に力を入れていることから、大学同窓会においても留学生の交流を促進するプログラムを多く提供していることを予想していたが、思いのほか積極的な取り組みは見られなかった。これも前述のとおり、ドイツの同窓会がそこまで大規模でないことが理由の一つであると考えられるが、それに加えて、コロナ禍で同窓会海外支部の活動が縮小していたことも大きな要因として挙げられる。今回の4大学で最も留学生向けの活動に注力しているのはハイデルベルク大学で、他大学はドイツにいる同窓生の交流に力を入れている印象であるが、これもスタッフ数に起因するところが大いだろう。ドイツで留学生の受け入れ数が年々増加している中で、ボン大学は今後同窓会活動の優先順位をさらに高めていこうと考えているのに対し、ベルリン自由大学ではそのような意見を得られなかったこともあり、これが今後の両大学の国際展開にどう影響していくかは、興味のあるところである。

さらに、今回のインタビューでは、在學生に興味を持ってもらうことが難しいため、在學生への同窓会の宣伝は積極的に行っていないという意見が複数見られた。卒業後や退職後に初めて同窓会へ連絡する人が多く、効果を感じるのが難しいため、宣伝に時間や予算を割けないことが原因である。しかし、同窓生の体験談やキャリア関連のイベント、奨学金の情報など在校生にとっても有益なプログラムが各大学で実施されていることから、今後の交流を促進するためにもプログラムをより多くの学生に宣伝し、同窓生や大学をより身近に感じてもらうことが必要と考える。

6. まとめ

今回の研修を通して、ドイツにおける大学同窓会の運営および活動について調査することができた。ドイツの同窓会の規模は大きくないが、国内外の学生に向けたプログラムを多く提供している。ドイツ連邦政府は今後も積極的に留学生の受け入れを増やしていく方針であるため、各大学でさらに国際的な交流につながるプログラムを提供することが予想される。

ネットワーキングの重要性について、今回ボン研究連絡センターの用務を通じて多くのミーティングや同窓会イベントに参加し、また日本人研究者交流会を企画・運営に携わる機会を得たことで、研究者同士の交流や情報交換がその後の研究活動の幅を広げるために大きな役割を果たしていることを実感した。今後日本でさらに多くの留学生を受け入れていく中で、留学生と大学の繋がりが卒業後も続き、次の彼らの活動や将来大学を目指す学生を増やすことが交流の大きな目標であると考えられる。そのため大学としては、日本人学生と留学生との交流、留学生同士の交流をよりサポートするためのサービス・プログラムを実施していくことがより重要になるだろう。

7. 謝辞

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ボン大学、ハイデルベルク大学、ベルリン自由大学、ブレーメン大学の皆様に心より感謝いたします。

特に、海外赴任中多大なるサポートとアドバイスをいただきました林正彦センター長、安野恵理副センター長、須藤絵里子前副センター長、**Jutta Schulze** 現地職員、**Meike Albers-Meindel** 現地職員、そして **JSPS** 東京本部の皆様、所属大学である東北大学の皆様に、この場をお借りして心より御礼申し上げます。

8. 参考文献

- ・日本経済新聞 「留学生受け入れ 40 万人、海外派遣 50 万人 政府 33 年目標」(2023 年 3 月 17 日記事)
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA165GW0W3A310C2000000/> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・Alexander-von Humboldt Stiftung, 「Evaluation of the Humboldt Research Fellowship programme (2021)」
<https://www.humboldt-foundation.de/en/entdecken/zahlen-und-statistiken/evaluation/evaluation-of-the-humboldt-research-fellowship-programme-2021#:~:text=Today%2C%20more%20than%2030%2C000%20researchers%20from%20all,academic%20disciplines%20worldwide%20belong%20to%20the%20Humboldt%20Network.> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・ボン大学ホームページ <https://www.uni-bonn.de/en> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・ハイデルベルク大学ホームページ <https://www.uni-heidelberg.de/en> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・ベルリン自由大学ホームページ <https://www.fu-berlin.de/en/index.html> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・ブレーメン大学ホームページ <https://www.uni-bremen.de/en/> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・BMBF 「New record for international students」(2023 年 9 月 28 日記事)
https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/09/230928_wissenschaftweltoffen.html (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・STUDY IN GERMANY 「Germany International Student Statistics 2024」
<https://www.studying-in-germany.org/germany-international-student-statistics/> (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・「Wissenschaft weltoffen 2023」
DAAD Wissenschaft weltoffen ホームページよりダウンロード(2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・Statistik Bundesamt https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html (2024 年 2 月 8 日アクセス)
- ・BMBF 「Excellence Strategy」(2019 年 9 月 18 日記事)
https://www.bmbf.de/bmbf/en/academia/excellence-strategy/excellence-strategy_node.html (2024 年 2 月 8 日アクセス)

英国の修士・博士課程留学生獲得に向けた取り組み

ロンドン研究連絡センター

高橋 実希

1.はじめに

日英の修士課程・博士課程在学者人数をご存じだろうか。文部科学省による令和4年度学校基本調査[1]によると、日本における修士課程学生：166,148人、博士課程学生：75,256人、大学院在学者数：261,782人である。一方英国においては、2021/22年度の高等教育統計局（HESA：the Higher Education Statistics Agency）統計[2]によると研究型博士課程学生：104,645人（全課程における研究型：113,315人）、教育型修士課程学生：558,255人（全課程における教育型：706,995人）、全体の大学院在学者数：820,310人である。もちろん課程の制度設計等が異なることを勘案しても、大学院在学者数において約3倍も学生数に開きがある。以下図1及び図2のとおり、日英両国ともに前年度より大学院在学者数は増加しているものの、英国と比較すると我が国における大学院在学者数は大幅に少なく、また日本の初等教育・中等教育における在学者数減少を考慮に入れると今後の大学院在学者数の伸長率も低迷、減速していくことが予想される。

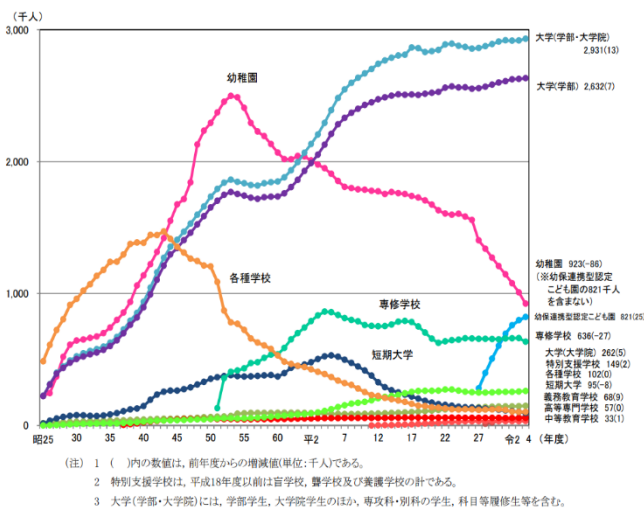


図1：日本における各学校段階ごとの在学者数の推移[1]

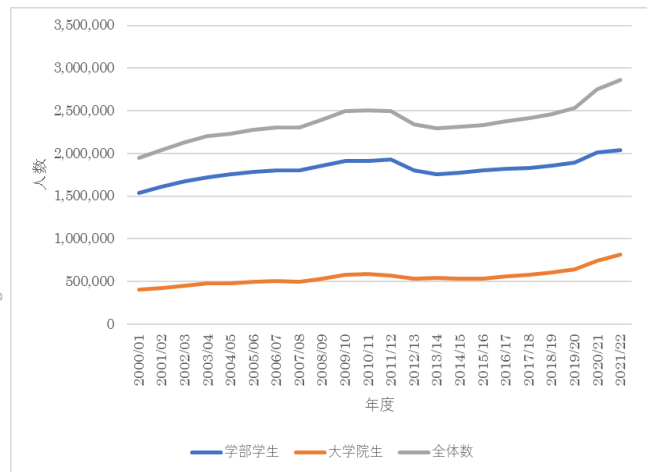


図2：英国における課程別学生数（2000/01年～2021/22年）[3]

また令和4年内閣府主催の第24回経済社会の活力ワーキング・グループにおいて、文部科学省が「国際頭脳循環」資料[4]を提出した。当該資料において、国際共同研究の少なさや「国際頭脳循環」(＝世界の研究者の主な流動)の輪に入っていないことを挙げ、日本の研究現場が国際社会から離れつつあることを示した。例えば、中国等と比較して国際共同研究に関する日本の予算規模の小ささや会計制度の制約により”too little, too late”と酷評され、「費用対効果」の観点から協力相手先として存在感を失いつつある状況であり、また英国等と比較してジョイント・ディグリー・

プログラム¹を開講している教育機関・プログラムの少なさ等から、このままでは研究界の国際トップサークルから個人・機関としてもスルーされ脱落することになると懸念されている。

将来的な大学制度維持のためにも、減少傾向の国内学生獲得のみならず、外国人留学生獲得に向けて戦略を立て、中長期的に日本を拠点として研究できるような魅力的な環境を作っていくことが、研究成果の向上、キャンパス内の多様性の向上、ひいては大学制度の維持・発展に繋がるのではないかと考えた。

一方の英国は、2016年6月23日の国民投票でのEU離脱（通称 Brexit：英国を指す形容詞「British」と退出を指す「exit」の混成語）選択から約3年半の歳月を経て、離脱協定に基づき2020年1月31日にEUを離脱した^[6]。英国は2020年末までの移行期間を経て、EUから完全なる離脱を果たし、欧州経済圏から距離を取りつつある。参考までにラッセルグループ²の発表^[7]において、Brexitと大学に在籍するEU研究者の相関について以下のとおり述べている。

- 2017/18年にEU国籍であり英国大学で働く研究者は4%増加であったが、これは過去10年以上で最低の伸び率であった。伸び率の鈍化は2013年1月に当時のデーヴィッド・キャメロン首相が国民投票の実施を公約としたことに端を発し、2014/15年から年々低下している。
- 2015/16年から2016/17年の間に、ラッセルグループの大学を去ったEU国籍者は11%増加した（2015/16年の3,865人に対し、2016/17年は4,280人）。同期間中、同一条件の非EU及び英国国籍者数は各々4%及び5%増加しただけであることを考えると、EU国籍者の離脱は顕著であると言える。
- 2016/17年、ラッセルグループの大学では、生物科学、物理学、化学、工学等戦略的に重要な分野において、EU国籍者が離職する割合が非常に高かった。例えば、2016/17年に化学系学科で勤務していた研究者のうちEU国籍の研究者は27%であったが、同年に同学科を退職した研究者の割合は36%と遥かに高かった。
- 2016/17年から2017/18年にかけて、ラッセルグループが国外から新規採用したEU国籍の研究者の割合は48%から43%に減少した。この傾向は英国の全大学に当てはまり、英国大学を卒業した者や、英国での職を辞したばかりの研究者を採用する代わりに、国外から新規にEU国籍の研究者を惹きつけることがますます難しくなっていることを示唆している。

英国における各国からの留学生数増減を見ると、EU加盟国の学生が英国への進学から遠ざかっていることは明白であろう。以下 HESA 統計からの図 3^[8]のとおり、EU加盟国からの学生数は2012/13年において英国における最も留学生の多い国というポジションを中国へと取って代

¹ 令和2年10月時点での日本でのジョイント・ディグリー・プログラム開設状況としては、計11大学24件^[1]、例えば Times Higher Education において2023年世界大学ランキング22位のロンドンに拠点をかまえるUCL (University College London) できさえ“Joint PhD Programme”でUCL内プログラムを検索すると学部レベルで4 degree、修士・博士課程で24 degree 存在する^[5]。

² ラッセルグループ (Russell Group) とは、オックスフォード大学やケンブリッジ大学、インペリアル・カレッジ・ロンドン、UCL等の英国における24の著名な研究型大学で構成されているグループ。もともとは政府や議会へ大学側の要望を伝える調整機関として1994年設立された。

わられ、以降 EU 正式離脱まで増加傾向ではあるものの、正式離脱後には学生数が 66,680 人（2020/21 年）から 31,400 人（2021/22 年）へと一気に減少した。新型コロナウイルス感染症の流行という環境要因があったにせよ、EU 以外の他国の留学生数は 2020/21 年から 2021/22 年の間には増加していることを勘案すると、やはり EU 学生の英国離れは確実かと見える。

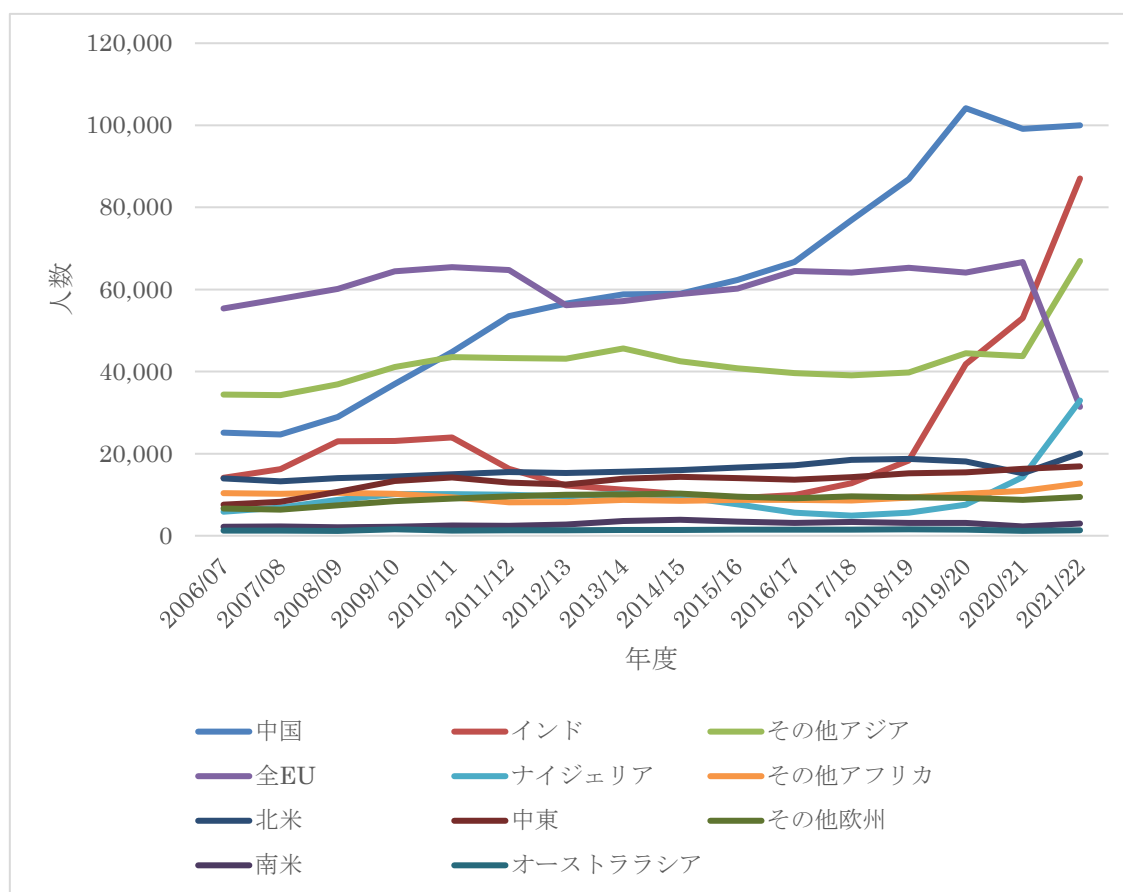


図 3：居住地別、英国籍以外の 1 年次 (First year)³ 学生数の推移 (2006/07～2021/22 年度)

英国は世界で三番目に留学生受け入れが多い国⁴と言われているが、その英国が過去最も需要を期待していた EU から距離を取る/取られている間において、どのように英国政府及び高等教育機関が戦略を打ち立て、学生をリクルートメントしているのか探ることで、国際社会から離れつつあると指摘されている日本の今後の展開の方向性について考えていきたいと思う。

³ 「First year」とは、報告期間内に各プログラム（学部、大学院含め）を開始した学生のこと。プログラムによっては、初年度は「First year」とされず 2 年目以降となる場合もある。

⁴ OECD の「留学生の流動性：高等教育機関への学生流入、在籍学生数の割合（2020 年出典）」より、1 位はルクセンブルク、2 位がオーストラリア、3 位が英国、4 位がスイス、5 位がオーストリアである。

<https://data.oecd.org/students/international-student-mobility.htm> (2023/12/14 参照)

2.調査背景

2-1. はじめに

英国の修士課程・博士課程の枠組みを語る前に英国の高等教育全般について少しだけ説明をしたい。英国の高等教育機関として、以下図4「英国の学校系統図」[9]のとおり、大学及び高等教育カレッジ(Higher National Education)がある。また継続教育⁵として継続教育カレッジ(Further Education College)が存在する。大学(University及びUniversity college)において第一学位(学士号)における修業年限はイングランド、ウェールズ、北アイルランドでは基本3年とされているが、スコットランドでは基本4年となり、米国のカレッジ制度に近いモデルとなっている[11]。スコットランドの学士課程においては最初の2年間で複数の科目を学び、最後の2年間で1つの科目を専門的に学ぶようになる。

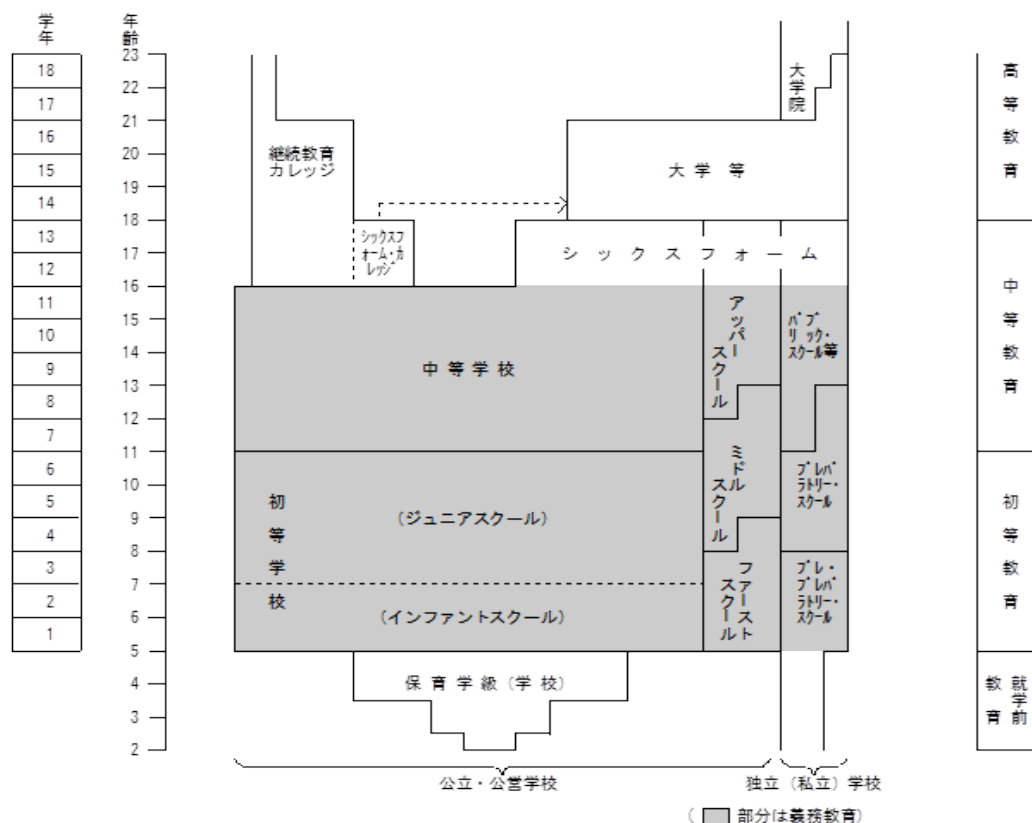


図4：英国の学校系統図

例えば、スコットランドの名門校であるエディンバラ大学の哲学・心理学・言語科学部(School of Philosophy, Psychology and Language Sciences; PPLS)では、第一学位は「Bachelor of Arts (BA)」とは呼ばれず、「Master of Arts (MA)」と呼ばれる。「MA」と表記されているが、イン

⁵ 継続教育とは、義務教育後の若者、離職者及び在職者を対象に主に資格取得のための教育訓練を行う制度。定義の1つとしては「義務教育以後の教育で高等(大学)教育以外」である。単なる職業訓練ではなく「第二のチャンス教育」と呼ばれることがあるように、様々な理由で義務教育から直接高等教育に進まなかった人達が、改めて勉強し上級資格を取るための教育である[10]。

ランド、ウェールズ、北アイルランドの言語学学士号（BA Linguistics degree）に相当する言語学学士号（Undergraduate Linguistics degree）が相当レベルとされており[12]、「英国」とひとくくりに言っても各行政地区によって制度設計が異なる場合がある。

2-2. 修士課程・博士課程の大まかな枠組み

さて本題となる英国の大学院においては、大きく分けて主に2つのコースタイプがある。教育型（Taught courses）と研究型（Research courses）である[13]。

教育型コースでは、大学院修了証明証（postgraduate certificate, PGCert）、大学院ディプロマ（postgraduate diploma, PGDip）⁶、もしくは修士号資格（master's qualification）、博士号資格（PhD）が取得できる。フルタイムで修士号資格を取得する場合、要する期間は1年、180単位相当のモジュールで課程は構成されている。前述で「フルタイム」と記載した以上、もちろんパートタイム・コースも存在し、フルタイムで別場所等で働きながらも同時に、大学等でおおよそ2年間かけて学位取得していく方法である。研究分野、キャリア目標、現時点での生活等により柔軟にモジュールや期間を選択できるのが大きな特徴であり、修士課程レベルのプログラムの大半は教育型コースであると言われている[15]。

研究型学位では、修士号資格（the Master of Research）もしくは博士号資格（PhD）が取得できる。研究型学位の特徴としては、研究テーマに1人で取り組むことであろう。もちろん指導教員がつき、研究能力を高める手助けをしてくれることはあるが、研究に比重を置いて進めていくことになる。教育型においては既存科目の知識の専門性を高めるのに対して、研究型では研究の専門性に重点を置いている。こちらもフルタイムで修士号を取得する場合は1年間、博士号は3年間となる。教育型・研究型ともに全研究分野において存在し、その後のキャリア目標や人生設計により進む課程を選択していくことになる⁷。

英国の高等教育において、学部課程でも各行政地区によって修業年限が異なる場合があり、修士・博士課程でもフルタイム/パートタイム、様々なコース、学位等、自分の分野ややりたいことに合わせて柔軟に選択できることが、最も大きな特徴であろう。

2-3. 英国学生と留学生の授業料差分及びその影響

英国において外国人留学生の授業料が、国内学生よりも随分と高額なことは有名な話だろう。

⁶ 大学院修了証明書（postgraduate certificate, PGCert）及び大学院ディプロマ（postgraduate diploma, PGDip）とは、修士号と同レベルの資格であるが取得期間が短く、論文を書く必要がない。PGCertとPGDipの違いとしては、PGDipのほうがより時間がかかり、単位数が多い。ともにフルタイム、パートタイムを選択することができ、フルタイムPGDipは通常2学期（30週間）、120単位相当モジュールに対し、フルタイムPGCertは1学期（15週間）、60単位相当モジュールで構成される。大学では修士課程、博士課程で同じ科目を提供しているため、PGDipに入学したが学位論文を完成させ修士号資格に変更することもでき、また修士号資格取得のため勉強していたがコースを早期に退学した場合でも十分な単位数を取得していればPGDipもしくはPGCertを授与される可能性もある[14]。

⁷ 学部課程から直ぐに研究型修士課程に進学するのは、独立した研究をしないといけないという観点から難しいと言われるそうだが、PhDを取得したくないけれど研究訓練を積みたいため研究型修士課程に進学する人もいる。よく比較対象とされる、MPhilと研究型修士課程（MRes）の違いとしては、MResは当該課程にて完結するが、MPhilはPhDの前段階として見なされている点だろう。MResは「研究トレーニング資格」もしくは「博士号取得課程へ進学するための準備」であるのに対し、MPhilは「博士号課程の一部」であり、1つの研究プロジェクトを扱うようになる[16]。

例えば、イングランドの高等教育機関は、授業料を徴収するためにまず学生を「国内学生 (Home student)」か「海外/国際学生 (Overseas/International student)」に区分する。高等教育機関は授業料を設定する際、教育省 (Department for Education) の定める規則に従うが、多少の裁量権を行使することもできる。学士課程における国内学生の授業料は、2023 年時点で 9,250 ポンドが上限と教育省により定められている一方で、留学生の授業料は教育省の上限もなく、各教育機関によって設定されているため、コースや教育機関によってはより高額になっている⁸[17]。Brexit 後の英国において、EU 加盟国からの学生が減った要因の 1 つとしては、この授業料支払いにおける区分が変更されるという点にあると言われている。イングランドの場合、2020 年 12 月 31 日の移行期間終了前に合法的に英国に居住している EU 国民は、通常の居住要件を満たすことを条件に、従来と同様に「国内学生」として支援を受けることができ、同様の協定は EEA-EFTA 諸国及びスイスとも結ばれている。しかし EU を離脱し、加盟国としての法的義務がなくなった現在、EU 加盟国、EEA-EFTA 諸国及びスイス国籍保持者は、2021 年 8 月 1 日以降に高等教育機関において各課程を開始する場合、授業料徴収区分は「留学生」となり、Student Finance England からの学生支援を国内学生と同様には受けられなくなった[18]。

Brexit 後の 2021/22 年度において英国全土の高等教育機関で学ぶ留学生は 679,970 名であり、全ての高等教育機関に在籍する学生の 24%に相当する [19]。第 1 章でも少し触れたが、英国大学への新規外国人留学生の入学者数は、当初 2011/12 年の 23 万 8,000 人がピークであった。2012/13 年にはその数が 10,000 人減少したが、これは前述のとおりイングランドの授業料値上げの初年度に EU 加盟国からの入学者が減少したためである。2021/22 年には更に EU 加盟国からの入学者が減少するものの、それ以降は非 EU 加盟国からの学生の増加により、海外からの入学者数は過去最高を記録している[20]。また 2023 年ロンドン・エコノミクス (London Economics) の分析によると、外国人留学生かつ First year の学生群が、在学期間を通じて英国経済に与えた純影響額 (The total net impact) は 374 億ポンドと推計された。この純影響額のうち約 39 億ポンドは EU 加盟国の学生によるもので、残りの約 335 億ポンドが非 EU 加盟国の学生によるものだそうである [21]、留学生が英国に与える影響は、英国経済への面でも大きいものである。

しかしここ数年、いくつかのメディア記事において、特に名門ラッセルグループの各大学において、国内学生が海外からの出願者に対して、大学の入学枠で競り負けていると指摘されており、留学生数を単純に増加させることに対して疑念の声も出てき始めている。2023 年 7 月のフィナンシャル・タイムズ紙の分析[22]によると、「留学生に提供される入学枠の割合が大幅に増加したことで、英国の子供たちが最高ランクの大学に入学するチャンスに影響が出始めている」ことが明らかになったと論じた。同記事によると、2021 年にはラッセルグループ大学への国内学生の入学者数は 2014 年以来最低の水準に落ち込み、国内学生の入学者数は 8 万 6,000 人と、2020 年の 10 万 2,000 人から減少した。フィナンシャル・タイムズ紙の記事は、何年もの間凍結されてきた国内学生の授業料の価値がインフレによって損なわれ、多くの大学が財政の逼迫に直面し、国内の

⁸ 具体的には、The Times が出版している「Good University Guide 2023」によると、Cambridge 大学における授業料は、国内学生：9,250 ポンド、2022/23 年の留学生：22,227~33,825 ポンドとなり、Oxford 大学においては国内学生：9,250 ポンド、2022/23 年の留学生：27,840~39,010 ポンドとなっている。

学生よりも高い授業料を払う留学生への依存度が高まっていると論じている。記事は次のように述べている。

- 政府からの助成金や授業料の大幅な値上げが見込めない中、イングランドの英国の名門大学は今後数年間、有利な海外留学生にさらに多くの入学枠を与えざるを得なくなるのではないかと、多くの人が懸念している。

また下院図書館所蔵論文「International students in UK higher education」[20]は次のとおり述べている。

- ラッセルグループによると、同グループの大学は近年、英国の学生数を留学生の数よりも速いペースで増やしており、後者から得た収入は「すべての学生に利益をもたらす質の高い教育と研究」に再投資しているという。
- 英国政府は、大学が国内学生よりも外国人学生を優先的に入学させるというのは「神話」であり、国内学生と外国人学生には「2つの流れ」があると述べている。教育省による2022年8月の記事[23]には、次のように書かれている：
- 大学は、英国人学生と外国人学生を別々の流れで割り当て、入学枠を提供している。ほとんどの大学では、入学サイクルが始まる前に、英国出身の学生と外国人留学生の募集目標を別々に設定している。
- しかし、留学生が少なくとも一部の国内学生を置き去りにすることはないという考えは、2022年8月に *Wonkhe* に掲載された記事[24]で疑問視されている。この記事では、大学のコースにはキャンパスの規模や学籍数等の理由から最大収容人数があり、この収容人数の一部が留学生募集によって賄われているとしても、留学生は収容人数の一部を占めていると論じている。
- したがって、100の「定員」があり、大学が100の「定員」すべてを内定基準を満たす自国の学生に与えていないのであれば、「定員」の一部が留学生に「取られた」ことになる。

英国の高等教育機関において、留学生は機関独自に授業料を設定し徴収できることから、運営費に直接恩恵を与える存在でもあるが、英国内では留学生の増加に対して懸念を示している声も上がっている。今回、調査する背景には前述のとおり賛否様々な声があることを理解した上で、政府の取り組みや各大学の取り組みについて考えていきたい。

3.政府の取り組み

Brexit 決定後、英国政府が留学生獲得に向けた取り組みとして、2019年3月に教育省 (DfE) と国際貿易省 (DIT) が打ち出した「国際教育戦略 ; International Education Strategy」[25]があ

る。同戦略において、2030年までに「教育輸出額⁹を年間350億ポンドに増やす」「英国高等教育機関で学ぶ留学生数を60万人に増やす」と目標設定し、そのために以下戦略行動を掲げた。

- ① 海外活動の指揮を執ることができるようなリーダー（International Education Champion）を任命する
- ② 英国教育の幅と多様性を奨励する「Education is GREAT」キャンペーン¹⁰をさらに海外に向けて宣伝する
- ③ 留学生をより歓迎する環境を提供し、国際競争力を高める
- ④ 閣僚関与の枠組みや、政府省庁間調整のための仕組み導入により、政府全体としてのアプローチを確立する
- ⑤ 毎年公表される教育輸出データの正確性と網羅性を向上させ、活動をより明確化し提供する

上記行動の下部には各教育セクターの様々なニーズや課題に的を絞った、より具体的な行動計画が存在し、それらは英国の初等教育から高等教育まで教育市場全体で世界的な市場シェアを構築するための支援を目的としている。

②「留学生をより歓迎する環境の提供」に関しては、英国政府はビザ制度が目的に適ったものであるよう制度見直しを継続する方針であること、また修業後の在英可能期間を延長し、学生が修業後に熟練した職業に就きやすくするようなビザを高等教育機関の留学生へ提供することがアクションプランに言及されている。例えば修業後の在英可能期間を学部学生においては6か月、全博士課程学生においては12か月に延長し、自由に就労することができるようにした。また留学生が英国での就労を望む場合、コース終了後の3か月前に技能労働ビザ（Skilled work visa）を申請したり、修業後2年間は帰国したとしても、母国から技能労働ビザへ転換できるようにすることで留学生が英国で働くことにスムーズに移行できるようにしている。

また政府は2021年2月には国際教育戦略の更新版^[27]を発表し、同戦略の当初設定された目標を再掲し、新型コロナウイルスの大流行の影響もありながらも2019年以降の進展を以下のとおり強調した。

- ① 2020年6月に国際政治学者であるスティーブ・スミス卿をリーダー（International Education Champion）に任命
- ② 新しい学生移民のための合理化されたルートの導入（Student and Child routes）
- ③ 留学生のための新しい卒業ルートの導入（2021年夏開始のThe Graduate route）
- ④ 2021年9月開始の「チューリング・スキーム」導入

⁹ 教育輸出額: education export とは、教育活動から海外収支を得ることに関係する、バラバラな一連の活動を関連づけるために使用される用語である。例えば出版収入、高等教育機関の学費収入、留学生が食費や宿泊費に費やすであろう金額等の見積もり等を組み込んだ指標^[26]。

¹⁰ Education is GREAT とは、Great Britain Campaign の一環で、英国の観光やビジネスの機会を最大化することを目的に、英国のもつさまざまな可能性を全世界で紹介することで政府や各機関が提携して行なっているキャンペーンで2012年から行なっている。

③The Graduate route 導入において、このルートは実際に「Graduate visa」というビザを新設し、学部学生または修士課程学生が英国で学位取得後、英国に滞在して就労または求職活動を行うために2年間の期間を提供する。博士号取得留学生は、英国経済への貢献を考慮し、学位取得後3年間の滞在を許可される[28]。

④チューリング・スキーム[29]導入においては、2020年12月に英国がBrexitに伴いエラスムス計画¹¹からも離脱し、代替手段としてチューリング・スキームを設立すると発表された。2021年9月より、学生が海外で学習するための資金を提供を開始した。当スキームは、エラスムス計画とほぼ同水準の助成率と留学先での個人的資金を支給する他、高等教育機関はもちろん継続教育や技術・職業教育に所属する恵まれない背景を持つ学生やエラスムス計画の恩恵を受ける機会が少なかった学生をも含め、国際的な移動機会への参加者拡大をも目指している。ただ、英国への留学金助成は費用対効果が見込めないと判断され、資金提供されていない点は懸念事項とされていた。上記から、英国政府は留学生獲得に向けて広報活動はもちろんだが、留学生の奨学金及び課程修了後をも見越し、ビザ制度設計等サポートするような制度設計を政府全体として行っているように見受けられる。

2022年の国際教育戦略の進捗報告[32]によると、60万人の留学生を受け入れるという目標は、2020/21年に初めて達成され、60万5,130人の留学生が英国で学ぶようになった。また教育輸出額の数値目標については、教育関連の輸出及び国境を越えた教育活動による英国の総収入は252億ポンドと推定され、2018年から8.1%増加した。2020年以降、2030年までに350億ポンドの数値目標を達成するためには、年平均約3%の増加が必要と考えられている。

進捗報告の中では、新型コロナウイルス感染症が留学生誘致と教育輸出額増加に及ぼす中期的な影響はまだ明らかになっていないと言及されているが、それでも留学生誘致と教育輸出額増加を促進し同戦略を維持することは、英国政府にとって引き続き優先事項であると明記されている。

2023年7月に発表されたAPPG on International Studentsによる調査報告書[33]では、英国の国際教育戦略の成功にとってGraduate route 導入が「中心」とであると述べており、Graduate visaの有効性に関する証拠がレビューされている。

一方2023年5月には、2024年1月以降コースを開始する修士・博士課程の留学生（STEM等大臣が経済的価値が高いと見なすコースに存在する学生に限り例外）は、家族を扶養家族として同伴することが禁止されると報道された[34]。また同年12月には、下院において内務省国務長官のジェームズ・クレバリー氏は、英国への移民を抑制する新たな試みとして、留学生が課程修了後に在英できる期間を削減することを含む「5項目計画; five-point plan」を実行すると述べた[35]。

¹¹ エラスムス計画（The European Region Action Scheme for the Mobility of University Students）とは、各種の人材養成計画、科学・技術分野におけるEU加盟国間の人物交流協力計画の一つであり、大学間交流協定等による共同教育プログラム（ICPs：Inter-University Co-operation Programmes）を積み重ねることによって、「ヨーロッパ大学間ネットワーク」（European University Network）を構築し、EU加盟国間の学生流動を高めようとする計画である。学生に対する助成としては、参加各国に設置されているエラスムス学生助成金交付期間によって行われ、往復旅費、語学学習費、滞在費等の助成がある[30]。2018年の募集においては、英国の高等教育機関に在籍する10,133人が海外留学に参加し、また諸外国から29,797人の学生が英国に留学しにきていた。英国で資金提供された同プログラム総額は1億4500万ユーロ（2017年）にも上る[31]。

5 項目計画としては、以下 5 点が挙げられている。

- 医療・社会介護ビザ (Health and Social Care Visa) 取得者の扶養家族は同伴不可
- 技能労働ビザ (Skilled work visa) の給与要件引き上げ
- 不足職種リスト (The Shortage Occupation List; SOL) の廃止
- 配偶者ビザ (Family Visa) の給与要件引き上げ
- 卒業ビザ (Graduate visa) の見直しを約束

政府関係者の中には、2022 年留学生の扶養家族に 13 万 5,788 件のビザが発給されたという事実を指摘し、移民数が多い原因の 1 つとして留学生を挙げる人もいる [36]。

留学生も「移民」に含まれるのか、という問いに対して、国連経済社会局 (UN DESA) は「国際移民 International migrant」を「通常居住する国を変更するすべての人」とし、また「長期移民」として「少なくとも 1 年間、通常の居住国以外の国に移住する人」と定義している [37] ため、1 年以上のコースに在籍する留学生は必然的に「移民」と見なされるようになる。移民削減を掲げたい思惑と留学生を増やしたい思惑の間で英国政府が今後どのように方針を取っていくのか、注目していく必要はあると考える。

4. 大学における取り組み (事例調査)

4-1. インタビュー概要

前章までの内容を踏まえ、英国大学における修士・博士課程の留学生誘致のための取り組みや戦略、課題、また Brexit や新型コロナウイルス感染症の流行を経た現状等について、留学生リクルートメント担当職員から聞き取ることを目的にインタビュー調査を行った。筆者及び共同でインタビューを実施した国際協力員の各所属大学¹²と学生数の規模感が近いイングランドの大学を中心に選定し、各大学に依頼、応諾いただいた 5 大学・機関の関係者 (以下「協力者」) に対して、以下表 1 のとおり 2023 年 9 月から 12 月の間にインタビューを実施した。

	大学名	学生数	留学生数	%	実施日及び方法
1	A 大学	-	-	-	9/19(火) 対面実施
2	University of Warwick	28,823	11,065	38.39%	9/21(木) オンライン実施
3	Solent University	10,070	2,305	22.89%	11/9(木) オンライン実施
4	B 大学	-	-	-	12/7(木) オンライン実施
5	The University of Sheffield	23,795	8,635	36.29%	12/11(月) オンライン実施

表 1：インタビューを実施した大学名、簡易データ及び実施方法

¹² インタビュー実施者の所属大学の学生等は以下のとおり [38][39][40]。

- | | | | | |
|---|------|--------|-------|--------|
| - | 大学名 | 学生数 | 留学生数 | % |
| - | 東京大学 | 28,934 | 4,968 | 16.09% |
| - | 岡山大学 | 15,935 | 793 | 4.98% |

※A 大学及び B 大学は大学名非公開希望のため、匿名とする

※B 大学のみ、修士・博士課程のみの大学機関

※学生数、留学生数は HESA の統計より 2021/2022 年分を参照[41]

4.2. 各大学のインタビュー概要まとめ（以下、本項の主語は各インタビュー協力者）

1. A 大学

大学概要：匿名希望のため省略

協力者：学生募集チーム；the Student Recruitment Team

<留学生誘致に対する組織体制>

外部ステークホルダーの対応や広報活動等の担当副学長の下、メディア関係チーム、広報チーム、マーケティング・コミュニケーションチームのように幾つかの広報関係チームがあり、学生募集チーム（the student recruitment team）はそのうちの 1 つとして位置している。学部学生、大学院生等でチーム内をさらに分割はしておらず、担当地域毎によってラインが分かれている。

<重点的に広報している地域、理由>

一般的な優先事項は、多様な学生集団を形成することだと考えている。学生募集チームの言う「多様性」とは、できるだけ多くの異なる国からきた、多くの留学生という意味である。安定したビジネスモデル（大学収入を特定の市場に依存する必要がない）、講義の発展性への寄与（様々な背景・視点・アイデアにより、ディスカッションがより発展、豊かなものになる）、学生体験の豊富さへの寄与（特定市場から来た 1 つの集団が支配的にならないよう、様々な出身の学生が混在していることが重要だと考える）等の理由から、多様性の維持は最優先課題だと考えられている。一方で、中期目標として留学生数の緩やかな増加を見込んでいる国ももちろん存在はする。特定地域には様々な要因からより多くの留学生を獲得する大きなチャンスが見込める市場があるからだ。

<広報活動、戦略、リクルートメント方法及び懸案事項>

学部学生と大学院生では、重なる部分もあるが広報活動は異なる。学部学生の場合、学校のカウンセラーの役割を重要していたり、COVID の間は中止されていたが教育フェアのようなものを行ったりする。またオープンディ（Open day）も広報活動の 1 つとして挙げることができる。例年夏に 2 日間行っており、キャンパスが開放され、ツアー等が催され、大学の雰囲気味わうことができる。大学の所在地的に EU 諸外国からのアクセスも良いため、英国にいる学生だけでなく、留学生ももちろん対象にオープンディは開催されている。

今後の懸案事項・課題としては、幾つか存在するが、うち 1 つは「留学生授業料が国内他大学と比較して、高額に設定されていること」だ。それに加えて、非常に高い入学条件がある。この高い授業料と高い入学条件をクリアできる留学生は自動的に数が絞られてしまい、そこにリミットが生まれてしまっている。

前項でも記載したが、留学生誘致の戦略を立てる際、まず包括的かつ一般的なもの、そして特

定の市場については、その市場の学生を募集するための具体的な戦略を書き上げる。自分たちがどの市場に重点を置いているのか、該当市場からの機会を最大化するために行うべき行動を見直すため、それらは3年単位で更新するようにしている。

<留学生誘致への数値目標等>

留学生誘致への数値目標はもちろんある、これも3年単位で設定している。政府が発信している英国の留学生数目標は既に達成されており、それがどの程度政府の取り組みや施策によって達成されたのかという点においては議論が分かれるところだ。主な達成要因は就学後の就労ビザ導入（Graduate visa）だと考えている。

<Brexit や新型コロナウイルス感染症の流行は戦略等にどのような影響を与えたか>

正式な英国離脱は2020年だが、それが確定した2016年から我々は対応してきた。本校では、2016年から正式離脱までEU加盟国からの留学生数は増加していたが、正式離脱後やはり減少している。正式離脱までは、英国の国内学生と同じ授業料を利用し、また英国政府からの助成金や就学中に就労時間の制限がない等、優待を受ける最後の機会だと考えたのであろう。

新型コロナウイルス感染症に関して言えば、非常に大きな打撃を受けるだろうと予想はしていたが、最大市場である中国からの入学者数は非常に好調といえるものであった。その要因としては、学生が遠隔で学べるようなシステムを構築したことだと考えている。前述のように全く影響を受けていない市場もあれば、一気に学生数が落ち込んだ市場もあった。英国に留学する学生の多くが政府からの奨学金を受けているような市場は大きく影響を被るように、留学生の所属する政府の動向によって上下したと考えている。

<留学生誘致に向けて、今後の課題事項>

例えば、2023年9月には英国政府はEUの研究開発支援プログラム「Horizon Europe」¹³への参画をEU政府と合意した[42]と報じられた。これは実施される研究においては良いことだろうと予想できる。例えば、大規模研究プロジェクトがHorizon Europeに採択された場合、その研究プロジェクトには修士・博士課程学生がプロジェクトの一部に参画する必要がある。これは非常に優秀な若手研究者や学生を惹きつける/惹き留めるのに有益だと考えている。

2. University of Warwick

大学概要：イングランドにある公立総合大学。1965年設立と英国内では新設大学に含まれるが、2024年世界大学ランキングでは106位[44]、イギリス国内大学ランキングでは14位[45]に入る。またラッセルグループのメンバーでもある[46]。

協力者所属：学生募集チーム; the Student Recruitment Team

¹³ Horizon Europe とは、EU加盟国を対象とした複数年にわたる研究助成プログラム。共同研究開発プロジェクトを通じて、EUにおける科学技術分野及び産業競争力の向上を目指して実施されている。また近年では、欧州研究圏（ERA）の構築・強化、グローバリゼーションへの対応、社会的課題の解決等も目的とされている[43]。

＜留学生誘致に対する組織体制＞

大学本部の学生募集戦略運営グループ（Student Recruitment Strategy Steering Group）において集中して行っている。部署内には3つの留学生募集チームがあり、また英国を拠点とする留学生募集専門のスタッフが全体で10人所属している。英国外を拠点とするスタッフも4名所属しており、中国、香港、シンガポールに各々存在している。また大きな学科には少数であるが各々専用のチーム・スタッフがあり、お互いに協力しながら事を行っている。

学生募集チームでは、学部学生・大学院生と分かれておらず、地域や国によって担当者がいるだけである。例えばマレーシアで行う募集の9割は学部学生を対象としているが、台湾では9割が修士課程を対象とするように、広報活動は該当市場の需要に応じて調整されてはいる。どの地域でも、全レベル・プログラムを対象とできるように包括的な戦略を提供しようとは考えている。

＜重点的に広報している地域、理由＞

チームのリソースにも限界があるため、もちろん優先順位付けは行っている。平均して40～50か国で活動しているが、それぞれの地域・国によって関与度合い等は全く異なる。我々にとって中核となる市場はどこか、我々のブランドとポートフォリオがその国の需要プロファイルとうまくマッチする市場はどこかを分析・把握し、そのような市場を優先している。

中国からは4000人以上もの留学生を我々は受け入れており依存度は高いが、一方で多様性についても非常に注意を払っている。もちろん最大市場である中国を蔑ろにしたい訳ではなく、引き続き該当市場の成長を期待しているが、留学生バランスを変えるのに有益と考える市場には投資をしており、常にバランスを図っている。

＜広報活動、戦略、リクルートメント方法及び懸案事項＞

対象地域・国によって異なるが、例えば修士課程学生の多くは、既に英国内で学士課程を修了しているため、ラッセルグループで連携を取り、修士課程からは別大学に移動したいと考える学生たち向けのリクルートフェアを開催したりしている。毎年11月に開催されるこのイベントは、国内学生だけでなく留学生も多く集まる。また該当地域・国で開催されるリクルートフェアに参加することもある。

他にも様々な活動を行っている。やはり大学院生レベルとなると奨学金が注目されるが、まず大学レベルでのPGR（Postgraduate Research；大学院研究）奨学金キャンペーンがある。PGRの1年修士課程では、外国人志願者を対象とした非常に明確な奨学金制度がある。奨学金制度はかなり細分化されており、学部によって異なる。例えば最大学部であるビジネススクールは、PGR奨学金に毎年数百万ポンドを投じている。女性のMBA志願者向け奨学金や、特定の国向けの奨学金等がある。ビジネススクールは膨大な数の奨学金を準備している一方で、対照的にほとんどゼロという学部もある。また我々は奨学金制度や資金援助制度を外部スポンサーと数多く共有している。ブリティッシュ・カウンシルは毎年、特にSTEM関連科目の修士課程に出願する女性を対象とした奨学金を提供している。枠組みとしては、ブリティッシュ・カウンシルが飛行機代と生活費を負担し、我々大学側が授業料を負担し、授業料を免除するというものだ。これは大学院生を誘致するもう1つの方法であると考えている、特に資金調達が現実的な問題となっている金

銭的に敏感な市場からの大学院生を呼び込むことができる。

今後としては、デジタル・マーケティング・キャンペーンを増やしていこうと考えている。特定の都市・国をターゲットとしたソーシャルメディア上の有料広告を打ち出したり、プロのマーケティング会社にコンテンツ作成、キャンペーンの実施、その解析結果等をお願いしたりしている。また世界的パンデミックの時期に開発されたバーチャル・オープンデーもある。年に2、3回開催し、また大学院の入学希望者を対象としたウェビナーも数多く配信し始めている。学部学生に比べ、大学院の入学希望者の多くは、デジタルやバーチャルな活動に、より熱心に見ていることが分かったため、こうした活動は今後、非常に重要だと考えている。

今後の課題としては、「競争」と「政府の不協力的な政策」だと考えている。英国内の他の競合校との競争は非常に激しく、最近ではトランスナショナル教育¹⁴オプション付与等の世界的な競争もある。内務省が大学院修士課程留学生の家族帯同ビザに制限を導入したように、我々としては留学生に対して前向きな歓迎のメッセージを伝えようとしている一方、政府はその反対のことを行っている。

<留学生誘致への数値目標等>

政府が設定した目標は既に達成しており、我々は留学生数の大幅な増加を目指してはいない。より多様性を高めることを直近の目標にしてる。学生の出身地等地理的な多様性だけでなく、学習するコースの多様性を高めることである。ビジネスや工学、コンピュータサイエンス当の特定分野に集中し、これらの学部は常に定員を越しているが、化学や物理学といった理系分野でも留学生を確保するのに苦労している。そのような偏った需要を均一化させることは難しいと理解しているが、大事なことであると考えている。

<Brexit や新型コロナウイルス感染症の流行は戦略等にどのような影響を与えたか>

Brexit は常に災難であった、我々は EU 学生の 60%近くを失ったと考えている。EU 学生や EU は我々の多様性の大きな源であったが、それを失ったことにより、多様化の推進が急務となった。

COVID は長期的には、従来のアプローチ方法への疑問を提示させたと考えている。特定市場でのより有効な手法を考えるきっかけになった。またより「安全性」というキーワードが留学生誘致に対して重要な要素になったと考えている。それに対応しているように、メッセージの発出方法や届け方に対して敏感になっている。

<留学生誘致に向けて、今後の課題事項>

トランスナショナル教育やオンライン教育の発展等ではないか。そのためにも AI は、教育から評価まで、また学生募集の面でも大きな問題になると考えている。というのも、もし本当に完璧なチャットボックスや問い合わせポータルがあれば、学生対応に革命を起こす可能性があるからだ。また1つ考えているのは、英国内に多くのチームを置くのではなく、より多くのスタッフを

¹⁴ トランスナショナル教育 (TNE : Transnational Education) とは、教育機関が本来所在する国や地域とは異なる場所に学習者が所在するすべての高等教育プログラムを総称するもの。クロスボーダー教育 (cross-border education: CBE) と呼ばれることもある。例えば、国境を越えた遠隔教育、2 国以上の教育機関が共同で学位を授与するジョイント・ディグリー・プログラム等、様々な形態がある[47]。

現地に置き、運営していく可能性を模索することだ。今後、地政学的に緊張が高まるようなことがあれば、例えば英国と中国の関係性が難しくなれば、留学生誘致に大きな影響が出る可能性がある。そのような場合にも対応できるようにしておくことだ。

3. Solent University

大学概要：イングランド、サウサンプトンに本拠地を置く公立大学。「Solent 大学」の正式な設立は 2005 年だが、大学の起源としては 1855 年設立の私立美術学校にまで遡ることができる。在籍学生数のうち約 93%が学部学生という、学士課程に強みを持つ大学[48]。

協力者所属：学生募集チーム; the Student Recruitment Team

<留学生誘致に対する組織体制>

中央本部に、国際部 (international office) がありその下に、パートナーシップチームとリクルートメントチームがあり、学生募集チームはリクルートメントチームの下部に位置している。学部学生・大学院生と担当は分かれておらず、「各地域担当」という形で分担している。私の場合は東南アジアを含む東アジアを担当している。

<重点的に広報している地域、理由>

我々は「優先的に注力すべき地域がある」という認識はしていない。留学生市場がどのように発展していくのか、政府の政策や当該地域の状況を鑑み需要を把握し、リソースをどこに充てるべきか戦略を調整する必要があるだけだと考えている。

<広報活動、戦略、リクルートメント方法及び懸念事項>

我々は学部学生に強みを持っているため、学部学生中心の話となるが、大まかには国内学生対象にリクルートする方法とあまり変わりはなく、ソーシャルメディア、ウェブサイト、教育フェアへの参加等を通じて大学を宣伝している。その特定地域で、大学やプログラムを宣伝する手助けをしてくれる現地の代理人、海外エージェントと呼ばれる人達に協力してもらっている。新型コロナウイルス感染症以降、多くの学生がオンラインに慣れたとしても、やはり対面で交流することが最適だと考えているため、海外での教育フェアに参加するため出張をするのも主な手段の一つである。また当該出張ではエージェントと直接会い、最新情報を共有することも大事だ。大学としては、やはりエージェントを通じた留学生誘致が最も効果的であると考えている。

最近では、流行の広告手法も積極的に利用している。例えば SNS、デジタルチャンネル、検索エンジン最適化 (SEO) 等を利用し、大学の認知度を高めるためにも利用する。

様々な懸念事項等はあるが、現在は留学生誘致の競争が激しく、英国内だけでなくオーストラリアやアメリカ等、英語圏の大学も競合相手となる。また新型コロナウイルス感染症への各国政府の方針等も課題になる。ソレント大学は学部学生、教育に重点を置いており、卒業後すぐ就職できるような産業界との密接なパイプ等を強みとしている。我々のプログラムは卒業後の実用性を重視し設計されており、それらの強みを各地域毎に、学部学生・大学院生等の各レベルに応じ、また各懸念事項・課題に対してフィットするように戦略を立てている。

<留学生誘致への数値目標等>

もちろん大学独自の数値目標は掲げている。教育は英国に経済的だけでなく、社会的にも多くの利益をもたらしてきた産業の一つであると考えている。

<Brexit や新型コロナウイルス感染症の流行は戦略等にどのような影響を与えたか>

Brexit については、もちろん大きな影響を与えたのは明確だ。EU からの留学生が授業料設定の変更や、政府からの補助を受けられなくなったため、他の EU 諸国へ流れてしまっている。我々の広報活動も EU での採用活動は一部縮小せざるを得なかった。

COVID についても、もちろん大きなインパクトがあった。授業・セミナーをオンラインで行えるようになったというポジティブな面もあるが、ソレント大学は現在、100%対面授業に戻している。また渡航できない留学生に対するオンラインオプションも撤廃した。本学に入学する学生は、どんなコースであれ対面で授業を受ける必要がある。出入国が完全に開かれるまで入学を延長していた留学生が多くおり、高額な授業料、生活費を支払う留学生は授業に出席するだけでなく、現地で文化を経験することも大切だと考えている。

<留学生誘致に向けて、今後の課題事項>

将来の課題はもちろん予測できないことが多いが、大学間・国間の競争は今後も依然として激しいことは確実だと考えている。グローバル化のトレンドは続き、学生が世界中を移動して勉強することはより一般的になるだろう。私は英国内学生が海外に留学に行くことも担当しており、現在はイギリスに世界中から留学生が来る矢印のほうが大きいいため、英国の学生を世界中により派遣できるようにしたいと考えている。

4. B 大学

大学概要：学部課程を持たず、修士課程と博士課程のみを提供する高等教育機関。上記事項以外は匿名希望のため省略。

協力者：学生広報・エンゲージメントチーム担当; Head of Student Comms & Engagement

<留学生誘致に対する組織体制>

広報活動という点では、コミュニケーション・エンゲージメント部署 (Communications and Engagement department) には 2 つチーム、私の所属する教育・学生募集に関連した広報チームと研究に関連した広報チームが存在する。我々は小さな機関のため、私を含めた 4 名のスタッフで留学生を含めた全学生を対象に広報活動をしている。

<重点的に広報している地域、理由>

もちろん優先的に活動している地域はある。毎年見直しをしており、外部企業から得たデータ等をもとに検討・選択している。既存の最大市場を優先しつつも、新興市場の開拓も行っている。重ねてとなるが我々は小さな機関のため、1 つの国から多くの学生を集めすぎず、常に多様性を

維持できるよう心掛けている。現在 150 か国から留学生を受け入れているが、優先市場はだいたい 5、6 か国である。

<広報活動、戦略、リクルートメント方法及び懸念事項>

我々は修士・博士課程のみの機関のため、学部学生よりも年齢層が高く、そのターゲット層に適切な多くのチャンネルを選択するようにしている。頻繁に利用するのは、SNS 広告である。固有名詞を出すとすれば、Facebook や Instagram、また大学院生は年齢層が高く、就職した後に修士号や研究学位を取りたいと考えることが多いため、LinkedIn も利用している。また特定の国、特定の年齢、関心をターゲットにすることができるため SEO のような検索エンジン広告を利用することもある。

研究分野が定まっている小さな機関のため、学会にブース出展として参加し、直接参加者に訴えかけることもあれば、我々のウェブサイト訪問者に直接 E メールを送付することもあれば、卒業生コミュニティを利用することもある。マーケティングにはブランド認知という側面があり、例えば、まだ知名度が低い特定の市場に参入し、我々全体の認知度を高めるために広告やマーケティングを行う。我々はまずブランドの認知度を高め、さらに細かく、コースに特化したマーケティング、プロモーションを行っている。

今後の懸念事項としては、英国政府が学生のビザ規制を変更することだ。博士号を取得するためには 2 年以上かかるため、配偶者や子供と一緒に渡英する機会が多いが、それを英国政府は制限しようとしている。家族帯同を考えている学生にとって、欧州には優れた研究機関も多く、授業料も英国より安価のため、家族帯同も出来ないとなると英国留学のハードルはより上がるだろう。また新型コロナウイルス感染症の間に、我々の分野に近い医学や公衆衛生学、感染症学のオンライン・プログラムが増えた影響で、競合相手が増えたという課題もある。そのため我々の機関をよりアピールしていく必要が増えた。

<留学生誘致への数値目標等>

毎年、国内学生、留学生、オンラインコース学生の数値目標は設定している。ただやはり物理的空間や人的リソースに限りがあるため、大きくは変動はしない。

<Brexit や新型コロナウイルス感染症の流行は戦略等にどのような影響を与えたか>

Brexit については、大きな影響はなかったと考えている。COVID においては、移動が制限されていたため、オンラインプログラムの普及と認知度向上に努めた。一部の短期コースをオンラインへ移行したことで、柔軟性が増したと考えている。他にも反転授業と言われる、オンライン講義受講後に、キャンパスにてグループディスカッションを行うように、オンライン/対面を上手くミックスしながら提供している。

<留学生誘致に向けて、今後の課題事項>

幾つか挙げられるが、最大の課題は英国政府の方針だと考えている。前述のとおり、留学生に対するビザ制限変更は、障壁となる場合もある。学生からすれば政府の方針のせいで、歓迎され

ていないと印象を受ける可能性があるため、我々は英国は留学生を歓迎するという意思を示すキャンペーンを行おうと考えている。

5. The University of Sheffield

大学概要：イングランド、サウス・ヨークシャー州を拠点とする公立大学。1828年から前身となる教育機関の創立、合併・連合大学設立、分裂を経て、1905年に現在のシェフィールド大学として創立。2024年世界大学ランキングでは105位[44]、イギリス国内大学ランキングでは13位[45]。ラッセルグループのメンバー[49]。

協力者：留学生採用担当マネージャー; Senior International Recruitment Manager

<留学生誘致に対する組織体制>

中央組織に、学生募集・マーケティング・入学部署 (Student Recruitment, Marketing and Admissions department) やグローバル・エンゲージメント部署 (Global Engagement department) があり、グローバル・エンゲージメント部署の下部に留学生採用チーム (International recruitment team) があり、また更にその下部にグローバル・エンゲージメント・マーケティング・コミュニケーションチーム (Global Engagement, Marketing and Communications team) が存在する。学生募集等に関するマーケティングチームと留学生採用に関するマーケティングチームは緊密に連携しながら活動している。

<重点的に広報している地域、理由>

大学としては、多様性に富んだ留学生を確保することを目標としている。強いて優先順位を付与するとすれば、英国教育に対する需要がある程度確立されている大規模市場に注目はしているが、もちろん小規模な市場にもリソースを割いている。そのため特定市場における特定科目の需要を把握する必要があると考えている。ある程度そこをクリアにできれば、マーケティングや一連の募集活動を行えば、自然とある程度の供給を見込めると考えているからだ。

<広報活動、戦略、リクルートメント方法及び懸案事項>

データ主導のアプローチを心がけている。英国には HESA があり、留学生募集のデータを分野別、機関グループ別に作成しているため、特定科目のある課程レベルの市場規模の大きさ、該当市場における教育機関のシェア率や今後拡大していく機会等がデータから捉えることができる。データ分析から始め、各市場、各市場内の課程・分野の需要を明確にし、需要があると定義された場合学生募集の一連の戦略を考案している。

また広報活動としては、教育フェアに行くこともあれば、教育エージェンシーのサービスを利用し宣伝することもある。大学院生レベルとなると、市場によっては学生個人が教育エージェンシーのサービスを利用し、質問や英国大学への出願プロセスをサポートされることを好む傾向があるためだ。

地政学的問題や政府方針、パンデミック等、我々大学側ではコントロールできない留学生が英国に来るときの新しい障壁が突然発生することがあるが、我々の最終目的は、学生がプログラ

ムに参加し、素晴らしい時間・学習体験をし、その体験から世界が直面する重要な問題に貢献できるようにすることだと考えている。もちろん多くの懸案事項があるが、組織は課題に適切な方法で対応できるだけの柔軟性を持っていると信じており、留学生採用チームが大学のあらゆるレベルで発言力を持つことが非常に重要だと考えている。

<留学生誘致への数値目標等>

個々のプログラム規模をどの程度に設定するかという数値目標はある。ただ分野によっては、ラボ等の物理的スペースに制限があるため、全学生が全リソースに適切にアクセスできるよう目標設定している。

<Brexit や新型コロナウイルス感染症の流行は戦略等にどのような影響を与えたか>

Brexit も COVID もある程度影響はあったと考えている。COVID については、デジタルエンゲージメントが広がったという意味ではプラスに働いたと考えている。まだ分析中ではあるが、一部市場の経済は他国と比較するとまだ回復はしておらず、海外での教育に多額の資金を費やす意欲の低下も起こっている。該当市場では今後の戦略への影響は大きいと考えている。

<留学生誘致に向けて、今後の課題事項>

地政学的な緊張が今後高まる可能性や経済成長の鈍化が懸念される特定市場もあり、その場合個人が海外教育に多額の資金を費やすことができなくなってくる。他にも世界的なインフレの進行、Graduate visa 見直しに端を発するであろう若者の雇用機会損失等の課題は多々あるが、それをチャンスとして反転させることができると考えている。例えば将来的な就労を見越して学生はどのような科目・コースを履修すればよいのか考えるようになり、大学はそれに応えて、方針等を設定することができるだろう。

5.まとめと考察

5-1. 政府の取り組みについて

政府の取り組みについて、調査をする上で見えてくるものがあった。英国としては、留学生受入は高等教育面だけでなく様々な産業にも密接に結びついているため、国を挙げて留学生を誘致することは英国全体の向上にも繋がると考え、誘致政策等を行っているように見受けられる。国際教育戦略において「教育輸出額増加」を掲げていることから見受けられるとおり、留学生授業料が大学の財政に大きな貢献をしている他、地元での宿泊料や生活費等、留学生を誘致することで受けるメリットがとても大きい。また大学院生レベルともなると、優秀な大学院生を世界中から集めることは、英国の研究力の維持及び向上にも大きな利点となる。

今後の英国政府の留学生誘致における懸念事項・課題としては、もちろん第一に EU 対策及び Brexit に端を発する留学生出身国の偏向の是正だと考える。Brexit に伴い EU からの留学生数が

激減している一方、Brexit以降順調に数を伸ばしているアジア・アフリカ諸国からの留学生に偏ることは、多様性を重要視する英国において避けたい事態であろう。EU完全撤退から3年と少しが経過し、中・長期的な問題も顕在化してくるであろう現在、今後どのように対策していくのかは注視すべき事項である。

第二に政府省庁間での相反する政策・動向の出現だと考える。教育省及び国際貿易省が国を挙げて留学生誘致に対して取り組もうとしている一方で、内務省の「5項目計画」のように、移民制限、引いては留学生受入制限に乗り出そうとするような英国政府内での相反する動きもある。特にGraduate visaは国際教育戦略の成功に大きく貢献している政策であるが、当該ビザが見直しされてしまうと、今後の国際教育戦略への打撃は大きい。また修士・博士課程留学生の帯同家族制限は、世界中からの大学院生が英国を留学先として選択する際の障壁になり、英国の研究力向上にも将来的な減速を引き起こしかねない。

第三に国内学生とのバランスの取り方が課題かとする。大学の施設及び人的リソースに限りがある以上、留学生を増やし続けることは国内学生減少を相対的に生じさせる。前述したとおり内務省が移民（留学生を含む）制限をかけ始めようとしている中、第2章でも紹介したとおり国内学生が蔑ろにされているという意見が世論に既に存在しており、「自国の学生の教育機会を奪う存在」と留学生が大衆から認知されてしまえば、国益にも反するであろう。

5-2. 大学における取り組みについて

インタビューを通して、イングランドの大学における留学生誘致の特徴について何点か見えてくるものがあると考えた。インタビュー実施校の中で、学生数規模が最大であるA大学から最小であるB大学に至るまで、留学生誘致に向けては必ず、中央組織的にチーム編成がなされており、留学生リクルートメント担当部署と広報及びマーケティング担当部署、時には学部組織されている留学生対応チームと密接に関係しながら、地域特色・コース特色に応じて戦略を組んでいる。Brexitは留学生誘致においては、最大手市場であったEUからの留学生減少という大きな痛手があり、「災害」であったと言い切る担当者がいたほどマイナスの面が大きかったようであった。しかし強いて言うならば、英国の留学生誘致において数値目標の他「多様性」を高めるという点は大きなウェイトを占めるものであるため、その面においては良いところもあったとされる。また新型コロナウイルス感染症の流行については、オンライン要素の取り入れ、デジタルマーケティング等の対面コミュニケーション以外の方法の確立という面では大きな面があるが、移動が制限されていた災禍中の2,3年は先の見えない不透明さ、経済成長の鈍化等から需要の変化が起こる可能性が懸念されており、中・長期的に注視しつつ戦略を柔軟に変化させていく必要があると考えている大学が多かった。

今後の留学生誘致における懸念事項としては、やはり各大学は英国政府のビザ制限等の政策を挙げていた。教育省と国際貿易省の国際教育戦略においては、留学生数及び教育輸出額の増加を目標に掲げている反面、内務省は移民制限の一環としてGraduate visaの見直し、留学生ビザの配偶者帯同への制限等、英国政府内での矛盾が見られる。各大学は「英国は依然として留学生を歓迎している」というメッセージを示そうと努力しているが、ビザに制限がかかってしまうとそ

れが障壁となってしまう場合があるため、各大学は今後も英国政府の行動に注目しつつも留学生誘致に力を入れていくのであろう。

5-3.考察

それでは、日本が今後どのように留学生誘致を行っていけばよいのだろうか。英国政府の取り組みやインタビュー実施を経て以下3点が大事なのではないかと考えた。

(1) ビザ・入国手続き

現在、英国の **Graduate visa** のような修士号・博士号取得後の就労に対する制度的サポートが少ないように感じる。例えば、日本の大学で博士課程を修了した留学生にとって、自国に帰ることも選択肢の1つであるが、指導教員の元でポスドクとして働くという選択肢ももちろん大きな1つとなる。引き続き博士号を取得した大学・機関で就労する場合、必ず「学生」ビザから「教授」ビザ等就労ができるビザへ切り替える必要性が生じる。学生側からすれば、ビザ切り替えの手間が発生する。雇用側としても、その際に、**Graduate visa** のようなものが存在すれば、大学としては学生のビザ切り替えに対する一連業務を簡略化し雇用できるのではないか。また学生が日本国内の他大学・企業等で就労しようとする、「学生」ビザの期限内から行う必要があり、学業に専念するという点では難しいものがあると想定に難くない。ビザ問題となると、文部科学省だけでなく政府方針や他省庁も絡んでくる問題となるため、政府主体として誘致に向けて具体的行動を示していく必要があるのではないかと考える。

(2) 課程の柔軟性

英国の修士課程と日本の修士課程を比較すると、英国の方が柔軟性が高いのは明確だろう。フルタイム/パートタイム、修士課程において取得できる資格の種類の高さはもちろん、新型コロナウイルス感染症の移動制限を機に、完全オンラインで学位が取れるコースを導入した大学もある。現状、日本の大学の修士・博士課程のシステム制度上、難しいことは十分理解できるが、コースの多様性を増やし様々な需要に対応することで、日本の大学を選択しに入れる留学生も増えるのではないか。

(3) 国際的なマーケティング戦略

特に修士課程・博士課程の学生を集めたいと考えたときに、インタビューを実施した大学・機関担当者は、誘致したいと考える課程レベル・研究分野に応じた最適なチャンネルで行うよう心掛けていたと感じた。例えば、学部学生と異なり、修士・博士課程学生となると年齢層も上がり、社会人を経験していたり、専門の研究分野にも精通しているため、そのような場合にはビジネス特化型 SNS である **LinkedIn** 等のプロフェッショナルなプラットフォームを利用したデジタル広報を行っていたりする。またデータ収集等外部発注できる部分においては、強みをもつ企業等へお願いし、効率的に行っているように推察できる。さらにインタビュー内で印象に残った部分として、「英語以外の言語での広報コンテンツ配信を行っているか」というこちら側からの問いに対し

て、The University of Sheffield の協力者は「英語以外の言語による広報コンテンツは多くない。想定購読者層やニーズ等によって、他言語でコンテンツ配信等することはあるが、基本は英語での配信となっている」と回答した。日本の大学の主要言語はもちろん日本語であり、英語での広報物配信を基本とすることは不可能に近いのが現状だと考える。マーケティング強化を大学組織内のみで完結させることは難しいと思うため、情報収集、広報チャンネル選択、他言語での配信等マーケティングの外部委託できる部分は効率的に外部機関に依頼しつつ、大学としてはより積極的に自身のプログラムや特徴を国際的にアピールする戦略を展開することが重要なのではないかと考えた。

筆者が所属する東京大学は日本においては留学生数が多い方である¹⁵が、在籍者数における留学生数の割合は 16.9%と今回インタビューを行ったどの大学の割合よりも大幅に低いものがある。開講されている課程における使用言語、もちろん地理的状况や文化等多くの障壁が日本の大学を留学先として選択する場合には存在するが、それでも日本の大学において英国から学ぶべき部分は多々あるのではないか。今後人気の高い留学先の一つでもある英国が留学生誘致に向けてどのような政策を行っていくのか、またそれを受けて各大学はどのように戦略立案・実行されていくのか、日本の将来的な施策・各大学の留学生誘致のためにも常に注視していく必要があると考えている。

6.謝辞

本報告書の執筆にあたり、ご多忙の中インタビューにご協力下さった英国大学関係者、またサポートいただきました小林直人センター長、妙見由美子副センター長、共にインタビューを実施した岡山大学所属の国際協力員はじめとする JSPS ロンドン研究連絡センターの皆様がこの場を借りて感謝の意を表したいと思います。また、2年間の研修中にお世話になりました JSPS 東京本部の皆様、快く研修に送り出しサポートいただきました東京大学の皆様、支えて下さった全ての方々にこの場をお借りして心より感謝申し上げます。

¹⁵ 独立行政法人日本学生支援機構の「2022（令和4）年度外国人留学生在籍状況調査結果」によると留学生受入れ数の多い大学は上から、東京大学、早稲田大学、立命館大学（以下略）の順になっている[50]。

参考文献及びウェブサイト

- [1] 文部科学省, 令和4年度学校基本調査(確定値)について公表します(2023/12/14 参照)
https://www.mext.go.jp/content/20221221-mxt_chousa01-000024177_001.pdf
- [2] HESA, Figure 3 - HE student enrolments by level of study 2017/18 to 2021/22 (2023/12/14 参照)
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb265/figure-3>
- [3] HESA, Who's studying in HE? (2023/12/14 参照)
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/whos-in-he>
- [4] 令和4年10月24日第24回経済社会の活力WG, 資料2-2 国際頭脳循環(2023/12/14 参照)
<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/reform/wg7/20221024/shiryou2-2.pdf>
- [5] UCL Search, Joint PhD Programme (2023/10/26 参照)
<https://search.ucl.ac.uk/s/search.html?query=Joint%20PhD%20Programme&collection=website-meta&profile=degree&tab=degrees>
- [6] JETRO, 英国のEU離脱と離脱後の欧州ビジネス環境の変化(2023/6/15 参照)
<https://www.jetro.go.jp/world/europe/uk/referendum/>
- [7] Russell Group, Brexit and EU academics (2023/7/25 参照)
<https://russellgroup.ac.uk/news/brexit-and-eu-academics/>
- [8] HESA, Where do HE students come from? (2023/12/15 参照)
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/where-from>
- [9] 文部科学省, 「諸外国の教育統計」令和5(2023)年版(2023/12/15 参照)
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/syogaikoku/1415074_00019.htm
- [10] 労働政策研究・研究機構, 労働政策研究報告書, No.16, 第3章「継続教育カレッジの講師スタッフの養成と資格要件」(2023/12/15 参照)
https://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/016_3.pdf
- [11] Times Higher Education, Everything you need to know about studying in the UK (2023/12/15 参照)
<https://www.timeshighereducation.com/student/advice/everything-you-need-know-about-studying-uk>
- [12] The University of Edinburgh the School of Philosophy, Psychology and Language Sciences, “English BA, MA vs. Scottish MA” (2023/12/15 参照)
<https://www.blogs.ppls.ed.ac.uk/2019/03/14/english-ma-vs-scottish-ma/>
- [13] National Careers service, Postgraduate study options (2023/12/16 参照)
<https://nationalcareers.service.gov.uk/careers-advice/advice-on-further-study-options>
- [14] Prospects, Postgraduate diploma and certificates (2023/12/16 参照)
<https://www.prospects.ac.uk/postgraduate-study/postgraduate-diplomas-and-certificates#:~:text=Masters%20degrees%20usually%20take%20one,with%20modules%20worth%2060%20credits.>
- [15] Find Master, Taught Masters vs Research Masters -Which is Right for Me? - (2023/12/16 参照)
<https://www.findamasters.com/guides/taught-vs-research>
- [16] Find A Master, The Master of Research (MRes) Degree – A Guide (2023/12/20 参照)
<https://www.findamasters.com/guides/master-of-research-mres->

[guide#:~:text=MRes%20degrees%20within%201%2B3%20PhD%20programs&text=You'll%20complete%20one%20year,desi
gned%20to%20develop%20prospective%20researchers.](#)

[17] UK Parliament, House of Commons Library, Eligibility for home fee status and student support in England (2023/12/20 参照)

<https://commonslibrary.parliament.uk/eligibility-for-home-fee-status-and-student-support-in-england/#:~:text=Higher%20education%20providers%20in%20England,on%20the%20course%20and%20provider>

[18] Department for Education, Eligibility rules for home fee status and student finance from the 2021/22 academic year following the UK's exit from the EU (2023/12/20 参照)

<https://commonslibrary.parliament.uk/eligibility-for-home-fee-status-and-student-support-in-england/>

[19] HESA, Figure 9, HE student enrolments by domicile 2017/18 to 2021/22 (2023/12/20 参照)

<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb265/figure-9>

[20] UK Parliament, House of Commons Library, International students in UK higher education (2023/12/20 参照)

<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7976/>

[21] London Economics, The benefits and costs of international higher education students to the UK economy: Analysis for the 2021-22 cohort – May 2023 (2023/12/20 参照)

<https://londoneconomics.co.uk/blog/publication/the-benefits-and-costs-of-international-higher-education-students-to-the-uk-economy-analysis-for-the-2021-22-cohort-may-2023/>

[22] Financial Times, Britons squeezed out of top universities by lucrative overseas students (2023/12/20 参照)

<https://www.ft.com/content/f251326b-3ada-47cc-b99a-25540a1117ba>

[23] The Education Hub (blog.gov.uk), How do international students access UK universities? (2023/12/20 参照)

<https://educationhub.blog.gov.uk/2022/08/04/how-do-international-students-access-uk-universities/>

[24] Wonkhe, Yes, international students are displacing home students (2023/12/20 参照)

<https://wonkhe.com/wonk-corner/yes-international-students-are-displacing-home-students/>

[25] GOV.UK, Policy paper International Education Strategy: global potential, global growth (2024/1/10 参照)

<https://www.gov.uk/government/publications/international-education-strategy-global-potential-global-growth>

[26] Wonkhe, We have no idea how much education related exports are worth to the UK (2024/1/10 参照)

<https://wonkhe.com/blogs/we-have-no-idea-how-much-education-related-exports-are-worth-to-the-uk/#:~:text=Educational%20exports%20is%20a%20term.income%20from%20UK%20educational%20activity.>

[27] GOV.UK, Policy paper: International Education Strategy: 2021 update (2024/1/10 参照)

<https://www.gov.uk/government/publications/international-education-strategy-2021-update>

[28] GOV.UK, Graduate visa (2024/1/10 参照)

<https://www.gov.uk/graduate-visa>

[29] Funded by UK Government, Turing Scheme (2024/1/10 参照)

<https://www.turing-scheme.org.uk/>

[30] 文部科学省, エラスムス計画 (2024/1/10 参照)

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/007/gijiroku/030101/2-7.htm

[31] UK Parliament, House of Commons Library, The Erasmus Programme (2024/1/10 参照)

<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8326/>

- [32] GOV.UK, Policy paper; International Education Strategy: 2022 update (2024/1/10 参照)
<https://www.gov.uk/government/publications/international-education-strategy-2022-update>
- [33] APPG for International Students, The Graduate Visa (2024/1/10 参照)
<https://internationalstudents.org.uk/wp-content/uploads/2023/07/APPG-Graduate-Visa-Inquiry-Report-July-2023.pdf>
- [34] The pie news, UK to limit international student dependant visas as migration rises (2024/1/10 参照)
<https://thepienews.com/news/ukinternational-student-dependant-visas/>
- [35] UK Parliament, Hansard, Legal Migration -Volume 742: debated on Monday 4 December 2023 (2024/1/10 参照)
<https://hansard.parliament.uk/commons/2023-12-04/debates/921A08A2-F615-48F2-8C56-423A29556F9F/LegalMigration>
- [36] The pie news, UK to review Graduate Route, says home secretary (2024/1/10 参照)
<https://thepienews.com/news/uk-to-review-graduate-route-says-home-secretary/>
- [37] United Nations Department of Economic and Social Affairs, Migration data portal, Recommendations on Statistics of International Migration, Revision 1 (2024/1/10 参照)
<https://www.migrationdataportal.org/resource/recommendations-statistics-international-migration-revision-1>
- [38] 東京大学, 外国人学生・留学生数, 2023年(R5年)5月1日現在 (2024/1/11 参照)
<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400229029.pdf>
- [39] 岡山大学, 学生数 (令和5年5月1日現在) (2024/1/11 参照)
https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/kouhou-pdf/student_ja.pdf
- [40] 岡山大学, 令和4(2022)年度概要, 教員の海外渡航者及び外国人研究者受入状況 (2024/1/11 参照)
https://www.okayama-u.ac.jp/up_load_files/suji-pdf/5_1_2022-2027_gaiyo_kenkyu_su.pdf
- [41] HESA, Table 1 - HE student enrolments by HE provider 2014/15 to 2021/22 (2024/1/10 参照)
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-1>
- [42] GOV.UK, Press release, UK joins Horizon Europe under a new bespoke deal (2024/1/16 参照)
<https://www.gov.uk/government/news/uk-joins-horizon-europe-under-a-new-bespoke-deal>
- [43] JETRO, 海外調査報告書, EUの研究・イノベーション枠組みプログラム Horizon Europe (2024/1/16 参照)
<https://www.jst.go.jp/crds/pdf/2021/OR/CRDS-FY2021-OR-02.pdf>
- [44] Times Higher Education, World University Ranking 2024 (2024/1/16 参照)
https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking#!/length/1/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats
- [45] Times Higher Education, Best universities in the UK 2024 - University Rankings (2024/1/16 参照)
<https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/best-universities-uk>
- [46] University of Warwick, History of University (2024/1/17 参照)
<https://warwick.ac.uk/about/history/>
- [47] 独立行政法人大学改革支援・学位授与機構, 大学質保証ポータル, 高等教育に関する質保証関係用語集 (2024/1/30 参照)
<https://niadqe.jp/glossary/5357/>
- [48] Solent University, About us (2024/1/17 参照)
<https://www.solent.ac.uk/about>
- [49] University of Sheffield, History and heritage (2024/1/17 参照)

<https://www.sheffield.ac.uk/about/history#:~:text=On-.History%20of%20the%20University.was%20by%20far%20the%20old est.>

[50] 独立行政法人日本学生支援機構, 「2022 (令和 4) 年度外国人留学生在籍状況調査結果」(2024/1/16 参照)

https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2023/03/date2022z.pdf

英国大学における学部課程留学生リクルートの取り組み
および **Brexit** が与えた影響

ロンドン研究連絡センター

ナジ アーヤ

はじめに

留学生の獲得は各国の高等教育機関の課題となっており、各国間で留学生獲得を競い合う状況となっている¹。日本でも、政府は「留学生 30 万人計画」を 2008 年に提唱し、2019 年にはその数値を達成したところだが、引き続き 2023 年 4 月の教育未来会議²において、外国人留学生 40 万人をめざす提言がなされ、「博士・修士など大学院段階での受入れに加え、留学生比率の低い大学学部段階や高校段階における留学生の受入れ促進を図る」こととされている³。今後も日本の高等教育機関では、留学生を受け入れる体制を整えること、留学生に魅力を発信し、国および大学を挙げて留学生獲得に取り組むことが求められると考えられる。

一方、英国は、長期にわたって留学生受入数を世界各国の中で上位に維持しており、COVID-19 の感染拡大や、Brexit (EU 離脱) という英国にとって留学生獲得にはネガティブな要因と考えられる事象があったにもかかわらず、高い成長率を維持していることは、英国政府の政策、および英国内の各大学において、留学生獲得のために有効な取り組みがなされていることが推察され、今後日本が留学生受入に取り組む中で参考になる手法があるのではないかと考えた。

この報告書では、英国政府の留学生受入に関する状況を概観し、英国留学生に対して Brexit が与えた影響を参照したのち、英国大学の留学生リクルート担当職員 (5 大学) へのインタビュー内容を通じて、英国の大学における留学生 (特に、今後受入促進が求められているとされる学部学生) 誘致の戦略、具体的な手法、リクルートにおける課題、また Brexit が与えた影響を明らかにすることを目的としたい。

1. 英国における留学生誘致

まずは英国における留学生受入状況を統計および英国政府の政策の面から概観する。

1-1. 英国の留学生受入状況

英国のみならず、世界の留学生数は増加の一途を辿っている。2020 年には 560 万人を超え、2000 年の約 3.5 倍にまで増加した⁴。各国における受入留学生数の推移は図 1 のとおりで、拡大する留学市場の中でも英国は受入留学生数を長期間にわたって上位に維持している。さらに、英国政府は 2019 年 3 月に数値目標として受入留学生 60 万人を設定しており、世界的に人々の移動に大きな制限を与えた COVID-19 の感染拡大および Brexit という同じく人々の移動に関して影響を与えた事柄がこの時期にあったにもかかわらず、設定した数値目標を 10 年前倒しで達成するなど、数値上では留学生の誘致に成功していることがうかがえる。

¹ 文部科学省『「留学生 30 万人計画」の骨子』とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討 (とりまとめ) [1]。

² 内閣総理大臣を議長とし、日本の未来を担う人材を育成するための提言を行う会議 [2]。

³ 教育未来創造会議 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ (第二次提言)」 [3]。

⁴ 第 6 回 教育未来創造会議 参考データ集 [4]。

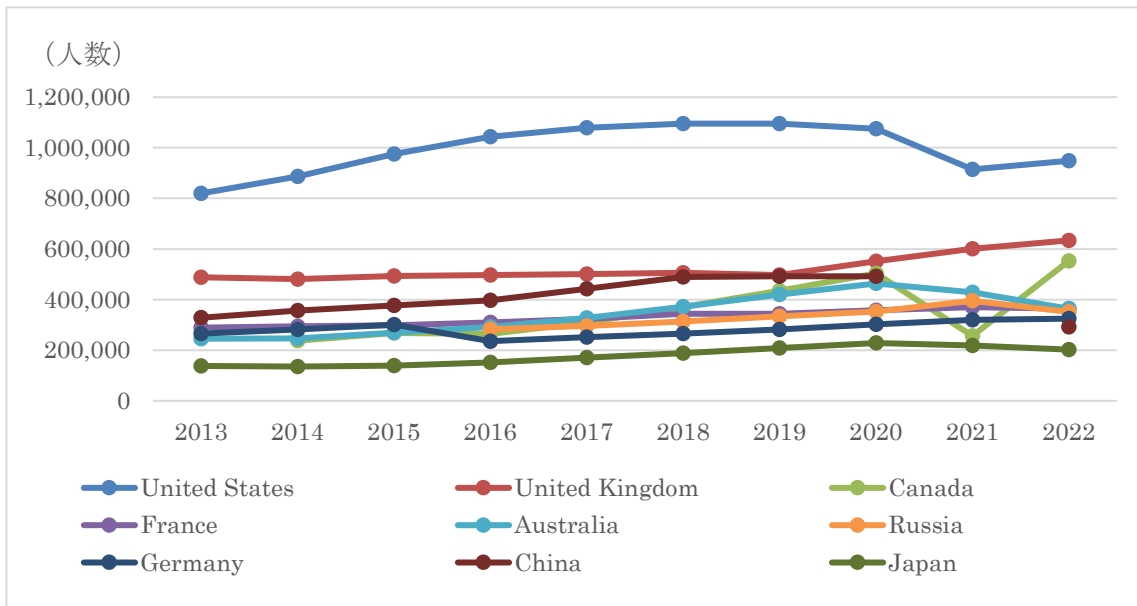


図1. 各国における受入留学生数の推移

(The Power of International Education, Explore Global Data [5]から筆者作成。

カナダの2013年、ロシアの2013-2015年、中国の2021年は報告なしのため数値なし。)

1-2. Brexit が英国の留学生に与えた影響

数値上では、2019年以降受入留学生数を着実に伸ばしているように見える英国だが、Brexitは制度上どのような影響を与えたのだろうか。

Brexitは、2016年6月の国民投票で決定され、2020年1月31日に離脱の移行期間を開始し、11カ月の移行期間を経て2020年12月31日深夜に離脱が完了した⁵。英国の留学生に大きく影響を与えたと考えられる変更点としては次のとおりである。

(1) EUの学生に課される授業料の増額および公的授業料サポート資格の喪失

2021/2022年度以降、EUの学生は、国内学生の授業料(Home Fees)資格の対象外となった。英国では、国内学生と留学生の授業料の設定額が異なっており、前者の授業料は上限⁶が設定されている。海外からの留学生は、講義ベースの学士号を取得するためには10,000ポンド~26,000ポンドの支払いが想定され、医学部においてはさらに高額の年間最大67,892ポンドの費用が設定されている(金額は2023年9月時点)。2020/2021年度より前は、EUの学生が英国で学ぶ場合には国内学生の授業料が適用されていた。しかし、2021/2022年度以降は、EU外の留学生と同額の授業料を支払うことが課され、同時に英国において英国学生ローン会社からの授業料ローンをためのローンを受けることができなくなった⁷。

⁵ BBC 「イギリスにとって新時代始まる EU 離脱完了」 [6]。

⁶ イングランドの教育機関で年間9,250ポンド、ウェールズの教育機関で年間9,000ポンド、北アイルランドで4,710ポンド(英国の他の地域からの学生には最大9,250ポンドが請求可能。スコットランドは、学部レベルでは国内学生には学費を課していないが、イングランド、ウェールズ、北アイルランドからの学生は、年間9,250ポンドを上限として学費を支払う。) [7]。

⁷ Universities UK “Changes for EU students in the UK: FAQs on fees, immigration, Erasmus+” [8]。

(2) EU の学生のビザ要件の変更

2020年12月31日以前に英国に居住していなかった場合、2021年1月1日以降に英国で留学を開始するには条件によって学生ビザの申請が必要となった⁸。同時に、2021年1月以降に英国に到着する場合は移民に対して納付が義務付けられている健康保険付加料を支払うこととなり、前述の授業料負担の増額に加えて経済的負担は社会保障の面でも増加したと言える。

統計をみると、英国の高等教育機関で学ぶ留学生数（初学年（First year⁹））の統計は図2の通りで、EUの留学生が2020/21年の66,680人から2021/22年にかけて大幅（53%）に減少した31,400名となり、EU域外の入学生は264,880人から350,325人と大幅（32%）に増えている¹⁰。この増加の要因について、高等教育統計局（Higher Education Statistics Agency: HESA）はGraduate Route^[12]（学部生または修士課程の学生は2年間、博士課程の学生は卒業後3年間、就職活動のため英国に滞在することを可能にした制度改革）が要因であると分析している¹¹。また、Guardian紙の報道によると最もBrexitの影響を受けたのは学部レベルで、2021年に第一学位¹²の初年度に入学するEU出身の学生数は13,155人で、前年の37,350人から大幅に落ち込んでいる¹³。

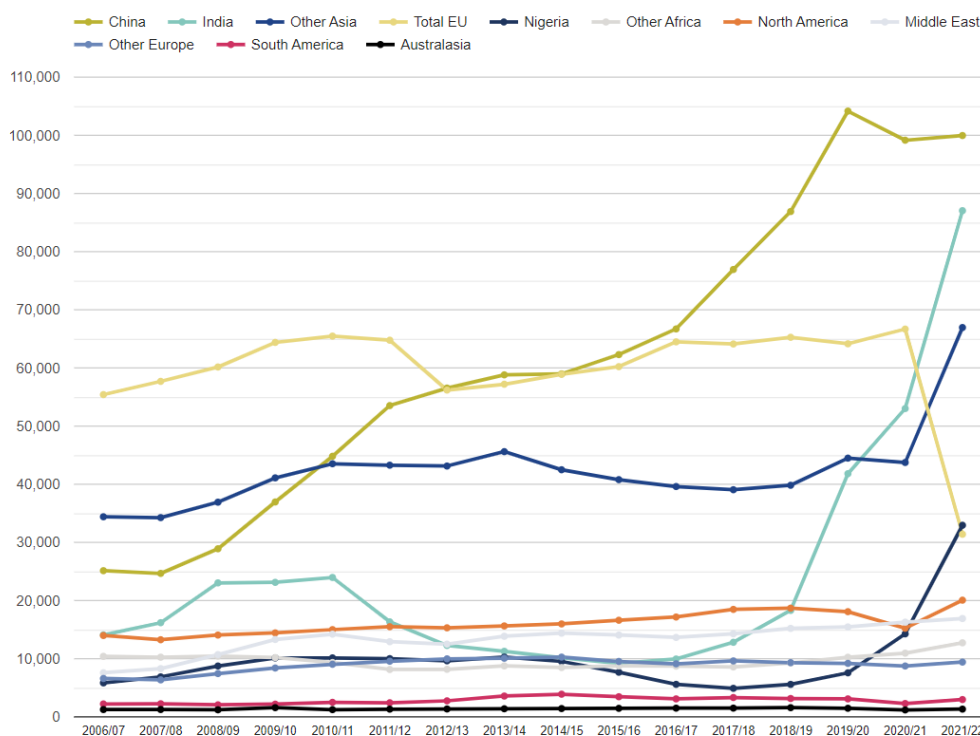


図2. 英国高等教育機関における留学生（First Year）数の出身地別の推移
（HESA : Chart 6 - First year non-UK domiciled students by domicile 2006/07 to 2021/22 から引用^[16]。）

⁸ GOV.UK “Studying in the UK: guidance for EU students” [9].

⁹ First year には報告期間内にプログラムを開始した学生が含まれる。プログラムによっては学生の初年度がプログラムの2年目以降となる場合もある。学部、大学院を含む [10].

¹⁰ HESA “Higher Education Student Statistics: UK, 2021/22 - Where students come from and go to study” [11].

¹¹ HESA “Higher Education Student Data 2021/22” [13].

¹² 学部レベルの学位^[14]。

¹³ The Guardian “Number of EU students enrolling in UK universities halves post-Brexit” [15].

1-3. 英国経済に留学生が与える影響

英国政府が発表した「国際教育戦略 (International Education Strategy)」では、留学生は英国のキャンパスに社会的、文化的、経済的に貢献しているとされている¹⁴。経済的な貢献に注目すると、2021/2022年には留学生が在学期間を通して英国経済にもたらす推定経済利益は419億ポンドと報告された¹⁵。

同時に英国の大学財政における存在感も大きく、Guardian紙の分析によると、英国の大学の収入の5分の1以上(21.5%)は留学生が納付する授業料であり、一部の大学では留学生の授業料が総収入の3分の1以上を占める¹⁶など、英国の大学が経済的に留学生からの授業料に依存する度合いは年々増大している。国内学生と留学生の授業料が異なることは前項でも述べたが、国内学生の授業料上限は2018年にこの額に設定されて以降、現時点(2024年1月)まで凍結されている。その実際の価値は近年のインフレーションによって目減りしているとされ、英国を代表する24の研究大学で構成されるラッセル・グループの分析によると英国出身の学生を教育するために大学が補助する額(つまり赤字となっている額)は学生1人当たり年間1,750ポンドで、2024/2025年には4,000ポンドに増加すると予想されている¹⁷。この厳しい財政状況から、その不足分を埋めるために英国の多くの高等教育機関は留学生数を増やし留学生からの授業料に不健全かつ持続不可能な依存をするようになったとされている¹⁸。英国および特にEU域外からの学生からの授業料収入は年々増加していることは図3からも読み取れるとおりである。貴族院の産業・規制委員会(Industry and Regulators Committee)は2023年9月に発表した報告書において、現在の高等教育の財政システムは今後数年間でますます大きな問題に発展していくと予想しており、政府に対して、高等教育機関が高等教育セクターの長期的な持続可能性を計画できるような安定的な資金提供モデルを確立することを求めている¹⁹。

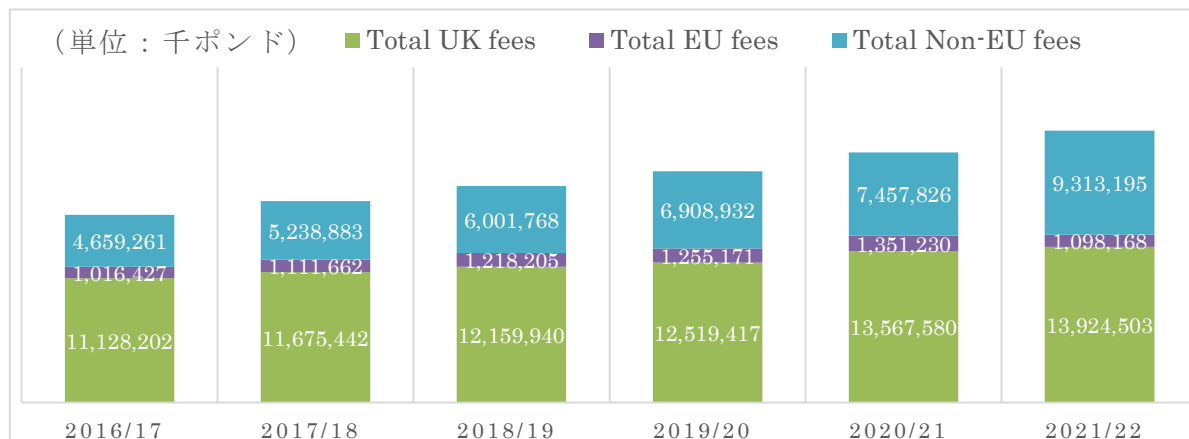


図3. 英国大学の授業料収入の内訳及び推移

(HESA : Table 6 - Tuition fees and education contracts analysed by HE provider, domicile, mode, level, source and academic year 2016/17 to 2022/23 [23]から筆者作成。)

¹⁴ GOV.UK “International Education Strategy: global potential, global growth” [17].

¹⁵ London Economics “The benefits and costs of international higher education students to the UK economy” [18].

¹⁶ The Guardian “Fifth of UK universities’ income comes from overseas students, figures show” [19].

¹⁷ UK Parliament Written evidence from the Russell Group of Universities (WOS0016) [20].

¹⁸ House of Lords Industry and Regulators Committee “The Office for Students is not trusted by students or universities” [21].

¹⁹ House of Lords Industry and Regulators Committee “Must do better: the Office for Students and the looming crisis facing higher education” [22].

1-4. 英国の大学の留学生誘致政策

英国政府が政策面で留学生受け入れ促進のためにどのような取り組みをしているかを概観すると、英国政府は2019年3月に前述の「国際教育戦略 (International Education Strategy)」を公表し、2030年までに教育関連の輸出額を年間350億ポンドに増加させ、英国の高等教育で学ぶ留学生を年間60万人に増やすという2つの目標を設定した。後者の目標は前述のとおり2020/2021年に10年前倒しで達成され、翌年の2021/2022年にはさらに12%増の679,970人の留学生を受け入れた。この国際教育戦略では、次のとおり5つの分野横断的な政策が設定された²⁰。

- (1) 英国の国際教育の分野で指揮を執るリーダーとして国際教育チャンピオン (International Education Champion) を任命する。
- (2) 「Education is GREAT」キャンペーンにより、早期教育から高等教育に至るまで、英国の教育の幅広さと多様性を確実に国際的にアピールする。
- (3) ビザ制度の見直し、申請プロセスの改善などにより、留学生を歓迎する環境を提供し続け、競争力を高める。
- (4) 国際教育分野への閣僚関与の枠組みと、国内外の政府部門間の調整のための正式な構造を導入することで、政府前提でアプローチする体制を確立する。
- (5) 毎年公表される教育輸出データ (Education Exports Data) の制度と網羅性を向上させることで、輸出活動をより明確に把握する。

英国政府が現時点までに実施した具体的なアクションの中には、2021年7月1日から Graduate Route の導入がある。これは、学部生または修士課程の学生は2年間、博士課程の学生は卒業後3年間、就職活動のため英国に滞在することを可能にした。このことは2021/2022年の留学生の増加につながったと高等教育統計局 (Higher Education Statistics Agency: HESA) は分析している²¹。その一方で、英国政府は移民数削減にも取り組んでおり、2024年1月以降に学業を開始する留学生は、大学院の研究課程と政府の奨学金付きの課程を除いて家族の同伴ができなくなった²²。さらに2023年12月には、内務大臣によって「5項目計画 (five-point plan)」が発表され、その5項目のうちの1つには Graduate Route の見直しが含まれている²³。英国大学協会 (Universities UK) 最高責任者のヴィヴィアン・スターン氏はこの声明に対して「このビザが廃止されるのではないかという懸念を払しょくすることは重要で、留学希望者に英国が魅力的な留学先であり続けることの安心感を与えることにつながる。(中略) Graduate Route は英国が留学希望者に提供する重要な部分である。他の国はさらに魅力的な制度を持っている²⁴。」と応答しており、移民数削減と留学生数及び教育輸出額の増加という両立の極めて困難に見える目標が同時に掲げられていると言え、今後も英国内での議論は続いていくと思われる。

²⁰ 前掲[17]。

²¹ 前掲[13]。

²² GOV.UK “Tough government action on student visas comes into effect” [24]。

²³ House of Commons Library “Changes to legal migration rules for family and work visas in 2024” [25]。

²⁴ Universities UK “Universities UK response to Home Secretary statement” [26]。

2. 大学担当者へのインタビュー

前章の内容を踏まえ、英国の大学担当者のインタビューを通し、実際にどのように学部生向けの留学生リクルートを実施しているか、また留学生の誘致の際に直面する課題、大学側からみた Brexit の影響を聞き取ることを目的に、5 大学の留学生リクルート担当部署の担当者を対象にインタビュー調査を行った。インタビューは 1 件が対面、4 件はオンラインで、ロンドン研究連絡センターにて英国大学の修士・博士課程留学生獲得の取り組みを調査する国際協力員と共同で実施した。対象機関については可能な限り規模の異なる大学に打診し、承諾を得られた機関。5 機関のうちの 2 機関は先方の希望により、匿名（A 大学、B 大学）での掲載とする。本章ではインタビューを実施した大学の概要およびインタビューの内容について、共通事項及び特に学部生に関連する部分について抜粋しまとめた。

インタビュー実施対象機関は表 1 のとおり。5 つ目の機関は、学部課程は有さないが、学部課程との留学生リクルートと方法はあまり変わらないとのことだったため、本稿でも省かず記載する。

表 1. インタビューを実施した大学、学生数及び実施方法

大学名	学生数	留学生数	%	実施日及び方法
1. A 大学	-	-	-	9/19(火) 対面実施
2. University of Warwick	28,823	11,065	38.39%	9/21(木) オンライン実施
3. Solent University	10,070	2,305	22.89%	11/9(木) オンライン実施
4. B 大学	-	-	-	12/7(木) オンライン実施
5. University of Sheffield	23,795	8,635	36.29%	12/11(月) オンライン実施

(HESA Table 1 - HE student enrolments by HE provider 2021/22 [27]から筆者作成) ※B 大学は大学院課程のみ。

2-1. A 大学

<大学概要/インタビュー対応者>

匿名希望のため記載しない。

<インタビュー対応者所属部署>

Student Recruitment Team

<インタビュー内容>

1 具体的な留学生向けの広報活動の手法

学部生リクルートで重要な点は世界中の学校、特にインターナショナルスクールのカウンセラーのネットワークを介することである。インターナショナルスクールでは英国の機関で認められている国際バカロレアや A レベル²⁵を教えているところが多く、カウンセラーは学生と進学の実績を話し合うため、カウンセラーと良好なネットワークを持つことが重要である。

²⁵ Advanced level qualifications (A レベルとして知られる) 大学、進学、訓練、就職につながる科目別の資格である。通常 2 年間で 3 つ以上の A レベルを学ぶことができる。通常、一連の試験で評価される [28]。

またパンデミックの最中は中止されていたが、教育フェアに参加し、当該地域の主要な学校に訪れて本学を紹介することもある。その際に連絡先を集め、メールなどで最新情報を送ったりする。またオンライン広告や、オープン・デーも実施する。オープン・デーで重要なのは、そこで働く学生たちで、17歳の学生がキャンパスを訪れて話したいのは同年代に近い学生たちであり、実際に学生生活を送っている学生たちに質問することで、本学での生活がどのようなものか感じることができる。

どれが一番効果的かというのは非常に難しいが、カウンセラーのネットワークおよび学校への訪問は非常に重要だと思う。カウンセラーとの関係性の構築としてはインターナショナルスクールの大きなネットワークとして CIS (Council for International Schools) [29]がある。また、Times Higher Education が主導でカウンセラーのためのオンライン相互交流プラットフォームを最近立ち上げた。カウンセラーとの交流を深めたい場合は、他にも世界中で多くのカンファレンスが開催されており、米国に拠点を置く国際カウンセラーを対象とした IACAC (International Association for College Admission Counseling) [30]、米国のカウンセラーを対象とした NACAC (National Association for College Admission Counseling) [31]などがある。

2 留学生誘致の戦略

○優先地域について

我々の一般的な優先事項は、できるだけ多くの異なる国の出身者により、真に多様な学生集団を実現することである。これにはいくつかの理由があり、1つ目は収入を特定の市場に依存しないことにより安定したビジネスモデルになること、2つ目は授業への影響で、さまざまな背景や国から来た学生がいる場所では、さまざまな視点やアイデアが持ち込まれるため、ディスカッションが豊かになる。学生の体験という観点からも、いろいろな学生が混在していることが重要である。

○学部留学生対象のインセンティブについて

歴史的には本学には学部生を対象とした奨学金制度はなかったが、ここ2年間で変わり、現在は経済的に奨学金を必要とする学生に付与される。家族の収入が一定の基準を超えていないことを示す文書などを提出してもらう。

○留学生受入の数値目標について

通常3年前に設定している。英国政府が設定した留学生数はすでに達成しているところで、それがどの程度政府の取り組みや政策によるかは議論が分かれるところだが、その達成を助けたものは Graduate Route の導入だと思われる。

3 Brexit の影響

我々は2016年から Brexit に取り組んできた。学生募集に直ちに影響が出るのではないかと誰もがかなり心配していたが、少なくとも本学で起こったのは留学生数の増加だった。学生たちはこの期間が英国の学生と同じ授業料で、英国政府からのサポートが利用でき、在学中に就労できる時間数に制限がないことから、英国で学べる最後の機会だと考えたからだと思われる。EUからの学生数の増加は2021年1月の直前まで続いたと思われ、その後 Brexit が正式になってからはぐんと落ち込んだ。

4 留学生誘致における課題

最も明確なのは学費の高さと出願要件の高さである。このことから、この条件を満たすリクルートの対象となる学生は非常に数が限られる。もう一つの課題は、多くの国において、学生が高校で学んだ資格は本学では認められず、入学前に1年間のファウンデーションコースを学ばなければならないことである。我々は独自のファウンデーションコースを持っているが、受入可能数が非常に少なく、その点も重要な課題といえる。

2-2. University of Warwick

<大学概要>

コベントリー郊外にあるキャンパス大学²⁶で、1965年に設立され、147か国から28,000人を超える学生が在籍。ラッセル・グループのメンバーであり、比較的設立の新しい大学にもかかわらず、2021年のResearch Excellence Framework²⁷においては英国の研究大学の中で総合7位にランクインしている²⁸。

<インタビュー対応者所属部署>

Student Recruitment Team

<インタビュー内容>

1 具体的な留学生向けの広報活動の手法

様々な方法で募集しており、まず様々な国の多くの学校への働きかけ、学校とのネットワークを構築し特にその学校の進路指導カウンセラーとの関係を築くようにしている。多くの国で、ほとんどの生徒が少数の学校（特に国際バカロレア、Aレベルやアメリカのディプロマなど、国際的なカリキュラムを運営するインターナショナルスクール）の出身であることが明確なためである。本学のみで学校訪問することもあるが、他のイギリスの複数の大学と協力することの方が一般的で、学校側からすると大学が1つずつ訪問するより複数で訪問したほうが労力が少ないためである。時にはエージェントを通すこともあり、場合によっては当該国のエージェントが学校でミニフェアを開催することもあるが、多くの国で学校はエージェントと協力することを好まず大学と直接連絡を取ることを好む。

加えて関心を高めるための他の取り組みもあり、例えば奨学金コンテストがある。本学では学部留学生を対象として国際奨学金制度を実施しており、そのプログラムの宣伝のため、その国で最も効果的な媒体によるデジタルマーケティングに多くのエネルギーを費やし、応募を促進するよう努めている。

英国国内でも英国在住の外国籍の学生を対象に多くの採用活動を行っており、多くの語学学校、インターナショナルスクールなどへのアプローチは低コストなためターゲットとしている。海外のスポンサーとの協力も多く行っており、中東を例にとると、サウジアラビアなどの特定の国では、政府が支援するスポンサーが学部生を特定の国、さらには特定の大学に配置する際に影響力

²⁶ イギリス英語で大学の敷地内に学生寮、商店などを有する大学の意 [32]。

²⁷ Research Excellence Framework (REF) は、英国の高等教育機関 (HEI) における研究の卓越性を評価するための英国のシステム [33]。

²⁸ Study in UK “University of Warwick” [34]。

を持っているため、彼らと緊密に連携し、確実に本学を認識してもらい学部課程に配置する人数を最適化するよう努めている。

その他に言及が必要なのはやはりエージェントで、我々は世界中の規模の異なる 35 のエージェントと協力している。エージェントは大学院のリクルートにおいてより重要で、学部生レベルやファウンデーションレベルでは比較的少ない傾向にあるが実績はある。彼らは非常に若く通常 16、17 歳なので、保護者が初期から手続きに熱心に関与し、多くの場合エージェントを使用することを選択する。

どの方法が効果的かは、国によって異なるため一概には言えないが、学部課程のリクルートにおいてはどの市場においても学校との関わりが間違いなく最も重要で、学校では入学希望者だけでなく校長や進路指導のカウンセラー、保護者やエージェントなどすべての利害関係者に会うことができるためである。別の例を挙げると、中国では大学ランキングは彼らにとって長期的に大きな影響を与えるため、我々のリクルート活動を支える重要な要素の一つは世界ランキングとなる。もちろん、ランキングのみが決定事項となるというのは単純化しすぎだが、我々は留学生によって最も重要な意思決定要素が何かをよりよく理解するため、多くの洞察と市場調査を行っている。中国の場合、大学ランキングという事項は意思決定要素のかなり上位に来るが、ナイジェリアの場合だとランキングはそれほど重要ではなく、恐らく最も重要なことの 1 つは、大学の留学生サポートがいかに充実しているか、どんな学生体験を提供するかである。我々はそのような変数を理解し、それに応じて我々の活動を調整する。例えばインドの場合、大学院生の 80% がエージェントから来ており、インドではエージェントとの仕事が最も重要だといえる。しかし、対照的に、ラテンアメリカについて言えば、エージェントからの学生は多くなく、最も効果的なのは、1 対 1 のエンゲージメントで、ハイタッチアプローチと呼ばれるような方法が効果的で実際に機能している。中国では規模が大きくリソースが不足するため、1 対 1 のカウンセリングセッションはできない。どの地域でどの方法が機能するかが非常に重要なポイントになる。本学には多数の留学生がいるが、1 ~ 2 つの非常に大きな市場に頼りすぎているという課題もある。例えば、年間に採用する学生が 10 人未満の国もたくさんあるが、中国の場合は 4,000 人以上の留学生を受け入れている状況で、我々はそのバランスをとろうとしている。

2 留学生誘致の戦略

多くの大学が長い間同様のことを行っており新規性はないが、我々にとっては新しくかつ重要な例を挙げると、より多くのピア・ツー・ピア（学生同士）の取り組みを促進しようとしていることがある。この部分は非常に重要で、大規模なマーケティングキャンペーンよりもはるかに大きな影響を与える可能性があり、多くの国の学生は、もし学生が自分の学びたいテーマを勉強している自国出身の学生と本当に質の高い会話をすることができれば、多くの場合で彼らが私たちを選ぶ上での本当に重要な部分となる。同時に、海外に行った際は、可能な限り同窓生と関わろうとしており、例えば内定者全員を大都市のホテルなどに招待し、ケータリングを用意し大学についてのプレゼンテーションやその中でその国の卒業生に本学での経験について話してもらっている。内定者が共感できるよう、スピーカーは卒業後 5 年以内で、良い仕事に就いていて本学での経験を生き生きと語る人を理想としている。我々は Alumni and Development Office と緊密に連携し、対面やオンラインの両方でコーディネートしている。

○優先地域について

この質問は学内でもよく受けるが、我々のリソースには限りがあるため、優先順位をつけることは重要である。我々は平均して40~50か国で活動しているが、そのグループ内での関与の度合いや頻度は千差万別で、例えば成長の兆しが見えるウズベキスタンのような我々にとって非常に新しい市場でも様々な取り組みを行うが、そのような市場に投入する投資のレベルはインドやマレーシア、タイなどで行っている投資ほど大きなものにはならない。我々にとって中核となる市場は何か、我々のブランドとポートフォリオがその国の需要プロファイルとうまくマッチする市場は何かを我々はよく理解しており、そういった市場を優先している。中国への依存についてはすでに触れたが、我々は多角化にも留意しているため、中国以外の市場の市場を優先することに時間を投資するよう努めている。中国は我々にとって非常に重要なので、我々が中国を軽視している訳ではなく、北京にオフィスを構え、上海にスタッフを置いているように、中国で多くの活動を行い中国での成長を目指し続けているが、同時に常にバランスの再調整にも努めている。

東南アジアは、我々にとってそれを実現するのに非常に良い地域だと言える。この地域全体を見ると、マレーシアやタイなどの確立された市場があり、インドネシアも急成長している市場の一つだからである。また、フィリピンやベトナム、ミャンマー、カンボジアなどの新興市場もあり、我々はこの地域に多くの投資を行っている。北米への投資も増やし始めており、リクルートのためだけでなく世界的な評価や研究協力のためにも優先事項だと思われる。また、ヨーロッパは確実に我々にとって優先事項で、Brexitの影響で膨大な数を失ったとはいえ、我々はヨーロッパから手を引いたわけではなく、長期的にまだ成長できると期待している。コストが以前よりもかなり高くなったとは言え、依然としてイギリスのトップ大学で学ぶことに興味を持っている市場がいくつかある。そして南アジアとアフリカは我々にとって非常に重要な優先事項で、経済が成長している国の人口プロフィールを考慮すると、これらの地域が将来の成長における重要な推進力であると考えている。インドは我々にとってすでに巨大な市場だが、南アジア地域には成長を続けている他の市場もあるため、間違いなく優先事項である。実際には他にも興味深い市場がいくつかあり、東南アジアに話を戻すと、ブルネイは興味深い例で、10年前ブルネイは英国にとって巨大な市場だったが、その後、政府はブルネイ国民に対する奨学金の数を大幅に削減した。そのため、我々はその市場から撤退した。したがって、同じような利益が得られないという理由で特定の地域から撤退した例もある。中東の一部の市場では、運営コストが非常に高く、必ずしも利益が見込めないため、中東ではUAEのような非常にグローバルな市場を優先している一方、バーレーンやカタール、他のいくつかの湾岸諸国は難しいと感じており、そこには進出していない。

○留学生受入の数値目標について

正直なところ人数は我々にとってはもはや重要ではない。我々は、国際的な目標は掲げているが、量の大幅な増加を目指しているわけではなく、我々が目指しているのは学生の地理的出身地のみならず、学ぶ科目の多様性をさらに高めることである。我々が抱えているもう1つの課題は学生が特定のコース領域に集中しすぎること、ビジネス、経済、統計、エンジニアリングやコンピューターサイエンスの科目がこれに該当し、これらの科目は常に定員を超えている。留学生が多すぎるのではないかと、また留学生を見つけるのは決して難しいことではないという意見もあるが、これら以外の学部では全く状況が異なる。例えば人文科学系ではリクルートが非常に困難であり、一部の物理科学や化学、物理学でも、国際的な学生集団を確保するために必要と思われる

る人数を確保するのに苦労している。需要の一部をシフトさせ、ある意味でポートフォリオ全体に均等に分散させることは、単に量を増やすことよりも困難である。

○学部留学生対象のインセンティブ

前述した奨学金制度は確実に一例であり、我々はこれを競合する他の大学と比べて競争力があり、手厚いものにしようと努めた。例えば、留学生向けの奨学金プログラムを設けている英国の大学の多くは、初年度のみサポートの場合があるが、我々は奨学金が全学習期間をカバーすることを保証しようとした点が1つの違いである。別のチームによって今年度導入されたもう1つの点は、新生が渡英する前にデジタル・プラットフォームにアクセスできるようにすることで、これはサードパーティが開発したコンテンツで、我々はプラットフォームとコンテンツを購入する必要があったが、調査によると留学生が初めて渡英した際に経験するカルチャーショックやあらゆることを避けるための準備が整い、定着率に非常に役立つことが分かったため、今年新たに導入した。もう1つ学部生のインセンティブとして、本学には国際的なキャリア開発やアドバイスを専門とするスタッフがいることがある。英国の他の多くの大学には、もちろんキャリア・アドバイザー・チームがあるが、多くの場合彼らは英国内での就活に焦点を当てており、留学生が自国に戻って就職したい場合の支援はあまり得意としていない。本学では国際的なキャリアをサポートするスタッフが何名かおり、キャンパス内で国際的なキャリアフェアを開催し、特にアジアから関連企業を招いて学生を面談させるなどしている。

3 Brexit の影響

私の考えでは **Brexit** によってもたらされたいいことは何もない。事実として我々はヨーロッパの学生の60%近くを失い、もともと主要な多様性の源であったヨーロッパからの学生の大部分を失ったことは、多様化を急務とした。同時に非EU市場も成長してはいるが、主には中国、インド、パキスタンなどの大きな市場のみで、これらの市場は **Brexit** が成長要因とは言えず他の要因がある。

4 留学生誘致における課題

もちろん競争は一つの課題で、英国の他の大学との激しい競争は常にあるが、近年は学生が自宅の近くで比較的安価に学ぶことができる世界中のTNE²⁹も競争相手となっている。もう1つの課題は政府の非協力的な政策で、最近内務省は修士課程の学生の扶養家族に対するビザの制限を導入した。これは特定の市場に影響を及ぼし、また留学生に向けて間違ったメッセージを送ることになる。我々としては前向きな歓迎のメッセージを伝えようとしているが、政府はその反対のことをしているように感じられる。また、インフレによる航空券やホテルなどのリクルートコストの増加や、大学内での予算獲得も課題である。

2-3. Solent University

<大学概要>

主要な港町サウザンプトンの中心地に位置する大学。起源は1856年に設立された私立美術学

²⁹ “Transnational Education”の略で、授与機関が拠点を置く国以外の国で提供される教育 [35]。

校に遡り、2004年に学位を授与する資格を得たのち、2005年に大学となった³⁰。2021/22ではフルタイム学生8,656名のうち学部学生が8,078名³¹と、学部生の割合が非常に多い機関。

<インタビュー対応者所属部署>

International Department, External Relations

<インタビュー概要>

1 具体的な留学生向けの広報活動の手法

本学には英国国内学生のリクルート担当部署があり、その部署が使っている方法（例えば、ソーシャルメディア、ウェブサイト、教育イベントへの参加）とあまり変わらない手法を使っている。各国のエージェントと呼ばれる現地の情報を持っている人々と協力し、大学とプログラムを現地で宣伝するサポートを受けている。検索エンジン最適化（SEO）などは、大学の認知度を再び高める方法として、検索エンジンやこうしたチャンネルで大学を宣伝し、特定のプログラムや大学に興味を持つ世界中の学生が検索エンジンの結果から本学を見つけることができる。また、現地にリクルートに行くのも我々の主な手法の一つで、直接学校を訪問したり、団体によって企画される複数の大学が集まって複数の学校を訪問する旅行に参加したりすることもある。後者は大学からのフィードバックが非常によく、個別訪問は効率的ではないのであまり望まれない。留学生を増やしたいのであれば、政府が当該地域の学校を訪問する旅行を企画することも検討できるかもしれない。

2 留学生誘致の戦略

○優先地域について

「優先地域」とは呼ばないが、当然留学生市場のトレンドについていく必要があり、どこに焦点を当てるべきかという戦略は時々調整する必要がある。例えば極東（中国、マレーシア、香港など）は本学の大多数の学生の出身国のため、我々は採用に関して多くの時間とリソースを費やしている。しかし最近では、特に南アジア地域、例えばインド、パキスタン、バングラデシュなどの学生が急増しており、これは英国が **Graduation Route** を導入したことが魅力となっていると思われる。我々は政府の政策や状況も勘案し、需要に応じて調整することに焦点を当てている。

○留学生受入の数値目標について

計画を立てる観点から、リソースの関係などを勘案して独自の数値目標を立て取り組んでいる。

○学部留学生対象のインセンティブについて

特定のコースを対象にした奨学金があることと、我々のプログラムの多くは業界と密接なつながりがあることがある。例えば、**Bachelor of Science in Football Studies** というプログラムがあり、これは地元のフットボールクラブの公式パートナーとなっており、綿密に連携している。これはユニークで学生にも人気がある。

3 Brexit の影響

Brexit 以前には EU 圏内の学生は英国への留学に経済的支援を受けられていたため、それがなくなったことで本学も影響を受けた。多くの学生が、授業料を無料に設定しているドイツやオラ

³⁰ Times Higher Education “Solent University, Southampton” [36].

³¹ Solent University Website “Our facts and figures - Our student body” [37].

ンダなどの他の EU 諸国への留学を選択するのを目の当たりにした。このことから、EU 諸国で学生を募集するのは非常に困難となっており、本学では残念ながら EU 諸国でのリクルート活動の一部を縮小せざるを得なかった。

4 留学生誘致における課題

学生リクルートには課題がつきもので、その時々でいろんな課題があるが、今は大学間の競争が激しく、学生を集める簡単な方法はない。競争は英国内の大学のみでなく、オーストラリアやアメリカ、カナダの大学とも行われている。

また、ここ数年の課題としては COVID があり、学生が移動を避けたり、移動に制限があったりしたため大学は課題に直面した。他にも、例えばある国の政府の政策変更により、当該国の学生が留学することを取りやめたりすることも課題として起きることも考えられる。我々はその時々々の課題に対応し、別の戦略を立てる必要がある。

2-4. B 大学

<大学概要>

学部課程はなく、大学院（修士課程、博士課程）のみを有する機関。その他は匿名のため記載しない。

<インタビュー対応者所属部署>

Student Comms & Engagement

<インタビュー内容まとめ>

1 具体的な留学生向けの広報活動の手法

方法は学部学生と似ている。私の意見では新しい人々を惹きつけるのに効果的な方法は3つで、同窓会ネットワークや教員の独自ネットワーク、そして認知度を高め、多くの人々にリーチするためのソーシャルメディア、またクリック課金型の検索広告は、特定の国、特定の年齢、関心をターゲットにすることができるため非常に効果的である。これらはあまりお金をかけずに幅広い人々にリーチできるため効果的と感じている。

2 留学生誘致の戦略

○優先地域について

外部企業から入手したデータに基づき優先地域を選んで設定し、毎年見直している。多くの企業が学生のニーズを理解するためのたくさんの調査を行っている。優先地域にも2つの部分があり、1つは困難なこともあるが新しい市場に参入しようとする事、もうひとつはすでに取り組んでいる市場を最大限に活用し継続的に育成することである。ターゲットとする国は5~6か国程度であるが、同時に学生たちがさまざまな国での生活経験を共有できることが重要なため、様々な国からの学生を受け入れるよう努力している。

○留学生受入の数値目標について

国内学生、留学生、直接キャンパスに来る学生、オンラインの学生に対して、リソース（教室のキャパシティや人的リソース）に応じてそれぞれ目標を設定している。

○留学生対象のインセンティブについて

経済的優遇措置はいくつかあるが、留学生向けの奨学金は我々が望むほど多くはない。

3 Brexit の影響

Brexit の影響は大きく、欧州には優れた機関が多くあり、また多くの機関で授業料が非常に安い
ため、依然として非常に難しい。

4 留学生誘致における課題

課題は多くあり、またそれはちよつとずつ変わると思うが、現在直面している大きな課題の一つは政府が学生向けのビザ制度を変更していることで、英国では1月から一部の学生に対し扶養家族を連れて留学することを禁止した。博士課程は期間が長いので配偶者や子供たちと一緒に来ることが多かったが、それは出来なくなった。英国政府が変更を加えるたびに本学のリクルートは影響を受ける。

一番大きいのは競争で、近年本学のプログラムと似たプログラムが増え、またオンラインプログラムが増えたため、競争が厳しくなった。我々自身をもっと目立たせるように取り組む必要がある。

2-5. University of Sheffield

<大学概要>

1905年に大学となった、ラッセル・グループの一員である研究大学。Times Higher Education World University Rankings 2024では英国の大学の中で13位を記録した。また、2023年の同ランキングデータによると、世界で最も国際的な大学の46位にランクインしている。³²

<インタビュー対応者>

Senior International Recruitment Manager

<インタビュー内容>

1 具体的な留学生向けの広報活動の手法

我々は主にデータを重視したアプローチをとっている。英国ではHESAが留学生の採用データを分野別及び教育機関グループ別に作成しているため、我々は市場の規模を理解するために過去の傾向データを分析している。それによって、我々はすべての市場に対して留学生リクルート計画を策定している。それはその市場の状況に応じたもので、異なるアプローチ、戦略、方法を組み合わせるものになる。

英国内リクルートチームからは、学校との関わり方が重要なことを学んだ。学校とコミュニケーションを取り、プログラムについてや、申請書の準備方法、申し込み要件などを学校やカウンセラーが理解できるようにサポートしている。これらは学部生のリクルートのためには重要で、国内生のみでなく留学生に対しても行っている。

教育フェアが開催されていれば、場所によっては参加することもある。学部生に関して言えば、

³² University of Sheffield “Rankings” [38].

エージェントを使うことは大学院生と比較すると一般的ではない。英国の学士課程は、UCAS (Universities and Colleges Admissions Service) [39]の一つの出願システムを使用するが、大学院の場合は個別の出願システムや期限があるため非常に複雑である。そのためエージェントがサポートすることがあるが、学部生の場合はスクールカウンセラーがアドバイスや指導を提供することから、あまり一般的ではない。

どの方法が一番有効かといわれると、データ分析により、具体的な留学生募集計画を立てているため、その市場のニーズや効果的な方法を分析し、多様な戦略を組み合わせ、それは市場ごとに異なるため、包括的な一つの方法があるわけではない。

2 留学生誘致の戦略

特定のマーケットにおいて、どの分野に需要があるかを理解し、市場規模に関係なくリクルート活動を行っている。例えば、マレーシアから英国の高等教育機関の学士課程の市場規模はどの程度か、その市場やある教育機関がどれだけのシェアを持っているかが分かるため、シェアの少ない市場は拡大を、シェアの多い市場ではそのシェアを守ることを目的とする。競争の激しい市場にいるため、データを明確に理解することが必要である。

また、学部と大学院は非常に異なるリクルート市場であるため、学生がどのように英国の教育にアクセスしているかを把握する。国際的なカリキュラムを提供するインターナショナルスクールがあれば、学部のキャンペーンでは、A レベルと同等のカリキュラムを提供する学校をターゲットにすることも考えられる。

○優先地域について

大学としての大きな戦略目標は、多様性に富んだ学生集団を確保することである。そのため、我々は大規模なマーケットでもリクルート活動を行っているが、多様な学生集団が大学にもたらす価値を認識しているため、小規模な市場にも強い優先順位を置いてリソースを割いているので、世界中幅広く活動しているといえる。

○留学生受入の数値目標について

医学のように政府によって明確な目標が設定されているプログラムもあるが、それ以外の分野では研究室などの設備のキャパシティによって上限が定められている場合もある。我々の目標は達成しなければならないものというよりむしろ学生が適切な設備を使用でき、学生の経験を確保するためのものである。

3 Brexit の影響

ヨーロッパ圏の学生はもともと留学生対象の奨学金制度の対象外だったが、Brexit をきっかけに対象に含まれるなどの影響があった。

4 留学生誘致における課題

既知の課題（例えば、高校教育制度の違いや、アカデミックプログラムで必要な語学力の確保など）未知の課題（地政学的出来事、パンデミックなどの自然現象など）に分類できるが、未知の課題に関しては、何が起きるか予想できないため、留学生のリクルートアプローチには弾力性を持たせる必要があると同時に、組織はある課題に適切な方法で迅速に対応できるだけの柔軟性を持っているかが回復力という点で重要である。留学生の募集に関しては、留学生リクルートチームが管理できる課題もあるが、組織的に対応が必要なこともあるため、留学生リクルートチー

ムが大学レベルの戦略的な議論や意思決定に参加できるようにすることも重要である。

また、経済の低迷も課題で、特定の市場では経済成長の鈍化がみられたり、生活費の値上がりが見られたりしている。機関がターゲットとしている個々の市場の経済見通しを世界的に深く理解することは非常に重要である。関連して高い失業率があるが、若者の雇用機会については様々な考え方があり、何が課題で何が機会かという観点から見ることができる。つまり、学生は雇用可能性を高めるために何ができるかを考えるため、卒業後の就労機会と雇用に焦点を当てたプログラムの必要性を促進している。

また、留学先の国の政策がどのように異なるかは非常に重要で、ある国が他の国よりも魅力的な政策を持っているかということも課題となり、このようなことは大学がコントロールできない部分である。

3. まとめと考察

3-1. 英国の留学生受入れ状況および留学生獲得政策について

調査開始当初は、授業が英語で行われ、世界ランキングなど国際的にも評価が高い大学を多く有する英国では、留学生誘致にはそこまで困難を感じていないのではないかという予想のもと調査を開始したが、そもそも大学における留学生からの授業料収入への過度な依存による不安定な大学財政の状況や、ビザの要件変更、見直しなどさまざまな課題に直面していることが分かった。

特に、留学生受入れ拡大と移民削減の相反する目標が掲げられている点では、留学生を純移民統計から除外するべきだという声も上がっているとされ³³、今後も議論が続くと思われる。2021年に導入したばかりの Graduate Route がすでに見直しの対象になっていることから、英国では頻繁にビザ制度が変更され、今後も短期スパンで変更があることが想像される。情勢に応じて制度改正を行うことは柔軟な対応という面においてはよいことといえるかもしれないが、制度が複雑化したり頻繁な変更により大学が影響を受けたり、留学を考えている海外の学生にとっては歓迎されていない印象を受けたりするなどのマイナスな面もあると思われる。本件に関する英国政府や大学、関係省庁の動きは今後も注視したい。

3-2. 英国大学の学部留学生獲得戦略について

具体的な留学生向けの広報活動の手法では、学部生のリクルートには高校やスクールカウンセラーとのつながりが特に重要という声が多く聞かれた。もう1点手法として評価されていたのは University of Warwick そして A 大学と B 大学から聞かれた在學生、卒業生から生の声が効果的という点である。A 大学のオープンデイでの学生スタッフの例の他に、ピア・ツー・ピア（学生同士）の取り組みに近年力を入れだしたという University of Warwick のウェブサイトでは、在學生にチャットメッセージを送って問い合わせができるような機能³⁴があるなど、具体的な手法も多様化しているように見える。

³³ “Why removing international students from net migration statistics isn’t as straightforward as it might sound” [40].

³⁴ University of Warwick website “Chat to our students” [41].

Brexit に関しては、今回インタビューを行った 5 大学のみならず、ロンドン研究連絡センターの事業の一環として事業説明に訪れた複数の大学でお会いしたどの関係者からも前向きなコメントを聞くことはほぼなかった。ヨーロッパにおけるリクルート活動を縮小したり、今後の伸びを期待して継続したりと大学の反応はさまざまであった。しかし、インタビュー大学の中には Brexit 決定の段階から対応を行っていたという大学もあり、Brexit は英国の大学としては困難な状況を強いられたと同時にヨーロッパ以外の市場に目を向けることにつながったと思われる。

留学生受入の戦略に関しては、インタビューを行ったほとんどの大学は自身の大学において市場のニーズおよびデータ分析を行い、その地域で最も効果的なリクルート方法を分析して戦略を立てていることが印象的であった。また、それぞれの大学に留学生リクルートをどのような体制で行っているかと質問したところ、4 大学は地域ごとにリクルート担当を分けているとの回答があり、担当地域のニーズや有効なリクルート方法の知見を深めた上でリクルート業務を進めることが可能になっていると思われる。

課題の面では、どの大学においても他大学との激しい留学生獲得競争や、受入国がアンバランスであること、また政府による在留資格の変更による影響などに課題を感じていることが分かった。受入国のアンバランスに関しては、学生局 (Office for Students) による報告書³⁵でも懸念が示されている。Guardian 紙が 2023 年 5 月に報じたところによると、学生局 (Office for Students) は中国人学生の多い 23 の大学に書簡を送り、海外からの採用活動が突然中断された場合の緊急時対応計画を回答するよう求めたとしている³⁶。この点では日本も、日本学生支援機構 (JASSO) の 2022 (令和 4) 年度外国人留学生在籍状況調査結果³⁷によれば上位 2 国からの全留学生に占める割合が 63.1%となっている状況で、受入国の偏りがあることは英国と同じ状況といえる。

インタビューを通して最も重要と感じたことは、大学における不測の事態に対する柔軟性と回復力である。他国の事情や、感染症の流行、自国の留学生に対するビザ制度など大学ではコントロールできないことも含め、教育機関として最も求められるのは、University of Sheffield の担当者が述べていたように、未曾有の課題が発生した場合に対応できる柔軟性、回復力を教育機関において準備しておくことであろう。大学レベルでも常日頃から情勢の変化によるリスクを意識しながら、常にデータなどをもとに情報収集し、柔軟性と回復力を備えることが肝要と考える。

3-3. 考察

そもそも、英国においては教育関連で得る利益のことを教育輸出 (Education exports) と呼んだり、留学生の受入国を「マーケット」と呼んだりすることからも明らかなように、英国では教育をはっきり「産業」として重要視しており、日本とは留学生誘致や受け入れに対するスタンスが全く異なる。同時に英国と日本では、留学生が大学において占める割合も大きく異なっており (OECD の統計によると 2021 年学部生では英国 16%、日本 3%³⁸)、大学において割けるリソースも大きく差があることは容易に想像できる。これらの点からも、本報告書で示した英国大学の取り組み手法をそのまま取り入れることができるか、そもそも取り入れる必要があるかは検討の余地があると考えられる。しかし、大学として確実に重要なのは、1 つめには外的要因に対する

³⁵ Office for Students “Financial sustainability of higher education providers in England - 2023 update” [42]。

³⁶ The Guardian “English universities warned not to over-rely on fees of students from China” [43]。

³⁷ 独立行政法人 日本学生支援機構「2022 (令和 4) 年度外国人留学生在籍状況調査結果」[44]。

³⁸ OECD.Stat “Share of international students and all students by field” [45]。

柔軟性、回復力だと考える。数年前に COVID-19 の感染拡大による人々の移動の制限が大学にも大きな影響を与えたことは記憶に新しいが、他にも大学においてコントロールできない未曾有の事態が起きる可能性は十分に考えられる。国内の政策の面においても、令和 5 年 9 月の教育未来会議の提言「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）工程表」を見ると、外国人留学生の受入れ方策として、①日本への留学機会の創出 ②入学段階での要件・手続の弾力化 ③国内大学の教育研究環境の質及び魅力の向上 ④適切な在籍管理、技術流出防止対策の徹底・強化³⁹が明記されており、今後、日本の大学は国の政策面でもさまざまな変化や改革に直面することは容易に想像できる。大学としては、海外の情勢変更や国内の状況の変化を注視し、未曾有の事態にも対応できる余力のある環境整備、人員配置をしていくことが必要だと考える。

2 つめには大学における受け入れ環境の整備だと考える。インタビューにおいてもピア・ツー・ピア（学生同士）のやり取りが進路先の意思決定に大きな役割を果たすとの意見が聞かれた。この方法が効果的となるには、留学生の大学における学習・生活体験が前向きなものであり、彼らが入学検討者に対して自信をもって日本の大学への進学を勧められる環境を整えることが必要であろう。留学生受入数を増やすことのみを注視するのではなく、大学における留学生の受入環境やキャパシティを受入数に対して適切に整え、学生の学習・生活体験の質を保証することが必要不可欠だと考える。

謝辞

本報告書の作成にあたり、ご多忙の中でインタビューに応じてくださった 5 大学の皆様、また作成のサポート、貴重な助言をいただいた小林直人センター長、副センター長、現地職員の皆様、国際協力員の皆様をはじめロンドンセンターの皆様を深くお礼申し上げます。また、本研修の機会を与えてくださった日本学術振興会、岡山大学の皆様、そして 2 年間共に過ごした国際協力員の同期の皆様、および支えてくださったすべての方々に深く感謝申し上げます。

³⁹ 教育未来創造会議「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ<J-MIRAI>（第二次提言）」工程表 [46]。

参考文献

- [1] 文部科学省『『留学生 30 万人計画』の骨子』とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討（とりまとめ）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1249705.htm（2024 年 1 月 10 日アクセス）
- [2] 教育未来創造会議の開催について
<https://www.mext.go.jp/kaigisiryu/content/000152938.pdf>（2024 年 1 月 25 日アクセス）
- [3] 教育未来創造会議 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/pdf/230427honbun.pdf>（2024 年 1 月 10 日アクセス）
- [4] 第 6 回 教育未来創造会議 参考データ集
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/dai6/siryu3.pdf>（2023 年 12 月 13 日アクセス）
- [5] IIE Project Atlas Explore Global Data
<https://www.iie.org/research-initiatives/project-atlas/explore-global-data/>（2024 年 1 月 25 日アクセス）
- [6] BBC 「イギリスにとって新時代始まる EU 離脱完了」
<https://www.bbc.com/japanese/55504697>（2024 年 1 月 12 日アクセス）
- [7] Times Higher Education “The cost of studying at a university in the UK as an international student”
<https://www.timeshighereducation.com/student/advice/cost-studying-university-uk>（2024 年 1 月 10 日アクセス）
- [8] Universities UK “Changes for EU students in the UK: FAQs on fees, immigration, Erasmus+”
<https://www.universitiesuk.ac.uk/topics/international/changes-eu-students-uk-faqs-fees>（2024 年 2 月 5 日アクセス）
- [9] GOV.UK “Studying in the UK: guidance for EU students”
<https://www.gov.uk/guidance/studying-in-the-uk-guidance-for-eu-students>（2024 年 1 月 25 日アクセス）
- [10] HESA “Definitions: Students”
<https://www.hesa.ac.uk/support/definitions/students>（2024 年 1 月 31 日アクセス）
- [11] HESA “Higher Education Student Statistics: UK, 2021/22 - Where students come from and go to study”
<https://www.hesa.ac.uk/news/19-01-2023/sb265-higher-education-student-statistics/location>（2024 年 1 月 23 日アクセス）
- [12] GOV.UK “The Graduate route: information for international students”（2024 年 2 月 2 日アクセス）
<https://www.gov.uk/government/publications/the-graduate-route-information-for-international-students>
- [13] HESA “Higher Education Student Data 2021/22”
<https://www.hesa.ac.uk/news/31-01-2023/higher-education-student-data-202122>（2024 年 1 月 16 日アクセス）
- [14] 吉川 裕美子「イギリス高等教育の学位統一への動き—高等教育資格枠組み導入の背景, 概要, 展望—」
https://www.niad.ac.jp/ICSFiles/afieldfile/2008/08/29/no9_10_no14_2.pdf（2024 年 1 月 30 日アクセス）
- [15] The Guardian “Number of EU students enrolling in UK universities halves post-Brexit”
<https://www.theguardian.com/education/2023/jan/27/number-eu-students-enrolling-uk-universities-down-half-since-brexit>
（2024 年 1 月 23 日アクセス）
- [16] HESA “Chart 6 - First year non-UK domiciled students by domicile 2006/07 to 2021/22”
<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/chart-6>（2024 年 1 月 10 日アクセス）
- [17] GOV.UK “International Education Strategy: global potential, global growth”
<https://www.gov.uk/government/publications/international-education-strategy-global-potential-global-growth>（2024 年 1 月 23 日アクセス）
- [18] London Economics “The benefits and costs of international higher education students to the UK economy”
<https://www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2023/05/Full-Report-Benefits-and-costs-of-international-students.pdf>（2024 年

1月17日アクセス)

[19] The Guardian “Fifth of UK universities’ income comes from overseas students, figures show”

<https://www.theguardian.com/education/2023/jul/14/overseas-students-uk-universities-income> (2024年1月10日アクセス)

[20] UK Parliament Written evidence from the Russell Group of Universities (WOS0016)

<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/119880/html/> (2024年1月25日アクセス)

[21] House of Lords Industry and Regulators Committee “The Office for Students is not trusted by students or universities”

<https://ukparliament.shorthandstories.com/the-work-of-the-office-for-students-industry-regulators-lords-report/> (2024年1月25日アクセス)

[22] House of Lords Industry and Regulators Committee “Must do better: the Office for Students and the looming crisis facing higher education”

<https://publications.parliament.uk/pa/ld5803/ldselect/ldindreg/246/246.pdf> (2024年1月25日アクセス)

[23] HESA “Table 6 – Tuition fees and education contracts analysed by HE provider, domicile, mode, level, source and academic year 2016/17 to 2022/23”

<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/finances/table-6> (2024年1月10日アクセス)

[24] GOV.UK “Tough government action on student visas comes into effect”

<https://www.gov.uk/government/news/tough-government-action-on-student-visas-comes-into-effect> (2024年1月12日アクセス)

[25] House of Commons Library “Changes to legal migration rules for family and work visas in 2024”

<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9920/> (2024年1月12日アクセス)

[26] Universities UK “Universities UK response to Home Secretary statement”

<https://www.universitiesuk.ac.uk/latest/news/universities-uk-response-home-secretary> (2024年1月23日アクセス)

[27] HESA “Table 1 - HE student enrolments by HE provider 2014/15 to 2021/22”

<https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-1> (2024年1月17日アクセス)

[28] UCAS “A LEVELS”

<https://www.ucas.com/post-16-qualifications/qualifications-you-can-take/levels> (2024年2月2日アクセス)

[29] Council of International Schools Website

<https://www.cois.org/> (2024年1月31日アクセス)

[30] International Association for College Admission Counseling Website

<https://www.internationalacac.org/> (2024年1月31日アクセス)

[31] National Association for College Admission Counseling Website

<https://www.nacacnet.org/> (2024年1月31日アクセス)

[32] Collins English Dictionary “Campus University”

<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/campus-university> (2024年1月31日アクセス)

[33] Research Excellence Framework 2021

<https://archive.ref.ac.uk/> (2024年1月31日アクセス)

[34] Study in UK “University of Warwick”

<https://www.studyin-uk.com/profiles/university/warwick/> (2024年1月23日アクセス)

[35] Universities UK “What is UK higher education transnational education?”

<https://www.universitiesuk.ac.uk/universities-uk-international/explore-uuki/transnational-education/what-uk-higher-education-transnational> (2024年1月18日アクセス)

- [36] Times Higher Education “Solent University, Southampton”
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/solent-university-southampton> (2024年1月18日アクセス)
- [37] Solent University Website “Our facts and figures - Our student body”
<https://www.solent.ac.uk/about/our-facts-and-figures> (2024年2月1日アクセス)
- [38] University of Sheffield “Rankings”
<https://www.sheffield.ac.uk/about/rankings> (2024年1月17日アクセス)
- [39] UCAS Website
<https://www.ucas.com/> (2024年2月1日アクセス)
- [40] “Why removing international students from net migration statistics isn’t as straightforward as it might sound”
<https://www.universitiesuk.ac.uk/universities-uk-international/insights-and-publications/uuki-blog/why-removing-international-students-net> (2024年1月23日アクセス)
- [41] University of Warwick website “Chat to our students”
<https://warwick.ac.uk/study/unibuddy> (2024年1月22日アクセス)
- [42] Office for Students “Financial sustainability of higher education providers in England - 2023 update”
<https://www.officeforstudents.org.uk/media/0b7d9daa-d6c7-477e-a0b2-b90985d0f935/financial-sustainability-report-2023-updated-june-2023.pdf> (2024年1月22日アクセス)
- [43] The Guardian “English universities warned not to over-rely on fees of students from China”
<https://www.theguardian.com/education/2023/may/18/english-universities-warned-not-to-over-rely-on-fees-of-students-from-china> (2024年1月22日アクセス)
- [44] 独立行政法人 日本学生支援機構 「2022（令和4）年度外国人留学生在籍状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2023/03/date2022z.pdf (2024年1月22日アクセス)
- [45] OECD.Stat “Share of international students and all students by field”
https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_ENRL_MOBILES_FIELDS# (2024年1月23日アクセス)
- [46] 教育未来創造会議 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ<J-MIRAI>（第二次提言）」工程表
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kyouikumirai/pdf/honbun02.pdf> (2024年1月23日アクセス)

大学職員の専門職化に関する考察
－ 採用・異動・昇任制度の日英比較 －

ロンドン研究連絡センター

福山 加織

1. はじめに

「なぜ大学職員になろうと思ったのですか？」という質問は、大学職員であれば受けたことがある人も多いのではないだろうか。私もたまにこの手の質問を受けることがあるが、明確な意思を持って大学職員になったというよりは、自分のやりたいこと、やりたくないこと、居心地の良さそうな環境の3つを考えた時に、自ずと「大学職員」という職業を選択するに至ったように思う。大学職員なら、配属先によっては大学時代に留学で培った語学力を活かせそうだし（今振り返るとその当時のレベルでよくそう思えたなと恥ずかしくなるが）、ネット上には「大学職員はまったりホワイトな職業」という情報がなんだか多かったように思うし、民間企業に入って何か特定のモノやサービスをお客様に提供したりすることには全く興味が持てなかった、というのが正直なところであろうか。ただ、大学という自由な環境やそこにいる人々、雰囲気が好きで、「大学卒業以降もこの居心地良い環境から離れたくないな」と思ったことも事実で、私の場合はこれが職業選択の一番の決め手となったように思う。このような淡い期待を持って大学職員となったが、働き始めてから今日までの間に実際に大学組織の中で見て、体験してきた「大学職員」は、世間一般でイメージされるような「まったりホワイト」でも、大学が持つ「自由」という雰囲気に合致するような職業でもなかったように感じる。筆者は国立大学に事務職員として採用され7年程度の若手職員であり、今までに配属された部署は国際系か学生系のいずれかであるため大学職員全体を一般化することは困難である。ただ、少なくとも私の目に映る国際系及び学生系の部署の大学職員の多くは、「専門的な業務¹への対応に困惑するジェネラリスト」であり、自分自身もまた、国際化という時代の流れとともに年々増していく業務の専門性に苦しめられてきたように思う。筆者はこの原因を、日本の大学が国際化や少子化といった時代の変化への適応を試みる中で、現行の大学職員採用制度で雇用されうる人材と、実際に大学の現場で必要とされるようになってきた人材との間に乖離が生じていることにあるのではないかと考え、その採用制度等を探ることによってこの状況を改善する糸口が見つかるのではないかと仮説を立てた。

そこで、本稿では大学職員の採用制度、及び異動、昇任といった人事制度に着目し、日本、及び日本とは異なる大学職員の人事制度を持つ英国について調査・比較することで、それぞれが持つ特性を探り、英国の人事制度の中に、現行の日本の人事制度に対して応用できる点があるのか、考察を行う。

2. 調査背景

昨今の国際的かつ競争的な環境が大学業界に与える影響は大きく、今後も教育研究機関として生き残っていくためには、この時代の変化に適応していくことが必要不可欠な時代となった²。

¹ この文脈では主に外国語の運用が必要となる業務を指す。

² 経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～ [1]。

2016年の大学設置基準等の改正では、2017年4月以降、大学ではSD（スタッフ・ディベロップメント）が義務化され、大学運営を支える職員について、その能力や資質向上に焦点を当てたSD研修が実施されるようになった。国際系の研修としては、小山内（2010）³や大西・織田（2016）⁴でも示されるように、SD義務化以前より、各大学で語学研修や海外派遣等の機会が独自に職員に提供されているほか、LEAP⁵や国際学術交流研修⁶といった大学外の組織によっても、大学職員を対象とした数年単位の研修が企画・実施されている。山下（2015）⁷で述べられているように、大学が独自に企画・実施する語学研修は個人の意識改革のために非常に良い取り組みであると思う一方で、個人的には「既にジェネラリストとして大学に採用されている職員の能力を研修によって引き上げる」という行為には限界があると感じることが多い。例えば、日本の大学で国際関係の業務を遂行するにあたって「語学」の存在を避けて通ることは難しく、海外協定校とのやり取り、国際会議での大学紹介プレゼン・質疑応答、海外企業との共同研究契約締結といった類の業務は、日本語だけで完遂することは非常に稀である。大学職員が直面している「専門的な業務」はこのようなレベル感のものも存在するが、仮に内部のジェネラリスト職員に語学研修の機会を提供したとして、大学が職員個人に支出できる研修費も限られる中、果たしてどのくらいの人数がこの程度の専門的な業務に対応できるまでになるのだろうか。もちろんゼロではないと思うが、そのような人材はもともとある程度の語学力や国際的な素養⁸を持っていた、あるいは研修終了前後から自己研鑽を継続できる人間である可能性が高く、「研修によって専門的な業務に対応できるようになった」とは一概には言い切れないはずである。また、国立大学に至っては、公務員採用試験制度に類する採用試験を実施しており、その出願者の中、あるいは採用者の中に毎回そのような資質を持つ人材が必ず存在するという保証はない。そして何よりも、基本的に年功序列で職位や給与が設定される組織構造において、ジェネラリストが専門的な能力を持つことのメリットが何なのか、大学職員の側から見て判然としない。周囲が持たない専門性を少しでも持つことによって対応できる業務の幅を広げてしまい、また、周囲の職員に「対応可」と認識されてしまうことで、本来の自分の担当業務以外の仕事を「ボランティア」的に任されてしまうという可能性を、自ら生み出してしまうことに繋がらないだろうか。このような国際系の部署、あるいはそこに属する職員が抱える問題の詳細については廣瀬（2016）⁹で述べられているとおりであるが、それらを現行のジェネラリスト的な人事制度と照らし合わせて考えた場合に問題となるのは、①専

³ 小山内優（2010）「第4章 採択機関における大学国際化のための手法、第6節 職員の養成、確保」『研究環境国際化の手法開発（大学国際戦略本部強化事業）最終報告書 グローバル社会における大学の国際展開について～日本の大学の国際化を推進するための提言～』[2]。

⁴ 大西 好宣・織田 雄一（2016）「本邦大学における国際系事務職員の高度化に関する一考察—タイ・チェンマイ大学への短期留学プログラム等を事例として」『国際教育=International Education 9 91-118, 2016-03-31 千葉大学国際教育センター』[3]。

⁵ Long-term Educational Administrators Program for International Exchange の略。文部科学省が実施する国際教育交流担当職員長期研修プログラム。

⁶ 日本学術振興会（JSPS）が大学等の職員を対象として、国際交流に関する幅広い見識と高度な実務能力を有する専門的な職員の養成を目的として提供する2年間の研修プログラム。

⁷ 山下辰夫・堀田幸平・佐藤克信・林大介・北波超彦（2015）「大学職員を対象とした東南アジアでの英語研修における一考察」『高等教育フォーラム』Vol.5、京都産業大学 [4]。

⁸ 「国際交流担当の業務は柔軟性や突発的な対応が求められ、他の大学事務とは異なる性質が認められる。（中略）。特に職員の資質としては、規則やルーティンに基づいた業務処理能力よりも、柔軟性や調整能力が求められる。」渡部留美、星野晶成 2016、「国際教育交流担当者の専門性と職能開発」『大学職員論叢』(4), pp.21-30. [5]。

⁹ 廣瀬武志（2016）「現場からみた国際化—なぜ国際部門は疲弊するのか—」IDE 現代の高等教育 No. 581 大学グローバル化の現段階 2016年6月号 [6]。

門性を持たないジェネラリスト職員が専門的特性を持つ業務ポジションに配置されてしまう可能性があること、また、その状況に陥った場合、②ジェネラリストでありながら当該職員が専門性を高めることを暗黙のうちに強いられる状況になる可能性があること、③当該職員が専門的な業務に対応できなかった場合、周囲の職員の負担増加が予測されること、の3つが挙げられると考えられる。そのため、現行のジェネラリスト的な人事制度と、実際に大学職員が直面している業務の専門性との間にギャップを感じ、本調査を行うに至った。

3. 定義及び調査

(1) 定義

本稿では「大学職員」の定義を雇用期間の定めがない常勤（専任）の事務職員と定義し、以降注釈がない限り、「職員」という言葉はこの定義を用いる。また、「大学」の定義は、特に断りのない場合、国立、公立、私立全ての大学を指す。

(2) 調査対象

雇用期間の定めがない常勤（専任）の事務職員を対象とする。また、本調査を実施するに至ったきっかけは日本の大学における国際系業務の専門性（主に英語運用能力の必要性）にあるが、あくまで両国の大学職員の採用、異動といった人事制度に焦点を当てるため、所属部門や職位等を限定しない。

(3) 調査方法

日本及び英国における大学職員の採用・異動等人事制度の調査に当たっては、以下のとおり2つの調査手法を用いた。

① 情報収集

日本及び英国の政府関係機関の発行文書、高等教育関連雑誌、新聞、関連論文等の文献及びホームページを利用して情報収集を行った。

② インタビュー調査（30分～1時間程度）

関連機関を訪問する以外にオンライン会議システム、電話を用いて担当者への聞き取り調査を行った。全てのインタビューについて、インタビュー開始前に内容の録音・録画に関する許可を取り、インタビュー後に録音・録画で内容確認を行った。また、インタビューイの名前及び所属先は匿名とし、報告書中では仮名を使用することをインタビューイ全員と確認した。

(4) 調査内容

①各国の大学職員が採用される過程

②雇用体系（異動、昇任の有無も含む）

③現行の採用・異動・昇任・給与制度に対するメリット、デメリット

4. 日本における大学職員の採用・異動・昇任

日本における国立大学の職員採用についての詳細は、大西・織田（2016）¹⁰で述べられているとおりであり、主として2つ¹⁰のルートがある。1つ目は国立大学法人等職員採用試験と呼ばれる、公務員採用試験とほぼ同様の形態を持つ統一試験（年1回の実施）を受験し、合格することであり（図1参照）、2つ目は各大学が実施する独自採用試験に合格することである（図2参照）。採用に至るまでの過程に違いはあるが、原則として採用者は定年退職までの間、概ね2〜3年おきに部署異動を繰り返すメンバーシップ型¹¹の雇用となり、その職務内容はおおむね図3に示されるとおりである。また、筆者がインタビューを行った大学職員の中には公立及び私立大学の職員が含まれるが、これらの大学の職員採用では、国立大学法人等職員採用試験にあたるような全国的な統一試験は存在せず、各大学（または法人）が独自に採用を行っており、その過程は国立大学が実施する独自採用試験と同様のものである。雇用形態や職務内容についても、国立大学と同様にメンバーシップ型の雇用、及び図3のような職務内容となる。

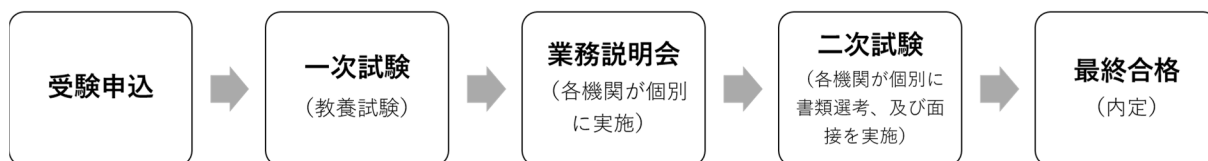


図1 国立大学法人等職員採用試験の流れ

（出所：全国7地区の国立大学法人等職員採用試験事務室のHPを参考に筆者作成）



図2 国立、公立、私立大学職員の独自採用試験の基本的な流れ

（出所：インタビューから得た情報、及びインタビューが所属する大学のHPを参考に筆者作成）

¹⁰ 厳密に言うと非常勤職員の内部登用試験も存在するが、大学に採用される時点では常勤（専任）職員ではないため、本稿の調査対象からは除外する。

¹¹ 職務を特定せずに雇用し、あるときにどの職務に従事するかは基本的に使用者の命令によって決まるシステム」濱口桂一郎「新しい労働社会—雇用システムの再構築へ」P3 [7]。

試験区分	主な職務内容
事務	主に大学等の事務局又は学部等の事務部に配属され、総務、人事、研究協力、国際交流、財務会計、学生支援、教務及び病院における医療事務等の業務に従事します。

図3 大学における事務職員の職務内容の例

(出所：九州地区国立大学法人等職員採用試験事務局 HP 採用試験概要より抜粋)

筆者がインタビューを行った結果は下表のとおりである。16名¹²の職員のうち、大学間で転籍した1名を除き、統一試験によって採用された者は7名、独自採用試験によって採用された者は8名であった。独自採用試験については、全ての国立大学が実施している訳ではなく、インタビュー及び各大学のホームページにてデータ収集ができた13大学¹³のうち、2校は職員採用を統一試験による方法でのみ行っていた。他7校は統一試験と独自採用試験両方を実施しており、残る4校（公立及び私立を含む）は独自採用試験のみを用いて職員採用を実施しており、大学によって採用方法にばらつきがあることがわかった。また、統一試験のみを職員採用に用いている2校のうち1校については、「高度な外国語能力を有する職員」の雇用を目的とし、過去15年のうち1度だけ例外的に独自採用試験を実施した年があり、下表 J1-a は当該独自採用試験によって採用された者であった。

¹² 転籍および転職で複数大学を経験したインタビューについては、延べ数でカウントしている。

¹³ 同じ大学に所属する（していた）インタビューが複数存在するため、インタビュー数と大学数は一致しない。

区分	大学名 (仮名)	大学が実施 している 試験の種類	インタビュー (仮名)	受験した 試験の 種類	雇用形態	異動	昇任 試験等 の有無	給与 形態
国立	J1	統一のみ ただし、過去 例外的に独自 採用試験の実 施あり	J1-a	独自	限定的な メンバー シップ	有 概ね 2~3 年 おき	有 主任 または 係長級 以上に 昇任す る際に 課され る	俸給表に 基づく
			J1-b	統一				
	J2	統一のみ	J2-a	統一	メンバー シップ			
	J3	統一及び 独自	J3-a	独自				
	J4		J4-a	統一				
	J5		J5-a	統一				
			J5-b	統一				
	J6		J6-a	大学間で転籍				
	J7		J7-a	独自				
	J8		J8-a	統一				
J9	J9-a		独自					
	J9-b		統一					
公立	J10	独自の み	J10-a	独自	メンバー シップ			
	J11		J11-a	独自				
私立	J12		J12-a	独自				
	J13		J13-a	独自				
							上記に準ずる 給与形態	

表1 各大学が実施している採用・異動・昇任・給与形態についてのまとめ

(出所：インタビュー結果に基づき筆者作成)

雇用形態については、16名全員が数年おきに学内の様々な部署への異動があることや、給与が学内規程によって俸給表（あるいはそれに類する給与表）に基づき予め決められていることから、メンバーシップ型の雇用であると言える。昇任については、国立、公立、私立を問わず基本的に年功序列の形態をとるが、どの大学も主任または係長級以上の職位になる際に昇任試験を課しており、大学内部で昇任する者の選抜を行っていることがわかった。前述のJ1-aについては、定期的な異動、俸給表を用いた給与支給、他の職員と同一の昇任方法はではあるものの、募集要項上で職種、職務内容、応募資格（語学に関する資格、及び英語での業務遂行経験年数）に明確な定めがあり、主に国際系の部署間を異動するため、完全なジョブ型¹⁴ではないが、ジョブ型に近い、限定的なメンバーシップ型であると言える。

¹⁴ 尾西 雅博（2023） ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用 ―国家公務員人事における現況と展望 [8]。

また、インタビュー全員が大学の採用制度について網羅的な知識を有している訳ではないため明言することが難しい部分もあるが、インタビューが所属するほぼ全ての大学において、「人事異動は実施されるが、基本的に同一系統の部署間のみで異動する職員」が一定数存在することが分かった（学生系部署内のみで異動、財務系部署内のみで異動等）。加えて、複数の大学で、身上調書上に「今後、ジェネラリスト職員を目指すか、スペシャリスト職員を目指すか。スペシャリストを目指す場合は何系の部門か。」という旨の項目が設けられていることも明らかになった。これらのことから、現行の人事制度では、職員を一旦メンバーシップ型で雇用した後、「異動」という制度を用いて、専門性を高める者とそうではない者に分類していると考えられる。また、現行の採用制度等に対して職員が感じるメリット、及びデメリットについて、インタビュー結果をまとめると以下ようになった。結果を見ると、日本の大学職員は人事制度の中で「異動」に対してメリット・デメリットを感じる職員が多いことがわかった。

< 現行の採用・異動・昇任・給与制度に対するメリット (M) 及びデメリット (D) >

(採用について)

- 統一試験での採用は、競争倍率から見ても一定水準以上の人材の採用ができると思う。(M)
- 職員の採用を統一試験のみに限定しているため、独自採用試験を取り入れた方が多様な人材が集まるのではないか。(D)

(異動について)

- 様々な部署が経験できるので、それぞれの部署のノウハウを学ぶことができる。(M)
- 人間関係で問題を抱えてしまった場合でも、定期的に人事異動が行われるため心理的に楽だと思う。(M)
- 会計等の予算を扱う部署の場合、人事異動が定期的に行われることで人と業務が癒着することを防ぎ、不正防止になっていると考えられるのでメリットだと思う。(M)
- 異動先の部署によっては転職並みに業務が変わるので大変。(D)
- 外部資金関係の部署にいた時は研究契約書を扱っていたが、法務的な知識のなさを痛感した。また、学生系の部署にいた時は言葉の面で留学生対応や海外からの電話に対応できないこともあった。(D)

(昇任について)

- 係長以上は昇任試験を受ける必要があるため、比較的自分のタイミングで昇任しやすいのではないか。(M)
- (所属大学では) 昇任に意欲的でない人も多く、主任のまま係長的な役割を行う場合もある。(D)

(給与について)

- 基本的に年功序列、勤続年数等で給与体系が決まっていて安定している。(M)
- 専門知識や能力(財務、法務、語学等)を持ち、業務に応用したとしても給与に反映される訳ではない。(D)

尾西（2023）^{〔8〕}はメンバーシップ型及びジョブ型雇用の概要、及びメリット、デメリットを以下のとおり挙げているが、今回の日本の大学職員を対象としたインタビューでは、おおよそメンバーシップ型雇用の特徴に当てはまる結果が得られた。

メンバーシップ型雇用システム

- 職務や勤務場所を特定せずに採用し、採用後にポストを割り振るシステムである。担当職務の具体的内容は、職場において弾力的に付与される。
- 採用後、配置転換を通じて様々な業務を体験し、その企業のメンバーとして必要な知識、技術や文化を習得する。
- 企業にマッチした人材を部内で育てるため、色のついてない新規学卒採用が基本となる。
- 担当する職務が固定されていないため、賃金は、職務遂行能力に着目した職能給となる。
- 企業の解雇権は厳格に制約されている。担当している職務が消滅した場合、企業にはほかの職務への配置転換など、雇用確保の努力が求められる。

ア 雇う側（企業側）にとってのメリット・デメリット

まず、企業にとってのメンバーシップ型雇用のメリットとして、自社の人事構想を踏まえた計画的な採用や配置が可能となることがあげられる。次いで、新規学卒者を中心として採用することにより、自社に適した社員、自社で必要とする知識、技能を備えた職員を育成することができる。そのことにより、グループとしての職務能力を高めることができる。また、長期雇用を前提として、社員の忠誠心を育むことができるほか、幹部要員を企業主導で育成できることもメリットといえよう。

次は、デメリットである。まず、賃金コストがかさむという点である。メンバーシップ型の場合、長期雇用の下で程度の差はあっても年功的色彩を帯びた賃金体系が残ることにより、割高の賃金を払うケースが否定できないことである。また、人員整理も容易でなく、余剰の人員を抱えた場合に何らかの仕事を割り振ることにより、組織としての効率性が阻害されることもある。さらに、このようなシステムの下では、時代が必要とする最先端の技術、ノウハウは内部では育ちがたい。

イ 雇われる側（従業員）にとってのメリット・デメリット

従業員側にとってのメンバーシップ型雇用のメリットは、何といたっても雇用の安定である。真面目に勤務すれば、身分は基本的に保障され、人生設計も描きやすくなる。勤続の積重ねにより昇給や昇進を通じて給与が上昇する点も人生設計に資することとなる。では、デメリットはどうだろうか。まず、社内が必要とされるノウハウや社内事情には通ずるとしても、外で通用する専門性は身に着けられないことが多く、仮に転職したいと思ってもままならないこととなる。また、人事権が会社にあることから意に沿わな

い配置転換も受け入れざるを得ない。転勤の場合など、ワークライフバランス に支障が生じることがある。さらに、会社が決めた初任の配属で、社内での進路が決 まってしまう場合もある。このようにキャリア形成が会社任せになってしまうこともデメリットといえるであろう。

ジョブ型雇用システム

- 職務（勤務場所を含む。）を特定して従業員を採用するシステムであり、従業員の担当職務は、契約書や職務記述書などに明記されている。
- 企業側は、従業員の職務や勤務場所を変更する権限を持たない。
- 必要な知識や技術、経験を有する者を中途採用することが基本となる。
- 賃金は、従事している職務に基づいた職務給が基本となる。
- 担当職務が消滅した場合は、基本的に雇用関係は終了する。

ア 雇う側（企業側）にとってのメリット・デメリット

ジョブ型雇用のメリットとして、企業は、取り巻く環境やテクノロジーが変化する中で必要とするノウハウを備えた即戦力を確保することが可能となり、そのような戦力の投入により、製品やサービスの質の向上を図ることができる。また、ジョブ型雇用を通じて、企業に必要な職務が確認されるため、無駄な業務の排除を通じて組織の効率性が高まるという効果も生じる。さらに、職務に応じて給与を支給することにより、メンバーシップ型雇用にみられる年功に配慮した処遇を排し、人件費の合理化に資することとなる。また、今後厳しくなることが予想されるグローバルな人材獲得競争にも対処できる。

他方、ジョブ型雇用は、企業にとってデメリットも有している。まず、ジョブ型雇用の場合、企業の都合による配置転換や勤務地変更が基本的にできないこととなり、人事権が制約される。次に、従業員の職務が厳格に定まっているため、職場における柔軟性が失われ、日本の職場風土の特徴ともいえる現場における助け合い、グループとしてのパフォーマンスといった伝統が失われることとなる。また、予期せぬ事態が発生した場合の体制に不備が生じる恐れもある。さらに、社内ゼネラリスト、社内幹部要員の育成に支障が生じる。他社との人材獲得競争に後れを取った場合、必要な人材を確保できなかつたり、さらには人材が流出したりする可能性もある。

イ 雇われる側（従業員側）にとってのメリット・デメリット

ジョブ型雇用の従業員にとってのメリットは、まず、自己の専門性に基づいて労働市場において1本立ちできるということである。専門性を磨くことにより転職も容易となる。さらに専門性は、仕事を通じて磨けるので、仕事自体が自己の市場価値を高める手段となる。また、企業の人事権に基づく配置転換や勤務場所変更を受けることがないので、自分の職業生活を自律的に構築できることになる。

他方、デメリットもある。まず、職務がなくなると雇用は終了するなど、雇用が不安定であるということである。その際、転職先を見つけるのに苦労することも考えられる。また、自己の専門性が時代遅れとなると、労働市場での価値が低下する。そのため、自ら能力アップを図る必要がある。また、専門的な技術を積み上げる機会を欠く新規学卒職員にとっては、仕事を見つけるのが容易でないといえる。

(出典：尾西 雅博 (2023) ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用—国家公務員人事における現況と展望

大正大学公共政策学会年報 No.3 より抜粋 [8].)

5. 英国における大学職員の採用・異動・昇任

英国における大学職員の採用・異動・昇任制度については大島 (2023) ¹⁵でも述べられているようにジョブ型雇用であり、原則的に異動及び昇任制度は存在しない。また採用方法についても、日本の国立大学法人等職員採用試験にあたるような統一試験、及び独自採用試験は存在せず、空席ポストが発生する毎に大学で独自に求人が行われる。

英国では 8 大学 10 名の大学職員にインタビューを行い、以下の結果を得た。

¹⁵ 大島 英穂 (2023) 大学職員の仕事経験に関する研究 (The work experience of university administrative staff) [9].

区分	大学名 (仮名)	求職方法	インタ ビュー (仮名)	採用方法	雇用形態	異動	昇任試験等 の有無	給与 形態
国立	B1	Web で求 人ポスト を検索し 応募	B1-a	大学全体で 統一された 採用方法は 存在せず、 求人ポスト の責任者が 独自に決定	ジョブ (無期雇用)	無	日本と同様の 昇任試験制度 は無く、転職 に近い形式	求人時の職務 記述書 (Job description) に記載された 給与レンジの 中で経歴等に 基づき決定
	B2		B2-a					
	B3		B3-a					
			B3-b					
	B4	B3-c						
	B4	B4-a						
	B5	B5-a						
	B6	B6-a						
	B7	B7-a						
B8	B8-a							
		各大学が独 自に運営す る求人情報 サイト または Jobs.ac.uk		書類審査、 面接、筆記 試験、プレ ゼン等多岐 に渡る				
				インフレや勤続 年数によって給 与レンジ内での 昇給有				

表2 インタビューで得た英国における大学職員の採用・異動・昇任・給与形態情報のまとめ

(出所：インタビュー結果に基づき筆者作成)

インタビューの結果、インタビュイー全員がジョブ型雇用の様相を表しており、例外は存在しない。また、求職方法については各人が大学の公式ホームページ、あるいは Jobs.ac.uk 上で自分の希望、経歴に合致する求人ポストを見つけて応募しており、これらの求人は必要が生じた際に行われるため、採用時期等にも統一性はなかった。採用方法については、大学全体で統一された職員採用方法は存在せず、求人ポストの責任者が独自に内容を決定していることがわかった。インタビュイーが経験した採用方法としては、面接、プレゼンテーション、および筆記試験があった。内容についても、日本の国立大学法人等職員採用試験に見られるような教養試験ではなく、職務内容に関連した専門的なもの（例：効果的な学生のリクルートメント方法を論じる）や、大学が現在直面している問題についての解決策を検討するもの等、多岐に渡っていた。雇用形態については、今回のインタビュー対象者は全員がパーマナント（無期）雇用であったが、具体的な雇用形態は求人時の職務記述書（Job description）によって定められることが通常であり、求人ポストによって違いがあるとの回答を得た。また、インタビュイーの全員が「異動制度は存在しない」と回答したが、うち1名は、大島（2023）^[9]で述べられている Shadowing Scheme のような、「職員が異動を希望する場合は、試しに他部署で1～2か月間勤務する制度」の存在を明らかにした。加えて、昇任制度についても存在せず、上位ポストへのキャリアアップを望む場合は、所属大学または他大学で該当の求人情報が出た際に新規で応募し、採用される必

要があると全員が回答した。給与については、募集時の職務記述書（Job description）上に給与レンジが明確に記載されており、採用時にその範囲内で経歴等を考慮し決定されることがわかった。また、インフレや勤続年数の増加によって昇給が行われることはあるが、前述の給与レンジを超える昇給は存在しないことが明らかとなった。

英国における現行の採用制度等に対して職員が感じるメリット、及びデメリットについてのインタビュー結果をまとめると以下のようになった。

<現行の採用・異動・昇任・給与制度に対するメリット(M)及びデメリット(D)>

(採用について)

- 自分の専門知識や興味、経歴が活かせる採用方法だと思う。(M)

(昇任について)

- 昇任というよりは、基本的に新しい（上位）ポストへの転職のような形になるため、希望ポストが空席になる可能性や時期も予測不能であり、タイミングよく希望の勤務地で募集があるとも限らないので、ある種、運のような部分がある。(D)

英国の大学職員が現行の採用制度等について感じるメリットは「わからない」と回答した者以外全員が「自分の専門性、興味、経験を活かせる」と回答した。反対に、デメリットについて回答した者は1名だけであり、上記に記載のとおり昇任に関することであった。また、他の1名について、デメリットとは言い切れないが「マネージャーレベルの職員は専門性だけでなく、他部署との調整や部下のマネジメントといった業務も発生する。体感ではあるが、近年はこのマネジメント業務の比重が以前と比べて増えてきており、スペシャリストのままではいられなくなってきているように思う」とのコメントを得た。

6. 考察・まとめ

ここまで、日本と英国における大学職員の採用、異動、昇任、給与といった人事制度、及びそのメリット・デメリットを各大学職員へのインタビューによって調査してきた。現行の日本の大学職員の人事制度については、各制度の中で特に「異動」についてそれぞれメリットとデメリットを感じている職員が最も多く、「様々な業務を経験できる」「不正防止に役立つ」等、異動のメリットを感じている職員が存在する一方で、専門的なスキルを必要とする業務に「対応しきれなかった」と感じている職員も一定数存在することから、現行の異動制度が万全ではないことを意味していると考えられる。さらに、インタビューを行ったほぼすべての大学に存在する「人事異動は実施されるが、基本的に同一系統の部署間のみで異動する職員」の数も十分ではないと推察される。この結果から、職員採用の段階で一定数、「基本的に同一系統の部署間のみで異動」する限定

的なメンバーシップ型雇用の採用枠を設けるか、英国の大学職員のようなジョブ型の採用を取り入れる必要があると結論付けられる。ただ、現時点で常勤（専任）の事務職員採用をメンバーシップ型雇用のみで実施している大学の場合、英国のジョブ型の採用制度を取り入れるならば、その人事制度設計から着手する必要がある、安定した制度運用に辿り着くまでには相応の時間を要することが推察される。また、今回のインタビューは、採用担当者を対象に行ったものではなく、各職員の経験に基づき回答を求めたものであるため、今後同様の調査を行う場合は、採用担当者等、各機関の人事制度を熟知している職員を対象にインタビューを行えば、雇用する側の視点からのデータが得られるのではないかと考えられる。加えて、同じメンバーシップ型の雇用形態を持つ民間企業では、既に大手企業を中心にジョブ型雇用への転換、及び導入の動きが見られ¹⁶、特に2020年の経営労働政策委員会報告¹⁷において「Society 5.0¹⁸時代にふさわしい働き方を目指し、日本型雇用システムを見直すべき」^[10]と提起されて以降、その動きが活発化している。今後、これらの民間企業におけるメンバーシップ型からジョブ型雇用への転換、及び導入について調査を行い、日本の大学職員の雇用制度と比較・検討することも、現行の人事制度設計の見直しに役立つと考察される。

7. 謝辞

本報告書の作成にあたり、終始適切な助言を賜り、丁寧にご指導くださった小林直人センター長及びロンドン研究連絡センターの皆様をはじめ、快くインタビューにご協力くださった24名の日英大学職員の皆様、東京本部勤務時より大変お世話になった国際企画課の皆様、慶應義塾大学ロンドンオフィスの皆様、2年間という長期の研修に快く送り出してくださいました長崎大学の皆様に、この場をお借りして心より感謝申し上げます。誠にありがとうございました。そして何より、あらゆる場面で支えになってくれた同期研修生の皆に感謝の気持ちをお伝えしたいと思います。本稿の冒頭で述べたように、特に明確な意思も持たず成り行きで大学職員となったため、今までの社会人生活の中で自分の職業に明確なアイデンティティを感じることは少なかったように思いますが、今回、大学の外から自分の職業を見つめ直す機会をいただけたこと、全国の各大学から集まった優秀な同期達と2年間を過ごしたことで大きな刺激を受け、「大学職員」を自分の職業に選んでよかったと思いつまらざるまでになりました。今後、この研修で得た経験や気づきをもとに、大学職員として、ひいてはアカデミックな現場を陰ながら支える一員として、この業界にどのように貢献していくことができるのか、模索していこうと思っております。重ねてになりますが、私と関わってくださったすべての方々に感謝の気持ちをお伝えさせていただきます、本当にありがとうございました。

¹⁶ 佐々木 聡 (2021) 「ジョブ型雇用とは？メリットやメンバーシップ型との違い・具体例を解説」 [10]。

¹⁷ 一般社団法人 日本経済団体連合会 「2020年版 経営労働政策特別委員会報告—Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上—」 [11]。

¹⁸ 「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）」 内閣府 第5期科学技術基本計画 において提唱されたもの [12]。

参考文献

- [1] 経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～
内閣府 HP よりダウンロード (2024 年 2 月 7 日 最終アクセス)
https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2023/2023_basicpolicies_ja.pdf

- [2] 小山内優 (2010), 「第 4 章 採択機関における大学国際化のための手法, 第 6 節 職員の養成, 確保」『研究環境国際化の手法開発 (大学国際戦略本部強化事業) 最終報告書 グローバル社会における大学の国際展開について～日本の大学の国際化を推進するための提言～』
https://www.jsps.go.jp/file/storage/general/j-bilat/u-kokusen/program_org/finalreport/4-6.pdf
(2024 年 2 月 7 日 最終アクセス)

- [3] 大西 好宣・織田 雄一 (2016), 「本邦大学における国際系事務職員の高度化に関する一考察 —タイ・チェンマイ大学への短期留学プログラム等を事例として」 国際教育=International Education 9 91-118, 2016-03-31 千葉大学国際教育センター
https://opac.ll.chiba-u.jp/da/curator/900119369/9_091-118.pdf (2024 年 2 月 7 日 最終アクセス)

- [4] 山下辰夫・堀田幸平・佐藤克信・林大介・北波昶彦 (2015) 「大学職員を対象とした東南アジアでの英語研修における一考察」『高等教育フォーラム』 Vol.5、京都産業大学
<https://core.ac.uk/download/pdf/230763062.pdf> (2024 年 2 月 7 日 最終アクセス)

- [5] 渡部留美, 星野晶成 2016, 「国際教育交流担当者の専門性と職能開発」『大学職員論叢』(4), pp.21-30.

- [6] 廣瀬武志 (2016) 「現場からみた国際化—なぜ国際部門は疲弊するのか—」 IDE 現代の高等教育 No. 581 大学グローバル化の現段階 2016 年 6 月号 pp.28-32

- [7] 濱口桂一郎 (2009) 「新しい労働社会—雇用システムの再構築へ」 pp.3

- [8] 尾西 雅博 (2023) ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用 —国家公務員人事における現況と展望 大正大学公共政策学会年報 No.3
<https://tais.repo.nii.ac.jp/record/2211/files/%E2%91%A2%E5%B0%BE%E8%A5%BF%E9%9B%85%E5%8D%9A%E3%80%80%E3%82%B8%E3%83%A7%E3%83%96%E5%9E%8B%E9%9B%87%E7%94%A8%E3%81%A8%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%90%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%83%E3%83%97%E5%9E%8B%E9%9B%87%E7%94%A8%E2%80%95%E5%9B%BD%E5%AE%B6%E5%85%AC%E5%8B%99%E5%93%A1%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E7%8F%BE%E6%B3%81%E3%81%A8%E5%B1%95%E6%9C%9B.pdf>
(2024 年 2 月 7 日 最終アクセス)

- [9] 大島 英穂 (2023) 大学職員の仕事経験に関する研究 (The work experience of university administrative staff)
https://ritsumei.repo.nii.ac.jp/record/2000337/files/k_1706.pdf (2024 年 2 月 7 日 最終アクセス)

- [10] 佐々木 聡 (2021) 「ジョブ型雇用とは？メリットやメンバーシップ型との違い・具体例を解説」 PERSOL
<https://www.persol-group.co.jp/service/business/article/405/> (2024年2月7日 最終アクセス)
- [11] 一般社団法人 日本経済団体連合会 「2020年版 経営労働政策特別委員会報告 -Society 5.0時代を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上-」 第1章 Society 5.0時代にふさわしい働き方を目指して 「3. Society 5.0時代に活躍する人材の育成」
- [12] 内閣府 科学技術政策 「Society 5.0」
https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/ (2024年2月7日 最終アクセス)

新型コロナ禍前後におけるスウェーデン国内大学での
留学生受入状況と留学生リクルーティング

ストックホルム研究連絡センター

糸数 貴子

1. はじめに

2020年の新型コロナウイルス（COVID-19）（以後、新型コロナ）の世界的な感染拡大により、我々の日常生活は大きな影響を受け、更に国境を越えた人や物の往来も厳しく制限されることとなった。国境や文化の垣根を超えた世界的な大きな動きである「グローバリゼーション」の言葉が聞かれるようになって久しいが、このグローバル化した世界のそれまでのあり方が、新型コロナの地球規模での蔓延により、一気に大きな変革を迎えることとなった。

筆者が本国際学術交流研修の一年目を過ごした2022年度も、未だ日本国内への外国からの入国が制限されている時期であった。日本学術振興会東京本部での1年目の研修では、海外からの外国人特別研究員（フェロー）を短期で日本へ受け入れるプログラムを担当しており、フェローやそのホストである受入教員を訪ねて各大学・研究機関へ出向く機会が多くあった。その中で、「コロナ禍での日本への入国制限期間中、日本への留学を検討していた学生が入国制限のために長期間渡航できず、最終的には留学先を入国制限の緩やかであった別の国へ変更した例があった」という話を聞くことが何度かあった。また、2023年度に筆者がスウェーデン・ストックホルムに派遣されてから、現地語学学校のクラスで出会った、ストックホルム市内の大学で研究者として働いているイラン人のクラスメイトからは、「新型コロナパンデミックの直前に、日本人研究者と日本で共同研究を行うプロジェクトが採用され研究費を獲得したが、入国制限のためにプロジェクトを2年間延期した後、渡航ができないまま研究費返納期限が来てしまったため、最終的には日本での研究を断念することとなった」という話を聞いた。これらは、筆者がたまたま個人的に耳にしたほんの一例にすぎないが、このように日本への入国制限によって、日本への留学や日本での研究活動を断念した学生、研究者は多くいたのではないだろうか。なお、筆者の所属している国立大学法人琉球大学でも、コロナ禍の水際対策における入国制限に伴い、外国人留学生数が減少した。

2022年10月からは海外からの一日の入国数上限も撤廃され徐々に規制緩和が進み、2023年5月には日本国内での新型コロナウイルスの分類が5類感染症に移行されたことで国内の様々な制限も撤廃され、コロナ禍前の日常が戻りつつあると聞く。外国人観光客でにぎわう観光地の様子も聞こえてきて、日本も今後様々な面でのコロナ禍からの回復が進んでいくと思われる。その中でも、前述したようなコロナ禍で渡航できなかった留学生や日本での研究を延期してきた研究者等、また今後さらに多くの学生や研究者を受け入れていくために、海外に向けて日本への留学や日本における研究をこれまで以上に積極的にアピールしていく必要があるのではないだろうか。

日本学術振興会のストックホルム海外研究連絡センターが設置されているスウェーデンは、新型コロナウイルス感染拡大期・パンデミックの時期においても、厳格な行動制限等を設けずに独自路線を貫いた世界的にも珍しい国であり、日本よりもいち早くポスト新型コロナ期を迎えている国であると言える。このことから、本稿では、このポスト新型コロナ期である現在、スウェーデン国内の大学ではどのような国際交流戦略や留学生のリクルートメント活動（広報活動）が行われているのかを調べ、その傾向を探り、日本でのポスト新型コロナ期における今後の留学生受入数回復及び増加へつなげられるような取り組みについて、調査した。

2.日本及びスウェーデンにおける留学生受入の現状について

2.1 日本での留学生受入の状況：留学生 30 万人計画とその後

2008 年度に、日本の「グローバル戦略」の一環として政府による「留学生 30 万人計画」が策定された¹。本計画では、2020 年度までに日本における外国人留学生受入を 30 万人まで増やすことを目標に掲げ、「1.日本留学への誘い」「2.入試・入学・入国の入り口の改善」「3.大学等のグローバル化の推進」「4.受入れ環境づくり」「5.卒業・修了後の社会の受入れの推進」の 5 つのポイントから、留学生が日本に来やすい、日本で受け入れやすい環境の整備が目指された。海外における日本への関心を高めるため、海外への日本文化の発信や海外における日本語教育が強化されたほか、2011 年度には国内大学と海外大学間における学生交流や学術連携を促進しグローバル展開を推進する「大学の世界展開力強化事業」も開始され、各大学において、それぞれの特性を活かした多種多様な取り組みが実施されてきた。また、日本留学に関する情報ポータルサイト「日本留学総合ガイド Study in Japan」が設立され運営が行われていくなど、省庁や大学法人等が連携し、様々な施策が行われてきた。このように国を挙げた留学生受入計画が実施されたことで、2011 年に発生した東日本大震災後には数年程度横ばいが続いていたものの、2015 年度からは右肩上がりとなり、2019 年度には本計画の目標であった 30 万人を超える 312,214 人の留学生を受け入れ、本目標は達成された²（図 1）。

一方で、翌年の 2020 年度には新型コロナ感染症の世界的なパンデミックを受けて、留学生の受入が停止となり、2022 年度統計まで外国人留学生数は右肩下がりとなっている状況である。2023 年 4 月から日本におけるすべての水際対策が撤廃され、日本への入国が通常の状態に戻ったことを受け、2023 年度は留学生受入数の回復が期待されるが、新型コロナ感染拡大前の受入数と同水準、またはそれを上回るには時間がかかるものと思われる。

そのような状況の中、2023 年 4 月には教育未来創造会議による「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）³」として、「留学生 30 万人計画」に代わり 2033 年までに外国人留学生の受入 40 万人を目指す計画が発表された。本提言の中でも触れられているように、留学生受入においては英国やフランスなどの諸外国では、留学生の受入等を含めた「教育輸出」などを戦略的に進めていることもあり、今後日本がこれらの国々と人材獲得競争を行っていく中で、更に戦略的な留学生の受入について考え、推進していく必要がある。

¹ 文部科学省 HP 「留学生 30 万人計画」骨子の策定について

² 文部科学省 HP 「留学生 30 万人計画」骨子検証結果報告について

³ 内閣官房 HP 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言）」

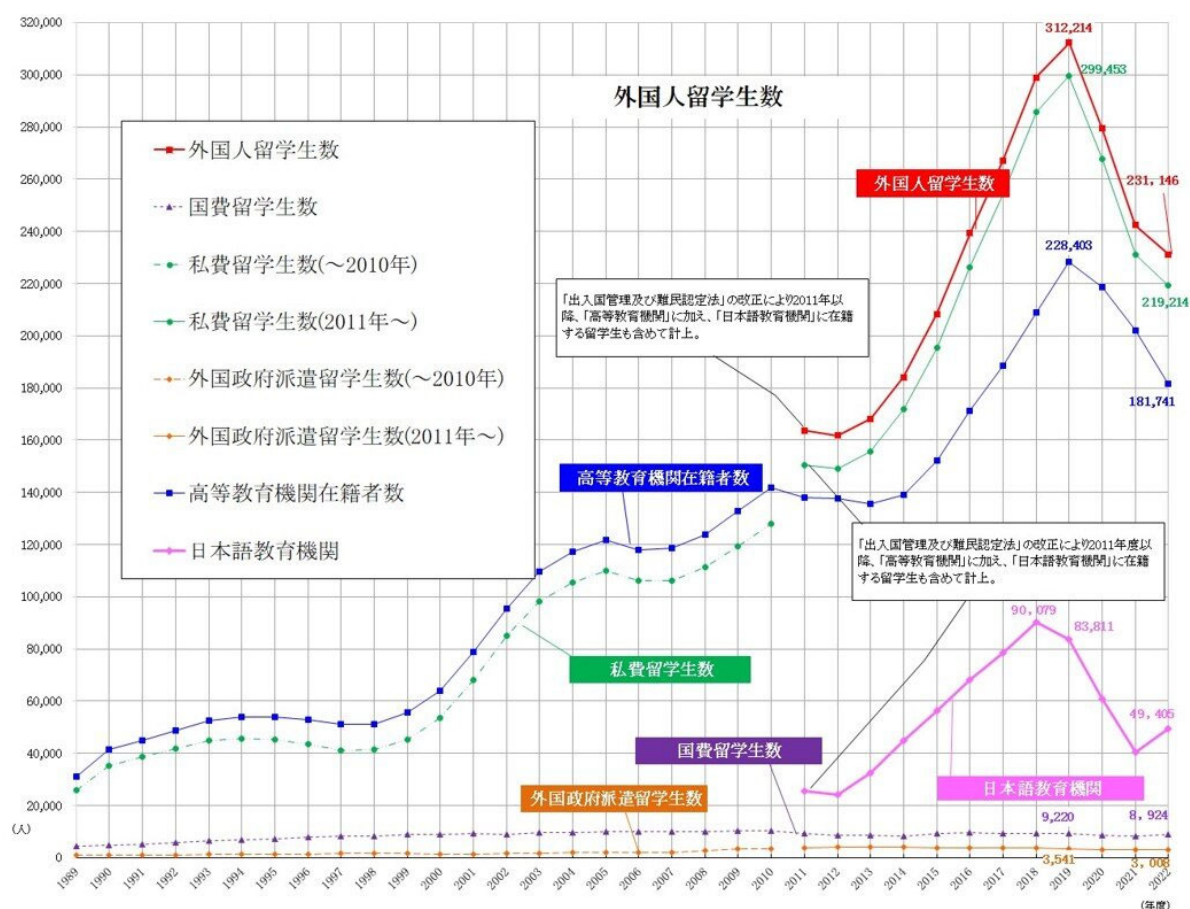


図 1：日本における留学生数推移 (出典：2022 (令和 4) 年度外国人留学生在籍状況調査結果⁴)

2.2 スウェーデンにおける留学生受入の状況及び国際化戦略

スウェーデンにおける留学生数は右肩上がりに増えており、2010 年秋学期にはスウェーデン国内全学生数の 10 分の 1 に相当する約 37,600 人が外国人留学生として在籍⁵した。2011 年秋から EU/EEA 圏外の学生（交換留学生以外のフリームーバー学生）から学費を徴収する方針へ転換されたことを受け、外国人留学生数が激減したものの、その後留学生数はゆるやかに増加している。

新型コロナ感染拡大の初年度であった 2020/21 年には、交換留学生数が前年度から約 60% の大幅減¹となったことにより、全体的な受入数も前年度に比べて少なくなっていたが、翌年の 2021/22 年の留学生受入数は、新型コロナ感染拡大前の 2019/20 年度とほぼ変わらない水準まで一気に回復した。2022/23 年の最新の調査では、2011 年秋に EU/EEA 圏外からのフリームーバー学生への授業料が導入されて以降、最多となる 25,541 人の留学生受入が行われたことがわかった。このように、スウェーデン国内全体における留学生の受入は、2020/21 年の 1 年間を除き、新型コロナ感染拡大による影響をほとんど受けなかったことがわかる (図 2)。なお、シェンゲン協定に加盟しているスウェーデンにおいては、国内大学で受入を行っている留学生のうち EU/EEA 内からの留学生の割合が約半分を占めている (図 3)。

⁴ 2022 (令和 4) 年度外国人留学生在籍状況調査結果

⁵ “Utbytesstudenter har minskat med 60 procent”

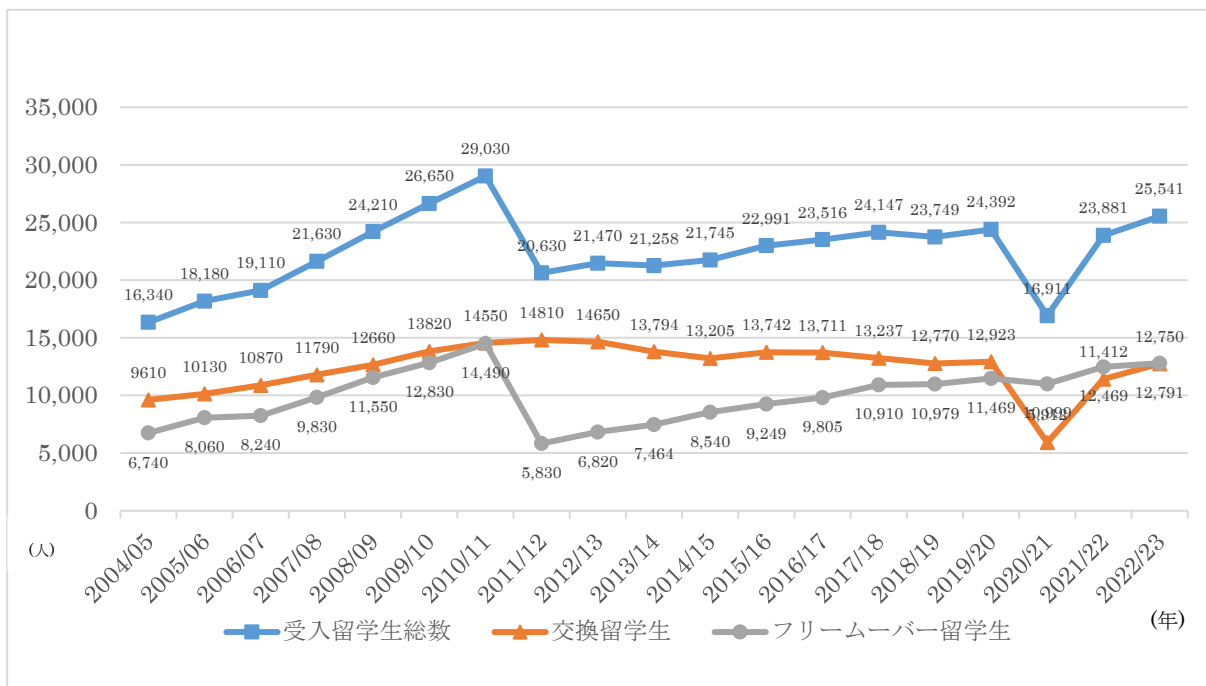


図 2：スウェーデンの留学生受入数推移（出典：スウェーデン統計局データ⁶⁷より筆者作成）

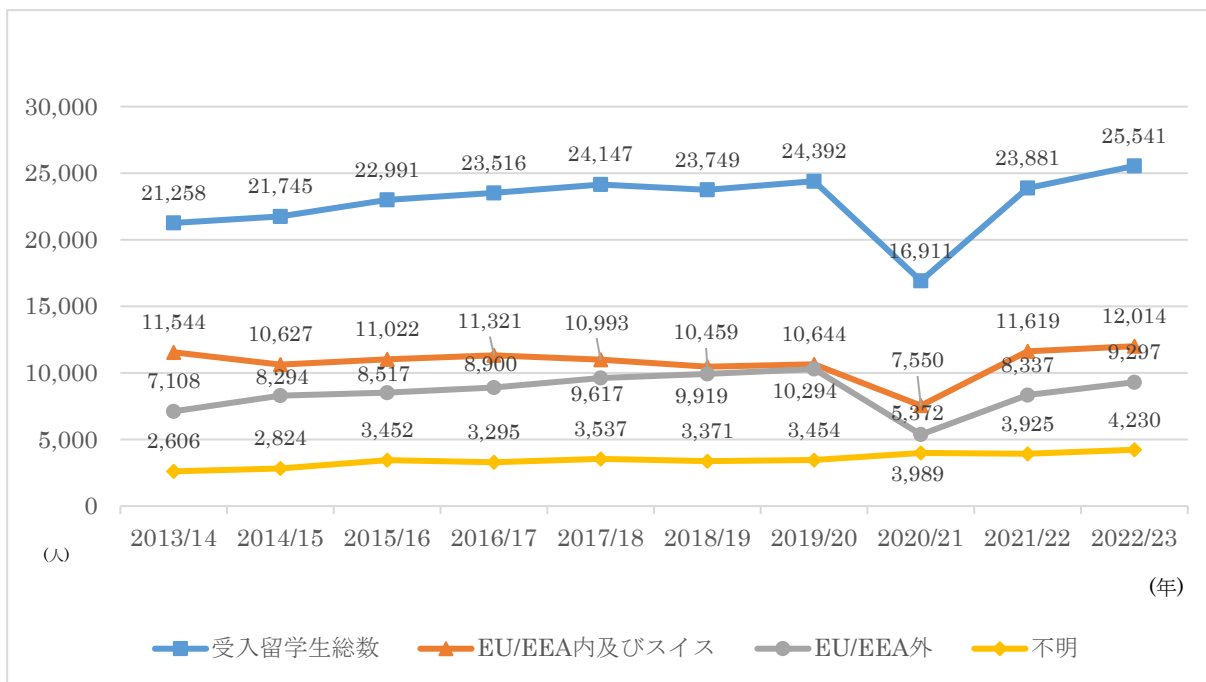


図 3：スウェーデンの地域別留学生受入数推移（出典：スウェーデン統計局データ⁸より筆者作成）

⁶ スウェーデン統計局 HP ” Universitet och högskolor Internationell mobilitet i högskolan 2013/14”

⁷ スウェーデン統計局 HP ”Inresande studenter i svensk högskoleutbildning läsåren 2013/14–2022/23 efter geografiskt område, land och kön. Nya inresande och samtliga”

⁸ 前掲注 7

武 (2018) によると、2018 年に示されたスウェーデンの高等教育及び研究における国際化のための政府調査委員会報告書 (SOU:Statens Offentliga Utredningar) では、2020 年から 2030 年における国際化政策の理念として、「スウェーデンの研究教育の競争力と発展を高める事、大学間の国際協力がスウェーデン社会、また国際社会全体の発展や多様性につながる事⁹」が掲げられており、具体的な政策目標として以下の 8 つが挙げられている。

- ・目標 1.機関レベルで大学の国際化を進める
- ・目標 2.スウェーデンの大学を、知識の集積場としての魅力を高める
- ・目標 3.国際理解と異文化能力を持つ学位取得者の排出
- ・目標 4.大学の教職員 (博士課程の学生を含む) の国際経験の蓄積と国際ネットワークを形成する
- ・目標 5.戦略的な国際パートナーシップと国際協力を高めるための環境を整える
- ・目標 6.グローバルな発展とグローバルな社会変革に貢献する
- ・目標 7.大学のニーズに合わせて国際化を支援する
- ・目標 8.国際化の評価にかんする枠組みを構築する)

このうち、目標 1 を達成するための必要事項の一つとして、「大学の教育研究において英語を使用言語に位置付ける」ことを明記しているほか、目標 2 においてはスウェーデン大学の国際的な魅力を高めるため、教育研究の内容を海外大学へアピールするだけでなく、国内での就学・就労条件の整備や、入国審査・滞在許可発給の確実化、生活の保障などを含めた、包括的な目標が示されている。また、目標 3 においては、学生が国際的な経験を積めるよう、学内における国際化の展開が目標達成のための具体的な内容の一つとして示されている。

スウェーデン国内大学の国際化においては、**Swedish Institute (SI)** も重要な役割を担っている。SI はスウェーデンのイメージ、スウェーデンの良さ、価値観等を海外に広める責任を負う政府機関であり、スウェーデン留学を促進するプログラムや事業を世界中で展開しているほか、海外からの留学生を対象とした独自の奨学金制度も提供している¹⁰。大学、大使館、その他の関係機関との連携のもと、「スウェーデン留学」が海外の学生たちの選択肢となるよう推進している。また、スウェーデン留学のポータルサイトである「**Study in Sweden**」の管理運営のほか、大学等の紹介イベント (ウェビナー等) の開催に加え、スウェーデン国内の各大学の情報だけでなく、スウェーデン国内大学に在学する留学生達の日常生活等のリアルな経験談や卒業後の進路等についてもブログ形式で掲載するなど、様々な方法で「留学先としてのスウェーデン」を国外に向けてアピールしている。

⁹ 日本学生支援機構ウェブマガジン『留学交流』2018 年 4 月号 Vol.85 「スウェーデンにおける高等教育のグローバル化と国際化政策」武寛子 (2018)

¹⁰ “International student tuition fees: reflections from Sweden”

3.インタビュー調査

第2章では、スウェーデン国内全体としてのコロナ禍とその前後における留学生受入の状況と、スウェーデン政府としての大学の国際化目標及び政府機関における役割と活動を確認した。では、実際に各大学におけるコロナ禍前後での留学生受入の状況はどうだったのか。また、コロナ禍を経た現在、留学生のリクルーティングはどのように行われているのか。本章では、コロナ禍前後の各大学での状況と、学内の国際化を促進するためスウェーデン国内大学においてどのように留学生のリクルートメント活動が行われているのか、3つの大学で外国人留学生の受入業務やリクルーティング活動等を行っている担当者へ、インタビュー調査を実施した。また、スウェーデンはEU/EEA圏内のため欧州地域からの留学生が多く在籍しているが、これらの学生については学費を徴収しておらず、日本における留学生リクルーティングとは戦略が異なると思われるため、EU/EEA圏外の地域の学生に限定した留学生リクルーティングについても一部質問を行った。

3-1.ウメオ大学 (Umeå Universitetet)

Petra Käck 氏 (Communications Officer, International Office)

Helena Gradin 氏 (International strategist, International Office)

ウメオ大学は、医学・社会科学・美術・人文学・理工学の5つの学部を有する1965年創立の総合大学であり、学生数(2022年秋)37,391¹¹人、留学生在籍数(2022・2023年)は1917人となっている。首都ストックホルムから北へ約640kmのヴェステルボッテン県に位置しているスウェーデン北部最大の都市にある。150以上のプログラム・1800のコースを提供しており、そのうち約4分の1にあたる40以上のプログラムと約450のコースが英語で行われている¹²。

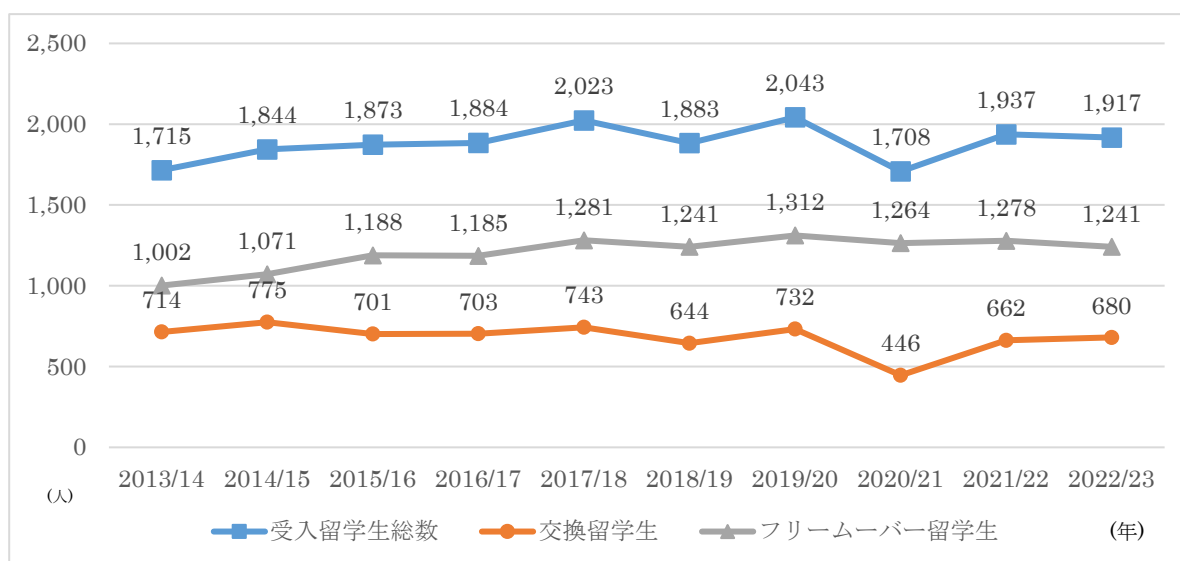


図4：ウメオ大学留学生在籍数推移 (出典：スウェーデン統計局データ¹³より筆者作成)

¹¹ ウメオ大学 HP ”Key Figures”

¹² ウメオ大学 HP ”Annual Report2022”

¹³ スウェーデン統計局 HP ” Inresande studenter i svensk högskoleutbildning läsåren 2013/14-2022/23 efter

Q1.留学生のリクルーティングは、どのような戦略をとりどのような広報活動を行っているか

A1-1.留学生へアンケートを実施、分析結果をもとに戦略を立案

留学生を対象に「ウメオ大学について知ったきっかけは何か」アンケートを実施したところ、“University Admission.se¹⁴⁾”のウェブサイト内で検索しウメオ大学について知った学生が多くいたことが分かった。つまり、留学先としてスウェーデンを既に選んではいたものの、留学先の大学は未決定であった学生が多くいたことがわかる。分析を進めると、それらの学生にとっては大学の公式 HP が一番重要なチャンネルになっていることが分かり、さらに Google での広報や大学のウェビナー等もある程度効果があることが分かった。これらの学生は、自分の入学が決まってから初めて大学の SNS アカウントをフォローしているようで、学生が実際に大学に出願するまでは、ソーシャルメディアでの発信はあまり彼らの意思決定には関わっていないということも分かった。

A1-2.オンラインツールを活用したウェビナーの開催

Zoom を活用したウェビナーをインターナショナルオフィス主催で開催し、留学を迷っている参加者との Q&A セッションをリアルタイムで行っている。ウェビナーでは、事務職員だけでなく在學生にもパネリストとして参加してもらうことで、留学を考えている参加者へ実際の学生生活の様子や学業に関する質問等、在學生からのリアルな回答を提供できるようにしている。また、これらのウェビナーの様子は録画し、Youtube 等の動画配信サイトへアップロードすることで、参加できなかった人が後から視聴できるようにしている。

A1-3.修士課程の学生とのチャット機能の導入

留学を迷っている・考えている人たちが、直接ウメオ大学の在學生に学業や研究・生活等について質問できるチャット機能(Unibuddy¹⁵⁾)を 2023 年 11 月に導入したばかりである。このチャット機能は、①留学を考えている人への広報②留学が決まった学生へのサポートといった 2 つの目的で導入している。回答者となる在學生アンバサダーを大学が直接雇用し、彼らの稼働時間に応じて報酬を支払う仕組みになっている。在學生達は、自分宛のチャットを受け取った場合には 48 時間以内に返信することになっている。ただし、学生達には週末等には働いてほしくないため、空き時間や授業等、手が開いた時間で返信してよいと伝えている。現在は 5 名の在學生をアンバサダーとして採用しているが、今後彼らが忙しくなった場合にはさらにアンバサダーを増やす必要があると考えている。このシステムはイギリスの会社が運営しており、特にロンドンにある大学で導入が進んでいるようだ。

universitet/högskola och kön. Nya inresande och samtliga”

¹⁴ University Admission.se (Antagning.se)はスウェーデン高等教育評議会が管理・運営しているウェブサイトである。スウェーデン国内大学へ出願する際には国内進学生、海外からの留学生を問わず、必ずこのウェブサイトを経由して出願する。また、出願手続きだけでなく、出願前の情報収集にも使用でき、学びたい分野等でプログラムを絞り込むことができる。

¹⁵ ウメオ大学 HP “Chart with our Students”

A1-4. デジタルマーケティング

公式ホームページの活用だけでなく、例えば、Google AdWords を使ったデジタルマーケティングも広報戦略として取り入れている。Google AdWords でウメオ大学の情報をクリックした人には、ウメオ大学の紹介ビデオが配信される仕組みになっている。ウメオ大学には 14 のプログラムと 2 つの学部プログラムがあり、デジタル広告の運営会社は広報したい分野に焦点をあてて欲しいようだが、大学としては全てのプログラムに差異をつけず、大学全体を広報したいと考えている。そのため、すべてのプログラムを一つずつ広報している。

Q2. 「留学を考えている人にとって HP が重要である」という分析があったが、それを受けてコンテンツを考えたりしているか。

A2. スウェーデン国内から進学する学生と、外国人留学生とでは大学を決める際に見ているポイントが異なると考えている。外国人留学生にとって大事な情報が、スウェーデン国内の学生にとっては全く意味のない情報である場合があり、その逆もありうる。例えば、学位取得を目指している外国人留学生は、研究に関する情報を重要視している場合が多いため、各学部に「英語版ページのコンテンツに、研究に関連する内容を増やしてほしい」と依頼やフィードバックをしたりすることもある。ただし、やはり英語版のHPはスウェーデン語版のページに比べて担当スタッフが少ないため掲載できているコンテンツも少なく、そこがウメオ大学の課題だと考えている。

Q3. 新型コロナ感染拡大期やその前後で、全体的な留学生の受入や EU/EEA 圏外からの学生受入にどのような変化があったか。

A3. 新型コロナの前後で、留学生数全体としては特に大きな変化は見られなかったが、EU/EEA 圏外の交換留学生については、コロナ禍で受入数が減少した。これらの国で、唯一コロナ禍でも学生交流を続けられた国は韓国だけで、韓国では学生受入の際の制限は入国後の一時的な隔離だけだった。韓国以外では、やはり交換留学で渡航してきた学生は EU/EEA 圏内の学生だった。ただし、学位取得を目指す学生については、アメリカやカナダ、アジア圏はほとんど留学生の派遣がなかった。交換留学の協定締結では、一部延期になったケースもあり、受入や送り出しを開始できないケースもあったものの、学位取得を目指す修士課程以上の留学生は世界中から場所を問わずコロナ禍に関係なく渡航してきていたため、ウメオ大学では受入を続けた。

Q4. 留学生のリクルーティングをする際に重視しているポイントや、EU/EEA 圏外からの留学生へ広報をするために力を入れている事はあるか

A4. とくに重要視しているポイントはないが、2024 年にはヨーロッパ全体への大規模な広報プロジェクトを予定している。また、EU/EEA 圏外では韓国に重点をおき、直接訪問して広報活動を行う予定である。また、アメリカも直接訪問し、現地での広報活動を予定している。地域を限定したデジタル広報では、例えば Google Ads でも特定の国に絞った広報等も可能ではあるが、現時点でそれは考えていない。ただし、多くの大学ではそのような広報戦略もとられているようである。

3-2.LTU (Luleå tekniska universitet, 以下 LTU)

Maria Vyatkina 氏 (International Relations Manager)

LTU は、1971 年に創立された大学で、スウェーデンで唯一の宇宙工学と宇宙船設計の修士課程も設置されている。スカンジナビアで最北に位置する工科大学であり、首都ストックホルムからは北へ電車で約 13 時間、飛行機で約 1 時間半の距離にある。学生数 (2022 年) は 17,660 人¹⁶。約 250 のコースが英語で開講されており、留学生のみならず現地スウェーデンの学生もこれらのコースを受講することができる。

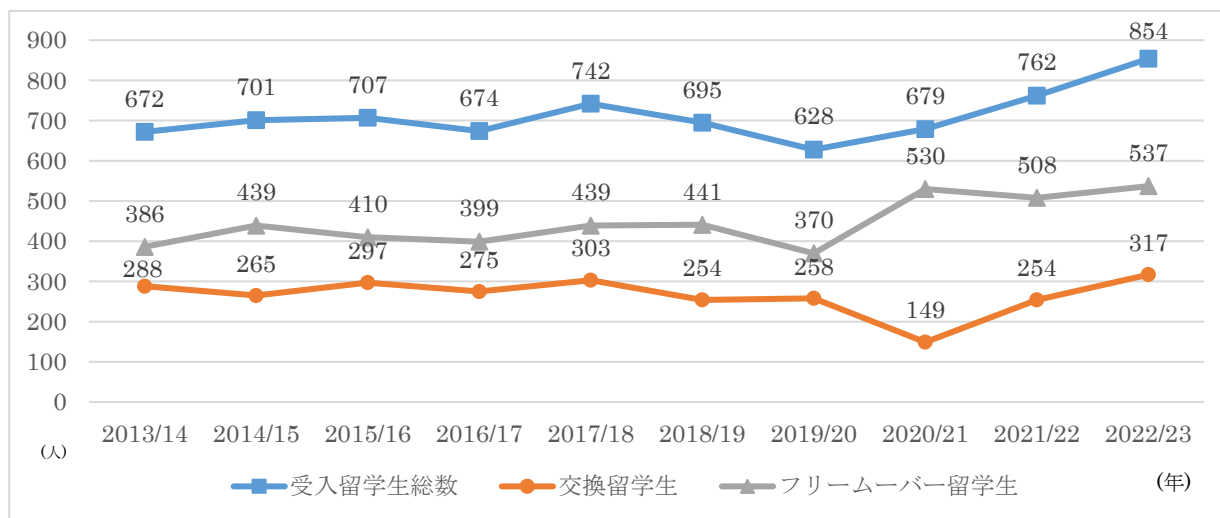


図 5：ルレオ工科大学留学生在籍数推移 (出典：スウェーデン統計局データ¹⁷より筆者作成)

Q1. 留学生のリクルーティングはどのような方法で行っているか

A1-1. 協定校との連携で広報を実施【交換留学生】

例えば、NAFSA (Association of International Educators)、IPA、EIEA (European Association For International Education) 等のフェア・イベントに参加し協定校の担当者と打ち合わせを行うこともある。協定校の担当者と直接話し、その大学の学生のニーズ等を聞き、その大学のニーズに合ったアプローチを提供することで、協定校が自分たちのキャンパス内で学生を募集することができる。LTU から直接協定校を訪問して学生と話をする等の広報活動を行うこともあるが、あまり頻繁に行ってはいない。また、交換留学を提供している協定校へはパンフレットを提供したりしている。

A1-2. 各部局との連携、教員との会話から学生の興味を引き出し、国際化担当職員が留学までをサポート【交換留学生】

近年は、各部局に協定校の部局と緊密に協力するよう推奨している。どの部局にも国際化担当職員がおり、これらの国際化担当者と一緒にどの大学がどのような形で学術的関係を構築したか、どのように構築していくのか等を話し議論していくことが最善の方法だと考えて

¹⁶ ルレオ工科大学 HP “Facts about Luleå University of Technology”

¹⁷ 前掲注 13

いる。また、国際化担当部署としては、教員が授業などで協定校等の情報を共有することを推奨している。例えば教員が自身の講義で「学会で海外を訪れ、その際に協定大学であるこの大学を訪問した」等と話をすれば、学生たちは好奇心を刺激され、そのような機会があることを初めて知る。事務職員は、毎日学生と対面しているわけではないため、学生が一番近くにいる教員が、学生の興味関心の種を育てていき、学生の心の中に入っていく必要があると考えており、近年は各学部で推奨している。もちろん全教員がそれを得意としているとは考えていないが、そのような会話ややりとりから学生が海外に興味を持てば、そこから国際化担当部署の開催するワークショップや留学情報を提供するランチセッション等への参加に繋がり、国際化担当部署者が交換留学に至るまでの手順や協定校の提示をすることができる。国際担当部署では、学生が留学の相談をすることができるようになってきている。口コミはマーケティングの基本だが、例えば一人の学生がほかの学生にある大学のプログラムの話をしたり勧めたりすることが、周りに大きなインパクトを与える。もちろんネガティブな影響とポジティブな影響の両方があるが、日々の業務で「口コミには大きな影響力がある」ということを強く感じている。

A1-3. 【学位取得を目的としている留学生】

これまでスウェーデン国内の学生リクルートメントを担当していた **Student Recruitment** の部署が、今後海外からの学位取得を目的としている留学生リクルートメントにも力を入れるため、現在アクションプランを作成しているところである。2023年には、**Student Recruitment** のチームが米国の3か所を訪れた。また、2023年11月にはインド・ニューデリーにて、在インドスウェーデン大使館主催の”**Study in Sweden**” フェアが開催され、本学からも教員が数名参加した（事務職員の参加はなし）。東京にある在京スウェーデン大使館も同様のイベントを開催しているはずである。このようなイベントが開催される場合、在外大使館がスウェーデン国内の大学へメールで連絡をし、イベントでの広報に使用するパンフレット等の広報物を送付できないか確認がくるため、LTUからも東京のスウェーデン大使館へ広報物を送付することがある。

Q2.スウェーデン政府機関と大学の連携は頻繁に行われているのか。

A2.スウェーデンのほとんどの大学は政府機関のような位置付けであり（国内ほとんどの大学が国立大学）、教育庁の下での政府機関の一部であるため、政府機関との連携が密になっているのではないかと個人的には考えている。大使館以外にも、例えば **Swedish Institute (SI)** という外務省の機関があるが、その機関が留学先としてのスウェーデンを宣伝する第一義的な責任を担っており、「**Study in Sweden**」というウェブサイトを運営している。SIは、スウェーデン国内の全大学と連携した事業を行うことも多い。また、SIは毎年 **Study in Sweden** という海外向けのパンフレットを更新しており、各大学データの更新依頼がくるため、**Student Recruitment** のチームが対応している。このように、外国人留学生のリクルート面とでは、政府関係機関との連携も行われている。

Q3.EU/EEA 圏外からの学生を対象としたリクルーティングでは、どのようなポイントに重点を置いてリクルーティング活動を行っているか

A3-1.交換留学生について：戦略的な協定プログラムの創設、締結

交換留学生のリクルーティングにおいては、かなり戦略的に決定し活動を行っている。もちろん、留学生にとって良い大学であり、行きたくなるような大学であり、英語で受講できるコースやプログラムが十分にあることはかなり重要なポイントであると考えている。そのため、どの大学と協定を結ぶか等、戦略的に決断を下している。LTU の学生がどこに行きたいかが重要で①学生が行きたい国にあること②英語で開講されている良いコースが多いこと等を重点的にみている。正直にいうと、残念ながら②の点については日本の大学のほとんどが失敗していると考えている。日本の大学では、ビジネスの授業や日本の文化・社会・社会規範等イギリスの古い語学クラスのようなパッケージが提供されているが、エンジニアリングのような技術的な内容になると、日本語を学ぶか日本語ができることが要求される。ただ、このような形式では上手くいかないため、LTU としては、別の形式で戦略的に様々な機会を見つける必要がある。

「別の形式での戦略的な提携」として、九州大学との連携がその一例である。日本の大学が LTU の学生の主要分野の授業を英語で提供していないことが多いため、単に交換留学して授業を受ける代わりに、日本で修士論文を英語で指導してもらう形となっている。2023 年の 11 月に九州大学と学生交流としてその協定を結んだところである。今後、毎年このスキームで相互に 5 名ずつ交換し、修士論文を指導してもらう予定である

A3-2.学位取得を目的としている留学生：デジタル広報を中心とした地域特化型戦略

経費がかかるため、海外での留学フェアに毎回出展するような広報は行わないことにしており、その代わりに今後はデジタルな広報活動を実施していくことにしている。例えば、昨今インドが留学生獲得のための大きな市場であると理解しており、次年度はインドの優先度を高くしリクルートメント活動の様子を見ていきたいと考えている。マーケティング経費を削減し低く抑えるために、留学フェアへの出展に代わり、主にデジタルな手段で特定のプログラムのための地域特化型マーケティングを計画している段階である。例えば、主にインスタグラム等を使用し対象を絞った広報をインターネット上で行う等である。若い世代は紙媒体よりもオンラインの情報の方が需要があると理解しているため、そのような方法での広報活動を軸にしていきたい。

A3-3.EU/EEA 圏外からのリクルーティング；インドと英国が大きな市場

EU/EEA 圏外では、インドと欧州連合を離脱した英国が留学生リクルートメントの大きな市場だと考えている。現状としては言語や文化が似ていることもあってか、LTU の外国人留学生の多くは EU/EEA 圏内出身者が多く、ドイツとオランダからの留学生数が圧倒的に多い。教員・研究者でもおなじことが言える。一方で、近年なぜか特にナイジェリアからの留学生の増加が顕著であった。ナイジェリアに特化した広報活動は特に行っていなかったため背景を分析してみたところ、ナイジェリアでスウェーデン留学フェアが開かれていたということが分かった。ナイジェリアは人口が 2 億人を超える大きな国なので、ある程度組織的な広報を行うのが簡単だと考える。北欧は天然資源が豊かで、ナイジェリアも天然資源がある国なので似た点があるのだと思う。ただナイジェリアでは英語が公用語であり、他の英語圏での学位もとりやすいはずなので、なぜわざわざスウェーデンに留学しに来るのか、その理由はまだ分析できていない。最近ではバン格拉デ

シュからの学生もいる。ただ、バングラデシュからの留学生については、学生同士の口コミで広がっていたようだ。

Q4.新型コロナ蔓延の前後で EU/EEA 圏外からの学生数の変化はあったか

A4-1.学生数は減少、全体で約 10%減【交換留学生】

EU/EEA 圏外からの留学生数は、各国での移動制限等のため、多くの地域で減少が見られた。これらの地域からの留学生数がコロナ前の水準に戻るのにも、やはり口コミが効果を発揮すると考えているが、それには数年かかると思われる。一方で、EU/EEA 圏内からの学生は、スウェーデンは国外からの入国制限が他国に比べて緩やかであったこともあり、ワクチン接種をしていれば入国可能であった。そのため、EU/EEA 圏内からの交換留学生数には特に変化は見られず、LTU における留学生全体の数としては約 10%の減少となった。

2023 年現在は、少しずつ新型コロナ蔓延期前の受け入れ数に戻りつつある兆候が見えている。特に、協定を結んでいるシンガポールのナンヤン工科大学（NTU）からはコロナ禍で受入が停止していたが、2024 年度には 40 名、2025 年には 50 名の受入を予定している。

A4-2. 【学位取得を目指す学生】

コロナ禍を受けて、学位取得を目的としている学生については微減しているようである。ただ、学位取得を目的としていない EU 圏内からの学生については、コロナ禍と比べると増加している。

A4-3.コロナ後の課題：入国管理厳格化にかかる入国管理

世界的に新型コロナの感染拡大がおさまってきて、コロナ禍を経て、現時点では大学としては受験者数も合格者数もコロナ禍前に比べて増加傾向にあるが、入国管理の問題があり、実際に留学できている数としてはコロナ前に比べると少ない。この問題は、スウェーデン国内のどの大学でも抱えていることだと認識している。特に、ここ数年の世界的な情勢を受けて、入国管理もさらに厳しくなっているため、この問題は簡単には解決に向かわないと思われる。

Q5.近年リクルーティング方法や広報活動等に変化はあったか

A5. SDGs を意識し旅費大幅カット、デジタル広報へのシフトが強まる

新型コロナの感染拡大とは関連がないが、たまたまその時期と重なった変化がある。国連の制定した SDGs(Sustainable Development Goals)を受け、ちょうど新型コロナ感染が拡大する直前の 2019 年から、大学も環境にさらに配慮する必要があるということになった。LTU で大学の国際化業務を約 30 年担当し、世界中の留学フェアに出展し LTU の広報業務を行っていた職員がおり、それまで毎年 250,000 クローナ（約 350 万円）がその職員の旅費として計上されていたが、その予算が一気にカットされたのである。たまたまその職員はその年で定年退職し、その後はコロナ禍のため誰も出張しなかったが、今我々は「旅費がないなか今後どうしていくべきか」という課題に直面している状況である。以前のように留学フェア等に出展するための出張は好ましくないため、経費が安価なデジタル広報をもっと意識していく必要があり、対面とデジタルの広報のバランスを取ろうとしている。近年、スウェーデン政府としても教育機関の予算を大きく

減らしており、すべての大学の予算が減っているため、国内大学はどこも財政的に厳しい状況にあり、同様の問題を抱えている。

Q6. コロナ禍を受けて、新しい取り組み等は始まったか

A6. コロナ禍によってということではないが、持続可能性を考慮し出張を減らしていくことが必要になった。そのため、デジタルでの広報や Zoom ミーティングを活用した広報活動が必要になってきているが、図らずもコロナ禍を受けてそれが可能であることが実証され、様々なデジタルツールが様々な場面で導入されるようになり、広報活動においてもデジタル化がより顕著になった。新型コロナ感染拡大前後での変化だと考える。

3-3. スウェーデン王立工科大学 (Kungliga Tekniska högskolan, 以下 KTH)

Charlotte Almqvist 氏 (International Relations Manager)

Åsa Andersson 氏 (Head of Unit, Internatioal Student Recruitment)

スウェーデン王立工科大学は、1872年に創立された理工系の総合大学であり、建築・都市工学部、電子工学・コンピューターサイエンス学部、化学・生命工学・健康工学部、経営工学部の5つの学部と27の研究部門を有するスウェーデン最大の工科大学である。国際的評価も高く、2024年最新のTimes Higher Education (THE) 世界大学ランキングでは国内第2位の世界97位¹⁸、Quacquarelli Symonds (QS) 世界大学ランキングでは世界73位¹⁹にランクインしている。博士課程では63のプログラムが英語で提供されており、スウェーデン国内からの学生もこれらのプログラムを受けることができる。学生数は学部・修士課程を合わせて約13,500人(2021年)²⁰。

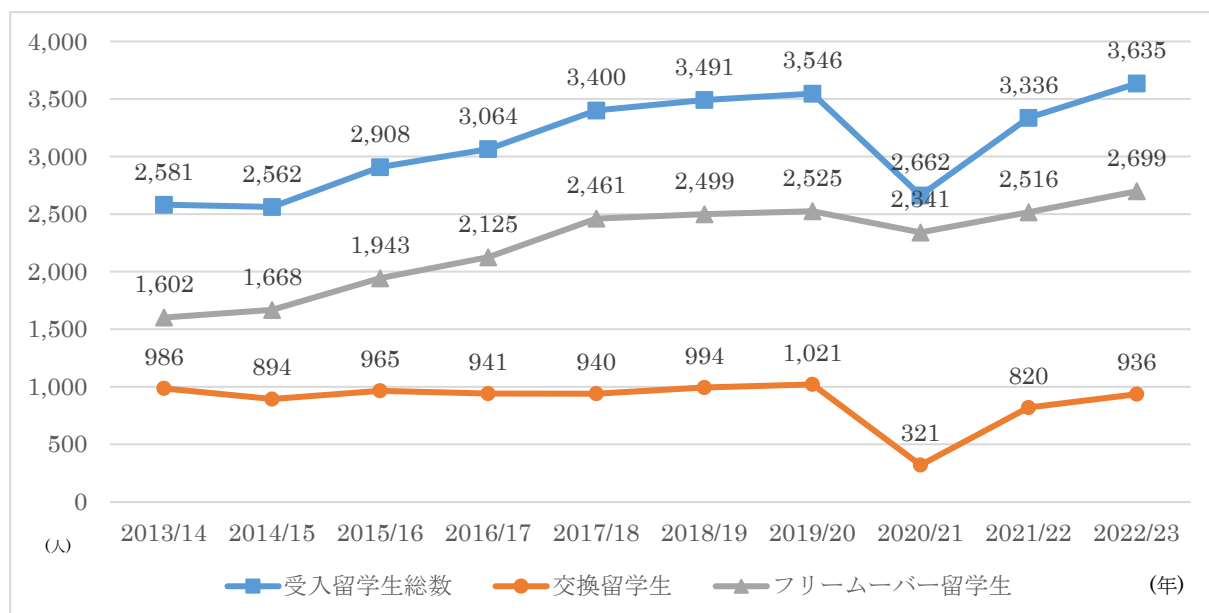


図 6: スウェーデン王立工科大学留学生在籍数(出典: スウェーデン統計局データ²¹より筆者作成)

¹⁸ THE 世界大学ランキング 2024

¹⁹ QS 世界大学ランキング 2024

²⁰ スウェーデン王立工科大学 HP “Stockholm & KTH – by the numbers”

²¹ 前掲注 13

Q1.KTHにおける留学生の割合はどれぐらいか

A1.欧州以外の修士課程の学生（学費を払っている学生）の数は、学生数のかなりの割合を占めており、最新の統計ではEU/EEA圏外からの学位取得を目指す学生が、学生数のうち10.5%を占めるまでになった。もちろんEU/EEA圏内からの修士課程入学者もおり、その数は800人を超えている。KTHは全体的に男子学生が多いが、修士課程では女子学生の数が少し増えてきている。

Q2.学位取得を目指す学生のリクルーティングについて

A2-1.目的は大学内の多様性の維持

毎年、約650名の授業料を払っている学生（fee-paying students, EU/EEA圏外からの留学生）が入学しており、約800名の学生がEU/EEA圏内（授業料が発生しない）から入学している。入試はとても競争率が高く、合格率は約35%となっている。我々が留学生のリクルートメントに力をいれている理由は、それぞれのバックグラウンドや国籍に関係なく、優秀な学生を惹きつけ、学内に多様性をもたせたいと考えているからだ。大学にとっても、スウェーデン国内からの学生にとっても多様な学生に出会うことはとても価値があることだと考えている。現在KTHには約100か国からの学生が在籍している。交換留学生や修士課程の学生の出身地別の統計を見ると、インド・中国出身の学生数が突出していることがわかる。時々「本当に中国やインドからの学生を多く受け入れる必要があるのか」という質問を受けることがあるが、世界全体で見てこの2つの国の人口が多いため、現在の形が自然だと考えているし、両国の全人口の規模に対していえば、KTH内の人数はむしろ少ない数なのかもしれない。

A2-2.合格者の辞退理由を分析し改善点を把握：奨学金の拡充

EU/EEA圏外からの学生をみると、大部分が自己資金で学費を賄っている。入試を無事突破して合格した学生のうち約6割が辞退しており、かなり多くの学生が入学を辞退しているが、これらの辞退者のうち大部分は「十分な資金がないこと」を理由としていることが分かっている。今後奨学金を獲得するつもり又は奨学金が受給できる予定で受験し合格したにも関わらず、何らかの理由でこれらの奨学金を獲得できなかったケースが多いようだ。そのため、KTHにとって奨学金の提供は常にとても重要なポイントになっている。多くの奨学金を提供するべく各所取り組んでいるが、とても難しい課題である。現時点では、毎年KTH独自の奨学金とスウェーデン政府の奨学金を提供しているが、もちろん、新しい奨学金を提供できるよう奨学金団体の開拓等、様々な取り組みを行っている。その他の合格辞退理由としては、他大学と併願して志望度の高い大学と同時に合格したことで、KTHを辞退する学生もいる。

Q3.留学生のリクルートについて、どのような広報戦略をとりどのような広報活動を行っているか

A3-1.対面開催の留学フェアへの出展【学位取得を目指す学生のリクルートメント活動】

2023年には中国の複数の地域、タイ、インドネシアなどで対面の留学フェアを実施した。また、インドとメキシコ、アメリカでは他大学と共同で「Study in Sweden」イベントを開催した。もちろん、対面イベントだけでなく、これ以外に多くのオンライン留学フェア・イベントへも参加し広報活動を行っている。対面で現地のイベント等へ出展する利点としては、もちろん現地にいる

ことだけでなく、例えばその地域出身の職員が直接その地域で行われるイベントへ参加し説明をすることで、学生により身近に感じてもらえるというメリットもある。もちろん、そのために外国出身の職員を雇っているわけではないが、その地域の言葉や文化を知っている職員のおかげで、よりイベント会議・打ち合わせで人々と繋がることができ、とても大切だと考えている。

A3-2.オンラインでのイベント開催

多くのウェビナーやデジタルイベントを開催しているほか、ライブチャット等も導入しており、主に学生達を対象にしたものから、大規模大学や奨学金支援団体を対象にしたものまで、多種多様な方法で大学の情報を発信している。ウェビナーは、大学概要に関するウェビナーと各プログラムに関するウェビナーの2種類がある。学生と教員の両方が参加し、具体的にプログラムについて説明を行うようなものである。ウェビナーはとても人気があり、通常約500-1000人が参加登録してくれている。

A3-3.公式HP、インターネット上での広報

学生の募集においてはいろいろな形で広報を行っているが、HPが最も重要な媒体だということが分かっている。全63のプログラムの説明や、学術的な内容以外にも、受験のプロセスや関連情報を掲載しているほか、各プログラムに関する動画なども制作している。また、デジタル広報としては、KTH全体と各プログラム毎の広報の両方を、Google Search Wordsを使用し行っている。また、KTHを最初に知ったきっかけとしては、Google等の検索エンジンを通じた場合が多いということが分かっている。海外からの留学生を増やすためには、こういった媒体でプレゼンスを示す必要があると考えているため、近年は検索ワードやランキングリスト、教育系ウェブサイト等の広告にも力をいれている。

A3-4.学生の広報活動参加

在学生とのコラボレーションも多く行っており、学生アンバサダーやブロガーとして採用し活動してもらっているほか、学生達が大学のSNSコンテンツも担当していたりと、広報において学生たちが多く活躍している。大学のコースそれぞれに学生アンバサダーを起用している。フェアやイベントに、学生達が国際オフィスの職員とともに参加することもある。

A3-5.SNS、ニュースレターの活用

ウェビナーや対面イベントに参加する前の入学希望者たちにとっては、SNSが主要なメディアであるといえるため、SNSについては、英語版のほか、中国でも使用できる中国語発信用のSNSの2種類を運用している。SNSのほかには、費用があまりかからず、開封率やクリック率もかなり高く効果的な大学のニュースレターも活用しており、KTHのリクルートメントにとって大切なツールである。大学が開催するイベントへ参加者が登録すると、どこからこのイベントを知ったのかが確認でき分析できるシステムとなっているが、多くの参加者はニュースレターでイベントについて知った人が多いようなので、とても効果があると考えている。

A3-6. 学生達が KTH を選択した理由の分析

KTH では、学位取得を目指す留学生達がなぜ留学先として KTH を選択したか、アンケートを実施し分析している。そのうち、KTH がスウェーデンを代表する工科大学であり、高い評価を得ていることは大きな理由の一つである。QS ランキングではトップ 100 位以内にランクインしており、THE のランキングでもよい順位を獲得しているため、ある一定の学生達にとっては世界的なランキングの順位もアピールポイントになっており、重要な観点であるといえる。プログラムの質や構成、卒業後のキャリアの可能性についても学生たちは重視しているようだ。さらに、ストックホルムという大学の立地も利点の一つであるといえる。長い目で将来を考えたときに、小さな町で仕事を探すより、ストックホルムの方が就職活動が簡単だと考える学生が多い。また、学生間や母国の先輩や教員たちからの口コミにも、大きな影響があることが分かっている。

Q4. 交換留学生のリクルートメント活動はどんな取り組みをしているか

A4-1. ウェビナーの実施

学位取得を目指す学生達のリクルートメントのような大規模な広報はしていないが、交換留学生向けにも、定期的に KTH での学生生活についてのウェビナーを開催し、海外から KTH への交換留学を希望する学生を対象に情報を提供している。

A4-2. 在外スウェーデン大使館との連携

在外スウェーデン大使館がヨーロッパの高等教育フェアに参加する際には、大学の広報資料を送付し、スウェーデン国内の他大学と一緒に資料を並べて出展してもらっている。日本は、あまり海外留学フェアを開催しない傾向にあるようだ。このような国々では、大学が単体で留学フェアへ出展するにはハードルが高いため、在外スウェーデン大使館との協力が不可欠である。

A4-3. 学生達による広報活動

KTH の学生リクルートメントでは、よく現地にいる学生を巻き込むことが多い。例えば、オーストラリアで開催される留学フェアに出展したい場合、スウェーデンから職員が出張し出展するのは、とても費用がかかり環境にも負担がかかる。そこで、現地へ留学している KTH の学生達に、KTH の広報を依頼することになる。というのも、現地学生によりうまく KTH の学生生活のことを伝えられるのは KTH の学生達だからだ。学生たちに、KTH を代表して留学フェアへ出展してくれるように依頼している。近年は、印刷した広報物を直接送付したりはしないが、代わりに QR コードのついたデジタルパンフレットを送付し、会場で掲示してもらうほか、大学の概要や様々な統計、受験プロセス等、知っておいてほしい情報をまとめたプレゼンテーション資料を送付することもあり、これらのプレゼン資料を使って、フェア中に学生達がプレゼンできるようにプレゼンガイドも送付している。つまり、交換留学生を募集するための情報を自大学から既に渡航して留学している学生たちに提供し、職員が直接広報できない場所で、学生達に KTH を代表して広報してもらっている。学生達にとってよい経験になると考えているし、彼らも誇りに思ってくれているようだ。また、海外留学の機会をもらった KTH へ良い恩返しができたと思ってくれているようだ。もちろん、職員も学生生活について回答できることもあるが、学生達の言葉

には説得力がでる。

A4-4.協定校との連携

協定校の担当者とは、常に連絡をとりあっており、協定校内で KTH の広報をしてもらうことも多い。学位取得を目指す学生とは違い、交換留学生にどのタイミングで KTH のことを知ったか調査をしたりはしていないが、交換留学はお互いに送り出し・受け入れを継続していく必要があるため、協定校に、KTH への応募方法など必要な情報を伝えると、協定校が各大学内で在學生に KTH の情報を共有してくれている。

Q5.新型コロナ蔓延の前後で EU/EEA 圏外からの学生数に変化はあったか

A5. 2011 年に EU 圏外からの学生から学費を徴収することになって以降も、コロナ禍にほんの少し減少はあったものの、学費を払っている EU 圏外からの学生数は年々増加傾向にある。

KTH では、コロナ禍でも、新型コロナ蔓延以前とさほど変わらない数の受験者数と合格者数であった。もちろん、各国での渡航制限等により、渡航に際しかなり苦勞をしたり全く渡航できなかった学生もいたため少し減少はしていたが、全体的には大きな違いはなかった。現在は新型コロナ前の通常の状態に戻っている。2024 年 1 月入試の統計では、前年や新型コロナ蔓延前とほぼ同程度で、3%程度の微増となっている。

Q6.コロナ禍を経て、リクルートの方法やリクルートメント活動等に変化はあったか

A6.デジタルツールの普及によるデジタル広報の活発化

傾向として、より多くのデジタルリクルートメントが行われ、デジタルな方法による広報が多くなっているように感じる。デジタル化の傾向は、もちろん新型コロナ蔓延の前から始まっていたと思うが、新型コロナが蔓延したことにより、より加速したと思う。デジタルツールがより一般化したことで、多くの人が Zoom の使用に慣れととも便利になった。オンラインフェアは必ずしも毎回うまくいくわけではないが、我々も新型コロナの感染拡大期に使い方を学んだ。初期のころは、とても小さなチャットボックスしか使用できないこともあり、質問者とのやりとりも難しかったが、今ではこれらのシステムも改善されている。

Zoom ミーティングやウェビナーでは、ブレイクアウトルーム (少人数でのミーティング設定) 等を使用することもでき、大学側と参加者の相互のやりとりの機会をより多く設けることができるため、このような機能も多く活用している。我々はデジタルネイティブの世代ではないが、デジタルツールがもたらす可能性を理解しているため、使いこなせるように勉強している。

リクルートの方法とは少し違うが、学内での留学セミナー等は、以前は大きな講堂で大勢を集めて行っていたが、今ではウェビナーで世界各地をつなぎ、各地での生活の様子や大学様子や細かい質問等を直接気軽に聞くことができるようになった。年に 1 度、KTH の学生に海外大学の情報などを提供し海外留学を勧めるフェアを行っている。過去には職員が直接オーストラリアへ出向き、その後戻ってきてランチタイムに学生たちにオーストラリアの大学を紹介するといった方法をとっていたこともあったが、このようなフェアは、より現地と繋がる感覚を得ることができるため、オンラインでつなぎ行った方がよい。

Q7.スウェーデンの大学は戦略的に留学生のリクルートメントを行っているように見受けられ、KTHもGoogle Adwords等のデジタル広報を活用しかなり戦略的だが、その理由は何か

A7. KTHは、Google Adwordsでの広報は2・3年前から導入し始めた。2011年に、欧州の他国と同様スウェーデン国内の大学においても、EU/EEA圏外の学生から学費を徴収するという大きな方針転換があった。それ以降、各大学はこれらの学生を惹きつけるため、学生獲得のためのリクルーティング戦略を強化し始めたと考えている。EU/EEA圏外からの学生から徴収している授業料はかなりの金額であり、学生達にとって大きな金銭的負担となるため留学生数の減少も予想され、スウェーデンの国内の大学に大きな影響を与える方針転換であったといえる。KTHとしては、これらの学生数が減ることは好ましくないため、減少を止めるべく、どうやって彼らの関心を惹くか、KTHについて知ったきっかけ等をきちんと分析し、戦略的かつ効果的にリクルートメントを行うようにしている。

Q8.日本の大学における留学生受入にかかる課題は何だと考えるか

A8. 現在の日本の交換留学のシステムは、日本留学を希望し応募する学生達が、応募する前に日本の大学の指導教員を見つける必要がある場合がある。これが学生にとっては非常に複雑なシステムになっているようだ。学生側も、指導教員を探すのにとっても苦労し容易ではないと聞く。このシステムが変われば、世界中の学生から日本の大学の教員へ「指導教員になっていただけませんか、あなたを指導教員として留学に応募したいのですがいいですか？」という依頼が寄せられることもなくなり、日本の大学教員の負担軽減にも繋がるのではないか。

4.まとめ・考察

海外からの入国を厳しく制限しており、留学生の受入も大幅に減少した日本とは対照的に、シェンゲン協定に加盟しているスウェーデンでは、各大学及び国内全体として欧州各国からの留学生数はさほど大きく変化しておらず、また学位取得を目指す学生やフリームーバーの学生についても大きな変化はなかったことが分かった。また、2022年の統計において既にコロナ禍前の2019年統計を上回る数の留学生を受け入れていることもわかり、既に新型コロナの影響がほとんどなくなったといえるだろう。

留学生のリクルートメントには、協定校から受け入れる交換留学生のリクルートメントと学位取得を目指す学生・フリームーバー学生のリクルートメントの2つが考えられる。前者の場合、協定校と連携をとり相互で送り出し・受入を行うことが学生交流の前提となっているため、よい連携関係を構築・維持するため、自大学主導の積極的な広報活動を展開せずとも、協定校内における協定校職員による広報活動がある程度期待できるといえる。一方で、学位取得を目指す学生やフリームーバー学生については、いかにこれらの学生に自大学をアピールしていくかが重要なポイントとなり、そのリクルートメントには、各大学の広報活動の内容が大きく影響してくると考えられる。

今回インタビュー調査をとおして分かった3大学での取り組みを分析してみると、以下の4つを共通事項として挙げられる。

- ① 様々なデータを収集し現状を把握し、現状分析を行い、分析結果に基づき課題解決への取り組みや戦略的なリクルーティング活動を実施。
- ② 各リクルーティング活動について、結果を確認し効果を検証し、継続可否を判断
- ③ 様々なデジタル媒体を活用したリクルーティング
- ④ リクルーティングに学生を巻き込む(学生自身の経験としての語りをリクルーティングへ多く導入)

スウェーデン国内の大学では、Google Adwords 等の民間企業で多く活用されているようなインターネット広告システムの導入や、Unibuddy 等の在学生とのチャット機能システムの導入、英語でのウェビナーの開催など、Web マーケティングやデジタル広報活動にかなり力を入れており、戦略的かつ積極的に取り組んでいる。また、在学中の留学生や入学を辞退した学生等にアンケート調査を実施し、その結果を分析することで、自大学における課題の認識や解決に向けた取り組み、また広報活動における各方面での評価を行っていることが分かった。

これらの背景には、KTH におけるインタビューでも話があったように、やはり 2011 年に導入された、EU/EEA 圏及びスイス外からの学生に対する授業料徴収が大きく関係しているように思われる。この政府の方針転換によってもたらされる国内大学の多様性喪失への危機感、また他国との学生獲得競争の激化が、スウェーデン国内各大学における意識的かつ積極的なリクルーティングへの取り組みにつながっているのではないだろうか。

また、交換留学に関しては、LTU と九州大学における学生交流の新しい枠組み導入の話題が印象的であった。日本国内の大学では、新しい取り組みを始めるにはかなりのハードルがあることが予想されるが、既存の枠組みでの学生交流にとらわれず、新しい形での連携をも模索することで、海外大学学生の需要にあった学生交流を続けることが可能となり、日本と海外大学とのさらなる連携に繋がっていくはずだ。

本筋からはずれてしまうが、各大学の担当者へのインタビューの中で、業務における出張を環境問題に結び付けて話す姿がとても印象的であった。筆者の所属する琉球大学でも 2019 年度に SDGs 推進室が設置され様々な活動が展開されており、日本の高等教育機関においても SDGs の達成を意識した取り組みが行われているのは明白である。しかし、スウェーデン国内大学における、航空機を使用した出張=CO2 の排出に繋がる=CO2 の排出を減らすために出張の機会を減らす=出張予算を削減という論理的で思い切った手法には、環境先進国として知られるスウェーデンと日本との環境問題への意識の違いを痛感させられ、とても驚いた。スウェーデン国内の各大学において、デジタル媒体を活用したリクルーティング活動が活発であるのは、コロナ禍でのデジタルツールの普及に加えて、このような高等教育機関における環境問題への意識の高さや、それに伴う予算削減等の中で各大学が対面イベントに替わる別の方法を模索した事も一因にあるのではないかと筆者は考えている。

日本国内における留学生リクルーティングの最近の動きとしては、2023 年 4 月、北海道大学において「国際連携機構リクルーティングオフィス」が設置され、大学の公式 HP の多言語化や在学

中の留学生によるウェビナー開催等の様々な取り組みを行っているようである²²。本稿執筆中の2024年1月30日に行われたキックオフシンポジウム（オンラインと対面のハイブリッド開催）では、オフィスの取り組みの一つとして、KTHのAlmqvist氏が日本への留学制度の課題として挙げている「受入教員への打診・内諾受諾」についても、DX化での改善に向けた取り組みが国内数大学と併せて紹介されていた。本シンポジウムでは、その他、沖縄科学技術大学院大学（OIST）研究科でのリクルーティングの戦略的な取り組み（OISTは2020年にTimes Higher Educationによって送られるアジアで最も優れた学生募集活動への賞「Student Recruitment Campaign of the Year」を受賞²³）や、海外からの受験生がスムーズなオンライン出願をできるようにするための電子認証システムの話等も提供されていた。これらの取り組みは、今後日本国内の各大学でも留学生リクルーティングの重要性やそれにかかる問題点などが徐々に認識されていくにつれて、重要なモデルになっていくと考える。

本稿執筆にあたり、スウェーデン国内大学から聞き取った様々な取り組みについては、日本とスウェーデンの大学における組織構造の違いや各大学における予算や人員の問題等を考えると、今すぐ直接的に日本の大学に取り入れるのは難しい点もあるが、参考になる点も多くあるように思う。日本国内大学の国際競争力を高めていくためにも、留学生のリクルーティング、受入は重要な役割を担ってくるはずだ。2033年までの留学生40万人の受入を目指して、今後、日本国内の各大学において、戦略的かつ積極的に海外からの留学生のリクルーティング活動が行われていくようになることを期待している。

謝辞

本稿執筆にあたり、お忙しい中インタビューを快く引き受けてくださったウメオ大学のPetra Käck氏、Helena Gradin氏、ルレオ工科大学のMaria Vyatkina氏、そしてスウェーデン王立工科大学のCharlotte Almqvist氏、Åsa Andersson氏に心より感謝いたします。また、JSPS東京本部の皆様には、東京本部での研修中だけでなくビザ発給遅れによる渡航延期中にも様々なサポートをしていただき、ストックホルム研究連絡センターの黒田センター長、神定副センター長、ヘッダハンソン現地職員、上久保現地職員には、ストックホルムにて1年間多種多様な業務に携わらせていただき、多くの貴重な経験をさせていただきました。工作中だけでなく、何気ない会話からも学びや気づき、新しい視点等得るものが多く、今後の糧となるようなとても濃い1年間を過ごさせていただきました。本当にありがとうございました。更に、本研修へ送り出してくださいました琉球大学の皆さんにも改めて感謝を申し上げます。最後に、まだまだコロナ禍が続いている時期から一緒に東京本部での研修を始め、苦楽を共にし、いつも刺激を与えてくれて視野を広げてくれた研修同期にも、感謝の気持ちでいっぱいです。今回の研修を通して得た知見や経験を、

²² 北海道大学リクルーティングオフィス HP

²³ 沖縄科学技術大学院大学 HP 「OISTが Student Recruitment Campaign of the Year を受賞」

今後のキャリアに活かしていけるよう日々精進して参ります。

参考文献

[1] 文部科学省 HP 「留学生 30 万人計画」骨子の策定について (2024 年 1 月 8 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm

[2] 文部科学省 HP 「留学生 30 万人計画」骨子検証結果報告について (2024 年 1 月 1 日アクセス)
https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1405546_00004.htm

[3] 内閣官房 HP 「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ (第二次提言)」(2024 年 1 月 28 日アクセス)
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kvouikumirai/teigen.html>

[4]2022 (令和 4) 年度外国人留学生在籍状況調査結果 (2024 年 1 月 2 日アクセス)
<https://www.studyinjapan.go.jp/ja/statistics/zaiseki/data/2022.html>

[5] ”Utbytesstudenter har minskat med 60 procent” (2024 年 1 月 14 日アクセス)
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2021/utbytesstudenter-har-minskat-med-60-procent/>

[6] スウェーデン統計局 HP ”Universitet och högskolor Internationell mobilitet i högskolan 2013/14” (2024 年 1 月 4 日アクセス)
<https://www.scb.se/publikation/23486>

[7][8] スウェーデン統計局 HP ”Inresande studenter i svensk högskoleutbildning läsåren 2013/14–2022/23 efter geografiskt område, land och kön. Nya inresande och samtliga” (2024 年 1 月 2 日アクセス)
https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/internationell-studentmobilitet-i-hogskolan/#_Tabellerochdiagram

[9] 日本学生支援機構ウェブマガジン『留学交流』2018 年 4 月号 Vol.85 「スウェーデンにおける高等教育のグローバル化と国際化政策」武寛子 (2018)
https://www.jasso.go.jp/ryugaku/related/kouryu/2018/_icsFiles/afieldfile/2021/02/18/201804takehiroko.pdf

[10] “International student tuition fees: reflections from Sweden” (2024 年 2 月 1 日アクセス)
<https://www.eaie.org/blog/sweden-tuition-fees.html>

[11] ウメオ大学 HP (2024 年 1 月 8 日アクセス)
<https://www.aurora.umu.se/globalassets/dokument/ledning-och-stod/planeringsenheten/planering-och-uppfoljning/ekonomisk-planering-och-uppfoljning/annual-report-2022-for-umea-university.pdf>

[12] ウメオ大学 HP (2024年1月10日アクセス)

<https://www.umu.se/en/about-umea-university/facts-and-figures/figures/>

[13][17][21] スウェーデン統計局 HP ”Inresande studenter i svensk högskoleutbildning läsåren 2013/14–2022/23 efter universitet/högskola och kön. Nya inresande och samtliga” (2024年1月3日アクセス)

https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/internationell-studentmobilitet-i-hogskolan/#_Tabellerochdiagram

[14] University Admissions.se 英語版 HP (2024年11月25日アクセス)

<https://www.universityadmissions.se/intl/start>

[15] ウメオ大学 HP “Chart with our Students” (2023年11月25日アクセス)

<https://www.umu.se/en/education/experience-umea/chat-with-our-students/>

[16] ルレオ工科大学 HP (2024年1月11日アクセス)

<https://www.ltu.se/en/about-the-university/facts-about-the-university>

[18] THE 世界大学ランキング (2024年1月27日アクセス)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking>

[19] QS 世界大学ランキング (2024年1月27日アクセス)

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

[20] スウェーデン王立工科大学 HP (2024年1月28日アクセス)

<https://www.kth.se/blogs/studentblog/2022/04/stockholm-kth-by-the-numbers/>

[22] 北海道大学リクルーティングオフィス HP (2024年2月2日アクセス)

<https://futuregrad.oia.hokudai.ac.jp/>

[23] 沖縄科学技術大学院大学 HP (2024年2月1日アクセス)

<https://www.oist.jp/ja/news-center/news/2020/12/10/oist-wins-student-recruitment-campaign-year>

大学職員の役割再考：未来を見据えたキャリアの可能性

ストラスブール研究連絡センター

原田 綾乃

1. 問題提起の背景

日本の国立大学は岐路に立たされている。令和4年4月1日から令和10年3月31日を期間として始まった第4期中期目標期間において、国立大学法人運営費交付金の在り方は大きく変わった。端的に言えば、国から各大学に配分される基礎的な基幹経費分が大幅に削減され、各大学特有のミッション実現のために配分される部分、すなわち評価や審査を伴って増減される経費の部分が大きくなったのだ。

筆者は日本学術振興会（以下、**JSPS** という。）の国際学術交流研修を受ける前までは、国立大学法人富山大学病院事務部病院経営企画課で臨床研究支援を担当していたが、筆者のような一事務職員でも大学のミッション実現戦略分に係る学内プロジェクトの選抜や予算執行に携わり、予算を得ることの難しさや競争的資金獲得の重要性を身に染みて感じたところである。

このような大学運営に係る資金システムの変革にある中で、一方で現実問題として加速的に少子化の進む日本において、各大学の執行部は日本人に限らずいかに優秀な学生や教職員を獲得していくか、国際的に評価される研究を育てていくかに頭を悩ませている。留学生や優秀な外国人研究者数を増やし、日本人学生の国際的視野を広げるとともに、国際共同研究を増やして世界のトップレベル研究を日本でも行えるという教育・研究環境を作っていくことが日本の大学に課されたミッションである。現状、世界大学ランキング¹ (**Times Higher Education**) によると、日本の大学のツートップである東京大学と京都大学は、10年前は23位と52位であったが、2024年はそれぞれ29位、55位と少しずつランクが下がっている。

資金と学生という大学運営の資本が乏しくなっている大学経営の難局に立つ現在、一大学職員として最大限に大学に貢献するにはどうしたらよいか。それが筆者の疑問であるとともに、自身のキャリアを考える上でも重要な課題である。というのも、教職員とひとくくりによく言われるが、教員は自身の研究や学生の教育という点で大学の成果に直結しているが、大学事務は目の前の事務的な業務に没頭していると、その成果はあまり評価される機会もなく、存在意義が見失われがちであるからだ。果たして大学職員が大学運営の重要な一員となり大学を変えていくことができるのか、どんなキャリアがそこに見いだせるのか、本レポートで解き明かしていきたい。

2. 考察の方法

筆者が **JSPS** ストラスブール研究連絡センターの職員として赴任しているフランスにおける研究機関の事務職員を対象に、職員の職能開発やキャリアについて、実際にフランスの大学等研究

¹ Times Higher Education World University Rankings (2024年1月8日アクセス)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking>

機関に勤務する職員 5 名にインタビューを行った。(以下、大学及び公的研究機関に勤める事務職に従事する職員を「事務職員」と言う。) フランスでの事務職員のキャリアパスや職能開発を日本のそれらと比較することにより、日本の大学職員の育成や在り方において何らかの問題点・改善点が見出せると仮定する。インタビューの対象者 5 名の詳細は以下の通りである。

インタビュー	現在の職務内容
C.D.氏 (ストラスブール大学 : STR)	2018 年から現在に至るまで、約 5 年間ストラスブール国際関係部で欧州および国際的な資金調達を担当している。そして、国際関係部が管轄する、研究とトレーニングのサポートを監督・管理するユニーク・エンジニアリング・センター (Pole Unique d'Ingénierie : PUI) の責任者である。ストラスブール大学に勤める人は研究者、事務職員問わず、プロジェクトを進めるための国際助成金を申請できる。その助成金の管理をしており、教職員からの事務的な質問から、助成金に採択された場合は最終レポートを提出するまでを一貫して支援している。
H.H.氏 (ソルボンヌ大学 : SBN)	旧パリ第 6 大学 (2018 年より合併してソルボンヌ大学) で 2012 年から国際部で働きはじめ、2023 年 9 月から現在の理工学部の国際部長として教育、キャリアガイダンス、学生生活をサポートする部署の国際部門に携わっている。具体的には、学生・教職員のモビリティ、ヨーロッパファンディング、エラスムスプラスプログラムや国のファンディング、学部生・修士学生を主な対象者とした交換プログラムなどを運営している。 元々ドイツ出身で、学生時代にヨーロッパインターカルチャーをドイツ、フランス、スペインで学んだという経験があり、4 ヶ国語をマスターしている。
C.D.氏 (フランス国立科学研究センター ² :	2023 年 11 月時点で 27 年間、事務職員として CNRS

² 1939 年 10 月 19 日 に設立されたフランス国立科学研究センター (以下、CNRS という。) は、フランス高等教育・研究省の管轄下にある学際的な公的研究機関である。予算規模としては約 40 億ユーロ (2023 年 9 月更新 CNRS 公式 HP より) で、JSPS の 2,817 億円 (令和 5 年) と比べると 2 倍である。約 28,000 人の科学者を含む 33,000 人以上の研究者を抱え、フランス国内外に 1100 以上の研究所があり、日本にも 11 の国際ラボを設置して日仏共同研究が進められている。

CNRS 公式ウェブサイト (2024 年 1 月 8 日アクセス)

CNRS)	に勤めている。最初の配属先は人文社会系のラボで、国際シンポジウムの開催などを担当した。2007年からは国際部に配属となり、2015年から国際プログラムオフィサーとして日本・韓国・台湾セクターの国際部門を担当している。
N.N.氏（インサリヨン大学：INSALYN）	アジアプロジェクトマネージャーとして、アジアのパートナー機関との協定の維持・発展を担当している。日本や韓国との関係維持においては、フランスからの派遣が受入を常に上回るアンバランスの解消が課題となっており、短期（2週間）のプログラムを新たに作って対応している。
C.B.氏（ストラスブール大学日仏大学会館：MUFJ）	2001年からストラスブール大学国際部で交換留学の留学生の受け入れを担当していた。6年間の契約職員として働き、一旦は退職したが、日仏大学会館の職員募集に応募した結果、採用された。マネジメント・アシスタントとして日仏大学会館の運営を管理している。業務は事務作業、予算管理、建物の安全管理、受付、館長との調整など多岐にわたる。日仏研究者交流の事務については、双方のロジスティックや予算執行管理まで、さらにシンポジウムの開催も担当している。

また、比較対象である日本の事務職員を代表して、JSPS ストラスブール研究連絡センター副センター長としてフランスでの勤務経験があり現在は東京大学職員の H.I.氏にもインタビューを行った。

なお、前提として、日本の大学は全体で約 800 校であり、そのうち国立大学は 2023 年時点で 82 校あるのに対し、フランスの大学は全体でも約 70 校であり、そのほとんどが国立大学である。また、日本の国立大学職員は法人職員であるのに対し、フランスのそれは一般的に公務員である。ただしフランスの大学で常勤職員の場合でも公務員試験に合格していない場合は公務員とは言えない。このことを念頭に置いておいてほしい。採用と育成について、日本の大学事務職員は法人職員として採用され、一般的に 2～3 年で部署異動があるジェネラリストとして育成される。果たしてフランスの大学・公的研究機関では事務職員をどのように育成し、職員自身はどのようなキャリアを築いているのか。

<https://www.cnrs.fr/fr/le-cnrs>

3. フランスの事務職員へのキャリアに関するインタビュー

1) 質問：自身をスペシャリストとジェネラリストのどちらだと思うか？

スペシャリスト	2
ジェネラリスト	2
どちらとも言えない	1

結果、半々という統計となった。少なくとも日本の事務職員よりはフランスの方が自身をスペシャリストと判断する職員が多いと言えそうである。では、どのような経歴でスペシャリストあるいはジェネラリストとしてのキャリアを積んできたのか。共通点を見ていきたい。

2) 質問：これまでどのようなキャリアを歩んできたか？

スペシャリストと回答した2名	<ul style="list-style-type: none"> ・前職でヨーロッパファンディングのマネージャーを6年間務めた後、現在の大学に就職し、国際基金を担当している。現在は大学で修士学生向けの授業の講師も担当している。C.D. (STR) ・大学ではヨーロッパインターカルチュラルを学び、現時点で11年にわたり国際部で働き、国際企画開発に携わってきた。H.H. (SOR)
ジェネラリストと回答した2名	<ul style="list-style-type: none"> ・科学部門や国際ラボなど多様な部署で働くことが良いと考えられている。自分自身も多様な部署で働いてきた。C.D. (CNRS) ・バックグラウンドは国際系ではあるが、事務全般を行うのでやはりジェネラリストだと思う。N.N. (INSALYN)
どちらとも言えないと回答した1名	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の仕事は一般的な大学職員とは異なり、大学会館のマネジメント・アシスタントという特別なポジションで、多様な業務があるため、どちらとも言えない。C.B. (MUFJ)

キャリアの歩みを考察すると、元々大学や前職で国際に特化した知識がある職員は、スペシャリストとして自身をとらえ、その分野での専門性を高めていると言える。日本とは異なり、数年での部署異動はなく、本人の意思が尊重された配属・部署異動となっている。では、特に国際基金や国際関係の知識を持たずに就職した職員はどのような研修を受け、国際部門に従事している

のか。フランスの研究機関での人材育成として一般的にどのような研修があるのかを考察する。

3) 質問：どんな研修を受けてきたか？

インタビュー5名（フランスの研究機関）が実際に受けた研修	<ul style="list-style-type: none">・担当地域の語学研修（日本なら日本語）・ケンブリッジ大学の英語研修（1週間）・私企業が提供するプログラムマネジメント研修・知的財産等の法律に関する研修・モビリティマネジメント研修・タイムマネジメント研修・大学運営に関する研修・オフィスソフト・プレゼンテーション・公務員登用試験の講座・建物安全管理・情報セキュリティ研修
------------------------------	--

EU 諸国の事務職員研修のためのウェブサイト「ERASMUS STAFF TRAINING³」では、このほかにも各種研修が提供されている。日本の1~2日の短期間の職員研修に比べると、そのほとんどが1週間やそれ以上の比較的長期で募集されており、エラスムスの助成金を獲得して参加することが推奨されている。まず特筆すべきことは、助成金の応募支援の対象者に研究者だけではなく事務職員も含まれている点である。日本で事務職員が助成金を獲得して何らかの活動をするという話はほとんど聞いたことがない。ごくまれに、事務職員でありながら大学マネジメントなどの分野の研究を進めて日本学術振興会の科学研究費補助金を獲得したという話を聞くくらいである。それが、ストラスブール大学のC.D.氏が担当しているPUIを例に研究者と同様に相談窓口があるということは、事務職員を対象とした助成金がそれだけ多くあるということである。なお、エラスムス計画（ERASMUS, European Region Action Scheme for the Mobility of University Students）とは、1987年に設立されたEUにおける学生の流動化の促進を目指すものである。下記の記事⁴から、その予算がどのような内訳であるか知ることができる。

「EUの助成金事業「エラスムス+」の新プログラム（Erasmus+ 2021-2027）の概要と予算規模が2021年3月25日、欧州委員会（EC）HP上の特設サイトで公開された。「エラスムス+」とは、教育、職業訓練、青年の育成、スポーツに関する国境を越えた移動と協働を支援する事業である。

³ ERASMUS STAFF TRAINING（2023年12月21日アクセス）

<http://staffmobility.eu/staff-week-search>

⁴ 高等教育質保証の動向情報発信サイト QA UPDATES（2023年8月29日アクセス）

<https://qaupdates.niad.ac.jp/2021/06/18/eu-erasmus2021-2027/>

2014年の開始以来、学校に学ぶ児童から大学生、また青年労働者、職業教育機関や成人教育機関に学ぶ人々や、その教師・指導員といった幅広い年齢層の人々を助成対象とし、留学、職業訓練、スポーツ交流、教員の交流事業などに対する支援を行ってきた。同プログラムは、これまでにEU加盟国とセルビア、北マケドニア、トルコなどの周辺国を含む33か国において実施されており、前身事業を含めると過去30年間余りで1,000万人以上の人々が同プログラムに参加してきた(前身の事業「エラスムス計画」及び「エラスムス・ムンドゥス」、また「エラスムス+」の経過と概要については、NIAD-QE国際課まとめでも紹介している)。新プログラムの予算総額は262億ユーロ(EU域外からの資金提供は22億ユーロ)で、2014~2020年のプログラム予算147億ユーロを大幅に上回っている。(中略) 予算総額の約70%は「モビリティ」に、即ち主に鉄道等環境負荷のより少ない手段による人の移動費用及び滞在のための経費等に充てる。これには、各国の学校、職業教育訓練機関、高等教育機関、パートナー国の高等教育機関、生涯学習機関に所属する学生及び教職員や、若者と若年労働者といった助成の対象となる人々の移動と滞在に関する経費が含まれる。また残りの30%は欧州教育圏構想に基づき、多国間の複数大学間の連携による高度技能人材の育成支援を目的とする「欧州大学イニシアチブ(European Universities Initiative)」(本サイト2019/7/24投稿記事)や、多国間の複数の教員養成機関の連携による教員養成事業の支援を目的とする「エラスムス+ ティーチャー・アカデミーズ(Erasmus+ Teacher Academies)」といったプロジェクト活動の予算等に充てる計画となっている。」

エラスムス+の70%の予算が充てられている「モビリティ」には、事務職員の研修に関する移動も含まれている。研修で使用される言語は、フランスで開催される研修であっても当然英語である。フランスという一つの国に留まらない、学びに関係する多様な人を対象とした助成金や専門性を高める研修が、フランスを含むEUの国際化を後押ししていると言える。

助成金の対象に事務職員が含まれるという点の他に、もう1点、日本と異なると感じた点がある。それは、フランスでは自ら受けたい研修を提案して研修を選べるような仕組みになっているという点である。例えばCNRSのC.D.氏は、トレーニングマネージャーとして、毎年同僚のニーズを把握して研修を企画し、同僚自らが研修を選べるように工面している。また、MUFJのC.B.氏も、自身の業務やキャリア形成の必要に応じて研修を選択して受講してきたと言う。

これらから言えることは、日本の大学職員においては語学研修、会計研修や中堅職員研修といった一般的かつ普遍的な研修が多いのに対し、フランスではそれぞれの職員のニーズを取り入れて研修が細分化されているということである。自らのキャリア形成を支える研修を自分で自由に選ぶことができるため、専門性を磨くことも容易だと考えられる。また、ヨーロッパやEUという移動が比較的容易な地理的要因もあり、人の異動、すなわちモビリティが特に重視されている。フランスから英語研修のためイギリスやアイルランドの大学で学ぶ短期研修があったり、エラスムススタッフトレーニングのEU事務職員向け研修サイトには、国内にとどまらず研究機関に従事する職員なら誰でも参加可能な研修が対面及びオンラインで、各国で開催されたりしている。当然、多様な国から参加者のあるこのような研修は英語で提供される。ヨーロッパの職員は、英語に触れる機会が日本の職員と比べると圧倒的に多いと考えられる。

次に、日仏両国の職員のキャリア形成を考察する上で重要な、これまでに職務上どんな困難があったか、また、この先どのようなキャリアを築いていきたいか、という回答をもとに日仏間のギャップに注目したい。

4) 質問：これまでの職務上の困難について

・もともと契約職員としてストラスブール大学に採用されたため、常勤職員つまり公務員になるということがまずチャレンジだった。採用に関して言うと、言語関連の資格は国際関係には必須であるが、インタビュー自体が英語で行われるため、英語の試験はない。予算をどう管理するかといったより専門的、事務的な内容の筆記試験がある。

特に困難だったと思う点について、3つ挙げたい。まず、多くの教職員が働いている大きな大学であるため、承認プロセスに時間がかかる点に苦労している。

次に、より高い職位につくには、公募を待って応募しなければならないという点もキャリア形成においては困難な点である。当然インタビューも行われる。大学内のみの募集のこともあるが、基本的には外部も含めたオープンな公募となる。すべてのポジションはすべての者に開かれているという大学の方針からそうなっている。

3つ目として、フランスの国立大学の経済状況は苦しいものであり、外部資金を積極的に獲得しにいかねばならない点が予算確保で大変な点である。C.D. (STR)

・担当するエリアの変化に合わせる事が一番難しかった。最初に担当したロシアから日本・韓国・台湾という全く文化の異なるアジアの高等教育システムを理解するために毎日勉強した。日本には例えば多くの私立大学があるが、フランスにはほとんどない。また、日本には文部科学省があるが、フランスと比べると教育から科学技術、スポーツに至るまで、対応の範囲が広く理解に苦労した。日本の資金配分機関と大学の関係性や、JSPS と JST の区別も難しかった。C.D. (CNRS)

・大学間交流プログラムを推進したいという熱望があっても人的な資源がない。例えば、韓国とのインバウンドとアウトバウンドの留学生数のアンバランスの問題がある。それに対し、ショートプログラムの提案をしたいが、従事する教員を探すのが難しい。教員に興味をもってもらうのに時間がかかり、交渉して協力を得るまでには忍耐を要する。N.N. (INSALYN)

・国際協力や高等教育に興味があったため学生だけでなく教職員にいかに関与があるプロジェクトを企画するか、1つのプロジェクトでも進めるのには大きなエネルギーがいる。また、就職してからしばらくは、母語（ドイツ語）でない言葉（フランス語）で仕事をするのもハードルだった。H.H. (SBN)

・最初の就職先はサービス業だったため、大学職員となった時はまずコンピューター作業が不慣れだった。そして学生としてしか大学を知らなかったため、大学というものがどのように運営さ

れているかわからなかった。しかし、事務所には8人の同僚がいて協力しあい、大学がどのように運営されているのかについての研修や情報トレーニングを受けることができた。その後の配属となる日仏大学会館では、事務一人きりだったため、慣れないうちはどう対応したらいいかわからない時もあった。館長や大学中央事務局と協力しながら業務をしている。また、フランスでは大学で働くのに常勤契約と非常勤契約があるが、公務員試験は別にあり、必要な条件を満たしていたため、研修を受けた上で、2014年に公務員登用試験を受けた。給料などが変わるわけではないが、社会的なステータスとなるからである。 C.B. (MUFJ)

以上より、それぞれが感じる仕事上の困難は当然異なるのだが、特筆すべきは、5名のうち2名が非常勤職員から常勤職員となり、公務員登用試験を受けている点である。大学においてその試験対策を研修として受講できることは有意義であり、多様な人材の採用につながる取り組みである。

また、筆者が驚いたのは、今回インタビューを行った誰もが国際業務に携わり英語の使用頻度も多いなかで、英語によるコミュニケーションを困難だと言う職員が一人もいなかったことである。ソルボンヌ大学のH.H.氏曰く、国際系部署で必要な能力として、言語能力、適応性、異文化理解、情報整理があるが、特に言語能力については、チームのみなが英語を難なく話すことができ、何人かは第三外国語も話せるということである。H.H.氏自身は4ヶ国語を操る。少数のサンプルではあるが、今回インタビューしたフランスの事務職員5名全員が十分な英語の語学力を持っているということである。

では、将来的なキャリア形成についてはどう考えているかを考察してみる。

5) 質問：将来的にキャリアをどう築きたいか。

- ・段階を踏んで国際関係部長になりたいと思っている。望むポジションが公募されるのを待っている。エラスムス+の評価といった、国レベルの助成金の評価も担当しており、今できることをしている。昨年からは、ストラスブール大学の修士向け国際基金の授業で、講師として学生に教えるということもしており、国際基金の種類や申請のプロセスなどを教えている。

ストラスブール大学でも事務職員向け研修があり、助成金を得て他の大学でも研修を受けることができる。それらの研修を受けながら、着実にステップアップしていきたい。 C.D. (STR)

- ・日本語を学ぶことと、英語で大勢の前で堂々とプレゼンテーションができるようにすることを目標にしている。 C.D. (CNRS)

- ・今のポジションではチームを管理する立場になることはできないと感じており、自分のスキルアップのためにも国際的な組織や高等教育に関係するような組織で新たなポジションを探している。 N.N. (INSALYN)

- ・ちょうど今ポジションが変化し組織の再編成があったところで、12人の2つの異なるチームを

再構成している。まずはそこに注力したいし、これからも国際部に従事したい。自分の学んできたことや経験したことを活かせる。H.H. (SBN)

・いつかは異動するとは思いますが、現在のポジションに満足している。これまでの上司は常に自分を信頼して仕事を任せてくれ、自信を持って業務に携わることができている。また、家庭の状況を考慮して柔軟に勤務形態を変更してくれるなど、家庭と仕事のバランスを保つことができている。C.B. (MUFJ)

5名のうち2名がより現在より地位の高いポジションを目指していると話しており、キャリアアップの意識が高いことが見て取れる。日本では、内部昇進が一般的であり、広く公募するという方がまれであるのに対し、フランスでは誰もが応募することのできるオープンな公募が一般的である点でより多様なバックグラウンドを持った人材の採用が可能となっている。

4. 日本の事務職員へのキャリアに関するインタビュー

現在、東京大学国際教育推進課でグローバル教育センターの運営・管理を担当している H.I.氏にもインタビューを行った。H.I.氏は日本学術振興会ストラスブール研究連絡センター副センター長としてフランスに赴任した経験もあり、ヨーロッパと比較した日本の事務職員の在り方やキャリア形成について話を伺った。

インタビューー	H.I.氏（東京大学国際教育推進課）
現在の職務内容	約10年前にスーパーグローバル事業で掲げた「英語で教育する」という大学国際化のミッションを達成するために、前身となるグローバルキャンパス推進センターが組織され、現在のグローバル教育センターに至っている。全学交流協定で学生を受け入れる際に英語で授業を受けられるプログラムを作るため、部局を超えたグローバル教養科目を開講する組織である。
これまでのキャリアパス	東京大学にて財務部や医学系研究所事務を経て、英語を独学で勉強し始めたことが転機となり国際系部署に配属。2019年には日本学術振興会ストラスブール研究連絡センター副センター長として2年間フランスに赴任。2021年度より現在の部署に配属。
ジェネラリストかスペシャリストか	ジェネラリスト
これまでの職務上の困難について	国際系部署では課題が多くある。全学交換留学で学生を受け入れる際に、英語のプログラムがない学部で留学生を受け入れることがで

	<p>きず、グローバルキャンパス推進センター（グローバル教育センターの前身）に所属させたことがあった。また、海外でテロが多発したことを機に、学生の即時安否確認の体制を作る必要があった。その際も、これまで各部局でそれぞれ異なったやり方で管理していたのが弊害となっていた。全体を一括で管理する新しい体制をスタンダードにするために、教職員向けに何回も説明会を開き理解してもらった。</p>
<p>将来的にキャリアをどう築きたいか</p>	<p>自分の仕事が比較的大学の新しい試みやプロジェクトに直結しているため、大学の歩みとともに自分も仕事をしてきた。国際系部署は新しいことができる部署であって、職員は変化に柔軟に対応できるようにしなければならない。ルールは変えていけるし、制度作りは事務職員が貢献できる点でもある。今後もそのような気概を持って仕事をしていきたい。</p>

H.I.氏曰く、日本の大学職員のできることに限られている。欧米職員は日々の業務で意思決定がある程度任されていて、各事務職員に裁量があるために、スペシャリストにならざるを得ない部分があるが、日本はその逆だと言う。確かに、意思決定については、日々の業務でフランスの事務職員と接する中で、個々の職員が独立して対応しているように感じるが多い。実際に調査をしたわけではないが、日本の意思決定には時間がかかるとはよく言われることであり、筆者も実感するところである。それに加え、これまで考察してきたように、フランスの研究機関の人材開発は、個々の能力開発に積極的で様々な種類の研修が用意され、自発的に研修を選んで受講できるなど、スペシャリストの育成に貢献している。

また、事務職員が大学の国際化に貢献できることの一例として、制度作りが挙げられていたが、フランスの事務職員にはそのような観点はあまりなかったように思う。H.I.氏の言う、大学の国際化のためには変化に臨機応変に対応すべく既存の制度改正など事務的な制度作りが必須であるという点には筆者も同意するところである。その点、フランスでは国際化といえば人の交流の活性化、モビリティの推進に焦点を当てているという印象を持った。先にも触れたが、ヨーロッパは地理的にモビリティや国を超えた大学連携も日本に先んじて始まり、国際化が早く進んで制度的な部分はある程度既に構築されているのではないかと推測される。

日本でトップの東京大学でも英語によるプログラムのない学部があり、留学生の受け入れに対応するため現在のグローバル教育センターが立ち上がったという経緯からも読み取れるが、教職員の語学能力不足が留学生の受け入れ体制に負の影響を与えている。事務としては、学内の制度作りには英語能力はあまり必要ではないかもしれないが、対海外機関とのやりとりにおいて、また、一旦交流協定が締結されれば留学生の受け入れに際しても英語が必須である。現代の移動の容易さやオンラインでの交流の普及により、日本の地理的に不利な条件が薄れつつある。ジェネラリスト的な語学研修だけでは不十分で、今後は海外のスペシャリスト向け研修にも参加してい

けるくらいの事務職員の語学能力が必要になってくるのではないか。

5. 事務職員の目標設定と将来への期待

経済学者の Neukam Bollinger 氏は、「The commitment of employees fosters the capacity for innovation.」⁵つまり日本語にすると、「従業員のコミットメントがイノベーションの推進力となる。」と言っている。これを企業ではなく大学という組織で考えれば、教職員が大学運営の方針や大学の目標にいかにかコミットメントしているかが大学のイノベーションの鍵となるということである。個人の目標設定において、大学の目標が無視された状態では大学のイノベーションは起こり得ないとも言える。東京大学の H.I.氏のように事務職員が責任をもって大学に関わっていく姿勢が理想であり、同時に、事務職員が大学の目標を踏まえた上で自己の職能開発に自由に取り組めるような研修制度の充実が求められる。

実際、大学職員が学んで仕事に活かせる分野は多岐に渡っていて、語学はもちろん、モビリティマネジメント、国際基金や安全管理といった国際系研修からプログラミングやデータマネジメント、研究支援などもある。つまり、大学を成長させる大学職員になるには、自分の興味のある分野の専門を磨くこと、更にジェネラルな管理業務も同時に学んでいくこと、これが現実的かつ効果的な方法ではないか。専門性をさらに磨くと、事務職員でも教育する側になることも考えられる。例えばストラスブル大学事務職員 C.D.氏は、一事務職員でありながら、修士課程の学生向けに自身で教鞭をとっているということである。ヨーロッパファンディングのスペシャリストだということでも声がかかったのであるが、この例から、スペシャリストとしての事務職員は教えるという立場にもなり得るといえることがわかる。この点、ジェネラリストとして育成された事務職員が教育の指導的立場になることは難しい。高等教育研究開発センター 大場准教授も、職員の学習指導の可能性を次のように主張している。

「(日本は) 労働市場の流動性が低く、アメリカ流の専門職制度の普及は難しい。また、専門職の拡大に伴う経費をどうするかという問題もあり、仮に実施する場合、その大半は学費の値上げで確保することになるだろう。専門職の拡大、それに伴う大学運営の機能向上は、利害関係者である学生も参画した上での議論を踏まえる必要があるのではないか。

教職協働については、大学の活動が、教授から学習へというパラダイム転換の中でその重要性が増している。学習支援等の中間的業務(前述の第3の領域)は教員だけで行うのではなく、職員も一緒に取り組むことが重要である。大学全体でそういった認識のもと、構成員が主体的に学習支援活動等に参加し、信頼関係を構築して、場合によっては組織学習という形で一緒に学んで

⁵ 大学改革支援・学位授与機構ホームページ掲載 平成29年度大学質保証フォーラム報告書(2023年9月8日アクセス)

http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/event/no17_NIAD-QE_University-Quality-Assurance-Forum-2017.pdf

いくことが必要であろう。そのためには、学内の様々なところでリーダーシップが必要になる。」

6

これまでは職員が踏み込むことのなかった教育や研究という部分に事務職員が積極的に関わっていき、文字通りの教職協同が求められている。研究については、近年、大学の中で重要な役割を果たしている教員と事務職員の間のような存在である URA (University Research Administrator) という役職がある。教員の研究プロジェクトや研究資金を管理・サポートしている。具体的な人数は、日本全体で統計的に追跡され公表されているわけではないため、正確な数字を把握することは難しいが、筆者の所属する富山大学では URA が不足しており、どの大学でも同じような状況ではないかと推測される。というのも、研究代表者である教員は常に多忙であることは事実で、研究者が慣れない書類作成によって膨大な時間の消費をしていることもこれまた事実である。URA のように、事務職員が研究チームに加わることで効率的な組織運営が可能となり、応募する課題の書類の精度を上げることができるのではなかろうか。フランスでは、一つ一つの研究チームに必ず事務管理者がいる。日本の大学も、研究者に頼る運営を大学でマネジメントする体制に変えていかなければ日本の研究者は疲弊していく一方である。

そして、大学は、そもそもその語源を辿れば以下の通りである。

「1300 年頃、「高等教育機関」、また「大学を構成する人々の集まり」という意味で、アングロ・フランス語の *université*、古フランス語の *universite* 「普遍性、学術コミュニティ」(13 世紀) から派生し、中世ラテン語の *universitatem* (主格 *universitas*) 「全体、総体」、後期ラテン語では「法人、社会」から来ており、*universus* 「全体、完全な」(*universe* を参照) から派生しています。」⁷

つまり、大学とはそもそも学際的な場であり、学生だけではなく、留学生、教職員、そして市民にとっても「学びの場」なのである。これまであまり顧みられることのなかった、「教職員の学びの場としての大学」という環境を整え、大学職員が主体的に専門性を学ぶ機会を増やすことを提案したい。今後、職員のキャリアの選択肢として、単なる事務のみにとどまらず、教育・研究にも携わることのできる職能を備えることができるよう、大学という場をうまく利用し、学生だけに開かれていた講座を教職員も受講できる制度を整えていくことが望まれる。事務職員が教育または研究に参画するという役割の多様化と、日本の大学の従来ジェネラリスト育成を変革しスペシャリスト的なジェネラリストを育成する職能開発の更なる充実を期待してこのレポートを終えたいと思う。

⁶ 大学改革支援・学位授与機構ホームページ掲載 平成 29 年度大学質保証フォーラム報告書 (2023 年 9 月 8 日アクセス)

http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/event/no17_NIAD-QE_University-Quality-Assurance-Forum-2017.pdf

⁷ ONLINE ETIMOLOGY DICTIONARY (2023 年 9 月 8 日アクセス)

<https://www.etymonline.com/jp/word/university>

謝辞

本報告書作成にあたり、快くインタビューを引き受けてくださった皆様にまずは御礼申し上げます。また、公私共にサポートいただきました西郷センター長及び山口副センター長に深く感謝申し上げます。最後に、当方の熱意を汲み取り JSPS の国際学術交流研修に送り出してくださった富山大学事務局の皆様方、心より感謝いたします。この研修で受けた恩恵を大学に還元すべく今後も尽力して参ります。

参考文献

Times Higher Education World University Rankings (2024年1月8日アクセス)

<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/world-ranking>

CNRS 公式ウェブサイト (2024年1月8日アクセス)

<https://www.cnrs.fr/fr/le-cnrs>

ERASMUS STAFF TRAINING (2023年12月21日アクセス)

<http://staffmobility.eu/staff-week-search>

高等教育質保証の動向情報発信サイト QA UPDATES (2023年8月29日アクセス) <https://qaupdates.niad.ac.jp/2021/06/18/eu-erasmus2021-2027/>

大学改革支援・学位授与機構ホームページ掲載 平成29年度大学質保証フォーラム報告書 (2023年9月8日アクセス)

http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/event/no17_NIAD-QE_University-Quality-Assurance-Forum-2017.pdf

The Bureau of Theoretical and Applied Economics (BETA)

Commitment: a key to stimulate innovation (2023年12月21日アクセス)

<https://beta-economics.fr/en/commitment-a-key-to-stimulate-innovation-2/>

ONLINE ETIMOLOGY DICTIONARY (2023年9月8日アクセス)

<https://www.etymonline.com/jp/word/university>

文部科学省第4期中期目標・中期計画 (2023年12月21日アクセス)

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/detail/1386169_00003.htm

角田 賢次 (2008 年) 「大学運営に係る大学事務職員のビヘイビアに関する日米比較」

タイの大学における研究者と理工系学生の
ジェンダーバランスに関する調査

バンコク研究連絡センター

億谷 尚仁

1. はじめに

近年、ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）という言葉をよく耳にする。「ダイバーシティ（多様性）」と「インクルージョン（包括、受容）」を組み合わせたこの言葉は、「多様性を受け入れて尊重し、個々のスキルが発揮できる環境を整えたり、働きかけたりすること」を意味する¹。D&Iの考えに「エクイティ（公正性）」を加えた、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）という概念も近年広がりつつある²。

日本でのD&I推進に向けた取り組みは、企業だけでなく大学でも行われている。日本の複数の大学がD&I推進に向けた宣言を出しており^{3,4,5,6}、さまざまな人種や性別、価値観などの多様性を受け入れ、一人ひとりの人権が尊重される環境の整備に取り組んでいる。D&I推進において対象となる人材は、国籍や人種、性別、宗教、障害の有無、性的指向などさまざまであるが、中でも近年日本の複数の大学で積極的に取り組んでいると感じるのが、女性研究者や理工系の女子学生を増やすことでジェンダーバランスを改善する取り組みである。

女性研究者を増やす取り組み例として、東京大学では女性教員の増加率を過去10年の2倍に増やし、2027年度までに教授と准教授を合わせて約300名を新規採用することを目指している⁷。また東京工業大学では、教授や准教授の女性教員の公募を行っている⁸。理工系の女子学生を増やす取り組み例として、名古屋大学では工学部の一部の学科で学校推薦型選抜に女子枠を導入している⁹。また東京工業大学では女子学生の割合を増加させるために、2024年4月入学の学士課程入試から総合型選抜と学校推薦型選抜に女子枠を導入する¹⁰。これらは一部の大学の例であり、上記で挙げなかった複数の大学でも女性研究者や理工系の女子学生の人数を増やす取り組みが行われている。男性が大半を占めていた環境に女性を増やし、より多様な人材を含めることでD&Iのさらなる推進を目指している。

このような日本の状況に対し、タイでは女性研究者や理工系の女子学生の割合が高いのか、もしも男性が大半を占める状況であれば、タイでジェンダーバランス改善に関する取り組みが行われているのか疑問に感じた。これらの状況を調べ、日本の大学における研究者と理工系学生のジ

¹ D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の取り組み例や意味、推進方法 (2024年1月11日アクセス)

<https://smartcompany.jp/column/divercity-inclusion/>

² DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) とは? 概念を解説 (2024年1月11日アクセス)

<https://www.pasonagroup.biz/hint/111>

³ 「東京大学 ダイバーシティ&インクルージョン宣言」制定について (2024年1月11日アクセス)

<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html>

⁴ 大阪大学 ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進宣言 (2024年1月11日アクセス)

<https://www.di.osaka-u.ac.jp/diversity-and-inclusion-declaration/>

⁵ 東工大ダイバーシティ&インクルージョン (2024年1月11日アクセス)

<https://www.titech.ac.jp/diversity-inclusion>

⁶ 明治大学ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み (2024年1月11日アクセス)

<https://www.meiji.ac.jp/koho/diversity-and-inclusion/index.html>

⁷ UTokyo 男女+協働改革 #WeChange 始動 (2022年度~2027年度) (2023年12月19日アクセス)

<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/wechange.html>

⁸ 東京工業大学の8部局で女性教員を公募 (2023年度) (2024年1月24日アクセス)

<https://www.titech.ac.jp/news/2023/066944>

⁹ 名古屋大学 工学系から始まる私のキャリア (2024年1月22日アクセス)

<https://www.engg.nagoya-u.ac.jp/prospective/doc/joshiwaku.pdf>

¹⁰ 東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で143人の「女子枠」を導入 (2023年12月19日アクセス)

<https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237>

エンダーバランス改善に活かせる取り組みが見つかるかと思ひ、今回調査することにした。

2. 女性研究者と女子学生に関連する統計情報

世界経済フォーラム（World Economic Forum）が発行する Global Gender Gap Report 2023 によると、2023 年のジェンダーギャップ指数は日本が 125 位に対しタイは 74 位である¹¹。タイはジェンダーギャップ指数が世界の上位に位置しているわけではないが、日本よりジェンダーギャップが少ない結果となっている。

女性研究者の人数と割合に関して調査したところ、日本では総務省によると 2022 年 3 月 31 日時点で男性研究者は 808,200 人、女性研究者は 175,400 人で、全体の研究者に占める女性研究者の割合は 17.8%である¹²。一方タイでは、National Research Council of Thailand が公開する 2020 年 9 月の民間部門の研究者を除いたデータによると、タイの男性研究者は 47,452 人、女性研究者は 57,547 人で、全体の研究者に占める女性研究者の割合は 54.8%である¹³。

日本の女子学生（学士課程）の人数と割合に関して調査したところ、日本では文部科学省によると 2023 年 5 月 1 日時点で大学（学士課程）の在籍者数は全体が 2,632,775 人、そのうちの女子学生が 1,204,306 人で、全体の学生に占める女子学生の割合は 45.7%である¹⁴。一方タイでは、National Education Information System の統計によると、2020 年で大学（学士課程）の在籍者数は全体が 1,519,811 人、そのうちの女子学生が 907,975 人で、全体の学生に占める女子学生の割合は 59.7%である¹⁵。

次に理工系の女子学生（学士課程）について調査したところ、日本では内閣府によると 2022 年度で理学部の学生全体に占める女子学生の割合は 27.8%、工学部の学生全体に占める女子学生の割合は 15.8%である¹⁶。一方タイについて、タイ全土に関するそれらの割合のデータが見当たらなかったため、参考としてタイを代表する国立の工科大学の 1 つであるモンクット王工科大学 トンブリー校のデータを調査したところ、2023 年の理学部の学生（学士課程）全体に占める女子学生の割合は 68.3%、工学部の学生（学士課程）全体に占める女子学生の割合は 36.1%であった¹⁷。

¹¹ Global Gender Gap Report 2023（2023 年 12 月 19 日アクセス）

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

¹² 2022 年 科学技術研究調査結果の概要 総務省（2024 年 1 月 27 日アクセス）

https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/2022ke_gai.pdf

¹³ National Research Council of Thailand สรุปลักษณ์วิจัยในประเทศไทย のデータをもとに算出（2024 年 1 月 27 日アクセス）

<https://catalog-data.nrct.go.th/dataset/researcher>

¹⁴ 文部科学省 令和 5 年度学校基本調査の公表について（2024 年 1 月 27 日アクセス）

https://www.mext.go.jp/content/20230823-mxt_chousa01-000031377_001.pdf

¹⁵ OPEN-D สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2563（2024 年 2 月 6 日アクセス）

<https://opendata.nesdc.go.th/dataset/research-0306-2564-3>

¹⁶ 内閣府男女共同参画局 4-1 図 大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合（専攻分野別、令和 4（2022）年度）（2024 年 1 月 24 日アクセス）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/zuhyo/zuhyo04-01.html

¹⁷ KMUTT มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สรุปลักษณ์นักศึกษาที่ลงทะเบียน สถานภาพนักศึกษา จำนวนตามชั้นปี ระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 1/2566 のデータをもとに算出（2024 年 2 月 2 日アクセス）

https://regis.kmutt.ac.th/service/statistics/166/B1_66_WEB.pdf

3. タイの大学での取り組み事例

前項においてタイにおける工学部は男子学生の割合が高かったため、タイの大学でジェンダーバランス改善の取り組みが行われているか調査を行うこととし、前項でも紹介した国立の工科大学の1つであるモンクット王工科大学トンプリー校（以下、KMUTT）に関して女性研究者や女子学生に関連する取り組みを調査した。インターネットで調査を行ったところ、KMUTTではSDGsの目標5の「ジェンダー平等を実現しよう」に取り組んでおり、その内容を一部紹介する¹⁸。

<大学情報>

大学名称：King Mongkut's University of Technology Thonburi

設立年月日：1960年2月

所在地：タイ・バンコク

大学ランキング（QS World University Rankings 2024）：951-1000位（タイ国内同率7位）¹⁹

ウェブサイト：<https://www.kmutt.ac.th/>

<取り組み事例>

- ・KMUTTが掲げるダイバーシティ・ポリシー

KMUTTでは性別をはじめとするさまざまな多様性に関して、すべての人を平等に扱う旨の以下のポリシーを掲げている。

「KMUTTは多様性の原則を積極的に提唱しています。私たちは、KMUTTコミュニティのメンバー全員が、性別、人種、国籍、社会経済的背景、都市と地方の地理的出身地、文化、民族、障害、宗教、性自認、性的指向の多様性を反映すべきであると信じています。したがって、多様性が維持され、さらに発展するよう、すべての人に対して平等に扱います。」²⁰

- ・学生や教職員を対象とした児童保育施設の設置

幼い子どもを持つ学生や教職員が、子どもの世話や育児について心配する必要がないように児童保育施設を設置している。平日の8:00～16:30の時間帯で、有料で子どもを預けることができる。

¹⁸ KMUTT SUSTAINABILITY Goals 5 Achieve gender equality and empower all women and girls
<取り組み事例>に記載の内容は以下のURLを参考にした。（2024年1月30日アクセス）

<https://sustainable.kmutt.ac.th/goals-5/>

¹⁹ QS TOP UNIVERSITIES King Mongkut's University of Technology Thonburi

なお、King Mongkut's University of Technology Thonburi と Khon Kaen University の2大学が951-1000位に位置し、タイ国内同率7位であることを確認。（2024年1月30日アクセス）

<https://www.topuniversities.com/universities/king-mongkuts-university-technology-thonburi>

²⁰ KMUTT Diversity Policy の内容を筆者が日本語に翻訳した。（2024年1月25日アクセス）

<https://regis.kmutt.ac.th/web/diversity-policy/>

- ・カウンセリングサービスの提供

学生、教職員を含むあらゆる性別、年齢層を対象として、カウンセリングを受けることができる。女性の健康とメンタルヘルスの問題に対処し、女性をサポートするためのカウンセリングの機会を提供している。

- ・奨学金の支援

あらゆる性別、宗教、人種、年齢の学生に教育の機会を提供することの重要性を認識しており、経済的な困難に直面している学生に対し奨学金のサポートを行っている。

4. インタビュー調査

工学部の中でも特に女性の割合が少ないと考えられる機械工学 (Department of Mechanical Engineering) に所属する教員と学生等にインタビューを行った。KMUTT の Department of Mechanical Engineering の女子学生 (学士課程) の割合を調べたところ約 19.4%であり¹⁷、工学部の中でも女子学生の割合が低い状況である。なお、学生等へのインタビューでは全員に対して同じ質問をしたが、回答内容が「特に無し」の場合は記載を省略している。

4-1. 教員へのインタビュー (インタビュー実施日：2023年12月27日)

<回答者>

Piyatida Trinuruk 先生：女性。Department of Mechanical Engineering に Assistant Professor として所属。2013年に東京工業大学で博士号を取得。

<質問と回答>

Q. 先生が所属する学科の男性教員、女性教員の割合を教えてください。

A. Department of Mechanical Engineering では女性教員が約 14%、男性教員が約 86%で、女性教員は少ないです。この状況は 10 年前からあまり変わっていないと感じます。

Q. 先生の研究室のメンバー構成を教えてください。

A. 現在の研究室メンバーは合計 14 人で女子学生が 3 人、男子学生が 11 人です。5 年前は女子学生が 0 人だったので、年々女子学生の人数は増えてきています。

Q. 日本のいくつかの大学では女性教員を増やすための取り組みを行っています。KMUTT ではそのような取り組みは行われていますか。知っていることや身近に感じるものがあればお聞かせください。

A. KMUTT では日本の大学で取り組まれているような性別を考慮した選考は行われていないと思います。

Q. 日本では理工系に進学する女性研究者や女子学生が少ないことについて、意見があればぜひお聞かせください。

A. さまざまな理由が考えられると思います。数学や物理などの計算に対して難しいと考えしまい、理工系の進学を諦めてしまう女子学生がいると思います。また卒業後の就職先として、理工系の学部卒業後は工場などでの勤務を想像する一方、文系の学部卒業後であればオフィスビルで働くイメージを想像することも考えられると思います。

タイでは理系人材を募集する企業のうち、男性のみを募集している企業が存在します。恐らく長期間他県に移動して仕事をする必要があることや、一部危険な作業を伴うことなどが関係していると思いますが、日本にもそのような企業が多いと、理工系に進学する女子学生は少なくなるのではないかと思います。

日本では結婚を機に仕事を辞める女性がタイよりも多いと思います。結婚して仕事を辞めるのであれば、理工系の学部に進学して勉強や研究などに一生懸命取り組むよりかは、文系学部に進学するほうが良いと考える人がいるのではないかと思います。なお、タイの女性は昔も今も、結婚したり子どもができたりしても仕事を辞める人は非常に少ないです。大学教員や企業で働く女性は、子どもができれば約3か月間休みをとることができます。その後保育園に子どもを預けることや親に子どもの世話を頼むことで、仕事を辞めずに子育てをすることができます。なお、約3か月間休みを取れるのは女性のみで、男性は対象外です。

また、日本では人件費が高いためベビーシッターを雇うことは難しいかもしれませんが、タイは日本と比較すると人件費が安くベビーシッターを雇う家庭が多いです。私の周りにもベビーシッターを雇っている人がいました。

4-2. 学生等へのインタビュー（インタビュー実施日：2023年12月27日）

<回答者>

- ・ Natnicha Wisuthiko さん：女性。Department of Mechanical Engineering 学士課程4年。
- ・ Apiwit jumnongjit さん：男性。Department of Mechanical Engineering 学士課程4年。
- ・ Pathomporn Patthathum さん：男性。Department of Mechanical Engineering 学士課程4年。
- ・ Visaruta Podjanasatja さん：女性。Department of Mechanical Engineering の学士課程を卒業し、現在リサーチアシスタントとして勤務。

<質問と回答>

Q. 文系コースもしくは理系コースをいつのタイミングで、どのような理由で選択しましたか。

A. (Natnicha さん) 前期中等学校（日本の中学校に相当）の14歳のときに理系コースを選択

しました。理系コースを選択した理由は、数学が好きだったからです。ワシントン D.C.を訪れた際に、National Air and Space Museum で一日中過ごし、そのときから科学に対する興味が生まれたと思っています。

(Apiwit さん) 後期中等学校 (日本の高等学校に相当) 入学の際に理系コースを選択しました。コース選択の時点では進学したい学部が決まっておらず、文系コースより理系コースを選んだほうがたくさんの学部、学科の中から選択することができ、進路の選択肢が広がると考えたため、理系コースを選択しました。

(Pathomporn さん) 前期中等学校 (日本の中学校に相当) 卒業後の 15 歳で理系コースを選択しました。理系コースを選択した理由は、工学部に進学したいと思っていたためです。ただし、当時は工学部の何の学科に進学したいか決まっていなかった。また、理系コースを選択したら文系の学部も含めて受験することができますが、文系コースを選択すると理系の学部は受験できないと考え、理系コースを選択しました。

(Visaruta さん) 前期中等学校 3 年生 (日本の中学 3 年生に相当) のときに理系コースを選択しました。全教科の中で一番数学が得意だったため理系コースを選択しました。

Q. 高校での理系コースの男子学生と女子学生の割合はどれくらいでしたか。

A. (Visaruta さん、Natnicha さん) 私は女子校に通っていたため、全員が女子学生でした。

(Apiwit さん) 男子学生、女子学生それぞれ約 50%でした。

(Pathomporn さん) 男子学生が約 40%、女子学生が約 60%で、女子学生のほうが多かったです。

Q. 日本のいくつかの大学では女子学生を増やすための取り組みを行っています。KMUTT ではそのような取り組みは行われていますか。知っていることや身近に感じるものがあればお聞かせください。

A. (Natnicha さん) 私の知っている範囲では特になく、男女平等に機会が与えられていると思います。

(Apiwit さん) Department of Mechanical Engineering では、高校生を対象としたアカデミックキャンプというイベントを実施しています。高校生は約 1 週間 KMUTT の寮に滞在し、その期間研究室の見学やグループワークなどの活動に取り組みます。このイベントでは KMUTT の現役の学生がスタッフとして大勢参加しますが、Department of Mechanical Engineering 所属の女子学生スタッフも多数参加し、女子高生にアピールすることで Department of Mechanical Engineering に興味を持ってもらい、志望してもらえるように取り組んでいます。このイベントは 1 回につき 60~80 人が参加対象となりますが約 200~300 人の応募があり、とても人気なイベントとなっています。

Q. どのような取り組みがあれば理工系に進学する女子学生が増えると思いますか。意見があればお聞かせください。

A. (Apiwit さん) 理系の女性研究者や企業で活躍している人で有名な人がいれば、その人に憧

れて理系に進学する女子学生が増えると思います。

(Pathomporn さん) 私の友人は当初機械工学に対して、ロボットや車を扱い、修理したり汚いオイルを使用したりするイメージを持っていました。実際の機械工学に関する仕事や研究を知ってもらえれば、そのようなイメージだけではないことを理解することができ、機械工学に関する志望者も増えると思います。また、TikTok などの SNS を通じて実際の仕事や研究の現場を紹介することができれば、機械工学に対して清潔でないイメージを持つ学生の考えを変えることができると思います。

(Visaruta さん) 理工系の学部にさまざまな学科やより多くの学びの選択肢が用意されていれば、より理工系に興味を持つ学生が増え、女子学生も増えるのではないかと思います。

Q. その他ご意見などがあればお聞かせください。

A. (Natnicha さん) ジェンダー平等の世界になりつつありますが、この変化にはまだまだ時間がかかると思います。またジェンダー平等の考えは、世代を超えて今後も受け継いでいかなければなりません。誰もが平等に敬意を持って扱われる世界になることを願っています。

(Visaruta さん) 就職先を探すために企業のウェブサイトや Facebook を見ていたときに、いくつかの企業は男性のみを募集しており、興味があっても応募できない企業がありました。恐らく女性でもできる仕事だと思うのですが、それらの企業は男性のみを募集しており、女子学生にとって理系の就職先を見つけるのは男子学生よりも難しいと感じました。

5. 考察

女性研究者と理工系の女子学生の統計に関する調査について、年度やデータ収集元が異なることや、一部の大学のデータを参考にしたため一概に比較はできないと考えるが、今回私が調べた中では、タイにおいて女性研究者や女子学生の割合、理学部の女子学生の割合は半数よりも高かった。女性の割合が高い理由の1つとしてタイの国民性が考えられる。私がタイ滞在中にたびたび耳にしたのが、「タイ人の女性は勤勉で働き者な人が多く、男性は働かず怠け者な人が多い」という話である^{21,22,23}。勤勉なタイ人男性も私の周りに多数いるが、日常生活で利用するスーパーマーケットや市場、レストラン、デパート、銀行、不動産屋などでは、男性よりも女性の人数が多く、女性が熱心に働く様子を見かける。タイ人女性が勤勉で働き者と言われる理由として、出家や徴兵制により男性の労働力は不安定で、女性が安定した労働力となり経済を支えるようになって

²¹ 【タイ駐在員必見】タイ生活においてタイ人と上手につき合う方法を徹底解説 (2024年2月3日アクセス)
<https://thaiinfor.com/2021/05/01/thai-life/>

²² タイは“女性の社会進出” トップクラストップクラス、遅しさを求められた女性たち。(2024年2月3日アクセス)
<https://locotabi.jp/kaigaizine/womens-social-advancement-in-thailand>

²³ 第1回 タイで働く ～タイ人の気質～ (2024年2月3日アクセス)
<https://nbs-nk.com/column/detail.php?id=333>

たという説^{24,25}があるが、このようなタイの国民性が、女性研究者や女子学生の割合が高いことに関係しているのではないかと考える。加えて女性研究者については、結婚したり子どもができたりしても仕事を辞める人が少ないことも関係すると考える。

大学での取り組みに関する調査について、KMUTT ではジェンダー平等の取り組みが行われており、男女を平等に扱う旨の内容や、女性が不安を持つことなく勉学や業務に取り組むことができる環境の整備などであった。KMUTT で行われている児童保育施設やカウンセリングサービス提供などの取り組みは日本の大学でも行われており^{26,27}、目新しいジェンダーバランス改善に関する取り組みは見つけることができなかつた。恐らくタイは日本ほど女性研究者や理工系の女子学生が少なくないからであろう。なお、性別に限らず人種、国籍、社会経済的背景、出身地、文化、民族性、障害、宗教、性自認、性的指向など多様な人材を受け入れ尊重する姿勢が KMUTT のダイバーシティ・ポリシーから読み取れ、D&I 推進に取り組む日本の大学と同様の考えを持っていると感じた。

女子学生の割合が低い学科の1つである機械工学に関して、インタビュー調査と統計情報により、KMUTT の Department of Mechanical Engineering は女性教員の割合が約 14%、女子学生の割合が約 19.4%であった。比較対象の参考として、東京工業大学の機械系のデータによると女性教員は約 7.7%²⁸、女子学生の割合は約 6.3%²⁹であり、KMUTT の女性教員や女子学生の割合のほうが高いが、どちらも女性の割合が 20%を下回っており女性の割合が高いと言える状況ではなかつた。今回インタビューをした教員や学生も女性が少ないという考えを持っており、KMUTT の Department of Mechanical Engineering では独自のイベントを開催し、女子学生を増やすための取り組みが行われているのだと感じた。

また、タイではベビーシッターの利用が普及していることが日本と異なる印象を受けた。タイではベビーシッターに限らず、掃除や洗濯などを代行するメイドサービスがあり、私の周りにも利用している人が多く、家事や育児代行のサービスが普及していると感じる。日本にもベビーシッターのサービスはあり、こども家庭庁は仕事と子育ての両立を支援する事業としてベビーシッター派遣事業を行っている。本事業は、ベビーシッター派遣サービスを利用した場合に利用料金の一部または全部を助成して子育て支援を図るというものであるが³⁰、現時点ではタイと比較して日本はベビーシッターやメイドサービスが社会に浸透していないように思う。これらのタイと日本の子育て環境の違いが、女性研究者の働きやすさや女性研究者の割合に影響していると考えられる。

²⁴ タイの男性は働かないって本当？ タイ在住主婦が実情を調べてみたら、本当だった… (2024年2月3日アクセス)
<https://sirabee.com/2014/07/06/848/>

²⁵ タイ人の男が真面目に働かない理由 (2024年2月3日アクセス)
<http://bkklove.seesaa.net/article/421835635.html>

²⁶ 東京大学男女共同参画室 (2024年2月3日アクセス)

<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/nurseries/>

²⁷ 東京工業大学 カウンセリング・メンタルヘルス相談 (2024年2月3日アクセス)

<https://www.titech.ac.jp/student-support/students/counseling/counseling>

²⁸ 東京工業大学 工学院・機械系 担当教員一覧 2024年1月25日時点の掲載内容をもとに算出。(2024年1月25日アクセス)
<https://educ.titech.ac.jp/mech/faculty/>

²⁹ Tokyo Tech データブック 2023-2024 学士課程学生数(系別)の機械系2年~4年のデータをもとに算出。(2024年1月25日アクセス)

<https://www.titech.ac.jp/public-relations/pdf/databook2023-24-ja.pdf>

³⁰ 企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の実施について (2024年1月25日アクセス)

<http://acsa.jp/images/babysitter/2023/outline-r05-rev2023.pdf>

6. おわりに

今回、タイの大学のジェンダーに関する取り組みについて調査し、教員や学生等にインタビューを行った。日本の大学におけるジェンダーバランス改善に直接的に組み込めるようなタイでの取り組みは見つけられなかったが、女性教員へのインタビューを通じて、タイでは仕事と子育ての両立について不安に感じたり難しく考えたりする人が少なく、仕事と子育ての両立に対して心理的なハードルが低いように感じた。一方、日本について、文部科学省 科学技術・学術政策研究所の学部生を対象としたアンケート調査によると、女性の理系選択の壁と思われる要因として「ライフイベントとキャリア形成の両立が難しい」が一番多く³¹、この結果からも出産や子育てとの両立に不安を感じている女子学生が多くいると考えられる。日本ではタイには存在しない育児休業制度がある³²ことや、前項でも述べたベビーシッター派遣事業があるなど、タイ以上に子育てに関する制度が整備されていると感じるが、仕事と子育て両方をこなすことができるのか、職場に迷惑をかけないかなど、仕事と子育ての両立に対する心理的ハードルの高さが、日本のジェンダーバランスの偏りを生み出す一因になっているのではないだろうか。仕事と子育ての両立に関する心理的ハードルが下がれば、ジェンダーバランスの改善につながるのではないかと考える。心理的ハードルを下げる方法については、今後の探求課題としたい。

なお、今回は KMUTT の取り組み内容や KMUTT に所属する教員や学生等へのインタビューを行ったため、他大学やタイ国内の地域によって状況が異なる可能性があることを申し添える。また今回は女性研究者と理工系の女子学生に関して焦点を当てて調査をしたが、D&Iの推進には性別に限らず、国籍や人種、宗教、障害の有無、性的指向など、多種多様な人材を受け入れ尊重する必要がある。今後日本でさらに D&I の取り組みが推進され、より多様な人材が活躍できる社会になることを切に願う。

³¹ 岡本摩耶, 「大学学部生の科学技術情報と進路選択に対する意識」, *NISTEP RESEARCH MATERIAL*, No.272, 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 (2024年2月3日アクセス)

<http://doi.org/10.15108/rm272>

³² 日タイにおける女性研究者の活躍状況把握とその背景考察 (2024年2月6日アクセス)

https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/2022.10.r1.doi_chikako.pdf

謝辞

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モンクット王工科大学トンプリー校の Piyatida Trinuruk 先生、Natnicha Wisuthiko 様、Apiwit jumnongjit 様、Pathomporn Patthathum 様、Visaruta Podjanasatja 様にお礼申し上げます。

また、バンコク研究連絡センターでご指導、ご助言いただいた大谷吉生センター長、福田外志恵副センター長、追川ケイ子副センター長、小西正太郎国際協力員に謝意を表します。

最後に、国際学術交流研修の機会を提供いただいた日本学術振興会の皆様、東京工業大学の皆様に感謝申し上げます。

参考文献

- [1] D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の取り組み例や意味、推進方法 (2024年1月11日アクセス)
<https://smartcompany.jp/column/divercity-inclusion/>
- [2] DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) とは? 概念を解説 (2024年1月11日アクセス)
<https://www.pasonagroup.biz/hint/111>
- [3] 「東京大学 ダイバーシティ&インクルージョン宣言」制定について (2024年1月11日アクセス)
<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/di01.html>
- [4] 大阪大学 ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 推進宣言 (2024年1月11日アクセス)
<https://www.di.osaka-u.ac.jp/diversity-and-inclusion-declaration/>
- [5] 東工大ダイバーシティ&インクルージョン (2024年1月11日アクセス)
<https://www.titech.ac.jp/diversity-inclusion>
- [6] 明治大学ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み (2024年1月11日アクセス)
<https://www.meiji.ac.jp/koho/diversity-and-inclusion/index.html>
- [7] UTokyo 男女+協働改革 #WeChange 始動 (2022年度~2027年度) (2023年12月19日アクセス)
<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/news/wechange.html>
- [8] 東京工業大学の8部局で女性教員を公募 (2023年度) (2024年1月24日アクセス)
<https://www.titech.ac.jp/news/2023/066944>
- [9] 名古屋大学 工学系から始まる私のキャリア (2024年1月22日アクセス)
<https://www.engg.nagoya-u.ac.jp/prospective/doc/joshiwaku.pdf>
- [10] 東京工業大学が総合型・学校推薦型選抜で143人の「女子枠」を導入 (2023年12月19日アクセス)
<https://www.titech.ac.jp/news/2022/065237>
- [11] Global Gender Gap Report 2023 (2023年12月19日アクセス)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
- [12] 2022年 科学技術研究調査結果の概要 総務省 (2024年1月27日アクセス)
https://www.stat.go.jp/data/kagaku/kekka/kekkgai/pdf/2022ke_gai.pdf
- [13] National Research Council of Thailand สรุปลักษณะวิจัยในประเทศไทย (2024年1月27日アクセス)
<https://catalog-data.nrct.go.th/dataset/researcher>
- [14] 文部科学省 令和5年度学校基本調査の公表について (2024年1月27日アクセス)
https://www.mext.go.jp/content/20230823-mxt_chousa01-000031377_001.pdf
- [15] OPEN-D สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2563 (2024年2月6日アクセス)
<https://opendata.nesdc.go.th/dataset/research-0306-2564-3>
- [16] 内閣府男女共同参画局 4-1 図 大学(学部)及び大学院(修士課程、博士課程)学生に占める女子学生の割合(専攻分野別、令和4(2022)年度) (2024年1月24日アクセス)
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/zuhyo/zuhyo04-01.html
- [17] KMUTT มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สรุปลจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน สถานภาพนักศึกษา จำแนกตามชั้นปี ระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 1/2566 (2024年2月2日アクセス)
https://regis.kmutt.ac.th/service/statistics/166/B1_66_WEB.pdf

- [18] KMUTT SUSTAINABILITY Goals 5 Achieve gender equality and empower all women and girls (2024年1月30日アクセス)
<https://sustainable.kmutt.ac.th/goals-5/>
- [19] QS TOP UNIVERSITIES King Mongkut's University of Technology Thonburi (2024年1月30日アクセス)
<https://www.topuniversities.com/universities/king-mongkuts-university-technology-thonburi>
- [20] KMUTT Diversity Policy (2024年1月25日アクセス)
<https://regis.kmutt.ac.th/web/diversity-policy/>
- [21] 【タイ駐在員必見】タイ生活においてタイ人と上手に付き合う方法を徹底解説 (2024年2月3日アクセス)
<https://thaiinfor.com/2021/05/01/thai-life/>
- [22] タイは“女性の社会進出” トップクラス、遅しさを求められた女性たち。(2024年2月3日アクセス)
<https://locotabi.jp/kaigaizine/womens-social-advancement-in-thailand>
- [23] 第1回 タイで働く ～ タイ人の気質 ～ (2024年2月3日アクセス)
<https://nbs-nk.com/column/detail.php?id=333>
- [24] タイの男性は働かないって本当？ タイ在住主婦が実情を調べてみたら、本当だった… (2024年2月3日アクセス)
<https://sirabee.com/2014/07/06/848/>
- [25] タイ人の男が真面目に働かない理由 (2024年2月3日アクセス)
<http://bkklove.seesaa.net/article/421835635.html>
- [26] 東京大学男女共同参画室 (2024年2月3日アクセス)
<https://www.u-tokyo.ac.jp/kyodo-sankaku/ja/nurseries/>
- [27] 東京工業大学 カウンセリング・メンタルヘルス相談 (2024年2月3日アクセス)
<https://www.titech.ac.jp/student-support/students/counseling/counseling>
- [28] 東京工業大学 工学院・機械系 担当教員一覧 (2024年1月25日アクセス)
<https://educ.titech.ac.jp/mech/faculty/>
- [29] Tokyo Tech データブック 2023-2024 (2024年1月25日アクセス)
<https://www.titech.ac.jp/public-relations/pdf/databook2023-24-ja.pdf>
- [30] 企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の実施について (2024年1月25日アクセス)
<http://acsa.jp/images/babysitter/2023/outline-r05-rev2023.pdf>
- [31] 岡本摩耶, 「大学学部生の科学技術情報と進路選択に対する意識」, *NISTEP RESEARCH MATERIAL*, No.272, 文部科学省科学技術・学術政策研究所 (2024年2月3日アクセス)
<http://doi.org/10.15108/rm272>
- [32] 日タイにおける女性研究者の活躍状況把握とその背景考察 (2024年2月6日アクセス)
https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2022/06/2022.10.r1.doi_chikako.pdf

タイの教育格差の現状と改善への取り組み

バンコク研究連絡センター

小西 正太郎

1. はじめに

教育格差とは、子供本人に変更できない初期条件である「生まれ」によって、学力や最終学歴等の教育成果に違いが現れることである¹。2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）」が2015年に国連で定められた。それら17つの目標達成に向けて、SDGsというワードを近年よく耳にするようになった。本稿では、その17つの目標の1つである「質の高い教育をみんなに」という目標がタイでも達成されるべく、タイでの教育格差について考察する。

2. 教育格差の現状

タイでは性別による賃金の格差や教育を受ける機会の不均等がそれほど生じることはない。また、子育てしながら働くのが一般的なため、子供を両親や家政婦、保育園等に預けて働き続けることが可能である。つまりタイは性別を問わず活躍できる環境が整備されている。²しかし、タイが若い才能を育む土壌に乏しいことは、さまざまな調査で明らかになっている。例えば、2018年に発表されたユネスコの試算によると、低所得世帯の学生100人のうち、高等教育を受けることになるのはわずか8人だという。豊かな家庭の学生たちは、大学に進学する可能性が10倍高く、まともな仕事に就くチャンスが広がると同報告書は述べている。また、タイ平等教育基金の推定によると、約160万人の子供たちが勉強のために経済的援助を必要としており、これらの子どもたちは、世帯収入が月3,000バーツ³（約1万2千円）以下の家庭で、老朽化した住宅に住んでいる。これらの子どもたちのうち、60万人が極貧状態にあるという。⁴一般的に、若い才能が豊富な国は、親の財政力に関係なく、すべての学生が対応できる充実した教育制度を持っている。しかし、タイはそうではない。裕福な家庭の生徒が教育や雇用の機会の手にする傾向がある一方で、貧困に苦しむ家庭の生徒は、どんなに才能があっても、どんなにたくましくても、途中で挫折してしまう傾向がある。この事実は、タイが人的資源とその労働力を育成しようとしても、近隣諸国に追いつけない理由を物語っている。⁵タイの教育格差と経済は常に密接に関連していると考えられるが、この項では、タイの教育の現状を経済的な側面と実際の聞き取り調査によって考察していく。

¹ NHK 教育サイト、新型コロナが突きつけた「教育格差」（前編）

https://www3.nhk.or.jp/news/special/education/articles/article_19.html（2023年11月8日アクセス）

² タイ高等教育機関との学術交流において考慮すべき諸要素 著者：北九州市立大学 吉嶺加奈子氏（2024年1月26日アクセス）

³ 本稿でのレートは全て1バーツ＝約4.1円で計算（2024年1月1日の為替レート）

⁴ 2018年9月12日 The Nation 紙

<https://www.nationthailand.com/in-focus/30354322>（2024年1月26日アクセス）

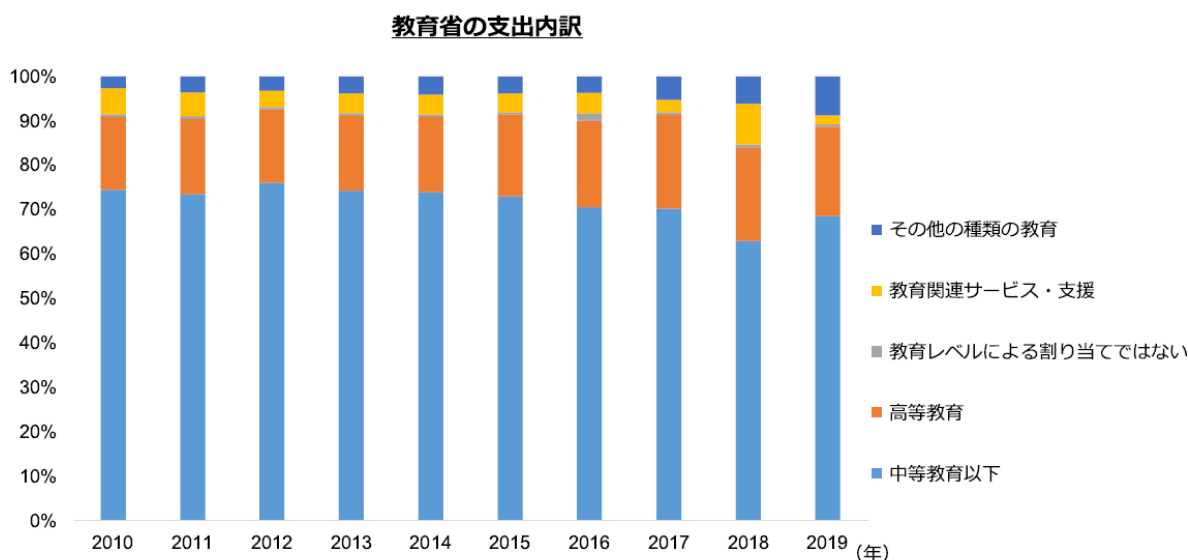
⁵ 2021年10月12日 Bangkok Post 紙

<https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/2196407>（2023年11月14日アクセス）

2.1 国レベルでの教育支出

タイが良い人材を育成しようとしても、近隣諸国に追いつけないと上述した。これは、タイ政府が教育に十分な予算を割いていないことを意味するのだろうか。答えはその逆である。過去数十年間、教育省は全省庁の中で最も多くの予算を受け取っており、国家予算の5分の1近くを占めることもあった。⁵ 2018年時点で、OECD加盟国では平均してGDPの4.9%が初等から高等教育段階の教育機関に充てられたが、日本の場合、その割合は4%であった。日本はOECD加盟国の中でGDPに占める教育支出の割合が最も低い下位25%の国に入っているのに対し、⁶ タイは国家予算の5%を教育に費やしており、OECD平均の4.9%をわずかに上回っていた。政府は40万人の教師の給料や福利厚生はもちろん、制服や給食、貧しい環境にある生徒の授業料などに充てている。⁵ 2019年までの過去10年間のタイ教育省の支出内訳を見ると、「中等教育以下」への支出が最も多い。(図1) しかし、近年では景気停滞や高齢化問題などへの予算配分が優先され、タイの教育支出は減少傾向にある。(図2)

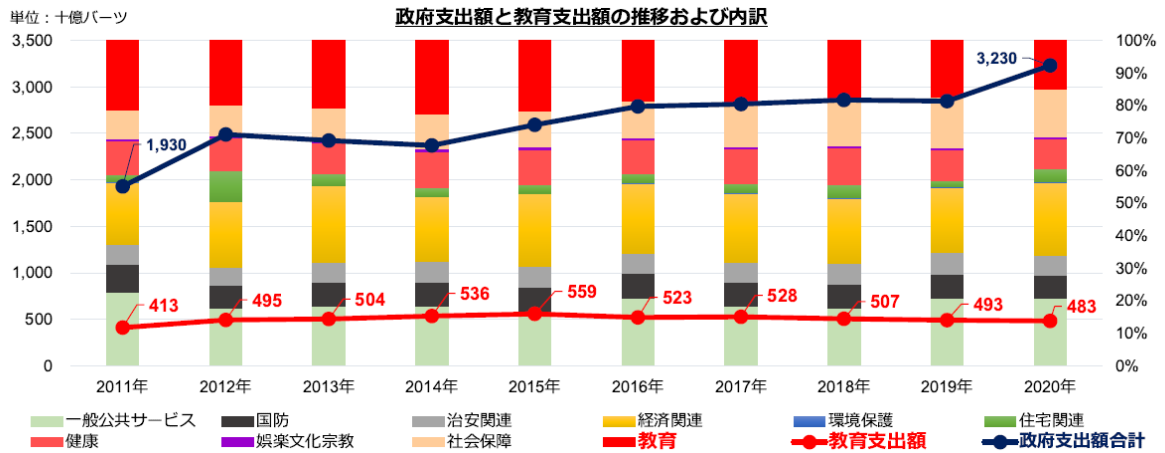
図1



「タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021年3月 日本貿易振興機構」より引用

⁶ OECD iLibrary Education at a Glance 2021 : OECD Indicators
<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/12d19441-ja/index.html?itemId=/content/component/12d19441-ja> (2024年1月15日アクセス)

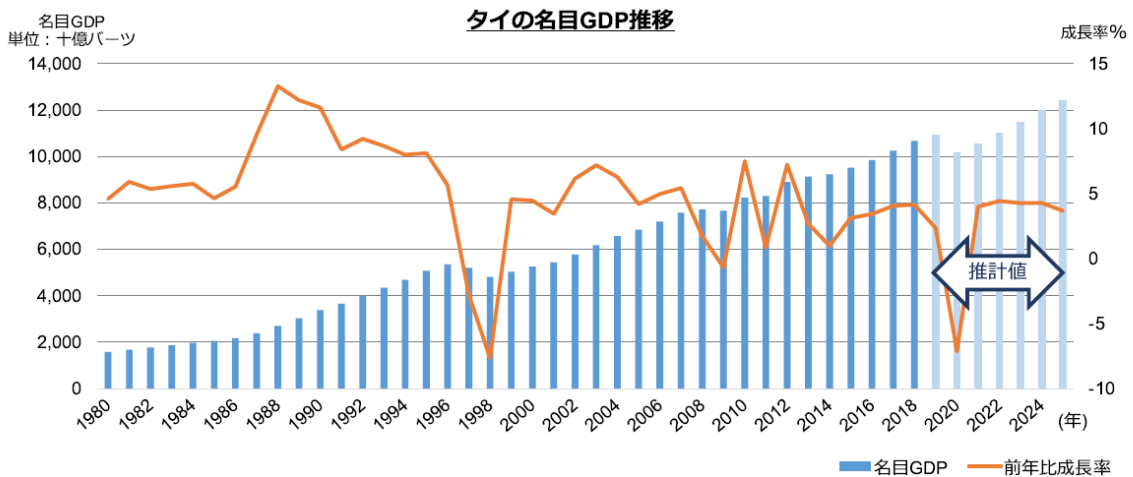
図 2



「タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021 年 3 月 日本貿易振興機構」より引用

タイ経済は 1997 年のアジア通貨危機、2008 年のリーマンショック、2011 年のタイ大洪水などを除き、右肩上がりの成長を遂げたが、その成長速度は年々鈍化している。⁷ (図 3)

図 3



「タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021 年 3 月 日本貿易振興機構」より引用

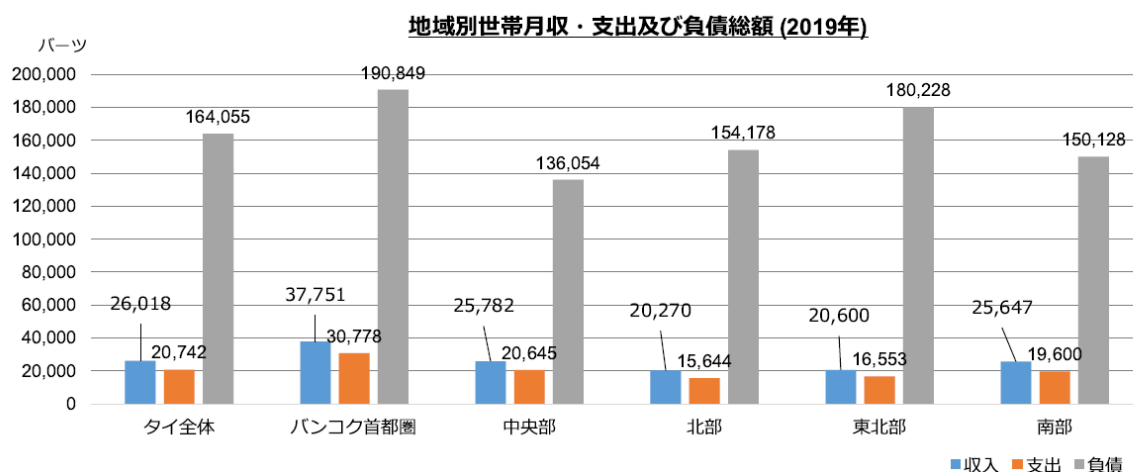
2.2 世帯レベルでの教育支出

日本貿易振興機構の「タイ 教育 (EdTech) 産業 調査」(以下、「産業調査」)によると、タイの世帯平均月収は約 26,000 バーツ (約 10 万円) である。地域別に見ると、バンコク首都圏の世帯月収は約 38,000 バーツ (約 16 万円)、南部が約 26,000 バーツ (約 11 万円)、北部及び東北部

⁷ タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021 年 3 月 日本貿易振興機構
https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/dae7fc1f17161e3e/rp-th202103.pdf (2024 年 1 月 11 日アクセス)

が約 20,000 バーツ（約 8 万円）となり、バンコク首都圏の世帯収入は他の地域よりも約 10,000 バーツ以上高く、最も低い地域の約 2 倍である。その中で、支出を差し引いた可処分所得を見ると、バンコク首都圏は 7,000 バーツ程度と、他の地域よりも教育のために使用できるお金が多いことがわかる。（図 4）また、世帯年間平均貯蓄額をバンコク首都圏と東北地方とで比較すると、バンコク首都圏は 436,000 バーツ（約 180 万円）であるのに対し、東北地方は 240,000 バーツ（約 98 万円）と約 2 倍近くの違いがある。⁸ そして、タイ国家統計局が発表した 2021 年のタイの家計データによると、タイの総人口約 1%の人々の平均年収が 370 万バーツ（約 1,500 万円）であるのに対し、貧困層の平均年収が 13 万バーツ（約 50 万円）であることがわかった。⁹ そのうち、貧困層の世帯分布は、バンコク首都圏が最も少なく全体の 3.2%、一方で東北地方が最も多く全体の 42.4%を占めている。⁹ また、貧困層の約 70%が農業に従事している。⁹

図 4



「タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021 年 3 月 日本貿易振興機構」より引用

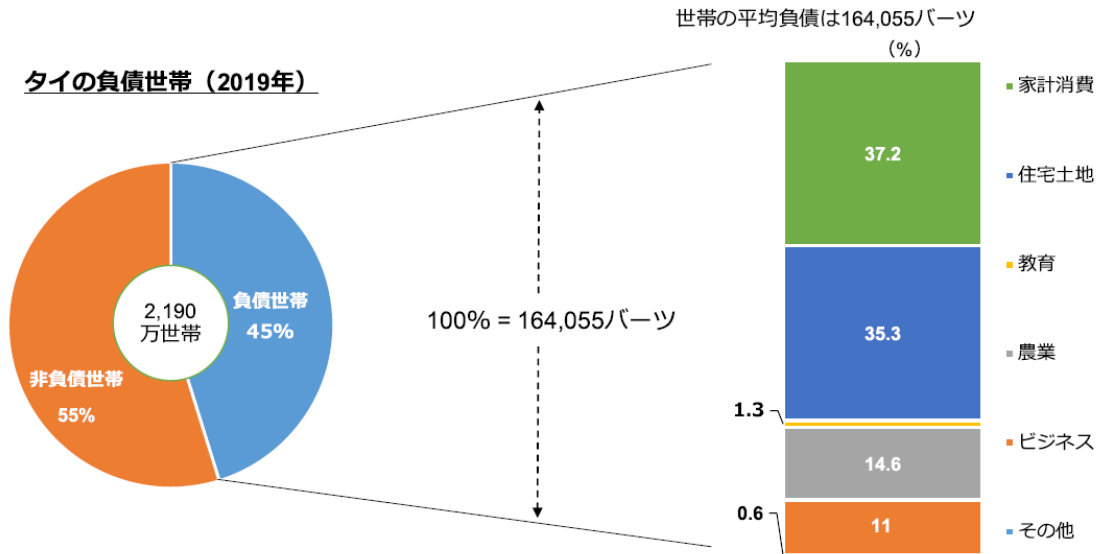
さらに、産業調査によると、タイ全世帯の約半数にあたる 45%が負債を抱えており、その一世帯あたりの平均負債額は 164,055 バーツ（約 67 万円）にもものぼる。上述したとおり、タイの世帯平均月収が約 10 万円であることを考えると、統計上、タイ国内の約半数の世帯は、世帯収入の 6 倍以上の借金を抱えて生活しているということになる。タイの負債の理由は「家計消費（37.2%）が最も多く、次が「住宅土地（35.3%）」であるが、教育関連の負債も全体の 1.3%を占める。タイ人はこの借金を減らすため、つまりより多くの収入を受け取るための学歴資格を得ようと年齢を問わず勉学に勤しんでいることがわかる。²（図 5）

タイは貧富の格差が大きい国とよく言われるが、これまで述べてきたデータから、地域による格差が大きいということが明らかになった。

⁸ Open Government Data of Thailand
https://data.go.th/dataset/ns_08_20241 (2024 年 2 月 2 日アクセス)

⁹ Economic Base Company Multimedia
<https://www.thansettakij.com/economy/520994> (2024 年 2 月 5 日アクセス)

図 5



「タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021年3月 日本貿易振興機構」より引用

2.3 実地調査

実際にタイの地方の高校・大学はどのような現状なのだろうか。2.2 で考察した世帯収入が最も低い地域である東北地方のある高校で聞き込みによる実地調査を行った。調査対象としたのは、タイの首都バンコクから北北東へ約 560 km、ラオスの首都ビエンチャンにほど近い人口 116 万人¹⁰の地方都市ウドンターニー県にある Udonpittayanukoon School である。この高校は、普通科以外に International Program がある。

【調査日】2024年1月23日（火）

【調査場所】タイ王国ウドンターニー県
Udonpittayanukoon School

【対応者】Piyarat Sanwangsri 氏
(General Service Assistant)

Q：現在総勢何人の生徒が通っていますか？

A：総勢 2,500 人の生徒が通っています。

Q：普通科の年間授業料はいくらですか？

A：年間 2,900 バーツ（約 1 万 2 千円）です。



写真 1 International Program の建物¹¹

¹⁰ city-facts

<https://ja.city-facts.com/udon-thani/population> (2024年1月25日アクセス)

¹¹ 本稿での写真 1～5 は全て筆者撮影

Q : International Program の年間授業料はいくらですか？

A : 年間 40,000 バーツ (約 16 万円) です。

Q : 何人の生徒が International Program に在籍していますか？

A : 約 300 人ほどです。裕福な家庭の生徒たちばかりです。

Q : 普通科と International Program の生徒それぞれの卒業後の主な進路を教えてください。

A : 普通科の生徒は、同じく東北地方にある Khon Kaen University や Mahasarakham University に進学することがほとんどです。International Program の生徒は Khon Kaen University の International Program やバンコク都内の大学に進学します。また、とても裕福な家庭の生徒は進学した大学からタイ国外に留学する生徒もいます。

Q : 貧しい生徒のために高校が独自で行っている取り組みはありますか？

A : 普通科の生徒に対しては授業料を賄うだけの奨学金を支給しています。一方で、International Program の生徒には奨学金の制度はありません。なぜならば、International Program の生徒の家庭は裕福で、奨学金を必要としないためです。

この調査によって、地方高校の普通科の年間授業料が約 1 万 2 千円ほどでかなり安価であるのに対し、International Program はその数十倍の授業料と驚くべき状況が明らかになった。また、大学への進学にあたっても裕福な家庭とそうでない家庭の生徒によって、地方の大学であっても高額で質の高いプログラム¹²を選択できたり、首都圏の大学に進学できたり、さらに留学できるチャンスの有無にも違いが出てくるのがわかった。この高校には、日本語教育センターもあり、語学の習得に力を入れている。(写真 2)



写真 2 東北日本語教育センター



写真 3 Udonthani Rajabhat University

¹² Khon Kaen University の International Program は 1 学期あたり 48,000 バーツ (約 20 万円) である。

KKU Admissions

<https://admissions.kku.ac.th/tuitionfee/> (2024 年 1 月 29 日アクセス)

また、この Udonpittyanukoon School の他にも、同じく東北地方の 2 つの国立大学の事例を紹介したい。コーンケン県にある Khon Kaen University では、1 学期の最低授業料が 10,000 バーツ (約 4 万円)、¹⁰ ウドンターニー県にある Udonthani Rajabhat University (写真 3) では、8,000 バーツ (約 3 万円) に抑えられており¹³、周辺の学生が入学しやすいように設定されている。タイの首都バンコクにある QS 世界大学ランキング (QS World University Rankings) 2024 版¹⁴でタイ国内 1 位 (全体 211 位) のチュラロンコン大学の 1 学期の最低授業料が 21,000 バーツ (約 8 万円) である¹⁵ことを考えると、東北地方の大学はその半分以下と、かなり安価なことがわかる。(図 5) これらのことから、所得が低い家庭の学生でも入学できるような大学の仕組みがあるといえる。

図 5

大学名	大学所在地	授業料 (最低) / 学期
Chulalongkorn University	バンコク首都圏	21,000 バーツ
Mahararakham University	マハーサーラカム県 (東北地方)	11,000 バーツ ¹⁶
Khon Kaen University	コーンケン県 (東北地方)	10,000 バーツ
UdonThani Rajabhat University	ウドンターニー県 (東北地方)	8,000 バーツ

バンコク首都圏と東北地との大学授業料比較 (筆者作成)

3. タイ政府の取り組み

この項ではタイ政府が教育格差解消に向けて具体的にどのような対策を取り組みを行っているか考察していく。

3.1 平等教育基金 (EEF)

教育を受ける機会に恵まれない子供たちや青少年のために、教育の公平性を促進することを目的に、平等教育法に基づいて平等教育基金 (以下、EEF) が設立された。EEF の主な活動は、困窮している児童・青少年に経済的支援を提供し、さまざまな団体とパートナーシップを結ぶことによって教育格差を是正し、教師の有効性を支援・開発するための体系的研究を実施することで

¹³ UDRU ENT
<https://ent.udru.ac.th/enroll.php> (2024 年 1 月 29 日アクセス)

¹⁴ QS TOP UNIVERSITIES
<https://www.topuniversities.com/universities/chulalongkorn-university> (2024 年 1 月 29 日アクセス)

¹⁵ Chulalongkorn University
<https://www.chula.ac.th/academics/admissions/tuition-and-fees/> (2024 年 1 月 29 日アクセス)

¹⁶ Mahararakham University
<https://inter.msu.ac.th> (2024 年 2 月 5 日アクセス)

ある。¹³ EEF は内閣によって任命された理事会によって運営され、その理事会は教育省、財務省、安全保障省、内務省、公衆衛生省の 5 つの省庁と、学界や民間団体等からあつまった 6 名の専門家で構成されている。¹⁷ 2023 年 3 月 31 日には、EEF と世界銀行とが連携して、タイの子ども、若者、成人の 21 世紀のスキルと能力を高めることを目的とした 3 年間のパートナーシップ・フレームワークの運用を開始する調印式が行われた。2019 年以来、EEF と世界銀行は連携して、タイの教育・訓練制度の効率性、公平性、包括性の向上に資する調査活動を行っている。この協力関係により、革新的なアイデアやツールが開発され、政策議論に情報を提供し、タイの教育状況を支援する道が開かれた。特に注目すべきは、学校のリーダーシップと管理、学校の自治と説明責任、教師の質と効果、学校のインフラと施設といった 7 つの業務分野をカバーする、基本的な学校の質に関する基準の策定である。最近、この基準は 270 以上の遠隔地の学校で試され、学校の質向上のための指針となる枠組みとして、将来の教育への公共投資を形作ることになる。

このパートナーシップは、学校の質に関する基準に加え、もうひとつの重要なツールである成人スキル調査プロジェクトも作成した。このプロジェクトは、タイの 15 歳から 64 歳までの若者と成人のスキルを、読解力、デジタルスキル、社会情緒的スキルなどの分野で評価し、スキルの不足と、政策やプログラムを強化するための洞察を明らかにするもので、タイの教育状況を改善するための政策やプログラムの形成に役立っている。このパートナーシップは、組織が共通の目標に向かって協力することで何が達成できるかを示す好例である。このようなツールを手にすることで、タイは将来を見据えた、非常に効果的な教育への最先端アプローチを備えることができ、子どもたち、若者たち、そして大人たちが 21 世紀の課題に対応するために必要なスキルと能力を身につけることができるようになると考えられている。

3.2 平等教育保証システム

本項では、2021 年 10 月 12 日 Bangkok Post 紙⁵の記事を以下に紹介したい。

2021 年 10 月に、タイの教育制度が抱える根本的な問題を解決するため、あるプロジェクトが立ち上げられた。「平等教育保証システム」と名付けられたこのプロジェクトは、学校制度における裕福な家庭の生徒と低所得家庭の生徒の格差を縮小することを明確な目標とし、高等教育・科学・研究・イノベーション省、タイ大学学長評議会、EEF によって進められた。このプロジェクトでは、低所得世帯の学生 100 万人以上のデータベースを作成し、当局が学生の学校での問題や進捗状況を監視するのに役立つ。しかし、最も重要なことは、政府と民間部門が、奨学金やその他の企業の社会的責任活動などのリソースを、貧しい学生を効果的に支援するために、より有効に活用できるようになることである。

タイの教育制度における平等性を向上させるために立ち上げられたプロジェクトは数え切れ

¹⁷ EEF ホームページ
<https://en.eef.or.th/> (2023 年 11 月 15 日アクセス)

ないほどあるが、そのほとんどは慈善事業や寄付を中心としたものだった。このプロジェクトは、変化をもたらすための構造改革に焦点を当てた初めてのものという点で異なっている。政府が教育にもっと注意を払う必要があることは周知の事実である。しかし、教育をめぐる問題は毎年毎年変わらず、改善の兆しはほとんどない。政府は、貧しい背景を持つ生徒を支援する体系的なアプローチを考え出すのに必要な集中力を持ち合わせていない。この新しいプロジェクトは、タイの若い才能を教育し、育成するための政府の努力にとって、幸先の良いスタートを告げるものである。

3.3 新大学入試制度 (TCAS)

タイでは 2018 年入学者用の大学入試から、Thai University Central Admission System (以下、TCAS) と呼ばれる新しい入試制度が開始された。TCAS 導入以前にも度々入試制度の変更が行われたが、以下のような問題は解消されてこなかった。

- ・ 大学独自入試の対策を行う塾に通える裕福な家庭の学生が有利になりがちであること。¹⁸
- ・ 地方に住む学生は個別の大学で入試が行われる場合、移動による経済的負担が大きいこと。¹⁸

よって、これらの問題を解消すべく、TCAS は、学生の経済状況による格差や、都市部に住む学生と地方に住む学生の格差を限りなくなくすことを大きな目標としている。TCAS は年に複数回、異なる種類の入試を実施することを最大の特徴としており、それぞれの回で異なる基準で学生を採用している。各大学・学部はどの回に参加するかを選ぶことができ、学生は志望校が参加する回に申請し、各回いずれかで進路を決定させることを目指す。¹⁸ 各回で合格した学生は、次の回が始まる前にその大学に入学するか辞退するかを決定しなければならず、入学を選択した学生は、次の回以降には参加できない制度となっている。例えば、第 1 回で進路先を決定した学生は、第 2 回以降に参加できない。¹⁸ したがって、学生は全ての科目を受験する必要はなく、限られた分野のみの試験を受ければ大学へ進学でき、限られた教育しか受けられなかった学生でも、大学進学が可能となり、教育格差解消が期待できる。

教育省は 2022 年に TCAS 入試制度を改定し、試験回数をそれまでの 5 回から 4 回に減らすことを決定した。¹⁹ このようにタイでは毎年のように入試制度が変更される。受験生はこれにどのように対応しているのだろうか。タイでも日本と同様に、高校低学年から大学進学のための準備を始めるのが一般的である。タイでは、専用のウェブサイトで受験生が入試の予想スコアを確認でき、大学進学に必要な学力を推定するための貴重な情報源となっている。また、このサイトは試験制度に関する最新情報や情報も提供しており、様々なソーシャルメディアなどでの告知や広告を含む広範なプロモーションのおかげで、受験生は十分な情報を得ることができる。その結果、大学

¹⁸ 「タイの教育制度概観と新大学入試制度」著者：JSPS バンコク研究連絡センター国際協力員（当時）新原卓氏
https://www-overseas-news.jps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/04/2018kenshu_13bkk_niihara.pdf（2024 年 1 月 25 日アクセス）

¹⁹ 2021 年 5 月 16 日 The Nation 紙
<https://www.nationthailand.com/tech/30403770>（2024 年 1 月 19 日アクセス）

進学を志す人は、将来の進路に関する情報を積極的に求めれば、最新情報を見逃すことはないといえる。²⁰

4. インタビュー調査

タイに拠点を置く日本の大学や、在タイ日本大使館を含む関係機関で構成されるタイ大学連絡会 (JUNThai) という連絡会がある。2023年6月23日に開催されたその第33回連絡会で、King Mongkut's University of Technology Thonburi (以下、KMUTT) の Anak Khantachawana 准教授が「タイの入試制度」について講演された。その講演の中で、タイの教育格差についても触れられており、詳しく話を聞くため、インタビューを実施した。

【実施日】2023年11月17日 (金)

【実施場所】King Mongkut's University of Technology Thonburi

Q：現在どのような仕事されていますか？

A：KMUTT の機械工学科の入試を担当しています。

Q：タイにはどのような格差があるとお考えですか？

A：タイは貧富の差が激しい国です。裕福な学生と貧しい学生に対する選考基準は一緒ですが学生それぞれのバックグラウンドが違うからどうしても違いが出てきます。やはり、裕福な学生は優秀な学生が多いです。お金があるから色々なチャンスが与えられます。お金があるから塾にも通えるし、色々な体験ができます。お金がない学生は、両親の手伝いやアルバイトをして自分の時間さえないぐらいです。

Q：貧しい学生に対して大学は何か対策をとっていますか？

A：学力も関係なく、Outstanding Point, 例えば非常にスポーツができる学生、非常にリーダーシップがある学生、非常に音楽が得意な学生、こういったある一つの能力が目立った学生であれば入学させる仕組みがあります。しかし、その対象となる割合が少ないです。国からの支援としては、奨学金制度があります。返済は無利子。奨学金制度は他にも各大学独自で設けています。

Q：親の学歴の影響も考えられますか？両親が貧しい学生は、大学進学は難しい現状はありますか？

A：そうとも限りません。今の大学生は、祖父の時代は貧しくても両親が学生時代に努力して大

²⁰ TCAS ホームページ
<https://www.mytcas.com/sta> (2024年2月2日アクセス)

学進学して裕福になった家庭も多いです。

Q：タイでは 2018 年から「新入試制度（TCAS）」が導入されました。この入試制度と教育格差はどのような関係性があるとお考えですか？

A：自分が希望する学部に進学するためには学生自身に最低限の基礎知識が必要となります。

TCAS では、全ての科目を受験する必要はなく、限られた分野のみの試験を受ければ、自分の希望する学部に進学できる仕組みです。学生の負担を減らし、入学できる大学・学部の選択肢を広げ、入試格差をなくすのが狙いです。

Q：2021 年に開始した「平等保証システム」はどのような変化があったとお考えですか？

A：大きな変わりはありません。今までは受験年齢の制限や 8 年以内に卒業しなくてはならないなどの卒業するまでの期間年限がありましたが、それがなくなったということです。つまり、人生一生使っても勉強することが可能です。特に大きく変化があったということはありません。

Q：平等教育基金（EEF）はどのような役割を担っているとのお考えですか？

A：貧しい学生のために、生まれてから労働するまでの年齢の間に教育のチャンスを与えたいという目的で設立されたファンドです。日本と違って、貧困すぎて小学校にすら行けない家庭もあり、そのような家庭を助けるために設立されました。今の EEF の役割はお金の支援だけでなく、教育機会の提供も行っています。たとえば、非常に山奥の村に教師を派遣したり、オンラインでも地域ごとにその地域の学生レベルにあった教育を与えたりしています。それは、教育をできるだけ全員に与えたいという考えからきたもので、奨学金制度よりもこの基金は役割が大きいと思います。

Q：第 33 回在タイ大学連絡会の講演で、高校までの経歴で選べる大学が変わってしまうと聞きました。もう少し詳しく教えていただけますか？

A：システム上はみんな平等ですが、実質的には教育のチャンスが少ない地域、例えば地方の学生でお金がなくて学校に行けなかったという地域だと、高校までは授業料無料で頑張っている、田舎の全然知られていない高校に行ったとしても、いい大学への進学は難しいです。バンコクとその他の地方でも違います。バンコクでもいくつかの高校はそのような進学校はありますが、ある程度裕福じゃないとそういう高校には入りづらい状況です。大学進学にお金は無関係なと言いたいたいです、残念ながらそうとも言い切れません。

Q：SDGs 17 つの目標の 1 つに「質の高い教育をみんなに」という目標があるが、2030 年までにタイは達成できるとお考えですか？

A：タイの人々も SDGs を重要視しており、教育は特に最近話題が大きくなっているため、達成は可能だと思います。なぜならば、タイ政府は教育・研究を重要視しており、教員の質も上がっています。さらに、公務員の給料をあげることで良い教員を確保したいという、政府の狙いもあります。教育の現場はダイナミックに動いており、早く動かないと教育後進国になって

しまいます。これからの政府の努力次第だと考えます。

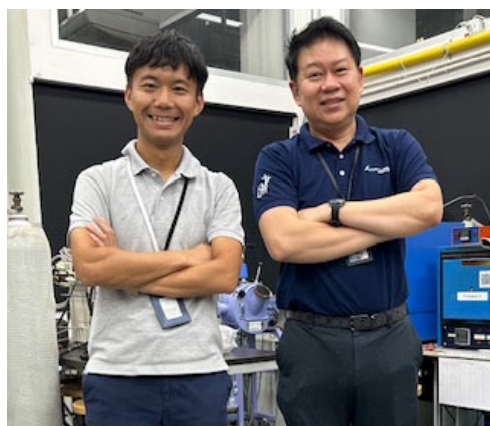


写真 4

左：筆者 右：Khantachawana 准教授



写真 5

JUNThai で講演する Khantachawana 准教授²¹

5.おわりに

これまでの考察によって、地方の大学では地元の学生が通いやすいよう金銭面で配慮されている一方、通常のカリキュラムではなく、更に発展的な教育を受けたい場合は、高額な授業料を払わなければならない、裕福な学生とそうでない学生との間に格差が生じていることが明確になった。タイの世帯収入は地域差が大きく、また職業によって金額が大きく異なる。高学歴が高収入をもたらすという意識が強いため、負債を抱えてまでも、教育に力を入れている。

SDGs の目標の 1 つである「質の高い教育をみんなに」という点で考えると、質の高い教育を受ける機会が依然として、裕福な家庭の学生に多いと言わざるを得ない。しかし、平均世帯収入が低い地方の大学はバンコク首都圏の大学と比べて授業料が安く設定されていたり、大学進学にあたって TCAS によって、限られた教育を受けた学生でも大学進学できる制度が整っている。また、タイ政府が設立した EEF は山奥の村に教員を派遣したり、貧しい家庭の学生にも教育を受ける機会を提供したりしている。よって、少しずつではあるが、質の高い教育を受ける機会は広がりつつある。タイ経済が今後益々発展してくためにも、自国の有望な人材の育成は必要不可欠である。そのためにもより多くの学生が質の高い教育を受けることができるよう願っている。

²¹ 日本学術振興会バンコク研究連絡センター
<https://jsps-th.org/2023/07/31/9757/> (2023 年 11 月 20 日アクセス)

謝辞

本報告書の作成にあたり、お忙しい中インタビューを快く引き受けてくださった KMUTT の Anak Khantachawana 准教授に、心より御礼申し上げます。

また、大谷センター長、福田副センター長、追川副センター長には、報告書執筆に対するサポートだけでなく、日頃から温かく見守っていただき、1年間の勤務を通じて多くの経験を積ませていただきました。本当にありがとうございました。

そして、いつも助けてくれた億谷国際協力員、常にこの研修をサポートしていただいた九州大学の皆様、日本学術振興会東京本部の皆様や、バンコクでお世話になった関係機関の皆様にこの場を借りて御礼申し上げます。

参考文献

- [1] NHK 教育サイト、新型コロナが突きつけた「教育格差」(前編)
https://www3.nhk.or.jp/news/special/education/articles/article_19.html (2023年11月8日アクセス)
- [2] タイ高等教育機関との学術交流において考慮すべき諸要素 著者：北九州市立大学 吉嶺加奈子氏 (2024年1月15日アクセス)
- [3] 2018年9月12日 The Nation 紙
<https://www.nationthailand.com/in-focus/30354322> (2024年1月26日アクセス)
- [4] 2021年10月12日 Bangkok Post 紙
<https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/2196407> (2023年11月14日アクセス)
- [5] OECD iLibrary Education at a Glance 2021 : OECD Indicators
<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/12d19441-ja/index.html?itemId=/content/component/12d19441-ja> (2024年1月15日アクセス)
- [6] タイ 教育 (EdTech) 産業 調査 2021年3月 日本貿易振興機構
https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/dae7fc1f17161e3e/rp-th202103.pdf (2024年1月11日アクセス)
- [7] Open Government Data of Thailand
https://data.go.th/dataset/ns_08_20241 (2024年2月2日アクセス)
- [8] Economic Base Company Multimedia
<https://www.thansettakij.com/economy/520994> (2024年2月5日アクセス)
- [9] city-facts
<https://ja.city-facts.com/udon-thani/population> (2024年1月25日アクセス)
- [10] KKU Admissions
<https://admissions.kku.ac.th/tuitionfee/> (2024年1月29日アクセス)
- [11] UDRU ENT
<https://ent.udru.ac.th/enroll.php> (2024年1月29日アクセス)
- [12] QS TOP UNIVERSITIES
<https://www.topuniversities.com/universities/chulalongkorn-university> (2024年1月29日アクセス)
- [13] Chulalongkorn University
<https://www.chula.ac.th/academics/admissions/tuition-and-fees/> (2024年1月29日アクセス)

- [14] Maharasarakham University
<https://inter.msu.ac.th> (2024年2月5日アクセス)
- [15] EEF ホームページ
<https://en.eef.or.th/> (2023年11月15日アクセス)
- [16] 「タイの教育制度概観と新大学入試制度」 著者：JSPS バンコク研究連絡センター国際協力員 (当時) 新原卓氏
https://www-overseas-news.jsps.go.jp/wp/wp-content/uploads/2019/04/2018kenshu_13bkk_niihara.pdf (2024年1月25日アクセス)
- [17] 2021年5月16日 The Nation 紙
<https://www.nationthailand.com/tech/30403770> (2024年1月19日アクセス)
- [18] TCAS ホームページ
<https://www.mytcas.com/sta> (2024年2月2日アクセス)
- [19] 日本学術振興会バンコク研究連絡センター
<https://jsps-th.org/2023/07/31/9757/> (2023年11月20日アクセス)

中国の学術機構・学術機関における職員研修

北京研究連絡センター

小原 和樹

※本稿で言及されている職位や法令等の表記に関して、原文が中国語である場合には、初出時のみ下記の表記方法とし、以降は日本語の表記を使用する。

日本語の表記 [中国語表記 (英語表記)]

※英語表記が無い場合には、中国語表記のみ括弧書きで示す。

1章. 課題設定

本稿では、中華人民共和国（以下、中国）の学術機構・学術機関¹において実施されている職員の研修制度について、具体的な事例を取り上げつつ、現在の状況を明らかにすることを目的とする。このことを通じて、中国における科学研究の支援体制の一端を理解するとともに、今後、同分野における研究に対して多少なりとも知見を提供することが本稿の最終的な目標である。

近年、中国の科学研究における躍進は様々なかたちで伝えられている。こうしたニュースの多くは、種々の団体によって評価・集計結果が公表されている各種の大学ランキングや「双一流²」に代表される、中国において実施されている大型の国家重点政策等と関連したもので、大学や個別の研究者・研究成果が中心として取り上げられているように見える。特に、北京大学や清華大学を中心とした伝統的な「大学」が大きく報じられる傾向がある中、2023年11月には、「Clarivate」が発表した2023年度の高被引用論文著者リストにおいて、高被引用論文著者が最も多く所属する機関として中国科学院がトップに位置付けられ、話題となった（Clarivate 2023）。科学研究の世界において、中国科学院のような大学や研究所を内包する中国の「学術機構」の活躍が目覚ましい一方で、このような組織を対象とした日本語による分析は、大学を対象としたものと比べると、かなり少ないように見受けられる。

加えて、研究者への支援を通じて研究環境を支える資金配分機関等の「学術機関」についても、中国の現状に関する知見が日本で十分に蓄積されているとは言い難い。

現在、日本学術振興会北京研究連絡センターで業務を行い、複数の学術機構・学術機関とやり取りを行う中で、こうした組織を支える「職員」という切り口から、中国の科学研究と関わりをもつ組織に対して理解を深めることができなかつたかと考えたことが、本報告書を作成する端緒となった。

本報告書では、はじめに、教育・科学研究に関わる非営利事業体³ [事业单位] という中国の法

¹ 本報告においては、個別の大学や研究所の総称として「研究機関」、大学や研究所を有する機構等の組織の総称として「学術機構」（例えば、中国科学院、中国社会科学院等）、研究の機能を直接或いは主として有さないものの、研究機関との関わりを有する資金配分機関等の組織の総称として「学術機関」という語を用いる。なお、個別・特定の組織について言及する際には、この限りではない。

² 2010年代から実施されている中国における高等教育政策の1つで、世界一流大学・一流学科の構築を目指し、特定の大学を指定して支援を行い高等教育強国の構築を目標としている。和訳された選定大学のリスト等は科学技術振興機構（2023）を参照されたい。

³ 主に教育、科学技術、文化、衛生といった分野において、社会或いは公共の利益のために事業を行う組織。研究機関の他、本稿で中心的に取り上げる学術機構・学術機関も本組織として分類されている。和訳については叶（2014）を参照。

律上の組織区分を対象にとり、研究機関・学術機構・学術機関における職員の研修を対象とした先行研究を整理する。次に、政府の法令・政策文書等から、これらの組織における「職員」の定義を巡る議論と近年の研修制度の動向についてまとめるとともに、本稿の対象とする「職員」の輪郭を提示する。最後に、学術機構・学術機関を対象としたアンケート及び質問から得られた内容をもとに、本研究のテーマとする学術機構・学術機関における職員の研修制度について、日本の状況との簡単な比較を行いつつ、分析を行う。

2章. 先行研究

中国の研究機関の職員、とりわけ中国の大学職員に関する文献は、日本語、中国語共に一定の蓄積が見られる。その中でも、叶林は職員の研修制度を含めた中国における大学職員制度の動向を継続的に日本語でまとめており、本稿のテーマである学術機構・学術機関の職員の研修制度についても参考となる点が多い。(叶 2006, 叶・王 2009, 叶 2014)。例えば、叶林・王琳は、中国の大学職員における専門職化の動向を分析する中で、各大学が定めている職員の研修規定に着目し、「幹部職員と比較して、一般職員に向けた系統的な集団研修活動は少ない」(叶・王 2009 : p. 110) という中国の大学職員制度の特徴を指摘している。

中国語の文献においては、2000 年前後に生じた大学職員の身分に関する法令上の変化に言及しつつ、職員研修に対する言及或いは提言を行っているものが多数見受けられる(彭 2019, 潘 2021, 李丹・辛俊徳 2023)。ただし、これらの文献においては、現状の職員制度において生じている課題への対策を述べるということが主であり、研修の重要性を主張するような提言ベースでの指摘に重きが置かれているという点に留意する必要がある。

他方、中国の学術機構・学術機関における職員を対象として分析を行っている文献はかなり限られている。中国科学院に関しては、科学時技術振興機構(JST)所属の研究者らによる分析が行われており、日本語文献としては、角南篤によって研究者のポストを含めた組織全体の人事管理制度改革についてレポートがまとめられている(角南 2007a, 角南 2007b)。また、近年の文献として、林秀幸が中国科学院の公表している統計データ等を基に、組織の沿革や機能、今後の課題などについてまとめているものの、職員に関する内容に関しては、中国の社会情勢との変化に伴う人数の増減について簡単に触れられているのみであり、本研究のテーマとする「研修」という側面も含め、職員の実態について十分に明らかにされているとは言い難い(林 2017)。

中国語文献においては、非営利事業体を対象とした職員の制度改革について明らかにしている論文がいくつか見受けられるが、個々の組織、特に学術機構・学術機関に言及したものは管見の限り見受けられず、職位制度の変遷という大枠での議論に終始しているという点で、本研究の参考とするには限界がある。

次章では、学術機構・学術機関における職員の研修に関する先行研究が、大学を中心とした研究機関を対象とした研究と比較してほとんど存在しないという状況を踏まえ、研究機関の職員を巡る議論を参考としつつ、学術機構・学術機関における職員の位置付けや政策動向について明ら

かにする。

3章. 「職員」の定義と職員制度改革の動向

3-1. 各組織における「職員」の定義

叶林・王琳が指摘している通り、中国の研究機関等において、日本の所謂「大学職員」に相当するような構成員⁴の範囲を画定することは難しく、各種政府統計、法令、組織等、異なる主体がそれぞれ異なる「職員」の名称・分類を使用しているという状況が現在においても続いている(叶・王 2009, 叶 2014)。

例えば、中国教育部が発表している2021年の「教育統計データ [教育统计数据]」では、高等教育学校教職員状況 [高等教育学校教职工情况 (Number of Educational Personnel in HEIs)] として、大学の教職員 [教职工数 (Educational Personnel)] の内訳が記載されている(中華人民共和国教育部 2022)。同統計の中で、中国国内の大学の教職員は表1に示す通り6つの職名として分類されている。叶林・王琳が既に2009年の時点で言及しているが、政府の統計上、これらの6区分に関する明確な定義は、現在においても管見の限り存在しない(叶・王 2009)。

表1 「2021年教育統計データ」における大学の教職員の分類

日本語表記	中国語表記	英語表記	該当者(人)
専任教員	专任教师	Full-time Teachers	1,885,214
行政職員	行政人员	Adm. Personnel	400,044
教学補助員	教辅人员	Supporting Staff	247,999
役務職員	工勤人员	Workers	129,095
専任研究員	专职科研人员	Full-time Researchers	50,644
その他附置機構の職員	其他附设机构人员	Personnel in Others Subsidiary Units	43,993

※中華人民共和国教育部が公表しているデータをもとに筆者作成(中華人民共和国教育部 2022)。日本語表記については、叶・王(2009)を参照。ただし、教職員の分類方法が当時から変更されたことに伴い、新たに教職員として追加された「专职科研人员」「其他附设机构人员」については、筆者が和訳。

加えて、この分類は表2に示した「中華人民共和国高等教育法 [中华人民共和国高等教育法]」に記されている構成員の分類とは異なるものである(国家法律法規データバンク 2018)。同法において大学の構成員は、大学の代表である学長 [校长] 及び副学長 [副校长]、教員 [教师]、その他の教育職員 [其他教育工作者] に分類されており、更にその他の教職員は、管理職員 [管理人员]、教学補助職員 [教学辅助人员]、その他の専門技術職員 [其他专业技术人员] の3つに分類

⁴ そもそも中国以外の国においても、「大学職員」を明確に定義がすることは難しいという状況が生じている点には留意しておく必要がある。例えば、大場淳は、「大学職員論」について分析する中で、日本の大学の教職員に関しては、法令上の用法と行政機関が行う調査上の区分で名称・分類基準が異なっており、また政策上の動向においても、教員と職員という二分法から脱却し、両者の境界の曖昧化を押し進める傾向が見られることを指摘している(大場 2014)。

されている (叶 2014).

表2 「中華人民共和国高等教育法」における大学の教職員の分類

日本語表記	中国語表記
学長, 副学長 教員 その他の教育職員	校长, 副校长 教师 其他教育工作者
管理職員 教学補助職員 その他の専門技術職員	管理人员 教学辅助人员 其他专业技术人员

※国家法律法規データバンクにおいて公表されている法令のデータをもとに筆者作成 (国家法律法規データバンク 2018). 日本語表記については, 叶 (2014) を参照.

更に, 個々の大学においては, こうした政府統計や法令にみられる表記とは異なる名称が使用される場合もある. 叶林・王琳は, 教育統計データにおける6つの分類の内, 「行政職員」が『「行政管理人員」とも呼ばれている』(叶・王 2009 : p. 102) と指摘しているが, 実際に中国の大学においては, 職員や職員のポストを指す場合に, 「行政管理ポスト [行政管理岗位]」といった名称が使用されるケースが散見される⁵.

学術機構等においても, 中国の大学における「行政職員」の範囲に完全に重なっていると断言することはできないものの, 「行政」あるいは「管理」といった名称を冠する職名が見受けられる. 例えば, 中国科学院は, 傘下の研究所等を含めた在職者の統計データにおいて, 教職員を「専門技術員 [专业技术人员 (Professional and technical staff)]」「行政管理人員 [行政管理人員 (Administrative staff)]」「役務職員 [工人 (Workers)]」の3つに分けている (中国科学院发展规划局 2022 : p. 21-23). また, 林秀幸は自らの著書の中で, この内の「行政管理職員 [行政管理人員 (Administrative staff)]」を「事務職員」と翻訳している (林 2017 : p. 48). この他, 中国社会科学院では, 「行政, 科学研究, 人事, 外事, 党務, 財務, その他の総合的な調整と管理」を担うポストとして, 「管理職員 [管理人员]」という語が使用されている (中国社会科学院 2022).

このように, 各組織において「行政職員」「行政管理職員」「管理職員」等と微妙に異なる名称が使用されているものの, 「組織の管理部門に所属し, 事務的な業務を担当する職員」という大まかな括りが, 科学研究に関連する組織において存在していることが確認できる. 本稿では, これらの職員を研究の対象とし, 以降, 本文中で言及する際には, 便宜上「行政職員」と表記を統一することとする.

3-2. 非営利事業体における職員制度改革の動向と職員研修の現状

中国における各種法令, 政策文書において, 研究機関等の職員の制度改革は, (A) 上位の組織

⁵ 例えば, 浙江大学 (2022), 北京大学 (2022) 等.

区分である非営利事業体を対象としたものと、(B) 非営利事業体内の個別の組織区分を対象としたものに大別される。1990年代後半までは、職員の身分等について、(A) 非営利事業体としてまとめ言及される傾向にあったが、2000年前後を境に、(B) 下位の組織区分、特に大学については、法令上或いは政策文書上、他の非営利事業体とは分けて記載されることが多くなる。また、近年では大学を含めた科学研究に関連する組織を1つカテゴリとして、政策の対象としているケースも見受けられる。

刘昕・王俊杰によると、非営利事業体の制度改革における萌芽期は1990年代であり、この時期には、「非営利事業体労働者制度改革の問題に関する通知 [关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知]」により職員の待遇が等級別に整理された一方で、「非営利事業体労働者の考查に関する暫定規定 [事业单位工作人员考核暂行规定]」にみられるように、組織ごとの特徴に応じた職位制度の導入が目指された(刘・王 2013, 中華人民共和国中央人民政府 2016, 河南省農業科学院 2004)。

2000年代に入ると、行政を担う組織において統一されていた等級制が廃止され、各非営利事業体においてそれぞれ職員制度を確立するという方向性がより鮮明に打ち出された。これを受け、組織ごとに職員制度改革の試みが実践されていったが、依然として曖昧な部分も多く、「職員」としての共通認識が形成されるには至らなかったという指摘もある(刘・王 2013)。また、1990年代後半から2000年代にかけては、中華人民共和国高等教育法等の大学を対象とした関連法令の制定によって、大学には教育職員制度という他の非営利事業体とは異なる職員制度体系が導入されることとなった(叶 2014)。

組織に応じた職員制度の確立という制度改革の方向性は近年においても維持されており、2019年に発出された「大学と科学研究院・研究所における科学研究の自主権に関する若干の意見 [关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见]」では、大学を含めた科学研究に関連する組織を対象として、教職員の雇用や待遇という点において、より柔軟な制度設計を認めている(中華人民共和国中央人民政府 2019a)。

こうした一連の制度改革によって各組織における職員の位置づけが徐々に明確化されたことに伴い、近年は各種法令において、非営利事業体に所属する構成員の研修に言及するケースが多くなってきている。例えば、2014年の「非営利事業体の人事管理に関する条例(国务院令第652号) [事业单位人事管理条例(国务院令第652号)]」では、非営利事業体に対して、構成員の役職等に応じた研修計画を作成し、本計画に基づき研修を実施することを求め、非営利事業体に所属する職員に対して、組織からの要望に基づき研修に参加することを求めている(中華人民共和国中央人民政府 2014)。また、「非営利事業体職員の研修に関する規定 [事业单位工作人员培训规定]」においては、新任職員研修、在職研修等の研修区分に応じて学ぶべき内容や期間が具体的に明示されている(中華人民共和国中央人民政府 2019b)。その他、「全国幹部教育研修計画(2023-2027年) [全国干部教育培训规划(2023-2027年)]」では、非営利事業体を含む行政機関等の幹部職員に対する研修についても別途定められており、職位に応じて中国共産党の理論や思想、政府の方針等を中心に一定の機関学ぶことが定められている(中華人民共和国中央人民政府 2023)。

4章. 調査

4-1. 調査方法

これまで明らかにしてきた先行研究及び中国の研究機関等における職員制度の動向を踏まえ、職員研修の現状について明らかにするため、以下の学術機構・学術機関の行政職員に対しアンケートによる調査を行った。2023年9月から2024年1月にかけて、各組織で実施されている研修の種類及び各研修の内容について、中国語のアンケートを送付し、書面又は対面での回答を受けるという形式で聞き取りを行った。また、必要に応じて、メッセージツール等を利用して追加の質問を行った。

なお、本報告書への掲載にあたり、アンケートの対象組織及び対象者は匿名とし、回答内容において、これらの情報が含まれる箇所は削除した。

表3 調査対象組織

組織名 (匿名化後)	概要	調査形式
学術機構A	研究所等を傘下に有する非営利事業体の本部	書面によるアンケート メールによる追加質問
学術機構B	研究所等を傘下に有する非営利事業体の本部	書面によるアンケート メッセージツールによる追加質問
学術機関C	研究費の配分等を行っている非営利事業体	書面によるアンケート メッセージツールによる追加質問

※アンケートの実施状況をもとに筆者が作成。

次節以降、アンケートによって得られた結果を、「組織内で実施される研修」と「組織外で実施される研修」に分けて概観する。

4-2. アンケート調査結果のまとめ - 組織内における職員研修

アンケート対象者の所属機関が実施する職員研修として確認することができたものの内、自組織内で行われている研修は表4の通りである。

表4 アンケート調査に基づく職員研修の実施状況（自組織内で実施される研修）

実施組織	研修形態	主な研修の対象	研修内容【研修期間】
学術機構A	セミナー	新人職員	特定の業務区分（会計、人事等）ごとに、 文書の書き方や関連政策を学ぶ。 【3～4日】
学術機構B	セミナー	若手職員、シニア職員、管理職職員	業務上の課題や異なる業務部門間で協力が必要な案件 について学ぶ。 【3～5日】
学術機構B	グループワーク	シニア職員、管理職職員	業務上の課題や異なる業務部門間で協力が必要な案件 について議論を行う。 【半日～1日】
学術機構B	出向	シニア職員、管理職職員	機構の本部と傘下の研究所との間で職員を派遣し合う。 【1～2年】
学術機関C	講座、グループワーク	新人職員、若手幹部職員 等	組織の業務や役割について学ぶ。 【3～5日】
学術機関C	講座、ミーティング	全職員	業務中に実際に発生する問題等について議論を行う。 【1日～1週間】
学術機関C	ミーティング	関連部署の職員	特定の業務区分（会計、人事等）に関して、 職務上の実際の課題を取上げ、議論を行う。 【1日～1週間】

※アンケートの内容をもとに筆者が和訳・作成。

特定の業務分野に関する知識を習得することを目的とした業務別の研修は、アンケート対象とした組織全てにおいて実施されており、「実際の業務において発生した、又は発生しうる課題について取り上げ、セミナーやグループワークを行う」という形式が主として採用されている。また、新規採用の職員や幹部ポストに昇格したばかりの若手幹部職員に対して、講演、グループワークといった形態を通じて、所属機関に対する理解を深めることを目的とした階層別研修も実施されている。

こうした組織内において実施される研修は、所属する業務部門や階層に応じて対象者が予め決まっているため、個人で研修への参加を申込み必要が無い場合がほとんどである。研修後のフォローアップとしては、アンケートへの回答や報告書の提出といったかたちが採用されている。この他、研究所等を有する学術機構 B においては、本部組織と傘下の研究所等の中で、双方向への出向というかたちで研修が行われている。

また、学術機関 C へのアンケートを通して、行政職員自身を対象とはしていないものの、研究経験を有する研究者が、プロジェクト管理等の事務的な業務を担当するポストに配属されるというかたちの研修が存在していることが分かった。学術機関 C が中国国内の研究機関に対して募集を行い、履歴書と面接による審査を経て研修対象者を決定する。その後、採用された研究者は学術機関 C の当該ポストで業務を行うことになる。業務の内容は配属先によって様々であるが、政策の調査研究や関連業務に係る組織内の連絡調整、文書の作成やレファレンス、配属先の上司から割り当てられた業務を含め、基本的には管理業務を担当する。本ポストに採用された際には、プロジェクト管理等の事務業務を学ぶための研修が 1～2 日間設けられており、一般的には、こうした事務業務とは別に研究者自身の研究活動も一定程度行うこととされている。こうした研修を

通じて、組織内の調整能力を高めるとともに、自組織における研究費の流れについて理解を深めることが期待されている。ポストの任期は通常2年間となっており、この期間中は一般の行政職員と同程度の業務量をこなすことが求められる⁶。

4-3. 組織外における職員研修

アンケート対象者の所属組織が実施する職員研修として確認することができたものの内、外部の組織が提供する教育リソース等を利用し、自組織外で行われている研修は表5の通りである。

表5 アンケート調査に基づく職員研修の実施状況（自組織外で実施される研修）

実施機関	研修形態	主な研修の対象	研修内容（研修期間）
学術機構A	大学等の教育課程	若手職員（要申請）	国外の大学等で修士課程を履修する。 【1年～1年半】
学術機構A	大学等の教育課程	全職員（要申請）	国内の大学等で博士課程を履修する。 【3年～】
学術機関C	集中講座、講義、セミナー	幹部職員	中国共産党党校や大学等で中国共産党や政府の政策に関連したテーマについて学ぶ。 【1週間～数か月】
学術機関C	セミナー、講座	全職員（要申請）	国内の大学等で語学研修を行う。 【1週間】
学術機関C	大学等の教育課程	全職員（要申請）	国外の大学等で研修を行う。 【1年】

※アンケートの内容をもとに筆者が和訳・作成。

幹部職員を対象とした研修として、中国共産党中央党校（国家行政学院）[中共中央党校（国家行政学院）]⁷と呼ばれる中国共産党幹部の養成を目的とした機関で実施されている研修プログラムについて回答があった。同校が提供しているプログラムの対象は必ずしも学術機関の行政職員に限られるものではなく、全国幹部教育研修計画（2023-2027年）では、国有企業や非営利事業体の幹部職員も、職位に応じて一定期間或いは一定時間の集中講義を受けることが求められている（中華人民共和国中央人民政府 2023）。

その他、語学力の向上を目的とした研修や学位の取得を目的とした研修も所属組織外で実施されている。こうした研修は、大学等の教育課程を履修するという性格上、自組織内の研修と比較して長い期間が設定されている。また、中国共産党中央党校における研修は、自組織内において実施される階層別研修と同様に、職位によって研修を受けることが求められているものの、その他の語学力の向上を目的とした研修等については、希望者が研修への申込みを行うという形式で募集が行われている。

⁶ 2023年12月時点での実施状況。学術機関Cにおいては、本プログラムの調整が検討されており、今後はプログラムの内容が変わる可能性がある。

⁷ 中国共産党中央委員会直属の非営利事業体。中国共産党幹部の育成を目的とした研修を行うとともに、中国共産党と国家における哲学・社会科学研究機関、シンクタンクとしての位置づけも有する（中国共産党中央党校 2024）。

4-4. 新型コロナウイルスの拡大による変化，昇進との関係性

個別の研修内容の他，近年の研修制度全体の動向と組織内部での研修の位置付けに関して，「新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う研修内容の変化」と「研修内容と所属組織内での昇進」という2点の質問項目を設けた。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う社会的な混乱の前後で生じた変化という点においては，質問項目の設定時に想定していた通り，複数の機関から「研修の実施形態が対面からオンライン上での実施に変更された」という回答があった。実際に，最新の全国幹部教育研修計画においても，幹部職員を対象とした研修についてオンライン上の受講形態が明記される等，所謂「コロナ禍」で急速に普及した研修のオンライン化が，現在においても引き継がれており，今後も研修の実施形態として一般化しつつある傾向を確認することができる（中華人民共和国中央人民政府 2023）。その一方で，「変化はあまり生じていない」と回答したケースも存在しており，組織によっては，幹部職員を除いた研修の機会がそれほど多く設けられてはいないため，一般の職員にとっては大きな変化を実感しにくい状況にあるということが推察される。

研修と昇進の関係性においては，「一部のポストへの昇進には，前提条件として研修の受講が求められる場合がある」「研修を通じて培われた知識や能力が昇進の際に役立つ」といった，研修が直接・間接的に昇進に関係しているという主旨の回答があった。他方で，「研修が昇進に及ぼす影響をあまり実感することがない」という回答も見受けられ，両者の関係が明瞭ではないケースも存在していること推察される。

5章. 考察

前章では，アンケートを通じて，中国の学術機関・学術機構における職員研修を概観したが，本章では，特に日本の研究機関等における職員研修との比較を通じて考察を加える。

今回アンケートの対象とした中国の学術機関・学術機構において実施されている行政職員に向けた研修の形態や内容には，日本の研究機関等における研修と類似している点が多く見受けられる。例えば，業務領域ごとの知識を深める「業務別研修」，新任職員や特定の年次，あるいは管理職のポストにある職員等を対象とした「階層別研修」は，日本の研究機関・学術機関においても自組織内で実施される職員研修として実施されている（東京大学 2024a）。

ただし，業務別研修に関しては，研修への参加が必須となっているという点で，あくまでも研修希望者からの申請を前提とすることが多い日本の研究機関等の状況とは異なる様相を呈している。また，業務分野の内容を体系的に学ぶということよりも，業務上発生する問題等の具体的な事例をテーマとして議論を行うという点が重視されていることは，ミーティングやグループワークといった形式で行われる中国の業務別研修の特徴とすることができる。なお，日本の研究機関・学術機関においては，特定の業務分野に関して，関係する省庁等の政府系機関を中心とした組織

外での研修が実施されているが、今回中国で実施したアンケートにおいては、それに類似するような研修は確認することができなかった（日本学術振興会 2024）。

階層別研修に関しても、新任職員・若手職員向けの研修に比べて、シニア職員や幹部職員といった年次が比較的高い層を対象としたプログラムが充実しているという点は、中国における行政職員研修の特徴として挙げるができる。特に全国幹部教育研修計画に基づく幹部職員を対象とした研修に関しては、最も研修期間が長いポストでは、5年ごとに最低3ヵ月、又は550学習時間〔学时〕という研修時間の下限が設定されている。他方、いわゆる新任職員研修に関して、研修期間は短く設定される傾向にあり、アンケートの対象組織全てにおいて、セミナーや講座といったかたちで数日間実施するのみ、という回答が得られた。幹部職員向けの研修が、一般の職員向けの研修と比較して充実しているという傾向は、中国における大学職員の研修について分析を行った叶林らの指摘⁸にも通じる点がある⁹（叶・王 2009, 叶 2014）。研究機関等の職員研修において見られるこうした傾向は、各組織自身が有する特性というよりも、全国幹部教育研修計画に見られるように、非営利事業体に対する政府からの直接的・間接的な要請に起因している部分が大きいと推察される。

その他、語学力の向上や学位の取得を目的として実施される自組織外の研修に関しては、国内外の大学の教育課程を利用する数年単位の研修等、日本の研究機関・学術機関¹⁰でも見受けられる実施形態、実施期間が採用されていることがアンケートを通じて確認された。

2019年以降の「コロナ禍」を契機とした変化としては、日本を含めた全世界的な対面からオンラインへの変化の波に漏れず、研修のオンライン化という傾向が、中国の学術機関・学術機構においても認められる。また、研修と昇進との関係性においては、一部の管理職への昇進の前提として受講が求められる研修等、昇進と明確な関係性を有する研修が存在する一方で、研修の目的が必ずしもキャリアパスとの関連を有さず、昇進を含めた組織内の異動に直接的な影響を与えるかどうか不明瞭な研修も多く存在しているという点は、日本の研究機関等における状況と一定の共通性を有しているように思われる。

これまで見てきた中国の学術機関・学術機構における研修制度は、多分に中国の大学職員の研修制度と重なる部分があるように思われる。両者の間には、研修の実施形態や研修対象の傾向という点において多くの一致が見られ、大学職員の研修に関する先行研究で明らかにされている今後の課題や発展の方向性は、行政職員の資質・業務の差異や組織の目的・機能等を考慮する必要があるものの、学術機関・学術機構における行政職員研修を分析していく上で有用な視座となりうる。

⁸ 叶林・王琳（2009）の指摘は、第2章を参照されたい。この他、叶林は、中国の大学における職員制度を分析する中で、「現在の職員体制は、幹部職員あるいは中堅職員の質を高めることに重点を置き、一般職員のライフステージに応じているとはいえない」と指摘している（叶 2014 : p. 41）。

⁹ 日本においては、国立大学協会、日本私立大学連盟、大学コンソーシアム京都等、様々な大学団体において若手職員、一般職員向けの研修が実施されている（国立大学協会 2024, 大野 2022, 林 2022）。一方で、一部の日本の大学においては、新任職員研修を縮小するという例も存在しているという点には留意する必要がある（両角 2020）。

¹⁰ 例えば、東京大学（2024b）、日本学術振興会（2024）等。

6章. まとめと残された課題

本研究では、中国の学術機構・学術機関において実施されている行政職員の研修について、アンケートを通じて現在の実施状況を明らかにするとともに、日本の研究機関等との比較において、その共通点、相違点を中心に考察を行った。

以下、本研究の限界と残された課題について、今後の当該分野の研究につながることを期待し、いくつか主要なものを列挙しておく。

第一に、アンケートの対象数が限られており、中国の学術機構・学術機関に所属する行政職員の研修に関する全体的な動向を十分に明らかにしているとは言えない。第3章において、関連法令における記述を通じて政策としての動向を確認し、全体の方向性について把握するよう努めてきたものの、各機関において実施されている研修の実態を詳細に分析し、その動向を明らかにするには、今回の調査では限界がある。また、今回アンケートを通じて明らかとなった研修内容が、組織内で実施されている全ての研修を網羅しているとは断言することができないという点も鑑みると、より多くの学術機関・学術機構、あるいは同じ組織内のより多くの部署・関係者から情報を得る必要があると考えられる。

第二に、本研究では職員の個々の研修内容について言及しているものの、研修に関わる周辺的な領域まで踏み込んだ分析を行うことができなかった。例えば、新任職員研修の在り方は、新規職員の採用形態や採用人数によって異なることが推察される¹¹。また、人事異動の周期の長短や異動時に業務領域を変更することがあるかどうかという点は、業務別研修等を中心とした研修の内容や実施期間に影響を及ぼす可能性が大いにある。個々の研修が成立した背景や現状の研修制度に至るまでの経緯を明らかにする上で、研修の在り方に影響を及ぼしうる種々の要素への分析を踏まえた研究、分析が求められる。

第三に、今回明らかにした研修体制は、将来的に変更されうる可能性が大いにあるという点を理解しておく必要がある。第3章で明らかにした通り、ここ数年の間に大学や非営利事業体の研修に関する関連法令が数多く新設、更新されている。また、全国幹部教育研修計画のように、数年単位で研修計画が立案されているという例も見受けられる。加えて、近年では学術機関・学術機関における統合や組織改編といった、組織内の研修制度に影響を与えうる変化も確認されている。行政職員の研修制度の動きを捉えるためには、こうした動きを踏まえた継続的な知見の蓄積が課題となってくる。

謝辞

本報告書の作成にあたり、アンケートを快く引き受けて下さった皆様に心より御礼申し上げます。各組織で実施されている研修制度を知ることができたことは、日本の大学で働く一職員とし

¹¹ 両角亜希子は、日本国内の大学職員が大半を占める東京大学・大学経営コースの在学生・修了生から得られた情報を整理する中で、新規採用者の数が1桁台の大学においては新任職員研修に割かれる時間が少ないケースが多い一方で、10名以上の新規採用者を受け入れている大学においては研修期間が長期になる傾向があると指摘している（両角 2020）。

ても非常に有意義であったと感じています。また、アンケートの作成時の校閲やその後の調査に関するやりとりについて、北京研究連絡センター現地職員の江岸さん、余彬さんには大変お世話になりました。お二人がいなければ、中国語で調査を実施することはできなかつたであろうと確信しています。

また、本報告書の作成を含め、国際協力員研修中にお世話になりました、北京研究連絡センターの山口英幸センター長、金子めぐみ副センター長、国際情報係をはじめとする日本学術振興会東京本部の皆様、東京大学人事部の皆様に、この場をお借りして心より感謝申し上げます。本研修で得られた貴重な経験を、今後の大学でのキャリアに活かしていく所存です。

付録 - Appendix

本文中で言及されている法令，政策文書等の中国語・日本語訳の対応表

※本文での初出順

(中) 中华人民共和国高等教育法

(日) 中華人民共和国高等教育法

(中) 关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知

(日) 非営利事業体労働者制度改革の問題に関する通知

(中) 事业单位工作人员考核暂行规定

(日) 非営利事業体労働者の考査に関する暫定規定

(中) 关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见

(日) 大学と科学研究所・研究所における科学研究の自主権に関する若干の意見

(中) 事业单位人事管理条例（国务院令第 652 号）

(日) 非営利事業体の人事管理に関する条例（國務院令第 652 号）

(中) 事业单位工作人员培训规定

(日) 非営利事業体職員の研修に関する規定

(中) 全国干部教育培训规划(2023-2027 年)

(日) 全国幹部教育研修計画（2023-2027 年）

参考・引用文献

文献としての情報の正確性を鑑み、中国語の資料のうち、文献資料の著者名は中国語表記のままとする。ウェブページに関しては、URLによる特定が可能であること、引用時に報告書中で言及した際の読みやすさを鑑み、組織名を日本語に訳して表記する。著者名・組織名の頭文字を基準とし、日本語の資料及び組織名を日本語訳したウェブページは日本語の発音に基づくかな順、英語の資料はアルファベット順、中国語の資料は発音（ピンイン）表記のアルファベット順に整理した。

【日本語の文献資料（電子媒体を含む）】

- 大野高裕，2022，「日本私立大学連盟における職員研修のあらまし ―職員の職員による職員のための研修―」『IDE：現代の高等教育』，646：19-23.
- 大場淳，2014，「大学職員研究の動向：大学職員論を中心として〈論考〉〈創立40周年記念特集：高等教育研究の回顧と展望〉」『大学論集』，46：91-106.
- 叶林，2006，「Ⅲ 中国編 中国の大学職員」大場淳編『諸外国の大学職員《フランス・ドイツ・中国・韓国編》 高等教育研究叢書 87』広島大学高等教育研究開発センター，87-98.
- ・王琳，2009，「第10章 中国の大学職員の専門職化」大場淳編『大学職員の開発 ―専門職化をめぐる― 高等教育研究叢書 105』広島大学高等教育研究開発センター，102-114.
- ，2014，「中国における大学職員の動向」，『大学職員論叢』，2：35-43.
- 角南篤，2007a，「中国科学院の人事管理制度 Part I」『中国科学技術月報』，10（2024年1月30日取得，https://spc.jst.go.jp/experiences/chinarep/downloads/report0706_01.pdf）
- ，2007b，「中国科学院の人事管理制度 Part II」『中国科学技術月報』，11（2024年1月30日取得，https://spc.jst.go.jp/experiences/chinarep/downloads/report0707_01.pdf）
- 林幸秀，2017，「中国科学院 世界最大の科学技術機関の全容 優れた点と課題」丸善出版.
- 林秀美，2022，「大学コンソーシアム京都のSDの取り組み」『IDE：現代の高等教育』，646：24-27.
- 両角亜希子，2020，「新任教職員研修の意義と課題」『IDE：現代の高等教育』，619：4-9.

【中国語の文献資料（電子媒体を含む）】

- 李丹・辛俊德，2023，「高校行政人員崗位職責中存在的問題及發展策略研究—以中國J大學為例」『教育進展』，13(10)：7666-7676（2024年1月30日取得，<https://doi.org/10.12677/AE.2023.13101191>）
- 刘昕・王俊杰，2013，「事业单位职员制改革：进程、问题与对策」『国家行政学院学报』，4：p.48-52.
- 潘星晨，2021，「职业化转型背景下高校职员岗位体系建设」『现代管理』，11(5)：490-495，（2024年1月30日取得，<https://doi.org/10.12677/MM.2021.115063>）
- 彭秀芬，2019，「新时代背景下的高校职员制改革」『文化学刊』，12：159-161.
- 中国科学院发展规划局，2022，『中国科学院统计年鉴』中国科学院印刷厂.

【日本語の Web ページ（電子論文等を除く）】

- 科学技術振興機構, 2023, 『「双一流」—世界一流大学・一流学科構築』, Science Portal China ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, <https://spc.jst.go.jp/education/shuangtop/outline.html>).
- 国立大学協会, 2024, 『令和 5 年（2023 年）度開催の研修』国立大学協会 HP, (2024 年 1 月 30 日取得, <https://www.janu.jp/janu/seminar/seminar2023/>).
- 東京大学, 2024a, 『職員採用情報 キャリア形成 キャリアパス』, 東京大学ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, https://www.u-tokyo.ac.jp/recruit/info/career_support01.html).
- , 2024b, 『職員採用情報 キャリア形成 自己啓発支援』, 東京大学ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, https://www.u-tokyo.ac.jp/recruit/info/career_support05.html).
- 日本学術振興会, 2024, 『職員採用情報 JSPS とは キャリアパス』, 日本学術振興会ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, <https://recruit.jstps.go.jp/about/>).

【英語の Web ページ（電子論文等を除く）】

- Clarivate, 2023, "Clarivate Reveals World's Influential Researchers in Highly Cited Researchers 2023 List", (2024 年 1 月 30 日取得, <https://clarivate.com/news/clarivate-reveals-worlds-influential-researchers-in-highly-cited-researchers-2023-list/>).

【中国語の Web ページ（電子論文等を除く）】

- 河南省農業科学院, 2004, 『《事业单位工作人员考核暂行规定》(人核发〔1995〕153号)』, 河南省農業科学院ホームページ, (2024 年 3 月 8 日取得, <https://www.hnagri.org.cn/article-7843.html>).
- 国家法律法規データバンク, 2018, 『中华人民共和国高等教育法』, 国家法律法規データバンクホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, <https://flk.npc.gov.cn/detail2.html?ZmY4MDgwODE2ZjEzNWY0NjAxNmYyMGRmNjRlYzE2YzU%3D>).
- 浙江大学, 2022, 『浙江大学 2022 年行政专员岗位公开招聘人员公告』, 浙江大学ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, <https://www.zju.edu.cn/2022/0503/c33481a2525639/page.htm>).
- 中華人民共和国教育部, 2022, 『2021 年教育统计数据』, 中華人民共和国教育部ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2021/quanguo/202301/t20230103_1037961.html).
- 中国社会科学院, 2023, 『中国社会科学院 2023 年度管理人员招聘公告』, 中国社会科学院ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, http://www.cass.cn/tongzhigonggao/202211/t20221126_5566799.shtml).
- 中華人民共和国中央人民政府, 2004, 『事业单位登记管理暂行条例』, 中華人民共和国中央人民政府ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, https://www.gov.cn/zhengce/202203/content_3338118.htm).
- , 2014, 『事业单位人事管理条例 (国务院令 第 652 号)』, 中華人民共和国中央人民政府ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, https://www.gov.cn/zhengce/2014-05/15/content_2680034.htm).
- , 2016, 『国务院办公厅关于印发机关、事业单位工资制度改革三个实施办法的通知』, 中華人民共和国中央人民政府ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, https://www.gov.cn/zhengce/content/2016-10/18/content_5120938.htm).
- , 2019a, 『科技部等 6 部门印发《关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见》的通知』, 中華人民共和国中央人民政府ホームページ, (2024 年 1 月 30 日取得, https://www.gov.cn/xinwen/2019-08/22/content_5423254.htm).
- , 2019b, 『中央组织部 人力资源社会保障部关于印发《事业单位工作人员培训规定》的通知』, 中華人民共和国中央人民政

府ホームページ, (2024年1月30日取得, https://www.gov.cn/gongbao/content/2020/content_5493006.htm).

——, 2023, 『中共中央印发《全国干部教育培训规划(2023-2027年)》』, 中華人民共和国中央人民政府ホームページ, (2024年1月30日取得, https://www.gov.cn/zhengce/202310/content_6909454.htm?menuid=104)

中国共産党中央党校, 2024, 『校(院)简介』, 中国共産党中央党校(国家行政科学院)ホームページ, (2024年1月30日取得, <https://www.ceps.gov.cn/xygk/xyjj/>).

北京大学, 2022, 『2022年度北京大学招聘公告(一)』, 北京大学ホームページ, (2024年1月30日取得, <https://hr.pku.edu.cn/rczp/xzjf/sybzpp/15587c07c8b94047ab471ff3e834741b.htm>).