

日中両国における大学教授職の国際化に関する
比較研究

広島大学大学院教育研究科教育人間科学専攻

D126098 呉 嫻

目次

序章.....	1
1. 研究の背景と目的.....	1
2. 定義.....	4
2.1 大学教授職について.....	4
2.2 国際化について.....	5
3. 先行研究の検討.....	7
3.1 大学教授職の国際流動性をめぐる研究.....	7
3.2 大学教授職の国際的な活動をめぐる研究.....	9
3.3 大学教授職の研究生産性をめぐる研究.....	9
3.4 大学教授職の国際化に関する規定要因をめぐる研究.....	11
4. 研究の枠組みとデータ.....	14
4.1 研究の枠組み.....	14
4.2 データ.....	16
第1章 大学教授職の国際化に関する背景と政策.....	19
1. 日本.....	19
1.1 学生の海外派遣について.....	19
1.2 若手教員等の海外派遣について.....	20
1.3 外国人研究者受入れと外国人教員の採用について.....	21
1.4 留学生受入れについて.....	22
2. 中国.....	23
2.1 学生の海外派遣について.....	23
2.2 若手教員等の海外派遣について.....	25
2.3 外国籍教員と海外教員の受入れについて.....	26
2.4 外国人留学生の受入れについて.....	31
3. まとめ.....	32
第2章 大学教授職の国際化に関する現状と動き.....	34
1. 日中両国.....	34
1.1 教員が海外で博士号を取った人数.....	34
1.2 主要国の国際共著論文量の変化.....	35
2. 日本.....	36
2.1 専任外国籍教員数.....	36
2.2 教員の海外派遣.....	37
2.3 学生の海外派遣.....	38
2.4 海外からの受入れ研究者数.....	39
2.5 留学生の受入れ.....	40
3. 中国.....	42
3.1 専任外国籍教員数.....	42

3.2 教員の海外派遣.....	43
3.3 学生の海外派遣.....	44
3.4 留学生の受入れ.....	45
4. まとめ.....	46
第3章 大学教授職の国際流動性	48
1. 記述統計：大学教授職の国際流動性.....	48
2. 大学教授職の国際流動性に関する規定要因.....	52
3. 国際流動性による大学教授職の研究生産性への影響.....	53
4. まとめ.....	55
第4章 大学教授職の国際的な活動に関する規定要因	57
1. 日中両国における大学教授職の国際的な活動に関する基本的特徴.....	57
1.1 教員個人レベルにおける国際的な教育活動.....	58
1.2 教員個人レベルにおける国際的な研究活動.....	59
1.3 高等教育の国際交流に対する意見.....	60
1.4 過去三年間に、所属機関における国際的な活動.....	61
2. 日中両国における大学教授職の国際的な活動に関する規定要因.....	62
3. まとめ.....	65
第5章 大学教授職の国際的な活動と研究生産性の関連性.....	67
1. 変数の説明.....	68
2. 分析と考察.....	69
2.1 外国学位者の特徴.....	69
2.2 研究生産性の相違.....	72
3. まとめ.....	76
第6章 全体に関する考察－事例研究と訪問調査.....	77
1. 東京大学.....	79
1.1 概観.....	79
1.2 具体的な国際交流と連携の概況.....	79
1.3 教員へのインタビュー.....	82
2. 北京大学.....	85
2.1 概観.....	85
2.2 具体的な国際交流と連携の概況.....	86
2.3 教員へのインタビュー.....	87
3. まとめ.....	100
終章.....	103
1. 知見.....	103
2. 政策及び実践上の示唆.....	106
2.1 留学生の受け入れ.....	106

2.2 外国人研究者の受け入れ.....	107
2.3 若手研究者の海外派遣.....	108
2.4 大学の国際的活動.....	109
3. 本研究の課題と今後の展望.....	109
参考文献一覧.....	111
アジアにおける大学教授職の変容に関する調査.....	119
インタビュー調査へのご協力のお願ひ：大学教授職の国際化について.....	138
東京大学における大学教授職の国際化に関する調査.....	140
【初出一覧】.....	143

序章

1. 研究の背景と目的

知識基盤社会やグローバル社会がキーワードになっている今日において、世界的に活躍できる人材を育成する教育機関として大学は、国際化が避けられない。国際化は、現代社会の高等教育発展の趨勢であり、世界の有名大学に共通する特徴となっている。日中両国の政府も大学の国際化を積極的に推進しており、外国人留学生などの受け入れ、大学教員などの海外派遣についてすでに様々な取組が展開されている（有本 2011）。

大学の国際化には様々な面（カリキュラムの国際化、学生の国際化、教員の国際化など）がある。これまで大学の国際化に関する研究においては、カリキュラムの国際化と学生の国際化についての成果は多かったが、大学教授職の国際化については、まだ不十分である。大学の国際化は、国家間の学生移動を強調するよりも、教員と研究者の移動と交流することの方がさらに重要であるという指摘もされている（Hans van Ginkel 2002）。さらに、大学教授職の国際化の程度は一国の高等教育やそれぞれの国における高等教育全体の国際化に大きな影響を及ぼしている。またそれらは、21世紀の日中両国を含む多くの国々における大学教員の質の向上や大学改革の重要な対象と課題であるといえる（黄 2008）。そのため、大学教授職がどのように大学の国際化のチャレンジに応え、自身の国際的レベルを高めるか、大学教授職の国際化に対して探究と分析を行うことが必要と思われる。

また、国家間の経済的競争、知識基盤社会に向けた人材獲得あるいは人材育成が不可欠であるとの認識が共有されてきている。日中両国の政府もすでに、大学教授職の国際化の発展に必要な計画を取り入れている。例えば、日本では、文部科学省主導の「グローバル30」や「スーパーグローバル大学創成支援」により、教員国際公募の導入を進め、世界から優秀な人材を獲得する姿勢が求められている。日本学術振興会では、国の研究環境の国際化や共同研究等を通じた学術研究水準の向上等を図るために、「外国人特別研究員」、「外国人招へい研究者」、「外国人著名研究者招へい」といった、諸外国の若手研究者からノーベル賞級の著名な研究者まで、それぞれの研究ステージや招へい目的に応じた多様な招へい事業を推進している。中国では、「211プロジェクト」と「985プロジェクト」¹などの重点建設プロジェクトを通じて、世界一

流大学を実現するために、中国政府と各大学が、海外からの教員誘致と国内の教員が海外への進出を結びつけた政策を取っている（科学技術振興機構中国総合研究交流センター 2014）。

しかし、上記のような政策があるものの、実際大学の現場では、日中両国における大学教授職の国際化のレベルは他の国と比べ、まだ遅れているといわざるを得ない。まず、大学教授職の国際的な流動性から見ると、大学教授職は学習と研究のための海外への流動が低い。例えば、日本は他のOECD諸国と比べ、人材の国際的な移動が少ないという指摘がある（角南 2010）。中国の場合は、イノベーションの人材を強く求める一方、深刻な頭脳流出問題に苦しんでいる（Yu & Zhao 2012）。他にも、大学教授職の国際的な活動については、2007年に実施された17か国1地域の大学教授職国際調査（CAP調査：The Changing Academic Profession調査）²において、国際的な活動が遅れている傾向も示されている。例えば、国際的な教育活動について、世界の他の17か国と比較すると、授業における国際的な視点や、大学院生における留学生数は、中国の数値は、マレーシア、韓国などのアジア諸国を下回っていた。国際的な研究活動については、研究の国際的な視野や志向の数値のみが世界17か国1地域の平均を上回っていた。日本の場合は、ほかの17か国と比較すれば、国際的な教育活動については、全体として世界17か国1地域の平均より明らかに低くなっている。これに対して、国際的な研究活動は、全体としてそのほとんどの指標が世界17か国1地域の平均よりも低くなっているものの、外国語で発表したものに関する数値はノルウェー、イタリア、ドイツ、ポルトガル、フィンランドといった欧州諸国の平均よりも低い、韓国、アルゼンチン、中国などのラテンアメリカとアジア諸国のそれよりも高くなっており、世界的には6位となっている。それでは、なぜ大学の現場では、政府の政策とこのような違いが存在するのか。つまり政策と現場の乖離の現状について究明する。

さらに、日中両国の国際化の実態を時系列の変化については、黄（2008）が1992年に14か国の大学教授職を対象に実施されたカーネギー調査と2007年調査のデータを用い、15年間の日本の大学教授職に関する国際化の実態やそれに対する意識の変化を分析した。それによれば、日本の場合、1992年調査で示された実態と比べ、国際化への志向性が進んでいない、という意外な結果が示された。例えば、「外国の学者との交流は自分の専門的活動に非常に重要だ」、「自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある」、「大学は諸外国の学生や教師との交流をもっと促進すべきだ」及び「本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ」との意見に賛成する比率は1992年の調査と比べて若干減少している。

中国の場合は、1992年の調査に参加していなかったため、データを比較することができないが、中国の社会を取り巻く社会背景を見れば、1992年と比べ、中国の改革開放の程度がかなり進んだために、大学教授職の海外派遣あるいは海外との国際的協力が大きく前進したことは間違いといえる。例えば、国家の選抜派遣規模は1996年の2,044人から2010年の13,036人に拡大し、15年間で91,560人が選抜された（独立行政法人科学技術振興機構中国総合研究交流センター2014）。1990年代後半から、海外での学位課程の学習や調査訪問としての活動や、共同研究の展開、博士研究員として国内外の大学や研究機関において研究や学習を行っている。従って、大学教授職の国際的な活動に対する意識は、1992年の時点と比べ、かなり前進したと推測できる。

そして、他の調査された国と比較すれば、国際的な活動に関する志向は、中国のほうが日本より高いが、実際の国際的な活動への関与は日本より低い。例えば、CAPデータによると、研究の国際的な視野や志向については、17か国1地域の中で、中国は第3位を占めているが、日本は13位である。しかし、「外国の研究者と共同で執筆したもの」と「外国で出版したもの」については、中国は日本より低く、一番低いことが判明した。この結果は、日本の大学教授職の国際的な教育活動より、むしろ外国語での論文などの発表を中心とした研究活動に力を入れているからであると考えられる。こうしたことはある程度、日本の大学教授職固有の伝統、つまり、強い研究志向を反映しているといえる。その場合、大学教授職の国際化の志向はその関与程度に関係があるのではないかも考察したい。

以上の点をまとめてみると、日中両国の国際化はかなり低いという共通点があるが、日中両国のことを詳しく見ると、かなり異なるところもある。その他、日中両国は東アジアの中で、大学数と学生募集人数の最も多い国である。そのため、日中の高等教育は、世界で、とりわけ東アジアにおいては、きわめて重要な位置を占めている。いま日中両国の大学では、国際化が最重要課題の一つとして位置付けられているが、具体的に、その現状と共通点、さらに相違点について分析する必要がある。したがって、本研究は、大学教授職の国際化に関する先行研究の成果を整理したうえで、2011年-2012年のAPA（The Changing Academic Profession in Asia）調査「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」に関する日中両国のデータを用いて、両国における大学教授職の国際化を比較することを目的とし、以下の課題を明らかにしたい。

- ① 日中両国における大学教授職の国際化についての現状を明らかにする。
- ② 日中両国における大学教授職の国際化についての相違点と共通点を検討する。

③ 日中両国における大学教授職の国際化の規定要因を分析する。

④ 日中両国における大学教授職の国際化と研究生産性の関連性を究明する。

具体的には、本研究は比較という視点から、日中両国の大学教授職に焦点を当て、大学教授職の国際化の現状、相違点と共通点、大学教授職の国際化に関する規定要因、国際化と研究生産性の関連性を明らかにする。以上を通して、日中両国の高等教育の国際化への示唆が提示できると考える。

2. 定義

2.1 大学教授職について

本研究ではまず、大学教授職の概念や定義づけの問題を検討する必要がある。

Logan Wilson (1942) は「The Academic Man」を出版した。この本は、大学教授職に関する研究の出発点であると考えられる。本著でWilsonは、大学教授職に関する階層制度について説明した。

Finkelstein (1984) は大学教授職の内容に関する三つの要点を指摘した。(1) 大学教授職は長期専門的な訓練があり、特定の専門機関に所属し、専門活動を行う。(2) 大学教授職は特定の機関(大学)で採用され、昇進するシステムがある。(3) 大学教授職は専門家として、アドバイザーサービスを提供する。Rice (1986) は大学教授職は伝統的な「教師」から「学者」、さらに「大学教授職」へに変革したことを指摘した。

20世紀80年代、カーネギー促進教育基金会の助成金のもとで、バートン・クラークは「The Academic Profession: National, Disciplinary, and Institutional Settings」(Clark 1984)を出版した。

「主要な国際学術センター」の原則に基づいて、英、仏、米、独などの国を選んで、国別、学科、大学の3つの維度から、大学教授職の多様性と均一性、分化と統合を分析した。

日本を含めた13カ国と1地域(中国の香港はこのプロジェクトに参加し、中国大陸地区は参与していない)が、1992に同時的にカーネギー大学教授職国際調査を実施した。その結果は「The International Academic Profession Portraits of Fourteen Countries」(Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1996) (Altbach, 1996; Boyer, Altbach, Whitelaw, 1994)等によって公表した。この研究は大学教授職に関する世界的に初の大規模な調査研究である。この調査に

よって、各国の大学教授職は学問の自由や学部自治・大学自治を重視する傾向が強いを明確することになった（Altbach1996、有本・江原編1996）。

2007年には、日本と中国を含めた17カ国と1地域の大学教授職国際調査研究を行った。その結果は、有本章編著の『変貌する日本の大学教授職』（有本編 2008）として公表された。有本（2008）は大学教授職の定義に関する五つの側面を指摘した。それは（1）大学教授職は「長期の教育歴、学識、学問の自由、職業論理、社会的権威、高い学問的生産性などに関わる特色を持っていることを示す」、（2）「大学教授職の携わる仕事は知識を基盤に成り立つ。大学教授職が知識の機能である発見、伝達、応用、統制によって規定されることを意味する」、（3）「大学教授職は流動性と他系繁殖のような世界的な共通文化を志向している」、（4）「エリート段階から大衆段階あるいはユニバーサル段階へと移行している大学と呼応して、大学教授職は大衆化を辿っている」、（5）「大学教授職は、中世以来の伝統を固執する保守的側面と未来からの社会変化に起因する革新的側面、不易と変化が競合する中で伝統と革新をめぐる葛藤を経験している」ということである。

中国における伝統的な職業分類の中で、大学教授職はインテリ（原語は「知識分子階層」）として認められた。楊（1997）は1992年におけるカーネギー大学教授職国際調査を紹介した、それをきっかけに、大学教授職に関する研究は中国で展開された。その後、張&沈（2007）は大学教授職の概念に関する多様性の問題を論じた。郭（2004）は大学教授職の発展軌跡を切り口として、大学教授職の概念、本質を探求した。李&沈（2007）は大学教授職の属性、即ち学術性、自由性、独立性、競争性及びスピリチュアルを指摘した。

本研究は有本（2008）の大学教授職の定義「大学教授職は、大学に属し、研究、教育、サービス、管理運営などに携わっている教授、准教授、講師、助教授などの総称である」を用いる。その他、本研究はライフコースアプローチを参考にしながら、大学教授職の学生時代（特に博士課程とポストク）に行った国際的な活動、例えば、学習ための移動（留学）なども分析する。

2.2 国際化について

「国際化」に関する定義は、1883年からさまざまな説があるが、阿部（2004）は国際化に関して定義を示している。つまり、国際化は「下からの国際化」と「上からの国際化」からなると定義している。阿部によれば、「下からの国際化」とは一人一人の心が広がることをさす。心の開放であり、自分と異なる人を受入れること、アジア人もアフリカ人も欧米人も等しく受

入れる事を指す。一方、「上からの国際化」とは指導層が開放性を組織的に推進することである。

高等教育の国際化の定義については、二つの研究テーマに焦点を当てて、具体的に検討する。一つは、プロセス論である。江淵（1997）は、高等教育の国際化は「高等教育機関が提供する教育が、盛んになる一方の国際交流をその特色とする世界に生きてゆくのに、必要な経験と技能を磨く教育をすべての学生に与えるという考え方のもとに、国際的、通文化的互換性をもつ教育課程を発展させることを特に重視しつつ、より洗練され、より内容豊かな、そして背景や出身国の違いを超えてあらゆる学生に広く適用可能なものになる、（文化変容の）過程である」と述べている。また、2006年に、黄（2006）も高等教育の国際化について「基本的には国家間での大学機関等相互における各種の教育・研究等の交流活動を示すというプロセスである」という見解を示している。さらに、カナダの学者Knight（2008）は、高等教育の国際化は「高等教育機関とシステムの目標、教育 / 学習、研究、サービス提供（大学の中核的機能）に国際的、異文化的、そしてグローバルな特質 / 局面を織り込み統合するプロセスである」を意味する。もう一つは、目標論である。喜多村（1984）は、「通用性、交流性、及び開放性の三つを日本の大学の「国際性」を測る指標とみなす」と指摘している。そのほか、Altbach（2006）は、高等教育の国際化は「政府や教育システム・機関によって、実施される特定の政策やプログラムに関与するものであり、学生と教職員を支える個々の部局が、海外との交流や共同研究を促進し、他国あるいは多数のイニシアチブのもとに連携教育プログラムをたちあげること」と定義した。

大学教授職の国際化は高等教育の国際化の一部と考えられるので、本研究において、阿部（2004）の国際化定義と高等教育の国際化プロセス論に関する定義を検討したうえで、次のように定義を試みる。大学教授職の国際化は上から見ると、政府や教育システム・機関によって、実施される推進政策に関わるものである。下から見ると、大学教授職が国際的、グローバル社会に対応するため、自分の教育 / 学習、研究に関する意識と行動の変容プロセスである。

本研究では、日中両国における大学教授職の国際化について、基本的には、「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」（2011年版）に基づいて、主に以下の側面に焦点をあてて、大学教授職の国際流動性、国際的なレベルにおける教育活動と研究活動、そして彼らの意識などについて考察する。

- ① 大学教授職の国際的流動、例えば、海外の大学での学位取得や海外の大学での就職

- ② 国際的な教育活動、例えば、国際的視点や内容に基づいた授業のや外国人留学生の受け入れ・学生の送り出し
- ③ 国際的な研究活動、例えば、外国での出版物の発表や海外の研究者との共同研究の実施
- ④ 教員による国際的学術活動に対する意見
- ⑤ 大学教授職の国際的な活動と生産性との関連性

3. 先行研究の検討

本節では、本研究に関する先行研究についてレビューを行う。具体的な内容は、①大学教授職の国際流動性をめぐる研究；②大学教授職の国際的な活動をめぐる研究；③大学教授職の国際化に関する規定要因をめぐる研究；④大学教授職の研究生産性をめぐる研究である。次項で、先行研究の不足を指摘したうえで、本研究の課題と位置付けを明らかにする。

3.1 大学教授職の国際流動性をめぐる研究

本研究において、大学教授職の国際流動性を、大学教授職が限定された期間で学習或いは研究するために、国境を越えて移動すること、と定義する。

Hoffman (2009) によれば、長期的、学術的な流動性に関する質の研究では、国際的かつ学術的な流動性の全般的な研究を行うために、4次元のパターンを考えることと指摘している。第一に、定義によって、国際的な流動性は、国境を越えて移動することを要する。しかし、大学教授職の国際流動性の分析を行う場合、最初流動した時間、流動の回数、一回だけあるいは複数回流動したのかを区別する必要がある。次に、流動の時間スケールを注意すべきである。大学教授職の国際流動性は外国に電子メールを送るレベルから、いくつかの世代が外国に長期在住するまでに含まれる。流動性の長さでは短期流動と長期流動を区別する必要がある。第三に、流動性には、単に年代順の時間を参照することによって捕らえることができず、さらに参加者の主観的な要望側面も考える必要がある。第四に、国レベル、機関レベル、個人レベルから、流動性も考えるべきである。

Kim & Locke (2010) は、イギリスの大学教授職に大きな影響を与えている大学教授職の国際流動性 (academic mobility) に注目し、以下のような類型化を試みている。

(1)「海外留学」型：個人が自国の高等教育システム外で博士課程の教育訓練を行い、ポストドクないし雇用のために自国のシステムに再参入する動き

(2)「マグネット」型：ある国の高等教育システムに対しての、大学院教育・雇用のいずれかないし両方を求めた学術研究者の流入

(3)「自給自足」型：学術スタッフが一国の高等教育システムあるいは一大学の中で大学院教育から雇用へと移行する内部的動き

彼らは、各国の高等教育システムがこれらの一つないし複数の特徴を有しているとしており、日中両国は「自給自足」型の特徴を有していると指摘された。

吉永（2011）は、APA調査のデータを用いて、博士号取得年別のFirst Degree（FD）、Doctoral Degree（DD）のそれぞれの取得国（自国or自国以外）の組み合わせを分析し、以下の四類型化を試みている。

(1)「自給自足」型：FD自国*DD自国

(2)「海外留学」型：FD自国*DD国外

(3)「マグネット」型（A）：FD国外*DD自国

(4)「マグネット」型（B）：FD国外*DD国外

吉永は、中国は、1990年に「マグネット」型（B）と「マグネット」型（A）が共存するから2000年以降急速に「自給自足」化へ変化したことを明らかにしている。一方、日本は一貫して「自給自足」化も指摘された。

Michele Rostan & Ester Hohle（2015）は移動者と非移動者を区別するために、以下のような点に注意すべきであるとしている。第一に、焦点は、大学教授職のライフコース、および世代の時間スケール以外の異なる過程（初期、高等教育、高度な研究/初期経歴、学術生活）に置かれる。第二に、大学教授職の生活全体にわたる6つの出来事が進行する。すなわち、誕生、学士号取得、修士号取得、博士号取得、ポストドクター取得時、調査が実行された時の現状についてである。第三に、調査が実行された時の雇用国、誕生国、学位取得国についてである。

これまでの先行研究については、大学教授職の国際流動性に関する質的研究が多く、移動の時間スケールと移動の類型が明らかにされた。しかし、移動類型の実態と特徴についての研究はまだ十分に検討されていない。一方、各国・地域における大学教授職の国際流動性が直面する課題及び進行するプロセスなどは異なっており、大学教授職の国際流動性をめぐる研究課題も様々である。従って、それぞれの国々におけるこうした研究の歴史的展開には一致しない点

もある。中国は欧米諸国や日本より遅れており、大学教授職の国際流動性に関する研究は乏しいと思われる。また、実証データに基づき全体的に検討した研究も見当たらない。

3.2 大学教授職の国際的な活動をめぐる研究

Welch (1997) は1992年のカーネギーの研究から、機関レベルと個人レベルから大学教授職の国際的な活動の分析を行い、以下の3つの指標を発表した。それは海外の博士号を持つ教員の割合、教員の国際的な交流、および国際的交流の重要性に対する教員の認識である。

El-Khawas (2002) はカーネギーの調査研究により、国際的な活動に関する内容を指摘した。その内容は海外への留学と研修、海外で教員として働くこと、海外での発表、他国の教員との共同研究、国際的な教育視点を持つこと、および国際的な教材を提供することを示している。

黄 (2008) は日本の事例研究に焦点を当て、カーネギー調査とCAPの調査結果を比較し、大学教授職の国際的な活動に関する研究を行った。過去15年間に大学教員に関する国際化の実態及び意識がどのように変化したのかを検討した。具体的には、個人レベルから、(1) 国際的な教育活動、即ち、留学生を対象とした授業を担当した、(2) 国際的な研究活動 (すべての教員によって外国で出版した論文や著書、または外国語で執筆した論文や著書)、また、機関レベルから、大学教授職の国際化は国際的な教育・研究活動の4つの側面 (外国人教員が授業を持った、国際会議やセミナーの開催、外国人留学生の受け入れ、留学生の送り出し) を示している。

黄 (2011) はCAP調査の関連データの分析結果に基づいて、国際比較の視点から、教育・研究活動に焦点をあてて、日本における大学教員の国際化に関する意識と行動の特質を明らかにした。具体的には、(1) 教育活動の国際化：授業の国際的な視点や志向、留学生の増加、大学院生における留学生数；留学研究の国際的な視野や志向、(2) 研究活動の国際化：外国の研究者との共同研究、研究の国際的な視点や志向、出版物の形態などを示した。

以上のように、大学教授職の国際的な活動は教員個人と所属機関という二つのレベルにおいての教育活動と研究活動から考察することが明らかにされた。

3.3 大学教授職の研究生産性をめぐる研究

1970以来、研究生産性に関する研究は重視されるようになった。多くの研究は、大学教授職の研究生産性に影響を与える様々な要因を検定した (Dundar & Lewis, 1998)。本節では、理論

的と実証的な研究をレビューしながら、大学教授職研究の生産性に影響を与える要因を検討する。

1992年には、米国におけるカーネギー教育振興財団（CFAT）が大学教授職の最初の国際調査を実施した。Sheehan and Welch（1996）はカーネギー調査のデータを使用し、「移動する」教員は「移動しない」教員より生産性が高い。その他、女性は男性より生産性が低いということを提示した。これらの研究では、研究大学とその他の大学における研究活動の間に有意差が存在することが明らかにされた。

以下のような研究は、個人的な要因を指摘した（Finkelstein, 1984; Turner & Mairesse, 2003）。特に、研究生産性は最初に年齢とともに増加し、その後、減少する傾向がある。また、性別で公開された論文数やインパクトファクターが有意に異なっている（Turner & Mairesse, 2003）、女性は、研究生産性が低いことが明らかになった（Fairweather, 2002）。自然科学系分野において、女性教員は研究生産性が低く、そのため昇進の可能性が低い（Long, McGinnis, & Allison, 1993）。しかし、Teodorescu（2000）は女性は男性よりも研究生産性が低いとはいえないと指摘した。

年齢や性別に加え、研究生産性に関する職階や雇用形態の効果に関する研究がある。教授の生産性は他の職位の大学教授職よりも高い（Schuster & Finkelstein, 2006; Creamer, 1998）。仕事満足度は、生産性と対人関係の両方に影響する（Hagedorn, 2000）。そのほか、教員の流動意向にも有意に影響することも指摘された（Rosser, 2005; Smart, 1990）。

外国学位を持つ大学教授職の多くは、自然科学や工学を専攻しており、特定専門の影響力も研究された（Dundar & Lewis, 1998; Porter & Umbach, 2001）。

社会的な特性（Blackburn, Behymer, & Hall, 1978; Brocato, 2001）とリーダーシップ（Dundar & Lewis, 1998）は大きな注目を集めている。特に、教員のサイズは、大学教授職の研究生産性に（Dundar & Lewis, 1998）最も重要な予測因子の1つとして指摘されている。過去3年間に受けた研究資金は、研究生産性と最も重要な相関があったが、研究に費やされた時間はあまり生産性に影響を及ぼさなかった（Teodorescu, 2000）。研究に費やした時間の割合と資金は研究生産性にプラスの効果を示した（Karen, 2012）。

中国の大学教授職は、海外経験と研究生産性には正の相関がみられる。特に、企業研究所を長く経験がある大学教授職は、より研究生産性が高いといえる。多くの場合は、外国の経験を持つことは、大学教授職の英語能力に影響を与える。さらに、これは外国雑誌での発表と外国

の同僚との協力に正の影響を与える (Koen & Robert, 2008)。Yan & Li (2015) は2011 APAデータを使用し、外国学位と組織の有効性は研究生産性に影響を与える研究を行い、職階、専門、研究資金や基礎研究志向は研究生産性に正の有意性があることを明らかにした。

以上のように、大学教授職の研究生産性に影響を与える様々な要因は明らかにされているが、国際的な活動に着目された研究は十分行われているとはいえない。

3.4 大学教授職の国際化に関する規定要因をめぐる研究

Harari (1981) は、大学教授職に関するカーネギー研究の結果に基づいて、アメリカの教養学部以外の教員において、研究志向を持つ教員は教育志向を持つ教員より、多くの国際的な活動で活躍している。

大学教授職の国際化に関する最初の単著は Schwietz (2008) によって出版されたものである。彼女は教員が自分の教育と研究に国際的視点を取り入れる範囲を明らかにした上で、教員の特性、キャンパスの雰囲気、態度、志向性や活動を究明し、教員の国際化志向を予測するパターンをまとめた。Schwietz は国際化に支持する態度と志向を持った教員は国際化関与度が高いということも指摘した。

黄 (2008) は大学教員の国際化に関する行動および意識に注目する。具体的には、授業の国際化、留学生の受け入れ、研究の国際的な視野や志向、外国の研究者との共同研究などである。また、黄は日本に関する CAP データの分析によって、日本における大学教授職は国際化に対する意識が高まっていないということを確認したといえる。黄が指摘しているように、それは日本における国際化の進展にマイナスの影響を及ぼしたのかもしれない。日本の大学における高等教育の国際交流に対する意見が一体どのような規定要因によって影響されているかという点について、ほとんど触れていないという問題もあると指摘した。

Finkelstein, Walker and Chen (2009) は教員の国際化の決定要因や予測因子を調べることであり、個人教員の教育・研究活動の国際化の特徴と程度を理解することを目指す。教育の社会的経験の要因 (特に成人後の海外経験) がアメリカ教員の国際化の最も強い予測要因として指摘した。

Cummings and Bain (2009) は CAP データによって、教員の志向と活動を区別する。2つの変数 (課程に国際的な視野あるいは内容、また、研究に国際的範囲またはオリエンテーション) は教育・研究活動に教員の国際的な志向の重要性を強調する。他の2つの変数 (国際的

な共同研究および外国で発表すること）は国際的な活動の指標として使用される。以上の 2 つの変数は外国語で発表することと同時に、教員の国際的な活動を時間にわたって比較するために使用される。この論文はアメリカの大学教授職の国際化レベルを明らかにし、個人の教員の自分の仕事に影響する国際的な要因も発見した。

Finkelstein, M.J. and Wendiann Sethi (2015) は CAP データに基づいて、国レベル、機関レベル、及び個人レベルから、大学教授職の国際化に関する予測モデルを発見した。このモデルの中の、国レベルでは、国のサイズ、アジア国と非アジア国、英語国と非英語国を分類して、機関レベルでは、機関の種類と国際的な活動に参加するかどうかを教員が決めるか否か、個人レベルでは、教員の基本属性と専門特徴を分けて分析した。

Huang, Finkelstein and Rostan (2015) は国際化に関する CAP データを用いて、以下の 7 つの側面から論じた。(1) 外国の研究者と共同での研究；(2) 学習ための国際移動；(3) 海外での出版や外国語による論文等の発表；(4) 仕事ための国際移動；(5) 国際的視点や内容の授業や研究への導入；(6) 海外あるいは外国語での授業；(7) 外国人留学生の受け入れなど。データ分析は、大学教授職の国際化の多次元性に関する影響要因を示しており、それは学術生産性に与える影響も指摘した。その他、大学教授職が参加する国際的な活動を説明するためのモデルも提示した。

中国の場合について、谷 (2010) は CAP 調査に関する中国のデータを使って、大学教授職の流動傾向に関する要因を測定した。結果としては、性別、年齢、婚姻状況、職階、学歴、専門分野が大学教授職の流動傾向に正の有意な影響を与えた。

李 (2013) は、最近 15 年間に中国語コアジャーナル（原語は「核心期刊」）に関する大学教授職の研究を外国研究、本体研究、理論研究、関係研究、歴史研究、制度研究、実証研究の 7 種類に分類した。実証研究は谷志遠の論文を含めてわずか 2 つしかないという問題が指摘された。多くの研究は、単に諸外国の現状を紹介したものや理論研究が多かったため、実証的研究は、まだ十分に行われていないと考えられる。大学教授職の国際化に関する課題をより深く研究するためには、中国の独自性に着目する作業も欠かせないと指摘された。

これまでの先行研究については、欧米諸国における大学教授職の国際化に関する研究成果は大変豊富で、その研究は欧米諸国の大学教授職の発展に大きな影響を与えた。大学教授職の実態、意識と活動の関係を明らかにしたうえで、大学教授職の規定要因モデルも示した。各国の言語、文化、政策、社会的文脈の違いによって、大学教授職の実態は大きく異なる。

日中両国は非英語圏国として、自国の言語、文化の多様性と、現在進行している国際化との間の葛藤が存在している、共通する課題（教員、学生両方の英語力に関する問題、流動性が低い等）も指摘しており、両国における大学教授職の国際化に関する共通点と相違点を検証する必要がある。比較的・実証的な視点から大学教授職の国際化に関する行動および意識に焦点が当てられて研究の蓄積はなされてきたが、大学教授職の国際化に関する規定要因の実証研究がまだ十分に検討されてこなかった。具体的に、日本では、CAP 調査（2007 年）と前のカーネギー大学教授職調査（1992 年）の結果を比べて、授業と研究の国際的な視点や志向については、積極的または支持する態度を持つ教員は少なくなっている。この点に基づいて、また国際化に関する規定要因を究明する必要があると思う。中国では、大学教授職の研究についてはまた始まった段階である。大学教授職の国際化に関する専門研究は少なく、多くの研究は大学教授職の個人行為の特徴と価値観などである。職業の視点から、中国の大学教授職としての国際化研究もない。また、実証データに基づいて全体的に検討した研究も見当たらない。特定の大学を事例とした質的分析を加えて、両国の大学教授職の国際化の全体像を示す研究が必要である。

本研究は、以上の先行研究と前節で述べた研究的に基づいて、以下のような仮説を設定した上で、仮説の是非を明らかにする。

仮説①：日本（先進国）における大学教授職は、中国（発展途上国）に所属する大学教授職よりは特に国際的活動に活躍している。

仮説②：研究大学における大学教授職は、非研究大学に所属する大学教授職よりは特に国際的研究活動に活躍している。

仮説③：所属大学の国際化政策の策定や実施には中心的な役割を演じる大学教授職は、そうでない大学教授職よりは多くの国際的活動に活躍している。

仮説④：国際的活動に関する高い意識を持った大学教授職は、そうでない大学教授職よりはもっと多くの国際的活動に活躍している。

仮説⑤：海外で学位を取得し、または海外大学で勤務した経験をもった大学教授職は、そうでない大学教授職より研究生産性が高い。

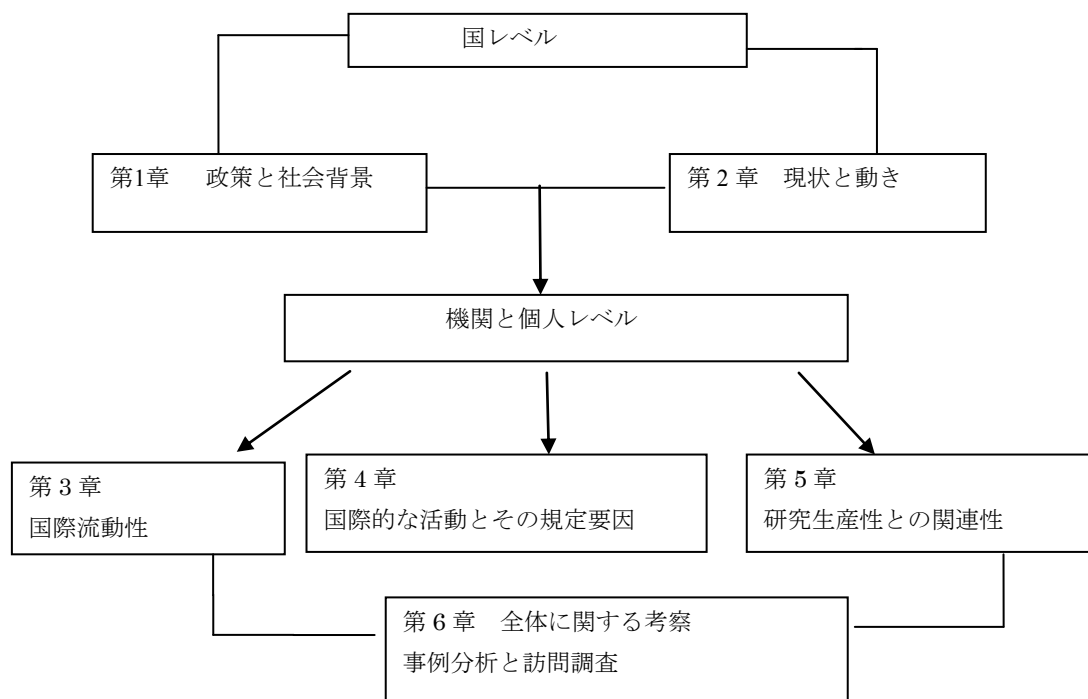
仮説⑥：大学教授職が従事する国際化的活動が多種多様であり、必ずしもすべての活動が彼らの研究生産性につながっているわけではない。

4. 研究の枠組みとデータ

4.1 研究の枠組み

本研究は以上の先行研究に基づいて、比較的な視点から、日中両国の大学教授職に焦点を当てられた国際化に関する国際流動性、国際的な教育と研究活動を考察することである。APAのアンケート調査データについて定量的な分析を通じて、日中両国における大学教授職の国際化に関する規定要因を究明し、日中両国における大学教授職の国際化に関する共通点と相違点を解明し、さらに、日中両国における大学教授職の国際的な活動と研究生産性の関連性を検証し、最後に、日中両国の大学教授職の国際化に関する今後の改善すべき点と展望に関わる提言を出す。本研究の枠組みは以下の通りである（図0-1）。

図0-1 大学教授職の国際化の分析枠組み（日中両国）



研究枠組みに基づき、本研究は以下のような各章から構成されている。

第I部では、歴史的な方法：日本と中国を対象とする研究だから、両国の大学教授職の国際化について歴史的考察をする必要があると思う。大学教授職の国際化をめぐる社会的背景について、国レベルで考察を行う。

第1章 歴史的視点から政策分析を説明する。特に1990年代以後の日中両国における大学教授職の国際化に関する背景や政策について、先行研究、政策文書、及び政府刊行物等の資料に基づき分析する。

第2章 文献、資料、データ調査に基づき、大学教授職の国際化に関する変化と動きを追跡する。日中両国における大学教授職の国際化に関する特徴と内容を比較しながら、いくつかの方面によって共通点と相違点を明らかにする。さらに、それぞれの共通点と相違点によって引き起こした問題に対し、考察を試みる。

第Ⅱ部では、定量的な方法：それはAPAデータを用いて、日中両国の大学教授職の現状と問題点を究明した後で、所得のデータの分析して、大学教授職の国際化に関する実証的分析と比較的研究について、機関レベルと個人レベルで分析する。

第3章 大学教授職の国際流動性についての分析である。まず、日中両国における大学教授職の国際流動性は、どのような特徴と類型があるのか。さらに、大学教授職の国際流動性に関する規定要因を究明したうえで、国際流動性経験の有無が研究生産性に及ぼす影響を解明する。

第4章 大学教授職の国際的な活動に関する規定要因について検討する。1990年代以来の日中両国における大学教授職の国際的な活動の実態を考察することを通して、2011年のAPA (The Changing Academic Profession in Asia) 調査「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」に関する両国のデータを用いて、日中両国における大学教授職の国際的な活動に関する規定要因を究明する。

第5章 大学教授職の国際的な活動と研究生産性の関連性についての分析である。日中両国における大学教授職の国際的な活動がそれぞれの研究生産性に与えた影響について考察する。

第Ⅲ部 定性的な方法：両国の関係者を対象にヒアリングと訪問調査を実施し、また政策の歴史的な変化や制度上の構造などを調査することを通じて、制度的・背景的な要因が影響しているかどうかを検証する。最後に、日中両国における大学教授職の国際化に関する規定要因の考察結果を踏まえ、それぞれの国々が直面している課題および両国が共有する課題を解明し、両国における大学教授職の国際化の進め方に対して政策的、実践的な提言を行う。

第6章 事例分析と訪問調査の概況を紹介する。政策の歴史的な変化や制度上の構造などを調査する上で、日中両国における大学教授職の国際化の全体像を把握する。さらに、データ分析結果と事例研究によって、それぞれの国が直面している課題および両国が共有する課題について訪問調査を行う。

全体としては、比較の手法を用いて、日中両国における大学教授職の国際化の共通点と相違点を照らし合わせることである。両国比較の中で自国の大学教授職の国際化の存在する問題に関する適切な対策を提出する。

4.2 データ

日本の大学教授職調査は2011年11月から12月にかけて実施した。まず、分野別博士号授与数、大学教授職数、学部入学生定員数などをまとめた2005年度の大学機関データを用いて、大学分類（研究大学・一般大学）、設置者（国・公・私立）、学生規模、等を考慮して、23大学を選択した。その23大学のホームページに記載された大学教授職を抽出して調査票を郵送し回答を求めた。回答率は16.7%（6,282人に配布し1,048人から回答）であった。

中国の調査は2012年に北京大学の研究チームによって30校の四年制大学における大学教授職を対象に実施された。層別サンプリング調査では3,000部の調査票が送付され、有効回答率は93.6%があった。調査対象は中国で4年制の高等教育機関の専任教員である。主な層状の変数は、地域、専門分野、そして職位である。1,456名男性と1,283名女性の有効なサンプルの中で女性は全体の46.8%である。サンプルの基本的な情報は下記の通りである。

表0-1 サンプルの概要

		日本		中国	
		人数	%	人数	%
性別	男	882	84.7	1,456	53.2
	女	159	15.3	1,283	46.8
婚姻	既婚	861	83.1	2,473	90.0
	未婚	173	16.7	236	8.6
	その他	2.0	0.2	40	1.5
子供	なし	467	45.3	559	20.5
	一人	261	25.3	2,112	77.6
	二名あるいはそれ以上	303	29.4	50	1.8
職位	助教	244	23.3	171	6.3
	講師	76	7.3	1,197	44.4
	准教授	278	26.6	917	34.0
	教授	449	42.9	410	15.2
最高学位	学士	40	4.0	284	10.2
	修士	146	14.4	1,289	46.2
	博士	825	81.6	1,215	43.6
外国学位	はい	59	5.7	121	4.4
	いいえ	982	94.3	2,629	95.6
仕事の内容	教育	254	24.5	1,415	51.6
	研究	782	75.5	1,325	48.4
機関レベル	一般大学	536	51.1	1,891	67.4
	研究大学	512	48.9	916	32.7

出典：APA調査（2011－2012）

以上の両国における大学教授職の主な属性に基づいて、性別に関しては、中国では男性と女性の割合はそれぞれ53.2%と46.8%で、大きな違いがない。これに対し、日本では、その割合は84.7%と15.3%で、男性のほうが圧倒的に多かった。職階別に関しては、中国では講師の割合は全体の4割以上を占めている。一方、日本では、教授の割合は全体の4割以上で、最も多かった。全体的には中国の大学教授職は若手研究者が多いが、日本の大学教授職の高齢化が進んでいることが見られる。最高学位に見てみると、中国では、修士号と博士号取得者の人数がほぼ同じ4割以上を占めているが、日本では、博士号取得者の割合が81.6%と最も多かった。海外学位に関しては、両国における海外学位取得者が少ない。両国の大学教授職による教育・研究への関心の状況に関しては、中国では教育と研究の割合はそれぞれ51.6%と48.4%で、大きな違いがない。一方、日本では、その割合はそれぞれ75.5%と24.5%で、研究志向がより強いと見られる。

機関別に関して、中国では、一般大学の割合が67.4%と最も多かったのに対して、日本では一般大学の割合が51.1%と最も多かった。

【注】

1. 211 大学とは、中国教育部が 21 世紀に向けて 100 校の大学を選び、そこに重点的に投資をしていこうというプロジェクトである。指定された学校は「211 工程重点大学」と呼ばれ、それまでの「国家重点大学」に替わるものとして 1995 年に定められた。
985 大学は 21 世紀教育振興行動計画に基づいて 1998 年に定められたもので、211 工程重点大学の中からさらに一部の大学を選び、世界の一流大学にするために重点的に投資するプロジェクトである。
2. CAP調査はThe Changing Academic Professionの略称である。日本語で大学教授職の変容に関する調査と翻訳された。世界最初の大規模なAP国際調査であるカーネギー調査（1992）を踏襲したCAP調査（2007）は一七カ国一地域（アルゼンチン、オーストラリア、ブラジル、カナダ、中国、フィンランド、ドイツ、イタリア、日本、韓国、マレーシア、メキシコ、ノルウェー、ポルトガル、イギリス、アメリカ、南アフリカ、香港）が参加した。併せて、アジア版大学教授職調査（APA）を実施し、世界におけるアジア諸国の大学教授職の現状について理解を深め、東アジア高等教育の発展につなげていく。

第1章 大学教授職の国際化に関する背景と政策

大学教授職の国際化は大学教授職自分の海外へ進出することだけではなく、留学生の受入れ及び派遣することは大学教授職の国際化（特に大学教授職の国際的な教育活動）をさらに促進することにもつながるものである。従って、本章と第二章では、留学生の受入れ及び派遣することに関する政策と現状も簡略にまとめられた。

以下では、大学教授職の国際化に関する背景政策を具体的に分析し、これにかかわる重要な政策文献を紹介し、国家レベルから大学教授職の国際化の実施戦略を整理する。

1. 日本

1980年代は、経済を始めさまざまな分野で「国際化」がキーワードとなった。1980年代半ば以降、日本の各大学とも、国際交流や国外留学などを促進するために様々なシステムや制度の充実に努め、国際化のレベルを高めてきた。こうした教員、学生の国際流動性が向上していることから、国全体としての方向性を把握することが重要であると考えられる。日本における大学教授職の国際化に関する政策は、主に以下のようにまとめられる。

1.1 学生の海外派遣について

1990年、留学生政策の施策において留学生派遣に関する内容が言及された。しかし、その内容は留学生受入れと比べると情報提供をすることだけである。その施策展開も大学間協定制度による単位互換制度が中心である。留学生派遣の政策展開の主体も二つに分けられた、それは各大学の国際化戦略による派遣と中央政府の教育方針による派遣である。前者は、主に大学間協定制度を手段として国際交流による人材育成を目的にし、単位互換留学は、今日その中心をなしている。後者は国際教育の効果を高めるために交換留学と研修を行なっている。中央政府の留学生派遣政策は、初等・中等教育が中心であり、高等教育での留学生派遣政策は主に、各大学の国際化戦略に委ねなれているという現状がある（孫京美・村山皓 2008）。

2000年文部科学省は大学審議会の「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について（答申）」をまとめた。ここでは、国際社会で活躍できる人材を育成するためには、短期留学による日本人学生の海外派遣を拡充、支援するなどの方策を充実することが指摘された。

2003年に、文部科学省は中央教育審議会の「新たな留学生政策の展開について（答申）－留学生交流の拡大と質の向上を目指して－」¹をまとめた。そこでは、今までの留学生政策においては、国際貢献という観点から、特に途上国からの留学生受入れが重点的で、日本人の海外留学への政策的な対応は十分取られていない。また、地域別の留学生数を見ると、受入れはアジア中心、派遣は欧米中心であり、均衡が取れていないを指摘した。今後海外大学等における単位取得も可能な長期留学制度の創設や日本人学生の派遣に対する支援を充実していくことが明記された。それに伴い留学生派遣に注目する施策展開もなされるようになった。

2004年4月に、独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）が設立された。具体的な任務は、留学情報の収集・提供、「日本留学試験」の実施、留学生宿舍の設置・運営、日本語予備教育、国による外国人留学生への奨学金の給付、日本人学生と外国人留学生の双方に対する支援業務、である。

そして、2005年度より文部科学省（MEXT）が、大学教育の国際化推進プログラム「長期海外留学支援」を行っているが、2009年度より「長期海外留学支援」は「留学生交流支援制度（長期派遣）」として独立行政法人日本学生支援機構が実施する。

2013年度協定等に基づく日本人学生留学状況調査結果からみると、日本学生支援機構が、大学生および大学院生を海外留学に派遣する「短期留学推進制度（派遣）」「先導的留学生交流プログラム支援制度（派遣）」による派遣事業の派遣者数は長期・短期派遣を合わせて年間約43,009名程度である²。

1.2 若手教員等の海外派遣について

文部省「高等教育の国際化に関する中央教育審議会の主な答申の概要等」³は1998年の「21世紀の大学像と今後の改革方策について（答申）」と2000年の「グローバル化時代に求められる高等教育の在り方について（答申）」をまとめた。教員の国際的流動性の向上と若手教員等の海外派遣の充実ことが明確された。

若手研究者や大学院生の育成のための日本学術振興会（JSPS）が海外派遣制度を行っており、2006年度より優れた若手研究者が海外における特定の大学等学術研究機関において長期間研究に専念するための制度として、「海外特別研究員」事業を実施している。その他、海外の学術振興機関（対応機関）との間で合意した覚書等に基づき、日本の研究者と外国の研究者との交流を推進するため、研究者交流事業「特定国派遣研究者」も実施している⁴。

2007年度より「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム (ITP)」⁵を新たに実施している。日本の大学院学生（博士課程、修士課程）、ポスドク、助教等の若手研究者が海外で活躍・研鑽する機会の充実強化を目指す。

2011年度より、国際共同研究ネットワークの核となる優れた研究者を育成し、日本の学術の振興を図ることを目的として、「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣プログラム」を実施する。2014年度以降は「頭脳循環を加速する戦略的国際研究ネットワーク推進プログラム」⁶として公募している。日本の大学等研究機関が、海外のトップクラスの研究機関と世界水準の国際共同研究を行うことを通じて、海外への若手研究者の長期派遣と海外からの研究者招へいの双方向の人的交流を展開する。

「海外特別研究員」⁷が 2015年度実績で179名、「特定国派遣研究者」が2014年度実績で29名、以前と比べると、(2012年は60名)「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム」が同実績で170名となっており、合わせて年間約400名を派遣している。

1.3 外国人研究者受入れと外国人教員の採用について

日本学術振興会では、諸外国の優秀な研究者を招へいし、日本の研究者との共同研究、討議、意見交換等を行う機会を提供するフェローシップ事業を実施している。

外国人招へい研究者⁸は、学術の国際協力を推進するため、外国人研究者を日本に招へいするプログラムである。このうち、外国人招へい研究者（長期）は、中堅から教授級の外国人研究者を比較的長期間招へいし、日本の研究者と協力して研究を行う機会を提供することを目的としている。また、外国人招へい研究者（短期）は、中堅以上（教授級）の外国人研究者を短期間招へいし、日本の研究者との討議・意見交換・講演等を通じて関係分野の研究の発展に寄与することを目的としている。外国人招へい研究者（短期S）は、ノーベル賞級の特段に優れた業績及び受賞歴をもち、当該分野で現在も指導的立場にある海外の研究者を日本に招へいし、講演、研究指導等を行う機会を提供することを目的としている。

外国人特別研究員⁹は、「諸外国の若手研究者に対し、日本の大学等において日本側受入研究者の指導のもとに共同して研究に従事する機会を提供する事業である。」下記5つのプログラムが含まれている。①外国人特別研究員（一般）：「博士号取得直後の外国人若手研究者を最大2年間日本の大学等に受入れる事業である」。②外国人特別研究員（欧米短期）：「欧米諸国から博士号取得前後の若手研究者を比較的短期間日本の大学等に受入れる事業である」。③外国人

特別研究員（定着促進）：「博士号取得直後の外国人若手研究者を2年間日本の大学等に受入れ、外国人研究者を常勤職として採用する取り組みを促す事業である」。④外国人特別研究員（戦略的プログラム）：「主要先進国をはじめ特定の国との間で、特に将来が期待されている優秀な大学院レベルの若手外国人研究者を、比較的短期間、戦略的に日本の大学等に受入れる事業である」。⑤JSPSサマー・プログラム：「欧米主要国の博士号取得前後の若手研究者を夏期2ヵ月間日本の大学等に受入れる事業である」。

1.4 留学生受入れについて

1983年、当時の中曽根康弘首相は文部省に指示し、21世紀に向けた留学生施策を検討させ、「留学生10万人計画」が発表された。教育「友好」「国際協力」のための留学生の受入れを目的とし、21世紀初頭において、10万人の学生（当時のフランス並み）を受け入れることを目指すとしたものである（文部科学省 2002）。

2000年度に外務省および国際協力事業団（JICA）が留学生政策の実施機関として登場した。外務省は在外公館を通じた国費留学生の募集・選考への協力と、日本留学情報の提供、帰国後の元留学生のフォローアップなどに役割を担った。また、JICAは従来の短期研修員制度を発展させて、学位取得可能な長期研修員制度を発足させた（武田 2006）。

その他、文部科学省と日本学生支援機構が留学生受入れ支援制度が実施している。文部科学省（MEXT）留学生受入れ支援制度¹⁰としては、一つは、国費外国人留学生制度、それは在外日本公館や大学等の推薦をもとに選定された、日本の大学等に在学して学習する、または教官等の指導等のもと研究を行う国費外国人留学生を支援すること。もう一つは、ヤング・リーダーズ・プログラム、それはアジア諸国等の将来のナショナル・リーダーを養成するため、指導者として活躍が期待される若手の行政官、経済人等を日本の大学院に受入れ、支援することを意味する。

日本学生支援機構（JASSO）主な留学生受入れ支援制度¹¹は以下の三つがある。①私費外国人留学生学習奨励費給付制度：日本の大学（大学院を含む）、短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程等に在籍する私費外国人留学生で、学業、人物ともに優れ、かつ、経済的理由により修学が困難である者を支援すること、②短期留学推進制度（受入れ）：大学間交流協定等に基づき、1年以内の短期間、諸外国から日本に留学し、及び日本から諸外国に留学する学部・大学院生を支援すること、③先導的留学生交流プログラム支援制度（受入れ）：日本の複数の

大学の連合体（コンソーシアム）と外国の複数の大学のコンソーシアムとの間で行う学生交流について支援すること、である。

2008年、文部科学省ほか関係省庁（外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）は、2020年を目途に留学生受入れ30万人を目指すという「留学生30万人計画」の骨子を策定した。2013年、閣議決定された「日本再興戦略」及び「第2期教育振興基本計画」においては、「留学生30万人計画」の実現を目指すとともに戦略的な外国人留学生の確保を推進することが明記された。その後、同年文部科学省では、「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略（報告書）」¹²を公表した。優秀な外国人留学生を積極的に受入れることを中心に諸施策を展開してきた。

2. 中国

改革開放以来、中国政府は大学教授職の国際化重視してきた。1990年代、中国政府は、高等教育重点建設のための「211プロジェクト」と「985プロジェクト」を打ち出した。世界一流の大学を建設するとの目標が定められた。世界一流大学の建設するためには、世界的に有名な専門家の招聘や留学帰国者の誘致によって一流の大学教授職が構築されることが重要な手段となる。具体的な政策と措置（外国人留学生の受入れ、中国人留学生の海外留学、外国人研究者や教員の招聘と中国人研究者や教員の出国研究）は以下の通りである。

2.1 学生の海外派遣について

中国政府は、留学生としての学生の送り出しは一貫して非常に重視されてきた。1978年に教育部は中国が世界に門戸を開くきっかけとして「選抜する出国留学生の増加に関する通知」（原語は「教育部関与増選出国留学生的通知」）を出した。「通知」を示すように、出国留学生の規模は3,000名以上に増えさせ、主な専門は理工学（農学と医学も含めて）へと変更させた。その後、1979年に中米間の留学生に関する口頭合意が正式にされた。その後、中国政府は、先進国諸国と協議を行い、留学生の相互派遣について、一連の協定に調印した。中国の海外留学は、アメリカへの派遣から始まり、その後徐々に、イギリス、ドイツ、フランス、日本カナダなどの先進国へ順次拡大されていた（許 2011）。

そして、1984年には「国務院の自費出国留学に関する暫定規定」（原語は「国務院関与自費出国留学的暫行規定」）を公布し、自費留学者と公費留学者を差別しない方針をより明確に打ち出した。1986年には「出国留学者活動に関する若干の暫定規定」（原語は「国家教委関与出国留学人員工作的若干暫行規定」）が公布され、出国留学者に対する管理のしかたが明確にされた。公費派遣留学は中国の発展の要求を応じて、応用科学の専門を中心にする。派遣された人員は学部生から、大学院生、研修生、訪問教員（客員研究員）などを含む多様化派遣へと政策転換が行われ、留学政策と制度は新たな段階に入った（独立行政法人科学技術振興機構中国総合研究センター 2009）。

1989年から、海外に滞在している留学生が多くなったため、1992年8月に「在外留学人員の関連問題に関する通知」（原語は「国務院辦公庁関与在外留学人員有關問題的通知」）が公布され、「留学を支持し、帰国を奨励し、出国や帰国も自由にする（原語は「支持留学、鼓勵回国、来去自由）」という今後の留学政策の基本方針が明らかにされている。更に、「国家公費出国留学人員の選抜派遣方法についての改革を全面的に試行することに関する通知」（1996年）（原語は「国家教委関与作好1996年国家公費出国留学人員選派辦法化改革全面試行工作的通知」）という文書を提出した。1996年に「国家留学基金管理委員会」を正式に発足した。この基金委は中国人の出国留学と中国に来る外国人の留学を支援する。中国政府は、国家留学基金管理委員会が実施管理の窓口部署となって海外への人材派遣政策を積極的に実施している。

その後、国内優秀人材の海外派遣政策としては、「西部地域人材育成特別プロジェクト」（原語は「西部地区人材培養特別項目」）（2001年）、「国家留学基金が助成する出国留学人員の選抜要項」（原語は「2002年国家留学基金資助出国留学人員選抜簡章」）（2002年）、「大学及び大学以上の学歴を有する者の私費出国留学審査認可手続きの簡素化に関する通知」（原語は「教育部関与簡化大專以上学歴人員自費出国留学審批手續的的通知」）（2003年）、「国家優秀私費留学生奨学金実施細則（試行）」（原語は「国家優秀自費留学生奨学金実施細則」（試行））（2004年）、「国家ハイレベル大学建設のための大学院生公費派遣プロジェクト」（原語は「国家建設高水平大学公派研究生項目」）（2007年）、「国家公費派遣大学院生の出国留学管理規定（試行）」（原語は「国家公派出国留学研究生管理規定」（試行））（2007年）、「国家公費派遣大学院生の特別奨学金プロジェクト」（原語は「国家公派專項研究生奨学金項目」）（2008年）、「国家公費出国留学の選抜方法」（原語は「国家公派出国留学的選抜方法」）（2008年）などが実施されている。

そのうち、2007年「国家ハイレベル大学院生派遣プロジェクト」¹³（原語は「国家建設高
水平大学公派研究生項目」）をスタートさせた。この「プロジェクト」は、中国の建国以来、
最大規模の大学院生の公費派遣プロジェクトで、2007-2011年の5年間に重点大学49校から毎年
5,000人の一流の大学院生を選抜し、海外の一流大学に派遣し、一流の研究者から指導を受けさ
せる国費による海外留学生派遣人材政策である。公費留学大学院生は博士学位専攻大学院生
（36～48ヵ月）と共同養成博士コース大学院生（6～24ヵ月）に分類される。

「国家公費派遣大学院生特別奨学金プロジェクト」¹⁴（原語は「国家公派専項研究生奨学金
項目」）（2008）は、イノベーション創出に寄与する資質をもつ人材を育成し、中国と世界各国
との協力を促進するため、大学、企業、行政機関、研究機関などから年間1,000人を国費で海外
に派遣するプロジェクトである。2008年より実施された。留学期間は、博士学位専攻大学院生
は36～48ヵ月、共同養成博士コース大学院生は6～24ヵ月、修士課程大学院生は12～24ヵ月で
ある。

2.2 若手教員等の海外派遣について

1986年に「出国留学活動に関する若干の暫定規定」（原語は「国家教委関与出国留学人員
工作的若干暫行規定」）が公布された。中国国内での社会主義現代化建設、科学研究及び人材
養成のために、高級人材を養成する能力を増加することが求められるようになった。公的派遣
の留学生は大学生、大学院生、研修生、訪問学者に分けた。訪問学者は自分の研究課題によっ
て、滞在期間は一般的には3ヵ月から1年となっている。1987年からは副教授、副研究員とい
ったレベルの短期海外派遣（3～6ヵ月）人数が増やされた。

1998年に公布された「21世紀に向けた教育振興行動計画」（原語は「面向21世紀教育振興行
動計画」）では、「レベルの高い人材の養成に関連して、既存の留学基金制度によって引き続き
短期訪問学者を派遣するほか、国が財政援助をして大学の系主任や研究所、実験室の中堅教員
を高級訪問学者として選抜し、特定の目的に沿って海外の一流大学で研修や交流をおこなうこ
とが挙げられている」（南部 2007）。

その他、「訪問学者公費派遣プロジェクト」（1996年）、「西部地域人材育成特別プロジェクト」
（原語は「西部地区人材培養特別項目」）（2001年）、「国家ハイレベル研究者公費派遣プロジェ
クト」（2003年）などが実施されている。

「訪問学者公費派遣プロジェクト」¹⁵（1996年）は、国家の発展に必要なイノベーション型人材を育成することを目的に、中国政府が各機関から優秀な研究者を選抜して、海外の大学、研究機関へ派遣する人材政策で、1996年より国家留学基金管理委員会によって実施されている。2008年の実施要領では、大学、企業、政府機関、研究機関などから1,000人の研究者を3～12ヵ月間、国費で海外に派遣し、国際往復旅費と在外期間中の生活費を国家留学基金が助成し、選考方法は、本人の申請と部門の推薦を経て、専門家が審議し、成績優秀者の順に採用する、と明記されている。

「西部地域人材育成特別プロジェクト」¹⁶（2001年）中国政府の「西部大開発政策」に対応し、西部地域13の省・市・自治区から年間610人以内の人材を国費で海外に派遣するプロジェクトで、2001年より導入された。留学期間は、訪問学者（ポスドク研究を含む）は6～12ヵ月、短期研修生は3ヵ月となっている。

「国家ハイレベル研究者公費派遣プロジェクト」¹⁷（2003年）は、ハイレベルのイノベーション人材を育成するため、中国政府が全国から優秀な研究者を選抜し、海外の一流大学へ派遣する人材政策である。2003年より、国家留学基金管理委員会によって実施されている。この「計画」への申請条件として、大学、企業、政府機関、研究機関に在籍し、申請時の年齢は55歳以下の者である。

2004年の「2003-2007年教育振興行動計画」では、「高級研究学者、ポスドクそして博士課程の大学院生を送り出すことや、選抜・派遣活動を一流大学や重点専門分野の建設と結びつけること、専門分野のリーダーや研究・教育面での中核教員を養成することなどに重点が置かれている」と明記された（南部 2007）。

2010年に「国家中長期教育改革・発展計画綱要（2010-2020）」が公布された。世界一流大学とハイレベル大学の建設するために、大学教員が国際学術協力組織や国際科学計画の参加を支援することが示された。

2.3 外国籍教員と海外教員の受入れについて

1980年代以降、外国籍教員の受入れは徐々に拡大している。1980年代には、いわゆる「4つの現代化」の実現するために、外国籍教員の受入れ人数が多くなったのみならず、専門分野も語学中心から自然科学分野（理学、工学、農学、医学を含めている）にまで拡大した。受入

れ国は先進国のアメリカ、カナダ、イギリス、フランス、ドイツ、旧ソ連、日本、オーストラリアを中心に、50余りの国から教員を受入れた。

1998年に出された「21世紀に向けた教育振興行動計画」（原語は「面向21世紀教育振興行動計画」）では、「世界の先端水準にあるいくつかの一流大学と一流学科を打ち立て、世界レベルの人材を国内に引き込んで、世界一流大学を建設できる条件を作り出す」という方針が明確に示された。この計画は「海外の著名な学者、とくに世界一流大学の教授を国内大学の客員教授として招聘し、中国で短期の講義や研究をしてもらう」ことが挙げられている（南部 2007）。

優秀な人材を呼び集めは、21世紀の中国の科学技術政策の最も重要な課題として、1990年代以降に政府自らが積極的に海外人材呼び戻し政策（海帰政策）を行う。海外のハイレベルな留学人材の帰国を促すため、政府は一連の関連政策を発表すると同時に、様々な帰国促進事業（プロジェクト）を立ち上げた。これまでに、「留学帰国人員の科研始動基金」（原語は「留学回国人員科研启动資金」（1990年）、「百人計画」と「国家傑出青年研究計画」及び「留学人員の創業パーク」（原語は「留学人員創業園」（1994年）、「百千万人材プロジェクト」（原語は「百千万人材工程」（1995年）、「春暉計画」（1996年）、「長江教員奨励計画」（原語は「長江学者奨励計画」（1998年）、「海外留学人材の学術休暇を利用し帰国して仕事する際に（提供される）プロジェクト」（原語は「海外留学人材学術休假回国工作項目」（2001年）、「国家傑出青年科学基金実施管理方法」（2002年）、「アインシュタイン講義教授計画」（原語は「愛因斯坦講席教授計画」（2004年）、「千人計画」（2008年）、中国科学院の「外国専門家特別招聘研究員計画管理方法（試行）」（原語は「外国專家特聘研究員計畫管理細則（試行）」（[2009]26号）及び「外国籍青年科教員計画管理方法（試行）」（原語は「外籍青年科学家計畫項目」（[2009]27号）、「外国青年教員研究基金」（原語は「外国青年学者研究資金」（2009年）、「青年千人計画」（2011）など、多くのプロジェクトが立ち上げられた。ここでは、「百人計画」など、4つの主要プロジェクトを紹介する。

1) 「百人計画」¹⁸：

「百人計画」は、中国科学院が主導して1994年に開始された最初の「高目標、高基準、高強度」人材の招致、育成政策である。計画立案の当初、20世紀末までに国内外の優秀な若手学術リーダーを毎年100人抜擢することを目標として掲げたことから「百人計画」と名付けられた。「百人計画」は施策の展開とともに招致人材の規模を広げ「海外傑出人材計画」、「海外有名学者計画」、「国内百人計画」の3つのプロジェクトに発展した。

①「海外傑出人材導入計画」：博士号取得後、海外で2年間以上の経験を持ち、助理教授（assistant professor）またはそれに相当するポストに就いた者、国内外学会で一定の影響を持つ者、課題研究プロジェクトに単独または主要メンバーとして参加し、顕著な成果を挙げた者、当該分野に造詣が深い者等。

②「国内百人計画」：科学院内部から「国家傑出青年科学基金」の助成金の獲得者、または科学院外部から全職で研究員（教授）として勤めた者あるいは当該専門分野で影響力のある成果を挙げた者等。

③「海外有名学者計画」：海外で助教授以上またはそれに相当するポストに就いた者、当該研究分野に造詣が深く、国際的にも高い知名度と重要な影響力を持つ者、チームを率いて国際的にも先進レベルの成果を上げられる者、国際的にも同分野の学者に認知された重要な研究成果を持ち、当該分野の権威ある論文誌でいくつかの論文を掲載した者。または、重要発明・特許を持ち、ハイテク技術の産業化を引き起こすキーテクノロジーを保有する者等。

任期は3年で、処遇は海外傑出人材と中国科学院外部からの中国人材には200万元の研究費が与えられるほか、受け入れ先組織の規定に基づく給与、手当、医療保険等の福利厚生が適用が認められる。また、海外有名学者と中国科学院内部からの人材には100万元の研究費が支給される。

人民網が伝えた「科学時報」によると、「百人計画」が実施されてから2008年12月までに、累計で国内外の優秀人材1,569人（内訳は、「海外傑出人材導入計画」と「海外有名学者計画」による研究人材が1,122人、「国内百人計画」による中国内優秀人材が243人、国家傑出青年科学基金を獲得して「百人計画」の対象となった人材が204人）が中国政府の招致を受け、資金助成を獲得した。

中国科学院が主導する「百人計画」の実施により、トップレベルの科学研究者の育成、中国の科学技術イノベーション能力の増強、若手研究チーム（優秀研究者の平均年齢は37.1歳で、45歳以下が全体の80.8%）の形成が促進された。

2) 「春暉計画」¹⁹⁾:

「春暉計画」は、1996年に始まった海外人材呼び戻し政策のひとつで、中国から出国した海外留学生または留学経験者の短期帰国を奨励するための経費支援等を政府が行うものである。教育部が留学経験者の祖国奉仕を支援するために実施している計画である。教育部が公表した2009年の「春暉計画」助成方案では、重点助成領域として農業、エネルギー、情報、資源環境、

人口と健康、新材料、宇宙科学技術、先進製造と設備技術、インテリジェンス交通、経済管理、災害防止、現代高等教育、コンピュータソフト技術、総合学際先端学科が示された。

支援対象は主に海外で博士学位を取得し、専門領域で顕著な学術成績を挙げた留学経験者（海外での長期滞在、永住もしくは再入国資格の所有者を含む）である。助成対象は中国国内での共同研究、学術交流や国際会議、または討論会、講座、博士の共同育成及び貧困地域での技術導入、国有企業での技術革新などに参加する際に必要な旅費に限定されていた。

中国内の高等教育機関からも海外の優秀な研究者の短期指導等を受け入れたいとのニーズにも合致したため、2000年からは、さらに「海外留学人材が学術休暇を取り、中国国内で仕事に従事する項目」が追加された。助成対象は国外の有名大学もしくは一般大学の有力学科で助教以上をし、かつその成果もそれぞれの専攻において国内外の研究者に認められていなければならない。また、助成分野は中国国内での重点発展領域または学際領域であることが求められる。

1996年の「春暉計画」の開始以来、2006年までに、12000人以上が「春暉計画」の助成を受けた。教育部は2007年3月2日、「海外優秀留学人材の導入強化に関する意見」を公表し、その中で「国家中長期科学技術発展規画綱要（2006-2020）の目標を実現するために、海外優秀留学人材の帰国促進を一層推進する必要があるとの基本認識を示した。

3) 「長江学者奨励計画」²⁰ :

「長江学者奨励計画」は、中国の大学の学術地位を向上させ高等教育全般を振興するため、国内外の優秀な学者を中国の高等教育機関に招致して、国際的にトップレベルの学術界のリーダーを養成することを目的とする。1998年から、中国教育部と香港李嘉誠基金会が共同で資金助成を行う高等教育人材の育成計画である。

「長江学者特別招聘教授」の場合は、招致期間中は教育部から毎年10万元の奨励金が支給される他、各大学等の規定に基づき所定の給与、医療保険等の福利厚生が提供される。2004年6月に発表された「長江学者招聘管理法」（教育部発布〔2004〕4号）は自然科学の教授には200万元、人文社会科学の教授には50万元以上を大学が経費支援する必要があると規定している。

「講座教授」の場合は奨励金として毎月1万5000元を実際の就業月数に応じて支給される。「長江学者特別招聘教授」は毎年9カ月以上、「講座教授」は毎年少なくとも3カ月以上在籍して、招聘を受けた大学に教育と研究活動に従事しなければならない。また、招聘期間中に潜在能力のある中国人学者の先進的な研究活動を奨励するため、科学技術分野で革新的な成果を挙げる

者には、「長江学者業績賞」を授与する。「業績賞」の授与は、年1回表彰を行って、原則1等賞1人に100万元、2等賞3人に1名につき50万元の奨励金が支給される。

1998から2006年までに97校の大学に8回に分けて、「長江学者特別教授」799人、「講座教授」308人が招聘された。これらの「長江学者奨励計画」のもとで招聘された合計人数の1,107の人のうち、98%が博士学位を有し、94%が海外留学あるいは海外での研究に従事した経験を持つ人材であった。招聘を受けた時点の平均年齢は42歳で最も若い者は30歳である。また、2008年までに、全国の115校の大学で1,308人が「長江学者」として招聘され、このうち、905人が「長江学者特別教授」、403人が「講座教授」である。

4) 「千人計画」²¹ :

「千人計画」は、2008年より中国共産党中央組織部の「中央人材工作協調チーム」(原語「中国共産党中央組織部」)が実施している。

「千人計画」の対象としては、海外で博士号を取得している者、かつ海外の著名な高等教育機関、研究機関において教授またはそれに相当するポストに就いた者、あるいは国際知名企業と金融機関において上級管理職を経験した経営管理人材及び専門技術人材、自主知的財産権をもつ、またコア技術を把握している者、その他中国が至急に必要とするハイレベルイノベーション創業人材である。当選された者は原則上55歳以下で、しかも毎年中国での研究活動は6ヵ月以上であることが要求される。同「計画」に採用された者には、国籍を問わず、中国の高等教育機関、研究機関、中央企業、国有金融機関の上級管理職及び専門技術職、国家重大プロジェクト、「863計画」、「973計画」、「国家自然科学基金委員会」などのプロジェクトの責任者になれる。重大プロジェクトの顧問や論証作業、重大科学研究計画と国家基準の制定、重点プロジェクトの建設に関わる仕事に参加できる。また、中国科学院及び中国工程院の院士(外籍院士)の申請選考に参加できる。

研究資金に関しては、中央財政から一人当たり100万元一括補助金(国家奨励金とみなし、個人所得税が免除される)を与える。賃金額は招致人材の雇用機関が招致人材の帰国、前の収入水準を参考に、本人と協議し、合理的な賃金額を決めること。この他にも、5年以内の中国国内収入の内、住宅手当、飲食手当、引越し費、親族訪問費、子女の教育費などについて、国家税法の関連規定により、免税となる。また、外国籍の海外招致人材について、本人及びその外国籍の配偶者未成年の子女が「外国人永久居住証」及び2-5年期間付きの数次再入国ビザを

もらえる。一方、中国国籍の海外招致人材について、出国前の戸籍所在地の制限によらず、国内の任意1つの都市を戸籍所在地として選択することができる。

2.4 外国人留学生の受入れについて

1978年から1989年にかけて、改革開放政策が進められるなかで外国人留学生の受入れは徐々に増加してきた。

1985年には、「外国人留学生管理規則」（原語は「外国留学生管理辦法」）が制定されている。これは、留学生の受入れと養成が他国の教育、科学技術、文化交流及び経済貿易協力を促進し、世界各国と相互交流ににおいて戦略的な意義を持っていることである。各大学は学校交流などを通じて留学生を受け入れすることになった。

1989年には、「自費留学生を受入れに関する規定」（原語「關於招收自費來華留學生的有關規定」）が公布された。留学生を募集する学校資格の承認権限が中央政府から地方教育のローカル管理部門に委譲し、学校の自主募集権がさらに拡大している。この規定は外国留学生の受入れの増加に対して、特に私費留学生と学費標準も明確に規定された。

1993年に公布された「中国教育改革・発展綱要」（原語は「中国教育改革和發展綱要」）においては、外国人留学生に関する教育管理システムを改革する必要があると示した。外国人留学生政府奨学金に対して年間審査制度を設立した。

1994年に公布された『「中国教育改革・発展綱要」に関する実施意見』においては、外国人留学生の募集と管理方法を改革し、「国家留学基金委員会」を設立し、外国人留学生の募集、選抜及び管理は公認されるようになったと明確に示された。

2000年には外国人留学生の管理方法を定めた「高等教育機関が受入れる外国人留学生の管理に関する規定」（原語は「高等学校接受外国留学生管理規定」）が公布された。この法規には、「改革を深化し、管理を強化し、質を保証し、発展を着実に」（原語は「深化改革、加強管理、保証質量、積極穩妥發展」）という方針を決めた。政府が大学の留学生募集数を制限しない、外国人学生の入学は、大学によって決定されるようになった。

2004年に出された「2003-2007年教育振興行動計画」においては、外国人留学生の受入れに関して次のように記されている。「規模を拡大し、レベルを向上し、質を保証し、規範的に管理する」（原語は「擴大規模、提高層次、保証質量、規範管理」）という原則に基づき、「積極

的に条件を作り出して中国に来る留学生の規模を拡大する。政府奨学金管理制度の改革を深化させ、外国人留学生の教学と生活の管理制度をいっそうよいものにする」(南部 2007)。

2008年以来、「国家教育開発「十一五」計画」が実施された、中国政府が高レベルの留学生を受入れるために、大幅に中国政府奨学金の規模を拡大した。そして、2012年6月には、「国家教育開発「十二五」計画」²²が実施された、2015までに36万人の留学生受け入れを目指すため、発展途上国の優秀留学生を重点援助対象として、大幅に中国政府奨学金の規模を拡大した。

3. まとめ

これまでの内容を明らかなように、日中両国の政府は教育の「国際化」を重要な発展目標の一つに位置付けており、海外への研修や留学と海外からの研修や留学の推進と保障が展開される。しかし、両国における大学教授職の国際化に関する動機と程度は、両国の歴史や伝統、戦略などの要素に大きく左右され、政府の支援の影響も大きく受けている。特に政策の面から見ると、中国は日本より早い段階から人材政策を国家発展戦略の一つとして明確に位置付けている。

日本では、これまでの大学教授職の国際化に関する政策は、国際貢献という観点から外国籍大学教授職と若手大学教授職（特に留学生）の受入れに重点を置いたものである。一方、文部科学省編『平成21年版科学技術白書』によると、日本の大学教授職の内向き志向が伺える。しかし、国際競争力強化やグローバル人材育成という観点から、より多くの日本人大学教授職は海外留学や研修を経験することは極めて有意義であり、国側からの促進施策が必要とされている。

中国は世界最大の発展途上国として国際化は困難な挑戦であるとともに、発展のチャンスと捉えた。1970年代末から1990年代にかけて、中国における大学教授職の国際化政策は中国人大学教授職、職員、若手大学教授職（留学生を含めて）の海外派遣を中心としたが、1990年代から、「211プロジェクト」と「985プロジェクト」などの大学重点建設プロジェクトを通して、世界一流大学の創建を目標とする一連の改革政策が実施された。これらの政策の実施によって、中国の大学教授職の教育と研究水準の向上が求められるようになった。特に、近年の若手大学教授職や中国人学生の海外派遣政策と海外人材呼び戻し政策(海帰政策)は、高度人材の育成と獲得の有効な一手段として、成果が顕著である。しかし、国際化政策が大

きな成果をあげたものの、課題も少なくなかった。少なくとも大学教授職の国際化を含めて中国における高等教育の国際化はまだ「輸出型」という性格が鮮明で、とりわけ海外の高水準大学教授職や外国籍大学教授職の採用には大いに期待されている。

【注】

1. 文部科学省「新たな留学生政策の展開について（答申）」による。 2003年12月16日 中央教育審議会
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/03121801.htm (2015年12月21日アクセス)
2. 独立行政法人日本学生支援機構（JASSO）「平成25年度協定等に基づく日本人学生留学状況調査結果」による。 2015年2月 http://www.jasso.go.jp/statistics/intl_student/data14_s.html#no1 (2015年12月21日アクセス)
3. 文部科学省「高等教育の国際化に関する中央教育審議会の主な答申の概要等」による。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/04051801/005/001.htm (2015年12月21日アクセス)
4. 文部科学省「海外での研究を希望する日本人の方々」による。 2004年7月
http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/ryugaku/kaigai/04061802.htm (2015年12月21日アクセス)
5. 日本学術振興会「若手研究者インターナショナル・トレーニング・プログラム（ITP）」による。
<http://www.jsps.go.jp/j-itp/> (2015年12月21日アクセス)
6. 日本学術振興会「頭脳循環を加速する若手研究者戦略的海外派遣プログラム」による。
<http://www.jsps.go.jp/j-zunoujuncan2/> (2015年12月21日アクセス)
7. 日本学術振興会「海外特別研究員」による。 <https://www.jsps.go.jp/j-ab/> (2015年12月21日アクセス)
8. 日本学術振興会「外国人招へい研究者」による。 <https://www.jsps.go.jp/j-inv/> (2015年12月21日アクセス)
9. 日本学術振興会「外国人特別研究員」による。 <http://www.jsps.go.jp/j-fellow/> (2015年12月21日アクセス)
10. 文部科学省「留学生受入れ支援制度」による。
http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/ryugaku/nippon/04061801.htm (2015年12月21日アクセス)
11. 日本学生支援機構（JASSO）「主な留学生受入れ支援制度等」による。
http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/ryugaku/nippon/04061801.htm (2015年12月21日アクセス)
12. 文部科学省「世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略（報告書）」による。
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/1342726.htm (2015年12月21日アクセス)
13. 「ハイレベル大学院生派遣プロジェクト」
http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/Tmpstaffing/tmpstaff_03.htm による。2015年12月21日アクセス
14. 「国家公費派遣大学院生特別奨学金プロジェクト」
http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/Tmpstaffing/tmpstaff_02.htm による。2015年12月21日アクセス
15. 「訪問学者公費派遣プロジェクト」http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/Tmpstaffing/tmpstaff_04.htm による。2012年12月21日アクセス
16. 「西部地域人材育成特別プロジェクト」
http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/Tmpstaffing/tmpstaff_01.html による。2015年12月21日アクセス
17. 「国家ハイレベル研究者公費派遣プロジェクト」
http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/Tmpstaffing/tmpstaff_05.html による。2015年12月21日アクセス
18. 「百人計画」http://www.spc.jst.go.jp/education/higher_edct/hi_ed_2/2_2_2_1.html による。2015年12月21日アクセス
19. 「春暉計画」http://www.spc.jst.go.jp/education/higher_edct/hi_ed_2/2_2_2_3.html による。2015年12月21日アクセス
20. 「長江学者奨励計画」http://www.spc.jst.go.jp/education/higher_edct/hi_ed_2/2_2_2_5.html による。2012年12月21日アクセス
21. 「千人計画」http://www.spc.jst.go.jp/policy/talent_policy/callingback/callingback_05.html による。2012年12月21日アクセス
22. 「国家教育開発「十二五」計画」（原語は「教育部関与印発《国家教育事業発展第十二個五年規劃》的通知」）を参照。http://www.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_630/201207/139702.html 2012年12月21日アクセス

第2章 大学教授職の国際化に関する現状と動き

1. 日中両国

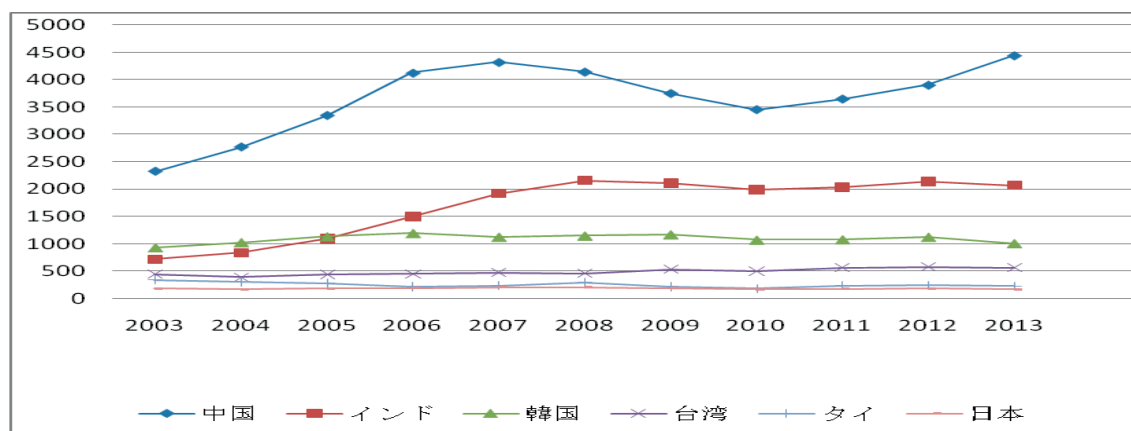
国外で取得した学位をもつ教職員の割合は、大学の国際化に関する評価指標の一つと明記される。国際共著論文量を分析することによって、各国の大学教授職の国際的な研究活動の量的状況を明らかにすることができる。従って、大学教授職の国際化の状況を把握するため、海外で博士号を取得した人数と国際共著論文量についての時系列分析を行う必要があると思われる。

1.1 教員が海外で博士号を取った人数

2014年に発表された国際交流に関する報告書「2014年オープンドア」によると、米国は全世界の留学生の最大の受け入れ国であることが確認された。図2-1は2003年以降の米国における科学・工学関係の博士号取得者出身国別推移を示している。全体的にみれば、中国、インド、韓国からの出身者が多数を占めていることがわかる。日本は100名から200名の間で低い水準を推移しており、トップの中国と20倍以上の差がついている。

米国で博士号を取得した日本人大学教授職は2007年から2013年まで減少傾向にある。一方、米国で博士号を取得する外国人大学教授職は中国が最も多く、2003年の2,323人から2013年の4,439人まで大幅に増加している。

図2-1 米国で外国人博士号（科学・工学関係）取得者数の出身国別推移

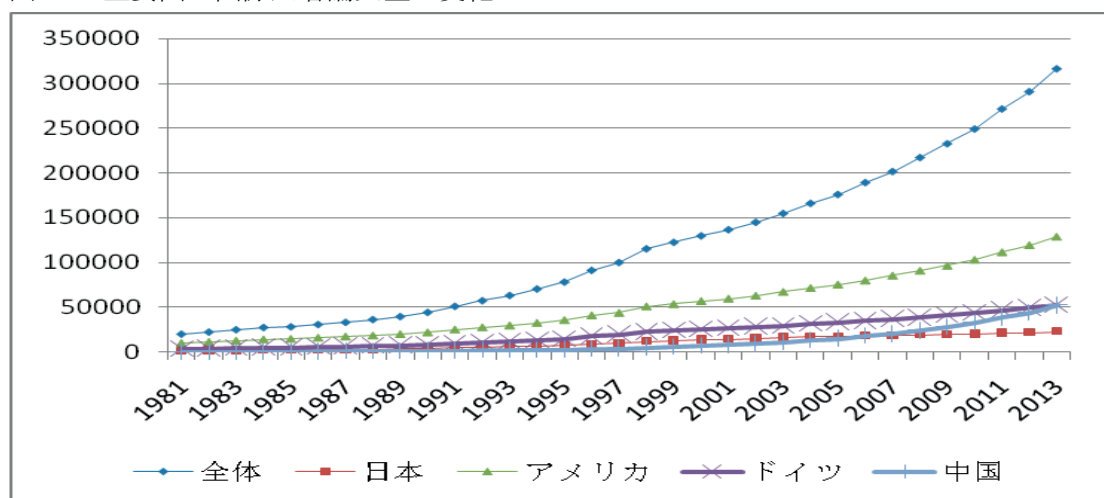


出典: NSF Science and Engineering Doctorate Awards :Top 10 countries or economies of origin, ranked by number of U.S. doctorates awarded: 2003-13より作成。 <http://www.nsf.gov/statistics/sed/2013/data-tables.cfm> (2015年12月21日アクセス)

1.2 主要国の国際共著論文量の変化

主要国の国際共著論文量と、全論文に占める国際共著論文数の割合（国際共著論文率）を見てみよう（図2-2と2-3）。

図2-2 主要国の国際共著論文量の変化

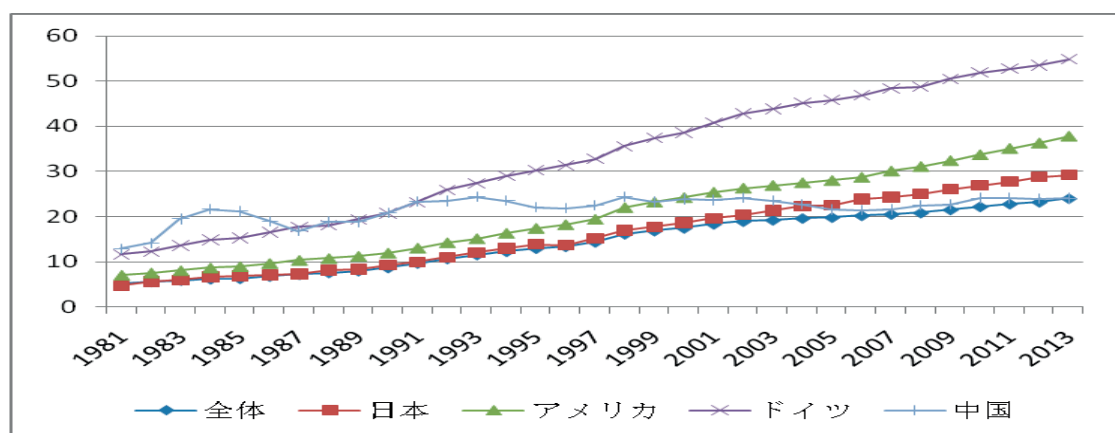


出典: 科学技術政策研究所 (2015) 『科学研究のベンチマーキング2015-論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況-』より作成。

<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM239-FullJ.pdf> (2015年12月21日アクセス)

注: Article, Review を分析対象とし、整数カウントにより分析。単年である。

図2-3 主要国の国際共著論文率の変化



出典: 科学技術政策研究所 (2015) 『科学研究のベンチマーキング2015-論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況-』より作成。

<http://www.nistep.go.jp/wp/wp-content/uploads/NISTEP-RM239-FullJ.pdf> (2015年12月21日アクセス)

注：Article, Review を分析対象とし、整数カウントにより分析。単年である。

1980年代より、世界全体の国際共著率は増加している傾向が見られる。単国から複数国へと研究活動スタイルの変化が起きている。日本も同じ傾向が見られるのに対し、中国は大きな変動がみられる。2013年の時点では、世界全体の国際共著率24.0%となっている。日本は29.1%と世界全体の平均国際共著率よりは高い割合となっているものの、欧米諸国との差が広がってきている。中国は、国際共著論文率は 24.1%と世界全体の平均国際共著率よりほぼ同じである。しかし、国際共著論文量で比較すると日本より多いことが分かる。

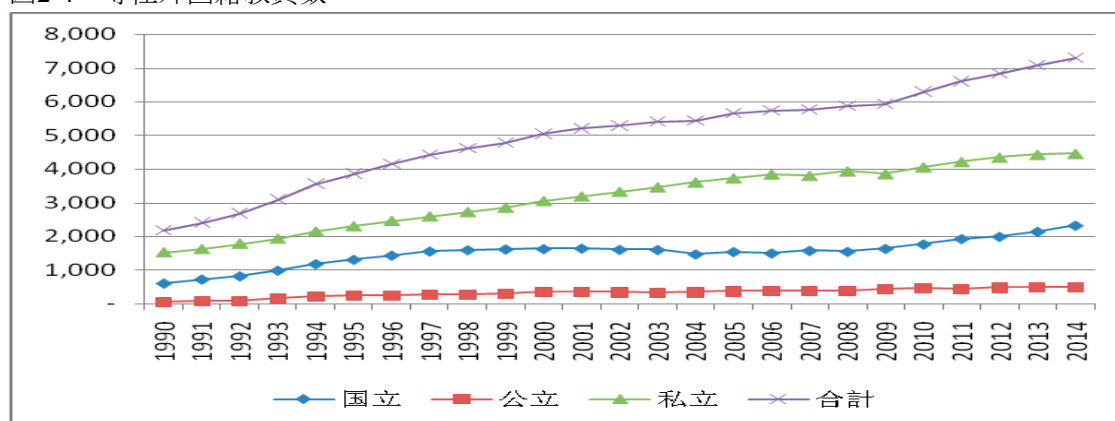
2. 日本

2.1 専任外国籍教員数

1990年以降、大学における外国人教員数は安定的に増加している。外国人教員数〈本務者〉は1990年度の約2,183人から2014年度では約7,290千人まで増加した（文部科学省『学校基本調査』）。

その中には、私立大学における外国人教員数が大幅に増加してきたのに対し、国立大学における外国人教員数が2003年から2008年まで一時減少傾向が見えるが、2008年から再び増加傾向にある。その他、公立大学における外国人教員数の変化はほぼ見られない。

図2-4 専任外国籍教員数



出典：文部科学省 『学校基本調査』（1990－2014）より作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm （2015年12月21日アクセス）

さらに、2014年の調査結果によると、職階で多いのは教授と准教授である。機関別から見れば、助教を除いて、私立大学における各職階の外国人教員が一番多い。

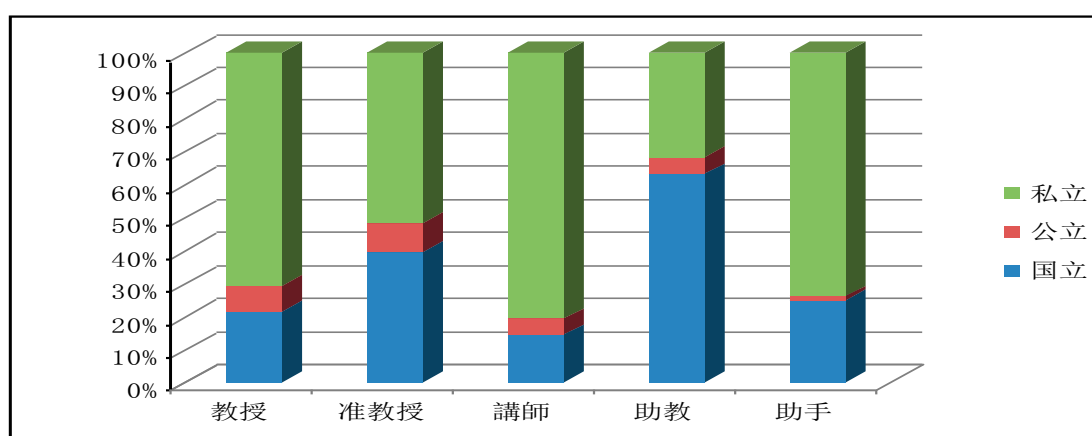
表2-1 機関別からみる各職階の外国人教員数（2014年）

	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
国立	469	827	233	758	40	2,329
公立	170	182	80	60	2	496
私立	1,552	1,085	1,310	381	119	4,465
合計	2,191	2,094	1,623	1,199	161	7,290

出典：文部科学省 『学校基本調査』（2014）より作成。

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001055994&cycocode=0>（2015年12月21日アクセス）

図2-5 機関別からみる各職階の外国人教員数（2014年）



出典：文部科学省 『学校基本調査』（2014）より作成。

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001055994&cycocode=0>（2015年12月21日アクセス）

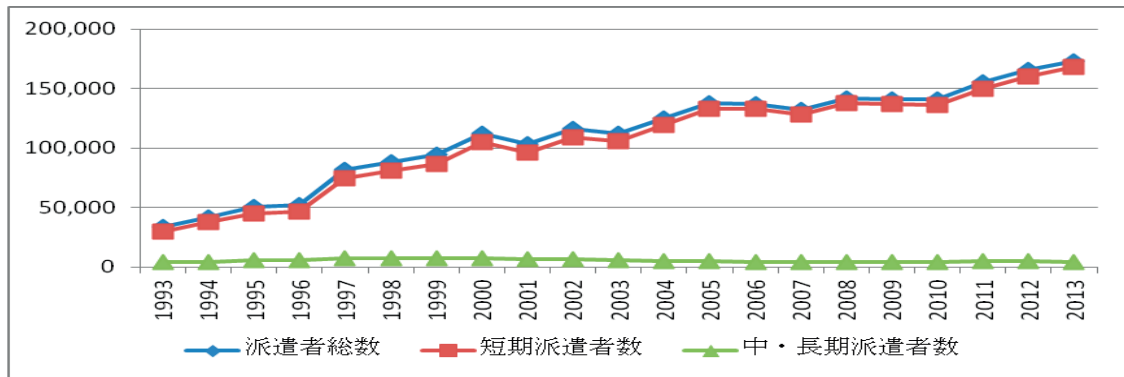
2.2 教員の海外派遣

図2-6の海外派遣大学教授職数からみると、総数と短期の派遣者については、1993年以降、増加傾向が見られる。海外へ派遣した大学教授職の中に、短期派遣者は9割以上を占めている。2013年の時点から見ると、海外へ派遣した大学教授職の総数172,592人の中に、短期派遣者は168,225人である。

中・長期の派遣者については、2000年度から2007年度までは減少傾向がしばしば見られたが、2008年度以降は概ね4,000～5,000人の水準で推移している。

日本人教員の海外派遣者総数は近年増加傾向が見られるが、長期派遣大学教授職数はむしろ2012年の5,175人から2013年の4,367人へ減少していた。

図2-6 海外派遣研究者数



出典：文部科学省「国際研究交流の概況（2013）」より作成。2015年3月4日

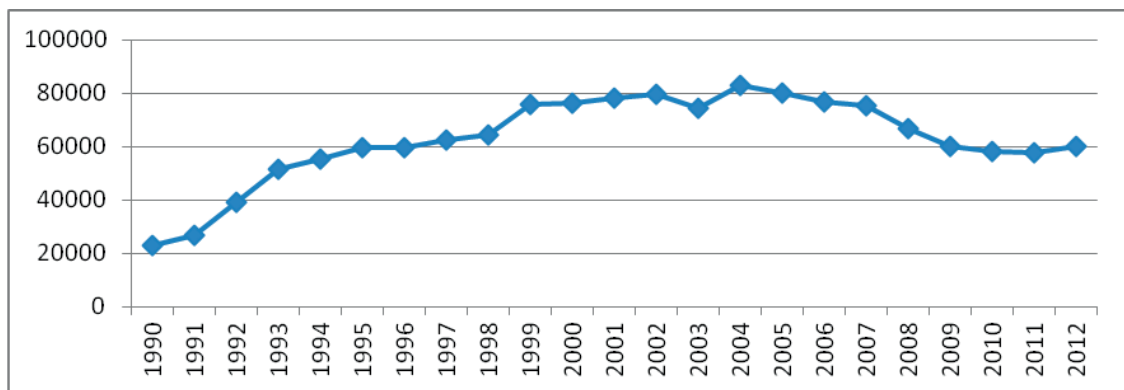
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kokusai/kouryu/_icsFiles/afieldfile/2015/03/04/1355626_01_1.pdf（2015年12月21日アクセス）

注：派遣研究者数については、平成19年度以前の調査では対象に含めるかどうか明確ではなかったが、平成20年度からポストドクを、平成22年度調査からポストドク・特別研究員等を対象に含めている。

2.3 学生の海外派遣

1990年度から2002年度まで、増加傾向が見られたが、2004年度から2012年度までは減少傾向になる。2012年度時点では、学生の海外派遣数は60,133人と1996年の人数と大体同じくらいの人数に戻った。

図2-7 海外派遣学生数

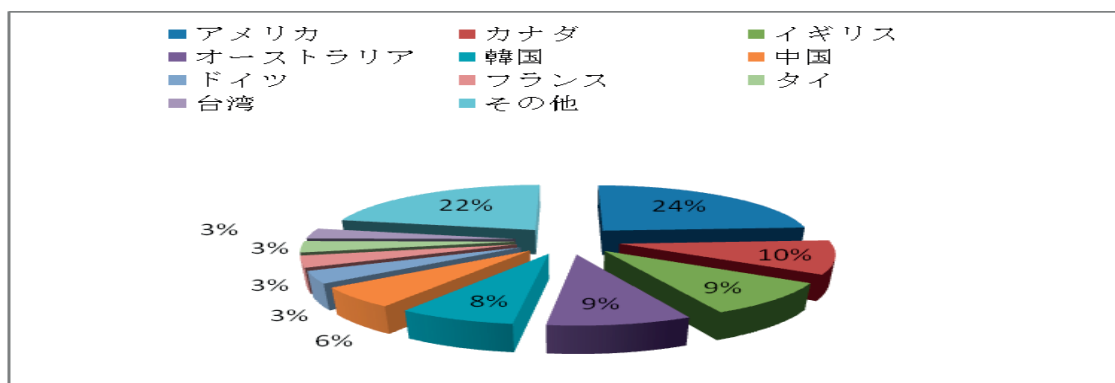


出典：文部科学省『日本人の海外留学状況』（2015）より作成。2015年2月

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2015/03/09/1345878_01.pdf（2015年12月21日アクセス）

さらに、国別の内訳は、アメリカが24%、カナダが10%、イギリスとオーストラリアがそれぞれ9%、韓国が8%、中国が6%、ドイツ、フランス、タイと台湾が3%となっている。

図2-8 留学先の上位10カ国



出典：文部科学省『日本人の海外留学状況』（2015）より作成。2015年2月

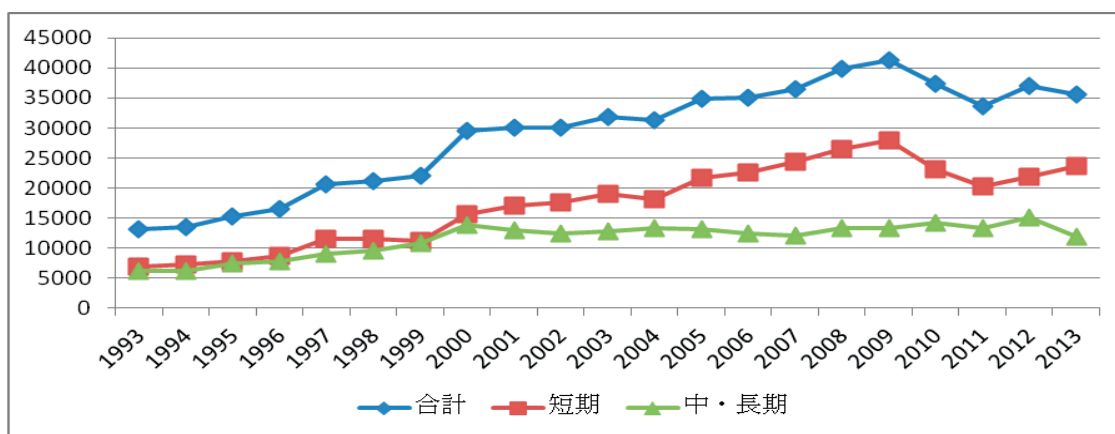
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afieldfile/2015/03/09/1345878_01.pdf（2015年12月21日アクセス）

2.4 海外からの受入れ研究者数

短期受入れ研究者数は、2009年度まで増加傾向であったところ、東日本大震災等の影響により2011年度にかけて減少したが、その後、徐々に回復傾向が見られる（2013年：23,719人）。

中・長期受入れ研究者数は、2000年度以降、概ね12,000～15,000人の水準で推移している。2013度は2012年度に比べて減少の傾向が見られるが、それは、2013年から複数機関での受入れによる重複記入を排除した計算方法をとったためであり、実質上、大きな変化がないと考えられる。

図2-9 海外からの受入れ研究者数



出典：文部科学省『国際研究交流の概況』（2013）より作成。2015年3月4日

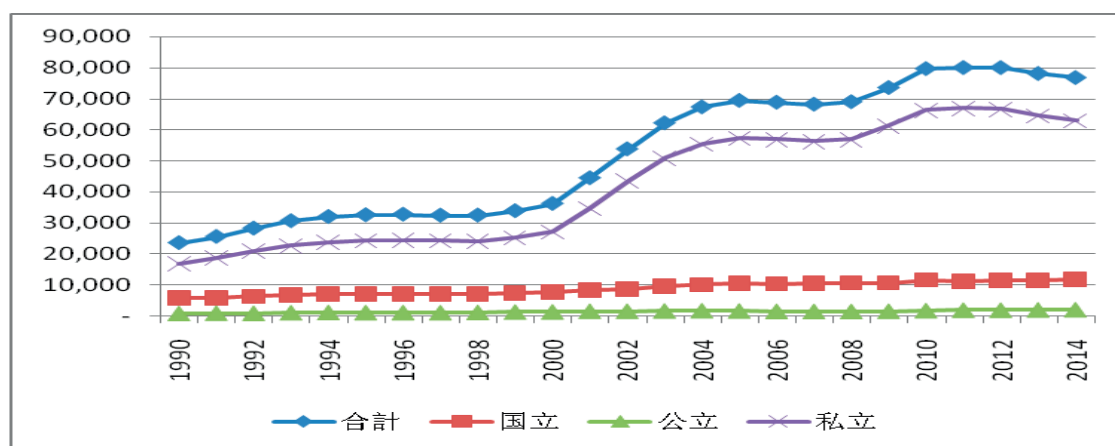
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kokusai/kouryu/_icsFiles/afieldfile/2015/03/04/1355626_01_1.pdf（2015年12月21日アクセス）

2.5 留学生の受入れ

1990年から2014年までの統計を整理した図9及び図10によれば、留学生受入れの特徴として以下のようにまとめられた。

第一に、1990年以降、日本の大学院における留学生総数は安定的に増加している。私立大学の増加傾向は総数とほぼ同じ。国公立大学における留学生数の伸びは著しくない（図2-10）。

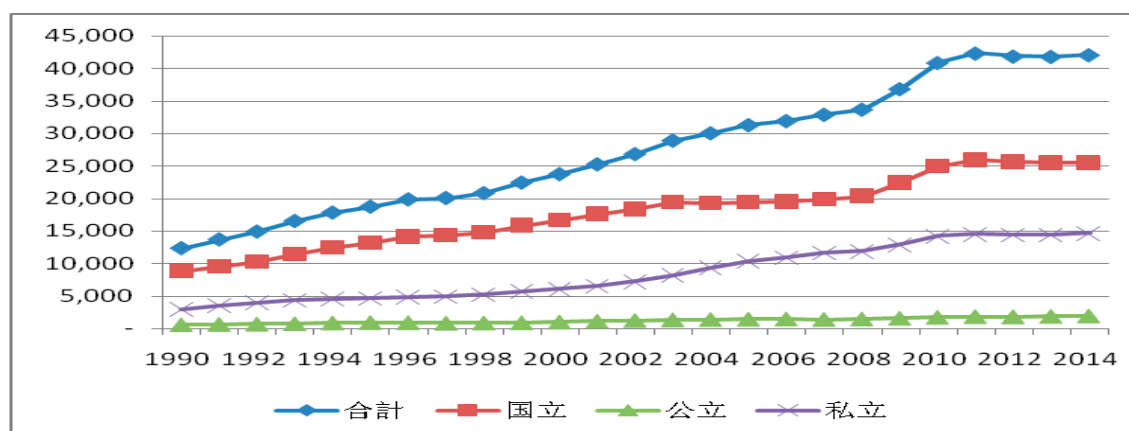
図2-10 大学院留学生数（機関別）



出典：文部科学省『学校基本調査』（1990—2014）より作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm（2015年12月21日アクセス）

図2-11 学部留学生数（機関別）



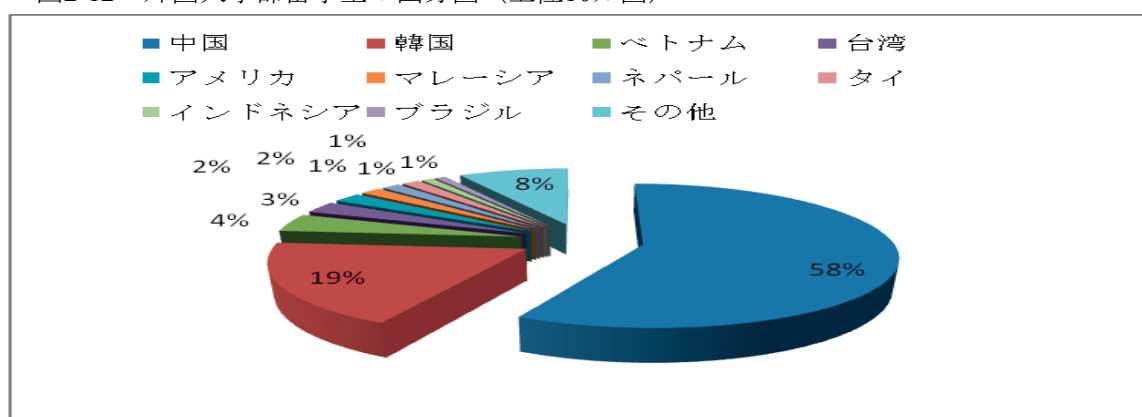
出典：文部科学省『学校基本調査』（1990—2014）より作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm（2015年12月21日アクセス）

第二に、1990年以降、日本の大学における学部留学生総数は増加傾向にある。2010年から、大学院留学生数と同じように、伸び悩んでいる。そして、増加しているのはほぼ国立と私立大学である。公立大学における学部留学生数の伸び率は大きいとはいえない（図2-11）。

さらに、2014年度に留学生の国別に注目すれば、上位4カ国はすべてアジアであることがわかる。最も多いのが中国からの留学生であり、おおよそ留学生総数の6割を占めている。これに続くのは韓国の留学生である（図2-12と2-13）。

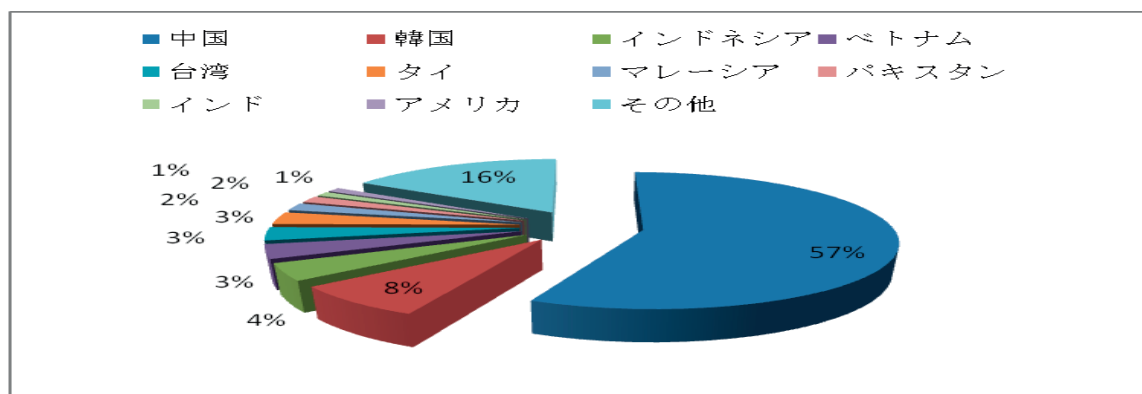
図2-12 外国人学部留学生の出身国（上位10カ国）



出典：文部科学省『学校基本調査』（2014）より作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm （2015年12月21日アクセス）

図2-13 外国人大学院留学生の出身国（上位10カ国）



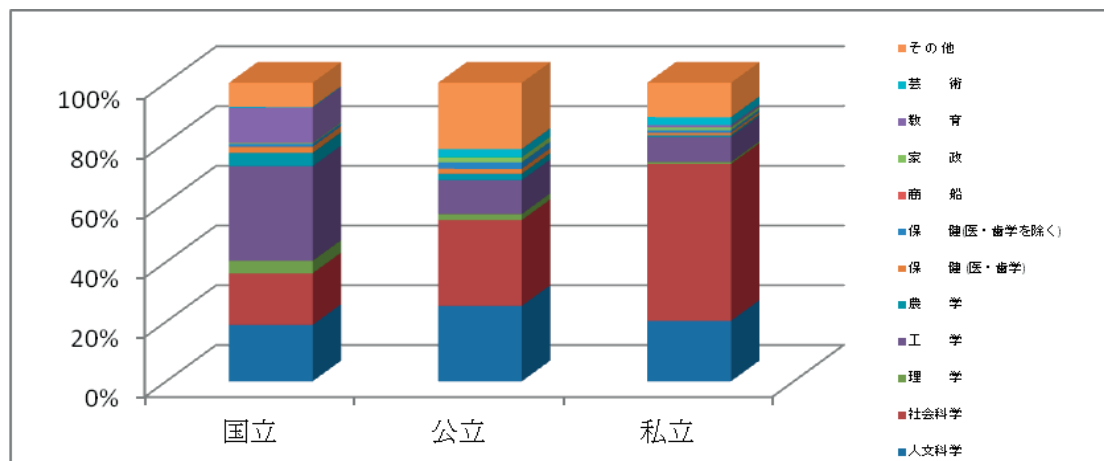
出典：文部科学省『学校基本調査』（2014）より作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm （2015年12月21日アクセス）

また、学習分野の分布を見ると文系分野で学ぶ留学生数が圧倒的に多い。2014年には、私立大学には人文社会科学で学ぶ者（学部生と大学院生）が全体の半分以上を占め、公立大学には

4割ぐらいを占めている。しかし、国立大学には、工学のほうが一番多い、特に日本における国立大学の大学院で工学を専門とする学ぶ者数がかかなり多い（図2-14と2-15）。

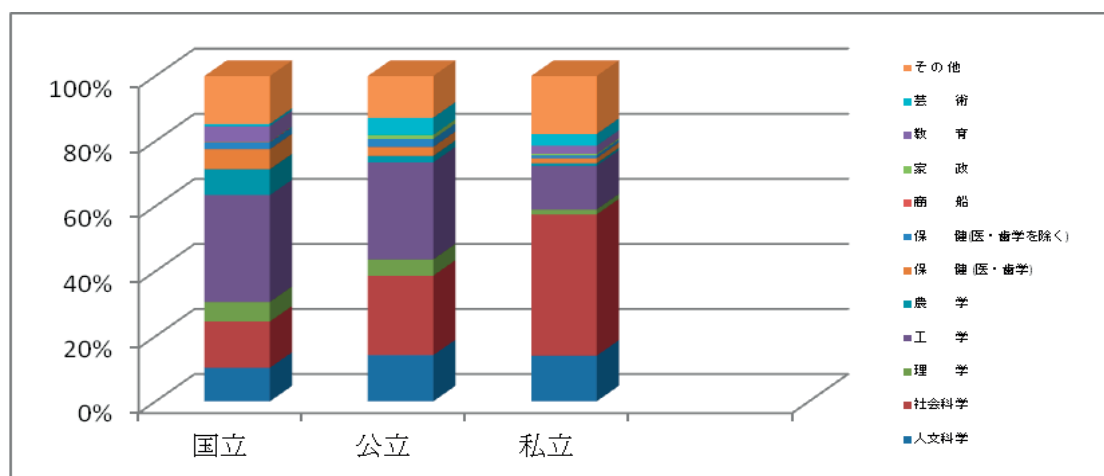
図2-14 学部生留学生数（専門分野別）



出典：文部科学省『学校基本調査』（2014）より作成。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm （2015年12月21日アクセス）

図2-15 大学院生留学生数（専門分野別）



出典：文部科学省『学校基本調査』（2014）より作成。

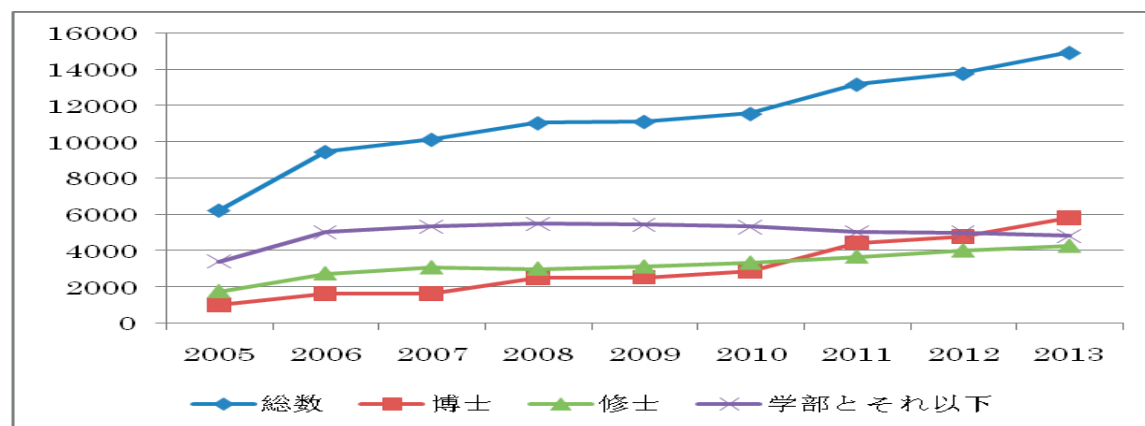
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/1268046.htm （2015年12月21日アクセス）

3. 中国

3.1 専任外国籍教員数

外国籍教員の受入れに関しては、『中国教育統計年鑑』では2005年版に初めて記載された。図2-16から見ると、2005年には、6,228人の外国籍教員（専任）が招聘された。

図2-16 専任外国籍教員数



出典：中国教育統計年鑑（2005-2013）より作成。

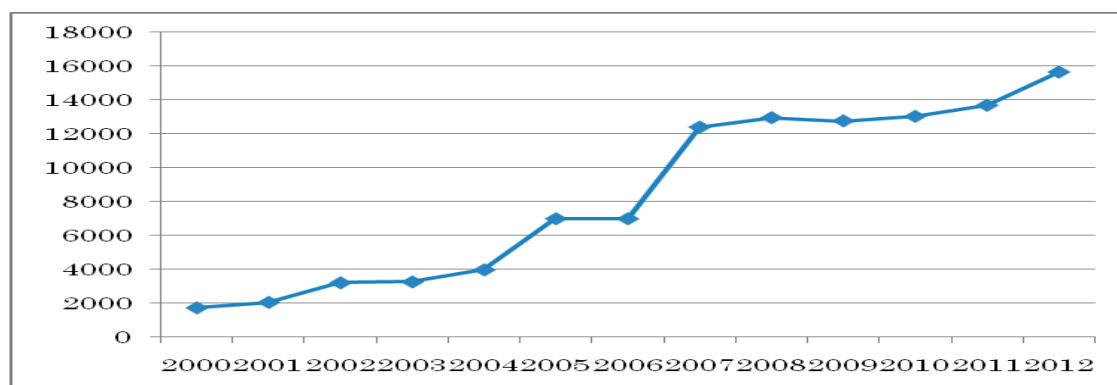
2005年以降、外国籍教員の受け入れは徐々に拡大している。2013年は、14,945人の外国籍教員を受入れた。さらに、外国籍教員の学歴からみれば、学部とそれ以下の学位を持つ外国籍教員は多いですが、高い学術的能力を持つ外国籍の専門家や大学教授職（博士号を持つ）を引き込むことが増えてきた。つまり、2005年から2013年まで、外国籍教員の学歴間には差が小さくなっている。2013年の時点では、博士号を持つ外国籍教員数は一番多くであり、14,945人の外国籍教員のうち、博士は5,812人、修士は4,296人、学部とそれ以下は4,837人だった。

3.2 教員の海外派遣

2000年に国家留学基金によって海外に送り出された人数は1,747人で、内訳は3～6か月の高級訪問学者が395人、12か月の訪問学者・在職研修者が1,352人であった。彼らはアメリカ、カナダ、オーストラリア、イギリス、日本、ドイツ、フランス、ロシアなど60近い国・地域に派遣された。

2012年、国家留学基金によって海外に行った人数は15,645人で、87カ国に派遣された。その中には、高級訪問学者が158人、訪問学者が1,965人、ポスドクが152人、合わせて2,275人が採用された。

図2-17 海外派遣の教員数



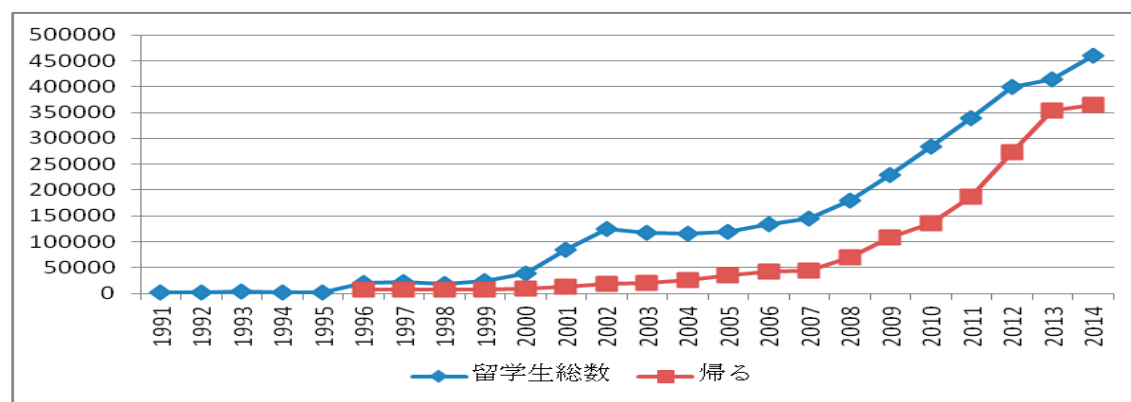
出典：中国教育年鑑（2000－2012）より作成。

3.3 学生の海外派遣

1990年に出国した各種の留学生は2,495人で、2014年にはさまざまなタイプをあわせて45.98万人が留学のために出国した。23年の間に海外に行く留学生が約184倍に増加した。同年の内訳は、国による公的派遣が4.6%、所属機関による公的派遣が3.4%なのに対して、自費留学が92%だった。前二者の増加もあるものの、自費留学生の増加が著しい。

帰国人数に関しては、1996年から、『中国教育年鑑』に記載された。2007年から、帰国人数が大幅な上昇傾向を示した。それは中国の人材引き込む計画から影響を受けたと考えられた。

図2-18 海外派遣の学生数

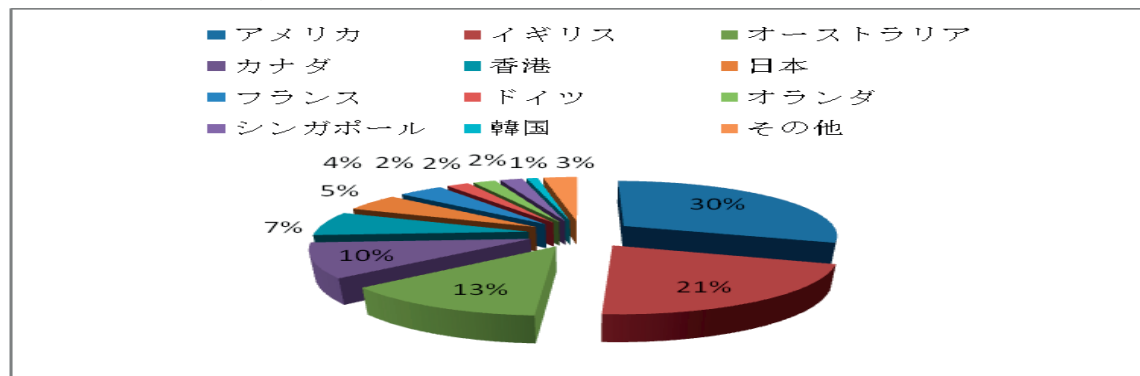


出典：中国教育年鑑（1991－2014）より作成。

2014年に海外に行く留学生は45.98万人で、内訳は、中国政府が留学費用を負担する国費留学生が21,300人、企業が費用を負担して派遣された留学生が15,500人、自費で留学する私費留学生が42.3万人。国別の内訳は、アメリカ30%、イギリス21%、オーストラリア13%、

カナダ 10%、香港 7%、日本 5%、フランス 4%、ドイツ、オランダ、シンガポール 2%、韓国 1%となっている。

図2-19 留学先の上位10カ国



出典：中国教育年鑑（2014）より作成。

3.4 留学生の受入れ

他の交流類型に比べると、外国人留学生の受入れに関しては全国的な統計が比較的整っている。そのうち1991年から2014年までの統計を整理した図2-20および図2-21によれば、全国的な動向として次のような特徴を挙げることができる。

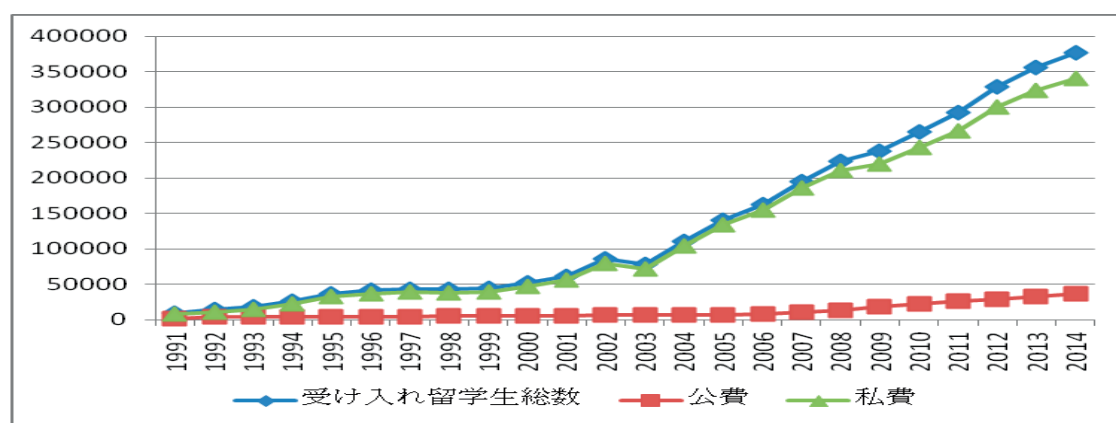
第一に、基本的に留学生数は増加傾向にある。同時に、留学生を受入れる大学数も徐々に増加している。なお、1991年の留学生規模が1万人であったことを考えると、この23年間の伸びは著しい。ただし一方で、大学の在校生数全体もそれを上回る速度で拡大しており、在校生総数に対する留学生の比率はあまり変化していない。

第二に、増加しているのはほぼ私費留学生である。2014年のデータから見ると、私費留学生が留学生総数の9割を占めている。つまり、近年の留学生の拡大は主として私費留学生をより多く受入れることによって生じていると言える。

第三に、留学生が学ぶ学歴段階では、最も多いのが普通進修生とよばれる、中国語の学習を主な目的とした留学生で、おおよそ留学生総数の6割を占めている。これに続くのは学部留学生で、3割程度である。これらと比べると、修士課程および博士課程の大学院課程で学ぶ留学生数は、絶対数としては徐々に増加しているものの、伸び率は留学生総数ほど大きくない。留学生のレベルを上げるという上述の政策目標は、この点に関して大学院課程の留学生数を増加させることを意味している。

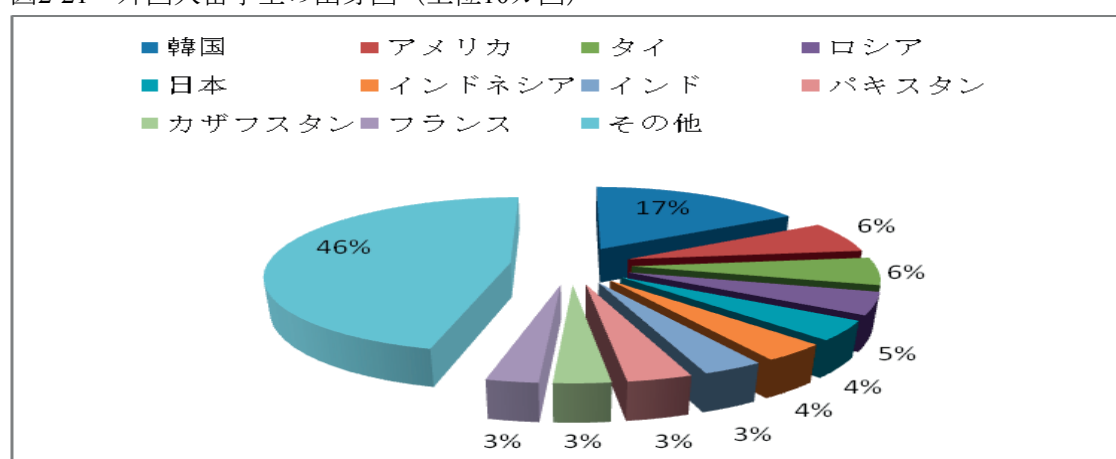
第四に、留学生の出身国をみると、上位3カ国は韓国、アメリカ、タイで、2014年にはそれぞれ留学生総数の17%、6%、6%を占めている。地域別でみると、2004年ではアジアが全体の76.8%を占め、ヨーロッパが10.4%、南北アメリカが9.7%、アフリカが2.0%、オセアニアが1.2%という構成になっているが、2014年では、アジアが全体の59.8%を占め、ヨーロッパが17.9%、アフリカが11.05%、南北アメリカが9.58%、オセアニアが1.33%という構成になっている。ヨーロッパとアフリカからの留学生が大きく増加した。

図2-20 受入れ留学生数



出典：中国教育年鑑（1991-2014）より作成。

図2-21 外国人留学生の出身国（上位10カ国）



出典：中国教育年鑑（2014）より作成。

4. まとめ

本章は1990年代以後の日中両国における大学教授職の国際化の変化と動きを、マクロな統計資料に依拠しながら検討した。

日中両国では、大学教授職の国際化が全体として進んできた一方で、いくつかの課題が残されている。

第一に、中国において、高水準の外国籍大学教授職がまだ少ない。すなわち、中国が受け入れた外国籍大学教授職の中で、学士号取得者以上の大学教授職が少ない。一方、日本では、海外からの専門家や大学教授職は、短期訪問するケースが多い。

第二に、日中両国で、短期派遣者の割合が高い。中国は、前章で述べた各種の奨励政策を通じて、大学教授職に機会と資金を提供し、大学教授職の国際化を推進している。2012年に、国家留学基金によって海外に送り出された大学教授職の中には、海外短期派遣者は全体の約6割を占めている。日本では、若手大学教授職の海外進出意欲が低いため、海外へ派遣した大学教授職の中に短期派遣者は9割以上を占めている。一方、受入れの大学教授職のデータをみると、受け入れ大学教授職においても短期受け入れが多く、約全体の7割を占めている。

最後に、留学生の受入れについて、将来の大学教授職の育成という観点からみると、日中両国にとって、アメリカが最優先の留学先国である。しかし、優れた大学教授職や留学生を自国に惹き付ける時、アジア諸国からの人文系出身の留学生が多い。科学技術を支える理工系における人材獲得はまだ少ない。

第3章 大学教授職の国際流動性

日本では、国の研究開発力の維持・強化を図る上では、内外から優秀な人材を研究者として確保することが極めて重要であり、少子高齢化が進む中で、特に、海外から優秀な研究者を獲得する必要性が一層高まっていると指摘された（科学技術白書 2009）。

一方、中国では、1990年代以降、従来の計画経済体制から市場経済体制への転換と、経済などのグローバル化という2つの要因が中国の高等教育の改革に大きなインパクトを与えている。1990年代初期から、中央政府が大学に対して規制緩和を行い、特に市場原理が大学に導入されたのに伴い、グローバル化の進展により、教育と研究の質的向上や世界的な一流大学の育成をはじめとする大学の国際化も急速に進められている。大学の国際化に伴い、高度研究開発人材の国際流動性も活発になってきており、グローバル化の重要な要素の一つになっている。また研究開発やイノベーションを推進する国や地域が増えるなかで、その担い手となる高度人材の国際流動性は拡大してきており、その特質もより複雑になってきている。

本章では、2011-2012年のAPA調査に関する日中両国のデータ（中国=2,807、日本=1,048）を用いて、両国における大学教授職の国際流動性を検討することを目的とし、以下の課題を明らかにする。第一に、両国の大学教授職の国際流動性は、どのような特徴と類型を有するのか、その中で、移動者の実態、特に専門別、性別、出身、所属学校類別、年齢、配偶者と両親の職業の特徴について整理する。第二に、大学教授職の国際流動性に関する規定要因を究明したうえで、両国における大学教授職の国際流動性の低さの原因を検討する。最後は、APAにおける両国のデータを用いて、国際流動性経験の有無が研究生産性に及ぼす影響を解明する。

1. 記述統計：大学教授職の国際流動性

現在の中国は、イノベーションの人材を強く求める一方、深刻な頭脳流出問題に苦しんでいる。日本も、他のOECD諸国と比べ、人材の国際的な移動が少ない。このような実態を背景に大学教授職の国際流動性の実態と特徴に関する研究の必要性が高まってきている。このため実証データに基づいた現状と規定要因の究明が必要とされるのである。そこで、本章はAPA調査に関する両国のデータを用いて、主に両国の大学教授職を対象に分析を行う。

まず、APA調査では、大学教授職のライフコース（家族、教育、労働市場）に関して17項目に渡って質問を行っている。このうちの14項目は、ステータスまたは出来事が関係のある国についての情報は次の通りである。①誕生（年）；②学士号取得（年、国）；③修士号取得（年、国）；④博士号取得（年、国）；⑤高等教育機関に常勤職として初めて採用された年（RAやTAは除く）；⑥現在の勤務先機関に採用された年（RAやTAは除く）；⑦現在の勤務先機関で現在の職階に採用、または昇進した年；⑧現在の勤務先（年、国）；⑨⑩⑪国籍（出生時、学士号取得の時、現在；国）；⑫⑬⑭居住地（出生時、学士号取得の時、現在、国）。

流動の段階と目的の違いによって、国際流動性は6つのタイプに分けることができる。①早期の移民：他国で誕生し、現雇用国で学習し、修士号までを取得した。②博士段階の移民：他国で誕生し、学習し、修士号までを取得した。しかし、現雇用国で博士号を取得した。③仕事のための移民：他国で誕生し、学習し、博士号までを取得した。しかし、現雇用国で働いている。④学習のための流動：現雇用国で誕生し、博士号のみを取得した。しかし、他国で学習し、修士号を取得した。⑤博士段階の流動：現雇用国で誕生し、学習し、修士号を取得した。しかし、他国で博士号を取得した。⑥流動しない者：現雇用国で誕生し、学習し、博士号までを取得した。

従って、APAデータによると、本章は次の3点から分析する、①「APA調査の時、あなたは今在職している国は誕生国ですか」、②「あなたの学士号、修士号、博士号の取得国は今在職している国ですか」、③「海外の留学経験があるのか、それとも無いのか」。それによって、両国における以下のような6種類の国際流動性を表3-1にまとめる。

表3-1 両国大学教授職のライフコースに基づいた国際流動性類型

類型	日本 (%)	中国 (%)
流動しない者	93.7	95.3
学習ための流動	2.7	1.5
博士段階の流動	3.0	2.8
早期の移民	0.0	0.0
博士段階の移民	0.0	0.0
仕事のための移民	0.0	0.0
その他	0.6	0.4

注:中国= 2,807、日本= 1,048

表3-2 両国大学教授職国際流動性に関する移動経歴

類型	日本 (%)	中国 (%)
学士号と修士号を取得ための移動—アジア地域の内	1.3	0.4
学士号と修士号を取得ための移動—アジア地域の外	1.4	1.1
博士号を取得ための移動—アジア地域の内	0.4	0.8
博士号を取得ための移動—アジア地域の外	2.6	2.0
移動しない者	93.7	95.3
その他	0.6	0.4

注:中国=2,807、日本=1,048

表 3-3 海外で学位を取得した人数

国	オーストラ リア	北米	欧州	アジア	海外で学位を取 得した人数	海外で学位を取得した比率
日本	1	34	7	17	59	5.6%
中国	9	37	41	34	121	4.3%

注:中国=2,807、日本=1,048

表3-2と3-3に基づいて、日中両国の大学教授職の国際流動性に関する主な特徴としては、次の点があげられる。第一に、大部分の大学教授職は同じ国で誕生し、学位取得及び業務を行う。つまり、両国の大学教授職は移動しなかった者が多い。第二に、外国で学位を取得した者のうち、学位取得の多い地域はアジア地域の外である。第三に、海外で博士学位を取得した大学教授職の中で、日本の場合は北米で取得した者が多いのに対して、中国の場合は、欧州で取得した者が多い。

以下で、国際移動する大学教授職の特徴を分析する。具体的には、2011-2012年APA調査に関する両国のデータを用いて、その中に、移動者を対象として、性別、年齢別、所属学校類別、配偶者の職業別、専門別から分析して、各項目の全体に占める割合を以下のようにまとめる。

表3-4 移動者の特徴 (性別%)

	日本		中国	
	男	女	男	女
学士号を取るための移動	67.9	32.1	42.9	57.1
修士号を取るための移動	65.6	34.4	36.8	63.2
博士号を取るための移動	77.1	22.9	35.1	64.9
全大学教授職	84.7	15.3	53.2	46.8

注：中国全体大学教授職数=2,807 移動者数=121、日本全体大学教授職数=1,048 移動者数=59

表3-5 移動者の特徴 (年齢別%)

	学士号を取るための移動		修士号を取るための移動		博士号を取るための移動		全大学教授職	
	日本	中国	日本	中国	日本	中国	日本	中国
20-30歳	2.9	28.6	3.6	29.3	3.0	10.1	3.1	14.4
31-40歳	25.3	57.1	28.3	44.8	28.1	51.9	25.2	52.2
41-50歳	27.2	14.3	27.1	20.7	29.5	30.4	27.9	27.2
51-60歳	27.3	0.0	24.9	5.2	25.1	6.3	25.9	5.8
61-65歳	13.6	0.0	12.6	4.3	11.8	1.3	13.9	0.3
65歳以上	3.7	0.0	3.5	0.0	2.5	0.0	4.0	0.1

注：中国全体大学教授職数=2,807 移動者数=121、日本全体大学教授職数=1,048 移動者数=59

表3-6 移動者の特徴 (配偶者の職業別%)

	日本		中国	
	大学教授職	非大学教授職	大学教授職	非大学教授職
学士号を取るための移動	0.0	100	20.0	80.0
修士号を取るための移動	0.0	100	46.5	53.5
博士号を取るための移動	10.3	89.7	40.4	59.6
全大学教授職	5.3	94.7	54.5	45.5

注：中国全体大学教授職数=2,807 移動者数=121、日本全体大学教授職数=1,048 移動者数=59

表3-7 移動者の特徴 (所属学校類別%)

	日本		中国	
	一般大学	研究大学	一般大学	研究大学
学士号を取るための移動	42.9	57.1	14.3	85.7
修士号を取るための移動	53.1	46.9	50.0	50.0
博士号を取るための移動	48.6	51.4	19.0	81.0
全大学教授職	51.1	48.9	67.4	32.6

注：中国全体大学教授職数=2,807 移動者数=121、日本全体大学教授職数=1,048 移動者数=59

表3-8 移動者の特徴 (専門分野別%)

	学士号を取るための移動		修士号を取るための移動		博士号を取るための移動		全大学教授職	
	日本	中国	日本	中国	日本	中国	日本	中国
人文科学	9.5	14.3	10.6	16.1	5.8	6.6	9.1	15.9
社会科学	13.9	71.4	14.9	46.5	9.7	48.0	13.8	27.5
自然科学	16.4	0.0	18.2	3.6	18.5	16.0	15.6	16.1
工学	30.6	14.3	33.0	17.9	34.3	24.0	29.4	22.5
農学	5.1	0.0	5.4	0.0	6.1	0.0	4.9	2.6
医学	16.8	0.0	11.2	0.0	20.9	1.3	19.5	6.1
教育科学	3.1	0.0	2.8	3.6	1.3	1.3	3.1	6.0
その他	4.6	0.0	3.9	12.3	3.2	2.8	4.5	3.3

注：中国全体大学教授職数=2,807 移動者数=121、日本全体大学教授職数=1,048 移動者数=59

以上のデータに基づいて、日中両国における大学教授職のうち、移動者の特徴は次の通りである。まず、性別を見ると、中国における学位を取るための国際移動は女性の方が多い、日本では男性の方が多い。第二は、中国では、30代の大学教授職の中に、移動者が一番多い。全体の約5割を占めている。日本では、年齢別については、30代、40代、50代の間、明確な差は観察されなかった。第三は、配偶者は非大学教授職の方が移動が多い。しかし、中国では配偶者は大学教授職の方が日本より多い。第四は、移動者の所属学校類別を見ると、中国では一般大学の大学教授職は修士を取るための移動は研究大学と同じであるが、研究大学は一般大学より、学士号と博士号を取るための移動者が多い。日本も同じ傾向がある。第五は、専門別を見ると、中国では学位を取るための移動者は社会科学が一番多い。日本では、学位を取るための移動者は工学が一番多い。

2. 大学教授職の国際流動性に関する規定要因

大学教授職の国際流動性に関する規定要因は少なくとも以下のレベルから分析する必要がある（Baumgratz-Gangl,1996;Jons,2007;Musselin,2004;Teichler,2011; Welch,2008）。

国レベルから、中央および周辺国との国際関係、歴史的背景、国の学術的な労働市場の機能及び高等教育システム、国あるいは地方の移住政策、言語および言語地域は国際流動の促進あるいは障害する要因として指定された。

機関レベルから、高等教育機関、専門領域および研究活動の特性に着目した。

個人レベルから、個人の特徴、大学教授職と機能の技術および動機づけ、経歴の段階、また社会ネットワークの範囲および特徴と関連がある。例えば家族の関係、友人、海外の学習経験などが国際流動性に決定な影響を及ぼすと思われる。つまり、国際的流動性は様々かつ複雑な要因によって影響を受ける。従って、異なるタイプの大学教授職の国際流動性が異なる要因によって影響を受けると予測される。

Michele Rostan & Ester Hohle（2015）は、CAP調査のデータを使い、因子分析とロジスティック回帰分析を行って、3種類の国際流動性の規定要因を発見し、以下のような関連規定要因を整理した。大学教授職の国際流動性に関する規定要因としては、まず、現雇用国の経済状況と

父親の教育を受けた状況は3種類の国際流動性に正の影響を及ぼす。次に、1961年～1970年の間に生まれた大学教授職は、業務移住以外の国際流動性が多い。第三に、他の要因はある程度大学教授職の国際流動性の類型に影響を及ぼす。

表3-9 現雇用国における大学教授職の移動比率及び移動類型

	高い	中	低い
学習ための移動	マレーシア、韓国、香港	ノルウェー、カナダ、メキシコ、アルゼンチン、ポルトガル、ブラジル	ドイツ、イギリス、イタリア、南アフリカ、オーストラリア、フィンランド、日本、ニュージーランド、中国、米国
研究ための短期移動	イタリア、日本	ブラジル、韓国、フィンランド、ノルウェー、ドイツ	米国、マレーシア、ニュージーランド、オーストラリア、カナダ、アルゼンチン、南アフリカ、イギリス、オーストラリア、ポルトガル、中国、メキシコ、香港
研究ための長期移動	日本、ブラジル、フィンランド、オーストラリア	イタリア、ノルウェー、ニュージーランド、米国、イギリス	カナダ、ポルトガル、ドイツ、韓国、南アフリカ、中国、アルゼンチン、メキシコ、香港、マレーシア

出典：The International Mobility of Faculty, (Michele Rostan&Ester Hohle, 2015)

注：現雇用国は、さらに移住の場合には出向国である。大学教授職の国際流動性の高、中、低比率の定義は移動性の種類ごとに平均値を示す。すなわち「低い」=平均値以下、「中」=平均値と平均値以上の1標準偏差の間に；「高い」=平均値より1標準偏差以上。

表3-9によると、中国の大学教授職の国際流動性は3種類全てにおいて低い。日本では、学習のための移動が中国と同じように低いレベルに属しているが、研究ための短期、長期の移動比率が高い。原因としては、まず、国際流動性は不均衡であることである。大学教授職は発展途上国から先進国に移動する、また、非英語圏諸国から英語圏諸国に移動することが考えられる。第二に、国際流動性類型は進行中であることである。昔の大学教授職と比べて、今の若手大学教授職は異なる活動を行っていることが考えられる。第三に、大学教授職の国際流動性は大学教授職の研究、特に基礎・理論研究と関連性があることが考えられる。

3. 国際流動性による大学教授職の研究生産性への影響

浦田（2011）は、移動経験と学外共同研究者の有無が研究生産性に及ぼす影響を分析している。理系については、移動経験が研究生産性に対して有意であるのは中国とアメリカであるが、いずれも、研究生産性に及ぼす影響は学外共同研究者の有無の方が大きい。

本研究は、APA調査に関する両国のデータを用いて、国際流動性経験の有無に与える過去3年間に研究活動の影響を分析するために、分散分析を行った。結果は以下の通りである：

表3-10 国際流動性有無による両国における大学教授職の研究生産性への影響（中国）

	博士号を取るための移動（平均値）		有意 確率
	有	無	
執筆あるいは共著した学術書（外国語）	0.6	0.2	***
編集あるいは共編した学術書（中国語）	24.4	0.8	***
学術書あるいは学術雑誌に発表した論文内、査読付き論文数（中国語）	4.0	6.6	**
学術書あるいは学術雑誌に発表した論文内、査読付き論文数（外国語）	7.6	3.7	***
学会大会での論文提出を伴った発表	4.1	2.8	**

注：***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意 表中の数値は、各研究成果の平均値を示している。

表3-11 国際流動性有無による両国における大学教授職の研究生産性への影響（日本）

	博士号を取るための移動（平均値）		有意 確率
	有	無	
執筆あるいは共著した学術書	1.9	1.9	n.s.
編集あるいは共編した学術書	0.6	0.4	n.s.
学術書あるいは学術雑誌に発表した論文内、査読付き論文数	10.8	7.0	n.s.
学会大会での論文提出を伴った発表	9.9	4.9	*

注：***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意 表中の数値は、各研究成果の平均値を示している。

結果としては、学士号と修士号を取るための国際流動性有無は日中両国における大学教授職の研究生産性への影響は特にみられなかった。しかし、中国では、博士号を取るための国際流動性有無は執筆あるいは共著した外国語学術書、編集あるいは共編した中国語学術書、学術書あるいは学術雑誌に発表した査読付き論文数、学会大会での論文提出を伴った発表数、に有意な影響を及ぼす。日本では、博士号を取るための国際流動性有無は学会大会での論文提出を伴った発表数、に有意な影響を及ぼす。

しかし、研究生産性を規定する要因は複雑であり、国際流動性の有無だけで簡単に説明できるものではない。ここで示されていることは、大学教授職の国際流動性は必ずしも研究生産性の向上をもたらしているわけではないということである。さらに、調査は、過去3年間の研究成果という、いわば短期的な研究成果を把握したものである。まして、短期的成果が上がらなくても研究の継続が求められる基礎科学については、国際流動性の効果は見られない。

4. まとめ

APA調査を通じて集められたデータは、グローバルなレベルにおいて国際流動性に関する研究へのライフコース・アプローチでよく適用される。

国際流動性は今日の大学教授職の国際化の一部として、複雑な要因によって規定されている。大学教授職の国際流動性は、確かに国際的な教学、共同研究および学問伝播に関連しているものの、異なるタイプの国際流動性は国際的な研究活動に異なる影響を及ぼす。

本章では、大学教授職に関する国際調査のデータを用いて、日中両国の大学教授職の国際流動性について考察した。その結果、両国の大学教授職の国際流動性が依然として低い水準にあることがわかった。以上の論述に基づいて、両国における大学教授職の国際流動性に関する主な特徴としては次のようなことが言える。

第一に、両国の大学教授職の移動者の特徴としては、①日中両国における大学教授職の国際移動には、性別差がみられる。中国では、学位を取るための国際移動については女性の方が多く、日本では男性の方が多い。これは、全体として、日本では、調査された女性のサンプルが少ないことと関連していると考えられる。②年齢別に、中国は日本より若手大学教授職の移動が多い。③日中両国では、配偶者が非大学教授職の場合は移動が頻繁である。④移動目的は所属大学によって異なっており、中国では、研究大学における大学教授職は一般大学のそれより学士号と博士号を取るための移動が多い。なお、修士号を取るための移動は一般大学と研究大学で違いがなかった。日本も同じ傾向がある。⑤専門分野別に見ると、中国では学位を取るための移動者は社会科学専攻の出身者が一番多い。日本では、一番多いのは工学系専攻の出身者である。

第二に、両国の大学教授職には移動しなかった者が多い。外国で学位を取得した者のうち、アジア以外の地域で学位を取得した者は一番多い。

最後に、国際流動性は必ずしも研究生産性の向上をもたらしているわけではない。研究のため（博士課程進学者）の国際流動性の有無は、学術書あるいは学術雑誌に発表した査読付き論文数、学会大会での論文提出を伴った発表に有意な影響を及ぼす。

大学教授職の移動は、昔から高等教育の決定的な要素であり、現在では年々拡大していることに伴い、高等教育の分野における国や地域を越えた優秀な人材を獲得するの競争が激化している、今後も増加が見込まれる。中国は、国外の研究者を引き付け、教育と研究の能力を大幅な向上し、科学技術の進展や高度人材育成を実現している。現在、日本においても、「大学改革、グローバル人材育成」が取り上げられ、世界中から優秀な研究者が強く求められている。今後、大学教授職の国際流動性を高めるために、各大学自体の体制や組織文化の国際通用性が要請されている。

第4章 大学教授職の国際的な活動に関する規定要因

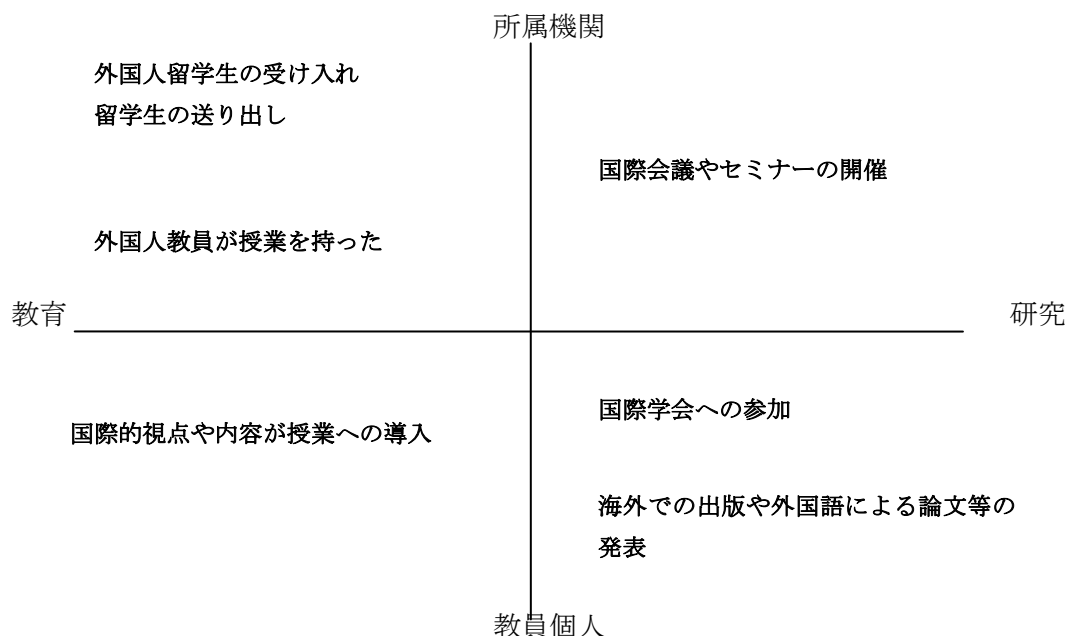
国際化は、日中両国における高等教育の発展に必要な施策である。大学教授職の国際化は、高等教育の国際化において核心的な位置を占めており、世界一流大学やハイレベル大学を建設するために必要な戦略的選択となる。序章で述べた通り、大学教授職の国際化には様々な側面がある。大学教授職の国際的流動、国際的な教育活動、国際的な研究活動、教員による国際的学術活動に対する意識などである。こうしたいくつもの側面のうち、各大学は大学教授職の国際的な教育活動や研究活動を極めて重視している。

本章では主に 2011-2012 年 APA (The Changing Academic Profession in Asia) 調査「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」に関する日中両国のデータを用いて、両国における大学教授職の国際的な活動の実態とその規定要因を究明することを目的とする。具体的には、本章では、まずは、研究枠組みを説明する。次に、両国における大学教授職の国際的な活動に関する特徴を明らかにしたうえで、その規定要因を分析し考察する。最後に、本章の結論をまとめる。

1. 日中両国における大学教授職の国際的な活動に関する基本的特徴

本章では、日中両国における大学教授職の国際的な活動について、基本的には、教員個人と所属機関という二つのレベルにおいて、教員の国際的なレベルにおける教育活動と研究活動、そして高等教育の国際交流に対する意見などについて考察する。本研究において、「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」は、以下の側面に焦点をあてて、大学教授職個人レベルの国際的な活動、また所属大学における国際的学術活動に触れている。(1) 個人レベルの国際的な教育活動、たとえば、国際的視点や内容の授業への導入；(2) 個人レベルの国際的な研究活動、たとえば、国際学会への参加、海外での出版や外国語による論文等の発表など；(3) 機関レベルの国際的な教育活動、たとえば、外国人教員が授業を受け持った、外国人留学生の受入れ、留学生の送り出すなど；(4) 機関レベルの国際的な研究活動、たとえば、国際会議やセミナーの開催。図 4-1 を示すように、大学教授職の国際的な活動は以下の通りである。

図 4-1 大学教授職の国際的な活動



出典：Futao Huang (2015) The internationalization of the Academy in Asia : Major findings from the international survey

以下では、日中両国における大学教員に関する国際化実態及び意識、所属大学における国際的な活動の特徴について解明する。具体的には、日中両国における大学教員および所属大学の国際化の全体的な変化を把握する一方で、機関別（985 大学、211 大学、一般大学）にみる大学教授職と所属大学における国際化の関連変化も検討する。

まず、APA データにより、本章は日中両国における大学教員の国際的な活動に関する基本的特徴を次の 4 点から分析する。

1.1 教員個人レベルにおける国際的な教育活動

「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」では、回答者に授業で国際的な視点や内容を重視しているかを「大変よく当てはまる」「当てはまる」「どちらともいえない」「当てはまらない」「全く当てはまらない」の 5 件法で尋ねられている。ここでは、「大変よく当てはまる」と「当てはまる」を統合し、機関別によりクロス集計を行う。

表 4-1 と表 4-2 から見ると、日中両国において、国際的な教育活動については、機関別にみると、「授業で国際的な視点や内容を重視している」に対する回答では、「当てはまる」と回答した割合は、研究大学教員では一般大学教員より有意に高くなっていた。しかし、中国

の大学教授職は全体的に日本の大学教授職より、授業で国際的な視点や内容をもっと重視している傾向があるといえるだろう。

表 4-1 教員個人レベルにおける国際的な教育活動 (%) ー 日中両国

「はい」の回答	日本			中国		
	一般大学	研究大学	全体	一般大学	研究大学	全体
授業で国際的な視点や内容を重視している	42.6	50.8	46.4	68.2	73.1	70.6
P	*			**		

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

表 4-2 教員個人レベルにおける国際的な教育活動 (%) ー 日本

日本	海外での授業	所属大学での授業言語と違う言語での授業
一般大学	3.0	6.8
研究大学	10.3	23.4
全体	6.7	15.1
P	**	***

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

日本のデータは、教員個人レベルにおける国際的な教育活動には海外での授業と所属大学での授業言語と違う言語での授業も含まれている。これらについては、研究大学における大学教授職は他の大学の大学教授職より、「当てはまる」との回答の割合は高かった。

1.2 教員個人レベルにおける国際的な研究活動

表 4-3 と 4-4 から見ると、中国では、「国際学会への所属」、「国際学会への参加」、「外国語で論文を出版した」という三つの教員個人レベルにおける国際的な研究活動に対する回答では、機関別に有意な差が確認できる。研究大学に所属する大学教授職は一般大学に所属する大学教授職より、国際的な研究活動をより活発に行っていることが明らかになった。日本においても、「外国の研究者と共同で研究を進めている」、「外国で論文を出版した」と「外国語で論文を出版した」という三つの教員個人レベルにおける国際的な研究活動に対する回答では、同様の傾向がある。

しかし、日本の大学教授職は中国に比べると、研究活動により積極的に取り込んでいると言える。それは日本の大学教授職は研究活動に対して強い関心を持っていることがわかる。

表 4-3 教員個人レベルにおける国際的な研究活動 (%) —中国

中国	国際学会への所属	国際学会への参加	外国の研究者と共同で研究を進めている
一般大学	12.0	28.3	12.4
研究大学	24.6	49.8	34.2
全体	18.3	39.0	23.4
p	***	***	***

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

表 4-4 教員個人レベルにおける国際的な研究活動 (%) —日本

日本	外国の研究者と共同で研究を進めている	外国で論文を出版した	外国語で論文を出版した
一般大学	36.7	36.0	56.4
研究大学	63.3	56.0	75.4
全体	50.0	46.0	65.9
p	***	***	***

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

1.3 高等教育の国際交流に対する意見

続いて高等教育の国際交流に対する回答者の意見を尋ねている。4 つの方面について当てはまるものを「強く賛成」「賛成」「どちらともいえない」「反対」「強く反対」の5件法で尋ねている。ここでは、「強く賛成」と「賛成」のカテゴリを統合し、機関別によりクロス集計を行う。

表 4-5 によると、中国では、「外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ」、「自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある」と「大学は諸外国の学生や教師との移動をもっと促進すべきだ」に対する回答では、機関間で明確な差が観察された。その他、「外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ」と「本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ」についても類似の回答傾向が観察されるが、統計的には有意ではない。しかし、興味深いことは、一般大学と比較すると、研究大学における大学教授職は「本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ」について、「賛成」と回答した割合はより低かった。

日本では、「大学は諸外国の学生や教師との移動をもっと促進すべきだ」と「本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ」については、機関別に有意な差が確認されていなかった。日本の大学における教員が「自分の専門分野の発展についていくには、外

国の書物や雑誌を読む必要がある」と回答した割合が9割以上で、中国の大学のそれより高かった。「外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ」に対する回答では、機関別に有意な違いが確認された。

表 4-5 高等教育の国際交流に対する意見 (%)

	外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ		自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある		大学は諸外国の学生や教師との移動をもっと促進すべきだ		本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ	
	日本	中国	日本	中国	日本	中国	日本	中国
研究大学	88.9	84.9	95.7	87.1	68.2	95.1	49.3	85.0
一般大学	79.5	80.7	90.6	82.9	65.1	92.1	47.6	86.2
全体	84.0	82.8	93.0	85.0	66.6	93.6	48.4	85.6
p	***	*	**	***	n.s.	*	n.s.	n.s.

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

1.4 過去三年間に、所属機関における国際的な活動

最後に、所属機関レベルにおける国際的な活動について検討しよう。表 4-6 によると、所属機関における国際的な活動について、中国では、「あなたの大学では、過去3年間に、以下の事柄はどのくらいありましたか」という問いに対して、機関別にみると、研究大学と一般大学の間で違いが生まれており、統計的には0.1%水準で有意差が見られる。全体的には、研究大学のほうが全ての領域において国際的な活動について、「多くあった」との回答の割合は4割ぐらいである、これとは対照的に、一般大学の大学教授職への答え「多くあった」との回答の割合は2割ぐらいである。言い換えれば、研究大学のほうが一般大学より全ての領域において国際的な活動が進められてきたという認識を示した。日本でも、同様な傾向が見られる。全ての領域において研究大学のほうが一般大学より国際的な活動が進められてきたと言える。全体としては、中国の大学教授職は個人レベルに国際的な活動を更なる発展させるべきとの意見に合意度が高かったものの、所属機関における国際的な活動があまり進んでないという認識を示した。

表 4-6 過去3年間に、所属機関レベルにおける国際的な活動 (%)

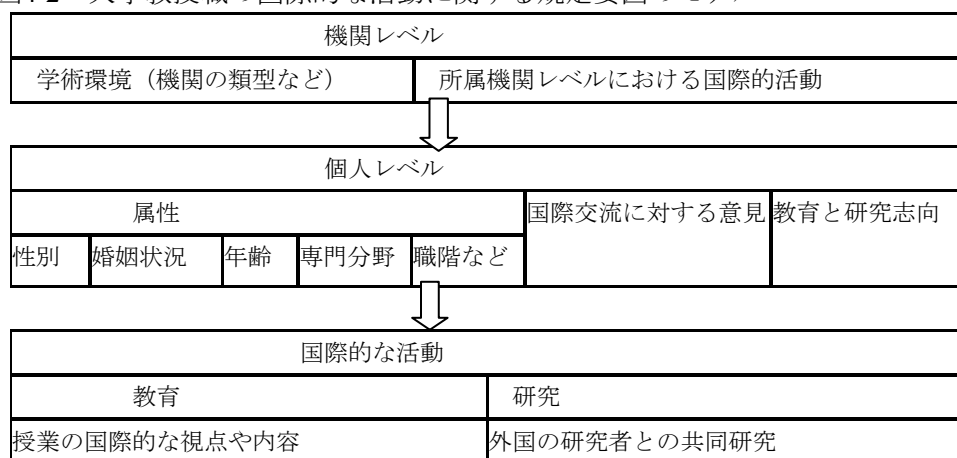
	外国人教師が授業を持った		国際会議やセミナーが開催された		留学生が入学した		留学生を送り出した	
	日本	中国	日本	中国	日本	中国	日本	中国
研究大学	48.0	42.0	55.3	37.4	77.1	39.4	66.6	40.3
一般大学	46.3	20.3	22.7	14.2	58.9	20.6	48.8	15.8
全体	47.1	31.2	39.1	25.8	67.7	30.1	57.5	28.1
p	n.s.	***	***	***	***	***	***	***

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

2. 日中両国における大学教授職の国際的な活動に関する規定要因

本章はFinkelstein, Walker and Chen (2009) のアメリカにおける大学教授職の国際化に関する4つのステージモデル、Finklestein、Wendiann (2015) の大学教授職の国際化レベルに関する予測モデルを参照する。本章の研究モデルを図4-2に示す。

図4-2 大学教授職の国際的な活動に関する規定要因のモデル



出典: 筆者 (2015)

両国における大学教授職の国際的な活動に関する規定要因を明らかにするため、分析に用いる変数について簡単に説明を加える。本章では、まず、国際的な教育活動と研究活動という二つの部分にわけ、そして、日中両国の共通項目「授業で国際的な視点や内容を重視している」と「外国の研究者と共同で研究を進めている」という二つ変数を従属変数として分析を行う。独立変数の設定は機関レベルでは、高等教育機関の種類、外国人大学教授職、国際会議と学生の流動に着目した。個人レベルでは、個人の特徴、自身の関心、自身の主な研究の特徴、高等

教育の国際交流に対する教員の意見と予測される。教育活動に関する「授業で国際的な視点や内容を重視している」という質問の回答人数が少ないから、具体的に、日中両国における大学教授職の国際的な研究活動に関する規定要因の変数を表4-7にまとめる。

表4-7 変数の設定

変数	変数の値
外国の研究者と共同で研究を進めている	
独立変数	
個人レベル	
性別	男性=1、女性=0
婚姻	既婚=1、未婚=0
年齢	連続変数
職位	二分類変数、助教を基準とする
最高学位	博士=1、その他=0
専門	自然科学と工学=1 人文社会科学=0
自身の関心	研究 =1、教育 =0
外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ	強く反対 =1
大学は諸外国の学生や講師との移動をもっと促進すべきだ	反対=2
自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある	どちらでもない=3 賛成=4
本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ	強く賛成 =5
機関レベル	
種類	研究大学=1、一般大学 =0
外国人教師が授業を持った	なかった=1
国際会議やセミナーが開催された	まれにあった=2
留学生を送り出した	時々あった=3
留学生が入学した	数多くあった=4

表4-8は、大学教授職の国際的な活動レベルを従属変数に、機関レベルと個人レベル変数を独立変数に行ったロジスティック回帰分析の結果を示すものである。この表によると、個人レベルの要因と機関レベルの要因両方とも国際的活動に影響を及ぼす。まず、個人レベルの要因について見てみる。

共通点については、職位という変数が国際的活動レベルとの正の有意の相関を示している。つまり、教授はより多くの国際的活動をしているということが言える。研究志向を持っている大学教授職はもっと国際活動に活躍していると見られる。「外国の学者との交流は自分の職業

活動に非常に重要だ」という国際的活動に関する高い意識を持った大学教授職は、より多くの国際的活動をしている。次は、機関レベルの要因について見てみる、研究大学に所属する大学教授職は、より多くの国際的活動をしているという結果が見られた。多く留学生が入学した大学に所属する大学教授職は積極的に国際的研究活動を行っている。国際会議やセミナーを多く開催した大学に所属する大学教授職は積極的に国際的活動を行っている。

表4-8 ロジスティック 回帰分析—外国の研究者との共同研究

	日本		中国	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
個人レベル				
男性	0.33	1.40	0.31*	1.37
既婚	-0.09	0.91	0.12	1.13
年齢	-0.03*	0.97	-0.01	0.99
講師	0.51	1.66	0.04	1.04
准教授	1.19***	3.29	0.40	1.50
教授	1.58***	4.86	0.90*	2.47
博士	0.38	1.47	0.72***	2.06
自然科学と工学	0.58*	1.78	0.04	1.04
自身の関心は研究	0.45*	1.57	0.49***	1.64
外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ	0.94***	2.56	0.62***	1.87
大学は諸外国の学生や講師との移動をもっと促進すべきだ	-0.11	0.90	0.16	1.18
自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある	0.16	1.17	-0.27*	0.08
本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ	0.15	1.16	0.13	1.14
機関レベル				
研究大学	0.56**	1.76	0.68***	1.97
外国人教師が授業を持った	-0.06	0.94	0.13	1.13
国際会議やセミナーが開催された	0.23*	1.26	0.29**	1.34
留学生を送り出した	-0.04	0.96	-0.20*	0.82
留学生が入学した	0.18*	1.20	0.35***	1.41
-2 対数尤度	898.217		1687.329	
Cox&Snell ² 乗	0.22		0.19	
N	855		2,070	

注：***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

相違点については、日本では、自然科学専門の大学教授職は人文・社会学専門の大学教授職より、積極的に国際的活動を行っている。これは、日本で調査された自然科学の教員の割合（74.3%）が高いと関係しているかもしれない。その他、年齢という変数が国際的活動レベルとの負の有意の相関を示している。つまり、年齢が高ければ高いほど、外国の研究者と共同で研究はより少ないということが言える。

中国では、女性と比べて、男性がより積極的に国際的活動に参加していると推測できる。博士号を取得した大学教授職は、より多くの国際的活動をしている。また、予想外なことに、中国では、「自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある」という国際的活動に関する高い意識を持った大学教授職は、より少ないの国際的活動をしているという結果がある。多く学生を送り出した大学に所属する大学教授職は、外国の研究者と共同で研究はより少ないという傾向が見られる。

3. まとめ

本章では、両国における大学教授職の国際的な活動に関する規定要因を明らかにするため、大学教授職の国際的な活動レベルを従属変数、機関レベルと個人レベル変数を独立変数として、ロジスティック回帰分析を行った。

両国における大学教授職の教育・研究に関わった国際的な活動に関する主な特徴とその規定要因は次のように明らかとなった。

第一に、日本の大学教授職は国際的な視点や内容を重視し、積極的に国際的な教育活動を行っている中国とは異なり、より多くの研究活動に取り込んでいる。

第二に、高等教育の国際交流に対する意見に関しては、日中両国において、研究大学に所属する大学教授職は一般大学の大学教授職より、「本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ」という意見を除き、賛成という回答の割合は高かった。

第三に、所属機関における国際的活動については、研究大学のほうが一般大学より全ての領域において国際的な活動が進められてきた。

最後に、大学教授職の国際的な活動の規定要因を検討した結果、性別、職位、研究志向、最高学位、機関類型などが正の有意な影響が見られたが、逆に、年齢は負の影響を及ぼすことも

確認できた。その他、すべての高等教育の国際交流に対する意見と機関レベルの要因は大学教授職の国際的な研究活動に正の有意な影響が確認できなかった。

両国における大学の現場では、一般大学における大学教授職の国際的な活動のレベルは、まだ遅れているといわざるを得ない。換言すれば、両国の大学教授職は「個人レベルで国際的活動を発展させるべきだ」との意見に合意度が高かったものの、一般大学における国際的活動があまり進んでない。それは、一般大学、特に地方の大学や私立大学は、国際的な活動よりも、地域貢献をもっと重視していると考えられる。

高等教育の国際化は、世界各国で共通する重要な問題である。いずれの国の高等教育政策の中には、国際化を最重要な課題として位置づけています。しかし、両国における大学の現場では、一般大学における大学教授職の国際的な活動のレベルは、まだ遅れているといわざるを得ない。言い換えれば、両国の大学教授職は個人レベルに国際的活動を更なる発展させるべきとの意見に合意度が高かったものの、一般大学における国際的活動があまり進んでないといえる。それは、一般大学、特に地方の大学や私立大学には、それぞれ固有のミッションがあるため、地域貢献をもっと重視していると考えられる。

第5章 大学教授職の国際的な活動と研究生産性の関連性

改革開放政策が実施されて以来、中国から海外へ留学者の数は年々増加し、そのうち、学業を終えた後も帰国せず、そのまま海外に残って仕事に従事している留学者も数多くがあった。科学技術を発展するための国内人材の不足を意識し始めた中国政府は、1990年代に入ってから、海外留学人材の帰国促進政策を次々と打ち出し、海外優秀人材の帰国と祖国への貢献を呼び掛けた。研究開発力の維持と強化を図るため、政府は中国人留教員の帰国促進政策だけではなく、外国籍の優秀な人材を確保するための奨励政策も積極的に講じてきた（許 2011）。

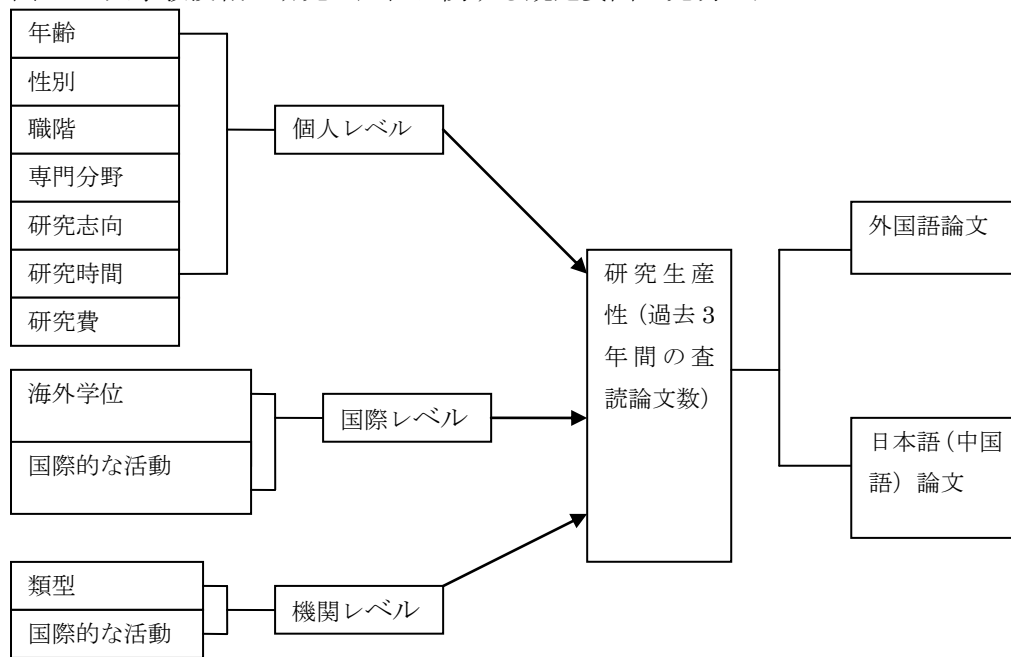
Welch, A.& Zhang, Z. (2008)、Cai, H. X. (2012)、Welch, A. &Hao, J. (2013) などの研究によると、外国学位を持つ教員は、中国と海外の大学の間で重要な橋渡しの役割を果たしてきた。中国においては、海外で活動する自国の研究者に帰国を促すだけではなく、外国在住の自国の研究者を通じて、外国の大学、公的研究機関、民間研究機関、ベンチャー企業などとのつながりを強めようという積極的な動きがみられる。自国の高等教育機関の強化と、国際的な産学連携システムの形成が重要になったといえる。

日本も人材の質、さらには人材養成に当たる大学の質を高め、また大学における基礎・応用研究の水準向上が不可欠であることを、広く認識される。大学が知識産業社会や学習社会の中核的な機関であり、大学での研究がグローバル化した先端科学技術競争を勝ち抜く上で、戦略的重要性の最も高い手段であることは、早くから指摘されてきた（天野 2014）。

しかし、両国における大学教授職に関する国際的な活動と研究生産性についてまだ十分に検討されていなかった。本章では2011-2012年に行ったAPAの調査からのデータを用いて、両国における大学教授職に関する国際的活動と研究生産性の関係性を検討することを目的とし、以下の課題を明らかにする。第一に、外国学位を持つ教員は、どのような特徴を有するのかについて整理する。第二に、外国学位は研究生産性との相関関係を検討する。最後に、大学教授職の研究生産性に関する規定要因を究明する。

本章では、次の3つのカテゴリに影響因子を分類する：①個人レベル、例えば、性別、年齢、職階、専門分野、研究思考、研究費意、研究時間など、②国レベル、例えば、海外学位、国際的な活動、および国際的活動に対する意見、及び③機関レベルの変数として、研究枠組みを図示すれば、次の図5-1のようになる。

図5-1. 大学教授職の研究生産性に関する規定要因の究明モデル



出典: 筆者 (2015)

1. 変数の説明

調査の質問1に対しては、記述統計を使用した;質問2と3の場合、論文数は正規分布ではなく、ポアソン回帰分析を使用した。

従属変数は、過去3年間の査読論文数を意味している。独立変数は、個人レベル、国際レベル、および機関レベルの要因を使用した(表5-1)。

表5-1 変数の設定

変数	変数の値
従属変数	
研究生産性（過去3年間の出版物）	連続変数
独立変数	
個人レベル	
性別	男性=1、女性=0
年齢	連続変数
職階	二分類変数、助教を基準とする
専門分野	自然科学と工学=1 人文社会科学=0
研究志向	研究志向=1、教育志向=0
研究費	連続変数
研究活動に費やしている時間数	連続変数
国際的な活動レベル	
授業で国際的な視点や内容を重視している	強く反対=1 強く賛成=5
外国の研究者と共同で研究を進めている 海外学位	はい=1、いいえ=0
機関レベル	
類型	研究大学=1 一般大学=0
国際的な活動	
外国人教師が授業を持った	なかった=1
国際会議やセミナーが開催された	数多くあった=4
留学生が入学した	
留学生を送り出した	

2. 分析と考察

2.1 外国学位者の特徴

個人や機関レベルでの記述統計は国内学位と海外学位を持つ教員によってグループ化された。表5-2は明らかにしたように、中国では、わずか4.4%の調査者が外国学位を持っている。それは2012年に調査が行ったときに、4年制の高等教育機関で働く中国人教員の現状と一致している。近年、より多くの外国学位を持つ教員は海外から戻ってきているが、彼らは中国の高等教育機関に属する全体教員の非常に小さな部分を占めることを示している。日本では、外国学位を持つ教員数は5.7%である。性別に関しては、中国では男性と女性の割合はそれぞれ51.7%

と48.3%で、大きな違いがない。これに対し、日本では、その割合は72.9%と27.1%で、男性のほうが圧倒的多かった。

また、中国では、海外学位を持つ教員に講師の割合が一番高い。日本では、教授の割合は最も高い。専門分野からみると、日本における海外学位を持つ教員は3割以上が自然科学や工学から出身したことを示している。これに対し、国内学位を持つ教員は自然科学や工学から出身の割合は74.3%である。中国では、外国学位と国内学位を持つ教員は人文社会学から出身の割合は高い。最後は、日中両国では、国内学位を持つ教員と比較して、外国学位を持つ教員の多数は研究志向である、研究大学で働いている者も多いことを確認した。

表5-2 記述統計

	日本				中国			
	国内学位		海外学位		国内学位		海外学位	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
総数	982	94.3	59	5.7	2,629	95.6	121	4.4
性別								
男性	835	85.6	43	72.9	1,368	53.2	61	51.7
女性	140	14.4	16	27.1	1,204	46.8	57	48.3
職階								
助教授	230	23.4	11	18.6	154	6.1	16	13.7
講師	66	6.7	10	16.9	1,124	44.3	48	41.0
准教授	259	26.4	16	27.1	879	34.6	31	26.5
教授	426	43.4	22	37.3	381	15.0	22	18.8
専門別								
人文&社会科学系	251	25.6	36	64.3	1,202	50.4	70	66.0
自然科学&工学系	728	74.3	20	35.7	1,184	49.6	36	34.0
研究志向								
教育志向	231	23.8	21	35.6	1,338	51.8	45	39.1
研究志向	739	76.2	38	64.4	1,242	48.2	70	60.9
機関類型								
一般大学	505	51.4	28	47.5	1,818	69.0	39	32.5
研究大学	477	48.6	31	52.5	817	31.0	81	67.5
	平均値	SD値	平均値	SD値	平均値	SD値	平均値	SD値
出版物	8.33	13.0	5.58	8.3	5.99	9.0	7.06	10.7
日本（中国）語	データなし				4.56	6.9	2.98	4.4
外国語					1.44	4.4	4.08	9.9
年齢	48.4	10.8	48.2	10.5	38.5	7.6	38	7.8
研究時間	19.1	15.1	14.1	14.0	13.6	13.7	18.3	15.6

表5-2は、出版物、研究費と時間の平均値、及び回答者の平均年齢を示しているが、中国では、国内学位を持つ教員より海外学位教員は外国語出版物が多い。表5-2を示すように、日中両国では外国学位と国内学位を持つ教員の平均年齢はほぼ同じである。しかし、中国の大学教授職の年齢は日本より若い。中国では外国学位を持つ教員が研究には多くの時間を費やした。これに対し、日本では、国内学位を持つ教員が研究時間をもっと多いである。

表5-3 高等教育の国際交流に対する意見

高等教育の国際交流に対する意見	日本			中国		
	外国学位	国内学位	p	外国学位	国内学位	p
外国の学者との交流は自分の職業活動に非常に重要だ	4.57	4.25	*	4.56	4.21	***
自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある	4.74	4.59	n.s.	4.71	4.29	***
大学は諸外国の学生や教師との移動をもっと促進すべきだ	4.46	3.89	***	4.65	4.50	*
本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ	4.07	3.53	***	4.52	4.32	*

注: ***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意

表5-3は、高等教育の国際交流に対する意見の平均値を示す。両国では、「自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある」という項目に関しては、外国学位を持つ教員の答えが一番高い、それは彼らの外国研究経験と一致することと考えられる。しかし、日本の国内学位教員も同じ傾向がある。中国では、国内学位の教員は、大学は諸外国の学生や教師との移動をもっと促進すべきことを合意している、彼らは外国学位を持つ教員より海外に行くチャンスが少ないことと考えられる。

表 5-4 個人レベルの国際的な活動

個人レベルの国際的な活動	日本			中国		
	外国学位	国内学位	p	外国学位	国内学位	p
授業で国際的な視点や内容を重視している	74.3	44.4	***	47.3	15.1	***
外国の研究者と共同で研究を進めている	48.5	33.3	*	64.0	17.6	***

注: ***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意

個人レベルでの国際的な活動については、表 5-4 を示すように、日中両国では、外国学位を持つ教員が国内学位の教員よりも多くの国際的な活動に参加することが確認した。

表5-5 機関レベルの国際的な活動

機関レベルの国際的な活動	日本			中国		
	外国学位	国内学位	p	外国学位	国内学位	p
外国人教師が授業を持った	3.46	3.10	*	3.59	3.10	***
国際会議やセミナーが開催された	3.37	3.20	n.s.	3.45	2.92	***
留学生を送り出した	3.55	3.48	n.s.	3.59	3.21	***
留学生が入学した	3.61	3.17	n.s.	3.61	2.98	***

注: ***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意

表5-5は、過去3年間に所属する機関における国際的な活動を示している。日中両国では、実際には、より多くの外国学位教員を持つ機関は、より多くの国際的な活動を主催した。表5-2に示すように、外国学位を持つ教員が研究大学に多く集めているので、研究大学における学生や研究者が国際交流活動に参加するチャンスが多い。

2.2 研究生産性の相違

本章では、研究生産性に影響を与える要因を究明したい。多く国際的な活動を行った大学教授職がより研究生産性が高いかどうかを判断するために、関連するデータのポアソン回帰分析を行った。

表5-6が示すように、日中両国では、研究生産性に関しては、性別、婚姻、職階、最高学位、研究志向、研究費や研究時間などの個人レベルにおける要因の影響が極めて顕著であることが確認された。年齢は研究生産性と負の相関関係がある。日本では、人文社会科学専攻の大学教授職に比べ、自然科学専攻や工学専攻の大学教授職は、より研究生産性が高い。一方、中国では、人文社会科学専攻の大学教授職は研究生産性が高い。

国際的な活動レベルについては、中国では、外国学位は研究生産性にマイナスの影響を与えた。つまり、国内学位を持つ大学教授職は外国学位を持つ大学教授職より研究生産性が高い。これについて、調査では、過去3年間の研究成果という、いわば短期的な研究成果を把握したものである。日本では、外国学位は研究生産性と有意な相関関係がないことが確認さ

れる。外国の大学教授職と共同で研究を進めている大学教授職はより研究生産性が高い。中国では、授業で国際的な視点や内容を重視しているという変数が、論文数と正の有意な相関関係が見られる。

表5-6 ポアソン回帰分析—日中両国における大学教授職の研究生産性

研究生産性 (過去3年間の出版物)	日本		中国	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
個人レベル				
男性	0.413 ***	0.052	0.102***	0.022
既婚	0.136 ***	0.416	0.166***	0.044
年齢	-0.006**	0.019	-0.012***	0.002
自然科学と工学	0.739***	0.472	-0.024***	0.006
講師	0.409***	0.063	0.488***	0.124
助教授	0.461***	0.044	0.746***	0.126
教授	0.630***	0.056	1.132***	0.129
博士	0.300***	0.062	0.083***	0.256
研究志向	0.219***	0.035	0.184***	0.025
研究費	0.000***	2.74e-06	0.001***	0.051
研究時間	0.006***	0.001	0.008***	0.024
国際的な活動レベル				
海外学位	0.405	0.064	-0.436***	0.051
外国の研究者と共同で研究を進めている	0.448***	0.026	0.290***	0.024
授業で国際的な視点や内容を重視している	-0.002	0.012	0.078***	0.014
機関レベル				
研究大学	0.484*	0.027	0.098***	0.023
外国人教師が授業を持った	-0.019*	0.011	-0.068***	0.015
国際会議やセミナーが開催された	0.058***	0.015	0.173***	0.016
留学生を送り出した	-0.099***	0.022	-0.017	0.014
留学生が入学した	0.022	0.015	-0.024*	0.014
Number of obs	725		1,218	
LR chi2 (19)	2841.15		2801.12	
Prob>chi2	0		0	
Pseudo R2	0.2755		0.1977	
Log likelihood	-3735.3642		-5683.169	

注: ***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意

機関レベルの要因をみると、日中両国で、研究大学や、より多く国際会議やセミナーが開催された大学に所属する大学教授職は、より研究生産性が高いという傾向がある。一方、予想外なことに、多く外国籍大学教授職が授業を持った大学に所属する大学教授職は研究生産

性が高くない。その他、留学生を送り出しているという要因も研究生産性と負の有意な相関を示している。これは、留学生の質と量の問題と関係していると推測できる。

表5-7 ポアソン回帰分析—中国における大学教授職の中国語と外国語論文

研究生産性 (過去3年間の出版物)	中国語論文		外国語論文	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
個人レベル				
男性	0.072**	0.026	0.048	0.045
既婚	0.128*	0.014	0.300*	0.083
年齢	-0.004*	0.092	-0.021***	0.004
自然科学と工学	-0.052***	0.008	0.020***	0.010
講師	0.523***	0.136	0.515*	0.305
助教授	0.723***	0.139	0.768*	0.308
教授	1.096***	0.143	1.150***	0.312
博士	-0.029	0.029	0.441***	0.063
研究志向	0.095***	0.028	0.357***	0.056
研究費	0.001***	0.001	0.001***	0.000
研究時間	0.006***	0.000	0.010***	0.001
国際的な活動レベル				
海外学位	-0.689***	0.077	-0.247***	0.069
外国の研究者と共同で研究を進めている	0.082**	0.030	0.763***	0.045
授業で国際的な視点や内容を重視している	0.031*	0.016	0.205***	0.029
機関レベル				
研究大学	-0.065	0.028	0.342***	0.046
外国人教師が授業を持った	-0.012	0.017	-0.215***	0.028
国際会議やセミナーが開催された	0.085***	0.188	0.340***	0.031
留学生を送り出した	-0.006	0.017	-0.056*	0.027
留学生が入学した	-0.013	0.017	-0.007	0.027
Number of obs	1,111		898	
LR chi2 (19)	971.86		2435.72	
Prob>chi2	0		0	
Pseudo R2	0.0965		0.2971	
Log likelihood	-4547.0719		-2881.3017	

注: ***0.1%で有意 **1%で有意 *10%有意

表5-7と表5-8は中国語論文、外国語論文、外国語単著論文、外国語共著論文を従属変数に行ったポアソン回帰分析の結果を示すものである。まず、研究志向と過去3年間受けた研究費は各論文数と最も重要な相関がある。予想外のことは、研究に費やされた時間は外国語単著

と共著論文数に影響を与えない。人文科学の大学教授職と比べ、自然科学の大学教授職は外国語論文数が多い一方、中国語論文数が少ない。博士学位を持つ大学教授職は外国語論文数特に外国語共著論文数が多い。その他、年齢は外国語共著論文と負の相関が見られない。

表5-8 ポアソン回帰分析ー中国における大学教授職の外国語単著と共著論文

研究生産性 (過去3年間の出版物)	外国語論文単著		外国語論文共著	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
個人レベル				
男性	0.262***	0.077	0.192*	0.089
既婚	0.366**	0.129	0.093	0.145
年齢	-0.048***	0.007	-0.006	0.008
自然科学と工学	0.010	0.017	-0.011	0.019
講師	0.087	0.313	0.371	0.510
助教授	0.349	0.318	0.461	0.513
教授	1.049***	0.329	0.543	0.525
博士	-0.026	0.094	0.480***	0.127
研究志向	0.439***	0.093	0.585***	0.122
研究費	0.001***	0.000	0.000*	0.000
研究時間	0.001	0.002	0.000	0.000
国際的な活動レベル				
海外学位	-0.906***	0.158	0.008*	0.128
外国の研究者と共同で研究を進めている	0.856***	0.073	2.055***	0.103
授業で国際的な視点や内容を重視している	0.488***	0.049	0.094*	0.055
機関レベル				
研究大学	0.453***	0.076	0.195*	0.093
外国人教師が授業を持った	-0.136**	0.048	-0.192***	0.056
国際会議やセミナーが開催された	0.187***	0.053	0.292***	0.063
留学生を送り出した	0.542	0.044	-0.008	0.055
留学生が入学した	-0.186***	0.041	-0.193***	0.055
Number of obs	751		709	
LR chi2 (19)	1068.83		1006.16	
Prob>chi2	0		0	
Pseudo R2	0.2477		0.3169	
Log likelihood	-1622.8219		-1078.8911	

注: ***0.1%で有意 **1%で有意 * 10%有意

中国語で発表された論文に外国学位を持つ大学教授職は、国内学位を持つ大学教授職より研究生産性が高くない、つまり負の有意性を示した。その他、外国学位を持つ大学教授職は国内学位を持つ大学教授職より外国語共著論文が多い。また、より多くの外国研究者と共同

で研究を進めているや授業で国際的な視点や内容をもっと重視している大学教授職は、より研究生産性が高いという傾向がある。

機関の類型は中国語論論文数と関連していなかったため、研究大学と一般大学の教員によって中国語論文数に有意差はなかったと言える。

興味深いことに、国際レベルについて、「海外で開催された学会や学術会議に参加する」は最も重要な変数である。これは、多く国際会議やセミナーが開催することは大学教授職の研究生産性と正の相関関係があることを示している。他の機関レベルにおける国際的な活動も各論文数に負の影響を与えた。

3. まとめ

以上のように論述したことに基づいて、両国における大学教授職の国際的な活動の特徴と研究生産性との関連性は次のようにまとめられる。

まず、日中両国における外国学位を持つ教員の顕著な特徴については、外国学位を持つ教員の人数が少ない。また、国内学位を持つ教員と比較して、外国学位を持つ教員の多数は研究志向がある。研究大学で働いている者も多いことを確認した。その他、国際的活動に参加するチャンスも多い。

第二に、中国では、外国学位を持つ教員は、外国研究者と共同で研究をしないと、外国語論文も多くない。従って、研究生産性を向上させるために、外国人の同僚や研究者と共同研究は必要である。これとは対照的に、国内学位を持つ教員がより多くの中国語論文を発表した、研究生産性もより高い。

第三に、興味深いことに、中国では、外国学位を持つ教員が研究生産性は高くない。これと、中国で実施している人材引き込む政策の間にミスマッチが存在していると推測できる。したがって、中国では、若手研究員の研究生産性を向上させるための政策は、大学教授職に適しているかどうかを検討する必要がある。

最後に、両国では、より多くの国際会議やセミナーが開催された大学に所属する教員は、より高い生産性を有している傾向もあった。各大学は、多くの国際会議やセミナーを主催する必要がある。国際会議を通して、外国人の同僚や研究者と協同研究のチャンスが多くなっているし、良好な国際的な研究環境を作成することもできる。

第6章 全体に関する考察—事例研究と訪問調査

本章では、日中両国における大学教授職が高等教育国際化に対してどのように対応しているのかを明らかにするため、2011-2012年に日本を含めてアジア六カ国で実施されたAPA調査の結果に基づき、東京大学と北京大学における一部の教員を対象に意見を伺うことを目的としている。

以下は、東京大学と北京大学という日中両国の名門大学に限定した理由を分析しよう。

まず、東京大学と北京大学は、日中両国で、最初に設置された国立大学は、両国の高等教育の中枢を担うために全ての学問分野をオールラウンドに網羅している。また、国の組織として設置され、国に必要な学問分野を擁し、国の高等教育を担うことを通じて国の中枢を担う人材を供給し、その他様々な活動においても国の機関と密接不可分に関係している。次に、両大学の基本情報の比較をまとめると以下のようになる。

表 6-1 基本情報の比較

	東京大学	北京大学
教員数	3,835	6,711
学部生数	14,013	14,576
大学院生数	12,559	24,183
教員一人あたりの学生数	6.9	5.8
教員一人あたりの学部生数	3.7	2.2
教員一人あたりの大学院生数	3.3	3.6
留学生数（学部生）	386	1,643
留学生数（大学院生）	2,318	916
留学生の割合（全学生）	10%	7%
留学生の割合（学部生）	3%	11%
留学生の割合（大学院生）	18%	4%

出典：（東京大学 2013 http://www.u-tokyo.ac.jp/index/b00_j.html） （北京大学 2014 <http://xxgk.pku.edu.cn/gksx/xxgk/tjsj/index.htm>） より作成。2015年12月21日アクセス

2014年9月の統計では、北京大学の学生数は学部生が14,576人、修士学生が14,783人、博

士学生が9,400人となっている。また3,570人の長期と短期の外国人学生がいる、そのうち2,559人は学位を取得する目的で留学している。この38,962人の学生に対して、6,711人の専任教員がいる（うち、教授2,247人、准教授2,144人、中国科学院士67人、工程院院士11人）。

2013年5月の統計では、東京大学の学生数は学部生が14,013人、北京大学とほぼ同じである。しかし、大学院生数は北京大学の半分ぐらいである。学部留学生数は北京大学より少ないが、大学院生数が圧倒的であった。留学生数は2,704名のうちは、学部生数は386人、大学院生2,318人。3,835人の専任教員がいる（うち、教授1,267人、准教授901人、講師255人、助教1,326人）。

大学の規模を示す指標として、在学する学生数が重要である。表 6-1 は、東京大学と北京大学の学生数と比較したものである（東京大学および北京大学はホームページのデータ）。この表を見ると、中国の北京大学は、東京大学の約 1.4 倍の学生を擁している。とりわけ、学部学生数はそれほど変わらないが、大学院生数が中国の大学でかなりの数に上っている。

教員数も、大学の規模と密接に関係している。表 6-1 は、両大学の教職員数を、東京大学および北京大学と比較したものである。教員数は、北京大学の方が多くであるが、上記の学生数の違いから見て、教職員 1 人当たりの担当学生数は東京大学の方が多いと思われる。

両大学がどれくらい国際化に気配りをしているかを示すため、表 1 に留学生数の比較を示した。北京大学は東京大学とほぼ同等ないしはそれ以上であることがわかる。しかし、東京大学と北京大学に在学している留学生の数は大学在学総数のそれぞれ 10%と 7%を占めているが、欧米諸国の世界一流大学の留学生の割合は 30%-40%となることがある。

従って、両大学の規模、学部教育と大学院教育の分布、専門分野の設置に関して、類似している。その他、両大学は日中両国における最初に設置された総合国立大学であり、社会で高い威信度を持っている有力大学である。また、国際的視点から多くの人材養成と研究活動を行っている。

1. 東京大学

1.1 概観

東京大学¹は江戸幕府の昌平坂学問所や天文方、および種痘所の流れを汲みながらも、欧米諸国の諸制度に倣った、日本国内で初の近代的な大学として設立された。現在、法学部、医学部、工学部、文学部、理学部、農学部、経済学部、教養学部、教育学部及び薬学部の10の学部と、15の大学研究院、50の学部プログラムと96の修士プログラムとがある。

国内外から高い評価を受けており、大学評価の世界的指標の一つである、タイムズ・ハイアー・エデュケーションによる「世界大学ランキング 2015-2016」では、第43位、アジア第3位(同誌の世界大学名声ランキングでは第12位)である。QS World University Rankによる「世界大学ランキング 2014-2015」では31位である。現在、東京大学は一層の国際化推進を図り、総長直轄の本部組織である国際連携本部を中心とした国際化推進計画を進行させている。

1.2 具体的な国際交流と連携の概況

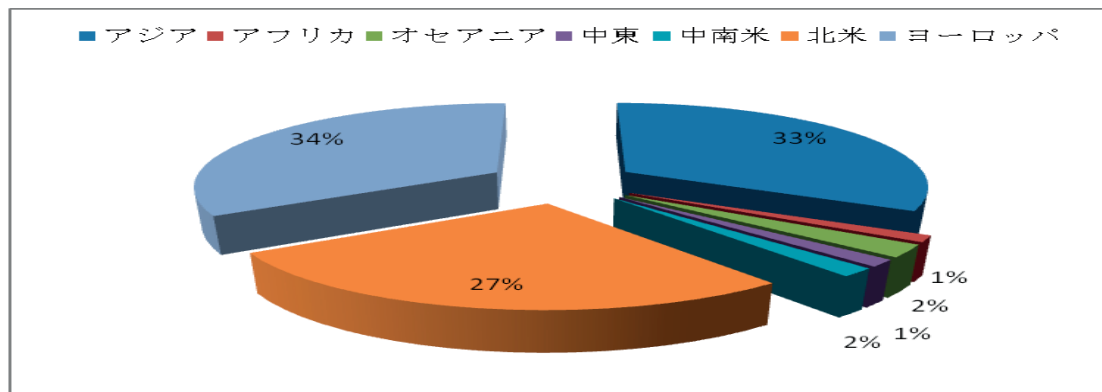
(1) 外国籍の教員:アジア地域出身の教職員が多い。2015年のデータ(『東京大学の概要』2015)からみると、553人の中でアジア地域出身の教職員が309人である。地域の内訳では、ヨーロッパ136名、北米69名、オセアニア11名、中南米9名、中近東9名、アフリカ10名である。

(2) 教員の海外派遣:派遣先については、アジア地域とヨーロッパへの派遣が33%に留まり、北米が27%を占める。また、オセアニアや中南米、中近東、アフリカの地域への派遣が6%を占めている(図6-1)。

(3) 外国研究者の受け入れ:外国研究者の受け入れは派遣者と同じように、アジア地域からの研究者は43%である。欧米からの来訪者が多く、ヨーロッパが30%、北米が22%を占

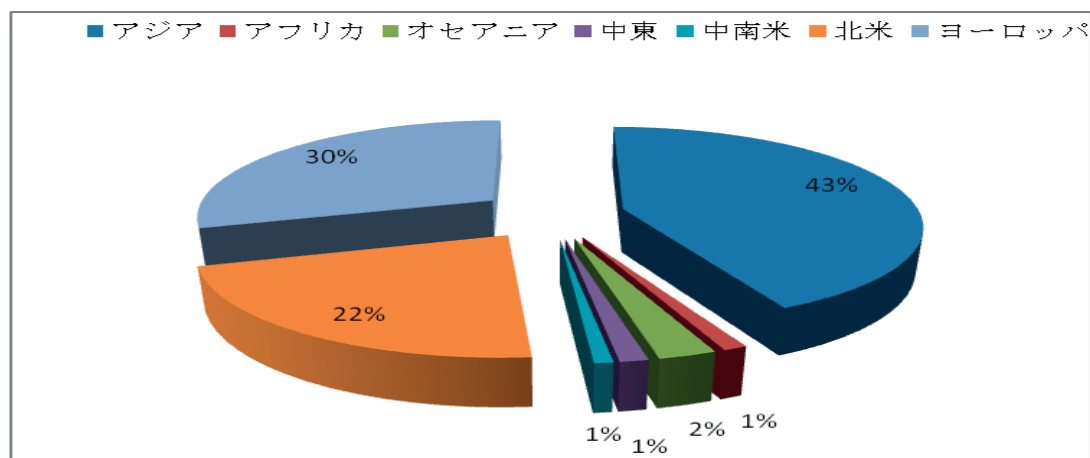
める (図6-2)。

図6-1 教員の海外派遣地域



出典：東京大学の概要（2015）より作成。

図6-2 外国研究者の受け入れ地域

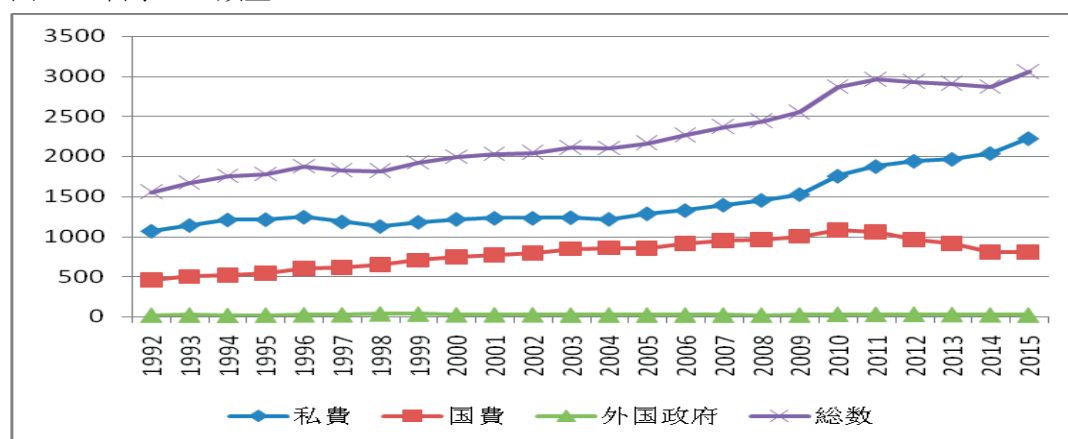


出典：東京大学の概要（2015）より作成。

(4) 留学生の受け入れ:東京大学では、外国人学生数はスムーズに推移している。図6-3を示すように、1992年の1,483名から2015年3,062名へ約2倍増加した。国費と外国政府からの留学生数はそれほど変化していないが、私費学生については在日外国人学生数が伸びているのが特徴である。2015年現在、国費留学生数が810人、私費留学生数が2,228人である。留学生の出身地域別の構成は、大きくは変化していない。2015年現在でアジア地域からの留学生が全留学生の約8割を占める。アジア地域以外では、ヨーロッパからの留

学が1割弱を占める。その他、アフリカ、オセアニア、中東、中南米、北米からの留学生
が約1割を占めている（図6-3）。

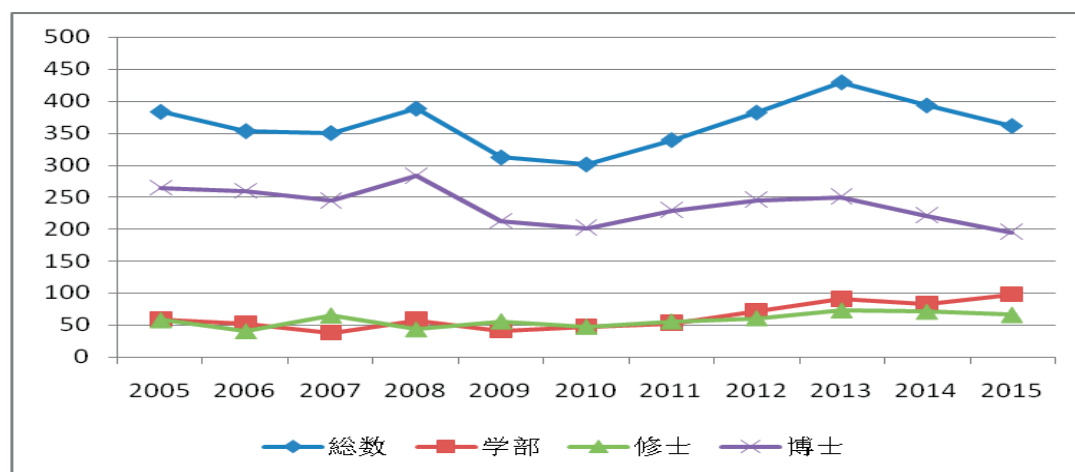
図6-3 留学生の類型



出典：平成 27 年外国人学生数より作成。 <http://www.u-tokyo.ac.jp/content/400032316.pdf> 2015 年 12 月 21 日アクセス

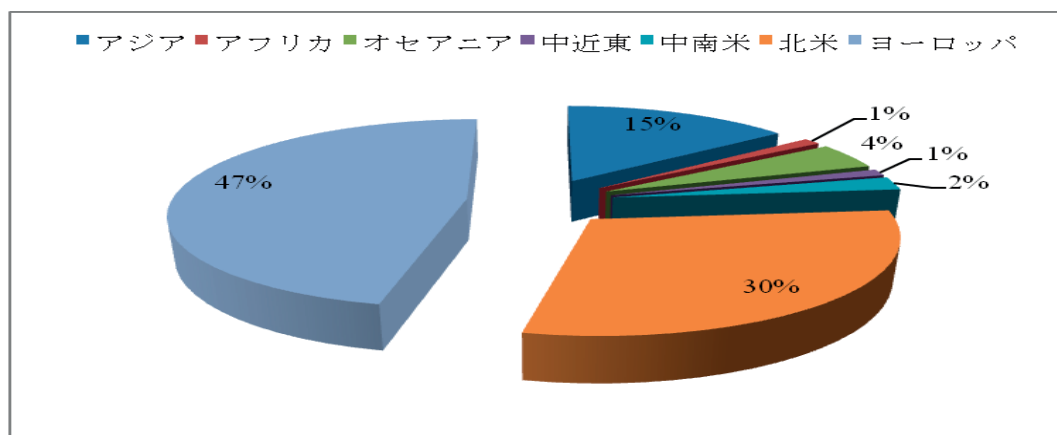
(5) 学生の海外派遣:海外に留学している学生数は過去10年で大きな変化はないが、毎年約400人ぐらい海外へ派遣された。2015年の時点で361名がいる。その多くは博士課程の学生であり、195人がいる、全体の54%を占める。学部生の派遣が27%でこれに続く。修士課程の学生はわずか18%である（図6-4）。派遣地域はヨーロッパが最も多く、全体の47%を占める。北米、アジアはそれぞれ30%と15%である（図6-5）。

図6-4 学生の海外派遣類型



出典：東京大学の概要（2015）より作成。

図6-4 学生の海外派遣地域



出典：東京大学の概要（2015）より作成。

1.3 教員へのインタビュー

筆者は、2015年の1月と2月の2回にわたって2名の教員を訪問し、各自の略歴と研究内容、国際的教育・研究活動の現状、教員による国際的学術活動に対する意見、研究資金、学生指導、大学の強みと課題などについてインタビューした。

質問は概ね以下の3点にまとめられる。これらすべてを取り上げるというのではなく、状況に応じて取捨選択する。

①国際的教育・研究活動の現状。たとえば、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌での発表などに関する質問である。

②教員による国際的学術活動に対する意見。たとえば、国際的な教育・研究活動に対する最も重要な影響要因、東京大学における国際化への感想、国際的な経験と研究生産性との関連性などに関する質問である。

③学生の指導。たとえば、留学生の受け入れ、海外との共同研究に学生も参加させること、主体的に学習する学生の特性などに関する質問である。

インタビュー結果

以下に、インタビュー結果を項目ごとに要約して記述する。インタビューに沿った形で、できるだけ忠実に記述したが、最終的な文責は筆者にある。

A 先生：

基本情報：

所属：総合文化研究科、性別：男性、 年齢：41 歳、 最終学位：博士、職階：准教授

外国学習や研究経験：アメリカ 客員研究員 1 年半、
学士と大学院の教育を両方担当している。

国際的教育・研究活動の現状：

資金：非政府機関・企業からの研修資金を獲得した。現段階では、海外からの研修資金はまだない。

国際的な活動：海外大学への協力、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表する、海外での授業（短期あるいは一回だけ、二週間以上）、海外の学者を招待する、留学生の受け入れ等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は半分ぐらいである。しかし、あまり海外の学者との協力はされていない。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、学会発表が多い。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

留学や研修の後、研究の視点の転換があった。外国語能力が向上した。国際会議への参加も増やした。

国際的な教育・研究活動に対する最も重要な影響要因は国際的な活動に対する興味と関心である。

東京大学の国際化については、専門分野によって、レベルの違いがある。

経営学が国家の経済制度や企業と深く関係するため、研究対象が国内中心になる場合が多い。これは日本のみならず、諸各国でも同様の状況である。外国語の発表をしなくても、研究ができるわけである。だんだん国際化に行く方がよいと思っているが、文部

科学省の方々が考えるほどに、研究レベルで国際化は進まないといけない状況はそもそもなかった。

英語プログラムに関してはまだやらないといけないことがたくさんあるので、単純に人、お金を足りない話だけではなく、そのような新しい英語プログラム、支える仕組みもできていない。学内の体制もまだ整っていない。国際学会に出て行くとか、あまりいいことじゃないが、お金を使うだけであるから。学校からの評価が高くない。

学生の指導：

留学生がほとんど東アジアからの学生、欧州からは一名だけである。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、学会発表が多いである。

国際化の状況はよくなりつつあるが、大学院生は海外の学会に行く機会はまだ不十分、特に資金が不足である。

留学生に関しての仕組み、教員を足りないし、仕組みの方が国際化を邪魔するかもしれない。今後、留学生の増やすほうがもっと努力する必要がある。

B 先生：

基本情報：

所属：教育学研究科、性別：男性、年齢：44歳、最終学位：博士、職階：准教授

外国学習や研究経験：アメリカ 客員研究員 2年半、

大学院の教育を担当するほうが多い。

国際的教育・研究活動の現状：

資金：国家政府・国家機関からの研修資金を獲得した。現段階では、海外からの研修資金はまだない。

国際的な活動：単独で国際的研究プロジェクトを行う（共同研究者なし）、共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外の学者を招待する、海外への訪問、留学生の受け入れ等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は半分ぐらいである。しかし、

あまり海外の学者との協力はされていない。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見:

留学や研修の後、研究の視点の転換があった。外国語能力が向上した。

国際的な教育・研究活動に対する最も重要な影響要因は国際的活動に対する興味と関心である。

日本国内に研究や研究職の市場が安定して存在しており（もちろん十分とは言えないが他国と比べればかなり安定している）、国際化しなくても仕事をやっていることができる、あるいはしなければならない仕事がない。東大の国際化は、国内の他の大学と比較すれば圧倒的に進んでいるが、国際的にみれば進んでいない。

今後、国際化自体を目的にするのではなく、国際化を通して何を目指すのか、国際化すれば国際化に関わる人々にどういうメリットがあるのかをじっくり考えるべきである。

学生の指導:

留学生が東アジアの方が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿はあるが、あまり多くはない。

2. 北京大学

2.1 概観

北京大学²は 1898 年に清朝政府によって設立され、117 年の歴史を有している総合大学である。現在、人文学部、社会科学部、理学部、情報科学及び工学部、医学部の 5 つの学部と、41 の学院、312 の修士課程プログラム、263 の博士課程プログラム、47 のポストドクプログラムとがある。

北京大学は伝統的基礎科学をリードすると同時に、近年、応用科学の領域及び学際的領域においても、重大な発展を遂げてきた。教育と研究の両面で、近年顕著な成果を収

めており、イギリスのタイムズ誌増刊の世界大学のランキング評価において、高い地位を占めるようになった。「世界大学ランキング 2014-2015」では、第 42 位、アジア第 2 位（同誌の世界大学名声ランキングでは第 32 位）である。QS World University Rank による「世界大学ランキング 2014-2015」では 57 位である。

2.2 具体的な国際交流と連携の概況

(1) 外国籍教員:近年、中国の海外研究者帰国誘致政策が功を奏し海外大学出身者が増えているが、その一方、2012 年の統計からみると、外国籍の教員はまだ 80 名に留まる。国籍の内訳では、米国 45 名、カナダ 9 名、英国 4 名、オーストラリア 4 名、オランダ 3 名、韓国 2 名、イタリア 3 名、日本 3 名、その他 7 名である。80 名のうち、中国系は 62 名であり、外国籍教員の大半を占めている³。

(2) 教員の海外派遣:2002 年に教育部の承認を受け、北京大学は自主的に海外派遣の審査権を得た。合格した教員を海外に派遣することで、養成を受け、能力を向上する。北京大学ができるだけ多く自らの教員に海外派遣の機会を提供し、彼らが外国の研究者と交流することを促進する。2014 年では、北京大学は 4,153 名教員を海外派遣した。そのうち、一番多いのはアメリカである。人数は 981 名、総人数の約 1/4 を占めている。

(3) 留学生の受け入れ:現在、北京大学が受入れた多くの留学生は人文学、社会学の学部にて在学している。また韓国、日本等からの学生が大きな割合を占めている。今後理工学の学生数の拡大、英語による授業科目の増大が重視される。

(4) 学生の海外派遣:北京大学は従来から学生の国際交流を重視する。特に学部生の国際交流が急速に発展している。学部生の例を挙げると、彼らが参加した国際交流には 4 種類の方式がある（協定大学間の交流、協定学部間の交流、夏期学校、短期考察）。また、学部生の国際交流は 3 つの主要な特徴がある：1 つ目に国際交流が急速に発展している。2 番目に発展の空間が大きいことである。アジア、ヨーロッパ、北米、南米とオセアニアの多くの大学と学生交流協定を締結した。また、短期の交流プログラムも多様である。3 番目は学生が積極的に参加していることである（黄・羅・陸 2007）。2014

年では、北京大学は 4,229 名学生を海外派遣した。そのうち、一番多いのもアメリカである。人数は 1,124 名、総人数の約 1/4 を占めている。

2.3 教員へのインタビュー

大学の概要、国際交流現状をHP等で調査することにより、北京大学の特徴をある程度分析することができるが、これらのデータの意味を把握するためにも、北京のキャンパスに出向いて異なる学院に所属する教員から直接考えを聞くことは、極めて有意義である。

表 6-2 北京大学における教員の基本状況

	所属	性別	年齢	最終学位	外国学習や研修経験	職階	どの段階の教育を担当する
C	教育学院	男性	52歳	博士	客員研究員 アメリカ1年 イギリス 半年	教授	大学院課程 多い
D	教育学院	男性	53歳	博士	客員研究員 アメリカ1年 日本半年	教授	同様
E	教育学院	男性	41歳	博士	博士 アメリカ 4年	副教授	同様
F	教育学院	男性	41歳	博士	ポスドク 香港 2年	副教授	同様
G	教育学院	女性	43歳	博士	博士 アメリカ 5年	副教授	同様
H	教育学院	女性	34歳	博士	ポスドク アメリカ 2年	講師	同様
I	都市環境 学院	男性	40歳	博士	博士 オランダ 4年	研究員	同様
J	都市環境 学院	男性	39歳	博士	ポスドク フランス 3年 半	教授	同様
K	物理学院	男性	32歳	博士	ポスドク アメリカ 2年	研究員	同様
L	心理学系	男性	36歳	博士	修士、博士と教員 アメリカ 12年	研究員	同様
M	地球・空間 科学学院	男性	34歳	博士	ポスドク ドイツ 1年	研究員	学部生と院 生は同じ

筆者は、北京大学教育学院と国際合作部の紹介と協力を得て、2014年の6月と10月の2回にわたって11名の教員を訪問し、各自の略歴と研究内容、国際的教育・研究活動の現状、

教員による国際的学術活動に対する意見、所属機関の研究評価システム、研究資金、学生指導、大学の強みと課題などについてインタビューした。11名の教員は、教育学院、地球・空間科学学院、物理学院、心理学系、都市環境学院の5機関に所属している（表6-2）。質問は東京大学と同じであるため、ここでは省略する。

インタビュー結果

以下に、インタビュー結果を項目ごとに要約して記述する。インタビューに沿った形で、できるだけ忠実に記述したが、最終的な文責は筆者にある。

C 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：海外からの研修資金は多い。

国際的な活動：共同で国際的研究プロジェクトを行う、海外での授業（短期あるいは一回だけ）国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外の学者を招待する、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌への論文の発表は少ない。その他、海外の学者との共著論文がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

留学や研修の後、教育方法の転換があった。研究内容は自分の研究に長い影響を及ぼしている。

自分の研究対象は国内限定となっているため、国際的な交流をしなくても、研究もできるはずである。さらに、学校からの国際化に関する要求もない。

国際的研究経験を積んだ人の方が優秀かということ、必ずしもそうではない。外国語の発表は自分の研究レベルと関係ないから、実施していない。

北京大学は世界一流大学になるために、国際化は必要な条件の一つである。しかし、分野によっては国際化を重視する程度が違う。自分の研究分野からみれば、国際化の深さと広さがまだ足りない。

国際的な視野を持ち、国際的なルールを理解し、国際的な研究プロジェクトに参画でき、国際提携の技能を持っていることが、今や世界共通の人材評価基準になっている。だから、国際的な経験と視野は重要だとされて、一定の水準にある若手教員を、世界一流大学に派遣する必要がある。

学生の指導：

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議には参加している。

D 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：海外からの研修資金は多い。

国際的な活動：単独で国際的研究プロジェクトを行っている（共同研究者なし）。共同で国際的研究プロジェクトを行っている。海外での授業（短期あるいは一回だけ）、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外の学者を招待する、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌への論文発表は少ない。しかし、海外の学者との共著論文がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

留学や研修の後、イノベーション人材の育成を重視するようになった。

事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが課題である。国家機関あるい

は学校からの研修資金はあまり使われていなかった。

北京大学に所属することで研究費が獲得しやすいというメリットがある。そのブランド力を生かし、国内外から多くの研究資金を獲得している。中でも、中国政府からの資金が近年大幅に増えている。

若手教員に海外留学や研修のチャンスを積極的に与えるとともに、海外から人材を招致している。一方、教員の昇進は、海外での経歴が重視されている。海外経験が1年以上でなければ、教授昇進が難しい。

現在、自分の研究分野においての国際協力は、外国が主導権を握って、共同研究を進んでいき、平等的に交流することができない。

学生の指導:

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないし、国際会議への参加もない。

E 先生:

国際的教育・研究活動の現状:

資金: 海外からの研修資金は多い。

国際的な活動: 共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外の学者を招待する、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は多い。さらに、海外の学者との共著論文がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見:

大学院教育は研究による部分が多いため、アメリカの大学と比較するとまだ劣ってい

る。その他、海外大学は基礎研究を重視している。

教育に関しては、国際的な活動と内容は重要だけではなく、学生からの批判とインタラクティブが重要だと思う。

若手教員に海外留学や研修のチャンスを積極的に与えているが、国内の仕事などの原因で、参加するものが少ない。他には、事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きも課題となっている。

学生の指導：

指導した学生は博士号を取るために、アメリカへ留学した。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議への参加は多い。

20年前の中国の大学生は、海外に行くチャンスが少なかったため、視野が狭かった。それに対して、現在では、院生のほぼ全員が国外留学経験を持っている。おかげで、学生は汎用的な能力が上昇しているだけでなく、視野も広がった。しかし、一つの課題としては、短期交換留学生は少なくないが、より濃密な交流と国際協力はまだ発展していない。

F 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。海外からの研修資金は少ない。

国際的な活動：共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外での授業（短期あるいは一回だけ）、海外の学者を招待する、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は同じぐらいである。しかし、海外の学者との協力はされていなかった。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。しかし、資料の更新はまだ遅い。

教員による国際的学術活動に対する意見：

留学や研修の後、教育方法の転換があった。

事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが課題である。

北京大学の国際化はまだ「輸出型」であり、高い水準の外国人教員と学生をあまり引きつけていない。自分の研究分野における国際協力は、外国が主導権を握って共同研究を進んでおり、平等的に交流することができない。

学生の指導：

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議への参加は多い。

G 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。現段階では、海外からの研修資金はまだない。

国際的な活動：共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外での授業（短期あるいは一回だけ）、海外の学者を招待する、海外への訪問等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は少ない。海外の学者と協力された経験がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加も少ない。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

国内の学術環境と違って、国外の大学で研究者の意欲と能力が最大限に発揮される。

若手教員に国外留学や研修のチャンスを積極的に与えていながら、事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが阻害の要因となっている。

中国では、自らの意思で自由に研究する研究環境はまた整っていない。研究資金が大

大きく伸びている一方、研究者はさまざまな人材育成計画、研究プロジェクトの申請に熱心ではあるが、研究に集中していない。落ち着いて研究を行う環境を与えることで、研究の質がもっと高まるかもしれない。

学生の指導:

学生は海外の学術雑誌への投稿はないし、国際会議への参加もない。

H 先生 :

国際的教育・研究活動の現状:

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。海外からの研修資金も獲得した。

国際的な活動:共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は少ない。さらに、海外の学者との共著論文がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は多い。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見:

留学や研修の後、研究視点の転換があった。

事務職員の不足と研修資金に関わる雑多な手続きがあるので、若手教員が海外留学や研修のチャンスを活用していない。

今の研究環境については、研究者はさまざまな人材育成計画、研究プロジェクトの申請に多大の精力を込めて、落ち着いて研究を進める人が少ない。また、外国の研究理念は国内の研究環境に適応していない。国外のデータは基本的にホームページに乗せているに対して、中国では、データをほぼ公開していない。このような情報が対称していない状況において、外国人研究者との交流はスムーズに進めるとは思えない。

学生の指導:

学生は海外の学術雑誌への投稿はないし、国際会議への参加もない。

中国では、先生と学生の対等な交流ができていない。

I 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。現段階では、海外からの研修資金はまだない。

国際的な活動：単独で国際的研究プロジェクトを行う（共同研究者なし）、共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外での授業（短期あるいは一回だけと二週間以上）、海外の学者を招待する、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は多い。さらに、海外の学者との共著論文がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

海外に留学や研修に行くことが、科学的な研究方法の摸索と研究能力の上昇にプラスの影響を持っている。

海外の学術制度と学術文化とは大きな相違が存在するので、濃密な国際共同研究が必要とされる。

事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが課題である。研究資金の課題もある。

既に海外とのネットワークを築いているので、海外に頻繁に行く必要がない。

今は、課題解決や成果獲得を目指す研究者の視野が狭くなっており、多量の論文を生産することやインパクトファクターが焦点となっている。そのため、研究テーマが限られ、独創的かつ長期的な研究ができなくなる恐れがある。

学生の指導：

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議への参加は多い。

J 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：国家政府・国家機関と海外からの研修資金は同じくらいである。

国際的な活動：共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外の学者を招待する、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は圧倒的に多い。98%を占めている。さらに、論文は全部海外の学者と共著された。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加も多い、8割以上を占めている。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

留学や研修の後、研究視野の転換があった。

海外は研究の関心を重視しているが、中国では論文の発表数を重視している。

海外の優秀な研究者をポストクなどで招聘することが困難という課題が存在している。フランスからの博士は北京大学でポストクを務めようとしていたが、外国人ポストクにお金をあまり出せないため、その要素を念頭にいれなければならない。

国内の教員は共同研究をせず、自分の研究にだけ集中する傾向がある。

学生の指導：

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿は多いし、国際会議への参加も多い。

海外では、先生と学生は交流しやすいため、学術環境はもっと自由である。

K 先生：

国際的教育・研究活動の現状：

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。海外からの研修資金は少ない。

国際的な活動：共同で国際的研究プロジェクトを行う、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外での授業（短期あるいは一回だけ）、海外の学者を招待する、海外への訪問、留学生の受け入れ、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は圧倒的に多い。その上、論文は全部海外の学者と共著された。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加も多い。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見：

近年研究資金の充実により、研究設備は整備されつつあり、海外から購入される最先端の研究設備も多く、欧米の大学にも負けない。

事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが課題である。

後発や科学技術基盤が薄いなどの原因で、中国の科学技術レベルはまだ低い。今後の中国の科学技術の発展は国外優秀な人材に依存する確率が高い。

自分の研究分野における国際協力は、外国が主導権を握って、共同研究を進んでいき、平等的に交流することができない。さらに、自身の研究レベルと研究能力を高める必要がある。

学生の指導：

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿は多いし、国際会議への参加は多い。

L 先生：

国際的教育・研究活動の現状:

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。海外からの研修資金は少ない。

国際的な活動：国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外での授業（短期あるいは一回だけを行っている）等を実施している。

海外の学術雑誌に論文の発表は 100%である。さらに、論文は全部海外の学者と共著された。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加も多い。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っていない。

教員による国際的学術活動に対する意見:

海外では研究者の意欲と能力が最大限に発揮させ、自由な研究活動を展開することができる。これが優秀な研究成果につながる。中国では、自らの意思で自由に研究をすることが難しいので、イノベーションの創出が制限させる。

事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きがあるので、海外に行く意欲が衰える。

学生の指導:

学生の海外経験を推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿は多いし、国際会議への参加は多い。

M 先生 :

国際的教育・研究活動の現状:

資金：国家政府・国家機関からの研修資金は多い。海外からの研修資金は少ない。

国際的な活動：国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌への発表、海外での授業（短期あるいは一回だけ）、海外への訪問、交換留学学生を送り出す等を実施している。

国内の学術雑誌と比べて、海外の学術雑誌に論文の発表は圧倒的に多い。海外の学者と協力された経験がある。

国内の学術会議と比べて、海外の学術会議への参加は同じぐらいである。

海外の関連文献を手に入れる環境は整っている。

教員による国際的学術活動に対する意見:

留学や研修の後、研究視野の転換があった。

中国では、チーム・ワークをする気がなく、自分の研究だけに集中しているため、大きなプロジェクトを行っていく。

海外と中国との研究の差は、ポスドクにある。海外からのポスドクにはお金が出す方向で調整する必要がある。

事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが課題である。

研究資金・人材が豊富で、中国の研究者はこのような環境を大事にすべきである。物理学で、多くの留学生が帰国し、論文発表・インパクトファクターなどの数が向上している。実験科学のレベル上昇には設備の質の向上には大きく影響するが、今時、衛星のような研究設備は主に外国から輸入されている。

学生の指導:

学生の海外経験は推奨している。海外に送り出した短期交換留学生（6 ヶ月或いは 1 年）が多い。

学生は海外の学術雑誌への投稿は多いし、国際会議への参加も多い。

研究室の学生数は少ないため、研究チームが小さくなり、スケールの大きな研究テーマの実施が難しい。

インタビューをまとめると表 6-3 の通りである。

表 6-3 インタビューの内容概要

教員	国際的教育・研究活動	教員による国際的学術活動	学生の指導
A	海外からの研修資金はまだない。 海外の学者との協力はされていない。	国際化しなくても仕事をやっていることができる。 学内の体制もまだ整っていない。 国際学会に出て行くとか、学校からの評価が高くない。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、学会発表が多い。 大学院生は海外の学会に行く機会はまだまだ不十分、特に資金が不足である。
B	海外からの研修資金はまだない。海外の学者との協力はされていない。	研究レベルで国際化は進まないといけない状況はそもそもなかった。	学生は海外の学術雑誌への投稿はあるが、あまり多くはない。
C	海外からの研修資金は多い。外の学者との共著論文がある。	国際的な交流をしなくても、研究もできるはずである。自分の研究分野からみれば、国際化の深さと広さがまだ足りない。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議には参加している。
D	海外からの研修資金は多い。外の学者との共著論文がある。	自分の研究分野における国際協力は、外国が主導権を握って、共同研究を進んでいき、平等的に交流することができない。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないし、国際会議への参加もない。
E	海外からの研修資金は多い。海外の学者との共著論文がある。	若手教員に海外留学や研修のチャンスを積極的に与えているが、国内の仕事などの原因で、参加するものが少ない。他には、事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きも課題となっている。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議への参加は多い。
F	海外からの研修資金は少ない。海外の学者との協力はされていなかった。	事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが課題である。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議への参加は多い。
G	海外からの研修資金はまだない。海外の学者と協力された経験がある。	若手教員に国外留学や研修のチャンスを積極的に与えていながら、事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きが阻害の要因となっている。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないし、国際会議への参加もない。
H	海外からの研修資金も獲得した。海外の学者と	研究者はさまざまな人材育成計画、研究プロジェクトの申請に多大の精力	学生は海外の学術雑誌への投稿はないし、国際会議へ

	の共著論文がある。	を込めて、落ち着いて研究を進める人が少ない。また、外国の研究理念は国内の研究環境に適応していない。	の参加もない。
I	海外からの研修資金はまだない。海外の学者との共著論文がある。	海外の学術制度と学術文化とは大きな相違が存在するので、濃密な国際共同研究が必要とされる。 既に海外とのネットワークを築いているので、海外に頻繁に行く必要がない。	学生は海外の学術雑誌への投稿はないが、国際会議への参加は多い。
J	国家政府・国家機関と海外からの研修資金は同じぐらいである。論文は全部海外の学者と共著された。	海外の優秀な研究者をポストドクなどで招聘することが困難という課題が存在している。	海外の優秀な研究者をポストドクなどで招聘することが困難という課題が存在している。
K	海外からの研修資金は少ない。論文は全部海外の学者と共著された。	自分の研究分野における国際協力は、外国が主導権を握って、共同研究を進んでいき、平等的に交流することができない。	学生は海外の学術雑誌への投稿は多いし、国際会議への参加は多い。
L	海外からの研修資金は少ない。論文は全部海外の学者と共著された。	事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きがあるので、海外に行く意欲が衰える。	事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きがあるので、海外に行く意欲が衰える。
M	海外からの研修資金は少ない。海外の学者と協力された経験がある。	海外と中国との研究の差は、ポストドクにある。海外からのポストドクにはお金が出す方向で調整する必要がある。	学生は海外の学術雑誌への投稿は多いし、国際会議への参加も多い。

3. まとめ

3章から5章までは、2011-2012年に実施されたAPA調査の結果を分析した。アンケート調査では捉えられない日中両国における大学教授職の国際化の実態を明らかにするため、東京大学と北京大学における一部の大学教授職を対象にインタビューし、日中両国における大学教授職が高等教育国際化に対してどのように対応しているのかを明らかにすることを試みる。その主な内容は、以下の通りである。

第一に、共通点として、両国政府や関係機関は日中両国における大学教授職を外国へ研修、視察、研究のために派遣するとともに、世界中から外国の優秀な大学教授職を招聘している。また海外協力研究を積極的に進めている。そのうえで、日中両国における大学教授職はさまざまな協力チャンネルを通じて、外国の高水準の大学教授職と共同で科学研究を展開した。

第二に、相違点については、日本は充実した研究システムを持つだけでなく、大学教授職が研究に没頭しうる環境にあり、研究レベルも高い。研究環境の強みは研究に集中できることである。これに対して、中国の大学教授職はさまざまな人材計画、研究プロジェクトの申請に多大の精力を使い、研究時間が保証できない。さらに、数値目標に偏重している評価制度が大学教授職の深い研究に不利に働いているとの指摘がある。

第三に、大学院における留学生受け入れを促進している日本と比べ、中国の研究現場には、外国人留学生の姿が少ない、高水準の外国留学生を引き寄せることが必要である。

しかし、中国では、学生の海外経験を重視している。大学院生、特に博士後期課程学生は短期交換留学（6ヵ月あるいは1年）経験を持つ者が多い。一方、日本では内向き志向の学生が多い。

その他、中国政府からの資金が近年大幅に増加し、この豊富な研究資金を背景に、中国は科学技術の多くの分野をリードしている。また、海外の資金も利用している。そのうえで、大学管理層の外国での学習・研究経験が求められている。多くの有力大学では、大学教授職を募集・昇進させる時に、国際化の経験は重要な評価基準の一つとして認められている。日本では、研究評価に際して、国際会議での発表や海外との共同研究などの活動は積極的に評価されていない。

最後に、日本では、大学の国際化の向上について、その仕組みや学内の体制整備の必要性も指摘された。それと対照的に、中国では、研究資金の伸びが速い一方、様々な人材計画、競争的資金への応募やそれに係る事務処理に費やす労力が大学教授職の研究時間を圧迫している。今後、アカデミックスタッフや事務職員などを増やし、組織内の支援の充実を図ることが求められている。

【注】

1. <https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%9D%B1%E4%BA%AC%E5%A4%A7%E5%AD%A6> による。2015 年 12 月 21 日アクセス
2. <https://ja.wikipedia.org/wiki/%E5%8C%97%E4%BA%AC%E5%A4%A7%E5%AD%A6> による。2015 年 12 月 21 日アクセス
3. https://www.spc.jst.go.jp/education/university/univ_001.html による。2015 年 12 月 21 日アクセス

終章

本研究はまず、マクロレベルから、第一章において日中両国における大学教授職の国際化に関する政策を整理したうえで、第二章において両国の大学教授職の国際化の変化と動きを明らかにした。そして、第三章から第五章まで、データ分析によって、日中両国における大学教授職の国際化についての特徴と類型、規定要因、大学教授職の国際化と研究生産性の関連性を究明した。最後は、データ分析の後、ヒアリングと訪問調査を行った。その実態と政策の乖離という問題はどのような原因が齎したのか検討した。

以下では、本研究の知見をまとめながら、考察と課題について提示する。

1. 知見

第一に、第一に、本研究では、大学教授職の国際的活動に関する意識の重要性を検討した。大学教授職の国際的な活動が大学教授職の国際化に対する意識によって左右されていることが確認できた。この結果は先行研究（Schwietz、2008）と一致している。

それにより、日本では日本の大学・公的研究機関の研究者を対象に実施している意識調査によると、大学教授職は海外進出の意欲が低いという問題を示している。一方、中国政府は研究型大学における大学教授職の海外進出を奨励しており、教員派遣を積極的に行っている。しかし、これらの政策は、2章で述べたように、主に若手教員を対象として実施している。訪問調査の結果から見れば、若手教員自身としては、国内の仕事と重なるので、国際的な研修や会議へはあまり参加していかないという現状が生じている。さらに、事務職員の不足と研修資金に関わる煩雑な事務手続きに課題があるため、海外に行く意欲が衰えている。したがって、大学教授職の国際化は政府と大学側の主導のもとに、教員の自主的な参加を促すことにも焦点を当るべきだと考えられる。

第二に、先行研究に欠けている比較的・実証的な視点から、本研究は、日中両国における大学教授職の国際的活動に関する規定要因を究明した。大学教授職の国際化に関する

規定要因について、日本では、機関レベルの国際的な活動は大学教授職の国際化に正の有意な影響を与えていた。中国では、高等教育の国際交流に対する意見は大学教授職の国際化に影響を与えた一つの要因である。国際会議の開催、あるいは外国の大学教授職との交流はいずれの国においても重要な要因であるが、国際会議の参加、あるいは国際会議で発表することが評価されていない。今後研究評価に際して、論文のみではなく、国際会議での発表や海外との共同研究などの活動を積極的に評価するシステムを導入するべきであろう。

さらに、中国の大学教授職は国際的な会議によく参加しているが、海外の学者とのコネクションを作らない問題がある。現在は、情報通信技術の発展により、海外の研究者に関する論文情報や論文自体がネットで入手できるようになっているが、より深い交流と国際協力はまだできていなかった。従って、日中両国における研究大学は今後海外の高水準大学との実質的な協力を増進させるとともに、長期的な協力メカニズムを構築する必要があるであろう。

第三に、本研究は、先行研究において十分に行われていない国際的な活動に着目し、大学教授職の国際的な活動が研究生産性に影響を与えることを確認した。

日中両国では、国際学術会議への参加と外国大学教授職との共同研究は、より高い生産性をもたらすことが確認された。より多くの国際会議やセミナーが開催された大学に所属する大学教授職は、より高い生産性を有している傾向もあった。国際会議を通して、外国人の同僚や大学教授職と協同研究のチャンスが多くなっているため、国際共著論文の数と国際共同研究などが増加していることも確認された。

さらに、興味深いことに、中国では、外国学位を持つ大学教員は研究生産性は高くない。この事実は、中国で実施している海外優秀人材を引き込む計画の間にミスマッチが存在していると思われる。したがって、中国では、若い教員の研究生産性を向上させるための政策は、大学教授職に適しているかどうかを検討する必要があるであろう。

最後に、本研究では、データ分析にとどまっておらず、訪問調査やインタビュー調査によって補完的な考察も行ったので、大学教授職の国際化の実態と政策の乖離という問題は

どういう原因がもたらしたのかについて考察した。

具体的には、インタビュー調査の結果から、以下の知見が要約できる。例えば、大学教授職の国際化の実施が分散していることがわかった。大学教授職の個人意識と大学の国際化政策の間にミスマッチが存在している。大学教授職は自分の教育と研究の効果に着目して国際化を行っている。また、大学教授職の国際化は大学教授職自身の教育経験と学術ネットワークと高い関係性を持っている。一方、大学の国際化政策は政治的・社会的な外部から受けた影響が大きい。今後、教育と研究活動などの評価指標を中心にするだけでなく、大学教授職に関する研究を行う際に、国際的活動に関する意識やキャンパスの国際的な雰囲気も重視すべきであろう。

以上の分析と検討から、本研究の結論は次のようにまとめられる。

①日中両国における大学教授職の国際化の水準の優劣をつけることはできない。

②日中両国では、研究大学に所属する大学教授職は、非研究大学に所属する大学教授職より国際的研究活動を促進している。

③日中両国では、所属大学の国際化政策の策定や実施には中心的な役割を演じる大学教授職は、そうでない大学教授職よりも多様な国際的活動に従事している。しかし、中国では、より多く学生を送り出した大学に所属する大学教授職ほど、外国の研究者との共同研究をあまり行っていないという傾向が見られる。

④日中両国では、国際的活動に対して高い意識を持った大学教授職は、そうでない大学教授職に比べてより多様な国際的活動を行っている。しかし、中国では、「自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある」という国際的活動に関する高い意識を持った大学教授職は、そうでない大学教授職に比べて、国際的活動をあまり行っていないという結果がある。

⑤中国では、海外で学位を取得した経験をもった大学教授職は、そうでない大学教授職に比べて研究生産性が高くない。日本では、外国学位は研究生産性と有意な相関関係がないことが確認された。

⑥大学教授職が従事する国際化的活動は多種多様であり、必ずしもすべての活動が彼らの研究生産性につながっているわけではない。

2. 政策及び実践上の示唆

本研究では、日中両国における大学教授職の国際化の諸相と規定要因を明らかにし、またいかに研究生産性に影響を与えているのかを検討してきた。以下では、その分析結果を踏まえて、大学教員の国際化に対する今後の取組の方向性について提示したい。

現代世界において、国際競争は日増しに激化している。世界各国は国家目標を実現し、新世紀における国家間競争において有利な地位を獲得するため、科学技術の革新及びハイクラス人材の養成を国家の全体戦略の中心としている。

中国では、党中央、国務院は相次いで科学教育立国及び人材強化戦略を打ち出し、イノベーション国家を建設する国家戦略目標を確立している。科教興国及び人材強国戦略の提出から、イノベーション型国家を建設する戦略目標の確立まで、中国が科学技術革新及び人材養成に基づき経済社会の発展を推進するとの基本的な国策が反映されている。

日本では、「日本の科学技術政策の要諦」に明示されているように、人材の育成こそが国家の根幹であることの認識がまず必須である。そのためには、国際社会で活躍できる国家の根幹たる人材をいかに育てるか、明確な戦略を確立することが重要である。

2.1 留学生の受け入れ

日中両国は、留学生の獲得を人材獲得政策の一環として位置付けている。

日本は少子高齢化がますます進展し、労働人口は今後大幅に減少していくことが推測される。一方で、知識基盤社会が発展していくに伴い、科学技術研究人材の重要性はより高まっていくものと考えられる。今後、将来の労働力不足を補うために、留学生の日本就職、即ち海外高度人材の獲得することが指摘された（鬼頭・中野・大石 2011）。外国人留学

生の就職に関して、政府による基本的な枠組みや指針の提示、サポートなどが必要と思われる。

中国への留学生は全体規模が小さく、階層は低く、中国の教育大国との地位とは合致していない。国連ユネスコの統計によれば、2013年に各国の大学が受入れた外国留学生（正規留学生）の人数は、それぞれアメリカ74万人、イギリス42.7万人、フランス27.1万人、オーストラリア24.9万人、ドイツ20.6万人、ロシア17.3万人、日本15万人、であるが、2012年の中国への正規留学生は僅か8.8万人であり、質及び階層も高くなく、修士課程、博士課程への留学生は僅か2.4万人である。また中国への留学生が在校生総数に占める割合は非常に低い。全国範囲から見ると、中国への長期留学生の総数は在校生総数の0.4%であるが、欧米諸国の大学における留学生が在校生に占める割合はすでに10%に接近するかまたはそれを超えており、OECD諸国の2006年における高等教育機関の外国留学生の割合は平均で9.6%である。そのため、多くの学生の中国への留学を促進し、世界中から優秀な人材を集めることが必須であり、中国の教育大国との地位に合った留学生規模を構築する必要がある。

2.2 外国人研究者の受け入れ

外国人研究者の受け入れは、多くの国が積極的なプログラム展開を行っている取り組みである。今後は、優秀な研究者をめぐって、各国間の競争が激化することも予測される。

日本社会全体が少子高齢化や、国際競争の激化の中での国際的な人材獲得の観点からは、単に中短期で外国人研究者を受け入れるだけではなく、日本の研究・教育や社会を支える主要な人材として、日本社会への長期定住を求める有能な外国人研究者に対して魅力ある職場・社会環境を整備することも大切であろう。

中国は先進国との人材獲得競争では総じて不利な立場にある。給与、待遇、研究設備と研究資金、生活の利便性、子女教育のレベルなど先進国に比べまだ十分できていない。従って、世界の第一線の研究者を招聘するための研究環境整備が必要である。外国人研究者に見合った評価基準、給与等を世界的な基準に基づき提供していくことが重要となる。

一方、中国政府は大学院修了レベルの有能な留学者を公費、自費留学にかかえわず優遇する帰国奨励政策、主に就業支援、研究支援、生活支援、創業支援を実施している。それらは確実に成果を挙げているように思われる。しかし、単に呼び戻す、ということだけでなく、海外に定住した中国人研究者を国及びその研究開発の発展に活用すべく、一時帰国し、集中講義や講演、知識移転を行ってももらうための短期訪問プログラムも立ち上げていく必要がある。

2.3 若手研究者の海外派遣

学生や教員の国際移動は、高等教育の能力開発を個人レベルで行う上で有効な手段である。学生や教員は、国外の質の高い講座や研究施設を利用し、高い能力と豊富な経験を身に付けて帰国することができる。教員は国を越えて移動することで、国際的な学術ネットワークへの参加が可能になる。教員の海外派遣によって国際的なネットワークの中で活躍できる研究者を養成する可能性がある。例えば、海外での研究経験がある研究者の方が、ない研究者よりも、国際共同研究や国際共著論文の執筆等を行った割合が高く、研究の生産性も高くなっている。このことから、研究者の海外における研究経験は、研究者の研究水準の向上の点においても重要であると考えられる。

日本では、近年、「若者の内向き志向」として、学生や研究者等若者の海外への関心の低下が社会問題となっているので、今後は学生や研究者の送り出しに対しても、より積極的な措置を実施する必要がある。国内の若手研究者等の海外派遣のための取組と、外国人研究者等の受入れのための取組とを組み合わせ、国際的な研究ネットワークを構築する必要がある。

中国では、国際協力については、外国を中心に共同研究を行っているため、まだ平等的な交流はできていないという事実が存在している。今後、海外の各種基金会組織との協力を強化し、教員による海外研究基金プロジェクトへの申請を通じて、海外の資源を利用して中国の大学の科学研究水準を向上させなければならない。海外の高水準大学との実質的な協力を構築するためには、より大きな努力を要することを示唆している。また、中国で

は、政府の政策、中でも高等教育や科学、技術に関する政策も経済的、社会的・政治的環境とともに学生は外国への留学規模の拡大に役に立っている。さらに、中国政府は大学院修了レベルの有能な留学生に対して、就業支援、研究支援、生活支援を実施している。しかし、大量存在する学部レベル卒業の私費留学生の帰国後の就職問題が残されている。

2.4 大学の国際的活動

大学の国際的活動には、学生・教職員の留学派遣、外国人留学生受け入れ以外に、国際学術会議の開催、国際共同研究、国際共同教育などがある。

日中両国において、世界の第一線の優秀な研究者が集い切磋琢磨できる研究拠点、即ち、世界一流大学の建設が注目されるようになった。大学が国際化された運営理念及び発展戦略をリードし、国際的慣例に合致した科学的な管理体制及び活力に満ちた運営メカニズムを徐々に形成し、世界一流大学及びその他高水準大学の人材養成モデルに倣って、国際化された人材養成目標、専門及び課程体系を全面的に確立した。その一流大学の教員も実験室、研究基地、教育基地の共同設置、課程計画、国際会議の共同での開催・参加、海外教員との共同研究などの方式により、国際的意識を高くなっているし、さまざま国際的活動にも活躍している。

しかし、両国では、国際化施策が十分実践されていない。国際化を全面推進するためには、一般大学あるいは地方の小規模大学において、国際化に関する準備・体制を整える必要がある。

3. 本研究の課題と今後の展望

最後に、これらの知見にもかかわらず、本研究にはいくつかの課題が残されている。

本研究では主に2011-2012年のAPA (The Changing Academic Profession in Asia) 調査「アジアにおける大学教授職の変容に関する調査」に関する日中両国のデータを用いて、両国の大学教授職の国際化に関する特徴およびその規定要因を明らかにした。しかし、国際化

経験がある大学教授職のデータが少ないことから、まだ十分な分析はできていない。この部分については、国際的な活動の経験を持つ大学教授職を対象とするアンケート調査と訪問調査が不可欠であろう。計量的な調査と質的な調査を合わせた様々な主体や視点に立つ研究を積み重ねていくことが、今後引き続き求められることと考えられる。

本研究は大学教授職の国際化をめぐり、国家、大学、教員個人という三層での分析を行った。大学教授職の国際化に関する訪問調査は、対象を北京大学と東京大学に限定したが、両大学における大学教授職は、他大学に所属する大学教授職に比べて特に国際的研究活動が際立っていると考えられる。したがって、両国における大学教授職の国際化の実態を把握するためには、両大学以外の大学特に一般大学で調査を実施する課題が残っている。一般大学における大学教授職は、海外の学者との交流あるいは国際会議の参加チャンスが少ないため、国際化に関する志向や活動はまた別の様態を呈していると思われる。データ分析の結果から見れば、一般大学における大学教授職は個人レベルで国際的活動を更に発展させるべきとの意見が高ったものの、一般大学における国際活動があまり進んでないという実態がある。今後の国際化施策を実施するために必要な方策や必要な事前準備事項を把握するために、今後一般大学における大学教授職を対象として訪問調査を行う必要があると考えられる。

参考文献一覧

<英語文献>

- Altbach, P. G. (1977). *Comparative Perspective on the Academic Profession*, New York: Praeger Publishers, 1977.
- Altbach, P. G. (1996). *The International Academic Profession: portraits of fourteen countries*, The Carnegie Foundation For the Advancement of Teaching, 1996.
- Altbach, P. G., & P. M. Peterson.(1998). Internationalize higher education. *Change*, 30(4), pp.36-39.
- Altbach, P. G. (2006).Globalization and the university: Realities in an unequal world. In James J.F. Forest and P. G. Altbach(eds.), *International handbook of higher education*, Dordrecht.NL Springer.
- Baumgratz-Gangl, G. (1996). “Developments in the Internationalization of Higher Education in Europe”, in Blumenthal, P., C.Goodwin. A.Smith.and U. Teichler, *Academic Mobility in a Changing World. Regional and Global Trends*, London, Jessica Kingsley Publishers, pp.103-128.
- Becher, T. (1994). The significance of disciplinary differences. *Studies in HigherEducation*, 19(2), pp.151-161.
- Bing.(2013). Why overseas Chinese students are not return to China? *China smack.com*, November7,2013,(<http://www.chinasmack.com/2013/stories/why-are-overseas-chinese-students-not-returning-to-china.html>) <2015年12月21日アクセス>.
- Blackburn, R. T., C. E Behymer, & D. E.Hall. (1978). Research note: Correlates of faculty publications. *Sociology of Education* 51(April), pp.132-141.
- Borton,R.Clark.(1987). *The Academic Life: small worlds, different worlds*, The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1987.
- Boyer. E. L., P. G. Altbach , & M. J. Whitelaw. (1994). *The Academic Profession: An International Perspective*. Princeton, NJ:Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Brocato, J. J. (2001). *The research productivity of family medicine department faculty: A national study* (Doctoral dissertation) Michigan State University, Michigan.
- Burton, R. Clark. (ed.)(1984). *The Academic Profession: National, Disciplinary, and Institutional Settings*, Berkley, Los Angeles, London: University of California Press,1984.
- Cai, H. X. (2012). Deploying the Chinese knowledge diaspora: A case study of the 111 Project at Peking University. In Yu, K. & A. L. Stith. (Eds.), *Competition and cooperation among universities in the age of internationalization: Proceedings of the AC21 International Forum 2010* (pp. 268-288). Shanghai, China: Shanghai Jiao Tong University Press.
- Castles, S. (2000). *Ethnicity and Globalization: From Migrant Worker to Transnational Citizen*, London, Sage.
- Creamer, E. G. (1998). Assessing the faculty publication productivity: Issues of equity.

- ASHE-ERIC Higher Education Reports*, 26(2), pp.1-91.
- Cummings, W. K. & O. Bain. (2009). The Internationalization of the U.S. academy in comparative perspective: a descriptive study, *Asia Pacific Education Review*, Vol. 10, N. 1, pp.107-115.
- Dundar, H., & D. R. Lewis. (1998). Determinant of research productivity in higher education. *Research in Higher Education*, 39(6), pp.607-631.
- El-Khawas, E. (2002). Developing an Academic Career in a Globalising World, in Enders, J. and O.Fulton, (eds.), *Higher Education in a Globalising World. International Trends and Mutual Observations*, Dordrecht, Kluwer Academic Publishers, pp.241-254.
- Engel, A.J. (1983). *From Clergyman to Don: the rise of the academic profession in 19th-century Oxford*, Oxford: Clarendon Press, 1983.
- Fairweather, J. S. (2002). The mythologies of faculty productivity: Implications for institutional policy and decision-making. *The Journal of Higher Education*, 73(1), pp.27-48.
- Finkelstein, M. J. (1984). *The American Academic Profession: A Synthesis of Social Scientific Inquiry Since World War II*. Columbus: Ohio State University Press 1984: pp.8-29.
- Finkelstein, M. J. Robert K. Seal & Jack H. Schuster. (1998). *The New Academic Generation: a profession in transformation*, Baltimore and London, 1998.
- Finkelstein, M.J., E. Walker. & R. Chen. (2009). "The Internationalization of the American Faculty: where are we, what drives or deters us?" *RIHE International Seminar Reports*, No.13, pp.113-144.
- Finkelstein, M.J., & S. Wendiann. (2015). Patterns of Faculty Internationalization, Chapter 11, *The Internationalisation of the Academy* F. Huang, M. Finkelstein & M. Rostan (Eds.), Springer.
- Harari, M. (1981). *Internationalizing the curriculum and the campus: Guidelines for AASCU institutions*. Washington, D.C.: American Association of State Colleges and Universities (AASCU).
- Hans van Ginkel. (2002). *Internationalization in Higher Education. Towards a New International Partnership* Generated from DocBook 2002-04-05.
- Halsey, H. and M.A. Trow. (1971). *The British Academic, Cambridge, Massachusetts*: Harvard University Press, 1971.
- Halsey, H. (1992). *Decline of Donnish Domination: the British academic profession in the 20th century*, Oxford: Clarendon Press, 1992.
- Harari, M. (1981). *Internationalizing the curriculum and the campus: Guidelines for AASCU institutions*. Washington, D.C.: American Association of State Colleges and Universities (AASCU).
- Hoffman, D.M. (2009). *Changing Academic Mobility Patterns and International Migration: What Will Academic Mobility Mean in the 21st Century?*, in "Journal of Studies in International Education", vol. 13, pp.347-364.
- Howard R. Bowen. & Jack H. Schuster. (1986). *American Professors: a national resource imperiled*, New York, Oxford: Oxford University Press, 1986.

- Huang, F. (2003). Policy and Practice of the Internationalization of Higher Education in China, *Journal of Studies in International Education*, Vol. 7 No. 3, fall 2003, pp. 225-240.
- Huang, F. (2007A). “Challenges of Internationalization of Higher Education and Changes in the Academic Profession: A Perspective from Japan”, Key Challenges to the Academic Profession Maurice Kogan Ulrich Teichler (Eds.), *UNESCO Forum on Higher Education Research and Knowledge, International Centre for Higher Education Research Kassel*, INCHER-Kassel, Paris and Kassel, pp.81-98.
- Huang, F. (2009). “The Internationalization of Japan's Academic Profession 1992-2007: facts and views”. In RIHE (ed.), *The Changing Academic Profession over 1992-2007: International Comparative and Quantitative Perspectives* (RIHE International Seminar Report 13, pp.97-111. Hiroshima: RIHE Hiroshima University.
- Huang, F. (2009A). “The Internationalization of the Academic Profession in Japan: A Quantitative Perspective”, *Journal of Studies in International Education*. Vol.13, No.2, pp.143-158.
- Huang, F. (2015). The Internationalization of the Academic Profession. Chapter1, *The Internationalization of the Academy*. Huang,F. M .J.Finkelstein & M.Rostan (Eds.), Springer.
- Huang, F. (2015A).The internationalization of the Academy in Asia : Major findings from the international survey. *RIHE International Seminar Reports*, No.22, pp.55-68.
- Huang, F., M. Finkelstein, & M.Rostan.(Eds.) (2015). *The Internatioanalisation of the Academy* Springer.
- Hagedorn, L. S. (2000). What contributes to job satisfaction among faculty and staff? *New Directions for Institutional Research #105*, San Francisco: Jossey Bass.
- International Organisation for Migration. (2004).*Glossary on Migration*, Geneva, IOM.
- Jonkers,K. & R.Tijssen. (2008). Chinese researchers returning home: Impacts of international mobility on research collaboration and scientific productivity. *Scientometrics*, 77(2) (2008), pp.309-333.
- Jöns, H. (2007).*Transnational Mobility and the Spaces of Knowledge Production: A Comparison of Global Patterns, Motivations and Collaborations in Different Academic Fields*, Social Geography, 2, pp.97-114.
- Karen, L. W. (2012). Research productivity of foreign- and US-born faculty: differences by time on task. *High Education (2012)*, 64, pp. 709-729.
- Kim, T. and Locke, W. (2010).Transnational academic mobility and the academic profession. *Centre for Higher Education Research and Information*, The Open University, London.
- Knight, J.(2003). GATS Trade in higher education. Perspectives 2003:Where are we? *Observatory Report*. Retrieved in June 2006, from(<http://www.obhe.ac.uk/products>) <2015年12月21日アクセス>.
- Knight, J.(2008). *Higher Education in Turmoil*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Shen, L. (2013). China’s brain drain worst in the world, *China. org. cn*, Retrieved October 28,2013, (http://www.china.org.cn/china/2013-10/28/content_30424275.html.) <2015年12

月 21 日アクセス>.

- Long, J. S., R. McGinnis, & P. D. Allison. (1993). Rand advancement in academic careers: Sex differences and the effects of productivity. *American Sociological Review*, 58, pp.703-722.
- Massey, D.S., J.Arango, G.Hugo, A.Kouaouci, A.Pellegrino, and J.E.Taylor. (2009). *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*, Oxford, Oxford University Press.
- Mohrman, K., Y. Q. Geng, & Y. J. Wang. (2011). Faculty Life in China. *The NEA 2011 Almanac of higher Education*. (http://www.nea.org/assets/docs/HE/H-Mohrman_28Feb11_p83-100.pdf.) <2015年12月21日アクセス>.
- Musselin, C. (2004). Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility, *Higher Education*, 48, pp.55-78.
- Porter, S., & P. Umbach. (2001). Analyzing faculty workload data using multilevel data. *Research in Higher Education*, 42, pp.171-195.
- Postiglione, G. & J. Jung, (2012). World Class Universities and Asia's Top Tier Researchers, in Q. Wang, Y. Cheng, & N. C. Liu, eds. *Building World Class Universities: Different Approaches to a Shared Goal*, Boston: Sense Press.
- Rice, R.E. (1986). The Academic Profession in Transition: Toward a New Social Fiction. *Teaching Sociology*, 14(1): pp. 12-23.
- Rosser, V. (2005). Measure the change in faculty perceptions over time: An examination of their work life and satisfaction. *Research in Higher Education*, 46(1), pp. 81-107.
- Rostan, M. & E. Hohle. (2015). The International Mobility of Faculty, *The Internationalisation of the Academy*, Huang, F., M. Finkelstein, & M. Rostan, (Eds.), Springer.
- Schuster, J., & M. Finkelstein, (2006). *The American faculty: The restructuring of academic work and careers*. Baltimore: Johns Hopkins Press.
- Schwietz, M. S. (2008). *Internationalization of the Academic Profession*. Saarbrücken: Vdm Verlag.
- Scott, P. (1988). *The Globalization of Higher Education*, The Society for Research into Higher Education & Open University Press, Published by SRHE and Open University Press, 1998, pp. 123-124.
- Sheehan, B. S., & A. R. Welch, (1996). The Australian academic profession, in Altbach, P. G. (ed.), *The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, pp.51-96.
- Shin, J. C., J. Jung, G. Postiglione, and N. Azman. (2014). Research Productivity of Returnees from Study Abroad in Korea, Hong Kong, and Malaysia, *Minerva: A Review of Science, Learning Policy*, Dec 2014, Vol.52 Issue 4, pp.467-487.
- Smart, J. (1990). A causal model of faculty turnover intentions. *Research in Higher Education*, 31(5), pp.404-425.
- Sun, W. (2013). The productivity of return migrants: the case of China's "Sea Turtles". *IZA*

- Journal of Migration* 2013, 2:5. (<http://www.izajom.com/content/2/1/5>.) <2015年12月21日アクセス>.
- Teichler, U. (2004). The changing debate on internationalisation of higher education, *Higher Education*,48,pp.5-26.
- Teichler, U. (2011). “Academic staff mobility”, in Teichler, U., Ferencz, I. and B. Wächter (Eds.), *Mapping mobility in European higher education. Volume I: Overview and trends*, Brussels, European Commission, Directorate General for Education and Culture, pp.111-146.
- Teodorescu, D. (2000). Correlates of faculty publication productivity: A cross-national analysis. *Higher Education*, 39, pp.201-222.
- Turner, L., & J. Mairesse. (2003). *Explaining individual productivity difference in scientific research productivity: How important are institutional and individual determinants? Condensed matter (1380-1997)*. [Special issue]. *Annales d'économie et de statistiques*.
- The OECD.Organization for Economic Cooperation and Development.(2004). *Internationalization and trade in higher education: Opportunities and challenges* Paris: OECD.
- The OECD/CERI Secretariat.(1988). “Foreign Students and Internationalization of Higher Education: The Scope and Issues Paper prepared for the Second International Seminar on Higher Education and the Flow of Foreign Students),28th March 1988,p5(paragraph 18).
- The OECD-SOPEMI (2007).*International Migration Outlook*, Paris, OECD.
- Welch,R. (1997). “The peripatetic professor: the internationalization of the academic profession”, *Higher Education* 34: pp.323-345.
- Welch, A. (2008). “Myths and Modes of Mobility: The Changing Face of Academic Mobility in the Global Era”, in Byram, M. and F. Dervin (Eds.), *Students, Staff and Academic Mobility in Higher Education*, Newcastle, Cambridge Scholars Publishing, pp.292-311.
- Welch, A.,and J. Hao. (2013). Returnees and Diaspora as Source of Innovation in Chinese Higher Education. *Frontiers of Education in China*, 8(2), pp. 214-238.
- Welch, A.,and Z.Zhang. (2008). Higher Education and Global Talent Flows: Brain Drain, Overseas Chinese Intellectuals, and Diasporic Knowledge Networks. *Higher Education Policy*, 21(4), pp. 519-537.
- Wilson,L. (1942). *The Academic Man : A study in the sociology of a profession*. New Brunswick(U.S.A.) and London(U.K.):Transaction Publishers,1942.
- Wilson,L. (1979). *American Academics: then and now*, New York: Oxford University Press, 1979.
- Yan, F.Q., & L. Li. (2015) . *Effects of International Education Degree and Organizational Effectiveness Perception on Academic Research Productivity in China*. Paper presented at the meeting of The Changing Academic Profession in Asia (2014, January) : The formation, Work, Academic Productivity and Internationalization of the Academy, Hiroshima, Japan.
- Zweig,D, C.Changgui.& S.Rosen. (2004). Globalization and transnational human capital: overseas and returnee scholars to China. *The China Quarterly* Vol.84, No.5, 179: pp.735-757 .Cambridge University Press. Online by Cambridge University Press, 28,Sep.2004.

Zweig,D, (2006b). Learning to compete: China's efforts to encourage a "reverse brain drain." In Kuptsch,C. & E. F.Pang . (Eds.),*Competing for global talent* (pp.187-213). Geneva, Switzerland: International Institute for Labor Studies.

<日本語文献>

天野郁夫 (1977) 「大学の国際化と日本化」『大学の国際化—第6回(1977年度) 研究員集会の記録』(大学研究ノート第32号) 広島大学大学教育研究センター pp. 26-28。

喜多村和之 (1984) 『大学教育の国際化—外からみた日本の大学』(増補版) 玉川大学出版社。

有本章・江原武一編著(1996) 『大学教授職の国際比較』 玉川大学出版部。

江淵一公 (1997) 『大学国際化の研究』玉川大学出版社 1997: 59。

阿部美哉 (1999) 「グローバリゼーションと大学の国際化」『IDE現代の高等教育』1999年7月号 pp. 5-11。

黄福涛 (2001) 「高等教育の国際化に関する研究の展開—比較的な視点—」『大学論集』第32集 pp. 9-41 広島大学高等教育研究開発センター。

文部科学省 (2002) 当初の「留学生受入れ10万人計画」の概要 (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/007/gijiroku/030101/2-1.htm) <2015年12月21日アクセス>。

阿部清司 (2004) 『大学と日本の国際化—知的国際貢献の試み—』ジアース教育新社 pp. 362。

有本章 (2005) 『大学教授職とFD—アメリカと日本』東信堂。

黄福涛 (2005) 「高等教育の国際化に関する研究の回顧と展望」『大学論集』第36集 pp. 211-220 広島大学高等教育研究開発センター。

有本章 (2006) 「21世紀型大学教授職構築の国際比較研究」広島大学高等教育研究開発センター 大学論集 第38集 pp. 81-100。

黄福涛(2006) 「高等教育の国際化～定義に関する検討」、古城紀雄『大学の国際化の評価指標策定に関する実証的研究』(科研費補助金基盤研究(A)) 第1章第2節。

武田里子(2006) 「日本の留学生政策の歴史的推移—対外援助から地球市民形成へ—」『日本大学大学院総合社会情報研究科紀要』No.7, pp. 77-88。

崔世広 (2006) 「比較研究：中日両国の留学交流の現状と課題」『日本研究』2006年第1期。

黄福涛・羅玲・陸嬌(2007) 「北京大学国際化の現状と戦略」先導的の大学改革推進委託事業調査研究報告書一覧『各国における外国人学生の確保や外国の教育研究機関との連携体制構築のための取組に関する調査』報告書 中国調査報告第4章 平成19年3月国立大学法人 広島大学。

南部孝広(2007) 「高等教育の国際化に関する取り組みの現状と課題—人的交流に注目して—」先導的の大学改革推進委託事業調査研究報告書一覧『各国における外国人学生の確保や外国の教育研究機関との連携体制構築のための取組に関する調査』報告書 中国調査報告第2章 平成19年3月国立大学法人 広島大学。

山野井敦徳(2007) 『日本の大学教授市場』 玉川大学出版部。

有本章(2008) 「日本の大学教授職—過去と現在」 有本章編著『変貌する日本の大学教授職』序章：pp. 13-40 玉川大学出版部。

黄福涛(2008) 「国際化」 有本章編著『変貌する日本の大学教授職』第 15 章 pp.297-311 玉川大学出版部。

孫京美・村山皓(2008) 「大学の留学プログラムと国際交流政策」『立命館人間科学研究』17 pp.75-91 2008。

山野井敦徳(2008) 「流動性」 有本章編著『変貌する日本の大学教授職』第二章：pp.62-80 頁、玉川大学出版部。

潮木守一(2009) 『職業としての大学教授』中公叢書 中央公論新社。

科学技術振興機構中国総合研究センター(2009) 『日中の研究者の交流状況に関する現状及び動向調査 報告書』平成 21 年 4 月。

文部科学省 (2009) 『世界に開かれた魅力的な研究環境の整備等に向けて』 平成 21 年版科学技術白書第 1 部第 3 章第 2 節。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa200901/detail/1283285.htm) <2015年12月21日アクセス>。

杉本均(2010) 「トランスナショナル・エデュケーションに関する総合的国際研究」(中間報告書)。

角南篤(2010) 「日本人若手研究者等の海外研鑽機会の拡大研究環境国際化の手法開発」『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～』大学国際戦略本部強化事業最終報告書 2010年 2 月第4章第8節 独立行政法人日本学術振興会。

許海珠(2010) 「改革開放後の中国の留学政策」『政経論叢』(国士舘大学政経学会) 通号152号 平成22年第2号 2010年6月。

有本章(2011) 「変貌する世界の大学教授職」 有本章編著『変貌する世界の大学教授職』序章：pp. 11-50 玉川大学出版部。

鬼頭 宏・中野晃一・大石奈々(2011) 平成22年度「外国人の受入れと社会統合のための国際ワークショップ」—将来における我が国の外国人政策を中心にして—報告書コーディネーター 平成23年12月16日外務省領事局外国人課。

浦田広朗 (2011) 「流動性—研究活動を活性化しているか」 有本章編著『変貌する世界の大学教授職』第五章：pp. 109-122、玉川大学出版部。

太田浩 (2011) 「大学国際化の動向及び日本の現状と課題：東アジアとの比較から」 『メディア教育研究』 第8巻 第1号 Journal of Multimedia Education Research 2011, Vol.8, No.1, S1-S12。

許海珠(2011) 「中国の人材政策—留学政策を中心—」 白木三秀編著『チェンジン・チャイナの人的資源管理』(白桃書房 2011 年 10 月) の第 I 部第 1 章。

黄福涛(2011) 「グローバル化・国際化」 有本章編著『変貌する日本の大学教授職』第 3 章 pp. 86-98 玉川大学出版部。

吉永契一郎(2011) 「ヨーロッパにおける大学教授職の流動性」 21 世紀型アカデミック・プロフェッション展開の国際研究 科学研究費補助金 研究期間:2010-2013 年 代表者:有本章。

米澤彰純(2011) 「アジア諸国におけるアカデミック・プロフェッション形成の変容教育システムの発展とグローバル化の影響に着目して」 21 世紀型アカデミック・プロフェッション展開の国際研究 科学研究費補助金 研究期間:2010-2013 年 代表者:有本章。

ユ・ウェイ(Yu Wei)、チャオジュン・スン(Zhaojun Sun) (2012) 「中国：組織的な革新人材計画と知識経済における世界競争」 『世界の学術機関の最新動向特集：頭脳循環-世界を移動する研究者たち』 pp. 7-9 VOLUME 2 ISSUE 1 2012 ISSN 2212-0424。

天野郁夫(2014) 「グローバル化と日本の大学改革—国際競争力強化への課題」 グローバル化時代大学の国際競争力(<http://www.nippon.com/ja/in-depth/a02801/>) <2015 年 12 月 21 日アクセス>。

科学技術振興機構中国総合研究交流センター(2014) 『中国の大学国際化の発展と変革』 (http://www.spc.jst.go.jp/investigation/downloads/r_201408_01.pdf) <2015 年 12 月 21 日アクセス>。

<中国語文献>

楊銳(1997) 「当代学術職業的国際比較研究」 『高等教育研究』 1997(5) : pp. 89-97。

郭麗君(2004) 「学術職業的思考」 『学術界』 2004(6) : pp. 148-154。

李志峰、沈紅(2007) . 「論学術職業の本質属性」 『武汉理工大学学报：社会科学版』 2007(6) : pp. 846-850。

張英麗、沈紅 (2007) 「概念界定中的困境」 『江苏高教』 2007(5) : pp. 26-28。

谷志遠(2010) 「我国学術職業流動影響因素の実証研究—基于“学術職業的変革—中国大陸”問卷調査」 『清華大学教育研究』 2010(3) : pp. 73-79。

李木洲(2013) 「近十五年我国学術職業研究総述—以《中文核心期刊要目総覧》収録論文為主」 『武汉理工大学学报(社会科学版)』 第 26 卷第 2 期 2013 年 4 月。

アジアにおける大学教授職の変容に関する調査

The Changing Academic Profession in Asia

ご協力をお願い

社会の国際化・情報化・高度化など、近年の高等教育を取り巻く環境の変化は、大学教員の意識や行動に強い影響を与えてきたものと思われます。この実態を世界的なレベルで明らかにするため、世界 22 カ国の高等教育研究者が集まって「大学教授職の変容に関する国際調査」を実施することにいたしました。

広島大学高等教育研究開発センターでは、文部科学省科学研究費基盤研究（A）『21世紀型アカデミック・プロフェッション展開の国際比較研究』（代表者 有本章）を受けて、層化抽出によって選択された19の大学に在職しておられる教員の皆様を対象に、日本調査を実施することといたしました。

ご多忙中まことに恐縮に存じますが、皆様の仕事の状況、教育・研究活動、社会サービス、管理運営などについて、ご意見や現状をお聞かせいただきたく、ここにご協力をお願い申し上げます。

調査の結果につきましては、皆様方にご利用いただけるような形で公刊する所存ですが、結果の公表によって皆様にご迷惑をおかけすることのないよう、細心の注意を払う所存です。どうか率直なご意見をお寄せ下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

2011年11月

くらしき作陽大学学長・高等教育研究センター長
21世紀型アカデミック・プロフェッション展開の国際比較研究会
研究代表者 有本章

記入上のご注意

1. 無記名でお願いします。
2. 各設問にある選択肢の中から、該当するものを選んで、その番号に○印をつけて下さい。
3. ご意見等を記入するときは、() や [] の中にあてはまる文字や値をご記入下さい。
4. 質問が多岐にわたっており答えにくい質問もあるとは思いますが、最後までよろしくお願い申し上げます。
5. 複数の大学に勤務されている場合は、この質問紙を受け取られた大学についてお答え下さい。

6. 結果は全て統計的にまとめますので、お答えいただいた先生方に個人的にご迷惑をかけることは一切ございません。
7. お済みになりましたら、同封の返信用封筒に入れて、12月26日（月）までにご投函下さい。
8. 調査についての問い合わせはeメールにて (tdaizen@hiroshima-u.ac.jp) までお願いします。

質問をよくお読みいただき、回答して下さい。回答は選択肢の番号を○印で囲むか、（ ） 内に記入して下さい。

A. 経歴・職歴

現在のあなたの職場、仕事上の地位、身分等についてお尋ねします。

A1. あなたの所属大学の設置形態は何ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 国立 2. 公立 3. 私立

A2. あなたの現在の職階は何ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. 助手 6. その他 ()

A3. あなたが取得した最高学位は何ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 学士 2. 修士 3. 博士 4. その他 ()

A4. 学士号、修士号、博士号を取得されたのはそれぞれ何年ですか。()内に西暦でご記入下さい。現在在職している国で取得した学位ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。「2. いいえ」の場合、その学位を取得した国名を [] 内に記入して下さい。

現在在職している国で 「いいえ」の場合、具体的な
取得した学位ですか。 国名を記入して下さい。

- 学士号取得年 ==> () 年 1. はい 2. いいえ []
- 修士号取得年 ==> () 年 1. はい 2. いいえ []
- 博士号取得年 ==> () 年 1. はい 2. いいえ []
- その他 ==> () 年 1. はい 2. いいえ []

A5. あなたが最高学位を取得した専門分野、現在在職している組織の専門分野、現在教育を行っている専門分野、は次のいずれに該当しますか。1) から 3) の各分野についてあてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

1) 最高学位を 2) 現在在職 3) 現在教育を
取得した専門分野 している組織の専門分野 行っている専門分野

1. 人文科学系	1	1	1
2. 社会科学系 ・行動科学	2	2	2
3. 自然科学系	3	3	3
4. 工学系	4	4	4
5. 農学系	5	5	5
6. 健康科学・医学系	6	6	6

7. 芸術系	7	7	7
8. 教員養成・教育科学	8	8	8
9. その他（具体的に記入して下さい： ）	9	9	9
10. 該当なし	10	10	10

A6. あなたが博士課程で受けた教育について、以下のうち当てはまる番号を全て選んで下さい。博士号を取得していない場合、A7. に進んで下さい。

1. 必修の科目群の履修が求められていた
2. 博士論文の執筆が求められていた
3. 研究について教員から十分な指導を受けた
4. 研究テーマを自分自身で選んだ
5. 奨学金やフェローシップを受けていた
6. （教育・研究に関わる）雇用契約を結んでいた
7. 教育上のスキルについて訓練を受けた、または教育方法について学んだ
8. 教員や上級研究員との共同研究プロジェクトに参加していた
9. 学内の各種委員会に参加していた

A7. あなたが受けた教育は、以下にあげた事項についてはどのように評価されますか。あてはまる番号を1つ選んでください。

大変	よい	どちら	よく	どちらと
よい		ともいえない	ない	もいえない

- 1) 大学での教師としての訓練として 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
- 2) あなたの専門分野での研究者としての
 の訓練として 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5

A8. 学士号を取得して以降、以下の機関に常勤としてそれぞれ何年間在職されましたか。また、いくつの機関に在職されましたか。1) から 6) の各項目について、それぞれ () 内に年数を、[] 内に機関数をご記入下さい。在職経験がない場合は「0」を記入して下さい。

- 1) 高等教育機関 () 年間 [] 機関
- 2) 研究機関 () 年間 [] 機関
- 3) (上記以外) 政府・公的部門に属する機関 () 年間 [] 機関
- 4) (上記以外) 産業部門・民間部門の機関 () 年間 [] 機関
- 5) 自営業・自由業 () 年間 [] 機関

A9. 以下の1) から4) の各項目について、当てはまる年や年数を () 内に記入して下さい。

- 1) 高等教育機関に常勤職としてはじめて採用された年 () 年
(RA や TA は除きます)
- 2) 研究機関に常勤職としてはじめて採用された年 () 年
- 3) 現在の勤務先機関に採用された年 (RA や TA は除きます) () 年
- 4) 現在の勤務先機関で現在の職階に採用、または昇進した年 () 年
- 5) 家庭の事情や個人の事情、常勤の学習などで現在の勤務先機関 () 年
間

での職務を中断した経験がある場合は、その年数を記入して下さい。

(中断した経験がない場合は「0」を記入して下さい。)

A10. あなたが所属している高等教育機関・研究機関等における現在の雇用形態は以下のうちどれですか。当てはまるものを1つだけ選択して下さい。また、「2. 非常勤職」を選択された方は、常勤職の勤務時間数の何%勤務しているか () 内に数値を記入して下さい。

1. 常勤職 (フルタイム)
2. 非常勤職 (パートタイム) → 常勤職の () % (1日8時間、週40時間をフルタイムとした
時の、所定の勤務時間の割合)
3. その他 (具体的:)

A11. あなたは今年度、所属する大学以外で有給の職に就いていますか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 所属する大学以外では働いていない
2. 他の研究機関や高等教育機関でも働いている
3. 企業でも働いている
4. 非営利団体や政府機関でも働いている
5. 自営業・自由業でも働いている
6. その他 (具体的にご記入下さい:)

A12. 現在所属している機関について、以下の選択肢であてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 世界的研究・教育拠点の機能
2. 高度専門職業人養成の機能
3. 幅広い職業人養成の機能
4. 総合的教養教育の機能
5. 特定の専門的分野 (芸術、体育等) の教育研究の機能
6. 地域の生涯学習機会の拠点の機能
7. 社会貢献機儲 (地域貢献、産官学連携等) の機能
8. その他の機能 ()

A13. 現在所属している機関における雇用形態についてうかがいます。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 終身雇用

2. 任期付雇用（定年までないし継続雇用も見通しなし）
 3. その他（ ）

A14. 昨年のあなたの年収（税込み）について教えてください。1) から 3) の各項目について、（ ）内に記入して下さい。

- 1) 現在所属している機関から（ ）万円
 2) 所属大学以外の雇用先から（ ）万円
 3) その他の収入（自営業・自由業など）（ ）万円

A15. あなたは今年度、以下に挙げるような活動を行っていますか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 国内外の科学委員会、審議会、関連団体のメンバーとしての活動
2. 専門家としてジャーナルの査読や研究助成の審査、機関評価に関わる活動
3. ジャーナルや書籍の編者としての活動
4. 専門職団体、学会や学術団体の役員としての活動
5. 組合の役員としての活動
6. 地方、国、国際レベルでの政治運動や政治的活動
7. 地域組織・団体の委員や地域ベースのプロジェクトへの参加
8. 地方、国、国際的な社会サービス機関（UNESCO など）への協力
9. その他（具体的に ）

A16. あなたが大学を辞めるか、それとも残るかを考える際に、以下の項目をそれぞれの程度重視されますか。

	辞める際に		どちらとも		残る際に		あてはまら	
	重視		いけない		重視		ない	
1) 収入	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
2) 研究条件	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
3) 大学・学科の評判	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
4) 同僚との協力関係	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
5) 大学の立地条件	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
6) 教育負担	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
7) 事務作業	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
8) 教育言語	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
9) 家族の問題	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		
10) その他 ()	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----		

B. 仕事の状況

以下の間では、仕事に費やす時間、給与、そして学術の環境に影響している諸条件などについて、お尋ねします。

B1. あなたは、1 週間に平均どのくらいの時間を以下の各活動に費やしていますか。各項目について、学期中と休み中に分けて、それぞれあてはまる時間数を（ ）内に記入して下さい。（今学期中、授業を担当されていない場合には、「休暇中」のみ、記入して下さい。）

学期中

休暇中

- | | | |
|--|--------|--------|
| 1) 教育
(授業の準備、授業、学生指導、採点、評価など) | () 時間 | () 時間 |
| 2) 研究
(文献購読、執筆、実験、フィールドワークなど) | () 時間 | () 時間 |
| 3) 社会サービス
(依頼人・患者へのサービス、コンサルティング、
講演、学外審議会、その他の社会サービスなど) | () 時間 | () 時間 |
| 4) 管理運営
(学内委員会、教員会議、事務など) | () 時間 | () 時間 |
| 5) その他の学術活動
(学会出席など、上記項目以外の専門的活動) | () 時間 | () 時間 |

B2. あなたご自身の関心は主として教育あるいは研究のどちらにありますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 主として教育 | 2. 両方にあるが、どちらかといえば教育 |
| 3. 両方にあるが、どちらかといえば研究 | 4. 主として研究 |

B3. 仕事や所属大学への関わり方は人によって様々ですが、あなたにとって以下にあげる項目はどのくらい重要でしょうか。1) から 5) の各項目について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

	大変重要	かなり重要	どちらともいえない	あまり重要でない	全く重要でない
1) 自分の専門分野	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
2) 自分の大学	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
3) 自分の学部・研究科 (部局相当)	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
4) 自分の学科 (学科相当)	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
5) 自分の講座・教室 など最小の組織単位	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

B4. あなたの仕事を支援する施設、設備、人員の状況について、どう思われますか。1) から 18) の各項目について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

	大変よい	よい	普通	よくない	大変よくない
1) 教室	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
2) 教育用機器	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
3) 実験室	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
4) 研究用設備・機器	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
5) コンピュータ機器	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
6) 図書館	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
7) 研究室	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
8) 事務の支援	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
9) 通信設備 (インターネット、 ネットワーク、電話)	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
10) 教育支援スタッフ	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
11) 研究支援スタッフ	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----
12) 研究費	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----

- 13) 退職に関わる取り決め 1-----2-----3-----4-----5
 14) 有給のサバティカル制度 1-----2-----3-----4-----5
 15) 学術活動用旅費 1-----2-----3-----4-----5
 16) 福利厚生費 1-----2-----3-----4-----5
 17) 知的雰囲気 1-----2-----3-----4-----5
 18) 連帯感・共同体としての意識 1-----2-----3-----4-----5

B5. 以下のような意見について、どのようにお考えになりますか。1) から 8) の各項目について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

全くそ どちらで 全くそう
 う思う もない 思わない

- 1) スカラーシップ（学識）の最も優れた定義は、オリジ 1---2---3---4---5
 ナルな研究に基づく知見に関する準備や発表のことである。
 2) スカラーシップ（学識）には、学術的知識を 1---2---3---4---5
 実生活の場に応用することも含まれる。
 3) スカラーシップ（学識）には、自分の専門分野におけ 1---2---3---4---5
 る研究動向や知見を総括するような報告も含まれる。
 4) 私の専門分野でこれから若い人が仕事を始めても 1---2---3---4---5
 あまり将来性はない。
 5) もし人生を繰り返すことができるならば、 1---2---3---4---5
 私は大学教員にならないだろう。
 6) 私の仕事は相当な心理的緊張を伴っている。 1---2---3---4---5
 7) 教育と研究との両立は非常に難しい。
 8) 自分の分野の教員は、知識を社会の諸問題に応用 1---2---3---4---5
 する職業的義務が課せられている。

B6. あなたは今の仕事に対して全般的にどの程度満足していますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

非常に どちらで 非常に
 満足 もない 不満足
 1-----2-----3-----4-----5

B7. あなたが仕事に就いて以来、高等教育機関や研究機関における執務条件は、改善されましたか、それとも悪化しましたが。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

非常に どちらで 非常に
 良くなった もない 悪くなった
 1-----2-----3-----4-----5

B8. 高等教育の国際交流に対するあなたのご意見をお尋ねします。以下の点についてどのように思われますか。1) から 4) の各項目について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

強く賛成 どちらで 強く反対 該当し
 (はい) もない (いいえ) ない

- 1) 外国の学者との交流は自分の 1-----2-----3-----4-----5-----6
 職業活動に非常に重要だ

- 2) 自分の専門分野の発展についていくには、外国の書物や雑誌を読む必要がある 1-----2-----3-----4-----5-----6
- 3) 大学は諸外国の学生や教師との移動をもっと促進すべきだ 1-----2-----3-----4-----5-----6
- 4) 本学のカリキュラムはもっと国際的視野から編成されるべきだ。 1-----2-----3-----4-----5-----6

C. 教育活動

教育活動（今年度または今年度に授業をしていない場合は昨年度）についてお答え下さい。

C1. 今年度または昨年度、所属大学で授業を担当されましたか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 今年度、授業を担当した ==>C2. から回答して下さい
2. 昨年度、授業を担当した ==>C2. から回答して下さい
3. 今年度も昨年度も授業を担当しなかった ==>D1. から回答して下さい

C2. あなたは、あなたの大学のどの段階の教育を担当されましたか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 学士課程教育のみ ==>C3. から回答して下さい
2. 学士課程教育と大学院課程教育 ==>C3. から回答して下さい
3. 大学院課程教育のみ ==>C5. から回答して下さい

C3. あなたの「大学・学部の教育」の目的は、以下の①～④の各事項とどの程度関連していると思われますか。次の各事項内の選択肢から最も当てはまるものを1つずつお選び下さい。

- ある程度関連がある どちらともあまり関連がない
関連がある がある 言えない 関連がない がない
- 1) 一般社会人として必要な知識・資質を身につけさせる 1-----2-----3-----4-----5
- 2) 幅広い学問的興味・関心・知識を身につけさせる 1-----2-----3-----4-----5
- 3) 専門的職業人として必要な知識・資質を身につけさせる 1-----2-----3-----4-----5
- 4) 学問の専門家（例、研究者）として必要な知識・資質を身につけさせる 1-----2-----3-----4-----5

C4. あなたの学科の現在の学生の質を、5年前の学生の質と比べた場合、全体的にみてどのように評価されますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 大変良い 2. 良い 3. どちらともいえない 4. 悪い 5. わからない

C5. あなたが下記のそれぞれの段階で今年度担当している授業の割合を（ ）内に示して下さい。今年度、授業をしていない場合は昨年度の授業について回答して下さい。

	授業時間の割合
1) 学部課程	() %
2) 修士課程	() %
3) 博士課程	() %
4) 継続専門職教育	() %
5) その他	() %
計	100%

C6. 今年度（または昨年度）、下記の教育活動を行いましたか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 教室での授業/講義
2. 個人指導
3. プロジェクト/プロジェクトチームでの学習
4. 実習/実験
5. 情報機器を用いた学習/コンピュータを用いた学習
6. 遠隔教育
7. 授業教材の開発
8. カリキュラム/授業の開発
9. 授業外での学生との対面指導
10. e-mail などを用いた学生とのコミュニケーション

C7. あなたの機関では以下のことに対して数値的な目標値が設定されていますか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 授業時間数 2. 授業における学生数 3. 指導する大学院生数
4. 試験に合格する学生の割合 5. 学生が相談するための時間

C8. 下記の事項についてあなた自身にどの程度当てはまりますか。1) から 6) の各項目について、それぞれ当てはまる番号を1つずつ選んで下さい。

当てはまる どちらとも 当てはまら
言えない ない

- 1) あなたは、学生の不十分な点を補うために 1-----2-----3-----4-----5
 基本的な技能を向上させる時間を増やしている。
- 2) あなたの機関では授業の質を高めるための適切な 1-----2-----3-----4-----5

トレーニングコースがある。

- 3) あなたの授業では実践的な知識や技能が重視 1-----2-----3-----4-----5
されている。
- 4) あなたは授業で国際的な視点や内容を重視 1-----2-----3-----4-----5
している。
- 5) あなたの研究活動はあなたの教育活動に 1-----2-----3-----4-----5
役立っている。
- 6) あなたの社会サービス活動はあなたの教育活動に 1-----2-----3-----4-----5
役立っている。

C9. 今年度(または昨年度)、以下のいずれかの授業を担当していますか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 海外での授業 2. あなたの所属大学での授業言語と違う言語での授業

C10. あなたの大学では、過去3年間に、以下の事柄はどのくらいありましたか。あてはまる番号を1つ選んでください。

- 数多くあった 時々あった まれにあった なかった わからない
- 1) 外国人教師が授業を持った 1-----2-----3-----4-----5
- 2) 国際会議やセミナーが開催された 1-----2-----3-----4-----5
- 3) 留学生が入学した 1-----2-----3-----4-----5
- 4) 留学生を送り出した 1-----2-----3-----4-----5

C11. 過去5年間で、あなたの「大学・学部の教育」の質はどの程度改善されたと思われますか。次の選択肢から最も当てはまるものを1つお選び下さい。

1. 改善された 2. ある程度改善された 3. どちらともいえない
4. どちらかと言えば悪くなった 5. 悪くなった

C12. あなたの「大学・学部」では、教員の昇進審査に際して、以下に示した各活動は、それぞれどの程度重視することを望ましいことだと思われますか。次の各事項内の選択肢から最も当てはまるものを1つずつお選び下さい。

- ある程度重視する 重視する どちらとも 重視しない あまり
の望ましい の望ましい 言えない の望ましい 重視しない
↓ ↓ ↓ ↓ ↓
- 1) 研究活動 1-----2-----3-----4-----5
- 2) 教育活動 1-----2-----3-----4-----5
- 3) 学内の管理・運営活動 1-----2-----3-----4-----5
- 4) 社会サービス活動 1-----2-----3-----4-----5

5) その他 () 1-----2-----3-----4-----5

C13. あなたの「大学・学部」では、教員の昇進審査に際して、以下に示した各活動は、現実にどの程度重視されていますか。次の各事項内の選択肢から最も当てはまるものを1つずつお選び下さい。

	ある程度 重視されて いる ↓	重視されて いる ↓	どちらとも 言えない ↓	重視されて いない ↓	あまり 重視されて いない ↓
1) 研究活動	1-----	2-----	3-----	4-----	5
2) 教育活動	1-----	2-----	3-----	4-----	5
3) 学内の管理・運営活動	1-----	2-----	3-----	4-----	5
4) 社会サービス活動	1-----	2-----	3-----	4-----	5
5) その他 ()	1-----	2-----	3-----	4-----	5

D. 研究活動

研究活動（今年度または今年度研究に携わっていない場合は昨年度）についてお答え下さい。

D1. 今年度または昨年度、所属大学で研究をされましたか。あてはまる番号を全て選んで下さい。

- 1. 今年度、研究をした ==>D2. から回答して下さい
- 2. 昨年度、研究をした ==>D2. から回答して下さい
- 3. 今年度も昨年度も研究をしなかった ==>E1. から回答して下さい

D2. あなたは今年度（あるいは昨年度）のご自身の各研究活動状況について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

- 1) あなたは単独で（共同研究者なし）で研究を行うことがありますか。 1. はい
2. いいえ
- 2) あなたはいずれかの研究プロジェクトにおいて共同研究者がいますか。 1. はい
2. いいえ
- 3) あなたは国内の他の機関に所属する人と共同で研究を進めていますか。 1. はい
2. いいえ
- 4) あなたは外国の研究者と共同で研究を進めていますか。 1. はい 2. いいえ

D3. 今年度（あるいは昨年度）のご自身の主な研究の特徴について以下の各事項はどの程度当てはまりますか。1) から 4) の各項目について、それぞれ1つずつ選択して下さい。

大変よく どちらとも 全く当て
 当て いえない はまらない

- 1) 基礎・理論研究 1-----2-----3-----4-----5
 2) 応用・実践志向の研究 1-----2-----3-----4-----5
 3) 商業志向・技術移転を目的とする研究 1-----2-----3-----4-----5
 4) 社会志向・社会改善を目的とする研究 1-----2-----3-----4-----5

D4. 今年度（あるいは昨年度）、以下に示したような研究活動に従事されましたか。以下の各事項についてあてはまる番号を全て選んで下さい。

1. 実験や調査の準備
2. 実験や調査の実施
3. 研究チームやリサーチアシスタントに対する指導
4. 研究成果や発見がふくまれた学術論文の執筆
5. 技術移転プロセスへの関与
6. 競争的資金への対応あるいは研究補助金申請書の作成
7. 研究契約や資金の管理
8. 研究用の設備や備品の購入又は選択

D5. あなたは、過去3年間に、以下に示した研究活動をどのくらいされましたか。1) から 11) の各項目について、それぞれ当てはまる数値を（ ）内に記入して下さい。

- 1) あなたが執筆あるいは共著した学術書 () 冊
- 2) あなたが編集あるいは共編した学術書 () 冊
- 3) 学術書あるいは学術雑誌に発表した論文 () 篇
 内、査読付き論文数 () 篇
- 4) 研究費援助を受けた研究報告あるいはモノグラフ () 冊
- 5) 学会大会での論文提出を伴った発表 () 回
- 6) 新聞や一般雑誌への専門的記事 () 篇
- 7) 技術あるいは発明について得られた特許権 () 件
- 8) 公共利用のために開発されたコンピュータプログラム () 件
- 9) 公演会や展示会などの芸術活動 () 回
- 10) ビデオや映画の制作 () 回
- 11) その他 (記入して下さい:)

D6. 過去3年間のあなたの出版物のうち、1) から 6) の各項目について、それぞれの出版形態についてあてはまる番号を1つ選んで下さい。

- 1) 現在の自身の機関での教授語と異なった言語で発表した 1. はい 2. いいえ
- 2) 現在の勤務国の研究者と共同で執筆した 1. はい 2. いいえ
- 3) 外国の研究者と共同で執筆した 1. はい 2. いいえ
- 4) 外国で出版した 1. はい 2. いいえ
- 5) オンラインあるいは電子版で出版した 1. はい 2. いいえ
- 6) 審査付出版物 1. はい 2. いいえ

D7. あなたは、過去3年間に、総額でいくら研究費が交付されましたか。当てはまる数値を（ ）内に記入して下さい。（共同研究を通じて得られたものも含む）

（ ）万円

D8. 以上の研究費の財源について、当てはまるもの全てを選択して番号に○を付けて下さい。また、（ ）の中には総額を100%とした場合の財源の割合を記入して下さい。

- 1) 所属大学（ ）% 2) 国家政府・国家機関（ ）%
3) 外国政府・国際機関（ ）% 4) 非政府機関・企業（ ）%
5) その他（ ）%

D9. あなたの研究を遂行するために、現在の研究費は十分ですか。

1. 十分である 2. やや十分 3. やや不足 4. まったく不足

D10. D11 で3もしくは4に○をつけた方にお聞きします。あなたの研究を遂行するために、1年間にあといくら必要ですか。当てはまる数値を（ ）内に記入して下さい。

（ ）万円

D11. 学会への加入や参加状況について当てはまる数値を（ ）内に記入して下さい。

- 1) あなたはいくつの日本国内の学会に所属されていますか。 （ ）つ
2) あなたはいくつの国際学会に所属されていますか。 （ ）つ
3) 過去3年間に、あなたは日本国内で開催された学会や （ ）回
 学術会議に何回参加されましたか。
4) 過去3年間に、あなたは海外で開催された学会や （ ）回
 学術会議に何回参加されましたか。

E. 管理運営

大学の管理運営についてお尋ねします。特に、あなたは、あなたの所属大学の意思決定にどのように関与されているのか、あなたの所属大学の意思決定はどのようになっているのかを教えてください。

E1. あなたの大学では、以下に示した決定は主に誰がぐだしますか。1) から 11) の各項目について、当てはまる番号を1つずつ選んで下さい。

政府・学外の機関の 学部・ 教授会 個々の学生

利害関係者 管理者学科長 教員

- 1) 主要な管理者の選任 1 2 3 4 5 6

2) 新任の教員の選考	1	2	3	4	5	6
3) 教員の昇進やテニューア（終身在職権）の決定	1	2	3	4	5	6
4) 学内予算の配分優先事項の決定	1	2	3	4	5	6
5) 教員の授業負担の決定	1	2	3	4	5	6
6) 学士課程学生の入学基準の設定	1	2	3	4	5	6
7) 新しい教育プログラムの認証	1	2	3	4	5	6
8) 教育活動の評価	1	2	3	4	5	6
9) 学内の研究優先内容の設定	1	2	3	4	5	6
10) 研究活動の評価	1	2	3	4	5	6
11) 国際連携の確立	1	2	3	4	5	6

E2. あなたは、所属大学での重要な教育研究の方針決定にどの程度の影響力を持っていますか。1) から 4) の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

大変影響 いくぶん ほんの少 全く影響 該当
力がある 影響力が ししか影 力がないしない
ある 響力がない

- | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|
| 1) 講座・教室など最小の組織単位において | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) 学科、あるいは学科に相当する組織単位において | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) 学部、あるいは学部に相当する組織単位において | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) 全学レベルにおいて | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

E3. あなたの大学では、あなたの教育活動、研究活動、社会サービス活動を誰が定期的に評価していますか。1) から 9) の各項目について、それぞれあてはまる番号を全て選択して下さい。

	教育 活動	研究 活動	社会サービス 活動		教育 活動	研究 活動	社会サービス 活動
1) 講座・教室などの 最小の組織の教員	(1	2	3)	5) 部局以上の管理者	(1	2	3)
				6) 学生	(1	2	3)
2) 学科の教員	(1	2	3)	7) 学外の評価者	(1	2	3)
3) 学科長	(1	2	3)	8) あなた自身	(1	2	3)
4) 他学科の教員	(1	2	3)	9) 誰も評価しない	(1	2	3)

E4. あなたの所属大学では、個人評価は研究費等に反映されていますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 反映されている 2. 反映されていない 3. わからない 4. 個人評価はない

E5. あなたの所属大学では、個人評価は給与に反映されていますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 反映されている 2. 反映されていない 3. わからない 4. 個人評価はない

E6. あなたの所属大学について、以下のような意見について、どのようにお考えになりますか。1) から 9) の各項目について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

- | | 全くそう
思う | どちら
でもない | 全くそう
思わない |
|-------------------------------|------------|-------------|---------------|
| 1) 機関の使命を非常に重視している。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 2) 管理者と教員の意思疎通は良い。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 3) トップダウン型の管理運営を行っている。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 4) 意志決定に際して同僚間の協力関係がある。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 5) 業績志向が強い。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 6) 煩雑な事務手続きがある。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 7) 教育活動に対して事務職員は協力的である。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 8) 研究活動に対して事務職員は協力的である。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 9) 各教員には管理運営の専門的な能力開発が行われている。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |

E7. あなたは、以下の事柄についてどのように思われますか。1) から 5) の各項目について、あてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

- | | 全くそう
思う | どちら
でもない | 全くそう
思わない |
|----------------------------------|------------|-------------|---------------|
| 1) 管理者（経営者）はかなりのリーダーシップを発揮している。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 2) 私は学内で起こっていることの情報絶えず与えられている。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 3) 教員が意思決定過程に参加していないことが問題である。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 4) 学生に関係する政策の決定に、学生はもっと関与すべきである。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 5) 管理者（経営者）は学問の自由を支持している。 | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |

E8. あなたの所属大学は、次の事項をどの程度強調していますか。1) から 10) の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

- | | 大変強調
している | どちらとも
いえない | 全く強調
していない |
|-------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| 1) 業績に基づいて部局に予算を配分する | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 2) 評価に基づいて部局に予算を配分する | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |
| 3) 基本的には学生数に基づいて学科に
予算配分する | 1----- | 2----- | 3-----4-----5 |

- 4) 基本的には卒業生数に基づいて学科に
予算配分する 1-----2-----3-----4-----5
- 5) 人事を行う際には、研究の質を考慮する 1-----2-----3-----4-----5
- 6) 人事を行う際には、教育の質を考慮する 1-----2-----3-----4-----5
- 7) 人事を行う際には、大学で行う行事に関する
実行力や応用力を考慮する。 1-----2-----3-----4-----5
- 8) 大学外の仕事の経験を持った教員を採用する。 1-----2-----3-----4-----5
- 9) 教員が学外のサービス活動や起業活動を行う
ことを奨励する。 1-----2-----3-----4-----5
- 10) 高等教育をもっと支援するよう個々人、
ビジネス、財団をうながす。 1-----2-----3-----4-----5

F. ご自身について

F1. あなたの性別 1. 男 2. 女

F2. あなたの誕生年 19 () 年

F3. あなたは以下のどれに該当しますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 結婚している・パートナーがいる
2. 独身である => F6. から回答して下さい
3. その他（具体的に記述して下さい：)

F4. あなたの配偶者（パートナー）は、お仕事をお持ちですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. はい、常勤職（フルタイム）である
2. はい、非常勤職（パートタイム）である
3. いいえ

F5. あなたの配偶者（パートナー）は、あなたと同じ大学教授職に就いておられますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. はい
2. いいえ

F6. あなたには同居するお子さんがいらっしゃいますか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. はい、1人います
2. はい、2人います
3. はい、3人以上います
4. いいえ、1人もいません

F7. 育児あるいは高齢者の介護のために、一時的に就業を中断した経験がありますか。

あてはまる番号を1つ選んで下さい。()内には、該当する数値をご記入下さい。

1. はい ==> 「はい」とお答えの場合、中断の全年月数を()内にご記入下さい。
()年()か月
2. いいえ

F8. あなたのご両親が最後に卒業した教育機関は次のどちらにあたりますか。もし、配偶者(パートナー)がおられましたら、配偶者(パートナー)が最後に卒業した教育機関は次のどちらにあたりますか。1) から 3) の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

- 1) 父親 ==> 1. 高等教育機関(大学院・大学・短期大学・専門学校など) 2. 高校 3. 中学校
4. 小学校 5. フォーマルな教育を受けていない 6. 該当しない
- 2) 母親 ==> 1. 高等教育機関(大学院・大学・短期大学・専門学校など) 2. 高校 3. 中学校
4. 小学校 5. フォーマルな教育を受けていない 6. 該当しない
- 3) 配偶者 ==> 1. 高等教育機関(大学院・大学・短期大学・専門学校など) 2. 高校 3. 中学校
4. 小学校 5. フォーマルな教育を受けていない 6. 該当しない

F9. あなたの国籍および居住地をお答え下さい。1) から 3) の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んで下さい。

- | 国籍 | 居住地 | | |
|------------|---------------------|-----------------|--|
| 1) 生まれた時 | ==> 1. 日本 2. その他() | 1. 日本 2. その他() | |
| 2) 学士号取得の時 | ==> 1. 日本 2. その他() | 1. 日本 2. その他() | |
| 3) 現在 | ==> 1. 日本 2. その他() | 1. 日本 2. その他() | |

F10. 母国語は何ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 日本語 2. 韓国語 3. 中国語 4. その他()

F11. 授業で主に用いる言語は何ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 日本語 2. 韓国語 3. 中国語 4. その他()

F12. 研究で主に用いる言語は何ですか。あてはまる番号を1つ選んで下さい。

1. 日本語 2. 韓国語 3. 中国語 4. その他()

F13. 学士号を取得して以降、以下の国で何年何か月過ごされましたか。()内には、該当する数値を記入して下さい。

- 1) 最初の学位を取得した国 ()年()か月
- 2) 現在雇用されている国(最初に学位を授与された国と異なる場合) ()年()か月
- 3) 他の国(最初の学位を授与された国および現在雇用されている国以外) ()

年（ ）か月

わが国の高等教育における大学教授職についてご意見がございましたら以下にご自由に記入して下さい。

最後まで質問にお答えいただき、ありがとうございました。

インタビュー調査へのご協力のお願い：大学教授職の国際化について

広島大学 高等教育研究開発センター大学院課程後期三年生

呉 嫻

拝啓

皆様におかれましては時下ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。

私は、現在、日中両国における大学教授職の国際化に関する比較研究を進めています。この調査は、日本の大学教授職が高等教育国際化に対してどのように対応しているのかを明らかにするため、2011年に日本を含めてアジア六カ国で実施されたAPA調査（The Changing Academic Profession in Asia, アジアにおける大学教授職の変容に関する調査）の結果に基づき、東京大学における一部の教員を対象にご意見を伺うことを目的としています。

これらの研究には大学の教育現場に関するデータが不可欠です。そこで、今回、下記のようなインタビュー調査を計画いたしました。皆様のご理解とご協力をいただきますようどうかよろしくお願いいたします。

[対象者]

東京大学における国際的な経験を持つ先生方。ここで言う国際的な経験とは、以下のような国際的学術活動に従事された経験があるということです。たとえば、(1) 大学教授職の国際的流動、外国大学での学位の取得や外国大学での就職、(2) 教育活動の国際化、たとえば、国際的視点や内容に基づいた授業の提供や留学生の受け入れ、(3) 研究活動の国際化、外国での出版物の発表や海外の研究者との共同研究の実施、(4) 教育・研究活動における外国語の使用など。同様の調査をすでに中国の北京大学（北大）で実施しており、東大と北大の結果を比較することを予定しています。

[質問の内容]

質問は概ね以下の3点にまとめられます。これらすべてを取り上げるというのではなく、状況に応じて取捨選択いたします。

- (1) 国際的教育・研究活動の現状。たとえば、国際会議やセミナーへの参加、海外の学術雑誌での発表などに関する質問です。
- (2) 教員による国際的学術活動に対する意見。たとえば、国際的な教育・研究活動に対する最も重要な影響要因、東京大学における国際化への感想、国際的な経験と研究生産性との関連性などに関する質問です。
- (3) 学生の指導。たとえば、留学生の受け入れ、海外との共同研究に学生も参加させること、主体的に学習する学生の特性などに関する質問です。

[場所と時間]

2014年12月～2015年1月のご都合のよい日時に実施させていただきたいと考えています。こちらから研究室にお伺いしてもよろしいし、先方のご都合により電話あるいはSKYPE（音声のみ）などを通じて、調査を行わせていただいても構いません。

一人の方につき約 30 分強の長さのインタビュー調査 1 回を予定しています。

[インタビューで得た情報の取り扱い]

インタビューで得たデータの利用は、学会発表及び研究論文など、研究を目的としたものに限定いたします。文中で引用する場合は、大学名及び学部名以外の企業名、団体名、教員や学生の個人名はコードあるいは仮名で表記し、大学名及び学部名以外について特定できないよう配慮いたします。また、機密保持に関する研究上の内容を取り上げることはいたしません。インタビューは録音させていただきます。これは、お伺いした内容をもれなく有効に活用するため、質問者がインタビュー中会話に集中するためです。

具体的な日時につきましては追ってご連絡いたします。では、どうかご検討をよろしくお願いいたします。末筆になりましたが、今後の益々のご発展とご健康をお祈り申し上げます。

敬具

ご質問がある場合は下記にお問い合わせ下さい。

E-mail: wuxian0328@hiroshima-u.ac.jp

東京大学における大学教授職の国際化に関する調査

一 調査の目的

この調査は、大学教授職が高等教育国際化に対してどのように対応しているのかを明らかにするため、2011年に日本を含めてアジア六カ国で実施されたAPA調査(The Changing Academic Profession in Asia, アジアにおける大学教授職の変容に関する調査)の調査結果に基づき、東京大学における一部の教員を対象にご意見を伺うことを目的としています。

二 調査の対象

東京大学における国際的な経験を持つ教員

三 調査の実施期間

2014年12月～2015年1月

四 調査の概要

1) 基本状況：

1. 性別：
2. 年齢：
3. 最高学位（海外で取得したかどうか）：
4. 職階：
5. 所属：
6. お仕事の内容について、主として教育活動、または研究活動か、どちらでしょうか？
 - 主として教育
 - 主として研究
 - 両方にある
7. あなたは、ご所属大学のどの段階の教育活動を主に担当されますか。
 - 学士課程教育
 - 大学院課程教育
 - 両方
8. 海外での留学や研修・研究をした期間
9. あなたは、以下のような国際的な活動を行っていますか？
 - 単独で国際的研究プロジェクトを行う（共同研究者なし）
 - 共同で国際的研究プロジェクトを行う
 - 外国政府への協力
 - 海外大学への協力
 - 国際的な社会サービス機関（UNESCO など）への参加
 - 国際会議やセミナーへの参加
 - 海外の学術雑誌への発表
 - 海外での授業（短期あるいは一回だけ）
 - 海外での授業（二週間以上）
 - 海外の学者を招待する
 - 海外への訪問
 - 留学生の受け入れ
10. あなたが留学や研修のための資金の主な出処は何ですか。
 - 国家政府・国家機関
 - 所属大学
 - 外国政府
 - 国際機関
 - 非政府機関・企業
 - 自費
 - その他（ ）

2) 調査内容

1. 以上で選択した国際的活動について詳しく説明してください。
2. 海外留学や研修の後、あなたの教育や研究、管理能力はどのような変化がありましたか？詳しく説明してください。
3. あなたの専門分野における国際的な教育・研究活動は多いですか？
4. あなたの教育・研究活動では、国際的な視野と内容を重視していますか？それはどのような形ですか？
5. あなたの国際的な教育・研究活動に対する最も重要な影響要因は何ですか？また最も重要な課題は何ですか？その課題に対してどのように対応するべきとお考えですか？
6. あなたはよく海外の学術雑誌で論文を発表されますか？（国内の学術雑誌と比べて、どれぐらいの割合ですか？）
7. 海外の学術雑誌で論文を発表する時、海外の学者と協力されますか？彼らはあなたの指導教員もしくは同窓生ですか？
8. あなたはよく海外の学術会議に参加されますか？（国内の学術会議と比べて、どれぐらいの割合ですか？）
9. あなたは、海外の学術雑誌への投稿や海外との協力を要する研究を、学生に薦めたことがありますか？
10. あなたの教育・研究活動における国際化プロセスを推進するため、国際的なセミナーの開催やプロジェクトの取り組みなどに力を入れた経験はありますか？
11. あなたの専門分野における海外の関連文献を手に入れる環境は整っていますか？
12. あなたが海外留学や研修に参加する場合、自由に行うことができますか？
13. 東京大学における国際化プロセスを推進するため、あなたの専門分野における最も重要な課題は何ですか？その課題に対してどのように対応するべきですか？また大学は教員の専門能力開発のために役立つものを提供する必要がありますか？
14. APA の調査結果によれば、他の国と比較して、日本における大学教授職の教育・研究活動の一部には、国際化が遅れています。この点についてどうお考えですか？また東京大学における国際化は進んでいますか？
15. APA の調査結果より、国際的な経験と研究生産力（論文数）はあまり関連の無いことが考えられますが、この点についてどうお考えですか？
16. 今後の東京大学における国際化の推進に関して、あなたのご意見をお聞かせください。あなたは高等教育国際化に対してどのように対応すればよいとお考えですか？

【初出一覧】

本稿ではすでに刊行した論文の一部を改稿したうえで使用しているものがある。既発表論文は以下の通りである。

「3章 大学教授職の国際流動性」

呉嫻(2013)「中国における大学教授職の国際流動性に関する研究ーアジアにおける大学教授職の変容に関する調査 (APA調査)に基づいてー」『広島大学大学院教育学研究科紀要』第三部 第62号 2013 pp. 179-186。

「4章 大学教授職の国際的な活動に関する規定要因」

Wu,X(2015). A Quantitative Study of The internationalization of the Academics and Research Productivity : Case Study of China *Chinese Education and Society* 48:1-15,2015. Taylor & Francis Group, LLC ISSN: 1061-1932 print/1944-7116 online.

「5章 大学教授職の国際的な活動と研究生産性の関連性」

呉嫻(2015)「中国における大学教授職の国際的な活動に関する規定要因の実証研究」『高等教育研究叢書』広島大学高等教育研究開発センター。