

外国人教員に関する国際比較的研究

高等教育研究叢書

154 2020年3月

黄 福涛・大膳 司 編



広島大学

高等教育研究開発センター

外国人教員に関する国際比較的研究

黄 福涛・大膳 司 編

広島大学高等教育研究開発センター

まえがき

1990年代後半以降、社会や経済のグローバル化の進展に伴い、高等教育における国際的流動性が高まる中、欧米をはじめとする諸外国においては留学生数の拡大とともに、外国人教員の採用をめぐる新しい国際化戦略が展開され始めている。日本においても、文科省が平成12年度に「グローバル化時代に求められる高等教育のあり方について」（答申）を公表し、グローバル化の進展を受け、教員公募の対象を海外に拡大することなどにより、優秀な外国人教員の積極的採用を進めて教員構成の国際化を図る必要性を謳った。近年、日本の多くの大学は、国際競争力向上と世界的に魅力ある大学の形成を目指し、研究力と教育力の強化を両輪に海外から外国人教員を引き付ける様々な改革が試みられている。

しかしながら、QS World University Rankings や Times Higher Education 等における欧米主要諸国の世界トップ100大学と比較すると、日本の大学教員に占める外国人比率が極めて低く、日本の大学教育環境や研究環境の国際的通用性・共通性は依然として低いと言わざるを得ない。にもかかわらず、外国人教員の採用に関する研究は、一部（例えば、米澤彰純・石田賢示（2012）「日本の大学の外国人教員：その行動と意識」広島大学高等教育研究開発センター）を除いてほとんど進んでおらず、特に海外大学における外国人教員採用に関する比較研究は僅少である。日本の大学教育の国際的通用性・共通性の向上、とりわけ今後の日本の大学教員の国際化のあり方について探ろうとする研究はあまり進んでいない。

本研究では、平成26年度から30年度にかけて行われた科学研究費「外国人大学教員の採用に関する国際比較研究」による研究成果の一部をまとめたものである。具体的には、近年の外国人教員の採用を中心とする高等教育国際化に関する理論や学説を整理しつつ、主にオーストラリア、中国、日本における外国人教員の採用に関する政策レベル・機関レベルの取組状況、外国人の特徴、関連活動及び意識に関する比較的研究を行った。これらの比較研究を通じて三カ国における外国人教員に関する個別大学の方針、雇用条件、昇進状況、支援体制等について整理した上で日本の課題を明らかにし、政策的示唆を提示した。

全体の構成は以下の通りである。第1章は、インタビュー調査を通じてオーストラリアにおける外国人教員が就職した動機や果たしている役割、オーストラリアの国際化政策への見方、将来のキャリアプランなどを中心に整理・分析する。第2章は、アンケート調査と事例研究を中心に、中国の大学における外国人教員受け入れの政策やプロジェクト、現状などを紹介したうえで、事例研究を通じて機関レベルにおける外国人教員受け入れの対策や実態、問題点などを取り上げる。第3章は、官庁データとインタビュー調査をふまえ

て日本における外国人教員の特徴を明らかにする。第4章は、外国人教員を対象とした全国アンケート調査の一部の結果を分析することを通じて、日本の四年制大学における常勤外国人教員の属性的特徴、彼らの意識、主な教育と研究活動を考察する。第5章は、中国人教員を対象とし、彼らの特徴を明らかにした上で、日本の大学への適応に影響する要素や大学の国際化への意識を解明する。またその研究の結果に基づき、考察や今後の課題を提示する。第6章は、有力国立大学 T 大学を例にして外国人大学教員の活動と意識を分析する。

本書は、官庁データや、アンケート調査、インタビュー調査の結果に基づいて、国際比較的观点から、三か国における外国人教員を対象に、その現状、直面課題、役割、キャリアプランなどの考察を試みたが、未だ残される課題が多い。しかし、本研究が、今後、日本の大学における外国人教員の採用や彼らの役割、貢献を大いに発揮させて、また高等教育の国際化のさらなる発展に参考になれば幸いである。

なお、多忙にもかかわらず、本書の執筆をご快諾いただいた執筆者各位に深くお礼を申し上げます。

令和元年 11 月

黄 福涛

目次

第1章	オーストラリアの研究型大学における外国人教員 ーインタビュー調査を中心にー 黄 福涛	1
第2章	中国の大学における外国人大学教員 ーインタビュー調査を中心にー 黄 福涛	11
第3章	日本の大学における外国人教員の採用 ー官庁データとインタビュー調査をふまえてー 大膳 司・黄 福涛	25
第4章	日本における外国人大学教員 ー属性的特徴と意識を中心にー 黄 福涛・大膳 司	39
第5章	日本の大学における中国人教員 ー属性的特徴、所属機関への適応、国際化への意見ー 陳 麗蘭	57
第6章	外国人大学教員に対する役割期待に関する研究 ー地方国立大学S大学を例にしてー 李 敏	71
付録	日本の大学における外国人教員に関する調査	

第1章 オーストラリアの研究型大学における外国人教員

—インタビュー調査を中心に—

黄 福涛*

1. はじめに

19世紀後半から、宗主国であったイギリスの影響を受け、オーストラリアにおいて近代大学が設置された。その最初の大学は1850年に創立されたシドニー大学で、それに続き、1853年にメルボルン大学も誕生した。この二つの大学はいずれもイギリスのオックスフォード大学とケンブリッジ大学を模して設置されたものである。大学の理念やミッション、カリキュラムはもちろん、その大学教員のほとんどがイギリス出身者であった。この意味では、最初のオーストラリアの大学における外国人教員は基本的にはイギリス出身者が支配していた。この状況は第二次大戦まで続いた。戦後、オーストラリアの大学に他国や他地域から来た外国人教員が増えたが、やはり欧米出身者が多かった。例えば、先行研究によると、1990年代までは、オーストラリアの大学教員全体のおよそ20%を占めた外国人教員のうち、国別にみると、イギリス出身者の割合は44%であり、アメリカ出身者は25%であった (Sheehan and Welch, 1996)。しかし、21世紀に入ってから、オーストラリアにおいて大学教員の高齢化が進んでおり、特にアジア諸国からの移民が急速に拡大しつつあるのに伴い、生まれた国・地域別に見ると、トップ10位におけるオーストラリアの大学教員のうち、アジアの国々で生まれた者は5カ国 (中国、インド、ベトナム、フィリピン、マレーシア) である (Soutphommasane, 2014)。具体的には、オーストラリアのフルタイム大学教員のうち、アジア諸国で生まれた教員の割合は2005年の10%から2015年の15.4%に増えた (Oishi, 2017)。欧米、特にイギリスやアメリカ出身者も依然として高い割合を占めているが、近年、アジア出身の外国人教員の増加は著しい。結果的には、オーストラリアの大学教員の国際化が進められているとともに、出身国・地域別に、外国人教員の多様化が進んでいる。本章では、こういう背景において、オーストラリアの最も古くて有力な二つの研究大学に所属している一部の外国人教員を対象に、インタビュー調査を通じて、彼らのオーストラリアの大学に就職した動機や、果たしている役割、オーストラリアの国際化政策への見方、将来のキャリアプランなどを中心に整理・分析する。

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

2. 先行研究のレビュー

早期のオーストラリアの大学教員に関する研究は、歴史的視点に基づいたもので大学レベルにおける統計が多く見られる。またオーストラリアチームも1992～1993年の『大学教授職』と2007年の『変化する大学教授職』に関する国際調査に参加しており、それらに基づいた報告書における外国人教員の記述もある (Goedegebuure et al., 2008; Welch, 2005)。とりわけ、Welch (2018)をはじめ、一部の学者は最近のオーストラリアの大学国際化、中国やインド、マレーシアなどのアジア諸国出身の外国人教員の特徴や直面する課題などに関する研究が注目されている。しかし、国・地域別、また分野別に、インタビュー調査に基づいて、研究大学に雇用されている外国人教員の動機や、教育・研究活動に関する現状、国際化の意識、今後の展望などについてなされた調査研究は十分とは言えない。

3. 調査の概要

(1) 調査の目的・対象者の概要・方法・期間等

本研究は、オーストラリアの大学における外国人教員がオーストラリアでの就職動機、従事する教育と研究活動の特徴、オーストラリアの国際化政策や所属する大学の外国人教員を雇用する関連対策、直面している課題、そして展望を考察することを通じて、グローバル化の影響、オーストラリア政府による移民政策の推進、そして国内の大学教員の高齢化が進んでいる中で、研究大学における外国人教員の特徴と意識を解明することを目的としている。

先行研究のレビューを踏まえ、筆者は2018年7月下旬から8月上旬までの約1週間にわたって、オーストラリアの二つの有力な大学の外国人教員を対象に半構造化インタビューによる聞き取り調査を行った。その概要は表1に示す通りである。

表1 ケースのアウトライン

所属大学	調査対象コード	国籍	性別	分野	博士号取得国	職名
S	S1	ドイツ	M	中国研究	イギリス	Professor
S	S2	米国*	M	Cognitive Science	米国	Professor
S	S3	米国	M	比較教育	米国	Senior Lecturer
S	S4	イギリス	M	高等教育国際化	イギリス	Associate Professor
S	S5	中国	F	国際関係	豪	Senior Lecturer
M	M1	インド	M	ビジネス	インド	Senior Lecturer
M	M2	ドイツ	M	物理・数学	ドイツ	Senior Lecturer
M	M3	豪**	F	異文化	豪	Lecturer
M	M4	シンガポール	M	会計学	米国	Associate Professor

* dual citizenship with Australia

** originally refugee from Vietnam

調査対象者が所属している大学について、S 大学は 19 世紀後半に設置されたオーストラリア最古の名門大学である。調査時点では、学生数は 70,000 名で、うち、現地学生数は 46,000 名、留学生数は 24,000 名である。また外国人教員の定義によって、その統計が異なっているが、大学関係者の話では、フルタイム外国人教員の割合は全体の約 25% である。次に、M 大学もほぼ同じ時期に創設された有力な大学である。2018 年の時点では、学生数は 50,000 名程度で、うち、現地学生数は 28,000 名以上、留学生数は 19,000 名以上である。フルタイムの外国人教員の割合は全体の約 20% である。

(2) 聞き取り調査項目

調査項目は大きく分けて 2 つの要素で構成されている。1 つ目の要素である基本情報として、調査対象者の出身国・地域や、現在所属大学、学部、専攻、職務、職名、性別、最終学位取得国、海外での留学や研究経験の有無などの属性を確認した。また、2 つ目の要素である聞き取り調査の質問内容には、以下の 4 つの大項目が含まれている。

1. Why did you move to Australia and work here?
2. What work role (s) do you play in your institution?
3. What's your perception of the academic market and policy of internationalization in Australia?
4. What's your career plan?

4. 調査内容と結果の分析

(1) Why did you move to Australia and work here?

多くの調査対象によると、オーストラリアに移動した理由として、「専門分野に合致する教授職の募集がオーストラリアの大学にあった」「アメリカに比べると研究大学における教員募集の requirement が比較的緩やか」「世界ランキングの高い大学で研究業績を上げるため」などの回答が見られた。また教授職のポストはインターネットを通して英語で募集されるため、国際マーケットを視野に教授職を探す者にとっては求人情報へのアクセスが比較的容易である。また英語圏に位置し世界ランキングの高い大学が多いこと、さらに気候が良いことなども魅力の一部となっているとの意見もあった。

しかし、以下の通り、今回は僅かの調査対象にとどまっていたが、オーストラリアの大学に来て就職した動機に尋ねたところ、やはり個人差もある。具体的には、第一に、出身国では、自分の関心ある研究領域や専門分野に関するポストがなかなか見つからなかったため、現在所属大学に就職したと回答した者もいる。例えば、ドイツ出身の S1 氏と M2 氏から、ドイツや Ph.D 取得先の国では自らの専門分野に関する position は募集が僅少で、ちょうど専門分野に関する position がオーストラリアにあったので、現在のポストに応募したという。S1 氏は現在の所属している大学に勤務している理由について、次のように説明している。

「ロンドンの大学で China Studies（中国研究）で Ph.D を取得したが、イギリスでは当時この分野で教える需要がなかった。オーストラリアは地理的にアジアと近く中国に関する研究も盛んで大学でのポストがあったため応募した。」(S1)

また、M 大学で働いている同じドイツ出身の M2 もほぼ同様な動機を述べている。

「ドイツでは物理学と数学はそれぞれ別の分野で 2 つを融合した学問分野のポストがなかったが、オーストラリアの大学では自分の専門に合致する教授職を募集していた。」(M2)。

第二に、自国では、就職難の問題があるため、オーストラリアの大学に就職した回答者もいる。たとえば、米国出身の S2 氏によると、アメリカでは、一旦大学を離れた場合、アカデミックの職を再び得るのは困難だが、オーストラリアではそのような慣習がなく *eligibility* は緩やか。

「アメリカの大学は、一旦アカデミックを離れた人間が大学に復帰するのは難しい風潮があるため、企業で働いていた自分は採用して貰えるところがなく、国際マーケットに目を向けた。韓国（2年）、シンガポール（3年）の大学を経てオーストラリアの大学へ移籍。シンガポールからオーストラリアの大学に移った理由は、オーストラリアの大学の方が国際的なランキングが高く、アメリカ同様に *academic independence* が保証されている雰囲気が入ったから（アジアの大学は組織運営が官僚的）」（S2）。

また、下記の通り、S3 氏も米国出身で、S2 と分野が異なっているが、大体同じ理由で現在の大学に就職したという。

「アメリカで地方の *teaching intensive* な公立大学で働いていたが、*research* にも比重を置いた大学に移りたいと考え転職活動をした。アメリカの *research intensive* 大学は競争が激しく（*too competitive*）良い結果が得られなかったが、インターネットでオーストラリアの研究大学の募集を見つけ応募したところ、自分の経験に合致する職を得ることができた。気候も恵まれた街なので来ることに躊躇はなかった。」（S3）。

第三に、一部の調査対象から国際的な学会などで築いたネットワークで、オーストラリア在住の知人が教員ポストに空きが出たことを知らせてくれたとの意見があった。たとえば、教授職 5 名中、3 名は「オーストラリア在住の知人が *post* の *vacancy* を知らせてくれた」、2 名は「オーストラリアに知人はおらず、インターネットの国際公募で *post* を見つけた」。またほかの調査対象も「知人が *post* を知らせてくれた」場合であっても、紹介だけで職を得られた訳ではなく、公募に応募し通常の採用プロセスを経て職を得ているとの回答もあった。明らかに、二つの事例だけみても、インターネットでの国際公募によるグローバル化の影響が大きいとの印象を受けている。

第四に、2 名の調査対象から、研究業績に箔を付けるため（*to improve the research profile*）、外国の有力な大学に勤めており、将来は帰国して自国での就職に有利になるとの動機を強調している。たとえば、インド出身の M1 氏は下記の就職動機を明らかにしている。

「インドで *Ph.D* を取得したが、インドの大学の研究は国際的評価が低い。より世界ランキングの高い大学で研究業績を向上させ将来に繋げるためにオーストラリアの大学に来た。」（M1）

またシンガポール出身の S4 によると、「シンガポールは小さい国で、しかも大学数も少ない。米国での有名な大学で博士号を取得しておいても、なかなか自分が満足できる勤め先が見つからないため、とりあえず、今の大学で働いてみて、しっかり業績をあげて、

自分の分野において国際的に評価されれば、将来は、シンガポールの大学ではなくても、たとえば、カナダや、香港、中国大陸の名門大学でも就職できるかと考えています。」(M4)

最後に、現在の所属している大学は自由に研究ができる環境が揃っているためオーストラリアの大学にとどまっている回答者もいる。たとえば、S5氏は次のように述べている。

「中国の大学で修士号を取得した後、近くの大学で博士号を取得しました。分野は国際関係、特に国際法で、政治的、国際法的な視点から、最近の中国とオーストラリアの関係について研究しています。非常に敏感な領域で、中国では大学やメディアで自由に自分の意見や研究成果をそのまま出すのはおそらく難しいから、しばらく今の大学に勤めたい。」

(S5)

(2) What work role(s) do you play in your institution?

この質問については、「外国人だからと言って特別な役割はなく、自国の教員と同じ扱いを受けている」という回答が教授職全員から聞かれた。(日本や韓国のように)マイナ一言語の単一民族国家ではなく、英語が公用語で移民が多い多民族国家であるため、移民や外国人を自国の社会システムに取り込んで国の発展に繋げる国家的姿勢が大学にも反映されている。そのため、自国出身者が採用で優先される訳ではなく、国際的人材マーケットから教授職を採用することが前提となっている。また、2大学とも「Research 40% : Teaching 40% : Engagement (service) 20%」という職務比率が教授職の間で浸透していた(外国人であるか否かに関わらず)。以下、インタビュー調査で得た主なポイントをまとめた。

第一に、多くの調査対象は所属している大学では、「外国人教員」という特別な枠がある訳ではなく自国出身者と同様の扱い、また自国出身者も含めた応募者の中から qualification が最もマッチした人材が採用されるという考え方を持っている。例えば、S1氏は次のように述べている。

「うちの大学では、外国人だからと言って特別な扱いはなく、自国教員と同じ扱いを受けている。国籍で(外国人だから)雇用された訳ではなく、あくまで research qualification で雇用された。」(S1)

また、S2氏からも同様な回答があった。つまり、「Chair professor であっても「Research 40% : Teaching 40% : Engagement 20%」は他の教員と同様に要求される。オーストラリアでは労働組合(Union)が強く、全員に同じ職務比率を要求するという点では社会主義国家(socialist country)みたいなもの。」(S2)

第二に、一部の調査対象は教員を「外国人か自国出身か」で捉えることがナンセンスであると強調している。例えば、M2氏からは下記の意見があった。

「Engagement はオープンキャンパスの担当や専門分野の公開セミナー開催、学内の委員会活動への参加など自大学への貢献。…おそらく同じ学部の教員の半数近くが外国人だと思うが、すでにオーストラリア国籍を取得した者も一定数いるので国籍で外国人かどうか判別することにそもそも意味がない。」 (M2)

また、S4 氏と M3 氏はそれぞれ次のように述べている。

「日本では自国教員と外国人教員を分けて考えるし、見た目でも外国人教員は目立つが、オーストラリアは多民族国家・多文化社会なので見た目だけでは外国人かどうか分からない。オーストラリアの市民権を取得している外国人教員も多い。学生については、留学生の場合、授業料も違ってくるので明確に分けて考える必要があるが、教職員については外国人かどうかで分けるという考え方自体が存在しない。」 (S4)

「外国人教員と自国教員を区別して対応するというのは私たちがやりたくない事のひとつ。包摂的な職場環境 (inclusive workforce) の実現のためには、誰もが公平に接するべき。」 (M3)

(3) What's your perception of the academic market and policy of internationalization in Australia?

調査対象からの主な意見として、以下の点が指摘された。つまり、教員の採用は国籍に関係なく実施されており、「国際化」は自明の事であるため、政策としては殊更意識されていないように感じられた。また教員の雇用マーケットとしては、外国人教員が増えており、競争も激しくなっているという意見が見られる一方で、アメリカなどに比べるとそれほど厳しくなく、むしろ外部からアクセスしやすいのではないかとの意見も見られた。

具体的には、第一に、教員採用で重要なのは国籍ではなく **qualification** (Ph.D 学位や論文の実績など) の方がもっと重要である。例えば、S1 氏によると、「今所属している大学における教授職の募集では、国内よりも海外からの応募者の方が多いような気がしている。・・・またこの国から来たかは重要ではなく、**Ph.D の qualification** が重要。〇〇人だから採用するのではなく、**qualification** で採用した者がたまたま〇〇国出身だった」ということである。下記の通り、S2 氏も同じ見方を持っている。

「著名なジャーナルに論文を掲載すること、国際的な学会で発表してネットワークを広げること、名前を知ってもらうことが重要。それが国際マーケットにおける採用でも役に立つ。」

さらに、S5 氏は自分の例を挙げて、以下の通り述べている。

「現在、中国とオーストラリアの関係がかなり微妙であり、法律、特に国際法という観点から、大学での公開研究会やメディアなどを通じて両国間における摩擦や相互理解の必

要性などの課題をめぐって解説し、また政策的示唆を提示できそうな学者が少ないため、私のようなものは卒業後、すぐ今の職に就いた。おそらく私は専門的知識を有して、また両国間の橋渡しの役割を演じることが可能だろうと思いますので。」

第二に、一部の調査対象はオーストラリアの大学はアメリカと比べると競争が比較的緩やかで、多くの外国人にとってアクセスしやすい環境であることを強調している。例えば、S2氏は次のように述べている。

「アカデミック・マーケットは年々厳しさを増していて、Ph.D 取得時に著名なジャーナルへ2本程度の論文掲載が必要とされている。アメリカではさらに grant を取得する力まで要求され、より競争が厳しい。オーストラリアはアメリカほど要求が厳しくないため、優秀な人材を惹きつけやすいメリットがある。」

また、S3氏もほぼ同じ意見を述べている。

「アメリカでは自大学出身の Ph.D を採用しないのが通例（少なくとも修了直後は）。これは他の大学出身者を積極的に採用することで、多様な考え方を取り入れ専門分野を活性化していくことが目的。オーストラリアではむしろ逆で、若手研究者は Ph.D 修了後も自大学に残ることを希望しているし、採用する側も優秀な Ph.D がいる場合は自大学に残すためのポストを作ろうとする。採用の環境という意味ではオーストラリアはアメリカほど厳しくないのではないか。」

しかし、一方で、外国人教員が直面している課題も少なくないとのコメントもあった。例えば、M3氏は外国人教員採用が当たり前であるが故に、外国人教員へのサポートは不十分と指摘している。具体的には、「国籍に関係なく採用が行われているが、それ故に、外国人教員の生活や環境への適用をサポートしようという視点は大学として希薄で不十分だった。多様な考え方の教員がいればいるほどイノベーションは起きやすくなるという観点から、外国人教員の存在は重要だと思う。」

また、S5氏とM4氏は、「おそらく我々は東アジア国から来ているから、現地の文化や、社会保険システム、年金の問題、特に大学における一部のルールについては、まだ十分におかかっていないところが多い。その上で、言葉に慣れるまではもう少し時間がかかると思います。」との問題を取り上げている。

(4) What's your career plan?

全体的には、教授職全員が現在の大学での研究・教育の仕事の環境に一定の満足感を示した。雇用は契約ベースで5年ごとに更新が基本であるため終身雇用の保証はされていないが、現状への満足度が高いせいか、大学や国を変えてキャリアを積んで行きたいといった指向性は明確には見られなかった。具体的には、以下のコメントがあった。

「研究も教育も好きで今の仕事に満足しているのでまだ退職はしたくない。しかし、研究・教育だけでなく広く社会にインパクトを与える仕事に繋がりたいという思いから、研究成果を教育サービスとして提供する非営利事業を始めた。より多くの人に研究内容を分かりやすい言葉で伝え、理解してもらうことでインパクトを与えていきたい。」 (S2)

「仕事の満足度は非常に高く、オーストラリアに来たことは正しい選択だったと思える。今後ははっきり決めていないが、より小規模な大学で教えてみたいという願望は持っている。」 (S3)

「5～7年程度は現在のビジネスのテーマで実践的な研究を続けたい。過去にビジネスの経験はあるので、将来的には研究と企業との乖離を埋めるような仕事をやってみたいと思う。5年後に Associate professor に昇格する機会は得られるが、昇格に応募するか、自国に帰るかはまだ決めていない。」 (M1)

「自分の専門分野が研究できる現在の環境に満足しており、できればこの大学で Associate professor に昇格したい（昇格を申請できるのは3年後）。しかし、自分が教える担当科目は学部の低学年向けの授業だけなので、上級学年の学生と話す機会がほとんどなく、自分が指導する大学院生を獲得できていないのが不安材料。」 (M2)

「将来について、わからない点が多いが、少なくとも現在周りの環境や仕事環境にも大満足しているから、今後、この国の別の大学に移るかもしれませんが、しばらくここにどまっているでしょう。」 (M4)

5. まとめ

以上、述べたように、ほとんどの外国人教員は学術的動機に基づいて、オーストラリアの大学に就職していることが伺える。自分自身が果たしている役割については、全員は現地での教員との差別を感じておらず、むしろ地元の教員が有していない資格や能力などを持っているから、雇用されていると信じている。いわゆる自分の実力や長所があり、地元の教員と同様に所属している大学に貢献しているという。一方、一部の外国人教員は直面している課題があり、また現地での生活や仕事などに慣れていないところがあるが、全体的には、ほぼ全ての調査対象者は、オーストラリアの国レベルにおける国際化政策や所属している大学の雇用政策、また専門職や仕事環境に多いに満足していると考えている。

【引用・参考文献】

Goedegebuure, L. et al. (2008) International Dimensions of the Australian Academic Profession. *The Changing Academic Profession over 1992-2007: International, Comparative and Quantitative Perspectives*. Hiroshima University, Research

Institute for Higher Education (RIHE) RIHE International Seminar Reports 13: 79-96.

Oishi, N. (2017) *Workforce Diversity in Higher Education. The Experiences of Asian Academics in Australian Universities*. Asia Institute, University of Melbourne. 出典 : https://arts.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0012/2549496/AA-Report_Final-Copy_Web_5Nov.pdf

Sheehan and Welch (1996). The Academic Profession in Australia, in Altbach, P. (Ed.) *The International Academic Profession*. Princeton, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. 86.

Soutphommasane, T. (2014) “Are Asian Australians trapped under a Bamboo Ceiling?”, *The Guardian*, 出典 : <https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/jul/11/are-asian-australians-trapped-under-a-bamboo-ceiling>

Welch, A. (2005) From Peregrinatio Academica to Global Academic. The Internationalisation of the Academic Profession’, *The Professoriate. Profile of a Profession*. Dordrecht, Springer: 71-96.

Welch, A. (2018) Cultural Difference and Identity, *Education, Change and Society* (4th Edition). Oxford University Press: 139-188.

第2章 中国の大学における外国人大学教員

—インタビュー調査を中心に—

黄 福涛*

1. はじめに

1950年代初期から、中国はソビエトモデルに基づいて、現代高等教育システムを構築するなか、ソ連から専門家や大学教員を招聘した。彼らは正規の専任教員ではなかったが、中国の大学改革、特に大学教員や研究者を養成するには大きな役割を果たした。1980年代以降、海外留学する中国人学生の数が急増する一方、中国政府と関係大学は、中国の大学教師の水準を早急に引き上げ、国際的に活躍できる人材を育成し、世界一流大学の構築を目指すため、海外の留学生や華人研究者をはじめ、海外人材を呼び戻すと共に、外国人教員を受け入れるためのさまざまな施策も実施している。

本研究は、日本における外国人大学教員の採用に関する今後の改革方針に一定の知見を提示するため、中国の大学における外国人教員の採用にかかわる政策・現状・課題・効果を明らかにしたうえで、全国統計資料の分析や現地訪問調査などを通じて中国の一部の「採用・雇用側」である大学における外国人教員の採用に関する制度や取組と、「被採用・雇用側」である大学外国人教員自身の現状や課題を解明することを目的とする。具体的には、まず、最近の関連政策と外国人教員受け入れの実態を説明する。次に、大学教員・職員へのインタビュー調査結果を中心として、中国の大学における外国人教員受け入れの政策やプロジェクト、現状など紹介したうえで、事例研究を通じて機関レベルにおける外国人教員受け入れの対策や実態、問題点などを取り上げる。最後は、研究の知見などを提示する。

なお、外国人教員とは、中国では外国籍（香港と台湾のパスポートを有しているものも含む）を持つ教員と定義する。外国人教員にはさらに外国人専門家（中国語で「外籍專家」）と外国人専任教員（中国語で「外籍専任教師」）という二つのタイプがある。前者は語学の教員として短期的に採用されていることが多いが、後者は特に理工系などの専門領域に属している長期雇用者が多い。

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

2. 国レベルの政策と実態

(1) 主な海外人材誘致計画

1990年代以降、大学の国際的・グローバル的競争がますます激しくなりつつある中で、大学の質的向上や大学のランキングを高めることを目的として、中国でも外国人教員の採用に関するさまざまな政策やプロジェクトが実施されている。以下、まず、最も影響があると思われる1998年に始まった「長江学者奨励計画」、2008年の海外ハイレベル人材招致「千人計画」と2011年の「青年千人計画」という三つの計画を紹介する。

第一に、「長江学者奨励計画」である。この計画は教育部と香港李嘉誠(りかせい)基金会により、1988年から国内外の優秀な学者を中国の高等教育機関に招致し、海外のトップレベル人材を養成することを目的とした計画である。対象者には、①長江学者特別招聘教授や講座教授のポストが与えられる。また、②任期中に大きな学術成果を上げた者に対しては、長江学者業績賞が与えられる。対象者の処遇について、①給与や保険などが支給されると同時に、年間10万元の手当てが補給される。②任期中に大きな学術成果を上げた場合には「長江学者業績賞」として、100万元あるいは50万元の奨励金が贈られる。

第二に、「千人計画」である。この計画は中国共産党中央組織部が主に海外のレベル高い人材を招致する計画である。対象者は、①国籍問わず、原則上55歳以下、海外で博士号を取得している者、②当選された者は毎年中国での研究活動は6ヶ月以上であること。また、以下の諸条件のいずれかに該当する者：①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、②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、③自主知的財産権をもつ、またはコア技術を把握している、④海外での起業経験を持ち、関連産業分野と国際標準を熟知する創業人材、⑤中国が至急に必要とするその他のハイレベルイノベーション創業人材である。

主な処遇について、①外国籍の海外招致人材は、本人及びその外国籍の配偶者と未成年の子女が「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、②中国国籍の海外招致人材については、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、③中央財政から海外招致人材に100万元/1人の一括補助金(国家奨励金とみなし、個人所得税を免除する)が与えられる、④招致人材及びその配偶者子女が中国国内の各種社会保険制度をうけることができる、⑤5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、⑥招致人材の配偶者は、招致人材の就業先機関から仕事を手配するかまたは生活補助金をだすこと、招致人材の子女の就学については、本人の志望に応じて関連機関が対応すること、⑦招致人材の雇用機関が招致人材の帰国(入国)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、である。

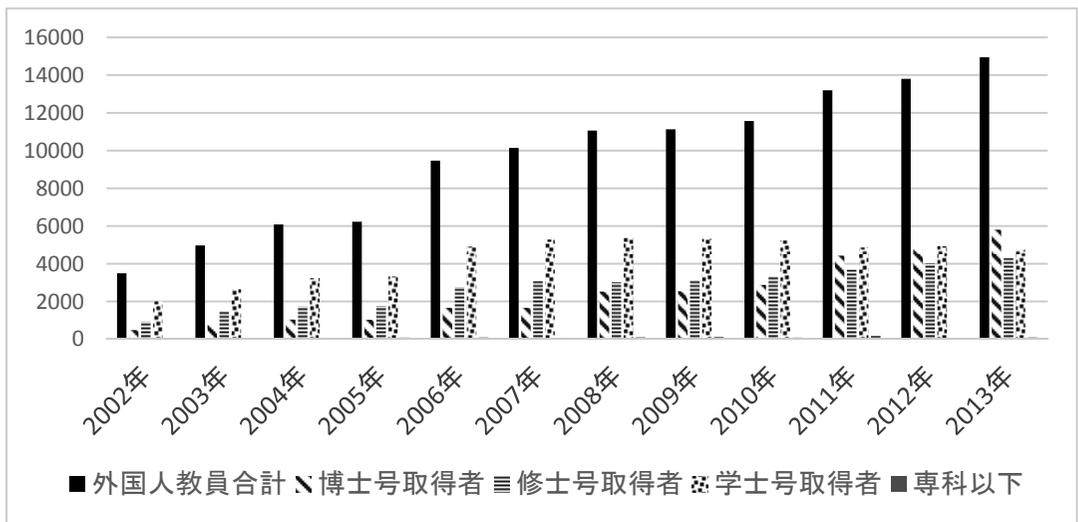
第三に、「青年千人計画」である。この計画は、「千人計画」の一環として、中国人に限らず海外の優秀な若手人材を中国へ招致することを目的としている。対象者は、□自然科学系や技術分野のバックグラウンドを持つ 40 歳以下の者であること、□学位を海外の有名大学で取得し、さらに 3 年以上の研究活動経験を持つ者、もしくは中国で学位を取得後に海外機関で 5 年以上研究か教育を行ってきた者、□同じ年齢層において卓越した研究活動を行っている、もしくはその潜在能力を持つ者で、かつ採用後は中国国内の大学、研究機関等でフルタイムの研究活動を行うことである。応募した時点で、海外有名大学、科学研究機構、大手企業研究機関で正規職員として教職、あるいは研究職に就いている、専門の研究分野において、同年齢層のうち抜きん出た存在で、学術、技術のリーダーとなる潜在力を備えている、博士課程の期間中に突出した研究成果を挙げた卒業予定者もしくはそのほか目立った成績を残した者については、例外的に受け入れを認められる。

そのほか、特筆すべきことは政府レベルにおける各種の海外人材を招致する政策が実施される一方で、一部の地方政府と大学も独自の施策を講じている。たとえば、台湾に隣接する福建省は台湾の人材を招致する計画も実施している。また上海交通大学をはじめ、一部の有力大学も自己資金調達や海外の大学との提携などを通じて海外人材を採用している。

次に、中国における外国人教員受け入れ数の推移と一部の大学における外国人教員の実態などを整理する。

(2) 中国における外国人教員比率の推移

先述した通り、中国の大学における外国人受け入れは、1990 年代中期から本格的に実施されているが、すべての高等教育機関における外国人教員に関する全国統計資料が公開されてはいない。図 1 が示す通り、2002 年から 2013 年にかけて普通高等教育機関（そのほとんどは日本の四年制大学に相当する）における外国人専門家数は増加傾向にある。



出典：教育部『中国統計年鑑』各年版に基づき、筆者作成

図1 普通高等教育機関の外国人専門家数の推移（2002～2013）

図1によると、2002年から2013年までは、外国人専門家総数が増加した。具体的には、2002年の3495名から2013年の14945名に拡大しており、4倍増となった。特に、学位別にみると、2002年の時点では、学士号取得者は博士号取得者や修士号取得者よりもはるかに多かったが、その後、博士号取得者が増え続けており、2013年の時点では、その数は学士号取得者と修士号取得者より多くなり、トップになった。学歴という観点から、この10年間あまりにわたって、外国人専門家の質も高まったと言える。

一方、機関レベルにおいては、1990年代後半から、特に「985プロジェクト」に組み込まれた世界一流大学の構築を目指す有力大学も積極的に外国人教員受け入れに取り込んでいる。たとえば、1998年の時点では、上海市の有力な大学のひとつであるS大学における専任外国人教員はわずか20名程度だったが、2015年の時点では、128名に増加した。国別でアメリカからきた外国人教員は全体の三分の一以上を占めている。職階別で三分の二以上は教授である。128名のうち、120名は博士号取得者である。また、地方の研究大学も国の海外人材を招致する政策を活用し、大学教員の国際化や教員の質的向上に力を入れている。たとえば、経済的に裕福ではない東北地方にあるD大学では、その専任外国人教員数が1998年の5名から2016年の27名に増えた。27名の属性をみると、その半分以上はアメリカからの専任教員である。さらに、5名の技術系の教員は准教授であるほか、残り22名の教員が教授である。学位は、すべての教員が博士号取得者である。分野別にみると、主に理工系の外国人教員であるが、最近、法学や、経営学、哲学などの人文社会科学系の外国人教員も受け入れるようになった。

3. インタビュー調査

(1) 調査の概要

筆者は2015年8月中旬から2016年3月下旬にかけて、中国における一部の大学の管理者と外国人専任教員を対象に、英語と中国語にて共通のインタビュー・ガイドラインに従って半構造化インタビューによる聞き取り調査を行った。その概要は表1に示す通りである。

大学管理者を対象とする聞き取り調査項目は、大きく分けて三つの要素で構成されている(表2)。一つ目の要素は、調査対象者の所属大学や学部における外国人教員雇用に関する方針や選考プロセスなどである。二つ目の要素は、所属大学における外国人教員に関する基本情報や、彼らの待遇、そして外国人教員への取り扱いなどである。三つ目の要素には、外国人教員の採用を巡る課題や今後の展望などが含まれている。

一方、外国人教員を対象とする調査項目は大きく分けて四つの要素で構成されている(表3)。一つ目の要素である基本情報では、調査対象者の国籍や、性別、職務、職名、最終学位、分野、配偶者の国籍、勤務期間などの属性を確認した。二つ目の要素は、調査対象の教育・研究活動に関する質問内容である。三つ目の要素は、調査対象の来日動機や、期待される役割、満足度、キャリアプランなどである。四つ目の項目には、外国人教員が直面している課題や今後の展望などが含まれている。

表1 調査対象のプロフィール

大学名	所在地	設置者	設立年代	タイプ	学院数	学生数	専任教員数	訪問対象
T大学	北京市	教育部	1911年	研究大学	20	約46,000	約3,400	カナダ籍、人文学院教授
								イギリス籍、医学部教授
X大学	東南地方	福建省	1981年	地方大学	15	約21,000	約1,000	人事担当副学長
								台湾籍、機械与自動車工程学院准教授
S大学	上海市	教育部	1896年	研究大学	28	約33,000	約3,1260	人力資源処担当者
								元人事処長
D大学	東北	教育部	1949年	研究大学	29	約35,000	約2,100	アメリカ籍、上海交大-ミシガン大機械学院常務副院長、教授
								人事処副処長
								アメリカ籍、機械工程学院教授
J大学	東北	教育部	1946年	研究大学	43	約70,000	約6,600	アルメニア籍、化学工程学院教授
								日本籍、環境科学与工程准教授
								人事処課長

出典：筆者作成

表 2 大学管理者を対象とする調査項目

Broad items	Specific items
Approaches to and policy of recruiting & employing international faculty members	<ol style="list-style-type: none"> 1. Please specify approaches to or practices of expanding the recruitment of international faculty members, if any. 2. Please supply any particular examples, if any. 3. Please specify major rationale for or purpose of recruiting international faculty members. 4. Please specify what kind of international faculty members your university or faculty is searching for. 5. Please specify general or basic requirements for all international faculty members to be recruited and hired in terms of professional qualifications, academic degree, or working experience, if any. 6. Please specify actor(s) who determines the recruitment and employment of international faculty members, its numbers and the form of employment such as permanent or temporary, etc. 7. Please specify any difference in the process of recruiting international faculty members and local faculty members, if any. 8. Please specify any outcomes of recruiting and hiring international faculty members, if any. 9. Please specify if your university has any policy of recruiting international faculty members from any specific disciplines. 10. Please specify if your university has any policy of recruiting international faculty members from any specific regions or countries.
Information on international faculty members	<ol style="list-style-type: none"> 1. Total number by nationality, gender, age, discipline, academic rank, etc. 2. Data of international faculty members' employments such as permanent or temporary, fixed-term, contract-based, etc. 3. Data of international employee's period of contract or renewal, etc. if any. 4. Can international faculty member hold managerial positions such as president, vice-president, dean or member of governing body like board of trustee, etc? 5. Any special considerations for recruiting international faculty members? 6. Any difference in the promotion, salary, workload, or teaching load between international faculty members and local faculty members?
Issues & Prospects	<ol style="list-style-type: none"> 1. Please specify your university policy and practice of recruiting international faculty members in future, if any. 2. Please specify your expectations or opinions of recruiting international faculty members to government, if any.

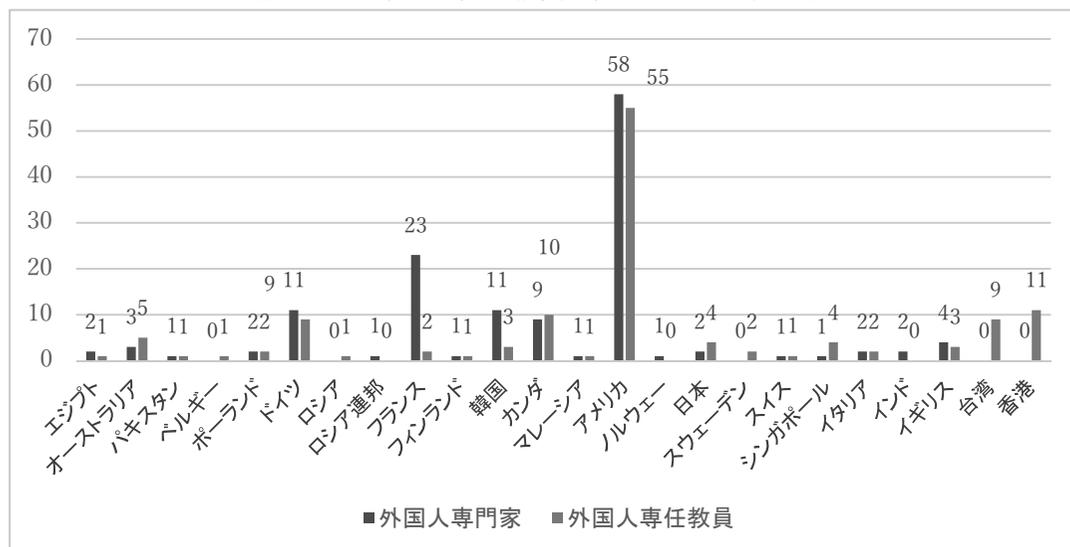
表 3 外国人教員を対象とする調査項目

Broad items	Specific items
Profile	Nationality, gender, age, academic rank, administrative position, degree, country from which final degree is earned, mother tongue, nationality of your spouse or partner, affiliation, years of employment, discipline, number of offering courses.
Teaching & research	1. Educational or research experience at a tertiary level outside of Japan. 2. Proficiency of local language. 3. Language used in teaching. 4. Language used in research. 5. language used in committees/administrative meetings.
Motivations & status	1. Your motivations for applying for the position in this university. 2. Have you ever considered changing your nationality to the current country where you are employed, or obtained permanent residence? 3. What role you are expected to be played in your university, faculty or department? 4. Any difference in promotion, appointment of administrative position, salary, teaching load, or workload, etc. between you and local faculty members in terms of regulations or practice? 5. Your overall satisfaction with your job. 6. Have you ever considered leaving Japan and finding a new job in other country in future? Please specify the reason, if any.
Issues & prospects	1. Have you ever felt unhappy or got into trouble with your local colleagues, administrative staff, or students? Please specify the reason, if any. 2. Please specify any troubles or difficulties you have had while working here. 3. Please specify your expectations and opinions of recruiting international faculty members to government, your university or belonging faculty if any.

(2) 調査の内容と結果

まず、上海市にある「985 プロジェクト」に入った重点大学の一つである S 大学の事例を取り上げよう。図 2 が示す通り、国籍別に見ると、アメリカからの外国人専門家と専任教員数がもっとも多い。具体的には、2015 年 12 月の時点では、128 名外国人専門家と教員のうち、アメリカ国籍を有しているものはそれぞれ 58 名と 55 名であった。

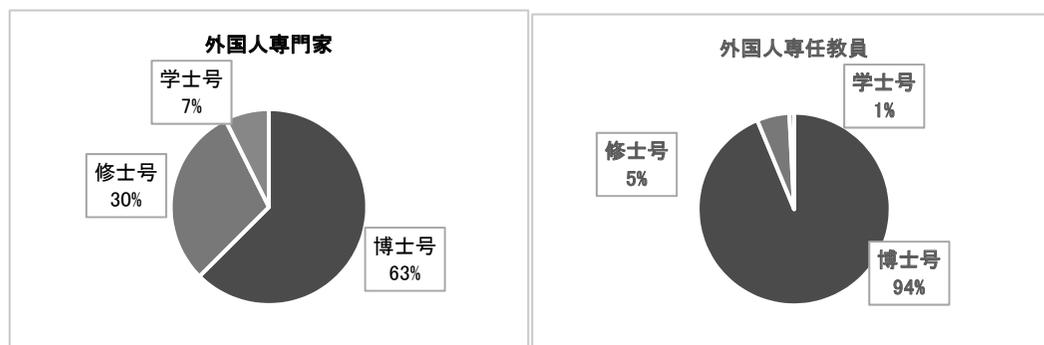
図 2 S大学の外国人教員（国別）2015年12月



出典：筆者作成

学位別に見ると（図 3）、外国人専門家と専任教員のどちらも博士号取得者の割合は全体の半数以上を占めているが、外国人専任教員における博士号取得者の割合は 9 割以上である。その要因の一つとしては、外国人専門家の多くは語学教育担当で、ほとんどの場合は、学部生や大学院生に外国語科目を提供しているため、博士号を持っていなくても雇用されることが可能だと考えられる。

図 3 S大学の外国人教員（学位号別）2015年12月



出典：S大学『大学概要 2016』より算出

性・年齢別に見ると（表 4）、外国人専門家のうち、女性の割合は約三分之一であり、また 40-47 歳の教員数が最も多い。外国人専任教員のうち、女性の割合はわずか十分の一で、50-54 歳の教員数がもっとも多い。

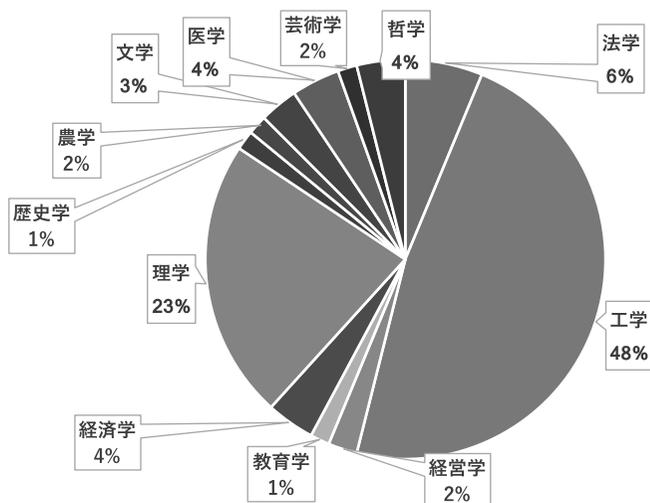
表 4 S 大学の外国人専門家と教員（性別・年齢別）2015 年 12 月

年齢	外国人専門家			外国人専任教員			合計
	男	女	計	男	女	計	
25-29歳	0	4	4	0	0	0	4
30-34歳	12	3	15	6	0	6	21
35-39歳	14	2	16	14	2	16	32
40-44歳	20	7	27	12	3	15	42
45-49歳	17	4	21	12	1	13	34
50-54歳	9	7	16	37	5	42	58
55-59歳	11	3	14	16	0	16	30
60-64歳	11	7	18	9	1	10	28
65歳とその以上	4	1	5	10	0	10	15
合計	98	38	136	116	12	128	264

出典：S 大学『大学概要 2016』より算出。

分野別に見ると（図 4）、人文・社会科学系や芸術学系における外国人専任教員もいるが、理工系教員の割合は全体の半数以上を占めている。

図 4 S 大学の外国人専任教員（分野別）2015 年 12 月



出典：S 大学『大学概要 2016』より算出。

表 5 D 大学の外国人教員 2015 年 12 月

人数	職階	学位	専門分野	国籍
1	教授	博士	情報科学	カナダ
2	准教授	博士	ソフトウェア開発	カナダ
3	教授	博士	力学	アメリカ
4	教授	博士	力学	韓国
5	教授	博士	力学	イギリス
6	研究員	博士	力学	香港
7	教授	博士	力学	カナダ
8	准教授	博士	航空学	カナダ
9	教授	博士	水利工程	オーストラリア
10	教授	博士	土木工程	アメリカ
11	教授	博士	コントロール科学 & 工程	香港
12	研究員	博士	化学工程	アメリカ
13	教授	博士	化学工程	アメリカ
14	准教授	博士	環境科学 & 工程	日本
15	教授	博士	製菓科学	アメリカ
16	教授	博士	製菓科学	アメリカ
17	教授	博士	科学工程 & 技術	日本
18	教授	博士	化学工程 & 技術	スウェーデン
19	准教授	博士	機械工程 & 技術	パキスタン
20	教授	博士	機械工程 & 技術	アメリカ
21	教授	博士	機械製造 & 技術	アメリカ
22	教授	博士	機械製造 & 技術	アメリカ
23	准教授	博士	MBA	アメリカ
24	教授	博士	計算数学	カナダ
25	教授	博士	数学	アメリカ
26	教授	博士	哲学	アメリカ
27	教授	博士	化学工程	アルメニア

出典：筆者作成

次に、同じ「985 プロジェクト」に入った D 大学の事例をみてみよう（表 5）。S 大学と異なっており、近年、この大学は経営学や外国語、法律などの一部の人文社会科学部局も設置したが、依然として、工学を中心に教育・研究活動を行っている。これらの大学の特徴はおそらく外国人教員受け入れにも影響を及ぼしている。たとえば、表 5 が示す通り、外国人教員のプロフィールの一部について、D 大学と比べて、分野別に、ほぼすべての外国人教員は理工系に所属しており、また国籍別に、アメリカ籍をもつ教員数をもっとも多く（12 名）、その割合は全体の三分の一以上であるが、外国人専任教員全員は男性で、博士号取得者である。

調査を通じて、「大学側」による外国人教員採用に関する背景や理由について、大学の機能や性格、立地などにより、その理由が異なっていることがわかった。具体的には、まず、中国のトップ大学の一つである S 大学は、基本的には、世界一流の頭脳を受け入れることを通じて、大学全体の国際化のレベル、特に教員の質と国際化の意識を高め、そして世界主要な大学ランキングにおける順位をあげている。たとえば、S 大学の人力資源処担当者が次のように述べている。

「うちの大学は最近世界的なランキングが徐々に上昇していますが、その重要な原因の一つはやはり国際的に評価される研究成果がたくさん出ていることですね。特にアメリカ出身の一部の学者がリードしているいくつかのプロジェクトは次々と世界的にインパクトのある研究業績を挙げました。このプロセスにおいて、ほかの地元の教員にかなり大きな刺激を与えていることは間違いないと思います。・・・他の大学と同じかもしれませんが、うちの大学の外国人教員の大半は外国籍を持つ中国人です。そのほとんどは大学院生の時代はアメリカやイギリスなどの名門大学で勉強して、博士号取得し、有名な実験室や大学で働きました。彼らは自分の分野における世界的な最新の研究動向を把握でき、国際的なネットワークも広く、うちの大学が国際的に知られることに大きな貢献をしていると言ってもいいと思います。」

次に、特に「985 プロジェクト」に組み込まれた世界一流大学の構築を目指す有力大学は、世界から質の高い外国人専任教員が集まることを通じて、国際的視野を授業に導入し、特定の分野における研究レベルを向上するだけではなく、国際的ネットワークを築き、大学院生や若手教員を育てることを狙っている。たとえば、D 大学の人事処副処長は外国人教員を受け入れる背景について、次のように指摘している。

「ご存知のように、うちの大学は重点大学ですが、立地は大都市でもないし、この町は経済的に決して豊かではないので、国内の一流人材を誘致することは難しいと思います。苦勞していろんな方法を使って外国人教員や研究者を誘致してみました。研究に専念されている方はもちろんいますが、基本的には、次世代の研究者の養成を目指すために、うちの大学の若手教員や博士学生に対して研究指導してもらうことを狙っています。その代わりに、彼らには授業の担当を義務付けないのです。」

一方、以上のような研究大学と違って、地方大学、特に地方にある職業・技術教育を重視する学院は地理的・文化的優勢を利用し、特定の分野における海外の専門家を採用することを通じて、教育レベルを向上させて、地域的に競争力のある卒業生の育成を目指している。たとえば、X 学院の教育担当副学長は次の点を強調している。

「ミッションや人材育成方針など、うちの学院は近隣の研究大学のそれとかなり異なりますので、同じレベルの外国人教員や研究者を採用することはなかなか難しいと思います。ただし、うちの学院は技術的・職業的教育に力をいれていて、ほとんどの卒業生は就職もできますし、この地域では高く評価されています。ただし、将来のことを考えて、外国人教員や海外の学者を採用することも重要だと思います。世界一流人材はここに来ないのですが、学内の特別措置を通じて、台湾や香港、そして一部の海外からの実務者や教員を雇用するようになりました。彼らご自身の経験や専門的知識と能力を生かして、うちの学生の視野を広げることに本当に貢献されていますね。」

外国人教員になぜ中国の大学で働いているかについて聞いたところ、所属している大学のミッションやレベルなど、彼らの回答は多少違っているが、主な動機としては、以下の

点が挙げられる。

第一に、自分の専門的知識や長所を十分に発揮できるだけでなく、国家レベルの重点的プロジェクトに参加して、研究チームの代表者も務めることができるということである。たとえば、アメリカから来た S 大学の副院長は次のように回答している。

「大学から、国家レベルの重点的なプロジェクトをリードして、研究チームを結成してほしいと依頼があった。我々のチームは国際的競争力を有する卒業生の育成を目指しているだけでなく、Science や Nature などのような国際的ジャーナルに若手研究員と一緒に論文を発表することも期待されています。」

第二に、自分が好きな研究に専念できることである。たとえば、D 大学の日本出身の特任教授からは以下の回答があった。

「ここに来る前に、講師としてスイスの有名な大学で働いていたんですが、なかなかあちらの研究仲間に溶け込むことができなくて、また将来は自分がどうなるか、大体わかるので、この大学のポストに応募しました。・・・特任教授ですが、授業なんかいっさい担当しておらず、会議に参加する必要もない。大学からとにかく研究して SCI ジャーナルに論文を発表しなさいとのことです。そのほか、仕事があるとしたら、お手伝いするかたちで、三、四名の博士学生も指導しています。これだけです。」

第三に、一部の外国人教員は管理能力を生かして、大学の経営にも参加できるからである。D 大学のアメリカ国籍を持つ教授は次のように話をした。

「今、私はこの学院の常任副院長で、副学長は院長を兼任していますから。二名の博士学生を指導していますが、主な仕事はアメリカの出身大学をモデルとして、今の学院の再建を進めています。難しいですが、リスクがあり、挑戦のある仕事が好きなので、今のポストに就きました。」

第四に、元勤め先より恵まれた研究環境が整備されているからである。この点については、多くの調査対象が今の大学において、膨大な研究資金や人的支援、最先端の実験設備などに恵まれて、長期的に世界一流の研究を行うことが可能であると強調している。これは T 大学や S 大学のような名門大学だけではなく、地方大学の外国人教員も指摘している。たとえば、X 学院の台湾出身の教員は「台湾ではなかなかいい就職ができず、また待遇もそれほどよくないため、今の学院に勤めているのです。」とコメントをした。

第五に、自己実現ができるということである。ほとんどの外国人教員は「今までの経験を生かして、中国にある世界一流の大学院プログラムを開発することが可能である」とか「自分の語学能力や国際的ネットワークなどを生かし、大学院生や若手教員の研究能力を向上させ、特に彼らによる査読付き国際ジャーナルへの論文掲載に役に立っている」との回答があった。

最後に、中国出身校への恩返しをしたいということである。特に中国で生まれ育って現在外国国籍を持つ教員はこの点について非常に強調している印象を受けている。アメリカか

ら来た理工出身者が多いが、大体、下記のような意見があった。

大学時代に今の大学でしっかりした学問的基礎を築くことができ、卒業後ずっと出身校との付き合いを絶やさなかった。アメリカで学んだことを生かして今の大学がさらなる発展することに貢献したい。

4. まとめ

近年、中国の大学において、外国人専門家の増加の傾向が現れていると同時に、一部の研究大学ではその外国人専任教員数も拡大してきた。主な要因としては、グローバル的影響、国の推進政策、そして大学の質的向上、特に教員の研究能力の向上、国際的にその大学ランキングを高めること、などが挙げられる。しかし、事例からみると、トップ大学、研究型大学と地方教育型学院などによって、その背景が必ずしも同様ではないと思われる。雇用されている外国人専任教員の動機などについて、従来の経済的理論（プッシュ・プル要因分析）のみでは、うまく解釈できないことがあるため、もっと広い視野により、社会文化理論、社会関係資本理論、ネットワーク論、マズロー自己実現理論、トランスナショナル論などを用いて、研究を進めていく必要がある。

【注】

- 1) 中国人材網 < <http://rencai.people.com.cn/> > 2017年7月18日アクセス
- 2) S大学における外国人教員のデータは、いずれも大学のHPで公開された情報に基づくものである。

【参考文献】

教育部『中国教育年鑑』各年度版。

人民網「長江学者奨励計画」、「千人計画」、「青年千人計画」などの紹介。

Salmi, J. (2009). *The Challenge of establishing world-class universities*. Washington, DC: The World Bank.

第3章 日本の大学における外国人教員の採用

—官庁データとインタビュー調査をふまえて—

大膳 司*
黄 福涛**

本章は、日本における外国人教員の特徴を明らかにすることを目的としている。

そのため、1節では、日本の戦後における外国人教員受け入れ政策の変遷を、2節では、外国人教員の量的・質的な変化を、そして3節では、個別大学における外国人教員の採用状況と2つの大学における外国人教員へのインタビュー結果を示した。

1. 外国人受け入れ政策の変遷

明治以来、外国人教師又は講師としての任用制度はあったが、国公立大学の正規の教授等に外国人が就くことはできなかった。

(1) 教育の国際化の促進

昭和48(1973)年10月に勃発した第4次中東戦争の結果、それまでほとんど変動のなかった原油価格はわずか3ヶ月ほどで3ドルから11.65ドルに急騰した。安い石油に依存していた先進諸国の経済は混乱し、特に日本経済は大きな衝撃を受け戦後高度経済成長が終焉した。これを第1次オイルショックと呼ぶ。日本の政治・経済が世界の政治・経済の動きと連動していることを再認識させられ、中央教育審議会は、「教育・学術・文化における国際交流について」を昭和49年5月に答申し、教育の国際化を促した(中央教育審議会、1974)。

昭和57(1982)年9月、大学における教育、研究の進展を図るとともに学術の国際交流の推進に資することを目的とする「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法(以下、外国人教員任用法)」が議員立法として制定された¹⁾。

(2) 留学生10万人計画

昭和57(1982)年、中曽根康弘内閣が登場し、その翌年「21世紀への留学生政策に関

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

** 広島大学高等教育研究開発センター教授

する提言」(21世紀への留学生政策懇談会)が発表され、「教育」「友好」「国際協力」のための留学生の受け入れを目的として21世紀初頭において約10万人の留学生の受け入れを総合的に推進するよう提言がなされた。10万人という数字は、当時アメリカが約31万人、フランスが約12万人、イギリスおよび西ドイツがそれぞれ約6万人という留学生を受け入れているという実態から、21世紀初頭にはフランス並みの留学生を受け入れることを想定したことによる(21世紀への留学生政策懇談会、1983)。

(3) 留学生30万人計画

福田康夫元総理は、「日本を世界に開かれた国とし、人の流れを拡大していくために重要である」として、第169回国会(平成20(2008)年1月)の施策方針演説の中で、「留学生30万人計画」を打ち出し、平成20年7月29日文部科学省によって策定された。その過程で、中央教育審議会から出された『留学生30万人計画』の骨子とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討(平成20年7月8日)の中で「2 留学生を引き付けるような魅力ある大学づくりと受け入れ体制」の1つとして外国人教員の採用が提案された(中央教育審議会大学分科会留学生特別委員会、2008)。

「グローバル30」(「国際化拠点整備事業(大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業)」)は、留学生30万人計画の達成を目指し、留学生受入体制の整備をはじめとする大学の国際化へ向けた取組を実施し、留学生と切磋琢磨する環境の中で国際的に活躍できる高度な人材を養成することを目的として実施された(平成22年～24年)。採択13大学においては、英語による授業のみで学位が取得できるコースとして、平成21年より、学部33コース、大学院124コースが開設され、平成21年以前から開設していたコースも合わせると、現在13大学において英語による授業のみで学位が取得できるコース数は、およそ300コースとなっており、多くの外国人教員が雇用されている。

(4) スーパーグローバル大学創成支援事業

「グローバル30」に続いて我が国の高等教育の国際競争力の向上及びグローバル人材の育成を図るため、世界トップレベルの大学との交流・連携を実現、加速するための人事・教務システムの改革や、学生のグローバル対応力育成のための体制強化など、国際化を徹底して進める大学を重点支援することを目的として、「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援“Go Global Japan Project”」(平成24(2012)年度から平成28(2016)年度まで)と「スーパーグローバル大学創成支援(“Top Global University Project”」(平成26(2014)年度から平成35(2023)年度まで)等の「スーパーグローバル等大学事業」が平成24年度から展開された。両事業の目標を達成するためには、外国人教員の採用は重要な施策である。

平成25(2013)年5月17日、世界に勝てる大学改革の一環として、安部総理が「成長戦

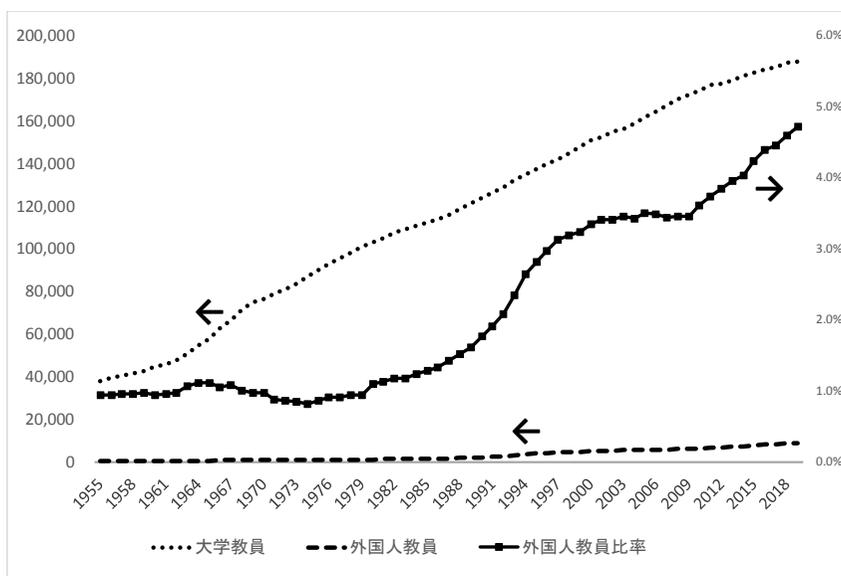
略第2弾スピーチ」の中で示した「国立の8大学で、今後3年間の内に、1500人程度を、世界中の優秀な研究者に置き換えます。これにより、外国人教員を倍増させます。」とのスピーチを日本アカデミアで行った（安倍総理、2013）。この内容は、その後の「スーパーグローバル大学創成支援」の内容を支えるものであった。

2. 外国人教員の量的・質的变化

(1) 外国人教員の量的変化

表1は、日本の外国人教員比率の変遷を示したもので、それを図示したのが図1である。

図1 日本の外国人教員比率



注)文部科学省編『学校基本調査報告書：高等教育機関』各年度版から情報収集。

表1 日本の外国人教員比率

	大学教員 (a)	外国人教員 (b)	外国人教員比率 (b)/(a)		大学教員 (a)	外国人教員 (b)	外国人教員比率 (b)/(a)
1955	38,010	360	0.9%	1988	118,513	1,806	1.5%
1956	39,289	368	0.9%	1989	121,140	1,960	1.6%
1957	40,444	384	0.9%	1990	123,838	2,183	1.8%
1958	41,481	396	1.0%	1991	126,445	2,415	1.9%
1959	42,775	413	1.0%	1992	129,024	2,685	2.1%
1960	44,434	416	0.9%	1993	131,833	3,092	2.3%
1961	45,471	436	1.0%	1994	134,849	3,554	2.6%
1962	47,850	462	1.0%	1995	137,464	3,858	2.8%
1963	50,911	542	1.1%	1996	139,608	4,152	3.0%
1964	54,408	603	1.1%	1997	141,782	4,424	3.1%
1965	57,445	641	1.1%	1998	144,310	4,612	3.2%
1966	62,642	662	1.1%	1999	147,579	4,776	3.2%
1967	66,738	718	1.1%	2000	150,563	5,038	3.3%
1968	71,786	717	1.0%	2001	152,572	5,206	3.4%
1969	74,706	722	1.0%	2002	155,050	5,286	3.4%
1970	76,275	739	1.0%	2003	156,155	5,403	3.5%
1971	78,848	695	0.9%	2004	158,770	5,430	3.4%
1972	80,959	698	0.9%	2005	161,690	5,652	3.5%
1973	83,838	705	0.8%	2006	164,473	5,735	3.5%
1974	86,576	713	0.8%	2007	167,636	5,763	3.4%
1975	89,648	770	0.9%	2008	169,914	5,875	3.5%
1976	92,929	847	0.9%	2009	172,039	5,931	3.4%
1977	95,470	875	0.9%	2010	174,403	6,292	3.6%
1978	98,173	918	0.9%	2011	176,684	6,603	3.7%
1979	100,735	940	0.9%	2012	177,570	6,835	3.8%
1980	102,989	1,127	1.1%	2013	178,669	7,075	4.0%
1981	105,117	1,180	1.1%	2014	180,879	7,290	4.0%
1982	107,422	1,255	1.2%	2015	182,723	7,735	4.2%
1983	109,139	1,285	1.2%	2016	184,248	8,099	4.4%
1984	110,662	1,376	1.2%	2017	185,343	8,262	4.5%
1985	112,249	1,436	1.3%	2018	187,163	8,609	4.6%
1986	113,877	1,516	1.3%	2019	187,876	8,853	4.7%
1987	115,863	1,649	1.4%				

日本の大学における外国人教員比率は、1970年代まで1%前後で低迷していた。「外国人教員任用法」が1982年に公布された後、外国人教員比率は拡大傾向に転じて3%程度まで拡大した。

さらに、2008年の「留学生30万人計画」に伴って、再度拡大傾向となっており、2019年度において、外国人教員比率は4.7%まで上昇した²⁾。

(2) 設置者別構成比率

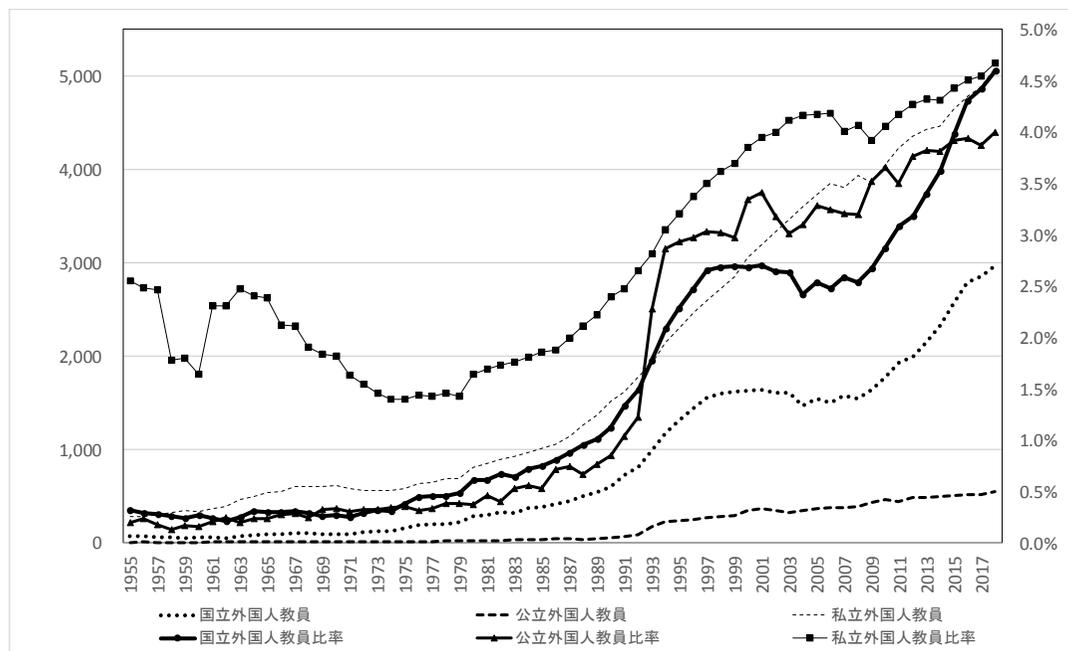
設置者別に外国人教員数をみると、1982年の「外国人教員任用法」の制定までは、私立大学では2%前後であったが、国公立大学において大学教員全体の0.7%未満であった。「外国人教員任用法」の制定後は、私立大学において外国人教員は増加に転じており、国公立大学において微増であった。21世紀初頭に留学生10万人までに増加させるという政策に対応するため、1990年代に入って、国公立大学において外国人教員比率が3%程度までに

急増している。

国公立大学は1990年代後半から10年間、外国人教員比率は変化はなかった。この間、外国人教員は私立大学に雇用されている

2008年に公布された「留学生30万人計画」後、どの設置者においても、外国人教員比率は拡大している。特に、国立大学においてその傾向は顕著で、2018年において、国立大学における外国人教員比率はほとんど同率になっている。

図2 外国人教員の設置者別構成比率



注)文部科学省編『学校基本調査報告書：高等教育機関』各年度版から情報収集

表2 日本の外国人教員比率（設置者別）

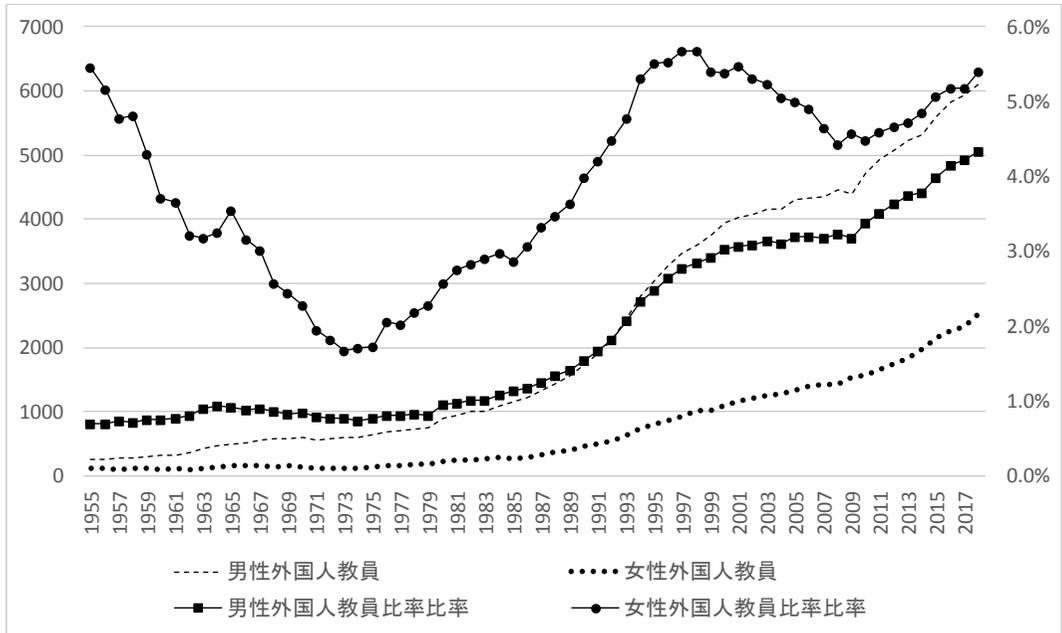
	国立教員	公立教員	私立教員	国立外国人教員	公立外国人教員	私立外国人教員	国立外国人教員比率 (a3) = (a2) / (a1)	公立外国人教員比率 (b3) = (b2) / (b1)	私立外国人教員比率 (c3) = (c2) / (c1)	国立比率 (a4) = (a2) / (a2+b2+c2)	公立比率 (b4) = (b2) / (a2+b2+c2)	私立比率 (c4) = (c2) / (a2+b2+c2)
	(a1)	(b2)	(c3)	(a2)	(b2)	(c2)	(a3) = (a2) / (a1)	(b3) = (b2) / (b1)	(c3) = (c2) / (c1)	(a4) = (a2) / (a2+b2+c2)	(b4) = (b2) / (a2+b2+c2)	(c4) = (c2) / (a2+b2+c2)
1956	23,377	4,277	11,635	69	10	289	0.3%	0.2%	2.48%	18.8%	2.7%	78.5%
1958	24,061	5,265	18,242	64	7	325	0.3%	0.1%	1.78%	16.2%	1.8%	82.1%
1960	24,621	5,652	20,555	68	9	339	0.3%	0.2%	1.65%	16.3%	2.2%	81.5%
1962	25,964	4,833	17,053	56	12	394	0.2%	0.2%	2.31%	12.1%	2.6%	85.3%
1964	28,525	5,015	20,869	88	12	503	0.3%	0.2%	2.41%	14.6%	2.0%	83.4%
1966	31,523	5,075	26,044	95	14	553	0.3%	0.3%	2.12%	14.4%	2.1%	83.5%
1968	35,147	5,174	31,465	102	13	602	0.3%	0.3%	1.91%	14.2%	1.8%	84.0%
1970	36,840	5,342	34,093	99	18	622	0.3%	0.3%	1.82%	13.4%	2.4%	84.2%
1972	38,660	5,519	36,780	112	18	568	0.3%	0.3%	1.54%	16.0%	2.6%	81.4%
1974	40,868	5,512	40,196	129	19	565	0.3%	0.3%	1.41%	18.1%	2.7%	79.2%
1976	43,274	5,650	44,005	196	18	633	0.5%	0.3%	1.44%	23.1%	2.1%	74.7%
1978	45,409	5,697	47,067	207	22	689	0.5%	0.4%	1.46%	22.5%	2.4%	75.1%
1980	47,842	5,794	49,353	294	22	811	0.6%	0.4%	1.64%	26.1%	2.0%	72.0%
1982	49,850	5,950	51,622	334	24	897	0.7%	0.4%	1.74%	26.6%	1.9%	71.5%
1984	51,194	6,033	53,435	372	34	970	0.7%	0.6%	1.82%	27.0%	2.5%	70.5%
1986	51,752	6,132	55,993	420	44	1,052	0.8%	0.7%	1.88%	27.7%	2.9%	69.4%
1988	52,735	6,258	59,520	503	42	1,261	1.0%	0.7%	2.12%	27.9%	2.3%	69.8%
1990	53,765	6,592	63,481	605	56	1,522	1.1%	0.8%	2.40%	27.7%	2.6%	69.7%
1992	54,952	7,043	67,029	819	86	1,780	1.5%	1.2%	2.66%	30.5%	3.2%	66.3%
1994	56,673	7,894	70,282	1,184	226	2,144	2.1%	2.9%	3.05%	33.3%	6.4%	60.3%
1996	58,258	8,509	72,841	1,438	253	2,461	2.5%	3.0%	3.38%	34.6%	6.1%	59.3%
1998	59,557	9,420	75,333	1,600	285	2,727	2.7%	3.0%	3.62%	34.7%	6.2%	59.1%
2000	60,673	10,513	79,377	1,632	352	3,054	2.7%	3.3%	3.85%	32.4%	7.0%	60.6%
2002	60,930	10,860	83,260	1,610	345	3,331	2.6%	3.2%	4.00%	30.5%	6.5%	63.0%
2004	60,897	11,188	86,685	1,474	347	3,609	2.4%	3.1%	4.16%	27.1%	6.4%	66.5%
2006	60,712	11,743	92,018	1,503	381	3,851	2.5%	3.2%	4.19%	26.2%	6.6%	67.1%
2008	61,019	12,073	96,822	1,551	386	3,938	2.5%	3.2%	4.07%	26.4%	6.6%	67.0%
2010	61,689	12,646	100,068	1,770	462	4,060	2.9%	3.7%	4.06%	28.1%	7.3%	64.5%
2012	62,825	12,876	101,869	1,997	485	4,353	3.2%	3.8%	4.27%	29.2%	7.1%	63.7%
2014	64,252	13,013	103,614	2,329	496	4,465	3.6%	3.8%	4.31%	31.9%	6.8%	61.2%
2016	64,771	13,294	106,183	2,788	524	4,787	4.3%	3.9%	4.51%	34.4%	6.5%	59.1%
2018	64,562	13,840	108,761	2,972	553	5,084	4.6%	4.0%	4.67%	34.5%	6.4%	59.1%

(3) 性別構成比率

外国人教員を性別にみると、1955年度、男性比率は70.0%で、女性比率は30.0%であった。その後、男性比率は1973年まで拡大し、男性比率が83.7%となった。その後、男性比率が縮小し、70.8%となった。

しかし、性別に外国人教員比率をみると、女性大学教員中の外国人教員の比率（女性外国人教員比率）は、男性大学教員中の外国人教員の比率（男性外国人教員比率）よりも常時高くなっている。1955年度の女性外国人教員比率は5.2%で、男性外国人教員比率は0.7%であった。その後、女性外国人教員比率は微減傾向、男性外国人教員比率は微増傾向で、1973年度でその差が0.9%まで縮小した。1980年度以降、どちらも増加傾向となった。

図3 外国人教員数の変化（性別）



注)文部科学省編『学校基本調査報告書：高等教育機関』各年度版から情報収集

表 3 外国人教員数の変化（性別）

	男性教員	女性教員	男性外国人教員	女性外国人教員	男性外国人教員比率比率	女性外国人教員比率比率	男性比率	女性比率
	(a1)	(b1)	(a2)	(b2)	(a3)= (a2)/(a1)	(b3)= (b2)/(b1)	(a4)=(a2)/ (a2+b2)	(b4)=(b2)/ (a2+b2)
1956	37200	2089	260	108	0.7%	5.2%	70.7%	29.3%
1958	39155	2326	284	112	0.7%	4.8%	71.7%	28.3%
1960	41741	2693	316	100	0.8%	3.7%	76.0%	24.0%
1962	44647	3203	359	103	0.8%	3.2%	77.7%	22.3%
1964	50324	4084	470	133	0.9%	3.3%	77.9%	22.1%
1966	57708	4934	506	156	0.9%	3.2%	76.4%	23.6%
1968	65997	5789	568	149	0.9%	2.6%	79.2%	20.8%
1970	69821	6454	592	147	0.8%	2.3%	80.1%	19.9%
1972	74130	6829	574	124	0.8%	1.8%	82.2%	17.8%
1974	79382	7194	590	123	0.7%	1.7%	82.7%	17.3%
1976	85090	7839	686	161	0.8%	2.1%	81.0%	19.0%
1978	89895	8278	737	181	0.8%	2.2%	80.3%	19.7%
1980	94359	8630	905	222	1.0%	2.6%	80.3%	19.7%
1982	98392	9030	999	256	1.0%	2.8%	79.6%	20.4%
1984	101280	9382	1,096	280	1.1%	3.0%	79.7%	20.3%
1986	104141	9736	1,218	298	1.2%	3.1%	80.3%	19.7%
1988	108005	10508	1,441	365	1.3%	3.5%	79.8%	20.2%
1990	112439	11399	1,728	455	1.5%	4.0%	79.2%	20.8%
1992	116644	12380	2,131	554	1.8%	4.5%	79.4%	20.6%
1994	120970	13879	2,818	736	2.3%	5.3%	79.3%	20.7%
1996	124003	15605	3,290	862	2.7%	5.5%	79.2%	20.8%
1998	126525	17785	3,602	1,010	2.8%	5.7%	78.1%	21.9%
2000	130249	20314	3,943	1,095	3.0%	5.4%	78.3%	21.7%
2002	132160	22890	4,070	1,216	3.1%	5.3%	77.0%	23.0%
2004	133397	25373	4,149	1,281	3.1%	5.0%	76.4%	23.6%
2006	135876	28597	4,333	1,402	3.2%	4.9%	75.6%	24.4%
2008	137862	32052	4,455	1,420	3.2%	4.4%	75.8%	24.2%
2010	139349	35054	4,722	1,570	3.4%	4.5%	75.0%	25.0%
2012	139850	37720	5,078	1,757	3.6%	4.7%	74.3%	25.7%
2014	140135	40744	5,316	1,974	3.8%	4.8%	72.9%	27.1%
2016	140525	43723	5,832	2,267	4.2%	5.2%	72.0%	28.0%
2018	140669	46494	6,099	2,510	4.3%	5.4%	70.8%	29.2%

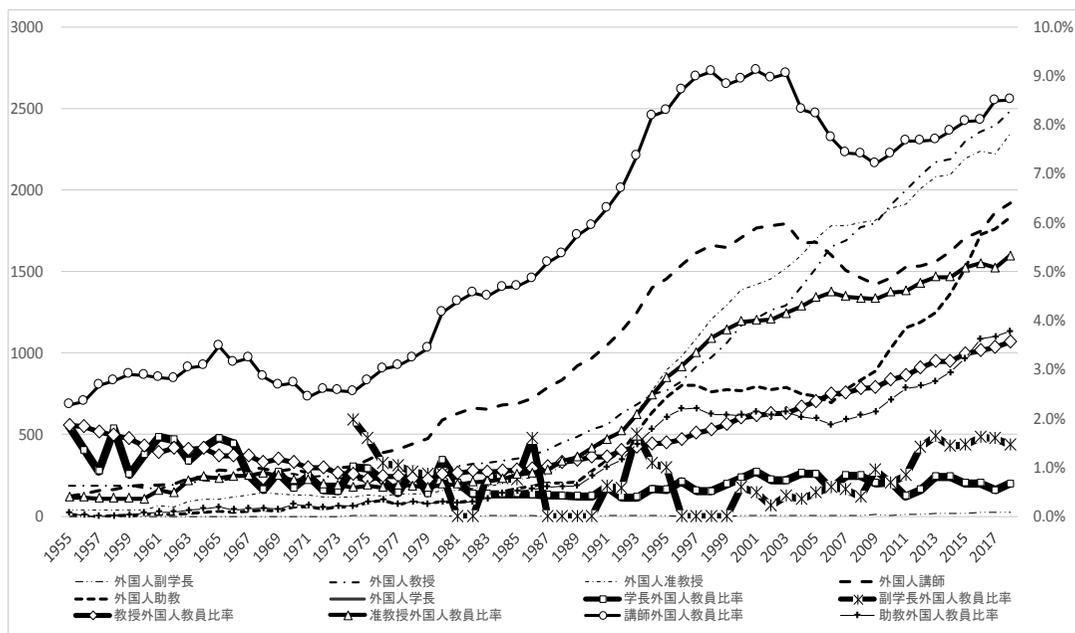
(4) 職位別

講師における外国人教員比率は、その他の職位に比べて一貫して高い。

1955 年度において、教授外国人教員比率は 1.86%、講師外国人教員比率は 2.27%と両比率は均衡していたが、その後、その差は拡大して、1998 年度において、教授外国人教員比率は 1.76%、講師外国人教員比率は 9.09%と、7.33%の差となっていた。

実は、1990 年代に入って准教授外国人教員比率の拡大が始まっており、それと並行して、教授外国人教員比率も拡大していった。

図4 外国人教員数の変化（職位別）



注)文部科学省編『学校基本調査報告書：高等教育機関』各年度版から情報収集

表4 日本の外国人教員比率（職位別）

	学長	副学長	教授	准教授	講師	助教	外国人学長	外国人副学長	外国人教授	外国人准教授	外国人講師	外国人助教
	(a1)	(b1)	(c1)	(d1)	(e1)	(f1)	(a2)	(b2)	(c2)	(d2)	(e2)	(f2)
1955	218		9822	9610	5545	12715	4	0	185	37	128	8
1958	225		11196	10648	6042	13370	4	0	185	39	167	1
1961	248		12918	11804	6727	13774	4	0	167	62	191	12
1964	287		15910	13299	7935	16977	4	0	222	107	244	26
1967	358		20334	15537	9411	21097	3	0	252	128	304	31
1970	346		23571	17312	10842	24404	2	0	260	129	289	59
1973	391		28477	18748	11556	26686	2	0	231	120	297	55
1976	420	92	29789	20876	12890	28862	3	1	240	121	388	94
1979	430	116	32580	22953	13973	30703	2	1	246	134	478	79
1982	443	124	35204	24745	14501	32405	2	0	322	173	661	97
1985	446	133	37503	26148	14717	33302	2	1	351	223	690	169
1988	473	148	40972	27573	15616	33731	2	0	450	310	838	206
1991	499	152	45631	29287	16691	34175	3	1	557	460	1050	344
1994	539	186	50121	31070	17201	35732	3	2	745	767	1404	633
1997	573	223	54021	32628	17937	36400	3	0	918	1090	1811	802
2000	639	344	58137	34872	19112	37459	5	2	1169	1386	1708	770
2003	667	490	61400	38774	19795	37009	5	2	1293	1524	1781	788
2006	713	676	66125	38855	20731	37373	4	4	1648	1780	1801	698
2009	737	846	69301	40806	19713	41636	5	8	1798	1814	1418	888
2012	746	998	68982	42119	20017	44707	4	14	2091	2006	1533	1187
2015	745	1232	68925	43185	21142	47094	5	18	2297	2191	1705	1519
2018	752	1440	69724	44133	22553	43561	5	21	2483	2346	1920	1834
	学長 教員比率	副学長 教員比率	教授 教員比率	准教授 教員比率	講師 教員比率	助教 教員比率	外国人学長 教員比率	外国人副学長 教員比率	外国人教授 長比率	外国人准教授 比率	外国人講師 比率	外国人助教 比率
	(a3) = (a2)/(a1)	(b3) = (b2)/(b1)	(c3) = (c2)/(c1)	(d3) = (d2)/(d1)	(e3) = (e2)/(e1)	(f3) = (f2)/(f1)	(a4) = (a2)/(a2+b2+ c2+d3+e2+f2)	(b4) = (b2)/(a2+b2+ c2+d3+e2+f2)	(c4) = (c2)/(a2+b2+ c2+d3+e2+f2)	(d4) = (d2)/(a2+b2+ c2+d3+e2+f2)	(e4) = (e2)/(a2+b2+ c2+d3+e2+f2)	(f4) = (f2)/(a2+b2+ c2+d3+e2+f2)
1955	1.83%		1.86%	0.39%	2.27%	0.06%	1.1%		10.3%	35.0%	42.2%	2.2%
1958	1.76%		1.65%	0.37%	2.76%	0.01%	1.0%		9.8%	42.2%	43.8%	0.3%
1961	1.61%		1.29%	0.53%	2.84%	0.09%	0.9%		14.2%	43.8%	40.5%	2.8%
1964	1.39%		1.40%	0.80%	3.07%	0.15%	0.7%		17.7%	40.5%	42.3%	4.3%
1967	0.84%		1.24%	0.82%	3.23%	0.15%	0.4%		17.8%	42.3%	39.1%	8.0%
1970	0.56%		1.10%	0.75%	2.72%	0.24%	0.3%		35.2%	17.5%	32.8%	7.8%
1973	0.51%		0.87%	0.64%	2.57%	0.21%	0.3%		32.5%	17.0%	42.1%	7.8%
1976	0.71%	1.09%	0.81%	0.56%	3.01%	0.33%	0.4%	0.1%	28.3%	14.3%	45.8%	11.1%
1979	0.47%	0.86%	0.76%	0.58%	3.42%	0.28%	0.2%	0.1%	26.2%	14.3%	50.9%	8.4%
1982	0.45%	0.00%	0.91%	0.70%	4.56%	0.50%	0.2%	0.0%	25.7%	13.8%	52.7%	7.7%
1985	0.45%	0.75%	0.94%	0.85%	4.69%	0.51%	0.1%	0.1%	15.5%	15.5%	48.1%	11.6%
1988	0.42%	0.00%	1.10%	1.12%	5.37%	0.61%	0.1%	0.0%	24.4%	17.2%	46.4%	11.4%
1991	0.60%	0.62%	1.22%	1.57%	6.29%	1.01%	0.1%	0.0%	23.1%	19.0%	43.5%	14.2%
1994	0.56%	1.08%	1.49%	2.47%	8.16%	1.77%	0.1%	0.1%	21.0%	21.6%	39.5%	17.8%
1997	0.52%	0.00%	1.70%	3.34%	8.98%	2.20%	0.1%	0.0%	20.8%	24.6%	38.4%	18.1%
2000	0.78%	0.68%	2.01%	3.97%	8.93%	2.06%	0.1%	0.0%	23.2%	27.5%	33.9%	15.3%
2003	0.73%	0.41%	2.11%	4.14%	9.05%	2.13%	0.1%	0.0%	23.9%	28.2%	33.1%	14.6%
2006	0.58%	0.59%	2.49%	4.58%	7.72%	1.87%	0.1%	0.1%	28.7%	31.0%	27.9%	12.2%
2009	0.68%	0.95%	2.63%	4.45%	7.18%	2.13%	0.1%	0.1%	30.3%	30.6%	23.9%	15.0%
2012	0.54%	1.40%	3.03%	4.76%	7.66%	2.66%	0.1%	0.2%	29.3%	22.4%	22.4%	17.4%
2015	0.67%	1.46%	3.31%	5.07%	8.06%	3.23%	0.1%	0.2%	28.3%	22.0%	22.0%	19.6%
2018	0.66%	1.46%	3.56%	5.32%	8.51%	3.76%	0.1%	0.2%	27.3%	27.3%	22.3%	21.3%

3. 大学別の外国人教員比率の上位校と外国人教員の雇用について

この節では、個別の大学における外国人教員比率の状況を明らかにするとともに、その中で代表的な大学における外国人教員雇用の実態をインタビュー調査などを通して明らかにした。

(1) 個別大学の外国人教員比率

大学別の外国人教員比率を確認したところ（表 5）、2018 年度において外国人教員が教員全体の 3 分の 1（33%）を超えている大学は、「宮崎国際大学（50.0%）」「国際教養大学（49.2%）」「立命館アジア太平洋大学（48.8%）」「神田外語大学（46.3%）」「会津大学（39.0%）」「国際基督教大学（38.4%）」「関西外国語大学（38.3%）」であった。

表 5 日本の大学における外国人教員比率

	2002年度	2006年度	2010年度	2014年度	2018年度
宮崎国際大学	80.5	81.8	83.9	58.1	50.0
国際教養大学	2004年に設置された	61.9	53.7	45.9	49.2
立命館アジア太平洋大学	45.0	44.7	44.0	50.9	48.8
神田外語大学	43.7	44.0	52.4	49.8	46.3
会津大学	44.0	38.9	36.7	40.0	39.0
国際基督教大学	30.9	29.7	36.8	33.8	38.4
関西外国語大学	31.7	41.1	40.3	41.0	38.3
大阪女学院大学	2004年に設置された	26.1	21.6	27.6	31.4
東京国際大学	*	*	*	17.3	30.9
京都外国語大学	21.4	23.7	22.8	26.0	30.0
名古屋外国語大学	26.8	31.3	31.1	28.7	29.2
名古屋商科大学	30.9	38.8	26.3	26.3	26.4
沖縄キリスト教学院大学	2004年に設置された	27.8	21.1	27.8	25.0
大阪経済法科大学	25.3	25.9	34.2	28.0	23.0

注)朝日新聞社『大学ランキング』各年度版からデータ収集

これらの大学は、3つのカテゴリーに分類できる。

1つは、「宮崎国際大学」「国際教養大学」「国際基督教大学」のように国際教養系の1学部で構成された大学である。

2 つめは、「立命館アジア太平洋大学」や「会津大学」のように国際化した専門学部をもった大学である。

3 つめは、「神田外語大学」や「関西外国語大学」のように語学系の学部で構成された大学である。

この表に示された多くの大学において、外国人教員比率は変化なしか、少し減少傾向と言えよう。

(2) 個別大学の外国人教員雇用事例

ここでは、立命館アジア太平洋大学（以下 APU という）と会津大学において、外国人教員をどのような方針で採用しているのか、採用された外国人はどのような経緯で日本で働いているのかをインタビュー調査や既存文献によって明らかにした。

立命館アジア太平洋大学

設立の理念・経緯 本学は、学校法人立命館が地方自治体大分県および別府市と協力し、立命館学園創立 100 周年を記念して、2000 年 4 月に大分県別府市で開設された。

APU は、日本の大学として、来るべき新しい時代に相応しい国際貢献を果たし、同時に日本の大学の国際化に新境地を切り拓くという志の下に、学生の半数、一学年 400 名を外国からの留学生（APU では通常、「国際学生」と呼んでいる）として迎え、その教育を支える教員の半数を外国人教員で雇用するという考えを基本コンセプトとして組み立てられた、日本でははじめての本格的な国際大学である。

外国人教員へのインタビュー 2名の外国人教員（A,B）へのインタビューを行った。

A は、イラン人の女性で、東京工業大学で博士号を取得後に、シドニーの大学での PD のポジションと APU での仕事の可能性があったが、子どもの教育や生活を考えて、APU で働くことを決意した。

自身の子どもは日本で生まれ育っているため日本語の問題は無いが、同僚の子どもは福岡にあるインターナショナルスクールに通うため、その同僚は福岡に居を移して 2 時間かけて別府に通っている。

B は、アメリカジョージア州出身の男性で、広島大学で博士号を取得後、妻が日本人で、子どもも生まれていたので、日本の大学で職を得て、そのまま住み続けている。

会津大学

設立の理念・経緯 本学は、1991 年に設置された設立準備委員会専門委員会が、「コンピュータサイエンスの分野で、我が国最大の規模と最新の教育・研究内容を有する大学を目指しており、魅力と特色ある大学とするためには、特に優れた研究業績を有し、学生を引きつける魅力を持った教員を確保し、実力主義の教員組織の確立を図る必要がある」と

して、「我が国ではコンピュータサイエンスの分野は特に教員が払底しているため、外国人教員を積極的に採用する。」ことを教員選考の考え方として示し、1992年春、コンピュータサイエンスの学会誌、IEEE と ACM に募集広告を掲載し、大学院開設に必要な教員を含めて、国際公募による教員採用を行った。開学時に約 60% のロシアを中心とした外国人教員を迎え、現在も約 40% の外国人教員を擁している。

外国人教員へのインタビュー 1名の中国人の教員 (C)へのインタビューを行った。

彼は、東京医科歯科大学で博士号を取得した後に、日本の会社に就職し、その後、当大学に移動した。日本の文化を楽しみながら、先端情報科学研究センター長として当大学の研究を引っ張っている。

「教員を採用する場合、彼らの専門活動を評価して採用すれば良い。その人が日本人かどうかということとは関係ない」との意見もあった。

「日本の大学教員市場への参入経路と動機」をテーマとする石田&米澤 (2012) によれば、「移動パターンの分布からは、これまでの日本社会における外国人教員・研究者は、①出身国ないし日本以外の国で教育を受け、一定のキャリアを蓄積してから日本へ移動するという経路と、②最初から日本の大学・大学院で教育を受け、大学教員・研究者として日本でキャリアを形成するという経路、が推論される。前者の経路は人文社会系・語学教育系教員・研究者のメインルートであり、後者の経路は理系教員・研究者のメインルートであるというのが、今回の分析から得られた結果である。」とのことである (本文中の①と②は報告者が加筆)。

4. まとめと今後の課題

日本の大学は、世界大学ランキングや経済のグローバル化に対応するため、研究成果をあげることを目的として一流の外国人研究者を雇用したり、日本人学生を留学させたり、英語を使用する授業を増やすために外国人教員を雇用するなど、大学の国際化を進めている。このような国際化を強調する大学の中には、大学教員の半数近くの外国人を採用する大学も出ている。

かつての外国人教員は、女性で、私立大学に所属し、講師が多いなどといった偏りも見られたが、近年では、それらの偏りも減少している。

しかし、外国人教員が、日本の大学で仕事を続ける上で、本人だけではなくその家族の日本語や日本文化への適応といった課題はまだみられる (詳細は第 5 章)。今後、外国人教員を多く受け入れるためには、外国人教員をどのように支援していくかが重要な課題となっている。

今後の課題として、非英語国であるアジア諸国 (中国、韓国、オランダなど) における外国人教員への対応状況を参考にしつつ、日本の外国人教員の特質や課題を解明し、外国

人教員の採用に対する対策を講じることが重要である。さらに、大学以外の公的研究所や企業内の研究所などに勤務する高度な知識や技術をもった外国人労働者がどのような課題を抱えているのか、どのような支援を受けているのか、なども重要な検討課題と考えられる。

【注】

- 1) 「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」は現在、「公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」と名称変更された。
https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=357AC1000000089
- 2) 本論文で使用した外国人教員データは、文部科学省編『学校基本調査報告書：高等教育機関』各年度版から収集した。

【引用・参考文献】

安倍総理(2013年5月17日)「成長戦略第2弾スピーチ」。

https://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0517speech.html

朝日新聞社『大学ランキング』各年度版からデータ収集。

中央教育審議会大学分科会留学生特別委員会(2008年7月8日)「『留学生30万人計画』の骨子とりまとめの考え方に基づく具体的方策の検討(とりまとめ)」。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1249702.htm

中央教育審議会(1974年5月27日)『教育・学術・文化における国際交流について(答申)』。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/1309532.htm

石田賢示&米澤彰純(2012)「第2章 日本の大学教員市場への参入経路と動機」米澤彰純、石田賢示『高等教育研究叢書116 日本の大学と外国人教員：その行動と意識』広島大学高等教育研究開発センター、8-19頁。

黄光明(2009)「论我国高校聘任外籍教师的作用及应对措施」(わが高等教育機関における外国人教員の役割と対策)『経済与社会発展』第9期、13-19頁。

黄福涛 李敏(2011)「日本における大学教員の国際化—外国人教員の変化を中心に—」, 戦略的研究プロジェクトシリーズV、広島大学高等教育研究開発センター、99-109頁。
文部科学省『学校基本調査報告書：高等教育機関』各年度版。

21世紀への留学生政策懇談会(1983年8月)『21世紀への留学生政策に関する提言』。

OECD(2001). Trends in International Mobility: Annual Report. Paris: OECD.

第4章 日本における外国人大学教員

一属性的特徴と意識を中心に一

黄 福涛*

大膳 司**

1. はじめに

1970年代から、日本の大学国際化が進んでいるなかで、外国人教員の問題も注目されており、また関連研究も行われるようになった。たとえば、1979年に広島大学・大学教育研究センターの喜多村氏（広島大学大学教育研究センター、1980）をリードとしての研究チームは、当時国立大学に所属した371名の外国人教員を対象にしたアンケート調査を行っており、外国人教員の属性や、教育と研究活動の実態、彼らによる日本の大学国際化や外国人教員雇用に関する政策等への意識を分析した。また徐龍達（2005）は日本の大学における外国人教員が直面した課題を指摘したうえで、日本の大学国際化を推進するには彼らを採用・活用する重要性を強調した。黄と李（2011）は『学校基本調査』の基礎データを分析して事例を取り上げることを通じて、日本の大学における常勤外国人教員に関する量的変化とその特性について整理した。米澤と石田（2012）は日本における34の大学における外国人教員を対象とした全国調査を実施して、彼らの在日生活や主な学術的活動を解明した。しかし、量的手法に基づいて、特に最近の日本のすべての四年制大学における常勤外国人教員の属性や、現状、彼らの意識について総括的に研究する文献は不十分である。

本研究は外国人教員を対象とした全国アンケート調査の一部の結果を分析することを通じて、日本の四年制大学における常勤外国人教員の属性的特徴、彼らの意識、主な教育と研究活動を明らかにしようとすることを目的とする。

内容構成について、次節は、研究方法を紹介したうえで、2017年に日本の四年制大学に所属した常勤外国人教員を対象に行った全国アンケート調査の分析結果に基づいて、外国人教員の属性、一部の教育と研究の活動、彼らによる日本の国際化政策等への意見などをまとめる。最後は、研究発見および示唆等を提示する。

* 広島大学高等教育研究開発センター教授

** 広島大学高等教育研究開発センター教授

2. 研究方法

以上の研究目的を達成するために、研究チームは2016年10月から2017年3月にかけて日本の各大学のホームページ上から外国人教員と思われる者を探索し、5,351名の名前、所属、プロフィールのデータを収集した。2017年6月下旬に、彼らに対して『日本の大学における外国人教員に関する調査』を配布し、8月末までに収集を終えた。調査対象や関係大学からの連絡により、5,351名のうち、2017年4月1日の時点での退職者や外国人でない日本人、帰化者、住所不明者等を除いて、8月25日現在、4,076名の調査対象から1,219名(29.9%)の回答があった。

3. 分析結果

(1) 外国人教員の属性的な特徴

外国人教員の性別構成をみると、男性74.1%、女性25.9%である。平成25年度版の『学校教員統計調査報告書』に基づく日本の教員全体の性別構成からみると、すこし女性の比率が高くなっている(表1)。また、国籍別に比較すると、中国人教員と韓国人教員は、米国人教員や英国人教員に比べて、女性比率が高くなっている(図1)。

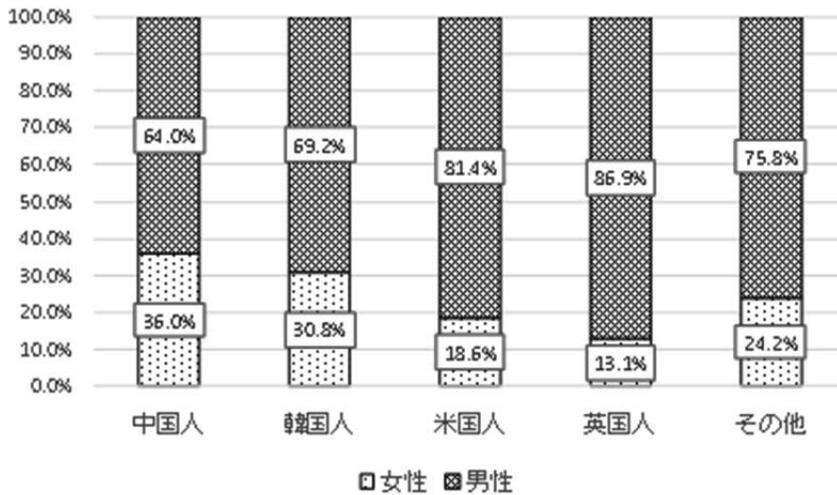
表1 性別にみる外国人教員と日本人教員

性別	外国人教員	日本人教員 (2013)
男性	895 74.1%	138,168 77.9%
女性	313 25.9%	39,095 22.1%
Total	1,208 100.0%	177,263 100.0%

注) 「日本人教員(2013)」は、文部科学省編集の『学校教員統計調査報告書 平成25年』に所収データ。

*** $p < 0.001$

図1 国別・性別にみる外国人教員



外国人教員の年代別構成をみると(表2)、35才以下12.7%、36歳以上45才以下30.2%、46歳以上55才以下33.0%、56歳以上65才以下22.3%、66才以上1.8%となっている。日本の教員全体の年代別構成からみると、55才以下の年代でその比率が高くなっている。

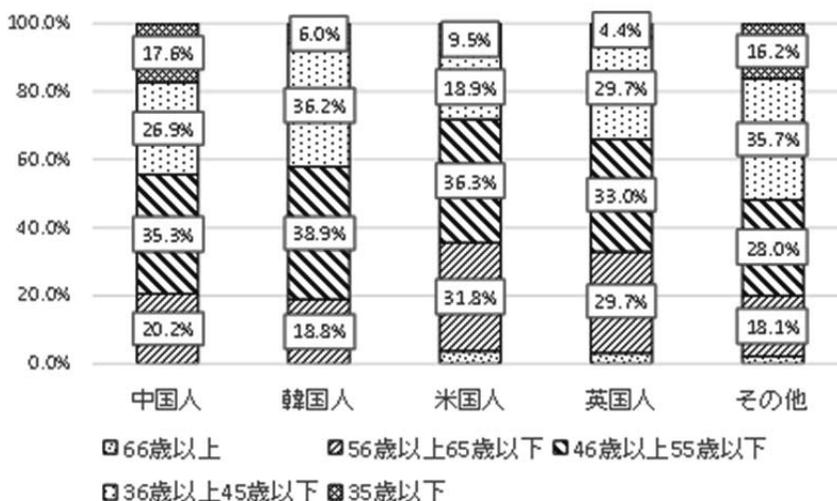
表2 年代別にみる外国人教員と日本人教員

Age	外国人教員	日本人教員 (2013)
35歳以下	148 12.7%	15,411 8.7%
36歳以上45歳以下	348 30.2%	50,233 28.3%
46歳以上55歳以下	380 33.0%	50,224 28.3%
56歳以上65歳以下	257 22.3%	44,804 25.2%
66歳以上	21 1.8%	16,791 9.5%
合計	1,152 100.0%	177,264 100.0%

注) *** p<0.001

また国籍間で比較すると（図2）、中国人教員や韓国人教員は、その他の教員に比べて、36歳以上55歳以下の教員比率が高くなっており、米国人教員や英国人教員は、56歳以上の教員比率が高くなっている。

図2 国別・年代別にみる外国人教員



外国人教員の職位別構成をみると（表3）、教授34.5%、准教授29.5%、講師13.4%、助教19.6%、助手3.0%となっている。日本の教員全体の職位別構成からみると、准教授と講師でその比率が高くなっている。また、国籍別にみると、中国人や韓国人は、米国人や英国人に比べて、教授や助教の比率が高くなっている。

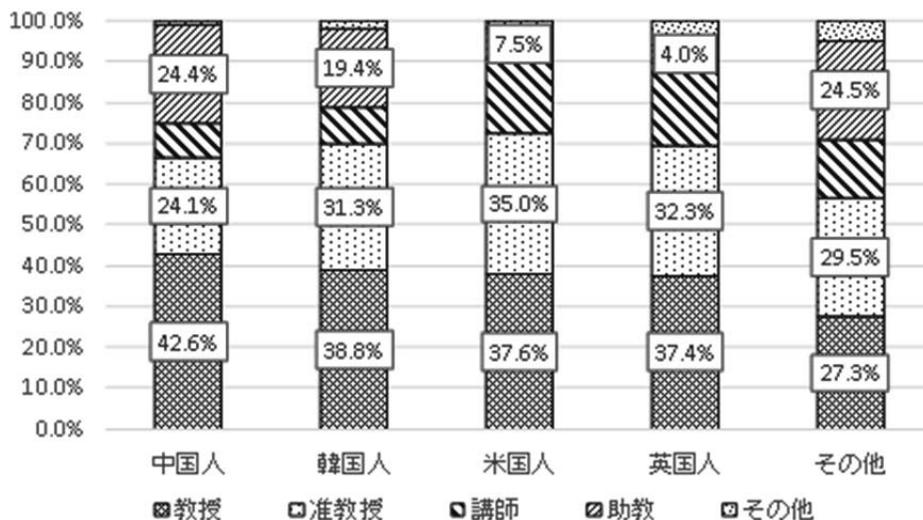
表3 職位別にみる外国人教員と日本人教員

職位	外国人教員		日本人教員(2013)	
	回答者数	(%)	回答者数	(%)
教授	425	34.5%	69,458	39.8%
准教授	363	29.5%	42,504	24.2%
講師	165	13.4%	20,237	11.5%
助教	241	19.6%	37,040	21.1%
その他	37	3.0%	6,366	3.6%
合計	1,231	100.0%	175,605	100.0%

Note: 『学校教員調査報告書 平成25年度』

*** p < 0.001

図3 国別・職位別にみる外国人教員



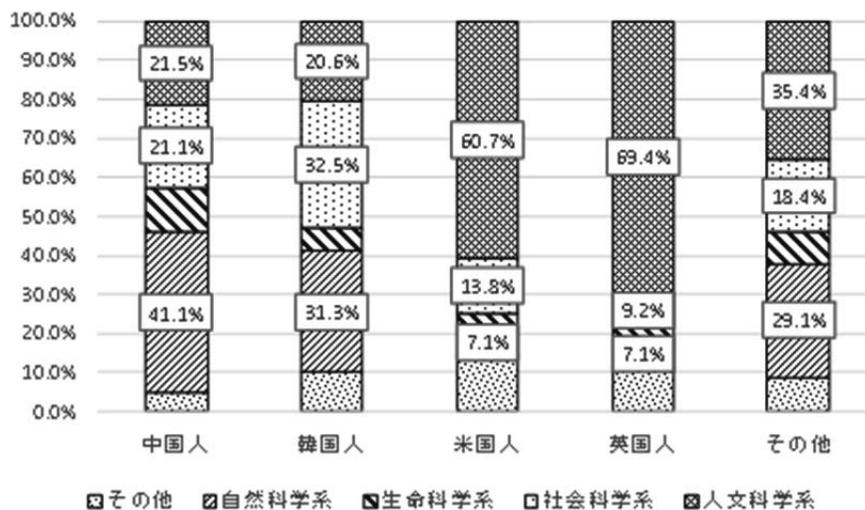
外国人教員の専門分野別構成をみると（表4）、人文科学系37.5%、社会科学系19.2%、生命科学系7.7%、自然科学系26.4%、その他9.3%となっている。日本の教員全体の性別構成からみると、人文科学系、社会科学系、その他の比率が高くなっている。また、国籍別にみると（図4）、米国人や英国人は人文科学系の教員が多くなっており、中国人や韓国人は自然科学系の教員が多くなっている。

表4 専門分野別にみる外国人教員と日本人教員

専門分野	外国人教員		日本人教員(2013)	
	回答者数	(%)	回答者数	(%)
人文科学系	460	37.5%	41,893	23.5%
社会科学系	235	19.2%	23,763	13.4%
生命科学系	94	7.7%	46,828	26.4%
自然科学系	324	26.4%	61,319	34.6%
その他	114	9.3%	3,660	2.1%
合計	1,227	100.0%	177,263	100.0%

Note: *** p<0.001

図4 国別・専門分野別にみる外国人教員



外国人教員を国籍別にみると（表5）、中国人、米国人、韓国人、英国人、の順で多くなっていた。以下の分析では、国籍のカテゴリーとして、中国人、韓国人、米国人、英国人、その他、の五つを設定して分析した。

表5 国別にみる外国人教員

国籍	外国人教員		国籍	外国人教員	
	教員数	達成比率)		教員数	達成比率)
中国人	270	22.2%	ベルギー人	6	0.5%
韓国人	160	13.2%	マレーシア人	6	0.5%
アメリカ人	226	18.6%	スリランカ人	6	0.5%
イギリス人	99	8.2%	バングラディッシュ人	5	0.4%
カナダ人	59	4.9%	EU	5	0.4%
ドイツ人	47	3.9%	ハンガリー人	5	0.4%
オーストラリア人	26	2.1%	オランダ人	4	0.3%
フランス	23	1.9%	ミャンマー人	4	0.3%
台湾人	20	1.6%	スイス人	4	0.3%
ロシア	18	1.5%	トルコ人	4	0.3%
ベトナム人	18	1.5%	ブルガリア人	3	0.2%
ブラジル人	13	1.1%	コロンビア人	3	0.2%
インド人	13	1.1%	チェコ人	3	0.2%
イタリア人	12	1.0%	アルバニア	1	0.1%
ニュージーランド人	12	1.0%	オーストラリア人	1	0.1%
タイ人	12	1.0%	バルバドス	1	0.1%
インドネシア人	10	0.8%	チリ	1	0.1%
フィリピン人	10	0.8%	ドミニカ	1	0.1%
ルーマニア	9	0.7%	エジプト	1	0.1%
オーストリア人	8	0.7%	ギリシャ人	1	0.1%
スペイン人	8	0.7%	ラオス人	1	0.1%
アイルランド人	7	0.6%	ルクセンブルグ人	1	0.1%
ネパール人	3	0.2%	メキシコ人	1	0.1%
ウクライナ人	3	0.2%	モンゴル人	1	0.1%
アルゼンチン人	2	0.2%	モロッコ人	1	0.1%
香港人	2	0.2%	ナイジェリア人	1	0.1%
イラン人	2	0.2%	ポルトガル人	1	0.1%
パキスタン人	2	0.2%	スコットランド人	1	0.1%
ペルー人	2	0.2%	スロバキア人	1	0.1%
ポーランド人	2	0.2%	スウェーデン人	1	0.1%
セネガル人	2	0.2%	タジキスタン人	1	0.1%
シンガポール人	2	0.2%	ウガンダ人	1	0.1%
南アフリカ人	2	0.2%	ウズベキスタン人	1	0.1%
シリア人	2	0.2%	その他	31	2.6%
チェコ人	3	0.2%	合計	1214	100.0%

職階別にみると（表 6）、日本人教員と比べて、外国人教員は、教授は少なく、准教授や講師が多くなっている。また国籍別にみると（図 5）、中国人や韓国人は、米国人や英国人に比べて、教授や助教の比率が高くなっている。

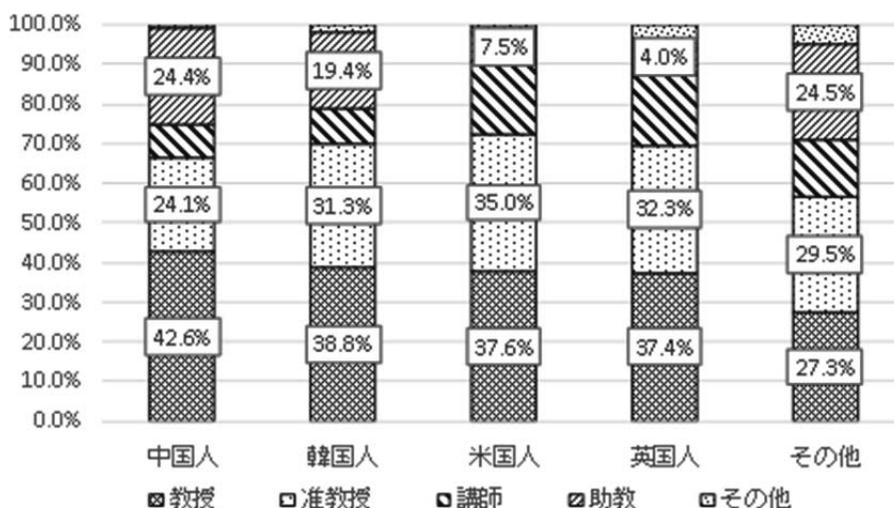
表 6 職階別にみる日本人教員と外国人教員

職位	外国人教員		日本人教員(2013)	
	回答者数	(%)	回答者数	(%)
教授	425	34.5%	69,458	39.6%
准教授	363	29.5%	42,504	24.2%
講師	165	13.4%	20,237	11.5%
助教	241	19.6%	37,040	21.1%
その他	37	3.0%	6,366	3.6%
合計	1,231	100.0%	175,605	100.0%

Note: 『学校教員調査報告書 平成25年度』

*** p<0.001

図 5 国別・職階別にみる外国人教員



日本の大学で最高学位を取得した外国人教員の割合は 52.8%で、全体の半数以上であった。また国籍別にみると（図 6）、中国人の 87.0%が、韓国人の 90.0%が日本で最高学位

を取得している。それとは対照的に、米国人の64.4%が米国で、英国人の69.7%が英国で最高学位を取得している。

図6 国別にみる最高学位取得した国

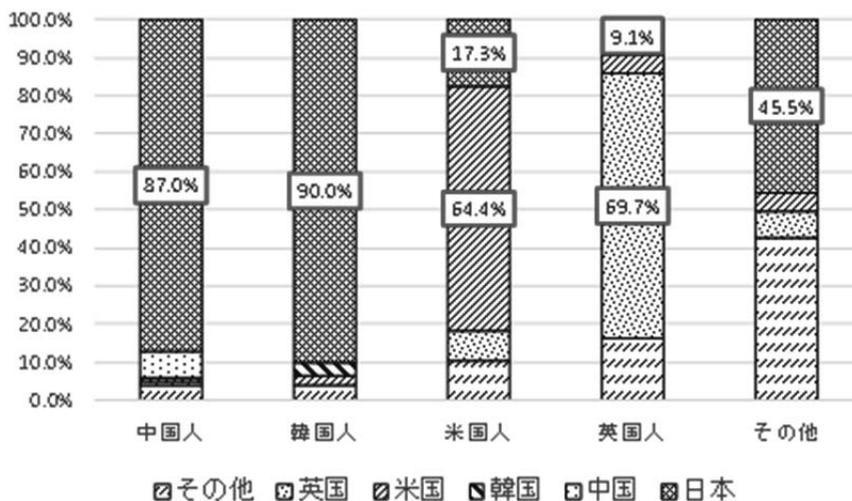


表7 設置者別にみる外国人教員

n s .

	外国人教員	日本人教員 (2013)
国立	373 37.5%	64,479 34.8%
公立	69 6.9%	13,439 7.3%
私立	553 55.6%	107,430 58.0%
合計	995 100.0%	185,348 100.0%

外国人教員の設置者別構成は（表7）、国立大学は37.5%、公立大学は6.9%、私立大学は55.6%となっている。その構成比率は、日本全体の教員の設置者別構成比率と有意な違

いは確認されない。また外国人教員の設置者別構成を国籍別にみると（図 7）、中国人や韓国人は国立大学在籍者が多く、米国人や英国人は私立大学在籍者が多くなっている。

図 7 国別・設置者別にみる外国人教員

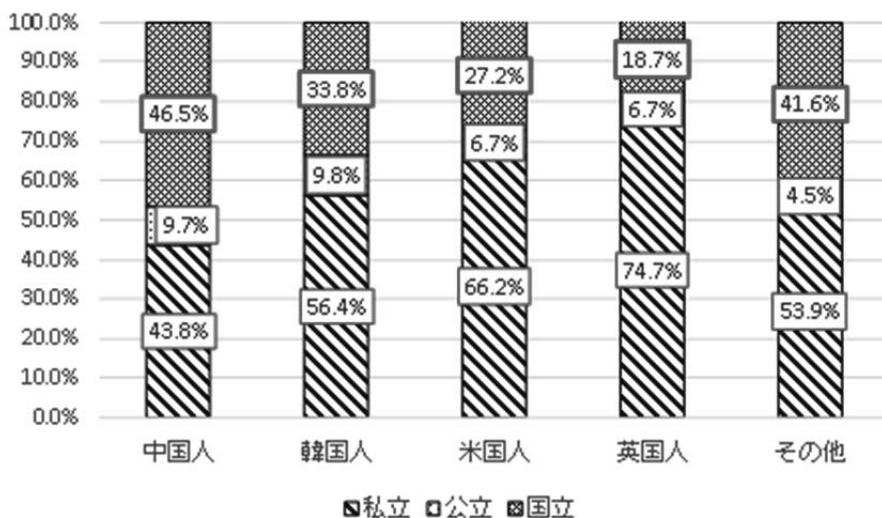


表 8 種類別にみる日本人教員と外国人教員

	外国人教員	日本人教員 (2011)
研究大学	201 20.2%	514 49.0%
一般大学	794 79.8%	534 51.0%
合計	995 100.0%	1048 100.0%

外国員教員の大学の種類別構成は（表 8）、研究大学は 20.2%、一般大学は 79.8%となっている。その構成比率は、日本全体の教員の設置者別構成比率と危険率 0.1%において有意な違いが確認された。すなわち、外国人教員は日本人教員に比べて研究大学に所属する

比率は低くなっている。また外国人教員の大学の種類別構成を国籍別にみると（図 8）、中国人はその他の外国人教員に比べて、研究大学に所属する比率が高くなっている。

図 8 国別・種類別にみる外国人教員

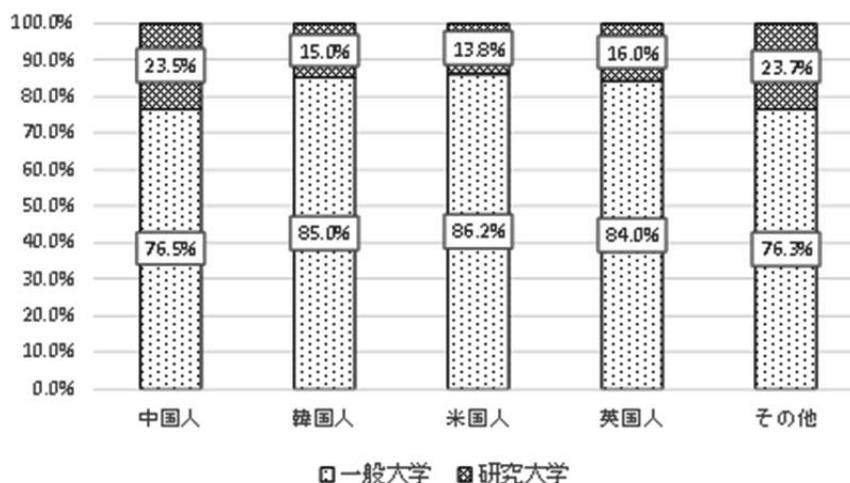


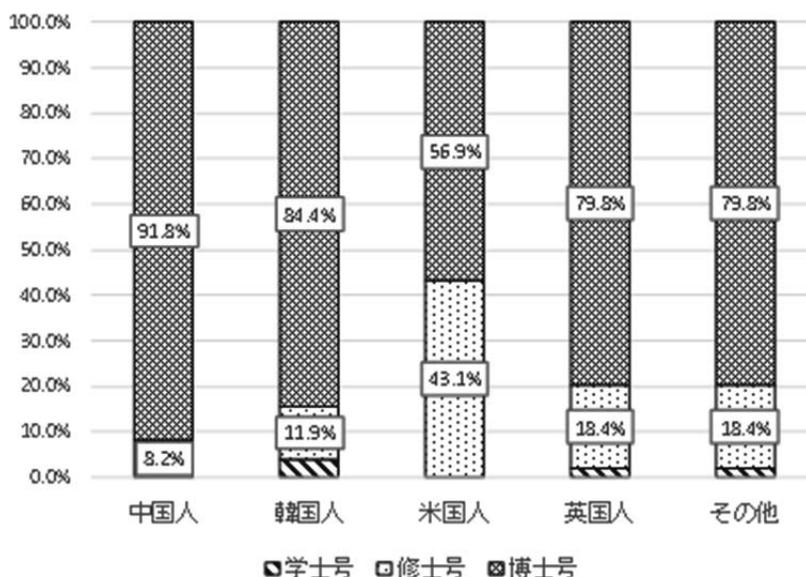
表 9 学位別にみる日本人教員と外国人教員

最高学位	外国人教員		日本人教員(2011)	
	回答者数	(%)	回答者数	(%)
博士号	915	74.5%	825	81.6%
修士号	284	23.1%	146	14.4%
学士号	15	1.2%	40	4.0%
合計	1,228	100.0%	1,039	100.0%

注)「日本人教員(2011)」は、2011年11月から12月にかけて実施した「アジアにおける大学教員調査」によって取得したデータ。

取得された最高学位を日本人教員と比較した場合、博士学位取得比率は、日本人教員の方が外国人教員よりも高くなっている。逆に、最高学位が修士号である比率は、外国人教員の方が日本人教員よりも高くなっている（表 9）。また国籍間比較でみると（図 9）、中国人教員や韓国人教員は米国人教員に比べて有意に博士号取得比率が高くなっている。

図9 国別・学位別にみる外国人教員



外国人教員の雇用形態別構成をみると、終身在職雇用 61.5%、前もって期間が決められていない継続雇用 5.6%、永続雇用の見通しのある期間の定まった雇用 11.9%、永続雇用の見通しのない期間の定まった雇用 18.5%、仕事内容に沿った臨時雇用契約 0.4%、その他 2.1%となっている。2012年に実施した日本の教員調査結果の雇用形態別構成からみると、期間の定まった雇用の比率が高くなっている。

(2) 外国人教員の意識

外国人教員の来日動機について、「学術的理由」と回答した教員数が最も多く、「日本の生活や文化に関心があった」への回答者は2番目に、「本国でよりも生活環境がより良い」と答えた者は3番目に多くなっている。また国別にみると(表10)、中国人教員と韓国人教員は、「本国でよりも生活環境がより良い」と回答した者が、米国人教員と英国人教員は、「家族の理由」と回答した者が、それぞれ3番目に多かった。韓国人教員は、「本国で雇用を探すのが困難であった」と回答した者が4番目であった。米国人教員は「その他」を4番目の理由として掲げており、この質問で具体的に提示した選択肢以外の理由があるものと思われる。

表 10 国別にみる外国人教員の来日動機

	全体	中国人	韓国人	米国人	英国人	その他	
a) 学術的理由	4.15 (1)	4.24 (1)	4.14 (1)	4.06 (1)	3.73 (1)	4.24 (1)	***
b) 日本の生活や文化に関心があった	3.74 (2)	3.72 (2)	3.37 (2)	3.88 (2)	3.69 (2)	3.82 (2)	***
d) 自国でよりも生活環境がより良い。	2.97 (3)	3.50 (3)	3.01 (3)	2.82 (5)	2.86 (4)	2.75 (5)	***
e) 家族の理由	2.90 (4)	2.85 (4)	2.62 (6)	3.17 (3)	3.53 (3)	2.76 (3)	***
g) 偶然に	2.57 (5)	2.71 (5)	2.71 (5)	2.37 (6)	2.77 (6)	2.51 (6)	*
h) その他	2.53 (6)	1.76 (7)	2.59 (7)	3.14 (3)	2.77 (5)	2.76 (4)	***
c) 自国で雇用を探すのが困難であった。	2.29 (7)	1.80 (6)	2.91 (3)	2.28 (7)	2.48 (7)	2.29 (7)	***
f) 政治的理由	1.54 (8)	1.58 (8)	1.52 (8)	1.58 (8)	1.58 (8)	1.49 (8)	n.s.

注) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

所属機関から期待されていることについて(表 11)、回答の平均値を高い順に示すと、「貴機関の日本人教員によって達成できない活動を実施する」(3.52)、「国際的な活動を積極的に実施する」(3.39)、「所属大学の国際的評価高める支援をする」(3.38)、「学生のための語学プログラムを教育する」(3.18)、「高い研究生産性を達成する」(3.11)であった。また 国別にみると、全ての選択肢で有意義な差が確認されている。例えば、「国際的な活動を積極的に実施する」が期待されているのは中国人教員(3.67)と韓国人教員(3.37)で、「学生のための語学プログラムを教育する」が期待されているのは米国人(3.94)と英国人(4.04)で、「高い研究生産性を達成する」が期待されているのは中国人教員(3.40)と韓国人教員(3.25)である。また米国人と英国人は「その他」を4番目の理由として掲げており、この質問で具体的に提示した選択肢以外の期待があるものと思われる。

表 11 国別にみる所属機関から期待されていること

	全体	中国人	韓国人	米国人	英国人	その他
	平均値 (順位)	平均値 (順位)	平均値 (順位)	平均値 (順位)	平均値 (順位)	平均値 (順位)
貴機関の日本人教員によって達成できない活動を実施する	3.52 (1)	3.47 (2)	3.28 (2)	3.83 (2)	3.61 (2)	3.48 (2) ***
国際的な活動を積極的に実施する	3.39 (2)	3.67 (1)	3.37 (1)	3.17 (5)	2.95 (5)	3.43 (3) ***
所属大学の国際的評価高める支援をする	3.38 (3)	3.39 (4)	3.07 (4)	3.39 (3)	3.34 (3)	3.49 (1) **
学生のための語学プログラムを教育する	3.18 (4)	2.83 (7)	2.36 (8)	3.94 (1)	4.04 (1)	3.09 (5) ***
高い研究生産性を達成する	3.11 (5)	3.40 (3)	3.25 (3)	2.60 (6)	2.41 (6)	3.31 (4) ***
その他	2.87 (6)	2.71 (8)	2.69 (6)	3.29 (4)	2.97 (4)	2.85 (6) ***
所属大学と自国の大学とを結びつける	2.66 (7)	3.05 (6)	2.80 (5)	2.32 (7)	2.24 (7)	2.66 (7) ***
留学生をリクルートする	2.55 (8)	3.07 (5)	2.42 (7)	2.06 (9)	1.95 (9)	2.66 (8) ***
自国の教員能力開発(FD活動)を企画・実施する	2.32 (9)	2.42 (9)	2.15 (9)	2.20 (8)	2.04 (8)	2.44 (9) **

注) 表中に数値は、「大変期待されている」を5、「期待されている」を4、「どちらともいえない」を3、「期待されていない」を2、「まったく期待されていない」を1、として計算した平均値。

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

関連事項の満足度について(表 12)、「現在の雇用状況」、「現在の労働状況」と「現在の専門職としての環境全体」への回答を平均値で示すと、それぞれ 3.73、3.64、3.56 である。日本の大学における外国人教員の満足度は全体的には低くないと考えられる。また国別にみると、「あなたの現在の雇用状況」と「あなたの現在の専門職としての環境全体」については、危険率 5%において有意な差があり、どちらにおいても、米国人が満足度が最も高く、韓国人が最も低くなっている。

表 12 国別にみる外国人教員による関連事項の満足度

	全体	中国人	韓国人	米国人	英国人	その他
あなたの現在の雇用状況	3.73	3.64	3.56	3.85	3.66	3.79 *
あなたの現在の労働状況	3.64	3.59	3.42	3.76	3.57	3.70 *
あなたの現在の専門職としての環境全体	3.56	3.60	3.46	3.61	3.30	3.59 n.s

注) 表中の数値は、「大変低い」を1、「低い」を2、「どちらでもない」を3、「高い」を4、「大変高い」を5として計算した平均値。

* p<0.05

国際化政策等への意見について（表 13）、全体的にみて、外国人教員は、「外国人教員を雇用することは、日本大学の国際化の量的指標を高めるのみである」や「日本の教員は外国人教員をつかの間の訪問者と見なしている」が強く指示されている。また国別にみると、米国人や英国人は、「外国人教員を雇用することは、日本大学の国際化の量的指標を高めるのみである」や「日本の教員は外国人教員をつかの間の訪問者と見なしている」を強く支持している。また、中国人や韓国人は、「現在の日本の移民政策は、国際的な教員の招へいを促進する」を強く支持している。

表 13 国別にみる外国人教員による国際化政策等への意見

	全体	中国人	韓国人	米国人	英国人	その他	
現在の日本の移民政策は、国際的な教員の招へいを促進する	3.00	3.56	3.02	2.69	2.46	2.93	***
もし人生を繰り返すことができるならば、日本の大学で働かないであろう	2.34	2.66	2.72	1.94	2.42	2.20	***
日本の学術市場は外国の教員に開放していない	3.09	3.09	3.15	3.00	3.04	3.13	n.s.
一般的に、日本の教員は外国の教員に無関心である	3.04	3.01	3.08	3.03	3.15	3.03	n.s.
外国人教員を雇用することは、日本大学の国際化の量的指標を高めるのみである	3.37	3.24	3.17	3.42	3.55	3.46	*
日本の教員は外国人教員をつかの間の訪問者と見なしている	3.21	3.02	2.99	3.32	3.37	3.32	***

注) 表中の数値は、「強く賛成」を5、「賛成」を4、「どちらともいえない」を3、「反対」を2、「強く反対」を1、として計算した平均値。

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

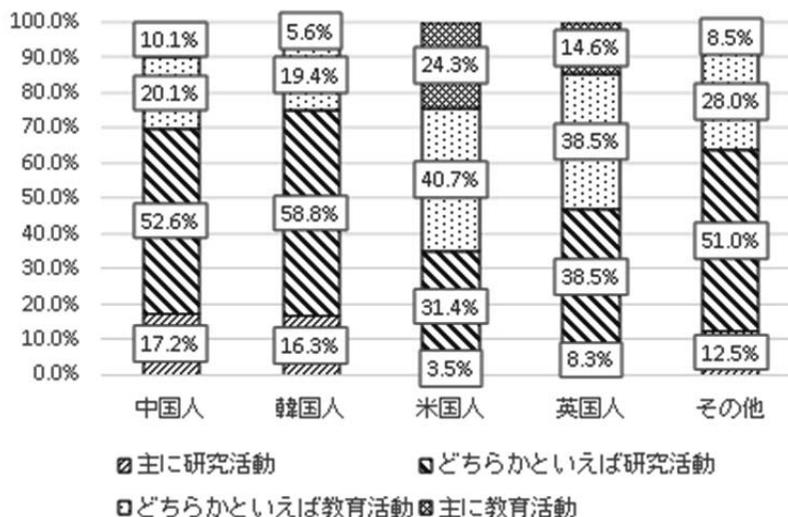
教育や研究関心について（表 14）、外国人教員は、日本人教員よりも、教育活動に関心を持っている教員が多くなっている。国籍別にみると（図 10）、中国人や韓国人は、米国人や英国人に比べて、研究活動へ関心を持っている比率が高くなっている。

表 14 日本人教員と外国人教員による教育と研究への関心

	外国人教員	日本人教員 (2011)
主に教育活動	144 11.80%	44 4.20%
どちらかといえば 教育活動	348 28.50%	210 20.30%
どちらかといえば 研究活動	583 47.70%	589 56.90%
主に研究活動	148 12.10%	193 18.60%
合計	1223 100.00%	1036 100.00%

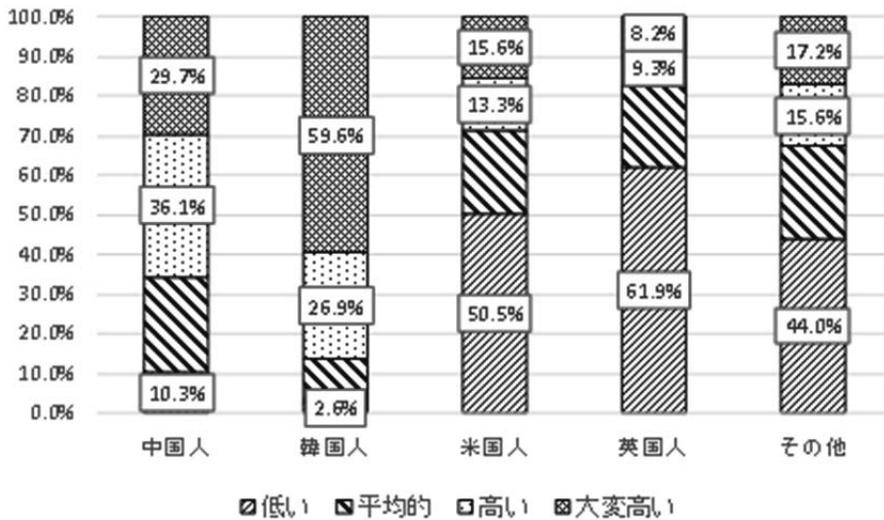
注) ***p<0.001

図 10 国別にみる外国人教員による教育と研究への関心



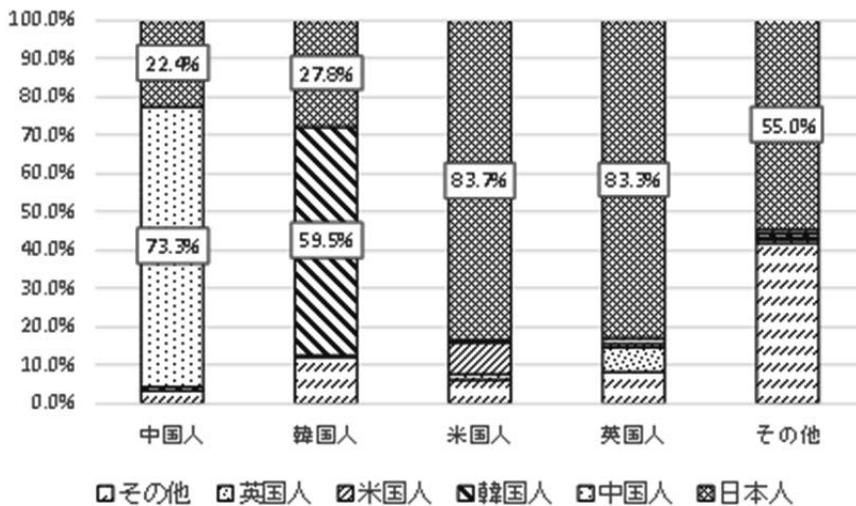
外国人教員の日本語執筆能力について質問したところ、「大変高い」24.6%、「高い」20.7%、「平均的」21.1%、「低い」33.6%となっている。また国籍別にみると（図 11）、危険率 0.1%において、その回答に有意な違いが確認された。すなわち、中国人や韓国人はその他の外国人教員よりも日本語執筆能力が高いと回答しており、米国人や英国人は低いと回答している。

図 11 国別にみる外国人教員の日本語執筆能力



外国人教員全体のパートナーの国籍をみると、最頻カテゴリーは日本人で（51.5%）、続いて、中国人（17.9%）、韓国人（8.3%），となっている。国籍別にみると（図 12）、米国人や英国人の 8 割以上は、日本人をパートナーとしており、中国人は中国人、韓国人は韓国人を最も多くパートナーとしている。

図 12 国別にみる外国人教員のパートナーの国籍



4. まとめ

上述した通り、本研究の知見は下記の通りである。

第1に、既存の日本教員全体の属性と比較して、この度のアンケート調査で示された外国人教員の顕著に異なった属性特性として、外国人教員は、若手教員が多いこと、人文・社会科学系専攻の教員が多いことの2点が明らかになった。また、外国人教員の国籍による特徴として、米国人や英国人は人文科学系の分野を、中国人や韓国人は自然科学系の分野を専門とする者が多かった。

第二は、外国人教員のうち、大きく二つのグループに分けることができる。その一つは主に中国人と韓国人からなっている近隣諸国からの外国人教員である。もう一つのグループは米国人と英国人から構成されている英語圏諸国出身者である。この二つのグループには配偶者や日本語能力、日本の大学で働く理由、教育活動や研究活動への関心、所属機関における期待される役割、そして日本の国際化戦略への見方などが明確な違いがあることがわかった。

最後に、米国人や英国人を中心とした外国人教員は日本の現在の高等教育国際化の戦略に対してあまり高く評価していなかったが、全体的には、外国人教員は現在の雇用状況や、労働状況、専門職としての環境状況に比較的に高い満足度を表明しており、とりわけ日本の大学で働くことに強い意欲を示していた。

また本研究に基づいた示唆は、下記の3点が挙げられる。

第一に、政策的レベルにおいて、国際化をさらに進めるには、外国人に対して労働市場をもっと開放するべきである。

第二に、機関レベルにおいて、日本語学習を含めて外国人教員へのサポート体制を強化し、あるいは英語のみで働く環境を醸成する必要がある。

最後に、仕事の安定性、面白い仕事、学問自由を確保することは若手教員、特に米国人教員や英国人教員を惹きつけるために重要である。

【参考文献】

広島大学大学教育研究センター（1980）「日本の大学における外国人教員—全国調査結果の概要」『大学研究ノート』広島大学大学教育研究センター、第43号。

徐龍達（2005）「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」『大学論集』第35集、広島大学高等教育研究開発センター、293-310頁。

黄福涛・李敏（2011）：「日本における大学教員の国際化：外国人教員の変化を中心に」『知識基盤社会と大学・大学院改革』広島大学高等教育研究開発センター、99-109頁。

米澤彰純・石田賢示（2012）『日本の大学の外国人教員：その行動と意識』高等教育研究叢書116、広島大学高等教育研究開発センター。

第5章 日本の大学における中国人教員

— 属性的特徴、所属機関への適応、国際化への意見 —

陳 麗蘭*

1. はじめに

近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、日本でも、外国人高度人材を受け入れるために、様々な政策に積極的に取り組んでいる。経済協力開発機構（OECD, 2018）によると、2016年、日本の外国人人口は238万人の最大数を記録した。これは、日本全国人口の1.9%を占めていた（OECD, 2018）。高等教育界では、知識サービスやイノベーションが占める比重が高まるなかで、学術競争や高等教育の国際化などに伴って、能力を持つ人材の国際的な移動が国や地域の発展にとっては不可欠な要素となり（OECD, 2008）、高度的な知識・技能のある外国人教員を受け入れることが、大学競争力を維持し促進するための重要な戦略の一つとされている。日本における、国際化拠点30大学は戦略的な国際連携を推進するために、外国人教員の配置や教員の国際公募などを実施している。それにより、日本全体の教員中、外国人教員の比率は1983年の1.17%から、2018年の4.70%に増加し、過去30年間に、極めて高い増加を示している（文部科学省, 2018）。だが、量的な増加にも関わらず、日本の大学教授職の主流への参入が様々な障壁で阻まれている（Brotherhoodら, 2019）。異文化滞在者である外国人教員は、異なる言語、背景や社会文化などの問題のみならず、所属機関からの支援が不足しているため、彼らの適応問題がますます深刻になることが予測される（Pherali, 2012; Jepsenら, 2014; Mihutら, 2017）。

本研究は、実践的アプローチから、日本の大学における、外国人教員の中で最多数である中国人教員を対象とし、彼らの属性的特徴、所属機関への適応状況や国際化への彼らの意見を明らかにすることを目的としている。次節では、外国人教員の異文化適応に関する先行研究を概観する。第3節では、研究目的、データや研究方法などの説明に関する概要である。第4節では、質問票のデータとインタビュー調査の分析結果である。最後に（第5節）、研究結果に基づき、考察や今後の課題を提示する。

* 広島大学教育学研究科博士課程後期

2. 先行研究

日本における異文化適応に関する先行研究を概観すると、異文化適応問題を持つと考えられる留学生と移民が主な研究対象とされており、職業人を巡る蓄積は極めて少ない (Masgoret, 2006)。また、数少ない職業人に関する研究中、元留学生である外国人社員を始めとして、外国人社員、外国人看護師、企業海外駐在日本人などが主な研究対象とされている (宮城・中井, 2017; 柳・松田, 2010; 畠中・田中, 2013; 迫, 2015)。外国人教員を対象とする研究はほとんど見られない。そのため、本稿の先行研究は、異文化適応モデルに関連する研究と日本の大学における外国人教員を巡る研究の二つの観点からレビューする。

2.1 異文化適応モデルに関連する研究

職業人の異文化適応を取り巻く構造に関しては、Black らは既存研究をレビューすることによって、異文化適応モデルを探索し、企業人の赴任前から赴任以降までの個人要素と環境要素を分析することを通じて、異文化適応への影響要素を明らかにした (Black et al., 1991)。この研究の続きとして、Black ら (1999) は包括的なモデルを抽出することになった。このモデルの中で、異文化適応は「仕事への適応」、「現地の人々への対人適応」、「仕事以外の一般的な環境への適応」の三つに分類された。そして、Black らの 1991 年の研究成果に基づき、Aycan (2001) はよりダイナミックな長期的異文化適応プロセスを提示した。異文化適応として、「精神的適応」、「社会文化的適応」、「仕事上の適応」を想定し、「精神的適応」と「社会文化的適応」は「仕事上の適応」の前提とされ、「仕事上の適応」を促進する役割を果たすという仮説が立てられている。一方で、異文化に向ける態度に関して、Berry(1997)は移民を対象とされる実証研究に基づき、2次元の組み合わせをもって、4 類型のモデルを提示した。具体的には、異文化滞在者を対象に、①自分の文化的アイデンティティと特徴を維持したいか? ②ホスト側の社会と良い関係を維持したいか?、との問いへの「はい」と「いいえ」という答えで、4 類型に分け、①と②とも「はい」と答えた人を「統合 (Integration)」、①は「いいえ」②は「はい」の場合は「同化 (Assimilation)」、①は「はい」②は「いいえ」なら「分離 (Separation)」、①②とも「いいえ」なら「周辺化 (Marginalization)」、と定義した (Berry, 1997)。

2.2 日本の大学における外国人教員を巡る研究

多くの外国人教員は出身大学と日本の大学の二重の大学経歴を持ち、外国人教員自身が日本という外国で国際交流の担い手としての役割を演じることから、1980 年代に受け入れられ始めて以降、「大学の国際化」に関する研究の中では、頻りに研究対象とされてきた (喜多村, 1980)。しかし、日本における、先行研究を概観してみると、外国人教員に関連す

る研究は限られている。外国人教員の労働状況とその特徴が主な検討対象とされている。最も代表的・包括的な研究としては喜多村（1980）の研究があり、彼は「大学の国際化」に焦点をあて、機関レベルである国公立大学と個人レベルである外国人教員・外国人留学生および諸外国との国際交流活動の現状に関して、全国調査を行い、外国人教員の実態や大学の現状への意見やコメントを分析した（喜多村，1980）。黄・李（2011）は、1985年から2009年にかけて、日本全国における外国人教員の構造的変化を解明した上で、東京大学のケーススタディーを通して、機関レベルでの外国人教員の地域・国別や部局別の具体像を明らかにし、日本の高等教育機関における外国人教員の構造的な変化と特徴をまとめた。国立大学及び共同利用施設・研究所で勤務する外国人教員を調査対象とした藤村（2016）では、これらの機関での外国人教員の個人属性、機関属性や仕事経験を明らかにした。

そして、マイノリティの視点から、外国人教員の任用政策に関する研究も存在している。徐（2005）の研究では、外国人教員任用法の実施が外国人教員の日本の大学での地位をある程度確保したが、日本人は国籍にこだわりがあると指摘し、日本人の国際感覚を高め、日本の質的な国際化を促進する必要があると提言した。

また、国際化の一環とし、外国人教員と日本人教員と比較する手法を用いる研究も実施されている。たとえば、米澤・石田（2012）の外国人教員の行動と意識に関する研究では、日本人教員との比較研究により、外国人教員は日本人教員より積極的に教育・研究活動を従事する傾向が観察された。最近、黄を代表とした全国調査の「外国人教員の採用に関する国際比較研究」では、量的な手法に基づき、日本の大学で勤務する外国人教員の個人属性、特徴、意識及び彼らの研究生産性や満足度の規定要因などを解明する研究が数多く実施され、今後外国人教員の採用に関する改革方策に一定の知見を提示した（Huang, 2018a, b）。

以上の先行研究を概観すると、異文化適応と外国人教員を巡る蓄積が多く存在しているが、以下のような見逃してきた点があると考えられる。まず、異文化適応に関する研究は主に理論的なアプローチで行われており、実践的な視点からの分析が欠如している。言い換えれば、異文化滞在者は異文化環境に適応する際に、具体的にはどのような要素に影響され、どのような不適応の問題に直面するのかが明確ではない。そして、研究対象に関し、外国人教員の異文化適応に関する研究はほとんど見られない。大学の国際化に伴い、外国人教員を積極的に採用しているが、彼らのリテンションを高めるために、外国人教員を研究対象とすることに意義があると思われる。また、同じ異文化滞在者であっても、文化的や社会的な背景が異なるため、これらの要素を考慮せず、一概的にまとめて取り扱くと、それぞれの母集団の特徴を捉えることができないと思われる。従って、対象者の特徴を忠実に表すために、出身地域別に分析することが必要だと考えられる。

3. 研究概要

3.1 目的

本研究は、以上の先行研究の不足点に焦点を当て、外国人教員の日本の大学での異文化適応を促進するための示唆を得るために、実践的アプローチから、外国人教員の中で最多数者である中国人教員を対象とし、彼らの属性的特徴、所属機関への適応状況や国際化への意見を明らかにすることを目的としている。具体的には、以下の三つのリサーチクエスチョンを提示する：

- ①、中国人教員の属性的特徴は何だろうか？
- ②、中国人教員による所属機関への適応をめぐる、どのような課題があるのか？
- ③、中国人教員は日本の大学の国際化をどう評価するのか？

3.2 データ

本研究で使用するデータは、平成 29 年に外国人教員を対象に実施された全国調査（科学研究費（基盤研究 B）「外国人教員の採用に関する国際比較研究」）（研究代表者：黄福涛教授）の一部のデータである。調査結果によると、中国人教員は最多数の 270 名で、全員の 26.68%を占めている。

3.3 研究方法

本研究は、量的な質問票調査と質的なインタビューに基づいて研究を行う。具体的には、まず、質問調査の結果により、「個人属性」と「関連活動」の二つの部分のデータを抽出し、中国人教員と中国出身以外の外国人教員との比較研究を行うことを通じて、中国人教員の特徴を解明する。

次に、質的な半構造化インタビューを実施し、中国人教員による所属機関への適応状況を分析する。インタビュー調査は、質問及び回答の脱線を許し、準備段階では予測のつかなかった新たな視点への回答を促す半構造化の姿勢を取る。そこから聞き取れた内容について考察を進める。調査の実施期間は、2019 年 1 月から 2 月までである。調査対象は、日本の大学に勤務する常勤教員で、中国のパスポートを持ち、中国の大学で学士学位を取った中国人教員である。調査参加者のプロフィールは表 1 の通りである。

最後には、質問票とインタビューの分析結果を統合し、中国人教員の属性的特徴、所属機関への適応状況や国際化への意見を解明した上で、今後の課題を提示する。

表1 インタビュー参加者のプロフィール

	年齢	性別	専門分野	職位	所属大学
ア	35	男	言語学	講師	私立
イ	34	女	理学	助教	国立
ウ	32	男	工学	講師	国立
エ	33	女	経営学	講師	私立
オ	38	女	人文学	准教授	国立
カ	33	男	工学	助教	国立

4. 分析結果

4.1 質問票の分析

この部分では、主として個人属性と関連活動の二つのカテゴリから、中国出身以外の外国人教員と比較するという手法を用いて、最多数である中国人教員の特徴を明らかにしたい。

4.1.1 個人属性

まず、職位から見れば、中国出身以外の外国人教員では、教授(32.7%)と准教授(31.4%)の割合が高いのに対して、中国人教員では、教授の割合が一番高く、42.6%であり、中国出身以外の外国人教員より10%程上回っている。さらに、助教は24.4%と准教授は24.1%の割合となっている。次には、最終学歴の分布を見てみよう。90%以上の中国人教員は博士号を取得しているのに対して、中国出身以外の外国人教員では、博士号を持つ人が70.6%であり、修士号を持つ人が27.6%である。また、学士号を持つ人も存在している(1.5%)。欧米圏から来た多くの外国人教員は、主に教育活動を行い、外国語(英語)教師として日本の大学で働いているため、これらの教員の学歴が厳しく要求されていない。そのため、修士号を持つ外国人教員の割合が高くなったと思われる。第三に、専門分野をみると、中国人教員の場合は工学の割合が最も高く(32.2%)、社会科学が二番目(23.3%)で、人文

表 2 個人属性の記述統計

記述統計			
説明変数	中国人教員 (%)	中国出身以外の外国人教員 (%)	P 値
職位			+
教授	42.6	32.7	
准教授	24.1	31.4	
講師	8.1	14.7	
助教	24.4	17.4	
その他	0.7	3.7	
最終学歴			***
学士号	0	1.5	
修士号	8.9	27.6	
博士号	90.7	70.6	
専門分野			***
人文科学系	19.3	32.6	
社会科学系	23.3	28.3	
自然科学系	4.4	5.6	
生命科学系	5.2	4.2	
工学	32.2	14.7	
医学・健康科学	10.7	3.4	
その他	4.8	10.7	
活動関心			***
主に教育活動	30.32	44.8	
主に研究活動	69.77	55.2	
日本での滞在年数			**
1年以下	3.3	10.0	
1年—5年	24.4	25.3	
6年—9年	28.9	25.7	
10年以上	43.0	38.5	

注： ***P<0.001, **P<0.01, *P<0.05, +P<0.1

科学系が三番目の 19.3%を占めている。中国出身以外の外国人教員では、外国語（英語）教師としての割合が高いため、人文社会系に分布する割合が高く（60.9%）、工学部は 14.7%を占めている。さらに、活動関心になると、約 70%の中国人教員が研究活動を重視するのに対して、中国出身以外の外国人教員の 55.2%が研究志向である。最後に、日本での滞在時間に関しては、中国出身以外の外国人教員は割と平均的に分布しているが、中国人教員では滞在時間が長くなると、人数が増える傾向が観察された（表 2）。

4.1. 2 関連活動

続いては、中国人教員の関連活動に関して、分析を行っていききたい。主としては、活動に費やす時間数、日本語能力や研究成果などの側面から、彼らの関連活動を見てみよう。まず、関連活動に費やす時間数に関して、教育活動は、中国出身以外の外国人教員が高い値を示し、それに対して、研究活動は、中国人教員の方が高いことが分かった。中国人教員は主に研究活動を、中国出身以外の外国人教員が主に教育活動を重視することから、この現状を解釈できるのであろう。そして、中国出身以外の外国人教員と比べ、中国人教員の日本語能力がより高く、研究生産性が圧倒的に多いことが観察された（表 3）。

表 3 活動状況に関する分析

	国籍	平均値	標準偏差	有意確率
教育活動に費やす時間	中国人教員	13.91	9.16	**
	中国出身以外の外国人教員	16.05	9.80	
研究活動に費やす時間	中国人教員	20.98	10.89	***
	中国出身以外の外国人教員	15.76	10.99	
日本語能力 (平均能力)	中国人教員	3.03	0.82	***
	中国出身以外の外国人教員	2.68	1.00	
研究生産性 (最近三年間の論文数)	中国人教員	10.85	17.99	***
	中国出身以外の外国人教員	6.49	8.53	

注：***P<0.001, **P<0.01, *P<0.05, +P<0.1

4.2 インタビュー調査の結果

質問項目に則して、インタビューの内容を整理し、語られた言葉を参考しつつ、以下の調査結果をまとめた。

(1) 所属機関への適応をめぐる課題

異文化滞在者の異文化適応に関して、Kim（2001）の「異文化適応の構造モデル」によ

ると、個人の特性と能力のみならず、環境との相互作用を捉えることも必要である。本研究は、Kim が提案した構造モデルに基づき、「ホスト側」、「ゲスト側」と「ホストとゲストのかかわり」という三つの要素に焦点を当てて、考察する。まず、ホスト側の状況分析では、日本の大学の管理運営様式や外国人教員への支援制度に問題点があると指摘された。インタビューの結果によると、日本の大学での役割分担が明確であることが分かった。しかし、トップダウンの管理運営様式については、教授会で様々なことを決めることになっているため、職位レベルの低い教員には実権がないという現状が中国人教員に指摘された。

助教という職位に関して、日本は私が行ったことがある他の国々とは違う…日本での助教は海外のポスドックに似ている。助教により、研究科への貢献は、彼ら（日本人）が気にしていない。授業や実験などを指導することだけでいい…授業・実験の内容や指導方法に関して、助教はあまり発言権がなく、教授に決められている。この方面からみれば、助教という職位は尊敬されていない職位だと思う。仕事がいっぱいあるが、権限はない。（イ先生）

研究科の仕事の方向性は教授会で決められ、私たちは権限がない。教授会からの指示や計画の実施を、私のような講師や助教が行っている。（ウ先生）

不満と思うのは、トップダウンの経営様式かな。人文学科の領域で、いろんな改革政策が提案されたが、私は意見があっても、物事を変える能力（権限）がなくて、何でもできない。（オ先生）

そして、日本の高等教育機関において、基礎的な施設は全体的には揃えられているが、外国人教員の生活や仕事を円滑に進めるためのホスト側からの支援はいまだ十分ではないと指摘された。

来たばかりの時は、（オンラインアプリの）使い方が分からなくて、大学側からの指導もなく、英語のバージョンもなかった。幸い、私は中国人で、漢字でなんとなく分かるが、他の英語圏の先生だったら、大変だと思う…使用方法の説明会とかはなく、学生の成績をどんなふうに登録し、どんな成績を登録すべきとかのやり方をもうちょっと説明してほしい。（イ先生）

私から見れば、大学側からの支援は十分ではない。たとえば、海外出張に関して、（勤務する）外国人教員がいるから、大学側は事前に、海外へ行くための必要な書類（ビザを申請する用の書類）を準備してほしいと思う。（オ先生）

次には、ゲスト側である中国人教員では、現地言葉である日本語が問題だと指摘された。

日本では、言葉（日本語）が話せないと、日常生活には非常に不便。完全に独立することができないと思う。やりたいことがあっても、言葉で止められる。たとえば、運転免許を取りたいが、日本語があんまりできないから、諦めた。また、コンタクトを買いたいが、眼科病院で目の検査をしないといけないが、先生（医師）とのコミュニケーションができない。さらに、交通事故があったら、救急車を呼んでも、説明できない。言葉は大きな問題だと思う。（イ先生）

さらに、ホストとゲストのかかわりに関し、新しい環境に適応するために、ホスト社会と交流できる活動などが、異文化適応に大きな意味があると思われる。インタビューの結果から見ると、日本の大学において、徹底した大学の国際化に取り組むために、留学生や外国人教員を数多く受け入れているが、外国人と日本人との関わりを増やし、切磋琢磨できる環境を作ることは喫緊の課題であると考えられる。

日本人教員とは、ただのあいさつぐらいの知り合いで、相手のリサーチトピックは知っているかもしれないが、より深い関連性がない。（イ先生）

日本人教員と仕事以外の連絡が一切ない。文化の違いで、日本人は個人的なスペースを重視し、より親しい人間関係を作るのが難しい。（ウ先生）

私から見れば、私のクラスの中での留学生は、日本人学生との交流はまったくないと思う。まず、彼らの寮は日本人学生と違う。そして、彼らの授業はG30留学生を対象とする英語の授業で、日本人学生は英語が難しいと思い、参加していない。そのため、留学生と日本人学生が交流する機会が少ないと思われる。（オ先生）

(2) 日本の大学の国際化への意見

以下では、中国人教員に、日本の大学の国際化への意見を求めた。下記の通り、一部の調査対象は日本の大学における外国人教員や留学生の比率は低く、日本人学生の英語能力が喫緊の課題であることを指摘した。

日本の若い世代の英語レベルはそれほど低いとは思わないが... 中国の若い世代と比較すると、彼らはあえて話さなく、比較的保守的だと思う。（カ先生）

日本は非英語圏の国だから、彼ら（日本人学生）にとって、日本語だけで十分。というわけで、彼らの英語能力が低い...（ウ先生）

大学の国際化に関して、回答者の中の五人は、日本の大学での国際化は「表面上の国際化」であると提言した。「英語が話せる」のが国際化と認識され、大学の国際化が未だに十分ではないとのコメントがあった。

研究の意味の一つは、研究成果を他の人とシェアし、一般化することだと思われる。一般化するために、日本語で論文を書くのは大きな問題だと思う。全世界で共通できる言葉を使わないと、研究を普及することが不可能だ。研究の面から見ると、日本語で論文を書くのは国際的な研究にはならない...また、日本の大学での国際化は、英語が話せることが国際化というふうに認識している。物事に対し、彼らの考え方や価値観が全然国際化ではない。（エ先生）

日本での国際化は、外国人を受け入れ、英語が話せることだけと認識されている。政策を作るのは簡単だが、色んな外国人と交流することで、価値観や考え方をお互いに影響させ、もっと広い視野から物事を考えることができるようになれば、これは国際化の効果だと思う。今日の日本は、政策に取り組んでいるけれど、実質的な国際化はまだまだだと思う。（オ先生）

5. まとめと今後の課題

分析結果によると、外国人教員の全体的な傾向から見れば、中国出身以外の外国人教員と比べ、中国人教員はより高い学歴と職位を持ち、人文社会系のみならず、工学系専攻者の比率が高い。そして、日本での滞在年数もより長く、より高い日本語能力を示している。さらに、研究志向の割合が高く、研究活動に費やす時間数が多いので、より高い研究生産性を示している。要するに、中国出身教員はほかの国・地域出身外国人教員よりは、日本人の研究志向の教員に近い特性を示している。

だが、中国人教員は所属機関に適応する際に、依然として、様々な課題に直面している。たとえば、日本での高等教育機関は、従来から、トップダウンの管理運営様式であるため、中国人教員を始めとする外国人教員の意見を尊重する場を作ることが難しいと思われる。それに、日本人とコミュニケーションできる機会や場所の提供が不足しており、英語は日本社会で通用しないなどの問題が存在している。要するに中国人教員の視点から見て日本の大学が中国人を始めとする外国人教員に対してまだ十分開放しているとは言えないだろう。

国際化への進展中、日本は非英語圏の国として、「英語が話せるのが国際化である」との認識があるため、日本での国際化が「出島化」や「表面上化」していると批判されている。とはいえ、今の世界において、英語は学術や社会でコミュニケーションするための世界共通語となっており、英語教育の導入は必須の課題である。今日、日本の大学で、英語が重視されているのは大学の国際化を進展させるための必要なプロセスなのか、それともそもそも、日本の大学が英語を重視しているのは国際化を矮小化しているからなのかについては、更なる検討が必要であろう。

一方で、高等教育の国際化が進んでいる中、外国人教員の採用が増加すると予測される。ホスト側である日本の大学とゲスト側である外国人教員との良好な関係を促進するために、ゲスト側の外国人教員による一方的な適応ではなく、ホスト側である日本の所属機関が協力的にサポートし、共生していくといった **Two-way Process** が期待されている。このプロセスを促進するためには、現場で外国人と日本人のグループがいかに適応し合い、どのような要素に影響されるのかについては更に考察する必要があると考えられる。

上述したように、アンケート調査のデータ分析とインタビュー調査を通じて、中国人教員の特徴と彼らによる所属機関への適応状況について具体的な考察を行うことができ、理論的及び実践的な考察を提出する試みに意義があると考えられる。しかしながら、分析過程における、以下のいくつかの課題が残されていると考えられる。

まず、インタビューの人数を増やすことである。本調査において、限られた中国人教員対象者数での実施であるため、外国人教員を包括的に捉えた結果としての資料とはならない。今後、インタビューを多く実施し、より包括的な研究が必要である。

次に、性別、職位、年齢や専門分野といったデモグラフィック的な条件からの影響は無視できない。外国人教員の異文化適応はこれらの要素によりどのように異なるのか、また、これらの要素はどのように外国人教員の異文化適応に影響するのかについての検討が重要であると考えられる。

さらに、調査結果を横断的に比較することが必要である。本研究は中国人教員だけを研究対象としており、外国人教員全体を代表していない。そのため、今後は、中国人教員のみならず、中国出身以外の外国人教員も含めて、より全面的な研究が期待されている。

【参考文献】

- 喜多村和之（1980）「日本の大学における外国人教員—全国調査結果の概要—」「大学の国際化プロジェクト」広島大学 大学教育研究センター
- 黄福涛・李敏（2011）「日本における大学教員の国際化—外国人教員の変化を中心に—」『知識基盤社会と大学・大学院改革』高等教育研究開発センター 広島大学 2011年6月
- 文部科学省（2018）「学校基本調査」

https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&query=%E6%95%99%E5%93%A1%E6%95%B0&layout=dataset&open_date=201803&metadata=1&data=1

(最終閲覧日：2019年12月24日)

- 迫 こゆり (2015)「在伯日本人の異文化適応過程に関する探索的検討—文化受容と不適応症状及び 適応促進要因を中心に—」岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要第40号 岡山大学 2015年11月
- 徐龍達 (2005)「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」大学論集第35集 高等教育研究開発センター 広島大学 293-310 2005年3月
- 島中 香織・田中 共子 (2013)「外国人看護師・介護者らの異文化適応—三層構造モデルを用いた事例的分析—」多文化関係学 2013年10月 69-86
- 藤村正司 (2016)「外国人教員から見たニッポンの大学の国際化」『大学の機能別分化とその国際的動向』高等教育研究開発センター 広島大学 2016年3月
- 宮城 徹・中井 陽子 (2017)『「異文化適応の構造モデル」から見た外国人社員の職場での適応—理科系ベトナム人元外国人留学生の事例から—』留学生日本語教育センター論集 43 81-95 2017年 東京外国語大学
- 柳 佳慶・松田 英子 (2010)「在日中国人留学生のストレスと異文化適応に関する研究—文化受容態度と自己効力感からの分析—」情報と社会 (21) 151-160 江戸川大学
- 米澤彰純・石田賢示 (2012)『日本の大学の外国人教員：その行動と意識』高等教育研究叢書 116 広島大学高等教育研究開発センター
- Aycan, Zeynep (2001), “Expatriation: A Critical Step toward Developing Global Leaders” in Mendenhall, Mark E., Torsten M. Kuhlmann and Gunter K. Stahl. (Eds.) *Developing Global Business Leaders: Policies, Processes, and Innovations*. Westport CT: Quorum Books. pp. 119-135.
- Berry, J.W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology : An International Review* 46(1),5-68
- Black, J. S., H. B. Gregersen, M. E. Mendenhall and L. K. Stroh (1999). *Globalizing People through International Assignments*. Addison-Wesley Publishing Company Ltd. (白木三秀・永井裕久・梅澤隆監訳『海外派遣とグローバルビジネス：異文化マネジメント戦略』白桃書房、2001年。)
- Black, J. S., Mendenhall, M. and Oddou, G. (1991), “Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives,” *Academy of Management Review*, 16, 291-317
- Brotherhood T. & Hammond C.D. & Kim Y.(2019). Towards an actor-centered typology of internationalization: a study of junior international faculty in Japanese universities. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00420-5>

- Huang, F. (2018a). Foreign faculty at Japanese universities: profiles and motivations. *Higher Education Quarterly*, 72(3), 237–249.
- Huang, F. (2018b). International faculty at Japanese universities: their demographic characteristics and work roles. *Asia Pacific Education Review*, 19, 263–272
- Kim, Y. (2001). *Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-cultural Adaptation*. Thousand Oaks, CA, sage publications.
- Masgoret, A.–M. (2006). Examining the role of language attitudes and motivation on the sociocultural adjustment and the Job performance of sojourners in Spain. *International Journal of inter-cultural Relations*, 30, 311–331.
- Mihut, G., de Gayardon, A., & Rudt, Y. (2017). The long-term mobility of international faculty: a literature review. In M. Yudkevich, P. G. Altbach, & E. Rumbley (Eds.), *International faculty in higher education: comparative perspectives on recruitment, integration, and impact*. Oxon: Routledge.
- Jepsen, D. M., Sun, J. M., Budhwar, P. S., Klehe, U. C., Krausert, A., Raghuram, S., & Valcour, M. (2014). International academic careers: personal reflections. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1309–1326.
- OECD. (2008). *The Global Competition for Highly Skilled*. Paris: OECD
- OECD. (2018). *International Migration Outlook 2018*. Paris, France: Author.
- Pherali, T. J. (2012). Academic mobility, language, and cultural capital: the experience of transnational academics in British higher education institutions. *Journal of Studies in International Education*, 16(4), 313–333.
<https://doi.org/10.1177/1028315311421842>

第6章 外国人大学教員に対する役割期待に関する研究

—地方国立大学 S 大学を例にして—

李 敏*

はじめに

グローバル化、知識基盤経済が時代のキーワードになった今日において、高等教育における国際移動がますます活発になりつつある。留学生の国際移動のみでなく、外国人教員の採用をめぐる競争も熾烈さを増している (Salmi, 2009)。いままでは、教員の移動がアメリカ、イギリス、オーストラリアなどのような共通した文化背景のあるアングロサクソン国家間を中心に行われてきた。しかし、近年では、国内の大学も世界水準大学としての国際的地位獲得を目指すため、非英語国家の間でも優秀な外国人教員の獲得の競争が繰り広げられている (Shin & Kehm, 2012)。例えば、中国は早くも 1994 年に「百人計画」、1996 年に「春暉計画」、1998 年に「長江学者奨励計画」、2008 年に海外ハイレベル人材招致「千人計画」、さらに 2011 年に「青年千人計画」を打ち出し、留学生と海外の中国系教員などの人材を呼び戻すと同時に、海外の外国人教員の招聘に力を入れてきた¹⁾。韓国は 2008 年の「世界水準の研究中心大学の育成」(World-Class University Project) を打ち出し、国立大学におけるフルタイムの外国人教員の雇用について政府が巨大な予算を投入した (Shin, 2012)。

日本も同様に「グローバル戦略」の一環として外国人教員の雇用を加速しつつある。そのため、2008 年の「留学生 30 万人計画」の達成を目指し、「英語による授業等の実施体制の構築」などの留学生受入体制の整備策を大学に求めた。それを受け、「グローバル 30」や、「スーパーグローバル創成支援」(SGU) などの高等教育の国際化政策が次から次へと打ち出され、採択された大学を中心に外国人教員を惹きつける様々な改革の試みを進めている。英語による授業の担当のほか、研究力の強化も大きな目的である。

このように、日韓中などの非英語国家では、外国人教員の雇用を世界トップ大学の形成をめぐる競争の手段の一つと見なす性質を持っている。そのため、政府が国内の一部のトップ大学を選抜し、集中的に巨額な予算を投入するという共通の特徴が見られる。しかし、後述するようにトップ大学ではないものの、外国語教員として外国人を雇う地方の国公立大学が多くある。一部の地方国立大学は、教育と研究の水準を向上させるため、海外か

* 信州大学高等教育研究センター講師

ら優秀な人材の受け入れにも多くのエネルギーを注いでいる。ただし、トップ大学と比べ、非トップ大学においては、外国人教員を採用するための特別経費が限られており、外国人教員のサポート体制の整備も遅れている。その結果、日本の社会にある程度適応した外国人人でなければならないことが採用の前提となってしまう、世界から幅広く人材を登用することはとても現実的ではない。したがって、非トップ大学に勤務する外国人教員は政府が採用を推奨する外国人教員像と大きくかけ離れている可能性が考えられる。

日本においては、1980年に広島大学大学教育研究センター（1980）が日本最初の大学外国人教員への大規模調査を実施した。ただし、この調査は英語のみで行われたため、371の有効回答の中に、88%が欧米出身者であり、77%が語学教育を担当する者であるという偏った結果となった。2009年に米澤・石田（2012）は、朝日新聞社の『大学ランキング2009』に基づき外国人教員の数が多い大学を34校抽出し、日本語と英語を併記した外国人教員調査を実施した。しかし、対象とした大学は外国人教員の数が比較的が多いという抽出条件があるため、外国人教員への対応が進んでいる大学のみでの調査となってしまう問題が指摘できる（2012, p.79）。2015年に藤村ら（2016）はSGUの効果と問題点を検証するため、国立大学及び共同利用施設・研究所に勤務する外国人教員を対象としてアンケート調査を実施した。この調査でも英語によるトップ大学に焦点をあてた調査という研究の限界が同様に指摘できる。

かくして大規模のアンケート調査は、外国人教員の全体像を明らかにするのに功を奏したとはいうものの、質問設計やサンプリング、かつ使用言語によって、調査の結果がトップ大学の欧米出身教員に偏在する問題が存在していると指摘できる。

本研究はアンケート調査のみでは捕捉しにくい地方国立大学の外国人教員を対象としてインタビュー調査を試みた。このような研究を通じ、非トップ大学に勤務する外国人教員の雇用ルート、雇用環境の実態、日本の高等教育の国際化戦略の把握等を明らかにすることを目的とする。

次節からは、日本の大学における外国人教員雇用の歴史を紹介したうえで、日本の大学に勤務する外国人教員の分類を試みる。そのうえで、地方国立大学S大学をケーススタディとして、データ分析とインタビューを通して、それぞれのタイプの教員の特徴をまとめる。最後は、大学が各タイプの外国人教員への役割期待、及び外国人教員の満足度を検討する。

1. 日本の大学における外国人教員雇用の歴史と役割期待

帝国大学が誕生した初期、日本の大学は外国人教員の全盛時代であった。近代化・産業化の担い手を早急に養成するためには、欧米諸国から直接人材を招聘し、「お雇い外国人」として、外国語による外国書を教材として人材養成するという大学教育が行われてきた(天

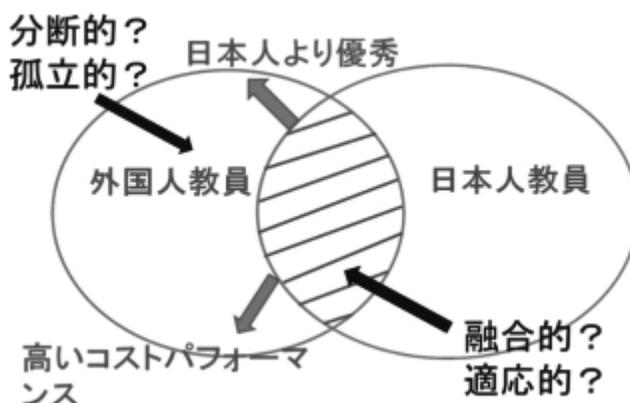
野, 2004, 喜多村, 1984)。外国人教員は語学専門に限らず、ほぼすべての専攻で活躍していた。ところが、こうしたお雇い外国人は、あくまでも日本の最初の大学をつくるための「臨時の助っ人であり、客人である」(喜多村, 1984, p.33)にすぎず、大学の正式の構成員として大学のガバナンスに参加することは許されなかった。そして、海外に留学した日本人の帰国の増加により、日本の大学は徐々に「洋語・洋学大学校」から「邦語・日本大学校」へと転換を果たした(天野, 2004, p.50)。

戦後、高度成長を遂げた日本は、1970年代に海外への経済的進出が活発化することにしたがい、「国際化時代」を迎える一環として「大学の国際化」を提唱するようになった。特に、1970年のOECD教育調査団が日本の「国際的参加の必要性」の増大を強調したことを受け、日本は教員・留学生の国際交流の推進に力を入れるようになった。ただ、明治・大正時代の大学誕生期に高等教育そのものを海外から倣うことと違い、高度成長期の日本の高等教育の国際化は、閉鎖した国内の教育を海外に門戸を開くところに特徴がある(喜多村, 1984, p.54,55)。当時の日本の国立大学では外国人を任期付きの外国人客員教授として雇用することがごくまれにあり、その殆どが外国語教育という特殊な分野に限定されていた。外国人教員を雇用するネックの一つは、国立大学の教員が公務員扱いなので、外国人が担当することができないということにある。1949年の人事院規則一―七では「個人的基礎においてなされる勤務の契約による場合」において「当該職の職務がその資格要件に適合する者を日本の国籍を有する者の中から得ることが極めて困難若しくは不可能な性質のもの」と認められる場合、又は当該職に充てられる者に必要な資格要件がそれに適合する者を日本の国籍を有する者の中から得ることが極めて困難若しくは不可能な特殊かつ異例の性質のもの」と認められる場合(傍点筆者)という条件付きで外国人を国家公務員として任用することが可能であると規定している²⁾。つまり、外国人教師は国立大学においては、日本人が担当できない職務の補いとしてしか雇用できないということであり、あくまでも一時しのぎの臨時雇用の人に過ぎないという意味が読み取れる。OECDの勧告及び日本国内の在日韓国・朝鮮人をはじめとする定住外国人教員の努力により(日高六郎・徐龍達, 1980)、1982年によりやく国公立大学の外国人教員を公務員として雇用することを前提とした法律として「外国人教員任用法」が制定された。この法律に基づくと、国立大学の外国人教員は教授会などの構成員として、その議決に参加できるようになったところは大きな前進と言える。しかし、外国人教員は依然として任期を定められている。

近年は大学のグローバル化の一環として、留学生や外国人教員の受入れを促進する政策が「グローバル30」、「スーパーグローバル大学」をはじめとする日本の大学における国際化の政策に盛り込まれている。1980年代までの外国人教員が語学を中心に授業を担当するという特徴と違い、今回の外国人教員の受入れは、専門科目の授業を英語で行うことを目的にする内容が多い。しかも、国際公募を通して、世界各地から優秀な人材を集めるところが大きな特徴と言える。外国人教員の雇用を推進するために、文科省は、各大学に任期

付き、年俸制の導入を推奨している。要するに、日本における外国人教員の専門に関しては、幅広い専門分野から語学中心へ、再び広い専門分野という転換が見られる。他方では、任期を付け、大学教育の助けという臨時雇用の色彩が日本の大学の歴史の中で終始貫かれている。

上記のように、外国人教員の雇用の歴史をレビューしてみると、外国人教員への役割期待はおよそ図1のようにまとめられる。

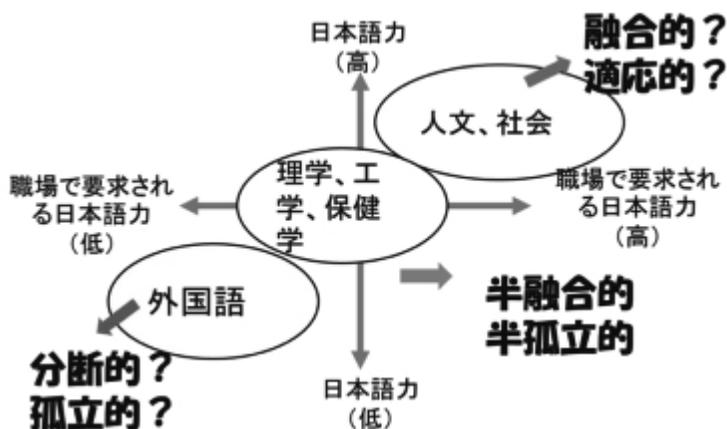


出典：筆者作成

図1 日本の大学における外国人教員の類型

外国人教員の雇用について、上記の人事院規則が述べたとおり、日本人が担当できないあるいは日本人の人材が不足する場合には雇用されることが多い。これは日本の大学が発足された初期に多く見られると同時に、60年代から90年代において、語学教員として雇用される場合に当たる。しかし、近年の高等教育のグローバル化したがい、本来日本人教員が担当する授業の一部は外国人によって担当されるようになった動きも見られる。敢えて外国人教員を採用したのは、外国人がより優秀であるか、外国人を雇用するのがよりコストパフォーマンスが高いかという2つの原因が考えられる。前者については、英語による授業の開設という文科省の要請で、外国人教員を雇用するようになったことが代表例であり、後者についてはコスト削減のために、非常勤、有期雇用の外国人教員を採用する私立大学がそれにあたる。このように、外国人の特性が強調されて雇用された外国人教員は、日本の大学に溶け込みにくく、日本人教員と隔離的、分断的ということを感じる可能性が高いと考えられる。一方、日本人教員と重ねられる部分のある外国人教員はより日本の大学に融合的、適応的である可能性が推測できる。4節からは、ケーススタディーを通して、各種の大学教員の特徴を考察してみる。

2. 日本の大学における外国人教員の類型



出典：筆者作成

図 2 日本の大学における外国人教員の類型

図 2 は、外国人教員の語学力を縦軸とし、職場で要求される日本語力を横軸にして、専攻分野別で外国人教員の類型を分類したものである。ここでいう外国人教員個人の語学力は人によってかなり異なるため、ここで提示したのはあくまでもおおよその傾向に過ぎないことをお断りしたい。すべての専門分野の中で外国語専門の外国人教員に対しては日本語力の要求が少ない。一方、人文、社会学専攻に対しては、職場での日本語力が高く要求されている。また、理学、工学、保健学などのような理工医系は、その両者の中間にある。1980年の広島大学・大学教育研究センターが外国人教員を対象にした調査では、外国語を教える外国人教員の割合が高いのに対し（上掲）、2009年の米澤ら（上掲）の調査では、理工系専攻で若手の研究職を勤務する外国人教員が半数を占めていることを明らかにした。人文社会系において、外国人教員が少ないのは、日本語力に対する要求が高いことが大きな理由であろう。職場に対する日本語力と相応して、教員個人の日本語力も恐らく同じ分布を示す。このように、職場で日本人並みの日本語力を要求される人文社会系の外国人教員が言葉のバリアが低いために、日本の大学にはより融合的、適応的と推測できるのに対し、簡単な日本語しか要求されない語学を教える外国人教員は、言葉の障害で、他の日本人教員とのコミュニケーションも少なく、大学へのコミットメントも低いことが容易に推測できる。一方、理工系については、専門の性質上で、日本人外国人を問わずに、英語がある程度通用するため、理工系の外国人教員のコミットメントは上記両者の中間にあると考えられる。

3. 地方国立大学 S 大学における外国人教員

外国人教員の受入に特に力を入れているのは、グローバル 30、スーパーグローバル大学に選ばれた旧帝大や、研究型大学が多い。それにもかかわらず、本研究のケーススタディーで取り上げた地方国立大学の S 大学が、外国人教員の受入に乗り出したのはなぜであろうか。周知のように、文科省は、2016（平成 28）年度から、全国 86 校の国立大学を、①「卓越した教育研究」タイプ（16 大学）②「専門分野の優れた教育研究」タイプ（15 大学）③「地域貢献」タイプ（上記以外 55 大学）という 3 つのタイプに分類し、それぞれのミッションに応じて、運営交付金の分配を行う改革を行った。本稿のケーススタディーの対象である S 大学は③番目の「地域貢献」タイプに分類されている³⁾。

地方国立大学であるために、社会の大学に対する評価は旧帝大には及ばないものの、一部の専攻では、日本、ひいては世界でトップの研究水準を持っている。したがって、S 大学は研究大学を目指す努力はずっと弛まないものである。そして S 大学では、優秀な外国人教員の招聘は研究型大学になる方法の 1 つとも考えられている。しかし、グローバル化に関する大型プロジェクトには採択されていないため、外国人教員を誘致するための予算が足りていないのが実情である。また、学内においては、学内運営、職員のサポート等々はすべて日本語で行われるために、外国人教員を受け入れる環境の整備は十分とは言い難い。そのため、外国人教員が S 大学に勤務するならば、ある程度の日本語力が必須である。

表 1 外国人教員の分布（全国・S 大学）2015 年

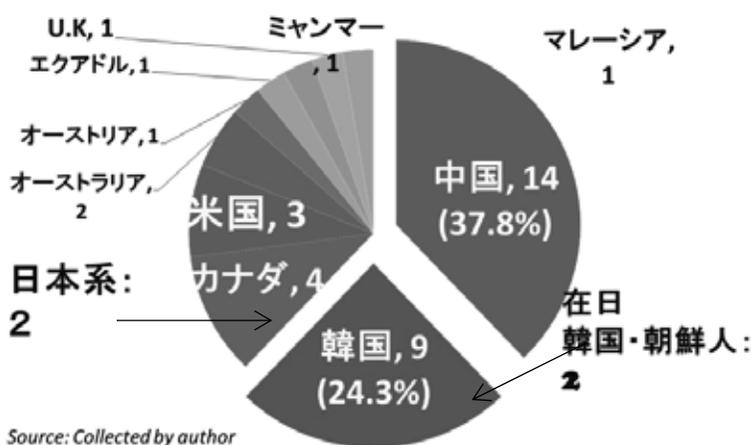
		全教員数	外国人教員	(%)
全国	国立	64,684	2574	(4.0%)
	公立	13,126	514	(3.9%)
	私立	104,913	4647	(4.4%)
	合計	182,723	7735	(4.2%)
S 大学		1,063	37	(3.5%)

出典：文科省『学校基本調査』2016 年、S 大学『大学概要 2016』より算出

表 1 は外国人教員が各種類の大学における分布を表す内容である。2015 年度に、日本の大学に在籍する外国人教員が 7,735 名にのぼり、その 6 割が私立大学につとめている。また、私立大学における外国人教員の割合が 4.4%でもっとも高く、それに次ぐのは国立大学の 4.0%と公立大学の 3.9%である。全国の平均である 4.2%に対し、S 大学における外国人教員の割合は教員全員の 3.5%にすぎない。外国人教員は S 大学において、まだまだマイノリティいうしかない⁴⁾。

一方、職位別で外国人教員の分布を見てみると、国立大学においては、准教授と助教の割合が最も高いのに対し、公立、私立大学においては、教授、准教授の割合が高い。S大学の場合は、教授が31.9%であり、国立大学の平均（20.7%）より10%も高い。また、助教も外国人教員の31.3%を占めており、2番目に多い。本調査では、外国人教員の年齢を把握していないが、職位から推測するとシニアの外国人教員と若手教員が多いという外国人教員の分布の特徴があるであろう（表省略）。

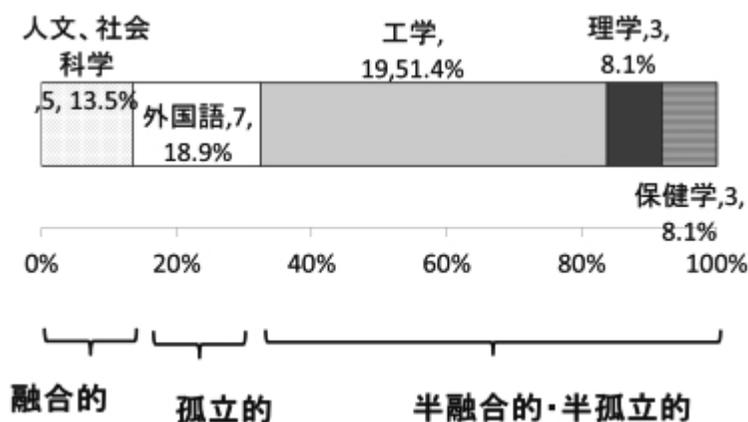
S大学の外国人教員の出身国分布を見てみると、中国出身が14名で最も多く、全体の37.8%を占めており、それに次ぐのは韓国出身の教員である（9名、24.3%）。ただし、韓国出身の教員の中には、2名が日本国内で12年の学校教育終了した特別永住の在日韓国・朝鮮人2世・3世であるため、日本以外の国で生まれて教育を受けた外国人と比べると、やや特殊である。また、カナダ出身の教員が4名いるが、その中の2名は日系2世か3世である。このように、S大学に勤務している外国人教員の6割以上がアジア、特に東アジアの中国と韓国の出身である（図3）。



出典：著者による収集と統計

図3 S大学の外国人教員の出身国分布（2015年）

一方、外国人教員の最終学歴の取得国（地域）を見てみると、半数である19名がS大学の修了者であり、また22%である8名が他の日本の大学から最終学歴を取得した。出身国、あるいはそれ以外の国で最終学歴を取得したのはわずか25%しかない。実際、日本以外の国と地域で学歴を取得した教員の中（10名）には、5名が日本の企業や、研究所あるいは学校で勤務した経験を持っている（図省略）。このように、外国人教員とはいえ、家族



出典：著者による収集と統計

図4 外国人教員がS大学に所属する部署の専門分野

の歴史やら、教育経験やら、仕事経験やら、現職につくまでに、すでに日本となんらかの接点を持っており、日本文化、日本社会にもある程度適応しているということが言えよう。

図4は、S大学の外国人教員がS大学に所属する部署の専門分野を表した内容である。半数以上は工学専攻に所属し、理学と保健学の先生を含めると、7割の外国人教員が理工系の学部と研究科に所属している。この結果は米澤らの調査と一致する。しかし、日本語に対する要求が高い人文・社会科学系の部署に所属する外国人教員はわずか5名にすぎない。

4. S大学におけるケーススタディー

2015年7月から8月にかけて、著者がケーススタディーとして取り上げたS大学において、4名の外国人教員を対象者に各教員の研究室で、半構造化インタビューを行った。調査対象者の選出にあたっては、性別、年齢、出身国、職位、研究分野、及び日本語力を総合的に考慮した。

A氏は中国出身で、1989年に来日した。旧帝大で理学の博士号を取得したあと、某地方国立大学で8年間勤めてから、S大学に移籍した。研究においては、英語を使うものの、授業と所属機関での管理運営においては日本語を使う。そのため、日本語も堪能である。高い能力が評価され、A氏はすでにパーマネントの教授ポストを手に入れた。

B氏は英国出身で、英国名門大学の工学の修士号を持っている。エンジニアとして日本の某大手メーカーに数年間勤務したのち、英国に帰国した。その後再び来日して、会社に就職するかわりに、中小学校で英語教員として働いた。S大学の附属小中学校で教えたこ

とがきっかけで、現職についた。現職では、外国人教員として雇用されているため、仕事は英語を教えることだけで、研究と管理運営には一切参加しない。日本語力については、日常会話ならまったく問題がないが、読み書きは難しいレベルである。現在は准教授の職位をもらっているものの、任期制なので、3年間ごとに更新する必要がある。

韓国出身のC氏は、S大学で人文系の修士号を取得してから、そのままS大学が新設した共同利用施設の助手として採用された。仕事内容は主として学内外のコーディネートの内容が多いが、研究申請、報告、ニューズレターの執筆等々、高度な日本語を要する仕事内容もある。現在の仕事には2年間の任期がついており、任期終了後は再更新が不可である。

マレーシア出身のD氏は、S大学で工学の博士号を取得したあと、その英語力が買われ、S大学新設のある国際交流部門に助教として採用された。このポストは、3年間の任期付きである。更新はできるものの、D氏は日本に残る意思は特になく、帰国が第三国に行く予定となっている。簡単な日本語も使うが、ほとんど英語で仕事をする。

(1) 現職につくきっかけ

A氏は、工学専攻だったため、大企業に就職するチャンスもあったが、大学の自由な空気が好きなので、指導教員などの紹介を通して、大学での職を得た。ここで特筆すべきは、A氏はいままで研究で数々の賞を受賞し、学会の理事も務める優秀な研究者である。大学の研究者になるための実力を十分持っているうえに、指導教員の紹介もあり、大学の教職を手に入れたのであろう。前職は主として研究であったが、S大学における現職は研究と同時に、教育も重んじられている。

B氏が現職についたのは、かなりの紆余曲折を経た後である。エンジニアだったB氏が大学教員になったのは、日系企業につとめた経験から企業の雰囲気合わないことに気付く、より自由な生活を送りたいと感じたそうである。前述したように、B氏はS大学附属学校の英語の教員を担当したことがきっかけで、S大学の英語の非常勤教員になった。現在の職場の英語教育の前任が帰国したことによって、期限付きの常勤教員になったのである。

C氏とD氏はいずれも博士課程の終了後すぐ現職についている。しかも、指導教員の紹介が就職の成功に結びついた大きな要因である。ただし、指摘したい点として、実際現在のポストについて公募も行ったが、適任の人がなかなか見付からなかったため、周りの適任者を選んだのである。したがって、縁故就職には当たらないと強調したい。

要するに、この4人の外国人教員は現職に適する優秀な方であるにもかかわらず、日本社会、日本の大学、そしてS大学とつながりがなければ、いまの職を手に入れることも困難だったのであろう。

(2) 現職の環境、待遇

A氏は現職に対してかなり満足している。本人の言葉を借りれば、いまの職場は「とても気持ちがいい」場所である。ここの「気持ちがいい」とは、私立大学のように教育の負担が重過ぎず、研究も自由にできるということである。また、人間関係もいたって良好で、きわめて平穏な生活ができるとA氏が説明した。外国人だから、特別視されることがないかと尋ねたところ、「ここは業績で評価されているので、特に差別等々は感じられていない」とA氏が回答した。また、「おそらく差別があるにしても、露骨に表れていないので、あまり気にしていない」との補足もある。ただし、外国人だから逆に期待されることがあるかと問う質問に対しては、「これもない。ただ日本人並みに働いて、日本人並みに評価されている」と説明した。A氏との会話の中で、特に印象に残ったのは、「日本人並み」という言葉である。それに対して、A氏は、日本で働くならば、かならず日本の「和のこころ」を理解しなければならないということを強調した。「ここの学部は教育中心なので、いくら研究実績があっても、日本語がわからなければ、受け入れられにくいと思います。私たちも、日本の文化を知らずに、いまの平和を打破してしまう人を歓迎しないのである。」

要するに、A氏の採用は外国人であるというよりも、日本人並みの性質を持つ優秀な研究者、教育者であるということの要因が大きい。つまり、いままで長く続けられてきた集団の文化を打破する異質者には、所在する組織及び同僚たちがきわめて警戒的である意味が読み取れる。

職場に完全に溶け込んだA氏と比べ、B氏は非常に孤立した立場にある。「私の仕事は教えること、教えること、ただ教えることです。しかも基礎英語しか教えません。」B氏は毎週多数の授業をこなせば、残りの時間は自由である。この意味では、現在の仕事に対して、B氏は極めて満足している。かつてのように日系企業の企業戦士として働くよりは、自由に生活できる現在にははるかに幸せであるという。研究はほとんど要求されていないが、年に1本程度の英語教育関係の論文を書いている。ただし、所属部署の会議や、管理運営には一切参加できないし、他の日本人の先生との付き合いもほとんどない。窓口として、ある日本人の先生が管理層とのパイプ役を担っているものの、残念ながらその意思疎通はあまりうまくいってはいない。

このように、B氏が採用されたのは、英語圏出身という外国人のアイデンティティーが大きな原因であり、A氏とはかなり対照的である。しかも、その日本人と異なる異質性があるがゆえに、日本人の集団に溶け込むことができず、孤立的な立場に立たされている。

A氏、B氏と比べ、C氏はまた特殊な例である。C氏の仕事は、大型プロジェクトの申請、開発、運営なので、きわめて高度な日本語が求められている。頻繁な会議、打合せのほか、報告書、申請書、ニューズレター、議事録を作成するのが仕事の大半を占めている。C氏の日本語が日本人並みに上手であるにもかかわらず、母国語ではないので、ついていけないときもあるそうである。したがって、議事録作り、関係書類作りなどのような仕事

に関しては、日本人ほど早くはない。ただし、周囲からは自分が外国人であるということ意識されていない。しかも、この仕事を得たのは、外国人であるということではないがゆえに、日本人並み、もしくは日本人以上に働かなければならないというプレッシャーをC氏が持っている。また、他方で、現在推進しているプロジェクトでは、外国人だからという異なる視点を持たせることも期待されている。また、時には韓国語の翻訳通訳もしなければならぬ。差別については多少感じているものの、これは相手が意図的にやったのか、それとも自分の勘違いなのかはわからないそうである。「日本人よりも優秀な外国人が入って、自分のポストを奪ってしまうことは恨みになる可能性もあるので、私は理解できますよ。」とC氏は述べた。

A氏と比べ、C氏は日本語力が高く、職場に深く溶け込むところが共通している。ただし、A氏は研究用語が英語であるため、日本語に対する要求がC氏より低くても大丈夫なのである。また、A氏には研究で高い評価を得る道がある。それに対し、C氏の仕事は、人とのコミュニケーションがメインであり、より高度な日本語と日本文化への適応が要求されている。ただし、外国人である以上、純然たる日本人と異なる異質性をもっているのだが、それを強く主張することができず、むしろこの異質性を隠してしまっている。これがC氏が抱える最も大きな悩みとも言える。

来日の期間がまだ短いためか、D氏はインタビューを受けた4人のなかで、日本文化の影響がもっとも少ない。日本語は会話くらいで、英語力が買われて今の仕事についてたのである。ただし、日本人の職員との仕事をより円滑にするためには、どうしても日本語が必要なので、「もうちょっと日本語を覚え」という周囲からの目を感じているそうである。ただし、任期を終えたらすぐ帰国か他国へ行く予定しているD氏は、まったく日本語を勉強する意欲がなく、要求された仕事以上に働くつもりもない。「だって、私が雇用されたのは、英語がしゃべれるから、日本語ではありませんよ。彼らはこれを知っているはずで、私に労働契約書以上の仕事を要求しないでほしい」。ある意味では、D氏は、日本式の「和」を重んじるのではなく、西洋式の「個人主義」の考えの持ち主である。

(3) 現職に対する評価と展望

上記の4人はそれぞれの経歴によって、現職、日本の大学及び日本社会に対する評価もかなり分かれている。A氏は現職に対して、かなり高い満足度を示しているものの、現在の「平和」な生活を打破し、よりチャレンジのある生活を送りたいという意思も示している。「現在の中国有力大学は、研究資金が充実し、研究のレベルがかなり高くなりました。しかし、ここ日本では、中国に抜かれたことには気付いていないらしいです。そのままだとすると、いつかは中国に遅れてしまいますよ」。また、現職では、研究することにあたって、硬直なルールが多いため、研究や、海外との交流が必ずしもやりやすいとは言えないという問題も指摘した。

B氏もいまの生活に高い満足度を示している。配偶者が日本人であるため、もう日本に定住することを決めたようだ。「日本という国は平和だし、環境も抜群ですから、日本が大好きです。」しかし、今の仕事は3年ごとに更新するため、不安も多々残っている。そして、職場で孤立したことには非常に不満を持っている。「もうちょっと大学側、日本人の同僚と交流したいが、その道がわかりません。いまグローバル化、グローバル化と叫ばれながら、われわれのような人を活用しないのはもったいない。実は英語以外に、英国の文化や工学などを英語で教えることもできるし、そういった授業をしたいのですが、その道もわかりません。」とやり切れない気持ちを抱えている。

C氏は現在の職場に対して、決して高い評価ではないが、初職としては人生の中できわめて貴重な経験だと評価した。ただし、職場では、常に日本人らしく振舞うか、それとも外国人としてのアイデンティティーを表すかというジレンマを抱えている。「どうしても私は外国人だから、日本人と同様な物腰、言葉遣いは無理きわまりないです。外国人としてのハンディーがあると同時に、その特徴を生かしてほしい。」という言葉がおそらく多くの外国人の本音とも言えよう。

D氏は仕事の初年度であることもあり、職場に十分に適応できていないように見受けられる。特に彼女の西洋的個人主義が「和」を重んじる職場文化と衝突する部分が多い。「外国人をすべて日本人に変えさせるのは面白くないでしょう。彼らももっと海外のことを勉強しないと」と今の職場をより開放的にする必要性を強く主張した。

5. まとめ

本研究では、先行研究で見落とされやすい地方国立大学に勤務する外国人教員の雇用実態、特徴、さらに日本の高等教育の国際化に対する意見についてインタビュー調査を通して考察を試みた。その結果、下記の2点の知見が得られる。

第1に、日本の大学に勤務する外国人教員は専攻分野、日本語力等々によって、職場への適応度がかなり異なる。また、日本の大学に就職するには、日本人並み、あるいはそれ以上の能力と実績が必須であるだけでなく、コネクションも欠かせない。現在グローバル化をはかるために、英語による授業を開設する大学が増えたものの、本ケーススタディーで取り上げたような教育中心の地方国立大学や私立大学では、外国人のアイデンティティーを求めるよりも、日本人並みに仕事をするのが前提となっているところが多い。そのため、外国人教員は高い日本語力が必要だけでなく、日本社会に対する理解と適応も要求されている。その意味では、日本の大学は外国人にとってはまだまだ閉鎖的であるといわざるを得ない。

第2に、4氏に対するインタビューの中でもわかるように、いまの職場に適応度の高い外国人教員では、いかにして外国人のアイデンティティーを維持するのかが課題であるの

に対し、反対に孤立している教員がいかにして日本人の集団に溶け込んでいくのかという課題も同時にある。言い換えれば、日本の大学は、外国人教員に対して、同化ではなく、その異質的な部分を受け入れる覚悟と体制が必要であろう。

【注】

- 1) 中国人材網< <http://rencai.people.com.cn/>> 2017年7月18日アクセス
- 2) 人事院< http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/14_fukumu/1402000_S24housinhatsu2078.htm>2017年7月18日アクセス
- 3) 文部科学省<http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/03/1367853.htm>2017年7月18日アクセス
- 4) S大学における外国人教員のデータは、いずれも大学のHPで公開された情報に基づくものである。

【参考文献】

- 天野郁夫（2004）『大学の誕生（上）帝国大学の時代』中公新書。
- 喜多村和之（1984）『大学教育の国際化』玉川大学出版部。
- 徐龍達（2005）「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」『大学論集』第35集，広島大学高等教育研究開発センター，293-310頁。
- 広島大学大学教育研究センター（1980）「日本の大学における外国人教員—全国調査結果の概要」『大学研究ノート』第43号。
- 日高六郎・徐龍達（1980）『大学の国際化と外国人教員』第三文明社。
- 米澤彰純・石田賢示（2012）『日本の大学の外国人教員：その行動と意識』高等教育研究叢書116，広島大学高等教育研究開発センター。
- 藤村正司（2016）「外国人教員から見たニッポンの大学の国際化—国立大学の事例—」戦略的研究プロジェクト，10巻，67-134頁。
- Salmi, J. (2009). *The Challenge of establishing world-class universities*. Washington, DC: The World Bank.
- Shin, J. (2012). International mobility of faculty and its impacts on Korean higher education, In Deane E. Neuber and Kazuo Kuroda (eds.), *Mobility and Migration in Asian Pacific Higher Education* (pp. 65-81). Palgrave Macmillan.
- Shin, J., & Kehm, B. M. (eds.) (2012). *Institutionalization of World-class University in*

Global Competition. Berlin:Springer.

Teichler, U., Arimoto, A., & Cummings, W. K. (2013). *The changing academic profession*. Berlin: Springer.

Whitsed, C., & Volet, S. (2011). "Fostering the Intercultural Dimensions of Internationalisation in Higher Education: Metaphors and Challenges in the Japanese Context." *Journal of Studies in International Education* 15 (2): 146–170.

付録

日本の大学における外国人教員に関する調査

日本の大学における外国人教員に関する調査

A National Survey of International Faculty at Japanese Universities and Colleges

調査対象者の皆様

本調査は、科学研究費（基盤研究 B）（海外学術調査）「外国人大学教員の採用に関する国際比較研究」（研究代表者 黄 福涛教授）の一部として実施するものです。本プロジェクトの目的は、日本の大学に雇用された外国人教員の現状を理解することにあります。特に、外国人教員のキャリア・パス、生活・労働状況、学術生活、彼らの役割・義務そして責任、直面する課題等を明らかにしたいと思います。

貴殿の意見やコメントは、我々の今後の研究プロジェクトに貴重なものとなります。貴殿の回答やコメントは本調査の目的のみに使用し、極力、極秘に扱わせていただきます。

調査票への回答は約 20 分かかるとは思いますが、7 月 17 日（月）までにご回答いただければ幸いです。
もし質問があれば、黄 福涛（futao@hiroshima-u.ac.jp、082-424 6242）までご連絡いただければ幸いです。

Dear colleagues,

We would like to invite you to respond to this questionnaire as part of our comparative study of international faculty recruitment in Japanese universities and colleges. The main aim of this project is to obtain a better understanding of the actual situation of international faculty being hired in all Japanese universities and colleges. Specifically, we hope to identify their career paths, living and working conditions, academic life and work, their roles, duties and responsibilities, and the challenges facing them, etc.

We are sure that your opinions and comments will be of relevance and significance to our ongoing research project. We would like to assure you that all of your answers and comments will only be used for the purposes of this research and that all the data from this survey will be treated as strictly confidential.

We anticipate that it will take approximately 20 minutes to complete all the questions in either English or Japanese. We would appreciate it greatly if you could respond to the questionnaire and kindly return it to us by Monday, 17 July 2017.

Please do not hesitate to make contact if you have any questions or suggestions on this survey by sending an e-mail to futao@hiroshima-u.ac.jp or calling (0)824 24 6242 (office of Futao HUANG).

Sincerely yours,

Futao HUANG

Professor and Principal Investigator

A. キャリアと専門的活動 Career and Professional Situation

A1 あなたの職位に該当するものを1つ選択下さい。 What is your academic rank ?

- 1 教授 Professor 2 特任教授 Specially-appointed professor
3 准教授 Associate professor 4 特任准教授 Specially-appointed associate professor
5 講師 Lecturer 6 助教 Assistant 7 非常勤講師 Part-time lecturer
8 その他 Other (please specify)

A2 あなたが最高学位を取得した専門分野に該当するものを1つ選択下さい。 Please identify the academic discipline or field.

- 1 教員養成・教育学 Teacher training and education science
2 人文科学系 Humanities and arts
3 社会科学系・行動科学 Social and behavioural sciences
4 経営学・行政学・経済学 Business and administration, economics
5 法学 Law
6 生命科学系 Life sciences
7 物理学・数学 Physical sciences, mathematics
8 コンピュータ科学 Computer sciences
9 工学・建築学 Engineering, manufacturing and construction, architecture
10 農学 Agriculture, forestry
11 医学・健康科学 Medical sciences, health related sciences
12 ソーシャルワーク・サービス Social work and services
13 人的サービス・運輸サービス・警備・安全サービス Personal services, transport services, security services
14 その他 Other: (please specify).....
15 該当なし Not applicable

A3 現在の雇用形態に該当するものを1つ選択下さい。 How is your employment situation in the current academic year at your higher education institution? (Check only one)

- 1 常勤職 Full-time employed
2 非常勤職 Part-time employed, % of full-time
3 仕事量によって支払われる非常勤職 Part-time with payment according to work tasks
4 その他 Other (please specify).....

A4 現在の雇用契約はどの程度続きますか？該当するものを1つ選択下さい。What is the duration of your current employment contract at your higher education institution? (Check only one)

- 1 終身在職雇用 Permanently employed (tenured)
- 2 前もって期間が決められていない継続雇用 Continuously employed (no preset term, but no guarantee of permanence)
- 3 永続雇用の見通しのある期間の定まった雇用 Fixed-term employment *with* permanent/continuous employment prospects (tenure-track)
- 4 永続雇用の見通しのない期間の定まった雇用 Fixed-term employment *without* permanent/continuous employment prospects
- 5 仕事内容に沿った臨時雇用契約 Casual/hourly contract according to work tasks
- 6 その他 Other (please specify):.....

A5 学士号、修士号、博士号を取得された年について□□□□内に西暦でご記入下さい。日本で取得したかどうかについて1つ選んで下さい。「いいえ」の場合、その学位を取得した国名を記入して下さい。For each of your degrees, please indicate the year of completion and the country in which you obtained it.

学位 Degree	取得年 Year	日本で取得? Earned in Japan	もし「いいえ」の場合は、取得国を記入下さい。 If no, please specify country
1. 学士号 First degree [Bachelor]	□□□□	Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
2. 修士号 Second degree (if applicable) [Master]	□□□□	Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
3. 博士号 Doctoral degree (if applicable)	□□□□	Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
4. ポストドクター Post-doctoral degree (if applicable)	□□□□	Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

A6 学士号を取得して以降、以下の機関にそれぞれ何年間在職されましたか？ Since your first degree, how many years have you been employed in the following? [If "0," so indicate]

常勤 Full time	非常勤 Part time	
1 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	4年制大学 University
2 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	短期大学 Junior college
3 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	研究所（高等教育機関外） Research institutes (outside higher education)
4 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	（上記以外）政府・公的部門に属する機関 (Other) Government or public sector institutions
5 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	（上記以外）産業部門・民間部門の機関 (Other) Industry or private sector institutions
6 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	自営業 Self-employed

A7 以下の機関で雇用されたものを選択下さい？各事項について、該当するものを1つずつ選択ください。 Have you ever been employed in one of the following types of Institutions?

雇用されたことがある Yes
雇用されたことはない No

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|---|
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | a) 日本の他の大学・短大 A different university or college in Japan |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | b) 日本以外の他の大学・短大 A university or college outside Japan |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | c) 地方・国家・国際的政府機関 Local, national or international government agencies |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | d) 日本の専門学校 Technical (vocational) school in Japan (senmon gakkō) |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | e) 日本の小学校・中学校・高等学校 Primary, secondary, or high school in Japan |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | f) 日本の企業 Local, national or international enterprises in Japan |

A8 現在の職場に就く前に、日本で何年過ごされましたか？ Prior to current employment, how many years did you spend in Japan?

- 1 Less than 1 year 2 1 to 5 years 3 6 to 9 years 4 over 10 years

A9 現在の職場にどのように雇用されましたか？ 該当するものを1つ選択下さい。 How were you recruited by your current institution? [Check as many]

- 1 機関に直接応募して By applying directly to the institution (public or international advertisement of a post)
- 2 個人的な接触を通して Through personal contact
- 3 仲介機関を通して Through an intermediate agency
- 4 他の方法で By any other method (please specify): _____

A10 なぜ日本の大学で働くことにしたのですか？1から8の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んでチェックして下さい。 Why have you decided to teach / do research at a university in Japan?

全く当てはまらない Strongly disagree
よく当てはまる Strongly agree

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> | 学術的理由 Academic or professional reasons |
| 2 | <input type="checkbox"/> | 日本の生活や文化に関心があった Fondness for Japanese life and culture |
| 3 | <input type="checkbox"/> | 自国で雇用を探すのが困難であった Difficulty of finding employment in home country |
| 4 | <input type="checkbox"/> | 自国でよりも生活環境がより良い Better living conditions than home country |
| 5 | <input type="checkbox"/> | 家族の理由 Family reason |
| 6 | <input type="checkbox"/> | 政治的理由 Political reasons |
| 7 | <input type="checkbox"/> | 偶然に By chance |
| 8 | <input type="checkbox"/> | その他 Other (please specify): _____ |

B. 一般的な労働状況・活動 General Work Situation and Activities

B1 あなたは、1週間に平均どのくらいの時間を以下の専門的な活動に費やされていますか。各項目について、学期中と休暇中に分けて、それぞれあてはまる時間数を（ ）内に記入して下さい。（今年度、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。） Considering all your professional work, how many hours do you spend in a typical week on each of the following activities? [If you are not teaching during the current academic year, please reply to the second column only.]

学期中 Hours per week when classes are in session		休暇中 Hours per week when classes are <u>not</u> in session		
1	<input type="text"/>	6	<input type="text"/>	教育活動 Teaching (preparation of instructional materials and lesson plans, classroom instruction, advising students, reading and evaluating student work)
2	<input type="text"/>	7	<input type="text"/>	研究活動 Research (reading literature, writing, conducting experiments, fieldwork)
3	<input type="text"/>	8	<input type="text"/>	社会サービス活動 Externally oriented activities (services to clients and/or patients, unpaid consulting, public or voluntary services)
4	<input type="text"/>	9	<input type="text"/>	管理運営とサービス Administration and services within academia (committee work, paper work, activities in academic associations, reviews, etc.)
5	<input type="text"/>	10	<input type="text"/>	その他の学術活動 Other academic activities (professional activities not clearly attributable to any of the categories above)

B2 主に教育活動に関心がありますか？研究活動にありますか？（1つ選んで下さい） Regarding your own preferences, do your interests lie *primarily* in teaching or in research? (Check only one)

- 1 主に教育活動 Primarily in teaching
- 2 どちらかと言えば教育活動 In both, but leaning towards teaching
- 3 どちらかと言えば研究活動 In both, but leaning towards research
- 4 主に研究活動 Primarily in research

B3 以下の事項への満足度は？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つずつ選んでチェックして下さい。 How do you rate your satisfaction with

大変低い Very low				大変高い Very high	
1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	あなたの現在の雇用状況 Your current employment situation?
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	あなたの現在の労働状況 Your current work situation?
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	あなたの現在の全専門職としての環境 Your current overall professional environment?

B4 今年度、以下に挙げるような活動を行っていますか。(複数選択可) During the current academic year, have you done any of the following? (Check all that apply)

- 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 Served as a member of national/international scientific committees/boards/bodies
- 2 専門家として評価活動(例. ジャーナルの査読、研究助成の審査、機関評価) Served as a peer reviewer (e.g. for journals, research sponsors, institutional evaluations)
- 3 ジャーナルや書籍の編者としての活動 Served as an editor of journals/book series
- 4 専門職団体、学会や学術団体の役員としての活動 Served as an elected officer or leader in professional/academic associations/organizations
- 5 組合の役員としての活動 Served as an elected officer or leader of unions
- 6 地方、国、国際レベルでの政治運動や政治的活動 Been substantially involved in local, national or international politics
- 7 上記のどの活動もない None of the above

C. 教育活動 Teaching

もし、今年度または前年度、学生の教育をしていない場合は、ここに()チェックし、7頁の「D. 研究活動」に進んで下さい。 If you do not/did not teach in this or the previous academic year please tick here [] and go to section D.

C 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。

1 Please indicate the proportion of your teaching related activities (preparation of instructional materials and lesson plans, classroom instruction, advising students, reading and evaluating student work, curriculum development, etc.) during the current academic year that are devoted to instruction at each level below.

授業時間の割合

Percent of instruction
time

- 1 学部課程 Teaching leading to bachelor degree or equivalent
- 2 修士課程 Teaching leading to master degree or equivalent
- 3 博士課程 Teaching/training doctoral students
- 4 継続専門職教育 Continuing education programs
- 5 その他 Others (please specify): _____

C2 教育活動で主に使用している言語は? Which language do you primarily employ in teaching?

- 1 日本語 Japanese 2 英語 English 3 その他 Other (please specify): _____

D. 研究活動 Research

もし、今年度または前年度、研究活動にたずさわっていない場合は、ここ () にチェックし、8頁の「E. 管理運営」に進んで下さい。If you are not/were not active in research in this or the previous academic year please tick here [] and go to section E.)

D1 今年度(あるいは昨年度)のご自身の研究活動状況について、あてはまる事項の番号をすべて選んで下さい。How would you characterize your research collaboration undertaken during this (or the previous) academic year?

はい いいえ
Yes No

- 1 1 単独で(共同研究者なしで) 研究を行っている Are you working individually/without any other scholars?
- 2 2 いずれかの研究プロジェクトにおいて共同研究者がいる Do you have collaborators in any of your research projects?
- 3 3 若手研究者と共同で研究を進めている Do you collaborate with junior academics?
- 4 4 所属機関の研究者と共同で研究を進めている Do you collaborate with scholars/researchers at your institution?
- 5 5 国内の他の機関に所属する人と共同で研究を進めている Do you collaborate with scholars/researchers at other institutions in your country?
- 6 6 外国の研究者と共同で研究を進めている Do you collaborate with international colleagues?
- 7 7 専門外の人と共同で研究を進めている Do you collaborate with colleagues outside your discipline?

D2 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。How many of the following scholarly contributions have you completed in the past three years?

- 1 あなたが執筆(編集)あるいは共著(共編)した学術書 Scholarly books you authored (edited) or co-authored (co-edited)
- 2 学術書あるいは学術雑誌に発表した論文 Articles published in an academic book or journal
- 3 研究費援助を受けた研究報告あるいはモノグラフ Discussion paper, report/monograph written for a funded project
- 4 学会大会での論文提出を伴った発表 Paper presented at a scholarly conference
- 5 指導した博士論文 Completed doctoral dissertations supervised
- 6 技術あるいは発明で得られた特許権 Patent or licence secured on a process or invention
- 7 公共利用のために開発されたコンピュータプログラム Computer program written for public use
- 8 ビデオや映画の制作などの芸術作品の完成や展示 Artistic work performed or exhibited, incl. video or film produced
- 9 その他 Other (please specify): _____

D3 過去三年間の全出版物に占める次の出版物の比率はどの程度でしょうか。What percentage of your publications in the last three years were

- 1 単著 Solo authored
- 2 日本国外で出版されたもの Published outside of Japan
- 3 日本国内の同僚との共著 Co-authored with colleagues located in Japan
- 4 他国の同僚との共著 Co-authored with colleagues located in outside of Japan
- 5 査読論文 Peer-reviewed
- 6 SCI or SSCI 論文

D4 今年度（あるいは昨年度）あなたの研究費の財源について、あてはまるものすべ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。In the current (or previous) academic year, which percentage (total is 100%) of the funding for your research came from

- 1 所属大学 Your own institution
- 2 公的研究支援機関 National research funding agencies
- 3 国家機関 Government entities
- 4 企業・ビジネス業界 Business firms or industry
- 5 私的・非営利機関 Private not-for-profit foundations/agencies
- 6 国際研究費支援機関 International funding agencies
- 7 その他 Other(please, specify):

D5 研究活動で主に何語を主に使用していますか? Which language do you primarily employ in research?

- 1 英語 English
- 2 日本語 Japanese
- 3 その他 Other (please specify): _____

E. 管理運営 Governance and Management

E1 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。How influential are you, personally, in helping to shape key academic policies?

	全く影響力 無し Not at all influential	ほんの少し 影響力有り A little influential	ある程度影 響力有り Somewhat influential	大変影響 力有り Very influential	該当しない Not applicable	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	学科、あるいは学科に相当する組織単位 At the level of the department or similar unit
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	学部、あるいは学部に対応する組織単位 At the level of the faculty, school or similar unit
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	全学レベル At the institutional level

E2 次の意見に賛成しますか? Please indicate your views on the following:

	強く反対 Strongly disagree				強く賛成 Strongly agree	
	1	2	3	4	5	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	現在の日本の移民政策は、国際的な教員の招へいを促進する The current immigration policy of Japan encourages inbound international faculty members
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	もし人生を繰り返すことができるならば、日本の大学で働かないであろう If I had it to do over again, I would not work in a Japanese university
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	日本の学術市場は外国の教員に開放していない The Japanese academic market is closed to international faculty members
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	一般的に、日本の教員は外国の教員に無関心である In general, Japanese faculty members are indifferent to their international colleagues
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	外国人教員を雇用することは、日本大学の国際化の量的指標を高めるのみである Attracting international faculty members is only to increase quantitative indicators of internationalization of Japanese universities.
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	日本の教員は外国人教員をつかの間の訪問者と見なしている Japanese faculty members regard international faculty members as temporary visitors.

E3 以下の事項について、あなたは所属機関からどの程度期待されていると想いますか？1 から 9 の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んでチェックして下さい。 To what extent do you consider yourself to be exposed to the following expectations by your institution?

全く期待 されてい ない Not at all					大変期待 されてい る To a very high extent		
1	2	3	4	5			
1	<input type="checkbox"/>	貴機関の日本人教員によって達成できない活動を実施する Undertaking any activities which cannot be accomplished by my Japanese colleagues here					
2	<input type="checkbox"/>	学生のための語学プログラムを教育する Teaching language programs for students					
3	<input type="checkbox"/>	所属大学と自国の大学とを結びつける Bridging the linkage of my current university and universities in my home country					
4	<input type="checkbox"/>	留学生をリクルートする Recruiting more international students					
5	<input type="checkbox"/>	所属大学の国際的評価高める支援をする Helping enhance the international reputation of my current university					
6	<input type="checkbox"/>	自国の教員能力開発(FD 活動)を企画・実施する Organizing in faculty development activities in my current university					
7	<input type="checkbox"/>	高い研究生産性を達成する Yielding high 'research productivity'					
8	<input type="checkbox"/>	国際的な活動を積極的に実施する Being active in carrying out international activities					
9	<input type="checkbox"/>	その他 Other (please specify): _____					

E4 次の意見に賛成しますか？1 から 9 の各項目について、それぞれあてはまる番号を1つずつ選んでチェックして下さい。 Please indicate your views on the following:

強く反対 Strongly disagree					強く賛成 Strongly agree		
1	2	3	4	5			
1	<input type="checkbox"/>	私の大学には適切なリーダーシップがある My institution has a competent leadership					
3	<input type="checkbox"/>	私の大学には国際化の明確な戦略がある My institution has a clear strategy for internationalization					
4	<input type="checkbox"/>	私の大学には教員が研究を外国で実行するための様々な機会/予算がある My institution provides various opportunities/funding for faculty members to undertake research abroad					
5	<input type="checkbox"/>	私の大学はトップダウン経営様式である My institution has a top-down management style					
6	<input type="checkbox"/>	同僚間の協力に基づいて意思決定している Collegiality in decision-making processes					
7	<input type="checkbox"/>	私の大学には外国人来訪者のために様々な機会がある My institution provides various opportunities/funding for visiting international scholars					
8	<input type="checkbox"/>	私の大学は外国人教員の採用を進めている My institution encourages the recruitment of faculty members from foreign countries					
9	<input type="checkbox"/>	私の大学には教員が国際会議に参加するための様々な機会/予算がある My institution provides various opportunities/funding for faculty members to attend international conferences abroad					

F. 形成過程における大学教員 Academics in Formative Career Stages
 教授や准教授レベルの教員はGから回答して下さい。 Respondents in positions of full professor, associate professor or similarly, please go to question G.

F1 次の事項に対するあなたの考えを示してください。 Please indicate your views on the following:

強く反対 Strongly Disagree							強く賛成 Strongly Agree	
	1	2	3	4	5			
1	<input type="checkbox"/>	あなたが必要とする時に指導がなされている	Mentoring is available when you need it					
2	<input type="checkbox"/>	あなたのキャリア発達が支援されている	You are well supported in your career development					
3	<input type="checkbox"/>	あなたの所属部局はあなたの社会的接触やネットワーキングにより機会を提供している	You have good opportunities for social contact and networking in your academic unit					
4	<input type="checkbox"/>	あなたは学術機関と適切に統合されている	You are well integrated into your academic unit					
5	<input type="checkbox"/>	キャリア発達への制度的な支援がある	There is institutionalized support for your career development					

F2 将来、5年以内で、どこで勤務したいですか。また、どこで勤務することが期待されていますか。 In the future where would you like to be, and where do you expect to be, in five years' time?

	勤務したい Like to be	勤務が期待されている Expect to be	
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	現在の機関で研究者として As academic at this institution
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	日本の他の機関で研究者として As academic at another institution in Japan
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	他の国の研究者として As academic at another institution in another country
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	母国で研究者として As academic in my home country
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	学術機関以外で教育研究活動を行う With a teaching and/or research function at an institution outside academia
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	高等教育機関や研究機関で非学術職に就く In a non-academic function at a higher education institution/research institute
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	学術機関外で非学術職に就く In a non-academic function outside academia

F3 中長期にあなたが遂行しようとする仕事にあなたが魅惑を感じるための以下の要因は、どの程度重要ですか? How do you rate each of the following factors?

現在の労働状況 Current work situation					労働生活への重要性 Importance to your work life						
貧弱 Poor					優れている Excellent		全く重要でない Not at all		大変重要である To a Great Extent		
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	<input type="checkbox"/>	給与 Salary	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
2	<input type="checkbox"/>	雇用安定性 Job security	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
3	<input type="checkbox"/>	就業機会 Career opportunities	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4	<input type="checkbox"/>	機関の威信 Institutional prestige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5	<input type="checkbox"/>	学習し、能力を高める機会 Opportunities to learn and enhance competences	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
6	<input type="checkbox"/>	教育の自由 Personal independence in teaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
7	<input type="checkbox"/>	研究の自由 Personal independence in research	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
8	<input type="checkbox"/>	興味のある仕事 Interesting work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

F4 あなたは、5年後、学術の世界で、どのような役割を担いたいですか。また、どのような役割を担うことが期待されていますか。1から4の各項目について、あてはまるものを選んでチェックして下さい。
 In the future regarding academic employment, in what role would you like to be, and what role do you expect to be, in five years' time?

- | | 担いたい
Like to be | 期待されている
Expect to be | |
|---|--------------------------|--------------------------|--|
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 教育活動専念 Teaching-only position |
| 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 研究活動専念 Research-only position |
| 3 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 教育活動と研究活動 Teaching and research position |
| 4 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | あてはまらない、学術活動を続けるつもりはない Not applicable, I have no intention to remain in academic employment. |

G. 個人的属性 Personal Background

G1 あなたの性は？ What is your gender?

- 1 男性 Male 2 女性 Female

G2 誕生日 Year of birth

年 Year

G3 あなたには扶養者はいますか？（多重選択可） Do you have any dependent person living with you? (tick all situations that apply to you)

- 1 同居している子供扶養者がいます Yes, I have dependent children living with me
 2 同居しているもう一人の扶養者がいます Yes, I have another dependent person living with me
 3 いいえ No

G4 もし同居している扶養者がいるなら、彼らを養うために平均して何時間費やしていますか？
 If you have a dependent person living with you, how many hours per week, in average, you compromise with the caring of this (these) person(s)?

- 1 時間/週 Hours per week
 2 わからない Not applicable

G5 あなたの両親の最終学歴は？ What is your parents' highest education level?

父親 Father 母親 Mother

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|--|
| 1 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> | 博士課程以上 Doctoral training or equivalent |
| 2 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 高等教育（修士号を含む） Higher education, including first and second level degree (Bachelor, Master, undergraduate, postgraduate) |
| 3 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 中等教育 Secondary education |
| 4 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 初等教育あるいは公教育の経験なし Primary education or no formal education |

G6 あなたの国籍は？ What is your nationality?

- 1 中国人 Chinese 2 韓国人 Korean 3 米国人 United States
4 その他 Other (please specify): _____

G7 あなたのパートナー（配偶者）の国籍は？ What is your spouse or partner's nationality?

- 1 日本人 Japanese 2 中国人 Chinese 3 その他 Other (please specify): _____

G8 あなたの日本語能力を教えてください。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。Please describe your level of proficiency in Japanese. [Check one in each row]

大変高い Very good	高い Good	平均的 Average	低い Poor	わからない Don't Know	
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	1. 会話能力 Speaking
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	2. 聞き取り能力 Aural comprehension
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	3. 読む能力 Reading
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	4. 執筆能力 Writing

貴大学、所属組織の学長や、学部長、所長を含めた大学の管理者、日本人教員や学生について何かご意見がありましたら、内容をご教示ください。執筆言語は、英語、日本語でも結構です。

We would appreciate it greatly if you could share us your thoughts of Japanese universities, university leaders, including deans and directors of your affiliations, Japanese colleagues, and students by writing them down below. You are welcome to use English, or Japanese, as you wish.

.....

.....

.....

.....

.....

御協力ありがとうございました Thank you for your cooperation

もし我々のインタビューを受けていただけますなら、以下に貴殿の情報をご記入下さい。
If you are available to accept our interview, please kindly provide the following information.

Name : _____

Address: 〒 _____ : _____

Affiliation: _____ 大学 _____ 研究科・学部・センター

E-mail Address: _____ @ _____

An International and Comparative Study of International Faculty Members

Futao HUANG* and Tsukasa DAIZEN** (Eds.)

The purpose of this study is to make a comparative study of international faculty members, focused on their recruitment, striking characteristics, main academic activities, and perceptions of internationalization of higher education and the academic labor market based on cases of Australia, China and Japan. The study also attempts to identify the main issues that international faculty members at Japanese universities face and offer implications for policy by analyzing these case studies. The first chapter is about international faculty members' work roles, their views of internationalization of Australian higher education and career plans based on interviews with key persons from two Australian universities. The second chapter deals with policies and practices of hiring international faculty members at Chinese universities based on a national survey and interviews with both international faculty members and their colleagues. The third chapter is concerned with the most striking characteristics of international faculty at Japanese universities based on national statistics and interviews. The fourth chapter presents the key features of international faculty members at Japanese universities focused on their personal, educational and professional profiles, and teaching and research activities. The fifth chapter concentrates on discussing Chinese faculty members at Japanese universities. The sixth chapter analyzes international faculty members' activities and perceptions based on the case of S national university in Japan.

* Professor, Research Institute for Higher Education

** Professor, Research Institute for Higher Education

執筆者紹介

*編者には◎

- ◎ 黄^{こう} 福涛^{ふくとう} 広島大学高等教育研究開発センター・教授
- ◎ 大膳^{だいぜん} 司^{つかさ} 広島大学高等教育研究開発センター・教授
- 陳^{ちん} 麗蘭^{れいらん} 広島大学教育学研究科・博士課程後期
- 李^り 敏^{びん} 信州大学高等教育研究センター・講師



外国人教員に関する国際比較的研究
(高等教育研究叢書 154)

2020(令和2)年3月31日 発行

編者 黄 福涛、大膳 司
発行所 広島大学高等教育研究開発センター
〒739-8512 広島県東広島市鏡山 1-2-2
電話 (082)424-6240
<http://rihe.hiroshima-u.ac.jp>
印刷所 株式会社 タカトープリントメディア
〒730-0052 広島市中区千田町 3 丁目 2-30
電話 (082)244-1110

ISBN978-4-86637-022-4

REVIEWS IN HIGHER EDUCATION

No.154 (March 2020)

An International and Comparative Study of International Faculty Members

**RESEARCH INSTITUTE FOR
HIGHER EDUCATION
HIROSHIMA UNIVERSITY**

ISBN978-4-86637-022-4