

有識者構成員資料

大野構成員
提出資料

教育未来創造会議WG（第8回） 提出資料

2023年 1月 23日

東北大学総長

大野 英男



TOHOKU
UNIVERSITY



【全体を通して】

- 資源や食糧を自給し得ない日本の成長と発展は、包摂的な国際ネットワークとそれを支えるグローバル人材の育成なしには成立しない。その意味で、「Ⅱ. 人への投資の在り方」を冒頭に配置し、本WGの方向性を明確にすることが必要ではないか。
- 高等教育の一部をなす研究力においても、グローバルなネットワークの中で活躍することが極めて重要である。博士課程学生を含む若手研究者の育成も重要な論点である。



【指標について】

- 国際化は、教育現場に留まらず社会全体で推進することが重要であり、幅広いステークホルダーの指標を加えてはどうか。
- 例えば、〈教育の国際化関係〉については、国全体を見据えた国際化を進める制度改革や規制緩和、エコシステムの構築や維持は不可欠であり、そのために必要な予算的措置も視野に入れることが考えられる。



【外国人留学生の受入れ方策について】

- 日本のよき理解者として母国との架け橋となる人材育成や日本の大学の国際化に寄与してきた「国費外国人留学生制度」は創設から約70年を迎える。
- グローバル化の進展や社会情勢の変化を受けて、戦略的に優秀な外国人留学生を確保する観点から、各種の取り組みとの連携を強化し、より時代に即した戦略性ある形に強化・アップデートすることが必要であろう。

<国費外国人留学生制度を取り巻く課題の例>

- 複雑な延長申請※の推薦基準による学生や大学への過重な負担
- 上位課程への延長申請数・時期の制限による進学断念

※ 延長申請には、選考区分・在籍身分・申請区分などにより、10通り以上のパターンが存在

教育未来創造会議 発言メモ(高橋裕子) 2023/1/23

- ・ 私が主査を務めている文部科学省の有識者会議では、留学生の戦略的な送り出しや受入れ等について検討を行っており、その中でも、留学生交流の意義や目的、高等教育機関の役割について議論しています。
- ・ 日本の成長をけん引する人材を育成する基盤となるのは大学等の高等教育機関であり、優秀な人材の育成のためには大学の教育・研究力の向上が肝要です。そして、大学の教育・研究力向上のためには、世界中から優秀な人材が交流し、イノベーションを起こし、新たな価値を創造して行くことが重要でありますので、このような大学の役割も論点整理案に書き加えていただきたいと思えます。
- ・ 併せて、留学生交流には世界の平和構築といった人類全体への大きな意義・貢献があることも明示する必要があるように思えます。
- ・ 特に、論点整理案のうち、国際交流の大局的な意義はIIの2の「今後の方向性」に個別に書いてありますが、全体に通じる大きな理念や方向性をIIの1の「基本的考え方」に書き込む必要があるのではないのでしょうか。
- ・ また、各大学で国際交流の業務を専門的に行う Administrator の育成・設置が必要です。このため、例えば、海外での修士・博士を取得するなど、従来の教員・職員とは異なる高度で専門的な知識を持った新たな「アドミニストレータ職」として位置付けるべきであると考えます。海外の高等教育機関と対等な交流を展開していくためにも速やかに整備していくべきだと考えます。

「大学職員」という用語をめぐる一考察

高橋 裕子

津田塾大学 学長

大学職員とは誰のことを指し示しているのだろうか。慣用的な角度から大学職員という用語をめぐる検討してみたい。

小中学生、あるいは高校生の頃、職員室という名称の部屋があったのを記憶している。そこには教諭の方々の席があった。教頭の席も職員室の中にあったことを覚えている。教育職員である教員、すなわち「先生」たちは職員室と銘打った部屋で職員会議も行っていった。

今振り返ると、私自身が大学生の頃（1970年代後半）、お世話になった教務課や学生生活課、図書館で働いている方々が大学職員と呼ばれていることを知らなかったのではないかと思う。

職員という言葉が『広辞苑』で引いてみると、「職務を担当する人。」と定義されている。同じく、職務とは、「仕事として担当する任務。つとめ。やくめ。」とある。大学職員と言う際、慣用的には教員は含まれていない。高等学校から大学に場が変わると、「職員」という用語が指し示す集団がシフトしていることがわかる。

大学のあり方を語る際に「教職協働」という言葉をしばしば耳にする。教員を含む場合には教職員という言葉を使用するので、教職協働という言葉が成り立つわけだ。大学で働く者は職員と教員という二つのカテゴリーに分けられているので、両者が対等な立場で協働することが肝要であるという趣旨で使われる最近の高等教育界の用語だ。

『広辞苑』による職員の定義で考えると、教員も職員の中に包摂されておかしくない。その場合には、大学の職務を担当する者という意味の職員となる。しか

し、一般的には、大学職員という用語は事務職員のことだけを指し示す言葉として使われている。「職員」という用語ではどのような職務を担当しているのか明示的ではない。

実際、大学職員という呼び名でカバーされている職域・職務はあまりにも広範で多岐にわたる。一般的な用語で使われる「事務職」という言葉では想像が及ばないような領域の職務まで含まれている。例えば、入学試験に関わる業務、ICTに関わる業務、学校会計に関わる業務、図書や視聴覚教材に関わる業務、学校建築や教室等の施設整備に関わる業務。すべてを羅列する紙幅はないが、いわゆる「大学職員」が担当している職務には、それぞれ長い時間をかけて仕事をしながらのOJT（On the Job Training）で修得される、きわめて専門的な知見が必要とされる。

それら各部署を統括する業務は、大学教育の基盤を管理運営する、いわゆるアドミニストレーターとしての職域とも言える。けれども、慣用的にはそれらを担当する者も「大学職員」や「事務職員」であると認識されている。これらの用語はあまりに漠然としていて、その職務を的確に表現していないと感じてきた。

そのような職務を担当する者は、英語では Higher Education Administrators と呼ばれる専門家集団である。この言葉を日本語ではなんと翻訳すれば良いのだろうか。「大学管理者」や「大学行政者」でもフィットしない。意識すると「大学行政に携わる者」とか、「大学の管理職者」となるのだろうが、どうもしっくりとした訳語ではない。「大学職員」が果たしている役割と貢献について、現実の状況に即して広く共通して使うことができる用語がない、このような日本の現

状は、いわば「名前のない問題」を提示している。

大学の教育研究基盤を支える職務は、21世紀に入つてますます専門化、高度化してきている。それゆえ、IR (Institutional Research) やアドミッションオフィサーなど、データサイエンスの知識が必要な部署の確立が大学に要請されてもいる。さらに UEA (University Education Administrator) や URA (University Research Administrator) という職名の業務も近年増加している。他方で、いわゆる大学職員というカテゴリーで括られる職業人の中には、UEA や URA のような職名が使用されるはるか前から、当然のことながらアドミニストレーターは存在し、機能してきた。むしろそのような集団を適切な職名で名指してこなかった問題があったのではないか。

職域があまりに広範な「大学職員」という漠たる呼び名を再検討して、アドミニストレーターも含む大学の教育・研究・財政基盤を支える専門家集団を指し示す日本語の名称を作り出す必要がある。学長に就任して以来、大学内外のいわゆる大学職員の管理職者とともに大学運営に携わり、議論するようになって、そのことをとりわけ強く感じるようになった。

それはまた、国際的な活動をする際に、より鮮明に意識される。フルブライトの International Education

Administrators Seminar (IEA セミナー) で来日する米国の「大学職員」を津田塾大学千駄ヶ谷キャンパスでお迎えして、国際交流の機会を3度ほど持ったことがある。来日する方々は国際交流を専門とする分野を担当している International Education Administrators である。参加者のほとんどが大学院教育を受けていた。学部を卒業後、職業経験を経て、働きながら大学院に在籍して修士号を取得した方々が多かった。

ここでも Education Administrators の的確な翻訳に窮する。日本の大学職員は OJT でジェネラリストとしての知見を積み重ねていき、管理職のトラックに入って、アドミニストレーターとしての職能を磨く場合が多い。米国の Education Administrators は主に高等教育についての大学院教育を受けて、専門的な立場から教育研究を支えるプロフェッショナルとして育成される。

日本の高等教育をさらに強化していくためには、その基盤を支える「大学職員」と呼ばれる将来のアドミニストレーターを輩出する専門家集団を、高等教育に従事するプロフェッショナルとして大学院教育も含めて育成し、正當に評価していく仕組みを構築していく必要があると考えている。

●巻頭言●

女性リーダーの育成と津田梅子



高橋裕子

学長の職に就いて以来、男性が圧倒的多数を占める場に出る機会が多くなった。ジェンダーギャップ指数144カ国中114位の社会に暮らしていることを日々実感する。学長や企業のトップの方々と共にシンポジウム等で登壇させていただく機会もある。男女共同参画や女性研究者支援がテーマの際にはできるだけ、「あなたのポストに女性が就くのにあと何年かかりますか？」という質問をするようにしている。問いかけられた方は、この種の質問は想定外のように、常套句のように「人材がないのですよ」という答えが返ってくる。どのようにしたらトップ層までの女性参画を十全に実現していけるのか、具体的なイメージが必要だ。

明治・大正の時代を生き抜いた津田梅子が後進を育んだ軌跡が参考になるかもしれない。華族女学校に勤務していた梅子は20代の半ば、「第一級の教師」になるべく再度の留学を切望した。一度目の留学中に知り合っていたメアリ・モリスがプリンマー大学長に掛け合ってくれたおかげで、授業料と寮費の免除という待遇で梅子は二度目のアメリカ留学を実現した。当時、日本では女性に推奨されていなかった理系分野の生物学を、後にノーベル賞を受賞したT・H・モーガンのもとで学んだ。

2年間の充実した留学生活を経験した梅子は、1年間の延長を願い出た。主な目的は奨学金制度をつくることだった。自らが得た貴重な高等教育の機会を同胞の日本女性たちと分かち合いたいと考えたからだ。8,000ドルを集めれば、その利子で4年に一人の留学生を日本からプリンマー大学に派遣できる。梅子の留学に力を添えたモリスやメンターのM・ケアリ・トマス学部長は、親身になってファンドレイジングを支援した。1年間で当初の目標を達成し、「日本女性米国奨学金（American Scholarship for Japanese Women）」と呼ばれた奨学金制度創設に漕ぎ着けた。

本奨学金による留学生リストを見ると、その後、優れたリーダーシップを発揮した

女性ばかりだ。最初の学生は松田道。1899年にプリンマー大学を卒業し、のちに同志社女子専門学校の校長となる。二人目は1904年に同大を卒業した河井道。恵泉女学園を設立し、日本人初のYWCA総幹事となった。4人目の星野あいは1912年に同大を卒業。帰国後は母校である女子英学塾（現、津田塾大学）の教師となり、1925年から塾長代理を務め、関東大震災後の塾の復興を支えた。そして、梅子が死去した1929年には塾長に就任する。星野は、英語が敵性語となった太平洋戦争中、志願者減で危機的な財政状況下の塾を支え、戦後、新制大学となった津田塾大学の学長を1952年まで務めた。1962年から73年まで学長を務めた藤田たきは、本奨学金7番目の受給者だ。プリンマー大学を1925年に卒業し、第2代の労働省婦人少年局長や国連総会日本政府代表としても活躍した。

河井道と星野あいは、占領期にGHQの肝いりで設けられた教育刷新委員会の委員にもなった。38名中女性はこの二人だけ。日米関係が悪化した時代を乗り越え、本奨学金設立から半世紀以上を経て、アメリカ人と対等に交渉する存在となったのである。

「日本女性米国奨学金」は1976年まで継続し、25名の奨学生を送り出した。1891年からの1年間に梅子が展開したファンドレイジングの成果によって、貴重な機会を得ていた多数の女性リーダーが、関東大震災や太平洋戦争という未曾有の危機に立ち向かい、小さな私塾を継承し、発展させた。梅子が1900年に華族女学校を辞し、女子英学塾の創設に踏み切ったのも、この奨学金制度を設立した成功体験に負っている。同じメンバーが寄付母体となって、梅子の私塾創立のプロジェクトを支えたからだ。梅子は学校を創るおよそ10年前に留学制度による人づくりに着手していたのである。

日本では大学の門戸が女性に閉ざされていたからこそ、アメリカ女性たちから支援を得て、当地で大学教育を獲得するという、グローバルな仕組みをつくった津田梅子。自らが得た機会を〈点〉で終わらせることなく、長く続く〈線〉にしようとして試みた。このような影響を受けたのであろう。筆者も含め津田塾歴代塾長・学長11名のうち、10名までが女性である。

日本女性の政治経済分野への参画は、世界の動きに圧倒的に遅れを取っている。女性リーダーの輩出はこれまで通りの働き方や選抜方法では困難だ。日本が世界に並ぶには、具体的なビジョンをもって、独創的な女性リーダー育成を長期的な視野を持って展開していかなければならない。江戸末期に誕生した津田梅子の気概から、21世紀になった今も、我々が学ぶことは多い。

(津田塾大学 学長/アメリカ社会史)

第2次提言に向けた論点整理（案）について

令和5年1月23日
広島県知事 湯崎英彦

- 本日晒された論点整理（案）においては、前回会議で示された骨子案を基に、これまでの会議における各委員からの様々な意見を、短い期間で整理していただいたと考えており、敬意を表したい。

- これまで
 - ・ 新たな価値を創造する鍵は、多様性であり、多様で厚みのある人材層を形成していくことが不可欠であること
 - ・ 大学のみならず、中等教育において国際感覚を身につける必要があり、更には、乳幼児期や初等教育においてもその土台を作る必要があること
 - ・ 優秀な留学生を確保するためには、大学の魅力向上に注力することが必要などの意見を述べた。

- 今回の論点整理（案）の「Ⅱ. コロナ後のグローバル社会を見据えた人への投資の在り方」における基本的考え方において
 - ・ 世界最先端の分野で活躍する高度人材から地域の成長・発展を支える人材まで厚みのある多様な人材を育成・確保することが必要不可欠であること
 - ・ 高等教育のみならず、初等中等教育段階から多様性・包摂性に向けた教育の充実を図ること
 - ・ 優秀な外国人留学生の戦略的受入を促進し、その際には、教育研究及び生活環境の質及び魅力の向上を図ること、などを明記したことを評価したい。

- 今後は、指標について目標数値を検討していただくとともに、「Ⅲ. 具体的方策」において記載されている「検討の方向性」の各項目について、何を目的として、誰に対し、どのような施策を行うのかを実行段階において担当省庁が認識できるよう、より具体的な内容を提言において示すことができるよう、引き続き整理をお願いしたい。

- 一方で、個別の論点として次のとおり提案したい。
 - ・ 産学連携等については基本的考え方 P. 6において、「国、高等教育機関、地方、産業界が同じ目標に向かって、教育、雇用、入国管理、生活支援を一体のものとして捉え連携して取り組む」とされているが、具体的な方策にも、例えば「企業による冠奨学金や冠講座における外国人教員の採用等、産業界と連携した学生・教員の確保

策の拡大」など、具体的記述を入れてはどうか。

- ・ また、同様に、「国をはじめ様々な機関が実施している関連施策を幅広く捉え、それらを有機的に連動させる」となっているが、具体的方策に「戦略的イノベーション創造プログラム、ムーンショット型研究開発制度等、国が推進する研究開発プログラムにおいて、世界でもトップクラスの留学生や研究者の招へい等を行う」等記述してはどうか。
- ・ P. 15 (2) 外国人材の活躍に向けた教育環境整備 <検討の方向性>の、「地方における国際的な中等教育機関の整備推進など」→「地方における国際的な中等教育機関の整備推進・運営支援など」としてはどうか。
- ・ 教育の国際化における指標 (P. 9) として、高度人材の子弟を受け入れ可能な初等・中等教育機関の数を追加してはどうか。