

側の教育機関は、メキシコ国内では、さすがにメキシコ国立自治大学が圧倒的多数の奨学生を受け入れており、続いて、フエブラ自治大学、首都圏自治大学、ヌエボ・レオン自治大学、グアダハラハラ大学などが多くの奨学生を受け入れている。外国の大学院での履修者も半数ちかくにのぼる。留学先では、言語の関係もあるせいか、スペインが最も多く、これに米国が続いている。注目されるのは3位にキューバは入っていることである。これは、メキシコ・キューバ間での二国間協定が締結されており、キューバでの履修が比較的容易であるという事情があるという。その他には、英国、フランス、カナダ、ドイツなどにも数十人が留学している。

1996年のPROMEP発足以来、2004年までのプログラムの運営状況とその効果を検証した教育省の報告書は、その結果を次のように結論づけている。すなわち、「PROMEPの目的は、教員個々人のレベルでも、教授集団の強化という面においても、達成されつつある。公立大学や類似機関の教授陣の強化拡充プロセスにおけるそのインパクトは、明白、かつ、きわめて大きなものがあり、また、もし教育省の政策がその活力と方向性を維持し、大学側も学術的な能力と競争力を向上させ続けるためにその政策と戦略を強化し続けるとするならば、中期的な展望において大きな効力を発揮するものとなろう」(SEP, 2006b, p.143)。ちなみに、プログラム発足当初に想定した公立大学教員うちの専任の比率を倍増し、また、博士学位所持率を22%にするという目標は、予想より早く2005年には達成されたという。ただし、残りの者も修士学位か大学院専攻科修了証を取得させるという目標は、基本的に現職の教員が職場を離れにくいという状況から実現が困難であろうと見なしていた。

こうした積極的な評価に基づいて、教育省は、PROMEPの対象を、従来の州立大学を中心とするものから、2005年以降、公立の技術系高等教育機関、州立師範学校、多文化大学の教員にまで順次拡大してきており、今日では、二年制の技術系短期大学の教員を除く、ほとんどすべての公立高等教育機関の専任教員にまでその対象が広がられている。

## 9. 大学教員に関する最近の動向

最近になって、途上国においても大学を取り巻く状況は急速に変化しつつある。その直接的な契機は、途上国をも巻き込んだ経済のグローバル化の進展とそれに伴う国際競争の激化という状況である。世界的規模での経済競争に参入し、これに勝ち抜くためには、技術革新や雇用市場の変化に対応しうる柔軟な知識・技能を身につけた質の高い労働力の育成が不可欠であると主張される一方で、今日の、知識基盤型の生産体制の下では、科学・技術の研究開発が国の命運を左右する決定的な要因になるという認識が高まっている。これまでもつぱら、高等教育の量的普及、高等教育へのアクセスの拡大に力を注いできた開発途上国においても、いまや、教育の質、知識

の生産と普及、技術革新へのその応用などに無関心であることはできなくなりつつある。とりわけ、新興経済圏とよばれる経済成長の著しいメキシコのような国においてはそうである。これはとりわけ、高等教育の質の向上、高等教育機関における研究・技術革新機能の拡充強化への関心として急浮上してきている。

政府の高等教育関係の文書は次のように述べている。

「わが国の科学・技術・人文的研究の大部分が公立高等教育機関において遂行されている。しかしながら、各機関における知識の生産と革新的応用のための、また研究者養成ための能力はいまだに充分ではない。各教育機関の配置は、国内でも大きく偏在しており、それらの使命を遂行すべき多くの教育機関に見られる未整備状況は、教育プログラムの質に影響を与えており、国家の社会経済的発展に貢献するためのその可能性を妨げている。この意味において、政府の『国家教育開発計画』は、各高等教育機関それぞれがその特色と発展計画に応じて、知識の開発と革新的応用のための制度的能力を向上させるために大学教授陣の拡大強化すること、各機関の持つ知的資源を統合し調整すること、国の社会経済的ニーズに応じて高水準の人員を養成すること、そして、公立高等教育機関において知識の開発と革新的応用活動を遂行するために必要とされるインフラの拡大と近代化のプロセスを継続させることが大きな課題となっている」(Rubio Oca, 2006, p.113)。

国家研究者システムのような教員・研究者個々人の研究関連業績を評価するシステムと大学評価・認定のような機関評価システムの双方の進展により、今日では、大学の研究教育の質や水準を規定する要素はさまざまであるが、その中でももっとも重要なものは、それを遂行する大学教授陣の資質と能力にあるという認識は、メキシコでもかなり浸透してきており、関係者で共有されるようになってきている。高等教育の在学率は、まだ当該年齢層人口の25%ほどであり、拡大の余地があり、高等教育の量的拡張はいまだその進行過程の途上にある。こうした量的拡張に対応するために、必要とされる大学教員を、専任・パートタイムを問わず、学部課程卒業のみの若手教員のリクルートに依存しなければならないという状況は直ちに解消することはできないであろう。一方で、今日の高等教育をとりまく状況や社会的な要求を考慮するなら、大学教員の学歴水準、能力や資質向上を図ることは先送りできない緊急の政策課題である。

メキシコの大学教員は、いまだにパートタイム教員の比率がきわめて高く、また、教員全体の学歴や取得学位のレベルは、先進国と比べれば確かに見劣りするものである。しかしながら、1960年ぐらいにいたるまで、専任の大学教授職という職業像そのものがきわめて希薄であり、また、大学院教育の発展もほとんど見られなかったこの国において、この50年の間に、一方で急激な高等教育の量的拡張を経験する中にありながら、大学教員の専任化の拡大、さらにその学歴水準

の向上において果たしてきた努力は大きなものがあった。その本格的な政策的取り組みは 1990 年代半ばまで持ち越されたが、1996 年にメキシコ政府が導入した PROMEP プログラムは意欲的なものであった。それは現職の大学教員の中から新たな大学院学位取得者を輩出するという点で、着実な成果を生み出しているといえよう。大学教員の現職教育、FD 活動であると見るなら、これは、世界的に見ても、体系的・組織的なプログラムであり、その奨学金に充てられるその資金規模も大規模なものである。最近になって、その対象を州立大学のみから、他の種類の技術系高等教育機関や師範学校の教員にまで拡大してきたことは、高等教育機関の類型間における教員の資質能力の格差の是正という点からも評価できる動きといえよう。比較的小規模な機関が多いこれらの機関での PROMEP の活用がどのように進展するか今後の動きが注目される。ただし、私立高等教育機関に対しては公的助成をしないというメキシコの政策からすれば、これを私立高等教育機関の教員にまで対象を広げるといことは当面考えられないであろう。

#### 【参考・引用文献】

- ANUIES, 2000, *La Educación Superior en el Siglo XXI*, Mexico 2000
- Brunner J.J. et al., 2006, *OECD Review of Tertiary Education : Mexico* OECD
- El Fore Consultivo Científico y Tecnológico y La Academia Mexicana de Ciencias, 2005, *Una Reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores: A 20 años de su reacción*
- Galaz-Fontes J.F. et al., 2008, “Mexican Academics at the Turn of the Twenty-First Century: who are they and how do they perceive their work, institutions and public policies”  
in *RIHE International Seminar Reports* No.12 pp.345-361
- Galaz-Fontes J.F. et al., 2009, “The Academic Profession in Mexico: changes, continuities and challenges derived from a comparison of two national surveys 15 years apart”  
in *RIHE International Seminar Reports* No.13 pp.193-212
- Galaz-Fontes J.F. et al., 2010, “The Divergent Worlds of Teaching and Research among Mexican Faculty: tendencies and implications”  
in *RIHE International Seminar Reports* No.15 pp.191-211
- Gil Antón M.,2010, “El Oficio Académico: Los Límites del Dinero” en Arnaut A. y Giorguli S. (eds.) *Los grandes problemas de México VII Educación* pp.419-447
- Kent R.,1993, “Higher education in Mexico: From unregulated expansion to evaluation”  
in *Higher Education* Vol.25 pp.73-83

- Rangel Guerra A., 1983, *La Educación Superior en México* El Colegio de México
- Rubio Oca J., 2006, *La Política Educativa y La Educación Superior en México 1995-2006: Un balance* SEP
- 斉藤泰雄, 1990, 「ラテンアメリカにおける大学教授像職」 国立教育政策研究所『研究集録』  
第20号 pp.301-330
- 斉藤泰雄, 1992, 「メキシコにおける高等教育マス化の異相」  
『大学史研究』第8号 pp.17-25
- 斉藤泰雄, 1996a, 「メキシコ革命と大学—1945年『メキシコ国立自治大学』組織法の成立過程」  
『大学史研究』第12号 pp.78-98
- 斉藤泰雄, 1996b, 「メキシコの政治エリートの学歴構成」  
『大学論集』第25集 pp.189-205
- 斉藤泰雄, 2001, 「開発途上国におけるアカデミック・プロフェッション支援政策—メキシコ  
の国家研究者システム(SNI)」 『大学史研究』第17号 pp.1-18
- 斉藤泰雄, 2002, 「メキシコの大学教育と大学評価・認定の動向」  
『大学評価研究』第2号 pp.35-42
- SEP, 2006a, *OECD Thematic Review of Tertiary Education, Country Background Report for Mexico* Secretaría de Educación Pública
- SEP, 2006b, *Programa de Mejoramiento del Profesorado: Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas* Secretaría de Educación Pública

## メキシコ国 調査日程および訪問機関

- 2011年 2月28日(月) 成田発 アエロメキシコ航空 057便 15:40  
メキシコ市着 13:35
- 3月1日(火) 「イダルゴ州立自治大学」訪問、施設見学および面談  
大学本部事務局 Saul Raúl Garmica Bracho 氏
- 2日(水) 「メキシコ国立自治大学・大学教育研究所」訪問および面談  
前所長 Dr. Axel Didriksoon T.
- 3日(木) 「メキシコ大学・高等教育機関協会」本部訪問および資料収集。  
ケレタロ市に移動
- 4日(金) 「ケレタロ自治大学」訪問、施設見学および面談  
大学本部事務局 広報担当職員
- 5日(土) メキシコ市に移動  
メキシコ市発 アエロメキシコ航空 058便 21:45
- 6日(日) 機内移動
- 7日(月) 成田着 06:45

### 【入手文献資料】

- Alcántara S.A et al., 2009, *Valores Universitarios y Profesionales: de los estudiantes de posgrado de la UNAM* UNAM
- ANUIES, 2000, *La Educación Superior en el Siglo XXI: Líneas estratégicas de desarrollo* ANUIES
- Casanova C.C., 2009, *La Reforma Universitaria y el Gobierno de la UNAM* UNAM
- Didriksson T.A. et al., 2009, *De la Privatización a la Mercantilización de la Educación Superior* UNAM
- Larraguivel E.R., 2009, *Diferenciación de la Educación Superior: sus relación con el mundo laboral* UNAM
- Marsiske S.R., 2010, *La Universidad de México: Un recorrido histórico de la época colonial al presente* UNAM
- Móran O.P., 2003, *El Vínculo de La Docencia y La Investigación* UNAM

## 第8章 イギリスにおける大学教授職の資格制度

加藤 かおり  
(新潟大学)

### 1. 大学教員の地位・身分

#### 1-1. 高等教育機関の大学教員の雇用に関する権限と義務

1988年教育改革法(Education Reform Act 1988)において、高等教育機関は法人(corporation)として、大学理事会(University Commissioners)が大学を運営し、高等教育活動を実施する権限をもつとともに、そのスタッフの雇用に関する権限をもつことが明記された(124条(2)(e))。

同法は、さらに大学理事会がその責任と義務において、アカデミック・スタッフ(Academic Staff, 大学において教育、研究、その他のサービスの仕事を行う教授職)がその職や機関内での特権を剥奪される危険にさらされることなく法の範囲内での疑義や異見を述べる自由を保障するとともに、大学を効率的に運営する責任を果たすためには、余剰人員やその他正当な理由がある場合、アカデミック・スタッフを解雇することをその責務として定めた(202節(2)項(a), (b), (c)、203節(1)項(a), (b))。これにより、この法律が適用される1987年11月20日以降に雇用もしくは昇進したアカデミック・スタッフについては、そのテニユア(tenure)、すなわち終身地位の保証は廃止された(それ以前に雇用されたスタッフにはテニユアは適用される)。

#### 1988年教育改革法

#### 第5部 その他(Miscellaneous and General)

#### アカデミック・テニユア

#### 202節 大学理事会(The University Commissioners)

(2) 定められた機能を実行する上で、理事会は次の事柄の必要性について配慮しなければならない。

(a) アカデミック・スタッフは法の下において、その仕事や機関において彼らが得ているであろう特権を失う危険にさらされることなく、一般に認められた知識について疑問をもち検証する自由を持つとともに、新たなアイデアや賛否両論あるもしくは評判の悪い意見を提唱する自由をもつことを保証すること。

(b) 資格をもつ機関が効果的かつ経済的に教育を提供し、学習を推進し、研究に取り組めるようにすること。

(c) 正義と公正の原則を適用すること。

#### 203節 理事会の義務

(1) 理事会は204節において授与された権限を、資格をもつ機関ごとの規則が以下の条項を確実に含むようにすることを目的として行使しなければならない。

- (a) 関係部局、もしくはそのような部局の代表が人員過剰を理由にその部局のアカデミック・スタッフを解雇する権限を与えられる条項。
- (b) 関係する幹部職、もしくは幹部職の代表が理事会によって決定された手続きにしたがって、そこのアカデミック・スタッフを正当な理由によって解雇する権限を与えられる条項。

## 1-2. 大学教員の雇用上の身分

大学教員の身分は、一般に法人である高等教育機関の被雇用者である。その雇用形態は、機関における雇用契約(contract)によって異なるが、一般に、まず雇用期間が設定されているか否かによって、パーマネント(permanent contract)もしくはオープンエンド(open-ended)と呼ばれる雇用期限のない職と、雇用期間が設定されている固定期間契約 (fixed term contract) の職がある。さらに、これら雇用期限の有無ごとに、勤務時間がいわゆる 9 時から 5 時までのフルタイムの常勤職と、フルタイムより勤務時間が短いという意味でのパートタイムの非常勤職に大別される。例えば、雇用期限つきでフルタイムのスタッフとは、契約期間内での勤務時間がフルタイムのスタッフである。パートタイムには、短期間雇用、日雇用、時間雇用がある。

高等教育統計局(Higher Education Statistics Agency, HESA)によれば、2009/2010 年度のこれらの契約別のアカデミック・スタッフ数は、表 1 の通りである。この統計では、期限なしのスタッフは全体の 66.2%であり、期限なしでフルタイムのスタッフは、全体の 48.1%である。

さらに、その職階別にみると、2008/2009 年度の雇用期限のない契約(permanent contract)の教員は、教授(professor)では 94%、上級講師もしくは上級研究員で 91%、講師では 83%、研究員では 22%となっている。この雇用期限なしの契約は、職階が上になるほどその割りあいが高く、研究のみを行う職階では、逆に割合が低い、すなわち雇用期限つきの割合が高い(HEFCE 2010: 2.3.2 Contract Status, Academic staff by type of contract)。

表 1 雇用・勤務形態別の大学教員数(人)

		勤務時間別		
		フルタイム	パートタイム	合計
期限別	期限なし (パーマネント)	87,420	32,800	120,225
	期限つき (固定機関契約)	30,505	30,865	61,375
	合計	117,930	63,665	181,595

〈出典〉 HESA 2010

### 1-3. 教員の給与体系

高等教育機関におけるスタッフの基本的な給与は、2001年以降、被雇用者であるスタッフの労働組合の複数組織と雇用者である高等教育機関雇用協会(Universities and Colleges Employers Association, UCEA)の代表者で構成される高等教育スタッフのための共同協議委員会(Joint Negotiating Committee for Higher Education Staff, JNCHES)によって協議された「2001年合意(2001 JNCHES Agreement)」の基本方針に従って、JNCHESにおいて交渉され決定される。各高等教育機関は、「現代的給与構造に関する枠組合意」(2003年7月)における職務の種類別および機関の種類別(主に1992年前と後の機関)の給与等級の体系(昇給体系を含む)枠組み、およびJNCHESでの給与の引き上げ等に関する協議結果を踏まえた、給与等級の基準(salary scale)を設定する。したがって、例えば1992年前に大学であった同じグループの機関では、職階が講師、その給与等級がグレード7であれば、概ね同じ給与等級の幅の中で給与が設定されている。

## 2. 大学教員の種類および職務

### 2-1. 職務の種類と人数

大学の教職員は、その専門性の領域ごとに分類されている。その中で、教授職(大学教員)は、アカデミック・スタッフ(academic staff)に分類される。アカデミック・スタッフとは、一般に、ティーチング(academic teaching)、研究、管理運営など、学術的な活動としての大学での活動すべてに携わる者をいう。

しかしながら、1992年にいわゆるポリテクニクが大学に昇格して以降、高等教育機関の役割が機関ごとに多様化したことや、教員の雇用条件や形態もまた変化したことなどから、最近では、従来のアカデミック・スタッフを含む大学における学術的な活動に携わるスタッフ全体をアカデミックな専門職(academic professionals)と区分することもある。この区分には、アカデミック・スタッフのほか、研究のみ(場合によって限定的なティーチングも行う)を行うリサーチャー(researcher)、ティーチングのみを行うスタッフ(teaching only)の概ね3種類が含まれる。表2は、この3種類ごとの全英におけるフルタイムスタッフとパートタイムスタッフの人数である。教育のみを行うスタッフには、パートタイムが多い。

ただし、こうした傾向も機関によって状況は異なり、特にラッセルグループでは、従来の教育と研究の両方を行うスタッフをアカデミック・スタッフとして区分する慣習が続いている。



表2 全英高等教育機関におけるアカデミック・スタッフ(職務別勤務時間別延べ人数) 2009/10

	フルタイム	パートタイム	合計
教育のみ(Teaching only)	8,360	38,115	46,475
教育と研究	75,220	18,665	93,885
研究のみ	33,700	6,770	40,470
その他	650	120	770

〈出典〉 HESA 2010

## 2-2. 職階の種類と人数

大学教員の職階(Grade)には、主にイングランドの古い大学と呼ばれる機関においては一般に、勤務年数や教員評価によって昇進する(progression)職階として、下から准講師(Associate Lecturer)、講師(Lecturer)、上級講師(Senior Lecturer)がある。

さらに、研究実績を中心とする昇格審査(promotion)に基づく職階として、准教授(Reader)、教授(Professor)がある。これらの職階の位置づけや呼称は機関によって異なる場合もある。特に、教授は、従来、職階というよりも称号(title)に近いとされてきた。その割合も、全英では、アカデミック・スタッフ全体の約1割と少ない(表3)。イングランドに限ってみると、機関のタイプ、1992年以前から大学であった機関か1992年以降の大学である機関か、もしくは単科大学であるかによっても相違があり、古い大学に比べて1992年以降の大学ほかでは、講師レベルのスタッフの割合が高いのが特徴的である。(表4)。

こうしたことから、大多数の教員には上級講師が最高の職階であり、すべての上級講師が教授になることを希望するわけではないという。准教授も、機関によっては、給与レベルは上級講師と同等であるが、とくに優れた研究業績をもつ教員に授与される名誉としての称号である場合もある(昇進や昇格の方法については項目6参照)。

表3 全英高等教育機関における勤務時間別の教授、それ以外の教員数(人)

	フルタイム	パートタイム	合計
Professor	15,320	2,055	17,375
Professor 以外	102,605	61,610	164,220

〈出典〉 HESA 2010