

日本の大学教職員の学内業務における英語運用への姿勢に関する考察 —JREC-INの英語教員公募が示唆すること—

木村 正則

1 はじめに

現在、日本の多くの大学は、海外語学研修を含め、学生を対象とした国際交流プログラムを積極的に実施している。社会のニーズや政府の推奨もあり、日本の大学はグローバル人材となりうる学生を育てようとしており、かつての大学とは大きく様変わりをしている。

もちろん、これまでも学生や研究者の受け入れ・送り出しをしてきた大学は数多くある。しかし、今問われているのはよりダイナミックな高等教育の変化の中での対応であり、これまで以上に抜本的な改革が求められている。こうした状況に関連した事柄の一つとして、大学世界ランキングのニュースが大学関係者の間で話題に上ることがある。世界ランキングに翻弄されることは全く無意味であると関係者の間で批判されることも多いが、それにもかかわらず組織としての大学は、生き残りの一環として、また政府誘導のもと¹、世界ランキングに全く無関心ではいられない。

その世界ランキングの参考資料として頻繁に利用されるのが、イギリスのQS (クアクアレリ・シモンズ)、THE (タイムズ・ハイヤー・エデュケーション)、それに中国の上海交通大学による順位表である。重要なのは、いずれの資料を使っても英語圏の大学が上位を占めているという点である。これについて、大竹剛はジャーナリストとしての視点から、世界共通語となっている英語を母語とする大学の優位性を憂う日本の大学関係者に対して、次のように発言している。

英語を共通語とするトップ人材の流動化がグローバルに加速している中、「国際性」がトップ大学を評価する基準として重視されるのは当然であり、この点に不満を言っても仕方がない。事実、世界中から優秀な留学生や研究者を獲得しようと思うのなら、大学が英語への対応力を強化することは欠かせない。英語で学べる環境がなければ優秀な留学生は日本の大学に来ないし、英語で教えられる環境がなければ米英から優秀な教授を引き抜くこともできない²。

上記の記事でみられるような議論が展開される場合、一般的には大学教員の英語力の非力さを示唆することが多い³。もちろん、そうした指摘が当てはまる場合もあるかもしれ

ないが、個人レベルで大学教員をみた場合、一定程度英語で対応できる教員は多くいるはずである。なぜなら、多くの教員は大学院生時代を含め何らかの形で英語と関わってきているからである。したがって、教員のさらなる英語力の強化を図る施策は重要であるが、それにもまして、教員が持つ英語力を組織としてどのように利用するのか、あるいはそれを学内のグローバル化にどうつなげるのか、そういったことにも一層の注意を払う必要があるであろう。

ところが、実際に大学内でのグローバル化を進めようとする、教員の英語力の問題に加え、大学職員の英語での対応能力についても同時に考える必要がある。なぜならば、現場レベルでの運営が機能するには、教職員の協働作業が不可欠だからである。教育現場や研究施設などで留学生や研究者と接するのは教員だけではない。そこには直接的にも間接的にも大学職員の存在が大きくある。

職員と外国語能力との関係でいうと、まず頭に浮かぶのが、国際交流センターのような組織であろう。大学内にはこうした海外との窓口になる組織がある場合が多いので、特に全学的に職員の英語力を問題にする必要はないと思われるかもしれない。しかし、多くの大学では数年毎に職員の配置転換があり、国際交流センター等で働く職員が、海外から訪れる人々への対応を必ずしも長きに渡り行うわけではなく、職員が国際交流のエキスパートとして、あるいは学内のグローバル化をけん引する人材として養成される機会は決して多くはない⁴。

また、人事異動があるということは、他部署の職員がいつ留学生や海外からの招聘研究者と接する業務に従事するか分からないわけであり、職員の英語能力の強化については、教員の英語力強化の問題と同時に、しかも全学的に考えられなければならない課題である⁵。

そこで本稿では、グローバル人材育成を進めるうえで必要な学内環境に関わる課題の一つとして、教職員の日常業務全般での英語運用に対する姿勢がどのようなものなのか調査してみることにした。

2 調査方法

今回の調査では、外国語としての英語 (EFL) を教授する、日本語を母語としない英語教員 (以下、「NNJSTE (Non-native Japanese Speaking Teachers of English)」という。) に対して、日常業務を日本語で遂行することを求める求人情報がどのくらいあるのかを考察することによって、日本の大学教職員の英語運用に対する姿勢を反射的に推察していただくことにした。

本稿に関わるデータベースは、2012年4月から2014年3月までの2年間にJREC-INを通して公開された英語教員を対象とした延べ1,298件の求人情報をもとに、次のような手

順で作成された⁶。まず、調査対象とした当該2年間のデータのうち、「日本語母語話者のみ」を募集対象とした求人情報、「英語母語話者、あるいは日本語母語話者のいずれも可」とした求人情報、そして応募者の母語言語について記載の無い求人情報をデータから除外した⁷。これは、「英語母語話者、あるいは英語母語話者と同等の英語力を有する者」のみを対象とした求人情報に的を絞るためであった⁸。

次に、「英語母語話者、あるいは英語母語話者と同等の英語力を有する者」を対象にした求人情報のうち、非常勤講師の求人情報を除外した。これは学内の教職員の視点からすると、非常勤講師は授業以外に大学関係者と接することがあまりないためである⁹。このようにして、専任のNNJSTEを対象とした求人情報だけをデータとして利用した。

なお、本稿で使われる専任ということには、「任期の定めのない職」と「任期の定めのある職」の両方が含まれている。一般的には前者が広く社会で認知されている専任職であり、後者は雇用契約期間が5年以内など一定期間しか職が保障されていないポジションである。しかし、いずれにしても、両者とも平日学内にとどまり、教育、研究、委員会活動、あるいは事務関連作業などの学内諸業務をこなしている点で、非常勤講師と異なり、日本語を母語とする教職員と接する機会が多いことから、両者を調査対象にすることとした。

こうして得られたNNJSTEを対象とした専任職の求人情報件数は、当該2年間で延べ253件であった。本稿は、この253件の中で、学内業務に従事しうる日本語運用能力（以下、「日本語能力」という。）を求める求人情報がどれくらいあるのか調査した。次に挙げるのは、日本語能力を有することを求めた記載の一例である。

「職務遂行に必要な十分な日本語能力を有すること」（関東 国立大学）

「業務に支障のない日本語運用能力を有する者」（近畿 公立大学）

「運営に関わる業務のための十分な日本語運用能力を有し、漢字の読み書きも出来る方」（九州 私立大学）

「日常業務を支障なく遂行できる日本語能力を有する方」（北海道 国立大学）

「入試、学生等の委員会、入試・広報等の業務に対応できる日本語」（近畿 私立大学）

「会議等の諸業務を遂行できる日本語運用能力（読解力、文章作成能力を含む）を有する方」（東海 私立大学）

「学科、学部、大学運営に必要な日本語運用能力」（九州 私立大学）

「校務に支障のない日本語運用能力」（関東 私立大学）

本稿では、上記の例でみられるような日本語能力を求める要件を1つの変数として取り扱った。また、これ以外に「雇用形態（任期の無い職と有る職の区別）」、「求人情報で使

用された言語」、「設置機関（国公立の区別）」の3項目を変数として利用した。

「雇用形態」についてであるが、前述したように専任職には「任期の定めのない職」と「任期の定めのある職」がある。前者のほうがより長期的に働くことが保障された職であることから、生涯にわたって学内関係者とさまざまな仕事を協働で行うことが期待される。そのため、「任期のない職」においては、NNJSTE に対して日本語能力を求める求人情報件数の割合が、「任期の定めのある職」におけるそれよりも、高いのではないかと推測した。このことを調べるため「雇用形態」を変数として使用した。

「求人情報で使用された言語」を変数として利用した理由は、NNJSTE の採用を前提としているにもかかわらず、日本語表記のみで求人情報を出しているのであれば、応募者が求人情報を日本語で理解できない段階で、実務レベルの日本語力を持たないと判断し、選考対象から事前に除外している可能性があると考えたからである。

「設置機関」については、国立大学、公立大学、私立大学によって教職員の英語運用に対する姿勢が異なるか調べるためであった。

これら4つの変数を利用し、クロス表を作り、教職員の英語運用に対する姿勢はどのようなものなのか、その手がかりとなる参考資料を作成した。なお、今回用いられたデータは、SPSS version 21 で統計処理された。

3 結果と考察

まず、「雇用形態」と日本語能力の2つの変数を掛け合わせたクロス表についてである(表1-1)。同表によると、日本語能力を求める求人情報(105件)よりも、そうした記載事項のない求人情報(148件)のほうが多かった。つまり、あえて学内業務に耐えうるレベルの日本語能力を問うことが、専任のNNJSTEを雇う際の主要な関心事項でないことをうかがわす求人情報のほうが多かったのである。それにもかかわらず、日本語能力についての記載のあるこの105件(NNJSTEの求人情報全体の約41.5%)という件数は、筆者が想像していた以上に多いという印象を受けた。なぜなら、世界における日本語使用地域のローカル性、および英語圏における日本語学習者人口を単純に考えると、それほど多くのNNJSTEが実務レベルの日本語能力を有していると一般的には期待できないからである¹⁰。

表1-1 「雇用形態」×「日本語」を使用することを求める求人件数のクロス表

		「日本語」能力を求める求人情報件数		合計件数
		記載有	記載無	
雇用形態	任期無	22	12	34
	任期有	83	136	219
合計		105	148	253

表 1-2 「雇用形態」別の χ^2 検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	8.711 ^a	1	.003
連続修正 ^b	7.642	1	.006
尤度比	8.596	1	.003

a. 0 セル (.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 14.11 です。

b. 2 × 2 表に対してのみ計算

日常業務を日本語で行えることを応募資格の一つとして要求することは、委員会活動などで協働しなければならない教員サイドからも出されるであろうし、あるいはさまざまな仕事を NNJSTE に依頼や相談をしなければならない事務サイドからも出されるであろう。いずれにしても、求人情報を出した相当数の大学が日常業務において NNJSTE の日本語能力に頼ろうとしていることを、このデータは示唆している。

さらに、表 1-1 内の雇用形態別の各セルをみると、「任期が無い職」では、日本語能力を求める求人情報件数が、そうした記載の無い求人件数を上回っていることが分かる (22 件対 12 件)。一方、「任期が有る職」では、記載の無い求人件数のほうが多い (105 件対 148 件)。この比率差を統計処理した結果が表 1-2 である。

表 1-2 によると、上記の比率差を考えた場合、「任期の定めが無い職」と「任期の定め有る職」では、両者の職種の間有意差がみられた ($p < .05$)。つまり、「任期の定めが無い」職の場合、「任期の定め有る」職よりも、日常業務に耐えうるレベルで日本語が使える教員を望む傾向がより強いことを示唆している。これは、本稿の「2 調査方法」において、「任期の定めが無い職」のほうが日本語能力をより求めるかもしれないと推測したことが、データから支持された結果となった。

やはり、長期にわたって共に学内業務に従事する教員の場合、母語が日本語でなくとも学内では日本語で任務に当たってほしいという要求がより強いものと思われる。そうした要求のすべてが問題であるわけではないが、先述したように、こうしたメンタリティが学内に蔓延すると、海外からの優秀な大学生・大学院生を多く育てよう、あるいは優秀な教員・研究者を積極的に受け入れようという雰囲気、生まれにくくなるのではないだろうか。

さらに、表 2-1 と表 2-2 をみてみよう。これは、どの言語を使って NNJSTE を対象とした求人情報を出しているかまとめたものである。「日本語のみ」の表記による求人情報よりも、やはり圧倒的に「英語のみ」によって、あるいは「英語と日本語」の 2 言語表記で求人情報を出しているものが多いわけであるが (44 件対 209 件)、雇用形態別にみ

たカイ2乗検定では、「任期の無い職」の場合は、「任期の有る職」の場合よりも、「日本語のみ」による求人情報の比率が有意に高いことが示された ($p<.05$)。

表2-1 「雇用形態」×「求人広告に使用された言語」のクロス表

		求人広告に使用された言語		合計件数
		日本語のみ	英語のみ、あるいは日本語と英語	
雇用形態	任期無	10	24	34
	任期有	34	185	219
合計		44	209	253

表2-2 「雇用形態」別の χ^2 検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ2乗	3.950 ^a	1	.047
連続修正 ^b	3.043	1	.081
尤度比	3.507	1	.061

a. 0セル(0%)は期待度数が5未満です。最小期待度数は5.91です。

b. 2×2表に対してのみ計算

つまり、とくに任期の定めのない安定したポジションについては、求人情報を公表する段階で、すでに応募者の日本語能力を大学側が試しているのかもしれないのである。あるいは、英語表記で求人情報を出せる人材が関係者の中に存在せず、仕方なく日本語のみで公募を行っているのかもしれない。しかし、いずれにしても、採用後は、採用予定者の日本語能力を当てにしていることに違いはない。

それでは、NNJSTEに実務レベルでの日本語能力を求めるこうした傾向は、設置機関によって違いがあるのだろうか。それを調べた結果が、表3-1と表3-2である。これらの結果をみる限り、国公立大学間において、日本語能力を求める記載が有る求人情報件数と記載の無い求人情報件数との比率に有意差は認められなかった ($p>.1$)。

研究分野にもよるのであろうが、本稿の冒頭でも述べたとおり、概して大学教員の英語力は低くはない。NNJSTEとの学内での協働作業においても、一定程度英語で業務をこなせる人材は多くいるはずである。それならば、大学教員については何が問題なのだろうか。一つの見方として考えられるのは、英語でコミュニケーションを取ろうとする意欲、あるいは積極性の問題ではないだろうか。英語によるコミュニケーション能力が一定以上あるにもかかわらず、英語での作業に煩雑さを感じたり、あるいは他の同僚の前で英語の

ミスを犯すことを恥ずかしく思う完璧癖であったりするのもかもしれない。もしそうならば、教員が持つそのメンタリティをどう改善するのか、それも今後の課題の一つかもしれない¹¹。

表 3-1 「設置機関」×「日本語能力」を求める求人件数のクロス表

			「日本語能力」を求める求人件数		合計件数
			記載有	記載無	
設置機関	国立大	度数	25	37	62
		期待度数	25.7	36.3	62.0
		標準化残差	-.1	.1	
	公立大	度数	16	14	30
		期待度数	12.5	17.5	30.0
		標準化残差	1.0	-.8	
	私立大	度数	64	97	161
		期待度数	66.8	94.2	161.0
		標準化残差	-.3	.3	
合計	度数	105	148	253	
	期待度数	105.0	148.0	253.0	

表 3-2 「設置機関」別の χ^2 検定

	値	自由度	漸近有意確率 (両側)
Pearson のカイ 2 乗	1.968 ^a	2	.374
尤度比	1.939	2	.379

a. 0 セル (.0%) は期待度数が 5 未満です。最小期待度数は 12.45 です。

さらにもう一点指摘するならば、これは職員にも同様のことであるが、時間的制約の問題があるかもしれない。例えば、教授会や委員会などで誰かが通訳をしたり、あるいは資料を日英語で作成するとなると、非常に時間がかかることになる。やはり、学内全体の人数における NNJSTE の割合を考えると、すべて日本語で業務をこなすほうが、はるかに効率が良いと考えても全く不思議ではない。しかし、グローバル人材の育成を目指す大学であると社会に対して公言するのであれば、今まで以上に積極的に学内業務に英語を利用しようとする姿勢は不可避なのではないだろうか。

ただし、本稿は全ての大学に上記のようなことを提案しているわけではない。大学が目指す主要な教育目標がグローバル人材の育成でないのであれば、それは議論の対象外である。それにもかかわらず、筆者が大学全体の問題として本稿のテーマを提示するのは、グ

グローバル人材育成というフレーズが受験生確保のための手段として安易に使われ、看板倒れしている大学があつてはならないと思うからである。社会に貢献できる人材育成の方法は、グローバル人材の育成以外にも多くあるはずである。大学が掲げる教育目標を再度吟味し、それぞれの大学が目指すべき方向性について教員間でも議論されるべきであろう。

グローバル人材育成のための学内の環境整備に再び話を戻すが、職員の場合は、問題がより深刻であるかもしれない。中には英語が得意な職員や英語圏での留学を経験している職員もいるが、職員の求人情報をみる限り、英語運用能力を求める求人情報を目にすることはあまりない¹²。また、職員の場合は、派遣業者からの出向者であったり、パート勤務の者も従事するケースが最近では目立つ。このため、職員が積極的に英語を運用しようという姿勢を持てるようにするには、メンタリティの問題に加え、語学力、事務組織内の人事問題など、より複雑な課題を克服しなければならないのかもしれない。

しかし、職員のスキルアップをさせることは大学にとって大きな財産となるはずなので、例えば、大学戦略の一環として、英語運用能力を向上させるSD (Staff Development) プログラムも必要なのではないだろうか。また、職員にもサバティカル制度を整備、あるいは拡充し、英語圏に留学させることも一つの方法であろう。

さらには、英語教員、あるいは英語が堪能な教員の一部を海外関係者と接点を持つ事務組織の中に組み込み、教員職と事務職を兼業させることも可能なのではないだろうか。事務組織内での専門職化が今後いっそう進めば、そうした事例が顕著に出現してくるかもしれない。本稿のテーマとかけ離れてしまうが、例えば、アメリカの大学内に存在するURA (University Research Administrator) の場合は、事務系と教員系の人材が混在しているとも報告されている¹³。そうした海外の事例も参考になるかもしれない。

4 結語

本稿では、NNJSTEを対象とした英語教員の求人情報を参考資料にして、日本の大学の教職員の日常業務における英語運用に対する姿勢がどのようなものかということ、JREC-INの求人情報をもとに考察を試みた。その結果、日本の大学においては、NNJSTE、とりわけ「任期の定めのない職」に就く教員には日本語能力を有することを期待する傾向があることが示唆された。

以上のような結果がデータから得られたわけであるが、調査方法には課題や限界があつた。まず、本稿のデータは求人情報段階のものであり、この通りに実際の人事採用が実現されたかどうかの確認まではなされていないということである。二点目に、本稿が対象とした求人情報は、あくまでも英語を語学として教える教員のみであり、社会学系や理系などの他分野で従事する英語を母語とする応募者に対する調査がなされていないということ

である。本来であれば、そうした他の学問領域での求人情報まで調査しなければならなかったのだが、時間の制約上、そこまでの調査には至らなかった。サンプル数を増やし、より信頼度の高い統計を出すためにも、より幅広く求人情報を利用することも検討する必要がある。

今後は、こうした課題や限界を克服し、グローバル人材を目指す大学が取り組むべき諸問題について、さらに調査を進めていきたい。

謝辞

今回の調査にあつては、独立行政法人科学技術振興機構の許可を得て、JREC-IN に公開された求人情報を利用した。ご協力いただいた科学技術振興機構に厚く御礼申し上げます。なお、本稿に用いた求人情報の利用方法、解釈等に問題があるとすれば、その責任は一切筆者が負うべきものであると付言しておく。

注

- 1 例えば、平成 26 年度の概算要求において、文科省は「スーパーグローバル大学事業」、「グローバル人材育成推進事業」、「大学の世界展開力強化事業」、「大学等の海外留学支援制度の創設等」、「優秀な外国人留学生の戦略的な受入れ」などを盛り込んでいる。
- 2 大竹剛「日本の大学が世界ランキングで低迷するワケ「アベノミクス」を国際評価向上に生かせ」日経ビジネスオンライン、<http://business.nikkeibp.co.jp/article/interview/20131010/254438/?rt=ocnt>（最終閲覧日：2014 年 4 月 10 日）。
- 3 本稿で使用する「大学教員」ということばには、英語を専門としない教員も含まれる。
- 4 職員が英語力やそれに付随するスキルを磨く機会が全くないわけではない。例えば、JAFSA（国際教育交流協議会）では、さまざまな国際教育交流担当者研修会を開いており、大学によっては SD（Staff Development）の一環として JAFSA のプログラムを活用しているケースもある。
- 5 例えば、「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」（平成 26 年 2 月 12 日 中央教育審議会大学分科会）の冒頭箇所においても、大学の社会環境への対応という課題で、「大学のグローバル人材の育成」という文言が頻出している。
- 6 拙稿「日本の大学における英語教員の求人状況についての考察—JREC-IN を利用し

て一」(『近畿大学教養・外国語教育センター紀要』第4巻第1号、2013、79～99頁)と同様の方法で、1件の求人情報を1件のデータとみなした。つまり、同じ求人情報が2度以上公開された場合は、その回数分の求人情報をそれぞれ独立したデータとして扱った。

- 7 JREC-INの英語教員の求人情報においては、応募資格の一つとして、教員の母語を指定する場合がよくある。本文で記述しているように、その分類としては、大きく分けて次の4つがあった。すなわち、「日本語母語話者のみ」、「英語母語話者、あるいは日本語母語話者のいずれも可」、そして「英語母語話者、あるいは英語母語話者と同等の英語力を有する者」である。これに加えて、特に記載がない求人情報もあった。なお、「英語を母語とする者のみ」という求人情報も若干あったが、その数は例外的に少なかった。そのため、「英語を母語とする者のみ」という求人情報については、「英語母語話者、あるいは英語母語話者と同等の英語力を有する者」という分類に含め、統計を取った。
- 8 確かに、「英語を母語とする、あるいは英語を母語とする者と同等の英語力を有する者」という応募資格では、英語母語話者以外の者が含まれてしまう可能性は完全に否定できない。しかし、例えば、英語母語話者なみに英語ができる日本語母語話者の場合は、本文で紹介した他のカテゴリーの範疇に入るのであろうし、英語や日本語を母語としない者についても、やはり日本語が母語でなく、学内ではネイティブ英語教員と同じ境遇にあるという意味において、本稿の問題意識からすると、今回は英語母語者の範疇に入れても差し支えないと判断した。
- 9 非常勤講師の場合、世話役となっている教務担当の教員などのごく限られた専任教員がさまざまな事務連絡を英語で行うことが多く、非常勤講師に業務上の理由で日本語を使用してもらわなければならない状況は非常に限定的である。
- 10 国際交流基金の『2012年 日本語教育機関調査 結果概要』によると、世界の日本語学習人口はおよそ398万5000人である。そのうち、82.5%は東アジアと東南アジアでの学習者である。一方、英語を母語あるいは公用語とする人々が多い東西欧州および北米での日本語学習者人口は全体のわずか19%余りの28万人である。当該資料については、次のサイトを利用した。<http://www.jpfg.go.jp/j/japanese/survey/result/survey12.html> (最終閲覧日：2014年4月8日)。
なお、文部科学省によると、英語を公用語または準公用語とする人口はおよそ21億人である。詳細は以下のサイトを参照のこと。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/015/siryu/05120501/s003.pdf#search='%E8%8B%B1%E8%AA%9E%E5%AD%A6%E7%BF%92%E4%BA%BA

%E5%8F%A3' (最終閲覧日：2014年4月12日)。

- 11 もちろん、大学教員のさらなる実践的英語力の向上のための工夫は必要である。特に、若手教員の人材育成については、大学院レベルでの英語入試問題や教育内容等の改善によって、さまざまな工夫ができるはずである。
- 12 例えば、大学職員公募情報 (<http://www.shokuin.com/>) においても、職員の応募資格に英語運用能力等を求める求人情報はほとんど確認できない。
- 13 杉之原真子「米国の文系研究所における URA の役割—現地調査報告—」(東京大学社会科学研究所 研究戦略室主催シンポジウム「研究推進における URA の意義と多様性—文系機関での可能性を探る」)、東京大学情報学環福武ホール、2014年3月18日。