

連載

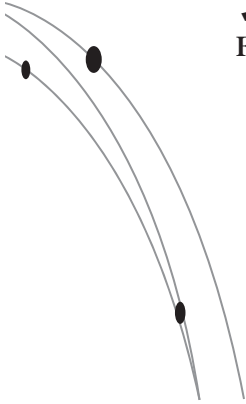
フィールド・アイ Field Eye

イタリアから——③

イタリア国立ベルガモ大学

河合 憲史

Norifumi Kawai



私の労働環境 イタリア国立ベルガモ大学

最後の連載となる今回は、イタリアの大学教員の職場環境とその変化について紹介したい。お付き合いいただければ幸いである。

職場の様子

現在の職場は、2~3人程度の相部屋が基本で、日本のように個室の研究室を与えられることはない。私は助教授 (Ricercatore universitario a tempo determinato) をしているイタリア人の同僚2名と研究室を共有している。研究室内では研究や教育のみならず、お互いの趣味、家族、スポーツ、旅行等、多岐に渡るテーマで話ができることから、良好な関係を構築・維持できている。講義の合間に時間ができた際は、大学近くのバルにランチやカフェに一緒に行くことがある。

私が所属しているイタリア国立ベルガモ大学企業科学学部 (Dipartimento di Scienze Aziendali) には正教授 (Professore Ordinario) と准教授 (Professore Associato) を合わせて38名の教員が在籍しているが、5割が女性教員である。正教授だけのジェンダー・バランスに注目すると13名中10名が女性であり女性教授の活躍が目立っている。同僚から聞いた話だが、大学では裁量労働制が認められていることから女性研究者にとって多様な働き方を実現できる職場であると考えられているようだ。国立ベルガモ大学ではジェンダーのダイバーシティはかなり進んでいると言っている。しかしながら、テニユア (終身権) をもつ大学教員の国籍のダイバーシティに関しては、全員イタリア

人 (私以外) であるというのが現状である。したがって毎月一度開催される教授会はイタリア語で行われる。私自身、定期的にイタリア語を独学で学ぶように努めているが、私のイタリア語は依然中級レベルである。そのため、教授会で議論される内容は約5割しか理解できないため、教授会が終わり次第、直ぐに重要だと思われるポイントは同僚に英語で確認するようにしている。教授会の内容の一部が理解できないことはイタリア語力向上のための強力な動機付けにもつながっている。

イタリアに来て以来、自分に言い聞かしていることは「職場のイタリア人全員が自分に英語で話しかけてくれることを当たり前だと思うな」ということである。私の場合、これまでの研究と教育の業績、豊かな国際経験を高く評価してもらい採用されていることから、お客様ではなく、チームに貢献することを期待されている外国人プレーヤーであると理解している。そのため、常に自分から積極的にチームに飛び込み、信頼関係を築く姿勢を大切にしている。自分の存在感、存在意義、そして存在価値をアピールしていかなければいけない。小さなことかもしれないが、挨拶や簡単な会話をイタリア語でしたり、ランチやカフェに誘ってコミュニケーションを図るように心掛けている。

研究成果

イタリアでは、分野によって多少異なるかもしれないが、大学教員の研究アウトプットの質を完全に国際標準で測る方向に舵を切っている傾向にある。私が在籍する国立ベルガモ大学企業科学学部の場合、各教員が過去4年間 (2019-2022) のベストな論文を5本選り大学に報告しなければならず、報告後、学部執行部によって研究業績はすべて得点化される。その得点に基づいて学内研究費が決定され、教授会において名前付き+ランキングで配分額 (=研究している教員としていない教員の差を可視化) が公表された (国立なのでほぼすべての情報を公表する義務があるようである)。つまり、コンスタントに研究活動に励み、研究成果を挙げ続けないと研究資金も回ってこないという制度的メカニズムが働くことになる。加えて、質の高い研究成果を挙げない教員は研究者として認知されない組織文化が存在するのみならず、インフォーマルな制度的圧力が加わり、研究者としての信用も自動的に失うという仕組みになっている。過去に成果主義

が色濃い英国のビジネススクールで勤務していたが、イタリアにもアングロ・サクソンの成果主義の波が押し寄せていることを知ったときは、正直、本当に驚いた。現在、適度なピア・プレッシャーが機能する環境下にいるため、一定の緊張感をもって研究活動に従事できることは、私自身とても幸せなことだと感じている。ちなみに自分には学部から初年度の個人研究費として4500ユーロくらい支給された。大規模な研究費を要する研究プロジェクトを実施する場合は、イタリア教育大学研究省(MIUR)や欧州研究機構(ERC)が管理する研究助成制度を利用して資金提供を受ける必要がある。

大学教員の昇進

イタリアの大学に勤務する研究者の研究成果はイタリア国家レベルの共通システムにて一元管理されており、そのデータベースを基に詳細情報を精査し、昇格、昇進、採用も国家レベルで行われるようである。たとえば、テニユアトラックの助教授(Ricercatore B)から准教授に昇進するためには過去5年間で10本以上の学術論文を掲載している必要があり、准教授から教授に昇進するためには過去10年間で20本以上、本2冊(共著も含む)というのが基本条件のようである。なお、学術論文であれば何でもよいわけではなく、そのうちの何本かは独立行政法人大学・研究機関評価機構(ANVUR)のリストに載っているレフェリー審査付学術雑誌への論文掲載でなければならない。これらの情報からも分かる通り、イタリアの大学で昇進するためには研究成果に関して言えば「論文の質」と「論文の数」という両方の条件を満たす必要がある。もちろん、これらの条件以外に学内業務、研究コミュニティに対する貢献度、研究費獲得も昇進審査に多大な影響を及ぼすこととなる。

私が在籍する企業科学学部には30代後半の教授がいる一方で60代になっても准教授の者もあり、現実が如何に厳しいものかを痛感させられる。一方で、日本のほとんどの大学の場合、研究者の昇進を判断する際、事実上、レフェリー審査のない紀要論文やワーキングペーパーでさえ業績と考慮する傾向にある。大学教員に対する厳しい研究業績審査もあまりなく、大学

教員が雑務に苦しみ続ける日本の大学システムでは優秀な研究者の数は年々減少していくと悲観的にならざるをえない。挙句の果てには高度な知識・技術を有した大学教員が日本から海外の大学に移籍する頭脳流出(brain drain)という深刻な事態に直面することも時間の問題かもしれない。このことにより日本の国際競争力は更に低下していくことは間違いないだろう。グローバル・スタンダードの研究成果に対してインセンティブを付与し、特に若手研究者がやる気に満ち溢れ、輝き続けられるような研究環境をスピーディーに整備すべきである。イタリアから日本を見て思うことは、日本人の多くが「現状維持=安全・安心」と考える傾向にあるが、それは間違った考え方であり、絶えず変化する外部環境下ではむしろ「現状維持=停滞・後退」と捉えるべきである。ちなみにイタリアの場合、研究者を含む高度な知識や技術を有した多くのイタリア人が景気後退によって国内で職に就けず、海外に大量流出したという過去の教訓を生かして、昨今、イタリア政府は租税優遇政策の実施により、海外にいるイタリア人を母国に戻す頭脳リターンのみならず、海外高度スキル人材の頭脳獲得と循環を積極的に推進している。

最後に、海外の研究生活に苦勞はつきものではあるが、その分、幸せと感じる瞬間も沢山ある。言葉で言い表すことは容易ではないが、今、イタリアで自分らしく楽しく生きているように思う。海外で刺激的なサバイバル人生がまだまだ続くが、自分の価値観や自分軸を大切にしていれば、いかなる困難も必ず乗り越えていけると信じている。人生一度きりなので、今後もチャレンジ精神を忘れず、更なる自己実現・自己革新・自己成長を目指して邁進していきたい。

かわい・のりふみ イタリア国立ベルガモ大学企業科学学部准教授。最近の主な論文にKawai, N. and Chung, C. (2019) "Expatriate Utilization, Subsidiary Knowledge Creation and Performance: The Moderating Role of Subsidiary Strategic Context," *Journal of World Business*, Vol. 54, No. 1, pp. 24-36. グローバル戦略論, 国際人的資源管理論, アントレプレナーシップ論専攻。