

概要

白紙

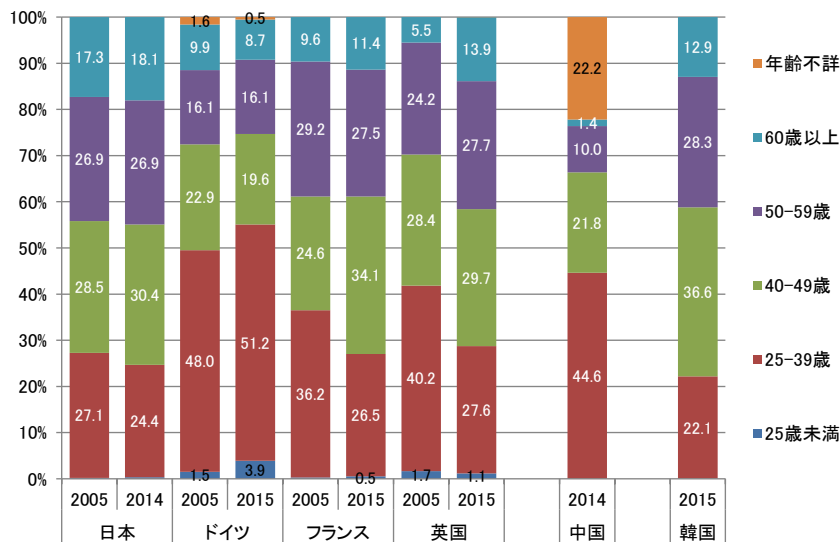
概 要

1. 調査の目的

日本の大学では、若手教員の比率が減少する傾向が続いており、大学教員の高年齢化が進んでいる。また、大学院博士課程入学者数も2003年度をピークに減少傾向が続いており、結果として、人口100万人当たりの新規博士号取得者数も減少している。他方、ドイツでは大学の若手教員が非常に多く、約半数が40歳以下の教員であり、その割合も過去10年間で増加している(概要図表1)。また、人口100万人当たりの新規博士号取得者数は他の主要国と比較しても多い¹。

本調査研究は、ドイツの高等教育機関の教員について、統計調査を用いた多角的な分析、ドイツにおける博士人材のキャリアパス等についての文献調査、有識者への聞き取り調査を通じて、ドイツでは若手教員が多く、その数を維持できているのは何故かを検証し、日本がドイツに学べる点はあるのかを考察するのが目的である。

概要図表 1 日本とドイツの高等教育レベル (ISCED レベル 5~8)における教員の年齢階層構成



注:1 ISCED2011 におけるレベル 5~8(日本の大学等(短大、高等専門学校も含む))に所属している教員を対象としている。

注:2 日本と中国の2014年値とフランスの2015年値は、他のカテゴリーを含む。

資料:文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標 2018、調査資料-274、2018年8月

2. 分析対象

ドイツのデータは本務教員を対象とし、Statistisches Bundesamt(ドイツ連邦統計局)の「Personal an Hochschulen(高等教育機関における職員)」の2003年度から2017年度の報告書を用いて分析をした。ドイツの機関、職員、分野分類の説明や例示は2017年度版報告書を用いて作成した。日本語訳は仮訳であり、より適切な和訳が存在する可能性がある。説明や例示、それらの和訳は、科学技術・学術政策研究所が行った。

¹ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所 「科学技術指標 2018」 「第2章 研究開発人材」及び「第3章 高等教育と科学技術人材」

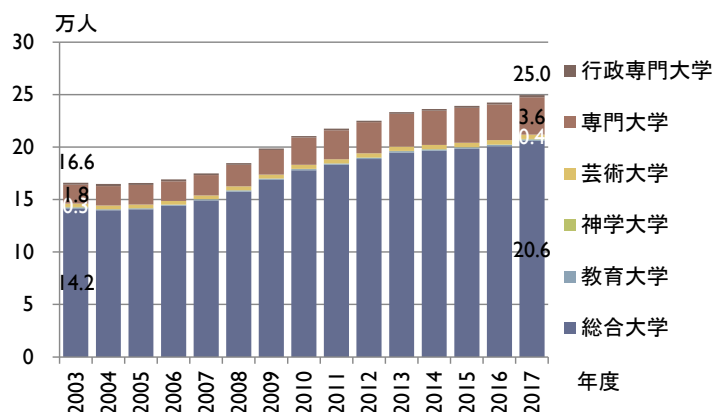
3. ドイツの教員の状況

以下、ドイツの大学の種類別、職位別の教員数を概観し、職位の中でも学術協力者・芸術協力者に注目する。なお、本編には研究・教育分野別の教員数や、学術協力者・芸術協力者以外の職位についての年齢階層などの詳細な分析結果を示している。

3.1. 大学別教員数

2017年度での教員数全体は25.0万人であり、なかでも総合大学の教員数が最も多い。時系列で見ると教員数全体は2003年度から2017年度にかけて50%増加した。

概要図表 2 大学別教員数

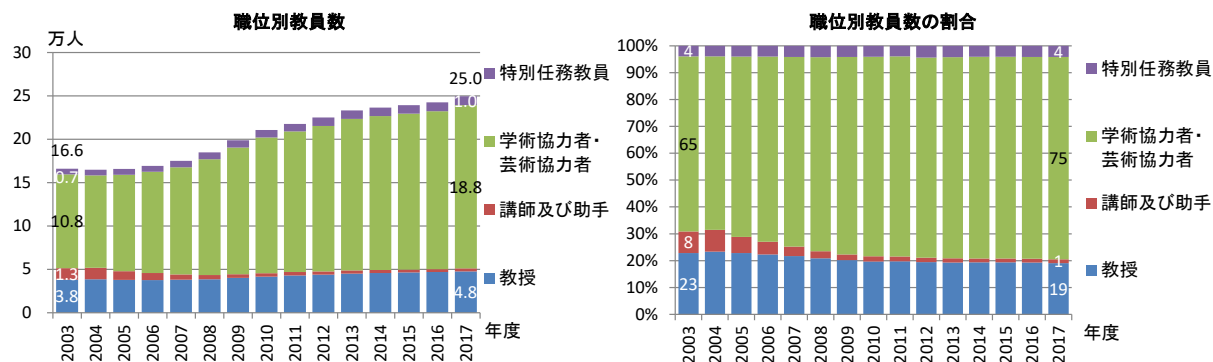


資料:ドイツ連邦統計局「Personal an Hochschulen」

3.2. 職位別教員数

職位別で見ると、ドイツでは学術協力者・芸術協力者が最も多い。2017年度では18.8万人、全体の75%である。他方、教授は4.8万人、全体の19%である。時系列を見ると、学術協力者・芸術協力者は、2003年度と比較すると1.7倍となっている。

概要図表 3 職位別教員

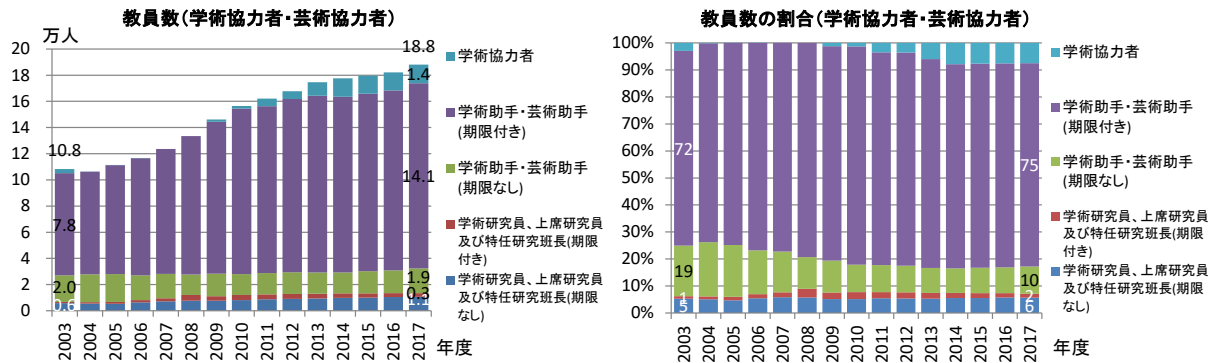


資料:ドイツ連邦統計局「Personal an Hochschulen」

3.3. 学術協力者・芸術協力者の内訳

学術協力者・芸術協力者の内訳を見ると、学術助手・芸術助手(期限付き)数が最も多く、継続して増加している。

概要図表 4 学術協力者・芸術協力者の内訳

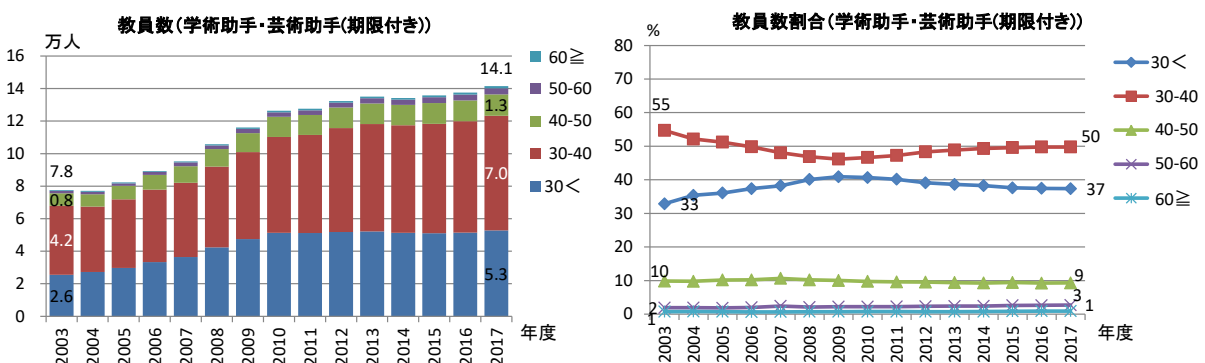


資料:ドイツ連邦統計局「Personal an Hochschulen」

3.4. 学術助手・芸術助手(期限付き)の年齢構成

学術助手・芸術助手(期限付き)では若い年代が多い。2017年度では、30歳代(図表中の30-40)の割合が50%、30歳未満(図表中の30<)の割合は37%であり、2010年度以降ほぼ横ばいに推移している。

概要図表 5 学術助手・芸術助手(期限付き)の年齢階層



注:図表中の項目の意味は次のとおりである。30<は30歳未満、30-40は30歳以上40歳未満、40-50は40歳以上50歳未満、50-60は50歳以上60歳未満、60≥は60歳以上。

資料:ドイツ連邦統計局「Personal an Hochschulen」

これまで見たように、ドイツの大学では、教員のうち、学術助手・芸術助手の数が長期的に増加しており、その年齢構成は30歳代、もしくは30歳未満の教員数が多い。この学術助手・芸術助手の教員の規模が全体の教員数に占める若手教員の割合や全体の平均年齢にも大きく影響していると考えられる。

4. ドイツの大学において若手教員が多く、その数を維持できている3つの要因

前述したドイツの大学教員の状況を踏まえ、以降は、ドイツの文献調査や有識者への聞き取り調査を通じて、ドイツの大学において若手教員が多く、その数を維持できているのは何故かについて、日本との比較を交えて考察した。それは次に述べる①教員の範囲、②博士の存在価値、③研究者のキャリアパスといった3つの要因に起因していると考えられる。

4.1. 教員の範囲

まず、大学教授の任用という点において日本とドイツは異なる。ドイツでは大学教授になるために、大学教授資格取得のための専門的要件がある²。日本では、教授の採用は大学の裁量で行われており、大学教授にはそうした資格は要求されていない。概要図表6を見ると、2017年度におけるドイツの教授(Professoren)は19.1%、日本の教授は37.5%であるが、日本の教授は資格要件が各大学の裁量に委ねられており、博士号取得も必須ではないため、厳密な対応関係は分からないともいえる。

また、ドイツの教員の中で約8割を占める学術協力者・芸術協力者(Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter)のうち、学術助手・芸術助手(期限付き)(Wiss. und künstler. Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis (auf Zeit))は、博士課程学生や博士号保持者(ポスドク相当)である(全体の約6割)。ドイツでは日本でポスドクに相当する者は官吏及び職員として雇用されており、教員とみなされている一方、日本ではポスドクは教員には含まれていない³。ドイツにおいて、日本でいう博士課程学生は、学術助手・芸術助手として給与を得ている⁴。この点を踏まえて、本節(4節内)の議論では、ドイツの博士課程学生を博士課程学生(研究者)と記述する。

² 文部科学省「諸外国の大学教授職の資格制度に関する実態調査について」の「第4章ドイツにおける大学教授の資格制度」の抜粋。

【大学大綱法(HRG)第44条「教授の採用要件」】

教授の採用にあたっては、一般的な服務法上の条件の他に、基本的に次の各号に掲げる条件がある。

- (1)大学における学習の修了
- (2)教育上の適性(pädagogische Eignung)
- (3)通常、博士論文の質(Qualität einer Promotion)により証明される学術上の作業(wissenschaftliche Arbeit)または芸術上の作業(künstlerische Arbeit)に対する特別な能力
- (4)さらに、高等教育機関の使命と職務の要求に応じて、
 - a)付加的な学術上の達成
 - b)付加的な芸術上の達成
 - c)多年にわたる職業上の実践における学術的な認識および方法の適用または開発にあたっての特別な達成

このうち、(4)の「付加的な学術上の達成」、「付加的な芸術上の達成」については、これまでの大学大綱法の規定では「大学教授資格(Habilitation)によって証明される」とされていたが、この規定は2002年の改正で削除された。ただし、大学教授資格制度が廃止されたわけではない。大学教授資格については、各州の大学法で規定されている。また、大学教授資格取得のための専門的要件は、各大学が「大学教授資格規程」によってこれを定めている。このように、大学教授資格は、現実に(defacto)大学教授に就任するための要件となっている。同時に、2002年以降は、ジュニアプロフェッサーを務めることが、大学教授資格の取得と同等とみなされている(ジュニアプロフェッサーの就任にあたり、大学教授資格は要求されない)。

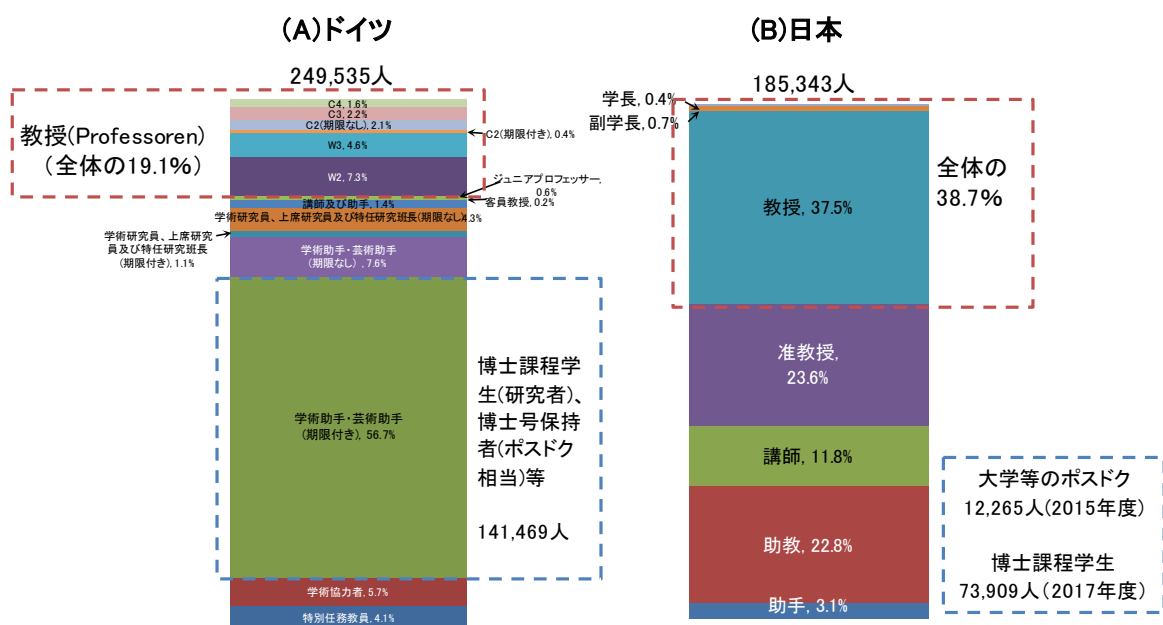
³ 文部科学省「科学技術・学術政策局人材政策課、科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2015年度実績)」によるポストドクターの定義とは「博士の学位を取得した者又は所定の単位を修得の上博士課程を退学した者(いわゆる「満期退学者」)のうち、任期付で採用されている者で、①大学や大学共同利用機関で研究業務に従事している者であって、教授・准教授・助教・助手等の学校教育法第92条に基づく教育・研究に従事する職にない者、又は、②独立行政法人等の公的研究機関(国立試験研究機関、公設試験研究機関を含む。)において研究業務に従事している者のうち、所属する研究グループのリーダー・主任研究員等の管理的な職にない者をいう。」とされている。

⁴ 文部科学省「高等教育局大学振興課、株式会社インテリサーチ『平成28年度「先導的・大学改革推進委託事業「博士課程学生の経済的支援状況に係る調査研究報告書」(平成29年3月)』によると、2015年度で、博士課程学生の経済的支援の受給総額については、「支援なし」が52.2%で最も多く、240万円以上の経済的支援を受給されている者は全体の7.6%であった。

職位別の平均年齢を見ると(概要図表 7)、ドイツでは学術協力者・芸術協力者の平均年齢が低く、教授の平均年齢が高い。学術協力者・芸術協力者の中でも学術助手・芸術助手(期限付き)の平均年齢が最も低い。日本の場合、助手の平均年齢が最も低く、次いで助教が低いという傾向にある。職位が下位にあるほうの教員の平均年齢が低いという傾向はドイツと同様である。

以上をまとめると、ドイツの教員の平均年齢が日本の教員より低くなっている理由としては、①ドイツでは平均年齢の高い教授の職位を持つ教員が日本より少ないこと、②ドイツでは博士課程学生(研究者)、博士号保持者(ポストク相当)といった日本では教員に含まれていない若手研究者が教員として雇用され、教員としてカウントされている点が挙げられる。

概要図表 6 日本とドイツにおける大学教員の職位のバランス(2017年度)



資料:ドイツ連邦統計局「Personal an Hochschulen」

資料:文部科学省「学校基本調査」、総務省「科学技術研究調査」、文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課、科学技術・学術政策研究所「ポストドクター等の雇用・進路に関する調査(2015年度実績)」

概要図表 7 職位別教員の平均年齢

(A)ドイツ(2017年度)

職位	平均年齢(歳)
教授	51
講師及び助手	41
学術協力者・芸術協力者	36
学術研究員、上席研究員及び特任研究班長(期限なし)	49
学術研究員、上席研究員及び特任研究班長(期限付き)	41
学術助手・芸術助手(期限なし)	49
学術助手・芸術助手(期限付き)	33
学術協力者	34
特別任務教員	47
全体	39

資料:ドイツ連邦統計局「Personal an Hochschulen」

(B)日本(2016年度)

職位	平均年齢(歳)
学長	67
副学長	62
教授	58
准教授	48
講師	44
助教	39
助手	36
全体	49

資料:文部科学省「学校教員統計」

4.2. 博士の存在価値

ドイツでは博士号を取得すれば、どの職業に就くことも優位に働くため、博士号取得後、企業や公的機関での雇用を求める者が多い。そもそもドイツの企業は即戦力としての博士の雇用に積極的である。日本では、学位取得者の卒業後の進路において、学士号、修士号を取得した者のほうが博士号を取得した者より就職率が高い傾向にあるのとは異なる傾向である⁵。

ドイツの企業が博士を求める理由を、ドイツ DAAD(学術交流協会)東京事務所所長に聞き取り調査をしたところ、次のようなコメントが得られた。

「博士は大学で最先端の研究をしてきている。教授が企業と共同研究をする場合、博士課程学生(研究者)がプロジェクトマネージャーとして研究することが多い。そのため、研究マネジメントもでき、企業側の考え方もわかるようになる。理論的でもあるし、忍耐力も養われる。」

ドイツの学生は、博士課程在籍時に研究のみならず、企業で働く上での必要不可欠なことを学んでいるといっても過言ではないのかもしれない。

なお、博士が公的機関、企業で雇用された場合、必ずしも研究者としての道を進むわけでもない。「自分の研究と全く関係のない職に就く者は多い」とのことであった。多様なスキルを身に付けている者だという認識があるから、どの部門でも博士の雇用に積極的なのである。

上述したような結果は統計にも表れている。ドイツにおいて、博士号保持者が雇用されている部門を割合で見ると(概要図表 8(A)の右側)、最も大きいのは企業等(73%)であり、次いで、大学(15%)、その他の公的機関(12%)となっている。博士号保持者の部門別の割合は、おおよそ研究者の部門別の割合(概要図表 8(A)の左側)と似通っているが、大学において、研究者の割合の方が、博士号保持者の割合より大きいという結果が出ている。これは、大学では、博士課程学生(研究者)が多いことに起因すると考えられる。

日本では、博士号保持者が部門別で雇用されている状況を把握することはできないが、研究者に限って博士号保持者がどの程度いるのかは見る事ができる。部門別の割合を見ると(概要図表 8(B)の右側)、最も大きいのは大学等であり(75%)、これに企業(14%)、公的機関(9%)、非営利団体(2%)が続く。しかしながら、日本の研究者数のうち最も多い部門は(概要図表 8(B)の左側)、企業(73%)であり、博士号保持者のバランスと異なる。研究者以外の職で、博士号保持者が研究者よりも多いとは考えにくいことから、日本は企業において博士号保持者が少ない傾向にあるといえる。

ドイツの博士課程学生(研究者)の雇用について、ドイツの科学技術政策に知見の深い慶應義塾大学理工学部訪問教授永野博氏からは、以下のようなコメントを得られた。

「ドイツでは、博士課程学生は給与を得ている研究者であり、教授の裁量で採用されている。教授は企業との共同研究費や公的機関からの資金を獲得し、その資金により博士課程学生が雇用されている。そのため、ドイツの博士課程学生数は、大学の定員というよりは、教授が獲得した研究資金で決まるとも言える。また、企業側は、博士課程学生は研究経験が少ないと認識しているが、基礎的な知識を持つ若手研究者を育てるという観点も含めて、共同研究を行うという意識を伝統的に持っている。」

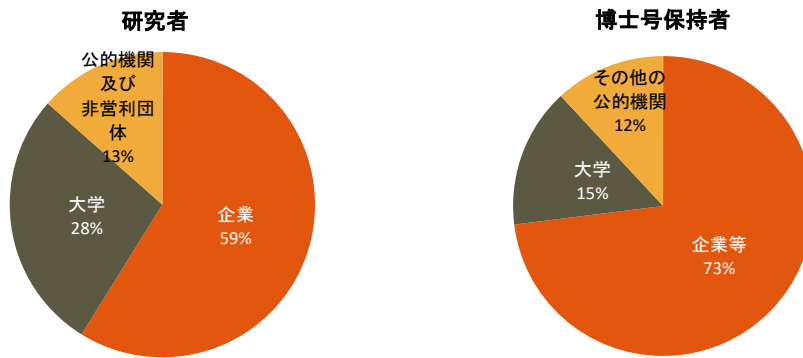
つまり、ドイツでは博士課程学生は一研究者として処遇され、博士の需要がある分野で、博士課程学生を育てていくシステムが産学官で確立していると言える。博士号取得後は大学以外でも活躍の場があ

⁵ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2018」 「第3章 高等教育と科学技術人材」

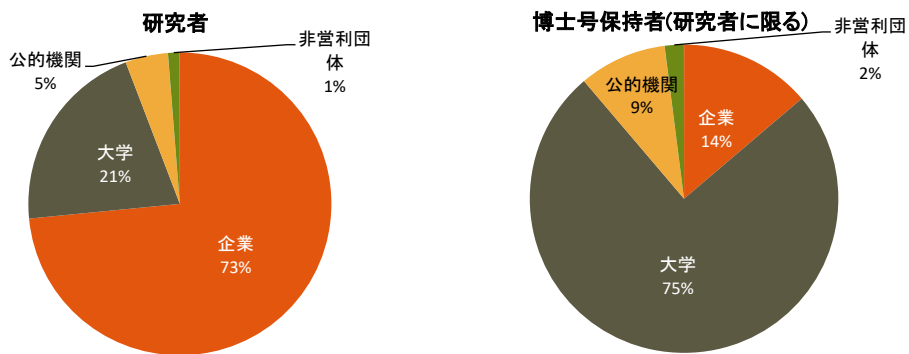
ることから、新規に博士課程に進む者も多く、結果として大学での若手研究者の数の維持が可能となっている。

概要図表 8 日本とドイツにおける研究者と博士号保持者の所属部門別割合

(A)ドイツ(2015年度)



(B)日本(2017年度)



注 1: 研究者数は FTE 値(研究換算値)である。博士号保持者は実数値である。

注 2: (A)ドイツの博士号保持者の円グラフの「企業等」には自営業も含んでいる。

注 3: (B)日本の研究者及び博士号保持者(研究者に限る)の円グラフの「大学」は大学学部(大学院も含む)、短期大学、高等専門学校、大学付置研究所、大学共同利用機関等である。2017年3月31日現在の値である。

資料: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG (BMBF(ドイツ連邦教育研究省)の支援による)「Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017」

文部科学省 科学技術・学術政策研究所、科学技術指標 2018、調査資料-274、2018年8月

4.3. 研究者のキャリアパス

内閣府の調査によると⁶、ドイツでは、大学や公的機関の研究者に対応した有期雇用のルールを定めた「学問有期契約法(Wissenschaftszeitvertragsgesetz)」がある。学問有期契約法は、大学では教授以外の教員に適用されており、教授以外の研究者は基本的には有期雇用となっている。

学問有期契約法では、研究者との有期契約の合計期間の上限は(博士課程修了前後の契約を含む)12年(医学生は15年)と定められている(その間、育児が必要な場合は子供1人当たりさらに2年の延長が認められる。これは男女共通)。ただし、外部資金を活用する場合は、そのプロジェクト期間中については、12年(医学生は15年)を超えても有期雇用契約を結ぶことができる(同法第2条第2項)⁷。

同調査によれば、「研究者としての有期雇用契約期間の基本的な上限期限の12年は、研究者としての個人のキャリアに着目した概念であるため、単一の機関との間の契約期間としてカウントされるのではなく、大学や研究機関を変わった場合も研究者としてのキャリアが続くのであれば、その通算の年数としてカウントされる」とある。つまり、研究者としての期間が長いほど大学での契約が困難となり、大学以外でのキャリアを選択していくことになる。このような実質的なセレクションプロセスは日本にはない。

ドイツの場合、大学教授資格取得までの一般的なキャリアパスは、学士、修士号取得までに5~6年、博士号取得までに3~4年であり、この時点での平均年齢は30歳である。その後ポストドクフェーズに入り、大学教授資格(Habilitation)取得までに3~6年かかる。2017年度における教授招聘時の平均年齢は41歳である。また、終身教授⁸の平均年齢は約50歳となっている。

研究者としてのキャリアは積みつつも、安定した雇用のために自らの意思で自身のキャリアを見極めねばならない点は、日本もドイツも同様にあるが、ドイツのように大学や公的機関での雇用の期限が決まっていれば、他の職に移るチャンスを見過ごすこともないであろうし、博士号取得後のおよそ30歳から36歳の期間であれば、大学のみならず大学以外であっても就職先を探すことはまだ容易であると考えられる。

ドイツの博士課程学生(研究者)、ジュニアプロフェッサーを含む博士号保持者に対するアンケート調

⁶ 内閣府、みずほ情報総研株式会社『平成24年度科学技術戦略推進委託「海外の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態に関する調査」報告書』の抜粋。

学問有期契約法(Wissenschaftszeitvertragsgesetz)は研究者の短期契約を規制する目的で施行された(2007年12月12日)。同法の所管は教育研究省(Bundesministerin für Bildung und Forschung)である。

学問有期契約法の研究者の雇用の期間に関する主な規定

- 博士号を取得していない研究者とは、最長6年の有期労働契約を結ぶことが認められている。博士号を取得した後は有期労働契約をさらに最長6年(医学生は9年)延長できる。総合すると(博士課程修了前後の契約を含む)、研究者との有期労働契約の合計期間は12年(医学生の場合は15年)を超えてはならない。
- 12年間の合計期間は、育児が必要な場合は子供1人当たり更に2年の延長が認められる。例えば、出産休暇または父親休暇を取得中の人が2人の子供の世話をしている場合、有期労働契約の合計期間は最長16年(12年+2人×2年)となる。なお、これは男女共に適用される。
- 有期労働契約が自動的に無期労働契約に転換されることはない。ただし、契約回数が法律の上限に達すると、無期労働契約のみが認められる。

⁷ 内閣府、みずほ情報総研株式会社『平成24年度科学技術戦略推進委託「海外の大学・研究機関における教員・研究者の雇用形態に関する調査」報告書』の抜粋。

外部資金を活用する場合の有期雇用契約について、以下の3つの構成要件を満たすことが求められている。

- 雇用の財源が主に外部資金でなければならない。
- 資金は特定の業務及び特定の期間において雇用されていなければならない。
- 研究職員は、主に外部資金の目的に応じて雇用されていなければならない。

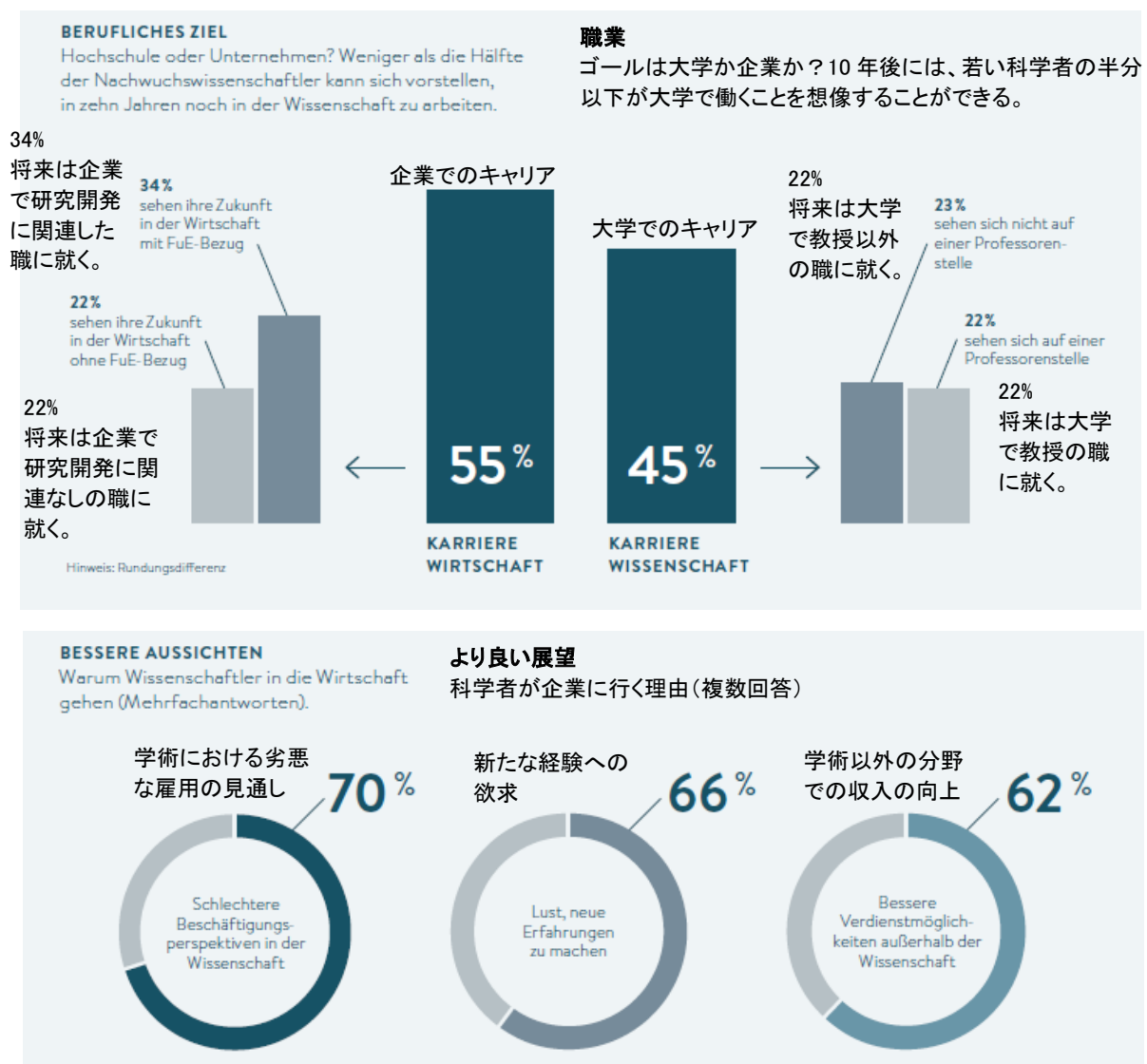
なお一番目の雇用の財源についての「主に」の要件は、職員の給与が5割以上、外部資金から支払われていれば満たされるとされている。

⁸ W俸給表(2002年改正後の教授の給与体系)でのW3、W2を適用されている教授

査⁹によると(概要図表 9)、今後の10年間を見据えて大学でのキャリアを積みたいと考えている回答者は全体の45%であり、終身教授職に就けると考えている回答者は22%である。これに対して、企業でのキャリアを積みたいと考えている回答者(55%)は、その理由について「学術における劣悪な雇用の見通し」を選択した者が70%、「学術以外の分野での収入の向上」を選択した者が62%いる¹⁰。このように、ドイツの博士課程学生(研究者)、ポストクの多くが、大学以外でのキャリアを視野にしているのである。

ドイツの教員は、終身教授になるための厳しいセレクションプロセスや自身のキャリアを見極めるための雇用期限があることから、年齢を重ねる前に大学以外の職を選択していく。つまり、終身教授以外の教員の高年齢化が抑えられるシステムとなっていると考えられる。

概要図表 9 学術的人材育成



資料:STIFTERVERBAND 社と DHZW(ドイツ高等教育科学研究センター) (BMBF(ドイツ連邦教育研究省)の支援による)「PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS (2016)」より抜粋。

⁹ STIFTERVERBAND 社と DHZW(ドイツ高等教育科学研究センター)「PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS (2016)」

¹⁰ 複数回答あり。

5. 日本はドイツに学べるか

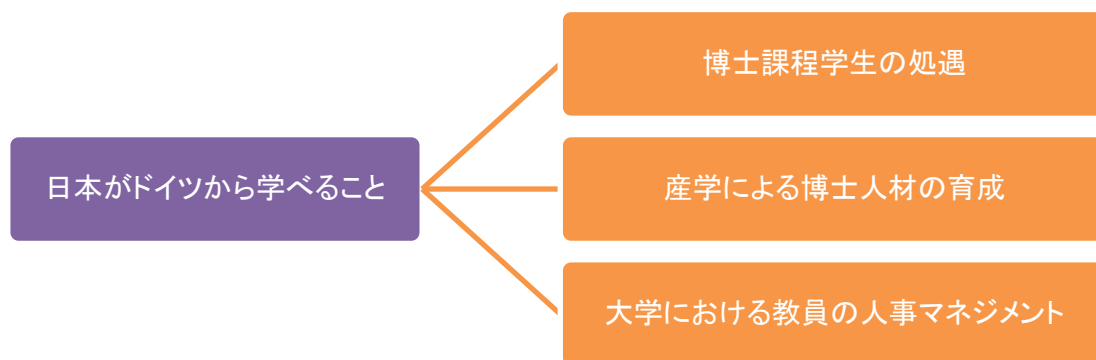
本報告書の分析から明らかになったドイツと日本の教員について、その状況を概要図表 11(12 頁)に示した(更に詳細な分析結果については本編を参照のこと)。

調査の結果、ドイツの特徴として、①博士課程学生や日本で言うポストドクに該当する者が大学教員(期限付きの学術助手・芸術助手)として雇用され、教員としてカウントされていること、②ドイツ全体での博士号保持者の約7割が企業等に在籍しており、大学以外でのキャリアが開けていること、③教授になるには資格取得が必要であり、教授以外の大学教員はほぼ有期雇用であること。また、有期雇用の教員には一定期間の雇用期限があること、が明らかとなった。

ドイツでは、上記の①から③が全て成り立つことで、若手教員数が多く、その数も維持できていると考えられる。

国のシステムが異なる日本に、ドイツの政策をそのまま移行することは困難であると考えられるが、日本がドイツから学べる点として、次の3点があげられる(概要図表 10)。

概要図表 10 日本がドイツから学べること



1 点目は、博士課程学生の処遇である。日本の場合、博士課程学生は授業料も支払いつつ研究をしている。ドイツにおいては、博士課程学生が学術助手・芸術助手として雇用される場合、通常、州公勤務労働協約(Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L))のE13が適用され、それに勤務時間割合をかけた額が給与となる(勤務時間割合が100%の場合は月額3,600ユーロ程度とされている)¹¹。日本でも博士課程学生を雇用し、給与を支給できれば、生活が安定するとともに、自らの研究・教育に対する責任感も一層大きくなるだろう。ただし、ドイツでは博士課程学生には定員が無い点、博士課程学生を雇用している財源は教授が獲得している点など、ドイツのシステムは日本とは異なっている点に留意が必要である。

2 点目として、産学による博士人材の育成があげられる。ドイツでは、企業による大学への共同研究費等の提供を通じて、共同研究の実施と博士課程学生の人材育成が一体として行われていることが、企業での博士の活躍の一因と考えられる。日本の大学でも産学連携や産学官の参画による大学院教育を行

¹¹ アーヘン工科大学におけるエンジニアリング、応用科学、数学、コンピューターサイエンス分野の専門的知識を持った研究者の求人例である。

<http://www.cats.rwth-aachen.de/cms/CATS/Der-Lehrstuhl/Stellenangebote/~qspt/Stelleninfos>

この他にも、奨学金等の援助がある。DAAD「The German doctorate A guide for doctoral candidates」の「4.Support and funding」より。

うことにより、多方面から求められる博士人材を育成するといった取組みは行われている¹²。この取組みが更に進むことにより、産業界で活躍する博士人材も増えていくことが期待される。これを実現するには時間がかかるが、試行錯誤しながらでも進めていかなければならない点であろう。

最後は、大学における教員の人事マネジメントである。ドイツのように若手研究者の雇用期間の上限を設定したりするなど、何らかのセレクションプロセスを課すことは、1点目、2点目に述べたことが確立しないと困難であろう。現状では、研究者としての若手教員を確保するためには、適材適所の人事配置を通じた研究、教育、マネジメント等の役割分担を行うことで、研究に専念する者を確保することなどが考えられる。

本調査研究はドイツの大学教員の状況を分析し、日本との比較を通して、ドイツから日本が学べる点はあるかを考察した。本調査研究が日本の大学教員の高年齢化への対策を考える際の一助となれば幸いである。

¹² 若手研究者の支援制度として「卓越研究員事業」がある。この事業では、全国の産学官の研究機関をフィールドとして活躍し得る若手研究者の新たなキャリアパスを提示することを目的としている。また、大学院学生の教育については「博士課程教育リーディングプログラム」が実施されていた。この事業は、優秀な学生を俯瞰力と独創力を備え広く産学官にわたりグローバルに活躍するリーダーへと導くことを目的として実施された。

概要図表 11 本調査研究により明らかになったこと

		ドイツ	日本
分析対象機関		高等教育機関	大学・大学院(短大、高専は除く)
教員数	変化	増加率 50%	増加率 19%(国立 6%、公立 22%、私立 19%)
職位	バランス	学術協力者・芸術協力者が多く、全体の約 8 割(中でも、学術助手・芸術助手(期限付き)が最も多く、全体の約 6 割)。教授は全体の約 2 割。	教授が多く、全体の約 4 割。次いで准教授と助教が約 2 割。
	変化	学術協力者・芸術協力者(中でも、学術助手・芸術助手(期限付き))が大きく増加。	すべての職位で増加。准教授が最も増加。
	年齢	教授:51 歳、講師及び助手:41 歳、学術協力者・芸術協力者:36 歳(中でも、学術助手・芸術助手(期限付き):33 歳で最も年齢が低い)、特別任務教員:47 歳	教授:58 歳、准教授:48 歳、講師:44 歳、助教 39 歳、助手 36 歳
分野	バランス	「人間医学／健康科学」が最も多く、「工学」、「数学・自然科学」が続くが、差異は日本ほど大きくはない。	「保健」が最も多く、「工学」、「社会科学」が続くが、「保健」との差が大きい。
	変化	バランスに大きな変化はなし。	「保健」が拡大。
	年齢	「数学・自然科学」で最も低い。次いで「人間医学／健康科学」が低い。「芸術・芸術科学」が高い。	「保健」で最も低い。次いで「家政」で低い。「芸術」が高い。
教員の範囲		本務教員。ただし、教員として雇用されている博士号課程在籍者、博士号保持者(ポストク相当を含む(主に学術助手・芸術助手(期限付き)))。	本務教員。
国のシステム	大学教授資格	大学教授に任命されるための標準的な要件あり。(試験を受けるためには、博士号及び専門的業績の優れた記録が必要)	なし。
	学問有期契約法	研究者のための有期労働契約あり。教授以外の学術的な用務を果たす者が対象。研究者との有期契約の合計期間の上限は(博士課程修了前後の契約を含む)12 年(医学生は 15 年)。	なし。
教員の雇用の期限		期限なし:約 3 割、期限付き:約 7 割	教員+その他の研究員のうち、期限なし:約 7 割、期限付き:約 3 割
博士号保持者	部門別割合	企業等:73%、大学:15%、その他の公的機関:12%	-
	(研究者のうち)部門別割合	-	大学等:75%、企業:14%、公的機関:9%、非営利団体:2%

注:各国の値の時期は以下のとおり。

ドイツ:年齢、バランスは 2017 年度の値、変化は 2003 年度から 2017 年度の値。博士号保持者の割合は 2015 年度の値。

日本:バランスは 2017 年度の値、変化は 2003 年度から 2017 年度の値。年齢は 2016 年度の値。博士号保持者の割合は 2017 年度の値。