

『留学交流』

2017年 8月号

特集

グローバル人材育成を支える



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

特集 グローバル人材育成を支える

- 【論考】** 1
グローバル人材育成に携わる国際教育交流担当者の現状と職能開発
Professional Development of University Staff in an International Affairs Division in Japan
東北大学高度教養教育・学生支援機構 渡部 留美
WATANABE Rumi
(Institute for Excellence in Higher Education, Tohoku University)
- 【事例紹介】** 11
留学生教育のエキスパートを育てる -専門性の確立と相互研修の取組-
Developing Expertise in International Education through Peer-Training
金沢大学 宮崎 悦子
MIYAZAKI Etsuko (Kanazawa University)
東北大学 末松 和子
SUEMATSU Kazuko (Tohoku University)
- 【事例紹介】** 19
海外大学での事務職員研修報告 -オウル総合科学大学を訪ねて-
Report on Staff Training at the University Abroad: Visiting Oulu University of Applied Sciences
北海道科学大学学務部教務第一課教務係長 石黒 祐介
ISHIGURO Yusuke (Student Affairs Division, Hokkaido University of Science)
学校法人北海道科学大学経営企画室経営企画課主事 沼田 優子
NUMATA Yuko (Management Planning Department, Hokkaido University of Science)
- 【事例紹介】** 28
大学教職員のための日本語講座 -上智大学公開プログラムについて-
Introduction of Japanese Language Class for University Faculty and Staff: On Sophia University Extension Program
上智大学公開学習センター長 柴野 京子
SHIBANO Kyoko
(Director, Center for Extension Programs, Sophia University)
- 【事例紹介】** 35
京都工芸繊維大学「事務職員国際高度化プロジェクト」-職員海外派遣研修の事例紹介-
The Project of Staff Development for Internationalization: Example Introduction of Staff Overseas Development Training
京都工芸繊維大学人事労務課・専門職 久坂 宏一
KUSAKA Koichi
(Labor and Personnel, Kyoto Institute of Technology)
- 【日本留学レポート】** 40
日本の日常生活での些細な幸せ -東京での留学経験-
The Little Joys of Daily Life in Japan: My Experience Studying Abroad in Tokyo
東京大学大学院人文社会系研究科・日本史学外国人研究生 トーマス モナハン
Thomas Monaghan
(Research student -Japanese History, Graduate School of Humanities and Sociology, Faculty of Letters, The University of Tokyo)

【論考】

グローバル人材育成に携わる国際教育交流担当者の 現状と職能開発

Professional Development of University Staff in an International Affairs
Division in Japan

東北大学高度教養教育・学生支援機構 渡部 留美

WATANABE Rumi

(Institute for Excellence in Higher Education, Tohoku University)

キーワード：専門性、職能開発、FD・SD

1. はじめに

今日、日本における多くの大学が国際化推進をミッションとして掲げているが、その一環として、自大学の学生のグローバル人材育成がある。多種多様なプログラムを提供し、グローバル人材として社会に輩出しようと奮闘しているが、翻って、学生を育てる側の大学担当者の育成はどうであったか。グローバル人材として求められる能力、知識、資質などは各所で定義されているが、学生をグローバル人材に育成する立場にある者は、どのような能力、知識、資質をもっているのだろうか。グローバル人材育成を支える大学の担当者の専門性や雇用、職能開発については、公にはあまり話題にされてこなかったのではないか。

本稿では、まず、日本の大学の国際教育交流部署における業務について整理し、国際教育交流担当者¹（以下、担当者と略すこともある）に必要な能力、知識、資質等についてまとめる。次に、日本の大学における国際教育交流部署と担当者の現状について明らかにし、課題を述べる。最後に、担当者の職能開発について事例を紹介しながら提示し、今後の展望について述べる。なお、本稿では、筆者の実施した調査研究結果²のほか、これまでの経験による私見も含まれていることをご了承いただきたい。

2. 国際教育交流担当者の業務

まず、大学における国際教育交流部署の業務を、学生に関連する業務を中心に「教育的側面」「実務・実践」「研究・研修」の3つに分けて提示する（表1）。

表1 国際教育交流部署の業務例

	海外からの学生受入れ	自大学からの学生派遣	学内の国際化推進関連
教育的側面	<ul style="list-style-type: none"> ・ 宿舎内プログラムの提供 ・ チューター活動 ・ 履修指導 ・ 各種オリエンテーション ・ 日本語教育、キャリア教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・ オリエンテーション ・ 単位互換 ・ 語学能力向上のためのサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 授業の提供 ・ チューター活動 ・ 種々のプログラムの提供 ・ グローバル人材教育
実務・実践	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生のリクルーティング活動、問合せ対応、入試 ・ 宿舎運営 ・ 奨学金/授業料関係 ・ カウンセリング/アドバイジング ・ 在籍管理 ・ 在留資格関係 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危機管理 ・ カウンセリング/アドバイジング ・ 学生募集・選考 ・ 協定校とのやりとり ・ 奨学金 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 種々のプログラムの運営 ・ プログラムのレポート ・ 広報活動 ・ 他部署との連携 ・ 学外関係機関との連携
研究・研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ 留学生の受入れ戦略立案 ・ 自学に受入れた学生に関する調査 ・ 他国の留学交流事情調査、研究 	<ul style="list-style-type: none"> ・ グローバル人材育成 ・ 海外経験の効果検証 ・ 協定校に関する情報収集 	<ul style="list-style-type: none"> ・ プログラム実施の効果検証 ・ 授業評価 ・ 学内外への報告、発表 ・ 自己研鑽（学習、ネットワーキング）

渡部・星野（2016）を参考に筆者作成

「教育的側面」には、国際教育交流に関係した授業の提供がある。筆者の所属する高度教養教育・学生支援機構では、教養教育科目（本学では全学教育科目と呼ぶ）として、留学生と国内学生が共に学ぶ共修授業を多数提供している。末松（2017）によると、共修授業は各大学において「日本の伝統文化を通じた日本理解」、「多文化日本を生きる」、「異文化コミュニケーション」、「留学生理解と国際教育交流」などの科目名で開講されており今後増加すると予想されている。その他、国際交流センター等で実施されているグローバル人材育成研修、外国語能力向上のためのセミナー、海外留学プログラム、留学生のためのオリエンテーション、日本語教育、就職支援プログラム、国内学生・留学生双方に向けた国際交流プログラム、チュータープログラムなどがある。国内学生には国際的感覚の涵養、多（他）文化への興味関心の醸成、留学生には日本社会文化への理解・適応、学業生活へのスムーズな基盤の移行を目的とした教育的要素がある。

「実務・実践」には、事務作業、学生の窓口対応、問合せ対応、文書資料作成、種々の数値の集計、ウェブ管理など細々した事務的作業がある。留学生のリクルーティング活動、入試、国内学生と留学生が共同生活を行う混住寮の管理運営、キャリア支援など、入口から出口までのサポート・サービス内容がある。さらに、学内他部署（入試、キャリア、保健管理、ハラスメント、危機管理、図書館、広報、会計、法務、情報通信等）や学外の関係機関（自治体の国際交流課、市民ボランティア、入国管理局、警察署、消防署等）との協力体制の構築、留学生の就職先となる企業・経済界との関係構築は不可欠であろう。

「研究・研修」には、「教育的側面」で実施している授業やプログラムの教育的効果の測定や「実務・実践」で実施している大学の国際化戦略実践に関する分析などを行い、学内においては制度の改定や

プログラムの企画に繋げる。学外へは学会発表や大学HPを通じて世間一般に広く発信するなど実践的研究がある。自大学にどのような留学生をどこから何人受け入れるか、ターゲットとする留学生を受け入れるためにはどのような手段をとればよいのか、などリクルーティング計画を立てる。近年では、学術交流協定の締結と協定校からの留学生を短期間（交換留学やサマープログラム等）受け入れる大学が増えているが、より優秀な学生を獲得することはどの大学にとっても優先順位の高い課題となっている。また、担当者の職能開発のため、関係セミナー、研修会への参加、語学能力向上のための自己学習、研修制度を利用した海外留学、学位取得なども含まれる。研究は教員の立場の者が参加すると思われがちであるが、事務職員が主体となった学会、研究会もあり、研究・実践成果の発表や実務に活かすための自己研鑽を行うこともある。経験豊富な担当者が研修会の講師を担当したり、専門書を発表することもある。

この3つの業務カテゴリーは明確に分けられるものではなく、重複するところもある。また、それぞれの所属する部署や職務、あるいは、興味・関心によっても業務エフォートは異なる。

3. 国際教育交流部署に求められる専門性と人材配置

次に、担当者に求められる「能力」、「知識」、「資質、態度、姿勢」をまとめてみる（表2）。

表2 国際教育交流部署に求められる専門性

能力	<ul style="list-style-type: none"> ・外国語能力 ・コミュニケーション能力 ・多文化対応能力 ・事務管理能力、文章作成能力、情報処理能力 ・プレゼン能力、企画力、交渉力、説得力 ・問題発見/解決能力 ・教育/研修能力、分析能力 ・創造力 ・協働する力（チームワーク） ・ネットワーク力 ・自己管理能力 など
知識	<ul style="list-style-type: none"> ・出入国管理、法律 ・入試制度 ・学則 ・医療/保険制度 ・多文化間カウンセリング、アドバイジング ・キャリア関係 ・国際プロトコル、外国の教育制度、高等教育機関の情報 ・国際教育交流に関する国内外の政策、潮流 ・社会情勢 など
資質、態度、姿勢	<ul style="list-style-type: none"> ・柔軟性、寛容性、忍耐力、懐の深さ ・自己認識力、内省力 ・好奇心、探求心 ・想像力 ・愛校心 ・学生の成長、育成に対する思い ・業務に対する信念 ・自己研鑽への関心 ・異文化への関心 など

渡部・星野（2016）を参考に筆者作成

3. 1 能力

まず、能力についていくつか取り上げて述べる。国際教育交流部署において外国語能力は重要とされている。海外の機関、大学等とやりとりをする際に英語運用能力は必須であろうし、受入数の多い留学生への対応のために、中国語等アジアの言語ができること役立つ。留学生には、日本語あるいは英語で対応すればよいが、事故や病気、その他のトラブル発生時に緊急に留学生の母国に連絡をとらなければならない場合、親族などには英語が通じない恐れもある。そのような場合外国語ができるとスムーズに解決できることもあるだろう。しかしながら、英語以外の外国語ができる担当者に聞いたことがあるが、その担当者は普段、留学生にはその言語が話せることを隠していると言っていた。これは、留学生がその言語ができる人にばかり母語でコミュニケーションをとり、学生の日本語能力の向上を妨げる要因になることはもちろん、周囲の者が何を話しているのか理解できないため、誤解を招いたりトラブルになったりと、学生にとっても不利な状況に追い込まれる可能性があるから、とのことであった。また、別の担当者（管理職）は、職場では、全ての担当者に英語は必ずしも必要ではなく、英語対応はできる人に任せ、それとは別に必要な能力があるため、担当者を採用する際はそちらを重視していると言っていた。

コミュニケーション能力は、どの部署でも、大学外の職種においても一般的に求められるものである。学生に伝えるべき内容を学生が理解できるよう明確に示すことが求められる。学生への回答が毎回異なっていたり（一貫性のなさ）、人によって対応が異なることがあると、学生間で担当者の噂が広まり、不誠実な人間や部署であると判断されてしまうだけでなく、大学の信用にも関わってくる。留学生の場合、日本的な言い回し（婉曲的な表現の使用）や非言語コミュニケーション（アイコンタクト、しぐさ）が理解されず誤解を生む場合もあるため、細心の注意が必要である。

次に、事務的な作業をする能力、すなわち、文章やプレゼンテーションファイルを作成したり、プレゼンを行うスキル、さらには、様々なプログラムを企画する力、問題発見/解決能力が必要である。特に、近年、補助金申請のために説得力のある申請書を作成したり、分かりやすい図表を作成するスキルを持ち合わせていることは競争的資金の獲得に結びつく。

担当者には業務がこなせるだけの体力が必要だと実感している。海外出張した際の時差ボケ、気温の変化、食事内容の変化、関係者との失敗できない交渉の緊張、慣れない外国語の使用などストレスは多い。またエネルギーあふれる学生の対応、受入時の諸手続のサポート、学外へのエクスカージョン引率など学生との交流は有意義な時間ではあるが、あとで疲れが出て体調を崩すこともある。日常的に体調管理をしっかり行っておくなど自己管理能力は欠かせない。

3. 2 知識

国際教育交流部署の業務範囲は広いため、担当者は、幅広い知識を持つておくことが必要となる。

学則や入試制度など一般的に大学担当者が持つべき知識のほか、出入国管理に関する法律や制度、外国の教育制度、国際教育交流に関する潮流、多文化間カウンセリングの基礎なども必要である。法律や制度は不定期に改正されるため、関係冊子に目を通すなどして最新情報をアップデートしておくことは有効であろう。学生と接した際、様子がおかしく、精神的な問題を抱えている疑いがあれば、タイミングを見極めカウンセラーに相談したり、学生本人に了承を得て専門家に繋ぐことも役割として期待される。

3. 3 資質、態度、姿勢

多様な文化背景をもつ人々と接する担当者にとって柔軟な心をもっておくことは必要であろう。ある大学では、受け入れた留学生がある信条のため、設定された試験時間に試験を受けられないという申し出に対して別に試験を行ったというケースがあった。平成28年4月に施行された障害者差別解消法により国立大学は合理的配慮を行うことを義務づけられているが、留学生がますます多様化するなかで、様々な理由により、不便に感じたり、困難を抱えたりしている学生に柔軟に対応することも求められる。

担当者は業務上、自文化やアイデンティティが揺らいだり、強いストレスを感じたりすることもある。日常的に、自己を認識しておいたり、内省する余裕をもつようにしたい。新しい文化に対する好奇心や探求心、想像する力があれば、自己の危機に陥らないための助けになるかもしれない。

担当者のなかには大学や学生が好きだから大学に就職した、という者も多い。海外に派遣した学生が一回りも二回りも成長して帰国した姿をみるとやりがいを感じる、という声をきく。学生の成長を目の当たりにできるのも担当者ならではのであろう。各大学にはそれぞれ国際化戦略、目標があると思うが、その一翼を担っているという自負や業務に対する熱い思い（熱すぎない程度に）も時には大切であろう。

以上、3つに分けて述べたが、全てを完璧に持つことは容易ではないし、持つ必要は必ずしもない。得意な分野、能力も異なるし、知識も担当業務によってその量は異なる。高橋（2009）は、国際教育交流部署には、専門職型、ジェネラリスト型双方のメリット、デメリットを活かし、補完できるような中間的な人材育成と人事配置が理想的であると述べているが、自分の強みと弱みを認識し、職場でチームを組みそれぞれの力を補い合い、協力しあう体制を作ることが重要であろう。

4. 日本の大学における国際教育交流担当者

4. 1 どのような人が業務を担っているのか

日本の大学の国際教育交流部署ではどのような人が業務に携わっているのでしょうか。横田・白土、

(2004)は留学生の受入れ政策の歴史とあわせて次の通り説明している。1954年に開始された文部省国費留学生制度により、専門的知識をもった担当者が必要とされ始めたといえる。1961年から国立大学に設置が始まった「日本語・日本事情」を担当する専任教員、1983年の「留学生受入れ10万人計画」による国立大学への「留学生専門教育教員」の配置、とその都度の政策やニーズによって担当者ポストが増員されてきた。同時に私立大学も独自の理念に基づき留学交流に取り組み始め、担当部署の設置、担当者の配置が始まった。つまり、国立大学では外国人留学生に関わる業務を中心に行う専門的な教員が配置され、私立大学では事務職員の立場の者が国際教育交流を担ってきたといえる³。

現在は、2003年に発表された「留学生30万人計画」により、新たなフェーズの留学生受入れ戦略が展開されている。より多くの優秀な海外の学生を卒業後に日本に定着させるための就職支援や英語で学士学位が取得できる課程の設置などがある。また、留学生を海外から受け入れるだけでなく、日本人学生のグローバル人材育成の一環として、送り出し事業が推進されるようになり、海外派遣留学、海外インターンシップなどのプログラムの提供を行うようになった。

このように、業務の質的量的拡大により、業務遂行のためには多様な専門性が必要とされるようになり、従来からいる教職員だけでは対応しきれない可能性が出てきた。加えて、2009年の「国際化拠点整備事業（グローバル30）」、2014年の「スーパーグローバル大学創成支援事業」など政府による大型補助金プロジェクトにより、専門性をもった人材を大学外部から雇用する流れが生まれた。ここ10年あまりのうちに、国際教育交流部署に従事する担当者は一層多様化してきたといえる。

4. 2 担当者の現状

多様な背景をもった人材が大学のスタッフとして雇用され、学内の国際化がさらに推進されるようになったとすれば、大変喜ばしいことであり、各大学の国際化は劇的に進んだはずである。果たして現場はそうであろうか。以下、外部人材と正規事務職員の処遇やキャリアパスについて課題を指摘したい。

まず、外部から雇用した人材については、多くの大学では彼らは雇用期間が定められているいわゆる任期付きとされている実情がある。上述した補助金プロジェクトには一定の期間が定められており、優秀な人材を外部から雇用しても期間終了後も大学で独自で予算が確保できない限り、その人材を放出しなければならない状況にあることである。さらに、大学側にとっても、平成25年4月に開始された「有期雇用特別措置法」による無期労働契約を避けるために、雇用期間を短く定めて募集せざるを得ないケースが増えているという事情もある。こういった状況は国際教育交流部署に限ったことではないが、任期が定められていると、より優秀な人材が集まりにくくなる可能性がある。担当者本人にとっても、任期が限られていると経済的にも精神的にも不安定になり、落ち着いて業務に集中できない。恐らく有期雇用者のなかには、より安定した職場を求めて任期が終わらないうちに大学を去る可

能性も高く、優秀であればあるほどその傾向は強くなる。これでは大学の国際化戦略を遂行するどころか一つのプロジェクトさえ完了しないことも起こりうることから、大学にとって損失となりかねない。

次に、従来からいる正規事務職員の職能開発についてである。日本の大学の正規事務職員は、一般的に部署を数年ごとに異動し、経験を積むことで大学職員のジェネラリストとなることが期待されている。また、日本の大学では、事務職員が大学院で修士号、博士号を取得したとしても、必ずしも昇進や昇給に繋がるとはいえず（篠田 2010、両角 2017）、専門職化する道が開かれていない。専門的な業務を外部人材に任せれば、正規事務職員は十分な経験を積むことができず、ますます専門性の向上から遠のいてしまう。

5. 国際教育交流担当者の職能開発

4. 2で述べたように、現在、国際教育交流部署では様々な専門性をもった様々な立場の者が従事しており、課題も山積している。しかしながら、大学の国際化は「高等教育にとっての最も顕著な社会的傾向」といえ、「『これから取り組むべき課題』ではなくむしろ『すでにそこにある現状』」（佐間野 2013）であり、待ったなしの状況にある。各大学でより一層の国際化の推進が急がれるなか、大学がそれに従事する担当者の専門性を向上させ、業務に活かせるような人材に育てるためにはどうすればよいか。また、担当者個人はどのようなキャリアパスを歩めばよいか。ここでは担当者の職能開発についていくつか例示したい。

一つ目は、関係機関の主催する研修や学会に参加することである。国内であれば、NPO 法人 JAFSA（国際教育交流協議会）が初任者向け、中上級者向け研修のほか、英語の実践力をつける研修などテーマごとの研修なども提供している。いずれも半日から一日の短い研修ではあるが、同業他社の担当者が集まるため、参加者同士のネットワーク作りにも有効である。関係学会については、教員、研究者がそれぞれの専門性にあわせて参加するものは多数存在する。事務職員が主体となった学会としては、1997年発足の大学行政管理学会、2005年発足の国立大学マネジメント研究会（現大学マネジメント研究会）、2007年から活動を開始している国立大学一般職員会議（コクダイパン会議）などがある。いずれも国際教育交流に特化しているわけではないが、大学経営、組織、人事、学生サービスなどと並んで国際教育交流分野が研究、研修対象として含まれている。数年で異動する可能性の高い事務職員にとっては、広く大学運営の一部として国際教育交流業務を捉えたり、様々な部署の事務職員と交流しながら専門性を向上させることのできる学会となっているといえる。

海外では、米国の NAFSA: Association of International Educators、欧州の EAIE (European Association for International Education)、アジア太平洋地域の APAIE (Asia-Pacific Association for International Education) などが有名である。テーマや経験年数で選べるワーク

シヨップやセッションに参加できるほか、協定校の担当者とミーティングを行うなどの実践もある。しかしながら、長期間職場を留守にできない場合や予算が十分でない場合には有効とはいえない。

二つ目は、インフォーマルなものとしての仲間内の勉強会である。学内あるいは近隣の大学同士の担当者が集まって、定期的に研修会や勉強会を開催する。毎回テーマを決めて議論したり、書籍を読んで勉強したり、先輩担当者や専門家による講義を企画したり、上述した学会に参加した者からの報告会を開催したり、内容は様々考えられる。筆者が以前勤めていた名古屋大学では、「スタディーグループ」と称して、数年間で60回以上勉強会を開催した。就業時間終了後の夕方に数大学の教員、事務職員、大学院生が集まり、お茶を飲みながら、リラックスした雰囲気の中実施していた。そこで様々な人と知り合うことにより、業務で困ったことや聞きたいことがあったときに、気軽に連絡をとれるような関係になることも多々あった。重い案件があった際も、「あの人が言うのならがんばって一緒に解決しようか」といった気持ちになることもあり、関係者間の風通しがよくなったことを実感した。

三つ目は、自己研鑽を積むことである。ここでは正規事務職員4名の自己研鑽の方法と業務への活かし方を紹介する。一人目は、自分にとって有益だと考えるセミナーには自費であっても参加し、学外ネットワークを広げるようにしている。業務で分からないことがあれば、そこで知り合った別の大学の担当者に質問するようにしている。二人目は、職員のための留学制度を利用し、1年間語学留学をして中国語能力を身につけた。その後イギリスへのホームステイ、アメリカへの研修に参加し英語能力を向上させたり、海外の大学の知識を学んだ。さらに、大学院に入学し修士号を取得し関係学会活動にも積極的に参加している。三人目は、大学の研修制度を利用し自費で海外の大学に留学し修士号を取得した。しかしながら、事務職員は教員のように自分の能力を発揮する場がなく、職場で悶々とする日々を送っている。四人目は、自ら希望して職員のための海外研修に参加したり、海外オフィスでの勤務を数年経験した。経験を積み意気揚々と帰国したが、国際教育交流とは無縁の部署に配置され、ショックを受け、別の大学に転職した。前者二名は自己研鑽により専門性を身につけたり、向上させることにより、業務に活かしているが、後者二名は専門性を身につけたものの、業務に活かしていない例である。その差には、上司の理解、組織として人材を活かす制度の有無などが背景にあり、職場の環境が個人の職能開発に影響することが示唆される。

平成29年4月から「大学設置基準等の一部を改正する省令」が施行され、大学職員が大学運営に必要な知識及び技能を習得させ、能力・資質を向上させるための研修の機会を設けることを大学に求めるようになった。今後、各大学が国際教育交流に特化した研修の企画、提供や研修制度の充実化を図り、担当者の誰もが気兼ねなく研修に参加したり、研修制度を利用できるようになるなど、意欲のある担当者が更に成長できるような職場環境作りを期待したい。また、その先には、専門性の獲得、向上が昇進、昇給等に結びつくようなインセンティブが用意されていることも必要であろう。

6. おわりに

国際教育交流分野の担当者は、専門性が高く、専門職化が可能であると言われているが(大場2009)、現在日本の大学の「専門的職員」は、有期雇用の人材が多くを占めている⁴。海外の大学に置かれているような安定した専門職(いわゆる「第三の職種」といわれるようなもの)が定着するにはまだいくつかの壁がある。

大学の国際化が至上命題となっている裏で業務の増大、人員不足により現場は疲弊している(廣瀬2016)。各大学が直面している課題に真摯に向き合い、将来的には、専門性をもった外部人材の雇用安定化を図る、正規事務職員の職能開発や専門職へ進める道を開く、担当者に必要な研修の機会を設けるなど、課題解決に向けて取り組まなければならない。グローバル人材育成を推進する担当者の諸制度が国際化しないままであるとすれば、皮肉なことであると言わざるを得ない。

注

- 1 ここでは、国際教育交流関係の部署(国際交流センター、留学生課等)に勤務する教職員を総称して国際教育交流担当者と呼ぶ。
- 2 本稿は、平成25~28年度科学研究費補助金基盤研究(C)「日本の大学における国際交流担当職員の専門性に関する研究」(研究代表者:渡部留美)の助成を受け執筆したものである。
- 3 現在では私立大学の国際教育交流部署においても教員ポストは増えている。
- 4 平成27年に文部科学省が実施した『大学における専門的職員の活用の実態把握に関する調査』では、国際関係の部署において、専門的職員の配置が重要であると考え、実際に配置している割合は高いという結果が出ている。しかし、実際これらの職員は、国立大学の留学生センター、国際交流センター等の教員のことであると推察される。彼らのうち、6割近くが任期制ポストに就いている。

【引用文献】

- 大場淳(2009)「日本における大学職員専門化」『大学職員の開発-専門職化をめぐって-』高等教育研究叢書105、pp.12-23
- 佐間野有希子(2013)「高等教育と大学職員コンピテンスの国際化 異文化コンピテンズ発達モデルから学ぶSD開発へのヒント」『大学マネジメント』4月号、pp.26-31
- 篠田道夫(2010)『大学戦略経営論-中長期計画の実質化によるマネジメント改革』東信堂
- 末松和子(2017)「『内なる国際化』でグローバル人材を育てる-国際共修を通じたカリキュラムの国際化-」『東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要』第3号、pp.41-51
- 高橋史郎(2009)「第10章国際化への取り組み」日本私立大学連盟編『私立大学マネジメント』東信堂、pp.410-430

- 廣瀬武志 (2016)「現場からみた国際化-なぜ国際部門は疲弊するのか-」『IDE 現代の高等教育』6月号、pp. 28-32
- 両角亜希子 (2017)「大学職員教育コースの役割」『IDE 現代の高等教育』6月号、pp. 47-53
- 横田雅弘・白土`悟 (2004)『留学生アドバイジング 学習・生活・心理をいかに支援するか』ナカニシヤ出版
- 渡部留美・星野晶成 (2016)「国際教育交流担当者の専門性と職能開発-現状と課題-」大学基準協会『職員論叢』第4号、pp. 21-30

【事例紹介】

留学生教育のエキスパートを育てる

-専門性の確立と相互研修の取組-

Developing Expertise in International Education through Peer-Training

金沢大学 宮崎 悦子

東北大学 末松 和子

MIYAZAKI Etsuko (Kanazawa University)

SUEMATSU Kazuko (Tohoku University)

キーワード：教職員研修、留学生教育、国際交流、専門性の確立、FD・SD

1. はじめに

1983年に中曽根内閣（当時）が掲げた「留学生10万人計画」は、日本の高等教育機関にとってまさに黒船であった。その後、次々と展開する「留学生30万人計画（福田内閣、2008年）」、「大学の国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成支援事業、以下、G30、2009～2013年）」、「経済社会を牽引するグローバル人材育成支援事業（以下、GGJ、2012～2016年）」、「スーパーグローバル大学創成支援事業（2015年～）」等の、いわゆる一連の国際化施策で、日本の高等教育機関およびそこに勤める職員は世界に「目を向ける」という方向転換を強いられたためである。特にこの10年間は、産業界におけるグローバリゼーションの加速とともに社会がより複雑化し、予測不可能な問題や多様化する職場環境にも適応できるグローバル人材の育成を高等教育機関に求める動きが活発化してきている。また、国をまたいだ学生・教職員のモビリティの向上で国際関連業務も必然的に増えている。これらを担う教職員の国際化、国際関連業務における専門性の確立は一層その必要性を増しており（横田・白土、2004；渡部、2014）、欧米では、従来の教員・職員の職域ではない第三領域で大学の国際化に従事する高度専門人材の活用がスタンダード化しつつある。しかしながら、大場（2011）が指摘するように、大学が必要とする人材の確保が必ずしも現行の教職員採用・登用システムや大学の組織文化に沿っているとは言えず、専門性の確立と大学の変革を両輪とした人材育成が求められている。

本稿では、留学生教育・国際交流に関わる教職員の専門性の向上・確立を目指した相互研修の場として留学生教育学会（以下、JAISE）が2000年より取り組んできた分科会の取り組みを振り返り、その効果や課題について考察する。

2. 留学生教育学会における人材育成

(1) 留学生教育学会と主な活動

JAISEは、留学生に関する生きた学問研究を遂行することを目的として、1996年7月に設立された(2017年5月現在会員数463名)。国公立大学のみならず専門学校・日本語学校の会員が多いことがその特徴である。JAISEは、留学生に関わる多様な機関が、留学生のためにより良い環境を総合的に形成していくことを理念としている。年次研究大会、学会誌「留学生教育」の発行以外にも、「留学生担当教職員分科会」、「短期留学プログラム分科会」「専門学校・日本語学校分科会」の専門職域に特化した3つの分科会で研修・情報共有を目的としたセミナー等を企画・実施するなど幅広い活動を行っている。

(2) 留学生担当教職員分科会の設置と活動

都河他(1997)は、『留学生教育』の創刊号にて、留学生教育を専門とする教員へのアンケート調査結果に添えて、教員ネットワークの必要性を説き、『留学生専門教育教官分科会』の設置に向けた準備に言及している。JAISE設立当初からの会員であり、同分科会の世話人を長く務めた森永春乃氏(当時長崎大学在籍)も同様の調査を学会員有志と1998年に実施し、留学生教育を担当する教員の業務内容や直面する問題点の洗い出しを試みている。これらの働きかけが、教員同士の情報共有・研鑽を図る分科会の設置と開催につながったと推察される。その後、2004年の国立大学の独立行政法人化にとともない『留学生専門教育教員分科会』に、2012年に事務職員の参加を促すために『留学生担当教職員分科会』と改称された。現在では、受入・留学生支援のみならず、派遣をはじめとする国内学生のグローバル教育を含む国際教育支援全般に関して、教員・職員・学生が対等な立場で議論するプラットフォームとして年に一度提供している。

2017年7月時点での留学生担当教職員分科会の概要は以下の通りである。

趣旨	本分科会は、学会員の有志が集まる勉強会としてスタートした。その年のテーマに沿ったゲストスピーカーを講演者として招き開催するセミナーと、国際交流・留学生担当者がそれぞれの組織の活動や関心・課題を共有し議論をすることで研鑽を図る報告会という二部構成で実施する。
目的	① 留学生教育・アドバイジングに関わる者として求められる知識・スキル・態度について相互に学び、専門性を向上させる。 自学自習 + 互学互習 →専門性の向上へ
	② 参加者各自が持ち寄った問題、グッドプラクティスを共有し知恵や経験に基づいた建設的な意見交換を行うことで相互研鑽による相乗効果を生み出す。
	③ 顔の見える関係としてのネットワークをつくる。

分科会の研究・研修会では、所属・職種の隔てなく、参加者が対等な関係で自由に発言できるよう、互いを「先生」ではなく「さん」付けで呼び合うこと、また発言内容を研究・研修会内に留めておき

たい場合は「オフレコ」指定が出来ることにしている。つまり、所属する機関・組織を代表して発言したり、職位や職域に縛られた意見を発したりするのではなく、純粋に留学生教育・国際交流における専門性を高めるために参加者が相互を教育資源ととらえ建設的に研鑽に勤しむことを奨励している。

(3) 留学生担当教職員分科会のテーマ等

2000年を皮切りに毎年研究・研修会を実施しているが、2010年以降は、分科会の世話人である筆者二人が、会場提供大学、いわゆるホスト校の教職員と相談の上、開催時期やテーマを決め、講師の人选・講演依頼等を行っている。

開催年月日	場所	テーマ	名称
2000年～2003年	京都大学、 東京学芸大学等	特に設定せず、参加者各自の関心に沿った課題を持ち寄り協議	留学生専門教育教官分科会
2004年9月16-17日	金沢大学	同上	「留学生専門教育教員分科会」に改称
2006年3月20-21日	京都大学	同上	
2007年3月19-20日	京都大学	同上	
2008年2月28-29日	信州大学	「留学生の危機的状況の予防と対策」	
2009年3月2-3日	名古屋大学	「留学生教育・アドバイジング現場における『10万人計画』の質的検討～各大学における実情・成果・課題～」	
2010年2月19-20日	東北大学	「留学生担当教員の専門性をめぐって」	
2011年3月17-18日	滋賀大学	特に設定せず、参加者各自の関心に沿った課題を持ち寄り協議（東日本大震災のため縮小して実施）	
2012年3月2-3日	岡山大学	「日本の大学留学の魅力を維持・向上させるために～留学生担当教職員目線による取り組みと課題～」	「留学生担当教職員分科会」に改称
2013年3月8-9日	横浜国立大学	「グローバル時代における国際交流担当教職員の能力開発と学生支援体制の強化」	
2014年3月7-8日	京都大学	「多様化する留学生のニーズにどう応えるか」	
2015年2月20-21日	一橋大学	「留学生教育における学内外連携の現状と課題」	
2016年2月19-20日	名古屋大学	「キャンパス・グローバル化への挑戦～『変化に強い』組織・人材づくりを焦点として～」	
2017年3月10-11日	立命館大学	「シリーズ・キャンパスグローバル化への挑戦：ムスリムの留学生と家族支援を考える～キャンパス内外の多文化環境整備の課題～」	

上記のうち、「留学生担当教員の専門性をめぐって」、「グローバル時代における国際交流担当教職員の能力開発と学生支援体制の強化」、「キャンパス・グローバル化への挑戦～『変化に強い』組織・人材づくりを焦点として～」は留学生担当教職員の人材育成・専門性の確立そのものをテーマにしたものである。これら以外にも、留学生政策、留学生教育や国際教育交流の理論、多様化する留学生のニーズへの対応、留学生やその家族支援のための学内外連携や環境整備といった留学生担当教職員にとって現場で役立つ学びを提供することに焦点を当てた研修会を実施している。時を経て、取り扱うテーマがより具体的に、また、よりその時代の社会諸相を反映したものに変化してきていることが分かる。

3. 人材育成活動を振り返って

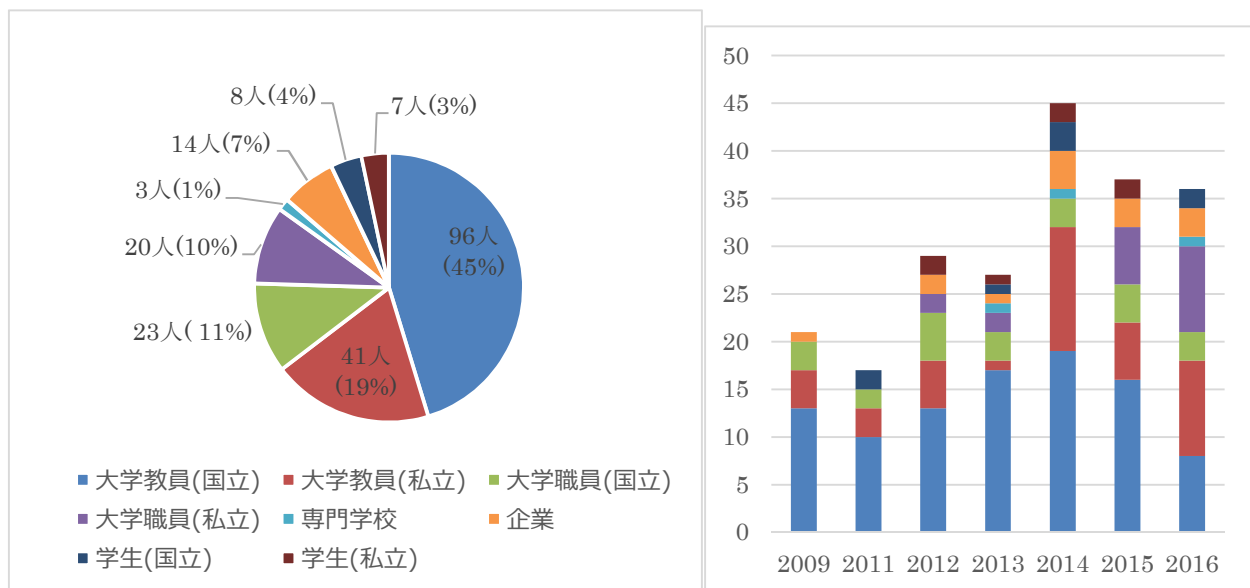
(1) 参加者の顔ぶれや時代の変化

本節では、これまでの分科会活動を、いくつかの特徴や変化を元に振り返って考察する。2008年度分科会からは、教員だけではなく事務職員も参加するようになり、参加者も次第に増加している。これは、2009年度の東北大学における分科会以降、報告書をJAISEウェブサイトに載せ、教員以外の参加も積極的に呼びかけたことがその一因であろうが、大学の国際化の進展と共に、国際関連業務における教職協働が進んだことも少なからず影響していると考えられる。

以下は、2009～2016年度の7年間における全参加者212名を所属・職種ごとに整理したデータである。

(ただし、東日本大震災が起こった2010年度は参加者数の資料がないため除く)

2009年～2016年度の全参加者の所属・職種および推移



上記のグラフからも分かるように、全参加者で最も多いのは国立大学教員、次いで私立大学教員、国立大学職員と続く。2011年度までは国立大学の教員中心の研究会・研修会であったが、近年は、参加者の多様化が進み、かつ参加者数も増加している。これらより、本分科会が、より幅広いステークホルダーを対象とし、留学生教育・国際交流の専門性を高めるため研鑽の機会を提供していることが見て取れる。

(2) 参加者の評価と要望

近年の本分科会では毎回アンケートを実施し、参加者の感想や次回以降の企画の参考となる要望を把握している。参加者が最も多かった2014年度の一橋大学分科会での参加者アンケート結果（抜粋）を以下に示す。

分科会全体に対する感想

- 大変盛り多い2日間でした。勉強になったし、研究の芽を見つけるよい機会となった。
- 大学、地域等の Win の関係があることが継続の秘訣であることを再認識させられた。
- 危機感を持つことを全学に浸透させることの重要性、難しさはいつの時代も共通の認識、永遠のキーワードと感じた
- 平成20年3月位から参加しているが、年々充実した内容になってきているを感じる。今回もよい話、多様な話が聞けた。
- 大変貴重な分科会に参加させていただきありがたい。事務職員、さらには大変知識、経験が浅い身分で参加するにあたり躊躇したが、日々の業務の中で専門知識の必要性を痛感しているので参加させていただいた。
- 日々の疑問や課題が他大学の先生方もお持ちでいらっしゃることを知ったこと、また、日々自分が行っていることが他大学でも行われ、成果を得られていることを知れたことは大変大きな安心感を得ることとなった。
- 様々な事例を知ることが出来、勉強になった。しかし、実際に現場に生かすことは学内調整、上層部の理解がないと難しいことも実感した。
- 今回も有意義な報告が盛り沢山で興味深かった。ネガティブな地域が転換するきっかけは表裏の関係性がありそうだ。
- 今回のテーマは大変興味深かった。ただ学内と学外の連携が多かったので、学内での連携のみにフォーカスした実践をもう少し知ることが出来ればよかった。
- 最後のご発言お二人の内容に共鳴いたしました。国からの大きな補助金を受けられたグローバル大学からの発信、共有を切に希望する。広島と仙台で、大学の内容と就職先が相互にマッチングできるのではないかと思った。様々なイベント等もつなぐ大きな仕組みが必要であると感じた。連携を深めまさに「オール Japan」な動きが出来ればと期待できた。
- 一橋大学の太田先生の話が大きな枠組みで全体をとらえられたので良かった。
- 実践的なご報告、特に「生の」現場の声が聴けたことは自らの糧になるだけでなく、同じような悩みを抱えている仲間が

いると気が付けたことは、大きな励ましになった。どこまで「ざっくばらんな」議論が出来るか心配もあったが、オフレコが出来るということでありがたい制度だと思った。→情報をどこまで Open にしてよいか、外部に対しても、自分の所属する「内部」に対しても心配があった。

今後、取り上げて欲しい課題・テーマ

- 留学生の抱える問題とそれを現場でどう取り除いていくサポートをしているのかについて他大学の事例が聞きたい。
- 交換留学先開拓方法のノウハウなど報告していただければありがたい。
- 「留学生教育学会」となっているので主に正課の教育が話題になっているのかと思うが、課外の教育（たとえば「大学寮における教育プログラム→早稲田大学中野寮のS Iプログラムなど」、ラーニング commonsの留学生の利用促進、語学教育プログラム、国際交流活動支援プログラム等）についてもご検討して欲しい。
- アジア共通単位互換制度について知りたい。
- 情報共有の方法や内容について議論したい。
- 企業との連携（インターンシップ、PBL）をテーマに分科会を開催して欲しい。高専もインターンシップに積極的なので分科会、学会に巻き込めたらいい。
- 災害対策に関する報告並びに現地視察、さらに語り部の方をお招きしての懇親会などはどうか？
- 留学生教育に関する最新トレンドを次回も紹介して欲しい。
- 中国からの留学生（1年次入学）リクルートの具体的な方法について知りたい。地域連携は今まであまり意識したことがなかったので東北大の事例などは大変参考になった。
- もう少しディスカッションする時間が設けられればいいと思う。中小大学の事例も聞きたい。
- 今後は送り出しについても日本人学生の意識改革などについても議論したい。
- Great platform for related idea exchange/networking. Would like to see more participation from Foreign Faculty & Staff, especially since the theme involves around “internationalization” and “Foreign students.”
- うまくいった事例（Good Practice）も良いが、うまく行っていない事例の紹介 Time も面白いかもしれない。

＜＊回答者の意図を残す形で表現等を著者が編集＞

上記より、分科会主催の研究・研修会が、多様なバックグラウンドをもつ参加者に評価されていることが分かる。知識の習得やネットワーク構築以外にも、フィールドを共にする広義での「同僚」らから受けた刺激を実践につなげる機会を肯定的に捉える参加者が多いようである。

（3）留学生相談事例集

年一度の研究・研修会に、日程や予算的な事情で参加出来ない学会員がいることから、留学生が直

面する課題と相談対応例を示した「JAISE 留学生相談事例集」(2013)を発行したことも本分科会の大きな成果といえる。この事例集では、「学習・研究」「対人関係」「住居」「事件」など12カテゴリーにわたり、215例を提示している。事例提供者は14機関(大学、専門学校、留学生団体)に属する19名の教職員で、留学生の相談に対する担当教職員の関わり・行動に重点を置いて編集した。留学生相談支援に役立つ冊子として、また留学生担当教職員の「活きた」人材育成ツールとして活用できる。

4. 課題と展望

留学生担当教職員分科会は、これまで学会員や研究・研修会開催校の協力を得ながら取り組みを展開させてきた。しかしながら、対応しなければならない課題もいくつかある。一つは継続的な参加者の確保である。これまでの参加者延べ数212人のうち5割強の120人が1回きりの参加に留まっており、継続的な研修として十分機能しているとはいえない。国立大学の教員には、2回以上参加している者もいるが、国立大学・私立大学とも職員は1回のみ参加が圧倒的多数となっている。

職員の参加が少ない理由は、異動や任期付き採用が考えられる。また、通常、金曜日の午後から土曜日の午前中にかけて開催するため、裁量労働制が適用されにくい職員には、就労規定上のハードルが高いとも推察される。そもそも、参加者がそれぞれの事情に合わせて少しでも参加できるように、敢えて平日と週末にかかるように研究・研修会を設定しているのではあるが、勤務地から離れた場所での開催となると、逆に出張にもしづらく、また職務外活動の場合は休暇を取らなければならないなど中途半端な状況になる。一橋大学分科会の時のように、高等教育機関が集中する首都圏開催であれば、少なくともどちらか一日だけ参加できる者が増える。しかし、研修の機会が限られる地方での開催にもそれなりの意義があり、主催する側としては悩ましい問題である。

教員の複数回参加が少ない理由は、やはり任期付き教員が増加していることであろう。留学生教育・国際交流関連業務は多岐にわたるが、その身分の不安定さに腰を据えてキャリア形成に向き合えない教員は多い(渡部・星野、2016)。分科会として専門性の確立に向けた研修を強化して行きたいところではあるが、現時点では研修を認定したり個人の学びや成果を証明する機能は持ち合わせていない。本分野での専門家を養成するために、大学院教育の充実、または専門職大学院の設置等の対策が望まれる。

もう一つ、本分科会には大きな課題がある。それは世話人として研究・研修会の企画・運営を行う協力者および開催校の確保が年々難しくなっていることである。このままでは世話人の後継者が育たず、相互研修が継続出来ない可能性も出てくる。先述したように、留学生教育・国際関連業務担当者の雇用の不安定化が定着を妨げており、「同僚」と共に育つ場を創る側に立つ余裕がない、または留学生の増加やニーズの多様化で職務が増幅し、研修にさえ参加する時間が確保できない教職員は多い。執行部の高齢化と次世代リーダーの不在に直面する学会が特に国際教育関係で増えつつあると聞くが、

本分科会も今後、同様の危機にさらされる可能性がある。専門性の確立に向けた、質の高い研修を企画・運営するためには人的資源が必要で、その人材を育てるためには安定したポジションが不可欠となる。欧米では既に標準化しつつある留学生教育・国際関連業務のエキスパート、「シニア・インターナショナル・オフィサー」を中心とした専門家集団の育成を、各高等教育機関には本腰を入れて検討してもらいたい。高い意識を有する教職員が、機関を越えて連携し相互研鑽に取り組む日が来れば、本分科会はお役御免となるであろうが、それはむしろ本望である。

JAISEは所帯の小さな学会ではあるが、「留学生担当教職員分科会」のような専門に特化した活動を行いつつ、大学・専門学校・日本語学校等の多様な機関と連携しながら、留学生の教育支援、留学生を支える教職員の専門性の向上・確立を支えている。今後は、GGJを機に増えつつある、日本人学生の多文化対応能力の育成や、キャンパス内外の国際化もテーマに取り上げ、志の近い他の学会や団体とも協力しながら、より包括的な研修で「黒船」乗船者を増やしていきたい。

<参考文献>

大場淳（2011）「国際交流担当職員の育成～専門性を巡って～」、『留学交流』、6月号 Vol. 3, pp. 1-10

都河明子、森永春乃、奥田沙織、村上剣十郎（1997）「アンケート調査報告—留学生専門教育共感分科会結成にあたって—」、『留学生教育』 pp. 55-62

横田雅弘・白土、悟（2004）『留学生アドバイジング』ナカニシヤ出版 第二章

渡部留美（2014）「日本の大学における国際交流担当事務職員の職能成長プロセス—いかにして能力、専門性が養成され、活かされるのか—」、『研究論叢』、神戸大学教育学会、pp. 27-38

渡部留美、星野晶成（2016）「国際教育交流担当者の専門性と職能開発」、『大学職員論叢』第4号、pp. 21-

【事例紹介】

海外大学での事務職員研修報告

-オウル総合科学大学を訪ねて-

Report on Staff Training at the University Abroad:
Visiting Oulu University of Applied Sciences

北海道科学大学学務部教務第一課教務係長 石黒 祐介

ISHIGURO Yusuke

(Student Affairs Division, Hokkaido University of Science)

学校法人北海道科学大学経営企画室経営企画課主事 沼田 優子

NUMATA Yuko

(Management Planning Department, Hokkaido University of Science)

キーワード：海外研修、フィンランド、FD・SD

はじめに

学校法人北海道科学大学は1924年に設立された自動車運転技能教授所から始まり、その後学校法人に組織変更し、短大・高校の設置に続き、1967年に本学の前身である北海道工業大学を開学した。当初は工学部だけの単科大学であったが、学科増設・医療系学部の設置等を経て、2014年に3学部12学科体制の実学系総合大学となり、校名を「北海道科学大学」に変更して新たなスタートを切った。2017年に開学50周年を迎え、2018年には系列の北海道薬科大学との統合を計画するなど、さらなる改革を進めているところである。

本学では、職員の能力開発を大学改革に必須となる重要なSDと捉え、いくつかの研修制度を設けている。その一つとして、公募による学外研修を一昨年からは開始した。他大学との情報交換や、研修会等への参加を自ら企画するもので、訪問先の選定・アポ取りから全て一人で行い、研修後は全員の前で報告することとなるため、慣れていない職員にとっては大変な研修となる。その苦勞を乗り越え、国内外の先進的な取り組みを勉強してきた職員は大きく成長し、それぞれの職場で中心となって活躍している。

今回は、国際交流がテーマであることから、採択された研修の中でも国外の大学訪問を企画した職員、学校法人北海道科学大学経営企画室経営企画課沼田優子主事の研修を以下に報告したい。

研修報告

1. オウル総合科学大学への研修準備

平成27年度から本学においてスタートした事務職員の公募による学外研修制度を利用し、オウル総合科学大学 Kotkantie キャンパス（以下 OUAS）において、平成27年10月12日から16日まで5日間の事務職員研修をおこなった。

研修先として OUAS を選んだ第一の理由は、協定大学として短期の交換留学をおこなっていたことから、学生のみならず職員同士が交流をすることは互いの関係を強化するために非常に意味のあるものと考えたためである。

第二に、OUAS では、質保証について、あらゆる取組においてよい結果を生み出すために全教職員、学生、ステークホルダーがワーキンググループに参加しフィードバックをおこない、活動のベースとして組織的な PDCA サイクルを実施している¹と大学 HP に明記されており、今日の私立大学は教育の質の保証、地域社会や企業への貢献や国際化といった側面において、さらに効果的で積極的な役割を担う努力をおこなうように要請されていることから、実際にどのように PDCA サイクルが運用されているかを学びたいと思ったためである。

また今後の国際交流業務における学生サービスの向上に役立つ情報を得るため、ちょうど短期留学中であった本学学生と平成27年度の OUAS の交換留学生に、それぞれ留学中の学生生活についてインタビューをおこなった。

研修内容のアレンジメントについては、国際課コーディネーターの Bastian Fähnrich 氏とメールでやり取りをおこなった。まず初めに研修志望動機書、履歴書と希望している研修内容を伝え、それを基に Fähnrich 氏に研修プログラムを作成していただいた。当初は施設見学や各課の業務内容についての意見交換等を希望していたが、これに加え留学生向けの異文化理解授業の見学も提案していただくなど、より充実したプログラムを短期間で作成していただいた。とてもスムーズな対応だったため驚いていたのだが、今回の研修はエラスムス・プラス²のスタッフトレーニングフレームワークに基づいておこなわれているとのことであった。留学経験もなく英文での志望動機書、履歴書の作成や業務上のアポイント取りは初めての経験であったが、本学語学系教員や Fähnrich 氏にサポートをしていただき問題なく準備が完了した。その他、本学の基本情報や各課に質問したい事項をまとめ、研修に臨んだ。

¹ OUAS ウェブサイト、<http://www.oamk.fi/en/about-oulu-and-ouas/how-ouas-works/laatutyo/>

² Erasmus+ : 2014年～2020年にかけて、最大500万人が他国での学習及び職業訓練／職業教育を受けられるようにするための助成金プログラム。現在欧州委員会が実施している、生涯学習や青少年部門での様々な助成金プログラムを統合し、より統一性と透明性を持たせることが狙いである。流動性（モビリティ）、教育とビジネスの協働、政策改革への支援の3つを主要アクションの柱とする。
出典：大学改革支援・学位授与機構、http://www.niad.ac.jp/n_kokusai/block2/1191501_1952.html
（参考）Erasmus+、http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en

研修では、国際課、学事課、入試課、人事課、教務課、学生課の業務についてマンツーマンで説明していただいたが、今回は特に興味深かった内容として「教育の質の保証」と「異文化理解」について報告したい。

2. オウル総合科学大学概要

OUAS Kotkantie キャンパスはボスニア湾に面したフィンランド北部の中規模都市オウル市に位置している。ICT、Technology and Natural Resources、Media and Performing Arts、Oamk LABS といった工学系学問分野を有しており、そのほかに英語による交換留学プログラムを実施している。学生数は約 4,000 名、教職員数は約 200 名である。

フィンランドの高等教育システムは日本と異なり、University と University of Applied Sciences（応用科学大学、いわゆるポリテクニク）の二つから構成される。

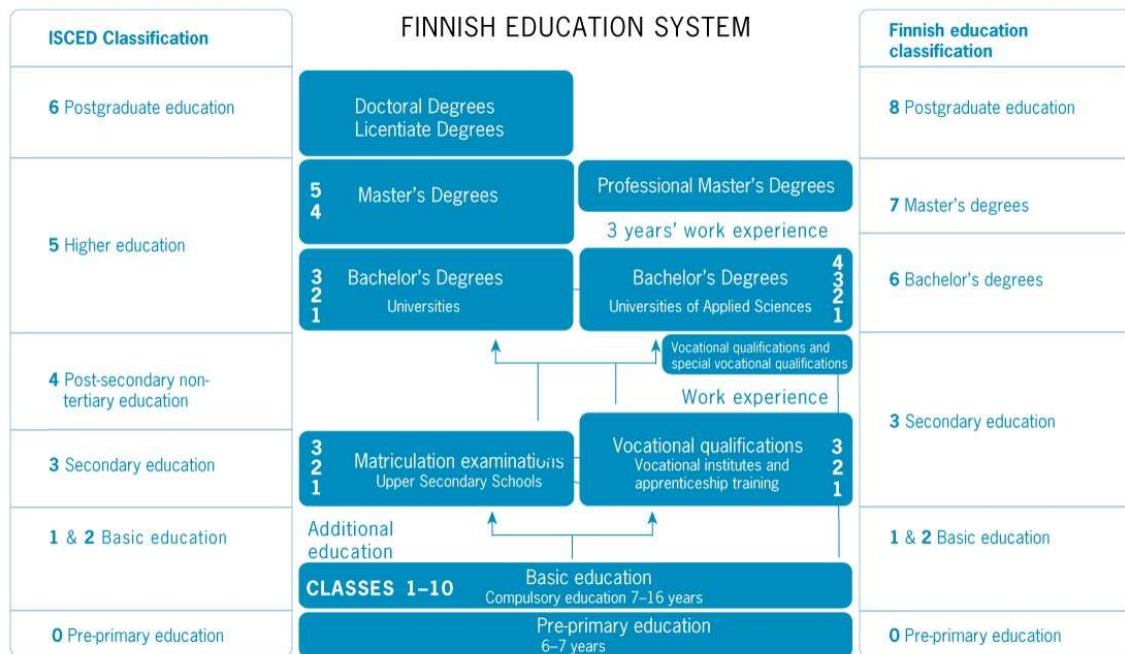


図 1 : FINNISH EDUCATION SYSTEM

(A GUIDE FOR INTERNATIONAL EXCHANGE STUDENTS 2015-2016 より抜粋)

OUAS は実学に基づくポリテクニクであり、職業生活における専門性を高め発展させていくことに重点をおいた教育を行っている。単位制度は ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) を採用している。ECTS とは、大学間の単位互換や学習成果の測定のために作られた単位評価システムであり、ECTS の評価基準を自大学の評価基準を対応させることで EU 内の他大学との単位の読み替えが容易にできるシステムとなっている。

3. 教育の質の保証

(大学評価活動)

学事課において Marianne Isola 氏より教育の質の保証とその評価方法についての説明を受けた。フィンランドでは日本と同様に、外部監査(教育の質の保証に関する認証評価)がある。6年ごとに Finnish Education Evaluation Centre (FINEEC) による認証評価を受審する必要がある、チェック項目は大学運営、質の保証システム、教育課程の内容等全6項目あり、適合しない場合は2年後に再度評価を受審するシステムになっている。また自己点検評価も2年ごとにおこなっており、2~3名で構成される評価グループを置き、教育課程や教育の質について毎回チェックテーマを変えて実施し、評価結果は広く学内に公表しているとのことであった。

学部単位の活動としては、定期的に教員による他大学の視察や、共同研究をおこなっている企業を対象に調査を実施し、共同研究や学生のインターンシップのフィードバックを得るようにしていた。

また、学生も参加可能な評価活動としては、学生アンケートを学期末に実施しており、学生はパソコン上で授業アンケートや自己評価、その他学生生活の要望意見を回答することができ、結果はイントラネット上で開示される。アンケートに積極的に回答するように学生団体がパンを配って(研修当時の OUAS では、PDCA サイクルをパン作り、それによって生まれた成果をパンに例えていた) 広報活動をしているとのことであった。更に年に一度オープンフィードバックイベントと題し、教員と学生が自由参加で授業内容の改善について話し合う機会を設けており、ディスカッションの結果は各学部が開示される。その他学部単位でおこなっている様々な調査活動を将来的に一本化したいとのことであった。

(カリキュラムディベロップメント)

続いて学事課において、エデュケーションプランナーの Johanna Huttunen 氏に OUAS でのカリキュラムディベロップメントについて教えていただいた。カリキュラムガイドラインは EQF³、NQF⁴と大学の教育方針を基に作成し、カリキュラムディベロップメントの活動のプロセスは、学科教員が「職業生活に必要な能力の設定」をし、「その能力を達成できる授業内容となっているかのチェック」をおこ

³ European Qualification Framework:

各国の各資格が、どのレベルにあり、当該資格保有者がどのような知識、技能、職業能力、個人としての能力(コンピテンシー)を持つか、比較可能とする。学習成果を8レベルで定義している。

出典: 文部科学省、http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo2/siryou/07121811/004/001.htm

⁴ National Qualification Framework:

欧州は各国において国家資格フレームワークを採用しており、フィンランドにおいても学習成果をEQFと同様に8レベルで定義している。

出典: European Centre for the Development of Vocational Training、<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf>

ない、「次年度に向け改善すべき点を探す」サイクルで実施しているとのことだった。

日本の大学の教育課程表やシラバスと同様に、配当年次、単位数、授業の構成、獲得できる能力、授業内容を大学HPで公開している。学習評価はルーブリック評価を使用しており、まず科目のレベルを達成目標別に3段階で設定しており、評価項目を「専門知識と情報探索」「専門技術と職場における活動」「グループワークスキルとリーダーシップ」「責任能力」の4つに分類し、学生の目標達成レベルをそれぞれ3段階で評価している。Level 1は「define, describe」、Level 2は「apply, change」、Level 3は「categorize, combine」等を使用し、各レベルによって修得できる能力を統一して設定していた。教員にとっては評価基準を明確化することで授業計画を立てやすくなり、また学生にとっては授業の目的を理解しやすいといったメリットがある。

事務作業はペーパーレス化が進んでおり、実際のカリキュラム作成作業は専用のシステムを使用しておこなっていた。達成目標はマトリックス表のチェックボックスにチェックを入れるだけで簡単に一覧表として作成できるなど、効率よく作業ができるようにデザインされていた。カリキュラムは学科で作成したものを事務方でチェックし、最終的には学長がすべての内容を確認する。

今後のカリキュラムディベロップメントの目標としては、夏休み期間を利用したサマースクールや修士課程の通信コースの開設を目指しているとのことであった。

4. 異文化理解

(学生の異文化理解を促す)

各課での情報交換に加え、留学生向けの異文化理解授業 Intercultural Competency class を見学させていただいた。受講者は30名程度で、ドイツ、チェコ、フランス出身の学生が多くいた。学科教員と国際課職員が講師として授業をおこなっていた。

今回の内容はロールプレイ形式の授業で、ゲスト役の留学生が未知の島を訪れ、フィンランド人のボランティア学生が扮する島民に、歓待を受けるという設定であった。講師はゲスト役の学生には今どういう気持ちかを、またオーディエンスの学生には何が起こっていたかを尋ねる。学生達は「思いもよらない挨拶の仕方をされてびっくりした」「自分達とは違う格好をしていた」など感想を出し合うことにより、observation(事実を客観的に観察すること)と interpretation(事実を自分の価値観に当てはめて解釈すること) の違いを学んでいた。

交換留学中の本学学生も受講しており、積極的に発言をしたりグループワークに参加していた姿が印象的であった。留学生活についての近況を聞く時間を設けてもらった際、学生寮のルームメイトに英語の学習方法などアドバイスをもらえてとても勉強になっていること、様々な国の学生と積極的に交流を深めていることや、日本と外国の時間の感覚の違いに驚いたことなど、目を輝かせながら話してくれた彼の表情が忘れられない。上記の Intercultural Competency class が文化の違いを受け入

れる一助となっていたに違いない。

(スモールトーク)

実務に関する意見交換が有益だったのはもちろんのことだが、休憩中や学外でのスモールトークも自分を日本人として振り返るのに大変貴重な時間であった。フィンランドではコミュニケーションの手段としてコーヒーが不可欠とのことで、各課の職員の方は研修後必ずコーヒーブレイクに誘ってくださった。リラックスした雰囲気の仕事環境の違いや日本人とフィンランド人の共通点などについて話をすることで相互理解が深まった。

また先に紹介した異文化理解講義の講師 Marjo Heikkinen 氏にはご自宅にお招きいただき、サウナ体験や、バードウォッチングの名所であるリミンカの湿地に連れて行っていただくなどフィンランドの文化や自然に触れる機会も作っていただいた。

最も印象に残った出来事は、国際課長の Allan Perttunen 氏とディナーを一緒した際、当時問題となっていたヨーロッパへの移民の流入についてフィンランドの状況を教えていただき、恥ずかしながらこの問題についてほとんど無知であった私は「日本は island なのでなかなか状況を想像することが難しい」とお話しした時、Perttunen 氏が「日本は island というより isolated だからね」とおっしゃったことである。国際社会における日本の立ち位置や海外の社会問題に対する己の関心の低さに気づかされた瞬間であった。

5. 所感

研修期間が5日間と短かったこと、また己の英語運用能力の低さから業務説明を聞き取るのが精一杯で内容を掘り下げる質問ができなかったことが悔やまれるが、本研修の所感を下記に述べる。

(PDCA サイクルの活用)

教育の質の保証において、定期的な自己点検や学部単位のフィードバック活動、またカリキュラムディベロップメント等がPDCAサイクルに基づいて運用されている点が興味深かった。特に学生団体が授業アンケートへ回答をするよう学内で広報活動をおこなう、またオープンフィードバックイベントに学生が参加するなど、学生からのフィードバックが直接教育システムの改善につながっていることが日本の大学と異なると感じた。日本でも学生からフィードバックを得る方法として授業アンケートは広くおこなわれているが、ディスカッションという形で教員と学生がカリキュラム内容について意見交換をする例は少ないのではないだろうか。日本の学生は大学生になって初めて本格的なディスカッションをおこなうため、欧米の学生のように活発な話し合いは難しいのかもしれないが、学生がカリキュラムディベロップメントに積極的に関わることにより、教員にとって新たな気づきが生まれると共に学生は主体的に授業に参加することの意識が高まり、更なるカリキュラムの充実が図られるの

ではないだろうか。

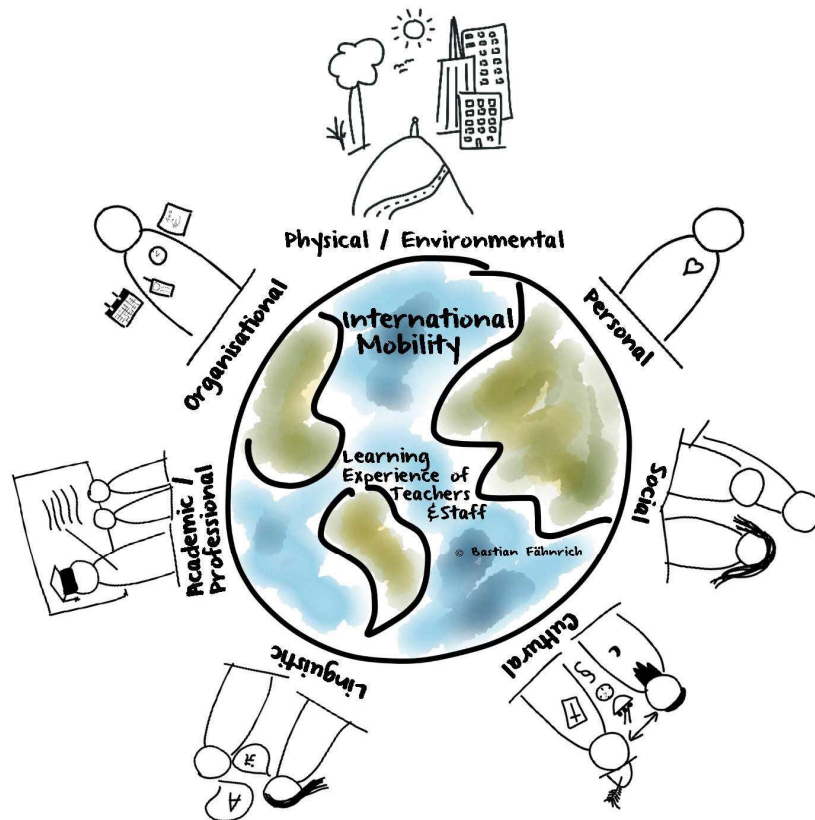
（事務職員の業務内容）

OUASの事務職員は、ルーティン業務だけではなくプランナーとして企画運營業務に携わっている点が印象的であった。人事課の方にお話を伺ったところ、新卒採用をメインとし一定の人事異動でゼネラリストを育成する日本のシステムとは異なり、職員は業務の専門的な知識経験を重視して採用しており、採用後は同じポストでスペシャリストとして業務に携わるとのことであった。職員の中には教育学、心理学の修士号を保有している方や、大学院在学中の方がいらっしゃるなど、自分の専門業務に係る学位取得が一般的であり、生涯学習が広く浸透しているフィンランドの教育環境を肌で感じることができた。また、国際課の事務職員が教員として異文化理解授業を担当するなど、事務職員の教育参加も本学とは異なる点であった。現在、SDによる事務職員の資質・能力の向上や意識改革と併せて教職協働の推進等、大学事務員の在り方について議論が進められているように⁵、日本においても事務職員がスペシャリストとして業務に携わることで、仕事に対するモチベーションの向上につながるのではないかと感じた。

（海外研修の重要性）

海外での研修経験は単なる実務に関する情報収集だけでなく、日本では得られない経験ができる点が重要であるため、事務職員も機会があれば積極的に海外大学での研修に参加するべきである。研修中に遭遇する事柄すべてが新しい経験であり、小さな経験の積み重ねが自信につながっていくことを実感した。英語で意思疎通を図るため、自分が言いたいことをどう相手に伝えるかを苦心することによってコミュニケーション能力の向上を図ることができ、また英文で研修レポートを提出することで語学力の向上にもつながるというメリットがある。研修用資料としてFährnich氏にいただいた資料に海外大学での職員研修のポイントがシンプルにわかりやすく説明されているのでご紹介したい。

⁵ 文科省「大学の事務職員等の在り方について（取組の方向性案）」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/015/attach/1380986.htm



International Mobility

Learning Experience of Teachers & Staff

© Bastian Fähnrich



Physical / Environmental

Learning about a foreign urban / rural / natural environment, a society and local community, higher education institution, weather and climate, accommodation, infrastructures, daily provisions etc.



Personal

Learning new things, recognising old/new features about oneself and others on a personal level. Possibility for character and personality development, (re)defining one's own identity in relation to other people.



Organisational

Learning to work efficiently by oneself and/or together with others: planning, organising and coordinating activities related to international mobility and higher education such as administration, reporting, evaluation etc.



Social

Exploring new social relations. Possibility to enlarge one's professional network, meet new people, make friends from different cultures and social backgrounds: teachers, work colleagues, experts, students, administrative staff, locals etc.



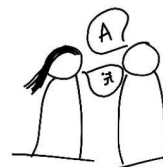
Cultural

Learning about different cultures, ways of life, food, drink, customs, beliefs, values etc. Possibility to acquire theoretical knowledge about cultures and gain practical intercultural competence.



Academic / Professional

Getting to know and comparing different ways of teaching/learning, studying and/or doing work across cultures and higher education institutions. Possibility to accomplish good/best practices for own academic and professional career and development at one's own institution.



Linguistic

Communicating in English and/or other languages in everyday and campus life. Possibility to learn a new language, or improve language skills by participating in teaching and other activities and settings of the host culture and higher education institution.

図2 : International Mobility - Learning Experience of Teachers & Staff

出典 : OUAS 国際課コーディネーターの Bastian Fähnrich 氏提供資料

今回の研修を通じて、本学においても海外大学での研修派遣と海外大学事務職員の受け入れができる環境を整えることが必要であると強く感じた。大学の国際化が求められている現在、SD活動の一環として海外大学における研修プログラムを定期的実施し、事務職員の語学力、特に異文化理解能力を高めることは必要不可欠なのではないだろうか。

【事例紹介】

大学教職員のための日本語講座

－上智大学公開プログラムについて－

Introduction of Japanese Language Class for University Faculty and Staff : On Sophia University Extension Program

上智大学公開学習センター長 柴野 京子

SHIBANO Kyoko

(Director, Center for Extension Programs, Sophia University)

キーワード：日本語教育、公開講座、FD・SD

はじめに

上智大学の公開講座、ソフィア・コミュニティカレッジでは、2015年から秋期集中講座として「大学教職員のための日本語 Japanese for Faculty and Staff」を開講しています。外国人向けの日本語教育と社会人教育は、いずれも本学が長年とりくんできたテーマですが、2014年、文部科学省のスーパーグローバル大学創生支援事業（グローバル化牽引型）に採択されたのを機に、新たなプログラムとしてこの講座が企画されました。本稿ではその歴史的背景とともに、プログラムの概要をご紹介します。

1. 上智の日本語教育と公開講座

上智大学で日本語が正規のカリキュラムに取り入れられたのは、1949年設置の国際部(International Division)においてでした。国際部はのちの比較文化学部、現在の国際教養学部の前身で、当時としては珍しく、英語ベースで講義が行われていたことが最大の特徴です。設置にあたっては、英文学科のアロイシャス・ミラー教授の尽力がありましたが、そもそもの始まりは、占領統治下で同教授が開催した英語の公開講座でした。

上智大学は、1913年の建学当初から一般市民への大学開放を理念として重んじていました。実際に開校より一足早く、附属の独英夜学校がスタートしているほどですが、その後も100年あまりにわたって、さまざまな形での一般向けスクールが開かれています。中には、外国語専修学校や職業人養成

の夜学である専門部（経済科・商科・法科・新聞学科）など、のちに学部昇格したものも少なくありません。また1937年には、大学用地購入時から残る木造の洋館（旧高島子爵邸）を「クルトゥルハイム（＝文化の館）」と名付け、文字どおり文化教養の拠点として講座を実施しました。こうした一連の活動は、戦後、新たな局面を迎えることとなります。ミラー教授の英語講座もそのひとつでした。

2. 占領下の在日外国人教育プログラム

終戦の翌年に始まった新しい公開講座は、開講式（プレナリーセッション）、特別講座、教養文化講座（語学など）の3つのプログラムで構成されました。第1回目の開講式には極東国際軍事裁判所首席判事のJ・ヒギンスらが登壇し、350名を集めたと記録されています。特別講座の講師にも、東京裁判を担当したキーナン検事やGHQ関係者が名を連ね、大学と占領軍との間に深い協力関係があったことがわかります。

英語講座の運営もまた、占領軍関係者のボランティアに多くを拠っていたようですが、専門家による英語でのレクチャーは、彼ら自身やその家族にも好評で、日本人のみならず多くの外国人を集めることにもなったのです。

そうした中で、在日外国人のための高等教育を望む声が高まり、アメリカ在郷軍人局から奨学金を受けられるプログラムとして整備したのが国際部でした。国際部は夜学でしたが、カリキュラムは北米の大学水準を満たすもので、卒業後はアメリカの学位が認定されるため、とりわけ日本の占領統治やのちの朝鮮戦争に携わった若い兵士たちには、大事な機会提供になったと思われます。開講当時の登録者は104名でした。

当時のBulletinをみると、国際部に基礎1クラスの日本語科目が記されています。日本語の授業は年を追うごとに科目数がふえて、1956年には入門から上級まで4クラスが整いました。1975年に外国語学部日本語・日本文化学科が設置されると国際部は廃止され、比較文化学部を経て2006年に国際教養学部（Faculty of Liberal Arts）に改組されたのは前述のとおりです。

このように、本学には早い時期から外国人就学者をキャンパスに迎えてきた経緯があり、そのための日本語教育が行われてきました。現在、日本語の語学科目は、他言語と同じく言語教育研究センターが統括し、入門からアカデミック、ビジネス、和英翻訳に至るまで、日本語教育の専門家による幅広いプログラムが用意されています。

さらに加えるなら、1970年代半ばにピタウ学長のリーダーシップで公開講座の充実がはかられ、組織とプログラムが統合されました。このとき、ソフィア・コミュニティカレッジという名称が生まれるとともに、社会人教育と留学関係事務を担当する「外事部」がつけられています。つまり本学にとって、教育研究の国際化と社会人教育とは、語学を結節点として常に強く結びついていたといえるでしょう。

3. ソフィア・コミュニティカレッジの日本語講座

現在のソフィア・コミュニティカレッジは、やはり語学講座が11言語、約100コースと数も種類も多めですが、ほかにも教養実務講座（約40コース）、免許法認定の夏期神学講座、大阪サテライトキャンパス特別講座など、いくつかのプログラムを組み合わせで運用しています。今年度からは、国際公務員を目指す社会人・学生を対象に、「国際公務員養成英語コース」と「国際公務員養成セミナー」、ニューヨークの国連で行う実務型の夏期集中研修「国際公務員をめざして」を、国際協力人材育成センターとの連携で開始しました。

日本語講座については、専任教員にコーディネーターになってもらい、毎回プログラムと講師を確認してラインナップを決定しますが、2017年度は春・秋それぞれ5コースの開設となりました。過去3期のコース受講者を見ても、受講者数は1クラスあたり平均10名前後、男女比はほぼ半々で、年代は30代がもっとも多く、20代、40代がそれに続いています。3割がリピーターです。受講者の年代が若いのはソフィア・コミュニティカレッジ全般の特徴で、キャンパスが都心にあること、開講時間が夜間中心であることから、シニア層よりビジネスパーソンが多く受講される傾向があります。

◆ソフィア・コミュニティカレッジ日本語講座ラインナップ（2017年度）

【春秋共通】

- ・日本語初級 Essential grammar for meaningful communication in Japanese
- ・日本語で話す自信をつけよう Establish Confidence in Speaking Japanese! 初中級

【春期】

- ・日本、日本語まるごと学ぼう、話そう！ All About Japan & Japanese 中級
- ・（集中講座）日本語入門 Beginners' Japanese: Learn to communicate in 8 weeks
- ・（集中講座）きちんと伝える日本語 Japanese Conversation on General Topics 初中級

【秋期】

- ・Modern Japan in Modern Japanese 中級
- ・（集中講座）Beginners' Japanese: Learn to communicate in 8 weeks
- ・（集中講座）大学教職員のための日本語 Japanese for Faculty and Staff

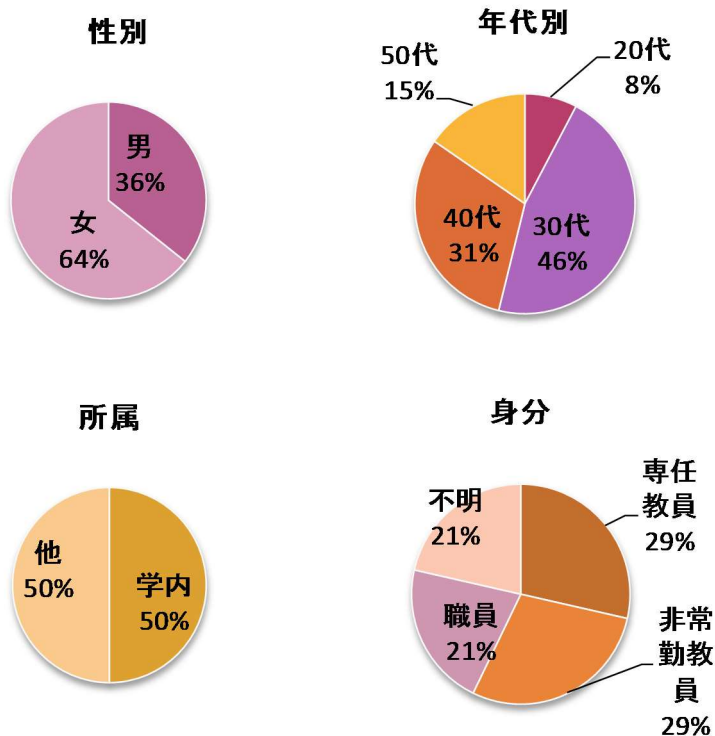
4. 大学教職員のための日本語 講座と受講者の概要

「大学教職員のための日本語 Japanese for Faculty and Staff」の概要は次に示すとおりですが、併せて受講者の属性をまとめてあります。全部で14名と母数が少ないので、あくまで参考程度ですが、男女比では女性のほうが多く、年代ではやはり30代、40代が目立ちます。半数以上が教員であり、日本での教歴があまり長くない人と推測されます。本学の教職員は部局を通して告知がなされ、受講

料の優遇などもあるため動機は明白ですが、半数を占める他校の方は、口コミなどで知ったというほか、どこから情報を得ているのかは正確には把握できていません。

大学教職員のための日本語講座 受講者属性

(2015-2016年度実績)



◆大学教職員のための日本語 Japanese for Faculty and Staff 概要

開講日 2017/10/10 から 指定火曜日 18:45~21:00 全8回

講師 小林功治 (上智大学言語教育研究センター講師)

【講師からのメッセージ】

Motivated students, a passionate instructor and a relaxed atmosphere. It is an ideal combination for an excellent language class. Please know your purpose, make persistent efforts, show an attitude of cooperativeness, and always keep your sense of humor. I will always be here to help you. Enjoy learning Japanese!

【Contents/学習内容】

This course provides faculty and staff members of universities with essential Japanese skills to establish and maintain good communication with their colleagues and students. The primary aim of this course is to develop the participants' ability to understand spoken and written Japanese and to use it appropriately in the context of the academic work environment.

【Method/学習方法】

In each class the participants are required to:

- ・ Listen to dialogs and understand the gist of the conversations
- ・ Learn basic strategies, structures, words and phrases to meet the aims of communication
- ・ Practice with oral drills in order to successfully engage in conversations
- ・ Read and understand samples of emails, forms, memos and agendas for meetings
- ・ Learn words and phrases that are frequently used in academic-related documents
- ・ Submit writing assignments (optional)

【Mode/学習形態】

Lectures, listening tasks, reading tasks, oral tasks and activities, quizzes, writing assignments.

Instructions and explanations are given in simple Japanese and/or in English.

【Goal/受講者に期待する達成レベル】

At the end of the course the participants will be able to:

- ・ Understand and engage in conversations with their Japanese colleagues and students
- ・ Read, understand and respond to common emails and other documents written in Japanese
- ・ Understand and complete required forms such as applications, invoices and requests of purchase

【授業計画 Teaching plan for each class】

1) 導入／教員が教室で使う重要表現

Introduction / Important expressions for teachers in the class

2) 教員が教室で使う重要表現

More expressions for teachers in the class

3) 教職員間のやり取りで使う重要表現

Important expressions for communication among coworkers

4) 教職員間のやり取りで使う重要表現

More expressions for communication among coworkers

5) 学生対応で使う重要表現

Important expressions for communication with students

6) 学生対応で使う重要表現

Important expressions for communication with students

7) 一般的な話題を扱う時に使う表現

Expressions for general topics

8) 追加表現

Additional expressions

5. 課題と展望—大学間共通のプラットフォームとして

担当の小林講師によれば、シラバスに記載のあるとおり、当初は学生への対応とともに、同僚とのやりとりなど、日常的なコミュニケーションを円滑にするようなレッスンを想定していました。テキストも、ビジネス日本語の教材をあらかじめ指定していたのですが、実際に受講者に話をきいてみると、大学内で使う書類の読み方や書き方、具体的には学事日程など学事教務に関する用語解説を知りたいという声が多かったといえます。

そこで2016年度の講座ではテキストの使用をやめ、内容を大学仕様にアレンジしたハンドアウトを作成し、レベルも初中級以上と指定しました。しかしそれでも、受講者のレベル——日本語、在日キャリア、教職員としてのキャリアなど——にばらつきがあり、全員が満足できるようなカリキュラムを設定するのはなかなか難しいというのが実状です。

職員と教員では当然目的が異なりますし、同じ教員であっても、教える内容や指導法、クラスの構成が異なっていれば、コミュニケーションのスタイルも変わってきます。今のところ受講者が7、8名なので、できるだけひとりひとりの希望に応えられるよう努力しているとのことですが、逆にこのような授業を望む立場の方々に、どのようなニーズがあるのか詳しく知りたいという要望が、講師からは寄せられています。

2017年5月1日現在、本学の外国人学生は1,593人で全学生の11.5%（ノンディグリー生を含む）、外国籍の専任教員は84人で全体の15%に相当します。さらに、スーパーグローバル大学創生支援事業では外国で学位取得した日本人教員や外国で1年以上教育研究歴がある日本人教員を含めた数値目標が設定されており、昼休みを利用した外国人教員による「Teaching in English」講座も、FD委員会の主催で毎月開かれるようになりました。

上智大学の外国人学生数(ノンディグリー生を含む)

(2017年5月1日現在)

	学部	大学院	合計
アジア	714	397	1,111
アフリカ	5	21	26
オセアニア	17	7	24
ヨーロッパ	118	48	166
中近東	5	8	13
中南米	27	15	42
北米	181	30	211
合計	1,067	526	1,593
全体に占める割合	8.5%	39.5%	11.5%
全体	12,575	1,332	13,907

参照元: 上智大学統計資料

http://www.sophia.ac.jp/jpn/aboutsophia/data/statistics_2017

外国人教職員のための日本語講座は、これに比べてまだ端緒についたばかり、手探りの状態である

ことは否めません。しかしながら、グローバルキャンパスの実現において確実に必要な人材を獲得するために、研修プログラムの充実が各大学共通の課題であることも確かです。

対象者がまだ限られている中で、きめ細かいプログラムが実現できるとすれば、各校がニーズを出し合い、受講者を集めるのが最も現実的なソリューションでしょう。いわば、FDの共通プラットフォームとして使える講座を組み立てることができれば、クラスを恒常的に回していくことが可能となり、ノウハウも蓄積・共有されます。そのような意味からすれば、社会人を対象とし、正規のカリキュラムに縛られない公開講座という形式は、きわめてリーズナブルであるかもしれません。

大学の開放は、大学間の開放でもあります。第3回の講座は、ちょうど申し込みを受け付けているところですが、関心をお寄せくださる方がありましたら、ぜひご一報ください。貴学のニーズやアイデアをお聞かせいただきながら、次へのステップを進めることができれば幸いです。

◆インフォメーション

「大学教職員のための日本語 (Japanese for Faculty and Staff)」

2017年度秋期講座 2017/10/10 から 指定火曜日 18:45~21:00 全8回

問い合わせ：上智大学公開学習センター

http://www.sophia.ac.jp/jpn/otherprograms/c_college

TEL:03-3238-3552 FAX:03-3238-4310

【事例紹介】

京都工芸繊維大学「事務職員国際高度化プロジェクト」

－職員海外派遣研修の事例紹介－

The Project of Staff Development for Internationalization: Case Study of Staff Development Overseas Training

京都工芸繊維大学人事労務課・専門職 久坂 宏一

KUSAKA Koichi

(Labor and Personnel, Kyoto Institute of Technology)

キーワード：スタッフ・ディベロップメント、FD・SD

1. はじめに

京都工芸繊維大学は、京都市内に所在する国立の工科系単科大学である。

学生数は工芸科学部と大学院工芸科学研究科合わせて4,000人、また教職員数は450人と多くなく、世間では所謂「小規模大学」に分類される。

そのような大学が、平成26年度に文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援事業（タイプB・グローバル化牽引型）」に採択され、地方大学及び工科系単科大学のモデルケースとなるべく様々な取り組みを実施している。

同事業の公募要領では、その背景・目的として「少子高齢化による生産年齢人口の減少や経済社会活動のグローバル化の加速等、日本の高等教育を取り巻く環境は今後、より大きく転換することが明らかです。（略）このような状況の中、国の成長を牽引する知的拠点として社会の期待に応えるべき我が国の大学には、世界中から優秀な研究者や学生を集め、異なる文化への寛容性を持って地球規模課題の解決や未来の創造に貢献しグローバルに活躍する人材や、グローバルな視点を持って豊かな地域社会の創造に積極的に貢献しようとする志を持った人材を育成するとともに、世界の高等教育マーケットにおける存在感を発揮し、世界に伍していくことが強く求められています。これらを実現するためには、個々の大学の特性や強みを生かしつつ、大学自体の体制や組織文化そのものの国際通用性を高め、国際競争力を向上させなくてはなりません。」と述べられている。

事業開始後3年が経過した現在、社会情勢が予想を上回る変化を見せ、国内全ての教育機関がグロ

ーバル化の流れに押されている状況にある中で、本学の取組が読者の皆様にとって何らかのヒントになることを期待し、SD（スタッフ・ディベロップメント）とりわけ事務職員の高度化にかかる取組を職員の長期海外派遣研修の話を中心に事例紹介させていただく。

2. 大学のグローバル化における事務職員の位置付け

一般的に、大学のグローバル化で期待される成果は、国際性豊かな人材の育成やグローバルな研究拠点の形成あるいは地域企業・社会の国際化への貢献といった学生及び教員が主役となるものが多い。

しかし、どの取組においても様々な形で事務職員が関与しており、事務職員の優劣がプロジェクトの成果を決めると言っても過言ではない。

本学では、従前よりこの考え方にに基づき、様々なプロジェクトの企画立案への事務職員の参画など教職協働で大学の運営に取り組んでいるが、大学のグローバル化をさらに推し進めるためには、事務職員のさらなる能力の伸長・高度化を目指す必要があることから、スーパーグローバル大学創生支援事業の取組の1つとして「事務職員国際高度化プロジェクト」を実施している。

具体的には、数値目標として平成35年度時点で全職員のうち30%以上の職員がTOEIC730点以上を取得することを掲げ、全職員のTOEIC受験義務化及び英会話研修等の実施による語学力向上に取り組むとともに、長期海外派遣研修、短期海外派遣研修及び国際業務体験研修により毎年度複数名を海外の協定校等に派遣し、語学力向上に加えて国際性を身に付けた職員の育成を図っている。

今回は、その中から平成27年度に行った長期海外派遣研修を事例として取り上げる。

本学では、スーパーグローバル大学創生支援事業採択以前にも1ヶ月程度の海外派遣や文部科学省の国際教育交流担当職員長期研修プログラム（以後「LEAP」という。）を利用しての長期派遣を行った経験はあったものの、独自プログラムによる長期派遣はこれが初めてのことであった。

3. 長期職員海外派遣研修の事例（派遣準備）

職員の海外派遣において、最初に決めなければいけないことは、派遣目的、派遣先及び研修内容である。

読者の皆様も当たり前のことだと思われるだろうが、派遣後のことまで見通して考えていなければここが曖昧になり、最終的に海外派遣そのものが中途半端な内容になってしまいかねない。

今回本学は、準備期間が短く制度そのものが手探り状態であったこともあり「海外の大学での職務を経験することにより、英語による職務遂行能力や外国人を相手にした職務遂行能力を身につける」「海外の大学での運営を実地で観察することにより、グローバル化の観点から本学の運営に関する改善提案を行い、実行できるようになる。」「海外の大学に一定期間滞在することにより、当該大学と本学との将来における連携強化につなげる。」という漠然とした目的設定となってしまった。

そして、派遣先及び研修内容については、独自に計画を立てることができなかつたため LEAP を参考にし、米国の大学へ派遣しインターンシップ及び各種視察等を行うという内容で海外インターンシップ仲介業者に全てのコーディネートをお願いした。

結果として、UCSD (University of California San Diego) という素晴らしい大学に受け入れていただいたが、身分が仲介業者から UCSD への派遣職員であったり、契約期間の縛りにより派遣期間を延長できなかつたりと少なからず問題が生じ、国際交流協定の締結等大学間の連携強化も思うように進めることができなかった。

仲介業者を利用するメリットは、ビザ取得手続きの代行（米国のように手続きが煩雑な国は特に重要、今回は「J1」ビザを取得。）、現地の情報の把握及び緊急時の対応等多くあるが、派遣者の報告に「学生インターンと同様の扱いであり、PC での学籍データ入力やイベントの受付等単純な業務が多かった。」とあり、UCSD と仲介業者間の契約に縛られ、ビジネス的な対応になるなどデメリットも少なくなかつたことから、全てを任せてしまうことはお勧めしない。

この準備段階で得られた教訓は、派遣目的は具体的に設定することが重要であるということである。

現在運用している派遣プログラムのうち派遣先がタイの場合は、「本学とチェンマイ大学との間のジョイントディグリー・プログラムに関連する先方の教務システムの理解、英語及びタイ語の語学力の向上、チェンマイでの日本人や現地業者の情報の収集、本学海外オフィスでの物品購入の調達先の開拓、異文化理解の促進及び本学のタイ王国における国際交流に関する取り組みについての理解を深めること等を目的に、本学タイ王国事務所（チェンマイオフィス、ラジャマンガラオフィス、バンコクオフィス）におけるインターンシップを行う。」ことを目的としている。

このように詳細に設定しておけば、派遣前の事前研修を具体的にを行うことができ、何より派遣者本人が現地で何をするのかイメージすることで不安の軽減と研修効果の向上に繋がるので有効である。

また、派遣準備の段階でもう一つ重要なことは、人選、つまり誰を派遣するかということである。平成 27 年度長期海外派遣研修では、時間的な制約があつたので、英語力や職務経験を踏まえて少数の候補者を絞った上で人事面談を行い、派遣者を決定した。一方、現在運用している派遣制度では、公募により募集し、面接及び英会話試験を経て派遣者を決定する方式を採用している。

前者の方法では、大学の人事方針とリンクさせて育成したい職員を計画的に派遣することが可能というメリットと、今回は該当しなかつたが本人のモチベーションが低い可能性があるというデメリットがあり、後者の方法では、モチベーションの高い職員を選考できるメリットと、応募者がいない場合に計画的に派遣することができないデメリットがある。

どちらも一長一短あるので、例えば派遣枠が 2 つあれば、1 つは大学の指名、もう 1 つは公募、と両方を同時に運用することも方策の一つであろう。

4. 長期職員海外派遣研修の事例（派遣中）

派遣中に従事する業務は、基本的に渡航前に決めていた計画に沿って行うので、派遣準備の段階で良い計画ができていれば、派遣後に特段の問題は生じない。

また、派遣中の状況把握についても、定期的に報告書を提出させる（今回は3ヶ月毎）とともに、日常的にE-mail等で連絡を取れば問題なく行える。

今回は、UCSDにおけるインターシップと在米国日本大使館等の関係機関の訪問を計画していたので、それらを消化するとともに、派遣者の判断により本学と学生交流を行っている米国の他大学及び日本の大学の海外事務所等への訪問や各種シンポジウムへの参加等により研修を行った。

加えて、英語圏のメリットを活かし、UCSD 学内掲示版や職員メーリングリスト等から派遣者自身が情報を得て、各種行事や講習会に参加する等、積極的に自己研鑽に励んだ。

では、派遣中に最も気をつけなければいけないことはなにか。それは、危機管理である。

派遣中の職員が事件や事故等に遭った場合にどのように対応するのかは、事前に決めておかなければ、いざという時に対応の遅れを招く。平成27年度長期海外派遣研修では、仲介業者の用意した危機管理窓口を利用することとしたが、幸いなことにこの窓口を利用する状況は発生しなかった。

現在、本学では、テロ等の危険性が全世界的に高まっていることを受け、新しい危機管理体制の整備を進めている。

本学の教職員の1年間の海外渡航件数は、約350件程度である。そのうちの一部については、危機管理専門事業者が提供する安否確認システムに登録（3,000円/人）しているが、大部分については、国内及び現地での緊急連絡先の提出及び外務省「たびレジ」への登録を課しているのみである。

何かしらの問題が生じた場合に、時差に影響されず速やかに連絡が取れる手段の確保について、例えば独自の安否確認システムの導入を候補として検討しているが、まだ結論に至っていないので、読者の皆様からアドバイスをいただけるとうれしい。

また、これは研修そのものからは少し逸れるが、今回の派遣者は、「配偶者同行休業制度」を利用し、家族も海外研修に同行した。単身赴任が負担となる場合も多いと思われるので、このような制度の導入も職員の海外派遣に有効であるように思う。

5. 長期職員海外派遣研修の事例（派遣後）

派遣終了後は、派遣者本人が得た経験を職務に反映することが一番重要である。そのためには、派遣前の時点で派遣後のことも見通した研修計画を立てておくことが必要であり、終了後の職務に繋がる具体的な研修内容にすることが望ましい。今回の派遣者は、派遣終了後、国際課に所属しスーパーグローバル大学創生支援事業の担当として職務を行っており、研修成果が十分活用されているように見受けられる。

次に、研修での経験を広く教職員に情報共有することも重要である。外国の大学は、研究費等の管理において国内の大学と異なる方式であることが多く、法律や規則によって決まっている部分もあるが、今回派遣した UCSD のような多額の研究費や教職員を管理する大規模大学の場合は、特に先進的で効率的なシステムが導入されており、自大学の運営において有益となる貴重な知見が多く含まれていた。

本学では、派遣者から提出された報告書は全て大学 HP に掲載し共有を図ってはいるが、活字のみではなく、生の声を伝える手段として報告会も開催している。報告書では伝えきれない経験談や質疑応答等により多くの情報を伝達することができ、報告会を開催する意義は大きい。

また、報告会に参加した職員が海外派遣に興味を持つことで、英語学習のモチベーション向上等良い影響があり、実際に今年の4月に開催した報告会に出席した職員の中から、次回の海外派遣の応募があったところである。

6. おわりに

以上が、本学の海外派遣の事例紹介である。予算や職員数等が異なるので、本学の事例をそのまま適用することは難しいと思うが、少しでも読者の皆様の参考になれば幸いである。職員1人を1年間海外に派遣すると400万円以上の経費と1名の補充人員が必要となるが、学内の英会話研修であれば、毎週1回半年間行ったとしても50万円以下の経費のみで実施可能である。職員全体の英語力向上のみを考えるのであれば、後者の方が効果的であり、かつ大学の負担も小さくて済むが、英語が使えるようになるだけでは、グローバル人材育成とは言えない。現地で生活し、海外の担当者と直接交流することや外国の大学の業務運営方法に触れることで得られる国際性は、日本国内での研修や経験では得難く、国や我々が学生に海外留学を勧めているように、実際に海外に行かなければ習得できない性質のものである。

高等教育機関に所属の読者の皆様には、大学の高度化を図るための手段として、是非とも職員海外派遣の導入を検討していただきたく思う。

【参考】

京都工芸繊維大学 HP：教職員海外派遣報告書

URL: https://www.kit.ac.jp/sgu/report/globalizing_member/

【日本留学レポート】

日本の日常生活での些細な幸せ

-東京での留学経験-

The Little Joys of Daily Life in Japan: My Experience Studying Abroad in Tokyo

東京大学大学院人文社会系研究科・日本史学外国人研究生 トーマス モナハン

Thomas Monaghan

(Research student -Japanese History, Graduate School of Humanities and Sociology,
Faculty of Letters, The University of Tokyo)

キーワード：留学、東京、日本留学

なんで日本に留学をしに来たか

日本に住んでいる外国人として「なんで日本に来ましたか」と「日本が好きですか」という質問はよく聞かれる。後者を答えるのは簡単だ。「はい、日本が大好きです」と必ず答える。もちろん、日本には好きではないものもあるけれども、それはどの国でも変わらない。日本の至る所にある美味しい料理や便利な公共交通機関、清潔な歩道や店員さんの礼儀正しさのおかげで、日本は外国人にとって生活しやすい国に違いない。しかし、それよりも重要な日本の長所があると私は思う。それは、日々の面白い発見を通じて、日本語と日本についての知識や理解を深められることだ。一步一步日本語が上達していく感覚が、私の日本での暮らしを幸せなものにしてくれる。日本にいと難しいことに遭遇することもあるが、すべてが勉強になり、満足感を得ることができる。

「なんで日本に留学をしに来ましたか」という質問への答えは長い話になってしまうが、よく考えた上で三つの理由があると思う。まず、言語を勉強するのが好きだからだ。エジンバラ大学の学部3年生の時にスペインに留学し、スペイン語を身につけた。スペイン語を勉強するのはとても楽しくて、スペイン語を話したり聞いたりするのが好きになった。それで、若いうちにスペイン語より難しい言語を勉強しようと思い、中国語にも興味があったが、日本語の発音はスペイン語とそんなに違ってないと聞いたので日本語に挑戦することにした。日本語を勉強し始めてから5年経った今年、日本語能力試験の一番高いレベルである一級の試験を受けたが、すごく難しく合格する自信がない。言語

を勉強するのに、終わりはない。日本語は難しいけれど、日本語の勉強は楽しくて、特に漢字を覚えるのが好きだ。例えば、道を歩いていて「棚澤書店」や「基督協会」などのような看板の漢字の読み方がわかると、嬉しくなる。言語を勉強するための決意や我慢強さは重要に違いないが、それよりも「楽しさ」の方が重要だと思う。皆は「日本語は難しい」というけれど、実は文法的には難しくないと。ただ、表現や言葉、漢字などが多いので流暢になるのは数年間の、比較的長い時間がかかる。つまり、日本語を勉強することは哲学や数学の概念を把握するような「縦の難しさ」ではなく、多くの言葉を暗記して数年間を渡って毎日勉強しなければならないような「横の難しさ」ということが言える。この理由で、日本語の勉強の方法は楽しくなければ、長続きせず、やる気が消えてしまう可能性がある。それゆえに、留学生は勉強のやる気を起こさせる環境で暮らすべきだと思う。

日本留学を決めた二つ目の理由は、大学で歴史を勉強するためで、歴史に興味があるからである。歴史や哲学、文化の交流や近代社会の展開というような課題に興味を持っている人にとって日本は非常に面白い国だ。日本の歴史は長くて、数百年に渡って何回も体制がすっかり変わった。平安時代から鎌倉時代、幕末から明治時代のように大きく異なっている時代が存在し、歴史上一つの日本がずっと存在していたのではなく、多くの社会がこの島国に生まれたと言える。日本固有の歴史の勉強を通して、様々な観点から世界史が理解できる。さらに、日本人は自国の歴史に大変関心があるようで、大河ドラマを始め、毎年多数の面白い本が出版され、歴史のあるところや文化遺産もよく保存されている。つまり、日本の歴史は「生き生きしている」ということだ。私は5年間日本について勉強しているが、日本に飽きるどころか、日本について勉強すればするほど面白くなっている。

日本に来た三つ目の理由は、文化の交流と海外経験は楽しくて、いろいろな価値があると思ったからだ。五年前 JET Programme¹の外国語指導補助教員として初めて日本に来て、直島という瀬戸内海の島に住んでいた。直島の幼稚園と小・中学校で生徒と先生たちと仲良くなって、私は英語や海外の文化を教えているうちに、皆から日本の文化や習慣を学び、田舎の生活に慣れていった。2年間直島に住み、日本語を身につけてもっと日本に関して勉強したかったので SOAS（ロンドン大学アジア・アフリカ学院）で「日本学と集中日本語」という修士課程に入りアカデミックな日本語に加えて日本の美術史や文学、宗教や歴史などを学んだ。海外で日本についての本を読んで知識を深め、日本に戻るた

¹ JET Programme

JET プログラムは、「語学指導等を行う外国青年招致事業」(The Japan Exchange and Teaching Programme)の略称で、主に海外の青年を招致し、地方自治体、教育委員会及び全国の小・中学校や高等学校で、国際交流の業務と外国語教育に携わることにより、地域レベルでの草の根の国際化を推進することを目的としている。

<http://jetprogramme.org/ja/>

びに観点が変わるのは、とても興味深い。例えば、ロンドン大学の日本美術史の授業で、黄檗宗という禅宗についての論文を書いた。次に日本へ戻った時は宇治市の近くにある萬福寺という黄檗宗の本山を訪れた。萬福寺はとても美しく、勉強してきたことを目の前でみることができ感動した。私の将来の夢は、歴史を研究したり教えたりできるようなキャリアを積むことで、今年の8月から博士課程にてイェール大学に入学することになっている。SOAS 修士課程の終了からイェール入学博士課程の始まりまで1年間あるので、東京大学研究生として留学をしに来た。この1年間で言語能力を上達させ、自分の研究を進め、日本の大学の環境を体験するという目的を持って生活をしてきた。

留学までの経緯：申し込み

まず、留学するために奨学金と財源は重要なことである。大和証券はイギリスで大和日英基金²を運営し、毎年少数の「大和日本研究スコラー³」を選んで、そのスコラーの研究や活動を支援し学費と生活費のための奨学金を提供してくれる。それで大和日英基金のおかげで東京大学へ留学をすることができた。申し込みに加えて面接があった。多くの日本の大学の修士課程は4月から始まり、2年間かかるので、外国人にとって入りにくいものもある。しかし、偶然にも、面接の少し前にたまたま会った日本人の友人が、東京大学で9月から始まる大学院外国人研究生プログラム⁴を見つけて、それが私の希望にぴったりだった。この研究生プログラムについての情報は東京大学のウェブサイトに記載はあったものの自力では見つけられず、その日に友達と会わなければ日本へ来られなかったに違いない。日本の大学でこのような柔軟性のあるプログラムがより多く設けられ、かつウェブサイトでの申し込みの過程がもっと分かりやすくなると、外国人留学生への助けとなるのではないかと思う。

さらに、東大自体への申し込みにもかなり時間がかかった。手書きで三つの書類を日本語で書いたことは今でもよく覚えている。細かい規則がたくさんあって、失敗したら全部を書き直す必要があった。迷惑をかけたかもしれないが、東京大学の国際交流センターとメールで色々やりとりをして、ようやく私の申し込みが受け入れられた。

大学での学びや研究

暑い九月の初旬の日に初めて東大で指導教員との面会があることになっていた。東大の法学部のビルは外見から見ると綺麗だが、室内は思っていたより古く見える。法学部の中は迷路みたいが、やっと日本史研究室に時間通りについた。そこで、先生は待っていて、優しい笑顔で挨拶してくれた。先

² <http://www.dajf.org.uk/ja/>

³ <http://www.dajf.org.uk/ja/scholarships/japanese-studies/scholars>

⁴ <http://www.l.u-tokyo.ac.jp/oiss/application.html>

生の声は少し静かで、かつ語彙が豊かでたくさんの表現が用いられていたこともあり、理解するのが少し難しかった。東大生の皆もそのような丁寧な口調の友人が多く、最初は話が分からない場面が多くて困った。

私が受講する東京大学の授業は、大きく分けて三つあった。一番重要なのは毎週行われる私の指導教員の院生向けの「ゼミ」。秋学期には指導教員以外の、他の著名な教授のゼミにも参加した。大変勉強になる機会ではあったが、授業は毎週20時間以上になってしまい、少々忙しすぎるスケジュールとなってしまった。課外活動をする余裕もなく、日本語を読むことも大変時間がかかるので授業の予習が十分にできず、多忙ゆえストレスを感じるようになってしまった。その経験を生かし、春学期からは授業を半分に減少し、一番重要なゼミを優先した結果、落ち着いた暮らしを手に入れることができた。入学すると参加したい授業が多く、つい履修をしすぎてしまうことも多いが、現実的に予定を立てるのは大切だと感じた経験だった。

その他には、東京大学の日本語教室が行う、アカデミックリーディング、アカデミックライティング、発表のやり方、漢字などについて、日本語で実施される授業を受講した。これらの授業では、日本語を上達させるだけでなく、世界中から来た友達も作ることもできた。

最後に、課内のゼミや授業以外に設けられた、課外のセミナーも多く受講していた。例えば、ほぼ毎月、私の研究と関係がある「鹿児島史研究会」に参加していた。他にも、毎週大学院生が指導する「近代史勉強会」で、評価されている歴史の本について話し合ったり、古文書の崩し字を読んだり、貴重な経験ができた。実はこの勉強会はゼミよりもカジュアルな雰囲気、数少ない学部生と一緒に謎に包まれた草書を解読したりできたのは、とても楽しい時間だった。

これと違って院生のゼミは難しい。このゼミで大学院生が史料やデータについて研究発表し、残りの一時間ぐらい質疑応答に答える。皆の知識が深かったので、分かりにくい明治時代の史料を分析したりと、とても高度な内容だった。私のような知識不足な留学生にとって、発表を聴きながら難しいレジュメや史料を読むのは大変で、質疑応答の時間に適切な質問を考えても正しい日本語にして伝えるのは難しいので何も言わず、議論にあまり貢献できない場合が多かった。私が慣れているイギリスでのゼミは、幅広い議論を気軽に話し合うスタイルで、理論的や哲学的な話が多い。一方で、日本でのゼミでは実証的な研究が多いと言える。友達から聞いた話では、海外の研究者は「森に迷っている」といい、日本人の研究者は「木の上で迷っている」という表現があるらしい。つまり、海外の日本史の研究者は日本の研究者ほど知識や語彙力を持っていないので理論に集中し、新しい観点や枠組みを見つけようとするということだ。例外もたくさんあると思うが、大雑把にこのような違いが挙げられ

る。それぞれいいところも悪いところもあるに違いない。イギリスのゼミで政治的な話で喧嘩が起こるほど攻撃的に話し合う場合もある。少なくとも日本のゼミで皆はお互いに意見に反対していても尊敬を表し、丁寧に話し合う。ゼミで理解が追いつかず、何も質問やコメントができなかったものの、日本の研究者は何を研究しているか、どのような歴史的な「問い」を発しているか、ということを知るだけでも、とても勉強になった。

日本の大学のとてもいい習慣は先生との飲み会だと思う。午後の発表会や研究会などの後、皆で近くの居酒屋に行って酒を飲みながら会話をする。このようなカジュアルな状況で先生と気軽に話すのは貴重な経験になり、私の東大でのいい思い出だ。イギリスの大学で先生と一緒に飲むのはとても稀なことだが、日本と違ってキャンパスの中には「JCR」(Junior Common Room)という学生が運営する安いバーが必ずあり、そこに先生があまり入らず、学生の皆が集まったり楽しんだりするスペースになる。日本で先生と飲むのは楽しくていい経験になるが、先生がいない時に先輩と同級生と遊ぶ機会が一回もなく、これはイギリスとの大きな違いであると思う。

今年の一月の研究会では、私が発表させてもらった。初めて二時間ほどの長い日本語での発表をし、準備が大変でかなり緊張していた。日本の発表では多くのレジュメを配布資料として用意せねばならず、発表の日の朝からずっと家の近くのコンビニを走り回ってたくさんの資料を印刷していた。印刷機を使う行列がすでにあり、印刷機が印刷中壊れてしまうこともあって、すごく焦った。しかし、発表の後に先生と先輩たちは様々なアドバイスをくださりとてもいい経験になった。留学している時にこのような機会があったら、いかに怖くても必ず挑戦に応じるべきだと思う。

留学をすると、研究の推進や言語能力の上達だけではなく、多くの友達と絆が作れる。たまに、私は先輩の論文の英語の部分を直してあげ、英語の史料の筆跡の読み方も助けてあげる。これに返礼として先輩たちは色々助けてくれる。授業の中の分かりにくいことだけではなく、大学で行われる面白いイベントを教えてくれ、私の研究に関する論文も教えてくれる。特に、東京大学では一人の大学院生が「チューター」としてついてくれ、定期的に会い、話し合うことができるシステムがある。このチューターとは将来連絡をとり続け、研究テーマも近いので一緒に研究し共同する機会があるだろう。この「チューター」制度はとてもいいことだ。

東京の生活

最初に日本に来た時は、荒川区にある1LDKに住んでいた。礼金がなく、家具やインターネットは全部備えており、イギリスで写真を見ただけですぐに決めた。解約の料金もないのですぐ引っ越しでき

ると思って、とりあえずその荒川区のアパートに住もうと思っていた。しかし、家賃は高く、高速道路沿いにあり、かつ日暮里舎人ライナーもすぐ横を走っているのうさく、晩御飯を一人で作ってテレビを見ながら食べるのは寂しかったので、二ヶ月後にシェアハウスに引越した。その荒川区のアパートはあまり良くなかったが、いい思い出にはなった。西日暮里にある行きつけの讃岐うどん屋、日暮里舎人ライナーが発車する音、下町のゴミゴミした風景などは今思い出すと懐かしく思う。さらに、荒川区は観光客にとって見所がなくても、歴史家や江戸時代、現代の東京を深く理解したい人にとって興味深い地域だと思う。私はカフェと静かな緑がいっぱいあるところが好きだが、荒川区に住む経験は価値があったに違いない。

その後移り住んだシェアハウスは、東大のキャンパスから20分歩いて便利な本駒込にある。お寺に囲まれており、とてもおしゃれなカフェがすぐそこにあった。静かな環境であり、なかでもシェアハウスに住んで一番良かったことはハウスメートと仲良くなったことだった。一人で晩御飯を食べるのではなく、毎晩ハウスメートと一緒に晩御飯を食べたり、会話したり、冗談を交わしたり、料理を作ったりしていた。東大の真面目な環境に一日中いて、帰ってからこのような楽しい時間を過ごすときっぱりして、貴重な思い出になった。大学の外にも、留学生生活を豊かにする場があるのだ。シェアハウスで色々な友達ができ、ハウスメートと一緒に東京を楽しめた。

JET Programmeで初めて日本に来た時、日本の田舎に派遣され、田舎の観点から日本を経験した。ほぼ毎日おしゃべりなおばさんが知らない野菜をくれて、放課後島を全部歩いて美しい自然と接した。それと比べて、東京に来て大都市の生活を送るのは全然違う。東京に来る前に二年間ロンドンに住んでいたが、同じ大都市でも東京のラッシュアワーの混雑した電車にはびっくりした。公園がたくさんあるロンドンと比べたら緑も少ないと思う。さらに気づいたのは東京で地平線が見えない。田舎で日本の綺麗な秋空、冬空、夕日を楽しめるのが好きになったが、東京で高層ビルが空の眺めを遮っている。しかも、東京のどこかに行こうとしたら、長い間地下鉄の広い駅で迷い終わりが無いトンネルを永遠と歩いているかのように感じる。あと、東京の物価は高い。お金がなくなる場合が何回もあったので、毎回お金を使うたびに携帯に記入する習慣をつけた。自動販売機の120円のコーヒーさえ記入する。それでお金に限られている学生の生活を送り、東京を十分楽しめた。東京のような魅力がたくさんある町に、限られた期間住むのなら、毎日楽しむことができる。ただし、お金が消えないように、疲れもたまらないように注意しなければならない。

それにしても、東京はロンドンより便利で思っていたより生活しやすい街だ。東京の長所は何よりも安全であること。世界有数の大都市にも関わらず、何時でもどこでも歩けるほど安全だ。東京にい

る間、勉強の休憩として町歩きが好きになった。特に文京区や神保町などの、伝統的な学生街には、面白いビルや綺麗なお寺、おしゃれなカフェが見受けられた。関東大震災、第二次世界大戦、大戦後の復興のせいで東京に歴史的な建築や風景があまりないと言われているが、残っているものがなくても歴史を感じることもできることが多い。例えば、神保町の本屋を見て回り、昭和っぽいカフェやカレー屋を訪れるのをお勧めする。東大のチューターに教わったのだが、神保町のある本屋のビルの外見に、世界大戦のせいで実際に行われなかった1940年の東京オリンピックの装飾が残っている。あと、六義園、新宿御苑、小石川後樂園などの庭園を楽しむのも好きだ。そして、東京からたった二時間で、筑波山や御嶽山などの山に登れることも魅力の一つだ。週末の山頂には観光客が多いが、静かな森の中でハイキングをして、温泉に入ると、リフレッシュできた。

留学生の暮らしは忙しくて、大学と日常生活で、多くのわからないことやカルチャーショックに遭遇する。そんな生活のなかで、ストレスが溜まりすぎないように勉強と遊びのバランスをとる必要がある。そのために居心地がいいところを見つけるのは重要だと思う。そのために快適な住まいを見つけることが大事なのはもちろんのこと、行きつけのカフェや好きな図書館、毎日コーヒーを飲んで休憩する習慣や帰り中の散歩の風景を見ることも、暮らしを豊かにしてくれるのではないだろうか。このような日常の些細な幸せも、振り返った時に留学の素敵な記憶となるだろう。将来東京に戻ったときに、たくさんの懐かしい思い出が迎えてくれるはずだ。

次号予告
ウェブマガジン『留学交流』9月号
特集「外国人留学生の宿舎支援と活用」
宿舎における外国人留学生と日本人学生の交流、宿舎探し（予定）

ウェブマガジン『留学交流』 8月号

Vol. 77

平成29年8月10日発行

編集 独立行政法人日本学生支援機構

（編集部）留学情報課

東京都江東区青海 2-2-1（〒135-8630）

電話 (03)5520-6111

FAX (03)5520-6121

Eメールアドレス ij@jasso.go.jp

編集後記

本号では、「グローバル人材育成を支える」と題し、国際教育交流担当者の職能開発について考察し、留学生教育学会における相互研修の取組、大学職員の海外研修と大学教職員向け日本語講座の事例を取り上げております。

また、日本留学レポートでは、英語圏からの研究生の留学経験をご紹介します。

本号が、グローバル人材育成に携わるみなさまの参考となることを願っています。

本誌へのご意見、ご感想は、上記Eメールアドレスまでお願いいたします。 （編集部）

Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.
(Issue date: 10th of each month)