

2023年度九州大学国際化に向けた提案 九州大学外国人教員アドバイザリーグループ(SIAG)

目次

1. SIAG について
2. 協力教員
3. 提案概要
4. 提案事項

1. SIAG について

SIAG (SHARE-Q International Advisory Group) は、SHARE-Q (The Strategic Hub Area for Top-global Research Education - Kyushu University) により任命された、本学所属の外国人教員から構成されるアドバイザリーグループである。SIAGは、特に九州大学における国際化の推進を念頭に、九州大学で働く者の観点から生活や業務に関するあらゆる事柄について、議論し、提言することを目的としている。

SIAG の 2 つの主な活動内容

a) 英語による FD (FDE) の開催

SIAG では、毎年度少なくとも 3 回、九州大学の外国人教員の関心事をテーマとする FDE を開催するよう努めている。FDE は、すべての教職員を対象としており、ネットワーキング及び情報交換の場としても活用されている。

b) 九州大学の国際化に向けた提言の策定

SIAG は、2 年に 1 度、大学執行部に対して提出する「提案書」を作成している。これまでに、2017 年 3 月、2019 年 9 月、2021 年 3 月の 3 回にわたり「提案書」を提出しており、今回が 4 度目となる。

2. 協力教員

SIAG Board メンバー

氏名	職位	所属
ヨハン ローレンス	副学長、教授	基幹教育院
ナタリー 許斐	副理事、教授	国際戦略企画室
ホセ M・M カアヴェイロ	教授	薬学研究院
エレン ヴァン フーテム	准教授	人文科学研究院
オサマ エルジャマル	准教授	総合理工学研究院
李 曉燕 (リ ギョウエン)	准教授	共創学部

SIAG Associate Board メンバー

氏名	職位	所属
ダグラス ドラモンド	教授	農学研究院
フィシン リュウ	准教授	理学研究院
ケイレブ カーター	准教授	人文科学研究院
ファルザネ フーマン	准教授	総合理工学研究院
謝 家暉 (ツエ カーフアイ)	准教授	農学研究院

3. 提案概要

- **日英二か国語による支援**：九州大学を外国人研究者にとって魅力的な職場にするためには、すべての部署と階層で英語を用いて働き、日本人職員の英語力を向上させ、日本語による意思疎通が困難な者に対して日本語学習の機会を提供することを奨励すべきである。
- **評価、インセンティブ、昇進**：評価、インセンティブ、昇進に対する現下のアプローチは、外国人教員の不満の一因となっている。九州大学の VISION2030 に示された方針に従いつつ、世界大学ランキングにおける序列を上げるという私たちの野心を実現すべく、研究者の意欲を高めるための様々な提案を行う。
- **大学運営における統合**：九州大学の国際化のためには、外国人教員が、政策立案や大学運営のあらゆる側面に関わるのが極めて重要である。この点において、全学レベルでは大きな進展が認められるが、大半の部局はそのスピードについていくことができずにいる。
- **学外における統合**：九州大学は、学外における外国人教職員・留学生の経験を豊かなものとし、協力的、魅力的なコミュニティを育むため、実現可能で持続可能な解決策を探るべきである。我々にはいくつかの具体的な提案がある。

4. 提案事項

4.1. 日英二か国語による支援

九州大学が世界トップクラスの教育・研究拠点となるためには、完全なバイリンガル環境の形成に向け、改善と加速化を継続することが不可欠である。その目標は、たとえ日本語のレベルが不十分であっても、九州大学が世界中の研究者から歓迎される、協力的で魅力的な職場にすることにある。前回の SIAG 提案を受け、九州大学では日英二か国語によるコミュニケーションに関して重要な改善が行われてきた。だが、こうした進展にもかかわらず、外国人教員が九州大学の中でその潜在能力を最大限に発揮するには、依然として多くの難題が立ちはだかっている。以下、これらの課題に取り組むための方策をいくつか提案する。

- 現職および新任の外国人教職員を対象として、日本語におけるコミュニケーション能力を向上させるための語学プログラムをデザインする。
- 口頭ないし書面による意志疎通の場面で、シンプルでわかりやすい日本語（「やさしい日本語」）の使用を奨励する。（DeepL などの）自動翻訳ツールは、原文に用いられている表現が分かりやすく、効率的であれば、その有効性が増す。
- すべての大学関連ウェブサイト（本部、部局、研究センターなど）をバイリンガル化し、同じ情報を日英二か国語で得ることができるようにする。
 - 九州大学中央分析センターのような共同利用設備は、ホームページや施設・機器の利用方法を日英二か国語で提供すべきである。
- 教員や学生が使用するすべての文書や書式について、体系的に日英二か国語版を提供する。各部局におけるバイリンガル化の現状を評価するとともに、更なるバイリンガル化のインセンティブとなるようなモニタリングシステムを導入する。
 - 学内の事務手続きにおいて、英語による申請・提出を認める。

- 日本学術振興会や文部科学省への活動報告や収支報告など、日本語が必要とされる研究関連手続きについてバイリンガル支援を提供する。
- ヒト、動物、遺伝子組換え生物の使用など、多くの実験プロトコルは、重要な法的規制や九州大学による独自の規制の対象となっている。それらに関する情報提供や登録手続きは日英二ヶ国語で行われるべきである。
- 政府機関に対するロビー活動を展開し、バイリンガル化の観点から行政の質を改善するよう働きかける必要があるかもしれない。(例えば、同じような課題に直面する国立大学のネットワークとともにロビー活動を行うなど)。
- 各部局に、外国人研究者の事務手続きを支援するバイリンガル職員を最低でも 1 名配置する。
- 日本人事務職員に対し、英語力を向上させ、より多くの機会に英語を用いて仕事をするようインセンティブを与える。そうしたインセンティブには次のようなものがある：
 - 国際業務のための専門スキル（修士号や TOEIC850 点以上などを必須条件として含む）を有する有期雇用職員に対しては、10 年任期とし、給与面で優遇する。
 - 高い英語力を持つ職員に対して上級管理職への昇進の機会を増やす。
 - 外国人教員からのフィードバックを基に、高い英語力を持つ事務職員を特定し、恩賞を与える（例えば、総長による特別賞の授与、ボーナスの支給など）。
 - 就業時間中に一定の割合（例えば 5%）で英語を学習したり、英語試験の受験を認める。
 - 年に 1 度、職位や肩書きに関係なく、本学職員の TOEIC 受験料を大学が負担する。
 - 英語試験で高得点をマークした場合、得点に応じて相応の日数の有給休暇を与える。

4.2. 評価、インセンティブ、昇進について

九州大学には、教員を評価する仕組みが主として二つある。第一の評価システムは、包括的なシステムである Q-RADeRS だ。教員は、Q-RADeRS にその全活動を入力することが求められる。給与への影響は限定的であるが、教員、部局、そして大学全体の業績を把握するための土台となっている。第二の評価システムは「教員業績評価」である。だが、この評価システムを通してボーナス支給の対象となるのは、ノーベル賞、京都賞、紫綬褒章など世界的な名声を誇る賞や、科研費基盤研究(S)など大型助成金の受賞者のみである。現在の評価、インセンティブ、昇進に対するアプローチは、外国人研究者の不満の温床となっている。ここでは、モチベーションを高めるための環境作りに向けた一連の提案を行う。

▪ ふたつの評価システムを統合し、業績評価方法を変更する

評価の重複や余計な事務作業を避けるため、教員業績評価と Q-RADeRS を統合することが望ましい。教員業績評価は、教員を三つのカテゴリーに分類している。すなわち、極めて優秀（S 評価）、標準（C 評価）、標準に満たない（D 評価）の三つである。多くの教員がこの評価方法に不満を感じている（2022.9.27 に開催された SIAG FDE 等）。特に「C」というカテゴリーを使用することは、きちんとした業績に対する敬意を欠くとみなされている。カテゴリーを「C」から「A」に変更した方がまだ屈辱を感じる方が少ないだろう。

▪ カテゴリーの数を増やす

より望ましい解決策は、評価カテゴリーの数を増やし、S 評価（極めて優秀）と C 評価（標準）の間にある大きな隔たりを少しでも埋めることである。現在のシステムはあまりに単純で、D 評価よりも S 評価に近い業績を上げている数多くの研究者を公平に評価できていない。そこで、カテゴリーを二つ増やして、「S」、「A」、「B」、「C」、「D」とし、A 評価は「優秀」、B 評価は「標準を上回る」とすることを提案する。

▪ 九州大学の重要な KPIs に合致する新たなインセンティブを設ける

より合理的な評価と褒賞のモデルを構築するため、大学執行部の設定した KPIs に合致する業績をあげた研究者に対して、より広範囲にわたるインセンティブを提供すべきである。その結果、より多くの研究者が大学の掲げる目標に共感し、大学全体の評価を上げるような形で、より価値ある成果を上げることになるのではないだろうか。以下、新たなインセンティブとなりうる取組みをいくつかあげてみる。重要なことは、これらのインセンティブは外国人教員だけでなく、日本人教員に対しても有効であり、世界大学ランキングで使用される主要な指標（国際共同研究、留学生比率、教員一人当たりの被引用数など）に好影響を与えうる研究業績を奨励するであろうことである。

- 総長名による報奨金付きの卓越研究賞
- 総長名による報奨金付きの卓越教育賞
- 若手研究者賞
- 九州大学のレピュテーション向上に関する業績（ランキング向上に対する貢献など）に対する表彰
- 海外研究機関との共著論文の出版に対する褒章
- 指導した留学生数に対する褒章
- 英語で授業を行う日本人教員に対する褒章
- VISION2030 に記載されている大学の中長期目標に関連する業績に対する表彰

▪ 外国人教員が潜在能力を最大限に活かし得るような未来志向の施策を実施する

大学執行部は、金銭的なインセンティブに加え、外国人教員が研究・教育活動において、成功への展望と十分な意欲を持つことができる最適な環境を実現するための様々なインセンティブや未来志向の施策を検討すべきである。

- 昇進への明確な道筋を示す（ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 [SENTAN-Q] で示されたように）。

- 外国人教員を対象に含めた SENTAN-Q に続く施策を検討する。
- 各部局における昇進規定の透明性を高める。
- 昇進や人事戦略に関する情報を、部局の壁を越え、広く学内で共有し、年齢や業績に応じた昇進や終身在職権（テニユア）に関する全学的基準や手法を構築することを目指す。
- 特に九州大学の国際化を推進する取組み（日本人教員と外国人教員の混成チームによる研究など）に対して、研究助成金や渡航旅費助成金などの形で支援を行う。
- 現実に採択される可能性のある国内外のグラント申請に対して戦略的助言・指導を与える。海外の大規模研究ネットワーク（例：COST Action）への参加を標的に据え、(JST や JSPS などによる) マッチングファンドの調査を支援する。
- 対象を絞りこんだ、研究テーマ本位のプロジェクトに参加を求めることを通じて、学内の日本人研究者と外国人研究者のネットワーキングとマッチメイキングを奨励する。
- 日本人研究者と外国人研究者による大規模な研究プロジェクトや共同出版を奨励する（部局を問わず、複数の研究者、複数の研究機関による英語での出版を奨励する研究文化を育む）。
- 外国人教員に学府へのアクセスや大学院生を指導する権利を与える。
- 研究・教育環境を改善するため、特に外国人教員の統合（不利益の改善）に照準を合わせ、インフラおよび研究教育活動サポート（TA、RA、事務補佐）の側面から支援を与える。
- 研究の持つ潜在的な重要性とそれが大学の国際化にもたらすであろう便益を勘案した上で、サバティカルやフリークォーター制度（FQR）取得のための優先権を与える。

4.3. 大学運営における統合について

九州大学の管理運営における外国人教員の統合（参画）は、本部および大学執行部のレベルでは大きな改善が見られる。SIAGは九州大学の国際化を推進するため、アドバイザリーグループとして、国際部ならびに大学執行部と緊密に連携してきた。九州大学は、全学レベルにおいて、外国人教員の「アカデミック・インテグレーション」に向け、目覚ましい進化を遂げてきた。実際、多くの点で、SIAGも外国人教員の上級管理職も、九州大学だけでなく日本の大学全般にとって統合のためのモデルを提供している。九州大学はこの点で他大学をリードしている。しかし、次の課題は、アカデミック・インテグレーションを部局レベルへと拡大することである。ここでいう「アカデミック・インテグレーション」とは、主にカリキュラム開発、研究・教育環境の整備、採用、日常業務に関する方針の決定など、あらゆる側面における意思決定や大学運営への参画を指す。現在、アカデミック・インテグレーションの進捗状況に関して、非常に優れた部局（例：共創学部）と明確に不十分な部局のあいだには明らかな差がある。私たちからの問いと提案は以下の通りである。

- **問い：** 大学執行部は、部局レベルにおけるアカデミック・インテグレーションをいかなる方法を用いて推進しうるのか。
 - 大学執行部が行使することができる影響力には、どのようなものがあるのか。単なる要請のレベルを越え、規則や方針を実行させることができるか。アカデミック・インテグレーションの進展を的確に把握するには、効果的なモニタリングが必要とされる。
 - 大学執行部はインセンティブを与えることができるか。
 - ◆ 部局に対する財政的インセンティブ[飴]とディスインセンティブ[鞭]
 - ◆ 教員ないし事務職員に対する「フルタイム当量 (FTE)」ポイントの配分
 - 大学執行部は、いかに、そのリーダーシップモデルを一層可視化し、また、より大きなインパクトを持つものにすることができるか。

- **提案:**様々な部局における基幹委員会や上級管理職に外国人教員を含めることを徹底する。
 - 会議が日本語で行われる場合でも、外国人委員が英語で発言することを許可する。
 - (DeepLを用いて翻訳された) 英語版資料または英語による短い要約(重要な内容を1～2行で説明したもの)を提供する。
 - 意見交換を有意義なものとするために、対面形式による会議の開催を促進する。
 - 意思決定プロセスに、准教授、もし可能であれば助教も含める。
 - 新たに教員を採用する際、外国人教員を選考委員会に含める。
 - 若手外国人教員のアカデミック・インテグレーションを積極的に進めるため、日本人教員によるメンター制度を奨励する。

- **検討材料:** 多くの部局には、ごく少数の外国人教員しかおらず、日本語一辺倒の言語環境では孤立しかねない。大切なことは、そのような孤立や少数派の意見が無視されるような状況を避けるため、外国人教員の数を増やすことである。
 - この点についてひとつの現実的なアプローチは、現に孤立している教員を、外国人教員のみでクリティカル・マス(最小必要人数)を形成することが可能な他のユニットに配置転換することである。
 - 理想を言えば、すべての部局に相当数の外国人教員と英語が堪能な事務職員を配置することが望ましい。しかし、この理想が現実となるまでは、アカデミック・インテグレーションに向けた最も戦略的な道筋は、相当数の外国人教員を受入れることができる特定の部局(例えば、工、農、共創学部)を同定し、もし可能なら、外国人教員をそうした部局に配置することである。

4.4. 学外における統合について

九州大学は、外国人教職員や学生の学外での経験を充実させ、協力的・魅力的なコミュニティを育むために、実現可能で持続可能な解決策を探るべきである。協議を重ねた結果、社会共創課も、学外でのサポートに関して、私たちと同様の関心を持っていることが明らかになった。

主な取組み：

- 地方自治体との連携（進行中）：
 - 外国人が生活しやすい環境を整備するため、地方自治体や地域社会への助言を行う。
- オンライン・プラットフォームの質改善（進行中）：
 - 大学のオンライン・プラットフォームを改善し、学外の諸活動に関する包括的な情報を提供する。
- メンターシップ・クラブ（Your Q-Angel）：来日したばかりの外国人研究者・教員は、総じて、仕事面や私生活（学外での生活）において様々な困難に直面する。これらの困難は、文化の違い、日本語の複雑さ、母国と異なる生活習慣などを含む様々な要因から生じる。学外における不十分な統合は、業績の低迷や定着率の低下を招く可能性がある。こうした事情を勘案し、私たちは「Your KU Angel」（または Q-Angel）プログラムを提案したい。本プログラムは、九州大学のベテラン研究者（日本人または外国人）からなる、ボランティア・ベースの制度であり、新人研究者に学内外の様々な事柄に関して助言（忠告）してもらうものである。より長いキャリアを持つベテラン研究者の経験はかけがえのないものであり、無形の価値を付加することを通じて、本学に採用された外国人研究者の定着率を高めることに資するであろう。
 - 新たに採用された教職員を対象とする「メンターシップ・クラブ」を設立する。（Q-Angel の提案）
 - 新任教員のためのボランティア・ベースの助言システムを通して、学内外の事柄について個々のニーズに即したガイダンスを与える。
 - プロセス

- ◆ ボランティアの募集。
 - ◆ 新任教員が「Q-Angel」を選ぶ。(最長 12 ヶ月間)
 - ◆ 金銭的報酬はなし。ただし、Q-Angel としての活動は Q-RADeRS の評価に含まれることがある。
 - ◆ どのくらいの頻度でミーティングの機会を持つかは各自が決定する。(オンラインまたは対面形式で、) 毎月 1 回、1 時間以内を推奨。
-
- ミート&グリート・パーティー：
 - 新任教員のための歓迎会 (ミート&グリート・パーティー) を開催する (京都大学の定例行事がモデル)。
 - 新メンバーのための年に一度の国際交流ラウンジ。
 - すべての新任教員にとって参加必須。
 - 総長による歓迎挨拶に続き、入門セッションを開催。必要な手続きやサポート体制について説明する。
 - 現職教員と新任教員によるチームビルディングセッションの後、夕食会を開催。
 - 日常生活上の課題をテーマとするワークショップを半年ごとに継続的に開催。
 - インターンシップ・プログラム (検討中)：
 - 糸島市において、外国人留学生を対象とした、人脈を育み、積極的な関与のあり方を学ぶためのインターンシップ・プログラムを開発する。
 - 責務
 - ◆ 助けを必要とする子どもたちを支援する。
 - ◆ 英語または母国語による学習・生活支援。
 - ◆ 保護者と連携する。その他必要に応じて責務を果たす。