

第4章 採択機関における大学国際化のための手法

第7節 外国人研究者等の受入れの改善

(1)有識者による概要	(米澤 彰純) ……	205
(2)採択機関による取組	(東京大学) ……	207
	(一橋大学) ……	211
	(会津大学) ……	213
	(早稲田大学) ……	215
	(自然科学研究機構) ……	220
(3)有識者による総合分析及び具体的提言	(米澤 彰純) ……	224

第4章 採択機関における大学国際化のための手法

第7節 外国人研究者等の受入れの改善

(1)はじめに～特別対応から日常対応へ～

大学国際化の推進にあたって、外国人研究者の受入は、最も重要であり、また、最も難しい分野でもある。まず、日本の近代大学の歴史は、言うまでもなく、外国人研究者の存在なくしては成立しえなかった。東京大学をはじめ、明治の近代高等教育成立期における多くの国立の大学・官立専門学校は、その発足にあたっていわゆる「お雇い外国人」と呼ばれる外国人研究者を招き、国際水準の教育・研究を成立させたこと、また、これが、急速に日本人の欧米留学組に取って代わられたことは有名である（天野，2009）。また、私立大学においても、特にキリスト教系の諸大学等において、戦前・戦後を通じて多くの外国人研究者・教員が日本の大学で活躍しており、これもまた、世界の研究者と日本をつなぐ上で、大変大きな役割を果たしてきた。他方、国公立大学においては、1982年に「国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」が成立するまで、国公立大学では外国人が教授会に出席する正規の大学教員としての地位を得ることができなかった。この問題は、喜多村(1987)、徐(2005)によって、大学国際化の中核の問題として取り上げられており、その後、学校基本調査に示される外国人教員数は、大きく増加する。しかし、それでも、日本の大学の中に占める外国人教員の数は、例えば英国の25%など、欧米先進諸国に比較して、非常に少ない。他方、科学技術政策の立場からは、古くから、これら正規の大学教員とは異なる観点から、外国人研究者受入の振興策が取られてきた。1956年の科学技術庁設置後発の科学技術白書には、すでに外国技術の導入とともに国際技術協力の章が設けられており、外国人研修生の受入等が行われていたことが示されている。

現在この問題は、古くからの頭脳流出(brain drain)、頭脳獲得(brain gain)の枠組みを超え、現在、研究者が国際的に移動することによって生じるネットワーク自体が知識創造・イノベーション、そして経済的な価値を発生させるという頭脳循環(brain circulation)が世界的な議論の主流として定着しつつある(Kuznetsov, Yevgeny ed., 2006)。このことは、わが国が今まで取り組んできた、様々な学術面での交流や国際協力の延長線上にある問題であり、いかに、中短期の外国人研究者の受入環境をさらに向上させていくかが、大きな課題となっている。これについては、大学国際戦略本部強化事業の中でも、ひとつの大きな柱として取り組まれてきたと考える。

他方、日本社会全体が抱える少子高齢化や、国際競争の激化の中での国際的な人材獲得の観点からは、単に中短期で外国人研究者を受け入れるだけではなく、日本の研究・教育や社会を支える主要な人材として、日本社会への長期定住を求める有能な外国人研究者に対して魅力ある職場・社会環境を整備することも大切である。このことは、日本の研究者が同様に国外の様々な研究機関や大学に受け入れられ、そこで多文化への理解をもった国際人として常識ある態度を取れるよ

うに育成する意味でも、大きな意味を持つ。また、そもそも「受入」対象として外国人研究者・大学教員を常に「特別」、あるいは、「外部者」として扱うこと自体が、構造的には外国人研究者に対する「雇用差別」的状況が生み出されうるという考えも、外国人大学教員に対しての日本の大学のブラックリスト・グリーンリストを掲載している有道出人¹などから発せられている。

特に、大学や研究機関の組織的取組においては、大学が組織として、教職員一体となってどのように外国人研究者の受入を積極的に進めることができるか、という点が、外国人研究者に対してより快適な受入環境を提供し、同時に、組織としてこの受入機会を有効に活用する上での鍵となる。本最終報告書のアンケート調査の結果によれば、「外国人教職員・研究者等の受入れ促進」を国際化推進本部等が「中心となって実施している」大学は、採択機関・非採択機関とも40%にとどまり、また、外国人受入に関連する各項目の対応状況も、「十分」との答えは低いものが多い。もともと、各構成員の専門性が高く、また、組織内部と同時に学会等を通じて組織の外部とのつながりを多く持つ研究機関・大学にとって、むしろ組織内の意思疎通と協力は、大きな課題であり、この点で、いかに戦略性を持った取組を実現させるかが、本取組において、非常に重要な位置を占めることになるだろう。

本章で取り上げる事例は、東京大学、一橋大学、会津大学、早稲田大学、自然科学研究機構の5機関であり、それぞれ、国立大学、公立大学、私立大学、そして大学共同利用機関法人という異なる設置形態を取る点で、非常に興味深い。同時に、このことにより、直接の比較が難しいという点も明らかであることから、ここでは、それぞれの機関の特質を踏まえた上で、多様な戦略と取組の可能性を探究する方向での分析と提言を行いたい。

¹ 有道出人による日本の大学のブラックリストは<http://www.debito.org/blacklist.html>、グリーンリストは<http://www.debito.org/greenlist.html>に、彼の本問題についての見解と共に掲載されている。

(2) 採択機関による取組

東京大学: 柏キャンパスにおけるインターナショナル・オフィス設置に向けての取組

(i) 背景・問題意識

(1) 国際連携本部の設置

東京大学では、従来、共同研究、留学生・研究者の受入れおよび派遣、国際学術交流協定の締結、国際シンポジウム等の開催などの国際交流活動が主に、学部・研究科や研究所・センターなどの部局を中心に行われてきた。また、国際交流室等も部局単位で設置され、運営されてきた。しかし、2004年度の国立大学法人化を契機に、東京大学では、部局の国際交流担当と連携し、部局単位の国際交流活動をサポートするとともに、全学的な国際戦略を構築し、全学の国際化を推進することを目的とする「国際企画室」を総長のもとに設置した。さらに、翌年の2005年度に、東京大学が「大学国際戦略本部強化事業」に採択されたことを契機に、「国際企画室」を「国際連携本部」と改め、教員、事務職員、特任教員、特任専門職員等からなる新しいタイプの本部組織として、その機能を強化した。

「国際連携本部」には、「国際企画部」「国際支援部」「IO（インターナショナル・オフィス）統括部」の3つの部が置かれ、主に本部国際系の事務職員と連携して国際化の推進にあたっている。それぞれの部の役割等は次のとおりである。

「国際企画部」はまず、『国際化推進計画 2005-2008』を策定し、小宮山総長在任期間中の東京大学の国際化の方向性について示した。事業の5ヶ年計画に基づき、最終年度に『東京大学国際化推進長期構想』を策定するため、その準備段階として、まず世界の有力大学の国際化の動向を調査し、「世界の有力大学の国際化の動向」（2007年11月調査報告）を報告した。次に全学内構成員（教員・職員・学生（留学生含む）・外国人研究者）を対象とするアンケートを実施した。これと、国際化に関連するヒアリングや統計データの分析を通じて、東京大学の国際化の現状について学内調査を行い、「東京大学国際化白書」としてとりまとめた。これらの調査・分析および外部評価に基づき、2009年度には、東京大学の2020年までの中長期的な国際化のロードマップとして、『東京大学国際化推進長期構想』を策定する予定である。

「国際支援部」は、本部主導の国際大学間ネットワーク活動を支援するとともに、東京大学の全学的な国際研究ネットワークの構築のための検討および個別の国際研究ネットワークの充実を支援する。また、海外拠点の検討、設置および運営等も行う。

「IO（インターナショナル・オフィス）統括部」は、東京大学の「内なる国際化」の推進母体として、国際業務担当職員の育成と能力向上、各種学内文書の英文化、ビザ・コンサルティング・サービスなどの実施を含む、学内の国際業務体制の基盤ならびに環境の整備を行う。外国人研究者、留学生へのワンストップサービスを提供するインターナショナル・オフィスの検討および整備についても、IO統括部が行う。

なお、国際連携本部組織図は、図4-7-1のとおりである。

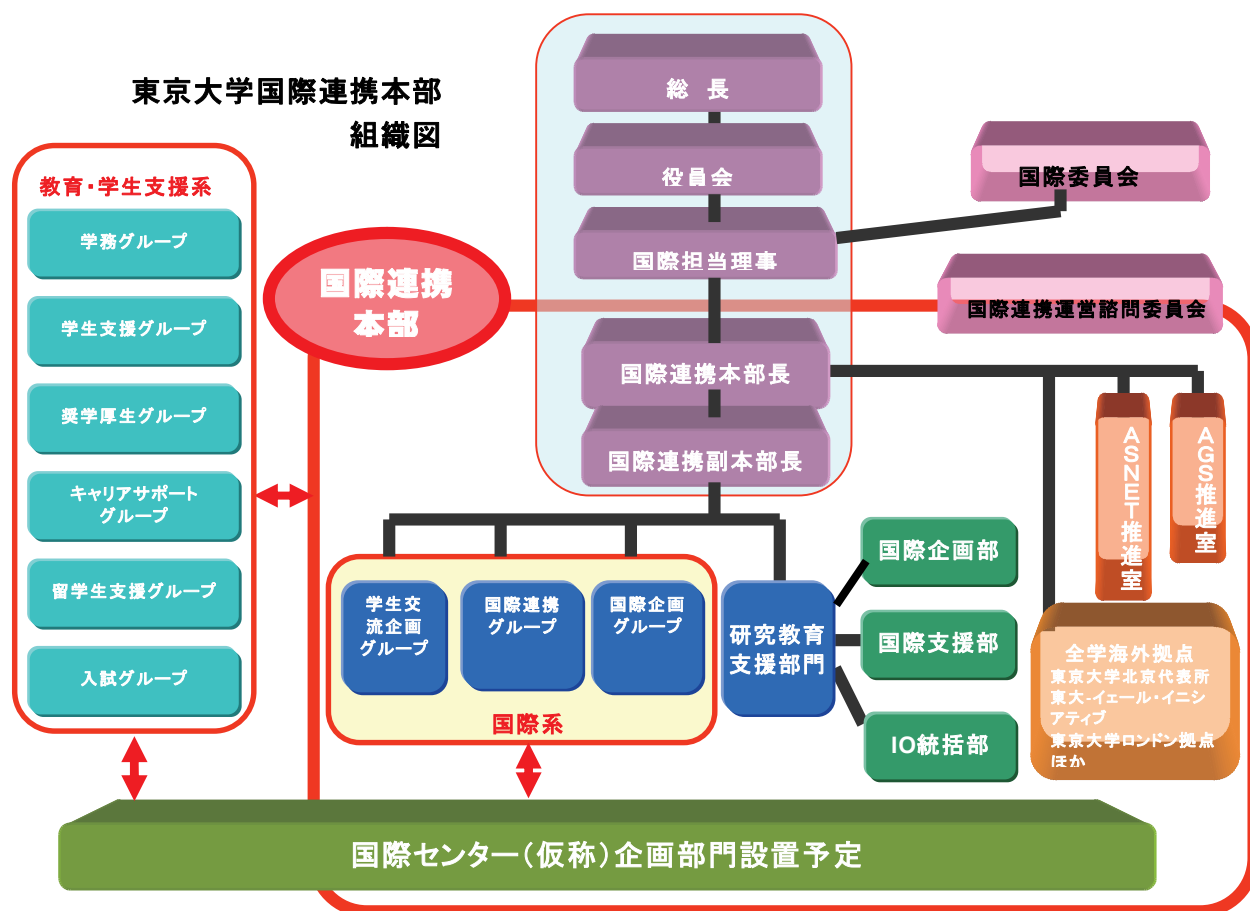


図4-7-1 東京大学国際連携本部組織図

(2) 柏インターナショナル・オフィス（IO）推進室の設置

東京大学では、これまで外国人研究者・留学生への支援は、その支援内容により、本部や部局の事務担当者、研究室のスタッフ、受入れ教員などが行っている。そのサービスは受入れ部局の状況などによって均一ではなく、また、同じ業務を複数の部署で行っており、情報の共有がしにくいなどの状況があった。また、受入れ教員等の負担も軽くないため、全学のワンストップサービスの方が求められていた。

そこで、国際連携本部 IO 統括部は、外国人研究者・留学生に対する共通業務を集約し、均一なサービスを提供する場としてのインターナショナル・オフィスを設置する準備段階として、まず、本郷、駒場、柏の3つのメイン・キャンパスのうち、柏キャンパスに2006年4月に柏インターナショナル・オフィス（IO）推進室を置き、全学展開へのパイロット・プロジェクトとしてサービスを開始した。

柏キャンパスに IO 推進室を設置した理由としては、柏キャンパスが東京大学の中で国際キャンパスとして位置づけられていること、比較的小規模で新しいキャ

ンパスであること²、さらに理系の分野の部局が集中しているためワンストップサービスの提供が比較的しやすい環境にあったことがあげられる。

(ii) 取組

a. 柏 IO ワーキンググループの設置

国際連携本部 IO 統括部の下に設置された柏 IO 推進室の主な業務は、柏キャンパスにある各部局（1 研究科、2 研究所、3 研究センター、1 機構 —2009 年度現在）に対してサービスを提供することである。この目的のためにまず、柏キャンパスにある各部局から柏 IO ワーキング委員を選出し、「柏 IO ワーキンググループ」を設置した。これにより、国際連携本部と柏キャンパスを作る組織が協働してより良いサービスの提供のあり方を検討し、具体的な業務内容を決定、柏 IO の柏キャンパスにおける位置づけを明確にしていくことが可能となった。

一部の部局には独自の国際交流室がすでにあり、その既存の国際交流室と併存・連携することにより、さらに効率良く、広範囲を網羅するサービス提供を行うことも、重要な課題のひとつであった。なお、既存の国際交流室が日常的に行っている業務を切り分けて柏 IO 推進室が行ったのではなく、日常的業務の基盤となる部局間共通と思われる業務を柏 IO 推進室が担当した。たとえば、キャンパス共通資料や通知文書の英文化業務及び地域連携業務等である。また、一定期間が著しく繁忙となる国際会議実施時の事務局支援を各国際交流室と連携することにより、より効率よいサービス提供した。このように柏 IO ワーキング委員を通し、既存の国際交流室の実務担当者と柏 IO の実務担当者が密に連絡を取り合うことのできる環境を創ることも、「柏 IO ワーキンググループ」設置の理由のひとつであった。

b. 業務内容

2006 年 4 月から 2009 年 3 月現在までに行った業務内容は以下の 5 つに分類される。

- ① 留学生受入れ業務
- ② 外国人研究員受入れ業務
- ③ 外国人生活支援
- ④ 地域連携
- ⑤ 「内なる国際化」支援

それぞれの業務内容の詳細は以下のとおりである。

① 留学生受入れ業務

² 柏キャンパスの在籍数は、教員 350 人、職員 110 人、学生 1750 人の計 2210 人で、全学在籍数の約 6%。また、柏キャンパスにおける外国人留学生の数は 182 人、外国人研究者の数は 33 人。よって外国人留学生の柏キャンパス在籍数/全キャンパス在籍数の比率は約 7.4%、外国人研究者の比率は約 11.4%である(2008 年 4 月現在)。なお、各機関の規模や留学生・外国人研究者の人数や比率等の基本データについては、巻末付録 I (i) に掲載している。

アジア開発銀行（ADB）奨学金の給付を受けて新領域創成科学研究科へ入学する留学生（年 6 人程度）及び文部科学省奨学金（大学推薦）の給付を受けてサステナビリティ学教育プログラムへ入学する留学生（年 8 人）の受入れ事務を担当した。具体的には、英文募集要項及び願書一式の作成、願書受付・整理、申請者情報のデータベース化、可否通知、入学に係る学内手続き支援（教務係との連携）、在留資格代理申請、航空券手配、来日直後の宿泊手配、奨学金給付機関（ADB）に対する奨学金経理報告書作成、などである。

②外国人研究員受入れ業務

在留資格証明書の代理申請、来日に係る相談窓口（査証取得や経費に関する質問）、来日後の生活支援（健康保険加入、外国人登録、銀行口座開設など）を英語及び日本語で行った。

③外国人生活支援

2007 年度には、柏キャンパス及び近隣を紹介した、「柏キャンパスマップ」を日本語・英語・中国語・韓国語の 4 ヶ国語で作成し配布した。配布対象には、留学生や研究員などの長期滞在者だけでなく、国際会議などで柏キャンパスに数日間のみ滞在する短期滞在者も含めた。

2008 年度に日本語と英語の 2 言語で併記されている「柏キャンパス生活支援ハンドブック」を作成した。留学生や研究者など長期滞在者が、日本で日常生活を始める、また、柏キャンパスで研究生活を始める上で必要な情報及び大学と雇用契約をした場合に知っておくべき事項などをまとめた内容である。

外国人研究用の宿舍（10 戸）を東京大学が柏キャンパス近辺に提供しており、その運用管理を担当した。具体的には、入居案内書の日英版作成、入居管理、日常生活相談などを行った。

④地域連携

2006 年度に発足した、「大学コンソーシアム柏・国際化分科会」の座長として、東京大学柏キャンパス柏 IO 室長が指名され、2006 年度は住宅支援を課題として活動をした。具体的には、財団法人日本国際教育支援協会が行っている留学生住宅総合補償を地域の不動産業者に対して説明するなどの啓蒙活動を行い、大学が機関補償する制度について理解を求めた。

2007 年 3 月には「柏・流山地区を外国人によってより住みやすくするためには」という題材で、つくばエクスプレス・柏の葉キャンパス駅近くに位置する UDCK センターでワークショップを開催した。

⑤内なる国際化支援

キャンパス共通資料の英文への翻訳を担当した。具体的には、柏どんどろ保育園に関する資料や安全マニュアルなどである。

また、大学院生及び（常勤・非常勤含む）教職員を対象とした英語講座の企画・

運営を行い、柏キャンパス構成員の英語力増進に寄与した。

c. 課題及び今後の方策

2006年4月から2009年3月までは、「柏 IO 推進室」として活動してきたが2009年4月に「柏インターナショナル・オフィス（柏 IO）」と名称を改め、既存の国際交流室のひとつである、新領域創成科学研究科国際交流室の人員の一部を統合することも見据えて、2009年度の柏 IO の業務範囲を様々な関係者と意見情報交換して明確化しつつある。また、2010年度には、国際センター（仮称）として全学にインターナショナル・オフィスを展開する予定であることを考慮しつつ、柏キャンパスにおける「柏インターナショナル・オフィス」の位置づけを明確にしていくことが2009年度の課題となっている。

(iii) 成果

ワンストップサービスの提供といっても、すべてのサービスをその中で完結できる、完成された組織を作るには、時間がかかる。しかし、柏 IO の設置により、何か情報を得たいと思った時にまずはこちらに行く、という窓口が柏キャンパスに在籍する外国人研究者・留学生に対して提供できたことは、大きな成果といえる。また、今まで各研究室の教員及び非常勤職員が担当してきた外国人研究者に対する渡航手続き及び生活支援業務を柏 IO が直接本人と行うと共に、留学生の生活支援や渡日手続きの窓口業務を行うことにより、教職員等の業務の軽減にもつながった。柏キャンパスにおいて、実際に英語を使って業務を行う機会が多い非常勤職員も対象に含めて行った英語講座は、柏キャンパスにおける英語を使った日常業務をより円滑にさせることにも寄与した。

柏 IO 設置によって明らかになった課題や業務推進の方策などの柏 IO の成果を踏まえ、全学展開する「国際センター（仮称）」設置の検討が2008年度より始まり、2009年度の本格的検討、準備を経て、2010年度に「国際センター（仮称）」を設置する予定である。国際センター（仮称）には、3つのキャンパスにそれぞれ支所（仮称）のような形でオフィスが設置される予定であるが、柏キャンパスにおける支所（仮称）は、柏 IO を基盤として設置される予定である。

一橋大学: ワンストップサービス体制を目指す国際共同研究支援室の設置

(i) 背景・問題意識

国際的共同研究の発展を背景として、外国人研究者招へいに関連する制度が多様化し、関連業務も複雑化している。こうした状況を踏まえ、外国人研究者受入れ業務を強化し、そのプロセスを円滑にするためのワンストップサービスの部門として、国際戦略本部長が中心となって大型研究プロジェクトによる外国人研究者受入数の多い部局の意見を踏まえて体制を検討し、学内会議の了承を経て、2007年度に国際戦略本部の連携センターである国際共同研究センターの中に新たに

「国際共同研究支援室」を設置して一橋大学の国際的共同研究の発展を支援することとした。また、国際的共同研究ネットワークを構築するためには、積極的に情報発信を行う必要があることから、国際共同研究支援室は、上述の研究者受入業務に加えて、一橋大学の研究活動に関する情報発信・受信業務を行うことも設置の目的としている。

(ii) 取組

外国人研究者の受入れ業務としては、外国人研究者招へいを計画した受入担当教員が、国際共同研究支援室に業務を依頼し、(1) 受入れ教員・部局との連絡調整、(2) 海外被招へい研究者との連絡、(3) 渡航関係の事務手続き、(4) 入国関係手続き、(5) 研究者宿泊施設の予約・入退居時の支援、(6) 滞在中の支援などの業務を行っている。ただし、マンパワーの問題（現体制では助手 1 名、事務補佐員 1 名）があり、学内のすべての研究プロジェクトへの支援を行うことはできていないのが現状である。当面は、学内の研究プロジェクトに優先順位を付け、国際共同研究支援室では、優先順位の高いもの（COE プログラム、科学研究費補助金、大学独自制度による招へい事業）について、支援を行うこととしている。そのため学内では、すべての研究プロジェクトにおける外国人招へい研究者を支援できる体制を整えてほしいという希望が多く寄せられている。

(iii) 成果

国際共同研究支援室の設置後は、外国人研究者受入れに関し、外国人研究者、一橋大学の受入教員、受入部局事務室のリエゾンとなり、英文での招へい状等の書類作成、外国人研究者への連絡、査証申請書類作成、航空券や宿泊施設の手配及び来日に際する関連情報の提供、大学に提出する事務書類の作成、外国人研究者滞在中の対応をサポートすることにより、学術的な国際交流の活発化を側面から支え、各研究科等担当者や教員の業務軽減と業務効率化を図ることに貢献している。また、学内の個々の部局での経験を元に「一橋大学外国人研究者受入業務マニュアル」を作成して学内での利用に供している。

さらに、国際共同研究ネットワーク構築のための情報発信・受信業務においては、2008 年 3 月に、主に一橋大学で過去に受入れたことのある外国人研究者やセミナー、シンポジウム参加研究者を対象として、一橋大学受入教員の協力を得て同意を得た外国人研究者の連絡先（メール・アドレス）の情報を収集し、外国人研究者向けの英文ニュースレター「HIT-U News」の配信を開始した。「HIT-U News」の配信により、大学の国際シンポジウムや国際プロジェクト等の大学の国際共同研究活動情報を発信することができた。「HIT-U News」編集会議には、国際戦略本部スタッフがメンバーとなり、学内の情報推進及び広報担当の協力を得て記事の構成や発信方法についてアドバイス及びサポートを行い、一橋大学の研究教育関連の最新ニュースを季刊で発行した。第 4 号（2008 年 12 月）発行後は、英文による最新の研究情報を一橋大学ウェブサイト（英文）に掲載し、アップデートな情報を発信するスタイル（Research at Work～HIT-U.News～）に発展させ、情報発

信強化に貢献している (<http://www.hit-u.ac.jp/eng/hunews/index.html>)。

今後も引き続き大学の国際共同研究活動情報を積極的・効果的に発信するほか、研究者募集の発信等を行うことにより、大学のプレゼンスを高め、外国人研究者とのグローバルなネットワーク化を図っていくことを目指している。

会津大学:外国人教員が安心して活躍するための支援強化

(i) 背景・問題意識

会津大学は、開学に際して国際的な教育研究分野であるコンピューター理工学に特化したことから国際化は不可欠であり、外国人教員が重要な役割を担っている。今年度、会津大学は開学して16年目を迎えたが、この間ほぼ半数の教員は外国人であった。とはいえ、大学国際戦略本部強化事業の採択前まで、会津大学は外国人教員数の減少という状況に直面していた。開学時の1993年度には外国人教員は49人で60%であったが、本事業採択前の2004年度には35人で39%に減少した(21%減)。2006年度の公立大学法人化に伴い、中期目標・中期計画を策定し、この中で専門科目教員の50%程度を外国人教員とすることを目指した。国際的通用度の高い教育研究を実施するためには、外国人教員の支援体制が不可欠であり、本事業を通じた多角的な取組により、外国人教員が安心して活躍するための支援を強化した。

なお、会津大学の国際化について、学則・規定集、カリキュラムや講義の編成方法等の大学組織運営の枠組みは、開学時に英語化されたものの、他方で各申請様式や教授会の議事録作成、研究費の執行等の運用は、開学後に時間を経て一定の慣習が形成され、それが徐々に文書等に定型化された経緯がある。しかし、大学組織運営のためには、枠組みの構築や文書等の定型化だけでは十分ではない。本事業による国際戦略本部の設置により、文書等の定型化が困難で、分散していた属人的知識・スキルが同本部の機構的知識・スキルとして集約され、会津大学の国際化を推進する強い原動力となっている。

(ii) 取組

具体的な取組としては、①国際公募や広報等を用いた英語での選考において国際戦略本部員が組織的に支援した(従来は属人的な取組の域を出なかった)、②国際戦略本部のホームページ作成によって情報発信機能を強化したこと、があげられる。特に、国際公募に際しては、国際戦略本部員(兼務教員)が部局横断的に公募広告(英文記事)の作成を支援し、関連する国際学会の会誌やサイト等への掲載を行っている。公募後は、各種問合せへの対応、候補者との連絡、応募書類の取りまとめ、面接日時の連絡調整や必要に応じて査証取得の支援といった選考前段階の幅広いサポートの調整、面接実施後の雇用条件等の概要説明やキャンパス案内等の調整を行っている。なお、国際広報については、会津大学サイト記事の英語版起案や助言等の支援も行っている。

外国人教員への支援としては、外国人教員等相談員等による問い合わせ窓口の一本化が挙げられる。会津大学では事務局の執務場所（管理棟）が教員の研究室（研究棟）から離れていることから、研究棟事務連絡室が設置され、そこに外国人教員等相談員も常駐している。外国人教員が同連絡室の郵便受けをチェックに来る時等、日常的に様々な相談を受けている。着任前から同相談員が在留資格認定申請の手続き等の支援をしており、着任後も学内や日常生活について先ず同相談員に問合せる流れができています。必要に応じて、同相談員が用件を他の担当課に取次ぎ、病院の診察予約等、大学の外に本人に代わって連絡を取ることもある。ただし、これらの業務は、同相談員の個人的信頼感によるところが大きい。

また、本事業採択前に中断していた外国人教員や留学生を対象とする日本語教室を学内で再開するとともに、スキー教室や伝統行事への参加といった様々な地域交流を進めることにより、外国人教員の生活面での支援を通じ、地域への定着感を高めることにより定年（65歳）までの長期間にわたる継続的勤務の促進を目指した。

これらの多角的な取組は、外国人教員選考の知識・スキルを他の国際関連プログラムの運営等において参照し得る、組織的に共有された実務知識（institutional working knowledge）の充実につながった。

苦労した点は、文化的・社会的相違や各国・地域の特性によるもの等、非常に多岐にわたる。他大学の国際化の一助として、主な事例について会津大学の「国際化のレクチャーランド（教訓集）」としてまとめ、ホームページで公開している³。

（iii）成果

国際戦略本部の設置によって国際交流の可視度（visibility）が向上し、外国人教員の支援を始めとする国際交流に係わる知識・スキルを組織的に集約した。また、会津大学では開学時より、学内の会議等における同時通訳の実施と資料の日英両語での作成が標準化されており、外国人教員からは、情報が日本人教員と同一で共有化が図られているため非常に活動しやすいとの感想が寄せられている。こうした中で、本事業によって実施した通訳翻訳員の研修強化等による会津大学の国際業務能力の向上は、多くの外国人教員から高い評価を得ており、外国人教員が安心して活躍するための支援強化につながっている。

外国人教員数の減少に一定の歯止め（本事業の採択前には年平均1.6%であった減少率が、本事業の採択後は年平均1%に緩和⁴）がかかったことは、本事業によって外国人教員を支援するインフラが整備されたことが寄与しているとも考えられる。

また、外国人教員や留学生の地域定着感を醸成し、地域の国際化（地域貢献）の推進にもつながった。

³ <http://web-ext.u-aizu.ac.jp/official/csip/ll/index.htm>

⁴ 角山茂章，2009，「会津大学における国際的な大学を目指した取組みについて」『電子情報通信学会誌』Vol.92, No.5: 361.

早稲田大学:外国人研究者等の受け入れ体制の改善

(i) 背景・問題意識

国際研究推進本部（以下本部）の学内における位置と役割は次のとおりである。本部は、正式には研究推進部研究企画課に属する組織であるが、国際部と研究推進部との連携機能を推進する役割を担う。すなわち、国際化推進関連業務を総合的に遂行する国際部と、研究・学外連携・知的財産に関わる業務を統一的に行う研究推進部の有機的な連携を推進し、国際研究支援体制の二重構造を解消し、戦略的な国際研究推進の展開を企図するものである。具体例としては、月一度開催される本部定例会議においては、国際部代表者、研究推進部代表者、本部担当者が出席し、情報共有と共同企画の推進を行っている。

早稲田大学では、研究の更なる国際化を目指し、国際的な研究者の交流を促進している。現在早稲田大学には、国際部の受入制度を通じ、海外の研究機関から年間 252 名（2008 年度実績）の外国人研究者が訪れ、数週間から数年間にわたる研究活動を行っている。更に、学内で多数開催される大小の国際会議・シンポジウム・ワークショップ等に、海外から多くの教員・研究者が訪れている。外国人研究者が、早稲田大学で円滑な研究活動を行うためには、研究環境と生活環境の両面から支援することが必要不可欠である。

(ii) 取組

外国人研究者に対する支援体制強化

本部は以下の活動を行った。

(1)外国人研究者への情報提供

1-1 研究・生活情報提供ポータルサイトの制作と運営

「外国人研究者ハンドブック」（日英版）⁵を制作、ホームページ上で 2008 年 11 月より公開した。ハンドブックでは、来日前、来日中、離日の際の 3 項目を柱に、研究や生活、同伴家族に必要な情報を豊富に盛り込んでいる。また、政府機関や自治体が提供する複数言語情報や、国際交流を推進する団体へのリンクを多く含んでおり、在留資格、医療、法律、日本語教室など、生活に必須の情報を容易に得られるよう工夫した。制作にあたっては、京都大学等他機関で制作している同様の冊子を参考にし、学内関連箇所（国際課、留学センター、国際コミュニティセンター、グローバル COE 事務所等）に広く意見を求め、内容に反映させた。

1-2 複数言語による早稲田周辺のレストラン等生活情報の提供

・学生サークルの活用と、情報冊子制作

外国人研究者や学会で早稲田大学を訪れる研究者より、複数言語による早稲田大学周辺のレストラン等生活情報が必要であるとの要望があった。

⁵ 「外国人研究者ハンドブック」

日本語版 <http://www.waseda.jp/rps/irp/handbook/ja/index.html>

英語版 <http://www.waseda.jp/rps/irp/handbook/en/index.html>

そこで、留学生向けに、日本語で早稲田周辺のグルメ情報をホームページ上で公開している学生サークルに、英語版 HP の作成を依頼した（留学センターホームページ等よりアクセス可能⁶）。

また、研究者向けとして、早稲田周辺のレストラン等生活情報誌「Waseda Town Guide⁷」（日英併記）を制作した（2009年8月発行）。冊子は早稲田大学で開催される国際会議や外国人研究者を多く受け入れるグローバル COE 拠点、国際課、インフォメーションセンターなどで広く配布されており、又受け入れ教員によっても活用されている。

1-3 研究助成ガイドの英訳とホームページ上での公開

研究推進部が毎年発行している「研究助成ガイド」は、研究活動に係る国や競争的資金等の規則や基準を反映した最新情報として配布されている。本部は、優先順位度の高いものを中心に英訳作業を行い、本部ホームページ上で公開し、研究環境の向上をはかった。

(2) 外国人研究者と同伴家族の交流支援

「外国人研究者シンポジウム」（後述）で明らかになった要望を受け、外国人研究者同士の交流を深めるため月一度の親睦会を国際課主催で開催している。親睦会では、茶道教室、日本映画上映、下町散策など、日本文化を紹介する行事を実施している。毎回数十名の研究者とその家族が参加し、家族ぐるみの交流に貢献している。

(3) 外国人研究者情報の発信

・外国人研究者紹介ウェブマガジン「VOICE」の制作と運営⁸

外国人研究者を紹介するウェブマガジン「VOICE」にて、年に4回程度、日本学術振興会やフルブライト奨学金採用らの研究員エッセイを日本語と英語にて紹介している。これは、早稲田大学で研究する外国人研究者を学内外に紹介する広報機能と共に、研究者本人が日本語と英語で自らの研究を紹介できるツールとして利用されている。

(4) 学内体制の国際化

4-1 職員対象「英文メール・ライティング研修（通信教育）」

職員の英語コミュニケーション能力向上支援のため、外部業者が提供するビジネス英文メール・ライティング講座を、大学の業務内容に即してカスタマイズして実施した。公募による職員56名を対象に、12課題提示6課題提出で、6週間行

⁶ 「もぐもぐ早稲田」英語版 <http://waseda-links.com/mogumogu/>

「もぐもぐ早稲田」日本語版 <http://waseda-links.com/mog08/index.html>

⁷ 「Waseda Town Guide」 <http://www.waseda.jp/rps/irp/HP.pdf>

⁸ 「Voice」日本語版 <http://www.waseda.jp/rps/irp/voice/index.html>

「Voice」英語版 <http://www.waseda.jp/rps/en/irp/voice/index.html>

った。課題提出率は平均 97%と高率であった（遅れて提出した者を含めた場合、課題提出率は 100%）。修了後のアンケートでは、指導内容全般・副教材等への評価は、「非常に満足」「やや満足」合わせて 90%、課題内容への評価は、「非常に満足」「やや満足」合わせて 98.4%であり、業務に直結していること等を理由として好評であった。2009 年度も、修了者アンケートを基にプログラムの改善を計りつつ、本部と人事課と国際課と共同で継続予定である。

4-2 「国際業務体制強化セミナー」の実施

2009 年度中に、職員向けの「国際業務体制強化セミナー」を実施予定である。セミナーでは、国際会議の運営方法、VISA 申請等について外部からの講師も招き、学内全般におけるノウハウの共有を推進する予定である。

(5) 外国人研究者からの要望把握

・「外国人研究者シンポジウム」の開催

5-1 「外国人研究者シンポジウム」概要⁹

大学を訪れる多数の外国人研究者の受入体制を改善するためには、当事者である研究者から具体的な要望を収集し分析することが不可欠である。しかしながら、研究者が置かれている状況を総合的に把握し、具体的な要望を吸い上げるしくみが存在しなかった。そこで、本部は、これら研究者を集め、彼らの眼から見た早稲田大学の研究や生活環境、大学への要望等について明らかにするシンポジウムを開催した。

シンポジウムは、2009 年 11 月 14 日に行われ、外国人研究者、受入教員ら 70 名が参加した。新宿区「しんじゅく多文化共生プラザ」の石川所長にも講演いただき、区の多文化共生への取組を紹介し、地域連携を計った¹⁰。パネルディスカッションでは、会場と双方向で議論を進めるため、会場からアンケートを取る機器（アナライザー）を導入し、アンケート結果を参照しながら、7 名のパネリストと共に活発な議論を展開した。シンポジウム後の懇親会では、白井総長を含む約 100 名が出席し、交流を深めた。

このシンポジウムで明らかとなった大学への要望に対しては、長期的な対策と短期的な対策を講ずる必要がある。本部は、主として短期的に実現可能な対策へ焦点をあて、前述(1)～(4)の企画実施と企画改善に取り組んだ。

5-2 大学への要望項目

⁹ 「外国人研究者シンポジウム会議報告」

http://www.waseda.jp/rps/irp/voice/20081114_conference_report.html

¹⁰ 今後、地域と連携した外国人研究者支援活動の強化を検討中である。現在は、主に外国人研究者の在留資格申請について「多文化共生ぷらざ」に相談している。また、「外国人研究者ハンドブック」では多数の自治体リンクを含む。

パネルディスカッション¹¹では、早稲田大学の研究・生活環境に関する状況や提案について議論した。議論を通じて、主に以下の大学への要望が明らかになった。すなわち、(a)研究者同士（場合によって家族ぐるみの）のつながりをもてる機会、(b)宿泊施設の充実、(c)身元保証人、(d)利用しやすい研究室、実験施設の環境整備、(e)教員とのマッチングをしやすい環境の整備、(f)情報環境の整備、である。

5-3 大学への要望に応えるための施策

ディスカッション等の要望に対して、以下のような施策を講じている。

（前述(1)～(4)で述べた施策以外の、今後の施策予定。5-2の(b)～(f)への対応）

(b) 宿舎情報施設の充実

現在、大学本部キャンパスから徒歩7分の場所に、外国人研究者専用の宿舎施設を増築中である（2010年1月完成予定。）シングルからファミリー向けの宿舎、数十部屋を新たに提供する。

(c)身元保証人 及び (d)利用しやすい研究室、実験施設の環境整備
現在、検討中である。

(e)教員とのマッチングをしやすい環境の整備

早稲田大学では、学内の研究者を検索する研究者データベース¹²の改善を随時行っている。データベースの改善により、海外の研究者が、自分の研究に合った早稲田大学研究者を探すことがより容易となる。

(f)情報環境の整備

インフラ整備推進：早稲田大学のIT環境は、メディアネットワークセンター¹³が中心となり、情報化推進プログラムのもと、IT環境整備を進めている。今後は、更に英語での情報を充実させていく予定である。

学内表示の英語併記：現在、新規に設置される学内表示はすべて英語併記となっている。

(6)早稲田大学専任教員を対象とした学内アンケート調査の実施

これまで、国際課を通して受入れる「交換研究員」「外国人研究者」「訪問学者」以外の、研究所・専任教員個人で個別に受入れを行っている外国人研究者の数、在留資格申請を含む受入手続の実態把握は行われてこなかった。そこで2007年5月、具体的に外国人研究者を受入れる際の障害や問題点の全学的な洗い出しを目的に、早稲田大学専任教員を対象に外国人研究者受入に関する学内アンケート調

¹¹ 「外国人研究者シンポジウム パネルディスカッション報告」

http://www.waseda.jp/rps/irp/voice/img/2008114report/panel_discussion_j.pdf

¹² 研究者データベース（日） <https://www.wnp7.waseda.jp/Rdb/app/ip/ipi0201.html>

研究者データベース（英） https://www.wnp7.waseda.jp/Rdb/app/ip/ipi0201.html?lang_kbn=1

¹³ メディアネットワークセンター <http://www.waseda.jp/mnc/index-j.html>

査を行った。

アンケートから、国際課手続き以外で来日する研究者の場合、在留資格申請を受入教員自らが行っているケースが多いことが明らかとなった。更に、大学の外国人研究者用宿舎は、半分以上で利用されているものの、ホテルや知人宅、ウィークリーマンションなどを利用している実態も明らかになった。

(7) 苦労した点

・他部署との連携推進

上記の諸活動は、実質的な成果を生むためにも、ノウハウを共有するためにも、学内の様々な部署との連携が不可欠である。例えば、職員対象「英文メール・ライティング研修」では人事課と国際課、「外国人研究者シンポジウム」では実際の外国人研究者受入を行っている国際課と密接に連携した。

・学内からの要望把握

活動にあたっては、学内関連箇所（国際課、留学センター、国際コミュニティセンター、グローバルCOE事務所等）に広く意見を求めた。

・外国人研究者シンポジウムのプログラム設計

初めての試みのため、シンポジウムのプログラム設計に苦慮した。限られた時間内に、来場者からの多様な要望を最大限引き出し、引き出した要望をその場で議論に組み込むため、他大学の例を参考に、アナライザーを導入した。また、アンケート調査設計では、研究者が置かれている全般的な状況を計るデータと、具体的な要望のデータ両方が得られるよう工夫を凝らした。

(iii) 成果

早稲田大学では、グローバルユニバーシティとしての「WASEDA」構築のため、多様な学問・文化・言語・精神が交流するグローバルキャンパス形成を重点施策としている。施策実施にあたっては、海外から優秀な研究者を招き、活発な学術交流を強力に推進することが不可欠である。本部は、研究者受入を担当する国際部と、国内外の研究を推進する研究推進部間の連携機能を果たし、外国人研究者等の受入の改善を図ってきた。

本部の特筆すべき貢献は主に次の3点である。第一に、外国人研究者受入の実態把握と、外国人研究者からの要望収集により、受入制度向上へ向け、早稲田大学が重点的に取り組むべき課題を明らかにした点である。例えば、シンポジウムでは、早稲田大学の現行の受入体制に多くの外国人研究者が満足していることが明らかになった。このことにより、早稲田大学のこれまでの施策の方向性の妥当性を確認することができた。一方で、課題も明らかとなった。このことにより、課題の優先順位付けに利用できるデータが多く収集され、大学の国際戦略を決定するにあたり重要な情報が提供できた。

第二に、きめ細やかな生活情報提供ツールの開発である。外国人研究者ハンドブックや複数言語の周辺レストラン情報などはその例である。

第三に、全学的な事務体制の国際化推進である。例えば、職員向けの英文メー

ル・ライティング研修実施により、外国人研究者と円滑にコミュニケーションが取れる職員の増強を促した。英文メール・研修受講者からは、「英語コミュニケーションに自信がついた」など多くの前向きな意見が寄せられている。

本部は、研究推進部と国際部間の業務連携に特化した機動性を強みとし、新たな施策に積極的に取り組んできた。その結果、外国人研究者受入体制を改善していくための契機を作りだし、ひいては、大学の国際化重点施策に大きく貢献したと言える。

自然科学研究機構：機構横断的な研修を通じて、職員向け外国人研究者受入れマニュアル等を整備

（i）背景・問題意識

自然科学研究機構は、諸外国の研究機関や研究者との共同研究・共同利用が日常的に行われており、研究面においては国際性の高い機関である。しかし、それらの国際活動をサポートする事務体制が弱く、例えば、機関によって差異はあるものの、来訪する外国人研究者への事務的な手続きの多くが研究室単位で行われ、機関の事務部門が外国人研究者のニーズを具体的に把握できていない、英語での事務は教員に頼らざるを得ないなどの問題があり、これらの状況を改善することが必要であった。

また、機構の事務組織は、東京都、愛知県、岐阜県、長野県、岩手県、岡山県、米国ハワイ州の8地区に離れているために直接的な連携がとりにくいこと、歴史の異なる各機関には独自の事務組織があり、画一的な手法をトップダウン的に導入することは現実に馴染まないことなど、2004年4月に発足したばかりの機構が抱えるこれらの課題に挑戦しつつ有効な方策を検討することも求められていた。

（ii）取組

（1）各機関の国際担当部門との情報交換（互いをよく知る）

まず、機関における国際事務の現状を把握するとともに、各機関の国際事務担当者に本部の活動を理解してもらえるよう、本部と各機関のコミュニケーションを密にした。例えば、本部の事務担当者が各機関を訪問調査し、あるいは各機関の関係者（教員を含む）が1機関に集まって意見交換をするなど、勉強会的な打ち合わせを度々実施した。機構内の担当者同士が意思疎通しやすい環境を作ることができたことは、その後の研修の企画運営やマニュアル作成に非常に役立った。

このような地道な情報収集の結果、各機関の国際業務が「誰がやってもできる」という状態になっておらず、特定の経験の長い職員、語学力のある職員あるいは教員に多くを頼らざるを得ない非効率な状況が見えてきた。機構内の研究者が日々の研究活動により専念できるよう、外国人研究者の受入れに代表される国際的な研究支援事務について、それに携わる職員の国際資質の向上、国際関係の事務の効率化の両面から取り組むという目標が明確になった。

2007・2008年度に実施した国際共同研究支援職員研修を通じて作成した、事務職員向けの「外国人研究者受け入れマニュアル」と「外国人雇用ハンドブック」を活用し、それぞれの機関において、受け入れを担当した研究者や事務職員のノウハウを機構内職員へ共有することで、外国人研究者の受け入れ業務を効率化することが可能となり、教職員の負担を軽減することができた。

また、外国の研究機関や外国人研究者等に関わる総務、財務、安全管理等の業務は、国際交流担当の事務職員のみならず、他の事務職員の国際的な対応能力のレベルアップが必要であることから、今後も引き続き、海外実務研修を含めた国際共同研究支援職員研修を実施する予定である。

(2)国際共同支援職員研修の実施（教職員の協同によるプログラム開発）

国際戦略本部の主導のもと、国際連携室と事務担当者が連携して「外国人研究者受入れ環境の国際性強化」の具体的方策を検討し、2007年度から「国際共同研究支援職員研修」を実施した。

事務職員を対象とする本研修は、①国内研修－外国人研究者の受入れ事務に必要な基礎知識を習得する、②海外実務研修－国立天文台ハワイ観測所でのOJTを通して国際的な研究組織の業務を学ぶ、③研修の成果をマニュアル化する、という3つのプログラムで構成されている。2007年度及び2008年度とも、機構内の4つの事務組織から各2名（機構全体で8名）の事務職員が本研修に参加した。

国内研修は、毎年テーマを決めてプログラムを企画することとし、2007年度は「外国人研究者の入国管理と受入れ手続き」、2008年度は「外国人研究者の雇用と労働条件」をテーマに実施した。機構内の関連部門の教職員が自ら講師となり、入国管理や雇用に関する講義、国際事務担当者の心構え、ビジネス英語セミナー、外国人研究者とのディスカッション等を実施した。

海外実務研修には、国内研修の参加者の中から、2007年度には6名が各2週間、2008年度は2名が各4週間参加し、ハワイ観測所内の庶務、会計、広報、山頂作業等の各部門において、現地のスタッフの指導のもと、OJTを実施した。

なお、国立天文台ハワイ観測所は、ハワイ島マウナケア山頂にある「すばる望遠鏡」と山麓施設からなり、日本からの赴任職員、現地雇用の外国人及びバイリンガルのスタッフによって構成される非常に国際的な組織であるということ、また、我が国初の海外に設置された大型研究施設がどのように運営されているかを生身で理解できることなど、実践的な実務研修を行うのに極めて適した環境であるといえる。

研修プログラムの企画にあたっては、国際連携室員、ハワイ観測所の教職員、本部の国際事務担当部門の3者によるTV会議、ハワイ観測所への事前調査を通して、何度も打ち合わせを重ねた。特にハワイ観測所側は通常業務に加えて複数名の研修生を受け入れることになり、スタッフの負担も大きかったと思われるが、十分な協力が得られた。国内の各機関の事務組織との関係については、企画案ができた時点で意見照会を行うなどをしたものの、当初から研修・人事部門の担当者を交えた連携体制をとっていなかったこともあり、機構内での本研修の位置づ

けが曖昧な部分があった。その結果、国際戦略本部で実施要項が決定された後、各機関が参加者を推薦する段階になって、海外実務研修への参加を調整できない機関が出るなど、各機関の事務組織との連携という意味では課題も残った。

(3) マニュアルの作成（ノウハウの共有化）

国際共同研究支援職員研修を通じて各種のマニュアル類を作成した。

- ・「自然科学研究機構職員のための外国人研究者受入れマニュアル」
- ・「自然科学研究機構職員のための外国人雇用ハンドブック」
- ・ビジネス英語マニュアル4部作（「英文 E-mail の書き方」、「オフィスの英会話」、「オフィスで使う単語・例文集」、「接遇の英会話」）

受入れマニュアルや雇用ハンドブックは、国内研修の教材として収集した情報を土台に、各機関の事務担当者や研修生の意見、各機関で既に作られていた資料等を加えて作成した。また、ビジネス英語マニュアルは、経験豊かな国際戦略本部の国際アソシエイト（バイリンガルのネイティブスピーカー）が中心となって作成した。

(4) 出張セミナー等の実施（ノウハウの定着支援）

マニュアルを実践につなげるための試みとして、2008年度には「英文メールの書き方」の出張セミナーを実施した。国際アソシエイトが講師となって機構内の3地区を訪問し、マニュアルに沿ったメール作成手順を説明し、参加者の質問に応じてその場でメールの文例を作成するなど、日頃のメール作成の疑問や悩みを解決したいという現場の職員のニーズに対応した内容が大変であった。また、事務局の語学研修においても、英会話マニュアルの内容をカリキュラムに組み込むようにし、これまでに蓄積したノウハウが、職員ひとりひとりに確実に定着するように配慮した。

(iii) 成果

一連の取組を通じて、国際連携室及び国立天文台ハワイ観測所をはじめとする機構内の関係組織が、互いの資源や経験を有効活用した研修プログラムを企画し、その成果を様々なマニュアルやハンドブックとしてまとめることができた。どの機関の担当者にも共通する基本的な国際事務の知識や各機関に培われたノウハウをマニュアルにして共有化したことにより、いずれの機関においても効率的に外国人研究者を受け入れることができる環境の整備を進めることができた。

また、ハワイ観測所での海外実務研修は、「外国の知らない環境に身を置く」という貴重な経験を参加者に与え、新しいことに挑戦する職員の育成に貢献した。帰国半年後に参加者にアンケートを実施したところ、外国語学習を自発的に始めた、仕事にも生活にも意欲的になったなど、全員が自らに何らかのポジティブな変化を感じていた。

機関に在籍している多くの研究者や外国人研究者が豊富な海外経験を持っている。しかし、それらの人々に対応する事務職員に国際的な経験やスキルが乏しく、

第4章 採択機関における大学国際化のための手法
第7節 外国人研究者等の受入れの改善

両者の意識にギャップが生じている部分があることは否めない。本研修を通じて大学共同利用機関の役割を理解した国際感覚ある事務職員が育つことにより、人的資源の面でも外国人研究者の受入れを円滑に行う環境が整備されつつあると考えられる。

(3) 総合分析及び具体的提言

ここでは、総合分析を、各採択機関の報告のフォーマットに沿って、「背景・問題意識」「取組」「成果」に分けて行っており、最後に「具体的提言」を示すこととする。

(i) 背景・問題意識

まず、「背景・問題意識」であるが、各大学・研究機関の設置主体・規模等の違いから、この問題が抱える多様な背景と文脈、それに基づく戦略の方向性自体の多様な在り方の可能性が改めて浮き彫りになったといえよう。

まず、東京大学であるが、2008年5月1日現在で、教職員数9,223名、総学生数28,753名という、国立大学では最大規模を誇る¹⁴。さらに、その組織構造も10学部・11研究科の他に、11の附置研究所が存在し、これが主なキャンパスだけで3つに分散するなど、大変複雑である。このようななかで、従来の部局ごとの分散的対応による業務の重複や情報の非共有などを改める観点からキャンパスごとの全学ワンストップサービスの構築をめざし、まずは柏キャンパスにおいてパイロット・プロジェクトを開始するという方針は、大学国際戦略本部強化事業の規模や期間及び、既存の仕組みに対して変革を加えることに伴うリスクなどを考慮すると、現実的で妥当な戦略指針であったといえよう。

他方、同じ国立大学のなかでも、一橋大学は、人文・社会科学に主に特化した大学であり、2008年度5月1日現在で、教職員数584名、総学生数6,714名と、規模は東京大学と比較してずっと小さい。しかし、それでも4学部、6研究科、1附置研究所などに分かれた複雑な組織構造を取っており、同じくワンストップサービスを構築する方向を示しながらも、その設計を外国人受入数の多い部局等の意見を踏まえて行った点は、妥当な判断であったと言えるだろう。

次に、私立大学である早稲田大学は、教職員数2,608名、総学生数55,825名（2008年5月1日現在）と、学生数では東京大学を遙かに上回り、また、組織も10学術院（学部と研究科を束ねた組織）及び別科日本語専修課程などを擁する、巨大で複雑なものとなっている。報告書で示された国際研究推進本部の事業は、主に本部事務局の国際部国際課等を通じた対応であり、各学術院などでの分権的な国際交流を前提とした上で、本部機能として何ができるか、という問題設定の下に取組がなされている。

公立大学である会津大学は、1993年開学のコンピュータ理工学に特化した1学部1研究科の大学であり、教職員数は153名、総学生数1,264名（2008年5月1日現在）と、前身に遡ればそれぞれ120年を超える歴史と複数の部局を有する他の3大学とは明確に異なる特徴を持つ。しかも、開学当時は外国人教員数が60%

¹⁴ 各採択機関の規模等の基本データについては、巻末付録I（i）に掲載している。それぞれの人数は以下の通り算出している。

教職員数＝役員数＋専任教員・研究員数＋専任職員数（事務・専門職等）

総学生数＝学部（正規）＋大学院（正規）修士・博士前期＋大学院（正規）博士・博士後期＋その他（非正規）聴講生・研究生・別科生等

と過半数であり、現在も 35.4%の教員が外国人、さらに副学長も外国人など、他の大学とは異なるレベルで、大学の主力としての外国人教員受入について整備をしてきた実績がある。このような実績と経験がすでに蓄積されている状況の中で、会津大学は、属人的に分散化し、共有されていない知識・スキルを組織として集約し、体系化するという戦略指針を採択している。また、本事業と直接関連するものではないが、2006年の公立大学法人化に伴い策定された中期目標・中期計画のなかで、専門科目の外国人教員を50%程度とするという数値目標を掲げている点も、特記すべき事項と言える。

最後に、自然科学研究機構は、発足は2004年であるが、事務組織が米国ハワイ州を含め8地区にわたり、また、研究機関特有の組織的特性として教育を大きなミッションとして持つ大学とは異なり、研究室単位の分権的な体制がむしろ現実的であるとの認識から、国際的な研究活動を支援する事務職員の養成を主目標とした取組をおこなう方針を立てている。

以上に示された背景・問題意識は、一方で先に述べた多様性を含んでいながら、他方で、いくつかの共通の特性も指摘できる。まず、外国人教員の受入や、それに伴う招へいや応募・採用などに関わる内容的側面は、高度に専門分化した研究者間の共有された知識・技能、コミュニケーションやネットワークを介在して行われる。このことは、大学あるいは研究機関からみた時に、外国人研究者の受入の実質的プロセスが、本質的に分権的で、研究者主体であらざるを得ない性格を有していることを意味する。他方、査証を含めた入国手続き、住居、仕事の条件や職場環境の整備などに関わる多様な支援は、日本の行政・社会の制度・慣習に深く根ざし、また、日本語でなければ運用不能な様々な諸条件を有しており、これもまた、専門的な知識・スキルを多数の経験や前例に基づいて築いていくしかないと同時に、職員が主力となった取組が不可欠である。最も歴史の新しい会津大学においてすら、慣習や知識が属人的に形成される傾向が示されており、いかに個々の現場の状況を把握し、情報を共有しながら、組織として教員と職員が協力する形で取り組むことができるのか、が常に問われる分野であることが明らかになったと言えよう。

(ii) 取組

東京大学は、柏キャンパスでの取組について記しているが、各部局の既存の国際交流室が日常的業務を行うことを前提とした部局間共通業務を新設のIO推進室で行う体制を取っている。外国人受入に直接関わる業務は、外国人研究員受入業務としての行政手続きの代行及び支援、多言語でのキャンパスマップおよび日英での生活支援ハンドブック、学内外の宿舍支援、キャンパス共通資料の英語化等、基本的といえるが、不可欠な業務の共通化・ワンストップ化となる。

一橋大学の場合は、上記に加え、受入教員・部局及び海外被招へい研究者との連絡調整業務が含まれるが、本部に設置した国際共同研究支援室が支援するプロジェクトは、人的資源の制約のため、一部にとどまっている。

早稲田大学は、外国人教員からのフィードバックを、「外国人研究者シンポジウ

ム」の開催や、外国人研究者情報を発信するウェブマガジンを発行することで適確につかみ、これを元に、外国人研究者のニーズに合わせた充実した取組を実現しており、他大学にとっても大変参考になると思われる。具体的には、「外国人研究者ハンドブック」をウェブ公開することで、来日前から情報を容易に把握でき、また、その内容についても広く学内の意見を求めたり他大学の情報を収集したり、充実のための取組を積極的に進めている。また、研究助成に関する情報の英訳や、外国人研究者同士・同伴家族の交流支援などは、外国人研究者支援として一步進んだ取組といえる。また、職員向けの国際業務への研修も、より幅広く外国人研究者が支援を受けられる上で、重要な要素である。

会津大学では、国際公募についての組織的な業務支援、外国人教員等相談員の郵便受け付近での常駐など、より積極的な外国人研究者・教員の獲得、定着にむけての支援を行い、大学として外国人教員による定年までの長期的勤務の促進の方針を打ち出すなど、働く外国人研究者・教員にとって、明確に大学コミュニティへの参加が歓迎されていることが伝わる取組となっている。このような踏み込んだ取組を行っている例は、日本の大学の中では他にほとんどないか、極めて少数に限られると考えられ、今後のわが国の大学の取組の方向性として、注目に値する。なお、日本人を含めた英語文書のみでの公募、教授会や職員とのコミュニケーションのための通訳の日常的配置などは、必ずしも全ての大学・研究機関に普及可能とは思わないが、先進的な試みとして、他機関においてもそのフィージビリティを検討してみる価値はあるだろう。

自然科学研究機構では、研究者が日々の研究活動により専念できることを目的として、国際的な研究支援業務に関する事務職員向けマニュアル・ハンドブックの作成と研修を通じて、事務組織全体の国際対応能力の向上を図ろうという取組となっている。特徴的な点として、自然科学研究機構内部に国立天文台ハワイ観測所があり、これは、米国内の機関としての現地の法令・慣習に基づく雇用や外国人研究者対応を日常的に行っていることから、ここでの経験とノウハウを事務職員の研修に活かすことができしており、このような組織的に踏み込んだ海外研修の在り方は、他大学の参考になる。

取組についての総括としては、共通する業務の窓口集約やマニュアル・ハンドブック作りによる効率化と、外国人研究者のニーズを把握した上での積極的な獲得・定着を目指した支援の充実、という2つの大きな方向性が示されたと整理できよう。前者は、大前提として当然必要であるが、後者の、外国人研究者からの直接的なニーズ把握、さらに、彼らの学内外での発信の場をいかに充実させていくかは、もっと多くの大学・研究機関が本格的な取組を行っていくことが望ましいと考える。

(iii) 成果

東京大学は、成果として、ワンストップ窓口の利用の定着、職員の英語対応能力の向上、柏キャンパスのパイロット・プロジェクトの全学への展開の見通しが立ったことを挙げている。パイロット・プロジェクトを行った上で全学展開する

という手法は、大規模な総合大学にとっては特に、参考になる手法といえよう。他方で、具体的に行われた取組には、他の大学に比べて特に目新しいものや優れた取組と思われるものを見いだすことはできなかった。

一橋大学は、成果として、ワンストップ窓口利用の定着、外国人研究者受入業務マニュアルの作成と学内普及、英文ニュースレターによる英語での大学情報発信能力の強化を挙げている。英文ニュースレターにともなう、外国人研究者等のリスト化は、今後そこからのフィードバックを活用などの展開が見られれば、大変興味深い成果につながる可能性がある。なお、一橋大学は、全て英語で授業を行っている研究科や、優れた研究成果を挙げている附置研究所が存在しており、そこでの国際的な対応能力は高いと考えられるが、これらの学内の優れた取組を、全学に波及させることについて、一層の検討が行われることが望ましいと考える。

早稲田大学は、成果として、外国人研究者からの要望収集により課題とその優先順位が特定できたこと、きめ細かな生活情報提供ツールの開発、全学的な国際化推進を挙げている。特に、外国人研究者自身からのフィードバックによる課題特定は、Plan-Do-Check-Action サイクルに代表される自己・外部評価に基づくマネジメント改革の考えにも沿うものであり、大変有効であると考えられる。同時に、どちらかといえば、事務体制の改革に主な力点が置かれ、教員の関与までの広がりがあったかが明確でない点が気になる。

会津大学は、成果として、国際交流の可視度の向上、国際交流に関わる知識・スキルの組織的集約、研修による国際業務能力の向上があり、加えて、外国人教員数の減少に一定の歯止めがかかったことを挙げている。会津大学のように、元々先進的な取組が行われてきたところでは、「可視化」への努力は、組織の人員の交代があった場合でも持続的な取組の効果が期待できることから、ひとつのモデルとなりうると考えられる。本事業と直接関わる目標ではないが、中期目標・中期計画で専門科目教員の外国人教員比率を 50%程度とするという目標が掲げられているが、一定の歯止めがかかったとはいえ、減少傾向自体は継続していることについて、どのような説明責任と今後の展望を描くのかは、ひきつづき注視していきたい点である。

自然科学研究機構は、ハワイ観測所研修を通じたマニュアル・ハンドブック作成による事務担当者の情報・スキル共有と能力向上をあげている。これによって、国際経験豊かな研究者との意識等のギャップへの対応がなされているとされているが、外部からの素朴な疑問としては、職員の採用基準を国際対応を前提としたものに変更したり、中途採用や人材再配置を行うなどの可能性はないのかとの印象を得た。また、実際には、こうした能力をもつ職員も、非常勤を含めて存在するとの話や、正規の教授・准教授などとして世界的にみても優秀な外国人研究者の採用を戦略的に進めることが望ましいとは考えているが、処遇や地理的条件などの点でそのようなことが現実的に可能ではなく、結果として客員研究員などの形での受入に注力しているとの話がヒアリングで得られた。以上を踏まえると、実際の職務能力に応じた教職員の処遇の弾力化・戦略化について、将来的な検討がなされるべきではないかとも感じた。

(iv) 提言

以上の個別及び総合分析に基づいて、下記のように提言したい。

a. 量的・質的双方での適確なニーズ把握と日常的相互対話による課題の特定

分析から浮かび上がったのは、外国人教員からの的確なニーズ把握と彼らへの十分なフィードバックが行えている大学・研究機関では、より、踏み込んだ形での受入支援が実現している点である。たとえば、早稲田大学が実施した外国人研究者を主人公にしたシンポジウムなど、外国人研究者にとって、まず、自分たちの意見を聴いてもらえる場と組織的態度が明確に示されていることは、魅力的な職場環境を作り出す上での大前提である。この点において、全ての大学・研究機関が、明示的な組織的取組を行う必要があるだろう。

b. ワンストップの窓口と組織的な研修・情報共有との組み合わせによる事務支援体制の強化

各事例、特に分権化が著しい機関において、何か問題が生じたときに相談できるワンストップの窓口を設立、活用を定着させたところは、いずれも、それを積極的な成果ととらえている。また、それまで属人的に存在していた知識・技能を、事務職員向けのマニュアル・ガイドブックとして共有させる取組も、複数の機関が行っており、いずれも効果があったととらえられている。

日本の大学の事務局組織では、国公私立のいかに関わらず、中心的な人材育成手段として3～5年程度のローテーションで各部門を経験させる方式が主流であり、これに、たとえば「国際畑」など、ある程度の専門的知識・スキルの蓄積に配慮した「畑」が緩やかに存在しているのが現実である。私立大学などでは、特に国際的な対応を必要とする部署に対し、中途採用などの形で外国語能力や国際対応に優れた職員を雇用し、正規の事務職員のルートに一体化させる手法が比較的広く見られる他、国立大学などでも、たとえば本事業などを通じてプロジェクト・ベースでの専門人材の雇用を行ったり、私立大学と同じように中途採用や新規採用において国際対応ができる人材の雇用に努力したり、また、過去には国際対応部門の課長クラスを公募したなどの事例も存在する。ただし、たとえば国立大学の場合、現実的には国際業務といえどもその遂行にあたっては、文部科学省を始めとする関係省庁・機関や、大学間の横の連絡やネットワークが大きな役割を果たしており、これら大学事務の、歴史的に積み上げられた制度や慣行を無視して、国際業務のみに特化した人材に全てを任せることも、状況によっては機能不全に陥るリスクにつながる。

提言としては、事務局、あるいは大学業界全体として、専門性のある人材を適切に処遇し、ある程度大きな権限を与え、適切な評価制度のもとで長期にわたって職務を遂行できる制度改革を進めることが、グローバル化への対応として日本の大学に切迫して求められていることを、強く主張したい。その上で、複雑で分権化している研究者受入の日常的現場では、完全なトップダウンも、完全なボトムアップもともに現実的ではなく、その有機的な連携を、いかに戦略的に組織化していくかが、どのような大学・研究機関に於いても問われており、そこにはひ

とつのモデルに集約可能な「正答」はないことも、明らかである。この意味で、多様な選択肢を常に想定した上で、事務支援体制の強化のあり方について、情報を更新・向上させていくことができるような仕組みを整えることも重要であろう。

c. 外国人研究者向けのガイドブック・情報の整備と普及

特に、外国人教員向けのガイドブックでは、ウェブでの公開によって、渡日前からの支援が容易になる点は、大きな成果であろう。ただし、インターネットの普及が十分ではなかったり、郵便事情が悪い国や地域も世界では存在していることから、これらの場合、現地の日本大使館などとの緊密な連携措置を国として支援することも考慮に入れる必要があるだろう。また、言語については、多くの事例は、まず日本語と英語について行っているが、これを原則とした上で、さらに対応言語を増やしていく可能性についても、検討していくことが必要であろう。さらに、留学生に対する情報との共有や、利用者である学生や研究者の声を活用したりすることも、より有効な情報提供を行う上で、効果が見込まれる。

d. 研究助成に関する情報・支援の充実

受入対象となる外国人研究者のカテゴリーは多様であり、その多くは日本側で準備されたプロジェクトの枠内で研究活動を行うことになる。他方、より中長期的にこれら外国人研究者にわが国の研究活動の活性化への貢献を求めたり、日本の機関の中核人材としての役割を求める上では、日本の学術コミュニティにおいて自律的に研究資金を獲得し、成果を公表できるような環境を実現することが不可欠である。現在、日本学術振興会の科学研究費補助金などの申請に関しては、英語での申請が大部分についてはできるようになっているが、それでも、全く日本語を用いないで申請を行うことは難しく、また、研究助成の情報そのものが外国人研究者に行き届かない現状がある。この点について、十分な支援を行っている事例は限られており、各大学・研究機関のより積極的な支援が望まれる。

e. 外国人研究者の発信と交流の場の提供

外国人研究者が日本で行った研究活動の成果が、直接受入を行った研究室の中で閉じてしまっているようであれば、せっかくの受入機会を、日本の機関の側も、外国人研究者の側も、活かし切れていないことになってしまう。一橋大学や早稲田大学などが進めているメール・マガジンやウェブ・マガジンなどの事例を発展させて、外国人研究者自らが、彼らの研究内容やその他の意見を発信するメディアを準備したり、家族を含めて交流や情報交換の場を設ける取組が普及・発展していけば、受入の成果を高める上で大きなインパクトが期待できると考える。以上のように、教員・職員双方が連携し、外国人研究者自身が主体的に関与できる場を多面的に幅広く設けていく組織的取組が望まれる。

f. 長期定住に向けた組織的受入体制の整備

外国人研究者受入の問題を、中短期の受入と交流の問題に限定し、組織を長期

的に担う中核人材としての外国人研究者の受入の問題と切り離して考えている限り、日本の学術コミュニティにおいて絶対的な少数者である外国人研究者が疎外感、差別感を感じがちな構造を変えることはできない。今回ヒアリングを行った短期滞在の研究者の中にも、長期的に日本での研究活動を望む声が複数聞かれており、この点について、政府と大学・研究機関双方で、明確な態度を形成し、また、各研究室単位でもその対応に誤解が生じないような体制を早急に確立する必要がある。

<米澤 彰純>

[文献]

Kuznetsov and Yevgeny eds., 2006, *Diaspora Networks and International Migration of Skills: How Countries Can Draw on their Talent Abroad*, WBI Development Studies

天野郁夫, 2009, 『大学の誕生』中公新書.

喜多村和之, 1987, 『大学教育の国際化—外からみた日本の大学—: 増補版』玉川大学出版部.

徐龍達, 2005, 「日本の大学国際化のための外国人教員の任用」『大学論集』広島大学高等教育研究開発センター第35集: 293-310.