

別添 6. 我が国大学が有する
知を活用した国際協力活動への
取り組みの検証

平成 22 年 5 月 6 日

JISNAS 事務局（文科省提出意見）

文部科学省大臣官房国際課国際協力政策室

「我が国大学が有する知を活用した国際協力活動への取り組みの検証」

I. 農学知的支援ネットワーク事務局のコメント

1. 大学の「国際化」の課題

大学執行部をはじめ大学全体に、国際化とは先進国を対象とする「国際交流」であるという意識が圧倒的に強く、途上国を主な対象とする「国際協力」の意識はきわめてうすい。しかし、留学生の実態をみても、大半は中国、韓国、東南アジア諸国から来ており、この現状をどのように受けとめているか問題である。学術教育研究で既に先進国となった我が国が、自国あるいは世界の食料安全保障を確保する上でも、知を活用する国際貢献が最も重要であるという意識を大学内に醸成する必要がある。

2. 事務レベルでの課題

①海外業務、特に途上国の現状についての理解が不十分

卓近な例では、ケニアなど途上国の空港から市内まで何故公共交通機関を使わずにタクシーなのか、気象データ等、調査に必要なデータや資料収集に何故その国まで行かなければならないのか、など途上国の現実を日本と同様と考えている事務職員がほとんどである。電話やインターネットなどの通信手段、物品購入手続き、航空券やホテルの手配なども日本とは全く違う。事務職員には、教員と共に教員が仕事をする途上国の現地に行き、百聞は一見に如かず、自らこのような違いを体験することが必要である。

- ・ 途上国の大学や研究所の訪問—相手機関の事務、経理体制の理解など
- ・ 途上国の調査現地の訪問
- ・ 途上国の交通機関、銀行、郵便局、通信手段等の実態の理解
- ・ 途上国の文化、社会の体験—健康、安全性、注意点など

②海外業務、特に途上国における知識・経験の共有が不十分

上記①との関連で、現地に行った事務職員には、帰国後同僚職員に帰国報告の義務を課し、体験を共有させる必要がある。

③大学本部と各部局等事務の問題意識の共有が不十分

同様のことは教員が所属する部局に限らず、大学本部も含め、共有させる必要がある。

④大学内、特に事務部門での海外業務の実態や課題その対応方策などを個人レベルに留め

るのではなく、**institutional memory** として蓄積していく必要がある。また、そのためには海外業務専門職員の育成や事務部門の設置が重要である。

⑤大学事務の英語化

留学生受入に当たっては来日時の外国人登録、住居探し、銀行口座の開設などに限らず、教育研究実施上も英語で対応できる事務職員の各部局への配置が必要である。ともすれば受入教員が全ての世話をしなければならない実状であることが多い。

3. 農学知的支援ネットワークとして

①オープンフォーラム等を通じて、途上国の大学や研究機関と共同研究を実施している我が国大学の先進事例を収集し、そのノウハウを蓄積しつつあるがまだデータは十分ではない。

②農国センターは、上記2-①の方針で、生命農学研究科の事務職員を現地に同行している。昨年度は、同行した職員が帰国後、所属部局の事務職員を対象に帰国報告会を開き体験の共有に努めた。このようなことが蓄積されていけば、全国大学の事務職員対象にその経験を共有する機会を設けることも可能になるのではないかと考える。この場合、全国の大学のすでに途上国経験のある事務職員の経験や苦労をお互いに発表し、共有することが重要となろう。

③これを発展させて、教員と事務職員がそれぞれの途上国経験を踏まえて海外業務の推進に向けた事務体制や経理規則等の方策構築に取り組むことが必要となると思われる。

以上。

II. JISNAS メンバー大学・運営委員会委員の意見

*以下、意見は何れも当該組織でなく回答者個人のものとして了解してください。

○A大学

(現状)

- 1) 学内的には大学職員の業務担当が明確に区別されているため、事務担当職員間では国際マターは国際担当部署で処理することと了解している。
- 2) しかしながら「国際協力」を実践するためには、実際上国際担当のみならず、経理・人事・学務の業務に波及する場合が多い。
- 3) この点で、例えば国際協力事業を受託しても、実践にあたって事務担当職員間で齟齬が生じている。

(対応の考え)

この問題を解決するためには「国際協力推進のための大学職員」を対象とした研修というよりも、「大学における国際協力推進」を対象とする研修が必要とされるのではないかと、思います。つまり、大学での国際協力を展開するためのステークホルダーをよりブレークダウンしてみると、国際協力担当の職員とそれ以外の職員の間明らかに意識の点で差異があると感じている次第です。端的かつ正直に言えば国際協力担当以外の職員にとっては、「面倒な仕事を増やさないで欲しい」というところでしょうか。したがって、むしろ国際協力担当以外の職員の仕事に対する配慮が必要かと思えます。

○B大学

(活動の現状)

1. 本学では、国際協力センター内に「国際教育専門委員会」を設置して、いくつかの海外姉妹校との間で現地における農業および農業関連施設の見学および人的・文化的交流を内容とした短期交換留学プログラムを実施している。姉妹校からの受入れにおいては担当教員と一般職員が一体となって対応しており、また派遣には1コースあたり教員2名で引率を行っている。このうち1コースには国際交流・協力の実績を積み重ねるために若手職員を中心として1名の一般職員を引率として派遣し、訓練・研修する機会としている。
2. 本学国際協力センターでは、本学に学ぶ約300名の留学生の学習面と生活面のケアおよび1.で示した交換留学プログラムの実施さらには毎年定期的には実施している「世界学生サミット」が事業活動の主体をなしている。加えて国際協力センター内に「開発協力専門委員会」を設置して、国際協力機構や農林水産省、文部科学省などが実施する国際協力事業プログラムを発掘・応募し、参画・参加している。案件は、すでに実施を終了した案件、現在継続実施中の案件、これから実施しようとする案件など様々である。また JICA 研修センターへの教員派遣、JICA 研修プログラムへの学生参加、JICA

研修生の本学受け入れ（本学大学院での修士付与型）などにも対応している。

（課題）

1. 本学では、国際協力センターを中心に上述した事業活動を展開しているが、センター内にプロパーの職員をおいているわけではない。さらに定期的な人事異動があるため、せっかく国際交流・協力に関する企画力や外部組織との連携強化を図るなどのノウハウを蓄積しても学内での継続性・一貫性を保持しえない。
2. 特に国際協力事業にあつては、それに詳しい専任のスタッフを常駐させていないために、たとえ情報の収集・アクセスが可能であったとしても、本学に適した案件の発掘と選択、申請の事務手続き、案件採択に向けた効果的なアクション、採択後の運営管理体制をとれないのが現状である。

（対策）

1. JICA などから専門のスタッフを嘱託でお願いし、国際協力の事業展開のための事務を遂行することが望まれる。
2. また、本学の事務職員を JICA などから派遣された嘱託スタッフと一緒に事務を行う仕組みをつくり、その過程で On the Job Training を行い、国際協力業務に関わるノウハウを吸収していくことが望ましい。
3. 学内に、人事制度として専門性の高い業務に専念できる体制を構築することが望まれる。

○C大学

大学職員向け研究についてですが、

1. 留学生や外国人研究者の対応について、文化の違い、立場の違いを考慮しながら業務に当たるための注意点などを整理する研修
 2. 留学制度の活用方法についての研修
- の2点を充実させてほしいと思っています。

1については、特にイスラム圏のからの留学生や研究者が来られた時に、どうも宗教的違いについてあまり重きを置かない方がおられます。現実的にはかなり大きな問題となるので、様々な宗教についての基礎的知識と対応策については研修をしておいたほうがよいかと思っております。また、立場の違いとしては、アパートなどを借りる際のサポートが必要であることや、教育（子供など）についてのサポートを整理する必要があることも、なかなか業務としては認識されていない（元々業務ではないのかもしれませんが）ケースがあります。

2については、大学職員自体が、様々な留学制度に関する知識や情報を持ってもらえると、優秀な海外の学生を留学させるときに役立つと思っております。

○D大学

I. 大学の国際化から見た大学職員（現状認識）

1. 留学生受入

JSPS, JICA 各種事業、国際協力プロジェクトなど各種国際協力事業に対する理解が乏しい。担当事務職員がメーリングリストを通じて教員に周知するメールを待つより JASSO の news & topics を自分で確認した方が早い？、大学間交流協定締結に際して事務職員からビザ申請の方法を聞かれる？などはその一例です。

2. 招聘手続き

推薦状、招聘状、海外渡航調書、ビザ申請、渉外がボトルネックとなり、国際協力を担当する教員への負担が著しい。

II. 現状認識に基づく対応策（案）

1. 採用関係

事務系・技術系の職員採用は、「関東甲信越地区国立大学法人等職員採用試験」の第一次試験合格者を対象として面接等による第二次試験を実施して選考されています。筑波大学でも経験したことですが、特に新潟大学では地域的ハンデによるものか、同採用試験で国際協力事業に関心のある優秀な人材獲得が困難であるように感じられます。その結果、採用される地元出身者へのスキルアップ教育が首都圏大学に比べて著しく遅れている印象があります。そのためには、英語力や国際関係の在職歴など国際協力に係るスキルを有する新規採用者の手当てを含めた優遇措置が必要と思われれます。

2. 既在職者への対応（研修方法など）

1) SD

大学の国際化がなぜ必要とされているのか、大学を取り巻く国際協力事業にはどのようなものがあるのか、年間スケジュールはどうなっているのか、招聘・派遣に必要な諸手続きの習得など。結果として、ODに結び付き、組織としても大いにメリットがある。

2) 海外あるいは国内開催の国際シンポジウムへ帯同

海外で開催される国際シンポジウムに帯同し、国際シンポジウムの運営体制について実際に体験させる。筑波大学在職時に日本ユネスコ国内委員会と主催した国際協力活動においても、事務局内で課題として取り上げられ、実際に農林技術センター専門職員1名を帯同した。その結果、自らの渡航手続き、シンポジウムのレジストレーション、プログラム聴講、懇親会などの運営形態を初めて体験し、国際協力活動に参画

する組織に在職しているという意識が新たになり、モチベーションが高まったとの感想が寄せられた。

3) 学内人事異動

国際関係に精通した大学職員を育成する姿勢が大学執行部にも必要不可欠であると感じます。国際協力活動に共同した事務職員が2年程度で定期的に人事異動し、これまで築き上げたノウハウが散逸し、新たな職員に対して一からノウハウを積み上げなおす徒労を何度も経験しました。これまでの経験では、経理畑、総務畑の事務職員が人事異動し、通常業務と合わせてこれら国際協力活動も兼務するという印象です。筑波大学では、当該のセミナー・シンポジウムを担当する事務局に農林技術センターの技術専門職員（農場業務と兼務）を配置し、毎年開催されるセミナーの準備作業に参画させていました。いずれにしても、国際協力のプロパーを育成する視点から、大学内の国際課に一元配置し、本問い合わせが主眼とする研修事業を受けさせ、学内各所に点在する事務部門にこれを還元するという姿勢が必要だと思います。

4) 国際関係事務職員の一元的派遣機関

大学毎の事情により、自前で当該職員を養成できない場合があるかと考えられます。その場合、全国の国際教育協力拠点、あるいは JSPS など適切な機関名をすぐに上げることはできませんが、独法や民間において養成機関を設けていただき、各大学に期限付きで派遣あるいは人事交流するという方式も検討すべきではないでしょうか。