

2019年度九州大学国際化への提案（和文要約）

ヨハン・ローレンス（教授）

基幹教育院

エドワード・ヴィッカーズ（教授）

人間環境学研究院

郭 俊海（教授）

留学生センター

エレン・ヴァン・フーテム（准教授）

人文科学研究院

アンドリュー・ロバートソン（准教授）

工学研究院

アンドリュー・ホール（准教授）

比較社会文化研究院

1.SHARE-Q 外国人教員アドバイザーグループ(SIAG)について

SHARE-Q 外国人教員アドバイザーグループは、次の目的で 2016 年に設立されました。

a)外国人教員の九州大学での有意義な活動に資する英語による FD を開催する。b) 大学の国際化への取り組みを支援する。c) 大学の国際化の取り組みの改善・促進する方法について提案する。SIAG は、これらの目標を達成するために SHARE オフィスと緊密に連携している。これまでに、a) 英語による FD を 5 回開催し、b) 英文の学位記作成を支援し、c) 大学の国際化への提案を本学執行部に提出しました。(2016 年度)

2.九州大学の国際化に関する提案の概要

「2016 年度九州大学国際化への提案」の提出後、2018 年度までの本学の国際化の進捗について、本学所属の外国人教員を対象に情報共有及びアンケート調査を行いました。そのアンケート結果を踏まえて、SIAG は次の 4 点について提案します。

I.事務部の支援と研究環境の改善

多くの外国人教員は、大学の事務システムを理解するのに苦慮しており、それらを説明できる英語が堪能な事務職員がいないことに不満を感じている。国際化をサポートできる事務職員（特に英語を話すことができる職員）の採用と維持について改善を求める。研究環境については、学術研究・産学官連携本部（AiRIMaQ）のグラントサポートグループの活動を高く評価し、その組織を恒久的な機関にするよう大学に強く要請する。また、図書館システムの改善、特に主要な学術データベースへのアクセスの増加、そしてサブジェクトスペシャリストライブラリアンの雇用も求める。教員が教育と研究に専念できる時間を確保するた

めに、教員会議の数を少なくし、学期期間外の会議開催を避けることを求める。加えて、夏季に行っている大学院入学試験の実施時期を見直し、ビデオインタビューの活用を増やすべきだと提案する。

II. 女性研究者の積極的な採用

10年にわたる「女性研究者養成システム改革加速」事業（女性枠）により、女性の承継教員の割合は約13%に達したが、さらなる改善が必要である。大学は、資質のある女性研究者を積極的にヘッドハンティングすべきである。さらに、現職及び新規採用教員には「配偶者帯同雇用制度」の活用も奨励されるべきである。また、配偶者の雇用について、教職だけでなく、事務職員を含むよう制度を拡張するべきである。大学は教員と事務系職員の在宅勤務の可能性を検討し、また上級職（理事、学部長、管理職など）により多くの女性を任命する必要がある。

III. 雇用契約とサバティカル制度

トップレベルの優れた人材をひきつけるには、公募内容の詳細、書面による契約、就業に関するルールの詳細な説明を含む採用に関する情報を示すことが重要である。加えて、世界のトップレベルの研究大学のように、定期的なサバティカル制度または研究休暇制度（4年ごとに6か月、7年ごとに1年など）を確立し、促進する必要がある。

IV. 国際関連事項問合せ用ディレクトリ

外国語で対応が可能な事務職員を掲載したオンラインの名簿を作成する必要がある。

上記4つの提案が実現すれば、研究力が向上し優秀な研究者をひきつけることになる。そのような研究者が九州大学の名声を高め、相乗効果を生み出す。