

## Proposals for the Internationalization of Kyushu University

### 九州大学国際化への提案

#### SHARE-Q International Advisory Group

九州大学外国人教員アドバイザーグループ (SIAG)


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)  
ジュンハイ・カク教授 (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)  
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)

#### はじめに :

九州大学の外国人教員は、九州大学を真にワールドクラスの大学にするための貴重な資源である、との発言がグローバル化推進本部会議においてあった。これを受けて、大学執行部とのコミュニケーションチャンネルを築くために九州大学外国人教員アドバイザーグループ (SIAG) が立ち上げられた。SIAG は緒方一夫副学長および六名の外国人教員によって、SHARE オフィスのサポートを得て運営されている。SIAG は SHARE-Q の成果指標を達成するための具体的な提案を提出する目的で会議をこれまでに3回 (2016年9月21日、10月28日、12月21日) 開催した。これらの提案は大学執行部に提出される予定である。

SIAG の及ぶ範囲は、外国人教員の全学ネットワークを通して広がることが予想される。このネットワークは重要な案件を話し合うために定期的に集まり、必要とあれば新たなメンバーを選出することも可能である。ゆえに、このネットワークは、大学と外国人教員の間で双方向のコミュニケーションを促進するはずである。また、同時に、日本の職場環境の中で孤立している外国人教員への支援が広がる。このように SIAG は大学の意思決定機関と外国人教員がよりよいコミュニケーションを確立することを目的としている。

# SGU の成果指標 (赤枠) をターゲットにした7つの提案

<p>Kyushu University Top Global University project</p>  <p><b>Indicators and Targets by 2024</b></p> <p>( ) ... figures for 2014</p> <p>MEXT's annually monitoring target</p>	<p>International faculty <sup>1(1)①</sup></p> <p><b>1,500</b> (573)</p>	<p>International staff <sup>1(1)②</sup></p> <p><b>465</b> (156)</p>	<p>Female faculty &amp; staff ratio <sup>1(1)③</sup></p> <p>faculty <b>17%</b> (12) staff <b>50%</b> (41)</p>	<p>International students <sup>1(1)④</sup></p> <p><b>4,700</b> (2,665)</p>	<p>students with <sup>1(2)①</sup> experience of studying abroad</p> <p><b>2,000</b> (307)</p>	<p>Student exchanges <sup>1(2)②</sup> under MOU</p> <p>Outbound <b>1,185</b> (199) Inbound <b>1,920</b> (287)</p>
	<p>International degree programs <sup>1(4)①</sup></p> <p>Number of students <b>1,030</b> (522)</p>	<p>Classes taught in English ratio <sup>1(4)②</sup></p> <p><b>25%</b> (12%)</p>	<p>Students with <sup>1(4)④</sup> TOEFL-ITP 500 or above</p> <p><b>6,064</b> (4,692)</p>	<p>Course numbering <sup>1(5)①</sup></p> <p>Number of courses <b>10,953</b> (0)</p>	<p>Class with <sup>1(5)③</sup> English syllabi ratio</p> <p><b>100%</b> (12%)</p>	<p>Notification of <sup>1(6)④</sup> scholarship before enrollment ratio</p> <p><b>58%</b> (26%)</p>
	<p>Mixed student <sup>1(6)⑤</sup> accommodation capacity</p> <p>Newly-entered international students accommodated ratio <b>90%</b> (29%)</p>	<p>Annual salary system <sup>2(1)①</sup></p> <p>faculty <b>462</b> (10) staff <b>385</b> (0)</p>	<p>Tenure-track faculty <sup>2(1)②</sup></p> <p><b>20</b> (0)</p>	<p>Administrative <sup>2(2)①</sup> staff development</p> <p>Staff with TOEIC 600 or above ratio <b>50%</b> (6.4%)</p>	<p>Student participation in <sup>3(1)②</sup> university governance</p> <p>Student course evaluations <b>6,224</b> (5,017)</p>	<p>Acceptance of TOEFL score for entrance exam <sup>3(2)①</sup></p> <p>Enrollment limit with TOEFL <b>400</b> (26)</p>
	<p>SHARE-Q Indicators 1 QS ranking</p> <p><b>30</b> (133)</p>	<p>SHARE-Q Indicators 2 THE ranking</p> <p><b>80</b> (301~350)</p>	<p>SHARE-Q Indicators 3 DD・JD programs</p> <p><b>16</b> (6)</p>	<p>SHARE-Q Indicators 4 Short-term exchange programs (Outbound and Inbound)</p> <p><b>68</b> (34)</p>	<p>SHARE-Q Indicators 5 Grants for international research collaborations</p> <p><b>60</b> (24)</p>	<p>SHARE-Q Indicators 6 International conferences/symposiums organized/co-organized by KU</p> <p><b>70</b> (32)</p>
<p>Enhancement of support systems for study abroad students <sup>1(3)①</sup></p> <p>Establishment of Global Student Exchange Center</p>	<p>Enhancement of support for international students <sup>1(3)②</sup></p> <p>Establishment of Global Student Exchange Center</p>	<p>Enhancement of Japanese language ability of international students <sup>1(4)③</sup></p> <p>Various Japanese language education systems</p>	<p>Introduction of GPA system <sup>1(5)②</sup></p> <p>GPA requirement for graduation: Overall 2.0 or above</p>	<p>High-quality education programs with international standards <sup>1(5)④</sup></p> <p>Enhancement of internal quality assurance processes</p>	<p>Flexible academic calendar <sup>1(6)①</sup></p> <p>Introduction of Quarter(four-term) system</p>	
<p>Acceptance of IB students <sup>1(6)②</sup></p> <p>Introduction of IB as one of the admission requirements to the new undergraduate school</p>	<p>Introduction of pre-arrival entrance exam <sup>1(6)③</sup></p> <p>Online application, Video conferencing interview</p>	<p>Enhancement of overseas offices' function <sup>1(6)⑥</sup></p> <p>Utilizing overseas offices and campuses as research and education hubs</p>	<p>Utilizing international alumni <sup>1(6)⑦</sup></p> <p>Establishment and expanding network of international alumni</p>	<p>Strategic information delivery in foreign language <sup>1(6)⑧</sup></p> <p>Making a new international PR strategy</p>		
<p>Improvement of personnel evaluation reform <sup>2(1)③</sup></p> <p>Establishment of the global standard personnel management system</p>	<p>Recruiting and training with international standards <sup>2(1)④</sup></p> <p>Development of professional training programs for staff in overseas</p>	<p>Faster decision making <sup>2(2)③</sup></p> <p>Clarification of the roles and responsibilities of Faculty Meeting</p>	<p>Participation of international faculty in university governance <sup>3(2)④</sup></p> <p>RM unit/Global Advisory Board</p>	<p>Enhancement of IR function <sup>2(2)⑤</sup></p> <p>Enhancement of data collection and utilization of the university in cooperation with RM unit</p>	<p>Vision for the future and mid-term plan <sup>2(2)②</sup></p> <p>Implementation of the plan and the project with the university's centennial motto: Lead to the Next 100 years, Leap to the Best 100 world.</p>	
<p>Increase and securement of students' learning time <sup>3(1)①</sup></p> <p>Students spend 10 hours learning a day ratio <b>20%</b></p>	<p>Effective TA system <sup>3(1)③</sup></p> <p>Classes with TA ratio <b>80%</b></p>	<p>Enhancement of multifaceted admission <sup>3(2)②</sup></p> <p>Multifaceted Admission for the new undergraduate school</p>	<p>Late Specialization, flexible system for transfer <sup>3(2)④</sup></p> <p>Establishment of the new undergraduate school</p>	<p>Early graduation, five-year PhD course <sup>3(3)②</sup></p> <p>Development of various degree programs</p>	<p>Full disclosure of educational information <sup>4(1)</sup></p> <p>University Portrait, Fact book</p>	
<p>SHARE-Q Indicators 7 Creating a future campus</p>	<p>TGU Common Measures</p> <p>1. Internationalization (Green) 2. University Reform (Blue) 3. Education Reform (Orange)</p> <p>4. Other (Dark Blue)</p> <p>University's own indicators and targets</p> <p>SHARE-Q Indicators (Red)</p>					

## 提案

注：以下の提案は、短期（1年以内）、中期（1～3年以内）、長期（5年以内）で分類している。

### 1. 事務体制を整備するためのスタッフを1～2名、配置する

事務体制整備を委託された、英語が堪能な1～2名スタッフ（または大学院生）の配置

指標:

1(5)① コースナンバリング (Course numbering)

1(5)③ 英語によるシラバス (English Syllabi)

時間と労力: 短期、かつ比較的容易

説明:

各部局からこの（コースナンバリング、英語によるシラバス）業務を取り出し、トップダウンで実行する（部局からの協力が不十分な場合、予算削減の制裁をもって、基準を満たすよう強制する）。

### 2. 効果的な国際教育研究センターの構築

国際教育研究センター（仮称）を設置し、奨学金のマネジメントや配分ができるインターナショナルスタッフを配置する。センターは統合され\*、かつウェブ上でも敷地内でもすぐ見つけられるところにつくる。（構想調書p20 「1. 国際化関連（3）留学支援体制」）

\*業務時間と立地の点で活用しやすく、対応に優れ、電話もメールも英語可能で、最新情報がタイムリーにウェブにも掲載されるなど、機能として一体化されているという意。

指標:

1(2)① 留学経験者 (Students with experience of studying abroad)

1(2)② 交換留学 (Student exchanges under MOU)

1(1)④ 外国人留学生 (International students)

1(3)①/② 留学派遣/外国人学生の支援体制の強化

(Establishment of Global Student Exchange Center)

時間と労力: 中期、かつ構造改革・部局を越えた協力が必要

説明:

- a) 学部、院、短期間訪問、長期滞在、すべてのレベルをインバウンド&アウトバウンドの両方で事務的なサポートをする。しかし「出島」的存在にならないようインターナショナルスタッフを各部局に配置する。
- b) 効率的な奨学金の運用。たとえば、「見える化」（奨学金をより広く知らせめたり、ふさわしい候補者を探すなどの効果的なプロモーション活動をしたりする等）の促進、奨学金の需要の向上、留学に興味がありそうな学生にこちらからアプローチする、九州大学のホームページのトップサイトに奨学金の情報を掲載する等。また指標 1(6)④入学許可時の奨学金通知につながるようなものなど。

- c) 派遣留学生の割合を改善するための「受付機能」を設立し、(カリキュラムに余裕を持たせたり、単位を付与したりするなどして) 留学の動機付けを図る。

### 3. 職員の雇用、配置に関する体制改革

**指標:**

- 1(1)② 外国人職員等 (International staff)  
2(2)① 事務職員の高度化 (Administrative staff development)

**時間と労力:** 中期、かつ構造改革・部局を越えた協力が必要

**説明:**

- a) 高学位の人、英語や中国語などを母国語とする人、訓練を受けた図書館職員(5-c 参照)など、専門の資格がある人を雇用する。  
b) 国際化や図書館のマネジメントに寄与する職員への報酬やインセンティブなどを取り入れ、職員のキャリアアップの仕組みの再編成を行う。  
c) 教員と事務職員間の緊密な協力体制の増進を図る。教員は事務職員からのサポートを必要としている。科目の参考文献、シラバス更新等の仕事は通常、事務職員によってなされている。九州大学は「Smart Admin」が必要である。

### 4. 帯同雇用制度

**指標:**

- 1(1)① 外国人教員等 (International faculty)  
1(1)③ 女性教職員 (Female faculty and staff)

**時間と労力:** 長期、かつ文化の変革が必要だが非常に重要

**説明:**

外国人夫婦(教員同士、または教員と職員の夫婦)の雇用を可能にすれば、求職者にとって九州大学が非常に魅力的なものとなる。また、日本社会や九州大学の環境になじみやすく、継続的に留まるようになるので、この比率は確実にあがる。

### 5. 研究環境の改善

研究環境の改善は、傑出した外国人研究者をひきつけ、とどまらせることにつながる

**指標:**1(1)① 外国人教員 (International faculty)

**時間と労力:** 長期、かつ文化の変革が必要だが非常に重要

**説明:**

- a) 世界トップクラスの研究大学として存続するために、定期的、強制的なサバティカルまたは研究のための休暇をとる制度を確立する(たとえば、3年ごとに6ヶ月間、6年ごとに1年間など)

- b) カリキュラムの合理化をする。コースを減らす、共同授業、ダブルマーキングなど。生徒の学びの向上、水準の向上につながる。また、研究休暇の際、同僚が授業をカバーする仕組みを促進する。
- c) 図書館を本来の研究図書館へと変える（書籍などの取り寄せに洞察力をもつ、研究サポートをしてくれる専門的な職員の雇用）
- d) 本やジャーナルを購入するための予算配分を高める（そして、Progress100における海外からの短期滞在教員の基金を減らす）。ソウル大学や香港のメジャーな大学などの世界のトップ大学は、社会科学系、自然科学などの国際ジャーナルのフルパッケージを購読している。
- e) 大学や教員の会議の削減、合理化を進める。
- f) 部局や機関を超えた学術活動情報の普及促進および部局や分野をまたいだ連携教育の促進（たとえば、inter-disciplinary area studies courses の構築など）を行う。

## 6. 女性教員雇用におけるポジティブアクション

**指標:**1(1)③ 女性教職員 (*Female faculty and staff*)

**時間と労力:** 長期、かつ文化の変革が必要だが非常に重要

**説明:**

事実、指標の中でこの項目が特に残念な結果となっている。さらに、矛盾が続いている。たとえば、女性職員は9%増を目標にしている一方で、女性教員は5%増にとどまっている。

(参考) SGU 成果指標 (実数→目標) : 女性職員 41%→50%      女性教員 12%→17%

## 7. インセンティブと統合\*

**指標:**1(1)① 外国人教員等 *International faculty*

**時間と労力:** 長期、かつ文化の変革が必要だが非常に重要

**説明:**

テニユアやテニユアトラックのポジション、研究サポート、事務的サポートを含む。これは現在および将来の研究者、教員にとって重要なことである。なぜなら、優秀な研究者や教員を九州大学に呼び寄せることにつながるからである。(事務的サポートは「中期的」なものの取組で改善されているはずである。)

\*ここでの「統合」とは、外国籍の研究者や教員が、九州大学の一員であると心から思える状況——孤立または日本語能力の不足によるハンディキャップを感じることなく、教育や研究のすべてに参加していると感じられる状況のことを意味する。つまり大学での労働環境に関するすべての側面についてどのように組織化するかの意思決定の場に参加できるようにすべきであるし、事務的な事柄（補助金申請、予算管理、購入など）における話し合いに能率的に参加できるようにすべきである。