

第5章 事務体制のグローバル化に関する実績

5.1 取り組みの概要

本章では、事務グローバル化プロジェクトチームより、事務体制のグローバル化に関する成果について述べる。

5.2 現状と成果

5.2.1 学内文書の英文化関連

平成25年度から引き続き、学内文書の英文化に取り組んでいる。平成26年12月に、グローバル化推進プロジェクトチームリーダーから、学内文書英文化に関する暫定ポリシーが発信され、承認された。また、このポリシーに基づく英文化について、事務PTからグローバル化推進プロジェクトチーム（親PT）に実施体制を提案し、承認を得た。学内文書・シラバス英文化について、調査・研究PTの子PT廻りにて議論した。事務PTでは、PT内に平成26年度に設置した国際業務力向上WGにて、学内文書の英文化ニーズを改めて確認した。これについて、来年度以降に事務PT内で議論し、学内ニーズに対応する形での学内文書英文化について、継続的に議論する事ができる体制の必要性について検討する。英文化の実施業務は、グローバル化推進室が担当する。

平成25年度に構築した英文化の実施体制（グローバル化推進室が担当）を、平成26年12月に強化した（図5-1参照）。

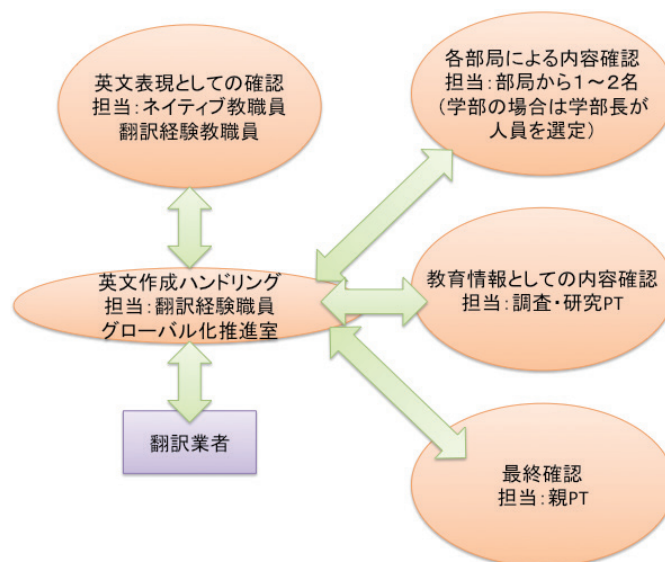


図5-1 英文化の実施体制（平成26～）

学内文書の英文化について、次の文書の英文化を行い、英文チェック時には、ネイティブチェックに加え、グローバル化推進室が作成した用語集との照合が行われている。

平成 26 年度に作成完了した英文化対象文書は次の通りである。

- 1) グローバル・サイエンス・コース紹介カタログ
- 2) ラーニングコモンズ紹介パンフレット
- 3) 教員—学生間の授業に関する対話シート
- 4) 学習成果実感調査：全学共通教育センター英語必修科目
- 5) 大学院入試要項
- 6) 大学院案内

平成 25 年度に着手し、チェック作業中の英文化対象文書は次の通りである。

- 1) グローバル人材育成推進事業 英文サイト
- 2) グローバル・サイエンス・コース英文サイト
- 3) ラーニングコモンズ英文サイト
- 4) KSU 推進事業案内カタログ
- 5) 構想調書
- 6) 教育情報

平成 26 年度に着手した英文化対象文書は次の通りである。

- 1) 8 学部の 3 つのポリシー及び教育目標
- 2) 理系 3 学部 GSC コースの概要（各学部履修要項より）
- 3) 大学案内抜粋
- 4) 理系 3 学部の学科別教育目標、授業科目の構成など

平成 26 年度は、暫定的ではあるが、本学の英文化ポリシーを策定した（暫定的なものであるため、学内資料としている）。今後の英文化は、このポリシーに基づき実施していく。

平成 26 年度、英文化の実施体制（図 5－1）を策定した。こちら、暫定的なものではあるものの、今後、新たな体制が策定されるまでの間は、この体制にて英文化を実施していく。平成 24 年度に、本 PT で大阪大学に英文化の体制についてヒアリングし、グローバル化推進室で学内の文書英文化を進める中で、「英文化のニーズ（教員、院生、職員）を集めるメカニズム」「英文化する文書の優先順位の審査をする主管の選定」の 2 つの課題が明確になってきつつある。図 5－1 の体制は、これらの英文化における課題をクリアするための試行的なものとして位置づけられる。

国際業務力向上 WG にて、学内部署に「国際業務としてどのようなものが発生しているか」をヒアリング調査する中で、学内文書の英文化のニーズを改めて発掘した。具体的には、総合生命科学部の外国人院生に対する資料の英文化のニーズを掴んだ。

今後は、引き続き、グローバル化推進室で具体的な英文化ニーズに対応する。また、平成 26 年度に策定した暫定ポリシーと暫定体制にて英文化を実施し、より全学的に合意の取りやすい体制整備を進めていく。

同時に、国際業務力向上 WG(5.2.2 に後述) にて掴んだ総合生命科学部の外国人院生に対する英文化の潜在ニーズと同様に他の研究科、学部でも追加ヒアリングをしながら、平成 26 年度から学内ニーズに対応する形の英文文書の作成について議論できる体制を事務 PT 内で整備する。

5.2.2 事務職員の外国語力養成関連

平成25年度から、事務PTでは、職員の語学力向上におけるアンケート分析WGと、職員の語学力向上施策検討WGを起ち上げ、調査・議論・研修会の実施を行ってきた。アンケート分析では、全32頁の報告資料を作成し、平成26年度から、平成25年度までの実績と、外部評価委員会に向けた実績報告書の執筆における担当タスクの振り返り、外部評価委員会からの指摘事項を受け、事務PTにて今後のタスクについて検討し、WGの体制を見直し、次の通りとした。

- 1) 国際業務力向上WG：学内に現存する国際業務の量と種類を把握し、今後本学がグローバル化していくにあたり、強化すべき人員や、国際業務を学内で推進していくための体制作りについて検討する。
- 2) 外国語力向上WG：学内研修会等を実施し、職員の外国語力、グローバル化に関する意識向上を担当する。
- 3) ロールモデルWG：外部評価委員会の上杉委員の指摘を受け、本学におけるグローバル職員像について、ロールモデルとして構築する。

本タスクについては、調査等の情報収集について、1)を起ち上げ、より直接的に本タスクを実行する2)のWGを起ち上げたところである。

平成25年度に実施したアンケート調査では、大多数(約8割)の職員が英語力向上を1つの課題として認識していることを確認した。さらに、比較的高い英語力を持ち、英語力向上の必要性を認識しているA層と、英語力に自信がなく、英語力向上に消極的なB層の存在を明

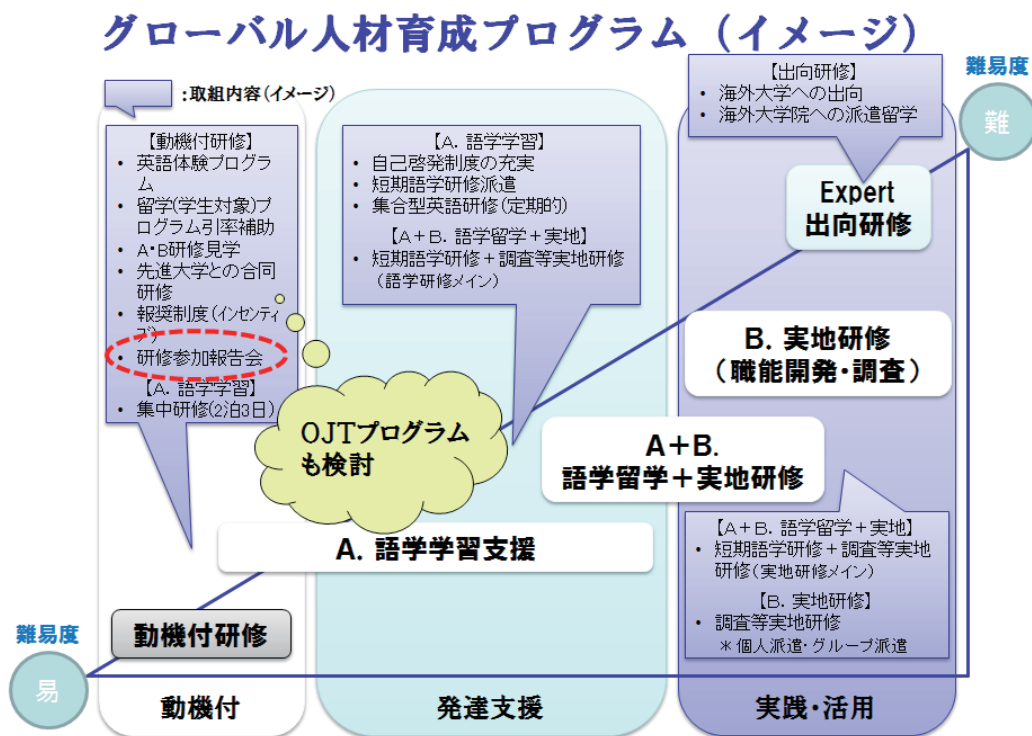


図5-2 グローバル人材育成プログラム (イメージ)

らかにした。さらに、アンケート調査結果を踏まえ、本学のグローバル職員の育成に向けて必要な研修制度を既存のものも含めて整理し、「グローバル人材育成プログラム（イメージ）」として纏めた（図5-2参照）。

平成26年度では、部局長・所属長と海外研修報告会を英語力向上に自信のないB層をもターゲットとして、「一步を踏み出す気持ち」を喚起するよう、より入門的な位置づけとして、「東南アジア英語研修」を新たな試みとして（経常費にて）設計し、実施した。さらに、「東南アジア英語研修」も含め、海外研修制度を使用した若手職員の成果発表と、事務PTの職員の英語力に関するアンケート結果について報告会を実施し、共有した。結果、昨年度よりも多い計86名（1回目35名、2回目51名）が参加した（昨年度は同じく2回開催で計55名）。質問用のシートでは、本研修会に参加し、海外研修制度に興味を持った層が存在する事が自由記述から確認されている。

事務PTのリーダー2名は総務部長と総務部人事担当課長であり、総務部では、引き続き、TOEICスコアを考慮した人事を行っている。これに加え、自学自習システムの導入が平成26年度後期から部分的・試験的に開始し、数値目標達成に向けた活動を実施した。

今後は、平成25年度に事務PTにて整理したロールモデルWGにて、図5-2をブラッシュアップし、グローバル職員の能力と各研修（学習経験）との関係性をモデル化する。B層（英語力向上に消極的）向けの研修とA層（意欲層）向けの研修を展開する。

5.2.3 グローバル事業の体制構築関連

平成25年4月にグローバル化推進室を学長室内に設置し、教学ガバナンスの構築、教育の質保証といった、事業内容が近接している教育支援研究開発センター（こちらも、担当事務局が学長室内に設置されている）の担当課長と兼任する形で課長を置いた。4月から新規採用された専門職員（嘱託職員）を交え、7人の課員を事務室に配置し、本事業の6つのPTをそれぞれ担当し、本事業の推進役を担わせている。

プロジェクトチームの構築については、平成24年度末から、グローバル化推進プロジェクトチーム（親PT）と、6つの下部PTを設置し、本事業のタスクを領域ごとに分配した（図5

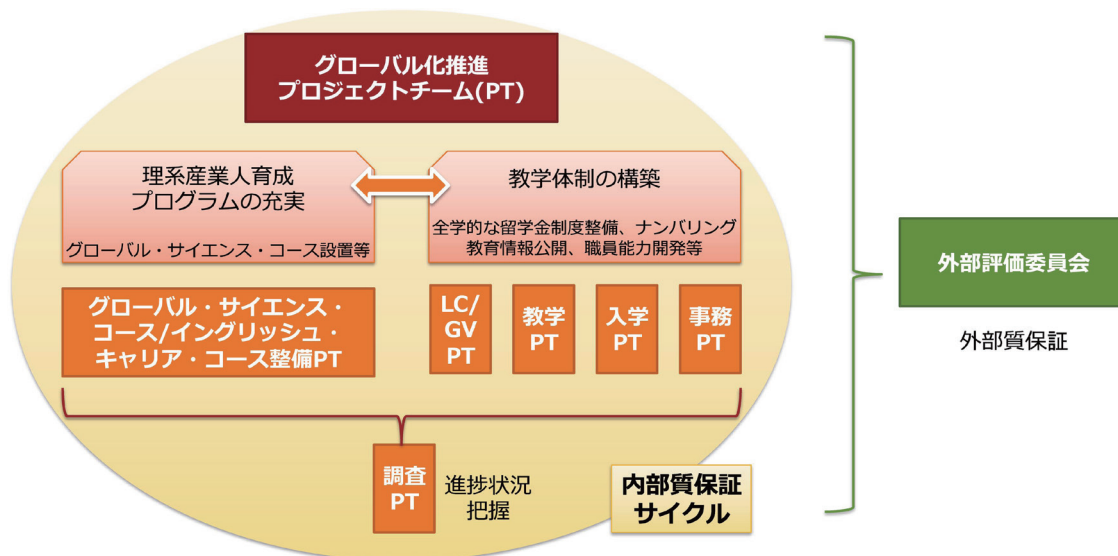


図5-3 本事業の実施体制図

ー3参照)。更に、下部PTについては、総務部・入学センター等の部課長がリーダーを務め、本事業の構想調書に予定されたことを、学内の実質的な業務に還元できるように配慮された人員構成を実現した。

本事業については、外部評価委員会を設置し、一年に一度の調査研究PTによる内部質保証(自己点検)を行い、その結果についての外部評価委員からのレビューを受け、レビューに基づく事業改善を継続的に行っている。

平成24-25年度の間、本事業の構想時点の体制について、ほぼ整備し終わった状況と言える。平成25年度は、LC/GV-PTが、LCの整備に関するタスクが完了した事を受け、LC運営委員会(本事業の外で、恒常的な委員会として設置)と、引き続き、グローバル・ビレッジ(仮)について、検討を重ねる本事業のひとつのPTであるGV-PTに組織を分け、タスクの状況に合わせた改組を行った。更に、LCの仮オープン期間(平成25年10月2日～H26年3月31日)は、グローバル化推進室の課員と新設のラーニングコモンズの事務室課員とを、2名の職員が重複して担当していたが、平成26年4月からの新規採用として、日本語ライティング担当職員1名、英語ライティング担当職員1名、ICT支援担当職員1名の、計3名の雇用に向け、採用活動を行った。結果、英語ライティングサービスのみ、該当者がおらず、採用を見送ったが、日本語ライティングとICT支援については、各1名ずつ採用に至った。

今後も、事業継続の中で出て来た課題について、事業運営の進捗管理を行っている調査・研究PTを中心として、各PTの役割や立ち位置を検討し、内部質保証の観点から事業体制について、順次振り返り、必要であれば、事業継続や施策の実施に効果的な体制へと改組していく。

5.2.4 グローバル職員ロールモデル作成関連

平成26年2月に22日間、ビクトリア大学(カナダ)に、本学の専任職員を一名派遣し、ビクトリア大学の専門職員の職域や業務内容についてヒアリング調査を行った。本学のコーオペ教育における課題点を明らかにするという成果を得た。国内のグローバル化に関する先進企業への調査としては、平成26年1月に、九州と関東にそれぞれチームを構成し、調査した。

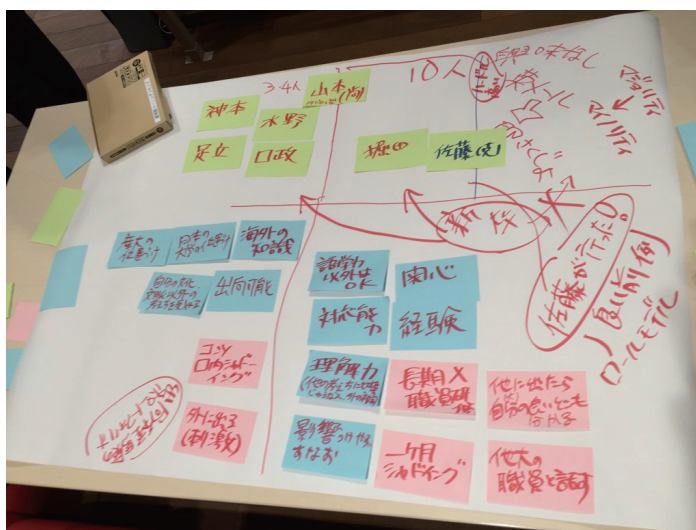


図5-4 ロールモデル作成のためのブレインストーミングの様子(付箋出し)

平成 26 年度は、これらの成果と、外部評価委員会における上杉委員のコメントを受け、本学のグローバル職員のロールモデルを作成すべく、ロールモデル WG を事務 PT 内に設置し、議論を開始した。

前述の通り、職員を海外先進事例校に派遣する事、国内先進企業への派遣については、調査実績を重ねた。この成果については、全 106 頁の報告資料を作成している。

本学のグローバル職員のロールモデル作成については、WG 会議を平成 26 年 10 月の発足から、全 4 回実施し（平成 26 年 1 月時点）、学内の国際業務を担当する具体的な職員名を挙げながら、国際業務を担当している本学職員の能力をルーブリックに整理すべく、付箋による洗い出し作業を行った。加えて、これまでの研修制度で得られた能力や態度についても、洗い出しを行い、整理し始めた（図 5 - 4 参照）。

尚、事務 PT の出張や、本事業に関連する本学の既存の報告会・研修会は、可能な限り高等教育フォーラムへの投稿を義務づけており、平成 26 年度も 1 本投稿を行った。これは、職員の経営 / 教学企画力を育成するという側面を意識したものである。平成 25 年度の報告書にも報告した通り、海外研修制度というものが本学には存在している。海外研修制度に参加した職員についても、可能な限り高等教育フォーラムへ投稿するよう、出張のセッティング時にグローバル化推進室から、促しを行っている。

今後は、引き続き、ロールモデル WG が、本学のグローバル職員像について、ロールモデルとして整理する。

加えて、このロールモデルに基づくルーブリックを作成し、本学職員がグローバル職員へと移行していくための各種要件を明示化していく。

更に、ルーブリックに整理した各種要件を一般の本学職員がクリアしていくために、必要な制度（研修プログラム等）について、案を出し、事務 PT 上で、語学力向上 WG に提案の予定である。

5.3 まとめ

本章では、事務グローバル化プロジェクトチームより、事務体制のグローバル化に関する取組の成果について述べた。本プロジェクトの主な成果は、次の通りであった。

1. 学内文書の英文化関連（5.2.1 に記述）
2. 事務職員の外国語力養成関連（5.2.2 に記述）
3. グローバル事業の体制構築関連（5.2.3 に記述）
4. グローバル職員ロールモデル作成関連（5.2.4 に記述）

今後も、これらの施策について、継続的に取組んで行く。