

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、事務体制のグローバル化に関する実績について、事務グローバル化PTが報告する。事務体制のグローバル化について、本事業の構想調書では、第三の職域に関する人事制度構築、コーオプ・スタッフの育成、職員のグローバル化推進、学内文書英文化、教育情報の公開等について記述されており、本章ではこの部分についての実績を報告する。

5.2 現状と成果

5.2.1 事務グローバル化プロジェクト・ワーキンググループ設置

本プロジェクトでは、職員の英語能力向上に関して、「事務職員の英語力アップのために～ツール・インセンティブ・阻害要因を考える」のブレインストーミングを実施した。その結果、職員の英語力を上げる必要性と意義、現状を明確にするため、事務職員を対象にアンケートを実施・分析することを合意した。以下、2つのワーキンググループを設置し、議論を進めた。

- ①アンケート分析 WG：教員2名、職員1名
- ②職員の語学力向上施策検討 WG：職員8名

5.2.2 職員の語学力向上における実態把握のためのアンケート調査の実施

① 目的

事務職員（以下「職員」という。）のグローバル化に必須のツールである英語力向上について、具体的施策を策定する上での根拠資料とするため、職員の英語力に関するアンケートを実施した。主に職員の英語力の現状と、英語力向上への意識について分析することを目的とした。

② 方法

アンケートは全職員を対象とし、2013年7月16日～8月9日の期間で行った。回答方式はウェブシステム(REAS:リアルタイム評価支援システム)からとした。Part2とPart3のアンケート結果は専任職員（回答率87.9%）のみを対象とした。

③ 回答数

281名（うち専任職員174名、専任職員回答率：87.9%）

④ 考察と提言

調査結果では、大多数（約80%）の専任職員が、英語力の向上をひとつの課題として認識していることが確認できた。

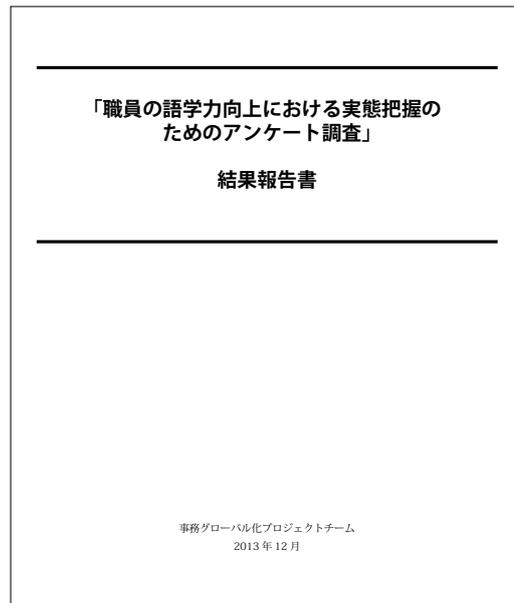


図 5-1. 「職員の語学力向上における実態把握のためのアンケート調査」 結果報告書

比較的高い英語力を持つ職員の方が、さらなる英語力向上の必要性を認識しており、これらの職員（以下、「A層」という）には、その要求に見合った適切なプログラムを用意する必要があると考えられる。

一方、英語力に自信がなく、英語力向上に消極的な職員（以下、「B層」という。）には、具体的な動機づけとして、一步を踏み出す気持ちを喚起することが重要である。B層の職員へのアプローチは、職員全体の英語力の底上げという点においても、効果的な施策になると思われる。

また、職員の英語力向上のためには、業務に直接的に関係すると否とに拘わらず、今後を担う本学職員としての英語力へのニーズをいかに浸透させていくかが、今後の課題である。

グローバルマインドを涵養し、業務に活用し得るコミュニケーションスキルとしての英語力の必要性を自覚させることが肝要である。

5.2.3 グローバル人材育成プログラム・コンセプト（イメージ）の設定

上記アンケート結果を踏まえ、職員の語学力向上施策検討WGで基本的なコンセプトのイメージを設定した（図 5-2 参照）。

5.2.4 平成 25 年度 事務グローバル化ワークショップ開催

① 目的

「事務グローバル化プロジェクト」における取り組み報告をはじめ、職員海外研修の参加報告、さらに本学職員のグローバル体験談等、本学職員のグローバル人材育成に関する今後の方向性を知る機会となるよう企画した。併せて、例年開催している職員海外研修の参加報告会の内容を踏襲して本ワークショップを開催し、研修者が見た海外の大学事情や、研修者自身の学び・気づきを参加者と共有し、フィードバックを得ることによって研修者の更なるリフレクションを促す。

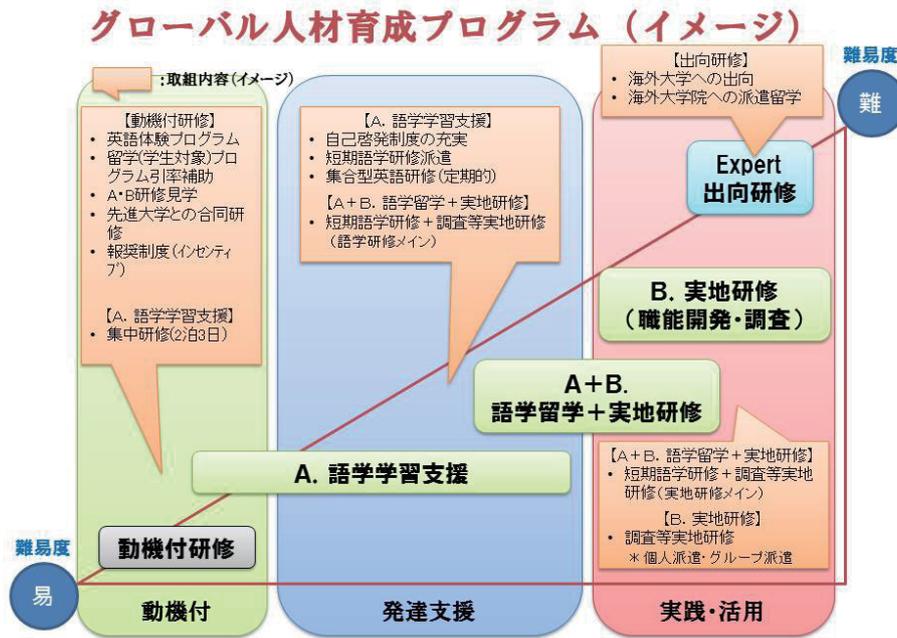


図 5-2. グローバル人材育成プログラム・コンセプト

② 日時

平成 25 年 12 月 25 日 (水) 15 時～ 16 時 30 分

平成 26 年 1 月 8 日 (水) 17 時～ 18 時 30 分

③ 会場

本学雄飛館ラーニングcommons (ラーニングスペース)

④ プログラム

平成 25 年 12 月 25 日 (水)

- ・開会挨拶：事務グローバル化プロジェクトチーム・リーダー 渡邊純一（総務部）
- ・取り組み報告：事務グローバル化プロジェクトチーム・サブリーダー 杉森紀之（総務部）
- ・海外研修報告（アイルランド EF INTERNATIONAL LANGUAGE SCHOOLS ダブリン校）：神本香予（教学センター）
- ・体験談：山本尚広（共通教育推進機構）
- ・グループワーク：参加者全員
- ・まとめ：事務グローバル化プロジェクトリーダー 渡邊純一（総務部）

平成 26 年 1 月 8 日 (水)

- ・開会挨拶：森洋（学長室）
- ・取り組み報告：森洋（学長室）
- ・海外研修報告（カナダ・ILSC, モントリオール校）：増田奈央（教学センター）
- ・体験談：遠藤美由樹（国際交流センター事務室）
- ・グループワーク：参加者全員
- ・まとめ：森洋（学長室）

⑤ 参加人数

(1) 平成 25 年 12 月 25 日 (水) 22 名、(2) 平成 26 年 1 月 8 日 (水) 33 名
(延べ合計人数：55 名)

5.2.5 他大学等における事務職員のグローバル人材育成プログラム等の取り組み事例の調査

① 目的

各大学における事務職員のグローバル人材育成プログラム等の取り組み事例を調査し、今後の本学職員の語学力向上の施策を検討していく上での基礎資料とする。

② 調査内容

(1) 求める人物像（グローバル人材）の定義

(2) 研修（グローバル人材育成プログラム）の取り組み内容

※ a)「動機付」レベル、b)「発達支援」レベル、c)「実践・活用」レベルの各レベルを意識しながら、各レベルの趣旨（到達目標）、運用手順、実績、効果（インセンティブ）、予算等をヒアリングする。

(3) 研修（グローバル人材育成プログラム）の規定やガイドブック等の資料収集

(4) 研修（グローバル人材育成プログラム）の課題や問題点

(5) その他、事務グローバル化に関する取り組み内容

③ 出張先リスト

④ 考察と提言

日程	平成 25 年 12 月 17 日(火)、18 日(水)
訪問先	・九州大学 ・福岡工業大学
訪問者	杉森紀之(総務部 人事担当)、山本尚広(共通教育推進機構キャリア教育担当)、神本香子(コンピュータ理工学部事務室)、ポール・チャートン(国際交流センター) 以上 4 名

日程	平成 26 年 1 月 16 日(木)、17 日(金)
訪問先	・東京海洋大学 ・芝浦工業大学 ・神田外語大学 ・アサヒビール(株)(業種:メーカー 食品・食料 東証一部) ・日本精工(株)(業種:メーカー 一般機械・産業機械 東証一部) ・東芝テック(株)(業種:メーカー・商社 精密機器 他 東証一部)
訪問者	遠藤美由樹(国際交流センター事務室)、辻本恵佑(研究機構研究支援開発担当)、堀田幸平(学生部)、鎌田育絵(研究機構神山天文台担当) 以上 4 名

③に述べた出張で得られた考察と提言については、出張報告書（参考資料として評価委員会当日に提出）にて述べている。

5.2.6 英文化訳出用語の抽出、翻訳作業

① 目的

各担当部局がそれぞれの方針で、英文化を進めていたが、部門間で大きな差が生じていることから、この問題を解決すべく、全学的に学内文書を英文化し、国際的な水準にふさわしい大学

の実現に向けた基盤整備を行う。

② 現状

- 翻訳に精通した7名の職員からなる「学内文書・英文化推進担当」を学長室に設置した。また、事務グローバル化プロジェクトチーム内にて、ワーキンググループを設置した。
- 本学の大学ガイド、HP英文、国際交流文書、大学院文書を基に既存用語調査を実施した。2,720用語を抽出し、他大学（京都大学、名古屋大学）調査を実施すると共に、学長室「学内文書・英文化推進担当」で翻訳案を作成した。英文他大学調査（大阪大学、同志社大学）を実施し、その調査報告を『高等教育フォーラム』第3号（平成25年3月）に投稿した。
- 2,720用語のデータベースを作成した。

③ 今後の方針

英文化した文書をデータベース上に公開し、全学的に共有できるシステムを構築する。また、基本的な履修用語を英語・中国語訳したハンドブックを作成するにあたり、ハンドブックとしての整合性確保のチェックや、ネイティブチェックの実施を予定している。

5.2.7 教育情報の公開

情報の公開については、学校教育法施行規則第172条の2に基づき、学生に関する情報、教育課程に関する情報、学修の成果に関する評価および卒業の認定にあたっての基準に関する情報、学習環境に関する情報、学生納付金に関する情報、学生支援と奨学金に関する情報、教育の国際連携、大学認証評価・設置認可申請書などを教育情報の公開として、本学ホームページに掲載している (<http://www.kyoto-su.ac.jp/outline/info/>)。また、財務情報、事業計画書、事業報告書についても、本学ホームページに掲載している (<http://www.kyoto-su.ac.jp/outline/>)。

平成23年4月1日から大学の教育研究活動等の状況を公表することが、各大学の義務として求められている。これは平成22年6月に発表された、中央教育審議会の「教育情報の公表の促進に関する諸施策について（審議経過概要）」の公表が望まれる情報のうち、義務、努力義務の項目については、既に本学の「教育情報」のホームページで公開済みである。平成22年5月12日に発表された「国際的な大学評価活動の展開状況や我が国の大学に関する情報の海外発信の観点から公表が望まれる項目の例」を指針として、退学率など、ネガティブな教育情報・定量データの公表を拡大した。しかし、国際的な大学評価活動に関する項目への対応は不十分である為、教育情報の英文翻訳を含め、今後公表に向けて、対応していく。平成25年度に本学の教育情報のホームページの英語翻訳作業に着手済みであり、平成26年度末に英文公開する予定である。

次年度以降も学長室グローバル推進室を中心に、教育情報の段階的公開を検討していき、大学ポートレートの状況を踏まえながら、公表基準への対応を行う。

5.2.8 第三の職域に関する雇用実績

国際的な水準の大学を構築するためには、職員の専門技能を高め、それを正當に評価する人事システムが必要であり、高等教育論に精通した経営企画を担う専門職員の養成に力点を置いている。さらに、本学の大学院マネジメント研究科で修士号を目指す職員には、授業料を大学が全額負担し、職員のマネジメント能力の育成にも努めている（平成25年度は1名が在籍、これまでに6名が修了）。また、自己啓発研修助成制度において認定を受けて、学会等で発表

する事を支援している（平成 24 年度は 9 名）。

産学協働教育に関する先進事例に学ぶ中で、海外の大学には、日本でいう「教員」と「職員」という二分法では捉えきれない、教員と職員の境界に位置する専門職が存在することが分かった。例えば、カナダのビクトリア大学の産学協働教育に従事する専門職は、学内では産学協働に関する授業やインターンシップに関する学生指導も担当しながら、学外では連携企業と大学とのコーディネーターの役割も果たしている。先進事例を学ぶ為に、本学職員 1 人を平成 25 年 2 月 2 日から 2 月 23 日の間、ビクトリア大学へ派遣し、研修を行った。本学におけるキャリア教育の課題点が明確になった。コーオペ教育（≒産学協働教育）の唯一の国際機関である World Association of Coop Education(WACE) の第 19 回世界大会が本学で 2015 年 8 月に開催が予定されており、今後一層の産学協働を担う専門職の養成が期待できる。

本事業を担当する為、新たに、学長室にグローバル人材担当 4 人、うち IR オフィサー 2 人、教育専門職員 3 人、合計 7 名を平成 25 年度に雇用した。グローバル化推進プロジェクトチーム等のコーディネーター、教学データの分析（IR）や授業担当等を担う専門職員として役割を果たしている。今後、産学協働を担う専門職や、教学データの分析を行う IR 専門職、FD や教育開発を担う専門職など、教員と職員の境界に属する「第三の職域」を養成していく。

尚、本学の先駆的な取り組みが株式会社 進研アド発行の『Between』誌の「職員が一翼を担う教学マネジメント」特集号（2013 12 - 2014 1 月号）の取材を受け、「『専門スタッフ』と職員の協働により教学改革の推進を支える」（p.16-17）記事に掲載された（<http://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/index.html>）。

5.3 まとめ

本章では、事務グローバル化 PT より、事務体制のグローバル化に関する本事業の成果について述べた。本 PT の主な成果は、次の通りであった。

1. 事務グローバル化プロジェクト・ワーキンググループ設置（5.2.1 に記述）
2. 職員の語学力向上における実態把握のためのアンケート調査の実施（5.2.2 に記述）
3. グローバル人材育成プログラム・コンセプト（イメージ）の設定（5.2.3 に記述）
4. 平成 25 年度 事務グローバル化ワークショップ開催（5.2.4 に記述）
5. 他大学における事務職員のグローバル人材育成プログラム等取り組み事例の調査（5.2.4 に記述）
6. 英文化訳出用語の抽出、翻訳作業（5.2.6 に記述）
7. 教育情報の公開（5.2.7 に記述）
8. 第三の職域に関する雇用実績（5.2.8 に記述）

今後も、これらの施策について、継続的に取り組んでいく。