

「職員の真のグローバル化」

1

◆ **Gregory Poole, PhD**

■ **Doshisha University**

■ **The Institute for the Liberal Arts**

「釈迦に説法」



国際化～グローバル化へ

2

- ◆「国際化という言葉が
なくなったとき
真の国際化が始まる」

- G. Poole (ca. 2000年)



国際化～グローバル化へ

3

◆現代化 →

◆国際化 →

◆グローバル化（グローバリゼーション）

- 政策？

- 過程？

- 現象？

◆グローバリゼーションの形質

“Both the **intensification** of transnational connectedness & the **awareness** of such intensification” (Eriksen 2007)

- 相関性 (**Interconnectedness**)

- 加速度 (**Acceleration**)

- 標準化 (**Standardization**)

- 移動 (**Movement**)

- 脆弱性 (**Vulnerability**), ミクシング (**Mixing**), 等

グローバル化に対応→「チームワーク」

4

◆グローバル化の形質

- 大学での仕事にどんな影響が？
- このチャレンジにどう対応する？

- 仕事に関する「既成概念」や「想定」

- ❖「何をする」のでは無く not “what?”
- ❖「人に怒られないように」では無く
- ❖「出来ない理由を作る」では無く
- ❖ **vested interest** (既得利益・権益)に気にしすぎ

- ❖「何故する」but “why?” & “how?”
- ❖「組織のミッションを達成出来るように」
- ❖「出来る道を作る」
- ❖「グループ」から「チーム」へ展開 (W. Saito)



William Saito (2012) 起業家

5

- ◆ “It is often said that the Japanese are good at **teamwork**. However, I believe this assumption to be incorrect. The Japanese, excel at **group** activities, but not teamwork.
- ◆ The fundamental difference between the two is the sense of **ownership**. Given the same task, the **team** with the right incentive, ownership, responsibility, and authority will accomplish more than a **group** of people following the guidance of one leader.
- ◆ Team members have a mutual interest in supporting each other’s strengths and weaknesses, assuming equal responsibility, and sharing both risk and burdens. The reverse is true of groups – especially Japanese groups – where people only look out for themselves in an **age-based hierarchy** (序列), and simply ‘do their job,’ or what is minimally necessary to get the job done.”

大学の業務の「当たり前」に疑問

6

- ◆ 日本の4つの大学での15年間の参与観察
 - 「既成概念」
 - 二つの次元
 - ❖ 雇用慣習と能力 (skills & hiring practices)
 - ❖ 制度 (administrative system)

既成概念1 雇用慣習と能力

7

- ◆ 常勤の職員はジェネラリスト
 - ジョブ・モビリティは学内的 (intra-institutional)
 - 学外的なジョブ・モビリティ (inter-institutional)?
- ◆ 常勤の職員は日本人
 - バイリンガルでも任期
 - G30の300,000人の留学生?
- ◆ 常勤の職員は「ローカル人材」
 - 転職なら早い内に
 - 部長クラスは別業界からヘッド・ハンティング?
- ◆ 非常勤は常勤になれない
 - 年功序列制度
 - インセンティブ作り?
- ◆ 「グローバル・スキル」は足りない
 - 「グローバルな仕事」を日本語で行う

既成概念2 制度 (administrative system)

8

◆「グローバリゼーション・チャレンジ」に対応出来る制度？

■ The Dichotomized Campus— 二分立状況

- 職員 vs. 教員
- 「普通」の者 vs. 専門・任期付(契約)の者
- 「ローカル」の者 vs. 「グローバル」の者
- 内向きの忠勤者 vs. 外向きの異端者
- 「私は日本人だ！」の者 vs. 「私は地球人だ！」の者
- 日本国籍の者 vs. 外国籍の者
- 現状維持に頑張る者 vs. イノベーションに頑張る者

■ 協調的なグループだが、機能的なチーム？

- 大学業務の中心では「グローバル・スキル」を認める状況？
 - ❖ どのスキル、考え方を認めてる？

■ ニッチの制度・者・大学は「変わりもの」、なぜ「普通」ではない？

- ❖ いつまでも「出島スタイル」？ (隅田 2012)

What are universities for? 職員の役割？

9

◆大学のミッションは？

■企業と違う？

- How is a univ different from a non-educational institution?
- What is distinctive about a univ that relates to your job?

◆現在の業務モデルでは達成？

- 「グローバル人材」育成を「ローカル人材」で行うのは可能？

◆「グローバルな問題」を「ローカルな知」で解決？

- 「常識」は「非常識」？
- “Third Way”→「非真面目」
- “Realistic Heretic” (阿川 2012)「現実的な異端者」



References

10

- Agawa, N. (2012) Personal Communication.
- Cleveland, K. (2012) Presentation at Developing English Undergraduate Programs in Japan, a G30 Workshop at Doshisha University, January 21.
- Collini, S. (2012) *What Are Universities For?* London: Penguin.
- Eriksen, T. (2007) *Globalization: The Key Concepts*. Oxford: Berg
- Kant, I. (2001[1795]) *Basic Writings of Kant*. New York: Modern Library
- Ota, H. (2012) Presentation at Developing English Undergraduate Programs in Japan, a G30 Workshop at Doshisha University, January 21.
- Poole, G. (2010) *The Japanese Professor: An Ethnography of a University Faculty*. Rotterdam: Sense.
- Saito, W. (2012). "William H. Saito's Official Blog." Retrieved November 25.
- Sumita, H. (2012) The Role of "International Offices" at Japanese Universities. Presentation at the University of Cologne, Germany.