

コンケン大学での居候生活 (3)

伊藤信孝

コンケン大学客員教授・工学部

コンケン大学に赴任して、早くも1ヶ月半が過ぎた。チェンマイからの移動とコンケン到着の日が当初10月1日であったが、チェンマイ大学との事務手続きの関係で、宿泊所の手配が1日ずれたために予定通り進まず、急遽にわかに10月2日から4日まで近くのホテルに投宿することになった。したがって正式な手続きは10月5日から始まった。労働許可(Work permit)の受給を受けてビザの申請、発給を受ける手続きとなった。アパート(Apartment house)も正式な契約はせず、新築中のアパートの完成時にそちらに移ると言う事であったが、案の定予定通りの完成は成らず、居着いたアパートに継続して居住することになった。したがって11月5日に正式に向こう1年間の契約を済ませた。いつもの事ながら、大学の事務手続きが1~2ヶ月遅れるので了解して欲しいとの担当者からの要請もあり承諾した。したがって週末と祝日を除き、毎日大学のオフィス(Office)までの往復はGrab・タクシー(Grab taxi)を利用するので片道70バーツほどの出費が要る。それに朝飯と夕飯、チョットしたスナック(Snack)、口汚しなどの準備を為しておくから毎日平均すると200バーツ程の出費となる。もちろんアパートの居住費も1ヶ月当たり6500バーツ程の出費が要る。アパートは普通のホテルでもあるが、筆者のような長期滞在者にも滞在の機会を提供している。いずれサラリーに相当する手当と交通費は、直接筆者の銀行口座に振り込まれ、アパート宿泊料金、その他は大学が支払う事になっている。大学からの支給がいつから始まるのか定かではないが、しばし出費が続く毎日である。幸いいくらか蓄えもあり、やり過ごせる見通しはあるが、なぜその様に遅れるのか、いつもながら疑問である。日本人だから時間(期間)厳守と言うことではない。こうした事項は契約の段階で初めからわかりきったことであり、遅かれ早かれ対応をしなければ成らない事である。それが分かっているながら「遅れるから了解して欲しい」という要請は、別の意味で余り良くない対応である。対応に対する責任者は、自らの出費も負担もないから、いとも簡単に、また容易にそうした要請をすることができるが、受け入れられた本人に為してみれば、「あまり歓迎されていないのではないか」、と内心勘ぐりたくなるような雰囲気にもなる。率直に言えば「やる気をなくす」と言うマイナス効果が増える。事務担当者にとっては、自分には何もできない、大学の組織の対応が遅れるのであるから、自分の責任ではないと固く信じていると推察する。言っても受け入れて貰えないなら「もう言わない」と諦め、より気落ちし益々意気が下がる。これはタイの大学の多くが対応している普通の対応と理解している。しかし誰もそれを改善しようと想っていないし、言い出す者もない。本来ならば組織の長が先頭に立って改善に向かう姿勢があっても良いのだが、一般には多数がやっている体制に自分たちも倣うと言う対応である。教員の多くが日本や欧米での留学経験を有してい

るが、その時の生活経験が全く生かされていない。博士の学位を取得することに精神を集中し、目的成就の暁には意気揚々と故郷に錦を飾る思いであろうが、帰国後の経験が生かされていない様に感じる。学位（取得）は大学人、特に研究者として大学で生きていくための「免許証 (License)」である。免許証は持っているだけでは意味がない。使ってこそ意味がある。能力があっても、成果を示せないと実力を示した事にはならない。ましてや、公的機関から研究費や給料を支給してもらっているならば、1年毎にどのようなことをしたのか、その成果を定期的に報告 (Annual report) するのは義務であり、その義務を果たす責任もあるはずである。この習慣を怠ると研究論文が書けなくなり、業績も評価されない。そもそも評価すべき業績が見当たらないから、昇格、昇級の機会も無い。またその機会が訪れても、それを掴むことができない。本人は昇格、昇級を望まなくてもその教員が所属する研究室、学科、学部、ひいては大学が困る。社会的評価が上がらないから良い学生が来ない。大学で定員割れをすると評価は下がり、同様に大学のランキング (Ranking) も落ちる。全体の士気も下がる。昇格 (Rank promotion)、昇級 (Salary up) は教員個人の問題では無く、組織にも大きな影響を与える。組織に於ける自分の立場がわからない教員がいると、常に組織にとって足かせになる。この意識が構成員 (教職員) に浸透しないと大学は良くならない。大学のランキングが上がらないのは一流学術誌に掲載された論文数が少ないからであるが、その原因が研究費が少ないことによるからであると短絡的に、また自分に取って都合の良い言い訳を用意して居るかのようによく考えている。

コンケン大学に赴任後、諸手続きでいささか雑用が多かったこともあるが、講義は無く、またこれと言って出席せねばならない会議も集会もない。2週間毎に筆者が自主的に提出するバイ・ウィークリー報告書 (Bi-weekly report) にも反応はない。提案をし、意見やサジェスチョン (suggestion) をくれと書いておいても無しの礫で、張り合いがない。その中で、かつての卒業生 (留学生) から、毎週金曜日に授業をしているから、良かったら来て欲しいという話が舞い込んできた。コンケンにはサトウキビ (Sugarcane) を栽培し、砂糖生産で名の知れた地域である。収穫時期になると、荷台が埋もれるくらいにサトウキビを満載したトラックが、数珠つなぎになって長い待ち行列 (Long Queue) の中で順番待ちをして居る光景を見たことがある。そういうわけで精糖会社も優秀な学生を求めて求人に来る。大学ではジョブ・フェア (Job fair) という行事がある。この日は多くの企業がそれぞれに割り当てられたブース (Booth) に要員を置き、自社の概要を示す資料や製品紹介、時にはデモなどを行い、訪ねてくる学生の質問に対応する。この場が実質学生にとって就職への求人機となることもある。時間を指定し関心のある、また就職を希望する学生を集めて、特に詳細な説明会を企画設定し、インタビュー (Interview) を兼ねて1次試験とする企業も少なくない。また、これだけでは不十分と判断し、積極的に大学の要請に積極的に協力する企業もある。筆者が招かれた授業もその一環であり、週1回3時間の講義のうち前半の1時間半を大学側の教員が主として基礎、理論を説き、残りの1時間半を企業側が講演者を派遣して、実際の現場 (工場) で、どのように利用、応用されているかをスライドやビデ

を交えながら説明する。コロナ禍でソーシャル・ディスタンス (Social distancing) を保ちつつ、「3密」に注意を払いながら過ごす日常生活ではあるが、タイは幸いにもコロナ禍は下火になりつつある。学生も多くはマスクをしているが、していない学生も居るほどであるから、企業からの講演には直接教室の中で講義を聴講できる。同時にオンラインでなければ参加できない学生、あるいは他の関係大学にも同時配信している。企業から特別講演者を招聘して講演を依頼することはそれほど珍しいことではないが、数回を超えるシリーズ (Series) での講演は珍しい。企業に採ってのメリットはその年度の学生の気質、授業や企業に対する関心度、講演者の話題の内容に関する理解度の能力 (あるいは、講師によってはタイ語では無く、英語での講義と言う場合もあるから英語の理解度)、就職に対するモチベーション (Motivation) の高さ、などを観察することができる。最初の講義に参加した時のことである。大学の教員の講義に続いて、企業側の講演者が登壇した。事前に名刺交換をして聞いてはいたが、講演者は南米のコロンビア (Colombia) から来てタイの精糖会社で働いているエンジニアだという。母国語はスペイン語であるが、それでは学生諸君が分からないだろう。かといって自分はタイ語ができないので英語でやらせて貰うと切り出した。もっともな話である。この一コマを取ってみても、学生に「英語が如何に重要であるか」と言うメッセージ (Message) にもなる。はるばる地球の裏側からアジアに出てきても、仕事ができるためにはやはりコミュニケーションが大切、しかもタイ語ができれば最善であるが、英語であればタイのみならずアジアを初め世界の殆どをカバー (Cover) できることに気付かせ、目覚めさせる機会を与えることになる。このスピーカーの講演で、極めて感心したことは、その教え方である。自社の製品である砂糖を使って作った小さなクッキー (Cookie) をいくつか用意して持参し、講義中、あるいは講義の後でのQ & Aの時間に、問いかけの質問にうまく答えられた学生にギフトとしてプレゼントするという方式を採っていた。聴講する学生を眠くさせず、良い答えを返した時の成功の度に褒め称え、益々励ますと言う講義方式が大きな効果を上げていることを垣間見た。最近ではコロナ禍で企業の現場でのスキル・アップ (Skill up) を目指したインターン・シップ (Internship) 事業の実施は難しくなっている。また企業サイドも、そうした受け入れを積極的に行うという気運は少なくなっている。それだけに企業のエンジニアから直接話しを聞ける機会は貴重である。講演内容もさることながら、授業の方法、とりわけ如何に聴講者である学生の眠気を払拭し、学生を話題に関心を持たせ続けるか、また物事を成功裏に成就させたときの褒め言葉と益々の励まし (Encourage, エンカレッジ) による講義法は見倣うべきところが多かった。大学で講義は受けたが、その講義に基づく理論が、現場でどのような形の実物となって設計製造され、どの様なシステムの一部としての役割を果たしているかを理解する、あるいは理解させる場として、この講義を高く評価したい。大学の教員として見倣うべき教授法であった。この企業からのエンジニアによる講義は3週間3回 (週に1回づつ) 続いたが、別途2ヶ所ほどにある工場のうちの1つにも招かれた。かつての博士課程留学生で、コンケン大学で教鞭をっている彼が訪問の機会を用意してくれた。訪問して何

をするのか、また訪問にあたって何を準備して行けば良いのか、わからぬままに彼の車で会社（工場）を訪れた。その工場ではシュガー・ミル (Sugar mill) の製作と修理をメインの仕事としていた。具体的に言うと次のようである。圃場から刈り取られ、製糖工場に運ばれたサトウキビは直径1m余の特殊金属でできた中実軸の周囲一面に装着された3角形状の堅い刃が円筒の周辺に配置され、ローラとして回転してサトウキビの茎を圧縮破碎して砂糖をジュースのように絞り出す。ミルの軸径は50cmもあろうか、一見しただけで、それが如何に重量のあるものかがわかる外観をしている。10年余の使用でミルの周辺に装着された3角形の刃は摩耗するので、削り取って溶接で肉盛りして修復する。新品のものは日本から最初輸入して、その後の修理は自社で行うと言う説明であった。ちなみにタイの砂糖生産の概要は次ぎのようである。

タイは、砂糖生産量が世界第4位で、砂糖輸出量は世界第2位である(図1)。さらに、同国は日本の主要な砂糖輸入先国で、2018年に日本が輸入した砂糖の約3割は同国産のものであった。

タイでは、焼き畑によるサトウキビの収穫が一般的に行われているが、近年深刻化している大気汚染の一因は焼き畑であるとの声が国内で高まっており、砂糖業界は焼き畑からの迅速な脱却を迫られている。さらに、2017年に導入された砂糖税は、2019年10月以降税率が引き上げられたことから、国内の砂糖消費量が今後どのように推移するか注目される。

(独立行政法人 畜産業振興機構、2019年6月調査情報部 坂上 大樹、塩原 百合子)

タイにとって製糖業は経済を支える大きな産業の一角であり、重視していかねばならない。上記に掲げる問題にも果敢に挑戦して解決する必要があるため、企業としても積極的に将来性のある人材の採用、育成を試みている。大学とのジョイント講義はその一環である。事業推進への積極的アプローチ (Approach) と見られる。実質的な産学連携が文字通り機能していると感じた。

ところで、企業訪問の目的が、かつての留學生が行う企業での講演であることが分かった。企業からの講演依頼で現場に集合できる者は集合し、それができない人(スタッフ、関係者)のためにオンラインで同時配信という、いつものパターンでの講義であった。講演と言うよりは企業のエンジニアへの講義(授業 Lecture)という内容に近いものであった。ここでも嬉しかったのは、かつての留學生が母校に戻って教員として教鞭を執り、企業に招かれて立派にその任に答えている姿を目の当たりにすることができたことである。企業も心底から、彼の講義に深謝の意を表し、丁重に扱って頂いた。時間の合間を利用して、わずかながら工場の中を案内、説明して頂いた。彼に対する信頼と尊敬の念が感じられ、感動したと同時に、良くやっていると言う高評価をもって、彼の母校で再会出来た事を喜び、感謝したい思いを感じた。まさに教育者、教師冥利に尽きると言う思いである。本報の前半で愚痴にも似た本心をいづらか表に出したが、その中で、かつての留學生が筆者から忠実に何かを学び、努力し、成果を見せている姿は誇らしい。筆者は信条として、まず他人のことを先ず考えよ、自分の事はその次ぎとせよ、人を泣かせたり不愉快な思いをさせるな、もしその様な事が自分に生じたら、その時は自分で良かった、他の人が傷つかなくて良かったと思えと言いつけて聞かせている。タイに帰国後どれほどの業績をあげ、またどの様な成果を彼が上げたのか知るよしもないが、筆者に対する、あるいは筆者から見る彼の姿勢、挙動、対応は、日本人である

筆者に取って、ほぼ満足のいくレベルのものである。と言う事は日本で学んだことが身につけて、母国に戻っても忘れず、それを拵げようという姿勢のように見える。筆者に対して、かつての恩師だからと言う部分を取り除いても、彼の対応姿勢は日本でのそれを未だ垣間見ることが出来る。報告・連絡・相談、いわゆる(報連相)、クイック・リスポンス (Quick response)、確認、約束・時間厳守、責任と義務、礼儀作法 (Manner & Etiquette) も合格の域である。「責任」と言う単語は英語で **Responsibility** と言う。筆者なりにこの単語の意味を次のように理解判断している。メールや手紙でもそうであるが、連絡が有れば、あるいは約束毎をすれば迅速に応答できるかどうか、その能力 (Capability) を問うものである。問われても、情報を提供されても全く反応しない挙動、対応がタイでは極めて多く、普通である。またウイークデイ (Weekday) でも、夜間にかける電話は殆どつながらない。週末、祝日は、まるっきりつながらない。全くのプライベートな時間に邪魔をするなどという姿勢のようである。授業中の学生の聴講姿勢(態度)はと言うと、これもまた現代の情報化時代を如実に表している。大半の学生は筆記用具も何も持ってこない、教室への入室時刻も定時以前に来る学生は極めて少ない。大半がぼつぼつと遅れて入ってくる。そうした学生の多くは決まって後ろの方の座席に座し、ひそひそと講義とは関係ない話をしている。また、その他の大半はスマホ (Smart phone) を見ているか操作している。果たして大学に来る必要があるのか？と懐疑的にもなる。過去にこのような場合は、遅れてきた学生の所に直接足を運び、叱る。特に「話しをするなら、教室にとどまる必要は無い、出て行け」と。また眠っている学生にも、そばに行って直接「起きろ、眠るのなら授業が終わってから十分に睡眠をとれ！」と注意してきた。「今聞いておかないと、また聞いて貰わねばならない、そんな無駄をするな」と何度も繰り返し注意する。週に2度の講義で約1ヶ月こうした状況が続けると、そのうちの20%の学生はやっと姿勢を変え、筆者よりも早く教室に来て、黒板を消し、プロジェクタのスイッチをオンしてスタンバイするように豹変する。「厳しく言えば直るではないか」と実感するが、言わないとそのように変化はしない。教員の大多数が教育に対して、一定の、また共通の理解や使命感がないか、異なるために、このようには動かない。学生から見れば、「あの教員には、このように対応すべき」と言う風評が伝わるからであろう。しかし中には期末試験が始まる最後の講義には「ありがとうございました」と謝意を表す学生がいることは、いくらかでも心を和ませてくれる。過去にも既述したが、反応が遅い、反応がないと言う事は「無関心」を意味する。関心の無い相手に情報を提供したり、メールを送りつけることは却って迷惑ではないかと判断していると、諦めかけたときに返信メールがやってくる。ずっと前に送信したメールの内容についての話だから記憶を辿り、資料を探さねばならない。時間の大きな無駄 (Time consuming loss) であり、極めて非効率的である。筆者の上記の指摘を徹底するだけで、大学は大きく変わると確信している。それをせずに、いくら論文数だ、どうしたらオリジナルな発想やアイデアが出るようになるのか、と言っているようでは論外である。騙されたと思って筆者の指摘に耳を傾けてくれるだけで大きな改善に結びつくと信じて疑わない。根本は自らの「やる気、本気度、モチベーション・アップ」が無いと努力の多くが徒労に終わる。最近ではタイの大学のいくらか(?)に「論文数を稼げる人間を招く、あるいは雇用して大学のランキング・アップを試みる大学が出てきている」と言う。大学は研究論文だけがその役割ではない。人材育成と言う「教育」

が大きな役割を担っている。また研究は研究者のオリジナル (Original) な「フィロソフィー (Philosophy)」に裏打ちされた部分が極めて重要であり、学位の欲しい政治家ならいざ知らず、極めて短絡的なビジネスマン (Business man)、あるいはマーチャント (Merchant) 的発想に驚かされる。ひょっとすると筆者もその様なカテゴリに組み込まれ、知らず知らずのうちに「雇用」されているかも知れない。偉くなると、自動的に身分や年金までも支給されるほどの「大物」ではないから、筆者に限りその心配は無用であるが。少なくとも ResearchGate や Linked-in、その他の出版社からの論文投稿、掲載のオファー (Offer) の状況から、自分が現在、外部からどの程度の評価を受けているかを感じ取ることはできる。それは、とりもなおさず筆者の業績であると同時に、筆者が所属する機関の業績にもなる。大学のランキング・アップに貢献していると言う認識よりも「あいつがー」と言う個人に対する「羨望 (Envy)、ねたみ、ジェラシー (Jealousy)」や「好き嫌い度 (Preference)」にも似た低いレベルの、あるいは異なる次元からの評価が、今度はそうした人物を大学から排斥しようとするリーダー自身が企てる。上位の階級のポジションをちらつかされると、好むと好まざるに拘わらず、リーダーの意向に反すれば将来もさることながら、現状の関係維持にも支障が出るから、結局協力して追い出しましょうと言う事になる。必要だからと招聘しておいて、自分たちの思いに沿わないからと、今度は追い出しに精を出す。このレベルでは大学が良くなる可能性は全く無い。これが筆者の言う希望の持てない大学 (Hopeless university) であり、アカデミクス (Academics) よりポリティクス (Politics) が先行する典型的な大学である。Hopeless 大学は基本的に要職にあるリーダーの Mindless が招く悲劇である。他人や教職員へのチョットした気配りのなさが、あるいは「組織(大学)を良くしよう」という溢れるばかりの情熱と、如何なる事にも最終的には「俺が責任を取る」という本気度に満ちた責任感と、腹を切る覚悟が見えない人物をリーダーとして崇めている大学に共通の現象である。なぜ Mind が必要かと言うと、規則通りにリーダーが管理運営を行っているのであれば、何処の大学も同じでなければならない。何故、ある大学は高い評価を受け、他方の大学は低い評価になるのか、と言えば「リーダーや取り巻き陣、大学の学部、あるいは研究科で言えば、学部長または研究科 (Dean / CEO, Chief Executive Officer) に工夫が足りない」からである。組織的協力が必要なのにそれをしたがない。執行部を作り、そこで予算を集中して使う事を企てる。組織のポストは、重要な金蔵だから、絶対に離さない。信頼感もない、そんな組織を毎日見ている構成員の多くは、組織のために協力はしたくない、あるいはしたがない。だから多くが遠ざかる。組織の不透明 (Transparency) さがそれに追い打ちを掛ける。批判を受けたくないから、あらゆるものを隠蔽する。情報開示も共有もしない。相互信頼 (Mutual Liability) は相手を尊重することから始まる。たゆまぬ信頼と信用の形成は、時間についての積分値として相互信頼が出来上がる。しかし一度崩れると再構築は難しい。日本の大学の国際交流事業の多くは一過性で、その時だけ過ぎれば、あとはどうでも良い、と言うところが長年事業を続けても信頼を高めるところまでは行かないのである。

本報における話題の企業とのジョイント授業も相互に立場を尊敬し、両者にとってウイン・ウイン (Win Win) の関係が維持できるとの合意に基づくもので、近い将来卒業し、就職する学生にとっても、送り出す大学、教職員、また受け入れる企業にとってもオール・ポジティブ＝ウイン・ウイン

な環境が整っている。重要な事は「継続」することである。時間に関する積分値とはこの事を言う。組織として協力すれば強大な戦力になるが、ばらばらでは行き着く方向も見えないし、大学は停滞か、後退の道を選択する以外にない。そうなると他の機関(大学)と大きな差ができる。これを取り戻すのに多大の時間とエネルギー、それに予算を要する。



図1 精糖企業からのエンジニアによる講義



図2 講義を聴講する農業工学科の学生達



図3 講義を終えた大学、企業双方の講師と一緒に写真撮影



図4 企業訪問で代表の歓迎を受ける