

コンケン大学での居候生活 (4)

伊藤信孝

コンケン大学客員教授・工学部

本報では前回の「企業と大学」の「共同連携講義」の延長線上にある企業育成事業について記す。前回の共同連携講義では、企業のエンジニアが大学に出向き、共通の講義内容について、基礎や理論を大学が、実際の現場での理論の適用を具現化した現状やプロセスを企業側が講義する形態を紹介した。普段、教室での講義を聴いている学生にとっては、実際にその理論が如何に利用され、どの様な機械に、どの様な機構（メカニズム）で利用されているのかを目の当たりにすることはできない。実際の現場に居る人から、より具体的にわかりやすく説明を聞くと、単なる応用例、利用例にとどまらず、そのノウ・ハウ (Know how) さえも企業の差し障りがない範囲で聞き出すことができる。コンケン大学に就任してから、3回ほど連続して講義に参加させていただいた。最初は如何にも新鮮な感じを覚えたが、今でもその気持ちに変わりはない。その背景には企業、大学の双方に共通の認識があるからで、至極当然と言えればそれに尽きるが重要な基本である。双方の機関にとって、方法論としてメリットがあるからであり、前回にも既述したが双方に取って「ウイン・ウイン (Win Win)」の関係にある事が根底にある事である。すなわち企業側のニーズは

- 1) 優れた未来の技術者となる人材を発掘、採用したい。
- 2) 企業が自社の紹介をウェブやホームページにアップロードするだけにとどまらず、大学に直接足を運び、積極的に講義と言う共有できる機会を通じて人材を探す事が出来る。より双方向的な環境でコミュニケーションができる。
- 3) ウェブやホームページは、就職活動をしている側がメールやその他の媒体（例えば電話など）を通じて質問をできない事は無いが、直接電話でと言う学生は少ない。となると主にメール等による記述形式で行うのがごく一般的と想われる。それに比し企業人に直接質問ができる環境は企業イメージ (Industry image) を上げる事にも寄与する。
- 4) いわゆる訪問に来た顧客のみを相手にする消極的な対応ではなく、自らが出て行って積極的に探すと言う点が大きく異なる。しかしこうした事でも企業側が勝手に行う事は出来ない。やはり相手があるから相手の同意を必要とする。

一方、大学側はどうであろうか。大学に取ってのニーズ、利点は何処にあるかを考えると次のようであろう。

- 1) 本来学生の就職先を探し、世話をする立場にある大学が、共同講義の機会を設けることで企業とは何か。そのポリシー (Policy)、戦略 (Strategy) を見いだす事が出来る。
- 2) この事は学生にとって企業の将来性を見越し、就職への最終決断を左右する。
- 3) 言うまでも無く、現場での理論の応用例を、自らの目で確かめることができる。
- 4) その企業に就職をしなくとも、企業とは何か、企業の果たすべき社会的責任とは (CSR

Corporate Social Responsibility)、と言った社会人として必要な知識、認識を取得できる。大学が積極的にその機会を教育的観点から設けることが需要である。

さて、上記した様に既に3回以上もこの講義に参加させて頂き、またさらにもう一回、元博士課程留学生の誘いで、パートナー (Partner) 企業を訪問する機会を得た。その時は彼が、午前と午後に掛けて2回に亘り、講師として企業の若手に講義をしたことは既述した。ほぼ丸一日を費やして彼の講義は終わった。筆者は彼と共に昼食をご馳走になり、帰りには手土産まで頂いて大学に戻った。それから約1週間して再度、その企業の今度は本社を訪れるという事で誘いを受けた。今回は学生とは関係なく、工学部長を初め学部長補佐(学術担当)と彼(元留学生)、さらに筆者を含む総数6名での訪問だと言う。言われるがままに学部の車(Van)に同乗し、大学を12時30分に出発した。約30分で目指す企業の本社に到着した。何事が始まるのかと、想いつつ案内されるがままに部屋に入った。企業の代表と学部長が挨拶のスピーチをした後、双方の参加者の紹介があり、学部長が筆者の紹介をして頂いた。飲み物やチョットしたスナック菓子が出される中、元留学生のプレゼンが始まった。プレゼンの中身は最初は分からなかったが、スライドの端々に書かれた英語の単語から、それが、これまで続けてきた事業(プログラム)の回顧(Review)、反省、改善であり、コロナ禍でオンラインの講義での実施になったとか、それでも参加者は熱心に出席して頂いたとか、さらに今後も今回の反省と回顧を踏まえ、このように改善していきたいという趣旨のことをスピーチし、30分程で彼のプレゼンは終わった。しばしQ&Aの時間が設けられたが、休むことなく、再び彼が30分ほどのプレゼンをした。やり残しの講義だったのか、はたまた新たな提案(プロポーザル proposal)なのかは定かではなかったが、話している内容が企業との共通の話題である精糖に関することである事は理解できた。やはり、2、3の質問と大学・企業の双方からのコメントの後、もう一人の学部長補佐が登壇して、ドローンを使ったサトウキビ栽培への適用可能性と展望について講演した。筆者はその学部長補佐を3年ほど前から知ったが、その時の知人でもある学長からも「あの人は私の大学で最もアクティブに学術活動をしている教員の1人」と評価は高かったが、それ以後会う機会が無く、今回は久しぶりの再会であり、「私を覚えているか？」との問いかけに「良く覚えている、貴方は毎年タイの農業工学会で研究発表をしてこられたので、良く覚えている」とのことであった。思い起こせば、筆者が2017年の同年次大会でも発表をしたときに、新たな情報提供として、精密農業に関するワークショップの開催がコラート(Korat、コンケンから西に200kmほど離れたところに位置する)であるので、都合を付けて参加されてはどうかと会場に投げかけた。それに呼応するかのように、その人もこのワークショップには参加して再会したことをはっきりと記憶する。残念ながら、そのワークショップ以後は顔を合わせる機会がなく、コンケン大学に赴任してからも、事務関係の諸手続で時間がとれず、会う機会が無かった。企業訪問の途中で立ち寄った、大学の車に乗り込んで来るその人の姿を見て、確認することができた。ひょっとすると学部長補佐になったから、学会にも出にくくなったのではあるまいかとも勝手に想像もして見たが、い

ずれにしても久しぶりの再会であった。学部長補佐の一人であるから、外交辞令的に学部長のお供をしてその日の訪問への同行となったのでは、と考えていたが、驚いたことに元留学生の講演に続いて、登壇したのがその人で、上記した様にドローンのサトウキビ栽培への適用可能性について発表した。2017年からの3年間の大きな成長を垣間見る思いであった。講演の後のイベントは参加者への修了証書の授与(Certificate grant)ということであった。学生も参加していないのに、誰を対象に修了証書授与なのかと考えていると、それは大学が提供する一連の講義に参加した企業関係者へのものである事がわかった。

共同連携講義とは別に、企業のエンジニアやスタッフのおよそ20名ほどの受講対象者が次々と教室の前方に立って待つ工学部長のところまで出向き、修了証書を受け取る。該当者全員への授与が終わった時点で、大学側の参加者に、企業の側から主力製品である砂糖づくめの製品が土産として配布され、筆者も飛び入りながら、その数の中に含まれていた。その後は定番のように両機関の関係者と、修了証書を授与された参加者全員が揃って集合写真に収まる。これで一応の公式イベントは終わり、各自が個人的な知り合いとか、グループでの話しに花を咲かせ、それも15分ほどであろうか、コンケン大学からの一行は、乗ってきた車で大学への帰途についた。大学に戻ってから、「本日のイベントは何の為のものであったのか？」と尋ねると、大学は農業機械化推進に協力しているが、コンケンの砂糖生産事業を盛り立て、推進するべくより積極的に協力、支援する意向を持っている。今日の事業での修了証書授与はその一環である、と言う説明であった。事業(プログラム)と言う限りは1, 2度の参加や講義では済まされない。少なくとも1学期(約4ヶ月)に亘る内容のプログラムを準備し、定めた基準を満たすレベルまでクリアした参加者を修了と断定し、証書を授与するのであるから、オファーする大学側も、いい加減な内容のものをすることは許されない。それなりのレベルと内容に質が伴っている事が条件となる。企業の受講者であるから、大学の学士以上の講義内容が求められる。それだけに講義の準備も大変である。企業人の質問にも応答できるレベルの知識を共有していないとそれは難しい。週に1回1.5時間の講義をこなすのは、自分一人だけならともかく、企業人と共通のテーマを共有しての講義となると容易ではない。もと留学生が、どれほどの数の講義を全体的に負担しているのか、就任して間もない筆者には分からないが、これまでの彼(元留学生)の挙動をみていると「良くやっている」との評価になる。彼自身も「最近では砂糖産業に深く関わるようになってきている」と言い、筆者の質問に対しても「スムーズで、もっともだ」と理の叶った回答が返ってきた。筆者の定年時と彼の博士課程修了の時期が一致していたことから、彼の教員生活はコンケン大学に戻ってからほぼ12~13年になると想われる。筆者は大してお世話をした、とは想っていないが、彼の大きな成長の跡を視ることが出来て感激である。企業訪問をしたこの日も、一応学期末の事業の修了に鑑み、それまでの事業回顧と実績、将来に向けた抱負と展望、予期せぬコロナ禍でのオンライン授業の実施が、意外に効果を上げたことなどをラップ・アップ(Wrap up)し、大学との橋渡しを講義と言うアクティビティ(Activity)を通じて実質的に中心となって果たしていると肌で直接感じる

ことができた。嬉しい限りである。学部長や他の学部長補佐もいる中で、実質企業側からの信頼を勝ち取り、産学間の架け橋として学部長チームからも高い信頼を受けている。若いときはそうした実働部隊が大学には必要である。しかし彼ら執行部の中に、「あの人が行動すると、それがあたかも大学の意志と想われ、学部長や補佐の中には偏見で、嫌う人間も出てきて、つまらぬ理屈を付けて、距離を置き、その裏で陰険な「いじめ」「ハラスメント」を展開するメンバーがいると、執行部の活動はかえって組織の振興の障碍（どちらの漢字表示でも良いが、あるいは障害）になる。執行部の「長」は学部長であり、学部長の任命で学部長補佐がその座につく。自らが任命権者であるから、自分の部下の言動のレベルの低い理解や判断、羨望に基づくものであるならば、厳しく正すのが学部長の役目であるが、その様な補佐を任命した責任を追及されないかどうかを案じて、敢えて部下を擁護する行動に出ると、事態の收拾は益々困難となり、悪化する。執行部の不和は直ぐさま学部全体に知れ渡り、何の手も打たず放置するのではなく、むしろ部下寄りの行動を示すと益々組織の人心が離れる。それが学部長不信につながり、周りの人々が遠ざかる。リコールもできるが、そこまではと言う情け心が、強硬な行動を抑制する方向に作用する。しかし、そのままでは根本的な解決には成らない。されど某かの対応策が必要になるが、有ろうことか部下に対峙する人物を「そのポスト、あるいは役割からははずす」という政治的手段を使う。そうなると、外された人はステータスをなくすから、普通の個人の教員になる。しかし、これまで崇めて来たその人物が、ステータスをなくしたからと言って、急にその人の全てを無視する行為が出てくると、それはもはや人間としての最低限の誇りすら認めない失礼な行為となる。その状況を周りの人が見て、どの様に判断するかである。大学教員としての最低限の条件である「博士の学位取得を果たして故郷に錦を飾る」と言えば誇らしい話しであるが、故郷に戻るといくつかの役職が待っている。その役職に就いた途端にその人物の学術研究活動は減速し、管理運営の道を歩くことになる。学術研究がしたいと想っても、一度管理職の味をしめると、なかなか決断が鈍る。長らく関係学会誌やジャーナルに論文投稿していないから、論文も書けない。また、長らく学術活動から遠ざかっているから、このようなレベルの低い論文を書いて笑われはしないであろうかと言う、羞恥心も働くから益々怖じ気づく。評価対象の論文数が規定の数に達しないから、昇格・昇進もなく、いつまでもそうした人間を取り巻く状況に変化がない。「2兎を追う者は1兎をも獲ず」と中途半端な状態がその後の昇格の障碍となり、気がついたら定年を迎え、助教授での定年退職と言うパターン (Pattern) がタイでは多い。あたかも助教授と言う職階が最高位であるかのようにごく普通に想われているかのように見える。日本の大学にもそう居た教員がいないわけではないが、もし自ら「昇格できなくても結構」と言いいきり「今の状態で仕事ができ、働く機会を頂ければそれで十分」と言う教員がいるとすれば、少々理解が間違っているのではないかと、と言うのが筆者の意見である。なぜなら、そのポストは、その人個人のために用意されているのではないからである。必要条件を満たしていてもポストが無いために昇格できない人もいるし、教員になる事すら出来ない人もいる。また大

学の社会的評価は高位のポスト（教授）にいる教員がどれだけいるか、と言うことも評価の対象にも成る。大学院修士・博士課程の設置には教授の数が指摘される。助手に至っても学位保持者でないと大学教員としての応募資格から外される。政府が推す拠点（重点）大学の条件は2つのキーワード「国際化大学」と「研究大学」の条件を満たすことである。言うまでも無く大学教員の評価に勘案される項目は3つあり、教育、研究、社会貢献の観点から評価される。また教員個人の独創的アイデアを尊重、高く評価する意味で特許、実用新案、知的所有権も評価の対象になる。これまでは職務発明と言うことで個人に帰属するものでないと言われた。その基準は、アイデアを出した本人が、某かの製品開発につながった場合、どれだけ多くの公的資金（または予算、研究費）の支援を受けたかによって、どちらに帰属するか、すなわち本人か、国または研究者が属する機関に属するかが決まる方式であったが、大学が独自にTLO（Technology Licensing Organization）を作りその機関が積極的に企業に商品化の可能性と引き替えに商品化の成功時に、あるいはそのレベルに達するまでの研究費の拠出割合を交渉する。企業に採っても大学に取っても双方に利益になるばかりでなく、人類にも貢献する。大学も積極的に外部資金の獲得に動き出した。このきっかけは大学の独立行政法人化であり、自ら研究費を大学が稼ぐ形に様変わりした。さらに国からの運営交付金は毎年1%づつ削減され、厳しい競争的環境のもとで、大学の自助努力が強く求められるようになった。文科省から給付される予算は基本的に、学部、学科にほぼ教員数により、比例配分されていたが、その後大学の学長のところで一維持預かりとし、一人当たりの最低配分は配分はされるが、極めて少なく、大きな予算が欲しければ研究プロジェクト申請をさせて、独自性のある研究には配分を決定する。したがって従来の講座（研究室）の予算配分はなくなり、個人に平等に基本的予算が配分される。これにより教員の職階に関係なく、予算は個人に平等に配分される方式に変わった。助手や助教授は従来のように教授の補助をするのではなく、独立した1人前の研究者としての資格を有する。同じ研究室欄に名前は載せているが、それは教育研究分野を示すためのものであり、主従、上下関係は全く無い。学生にとって指導教員は直接専攻して指導して貰う助手、助教、助教授、准教授、教授であり、講座制はもはや存在しない。助手と助教の違いは助手は一人では講義負担ができず、教授または助教授とのシェアでのみ負担できる身分であった。そこで新たに助教という階級を作り、独立した一人の研究者としての環境を保障する身分に変わった。研究はそれで良いが、大学は人間を作るところであるから、研究業績のみで人物を評価するシステムでは、それこそI Y I（Intelligent Y et Idiot）的人間が大量生産される。

こうした背景を知る筆者から、タイの大学教員、特に自らが受け入れた学生が資格を取り、母国に帰国してから、如何に過ごしているかをあらためて自らの目で見ることができるのは幸である。正直、現在の姿、日々の活動を見ていると「良く頑張っている」というのが正直な気持ちである。時代と共に世の中の常識もいくらか変化する。しかし、自分が相手の立場に立てば、やりたくない事を相手に求めてはいけないと言う、極く当たり前の

常識がもはやなくなりつつある。それだけに彼の現状は、それより遙かに高い位置にあると確信する。有り難い話しである。基本的に教員自身が、教員である事に自信と誇りを持ち、自らが成すべき事への使命感、さらにはそれを突き進める高いモチベーションを常に維持できないと本人も良くならないし、大学も良くならない。学者や研究者は時には泥棒の集まりのようなもので、都合の良いときはコラボを強調するが、予算が付くと分け前ぶんどり闘争になる。論文数を含む研究実績、およびどれだけの予算を獲得したかが、将来の昇格、昇級を左右するから金に群がる。いつの間にか多額の予算獲得が主目的となり、研究推進での社会貢献と言う崇高な志はどこかに消え去る。名誉欲の高い人ほど金銭に細かい。哀れな姿であるが現職ではそこまでしなくてはと言う気持ちも分からぬではないが、堅実に今の状況を維持し、大きく羽ばたいて欲しい。



図1 K K U教員のプレゼン 図2 K K U教員のプレゼン 図3 企業から学部長へ贈呈品



図4 質疑応答で企業から質問 図5 修了証書授与後の集合写真