

## チェンマイ大学での貢献 (79)

伊藤信孝

チェンマイ大学客員教授・工学部

本報では客員教授とは何か、何をするのが客員教授としての責務であり、相手機関に取って貢献になるのかをじっくり考えてみたい。これまでも既述したように、客員教授として招聘を受けたが、この部分がはっきりしないと在籍した意味や貢献度、効果も薄れると常に自問自答してきた。また招聘を受けた客員教授の思想、意向や考え方が如何に正しく、大学や大学教育、研究活動に寄与するものであっても、大学のトップや直接の上司の意向がそうでなければ、本人の考えとは無関係に即刻辞職をさせられる立場・運命にあることは頭に入れておかねばならない。タイ国出身のネイティブ (Native) な教員であれば、一度採用されればおいそれとは首を切られる (解雇される) 事はない。ましてや国立大学となればなおさらで、その身分はしっかりとガードされている。しかし外国人の場合は著者のケースを含めて基本的に1年間の雇用が標準で、それ以上は毎年の契約更改の手続きを踏むのが一般的である。いずれにしても正しい主張や提案という定義は客員教授として雇用されている相手機関にとっては、その存在が「利益になるかどうか」であって、「正しい」という定義はきわめて曖昧で無に等しい。また上記した「利益」とは、大学に取っての利益というよりは、トップや上司にとっての「利益」と言う場合が殆どである。外交交渉においてはそれが自国の国益に叶うかどうか、と言う観点が中心であるのと同じであろう。自らが努力して外部から得てきた予算でも、組織の中で {どんぶり勘定} でいつの間にか別の人間が無断で使っていたと言うことが発覚し人間関係が悪くなり、人間関係の改善の努力を試みたが、ラチがあかない。事の善し悪しや「正しい」と見れることであっても、基本的に自国の国民が他国の教員より低い扱い、あるいは不利な結果は出てこないように組織が生まれ、規則法律もそれに準じた対応が準備されている。一度人間関係が悪くなり、いくら改善しても良くならず、相手機関は一向にこうした問題に対しても行動を起こさず、誰もが関わりを恐れ、最終的には招聘教員側が辞職するのを待つと言う対応が一般的なようである。いわゆる基本的な地位協定が招聘教員側に不利になる構造になっていると見ても良いくらいの不平等さである。雇用主である大学機関にとっては、仲裁をする必要は無く、じっと黙って放置しておけばそのうち契約更改の時期が来るから、その時に「契約更改をしないと言う意志表示」をすればなんら手を打たなくても問題は解決である。泣きを見るのは招聘教員側である。そうした形でタイの大学を去った招聘教員の例をいくつかも見ている。客員教員としての雇用のきっかけが、当初はそうではなかったとしても時の移り変わりで「人」(学部長や補佐などの管理職) が入れ変わり、当初の約束事や雇用への認識が変わってくる。極めてあやふやで不安定、しかも不利な暗黙の条件での雇用という言い過ぎかも知れないが、おおかたその様なレベルである。極端に、しかも簡単に、

手っ取り早く「ずばり」と言えば「雇用しているのはこちらであるから、被雇用側は有無を言わずこちらの言うことを忠実に聴け」と言うことになる。手当や給料を貰うにはもちろん「ただ」ではないし、それなりの報酬は受ける。その為の契約ではあるが雇用側と被雇用側にそれなりの地位的差がある。それが一般的に社会常識から余り外れていない許容誤差の範囲であれば我慢もできようが、政治的判断が表に見える決断が何の利益も大学にもたらさないことは誰もが衆知しているにも拘わらず一向になくならない。「金と権力」に対する悲しくも情けない「人間の性」がいつも邪魔をするとでも言うておこうか。

ところで客員教員の重要な役割の一つは大学全体の「論文数を増す」事に協力することであると認識している。言わずと知れた大学の評価ランキングが大学全体の論文数に大きく影響、依存するからである。とにかくあらゆる機会を利用して関係学会での論文発表をすることであり、口頭発表のみではなく、フル・ペーパー (Full paper) の予稿集 (Proceedings) への掲載を含む査読行程を踏んだ形での学術的イベントへの参加が必要である。この場合論文における著者の順位が重要となる事は先の報告でも記した。論文の評価はやはりその独創性、オリジナル (Original) な考え方、他の人間がこれまでやって来なかったアイデアを含む学術的視点と提案、あるいは実用化への可能性など、大まかに言えばこれらの3点が論文評価における重要な部分となる。筆者のように一職をおえて定年退職した者にとってはそのほど業績は問題には考えない。実際はどうであれ年長者を立て、論文作成をすることはそれほど抵抗を感じないが、むしろ実情を鑑みると年長者もしくは高位の教員への筆頭著者としての配慮はむしろ失礼ではないかと考え、言い出せないままやってきた。しかし一方では年長者が獲得してきた予算を用いての研究振興、論文作成であることを考えると、成果がまるまる自分のものであるかの如き対応はいささか失礼にも当たり、気が引ける部分も無いわけではない。しかしいずれにしても論文発表者の所属大学が研究論文発表によって有名になる事は大学の評価ランキングを上げる意味で必要、かつ重要であることは言うまでもない。もちろん論文の質 (またはレベル) の評価は投稿、掲載される学術誌への評価、すなわちインパクト・ファクタの大きさやスコパスなど、別の評価基準も加味される。

筆者は雇用された初期の時点では平 (ひら) の客員教授、すなわち無役の教員であったが、職務の義務は大学院生への講義 (英語)、国際交流事業支援、大学レベルでは研究業務センターでのプロジェクト企画支援申請、科学技術パークで (Science & Technology Park) の協力、支援などが主たる業務であったが、筆者が専門とする学術的分野の学部レベルでの教育カリキュラムがなくなり失職、大学レベルでもいろいろな理由で種々の職からの解雇解任、学部レベルの国際交流事業 (3 大学国際ジョイント・セミナー・シンポジウムや国際インターンシップなど) も一部の学部長を含むCEO (補佐) との意見の差により解任 (?), となった。急遽機械工学科 (Mechanical Engineering) から生産工学科 (Industrial Engineering) に移籍し、首の皮一枚でかろうじて居候延長の機会を得た。しかし、だからといって国際学会やシンポジウム、ワークショップなどの学術的イベントへの参加を控え

た訳ではない。むしろより積極的に、また頻繁に参加し、論文発表もしてきたし、いまでも継続している。しかしこれまで続けてきた殆どの事業から離れ、いわば失職の状態であった。幸いなことに上記の学術的イベントには殆どの場合に相手側からの招待での参加であったので、差ほど問題は無かったし、そうした機会を得ることは大学の名前を広く知らしめ、ランキング評価を高めるのに大きく貢献していると確信しているが、それは筆者の独断と偏見による解釈であり、だからといって自らが評価されているということには成らない。もともと学部長室の隣の部屋（これをCEO Office、通常Ecusective roomと呼んでいる）に椅子と机を頂いていたが、有るとき突然、ある教員が筆者に「いま、学部長室にいったら、数人が貴方ともう一人の客員教員の為に隣の部屋を片付け、整頓して、貴方の椅子と机を移動させている」という事を聞いたが、筆者本人が直接聞いたわけでは無いのでそのまま放置しておいた。この言葉をまともに聞くと、如何にも年長者への配慮と尊敬を前面に打ち出した丁寧な扱いと判断できるが、またその一方では、本人の了解もなく勝手に私物の入った机を運び出すとはどういうことかと思う人もいるかと思う。当時筆者は総計5つほどのオフィス(Office)を学部・大学レベルに持っていたが、失職・学科移籍と共に3つほどが手を離れ、新しく用意された客員教授の部屋と研究プロジェクト長が管理する専攻室の2つが主なオフィスとなった。不思議なことにポリシーに基づきこれまでの座から退いた者に対しては、極めて親しかった殆どのスタッフ関係者がフレンドリー(Friendly)でなくなり、これまで当たり前のように連絡があった情報（たとえば健康診断の日時、3大学国際ジョイント・セミナー・シンポジウムや国際インターンシップ）に関しても殆ど連絡が来なくなった。日常の挨拶すら殆ど無くなった。それは、あるポストを離れたのであるから、離れたポストとは関係が無くなり、連絡の必要がなくなったと言う理解から来る扱いと筆者は理解している。しかしそれはそれで良いが、インターンシップ(Internship)などは学部が筆者に連絡もせずに相手大学に連絡していたが、相手大学も受け入れ企業を探す事が出来ず、結局筆者のネットワークを通じてお世話した。言うまでも無く受け入れ大学が「受け入れ先企業が見つからなかったので、お世話できない」などと恥をかかないこと、大きな希望を持って応募した学生が困らないことの2つの理由からである。その背景を知っていても学生を送り出した大学の関係者からは、学部長を含めて一言の話もない。従来のポストとはもはや関係が無い、あるいはなくなったとは言え、このような振る舞いは世話を為て頂いた人に対するエチケット(Etiquette)や礼儀(Courtesy)、マナー(Manner)にも反するし、学生への教育にも良い影響を与えない。こうした事への配慮があつてかどうかは分からないが、余りにもかけ離れたその行動に驚きを隠せない。もとはと言えば筆者が失職することになった原因の一つは教育における分野での大学院課程の設置が不可能になった事に由来する。他国の大学からのロボット協議会などのイベント参加要請があつても「現時点では参加せずに、様子を見るためにオブザーバー(Observer)での参加はできないか?」などと返事を出さねばならないレベルである。このような現状では戦略もポリシー(Strategy & Policy)もないに等しい。他国の他大学と対等に渡り合える

レベルも無い大学がいったい何を戦略とし、ポリシーとしているのか、はなはだ疑問であると同時に滑稽でもある。気に入らない人間の行動を制限されるとし、これまで築き上げてきた貴重な人間関係がひとつ、またひとつと壊れていく。このような状況を意図的に上層部の政治が作り出している。政治が学問を優先している大学の典型的な悪い例である。本来なら向こう何年で大学院博士課程を設置するなどと言う高いレベルの目標に向かって関係者が一致団結、努力し、リーダーもその向かうべき方向を示すのが本来のポリシーである。設置が難しいからと言う理由や言い訳は社会には通じないし、恥ずかしくて口には出せない。3大学国際ジョイント・セミナー・シンポジウムも国際インターンシップも、筆者が立ち上げた企画事業であるが、定年退職後にこちらの大学に赴任したときには、驚いたことに、学部がイベントを終えて帰国した参加学生をホテルに招き、慰労祝賀会を催していたのである。その頃筆者の大学では筆者と相棒 (Counterpart) の先生が同じように参加学生達を自宅に招き、反省会を兼ねた慰労激励会をして居たのだから、如何にこちらの大学の国際化が進んでいたかを垣間見て容易に想像できる。それが数年後に担当者が代わりその様な企画はなくなった。不思議には思ったが、それなら個人的 (Private) に参加者に声を掛け一度くらいは集まって思い出話でもしようではないかと提案すると、参加学生の多くはそれに賛同したので、スタッフに適当なレストランを探して貰った。同時に学生の一人が「さらにイベントに参加した他の先生方にも声を掛けてお呼びしても良いですか？」と言うので「拒否する理由はない、大いに来て頂いては」と答えるとすぐさまその連絡が対象の先生方にも行ったが、答えは「NO」であった。翌朝一人の先生から「スタッフを使うな」と言う申し出があった。なにをか言わんやである。これは「私の許可無くスタッフを勝手に使うな」という意味である。公費を使つてのパーティーでも無ければ、学生達自身の自由意思での集まりであり、経費の一切は筆者が負担しているのに「自分をつまばげ敷にした」と考えての、抗議であったようである。ちなみにその後は筆者に一切連絡は無く、その教員が中心で同じパーティーを例年公費で継続していると学生から聞いた。筆者が日本に一時帰国して居るときに協定大学の学部長ともう一人の教員が来るので日本での滞在日数を縮小してタイに戻って欲しいと言う事で、時を合わせるようにタイに戻りお会いした。その時、国際交流担当の教員は諸用で不在で、付き添いできた相手大学の教員が一時的に座を外し戻ってこれられないので、外に出るとインターンシップに応募している学生と会って密かに (?) 話をしている。何故両大学の学部長が在籍している場を抜け出し、これらの学生達を会わせずに勝手に外で話をしているのか理解できないままに、「公的な訪問であり、公的な交流事業なのに隠れて話をするのではなく、むしろ学部長にも紹介して皆の前で話をしたらどうか」と勧め、やっとその教員とインターンシップ参加応募学生も部屋に入った。全くもって奇妙な行動である。こう言う個人プレイを演じる大学人が日本の大学には多い。国際化のレベルをまたしても低くするエピソード (Episode) である。これにはもう一つおまけの話が加わる。筆者は1週間ほどの一時帰国を考えていたが相手大学からの来客の都合もあり、2日ほど早めてタイに戻ったが、あろうことか頂いていた手当

の25%がその時は差し引かれていた。理由は分からないが、事前に旅行計画書が出ていなかったと言う事らしい。しかしこれまではそうした手続きはしたことがなく、学部長に事前に口頭で話し、帰国後に出張報告書を提出する対応で十分であった。相互信頼があればそれで十分である。しかし誰が何故その様なことを命じたのか、何故これまで成されなかった対応がこのときだけ生じたのか、学部長補佐の一人は「私がやったのではないので誤解しないで欲しい」と言ってきたが、スタッフなどの話では真反対の意見が耳に入ってきた。何かにつけ「意地悪」な行為（ハラスメントな行為）が絶えない状況が日常茶飯事化してきた。もちろんこの類いの人種（ここでは敢えてこの低いレベルの表現を使う）は日本の大学でも珍しくはない。むしろ大学人だからこそ、どこの大学にでも居ると言った方がより一般的かも知れない。こうした不仲の様相が表面に出てくると上司は、自らの任命責任を問われるのではないかなどと世間体を気にし出す。その結果上司から出された結論が「喧嘩両成敗」と言う解決策であるが、その後もスタッフの筆者への非協力対応が継続的に、また日増しに露骨化してきていたが、背景にはその人物からの指示で「協力するな」と言われ、言われたスタッフ当人がそう思っているかは関係なく、CEOの一人が言うのであるから従わなければ、自分にも災いが降りかかるのではと言う懸念と恐怖からスタッフの殆どは非協力を通して来た。何を言っても反応はなく、メールでの依頼時にCC欄に学部長宛配信を入れておくと「やむなく(?)、あるいはやっとな頼んだ事に反応が来る」と言う有様である。まあ何処の社会にも未だ「いじめ」が存在するようである。組織の戦略やポリシーは上記したように大学を将来的にどの様な方向に持って行くべきか、またどういふ分野が必要、かつ重要で、そのためにはどの様な人材と予算をどの程度内外から調達するか、またそれはどの程度の年数を掛けて取り組むか等を言うのであって、都合の悪い人間やグループを、自分の好き嫌いだけで判断すると大学も進展しない。ポリテイクス (Politics) よりもアカデミクス (Academics) が前面に出ている姿勢が組織関係者を勇気づけ大学の進展の飛躍を可能にする。ちなみに気に入らない人間を外して何もさせない状況に置くことをハーモニー (Harmony) と言う。ごたごたを起ささない仲間だけで構成した調和の取れた組織と言う意味である。

さて掲載論文数が大学の評価ランキングを大きく左右することは既述した。しかし論文発表投稿の過程では、ピア・レビュー (peer review) あるいはレビュアー (Reviewer) による詳細な閲読がある。現在はこの全ての行程の多くがオンライン (Online) で行うようになっている。そこでよく使われるシステムがイージー・チェア (Easy Chair) である。参加登録、アブストラクト (Abstract)、論文投稿、バイオグラフィー (Biography)、参加費支払い (Registration fee payment)、ホテル予約 (オプション) など、すべてがオンラインで行うようになっている。極めてやっかいなのはユーザIDやパスワードの管理に加えて、かなりこのシステムを使う事に慣れていないと本来の論文発表業務が嫌になる。論文発表はしたいがその手続きが面倒であるからなかなか気が進まない。そうして面倒を避けていると益々情報機器からの距離感が募る。筆者はこれまで約10年間以上も自らの専門分野で

の論文発表参加を例年継続実施してきたが初期の頃はこのシステムの導入はなく、また招待講演などで論文のみを準備し、企画委員会に送付すれば後の処理は殆ど為なくても良かったが、時代の変化（進化）とともに急速に情報化が進み年齢に関係なくこの行程を踏む必要に迫られている。有名な落語家の桂文珍の話の中に「昭和のお父さん」というのがある。情報化について行きかねる高齢のお父さんが会社で悪戦苦闘している毎日の有様をおもしろおかしく話している。筆者もよく似たレベルであるので人ごとには思えないが、諦めて逃げるとそれで全ては終わる。頑張っって新しい事への挑戦がないと自らもおもしろくないし、社会から置いて行かれる。それもまた寂しい。苦悩しているが、挑戦しているお父さんの姿は美しいと確信している。イージー・チェアでは上記のユーザIDを取得するとパスワードがメールで送られてくる。その2つを用いてログインし用意されたフォーマットに必要事項の記入をしていく。しかしあらかじめWORDとPDF形式で2種類の論文（ただし、内容は同じ）を用意しておく必要がある。直ぐに添付する必要があるからである。すなわちファイル変換、容量を小さくする圧縮機能操作を必要とする。さらに同種の対応をするには参加登録料の支払いを証明する領収書、参加者本人の利益書などをスキャンデータ（Scanned data）として座右に準備しておく必要がある。このシリーズでの報告で最近の通信情報技術の利用について記したがまさにその必要性を好むと好まざるに拘わらず受け入れなければ成らない時代を痛感させられる。

ここで一つだけ追加で指摘しておきたいことがある。タイの学会の多くはアブストラクトの提出期限、フル・ペーパーの提出期限、参加登録の期限など、覚えておくべき重要な日程（Important dates）という形でウェブ・サイトにアナウンスしている。その後の部分に、「何でも質問があればコンタクトしてください（Please contact us）」というのがある。しかし連絡しても殆ど即応はない。なぜかと言うとスタッフにやる気がないからである。どういう意味かと言うと、決まって返ってくる答えは、「ウェブに載せてあるからそちらを見ろ」というものである。もちろん質問する側はそのことを十分に知っていて、それでも分からないとか、それに掛ける時間的余裕がないとかの理由があるから尋ねているのであるから、それに対する応答がウェブに掲載されているからと言ってまともに返事をしないのは、そこまでしてイベントに参加して貰わなくても良いと言う上から目線の対応であり、もっと参加して欲しいと言う気持ちがスタッフにないからである。彼らは、ある決められた時間を働けば、イベント参加者がどれだけ居ようが居まいが関係ないからである。やる気の無いスタッフや大学がホストになるといつもこのような低レベルの対応になる。類似の組織も数多ある事は衆知である。参加を促すアナウンスをする一方で、それ以上の呼び込みはしないと言う姿勢であるかに見えるので、積極的に対応するという気持ちが奪われ、一向に会員数が増えない。事業内容も遅々としてリニューアル(Renewal) されない。従来のプロセスを自動的に、あるいは機械的にこなしているだけでそれ以上のものはない。活動が丁重な組織ほどこうした対応が組織自身の進展を阻害している。

また、そのようにしてイベントに参加して発表し、前刷り予稿集やアブストラクトに論

文が掲載されると、流石に見ている人の多さに驚かされる。1980年頃は国際学会で研究論文発表をすると3ヶ月を待たずに世界中に拡散して、更なる情報の提供や質問が本人宛に着たのを記憶している。いまではペーパー・レス (Paperless) で実時間 (Real time) での送受信が可能であるから応答や反応も極めて迅速である。国際交流プロジェクトで途上国に行き、知り合った現地の子供たちの写真を撮ると、「直ぐにくれ」と手を出して要求してきた。その後しばらくしてポラロイド・カメラが出てその場で撮影したものを直接間髪を入れず手渡すことができるようになった。それよりずっと以前にソニーはいずれカメラは電子化され、それが主流になると言い切り、その時のカメラの名前として「マビカ」と名付けていたかに記憶するが、その通りになった。また現在では日本製電子カメラが世界の90%以上の市場を占有している。研究者、大学教員にとっても自らの能力を自ら調べる事が迅速に出来る時代にもなっている。リサーチ・ゲート (Research gate) は定期的に研究者 (著者) の活動の推移を報告してくれる。以前に比べどの程度活動が活発であるとか、インパクトファクター (Impact factor) がどの程度上がったか、また今の現状ではどのレベルの機関への就職が可能など求職情報も付加されている。これまでの掲載発表論文に関する更なる情報の提供や質問なども来る。リンクド・イン (Linked in) は研究者のネットワーキングに大きな役割を果たしている。こうしたネットワークを通じて自分の研究論文がどの程度世の中で読まれ、どの様な評価を得ているかなどから社会への貢献度を算定想像することもできる。客員教授 (あるいは教員) という身分であればそれなりに仕事ができる環境が求められる。コミュニケーション言語としての英語を基本として、普通に話し合うことができる補助者が要る。それは昔では秘書であり、有能な秘書は教授が職場を変えると一緒に連れて行くと言われていた。今でも全てではないがそうした有能な秘書が求められる事には変わりはないが、加えて英文チェックができる能力、事務能力 (ここでは電子情報通信機器を自由に使いこなせるスキル) を持ち合わせた人材が重宝されることに変わりはないが、研究者個々にも同様の能力が求められる時代になっていることを認識しておく必要性を感じている。

上記に付随した話題を追懐しておく。ある大学から大学が刊行出版しているジャーナルに投稿された論文の閲読を為す欲しいという依頼があった。最初はメールのメイン・ジャンルではなく別のカテゴリに分類される箇所にメールが届いたので、「また何かの宣伝か」と軽く流していたら、再度メールが来て依頼内容の詳細が判明した。そそくさと詫びを入れいつ頃までに閲読を終えて返却できる杜返事した。もちろんその期日以前に閲読を終え、閲読結果を様式に記入、指摘し添付ファイルで送った。いささか心配ではあったが約3週間後に思っていたことが起きた。閲読の方は如何成っておりますでしょうかと言う問い合わせである。筆者はこうなることを予め予測していた。案の定返送してから3週間の間返事がない。そこに恐れていたことが生じたから一変に不愉快になった。早速送付済みの返信と念のために閲読結果を添付し、再発防止の為にさらにもう一人の人間のメールアドレスを聞きたい。できればその人にもCCで送付しておけばこうした無駄は防げるとかいた。

上司と思われる人間からも返事がきて申し訳ないと言う。閲読依頼を為てきたスタッフは論文閲読は閲読者の氏名も閲読結果も秘密扱いだから貴方の要求は受け入れられない、と言う。よくよく調べてみると筆者が返送したメールは依頼者と上司を含む両者に一つの共通のメール・アドレスに受信されることになって居るようである。しかしメールの内容は閲読依頼者宛に返信しているのであるから、受信した依頼者が即刻返信為ておけば、閲読者にもまた論文著者にも無駄に待ち時間を作らずに済んだのである。この辺のマネジメントがまだまだである。スタッフが自信の職務内容を理解していないからこのような無駄が頻繁に起きる。また改善の気持ちがあるかどうかも疑問であることがやる気を削ぐ。あまり失望させないでくれと心で願っている。