

## 外国からやってくる大学教職員を支援する ～デンマークとフィンランドの事例から～

### 1) 外国から異動してきた大学の教職員はどのような課題に直面するか、ご経験に基づき教えてくださいませんか？

**Vibeke (オーフス):** 最も一般的な課題は、住むところを見つける困難さと、子どもたちの学校教育を含め、新しい生活に家族がなじめるようにしていくことです。多くの場合、配偶者は雇用を見つけるとともに、自身のネットワークを確立したいと考えますが、これは、外国の文化の中でチャレンジングなことです。外国に異動する際には実際的な問題がたくさん起こり、克服する必要がありますが、サポートサービスを通じて、私たちはこれらの問題を少しでも小さくしようとしています。

**Kirsi (ヘルシンキ):** 新しい場所で生活を開始することは常に困難を伴います。フィンランドでは、社会とのネットワークが不足することとフィンランド語をマスターすることが難しいことのため、フィンランド社会に溶け込んでいくことが大変な人たちがいます。フィンランド語のスキルなしで雇用を見つけることは難しいため、配偶者が仕事をしたい場合は課題が生じます。これらの課題を小さくするために、実際に彼らが生活を始める前にフィンランドでの生活に対して事前に対応しておくことがとても重要になります。例えば、研究者が米国から異動してくるとき、家の大きさについて、アメリカと比べてヘルシンキの方が小さくなる場合が多いことを示しておくことが重要です。日常生活に対して多くの期待がある場合が多いと思います。フィンランドでの生活の質は高いのですが、それまでの生活と異なっているかもしれませんから。

### 2) 外国から異動してくる教職員に対して、どのようなサポートサービスを提供していますか？

**Vibeke (オーフス):** 個々の状況や事情に応じて一連のサービスを提供しています。例えば、ポスドクの学生に比べると、家族と一緒にくる教職員、教授や准教授に対してより多くの支援を提供する傾向があります。ヘルプデスクは1日4時間開いており、教職員はそこに来て、デンマークでの生活に関して尋ねることができます。エキスパートパートナープログラムでは、着任する前に教職員のパートナーと話し、も

し望むなら、配偶者が仕事を見つけるお手伝いをし、そして、自身のネットワークをつくる方法を話し合います。最近、新しく来る人たちがデンマークの文化をよりよく理解し、馴染むのに役立つ文化的意識向上(Cultural Training Awareness)プログラムを開始しました。また、大学の国際クラブ(University International Club)では外国から来た教職員とその家族を対象としたイベントがあり、デンマークでの生活に関する役に立つ情報を聞いたり、似たような状況の人たちと交流したりすることができます。これまでに、税制やデンマークの学校制度による発表があったり、持ち寄りパーティがあったりしました。

**Kirsi (ヘルシンキ):** 私たちは、外国から異動してきた教職員へ、色々なサービスを提供しています。まず、HR サービスは、大学での仕事に関連する様々な質問を介して、新しい教職員を支援します。また、外国人教職員向けのサービスがあります。例えば、UniBuddy は今いる教職員が自主的に新しい外国人教職員と博士課程の学生を支援し、ヘルシンキ大学での新しい生活への導入を助けます。また、アールト大学と共催でフィンランド体験 (Experiencing Finland) というイベントを行っており、外国からきた新しい教職員がフィンランドの文化と伝統を学ぶとともに、両大学の同じような人々が出会えるお手伝いをしています。これまでのトピックとして、フィンランドの秋と冬の体験、フィンランド人と効果的にコミュニケーションしてつきあう方法、子どもとフィンランド、フィンランド人とともに働く、などがあります。このイベントは、異動してきた教職員の家族も参加できます。大学全体のネットワーキングイベントである、「International Evening for all international staff and students」を毎年恒例で学長が開催し、外国人教職員と学生全員をもてなします。他にも、「This is Your Campus」という大学の紹介やトレーニングセッションなど、有用なサービスを提供しています。

### **3) ヘルシンキ大学では、どのような文化トレーニングが行われていますか？**

**Kirsi (ヘルシンキ):** ヘルシンキ大学はフィンランドの社会と労働文化に関して、毎学期、トレーニングセッションを開催しています。職場における異文化コミュニケーション、異なる行動様式、個人的な経験や潜在的な課題を扱うコースがあります。また、フィンランドでの経験を最大限に活用する方法についての実用的なヒントを提供し、職場の中でも外でもうまくいくように支援します。新しい教職員、研究者すべ

てに向けたコースであり、特に、これまでにフィンランドで働いたり学んだりしたことのない人を対象にしています。フィンランドの労働環境について基礎的なことを理解してもらい、役立つ知識等を獲得してもらいます。そして、他の国に異動したことに気づいてもらい、異動がうまくいくために必要なことに目を向けてもらいます。

#### 4) 外国から来た研究者、そのパートナー、家族の生活に強い影響を与えたサポートの中で、特に印象に残っている出来事がありますか？

**Vibeke (オーフス)**: 昨年の夏のイベントで約3年前にデンマークに来た家族に会いました。息子さんがデンマーク語をこんなに早く習得し、学校に馴染んでいることに驚きました。うれしいことに、その子のお母さんは仕事を見つけていました。この家族がデンマークでの生活に馴染んでいる様子を見てとてもやりがいを感じましたし、どのように支援するかが、外国から異動してくる人々の生活にいかにか大きな違いを与えるかについて、改めて感じました。私たちのサポートが外国からの異動によるストレスを少なくするといううれしいフィードバックをたくさんいただいております、それは彼らが研究に集中できることを意味していると思っています。

**Kirsi (ヘルシンキ)**: 私たちのサービスについての肯定的なフィードバックをたくさんもらっています。最もよく言ってもらえることは、私たちのオフィスがあるから、どこに尋ねればよいのかがわかる、ということです。もしも、フィンランドへの異動に対して心配事があるのなら、そのストレスを小さくするために私たちのような相談先があります。もちろん、新しく来られる教職員のパートナーからのお問合せもお待ちしております。

#### 5) 教職員のサポートにとどまらず、そのパートナーたちをサポートすることの重要性をどのようにお考えでしょうか？

**Vibeke (オーフス)**: 多くの場合、家族の中の意思決定者は配偶者であるため、海外からの研究者を誘致するためには、配偶者にアピールする必要があります。デンマークの中での家族との未来を描くことができないうために仕事を受けてもらえなかったことやデンマークでの生活に馴染めなかったのが短期間でデンマークを離れてしまったということが、過去にはありました。しかし、私たちのサポートサービスが外国からの異動に伴う不安を小さくできているようで、最近ではそのようなことはなくなってきました。私たちのチームは、外国からの教職員の採用プロセスに

できる限り早くから関わろうとしています。面接の段階から候補者に連絡をとり、私たちのサービスを伝えていきます。新しくくる教職員に連絡をとることをすばやく進めると、異動の支援をより早く始めることができ、長くデンマークに留まってくれることにつながります。

**Kirsi (ヘルシンキ):** 外国からの教職員のパートナーへのサポートは不可欠だと考えています。これまでの経験から、外国人教職員が異動していつてしまう主な理由は、家族が幸せではないことです。パートナーへのサポートがあれば、外国人教職員の定着率は高まります。

#### 6) 外国から異動してきたばかりの同僚と一緒に仕事をしている人に、アドバイスはありますか？やってきた国に馴染めるように、その同僚をどのように手伝ったらいいでしょうか？

**Vibeke (オーフス):** 新しく来た人を、職場の中でも外でも仲間として扱い、話しかけ、質問し、新しい地域の文化に徐々に馴染めるようにしてあげてください。その新しく来た人の文化にもよりますが、質問することに誰もが慣れているわけではないことに気づくことが重要です。デンマークでは不明な点がある時はいつでも質問をしますが、すべての文化でそうではありませんが。誰もが助けを求めやすいわけではないことに気づき、新しく来た人が自分にとっての課題を伝えやすいよう、機会を作ることが必要かもしれません。

**Kirsi (ヘルシンキ):** その同僚が歓迎されていると感じ、疎外感を感じさせないようにすることに注意するよう、その人にすすめます。コーヒーを飲みながら行うカジュアルな会話はとても重要なので、新しい同僚を昼食に誘ったりするのはです。新しい同僚は、快適なゾーンにいるのではなく、すべてが新しく感じているという事実敏感であることが重要です。フィンランドでは、仕事以外の時間に同僚と一緒に過ごすことは一般的ではありません。フィンランド人はとても友好的ですが、友達になるのには時間がかかります。職場外でのチームビルディングが、馴染んでいくのに役に立ちます。私は、外国から新しく来た教職員には、UniBuddy にはいつて大学での社会活動すべてに参加するようにすすめています。

#### 7) 外国からやってくる教職員にとって、あなたの大学の魅力は何ですか？

**Vibeke (オーフス):** デンマークは、ワークライフバランスが優れた国であり、その点に引き付けられると思います。いつ、どこで、どのように働くかを選択できる柔軟性に、多くの人は魅力を感じます。

**Kirsi (ヘルシンキ):** フィンランドの質の高い研究、キャリアの見通しと生活の質が、ヘルシンキ大学の魅力です。もちろん、最も優秀な人々に魅力を伝えるために、近隣諸国とも競っています。そのために、ヘルシンキ大学とフィンランドでの生活全体に関する良いイメージを伝えることがとても重要です。そして、異動のためのサポートサービスを示し、推進していくことも重要なのです。例えば、外国から異動してくる教職員は、フィンランドでの滞在の最初の2年間は非常に手頃な価格で大学内のアパートを借りることができます。これは、外国からくる教職員にとって魅力があると思います。住むところをさがす心配がなくなるので。新しく外国からやってくる教職員が、ヘルシンキでの新しい生活をはじめ、多くの機会とつながり、キャリアを進めよい生活ができるように、それが少しでも簡単にできるように支援する必要があります。

**8) 外国から新しく来る教職員に対して、異動のサポートをしている大学はたくさんあります。しかし、ヘルシンキ大学では、外国に出ていく教職員にもサポートしているとホームページに書かれていました。どのようなサポートを提供していますか？**

**Kirsi (ヘルシンキ):** 高等教育と研究は国際的なものです。教職員は、母国から離れて国際的なプロジェクトに参画することがあります。ヘルシンキ大学は、外国に出ていくスタッフをサポートしています。これは、6~12ヶ月間、研究等のために、外国の大学に行く場合を対象としています。外国勤務に関連して、税制や社会保障、保険および実的なことに関するサポートと情報を提供しています。外国に行く教職員はヘルシンキ大学と契約する必要があり、そこには、外国に行く理由、旅行の期間、そこで行うタスク、滞在场所が示されます。人事課は、外国に行く年間およそ100名の教職員をサポートしています。

**9) 外国から異動してくる教職員に長期的な支援は必要だと思いますか？それとも異動の初期段階のみで支援が必要とされるのでしょうか？**

**Vibeke (オーフス):** 外国人の教職員が長期間にわたって働くためには、長期的な支援が重要です。夏季休暇やクリスマスの時期に、デンマークの生活に馴染んでいるかを知るために、オーフス大学に異動してきた教職員に私たちはたいてい連絡します。これにより、私たちのサポートサービスがまだ利用可能であり、問題が生じたときに助けてくれる人がいることを、彼らに思いだしてもらうことができます。

**Kirsi (ヘルシンキ):** 人事によるサービスは、ヘルシンキ大学との契約期間中、被雇用者が利用できます。そして、重要なのは、上司や同僚が新しく来た人に気遣い、彼らからの問いかけに気づくことです。それは、「人生を楽しんでいますか?」、「仕事の他にも生活で大切なものがありますか?」のような問いかけです。短期的にも長期的にも、教職員のために社会とのネットワークをつくる機会を創出することが重要です。(外国から異動してきた教職員を含めて) 同僚の仕事の成果だけに目を向けるのではなく、幸福でいるかどうか、上司は目を向けなければなりません。「幸福」を観察することは、1人の人の責任ではないのです。それは、みんなの「仕事」なのです。

#### 10) 外国からのスタッフに異動のプロセスの中で役立ててもらえそうな、将来提供したい新しいサービスはありますか?

**Vibeke (オーフス):** 財源があるなら、外国から異動してくる教職員に、前もって訪問してもらえるようにしたいと私は思います。中国と米国に異動した私自身の経験では、異動する前にそれらの国を訪問し、学校を訪ね、住むところを探し、これから生活をするところによい感触を得られたことは、とても役立ちました。そして、オーフス大学の現地の教職員全員に、文化的意識と文化的知性のトレーニングコースをつくりたいと考えています。自分たちの文化をもっと理解することができたら、外国から新しくくる教職員を助けることは、ずっと簡単になると考えています。

**Kirsi (ヘルシンキ):** 新しく来た教職員が、実用的なアドバイスや案内をもらえるような、「Welcome Centre」を開きたいです。そこに集まって、おしゃべりできるような場所をもつセンターです。外国から来た教職員をサポートしてきた経験のある人に、抱えている課題について話せることは貴重です。そのような場所は、ちょっと行って、コーヒーを飲んで交流する場になります。情報提供やトレーニングのためのセッションの開催や、大学全体のコミュニティとの交流の場の企画をできるかもしれません。そして、配偶者向けに企画されたプログラムも開いてみたいと思います。それは、タンペレ大学が行っている「Hidden Gems」に似たものです。ヘルシンキ国際交流会館のような公共サービスがあることも幸運で、国のTalent Boost Programmeのように、さらによくなっていくと思います。当然のことながら、大学全体のコミュニティにも、国際化に向けた優れたサポートサービスを行っていきたいです。