

## 第33回言語教授法・カリキュラム開発研究会 全体研究会

### 「グローバル化時代の大学教育 —社会は君に何を求めているか?—

「第33回言語教授法カリキュラム開発全体研究会」は下記の日程、内容で開催された。

日時 2012年7月21日（土）13：00～16：30

場所 甲南大学8号館1階 811教室

テーマ：【グローバル化時代の大学教育—社会は君に何を求めているか?】

**第一部 基調講演：【異文化理解とキャリアデザイン—グローバル化と大学教育】**

講師：内田正博氏

**第二部 パネル・ディスカッション【世界の大学教育と異文化理解能力】**

講師プロフィール

- 氏名 内田正博
- 武庫川女子大学 共通教育部 教授（キャリアセンター常任委員）
- 神戸大学名誉教授（連携創造本部 客員教授、キャリアセンター ボランティア支援部門アドバイザー委員会委員）
- 専攻分野：世紀末ウィーン文化論、ドイツ語、キャリア教育

「30年にわたる神戸大学在職中、国際文化学部の就職委員会であるエクステンションセンター（現キャリアデザインセンター）の委員長を歴任し、国際文化学部で10年間、その後、全学のキャリアセンターのセンター長を5年間務め、その間、ネットワーク型キャリア支援を推進しながら、長年にわたり神戸大学の就職支援およびキャリア教育に関わった。また、2006年度から全学共通キャリア科目『職業と学び』を担当した。平成24年4月からは武庫川女子大学でキャリア科目を担当している。」

#### 【研究会の概略報告】

中村典子所長の開会の挨拶に続いて、内田氏の基調講演が約1時間。休憩の後、基調講演を受けて、国際言語文化センターの津田信男教授（英語）、ディディエ・シッシュ教授（フランス語）、胡金定教授（中国語）、金泰虎教授（韓国語）が各国の大学教育におけるグロ

ーバル人材育成への取り組み、或いは「異文化理解」への取り組み、言語教育とグローバル化について、それぞれ15～20分の報告がなされた。その後、内田氏も交えて、パネル・ディスカッションを行い、フロアーからも積極的に質問や意見が寄せられた。

以下、基調講演、パネラーの報告の概略を記す。

### 【基調講演概略】

内田氏の講演内容は、3つの視点から構成されていた。(1)「グローバル採用の始まり」、(2)「就職難、採用難の実態」、(3)「グローバル化の中での大学教育の課題」

内田氏は、「2010年6月、ユニクロと楽天が英語を社内公用語にする」との決定を取り上げ、海外での生産・販売活動を行う企業にとって、英語の公用語化が加速している現状を報告された。また、採用時に英語力を求めるP&Gや武田薬品といった企業名と求められる点数(TOEIC700～735点)も指摘した。

更には、全社員に毎年TOEIC受験を義務化している企業の実態をも報告しつつ、その原因として経済活動のグローバル化による英語の必要性との関連を挙げられた。

「円高による利益損失を回避し、製品価格を抑え国際競争力を維持するために、生産拠点を海外に移す企業が増えている。さらに、経済的飽和状態と人口減による国内市場の縮小などにより、日本企業は規模の大小を問わず、市場を海外に求めざるをえなくなっている。経済活動のグローバル化である。すなわち、経済活動が、生産や消費を含むあらゆる領域において、国境を越えて地球規模に展開するようになったのである。その結果、共通言語としての英語(Globish)が必須となる。例えば、理系出身の若手エンジニアもこれからは英語のできない場合は相当苦労する。製品が国境を越えて海外の市場に出回るようになると、そのメンテナンスのために、エンジニア自身が海外のユーザーのもとに派遣されることも増えてくるからだ。」

つまり、日本の企業を取り巻く環境が、国際競争、国内市場の縮小によって劇的に変化していることが、企業活動にも大きな影響を与え、必然的に企業で働く人材採用にも大きな変化をもたらしてきていることを具体的な資料で説明された。内田氏は、さらに、英語能力だけでなく、多くの企業が、外国人学生・日本人以外の人材採用に積極的になってきている点にこそ、「グローバル採用開始」の明白な証左があることを強調された。氏は、複数の企業の外国人採用の実態を豊富なデータで紹介された。例えば、朝日新聞(2010年6月10日)の記事:「カジュアル衣料品店『ユニクロ』を展開するファーストリテイリングの柳井正会長兼社長は9日、海外出店に対応するため、2年後に入る**新卒社員の3分の2を外国人にする**考えを明らかにした。アジアだけでなく、スペインやブラジルにも新たに出店を目指す。」と、朝日新聞のインタビューに答えた。2010年に入社した新卒採用者は国内では約200人、中国や韓国など海外で約100人。「11年には新卒採用全体を約600人に

倍増させ、半分は外国人とする計画だ。12年には全体を約1千人まで拡大し、3分の2を外国人にしたい」という。「国籍にかかわらず、国内外の店長候補として育成する。」また、『村山啓・ローソン執行役員に聞く』（東洋経済 online）2012.07.03からは、「女性採用比率5割、外国人採用3割というダイバーシティ人材戦略」、「パナソニック新卒採用1390人のうち日本人は290人」等のデータを示された。

内田氏は、このような状況の中で、日本の企業の多くが、人材の「厳選採用」に大きく舵を切ったことが、日本人学生の就職難とも関連していることを認めつつも、それでは、「日本の学生に欠如しているもの」、「外国人学生の強み」とは何かを視点を向けていく。

外国人留学生の強みに関しては、次のような指摘を氏は紹介された。

「世界の新卒採用市場を見ると、日本以上に世界は厳しい。その中、日本企業に入社することを目指す外国人留学生が増えているという。企業も、国際的な事業展開を考えると、数カ国語を話せて、しかも日本文化を知っている外国人留学生を必要としているという。しかも、外国人留学生は志しが高く、やる気も日本の学生よりも強く、個性やチャレンジ精神も旺盛であり、企業はそうした姿勢も高く評価している。これは経済のグローバル化の流れの中では、当然の出来事なのだと思う。」

そこから、「逆に言えば、日本の学生にも国際化に対応だけの能力が求められるということであり、それだけの人材でなければ企業に受け入れられないということになる」との厳しい現状認識を有する必要性がある。「就職氷河期だとかいうが、実は学生は自ら門を狭めているのかもしれない。もっと積極的に国際人としての教養を高め、国際的に通用する人材になるよう努力しなければ、これからのグローバル化してゆく企業で働いていくことは難しいのかもしれない。」

内田氏は、「就職難、それとも？学生と保護者から見れば、就職難。しかし企業側から見れば、採用難」との認識のギャップを指摘しつつ、よく語られる「若者の内向き志向」との関連で、海外留学生の減少をアメリカのケースを例に取って、数値で示された。

「通商白書によると日本企業の新入社員の海外勤務についての意識調査で2004年と2007年を比べると、『海外では働きたくない』が29%から36%に、『海外赴任を命じられたらできるだけ拒否する』が22%から30%に増えたそうだ。

海外への留学生も2004年の8万2945人から2007年には7万5155人に減っている。特にアメリカへの留学生の減少が目立っている。1990年代には4万5000人を超えていたのが2008年には3万人を割り込み2万9264人になった。対照的にインド人はこの10年間で日本人の3倍の10万3260人に、中国人は9万9235人、韓国人は7万5065人と約2倍になっている。」2010.08.11『日本経営管理教育協会が見る中国』第111回－有元舜治（日本経営管理教育協会監査役）

また、内田氏は、最近極めて高い評価が寄せられている秋田県の国際教養大学長の中嶋嶺雄氏の見解にも敷衍している。「いずれにしろ、企業が採用を控えるなか、新たに登場してきた外国人はとて手ごわいライバルです。日本に留学している学生は、母語のほかに英語と日本語ができます。しかも大学でしっかり勉強していますから、きわめて優秀です。」「大学で勉強もせず、遊んでいる学生には未来はないと知るべきです。」(中嶋嶺雄『なぜ、国際教養大学で人材は育つのか』161頁)

ここから、内田氏の講演はいよいよ、「グローバル化の中での大学教育の課題」へと展開していく。

「中嶋嶺雄氏の前の言葉は、我々大学側にも突きつけられているのではないだろうか。氏の言葉を借りれば、次のようになる。学生にしっかりと勉強をさせず、学生をただ遊ばせるだけで、その成長を考えない大学には未来はないと知るべきです。」具体的には、「日本の大学が問われているのは、教育のグローバル化、言い換えれば、学生の成長を図る教育の質の向上と教育活動への評価」であると、氏は話を進めていく。氏自身が、長年のキャリア教育を、単なる就職目的ではなく、大学の教育活動の責務であると認識されていることが明瞭に伝わって来た。氏は、「学生を成長させない大学など教育機関とはいえない。そんな大学は無いはず」とまで踏み込んでいく。

しかし、グローバル時代の学生の成長に関して、氏は、採用する側の視点をも考慮に入れながら、大学の教育機関としての責務に考察を進める。そこで、三村明夫新日本製鉄会長(中央教育審議会会長)が大学人を前に東京都内で行ったシンポジウムでの発言に注目する。「海外勤務をすると、もっと日本の文化や歴史を勉強しておけばよかったと痛感して帰国後に勉強する。グローバル人材を育てるために、教養教育の確立が喫緊の課題だ。」「三村氏がいうグローバル人材とは『海外で異文化の人と一緒に業務を遂行できる人材、相手の話を聞き、自分の考えで説得できる人材。』自国文化や異文化理解、多様性、論理的思考力、コミュニケーション能力……。いずれも幅広い教養教育の中で身に付く力だが、実は日本の大学はこれが苦手だ。」と内田氏は、日本の大学の弱点にも目を向けるが、氏の判断は、「新卒者を採用する立場から大学教育に求めるもの(3つまで回答)」(日本経済新聞2012年7月16日)とも密接に関連している。1位 教養教育の強化(78社) 2位 コミュニケーション能力を高める教育(67社) 3位 (記事中記載なし) 4位 在学中の留学支援(34社)

ここで内田氏は、再び、国際教養大学の中嶋嶺雄学長に敷衍された。「グローバル人材とは、特に英語のコミュニケーション能力を持ち、さらに幅広く深い教養と批判力(クリティカルシンキング)を身につけた人材だ。この3つが備われば国際社会でかなりの活躍ができるが、今までの大学教育は3つそろった学生を十分育てていない。」(中嶋嶺雄・国際教養大学学長『画一主義脱する契機に』日経電子版 2012年2月20日)

その上で、内田氏は、自身の考えておられる大学教育の責務を以下の点にまとめられた。

**【グローバル人材の要件】**

- ①異文化理解力 ②コミュニケーション力 ③論理的思考力
- ④教養 ⑤失敗を恐れぬ行動力 ⑥リーダーシップ
- ⑦英語力

内田氏の講演の締めくくりは、上記の「グローバル人材養成」を阻む、現存の日本の教育システム、価値観、教育文化に言及された点で、極めて示唆に富んだものであった。

- 正解を求める文化： 唯一の正解があると思うので、間違ふことを恐れて、発言を控える。
- 出る杭を打つ文化： 出て恥をかくより、出ずにじっとしている。質問もしない。
- 多様性を否定する文化： 平等主義が均質化を促し、異文化理解を困難にする。優秀なリーダーは育たない。
- 学びが拘束義務の文化： 学びの楽しさ、喜びを知らず、学びからの逃走を当然とする姿勢。「大学に入ったら遊びまくるぞ！」
- 偏差値信仰の文化： 所属大学で自分の価値が決まると信じている。不本意入学の意識。学習意欲の低下。自分に制限と枠を設けてしまう。自分の無限の可能性を否定（東大生も例外ではない）。

最後に学生へのメッセージとして、「start first, fail first!」→失敗から学ぶ、「SOCになるな！」（SOC = silent oxygen consumer 国際会議で沈黙するだけの酸素消費者）を挙げられた。

**【パネル・ディスカッション概略】**

基調講演を受けて、パネラーの教員方には、一人15分-20分くらいの時間で、「各国の大学教育におけるグローバル人材育成への取り組み」、「異文化理解への取り組み」、「言語教育とグローバル化」について報告がなされた。

**1) 【アメリカの大学教育】（津田信男氏）**

- アメリカの大学の教育システムについての簡単な説明がなされた後に、アメリカの総合大学における専攻の幅広さが報告された。特に、一般教養科目 GE: General Education の多様性には会場から驚きの声が発せられた。また、学生は日本の大学と異なり、学部に入學するのではなく、入學後も自由に専攻を変更できることや、日本のような形で医学部や法学部は存在せずに、これらの専門コース（ロースクール / メディカルスクール）は、4年制大学を終えてから進學出来ることなど、日本のシステムとの相違が報告され

た。

- アメリカの大学と日本の大学の初年度教育の重点の違い（アメリカでは初年時は一般教養を重要視しており、津田氏の母校では Global & Cultural Awareness という分野からクラスを履修することが、Web 情報を利用して紹介された。
- アメリカのグローバル教育（ここでは、学生の85%が海外で学ぶミシガンの私立大学と Global Business を教えている、津田氏の母校の例が紹介された。

【Study abroad のコース例】 <http://marriottschool.byu.edu/gmc/involvement/studyabroad>



- アメリカの大学の現状（大学卒業者の借金問題、学費のインフレ、National Universities & National Liberal Arts の特徴、短大から4年生編入の可能性）
- Nine Hot New Majors（これから就職が期待できる新しい専攻分野）として、以下のものが紹介された。
  - Biomedical Engineering
  - Computer Game Design
  - Environmental Studies/Sustainability
  - Health Informatics/Information Management
  - Homeland Security
  - Information Assurance/Cyber Security
  - Nanotechnology
  - New Media
  - Public Health
- アメリカの教育、特に大学専門教育においては、「知識だけではなく、分析能力や応用能力も問われる」こと、平等な教育を実践するために、「テストセンターと

Online の授業」が充実していることが報告された。

## 2) 【EU における学生交流の現状】(ディディエ・シッシュ氏)

シッシュ氏からは、1) ERASMUS プログラム、2) ERASMUS MUNDUS、3) 今後の展望について報告がなされた。

### I. ERASMUS

ERASMUS (*European Region Action Scheme for the Mobility of University Students* (大学生の流動化のための欧州共同体活動計画)) は、1987年に設立された高等教育の交流プログラムである。その目的は、

- ヨーロッパ全域での学生交流の促進
- 高等教育機関の間の協力を強化
- 高等教育の質の向上
- 高等教育機関と企業との協力関係の改善
- 高等教育のヨーロッパ化による、国境のない領域の実現

- 対象者：EU 域内の大学に在籍する学生。
- 一定期間（3～12か月）他の国で学習する。
- ERASMUS に参加する国々：
- EU の国々（27ヶ国）。
- 欧州経済領域（European Economic Area, EEA）協定加盟4ヶ国：アイスランド、スイス、ノルウェー、リヒテンシュタイン。
- EU 加盟を希望している2ヶ国：クロアチア、トルコ。

今までの参加学生数は200万人を超えている。

### II. ERASMUS MUNDUS

ラテン語の mundus という単語の意味は、「世界」である。2003年に創設された ERASMUS MUNDUS という交流プログラムは、ERASMUS の拡大である。その目的は、欧州と世界中の大学院生の交流の促進である。日本でも、ERASMUS MUNDUS の枠で、「ユーロ・フィロソフィー」というドイツとフランス哲学についてのマスタープログラムに参加する大学がある。

日本での例

- 1) ユーロ・フィロソフィー：ドイツ哲学・フランス哲学を主たる教育内容とするマスタープログラム

- 法政大学で開講

- ・期間：2012年4月～6月
- ・EUからの教員3名、日本の教員9名
- ・ヨーロッパ哲学（おもに独仏哲学）の講義
- ・対象者：選抜されてくるヨーロッパの学生、日本人学生・市民

### III. 今後の展望

#### ① Sciences Po〈パリ政治学院〉の例

フランスでは、Sciences Po〈パリ政治学院〉は高等教育の国際化の先駆けである。全国に7つのキャンパスがあり、それぞれのキャンパスは世界の特定の地域と交流プログラムを展開している。パリ政治学院は、世界中の大学と〈ダブル・ディグリー〉の協定を結んでいる。この枠で外国人の学生でも、自分の大学の学位とパリ政治学院の学位を取得することができる。

日仏交流の例：政治学院／慶応大学 ダブル・ディグリー

- ・フランス人学生の場合：Le Havre キャンパスで2年間学び、3年目から1年半慶応大学の三田キャンパスで（経済学部）勉強を続ける。
- ・日本人学生の場合：入学後の半年もしくは1年半を日吉キャンパスで学んだあとフランスへ行き、政治学院の学生とともに2年間をル・アーヴルで、その後の1年半を慶応三田キャンパスで学ぶ。

#### ②国際エリート養成：〈ダブル・ディグリー〉

最近、パリ政治学院の例に従って、そのようなプログラムが広がり、日本とフランスの幾つかの大学が〈ダブル・ディグリー〉協定を結んでいる。その目的は、両方の国で活躍できるエリートの養成である。

甲南大学とフランスの大学間の交流に関していえば、Tours 大学と Lyon 第3大学と協定を結んでいるが、〈ダブル・ディグリー〉のプログラムではない。将来的には、国際的なエリートを養成するために、このようなプログラムを導入することは、有益であろう。

#### 3) 【中国のグローバル人材育成】（胡金定氏）

胡金定氏の報告の概要は、1) 国家レベルのグローバル人材育成の取り組み、2) 中国大学生就職事情である。

I：国家レベルのグローバル人材育成の取り組み 以下の6つの要素が含まれている。

1. 国際的な広い視野と強いイノベーション意識。
2. 自分の専攻や業界に関する国際レベルの最新知識
3. 国際慣例を理解できる。4. 異文化コミュニケーション能力。
5. 国際的な活動力。6. 高い情報処理と運用能力



1. 留学生を大量に海外へ送り込む 留学生には次の3種類がある。

1. 政府が派遣した国費留学生。
2. 企業が派遣した公費留学生。
3. 個人による私費留学生

## 2. MBA と EMBA 学院の設置

2001年のWTO加盟後、人材の国際競争力強化に向けて、多くの中国の有名大学では、企業のグローバル展開を支える人材を育成するためのMBA学院を開設した。中には海外の有力大学と提携し、設置した大学もある。現在ではMBA学院を設置した大学は236校あり、このうち海外の大学と共につくられたMBA学院は54校、2010年の入学人数は3万6000人にのぼる。

最近では、社会人向けEMBA (EXECUTIVE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION) コースが話題となっており、EMBA コースを新設した大学は早くも100校以上にのぼる。EMBAの学生は、企業の中間管理職以上の層が多く占めており、授業時間は夜間か土日を中心。学費は年間10万円～30万円（日本円にして約120万円～370万円）と安くはないが受講生が年々増えている。

中国では、“グローバル人材”を“国際化人材”と表している。中国企業は10年前から重要な経営課題として取り上げ、数々の施策を実施してきた。代表的な育成施策としては、下記の4つが挙げられる。

- (1) 企業大学の創設。(2) 名門大学との産学提携。(3) 管理幹部候補生制度。
- (4) 海外派遣研修（中国語表記“標桿之旅”）

## II. 中国大学生就職事情

中国の人力・社会保障部は全国の就職状況を把握している。「2010年末時点の都市部における実質ベースの登録失業者数は908万人、都市部における登録失業率は4.1%となった」と発表した。新卒大学生の就職率について、「2010年末時点の全国の新卒大学生の就業率は、前年末の87%と比べて3ポイント増の90.7%になった」と発表した。

「2012年中国大学生就職報告」によると、2011年の卒業生のうち、47%が「自分の就職について満足している」と答え、このうち学部卒業生の満足度は50%、高等職業学校卒業生は44%だった。

新卒者の平均月収も大幅にアップ、前年比16%、349元（約4400円）増の2479元（約3万1000円）となった。

中国の大卒初任給の全国平均は学士で3000～4000元、院生で5000～6000元程度なのに、清華大や北京大のような超トップレベル大学の技術力が高い院生などには、2万元/月の初任給がわりと普通に提示され、なかには3万元に迫る人もいるのである。

**【韓国の大学における教育と異文化理解への努力】金泰虎氏**

現代韓国社会におけるグローバル化への取り組みを、以下の4つの主体に焦点を当てて報告がなされた。

1. 大学
2. 政府
3. 企業
4. 学生

大学の対策：伝統的な教養科目であった哲学や政治学などは、国立大学以外では教養科目から姿を消し、代わって、「不動産投資」、「グローバル・ローカル投資」などの科目が開講されてきていることから推察されるように、教養科目の変化が生じてきている。そして、言語教育（主として英語）や英語で行われる授業に重点が置かれると共に、就職に関する情報が全学的に提供されるようになってきた。大学における英語教育は、学生のレベルに迎合せずに、高度の授業の質を追求するので、授業レベルについていくためには、学生が大学以外で英語塾に通わなければならないほど、高度なものである。さらに、1年間の英語圏への留学や、第二外国語圏へのショートステイを通じて、「異文化理解能力」の涵養が求められている。その背景には、韓国企業の要望に答えようとする大学の姿勢が見て取れる。甲南大学の提携校である漢陽大学は、日本だけでも30もの大学と提携を結んでいる。

また、授業における特徴としては、プレゼンテーションが重視されており、「沈黙は金なり」とは全く正反対の授業内容となっている。

大学の成績は12段階評価で、就職に際しては、極めて重要視されている。即ち、韓国企業は大学での学業成果を真摯に評価対象としている。

外国語教育重視の背景には、韓国経済の特徴が存在する。韓国は総生産の70%を輸出や海外生産に依拠しており、国内需要は30%である。このような韓国経済、韓国企業の構造的な理由から、日本の企業と比較するならば、外国語の出来る即戦力が求められており、企業も、大学の成績以外に厳しい独自の入社試験を実施している。又、在学中にインターンシップが盛んであるのも、韓国企業では、入社後に数年間は、新入社員を海外に派遣し、独自に市場調査（マーケティング調査）を行わせるので、外国語力と異文化理解能力が即戦力として求められるのである。その意味では、日本のように新卒採用中心ではなく、中途採用も普通である。

学生側の方でも、既に小中学校時点から、英語圏に子供を長期留学させるために、母親と子供だけが外国に渡航するケースも目立ってきており、新たな社会問題をも引き起こしている。又、英語万能主義に対しては、国内の知識人からも批判が寄せられているが、韓国人の学びへの熱心さの背景には儒教的文治主義の伝統が今も引き継がれていることは看過できない。

韓国の就職難は日本では想像できないものがあるが、反面、成功を勝ち得たものは、初任給も高く、45歳定年も視野にいれた、徹底した能力主義が現状である。又、兵役を終了したものでないと、海外留学に行けないという状況も存在している。

4氏の報告に引き続き、内田氏もパネラーに加わり、積極的な質疑応答がフロアーとパネラー間でなされたが、その内容は紙面数の上、割愛せざるを得ないことをご理解頂きたい。尚、当日の司会は、吉田佳代講師、コーディネーターは柳原初樹准教授、最後のまとめは原田登美教授が行った。

(文責：柳原初樹)