



「世界に飛躍する人材育成への実践」

—産学協働による「グローバル人材育成」の仕組みづくりに向けた提言—

2011年12月15日

日本創生委員会

グローバル人材育成 Table (研究会)

主 旨

日本創生委員会タスクフォース「グローバル人材育成Table」は、2010年9月から1年3ヶ月にわたる活動を踏まえ、わが国の将来を担う「グローバル人材」を産学が協働して育成していくため、産学官それぞれにおいてなすべきこと、また連携してなすべきこととして、以下提言を取りまとめるに至った。

グローバル人材の育成は、震災復興と未来創生を目指すわが国が、国際社会で政治・経済・教育等あらゆる分野で存在感を取り戻すため、国を挙げた喫緊の重要課題である。

わが国の若者が「人に尽くす、社会に尽くす、国に尽くす」、更には「国際社会に貢献する」という高い「志」を持って研鑽に励み、様々な分野において、グローバルに活躍することが、強い日本を創る原動力となろう。

大学教育だけでなく、初等・中等教育、更には家庭での教育を通じて、日本が世界に誇る歴史や文化、伝統をしっかりと自分の言葉として語るとともに、多様な価値観を理解・尊重し、自ら主体的に考え行動できる「自立型人材」の若者が数多く巣立ち、将来の日本を支えて行くことを強く期待する。

なお、グローバル人材育成については、既に各方面から様々な提言がなされているが、本研究会の提言にあたっては、実際に実行に移していくことが重要であるとの考えから、今後、日本創生委員会（JAPIC）として実践し得るテーマを中心としてまとめた。

【提言Ⅰ】新しい産学連携推進



企業と大学はこれまでも強く連携して「モノづくり」に取り組み、日本の競争力強化、成長を支えてきた。

新興国の目覚ましい発展を挙げるまでもなく、劇的なパラダイムシフトの中、わが国が世界で活躍できる人材を輩出していくためには、さらに「人づくり」の面でも、協力強化が必要。

グローバル人材の育成は、近年、各企業においても経営の重要課題であり、また、文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」「大学教育のグローバル化のための体制整備」(Global30)は、多くの大学において熱心に取り組まれているが、企業と大学が相互連携・協力を深めることにより、更に一段と大きな前進が期待される。

本研究会はグローバル人材育成に向けて、「新しい産学連携のあり方」を、以下提言する。

① 産学が相互理解を深め、協力関係を継続するためのプラットフォーム設置

本研究会同様に産学官の実務責任者が一堂に会し、人材育成について協議する場を継続的に設け、相互理解促進、協力関係構築を図る。

② 産学人材交流の促進

大学の国際化の推進や教育改革の更なる加速のためには、産学の垣根を低くし、相互理解、協力深化が不可欠。産学の協働を実効あるものとするために、前述 ① の産学対話プラットフォーム設置等により産学官の実務責任者レベルの継続的な協力体制を確立するとともに、産業界と大学経営層、教員、職員のあらゆるレベルでの人材交流（教・職員の企業派遣、グローバル経験豊富な企業人を教・職員として受入れ等）を積極的に行うことが有効となる。

③ 大学改革に向けての産業界からの助言・支援

大学の改革推進にあたって、外部第三者の意見を聞くことも大きな意義がある。特に、大学が直面する諸課題のうち、国際化推進、経営や組織体制のあり方（マネジメント）、ガバナンス強化等は、企業の様々なシステムが参考になる。産業界において高い見識を持つ者を外部アドバイザー、諮問委員として派遣し協力する。

企業人による実践出張講義の充実

- グローバルに活躍する産・官界の実務者が、学生に対し、日本と世界の現状や課題、学生への期待や社会で活躍することの意義等を、自らの経験も踏まえ生の声で直に伝えることにより、学識・幅広い視野・問題意識を涵養し、知識の獲得のみならず学びの動機づけ、将来キャリアの方向づけの一助とする。

※ JAPICと筑波大学連携による「グローバル時代のトップランナー」講義（*）（2011-2013年～）がモデルケースとなる。広く産・官界より募ったメンバーが客員教授として、（単発の講義にとどまらず）正規の単位認定科目として出張講義を行っている。かく事例を全国に拡大していく。

（*）現在の登録講師は57名：産（メーカー・商社・建設・サービス・マスコミ）、官（官庁 現役OB、自治体首長、国会議員等）

- グローバル人材育成には、高等教育のみならず、初等・中等教育においても、日本と世界の関わりを学び、多様な異文化と交流機会を持つことが必要である。企業人による出張講義を、初・中等教育現場や教職員に対して実施することは、その一助となる。

（例．全国高等学校長に対し「日本の創造に向けて-求められる人材とは」と題し小島主査が講演）

国際的視野涵養のための機会提供

グローバル人材育成のためには、若い内に海外と接する機会を持たせることが不可欠。産学連携し、機会の拡充を図る。

- 企業による中長期海外インターンシップ受入れの拡充
(海外ビジネスの現場を知る機会。留学期間を活用したインターンシップにするなど、現地での生活面の支援は大学側が責任を持つことで取組みを推進する仕組みの構築。)
- 学生のオンサイトツアーへの協力
(授業の一環として企業の海外拠点を訪問し、トップとの対話やオフィス・工場見学等を行うもの ～欧米MBAで一般的な取り組み)
- 企業が外国人留学生の採用を拡大することにより、優秀な人材を日本に呼び込み大学の国際化を推進するとともに、日本人学生と留学生との混在受講や交流機会を増やす。
- 企業人の出張講座(前述④)に、企業関係の外国人を講師として派遣。

大学教育と学生の学業（海外留学等多様な経験を積む機会を含む）を阻害しない採用環境の整備

採用早期化の是正、通年採用の導入、過年度卒業生の新卒扱い、国際経験を活かすための海外留学経験者の積極（優先）採用明示等、採用のあり方の再検討。

【提言Ⅱ】「真の教養教育」の確立

大学教育における教育研究の高度化・高等教育の個性化等を目指し、1991年6月に大学設置基準が改正されて以降、専門教育に比重が置かれた結果、ともすれば教養教育が軽視される事態が起きている。わが国の学生には、社会人としての基礎力・実践力強化、コミュニケーション能力向上はもとより、世界の歴史・文化や政治・経済等を理解した上で、その中での日本の位置づけや課題等を明確に認識させ、また、学びの方向づけやグローバルに活躍することへの動機づけを行うことが不可欠である。

このような能力と幅広い視野涵養には、専門教育のみならず、教養教育の果たす役割が大きい。現在の教養教育は、多様であっても目的や体系性に欠ける傾向があり、また学生の進路志望に応じてアドバイスする体制も不十分。大学から大学院にわたる教養教育のあり方・体系づけを抜本的に見直し、知を体系的に把握し、構造化し、包括的・統合的に理解する能力を育成するため、まったく新しい、「真の教養教育のあり方」を確立することが求められる。

また、時代の変化に適合し、社会ニーズに応える教養教育は大学だけの取り組みでは限界があるであろう。カリキュラム編成にあたっては、産業界の立場からも助言・支援していく必要がある。

(※)現在の大学教育は、個別分野の知識や把握に優れる一方、総体的・統合的な知識や把握に欠ける。「真の教養教育」とは、単発的な知識に偏ることなく、関係する知識を全体的に把握し、鳥瞰して理解する能力の育成である。

上記【Ⅰ】～【Ⅱ】の提言を実現するにあたって、産学官の各方面が担うべき役割を示す。

産業界

① 大学教育と学業を阻害しない採用環境整備

(採用早期化の是正、通年採用の導入、過年度卒業生の新卒扱い、国際経験を活かすための海外留学経験者の積極(優先)採用明示等採用のあり方の再検討)

② グローバル人材育成に向けた教育充実のための助言・支援

③ 産業人の講義参加による学生の社会実践力・人間力・国際的視野涵養の機会充実

④ 大学との人材交流(グローバル経験豊富な社員の教職員としての派遣、大学教・職員の企業への受入～交流)

⑤ 大学改革(国際化推進、ガバナンス強化、経営・組織体制等)への助言・支援

⑥ 産学官による情報・意見交換プラットフォームづくりと参画

大 学

① グローバル人材育成に向けて「真の教養教育」確立

② 国際化の更なる促進

(留学生受入・派遣を促進する実践的なシステムとサポート体制の充実、魅力ある授業により優秀外国人材受入れを増やした日本人学生との混在受講、交流促進等)

③ 産業界との連携による学生の社会実践力・人間力・国際的視野涵養の機会充実

④ 企業との人材交流 (教職員派遣・企業人受入れ)

⑤ 産学官による情報・意見交換プラットフォームへの参画

政 府

① 大学の国際化に対する政府サポート (「博士課程教育リーディングプログラム」「大学教育のグローバル化のための体制整備」(Global30) 等) の着実な実施と更なる充実と継続

② 初等・中等教育のグローバル人材育成のための教育強化

(英語によるコミュニケーション能力及び自己表現力の強化、国際的視野涵養の機会の充実等)

③ 大学の国際化推進、教育改革、グローバル人材育成に関する改革方向共有、必要資金の予算化。

「世界に飛躍する人材育成への実践」

—グローバル時代の産学協働創生—

2011年12月15日

日本創生委員会
グローバル人材育成 Table（研究会）

Contents

本 文	1. 「世界に飛躍する人材育成への実践」によせて（主査挨拶） ..P.01
	2. 組織とメンバー P.05
	2-1. 研究会発足の背景と経緯
	2-2. 研究会メンバー
	3. 研究会の活動概要 P.06
	4. おもな検討内容 P.08
	4-1. 「グローバル人材」とは何か P.08
	4-2. グローバル人材に求められる教養教育 P.09
	(参考資料)大学における教養教育の変遷 P.10
	4-3. 新しい産学連携に向けて（相互理解と協力・協働） P.17
	4-4. 大学の国際化について P.29
	4-5. 東日本大震災を学生にどう教えるか P.30
	4-6. 大学キャリア支援室「企業への要望・質問」 P.31
	4-7. 就活～採用の環境整備 P.32
(別添資料) 「グローバル人材育成論」の整理 P.33	

提 言

「世界に飛躍する人材育成への実践」

－産学協働による「グローバル人材育成」の仕組みづくりに向けた提言－

1. 「世界に飛躍する人材育成への実践」によせて

日本創生委員会

グローバル人材育成テーブル

主査 小島 順彦

(三菱商事株式会社 取締役会長)

われわれは今、全世界で発生している政治、経済、安全保障、外交、社会、文化、宗教といったあらゆる面での劇的な変化の時代に立っている。

20 世紀の世界をリードして来た米国は、21 世紀の最初の 10 年を経て嘗ての輝きを失いつつある。経済は停滞し、ウォール街を占拠するデモ隊は失業問題と経済格差の不満を高らかに訴えている。翻って欧州では、ギリシャ債務問題に端を発した信用不安が域内に蔓延し、健全な状態に戻るには相当な時間が掛かる事が予想される。アジアに目を向ければ、21 世紀の世界を間違いなくリードし続けるであろう中国とインドが、各々様々な国内問題を抱えながらも、政治・経済・外交・安全保障で際立った存在感を示している。

一方、21 世紀に入ってから技術革新によって急速に発達した IT によって、経済のグローバル化は急激に進んだ。インターネットと情報端末によって情報が瞬時に世界を駆け巡るようになり、あらゆる意味で世界は小さくなって来ている。

わが国に目を転じれば、1980 年代の「Japan as No.1」を頂点として、その国際社会に於ける存在感は低下の一途を辿っている。5 年で 6 人の首相が就任した異常事態の中で誕生した野田政権は、東日本大震災という未曾有の悲劇からの復旧と復興、福島第一原子力発電所の事故対応と言う極めて難しい課題に直面しながら、経済政策では TPP 交渉への参加方針を打ち出し、財政面では消費税増税の方向性をコミットした。これら施策についてはこれからが正念場であり、目標に向かってその着実な実行を期待したいと思う。TPP 交渉にしても、わが国を挙げた交渉力が今後問われる事になろう。

しかしながら、わが国の経済は、震災後持ち直し始めてはいたものの、欧米経済の下振れにより足元の景気は足踏み状態となっている。円高や少子高齢化などを考えると、日本はグローバル市場の成長を十分に取り込むべく、国内で高い技術・競争力を発揮すると共に、現地でインサイダー化し、根を張った活動を行なうことで企業価値を上げ、グローバル企業との競争に打ち勝たなければならない時代となっている。

このような環境下、グローバル化の中で如何に有益な情報を発信し、積極的に意見を具申し、国際社会に貢献して行けるかが鍵となる。つまり、ビジネスの現場や国際交渉に於いて、今日ほど優れたグローバル人材が強く求められている時

はないと言える。言い換えれば、グローバル人材の育成は、国際社会で存在感ある日本を取り戻すための喫緊の重要課題であり、わが国の次世代を担う人材の育成を、正に産・官・学が一体となって取り組む責務があると言えよう。

ところが、11月中旬に行なわれた行政刷新会議「提言型政策仕分け」の議論を見るまでもなく、グローバル人材を輩出する最高学府であるわが国の大学のグローバル化は思うように進んでいないように見受けられる。

わが国からの海外への留学生の総数は2004年の8.3万人を頂点に減少傾向にあり、特に米国への留学生の総数は、1997年度には5万人弱でトップだったのが、現在では2.5万人とほぼ半減している。その一方で、中国、インド、韓国の米国への留学生は増加の一途を辿っている。現在では米国在の中国人留学生は12.8万人、インド人留学生は10.5万人、韓国は7.2万人に達しており、日本からの2.5万人と言う米国の留学生数は、カナダ（2.8万人）、台湾（2.7万人）にも及ばない状況となっている。

逆にわが国の海外からの留学生受け入れも万全とは言い難い。日本に滞在する海外留学生の総数は増加傾向にある（2010年で14.2万人）ものの、その8割が中国・韓国・台湾からの留学生であり、出身国のバランスが取れているとは言えない状況にある。また、他先進国に比べた場合の受け入れ総数は、米国（67.2万人）の4分の1弱、英国（41.6万人）の3分の1弱に留まっている。

以上のような状況を生み出した背景としては、幾つかの要因があるように思われる。1つは、海外との接点を持とうとしない大学生が非常に多いのではないかという点。「英語が話せない」と言うだけで外国人とコミュニケーションを図ろうとしない、海外旅行もしないという若者が増えているように見受けられる。グローバル化の進展に伴って日本は否応なく海外と密接に繋がっており、コミュニケーションのツールとしての英語の重要性は日々益々高まっている。英語能力だけを伸ばすことだけがグローバル人材育成に必須であるという事にはならないものの、今や中国や韓国に劣後しているわが国の英語力の全体的な底上げは必要なように思う。

第2点目としては、このような大学生が生まれてしまっているのは、大学での教育ではなく、中学校や高等学校の教育に実は問題があるのではないかと言う点である。中学校や高等学校で、今、世の中で何が起きているのかと言う疑問に対して、「現代社会」と言う堅苦しい教科書ではなく、TPPやFTAを巡る世界の通商政策の流れや、ウォール街を筆頭とする国際金融の実情についてわかりやすく説明するような授業があれば良い。そうすることで、世界で何が起きているかが身近に感じられることになるだろう。或いは、「人の為に尽くす、社会の為に

尽くす」と言う事は一体どういうことかという事を、様々な形での奉仕活動を通じて 10 代の頃に学ぶ事が出来れば、一人前の大人になった時に、「CSR」について自らの言葉で語れる人物になることが出来よう。

第 3 点目としては、このような大学生の「親」による躰や、家庭内での教育に、実は改善すべき点があるのではないかという事である。親が子供に対して、「良い中学校」「良い高校」「良い大学」への進学のみを目標として、試験に通るだけの教育に終始していないか。子供が良い大学を出たら、訴訟リスクのある医者にならせず、苦勞だけ多そうな公務員試験も受けさせず、リスクのない平板な人生を歩ませようとしていないか。治安にも不安があり、言葉にも不自由する海外へわざわざわが子を行かせるまでもないと思っている親も少なからず居るようにも見受けられる。これでは、「何でも見てやろう」「体験してやろう」と思うチャレンジングな若者は生まれない。更に言えば、試験への短期的な対策を中心とする勉強だけでは、海外とのコミュニケーションの際に真に大切になる、わが国の長い歴史や多彩な文化、世界に冠たる古典からの文学の伝統等について語る事が出来ないと危惧する。若者には日本の歴史・文化をしっかりと勉強して欲しい。

第 4 点目としては、学生のみならず、教師がグローバル化への備えが出来ていないのではないかという点である。又、特に大学では、教育者ではなく研究者としての実績によって学内のポストや処遇が決まる傾向が強いと聞いている。教える側が、グローバルな動静に目を配り、アンテナを張って情報を入手し、学生に伝授する事がなければ学生は決して啓発されないのではないか。

以上、われわれを巡る四囲の環境と、教育にまつわる私の思いについて書き連ねて来たが、決して今の若者が全て「無気力」で「内向き」であるとは思っていない。この事を痛感した個人的な体験を 2 つほど披露したいと思う。

1 つは、この度の震災で最も甚大な被害を受けた宮城県南三陸町を 11 月半ばに訪れ、県立志津川高校を訪問した際に受けた印象である。高台にあった同校は津波の被害を免れた事もあって、地震発生直後から、同校生徒は、海側に近い病院や老人施設に駆け付け、先生と一緒に、動けなくなった年配者や病人の救出に当たっていた。生と死が正に紙一重となっていた状況の中で、多感な高校生の生徒諸君は、正に自らの命を賭して年長者の救助に当たった訳である。こういった経験を経た彼らの何人かは家族を亡くしただろうし、各々の胸には様々な思いを秘めてはいようが、私に対して本当に明るく接してくれた。「彼らは大丈夫。次の日本を背負ってくれる。」と強く確信した次第である。

もう 1 つの体験は、去る 10 月に日本全国の高等学校の校長先生が集う会議（全国高等学校長協会・管理運営研究協議会）で講演をした際に、或る高校の校長先生から、「今の高校生は優秀ですよ。どちらかと言うと彼らを教育する側の私の部

下（教諭）に、もっと勉強をして貰わなければならないのです。」と言われた事である。センター試験、AO 入試の弊害による大学のレベル低下が謳われて久しいが、しっかり勉強して優秀な成績を収めている高校生も沢山居るのである。

このような状況の中で、2010年9月に日本創生委員会に「グローバル人材育成テーブル」が設置され、主査の大役を仰せつかった。このテーブルの特徴は、トップレベルの「産」「官」「学」の代表者の皆さんと、「グローバル人材は何故必要なのか」「グローバル人材を育成するには何を行えばいいのか」と言ったテーマで毎回2時間を費やして徹底的に議論を行なった事に加えて、事ある度に、現役の学生諸君にも議論に加わって貰った点にある。勿論、大学教育の第一線で活躍されている現役の大学の教官の皆様や、わが国の行政上の最大の課題である成長戦略や教育改革に取り組んで居られる経済産業省や文部科学省の幹部の皆様、そして、グローバル競争の最前線で戦っておられるビジネスマンの皆様には、多忙な中、熱い議論に積極的に参加して頂いた事について改めて感謝の意を表したい。「産」「官」「学」、そして、「学生」の生の声を通じて、机上の議論に収束せず、具体的な課題と、それに対するソリューションについて様々な意見が提示されたと思う。

10回の会議を通じても議論は尽きず、提言を取り纏めるに当たっては「これも言いたい」「あれも触れたい」との意見が委員各位から最後まで途切れず、作業は実際かなり難航した。最終的に何とか取り纏める事が出来たのも、JAPIC事務局の皆様の骨身を惜しまないご尽力があつてのものである。高藪専務理事以下、事務局の皆様のご協力にも心から感謝したい。

本提言が、「グローバル人材育成」にご関心をお持ちの方々に少しでもお役に立てれば幸いである。

以 上

2. 組織とメンバー

2-1. 研究会発足の背景と経緯

国家的諸課題の解決に寄与するための政策提言プラットフォーム「日本創生委員会」（寺島実郎委員長）において、様々なテーマが議論される中、各委員より「グローバル人材育成」や「大学教育のあり方」に再考の必要ありと、頻繁な指摘があった。具体的には、グローバル化と共にわが国存在感・地位が低下の中、次世代を担う学生たちに、今後、何を期待し、どのような教育をなすべきか、受け入れる社会、とりわけ産業界が考え、協力できることは何かなどについて、当委員会としても取り上げ、方向性を見出し、明示すべきではないか、ということであった。

そこで、当該課題につき、急ぎ、研究～提言することとし、昨年（2010年8月）、寺島委員長指示のもと、日本創生委員会の6番目のタスクフォースとして「グローバル人材育成 Table」が設置されることとなった。

研究会主査は、グローバルなビジネスマンであり、企業活動においても教育問題に造詣の深いことで知られる、三菱商事(株)取締役会長 小島順彦殿にお願いすることになった。

2-2. 研究会メンバー

研究会メンバーは、産学官界にお願いし、このテーマについて問題意識と高い見識をもつ方々にお集まりいただき、概ね一年間の活動をもってまとめることとなった。

- ▶ 産業界：採用・企業内教育に当る人事部責任者または海外を日常的にフィールドとしている実務家
- ▶ 学 界：学長を補佐し、当該大学の教育方針決定とその執行に当る立場にある教員
- ▶ 官 界：経済産業省及び文部科学省の産学連携・高等教育行政の担当幹部（オブザーバ委員として参加）

【全 25 名】

（研究会委員は（別添資料2））

3. 研究会の活動概要

当研究会は、2010年9月8日にキックオフし、下表の通り、2011年12月1日まで10回にわたる研究会、および産学界メンバー・学生とグローバル人材育成についての座談会を実施した。

第1回 (2010年9月8日)	<ul style="list-style-type: none"> ・キックオフ: 自己紹介、趣旨説明、会議名称決定、主査挨拶等 ・趣旨: 世界で活躍できるグローバル人材育成のため、大学(院)教育の実践化、国際化など、産学融合による戦略的議論を行う。 ・教育に関わる3者、学生、大学、企業各社の課題、意見交換実施。
第2回 (2010年10月25日)	<ul style="list-style-type: none"> ・「グローバル化」「グローバル人材とは何か」、現役学生7名を招き、意見交換。
第3回 (2010年12月15日)	<ul style="list-style-type: none"> ・「日本の大学の国際化」について、田中 明彦 教授(東京大学大学院)スピーチ、全体議論。
第4回 (2011年2月14日)	<ul style="list-style-type: none"> ・大学のキャリア支援部作成のアンケートを委員企業人事部へ実施。「企業が求める学生像、就職活動の早期化・長期化、企業の考える産学連携」等への回答について全体議論。
第5回 (2011年4月27日)	<ul style="list-style-type: none"> ・第1部: 「世界で必要とされる、競争力ある人材育成」について吉原寛章様(元 KPMG International 副会長)よりスピーチ ・第2部: 全体議論「東日本大震災を学生にどう教えるか」
第6回 (2011年5月31日)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体議論「大震災をどう学生に教えるか」について
第7回 (2011年7月12日)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体議論「新たな産学連携のあり方」についてグローバル化と産学連携ニーズについて、産業界、大学が双方に求めるものは何か、連携のためのしくみはどのようなものか全体議論。
第8回 (2011年9月1日)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体議論「グローバル人材育成 Table とりまとめ及び提言方法」について
座談会 (2011年10月4日)	<ul style="list-style-type: none"> ① 「グローバル人材育成論の実現へ～提言実現のために産、学がなすべきこと」について産業人6名、大学教授2名による座談 <ul style="list-style-type: none"> ゲスト 川村隆様(㈱日立製作所取締役会長、経団連副会長) 古賀信行様(野村證券㈱取締役会長) ② 「グローバル人材育成のために、大学、企業、政府に望むこと」について、主査を囲んで、現役学生9名が座談
第9回 (2011年10月13日)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体議論「グローバル人材育成 Table とりまとめ及び提言方法」について
第10回 (2011年12月1日)	<ul style="list-style-type: none"> ・全体議論「グローバル人材育成 Table とりまとめ及び提言方法」について

本研究会の活動を通して、以下のことが認識された。

- 大学自身が「教育」に関し、危機感をもっていることが明確になった。
- 大学教育だけでなく、初等・中等教育、更には家庭での教育の重要性が改めて示された。
- 学生は、留学すると、就職活動に不利だと思ふ不安が示され、大学側
- からも就活早期化に関する強い懸念が示された。
- 留学への不安材料となっている企業の採用年度・時期の見直しに関し、過年度卒業生の新卒扱いや通年採用に関する積極的な意見が多く提示された。
- 学生との座談会により、震災後、学生はボランティアのあり方、経済グローバル化の方向、エネルギー政策について、問題意識を新たに示したことがわかった。
- 産業界の大学に対する認識不足（関連法の規定、マネジメントの実態、教育改革へのとりくみ等）が明確になった。
- 産業界も大学の取組みや課題を理解し、大学側も企業が求める人材や、企業の大学に対する認識を理解し、相互の共通理解が進んだ。
- 政府はじめ各方面より、数多くの改革、見直しに向けた提言がなされており、今やそれをどう実現していくかの時であり、その実現には、産官学の協力・協働が不可欠であるとの共通認識を得た。
- 企業と大学実務責任者レベルの継続的な意見交換の場の必要性を認識した。

次いで、研究会の活動においては、概ね以下の視点や論点が議論された。これらの問題意識は、本研究会の提言に結びついている。

4. おもな検討内容

4-1. 「グローバル人材」とは何か

震災からの復興と未来創生を目指すわが国が、国際社会で政治・経済・教育等あらゆる分野で存在感を取り戻すため、世界の幅広い分野で活躍する「グローバル人材」を育成し、輩出することは国を挙げた喫緊の課題である。

「グローバル化とは何か」、「グローバル人材とはどのような人材か」の二点については、既に文部科学省と経済産業省の共同事務局による「産学人材育成パートナーシップ グローバル人材育成委員会」より公表されている「報告書～産学官でグローバル人材の育成を～」(平成22年4月)^(*)において、産学官の有識者により、議論された定義がとりまとめられているが、一旦、その定義の上に乗って議論を進めることにした。

しかし、討議を進める中で、様々な角度から出された多くの意見を踏まえ、改めて「グローバル人材」とは何かを、グローバルに活躍する実務家の意見を取り入れて学生にもわかりやすい表現で、以下のように定義することとした。

- ① 自分の意見をしっかりと持ち、国際的な舞台で物怖じせず主張と議論ができる人材
- ② コミュニケーションを通じて、世界の人々と信頼関係を築くことができる人材
- ③ 多様な価値観を理解・尊重するとともに、自国の文化・歴史を等身大で説明できる人材
- ④ 「人に尽くす、社会に尽くす、国に尽くす」、更には「国際社会に貢献する」という高い志を有す人材

(*) 「グローバル人材」に求められる能力とは

- ・ 社会人基礎力
- ・ 外国語でのコミュニケーション能力
- ・ 異文化理解・活用力

4-2. グローバル人材に求められる教養教育

前項に示した項目を満たす人材を育成するためには、大学・大学院における教養教育が重要との意見が、当研究会の議論の中で多く挙げられた。

歴史的に見れば、大学教育の教育研究の高度化、高等教育の個性化等を狙いとして大学設置基準（文部科学省令）が1991年6月に改正、大綱化され、一般教育科目と専門教育科目の区別が廃止されて以降、大学において、いわゆる教養科目が軽視されている傾向にある。（P.10（参考資料）大学教育における教養教育の現状）

一方、産業界（企業）が就職を希望する学生に求めるのは、（特に学部卒の場合）専門教育で培った知識・技術とともに、体系的な教養教育を通して涵養された幅広い視野と総合的なものの見方である。

特に、グローバル人材として、互いに文化的・言語的背景が異なる状況において、相互の尊重と信頼を築いていくためには、多様な価値観や文化、歴史についての意識と理解、また互いに異質な言語環境下で意見を疎通させ、論理的に表現できる訓練と能力が不可欠である。

よって、ここには、産業界が求めているニーズと、大学で提供される教育内容には、ギャップ^(*)が存在する。

近年、日本学術会議、中教審大学分科会、日本経団連等からも、教養（リベラル・アーツ）教育強化の必要性が指摘されており、これを見直し、社会の要請に応える、真の教養教育を確立することは、喫緊の課題である。

しかしながら、この問題は、大学が抱える課題（教育よりも研究に重点が置かれるあり方、ガバナンスの不足）と深い係わりがあり、大学の教育改革そのものである。

(*) 大学における教養教育について（大学委員の発言より）

- ・産官学間のギャップはある。
- ・現在の教養のカリキュラム、例えば、人文社会系で、世界史のある国のある分野の専門の先生が教えると、その部分だけを教える。非常に専門性の高い一部の教養を教えることになっている。そういう意味では、導入的な教養科目は、体系づけられていないという反省はある。
- ・どこの大学も教養カリキュラムの見直しに入っているのではないか。その教え方、その体系について大学も議論中であり、ここに産業界や広く社会からの提言があると、非常にありがたい。
- ・また、社会実践学の取組みとして、いろいろなカリキュラムの中で、社会人に来ていただく試みは様々ある。ただ、より体系づけられた協力体制のもとに実行することができればと思う。

【参考資料】大学における教養教育の変遷

(1) 「大学における教養教育の現状」

① 教養教育の必修単位数

卒業要件として修得を必要とする一般科目の単位数を、昭和62年度と平成20年度の比較で比較すると、昭和62年度当時は、一般教育での必要単位数が36単位以上と設定されていたため、36単位設定の大学が多数(49.0%)。平成20年度は36単位超を必要単位と設定する大学が増加する一方、36単位未満とする大学の割合が多数を占め(68.0%)、従前どおり36単位の設定としている大学は少数。(3.7%)

なお平成20年度時点で、卒業までに取得しなければならない教養教育科目の単位数の平均は、30.5単位。

表：卒業要件として修得を必要とする一般科目の単位数の比較

	1987(昭和62)年度			2008(平成20)年度		
	36単位超	36単位	36単位未満	36単位超	36単位	36単位未満
国立	24.2%	44.7%	31.1%	51.8%	4.3%	43.9%
公立	21.7%	54.3%	23.9%	38.1%	3.0%	59.0%
私立	15.2%	49.8%	35.1%	21.9%	3.7%	74.4%
全体	17.8%	49.0%	33.3%	28.3%	3.7%	68.0%

66.8%

(文部科学省資料)

(2) 教養教育をめぐる変遷

① 大学設置基準の規定の変化

1991(平成3)年の大学設置基準の改正において、「一般教育、専門教育等の科目区分及び必要単位数の撤廃」を実施。

【1991年(平成3年)の改正前】	【1991年(平成3年)の改正前】
<p>第19条 大学で開設すべき授業科目は、その内容により、<u>一般教育科目、外国語科目、保健体育科目及び専門教育科目</u>に分ける。</p> <p>2 前項に規定するもののほか、教育上必要があるときは、専門教育の基礎となる授業科目として、基礎教育科目を置くことができる。</p> <p>第20条 大学は、一般教育科目に関する授業科目を<u>人文、社会及び自然の3分野</u>にわたって開設するものとする。</p> <p>2 (略)</p>	<p>第19条 大学は、当該大学、学部及び学科又は課程等の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を自ら開設し、体系的に教育課程を編成するものとする。</p> <p>2 教育課程の編成に当たっては、大学は、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養及び総合的な判断力を培い、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮しなければならない。</p>
<p>第32条 卒業の要件は、大学に4年以上在学し、次の各号に定める単位を含め、124単位以上を修得することとする。</p> <p>一 一般教育科目については、人文、社会及び自然の3分野にわたり<u>36単位</u></p> <p>二 外国語科目については、一の外国語の科目<u>8単位</u></p> <p>三 保健体育科目については、講義及び実技<u>4単位</u></p> <p>四 専門教育科目については、<u>76単位</u></p> <p>2 (略)</p>	<p>第32条 卒業の要件は、大学に4年以上在学し、124単位以上を修得することとする。</p> <p>2～5 (略)</p>

② 教育基本法、学校教育法の改正

2006（平成18）年の教育基本法改正において、「教育の目標」として「幅広い知識と教養を身に付け」ること、また、「大学」の項では、「高い教養」を培うことを規定。

2007（平成19）年の学校教育法改正では、目的を実現するために教育研究を行うこと、及びその成果の還元により社会の発展に寄与することを明文化。

教育基本法 新旧対照表

旧	新
<p>第二条 教育の目的は、あらゆる機会に、あらゆる場所において実現されなければならない。この目的を達成するためには、学問の自由を尊重し、実際生活に即し、自発的精神を養い、自他の敬愛と協力によつて、文化の創造と発展に貢献するように努めなければならない。 (新設)</p>	<p>第二条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 <u>幅広い知識と教養を身に付け、真理を求める態度を養い、豊かな情操と道徳心を培うとともに、健やかな身体を養うこと。</u> 二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。 三 正義と責任、男女の平等、自他の敬愛と協力を重んずるとともに、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。 四 生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと。 五 伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと。 <p>第七条 大学は、学術の中心として、<u>高い教養と専門的能力を培うとともに、深く真理を探究して新たな知見を創造し、これらの成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2 大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない。

学校教育法 新旧対照表

旧	新
<p>第五十二条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。 (新設)</p>	<p>第八十三条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ② <u>大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。</u>

③ 審議会答申等の関係記述(概要)

【1991 (H3) 大学審議会 「大学教育の改善について」 】

- 設置基準を大綱化し、各大学が教育課程を自らの判断で柔軟に運用できるよう提言。
- 自由で個性的なカリキュラムを大学が自ら検討することを可能とし、「学生に学問を通じ広い知識を身に付けさせると共に、ものを見る目や自主的・総合的に考える力を養う」という従前からの理念・目標の実現を促進することをねらいとしていた。

1991(H3) 設置基準の大綱化

【1998 (H10) 大学審議会 「21世紀の大学像と今後の改革方策について」 】

- 教養教育の軽視を懸念、各大学における教養教育の在り方の更なる検討が必要である旨を指摘。
- 専門教育と関連をもった教養教育、教養教育の理念・目標を踏まえた専門教育の充実・強化を提言。

【2002 (H14) 中央教育審議会 「新しい時代における教養教育の在り方について」 】

- 大学における教養教育においては、社会の変化に対応しうる知の基盤を与えるものと位置付け、
 - ・ 専門分野の枠を越えて共通に求められる知識や思考法等の知的技法の獲得
 - ・ 人間としての在り方や生き方に関する深い洞察
 - ・ 現実を正しく理解する力の涵養等に関する努力を期待した。

2003(H15) 設置基準の準則化

【2005 (H17) 中央教育審議会 「我が国の高等教育の将来像」 】

- 「教養教育答申」で示された考えに加え、大学教員には高い力量が求められることとそのため授業改善を不断に行う必要があることを提言。

2008(H20) FD義務化

【2008 (H20) 中央教育審議会 「学士課程教育の構築に向けて」 】

- 早期の専門分化は学生の学びの幅を狭めてしまうこと等を懸念し、専門分野の入学後の選択や柔軟な変更等の検討の必要性を指摘。
- 教員意識としての教養教育の軽視に触れ、その望ましい実施体制に関する議論と適切な対応を求めた。

③ 審議会答申等の関係記述(参考、抜粋等)

【大学審議会「大学教育の改善について」1991(平成3)年】

大学設置基準を大綱化し、各大学が教育課程を自らの判断で実施できるよう提言。

(3)一般教育と専門教育の改善

①一般教育の理念・目標は、大学の教育が専門的な知識の修得だけにとどまることのないように、学生に学問を通じ、広い知識を身に付けさせるとともに、ものを見る目や自主的・総合的に考える力を養うことにあり、入学してくる学生や諸科学の発展の現状から見て、このような理念・目標を実現することが一層必要となっている。

現状では、改善・工夫の努力が行われているが、一般教育の理念・目標と授業の実際との間には、しばしば乖離が見られ、専門教育との関係でも、有機的な関連性が欠如している傾向も見受けられる。

このような一般教育の理念・目標が大学教育全体の中で実質的、効果的に実現されるよう、カリキュラム及び教育体制の改善が求められている。(略)

1 大学設置基準の大綱化等について

(1)教育内容・方法に関する事項

a 開設授業科目及び卒業要件

①現在、大学が順守すべきカリキュラムの枠組みについては、学校教育法で大学の目的を「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」(第52条)と規定し、この目的を実現するための具体的な仕組みは、大学が開設すべき授業科目と学生の卒業要件という側面から、大学設置基準により規定されている。

(注)大学設置基準の規定

○授業科目については、その内容により、一般教育科目、外国語科目、保健体育科目及び専門教育科目に区分し、それぞれ開設を義務付けている。

このうち、一般教育科目に関する授業科目については、人文、社会及び自然の3分野にわたって開設するものとされ、外国語科目については、2以上の外国語の科目を開設するものとされている。

(略)

②このように、大学が順守すべきカリキュラムの枠組みを大学設置基準で細かく規定することについては、これにより、大学教育の内容・水準が大学の如何を問わずある程度保証されてきたという点が評価される一方で、以下のような問題点がある。

ア 各大学が、それぞれの理念に基づき、また時代や社会の進展に対応して、自由で個性的なカリキュラムを設計しようとする際に、現行の大学設置基準の規定が障害となってきている面がある。

イ また、カリキュラムの枠組みを大学設置基準で細かく規定していることが、各大学において、カリキュラムの在り方についての真剣な検討や改善のための努力を怠らせることになっている面も見られる。

ウ ある授業科目が、一般教育、専門教育等のいずれの科目区分に該当するかは、その授業科目を履修する学生の専攻分野等とも深く関連するものである。

エ 一般教育等の理念・目標を実現するためには、そのことを目的とした授業科目区分を設定して教育するという方法のほかにも、大学の創意工夫により、いろいろな方法が考えられるのではないか。

オ 大学教育は4年間の教育全体を通じて行われるべきものであり、専門教育についても、上記大学の目的や一般教育等の理念・目標とするとともに留意して教育が行われる必要がある。(略)

④以上のような趣旨から、大学設置基準の開設授業科目及び卒業要件に関する規定は、以下の方向で改正する必要がある。

ア 開設授業科目については、大学設置基準上、一般教育科目、専門教育科目等の科目区分は設けないこととし、大学は、当該大学、学部及び学科(課程)の教育上の目的を達成するために必要な授業科目を開設し、体系的に教育課程を編成すること、教育課程の編成に当たっては、学部等の専攻に係る専門の学芸を教授するとともに、幅広く深い教養、総合的な判断力を身に付けさせ、豊かな人間性を涵養するよう適切に配慮することという趣旨を規定することとする。(略)

⑥このように、大学設置基準上開設授業科目の科目区分を整理することについて、これにより一般教育等を軽視する大学が出てくるのではないかと危惧する向きもある。本審議会としては、一般教育等の理念・目標は極めて重要であるとの認識に立ち、それぞれの大学において、授業科目の枠組みにこだわることなく、この理念・目標の実現のための真剣な努力・工夫がなされることを期待するとともに、この点についての大学人の見識を信ずるものである。(略)

【大学審議会「21世紀の大学像と今後の改革方策について」1998(平成10)年】

大綱化後の状況を踏まえ、教養教育の重要性と専門教育との連関に関し提言。

第1章 21世紀初頭の社会状況と大学像

2 高等教育改革進展の現状と課題

ii) 現状の問題点と課題

(ア)現状の問題点

学部段階の教育については、一般に教員は研究重視の意識は強いが教育活動に対する責任意識が十分でない、授業では教員から学生への一方通行型の講義が行われている、授業時間外の学習指導を行っていない、学期末の試験のみで成績評価が行われている、成績評価が甘く安易な進級・卒業認定が行われている、教養教育が軽視されているのではないかとの危惧がある、専門分野の教育が狭い領域に限定されてしまう傾向があるなど、教育内容と教育方法の両面にわたり多くの問題点が厳しく指摘されている。また、学生によっては、授業に出席しない、授業中に質問をしない、授業時間外の学習が不十分である、議論ができないなど、学習態度とその成果の両面について問題点が指摘されている。(略)

第2章 大学の個性化を目指す改革方策

1 課題探求能力の育成—教育研究の質の向上—

(1)学部教育の再構築

1)教育内容の在り方 —課題探求能力の育成—

i) 教養教育の重視、教養教育と専門教育の有機的連携の確保

(ア)教養教育の重視

学術研究や技術革新の進展、国際化・情報化の進展等社会の急速な変化が進む中で、これからの社会はより複雑化し社会の様々な要素の関連が強くなり相互の波及効果が大きくなる傾向にあり、一つの角度から物事を見ていたのでは的確な判断はできなくなってきた。このため、「学問のすそ野を広げ、様々な角度から物事を見ることができる能力や、自主的・総合的に考え、的確に判断する能力、豊かな人間性を養い、自分の知識や人生を社会との関係で位置付けることのできる人材を育てる」という教養教育の理念・目標の実現のため、各大学において教養教育の在り方を真剣に考えていくことが必要である。

(イ)教養教育の工夫・改善のための取組

各大学においては、教養教育の理念・目標の実現のため、かつての一般教育のように独立の科目を設ける、あるいは、専門教育科目の中で学際的な科目を開設するなど、各大学の工夫により教養教育を実施することが必要である。また、教養教育は専門教育と対置されるものではなく、専門教育においても教養教育の理念・目標を踏まえた教育が展開されることが専門教育の充実・強化の上でも一層重要となることを十分に認識しなければならない。

この際、教養教育の内容については、例えば、i)社会生活を送る上で身に付けておくべき基本的な知識と技能を習得させる、ii)社会的・学問的に重要な特定の主題や現代社会が直面する基本的な諸課題について授業(テーマ講義やゼミナールなど)を行い、多面的な理解と総合的な洞察力や現代社会の諸課題を総合的に判断し対処する能力を養成する、iii)体系化された学問を幅広く経験することにより、専攻する学問分野の理解を助けるとともに、専攻する学問分野の違いを越えて共通に必要な複合的視点や豊かな人間性をかん養する、iv)専門教育において、関連する分野に関する幅広い視野に立って学際的に取り組むことのできる力を培うなどが考えられる。各大学においては、それぞれの理念・目標に沿って、教養教育の重要性を踏まえた体系的なカリキュラムを工夫していく必要がある。

教養教育の実施に当たっては、教養教育は従来の専門教育の教員を含め全教員が責任を持って担うべきものであるという認識の下、その実施・運営の責任を持つ組織を明確にするとともに、一部の教員に過度の負担が集中したり、全学的な視点からの調整や学部・学科間の連絡が希薄なために教養教育の実施に支障を来したりすることのないように全学的な実施・運営体制を整備する必要がある。

教養教育の実施方法等については、学際的・総合的視野に立って、自ら課題を探求し、柔軟かつ総合的な思考、判断によって解決する能力を育成することが重要であることを踏まえ、例えば、環境問題などのような複合的視点から検討が必要な課題を探求、設定して考えるという課題探求型学習の推進が重要である。また、米国の大学における主専攻・副専攻のように、複数の学部・学科の専門科目を同時に履修できるようなカリキュラム上の工夫を行うことも有効である。(略)

平成13年に中央教育審議会となった後も、引き続き教養教育の充実に関する提言が行われている。

【中央教育審議会「新しい時代における教養教育の在り方について」2002(平成14)年】

第3章 どのように教養を培っていくのか

第2節 青年期における教養教育

3 大学における教養教育

(1)大学における教養教育の課題

○ 新たに構築される教養教育は、学生に、グローバル化や科学技術の進展など社会の激しい変化に対応し得る統合された知の基盤を与えるものでなければならない。各大学は、理系・文系、人文科学、社会科学、自然科学といった従来の縦割りの学問分野による知識伝達型の教育や、専門教育への単なる入門教育ではなく、専門分野の枠を超えて共通に求められる知識や思考法などの知的な技法の獲得や、人間としての在り方や生き方に関する深い洞察、現実を正しく理解する力の涵養など、新しい時代に求められる教養教育の制度設計に全力で取り組む必要がある。

【中央教育審議会「我が国の高等教育の将来像」2005(平成17)年】

第3章 新時代における高等教育機関の在り方

1 各高等教育機関の教育・研究の質の向上に関する考え方

(1)大学

(エ)学士課程

《教養教育》

○ 新たに構築されるべき「教養教育」は、学生に、国際化や科学技術の進展等社会の激しい変化に対応し得る統合された知の基盤を与えるものでなければならない。各大学は、理系・文系、人文・社会・自然といった、かつての一般教育のような従来型の縦割りの学問分野による知識伝達型の教育や単なる入門教育ではなく、専門分野の枠を超えて共通に求められる知識や思考法等の知的な技法の獲得や、人間としての在り方や生き方に関する深い洞察、現実を正しく理解する力の涵養に努めることが期待される。

○ このような観点から、教養教育に携わる教員には高い力量が求められる。加えて、教員は教育のプロとしての自覚を持ち、絶えず授業内容や教育方法の改善に努める必要がある。入門段階の学生にも高度な知識を分かりやすく興味深い形で提供したり、学問を追究する姿勢や生き方を語ったりするなど、学生の学ぶ意欲や目的意識を刺激することも求められる。

【中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」2008(平成20)年】

第2節 教育課程編成・実施の方針について～学生が本気で学び、社会で通用する力を身に付けるよう、きめ細かな指導と厳格な成績評価を～

1 教育課程の体系化

(2)改革の方向

(イ) また、多くの学生が、入学時に学科等への所属を決定しているが、これにより、共通教育や基礎教育の後退傾向や専門教育の早期化の動き、さらに第3節で触れる入学者受入れの方針も相まって、学生の学びの幅を早期から狭めてしまうことが懸念される。

ユニバーサル段階において、自己決定力の未熟な学生も目立つ中、入学してから時間のゆとりを持って専門分野を選択できる、あるいは柔軟に変更できる仕組みづくりも検討課題とすべきである。

(ウ) なお、大学設置基準の大綱化以降、国立大学を中心に、基礎教育や共通教育の担い手であった教養部が改組され、その多くが廃止された。この改革は、旧教養部等の教員に限らず、多くの教員が基礎教育や共通教育に携わることを目指すものであったが、現実には、個々の教員には、研究活動や専門教育を重視する一方、基礎教育や共通教育を軽んじる傾向も否めないという課題も残っている。

各大学において、その実情に応じて、基礎教育や共通教育の望ましい実施・責任体制について、改めて真剣に議論し、適切な対応を取っていく必要がある。

(3) 参考：新制大学制度導入当初の「教養」に関する考え方

○南原繁「学徒の使命」(1945(昭和20)年9月、大学新聞掲載)

今後、国家社会の中堅たるべき青年知識層において、特にこのことが覚醒されなければならぬ。それは自己自身を断えず内面的に向上し純化する人間として、自らを形成することである。これが「教養(ビルヅング)」の真の意義であり、かような教養を身に着けることが、諸君の大学生活のまたひとつの大きな使命でなければならぬ。それは一言で云えば「人間性理想」(Humanitätsideal)であり、祖国と人類の将来は、この理想によって自らの未来を創造するところに成立するであろう。たとい今より後、いかなる最悪の状況に立ち到ろうとも、その中であって、われわれはこの理想を放棄してはならない。これが放棄されることは、およそ精神的な人間の没落と文化の終焉を意味するからである。(「南原繁の言葉」立花隆編より)

○文部省「日本における高等教育の再編成」(1948(昭和23)年1月)

三. 新制大学の性格

新制大学の一つの特長は一般教養の重視せられる事である。専門的な狭い分野に入る前に社会科学・人文科学・自然科学の広い基本的な科目を学ぶ事は広い世界を自由にとらわれない立場で眺め人生観世界観を確立するために最も大切な事である。人格を完成することも国家社会の健康な形成者となる事もこの様な教養を俟って完きを得るのである。又専門的な研究の広い基礎を確保するためにも不可欠の準備なのである。従来の専門学校においてはこの点に欠ける所があったが、多くの専門学校が新制の大学に転換するに際してこの一般教養の講座を豊かに持つことは、この再編成の一つの大きな収穫という事ができよう。

(文部科学省資料より、JAPIC 作成)

4－3. 新しい産学連携に向けて（相互理解と協力・協働）

（1）産学連携の課題

グローバル人材育成について、産学連携して取り組むべきことは論を待たない。

大学経営を取り巻く環境変化は激しく、少子化による学生の減少、国立大学の法人化、競争的資金の導入、就職実績等により、これに対応すべく大学経営の改革を進めようという動きもまた、活発になりつつある。

しかしながら、この事実はアカデミアのクローズドな世界の動きであり、学生や産業界には、あまりよく見えていない。

現在はその過渡期であると言えるが、産業界が感じる大学は、印象として、依然「保守的」である一方、大学独自の問題を多く抱えているということが分かってきた。例えば、研究業績重視の教員の評価・昇進体系、大学改革の戦略性にも支障を来たすおそれがある学部自治の強さ、ひいてはトップリーダー（学長）のガバナンスが効きにくい体質などである。

一方、産業界は、大学側の発信が必ずしも十分ではなかったこともあり、大学の抱えるこれらの問題や悩みをあまりに知らぬまま（知る努力を怠ったまま）、産学連携の議論をしてきたのではないか^(**)。

産業界は、上記事実と大学の実態の理解に立ち、今後の「産学連携」を進めるべきである。このためには、（少数ではあるが）改革に積極的に取り組む推進グループの主張に耳を傾け、その意見を理解し、サポートすることが何よりも重要である。

歴史を振り返れば、1940年代、戦後日本の大学の骨格が形成される時、その制度設計に対し、当時の経団連、経済同友会は常に意見要望を出し、いわば「産学協働」して戦後大学教育を創ってきたのである。

例えば、前述の「グローバル人材育成論」とは別に、産業界が得意とする（コーポレート）ガバナンスや、組織論とそのマネジメント論などは有効なアドバイスとなるのではないか。また、産業界から「副指導教授」、「メンター」のような人材派遣を行うことも効果的であるのではないか。

(**) 大学運営・教育／研究を取り巻く変化

1991年に大学設置基準が大綱化され、その後、2004年には国立大学は法人化された。これらの変化に加え、急速な国際化の要求と「教育の質の向上」という課題解決が社会からの強い要望となっている。大学は、こうした教育の国際化／大学の国際化と教育の質の向上に取り組んできたが、その実態について、産業界は十分に認識、あるいは評価できていない。

特に、「教育カリキュラム改革」に関しては、学年進行という学生の教育課程の課題があり、改革に時間がかかることを、産業界は十分に理解できていないのではという指摘もある。

さらに、大学機能には「教育と研究」という2つの面がある。研究面での国際的な成果としては、21世紀に入り、ノーベル賞を9名が受賞するなど順調であるし、教育面でも21st COE/GCOE/G30そしてリーディング大学院形成を支援する博士課程教育リーディングプログラムなどを通し、大学の改革が進んでいる。このような状況の中、大学の使命は、教育と研究に加え、これらを基にした「社会の発展に寄与」が位置づけられ、その評価基準も変わってきた。(2006年「教育基本法」改正)

また、学術分野の深化は、国際的な研究競争力という面では重要である反面、学生が卒業後に重要となる、経済界が必要とする社会力や人間力の育成面では課題も生まれている。

この観点から、リーディング大学院における学生の育成に関しては、経済界からの協力を要件とされているように、今後の大学教育における人材形成教育では産業界・官界の寄与が必要不可欠な部分があると言える。

また、産学連携の重要性が指摘され、多くの大学にこれを推進する組織が設置され、連携は進んでいる。しかし、人材育成という教育面では、まだ十分な連携が行われている訳ではない。

今後、人材形成面の教育で産学連携の必要性がますます高まるであろう。

(2) 外部識者の意見

教育問題に造詣の深い外部識者の方の意見について、以下に要約して示す。

(グローバル人材育成 Table 座談会におけるご発言より)

(株)日立製作所取締役会長 (日本経団連 教育問題委員長)
川村 隆 氏

- 経団連では2011年6月に、「グローバル人材の育成に向けた提言」を纏めている。その提言のもとになったアンケートを紹介したい。グローバル人材に求める素質や知識、能力を問うたところ、「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」という回答が一番多かった。2番目が「外国語によるコミュニケーション能力」、3番目が「海外との文化、価値観の際に興味・関心を持ち、柔軟に対応する」だ。海外のことを全部知る必要はなく、文化・価値観の違いが存在するということを認識すべき、ということであろう。アンケート結果は、われわれが普段から感じているところと同じであった。
- ビジネスを通じて、海外の経営者といろいろ話をしている感心するのは、自分の国のことはもちろん、他国の文化、人間の考え方などに関しても非常に造詣が深いということだ。専門の違いによらず、他国のことをかなり事前に勉強をしているようだ。世界でビジネスをするにあたっては、専門分野の事柄だけではなく、幅広い教養をベースとして身に付けていることが当然のこととなっている。
- グローバル教育に関して、日立の経営研修所では「グローバル」「リーダーシップ」あるいは「成長戦略」など、多様なテーマを設定し、かなり集中した研修を行っている。また採用についてであるが、新規採用の6割はグローバル要員として採用している。グローバル教育で一番大切かつ近道なのは海外派遣であると考えており、若い人たちを数千人のオーダーで派遣する。加えて、入社10年、15年の社員を、海外関連会社のトップにして、そこでいろいろな実地訓練、OJTをやる。いろいろな訓練を海外で実施することが、今後のリーダー層を育成するためには絶対に必要になってくる。
- 日立グループ36万人の社員のうち、13万人が海外で働いている。残念ながら日本人の割合が少し減っていく方向であり、海外の人については、経験者採用が多い状況だ。外国の人たちの訓練には、和・誠・開拓者精神といった日立精神と呼ぶべきアイデンティティ教育を最初に行う。人材マネジメントについては、国内外の全マネージャー(課長相当職)以上を対象として「グローバルグレーディング(職務評価尺度統一)制度」を導入する。これを人材育成・登用・処遇に関する日立グループ共通基盤と位置づけ、日立グループ内の人事異動活性化や、地域・役職・職種などに応じた適切な処遇決定を行っていく。
- 経団連の提言の中で言及している、産学協働して実践的カリキュラムを作成する、ということに関してだが、産業界にもいろいろな意見が根強くある。大学の授業の中身に関しては、大学の自治ということもあるが、大学の先生方が、「研究」というところに重点を置き過ぎてはいないか、もう少し「教育」に重点を移してもいいのではなかろうか。「教育」に関して、先生方の評価がきちんとなされないままになっていないか、と感じている。企業としては、実践的な課題解決型の訓練をしていただきたいという趣旨で、カリキュラムの中身についてアイデアを出し始めているところだ。
- リーディング大学院は、本当に専門性だけを深める従来通りの大学院もあるし、リベラルアーツを多く取り入れているものもある。また、従来の学科の壁を取り払ったような融合的なものもある。このような試みは非常に画期的であり、積極的に推進すべきであると考えている。

**野村證券(株)取締役会長
古賀 信行 氏**

- 野村證券は、いわゆる、リーマン統合でグループ全体で 25,000 人のうち、日本人 15,000 人、外国人 1 万人みたいな構図で、非常に外国人が多いという、会社である。グローバル化というのは、いろいろな国の、バックグラウンドの違う人が集いやすい組織にならなければいけないので、いまやっている動作は様々なインフラを世界標準の仕様に変えようという努力をしている、そういう問題意識でいる。
- グローバル化対応をしていくというのは、あえて一言で申し上げれば、いろいろな人たちときちんとコミュニケーションできる力を備えていくことだと思う。そうになると、1 つは語学。いまの標準でいったら英語できちんと自分の意思を伝達できる力を養う必要がある。英語の習得においては、英語を身につけることによって何を獲得したいかということを確認にすべき。したがって、学校では英語でしか獲得できない何らかの科目みたいなものを設定することが、日本ではいまは有用かもしれないと個人的には思う。
- 2 点目に、仮に、英語などのグローバル言語みたいなものが身についたとしても、日本人で多少改めなければいけないことがいくつかある。会議で“忌憚なくきょうは”と言われるが、議長が眺めると、視線を下げるか、手を挙げて発言をしても、終わったあと、“古賀さん、ああいうところでは発言しないんだよ”と言われる。それをよしとする、非常に違う文化のような気がする。このような、グローバルというのには程遠いそういうことを払拭していかないといけない。教育現場を含めてそういう要素を入れていかないといけない。本当の意味のグローバルというのは、単に英語がしゃべれるだけでなく、そういう要素が必要だろうと思う。
- 最近のグローバル人材云々というときにリベラルアーツと言われるが、普遍的な真理というか、原則的なものをきちんと身につけてものごとを見るという、そういう習性をきちんと身につけるといふ動作がいていいのではないか。そういうのが両々相まってグローバル人材は形成されていくのではないか。
- 産学連携については、冠講座をこの 10 年ぐらいずっとやっており、その数はたぶん 100 を超えている。1 ターム 12、3 回か何かでやっているが、従来は研究者などを派遣していたが、なるべく、実際にやっている人に直接語りかけてもらおうというので、地方の支店長が出向いて行ったりして、プログラムの基本だけづくり、そのなかであとは自分の言葉で少し補足するようなことをやっている。そういうことをやっている、それなりの変化を感じる。

元 KPMG International 副会長・グローバルマネージングパートナー
吉原 寛章 氏

「世界で必要とされる、競争力ある人材育成について」

- 世界の人々は、大震災を経て、日本の国民性の美しさに感動している。一方、日本の政治について、実行力不足や不透明さを問題視しており、今後どうなるのかと大きな疑問を呈した論調のメディアが多い。日本の若者は優秀だが、閉塞感を抱えており、夢や志を熱く感じるが大変困難になっている。世界で必要とされる、競争力ある人材育成のためには「あなたの舞台は世界である」という気づきを与える機会が非常に重要なのではないか。
- 私は大学卒業までグローバルとは関係ない環境で育ったが、KPMGに入り、グローバル企業の良きアドバイザーになる事を目指した。現実には毎日がサバイバル。厳しい環境ではあったが、幸運にも KPMG International 副会長にまで昇進した。重要だったのは、素晴らしいメンターと同僚の存在。その中で切磋琢磨され、成長できたことである。
- 私が重視したのは、①technical competence ②目標に対し常に前向きに熱意を持ち、チームと邁進 ③肩書や地位でなく、人柄や人格で尊敬を得られるような relationship 構築④チームの一員各々のユニークな成長に真摯な関心を示すことである。
また、「組織論」や「経営術」以上に重要なのは、熱い気持ちで周りを巻き込む力、すなわち「人間力」だ。本当の意味での「人間力」をもっと勉強し鍛錬すべきである。
- 企業の長期的成功のため、リーダーに求められるのは、グローバルチームメンバーの「体・頭脳・心(情熱)」全てを、共通の目標に向かって邁進する力。一人ひとりがリーダーである認識を持ち、企業文化としての‘culture of leadership’が育まなければならない。それは、志設定力、問題を把握し論理的に思考する solution 創造力であり、周りの人を巻き込む説明力である。そして最も重要なのは実行力だ。それとともに継続的に謙虚に自分を見つめ直す‘self-review’する向上力も必要である。
加えて、自分の知っていることや relationship 等を次世代に伝授していくことが、将来は誰かに与えられるものではなく自分自身で築いて行くものである事、人は誰しも素晴らしい潜在力を持っている事、これからのグローバル環境ではその多様性を許容し、チームメンバーの価値観を踏みにじらずにリードするマインドセットが不可欠である事等があげられる。
メンタリングは、正しい方向にリーダーを育てる上で大きなインパクトがある。企業と共に大学でも教職員と学生の国際化(グローバル・キャンパス)を目指す中で、グローバルリーダーシップやメンタリングについて学ぶ機会を設けるべきであろう。
- グローバル化の本当の意味は、世界が同質化・均一化ではなく、よりハイブリッドになり多様化・ローカル化・多極化などの現象の認識が高まることである。もちろん、国境を越えての相互依存のため安全性、効率性、フェアネスを保証する為のグローバルスタンダードは必要となる。Relationship building のキーは、時間の長さではなく‘commitment’の深さである。それはいかに相手と信頼に基づく関係を築くことを誠実に望んでいるかという誠意の現れである。

(小島主査宛のレターより (本研究会まとめ案を読んでの返信 (全文)))

宮内庁長官官房皇室医務主管 前日本学術会議会長 国際医療福祉大学大学院長
金澤 一郎 氏

先日は、貴重な提言のドラフトをお送りいただいているながら、なかなかご返事ができず失礼しました。やっと目を通しまして、多少思うところがありますので、ここに綴ります。もしも参考になれば幸いです。

1年ほど前、私がまだ総合科学会議議員であった頃(ちなみに、私はこの6月19日に日本学術会議を定年で辞めましたが、それに連動して総合科学技術会議の任期も終わりました)、ここに挙げられた様々な問題点、つまり、一般的に現在の大学生や大学院生が、勉学への意欲が低いこと、興味も狭いこと、海外の事情に疎いこと、それを何とも思わないこと、などを問題視していました。さらに、それに関連して、初等・中等教育の内容に問題があること、入学試験を含めて大学や大学院の教育にも問題があること、大学3年の後半にはもう就職戦線に巻き込まれるようでは教育が十分ではないこと、学生や院生が海外に出てゆこうとせずに内向き傾向があること、その結果、産業界では「大学では社会で役立つ人材を育てていない」と判定していること、などが問題点として挙げられていました。

こうしたことを受けて、総合科学技術会議では、なんとしてでも大学を活性化しなければならぬと考えて「リーディング大学院の創設」を提案し、文部科学省に具体化を任せて、いよいよ来年度から発足することになりました。ほぼ半月前に、第一年度の合格大学が公表になりましたが、僕はその「オールラウンド型大学院」の選考委員長でした。京大、阪大、慶應大の3大学が合格しましたが、東大は落選でした。

この選考を通して面白いことが分かりました。それは、多くの大学で(合格した大学も、落選した大学も)「英語の能力を高める」、「大学院時代に(1-2回)留学させる」、「全員を寮に入れてチューターが面倒をみる」、ということ謳っていることでした。

僕はこのように、総合科学技術会議議員やリーディング大学院「オールラウンド型大学院」選考委員会の委員長を引き受けて、言われただけのことはキチンとこなしましたが、実は自分としては、あまり「しっくり」した感じは持てませんでした。なぜかと言いますと、高校卒業までの教育の議論が欠落していて、しかも大学でも戦術的な議論ばかりが先行し、戦略的な議論はほとんどない有様だったからです。ちょうどそのような折に、貴兄からこの提案についての意見を求められたのでした。以下に、思うところを述べます。

① 本提案への全体的な感想

この提案は、様々な視点から大変良く練られていると思います。例えば、初等・中等教育の改革の必要性について述べるなど鋭い指摘もあります。また、人間形成を重視して教養教育を改めて見直すことを提案し、さらに産業界と大学との具体的な連携による実を挙げることのできる大学教育を提案する、など、戦略的であると同時に、戦術的にも価値ある提案であると評価したいと思います。

② 本提案を読んで思うこと

この提案は、先にも述べました様に、初等・中等教育の改革の必要性について述べていて大変期待したいところですが、初等・中等教育のどこに問題があり、それはどうすれば解決するのか、についての議論に乏しいことを指摘せざるを得ないと思います。この手の議論が薄い理由は明らかで、「初等・中等教育の担い手」がこの議論に加わっていないからであると思います。私が考えるに(貴兄も同じ意見だろうと思いますが)、日本の「幼い子どもたちの基本的な能力」は、世界的に見ても決して劣ってはいないと思うのです。しかし、「大学生や大学院生の実践力」は残念ながら大変みすぼらしいわけです。従って、この両者の間の期間、つまり初等・中等教育の間に「周囲の者が育つべき芽を摘んでいる」のか、あるいは「子ども達が単に勝手に育たないだけ」かのどちらかではないかと思えます。少なくとも、「初等・中等教育に携わる現場の教員たちの質」が問われるのは必然であると考えられます。そのような「教師の質」を戦略的に向上させるには、どうしたらよいか、という議論がこの提案では抜け落ちていていると思います。少なくとも、この委員会での議論に、小学校、中学校、高等学校の教師や校長の代表が加わって、改善のための処方箋を提示するべきところであるのに、それがまったくないのは残念だと思います。

もう一度言いますが、「人材育成」というと、大学生から始まるのが現実であるこの国は、ハッキリ言って「異常」です。脳の成長・発達から言っても、そんなに遅くなってから何かやろうとしても、不可能とは言えなくとも、ものすごく厳しいことは火を見るよりも明らかでしょう。他人の意見を聞いてそれを正しく理解する、自分の意見を持ちそれを表出する、外国語を聞いて理解し話す、といった能力を初等・中等教育期間中に、ごく自然に身につけさせることこそが「グローバルな人材育成の第一歩」でしょう。そのうえでなら、大学で、ある学問領域で一定のレベルにまで達することを要求しても良いのであろうと思うのです。今の大学生は、その「第一歩」さえ不十分なところで、「ある学問領域」のほんの入り口で立ち止まっているような気がします。

実は私は、この6月に日本学術会議を去ることを見越して、昨年の暮れ頃に2つの「課題別委員会」を立ち上げました。その一つは「評価システム検討委員会」で、現在盛んに行われるようになった「評価」が適切であるかどうか、を検証する委員会です。そして、もうひとつが「人材育成検討委員会」です。これは、幼稚園から初等・中等教育を経て、大学生・大学院生、さらにはポストクまでを一気通貫で考え、グローバル人材を育てる戦略を考える委員会です。現在議論が進んでいると思いますが、近い将来報告が出てくることを期待しています。出来上がりましたら、お届けするつもりです。

つまらぬことを書いたかもしれませんが、お許し下さい。とりあえずのご返事まで。

平成 23 年 12 月 10 日

(3) 学生の主張

将来グローバルな人材として活躍が期待される現役学生と研究会代表者と学生たちとの座談会がもたれた。その中で、学生たちからは、現在の大学教育に対する不満点・改善の指摘、産業界の大学教育への積極的な関与の期待が主張された。以下に主張例を示す。

【大学教育に対する不満点・改善の指摘】

- ・ 大学には、124 単位しかないが、学生もその科目の選択には神経を注いでいる。大学側がこのような学生を輩出したいとの目的を明示すれば、学生も多くの教養科目の中から選択しやすい。
- ・ さらに、社会に出た時にその科目がどう役に立つか説明があれば、学生の関心度は増す。
- ・ 教養科目の内容は充実していると思うが、その知識の使い方がわからない。だから単位のとりにやすいものを取り、テストだけを受けるのが現状。
- ・ 教養科目は、みな趣味程度に考えているのが実状。カリキュラムと呼べるものではなく、単位を取りやすいものから選ぶ。
- ・ チャレンジ精神の反対語は過保護。昔に比べて今の学生は甘やかされているということではないか。チャレンジ精神を發揮できる環境がほしい。
- ・ 大学の国際化において、留学生の受入を重視しているように感じる。日本人学生の留学をもっと後押しする仕組みがほしい。
- ・ 現在の教養科目にディスカッション、プレゼン能力、自分の意見の主張など能力の向上に関する要素は無い。
- ・ 自分の選択すべき授業について、相談に乗ってくれる指導者が必要。

【産業界の大学教育への積極的な関与の期待】

- ・ 産業界はこういう人材が必要で、世界で活躍できるのだということを、より明確に示してもらいたい。同時に、メンターをつとめて頂ければ、ありがたい。
- ・ 産学連携の協議の中に、学生たちも参加したい。

【学生座談会における学生の主張】

9名の学生と各委員との座談会における意見交換において、いくつか柱となるテーマについての学生の主張を抜粋した。

<グローバル人材育成論>

学部 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材とはリーダーだと思う。明確な意志疎通を図れること、自分の意見を素直に伝えることができる、相手の意見を聞き取ることができる人材で、語学力というのはその一部でしかないのかな、と。語学力も大事だが、それ以前に自分の意志疎通ができることが重要。独自の固有の価値を持っている。ほかと取り替えができない、代替不可能な存在であることが大事。 ・英語にフォーカスされすぎているような気がして、若干違和感あり。
学部 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・実践的な課題解決型の講義を入れたらすばらしいが、大学は124単位しかないわけで、そのなかの単位として認めることわりと大きなことである。 ・各大学がまず定め、こういう学生を輩出するというのがある、そのなかでさらに学部ごとにも、こういった学生を輩出するというのを各学部が宣言をする。このようにすれば意味が出てくる。
院 文系 女子	<ul style="list-style-type: none"> ・実際の大学の先生がやっていない授業の方が人気があるように感じる。例えば、政治学科では大臣経験者や、政治を経験されている方の授業は人気がある。経済学部でも、民間企業から来られた方などの授業はとても人気がある。 ・実践に出た時にこういうことがあると本当に社会では役に立つということを教われる科目がカリキュラムにたくさん入れば、学生の関心度は増すのではないかと思う。 ・チャレンジ精神のある学生を育てることに意味がある。チャレンジ精神の反対語は、過保護。そうならない環境づくりが重要。 ・留学に限らず、起業でも、社会貢献のために自分で何ができるかと考えたり、カリキュラムに限らず、そういう話でもいい。そういう機会が少ないのは、昔に比べて甘やかされているからということではないか。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の方が、学生など若者の海外経験を重視することがわかり、嬉しい。 ・グローバル人材になるためには、グローバルな場所で学ぶことというのが実践になってくる。 ・大学教育の問題として、大学の国際化がある。 ・しかし、大学の国際化重視しすぎると、グローバル人材は育っていないのではないか。 ・政策として、留学生の受入ばかりが重視されていると感じる。そこで学んでいる日本人学生、また日本人の留学にも支援してほしい。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の学部教育においては、グローバル人材の育成の重要性、あるいは、意義について、学生が、なかなか実感をできる場がないということは実感している。大学院に進学してから、国際関係の科目や、実際に留学生との交流を通してこういう意識を身につけることができたが、少なくとも学部の段階で、そういう意識を全く持っていなかったというのが感想。

学部 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材育成と、語学教育という点をあまりに強調することについて、少々違和感あり。 ・日本語と中国語はネイティブで、英語も結構勉強してきたが、言語はツールにすぎない。
院 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材というのは聞くのですが、もう少し明確に示していただければよいと思う。例えば、グローバル人材ってこんな感じですよと学生がいわれても、ではどうやってなれるのだろうか、何を学ばいいのだろうかとか、学生という身分において実際に何をしたらいいのかということと落とし込むと、おそらく困ると思う。そこをもっともっと、企業の方がたが、こういう人材が世界で活躍できるのだというのを明確に示していただけるとわかりやすくなるのではないかと思う。
院 (博士) 理系 女子	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に必要なのはアクション・プラン。グローバル人材といった時に、英語の話も出ているが、ツールにすぎないと思う。 ・自分が持っている価値観や、自分の芯になる意見、理論が必要。なぜこれが言いたいのかが必要。 ・日頃往々にして、概念だけを議論しようとしている印象を受ける。

<教養教育・科目について>

学部 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・東京大学の場合、第2外国語の教育に重点を置き過ぎていると感じる。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・東京大学の場合、全員が2年間は教養学部でやっているが、そういう意味では教養科目はかなり充実している。 ・非常に知的好奇心が満たされ、たいへん意義深く、満足できるものがあつた。 ・一方、ディスカッション、プレゼンの能力、自分の意見をはっきり言うといったことは、少なくとも教養科目の中にはあまり含まれていないのではないか。 ・教養科目を自分の興味で選択すると、偏りが生じるのではないか、またそれが社会とどうつながっていくのかが心配になる。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の周りを見ると、教養科目は、みな、趣味程度に考えているのが実情。カリキュラムと呼べるものはなく、数多ある一般教養科目、つまり語学、歴史、心理学などの一般科目は、好きに取っていくシステムなので、単位が取りやすい科目から選ぶため。
院 文系 女子	<ul style="list-style-type: none"> ・教養科目の内容は結構充実していると思う。ただ、その知識の使い方を知らない人が多く、どう役立つかわからないから、単位が取りやすいものから取ってテストだけを受ける人が多いことが問題。 ・例えば投資となったときに、それは人道的に問題があるのかどうか。人が生きて自立するために必要な部分を教養科目……おそらく学問の世界で教えていないので、それが社会と教養科目をつなげるときに大学側が欠如しているものなのだと思う。 ・何かガイドラインを示すとか、自分の将来の方向性に見合った自分の取るべき授業、そういうことに相談に乗ってくれるような指導教員的な先生が学生についていてくれたほうがいいのではないか。それを学生に合った方向性を、メンターのように示す先生がいてもいいのではないか。

学部 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・その時点の自分の興味で決めてしまって、長期的な、自分の将来のキャリアにとって何が重要で、どう役立つのか、どの時期で何を学ぶべきか、必ずしもはっきり見えない。 ・こういう未来像を描いているならば、ここまではこのように科目を選んでおきましょうなどの方向づけがどこかの時点で与えられたらと思う。 ・産学連携については、研究から少し教育のほうへ力を入れるような、シフトの話があり、それも1つだと思うが、例えば、大学の研究というもの自体と企業の連携も考えていい。
学部 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・教養を、社会ツールとして考えることは少し疑問で、教養科目に目的を求めると自体がナンセンスと思う。

<大学の先生について（研究者と教育者）>

院 理系 女子	<ul style="list-style-type: none"> ・先生方の資質を国が見てほしい。研究するから研究者ではない。大学は教育の場でもあるので、教育者としての資質を見てほしいと思うことがある。議論をする能力を持つ前に先生になった方がかなりいて、ゼミさえも一方通行になりがち。 ・インターンシップがわずか10日と聞くが、トロントに住む私の家族が通う、現地の大学では、コートプログラムという、1学期まるごと企業に入って仕事をする。 ・大学の先生になることが目的化していることが問題。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・研究者としては優れた先生が、教育者として必ずしも優れているわけではない。教員としての評価基準を、定量的に定めるのは難しい。
学部 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の成績の評価基準が気になる。例えば、アメリカでは、GPAを重視するが、日本の大学生でGPAがわかる人はかなり少ない。日本の大学生が海外留学をしようと思うと、GPAが低いことに悩む。 ・学生として、学問の中に課題を見つけ、それに真摯に取り組むという経験を学生時代にすべきなのではないか。やはり、内面や、能力、そこが最終的な武器になると思う。
院 理系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・大学は、閉じた空間で、教員も学生も、社会、企業から離れた場所という印象が強い。そういう意味で、変化が起こりづらいので、外部評価委員会や監査機関が入って、変わっていくようなしくみがあればと思うが、それができるのが政府だと思う。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材について考えるために、外国人とともに活動する機会を持つことは非常に重要と思う。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・学生はもっと、いろいろな場面でゴネてみてはどうか。学生は、ゴネることも含め、自分をもっとアピールしていくことが、積極性とともに求められ、その結果、個々人の可能性の扉を開くことにつながるのではないか。

<最近の学生について>

院 (博士) 理系 女子	<ul style="list-style-type: none"> ・15年前に日本で修士を取得したが、当時とくらべ、学生がとてもおとなしく、我慢強くなっているト感じる。さらに疑問を持つこともなく、怒ることもない。怒るのを非常に怖がっていて、周りの環境も、怒る人に対してとても否定的に判断してしまう傾向がある。 ・他人に対する配慮不足。いまの学生は全く周りを見ず、自分ことしか考えないので、グローバル人になり得ないのではないかと危惧している。学生は、もっと心を広げ、世界は広いということを心得、疑問を持ってほしい。
学部 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・学生は、恵まれた時代に育っていること、自分たちは世代のリーダーであるということを自覚し、考えるべき。 ・将来は、文部科学省で、大学の改革に携わりたいと思っている。
院 文系 男子	<ul style="list-style-type: none"> ・今の日本人に足りないのはハングリー精神。 ・学生は、世界的な、幅広い視野を持つことがまず大切で、自分の専門分野だけでなく、それ以外の分野に対しても、とにかく幅広い関心を持って努力することが大切。それが結果的にグローバル人材に結びついていくのではないかと思う。

4-4. 大学の国際化について

田中 明彦 委員（東京大学大学院 情報学環 教授）講演

（グローバル人材育成 Table 第3回研究会(2010年12月15日)より）

東京大学は常に国際化を目指してきた。その目的は、常に世界の超一流の大学でありたいということと、世界で勝負できる研究者を用意し教育の実績を作ることにある。基本的な目標は、卒業した学生が世界中のどこでも活躍できるようにすることである。

グローバル人材を育成することは喫緊の課題である。誰が見ても日本人の英語力は劣っている。教育面の目標は、高度な英語力を含むコミュニケーション能力、すなわち、世界でもトップクラスの能力を持ってコミュニケーションできる人材を育成することである。そのための一つのステップとして、日本のキャンパスに日本国籍でない学生を増やすことだ。これまでは、日本だけで通じる論理で育つ学生が多かったが、これからは多様な人々との結びつきの中で議論しながら、専門的な知識を身につけることが必要である。

東京大学は目標として、「グローバル・キャンパス」の形成を掲げている。これは、「キャンパス」を「グローバル化」すること、すなわち、世界各国の留学生や研究者を集めることと、「グローブ」を「キャンパス」に、世界中を東京大学のキャンパスにすること、言い換えれば、学生をできる限り海外に出すことの2面がある。

世界各国の留学生や研究者を集めることについて、文部科学省による「グローバル 30」という事業を説明する。これは、英語の授業のみによって学位が取得できるようにして留学生を呼び込むものであり、平成 21 年度から募集が始まった。総合大学において英語のプログラムを作るのはとても大変であるにもかかわらず、日本の有力大学が英語コースを作り、国際化に向かったのは、「グローバル 30」の貢献の一つであろう。英語コースを作ることは、全体として日本への留学を促進し、それにより日本人の学生のコミュニケーション能力を高めることが目的である。世界に太刀打ちできる高度なコミュニケーション能力を身につけるためには、純然たる語学としての英語教育だけをしていたのでは不適當である。基礎科目の授業全てを英語で行い、日本人の学生も出席させなければならない。もう一つの目的は、世界の多様な人材を集めることにある。世界で競争していくためには、世界中から「タレント」を集められるようにすべきである。

一方、大学側の課題として、まず、大学の教育は年次進行であり、年々予算が減少することが挙げられる。また、キャンパス内の課題もある。キャンパス内に日本語が分からない人が増加するため、キャンパス全体をバイリンガルにしていかなければならない。そのほかにも、職員に求められる高い英語力や、世界中から優秀な学生を呼び込むための奨学金のあり方なども議論し解決していかなければならない。

4-5. 東日本大震災を学生にどう教えるか

(グローバル人材育成 Table 第5・6回研究会(2010年4月27日・5月31日)全体討議より)

当研究会がキックオフして、丁度半年後に発災した東日本大震災を受けて、グローバルな人材にとって欠かせない日本民族としての立ち位置を考えるという視点から、延べ3時間、標記課題について全員による迫熱した議論が展開された。

<意見例示>

- ・我々の自然に対する理解は未熟であると認識すべき。現代科学の多くは複合システムであり、確率の理解、例えば自身の発生確率と社会インフラリスク管理の常識には不整合がある。
- ・「現場」には「におい」がある。ボランティア活動等で座学ではなく実習をしてほしい。
- ・若者の「閉塞感」や「しらけ」は「どうせ先が見えている」と思われがちであるが、今震災で「先は何が起こるか分からない」ことを体験したのではないか。
- ・重要なキーワードは、「当事者意識を持つ」こと。例えば、経済では相互依存性の高いことが分かった。抽象論から実践論展開のいいきっかけ。大学自身の役割も大きく、地域的学術的実践の共同研究を行う重要な機会。
- ・大人たちはずっと「若者よ、覚醒せよ」と言いたかったが、正直、それ以上何を言ってよいのか分からなかったが、今回の震災はまさに覚醒させた。科学が届かない、技術化できない点、政策、経済すべて学生に伝える。
- ・今回の震災は、明治維新、終戦に次ぐ第3のパラダイム変化。大きな歴史観の中で伝えることも必要。原発・エネルギー政策、引いては食料を含む安全保障問題など。
- ・震災は若者の意識に大きな影響。「いくらでも活躍できる場がある」と感じたのではないか。科学は未熟であり、我々が次なる(社会)法則を開拓していくのだ、という意識。
- ・ある団体の意識調査では、若者が自らの手で「新しい日を造っていく」という強い気概が感じられる。今回の震災でも、上の世代よりむしろポジティブな意識を持っている。単にグローバル人材をいかに輩出するかではなく、これを機に今後の日本の在り方を再考し、将来を担う人たちに何を求め、彼らをいかに育成していくかが重要。
- ・阪神淡路大震災などの大震災の度に、若者は自然に周りの方々に協力して様々な活動をしていた。今回の震災でも若者は自然発生的に支援を行っている。地震や風水害が多発する災害大国日本の地で生きる我々日本国民にとって、将来を担う若者に対して先導役は必要だが、少し頭の向きを変えるだけでもものすごい潜在力となるはず。

4-6. 大学キャリア支援室「企業への要望・質問」

(グローバル人材育成 Table 第4回研究会(2011年2月14日)全体討議より)

就職活動を巡って、大学サイドでどのようなことを、企業人事部に聞きたいと思っているのかと、ある大学のキャリア支援室に質問の作成を依頼。13の委員企業の人事担当者に回答して頂いた。その結果に基づき、全体討議が行われた。

その結果判明したのは、大学のキャリア支援室の企業への関心事項と、大学側と企業側の意思疎通のギャップである。問題意識は、以下のおもな項目では、両者が近いものを持っているにも関わらず、共通認識となっていないものもある。また、企業の規模・業種などの違いによる取組みへの温度差も明らかになった。企業と大学は、それぞれの果たす役割の違いから、意識に違いがあることを受入れ、相互理解に基づく、協力・協働体制づくりが重要とのことが認識された。

<おもな質問項目と意見>

1. 企業が求める人材像

企業が望む能力は、時代・業種・企業によって異なり、全て備える人材を企業で育てるのは難しい。揃っていないくても、色々な状況を生かしていくつかの能力を発揮できるのが理想で、人との連携を含めて、能力を発揮できる素養を持った人材が求められる。

2. インターンシップ拡大の方向性

企業によって、導入実績の差があり。また、長期の導入は進んでいない。採用目的としないのなら賛成という回答もあり、また、学生時代にはそれ以上に大切な経験があるという意見もあった。

3. 企業における博士号取得者の活用

企業の特性により、博士号ほどの学位を求めない、あるいは既に活用は進んでいるとの回答があり、その違いが明らかになった。また、同じ博士号でも文系・理系で異なる。

4. 採用の早期化、長期化の是正に向けた考え

学生時代に積むべき経験ができないことは問題。長期化と早期化は分けて論じるべき。企業の広報活動の開始時期を遅らせるだけでは、根本的な早期化解決につながらない。

時期は、学部生と院生でも異なる。日本経団連や貿易会などでも議論されており、全産業一丸となって進めるべき。中小企業にも目を向けさせるなど幅広い取組みが必要

5. 過年度卒業生の新卒扱い（3年以内等）

すでに実質的にそうしているという企業もあった。職歴がないことよりもその間に何をしてきたかが重視される。全体の求人数が少ないことが問題で、期間延長だけでは抜本的解決にならない。

4-7. 就活～採用の環境整備

これまでの本研究会の活動の中で、就活時期の早期化の是正、長期化への対応など採用環境の整備については、幾度となく議論に上がってきた。学生時代にしか、経験できないことがあり、大学生は学業も含め、大学生らしい活動にあてる時間を増やすべきであるとの考えから、就活時期については、グローバル・スタンダードの人材育成のため、長期的な幅広い視点を持って、産学協働で取り組むべき課題との認識が得られた。

1. 採用に関する広報活動の開始時期、新卒者の要件、採用内定時期等

日本経団連や日本貿易会においても、議論が進められており、それが遵守されることが重要である。しかし、全産業が一致して実施せぬ事には混乱を招くことが懸念されるとの意見もある。

2. 採用方法の多様化

採用広報活動の日程を遅らせるだけでは、選考自体の早期化は是正されないとの指摘もある。長期的には、新卒採用の通年化または通年採用の導入など、採用時期のグローバルスタンダード化が望まれる。

3. 企業の海外経験重視の情報発信

企業は、経済のグローバル化の中で、学生の海外留学、海外経験を重視しているが、学生の多くは、留学することで卒業時期が遅れ、就職活動に不利になると信じており、両者の意識には大きな開きがある。企業は、個々の企業としてだけでなく、経済団体、その他関連団体としてなど、そのギャップをうめるべく、例えば海外留学経験者の積極(優先)採用明示等の情報発信をする。

4. キャリアパスの明確化

グローバル人材輩出の観点からは、海外留学による修士・博士の学位取得に対するインセンティブが必要である。留学を推奨するだけでなく、留学後のキャリアパスを明確にする。企業には、例えば、学歴・経験による育成計画や修士・博士の学位取得者に対する給与格差の設定が望まれる。

5. キャリア教育の充実

「長期化」と「早期化」は、切り離して考えるべき。「早期化」は、新卒生に対して企業がどの段階からアクションを起こしていくかという問題であるが、「長期化」は結果論。何十社受けても落ち続ける人は、自分が本来どこに合うのか分かっていない人であって、彼らをどう教育していくかが問題。従って、大企業ばかりでなく中小企業にもっと目を向けてもらうようなキャリア教育が重要である。

「グローバル人材育成論」の整理

現在「グローバル人材育成」に関しては、様々な方面からの提言・提案が為されている。主要な発信元別に提言項目を整理した。

産学連携

- 通年採用
- 就活開始時期
- 海外支店、工場等学生インターン受入
- 産業人による出張講義
- 奨学金の拡充

学生能力

- 英語
- デイベート力
- 教養(リベラル・アーツ)教育強化
- 理論的思考力、応用力
- 異文化理解力

- 海外留学
- ダブルディグリー
- ボランティア活動

大学・教員の問題

- 【大学】国際化 (産業界)
ex. 留学生の受入
外国人教員の招聘
英語だけで卒業可能なカリキュラム設置
- 【大学】教養(リベラルアーツ)教育強化 (産業界)
- 【大学】社会実践教育の実施 (産業界)
- 【大学】大学のガバナンス、マネジメント(中教審)
- 【大学】「学問の自由」と国の方針 (中教審)
- 【大学】大学の機能分化(1000の大学)(中教審)
- 【大学】秋入学 (中教審)
- 【教員】研究者と教員 (中教審)
- 【教員】教員の意識改革 (中教審)

【その他】初等・中等教育との一貫性、ポストク問題、企業教育

学生からの意見

- 【ポイント】
- ① グローバル時代(大交流・大競争)のリーダー人材育成
 - ② 国の方針
 - ③ 大学、教員の問題
 - ④ 産業界の役割、協力
 - ⑤ ②③④の連携
 - ⑥ 提言の実現、実行プログラム

産

官

学

海外からの視点

官邸 / グローバル人材育成推進会議 (中間まとめ 2011年6月)

グローバル人材育成は、政府・行政関係者のみならず、大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主導的な起点とするひとつの「社会的な運動」として、継続的な取り組みが必要。

【具体化に向けて検討すべき主要論点例】

- 大学(院)への飛び入学・早期卒業の制度整備
- 大学入試でのTOEFL、TOEICの成績等評価
- 国別・地域別の留学生交流戦略の明確化
- 卒業3年以内新卒扱い、通年採用、Gap Year普及・促進
- 官・学・民共同のネットワーク型センター機能
- 「(仮)グローバル人材特訓道場」の整備・創設等

文科省 (政策)

- 大学教育等の充実と教育の質保証
- (1) 世界的なリーディング大学院の構築等
 - ・ 博士課程リーディングプログラム
 - ・ グローバル00Eプログラム
- (2) 大学教育の質の向上と学生の就職支援等の充実
- 大学のアジア・米国等への展開力の強化
- (1) 大学の世界展開力強化事業
- (2) 大学の国際化のためのネットワーク形成推進(旧グローバル30)
 - ・ 留学生受入、送り出し

中教審 (大学分科会)

左記の通り



日本創生委員会T/F グローバル人材育成Table 委員名簿 (氏名50音順、敬称略)

	所属	氏名	役職	
主査	三菱商事(株)	小島 順彦	取締役会長	
委員	三井物産(株)	石川 博紳	執行役員 人事総務部長	
	三菱商事(株)	伊与部 恒雄	顧問	
	(株)日立製作所	岩田 眞二郎	執行役専務 情報・通信システム社 社長	
	(株)東芝	奥住 直明	産業政策渉外部 部長	
	丸紅(株)	葛目 薫	執行役員 人事部長	
	東海旅客鉄道(株)	小菅 俊一	執行役員総合技術本部副本部長	
	新日本製鐵(株)	佐藤 博恒	執行役員 人事・労政部長	
	(株)竹中工務店	重田 正年	常務執行役員(人事担当)	
	キヤノン(株)	篠田 信比古	総合R&D本部 上席担当部長 顧問	
	大成建設(株)	白川 浩	社長室副室長兼経営企画部長	
	(株)日本政策投資銀行	高橋 一浩	執行役員 人事部長	
	味の素(株)	西井 孝明	執行役員 人事部長	
	日本郵船(株)	吉田 芳之	経営委員 人事グループ長	
	大学	筑波大学	石田 東生	学長補佐 教育企画室長
		早稲田大学	太田 正孝	商学学術院教授
		京都大学	小寺 秀俊	副理事・総長室長
		東京大学大学院	田中 明彦	情報学環教授
		慶應義塾	眞壁 利明	理事
		東京工業大学	三島 良直	理事・副学長
	オブザーバー委員	経済産業省	水野 正人	経済産業政策局 産業人材政策室長
進藤 秀夫			産業技術環境局 大学連携推進課長	
文部科学省		徳永 保	国立教育政策研究所 所長	
		藤原 章夫	高等教育局 大学振興課長	
事務局	JAPIC	高薮 裕三	専務理事 事務局長	
		難波 ひとみ	広報部 主査	