

『留学交流』

2015年 1月号

特集

グローバル人材育成の
これから



JASSO

独立行政法人

日本学生支援機構

Japan Student Services Organization

『留学交流』 2015年1月号 目次

特集 グローバル人材育成のこれから

【論考】 1

グローバル人材育成に挑む韓国

-隣国から教訓を探る-

Korean Challenge to Foster Global-minded Talents: Seeking Lessons from Neighbor Country

文部科学省基礎研究推進室長、九州大学韓国研究センター学術共同研究員

(元 在韓国日本大使館一等書記官) 岩渕 秀樹

IWABUCHI Hideki

(Director, Office of Basic Research Programs, MEXT; Researcher, Research Center for Korean Studies, Kyushu University; Former First Secretary, Embassy of Japan in Korea)

【論考】 11

東アジアにおける高等教育の国際化を通じたグローバル人材育成

-「知識外交」への貢献を見据えて-

Fostering Global Human Resources through the Internationalization of Higher Education in East Asia: Contributing to the Promotion of “Knowledge Diplomacy”

東京大学大学院教育学研究科准教授 北村 友人

KITAMURA Yuto

(Associate Professor, Graduate School of Education, The University of Tokyo)

【事例紹介】 22

グローバル人材育成を担う職員の育成

-大学職員の誰もが大学の国際化を担うために-

Systematic and Staged Continuing Training Program for University Staff: Enabling All University Staff to Work for Globalizing University

摂南大学国際交流センター国際交流コーディネーター 塩川 雅美

SHIOKAWA Masami, Ph.D.

(International Coordinator, International Center, Setsunan University)

【事例紹介】 29

「モンゴルの大地に日本の風を」

-新モンゴル学園の誕生-

Japanese Wind to Mongolian Bigland: Grand Opening of New Mongol Academy

新モンゴル学園・理事長 ジャンチブ・ガルバドラッハ

Janchiv Galbadrakh

(President, New Mongol Academy)



グローバル人材育成に挑む韓国

—隣国から教訓を探る—

Korean Challenge to Foster Global-minded Talents: Seeking Lessons from Neighbor Country

文部科学省基礎研究推進室長、九州大学韓国研究センター学術共同研究員

(元 在韓国日本大使館一等書記官) 岩渕 秀樹

IWABUCHI Hideki

(Director, Office of Basic Research Programs, MEXT;

Researcher, Research Center for Korean Studies, Kyushu University;

Former First Secretary, Embassy of Japan in Korea)

キーワード：グローバル人材育成、韓国

はじめに

我が国社会全般に対し、内向き指向による閉塞感が指摘されて久しい。こうした中、日本政府も、意欲と能力ある全ての日本の若者が海外留学に自ら一步を踏み出す気運を醸成することを目的として、2013年10月より留学促進キャンペーン「トビタテ！留学 JAPAN」を開始し、民間企業からの寄附を受けるなど、官民協働により将来世界で活躍できるグローバル人材の育成に取り組んでいる（文部科学省 2013a）。このように官民を挙げた取組みを進めるに当たり、グローバル人材の育成において先行する国々の状況をベンチマーキングし、考察することは意義がある。特に、事柄の性格上、米欧諸国というよりも、取り巻く環境が日本と類似したアジアの隣国に目を向けるのが効果的だろう。筆者は、在韓国日本大使館一等書記官として3年間ソウルに赴任した経験を基に、韓国の教育科学技術事情について著したことがあるが（岩渕 2013a、2013b、2015；林・岩渕・岡山 2012；Iwabuchi 2014）、本論では、これらも基にしつつ、改めて韓国におけるグローバル人材育成を考察してみたい。

本論の構成は次のとおりである。第1節では、韓国の人材育成を巡る一般的な事情を簡潔にまとめる。第2節では、韓国人のグローバル指向の強さについて確認する。続いて、第3節では、韓国人のグローバル指向の社会経済的背景を分析する。ところで、グローバル指向の強さが常に社会に良い結

果をもたらすとも限らない。第4節では、韓国が抱える課題を概観する。最後に、第5節では、韓国におけるグローバル人材育成の実態から得られる我が国にとっての教訓を考察する。

1. 韓国の人材育成事情

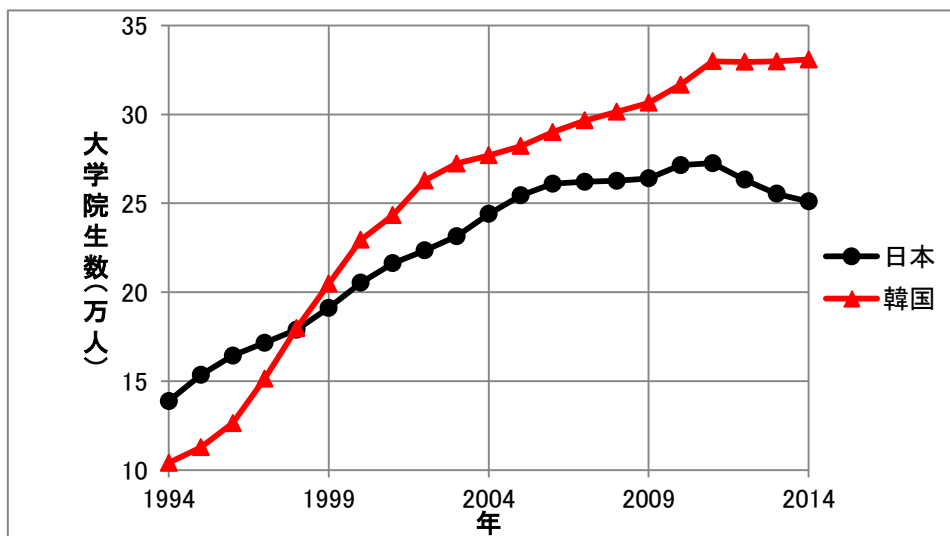
韓国におけるグローバル人材育成を考察するに当たっては、先ず韓国の人材育成を巡る一般的な事情を押さえておくべきであろう。

初めに指摘すべきは韓国の教育熱の高さである。大学型高等教育への進学率（2010年）は、韓国では71%に達しており、日本（51%）を上回る（文部科学省、2013b）。さらに、図1に示す通り、日韓両国の大学院の学生数を比較すると、1990年代後半には既に韓国が日本を上回り、大学院生数の差は近年さらに拡大傾向にある。韓国の人口は約5千万人と日本の4割程度であることを踏まえれば、韓国の大学院生の多さは特筆すべきである。

大学院生の多さは、手厚い国の支援のためというわけでもなさそうだ。国立大学法人であるソウル大学の場合、2014年下半期の大学院授業料は387万ウォン（約30万円：工学部の場合）であり、年間約60万円の授業料は米国と比べれば安い。日本の国立大学（大学院の場合、年額約54万円）と大差ない。韓国では授業料減免のための仕組みは充実しているが、日韓の一人当たりGDPが依然として約1.5倍の差があることを考えれば、韓国の学生の経済的負担は軽くないと言える。それにも関わらず、多くの者が高等教育に進むわけである。

韓国の教育熱の高さは、科挙（官吏登用試験）の成績で任官した王朝時代の伝統にさかのぼるとも言われ、文化的な根は深く、今後も続くと考えられる。後述する海外留学熱の高さも、韓国の教育熱一般の高さと切り分けられないだろう。

図1. 日韓両国の大学院の学生数（1994-2014年）



【出典】日本：学校基本調査2014、韓国：教育統計サービス（KESS）

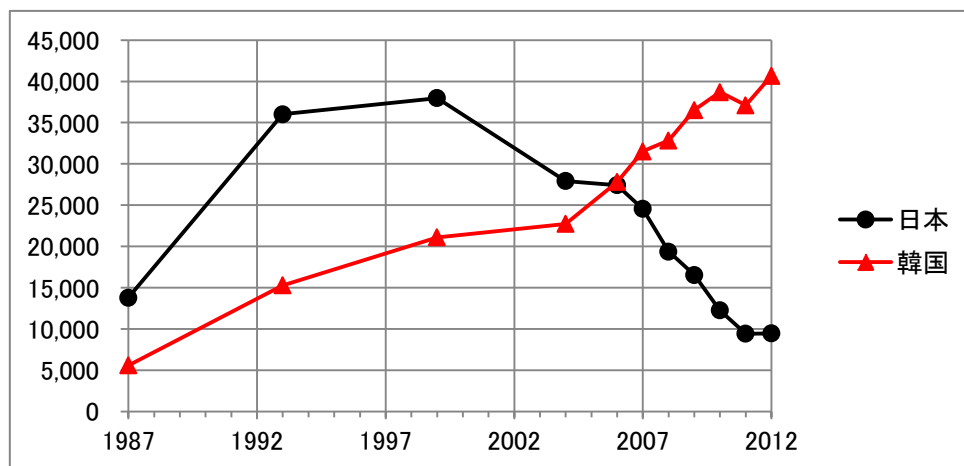
2. 韓国人のグローバル指向

韓国人、特に最近の若い世代の韓国人に接した者なら、グローバル指向において日本人との差を感じたことがあるのではないかと。韓国人のグローバル指向に関して、いくつかの事実を確認したい。

13歳から29歳までの若者を対象とした国際調査（内閣府2014）によれば、自国の国民が国際的な視野を身に付けているかという設問に対し、日本の若者は24.3%が、韓国の若者は34.1%が「身に付けていると思う」と回答している。韓国の方が若干高い比率を示している。（ただし、ドイツ（69.6%）、英国（56.5%）、米国（49.3%）、フランス（35.9%）と比べると低い。）

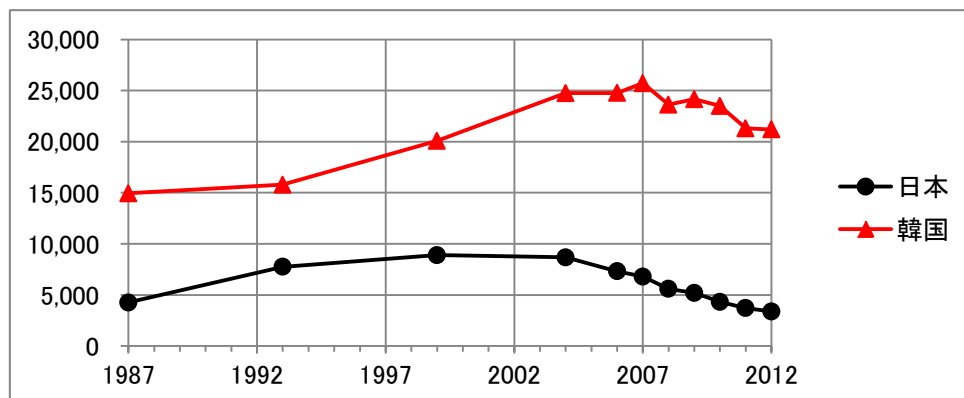
続いて留学指向について確認する。留学生数のデータはいくつか存在するが、太田（2014）によれば、日本からの留学生の数は全体で57,501人であるのに対し、韓国からの留学生の数は262,465人（2011年）に達しているという。ここで、日本人の内向き指向を示す指標として引用される（日本経済団体連合会2011）ことも多い米国の大学に在籍する留学生数に絞って詳しくみる。

図2. 米国の大学に在籍する日韓両国の学生数（学部）



【出典】 National Science Board (each year)

図3. 米国の大学に在籍する日韓両国の学生数（大学院）



【出典】 National Science Board (each year)

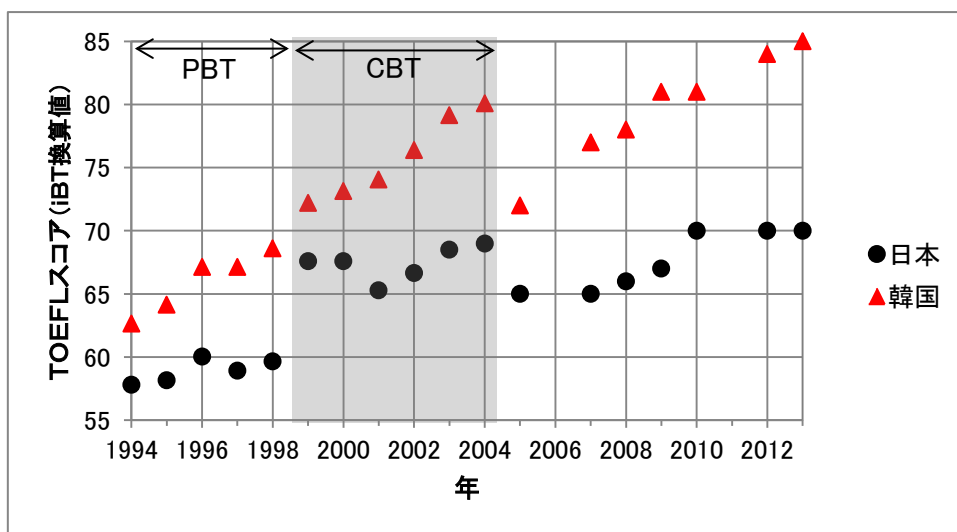
図2、図3に示す通り、米国の大学に留学する日本人はかつて増加を続けてきたが、21世紀に入り急速な減少に転じている。これに対し、米国の大学に留学する韓国人の数はどうか。学部レベルの留学生数は急速に増加し、2000年代半ばに日本人留学生の数を上回った。日本人留学生数の急減もあり、現在では韓国人の数が日本人の約4.3倍に達している。大学院レベルの韓国人留学生の数は、以前から日本人留学生を大きく上回っており、現在も韓国人の数は日本人の約6.3倍に達している。

学部レベルでの韓国人留学生が急増した2000年代は、韓国で「早期留学」（小学校から高校までの子どもの留学を指す表現として韓国でよく使われる）がブームになった時期でもあるが、こうした変化は、後述するような新卒採用市場での企業の求人行動などが関連するものと推察される。一方、大学院レベルの韓国人留学生が頭打ちとなったのは、韓国内の大学院の教育研究環境の向上を反映していると推察される。

いずれにせよ、韓国の人口が日本の約4割であるにも関わらず、米国における韓国人留学生の絶対数が日本人留学生を大きく上回るという事実は驚異的である。人口比で言えば、日本の10倍以上となるわけで、まさに桁違いである。

グローバル指向の度合いを図る指標として英語力が最適とも言えないが、グローバル指向の高さと英語力の水準との間には一定の関係があろう。日本と韓国を母国とするTOEFL受験者の平均スコアを比較すると興味深い点が見える。日本語と韓国語は文法的に類似しており、ともに英語との差異は大きく、英語学習者としては同様のハンディキャップを負っているが、TOEFL受験者の平均スコアに関しては、韓国人が日本人を上回っており、しかもその格差は残念ながら拡大傾向である（図4）。

図4. 日韓を母国とするTOEFL受験者の平均スコア（1994-2013年）



注：1998年以前はPBT、1999-2004年はCBTのスコアをEducational Training Service (2005)に基づきiBTスコアに換算した。

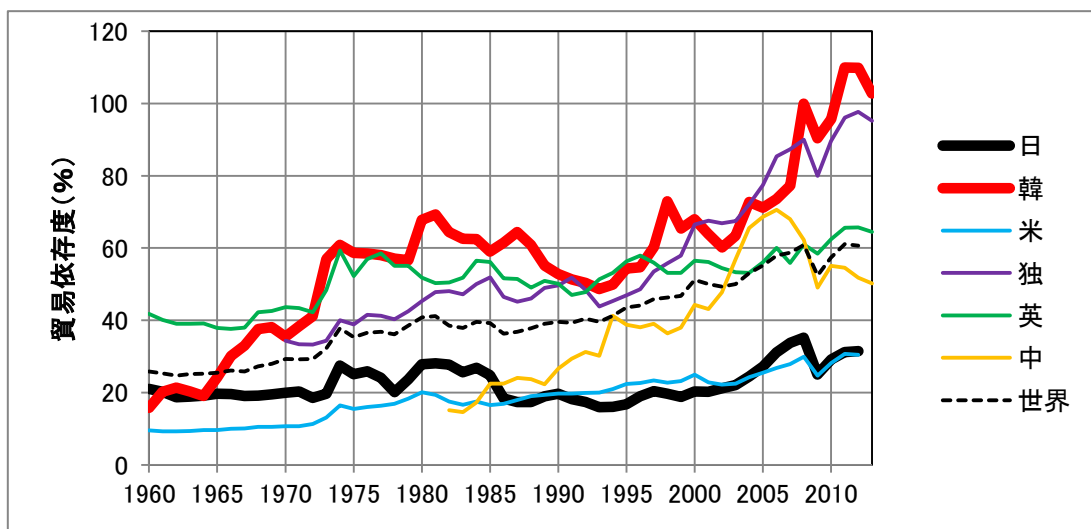
【出典】Educational Training Service (each year)

TOEFL の受験者数は、2005 年以降公表されていないが、2005 年時点では韓国の年間受験者が約 13 万人、日本が約 8 万人と、韓国が日本を上回っていた。英語力における韓国人の日本人に対する優位は一部のエリート層の問題ではなく、より幅広い国民層に関わる問題と言える。

3. グローバル指向の背景

この節では、韓国人がなぜ強いグローバル指向を持つに至ったのか、その背景を考察したい。もちろん、この背景の解釈は様々であるが、韓国の企業や若い世代の声などを聴く限り、韓国経済のマクロ的状況や、これに伴う韓国企業の行動は大きな影響を与えているようである。

図 5. 日韓と主要国の貿易依存度



注：貿易依存度は（輸出額＋輸入額）／GDP を指す。

【出典】The World Bank

図 5 に、日韓両国と主要国の貿易依存度を比較した。貿易依存度は、（輸出額＋輸入額）／GDP と定義され、その国の経済が貿易に依存する度合いを示す指標である。これによれば、日本の貿易依存度は 1960 年代以降ほぼ 20% 程度で一定である。これは米国とほぼ同様の数値であり、日本は、主要国の中では、貿易依存度の低い、即ち内需依存の大きな経済構造を持つ国だと言える。一方、韓国の貿易依存度は 1960 年代以降増加を続けており、特に今世紀に入り、その伸びは著しい。現在の韓国の貿易依存度は 100% を超え、ドイツなどと共に、貿易依存度の非常に高い国に分類できる。

韓国の経済活動が貿易に大きく依存していることは、韓国の企業人がグローバル指向をもつことと関係するだろう。岩淵（2013a）にも紹介したが、韓国の企業人の話を聞くと、1997 年のアジア通貨危機を経験した後で、国内市場のみでは生き残れないという危機意識が高まり、企業のグローバル指向が強まったという。1990 年代までは新卒採用において「学閥」も根強かったものの、その後、能力主義の採用が徹底されるようになったという話も聞かれた。韓国の大企業は、採用時に新入社員に求

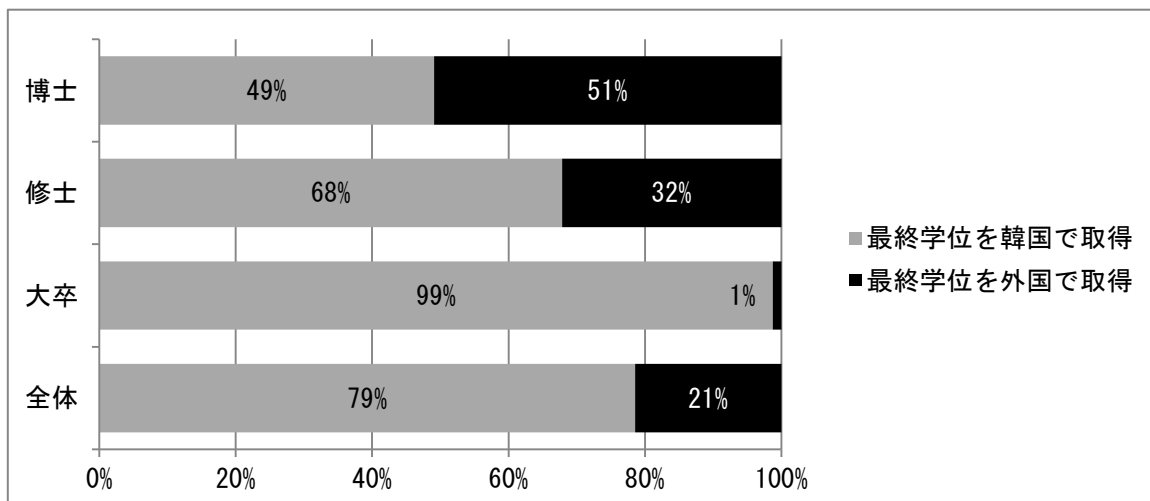
める要件として、業務に関わる資格、大学での成績に次いで語学力を重視しており、大企業の新入社員の平均 TOEIC スコアは 782 点に達しているという（韓国経営者総協会、2013）。

続いて、韓国の個別企業の事例を紹介したい。代表事例として、韓国最大の企業であるサムスン電子を取り上げる。周知のとおり、サムスン電子は、2013 年現在、携帯電話、テレビ等の売上で世界トップに立つグローバル企業である。海外売上比率は 90%（2013 年）に達しており、貿易依存度の高い韓国を象徴する企業である。（日本企業の場合、例えばパナソニックの海外売上比率は 50%（2013 年度）である。）

サムスン電子はどのような人により動かされているのか。サムスン電子と言えば、新卒採用時に TOEIC 900 点を書面審査でのカットラインとしていると報じられ、話題になった。日本では、英語力重視で知られる楽天の新規採用者の TOEIC 平均スコアが 827 点と報じられたが、これは例外的で、ほとんどの日本企業ではこの水準に達しないだろう。

サムスン電子の事業報告書を見ると、1200 人強の幹部職員の氏名、生年、学歴等に関する情報が公表されている。これほど多くの情報を公開するのは、その幹部職員の質に自信を持っている表れだろう。氏名から判断する限り、約 96%が韓国人と推定され、この点ではサムスン電子の幹部職員が国際色豊かとまでは言えない（ただし、韓国系米国人等が韓国式の氏名を名乗る場合には韓国人と区別できないため、実際には非韓国人幹部職員はより多いかもしれない）。

図 6. サムスン電子の幹部職員の最終学位



（注）事業報告書掲載の幹部職員のうち韓国人と推定される約 1200 名を対象に分析

【出典】2013 年サムスン電子事業報告書

しかし、この推定韓国人の幹部職員の属性を見ると、約21%が最終学位を外国で取得している点が興味深い。日本企業ではこの比率はより小さいだろう。また、大学院進学率の高い韓国全体の傾向に合致し、日本企業と比べると、幹部職員（推定韓国人）の構成も高学歴であるが（大卒約48%、修士約28%、博士約23%）、最終学位を外国で取得した者の比率は、高学歴な者ほど多い。大卒に限れば最終学位を外国で取得した者は約1%に過ぎないが、修士学位を持つ者の場合は約32%が、博士学位を持つ者では約51%が最終学位を外国で取得している。

同じ職位にある幹部職員（推定韓国人）の生年を見てみよう。「専務」職にある幹部職員（日本企業とは異なり、サムスン電子では100人以上が「専務」を、500人以上が「常務」を名乗っている）の場合、最終学位を韓国の大学で得た者の平均生年は1961年（2013年末時点の名簿なので平均年齢は約52歳）、外国の大学で得た者の平均生年は1962年（約51歳）である。また、「常務」職にある幹部職員の場合、最終学位を韓国の大学で得た者の平均生年は1964年（約49歳）、外国の大学で得た者の平均生年は1966年（約47歳）である。すなわち、外国の大学で最終学位を得た者は、より若い年齢で同じ職位に到達しているわけである。

このように、サムスン電子は、幹部職員に海外留学経験を有する者を多く登用しており、特に博士、修士などの学位を持つ海外留学組を登用している。また、幹部の年齢で見ると、社内人事でも海外留学組は優遇されている。1997年のアジア通貨危機を乗り越えた韓国の主要企業はグローバル市場への指向を強めており、そのことが企業の人事政策にも表れていると言えるのではないかと。

韓国の大学生は「スペック」という言葉をよく使う。社会が学生に求める理想像を「スペック」に還元し、その要素を満たすよう自己開発に努めるというわけである。また、大学生を対象とした調査によれば、大学進学理由として最も多い（44.8%）回答は、「就職に有利な条件を獲得するため」であったという（韓国大学新聞2013）。韓国企業がどのような人材を欲し、重用しているのか、サムスン電子に代表されるような企業の人事政策が、韓国の学生に与える影響は極めて大きい。

4. 韓国の抱える課題

以上のように、グローバル指向の強い韓国であるが、これは良い面ばかりではなく、課題も抱えている。

まず、海外留学ブームによる歪みである。2000年以降、「早期留学」が増加したことで、様々な社会問題が指摘されている。小学生段階の早期留学の場合、当然、子ども一人で留学するわけではなく、親を同伴しての留学となる。典型的には、母親が子供に同伴して海外留学し、父親が単身で韓国に残り稼ぎを留学先に送金するという。このような父親は「キログアッパ（雁の父）」と呼ばれ（雁の父が子の餌の確保を担っていることに由来）、送金する役割だけ期待される姿に同情の目が向けられており、家庭崩壊にも至る社会問題と認識されている。

TOEICのスコアが将来のキャリアを左右しかねない韓国の大学生や若い社会人の英語学習熱は極めて高い。英語学習熱は隆盛を極め、安くない授業料を支払い、英語学習に没頭する姿には脅威を感じると同時に、同調圧力の中で過度に英語学習に時間を費やしていないか気の毒に感じなくもない。2011年には、全授業を英語で実施するという改革を推進中である理工系トップ国立大学の韓国科学技術院（KAIST）において、成績苦などで学生が自殺するという痛ましい事件が起き、韓国内でも社会問題として報じられた。

また、伝統的に、韓国の大学は学部レベルの教育に集中しており、大学院レベルの教育は手薄であった。このため、サムスン電子の幹部職員の構成にも見るように、大学院レベルの高度人材の教育については米国等海外の大学に依存してきた。こうした海外依存が持続可能なのかという点の一つの課題と言えるだろう。また、放送、移動通信等、一部の産業技術分野では日本の技術水準を上回るという調査（韓国産業技術評価管理院 2013）もあるように、産業競争力を高めた韓国であるが、キャッチアップのための技術開発のみでは競争力を維持できず、中国等後続国からの追撃を許す恐れがある。そこで未来の競争力への投資が必要になるが、世界大学ランキングを見ても韓国の大学の基礎研究力は日本に未だ追いついていないようだ（Quacquarelli Symonds 2013）。このため、韓国政府は、大学等における基礎研究への投資を増やしており、こうした政策が奏功すると、将来的には、大学院レベルの海外留学はさらに減っていくと考えられる。

5. 我が国への教訓

以上に示したような韓国におけるグローバル人材育成の姿から、我が国として、どのような教訓が得られるだろうか。

まず、グローバル人材育成の面で、韓国は日本の先を歩んでいる面があるという事実を知るべきである。同じ極東に隣国として立地し、文化的、社会的、言語的にも類似度の高い韓国が実践しているグローバル化であれば、日本としても実践可能ではないか。この「留学交流」の読者層が、手近な事例として、韓国の状況に理解を深めることは意義深いだろう。振り返れば、戦後、韓国は、日本に追いつき追い越すことを目標として意識し、日本の様々な制度を広く深く調査研究してきた。今や、我が国も韓国について大いに知り学ぶべき時である。

本論では、貿易依存度が高い経済構造が企業にグローバル人材の必要性を意識させ、この企業行動が学生たちのグローバル指向を強めた、という大まかなシナリオに基づき韓国の状況を説明してきた。このシナリオに従えば、貿易依存度の低い日本では、韓国のようなグローバル人材の育成は求められていないという結論も導き得る。一面の真理であろう。一方で、現在の日本経済の状況に満足せず、我が国をグローバル経済に向けて更に開くべきという声も大きい。安倍政権においても TPP 交渉などに積極的に取り組んでいる。こうした変化を予想し、また望むのであれば、日本企業も変わっていく

必要があるだろう。「トビタテ！留学 JAPAN」に数多くの日本企業が協賛した事実は、企業に既に変化が起きていることを象徴しているかもしれない。人事政策などの面で企業が変わることで、学生のグローバル指向は高まるだろう。最近の若者は内向き指向だ、と単純に批判しても意味がない。社会経済の変化が先立つ必要がある。

本論でも言及した通り、韓国では、もともと高かった貿易依存度、グローバル指向が一層高まった一つの契機は、1997年のアジア通貨危機である。当時、大宇など韓国の大財閥すら一瞬で消し去った経済危機は、韓国企業をグローバル市場での生き残りへと駆り立てた。経済危機の最中、荒れ狂うリストラの中で、国際業務への対応能力がある人材は比較的雇用が安定していたことも、韓国人のグローバル指向に拍車をかけた。我が国に、近年はこのような経済危機が起きていないことは幸いである。一方で、このような契機がない中で、多くの人々の意識を変え、グローバル人材育成を強めていくのは至難の業である。こうした変化を、危機の到来により実践を強いられる前に、自らの意志で実現することが、我々に求められているのではないか。

【参考文献】

- 岩渕秀樹 (2013a) 「韓国のグローバル人材育成力」 講談社現代新書
- 岩渕秀樹 (2013b) 「ルック・ウェスト！」 現代ビジネス (2013年2月28日)
- 岩渕秀樹 (2015) 「企業の外向き指向を受け自ら変化した韓国の大学」, 『中央公論』 2015年2月号
- 太田浩 (2014) 「日本人学生の内向き志向に関する一考察—既存のデータによる国際志向性再考—」, 『留学交流』 2014年7月 Vol. 40
- 内閣府 (2014) 「平成25年度 我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」
- 日本経済団体連合会 (2011) 「グローバル人材の育成に向けた提言」
- 林幸秀・岩渕秀樹・岡山純子 (2012) 「グローバル競争を勝ち抜く韓国の科学技術」 (独立行政法人科学技術振興機構研究開発戦略センター編) 丸善プラネット
- 文部科学省 (2013a) 「トビタテ！留学 JAPAN とは？」
<http://www.tobitate.mext.go.jp/about/index.html> (2014年10月18日検索)
- 文部科学省 (2013b) 「教育指標の国際比較 平成25年版」
- 文部科学省 (各年) 「学校基本調査」
- 삼성전자 (サムスン電子) (2014) “제 45 기 사업보고서 (第45期事業報告書)”
- 한국경영자총협회 (韓国経営者総協会) (2013) “2013년 신입사원 채용실태 조사 결과 (2013年新入社員採用実態調査結果)”

- 한국교육개발원(韓國教育開發院) (2013) “한국 고등교육 국제화 정책 진단 및 개선방안 연구 (韓國の高等教育の国際化政策の診断及び改善方策に関する研究)”, KEDI 연구보고 (研究報告) RR 2013-12
- 한국교육개발원(韓國教育開發院) “교육통계서비스 (教育統計サービス)”
<http://kess.kedi.re.kr> (2014年10月27日検索)
- 한국대학신문(韓國大學新聞) (2013) “2013 전국 대학생 의식조사 및 기업이미지 상품선호도 조사 (2013年全国大學生意識調査及び企業イメージ・商品選好度調査)”
- 한국산업기술평가관리원(韓國産業技術評價管理院) (2013) “2013년도 산업기술수준조사 보고서 (2013年度産業技術水準調査報告書)”
- Educational Training Service (each year) “Test and Score Data Summary for TOEFL Tests”
- Educational Training Service (2005) “TOEFL iBT Scores: Better information about the ability to communicate in an academic setting”
- IWABUCHI Hideki (2014) “Lessons from the Elysee Treaty can boost Japan-Korea tech ties”, *NIKKEI Asian Review*, page 42, Dec 8-14, 2014
- National Science Board (each year) “Science and Engineering Indicators”
- Quacquarelli Symonds Ltd. (2013) “QS University Rankings: Asia 2013”
- The World Bank “World Development Indicators”
<http://data.worldbank.org/indicator> (2014年10月28日検索)

東アジアにおける高等教育の国際化を通じた

グローバル人材育成

—「知識外交」への貢献を見据えて—

Fostering Global Human Resources through the

Internationalization of Higher Education

in East Asia:

Contributing to the Promotion of “Knowledge Diplomacy”

東京大学大学院教育学研究科准教授 北村 友人

KITAMURA Yuto

(Associate Professor, Graduate School of Education, The University of Tokyo)

キーワード：東アジア、国際化、学生の流動性、知識外交、グローバル人材育成

はじめに

今日の日本社会において、「グローバル人材」の育成に対する関心は、政・官・財・学を問わず非常に高いものがある。そうした関心の背景には、長引く不況の影響から日本経済の国際的な地位が低下していることを懸念する見方や、国際政治の場における日本の外交力が相対的に弱体化しているのではないかという不安などがあると考えられる。これらの課題を乗り越えていくために、日本の若者たちが国際的に活躍する人材として成長することを願い、とりわけ高等教育機関による「グローバル人材」育成への期待感が日本社会のなかでますます高まっている¹。

¹ 「グローバル人材」育成を目指した事業は、高等教育段階のみならず中等教育段階でも積極的に導入されており、文部科学省による「スーパーグローバルハイスクール（SGH）」プログラムをはじめとして、さまざまな取り組みが行われている。ただし、そうした中等教育段階の取り組みにおいても、SGHにみられるように大学との連携が重要視されるケースがしばしばある。これは、生徒たちが国際的な視野を広げるうえで、大学が有する人的ならびに知的な資源を活用することが有効であることを示している。（ここでの

そうした期待を受けて、政策的には「スーパーグローバル大学創成支援」事業に代表される大学の国際化推進を支援する諸事業が、2000年代以降、継続的に導入されている。また、現場レベルでは、大学の交換留学プログラムやサマープログラムをはじめ、企業やNGO/NPOなどによる国際インターンシップ・プログラムなどが拡充し、学生たちが国内外で多様な経験を積むことのできる機会が増大している。これらの政策レベルならびに現場レベルでの取り組みをさらに推進するためには、大学がさらに「国際化」し、学生たちの流動性を一層高めることが求められている。

このような大学の「国際化」を求める動きは、日本のみならずさまざまな国で見られる現象である。そこで本稿では、とくに東アジア地域の動きに焦点をあて、大学の「国際化」と学生の流動性がどのように起こっているのかについて、まずは確認したい（なお、本稿では東北アジアと東南アジアによって構成される地域を「東アジア」と呼ぶ）。そうした現状を踏まえたうえで、学生の国際移動を支える高等教育の「質」に関する問題に着目し、この問題をめぐる国際連携がどのように進んでいるのかを概観する。さらに、高等教育の国際化を「知識外交」の概念で捉えることによって、国際社会における日本のプレゼンスを高めるうえで何が必要であるのかについて、試論的に考えてみたい。なお、本稿はあくまでも現状の把握と新たな分析視角の提示を試みるものであり、より実証的な研究を踏まえた検証にまで至るものではないことを、予めお断りしておく。

アジアにおける国際的流動性の高まり

「グローバル人材」の育成において不可欠な要素として広く捉えられている「大学の『国際化』」について検討する前に、まずは「グローバル人材」を本稿ではどのような人材として捉えるのかについて、簡潔に整理しておきたい。「グローバル人材」については、さまざまな立場の人々が新聞、雑誌、インターネット等の多様なメディアを通してすでに多くの議論を重ねている（たとえばグローバル人材育成委員会（2010）やグローバル人材育成推進会議（2012）などの政府委員会がまとめている報告書を参照のこと）。それらをここでレビューすることは、紙幅の制約から不可能であるが、最近の議論の中でそれなりの合意がみえてきているように感じる。それは、批判的思考力やコミュニケーション力といった非認知的（non-cognitive）な能力の重要性がより問われるようになってきたことである。これは、学校教育の分野でも「21世紀型学力」などと称される「新しい学力観」にもとづく能力を重視する潮流と軌を一にするものである。こうした新しい学力観が広まるに伴い、変化の激しい現代社会における「意識変容の学習（transformative learning）」や「自己決定型学習（self-directed learning）」、「自立学習（autonomous learning）」などの重要性が、高等教育分野においても認識されるようになってきた。それぞれの用語には微妙な意味の異なりがみられるが、いずれの見方において

資源とは、国際的な経験が豊富な教員や留学生といった人的資源や、国際的な視点や文脈にもとづき実施されている研究の成果といった知的資源のことを意味する。）

も「何を、なぜ、どのように学ぶのか」を自ら主体的に選ぶことが重視されている²。このような新しい学習観が徐々に広まるなか、「グローバル人材」をめぐる議論に関しても、そうした議論が活発化し出した2000年代半ばごろと較べて、語学力に象徴されるスキル(技能)の向上よりも、態度や姿勢、価値観といったものを重視する傾向が強まってきた。すなわち、デファクトとしての国際語である英語の重要性は認識したうえで、その英語をどのように使いこなすのかということがより重要であるという考え方が、より広く共有されるようになった。

たとえば、国際基督教大学の日比谷潤子学長は、「モビリティが高い“越境者”たちは、世の中に『当たり前はない』ことをよく知ってい」と指摘し、グローバルな人材を育てるためには「対話と交渉によって物事を進めていく精神」が肝要であると強調している(日比谷, 2014, 22-23頁)。すなわち、異なる背景や価値観をもった人々が集まって何かに取り組むとき、そこに「当たり前」の見方や考え方があると思わず、「対話」と「交渉」を通して協働することができる能力が求められる。こうした指摘に加えて、このような能力を支えるものとして、社会正義や倫理、公正といった問題について深い思索を行うことの重要性を指摘しておきたい。そうした能力を備えた人材を、本稿では「グローバル人材」として定義する。

そのような「グローバル人材」を育成するために、今日、国内外を問わず多くの大学が「国際化」を推進している。学生たちが国境を越えて移動することで、多様な経験を積むとともに、知的な刺激を受けて、上述のような「グローバル人材」として育っていくことが期待されているからである。それでは、実際に学生たちの国際的流動性はどのように高まっているのだろうか。文部科学省がユネスコやOECDなどのデータにもとづき日本人の留学先・留学者数を集計した結果によると、いまだに欧米諸国への留学が全留学者数の半分程度を占めるとはいえ、その人数が減少傾向にあるのに対して、アジア地域への留学者数は増加傾向にあることが示された³。また、日本人留学生のみではなく東アジア諸国間の留学生の移動状況をみると、留学生の総数としては欧米諸国や中国、台湾、韓国と較べてまだそれほど多くはないが、図1が示すように近年、東南アジア諸国連合(ASEAN)から日本への留学者数が急速に増えていることもわかる。もちろん、こうした東アジアの留学生たちのなかには自らの意思によって東アジア域内の留学を選択した者も多いと思われるが、それと同時にとりわけ2000年代以降、日本政府による大学の国際化推進事業が確実に積み上げられてきており、そうした事業を通して多くの学生たちが日本へ留学したり、日本から東アジア諸国へ留学していることは確かである。

とくに「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業(グローバル30)」、「大学の世界展開力

² ここで挙げた学習のあり方については、岡田(1999)、ノールズ(2002)、Mezirow(1997)などを参照のこと。これらの学習観は、主として成人教育・生涯教育の分野において論じられてきたが、近年、高等教育分野でもそれらの重要性が主張されるようになってきた。

³ 留学者数の推移については、文部科学省のホームページ「日本人の海外留学状況」(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/fieldfile/2014/04/07/1345878_01.pdf [2014年12月24日閲覧])を参照のこと。

強化事業」、そして「スーパーグローバル大学創成事業」は、文部科学省が大学の国際化を支援するために積極的に打ち出してきた事業である。そして、これら以外にも「魅力ある大学院教育イニシアティブ」、「21世紀COEプログラム／グローバルCOEプログラム」、「卓越した大学院拠点形成支援補助金」、「博士課程リーディングプログラム」などの諸事業を通して、学生たちの国際的な流動性を高めることが目指されてきたことは周知の通りである。なかでも、「大学の世界展開力強化事業」を通じて「中国、韓国又は東南アジア諸国連合(ASEAN)の国々における大学等との交流プログラムを実施する事業」を支援してきたことによって、ASEAN 諸国との間の留学生交流が促進され、その流れは「スーパーグローバル大学創成事業」にも引き継がれている。日中韓の間ではこれまでも一定数の留学生が移動していたが、そこにASEAN 諸国が加わることで、東アジア域内の高等教育の「国際化」がさらに加速することが期待される。ただし、こうした現象の陰にはいくつかの重要な課題があり、次節ではそうした課題のなかでもとくに「質」の問題について考えてみたい。

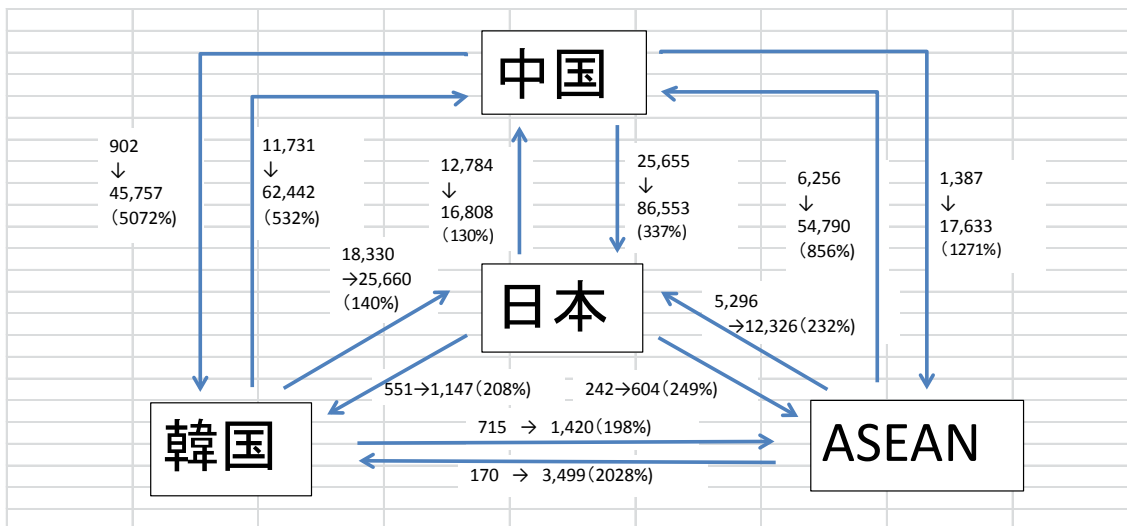


図 1. ASEAN+3 の留学生の動き (1999 年→2010 年)

出典：北村 (2014)

高等教育の「質」と域内ネットワークの重要性

近年、東アジアのみならずアジア全域での留学生たちの移動が活発化するなか、さまざまな課題が顕在化している。とりわけ、高等教育の「質」に関する問題は、最も重要な課題のひとつであると広く認識されている。たとえば、アジアの特徴として「多様性」を挙げることができるが、政治的、経済的、社会・文化的に多様なアジアにおいて、高等教育システムも一様ではない。東アジアだけに限定しても、日本、韓国、シンガポール、台湾などのように国際的な高等教育市場のなかで一定の評価を得ている国・地域もあれば、カンボジアやラオスのように高等教育システムを構築する途上にある国も存在する。また、中国のように、沿岸部を中心に国際的な評価を高めている大学が増える一方、

内陸部ではまだまだ発展途上の大学が数多くみられる。さらに、南アジア、西アジア、中央アジアと目を向ければ、その多様性はさらに複雑な様相を呈する。そうしたなか、各国・地域の大学で提供される高等教育の「質」も多様であり、そのことに伴う問題がさまざまな場面で顕在化している。

このように多様なアジアの各国・地域で構築されてきた高等教育システムの間を学生たちが移動することによって、大学等の現場レベルではシステム間の整合性をとることが非常に難しくなってきた。たとえば、単位互換を一例として考えても、大学間の協定にもとづく交換留学であれば基本的に問題なく単位互換ができるのに対して、今日ではさまざまな留学の形態がみられるようになっており、交換留学以外の留学を通して海外の大学で修得した単位を認定すべきかどうかを悩ませる場面が増えている。加えて、大学の「国際化」を進めるなかで、多くの大学が国際的な学術交流協定の数を増やそうと努力している。しかし、これまであまり関係を構築してこなかった国・地域の大学と連携を深めようとする際には、相手の国・地域の制度を十分に理解し、どのような単位互換のあり方が適切であるのか、判断に迷うという場面もでてきている（こうしたアジアの単位制度の多様性については、堀田（2010）に収録されている東アジア13カ国の比較一覧表を参照のこと）。いずれにしてもここで最も重要な点として、単位を互換するということは、お互いの大学が適切な「質」の教育を行っていることを確認し合ったうえで可能になるのである、ということ指摘しておきたい。

こうしたなか、地域的なネットワークのなかで単位互換制度のあり方を検討することの重要性が認識されるようになった。欧州では1999年のボローニャ宣言にもとづき「欧州単位互換制度（ECTS）」が先駆的に開発されており、アジアにおいてもECTSを参考にしながら主として2つの単位互換制度が開発されてきた。それらは、「ASEAN 単位互換制度（ACTS）」と「アジア太平洋大学交流機構 [UMAP] 単位互換方式（UCTS）」であり、それぞれネットワークを構築して学生たちの国際移動に伴う単位の互換をサポートしている。ただし、複数の異なるシステムが並存しているため、システム間の連関が十分にとれないことが問題となっている。もちろん、単位の考え方にしても、学習時間をベースに考えるのか、学習時間に加えて学習成果（learning outcomes）もみるのかといった違いなどがあるため、異なるシステムを繋げることにはいくつもの技術的な課題がある。そうしたなか、たとえば広島大学の堀田泰司副理事が東南アジア教育大臣機構・高等教育開発センター（SEAMEO-RIHED）などと連携しながら、これらの課題を乗り越えるための研究を積み重ねており、早晩この問題は解決されると期待している。

また、学生の国際的な流動性が高まるにつれ、単位互換制度と並んで重要となる問題が質保証（quality assurance）のあり方である。先述のように、非常に多様なアジアの高等教育システムのなかでは、高等教育の「質」も千差万別であると言わざるを得ない。質保証に関してもアジア域内で国際的なネットワークが構築されているが、加盟国の状況があまりに異なっているため、なかなか実質的な連携を

とるまでには至っていない⁴。

単位互換制度についても、質保証に関しても、これらを整備することで学生たちがよりスムーズに国際移動できるようになることが肝要である。そして、一定の質を保った高等教育を域内に根づかせ、広めていくことで、アジアの高等教育システムが地域全体として活性化していくことが求められる。とくに東アジアは、さらなる経済成長が見込まれるという意味でも、また中国という大国が位置するという地政学的な意味でも、国際社会のなかでますます重要な地域となっていくことが予想される。そうしたなか、東アジアの高等教育が量的のみならず質的にも発展していくことは、地域の平和と安定のためにも大きな意義をもつと筆者は考える。とりわけ、若い世代が国境を越えて移動することで、多様な異文化体験を積み重ねることは、極めて重要な意味をもつ。

このようなことを踏まえて、たとえば東アジアでは「ASEAN+3 高等教育の流動性と質保証に関する作業部会 (Working Group on Mobility of Higher Education and Ensuring Quality Assurance of Higher Education among ASEAN Plus Three Countries)」が立ち上げられ、学生の国際移動と質保証について議論を重ねている。作業部会の目的として、(1)「ASEAN+3 各国の教育制度の相違や多様性等を尊重しつつ、質を伴う学生交流促進のためのガイドラインの策定に向けた検討を進めること」と、(2)「ASEAN+3 各国の質保証機関が定期的集まる機会の創設に向けた関係者との協議を進めること」が掲げられている⁵。

この作業部会の立ち上げは、2012年7月にインドネシアのジョグジャカルタで開催された「第1回 ASEAN+3 教育大臣会合 (First ASEAN Plus Three Education Ministers Meeting)」で合意されたものであり、立ち上げにあたっては日本政府がイニシアティブをとったことが、東アジアの教育大臣たちの間でも評価されている。同作業部会は、2013年9月に東京で第1回会合を開き、その後、2014年6月にはジャカルタ (インドネシア) で第2回会合、2014年10月にバリ (インドネシア) で第3回会合と開催されており、第4回会合は2015年6月にバンコク (タイ) での開催が予定されている。作業部会では主として学生たちが国際的な移動をスムーズに行えるよう、留学の形態や単位互換のあり方、質保証などについて ASEAN+3 としてのガイドラインを整備することを目的としている。このガイドラインに関する検討結果は、今後の教育大臣会合で報告される予定であり、そこで採択されれば ASEAN+3 の国の間で学生の留学に関する一定の共通枠組みが形成されることになる。

本節で概説したような域内ネットワークや域内ガイドラインは、東アジアに高等教育の共通圏 (common

⁴ アジア太平洋地域に関しては「アジア太平洋質保証ネットワーク (APQN)」、東南アジアにおいては「ASEAN 質保証ネットワーク (AQAN)」が構築されているが、それぞれ実効的なネットワークとして機能するためには、いくつかの課題を乗り越える必要がある。それらの課題については、たとえば黒田 (2013) 所収の諸論考などを参照のこと。

⁵ この作業部会に関しては、文部科学省のホームページ「『第1回 ASEAN+3 高等教育の流動性・質保証に関するワーキング・グループ』の開催結果について」

(http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/25/10/1340245.htm [2014年12月24日閲覧]) を参照のこと。

space)を構築するうえで、それぞれ重要な試みである。とくに、2015年にはASEAN共同体(ASEAN Community)が立ち上げられ、ASEAN諸国はより密接に結び付き合うことになる。高等教育に関しても、ASEAN共同体の構成要素となるASEAN社会文化共同体(ASEAN Socio-Cultural Community)のなかで、国境を越えた連携のあり方がさらに議論されていくこととなる。もちろん、欧州とは歴史的にも、政治・経済・社会・文化の諸相においても異なるため、東アジアのなかで欧州高等教育圏(European Higher Education Area)と全く同じような連携枠組みができるとは考えにくい。とは言え、できるだけ高等教育システムの標準化を進め、システム間の連結をよくしようとする試みは、今後も積み重ねられていくはずである。その際、すべての国や機関、そして人々が同じヴィジョンを描くとは限らず、それぞれの思惑や意図のせめぎ合いが、これまで以上に顕在化してくることが予想される。そのような関心から、最後に「知識外交」と高等教育の国際化の関係について、簡単に述べておきたい。

「知識外交」への示唆

知識基盤社会と呼ばれる今日の国際社会では、「知」の創出・獲得・発信において優位を得るために多くの国家が学術活動や研究開発への投資を競うように増大させている。それらの国のなかには、科学研究や知的生産が外交政策の重要な柱に位置づけられているケースがしばしば見られる。こうした「知」の国際競争は、国際社会における国家の政治的ならびに経済的な優位性を確立させるうえで重要な要因となっていることは、ハーバード大学の Joseph S. Nye Jr. 特別功労教授による「ソフト・パワー」や「スマート・パワー」に関する研究で指摘されてきた通りである(ナイ, 2004; 2011)。また、近年、世界各地の大学が国際化を進め、研究者や学生たちの国際的な移動が活発化するなかで、これらの人々が果たす文化的な「外交官」としての役割が重要度を高めている。加えて、留学生のなかには自国へ帰国した後に、政治、経済、文化などの諸分野で指導的な立場に就いている者も少なくない。

これらの現象は「知識外交(knowledge diplomacy)」とその影響として捉えることができるが、こうした概念は、Michael Ryan(1988)をはじめとする国際政治学や国際関係論の研究者たちが主導する形で1990年代から議論されてきた。しかしながら、それらの議論のほとんどは、基本的に知的財産権(特許権、著作権、商標権など)をめぐる国際的な駆け引きや競争に焦点をあてており、より広い意味での「知識」について論じられるようになったのはつい最近のことである。

実践的な面からも、先進諸国を中心に、より戦略的な「知識外交」あるいは「科学外交(Science Diplomacy)」を推進することが、国家の国際的な競争力の維持・向上のために不可欠であることが広く認識されるようになった。日本では1995年の科学技術基本法の施行によって「科学技術創造立国」の旗印を掲げ、産官学の連携による科学技術振興が目指されてきた。諸外国においても、2010年にはロンドン王立協会が『科学外交の新領域—権力バランスの変容を導く—』という報告書を出したり、

2012年にカナダの国際教育戦略に関する諮問委員会が報告書『国際教育－カナダの将来的な繁栄の原動力－』をまとめるなど、「知識外交」を強化することが将来的な国力の増強に繋がると考えられている。

ただし、こうした「知」をめぐる国際競争は、学術の公共性や学問の自由といった伝統的な価値観を揺るがす要因ともなっていることに留意する必要がある。なかでも、知的生産活動の拠点である高等教育機関には多大な影響が及んでおり、大学の自治をはじめとする高等教育機関の基盤に対して問い直しを迫るような状況が散見される。とりわけ、近年、大学の国際化が非常に活発化するなか、学術的な価値観よりも政治的あるいは経済的な観点から大学に改革を迫る動きが顕在化している（上山（2010）の「アカデミック・キャピタリズム」論、WTOのサービス貿易協定、WIPOによる知的財産保護に関する制度構築など）。そうした動きを加速化する要因のひとつとして、国際的な大学ランキングの影響力の増大なども挙げることができる。

このような高等教育の国際化における公共性の問題について、国際的な議論をリードする論者の一人がトロント大学のJane Knight特任教授である。とくにKnight教授が国際大学協会（IAU）と共同で実施した世界調査の結果は、グローバル化する高等教育市場の現状を明らかにするとともに、高等教育の国際化が学術の公共性に及ぼす影響や課題を提示した。その後、高等教育の地域化（regionalization）などの研究を進めるなかで、Knight教授は高等教育が各国の外交（とくに「知識外交」）に果たす役割の重要性を指摘するようになった（Knight, 2014a）。また、東アジア諸国による外交とソフト・パワーの現状を描いた研究として、Lee and Melissen（2011）を挙げることができる。ただし、「知識外交」に関する議論は端緒にすぎたばかりであり、「知識外交」に対して高等教育の国際化が及ぼす影響について、とくに実証的に明らかにするような研究は、管見の限り、国内外ともにこれまでほとんど行われてこなかった。そうしたなか、外交を「パワー（power）」で捉えようとする論調（とくにNye教授による「ソフト・パワー」論の影響が色濃い）に対して、「知」に関わる国際関係を「パワー」の観点から解釈しようとすることは適切ではないのではないか、という疑問をKnight教授は投げかけている（Knight, 2014b）。筆者自身も「知識外交」に関する研究を最近始めたばかりで、未だこれという見解を十分に示すことはできないが、「パワー」概念に依らない視点を見出していくことが重要であるということについては、Knight教授と意を同じくするところである⁶。なぜなら、「知」は本質的に人類共有の財産であり、「パワー」の多寡によってそのあり方が左右されるべきものではないと信じるからである。

⁶ 2014年12月13日に上智大学が主催した国際シンポジウム「Higher Education Harmonization and Networking in East and Southeast Asia: How AIMS Program Can Contribute to an Emerging ASEAN Community」においてJane Knight教授は基調講演を行ったが、その講演のなかでも、またシンポジウム後に筆者が同教授と懇談した際にも、「パワー」論に依拠しない「知識外交」研究の重要性を指摘された。

結び

高等教育の「国際化」は、基本的には社会が変化するなかで自然に起こっていることである。国境を越えて知識基盤社会が広がっていくなか、より「良い」教育の機会を求めて学生たちは自発的に移動する。それに対して、大学はさまざまなプログラムを構築し、より優れた学生を一人でも多く獲得しようと尽力している。また、「国力」を上げるといった観点や、文化的に「豊か」な社会をつくるといった関心から、政府も大学や学生個人への支援を政策的に打ち出している。そこには、「知識外交」という概念が象徴するように、「グローバル人材」育成をめぐる国家間の競争原理が働いている。高等教育の「国際化」とは、大学がその起源から特徴としてきた学生たちの流動性に関して、国際的な社会経済環境の変化の影響を受けた大学や政府が何とか対応しようとする結果として起こっている現象であると言えるのかもしれない。

こうした高等教育の「国際化」をめぐる環境の変化が最もダイナミックに起こっている地域が、アジアである。世界各地の高等教育システムのなかでも、留学生数の急増などにみられるように、これから最も積極的に国際化を推進していくと考えられるのが、アジア諸国の大学である。英タイムズ・ハイヤー・エデュケーション（THE）誌の編集者Phil Batyは、欧米に比べてアジアは「これから高等教育に進む学生が増加する地域であると同時に、世界の中心的存在として知識経済を生み出す研究に力を入れる大学が増えてきている」と指摘している⁷。

アジア諸国は政治的にも経済的にも国際社会における存在感を高めており、そうした地政学的要因が高等教育を「知識外交」に活用するうえでいかなる影響を及ぼしているのかを明らかにすることが、今後必要であると筆者は考える。大学が国際化し、さまざまな背景をもつ学生たちが集うなかで、本稿で定義したような「グローバル人材」の育成を行うことは、そうした教育のあり方そのものが「知識外交」になり得るとともに、将来の「知識外交」の担い手を育てるという意味でも重要なことである。しかしながら、そのような視点に立つ実証研究は未だほとんど行われておらず、筆者自身も含めて高等教育の「国際化」に関心をもつ研究者や実務家たちが、これからさらなる検証を積み重ねていくことが不可欠であることを指摘して、本稿の結びとしたい。

【参考文献】

上山隆大 (2010)『アカデミック・キャピタリズムを超えて—アメリカの大学と科学研究の現在—』

NTT 出版.

⁷ ReseMom (リセマム)「東大が1位、英 THE 誌が初のアジア大学ランキングを発表」(2013年4月11日掲載) (<http://resemom.jp/article/2013/04/11/13022.html> [2014年12月7日閲覧])

- 岡田龍樹 (1999) 「self-directed learning 概念の検討ーアレン・タフの学習プロジェクトの分析ー」『天理大学生涯教育研究』第3号, 15-28頁.
- 北村友人 (2014) 「留学生をめぐる国際的な競争と協調ーアジアの状況を通して考えるー」『IDE 現代の高等教育』No. 558, 51-57頁.
- グローバル人材育成推進会議 (2012) 『グローバル人材育成戦略 (グローバル人材育成推進会議 審議まとめ)』首相官邸ホームページ (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/120601matome.pdf>) [2014年12月24日閲覧]
- グローバル人材育成委員会 (2010) 『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 報告書ー産学官でグローバル人材の育成をー』経済産業省ホームページ (http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/san_gaku_ps/2010globalhoukokusho.pdf) [2014年12月24日閲覧]
- 黒田一雄 (2013) 『アジアの高等教育ガバナンス』勁草書房.
- ナイ, ジョセフ, S. (山岡洋一訳) (2004) 『ソフト・パワーー21世紀国際政治を制する見えないカー』日本経済新聞出版社.
- ナイ, ジョセフ, S. (山岡洋一・藤島京子訳) (2011) 『スマート・パワーー21世紀を支配する新しいカー』日本経済新聞出版社.
- ノールズ, マルカム (堀薫夫・三輪健二監訳) (2002) 『成人教育の現代的実践ーペダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房.
- 日比谷潤子 (2014) 「多様性と対話の尊重によって一人ひとりの可能性を引き出し自らも成長を続ける “未完の大学”」『Between』10-11月号, 22-24頁. (http://shinken-ad.co.jp/between/backnumber/pdf/2014_10_tokushugai.pdf) [2014年12月7日閲覧]
- 堀田泰司 (2010) 『ACTS (ASEAN Credit Transfer System) と各国の単位互換に関する調査研究』平成21年度文部科学省先導的の大学改革推進経費による委託研究・調査報告書 (広島大学, 代表学長・浅原利正、研究代表者 堀田泰司)
- Knight, J. (2014a) “Higher education and diplomacy,” *CBIE Briefing Note* (<http://www.cbie-bcei.ca/wp-content/uploads/2014/10/Jane-Knight-Briefing-Oct-2014.pdf>) [Retrieved on December 26, 2014].
- Knight, J. (2014b) “The limits of soft power in higher education,” *University World News*, Issue No. 305.
- Lee, S. J. and Melissen, J. (eds.) (2011) *Public Diplomacy and Soft Power in East Asia*. NY: Palgrave Mcmillan.

Mezirow, J. (1997) “Transformative Learning: Theory to Practice,” *New Directions for Adult and Continuing Education*, No. 74, pp. 5-12.

グローバル人材育成を担う職員の育成

—大学職員の誰もが大学の国際化を担うために—

Systematic and Staged Continuing Training Program

for University Staff:

Enabling All University Staff to Work for Globalizing

University

摂南大学 国際交流センター 国際交流コーディネーター 塩川 雅美

SHIOKAWA Masami, Ph.D.

(International Coordinator, International Center, Setsunan University)

キーワード：グローバル人材育成、国際連携系職員育成プログラム

国際交流担当部署に求められる人材像の変遷

筆者は、長らく、国際交流部署で仕事をしてきた。そのため、「国際交流の専門家」と呼んでくださる方も多い。しかし、最初から「国際交流の専門家」として、大学に奉職したものではない。OA 機器メーカーを辞め、海外で半年ほど過ごして日本に戻り、大学業界は夏休みや春休みがある職場に違いないと大きな勘違いが志望動機で入職したほどであるから、大学人としても何の知識もなかった。外国語学部の卒業ではあったが、TOEFL を受験したこともなかった。しかし、入職後、初めて担当した留学生から「日本のおかあさん」と呼ばれたり、学生が「卒業後、海外の大学院に進学したい」と相談に来るようになり、徐々に、国際交流分野の業務遂行のためのノウハウを持つ必要性に迫られるようになった。

その過程で、幸運にも入職後3年目に台湾政府の招聘による台湾の高等教育視察団に選んでいただき、台湾の大学等を視察することができた。入職後4年目には、自大学では予算計上ができなかったアメリカの大学訪問を実現するために日米教育委員会が実施していたフルブライトプログラムのひとつであった国際交流担当者のための IEA プログラム (Fulbright Program for International Education Administrators) に応募したところ、またしても幸運にも採用いただき、アメリカの社会と高等教育についての知見を得ることができた。加えて、世界的な「留学生市場」における圧倒的なアメリカの

存在と、世界的留学生争奪戦の中で、影の薄い日本の実態を知り、「このままでは、21世紀の国際社会で日本の存在が危うくなる」という強い危機感を持つようになった。

新設の学生数1,200名程度の小さな大学の駆け出しの国際交流担当者にはすぎなかった筆者にとって、視察団やプログラムの同行者として、国立大学や大手私学の国際交流課長の方々と面識を得ることができたことは、その後のネットワーク構築の礎となった。おかげで、留学生受け入れ業務や学生の海外派遣業務を遂行するにあたって、自大学には教えを乞うべき経験者がいなかったのだが、他大学の先輩諸氏のもとにヒアリングにお伺いしたりして、ノウハウを「伝授」いただき、なんとか切り抜けて行くことができた。

その後も筆者自身は、国際交流部署から教務や学生といった「大学の背骨」ともいえる部署への異動を望んではいたものの、専任職員数が30名に満たない小さな大学に勤務していたこともあり、いつの間にか15年以上も国際交流部署で働くこととなった。

その時間の中で、国際交流担当者の育成のための外部研修などにも参加し、いつしか筆者自身も講師などを担当するようになっていた。

1980年代から1990年代は、「国際交流担当者は専門職であるべきだ」という意見が多く聞かれた。しかし筆者自身は、自分自身のことを国際交流部署で「たまたま」長らく働いているに過ぎないと認識していたし、「国際交流の専門家」の定義については懐疑的であった。当時は、「留学生受入れ10万人計画」が進行していたので、主にアメリカの大学におけるFSA(Foreign Students Advisor)のような職種が日本にも必要であるとの意見が多く聞かれたが、中小規模の大学が受け入れていた留学生の人数を鑑みると、少ない留学生に対して、そのような職種の人間を専任職員で雇用するニーズも低かったこともあり、なかなかアメリカにおけるFSAのような職種は定着しなかった。

近年の大学における国際交流を担う人材像

2003年に「留学生受入れ10万人計画」が達成され、インターネットの普及などにより世界全体のグローバル化が進展し、学生を受け入れたり送り出したりする「国際交流」の段階から、大学の活動そのもの、大学の業務全般を「国際化」する必要性が取り上げられるようになった。

政府が大学の国際化を推進するために立て続けに創設した補助金の影響もあり、「国際交流推進本部」といった名称の部署で働く「国際交流のエキスパート」たちを求める声はますます高くなった。

「大学のグローバル化を推進するためには、まず教職員のグローバル化が必要だ」と考えられ、特定の「国際交流部署」に所属する教職員だけが「大学の国際化を担う」という1980年代の発想から、「大学のグローバル化は全教職員が取り組む課題」との発想への転換が求められるようになった。

しかしながら現実には大学の教職員全員の意識の変革を行うのではなく、「大学のグローバル化を推進する教職員は、グローバル人材であるべきだ」として、「国際交流部署に求められる人材」をTOEFL

のスコアの高い人や、外資系企業の勤務経験のある人、留学経験のある人などとして、求人が出ているものを目にすることも少なくない。

しかし、国際交流部署で長らく仕事をしてきた筆者や、他大学で筆者同様に国際交流の仕事に長らく携わって来られた方が共通に求める人材像は、残念ながら、TOEFL の高いスコアや、外資系企業の勤務経験や留学経験が第一条件ではない。

むしろ長らく国際交流部署で働いてきた私たちに「どんな人が自部署にほしいか」と問われれば、日本語もたどたどしい来日直後の留学生に根気よく耳を傾ける事のできる人や、どの派遣プログラムに参加するか決めかねている学生にプログラムごとの特徴などをちゃんと説明し、その学生ごとの参加の意義を説明できる人や、海外派遣プログラムを引率し、予定どおりに現地でプログラムが進行しなかった場合にでも臨機応変に柔軟に善後策を講じて学生を不安にさせないリーダーシップを発揮できる人などを挙げるだろう。

あくまで「英語はできないよりもできたほうがいい」し、「留学経験もあつたらいい」程度のものだと思う。英語はできるが、大学のことはちっともわかっていないし、わかろうともしない人では、大学の国際交流担当者としては、不適合である。

なぜなら、国際交流の仕事は、大学の多くの部署の業務と関係することが多いからだ。学生の海外協定校への長期派遣プログラムを例にとると、長期派遣期間中の学籍や帰国後の単位認定などは教務部門と協議しないとイケない。また、留学中の学費については、会計部門と調整が必要になる。正規留学生の支援業務を学生部門が担当し、短期の協定校からの交換留学生の支援業務を国際交流部署が担当しているような場合には、両部門が情報交換をして、留学生間の交流に支障がないように配慮することもあるだろう。国際交流部署の仕事で、国際交流部署単独で完結するものはほとんどない。

このような実態からすれば、むしろ「誰でもが国際交流担当者」という意識を持つことのほうが、「英語ができることくらいしか、取り柄のない」人を国際交流担当者として雇用し、雇用した側も雇用された側も期待外れに終わるリスクを背負うよりは賢明だと言える。「英語しか取り柄がない」人材が国際交流部署から異動しない前提で雇用された場合、そのような人材には、他部署と手を携えてあたねばならないような業務を任せられないし、大学の全体を理解していないので、英語の翻訳業務すらも的確に内容を伝えることができないことも多く、国際交流部署内でも限られた業務しか任せられない人材となってしまう。

「国際交流部署でしか使えない人材」ではなく、「国際交流部署でも使える人材」を育成することが重要なのだ。

大学のグローバル化を担う人材を育成するために

「国際交流担当者」のための研修の多くは、「留学生のカウンセリング」、「短期海外派遣プログラ

ムの開発方法」といった大学の国際交流業務の特定の部分に対するものは存在していたが、「国際交流部署の所属員以外には関係ない」研修が多かった。

そんな中、「グローバル人材」という言葉がメディアなどで取り上げられるようになると、社会は、「グローバル人材育成」が大学の責務であると期待するようになり、「グローバル人材」を育成するためには大学自体がグローバル化しないといけないという強迫概念のようなものが大学業界を覆うようになった。

大学のグローバル化を推進するためには、一部の教職員だけが、グローバル化された環境に適応すればいいということではない。大学の全ての教職員が、グローバル化された環境に適応できるようになっていないといけない。

「大学のグローバル化」というような大きな課題を担う人材の育成はどうしたらよいのかと考えめぐっていた時に、四国地区で展開されている「四国地区大学教職員能力開発ネットワーク(SPOD: Shikoku Professional and Organizational Development Network in Higher Education)の存在を知った。四国地区の大学が連携して、SD¹やFD²を行うために「体系的」、「段階的」、「継続的」な研修プログラムの開発を行っていることを愛媛大学関係者から教えてもらい、「国際交流分野」のプログラムも開発されているか照会したところ、まだ開発されていないとの返事もらったので、その開発に参加させていただくことを願い出た。

SPODで開発している教職員のための研修プログラムは、大学のカリキュラム同様に、研修ごとの「到達目標」が設定され、「必修」科目、「選択」科目と分類され、単位も設定されている。研修を担当する講師も「自大学講師」、「SPOD内講師」、「外部講師」とレベルや内容によって異なっている。

まさしく、このような「体系的」、「段階的」、「継続的」な研修が確立されてこそ、大学の全ての教職員が「大学のグローバル化」を担う人材となる機会が提供できるのである。

プログラムの開発に先立ち、愛媛大学でプログラム開発を担当していた部署の代表の教職員とプログラムの目的についての擦り合わせを行ったが、その打ち合わせの中でも「特定の教職員を対象とするのではなく、大学で働く教職員全員がグローバル化を担えるようになることを目指す研修プログラムを開発しよう」と意見が一致し、瀬戸内海を挟んだ連携のもと、「国際連携系職員育成プログラム」開発のためのチームが生まれることになった。

ここで注目していただきたい点は、プログラム名が「国際交流担当教職員育成プログラム」ではないということである。前述したように、国際交流部署の仕事は、学内外の様々なセクターとの連携なしでは為し得ないという実態の認識に基づいた名称がプログラム名自体にも用いられている。

¹ FD (ファカルティ・ディベロップメント) とは、教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取組の総称。

² SD (スタッフ・ディベロップメント) とは、事務職員や技術職員など職員を対象とした、管理運営や教育・研究支援までを含めた資質向上のための組織的な取組を指す。

こうして2013年秋に、愛媛大学にSPOD加盟の四国地区の大学からの参加者と、主に関西を中心とする中小大学で国際交流部署に所属するか、国際交流部署での勤務経験のある教職員が集まって、プログラム開発のための最初のワークショップを行った。このワークショップでは、第一段階では国際連携系職員を取り巻く現状や問題点の抽出を行い、第二段階ではその問題点を解決するために必要な能力の抽出を行い、第三段階ではその能力を裏付ける行動を抽出すると共にレベル分けと分類(「知識:K」と「技術:S」と「態度:A」に分類)を行った。

第二回目のワークショップでは、国際連携系職員に求められる能力と「到達目標」をレベル1からレベル3までの段階に分け、カリキュラム名を付け、「カリキュラム・マップ」として体系化し、「必修」と「選択」に分け、単位を設定した。(図1)

レベル	プログラム名	区分	単位	必修 選択	K(知識) S(技能) A(態度)	到達目標	自大学 講師
I	国際連携 業務基礎 入門	1	2	必修	I-K	国際連携の意義や基本的な概念を説明することができる	○
					I-K	国際連携を巡る様々な用語、話題(政策等含む)を説明することができる	
					I-K	自大学の国際連携ポリシー(基本方針)を説明することができる	
					I-KS	英語で自大学の概要(国際連携等)について説明することができる	
					I-K	国際連携業務の全体像を説明することができる	
	グロー バル・コミュ ニケー ション入 門	1	1	必修	I-K	日本人と外国人とのコミュニケーションの取り方の違いを説明することができる	○
					I-K	外国人への対応について関係者に説明することができる	
		2	1	選択	I-KSA	分かりやすい日本語で外国人に説明することができる	○
					I-KSA	外国人からの相談に対応し、助言することができる	

図1

最終的なカリキュラム・マップの精査については、愛媛大学教育企画室が中心となり、メールなどを使って意見交換を重ね、2014年3月に「国際連携系職員育成プログラム」が誕生した。(図2)

レベル I (係員)	レベル II (係長・主任)	レベル III (課長・副課長)
国際連携業務基礎入門	国際連携実践	
グローバル・コミュニケーション入門 異文化理解	異文化理解実践	
外国人受入入門	外国人受入実践	
海外派遣入門	海外派遣実践	
危機管理入門	危機管理実践	危機管理特論
	国際連携企画論	国際連携戦略策定実践
	国際連携戦略論	
	国際広報概論	国際連携マネジメント特論

図2

「国際連携系職員育成プログラム」の今後

こうして誕生した「国際連携系職員育成プログラム」は「日常の業務が当たり前、国際的評価に耐えうるものになる」ことを目標として、継続的に取り組むことで、「誰もが初期対応できるようになること」が実現することを目指している。

開発に携わった筆者や愛媛大学教育企画室、プロジェクトメンバーが望んでいることは、この「国際連携系職員育成プログラム」の受講者が、いわゆる「国際系」の教職員のみとなることではなく、大学の全ての部署の教職員に受講してもらうことである。なぜなら、「外国人留学生対応業務」を例にとると、たまたまカウンターに相談にやってきた学生が日本人ではないということであり、通常の「学生支援業務」や「教務業務」とは異なる特別な違いはないはずだからだ。

あえて言うならば、「英語」もしくは「日本語ではない言語」が必要になるのかもしれない。しかし、コンピュータのオペレーション・ソフトに例えてみれば、今や大学で働く者は、ワードやエクセルを用いてコンピュータを使っている。一昔前に「一太郎」や「花子」といったソフトを用いながらワードプロセッサで文章を書いていた時代から、いつの間にか移行しているのである。今は、アクセスといったソフトを使えば、より事務処理が迅速に済むこともあるが、全ての教職員がアクセスを使いこなさなくても、日常の大学の営みはできている。アクセスを使わねばならない状況になれば、必要に応じて研修を受けて、対応しているのではないだろうか。同様に、「英語」もある程度は頑張れば、基本的な会話はできるはずである。

先日、筆者は法政大学が作成された「大学職員のためのとっさのひとこと英会話」という冊子を拝見した。この冊子は国際交流部署によって作成されたのではなく、国際交流部署以外に配属された入職後3年以内の職員による横断的なプロジェクトが組織されて作成に取り組まれたと書かれていた。そのため、「とっさのひとこと英会話」を学ぶための冊子ではあるが、紹介されている場面は、日常の大学の窓口での学生対応で起こりうるものばかりであり、入職後3年以内の若手の職員に必要な窓口対応の知識や対応にあたってのポイントがまとめられてあった。例を挙げると、交通機関の遅延によって試験時間に間に合わなかった学生が証憑書類として提出した「遅延証明書」の記載事項の何を基準に、追試験を認めるのかということなどが「ポイント」として書かれている。このように英会話を学ぶための冊子であると同時に、窓口対応の基本を学ぶための冊子でもある。つまり、学生対応を「たまたま英語でする」に過ぎないということが前提となった冊子であると筆者は感じた。繰り返しになるが、英語がどんなに流暢に話せても、大学の窓口で学生と交わすやりとりは、的確に学生を指導したり、相談に応じることができなければ、単なるおしゃべりをしているに過ぎず、仕事をしていることにはならない。

「国際連携系職員育成プログラム」については、「全ての教職員の受講が望ましい」ものと「国際連携系の部署のみが受講すればよい」ものとの区分けなどの見直しを重ねてより良いプログラムに改善

していく予定であるが、見直しを重ねる何年か後には、「国際連携系職員育成プログラム」自体が無くなっていることこそが、筆者の願いである。

【参考文献】

- ・ 四国地区大学教職員能力開発ネットワーク : <http://www.spod.ehime-u.ac.jp/>
- ・ 法政大学「大学職員のためのとっさのひとこと英会話」:
<http://www.hosei.ac.jp/NEWS/newsrelease/141118.html>

「モンゴルの大地に日本の風を」

—新モンゴル学園の誕生—

Japanese Wind to Mongolian Bigland:

Grand Opening of New Mongol Academy

新モンゴル学園・理事長 ジャンチブ・ガルバドラッハ

Janchiv Galbadrakh

(President, New Mongol Academy)

キーワード：新モンゴル工科大学、日本式高専導入

2014年9月15日。これは、モンゴルの大地に全く新しい風が力強く吹き始めた日である。というのは、「新モンゴル学園」がこの日に誕生したのだ。

思えば、私が数多くの山形県民と宮城県民を中心とした日本人有志の支援により2000年10月にモンゴル初の日本式高等学校である「新モンゴル高校」を設立したことが、新モンゴル学園の発端となっている。当高校において行われた日本式教育のあり方がモンゴルで話題になり、卒業生たちの実績および活躍により新モンゴル高はモンゴルのトップ私立学校の一つとして認められるに至っている。実績の一例として、全卒業生のうちおおむね3割に当たる約400名が海外の大学に留学しており、中でも270名以上の卒業生が日本の大学や高専に留学しているのである。

新モンゴル高校のこれまでの実績が高く評価され、一方で工学士や技術者の養成ニーズが社会において高まるにつれて、私は次なる夢を胸に秘め、日本での留学経験のある仲間とその夢を共有し始めた。それは、「新モンゴル高校」の延長として「新モンゴル工科大学」と「新モンゴル高等専門学校」を新しく設立することであった。その夢が去年9月に実現したことで、これらの学校を傘下におく「新モンゴル学園」（以下「本学園」という。）が創設されたのだ。

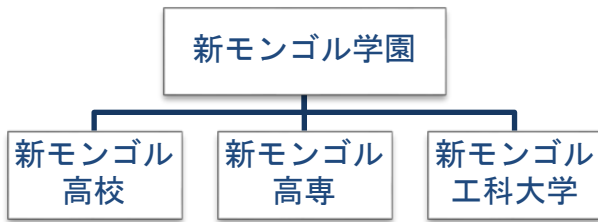


図1. 新モンゴル学園の組織図

図2. 新モンゴル工科大学および新モンゴル高専の開校式
(左から新モンゴル高校のナランバヤル校長、ガルバドラッハ理事長、
工科大学のガンゾリグ学長、高専のブヤンジャルガル校長)

本学園の基本理念は、知識と能力と技術を兼ね備えた人材すなわち国家の将来を背負っていくリーダーの養成である。また、国内外の教育機関と協力する姿勢をより万全なものとするため、特に日本の皆様とのこれからの協力活動に大変期待している。

なお、本学園の特徴として、校長および学長組の全員が日本留学経験者であることである。例えば、理事長である私(51歳)は山形大学(教育学修士)と東北大学(博士課程満期退学)の出身、新モンゴル高校のナランバヤル校長(38歳)は京都大学(法学修士)の出身、高専のブヤンジャルガル校長(31歳)は佐世保高等専門学校(工学技士)と千葉大学(工学修士)の出身、工科大学のガンゾリグ学長(49歳)は東京工業大学(工学博士)の出身である。

続いて、本学園のうち、新しく開校した工科大学と高専について簡単に紹介することとする。

新モンゴル工科大学

「新モンゴル工科大学」は2013年にモンゴル国教育科学大臣により正式に認定され、1年後の2014年9月に開校している。ガンゾリグ学長は前述したとおり東京工業大学を卒業しているので、出身大学をモデルにしたいと強く望んでいる。

モンゴルでは、ハイテク産業の発展、科学技術インフラおよびイノベーション・プラットフォームの構築が不可欠であるにもかかわらず、その分野の人材不足が深刻な問題となっているのが現状である。そして、工科大学における人材育成がこのような産業技術分野の発展の鍵を握るという事実は、米国のマサチューセッツ工科大学および東京工業大学の業績と社会における貢献から明確である。本大学では、世界的に好評なアントレプレナー様式をモンゴル国内で初めて導入し、活力ある社会の実現および発展に貢献し、国内のみならず世界の舞台で羽ばたける、知性と創造性に富んだ真のエンジニアの育成を理念として活動している。さらに2050年まで世界大学ランキングのトップ100に並ぶことを目標としている。

学術および工学分野の8専攻から構成され、各専門教育課程はコース制となっており、初年度である2014年は学生46名、教員10名、客員教授5名、職員11名とスタートを切った。(図3)

学科	学部	修士
バイオ・ナノ工学	●	●
物質工学	●	●
機械工学	●	
電気電子工学	●	
建築工学	●	
情報通信工学	●	●
人工システム科学	●	
環境工学	●	

図3. 学科紹介

なお、本大学は、世界的に知名度の高い大学および研究機関とグローバル・ネットワークおよびパートナーシップを築くことを使命としている。開校式には、日本から久留米工業大学、横浜国立大学、東海大学、東京工業大学、東北大学、名古屋大学、秋田大学などから代表者が来賓しており、そのうち3つの大学と学術連携協定を結んでいる。

新モンゴル高等専門学校

モンゴルのGDP経済成長率が二桁に達しているとはいえ、社会全体の発展および整備は未だ不十分である。さらに、基幹産業開発のために4万人以上の技術者が必要とされているため、多数のモンゴル人技術者の育成が求められている。そこで、仙台高等専門学校のOBでもあるモンゴル国教育科学大臣L. ガントムル氏の発案により、日本の国立工業高等専門学校機構及び日本の国際協力機構(JICA)や在モンゴル日本国大使館の協力のもとで、日本の「高専教育システム」がモンゴルに導入され始めている。第一弾として3つの高等専門学校の設立を進めているが、その一つが本「新モンゴル高等専門」であるのだ。

昨年11月に日本の国立高等専門学校機構の小畑理事長がモンゴルを訪問し、モンゴルの教育科学省と協力協定の覚書に調印している。これによって、日本とモンゴルの高専が人的および学術的に交流することが可能となった。また、モンゴル国政府は円借款により合計1000名の技術者を5年間に渡り日本に派遣することを決めている。そのうちの200名は日本の高専教育を受ける予定である。このプログラムには、新モンゴル高専の学生も参加するであろう。



図4. 協力協定書覚書の調印式にて
(左：日本国立工業高等専門学校機構理事長小畑氏、右：モンゴル教育科学大臣L. ガントムル氏)

本高専は、日本とモンゴルの将来を担う技術者の育成を目指している。開校に当たって、電気電子工学科、機械工学科、物質工学科、土木建築工学科といった四つの専攻を設け、学年定員140名によりスタートしている。

「新モンゴル高専」S. ブヤンジャルガル校長は、開校に当たって次のように意気込んでいる。“技術大国日本の工業教育のブランドである『高専』を導入することによって資源大国モンゴルが経済的に大きく飛躍するだろう。実践的技能を身につけた創造的な技術者を育成することは国の真の繁栄につながるのだ。そのためには日本の高専教育システムが最適だと確信している。私は、日本の高専を卒業して、日本の製造分野で働いた経験のなかで、多数の高専卒業生が会社のトップになり、新規製品や技術開発の先駆者になっていったのを目の当たりにしてきた。きっと、本高専の卒業生たちも国を背負う技術者になるだろうし、そのために我々は日本の経験に習うべきである”。まさにその通りだと私は思う。

キャンパスライフ

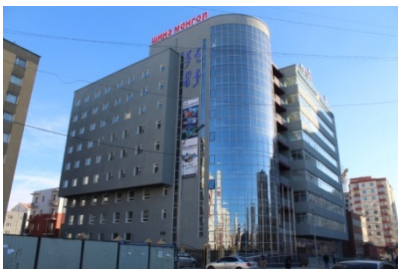


図5. メイン校舎



図6. 大学生らの物理実験の様子



図7. 高専の技術サークル

Contacts:

Manlaibaatar Damdinsuren street 43/1, Khoroolol-13, Khoroo-25, Bayanzurkh district, Ulaanbaatar, Mongolia

Tel: 976-75777799, e-mail: info@shinemongol.edu.mn, web address: www.shinemongol.edu.mn

次号予告
ウェブマガジン『留学交流』 2月号
特集「日本人学生の海外留学促進」
日本人学生の海外派遣の現状と課題



ウェブマガジン『留学交流』 1月号

Vol. 46

平成27年1月13日発行

編集 独立行政法人日本学生支援機構

(編集部) 留学情報課

東京都江東区青海 2-2-1 (〒135-8630)

電話 (03)5520-6111

FAX (03)5520-6121

Eメールアドレス ij@jasso.go.jp

編集後記

昨年はスーパーグローバル大学創成支援、スーパーグローバルハイスクールといったグローバル人材養成のための取り組みが相次いで始まりました。本号では、外国におけるグローバル人材育成の動向や、東アジアにおける大学の国際化と知識外交について考察し、また、そのグローバル人材育成を担う大学教職員育成の取り組みなどを紹介しております。本号がこれからのグローバル人材育成への考察の一助となることを願っています。(編集部)

Web Magazine “Ryugakukoryu”(Student Exchanges)

“Ryugakukoryu” delivers a variety of necessary information and materials to faculty and staff engaged in acceptance and dispatch of international students, and educational guidance.

The magazine has been made public online without charge since April 2011.
(Issue date: 10th of each month)