

[特集]

地方大学のグローバル人材育成

政府を挙げての掛け声の下、

グローバル人材の育成に取り組む大学が増えている。

グローバル人材は、大都市や大企業にこそ必要とされるもので、

地域に人材を送り出す地方大学には

あまり関係がないと考えられていたのではないか。

しかし、今や地方にもグローバル化の波が押し寄せている。

急速に変化する産業や社会の基盤を支える人材を

地域で育てる取り組みが、強く求められている。

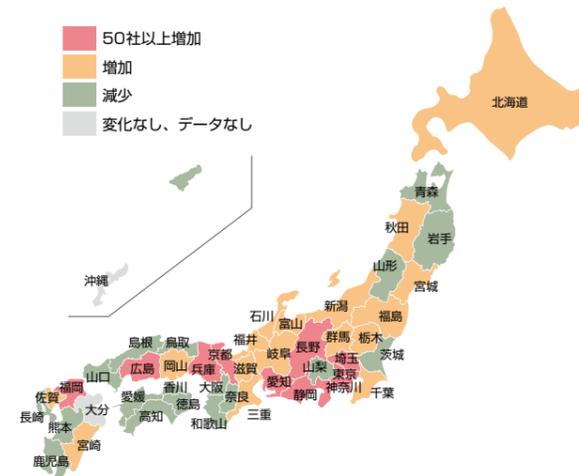
地方であっても、それぞれの強みを生かしたプログラムによって、

グローバルな視点で地域に貢献する人材を育成できるはずだ。

地方でもグローバル化が進行

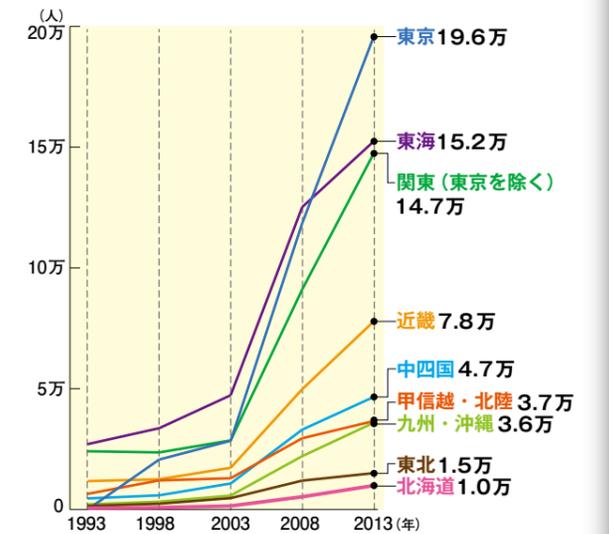
海外進出する企業の数
(2003年と2013年を比較)

日本 → 海外



外国人労働者数

海外 → 日本



※「週刊東洋経済増刊 2004-2014年海外進出企業総覧 会社別編」を基に編集部で作成。
※集計対象は、日本企業の出資比率合計が10%以上(間接出資を含む)の現地法人数。2004年は2003年10月、2014年は2013年10月に調査を実施。

出典/厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(報道発表)
※小数点以下四捨五入

提言

なぜ、地方大学がグローバル人材を育成すべきか
小野 博氏 P.4

インタビュー & レポート

- 企業の声
地方中小企業が求めるグローバル人材とは?
 - 産学連携プロジェクト
留学生・日本人学生のインターンシップを支援
- P.8

事例

- 地域密着型の特色を生かす
山口県立大学 P.9
- 内部人材と学外ネットワークを生かす
福井大学 P.12
- アクティブラーニングの実績を生かす
共愛学園前橋国際大学 P.16



地方大学の奮起によって 分厚い中間層の基盤となる グローバル人材の育成を



福岡大学・昭和大学客員教授 グローバル人材育成教育学会会長

小野 博

おの・ひろし

慶應義塾大学工学部修士課程修了。工学博士・医学博士。慶應義塾大学医学部、東京学芸大学を経て大学入試センター教授、メディア教育開発センター教授、放送大学客員教授等を経て現職。専門はコミュニケーション科学。

2013年、グローバル人材育成教育学会を設立した小野博氏は、地方大学こそグローバル人材育成への期待が大きく、成功の可能性も高いと指摘する。エリート型ではなく、分厚い中間層の基盤となるグローバル人材を育てるためにはどんな工夫が必要なのか、実践をふまえて論じる。

大多数の「普通の学生」を引き上げる教育が必要

近年、日本を取り巻く社会・経済状況の急激な国際化によって、大学には英語教育の改革とグローバル人材の育成とが強く求められている。ところが、中・高校の実践的とはいえない英語教育、大学入試の多様化と受験競争の緩和などが重なり、新入生の英語力は著しく低下しており、一向に改善されていない。

最近の大学改革における特色強化の方向性は、各大学共、グローバル人材の育成一色のようだ。政府を挙げての掛け声の下、文部科学省の支援事業に選定された大学の取り組みは特に注目を集めているが、その多くは知名度が高い大規模大学、首都圏を中心とする都市部の大学、国立大学などである。

これらの大学の中には、帰国生徒など、もともと英語力の高い学生を多く

入学させ、大学は良い留学先を紹介すればよいというケースもある。また、特別な育成プログラムの対象を、希望者の中からテストで選抜する大学や、国際系の学部・学科など、一部の学生に限定するものが多い。

その一方で、入試の多様化により、入学してくる学生間の学力差は、どの大学でも確認できるようになった。グローバル人材の育成は、英語の能力が高い上位層の学生だけを対象にするのではなく、大多数の分厚い中間層の学生を対象に確実に英語力を伸ばす新しい学習法が強く求められており、そのための研究が進んでいる。

人材確保が難しい 地方の中小企業

日本の少子化傾向は続いており、東京でオリンピックが開かれる2020年頃には、毎年70~100万人程度、鳥根県

や北九州市に相当する人口の減少が予想される。その一方で、アジア諸国ではバブル期の日本と同じようなミニ富裕層が劇的に増加することが予測される。そのため、日本の経済活動は以前のような工場の海外移転にとどまらず、市場そのものを海外に求め、東南アジアからインド、イスラム圏へと事業展開を強めている。

日本の中でも中国・韓国・東南アジアに地理的に近い九州では、工場移転の段階から事業そのものを海外に移したいと考えている企業が増えている。そのためには、グローバル人材の確保が最重要課題であるが、今、求められているのは、国際舞台で活躍するグローバルリーダーだけではない。地域社会のニーズに対応する足元のグローバル化を支える人材も数多く必要とされている。

しかし、地方では都市部に比べて人材確保が難しいばかりか、自前で

グローバル人材を育成する力がない中小企業が多い。そのため、地方では大学への期待度が大きく、地方の企業が海外進出のために地元の大学に人材育成を求めるのはごく自然なことである。

地方の企業は、最新の情報や、技術・アイデアの入手に関して地元の大学への依存度が高く、大都会に比べて大学との人的な結び付きも強い。また、行政を介しての情報交換が進んでいる。多くの中小企業は、「もう少し英語のできる学生を育成してください」と大学に切実な訴えを寄せている。

「中間層」育成のための 4つのポイント

本稿では、グローバルリーダーをめざし、放っておいても育つような一部の学生を対象とするのではなく、将来、日本の社会・経済を支える分厚い中間層の学生をいかにして確実にグローバル人材に育て上げるかを考える。すなわち、地域社会のニーズに対応した足元のグローバル化を支える人材を育成する具体的な方法を示したい。

その前にまず、「グローバル人材」の要件について考えてみたい。文科省はグローバル人材に求められる要素を「図表」のように定義し、英語力だけでなく、コミュニケーション能力や異文化対応力が備わった人材としている。グローバル人材への第一歩は、英語の「聞く・話す」に慣れることだと考えている。残念ながら、教養教育の英語ではそれが達成できていない。

分厚い中間層の学生をグローバル人材に育成する方法は、エリート型のグローバル人材の育成とは違ってしかるべきであり、実証実験の結果、特に次

【図表】グローバル人材に求められる要素と能力水準

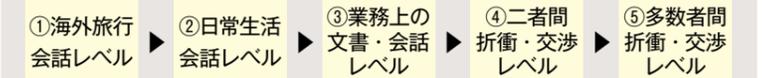
「グローバル人材」の要素

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感

要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ

グローバル人材の能力水準の目安



出典／「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推進会議

のような方法が有効だと考えられる。

- ①英語に対する抵抗感をなくすため、短期集中型のプログラムで「聞く・話す」英語力をまず身に付けさせる。
- ②英語学習に対する意欲を維持させるため、多様なグループ活動によって授業を活性化させる。
- ③ミニ留学のような異文化空間で刺激を与えるため、TAに多くの留学生を採用する。
- ④学習効果を見えやすくするeラーニング教材を積極的に活用する。

それぞれについて、以下に詳しく説明してみたい。

①集中型英語教育プログラム

専門科目の「英語による授業」を始める際に行くと効果がある。教養教育の英語科目のように、週2回、各90分の授業だけでは、「聞く・話す」といった実践的な力を育てることは難しい。毎日、1コマ以上の授業によって耳を鍛え、英語を話すことへの抵抗感を取り去り、自信をつけさせる必要がある。

集中型英語の良いところは、毎日まとまった時間、英語に接することによって、学生は自分の耳が英語に慣れてきたことを実感し、少し自信がつく。

そのタイミングを見つけ、どの学生にも満遍なく話す機会を与える上手なクラスコントロールを行うことが望ましい。

実験によると、集中型プログラムで実際に英語力が大幅に伸びた学生は、スタート時点では日本語力が高校生レベル以上、英語力は英検準2級以上（TOEIC400点以上）の、学習意欲が高い学生であった。このレベルに達していない学生も、1学期間の準備学習を行えば、次の学期には集中型プログラムに参加可能である。

言語習得の基礎研究分野では、日常会話レベルの生活言語力と、外国語による授業を理解できるレベルの学習言語力は全く異なることがわかっているが、両者の習得方法はすでに定説化している。日本の言語環境（日本語環境）の中で、現代の大学生が確実に「聞く・話す」英語力を身に付けるには、まずは8週間程度、毎日の集中的な英語学習を行うことが効果的である。その後は週3回、8週間程度、やさしい英語で専門科目の内容を学べば、次の学期には留学生と一緒に本格的な授業が受けられるようになる。



集中型授業においては、英語だけの授業は非常に有効である。教員はネイティブ、非ネイティブどちらでもよい。学生の反応をキャッチして、話す内容を吟味し、スピードと語彙のレベルを調整して話し続けることが求められる。非ネイティブの聞き取りやすい英語を聞かせて「内容が理解できた」と



立命館アジア太平洋大学と福岡大学の留学生を交えた協働学習の様子

いう自信を与えることもポイントの一つだ。

地方大学であれば、卒業生を多く受け入れる地元の中小企業のトップが、講師として「これくらいの英語力は必要だ」というレベルを自らの英語で示し、学生に目標レベルをイメージさせると、より成果が期待できるだろう。

②多様なグループ活動の導入による学習意欲の向上

コミュニケーション能力や主体性を要件とするグローバル人材の育成には、グループワークによる多様な活動が不可欠である。グループワークの多用は、英語学習に対する意欲の維持と向上に役立ち、毎日の学習に飽きさせない工夫としても有効である。ドロ

アウトを防ぐには、グループワークを多用し、励まし合いながら楽しく学ばせるのが効果的である。

英語の事前準備学習が十分できた学生は、海外での英語研修やインターンシップへの参加が可能になる。海外インターンシップは、従来の受け入れ企業が用意したプログラムによる方法に加え、日本人学生と現地の大学生が現地の日系企業等で、共同して取り組む方式が始まっている。プログラムは、双方の大学と派遣先企業が共同で作成することがポイントだ。

③TAに多くの留学生を採用

授業のいろいろな場面で学生が英語を使う機会を増やすのに有効である。

④eラーニング教材の活用

学生が楽しみながら英語に親しんでいくうえで有効である。

下のコラムで紹介する福岡大学のグローバル人材育成プログラムにも、以上4つの要素が取り入れられている。

小規模・低予算で可能な育成プログラムが必要

グローバル人材の育成で成功し、大学全体が国際化した地方大学の例として、秋田の国際教養大学が挙げられる。初代学長の故・中嶋嶺雄氏の「ある程度の学力があり、学習意欲が高い学生であれば、英語の授業を充実させることにより留学できるレベルの英語力を身に付けることができる」という

考え方を実践した。また、当時の大分県の平松守彦知事が大学誘致活動を実施した結果、世界から優秀な留学生を集めることに成功した立命館アジア太平洋大学のような大学も生まれた。

両大学に共通するのは、地方の小規模大学だからこそ、新設時に、しがらみや常識に捉われない教育プログラムの構築が可能だったことである。日本人学生と優秀な留学生を育成することに成功した事例であり、地方の大学が決して不利ではないことが実証された。教員の多さで恵まれている国立大学でないとできないというわけではない。

次は、どの地方大学がグローバル人材育成の新しいモデルを創造するの

か、注目される。地方であっても、小さな大学であっても、学生の実態に即したプログラムをデザインすることができる熱心な英語教員と、学生の意欲を向上させ、学習を持続させることのできるリーダーがいれば、それが可能である。

筆者が研究仲間とグローバル人材育成教育学会を設立した動機の一つは、教員の努力次第で、どの大学でも実施可能な小規模、低予算から始められる新しい英語教育を含むグローバル人材育成プログラムを開発し、多くの大学への導入・普及を図りたいと考えたからである。工夫によっては、大学にとって抜本的な教育改革の糸口を探るチャンスにもなりうると考えている。

実践

福岡大学の「グローバル・アクティブ・プログラム」短期集中の英語学習でコミュニケーション能力も高める

正課と正課外の2本立てで構成

福岡大学は語学力と共にコミュニケーション能力を向上させることを目的に、2013年度から「グローバル・アクティブ・プログラム（以下、GAP）」を開始した。プログラムは大きく分けて「GAP科目」と「GAP講座」の2つで構成される。前者は今年度、3年生以下の全学生対象の正課として開講。後者は

「GAP履修生」（GAP科目の履修者のうち、海外研修予定等の条件を満たす学生）を対象とし、放課後の5、6時限目に開講する課外講座だ。

GAP科目の中に、「留学準備Ⅱ」、通称「やさしい英語による授業」という授業を設けている。地元の中企業の社長や大使館職員等、多彩な職業の8人を講師に迎えている。そのうち7人が日本人で、学生が十分に理解できるレベルのわかりやすい英語でゆっくり話してもら



オックスフォード大学での研修の様子

う。企業の社長は、今後の人口減少や経済予測、世界から見た日本などの話とともに、自社がグローバル展開してきた経緯、求めるグローバル人材の条件等について話してくれる。

講義後は、留学生TAを入れた7、8人のグループで、講師の話についての感想や意見、さらに、与えられたテーマについても英語でディスカッションしてまとめ、英語でプレゼンテーションする。回を重ねるごとに明らかにプレゼンテー

ションは上達する。

GAP講座は、GAP科目の中にある海外研修の事前・事後教育としての役割も果たしている。GAP講座では、特にコミュニケーション能力と異文化対応力を身に付けさせるため、留学生が話す身近な英語に触れさせ、英語への学習意欲を向上、持続させることを重要視している。

内容は、①コミュニケーション能力養成講座、②グローバル対応力育成講座、③英語力育成講座（Interactive English、TOEIC講座、eラーニング）等を適宜組み合わせる。

①では、劇団の役者に参加してもらって身体表現を最重要視した2日間のワークショップを行っている。

②は、グローバル人材に必要なスキル、マインド、ナレッジを、講義形式の

授業と留学生とのディスカッションやプレゼンテーションとを組み合わせる。

③の中のInteractive Englishでも、学習者相互と留学生TAの双方向型コミュニケーションを重視し、明快かつ論理的な構造の会話、スピーチ、ディスカッションの訓練を行う。

留学生を交えた多様なグループワークを基盤に、学内外の講師による魅力的なプログラムを提供することで学習意欲を維持、向上させている。

自信を持って海外研修に臨む

GAPの本格施行前、2012年度のGAPトライアルでは、7週間、毎日2コマ計3時間の集中的な学習を行った。その成果として、英語による授業に慣れ、

英語でコミュニケーションすることに抵抗がなくなる。トライアルコースを受講した38人の学生のTOEICスコアは平均111点上昇した。

GAPトライアルでは、オックスフォード大学での語学研修を実施。観光名所、文化遺産の歴史や文化的背景についてグループワークで調べたり、ツアーガイド役と観光客役に分かれてスピーキングの練習を行った。学生は、事前学習で身に付けた英会話力をベースに2週間の研修に自信を持って臨んだ。同大学の指導教員は、「今まで多くの日本人学生を受け入れてきたが、これほど準備学習ができていた学生は初めてだ」と驚いていた。

教養教育の英語科目とは異なる枠組みのGAPのような英語教育は、多くの大学で増えている。

地方中小企業の人材ニーズと 独自の人材育成

小野教授が所属する福岡大学とそれぞれにつながりを持つ
地元中小企業トップとNPO法人への取材を通して、
企業のグローバル人材のニーズと、その育成のための取り組みを紹介する。

インタビュー

本多機工(株)代表取締役社長 龍造寺 健介

「通じる程度」の英語力と どこにでも行ける機動力

龍造寺健介氏は、福岡大学のGAP科目の講師として大学に協力している。英語で、米国滞在の経験や、自社の海外展開の話を通し、グローバル人材の必要性を伝えている。

地元経済団体のメンバーであり、地元企業の情報に精通。企業の海外展開の現状について、「九州はアジアの玄関口なので、中国や韓国、タイ、最近は特にベトナムやインドネシアへの進出が活発。これからはミャンマーに製造拠点、販売拠点を拡大する動きが出てくるだろう」と話す。

同氏が経営する本多機工(本社・福

岡県嘉麻市)は産業用ポンプの受注生産メーカーである。世界60か国以上に納入実績があり、ドイツ・米国のメーカーと技術提携する。アジアを中心とする各国に21社の代理店網がある。これまでに、九州の大学で学んだ日本留学経験者を中心に14人採用。そのうち2人は自国に戻り、自社製品を扱う代理店を開業するなど、外国人材の活躍が販路拡大に貢献している。

「グローバル人材は、どこにでもすぐに飛んで行く必要がある。日本人上司であっても英語が上手である必要はなく、通じればいいと割り切って臆せず話せることが第一。違うと思うことははっきり『NO』と伝え、良いことは『いいね』と共感できる能力が必要だ。どんな

に語学力があっても、偏った考え方、見方をする人には異文化の人を相手にする仕事を任せられない」と話す。

地域の可能性と 課題をふまえ啓発活動

同氏は、近年、日本の若者の「内向き志向」に危機感を覚えるという。地元経済団体などを通して高校や大学への出前授業に積極的に関わっている。九州と台湾を比較し、「面積や人口、GDPはほぼ同じだが、輸出額や外資系企業数は圧倒的に台湾が多い。これは、グローバル化を真剣に進めてきたかどうかの差であり、今後は九州から積極的に外に出ていく必要がある」と力説する。

レポート 地元企業中心のNPO法人による「Breakthroughプロジェクト」

企業が与える課題の下 学生と留学生が協働

アジア展開をめざす九州の中小企業と留学生、日本人学生による課題解決型の長期インターンシッププロジェクト「Breakthrough(アジア市場突破)プロジェクト」は、福岡大学の阿比留正弘教授がコーディネーターを務めている。同氏は、福岡大学における起業家育成の授業をベースにこのプロジェクトを立ち上げた。

プロジェクトの関係者は「日本での就職を希望して学びに来る留学生が大半だと思うが、外国人採用枠のある地元企業が少ないため、母国に帰らざるを得ないのが現状。企業側も、海外進出をしたくても、

担当できる人材を自力で見つけたり育てたりできない」と話す。日本人学生と留学生は問題解決力や異文化対応力を身に付け、企業側は留学生の親戚等のつながりを活用して海外進出できる利点がある。

2011年度から始まったプロジェクトは、地元の中小企業が多く加盟するNPO法人ASIAが主催する。大学の組織的関与はなく、2013年度は福岡を中心とする13大学の学生・留学生約150人が個人で参加した。地元企業のアジア市場への販路拡大に向けた商品の企画・開発、そのための調査等を留学生と日本人学生の混成のグループ同士で競わせる。

2012年度は、地元の文化を生かした長崎らしいスイーツを開発した冠婚葬祭業企

業のプロジェクトが優勝。2013年度は、中国伝来の唐芋を原料にした芋焼酎を、日本の芋文化としてアピールし、販路拡大に成功した焼酎メーカーのプロジェクトが優勝した。企業人のリードの下で学生・留学生が地元文化への理解を深め、これを異文化と融合させる企画力などを育成している。



学生が上海で試食調査を行う様子

● 地域密着型の特色を生かす ●

世界と日本の「地域」を結び付ける インターローカル人材を育てる

山口県立大学

「地域貢献型大学」をめざす山口県立大学は、地域が抱える課題を教育プログラムの素材として取り込み、世界と地域を結びながら課題に取り組む人材を育成している。産学公のコンソーシアムや海外の大学との連携を生かしたプログラムは、地方大学ならではのグローバル人材育成と言える取り組みだ。

都市部では経験できない 独自のプログラムを模索

山口県立大学は、地元の課題を新たな視点で再発見し、海外の地方の事例を参考にして解決したり、両地域の資源を生かして双方の活性化を促したりする人材を「インターローカル人材」と名付け、グローバル人材育成推進事業（以下、GGJ）を通して育成している。

同大学は県立大学として、GGJ選定以前から、「地域貢献型大学」を謳っている。山口県民の健康や文化に関する研究成果の還元や地域の期待に応える人材育成によって、地域に貢献するという考えから掲げられた看板だ。

「一般的に都市部の大学にはさまざまな地域の出身者が集まり、“地元”の範囲もはっきりしない。そのため、大学がある地域を豊かにする意識を持つことは難しい。また、少子高齢化、過疎化、農業の衰退など、日本が抱える課題には地方で起きているものが多い。その現場を訪れて地域の課題に寄り添えるのは、地方大学の特徴だ」と、GGJ総括を務めるシャルコフ・ロバート教授は地方大学の使命を語る。

グローバル化への対応においても、地方大学こそ果たすべき役割があるという。都市にとってグローバル化は、資金や人口の流入、外国人の増加による新たな文化の発展など、ポジティブな面が多く見られる。対して地方では、海外企業との競争による産業の弱体化、若者の流出など、ネガティブな影響ばかりが取り沙汰される。

「山口県には、“西の京”といわれる大内文化や明治維新に関する史跡、外国人がイメージする典型的な日本の農村風景など、アピール次第で魅力となる資源が数多くある。地域の人々は見慣れてしまい、その価値に気づきにくい」とシャルコフ教授。地方大学は地域に対して、都市部にはない資源を持っていること、その資源を積極的に世界に発信すれば、地域活性化のチャンスになり得ることを、事例をつくりながら示していくべきだというのが同大学の考えだ。

インターローカル人材の 6つの能力を規定

同大学は、インターローカル人材に

必要な6つの能力を規定。「A：異なる視点から物事を見る力」「C：コミュニケーション力やコミュニティマインド」「Cr：批判的創造力」「O：オープンな目的意識に基づいた実行力」「S1：自己アイデンティティ」「S2：システム発見・構築力」のそれぞれの英語の頭文字を取って「ACCROSS能力」と名付けた。

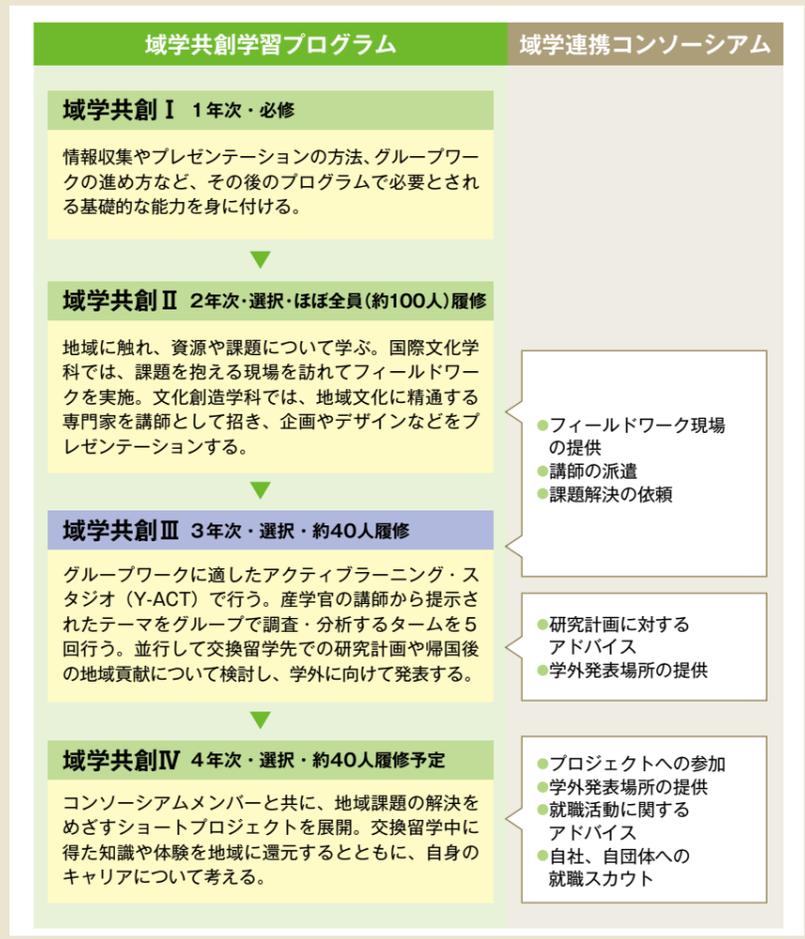
同大学のGGJでは、これらの能力を主に国際文化学部において育成している。eラーニングなどを使った「語学学習プログラム」、短期・長期の各種「海外留学プログラム」、そして「域学共創学習プログラム」を組み合わせて身に付けるのだ。

域学共創学習プログラムは、地域の企業、自治体や海外の大学等が参加する「域学連携コンソーシアム」と連携して行われるPBL型の授業である（図表1）。I～IVいずれも、必要に応じてコンソーシアムから講師を招き、「地域の課題の提示」→「グループワーク」→「解決策のプレゼンテーション」のサイクルを複数回繰り返す。

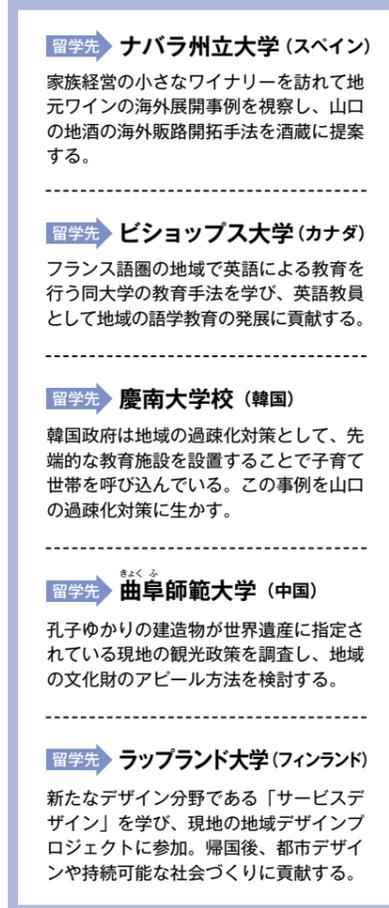
例えば「域学共創II」では、地域の伝統的な漆器である大内塗の職人を



【図表1】 域学共創学習プログラムと域学連携コンソーシアムの関わり



【図表2】 域学共創Ⅲで示される交換留学、海外フィールドワークの取り組みテーマ例



同様の地域課題を抱える世界の大学と連携

授業の素材となる地域の課題は、COC事業等を通じて各教員が地域の人々と交流を重ねる中で蓄積してきた。

留学先については、国際文化学部の教員が積極的に開拓して増やしている。GGJ選定校を対象とした日本学生支援機構の奨学金制度があり、同大学はこれを活用。留学先で高等教育機関を訪問することが制度を利用する条件の一つになっているため、各国の大学と協力関係を築く必要があった。

留学先を広げる軸にしたのは、学術交流協定校だ。同大学では、留学を希望する人数に対して交換留学の枠が小さかったため、GGJ選定後にシャルコフ教授が約1年をかけて当時の学術交流協定校7大学に赴き、交換留学生の増員を交渉。全ての大学で人数を倍にした。訪問の際にシャルコフ教授は、現地で可能な調査、研究についてもヒアリングしてきた。その結果と山口における地域の課題を組み合わせることで、学生に多様な取り組みテーマを提供することが可能になっている。

学術交流協定校以外の留学先も開拓されている。教員の研究上の人脈を利用することもあるが、自学の学生が研究すべき課題、資源があれば、まったくコネクションがない大学にも学生の受け入れを申し込んでいる。これまで断られたことはなく、交渉の過程で相互の理解が深まった結果、2013年度には韓国・釜山大学校と学術交流協定を締結。ほかにも協定締結に前向きな数校と話し合いが行われている。

「他大学との関係づくりが成功しているのは、交渉先の大学がある地域も、山口と同様、少子高齢化、過疎化、活用しきれない地域資源といった地方ならではの課題を抱えているからだ」とシャルコフ教授は語る。域学共創学習プログラムの趣旨を話すと、「本学でも同じことができるのか？」と共感を示されることが多いという。その大学が何らかの対策に取り組んでいれば参考事例としてそのまま活用できるほか、双方の課題を解決するための交流に発展することもある。

そうしたパターンの一つが、アメリカ・ケンタッキー州にあるセンター大学との交流だ。山口の伝統芸能、鶯流

狂言の保存、振興策の一環としてセンター大学の協力を得て、海外での公演を2015年2月に行うため話し合いを進めていたところ、「ケンタッキー州の伝統音楽、ブルーグラスが地域活性化の資源になる可能性に気づいた。山口に発信したい」との申し出があった。現在、両校の学生同士がスカイプやウェブ会議システムを使って、双方の地域の特色をPRする方法を検討している。

コンソーシアム始動で課題解決の活動が本格化

一方、国内における学習に深く関わる域学連携コンソーシアムは、約50団体の参加を取り付け、7月下旬に正式に発足した。コンソーシアムのサポートを受けて学生が研究を進め、その成果をコンソーシアムを通じて地域に還元するという、地域と一体化した教育プログラムの実現をめざしている。

大学はGGJのプログラムを検討する際、「インターローカル人材を育成するには地域企業と連携するしくみが不可欠」と考えてコンソーシアムの設立を構想したが、企業との連携実績に乏しく、学内の人材だけでは連携が難しいと判断。地元の大手企業、宇部興産(株)を退職した榎部正樹氏にコンソーシアムマネージャーのポストを打診したところ、「宇部興産もグローバル人材の確保が課題となっている。業種は総合化学メーカーだが、これからは幅広い、世界的な視野を持つ文科系の人材も必要と感じている。それには大学でのグローバル人材の育成が課題となる」と快諾を得た。

榎部氏は、県内外の企業や自治体を回り、コンソーシアムへの参加要請



「域学共創Ⅱ」の履修後に行った海外フィールドワーク。ゴミのポイ捨てが日常化しているタイの村で、子どもたちと一緒にゴミを拾う

や、抱えている課題についてのヒアリングを行っている。コンソーシアム発足前の準備段階においても、「学生の企画力や語学力を活用して、外国人に向けた観光資源の売り込みをしたい」との依頼が寄せられ、一部は実行に移された。今後はこうした依頼をどのように整理して対応するかなど、体制づくりが課題となっている。

また、「域学共創Ⅱ、Ⅲ」において、学生の取り組みに対するコンソーシアムメンバーの講評も行われ始めた。地域課題の解決策や留学計画のプレゼンテーションに対し、「地域振興策について、ここまで真剣に取り組んでいる若者が地元にいるとは思わなかった」「計画実現のために出資したい。可能であれば卒業後、ぜひうちで働いてほしい」といった声が挙がったという。

コンソーシアムの理事14人の中には、現役学生と卒業生が1人ずつ含まれている。現役学生を入れたのは、プログラム受講者の意見を反映するためだ。プログラムを経験して就職した卒業生が運営に携わることにより、プログラムで育成される能力の有用性を現役学生に伝える「縦のつながり」が生まれるという期待もある。

招いて工芸品としての特徴や近年の出荷状況について講義を受け、販売促進策を考えるワークや、山口県出身の詩人・中原中也の記念館に若年層の観光客を呼び込むための企画を考えるワークなどが、過去に行われた。

地域の課題や資源について学んだ後は、テーマを絞り、交換留学(7~10か月間)や海外フィールドワーク(1~数週間)に参加することが推奨されている。テーマに関連する海外の事例の調査、研究を行い(図表2)、帰国後にコンソーシアムを通じて実際の課題解決活動を行う、というのが域学共創学習

プログラムの大きな流れだ。

扱うテーマによってアプローチに必要な学問分野は異なる。国際文化学部は学生数約450人(専任教員数25人)と比較的小規模で、教員間も密に情報を共有しやすい環境が整っている。そのため、学生から相談を受けた教員は、テーマに最適な教員をすぐに紹介できる。1つのテーマに対し学問分野が多岐にわたることもあるが、学生が授業担当外の教員に質問したり、複数の教員が協力して1つのテーマを担当したりといったことが日常的に行われているという。



事例 ②

● 内部人材と学外ネットワークを生かす ●

企業や留学生同窓会と連携し グローバルなエンジニアを育成

福井大学

福井大学の工学部、大学院工学研究科では、地元産業界のニーズを取り込んだ実践力重視の英語教育に力を入れている。強力な応援団である留学生同窓会のネットワークは、「地方小規模大学にとって留学生こそがグローバル化のインフラ」と考え、育ててきた大学への帰属意識のたまものと言える。

めざすは世界中で 夢を形にできる技術者

福井県は、47都道府県中人口が43位（2013年10月時点、総務省統計局）である一方で、海外に展開する企業数は16位（2011年2月時点）*と、企業活動のグローバル化が進んでいる。地場産業の繊維産業や眼鏡産業は東アジアの企業との競争が激化しており、中小企業といえどもコスト削減、市場開拓のための国際的な展開を迫られている。そうした中、北米や欧州に進出するブランド力を持った企業も複数存在する。

福井大学はこれまで、技術者（工学部）、教員（教育地域科学部）、医師・看護師（医学部）と、3学部がそれぞれ高度専門職業人を養成することによって地域貢献を果たしてきた。近年は、それぞれの専門性に語学力を付加する教育に力を入れている。

中でも工学部は、育成すべき人材像を「Global IMAGINEER」と表現し、文部科学省に採択されたグローバル人材育成推進事業（以下、GGJ）の牽引役を担っている。

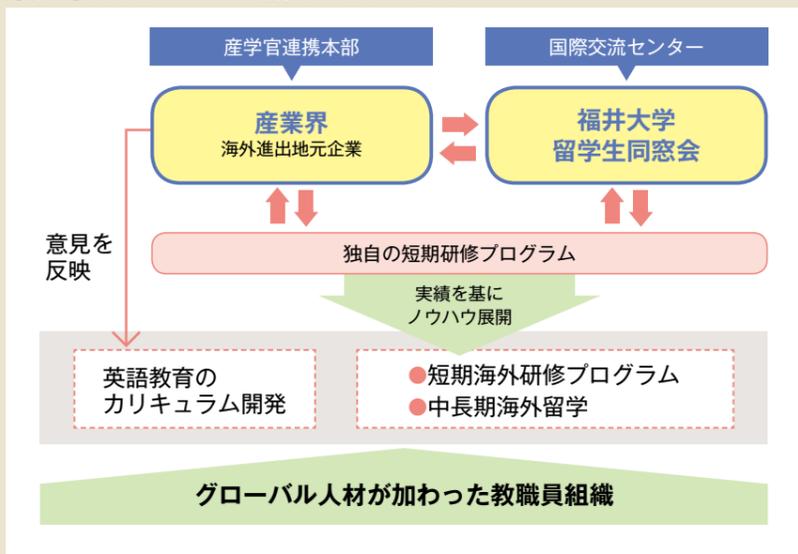
「IMAGINEER」は、「imagine（心に描く）」と「engineer（技術者）」の2語からなる造語。夢を形に変えるアイデア、人々の暮らしや自分の将来を描く想像力が豊かな技術者を意味する。GGJ採択前から掲げていたこのコンセプトに、歴史、文化、習慣が異なる地域においても「IMAGINEER」としての力を発揮できる人材であるべきとの意味を込めて、「Global」を加えた。地元企業、自治体、留学生同窓

会との連携によって実践的な教育の場を提供し、「Global IMAGINEER」を育成することが、グローバル人材育成プログラムの骨格となっている（図表1）。

グローバル人材を次々と 教職員に採用

「Global IMAGINEER」を育成するために、全学的にも工学部独自でも、

【図表1】実践的グローバル人材育成プログラムの概要



*「アジアの活力を取り込む北陸地域における企業活動の国際化推進方策に関する調査報告書」10ページ（経済産業省中部経済産業局）

教職員の戦略的な採用を進めている。

語学センターの教員も同様である。同センターは、語学教育の抜本的な改革によってビジネスの現場で必要とされる実用的な英語力を習得させようと、2011年度に設置。2012年、公募によって国際教養大学でアカデミック英語カリキュラム策定を主導したレーナー・アルバート教授をセンター長に迎えた。

2014年度は16人の教員がセンターに所属している。うち5人が第2言語としての英語教育学の博士号を持ち、他にも3人が取得をめざしている。「言語学や英文学を専門とする教員が英語を指導する大学が多い中で、英語教育の専門家がこれだけそろった大学は珍しいはずだ」とレーナーセンター長は述べる。

語学センター教員の国籍が、アメリカ、イギリス、イタリア、日本など多様であることも特徴の一つである。グローバル企業では、非英語圏の外国人と英語でコミュニケーションすることが多い。そうした実践の場を想定し、国や地域ごとの「クセのある」英語に慣れさせるために、意図的に教員の国籍を多様化しているという。

「学外から専門家を採用したことにより、英語教育の思い切った改革が可能になった」と述べるのは、寺岡英男理事・副学長だ。プレイメントテストによる習熟度別少人数クラス編成、授業回数の増加（週1回から2回に）、共通教育科目にも学部の専門分野を反映した実践的な授業などは、学内の教員だけでは実現できなかったという。

機械工学科、建築建設工学科の2年生の中でも英語の成績上位層が共通教育科目として受講するPBLクラスは、

【図表2】短期海外研修プログラム

分類	主な研修内容・目的	対象学年(目安)	
語学研修型	語学力の向上を目的とした研修	全学年	
文化体験・交流型	文化・歴史遺産の訪問、文化体験・交流などを通してグローバルな環境に慣れ、理解を深める	学部1、2年	
教養・専門型	グローバル教養型	特定地域の社会文化に関する講義やフィールドワーク等への参加を通して、グローバル人材としての教養を養う	学部2～4年
	専門分野型	専門分野の講義や実験への参加、関連企業への訪問等を通して専門分野への理解を深める	
実践・研究型	実践・インターンシップ型	就業体験などの実践を通して高度専門職業人としての専門性や創造性を高める	学部4年～ 博士前期2年
	研究・発表型	学会への参加や共同研究、発表などを通して高度専門職業人としての専門性や創造性を高める	

特徴的な授業の一つである。学生24人を2人の外国人教員が担当。2人が事前に学部の教員に相談して設定したプロジェクトを、半期のうちに3つ課す。

学生はグループに分かれ、「条件に沿った適切な照明をつくる」「眼鏡メーカーの社員の話を聞いて、販路を海外に拡大するためのアイデアを考える」といった課題について、英語のみで話し合い、発表する。企業の現場における専門分野が異なる者同士の協働を想定し、グループは学科混成。学生の成長ぶりに手ごたえを感じ、学部全体への拡大を検討しているという。

レーナーセンター長は、福井県経営品質協議会を通じて県内企業の英語教育にも携わっている。そこで聞いた経営者の声もふまえて、「産業界は英語力がある人材を求めている。工学部生は卒業後ほとんどが企業に就職するので、全員の英語力を底上げし、最低限の質保証をする必要がある」と語る。

さらに、大学院の工学研究科においても、英語教育を担当する非常勤講師の採用枠を設けており、英語による授業の経験のある教員をこれまでに4人採用。技術者として必要な表現力、コミュニケーション力を身に付ける「科学英語」の授業を担当している。今後は工学専門の教員にも外国人を増やす方向で検討しているという。

職員もグローバル人材の採用を進めている。2007年度に就任した高梨桂治事務局長はエール大学で経済学博士を取得後、アメリカの会計事務所での勤務経験もある。同事務局長の下でグローバル企業の勤務経験者、海外青年協力隊経験者を留学コーディネーターなどとして積極的に採用している。

福井とアジアを結ぶ 元留学生が研修を支援

習得した語学力やコミュニケーション



ン力の実践の場として、大学は短期海外研修プログラムを実施している。2013年度は17か国37コースに全学で約200人が参加した。プログラムは図表2に示す通り6タイプに分かれ、強化したいスキルによって選択できる。大学は全学生に留学を強く推奨しており、留学先の検討から帰国後の振り返りまでの道すじを示したワークノート（写真）を入学後のガイダンスでも配付し、啓発している。

これら短期留学について、実習先の開拓や提供、現地での講演や指導などを通して支援するのが留学生同窓会と福井の地元企業だ。

留学生同窓会は、中国、東南アジア、欧州など世界13支部にわたり、約1500人の会員を擁する。中国の西安支部では西安理工大学の学長、副学長を筆頭に30人近い教員が会員に名を連ねる。上海支部には企業経営者20数人など、現地の第一線で活躍する人材が豊富だ。福井の産業界にも、アジアを中心に支社や現地法人を展開している企業が多い。留学生が福井の企業に就職し、出身国の支社等で働く例も珍しく

ない。

2008年度から行われている「スプリングプログラムin上海」は、留学生同窓会、地元企業、大学が密接に連携した短期海外研修プログラムである。博士前期課程進学予定の工学部4年生と工学研究科の学生が対象。2週間かけて、中国の言語、歴史、文化に加え、海外企業の経営や技術戦略を学ぶ。

協力しているのは上海理工大学、留学生同窓会上海支部、企業の現地展開をサポートする福井県上海事務所、化学メーカーの日華化学（株）をはじめとする県内企業である。上海理工大学の研究室に所属し、英語で研究を進める「海外研究プレゼンテーション・討論」、留学生同窓会会員をはじめとする企業経営者が講義する「海外企業経営・技術論」、現地企業や県内企業の支社、現地法人を訪問する「海外インターンシップ」などによってプログラムが構成されている。

留学生同窓会上海支部からは今後の展開案として、ホームステイ先の斡旋や、現地企業の工場で生産、開発等を体験するインターンシップのプログラ

ムなどが提案されている。

小野田信春工学研究科長・工学部長は、「今後は専門分野を深く学べる長期プログラムも増やしたい」と話す。研究科はその基盤づくりとして、より多くの留学生を呼び込もうと、学術交流協定の拡大に取り組んでいる。

地域の期待を背負い グローバル化の拠点へ

GGJを含む工学部や工学研究科の教育内容には、地元企業の要望が色濃く反映されている。

同大学は地域の人材供給において重要な役割を担っている。大学によると、県内の技術者の約4割が卒業生だという。工学研究科は地元の企業に積極的に共同研究を働きかけたり、繊維工学分野で優れた業績を挙げる企業から講師を招き講座を設けたりと、もともと産学連携に力を入れていた。

このような実績の積み重ねが信頼を生み、大学・企業が相互に支援活動を行う「産学官連携本部協会」には、地元企業が200社以上入会している。そこで企業の意見を吸い上げ、教育内容の見直しに生かす。技術者としての英語運用能力を重視した現カリキュラムも、同様に作られた。

大学はGGJ選定を機に企業との関係をさらに密にしようと、2013年3月、福井商工会議所と包括連携協定を締結。企業が求めるグローバル人材に関する情報交換や共同研究開発の推進など、連絡協議会を設けて話し合っている。

グローバル人材育成に対する企業の関心は高く、商工会議所にも「海外で活躍できる社員育成に向け、福井大学の機能を活用してほしい」という依頼が寄せられるという。「カリキュラムに対するアイデアや要望を聞いてほしい」という声も多く、大学はアドバイザーボードの設置を検討している。工学部、工学研究科は、そこでニーズを把握して、2016年度に改訂予定のカリキュラムに反映させる意向である。

語学センターは、英語教育に熱心な福井県教育委員会の支援も担う。「地（知）の拠点整備事業」（COC）の取り組みとして、小・中・高校教員の英語力向上をめざすプログラム、ALT

（外国語指導助手）の研修プログラムなどを提供している。

寺岡理事・副学長は「東海・北陸地域の国立大学では、本学が唯一のGGJ選定校だ。語学センターはもちろん、大学全体としても地域のグローバル人材育成の拠点になりたい」と話す。

海外ベンチマーキングで 教育水準の国際化を図る

福井大学は教学マネジメントの一環として、国際水準による教育の質保証の実現にも取り組んでいる。そのため施策として2012年、学部ごとにモデルとすべき海外先進大学を複数選出

し、ベンチマーキングを行った。

工学部は2013年、ベンチマーク先の一つであったアメリカのブラウン大学からFDセンター長を招き、1週間の滞在中に学部の客観的評価も依頼。授業参観、役員や教員、学生との懇談などを経て、カリキュラム策定、授業評価、ルーブリックの開発、学生に自立的な学習参加を促す方法についてアドバイスを受けた。

同氏による評価は、新カリキュラムの改訂はもちろん、2014年度のスーパーグローバル大学創成支援の申請にも反映された。ベンチマーキング、FDセンター長の招聘共に、今後も継続する予定とのことである。

column

留学生同窓会ネットワークはこう築かれた

10年の歴史を経て世界大会開催

2013年9月、福井大学留学生同窓会の世界大会が開かれた。世界13支部の元留学生、現役留学生、大学関係者ら約100人が文京キャンパスに集合。大学にとっては同窓会設立大会以来の催しだ。各支部からは活動報告に加え、大学に対する多様な協力が提案されるなど、大いに盛り上がったという。

留学生同窓会の発足は2003年。現在は大学が多くの会員と連絡を取ることができまでに組織化された。日本人学生の留学やインターンシップを積極的に支援する同窓会の形成は、元国際交流センター教授・中島清氏の尽力に依るところが大きい。

連絡先を入手しネットワーク化

中島氏は留学生に対し、身の回りの世話はもちろん、2001年当時としては珍しい留学生と地元企業の就職支援交流会を

開催するなど、親身にサポートし、大学への帰属意識を醸成した。また、県内の小学校をはじめ各種団体が開催する異文化交流体験や語学教室に協力する機会を提供するなど、地域に愛着を持つ留学生を増やした。「福井のような地方では、都市部に比べて大学の存在感が大きく、地域社会の国際化等に大きく貢献できる」と中島氏は語る。

同窓会発足前後の時期は、各大学が盛んに海外事務所を設置していたが、資源に限りある地方小規模大学にとってはハードルが高い。そこで中島氏は、「留学生が国際的な活動のインフラになってくれるはず」との考えの下、留学生向けの授業の諸連絡、各種活動の参加申し込み、卒業時の届け出など、あらゆる機会を利用して留学生のメールアドレスや住所を取得。卒業後は年1回ネットワーク誌「こころねっ」とを送付するなど、コミュニケーションを継続することによって、最新の連絡先を

入手できる関係を築いてきた。

福井での就職、転職を希望する元留学生に求人情報を配信するなどのフォローを行う一方で、県内企業の海外市場開拓や工場設立時に協力してもらうなど、双方向の支援をし合っている。

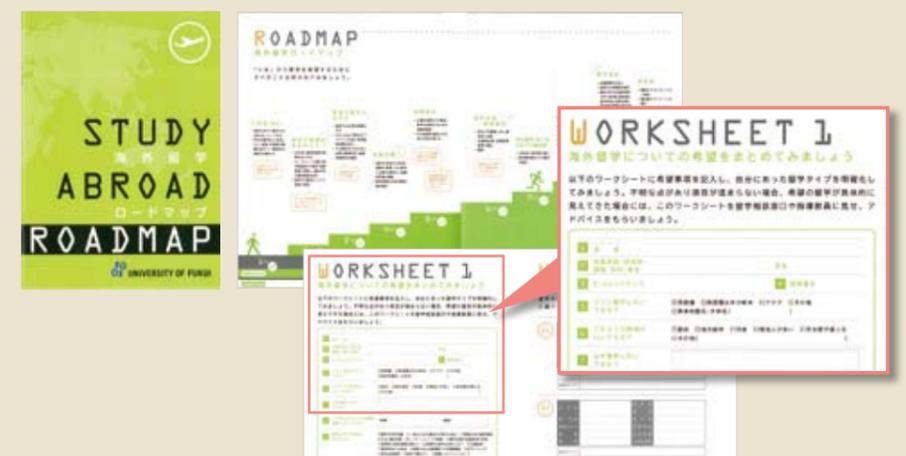
中島氏は2013年度に退官したが、国際交流センターには中島氏のノウハウが受け継がれており、今後もより活発な同窓会活動の展開が期待される。



現地を訪れた日本人学生に自身の経歴を話す同窓会上海支部の事務局長

「海外留学ロードマップ」

卒業までの間に留学をどう位置付けるか考えるためのワークノート





事例 ③

●アクティブラーニングの実績を生かす●

国際化する地域の発展を担う 「飛び立たないグローバル人材」

共愛学園前橋国際大学

共愛学園前橋国際大学は、地域のグローバル化を背景に、地域社会や産業の中核を支える「飛び立たないグローバル人材」の育成に努める。教職一体となった組織体制を推進力として、企業や自治体と連携。より実践的なアクティブラーニングの場を学生に提供し、地域社会の課題を解決する力を養っている。

外国人労働者の増加と 企業の海外進出の加速

2012年度に選定された文部科学省のグローバル人材育成推進事業（以下、GGJ）において、共愛学園前橋国際大学は、「次世代の地域社会を牽引するグローバルリーダーの育成」を掲げている。「グローバル」とは、「global」と「local」を組み合わせた造語で、群馬県に根ざし、海外の人材、物流、活力も取り込んで地域の課題を解決する人材像を表現している。

これは、1999年の開学時から育成をめぐってきた人材像である。GGJ申請の時点で、学生の約8割が県内出身者であって、約7割が県内に就職。卒業生の約45%が留学を経験しており、国際感覚を身に付けた人材を地域に送り出す大学というポジションを確立してきた。

同大学が群馬県と「グローバル」を結びつける背景には、この地域が置かれた環境がある。主要産業である製造業や農業の労働力として、南米、中国、東南アジアの出身者を中心とする外国人が県内には多く住む。同大学の

地元・前橋市、隣接する高崎市、伊勢崎市の3市に県内の外国人の44%が集まっており（2013年12月末時点）、異文化との接触・交流が日常化しつつある。

特にメーカーは、群馬の外国人労働者の雇用に加え、製造拠点の海外移転や販路拡大の面でも、グローバル化が進んでいる。GGJの実施責任者を務める大森昭生副学長は、「例えば、群馬県の主要産業である自動車産業では、日本国内および先進国のマーケットは飽和状態で、県内の多数の企業が、中国や東南アジアの国々との関係を深めている」と話す。企業の経営者が求めているのは、知識や教養としての英語力ではなく、例えば、「明日、マレーシアに行って商談をまとめる」といった、コミュニケーションや交渉の力がある実践的なグローバル人材だという。

こうした認識の下、同大学のGGJプログラムにおける海外派遣先は、語学留学を除いてアジア諸国が多い。

地元企業の支援の下 タイでマーケット調査

同大学のGGJの特色の一つが、企業

や自治体と連携したアクティブラーニングだ。連携の母体は、産官学連携コンソーシアム「グローバル人材育成推進協議会」（図表）である。地域の学生、児童・生徒、社会人が共に学び、地域と世界をつなぐ人材に成長することを目的に、2013年に設立された。

協議会に名を連ねるサンデン（株）の主力事業は、カーエアコンや冷凍・冷蔵ショーケースの製造、販売。伊勢崎市に本社を置き、世界23か国、53拠点でビジネスを展開する。以前から地域におけるグローバル人材の育成に関心があり、GGJへの申請は、共愛学園前橋国際大学に対する同社の呼びかけがきっかけだったという。

協議会が主催するプロジェクト「Global Project Work」の一つとして、GGJのプログラムに組み込まれている「ミッションコンプリート研修」は、サンデン社の海外現地法人など、アジア圏の企業における2週間のインターンシップである。企業は、自社が実際に抱える課題を中心とした「ミッション」を学生に与える。学生チームは、期限内に自力で解決策をまとめ、発表する。2013年度はタイで、「飲料



タイの街中で聞き込みをするミッションコンプリート研修中の学生

の自動販売機を現地で開発するにあたり、必要な機能や設置形態をリサーチせよ」というミッションが与えられた。

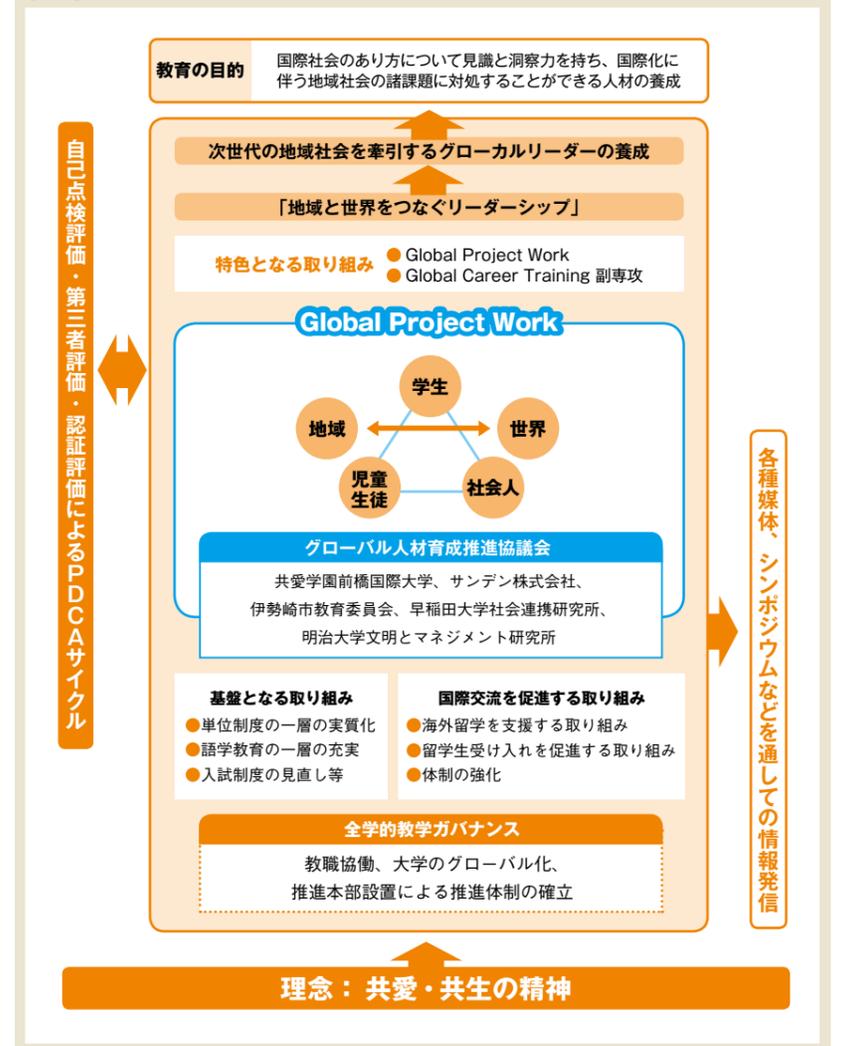
「グローバル人材の要件としては一般的に、主体性、積極性、コミュニケーション能力などが挙げられるが、大切なのはこれらの力をアウェーで発揮できるかどうかだ。日本とは文化が大きく異なり英語もあまり通じない地域で、課題解決に向けて誰の手も借りずにもがくことにより、環境に依らず力を発揮できるよう成長させたい」と大森副学長は言う。

一方で企業からは、学生が発表したアイデアを実務に採用したいとの申し出もあり、企業にとってもメリットのある活動になっている。

GGJの教育成果は、「グローバルポイント」という独自の指標で測定。社会人基礎力を構成する「アクション」「シンキング」「チームワーク」に、独自に設定する「海外への親和性」「異文化理解」「地域人としてのアイデンティティー」を加えた計6項目の指標（6点満点）を学内で開発。2016年度までに全学生の45%を5点以上に到達させることをめざしている。2013年度は30%の学生が5点以上だった。

協議会に参加する伊勢崎市教育委員会との連携プログラムとしては、同

【図表】グローバル人材育成推進事業の概要



市が主催する中学生の海外研修を支援する「アメリカ研修サポートインターン」が挙げられる。学生は、国内での事前・事後研修はもちろん、ミズーリ州立大学で行われる語学研修や、サンデン社現地法人の工場見学などに同行し、現地の教員や社員とのコミュニケーションの補助役として、英語力を実際に活用する。

学内でのアクティブラーニングのうち、「Global Career Training副専攻」

に含まれる「Global Skills」は、協議会の連携を生かしている。英語によるディスカッションなどを通して多文化理解やリーダーシップについて学ぶ科目群で、協議会の会員企業の社員や教員も無料で参加できる。2014年度は、サンデン社の社員が5人、伊勢崎市の公立学校の教員が1人参加している。

協議会としての取り組み以外にも、大学と市教委の連携の下、日本語教員養成プログラムを受講する学生が、伊



勢崎市内の小学校に通う外国籍児童の日本語指導にあたる「日本語教室サポーター派遣事業」などがある。

フラットな組織文化で迅速な意思決定を実現

GGJの選定以前から、同大学はアクティブラーニングに力を入れている。語学や体育なども含めると全科目の75%にアクティブラーニングが取り入れられており、全専任教員が何らかのアクティブラーニングを実践している。(株)エフエム群馬の協力を得て制作されたヒット商品「ぐんま方言かるた」など、企業、自治体とも多数の連携実績がある。2012年には、アクティブラーニング用の新校舎KYOAI COMMONSを建設した。

大森副学長は「誰かが導入を指示したわけではなく、文化として自然に広まっている」と述べる。開学当初は、授業に対して集中力が欠ける学生が目立った。その対策としてアクティブラーニングを導入。改善例が多く見られたため、教員の間で広がっていった。

「本学は全教職員がフラットに参画する大学運営を行ってきた。誰の意見でも平等に扱われるので、大学を運営する一員としての自覚が生まれ、上司の顔色をうかがう必要もない。そのため、常に視線は学生に向けられており、自主的なFD活動につながった」と大森副学長は分析する。

同大学では、1999年度の短大から4年制大学への移行の時、あるべき大学像について教職員が徹底的に議論した。学生の視点を最優先で反映するため、現場の教職員の声を共有し、皆が大学運営に参画するしくみが必要だと

考え、「スタッフ会議」を設けた。

大学の方向性を決める重要な課題は、理事長、学長以下、全教職員が参加するスタッフ会議で審議される。決まったことを実行するのは、「情報処理」「グローバル」「学生」などの業務ごとに分かれた「センター」である。センター長は、役職や経験に関係なく、全教職員メンバーが適任者を選出する。

この全員参画型の運営体制が、グローバル人材の育成の理念や方向性の共有、意思決定までの時間の短縮にもつながっている。「育成に必要な経験を学生が積むためには、自治体や企業、国内外の大学との連携が不可欠。連携の申し込み等は相手があることなので、短期間で決断しなければならないケースが多いが、本学にはすぐに反応、実行できる機動力がある」と大森副学長。地域の企業や自治体から声がかかる機会は年々増えているという。

学外者による評価委員会も設置

大森副学長は今後の課題として、まず、グローバル人材育成に関する各種プログラムの評価制度の確立を挙げる。特にアクティブラーニングについては学内で自発的に普及、定着した経緯があるため、効果を客観的に測定しようとの機運に乏しいという。

この課題に対し、GGJの取り組みの一つとして、学外第三者によるグローバル人材育成推進評価委員会を設置。委員長に慶應義塾大学の特任准教授、委員に教育関連のNPO法人代表、前橋市に本社を置く企業の役員、群馬県企画部国際戦略課の課長を迎え、評価を委託した。2014年3月の委員会では、

「実施内容は優れているが効果の検証が甘く、学生がどれだけ成長したのかわからない」との評価がなされた。

例年、全学生対象のアンケート調査は行われているが、個人を特定していないため、個別の学生の変化は追跡されていない。そこで、独自の学習成果指標を作成し、学修ポートフォリオによって指標の達成度をチェックするしくみが検討されている。

学習成果指標は、OECD国際成人力調査(PIAAC)をベースに、地域の企業にも考えを聞き、必要とされる人材要件を盛り込みたいとしている。ポートフォリオは、授業やレポート等だけでなく、クラブ活動やアルバイトなどの課外活動も記録できるものにする考えだ。将来的には企業に公開して、人材マッチングに活用することも視野に入れている。

もう一つの課題は、地域の企業からのグローバル人材ニーズの掘り起こしだ。大森副学長は、国内を取り引き対象とする企業の中には、まだグローバル人材、特に同大学が育成するグローバル人材の有用性に気づいていない企業もあると言う。「対話の機会を増やし、グローバル化する地域社会に必要な人材について考えを共有していきたい。地元が置かれた状況に適した人材の提供、受け入れができれば、大学と企業がともに成長できる」(大森副学長)。

6月には富岡製糸場が世界遺産に登録され、観光産業におけるグローバル人材のニーズが拡大すると大学は見込んでいる。今後は温泉旅館の経営者ら観光産業に対しても、グローバルマインドと地域に対する理解と愛着を兼ね備えた人材の有用性をアピールし、連携を図る考えである。

地域を知り、世界的視野で考える人材を 小学校の段階から育成

——群馬県伊勢崎市の取り組み

小学1年生から英語と「ふるさと」を履修

伊勢崎市教育委員会は、地域のグローバル化に率先して対応している。小・中学生の英語教育には、特に力を注いでいる。小学校全学年対象の週1時間の「英語科」を、2013年度から全校に拡大。英語指導助手(ALT)や英語支援助手と共に、「話す」「聞く」を中心とした活動を行っている。3年次からは文字指導も加わり、アルファベット→英単語→英文と進んでいく。一般的に中学校卒業時の習得単語数の目安は約2000語だが、同市は約3000語をめざす。

一方、2014年度には全小・中学校に「ふるさと学習」を導入、1年次から学ぶ。絹産業、養蚕等の地域の歴史や産業、文化を学び、それらを発信できる力を養う。伊勢崎に根ざし、世界に目を向け、世界的視野で考える人材を育成する。「自分の生まれ育った地域が大切にしてきた価値観は、異なる



中学生海外語学研修の様子

文化や考えを持つ人と自分との距離を測るための基軸になる」と、徳江基行伊勢崎市教育長。

英語とふるさと学習の総仕上げとして、「中学生海外語学研修」を実施。2014年度は70人が、市が協定を結んでいるアメリカ・ミズーリ州立大学の寮に宿泊し、付属学校に通う予定だ。英語語学研修で英語の表現力を磨きながら、日本の伝統文化を紹介する活動も展開。地元企業サンデンの海外法人の工場を見学し、現地社員に英語で伊勢崎市のことを紹介する。

市教委が描くのは、「地元の先人が苦勞して海外に活路を求めてきた歴史を知り、世界に触れて自分の生き方を考え、将来、仕事を通して地域を豊かにする人材」の育成だ。

市の教育施策をバックアップしているのが、2008年度に発足した「教育改革・いせさき未来会議」だ。2014年度は共愛学園前橋国際大学、群馬大学などの5大学とサンデン、ザスパクサツ群馬から8人の委員が出席し、市の教育改革について協議する。

小中学校9年間の英語力向上プログラムや中学生海外語学研修にも委員の意見が反映され、各企業・団体は研修先の提供、プログラム作成、学生の派遣等に協力。徳江教育長は「こうした連携において、大学への期待はきわめ

て大きい」と述べる。

外国籍の児童・生徒のため日本語教育を見直し

伊勢崎市の人口に占める外国人比率は約4.7% (2013年12月末時点)に上る。小・中学校には日本語が話せない外国籍の児童・生徒が数人程度いることも珍しくなく、学校や地域コミュニティにいかに関わり合えるかが課題となっている。以前から、各小・中学校に日本語教員と通訳の指導助手が配置され市共通の日本語初期指導用教材を使用していたが、統一した指導方法は確立されていなかった。指導の実態調査もされず、教育効果は限定的だった。

そこで市教委は2012年度、教育研究所内に日本語指導研究班を設置した。共愛学園前橋国際大学、東京福祉大学、国士舘大学などの日本語教育を専門とする教員の支援を受け、班の日本語指導教員が、児童・生徒の国籍に依らない指導方法を開発。これをまとめた冊子が各学校で活用されている。

「他国について知ることが自分たちのメリットになるということ、日本人の児童・生徒、保護者に理解してもらいたい」。徳江教育長は、学校での外国人受け入れを積極的に進める理由をそう語った。