

公共政策ワークショップ I 最終報告書

プロジェクト C

高校・大学・企業における「グローバル人材」 育成のあり方について

平成 28(2016)年度

目 次

序章 「グローバル人材」育成について	1
1 「グローバル化」の議論	1
2 1990年代以降の世界情勢と日本の国力の低下	6
3 「グローバル人材」の必要性	10
4 グローバル人材育成推進会議	11
5 「グローバル人材」の定義	14
6 本研究の対象と目的	21
第1章 現状分析及び問題抽出	23
Ⅰ 高等学校	23
1 進路指導のあり方	23
2 キャリア教育と文理選択	26
3 授業形態	27
4 大学入試と英語教育	28
5 スーパーグローバルハイスクール（SGH）	32
Ⅱ 大学	38
1 グローバル人材育成をめぐる国内大学の動向	38
2 世界から見た日本の大学の地位	39
3 文部科学省によるグローバル化への取組み	43
4 海外留学制度	49
5 入試制度	54
6 教育の問題	59
Ⅲ 企業	64
1 日本的経営と人材育成システム	64
2 英語力の強化	67
3 採用活動の柔軟化	69
4 現地採用人材の活用に向けた取組み	71
5 中高年層の再教育	72
第2章 提言	74
Ⅰ 高等学校	74
1 留学アドバイザーの設置	74
2 文理選択前のキャリアガイダンス	74
3 海外派遣プログラムの改良	75
4 授業内コミュニケーションの機会の確保	77
5 英語及び課題研究授業へのスカイプ導入	79
Ⅱ 大学	80
1 大学一般に求められる取組み	80
大学入試の改善	80
英語教育の改善	81
アクティブ・ラーニングの実施と自習の促進	83
海外経験の促進	85
2 東北大学に求められる取組み	87

短期研修プログラムの改善	87
海外派遣の対象学年の拡大	88
入学試験の改革	88
留学生対応の改善.....	89
学生の内向き志向の改善.....	89
Ⅲ 企業	90
1 英語力の強化	90
2 採用活動の柔軟化	90
3 現地人材の活用に向けた取組み.....	93
4 中高年層の再教育について	93
 終章 まとめ.....	 95
Ⅰ 現状分析と提言の総括.....	95
Ⅱ 残された課題	96
 関連年表	 98
参考文献・資料.....	109
ヒアリング先一覧	115

序章 「グローバル人材」育成について

1 「グローバル化」の議論

「グローバル化」あるいは「グローバリゼーション」という言葉は、今日、至るところで目にする。ただ、その単語の意味や理解は多義的である。「グローバリゼーション」という概念に社会的関心が集まり出したのは 1990 年代からだが、この現象がいつごろから始まったかという議論では見方が分かれている。70 年代から始まったという見方もあれば、大航海時代の 16 世紀から始まったとするもの、更には近代以前から既に始まっていたとする説もある。¹「グローバリゼーション」という現象を最大公約数的にとらえるのであれば、「地球的規模における相互依存の成立・深化を意味する」² ので、近代以前であっても、その意味では成り立つ。

とはいえ、今日の「グローバル化」で話題となるのは、IT 技術に根差した情報化社会が前提となっている。例えば、政府が現在取り組んでいるグローバル人材に関する政策の根拠とも言うべき文書を作成したグローバル人材育成推進会議は、その報告書「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）」で「グローバル化」を以下のように定義する。

「政治・経済・社会等あらゆる分野で「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」が国境を越えて高速移動し、金融や物流の市場のみならず人口・環境・エネルギー・公衆衛生等の諸課題への対応に至るまで、全地球的規模で捉えることが不可欠となった時代状況を指すもの」³

この定義にみられるように、情報網の発展が現在のグローバル化を議論する際に強調されることが多い。経済界や論壇で「グローバル人材」が論じられるときも同様で、情報化した国際社会で如何に活躍していくか、生き抜いていくか、を論じる文章が多い。⁴

そうした IT 技術の急速な進展を中核とするグローバル化は 1990 年代以降だが、本研究では 1970 年前後からの現象に着目する。70 年代からスタートした「グローバル化」が、「情報」の要素を多分に含むコンピュータ・ネットワークを活用した、「ヒト」「モノ」「カネ」が国境を越えて自由に動く今日の「グローバル」な社会の原型を形成したと見るからである。

1 正村（2009）2 頁。

2 同上、3 頁。

3 グローバル人材育成推進会議『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）』2012.6.4、8 頁。

4 Google 検索で「グローバル（化）」のセカンドキーワードの上位候補として挙げられる言葉が「生き残る」や「生き抜く」であり、ビジネス界や教育界を中心に数十万件のウェブサイトがヒットする。

では、1970年代に現代の「グローバル化」が始まったとする見方に立った場合、日本の「グローバル化」現象はいつから始まっただろうか。その問いについて考えるため、「ヒト」「モノ」「カネ」の移動の量的推移に着目してみることにする。

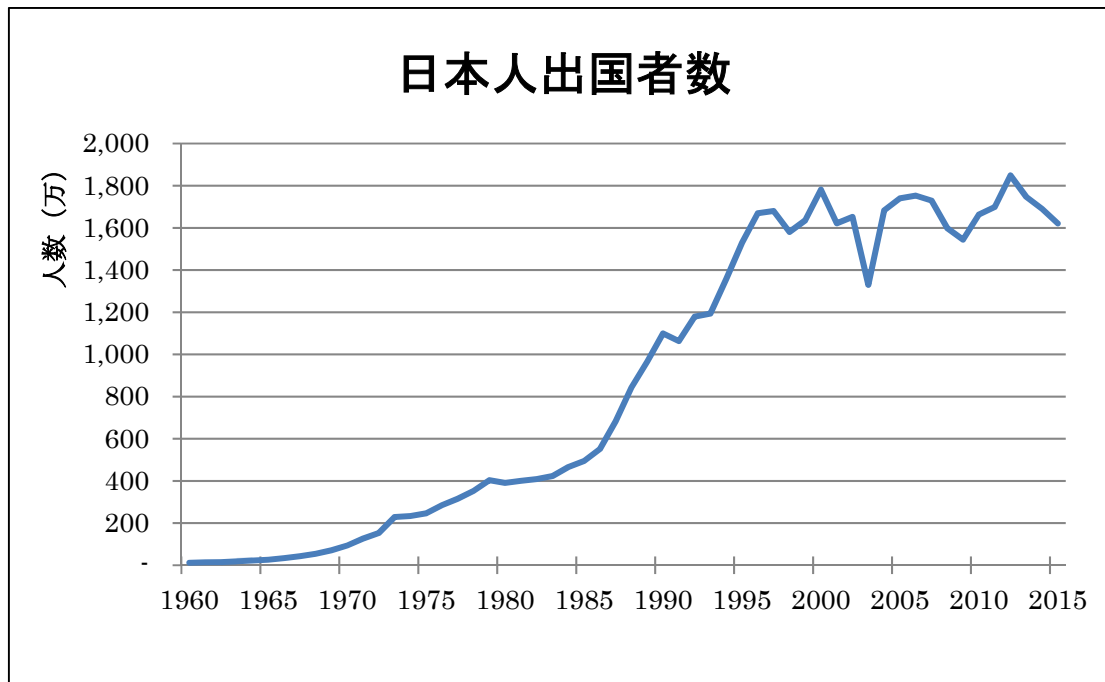
・「ヒト」の移動

1971年に、アメリカのニクソン大統領が金・ドルの兌換を停止したことによって、固定相場制が崩壊した。その後、変動相場制に移行したことによって、1971年まで1ドル360円だった為替相場が、1977年には1ドル200円を突破するという急速な円高が進展した。図1は、日本の出国者数の推移をグラフ化したものである。1964年に日本がIMF8条国に移行し為替取引が自由となったことで、海外旅行が自由にできるようになった。その後、団体旅行が流行したことにより日本人の出国者は増加傾向にあったが、このニクソン・ショック以降の円高が後押しして70年代からはその動きに拍車がかかった。

出国者数が再び急激に増加し始めたのが80年代後半である。1985年のプラザ合意によるドル安誘導政策により円高が進んだことで、海外旅行・滞在が更に容易になった一方で、輸出企業にとっては通貨安という有利な条件が失われ、海外への生産移転を進める等の対応が必要となった。加えて、同時期には上場企業を中心に海外大学へのMBA留学などの派遣が開始されている。

日本人出国者数の増加傾向は90年代になっても続き、その後もSARS（重症急性呼吸器症候群）の流行、リーマンショック、テロの頻発などの要因によって、増減はあるものの、増加基調を継続している。

図 1



出典：法務省出入国管理統計表⁵ をもとに作成

・「モノ」の移動

前節の内容は単純な「ヒト」の移動についてであるが、ここでは「モノ」の移動に関して、輸出額の推移から見ることにする。

図 2 は日本の輸出額の推移を表したグラフである。ドルショック後の円高にもかかわらず、日本の輸出額は 70 年代に増加を続け、オイルショック直前の約 3 倍に増加した。79 年に第二次石油危機が発生したが、日本はいち早く立ち直り、世界経済におけるシェアを伸ばした。その経済的な活躍に対しては、1979 年にアメリカの社会学者エズラ・ヴォーゲルが『ジャパン・アズ・ナンバーワン』というタイトルの著書を出版するなど過大な評価がされた一方、欧米諸国は日本への警戒感を強め、EC（欧州共同体）が「単一市場」を打ち出すなど対抗策がとられるようになった。

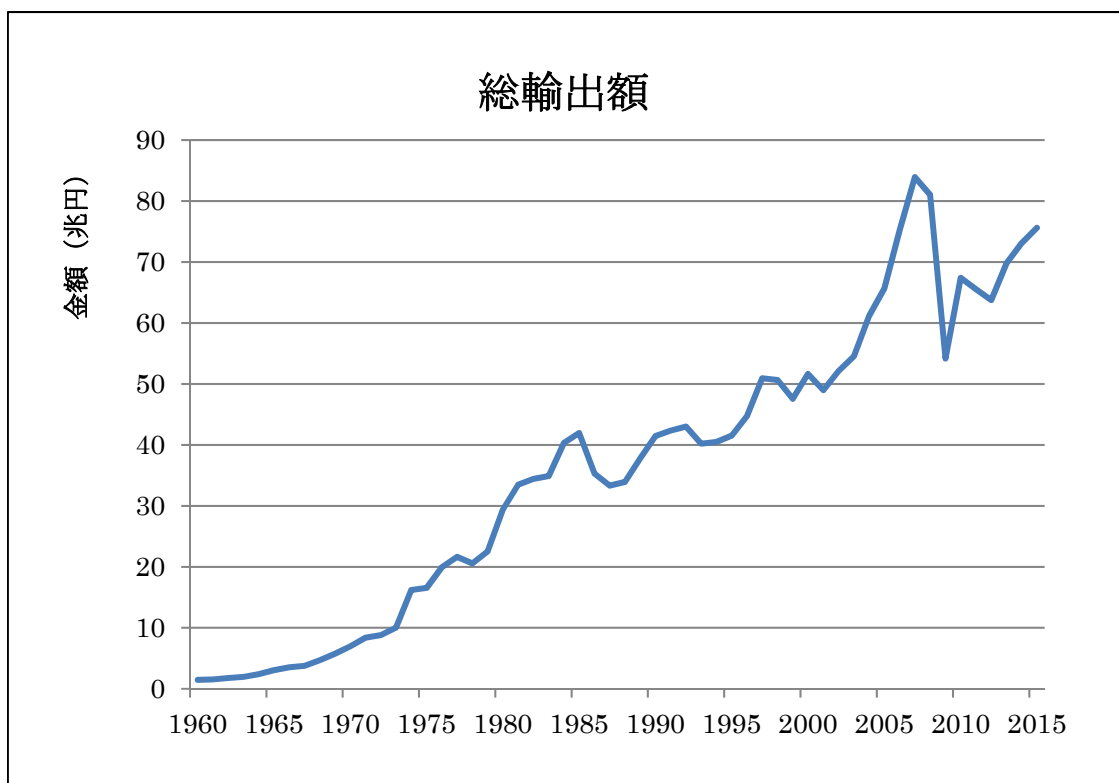
80 年代になってまた輸出額は大きく増加し、85 年のプラザ合意による円高で急落するまで増加し続けた。しかし、急落後もまた回復し、その後の 90 年代もバブル崩壊などにより時折落ち込むこともあったものの、円安に伴う増加を続けていった。2000 年代前半は、住宅バブルに沸くアメリカの影響と更なる円安によって好景気が続いたものの、2008 年に発生したリーマンショックにより、世界的な不況となり、急落している。2010 年以降はその反動もあり景気は回復方向に向かっているものの、EU 内での経済破綻危機や東日本大震災

⁵ <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/> (2016.11.21 閲覧)

などの影響を受けて伸びが鈍化し、その後新興国の成長鈍化で輸出数量は減少したものの、輸出価格が上昇したことから輸出金額は増加している。

以上のように、輸出額の推移に着目すると、1970 年代半ばと 80 年代半ばが日本の「モノ」の移動に関しての流れが大きくなった時期と見ることができる。

図 2



出典：財務省貿易統計「輸出入総額の推移（単位：千円）」⁶をもとに作成

・「カネ」の移動

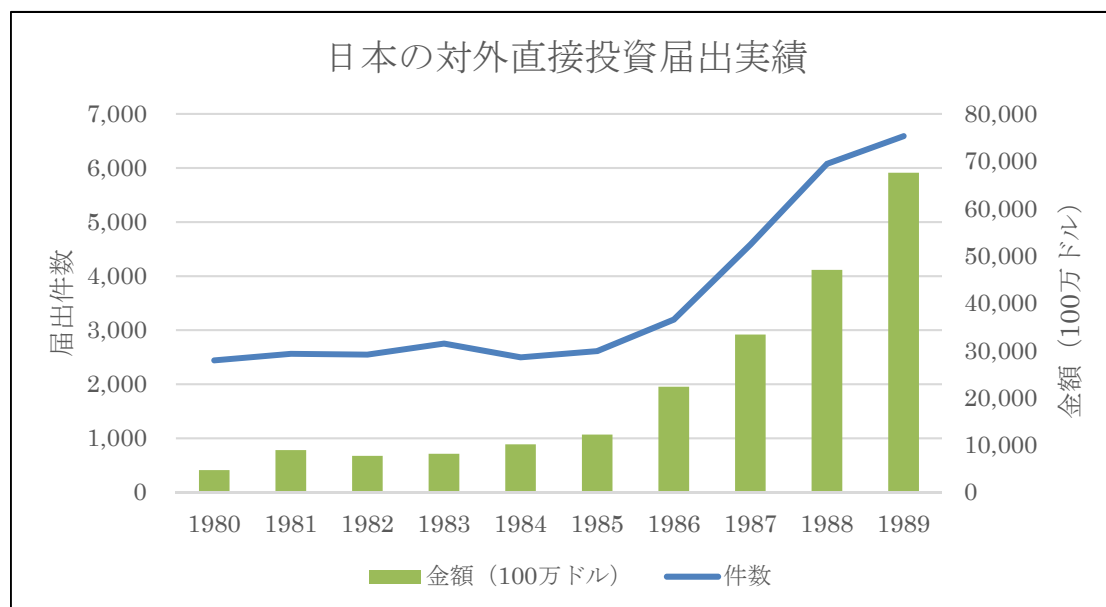
「カネ」の移動について見ると、80 年代後半、日本の保有する海外資産は急速なスピードで増加した。特に図 3 に示しているとおり 1986 年以降、海外直接投資の増加が顕著となり、この結果として、民間部門の直接投資残高は 1984 年末から 1989 年末の 5 年間で 5 倍以上となった。

80 年代前半に輸出中心に大きく伸びた製造業は、円高に伴う輸出価格の上昇と貿易摩擦の深刻化を受け、輸入品による調達を拡大させるとともに、海外現地生産に積極的に乗り出した。更には、機械工業をはじめとする製品納入先企業が海外に進出したことを背景に、関連中小企業の海外進出も急増したことにより、日本国内では「産業空洞化」論が叫ばれ危機

⁶ <http://www.customs.go.jp/toukei/suii/html/nenbet.htm> (2016.11.21 閲覧)

感が高まる事態も惹起するほどだった。

図 3



出典：日本貿易振興機構「日本の直接投資（報告・届出ベース）」⁷をもとに作成

以上の3点から、「ヒト」「モノ」「カネ」の3要素すべてにおいて、国境を越えた移動のレベルが大きくなったのは80年代半ばから後半にかけてであるといえる。70年代以降の情報化社会の前段階の現象としての「グローバル化」は、日本においては80年代半ば以降に本格的にスタートしたとみなすことができる。

実際に、70年代では「グローバル化」という言葉は、論壇や新聞記事にはほとんど登場しない。日本と外国との関係について論じるときは、「国際化」(＝international)という単語が用いられてきた。80年代になると、地球規模を意味する“global”という英単語を用いた「グローバル化」あるいは「グローバリゼーション」という言葉が用いられ始め、日本の論壇に本格的に登場するようになったのは90年代に入ってからである。⁸ 2000年代にはその頻度は更に増し、2010年代の今日では耳にしない日はないくらいに頻繁に飛び交うbuzzwordになった。

⁷ <https://www.jetro.go.jp/world/japan/stats/fdi.html> (2016.12.15 閲覧)

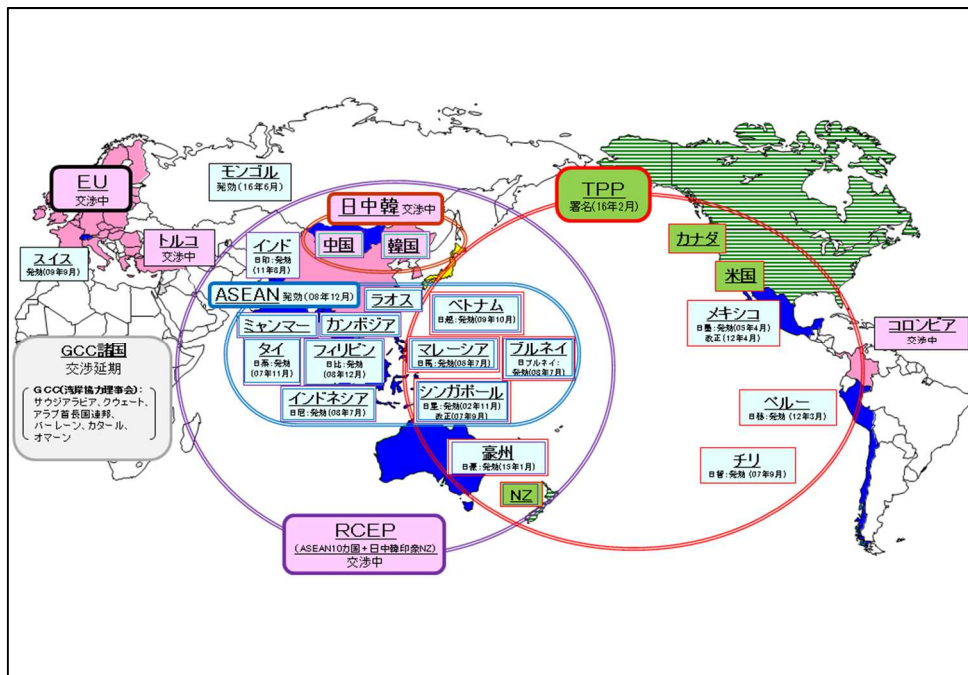
⁸ 朝日新聞の記事データベース「聞蔵Ⅱ」において、東京・大阪で発行された朝刊と夕刊の縮刷版の記事に「グローバル」という単語で検索をかけてヒットする件数は70年代が2件、80年代が36件、90年代が77件となっている。

2 1990 年代以降の世界情勢と日本の国力の低下

・90 年代以降の世界情勢と社会構造の変化

東西冷戦が終結した 90 年代以降、世界を市場経済が席卷するようになった。1993 年にはヨーロッパにおいて EC から発展する形で EU が成立、アジアにおいては ASEAN 諸国の影響力が増した。1995 年には GATT が発展する形で WTO が創設され、多角的貿易体制の中核を担うことになる。70 年代からスタートしたグローバル化による自由な経済活動は、図 4 のとおり、既存の国民国家を越えた枠組みの下で更に広範に行われるようになった。

図 4



出典：経済産業省ウェブサイト⁹

その後、ドーハ・ラウンド以降の WTO 交渉が行き詰まるようになると、二国間あるいは多国間での自由貿易協定 (FTA) や経済連携協定 (EPA) などの締結が盛んに行われるようになった。環太平洋戦略的経済連携協定 (TPP) もその一形態である。ちなみに、日本にとって初の EPA はシンガポールであり、2002 年 11 月に発効している。

2000 年代に入ると世界の産業形態も大きく変化し始めた。それ以前から既に先進国の産業は製造業を中心とした第二次産業からサービス業を中心とする第三次産業へとシフトしていたが、00 年代以降は特に高付加価値型のソフト開発などの産業形態へと更にシフトし

⁹ 経済産業省「EPA／FTA／投資協定」http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/epa/ (2016.12.15 閲覧)

ていった。

先進国の製造業の実際の生産ラインのかなりの部分は、従来から労働コストの低い発展途上国に移転していたが、その動きにも更なる変化がみられるようになった。特に、かつて低コスト労働力による現地生産ラインの所在地の代表格であった中国では、経済成長によって所得・賃金が上昇し、生産コストが増加した。そのため、世界展開しているメーカー各社は、更にコストの安い国に生産ラインを移す動きを見せた。かつては労働の下請けを担当した新興国が世界有数のシェアを誇る製造企業を立ち上げ、更に労働コストに低い国にその生産ラインを置くという現象も見られるようになった。

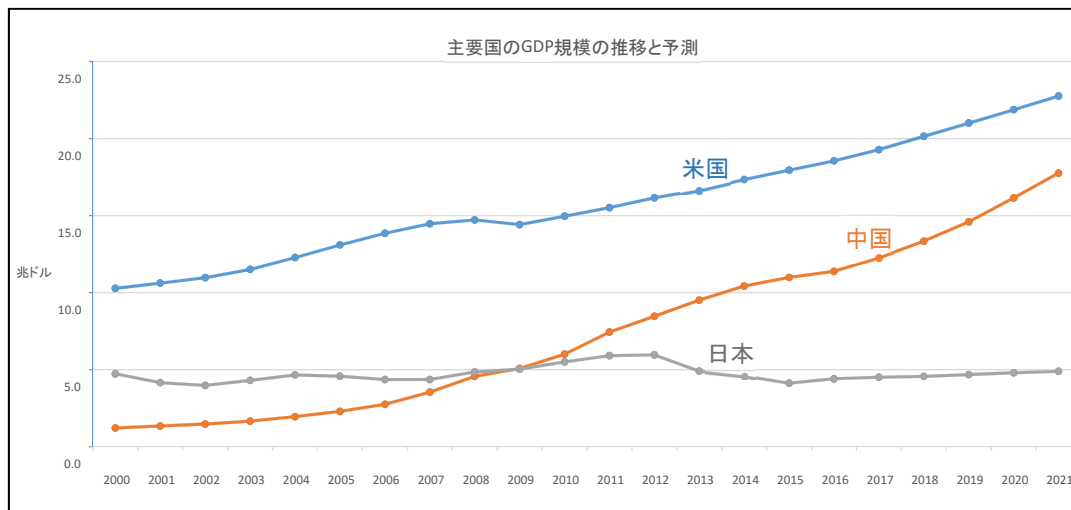
2000 年代後半からのリーマンショックや、ギリシャに端を発するユーロ危機により、世界経済に対する先進国の経済的な影響力が減少すると、BRICs（ブラジル、ロシア、インド、中国）や VISTA（ベトナム、インドネシア、南アフリカ、トルコ、アルゼンチン）といった新興国の世界経済における影響力が増してきた。それ以外の開発途上国においても、前述した生産ラインの移転などによる外国資本の流入などによって、経済成長の恩恵を享受することが可能となった。そして、そうした新興国での活動に対応できる人材を企業は以前にも増して欲するようになった。

・日本の低成長と打開策としての海外進出

変化の激しいグローバル化時代の世界経済の中で、新興国の台頭により、日本は経済的な競争で劣勢に立たされている。バブル崩壊後、「失われた 20 年」と呼ばれる不況に陥ったものの、2008 年まで日本は GDP（US ドルベース）ではアメリカに次ぐ世界第 2 位の座を維持し続けてきた。だが図 5 のとおり、2009 年には中国に追い抜かれ世界第 3 位に転落し、2016 年現在、実数値で 3 倍近くの大差をつけられている。¹⁰ GDP 以外でも、今まで日本が得意としてきた製造業などの産業が海外市場で劣勢に立たされているという事例には枚挙に暇がなく、国力の低下を象徴する出来事として語られている。

図 5

¹⁰ IMF, *Report for Selected Countries and Subjects*
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/02/weodata/weorept.aspx>
(2016.11.14 閲覧)



出典：経済産業省「通商白書 2016」¹¹ および IMF *World Economic Outlook database* ¹² をもとに作成

自動車産業など好調な業績を維持している製造業も例外として存在するが、家電や精密機械類などは業績不振に悩まされている。この一因として、2000年代前半に国内市場で独自の進化を遂げた「ガラケー」と称される携帯電話に象徴されるように、製品が世界標準からかけ離れてしまう「ガラパゴス化現象」も挙げられている。これに関連して、日本は技術で先行しても、グローバルに新市場を立ち上げる構想力がなかったことが敗因との指摘もされている。¹³

その後、海外市場における日本製品の競争力強化において国際標準化の重要性が認識される一方で、依然として日本の国際標準の獲得に向けた活動水準が欧米主要国と比べて開きがある¹⁴ことなどを受け、2006年には経済産業省が国際標準の提案件数の倍増や欧米並みの幹事国引受数の実現などを目標に掲げた「国際標準化戦略目標」¹⁵を策定している。

¹¹ 経済産業省「通商白書 2016」

<http://www.meti.go.jp/report/tshaku2016/2016honbun/i11110000.html> (2017.2.3 閲覧)

¹² IMF, *World Economic Outlook database* (Apr.2016)

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata/index.aspx> (2016.12.15 閲覧)

¹³ 『日本経済新聞』2011.10.3「ニッポンこの20年長期停滞から何を学ぶ 第2部民力低下1」

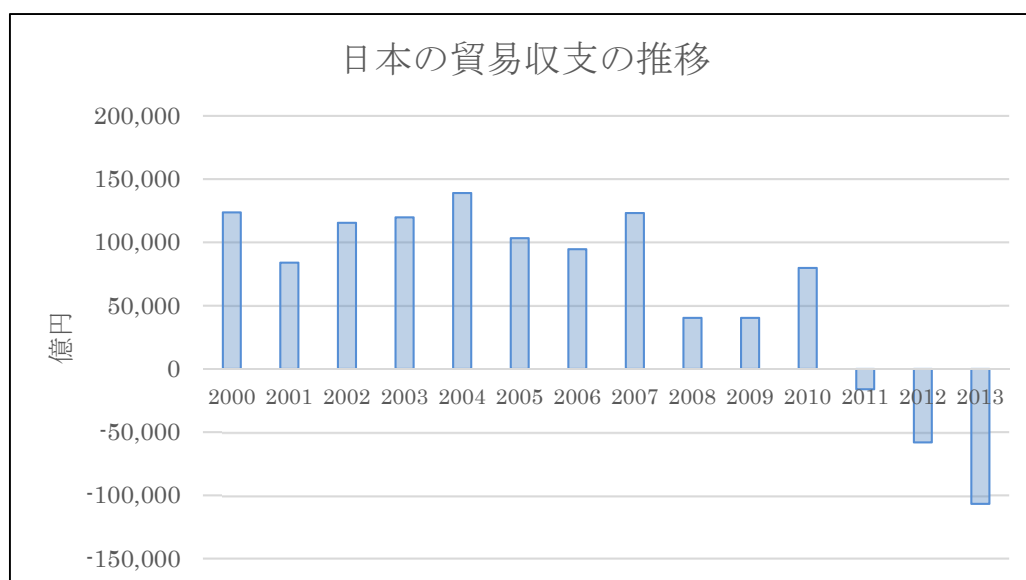
¹⁴ 2001年～2003年の平均提案件数はISO（国際標準化機構）で7.2%、IEC（国際電気標準会議）で19.1%。幹事国引受数は2006年2月の時点でISO47件、IEC13件の計60件、といずれも独、米、英、仏の引受数を下回っている。

¹⁵ 経済産業省「国際標準化戦略目標」

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/hyojun/kokusaihyojunka.html> (2017.1.25 閲覧)

加えて、追い討ちをかけるように発生した東日本大震災に伴う国内原子力発電所の長期停止により、火力発電所の焚き増しに伴う化石燃料輸入が増大し、2010 年まで黒字だった貿易収支は図 6 のとおり震災以降赤字が続いている状況にある。¹⁶

図 6



出典：財務省「国際収支総括表（暦年）」¹⁷をもとに作成

このように、製造業を中心とした輸出産業にかつての勢いが失われたことに加えて、日本の人口動態では世界トップスピードで少子高齢化が進行している。生産年齢人口が今後減少し、高齢者人口が増加すると予測され、経済牽引の原動力でもあった内需の縮小が懸念されている。特に流行に敏感である若年層の可処分所得が減少し、個人消費は伸び悩んでいる。その一方で、アジア圏を中心とする新興国では、国民所得が経済成長によって増大し、新たな需要が巻き起こっている。かつては高価で手の届かなかった日本製品も所得増によって購入できるようになった層が増えたことから、日本製品の購買力および潜在的需要が増している。そうした状況下、日本は縮小する内需を補うためにも、海外市場の開拓を官民両方で模索している。

第二次安倍政権の経済政策、いわゆるアベノミクスにより、2013 年以降、日本経済の業績は若干の回復傾向になったものの、現在でも、一部企業は新興国との価格競争で勝てず、

覧)

¹⁶ 財務省ウェブサイト「平成 27 年中 国際収支状況（速報）の概要」

http://www.mof.go.jp/international_policy/reference/balance_of_payments/data.htm
(2016.11.26 閲覧)

¹⁷ https://www.mof.go.jp/international_policy/reference/balance_of_payments/
(2016.12.15 閲覧)

製造部門の売却などの憂き目に遭っている。

経済面だけでなく学術面、すなわち技術革新の基盤となる研究を担う大学においても、国内大学の国際的地位の低下が懸念されている。2004 年から The Times Higher Education は世界大学ランキングを発表するようになったが、当初アジア首位の座にあった東京大学は 2015 年にはその座をシンガポール国立大学（NUS）に明け渡し、NUS は 2016 年現在もその座を維持している。世界全体のランキングで見ても、2017 年現在、100 位以内の大学は東京大学（39 位）と京都大学（91 位）のみであり、その他 300 位以内でも 3 校（東北大学、東京工業大学、大阪大学）にとどまっている。¹⁸ 第 1 章Ⅱ - 1 で詳述するように、日本の大学ランキングにおける順位低下の原因の分析は多方面でなされているが、大学の国際化の遅れが原因とする指摘が有力であり、様々な大学で改善の取り組みが試行されているのが現状である。

3 「グローバル人材」の必要性

こうした 2000 年代後半から 10 年代初頭にかけて顕在化してきた国際的な経済的・学術的地位の低下を政府、財界ともに危惧し、解決案を模索すべく、10 年代初頭から様々な議論が盛んになった。

国の動きとしては、文部科学省が 2010 年に、急速に進むグローバル化に対応した人材育成とこれを目指した産学連携による国際化戦略の構築を目的に「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」を設置した。2011 年には、新成長戦略実現会議の閣議決定により「グローバル人材育成推進会議」が設置され、そこでの審議まとめとして、2012 年に基本方針が策定された。この他、2011 年には文部科学省と経済産業省が共同事務局を務め産学のリーダーによる「産学共同人材育成円卓会議」が開かれ、東日本大震災の復興と絡めたグローバル人材の育成が論じられている。

財界からは、経団連が 2011 年に「グローバル人材の育成に向けた提言」を発表したことを皮切りに、2013 年に「世界を舞台に活躍できる人づくりのために」と題したグローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言を行い、2015 年には「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート調査」を実施・発表している。加えて、読売新聞のインタビューに対して、米倉会長（当時）が「資源がない日本を支えるのは技術力と国際貿易で、グローバル人材の育成が極めて重要だ」¹⁹ という発言をしたこともあった。

¹⁸ Times Higher Education, *Asia University Ranking 2017*
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/>
(2017.1.21 閲覧)

¹⁹ 『読売新聞』2011.1.17（東京朝刊）「若者「内向き」企業苦悩 半数が海外勤務敬遠 競争力低下の懸念」

こうした議論に共通していることは、国内外を問わず活躍できる人材、すなわち「グローバル人材」がこれからの日本には必要であるというものだった。この「グローバル人材」、すなわち「グローバル」＋「人材」という独特の表現が日本社会で広く使われるようになったのは 2010 年代からである。²⁰ 「グローバル人材」の英訳として、公的には“global human resources” という表現が用いられているが、これは英語の表現としては適切ではないという指摘があり、代わりに “global talent” などが提唱されている。²¹

上記のように、「グローバル人材」とは日本特有の表現あるいは概念だが、呼称についてはともかく、国境を超えて活躍するためには国内とはまた異なったスキルが必要となるのはどの国にも共通であろう。そうしたスキルを有する人材を育成すべく、日本では 2010 年代から「グローバル人材」の育成が国策として実行されるようになった。その基本方針「グローバル人材育成戦略」を定めた会議体が、「グローバル人材育成推進会議」である。

4 グローバル人材育成推進会議

本会議は、2010 年 6 月 18 日に閣議決定された「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」が基になっている。これは、当時の民主党政権が今後の日本の成長戦略の全体的な方向性を示したもので、その時点から「グローバル人材の育成と高度人材等の受入れ拡大」²² が基本方針として示されていた。それらの新成長戦略の実現を推進・加速するために開かれたのが、内閣総理大臣を議長とする「新成長戦略実現会議」であり、2011 年 5 月 19 日に「グローバル人材育成推進会議」の開催が決定された。

この会議は、「グローバル人材の育成とそのような人材が活用される仕組みの構築を目指

²⁰ 「グローバル人材」という用語を含む論文自体は 1990 年代から存在するが、新聞など一般的な媒体で多用されるようになったのは 2010 年前後である。

²¹ 同志社大学の村田晃嗣学長（当時）は、「グローバル人材を英語で何と言うのか調べたところ、「グローバル・タレント」という表現があることを知りました。新島襄はグローバル・タレントの日本人第 1 号（中略）グローバル・タレントであると同時に、グローバルに通用する人物（グローバル・キャラクター）」と述べている。学校法人同志社『事業報告書 2013』、7 頁。

http://www.doshisha.ed.jp/d_book/works/report_2013/pageindices/index7.html

また、関西学院大学のオルセン准教授は、“global human resources” や “global talent” という言葉は「会社の世界中の従業員全員」という意味をすることがあり、“globally competent human resources” や “globally minded human resources” と訳した方が日本で言われている「グローバル人材」に近いだろう、と言う。ジェシー・E・オルセン「海外の視点から見たグローバル人材」

<https://www.doshisha.ac.jp/attach/page/OFFICIAL-PAGE-JA-1622/37661/file/7.pdf>
(2017.2.3 閲覧)

²² 首相官邸「新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～（平成 22 年 6 月 18 日）」、42 頁。<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/sinseichou01.pdf> (2017.2.3 閲覧)

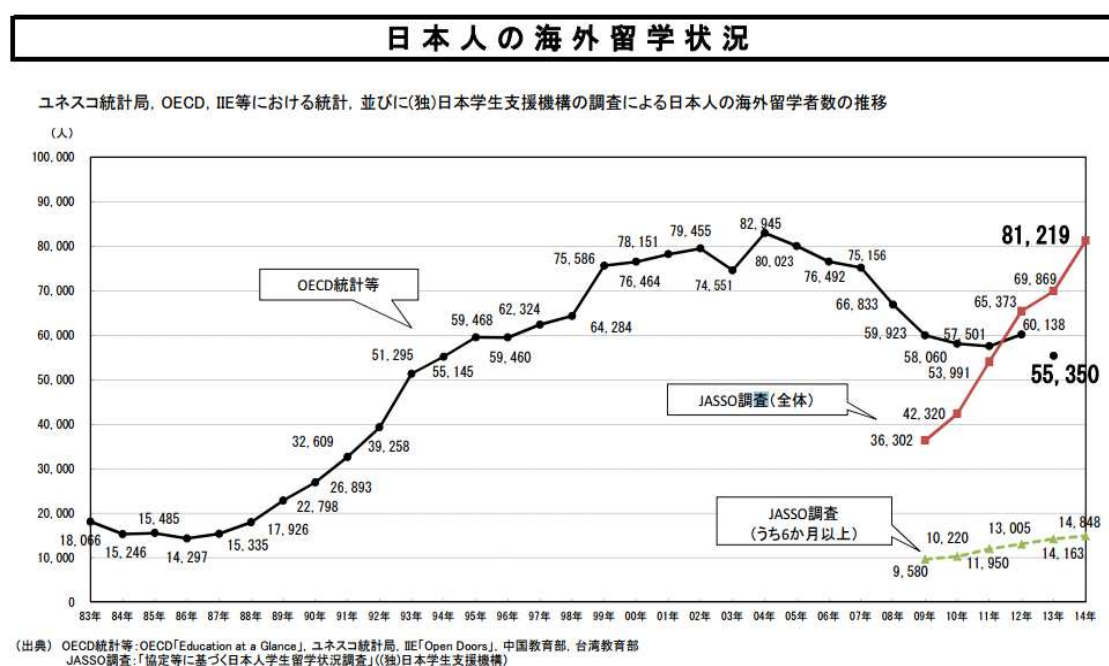
し、とりわけ日本人の海外留学の拡大を産学の協同を得て推進する」²³ ことを目的として開催された。2011年5月26日に第1回会合が行われ、同年6月22日の中間まとめを経て、2012年6月4日に「グローバル人材育成戦略（グローバル人材育成推進会議 審議まとめ）」が決定された。そこでは、「グローバル人材」の育成に当たって現状の懸案事項と、将来の方針がまとめられている。また、「グローバル人材」の概念を整理し、人材に求められる資質について述べている。

以下、その報告の内容に即して論じる。

・「内向き」志向

当該報告書内で、新興国の成功要因の一つとして、海外留学生の多さがあると分析されている。²⁴ 第1章Ⅱ-4で詳述するが、日本人の海外留学者数は、2000年代半ばをピークに減少しはじめ、2010年まで減少が続いていた。

図 7



その要因として、日本の若年層が海外に出ようとしないう「内向き」傾向にあることが指摘されている。

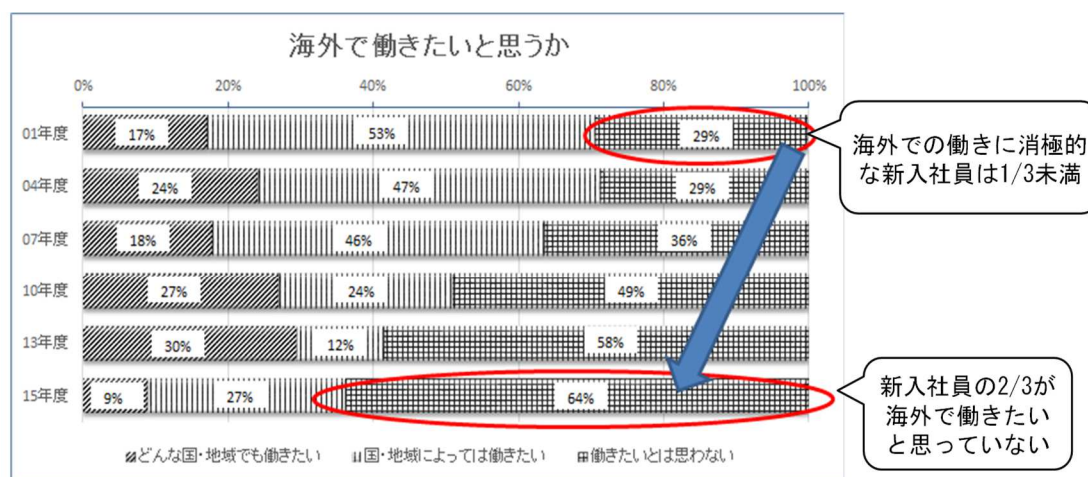
また、海外留学に関する分析は、学生だけでなく、社会人においても共通しているとの分

²³ 前掲註(3)、35 頁。

²⁴ 同上、1 頁。

析がなされ、海外勤務を希望しない新入社員は年々増加しているというデータが示されている。報告書では、2010 年度の産業能率大学によるアンケート調査データを分析し「新入社員（中略）は、海外での勤務を希望するものとしらないものとで二極化が進んでいる」²⁵としている。しかし、最新のデータ（2015 年度実施）を見ると、新入社員の 63.7%が海外での勤務を希望しないと回答しており、2001 年度から行われている調査で過去最高となった。²⁶ 特に「どんな国・地域でも働きたい」と答えた社員は 9%となっている。この傾向がテロの頻発等を要因とした一時的なものかは不明ではあるが、二極化どころか、数字の上ではますます「内向き」が進んでいるとも分析できる。

図 8



(出典) 学校法人産業能率大学「第6回 新入社員のグローバル意識調査」(2015年9月)をもとに加筆

一方、留学に関しては、報告書では、「2004 年以降、海外へ留学する日本人学生数は減少に転じ、特に米国の大学に在籍する日本人学生数が大きく落ち込んでいる。(中略) 同世代に占める留学者の比率が、昨今の経済情勢の影響もあって減少傾向に転じていることは大きな懸念材料」と警鐘を鳴らしている。²⁷

その背景として海外留学を希望しない学生が増えているという指摘もあるが、他方で積極的に留学しようとする姿勢の学生も見られる。SNS などインターネットでの情報発信を用いて活動している学生団体が留学促進の一助になっていることも最近の特徴である。²⁸

²⁵ 同上、3 頁。

²⁶ 学校法人産業能率大学「第 6 回 新入社員のグローバル意識調査」(2015 年 9 月)、25 頁

<http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/global2015.pdf> (2017.2.3 閲覧)

²⁷ 前掲註 (3)、3 頁。

²⁸ 『朝日新聞』2015.4.20 (夕刊)「内向きじゃないよ 若者ら「留学の輪」 経験者集い魅力発信」

このように、必ずしもすべての学生の傾向が「内向き」になったわけではなく、「外向き」と「内向き」で二極化しているという見方も有力である。ただ、留学は相応の費用がかかることから経済的理由で断念する学生も多く、「外向き」に関わらず、経済的または他の事情で留学できない学生に、その支援の充実がなされるべきであるという意見が挙げられている。

29

そのため、政府は官民ともに日本人学生の海外留学を奨励すべく、留学の資金援助を目的とした奨学金の整備や情報の提供などを行っている。その代表的なものとして、2013年10月に「トビタテ！留学 JAPAN」プロジェクトが始動した。また、経団連が「経団連グローバル人材育成スカラシップ」という留学生を対象とした奨学金を設けるなど、民間でも留学奨励の制度が創設されている。

いわゆる「内向き」が増えた背景としては、前述した費用の問題に加え、高校・大学・企業の接続という観点から留学が障害となると考える学生・生徒が多いことも挙げられる。詳細は各章で後述するが、留学は留年のリスクを抱え、進路の障害になりうるものがその最たるものである。「外向き」の人間が海外に出やすい環境を整備するとともに、留学などの海外経験が将来のキャリア形成に有益となることを、「内向き」の人間に伝え、働きかけていくことが今後の課題となる。

5 「グローバル人材」の定義

「グローバル人材」の育成をめぐって、政府、財界、教育界など様々な領域で議論が行われてきたが、「グローバル人材」の定義については、様々な見方が分かれている。例えば、学校法人河合塾教育研究部が大学に対して実施した調査では、グローバル人材に必要な能力として、以下の13項目を挙げている。

29 北村（2012）、253 頁。

A	英語等、外国語の実践的な運用能力
B	異文化理解力
C	グローバルな環境でのコミュニケーションスキル
D	グローバルな環境でのチームワーク力、リーダーシップ力
E	グローバルな環境での柔軟性、不確実性の許容力
F	論理的思考力
G	プレゼンテーション能力
H	責任感
I	マネジメント力、ファシリテーション力
J	日本を取り巻く世界的情勢に関する知識
K	海外で生活できる力（衣食住、心身両面の健康の確保）
L	安全管理（疾病予防、犯罪・騒乱への対処）
M	危機管理（法人に係る不祥事、訴訟、労務管理）

出典：学校法人河合塾教育研究部

「大学におけるグローバル人材の育成に関するアンケート（2011年）」より

一方で、経営者の観点あるいはそのための MBA 留学に関しては、グローバル・エリートに必要なスキルとして、以下の 8 スキルが挙げられている。³⁰

①	違いを感じる「感受性」
②	異文化・価値観への「理解力」
③	多様なやり方にあわせる「柔軟性」
④	異質な環境での「オーナーシップ」
⑤	「ゼロベースの構築力」
⑥	「問題解決型思考」
⑦	積極的・論理的な「説明力」
⑧	コミュニケーションの「粘り強さ」

出典：「グローバル・エリートの時代 個人が国家を越え、日本の未来をつくる」（2012年）

前述の文部科学省「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」においては、「グローバル人材とは、世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティ

³⁰ 倉本（2012）、232 頁。

ティーを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」であるとしている。ここでは、「日本人としてのアイデンティティー」が含まれていることが特徴的である。

そうした議論を踏まえた上で、グローバル人材育成推進会議は「グローバル人材」に求められる要素を以下の3つに整理している。

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ー

上記能力に加えて、「グローバル人材」に限らず、およそ日本社会で求められる「人材」一般に求められる資質として、「幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等」³¹ もまた必要と述べている。

これらの資質を育成する方針は、民主党から自公連立に政権交代した後も、大筋で継承されている。例えば、課題解決能力や外国語能力の強化によってグローバル・リーダーを育成することを目的としたプロジェクトであるスーパーグローバルハイスクール（SGH）という事業は、政権交代後の2013年に構想され、2014年度から始動したものである。³²

・本研究における「グローバル人材」の定義

およそ人材一般に望まれる資質として、グローバル人材育成推進会議が指摘しているとおり、「幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等」に加えてオリジナリティ（構想力／構築力）、論理的思考なども挙げられるだろう。だが、特に「グローバル人材」に必要な素養として、本研究では以下の5つが重要であると考ええる。

①	語学力（英語）
②	コミュニケーション能力

³¹ 前掲註(3)、8頁。

³² ただし、この「グローバル人材育成戦略」で基本方針として定めたものの、まったく進んでいない、あるいは事実上撤回された施策も存在する。例えば、東京大学が秋入学に移行すると発表した当時、政府関係者はグローバル人材育成に関して大いに評価できるものと称賛していたが（同上、34頁）、2013年6月に導入見送りが決定されている。

③	異文化理解
④	チャレンジ精神
⑤	アイデンティティ

①語学力（英語）は、グローバルに活躍するための最重要の素養として取り上げられるものであり、明治維新以来、森有礼の日本語廃止・英語採用の提言（1872年）、志賀直哉の国語フランス語化論（1946年）など、多くの論争を呼んできた点でもある。

本研究で論じた「グローバル化」の文脈では、1970年代に平泉渉と渡辺昇一の間で交わされた『英語教育大論争』（1975年、文藝春秋）が今日の議論の嚆矢ともいえるべきものであろう。この論争は、参院議員であった平泉が1974年4月に自民党政務調査会に「外国語教育の現状と改革の方向」と題する文書を提示し、義務教育と大学入試から英語を外すことを骨子にした提言を行ったことで惹起されたものである。平泉の論拠は、英語を必要とするのは国民の約5%であり、実を挙げていない英語教育に代えて「義務教育である中学の課程においては（略）「世界の言語と文化」というごとき教科を設け、ひろくアジア、アフリカ、ヨーロッパ、アメリカの言語と文化についての基本的な「常識」を授け」、他方で英語を必要とする人材には「高校の外国語学習課程は厳格に志望者に対してのみ課するものとし、毎日少なくとも二時間以上の訓練と、毎年少なくとも一ヶ月にわたる完全集中訓練とを行う」という役割分担を明確にした人材育成を目指すものであった。

33

現代の議論では、元日本マイクロソフト社長の成毛眞が、英語を真に必要とするのは国民の約10%に過ぎず「確かに英語ができればビジネスでは有利になるかもしれない。しかし一方、伝統文化やアイデンティティを損なう危険がある。たかだか金儲けのために教育や思想、伝統文化を犠牲にするのだろうか」と英語偏重に異を唱えている。³⁴

加えて、外国語が英語に限られるのかという論点も挙げられる。経営コンサルタントの宋文洲は、「アメリカではアメリカで通用する方法でビジネスをし、中国では中国に合わせた方法で取引する。ロシアではまた別の方法、ベトナムでも別のやり方で進める。こうしてひとつひとつを積み重ねていったら、「結果的に」なっているのがグローバル化なのです。別の言い方をすると、グローバル化は徹底したローカル化の積み重ね」といい、グ

³³ 平泉渉／渡辺昇一（1975）。これに対する渡辺昇一氏の反論の骨子は、外国語教育による教養の涵養という点にあった。

³⁴ 成毛(2011)、5頁。成毛は、英語を必要とする日本人の数を、長期滞在者（在留邦人20年平均値56.7万人×4年）＋外資系企業の従業員102万人＋外国人相手の接客業に従事する者100万人＝約400万人と試算し、この数字が生産年齢人口（15-65歳）中に占める比率は1割に満たないとしている。

ローバルなビジネスの場での現地語の必要性を説く。³⁵ また、英語教育の専門家である寺島隆吉は、大学の語学教育における英語一極化への風潮に警鐘を鳴らし、「複言語主義」の重要性を訴えている。³⁶

上記のような異論の妥当性を認めつつも、本研究では、「グローバル人材」育成のためには、外国語の中でも特に英語が重要であるという立場をとる。その論拠としては、(1) 現在ウェブサイトで使用されている言語の半分以上が英語³⁷であり、グローバルに情報収集を行う上で英語は必須であること、(2) ビジネス界や学界でも英語がますます「リンガ・フランカ」となっていること、(3) 異文化理解のためにも「複言語主義」は望ましいものの、特殊言語などを学ぶ場合においては英語の辞書や教科書が優れている事も多く、英語力を身につけていることが有効であること、の3点を挙げる。

②コミュニケーション能力は、採用活動時に必要な資質として企業側も学生側も第一に挙げるものだが、その内容は広範かつ曖昧なところがある。グローバル人材の議論では、グローバル人材育成推進会議が要素Ⅰに掲げたように「語学力・コミュニケーション力」とまとめられることも多い。³⁸ 無論、ほとんどのコミュニケーションは言葉によって為される行為であり、母国語を含め言葉を操る能力は基本となる。だが、語学力がいくら高くても、それだけではコミュニケーションの実が挙がらないことは洋の東西を問わず感得されていることである。

斎藤孝はコミュニケーションを「意味や感情をやりとりする行為」と定義し、その向上のために「文脈力」の必要性を説いている。³⁹ あるいは、コミュニケーションの個々の場面に応じて、「会話力」「発表力」「人間力」をその能力として挙げるものもある。⁴⁰ この「発表力」という項目にも見られるように、最近ではプレゼンテーション能力を重視する傾向も顕著である。

確かに、単に情報を伝達するだけではなく「感情」までをやり取りするためには、「人間力」も必要となるだろう。さらに、グローバルなコミュニケーションの場では、次項の「異文化

³⁵ 宋 (2013)、54 頁。

³⁶ 寺島 (2015)、第 1 章。

³⁷ 英語のウェブサイトが 52.3%でトップであることに對し、日本語は 5.7% (3 位)。
https://w3techs.com/technologies/overview/content_language/all (2017.1.10 閲覧)

³⁸ 2015 年 12 月に内閣府が実施した「教育・生涯学習に関する世論調査」においても、「グローバル人材を育成するために伸ばしていくべき能力」として、「語学力・コミュニケーション能力」がトップの 76.5 ポイントを獲得している。

³⁹ 斎藤 (2004)、第 1 章。「文脈力」は論理的思考の徹底によって涵養されるものだが、特に話し言葉では文脈を見失わないために「メモをとりながら会話する」ことが有効だという。

⁴⁰ 切田／長山 (2016) など。

理解」の要素が必須となる。

③異文化理解はなにも外国に限られたものばかりではない。一国内においても、地域により、あるいは学校・企業・集団等の部分社会で異なる文化を保持しており、その間で大小様々な「異文化適応」を経験することはある。⁴¹ そうであれば、国内においても、多くの地域や集団で活動し、あるいは在住外国人と触れ合うことで異文化理解力を高めることはできる。

とはいえ、やはり圧倒的なカルチャーショックを体験するのは留学など外国に長期滞在する機会であろう。自らがホスト国への適応を迫られ、あるいは自国内では当然のこととしていた考え方や習慣が相対化されることにより、アイデンティティの深い省察にもつながっていく。

異文化体験の機会を充実させ、異質なものを受け入れていくことで、国際交流・相互理解の一層の促進にも資するだろう。また、企業においては、異文化での海外ビジネス経験を経験することにより国際交渉力が強化され、海外ネットワークの構築や現地法人のマネジメントなど、海外展開を行う上でも重要な素養となる。⁴²

④「チャレンジ精神」は、未知の世界や領域に果敢に挑むという姿勢を意味し、フロンティア精神、リスクテイクといった要素もここに含まれる。この素養も「グローバル人材」に限られたものではなく、「社会人基礎力」の重要な要素として挙げられているものでもある。⁴³ また、既成概念にとらわれず挑戦し続けることは、イノベーションを生み出すためにも必須であろうし、米国と比較して少ないといわれている日本人の起業家を増やしていくことにもつながるだろう。とりわけ変化の速い現代のグローバル・ビジネスの場においては、既成の枠組みにとらわれずに新たな発想や領域を求める姿勢が特に重要と思われ、国内と

⁴¹ 原沢（2013、57-68 頁）によると、「五月病」も、例えば「地味で裕福でもない花子が金持ちのお嬢さまで有名な大学なんかに行」ったせいで「異文化適応」に失敗した場合に起こったりするのだという。

⁴² ビジネスにおける異文化理解に特化して論じているメイヤー（2015）では、マネジメント領域の 8 つの指標（コミュニケーション、評価、説得、リード、決断、信頼、見解の相違、スケジューリング）に沿って各国文化の興味深いマッピングを行っている。そうした意識を持つことで「相手と自分の文化の違いを理解して、みなが心地よく良いパフォーマンスを出せる環境を作り出す」（田岡まえがき、5 頁）ことが可能になるという。

⁴³ 経済産業省が 2006 年度に初めて公表した「社会人基礎力に関する調査」では、「社会人基礎力」に必要な 3 つの能力として、「前に踏み出す力」（アクション）・「考え抜く力」（シンキング）・「チームで働く力」（チームワーク）を挙げている。このうち、「前に踏み出す力」については、「実社会の仕事において、答えは一つに決まっておらず、試行錯誤しながら、失敗を恐れず、自ら、一歩前に踏み出す行動が求められる。失敗しても、他者と協力しながら、粘り強く取り組むことが求められる」と意義づけし、「チャレンジ精神・主体性」と言い換えてもいる。経済産業省「社会人基礎力」調査 http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku_chosa.html（2017.2.3 最終閲覧）

は別次元の「チャレンジ精神」が必要となる。

⑤「アイデンティティ」については、これを「グローバル人材」の必須の要素とするか否か、あるいはその中身について議論が分かれている。グローバル人材育成推進会議など政府での議論では「日本人としてのアイデンティティ」を重視しているが、そこには多分に国家主義的な匂いも感じられる。とはいえ、日産自動車 CEO であるカルロス・ゴーン氏が「グローバル化を恐れる人は、自らのアイデンティティや文化に不安があるからだ。グローバル化している人や会社、国というものは、自分たちのルーツに自信を持っている。グローバル化とは、強いアイデンティティと組み合わせることで成り立つ」⁴⁴ と主張しているように、自らの存在意義やルーツ、オリジナリティがグローバルに活躍する上で欠かせない要素であるという認識は広く世界中で共有されているものでもある。

では、「日本人としてのアイデンティティ」は何かと問われれば、大和魂や武士道など、数多の日本人論や日本文化論で論じられてきたように、一概に定義することはできないだろう。あるいは、メーカーの技術者が「ものづくりの精神」を誇り、サービス業では「おもてなしの心」を大切にするように、各人によってその中身に込める内容も異なる。個人のアイデンティティが異なるように、「日本人としてのアイデンティティ」も多様なものであり、あるいは時に省察され変容するものかもしれないが、「根無し草」ではない「グローバル人材」育成のためには、この要素も必須であると考ええる。

上記で掲げた、およそ人材一般に望まれる資質に加え、「グローバル人材」に必要な 5 つの素養を図示したものが、図 9 である。本報告書で掲げる「グローバル人材」は、「グローバル・スター」として活躍できる人材を意味する。

44 『日経ビジネス』2012 年 7 月 9 日号「ゴーン氏が語ったグローバル化の条件」

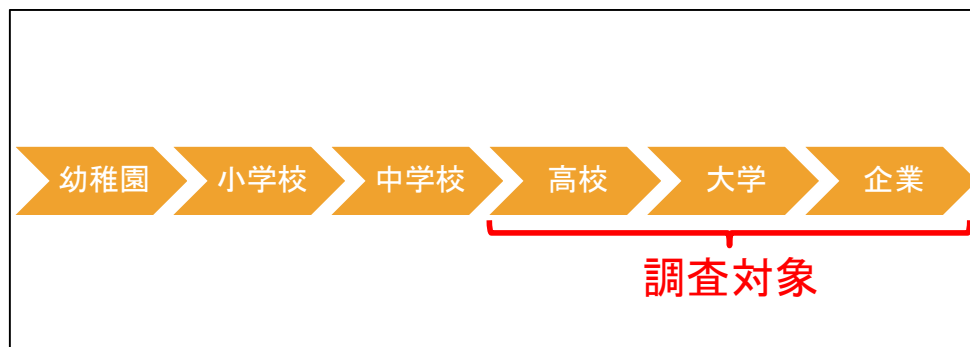
図 9



6 本研究の対象と目的

本研究では、高等学校、大学、企業の「グローバル人材」育成の取り組みを対象とし、中学校以下の教育内容については別の機会にこれを譲る。その理由として、中学校以下は義務教育であるため同程度の教育課程が設定され、また、進路選択や学習内容などの教育環境において本人の意思よりも保護者の意思がより色濃く反映されることが挙げられる。一方、高校以降は義務教育ではなく、進路・留学・就職などにおいて個人の意思や能力・努力を反映しやすい環境になるため、本人の意思で決められる段階を主たる対象とするものである。

図 10



次章以降では、まず上述の政府が示した施策につき、高校・大学・企業それぞれの実際の実践に即して、その妥当性や進捗状況を検証する。その上で、現状の改善のための方策を提示するが、特にこれまでは各々独自に行われていた「グローバル人材」育成のプロセスを、三者の連携を意識した効率的な形で再構築することを眼目とした提言を行いたい。

第1章 現状分析及び問題抽出

I 高等学校

1 進路指導のあり方

現在、高等学校、とりわけグローバル人材育成の中核となる進学校においては、国内大学への進学を目的とした進路指導を行っている学校が大半である。そこに在籍する生徒も国内のいわゆる名門大学への進学を希望する生徒が大多数で、海外大学への進学を目指す生徒は極めて少数である。

日本の大学では、授業をまともに聞かなくても単位をとってしまうような教育が行われているところもみられる。⁴⁵ しかし、米国など他国の大学ではそうはいかず、授業に出席するだけでなく、積極的に内容を理解した上で授業内の議論などに参加しなければ単位を取ることはできないところが多い。特に米国のアイビーリーグの名門大学、例えばプリンストン大学では、全寮制の下、学部1年生の時点から少人数セミナーでの討議・発表形式で授業を進めていくなど、極めて濃密な授業を行っているという。⁴⁶

このように、良質な教育を行っている海外の大学に直接進学するという選択肢がもっと真剣に検討されてもよさそうである。異文化理解の促進や語学力の涵養という点では、海外大学への進学は国内大学よりも適したものと言えるだろう。

海外に視点を移してみると、例えば、韓国では「キロギ・アッパ」という現象が近年見られるようになってきている。⁴⁷ 「キロギ」とは「雁」、「アッパ」とは「父」を意味する。これは、雁が雛のために遠くで餌を取る習性になぞらえたもので、子供の留学のために母子が海外移住し、父親がそのための費用を韓国国内で稼いで仕送りするという家庭の呼称である。子供の将来を見据え、英語能力の習得を目的として小学生段階から海外に送り出す家庭は増え、半年以上留学する小学生は2000年から2007年までで705人から12,000人と17倍になり、中高生も含めると27,000人に上ったと報じられている。⁴⁸

また、シンガポールにおいても、国内トップ校とされるシンガポール国立大学（NUS）に進学する生徒は必ずしも国内トップ層ではない。トップ層は米国や英国などの大学ランキ

⁴⁵ 東洋経済オンライン 2013.3.29 「小学生より勉強しない日本の大学生」
<http://toyokeizai.net/articles/-/13446> (2017.1.14 閲覧)

⁴⁶ 石渡 (2012)、235-8 頁。

⁴⁷ 岩淵 (2013)、62 頁。日本とは対照的なライバル韓国の熱心な海外志向は「グローバル人材」の議論を惹起した要因の一つでもある。

⁴⁸ 『朝日新聞』 2009.9.14 (朝刊) 「グローブ 23 号<こども教育>妻子はカナダ、「雁の父」はひとりソウルから月収超す仕送り」

ング上位に名を連ねるような名門大学に進学することが多く⁴⁹、政府が海外留学に対して積極的に援助を行っていることもあり⁵⁰、海外大学への進学熱は非常に高い。他方、日本でも三大都市圏近郊の中高一貫校などを中心に海外大学への進学者が現れるようになってきたが、それでも全体から見たら極めて少数である。特に、地方の公立高校において、そのような進路指導が行われているケースは少ない。⁵¹

その少数派の生徒でも、本気で海外大学への進学を目指すのであれば、国際バカロレア (IB) や、米国であれば大学進学適性試験 (SAT) など、入学資格を得るための試験対策のため、国内大学への進学とは異なった受験対策が必要となる。特に、ハーバード大学やスタンフォード大学のような大学ランキングで上位に位置するような難関大学であれば、より高度な受験対策が要求される。そのような海外の難関大学を志望する生徒は、学校以外で専門の予備校に通い、専門の対策を講じていることが少なくない。例えば、教育産業大手のベネッセでは「RouteH」⁵² という海外トップ大進学塾や系列校の「お茶の水ゼミナール渋谷校」で対策講座を開いているほか、駿台予備校でも「スーパーα・海外難関大併願コース」という講座を開いている。近年、映像通信などが容易になったことで、かつては通学が物理的に困難であった遠隔地の地方在住者もネット中継で受講することができるようになった。⁵³ とはいえ、こうした教育を受ける条件について地域格差は依然として根強く存在し、特に進学に関する意識の点でむしろ格差は広がっているとすら言えるかもしれない。

また、学校内のカリキュラムで IB、とりわけ大学進学資格であるディプロマ・プログラム (DP)⁵⁴ を取得できる高校も日本国内に存在するが⁵⁵、その数は非常に少ない。学校教育法第 1 条に規定されている学校 (いわゆる一条校) で 14 校であり、それ以外のインターナショナルスクールで DP に対応しているのが 14 校で、2016 年現在、計 28 校に留まっている。それも、多くの学校が首都圏や関西圏に集中している。それ以外の地方に所在する場合でも、その多くが比較的人口規模の大きな県に所在しているように、地域格差が大きい。

⁴⁹ シンガポール国立大学の学生へのヒアリング調査 (2016.10.8 実施)

⁵⁰ ただし、その援助制度を利用した場合、大学卒業後一定期間、シンガポール政府関連機関、または国内企業での就労が義務付けられる。

⁵¹ 文部科学省の公表しているデータを見ても、海外大学への進学者数について、わかりやすい形での統計資料は見当たらない。

⁵² 文献によっては「ルート H」と表記するものもあるが、本稿では公式ウェブサイトの表記に従う。なお H はハーバード大学の頭文字を意味する。

⁵³ 日経カレッジカフェ 2016.1.20 「海外大めざす進学塾、安くないけど活況 小学生向けも」 <http://college.nikkei.co.jp/article/60473410.html> (2017.2.3 最終閲覧)

⁵⁴ 国際バカロレアはその受験者の年齢に合わせて、プライマリー・イヤーズ・プログラム (PYP)、ミドル・イヤーズ・プログラム (MYP)、そして、ディプロマ・プログラム (DP) の 3 種類の資格試験があり、大学受験に必要な資格は DP である。

⁵⁵ 文部科学省ウェブサイト「4. 国際バカロレアの認定校」
http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/ib/1307999.htm (2017.2.3 最終閲覧)

グローバル人材育成戦略では、「高校卒業時に国際バカロレア資格を取得可能な、又はそれに準じた教育を行う学校を 5 年以内に 200 校程度へ増加させる」⁵⁶ という方針を打ち出していた。民主党から自公連立へ政権交代した後も、安倍政権下で 2013 年に閣議決定された「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」や、教育再生実行会議の提言「これからの大学教育等の在り方について」でも、この 200 校という数値目標は継承されており、2018 年までの実現を目指すとしている。

しかし、今後増設される見込みはあるとしても、現状では国際バカロレアに対応した学校が大都市圏周辺以外にはあまり存在しないことや、文部科学省などの公的機関が留学関係の情報と比して進学に関してはあまり積極的な情報提供を行っていないためか、地方では教員やそれを統括する教育委員会に海外大学への進学に関する情報や意識が不足しているところが多い。そのため、進学校における進路指導が国内大学への進学のみとなり、海外への進学を希望する生徒の数を押しとどめている一因となっているのではないかと考えられる。⁵⁷

実際に、秋田県を例にとると、県内公立高校における東京大学や東北大学、その他医学部医学科といった、いわゆる国内難関大学の進学実績について、県議会の場で議論が行われるほど高い関心が向けられており⁵⁸、具体的な数値目標も立てられている。一方で、議事録を見る限りでは、海外の大学への進学について議論している様子は見られない。スーパーグローバルハイスクール（SGH）に指定されている秋田県立秋田南高等学校においても、具体的な進学先を念頭に置いた進路指導が行われている。⁵⁹ SGH 採択校として「国内外」のいわゆる名門・難関大学への進学を謳っており⁶⁰、過去にも海外大学への進学者はいたが、極めて少ない状態であった。⁶¹ しかし、SGH 事業によって生徒が啓発され、海外大学への進学に興味を持つ生徒が増加するなど、変化の兆しも見られるという。⁶²

⁵⁶ 前掲註(3)、13 頁。

⁵⁷ SGH である宮城県仙台二華高等学校では、海外大学への進学を希望する生徒がごく少数ながら存在するようだが、それに対応する進路指導に学校として取り組んでいることはない。

⁵⁸ 秋田県議会ウェブサイト「平成 26 年秋田県議会第 1 回定例会会議録 第 2 号」2014.2.24 http://gikai.pref.akita.lg.jp/list_main.phtml (2016.12.27 閲覧)

⁵⁹ 秋田県立秋田南高等学校へのヒアリング調査 (2016.6.15 実施)

⁶⁰ 秋田県立秋田南高等学校ウェブサイト「秋田南高等学校中等部における中高一貫教育及び秋田県立中学校入学者選抜についての Q & A (平成 28 年 8 月 20 日)」、1 頁。
http://media.wix.com/ugd/9f7904_6592948cfb1642f584bda7600db6fa4b.pdf
(2017.1.25 閲覧)

⁶¹ 秋田県立秋田南高等学校ウェブサイト「最近 3 ケ年の進学実績 (現役生)」
http://media.wix.com/ugd/9f7904_21f08f76cf0c4f7e856b6571e4ce2490.pdf
(2016.11.28 閲覧) なお、2014~2016 年 3 月の卒業生に海外大学進学者は存在しなかったが、2013 年には海外大学に進学した卒業生もいるという。

⁶² 秋田県立秋田南高等学校 『平成 27 年度指定スーパーグローバルハイスクール 研究開

このように現状では、高校の現場、それも特に地方において顕著であるが、海外大学への進学が進路の選択肢として認識されず、生徒に対する海外進学に関する情報提供及び学校の支援体制が不十分な状況にある。SGH 事業を契機として海外大学への進学に興味を持つ生徒が増加しつつある中で、海外大学進学に関しての情報提供や学校の支援体制の強化が喫緊の課題となっている。

2 キャリア教育と文理選択

人材育成一般に関して言えることであるが、進路選択は将来就きたい職業に適合した形でなされることが望ましい。

そうした観点から推進されるようになった「キャリア教育」という文言が文部科学行政関連の審議会報告等に初めて登場したのは 1999 年のことだという。⁶³ 当時、ニート・フリーター・早期離職等の若年者雇用問題が顕在化したことが背景となり、その対策の一つとして勤労観・職業観を育てる教育の必要性が打ち出されたわけである。

その後、文科省予算として初めて「新キャリア教育プラン推進事業費」が計上された 2004 年が「キャリア教育元年」と呼ばれるが、そこでのキャリア教育は小学校段階から発達段階に応じて実施される必要があるとされ、小中学校での職場体験や、高校での職業体験を取り入れる学校が増えた。

しかし、進学校にキャリア教育を導入するのは難しいという声が多い。⁶⁴ その要因として、文部科学省がキャリア教育を推進した当初に「勤労観・職業観を育てる教育」という側面が強調されたことから、「普通科それも進学校の先生方に、自分たちは関係ないと思い込まれてしまった」ことがあるという。⁶⁵ 同時に、進学校では時間的な余裕もなく、本格的な職業選択は大学進学後という意識もあるかもしれない。

しかし、普通科高校でも、将来の職業選択にかかる重要な岐路として文理選択がある。そうした文理選択の時期は、高校入学段階で文系と理系を選別してコース設定をするところもあれば、2 年進級時あるいは 3 年進級時にクラス分けを行うところなど、学校によってまちまちである。文理選択は、同じ目的を持つ生徒の集団としてクラス編成を行うことにより、大学進学を目指す生徒に受験対策に特化した効率的なカリキュラムを提供することが可能になるため、多くの高校で取り入れられている。具体的には、文系選択者には、英語・国語・

発成果報告書・第 1 年次』(2016 年 3 月)、115-6 頁。

⁶³ 望月 (2016)、10 頁。最初に「キャリア教育」という文言を使用した文書は、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(平成 11 年 12 月 16 日)

⁶⁴ 歌 (2016)、21 頁。

⁶⁵ 『Career Guidance キャリアガイダンス』2015.2 (Vol.406)、8-11 頁。引用部分は教育学者である藤田晃之の発言。

地理歴史または公民に特化したカリキュラムを、理系選択者には、英語・数学・理科に特化した大学入試に対応したカリキュラムを設定している学校が多い。

しかし、この文理選択時に、生徒が将来の進路を熟考した上で決めるのは難しいようである。例えば、得意科目・不得意科目を理由に文理選択を行う場合や、親の意見や何となく高収入の職業に就けそうだからという理由で進路を決定している生徒も少なからずいるという。⁶⁶ ベネッセコーポレーションが2015年3月に高校3年生に対して行ったアンケート調査によると、進路選択において母親の意見や先生の意見に影響を受けたと答えた高校生は、4年制大学に進学する生徒では、それぞれ72.6%、71.7%と非常に高かった。⁶⁷ 仮に親が特定の職業に対して不正確な情報を持っていた場合、その影響を受けて、子である生徒も誤った情報や職業観の下に不適切な選択をすることがありうる。

文理選択は、効率的な受験対策を行えるようになる反面、将来就ける職業の選択肢が狭まるというデメリットがある。⁶⁸ ゆえに、それは適切な情報を与えられた上で熟考して為されることが望ましい。たとえ、その時点で「数学が不得意なので理系の受験はちょっと…」という状況であったとしても、本当に自らが望む進路のためであれば、その達成に向けて勉学に打ち込む強い動機にもなろう。他方、結果として不本意な選択となってしまうと、大学に進学できたとしても、目的や興味を失い勉学に打ち込めなくなる、いわゆる燃え尽き症候群やスチューデント・アパシー（学生の無気力症候群）に陥ることも十分に考えられる。あるいは、職業選択時になって初めて自分の希望とそれまでの学業のミスマッチに気づくことも起こり得る。そうした観点から、キャリア教育と文理選択が連動した形で行われることが望ましい。

3 授業形態

近年、「アクティブ・ラーニング」（後述）の導入が積極的に提唱されるようになるなど、若干傾向が変わり始めてきたとはいえ、それ以前の高校での授業形式は、教師から生徒に対して講義形式で行われ、生徒が授業中に行う活動は、板書の書写や教師の発問に対して一問一答形式で答えるのみという、教師から生徒への一方通行型のものが一般的であった。

加えて、進学校の授業内容は大学受験を強く意識としたものとなる。⁶⁹ 更に、生徒は部

⁶⁶ 「「グローバル人材」育成を考える——高校・大学・企業の連携を図るためのフォーラム」（2016年10月29日、於：東北大学川内南キャンパス）での関係者発言。シンポジウムの詳細については、註（250）を参照。

⁶⁷ ベネッセ教育総合研究所「高校生活と進路に関する調査」ダイジェスト版 [2015]、10頁。http://berd.benesse.jp/up_images/research/koukouseikatsu.pdf（2017.1.14 閲覧）

⁶⁸ もちろん、在学中や大学入試に際して「文転」「理転」という選択もあり、必ずしも後戻りのできないような選択というわけではない。だが、学習の意欲や効率を考えると、当初から各生徒にとって適した選択がなされることに越したことはない。

⁶⁹ 三大都市圏に立地するトップクラスの中高一貫校の中には、受験対策よりも数学オリン

活動や予備校、習い事などで多忙になりがちである。⁷⁰ 進学校の生徒の学習で求められることは、ほとんどの場合、多くの知識や公式を頭に詰め込み、かつ正確にそれを答案にアウトプットする能力を身につけることである。そのような環境に置かれると、生徒は最初から答えを求めてしまい、議論など試行錯誤に費やす時間をとることは難しくなってしまう。⁷¹ 大学進学後には自ら主体的に学ぶ姿勢が求められるにかかわらず、高校段階では教師の言うままに知識や解法を暗記するという受動的な状況になりがちである。

また、教員側にも、議論を好む生徒や意見を堂々と表明する生徒に対して否定的な見解を持つ傾向があることを示しているデータもある。「学校に対して、不満や意見を堂々と主張する生徒」を「好ましいと思う」または「どちらかと言えば好ましいと思う」と回答した教員は、1979年の調査では77.3%に上るのに対し、2009年度には57.7%まで減少している。また、「授業中、教師をやりこめる生徒」については47.5%だったものが、25.2%まで減少している。その一方で、「試験の勉強はよくやるが消極的な生徒」については、15.2%だったものが、30.2%まで上昇している。⁷² このように、自己の意見を持ち、議論や行動に積極的な生徒がいる中で、教師がそれに否定的な評価を下している状態は問題である。課題解決型や双方向型の授業を展開するにあたって、教員の心がけについても、今後課題となると思われる。

一般に、日本の学校教育の場では、日本語・外国語を問わず、リーディング・ライティングのスキルが育成すべき最重要のスキルと位置付けられてきた。特に、リーディングのスキルは非常に重視されている。しかし、一方通行的かつ非コミュニケーション的な活動に偏重した教育が、高校生という人間形成の中核的時期となる思春期において行われるのは、生徒の主体性・積極性やコミュニケーション能力の育成にとって好ましくない。特に、「グローバル人材」に求められる能力育成のやり方としては不適當である。この点は、今後改善が強く求められるものであると言える。

4 大学入試と英語教育

言語のスキルは、聞くこと（リスニング）、話すこと（スピーキング）、読むこと（リーディング）、書くこと（ライティング）の4技能からなる。ただ、現状、日本人の英語スキル

ピック等の高度な自主学習を支援したり、大学レベルの内容を先取りするなど、生徒の学力を伸ばす独自の取組みに力を入れているところもある。しかし、大学進学がキャリア選択の重要な関門であることには変わりがなく、高校3年次に一定の受験指導は遍く行われているようである。

⁷⁰ 前掲註（66）

⁷¹ 同上

⁷² 金子真理子「教師生徒関係と「教育」の意味変容—教師の生徒に対するまなざしの変化からみえてくるもの—」樋田編著(2014)、76頁。

においては、スピーキングやライティングなど表現スキルが著しく劣っていることが指摘されている。

英語の授業においてはリスニングやスピーキングなど言語活動を行うこともあるが、大学入試で問われることはリーディングが中心で、それにわずかなライティングとリスニングが加わるに留まる。スピーキングが入試内容に含まれることはまずない。リーディングについても、文章中の特定センテンスの日本語訳や文法の細部にこだわるような問題が設定されることが多い。⁷³ 進学校の英語の授業は大学入試の問題に合わせるように設計されるため⁷⁴、「読めるが話せない」という状態を生み出している。

2010年に高等学校学習指導要領「外国語」が改定され、従来、「英語Ⅰ」という名称だった科目が「コミュニケーション英語Ⅰ」と改められた。原則として授業は英語で行うことが定められ、また、授業形態もかつての和訳や文法偏重から、双方向型のコミュニケーションを重視した形へ改められることになった。しかし、大学入試の出題は依然として従来の傾向のままである。現場においても、コミュニケーション能力の育成と、入試のための指導を両立させることが難しいと感じている英語教員は多いという。⁷⁵

それでも、今後はそのリーディング偏重の風潮にも変化が起こる可能性がある。2020年度からは、大学入試センター試験が廃止・再編され、「大学入学希望者学力評価テスト（仮称）」が導入されることになっている。その導入の趣旨として英語の試験に関しては、現行のセンター試験と対比し、「グローバルに活躍できる能力の育成の観点から、現在「読むこと」と「聞くこと」の二技能の評価となっている英語について、「書くこと」と「話すこと」を含めた四技能を評価するための在り方を検討する」⁷⁶と述べられている。特に、スピーキングとライティングに関しては、民間の外部試験の活用を通じて測定する方針が議論されており⁷⁷、既に導入している大学も存在する。このように入試制度や試験問題も今後変化していくことが予想され、高校の現場での英語教育に関しても、それに連動して変わっていくことで解決する可能性もありうる。

その後、2016年8月1日に中央教育審議会教育課程企画特別部会の答申が出され、2020

⁷³ 前掲註（66）

⁷⁴ 同上

⁷⁵ ベネッセ教育総合研究所「中高の英語指導に関する実態調査 2015」、14 頁。

http://berd.benesse.jp/up_images/research/Eigo_Shido_all.pdf（2016.12.5 閲覧）

⁷⁶ 高大接続システム改革会議「高大接続システム改革会議「最終報告」平成 28 年 3 月 31 日」、53 頁。

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1369232_01_2.pdf（2016.12.5 閲覧）

⁷⁷ 文部科学省「高大接続改革の進捗状況について 1」（平成 28 年 8 月 31 日）、13 頁。

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/08/_icsFiles/afieldfile/2016/09/01/137677_7_01.pdf（2017.1.20 閲覧）

年より実施予定となる次期学習指導要領の改訂の要旨が発表された。⁷⁸ 特に外国語においては英語能力を測る指標として、CEFR（読み：セフアール）の指標を用いて目標を定めている。CEFR（「外国語の学習・教授・評価のためのヨーロッパ言語共通参照枠」“Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment”）とは、シラバスやカリキュラムの手引きの作成、学習指導教材の編集のために、透明性が高く分かりやすく参照できるものとして、20年以上にわたる研究を経て、2001年に欧州評議会（Council of Europe）が発表した外国語能力の指標である。欧州域内では、国により、CEFRの「共通参照レベル」が、初等教育、中等教育を通じた目標として適用されたり、欧州域内の言語能力に関する調査を実施するにあたって用いられたりしている。⁷⁹

CEFRでは、言語能力を表1のようにランク付けを行っている。

表 1

	CEFR	能力	備考
高	C2	熟練した言語使用者	
	C1	Proficient user	
	B2	自立した言語使用者	
	B1	Independent user	次期学習指導要領の到達目標
	A2	基礎段階の言語使用者	現行学習指導要領の到達目標
低	A1	Basic user	

出典：中央教育審議会資料⁸⁰ および英語4技能試験情報サイト「CEFRについて」⁸¹ より作成

現行の学習指導要領では、高等学校卒業段階でA2相当の能力に到達させることを目的としていたが、新たな学習指導要領では、B1～B2クラスへの到達を目指すとしている。なお、CEFRと、現在、日本国内において主流とされている英語資格試験の成績の対応関係は表2の通りである。

⁷⁸ 中央教育審議会教育課程企画特別部会「次期学習指導要領に向けたこれまでの審議のまとめ（素案）のポイント」（資料1 平成28年8月1日）、10頁。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/053/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/08/02/1375316_1_1.pdf（2016.12.5 閲覧）

⁷⁹ Council of Europe, “Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment (CEFR)”

http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre1_en.asp（2016.12.15 閲覧）

⁸⁰ 前掲註（78）

⁸¹ 英語4技能試験情報サイト「CEFRについて」

<http://4skills.eiken.or.jp/qualification/cefr.html>（2016.11.29 閲覧）

表 2

CEFR	Cambridge English	英検	GTEC CBT	GTEC for STUDENTS	IELTS	TEAP	TEAP CBT	TOEFL iBT	TOEFL Junior Comprehensive	TOEIC/ TOEIC S&W
C2	CPE (200+)				8.5 9.0					
C1	CAE (180~199)	1級 (2630-3400)	1400		7.0 8.0	400	800	95 120		1305-1390 L&R 945~ S&W 360~
B2	FCE (160~179)	準1級 (2304-3000)	1250 1399	980 L&R&W 810	5.5 6.5	334 399	600 795	72 94	341 352	1095-1300 L&R 785~ S&W 310~
B1	PET (140~159)	2級 (1980-2600)	1000 1249	815-979 L&R&W 675-809	4.0 5.0	226 333	420 595	42 71	322 340	790-1090 L&R 550~ S&W 240~
A2	KET (120~139)	準2級 (1284-1800)	700 999	565-814 L&R&W 485-674	3.0	150 225	235 415		300 321	385-785 L&R 225~ S&W 160~
A1		3級-5級 (419-1650)	-699	-564 L&R&W -484	2.0					200-380 L&R 120~ S&W 80~

出典：英語 4 技能資格試験情報サイト「資格・検定試験 CEFR との対照表」⁸²

B2 ランクは、英語検定では準 1 級程度、TOEFL iBT では 72~94、TOEIC（4 技能）⁸³ では 1095~1300 に相当するとされる。現行の学習指導要領下では A2 ランク以上とすることを目標としているが⁸⁴、これは英語検定では準 2 級程度に相当する。しかし、A2 ランクでは「自立した言語使用者」とまではいえない。更に、2015 年度に実施された英語力調査で、高校 3 年生の 4 技能の習熟度について測ったところ、A2 ランク以上の生徒の割合は、「読むこと」ですら 32.0%に留まり、「話すこと」に至っては、11.0%に留まっている。⁸⁵ 文部科学省は「第 2 期教育振興基本計画」で 2013~2017 年度において、全高校生の 50% 以上を A2 ランク以上にすることを目標としていたが、これを大きく下回る結果となっている。

トップ層を見ても、「自立した言語使用者」である B1 ランク以上の生徒は一番多い「聞くこと」でも 2.3%で、一番少ない「書くこと」は 0.7%に留まる。

⁸² 英語 4 技能資格試験情報サイト「資格・検定試験 CEFR との対照表」

http://4skills.eiken.or.jp/qualification/comparison_cefr.html (2016.12.15 閲覧)

⁸³ TOEIC には L&R と S&W の 2 種類の試験が存在する。それぞれ 990 点満点と 400 点満点となっており、1390 点満点となる。

⁸⁴ 前掲註(78)

⁸⁵ 文部科学省「平成 27 年度 英語力調査結果（高校 3 年生）の速報（概要）」、5 頁。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/117/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2016/05/24/1368985_7_1.pdf (2016.12.6 閲覧)

「聞くこと」や「書くこと」というスキルは、「読むこと」と比べ配点は低いものの、大学入試で問われているスキルでありながら、このように低い水準にとどまっている。まして、大学入試で軽視されている「話すこと」というスキルに関しては、更に低い水準にある。

以上見てきたように、英語教育に関しては、全体の底上げもさることながら、今後は、トップ層に対する英語教育の充実も必要になると考えられる。

5 スーパーグローバルハイスクール（SGH）

前節で述べたような問題に対処するために、文部科学省も対策を打ち出している。そのための施策の1つが、「グローバル人材」育成を図るための教育課程の研究開発を目的として立ち上げたプロジェクト、「スーパーグローバルハイスクール事業（SGH）」である。2014年度から始動し、2016年度までに計128校が指定を受けた。指定期間は5年間で、以下のような趣旨で事業設計がなされた。

高等学校等におけるグローバル・リーダー育成に資する教育を通して、生徒の社会課題に対する関心と深い教養、コミュニケーション能力、問題解決力等の国際的素養を身に付け、もって、将来、国際的に活躍できるグローバル・リーダーの育成を図ることを目的としています。

スーパーグローバルハイスクールの高等学校等は、目指すべきグローバル人物像を設定し、国際化を進める国内外の大学を中心に、企業、国際機関等と連携を図り、グローバルな社会課題、ビジネス課題をテーマに横断的・総合的な学習、探究的な学習を行います。

学習活動において、課題研究のテーマに関する国内外のフィールドワークを実施し、高校生自身の目で見聞を広げ、挑戦することが求められます。

指定されている学校の目指すべき人物像や具体的な課題の設定、学習内容は、地域や学校の特性を生かしたものとなっております。

（スーパーグローバルハイスクール構想の概要）⁸⁶

このプロジェクトに採択された学校は、高大連携を行い課題研究による問題解決力の育成を図るカリキュラムを設計する。指定期間の5年間、文部科学省より各校上限1600万円の予算の支給を受けることができる⁸⁷ほか、学習指導要領上の特例措置を受けることが可能となる。例えば、宮城県仙台二華高等学校では、高等学校学習指導要領上、必修とされる教

⁸⁶ スーパーグローバルハイスクール ウェブサイト <http://www.sghc.jp/>（2016.12.6 閲覧）

⁸⁷ ただし、5年間、常に定額の給付を受けることができるわけではなく、毎年予算は減額されていく。

科「情報」の科目「社会と情報」2単位を、学校独自科目「SGH 課題研究ⅡA」3単位のうち2単位分で代替することを認められている。

引用した趣旨にも明記されている通り、SGH はかつて行われていたスーパー・イングリッシュ・ランゲージ・スクール⁸⁸（SELHi・セルハイ）のように、必ずしも英語力の強化のみを主眼としたプロジェクトではなく、むしろ、大学や企業など各機関との連携による課題学習を通して、教養やコミュニケーション能力、問題解決力を育成するプロジェクトである。それでも、多くの採択校では、国際的素養の涵養の一環として英語やその他の外国語を用いたカリキュラムを設定している。

・SGH 各校の取組み

本研究では、実際に SGH に指定された学校でのヒアリング調査を行った。以下、仙台二華高校と秋田南高校の取組みの概要について述べる。

① 宮城県仙台二華高等学校

宮城県仙台二華高等学校は、かつての宮城県仙台第二女子高等学校を再編・改組し中学校を設置して 2010 年に設立された公立学校である。県内屈指の進学実績を誇り、2016 年春の卒業生の東京大学の合格者数は宮城県内で最多となった。⁸⁹

2014 年度から SGH の指定を受け、研究テーマとして「北上川／東北地方、メコン川／東南アジアをフィールドとした世界の水問題解決への取り組み」を設定した。高大連携として東北大学をはじめとした仙台市及びその近郊に所在する大学数校と協力し、課題研究を行っている。

カリキュラムとしては、必修として 1 年次に「SGH 課題研究Ⅰ」3単位、2 年次に選択必修科目として「SGH 課題研究ⅡA」3単位と「SGH 課題研究ⅡB」1単位、3 年次に選択科目として「SGH 課題研究ⅡA」履修者のうち、希望者を対象とした「SGH 課題研究Ⅲ」2単位を設定している。

1 年次の SGH 課題研究Ⅰでは、必修として 1 学年 240 人全員が履修し、課題研究として模擬国連や、各自が新書を講読し同級生にそれを紹介するなどの活動を行う。そして、毎年 9 月末には北上川流域でフィールドワークを行うほか、高大連携を結んでいる大学の教員や留学生を講師やアドバイザーとして招き、グループでの課題研究を行っている。

2 年次は、SGH 課題研究ⅡA とⅡB の選択になる。ⅡA では、メコン川流域でフィール

⁸⁸ 2002 年度から 2009 年度まで行われ、英語教育の先進事例となる学校づくりを推進するため、英語教育を重点的に行う高等学校等を指定し、英語教育を重視したカリキュラムの開発、大学や中学校等との効果的な連携方策等についての実践研究を実施した事業。

⁸⁹ 『河北新報』2016.5.16（朝刊）「仙台二華高 東北トップ／今春の東大現役合格 8 人／中高一貫「学ぶ力」育む」

ドワークを行い、東南アジア諸国の農村でのホームステイなど、現地住民とのコミュニケーションを通じて、各自のテーマに沿って研究を進めていく。その際、履修者各自が大学院生から継続的に指導を受けつつ研究を進めていくという特色がある。ⅡBでは、グアム・シンガポールなどを目的地に修学旅行を兼ねて現地の問題についてグループ研究を行う。

3年次になるとⅡA履修者の中の希望者がSGH課題研究Ⅲを履修する。ここでは、ⅡAで研究した内容を、本格的に英語を用いて発表、ならびに論文執筆を行うことになる。

②秋田県立秋田南高等学校

秋田県立秋田南高等学校は1962年に創立され、1988年に英語科が設置された。2016年に中等部が併設され、英語科の募集が停止された。秋田県内では、トップである秋田県立秋田高等学校に次ぐクラスの進学実績を誇る進学校である。

2015年度からSGHの指定を受け、「「こまちの里」秋田の高校生が「地球村」の食糧問題に挑む」という研究テーマを設定し、秋田大学、国際教養大学(AIU)などと高大連携を行っている。

取組みとしては、1年次で「国際探求Ⅰ」という科目2単位を必修科目として設定し、秋田経済研究所や県内の大学教員による授業やオーストラリアの大学生との意見交換などを行っている。

2年次では「国際探求Ⅱ」2単位を選択科目として設定し、研究テーマを題材にして戦略的表現力講座や、スカイプによる国際討論会などを行う。その後、「国際探求Ⅱ」の履修者は、3年次も継続して、「グローバル・イシュー」1単位を履修し、学会発表やシンポジウムへの参加、研究論文集の作成などを行う。

海外研修の派遣先としては、食糧問題ということからオーストラリアを設定しているが、今後は「米」に着目して研究を進める方針を打ち出しており、東南アジアに変更することも検討されている。

また、授業に関しては、「アクティブ・ラーニング」を強く意識して授業計画を立てているという特徴がある。グローバル・リーダーの育成のためには「問題解決力」の育成が重要であるという考えの下、授業内の討論などグループ作業を重視している。国語や英語など、大学入試で問われるような座学科目に限らず、保健体育や芸術、家庭科など実技教科でも、問題解決力の育成を目的として指導を行っている。

・SGHにおける成果と問題点

SGHによって、様々な授業形態において課題学習型の学習を行うほか、実際に海外を訪れる活動が増えた。これによって、生徒の学習意欲の向上が見られるとともに、積極的に

様々な事象に興味を抱くようになったという。⁹⁰ 進学に関しても、課題研究を通じてグローバルな視点を涵養した結果、海外大学への進学を考える生徒が少数ではあるが見受けられるようである。例えば、秋田南高校での生徒へのアンケート調査によると、10名ほどの生徒が海外大学への進学を考えるようになっている。⁹¹

しかし、SGH が中核としている課題研究型の授業の導入や、海外派遣プログラムの拡大によって、新たに生じた問題も存在する。具体的には、海外派遣プログラムにかかる問題と、課題研究と入試対策とのバランスという点である。

・海外派遣における予算面の制約

SGH のプログラム、あるいは SGH に指定されていなくても学校独自のプログラムとして、修学旅行、あるいはフィールドワークの形で生徒を海外に派遣するプログラムを設定している高校は多く存在する。実際に海外に行くことは、その実態を見聞することで視野を広げることができ、異文化理解の点で優れた学習プログラムであると言える。

しかし、海外派遣プログラムは言語や治安、衛生面の問題、文化的な衝突など少なくないリスクを抱えるほか、そのリスクに対処するための保険加入や、生徒の習得している外国語だけでは対処できない場合、端的に言えば英語がほとんど通じない地域に行く場合には現地語の通訳やガイドを雇う必要があるなど、渡航費以外にも多額の費用が掛かるという問題がある。SGH の指定期間中は、支給される予算を用いて海外派遣プログラムを運営することができるが、SGH のプロジェクト終了後は、その予算をどこから捻出するのかという問題を各校は抱えている。現状、海外派遣プログラムについては、どの学校も概ね肯定的に評価しており、これからも続けようとしている中、如何に限られた予算の中で進めていくかが課題となっている。⁹²

例えば、仙台二華高校では、2年次に行われるメコン川流域のフィールドワークを課題研究の中核的な存在として位置付けているが、2016年に文部科学省が行った SGH の中間評価では参加者の少なさが問題視されており、今後の改善が望まれていた。⁹³ 仙台二華高校の教員からも、海外派遣プログラムの予算がもう少し多ければ様々なことができるのに、という声が上がっている。⁹⁴

⁹⁰ 宮城県仙台二華高等学校へのヒアリング調査（2016.10.20 実施）

⁹¹ 前掲註(62)、116 頁。

⁹² SGH のプロジェクト期間内でも予算は年々減額されており、プログラム継続の予算措置には既に頭を悩ませているという。

⁹³ 文部科学省「別添 3 中間評価の結果について」

http://www.mext.go.jp/a_menu/kokusai/sgh/_icsFiles/afieldfile/2016/09/30/1377744_3.pdf（2017.1.27 閲覧）

⁹⁴ 宮城県仙台二華高等学校へのヒアリング調査（2016.10.29 実施）

・パッケージツアーへの依存

日本の学校は多くの場合、海外派遣プログラムに関して、旅行行程の企画立案に関して、旅行会社やガイドに大部分を委託している。その結果、多くの場合、生徒は現地においてガイドに引率されるままに行動するだけになっている。しかし、それが、生徒の積極性や自主性の成長の機会を奪っているのではないかという問題がある。⁹⁵

シンガポールでヒアリングを行ったところ、日本の高校生の海外派遣プログラムの行動態様について、ASEAN 諸国の同年代の生徒と比較して“pampered”（「おむつを当てるほど世話された」の意）と評する声もあった。また、シンガポール国内で、日本の高校生や大学生と何らかのイベントを開く場合、JTB などの旅行会社が関与してくることも非常に多いという。

確かに、現地での生徒の安全や円滑なスケジュールの確保のために致し方ないことという見方もあるが、それがあまりにも行きすぎており、自分自身で現地での行動計画を立てたりする機会が少ないという問題が生じている。⁹⁶

このようにパッケージ型で提供されたツアーにただ同行しているだけでは、受け身的に海外を体験するだけで、積極的に異文化を体験し、主体性を身に着けることができるかという観点からは疑問が残る。

・入試対策とのバランス

SGH での課題研究は、普通科目の授業時間を割いて行われる。秋田南高校のように、SGH の科目を設定するために、現代社会や政治・経済、コミュニケーション英語Ⅱなど普通科目の授業時間を減じる学校は多く⁹⁷、従来行われていた受験対策のための授業時間が犠牲になることがある。しかも、課題研究型の授業は試行錯誤をすることが中心となるので、非常に時間がかかる。そのため、大学入試、とりわけ一般入試のための対策を行う従来型の授業と並行して行うことは困難である、という声もある。実際に、課題研究の授業を進めるに当たって、進路指導部長から、課題研究ばかりではなく受験に対してもきちんと面倒を見るよう

⁹⁵ 当然ながら例外も存在する。例えば、仙台二華高校では、旅行会社への委託は飛行機や自動車など、移動に関するものに限っている。プログラム自体は学校独自で立案し、現地での指導は学校の教員が主導しているという。他にも、生徒の自主性を重んじて教師の指導を控える学校も見受けられる。（第2章にて後述）

⁹⁶ 安全面の問題以外に制度的な問題もある。例えば、宮城県では規則上、県の予算で生徒に旅費を直接支給することはできず、SGH の予算を執行する場合、必然的に旅行会社を通すことになるという。このような制度的な問題についても改善が望まれる。

⁹⁷ 秋田県立秋田南高等学校「平成27年度スーパーグローバルハイスクール構想調書の概要」http://www.akitaminami-h.akita-pref.ed.jp/HP_SGH/kousou2.pdf（2016.12.10 閲覧）

にと言われたこともあるという。⁹⁸

一応、現行の大学入試でも、推薦入試や AO 入試など、課題研究型の授業を受けてきた生徒に対応できる入試システムは存在する。しかし、ポスター1枚の内容を短時間紹介できる程度の時間での面接で高校生活での努力を伝えきことは難しく、その点で今後も改良が望まれる、という意見もある。⁹⁹

⁹⁸ 前掲註 (66)

⁹⁹ 同上

Ⅱ 大学

1 グローバル人材育成をめぐる国内大学の動向

日本の大学がグローバル人材を育成する上で抱えている問題を分析する前に、まずはグローバル人材をめぐる大学界の動きを概観する。

国際社会で活躍できる高度な専門的知識を持った職業人が不足していたことを背景として、1982年に国際大学が設立された。これは、経済団体の支援を受け、学部をもたない大学院大学として設立されたものである。¹⁰⁰ 折しも、1980年代からアジア諸国は高い経済成長を見せ国際社会における存在感を示し始めていた。そうした状況を背景として、2000年には、「国際感覚をもち真に平和と繁栄を実現していくリーダーたる人材の育成」を目的として、立命館アジア太平洋大学（APU）が設立された。¹⁰¹ その後も国際社会で活躍できる人材の必要性は増す一方であり、2004年には秋田県における国際教養大学の設立や早稲田大学における国際教養学部の設置などの動きがあった。

こうした先駆的な大学の取組みは早い段階から見られたが、国がグローバル人材の育成に真剣に着手したのは、2011年になってからである。2012年からの文科省「スーパーグローバル大学等事業」はグローバル人材育成を重点においた事業である。この事業の一環として、2016年には千葉大学に国際教養学部が設置された。また、九州大学においても2018年に共創学部の設置が予定されている。

「スーパーグローバル大学等事業」に採択されなかった大学においてもグローバル化に対応した人材育成は進められている。その一例を挙げると、2015年に武蔵大学がロンドン大学と提携し、パラレル・ディグリー・プログラムを設けた取組みがある。これは、教育目標である多文化共生・他者理解の視点を備えた「グローバル市民」育成を推進する取組みであり、武蔵大学の学士号とロンドン大学の経済経営学士号の双方を取得できる内容となっている。¹⁰²

¹⁰⁰ 設立発起人代表は、佐々木直（経済同友会代表幹事）、土光敏夫（経済団体連合会会長）中山素平（日本興業銀行相談役）、永野重雄（日本商工会議所会頭）、水上達三（日本貿易会会長）の5名である。（肩書当時）

¹⁰¹ 坂本和一「立命館アジア太平洋大学（APU）」創設を振り返って ―開設準備期を中心に―」（2006年3月）

<http://www.ritsumei.ac.jp/~kazuichi/profile/20063.pdf>（2017.2.3 最終閲覧）

APUは学校法人立命館が「来るべき新しい時代に相応しい国際貢献を果たし、同時に日本の大学の国際化に新境地を切り拓くという志の下に」開設したのだという。

¹⁰² 経済学部の新入生20名（2015年度）を対象としたプログラムであり、語学の成績などにより選考が行われる。

http://www.musashi.ac.jp/albums/abm.php?f=abm00007504.pdf&n=Parallel_Degree_Programme_release.pdf（2017.1.26 閲覧）

2 世界から見た日本の大学の地位

大学ランキングの中で最も権威のある指標¹⁰⁴ である“The Times Higher Education (THE)” の“World University Rankings”¹⁰⁵ では、2017 年版において、世界 100 位以内にランクインしたのは、東京大学（39 位）と京都大学（91 位）の 2 大学のみであった。また、300 位以内にランクインした国内の大学は他に、東北大学（228 位）、東京工業大学（253 位）、大阪大学（255 位）がある。近年の世界大学ランキングにおける日本の格付けは、表 3 の通りである。2016 年版からは評価指標が変更されたこともあり、いずれの大学も大きく順位を落とした。¹⁰⁶

表 3

世界大学ランキングにおける国内大学の順位の推移

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
東京	26	30	27	23	23	43	39
京都	57	52	54	52	59	88	91
東北	132	120	137	150	165	241	228
東京工業	112	108	128	125	141	247	253
大阪	130	119	147	144	157	271	255

出典：THE, *World University Rankings* をもとに作成¹⁰³

¹⁰³ 2017 年版において 300 位以内に入った大学のみを抜粋した。また、世界大学ランキングの中では、200 位以降については 201-250 などの表記となり、具体的な順位は明示されていないが、項目のスコアを算出基準表に当てはめ順位を算出した。

¹⁰⁴ 大学ランキングは、1983 年に米国で *America's Best Colleges* が創刊されるなど、大学の大衆化により大学の数および進学者数が増えたことを背景に、各国の国内ランキングの作成という形で盛んになった。他方で、1980 年代頃から、世界大で留学生数が増加し、進学先の選択というニーズにも応えるために国際的な大学ランキングが作成されるようになった。THE はその草分け的存在である。THE 以外にも、それぞれ異なるソースに基づく QS (Quacquarelli Symonds) や上海交通大学等の大学ランキングも存在する。こうした大学ランキングについては、英語圏の大学に有利である等、様々な批判も寄せられているものの、政府の政策評価指標で用いられる等、各国の高等教育政策において幅広く重要な指標として使用されている。Altbach (2016), chap.9 The Globalization of Rankings, pp.130-9.

¹⁰⁵ Times Higher Education (THE), *World University Rankings 2017*
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/> (2017.1.26 閲覧)

¹⁰⁶ 2016 年版からは、引用のソースがトムソンロイター (Thomson Reuters) からエルゼビア (Elsevier) へと変わっている。

表 4

THE 世界大学ランキングのスコア算出基準

項目	指標		割合	
教育力 Teaching	1	評判調査	15%	30%
	2	教員数：全学生数	4.5%	
	3	博士号取得者数：学部卒業生数	2.25%	
	4	博士号取得者数：教員数	6%	
	5	大学全体の予算：教員数	2.25%	
研究力 Research	6	評判調査	18%	30%
	7	研究費収入：研究者数	6%	
	8	論文数：研究者数	6%	
研究の影響 Citations	9	論文の引用数	30%	30%
国際性 International outlook	10	留学生数：国内学部学生数	2.5%	7.5%
	11	外国籍教員数：国内教職員数	2.5%	
	12	国際共著論文数	2.5%	
産業界からの収入 Industry Income	13	産業界からの研究費収入：研究者数	2.5%	2.5%

出典：九州工業大学「「Quacquarelli Symonds：QS」と「Times Higher Education：THE」による世界大学ランキング（アジア）について」2016年7月

表 5

日本の大学の長所・短所/項目別

2017年版	研究の影響 響力	産業界からの収入	国際性	研究力	教育力
東京(39)	62.4	53.4	30.6	89.2	83.4
京都(91)	50.4	75.1	28	70.1	70.2
東北(228)	50.4	69.5	32.4	47.3	48.6
大阪(253)	38.2	73.9	28.8	49.6	52.6
東京工業(255)	41.7	64.1	32.9	50.5	48.4
1-50	92.4	60.9	71.2	81.2	74.4
51-100	84.9	59.9	65.4	56.6	51.5
101-150	83.5	53.6	67.9	43.5	43.8
151-200	77.5	52.9	66.3	38.4	38.6
201-250	74.0	51.8	59.0	33.0	34.5
251-300	68.4	53.7	58.9	29.4	33.2
301-400	64.5	43.9	56.1	24.2	28.5
401-500	53.8	44.4	48.7	21.0	26.6
501-600	43.7	46.9	45.0	18.7	23.5
601-800	27.9	41.1	36.2	14.6	21.7

※表中 1-50、51-100 などは、その順位の大学の平均値である。

出典：THE, *World University Rankings* をもとに作成

評価の基準は、表 4 の通りである。表 5 に示したとおり、日本の大学が特に弱い項目は、国際性と研究の影響力である。研究の影響力が弱いのは、日本人の大学教員は、英語で書くことが苦手であったり英語での公表の必要性が乏しいため日本語で論文を書くことも多く¹⁰⁷、あるいは英語論文の場合でもその成果を国際的に十分アピールできていないという要因が指摘されている。その結果、国際的に引用される頻度が少ないために、研究の影響力が下がってしまう状況にあるためと考えられる。このように、世界大学ランキングの中では日本の大学の地位は低下しつつある。

こうした地位の低下について、安倍首相も自ら、「日本成長戦略第 2 弾スピーチ」において、「世界大学ランキング 100 というものがあります。日本の大学は、残念ながら、2 校しかランクインしていません」と述べ、「今後 10 年で、世界大学ランキングトップ 100 に 10 校ランクインを目指します」¹⁰⁸ と宣言した。この目標を達成するための動きとして、「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」¹⁰⁹ には、大学改革プランの策定や「スーパーグローバル大学」(後述)の創設が盛り込まれた。また、「日本再興戦略 2016—第 4 次産業革命に向けて—」¹¹⁰ においては、イノベーション・ベンチャー創出力の強化の重要業績評価指数 (KPI) として、「今後 10 年間で世界大学ランキングトップ 100 に 10 校以上入る」ことが盛り込まれており、THE、QS、上海交通大学の公表する世界大学ランキング 2015-2016 において 100 位以内がそれぞれ 2 校、5 校、4 校であったことが取り上げられている。このように現政権では、大学ランキング重視の姿勢が打ち出されている。

この点、学術研究懇談会 (RU11)¹¹¹ では、「大学には、多種多様な価値が集積し、それ

¹⁰⁷ 研究の成果を英語中心で書くことについては反対論も強い。とりわけ重要なのは、大学と企業の連携の観点の指摘である。研究論文が英語で書かれた場合、英語能力に乏しい日本企業においては日本人研究者による先端研究の成果を享受することが難しくなるという問題がある。この意味で、大学の国際化は企業側の人材育成と同時に行わなければならない。

¹⁰⁸ 2013 年 5 月 17 日、日本アカデメイアにおいて行われたスピーチ。
http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0517speech.html (2017.1.26 閲覧)

¹⁰⁹ 第二次安倍内閣における最初の成長戦略であり、2013 年 6 月 14 日に閣議決定された。

¹¹⁰ 2016 年 6 月 2 日閣議決定。「第 4 次産業革命」は、IoT・ビッグデータ・人工知能によって生み出されるもの。

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf (2017.2.3 最終閲覧)

¹¹¹ 研究及びこれを通じた高度な人材の育成に重点を置き、世界で激しい学術の競争を続けてきている大学 (Research University) による国立私立の設置形態を超えたコンソーシアム。北海道大学、東北大学、東京大学、早稲田大学、慶應義塾大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学、九州大学、筑波大学、東京工業大学の 11 大学で構成される。

によって新たな価値を生み出している。ランキング一つの順位指標で大学の持つ種々の価値を一括評価することはできない。教育、研究や社会貢献など大学の持つすべてのミッションをひっくるめ、普遍的で唯一のランキングがあるかのごとく扱う風潮が一部に見られることに私たちは懸念を抱いている。また、ランキングを政策的な方針や計画あるいは政策実施後の成果達成指標として安易に利用するべきではないとも考える」と留保を置きつつも、「グローバル化の時代において、日本の大学が世界中の留学生に魅力をアピールする手段の一つとして国際化に取り組み、国際化スコアなどの上昇を指標として改善を図ることは、意味があると考えている」として一定の意義を認めている。¹¹²

[東北大学]

RU11 を構成する大学の一つである東北大学は、*World University Rankings* において、200-250 位、国内 3 位に位置づけられた。2014 年度には、東北大学グローバルイニシアティブ構想を掲げ、世界から尊敬される「世界三十傑大学」¹¹³ を目指している。東北大学の世界大学ランキングの推移は表 6 の通りである。毎年順位を落としているが、すべての項目におけるスコアが低下したわけではない。2017 年版における 201-250 位に位置づけられた 52 大学の各項目の平均は、表 5 に示したとおりであり、東北大学の国際性・研究の影響力は増大しているものの、なお平均と比べて低い水準にあることがわかる。また、教育力・産業界からの収入・研究力については、近年低下傾向にあるものの、いまだ平均より高い水準にあるといえる。

¹¹² 学術研究懇談会「世界大学ランキングに対する RU11 の見解について」（2016 年 7 月）

<http://www.ru11.jp/wp/wp-content/uploads/2016/07/publications-201607-006.pdf>
(2017.1.26 閲覧)

¹¹³ 学内においては、10 位を目指すのか、50 位を目指すのか、100 位を目指すのか喧々諤々の議論が行われ、順位ではなく「三十傑」の大学に入ることが目標とされた。これは、単にランキングを競うのではなく、国際社会での存在感を示すとともに、東北大学があつてよかったと世界中のパートナーから思ってもらえるような価値のある尊敬される大学を目指すという趣旨という。

表 6

東北大学における順位とスコアの詳細

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
順位	132	120	137	150	165	241	228
教育力	60.3	57.7	57.7	51.8	49.7	45.3	48.6
国際性	20.1	25.6	32.0	29.3	29.7	29.3	32.4
産業界からの収入	82.3	78.9	80.7	85.9	79.8	74.7	69.5
研究力	62.5	55.7	55.6	48.1	47.3	42.7	47.3
研究の影響力	41.2	42.9	48.9	47.3	49.6	49.4	50.4

出典：THE, *World University Rankings* をもとに作成

3 文部科学省によるグローバル化への取り組み

・取り組みの概要

2010 年に「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」¹¹⁴ の実現を推進・加速するために新成長戦略実現会議が設けられた。第 8 回目となる 2011 年 5 月の会議にて、本会議の分科会としてグローバル人材育成推進会議が設置された。その審議を受けて文部科学省主導のもと、2012 年から「グローバル人材育成推進事業」が実施された。また、2012 年 12 月には民主党から自公連立へと政権が交代したが、その趣旨は引き継がれ、安倍政権における成長戦略の一つとして、2014 年から「スーパーグローバル大学創成支援」が実施されている。「グローバル人材育成推進事業」は「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」へと組み換えられ、「スーパーグローバル大学創成支援」と併せて「スーパーグローバル大学等事業」として実施されている。

「スーパーグローバル大学等事業」とは、日本における高等教育の国際競争力の向上及びグローバル人材の育成を図るため、世界トップレベルの大学との交流・連携を実現、加速するための人事・教務システム改革や、学生のグローバル対応力育成のための体制強化など、国際化を徹底して進める大学を重点的に支援することを目的とした事業である。

・経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援

グローバル人材育成推進事業は、若い世代の「内向き志向」を克服し、国際的な産業競争力の向上や国と国の絆の強化の基盤として、グローバルな舞台に積極的に挑戦し活躍できる「人財」の育成を図るため、大学教育のグローバル化を推進する取り組みを行う事業に対して、重点的に財政支援することを目的とした施策である。

本施策は「グローバル人材育成推進会議 中間まとめ」において提示されたグローバル人材としての 3 要素に加え、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと

¹¹⁴ 菅政権における成長戦略であり、2010 年 6 月に閣議決定された。

リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等の能力の育成を目指し、大学教育のグローバル化を推進する取組みを対象にしている。タイプ A の全学推進型と、タイプ B の特色型に分けられ、タイプ A は入学定員に応じて 1.4 億～2.6 億円、タイプ B は 1.2 億円を上限として予算支援される。実施期間は最大 5 年間であり、毎年度のフォローアップの他、3 年目に実施される中間評価が補助金の配分に勘案される。

採択大学は表 7 の通りであり、タイプ A には、東北大学や北海道大学のような総合大学、国際教養大学や国際基督教大学のようなグローバル化にいち早く対応していった大学など合計 11 大学が指定されている。タイプ B には合計 31 大学が指定されており、多種多様な大学が選ばれている。

表 7

経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援 採択校一覧
タイプA(全学推進型) **タイプB(特色型)**

大学名		設置
1	北海道大学	国立
2	東北大学	国立
3	千葉大学	国立
4	お茶の水女子大学	国立
5	国際教養大学	公立
6	国際基督教大学	私立
7	中央大学	私立
8	早稲田大学	私立
9	同志社大学	私立
10	関西学院大学	私立
11	立命館アジア太平洋大学	私立

大学名		設置
1	筑波大学	国立
2	埼玉大学	国立
3	東京医科歯科大学	国立
4	東京工業大学	国立
5	一橋大学	国立
6	東京海洋大学	国立
7	新潟大学	国立
8	福井大学	国立
9	神戸大学	国立
10	鳥取大学	国立
11	山口大学	国立
12	九州大学	国立
13	長崎大学	国立
14	愛知県立大学	公立
15	山口県立大学	公立
16	北九州市立大学	公立
17	共愛学園前橋国際大学	私立
18	神田外語大学	私立
19	亜細亜大学	私立
20	杏林大学	私立
21	芝浦工業大学	私立
22	上智大学	私立
23	昭和女子大学	私立
24	東洋大学	私立
25	法政大学	私立
26	武蔵野美術大学	私立
27	明治大学	私立
28	創価大学	私立
29	愛知大学	私立
30	京都産業大学	私立
31	立命館大学	私立

出典：日本学術振興会資料¹¹⁵ をもとに作成

・スーパーグローバル大学創成支援

「大学改革」と「国際化」を断行し、国際通用性、ひいては国際競争力の強化に取り組む

¹¹⁵ 日本学術振興会「審査結果及び採択事業概要」

https://www.jsps.go.jp/j-gjinzai/h24_kekka_saitaku.html (2017.1.26 閲覧)

大学の教育環境の整備支援を目的とした施策である。

世界大学ランキングトップ 100 を目指す力のある、世界レベルの教育研究を行うトップ大学を対象としたタイプ A のトップ型とこれまでの実績を基に更に先導的試行に挑戦し、日本におけるグローバル化を牽引する大学を対象としたタイプ B の牽引型の 2 種類に分類される。タイプ A は年間補助基準額を 5 億円(標準支援額 4.2 億円)、タイプ B は入学定員規模 1,000 人以上が 3 億円、1,000 人未満が 2 億円 (標準支援額 1.72 億円) としている。実施期間は最大 10 年間であり、毎年度ごとのフォローアップ活動に加え、2017 年度と 2020 年度に中間評価があるほか、支援終了後にも事業評価が実施される予定となっている。採択大学は表 8 の通りであり、タイプ A に指定された大学は、RU11 の 11 校全てと東京医科歯科大学、広島大学の合計 13 大学である。タイプ B に指定された大学は合計 24 大学であり、千葉大学や金沢大学といった総合大学もあれば、東京芸術大学、長岡技術科学大学、国際教養大学、立命館アジア太平洋大学など特定の分野に特化した大学もあり、多種多様な大学が選ばれている。

大学の採択基準では、単なる国際化だけではなく、教育の改革やガバナンス改革といった大学改革にも力点が置かれている。

表 8

スーパーグローバル大学創成支援 採択校一覧
タイプA(トップ型) **タイプB(グローバル化牽引型)**

	大学名	設置
1	北海道大学	国立
2	東北大学	国立
3	筑波大学	国立
4	東京大学	国立
5	東京医科歯科大学	国立
6	東京工業大学	国立
7	名古屋大学	国立
8	京都大学	国立
9	大阪大学	国立
10	広島大学	国立
11	九州大学	国立
12	慶應義塾大学	私立
13	早稲田大学	私立

	大学名	設置
1	千葉大学	国立
2	東京外国語大学	国立
3	東京芸術大学	国立
4	長岡技術科学大	国立
5	金沢大学	国立
6	豊橋技術科学大	国立
7	京都工芸繊維大	国立
8	奈良先端科学技	国立
9	岡山大学	国立
10	熊本大学	国立
11	国際教養大学	公立
12	会津大学	公立
13	国際基督教大学	私立
14	芝浦工業大学	私立
15	上智大学	私立
16	東洋大学	私立
17	法政大学	私立
18	明治大学	私立
19	立教大学	私立
20	創価大学	私立
21	国際大学	私立
22	立命館大学	私立
23	関西学院大学	私立
24	立命館アジア太 平洋大学	私立

出典：日本学術振興会資料¹¹⁶ をもとに作成

本事業は10年間の長期にわたる異例の事業であり、単なる予算措置にとどまらず、波紋を広げた。国内における有力大学である一橋大学や神戸大学がタイプBに落選したことは、大学教職員やOB・OGなどの関係者を動揺させた。¹¹⁷ また、文部科学省による大学の格

¹¹⁶ 日本学術振興会「スーパーグローバル大学創成支援支援 審査結果」

https://www.jsps.go.jp/j-sgu/h26_kekka_saitaku.html (2017.1.26 閲覧)

¹¹⁷ 例えば、一橋大学の同窓会組織である如水会の発行する会報誌『如水会々報』(2015年10月号 No.1016 12頁)において、如水会横浜支部相談役の飯島満氏は、「スーパーグローバル時代の一橋のあり方」との論題で、落選を受けての大学改革の必要性を説

付けとの見方もある。¹¹⁸ ネット上ではスーパーグローバル大学採択・不採択やタイプ A・B の採択状況による大学の格付けが展開されている。¹¹⁹

不採択の大学が危機感を抱く一方で、採択された大学からも不満の声があがっている。朝日新聞の記事によると、国の支援金の支給にあたっては、タイプ A では補助金基準額は 5 億円のところ実際の支給は 2 億 8800 万円であった。タイプ B では補助金基準額は規模に応じて 2 億または 3 億円であったが、実際は 1 億 3100 万円の支給に留まった。そうした状況について、「まるで詐欺」だとする大学関係者の話を紹介している。また、審査の際に調書の数値計画を「盛った」大学が紹介されている。¹²⁰

こうした報道や大学関係者の話からは、大学が期待した額と文科省の支給額には隔たりがあり、大学は予想外の出費を強いられている状況、さらに、目標数値を過大に設定すること余儀なくされた状況を伺える。実現性の乏しい数値を掲げてしまう背景には、申請時には採択されることの責任や功績の所在がはっきりしている一方で、事業終了を向かえる 10 年後には申請時の総長や理事は代わっており、数値目標についての責任は誰か他人が負うという事情もあるのかもしれない。目標が過大である例としては、次のようなものがある。スーパーグローバル大学タイプ B に採択された金沢大学の構想調書¹²¹ では、極めて意欲的な取組みが構想されている。例えば、「外国語による授業」割合は学部課程において 2013 年度 3.8%であったところ、2023 年度には 50%にするとの数値目標が打ち出されている。また、語学力向上の目標として、TOEIC760 点もしくは TOEFL iBT80 点以上の学生数を 0.3% (2013 年度実績) から 3 年後に 22.3% (2016 年度目標) にし、事業終了時には 71.4% (2023 年度目標) にするとの計画を掲げている。しかし、2014 年度の実績では、語学力の基準を満たした学生は 0.7%に留まっている。こうした進捗状況からは、目標達成の見込みは低いと考えられる。

いている。「スーパーグローバル大学に 4 大学連合中わが校だけが落選し、これを如何に挽回するか危機意識が感じられないのは私だけであろうか」と指摘した上で、「今母校は、二流に格下げになるかどうかのピンチを迎えている」と評価している。

¹¹⁸ 『毎日新聞』2014.10.23 (東京夕刊)「特集ワイド：一橋も落選、スーパーグローバル大学「国が格付け」の波紋」

¹¹⁹ こうしたネチズンによる格付けにほとんど根拠はないと思われるが、それによって受験者層の少なからぬ部分が影響を受けることも否定できない。

¹²⁰ 『朝日新聞』2016.4.26 (東京夕刊)「「まるで詐欺」怒る選定校「スーパーグローバル大学」構想」

¹²¹ 金沢大学「平成 26 年度スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書【タイプ B】金沢大学」

https://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/shinsa/h26/sgu_hoseigo_chousho_b05.pdf
(2017.1.26 閲覧)

[東北大学]

東北大学は、「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」にて「タイプ A 全学推進型」、「スーパーグローバル大学創成支援」において「タイプ A トップ型」に指定された。構想調書における数値目標の設定にあたっては、今までの実績やこれまでの伸びを見て、現実を想定しつつも「夢を少し見て」今後の予想が決められたという。¹²²

これらの構想調書が出されたところから、東北大学の理念の一つである「実学尊重」の動きは強まっているようである。例えば、2007 年の資料では、基本理念において、大学の使命として、「東北大学は、建学以来の伝統である「研究第一」と「門戸開放」の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造する」としているが、「実学尊重」には言及していない。

¹²³ また、2007 年の東北大学 100 周年記念式典総長式辞において、当時の井上明久総長も、「東北大学の「ミッション・ステートメント」は、「東北大学は建学以来の伝統である『研究第一』と『門戸開放』の理念を掲げ、世界最高水準の研究・教育を創造する。又、研究の成果を社会が直面する課題の解決に役立て、指導的人材を育成することによって、平和で公正な人類社会の実現に貢献する。」と謳っております」と述べている。¹²⁴ 一方、「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」の東北大学構想調書では、「東北大学は、開学以来の「研究第一主義」の伝統、「門戸開放」の理念及び「実学尊重」の精神をもとに、数々の教育・研究の成果を上げてきた実績を踏まえ、これらの伝統、理念、精神を積極的に踏襲し、世界最高水準の独創的な研究を基盤とした高等教育を創造し推進する総合大学である」と言及している。「スーパーグローバル大学創成支援」の構想調書では、同様に言及するのみならず、建学以来の精神として「研究第一」「門戸開放」「実学尊重」を並列して掲げている。こうした文書中の記述の変化は、従来「研究第一」「門戸開放」に比べて"格下"であった「実学尊重」の理念あるいは精神が、昨今の経済社会の要請をうけ、重要視されるようになったことを暗示している。

4 海外留学制度

・近年の状況

日本人の海外留学者数は図 11 の通りである。ここ 10 年間の協定等に基づく日本人の留学生数を見ると、2004 年度では 18,570 人であったが、2014 年度には 52,132 人になっており、2.8 倍の伸びをみせている。一方で、期間別に見た場合 1 ヶ月未満が 5,924 人から

¹²² 東北大学総長室へのヒアリング調査（2016.7.5 実施）

¹²³ 文部科学省「東北大学における研究評価について」

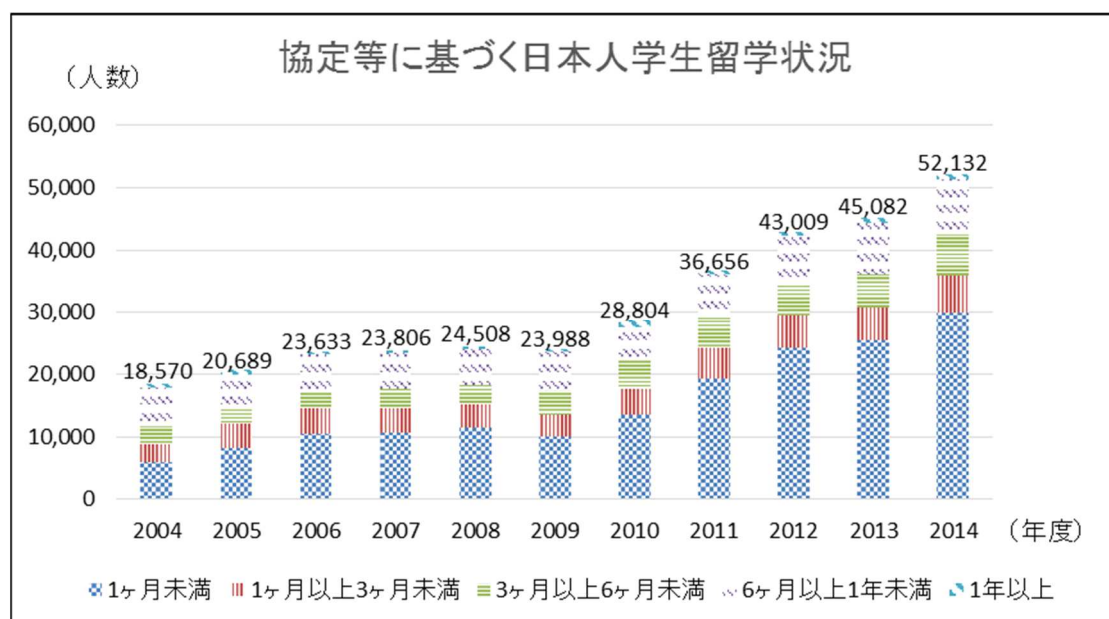
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/hyouka/04122101.htm（2017.1.26 閲覧）

¹²⁴ 東北大学ウェブサイト「実学尊重」の伝統についても触れてはいるもの、研究第一、門戸開放の理念と同列には扱っていない。

<http://www.tohoku.ac.jp/japanese/profile/president/01/president0102/20070827.html>（2017.1.26 閲覧）

29,933 人に、1 ヶ月以上 6 ヶ月未満が 5,688 人から 12,525 人に伸びた一方で、6 ヶ月以上 1 年未満は 6,145 人から 8,856 人に、1 年以上は 813 人から 814 人であり、増加の伸び悩みが見られる。6 ヶ月未満の留学者数は伸びているものの、必ずしも長期の留学には結びついていない実態がある。

図 11



出典：日本学生支援機構資料¹²⁵ より作成

事務方としては提携校にお金を払い、相手方の用意したパッケージ化ツアーに学生を派遣する方法が一番労力をかけず、留学者数を増やすことができる。そのためパッケージ化ツアーは比較的導入されやすい傾向にある。だが、そうした短期留学では、異文化理解やチャレンジ精神の涵養には効果が薄く、本格的な長期留学につながることはあまり期待できないだろう。2010 年度頃からの短期留学者数の激増が、パッケージ化されたツアー導入という安易な数値目標達成の手段によるものだとすれば、「質より量」を優先させた由々しき事態とすら言える。

一方で、2014 年度からは政府の肝いり事業として「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム～」が始動したが、概ね成功している。民間の寄付を原資とした官民協働の海外留学者に対する返済不要の給付制度であり、2016 年 12 月現在 116 億円の資金が集まっている。例えば欧米に留学した場合、毎月 16 万円の給付を受け

¹²⁵ 日本学生支援機構（JASSO）「協定等に基づく日本人学生留学状況調査」
http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_s/index.html（2017.1.26 閲覧）

ることができる。渡航先や受け入れ大学・機関は限定されておらず、学生の自主的な計画に基づく活動が求められる。インターンシップやフィールドワーク、ボランティア、プロジェクト・ベースト・ラーニング等の「実社会との接点」を重視しており、将来産業界を中心に活躍することが求められている。①理系、複合・融合系人材コース、②新興国コース、③世界トップレベル大学等コース、④多様性人材コースなどの分野があり、定員は 500 名となっている。年度前期と後期に募集があり、2017 年 2 月現在、第 7 回目の募集がされている。

126

[東北大学]

東北大学では、大学間交流協定に基づいて 1 学期間または 1 年間留学する制度がある。留学先の大学においては授業料免除のもと、語学学習のみならず専門性の高い授業を履修することができる。2016 年 6 月現在、大学間協定は、35 の国・地域の 207 機関と、部局間協定は 412 機関と結ばれており、世界中の大学に留学する機会が開かれている。にもかかわらず、長期留学者はごく一部の学生に限られていたため、留学促進スキームとして、2007 年より短期海外派遣プログラムが導入された。まず、短期間の海外体験をしてもらい、長期留学に繋げる狙いである。

「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」および「スーパーグローバル大学創成支援」による予算措置のもと、東北大学では短期海外派遣プログラムを中心に海外留学者数が増加傾向にある。この短期海外派遣プログラムは、「Study Abroad Program (以下、「SAP」)」と呼ばれ、学部学生を中心として夏と春の長期休暇中に 2 週間から 5 週間の派遣を行うものである。単位取得を伴う海外留学であり、2 単位の取得ができる。また、費用の一部を大学が補填する制度があり、学部生には語学コース受講料等に充てられるプログラム費として平均 20 万円が支出されるとともに、1 人あたり 6～10 万円の奨学金が支給される。それぞれのコースには難易度の設定がされており、英語の能力を特に必要としない初心者向けのものから実践的な英語の向上を目指す交換留学準備のためのものまで、能力別・ジャンル別のプログラムが用意されている。¹²⁷

図 12 は、2013 年度における、日本人学生に占める留学経験者の割合について、「スーパーグローバル大学創成支援」においてタイプ A トップ型に採択された 11 大学を比較したものである。学生全体に占める留学経験者の割合をみると、全体の平均値は 2.4%なのに対して、東北大学は 1.3%に留まっており、京都大学に次いで留学経験者の割合が低い。また、

¹²⁶ 文部科学省「トビタテ！留学 JAPAN - その経験が、未来の自信。」

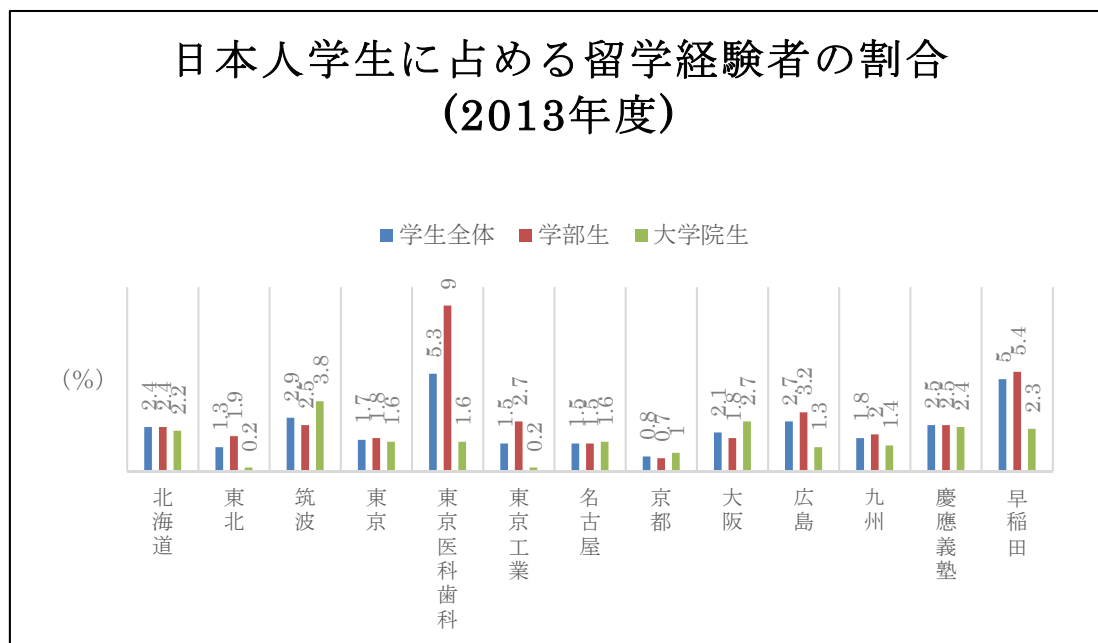
<http://tobitate.mext.go.jp/index.html> (2017.2.3 閲覧)

¹²⁷ 東北大学ウェブサイト「海外研修 (SAP) 2017 年春実施プログラム 応募方法」

<http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/studyabroad/sap/application/> (2017.1.29 閲覧)

大学院生に占める留学経験者の割合をみると、平均値 1.7%に対して、東北大学は 0.2%に留まっている。この比較から、東北大学は、学生全体に占める留学経験者の底上げと、大学院生の留学経験者数を伸ばすことが課題ということが指摘できる。

図 12



出典：スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書¹²⁸をもとに作成

東北大学は、構想調書では、2013 年度の実績である経験者数 220 人（1.3%）から、2023 年度には 1,300 人（7.7%）に増やすとしている。¹²⁹ 2015 年度の実績では、442 人（2.6%）であった。¹³⁰ 図 13 に示した通り、全体としての派遣数の実績は伸びているが、その多くは短期の実績であり、長期の実績は横ばいである。長期の留学にあたる「大学間交流協定に基づく学生交流（派遣）」は、2013 年度 66 人、2014 年度 85 人、2015 年度 57 人となっている。¹³¹ このように長期留学の実績が伸び悩んでいる背景としては、次の理由が考えられ

¹²⁸ 日本学術振興会「スーパーグローバル大学創成支援 審査結果」

https://www.jsps.go.jp/j-sgu/h26_kekka_saitaku.html（2017.1.26 閲覧）

¹²⁹ 東北大学「平成 26 年度スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書【タイプ A】東北大学」

https://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/shinsa/h26/sgu_hoseigo_chousho_a02.pdf（2017.1.26 閲覧）

¹³⁰ 東北大学「スーパーグローバル大学創成支援平成 28 年度フォローアップ調査票」

¹³¹ 東北大学「留学に関する統計データ」

<http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/aboutus/data/>（2017.1.26 閲覧）

る。

まず、そもそも東北大学の学生は平均的な大学生に比べて、内向き思考であることが挙げられる。東北大学の行った調査¹³²では、大学入学後の留学経験と在学中の予定についての設問において、「留学したいと思わない」との回答が 51.8%にのぼった。一方で、全国大学生活協同組合が行った第 51 回学生生活実態調査の概要報告¹³³によれば、「留学したいと思わない」との回答は 32%にとどまっている。この数字を単純に比較すれば、東北大学の学生は、国内の大学生の平均と比較して約 20%内向き度合いが高いといえる。¹³⁴

次に指摘できるのが、留学促進スキームとして導入された SAP の問題である。SAP の派遣先として特に数が多いのは、米国・カリフォルニア大学リバーサイド校 (UCR) である。2007 年度から 2015 年度前半の期間の SAP 派遣実績をみると、1,069 人のうち、381 人が UCR へ派遣されている。¹³⁵ UCR 派遣プログラムは、東北大学生のために特別に開発された難易度の低い海外初心者向けのプログラムの 1 つである。テーラーメイドのプログラムであるために、米国や他国の学生との交流の機会が少ないという指摘もある。加えて、UCR 内には日本人教員が常駐する「東北大学センター」(2013 年設置)¹³⁶があり、充実したサポート体制がとられている。その反面、海外経験による成長の機会ともいえるべき現地との文化的摩擦の体験や外国語によって悪戦苦闘する機会が減ってしまっている。そのため、長期留学で要求される水準の語学力や異文化適応能力の涵養には効果が上がっていないようであり、留学促進スキームとしてうまく機能していない。

また、東北大学における留学の問題点として挙げた大学院生の留学経験者数の少なさについては、大学側として、大学院生向けの留学プログラムを想定できていないことが背景にある。SAP では、学部生優先のものがほとんどであり、「募集人員に満たない場合のみ外国人留学生、大学院生の参加可能性あり」と記載されている。また、運良く SAP に参加できたとしても、学部生は無償で参加できるところ、大学院生はプログラム費を自己負担しなけ

¹³² 東北大学学生生活支援審議会 (2016 年 3 月)「東北大学生の生活―平成 27 年度【東北大学学生生活調査】のまとめ」8 頁 2014 年 10 月から 11 月にかけて学部学生及び大学院生に対して行われたもの。2811 人回答、回収率 15.7%。

¹³³ 全国大学生活協同組合連合会「第 51 回学生生活実態調査の概要報告」

<http://www.univcoop.or.jp/press/life/report.html> (2017.1.26 閲覧)

2015 年 10 月から 11 月にかけて、全国 30 大学の国公立および私立大学の学部学生に対して行われたもの。9,741 人回答、回収率 31.5%。回答者の属性は国公立 64%、私立 36%となっており、実際の国公立の割合とは異なることに留意。

¹³⁴ 同一の調査ではないため、やや正確性を欠く比較ではあるが、東北大学生の内向き志向の傾向を把握する上では参考になる指標である。

¹³⁵ 東北大学グローバルラーニングセンター「大学間学生交流協定締結校との交流状況」

http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/aboutus/data/pdf/h3_08_01.pdf (2017.2.3 閲覧)

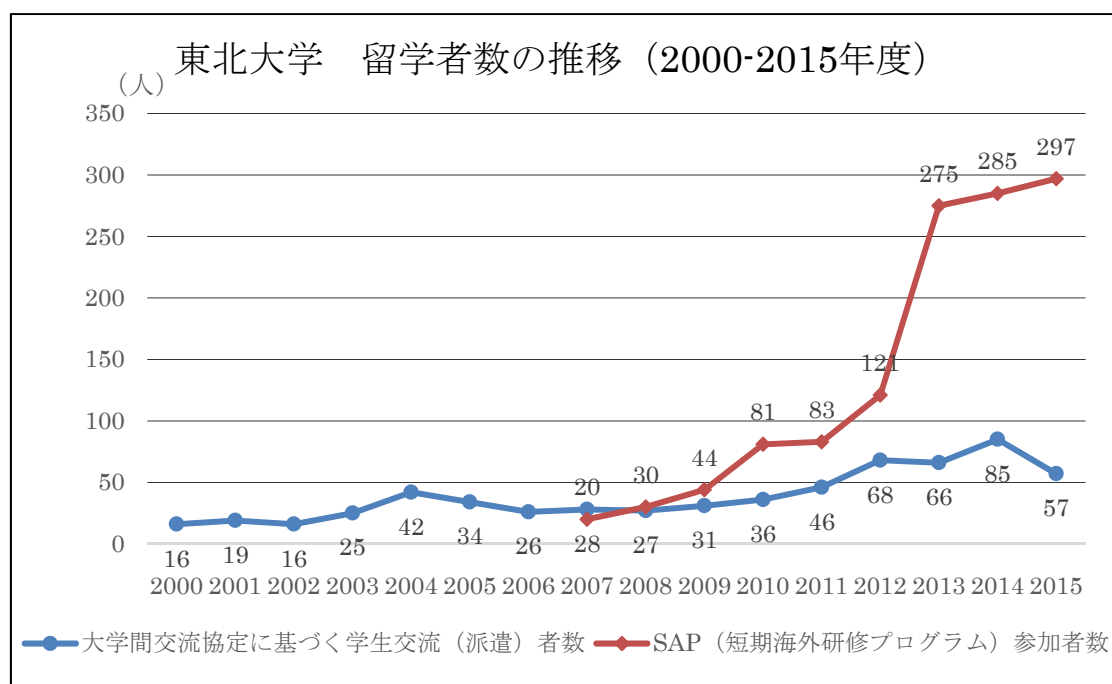
¹³⁶ 日本人教員は、東北大学からの派遣ではなく UCR 教員の併任となっている。

ればならない。

グローバルラーニングセンターによれば、「大学院については短期のプログラムを今作り始めている。まず理工系のプログラムでワシントン大学、カリフォルニア大学デイヴィス校に2週間派遣するプログラムを2015年に作った。大学院だと専門的なものにする必要もあり、踏み込んでいかないといけないのでまだ手が回ってないところがある」とのことである。

137

図 13



出典：東北大学資料¹³⁸ をもとに作成

5 入試制度

・入試の意義

大学入試は、高校と大学との重要な接続点である。特に進学校においては、大学入試を見据えて高校教育が実践されるため、大学入試の高校教育に与える影響は非常に大きいといっている。近年、高校では従来の座学に加え、課題研究型学習を導入するところも増えてきた。課題研究型学習で身につく課題発見能力であったり、主体性・リーダーシップであった

¹³⁷ 前掲註(66)、山口グローバルラーニングセンター長発言。

¹³⁸ 東北大学グローバルラーニングセンター「留学に関する統計データ」<http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/aboutus/data/> 及び「スタディアブロードプログラム 2008-2015 派遣実績」http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/aboutus/data/pdf/h3_06_01.pdf 及び「大学間学生交流協定締結校との交流状況」http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/aboutus/data/pdf/h3_08_01.pdf（2017.1.26 閲覧）

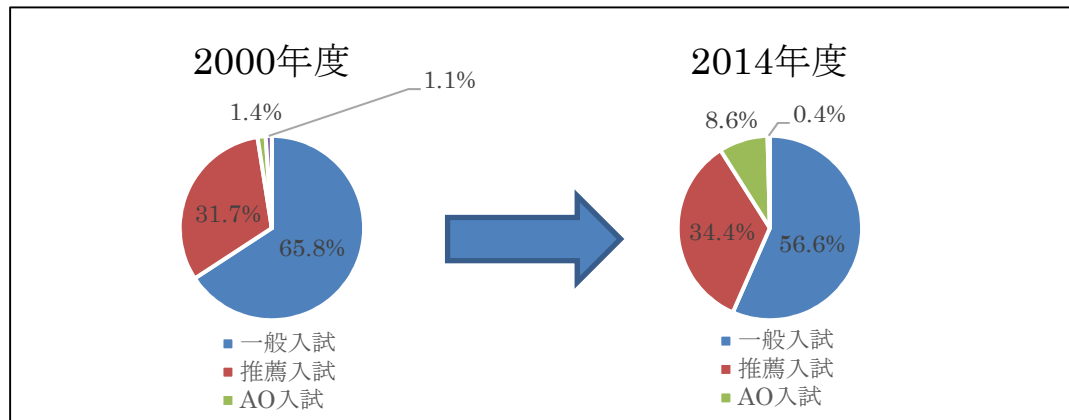
り、チームワーク力といった能力は、ペーパーテストで測ることは難しい。そうした観点から、大学入試も改革する必要がある。

・これまでの状況

教育政策の中で、大学入学選抜に関する「受験地獄」が問題となっていた折、学力一辺倒の受験競争の解消を図り評価尺度を多元化・複数化することが求められた。そうした背景から、1990年に慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス（慶應 SFC）の総合政策学部・環境情報学部において、日本初となる AO 入試が導入された。この時期の西澤潤一東北大学総長（在任期間：1990-1996）が「入学試験でも甚だ大きな矛盾と困難があり一片の紙切れに依存して決定しなければならぬ難しさと悲劇がある」¹³⁹ と述べたように、ペーパー重視の入試制度への批判は広く共有されていた。2000年には、東北大学、筑波大学、九州大学の3大学で国立大学初となる AO 入試が導入された。

その後、AO 入試を導入する大学は増加している。入試の形態の変化は、図 14 の通りであり、一律の学力試験のみで測らない推薦入試や AO 入試などの入試形態への移行が進んでいることが見てとれる。

図 14



出典：文部科学省資料¹⁴⁰ をもとに作成

一方で、国公立別にみた場合、国公立では推薦入試・AO 入試は低い実施率に留まって

¹³⁹ 「東北大学自己評価報告書（第2号）」（1996年3月）

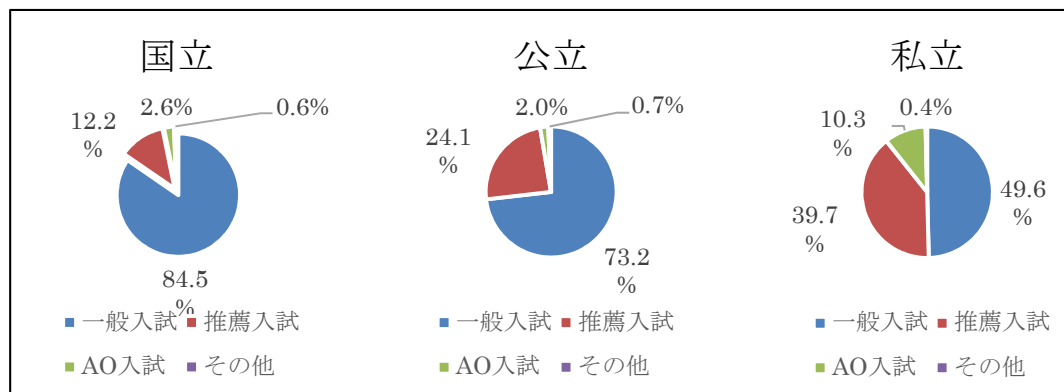
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/hyoka/03/jikohyoka/2/2-1.pdf>（2017.1.26 閲覧）

¹⁴⁰ 文部科学省「大学入学選抜について」（2015年3月）

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/033/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2015/03/10/1355804_12.pdf（2017.1.26 閲覧）

いる。大学種類別の各試験の実施割合は図 15 の通りである。

図 15



出典：文部科学省資料¹⁴¹ をもとに作成

こうした状況には変化の兆しも見られる。東北大学の総長でもある国立大学協会の里見進会長は、2014年12月に「地域と国の発展を支え、世界をリードする国立大学!!」との表題で声明を出し、国立大学の将来ビジョンと主体的な改革の方向性について基本的な考え方を打ち出した。その具体策として、2015年9月に「国立大学の将来ビジョンに関するアクションプラン」が発表され、その中に第三期中期目標期間が終了する2021年までに推薦入試・AO入試・国際バカロレア入試等を30%まで拡大する目標が盛り込まれている。こうした方針を受けて、2016年度入試から、東京大学が推薦入試、京都大学がAO入試を導入している。東大・京大はこれまで推薦入試・AO入試に慎重な姿勢を見せており、旧帝大の東北大学と九州大学が国立大学としては初めてAO入試を導入したのと対照的であったが、ようやく重い腰を上げた形である。

[東北大学]

東北大学では、建学以来の伝統である「研究第一」「門戸開放」の理念のもと、一般入試、AO入試、特別入試、学部編入学の制度を設け、多様な人材の確保に努めている。それぞれの募集人員数は、一般入試1,917人、AO入試479人、特別入試若干名、学部編入学若干名である。

一般入試とは、出身学校作成の調査書の内容及び大学入試センター試験の成績、前期日程又は後期日程の個別学力試験の成績を総合して合格者を決定する入試制度である。前期は全学部で実施され、後期は経済学部及び理学部に限って実施されている。個別学力試験では、共通する科目である英語については、同じ試験問題が課せられている。また、文系学部内、

¹⁴¹ 同上

理系学部内では同一科目については、それぞれ同じ試験問題が課せられている。

AO 入試とは、詳細な書類審査と丁寧な面接等を組み合わせることにより、入学志願者の能力・適性や学習に対する意欲、目的意識等を総合的に判定する入試制度である。Ⅱ期・Ⅲ期・Ⅳ期にわたって実施されている。選抜方式については、表 9 の通りである。Ⅱ期は出願資格を高等学校卒業見込の現役生に限っており、Ⅲ期は現役生に限らず浪人生も含め出願を認めている。Ⅳ期は帰国生徒を対象とした若干名のみの募集である。なお、Ⅰ期は工学部において社会人を対象に行われていた試験であるが、2013 年に募集停止された。

学部編入制度は、文学部、経済学部、理学部、工学部で実施されている。文学部は、学士の学位を授与された者が受験できる。経済学部は、短期大学や高等専門学校を卒業する者、他大学・学部在籍している者、既に学士の学位を授与された者が受験できる。理学部や工学部では、高等専門学校を卒業する者が受験できる。

特別入試では、科学オリンピック入試は、理学部と工学部で実施されている、国際バカロレア入試¹⁴² は、文学部、理学部、工学部、農学部、法学部、医学部医学科で実施されている。私費留学生については全学部、帰国生徒入試については工学部で実施されている。また、10 月入学の国際学士コース入試は、理学部、工学部、農学部において実施されている。

一般入試を除く試験制度では、それぞれの学部の特色にあった入試制度が実施されているものの、学生の募集定員が多い一般入試については各学部のミッションに関係なく、統一的な基礎学力に基づく選考が実施されるに留まっている。

国立大学として初めて AO 入試を導入した東北大学の AO 入試の定員比率は 18.3%であり、国立大学の中では旭川医科大学の 23.3%に次いで高い割合となっている。¹⁴³

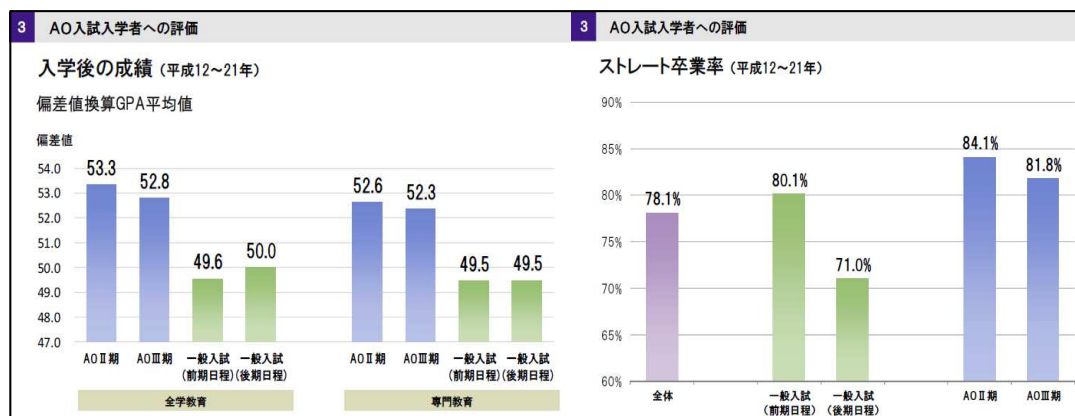
また、2016 年度から 2021 年度にかけての東北大学第三期中期目標では、AO 入試においての定員を 30%まで拡大することを掲げている。¹⁴⁴ 東北大学の AO 入試は、学力を重視する試験であり、図 16 に挙げる通り、学力追跡調査によって AO 入試入学者の成績が一般試験受験者よりも優秀であることが示されている。

¹⁴² 文科省は国際バカロレア導入高校を 200 校にする目標を掲げているが、目標達成のため
の取組みとして、SGU の審査基準に国際バカロレアの活用を設けていた。これを受け、SGU 採択大学である東北大学では、2017 年度入試から国際バカロレア入試を導入した。

¹⁴³ 前掲註 (140)

¹⁴⁴ 「国立大学法人東北大学 中期計画 (2016 年 3 月 31 日文部科学大臣認可)」
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kohyo/kicho/chukikeikaku2016-2021.pdf>
(2017.1.26 閲覧)

図 16



出典：教育再生実行会議委員視察における東北大学配布資料¹⁴⁵

もともと、大学全体としてはAO入試の実施に前向きなものの、各学部の募集割合については、大きな偏りが見られる。AO入試のうち、約半数にあたる243人は工学部において募集されるもので積極的な姿勢が見て取れるが、他の学部では消極的なところも見られる。例えば文学部では入学定員210人の内、一般募集によるものが190人で、AO入試による募集は20人に留まっている。このように、特色ある入試制度の導入は学部によって大きく異なっており、特に文系の学部を中心にAO入試の導入に消極的な様子を伺うことができる。

(表9参照)

法学部におけるAO入試の状況をみると、2016年度募集は一般定員140人及びAOⅢ期定員20人であった。AO入試における選考は、まず、出願資格として調査書の学習成績概評A(5段階評価において、4.3以上)を満たしていることが求められる。その上で一次、二次選考がある。志願者数が募集人員を大幅に上回る場合には、一次選考としてセンター試験(900点)、出願書類(100点)の成績を用い、「足切り」が行なわれる。点数配分からすると、ほぼセンター試験の成績で決まることになる。二次選考では面接試験(300点)が行われる。ここで、一次選考の実施状況をみると、表10の通り、出願者数に限らず30人前後を一次合格者として出していることがわかる。2016年を例にとると、一次選考で52人中22人が「足切り」となっている。こうした配点ではセンター試験での失敗をなかなか挽回できず、また一般入試との差異化により多様な人材の確保を図るというAO入試の目的にそぐわないのではないかという疑問が残る。

¹⁴⁵ 「東北大学のAO入試」(2013年8月)

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/dai11/siryous3-6.pdf> (2017.1.26閲覧)

表 9

東北大学2017年度AO入学定員									
学部	選抜種別	募集人員	選抜方法					(参考) 一般入試定員	入学定員に占める AO定員割合(%)
			出願書類	面接試験	小論文試験	筆記試験	センター試験		
文学部	AOⅡ期	20	●	●	-	●	-	190	9.5
教育学部	AOⅢ期	10	●	●	-	-	●	60	14.3
法学部	AOⅢ期	22	●	●	-	-	●	138	13.8
経済学部	AOⅢ期	45	●	●	-	-	●	215	17.3
理学部	AOⅡ期	44	●	●	-	●	-	280	13.6
医学部医学科	AOⅢ期	15	●	●	●	-	●	120	11.1
医学部保健学科	AOⅢ期	32	●	●	●	-	●	112	22.2
歯学部	AOⅢ期	10	●	●	-	-	●	43	18.9
薬学部	AOⅢ期	20	●	●	-	-	●	60	25.0
工学部	AOⅡ期	122	●	●	●	-	-	567	35.3
	AOⅢ期	121	●	●	●	-	●		
	AOⅣ期	若干名	●	●	●	-	-		
農学部	AOⅡ期	20	●	●	●	-	-	114	26.9
	AOⅢ期	16	●	●	-	-	●		
合計	Ⅱ期+Ⅲ期	497						1899	20.7

出典：東北大学資料¹⁴⁶ をもとに作成

表 10

東北大学法学部・AO入試の実施状況			
	出願	1次通過	合格
2013	38	31	20
2014	31	27	20
2015	45	31	20
2016	52	30	21

出典：東北大学資料をもとに作成

大学入試を取り巻く環境は、大学が入学者を選考する時代から、入学者が大学を選考する時代へと変わりつつある。法学部を例にとると、一般試験において、1990年代には800人を超える受験者がおり第一段階選抜を行わなければならないこともあったが¹⁴⁷、2016年度の入試では受験者は300人をわずかに超えるのみだった。少子化が進む中、入試改革によって、より多くの受験者を惹きつける努力も必要と思われる。

6 教育の問題

・講義全般

¹⁴⁶ 東北大学「平成29年度アドミッション・オフィス入学試験学生募集要項」
<http://www.tnc.tohoku.ac.jp/admissionoffice.php> (2017.1.29 閲覧)

¹⁴⁷ 渡部 (1995)、149 頁

国内の多くの大学の学部講義では、大教室で教員が教壇から語りかける形式が一般的である。ほとんどの場合、学生には講義の時間中、私語を慎み静かに座っていることのみが求められるといっても過言ではない。こうした伝統的な講義スタイルについて、学生からは「ただ前に立って一定の調子で話すだけでつまらなかった」などの評価もある。¹⁴⁸ 講義時間内に教員が質疑を受け付ける場合もあるが、大教室という空間の性質上、ごく短い質疑応答にならざるを得ない。したがって、質疑がある場合には、講義終了後に個別に教員に尋ねることになる。海外から留学した学生からは、講義の時間内に教員が質疑応答を想定しておらず、質問した場合でも答えてくれなかったという声も上がっている。¹⁴⁹ また、出席のみが重視される講義では、講義内容を真剣に理解する努力を怠る学生も少なくない。

このように現状の講義の構成は学生へのインプットが中心であり、学生からのアウトプットを行う時間は学期中間や期末に設けられた試験やレポートに集中するため、一夜漬けで課題をこなし試験対策をする学生も少なくない。結果として、得られた知識はその場しのぎのものに留まり、学力として定着しない。

学生が学習に費やす時間の短さからも、容易に単位を取得できる状況がわかる。第 51 回 学生生活実態調査の概要報告¹⁵⁰ によると 1 週間の「授業時間を除く予習・復習・論文などの勉強時間」は、平均で 385.7 分であり、「就職や関心事についての勉強時間」は平均で 170.4 分、「読書時間」は平均で 201.6 分であった。これらを合計すると、多めに考えても 1 週間の学習時間は講義を除いて 757.7 分であり、1 日あたり約 1 時間 50 分の学習ということになる。

大学設置基準第 21 条 2 項では、「一単位の授業科目を四十五時間の学修を必要とする内容をもつて構成することを標準」とする旨定められている。通常講義は 2 単位で構成されるため、講義時間を除いて 1 コマあたり 60 時間の自習が必要とされる。これを満たすように勉強するとすれば、1 日あたり 4～6 時間程度の自習が必要とされるところ、現状では半分以下に留まっている。こうした実質的な学習時間の不足の背景には、予習・復習を必要としないような講義形態の授業の問題があるとも考えられる。

[東北大学]

東北大学の場合にも、学部の履修科目では講義科目が中心となっており、アクティブ・ラーニングの機会が限られている。

¹⁴⁸ 九州大学「九州大学法学部 2015 年前期 学生による授業評価アンケート」
<http://www.law.kyushu-u.ac.jp/faculty/syllabus/2015/enquete/ete/minamino1/minamino1.html> (2016.12.16 閲覧)

¹⁴⁹ シンガポール国立大学学生へのヒアリング調査 (2016.10.8 実施)

¹⁵⁰ 前掲註 (133)

また、勉強せずに単位を取得することのできる状況は東北大学も例外ではない。「東北大学学生生活調査」¹⁵¹によれば、学部学生の1日あたりに平均的に費やした時間は「授業のための予習・復習・関連学習」では、1時間未満である者が57.6%であった。「研究・論文執筆」では71.7%が30分未満であり、「資格取得、採用試験等のための学習」では84%が30分未満であり、「自分の知識や能力を高めるための学習・読書」では56%が30分未満であった。

・語学教育に関する現状

語学としての英語の授業は、総合大学では1・2年次の教養的教育課程に限られてしまうことが多い。就職活動のために英語学習を自主的に行う者はいるものの、大学教育においては、3・4年次には語学の授業は提供されないことが多い。

そこで有効と思われるのが「英語による授業」の活用である。近年「英語による授業」を実施している大学は増加傾向にあり、2014年度では、学部段階では国立59大学、公立28大学、私立187大学において実施され、その割合は37.1%となっている。5年前(26.5%)に比べると約10%近く上昇している¹⁵²わけだが、実態としては外国人留学生や語学にもともと堪能な帰国子女向けの授業となっており、国内の教育課程を経て入学した学生の履修を意図したものは少ない状況である。つまり、1・2年次の教養教育における語学教育を活かして専門的な内容を英語で履修することのできる制度設計にはなっていない。先端的な取り組みをしているいくつかの大学では、国内の教育課程を経て入学した学生へのフォローアップを充実させた上で、英語による授業を必修としている。例えば、国際教養大学はすべての授業を英語によって行っているし、立命館アジア太平洋大学では、日本人学生について英語で開講される専門科目および教養教育科目を最低20単位修得することが卒業要件となっている。¹⁵³

経済活動がますますグローバルになるにつれ、企業においては社員の語学能力を高める必要性が増している。TOEIC試験を実施する国際ビジネスコミュニケーション協会の行った調査では、上場企業が新入社員に期待するTOEIC L&Rの平均点数は565点であった。

¹⁵¹ 前掲註(132)

¹⁵² 文部科学省(2016年12月13日)「平成26年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要)」、55頁。

http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afieldfile/2016/12/13/1380019_1_1.pdf (2017.1.26 閲覧)

¹⁵³ 立命館アジア太平洋大学「平成26年度 スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書[タイプB]立命館アジア太平洋大学」22頁。
https://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/shinsa/h26/sgu_hoseigo_chousho_b24.pdf (2017.1.29 閲覧)

¹⁵⁴ その一方で、別の統計によると、2015 年度の TOEIC L&R IP テストの平均値は、「新入社員」が 498 点であり、「大学生」が 443 点である。¹⁵⁵ 新入社員や学生が企業の期待する水準の英語力を有していないことは、現状の大学教育が社会の要請に対応できていないことを意味している。

[東北大学]

1・2 年次には全学教育が行われており、3・4 年次¹⁵⁶ には学部毎に専門教育が行われている。必修の語学授業数は、表 11 に示した通りである。英語は文理共通であり、6 単位が必修である。1 年次には、週 2 コマ・各 1 単位の授業が前期及び後期に行われ、2 年次には、週 1 コマ・1 単位の授業が前期及び後期に行われる。第二外国語¹⁵⁷ は、選択必修であり文系 8 単位、理系 4 単位が課されている。1 年次には、週 2 コマ・2 単位の授業が前期及び後期に行われ、2 年次には、週 1 コマ・2 単位が前期及び後期に行われる。¹⁵⁸ 3・4 年次には外国語の授業は必修として課されず、卒業単位として認められる科目も設定されていない。したがって、語学教育は 1・2 年次に限られ、3・4 年次はまったく語学に触れずに卒業できる。その点で、高校に比べて語学学習機会の縮小が際立っている。¹⁵⁹ こうした語学学習の機会の不足を補うため、課外授業として「プラクティカル・イングリッシュコース」¹⁶⁰ や

¹⁵⁴ 一般財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会「「上場企業における英語活用実態調査」報告書-2013 年」。国内における上場企業 3,254 社の人事部門を対象にしたものであり、304 社が回答した（回収率 9.3%）。採用時に TOEIC を「参考にしている」「参考にすることがある」と回答した 69.3%の企業の平均値。

¹⁵⁵ 「TOEIC Program DATA & ANALYSIS 2016-2015 年度受験者数と平均スコア」。IP テストは団体特別受験制度であり、本人の意図によらず受験を課されることが多い。新入社員の受験者は 71,310 人であり、大学生は 423,281 人である。学年別にみると、大学 1 年生 427 点（226,406 人）、2 年生 438 点（101,003）、3 年生 482 点（71,486）、4 年生 502 点（24,386 人）である。一方で、自発的な受験者の数の多い「公開テスト」における大学生の平均値は 568 点（320,262 人）である。

¹⁵⁶ 医学部医学科・薬学部薬学科・歯学部は 5・6 年次も含む。

¹⁵⁷ ドイツ語・フランス語・ロシア語・スペイン語・中国語・朝鮮語の 6 言語が設定されている。

¹⁵⁸ 理学部や薬学部については、2 年次前期に週 2 コマ履修し、後期は英語の授業が課されなくなる。

¹⁵⁹ 高校の段階では、進学校では毎週、1 年次 5 コマ、2 年次 6 コマ、3 年次 6 コマといった頻度で英語授業が行われることが標準的であり、おおよそ毎日英語に触れる機会がある。

¹⁶⁰ 実践的な英語力の養成を狙ったプログラムであり、ネイティブ講師の指導の下、ディスカッションやディベート、プレゼンテーションを中心とした授業が行われる。プログラムは「学部学生コース」と「大学院学生コース」の 2 つからなるが、受講資格は「学部学生コース」では TOEIC 500 点等、「大学院学生コース」では TOEIC 600 点等である。2016 年度は、10 月及び 11 月の土日を使い、1 回 2 時間半の授業が 10 回実施された。いずれのコースも定員 40 名だが、修了生数は「学部学生コース」23 名、「大

「TEA's English 集中プログラム」¹⁶¹ が開かれているが、受講できる人数は限られており、学生全体の英語力向上には課題が残る。

英語成績の推移に関しては、外部試験を利用して捕捉されている。1 年次 12 月及び 2 年次 11 月（一部の学部は 7 月）には英語履修者全員を対象として TOEFL ITP テストが課される。¹⁶² 2014 年度 1 年次生の平均点は 479.4 点、2015 年度 1 年次生の平均点は 490.7 点、2015 年度 2 年次生の平均点は 483.2 点であった。¹⁶³ したがって、2014 年度入学者については 1 年間で 3.8 点上昇しているが、他方 2015 年度入学者と比べた場合、2 年次生は 1 年次生よりも 7.5 点低くなっている。これでは 1 年間の教育の成果が十分に点数に反映されているとは言えないだろう。

表 11

東北大学における必修語学授業数(週間)			
	英語	第二外国語	合計
1 年次	2コマ	2コマ	4コマ
2 年次 (文系)	1コマ	1コマ	2コマ
2 年次 (理系)	1コマ	0コマ	1コマ
3 年次	0コマ	0コマ	0コマ
4 年次	0コマ	0コマ	0コマ

出典：東北大学「平成 28 年度学生便覧」をもとに作成

学院学生コース」13 名であり、定員を満たしていない。

東北大学ウェブサイト「プラクティカル・イングリッシュコース募集」

http://www2.he.tohoku.ac.jp/zengaku/zengaku_pe.html (2017.1.29 閲覧)

東北大学ウェブサイト「ニュース 平成 28 年度プラクティカル・イングリッシュコース発表会が開催されました」

<https://www.tohoku.ac.jp/japanese/2017/01/news20170104-01.html> (2017.1.29 閲覧)

¹⁶¹ 「学期内プログラム」(定員 210 名)と「集中プログラム」(定員 60 名)の 2 プログラムが用意されている。「学期内プログラム」は 90 分×週 2 回×10 週間の授業を受講する。英語 4 技能の向上を目的としたものである。「集中プログラム」は 50 分×各日 4 又は 6 レッスン×10 日の授業を受講する。海外大学に留学する場合に必要とされる英語力を養うコース (Academic1・2) 及び英語による研究論文執筆の基礎力を養うコース (Academic General Writing)、研究論文のうち特に理系分野に特化したコース (Academic Science Writing) の 3 コースからなる。受講するためには、プレイスメントテスト (クラス分け試験) を受験する必要がある、基準は TOEFL ITP 450 点〜となっている。東北大学ウェブサイト「TEA's English」
<http://www.insc.tohoku.ac.jp/japanese/global/tea/teas-english/> (2017.1.29 閲覧) 東北

¹⁶² シラバスによると、TOEFL のスコアは成績評価に反映されており、授業に関する評価 70%、TOEFL ITP の成績 30%となっている。

¹⁶³ 東北大学学務審議会外国語委員会英語教科部会 (2016 年 6 月)「平成 27 年度 TOEFL ITP®テスト実施報告書」

Ⅲ 企業

1 日本の経営と人材育成システム

1955年から1973年のオイルショックまでの間、日本の経済成長率は10%近い成長率を続け、高度成長期を謳歌した。1958年にアベグレンの『日本の経営』が出版されるなど、日本が高度成長を果たすことで海外からは日本的経営が注目された。終身雇用¹⁶⁴、年功序列、企業内労働組合を合わせた「三種の神器」が日本的経営の特徴として挙げられる。

この「三種の神器」の他には、新卒一括採用や企業内教育が日本的経営の特徴として挙げられる。日本の企業では、新卒の学生を採用した後、実際に業務を行うことで教育を行うOJT（On The Job Training）を中心とし、それに業務外の研修を含めて企業内教育を行ってきた。大企業では終身雇用が前提であったため、長期間にわたって企業内教育や人事ローテーションを行い、人材育成を行ってきた。

新卒一括採用の仕組みは、1885年頃から始まった。¹⁶⁵ その後、1953年からは文部省、大学、日経連による就職協定ができ、卒業前の10月中旬に選考を行うこととされた。就職協定が結ばれた後も様々な取組みが行われたが¹⁶⁶、形骸化し、1996年に就職協定は廃止された。翌年97年からは就職協定に代わり、「倫理憲章」が出され、2014年からは「採用選考に関する指針」となって現在に至っている。

日本的経営が注目されるとともに、トヨタに代表される日本的生産方式が注目された。トヨタの生産方式の特徴として、「ジャスト・イン・タイム（JIT）」と「自動化」の2点が挙げられる。

JITとは、自動車を組み立てる生産ラインで、自動車の販売量の分だけ部品を供給するという「必要なものを、必要な時に、必要な量だけを作る」¹⁶⁷ ことによって部品在庫を減ら

¹⁶⁴ 終身雇用とは、学校を卒業後、最初に就職した会社で定年まで勤めるという慣行である。しかし、中小企業では転職率が高く、終身雇用の慣行は主に大手企業に当てはまることである。『2015年版 中小企業白書』第2部第2節「2 人材の定着」

http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H27/h27/html/b2_2_2.html

¹⁶⁵ 一括採用は労働集約型の前近代的手工業時代の農村に職工を求めリクルーティングを行うようになった時代を起源としているという。澤野（2001）、27-8頁。大手企業では、日本郵船や三井が1885年頃に新規学卒者の採用を始め、第一次大戦期に新規学卒者の採用が定着し始めた。しかし、大学卒業前に就職活動を行うことが問題となったために1928年に銀行などを中心に就職協定が結ばれたが、30年代後半からの好況により、協定は形骸化した。

¹⁶⁶ 1962年には日経連が就職協定を離脱した。72年には労働省が参加し選考開始を当初7月としていたが11月に変更したが、81年には労働省が離脱した。82年には経済界と大学、文部省の協定となり、会社訪問を8月、内定を10月とするなどの取組みがあった。

¹⁶⁷ 門田（1985）、50頁。

す生産方式である。¹⁶⁸「自働化」とは、「機械や生産ラインで不良品が量産されることを防止する手段を、機械のメカニズムにビルトインしてあること」¹⁶⁹である。

1985年にはプラザ合意によってドル安に向けて主要国が協調することとなったが、特に米国の対日貿易赤字が顕著だったことを背景に、円高ドル安への誘導がその中心となった。急激な円高によって輸出は伸び悩み、日本はいわゆる「円高不況」に陥った。これに対し、日本銀行が公定歩合を引き下げ、政府は公共投資を拡大させ、内需の拡大を図った。これは従来の輸出主導ではなく、内需主導型の経済成長への転換を図った政策である。一方で、金利の引き下げによって過剰流動性が生じ、株式や土地への投資が一気に進んだために株価や地価が急上昇し、「バブル経済」といわれる状況を惹起した。

バブル経済への対策として、1989年5月に日銀は金融引き締め政策に転じた。公定歩合は2.5%から、翌90年までに6%まで引き上げられた。また、1990年からは土地取引に対する総量規制が行われるなど、異常な地価の上昇への歯止めが図られた。折しも湾岸戦争を背景としたリスク回避の動きも強まったことから、株価や地価が暴落し、バブル経済は崩壊した。

バブル崩壊後の長期の不況により、従来の日本的経営には変容が起こった。特に、雇用制度がそうである。人員削減（リストラ）が進められ、正社員を減らす一方、パートや派遣労働などの非正規雇用が活用されるようになった。また、人事制度についても見直された。1970年代以降に、日本企業では職能資格制度が広がっていた。この職能資格制度の下では、職務遂行能力によって従業員を職能資格に分類し、職能資格を基準にして賃金額が決められた。¹⁷⁰1990年代半ばになると、賃金制度の改正が行われ、成果主義を導入する企業が多くなった。また、成果主義を実行するため、「期首に建てた目標を基準として期末に評価する」¹⁷¹目標管理制度が導入された。

2001年からは小泉政権により構造改革や金融再生、規制緩和が進められた。特に、2002年10月に策定された「金融再生プログラム」（いわゆる竹中プラン）によって不良債権処理は大幅に進んだ。また、中国への輸出の拡大があり、この時期から景気は上向きに転じた。

しかし、米国のサブプライムローン問題により、2008年に投資銀行リーマンブラザーズが破綻したことから「リーマンショック」と言われる世界的な経済危機が発生した。これまでに輸出を中心にして景気回復をしていた日本は輸出が伸び悩むとともに、円高が進み輸出

¹⁶⁸ JITを実現するため、後工程から前工程に送られる、必要な量や部品の種類などの情報が書かれた「かんばん」と呼ばれるカードが利用されている。また、「かんばん」を有効なものとするため、生産の平準化が為された。

¹⁶⁹ 門田（1985）、67頁。具体的には、工場の機械に自動停止装置をつけ、さらに、天井に「アンドン」と呼ばれるインストップ表示板などをつけ、生産ラインにトラブルがあればこれらを使って生産ラインを止め、不良品を作ることを防止した。

¹⁷⁰ 佐藤他（2015）、265頁。

¹⁷¹ 同上、267頁。

による利益の減少も進むことで大きな影響を受け、2008 年と 2009 年にはマイナス成長となった。景気悪化の影響を受け、失業率の上昇や新規採用の抑制など、雇用情勢の悪化も招いた。

2011 年には東日本大震災とその後の福島第一原発事故の発生により、日本経済は打撃を受けた。

・世界経済のグローバル化と日本企業のグローバル人材育成

冷戦が終結し、欧州の EC から EU への発展、東欧諸国の市場経済復帰、改革開放政策が行われた中国や ASEAN 地域などの東アジア地域の経済発展などにより、世界経済のグローバル化が進行した。1990 年代前半からアジア通貨危機までのアジア NIEs、2000 年代の BRICs 諸国など、新興国が高い経済成長率を記録した。特に中国は、2010 年に日本を抜いて GDP 世界第 2 位となった。

日本では特に 1985 年のプラザ合意後の円高により、企業の海外直接投資が拡大し、海外進出が進んだ。¹⁷² 80 年代後半までは、欧米への直接投資が盛んであり、製造業だけではなく、金融や保険業、不動産などの海外進出が進んだ。バブル崩壊後は、東アジア地域への直接投資が増加した。

日本企業の海外進出が進むことで、海外業務に対応できるグローバル人材育成が重要となり、様々な取組みが行われた。

まず、英語を中心に、語学力強化に向けて通信教育や海外派遣による語学学習、社内での英会話教室の設置など、様々な取組みが行われた。また、旭硝子株式会社は係長級に昇格するために TOEIC470 点以上を義務づける¹⁷³というように、語学能力を昇格条件とする企業もあった。

語学力強化以外の取組みとして、国際要員の登録制度や海外業務を担当する社員を対象とした OJT や業務外教育による専門教育、海外トレーニー制度、そして海外赴任前教育などが実施された。¹⁷⁴ 更に、企業が社員を海外の大学院などに派遣して MBA（経営学修士）を取得させる制度の導入が進み、特にバブル経済の時期には、米国の大学への MBA 派遣が盛んに行われた。¹⁷⁵

・今後の海外進出

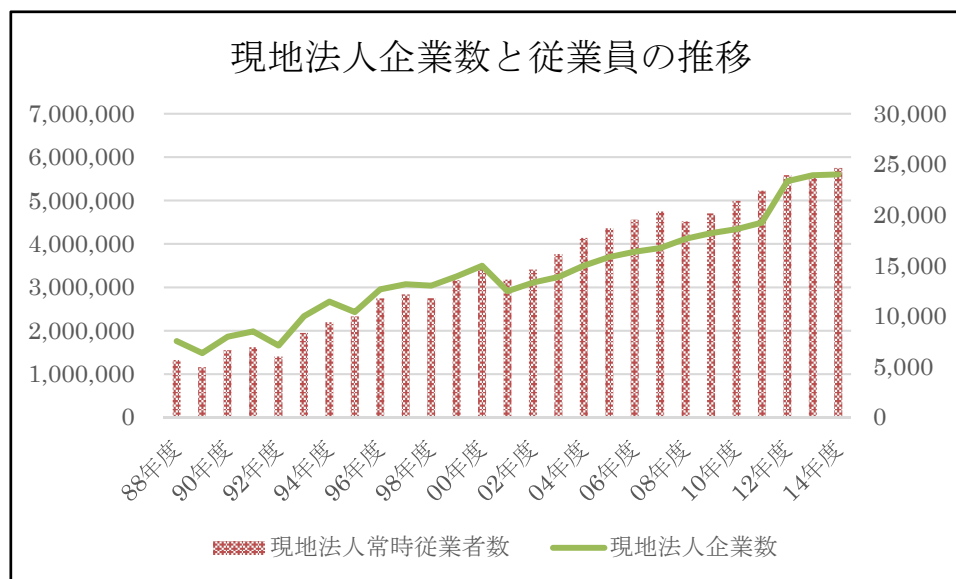
¹⁷² 1980 年代後半の日本の対外直接投資の推移については、本報告書 5 頁の図 3「日本の対外直接投資届出実績」を参照。

¹⁷³ 白木（1995）、68 頁。

¹⁷⁴ 同上、70-81 頁。

¹⁷⁵ 『日本経済新聞』1989.9.12「米のビジネススクール、MBA 取得熱——日本人ラッシュ、一部に規制の動き」

図 17



出典：経済産業省「海外事業活動基本調査結果」をもとに作成

図 17 は、1988 年以降の現地法人企業数と現地法人常時従業員数の推移を示している。年度によって多少の増減があるものの、全体として 2014 年に至るまで増加傾向で推移しており、日本企業の海外進出が進んでいることがわかる。

日本国内では今後、少子高齢化による人口減少が進み、それにより国内需要の縮小が予想される。そのため、日本企業の海外進出はより一層進んでいくと考えられる。確かに、企業の業種や主要市場の違いによって、グローバル人材とされる社員の割合は、総合職社員全員をグローバル人材とする企業からごく一部の日本人社員のみをグローバル人材の対象とする企業まで幅広い。しかし、現在では国内を主たる業務の場としている業種や企業であっても、今後シュリンクする国内市場と海外展開の必要性に鑑み、グローバル人材育成を喫緊の課題と捉える企業も多い。次節以下では、日本企業におけるグローバル人材育成の取組みの現状と課題について項目別に詳述する。

2 英語力の強化

・現在の取組み

現在行われている英語力強化に向けた取組みとして、まず TOEIC の活用が挙げられる。具体的には、社員への TOEIC 受験義務づけや、社内の昇格要件として TOEIC の点数を設定するなどである。この他には社内での語学研修や社員の語学学習への費用補助などが行われている。

また、社員の海外派遣も行われているが、その目的は語学留学の場合もあれば、海外の業務経験を積むことを目的に一定期間現地法人に派遣して実際に業務に当たる海外トレーニング

一制度の場合もある。また、会社が費用を負担して、MBA（経営学修士）等の学位を取得させる海外留学に派遣する制度もある。

・社内英語公用語化

近年の日本企業のグローバル人材育成に向けた特徴的な取組みとして、企業の社内英語公用語化が挙げられる。

楽天では 2012 年から移行し、社員全員を対象として社内英語公用語化を行った。三木谷社長が社員の英語習得のためには社内を英語に触れる環境にすることが重要と考え¹⁷⁶、2010 年に社内英語公用語化を打ち出し、昇格要件として TOEIC のスコアの設定¹⁷⁷や事業部間での TOEIC スコアの競争¹⁷⁸、成功事例の共有¹⁷⁹などの取組みが行われた。これは準備期間を経て、2 年後の 2012 年 7 月に移行した。現在は英語のスキルを 3 段階に分け、第一段階として TOEIC 800 点の取得、第二段階として Versant というスピーキングのテストを受け、第三段階として海外トレーニー制度により海外に派遣し業務を行う、とされている。

180

また、「ユニクロ」ブランドで知られるファーストリテイリングも 2012 年 3 月に英語を公用語とした。日本人社員に TOEIC700 点を推奨し、外国人社員の出席する会議や文書については英語としている。¹⁸¹ また、自動車メーカーの本田技研工業は 2020 年をめどに英語を社内公用語化し、外国人社員の出席する会議や本社からの海外拠点への指示を英語で行う予定である。¹⁸²

・課題

グローバルに活躍する上では、まずは日常の業務が外国語で遂行できることが必須である。また、日本国内の業務を通じて高い技術やノウハウを身につけても、英語力の低さが原因となって海外でそのノウハウを十分に活かし切れないことも現に起こっている。¹⁸³ 日常の業務ができることが前提であるが、その上で外国語ができればそのスキルを海外でも十分に活かすことができるようになるため、グローバル人材育成においては語学力の強化は重要である。そのため、英語力の強化の取組みをより一層強化・改善し、社員の英語力強化

¹⁷⁶ 三木谷（2012）、23・4 頁。

¹⁷⁷ 同上、50 頁。

¹⁷⁸ 同上、58 頁。

¹⁷⁹ 同上、60 頁。

¹⁸⁰ 新入社員には入社までにこの TOEIC800 点という基準をクリアすることが求められる。楽天へのヒアリング調査（2016.7.15.実施）

¹⁸¹ 『読売新聞』2011.11.2「経済の国境 とうにない ファーストリテイリング 柳井正会長兼社長」

¹⁸² 『読売新聞』2015.7.5「HONDA 英語を公用語に」

¹⁸³ Medtronic International, Ltd へのヒアリング調査（2016.10.6 実施）

を図ることが課題である。

昇格要件として TOEIC スコアの設定や語学学習への費用補助などの現在の取組みの中には、社員が英語学習への意欲を高めるための仕掛けが不足している。社員が自ら進んで英語学習をしたいと思わせる何らかのインセンティブを付与することが有効であろう。

また現在、企業の大半では TOEIC テストが活用されているが、その多くは TOEIC L&R (リスニング&リーディング) テストである。しかし、実際に業務で英語を活用するためには、聞く能力や読む能力だけでなく、話す能力や書く能力を合わせた 4 技能をバランスよく向上させることが特に重要である。TOEIC を実施する国際ビジネスコミュニケーション協会の調査では、英語を使用する部署では、リーディングが 27.2%、スピーキングが 23.2%、ライティングが 26.5%、リスニングが 23.1%と 4 技能がバランスよく必要とされていることがわかる。¹⁸⁴ 実際に業務上で英語を使用する場合には、英語による会話や交渉においてはリスニング能力だけでなくスピーキング能力も求められるし、メールによる連絡を英語で行うためにはリーディングだけではなくライティングの能力が必要となる。このように、実際の業務において英語を使用する場合には、4 技能それぞれが求められる。現在も行っている TOEIC のスコアの上昇を目指すこともなお重要ではあるが、スピーキングやライティングなどの能力もバランスよく向上させ、業務上でも使える実践的な英語力を強化するべきである。

3 採用活動の柔軟化

企業によっては秋季採用や通年採用を実施している企業もあるが¹⁸⁵、日本では大学 3 年～4 年次に就職活動を行い、翌年の 4 月に入社する新卒一括採用が現在でも一般的に行われている。経団連のアンケート¹⁸⁶では、春季一括採用を行う理由として「若い労働力を効率的に確保できるため」が 80.8%と最も多く、「長期雇用を前提とした教育訓練に適しているため」が 61.5%と続く。企業にとって新卒一括採用の仕組みは、若い労働力の確保や、教育のしやすさなどのメリットがあると評価されている。¹⁸⁷

¹⁸⁴ 一般社団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会ウェブサイト「2013 年「上場企業における英語活用実態調査」報告書、5 頁。

http://www.toEIC.or.jp/library/toEIC_data/toEIC/pdf/data/katsuyo_2013.pdf
(2017.1.29 閲覧)

¹⁸⁵ 例えば、ソフトバンクでは 2015 年から選考時期を通年とし、入社時期を 4 月、7 月、10 月とする「ユニバーサル採用」を開始している。ソフトバンク株式会社ウェブサイト「ユニバーサル採用」<http://recruit.softbank.jp/graduate/recruit/universal/>
(2017.2.3 閲覧)

¹⁸⁶ 一般社団法人 日本経済団体連合会「2016 年度新卒採用に関するアンケート調査結果」http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108_kekka.pdf (2017.1.29 閲覧)

¹⁸⁷ この他には、「組織の新陳代謝を促すため」(44.6%)「年次入社管理をするうえで適しているため」(40.1%)などが挙げられている。また、新規一括採用が若年層の失業率

一方で、学生側にとって、採用活動が 4 年次の春季に行われることが長期留学をためらわせる要因となっている。2017 年卒の学生の新卒採用では、面接選考が 6 月以降とされたが、それによって大学 4 年次に長期留学から帰国しても既に選考が行われてしまい応募ができない、また、就職活動を行うために帰国を早め、留学先の単位が取得できないなどの問題がある。¹⁸⁸ 理系の学生の場合は、大学院に進学する学生が多く、学部 4 年間と大学院の 2 年間を合わせた 6 年間の中で長期留学を検討できる。一方で、文系学生の場合は、学部を卒業後すぐに就職をする学生が多く、学部 4 年間の中で長期留学を検討する必要があるため、長期留学に採用活動の時期が与える影響が大きい。就職活動に間に合うように交換留学をするためには、遅くとも大学 2 年次の冬に出発し、大学 3 年次の秋や冬に帰国することになる。¹⁸⁹ その場合、大学入学後から応募までの期間が限られ、応募条件とされる語学試験のスコアの取得などを大学 1、2 年次の限られた期間で行うことになる。

現在の新卒一括採用にはメリットもある一方で、大学生の長期留学を阻害しない採用活動のあり方について検討する必要がある。

また、現在のインターンシップでは、特に文系学生を対象としたものは 1～2 日の短期間で行われることも多い。こうしたごく短期間のインターンシップではその企業や業界に関する初歩的な知識を得られるメリットはあるが、就業体験とは言えない。インターンシップで就業体験を行うことは、ミスマッチの防止や学生のキャリア教育のためにも有効なものである。インターン学生に対する教育の手間や業務秘密を扱わせることの難しさ等の事情があるにせよ、インターンシップの期間や内容など、より意味のある形態への変更を検討すべきであろう。

を低く抑えることで社会の安定に寄与しているという指摘もある。清家篤「非正規を正社員に変える雇用体系を。それが社会の安定につながる」『財界』2016 年 2 月 23 日号、40-3 頁。

¹⁸⁸ 『日本経済新聞』2016.6.6（夕刊）「就活前倒し、留学組困った、「単位諦め帰国」、「就職浪人覚悟」、大学、秋採用求める。」（2017.1.30 閲覧）

¹⁸⁹ 東北大学の交換留学プログラムの場合、1 次募集は 10 月、11 月に応募し翌年の 7 月～9 月に出発、2 次募集は 6 月、7 月に応募し翌年の 1 月～3 月に出発し 9～10 ヶ月程度留学する。

4 現地採用人材の活用に向けた取組み

図 18

プレセナ定義によるグローバル化の度合いと主な課題

レベル	主要業務	マネジャー	幹部	拠点 トップ	カント リーヘッ ド	リージョ ンヘッド	HQヘッド	主なイシュー
0	日本人	日本人	日本人	日本人	日本人	日本人	日本人	・戦略立案、人事制度構築など「研修以前」の課題 ・海外ですぐ仕事ができる日本人MGRの育成
1	日本人 +NS	日本人	日本人	日本人	日本人	日本人	日本人	
2	NS	日本人 +NS	日本人	日本人	日本人	日本人	日本人	・海外ですぐ仕事ができる日本人MGRの育成 ・NS MGR、幹部の育成
3	NS	NS	日本人 +NS	日本人	日本人	日本人	日本人	・NSスタッフの強化 ・NS MGRの強化 ・NS幹部の強化
4	NS	NS	NS	日本人	日本人	日本人	日本人	
5	NS	NS	NS	NS	日本人	日本人	日本人	・「日本」を主語としない、通常の人材育成 ・ダイバーシティマネジメント ・リージョナルスタッフ(RS)、グローバルスタッフ(GS)の育成
6	NS	NS	NS	NS	NS	日本人	日本人	
7	NS	NS	NS	NS	NS	NS	日本人	
8	NS	NS	NS	NS	RS	RS	日本人	
9	NS	NS	NS	NS	RS	GS	日本人	
10	NS	NS	NS	NS	RS	GS	GS	

※NS はナショナルスタッフという意味。また、横軸の主要業務は現地法人での主要業務、マネジャーは現地法人のマネジャーのことである。

出典：プレセナ・ストラテジック・パートナーズ資料をもとに作成

楽天のように社内英語公用語化を行い、世界中から優秀な人材を集め、グローバル企業を目指す企業も中にはあるが、現在の日本企業の多くは、日本人社員が現地法人へ派遣されて経営を担う形で、日本の本社や日本人社員を中心とした海外展開を進めている。

プレセナ・ストラテジック・パートナーズでは、企業のグローバル化の度合いを図 18 のように 10 段階で細分化している。横軸は、現地法人での主要業務、現地法人のマネジャー、幹部、拠点トップ、カントリーヘッド（その国のトップ）、リージョンヘッド（アジア地域などの地域トップ）、HQ ヘッドとは HQ（ヘッドクォーター：本社）のトップを意味している。現地社員（NS）がどの程度これらの役職を担っているかによって縦軸のグローバル化の度合いが決まる。現在の日本企業の多くの到達点はレベル 3~4 で、現地法人の幹部ク

ラスを外国人としている段階であり¹⁹⁰、日本人が現地法人の幹部などを担っていることが多い。

しかし、現地法人の幹部クラスを日本人ばかりが担うと、現地採用人材の昇進が限られることになる。本社の社員は現地法人に派遣されれば現地の幹部クラスとなることができるが、現地採用人材はいくら業務で成果を上げて昇進が限られ、本社社員との格差を感じることで仕事へのモチベーション低下や企業への忠誠心が下がることにつながる。この点については、現地社員が昇進できるような人事制度を取り入れ、配置を行うことの重要性が指摘されている。¹⁹¹

また、本社採用の社員は新卒採用された後に新入社員研修に始まり長期にわたって手厚い企業内教育を受けることができるが、現地採用人材の場合はそうした教育・研修制度とは無縁のことも多い。

現地採用人材は、本社から派遣された社員よりもその国の文化や商習慣などをよく理解しており、現地のビジネスで十分に活用すべき存在であろう。既に外国人社員と本社の社員の合同研修を行っている企業もあるが¹⁹²、現在行っていない企業では現地採用人材の忠誠心やモチベーションを高めるためにも、本社での教育・研修の機会を設けることが求められる。

5 中高年層の再教育

日本企業の海外進出が今後も進んでいく中で、特にこれまでは国内中心に仕事をしてきた日本企業の中高年層の社員が、海外現地法人のマネジメントや本社の幹部になってから初めて海外関連の業務を担うことも多い。その場合、語学力の不足や異文化理解の不足などが課題となると指摘されている。¹⁹³ 経団連のアンケートでは、グローバル経営を進める上での課題として、「本社でのグローバル人材育成が海外事業展開に迫いついていない」という回答が最も多く、次いで「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材不足」が挙げられており、経営幹部層のグローバル人材育成が企業の課題の1つである。¹⁹⁴

今後も日本企業の海外進出がますます進む中で、特にこれまで国内中心に仕事をしてき

¹⁹⁰ プレセナ・ストラテジック・パートナーズへのヒアリング調査（2016.10.7 実施）

¹⁹¹ 同上

¹⁹² 経団連「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート調査」では、「日本人人材のグローバル化対応力強化に向けた取り組み」として、「海外拠点の外国人社員と本社社員の合同研修を実施」が74社で6番目に挙げられている。

http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf（2017.2.3 最終閲覧）

¹⁹³ 『日本経済新聞』2011.10.31「40代戸惑いの10年——突然、部下が外国人、「国内畑」も海外赴任（生活）」

¹⁹⁴ 前掲註(192)、6頁。

た中高年層の社員を対象とした取組みが必要である。

第2章 提言

I 高等学校

1 留学アドバイザーの設置

現在、高校、とりわけ三大都市圏以外の地方における進学校では、進路指導の視野が国内大学に限られている。その主たる原因が、海外大学など留学に関する情報の不足であることも前述したとおりである。そのため、そうした情報を提供する制度があれば、進路に対する視野を広げることも可能になる。

そこで、必要になるのが、海外大学への進学あるいは留学を希望する生徒に対して適切な助言を与えることができる存在である。具体的には、留学アドバイザーの設置が効果的であると考える。事実、留学アドバイザーの民間資格試験が行われるようになるなど、留学アドバイザーの存在感は高まりつつある。¹⁹⁵

ここでの留学アドバイザーは、留学経験者、または海外大学を卒業した外国人を想定している。このアドバイザーを非常勤講師の形で高校に派遣することを提案する。そこで、留学を希望する生徒に面談を行い、必要となる情報やノウハウの提供を行う。

その際、高大連携を活用して、留学経験のある大学関係者による留学体験の説明や進路指導を行うことも有効であろう。海外大学への進学には直接結びつかなくとも、大学進学後の交換留学につながることを期待できる。

当初は高大連携によるアドバイザー派遣からはじめ、将来的には都道府県単位で留学アドバイザーを雇用し、スクールカウンセラーのように、一定の頻度で県内の高校を巡回させることが考えられる。¹⁹⁶ これによって、SGH のように大学と直接の連携を持たないような高校の生徒でも、海外大学に関する情報が入手できるようになる。それにより、現状の情報不足という問題は解消されると思われる。

2 文理選択前のキャリアガイダンス

文理選択に際しても、生徒が本当に十分な情報を得て自分の進路について熟考する機会があるのか、あるいは自分自身が主体的に決定しているのか、といった点で問題があることを指摘した。それに対しては、選択時期の前に、大学教員による模擬授業やキャリア説明会を実施することが効果的であると考ええる。

高大連携の一環として、大学教員が出前講座を行うことは珍しくない。その場合、文理選

¹⁹⁵ NPO 留学協会ウェブサイト <http://www.ryugakukyokai.or.jp/adviser/> (2017.2.1 閲覧)

¹⁹⁶ こうしたアドバイザーには、留学経験のある若手の大学教員や研究者を想定しているため、いわゆるポスドクの雇用対策の一助にもなるかもしれない。

択によるクラス分けが済んだ後のクラス編成で、大学教員の専門分野に合わせる形で出前講座を生徒に受講させる高校も多い。しかし、それでは将来の進路選択の参考にするには遅きに失することも起こり得る。むしろ必要なのは、文理選択をする前の学年の生徒に、大学教員たちが、進路選択の判断材料となる知識や視点を与えることではないだろうか。また、大学関係者だけでなく、企業関係者も招聘し、将来のキャリアについて生徒に考えさせる機会を与えることも重要であろう。企業関係者の経歴や活動を聞くことで、もし自分がそのような職業に就きたいのであれば、何を学ばばよいのかを知ることができる。職業とそれに関係する学問分野を知ること、将来に向けてより明確な意思を持った状態で進路を選べるようになると思われる。

例えば、和歌山県立桐蔭高等学校では、新教科「キャリア桐の葉」を設置し、高1・高2・高3の各学年で異なる内容のキャリア教育を行うと共に、学年を問わず希望者対象に、企業等でのジョブシャドウイング、高校生ビジネスグランプリ、東大・京大・阪大生を囲む会、和医大生を囲む会、一日医師体験・看護体験・薬剤師体験などの多様な機会を提供しているという。¹⁹⁷ また、駒場東邦中学校・高等学校ではカリキュラム選択に際して、生徒対象と保護者対象のもので2回のガイダンスを高1と高2の両時点で行っている。加えて、高1の選択時には進路適性試験を受験させたり、高2の選択時には様々な職業のOBから話を聞く機会を設けたりするなど、大学進学という短期の目標に限らないで、進路指導を行っているという。¹⁹⁸

進路選択については、親の意見が色濃く反映される傾向にあること、また親の職業観の影響を受けて、子が不適切な選択をする可能性があることも既に指摘した通りである。このため、生徒だけでなく、保護者に対して働きかけることも一つの方策であると考えられる。そのため、文理選択をする前の時点で、大学教員による模擬授業や企業人によるキャリアガイダンスを、駒場東邦高のように保護者も対象に含める形で積極的に実施することを提言したい。

3 海外派遣プログラムの改良

・自主的な計画立案

海外研修プログラムなどで生徒を海外に派遣する際、旅行会社やガイドに現地での行動計画などの立案を任せ過ぎるがゆえに、生徒の自主性が育たず、海外の人々の目から見て年齢の割に「甘やかされている」プログラムが組まれているという問題点が存在することを指摘したが、それに対しては、行動計画の内製化を図ることが有効と思われる。

具体的には、海外派遣に際して、飛行機のフライトや現地での移動手段、および滞在先の

¹⁹⁷ 前掲註(64)

¹⁹⁸ 駒場東邦中学校・高等学校ウェブサイト <http://www.komabajh.toho-u.ac.jp/way/index.html> (2017.2.1 閲覧)

確保などは、生徒や教師が協力して計画し、旅行会社にできるだけ依存しない形で行うことである。研究の目的は何なのかを生徒自身で明確にさせた上で、どこに何の調査を行うのか、誰に会うのかも自身で計画させる。旅行会社の関与を、旅行会社でなくてはできないようなサービスのみにし、学校でできることは学校で、可能であれば教師の関与も控え、生徒のみで完結させることが必要となる。現地集合、現地解散は極論だとしても、ある程度の自主性や自己責任を身につけるためにも、移動などに関しては、旅行会社の関与を減らすことを提案する。

生徒の安全や、それに対する学校の責任を考えると非現実的との指摘もあるかもしれない。しかし、例えば SGH である渋谷教育学園幕張高等学校では、「自調自考」を基本理念に据え、自分で調べ、自分で考えることを重視している。修学旅行や校外学習に関してもそのほとんどが現地集合・現地解散という拘束の緩やかなスタイルをとっているという。¹⁹⁹ こうした実例もあり、決して不可能なことではない。海外の同年代の生徒も行っていることであるから、日本の高校生でも可能なはずである。

むしろ、海外派遣プログラムは、安全面等のリスクを生徒・保護者の両者が理解・了承した上で行われなければ、積極性の涵養が不十分になると考える。仙台二華高校では、メコン川フィールドワークに際して、農村生活で起こりうる感染症のリスクの全てを生徒及び保護者に理解させ、予防接種についても副作用のリスクを考慮の上で参加者の家庭の責任で接種するかしないかの判断を行わせているという。

このように、自らのリスクを主体的に引き受けた上で行動する姿勢も含めて、海外派遣プログラムを設定しないのであれば、その意義と効果は半減してしまうだろう。「可愛い子には旅をさせよ」という諺のように、子供の成長のためには親にも覚悟が必要である。

・予算面

生徒の海外派遣プログラムには相応の費用がかかる。現在、SGH に採択された学校では、支給予算の中から生徒に参加費用の補助を行っているが、SGH の指定期間は 5 年間であり、期間終了後はどうなるのかという問題がある。学校によっては、独自予算を用意して今後も継続する予定のところもあるが、相当の負担であり、また希望する生徒でも予算制約上行けないケースも出てくるだろう。

そのため、同窓会など OB・OG 組織や企業などからの寄付を募り、海外派遣プログラム用の基金を設立し、その予算に充当するという方策を提言する。実際に、SGH アソシエイト校に採択された茨城県立水戸第一高等学校では、海外派遣プログラムに関して、県からの

¹⁹⁹ 渋谷教育学園幕張高等学校ウェブサイト

<http://www.shibumaku.jp/education/philosophy/> (2017.1.24 閲覧)

予算だけで不足していた際、その補填として同窓会が資金の提供を行っていた。²⁰⁰ 埼玉県立浦和高等学校では、2013年に「公益財団法人県立浦和高等学校同窓会奨学財団」が設立され、米国サマーセミナーへの参加費助成金交付や在学生、卒業生の海外への長期留学奨学金給付などを行っている。²⁰¹ それ以外にも、大阪府立岸和田高等学校の同窓会は、「岸高グローバル人材育成支援基金」という基金を設立し、カリフォルニア大学バークレー校の留学プログラムに参加する学生に資金面で支援を行っているという。²⁰² 予算面について苦慮している学校があれば、この方策の検討を提言する。

4 授業内コミュニケーションの機会の確保

日本で従来行われてきた授業は、知識の詰め込みが中心であり、受験対策に熱心な進学校であればあるほどそれが顕著になることは既に指摘した通りである。自分の頭で考えさせることや考えたことを表現させる機会が少ないことは、コミュニケーション能力や積極性の育成において好ましいことではない。

そこで、授業内で、議論を中心としたアクティブ・ラーニングを展開することが必要になる。アクティブ・ラーニングの必要性は、2016年に中央教育審議会から発表された「次期学習指導要領等に向けたこれまでの審議のまとめ(案)」²⁰³にも記述されている。そこでは、アクティブ・ラーニングを「主体的・対話的で深い学び」と定義し、「学習内容を人生や社会の在り方と結びつけて深く理解し、これからの時代に求められる資質・能力を身に付け、生涯にわたって能動的に学び続けたりすることができるようにする」²⁰⁴としている。

アクティブ・ラーニングの具体的な形態は多様であるが、県立浦和高校校長の杉山剛士は①アクティブ・ラーニングが行われる場所、②教師による学習コントロール、の2つの軸によって4分類したモデルを提示している。(図19参照)

²⁰⁰ 茨城県立水戸第一高等学校へのヒアリング調査(2016.9.29実施)

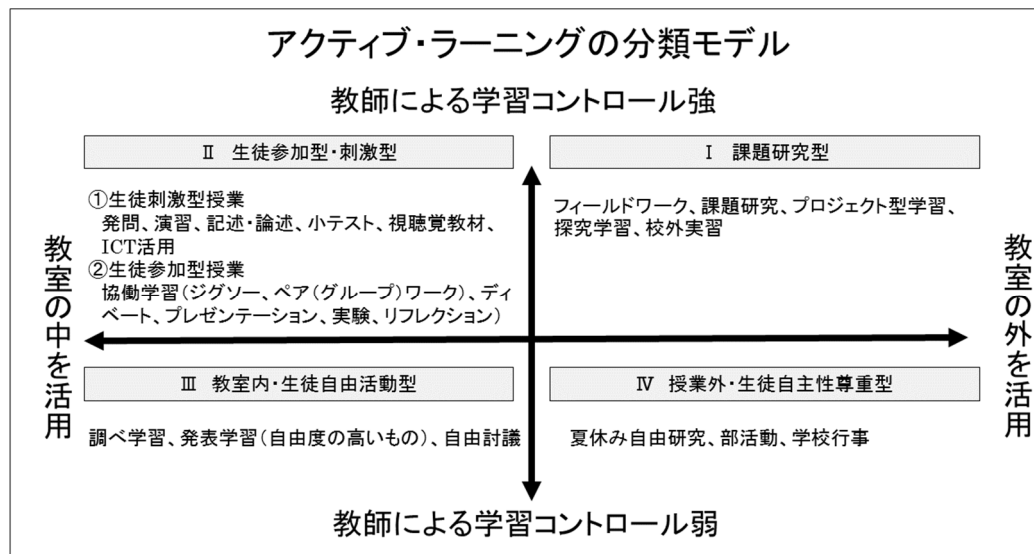
²⁰¹ 「ちょっと拝見 学校訪問 埼玉県立浦和高等学校」『月刊 高校教育』2015.3、10-15頁。同窓会がこのような基金を作ったのは全国初だという。SGHに指定されている同校では、英国のパブリックスクールであるウィットギフト校との交換留学や東京大学との連携を通じて、「ケンブリッジ・ルート」が確立しつつあるというが、米国と同様に学費の高い英国への留学に際して同窓会による資金援助は生徒にとって心強いものだろう。

²⁰² 岸和田高校同窓会ウェブサイト <http://www.kishikou.net> (2017.1.14閲覧)

²⁰³ 中央教育審議会「次期学習指導要領等に向けたこれまでの審議のまとめ(案)」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/053/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/08/22/1376199_2_1.pdf (2016.12.12閲覧)

²⁰⁴ 同上、24頁。

図 19



出典: 杉山剛士「高大接続改革とアクティブ・ラーニングへの視座」『月刊 高校教育』2016年3月号、42-5頁

「I 課題研究型」のアクティブ・ラーニングはまさに SGH で求められている形態の授業である。ただし、課題研究には教室内での授業も含まれる。また、「II 生徒参加型・刺激型」は、日々の授業の中で求められるものであり、特に②生徒参加型授業は、多様な手法を用いて生徒の能動的な学びを促すものである。多くの場合、課題研究には生徒参加型授業も組み合わされることになるだろう。今後は、課題研究を課す高校に限らず、生徒参加型・刺激型の授業を一般教科科目にも広げていくことが重要となる。

しかし、そこで一つ問題となるのが、アクティブ・ラーニング型の授業において、いかに生徒の成績を評価するかという点である。当然のことながら、高校の成績は大学の推薦入試や AO 入試の出願条件に直結する。そのため、生徒にとって、評価基準は重要かつ関心の高い問題となる。従来のペーパーテストの点数という数値化された客観的な評価基準と異なり、アクティブ・ラーニングにおいては、明確な評価基準を定義することは容易ではない。場合によっては、評価者である教員の主観によって生徒に対する評価が大きく変わり、公平性の観点から問題が生じることも懸念される。

中教審のまとめでは、その評価に際して、「論述やレポートの作成、発表、グループでの話し合い、作品の制作等といった多様な活動に取り組ませるパフォーマンス評価などを取り入れ、ペーパーテストの結果にとどまらない、[総括的] な評価を行っていくことが必要である」²⁰⁵ と述べているが、具体的な数値設定については言及されておらず、従来と同様、各校の裁量に任されると思われる。

そのため、各校には、より高い表現力や積極性、コミュニケーション能力を身につけた生

²⁰⁵ 同上、55 頁。なお、原資料には誤植があるため、[総括的] という言葉を補っている。

徒が、高評価を得られるような成績評価基準を作っていくことが求められる。そこでは、従来よりも高い割合で議論など授業中の学習活動への貢献を成績評価に反映させていくことを提言する。

5 英語及び課題研究授業へのスカイプ導入

現状、一部のインターナショナルスクールを除き、高校において英語の授業以外の時間に英語を使った学習活動を行う場面は、SGHのような恵まれたケースであっても課題研究の時間などに限られている。しかし、英語、とりわけスピーキングに関しては、実際に英語を生で使う機会がなければ、スキルは成長しにくい。そのため、英語を生徒が自ら使う時間を増やすことを提言する。

具体的には、英語や課題研究、あるいは総合的な学習の時間に、スカイプなどの映像通信を用いて、実際に海外の姉妹校などの生徒との会話の時間を設けるといった方策である。時差等の問題もあるが、それを調整することができれば、生での会話コミュニケーションをとることができ、主体的な興味を持って自らの語学やコミュニケーション・スキルの修練を行うことも可能になる。また、他国の同世代の生徒との会話によって、異文化への興味や好奇心をかき立てる効果も期待できる。

実際に、秋田南高校では、海外連携高校とスカイプを通じて研究を進めることをSGHの構想調書で謳っている。²⁰⁶ スカイプを通じて現地の人とコミュニケーションをとることができれば、自分には「使える英語」が身についているという自信につながる。それが、生徒の英語に対する学習意欲を刺激することになり、ますます積極的な学びにつながっていくと思われる。

²⁰⁶ 前掲註(97)

Ⅱ 大学

1 大学一般に求められる取組み

日本国内には、国立・公立・私立をあわせて 775 校の大学が存在する。²⁰⁷ 本提言においては、数ある大学のうち、特に研究分野に力を注いでおり日本を代表するリーディング・ユニバーシティを目指す大学を主たる対象として、「グローバル人材」を育成する上で求められる取組みを挙げる。

大学入試の改善

大学の入試は高校との接続点として重要な役割を果たす。高校では、英語の 4 技能である話す・聞く・読む・書く能力を育成するためのバランスの取れた授業を目指す動きが強まっている。一方で、現状の大学の英語入試では、読む・聞くの受動的な 2 つの能力が重視され、書く・話すの能動的な能力は軽視されている。大学入試において 4 技能を重視した英語試験を導入することは、高校の生徒が 4 技能を勉強することのインセンティブになる。高校での取組みを支えるためにも、英語入試の見直しは重要である。

4 技能を重視した入試が導入されない背景には、書く・話すといった技能の測定には労力がかかることがある。大学としては、外部団体の実施する試験を導入するか、個々の大学で自ら試験を行う選択肢がある。外部の試験としては、TOEIC Listening & Reading Test と TOEIC Speaking & Writing Tests の組み合わせや、TOEFL iBT や IELTS といった試験を個々の大学における英語試験の代わりとして課す方策がある。また、個々の大学で自前の試験を行う場合には、例えば英語で講義を行い、受験者にディクテーションさせ備え付けのパソコンに入力させるといった実践的な形態も考えられる。

○外部の英語試験の活用事例：法政大学－英語外部試験利用入試 ²⁰⁸

英検や TOEIC、TOEFL 等の基準スコアを満たした学生を対象に、独自の入学試験を課すものである。文系学部は国語または数学、理系学部は数学の点数のみで合否判定が行われる。この制度は、法政大学に設置されている 15 学部のうち、7 学部で実施されている。TOEIC500 点や 600 点を基準としている学部が多い。

○外部の英語試験の活用事例：上智大学－TEAP 利用型入試 ²⁰⁹

²⁰⁷ 文部科学省統計、2016 年 4 月 1 日現在

²⁰⁸ 法政大学「2017 入試ガイド」

²⁰⁹ 上智大学ウェブサイト「2017 年度上智大学一般入学試験要項（TEAP 利用型、学科別入試共通）」

<http://www.sophia.ac.jp/jpn/content/download/43613/445192/file/2017ippanyoko.pdf>
(2017.2.3 最終閲覧)

日本英語検定協会が実施する TEAP（アカデミック英語能力判定試験）を受験し、各学科の求める基準スコアを満たすことで出願することができる。試験当日は、英語の試験は実施されず、各学科の指定する国語や地理歴史、数学、理科の試験のみ課される。TEAP のスコアは 2 年度の間有効のため、高校 1・2 年次から英語入試対策を行うことが可能である。また、TEAP は 4 技能の測定を行うことができるため、大学入学後の留学をスムーズに促しやすい。

法政大学と同様の形式で外部の英語試験を活用する大学は増加しており、高校生の入試の負担は軽減されつつある。一方で上智大学のように 4 技能を課す外部英語試験のみを認める大学は限られている。高校と歩調を合わせながら、4 技能の試験のみを採用する方針を立てるべきであろう。

英語教育の改善

進級・卒業要件に TOEFL 等の基準を導入することは検討されて然るべきである。確かに、大学教育は専門教育が重要であり、英語教育だけを重視するべきではないという批判があるかもしれない。あるいは、序章で触れたように、英語偏重の外国語教育による弊害の指摘ももっともであり、法学部のように歴史的経緯からフランス語やドイツ語が重要である学問分野では、英語一辺倒の風潮は深刻な影響をもたらしかねない。他方で、昨今のグローバル化の進展による社会の変化を踏まえると、日本語で書かれた文献を読むだけでは最先端の情報を網羅することはできないし、大学卒業後に如何なる進路を選ぶにせよ、英語でプレゼンテーションや交渉を行い、文章を作成する能力が求められることも間違いない。

英語試験の卒業要件化に関して 2013 年 4 月の自民党提言では、「TOEFL 等の一定以上の成績を受験資格及び卒業要件とする世界レベルの教育・研究を担う大学を 30 程度指定し、その学生の卒業要件を TOEFL iBT 90 点相当とするとともに、集中的な支援によりグローバルに活躍する人材を年 10 万人養成」²¹⁰ とされている。確かに TOEFL iBT90 点を要件とするのは理想であるが、現状に鑑みると非現実的である。²¹¹ 仮にトップクラ

²¹⁰ 自由民主党教育再生実行本部「成長戦略に資するグローバル人材育成部会提言」（2013 年 4 月 8 日）。この提言においては、「グローバル人材育成のための 3 本の矢」として「英語教育の抜本的改革」「イノベーションを生む理数教育の刷新」「国家戦略としての ICT 教育」が設定されている。引用部分は「英語教育の抜本的改革」にあたるものである。

²¹¹ 国内における英語教育のリーディング・ユニバーシティである、国際教養大学においても、卒業時の TOEIC 換算 900 点以上の学生の割合は 2013 年時点で 21%に留まっている。（前述の表 2 を参考にすると、TOEIC900 点は TOEFL iBT90 点前後である。）

スの 30 大学で一律基準を設けるとすれば、TOEFL iBT70 点（TOEIC 換算すれば 770 点前後）が現実的であり、社会の要請とも適合している線と思われる。²¹²

この施策を支える取組みも必要となろう。現状の大学教育で養われる英語力と施策の目標とする英語能力は著しく乖離しており、ドラスティックな方策が検討されるべきかもしれない。具体的には、専門科目の英語授業を増やし、必修とすることである。学部段階での英語による授業の実施状況は、国立 59 大学、公立 28 大学、私立 187 大学であり、実施率 37.1%となっている。²¹³ 実施率は年々上昇しているものの、一部の学生（外国人留学生・帰国生）向けの内容になっている。日本人学生の多くは、就職活動で使用する TOEIC 対策を除き、語学の学習を 2 年次までに終えてしまっている。3・4 年次の専門教育課程においても英語による授業の履修を必修化し、英語力の底上げを図るべきである。

○進級・卒業要件への TOEFL 等の導入事例：横浜市立大学

TOEFL500 点または TOEIC600 点等を医学部医学科 1 年次において進級要件に設定し、医学部看護学科、国際総合科学科においては卒業要件として設定している。

○進級・卒業要件への TOEFL 等の導入事例：国際教養大学

学部課程において 1 年間の留学を義務付けている。留学要件として TOEFL ITP550 点以上もしくは iBT80 点以上、IELTS6.5 以上の取得を義務付けている。²¹⁴

○英語による授業の必修化事例：立命館アジア太平洋大学

日本人学生については、英語で開講される共通教養科目もしくは専門教育科目を 20 単位以上取得することが卒業の要件である。

日本の教育課程を経て入学した学生がすぐに英語による授業を理解できるわけではない。そこで、APU では、入学後に集中的な言語学習を実施している。入学時のプレイスメントテストの結果より、英語スタンダードトラック（24 単位）または英語アド

²¹² 一般に、学部における交換留学の下限は、TOEFL iBT60~70 点である。また、一般財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会「「2013 年 上場企業における英語活用実態調査」報告書

http://www.toeic.or.jp/library/toeic_data/toeic/pdf/data/katsuyo_2013.pdf（2017.1.26 閲覧）によれば、企業が期待する TOEIC スコアは、国際部門においては 750 点、海外赴任においては 695 点である。

²¹³ 前掲註(152)

²¹⁴ 国際教養大学「平成 26 年度スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書【タイプ B】国際教養大学」

https://www.jsps.go.jp/j-sgu/data/shinsa/h26/sgu_hoseigo_chousho_b11.pdf（2017.1.26 閲覧）

バンストトラック（12 単位）のいずれかの履修が求められる。また、実際に授業科目を英語で学ぶことを可能にするために「ブリッジ・プログラム」（上限 6 単位）を設けている。²¹⁵ そうした単位の履修の後に英語開講科目を履修することができる。

○英語による授業の必修化事例：国際教養大学

国際教養大学における授業はすべて英語で行われる。また、留学先では、卒業に必要なとなる 124 単位中 25～30 単位を取得する。²¹⁶ もともと英語能力の高い学生が集まるものの、英語で授業を受けるための訓練は必要となっている。新入生は入学直後のプレイスメントテストの結果により、3 段階の実力別クラスに振り分けられる。英語集中プログラム（EAP）にて学術英語を学び、レベル 3 まで終了すると、次の段階として基盤教育科目を履修することができる。標準では 3 年次に留学し、帰国後に専門教養課程の科目を学ぶカリキュラムになっている。²¹⁷

アクティブ・ラーニングの実施と自習の促進

大学生の自習時間が少ない背景には、大学の講義が受動的であり試験期間を除いて予習・復習をする必要性が低いことがある。授業内外において能動的な学びの機会を増やし、試験以外の評価基準を増やすことで、学習時間の拡大と知識の定着を図ることができるだろう。

高校の場合と同様に、大学でのアクティブ・ラーニングにも多様な形態があるだろうが、最低限でも学生刺激型の授業の導入が望ましい。現在でも、多くの授業で出席はとられているようだが、ミニッツペーパー²¹⁸ を課すことによって講義を聴くことを促す。レポートは学期中間や学期末にまとめて課されることが多いが、1 度 2 度の限られた回数ではなく、より高い頻度で課すことが望ましい。

また、企業の採用選考にあたっては、特に文系において学部教育の専門知の修得度合いに対する信頼は低く、成績表が考慮されないことが多いようである。経団連の実施しているアンケートからも、大学での成績が重視されていないことが伺える。²¹⁹ 学生の立場で

²¹⁵ 立命館アジア太平洋大学「2016 学部履修ハンドブック」

http://www.apu.ac.jp/academic/uploads/fckeditor/public/handbook/2016Handbook/J_2016handbook.pdf (2017.1.26 閲覧)

²¹⁶ 中嶋（2010）、39 頁。

²¹⁷ 前掲註（213）

²¹⁸ 毎回の授業終了時に、内容の要約や質問、コメントを求めるもの。出席調査、授業改善、学生の学びの振り返りなどの機能がある。

²¹⁹ 前掲註（186）、2 頁。新卒採用者選考活動の際に特に重視した点（20 項目から 5 項目選択）は、上位の回答は、コミュニケーション能力（87%）、主体性（63.8%）、協調性（49.1%）、チャレンジ精神（46%）、誠実性（43.8%）であり、学業成績（4.5%）につ

は、「優・良・可・不可」「A・B・C・D」評価において、可やC評価を124単位取得すれば卒業することができるので、より良い評価を取るインセンティブが働きにくい。そこで、GPA²²⁰のスコアを卒業要件にすることが考えられる。それによって、学生により深い学びと自習を促すことができ、企業側の大学教育への信頼の回復も望める。

○GPAスコアの卒業要件事例：横浜国立大学

GPA2.0以上を卒業要件としている。

○GPAスコアの卒業要件事例：九州大学

2016年度学部入学生より、GPA2.0を卒業の目安に設定しており、将来的に卒業の要件とすることを目指している。

○GPAスコアの卒業要件事例：国際教養大学

留学にGPA2.5以上の要件を設けている。卒業に関しては、GPA2.0以上の要件を設けている。表12に示したとおり、厳格な成績制度のもと、卒業する学生の質の確保がはかられている。そのため、標準修業年限である4年間で卒業できる学生は5割に留まっている。²²¹ 個々の履修科目の成績評価の公平性も求められるが、教員評価において同僚による評価が実施されており、公平性の担保がなされている。

いては下から3番目であった。

²²⁰ GPAは成績評価方式であり、国内の大学においては奨学金や学費の免除申請時に使用されるケースは見られるが、有効に活用されているケースは少ない。昨今は留学時に提出を要求されることからその重要性を増している。欧米では、GPAの点数によって留年や退学の基準を設けており、進級・卒業する学生の質の確保をはかっている。

²²¹ 鈴木（2016）、109頁。

表 12

成績の評価法

成績	成績点	評価点
A+	100	4.0
A(Excellent)	95-99	4.0
A-	90-94	3.7
B+	87-89	3.3
B(Good)	83-86	3.0
B-	80-82	2.7
C+	77-79	2.3
C(Satisfactory)	73-76	2.0
C-	70-72	1.7
D+	66-69	1.3
D(Poor)	60-65	1.0
F(Failure)	59以下	0.0

出典：国際教養大学履修規程

GPAを導入するためには、教員間における成績評価の平準化が求められる。優・良・可といった成績評価の割合に目安を設けるといった相対的な基準も導入されているが、教員相互に授業や成績評価のピアレビューを行うといった方策により成績評価の絶対的な水準の確保を図るべきであろう。

GPA制度により卒業時の学生の質を一定水準にすることについては、現実的には導入が難しいとの声もある。例えば、東北大学の植木理事は、大半の大学生が卒業する現在の日本の状況からして、多くの学生を落第あるいは退学させた場合、大学が教育責任を果たせていないとの批判がくる、果たしてそうした厳格な方策をとることが社会的に許容されるだろうか、と述べている。²²² しかし、大学が社会に必要以上に迎合すれば、自らの存在意義を否定することにもなるだろう。仮に、現在の日本では社会的になかなか許容されない方策に思われても、国際教養大のように厳格な成績評価を行っている大学はある。リーディング・ユニバーシティを目指す大学であれば、国際水準に恥じないような厳格な成績評価の基準を適用し、むしろ「小学生よりも勉強しない」大学生の現状を変革すべく、率先した取組みを為すべきではないかと考える。

海外経験の促進

国公立大学では休学の期間には授業料がからないが、私立では休学費用が高額な場合もある。例えば、上智大学では、休学費用をめぐる署名活動が行われ、年間 25 万円であった

²²² 前掲註 (66) に同じ。

在籍費用が 6 万円に減額された。減額される以前には、交換留学を除き、私費留学・海外ボランティア・海外インターンなどの際には在籍費用の負担が学生の海外経験を阻害していた。²²³ 留学や海外インターンを促進するためには、学費の免除を行うなどの休学時の手当でも大事であろう。また、留学する際には、一人暮らしの学生は住居を引き払う必要があり、帰国後は再度賃貸契約を行う必要があるのが通例である。2 年契約を前提とした民間賃貸では、1 年間の居住であっても、2 年分の契約費用がかかることも多い。1 年や 2 年といった比較的短い期間に限定して学生寮を提供することは、こうした帰国後の金銭的負担を減らす上でも効果が高い取組みである。

また、競争的に奨学金の付与を行い、海外活動費用を支給する方策も考えられる。更に、授業科目として事前研修や事後研修を行い単位認定する等、留学が追加的な負担とならないような仕掛けも考えられる。

○学生の自主的な企画に助成する例：武蔵大学－「学生海外研修」²²⁴

自らテーマ、研修先を選び、計画を立て海外で調査研究を行った者に対して助成する制度である。行き先は限定されておらず、自由に国を選択することができる。「海外調査方法論」の履修者から選抜が行われ、書類選考及び面接選考を通過した学生（定員 5 名）には、奨学金として上限 30 万円が支給される。

ウェブサイトに掲載されている 2012 年度から 2014 年度の 3 年間の報告書（8 件）をみると、現地に 30～36 日間滞在し、アンケート調査やインタビュー調査を行っている。アンケートは概ね 100 名程度を対象に実施されており、意欲的に調査が行われている様子を伺うことができる。

○学生の自主的な企画に助成する例：青山学院大学－AGU Pioneers 海外体験支援（給付型奨学金）プログラム²²⁵

海外で実施されるインターシップ、フィールドワーク、ボランティアを 4 週間以上行う者に対する助成制度である。学生は自主的な企画を求められる。選考は書類選考及び面接選考であり、選考を通過した学生には、20 万円が給付される。実績は 2014 年 3

²²³ 『毎日新聞』2013.06.21（東京夕刊）「キャンパる：留学 上智、休学時の在籍費減額 明治、青学に続き「海を渡り、今できる体験を」」

²²⁴ 武蔵大学ウェブサイト「学生海外研修」

http://www.musashi.ac.jp/manabi/gec/ryuugaku_kokusaikouryuu/kaigai_kenshuu/guidance.html（2017.2.3 閲覧）

²²⁵ 青山学院大学「2016 年度 AGU Pioneers 海外体験支援（給付型奨学金）プログラム募集要項」

http://web.iec.aoyama.ac.jp/download/internship/2016/aguap_entrance_0613.pdf（2017.2.3 閲覧）

名、2015 年度 3 名である。

○学生の自主的な企画に助成する例：龍谷大学－龍谷大学親和会海外研修奨学生²²⁶

国際的視野を広げるための自己研鑽コースと卒業論文・修士論文等の研究調査のための研究コースがある。書類選考及び面接選考の通過者を対象に、各コース 10 万円、30 万円を上限に助成が行われる。2015 年度は 14 名の申請があり、10 名が採用された。団体研修や留学、語学研修は給付の対象とはならないが、その他の活動については柔軟に給付が認められている。

○学生の自主的な企画に助成する例：津田塾大学－海外活動奨励金²²⁷

海外におけるボランティア活動、フィールドワーク、インターンシップ等の活動について奨学金が給付される。自主的な計画が求められる。選考は、入学時の試験成績及び書類選考によって行われる。ただし、提出書類にはセミナー教員の推薦が必要なため、人物評価は書類に含まれることになる。募集人員を 25 名（うち 16 名は 1 年生の優先枠）として、多くの学生に給付を行っているため、給付額は 1 人あたり 8 万円と比較的少額である。

上に挙げた大学の他、京都産業大学「海外インターンシップ支援金」制度や学習院女子大学「海外ボランティア活動奨励金」など私立大学を中心に、留学以外の海外経験について助成を行う動きはある。一方で、国立大学においてはこうした制度の導入が遅れている。国立大学では会計上の不都合から導入が難しいことは想定されるが、寄附金による大学基金を活用することで、柔軟な対応をすることも可能であろう。

2 東北大学に求められる取組み

東北大学においても、「グローバル人材」を育成する上で、上記の大学一般に求められる取組みは欠かせない。また、以下の方策も検討すべきと考える。

短期研修プログラムの改善

海外インターン、海外ボランティアに対して計画の提出を促し、計画の特に優れたものに対してその資金に充てるべく奨学金を支給する。これにより、自主性の高い学生の学びをサポートする。また、現行の SAP では東北大学から 30 万円程度の補助が計上されているが、

²²⁶ 龍谷大学ウェブサイト「2016 年度 龍谷大学親和会海外研修奨学生〈給付〉夏期募集」<http://www.ryukoku.ac.jp/news/detail.php?id=8019>（2017.2.3 閲覧）

²²⁷ 津田塾大学ウェブサイト「留学・海外活動に関する学内奨学金」
<http://www2.tsuda.ac.jp/cie/scholarship.html>（2017.2.3 閲覧）

SAP 参加者への支給は TOEFL500 点以上の獲得を条件とする等、帰国後に一定の基準を満たした学生にのみ支援金を授与することが検討されるべきである。

海外派遣の対象学年の拡大

短期留学については、SAP の高度化を図ることが必要である。「募集人員に満たない場合のみ外国人留学生、大学院生の参加可能性あり」との記述を削除し、大学院生についてもプログラム費に大学負担分を入れることを検討すべきである。

また、長期の留学についても、既存の大学間交流協定による交換留学に大学院生枠を設けることが望ましい。

入学試験の改革

AO 入試の拡大に伴う選考方法の見直しが検討されるべきである。例えば法学部では、センター試験（900 点）と出願書類（100 点）で 1 次試験の合否が決まる状況にあるが、配点を見直し、外部の英語能力検定を導入することが考えられる。例えば、センター試験 600 点、英語能力検定 200 点、出願書類 200 点の合計点によって選考を行うことにより、一般入試とは異なる学生を確保することが可能になる。

また、入試方法を拡大し、合宿型やグループワーク型の入試を導入することも考えられる。それにより、課題解決型学習といった高校段階での教育改革を反映した入試が可能になる。

○合宿を利用した入試の導入事例：国際教養大学－グローバル・セミナー入試

秋田県内の高校生を対象にした入試選抜制度である。5 月と 8 月にそれぞれ 2 泊 3 日の合宿型の勉強セミナーを行い、レポートを課している。その上で、後日行われる面接試験を経て合格者が決定となる。2015 年度に行われた選抜では、出願者 54 名中 18 名が合格した。²²⁸

○合宿を利用した入試の導入事例：東京工業大学－高大連携特別選抜

2004 年に導入された入試選抜制度であり、東京工業大学の附属高校である東京工業大学附属科学技術高等学校との高大連携施策の一つである。意欲や内申点等の基準で選抜された生徒が、2 泊 3 日の合宿（サマーチャレンジ）に参加する。参加者のうち良い成績を収め、大学から出願の許可を得た者が特別選抜の受験資格を得る。²²⁹ 当初は

²²⁸ 秋田県地方独立行政法人評価委員会（2016 年 9 月）「平成 27 年度 公立大学法人国際教養大学の業務の実績に関する評価結果」
http://web.aiu.ac.jp/wp/wp-content/themes/aiu2016//doc/about/disclosure/evaluation/result_h28.pdf（2017.1.26 閲覧）

²²⁹ お茶の水女子大学附属高等学校ウェブサイト「高大連携－東京工業大学との連携」

東工大附属科学技術高校の生徒のみを対象にしていたが、2011 年度にはお茶の水女子大学付属高校、2014 年度には一般参加校、2015 年度には東京学芸大付属高校からの参加枠を設けた。2016 年度の実施状況を見ると、合宿参加者は東工大附属 36 名、お茶大附属 9 名、学芸大附属 10 名、協力参加校 9 名となっており、計 64 名の参加があった。教員の出席は、東工大教員 26 名、引率高校教員 15 名となっている。²³⁰ 最終的に特別選抜で選考されるのは 10 名という少数であるにもかかわらず、東工大は実施の意義を評価している。

東北大学では、SGH や SSH²³¹ の枠組みの中で仙台二華高校や仙台第一高校²³² といった高校と連携しているが、こうした連携を発展させ、国際教養大や東工大に倣ったグループワーク型の入試や合宿入試を設けることを検討すべきである。

留学生対応の改善

交換留学終了後の留学生へのアンケートについて、留学生の生活調査だけではなく、授業に関するアンケート調査を行うべきである。また、ヒアリングを実施し、アンケートでは把握しきれない詳細な授業の満足度調査を行うべきである。

学生の内向き志向の改善

AO 入試により、熱意のある生徒を取ることで内向き志向の改善を図ることも可能だろう。地域社会への貢献といった目的意識を持った場合もあるにせよ、内向き志向の多くは消極的な姿勢と裏腹であることが多い。海外留学をためらう理由に、語学力に自信がないから、海外での生活に不安を感じるから、といったものをあげる東北大生が多いことはその証左である。

また、カリキュラムの上で語学力修得を重視することは、内向き志向の改善にも資する効果が期待できる。

<http://www.fz.ocha.ac.jp/fk/menu/cooperation/cooperation.html> (2017.1.26 閲覧)

²³⁰ 東京工業大学ウェブサイト「高大連携サマーチャレンジ 2016 開催報告」

<http://www.titech.ac.jp/news/2016/036252.html> (2017.1.26 閲覧)

²³¹ SSH (スーパーサイエンスハイスクール) とは、2002 年から行われている文部科学省事業である。SGH に先立って実施されていた事業であり、将来の国際的な科学技術人材を育成することを目指し、理数系教育に重点を置いた研究開発を行うものである。

²³² 宮城県立仙台第一高等学校では、「「知の復興」から「知の創造」へ～学都仙台における「知の拠点」の構築と発信～」というテーマで研究開発を行っている。高大連携の観点では、様々な大学と連携をしているが、とりわけ東北大学とは公開講座や研究室実習、課題研究等、綿密な連携がはかられている。

Ⅲ 企業

1 英語力の強化

英語力の強化に向けては、社員の TOEIC のスコア上昇とスピーキングやライティングなどの実践的な英語力の強化の 2 点に取り組むべきである。

TOEIC のスコア上昇のためには、社員が英語学習を積極的に行うようインセンティブを付与することが有効である。社内で TOEIC の得点の基準を設定し、その得点を越えた社員に対し祝い金の支給などの方策が考えられる。

また、TOEIC のスコアを昇格要件として定めるなどスコア上昇に熱心な企業についても、主に TOEIC L&R（リスニング&リーディング）テストを採用しているため、スピーキングやライティング能力の測定が不十分である。そこで、従来の TOEIC に加え、スピーキングやライティングの能力検定の導入を提言する。具体的には、IELTS テストや 2007 年から始まった TOEIC S&W（スピーキング&ライティング）テストの導入である。こうした試験の受験を企業内で義務付け、一定のスコアを昇格要件として設定するなどの方法で活用する方策が考えられる。

実際、楽天では、入社時に TOEIC800 点を取得させ、その次の段階として電話やパソコンで実施可能な Versant というスピーキング能力を測る試験が導入されている。²³³ また、既に TOEIC S&W テストを導入している企業もあり²³⁴、すぐにでも実現可能な方策と考える。

2 採用活動の柔軟化

現在の日本では、秋採用や通年採用などの多様な選考機会を設ける企業もあるものの、基本的に春季新卒一括採用のままである。しかし、従来の採用活動の方法では、長期留学した大学生の帰国が就職活動の開始時期と合わないという問題がある。留学から夏以降に帰国した学生が、既に選考が進んでいる企業に採用されることは非常に難しい。

長期留学は語学力の向上、異文化理解、チャレンジ精神の涵養など、グローバル人材として求められる多くの素養を伸ばす有効な手段であり、大いに奨励すべきものであろう。そのため、就職活動が原因で学生が長期留学をためらわないよう、採用活動のあり方を改善する必要がある。一方で、大学卒業から入社までのスムーズな移行や失業率の抑制といった新卒一括採用のメリットもあることから、春季新卒一括採用を中心としつつ、長期留学の時期に配慮した採用活動の導入を図るべきである。

²³³ 前掲註(182)

²³⁴ 一般社団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会ウェブサイト「導入事例（企業・団体）」<http://www.toEIC.or.jp/corpo/intro01/case01.html>（2017.1.29 閲覧）

そこで、現在の春季に始まる採用活動 1 回だけではなく、夏季・秋季にも春季と同様に選考活動を行うことを提言する。

経団連の「採用選考に関する指針」では、2018 年卒業の学生の採用について、広報活動の開始を 3 月、選考活動の開始を 6 月としており²³⁵、留学から帰国した学生については「配慮するように努める」としているが²³⁶、この指針を改定し、選考活動の開始については「6 月と 9 月」もしくは「6 月と 10 月」などに変更することを提言する。こうすることで、秋採用や通年採用を行っていない企業が選考活動の回数を増やすことにつながり、留学から帰国した学生の応募が可能となる。就職活動の時期と帰国の時期が合わないという問題が改善されれば、大学生の留学に対する障害が減り、長期留学の促進につながる。企業にとっては選考活動の回数を増やすことで負担が増えるだろうが、他方で、留学から帰国した学生を採用することで優秀な人材を確保することにつながるため、長期的な視点で考えればメリットとなる可能性が大きい。

また、採用方法の 1 つとして、インターンシップ採用枠の導入も有効と思われる。インターンシップ採用とは、1 日から 2 週間程度といった短期間ではなく、1 ヶ月などの長期間、学生が実際に仕事を行い、企業はその評価によって採用する方式である。これにより、企業側は面接だけではわからない実際の業務における能力を測ることができ、優秀な人材の確保につながるだろう。また、学生側からすれば、その企業の業務内容や実際の働き方を具体的に知ることができ、企業と学生のミスマッチ防止にもつながる。

インターンと採用を原則として切り離している背景には、学生の就活期間が長くなり学業との両立が難しくなるという懸念や、事実上の通年採用となり新卒一括採用の存在意義が揺らぐといったことがある。しかし、現在では、経団連のアンケートでも、インターンを採用と直結させることの是非について「認めるべき」としている企業が 61.5%となっており²³⁷、企業側も今後インターンシップを採用に活用することに前向きであることがわかる。

実際に、現行のインターン採用に対する国の自粛要請にもかかわらず、既にインターンシップを採用と直結させている企業もある。業務ソフト大手のワークスアプリケーションズでは、2002 年からインターンシップを導入した。このインターンシップは、約 20 日間にわたり実際の業務上の課題に取り組むという内容で²³⁸、大学 1 年生から参加可能となっている。

²³⁵ 日本経済団体連合会「採用選考に関する指針」

http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/081_shishin.pdf (2017.1.29 閲覧)

²³⁶ 同上

²³⁷ 前掲註 (188)

²³⁸ 2017 年実施のインターンシップの内容は、「実際のビジネスで起こりうる難解な「答えのない課題」に対し、課題を分解・分析し、理想を導く仮説を組み立て、それを実現する新製品を企画。実際に製品を開発し、大手企業経営者を想定したプレゼンテーションに挑んでいただきます。」としている。

インターン修了生には報酬があり、さらに成績優秀者には 3 年間有効である入社パスが与えられる。現在は日本、中国、インド、シンガポールで行われ、応募者は年間 8 万人おり、選抜された 2、3 千人が参加するという。²³⁹ コストはかかるが、認知度が高まることで優秀な学生が参加し、人材獲得の効果は大きいという。²⁴⁰ 経団連加盟企業でも、松下電器産業（現パナソニック）では、2001 年に「ウォーミングアッププログラム」と呼ばれるインターンシップが行われた。大学 3 年生と大学院 1 年生を公募し、営業などの事務系の就業体験を 2 週間行うというもので、業務成績を ABC の 3 段階で評価し、A 評価は応募すれば内定、B 評価であればすぐに最終面接を受けることができた。²⁴¹ 2003 年から採用直結とはしていない²⁴²ようであるが、かつてはこうした事例も見られた。

最近では、経団連の「新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章」等を見直す形でインターン採用を解禁する動きが見られる。文部科学省、厚生労働省、経済産業省の 3 省による改革案は、インターンシップで得られた学生の情報を採用の判断材料として使えるようにするという内容であるという。²⁴³

とはいえ、企業にとって長期間インターンを受け入れることは負担であり、更に、インターンとして受け入れた学生の一部しか入社しないということであれば企業にとってのメリットは小さくなる。だが、インターンシップを採用活動の一環とのみ捉えるのではなく、日本の人材育成という社会貢献活動の一環として捉えてもらうことはできないだろうか。たとえ、インターン後に他社に採用されたとしても、インターン OB・OG のネットワークは当該企業にとっても有効活用できるものだろうし、日本全体の人材の育成という観点からは非常に意味のあるものとなるだろう。

この点で、霞が関インターンシップは参考になるだろう。各省庁は 2～3 週間にわたってインターンシップ学生を世話するわけだが、当該学生が実際に入省することはそれほど多くない。だが、各省庁としては実際の入省につながらなくともインターンシップを通じてその業務や役割などを学んでもらうことが有益であると捉えているという。あるいは、霞が関インターンシップに参加した学生が民間企業に就職したとしても、長期的に見れば官民協力等に資することも大いに考えられる。中央官庁と民間企業のインターンシップを単純に比較することはできないだろうが、民間企業のインターンシップについても日本の人材育

²³⁹ 『日本経済新聞』2015.10.11「ワークスアプリケーションズ CEO 牧野正幸氏、早めに進路、1 年から、海外と獲得競争激しく（創論）」

²⁴⁰ 同上

²⁴¹ 『読売新聞』2001.5.12（夕刊）「採用するなら「インターンシップ」企業導入続々 働けば分かる、面接より確実」

²⁴² 『日本経済新聞』2005.1.14「第 3 部今どき採用事情（3）インターン制、春は実践重視（こちら人事部）」

²⁴³ 『日本経済新聞』2017.1.11「インターン採用に解禁案、文科など 3 省、経団連と調整、人材確保、柔軟に、悪用防止へ定義厳格化」

成への社会貢献活動の一環、あるいは長い目で見た場合の自社の利益に資する可能性といった観点から、長期のインターン制度の導入は大いに検討に値するものと考ええる。

3 現地人材の活用に向けた取組み

日本企業の本社の社員と海外で現地採用された社員の間に昇進や待遇に差があることで、現地採用人材の企業への忠誠心や仕事に対するモチベーションの低下につながっているとすれば企業にとってはマイナスである。

そうしたマイナス面の克服という観点から、現地法人の社員と本社の若手社員の合同研修を導入することは有効であろう。日本の学生は在学中に就職活動を行い 4 月に一括入社することが大半だが、諸外国の場合には卒業後に就職活動を行うため、入社タイミングに違いが生じ、新入社員研修を同時に行うことは難しい。しかし、例えば入社 2、3 年目などの若手社員向けの研修については、時期を合わせ現地法人と本社社員が合同で行うことが可能である。

また、現地採用の社員を日本の本社に派遣し業務を行う「本社トレーニー」制度の導入を提言する。現在、企業では人材育成の一環として本社社員が海外現地法人に派遣されて現地の業務を行う海外トレーニー制度があるが、その反対として現地採用の社員を本社に派遣し、1 年などの一定期間業務を行うものである。

上記の方策により、現地採用人材への企業理念の浸透やモチベーション向上といったメリットがある。同時に、現地採用人材と机を並べる日本本社の社員にとっても、異文化理解を促すことにつながるだろう。

4 中高年層の再教育について

日本国内で業務を行ってきた中高年層の社員が、現地法人のマネジメント業務や本社の幹部となって海外業務に関わる場合、語学力の不足や異文化理解の不足などの課題がある。

そこで、大学において中高年層の社員向けの研修プログラムを作り、各企業が対象となる社員を大学に派遣することを提言したい。中高年層の社員が大学に派遣され、長期間所属している組織から一度離れ、自分の企業を外側から見て広い視野を持つことも有意義であろう。

そうした大学の研修プログラムの内容としては、英語力の向上、異文化理解につながる授業科目、専門知識の修得のための専門科目等が考えられる。英語力の向上については、研修前に TOEFL などの試験を受験してもらい、スコア別にクラスを分けて英語の授業を行う。異文化理解のためには、留学生や日本人の学生と同じ教室で演習形式の共修授業を行うことが有効であろう。また、大学生や留学生にとっても世代の異なる人との協働作業は様々な能力を養う貴重な経験となる。専門知識の修得については、多くの日本企業の人事制度がジ

エネラリスト的な人材育成となっていることにも鑑み²⁴⁴、OJT では得られないような専門知識を学ぶことが想定される。実際に業務に役立つものとしては、経営学や経済学、会計などである。更に、幅広い教養をつけるため、政治学や文学などのその他の科目も受講可能とすることが考えられる。

立命館アジア太平洋大学（APU）では、GCEP（ジーセップ：Global Competency Enhancement Program）と呼ばれる社会人を対象に2ヶ月から4ヶ月の期間のプログラムが行われている。²⁴⁵ プログラムの内容として、(1) 科目等履修制度に基づく国際経営学部、または経営管理研究科等で主に開講されている講義科目の履修、(2) 多国籍の大学院生・学部学生のTA（Teaching Assistant）とバディを組んでの実践的な言語学習（ALL: Active Language Learning）、(3) 国際教育寮APハウスでの異文化体験生活、(4) 英語による中間成果報告会、最終成果報告会での報告・発表、の4つが挙げられている。²⁴⁶ このプログラムには、これまでにソニーなど、様々な企業が社員を派遣している。²⁴⁷ また、留学生と社会人学生が90分1対1で英会話をする授業では、留学生が「日本企業の生の実情を直接聞ける機会」にもなっているという。²⁴⁸ あるいは、研修制度に派遣したことがきっかけとなり、NECと共同での特別講座の実施や、研修参加企業が就職活動向けの講演会に講師を派遣するといった関係の深まりが生まれているという。²⁴⁹

大学にとっては資金の獲得、企業にとってはグローバル人材育成、学生にとっては社会人の話を聞く機会を得ることにつながり、こうしたプログラムは多くのメリットがあると考えられる。立命館アジア太平洋大学は外国人の教員や学生が多く在籍していることなど特徴的な大学であることから、他の大学でも同じようなプログラムを導入することには課題も多いと考えられるが、このようなプログラムの導入を大学側が今後検討してもよいのではないだろうか。

²⁴⁴ シンガポールを例にとると、経理などの特定の職種で働き、2～3年で転職しながらキャリアアップすることが一般的である。これに対して、日本企業では同一企業で長期間働き、将来幹部となることを見据えて様々な部署を経験させる人事制度が一般的である。他国と比べて、日本の人事制度では、特定の職種のみで働く場合に比べて専門的な知識や経験に差がつく可能性が高い。

²⁴⁵ 立命館アジア太平洋大学ウェブサイト「社会で働く人材のグローバル化養成プログラム「GCEP」」、<http://www.apu.ac.jp/home/business/content8/>（2017.2.3 閲覧）

²⁴⁶ 同上

²⁴⁷ 『日経産業新聞』2012.3.26「社外研修は大学で、立命館、国際化ノウハウ本格活用、ソニーなど、寮で留学生と交流」

²⁴⁸ 『日本経済新聞』2016.3.5（地方経済面・九州）「立命館APUの進路（3）企業の「語学留学」に門戸—社会人、新たな収入源に」

²⁴⁹ 同上

終章 まとめ

I 現状分析と提言の総括

第1章では、高校・大学・企業の現状分析と課題抽出を行ったが、各機関がそれぞれ異なる理念や方針のもとに人材を育成しているため、それぞれの接続が円滑に行われていないことが問題となっている。特に、英語教育、入試、採用の3点が問題として挙げられる。

まず1点目として、英語教育の問題である。大学入試では、主に読む力が問われ、それ以外の聞く力や書く力が多少問われる程度となっている。一方で、企業で業務上英語を使用する場合には、4技能全てが求められる。そのため、グローバル人材育成の観点から、英語教育では4技能のどれかに偏るのではなく、それぞれをバランスよく伸ばすことが重要である。

次に、入試の問題がある。大学の入試問題が変更されれば、高校生の学習内容も入試に合わせて変更される。また、高校ではSGH指定校やSSH指定校で課題研究型の授業が行われつつあり、大学入試も高校の取組みに合わせて改善させていく必要がある。

3点目に、企業の採用活動の時期が学生の長期留学の障害となっていることが問題である。日本企業の多くは大学3年次の終わりから4年次の初めにかけて採用活動を行うが、それが大学生の長期留学からの帰国の時期と合わず、大学生が長期留学をためらう要因となっている。

こうした問題全てに高校・大学・企業でシームレスに対応できないと、個々のキャリア形成において目標や伸ばすべきスキルにミスマッチが生じてしまう懸念がある。

この課題に対応すべく、本ワークショップでは、高校・大学・企業の関係者が一堂に会し、率直な意見交換を通じて、それぞれの連携強化を図ることを目的に、グローバル人材育成に関するシンポジウムを企画・実施した。²⁵⁰ 今後も引き続き、高校・大学・企業がそれぞれの立場や抱えている課題を共有し、各機関の機能を最大限に発揮するとともに、連携を深めていくためのフォーラムを開催することが重要であると考え。ただし、このようなフォーラムを企画・運用するためには、事務局設置をはじめとした運営体制などの課題も残るため、当面は既存の高大連携または産学連携ネットワークを駆使しながら、中間地点でもある大学を中心に試行していくことが求められるだろう。

²⁵⁰ 2016年10月29日(土)に、「「グローバル人材」育成を考える——高校・大学・企業の連携を図るためのフォーラム」と題したシンポジウムを東北大学川内南キャンパスにて開催した。当日は、企業から楽天教育事業プロジェクト推進課シニアマネージャーの葛城氏、大学から東北大学の植木理事、山口副理事・グローバルラーニングセンター長、高校からは仙台二華高校でSGHを担当している地主教諭をお招きし、それぞれの取組みについて発表いただいた後、パネルディスカッションを実施した。

また、第2章では、英語教育、入試、採用活動といった高校・大学・企業の接続という観点を中心に、各機関での施策改善に関する提言を行った。各機関が、本研究の提言をそれぞれの該当部分のみに焦点を置くのではなく、他の機関における課題についても認識し、シームレスなグローバル人材育成を図っていくことが特に重要であろう。

II 残された課題

1 対象範囲の拡大

本研究では、中学校以下は義務教育の範囲であるため同程度の教育を行っていること、また、高校以降では将来の進路選択において自らの意思が反映されやすいことなどから、高校・大学・企業に絞り、「グローバル人材」育成に向けた取組みについて現状分析を行い、提言をまとめた。しかし、「グローバル人材」育成は高校以前の段階からも行われている。

例えば、英語の授業は小中学校から開講されている。英語教育の早期化については、小学校5・6年生では現行の外国語活動から教科化し、2020年度からは小学校3・4年生にも外国語活動として導入されることとなっている。私立校では、初等教育段階からのインターナショナルスクール設立の動きも近年目立つようになっている。英語教育が初等教育段階から中学、高校、大学など中等・高等教育の段階に至るまで一貫して行われていることや、幼年期も人格形成の重要な時期であることに鑑みると、義務教育や幼稚園など就学前の教育も研究対象として含めることも課題である。

2 中小企業、地方企業のグローバル人材育成

本研究が主として対象とした企業は、日本の三大都市圏に本社を置き、世界中に展開しているような大手企業であった。しかし、中小企業や地方企業の中にも海外展開を進めているところは多く、同様に「グローバル人材」育成が課題となっている企業もあると考えられる。さらに、近年では、地域おこしで外国人の顧客の開拓や、労働力として外国人を呼び込もうとする動きも見られるようになってきた。そこで、経団連に加盟しているような大手企業だけでなく、中小企業や地方企業の「グローバル人材」育成に向けた現状の取組みや問題点についての研究も今後の課題となる。

3 地方大学からの人材流出

地方大学で「グローバル人材」育成に向けた施策を行っても、学生が卒業後に県外、とりわけ三大都市圏の企業に就職してしまい、その地方に残らないという人材流出の問題がある。特に、公立大学の場合、地方公共団体が公費を投じて教育を行っても、人材流出によってその投資が地域に還元されないという問題が生じている。地方でも、グローバルな事業展開を行っている企業が生まれてきていることは指摘したが、高度人材に見合うだけの待遇

を用意できるポストの数は少ない状況にある。

現在、少子高齢化と人口減少が進み、また、近年では『地方消滅』（増田レポート）というショッキングな言葉と共に都市部への人口集中と地方の人口減少の問題が指摘される中で、地方における人材流出という観点からも、人材育成の問題には更なる検討が必要となるかもしれない。

4 地域格差

三大都市圏、とりわけ首都圏では地方に比べて大学や大手企業の本社などが多いほか、情報を得る機会に恵まれている。この機会の格差は、進学や就職活動に対する意識の違いにつながる。特に、就職活動において、この格差が学生に非常に大きく作用することが指摘されている。

このような地域格差の是正のために、スカイプなど SNS の活用などが解決策の一案であると考えられるが、この他の方法などについても今後の検討課題である。

5 アクティブ・ラーニングの評価指標の作成

本研究では、高校の授業で生徒自身が議論や発表を行うアクティブ・ラーニングを積極的に導入し、同時にそれに伴って公平な評価指標を作成することを提言したが、具体的な評価指標の中身、とりわけ数値的な採点基準については研究がなされていない。大学入試において参照される指標である以上、公平な競争に対応できる具体的な評価項目や基準についての検討も課題である。

関連年表

1980 年～1999 年

年月	日本国内外の動き	教育界の動き
1980.7 12	鈴木（善）内閣発足 自動車生産台数 1000 万を超え世界一	
1981.1 3	米国：レーガン大統領就任 中国残留孤児が初めて来日	
1982 6 11	東北新幹線・上越新幹線開業 中曽根内閣発足	財界の支援により国際大学開学
1983.4 8	東京ディズニーランド開園 「二十一世紀への留学生政策懇談会」が 2000 年までに留学生 10 万人計画を打ち出す	（東北大学）石田総長就任
1984 5	日本の平均寿命男女ともに世界一 日本初の衛星放送始まる	
1985.3 4 9	ソ連：ゴルバチョフ書記長就任、ペレストロイカ NTT、たばこ産業発足 G5 によるプラザ合意	
1986.4	チェルノブイリ原発事故 男女雇用機会均等法施行	
1987.1 4 11	世界人口 50 億人突破 国鉄分割民営化 竹下内閣発足	上智大学比較文化学部（現：国際教養学部）英語のみで教育が行われる学士課程として初認可
1988.4		立命館大学国際関係学部設置
1989.1 4 6	昭和から平成へ 米国：G.H.W ブッシュ大統領就任 東京都立国際高等学校開校 宇野内閣発足 中国：六四天安門事件 江沢民総書記就任	（東北大学）大谷総長就任

8	海部内閣発足	
11	ベルリンの壁崩壊	
12	マルタ・サミット（冷戦終結宣言） 日経平均株価最高記録 38,915 円	
1990 1 8 10 11	イラク、クウェートに侵攻 東西ドイツが統一 英国：サッチャー首相辞任	慶応：SFC での AO 入試実施 入学センター試験スタート （東北大学）西澤総長就任
1991 1 4 8 11	CERN が World Wide Web を開発 湾岸戦争勃発 ソ連解体 露：エリツィン大統領就任 宮澤内閣発足	国際開発高等教育機構（FASID）設立 ICU：国際関係学科開設
1992 4	日本で最初のウェブサイト ボスニア・ヘルツェゴビナ紛争勃発 PKO 法案の成立	
1993.1 4 8 12	米国：クリントン大統領就任 細川内閣発足 欧州連合（EU）発足 法隆寺、屋久島等が世界遺産に	（東北大学）教養部廃止、大学院国際文化 研究科・情報科学研究科設置、留学生セン ター設置
1994.4 5 6 7 9	羽田内閣発足 英仏海峡トンネル開通 村山内閣発足 北朝鮮：金日成国家主席死去 関西国際空港開港	
1995.1 3	米国がインターネット接続を完全 商業化 WTO 発足 阪神・淡路大震災	

8	地下鉄サリン事件	
9	Microsoft が Windows95 を発売 仏：核実験強行	
1996.1 3 4 11 12	台湾で初の民選総統選挙 橋本内閣発足 資金量世界最大の東京三菱銀行誕生 ペルー日本大使公邸占拠事件	(東北大学) 阿部総長就任 (東北大学) 東北アジア研究センター設置 (東北大学) ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー設置
1997.1 2 4 5 7	アナン国連事務総長就任 世界初のクローン羊開発の成功が判明 英国：総選挙で労働党が勝利、ブレア首相就任 香港、英国から中国に返還 アジア通貨危機 マザー・テレサ死去 山一証券ほか金融機関の破綻相次ぐ	(東北大学) 大学院研究科の重点化（～2000 年）
1998.2 4 5 9 10	長野冬季オリンピック開幕 韓：金大中大統領就任 金融ビッグバン 印パ核実験 インドネシアのスハルト政権崩壊 Google 設立 小渕内閣発足	(東北大学) 未来科学技術共同研究センター設置
1999.1 4 6	ユーロ導入 2010 年までに「ヨーロッパ高等教育圏」の建設を目指す「ボローニャ	(東北大学) アドミッションセンター設置

	宣言」の採択	
	国旗・国歌法成立	
8	マカオ、ポルトガルから中国に返還	
12	露：プーチン大統領就任（代行）	

2000 年～2009 年

2000		国立大初の東北大、九州大、筑波大 AO 入試実施、「AO 入試元年」
3	経団連：新副会長人事で「グローバル時代」に言及 G 77 サミット「ハバナ宣言」、途上国にもグローバル化の恩恵を要求	
4	森内閣発足：所信表明演説で「グローバル化」に言及 介護保険制度スタート	立命館アジア太平洋大学開学
5	露：プーチン大統領就任	国立大教育学部（教員養成）再編検討
6	世界銀行：グローバル化、対応強化提言	
9	国連ミレニアムサミット	
10	ADSL サービス開始	
11	企業倒産の負債総額 24 兆円で過去最悪	
2001.1	中央省庁再編、1 府 12 省へ 米国：ブッシュ政権発足	
3	ユニバーサル・スタジオ・ジャパン（USJ）開園	
4	小泉内閣発足「構造改革」を提唱	
6		文科省「大学の構造改革の方針」発表、国立大の再編、民間経営手法の導入を提言
9	東京ディズニーシー開園 米国：同時多発テロ事件 国内で初めて BSE 発生、全頭検査導入へ	
10	アフガン攻撃開始	

12	大リーグでイチロー活躍、MVP 受賞	
2002.1	日本・シンガポールで日本初の FTA 調印	
3		長崎県「グローバルに対応できる人材」の県立大構想
4		文科省「スーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール (SELHi)」第 1 期 18 校採択
9	小泉首相が訪朝して日朝会談が実現、金正日国防委員長が拉致を認めて謝罪	
10	田中耕一氏、小柴昌俊氏ノーベル賞受賞決定	(東北大学) 田中耕一氏ノーベル化学賞受賞決定
11		「21 世紀 COE プログラム」決定 (東北大学) COE 5 件採択 (東北大学) 吉本高志氏総長就任
2003.2		ミネソタ大 (秋田) 閉校
3	イラク戦争 日経平均 7,607 円、20 年前の水準に SARS 流行	名古屋大学：男女共同参画室を設置 文科省：英語の使える日本人育成のための行動プログラム
4		(東北大学) 東京分室設置
6		国立大学法人評価委員会発足
10	民主党・自由党合併、新民主党誕生	国際大学国際経営学研究科 MBA 養成 82 位獲得
12	イラク日本人外交官射殺事件	
2004.2	Facebook 設立	
4	トヨタ自動車、純利益日本初の 1 兆円超え	国立大学法人化 (東北大学) 法科大学院・公共政策大学院設置 早稲田大学：国際教養学部開設
9	中国：胡錦濤政権発足	
10	新潟県中越地震	東京大学：留学生の就職支援専門窓口開設

2005.1	米国：ブッシュ大統領 2 期目就任 中国大陸と台湾間の航空便復活	
2	中部国際空港開港 京都議定書発効	
3	島根県が竹島の日制定 愛知万博開幕	
4	ローマ教皇ヨハネ=パウロ 2 世死去	(東北大学) 会計大学院設置、国際交流センター（留学生センターの廃止）開設
6	天皇皇后両陛下サイパン島訪問	(東北大学) グローバルオペレーションセンター設置
7	ロンドン同時爆破テロ事件、エジプト同時爆破テロ事件	
9	解散総選挙で自公圧勝、郵政民営化法案可決 仏：移民による大規模暴動	
10	独：メルケル首相就任	
11	日本の総人口初の減少	
12	Youtube、サービス開始	
2006.2	トリノ五輪開催	
3	WBC 開催	
4		(東北大学) 高等教育開発推進センター改組（保健管理センター、学生相談所および入試センターの業務組織への移行、キャリア支援センターの設置） 法政大：国際文化研究科設置、IGIS 開講
6	Twitter サービス開始 モンテネグロ独立、国連加盟	
7	ドイツ W 杯開幕	
8	英、飛行機爆破事件阻止(飛行機への液体持込み規制の契機)	
9	第一次安倍内閣発足	
2007.1	ブルガリアとルーマニアが EU に加盟	
	アップル：iPhone 発表	
4	東京学芸大学附属国際中等教育学校	

	開校（附属大泉中学校と附属高等学校 大泉校舎を統合・再編）	
7	新潟県中越沖地震	
9	福田（康）内閣発足	
12	ネパールが王制廃止を表明	
2008.4		法政大学：グローバル教養学部設置
5	Facebook 日本語版サービス開始	
7	麻生内閣発足	「留学生 30 万人受け入れ計画」策定
	iPhone 国内販売開始	
9	リーマンブラザーズ経営破綻	
2009.6	GM 経営破綻	
8	衆院選で民主党圧勝、政権交代へ	
9	鳩山（由）内閣発足	
11		（東北大学）ロシア交流推進室設置

2010 年～

2010.1	日本航空会社更生法適用、戦後最大の破綻	
4		国際教養大・国際基督教大・早稲田大・立命館 アジア太平洋大連携協定 経産省「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
5	タイ騒乱	
6	菅内閣発足	
9	尖閣漁船衝突事件	
10	羽田空港国際線ターミナル供用開始	「就職・自立の力」養成事業に文科省から補助 30 億円
11		文科省の大学の国際化支援事業、仕分けで廃止も 11 年度予算で復活 （東北大学）1 年後の全面禁煙宣言 米国留学 15%減・世界 6 位に 有志懇談会による「グローバル人材育成に関する提言」
12	「アラブの春」 ユーロ危機の深刻化 英エコノミスト誌で用いられた「ビッ	

	グ・データ」という言葉の流行	
2011.1	就活解禁 12 月からに変更	
	中国：GDP 統計発表、世界 2 位に	
2		(東北大学) 附属図書館 1 号館再開
3	東日本大震災	
	円・ドルレート、1 ドル=76 円 25 銭、 戦後史上最高値を記録	
4		文科省：「産学官によるグローバル人材の育成 のための戦略」
5		グローバル人材育成推進会議設置 (東北大学) 旧帝大法学部初の女性学部長
6	経団連「グローバル人材育成スカラー シップ」発表 「グローバル人材育成推進会議」中間 報告 LINE サービス開始	コマツと英豪資源大手が被災者に奨学金 国際共通語としての英語力向上のための五つ の提言と具体的施策 (東北大学) 緊急支援奨学金支給 (東北大学)「東北メディカル・メガバンク構 想」
7	タイ洪水	東京大学：秋入学検討開始、AO 入試導入決定
9	野田内閣発足	
11		朝日新聞・河合塾「ひらく 日本の大学」調査 で、秋入学実施の大学 14%
12	露： WTO 加盟 貿易収支が 31 年ぶり赤字に	(東北大学)「東北大学元気・前向き奨学金制 度」
2012.2		(東北大学) 里見総長就任
3	ファーストリテイリング、英語社内公 用語化 露：プーチン大統領就任	「大学の国際化のためのネットワーク形成推 進事業」中間評価
4	「グローバル JAPAN- 2050 年シュミ レーション総合戦略-」	東京外語大：「言語文化学部」「国際社会学部」 新設
5	北朝鮮：金正恩第一書記就任 仏：オランダ大統領当選	「産学協働人材育成円卓会議」行動計画を策 定

6	「グローバル人材育成推進会議」審議 まとめ エジプト：モルシ大統領当選	
7	楽天：英語社内完全公用語化	留学生への関心、大学 1 年次が最高－明大教授調査 東京大学：2013 年度から学部横断型の国際コース
8		横浜国立大学：入学直後に短期留学 中教審で文科相が高大接続を諮問
9	尖閣諸島国有化	国際教養大学、国際基督教大学、立命館アジア太平洋大学、早稲田大学、上智大学連携協定 広島大学：2016 年に秋入学導入決定 平成 24 年度「グローバル人材育成推進事業」採択 上智大学：TEAP を共同開発
10	山中伸弥氏ノーベル賞受賞	
11	米国：オバマ大統領再選 中国：習近平総書記就任	文科省「国費外国人留学生の優先配置を行う特別プログラム」
12	第二次安倍内閣発足 韓国：朴槿恵大統領当選	
2013.3		(東北大学) グローバルオペレーションセンター廃止
4	安倍内閣、経団連に就活時期の後ろ倒しを要請	(東北大学) 東北大学グローバルリーダー育成プログラム開始 (東北大学) 国際高等研究教育機構改組(国際高等研究教育院・学際科学フロンティア研究所開所)
5		(東北大学) ユニバーシティハウス片平、三条Ⅱ完成 教育再生実行会議「これからの大学教育等の在り方について(第三次提言)」
6	「第 2 期教育振興基本計画」(平成 25 年 6 月閣議決定)、(平成 25 年～平成 29 年)	(東北大学) RU11 提言「グローバル化時代における我が国の責務としての研究基盤の抜本的強化にむけて」

7	「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」 (閣議決定)においてIB(国際バカロ レア) 2018年までに200校計画	東京大学: 秋入学導入見送り決定
8	経団連「世界を舞台に活躍できる人づ くりのために－グローバル人材の育成 に向けたフォローアップ提言－」	(東北大学) 事業イノベーション本部設置
9	2020年夏季オリンピック、開催地が東 京に決定	
10	経団連「採用選考に関する指針」公表、 2016年入社対象の選考開始8月に	(東北大学) 里見ビジョンの策定
		(東北大学) 東北大学知のフォーラムの開設
2014.3		文科省「育成すべき資質・能力を踏まえた教育 目標・内容と評価の在り方に関する検討会－ 論点整理－」
4		文科省「平成26年度 英語教育強化地域拠点 事業」
		文科省「平成26年度 スーパーグローバルハ イスクール(SGH) 事業」
		上智大学: 総合グローバル学部開設
		(東北大学) 国際交流センター、国際教育院及 びグローバルラーニングセンターを統合し、 グローバルラーニングセンターに改組
5		(東北大学) 高度教養教育・学生支援機構の設 置
7		(東北大学) 東北大学グローバルビジョンの 公表
8		教育再生実行会議「今後の学制等の在り方 について(第五次提言)」
		(東北大学) RU11 提言「グローバル化時代 における我が国の責務としての研究基盤の抜本 的強化にむけて」
9	文科省「英語教育の在り方に関する有 識者会議」報告	文部科学省「スーパーグローバル大学創成支 援事業(SGU)」

10	ノーベル物理学賞に LED 開発者三者受賞	(東北大学) 文部科学省「スーパーグローバル大学創成支援」(SGU) トップ型 13 大学のひとつに採択される
2015.4		(東北大学) 東北大学国際連携推進機構及び東北大学学位プログラム推進機構の設置 (東北大学) 国際共同大学院プログラムの創設 (東北大学) 工学部秋入学導入
6	本田技研工業、2020 年までの社内公用語英語化を打ち出す	
9	Times Higher Education の大学ランキングでシンガポール国立大学がアジア首位に	
11	パリ 協定採択	
12	経団連 新「指針」公表、選考解禁 6 月に	(東北大学) 里見ビジョンの改訂
2016.3		文科省、高大接続システム改革会議「最終報告」
6	熊本地震 英国：国民投票で EU 離脱派が勝利	
11	米国：トランプ氏が大統領選で勝利	九州大学：「共創学部」設立決定
12	韓国：朴大統領弾劾決議	

参考文献・資料

〔新聞・雑誌〕

- ・『読売新聞』
- ・『朝日新聞』
- ・『毎日新聞』
- ・『日本経済新聞』
- ・『河北新報』
- ・『週刊エコノミスト』
- ・『日経ビジネス』

〔報告書等〕

- ・学校法人産業能率大学「第6回新入社員のグローバル意識調査」（2015年9月）
- ・グローバル人材育成推進会議（2012.6.4）『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）』
- ・自由民主党「成長戦略に資するグローバル人材育成部会提言」（2013年4月8日）
- ・首相官邸「新成長戦略 ～「元気な日本」復活のシナリオ～（平成22年6月18日）」
- ・中央教育審議会「次期学習指導要領等に向けたこれまでの審議のまとめ（案）」
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/053/siryo/_icsFiles/afieldfile/2016/08/22/1376199_2_1.pdf
- ・日本学生支援機構（JASSO）「協定等に基づく日本人学生留学状況調査」http://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_s/index.html（2017.1.26 閲覧）
- ・日本経済団体連合会「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート調査」http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf#page=3
- ・高大接続システム改革会議「高大接続システム改革会議「最終報告」平成28年3月31日」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1369232_01_2.pdf
- ・全国大学生生活協同組合連合会「第51回学生生活実態調査の概要報告」<http://www.univcoop.or.jp/press/life/report.html>（2017.1.26 閲覧）
- ・ベネッセ教育総合研究所「高校生活と進路に関する調査」ダイジェスト版 [2015]
http://berd.benesse.jp/up_images/research/koukouseikatsu.pdf
- ・ベネッセ教育総合研究所「中高の英語指導に関する実態調査 2015」

http://berd.benesse.jp/up_images/research/Eigo_Shido_all.pdf

- ・ IMF, *Report for Selected Countries and Subjects*
- ・ Times Higher Education (THE), *Asia University Ranking 2017*
- ・ Times Higher Education (THE), *World University Rankings 2017*.
<https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/> (2017.1.26
閲覧)
- ・ Council of Europe, “*Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment (CEFR)*”
http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre1_en.asp

[書籍・論文]

(あ行)

- ・ SGCIME 編・青木高志ほか著 (2013)『現代経済の解説 グローバル資本主義と日本経済』お茶の水書房
 - ・ アベグレン (1958)『日本の経営』ダイヤモンド社
 - ・ アベグレン (2004)『新・日本の経営』日本経済新聞社
 - ・ 池内秀己／齊藤毅憲／篠本智之／吉田優治監修；全国ビジネス系大学教育会議編著 (2014)
『グローバル人材を育てます = Bring up Global Talented Person』学文社
 - ・ 石渡嶺司・山内太地 (2012)『アホ大学のバカ学生 グローバル人材と就活迷子のあいだ』光文社
 - ・ 稲葉陽二／乾友彦／伊ヶ崎大理 (2012)『日本経済論』弘文堂
 - ・ 井原久光 (2008)『テキスト経営学 基礎から最新の理論まで』ミネルヴァ書房
 - ・ 岩渕秀樹 (2013)『韓国のグローバル人材育成力：超競争社会の真実』講談社現代新書
 - ・ 植田栄二／寺石雅英 (2010)『現代経営学』同文館出版
 - ・ 歌保晴 (2016)「今と未来をつなげるキャリア教育の実践～中学・高校の実践～」『学校運営』2016年12月 (No.665)、18-21 頁
 - ・ 江川雅子／東京大学教養学部教養教育高度化機構編 (2014)『世界で働くプロフェッショナルが語る：東大のグローバル人材講義』東京大学出版会
 - ・ 小川英次 (1994)『トヨタ生産方式の研究』日本経済新聞社
- (か行)
- ・ 門田安弘 (1985)『トヨタシステム』講談社
 - ・ 金森久雄／香西泰／加藤裕己 (2010)『日本経済読本 第18版』東洋経済新報社
 - ・ 金森久雄／大守隆 (2016)『日本経済読本 第20版』東洋経済新報社

- ・金子真理子「教師生徒関係と「教育」の意味変容—教師の生徒に対するまなざしの変化からみえてくるもの—」樋田大二郎・荻谷剛彦・堀健志・大多和直樹 編著（2014）『現代高校生の学習と進路—高校の常識はどう変わってきたか？—』学事出版、所収
 - ・荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会』東京大学出版会
 - ・荻谷剛彦（1995）『大衆教育社会のゆくえ——学歴主義と平等神話の戦後史』中公新書
 - ・北村友人・杉村美紀編（2012）『激動するアジアの大学改革—グローバル人材を育成するために—』上智大学出版
 - ・切田節子／長山恵子（2016）『アクティブ・ラーニングで身につけるコミュニケーション力——聞く力・話す力・人間力——』近代科学社
 - ・倉元直樹他（2009）「東北大学 AO 入試における調査書利用の考え方と高校側の意見」『東北大学高等教育開発推進センター紀要』東北大学高等教育開発推進センター
 - ・倉本由香利（2012）『グローバル・エリートの時代』講談社
 - ・駒井洋監修、五十嵐泰正／明石純一編著（2015）『「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店
- （さ行）
- ・斎藤孝（2004）『コミュニケーション力』岩波新書
 - ・坂本和一「立命館アジア太平洋大学（APU）」創設を振り返って ——開設準備期を中心に——」（2006 年 3 月）<http://www.ritsumei.ac.jp/~kazuichi/profile/20063.pdf>（2017. 1.26 閲覧）
 - ・佐藤博樹／藤村博之／八代充史（2015）『新しい人事労務管理 第 5 版』有斐閣アルマ
 - ・澤野雅彦（2001）『現代日本企業の人事戦略』千倉書房
 - ・サンジーヴ・スィンハ（2014）『すごいインド：なぜグローバル人材が輩出するのか』新潮新書
 - ・白井恭弘（2008）『外国語学習の科学—第二言語習得論とは何か』岩波書店
 - ・白木三秀（1995）『日本企業の国際人的資源管理』日本労働研究機構
 - ・白木三秀編著（2014）『グローバル・マネジャーの育成と評価：日本人派遣者 880 人、現地スタッフ 2192 人の調査より』早稲田大学出版部
 - ・杉山剛士（2016）「高大接続改革とアクティブ・ラーニングへの視座」『月刊 高校教育』2016 年 3 月号、42-5 頁
 - ・鈴木典比古（2016）『なぜ国際教養大学はすごいのか』PHP 新書
 - ・関口倫紀／竹内規彦／井口知栄編著（2016）『国際人的資源管理』中央経済社
 - ・宋文洲（2013）『英語だけでできる残念な人々——日本人だけが知らない「世界基準」の仕事術』中経出版
- （た行）
- ・竹内洋（1995）『日本のメリトクラシー—構造と心性』東京大学出版会

- ・竹田志郎編著（2011）『新・国際経営』文眞堂
- ・堤悦子（2014）「新規学卒者一括採用の再考察」『九州経済学会年報』第 52 集、2014 年 12 月、121-6 頁
- ・寺島隆吉（2015）『英語で大学が亡びるとき：「英語力=グローバル人材」というイデオロギー』明石書店
- ・寺脇研編（2016）『本気の教育改革論——寺脇研と論客 14 人が語るこれからの教育』学事出版
- ・東北大学高度教養教育・学生支援機構編（2012）『高等学校学習指導要領 VS 大学入試』東北大学出版会
- ・東北大学高度教養教育・学生支援機構（2014）『第 20 回東北大学高等教育フォーラム 新時代の大学教育を考える[11] 報告書 グローバル人材の育成に向けてーこれからの高校教育・大学教育における課題ー』
- ・東北大学高度教養教育・学生支援機構編（2016）『高大接続改革にどう向き合うか』東北大学出版会
- ・友松篤信編（2012）『グローバルキャリア教育 グローバル人材の育成』ナカニシヤ出版
- ・鳥飼玖美子（2011）『国際共通語としての英語』講談社現代新書
- ・ロナルド・P・ドーア著、松井弘道訳（2008）『学歴社会 新しい文明病』岩波書店（な行）
- ・中嶋嶺雄（2010）『なぜ国際教養大学で人材は育つのか』祥伝社
- ・中嶋嶺雄（2012）『学歴革命 国際教養大学の挑戦』KK ベストセラーズ
- ・夏目達也（2000）「新たな入学者選考としての AO 入試」『大學教育研究』神戸大学大学教育研究センター
- ・成毛眞（2011）『日本人の 9 割に英語はいらない——英語業界のカモになるな！』祥伝社
- ・西山教行／平畑奈美編著（2014）『「グローバル人材」再考：言語と教育から日本の国際化を考える』くろしお出版
- ・野村正實（2007）『日本的雇用慣行 全体像構築の試み』ミネルヴァ書房（は行）
- ・橋本寿朗／長谷川信／宮島英昭／齊藤直（2011）『現代日本経済 第 3 版』有斐閣アルマ
- ・原田順子・奥林康司編著（2014）『人的資源管理』放送大学教育振興会
- ・原沢伊都夫(2013)『異文化理解入門』研究社
- ・樋口美雄編著（2012）『国際比較から見た日本の人材育成—グローバル化に対応した高等教育・職業訓練とは』
- ・樋口美雄／財務省財務政策総合政策研究所編著（2012）『グローバル社会の人材育成・活用：就学から就業への移行課題』勁草書房

(ま行)

- ・ 正村俊之 (2009) 『グローバルゼーション 現代はいかなる時代なのか』 有斐閣
- ・ 三木谷浩史 (2012) 『たかが英語!』 講談社
- ・ 三戸浩／池内秀己／勝部信夫 (2011) 『企業論』 有斐閣アルマ
- ・ 三宅義和／居神浩／遠藤竜馬／松本恵美／近藤剛／畑秀和著 (2014) 『大学教育の変貌を考える』 ミネルヴァ書房 (神戸国際大学経済文化研究所叢書; 16)
- ・ 宮本信之 (2016) 「普通科高校でのキャリア教育充実に向けて」『月刊 高校教育』 2016年3月号、38-41 頁
- ・ 宮本又郎／阿部武司／宇田川勝／沢井実／橘川武郎 (2007) 『日本経営史』 有斐閣
- ・ 三和良一 (2012) 『概説日本経済史 近現代 第3版』 東京大学出版会
- ・ 望月由起 (2016) 「日々の教育活動におけるキャリア教育の推進～「自己実現」と「社会貢献」を両輪として～」『学校運営』 2016年12月 (No.665)、10-13 頁

(や行)

- ・ 山内太地／本間正人 (2016年) 『高大接続改革—変わる入試と教育システム』 筑摩書房
- ・ 吉見俊哉 (2011) 『大学とは何か』 岩波新書
- ・ 吉原英樹 (2011) 『国際経営』 有斐閣

(わ行)

- ・ 渡部治雄編 (1995) 『東北大学教養部関係資料』 東北大学大学教育研究センター

(英文)

- ・ Altbach, Philip G (2016), *Global Perspectives on Higher Education*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- ・ Altbach, Philip G./ Knight, Jane (2016), “The Internationalization of Higher Education: Motives and Realities”, in: Hayden, Mary/ Thompson, Jeff/ Bunnell, Tristan eds. (2016), *International Education. Vol..I. Nature and Meaning of International Education*, London: SAGE, pp.19-34.
- ・ Meyer, Erin (2014), *The Culture Map – Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business*, Massachusetts: PublicAffairs. (エリン・メイヤー著、田岡恵監訳／樋口武志訳『異文化理解力——相手と自分の真意がわかるビジネスパーソン必須の教養』 英治出版、2015年)

[主要ウェブサイト]

- ・ 文部科学省ウェブサイト <http://www.mext.go.jp>
- ・ 財務省ウェブサイト <http://www.mof.go.jp>

- 日本経済団体連合会ウェブサイト <http://www.keidanren.or.jp/>
- 東洋経済オンラインウェブサイト <http://toyokeizai.net>
- 日経カレッジカフェウェブサイト <http://college.nikkei.co.jp>
- 一般財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会ウェブサイト <http://www.toeic.or.jp>
- 英語 4 技能試験情報サイト <http://4skills.eiken.or.jp/>
- 学術研究懇談会ウェブサイト <http://www.ru11.jp/>
- スーパーグローバルハイスクール ウェブサイト <http://www.sghc.jp/>

ヒアリング先一覧

実施日	調査先
2016 年 4 月 26 日	東北大学 教育・学生支援部 留学生課 海外留学係長 小山 完吾氏 国際交流サポート室 交換留学推進係 鎌田 宙央氏
2016 年 5 月 31 日	宮城県仙台二華高等学校 教諭 小金 聡氏 教諭 地主 修氏
2016 年 6 月 15 日	秋田県立秋田南高等学校 教諭 (SGH 研究部 SGH 班主任) 腰山 潤氏
2016 年 6 月 16 日	国際教養大学 学生部長・教授 豊田 哲也氏
2016 年 7 月 5 日	東北大学 総長室 経営企画スタッフ 坂本 直也氏 経営企画スタッフ 小野 一俊氏
2016 年 7 月 9 日	株式会社ジェイテクト (自動車部品) 人事部 人材開発室長 水畑 恭平氏
2016 年 7 月 15 日	東芝メディカルシステムズ株式会社 (医療器具) 法務部 部長 塚田 明夫氏 総務部 人事担当グループ長 木下 修氏
2016 年 7 月 15 日	住友商事株式会社 (総合商社) 人事部 部長代理 採用チーム長 藤 和恒氏
2016 年 7 月 15 日	楽天株式会社 (IT) 執行役員・法務部長 渡邊 真氏 グローバル人事部 採用推進課 課長 Melissa Kuwahara 氏 グローバル人事部 副部長・タレントマネジメント課 課長 浅見 貴之氏
2016 年 8 月 3 日	東北大学 国際文化研究科 副研究科長・教授 岡田 毅氏
2016 年 9 月 20 日	Red Hat Asia Pacific Pte Ltd (IT) Business Development Specialist 藤原 茂晴氏
2016 年 9 月 29 日	茨城県立水戸第一高等学校 教頭 梶 清史氏

2016 年 10 月 6 日	A LITTLE LEARNING: THE SCHOOL (教育関連) Managing Director Lin Mei Yin 氏 (元シンガポール教育省職員) Manager Business Development Kazuki Kurata 氏
2016 年 10 月 6 日	Medtronic International, Ltd. (医療器具) Senior HR Director Daphne Ong 氏 Senior Finance Manager 香川 恭介氏
2016 年 10 月 6 日	National University of Singapore International Relations Office Senior Manager Adeline ANG 氏 Assistant Manager Zann LUM 氏
2016 年 10 月 6 日	東日本旅客鉄道株式会社シンガポール事務所 (鉄道) 所長 寺内 敏晃氏 次長 河野 裕史氏
2016 年 10 月 6 日	東日本旅客鉄道株式会社 山本 正浩氏 (シンガポール国立大学 MBA 在学)
2016 年 10 月 7 日	Ascendas Singbridge Pte Ltd. (不動産) Chief Customer Solutions Officer Aylwin TAN 氏 Head, Human Resouces & Administration Lorraine NG 氏 Head, Human Resouce Management Group Human Resouces & Administration Jolene CHEONG 氏 Head, Learning & Development Group Human Resources & Administration WONG Lai Peng 氏 Senior Manager Talent Management & Special Projects Group Human Resources & Administration Jeanette TAN 氏 Assistant Manager Talent Management & Special Projects Group Human Resources & Administration Florence NEO 氏 a-htrust (グループ企業) CEO TAN Juay Hiang 氏
2016 年 10 月 7 日	Westwood Secondary School Principal Sandra GWEE 氏 Dean/Pupil Development Diana KANG 氏 他 1 名
2016 年 10 月 7 日	株式会社プレセナ・ストラテジック・パートナーズ (人材育成) 取締役 CGO・創業者 鈴木 宏尚氏
2016 年 10 月 7 日	Yale-NUS (大学) 学生ガイド 2 名
2016 年 10 月 8 日	シンガポール国立大学 学生

	Choo Kiang Hong 氏 Michael Lee 氏 Tabitha Lee 氏 Cheryl Tan 氏
2016 年 10 月 10 日	Ascendas Singbridge Pte Ltd. Senior Analyst Real Estate Funds CHOO Cheng Lim 氏（ラッフルズ学院卒業生）
2016 年 10 月 10 日	Social Innovation Park Ltd President and Founder Penny Low 氏（元シンガポール国会議員）
2016 年 10 月 10 日	SUMITOMO CHEMICAL ASIA PTE LTD（化学） Deputy General Manager 齊藤 和之氏
2016 年 10 月 10 日	JAC Recruitment Pte. Ltd.（人材派遣） Senior Recruitment Consultant IT and eCommerce 柳川 竜輝氏 Marketing Assistant 伊藤 翔氏
2016 年 10 月 10 日	Red Hat Asia Pacific Pte Ltd（IT）（第 2 回） Business Development Specialist 藤原 茂晴氏
2016 年 10 月 10 日	Nomura Reserch Institute Singapore Pte. Ltd.（コンサルティング） Department Head Consulting Department Consulting Division 竹腰 俊朗氏
2016 年 10 月 20 日	宮城県仙台二華高等学校（第 2 回） 教諭（スーパーグローバルハイスクール担当） 地主 修氏
2016 年 10 月 29 日	「グローバル人材」育成を考えるシンポジウム 楽天株式会社 教育事業プロジェクト推進課 シニアマネージャー 葛城 崇氏（元文部科学省 英語教育改革プロジェクトマネージャー） 東北大学 理事・教授 植木 俊哉氏 東北大学 理学研究科教授・副理事・グローバルラーニングセンター長 山口 昌弘氏 宮城県仙台二華高等学校教諭（スーパーグローバルハイスクール担当） 地主 修氏
2016 年 11 月 2 日	宮城県仙台二華高等学校（第 3 回）

	教諭（スーパーグローバルハイスクール担当） 地主 修氏 教諭 秋場 聡氏
2016 年 11 月 17 日	渋谷教育学園幕張高等学校（電話） 教頭 小河 文雄氏
2016 年 11 月 24 日	立命館アジア太平洋大学（電話） 学長室 課長 大嶋 名生氏
2016 年 12 月 7 日	一般社団法人 日本経済団体連合会 専務理事 棕田 哲史氏 教育・スポーツ推進本部 副本部長 長谷川 知子氏 労働政策本部 主幹 坂下 多身氏
2016 年 12 月 8 日	千葉大学入試課（電子メール）

※ 本研究は、東北大学法学部教育研究基金（JR 東日本寄附金）による教育研究助成を受けて実施されたものです。加えて、シンガポール調査にあたっては、JR 東日本グローバル人材育成プログラム基金（通称「はやぶさ基金」）による調査旅費支援を受けました。ここに記して感謝の意を表します。

(表紙奥付)

東北大学公共政策大学院

平成 28 年度 公共政策ワークショップ I プロジェクト C

高校・大学・企業における「グローバル人材」育成のあり方について

2017 年 2 月 3 日

メンバー： 青山雄大 加藤美紀 佐久間智 志田浩都

主担当教員： 戸澤英典教授

副担当教員： 若林啓史教授