

法政大学学術機関リポジトリ

HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2024-07-27

Symposium 法政大学キャリアデザイン学部連続シンポジウム 第15回 グローカル人材を創る：社会はどのような人材を求めているのか 大学教育は今何に取り組むべきなのか

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

12

(号 / Number)

2

(開始ページ / Start Page)

143

(終了ページ / End Page)

189

(発行年 / Year)

2015-03

Symposium

法政大学キャリアデザイン学部
連続シンポジウム 第15回

グローバル人材を創る

社会はどのような人材を求めているのか
大学教育は今何に取り組むべきなのか

【概要】

開催日：2014年10月18日（土）13：00～16：35

場 所：法政大学 市ヶ谷キャンパス ボアソナード・タワー 26階 スカイホール

【プログラム】

1. 開会の挨拶
2. 解題
3. 第1部 パネルディスカッション
4. 第2部 パネルディスカッション
5. 質疑応答
6. 閉会の挨拶

開催趣旨

今、社会から求められている人材とはどのような資質、能力を備えた人材であるのか、その要請に対してキャリアデザイン学部はしっかりこたえてきたのかを検証し、キャリアデザイン学部には足りないものは何か、社会からみたキャリアデザイン学部の役割を再考する機会とする。さらに、これからどのように進むべきかの指針を示す。

社会から求められている人材をグローバル人材と考え、このような人材が求められる背景、および本学部が社会の要請に応えることができているのか、何が十分で何が足りないのか、これから何をすべきかについて議論を進め、本学部の今後の取り組み、グローバル人材の育成に対する示唆、知見を共有する。

<パネリスト>

小野由美子氏：（当時）ウォール・ストリート・ジャーナル日本版編集長兼ダウジョーンズ経済通信日本語サービス編集長

遠藤洋路氏：青山社中株式会社共同代表、法政大学兼任講師

山田泰雄氏：株式会社日立製作所人事勤労本部タレントマネジメント部教育企画グループ部長代理

中野貴之：法政大学キャリアデザイン学部教授（学部主任）

<モデレーター>

高野良一：法政大学キャリアデザイン学部教授

<学生発表者>

柳原美希：キャリアデザイン学部 2011年度卒

岡村 健：キャリアデザイン学部 4年生

張 洪赫：キャリアデザイン学部 2年生

<司会・趣旨説明>

武石恵美子：法政大学キャリアデザイン学部教授

酒井 理：法政大学キャリアデザイン学部准教授

武石（司会） 定刻になりましたので、キャリアデザイン学部連続シンポジウム、今年は「グローバル人材を創る」というテーマでこれから始めたいと思います。4時30分までの時間になっておりますが、皆さま、よろしく願いいたします。私、今日の司会進行を務めさせていただきます、キャリアデザイン学部の武石と申します。よろしくお願い致します。

最初に法政大学の佐藤良一常務理事から、ご挨拶をいただきたいと思ひます。よろしく願いいたします。

開会挨拶

佐藤良一（法政大学常務理事）

皆さん、こんにちは。ただいま紹介いただきました佐藤です。本日はキャリアデザイン学部のシンポジウムにおいていただき、ありがとうございます。最初に今日このような形でシンポジウムを開催するのに、ご尽力をいただいた関係者の皆さまにお礼を申し上げたいと思ひます。

本日、設定されているテーマは「グローバル人材を創る」です。“Think globally, act locally”とよく言われますが、今回のシンポジウムでキーワードになっている「グローバル人材」については、お手元のパンフレット、チラシでは次のように定義されています。

「(1) 多様な価値観、文化を理解することのできる豊かな教養と幅広い知識に支えられたグローバルな視野をもちながら、(2) 目の前にある“現

実”の課題を“実際”に解決していくことのできる人材」と定義する。グローバルに考える、グローバルに視野をもつ、そしてローカルにアクト（行動）する。この両方を兼ね備えた人材をグローバル人材と定義をして、それをいかに育てていくかということ、シンポジウムを通じて一緒に考えていきましょう、というのが今回のテーマだと理解をしています。グローバルな視野、“Think globally”といったときに、すぐに私の頭に思い浮かんだのは、アップルのキャッチコピーの“Think Different”です。つまり空間的な広さだけではなく、さまざまな視野からということ、グローバルの中に置いて考えるといいのではないかと思ひました。

今回のキャリアデザイン学部のシンポジウムの取り組みを、大学の最近のグローバルの取り組みに引き寄せて紹介したいと思います。この間、法政大学ではまずグローバル人材の育成ということで、3年前から「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援」というテーマで、さまざまな取り組みを行ってきました。その一つは英語教育です。会話する力を強化するというプログラムもその中にありますが、単に英語だけではなく今回の学部のシンポジウムのテーマのような試みもさまざま行っています。

もう一つはつい最近、法政大学がいわゆるSGU（スーパー・グローバル大学）に採択されたことです。掲げたテーマは、「課題解決先進国日本からサステナブル社会を構想するグローバル大学の創成」です。先ほど“Think globally, act

locally”という言い方をしました。「課題先進国日本から」というベクトルを考えるとすると、それはローカルという場合には狭い意味の地域だけでなく国もふくみ、それから広い意味の地域である国際関係、さらに世界全体というグローバルへとつながっていきます。

先ほど「グローバルな視野に立って、ローカルな課題解決力を身につけている人」ということで、グローバル人材という定義を紹介しました。「課題先進国日本から世界へ」というベクトルを考えるとすると、それは「ローカルからグローバルへ」となります。あまりこういう造語はないのですが、今朝電車に乗りながら思いついたものとして、ローカルを先にしてグローバルを後にすると、「ローバル」という言い方も、もしかしたらあるかもしれません（笑）。

何が言いたいかというところ、つまり「グローバルからローカルへ」、逆に「ローカルからグローバルへ」。やはり両方のベクトルを往復させながら、グローバルな視野に立ってローカルな問題を解決することが必要でしょう。日本というローカルなところで得た課題解決型のさまざまな経験を、世界に広げていくという意味での「ローカルからグローバルへ」ということです。そして、二つのベクトルが往復運動をすることを、言葉とすれば「グローバル」という言い方に集約されるのかもしれませんが、そうしたことを今日この場で議論をしていただければと思っています。

SGUの採択について触れましたが、それに関わる形で大学の組織も改組して、新しくグローバル教育センターを設けています。その下には三つの部門があり、一つにはこれまでグローバル人材育成の中心になったものを、新たにつくるセンターの中に取りこんでいます。グローバルな教育をつくっていくそのプログラムの部分と、人材育成の部分と、これまでの国際交流の部分というふうに、三つの部分を統合する形でグローバル教育センターをつくりました。

今回のシンポではグローバル人材を創るときに人材像の面だけではなく、それに対して大

学教育がどのような役割を果たせるのか、どのような教育が望ましいのかということも話し合われると思います。この両面について、シンポの場で議論が進んでいけばいいのではないかと思います。

今日こういう形で、専門の先生方にもおいでいただいていますので、この場を通じてキャリアデザイン学部が設定をした「グローバル人材を創る」をめぐる活発な議論をし、参加している皆さま方の理解が深まることを期待しながら、私の挨拶に代えさせていただきます。今日は議論を大いに楽しんでいただきたいと思います。ありがとうございました。（拍手）

武石 佐藤常務理事、ありがとうございました。

趣旨説明

武石 ここからいろいろな説明が始まりますが、資料は皆さまの封筒の中にパワーポイントの資料の同じものが入ってございますので、そちらをご覧いただきながらプレゼンを聞いていただければと思います。

最初にグローバル人材というテーマを、今年のシンポジウムのメインテーマにしていますが、こういうことを考えた背景、そして「どうして今グローバルか」ということについて、シンポジウムの企画を担当した酒井からご説明を申し上げます。よろしくお願ひします。

酒井 こんにちは、酒井でございます。今日は学生の皆さんもかなり多く参加をされていますので、できるだけ平易に今日の趣旨を説明したいと思っています。本番に入る前の露払いということですので、気楽に聞いていただければと思います。

今年のシンポジウムは「グローバル人材を創る」というテーマですが、一般的には「グローバル」という言葉が広く知られています。今回あえて、「グローバル」と「カル」に力を入れています。そういった背景について、少し説明をしていき

いと思っています。

一般的にグローバル人材の定義を、国のほうもいろいろと出しています。こういった人材を創ろうということで、国全体が大きく動いていることを、まずご認識いただければと思います。例えば内閣府の「グローバル人材」。これはグローバルではなくグローバル人材ですが、定義する要素の一つは語学力、コミュニケーション能力です。これは当たり前のことで、海外に行っているいろいろな方と話すためには語学力が必要だろうと。

要素の二つめは主体性、積極性で、これは資質と言われるようなものです。これは学校で身につけられるのかというと、少し難しいところかもしれません。

要素の三つめとしては異文化に対する理解。これはいろいろな文化を理解するといった力も必要だろうし、面白いのは日本人としてのアイデンティティをどうもつか。日本にいと日本人のアイデンティティを、それほど認識はしませんが、こういった要素が必要だと言っています。

文部科学省はそれを受けてということではないかと思いますが、日本人としてのアイデンティティ。広い視野に立って培われる教養は、昨今のビジネス社会でも教養の重要性はかなり強く意識をされてきたところになります。あとは教養の一方で専門性も大事だろう。先ほどの話と同じようにコミュニケーション能力、協調性といった要素をもった人材がグローバル人材だと。こういった能力、資質をつくっていかうということを考えているということです。

国の大きな考え方は二つ、今ご紹介したように語学力といったスキルの部分、そして主体性、協調性といった資質。気持ちの部分であったり、態度の部分、いかに養っていくかということを考えています。まずは、こういった背景があることを認識いただければと思います。

また別の解釈では国内と国外をブリッジする人物ということで、これはローカルとグローバルを合わせてグローバルと解釈する向きもあります。こういった背景の中で、我々がグローバルに注目

した、強調した理由を説明していきたいと思いません。

世界の中ではグローカリゼーションが進んでいると言われていています。これはグローバリゼーションとローカリゼーションを合わせた言葉ですが、グローバリズムで引き起こされる多様性は、我々が住んでいる地域の中でも多様化が進んでいるだろう。つまり世界の中での多様性は地域の中にもあり、これからはすべての人が多様性に対していかに対応していけるか。そういうことが求められているという解釈ができると思います。

そこで今回のテーマである「グローバル人材を創る」というのは、このグローバル化する社会でどういう人材が必要かということ、このシンポジウムをきっかけに考えてみたいということになります。これは本キャリアデザイン学部が、強く志向してきた部分でもあると私は解釈しています。今回のグローバル人材の定義を、多様な価値観やいろいろな文化ですね。グローバル化が進んでいるわけですから、いろいろな文化を理解しなければいけない。理解するためには何が必要かということ、やはり豊かな教養が必要だろうと。

これには専門的な知識ではなく、それを支える部分の豊かな教養です。それは狭い分野での知識だけではなく、皆が幅広く知識をもっているいろいろな人の行動であったり、生活であったり、生き方であったりを理解できるようになることです。これはたこつぼ型の専門分野の勉強をしていることでは、なかなかここは突破できないだろう。本来は大学だけでやるものではなく、小中高と若いときからこういった教養は培っていかなければいけないのですが、今まさにそういった教養の部分が必要になってきています。当然ですが、いま昔かかわらずこういった教養の部分は必要ですが、グローバル化する社会の中で特段に必要になってきています。

もう一つは、ローカルというのはここでは目の前の現実と捉えています。日本だけではなく、いろいろな国に行っても現場、現場というものがありますから、目の前の現実がいかに対処をして、

自らその問題を解決していくことができるか。多様性を理解しながら目の前の現実に対処をしていく。非常にこれは難しいことだと思いますが、これからの社会はそういった人材が求められてきているのではないかという前提に立っています。

当然ですが、本キャリアデザイン学部の学びは極めて幅広くビジネスもあり、文化の部分もあり、そしてまた教育の部分もあります。幅広くいろいろな知識を身につけて、それを実際に自分の直面する課題に向かって、その知識を総合化して目の前の課題に対処する。本学部での体験系のカリキュラムは自分でやってみて何を感じるか、何が必要なかを考えるものになっています。当然ですが、そういった文脈の中で解釈をすると、我々の学部はグローバルの人材を育成することを目標としていると考えることもできるわけです。

今日ここからパネルディスカッションに入りますが、グローバル化する社会の中でグローバル人材とここで定義をする人材が求められていることを、まず前提にしていろいろな方のお話を伺っていきます。これをまたこれからの大学教育というか、本学部の教育の1つの指針にしたいという趣旨がございます。当然ですが、グローバル人材を創る試みは非常に難しいものでもありますし、決して本学部がこれまでできてきたとは言えないと思います。その中で我々がこれからいったい何をすべきか、大学教育が何を求められているのかということ、外部の皆さんの知見を得ながら考えていきたいと考えた次第でございます。

まずは趣旨説明ということで露払いでございますので、この辺にして本題に移っていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

武石 ありがとうございます。それではここからの進行について、簡単に説明しておきたいと思っております。今日は2部構成を考えております。まず第1部、これから2時40分までを予定していますが、「グローバル人材を創る」には二つのテーマ、「社会はどのような人材を求めているか」それから「大学教育は何をすべきか」があります。

前半の「社会はどのような人材を求めているか」に関して、外部から3人のゲストスピーカーを予定しております。3人のお話が終わったところで少し補足的なもの、あるいは議論の整理ということで、2時40分までをその時間にとりたいたと思っています。そのあと15分の休憩を挟んだのち、第2部に入りたいと思っています。ここは、では大学教育はそれに応えているのだろうかということ、私どもキャリアデザイン学部の中野から、キャリアデザイン学部の取り組みをご紹介させていただき、実際に学生や卒業生にご登場いただいて、どういう学生を育てているか、そういう場面も予定しております。

そこまでのプレゼンが終わった後に、ディスカッションをしたいと思っております。後半はフロアの皆さまとのディスカッションの時間もお取りしたいと思っておりますので、そのような予定でご承知おきいただければと思います。また封筒の中に質問票が入っていると思います。プレゼンテーションの中でご質問をしたいことがあれば、そこにお書きいただいて、休憩の15分のところで回収する予定にしております。前半の外部のゲストの皆さんへのご質問などがあればお書きいただいて、事務局のほうに提出していただければと思います。すべてにお答えできるかどうかかわからないのですが、のちほどのディスカッションでフォローしていきたいと思っています。では、このような形で進めさせていただきます。

第一部パネルディスカッション

武石 ゲストスピーカーのプレゼンテーションということで、最初をお願いしておりますのが小野由美子様でいらっしゃいます。現在「ウォール・ストリート・ジャーナル日本版」編集長とダウジョーンズ経済通信日本語サービス編集長ということで、ご略歴を資料にお配りいただいているかと思っております。ご自身、これまでアメリカの出版関係のお仕事をされながら、日本でそういった活動もされてということで、海外と日本の両方で拠

点をもちながら、お仕事をされてきたキャリアということでおいでいただきました。

それでは小野様、よろしく願いいたします。

小野 ご紹介ありがとうございます。皆さん、こんにちは。「ウォール・ストリート・ジャーナル」の小野と申します。今日はよろしく願いいたします。今日は学生の方も多いと聞いていますので、まずは自己紹介と、それから「ウォール・ストリート・ジャーナル」で働くことになったきっかけについて、お話しさせていただきます。

私は典型的な帰国子女です。父親が銀行員でしたので、幼稚園のころからニューヨーク、ロンドン、東京と行ったり来たりしておりました。大学のときに日本に戻ってきて、日本で就職をしようと思っていたのですが、実は男女雇用機会均等法の1期生です。それまでは女性が総合職として男性と同じように働けるという制度は、特別に法律で決められてはいませんでした。そこで1期生ということで、どういった会社が受け入れてくれるのか、とても楽しみにしていました。

実際のところいろいろな企業訪問をしてみると、まだ企業のほうでもちょっと戸惑っているかな、女性の活用をどういうふうにしようか、まだわからないでいる企業もあるかな、という印象を受けました。私はそのころできれば長いこと働きたい。大学時代に活躍している女性が周りにもたくさんいましたので、その人たちのように輝きたいと思っていたのですが、企業の反応を見ると、もう少しかと思ひ、少し自分で修行をしてみることになりました。

手に職をつけようということはよく言われていますが、どこへ行っても仕事をする事ができるためにはどうでしょうか。私は英語ができるけれども、それだけでは役に立たないのではないかと思ひ、同時通訳になろうと思ひました。同時通訳だったら、ただ英語ができるということではなく、手に職がついているわけですから、どこに行っても通訳の仕事はどこかにあるのではないかと思ひて、通訳の学校にも行っていました。そして通訳

になろうと思ひアルバイト先を探しておりましたところ、ちょうど「ウォール・ストリート・ジャーナル」で通訳のアルバイト募集を見つけて、そこに入ったわけです。

入ってみますと、何と面白いことかと。質問をして、自分の考えを書いてまとめて、それでお金がもらえます。通訳になろうと思っていたものの、それはほんのファーストステップであって、じゃ、ジャーナリストになってみよう。記事を書けたら面白いのではないか。そう思ひてジャーナリストに転向しました。最初は東京支局でしたから、日本のことを世界に英語で伝えるのが仕事です。

そのうち、やはり外国で働いてみたい、本社のあるニューヨークで働いてみたいと思うようになり、ニューヨークに転勤を願ひ出しました。しばらくかかったのですが、ようやくニューヨークで記者として活動することができました。その後、何年かして東京に戻り、今度はシニアレポーターとして、いろいろな特集記事を書きました。その後、東京支局長をしばらく経験しました。それから「ウォール・ストリート・ジャーナル日本版」という、初めて「ウォール・ストリート・ジャーナル」を日本語で読むことができるウェブサイトをつくらうという計画があったものですから、そちらの編集長になりました。この資料を出し終わってから決まったことですが、年末からさらに新しい仕事をする事になりました。この職自体が新しいのですが、今やデジタル時代と言ひられていますので、読者エンゲージメントエディターのアジア担当ということで、香港でこれから仕事をする事になります。

こういつたことで「ウォール・ストリート・ジャーナル」に、もう25年以上働いています。転職が多いのが外資の特徴でもあります、その中では珍しいのかもしれませんが、25年も会社にいますと、何周年記念といひてギフトをもらうことができるのですが、この間高級なブレンダーを贈ってききました。そういつたいいことも、長く企業に勤めているとあるわけです。

今日の趣旨でありますグローバル人材ですが、

まず「ウォール・ストリート・ジャーナル」とはグローバルな企業なのか。そういったときに、これはアメリカをベースとしたグローバルな企業であると思います。記者は2000人近くいますし、拠点も50カ所以上あります。アメリカが拠点ですが、「ウォール・ストリート・ジャーナルアジア版」もありますし、「ヨーロッパ版」もあります。それから各国語版といいますと、日本語版をはじめ、中国語版、韓国語版、インドネシア語版もあって、英語をネイティブとしていない人でも「ウォール・ストリート・ジャーナル」の記事が読めるようになっていきます。ちょうどこの法政大学にもアジア版を置かせていただいていますので、学生の皆さまでしたらどなたでもご自由に読めるようになっていきますので、ぜひご覧になってみてください。

グローバル企業は、実際問題働いてみてどんな感じかという、こんな感じです。編集長はイギリス人です。私の今の上司はスコットランド人です。前の上司はオランダ人でした。ITサポートはインドです。同僚はほとんどアメリカ、カナダ、イギリス、オーストラリア、フランス、中国、そして日本人です。こういったいろいろな国の人たちが一緒に働いているのですが、ここでグローバル人材とは何か。先ほど酒井先生から、ローカルと外国をブリッジしているというお話がありました。

そういった意味では、我々「ウォール・ストリート・ジャーナル」のローカルというのは、日本ではなくアメリカ、ニューヨークです。外国というのは日本であり、中国であり、ヨーロッパであり、そういったローカル市場です。そこのブリッジする仕事をしているのが、日本版のスタッフのみならずとか、私のしていることもグローバルな仕事なのかなと思っています。

皆さまにとってそんなことを言っても、自分たちとあまり関係ないじゃないかと思う方もいるかもしれません。ただ、そうではないのが今の世の中だと思っています。日本の企業に就職しようと思っていられる方にとっても、いつその会社

が外国の企業に買収されてしまうかもしれません。または外国の企業と取引をするかもしれません。私自身も「ウォール・ストリート・ジャーナル」で、日本の企業の人とジョイントベンチャーを組んだことがありましたが、外国の企業とあまり一緒に仕事をしたことのない日本の方たちがたくさん入ってきました。そのときにメールを一つ書くのでも、英語ですごく苦労していたのを覚えています。

このように日本の企業に入って日本だけでお仕事をされる方たちでも、やはり外国とのやり取りは必ず出てくるかと思っています。ですから、グローバル、グローバルということは、皆さん、考えていかなければならないことだと思っています。

次にグローバル、グローバルの環境の中では、どのように振る舞えばいいのかということをお話しします。日本の企業ですと、やはり企業内の常識というものがいろいろあります。社会人だったらこれくらい常識だろうとか、こういうときはこうするのが当たり前だろうという常識がありますが、外資系企業の中ではこの常識というのは違うところもあり、または驚くほど似ているところもあります。

まずはポジティブでいかなければいけないということ、私自身も痛烈に感じています。外資系企業であったり、外国で働いていたりすると、ガンガンものを言えればいいんじゃないか、フランクに物事を話すべきじゃないかと思う人もいるかもしれませんが、それだけではちょっと「この人は空気を読めない人」。実はアメリカや外国でも「空気を読めない人」という表現はあるのですが、「空気を読めない人」と思われてしまいます。

やはり根はポジティブにいかなくてはなりません。ガンガンものを言いたいときでも、ポジティブなオーラに包んで言わなくてはなりません。「この場合は、もうやめたほうがいいんじゃないの」と思ったとします。そのときの言い方としては、「もしかしたらここでやめてみるというのも、一つの選択肢かもしれないよ」というような言い方をするのが、グローバル企業での振る舞い方だと

思っています。

次にクリエイティブでなければなりません。これはいろいろな意味でソリューション、自分で解決策を探し出してきて、それがパーフェクトでなくてもいいのですが、それを周りの人たちに提案するということは、グローバル企業であってもマストです。それは自分のクリエイティビティでもいいですし、あるプロジェクトの解決策としてのクリエイティビティでもいいのですが。

例えば私の場合、クリエイティビティを非常に要するのは、アメリカ、ニューヨークの同僚たちと、いつ、どうやって話すのかという、とても単純なことでした。といいますのは、東京はニューヨークと時差が13時間、冬では14時間あります。日本の日中はニューヨークの人たちは寝ていたり、仕事をしていなかったりして、なかなかつかまりません。どうしても話を進めたいときは1日遅くなってしまいます。

そういうことをしたくないときは、日本で毎晩夜遅くまで起きて「まだかな、まだかな、出社しているかな、この人は」とジリジリしながら待っているのもいいですが、ちょっとクリエイティビティを発揮させてみて、「じゃあ、早朝だったらどうだろうか」。4時か5時ぐらいだったら、ニューヨークの3時、冬時間で2時ですので、いないとか、まだ出社してないというのは、絶対にこのエクスキューズにはなりません。ですから、早朝電話攻撃をしてみてもどうだろうか、というのをやってみたところ、結構スムーズにコンタクトがとれるようになったこともあります。

最後にイニシアティブ。やはり自分からイニシアティブをとらなくてはいけないと思っています。日本の企業または日本の社会の中では意外と気を利かせてくれて、「大丈夫?」とか「次はどうしようか」と相談してくれる人がいるものですが、少なくとも「ウォール・ストリート・ジャーナル」ではあまり見たことがないです。私は次にこういうふうにしたいと思う、こういうふうにやってみてはどうか、ということ自分から提案していくことが非常に大事になってきます。

こういった三つのキーワードですが、それを見るだけでも外国企業での振る舞い方、または外国の人たちとお仕事をするとき、交流があるときの振る舞い方が、日本で考えられているものとは違うのではないかと思うこともあることがわかるかと思います。

最後にアメリカの企業でのフィードバックの仕方です。先ほどの空気を読む、ポジティブに表現をすることもありましたが、例えば企業で働いて何かうまくいかなかったとき、フィードバックというのがあります。これは実は「ウォール・ストリート・ジャーナル」の記事ですが、国によって結構違うようです。

例えばオランダだとズバット、「きみのここがいけなかった、こうしなければいけない」と結構ビジネスライクだそうですが、アメリカはそうでもありません。記事に何と書いてあったかという、「フィードバックをするときに、二つ良いことを言ってから本題に入る」ということです。どういうことかといいますと、「きみはすごいね。これもできた、あれもできた。でもちょっとここがね、ここがもう少し改善されればいいんだけどな」というような言い方をするそうです。よく考えてみると、私自身もそういう言われ方をしたことが何度もありましたし、自分でも気づかないうちにそういった言い方をしていることがあります。このように外国の企業での振る舞い方は、日本とは少し違うところ、または似ていることがあることがわかるかと思います。

最後にグローバル人材を創り上げていくために、大学にどんなことを期待するか。そこで私からの提案としては、まずは何といても英語、英語漬けにしてほしいということです。英語は英語だけではない、英語以外にもグローバル人材になるためには必要なことがある。そうおっしゃるかもしれませんが、私が考えるには英語を話せる、英語でネイティブの人と会話ができる、意思を通じさせることができることは前提条件です。英語ができたとしても、ただでさえ言い方や振る舞い方にこんなに違いがあるのですから、英語が思う

ままに話せなければスタートラインが違うと思うのです。ですから大学の方にはぜひとも、できる限り英語のインテンシブな教育をやっていただければと思います。

その上で、例えば他の国の人との密な交流をするとか、お互いにこういった考え方の違い、企業内でのビジネスのやり方の違いを学んでいただければいいのですが、まずは英語を、ということを望めればと思います。以上です。ありがとうございました。(拍手)

武石 小野様、ありがとうございました。グローバル企業でのご経験をもとに、非常にわかりやすくキーワードでお話いただいたと思います。

お二人目のプレゼンターでございます。遠藤洋路様をお願いいたします。遠藤様は大学を卒業されて、文部科学省勤務のご経験がおありです。現在青山社中株式会社共同代表です。青山社中は、たぶん坂本龍馬の亀山社中にちなんだネーミングだと思いますが、さまざまな社会の課題に対してヒトづくり、政策づくり、組織づくりという点に関して、シンクタンクの機能として活動をされているということでございます。

では、遠藤様、どうぞよろしくをお願いいたします。

遠藤 皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました遠藤洋路と申します。今ご紹介いただきましたが、青山社中というあまり聞いたことがない会社かと思えます。業種でいうとシンクタンクです。何をやっているかという、簡単に言いますと政治家の方の政策をつくります。例えば選挙に出る人の選挙公約ですが、いま幾つかつくっています。それから国会議員の方が国会で質問するときの質問の原稿と言ってしまうと、原稿をそのまま読んでいるような気がしますが、そういう資料集め、準備とかですね。それから法律案、地方議会という条例案といったものの原稿をつくるという仕事です。それから法政大学でも非常勤講師というか兼任講師ということで、授業を一つ

やらせていただいています。

私が入ったときはまだ文部省でしたが、もともとは文部科学省にいました。文部省で仕事をして、アメリカのハーバード大学大学院に留学をしました。戻ってきていろいろ仕事をしましたが、今日のテーマに引きつけて言うと、国際関係ではアジアとの国際交流、学術交流、日本の大学とアジアの大学の共同研究のサポートといった仕事をしました。しばらく文部科学省にいましたけれど、辞めて今はこの仕事をしているということです。

自己紹介としてはこんな感じですが、今日ここに呼ばれているのは、昔文部科学省にいたということで教育関係、特に大学でどういことをすべきか、という話を期待されているかと思っています。そのとおりの話ができるかはわかりませんが。

「キャリアデザイン学部連続シンポジウム、グローバル人材を創る」レジュメ、「遠藤」と名前が書いてありますが、これを題材にお話をしたいと思っています。

グローバル人材、社会はどのような人材を求めているのか。これがお話のテーマですが、まずは今日のシンポジウムではグローバル人材をどう定義しているか。これは先ほど酒井先生からお話がありました。一言で言うとグローバルな視野をもって、現実の課題を解決できる人材ということですね。ここに書いてありますが、「グローバルな視野と課題解決能力」、「Think globally, act locally」です。

先ほど控室で皆さんと議論していたときも、「ローカルとは何だ」という議論がありました。ローカルにはいろいろな意味があります。先ほどの小野さんのお話だと日本とかアメリカとか、「ウォール・ストリート・ジャーナル」で言うともととの本拠地がアメリカですから、アメリカがローカルと。そういう意味でのローカルもあるでしょうし、私がよく仕事でローカルと言うと、ローカルガバメント、地方自治体。日本でいう、いわゆる田舎、地域ですね。地域振興、今で言うところと地方創生とか。そういったときの田舎は、四国

の山で葉っぱを取って、それを料亭に売っておばあちゃんたちがおカネを稼いでいる。そういう地域振興の例という感じで、ローカルというイメージがします。

本日言っているローカルは、たぶん現場ということですね。「事件は会議室で起きているんじゃない、現場で起きているんだ」というときの「現場」ですよ。現場の課題を解決できる人間。そういう意味では、いま広い視野とその場その場の現実問題を解決する。こういうことが、今日のシンポジウムの言っているグローバル人材かと思っています。

では、次にこのシンポジウムをやっている法政大学のキャリアデザイン学部、私も所属させていただいています。こちらではどんな人材を育てるかということをホームページに書いています。これを見ると、自ら学び、考え、行動できる自立的な人。そういった人を支援できる、人の専門家を育てると言っています。だから必要な要素としては、たぶん自立性、主体性といったものと、専門性ということだと思います。大学の授業のようになっていますが、一応大学の先生なので大学の授業っぽくしてもいいかと思えますけれど。

このあと二つ、これは大学ではなく、世の中の人たちがどう言っているか。一つは、政府の見解は先ほど酒井先生からありました。グローバル人材、語学力、コミュニケーション能力、主体性や異文化に対する理解。結構似ていますね。この三つは、法政大学の言っている話に似ていますね。主体性、異文化に対する理解は、まさに上に出ているような話です。

国際的にどう言われているかということ、いちばん下のところ。国際機関 OECD（経済協力開発機構）でキー・コンピテンシーとあって、これからの子どもたちにどういう能力をつけるべきか、教育の目的は何か。これから世界共通にどの国の、どの人であっても必要な力がキー・コンピテンシーで、それは以下の三つだと言っています。

一番目は、社会文化的技術的ツールを相互作用的に活用する能力。何かわからないですね。簡単

に言うと、社会文化的技術的ツールというのは言葉、あとは数学とか。つまり日本でいう学力に近いもので、国語力、英語力、数学力や科学的思考力というものです。二番目は、多様な社会グループにおける人間関係形成能力。これは社会性、協調性、あるいはコミュニケーション能力もここに入っているかもしれません。三番目は自立的に行動する能力です。知性、社会性、主体性の三つでまとめています。

紙の左側をまとめると、たぶん三つぐらいに分かれます。法政大学でも、日本政府でも、国際機関でも、必要な力だと言っているものの一つは、異文化への理解、グローバルな視野という部分です。もう一つは主体性ですべてに出てきていますが、自分から何か物事を起こす能力、力ですね。そして三番目に OECD や法政大学のところに出てきていますが、専門性や知性といった部分です。先ほどの小野さんの話でいうと、英語ができるだけではなく手に職と言っていましたね。この三つぐらいが必要かと思えます。グローバルな視野、主体性、それから専門性です。

ここでシンポジウムの先ほどの話、“Think globally, act locally”をもう一回見直してみます。このシンポジウムで提示しているグローバルな視野、そして act locally、課題解決ができる人間。これってどっちが目的で、どっちが手段だろうということ。ちょっと考えてみるとわかりますが、課題解決のほうが当然目的です。Think globally はあくまでも、そのための手段です。極論すれば課題を解決してくれれば、視野がローカルだろうが、グローバルだろうが、何だろうが、いいわけです。

もっと言うと人間でなくてもよくて、ドラえもんだって課題を解決してくれるなら、ウルトラマンだって怪獣をやっつけてくれるならいいわけです。Think globally でなくて act locally で、実際に課題を解決できる人間を社会が求める人材です。社会が求めるという意味では、自分がどうなりたいかは別として、社会としては課題を解決してほしいわけじゃないですか。そいつが何を考え

ていても、グローバルな視野だろうが、ネコ型ロボットだろうが、やってくれば何でもいいわけです。そういうことだと思います。

もう一回、その課題解決のために必要なものは何だろうという観点から考えると、もちろんグローバルな視野も必要かもしれないけれど、先ほど言った三つの要素のうち、もう一つのほうが重要です。専門性というものがないと、課題解決はできないのではないかと思います。例えばシンポジウムで言っているグローバル人材ですが、一人だけ例を挙げてみましょう。

それは皆さんの財布の中に入っている人です。論吉でもいいですが、千円札の野口英世です。野口英世は福島の田舎で生まれて東京で勉強して、アメリカに行って研究をして、中南米やアフリカで病気を治すために働いたわけです。今で言う「国境なき医師団」、まさに国際 NGO のようなものです。では野口英世がアフリカで黄熱病と闘った、中南米で病気を治した。なぜできたのかと聞いたら、グローバルな視野があったからではなく医者だったからでしょう。国境なき医師団だって、なぜアフリカでエボラ出血熱と闘えるのかと聞いたら、国境がないからかもしれないけれど、まず医師団だからでしょう。そっちのほうがないと、課題解決はできないのではないかと思います。

もちろん国境なき医師団は日本で医者をやっているのではなく、アフリカでいま大変なことが起こっている、そこに行かなきゃというグローバルな視野、それから実際に行動を起こす主体性。もちろんそれが必要だけれど、何よりも必要なのはそれを治せる能力です。グローバルな視野だけではなく、深い専門性、課題解決ができる専門性を持った人間。これこそが社会から求められている人間なのではないかと思うわけです。

もう一つ言うと、野口英世はもっと昔の人ですが、これは今だけの話なのかということです。もしかすると昔から同じことが言われていたのではないかということで、右側 2、どのような人材が求められてきたのか。過去のことですね。ここは私の元の仕事ですから、文部科学省がつくってき

た文章を載せています。20年前、中央教育審議会という文部科学省の中の機関が「生きる力」ということを言いました。これからの世の中で生きる力を身につけましょう。ここで言われていることは、自分で課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断、行動し、よりよく問題を解決する能力です。つまり主体性、それからまさに課題解決能力です。その後、他人と協調するといったところも出てきています。

40年前、昭和 46年にどう言っていたかという、教育が目指す目標は、自主的に充実した生活を営む能力、実践的な社会性、創造的な課題解決の能力。やはり課題解決の能力ですね。もっと前、50年以上前、昭和 33年です。この中で昭和 33年に生まれていたと思われる方は数少ないと思いますが、いらっしゃいますけれど。ちなみに昭和 46年は私も生まれる前です。昭和 33年はもっと前ですね。失礼しました。(笑)

ここでは何と言っていたか。これは先生、教師の話ですけど、2行目、世界的視野に立った人間的、国民的一般教養、それから社会の進展に則した専門的知識、児童・生徒の教育に則した教職、教養、専門性です。つまりここでも世界的視野、教養、専門性ということです。まさに今日のシンポジウムのテーマで、昭和 33年に今日のシンポジウムのテーマが用意されていたわけです。ということは、「人類は」…ではなくて「日本人は」ですね、はっきり言ってしまえば、昭和 33年から進歩していないわけです。というのは冗談で、ここで重要なことは、社会が求めている人材というのは、昭和 33年でも今でもそんなに変わっていないということです。野口英世だって 1900年代の方ですが、世の中の役に立ったわけでしょう。いま同じような人がいたら同じように役に立ちます。結局はそのときの課題が解決できる人間。そのために何が必要かというのは、実は昔から言われていることは変わっていないということだと思います。

もう一回、最後にグローバルな視野、目標を達成するために重要なのは、ということですが。も

う一つのテーマとして、大学でそれがどう身につけられるのか、そういう人材を育てるための大学の役割は何か。これは個人的な考えですが、世界的な視野、グローバルな視野というのは、必ずしも大学で身につけられるとは限らないですね。小野さんもグローバルな視野は大学で身につけられたのではないと、恐らく。勝手に決めてしまうのは失礼ですけれど。

大学というよりは環境によりますね。大学がすごく多様な国から生徒が集まってきているような大学であれば、そういったところで身につくかもしれないし、逆に大学でなくても海外に住んで、そこでいろいろな人にもまれて生活していればグローバルな視野が身につくかもしれないし。つまりこれは、大学の第一の目的ではないのではないかとことです。

では、大学ができることは何かというと、先ほどのもう一個のほうの専門性です。専門性を身につけるのが大学の仕事ではないかと思います。野口英世の話に戻りますが、野口英世は学校で勉強して医師免許を取っています。グローバルな視野はアメリカに行ったり、アフリカに行つて身につけたかもしれないけれど。皆さんが大学で、まず身につけるべきもの。もちろん世界に通用するコミュニケーション能力、英語も必要だと思いますが、私の考えとしてはまずは専門性、自分の専門分野をちゃんと勉強して、課題が解決できるように、小野さんの言い方で言えば手に職をつけてほしいということですね。

その上でグローバルな視野は、はっきり言えば大学に一年行くよりは海外に一年行くほうが身につくのではないかと思います。環境の問題ですから、これは後でもできます。でも20歳前後のときでないと、なかなかできないことというのは専門分野の勉強ですね。年を取ると急に覚えられないものはありませんから、ここをまさに大学でやるべきではないかと、私としては思います。

小野さんのおっしゃった英語は、むしろ大学より前にやってほしい。大学に入ってからでもいいですが、小学校か中学校ぐらいで基本を教えれば、

高校、大学と自分で勉強できるのではないかと思います。私もそんなにできるわけではないから、留学してすごく苦労しましたが、大学で英語を勉強したかというところ全くしていません。むしろ中学、高校のほうがしました。そこは私に言わせれば大学以前の問題だと、ちょっと失礼な言い方かもしれないけれど。大学でやるべきは、やはり専門教育ではないかというのがあります。グローバルな視野を身につけることを目的にした、大学というものもあっていいかもしれないけれど、それだけではだめだと思います。やはり自分の専門性、教育なら教育、医学なら医学、法律なら法律でもいいし、何でもいいのですが、一つの学問を究めてほしい。

正直言うと「グローバル何とか学部」というように、「グローバル」が目的になっている学部というのはあまり好みではないというか、何の勉強をするのだろうという感じがしてしまいます。グローバルを専門にしてもいいけれど、それでは現場に行つて課題解決をできないわけです。現場で課題解決をできる人間を育てる。そのために大学で専門性を身につけてほしいということです。

時間がちょうど来てしまいました。私の言いたいこととしては、グローバル人材というのは、一つはグローバルな視野、専門性、もう一つは主体性です。しかし、その中で大学がいちばんやるべきは専門性で、そこをしっかりとやっていただきたいと思いますし、皆さん、学部の学生さんという前提でお話をすれば、何か専門性を身につけて将来世の中の役に立つ、課題解決ができる人間になっていただきたいと思います。以上です。どうもありがとうございました。(拍手)

司会 遠藤様、ありがとうございました。社会的な視点から、たいへん大きな課題をいただいたと思います。50年前と同じテーマで代わり映えないのかもしれないのですが、ある意味、普遍的なテーマを今年は設定したのかなと前向きに考えたいと思います。

三人目のゲストスピーカーをお願いいたしま

す。日立製作所人事勤務本部の山田泰雄さんでいらっしゃると思います。企業を取り巻く環境は非常に大きく変わっていて、特に電機産業などはグローバルな展開がここにきて急速に進んでおられます。学生の皆さん、これから民間企業で働く方が多いと思います。身近な企業がグローバル人材、あるいは人材戦略、人材の育成を、どういうふうに考えておられるのかということ、企業の現場のお立場からお話させていただきたいと思います。山田様は法政法学部のご出身ということで法政の先輩でもありますので、温かくお話をいただけるかと思えます。どうぞよろしく願いいたします。

山田 今ご紹介をいただきました山田と申します。ここにいる学生さんは法政の方が多いかと思いますが、OBですので、温かい目で見守っていただければと思います（笑）。

はじめに略歴ですが、法政二高を卒業して法政大学法学部に入りました。87年から92年まで、大学があまりにも好きで5年ほど勉強させていただきました（笑）。その後日立製作所に入社しました。私が就職活動をした時期はバブル経済崩壊前で、大量採用が行われていました。今でいうところのバブル世代に該当します。いくつもの企業から内定をもらう体験をする人もいたいわゆる売手市場の環境でした。当時は、キャリア開発やキャリア形成という言葉自体を聞く事が皆無でした。私自身も、自分の将来やりたいことやキャリアとかをそんなに深く考えていなかった気がしています。

日立製作所に入るときは営業を希望していました。私が当時会った法政出身者の先輩の殆どが営業だったので大きな影響を受けていたのだと思います。入社すると、4月1日に入社式があって、3日まで集合教育があり、そして、3日の午後に配属先発表がありました。私は、東京で営業に配属されることを想定していましたがいきなり茨城県内の事業所への配属が申し渡され、さらにはそのままバスに乗って赴任という体験をしました。誤解を招かないように、特に学生の皆さんに言って

おきますが、今は入社前に配属先がわかりますので安心してください（笑）。そして、人事・総務の職種に配置となりそれ以来ずっと同じ職種を歩んできています。

このように、私の場合、配属先は希望通り行きませんでした。それでも同じ会社に勤め続けたのは、就活では「この仕事をやりたい」と思っていました。実際に働いてみたら、配属先の仕事に面白みを見出したからだと思っています。もしかすると、営業の仕事以外の仕事のイメージが学生時代はなかったのかもしれませんが。

就職した頃は、会社の業績が悪化しておりバブル経済崩壊後の不況期の中でも成果を出すことが問われる厳しい時期でした。そのような厳しい状況が継続すると、職場はけして明るいとは言えず、また、疲れている従業員も増えてきました。世の中の環境が激変する中で、一人ひとりが適応していくためには人材開発やキャリア開発という問題は、すごく重要だと思いました。2000年ぐらいからキャリアカウンセラーという言葉が日本で出てきたと思いますが、そちらのほうの勉強を自分でやりに行き、何とか会社の中の健全性なり健康性なり、みんなが働きやすい職場をどうやってつくるのかを考えたいと思い、人事の仕事の続けてきました。2001年にキャリア開発を専門的にやる部署に異動し、現在は人材開発とか組織開発の仕事をする部署にいます。

人事勤務本部タレントマネジメント部と部署に所属して日本極という言い方をしていますが、日本エリア、日本リージョンで働く日立の従業員の方々の人材開発、組織開発を担当しています。このような業務に従事していますがその立場で弊社がどういうことを考えていて、どういうことを行っているか。さらに私個人として感じていることなどを、お話をしていければと思っています次第です。

前段は一般論となってしまいますので説明は極力割愛します。成長ということを見ると、グローバルに打って出ることが必要になってきています。したがってイノベーション創出のための総

合力強化において、グローバル人材育成の期待が高まっています。(スライド3)これは、そのグローバル人材に求められる素養や能力などを経団連が調査した結果です。(スライドP4)この結果も踏まえ経団連ではグローバル人材の定義をしています。(スライド5)先ほど来、酒井さんも遠藤さんもおっしゃられていますが、いろいろな団体・組織が定義をしています、全く違うということではなく共通な内容が多いと考えます。社会人としての基礎的能力、それには専門性も当然含まれますが、それプラス3点、既成概念にとらわれないチャレンジ精神、外国語によるコミュニケーション能力、異文化価値観への差異の興味、関心、といったものが必要だと定義されます。世の中ではこのように定義されています。では弊社ではどのようにグローバル人材を育成しているかについて述べてきたいと思います。

弊社は1910年に創業して、長い間日本国内を中心に発展した会社です。(スライド9)日立という会社は家電のコマーシャルが多いので家電メーカーというイメージもあるかもしれませんが、デジタルメディア・民生機器は8%ぐらいで、その他は情報通信、電力、産業、社会産業、建設機器といった全体の売上構成になっています。(スライド10)

グローバル展開を見てみると、日本国内の従業員がおおむね20万人、海外が12万人、日立グループ全体で合計32万人という構成になっています。(スライド11)ただ、今後は2013年実績を見ていただくと、海外売上高比率45%を2015年までには50%にもっていかう。それによって国内人員と海外人員の比率も変わっていくという計画となっています。(スライド12)成長を海外に求め、そのための様々な展開を強力に実施していくわけですが、日本国内の売上げも50%の計画であり、日本国内が最大市場かつ最大基盤であることは変わらないと思っています。

弊社では3年ピッチに中期経営計画を立てており、その戦略キーワードはこの通りです。(スライド13)先ほどの円グラフの売上高や海外売上

高比率も、中期計画です。それをどういふふうを実現していこうかという、イノベーションとグローバルとトランスフォーメーション、この3つのコンセプトで日立グループの成長を図っていくことが中期経営計画で述べられています。当然グローバルも大きなキーワードですし、この戦略を世の中にも発表しています。

具体的に何なのか。社会イノベーション事業を推進していこう、というのが日立グループ全体の考え方です。(スライド14)日立グループの事業はいろいろあります。産業、交通、都市開発、電力や情報通信など、いろいろな分野にわたっているものを、社会課題の解決に役立てたり、社会インフラを整えたりと、個々のコンポーネッツを組み合わせて提供して成長していこうというのが基本的な考え方です。イノベーションという言葉の定義は難しく、様々あると思います。新規の技術の開発をするというのもイノベーションですし、もう1つの考え方として新規の課題を発見したり、開発をする。市場だったり、消費者だったり、その国の人々が気づいていないようなことを発見して行って、それを解決することもイノベーションです。社会イノベーション事業というと様々なあり方を包含していると考えています。

そのような中で事業展開がどのように変化しているか。過去から振り返るとこのようなことが言えると考えています。(スライド15)過去はモノをつくり、納めることが中心でした。輸出中心の時代のときもそうでしたし、海外生産、特にアジア圏に生産拠点の展開を押しすすめた時代も、生産場所は変わってもモノをつくって納めるということに大きな変化はなかったのだと思っています。しかし社会イノベーション事業を行っていくということは、ビジネスモデルに変化をもたらします。

では、どのようにビジネスモデルが変化しているのか。大規模な社会インフラに関するプロジェクトとなると、弊社のコンポーネッツを納めるのみでなく建設して据え付けをしてオペレーションとメンテナンスまで携ったり出資もする

ようなこともある。これまでに無かったようなスキームで事業を進めていくことがいま起きています。

具体的な例を挙げますと、イギリスの高速鉄道の事業があります。これまででしたら車両を造って納めるところまでが当社の事業でした。今回の事業は、日立もリース会社に出資して、ここに車両を納めます。それに対して27年間契約で、保守をしていく事業を行います。そのため、そもそも自分たちが得意だった、車両を造って納めることを超え事業を推進しています。これまでの常識だけでは事業を進めることをできません。

つくって納めるビジネスモデルから、ビジネスモデルが今のように大きく変化をしています。つくって納めるというのは、その前提は顧客だったり、その社会から必要とされているものがわかっている。だからモノをつくって納めることが中心のモデルだったのだと考えています。それが、社会課題を解決するような社会イノベーション事業を推進していこうとすると、顧客が気づいていないような社会課題を発見、発掘をして、トータルなソリューションを弊社グループが持っている技術を組み合わせて提供していくことに、ビジネスモデルが変化していくと考えています。(スライド16)

変化が大きく。不確実で、複雑性がより増している環境の中で、仮説と検証を繰り返しながら、失敗するかもしれないというリスクを負いながら前に進むことが必要になってきている。このような事業の質の変化が、いま起きていていると思っています。かつ、それを領域としてはグローバルに、いろいろな国々で行っていくことが必要になってきています。そうするとおのずと、その求められる人材像も変化してくるということです。

こちらに「学生へのメッセージ」と書いてあります。(スライド17) 会社の採用のホームページを見ると、「こういった人材を日立は求めています」とあります。「従来」の人材像は左側で。現在示している人材像は右側に記載の通りです。現在の人材像をつくるにあたっては、海外で勤務し

ていたり、海外ビジネスで活躍している社員に「どういう人物が海外で活躍できるのだろうか」と、インタビューを大量に実施しました。それを加味して作成したのが、現在弊社が掲げている人材像です。

今日いろいろ議論になっているグローバル人材の定義、グローバル人材に必要なものは何だろうということについての経団連のまとめ方は、社会人基礎力プラス、「既成概念にとらわれないチャレンジ精神」、「異文化、価値観のさらなる興味、関心」となっています。

前提になるのは外国語によるコミュニケーション能力ですが、弊社の「従来」の人材像にこの「既成概念にとらわれない」「異文化、価値観への関心」などを盛り込むと結果として現在弊社が掲げている人材像になるとも言えると思っています。いくつもの組織・団体がグローバル人材の定義をしています。既成概念にとらわれな発想ができることやチャレンジ精神異文化対応力など共通する要素が相当あるという印象を持っています。

ここからは人事施策としてどのようなことを推進しているかについて、お話しできればと思います。これは日立のグローバルの人材マネジメント戦略の全体像です。(スライド18) グローバルに共通の考え方で制度設計・運用を行い同じ制度の中で人材マネジメントを行おうとしています。それを推進するとともに日本国内はグローバル化の加速を進めなければなりません。そこで、若手に海外経験を付与するという取り組みを行っていたり、あと経営研修の全面改定をしています。

経営研修に少し触れます。(スライド19) 経営研修は部長や課長などのいわゆる職位別、階層別教育が企業の中にあります。改訂前はMBA的な知識の付与であったり、管理知識などが中心でした。それが今では、グローバルに対応できるコミュニケーション能力とリーダーシップ開発に変わってきています。

先ほどの小野さんの話でドキッとしたのですが、まさに「部下を叱るときに、褒めてから叱りなさい」というような内容も実際にやっています

(笑)。バックボーンが異なる多様な人材と協働して成果を出すことを前提にしたときのリーダーシップのあり方・考え方の付与、スキルの開発を大量に急速にやっています。この3年間で7000人ぐらいの管理職の人に、そのようなリーダーシップの研修を受けていただいています。日本の文化、日本企業だけということをお前提にしないような人たちが入ってきたときに、どのようにチームをつくり、その人たちの力を出していただくのかということをお、会社の中で取り組んでいます。

もう1つは若手の海外経験付与です。20代、30代ぐらいの若手での海外経験がグローバルで活躍できる人材の素地をつくると考えています。海外で高いパフォーマンスを発揮する人の多くに若いころの海外勤務経験があるとの調査結果があります。(スライド20) 若いころに何らかの形で海外経験をするとお、ことは、視野を広げたり、異文化ってこういうものだとわかるきっかけや刺激になると考えています。早い時期であればあるほど、その刺激は大きいと考えています。

若年層のうちに何らかの海外経験をしてもらお。そしてその後と、ローカル人材を上司もったり、ローカル人材と協働するような体験をしていく。(スライド21) そういう体験を積みながら日本で働く人材のグローバル化を進めようとお、取り組んでいます。海外での業務そのものに関わる前に、海外での生活を経験していたり、肌感覚で現地の文化、生活を理解すること。体験を通じて、対応力の素地をつくろうとお、いう取り組みをしています。ハイコンテクストな文化をお前提にするのではなく、ローコンテクストな文化をお、知ってもらお、う、体感してもらお、う。肌感覚で現地の文化、生活を理解すること、体験することを目的にやっています。現在のところ日立グループ全体で、3年間で3000人の方に行っていただいています。欧米は半分ぐらい、それ以外の新興国は半分ぐらいです。

日立グループ・グループ外の会社海外の企業の中でインターンをして働く経験をしてみるとか、NPOで働いてみるとか、現地の工場で働いてみ

るとか形態はさまざまです。(スライド22～25)

これは1例ですが、留職と呼ばれているものがあります。社員を新興国のNPOや中小企業に派遣し、3週間なり6週間なりでその人の本業のスキルを生かして何らかの課題の解決に取り組みます。そういう形で実際に自分の能力、技能を、現地にある課題、地元にある課題の解決に使ってくるという経験をしてもらいます。異文化な環境の中で思ったとおりにいかないということを多くの派遣者が体験します。それによって自分の常識が通用しないとか、状況が刻々と変わる厳しい中で、多様な人材と関わりながらやり遂げることはどういうことなのか。このような体験をもらっています

派遣者の中には、社会格差の問題や環境問題などの社会課題に関心がお、向く場合もありますし、地域社会とは・国とはなんだだろうとお、広く考える視点を持った者もいるようです。そして、自分として何がお、できるのか、自分が何のためにその仕事をしているのかとか、自分が本当にこの仕事を通じて何をしたいのかとお、いうことを、こういうことを体験しながら考えることにつながることもあります

最後に、まとめに代えてですが、グローバル人材の私なりの理解をお、話したいとお、思います。変化がお、激しく、不確実性が高い中でもリスクをとりながら前に進むような事業を、しかもそれをグローバルに行っていくことが問われています。それを推進する人材がお、いま求められています。

課題がお、不明確、正解がお、わからない。しかし、前に進む。なぜそのようなことができるか、それは恐らく自分というリソースを使っ、て、何かの役に立ちたいとか、何かを解決したいとか、仕事を通じて自分はお、こうしたいとお、いう思いだったり、志だったり、言葉はお、わかりませんが、信念がないとできないのではないかとこのごろ考えています。

こう考えると、実はグローバル人材という言葉のくくり方がしっくりきません。何か新しい言い方はないかとお、思っています。グローバル人材という言葉を使わないと、何かの変化にお、対応でき、

様々な人々と協働して、何かを解決する人という言い方になってしまいますが、そういう言葉が何かうまくできないか。グローバルというと、英語ができて海外で働く人のようなイメージが強いように感じます。日本国内でも、変化に対応し、協働して課題を解決する人材は必要ですし、何かふさわしい言葉が見つければと、このごろ思っている次第です。一方的にしゃべりましたが、ご清聴ありがとうございます。(拍手)

武石 山田様、ありがとうございました。非常に具体的なお話、事例もあり、ビビッドにご理解いただけたのではないかと思います。時間は残り少ないのですが、外部のゲストスピーカーの方から、社会はどのような人材を求めているのかということでの問題提起をいただきましたので、その整理の意味も含めてキャリアデザイン学部の高野がモデレーターを務め、前半の議論の整理をしたと思います。

高野 皆様に第二部について関わることまでお話をいただきました。大学教育の問題や学部教育については、私たちの学部の中野さんが第二部で話した後で取り上げることにして、社会が求める人材像の問題に焦点をあてて、お互いの意見をもう少し交流しようと思います。

最初の酒井さんの問題提起から始まって、皆さん共通にいろいろな言葉で、「課題解決能力をもつ人材」を語られたと思います。例えば小野さんはポジティブというキーワードと関わって、三つのキーワードのなかでどんなふうにポジティブが位置づくのかという話もありますが、課題解決をする力という問題をお話しになりました。課題解決するとき、では何がエレメントになるのかということかというと、恐らく人間関係の調整能力、空気を読むという要素があるとも話されたように思います。

それから遠藤さんはかなりラディカルにおっしゃったのですが、課題解決の力はかなり昔から問題になっていたと。40年前ぐらいから課題解

決能力は言われていて、恐らく文部科学省の中におられて、その周辺ではこの種の話が常に議論になってきたことなのでしょう。ただ、なぜそうした力の育成ができないのかという問題ですね。私は教育学者の端くれですが、なぜ学校教育の中でできないのかについては常に関心をもってきました。学校教育のなかで問題解決学習、地域のことについての調べ学習などという取り組みはこれまでもありました。加えて、「総合的な学習の時間」の中でもそうした取り組みが位置付けされている場合も少なくありません。しかし「総合的な学習の時間」自体がカリキュラムの隅っこに追いやられていることもあって、問題解決能力が学校教育のなかで位置付いているとはいえません。

この論点とかかわって、私たちの大学の先輩筋にも当たる日立の山田さんが話されましたが、その最後のところが非常に興味深かったです。問題解決という前に、問題って何だろうかと問う力が必要なのだというお話でした。これを問題発見能力といいかえてもよいかもしれません。つまりグローバルになればなるほど、問題っていったい何かということ自体を発見したり、共有したりすることが非常に難しいし、そのことが非常に重要な問題になるということです。日立では、問題解決力の前提としての問題発見や、問題とはいったい何だろうかということ、どんなふうに社内の研修の中で言われているのでしょうか。

もう一つ取り上げてよい論点は、問題提起にとどめますけれど、学校教育や大学教育でやらなければいけないことと、プラス・アルファやることは何なのかという区別を、ちゃんとつけない時期なのかもしれないと思って聞いていました。遠藤さんはトラディショナル（伝統的）な専門性の重要性を言われました。このごろの教育は人間関係能力が大事だとか、インターンシップが必要だとか言って、専門性の形成や知的な能力をつけることについて、おろそかになっているのではないかと。そう遠藤さんは我々に対して批判をされたのではないかと、私は思っています。

このことと関わって、小野さんのお話で言えば、

英語が学校教育で本当に大切に扱われているのかという問題ですね。大学の学部教育で週二回、1時間半ぐらいやって英語能力がつかなくて、恐らく英語教育の専門家は誰も思っていないわけですね。そういう基礎的な英語力を、どう育成するのかという問題です。

また、山田さんはいろいろなことを注文されましたが、専門能力や基礎的な能力と関わりながら、「社会人基礎力」も問題にされました。基本的な人間性や生活習慣、あるいは基礎学力や専門知識を橋渡しするような位置づけにある能力を、社会人基礎力と言っているわけです。社会人基礎力から見ると、大学でしっかり培う能力とは何だろうということですね。

では、時間もそれほどありませんので、問題解決あるいは問題発見の力を切り口に、いったいグローバルな社会の中でどんな人材あるいは能力が求められているかというテーマを、もう少し皆さんのご意見を聞いて掘り下げたいと思います。まず遠藤さんから口火を切っていただけないでしょうか。

遠藤 問題や課題の解決能力というときに、最後に山田さんがおっしゃったように、まず課題を発見するというところですね。いま高野先生もおっしゃいましたけれど、確かに今の学校教育では与えられた課題や問題を解く、解答することは毎日やるわけです。でも、そもそもその課題は何なの、問題は何なのと、これを見つける練習はあまりやっていません。それがまさに総合的な学習の時間とか、そういった学習の場面でやろうという意図だったわけですが、今の状況はなかなかそちらまで手が回らないというか、まずは基礎学力をつけなければということになっています。

また、40年前から同じことを言われていると話しましたが、比重が変わっている面はあるのかもしれませんが。世の中の課題を発見する能力を、ますます重視していかなければいけないという方向にはなっているのかもしれないし、それに学校教育も対応していかなければいけない。けれども、

まだそこが間に合っていないという状況なのかもしれません。

ただ、もっと気軽に考えると、本当にそうかなという思いも自分にはあります。例えば40年前でも、80年前でも、当時の人たちはそのときの課題を、自分たちで発見してきたのではないかと。すごい病気が蔓延して行って、バタバタ死んで行って何とかしなければというような明らかな課題は別として、江戸時代の終わりに黒船がやってきて、さあ、どうするというときには、課題発見能力と解決能力と両方求められるわけですね。そのとき、そのときの課題を、そのときの人たちも発見して解決してきたのではないかと。そういう意味では、そんなに新しいことではないのではないかと、先ほどあえて私が言ったことを貫くとすれば、そういうことかと思えます。

高野 確かに、何が問題なのか、そもそも発見するのが難しいわけですが、これを学校で教えるにはどうすればいいか。これはいつの時代でも課題だったのではないかと思います。あえて言えば、これは大学からというよりはその前の学校段階からやっておいたほうがいいのかと思います。身近なところでは、どういう課題があるのかとか、自分なりの意見を持ってみようということ、もう少しグループ・ディスカッションのような授業を多くしてやっていったらいいのではないかと。先生の授業を座って聞く受け身の授業が多いというのが、日本の学校教育の定番ですが、そこをもう少し変えていけばいいのではないかと思います。ただし、少しずつ小中高のうちからできればいいですが、やはりこういったシステムは変えるのがなかなか難しいので、大学でディベートをやるなり、体験型の問題解決・発見の科目を充実させたりすることも必要になるでしょうね。

高野 山田さんは典型的な法政ボーイだったのですね。法政二中ではなく、二高からですか。

山田 在学当時はまだ中学がなかった時代です。

高野 二高から法政大学へということですね。では、いま企業研修の中で感じられていることを学校教育に置き換え、ご自分の学校教育の体験なども頭に置きながら問題解決力、問題発見力の問題について、お考えがあればお聞かせいただけませんか。

山田 すごく大切な課題だと思っているのですが、本音をいうとこれをやれば問題解決力、問題発見力が身につくというものはないと思っています。まず企業の立場で言うと、いろいろな国の中でその国の問題を発見していかなければいけない。海外に成長を求めるとなればその国々のローカルのところに一緒に入り込んでいって、一緒に物事を考えることで発見をしていくことになります。発見能力なのか、いろいろな人たちと協働できる力ということなのか、このことも非常に迷うところですよ。

ただ、やはりどこかで個人的にこだわっているのは、そういうことができる人とは何だろうと考えると、究極なぜ自分はこの仕事をやっているのだろうかとか、自分はこういうことをしたいのだという、強い思いや志のようなものがないと駄目だ、ということです。社会の中だとリスクを取りたくないですから、萎えてしまうようなものもありますね。だから大学教育の中でどうしたらよいのかと言われると、「相談させてください」としか言いようがなくて、という感じが正直なところですよ。

高野 我々大学教員もわからないことを、三人の皆さんにその答えを求めるのも無責任なことかもしれせん。一つ事例を紹介しますと、「21世紀型スキル」という考え方があります。これは国際プロジェクトで取り組まれているもので、オーストラリア、シンガポールあるいは中米の国、オランダも加わっています。「21世紀型スキル」とは協調的問題解決力ということです。インターネットを利用して、本当にグローバルな形でチャットをやる中で参加者が一緒に問題解決する取り組み

です。そういう中で他者理解、参加や貢献することを学ぶ、そして想像力や問題解決力を育成するということです。また、PISA という有名な国際学力調査テストが2015年にありますが、そこでは協調的な問題解決力を問う問題も出題されると聞いています。

山田さんが一人で何かをやるというのではなく、チームで解決するといわれたように、インターネットなどを使ってグローバルなネットワークの中で、みんなで協調的に問題解決をするという時代だろうと思います。だから問題の発見、問題のとらえ方についても、異なる立場や対立することもあります。紛争状況などの場合は当事者同士が反目するわけです。そういう中で武力ではなく、どう協調するかということが、まさに問われているのではないかと思います。

さて、ここまで話を進めてきましたが、人材像や能力像の話題から、大学教育あるいは学部教育へと移らざるを得ないはずですよ。これについて、休憩を少し挟んで第二部でしたいと思います。最初に、ゲストの方に知恵を借りるのではなく、我々が今までどんなことをやってきたのかということについて話題を提供することから始めたいと思います。このシンポジウムは、単に問題を外部の人たちと交流するだけでなく、私たちが学部教育のなかでどんなことをやってきたかを検証する場でもあります。第二部もよろしくお付き合いください。

武石 パネリストの皆さん、ありがとうございます。それではここで第一部を終了したいと思います。休憩の間にご質問のある方は質問紙にご記入いただいて、お渡しいただければ後半の議論に反映させたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(暫時休憩)

第二部パネルディスカッション

武石 では、後半の第二部に入りたいと思います。先ほどは人材に求められるさまざまな能力について語られましたが、そこで大学教育、特に我が学部はどういうふうに対応しているのか、いないのかということを含めて、最初に学部からの問題提供をさせていただきます。本学部の中野さん、よろしくお願ひします。

中野 法政大学キャリアデザイン学部の中野と申します。私からは先ほどのお話を受けて、この学部でどんな取り組みをしているのかということについてお話しします。

「キャリアデザイン学部における教育の理念と方法」ということで、少し大げさですが、お話ししていきます。まず議論がブレないように、私がこれから報告する主題です。本学部はグローバル人材の育成に資する教育を実現できているのか、ということ念頭に置きながらお話をしていきます。

まず三点について話します。最初は、この学部の教育目標を簡単に確認します。次がメインになります。学部のカリキュラムの特徴と方法について述べます。最後に、要約と課題について言及します。

ご案内の方が大部分かと思いますが、本学部は2003年に設立されました。当初からの教育目標は、キャリアデザイン学の習得・研究です。それを習得することによって、先ほども遠藤さんからお話があったのですが、自立的な人を育て、かつ自立的な人を支援する、そういう専門家を育てることを目標に置いています。

ただ、内幕をお話しすると新学部設立以来、非常に苦勞して私たちは運営を続けています。カリキュラムを何回か改定しています。10年に及ぶ歴史ですが、教育プログラムを常に拡充、修正してきた歴史でもあることを、まず申し上げておきたいと思ひます。

以上を踏まえてこの学部のカリキュラムが、ど

んな形をとっているのかをお話ししていきます。キャリアデザインについての、この学部の捉え方です。キャリア、人が生きるということですが、これについて働く、これはビジネスキャリア、それから暮らす、ライフキャリア、さらに学ぶ、発達教育キャリア。これらの三つの側面をまず識別をします。これら三つの側面から総合的、統合的にアプローチをする。これを大きな特徴としています。

さらにもう一つですが、学生の潜在的な能力をできる限り引き出したいということから、理論・学問の習得、研究だけではなく、できる限り体験型授業を実施して、その経験的な学びの中から成長の機会を提供する。こういうことを念頭に置いています。

以上のようにこの学部の目的としては、キャリアデザイン学の習得・研究ですが、これに三つの側面から接近していく。すなわち働くという側面、暮らすという側面、そして学ぶという側面から、学問的に接近するというのが一つです。もう一つは、ここに体験型授業をさらに置いて、学問と体験あるいは理論と経験を、車の両輪として機能させて、さらなる習得を図る。このことを大きな特徴にしています。

いま申しました全体像の中で、体験型授業について簡単に中身を見ていきたいと思います。まず体験型授業ということで、大きく分けて三つ用意しています。高校での実習を行うのがキャリアサポートです。キャリア体験は企業での実習、いわゆるインターンシップということになります。もう一つは、国際的な、海外での体験を積む。これら三つの体験型授業を用意しています。

本日は時間も限られていますので、この中で高校を対象とした実習授業で、これは他の学校にはあまりない事例かと思ひますので、これについて少し触れておきたいと思ひます。最終的に何をやるかということですが、高校生に対してキャリア教育に関するグループワークを学生が実施する。これが最終的な課題になります。これは1年を通してやっていきますが、それを行うために春学期

にコミュニケーション能力の育成、キャリア教育の基礎概念の習得を、学内の教室でグループワークをしながら身につけていきます。後期に実際に4人のチームで、特徴の異なる高校二つを訪れます。例えば昼間の進学校を一つ訪れる、もう一つは定時制高校を訪れる。かなり違う特色を持ったところを訪れます。それぞれ4人で企画するので、非常に緊張しながら学生は取り組んで、失敗もしながら経験していきます。

この経験から三つのことが得られると考えています。一つは多様な高校生、例えば心を閉ざしている高校生に対して相談をして、進路の展望を開かせる。そういう経験を積むことによって、いろいろな人がいて、世の中には多様な価値観があることを肌身に感じさせることです。二点目はキャリア教育の諸概念。キャリアデザインから始まっているいろいろな概念がありますが、机の上で学んでいるだけではなく、実際に自分が相談の中で使うことによってその概念の有効性を確認することになります。三点目は、これはかなり緊張してやりますので、それをできたということを経験させます。

そうすると前段の辺りが広い視点、今日の言葉で言うとグローバルな視点、後ろのほうの視点が現実の課題を乗り越える、すなわち今日の言葉でいえばグローバル人材の育成に資するプログラムになっているのではないかと、考えています。以上が体験的な授業の概要です。

次に学問面について話します。学問面については、今日最初から申し上げていますように、3分野から接近することが大きな特徴です。3分野については特定の領域だけに偏った履修をするのではなく、広くこれら三つの領域から履修しなさい。トリプルメジャーか、ダブルメジャーか、とにかく広くとってください、ということを学生指導の際にお話しています。これはそれぞれの分野でかなり視点が違いますので、これをやることによってグローバルな視点が得られるのではないかと考えています。

ただしですが、ここから違う話になります。実

際この教育をしてみると、やはりこれだけではだめだということを非常に感じました。この点についてですが、実際に社会的に有為な人材、今日の言葉で言うと「グローバル人材」ですね。この育成のためには学際性、広く学ぶ。言い換えればグローバルな視点とともに専門性、深く学ぶ。今日の言葉で言うと「ローカル」と言っていないかと思えます。この両方の能力がないと、有為な人材にはならないのではないかと、学部全体としても強く認識するに至っています。

ここで少し学部の話から視点を広げていって、例えば経済学部や文学部という従来からある古典的な学部とこの学部を対比することで、この学部の特徴を浮き彫りにしてみたいと思います。学問については、広く2種類の学問があると昔から言われています。その一つはディシプリン、訓練等の意味で、特定の現象を解く体系的な方法をもっている学問。例えば経済学、社会学それから心理学です。これらの学問は独特の解く道具をもっているわけです。それに対して領域の学問、これは社会的ニーズの高いテーマを、自分ではディシプリンをもっていないのですが、他の分野のディシプリンを借りることによって解いていく。この典型的な学問が経営学です。これは心理学、経済学や工学を使って、経営上の課題を考えていく。

キャリアデザイン学というのはこういう対比で見れば、典型的な領域の学問であると言えると思います。その上で実際に起きていることを考えるのですが、この学部で勉強することというのは、学生はすごく関心が高い。テーマが山積していて、「なぜ大学を出ても正社員になれない人が多いのか」、あるいは「結婚しない人が増えているのはどうしてなのか」「結婚して本当に幸せになれるのか」。このようにテーマはたくさんあります。ただ、これは広い視点からだけ考えていくと、「私は今の社会はだめだと思います」とか、そういうことを言っているだけですと、そもそも説得力のある議論にはならないし、実際に社会で求められる人材はそうではないだろうと思うわけです。

ということで先ほどの繰り返しですが、一定の

方法論に従って適切、考察する力も重要である。「学際性」×「専門性」の視点が重要である。まさに「グローバル」×「ローカル」な視点が重要である。今日のテーマをもともと考えていたわけではないのですが、もともと学部でこういうことを考えていたということです。

先ほどの伝統的な学部との対比をさらに行ってみますと、伝統的な学部、例えば経済学部などは、まずディシプリンありきです。1年生に入学しますと、経済原論を勉強していくわけですが、まずは技を勉強して、その次に所得格差の問題、金融市場の分析などをして、課題を最終的に解決していくという手順を踏むわけですが、ところが領域型の学問はそうではない。最初にテーマが設定されることになります。具体的なテーマに対して学生は非常に関心を持ちます。ディシプリン型学問、伝統的な学部の場合には最初の技の勉強で関心を失いがちなのが欠点ですが、領域型学問の場合には対象となるテーマに対しては強い関心を持つ。

しかし領域型学問は、ディシプリンの獲得の局面をどう乗り越えるかが問題になります。どうやってディシプリンを身につけさせるのか。ここでテーマが与えられ、社会学でもいいし、経済学でもいいし、教育学でもいいし、専門分野を身につけることによって課題を解決する。そういう意味では伝統的な学部と新しい領域型の学問というのは、最終的に目指す方向はそう変わらないのではないかというのが私の考えです。

では具体的に何をやっているのかということで、近年のカリキュラムの考え方ではこういう施策を講じています。2年生の前半まで3分野を広く勉強します。それに付随して、まず1年生のときに少人数の調査法の授業を必修化しています。この内容は統計学に関する量的調査、インタビュー調査等に関する授業。これは一言で言うと、方法論に関する授業です。これは少人数で、学生には「すごく嫌だ。私はシグマというものがわからないんです」と言われることもあります。非常に重視しています。

さらに領域の選択ということで2年生の秋学期

になったときに、この3分野の中から一つ分野、ゼミを選択してください。例えば私はライフキャリアを選択したとなった場合に、ここから一定の単位数を必ず取りなさい、と学則上、そう決めています。そうすることによってある領域について、集中的に単位を取り、専門性を身につける。その結果として一定のディシプリンを身につけて、厳密、論理的な議論ができて、解決力のある人材育成を目指す。こういうことを、学部としては大枠、目指していることになります。すなわち、当初、広く学んだ上で、専門性を積み上げていって、月並みですが、総仕上げはゼミにおける研究活動ということになります。

では、研究とは何をやるのか。まだ解明されていないテーマがキャリアデザイン学には山積しています。それらを体系的に解明することこそ、研究です。ではなぜ「研究、研究」と私が言うのかということですが、研究のプロセス、ここでは実証的な研究を例に挙げてご説明をしたいと思えます。

まず、研究というのは、研究テーマを設定するところから始まります。指導するときに、私たちは二つの条件を満たさなければだめだと言っています。それは、まず自分が強い関心を持っていること。それだけではだめで、もう一つは社会のニーズがあることです。いま早く結婚する人、結婚しない人いろいろな形があるけれども、それが現在の世の中では社会でも、なぜそうなっているのかを知りたいし、自分の関心も強い。そういうときにテーマを設定するといいいですね、と言っています。

ただ、実際の指導の中で半数以上の学生が、「私、テーマを設定できないのです。だからテーマを与えてください」と言うのです。冷静に考えると、今の大学生は高校校までどんなことをしてきたのかというと、テストで常に「これを解け」と与えられる。テーマは設定された上で、あとはどれだけ効率的に解くか。特に受験を積んだ学生ほど、そういう訓練を積んでいるわけです。

そういう意味では、このところができないと

いうのは致し方がない部分があって、大学ではここそを、まず育成しなければならないと思っています。研究というのはテーマがひとたび設定されますと、仮説を構築して、なぜ結婚が早い人と遅い人がいるのかということ、文献等を使っていろいろ調べてみます。その上で、仮説を証拠づけるデータを収集します。上場企業でしたら毎年1,000社以上のデータがあります。場合によってはそれらを手入力して、これを検証するわけです。自分の仮説どおり、データで説明できるかどうか。

大多数の例は、ここで否定されるわけです。「あなたの考えていることは、データで裏付けられません」。そこでペシャッと倒れてしまうケースもありますが、ここで何度も何度も深めていって、最終的にゴールにたどり着ければ、未解明の事柄の全貌を自分の手で明らかにすることができます。それを最後に発表するという形をとります。学生はそれをかなり緊張しながら発表します。

私はいま研究を強調しましたが、研究には幾つかの意義があると思います。まず一つは、私が大学生のころには他人が書いたものをまとめる、これが卒論だったのですが、この学部では違い、オリジナリティの高い研究成果を残す。そこにはいろいろな能力を総動員しなければならない。1年生のときに学んだ方法論はもとより、深い思考能力、当事者意識。グループでやりますので、チームで1+1が2を超える成果を生む体験も積むということです。

私たちが講義をやっている、講義だとテストができた、できないでしか、学生の能力がわからないのですが、研究を実際にやってみると、その人の本当の能力がわかるわけです。そうすると私たち自身も、研究を通じてじっくりと学生と向き合うことによって、初めて学生の本当の力が引き出せるのではないかと。単純ですが、そういうことをよく思っています。

これも単純ですが、すべての学生がこういうことに取り組むわけではないというも事実で、実際にこういう経験をします。学問的な方法に沿った研究は意味がありますが、途中で嫌になってしま

う人も多い。そんなことよりはエントリーシート の書き方や、面接の練習をやったほうがいい、それをやりたいと言われることもあります。ただし私の経験から強く言えることは、真剣な研究活動というのは、確かに即効性はないのですが、これはグローバルな人材育成には非常に有効であるということです。

一つだけ事例を申し上げます。私が指導した人で150人ぐらいの従業員を擁す会社の社長で、45歳ぐらいの人がいました。その人は頭が下がるぐらい、熱心にアカデミックな研究をやって、すごくいい研究成果を残しました。その人が卒業するときに、やはり大学って素晴らしいと。専門学校と違うのは即効性のないことをやる、仮説検証をやる。私はこれまでがむしろに生きてきたけれど、若いときにしっかりと研究を行っていれば、仮説と経験とが車の両輪として機能していくので、仕事をやる上で抜群の効果を発揮するはずだと、言っておられましたが、私も非常に勇気づけられました。

そういう意味では学生の皆さんに伝わりにくい部分ではありますが、実は本当に社会で役に立つことということは、すぐには役に立たないのではないかと。じっくりと大学において学問に取り組むことこそが、将来的に見たときに大きな力になるのではないかと。今日申し上げたところがこの辺りのところですよ。

課題ということでは、入学したときにすでに優秀というタイプの学生はいるのですが、私が目指したいのは、入学したときは普通の学生、ごく平凡な学生で、4年間たったら、こんなに変化しました。そういうことが大学でできるという、というふうによく思っている次第です。雑ばくなお話ですが、以上でございます。ありがとうございます。(拍手)

武石 学部の取り組みを聞いていただきましたが、どうせ良いことしか言っていないだろうとお考えの方もいらっしゃるかもしれません。そこで卒業生に登場いただき、ご自身がキャリアデザイン

学部を通じて、どんな能力を身につけたか、あるいは能力を身につけたいか、という話をしてもらいたいと思います。

最初に卒業生の柳原さん、就職して3年目です。お願いします。

柳原 こんにちは。法政大学キャリアデザイン学部中野ゼミ、2011年度卒、柳原美希と申します。本日はよろしく願いいたします。本日は、私がキャリアデザイン学部、そして中野ゼミを通して学んだ「走りながら学ぶ」ということについてお話しさせていただきます。

私は中学、高校と女子校で育ちました。周りは専業主婦の母ばかりです。そして私の母もかつてそうでした。しかし私たち3人兄弟を出産後、母は今までとは全く別の分野で働き始めました。職業人として葛藤する母の姿を見て、私自身も自分の将来について迷い、悩みました。しかし何の一步も踏み出さず悶々とし、ひどいときには大学の進学すら迷っているような状況でした。そして私は私自身、そして母、女性の人生について考えようと、キャリアデザイン学部を志しました。キャンパスにはさまざまな性別、年代、国籍の学生、そして個性豊かな教職員の皆さんがいました。当たり前のように多様性を認められ、皆生き生きとして見え、私は本当に自由を謳歌しました。

まず、学部ではフィールドワークやインターンカリキュラムなど、体験型の授業を通して私はまず走り出すことの重要性を学びました。具体的に行動してみることで具体的な問題が見えてきて、とても刺激的な日々でした。さらに経営統計論、企業会計論など、学部の魅力的な座学を通じて、私は走り続けるためには先人の知恵を学ぶ必要があると強く感じました。そしてこれから自分で考え、自分で学び続けるため、物事の根拠となるような統計学が人生において武器になると考え、ビジネス分野である中野ゼミの門を叩きました。そして中野ゼミの研究成果を、女性の結婚時、出産時の就労継続要因という形で、統計分析を用いて実証研究でまとめました。

研究からは育児と仕事を両立している女性の場合、夫の家事手伝いを得られているということが明らかになっています。また、ただ職場の制度を整えるだけではなく、実際に1人でも多くの女性が、仕事と育児を両立していることが重要だということもわかりました。またそれだけでなく夫も育児に参加できるように、女性の職場環境だけでなく夫の職場環境も変えていく必要があることを学びました。またこれからの研究成果とともに、自ら仮説を立て、統計を用いて検証するという技を私は手に入れました。

以上のようにキャリアデザイン学部の4年間で、まず動き出し、定期的に、客観的に検証し、絶えず修正するという学びのサイクルを手に入れました。この学びは職業人となった、今の日々の業務の中でも生きてきています。これは先ほどのお話であった現場での課題を発見し、自分で解決していくことにつながるのではないかと思います。またこれは職場だけではなく、地域人、日本人そして家庭人としての今後の私の人生でも役に立つ技であると確信しています。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

司会 柳原さん、ありがとうございます。

次は現役の4年生です。大学があと半年ぐらいで終わるという岡村健君、お願いします。

岡村 皆さん、こんにちは。キャリアデザイン学部酒井ゼミ4年の岡村健と申します。本日はよろしく願いいたします。

私はこの大学4年間で、実際に地域に入って活動してきました。そのことを中心にお話しできればと思っています。簡単に自己紹介をします。実際に履修をしていた授業は、ビジネスや地域活性系の授業を主に専攻していました。特にキャリア体験学習も履修し、長野県飯田市の行政のインターンシップに参加してきました。ゼミではプロジェクトを通して、マーケティングの理論を学ぶ酒井ゼミに所属しています。こちらでも長野県飯田市と実際にプロジェクトを運営しており、飯田

水引という飯田市の伝統工芸品の衰退を食い止めるということで、プロジェクトを実施しています。もう一つ、それ以外にインターンシップをやっていきます。これも地域活性系のウェブ予約サービスを運営している、本当に小さなベンチャー企業ではありますが、そこで2年間ほどインターンシップをしています。この三つを交えながら、お話しできればと思っています。

これがいま現在インターンシップをしているところで運営しているもので、全国の遊びをたくさん集めて、ここで予約ができるサービスを運営しています。今回お話をさせていただくに当たり、せっかくキャリアデザイン学部ということですので、キャリアデザイン学部で学んだエドガー・シャインのキャリアアンカーに沿って、お話しできればと思います。八つの分類の中で私は社会献身とか、何か社会の役に立つというところを自分のキャリアアンカーに持っています。

もう少し具体的にお話ししますと、地域に寄り添ったアクションを起こすということで、新潟県出身で地元が好きということもありますし、日本のいろいろな地域に寄り添った活動をしていきたいなという思いから、私の中での軸が定まっています。インターンシップでも同じように地域活性につながるものを選択し、今でもすごく充実した取り組みができていますと考えています。

もう一つ、先ほど理論と実践ということでお話がありました。私もこの考えの下、4年間学ぶことができた振り返っています。授業ではさまざまな理論、高校では習えなかったような理論を教えていただき、実際にインターンを通して実践をするとか、ゼミにおいては理論と実践を重要視しているゼミに所属しているので、マーケティングの知識を深めたり、地域に入って行ってプロジェクトをすることを通して学ぶことができた振り返っています。

実践を中心にやってきた中で、どうしてもつまづいてしまうところがあります。そのときにもう一度理論を学ぶ、例えば本を読む、インプットすることに置き換えられるかと思っています。しっかり

と自分の中に学びをインプットすることをもって、実践でアウトプットしていくところをいつも心がけていました。来年4月から社会人になりますが、今後はこの学びを生かして、引き続きこういったところを大切にやっていければと思っています。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

武石 岡村君、ありがとうございます

三人目、中国から留学してくれている2年生です。国際のキャリア体験という授業があります。体験型の授業の中で海外に行って、いろいろな経験をしてくる。その体験を中心に話していただきます。

では張洪赫 (Jang honghyuk) さん、お願いします。

張 中国吉林省出身の朝鮮族です。2010年、当時19歳で日本語も全くわからないままひとりで日本に来て今年で5年目になりました。視野を広げたい、異文化を体験したいと思ったのが日本に来る最初の理由でした。また自分は朝鮮族であることもあり、韓国語も母国語のようにしゃべりましたが、留学生活をしやすい韓国より、やはり教育水準の高い日本で大学に入りたいから日本に来ました。そして大学で自分の強み、特徴を把握し、将来の目標を決めてキャリアをデザインしていきたいと思いました。1年間日本語学校、2年間専門学校で勉強して、来日3年目にキャリアデザイン学部に入学しました。入学してからもずっとせっかく日本に来たから日本に就職したい、日本の企業で自分の能力を高めたいと思いました。

しかし、今は日本企業に入りたいという思いは変わってないのですが、日本で就職したいという思いは少し変わりました。変わったきっかけとなったのが、今年夏休みの北京でのインターンシップの経験です。中国に進出した日系企業で、仕事の体験学習ができるキャリアデザイン学部の教育プログラムに参加しました。そしてインターンとして、NTTドコモ北京事務所で職場体験をさせていただきました。仕事の内容としては、ド

コモの次世代通信技術 5G 技術の研究内容についての学習と、北京市内の 4G 速度調査がメインでした。またソニーの研究所と、ソニーモバイル・エクスペディアの生産工場を見学させていただきました。

今回のプログラムに参加することで、初めて中国の日系企業で働くことのイメージができて、日本に限らず、できれば海外に進出した日系企業で働きたいと思うようになりました。これからは将来の目標を達成するために日本語の勉強はもちろん、英語と韓国語などの語学力を高めたいと思います。またどんな新しい環境でも適用できる。適用だけではなく、活躍できる能力を持ちたいと思います。そのために必要となるコミュニケーション能力を学校生活、例えば中国、韓国の留学生の活動、ゼミなど、またアルバイト先や郊外活動でも。例えばボランティア、インターンシップなどに積極的に参加したいと思います。

このように積極的に行動して大学で勉強した知識と日本で身につけた能力を、将来日本、中国、アジアだけではなく、世界という大舞台で生かしていきたいと思います。ご清聴ありがとうございます。(拍手)

武石 張さん、ありがとうございます。

学生の発表も終わりました。学部から「こんな教育をしています」「学生はこういう学生です」。学生は出来すぎかもしれないのですが、いろいろな学生がいるのですが(笑)、一応ご覧いただきました。

ここから第一部の議論も含めて問題提起をしていただいたゲストの方々、それから中野先生にも入っていただいてパネルディスカッションを行いたいと思います。ではモデレーターを高野先生にお願いいたします。

高野 あと1時間もありませんが、第一部での問題提起された残された話題と、第二部の冒頭でされた学部のそれぞれのプレゼンテーションを組み合わせながら、話し合いたいと思います。また、

フロアの参加者からもいくつか貴重なご意見をいただいているので、できるだけ双方向のコミュニケーションを心がけたいと思っています。

中野さんとの論点ということでいえば、最初の遠藤さんの専門性の問題が重なります。中野さんは、専門性は否定しないけれど、どんなふうそれを位置づけるかという話を、つまり学部教育の構成原理を、中野さんなりの持論として展開したわけです。

そこでまず、遠藤さんにこれについての感想をお聞きしたいわけです。学部教育のコンセプトについて、中野さんのレジュメでいうと、伝統学部のディシプリン型学部と我が学部の領域型学部という対比を、どんなふうにお聞きになったのか、率直なところをお伺いしたいと思います。

これに関わり、山田さんは伝統学部にずっと育てられたわけです。さきほど現役ないしは卒業して間もない学生がプレゼンしたのですが、山田さんなりに自分の受けた大学教育について、専門性の問題、あるいは体験型や課題発見型の授業も受講されたのだったら、その辺のご感想やご意見をいただきたい。

同じことですが、小野さんにも出身大学の筑波大学でどんな教育を受けられて、それが自分にとってどんな役に立っているか、あるいはどういう意味を持っているのかについて、お話をいただきたいと思います。それでは、順番として遠藤さんからお願いいたします。

遠藤 まず、学生さんのプレゼンはすごいですね。みんな、そんなにプレゼンができる学生さんばかりなのかどうかかわからないですが、素晴らしいなと思いました。

いま高野先生から言っていたいただいた伝統的なディシプリン型の学部でも、キャリアデザイン学部のような領域型の学部でも、私はどちらでもいいのでしょうか。先ほどの話でいうと課題解決のために何がいちばん重要なのかという点で、例えば病気を治すのなら、当然医学を体系的に学んでなければいけないのでしょうし、また例

えば、政治的な課題や社会的な課題を解決するためには、各個別分野の専門知識を組み合わせて使う能力が必要になってくるのではないのでしょうか。

私は中野先生のお話を聞いていて、先ほど私が言いたかったことに近いコンセプトでやられているのではないかと思いました。つまり、ただいろいろな視野を広げましょうというようなことではなく、しっかりと専門性を身につけましょう、ということを重視してやられているかと思いました。私も学部の一員というか、兼任講師をさせていただいているわけですが、このコンセプトには非常に賛同しますし、これがうまくいってほしいと思っています。

もう一つ面白かったのは、中野先生が「研究テーマの設定が最初できない人が多い。それを大学でやるのだ」という話があり、そこはなるほどと思いました。小学校、中学校、高校で、課題を見つけるという部分はなかなかできていなくて、そこまで手が回っていない部分がある。もしかしたらそれが大学の役割の一つかもしれないと、中野先生のお話を聞いて改めて気づきました。

私が言いたい専門知識や専門性というのは、伝統的な学部、つまり法学部や医学部に行ったほうがいいですよという意味ではなく、どんな分野でもいいですけど、問題解決に必要な専門知識や技能を身につけてほしいと、そういう意味で申し上げたつもりです。

山田 私の体験ということでもいいということですね。私は法学部の日本国憲法を専攻するゼミにおりました。3、4年生の時に、1年半かけてテーマについてフィールドワークをやってこいというゼミでした。私たちのときは、基本的人権である表現の自由をテーマにして、その当時問題になっていたある冤罪で報道された人に会いに行ったり、新聞社に行ったりして、最後に論文にまとめました。

それが今の仕事にダイレクトに役に立っているかということ、そうではありません。ただ、そのときに物事を考えて、問題を追究していったわけで

す。おまけに4人1チームでやって、意見が割れるわけですが、でも論文は最後一本にしないといけないという過程がすごく重要だったかと思います。中野さんがおっしゃられていた、本当に役に立つことはすぐには役に立たないということだったかもしれないと、これが今の率直な感想です。

小野 私は筑波大学の国際関係学類にいました。そこでは英語の授業が半分ぐらいありました。ただしやはり、先生が講義をして、学生がノートを取るという受け身の授業が一般的にはおこなわれていました。卒論のときにいきなり研究的なものをやり、テーマとしては日本の自動車メーカーで、アメリカでの生産がうまくいっているところといていないところの比較でしたが、その理由を研究しました。その際にいきなり仮説の立て方とはこういうものだよ、ということをゼミの先生に教わりました。「何だ、これだったら、もう少し早くからやっておけばよかったな」と思っていました。

ですから中野先生の研究をやってみる、というのは素晴らしいことだと思います。もっと中学、高校でも、どんどんやっていけばいいのにと思っています。大学では問題解決のコツを学んでこなかったのですが、「ウォール・ストリート・ジャーナル」の実践教育といいますか、オン・ザ・ジョブ・トレーニングの一環として記事を書くときに、まずは何がテーマなのかを毎回、毎回言われます。エディターや上司と相談してから、このテーマで大きな記事を書こうということをするのですが、自分のテーマを英語ですと「25ワード以下で簡潔に述べよ」と急に言われたりします。これを述べますと、「なぜだ。こういうことは考えたのか。このことに反対する人はいるのか」と、いろいろと厳しく聞かれるわけです。このようにオン・ザ・ジョブ・トレーニングで幸い訓練を受けることができたけれど、大学でももっとそういった教育ができればいいのにと思っていました。

高野 中野さんに言ったことについて、皆さん

賛同されましたが、それで一件落着といえるのかという問題が実はあります。つまり高校までの教育と大学の教育との違い、また両者をどう橋渡しするかという問題です。おそらく遠藤さんは、それを文部科学省ですずっと考えてこられたと思いますが、近ごろのはやりの言葉でいえば「高大連携」の問題です。知的な力を何らかの形で高校までにつけてきていることも事実ですね。これがどんなふうで大学の中で開花させられるのかということが重要だと思っています。

中野さんは、順番はディシプリンではなくテーマからおっしゃったけれども、学部教育はわりに積み上げ型の側面もあって、知識あるいはディシプリンを教えることを併行して私たちの学部でもやっていますね。そのことについて学部教員として、自分なりの考え方をおっしゃったけれども、そうすっきりとディシプリン型から領域型へ変わるなんてことは、あまり思えないですね。その辺についてももう少し率直に、学部教育の現状をリアルに語っていただいたほうが、次のステップに移りやすいと思いますが、どうですか。

中野 十分にリアルにお話ししたつもりではありますが。私が申し上げた意図は、まず学部ではやはり積み上げ教育の部分が重要で、座学というか、通常の講義は重要なわけです。通常の講義で十分にインプットして、それをどうやって生かすかということに今日の話の力点を置きました。実業界でもかつてはクォーツ時計をつくれればいいのか、カラーテレビを安く品質の高いものを世界一つつくれればいいのか、テーマの設定がかつては比較的簡単だったと思います。そこで日本人は優秀なので経済発展したわけです。

先ほどの話にありましたように、実業界もテーマの設定さえ難しい時代をいま迎えている。その中で大学生の学びも、法学を学べばこういうキャリアを歩める、あるいは経済学をやればこういうキャリアを歩めるということでは、かつては比較的簡単な部分があった。ところが、いま学生の皆さんもそのような展望をもちづらいし、あらずっ

と座学で勉強し続けることが以前より苦手になっているのではないかと。

そういう意味では、まずテーマを設定します。この学部ですと、3分野のテーマが設定されます。基礎能力は当然築いた上で、その3分野の中から自分が最もやりたいものを選択して、それを自分の強い原動力として、しかし方法論がなければきちんとした考察はできない。本学部には、全体としてみると、まずテーマを設定した上で、そのテーマを解明するための方法を学んでさらに深めていくというプロセスを踏むという特徴があると捉えています。

高野 今のことと関わって、もう少しお話しにしたいという方はおられますか。フロアの方で今のテーマについて、ご質問でもいいですが、お聞きになりたい方はいませんか。

天野（兼任講師） たぶん伝統的な学部というのは、学部選びの時に、大まかな分野やテーマを選んでいることが想定されていたわけです。ところが大学がユニバーサル化していくと、今まで大学に來なかつた層の学生も來るわけですね。だから、前提ともいうべきテーマ設定からやらなければいけない。そこで高野先生がおっしゃっていた、高校と大学のつなぎ目が問題になるのかなと感じました。

実は、僕はどちらかという、今は領域型のほうがいいと思っています。それはなぜかという、問題解決するときにはいま問われているのは、問題解決の質が問われているからだろうと思います。遠藤さんは50年前、あるいは40年前からおっしゃっていましたが、昔だったら結果が、例えばA企業の業績が落ちている、それを上げるのはどうするかが問題解決だったわけです。でも今は、A企業が業績を上げたときに、世界的な影響や社員に対する影響がどうなっているのか、社会的な影響がどうなっているのかという質が問われているのではないのでしょうか。ですから一つの学問領域だけではなく、幾つかの学問領域を総合した

力というものが必要だろうと思い、領域的あるいは学問横断的な教育をするのが理想かと思っています。

高野 さて、幾つか他の論点もありますので、ディスプリンか領域・テーマかという話は、ここでひとまず終わります。今日のテーマであるグローバルあるいはグローバル化という問題では、これは小野さんが最初におっしゃったことでもあります。英語の問題もあります。これは学部教育にとって大きな課題だと思います。法政大学のグローバル教育ポリシーには、外国語の授業の増加、英語のみで卒業できるコースの充実、そして国際ボランティア及びインターンシップと掲げられていますが、英語ないしは外国語の教育をどうするかについて本気で考えなければいけないわけです。

先ほど私はたかだか週二コマの、それも2年間ぐらいの英語の授業だけしか外国語教育がないといいましたが、もちろんゼミなどで先生方が英語を使っておられたり、学生も自分でダブルスクールとしてやっていたりする例はあります。また、先ほど中国出身の学生がプレゼンしましたが、彼はトリリンガルですね。日本語も結構できるし、中国語も朝鮮語もできるわけです。彼は東アジアの中で必須となる言語能力を持っている。英語は確かに国際共通語と言われていますが、東アジアというグローバルな中でどう生きていくかといったときに、英語をどういう位置づけるのかということも含め、英語教育や外国教育の問題は切実になってきています。できましたら、この論点について小野さんはじめ、お三方からお話をいただきたいと思っています。

小野 遠藤さんもおっしゃったのですが、当然大学以前の問題でもあり、もっともっと前から始めなければいけないというのは、そうだと思います。私も小学校2年生の子どもがいますが、学校で英語の授業はあることはあります。ただ、1学期に一回です。そこで歌を歌っているのですが、

1年生の1学期から2年生までずっと同じ歌を歌っている。それではちょっと……。先生にとっては楽かもしれませんが、子どもたちにとってはどうなのかなと。1学期に一回、45分ですから、これで英語はやった、触れたと言えるのかどうかというのがあります。

これから香港に引っ越すのでいろいろ見ていますが、香港の学校はインターナショナルスクールの中でも、英語と中国語をバイリンガルスクールというのが大はやりです。ということは、これから中国語もやっていかないといけないと思っている人たちは、英語と中国語を幼稚園から学んでしまおうという意気込みがあります。

それに比べて日本ではまだまだそこまでいっていませんし、英語の問題が出てくると「英語だけではだめなので」というような議論が出てくると思います。そこで「英語は別にいいのだ」という見方も出てきて、そこで議論がゴチャゴチャになってしまいます。やはり英語はできるだけ多くの時間で触れていければいいほど、いいのではないかと今は考えています。

もう一つは授業といっても、例えば日常生活に困らない程度の英語力はマスト（必須）だと思いますが、それプラス自分の言いたいこと、意見を述べられることも必要です。何語でもいいので意見をまず述べられるようにならなければいけない。その上で、英語でそれを述べられるようになりたい。そのためには相当の時間数が必要だとは思いますが、少しでもそこに近づけていければいいのではないかと思います。

遠藤 英語というのはコミュニケーションの道具ですから、日本の中だけで考えていると、低学年から英語をやると日本語がろくに身につかなくなるということをいう人もいます。はっきり言って他の国の人としゃべるためにやるわけだから、他の国の人が幼稚園からやっていると、幼稚園からやらないと話にならないわけです。それは当然やるべきだと思っています。

少し前にそういう話をして、要するに「子ども

のころは英語ばかりやって、あとはそこから専門性を身につけるような教育にしたらいいのではないですか」というような話をしたことがありました。するとある有名な教育の先生が、「遠藤さん、10年たったら英語なんて要らなくなる。自動翻訳できるようになるから、別に勉強しなくても大丈夫だよ」というわけです。

確かに、この前ニュースで、世界一の自動翻訳をつくるプロジェクトが立ち上がったというのが出ていました。要するに日本人は英語が苦手です。これまでは「だから英語を勉強しましょう」だったのだけれど、「日本人は英語が苦手。だから世界一の自動翻訳機をつくります」と。そういうプロジェクトがありました。確かに10年ぐらいかどうかはわかりませんが、ネイティブの人は別として、アジアの人同士がお互いの共通のコミュニケーションとして使う、ブロークンな下手な英語くらいであれば、もしかしたら翻訳できるようになるかもしれない。今だってグーグル翻訳を入れれば、それなりの文章をそれなりに訳せるわけです。もしかすると10年たったら、そうなるかもしれない。

そうなったらすごいと思いませんか？ だって英語だけではなく、何語だって同じようにできるわけです。韓国語だって、中国語だって、ヒンズー語だって何でも。そうすると世界中の人が英語を介さずに、直接意思疎通ができるようになる。もしそういう世界になったら、すごいなというか、一生懸命英語をやってきたおれたちは何だったのだ、というようなことになるかもしれません。

そう思うと十の一つぐらいかもしれないけれど、技術の進歩に賭けてもいいのではないかという気も芽生えてきます(笑)。もしそうなったときには英語教育の位置づけは、今とは違い単なるコミュニケーションの道具ではなくなり、本当に他文化や異文化の理解のための勉強になる日が来るのかもしれないと、そんなふう在最近思いつつあります。

山田 私の個人的な考えということを前提に述

べます。私自身は英語に結構苦勞しています。学生時代、全然英語を勉強していませんので、今になってすごく大変です。ということを前提に、半分開き直りで半分本当に思っているのは、どのレベルで英語ができるようになることが必要かということです。文法も正しくてネイティブと同じスピードでやれたほうがいいのですが、非英語圏の人々の中には、ある意味、英語を道具だと割りきっている人たちもいるように感じます。場合によっては、それでもいいのではないかと。

ただ、自分の子どものことを考えると、スーパーグローバル・ハイスクールが出てきたり、国際バカロレア認定校が増えてきたりする中で、それだったら早めにやらせてあげたいという気持ちもあります。しかし、今この時点で、必要というのは、一定レベルでどうにか伝えられる、自分の言いたいことがあってそれが英語できちんとと言える人です。遠慮して言わないとか、文法を間違えたら恥ずかしいから言わないのではなく、それは「もういいから、やっちゃおうよ」と、それぐらいいい感じでやれるようになればいいなと思っています。英語力をどんどん伸ばせる人は伸ばしていったきたいけれども、不得意だけどうしても使わなければいけない人はそのレベルでいいじゃないか。

高野 面白い論点になってきました。道具として英語を使う側面は確かにありますが、小野さんはそれとは異なる面について興味深いことを言われました。「ここが問題だ」と結論をまず主張する言い方など、英語能力には英米人の思考方法が張り付いているということですね。つまり意見を闘わせるときに、私もアメリカの学会などに行っているのは、中野さんが仮説検証の話をしたのですが、それは非常に英米的なあるいは近代科学をベースにしたしゃべり方というか思考方法ですね。

日本の起承転結の思考と仮説検証型の思考とはかなり違うと思います。日本の英語教育は、ある意味で先進国の英米の思考方法を学校や大学教育

に無自覚に持ち込んだということです。フランスなどでいうともう少し幅や違いがあって、批判的な要素を必ず入れて話さない。つまりアメリカの学校教育では、自分の仮説があってそれを正当化する理由を三つぐらい言いなさい、というトレーニングがよくみられます。これに対して、フランスの教育では、対立する意見もあるだから、それもちゃんと踏まえて論を立てなさいと教育するわけです。

さらにいえば、日本はわりにボヤツとした「起」から始まり、「結」（結論）は最後に出すわけです。そういう思考方法というか、habit of mind（心の習慣）というか、思考の仕方や考え方、あるいは表現の仕方や論理の組み立て方も、一緒に英語教育で恐らく無自覚かもしれませんが学ばずです。僕は初期のころしか知りませんが、道具としての自動翻訳ソフトをかけて翻訳しても、日本語のロジックになりません。最新のソフトではロジックも含めて翻訳されるのかもしれませんが、最初はむちゃくちゃでしたので僕は使うのをやめました。

要するに言語というのは文化、思考方法と張りついたものだという事です。そういうときに、では英語教育、英語を学ぶとはどういうことかという問題が恐らくあると思います。山田さんはそのことを最前線で実感されている。つまり、企業の中で道具だと割り切る側面と、単なる道具ではないという側面もあるとおっしゃったわけですね。「たかが道具、されど道具」とおっしゃるのか。

山田 自社にはできる人はいっぱいいて、私ができないだけです（笑）。ただ、語彙力が少なかったり、文法をこねくり回す力が弱かったりすれば、短いセンテンスで伝えたいことを言って、「なぜなら、なぜなら」でつないでいくしかないですね。それでも通じる場合もあります。もしかすると、そういうのが彼らの思考のプロセスにあるのかもしれない。ただし、少し誤解を招きたくないの、できない人はそういう道具レベルでいいよねといったとしても、経営のレベルになってくると、

それでは済まないの、それを担うべき人材には本当にしゃべれて、ネイティブと議論できるレベルでやっていただきたいと考えています。

小野 英米人の思考方法と英語とは別ではない、一緒に学ばなければいけないのではないかと、というのはそのとおりだと思います。私の帰国子女仲間でも英語は話せるけれども、英米人の思考方法ではできないという人はたくさんいます。どういう人かというと、子どものころ、小学校だったら低学年で英米圏に行っていた人は発音もいいですし、英語がしゃべれるかのごとくですが、英米人の思考方法までは学校で習わなかったわけです。または習ったとしても、小学校2、3年生程度のもだったという人はいます。この人たちが「英語できるでしょう？」と言われて、英語屋さんになると結構、後で苦労します。

先ほど高野さんがおっしゃったフランスでは批判も取り入れてというのも、やはり中学、高校、大学で随時学んでいくことでしょう。「ウォール・ストリート・ジャーナル」でも、これは毎回やっています。例えば「この株を買しましょう。買ったほうが良いと思う」というような記事だとすると、「この株を買ったほうが良い理由1、2、3。でも買わないほうが良い理由1。でもやっぱり買ったほうが良い理由4」というので終わるとい、フォーミュラ（形式）のようになっています。ですから、こういったやり方は、いまフランス人の思考方法とおっしゃったのですが、わりとアメリカの新聞でも取り入れているものです。

先ほど香港の話をしました、英語で教育を受ける人たちがどんどん増えているので、もはやアメリカ、イギリスに行かなければこういったロジックは身につかないだろうと思いきや、そうではないと思います。やはりアジアでも英語で教育を受ける人が増えてくると、このロジックを取り入れ、それを日常的に使っている人たちがどんどん増えてくる。とすると、使っていない人たちはどんどん減ってくるわけで、日本の教育方法もこのままでいいのでしょうか。少しは英米人だよと

はいえども、これを少しは学んでおかないと、自分たちだけが知らない人になってしまわないかと懸念しています。

遠藤 ちょっと違うことを言っていていいですか。今の話は英語教育の目的ということだと思います。一つは英語を純粹に道具として使う、もう一つは英語圏の人のものの考え方、文化やロジックの組み立て方を学ぶという目的です。早くから、幼稚園なり小学校からみんなにやったほうがいいというのは、道具のほうだと思います。そっちは全員に早くからできたほうがいいし、たいていの場合はそれでいいと思います。小野さんのように英語でものを書く仕事であるとか、企業のトップで、海外で交渉するのであればそうでないのかもしれないけれども、基本的には全員に必須でやってくださいね、というのは道具として使えるようになってくださいということだと思います。

日本で理系の研究者の人たちは海外の学会で発表するときは英語で発表するし、論文を書くときには英語で書きます。その人たちが言っているのは、世界の共通語は英語ではなく下手な英語だということです。つまり最低限、言語というか、道具として相手に通じるものを言える、そういう英語です。自分の考えを最低限、相手に伝えられる、そういう英語が最低限必要だというわけです。研究の内容とかは英語が拙くても伝えられるわけです。ですから、自分が言いたいことがあるのが前提ですけど、割りきって言ってしまえば道具としての英語で十分であって、ものの考え方とかを学ぶのはそれほど早いうちから、全員がやらなくてもいいかと思ってしまいます。これは算数とか数学をやって数学的なものの考え方を学びましょう、というのと同じ話で、それほど急いでやらなくても、おいおいやればいいんじゃないのと思います。

中野 山田さんは92年ご卒業で、私も法政の経営学部を92年に卒業しました。私たちが大学にいたころ、当時ゼミというのは原書でやっていま

した。高野先生のお話になぞらえて言いますと、今の学生のほうが、発音がすごきれいです。山田さんは違うと思いますが、私は完全にカタカナ英語しかできません。ただ、当時ゼミで原書などを読みました。やはり学問を通じて丁寧に文献を読んで、そこからアメリカの考えなり、イギリスの考えなりを、「あ、こういう考えなのだというのをじっくりと学んだ経験があります。そういう意味では先ほど高野先生がおっしゃった点に、すごく共感する部分があります。

これは過激になるかもしれないのですが、今、私が教えている学生は、発音は確かにきれいになったかもしれないけれども、もしかすると文献をきちんと読んだり、先ほど小野さんがおっしゃった自分の意見を述べたりするとか、こういう力は以前の学生よりも落ちているかもしれない。大学は当然グローバル化を今後推し進めていかなければならないのですが、ただ単に TOEIC の点数を上げるといっただけでは、非常に危険なことではないかと思っています。

高野 残り少ない時間になったので、会場からコメントを寄せていただいた方にご指名をいたします。Aさん、コメントは読み上げませんから、ご自由に意見をおっしゃってください。

A (参加者) 今日いろいろ学ばせていただき、ありがとうございます。企業と社会と大学と一緒に同じテーブルで考えるという、とても良い場だと思いました。提出したコメントでは専門性について質問しました。実際、大学で学ぶ専門科目などがどういう位置づけなのか。企業に入ると大学で習ってきたことが、なかなか生かされないといったことにぶつかることが多いのです。ディスカッションの中で中野先生や皆さんがおっしゃる中で、両輪ではないですが、学科の専門性と、それをうまく生かす生かし方を、どう大学の中で結びつけるのかを、まだじっくりではないのですが、そういうことを考え始めるきっかけにしたと思います。大学でも仮説検証ではありませんが、こう

いったことを仮説にして実際の教育を通じて検証されていくのかなと感じました。

高野 次に、ちょっと違った視点のコメントを、Bさんからお願いします。わざわざ鹿児島から来ていただいたようなので、質問をお願いします。

B (参加者) 実は鹿児島から飛行機で飛んできたわけではなく、オフィスは永田町にあり、期間限定で東京に勤務している者です。グローバルの全く対極にあります九州の南の果ての鹿児島の、しかも最もコンサバティブな公務員をしている者です。今日はいろいろと勉強になることを聞かせていただきました。職場でも予算査定や人事採用などをやっていたものですから、たいへん興味深く聞いていました。個人的には普通に地元高校を出て職員になり、それから通信教育で大学を出て、それから大学院に行くという感じで、仕事半分、勉強半分、遊び半分です(笑)。

感じたのはこちらの学部を不勉強あまり知らなかったのが、今日は知ることができました。学生さんの発表を聞いたり中野先生のプレゼンを聞いたりしますと、問題やテーマを自分で見つけさせるということで、学部・アンダーグラデュエイトだったら、テーマをある程度与えられるわけで、修士あるいは博士で独自のテーマを見つけるというレベルかとも思ってしまいました。要求水準が高いと感じました。大学院では公共政策をやりましたが、公共政策も新しい学問で「公共政策は学問たり得るか」という問いが常になされており、似たような問題構造を感じました。

質問としては、先ほどから問題発見能力というところがボトルネックになっているという話だったのですが、あえて若い学部生のときに、それを求めるのは酷なのかなと思います。一度社会に出て、戻ってきて、遠藤さんも言っていましたけれど、リカレント教育とかの分野にこの学部として乗り出していくお考えがあるのか。あるいは別の方法として、こちらの大学でも通信教育をやっているようです。そういうところとの関係とか、何かご

意見があればお聞かせいただければと思います。

高野 ありがとうございます。もう少し広げて生涯学習や生涯教育の中で、どのように問題解決学習をするか、問題解決能力や課題発見能力をどう育成するとか、そういう話として受け止めたいと思います。生涯学習という観点で物事を捉えたときに大学教育の課題やあり方について、何かご意見、ご提言をいただけるとありがたいです。

実は、この学部が出発したときには、社会人入学枠の定員がそれなりの人数ありました。しかし昼夜開講をやめ、社会人入学枠を狭めてきた経過があります。私は学部長もしましたので、今のご質問を、痛いところをつかれたと思いながら聞いたわけですが、さて、個別の学部のことにとどまらず、生涯学習の中でのグローバル化に対応する能力の問題を、OJTなりOff-JTなりでどのようにやっていくか、何かご意見があればお願いします。

遠藤 私も実は、官僚となって大学院に派遣され、ハーバード大学で公共政策をやりました。文部科学省に入って仕事を何年かしてから留学したものですから、ある意味でリカレント教育というか、仕事をしてからもう一回大学院に行ったわけですね。そのときに思ったのは、学部ときに例えばミクロ経済やマクロ経済をやりますけれど、あまりピンと来なかったわけです。やはり仕事をしてみて、それから大学院に行って、改めて学んでみると、すごくわかりやすく実感をもって感じられた気がしました。

ハーバードの大学院だからといって、アカデミックなほうの大学院ではなくプロフェッショナルスクールでしたから、政治関係の人や官僚のような人が世界中から来て修士号を取るというところなので、中身はそれほど難しくはありませんでした。はっきり言って日本の大学でいうと、教養学部レベルの経済、統計という感じのものでした。しかし、仕事をしてから改めてやると、すごく意味がわかるというか、身になるという経験をしました。ですから学部で全部とか、22歳なり

23歳で社会人になるときまでに全部を身につけている必要があるという発想ではないし、10年後、20年後に同じことをやっても別の発見、別の自分の成長もあると思います。そういう意味ではおっしゃるとおり、何から何までを学部でやろうと気張る必要はないと思います。

小野 仕事を始めてから、また学校に戻りたいなとずっと思いながら、踏切りがつかないというか、その機会に恵まれなかったものですから、今でももっと基礎を勉強しておけばよかったな、と反省する毎日です。そういった身からすれば、やはり1年、2年という期間が長いのか、もう少し短い期間で少し勉強できたらいいのにと、いつも思っています。山田さんにお聞きしたいのですが、社内の研修制度が充実していて羨ましいと思っています。会社と大学と連携するというか、そういったことも可能なら、私のように時間が取れないけれども、やはり勉強したいという人にはいいのではないかと思います。

山田 会社と大学の連携というのは、確かにありうろと思っています。いろいろな企業、特に海外を中心にした企業の社内大学（コーポレートユニバーシティ）を見ていくと、建物を持たずに大学でやるところが増えてきているとの調査結果があります。大学と連携して大学のプログラムを、社会人に学ばせていることが起きているのではないかと思います。まだ日本はそこまでいっていませんが、そこは研究課題ですし、やっていけるところはやっていきたいと思っています。

第一部で話された論点とも関わりますが、問題発見能力についてです。確かにそれを学生のときにすべて身につけることは、それができていたらすごいですし、そういう人がいてくれたらと逆に憧れると思います。しかし、なかなかそうにはならないのも確かだろうとも思っています。ただ、そういったことができるようになる素地は、何かあるような気がしています。それがキャリアデザイン学部でやられている、幅広い観点からの知識

を身につけることであったり、すぐ答えは出ないかもしれないけれども、何か学んでおくこと、もしかしたらそれは哲学を学ぶことであったりするのではないのでしょうか。

いろいろなことに関心を持ち、自分の専門領域はこれだ、というのがありながらも、幅を広げておく、いろいろな体験をしておくことは、やはり学生のときにしかできないことはあると思います。それはやっておいていただければと思います。ただし、実際に仕事をやっていくと、具体的にどのような知識が必要となるかはっきりわかる場合もあります。それを必要なタイミングで学べるような社内の研修でありたいですし、それを大学から提供してもらうことも考えられます。特に、先端の知識は、大学で学ぶことにつなげるのが良いかもしれません。

高野 先ほど私は学部で社会人学生を減らしてきたという話をしましたが、同時に社会人大学院も立ち上げました。企業推薦の方や実務資格を持っている方にも配慮する入試制度も設けて、夜間に主として社会人対象の修士課程をつくりました。ある意味で学部だけではなく大学院の話も実はセットにして、生涯にわたって学び直しも含めた機会をどのようにつくるかは大きな大学の課題です。キャリアデザイン研究科のシンポジウムも今月あります。もし学部だけでなく私たちの大学院に興味をお持ちなら、法政大学のサイトを検索していただければと思います。

予定時間が過ぎました。今日は皆さんから課題をいろいろいただいたと受け止めています。課題に応えるべく学部の教育を進めて、またの機会にその結果や成果を皆さんにお返ししたいと思います。最後に、閉会の挨拶を学部長がいたします。

閉会の挨拶

金山喜昭（キャリアデザイン学部長）

今日はパネリストの先生方、また先ほど発表していただいた卒業生や学生の皆さん、どうもあり

がとうございました。今日のシンポジウムは高野先生にモデレーターをやっていただきました。高野先生も以前学部長でした。その当時もお忙しかったと思いますが、私も昨年から学部長をやっており、大学の環境が変化しており、もしかすると当時よりも、さらに忙しくなっているのかもしれない。

なぜそう申すかと言いますと、日ごろ私はまさに学部のマネジメントの仕事をしています。地道なことですが、大学の運営や経営的な話題を日常的に議論しています。そういう立場の中で、本日このようなシンポジウムを開催したところ、皆様方から忌憚のないご意見を出していただき、かなり実質的な議論ができたのではないかと思います。キャリアデザイン学部としても、今後の学部運営にとって参考になる内容でした。

今日のシンポジウムではいろいろなことが話題になりましたが、私なりに大きく3つの論点にまとめさせていただきます。

1つは社会が求める問題解決能力とは何かということですが、これはかなり大きな論点だったと思います。これについては、なかなか難しい問題だということを改めて実感しました。ただ、その中で出てきたのは、課題を解決する能力が問われているということです。しかしながら、これもいままに始まったことではありません。

小林秀雄という文芸評論家の本の中に『考えるヒント』という作品があります。その中で問う力が述べられています。要するに物事を質問するときには、良い質問と良くない質問、どうでもいい質問があります。今日お話があったものとしては、まさにテーマを設定するというのは、いかに良い質問を立てていくかということの力量が問われるということ、改めて確認させていただきました。

2つ目は、大学の教育について話題になりました。これについては遠藤さんからいろいろと出していただきました。主体性、異文化を理解する、そして専門性、この3つの関係について、大学でやるには専門性が非常に大事だろうというお話でした。キャリアデザイン学部というのは、この3

つの関係についてはきちんと射程に入れて学部づくりをしました。中野先生の話にありましたように、カリキュラムを改定していく中でその辺の見直しも絶えずやってきています。本学部の教育の内容は間違っていなかったと改めて思います。

ただ、そこで言えるのは専門性のところですが、今日は学生の皆さんが多いのですが、自分がいかに、どの専門を身につけていくかは、伝統的なディシプリンの学部と違って、いわゆる主体性が問われます。皆さんの主体性によって、自分なりの専門性を身につけていくことができるのがこの学部の特徴です。

それから、今日は話題になりませんでした。専門性を深めていく上ではディシプリン型の学部は、専攻研究にむけて基礎から積み上げていくことや、学史の教育をきちんとやります。ところが私たちの学部は、その辺のところ弱い部分があります。これについては、私なりに問題提起をさせていただきますということです。

3番目、英語の話がいろいろ出ました。これは、先生方はキャリアが異なるので、英語力についての考え方もさまざまなものがあると思います。やはり大学で英語を学ぶ機会は限られていますが、少しでも身のある英語教育を大学はきちんとやっていかなければいけないということです。現状TOEICに対応するような英語力を身につけるのがいいのか、あるいは従来型のように英語学としての英語をやっていくのか。

私が大学のとき今でも覚えているのは、ワーズワースの詩集を教科書にした授業がありました。それは面白くも何ともなかった。しかし、この年齢になり、ワーズワースの生家が博物館になっているので訪れることがありましたが、何十年たつて改めて「ワーズワースって、こういう人だったのだな」と思いました。ただ、即戦力を求められる今の時代で、英語力を大学がどういう形で教育をしていくのかは、ひとつの課題になるのではないかと思います。

以上、キャリアデザイン学部の意義を、改めて確認することができるシンポジウムになったと思

います。改めましてシンポジウムに参加していた先生方、それから学部内の先生方や出場した学生の皆さん、そして今日お越しになっていただいた皆さん方に感謝を申し上げます。どうもありがとうございました。(拍手)

武石 今日はお忙しい中、外部からゲストでおいいただきました先生、ありがとうございます。改めて拍手でお礼を申し上げたいと思います。(拍

手)

以上をもちまして本シンポジウムは終了とさせていただきます。フロアの皆さまもご協力、ありがとうございました。最後になりますが、アンケートが袋に入っておりますので、ぜひ来年以降の参考にしたいと思います。アンケートご記入の上、お帰りいただければと思います。どうもありがとうございました。

●資料1 (酒井)

グローバル人材を創る



Think globally, act locally.

スライド 1

グローバル人材(内閣府)

- 我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。
 - 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
- 「グローバル人材育成戦略」グローバル人材育成推進会議、平成24年6月。

スライド 2

グローバル人材(文部科学省)

- 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ティを持ちながら、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
- 「産学官によるグローバル人材の育成のための戦略」産学連携によるグローバル人材育成推進会議、平成23年4月。

スライド 3

国内と国外をブリッジする人材という解釈も・・・

- ローカル人材
 - 地域で活躍
- グローバル人材
 - ローカルと外国をブリッジ
- グローバル人材
 - 多国籍に活躍

スライド 4

グローカリゼーション

- グローバリゼーション + ローカリゼーション
- グローバルな視野で公共的諸問題を考える一人一人の神々が自ら生きる現場や地域を自覚する
- 公共世界の構成要素としての自然環境、文化環境、歴史環境をそれぞれの現場や地域に置かれた人々がグローバルな視点でどのように考えていく
- グローバルな現象がローカルな世界でも起きている

スライド 5

グローバル化する社会で必要な人材

- 多様な価値観、文化を理解することのできる豊かな教養と幅広い知識に支えられたグローバルな視野
- 目の前でおきている現実の課題を実際に解決できる実行力

スライド 6

●資料2 (遠藤)

キャリアデザイン学部連続シンポジウム「グローバル人材を創る」 レジュメ

青山社中(株)共同代表・キャリアデザイン学部兼任講師 遠藤洋路

1. どのような人材が求められているのか？(現在)

○このシンポジウムの見解

※ 本シンポジウムにおいては“グローバル人材”を「①多様な価値観、文化を理解することのできる豊かな教養と幅広い知識に支えられたグローバルな視野を持ちながら、②目の前にある“現実”の課題を“実際”に解決していくことのできる人材」と定義する。

⇒グローバルな視野、課題解決能力 (= Think globally, act locally)

○法政大学キャリアデザイン学部の見解

学部ホームページ

キャリアデザイン学部が育てようとする人材

法政大学キャリアデザイン学部は、このような社会の急激な変化に力強く、かつ柔軟に対応するために、自ら学び、考え、行動できる自立／自律的な人を育てています。同時にまた、そのような自立／自律的な生き方を求めている人たちを支援できる「人の専門家」を育てることを目指しています。

⇒主体性、専門性

○政府の見解

グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成戦略」(2012.6.4)

「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。

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

○国際機関の見解

OECD キー・コンピテンシー (2003)

①社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力

②多様な社会グループにおける人間関係形成能力

③自律的に行動する能力

⇒知性、社会性、主体性

2. どのような人材が求められてきたのか？（過去）

○約20年前

中央教育審議会「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」（1996(平8).7.19)

[生きる力]とは？

- 自分で課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する能力
- 自らを律しつつ、他人と協調し、他人を思いやる心や感動する心など豊かな人間性とたくましく生きるための健康や体力

⇒主体性、課題解決能力、人間性（、健康・体力）

○約40年前

中央教育審議会「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」（1971(昭46).7.19)

教育がめざすべき目標は、自主的に充実した生活を営む能力、実践的な社会性と創造的な課題解決の能力とを備えた健康でたくましい人間でなければならない。

⇒主体性、社会性、課題解決能力

○50年以上前

中央教育審議会「教員養成制度の改善方策について」（1958(昭33).7.28)

教師は教育に対する正しい使命感と児童生徒に対する深い教育的愛情とを基盤として、世界的視野に立った人間的国民的一般教養を備えるとともに、社会の進展に即した専門的知識と児童生徒の教育に即した教職教養を有しなければならない。

⇒世界的視野、教養、専門知識

3. "Think globally, act locally" に欠けているもの（または前提となるもの）

- ・ ①グローバルな視野、②課題解決能力、本当に「社会が求める」のはどちらか？
（＝どちらが目的で、どちらが手段か？）
- ・ 目的を達成するために重要なものは何か？

●資料3 (山田)

2014.10.18『キャリアデザイン学部 連続シンポジウム』資料

HITACHI
Inspire the Next

グローバル人材を創る

株式会社 日立製作所
人事労働本部 タレントマネジメント部
山田 泰雄

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved.

スライド 1

HITACHI
Inspire the Next

目次

1. 産業界におけるグローバル人材の必要性
2. 日立における必要性・考え方
3. 日立の取り組み

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 2

スライド 2

1-1. 日本の産業界を取り巻く現状

HITACHI
Inspire the Next

社会・市場の変化 —日本の強みが失われる危機感—

新興国が世界の経済成長をリード

グローバル競争の激化

ヒト・モノ・カネが自由に移動する
自由貿易圏の拡大

エネルギー・資源を軸にグローバル
市場構造が変化

資源、エネルギーに
乏しい日本の唯一
の財産は人材

日本の名目GDP世界シェア (US\$)

年	1994	2000	2011
シェア	18.1%	14.6%	8.4%

出典: IMF(2012)

総人口
生産年齢人口 (15~64)
(65~)
出典: 総務省「国勢調査」統計データ(2012年1月)
年齢区分別人口の推計

イノベーション創出のための総合力強化に向けた
グローバル人材への期待の高まり

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 3

スライド 3

1-2. 高まるグローバル人材への期待

HITACHI
Inspire the Next

- 事業活動のグローバル化に伴う人事戦略として、
国籍にかかわらず優秀な人材を採用・活用する動き
- 産業界が日本人材に求める素質、知識・能力

グローバルに活躍する日本人材に求められる素質、知識・能力
(経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート調査」(2011年1月))

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 4

スライド 4

1-2. 高まるグローバル人材への期待

HITACHI
Inspire the Next

- 産業界が日本人材に求める素質、知識・能力 (続き)

2011年6月 経団連「グローバル人材の育成に向けた提言」より

社会人としての基礎的能力

+

既成概念にとらわれないチャレンジ精神

外国語によるコミュニケーション能力

異文化、価値観の差異への興味・関心

産学官が相互に連携し、
グローバルで戦える
人材を育成していくこと
が不可欠

大学・大学院

連携

政府 ←→ 企業

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 5

スライド 5

1-3. 社会人としての基礎的能力とは・・・

HITACHI
Inspire the Next

「基礎学力」「専門知識」に加え、それらを活用し、「多様な
人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力」

基礎学力・専門知識
を活かす力
(社会人基礎力)

基礎学力 (読み、書き、算数、基本ITスキル等)

専門知識 (前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力)

仕事に必要な知識や資格等

人間性、基本的な生活習慣 (思いやり、公共心、倫理観、基礎的なマナー、身の周りのことを自分でしっかりとやる等)

出典: METI HP

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 6

スライド 6

1-4 社会人としての基礎的能力とは・・・ HITACHI Inspire the Next

社会人基礎力=3つの能力と12の要素

前に踏み出す力(アクション)
～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～

- 主体性
- 物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力
- 他人に働きかけ巻き込む力
- 実行力
- 目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力(シンキング)
～疑問を持ち、考え抜く力～

課題発見力
現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力
新しい価値を生み出す力

チームで働く力(チームワーク)
～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～

- 信頼力
- 傾聴力
- 柔軟性
- 状況把握力
- 規律性
- ストレスコントロール

自分の意見をわかりやすく伝える力
相手の意見を丁寧に聴く力
意見の違いや立場の違いを理解する力
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
社会のルールや人との約束を守る力
ストレスの発生源に対応する力

出典:METI HP ©Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 7

スライド 7

1-5. 産業界の取組み(経団連 教育・人材開発プロジェクト) HITACHI Inspire the Next

- 理系離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクト**
 - 会員各社が既に実施している出前授業などのプログラム内容を整理
 - 経団連のHPにデータ・ベースを開設
- 「グローバル人材育成モデルカリキュラム」の実施**
 - 国際化拠点(グローバル30)13大学と協力し、企業経営者や実務家による国際ビジネスの実態に関するモデルカリキュラムを検討
 - 2012年10～2月、上智大学で「導入講座」(2年生向)を試行的に実施
 - 2013年度は、導入講座修了者に対して「夏季集中講座」を実施予定
- 日本人学生向け「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」の新設**
 - グローバルに活躍する意欲やチャレンジ精神を持つ大学生を対象
 - 2012年度34名、2013年度36名が合格
 - 留学帰国生を対象とした合同就職説明会・面接会「グローバルキャリアミーティング」を開催

©Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 8

スライド 8

2-1. 日立の創業 HITACHI Inspire the Next

- 1910(明治43)年、久原鉱山の機械修理工場として、茨城県日立市にて創業(1920(大正9)年に会社組織として設立)
- 第1号製品:5馬力モーター
- 企業理念: **優れた自主技術製品の開発を通じて社会に貢献する**
- 日立創業の精神: **「和」「誠」「開拓者精神」**



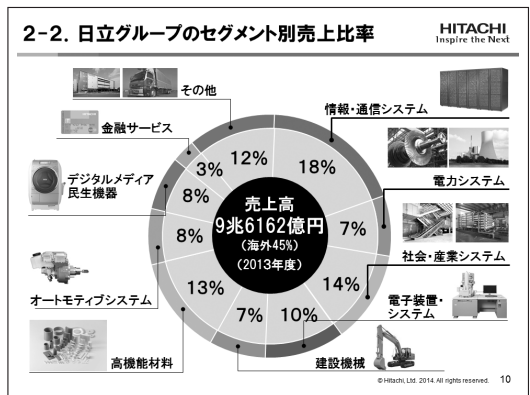
創業者 小平浪平



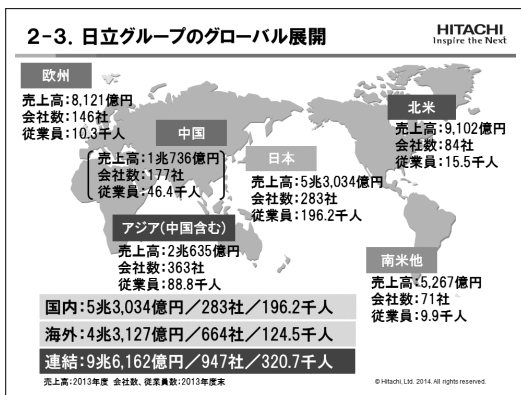
創業小屋(1910年頃 茨城県)

©Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 9

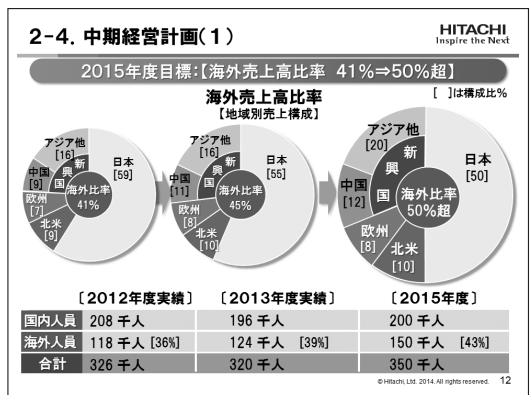
スライド 9



スライド 10



スライド 11



スライド 12

2-4. 中期経営計画(2)【経営のフォーカス】 HITACHI
Inspire the Next

2015中期経営計画
— 成長の実現と日立の変革 —

イノベーション

サービス事業を強化しイノベーションを実現

グローバル

社会イノベーション事業をグローバルに提供し成長

トランスフォーメーション

業務のグローバル標準化と変化に迅速に対応する経営基盤の確立

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 13

スライド 13

2-4. 中期経営計画(3)【社会イノベーション事業】 HITACHI
Inspire the Next

社会イノベーション事業
Social Innovation Business

Social Infrastructure & Industrial Systems
産業・交通・都市開発システム

環境都市づくり(水処理)

● クラウド

● 建設機械

● コンサルティング

● データセンタ

● ストレージ

情報・通信システム
Information & Technology Systems

昇降機

● グリーンモビリティ

● エネルギー

● スマートグリッド
(火力・風力・再生可能エネルギー)

ヘルスケア

電力システム
Power Systems

+
材料・キーデバイス
Materials & Key Devices

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 14

スライド 14

2-5. グローバル事業展開の経緯 HITACHI
Inspire the Next

製品輸出の時代

↓

海外生産の時代

↓

海外で一貫したビジネス展開

}

作って納める
ビジネスモデル

海外で一貫したビジネス展開 **ビジネスモデルに大きな変化**
マーケティング、開発、製造、販売、サービス機能
・新興市場拡大、ニーズの多様性

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 15

スライド 15

2-5. グローバル事業展開の経緯 HITACHI
Inspire the Next

【事業の質】
「作って納める」⇒前提：顧客が必要なものがわかっている

↓

顧客/社会課題を発見・発掘してトータルなソリューションとして提供

課題が明確で正解がある
⇒課題が不明確で仮説⇒検証で前に進む

【事業展開の領域】⇒グローバルな展開

求められる人材像が変化

海外で一貫したビジネス展開 **ビジネスモデルに大きな変化**
マーケティング、開発、製造、販売、サービス機能
・新興市場拡大、ニーズの多様性

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 16

スライド 16

2-6. 日立が求めるグローバル人材像 HITACHI
Inspire the Next

日立が求めるグローバル人材像(学生へのメッセージ)

従来

- 1 己を高める姿勢
- 2 困難に屈せず完遂する姿勢
- 3 前に向かって行動する力
- 4 メンタルタフネス
- 5 建設的にコミュニケーションする力

既成概念にとらわれない
チャレンジ精神

異文化、価値観の
差異への興味・関心

外国語によるコミュニケーション能力

日立製作所が求める人材

ボーダレスに、誰と接することができる
「意志」と「覚悟」のある人材を求めています。

【人材像】

- 1 柔軟な頭で、物事の全体像を捉えられる人材
(思い込みで視野を狭くしないこと)
- 2 あらゆる人に心を開き、心を開いてもらえる人材
(自分の殻に閉じこもらないこと)
- 3 常に自分の意志を持ち、それを明確に示せる人材
(他者に遠慮・配慮をしないこと)
- 4 困難に立ち向かい、最後までやりとげられる人材
(壁にぶつかっても意欲を失わないこと)

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 17

スライド 17

3-1. 日立の取組み —グローバル人材戦略— HITACHI
Inspire the Next

グローバル人材マネジメント戦略 2011年6月 ニュースリリース

「日本+海外」発想から「グローバル」視点での人材マネジメントへの転換

国内人材グローバル化の加速

- 「グローバル要員」採用(2012年度~)
・大学・高専等採用において、専科系、技術系と並行で「グローバル要員」として採用
・外国人比率10%(2011年度採用比倍増)
- 若手海外経験付与(2011年度~)
・1年間で1,000人を海外へ派遣
(2009~10年度比10倍増)
- 経営研修全面改訂(2011年度~)

ローカル人材育成の推進

- ローカル人材向けプログラムの展開
・日立発「アソフム/Discover Hitachi」
・世界共通初級管理者向け研修
- 現地経営研修の開催
(2012年11月 シンガポール)

現地主導経営体制強化

グループ・グローバル全体で
ボーダレスに経営人材を共有

グループ・グローバル共通の人材育成、登用、処遇

- グローバルタレントマネジメント
経営人材グローバルオンデマンドの実現
- 共通人材マネジメントプラットフォーム
グローバル人材データベース
グローバルトレーニング(人材評価尺度統一)

地域・事業の特性に応じた最適人材マネジメント

- ビジネスパートナーリング
事業インのパートナーとして協働し、グローバル人材マネジメント課題(採用、育成など)を解決

© Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 18

スライド 18

3-2. グローバルベースの人材育成(経営研修)

HITACHI Inspire the Next

全経営研修を「グローバル」「リーダーシップ」中心に改訂

集中育成

- グローバルビジネスで勝てるリーダー
- あらゆる階層のリーダー

改訂

【改訂ポイント】

- ① グローバルに通用するマネジメント、リーダーシップ・実行力修得
- ② スキル・知識教育から実践型へ
- ③ ビジネスパーソンとしての幅を広げる (日立事例の活用、疑似体験・トレーニングプログラム等)

【日本人対象】

グローバルリーダー育成に特化した経営研修の組織開催
受講の加速(受講者数増加)を継続的に働きかける
2011年度:2,600名
2012年度:2,400名
2013年度:2,300名

【ローカル対象】

グローバル研修の開催

- ① ローカルエグゼクティブ向け経営研修を開催(in シンガポール)
- ② 各地域ごとに展開している研修のグローバル標準化(コンテンツの共通化)

© Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 19

スライド 19

3-3. グローバル活躍できる人材づくり【実施の考え方】

HITACHI Inspire the Next

仕事上の高い成果(海外で高いパフォーマンス)

個人特性

- 海外勤務経験(若年層)
- 海外勤務希望の有無
- 職位

行動特性

- 問題解決能力
- リーダーシップ
- 組織柔軟性
- 異文化リテラシー

※2008年度・2009年度の文部科学省の早稲田大学コンソーシアムで実施した調査結果の一部
日本人派遣者のサンプル数:880名(34社)

© Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 20

スライド 20

3-3. グローバル活躍できる人材づくり【育成ステップ】

HITACHI Inspire the Next

【日本極人育成モデル(イメージ)】

区分	国内人材と共通	グローバル人材
事業部長		
部長		海外勤務(ローカルと協働する経験)
課長	HITACHI BASIS (営研×技研) (日立IA)研修 各社研修等	海外勤務(ローカルを上司に持つ経験)
主任		
主任 ~ 新入社員		若手海外派遣 【海外経験の1stステップ】

© Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 21

スライド 21

3-4. 若手海外派遣プログラム(1)【概要・目的等】

HITACHI Inspire the Next

重点地域(中国・インド・東南アジア等)へ派遣するプログラム(約80コース)を選定し、日立グループ全体から派遣

■ 趣旨・目的
業務で海外案件に携わる前に、海外での生活を経験させることにより、肌感覚で現地の文化・生活を理解を図る。その経験を通じ、グローバルビジネス対応力の素地を作る。(底上げ)

■ 対象者

- (1) 派遣要件:
① 非管理職層(主任クラス以下、年齢は各社任意)
② 将来、グローバル人材としての活躍が期待される者
③ チャレンジする意志・意欲を持っている者
- (2) 派遣者数:
2011年度以降、日立グループから約1,000人/年を派遣

■ 派遣先選定基準

- (1) 「生活感」
- (2) 「サバイバル要素」「チャレンジングな要素」
- (3) 「ビジネス要素」「多様な人材と協業する要素」

タフな経験を重視

© Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 22

スライド 22

3-4. 若手海外派遣プログラム(2)【プログラムの意図】

HITACHI Inspire the Next

High Context

日本人同士のコミュニケーションの特徴
(あ・うん の呼吸)

コミュニケーションの常識と「無意識に信じる」日本人

Low Context

多くの外国でのコミュニケーションの特徴
(背景・データ等多用)

Globalな場面で
ミスコミュニケーションが多発

■ 若手海外派遣の趣旨・目的
業務で海外案件に携わる前に海外での生活を経験することにより、肌感覚で現地の文化・生活を理解する。

© Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 23

スライド 23

3-4. 若手海外派遣プログラム(3)

HITACHI Inspire the Next

【国別累計派遣者数】

・3年間で、約3,000名を派遣(1,000名/年)
・約半数を新興国へ派遣(インド・インドネシア・ベトナム等が増加傾向)

上記以外にも、中南米・東南アジアや複数の海外プロジェクト等へ派遣

【派遣者数】

	日立製作所	各社総業	計
2011~2013年度で3,000名以上を派遣	900	200	1,100
グループ会社	1,100	800	1,900
計	2,000	1,000	3,000

(右表は概数)

© Hitachi, Ltd. 2014. All rights reserved. 24

スライド 24

3-2.若手海外派遣プログラム(4)		HITACHI Inspire the Next		
■概要				
No	区分	概要	派遣先(例)	期間
1	海外現地法人実習等	日立グループのグローバルビジネスの現場にて、多様な人材と協業することを体感。	アジアの家電製造現地法人	1~3ヶ月程度
2	他社実習	海外他企業のグローバルビジネスの現場にて、多様な人材と協業することを体感。	日立グループのお客様	1~3ヶ月程度
3	海外体験研修	世界のビジネスハブや現地の方等多様な人材との会話・生活・自ら働きかかっている外国人等のチャレンジングな経験。日本人が少ない学校を選定。	語学学校+ホームステイ	1~3ヶ月程度
4	ボランティア	サバババル体験を通じて、世界中から集まる多様な人材と協業することを体感。	世界的なNPO団体での調査活動等	1~2週間程度
5	海外業務研修等	海外調達業務や業務に関連するテーマ研修等を実施。効果的且つタフな研修となるよう、テーマ・実演内容は十分に検討。	海外現地法人等	各社任意
6	海外プロジェクト	選手を+αの要員として、海外プロジェクトに就いて参加させる。将来、業務で海外案件に携わる際、パフォーマンスを発揮できるよう、海外での生活やビジネスを経験。	海外現地法人、関係先等	各社任意

©Hitachi Ltd. 2014. All rights reserved. 25

スライド 25



スライド 26

●資料4 (中野)

自由と進歩
法政大学

キャリアデザイン学部連続シンポジウム第15回
18 Oct. 2014
グローバル人材を創る

キャリアデザイン学部における
教育の理念と方法
— グローバル人材の育成をめぐる —

法政大学キャリアデザイン学部教授
中野 貴之

スライド 1

本報告の概要

▼ 本報告の主題

本学部(キャリアデザイン学部)は、
グローバル人材の育成に資する教育
を実現できているのか？

※ グローバル人材
① 多様な価値観、文化を理解することのできる豊かな教養と幅広い知識
に支えられたグローバルな視野をもち、
② 目の前にある「現実」の課題を「実際」に解決していくことができる人材。

スライド 2

本報告の概要

1. 本学部の教育目標
→ 自ら学び、考え、行動できる自立/自律的な人になるとともに、他者のキャリアデザインを支援しうる能力を獲得する。

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法
→ 「理論(学問)と経験(体験)」、「学際性(広く学ぶ)と専門性(深く学ぶ)」のバランスを重視しつつ、上記の教育目標を実現するための教育プログラムを実施している。

3. 要約と課題
→ 本学部の教育プログラムの要約と課題について検討する。

スライド 3

1. 本学部の教育目標

▼本学部の設立
(2003年)法政大学キャリアデザイン学部設立
<背景>
● 日本型雇用システムの終焉等を背景として、自らのキャリア(生き方)を主体的に考えなければならない時代の到来

▼教育目標
● キャリアデザイン学(人の生き方の法則、仕組み)の修得、研究
● 社会の急激な変化に力強く、かつ柔軟に対応するために、自ら学び、考え、行動できる自立/自律的な人を育てるとともに、そのような自立/自律的な生き方を求めている人々たちを支援できる「人の専門家」を育てることを目標とする。

→ 学部設立後、10年以上が経過したが、上記教育目標を実現すべく、教育プログラムの拡充、修正に絶えず取り組んできている。

スライド 4

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

(1) キャリアデザインへのアプローチ

- キャリア(人が生きていくこと)は、①働く(ビジネスキャリア)、②暮らす(ライフキャリア)、③学ぶ(発達・教育キャリア)という三つの側面に大別しうることから、既存の学問体系に囚われず、これらの三つの側面から学際的、総合的にキャリアデザインという現象にアプローチしていくことを特徴とする。
- 学生の能力を最大限引き出すべく、理論(学問)の修得・研究のみならず、体験型授業を通じた経験的学びの機会を積極的に提供している。

スライド 5

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

▼カリキュラムの概念図

キャリアデザイン学の修得・研究

体験型科目
● キャリアサポート、キャリア体験etc.

ビジネスキャリア領域 ● 「働く」という側面に関する科目群 (人材育成論 etc.)	ライフキャリア領域 ● 「暮らす」という側面に関する科目群 (家族社会学 etc.)	発達・教育キャリア領域 ● 「学ぶ」という側面に関する科目群 (生涯学習 etc.)
--	--	--

体験(経験)
学問(理論)

<学際的、総合的アプローチ>

スライド 6

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

(3) 体験型授業(必修科目)

- キャリアサポート事前指導・実習、キャリア体験事前指導・体験学習、キャリア体験事前指導・体験学習(国際) etc.

e.g.
 <キャリアサポート事前指導・実習>

- ✓ 高校生を相手にキャリア相談を行う。
- ✓ 春学期: 事前指導→ コミュニケーション能力の育成、キャリア教育の基礎概念等の修得
- ✓ 秋学期: 実習→ 約4人のチームで、特徴の異なる高校を二校訪問し、キャリア教育の企画を緊張、失敗しつつ経験する。

- ① 多様な高校生に接し、多様な価値観を共有することの重要性を認識する。
- ② キャリア教育の諸概念について、座学で学んだ知識を実践の中で深めることになる。
- ③ 目の前の課題を乗り越えることを経験する。
⇒ グローバル人材の育成に資するプログラムといえる

スライド 7

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

▼ 理論(学問)の修得

ビジネスキャリア領域 ● 「働く」という側面に関する科目群 (人材育成論 etc.)	ライフキャリア領域 ● 「暮らす」という側面に関する科目群 (家族社会学 etc.)	発達・教育キャリア領域 ● 「学ぶ」という側面に関する科目群 (生涯学習論 etc.)
---	---	--

▼ 科目履修: 2年生春学期まで

- 三分野横断的な科目を設置するとともに、特定の領域だけに偏った履修をせず、広く、複数の領域から履修すべきことを推奨している ⇒ double or triple major
- 各領域における視点は異なることから、グローバルな視野を持つことにつながることは間違いない。

- ・ しかし、社会的に有為な人材(グローバル人材)の育成のためには、学際性(広く学ぶ)とともに、専門性(深く学ぶ)の育成が欠かせないことを認識するようになった。

スライド 8

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

▼ 学問(学部)の特質から見た類型

- ① ディシプリン: 特定の現象を「解く」体系的な方法をもっている学問(e.g. 経済学、社会学、心理学 etc.)
- ② 領域: 社会的ニーズの高いテーマを、複数のディシプリンを使って解き明かす学問(e.g. 経営学← 心理学、経済学、工学 etc.)

- ・ キャリアデザイン学は、典型的な領域の学問である。

▼ グローバルな視点だけでは・・・

<社会的ニーズの高いテーマは山積>

- なぜ大学を出ても正社員になれない人が多いのか、なぜ結婚をしない人が増えているのか、結婚して幸せになれるのか?
→ 学生も深い関心をもっている

⇒ ただし広い視野から、「私は○○だと思います」と、いってだけで説得力のある議論を行うことはできず、実際の解決にもつながらない。

- 一定の方法論に従って、適切に考察する必要がある。学際性(広く学ぶ)×専門性(深く学ぶ)の視点が重要である。

スライド 9

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

▼ ゴールへの道のり

<① ディシプリン型学部>

Step 1: ディシプリンの習得

↓

Step 2: テーマの選択

↓

Step 3: 事実、法則の解明

<② 領域型学部>

Step 1: (心の底から解きたい) テーマの選択

↓

Step 2: (必要に応じて) ディシプリンを習得

↓

Step 3: 事実、法則の解明

※ Step 1からStep 2へは、両学部とも共通の道筋である。

スライド 10

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

▼ 具体的施策

ビジネスキャリア領域 ● 「働く」という側面に関する科目群 (人材育成論 etc.)	ライフキャリア領域 ● 「暮らす」という側面に関する科目群 (家族社会学 etc.)	発達・教育キャリア領域 ● 「学ぶ」という側面に関する科目群 (生涯学習論 etc.)
---	---	--

(1) 調査法授業(少人数)の必修化(1年次)

- ✓ 量的調査、質的調査に関する授業を必修化した。
⇒ 2年次後半よりはじまるゼミにおいて、実証的なアプローチに基づく研究が可能となることを念頭に置いている。

(2) 領域の選択: 2年秋学期

- ✓ 3分野の中からゼミを選択し、その領域について集中的に単位をとるよう義務づけ、専門性を身に付けるようにした。
⇒ 各領域において、一定のディシプリンを身に付け、論理的な議論ができるとともに、現実的な解決力を有する人材の育成を目指す。

スライド 11

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法

▼ ゼミ活動の重視

ゼミにおける研究活動		
ビジネスキャリア領域 ● 「働く」という側面に関する科目群	ライフキャリア領域 ● 「暮らす」という側面に関する科目群	発達・教育キャリア領域 ● 「学ぶ」という側面に関する科目群

▼ 研究活動による効果


(わかっていない) テーマの設定
→
仮説の設定
→
検証
→
発表

- ✓ 研究のプロセスでは、自分が集めたデータでは仮説が支持されないなど、何だなく困難に直面する。その過程を乗り越えると、タフな精神をもつとともに、モノの見方、考え方がシャープになる。経験的にいえば、研究に真剣に取り組んだ学生は、課題解決能力が高まることは明らかだと思える。
- ✓ また、仮説の設定等の局面で、グローバルな視点の大切さも再認識する。

- ・ 学際性×専門性を旨とするにより、グローバル人材の育成につなげたい。

スライド 12

2. 本学部のカリキュラムの特徴と方法




学問的方法論に沿った研究を完成させるのは努力を惜しみなく注がなければならない。そんなことよりは、「エントリーシートの書き方」や「面接の練習」などをした方が就職には大事だろうと考える向きもあるかもしれない。

本当に役に立つことは、すぐには役に立たない。

13

スライド 13

3. 要約と課題



(1) 要約

- 体験型授業 → 経験的な学び
- 学際性(広く学ぶ) × 専門性(深く学ぶ)を目指すカリキュラム
- ゼミにおける研究活動
→ グローバル人材の育成を念頭に置いているといえる。

(2) 課題

- 大学教育の効果 → 大学時代を通じて、ごく平凡な学生の能力の向上に資するような教育が行われているか？

14

スライド 14