

訪アジア高等教育調査団 提言 「英語での授業拡大に本気で取り組むこと」

わが国の経済社会は、円高や国内市場の縮小等により、企業のグローバル・シフトが加速、それを推進するグローバル人材の育成が喫緊の課題となっている。国籍を問わず優秀な人材を採用するという傾向が顕著なことが、関西生産性本部が2010年に実施した調査でも明らかになった。近年海外で採用活動をする企業も増えてきた。

一方、教育界に目を転じると、多くの日本の大学において、世界に通用する人材が育成されているとは言い難い状況にある。また、日本人学生の内向き志向が進行し、グローバル人材育成は、日本の大学に課せられた新たな使命であると言って過言ではない。産業界の人材育成ニーズに応じていくためにも、大学の国際化について真剣に議論すべき時が来ている。

関西生産性本部では、2007年から3度に亘って、米国、欧州に大学調査団を派遣し、大学経営や教育力向上の取り組みに関する多くの示唆を得てきた。今回の調査団では「グローバル人材育成」をテーマに、アジア諸国—韓国・台湾・シンガポール・インドネシアの4か国の大学がこのテーマにどう取り組んでいるかを探り、日本の大学におけるグローバル人材育成のヒントを得ることを目的に「訪アジア高等教育調査団」を派遣した。

結果は、ヒントを得どころか、このままでは日本の大学および日本はアジアからも取り残されてしまうという危機感を肌身で感じるようになった。

韓国では、2007年から産学官が協力してグローバル人材の育成に真剣に取り組み、訪問した3大学の英語授業比率はいずれも30%を超えていた(慶熙大学42%、高麗大学35%、延世大学33%)。海外からの留学生数(5万人から9万人。2020年20万人目標)や海外への留学生数(15万人から25万人。2020年目標20万人とし、入りと出のバランスをとる。)も飛躍的に伸ばしており、進展の遅い日本のグローバル人材育成を尻目に、はるか先に行っているという実態を目の当たりにした。電子図書館やサイバー大学など設備面の充実振りにも目を見張った。延世大学は、欧米流のレジデンシャル・スクール(学生と教員が同じキャンパスに住み、全人教育を行う)を設置し、アジアの人材育成をリードするとの気概があった。

台湾では、訪問した国立政治大学、東呉大学とも台湾の文化を誇りにし、留学生にそれを伝えることが強みとなるという見解が新鮮だった。また、日本語の授業が海外の大学の中で一番充実していることも知った。グローバル人材を育成するために、どの学部も語学の卒業要件を定めていることも、本気度が伺われた。日本では、受験生が集まらなくなるといった理由で、卒業要件とすることに及び腰のところが多いが、東呉大学では、TOEIC750点、TOEFL iBTは84点という高い水準が設定されており、団員一同驚かされた。

シンガポールは、金融、人流、物流のハブ都市として発展を遂げてきたことはよく知られているが、教育面でもハブ都市としての機能を強化している。大学は人材養成機関としてだけでなく、世界中から優秀な人材を調達する役割も期待され、教育予算は歳出の23%で国防費(26%)に次ぐ金額が投入されている。また、留学生の誘致は国の重要政策として、省庁の枠を超え、経済開発庁の主導のもとで、国際企業庁、観光庁教育サービス局、教育省が協力して行っている。大学

の運営は、完全にアメリカ方式をとっており、シンガポール国立大学はエール大学と、シンガポールマネジメント大学はペンシルバニア大学と強い提携関係にある。2000年に創立されたシンガポールマネジメント大学では初代学長をペンシルバニア大学ウォートン校から招くという徹底ぶりである。シンガポール国立大学はすでにアジアでの名声を確立しており、留学生は、既に国が定めた上限の20%に達しており、募集活動をしなくても集まってくるという。大学院生は上限が定められていないので、現在留学生は60%にもなっている。シンガポールマネジメント大学のMBAの学費は10万シンガポールドル（約650万円）と米国一流校並みの高さだが、世界各国から集まってくるという。「教育はビジネスだ」と面談者の一人は言い切った。両校とも卒業生は引く手あまたで、就職の心配は全くないという。良い教育はそれに見合う効果があるという実例である。奨学金を受けた留学生は、卒業後3年間はシンガポールで働く義務がある。海外の優秀な人材を活用する仕組みとなっている。

インドネシアは、国内の政治・経済のリーダーを育成することが大学の大きな使命であり、グローバル人材育成は緒に就いたばかりであった。しかし、政府が強力なリーダーシップを発揮しているので、今後急速に変革が進むものと思われる。ガジヤマダ大学では100カ国の大学と提携するとの目標を定めている。サティヤワチャナキリスト教大学からは、調査団に参加した多くの学校と提携したいと積極的である。政府のリーダーシップの一つは、教員の昇格を政府が決めていることである。セメスター毎に教員評価を行い、成績の悪い教員には、私学であっても、政府の補助金分（約50%）の給与を支給しないという厳しいものである。

就職活動については今回の調査テーマではなかったので調べていないが、サティヤワチャナキリスト教大学で、企業の就職説明会が卒業の2週間前から開催されていると聞いた。インドネシアでは、日本のように新卒一括採用という方法はとられておらず、企業に就職を希望する学生は卒業してから個人で就職先を探すのが一般的だという。高等教育の重要性が増している中で、1年以上前から就活がはじまり、大学の教育がないがしろにされている日本の現状の是正も喫緊の課題である。

4か国、9大学の視察と団員相互のディスカッションを通じて、グローバル人材育成のために、焦点を絞って、まずは「英語での授業拡大に本気で取り組むこと」を重点政策とし、そのために以下の3点を提言する。

1. 学生の英語でのコミュニケーション能力を高めること。

英語での授業を増やすこと、海外への留学体験を増やすこと、海外からの留学生を増やすこと、特に成長著しいアジアとの交流を深めることが必要である。海外からの留学生を増やすために、文科省が、留学生を学部定員の枠外と定めることも効果的な支援策となる。英語教育の前に、もっと日本のことを教える必要があるとの意見はもっともである。海外の人たちとのコミュニケーションの中でこそ、日本の歴史や文化、経済、社会について質問され、それについて学ばなければという自覚が高まってくる。現在、その機会があまりにも少ないことが、日本のことも知らない学生を増やしている要因の一つになっている。

国内に閉じこもらず、海外の人々とのコミュニケーションの機会を拡大していくことが、日本の明日を切り拓いていく道である。これからの日本を担う学生達に期待したい。

2. 教員の英語力を強化し、英語での授業を拡大すること。

今回訪問したシンガポールでは英語は中国語とともに公用語となっている。韓国の大学では、訪問した3校とも英語での授業が30%を超えている。台湾の国立政治大学は20%に達している。自国の学生の英語によるコミュニケーション力を高めるとともに、海外からの留学生を増やそうと必死に努力している。スローガンだけでは、海外からの留学生は増えない。日本では、現在の教員を入れ替えることは極めて困難との理由や、そもそも英語の授業を増やそうなどとは考えてもいない大学や学部が殆どである。どの分野においても、日本のリーダーがグローバルな視野を持ち、グローバルな人的ネットワークを増やしていかなければ、世界に貢献し、存在感を高めていくことはできないのではないだろうか。

自然科学分野に比べ、人文科学、社会科学分野では、グローバルに活躍する人材は極めて少数で、ガラパゴス化してしまっており、学生のグローバル化が進まない要因にもなっている。現在の教員を入れ替えることは難しい現状を鑑み、まずは新規教員採用において、どの学部も、研究力や教育力に加えて、「英語で授業ができる」ことを条件にすることを提案する。また、韓国の大学で実施されていることであるが、日本人教員による英語授業に対してインセンティブを付けることも検討に値する。

雇用の保証と柔軟な雇用政策は、大学のみならず、日本社会全体の課題である。終身雇用制度は、戦後の高度成長期に日本企業に定着し、そこから愛社心が育まれ、今度はそれが成長の原動力になった。しかし、1990年代からの停滞の時代に入ると雇用システムの硬直化が変革の壁となり、グローバル・コンペティション時代への適応力を欠く結果となっている。終身雇用の良さと雇用の柔軟性を両立させるシステムを創り出していかなければならない。

3. 企業が大学教育に期待し、グローバル人材育成に協力すること。

大学教育を変革する上で最も大きな力を持っているのは学生を採用する企業である。企業が大学教育に期待せず、自前で人材育成すると言っている間は、大学教育に変化を起こすことは難しい。果たしてそれでいいのだろうか。世界各国が、産学官一体となってグローバルに活躍する人材育成に力を入れている時に、果たして日本だけがそれでいいのだろうか。本当に企業だけで育成できるのだろうか。

グローバル人材とは、「外国語による実践的コミュニケーション力、主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、異文化理解と日本人としてのアイデンティティ」とグローバル人材育成会議は定義づけている。定義はともあれ、外国人と議論し、相手の主張を理解し、自分の主張を伝える力は、一朝一夕に養えるものではない。初等中等教育時代から、時間をかけて対話型授業を通じて、また、外国人との交流の中で徐々に身につけていくものである。

従って、企業への要望は、大学教育に大いに期待をし、サポートしてもらうことである。人は期待されるから成長する。具体的には、留学生を積極的に採用することによって、日本に留学する外国人学生が増え、日本人学生との交流の機会が増える。日本人学生の海外留学経験を採用時の評価得点にする。海外の事業所での日本人学生のインターンシップを拡大する。TOEIC、TOEFL等を採用試験に加える。大学の教育を破壊する青田刈りを止める等々様々な貢献策が考えられる。企業がいかにグローバル・コンペティションを戦い、グローバル人材を必要としているか、その切迫感を教育界に伝えることも重要である。

どの分野でも、5～10%は海外の人たちと英語でディスカッションできる人材を育成しなければ、日本は世界から、いやアジアからさえ取り残されてしまうのではないかと危惧する。そのためには、学校での英語を中心とした語学教育に産学官が協力し、本腰を入れて取り組む必要がある。

もちろん、世界の言語は英語だけではなく、中国語、韓国語、スペイン語、フランス語、ドイツ語等数多くあり、こうした言葉を話せる人々を増やしていくことも重要だ。また、日本語を話せる外国の人々を増やしていくことも大切である。

最近、読み・書きから、聞く・話す重視の英語教育への転換が進んでいるようであるが、異文化理解を踏まえた真のコミュニケーション能力向上のためには、読み・書き能力を軽視してはならない。話すことも重要だが、近年のグローバル・コミュニケーションにおいてウェブの果たす大きな役割に注目すると、英語の読解力も強化していかなければならない。

わが国の大学教育の大きな課題として中央教育審議会は「明確な目標設定とこれに基づく体系的な教育課程の構築」を掲げている。その教育目標の中の重点項目として、「グローバルに活躍できる人材の育成」が、社会から大学への大きな期待であるとわれわれは認識している。従って、英語教育だけを取り上げて強化するのではなく、体系的な教育課程の構築の中に位置づけるべきことはもちろんである。

もし、日本の大学が本気で改革に取り組まなければ、海外から留学生がなくなるどころか、日本の優秀な、やる気のある学生は、海外の大学に行ってしまうのではないか。アメリカの大学の教育力は定評のあるところで、既に世界中から優秀な学生を集めているが、高額の授業料がネックになっていることもあり、日本からの留学生が減っている。しかし、授業料や生活費の安いアジアの大学の優秀さが知れ渡ることになれば、東京や関西に下宿させるなら思い切ってグローバル化したアジアの大学で教育を受けようという学生や保護者が増えるのではないかという危機感を団員一同感じた。多くの大学人、企業人とこの危機感を共有し、産学官が協力して、グローバル人材育成に取り組んでいかなければならない。

以上