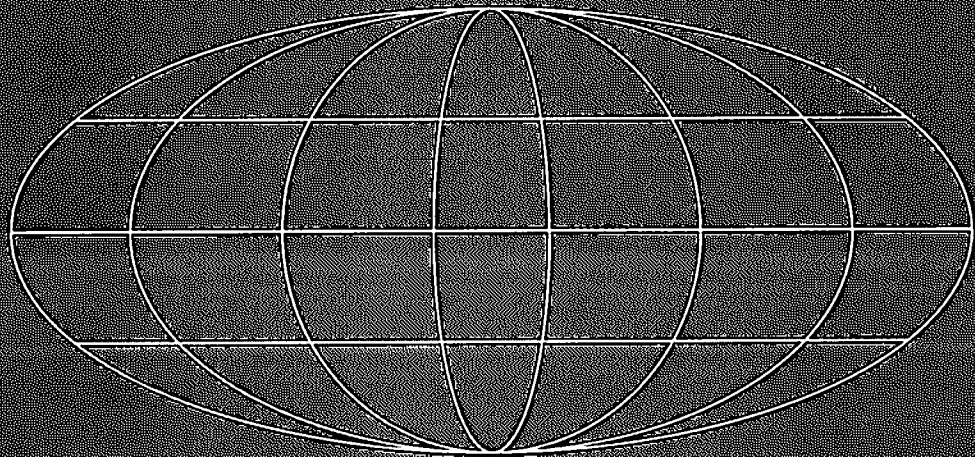


提言

グローバル時代に求められる 高等教育の在り方



平成26年2月

新潟経済同友会

目 次

はじめに.....	1
Ⅰ 提言「グローバル時代に求められる高等教育の在り方」	2
Ⅱ 「グローバル人材の育成」等に関するアンケート調査結果	4
Ⅲ 教育問題委員会の活動経過（平成 23 年度～平成 25 年度）	10
1. 国際大学 森正勝 学長 講演会（例会）	11
2. 国際大学 視察	12
3. 国際教養大学 中嶋嶺雄 学長 講演会.....	13
4. 海陽中等教育学校 中島尚正 校長 講演会.....	15
5. 国際教養大学 視察	17
6. 経済同友会（東京） 前原金一 副代表幹事 講演会	19
Ⅳ 「出前授業」の活動経過	20
新潟経済同友会 教育問題委員会 名簿.....	22

はじめに

わが国では、近年、少子高齢化・人口減少や消費の伸び悩みなどにより、国内市場が縮小するなど社会構造が大きく変革する中、企業のグローバル化は世界経済のグローバル化とともに急速に進展している。

また、教育面に目を転じると、海外から日本へ来る留学生は増加傾向にあり、平成 22 年には約 142,000 人に達している。それに対し、海外に留学する日本人学生は、海外留学への諸問題や学生の内向き志向が顕著となる中、平成 16 年の約 83,000 人をピークに平成 22 年には約 58,000 人となり、毎年減少の一途をたどっている。

これらの状況を踏まえ、グローバル化を担う「人材」は、今後の企業経営における大きな「財産」であるとの認識の下、当委員会では、「次代を担う人材の育成を考える」をメインテーマとして、特に「グローバル時代に求められる高等教育の在り方」を中心に 3 年間に亘り、教育関係者や有識者を招いた講演会や県内外の大学の視察などを通して研究・議論を行ってきた。

また、グローバル人材の育成や需要、加えて海外事業展開の現状を把握するべく、昨年の 12 月に新潟経済同友会の会員を対象にアンケート調査を実施した。

本提言はそれらの活動成果をまとめたものである。本提言が新潟県の高等教育におけるグローバル人材育成の一助となれば幸いであり、これを契機として、県内高等教育機関及び教育関係者との更なる連携を図っていききたい所存である。

最後に、講演会・視察などにおいて貴重なご意見・ご協力を賜った関係各位、並びにアンケート調査に協力頂いた会員各位に厚く御礼を申し上げる。

平成 26 年 2 月
新潟経済同友会
教育問題委員会

注 1) 本提言における高等教育とは、大学（大学院、短期大学を含む）、高等専門学校、専修学校などを対象としたものである。

注 2) 海外から日本への留学生数は（独）日本学生支援機構の調査結果より、日本から海外への留学生数は文部科学省の集計結果よりそれぞれ引用。

I 提言：「グローバル時代に求められる高等教育の在り方」

提言 1 リベラルアーツを重視した教育の充実

グローバル人材として活躍するためには、わが国やふるさと新潟の伝統・歴史・文化などを理解した上でそれらを世界に向けて発信でき、また、外国の異文化など多様性を受け入れることができる豊かな感性や論理的思考能力を身につける必要がある。

これらの能力を身につけるためには、高い専門能力に加え、リベラルアーツ（幅広い教養）を養うことが前提となるものであり、全国各地の大学などにおいてもリベラルアーツを重視した教育方針を打ち出す動きがみられる。

中嶋嶺雄学長より講演頂いた国際教養大学（秋田市）は、世界に通用する教養教育を行う大学を標榜し、外国語教育はもとより政治・経済・歴史に加え、芸術や文化といった幅広い教養を身につけさせ、知的な土台を築く教育を行っている。

また、中島尚正校長より講演頂いた海陽中等教育学校（愛知県蒲郡市）は、豊かな教養を培うため、歌舞伎などの演劇鑑賞や田植え、百人一首大会などを通して、日本の伝統・文化に親しむ行事を重視している。

このように、日本人としてアイデンティティを持ち、グローバル時代にこそ必要なリベラルアーツを重視した教育の充実が切望される。

提言 2 外国語によるコミュニケーション能力養成と海外留学の機会拡充

グローバル人材として外国人を相手にビジネスを展開するには、単に外国語を読み書きできるだけでなく、各々の背景となる異文化などを受け入れながら、外国語を用いて相手に主張し、交渉できるコミュニケーション能力を身につける必要がある。

視察した国際大学（本県南魚沼市）及び国際教養大学では、すべての授業を英語で行い、外国語によるコミュニケーション能力とグローバルな専門知識を身につけた人材を育成している。

また、海外留学は語学力が身につくだけでなく、外国で生活することにより、異文化など多様性を受け入れることや外国人とコミュニケーションを図ることができるようになる。国際教養大学では、1年間の海外留学を全学生に義務づけ、そのような能力を身につける人材を育成している。

それに加え、国際大学は海外 50 か国以上から、国際教養大学は 28 か国からの海外留学生を受け入れ、全寮制による共同生活で、日本に居ながら海外留学に匹敵する多文化的・多民族的な環境での人材育成を行っている。

このように、外国語によるコミュニケーション能力養成と海外留学の機会拡充が重要である。

提言 3 「新潟」の高等教育らしい特長あるカリキュラムの実現

今般、当会で実施した会員向けアンケート調査では、海外に事業展開している企業が回答の約 4 割あり、うち北東アジア地域を事業展開先とした回答が約 8 割を占めた。

この結果からも本県の地域的優位性を活かし、特に北東アジア地域に関しての理解力を養うといった特長あるカリキュラムでグローバル人材を育成することは、環日本海の玄関口「新潟」の高等教育として重要である。

また一方で、日本においては欧米諸国と比較して開業率が低く推移しているが、将来「新潟」から海外に事業展開できるようなリーダーや若手の起業家を育成するカリキュラムの設置も望まれる。

これらを実現させて、他県の高等教育と差別化を図り、知の集積機関として学問的に名声を高めることは、本県からのみならず、他県からも優秀な人材を集めることが可能となる。加えて、高等教育における研究成果や資源などを活用した起業の創出や県外企業の誘致など地域経済の発展にも寄与し、ひいては雇用をはじめとした流入人口の増加につながることが期待される。

そのためには、各専門分野に精通した教員の配置や環日本海経済研究所（ERINA）などの研究機関との連携を図ることが肝要である。

提言 4 グローバル人材育成のための産学官連携の強化

グローバル人材育成については高等教育の果たす役割は極めて大きい、高等教育における取組だけでなく、産学官が連携を強化し、それぞれ役割を果たすことが必要であり、我々も経済人として貢献していかなければならない。

具体例として、まず提言 2 の項目で述べた海外留学の機会拡充のため、学生に対する資金援助が挙げられる。これについては、平成 25 年に当会会員企業を中心に 33 社が協賛した「新潟県・極東連邦総合大学留学生支援機構」が発足し、23 名の学生をロシアに派遣した。学生からは、本機構からの支援が留学の決め手となり、貴重な経験となったという報告が多数あった。

また昨今、高等教育の人材育成と企業の人材ニーズとの間にミスマッチが生じていることが指摘されているが、これらの解消のためにも産学官の活発な人材交流が必要である。例えば、寄附講座として海外での勤務経験が豊富な企業人講師の派遣や企業の海外拠点でのインターンシップ受入拡充などが挙げられる。当会では現在、中学生を対象に「出前授業」を行っているが、今後は、高等教育機関への講師派遣も検討するものである。

このように、産学官が連携を強化し、地域を挙げてグローバル人材を育成していく体制づくりが重要であり、その実現に向け当会としても協力を惜しまぬ決意である。

Ⅱ「グローバル人材の育成」等に関するアンケート調査結果

1. 調査目的

- ①グローバル人材の育成や需要
- ②外国人留学生の採用
- ③海外事業展開の現状
- ④グローバル人材の育成について新潟県内の大学等への要望・意見などを把握することを目的として実施した。

2. 調査対象及び回答数

調査対象：新潟経済同友会会員 256 名（同一企業会員 20 名を除く）

回答数：103 名 回収率：40.2%

回答企業（団体）の業種

業 種	回答数	割合
・建設業	11	11%
・製造業	16	15%
・情報通信業	7	7%
・運輸業	2	2%
・卸売業、小売業	20	19%
・金融業、保険業	7	7%
・不動産業	4	4%
・飲食業、宿泊業	5	5%
・サービス業	22	21%
・その他	9	9%
合 計	103	100%

回答企業（団体）の従業員数（パート・臨時を含む）

従業員数	回答数	割合
・1人～49人	30	29%
・50人～99人	14	13%
・100人～199人	21	20%
・200人～499人	11	11%
・500人～999人	7	7%
・1,000人～4,999人	13	13%
・5,000人以上	7	7%
合 計	103	100%

3. 調査時点

平成 25 年 4 月 1 日現在

4. 調査実施主体

新潟経済同友会 教育問題委員会

5. 調査結果

■企業活動を行う上で、「グローバル人材」に求める能力としてどのようなものが重要と考えるか。(3つまで選択可)

回 答	回答数	割合
・ 未知の世界に飛び込める積極的な行動力を有している	51	50%
・ 語学力が弱くても、積極的に外国人とコミュニケーションを図ることができる	37	36%
・ 周囲と円満な関係を築ける協調性とリーダーシップを有している	36	35%
・ 他国の社会や文化の違いを理解し、それを柔軟に受け入れることができる	34	33%
・ 自分自身で課題を発見し、解決することができる	32	31%
・ 自分の意見をわかりやすく伝えることができる	25	25%
・ 日本や新潟に愛着を持ち、その社会や文化を客観的に説明できる	21	21%
・ 苦しい時にもくじけずに最後までやり通すことができる	19	19%
・ 外国語の読み書きや簡単な会話ができる	15	15%
・ 広い教養や国際政治経済に関して知識を有している	14	14%
・ 他国に滞在し、外国人を相手にビジネスができる	10	10%
・ 国内で外国人を相手にビジネスができる	7	7%
・ その他	2	2%
有効回答数	102	

■グローバル人材育成のために、大学等での人材教育に対して何を期待するか。(3つまで選択可)

回 答	回答数	割合
・ 主体性・チャレンジ精神といった社会人としての行動力・発信力の養成	68	67%
・ 対人コミュニケーション能力の養成	64	63%
・ 論理的思考能力や問題解決能力の養成	49	48%
・ 異文化理解や異文化コミュニケーションをテーマとする授業	28	27%
・ 海外留学など国際交流活動の機会の提供	20	20%
・ 充実した外国語の授業	19	19%
・ 国際政治経済（海外マーケット）に関して包括的な理解ができる授業	17	17%
・ 日本や新潟の歴史や文化をテーマとする授業	13	13%
・ 学生の国内外事業所等へのインターンシップの促進	9	9%
・ 語学の授業以外で英語により行われる授業	8	8%
・ 北東アジア地域に関して包括的な理解ができる授業	6	6%
・ その他	1	1%
有効回答数	102	

■これまでに、「グローバル人材」を採用したことがあるか。(1つ選択)

回 答	回答数	割合
1. 採用している	35	34%
2. 採用する予定である	9	9%
3. 採用する予定はない	31	31%
4. わからない	26	26%
有効回答数	101	100%

■これまでに、外国人留学生を採用したことがあるか。(1つ選択)

回 答	回答数	割合
1. 採用している	28	27%
2. 採用する予定である	8	8%
3. 採用する予定はない	66	65%
有効回答数	102	100%

■外国人留学生を採用することでのメリットまたはデメリットがあったか。

メリット(一部抜粋)

- ・在籍している社員の刺激となり、新しい観点で物事を考える一助となる。
- ・文化や習慣の違う多様な社員と一緒に仕事することでお互いが良い刺激を得られ、社内のグローバル化が図れる。
- ・日本人よりハングリーな精神でいる所。
- ・母国と日本の関係を意識しながら業務にあたり、周囲の社員にも情報提供している。
- ・将来の海外進出の際に、日本で学んだ専門知識・文化習慣、仕事のやり方などを身につけて、母国との架け橋として活躍してくれる。
- ・外国人の視点による物の考え方など社業に得られるものが多々あり、事業展開に役立つ。
- ・留学生の出身国の企業と取引がある場合は、その国の言語、文化に精通しているため、即戦力として取引の間に立った役割が期待できること。
- ・日本人社員をグローバル対応できるように育成していくより、優秀な留学生を採用して育成していく方が早道である。

デメリット(一部抜粋)

- ・日本との文化・習慣の違いになかなかなじめなかった。
- ・日本語をネイティブレベルで話ができないと、なかなか日本の社内、社外とでコミュニケーションがとれない。
- ・日本語を上手く話せず苦労している。電話の応対は日本人でも難しいが、外国人は大変だ。
- ・日本人ならではの感覚や玉虫色の表現が理解出来ない所。
- ・賃金、ポジション等人事制度の理解。
- ・終身的な雇用制度(日本的な制度)とグローバル人材のキャリアパスのミスマッチ(離職等)。

■現在、海外に事業展開を行っているか。(1つ選択)

回 答	回答数	割合
1. 行っている	36	35%
2. 行う予定である	12	12%
3. 行う予定はない	55	53%
有効回答数	103	100%

■海外事業展開はどのような形態か。(複数選択可)

回 答	回答数	割合
・海外との業務提携(生産・販売委託、技術提携等)	24	23%
・海外拠点の設置(生産、販売、研究開発等)	24	23%
・輸出貿易	17	17%
・輸入貿易	15	15%
・その他	8	8%
有効回答数	103	

■海外事業展開はどこの地域か。(複数選択可)

回 答	回答数	割合
・中国	30	29%
・その他アジア地域	26	25%
・北米地域	16	16%
・韓国	13	13%
・ヨーロッパ地域	11	11%
・ロシア	9	9%
・その他地域	3	3%
有効回答数	103	

■グローバル人材の育成についての意見等（一部抜粋）

- グローバル人材の育成には、先ず自国語（日本語）でしっかりコミュニケーション出来る事、自国の文化・伝統を学び外国に紹介、披露出来るくらいの能力を学ぶ事が不可欠と考えます。その基礎の上に、日本人であることを自覚し、相手の国の文化や歴史も踏まえ、チャレンジ精神と語学力の備わった人材を育てあげて欲しいです。
- 相違点よりも共通点を見つけられること。相違点をも楽しめること。自分自身（自分の国・地域あるいは自分の属する会社・組織）を平易な言葉で明解に他者に説明できること。これらをナチュラルにできる人であればどこでも「使える」人材と言えるでしょう。このような人材を育成して行って頂きたいと思います。
- 教授陣の強化策と留学先から戻って就職する際に勤め先が十分確保されるような施策を地域と一緒にやってほしい。
- グローバル人材を活用できる組織力の向上も並行して必要である。
- 第一ステップとしては「日本企業の国際競争力を強化するという目的でのグローバル人材の育成」ということであろうが、第二ステップとしては、そのことと並行して、或いはそのことを超えて「どのような国の企業にも自らの高い専門性のみで、キャリアアップしていく人材の育成」が望まれると思う。
- 全世界が納得するグローバルスタンダードの確立は数世代先のことと思われる。今は各国の異なる価値観の相互理解の段階故、日本的価値観を自信を持って世界に向けて発すべき時代と考えます。
- 日本人として新潟県人として新潟の企業人として、地域を超えたWinWinの関係を築ける行動ができることがグローバル人材には必要と考えます。
- 我々日本人も海外に進出する場合、ジャパニーズ・スタンダードを押し付けるのではなく、「郷に入ったら郷に従え」まずは進出する地域の文化と宗教、生活習慣をよく理解しなければならない。従って、日本の高校・大学においても、語学だけでなく、そういった教育をカリキュラムとして積極的に取り入れていただきたい。
- 単なる海外志向ではなく、日本について客観的な目を持ち、自分とは違う物の見方・考え方・宗教など価値観の違う人々に対して理解できる人材の育成。
- 人財育成の基本は「人間力」の育成であり、大切な事項と思います。グローバルな人財育成を推進するためにも、この「人間力育成」を体系化したものが身近にあればと思います。
- 新潟には「国際大学」がある。日本で唯一世界に通用するグローバル人材を育てるための「企業向けの集中プログラム」がある。固有の大学ではあるが、新潟の財産であり、活用を新潟経済同友会としてもPRすべきではないか。国際大学の創設経緯からしても宝の持ち腐れである。
- 新潟に駐在している外国人（若い人）と地元企業の若い社員と交流できる様な会があると思う。
- 自らの可能性を信じ、遅しく自己開発に取り組む人財、更に組織に対してポジティブに影響力を持てる人物を多くご輩出して頂けますことを期待しております。

■グローバル人材の育成について新潟県内の大学等への要望・意見等（一部抜粋）

- 企業自らがグローバル人材を育成するために、教育や研究等を強化することも重要ですが、グローバル人材育成において大学等の果たす役割は極めて大きいと思います。「グローバル時代にマッチした人材育成」に期待します。
- 日本人学生の海外留学は年々減少していますが、学生に海外留学を奨励してほしい。また、県外からの優秀な学生や海外からの優秀な留学生を受け入れてほしい。そうすることで内向き志向の新潟県学生にも刺激になります。
- 日本の歴史・文化などの学びを深め、郷土愛を持つことにより日本人としてのアイデンティティを育成する。またその上に立ち、世界の歴史・文化などを学ぶことにより、それぞれの違いを認識し、国境を越え、相互理解できる人材の育成を期待している。
- 一部でも実施しているが外国からの留学生受け入れ、そして在学生の外国留学の枠を積極的に広げてほしい。
- 県内の高等学校への積極的なPR活動を推進すると同時に、国や県、市とも連携をとって在校生の負担軽減を進めてほしい。
- ヒアリング能力の向上は言うまでもなく、自己の考えをきちんと相手に伝えることができる十分な対人コミュニケーション能力の育成を期待しています。
- 日本人としての「歴史観」「国家観」を持ち、外国人の中で自由に自分の考えを表明できる人、志の高い人、挑戦意欲のある人を育ててほしい。
- 新潟県の地域的特性、歴史的特性、県民性などにも関心を向けてほしい。
- 何処の国の学生でも、いずれ両国の架け橋になるような人材に育てて欲しい。
- 出稼ぎのための就職で仕送りのためのツールだとすれば、その留学生がどのような人生を設計していて納得できるのか見定める必要があると思います。
- 教える側が「グローバルな見識」を持たねばグローバル人材は育たない。よって一層の研鑽を望む。
- 外国語の取得やビジネススキルだけでなく、なぜこれからグローバル人材が必要なのかその意味を単なる企業が必要とすることだけでなく、国家として必要としていることを海外の国々と比較しながら紹介し、学生達の理解を深めるような教育をしてほしい。
- 最初に日本人として、新潟県人としてのアイデンティティをしっかりと身につけて自分の考えをはっきり言える人材の育成が大切です。次に多くの国から留学生を集めて、共に学び交流できる環境づくりをお願いしたい。ひとつの大学で難しければ横断的な環境で。そういう環境が整えば、相手や相手の国に興味を持ち、語学を学ぶモチベーションになると考えます。更にそういう風に育った人材を海外に積極的に留学するようにバックアップしてもらいたいです。
- 専門知識習得よりもマインドを重視した教育を期待している。
- 外国語教育に偏らず一般的な教養、常識を身につける為の教育、活動の機会を提供して頂きたい。また、日本及び新潟県といった、自分の生まれ育った故郷への愛着心についても醸成していただきたい。

- 自らの考えを論理的に主張し、交渉できるコミュニケーション力を持った人材の育成です。語学力や異文化理解も重要ですが、それはあくまでもコミュニケーションのための手段でしかありません。グローバル人材といえるためには、自らの考えを論理的に組み立て、主張し交渉できる人材であると考えます。
- 学生のうちから積極的に多くの企業を訪問して、知識・見聞を広げられるよう大学は企業と連携してはどうか。(インターンシップの拡大も有効ではないか。)
- 学生の留学へのハードルをできるだけ低くするとよいと思います。例えば単位の共通化など。また海外からの留学生の受け入れも、出来るだけいろいろな国・地域からの多様な学生を多く受け入れていただきたい。
- 意識として、広く多面的にものごとを見、考え、バランスの良い判断ができる人材を望んでいます。日本という国で、この国の文化を大切に基本と考え、行動できる人材を希望します。
- グローバル人材の育成として、語学を勉強することは必要である。しかし、それ以上にどんな分野でもいいが専門を持つことだと思う。要は日本国内で使えない人材が海外で使えるわけがない。大学で1年ほど留学したからと、語学力はつくが専門は何か。日本国内で使える人材を育てることがグローバル人材育成の近道と考える。
- 国(海外マーケット)を特定した文化、商習慣を学ばせる。包括的な理解から特定の国に精通させる。該当企業へのインターンシップ制度など。
- グローバルの現実を実感させるために、県内企業の出前授業を大学にも取り入れる。留学生(海外)の受け入れの拡充を図り、交流の場を多く設ける。
- 就活を配慮した留学サポート制度の整備、日本の歴史・文化を知るための図書館の整備など。
- 少なくとも英語が話せる事が必要。それに関する機会を充分授業に組み入れる。(グローバル人材として英語を話せる事が最低条件である)
- 県内教育機関でどのようなグローバル教育、研究・開発等をおこなっているか詳細がわかるツールがあったら教えてほしい。
- 「郷に入ったら郷に従え」は万国共通であろう。従って、特に日本で就職を希望する留学生には日本人の文化、特に「お・も・て・な・し」などの心の文化を教育していただきたい。
- 極東連邦大学サマースクールへの留学制度を積極的に活用していただきたい。
- 海外の方と交流する機会をもっと増やしてほしい。ビジネスの場を海外に求める(仕事を海外・県外から獲得してくる)ハングリー精神がほしい。
- まず日本のこと、新潟のこと(足下のこと)をよく知り、外国の方に過不足なく「説明」できることが必要。
- 日本の国益に資する人材を育成して頂きたい。もちろん社会奉仕も重要ですが。
- Global人材の育成とは言葉・文化の違う人々と非言語的なコミュニケーションを通じて友好な関係を築くことの出来る人間力の育成を指すのではないかと思います。そのためには多面的な教養と、どのような場面でも動じない自身の核を養うような教育が必要ではないでしょうか。

Ⅲ 教育問題委員会の活動経過（平成 23 年度～平成 25 年度）

平成 23 年度		
月日	回次	活 動 概 要
4月25日	第1回	議題:今年度テーマの具体的な進め方・出前授業の実施報告
6月 2日	第2回	演題:「新卒採用環境の実態」 講師:㈱リクルート新潟支社 原竹哲郎氏
7月 6日	第3回	演題:「間違いだらけの人材育成」 講師:㈱タナベ経営新潟支社 特別顧問 大竹一雄氏(当会委員)
7月28日	第4回	視察:国際大学(南魚沼市) 施設見学、学長・留学生との懇談
8月19日		新潟市校長会会長 鳥屋野中学校 校長 林順一氏訪問 出前授業のPR・実績報告
9月 6日		今井委員長 新潟市校長会にて出前授業のPR
12月22日	第5回	議題:国際教養大学の理解と出前授業の実施報告
1月27日	第6回	演題:「これからのグローバル戦略と国際教養大学」 講師:国際教養大学 理事長・学長 中嶋嶺雄氏
2月21日	第7回	議題:次年度の活動方針について
平成 24 年度		
月日	回次	活 動 概 要
5月21日	第1回	議題:今年度の活動スケジュール・出前授業の実施報告・野口一則副委員長選出
7月17日	第2回	演題:「これからの人材育成と海陽学園の取り組み」 講師:海陽中等教育学校 校長 中島尚正氏
9月19日	第3回	視察:国際教養大学(秋田市) 施設見学、学生との懇談・秋田県教育庁義務教育課訪問
11月 6日	第4回	演題:「PX2(教育システムの手法)について」 講師:前BWFジャパン 伊東直子氏 議題:役員改選 野口一則(新)委員長、金井利郎(留)・大竹一雄(新)副委員長選出
1月22日	第5回	議題:次年度活動方針・テーマについて及び極東連邦大学への留学生派遣支援について
3月14日	第6回	議題:次年度活動方針等のとりまとめ 富山経済同友会・教育問題委員会との交流会
平成 25 年度		
月日	回次	活 動 概 要
6月28日	第1回	富山県訪問 5県教育担当委員会との交流会(富山経済同友会の出前授業見学等)
8月 7日	第2回	議題:提言とりまとめについて
8月 7日	第3回	演題:「グローバル人材の育成に向けた経済同友会の取り組み」 講師:経済同友会(東京) 副代表幹事・専務理事 前原金一氏
10月29日	第4回	議題:「グローバル人材の育成」等に関する会員宛てのアンケート調査作成についてなど
12月26日	第5回	議題:「グローバル時代に求められる高等教育の在り方」の提言内容について 「グローバル人材の育成」等に関するアンケート調査結果について
1月15日	第6回	議題:「グローバル時代に求められる高等教育の在り方」の提言最終とりまとめ 次年度活動方針について
2月25日 (予定)	第7回	演題:「学校の諸問題と社会からの支援のありかた」 講師:新潟大学大学院現代社会文化研究科准教授 雲尾周氏

1. 国際大学 森 正勝 学長 講演会 (例会)

平成 23 年 3 月 8 日 (火) 59 名出席 於：ホテル日航新潟

【講演要旨 (一部抜粋)】

○国際大学は、国際社会に貢献するために必要な専門知識と異文化に対する理解・共感を持ったグローバルリーダーの育成を目的としている。

○大学院大学には、国際関係学・国際経営学の二つの研究科を設置。在学生は、世界 48 か国約 300 人で授業は全て英語で行っている。



○世界各国のエリート (8 割がスカラーシップ) が集まっており、他にない修了生のネットワークが最大の価値・特徴である。

○英「エコノミスト」誌による MBA 世界ランキングに、本学の国際経営学研究科が 8 年連続で日本から唯一ランク入りを果たし、83 位の評価を得た。世界に認められたビジネススクールである。

○国内主要企業 35 社と「グローバル人材パートナーシップに関する覚え書」を締結し、企業と共同でグローバル人材の育成に乗り出している。

○学生を 300 人から今後は 400 人に増やし、3 年かけて日本人学生を現在の 7.5% から 20% まで増やしたい。年間コストは 310 万円 (授業料 190 万円 + 寮費 120 万円) だが、投資価値は大きい。

○今年 7 月からは、1 ～ 2 週間の日本人社員対象の企業教育を実施する。

○多極化する世界市場攻略にはグローバルリーダーの育成が急務であり、国際大学がその最重要拠点として果たす役割は大きい。人を創ることは、会社、国を創ること。是非、国際大学の活用を検討してもらいたい。

2. 国際大学 視察

平成 23 年 7 月 28 日（木）17 名参加 於：国際大学（本県南魚沼市）

【視察概要】

(1) 森 正勝 学長 挨拶

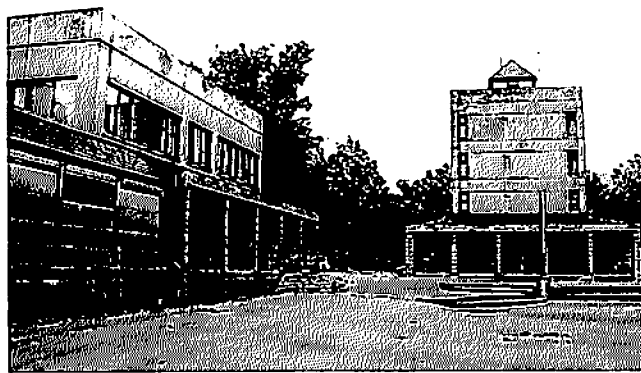
○今回の視察を歓迎する。また、皆様がご覧になったことを周囲の経営者にぜひお伝えいただき、当大学への関心を広めていただきたい。

○日本の国際競争力は劣化していくばかりで情けなく思う。だが、よく考えてみれば、「ディープな技術」と「豊富な資金」はまだ日本にある。特に、この 10 年間が大事だと思うが、この国際大学で世界に通用するグローバル人材を育てたいと考えている。この大学院大学は、英国エコノミスト誌が発表する MBA ランキングで日本唯一トップ 100 に入っている。世界各国からの留学生もこの点を評価して来ている。現在、日本の企業向けの集中プログラムも用意したので、県内企業にも積極的に利用願いたい。



(2) 施設見学・意見交換

大学概要、グローバル・パートナー契約（企業人材育成と国際大学の支援の覚書）についての説明を受けた。また、教室、図書館、コンピュータールーム、体育館、食堂などの施設を視察した。最後に、パキスタン、インドネシア、ネパール、バングラデシュなどからの留学生との懇談会を行い、国際大学を選んだ理由や卒業後の進路、日本企業への就職意思などについて意見交換した。



3. 国際教養大学 中嶋嶺雄 学長 講演会

平成 24 年 1 月 27 日（金）70 名出席 於：ホテル日航新潟

【講演要旨（一部抜粋）】

○東大の秋入学全面移行が話題となっているが、遅きに失している。本学では、開学当初から秋入学を実施している。昨年 9 月 1 日の秋季入学式には、全世界から外国人留学生が約 120 名集まった。すべての授業を英語でやっているので言葉の壁がない。2008 年からは、入学までの期間、ボランティア活動等に従事する「ギャップイヤー制度」を導入、国内でも秋入学を実施した。昨年 11 月の競争率は 5-6 倍。入学後に活動実績に対して 3 単位を付与。東大はギャップターム（1 学期）と言わずにギャップイヤーとして本格的にやって欲しい。秋入学だけで日本の大学がグローバル化するとは思えない。枠組みとしては良いが、具体的に中身を詰めないと留学生は集まって来ない。

○開学当初から前期・後期日程を離脱しており、他の国公立大学とも併願できるため、全国から優秀な受験生が集まって来る。今年度 A 日程（3 教科私学型）の競争率は 22.2 倍。更に、通常入試は競争が激しいため、1 点で合否が決まる。だが、英語は凄く良いとか、文系なのに理数は抜群という受験者がいた場合、特別科目等履修生として受け入れる「暫定入試」を実施している。2 年目に平均点以上になった場合に正規の学生となり、初めて入学金を納めてもらう。これで入学した学生に脱落者はいない。

○議論はするが意思決定ができない「教授会」に拘束されている限り、日本の大学は改革も発展もできない。

(1) 「知の鎖国」と日本の大学

○グローバル化が進んでいるのに、日本の大学は、そのグローバル化に対応するような大学になっていないことが問題である。

○日本の大学の問題は、英語と教養が必要なグローバル時代が始まった時に真逆の政策を行ったことが原因である。具体的には、1991 年の大学設置基準の大綱化により一番重要な教養教育が消滅し、次に大学院重点化に伴い、学部教育の空洞化を招いてしまった。

○2004 年に全ての国立大学と公立大学の中で、本学が最初に法人化した。法人化前は教育公務員特例法によって大学の学長や副学長に外国人が就任できなかった。日本の大学は、日本人が日本語で日本人に教えている態勢ではグローバルな競争に勝てない。留学生差別の問題、9 月入学ではない。これでは優秀な学生は日本に来ない。

(2)「国際教養」教育のすすめ

- グローバル化に最も先進的に取り組んでいる大学（国際基督教大学（ICU）、早稲田大学国際教養学部、立命館アジア太平洋大学（APU））とグローバルフォー協定を締結している。
- 本学で行っている人口学や安全保障・防衛論（防衛大学のみ）など非常に重要な科目こそ教養教育の一環として取り入れるべきである。しかし、カリキュラムの変更は、既存の大学では限界がある。大学で一番重要なのはカリキュラムである。そのカリキュラムがほとんど変わっていないところに日本の大学改革の大きな問題がある。
- 本学の全ての教員は3年間の任期制で、評価による年俸制である。教員採用は原則公募で、どんなに偉い人でも必ず模擬授業を実施するので、優秀な教員（半分为外国人）が集まっている。

(3) 国際教養大学の挑戦

- 日本の大学では、入学時に小さな部屋（学部学科）に閉じ込める（コンパートメンタリゼーション=小部屋化）ことが問題である。大学に入って学んでみてからでないと適性がわからない。本学は学部一括で募集し、初めの2年間は幅広い教養科目を履修し、3年次に自分の適性や関心を見極め、専門教養教育に進む。
- 図書館は、24時間365日開館しており、学生にいつでも勉強できる場を提供している。
- ガバナンスは教授会ではなく、学長の下にある大学経営会議で行い、教務に関しては教育研究会議で行う。
- 35の国と地域で131の大学と提携している。授業料については提携校間の相互免除制度があり、学生に人気がある。米大学の平均授業料は年間約3百万円だが、本学の授業料は535,800円で安い（今年30%値上げしたが、苦情は一切なく、競争率も下がっていない）。
- 入学後、TOEFLの成績によりクラス分けし、まず英語集中プログラム（EAP）を履修、TOEFL500点クリアが次の基盤教育（リベラルアーツ）へ進む条件となっている。1年間の海外留学を義務付けているが、留学するまでにTOEFL550点以上を取らないと留学できない。1年間外国で勉強し、卒業単位124単位のうち約30単位を海外の大学で取ってくる。
- 公立大学の創設には地元首長の支援が不可欠であった。新しい大学として注目を集めているとは言え、2011年大学予算は年間19億円弱で、そのうちの11億円が秋田県からの運営交付金である。こんなに少ない金額でやっている（京都大学は2,500億円）。
- 地域貢献としては、地元の金融機関・メディア・官公庁などに就職しており、企業からも「本学の学生は個性があり、自分の意見をしっかり持っている」と評価が高い。

4. 海陽中等教育学校 中島尚正 校長 講演会

平成 24 年 7 月 17 日（火）40 名出席 於：ホテル日航新潟

【講演要旨（一部抜粋）】

- 設立経緯：トヨタ自動車、JR 東海、中部電力のトップが中核となり、約 80 社に賛同を得て約 200 億円の寄付を募り、2006 年 4 月に愛知県蒲郡市に設立。

生徒数 1 学年 120 名×6 学年 =720 名



- 建学理念：最近の若者の傾向としてみられる人間力の欠如（異質なものと折り合いがつけられない、内にこもる、挫けやすいなど）、考える力の低下（知識はあるが自分で考えることができない）に危機感を抱き、現行の中等教育を改善するための具体的モデルを示す必要があると考えたこと。基礎学力と人間力の二つをバランスよく付与する全人教育を実践し、次代のリーダー育成を目指すもの。
- 全寮制による全人教育：英国のパブリック校（イートン校等）をモデルとして、寄宿寮内での共同生活を教育の場として重視した、通学を認めない全寮制の中高一貫の男子校。戦前の旧制高校は全て全寮制だったが、1 学年 100 名規模の全寮制中高一貫校は現在、国内ではほかに 1 校のみ（埼玉県の秀明中・高校⇒男女共学）。
- フロアマスター制：構成は 1 ハウス（寮）に生徒 60 名（1 フロア 20 名×3 フロア）、ハウスマスター 1 名、フロアマスター 3 名、ハウスは 12 棟。
 - ・ハウスマスター…授業も担当し、家族と住み込み。
 - ・フロアマスター…賛同企業から派遣される 20 代の独身男性。任期は 13 カ月。生活指導のほかに、社会を知り、職業観の付与に資するキャリア講座や各種ハウスイベント、部活などを通じて密に生徒と触れ合う。
教育内容としては、前期ハウス（中学）では挨拶に始まる規律正しい生活習慣を、後期ハウス（高校）では自主・自立性を重視する。また、田植えなどの自然体験や歌舞伎などの演劇鑑賞を通じ、協調性や社会性、感性を養う。
- 校長に就任して：30 年余りの大学教育の経験においては、学生の学力は変わらないが人間力の低下を実感していた。リーダーの育成は本来、大学が中心となるべきであるが、大学入学前に基礎的なことが身に付いていないと難しい。

※なぜ大学生の人間力が低下しているのか⇒中等教育を取り巻く社会的変化

中学受験教育の産業化⇒補習から受験へ

偏差値情報の集中化⇒偏差値が進路を決める

大学合格が究極の目的化⇒目的と手段の逆転

※全人教育の壁

全人教育への理解不足⇒中学受験にも及んだ偏差値信仰

「可愛い子には旅をさせよ」が死語⇒核家族化のせいかな？

欧米の有力大学には通用しないペーパーテストへの偏重

↓

日本の大学がペーパーテストだけの入試から脱皮することに期待する。

【質疑応答（一部抜粋）】

Q. 中高6年一貫であると高校受験もなく、中だるみ等が生じないか？

A. 高校受験がないので、受験にとらわれず学習する生徒とそうでない生徒の間に成績の格差が大きくなるのは事実。前期（中学）から後期（高校）に移行する際、ハウスマスターがプレゼンテーションを行い、生徒が魅力的と感じたハウス（寮）を選ぶ権利を獲得できる試験を実施したところ、格差はやや解消されたようである。生徒にモチベーションを常に保たせることが課題である。

Q. 入学試験の方法は？

A. 全国数都市で行う現行の試験方法では、ペーパーテスト重視にならざるを得ないのが現状である。将来的には面接を重視した選考にしていきたいと考えている。

Q. 生徒の出身地の構成は？

A. 東海地方出身が約45%、関東地方が約25%、近畿地方が約10%。前期（中学）の生徒は帰省する際、親の送迎を必須としていることから、経済的負担も発生し、このような傾向になっているのではないかな。今後は、全国各地から生徒を増やしたい。

Q. 文系と理系の比率は？

A. 文系：理系＝1：2くらいである。本来は文系・理系を分けたくないが、大学受験のシステムからやむを得ないと考えている。

5. 国際教養大学 視察

平成 24 年 9 月 19 日（水）12 名参加 於：国際教養大学（秋田市）

【視察概要】

(1) 大学の概要説明

施設見学に先立ち、大学紹介の DVD を視聴し、事務局より大学の概要について説明を受けた。要旨は下記のとおり。

○授業はすべて英語…「英語を学ぶ大学ではなく、英語で学び、英語で考える大学」

新入生は入学後 TOEFL（学術的な英語力を測るテスト）を受け、3 つのレベルにクラスを分けられ、英語集中プログラム（EAP）を履修。基準（TOEFL500 点以上等）をクリアし EAP を修了した学生が次の基盤教育に進むことができる。

○1 年間の海外留学が義務…世界を知る喜びと難しさを肌で感じる。

- ・現在 38 か国・地域の 134 大学と提携
- ・国際教養大学に授業料を納めることで、留学先の大学に授業料を納める必要はない。（ただし、生活費・渡航費等は学生負担）⇒交換留学システムによる。
- ・留学先は学生自身が地域・大学を調べ、自分で決める。（大学はアドバイス）
- ・留学できる要件として、TOEFL550 点以上等の基準がある。

○1 年間の寮生活で外国人留学生とルームシェア

異文化との様々なコミュニケーションを図る能力を身に付けることができる。

○24 時間 365 日利用できる図書館とコンピュータールーム

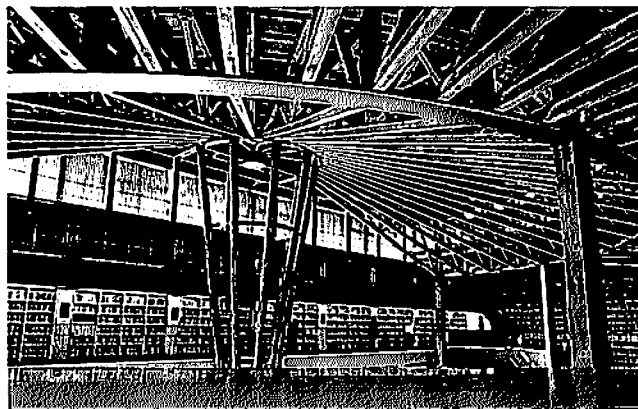
学生がいつでも勉強に集中できる環境が整えられている。

○就職率 100%（学生に対する高い企業の評価）

文系の大学でありながら、製造業に就職する学生が約 6 割⇒留学先や外国人留学生から日本製品に対する評価が高いことを強く実感し、製造業に就職希望する学生が多くなっているのではないか。

(2) 施設見学

図書館、言語異文化学習センター、キャリア開発センター（就職支援）及び実際の授業の様子を見学した。

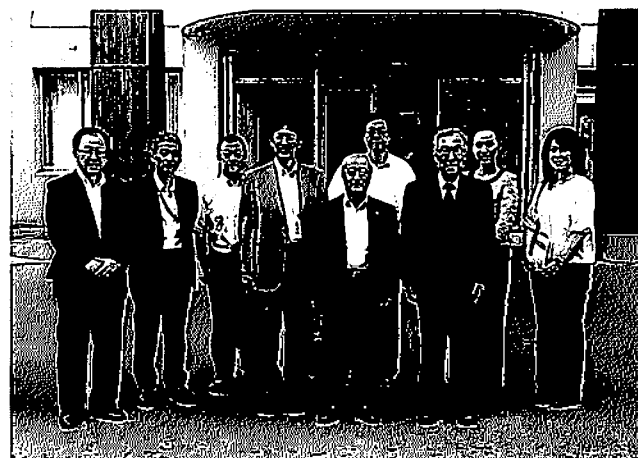


(3) 学生との意見交換

大阪府出身の4年生女子学生と本県津南町出身の2年生女子学生に参加してもらった。

○学生からの主な発言（一部抜粋）

- ・他大学に通う同級生と話をする、大学生活の違いにお互いに驚く。
- ・4年間インターナショナルな生活を送ることは、海外の文化を受け入れることができるようになり、グローバルな人材という点で必要な素養となる。
- ・日本では、高校までの授業時に発言を求められる機会が少なく、大学の講義での発言時に慣れるまでやや苦労した。
- ・苦労した点は、1年生の時は授業や学校行事の準備等で忙しく、ルームメイトの留学生とうまくコミュニケーションを図れなかったこと、1日の睡眠が3～4時間程度しか取れなかったこと。
- ・これから入学を考えている生徒には、自分の将来や個性・興味等を具体的によく考えて入学すると有意義な4年間になるとアドバイスしたい。



6. 経済同友会（東京） 前原金一 副代表幹事 講演会

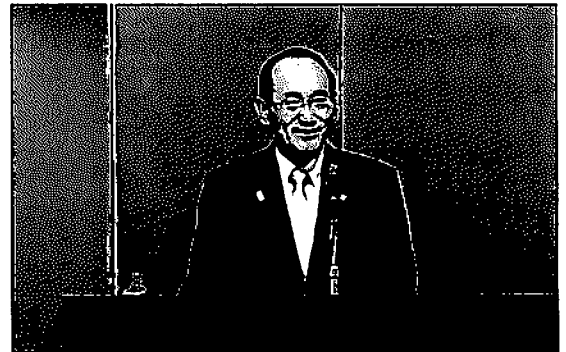
平成 25 年 8 月 7 日（水）40 名出席 於：新潟グランドホテル

【講演要旨（高等教育について一部抜粋）】

—経済同友会（東京）の提言から—

○求められる 4 つの人物像・人材要件

- ・グローバル経営人材（グローバルリーダー）
⇒多様な人材を束ね、イノベーションを牽引する。
- ・グローバル人材⇒グローバルな環境で、きちんと仕事ができ、リーダーシップを発揮できる。
- ・ローカル経営人材⇒グローバルで成果を出す意識を持ちながらローカル経営を担う。
- ・ローカル人材⇒各地域で活躍する（日本限定で活躍する人材も含まれる）。



○企業と教育現場の連携（新卒採用問題）

①就職採用活動の開始時期について

- ・広報活動は大学 3 年生の 3 月から、選考活動は大学 4 年の 8 月から。
- ・将来的には「通年採用」への移行を目指していく。

②企業がなすべきこと

- ・キャリア教育への支援（大学のキャリアガイダンスへの協力、インターンシップの機会提供など）
- ・求める人材像（採用基準・要件）の明確化
- ・採用に関する客観情報の開示

③中堅・中小企業と学生のマッチングを促進する仕組みの構築

○大学に何を求めるか～教育・人材育成の場としての大学～（大学ガバナンス改革）

- ・組織運営及び意思決定プロセスに関する提言：理事会の権限及び経営機能の強化・学長・学部長の権限の強化・教授会の機能・役割の変更等
- ・人材育成・活用に関する提言：経営人材の育成・外部理事の活用・教員の適正な評価と処遇への反映等

IV「出前授業」の活動経過

1. 目的

新潟の企業経営者である当会会員が経営者として、直接、その職業観・人生観・苦労話・成功体験などを語ることを通して、中学生の職業観形成に貢献すること。ひいては社会が求める人材に育ってもらうことを期待する。

2. 対象

中学生。理由は、思春期にあり感受性豊かで、将来の職業観を醸成する重要な時期にあるため。

3. 活動実績

	第1回	第2回
学校名	長岡市立寺泊中学校	新潟市立光暗中学校
日 時	23.2.18(金) 14:45～15:35	23.3.2(水) 13:40～14:30
対 象	1年生90名 教職員5名	1年生131名 保護者36名 教職員6名
講 師	今井 誠(新潟第一法律事務所)	中野 仁(菱電社)
演 題	「お笑い弁護士の挑戦」	「将来の仕事を考えるヒント」
その他	総合学習「達人に学ぶ会」	PTA総会での講演会

	第3回	第4回
学校名	上越市立板倉中学校	新潟市立鳥屋野中学校
日 時	23.3.15(火) 13:50～14:40	23.5.13(金) 13:45～14:45
対 象	1年生64名 保護者8名 教職員4名	2年生286名 教職員10名
講 師	植木 康之(植木組)	中野 仁(菱電社)
演 題	「社会はあなたの参加を待っている」	「将来の仕事を考えるヒント」
その他	PTA授業参観総合学習キャリア教育	総合学習キャリア教育

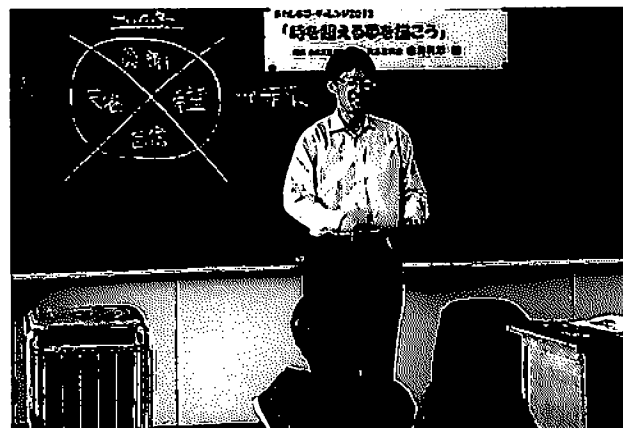
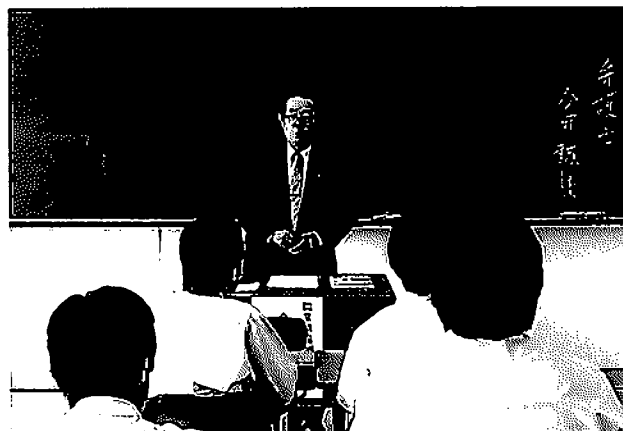
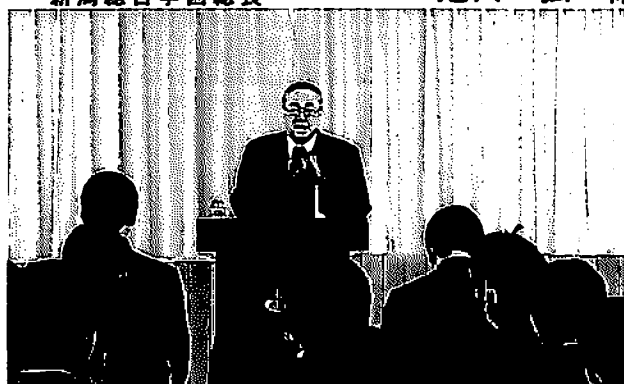
	第5回	第6回
学校名	上越市立板倉中学校	新潟市立南浜中学校
日 時	23.11.30(水) 13:50～14:50	23.12.2(金) 13:40～14:30
対 象	3年生73名 教職員7名	3年生51名 教職員4名
講 師	金井 利郎(金井度量衡)	内田 眞一(日本銀行新潟支店)
演 題	「セルフコーチングで自分をバージョンアップ」	『「お札」と経済の話』
その他	3学年職業講話	「社会科」公民的分野の授業

	第7回	第8回
学校名	新潟市立白新中学校	新潟市立内野中学校
日 時	24.3.8(木) 13:40～14:30	24.3.13(火) 14:00～14:50
対 象	2年生70名	2年生219名 保護者51名 教職員12名
講 師	今井 誠(新潟第一法律事務所)	内田 眞一(日本銀行新潟支店)
演 題	「中学生に期待すること」	『「お札」と経済の話』
その他	2学年職業講話	PTA学年行事としての親子講演会

	第9回	第10回
学校名	新潟市立鳥屋野中学校	新潟市立寄居中学校
日 時	24.5.22 (火) 14:00～15:00	24.6.22(金) 13:45～14:25
対 象	2年生290名	2年生20名
講 師	今井 誠(新潟第一法律事務所)	今井 誠(新潟第一法律事務所)
演 題	「お笑い弁護士の挑戦」	「弁護士という職業とは」
その他	総合学習キャリア教育	2学年職業講話

	第11回	第12回
学校名	粟島浦村立粟島浦小中学校	関川村立関川中学校
日 時	25.9.30 (月) 13:30～15:00	26.2.5 (水) 13:40～14:40
対 象	小学校高学年、中学生計11名	全校145名
講 師	金井 利郎(金井度量衡)	池田 弘(新潟総合学園)
演 題	「時を超える夢を描こう」	「地域の発展のためにできること、すべきことは何か」
その他	総合学習キャリア教育	総合学習キャリア教育

新潟経済同友会筆頭代表幹事 池田 弘 氏
新潟総合学園総長



新潟経済同友会 教育問題委員会名簿

委員長	野口 一 則	(株)シアンス・代表取締役社長
副委員長	大竹 一 雄 金井 利 郎	(株)タナベ経営新潟支社・特別顧問 金井度量衡(株)・代表取締役
委 員	荒木 紀 子 池田 弘 今井 誠 遠藤 栄 松 大滝 正 幸 片桐 奈保美 金子 秀 樹 川崎 千 春 木村 由 美 佐野 由香利 高橋 春 義 田中 久美子 田村 貢 寺尾 綾 中野 仁 中山 輝 也 中山 正 子 南雲 二 郎 西川 直 美 西嶋 弘 重 野沢 慎 吾 長谷川 克 弥 廣田 幹 人 藤田 英 樹 三井 慶 昭 守時 諭 八島 進 山本 和 則 吉田 康 鷺尾 栄 作 渡邊 信 子	(株)風雅の宿 長生館・代表取締役 (学)新潟総合学園・総長 (法)新潟第一法律事務所・特別相談役 弁護士 (株)遠藤製作所・代表取締役会長 (株)ビックフォール・代表取締役会長 (株)イシカワ・取締役副社長 (株)琴源・代表取締役社長 (学)新潟総合学院・常務理事 (株)西武商会・代表取締役副社長 (株)新宣・常務取締役 (株)タカヨシ・代表取締役社長 (株)クオリス・取締役会長 (株)アルビレックス新潟・代表取締役社長 (株)さくら堂・代表取締役 (株)菱電社・取締役相談役 (株)キタック・代表取締役社長 (株)キタック・常務取締役 八海醸造(株)・代表取締役社長 西川運輸興業(株)・取締役 (株)広報しえん・代表取締役 セコム上信越(株)・代表取締役会長 ハセガワ化成工業(株)・専務取締役 新潟総合警備保障(株)・代表取締役社長 社会保険労務士法人ふじた事務所・代表社員 三井企画(株)・代表取締役 三井物産(株)新潟支店・支店長 日本海エル・エヌ・ジー(株)・取締役社長 (株)ジャパンネット・代表取締役社長 (株)ブルボン・代表取締役社長 鷺尾栄作公認会計士事務所・所長 Art 税理士法人・代表社員

(平成 26 年 1 月末現在・敬称略)

新潟経済同友会

〒950-0078

新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル14階

TEL 025-241-1151 FAX 025-241-7100

<http://www.niigata-doyukai.jp>

E-mail: nace1@niigata-doyukai.jp