

# 大学におけるグローバル人材の育成について

## 1 大学のグローバル人材育成に係る実態

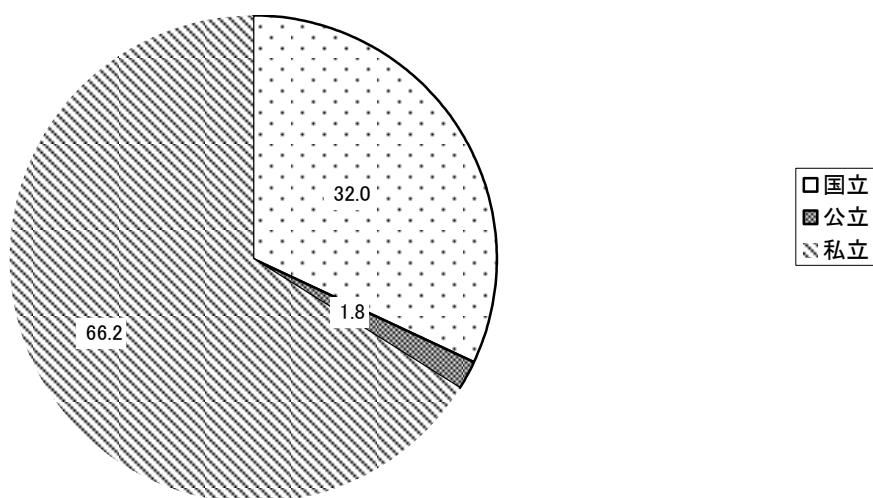
### (1) 大学アンケート回答校・学部の基本的属性

回答大学は、国公立が 33.8%、私立が 66.2%であった。

学部別にみると、理学・工学・農学系が 29.5%、経済・経営・商学系が 24.5%、学際・教養系が 17.6%であった。

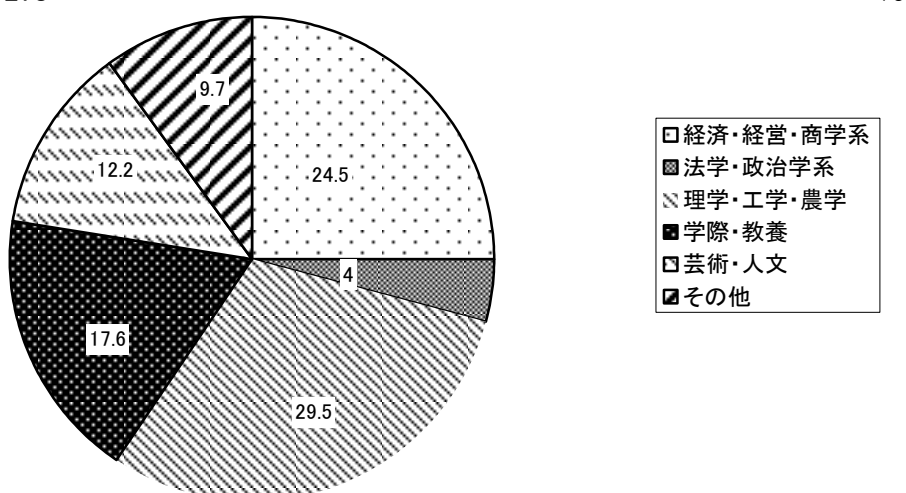
設置者別回答者数

n=278



学部別回答者数

n=278



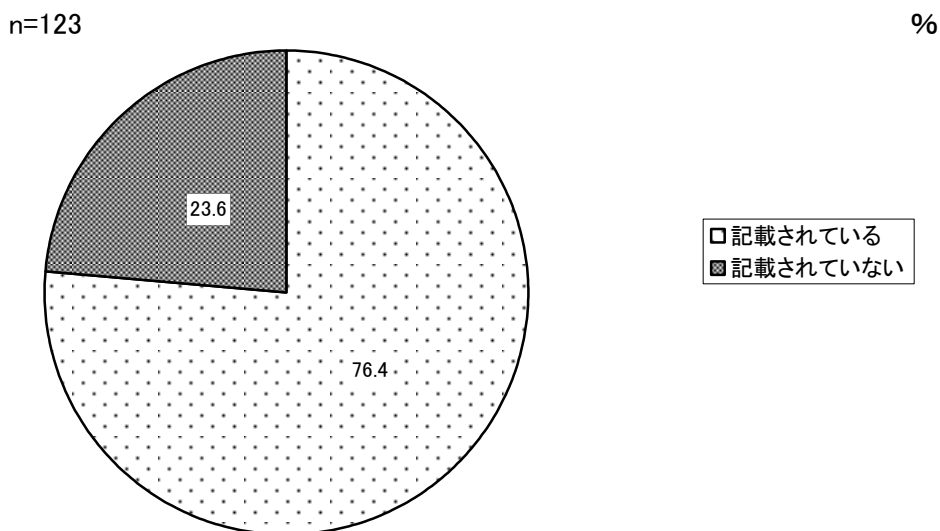
集計においては、経済・経営・商学、法学・政治学系は社会科学系として、人文・芸術、その他系学部はその他として集計した。

## (2) 大学におけるグローバル人材育成の取り組み状況

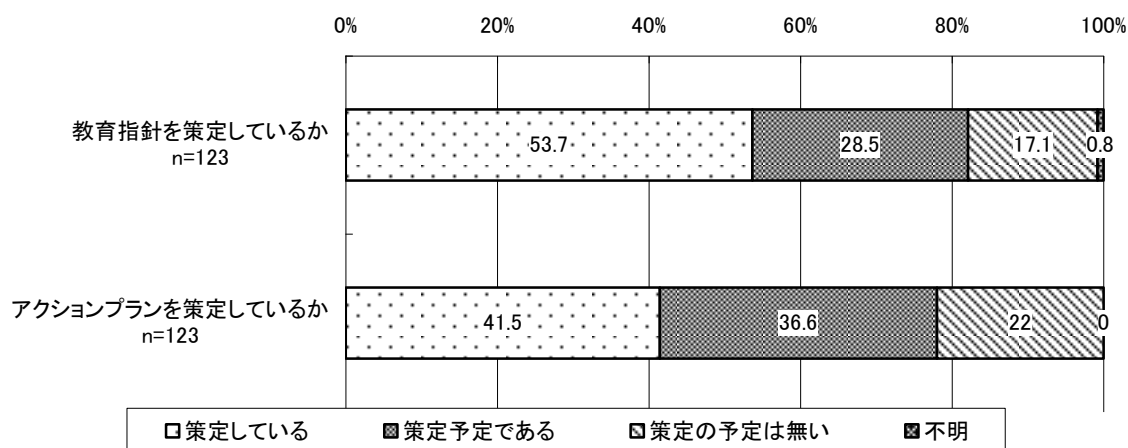
### ① グローバル人材育成に関する計画・方針、制度

近年、グローバル人材育成について大きな議論がなされているところであるが、大学の中期計画等にグローバル人材教育に係る項目が記載されている大学は 76.4%となっており、大学の関心の高さがうかがえる。しかしながら、より具体的な項目である教育方針（ポリシー等）にグローバル人材育成に関する項目を記載している大学は 53.7%となっている。また、具体的な時期を定めたアクションプランの策定は 41.5%となっている。これらのことから、多くの大学で中長期計画に目標が記載されており、大学経営においてグローバル人材が主要な目標の一つになっている様子がうかがえるが、高い関心を有している大学においても、具体的な教育方針やアクションプランまでは策定できていない状況にあることが推察される。

中期経営計画等へのグローバル人材育成の取り組み目標の記載（単数回答）



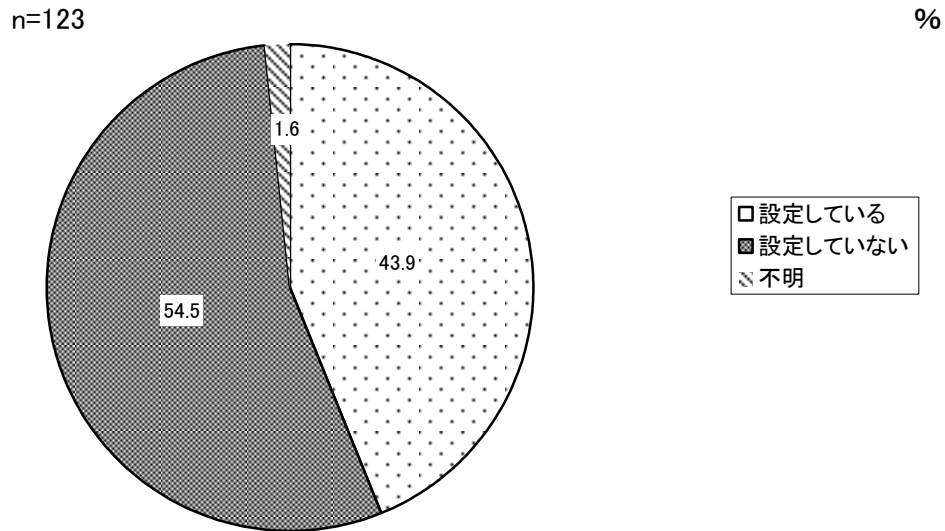
グローバル人材育成に関する教育指針とアクションプランの策定状況（単数回答）



また、グローバル人材育成について、具体的な数値目標を定めている大学は 43.9%の大学である。これらの目標値として多く設定されているのは、受入留学生数（39%）や派遣留学生数（30.9%）などである。一方で、あまり目標とされていないのは海外派遣教職員数（4.1%）や、海外拠点数（5.7%）のほか、受入留学生の国・地域数（5.7%）である。

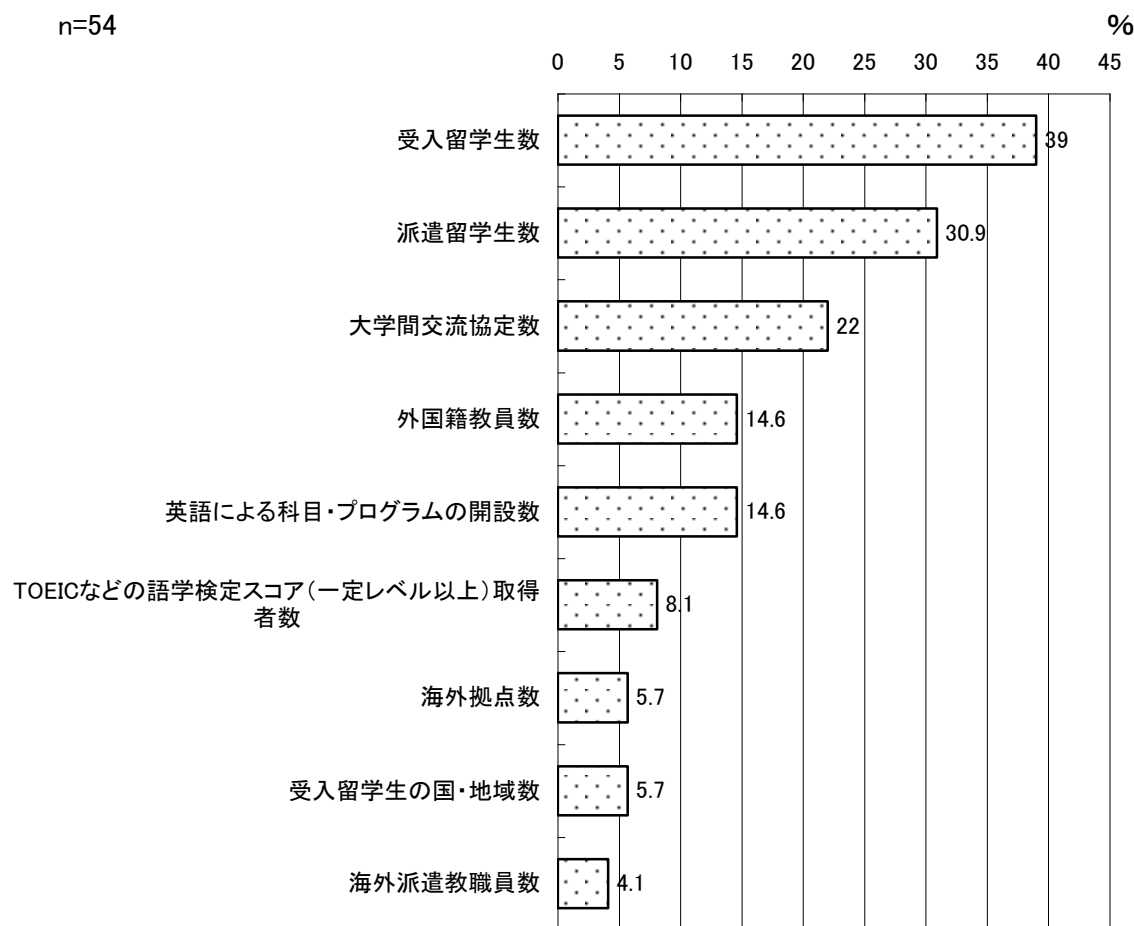
学生のグローバル化について量的な目標は掲げられているものの、受入留学生の多様化に関する目標を掲げる大学は少ない。先進事例である立命館アジア太平洋大学では、以下のように留学生の国・地域に関する目標を設定しており、その教学効果は高いものと思われる。

環境整備に関する数値目標の設定



●開学時に挙げた目標（環境設定）は、3つの「50」であった。すなわち、国際学生（留学生）の割合が「50」%、学生の出身国・地域が「50」カ国・地域以上、教員構成（外国籍教員比率）が「50」%であった。当時の大学の受入留学生の割合は、3.9%（平均）であった。国際学生（受入留学生）の国籍も、日本への留学が多い中国・韓国等に偏るのではなく多様性を目指した。世界でも例を見ない「マルチカルチャラル・キャンパス」ー多文化環境の中で学生が真に成長する教学創造を目標とした。（立命館大学アジア太平洋大学）

### 数値目標を定めている指標

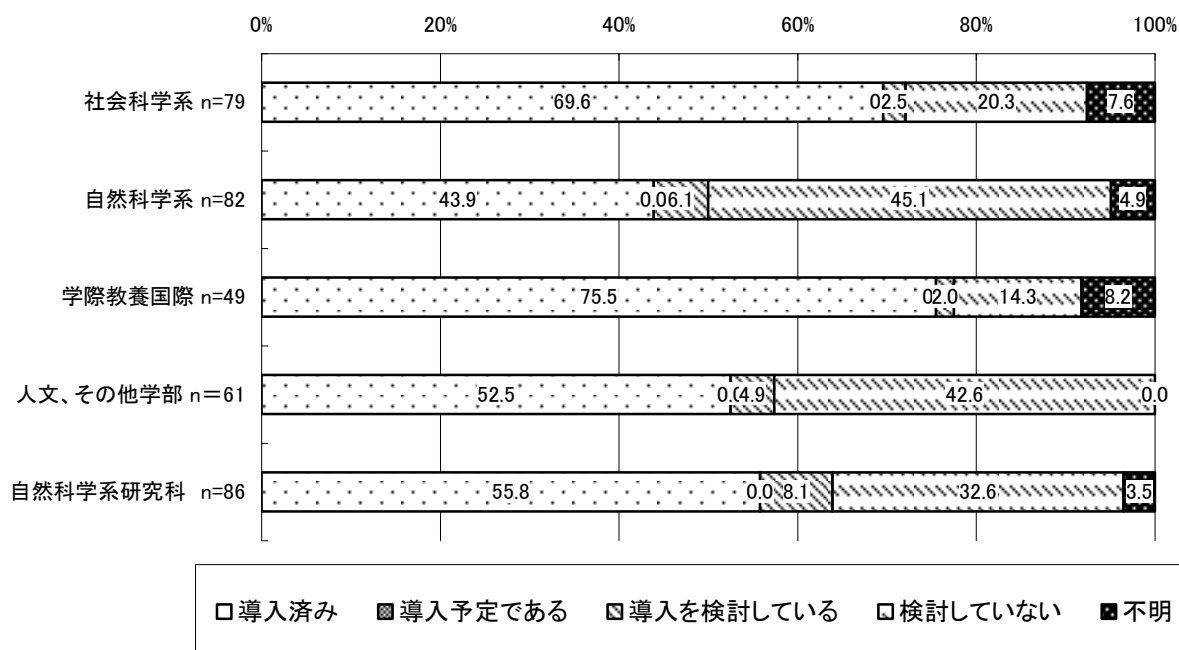


また、学生のグローバル化を目標としている一方で、教職員に関する目標や海外拠点に関する目標はほとんど導入されておらず、大学組織のグローバル化については十分に数値目標化されていない現状がうかがえる。グローバル化を積極的に進める大学では、一部の教職員にグローバル化業務の負担が増えている事例もあり、教職員、大学組織のグローバル化の課題を指摘する声も聴かれた。

●将来的には全ての教員と多数の職員を海外経験者としていたいと考えている。現在は、海外経験豊富な教職員が不足しており、一部の教職員に国際化の負担が集中している。競争力のあるグローバル化を推進していくには組織のグローバル化が欠かすことが出来ないと考えている。(東京工業大学)

グローバル人材育成において、留学制度の充実には欠かせないものと考えられる。アンケート調査では、単位互換や認定制度のある交換留学制度を有している大学は 91.2%となっている。また、短期留学制度や交流プログラムは 99.2%とほぼ全ての大学で設置されている。このように、短期までふくめると多くの大学で留学制度が整備されている状況が見られる。このような海外留学を実施するには、柔軟なアカデミックカレンダーの導入などが求められる、セメスター制や3学期制など柔軟なアカデミックカレンダーの導入は、社会科学系で 69.6%、学際教養系で 75.5%が導入されている。しかしながら、自然科学系の学部では、43.9%と導入が半数以下に留まっている。

## セメスター制や3学期制などの柔軟なアカデミックカレンダーの導入状況



留学に関して、早稲田大学など先進的な取り組みを行っている大学では、1年間の海外留学を義務付けている例も見られる。また、学部レベルでの留学だけではなく、東京工業大学などの理工系大学では大学院過程における海外研究プログラムを整備するなどの例が見られる。

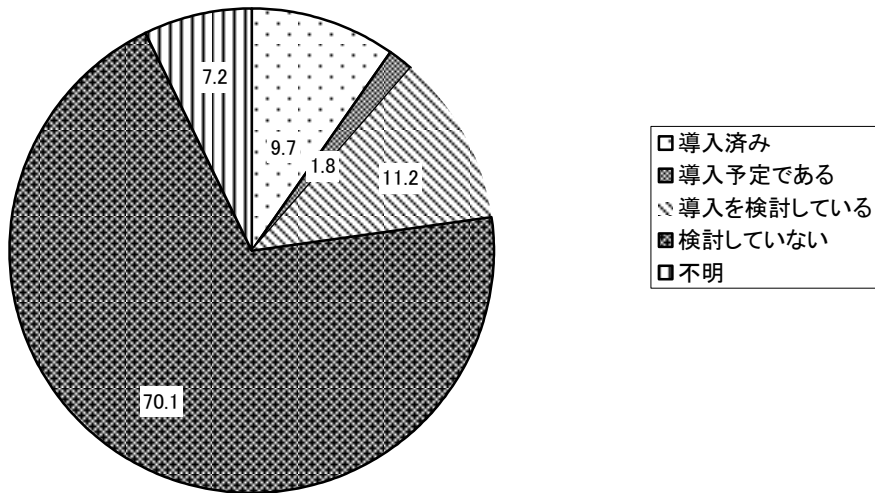
- 早稲田大学では年間の留学者数は約900名で、日本の大学では圧倒的に多い。日本人学生は内向きといわれるが、留学の申込は前年度に比べて100名程度増えている。「グローバル人材」といわれていることも関係しているのではないかと考えられる。学生は敏感である。また、国際教養学部においては、1年間の留学が必須となっている。(早稲田大学)
- 博士課程では海外の大学と連携した共同指導型プログラムを実施している。このプログラムでは、海外連携大学の研究室および本学の研究室にて研究を行うことで、高度なプロジェクト推進能力、問題解決能力を育成している。本学と海外大学の双方の教員が研究指導を実施することによって、テラーメード型の質の高い教育・研究指導を行っている。(東京工業大学)

留学に際しては、日本と海外大学の制度の違いがあり、スムーズな交換留学等が実施できないなどの課題が指摘されている。教学環境の標準化に際して、いわゆるコース・ナンバリング制度(制授業科目の計画的な履修方針に基づいた授業科目名や体系策定)の導入やGPA制度の導入などが求められている。コース・ナンバリングを導入している学部は9.7%に留まっており、導入を検討していないとする回答が70.1%となるなど、普及していない様子がうかがえる。

### コース・ナンバリングの導入状況

n=278

%

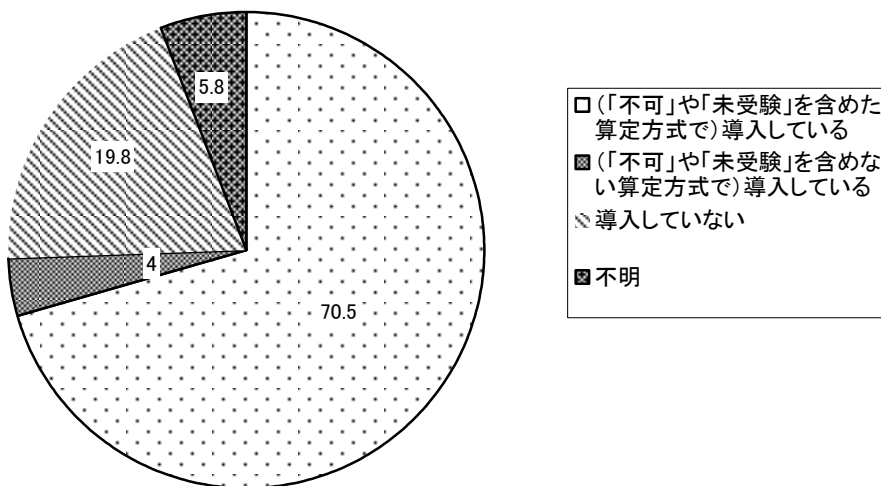


一方で GPA 制度は、不可や未受験を含めた計算方式で導入している学部が 70.5% になっており、ある程度が浸透している様子がうかがえる。また、GPA の活用方法では、奨学金や授業免除 (66.5%) や学生に対する個別学修の基準 (50.2%) に次いで、交換留学の選抜基準 (34.0%) にも用いられているよ。しかしながら、進級・卒業の判定には 1 割程度しか活用されていない。その他の活用方法としては、総代や成績優秀者の選出、ゼミや履修制限のある科目の選抜等に用いられている大学が見られた。また、GPA 制度を導入したものの、活用をしていない、または活用方法を検討していると回答した学部も複数見られた。

### GPA の導入状況 (単数回答)

n=278

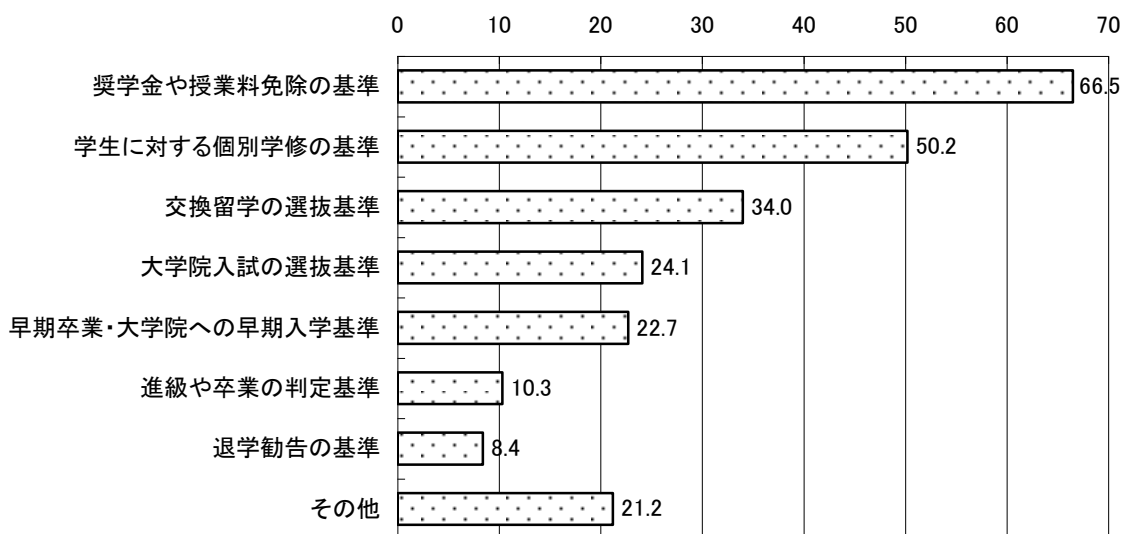
%



## G P A の活用方法（複数回答）

n=278

%

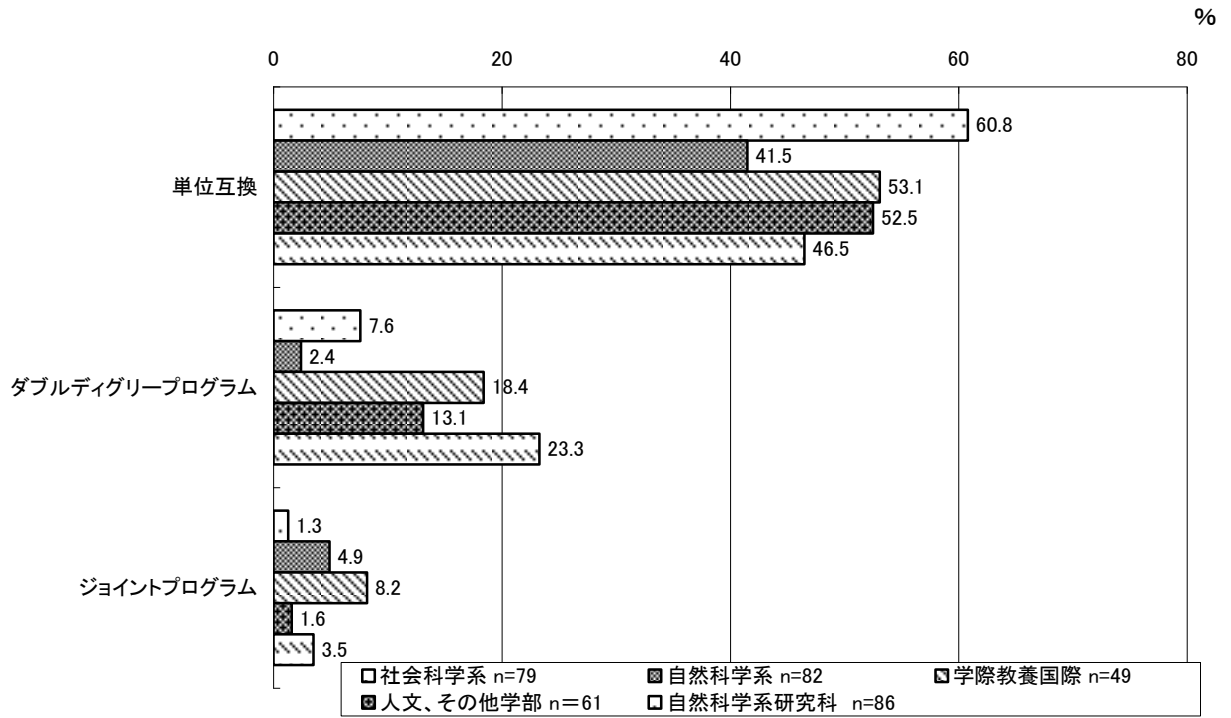


海外大学と連携して行われている教学カリキュラムとして、単位互換が社会科学系で 60.8%、学際教養系で 53.1%となっている。一方で、海外大学と国内大学で二つの学位を取得できるダブル・ディグリープログラムは自然科学系研究科で 23.3%実施されているものの、単位互換と比して実施率が低い。また、海外大学との共同カリキュラムであるジョイントプログラムの実施は1割未満となっており、実施率は低い。また、海外大学の連携においては自然科学系では学部よりも研究科での取組が進んでいるようである。

留学の制度だけではなく、留学支援に関する制度を見てみると、留学生の派遣に対して大学独自の経済的補助を行っている大学は 87.8%に上る。また、同様に受入留学生に対する大学独自の経済援助を行っている大学は 93.5%の大学で導入されている。一方で平成 19 年に実施された「国立大学協会国際交流委員会留学制度に関するワーキンググループ」の調査では、日本人学生が留学の障害として「経済問題で断念するケースが多い (48.7%)」が、「帰国後、留年する可能性が高い (67.8%)」に次いで高かったことから、政府の「グローバル人材育成推進会議」においてもその課題が指摘されたところである。したがって、大学独自の留学等に関する奨学金制度については、その有無だけではなく金額や対象者についても実態を把握することが求められよう。

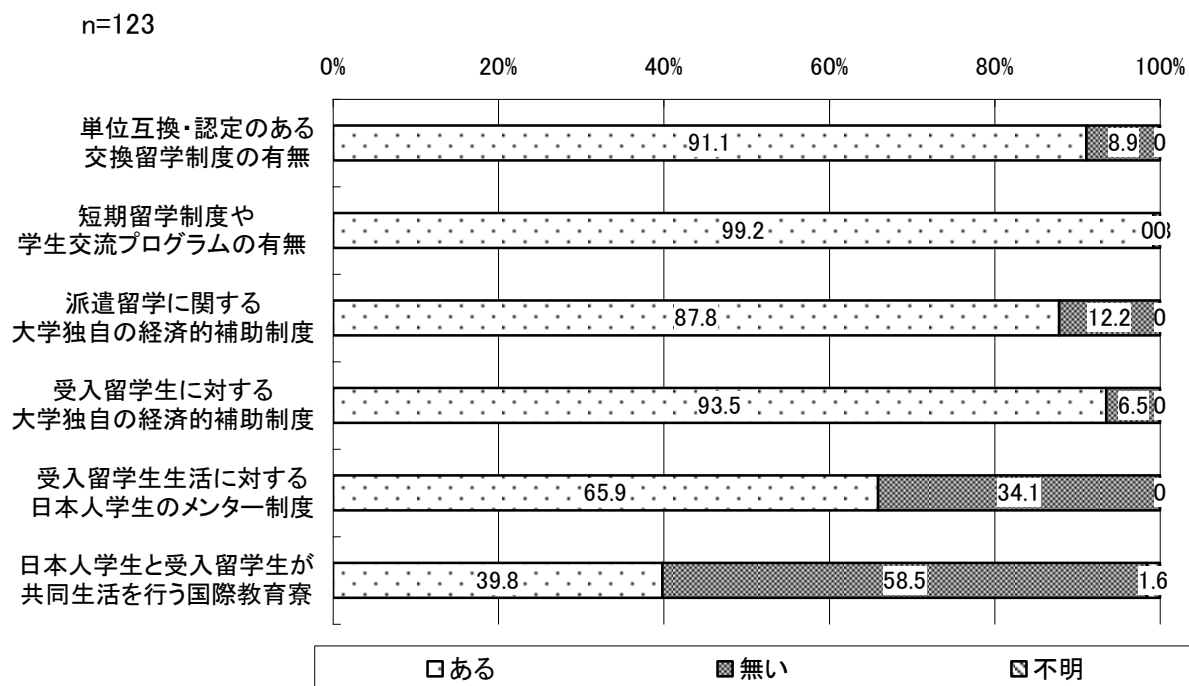
留学生の受入後に日本人学生がメンターとして留学生の生活を支援するような仕組みは 65.9%の大学で導入されている。また、国際寮の設置を行っている大学は 39.8%に留まっている。これらのことから、留学生の受入時の経済的支援はある程度整っていると考えられるものの、留学後の生活を支援する仕組みについては充分ではない可能性があるかと推察される。

### 海外大学との連携状況単数回答





## 留学制度と留学生の支援策の状況（単数回答）



留学生を対象としたカリキュラムとして、日本語教育や日本文化に関する教育の双方を行っている大学が 78.9%となっている。他にも、留学生の就職およびインターンシップの支援状況では 58.8%となっている。就職支援のみ行っている大学は 27.9%に対してインターンシップの支援のみ行っている大学は 3.3%に留まっており、留学生に対する支援状況が就職支援に比して不十分である様子がうかがえる。企業においても、留学生に対する日本文化の教育のみならず、商習慣についても促す取り組みを期待する声も聞こえており、留学生のインターンシップ支援は、企業のニーズ、留学生のニーズを踏まえた上で、さらに検討される必要がある。

▶海外から留学生を受け入れる際には、英語環境の整備も重要であるが、日本語教育、日本文化、日本における仕事の習慣やチームワークの重要性についても指導する機会を設けてほしい（証券D社）

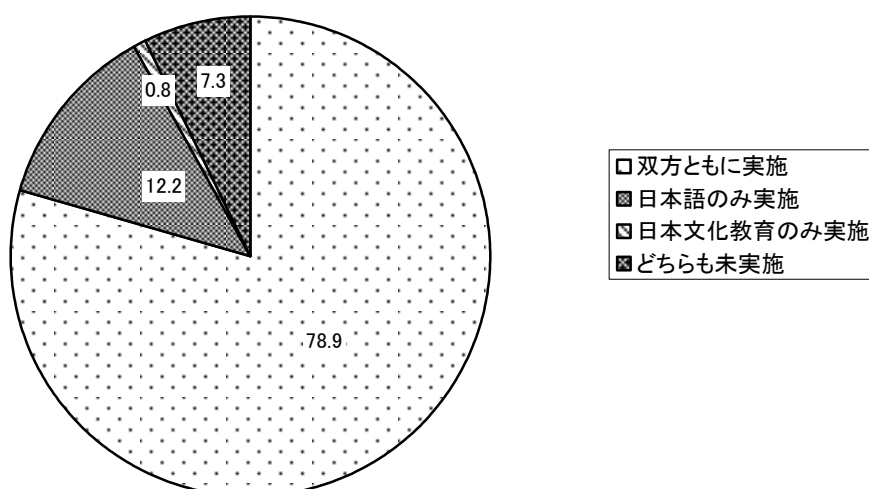
我が国の大学の国際的な評価の低さの一因として、受入留学生の少なさなどが指摘されており、政府としても留学生 30 万人計画を実施するなど国際競争力向上に向けた取り組みがなされている。英語のみで単位を修得することができるコースを設置するなど、対応を行っているところである。しかしながら、英語のみで単位取得が可能なコースの設置は最も高い自然科学系研究科において 27.9%となっているが、他の学部では 10%未満となっているなど、留学生を受け入れる体制が充分ではないことを示唆している。

ただし、受け入れた外国人留学生については、キャンパス外の日常生活は日本語とならざるを得ない状況を踏まえ、多くの大学で留学生に対する日本語教育が行われている様子が読み取れる。

留学生に向けた日本語や日本文化に関する教育の実施状況（単数回答）

n=123

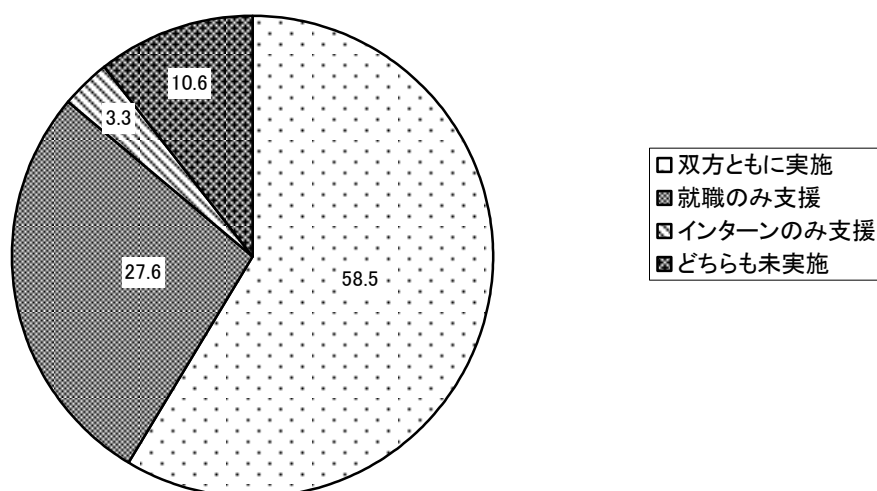
%



留学生に対する就職、インターンシップの支援状況（単数回答）

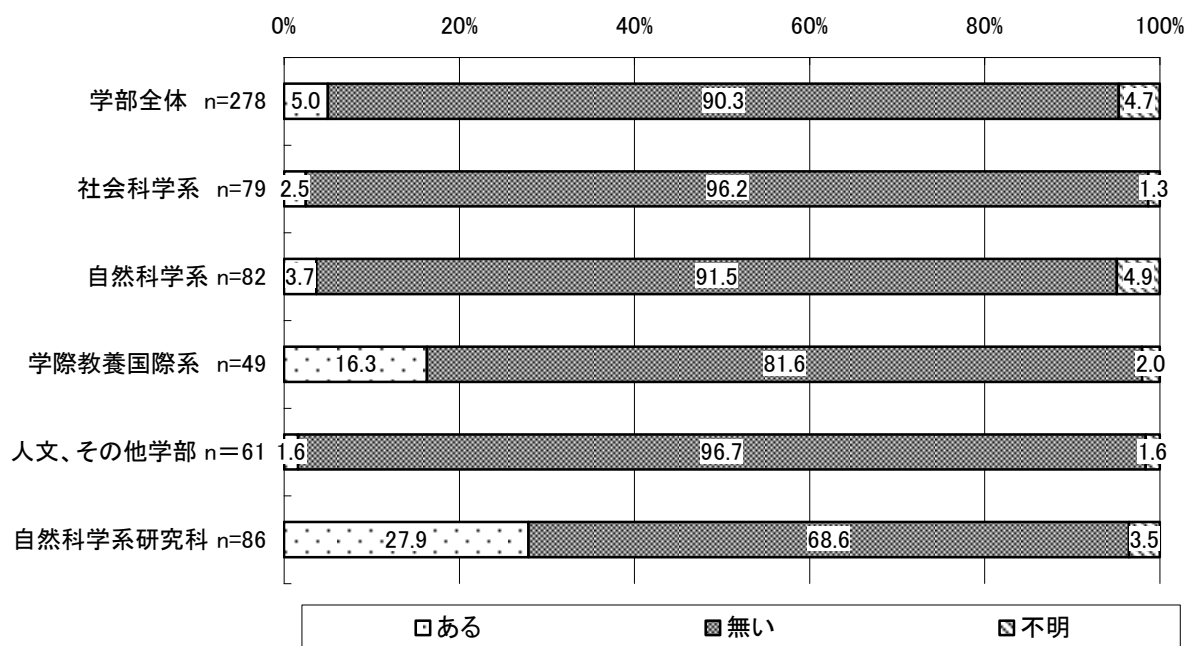
n=123

%



- 博士前後期課程においては、英語のみで修了できるコースを設けており、学生が英語での単位習得を行えるように設計している。キャンパスの多様性確保や優秀な人材を獲得する意味において留学生を積極的に受け入れることは非常に重要な観点である。日本への留学は言語の課題があり、本学のように英語のみで学位を取得することの出来るコースの設置は重要だと考えている。（豊橋技術科学大学）
- 受入留学生に対しては「サバイバル日本語」講座を開講し、留学生であっても日本国内で生活が出来るための日本語力を得られるようにしている。学内の教育は英語で受けることが可能だが、日常生活を行うには日本語の修得が必要である。また、語学科目の提供だけでなく、日本の産業や環境・エネルギー問題、日本文化への理解を促す講義を設置している。他にも、日本人学生をチューターにつけることによって留学生の日本での生活支援を行うなど、留学生が日本の生活に馴染めるための制度を整えている。（東京工業大学）

学部研究科別英語のみで学位を取得できるコースの設置割合

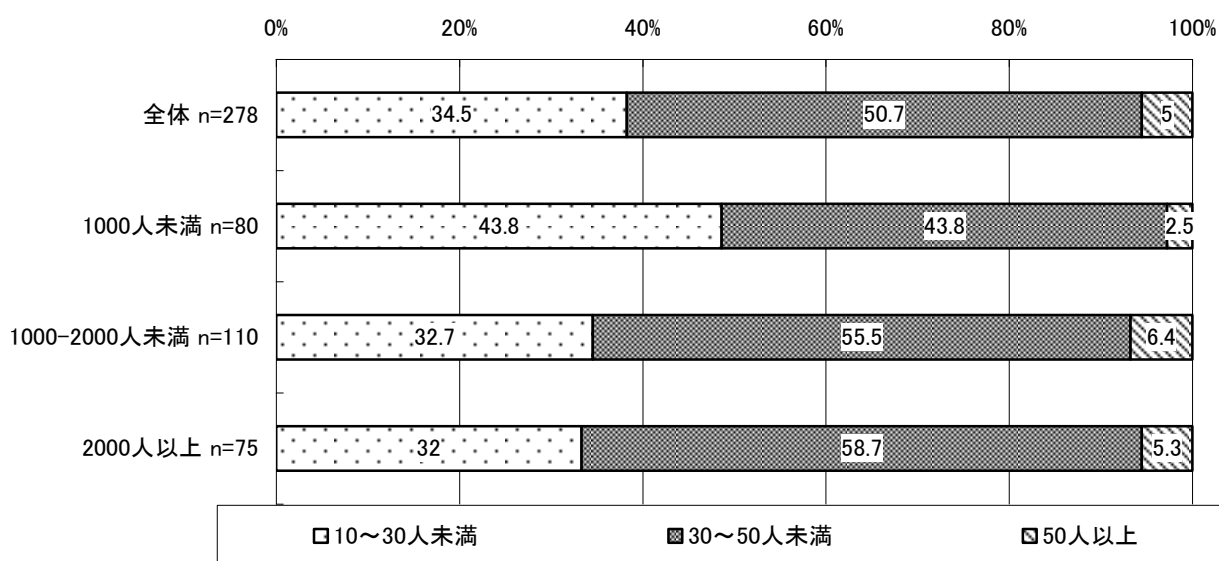


## ② 語学力・コミュニケーション力の養成をするための取り組み

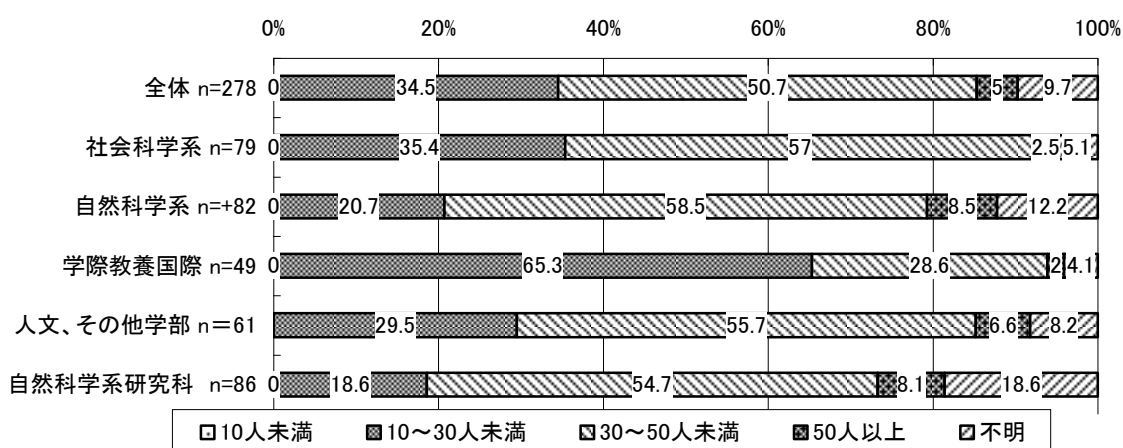
グローバル人材は必ずしも語学力のみを備えた人材ではないが、語学力は重要な要素である。会話や議論等に関する語学学習においては、少人数教育が重要であるが、その実施状況は 50 人未満のクラスまで含めると学部規模に関わらず概ね実施されている。しかし、30 人以下のクラスの実施状況をみれば、1000 人以下の小規模学部での実施割合が高くなっている様子が見えてくる。

学部系統別に見てみると、学際・教養・国際系の学部においては、30 人未満で行われている割合が過半を超えている一方で、自然科学系では 20.7%に留まっている。学際・教養・国際系の学部においてより少人数教育が充実している様子が見取れる。

### 学部規模別の語学科目（英語）の一クラス当たり受講者数



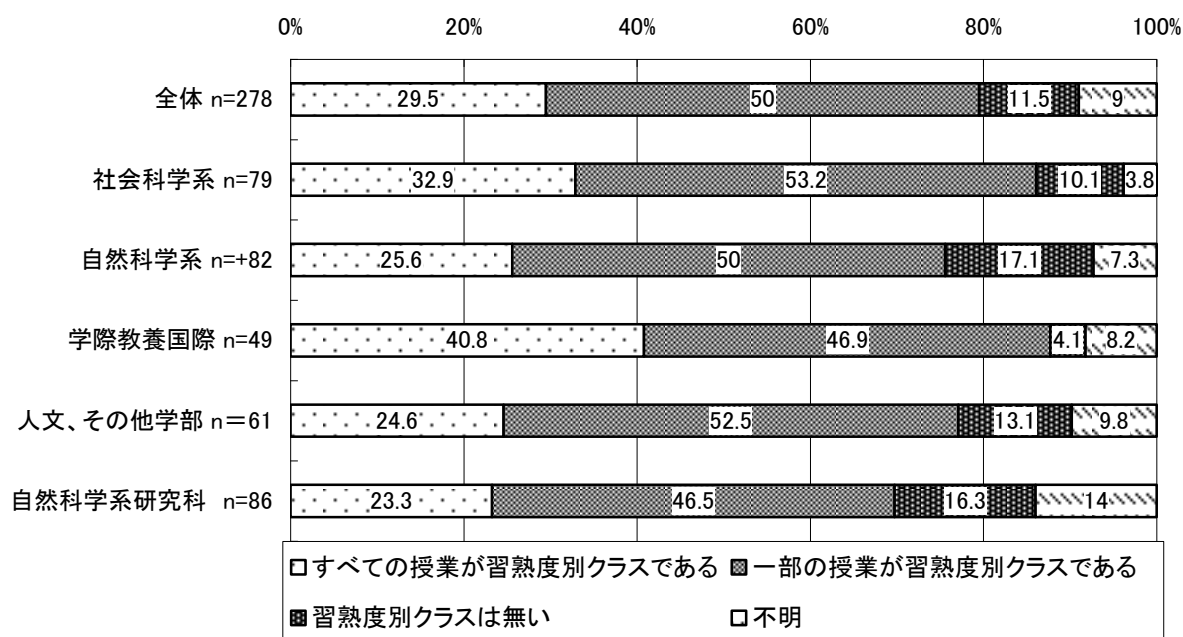
### 学部系統別の語学科目（英語）の一クラス当たり受講者数



習熟度別授業の実施については学部系統に関わらず、概ね 9 割程度の大学で「全ての授業が習熟度別クラスである」もしくは「一部の授業が習熟度別クラスである」となっている。しかしながら、研究科での習熟度別クラスの実施は 2 割強に留まっている。大学院過程において語学担当教員の確保が難しいことや、進学する学生が一定以上の語学力を有しているため、習熟度別クラスの必要性が少ないことなどが推察される。

また、卒業や進級に際して一定の語学スコアを要求しているのは、全体では 7.9%であった。自然科学系では 15.9%となっており、学際系の 10.2%を上回る状況となっている。これは、自然科学系学部では大学院進学率が高く、その際に何らかの語学スコアを求めている例もあることから、自然科学系学部の数値が高くなっていることが推察される。なお、習熟度クラス編成のためのプレースメントテストには TOEFL や TOEIC が用いられる場合が多いようである。

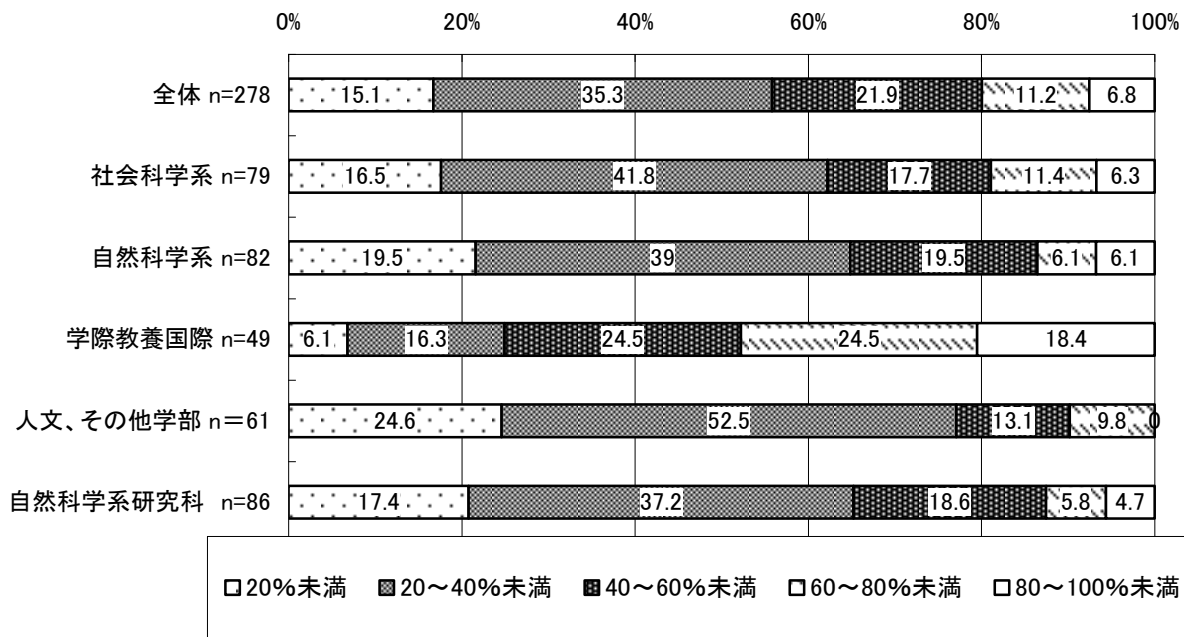
### 学部系統別の語学（英語）における習熟度別授業の実施状況



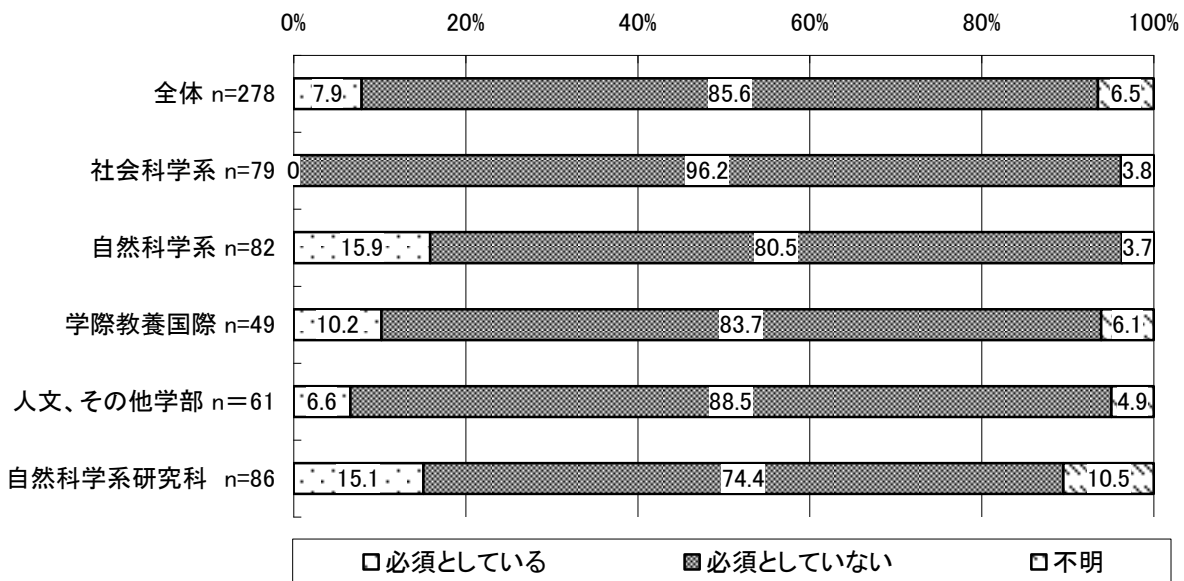
- 英語については、全学生に対し「KEPT」、「KACE」といった大学独自のテスト教材を用いた試験を行い、TOEIC、TOEFL等の点数を加味して、その結果をもとに学科内でクラスを編成している（神田外国語大学）
- TOEICの点数ごとにクラスを10に分け、習熟度別に講義を行っている。特にスコアが低い学生については、英語力向上に対するモチベーションが低い場合が見られるため、学習支援室を設置しサポート体制を組む等の取り組みも行っている。（多摩大学）

また、ネイティブ教員による語学授業の割合は、学際教養国際系の学部において、60%以上の授業がネイティブ教員によると回答した割合が約50%となっており、他の学部系統よりも高い数値を示している。

### 学部系統別ネイティブ教員による語学授業の割合



### 進級や卒業に当たっての一定の語学スコアの取り扱い（単数回答）



先進的な大学では、英語を用いて専門科目を学ぶ取り組みも見られる。

- 工学部では「技術英語」、農学部では「科学英語」のように、その学部（学科）に適した語学プログラムが設置されている。今後の研究活動に先立ち、英語で執筆された学術論文の読解に必要な英語力の習得を目的としている。例えば、機械航空工学科を対象とした「技術英語」では、エネルギー変換システムに関する英語と基礎と読解、地域環境工学分野を対象とした「科学英語」では土壌や水、大気環境に関して英語の聞き取りと発表能力を高めるプログラム内容となっている。（九州大学）

●経営学部の特に国際関係学科（定員 140 人）では、「英語を学ぶ」のではなく「英語で学ぶ」ことを目指している。1 年次後期から学部専門の英語教育を受け、2 年次後期には英語で経営学を学べるレベルを目指す。国営経営学科の 3 年次以上では、3 分の 2 の授業が英語による開講となる。進級に英語力要件はないが、本格的な経営学の授業を英語で受けるためには、TOEIC800 点以上の力が求められる。（立教大学）

企業によっては語学力を重視している企業も一定数あり、近年では採用に当たって高い語学スコアを求めるケースも見られる。一方で、語学力が高いことは望ましいとしつつ、企業文化や風土に合致し、入社後に継続的に研鑽を行えるか、などといった要素を重視するケースも多い。

- ▶現在、管理部門において、海外とのやり取りがない部署はない。全職種を見ても、国内において営業を行う MR、工場のライン勤務者を除き、部門内全てで語学力を必要としない部署はない。研究・開発部門についてはトップが外国人である。部門内全ての業務が語学力を必要とするわけではないが、新卒採用では、平成 23 年度採用より、MR、工場勤務者を除く全ての職種で TOEIC730 点以上を求めることとしている（製薬G社）
- ▶採用内定者には、TOEIC を入社までに 860 点以上を取るよう指導している。内定者（40～50 名）のうち、半分以上は 860 点以上を獲得している。（証券D社）
- ▶採用の際には、粘り強さ、活発に動ける、自分の考えを発信する力等、パーソナリティや社風に合った人物かどうかを重視している。留学経験や語学力といったものは好ましい要素ではあるが、いくら高い語学力を持っていても、当社の一員として業務を行うにはパーソナリティも重要だと考えている。（化学B社）

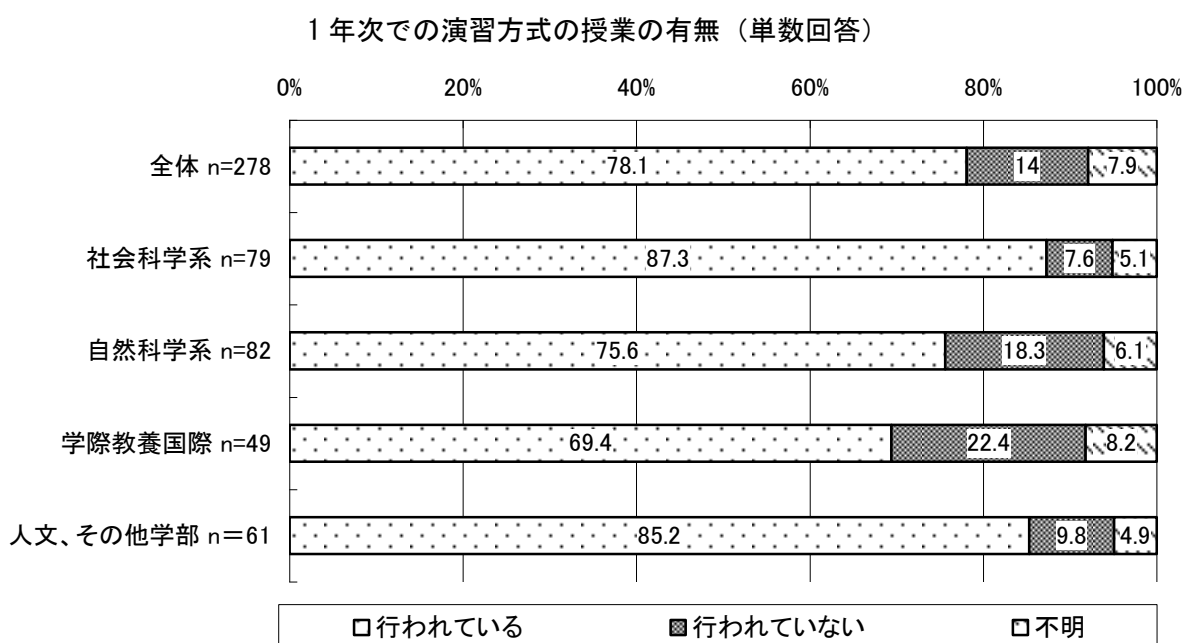
企業の採用に当たってもコミュニケーション能力は重視されている。企業においてコミュニケーション力を捉える際には単なる語学力だけでない折衝まで含めた広い意味でのコミュニケーションスキルや、自らの意見を伝えるのみではなく、相手の意見を理解し、議論を行う能力が必要との指摘がなされている。

- ▶当社でもグローバルビジネス推進に資する人材の採用を強化しているが、採用に当たってはコミュニケーション力は重視しているものの、一定の語学力を採用条件として定めることはしていない。グローバルビジネスで活躍するために必要なコミュニケーションとは、語学力だけに留まらず、グローバルマインドを備えた上での折衝力等も含めた広範囲のコミュニケーションのことを指すと考えている。（情報通信E社）
- ▶一般的に、新卒採用の際、人材に求める素養としてコミュニケーション能力がよく上げられているが、若手社員を見るとコミュニケーション能力が足りないとは感じない。それよりも、面接で学生に接していると、コミュニケーションを「自分の意志の伝え方」と捉えている学生が多い点が気になる。コミュニケーションにおいて重要なのは相手への理解、配慮であり、この点が仕事でも求められる。この点はパーソナルな部分でもあり、必ずしも大学教育で育成できる点ではないかもしれない。（製薬G社）

### ③主体性、チャレンジ精神、協調性、責任感を涵養するための取組

グローバル人材育成に求められる能力として、主体性、チャレンジ精神、協調性、責任感といった特性は非常に重視されており、「グローバル人材育成推進会議」においても要素Ⅱとして指摘され、企業からのニーズも高い。また、各大学においても、その重要性を認識しており、要素Ⅱにあたる能力を高めるための取組がなされている。

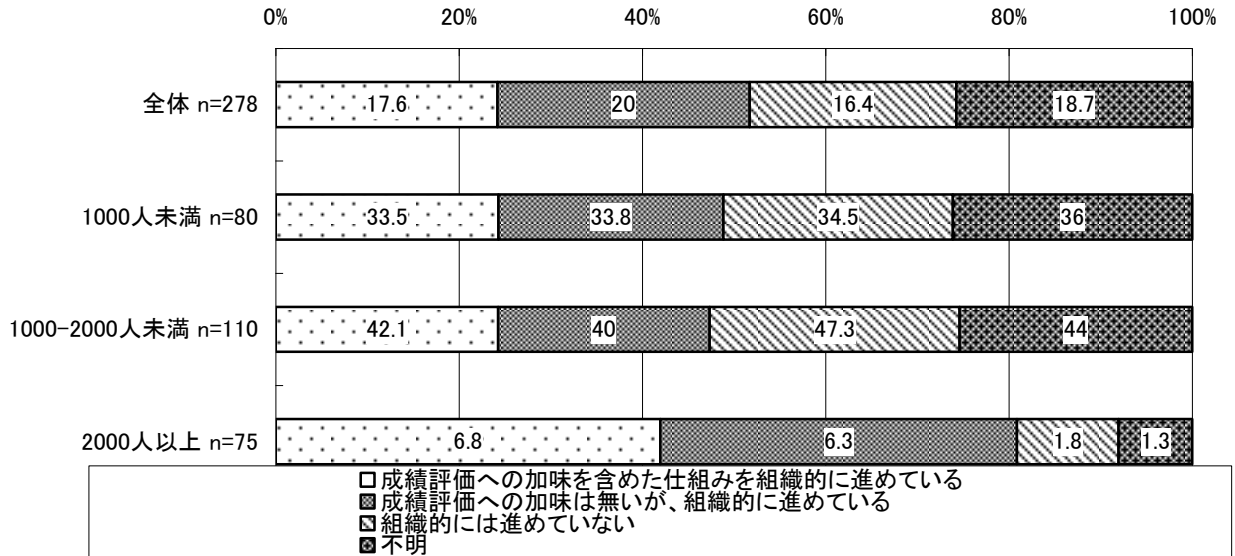
例えば、1年次より演習方式を導入している大学は学部、研究科に関係なく8割から9割程度であり、多くの大学で早期に演習・ゼミ方式による教育が行われている様子がうかがえる。しかしながら、教員と学生が積極的に質疑応答を行うような仕組みを組織的に導入していない学部が概ね4割程度となっており、十分な双方向性の授業が進んでいない様子がうかがえる。しかしながら、本調査では、取り組み状況について、学部として「組織的に」取組んでいるか否かをたずねている。したがって各教員の個々に取組んでおり、実態としてグローバル人材育成に係る取り組みが行われていたとしても今回の調査では現れていないケースがあることに留意する必要がある<sup>1</sup>。



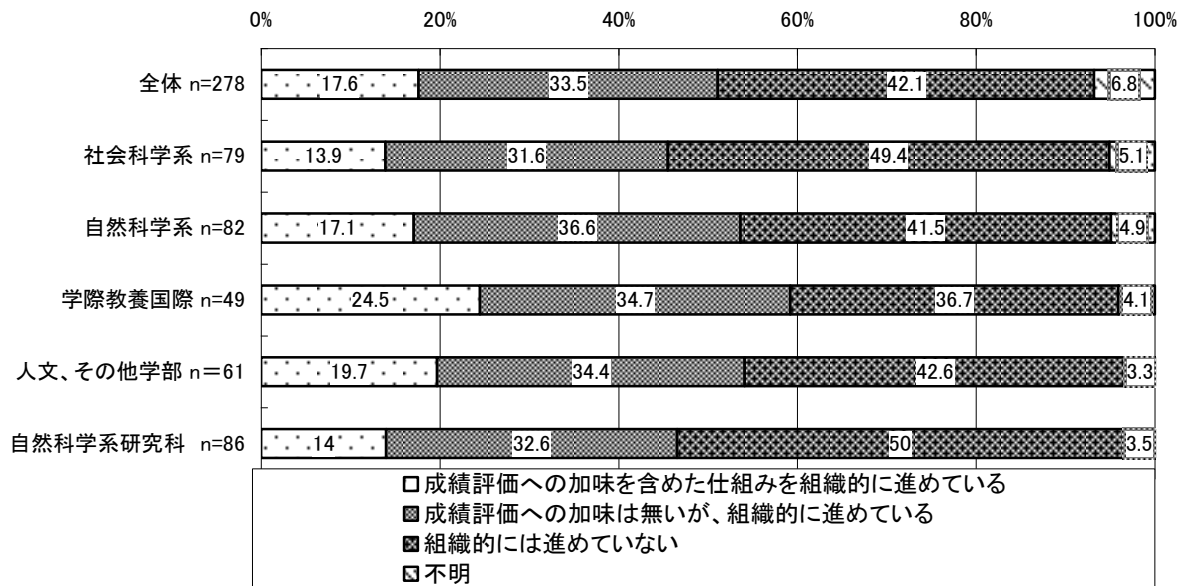
<sup>1</sup> 本調査では、大学（学部）のグローバル人材育成の取組状況について、組織として行っているか、方向付けているか否かという点を重視した。



### 学部規模別の双方向性（教員-学生）の講義の実施

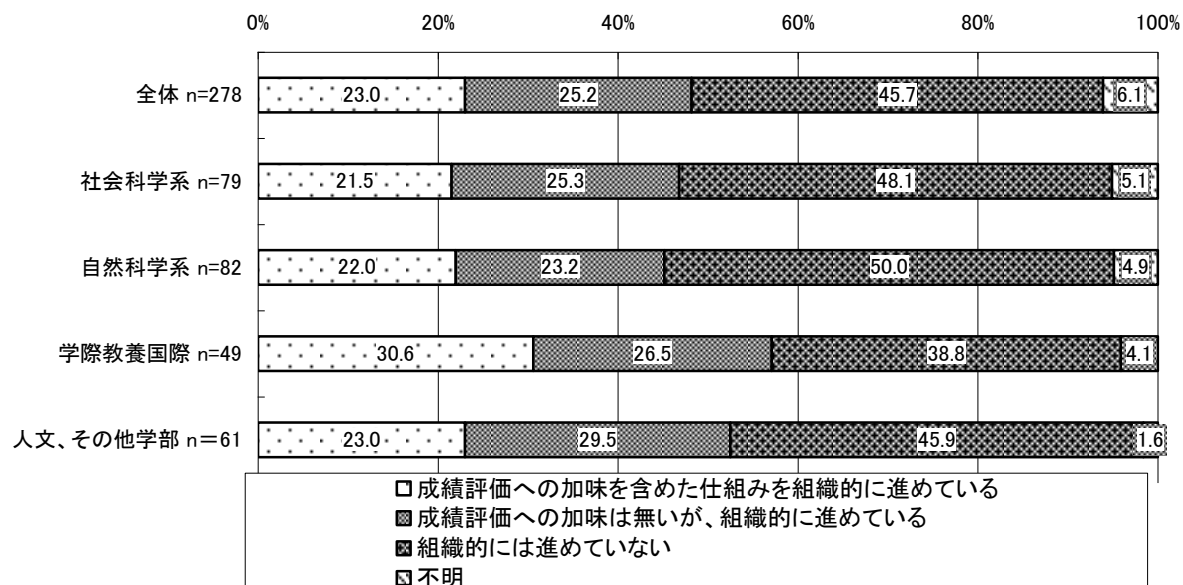


### 学部系統別の双方向性（教員-学生）の講義の実施



学生間のディスカッションが行われるように成績への加味も含めて組織的に取組んでいる学部は学際教養系で最も高いが 30.6%に留まっている。その他学部では2割程度であり、学生の授業への参加や貢献を評価する仕組みは組織的には充分浸透していない様子が見えてくる。

### 学部別の双方向性（学生-学生）の講義の実施

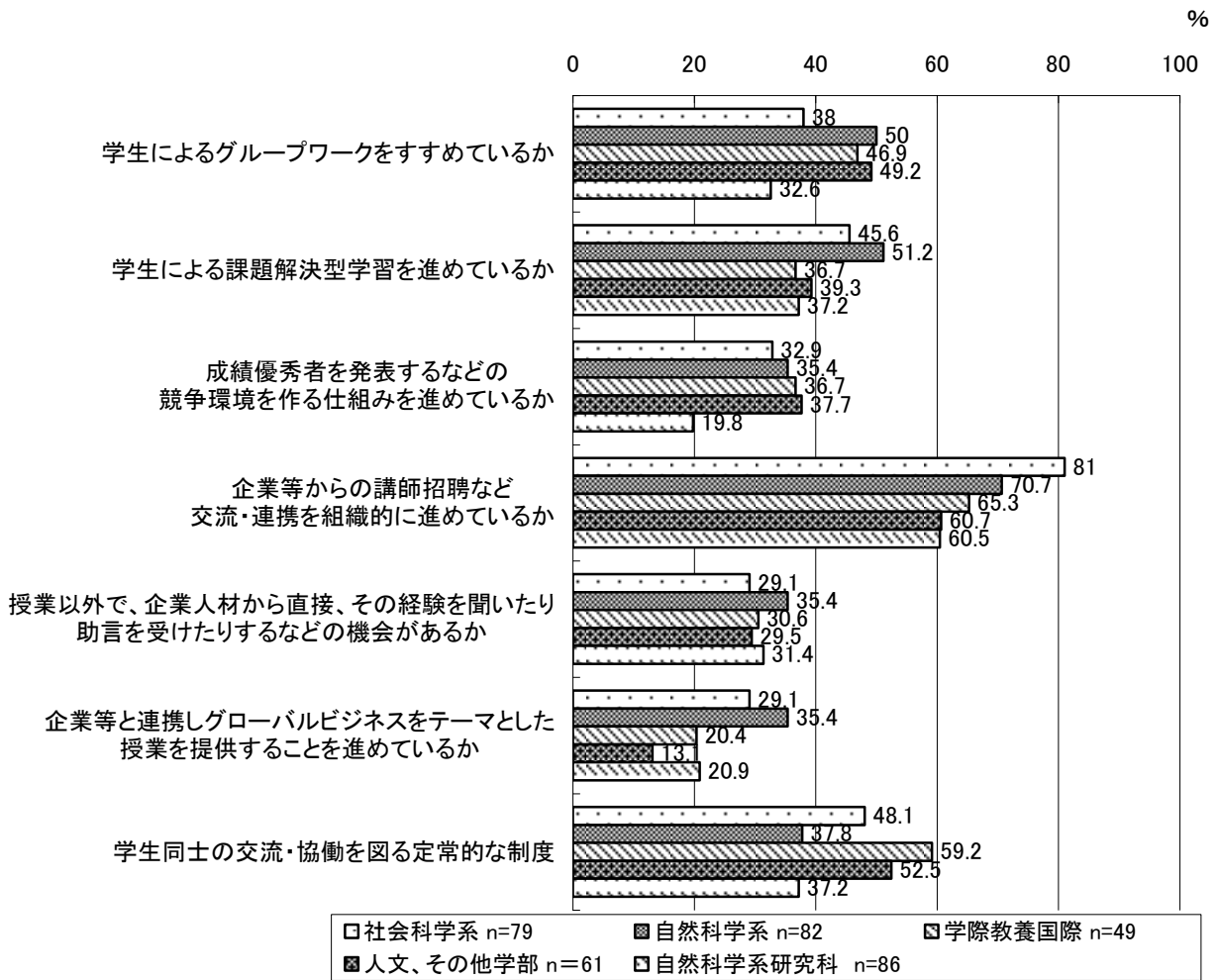


学生間のディスカッションやグループワークなどを行う双方向性の授業形式は大学全体としては十分に浸透していないと考えられるが、これらは、企業からのニーズが高く、また多くの先進大学で重視している項目である。

●講義を通じてコミュニケーション能力や主体性を身につけるためには、講義中に発言することが必要であり、そのためには受講者が少人数であることが有効である、との考えの下、1 講座 11～20 名のクラスを中心に講座が実施されている。講義を行う教室も、収容人員 30 名未満の小規模教室が大半を占めている。このように、教育環境面でも、学生間や教員との距離が近く、発言・議論を促しやすいよう工夫がなされている。(多摩大学)

また、企業では学生に求める能力として主体性やチャレンジ精神等をあげている。このような能力を高めるために、実施している取り組みとしては、企業等から講師招聘や、現場実習を行うなど連携を進めている学部が多く、社会科学系学部においては 81%となっているほか、他の学部においても高い数値を示している。また、学生によるグループワークや課題解決型学習も半数程度導入されているようである。これらのグループワークや課題解決型学習については先進大学において特に重視されている。

主体性やチャレンジ精神等を涵養する取組の状況（単数回答）



- リーダーシップ・プログラムのグループワークでは、1年次から「自分のやっていることが社会に繋がっている」というリアリティを感じてもらうため、産学連携による課題設定を行っている。2011年度は、1年生がローソン、2年生がネット保険会社との連携による課題であった。企業との連携は、都会にある大学としての利を活かした取組と考えている。このような産学連携による設定課題に取り組む「プロジェクト実行学期」は前期に置かれ、後期は「スキル強化学期」としている。先にプロジェクト学習を行うのは、学びのモチベーションを高めると共に、プロジェクトを通じて自分に何が足りないかを学ばせ、それを踏まえてスキル強化に取り組ませるためである（立教大学）
- グループワークの導入は、大学が組織的・制度的に行っているものではなく、ICUの「教育・学習文化」として定着しているものである。学生からもグループワークの要望が強い。教員間でも、例えば大人数が履修するクラスでどうやってグループワークを行うかといったノウハウが交換されたりする。（国際基督教大学）

企業においても自立性や自主性を重要視する声は多く聞かれた。

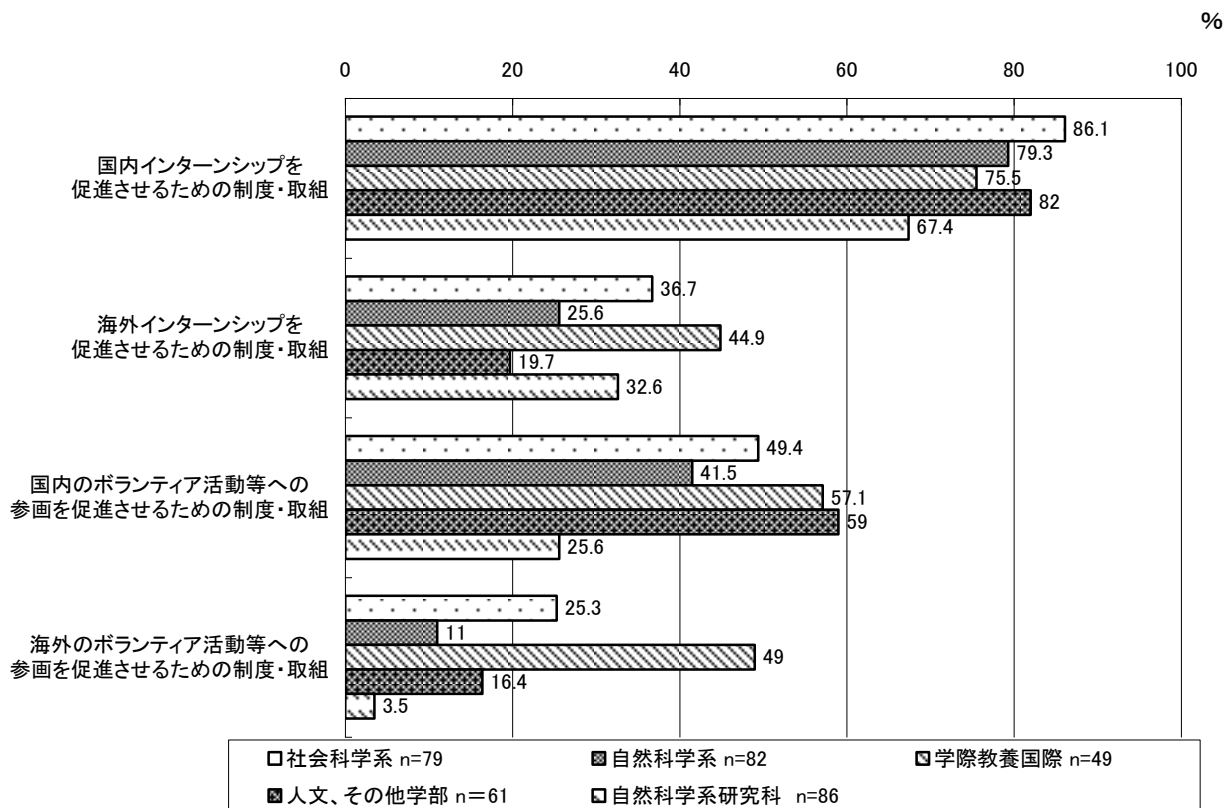
▶プレゼンテーション等のビジネススキルは入社後にトレーニングすることが可能である。そのため、大学教育（場合によっては大学前の教育にあたるかもしれないが）では、自律的にPDSサイクルをまわす事のできる基礎的なスキルや主体性を養って欲しいと考えている。（プラントH社）

▶ビジネスは正解の無い世界であり、灯りがなく出口も見えないトンネルを行くようなものである。そこでも心が折れずにチャレンジし続ける精神的なタフネス、不確定性に対する耐性、正解の無い中で答えを見つけてくる力が求められる。例えば新興国でのマーケティングやセールスは「道無きところに道をつくる」仕事であり、正にこうした力が必要とされる（電気機器F社）

国内でのインターンシップを促す制度は社会科学系の学部において 86.1%が整備されている。また、自然科学系研究科においても、67.4%が国内インターンシップの制度を整備している。自然科学系では多くの学生が進学し、修士課程を経て就職することが多くなっていることから、研究科においてもインターンシップの仕組みを導入している大学があるものと考えられる。海外インターンシップは国内ほど整備されていないが、傾向としては、国内インターンシップの取り組みと同様である様子が見えがえる。

国内ボランティア活動においては、学際系学部において 58.2%と最も整備されている。一方で、自然科学系学部が 41.5%である。

インターンシップやボランティアに関する制度・取り組み



●学部4年次に全員が実務訓練と呼ばれる企業等での長期実務実習を行っている。また、実務訓練は国内企業のみならず、海外の大学や研究所への派遣を行うこともある。実務訓練は大学院での研究を行う前に、自らの研究が社会とどの様に繋がっているのか、また、どの様な技術や研究が求められているのかを考える機会になる。（豊橋技術科学大学）

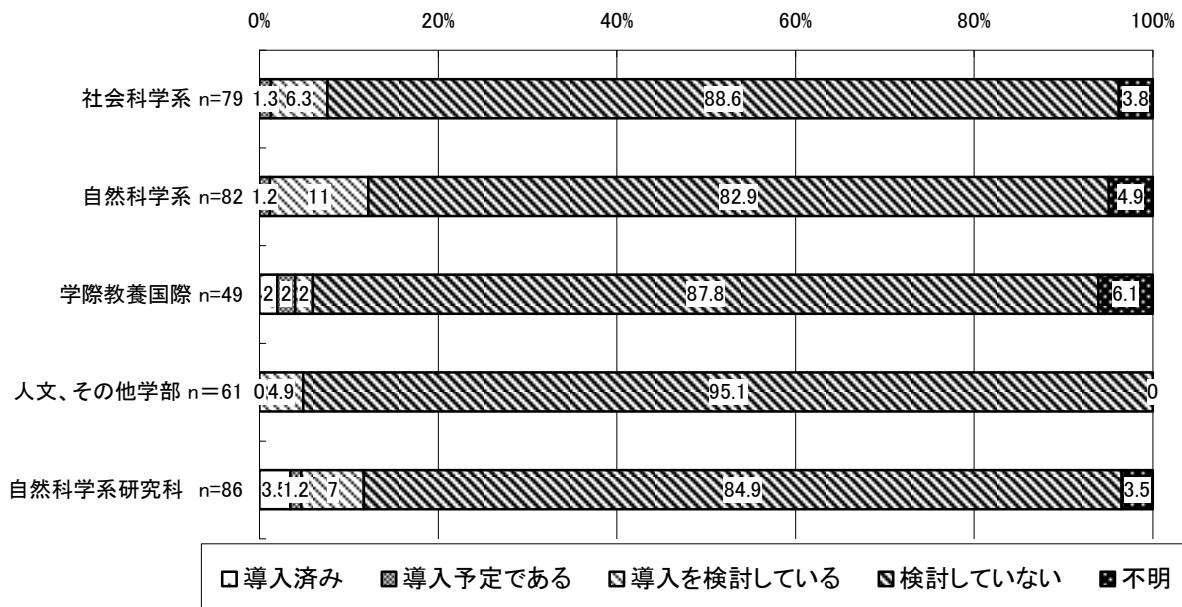
●選択科目として、単位認定対象としてキャリア関連授業を 3 科目（キャリアデザイン、キャリア開発、ビジネス・インターンシップ）を開講している。学生時代に実社会での仕事を体験できる「ビジネス・インターンシップ」は、日本のあらゆる業界がグローバルであるとの認識の下、年間の受講者 100 名程度を国内の様々な企業及び官公庁に派遣している。（神田外語大学）

企業においては、インターンシップやボランティアといった経験の重要性を指摘する一方で、それらの事を実施するだけではなく、インターンシップやボランティアを通じてどのような気づきがあったのか、その後どのような行動につながったのか、学生の変化や成長を期待している。

▶インターンシップや留学を経験したこと自体を評価する訳でなく、そうした経験や活動から学び取れる力が有るか否かを評価している。大学において留学経験があること、それ自体が、交渉能力が有ることを意味するものではないと認識している。経験を踏まえ、次の行動に結び付けられる能力を重視する。（運輸C社）

また、昨今話題となっている、大学入学前に一定期間の猶予を設けるギャップイヤー制度については、多くの大学で検討すら行われていないようである。

### ギャップイヤー制度の導入状況

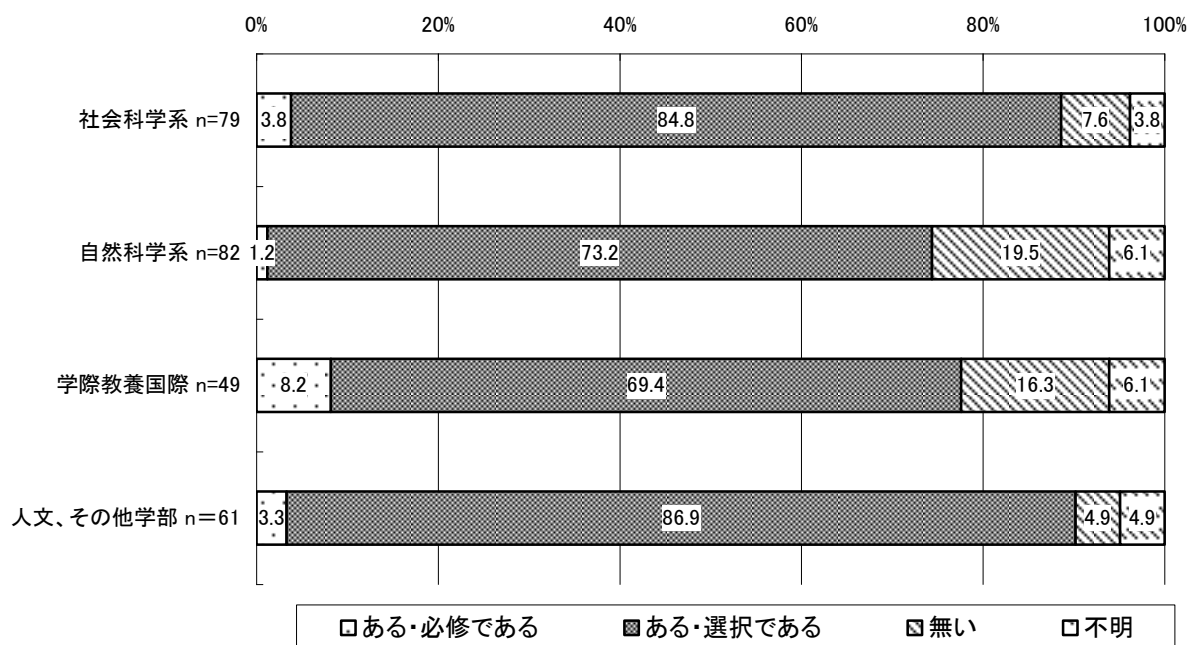


#### ④異文化に対する理解やアイデンティティを涵養するための取り組み

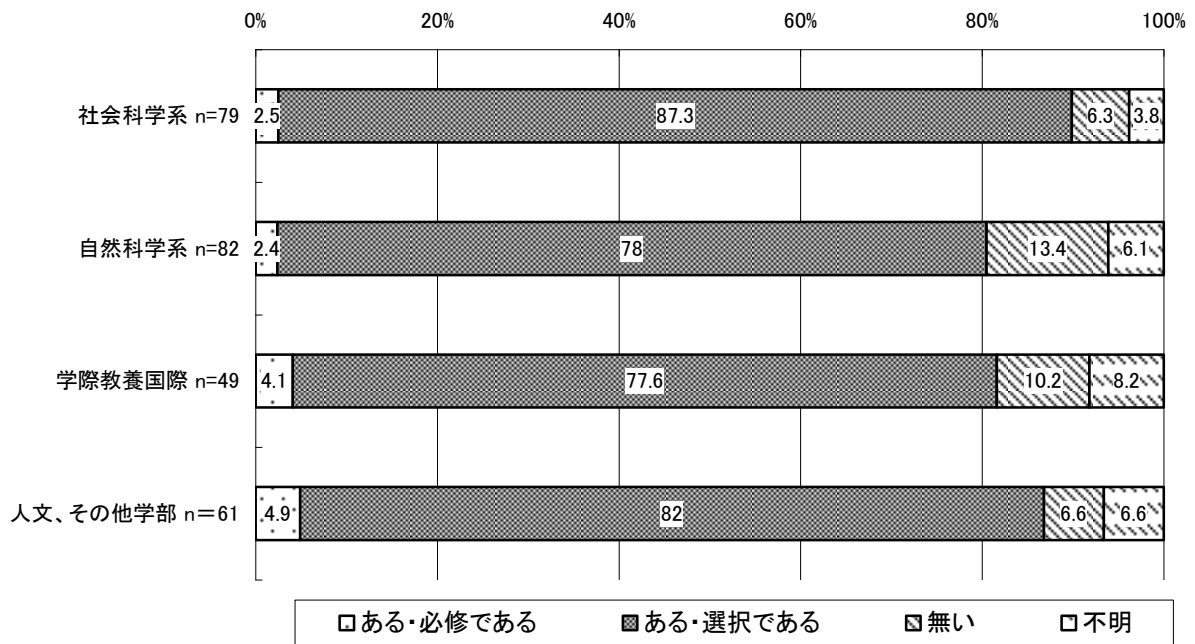
異文化理解やコミュニケーションをテーマとした授業は学部・研究科に関係なく 8 割程度が提供している。同様に、日本文化をテーマとした授業は 8 割を超える学部で設置されており、多くの学部・研究科で実施されている。しかしながら、自然科学系で 19.5%、学際教養系で 16.3%の学部がこのような科目を提供しておらず、必ずしも全ての学生が異文化理解やコミュニケーションを学ぶ機会を与えられているわけではない状況がうかがえる。多様な文化を理解し、その基礎としてアイデンティティを涵養する取り組みを重視している大学も多い。

また、専門科目では学際教養系及び社会科学系において、国際的なテーマを扱うよう方向付けられている割合が高く過半数を超えている。

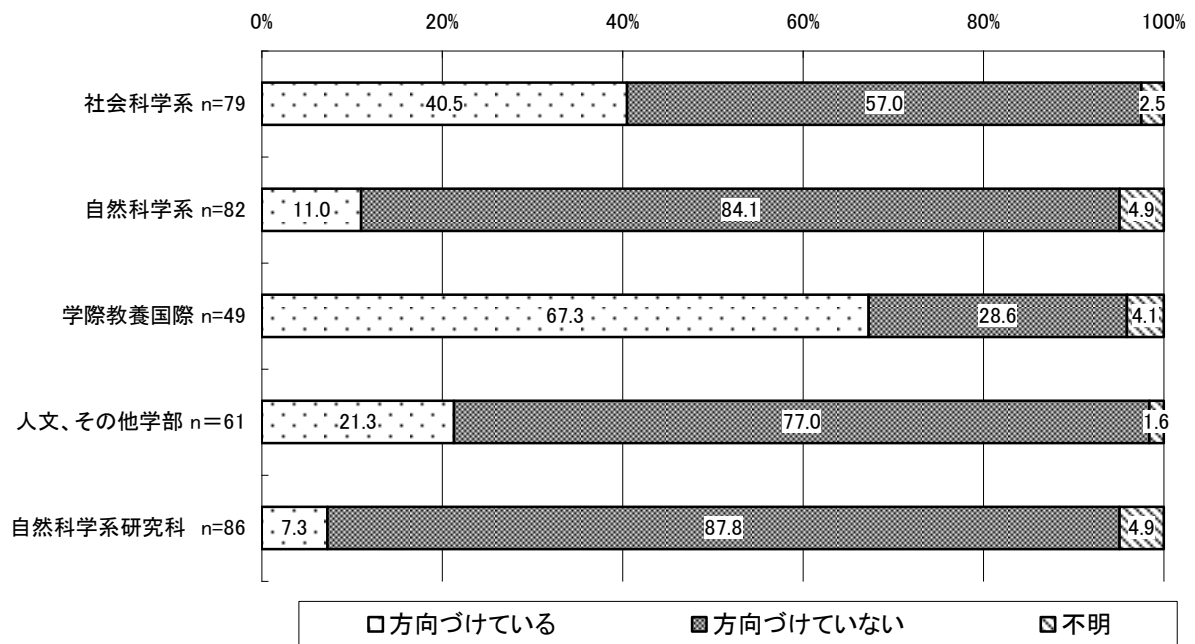
教養科目での異文化理解・コミュニケーションをテーマとした授業の実施状況（単数回答）



日本の文化や歴史をテーマとする授業の実施状況（単数回答）



専門科目のなかで、国際社会と関連づけたテーマを設定することを組織的に方向づけているか



- 異文化理解の前提として、文化人類学や社会学系のジャパニスタディ科目を提供しており、歴史・文化等について、日本を相対化しながら教育している。また、少人数クラスの中に留学生が少数でもいると、日本人学生にも良い影響を与える。そのため、交換留学を通じた外国人留学生の確保（現在は10名程度）に努めている（多摩大学）
- 国際的な観点から日本を見る「国際日本学講座」も全員必修としている。加えて、全学部公開授業

として、「留学のすすめ」を開講し、異文化間教育、留学、多文化共生について授業を実施している。(明治大学)

- 学生達は、多様な人々と出会うことを通じ、自分のアイデンティティを確立すると同時に他者に対して開かれることによって、自己と他者が互いに支え合うという思想と行動を学び、また体感する(国際基督教大学)

また、企業現場においても、異文化への理解と寛容を示した上で、多様性をマネジメントしていくことの重要性が指摘されている。

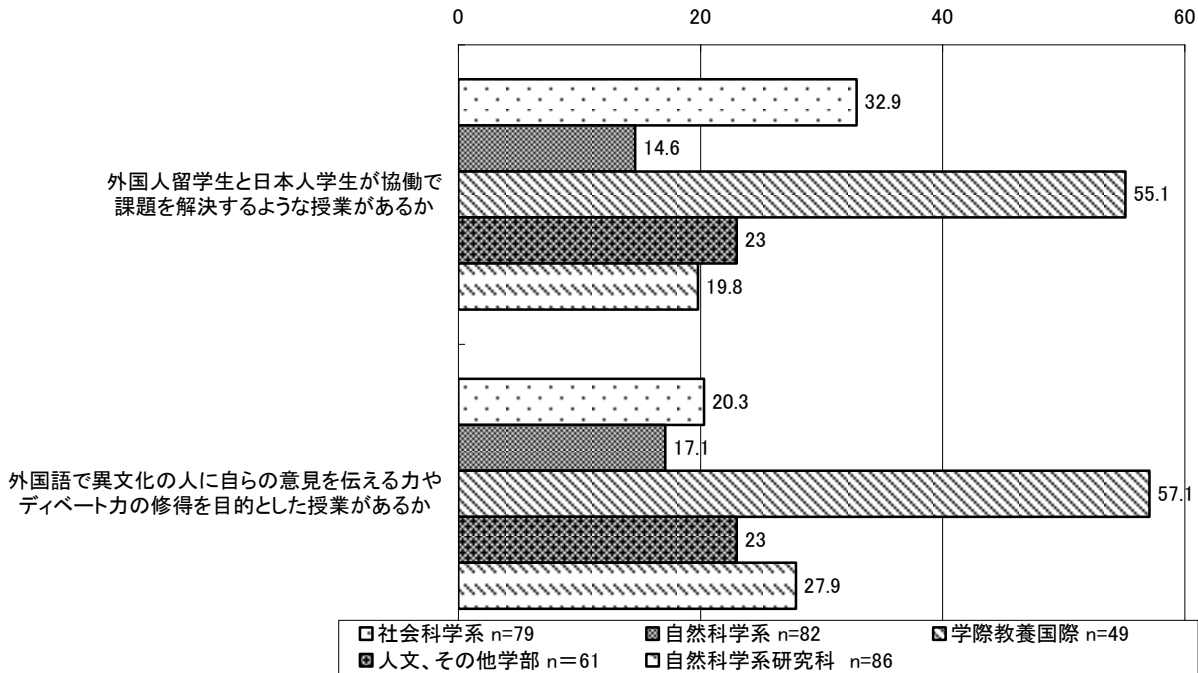
- 海外で行われるプロジェクトでは、多数の外国人とともに業務を行う必要がある。そのため、多様な人材をマネジメントするスキルが当社に求められている。(プラントH社)
- 当社において求められるグローバル人材(=全社員)は「当社の理念」を理解し、その価値観をグローバルに伝達・共有させていく事ができる人材である。その上で、異文化の人と働く上で重要となる寛容性と柔軟性を備えている事が求められる(消費財A社)
- 正解を求める傾向の下では、同一性が高まってしまう。多様性のためには「異論」が重要である。日本では「異なる」ということと「否定的」ということが混同されがちだが、意見は異なっていて当たり前なのである。異論を当たり前のこととして言う環境は、やはり海外の大学の方が有るようである。当社では異論を言う社内文化が根付いている(電気機器F社)

前述のように、異文化理解やアイデンティティの確立は重視されているものの、実際に外国人との共同で課題解決を行うような授業を行っている学部割合は、学際系で 37.3%、社会科学系で 32.9%となっており、自然科学系では 14.6%となっている。また、外国語でのディベート能力の修得を目的とした講義は学際系にて 38.2%実施されているものの、その他の学部においては 2 割程度であり、実施状況が高いとはいえない状況にある。しかし、積極的に異文化コミュニケーションを促進させる仕組みを構築している先進大学の取組からはグローバル人材育成に対する教学効果が高いことが示されており、今後積極的に導入が求められる。また、授業以外で留学生から異文化を学ぶ機会を設定しているのは学際教養系が最も高く、不定期に開催している場合も含めると概ね半数の学部で実施されているようである。



実施されている異文化理解を実践するような授業の実施状況（単数回答）

%



- 本学では、インドネシアのバンドン工科大学と積極的な連携を行っており、毎年十数名の学生をインドネシアに派遣し、議論を行う国際交流プログラムを実施している。インドネシアでの議論は当然ながら英語で行っており、異なる国や文化を持つ学生と交流を持つことで、広い視野を得ることに繋がっている。（豊橋技術科学大学）
- グローバル人材の育成は、正規のカリキュラムのみでは成しえないと考えており、正規以外の活動のメニュー拡充や国際的な環境づくりと合わせて、推進していくことを方針としている。正規授業以外で異文化体験プログラムを拡充させる意図は、外から見た日本の良さや特殊性を体験してもらうことにある。日本人学生は、どちらかと言えば、類似性・同質性を追求する傾向があるが、外国人学生は、異質性の追求（いかに他者と違うことを求めていくのか）の傾向が強いように感じる。そうした態度の違いが、発想の違いにも繋がっていると思われ、異文化体験プログラムは、日本人学生及び留学生の適切な自己理解に寄与していると考えている。（九州大学）

授業以外で外国人留学生から異文化を学ぶ講演会や討論会などの開催状況

