

2 大学のグローバル人材育成に係る評価指標の検討

(1) 評価指標策定の目的

大学のグローバル人材育成の取組について、評価項目を定め、取組状況の度合い（進展度、充実度）を確認できるようにする。

作成した指標案については、大学（学部）への試行アンケート調査（大学本部 200 校、学部 600 学部）を実施し、グローバル人材育成のための教育プログラム整備状況について実態を把握するほか、結果を踏まえ指標案の改善を行う。

(2) 評価指標案の基本的な考え方

本事業で作成を試みる評価指標は、グローバル人材教育に取り組む大学の取組の進捗度や充実度を測る指標とした。評価結果は点数化を実施し、全体平均やグローバル 30¹（実際には 13 大学）の平均値と比較できるようにした。また、国立/私立、社会科学系/自然科学系の学部グループの平均値と比較が可能な設計とした。

(3) 評価指標案の枠組み

グローバル人材育成のために求められる大学のプログラムの評価指標について、政府のグローバル人材育成推進会議でまとめられた概念定義（要素Ⅰ～Ⅲ）と実現させる手法（①科目プログラムと②制度・教育環境）の観点から整理を行った。

ただし、要素Ⅰ～Ⅲに分類が困難若しくは共通する指標（例えば、グローバル人材教育に関する大学指針を策定している等）も想定されることから、グローバル人材教育を推進させるための「基盤指標」を設けた。

基盤指標は、主に大学本部調査票の回答結果を活用した。

¹国際化拠点整備事業（グローバル 30）とは、世界的な人材獲得競争が激しくなっている状況の下、我が国の高等教育の国際競争力の強化及び留学生等に魅力的な水準の教育等を提供するとともに、留学生と切磋琢磨する環境の中で国際的に活躍できる人材の養成を図るため、各大学の機能に応じた質の高い教育の提供と、海外の学生が我が国に留学しやすい環境を提供する取組のうち、優れたものを支援するもの。

グローバル人材育成に係る評価指標の基本的な枠組み

基盤指標	<p>＜グローバル人材育成に係る大学としての基本方針等の明示や交換留学制度等の体制整備＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中期計画等にグローバル人材教育に係る事項の記載 ● グローバル人材育成に関する教育方針のガイドラインの策定 ● 交換留学制度(制度の有無・人数枠・協定数・協定を結んでいる国・地域数・派遣留学生及び受入留学生に対する各種支援制度)
-------------	--

	要素Ⅰ	要素Ⅱ	要素Ⅲ
	<p>語学力・コミュニケーション能力</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
教育プログラム指標	<p>＜英語(語学)クラスの充実度＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 英語1クラスあたり人数 ● ネイティブ教員による授業比率 ● 習熟度別クラス <p>＜語学スコアや留学経験の必須化＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 進級・卒業にあたっての語学スコアの必須化 ● 進級・卒業にあたっての海外留学の必須化 <p>＜英語による授業の充実度＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 英語で行われる科目の履修の義務化 ● 英語で行われる科目比率 	<p>＜少人数教育の実施＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1クラスあたり上限人数(一般教養) ● 1クラスあたり上限人数(専門) ● 1年次からの演習(ゼミ)方式の授業の有無 <p>＜対話型・参加型・課題解決型の学習の実施＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教員と学生との質疑応答が積極的になされる仕組みの有無 ● 学生同士のディスカッションが積極的になされる仕組みの有無 ● 学生によるグループワークを組織的に進めているか ● 課題解決型学習(PBL)を組織的に進めているか <p>＜企業と連携した学習実施＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業等からの講師招聘や実業現場の調査・ヒアリングなどを組織的に進めているか <p>企業等と連携して行うグローバルビジネスをテーマとした授業を提供することを組織的に進めているか</p>	<p>＜異文化理解教育・国際社会理解・自国を知るための学習＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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があるか ● 科目のなかで、一定程度の時間数は、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 ● グループワークやフィールドワークなど、外国人留学生と日本人学生が協働で課題を解決するような授業があるか ● 外国人留学生と討論する等、外国語で異文化の人に自らの意見を考え、伝える力やディベート力の修得を目的とした授業があるか
環境・制度指標	<p>＜留学等を円滑にする外国大学との取り組み＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 単位互換 ● ダブルディグリー ● ジョイントプログラム ● コースナンバリング制 ● 成績評価(GPA) <p>＜実践的な語学力を伸ばすための取り組み＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● プレゼンテーションやディベート力の習得を目指した取り組み ● アカデミックライティングに関する取り組み 	<p>＜実社会に触れる取り組み＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業人材から直接、その経験を聞いたり、助言を受けたりするなどの機会があるか ● インターンシップを促進させるための制度・取組 ● ボランティア活動や地域活動への参画を促進させるための制度・取組 ● 学生の経験を重視した入学時期の弾力化(「ギャップイヤー制度」など) <p>＜学生同士の交流・協働を促す仕組み＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学生同士の交流・協働を図る定常的な制度・取組(留学生と日本人学生、上級生と下級生のパートナー制度など) <p>＜グローバル人材育成のための他大学との連携＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 共同イベントやプログラムの開発な 	<p>＜異文化環境・多様性＞</p> <p>(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 受入留学生比率 ● 受入留学生に占める学位取得目的の留学生の比率 ● 受入留学生の国・地域数 ● 外国人専任教員比率 ● 海外で学位を取得した教員比率 ● 海外での勤務経験を有する教員比率 ● 外国籍職員比率 ● 外国語で業務可能な職員比率 ● 英語のみで学位を取得できるコースの有無 ● 海外からの留学生の受け入れや海外への学生派遣の促進のための柔軟なアカデミックカレンダーの実施

	要素Ⅰ	要素Ⅱ	要素Ⅲ
		<p>ど国内外の大学と連携や交流を行っているか</p>	<p>〈異文化に関する経験学習の機会〉 (例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 外国人留学生と日本人学生との交流や協働を図るための定常的な制度やイベントの有無 ● 定期的な留学セミナーの実施 ● 受入留学生に関するメンター制度 ● 短期留学制度・交流プログラムの実施 ● 国際教育寮の整備 ● 受入留学生向け日本語・日本文化教育の実施 ● 受入留学生向け就職・インターンシップ支援

(4) 評価指標の説明

グローバル人材育成のために求められる大学のプログラムの評価指標は、政府のグローバル人材育成推進会議でまとめられた概念定義（要素Ⅰ～Ⅲ）に即して、各指標を設定した。それぞれの指標について産業界の動向やニーズを踏まえ、説明する。

グローバル人材に求められる要素

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)

出所：グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」2011年6月

①基盤指標

基盤指標は、要素Ⅰ～要素Ⅲの基盤となる大学全体としての計画・方針の策定や体制、交換留学制度に関する基本的な状況について問うている。

産業界では、市場のグローバル化に伴い、グローバル人材のニーズが高まっている。例えば、海外展開を専門とした部門でなくても、国内の管理部門において一定数のグローバル人材を必要としている企業もある。また、R&D等では、グローバル競争に打ち勝つために、部門長に外国籍の人材を招聘するなどのケースもみられており、こうした現場においては、会議やドキュメントなどのすべての面においてグローバル化が求められている。

こうした産業界の動向を踏まえると、グローバル人材としての要素は、一部の外国語大学や国際学部を持つ大学だけでなく、将来日本国内で働く学生に対しても、求められるものとなるだろう。すべての大学が、同じ方向性を示すことを求めるものではないが、上記のような産業界のグローバル化を踏まえた、大学の特徴を活かした人材育成の方針作成や行動計画を策定することが、急務であると言える。

産業界のグローバル化の動向

- 顧客である日系企業のアジア進出、欧米進出に際して、M&A や現地法人を立ち上げる際の支援を行うことに伴い、グローバルに活躍できる人材が必要となってきた。(証券D社)
- 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。(製薬G社)
- 大学ごとに特色を出して欲しい。留学プログラムの活性化に特色を持つ大学もあれば、他の特徴のある大学もあってよく、全ての大学が同じ取り組みを行う必要はない。企業もグローバル人材ばかりを求めているわけではないので、互いに特色を出し合うことが、企業における人材の多様性という観点から有効ではないかと考える。(製薬G社)

●R&D もグローバル化している。昨年、シンガポールに R&D 拠点を設立し、研究職の 1 / 3 が外国人である。R&D 拠点を海外で作った主な目的としては海外の優秀な研究者を活用した研究開発の強化と、アジア需要を取り込んだ市場開発の加速が挙げられる。(化学 B 社)

基盤指標として、グローバル人材育成に関する方針や行動計画の策定、交換留学制度に関する基本情報について設定した。

基盤指標

各指標	回答	配点 (点数)
● 中期計画への掲載	記載あり/記載なし	6 点・4 点
● 教育指針の策定	策定済み/策定予定/策定予定なし	6 点・5 点・4 点
● 行動計画の策定	策定済み/策定予定/策定予定なし	6 点・5 点・4 点
● 目標値設定	設定あり/設定なし	6 点・4 点
● 専門部署等の設置	すべての部署で対応/専門部署設置/専任・兼任の担当あり/なし	6.5 点・5.5 点・4.5 点・3.5 点
● 交換留学制度の有無	あり/なし	6 点・4 点
● 交換留学人数率 (偏差値)	数値記入	偏差値化×0.1
● 交換留学人数数 (H22 実績) (偏差値)	数値記入	偏差値化×0.1
● 交換留学協定数(偏差値)	数値記入	偏差値化×0.1
● 派遣大学数 (H22 実績) (偏差値)	数値記入	偏差値化×0.1
● 交換留学協定国・地域数 (偏差値)	数値記入	偏差値化×0.1
● 日本人学生の海外派遣に関する独自補助制度	あり/なし	6 点・4 点
● 受入留学生に対する独自補助制度	あり/なし	6 点・4 点

②要素 I (語学力・コミュニケーション能力) に関する指標

要素 I (語学力・コミュニケーション能力) に関する指標は、英語 (語学) クラスの充実度、語学スコアや留学経験の必須化、英語による授業の充実度、留学等を円滑にする外国大学との取り組み、実践的な語学力を伸ばすための取り組みについて、問うている。

産業界では、採用段階や内定者に対し、語学スキルを目安として TOEIC のスコアを求める企業が見られるようになってきている。一方、ヒアリングを行った企業からは、企業が求めるスコアを満たす新卒者が少ないとの声も聞かれた。大企業では、社内の語学力育成のための教育訓練が充実していることもあるが、それらはスコアの取得を目的としたものではなく、実践的な語学力を身に付けるトレーニングである。

すなわち、語学スコアの取得はあくまでも、本人のスキルを測る目安であり、多くの企業が求めているのは、商談が出来る語学力、普段の日本語で行っているようなビジネスシーンが英語等を用いて

出来る態度や行動である。

企業によっては、グローバル人材として、外国人の採用も積極的に行っており、日本人学生の語学力・コミュニケーション力の養成は、資格やスコアの取得に限定されることなく、より幅広く行われていく必要があると思われる。

企業現場におけるグローバル人材の語学力・コミュニケーション力に関するコメント

- 新卒採用では、平成 13 年度採用より、MR、工場勤務者を除く全ての職種で TOEIC730 点以上を求めていることとしている。グローバル人材を日本国内で求めるか海外で求めるか決めかねている。国内で求めた場合、語学力が不足している。しかし外国籍の人材を海外で求めようとした場合、企業としてのブランド力が不足しており、応募者が少ない。(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。新卒の場合、外国人学生と比べて、日本人学生 (国内大学卒業生) は語学力に問題が生じている。短期留学等の経験から、英語によるコミュニケーションは取れるが、論破できる英語力には乏しい。論破できる英語力は、商談には必要である。(証券 D 社)
- 英語でメールを書くことや英語の文献や資料を読むことを、意気込んで実施するのではなく、普段の環境のなかで経験していくことが学生のうちからも求められるのではなかろうか。(証券 D 社)
- 英語力は勿論大切で、当社では入社後長期に亘って英語研修が行われる。英語力を大学で身につけてくれるに越したことはないが、ただ TOEIC が高得点だからといってビジネスシーンで英語が使えるとは限らない。ビジネスで使う英語、エンジニアが使う英語もそれぞれ異なり、そうした英語力はやはり入社後に研修や OJT で磨くことになる。(電気機器 F 社)

要素 I (語学力・コミュニケーション能力) に関する指標として、下記の指標を設定した。

要素 I (語学力・コミュニケーション能力) に関する指標

各指標	回答	配点 (点数)
<英語(語学)クラスの充実度>		
● 英語 (語学) 1 クラスあたり人数 (偏差値化)	数値記入	偏差値化×0.1
● 英語のネイティブ教員による授業比率 (偏差値化)	数値記入	偏差値化×0.1
● 英語のグループワーク導入	方向づけている/方向づけていない	6 点・4 点
● 習熟度別クラスの有無	すべて/一部/なし	6 点・5 点・4 点
<語学スコアや留学経験の必須化>		
● 進級・卒業にあたっての語学スコアの必須化(学部)	あり/なし	6 点・4 点
● 進級・卒業にあたっての語学スコアの必須化(研究科)	あり/なし	6 点・4 点
● 進級・卒業にあたっての海外留学の必須化 (学部)	長期留学必須/短期留学必須/なし	6 点・5 点・4 点

各指標	回答	配点 (点数)
● 進級・卒業にあたっての海外留学の必須化 (研究科)	長期留学必須/短期留学必須/なし	6点・5点・4点
<英語による授業の充実度>		
● 英語で行われる科目の履修義務化 (学部)	あり/なし	6点・4点
● 英語で行われる科目の履修義務化 (研究科)	あり/なし	6点・4点
● 英語で行われる科目 (一般教養科目) 比率<学部>偏差値化	数値記入	偏差値化×0.1
● 英語で行われる科目 (専門科目) 比率<学部>偏差値化	数値記入	偏差値化×0.1
● 英語で行われる科目比率<研究科>偏差値化	数値記入	偏差値化×0.1
<留学等を円滑にする外国大学との取り組み>		
● 単位互換 (学部)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● ダブルディグリー (学部)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● ジョイントプログラム (学部)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● 単位互換 (研究科)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● ダブルディグリー (研究科)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● ジョイントプログラム (研究科)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● コースナンバリング制の導入 (学部)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● コースナンバリング制の導入 (研究科)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● 成績評価の仕組み (学部)	相対評価/絶対評価	6点・4点
● 成績評価の仕組み (学部)	相対評価/絶対評価	6点・4点
● GPA 導入 (学部)	「不可」を含めた算定で導入/「不可」を含めない算定で導入/導入していない	6点・5点・4点
● GPA 導入 (研究科)	「不可」を含めた算定で導入/「不可」を含めない算定で導入/導入していない	6点・5点・4点
<実践的な語学力を伸ばすための取り組み>		
● グループワーク・討論等の取り組み (学部)	あり/なし	6点・4点
● グループワーク・討論等の取り組み (研究科)	あり/なし	6点・4点
● アカデミックライティングに関する指導を受ける環境にあるか(学部)	あり/なし	6点・4点
● アカデミックライティングに関する指導を受ける環境にあるか(研究科)	あり/なし	6点・4点

③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）の涵養に関する指標

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）に関する指標は、「少人数教育の実施」、「対話型・参加型・課題解決型等の学習の実施」、「企業と連携したプログラム提供」、「実社会に触れる取り組み」、「学生同士の交流・協働を促す仕組み」、「グローバル人材育成のための他大学との連携」について、問うている。

企業ヒアリングによると、産業界は新卒者に対して、正解の無い課題に取り組む粘り強い態度や行動、課題解決型の思考トレーニングを求めている場合が多い。また、インターンシップ等の実社会と触れる経験や課外活動に対しても、そこからどのような気づきがあったかのみに留まらず、どのような行動に結び付けられたのか、経験から学ぶだけでなく、経験が次の行動を誘発するような成長を期待しているとの声が聞かれた。

こうした産業界が求める学習や経験は、一方通行の講義ではなく、密に他者と対話することではじめて生まれるものであると思われる。積極的に人の輪の中に入っていき、衝突やストレスを恐れないタフさを日常の学生生活の中で、涵養することが求められていると考えられる。

大学では、先ず、授業や授業以外の活動において、上記のような経験学習が得られる幅広い機会を提供することが必要であろう。指標には設定していないが、多様な学習機会から、学生がどのようなことを学び、どのような次の行動に繋がっていったのか、その成果についてフォローアップ調査の実施や学生自身の振り返りを促すなど、提供する学習機会の内容や方法等について改善していくことも求められている。

企業現場における主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感に関するコメント

- 大学教育には期待している。研究職では、大学院（研究室）においてサイエンティストを輩出していくうえで重要であり、文系についても、課題を解決する際の基礎を養う場として重要である。（製薬 G 社）
- 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）
- 近年の新卒学生は、すぐに正解を求めたがる一方で、正解が無いことに対して自分で考えるクセ付けが少し弱いように感じている。またフェイストゥフェイスで行うコミュニケーションが苦手な学生も多いという印象を持っている。（消費財 A 社）
- フィールドワーク、サークル活動、アルバイト、ゼミ活動等、学生は自身の経験をアピールするが、その際、自身がどんな影響を受けたことに留まらず、自分が周りをいかに巻き込んできたか（巻き込み力）についてもアピールして欲しい。（運輸 C 社）
- ストレスのかかる環境下で、人と接することで何に気づいたのか、どのようにして相手を導けたのか、相手を巻き込めたのか等、他者との関係から自己を認識する経験が必要ではないだろうか。（証券 D 社）

- 大学には、グローバル人材云々というより、誰とでも対話できる人材を育てる教育、○か×の正解を求めるのではなくクリエイティビティを育む教育をしてもらいたい。こうした教育の一例としては、ある大学では学生食堂を改革する際に学生も参加させてプランを練ったことが思い当たる。
(電気機器 F 社)

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）に関する指標として、下記の指標を設定した。

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）に関する指標

各指標	回答	配点（点数）
<少人数教育の実施>		
● 1 クラスあたり上限人数（一般教養）〈学部〉偏差値化	数値記入	10－（偏差値化×0.1）
● 1 クラスあたり上限人数（専門）〈学部〉偏差値化	数値記入	10－（偏差値化×0.1）
● 1 年次からの演習（ゼミ）方式の授業の有無	あり/なし	6 点・4 点
<対話型・参加型・課題解決型等の学習の実施>		
● 教員と学生との質疑応答が積極的になされる仕組みの有無（学部）	成績評価を加味して進めている/成績評価へは加味していないが進めている/進めていない	6 点・5 点・4 点
● 教員と学生との質疑応答が積極的になされる仕組みの有無（研究科）	成績評価を加味して進めている/成績評価へは加味していないが進めている/進めていない	6 点・5 点・4 点
● 学生同士のディスカッションが積極的になされる仕組みの有無（学部）	成績評価を加味して進めている/成績評価へは加味していないが進めている/進めていない	6 点・5 点・4 点
● 学生同士のディスカッションが積極的になされる仕組みの有無（研究科）	成績評価を加味して進めている/成績評価へは加味していないが進めている/進めていない	6 点・5 点・4 点
● 学生によるグループワークを組織的に進めているか（学部）	進めている/進めていない	6 点・4 点
● 学生によるグループワークを組織的に進めているか（研究科）	進めている/進めていない	6 点・4 点
● 課題解決型学習（PBL）を組織的に進めているか（学部）	進めている/進めていない	6 点・4 点
● 課題解決型学習（PBL）を組織的に進めているか（研究科）	進めている/進めていない	6 点・4 点
● コンテストや大会などを実施し、成績優秀者を発表するなどの競争環境を作る仕組みを組織的に進めているか（学部）	進めている/進めていない	6 点・4 点
● コンテストや大会などを実施し、成績優秀者を発表するなどの競争環境を作る仕組みを組織的に進めているか（研究科）	進めている/進めていない	6 点・4 点

各指標	回答	配点 (点数)
<企業と連携したプログラム提供>		
● 企業等からの講師招聘や実業現場の調査・ヒアリングなど、交流・連携を組織的に進めているか(学部)	進めている/進めていない	6点・4点
● 企業等からの講師招聘や実業現場の調査・ヒアリングなど、交流・連携を組織的に進めているか(学部)	進めている/進めていない	6点・4点
● 企業等と連携して行うグローバルビジネスをテーマとした授業を提供することを組織的に進めているか(学部)	進めている/進めていない	6点・4点
● 企業等と連携して行うグローバルビジネスをテーマとした授業を提供することを組織的に進めているか(研究科)	進めている/進めていない	6点・4点
<実社会に触れる取り組み>		
● 授業以外で、企業人材から直接、その経験を聞いたり、助言を受けたりするなどの機会(講演会やワークショップなど)があるか(学部)	定期的開催/不定期開催/開催していない	6点・5点・4点
● 授業以外で、企業人材から直接、その経験を聞いたり、助言を受けたりするなどの機会(講演会やワークショップなど)があるか(研究科)	定期的開催/不定期開催/開催していない	6点・5点・4点
● 学生の国内事業所等へのインターンシップを促進させるための制度・取組があるか(学部)	あり/なし	6点・4点
● 学生の国内事業所等へのインターンシップを促進させるための制度・取組があるか(研究科)	あり/なし	6点・4点
● 学生の海外事業所等へのインターンシップを促進させるための制度・取組があるか(学部)	あり/なし	6点・4点
● 学生の海外事業所等へのインターンシップを促進させるための制度・取組があるか(研究科)	あり/なし	6点・4点
● 学生の国内へボランティア活動や地域活動への参画を促進させるための制度・取組があるか(学部)	あり/なし	6点・4点
● 学生の国内へボランティア活動や地域活動への参画を促進させるための制度・取組があるか(研究科)	あり/なし	6点・4点
● 学生の海外へボランティア活動への参画を促進させるための制度・取組があるか(学部)	あり/なし	6点・4点
● 学生の海外へボランティア活動への参画を促進させるための制度・取組があるか(研究科)	あり/なし	6点・4点
● 入学決定者に対し、社会体験を行う等の学生の経験を重視した入学時期の弾力化(「ギャップイヤー制度」など)を行っているか(学部)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● 入学決定者に対し、社会体験を行う等の学生の経験を重視した入学時期の弾力化(「ギャップイヤー制度」など)を行っているか(研究科)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
<学生同士の交流・協働を促す仕組み>		
● 学生同士の交流・協働を図る定常的な制度・取組(留学生と日本人学生、上級生と下級生のパ	あり/なし	6点・4点

各指標	回答	配点 (点数)
ートナー制度など) があるか (学部)		
● 学生同士の交流・協働を図る定常的な制度・取組 (留学生と日本人学生、上級生と下級生のパートナー制度など) があるか (研究科)	あり/なし	6点・4点
<グローバル人材育成のための他大学との連携>		
● グローバル人材育成のために、共同イベントやプログラムの開発など国内外の大学と連携や交流を行っているか (学部)	国内外の大学と実施/国内のみ、海外大学のみと実施/実施していない	6点・5点・4点
● グローバル人材育成のために、共同イベントやプログラムの開発など国内外の大学と連携や交流を行っているか (研究科)	国内外の大学と実施/国内のみ、海外大学のみと実施/実施していない	6点・5点・4点

④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）に関する指標

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）に関する指標は、「異文化理解教育・国際社会理解・自国を知るための学習」、「異文化環境・多様性の確保」、「異文化に関する経験学習の機会」について、問うている。

企業ヒアリングによれば、産業界側からは、海外を知る以前に先ず、日本や日本文化について、相対的に学習することの重要性が指摘されている。社内のリーダー層の育成プログラムに、日本の文化・歴史について学ぶリベラルアールを取り入れている企業もある。国内で育った学生については、類似・同質性の中で育ってきており、自分と異なるものへの理解やコミュニケーションのとり方など、多国籍環境で働くためには、相応の訓練と経験が必要である。大学に多様な留学生を受け入れることは、授業での協働にとどまらず、大学キャンパスで生活すること自体が、異文化に対する理解と自身の相対的な理解を進めるものと考えられる。異文化環境と多様性の確保は、国際教育寮のような生活環境の整備も含めて、日本人学生にとって、日本にいながらも、前述した経験を重ねるものとして、今後重視されていくものと思われる。

なお、日本に留学する外国人学生に対しては、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を学ぶ機会を設けてほしいという企業ニーズも見受けられた。

また、企業からは、学生だけでなく、教職員のグローバル化に関する取組の重要性について指摘がみられた。学生に対して、多様な視点を提供できる教育の確保は、今後のグローバル人材育成の取組のなかで、主要なテーマとなるとと思われる。

企業現場における要素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） に関するコメント

- リーダー層育成のプログラムにはリベラルアールを取り入れている。研修で日本の文化・歴史について学ぶと、実は日本人でも日本についてよくわかっていない場面がよく見られる。（製薬 G 社）
- 異文化理解の促進を促す取り組みは重要であると考え。新入社員研修を見ていると、日本人のみであれば、阿吽の呼吸で、お互いわかったような気になっているケースがある。しかし海外の方にきちんと説明することはとても難しい。こういった環境が大学にあったほうが良いのではないかと。（製薬 G 社）
- 留学生と日本人学生を面接して感じることの 1 つに ID を証明する力（表現力）が留学生は強い。日本人学生は、こちらから引き出すことによって、学生のポテンシャルを見極めることが必要になってくる場合が多いが、留学生は自分のキャリアを立てることに不安を感じていて同時に、上司に対しても提案型で自分の仕事を広げていく強みがあるように思える。（運輸 C 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な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）
- 外国人を採用して、最も社員の戸惑いや社内の文化とのギャップがあるのは、キャリアに対する考え方の違いである。当社は管理社員登用までは実質的な職能資格制度であり、キャリアは長い時間をかけて醸成していくという意識が強い。しかしながら、外国人の多くは早く責任ある仕事とポジションを得たいと思っており、一部の外国人は物足りなく感じているようである。（化学 B 社）

- 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)
- 日本の大学教育の問題点は教員にもあると考えている。海外や企業での経験がない教員が多く学生に多様な視点を与える事ができていない。当社でも採用した学生の研究室等に挨拶等へいく事があるが、教員と話が噛み合わない事も多い。(プラント H 社)
- 大学の教員には、自分の研究だけでなく、外に目を向け、ポケットを多く持つことを求めたい。アメリカの大学の教員は自分の研究以外に教え方も磨いており、参考にして欲しい。(電気機器 F 社)

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）に関する指標として、下記の指標を設定した。

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）に関する指標

各指標	回答	配点（点数）
<異文化理解教育・国際社会理解・自国を知るための学習>		
●（一般教養科目として）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があるか（学部）	必修/選択/なし	6点・5点・4点
●（一般教養科目として）「日本」の文化や歴史をテーマとする授業があるか（学部）	必修/選択/なし	6点・5点・4点
●（専門科目として）科目のなかで、一定時間の時間数は、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（学部）	方向付けている/方向づけていない	6点・4点
●（専門科目として）科目のなかで、一定時間の時間数は、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（研究科）	方向付けている/方向づけていない	6点・4点
● グループワークやフィールドワークなど、外国人留学生と日本人学生が協働で課題を解決するような授業があるか（学部）	あり/なし	6点・4点
● グループワークやフィールドワークなど、外国人留学生と日本人学生が協働で課題を解決するような授業があるか（学部）	あり/なし	6点・4点
● 外国人留学生と討論する等、外国語で異文化の人に自らの意見を考え、伝える力やディベート力の修得を目的とした授業があるか（学部）	あり/なし	6点・4点
● 外国人留学生と討論する等、外国語で異文化の人に自らの意見を考え、伝える力やディベート力の修得を目的とした授業があるか（研究科）	あり/なし	6点・4点
<異文化環境・多様性>		
● 受入留学生比率（学部）（偏差値化）	数値記入	偏差値化×0.1
● 受入留学生比率（研究科）（偏差値化）	数値記入	偏差値化×0.1
● 受入留学生の国・地域数（偏差値化）（学部）	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国人専任教員比率（偏差値化）（学部）	数値記入	偏差値化×0.1
● 海外で学位を取得した教員比率（偏差値化）（学	数値記入	偏差値化×0.1

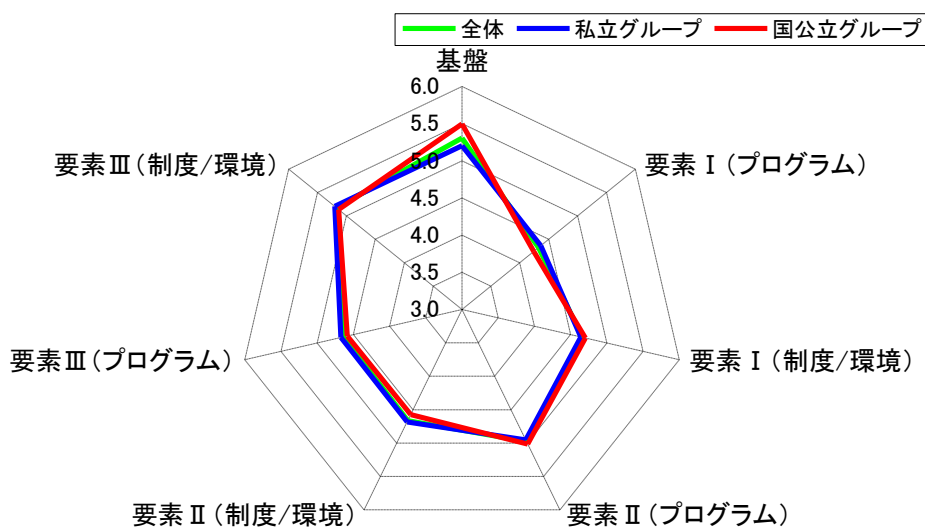
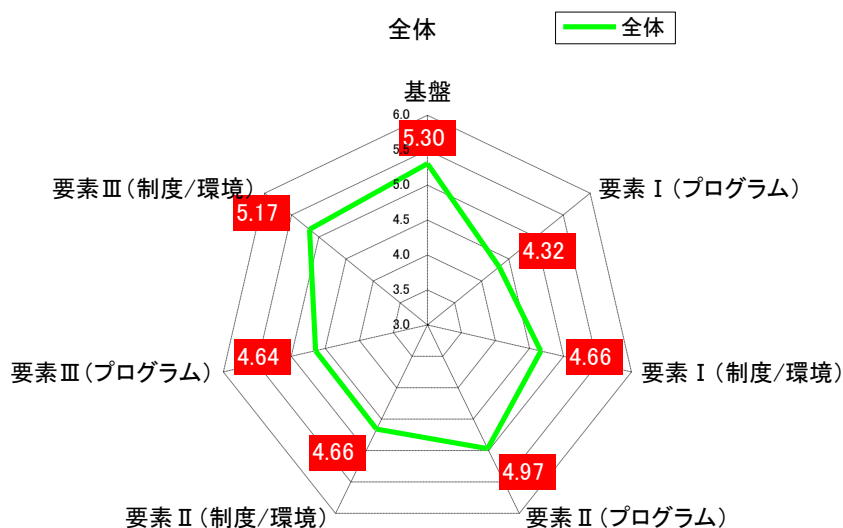
各指標	回答	配点 (点数)
部)		
● 海外での勤務経験を有する教員比率 (偏差値化) (学部)	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国籍職員比率(偏差値化) (学部)	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国語で業務可能な職員比率(偏差値化) (学部)	数値記入	偏差値化×0.1
● 受入留学生の国・地域数(偏差値化) (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国人専任教員比率 (偏差値化) (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 海外で学位を取得した教員比率 (偏差値化) (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 海外での勤務経験を有する教員比率 (偏差値化) (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国籍職員比率(偏差値化) (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国語で業務可能な職員比率 (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 外国語で業務可能な職員比率 (偏差値化) (研究科)	数値記入	偏差値化×0.1
● 英語のみで学位を取得できるコースがあるか (学部)	あり/なし	6点・4点
● 英語のみで学位を取得できるコースがあるか (研究科)	あり/なし	6点・4点
● 海外からの留学生の受け入れや海外への学生派遣の促進、学習効果向上 (短期集中型の授業) などのために、柔軟なアカデミックカレンダー (クォーター制、3 学期制、セメスター制等) を導入しているか (学部)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
● 海外からの留学生の受け入れや海外への学生派遣の促進、学習効果向上 (短期集中型の授業) などのために、柔軟なアカデミックカレンダー (クォーター制、3 学期制、セメスター制等) を導入しているか (研究科)	導入済み/導入予定/導入を検討/検討なし	6.5点・5.5点・4.5点・3.5点
<異文化に関する経験学習の機会>		
● 外国人留学生から異文化を学ぶ講演会や討論会などを開催しているか (学部)	定期的に開催/不定期に開催/開催していない	6点・4点
● 外国人留学生から異文化を学ぶ講演会や討論会などを開催しているか (研究科)	定期的に開催/不定期に開催/開催していない	6点・4点
● 留学生との交流を図るイベント・制度 (学部)	あり/なし	6点・4点
● 留学生との交流を図るイベント・制度 (研究科)	あり/なし	6点・4点
● 定期的な留学セミナー	実施している/実施していない	6点・4点
● 受入留学生に関するメンター制度	あり/なし	6点・4点
● 短期留学制度・交流プログラム	あり/なし	6点・4点
● 国際教育寮	あり/なし	6点・4点
● 受入留学生向け日本語・日本文化教育	双方とも実施/どちらかを実施/実施していない	6点・5点・4点
● 受入留学生向け就職・インターンシップ支援	双方とも実施/どちらかを実施/実施していない	6点・5点・4点

(5) 評価指標からみた大学のグローバル人材育成に関する取組結果

前述した指標を用いて、回答のあった大学（学部）について、グローバル人材育成に関する取組結果について確認を行った。

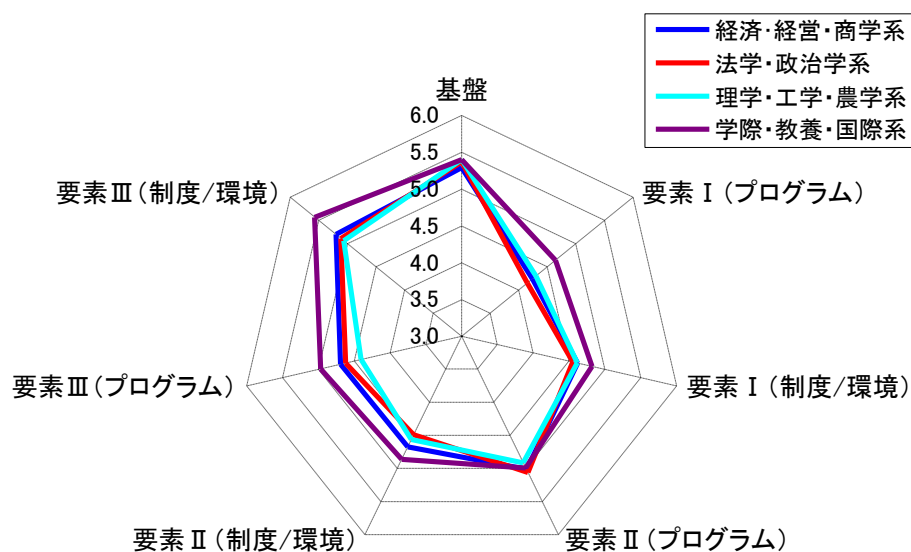
①国公立・私立別結果

国公立グループでは、私立グループと比べて基盤指標の値が高い。



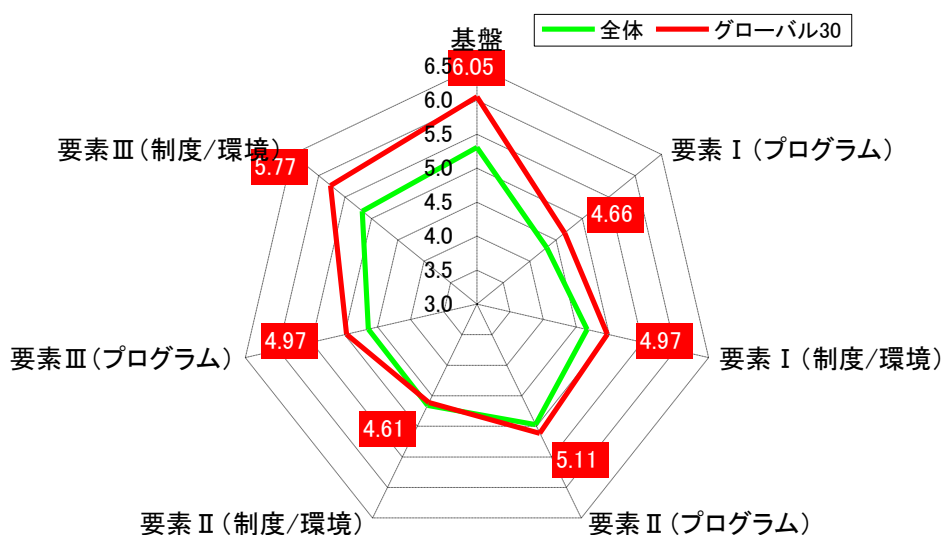
②学部系列別結果

学部系列では、学際・教養・国際系グループが、基盤指標と要素Ⅱ（プログラム指標）を除いて、おおむねすべての指標について相対的に高い値を示している。



③学部系列別結果

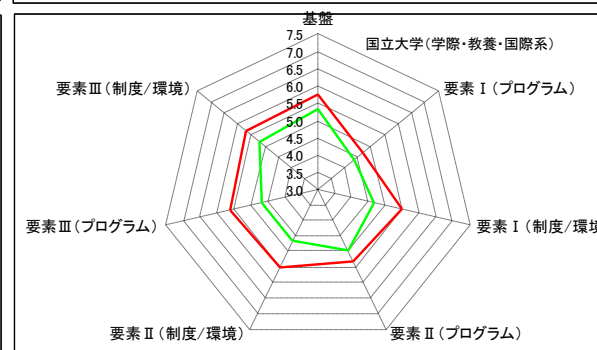
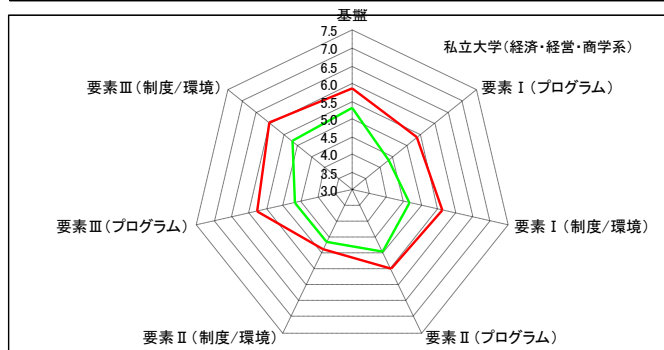
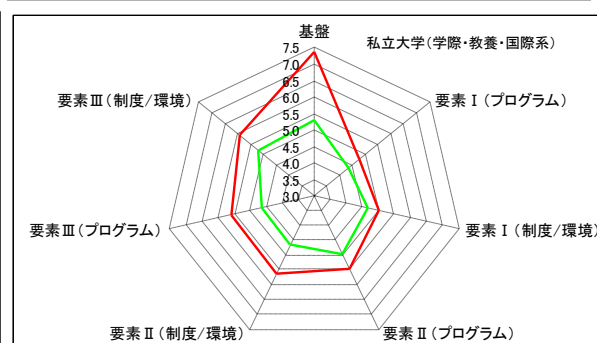
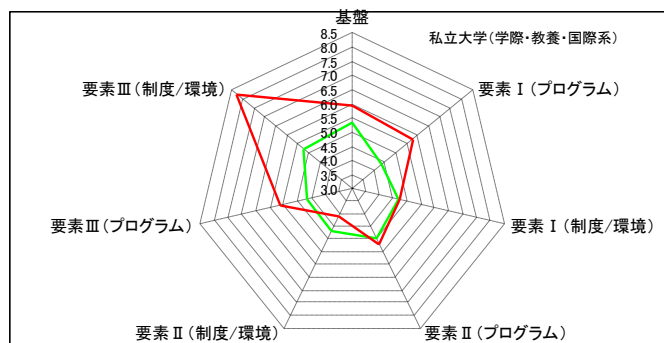
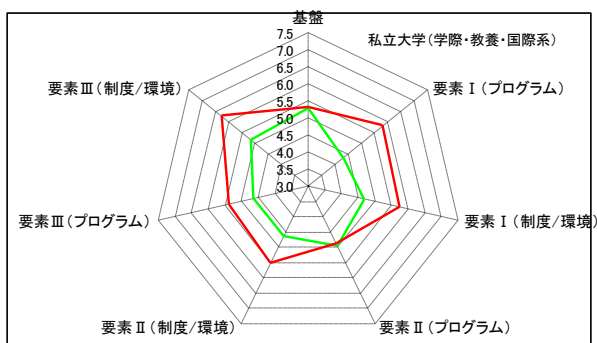
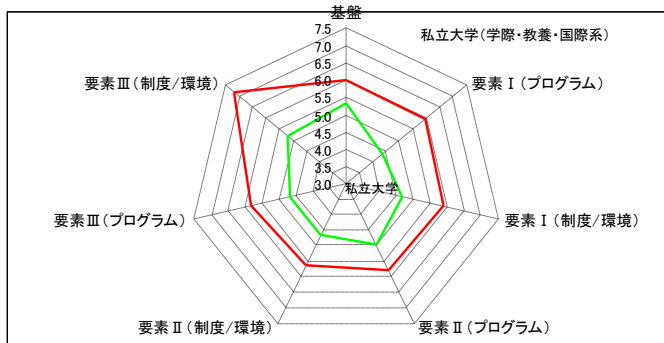
グローバル 30 に採択された大学のうち、回答のあった大学の平均を分析すると、要素Ⅱ（制度・環境指標）を除く、すべての指標において全体平均と比べて高い値を示している。特に、基盤指標、要素Ⅰ（プログラム指標）、要素Ⅲ（制度/環境指標）において、全体平均と比べ高い値を示している。



以降、参考資料として、評価要素別の結果について記載する。

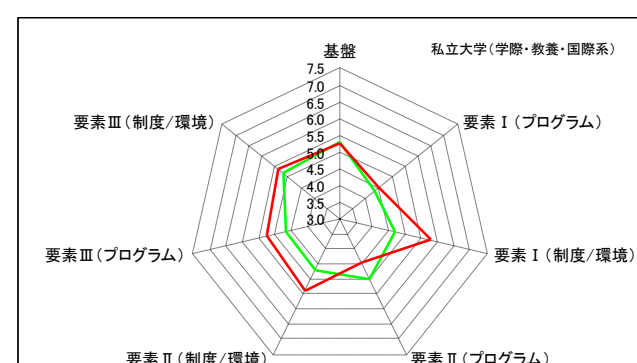
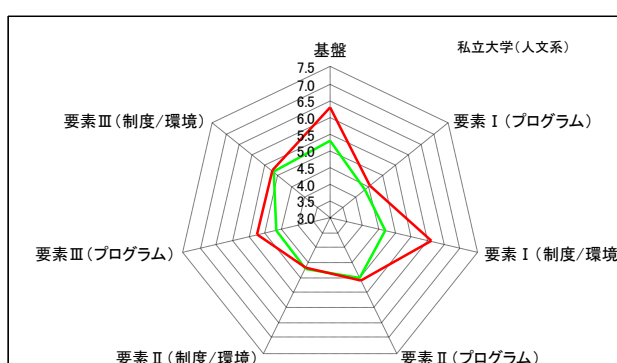
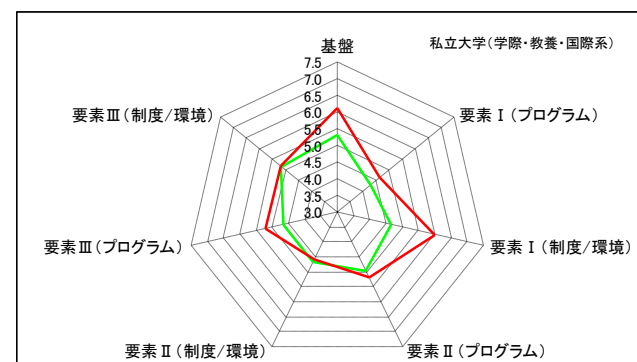
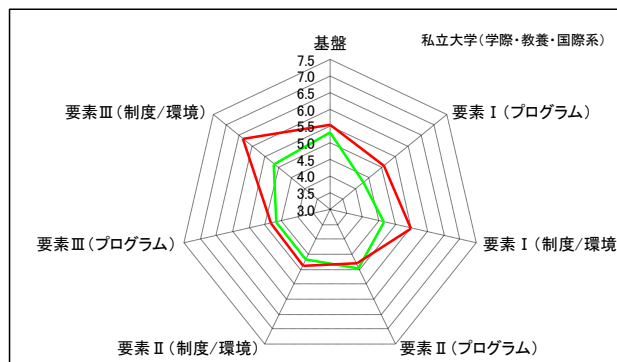
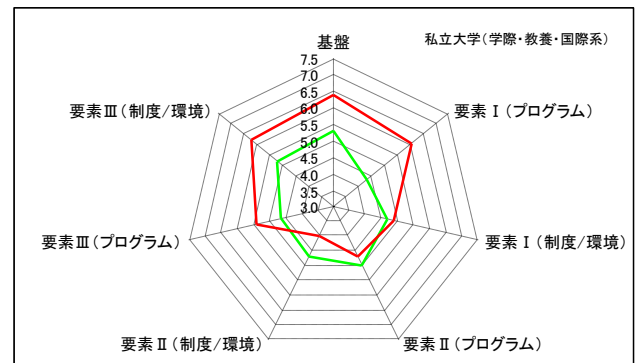
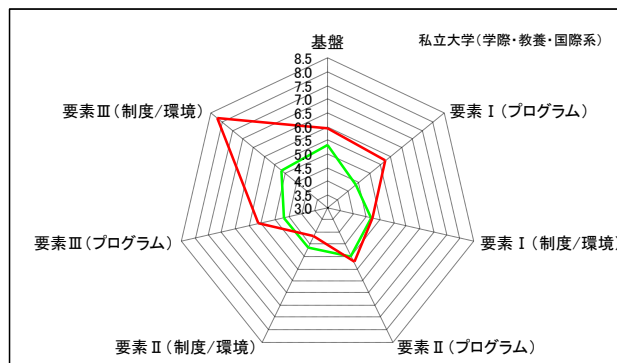
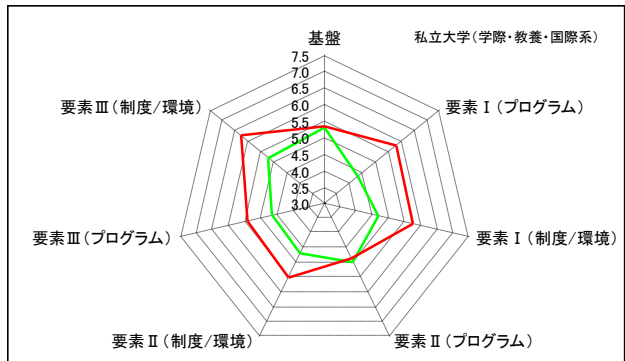
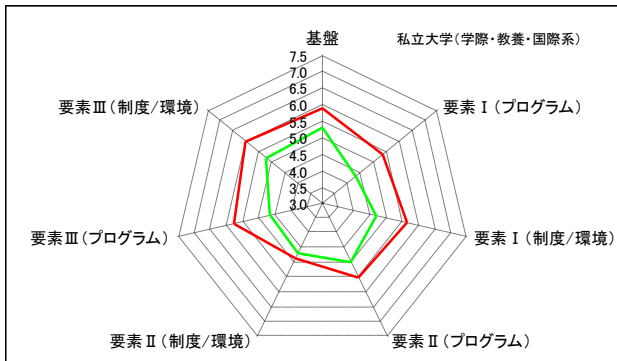
④評価上位校結果(順不同) 総合上位校

各要素の評価値の平均値の上位校グループの結果は下記の通りである。平均と比べ、要素Ⅲ(制度/環境)指標が高い「学際・教養・国際系」の学部が、上位を占めた。



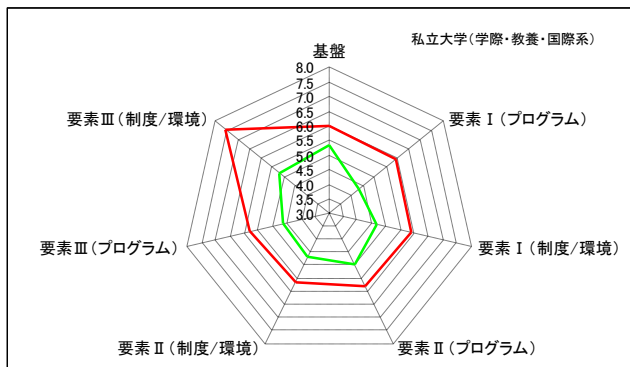
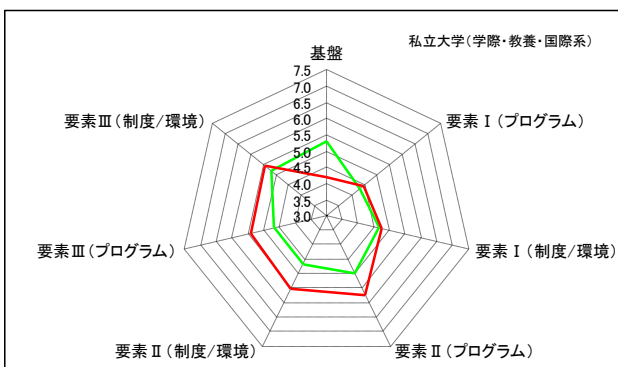
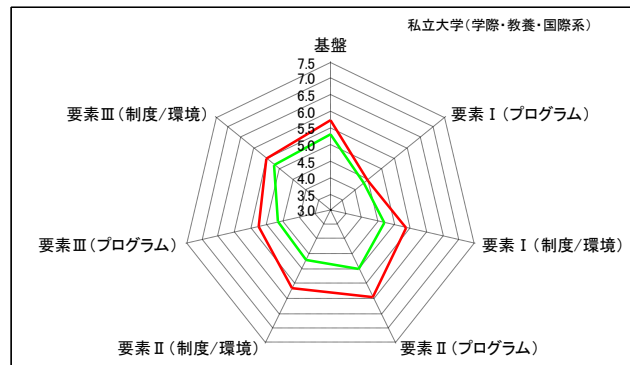
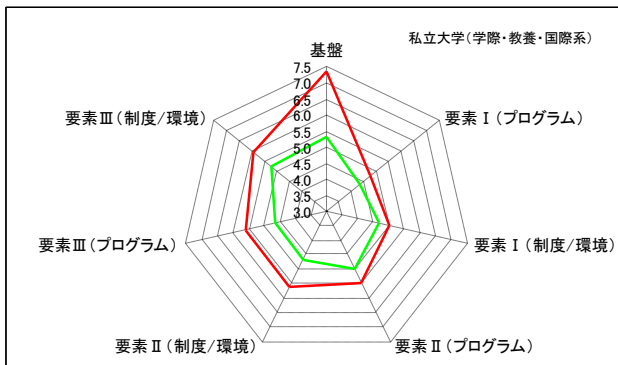
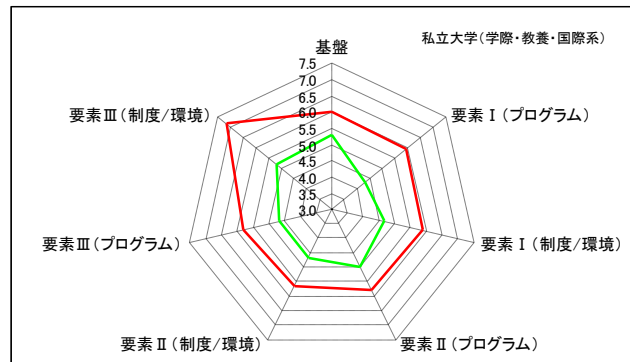
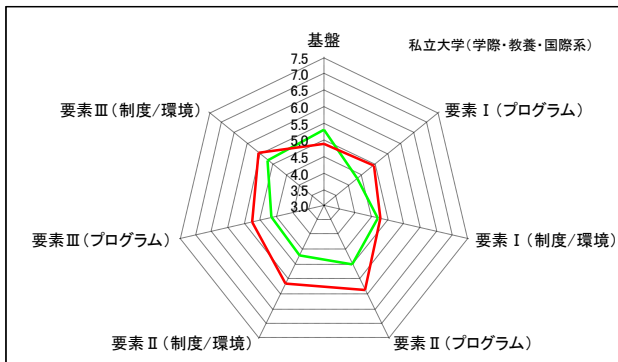
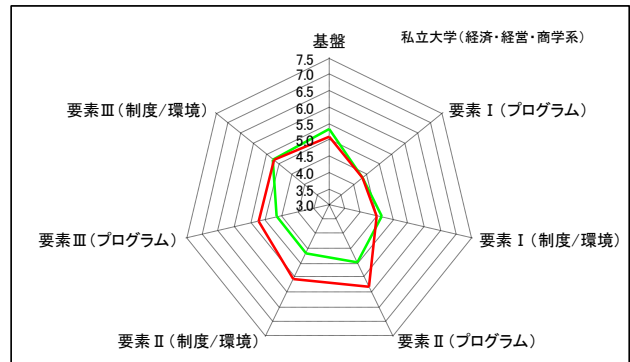
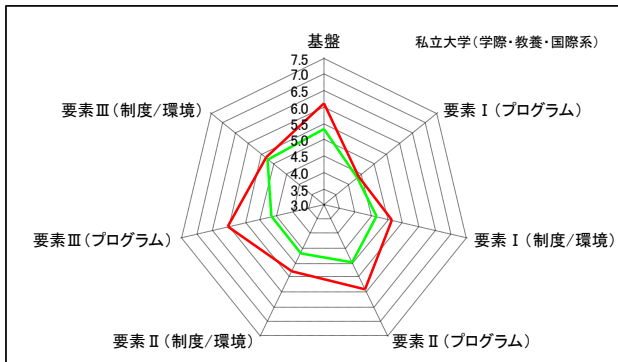
④要素 I について高い値を示したグループの結果

要素 I（制度/環境指標）において高い値を示した大学が上位に位置している。



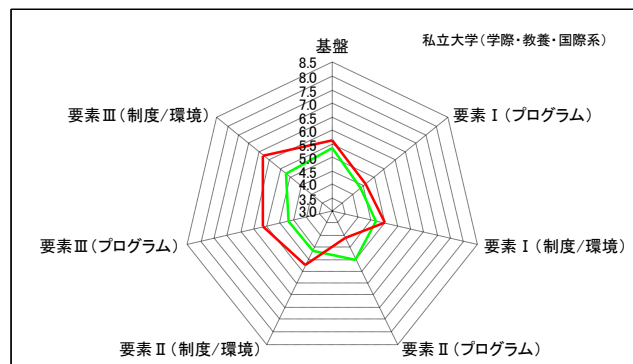
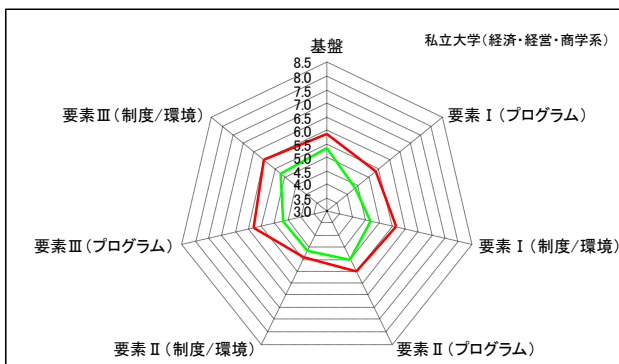
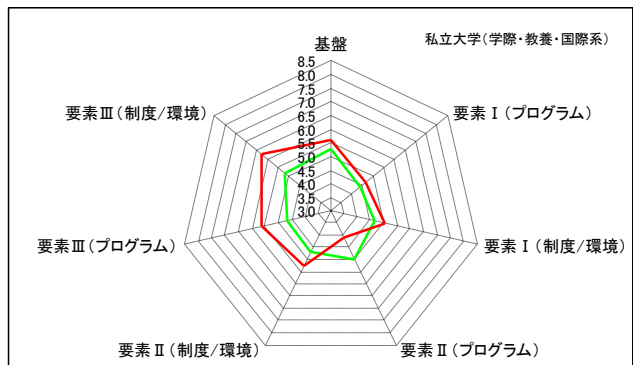
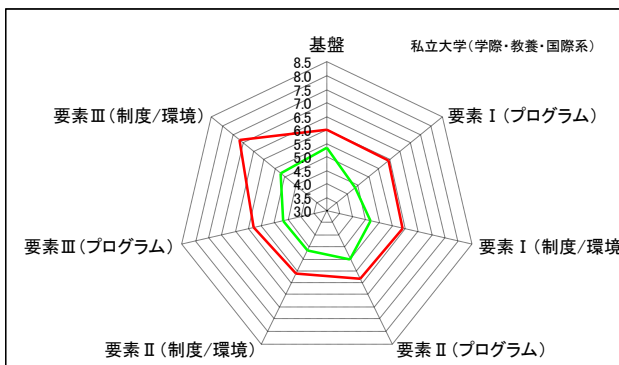
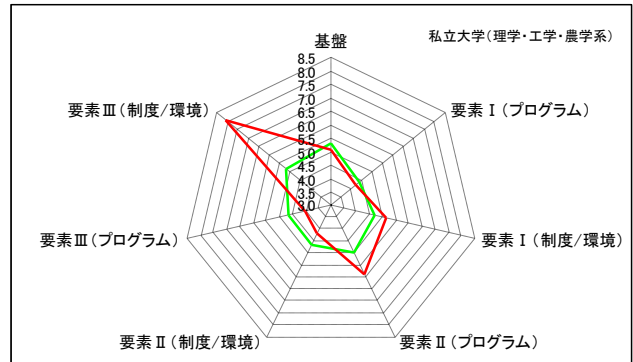
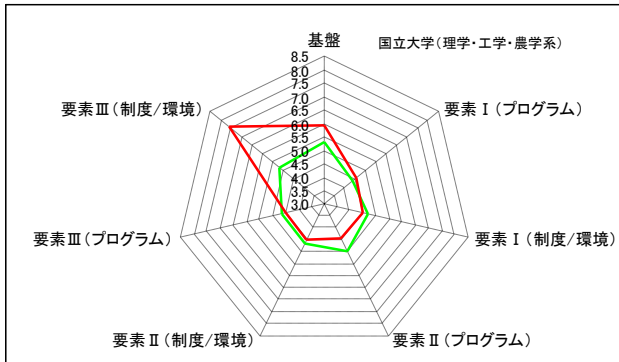
⑤要素Ⅱについて高い値を示したグループの結果

上位校の中にも、他の指標では回答大学平均値を下回るものが見られる。



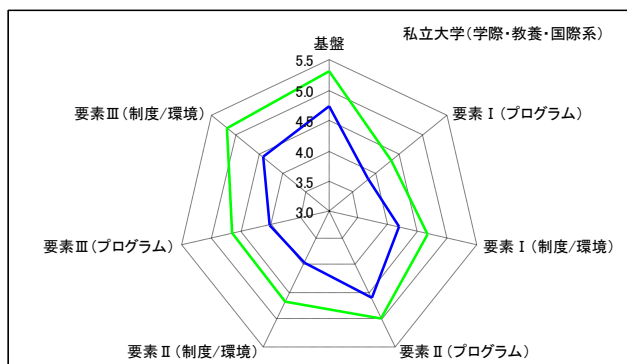
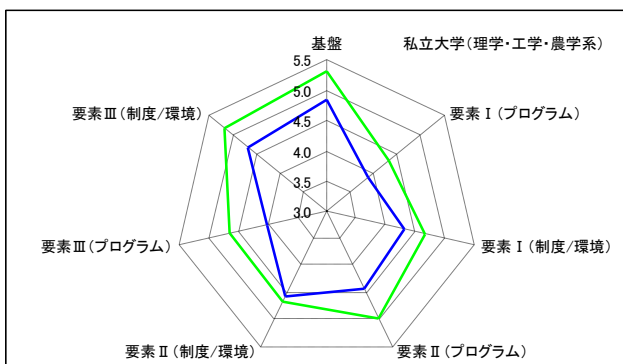
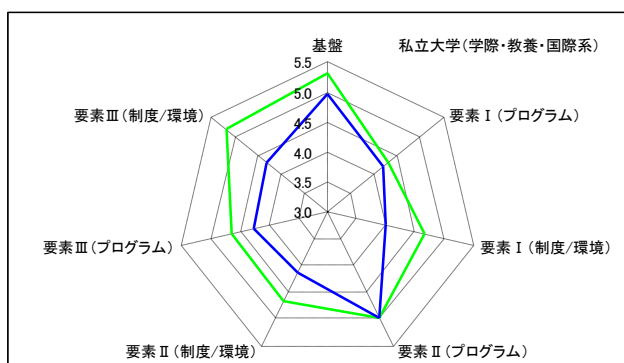
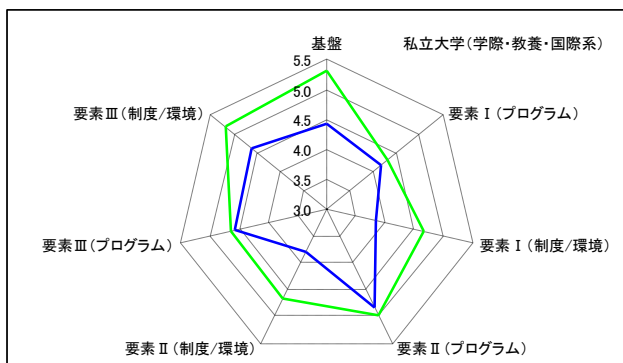
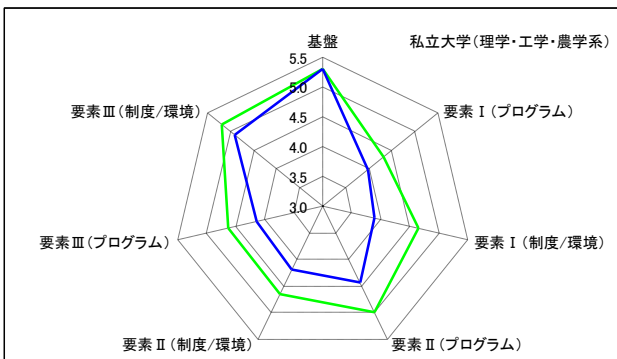
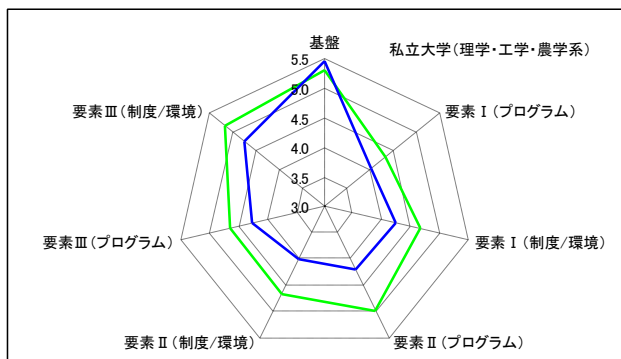
⑥要素Ⅲについて高い値を示したグループの結果

理工系の学部において、要素Ⅲ（制度・環境指標）について、高い値を示したケースがみられた。



⑦評価下位校結果(順不同)

基盤指標については、回答大学平均とさほど大差は無いが、他の指標において低い値を示しているケースも見受けられる。



(6) 評価点数平均と主な指標との相関

評価点（平均）と主な指標との相関をみると、以下の通りとなり、いずれも正の相関がみられた。

