［創立50周年記念国際シンポジウム
―パネルディスカッション］

国際化時代における高等教育の役割：いかにグローバル人材を育成するのか

経営ビジネス学科
河　　知延

２０１６年６月４日に開催された近畿大学産業理工学部創立50周年記念国際シンポジウムは２部構成であり、前半がベトナム、台湾、そして、韓国から招かれた協定大学の代表、および、近畿大学の国際交流委員長による基調講演（「かやのもり」第26号に掲載）、後半がそれらの講演者を交えたパネルディスカッションで進められた。基調講演者とパネリストとして登壇したのはベトナムのタイグェン農林大学国際研修開発センター長であるHong Thi Bich Thao博士、台湾の虎尾科技大学学長であるWen-Yuh Jywe博士、韓国の東西大学校学長であるJekuk Chang博士、および、本学の当時の国際交流委員長である浦崎直浩博士である。

パネルディスカッションでは各国の大学を取り巻く環境を再確認しながら、それらの環境下でグローバル人材を育成するための大学の取り組みについて議論が交わされた。各国が抱える課題として、ベトナムにおいては労働市場の二分化を挙げている。これまでの安い賃金をベースにした労働集約型労働市場から、急速なグローバル化に対応するための高度なグローバル人材の必要性が急激に増加し新たな労働市場の規模が拡大しているが、その市場に対応できる人材を育成できていないとThao氏は指摘している。また、台湾の場合は社会人の報酬が低い点を挙げ、より高収入を得られるような具体的なプログラムを挙げている。特定の企業と育成する人材とをマッチングするだけでなく、それらの企業が必要とする人材をカスタマイズできるプログラムを運営しているように見受けられる。さらに、韓国の場合はキャッチアップ型経済成長から脱却し世界経済を牽引するリーダーに移行することが課題となっており、それらを担うことができる人材が必要とされているために、大学にとっても大きな課題となっているとChang氏は指摘している。

このような大学を取り巻く環境変化はアジアだけの問題でなく日本においても同じことが言える。浦崎氏が指摘するように、これまでは高い就職率を誇っていた日本であるがアジア時代の幕開けによりグローバル化に対応できなければ今後高い就職率を維持することは難しいだろう。日本企業が求めるような、チームで働く能力やコミュニケーション能力、問題発見／解決能力を持った人材をいかに育成するのかという課題を解決する方法は、アジアに目を向けた大学間の交流を通して発見されるかもしれない。

以下ではパネルディスカッションの内容を記している。共通した大学の取り組みの方向性として「提携」を挙げることができるだろう。国内外における高校・大学や企業との一歩踏み込んだ形でのプログラム作りは日本の大学や産業界にとって大いに参考になるところである。また、東西大学と本学部とは地方の私立大学という共通点を持っており、地方の人口減少、大手企業への就職の難しさ、定員割れの脅威等、直面した課題も類似している。そんな中でのオンリーワン志向のカリキュラム作りは本学部にとって大きな示唆を与えてくれるものであるだろう。

【パネルディスカッション】

■河：まずは、せっかく4カ国から代表の先生が集まりましたので、それぞれの国のご事情をもう少し詳しく聞いていきたいと思います。国が違うと、大学を取り巻く環境自体も違うのではないでしょうか。それによって、それぞれの国が求めるグローバル人材も少し違うのかもしれないということで、その点に重点を置いて質問をさせて頂きます。

まず、ベトナムの事情についてタオ先生にお伺いしますが、ベトナムと言えば、近年企業が投資を増やしていることをよく耳にします。世界中の企業がベトナムを進出先として前向きに検討をしているということで、企業の参入も多いし、就職先の種類も多いのではないか。その中で特に大学の事情から見ますと、ベトナムでは大学の進学率が３割程度だということもありまして、大学がエリートを産出していると考えていました。従って私の予想では、ベトナムで大学を卒業すると、就職率がすごくいいのではないかと考えていたんですが、先ほどのお話や他のデータを見ますと、どうもそうではなくて、大学を卒業していない人たちよりも、大学を卒業した人の方が、就職率があまり良くない。日本では考えにくいような現象が起きているので非常に驚きました。そこでタオ先生にお伺いしたいのですが、ベトナムで一体何が起こっているのか、日本ですと学歴が上がれば上がるほど就職率が良くなることが数字で表れているのですが、ベトナム独特の何かが作用しているのかどうか、あるいは大学があまりにもアカデミック過ぎるのかというようなことも思い起こされますが、その辺についてお伺いしたいと思います。

■Thao：まず今のベトナムの高等教育を取り巻く事情から少しご説明をしたいと思います。ベトナムの大学は、とてもカリキュラムが固まっていて、文部省の方からも「これでいきなさい」というトップダウン方式で、大学が自主的にカリキュラムを決めることができないということがあります。それに対してベトナムは大変国際化が進んでおりまして、その国際化のテンポもとても急速に進んでおります。そうしたニーズに応えることができないでいる、旧態依然としたカリキュラムを提供しているということが、大

学や高等教育が抱えている大きな問題だと思います。そしてベトナムの労働市場なのですけれども、大きく分けて2つあると思います。1つは高い専門性が求められるといった仕事ですが、そこが大学卒業生の高い学歴を持った人が活躍する場になると思います。そして2つ目は、そんなに高いレベルの専門性は必要としない仕事ですので、大卒でなく学位を持っていなくても高校卒業して、あるいは中等教育を卒業して働くことができるということです。

1つ目の高い専門性が要求される仕事ですが、高い専門性やいろいろな職務の経験も必要とされます。しかし現実としてベトナムの大学、新卒生がそれを備えているかというとそうではないということで、大学は出たけれどもそういった専門分野では働くことはできません。そうすると選択肢は賃金が低い、学位を取らなくてもできる、肉体労働であったり、工場での手を使った仕事です。これはせっかく大学を出たのにその仕事はしたくないという人もいますけれども、実際は食べていかなくてはいけないので、大学を出て、あるいは高い学位を持っていても、こういう低い賃金のところで甘んじている人もいるというのが現実です。



■河：続きまして、台湾と韓国の方ですけれども、実は両国の場合は、大学を取り巻く環境が比較的類似していると考えられます。両国ともに国内の市場が非常に狭いということで、企業が経済活動するためにも、あるいは利益を得るためにも輸出や国際化をせざるを得ないという、より緊迫した圧力があります。それに加えて台湾も韓国も、国の発展がエレクトロニクスであるとか、ITとか、そういった先端技術に焦点を絞った開発体制を取ってきておりました。さらに大学進学率におきましても、日本は6割前後であるのに対して、韓国は8割ぐらい、台湾は9割近いというぐらいに、大学進学率が非常に高い国であります。さらには少子化が世界トップという共通点もあり、台湾と韓国は環境が似ていると考えられます。

同じような環境下でありながら、大学の特性や専門性、あるいは国立なのか私立なのかの違いも影響しているとは思いますが、国というレベルで考えて頂きますと、台湾の方はどちらかといえば産学連携を通して技術志向の、より高度な技術を持つ人材を育成するような方向に向かっているように感じ取られました。まずジュエ先生からお答え頂きたいのですが、こういった方向性というのは、台湾の独自の方向性といいますか、台湾ならではの方向性として考えることができますか。

■Jywe：まず台湾では大卒の新卒生の就職率というのはそんなに問題にはなっておりません。むしろ問題になっているのは、新卒の社会人が受け取る報酬、年収が低いということが問題になっていたりします。その年収が低いことを改善するために、企業にも協力してもらい、企業を取り込んだ取り組みでソリューションを見つけるべく頑張っております。

具体的には、まず1つ目で「3プラス4」と呼ばれるプログラムを提供しております。この3というのは、高校であったり、あるいは専門の農業高校とか工業高校とかいった、そういうのも合わせて3年間高校で、そして4年間は大学でということで、7年間で一貫したサポート体制を提供するというユニークなプログラムです。

そしてもう一つプログラムがありますが、これは、高校は関係なく大学だけで作っているプログラムです。こちらは産業界、企業との連携というのがカギになってきます。具体的には、企業と大学がそれぞれ紹介し合うということで、私も大学の代表として企業を訪れ、そしてスタッフも訪れます。企業の概要を知り、そして企業も大学の概要を知ってもらった上で、大学の3年次、あるいは4年次の学生を1カ月間一つの企業に送り研修を受けることになります。研修を受けて2カ月目には研修を受けた学生を交えて、私も参りまして、その企業で活躍するには、仕事をするにはどういった技術や知識を身に付けなければならないのかということを、研修で実際に学んだ学生から直接聞くことになります。そしてまた企業がどういった人材を求めているのかというニーズを直接インタビュー形式で聞き、そういったニーズに応えられるようなカリキュラムを大学で提供することが可能かということについて検討します。もし従来のカリキュラムで対応が可能でない場合は、新しいカリキュラムを作ったり、あるいは改善したりします。大学の抱えている問題というのは、そういうコース、カリキュラムの問題ですけれども、企業がどういった問題を抱えているのかについてもチェックする必要があります。

そして企業側からの支援としましては、学生への奨学金があります。実学を重視したそのプログラムを取ることを条件に、企業が大学生に奨学金を出します。その奨学金をもらって学生は3年次、4年次と実務経験を身に付ける専門性を高めるようなカリキュラムを取ります。卒業後はその奨学金を頂いた企業に就職するということになっております。

私は、実際に就職につながるということで、産学連携としましてはとてもやり易いと実感しております。一つのケースを紹介しますと、ある企業がドイツに支社がありまして、そのドイツの支社に学生を送って研修を受けさせるというものがありました。その資金も学生は支払う必要が無く、奨学金で賄い、卒業後はドイツで働く機会も得ております。

そしてもう一つ、インダストリー4．0です。これは研究リサーチだけではなく、学生

の就職に役立つようなプロジェクトにも重きを置いております。また、このプロジェクトに今よりもっと奨学金の額を高め充実させるようにということに取り組んでおります。

■河：虎尾科技大学の事例を通してお伺いできるのは、台湾はより企業の実情に即した形での人材育成に力を入れているということで、面白いですね。日本ではここまでやっている所はないのではないかと思われるような取り組みをやっていらっしゃいます。企業からニーズを聞き出して、大学内の教育プログラムに組み入れるということで、そうするとグローバル人材というのは、台湾企業の現場で求める人材だというお話だったというふうに思います。

それでは韓国の東西大学のチャン先生にお伺いいたします。台湾と同じような環境下で、東西大学の方針としてはグローバル化を掲げていらっしゃいます。韓国の企業の状況、あるいは求められる人材として、海外の体験を積んでいくということが高く求められているのでしょうか。

■Chang：その前に韓国の大学が直面している事情を説明します。一つ目は先ほど申し上げましたように、人口が減っています。韓国の大学は定員割れするという時代を既に迎えているということが言えると思います。

もう一つはＭＯＯＣで特にアメリカの優秀な大学の授業が発信されています。統計を見ると、これを韓国の学生が一番見ています。そのアメリカの授業と比較して、授業に不満を持つ学生も出て来ています。だから授業の質が、今はもう国境を超えていますので、自分の研究だけやればいいという時代じゃないということがあります。

３つ目は韓国の学生というのは、海外にものすごく出ています。今アメリカのアイビーリーグに行けば、韓国の学生であふれています。韓国の学生は海外で勉強したい人が多いし、学部だけじゃなくて修士課程、博士課程の全部をアメリカで、という傾向があります。私自身もアイビーリーグの大学に行ったのですが、卒業式に韓国人があふれていました。もちろん1番目は中国人で、2番目が韓国人、続いてインド人、日本人は殆どいないです。びっくりするぐらい韓国人が多かったということです。

４番目は今定員割れをしているので、政府が積極的に定員の削減を求めています。それを従わないと、制裁に直面するなど、政府の圧力は非常に高くなっています。ですから、韓国の大学は難しい場面に置かれていると言えると思います。



それを克服するために、大学は何をすべきか、ということが大きな課題になっておりまして、うちの大学の場合は、国際化を通じて優秀な留学生を誘致すること、もう一つは、オンリーワンということです。うちの大学しかできない教育をしないと、もっと優秀な講座を自由に見ることができる時代に、平準化された専門では学生数を維持することができないと思います。教え方とか、コンテンツの内容、あるいは学生を1対1でケアするstudent careというところまでやらないと、学生が国内の大学だけじゃなくアメリカや他の所に行ってしまうので、大学の独自の競争力強化というのは非常に大事だと思います。

もう一つの問題は、韓国は何でもソウルです。５，０００万の人口の中で１，２００万人がソウルに住んでいますから、人口の４分の１以上はソウルに住んでいます。大手企業、サムスンとか、ＬＧとか有名な会社はほとんどソウルに集中していますから、地方の大学の学生は卒業しても大手企業に入りにくいです。入ったとしても、みんな地方を離れてソウルに行きますから、地方の人口はどんどん減ります。非常に地方の大学は問題です。

うちの大学は就職率が67％で、釜山ではトップですけれども、67％がトップです。日本の大学は内定率が高いと言われますが、韓国は青年の失業率が高い国です。韓国はキャリアアップのエコノミーだとか、日本企業やアメリカの会社を真似したりして急成長してきました。今からはフォロワーじゃなくてリードしなければならないのですが、それができないことが韓国の悩みになっています。例えばサムスンのギャラクシーというスマホは今世界で一番売れていますが、もう既に中国のファーウェイなどの会社でいくらでも作れるような時代になってしまいました。そうすると韓国の会社とか産業は何で競争力を持つことができるかということで、非常に大きな課題に直面しています。その経済的な課題がそのまま大学の問題でもあるんです。だから従来の教え方とか、キャッチアップしていた時に作られた教育課程というのは、もう通用しなくなってしまいました。

■河：地方の私立大学が変化に富んだ環境の中で、その変化に追いつくために、追いつけるような人材を輩出するために、いかに取り組んでいるかということについてお話し頂けたと思います。

浦崎先生のご報告の中で日本が考えるグローバル人材像について明確に打ち立てていらっしゃったと思います。そこで他の3カ国からのご報告をお聞きになり、他の国々と

比べて日本におけるグローバル人材像というのは、どういう意味があるのか、あるいは、各国のご報告に対するご意見とか、国内事情などについて補足の説明を頂けたらと思います。

■浦崎：このグローバル人材の育成につきましては、専門の先生方が複数意見発信されていますが、私の理解で本日はお許しを頂きたいと思います。

日本でグローバル人材の育成というのが特に強調される、叫ばれるようになった背景は台湾やベトナムと同じ状況だと思います。企業が求める人材を大学は育成して輩出しないということです。求める人材像と教育して出てくる人たちの能力の差がある、開きがあるという問題が日本でもあると認識をしております。

例えば、１９６０年代、70年代、それから80年代の前半の高度経済成長期においては、日本経済が拡張し非常に景気が良いわけですから、企業が拡張期にあります。その時に企業は自分のところで働く、会社で働く人材を確保するために、日本的経営で終身雇用、年功賃金、年功序列で人材を自分の所で囲い込んで、その後会社に合う人間は社内教育で育て上げるという、それだけ余裕があった時代だったと思います。

それが１９９１年、バブル経済が崩壊しますと、企業内の人材育成コストを削減する必要が出てきた、余裕が無くなってきたということだと思います。そうすると企業は人材育成のコストを大学に求めるようになってきました。ただ、大学では依然と基礎教育、理論教育を行って、その実践は社会に出て企業にお任せという状態が続いてきたと思います。

そういうニーズと大学で行っている教育とのかい離から、特に２０００年以降ですが、経済産業省の社会人基礎力であるとか、学士課程教育の質保障というのが問われるようになってきまして、それと共にグローバル化ですね、国際人の育成というのが同時に叫ばれるようになってきました。先ほどチャン先生のご説明がありましたが、２０５０年、世界のＧＤＰの半分はアジアで産出されます。ですからまさにアジアの時代の中で雇用環境が悪化し、日本ではもう就職できない、そういう状況の中で日本の政府方針としてグローバル化というのが同時に謳われているように思います。

そこでグローバル人材というのがどういうことか、つまり企業が求める人材というのは、例えば、社会人基礎力としてチームで働く力であるとか、コミュニケーション能力であるとか、問題発見、解決能力ですね。それから一歩を踏み出す力、ある事柄に勇気を持ってチャレンジする、そういった受け身の教育で得られなかったような事を、教育を変えて企業が必要とする、ジェネリックな能力を持った人材の育成ということがグローバル化という観点から強調されてきたのではないでしょうか。それで各大学でどういった人材を育成するのかというのは、それぞれの大学、それからその大学に所属する各学部の教育方針に従って教育をすることで、企業が求める人材を育成していきます。その場合に近畿大学、特に経営学部では、企業と連携をした形で人材を育成していくという観点が、これからますます強くなってくるのではないかなというふうに考えています。ただ、企業によって状況も違いますし、そこのところが難しいところかなと考えています。



■河：日本を含めてアジアのそれぞれの国の大学の取り組みとして、いずれもアカデミックからより実務に即した、より企業との連携を強める方向に向かっており、その理由や方向性に関しましても共通した問題意識を持っているのかなというふうに感じました。フロアの皆さまからの質問を、時間の関係上、お一人にお聞きしたいと思います。

■質問者：タオ先生にご質問します。先生の話では学生が外国で農業を体験しています。ヨーロッパの農業はかなり進んでいるので、卒業した学生さんはそれをベトナムでやることは可能なのかどうかということです。外国で学んだ農業の技術がベトナムで生かされているのか、卒業して就職する時に外国の良い会社に就職されているのか、そのへんの事情をお聞きしたいと思います。

■Thao：実際のＯＪＴの卒業生なのですけれども、以前から行われているのがイスラエルですが、イスラエルは最近ハイテク農業で有名です。ですので、ここでlearning by doingということで、実際にそのハイテクの農業の実践によって学ぶということが、大きな目的となっております。そして実際にイスラエルにOn-the-Job Trainingに行く前に英語の研修を行います。それからこれまでにイスラエルのＯＪＴを経験した先輩たちの体験談というのもとても参考になりますので、その体験談から十分に心構えをしてから学生たちはそのＯＪＴに臨んでいます。帰国後は、ベトナムも今ハイテク農業に力を入れておりますので、イスラエルのハイテク農業の実践で学んだ事を実際に活用、応用していくということが可能です。なので、イスラエルに加えて今ではアメリカ、そして日本も加えておりますけれども、彼らがＯＪＴトレーニングで学んだ事というのが実際に応用できるような土壌、体系というのがベトナムにも出来上がっています。

■河：こういう国際シンポジウムという試みは本学部も初めてだと聞いておりまして、学部創立50周年という節目にグローバルの始発点になれたらいいなと考えております。今後とも、提携、協定を結んでいる大学とのさらなる深い関係を築いて行くことを望みながら、以上をもちましてパネルディスカッションを終わらせて頂きます。