

グローバル人材育成教育研究

第6巻 第2号

2019

■ 巻頭言

..... 勝又美智雄

■ 研究論文

日本で就業する高度外国人材（就業の状況と期待）

..... 大辻晴幹 1

■ 研究ノート

Preliminary Reflections on the Discourse and the Practice of 'Global Human Resources' in Japan

..... Xinqi HE 11

「出島型」ETPプログラムにおける「日本人学生」の存在

(X大学英語プログラムの事例から) 根本愛子 17

情報系グローバル人材育成を目指した短期海外プログラム

(専門力・社会人基礎力に与える影響の調査) 市村真希 23

外国人介護施設人材の日本語教育カリキュラム開発

(ケアハウスでの業務を想定して) 工藤昭子 29

■ 実践報告

A Public-Private Partnership for English Education: TOKYO GLOBAL GATEWAY,
a New Approach

..... Akiko MORI, Yoshihiro TAKIZAWA 35

■ 第6回全国大会（名古屋）報告

グローバル人材教育のこれまで、そしてこれから～連携する高大、産官学からグローバル人材へ～

(2018年度全国大会全体報告) アーナンダ・クマール, 柳沢秀郎 44

高大連携の理想モデルを探る～さまざまな連携例から見てくること～

(2018年度全国大会教育連携部会企画報告) 奥山則和 53

異文化対応力の測定と海外研修プログラムの評価・参加学生の変化

(2018年度全国大会シンポジウム報告) 小野 博 55

■ 支部大会報告

2018年度九州支部大会報告 原 隆幸 57

2018年度関西支部大会報告 服部圭子 59

■ 会告

大会プログラム（2018年度後半期） 61

投稿規程 64

原稿執筆・投稿ガイドライン 66



グローバル人材育成教育学会

<http://www.j-agce.org/>

巻頭言

グローバル人材育成教育学会 会長 勝又美智雄

学会発展の第2段階をたくましく、より楽しく多彩に

2013年秋に発足した本学会が今年6年目に入りました。昨年秋の名古屋・名城大学で開催された5周年記念の第6回全国大会は300人を超す参加者でにぎわい、内容的にもきわめて充実したものでした。それに合わせて5年間の活動の成果となる形で、学会編の『グローバル人材育成教育の挑戦』（IBCパブリッシング、440ページ、2800円）と題する「実践ハンドブック」を出版しました。これには全国の大学・高校の会員50人以上が執筆してくれ、全国の教育現場で「グローバル人材育成」に取り組む人たちの指針になるガイドブックとして注目されています。年に2回発行している学会紀要（本誌）も年々充実し、優れた論文が着実に増えています。学会の会員数も今春には400人に到達する見込みです。まず最初の5年間はきわめて順調な発展ぶりであり、本学会が社会のニーズ、教育界の期待に応えるものとして広く歓迎されてきたことを物語っていると思います。

本学会の創設者で初代会長として力強く牽引してきた小野博先生が昨秋の全国大会での総会で新しく理事長となり、私が会長職を務めることになりました。その最大の理由は、学会の規模が大きくなるにつれて役員の仕事が増してきたことです。特に会長は全国各支部の大会に出席するのをはじめ学会の運営から対外的な業務が重なり、個人的な負担が相当大きくなっていました。そこで学会の組織体制をさらに整備・充実させるために、新たに理事長ポストを設け、会長と経営責任を分担するよう会則を改正した結果です。法人組織で言えば、理事長は最高経営責任者（CEO=Chief Executive Officer）であり、会長は最高業務責任者（COO=Chief Operating Officer）として、二人が事実上の二人三脚で学会の運営に当たって行こうと決めたわけです。

私自身は国際教養大学教授だった時に小野会長から学会設立の相談を受け、全面的に賛同して最初の4年間、副会長を務めました。新理事長とはお互いに気心もよくわかっており、学会をさらに発展させていく方針で完全に一致しています。付け加えれば、小野理事長は1945年生まれ、私は1947年生まれで、学会役員の中では二人だけが70代です。当然、二人とも「老害」をまき散らすことを厳に謹んで、学会の運営に若い人をどんどん登用し、出来るだけ早く60代以下の若い世代にバトンタッチしよう、そしてこの学会が常に若い世代のエネルギーを吸収し、元気に発散させる場としてさらに発展させる礎石になろう、と話し合っているところです。

どんな組織・団体も成功しているところはほぼ例外なく創業に10年かかっています。学会は今、創業期の半分が経過した段階です。本学会は既に教育連携部会、異文化対応部会などの部会を発足させて会員たちの日常的な教育・研究実践に役立つような活動を進めていますが、今後はさらに各種教育プログラムのあり方や小中連携、大学教育と卒業後のキャリア開発の接続など多様な課題について共同研究することを検討していきます。

学会内での共通理解になっていることは「グローバル人材」とは単に英語ができる人ではなく、日本の内外を問わず、世界のどこにいても、仕事を自分の「使命」と心得て挑戦し続け、日本人としての誇りを持ち、周囲の人たちから尊敬され、信頼される、人間的な魅力にあふれた人なのだ、ということです。そういう優れた人材＝人財を育てるために、まさに会員自身が「グローバル人材」たるべく努力しよう、と呼びかけます。同時に会員からの意欲的で建設的な提案を大いに期待しています。

（国際教養大学 名誉教授）

目次

巻頭言

.....	勝又美智雄
-------	-------

研究論文

日本で就業する高度外国人材（就業の状況と期待）	大辻晴幹 1
----------------------------------	--------

研究ノート

Preliminary Reflections on the Discourse and the Practice of ‘Global Human Resources’ in Japan	Xinqi HE 11
「出島型」ETP プログラムにおける「日本人学生」の存在 （X 大学英語プログラムの事例から）	根本愛子 17
情報系グローバル人材育成を目指した短期海外プログラム （専門力・社会人基礎力に与える影響の調査）	市村真希 23
外国人介護施設人材の日本語教育カリキュラム開発 （ケアハウスでの業務を想定して）	工藤昭子 29

実践報告

A Public-Private Partnership for English Education: TOKYO GLOBAL GATEWAY, a New Approach	Akiko MORI, Yoshihiro TAKIZAWA 35
--	-----------------------------------

第6回全国大会（名古屋）報告

グローバル人材教育のこれまで、そしてこれから～連携する高大、産官学からグローバル人材へ～ （2018 年度全国大会全体報告）	アーナンダ・クマール、柳沢秀郎 44
高大連携の理想モデルを探る～さまざまな連携例から見てくること～ （2018 年度全国大会教育連携部会企画報告）	奥山則和 53
異文化対応力の測定と海外研修プログラムの評価・参加学生の変化 （2018 年度全国大会シンポジウム報告）	小野 博 55

支部大会報告

2018 年度九州支部大会報告	原 隆幸 57
2018 年度関西支部大会報告	服部圭子 59

会告

大会プログラム（2018 年度後半期）	61
投稿規程	64
原稿執筆・投稿ガイドライン	66

CONTENTS

Page

Preface

.....	Michio KATSUMATA
-------	------------------

Research Papers

Highly-skilled Foreign Workers in Japan (Working Conditions and Expectations)

.....	Harumiki OHTSUJI	1
-------	------------------	---

Research Note

Preliminary Reflections on the Discourse and the Practice of ‘Global Human Resources’ in Japan

.....	Xinqi HE	11
-------	----------	----

The Existence of “Japanese Students” in the “*Dejima*-Model” English-Taught Programs

(A Case of X University English-Taught Programs)

.....	Aiko NEMOTO	17
-------	-------------	----

Preparing IT-majored Students for Global Environment through Faculty-led Study Abroad Program

(Survey the Impacts on Participants’ Academic and Basic Skills)

.....	Maki ICHIMURA	23
-------	---------------	----

Developing Curriculums of Japanese Language Education for International Human Resources at Care Facility

(Undertaking Work at Care Houses)

.....	Akiko KUDO	29
-------	------------	----

Practical Report

A Public-Private Partnership for English Education: TOKYO GLOBAL GATEWAY, a New Approach

.....	Akiko MORI, Yoshihiro TAKIZAWA	35
-------	--------------------------------	----

Reports on 6th National Conference 2018 in Nagoya

General Summary

.....	Ananda KUMARA, Hideo YANAGISAWA	44
-------	---------------------------------	----

Panel Discussion

.....	Norikazu OKUYAMA	53
-------	------------------	----

Symposium

.....	Hiroshi ONO	55
-------	-------------	----

Reports on Chapter Conferences 2018-19

Kyushu Chapter Conference 2018: Symposium

.....	Takayuki HARA	57
-------	---------------	----

Kansai Chapter Conference 2018: Symposium

.....	Keiko HATTORI	59
-------	---------------	----

Announcement

Conference Programs in 2018-19 (October-February)	61
---	----

Contribution Rules	64
--------------------	----

Guidelines	66
------------	----

研究論文

日本で就業する高度外国人材
(就業の状況と期待)大辻 晴幹^AHighly-skilled Foreign Workers in Japan
(Working Conditions and Expectations)Harumiki OHTSUJI^A

Abstract: In light of increasing competition in domestic and global markets, it is imperative for Japanese corporations to utilize highly-skilled foreign-born nationals, including those who have graduated from Japanese institutions of higher education, more frequently as part of their labor forces, not only to mitigate the effect of a decrease in supply of Japanese nationals in the labor market, but also to achieve more workforce diversity. This article first reviews the extant research on the working environments of highly-skilled foreign-born nationals in Japan. It then compares and analyzes the results of questionnaire surveys reported in a number of previous studies. The article argues that Japanese employers generally expect highly-skilled foreign-born workers to already possess high-level Japanese communication skills prior to hiring them, and that employers usually expect foreign workers to further improve these communication skills without providing any adequate corporate support in order for them to succeed in this task. Finally, the article recommends that since previous studies tend to focus on large-sized corporations, further studies of small- and medium-sized companies are needed, given the fact that statistics show that many Japan-educated foreign graduates tend to work for these smaller companies.

Keywords: highly-skilled foreign workers, expectations, cultural understanding, language skill, support system

キーワード：高度外国人材、期待、異文化理解、語学力、支援体制

1 はじめに

マッキンゼー社(1988)¹⁾が、“The War for Talent”のなかで指摘するように、35～44歳の管理職を担っていく米国での人口層が2000～20015年にかけて15%減少すると予想し、Stahl(2012)²⁾らは、ドイツ、イタリア、日本では問題はより深刻であると指摘した。現に、平成27年度厚生労働行政年次報告³⁾において、日本の生産年齢人口(15～64歳)の割合は、1992年の69.8%をピークに減少し続けている。このような背景から、貴重な労働力、多様性がもたらすイノベーションの源泉という二つの役割が外国人材には期待されている。不足している単純労働者の補てんとは一線を画している点で、他の先進国と同様である。しかしながら、そ

の活用に対する企業の意識は国内で高まっているとはいえない。「日本の人事部 人事白書 2017」(2017)⁴⁾における企業へのアンケートでは、「ダイバーシティを推進する上で重視する点」への回答(三つまで)で、「男女比」40.6%、「年齢層のバランス」27.4%、「障がい者の雇用・活用」26.5%に対して、「国籍の多様性」は21.8%という低い結果であった。また、石田(1999)⁵⁾による4業種、10の研究所の研究者に対する「研究者の活性化要因」を測る調査においても、「外国人研究者の導入」が最も重要度の低い項目の一つであった。イノベーションと深く関わっているとされている研究職においてさえ、高度外国人材がその貢献に資するという認識は低い。本研究では、種々の統計、先行調査から、日本における高度外国人材の採用を含めた活用について、今後の課題も含め明らかにしたい。

A: 小樽商科大学大学院商学研究科

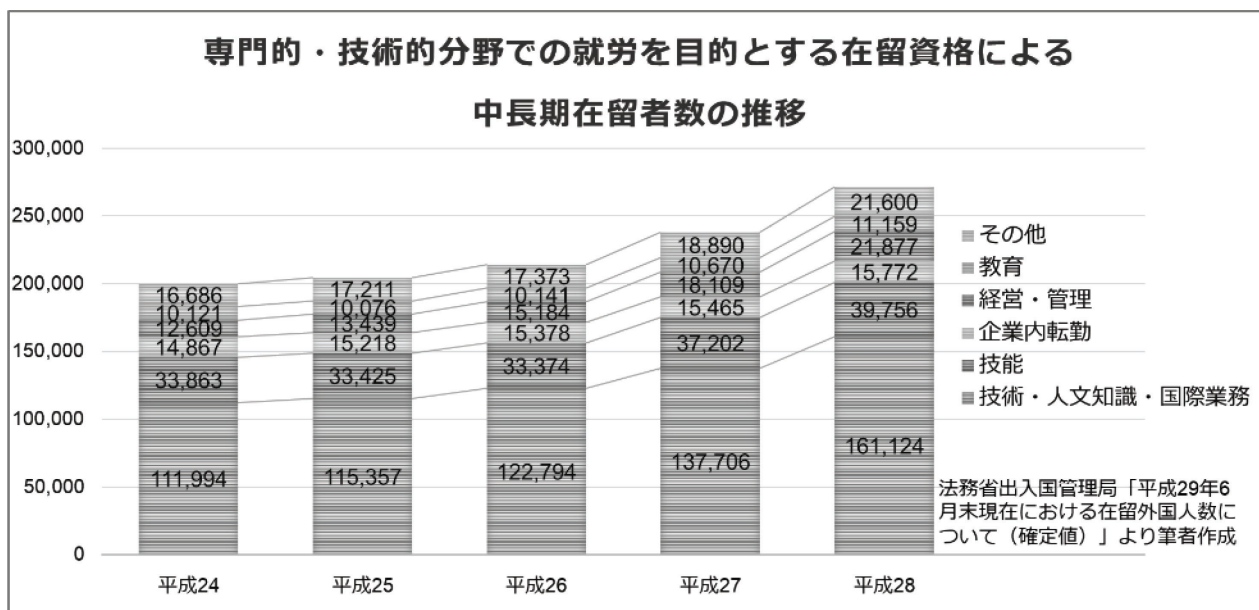


図 1 専門的・技術的分野における在留者数の推移

2 高度外国人材における元外国人留学生人材

2008 年より国を挙げて取り組んでいる「留学生 30 万人計画」は、日本がより一層開かれた国となるべく、世界各国から受け入れる留学生数を飛躍的に伸ばそうとするものである。そこでは、日本で学生、大学院生として単に過ごしてもらうのみでなく、日本で就職し、働いてもらうことも意図されている。外国人留学生の数は堅調に増加しているものの、日本での就職を望みながら、希望がなわず帰国するというケースも散見される。高度人材の卵ともいえるべき外国人留学生と日本の高度外国人材との関係について検証する。

大原社会問題研究所(2018)^④によると、平成 28 年末現在、在留外国人数は 238 万 2,822 人である。そのなかで単純労働とは区別して認識される専門的・技術的分野の就労を目的とする在留資格による中長期滞在者数は、27 万 1,288 人であり、着実な増加を示している。高等教育機関の卒業資格を有する高度外国人材は、日本企業に就職した際、そのほとんどが技術・研究職、ホワイトカラー層を形成するため、本論文では、高度外国人材を「技術・人文知識・国際業務」（以下「技・人・国」）「経営・管理」「企業内転勤」「教育」「教授」「高度専門職（1号・2号）」「研究」「報道」「法律・会計業務」の在留資格を有する者とする^⑤。図 1^⑥が示す通り、なかでも「技・人・国」の占める割合は非常に高く、多くの外国人留学生が就職を目的としてこの在留資格へと変更する（表 1）^⑦。この在留資格の変更は、

いわば、国内における労働市場への参入である。彼(女)らの当該在留資格への役割を考察するには、海外からの参入である新規入国者についてもみる必要がある。

表 2^⑧の通り、新規入国者においても、その数は圧倒的である。ただし、両者の単純合計が当該資格の在留外国人数全体の増加を大きく上回っているため、その増加の中身を検討する。まず、新規入国者の在留資格認定証明書の業種別交付状況をみる。1 位「コンピューター関連サービス」、3 位「教育」、4 位に「人材派遣」が入っている（表 3）^⑨。さらに、新規入国者における

表 1 留学生からの就職を目的とする在留資格変更許可人数

	技術・人文知識・国際業務	経営・管理	教授
H24	9,792	356	588
H25	10,390 (+598)	321 (-35)	634 (+46)
H26	11,506 (+1,116)	383 (+62)	704 (+70)
H27	13,791 (+2,285)	682 (+299)	684 (-20)
H28	17,353 (+3,562)	916 (+234)	598 (-86)

法務省入国管理局「平成28年における留学生の日本企業等における就職状況について」より筆者作成

表 2 「技術・人文知識・国際業務」資格者数推移

資格	技術・人文知識・国際業務		
	留学生からの在留資格変更	新規入国者数	在留外国人数
H24	9,792	10,209	111,994
H25	10,390 (+598)	10,741 (+532)	115,357 (+3,363)
H26	11,506 (+1,116)	14,270 (+3,529)	122,794 (+7,437)
H27	13,791 (+2,285)	17,690 (+3,420)	137,706 (+14,912)
H28	17,353 (+3,562)	20,940 (+3,250)	161,124 (+23,418)

法務省入国管理局「平成28年における外国人入国者数および日本人出国者数について（確定値）」、「平成29年6月末現在における在留外国人数について（確定値）」より筆者作成

インド、米国、英国の国籍比率は、在留外国人の国籍構成に比べ高くなっている(表4)³⁾。米国、英国籍の比率が高いのは、「教育」における民間企業の英会話講師が影響していると考えられる。その多くは契約社員として就業し、日本語力は高くはないことが多い。数年の滞在を経て帰国し、その流出分を新たな新規入国者が補うという構図である。また、インド国籍の人材に関しては、村田(2010)⁷⁾が明らかにした、「技術」の分野において IT エンジニアが、プロジェクトベースでビザを取得し、帰国、再入国を繰り返し、日本企業の IT 人材の需給における調整弁的な役割によるものと推察される。通常、同一社間の国際異動であれば、在留資格は「企業内転勤」となるところだが、入社1年未満の社員の異動、入国のための在留資格は「技・人・国」となる。上述の景気に大きく左右される不安定な雇用状況、好条件を求めて転職の多い IT 業界ではこのパターンも多く、1 位「コンピューター関連サービス」、4 位「人材派遣」に多く含まれるケースであると

考える。このように、新規入国者のなかには、高い技術、スキル、さらに多様性を活かしながら中長期的に活躍するという、本来想定されている姿と異なるケースも多い。よって、技術、ホワイトカラー層を形成する元外国人留学生人材は、日本における高度外国人材の基盤となっており、その底上げには留学生の増加とともに、日本での就職希望、採用数の増加、さらに活躍が伴わなければならないとみる。

3 先行調査分析：先行調査一覧(表5)⁸⁻¹⁹⁾

3.1 高度外国人材の採用について

労働政策研究・研修機構(2013)¹⁶⁾では、高度外国人材の採用実績がありながらも、「特に決まった方針なし」と回答した企業が圧倒的に多く(75.2%)、次に新卒留学生(12.1%)、国内からのキャリア採用(6.0%)の順で続いている(多重回答)。海外から人材を採用するには、海外でのジョブ・フェアへの参加、海外の大学への働きかけなど、具体的な活動を要するため、明確な採用

表 3 業種別の交付を受けた人数

	コンピューター関連サービス	商業(貿易)	教育	人材派遣	一般機械
交付を受けた人数	6,962人	4,732人	3,079人	2,127人	1,091人

「平成28年における日本企業等への就職を目的とした在留資格『技術・人文知識・国際業務』に係る在留資格認定証明書交付状況について 平成29年11月 法務省入国管理局 広報資料」より筆者作成

表 4 「技・人・国」の在留資格による国籍別新規入国者数と中長期在留者数、構成比の推移

国籍別新規入国者数(人)、構成比										
	H24	構成比	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比	H28	構成比
米国	1,152	9.14%	1,240	9.23%	1,346	8.86%	1,382	7.63%	1,510	7.21%
英国	354	2.81%	435	3.37%	503	3.31%	511	2.82%	507	2.42%
インド	953	7.56%	1,111	8.27%	1,655	10.90%	1,525	8.42%	1,696	8.10%
総数	12,609	100%	13,439	100%	15,184	100%	18,109	100%	21,877	100%
国籍別中長期在留者数(人)、構成比										
	H24	構成比	H25	構成比	H26	構成比	H27	構成比	H28	構成比
米国	6,943	6.20%	7,190	6.23%	7,468	6.08%	7,661	5.56%	8,110	5.03%
英国	2,883	2.57%	2,940	2.55%	2,982	2.43%	3,013	2.19%	3,183	1.98%
インド	4,144	3.70%	4,380	3.80%	5,027	4.09%	5,302	3.85%	5,940	3.69%
総数	111,994	100%	115,357	100%	122,794	100%	137,706	100%	161,124	100%

法務省入国管理局編「平成29年版 出入国管理 資料編5 統計」より筆者作成

表 5 先行調査一覧

- ① 経済産業省 九州経済産業局 (2006) 「海外高度人材活用事例集」
- ② ナレッジサイン、サンライズ・テクノロジー (2006) 「IT業界における外国人材活用の実態について」
- ③ 労働政策研究・研修機構 (2008) 「外国人留学生の採用に関する調査」
- ④ 労働政策研究・研修機構 (2009) 「日本企業における留学生の就労に関する調査」
- ⑤ 経済産業省 (2008) 「人材の国際化に向けた取組に関するアンケート調査」
- ⑥ 厚生労働省 (2008) 「一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査」
- ⑦ 日本経団連産業第一本部 (2009) 「外国人材受入に関するアンケート調査結果」
- ⑧ 富士通総研 (厚生労働省委託事業) (2010) 「企業における高度外国人材活用促進事業報告書」
- ⑨ 労働政策研究・研修機構 (2013) 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」
- ⑩ 労働政策研究・研修機構 (2013) 「留学生の就職活動－現状と課題－」
- ⑪ DISCO (2013) 「外国人社員の採用に関する企業調査」
- ⑫ 新日本有限責任監査法人 (経済産業省委託事業) (2015) 「外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査」

方針がないということは、日本人向けの募集枠に外国人が応募し、日本語コミュニケーションによる選考へと進むパターンと思われる。また、外国人材の採用理由では、多重回答ながら「国籍に関係なく優秀な人材を確保」という回答が上位を占めた^{8,10)}。一瞥では、英語でのコミュニケーションを基本とし、国籍不問の個人の能力をベースに、トップタレントを登用、管理するグローバルタレント・マネジメントを連想させる。しかし、後述の通り、英語よりむしろ、高い日本語コミュニケーション能力が求められており、留学生採用の際、「日本人と区別なく採用している」という回答が8割弱あり、2割弱の「日本人と別枠で採用している」を大きく引き離している¹⁰⁾ことから、多くの外国人材は日本語を使って日本人材と競い合いながら採用を勝ち取っているといえる。その一方で、特定国関連の取引強化や市場開拓に従事する人材のニーズも高く、母国語力、母国文化理解など、明らかに外国人能力を期待する面も確認できた (後述)。さらに、外国人材の能力に関わらず日本人材の採用を最優先していると思われる「日本人材では集まらなかったから」¹⁶⁾、外国人材の雇用を止めた理由としての「日本人社員のみで必要な人材を量的にまかなうことができたため」¹⁵⁾という回答もみられた。

3.2 外国人に求められる能力

3.2.1 日本語コミュニケーション

日本語コミュニケーションは、日本文化理解力と日本語力の二つの能力から成り立っていると考えるが、文系・理系を問わず、これらの高い日本語コミュニケーション能力が求められている (表 6)¹⁸⁾。以下、それぞれ考察する。

a) 日本文化理解力

外国人材活用の際、問題、あるいは課題となっているのは、そのほとんどが異文化理解に関するものである (表 7)^{9,13,15)}。ただし、問題がいつ起こるか、またその原因が異文化理解によるものなのか個人の特性によるものなのかは判然とせず、時宜を得た説明、修正が困難なものが多い。例えば、時間に対する厳格さなどは日常生活に関するものでありながら、業務遂行にも大きな影響を与える。語学力は日々の学習や実践によって、その向上、実感が見込めるが、異文化理解の習得過程はより複雑である。

Yoshino (1976)²⁰⁾は、日本の「組織は緊密で永続的なネットワークから成り、暗黙の相互理解に基づいたコミュニケーションは特別な意味を持ち、明らかにさ

表 6 外国人留学生に求める資質

先行調査 ⑪...DISCO (2013)	文系		理系	
日本語力	1位	58.9%	1位	52.8%
異文化対応力	2位	41.1%	2位	41.5%
コミュニケーション力	2位	41.1%	3位	34.9%

表 7 日本文化理解に関する課題・問題

先行調査	項目	比率 (%)
②...ナレッジ・サイン・サンライズ・テクノロジ (2006)	外国人を直接マネジメントしていくうえで課題と思うこと、不安に思うこと	
	1位 日本のビジネス習慣を理解させること	80
	2位 協調性の促進	35
⑥...厚生労働省 (2008)	2位 仕事に対する責任感	35
	外国人社員を活用する際に問題となること	
	1位 職場内での意思の疎通に不安がある	41.5
	2位 文化・習慣の違いによって生じる不具合がある	36.9
⑧...富士通総研 (2010)	3位 取引先・顧客との意思の疎通に不安がある	21.5
	期待通りに活用できていない企業の課題で文化理解にかかわる分野	
	1位 言語コミュニケーション上の障壁がある	55.6
	2位 高度外国人材を採用しても受入れることができる部署が限られる	48.9
	3位 日本的な働き方になじめない	32.2
	4位 文化的な背景の違いから、職場の人間関係に軋轢が生じる	25.6

表 8 高度外国人材の日本語力について

先行調査	項目	比率 (%)
③...労働政策研究・研修機構 (2008)	外国人留学生を採用したことで、職場で最も顕著に現れたケース	
	1位 外国人留学生の日本語能力の不足によって従事させる職種が限られた	33.3
	2位 在留資格の更新など手続きに時間がかった	21.5
⑧...富士通総研 (2010)	高度外国人材を採用する場合の日本語能力の重視度	
	1位 専門能力の高さに関わらず日本人と同程度の日本語能力を求める	64.1
	2位 専門能力が高ければ多少日本語能力が低くても採用する	27.1
	3位 専門能力が高ければ日本語能力は問わない	3.4
⑨...労働政策研究・研修機構 (2013)	高度外国人材が仕事をする上で必要な日本語のレベル	
	1位 報告書やビジネスレターの文書作成	52.4
	2位 日本語でビジネス上のやりとりができる	20.1
	3位 日本語で日常会話ができる	18.8
	4位 日本語ができなくても問題ない	4.2

れる必要もなく、逆にそれを求めると場合によっては無神経さや野暮さを責められることもある（訳筆者）」と指摘しており、日本語のコミュニケーションの詳細は表面化することはまれなため、都度の観察、学習を困難にしている。

また、Hall (1976)²¹⁾は、「ハイコンテクストなコミュニケーションは、ローコンテクストなものとは比べ、経済的、迅速、効率的で満足度も高いが、プログラミングが必要である（訳筆者）」としている。お互いに相手の意図を察しあう、言語表現を超えたハイコンテクスト・コミュニケーションが持つ上記の利点、日本人社員全員がローコンテクストへのプログラミング変更をする際の労力を考慮すれば、外国人材がこのプログラミングをすべきと考えるのも合理的な選択といえる。このプログラミングは決して容易なものではないにもかかわらず、その実感に乏しい。Hall²¹⁾は、この要因を「部外者が数年、ましてや数カ月で適切に異文化を理解、説明、描写できる」、「自らの文化を乗り越えられる」（いずれも訳筆者）と想定していることにあるとしている。Harvey ら(2000)²²⁾は、この異文化理解の壁を乗り越えるべく、本社国籍の駐在員を海外に派遣するのではなく、「Inpatriate」と呼ばれる、第三国や現地国籍の人材を本社に長期的に配属し、本社と現地との懸け橋となって海外業務を管理運営する利点を説いている。

b) 日本語力

表 8^{10,15,16)}にあるように、多くの企業は外国人材に対し、日本人同様の、あるいは幅広いビジネス・シーンで適切にコミュニケーションをとれる日本語力を求めている。報告書やビジネスレターの作成も含んだ高い日本語力は、専門能力の高さにかかわらず期待されている。また、その不足は仕事の幅を狭め、業務遂行の問題となって表れている。果たして外国人材は、この

ような極めて高い日本語基準を満たして採用されているのだろうか。

三戸 (1991)²³⁾によると、会社は新入社員に対して特定の仕事をする能力を求めておらず、入社後教え込むことを想定しているとしている。服部 (2016)²⁴⁾も、組織全体の年齢構成、長期的な人員計画などに基づいて採用計画を立てる場合、必要な能力の検出を採用段階でおこなうのは困難であるとし、仕事に直接必要な能力や技術そのものではなく、「将来的にそうした能力を高いレベルで身に着けるであろう可能性」を推測するにとどまると指摘する。同様に外国人材にも、将来的に日本人と同程度の日本語コミュニケーション能力を期待してはいるが、現実にはそれを満たす外国人留学生はごく少数に限られるとあってよいだろう。日本文化理解も含めて、業務の中で随時習得していくものとみなされている。つまり、将来的に身に着けるであろう可能性に基づいて採用されていると考えることができる。

3.2.2 業務能力

労働政策研究・研修機構¹⁶⁾は、海外展開している、または海外売上高が大きいほど、高度外国人材の採用実績がある企業の比率が高いことを指摘している。しかし、採用された外国人材がそのまま海外関連業務に従事するというわけではない。日本人と同様の役割を期待され、海外と関連のない業務をおこなっている例も確認でき、出身国の母国語力など外国人能力を特に意識していないという印象も受ける（表 9）¹⁶⁾。ただし、採用したい留学生の出身国についての回答では「出身国・地域にはこだわらない」という回答と国籍を指定する回答が併存する（表 10）¹⁸⁾。また、明確な職務記述書がないことで、自らの業務範囲に戸惑い、それが業務遂行上の問題の一つとして挙げられることが多い。しかし、期待通りに活用できているとする企業で

表 9 職務遂行、役割、海外業務について

先行調査	項目	比率 (%)
⑧...富士通総研 (2010)	期待通りに活用できている企業における職務記述について	
	明確な職務記述がある	8.0
	明確な職務記述がない	91.5
⑨...労働政策研究・研修機構 (2013)	高度外国人材に期待する役割 (2つまでの多重回答)	
	1位 日本人と同様	56.6
	2位 高度な技能・技術の専門人材	32.0
	3位 海外取引の専門人材	27.5
	4位 現地法人の経営幹部	16.5
	5位 全体の経営幹部	7.3
	海外関連の業務について	
	1位 海外と関連のある業務も担当している	46.7
	2位 海外と関連のある業務は担当していない	39.8
	3位 会社に海外と関連のある業務はない	9.3

さえ、9割以上が「明確な職務記述がない」と回答している (表9) 15)。

小池 (2005)²⁵⁾によれば、職務記述書は起こる問題の内容が十分に予測でき、最適な対応もわかっている状況をその前提とする。今日のような不確実性の増す、特にホワイトカラーの職場では、その作成は困難であり、適宜、状況にふさわしい行動が必要となる。当然、その対応には周囲とのコミュニケーション、協働が欠かせない。つまり、外国人材に商慣習、組織文化を含めた日本文化理解や日本語能力の不足があれば、その場に合った適切な行動を選択することが困難になるということである。よって、問題は明確な職務記述書の有無ではなく、日本語コミュニケーション力の不足である可能性が高い。

また、同じく小池は、キャリアを「長期に経験する関連の深い仕事群」とし、社員の多くは、開発・研究、営業、経理など、その専門性を保持しながら、実務訓練 (on-the-job training、以下 OJT) を通じて、業務遂行能力の幅を拡げていく様子を述べている。その中で、OJT は他国にも大いに存在し、相当に普遍性があるとも指摘している。

このようなキャリア形成において、出身国のような特定国と関わることも、母国の関連部署に転籍し、そこでキャリアを全うするようなケースを除けば、長いキャリアのなかでは一過性のものに過ぎないことになる。つまり、母国関連の特定能力に縛られることなく、日本人材同様に長期育成の対象とされており、世界各地に進出している大手製造業に見られる事例である。また、正規社員、契約社員のいずれでの採用かを判断する際、長期雇用を見込むか否かが、大きな材料にな

表 10 希望する留学生の国籍

先行調査	項目	比率 (%)
⑪...DISCO (2013)	今後採用したい留学生の出身国 (地域) (5つまで選択)	
	1位 中国	40.9
	2位 出身国・地域にはこだわらない	34.1
	3位 ベトナム	24.2
	3位 タイ	24.2
	5位 インドネシア	18.2
	6位 台湾	17.4
	7位 韓国	15.9
	8位 北米	13.6
	8位 インド	13.6
	8位 マレーシア	13.6

っていると考ええる。

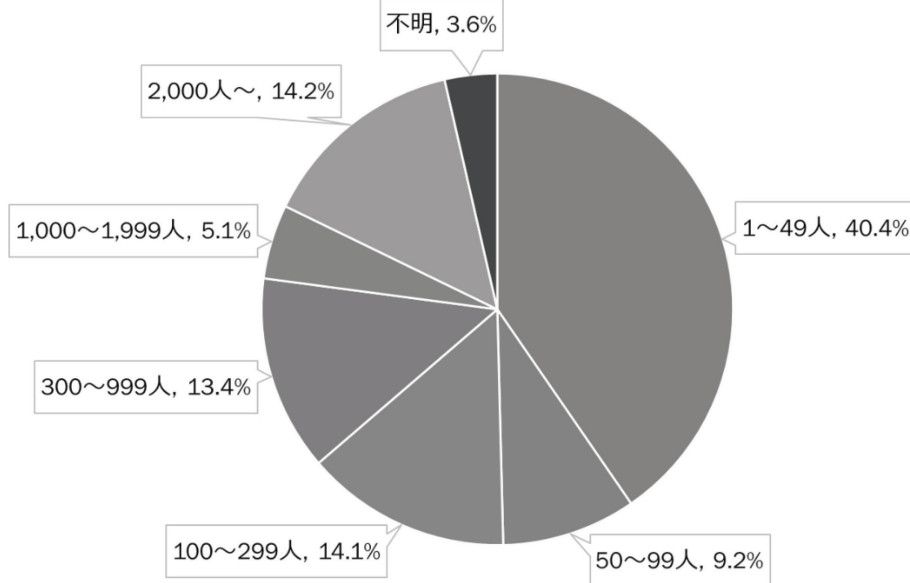
高度外国人材に日本語のコミュニケーション、長期勤続を期待している点は同じだが、幅広く海外に展開している多国籍企業とは異なり、中小企業が展開している国は限られている。その場合、吉原ら (2001)²⁶⁾が主として多国籍企業に対して指摘する、海外子会社と本社とのコミュニケーションの円滑化の手段としての英語の存在はさほど重要ではない。むしろ必要なのは、取引強化や市場開拓を促すための母国語力や現地商慣習の理解である。ここでも、母国に特化した外国人能力が要求され、多国籍展開する大企業におけるキャリア形成とは異なることが予想される。

3.3 支援体制

富士通総研 (2010)¹⁵⁾の調査結果では、期待通りに活用できていない企業に比べ、期待通りに活用できている企業の方が、外国人材の支援に関する下記の回答結果は若干ではあるが良かった。しかし、これらの企業であっても、メンターやロールモデルがいないという回答が多数 (それぞれ 80.9%、69.1%) で、外国人社員、または日本人社員に対する異文化教育、語学研修は実施していないという回答が、すべて 75%を超えている。また、業務上のトラブルに遭遇した際に関する調査ではあるが、その相談相手の上位を上司、先輩、同僚など、職場にいるごく限られた範囲の人材が多数を占めていた¹⁶⁾。

外国人材は日本人材と同様に業務能力の向上が求められているのみならず、日本語コミュニケーションの向上も同時に期待されているという厳しい状況で就

就職先企業等の従業員数別の許可人数の構成比



法務省入国管理局「平成28年における留学生の日本企業等における就職状況について」より筆者作成

図 2 留学生の就職先企業の従業員規模

労している。このようななか、日本文化理解、日本語、業務関連など、多岐にわたる問題が日常的に発生することが予想され、都度蓄積されていくこれらの問題に対して、月次、週次など、定期的な研修会や勉強会で対応することは難しい。また、取引先との問題であれば、職場にいる上司や同僚に相談することは問題ないが、その職場自体で発生した意思疎通や人間関係に起因する問題について相談することは心理的、さらに、残業回避など、労働時間の短縮が求められている昨今、時間的な制約もあり難しい。特に日本語コミュニケーションは、業務遂行に限らず生活全般に関わっており、その支援の境界は明確ではない。また、支援の発生は、業務中、勉強会、面談、昼休み、飲み会、休日の活動など様々であり、関係当事者も、業務関連では、上司、同僚、同期、それ以外では、家族、友人、同郷ネットワークなど多種多様である。よって、先行調査では明らかにされていない、日常的、随時機能している何らかの支援が存在している可能性があり、従来よりも支援発生の想定範囲を拡げる必要がある。

3.4 調査対象先と新卒外国人留学生の就職先

日本企業で働いている高度外国人材やその卵が、すべて元外国人留学生社員ということではないが、その役割の大きさは既述の通りである。ここでは、先行調

査の対象先企業群は外国人留学生の主たる就職先を代表しているかについて検証する。

法務省入国管理局の「平成28年における留学生の日本企業等における就職状況について」によると、日本で就業した新卒留学生の約65%は、従業員規模300人未満の中小企業に就職している(図2)¹⁰。それに対し、これまでの先行調査対象先企業群は、表11の通り、上場企業をはじめとする大規模企業が多い。

中小企業庁²⁷⁾によると、2014年の常用雇用者階級別企業数において、常用雇用者が300人以下の企業数は全体の99.6%を占めている。後述するが、企業規模が大きいと高度外国人材を採用している比率も高くなる。また、企業規模が大きいほど、海外業務を有する企業数、海外売上高も大きくなることが予想され、これらが高度外国人材の採用実績のある企業比率の高さに通じ、既述の指摘¹⁰⁾とも呼応する。逆にいえば、規模が小さくなると、高度外国人材を雇用している企業が存在する割合は小さくなる。これら企業の膨大な数、そのなかで高度外国人材を雇用している企業が抽出される確率、さらに回収率や分析に必要な回答数などを考慮すると、対象先の企業規模は自ずと限定されるであろう。

このようななかにあっても、①¹⁾と③¹⁰⁾は、正社員、または従業員数300人未満の構成比が、それぞれ

表 11 調査対象先一覧

No.	調査対象
①	九州所在企業3,000社
②	22社・団体
③	一部事業と所在地を調整した全国の従業員数30人以上の民間企業1万5000社
④	全国の従業員数300人以上の企業1万349社
⑤	全上場企業及び海外進出未上場企業の一部4,000社
⑥	東証一部上場企業から抽出した1,000社
⑦	日本経団連 産業問題委員会関係会社・団体243社・団体
⑧	上場企業3,778社及び福岡地域の有力企業200社
⑨	総務省「平成21年経済センサス」の産業構成、従業員規模の分布をもとに、民間の企業データベースから抽出した1万915社
⑩	企業3社、7大学へのヒアリング
⑪	全国の主要企業8,478社
⑫	上場企業従業員数上位2500社及び「就職四季報」掲載非上場企業従業員数上位500社

87.5%、91.6%と、図2のそれを上回る⁴。①では、「外国人(正社員)を採用した理由」として「海外とのビジネスの円滑化」が1位であり、「活用したい外国人の国・地域」では、「単純工」以外、特定の国・地域を指定した回答が常に上位を占めている。国際業務部門で彼(女)らの需要が最も高いことから、特定出身国の外国人能力が求められている可能性が高い。また、③では過去3年間での留学生の採用経験については、「採用した」とする企業は9.6%と他の調査と比べ低く、規模が大きい企業ほど採用したという回答が多いとの記述がある。ただし、従業員30人以上を調査対象としており、留学生の就職先として最も多かった従業員1～49人の企業を網羅しきれていない。また、「外国人社員が勤務している職種」における1位は「生産工程作業員」とあり、先ほどの「単純工」同様、高度外国人材に関する回答とはいえないものも含まれている点に留意すべきである。このように、高度外国人材に特化した他の調査とは異なり、小規模企業を含んだ調査には、非高度外国人材に関する回答も混在しており、その検証には注意を要する。これらのことから、小規模企業に働く高度外国人材の考察には、丹念なケース・スタディの蓄積が肝要である。大規模企業と中小企業では、海外展開の有無、その規模、時期の面で大きな違いがあり、外国人材に対して期待する能力、役割も異なる可能性が高い。したがって、これらの調査

結果が、高度外国人材全体の活用や就業の実際とは異なるのではないかという疑念が残る。

3.5 考察

先行調査の検証によって明らかになった点は以下の通りである。専門的・技術的分野の就労を目的とする在留資格にあって、他を大きく引き離す「技・人・国」の在留者数に関して、フロー、ストック双方で、外国人留学生が大きく貢献していることが推察できた。また、日本で就業する高度外国人材は、企業から極めて高い日本語コミュニケーション能力を求められており、それが業務遂行上の課題、問題にもなっている。このような状況下、彼(女)らに対する支援の様相については明らかにならなかった。さらに、今回検証した先行調査の対象先と、多くの外国人留学生の就職先とではその企業規模が異なり、高度外国人材全体の活用、就業の状況を反映していない可能性があることも判明した。

4 まとめ

日本で学生生活を送った外国人留学生は、高い日本語能力を有していることが多く、就労にあたって特に問題はないかに思われる。しかし、企業の期待する日本語コミュニケーション能力は極めて高く、彼(女)らの活用の障害となっている。また、日本人材と同様に

育成されることも多く、外国人固有の能力が活かされていないと考えられる回答も散見された。高度外国人材だからという理由で、自動的に求められる役割、能力が決まらない状況にあって、彼(女)らはそれを理解、納得したうえで就職しているのであろうか。日本独特の就職活動と学業との両立に戸惑い、対応の遅れに焦りつつ、日本で就職すること自体が目標となってしまう留学生も多い。その一方で、企業の採用担当も、外国人材に対するアピール材料として、国際業務や母国関連業務配属への期待を過度に高めてしまうこともある。この行き違いを解消する機会がなければ、期待する能力、キャリアプランなどに関する相互理解は、入社時既に半ば崩れており、入社後は、配属先の業務内容への不満など、人材活用の阻害要因となり続ける。高度外国人材の活用の可否は、どのように採用に至ったのか、その採用プロセスも含めて考察する必要があるのではないかと。

様々な経緯や当事者が関わるなか、これまでのアンケート調査では、多様な就労状況を解明することは難しい。特に今回明らかにならなかった支援について、その発生は随時であり、関係当事者、生じる場も多岐にわたると思われる。したがって、支援、業務能力、日本語コミュニケーション間の相互作用を明らかにするには、各個人の事情にまで深く入り込むことができる質的研究からのアプローチが望まれる²⁸⁾。そこから得られる知見は、実務面でも多大なる貢献をもたらすものとなる²⁹⁾。

最後に、今回検証した先行調査の対象先は規模の大きな企業が多く、新卒留学生が就職している企業群とはその規模が異なっていることを指摘した。これが、外国人材を日本人材と同様の役割を期待し、OJTに則った長期育成の対象とするのか、または母国関連の外国人能力を活かし、特定国での取引強化や市場開拓など、即戦力としての育成・活用に重きを置くのか、などの違いとなって表れる可能性がある。今後、質的調査を中心に中小企業に対象先を絞った調査をおこない、その結果を規模の大きな企業中心の先行調査と比較することにより、これまでの調査結果が特定規模の企業における外国人材活用の特徴に傾斜したものであるのか、規模を超えた普遍的なものであるのかが明らかになるであろう。

注

- [1] 2015年4月1日より「投資・経営」は「経営・管理」に、「技術」および「人文知識・国際業務」は「技術・人文知識・国際業務」に変更された。
- [2] 法務省ホームページ プレスリリース：
http://www.moj.go.jp/press_index.html (2018年3月12日 参照)
- [3] 法務省ホームページ「出入国管理」(白書)：
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_nyukan42.html (2018年3月12日 参照)
- [4] ただし、②⁹⁾は企業規模についての記載なく、⑩¹⁷⁾の製造業3社は、海外展開などの記述から大規模企業であると推察される。

引用・参考文献

- 1) Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels, E. G. (1998). The War for Talent, McKinsey Quarterly, 3, 44-57.
- 2) Stahl, G., Bjorkman, I., Farndale E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P., Trevor, J. & Wright, P. (2012). Global Talent Management: How leading Multinationals Build and Sustain Their Talent Pipeline, Sloan Management Review, 53 (2). 25-42.
- 3) 厚生労働省. (2018). 平成28年版 厚生労働白書 厚生労働省編 (平成27年度厚生労働行政年次報告).
- 4) 「日本の人事部 人事白書 2017」. (2017). 株式会社アイ・キュー.
- 5) 石田英夫. (1999). 国際経営とホワイトカラー. 東京：中央経済社.
- 6) 大原社会問題研究所. 2018. 日本労働年鑑 第88集／2018年版. 東京：旬報社.
- 7) 村田昌子. (2010). 外国高度人材の国際移動と労働インド人 IT エンジニアの国際移動と請負労働の分析から. 移民政策研究, 第2号, pp.74-89.
- 8) 経済産業省九州産業局. (2006). 海外高度人材活用事例集.
http://www.mlit.go.jp/kokudokeikaku/souhatsu/h17seika/5visiter/05_keisan_02jireisyuu.pdf (2018年3月12日 参照)
- 9) ナレッジサイン、サンライズ・テクノロジー (グローバル人材活用委員会). (2006). IT 業界における高度外国人活用の実態について.
<http://www.k-signs.co.jp/data/global.pdf> (2018年3月12日 参照)
- 10) 労働政策研究・研修機構. (2008). 外国人留学生の採用に関する調査, JILPT 調査シリーズ, No.42.
<https://www.jil.go.jp/institute/research/index.html> (2018年3月12日 参照)
- 11) 労働政策研究・研修機構. (2009). 日本企業における留学生の就労に関する調査 JILPT 調査シリーズ, No. 57.
<https://www.jil.go.jp/institute/research/index.html> (2018年7月24日 参照)

- 12) 経済産業省. (2008). 人材の国際化に向けた取組に関するアンケート調査.
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/kokusai-ka-sihyo/sankou2enquete.pdf> (2018年3月12日 参照)
- 13) 厚生労働省. (2008). 一部上場企業本社における外国人社員の活用実態に関するアンケート調査.
<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/h1208-1.html> (2018年3月12日 参照)
- 14) 日本経団連産業第一本部. (2009). 外国人材受入に関するアンケート調査結果.
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/jitsumu/dai2/siryu2-1_1.pdf (2018年3月12日 参照)
- 15) 富士通総研 (厚生労働省委託). (2010). 企業における高度外国人材活用促進事業報告書.
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000006fdv.html> (2018年3月12日 参照)
- 16) 労働政策研究・研修機構. (2013). 企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査, JILPT 調査シリーズ, No. 110.
<https://www.jil.go.jp/institute/research/index.html> (2018年3月12日 参照)
- 17) 労働政策研究・研修機構. (2013). 留学生の就職活動ー現状と課題ー, JILPT 資料シリーズ, No. 113.
<https://www.jil.go.jp/institute/research/index.html> (2018年3月12日 参照)
- 18) DISCO. (2013). 外国人社員の採用に関する企業調査.
<https://www.disc.co.jp/column/?p=1285> (2017年8月7日 参照)
- 19) 新日本有限責任監査法人 (経済産業省委託事業). (2015). 外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査.
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/pdf/H26_ryugakusei_report.pdf (2018年3月12日 参照)
- 20) Yoshino, M. Y. (1976). Japan's Multinational Enterprises. Cambridge: Harvard University Press.
- 21) Hall, T. Edward. (1976). Beyond Culture. New York: Anchor Books.
- 22) Harvey, M.G., Ralston, D., Napier, N. (2000). International relocation of inpatriate managers: assessing and facilitation acceptance in the headquarters organization. International Journal of Intercultural Relations, 24, 825-846.
- 23) 三戸公. (1991). 会社ってなんだー日本人が一生過ごす「家」ー. 東京: 文眞堂.
- 24) 服部泰宏. (2016). 採用学. 東京: 新潮社.
- 25) 小池和男. (2005). 仕事の経済学 第3版. 東京: 東洋経済新報社.
- 26) 吉原英樹, 岡部曜子, 澤木聖子. (2001). 英語で経営する時代. 東京: 有斐閣.
- 27) 中小企業庁. (2018). 中小企業白書 2018年版. 東京: 日経印刷株式会社.
- 28) 木下康仁. (2014). グラウンデッド・セオリー論. 東京: 弘文堂.
- 29) 木下康仁. (2007). ライブ講義 M-GTAー実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 東京: 弘文堂.

受付日 2018年11月25日、受理日 2019年3月16日

Research Note

Preliminary Reflections on the Discourse and the Practice of
'Global Human Resources' in JapanXinqi HE ^A

Abstract: As economic competition expands its scale to a global level, Japan has made an effort in cultivating Global Human Resources (GHR) to enhance its competence in the global market. The discourse of GHR emphasizes communicative English ability, generic skills, and a certain Japanese identity, which is shared in the enterprise and education fields. In addition, the practice of GHR focuses on increasing the opportunity of cross-cultural communication. However, a case study of a Nigerian linguistic minority shows the discourse and practice of GHR does not always realize what it promises. The reason for this failure can be observed in the conflict between a modernist idea, where language and nation are regarded as fixed, and the postmodern reality, where language and nation are dynamic. This study thus calls for a reflection on both the discourse and practice of GHR.

Keywords: global human resources, the discourse of English, linguistic minority

1 The discourse and practice of GHR

With the desire of enhancing its competence in global competition, Japanese society has focused increasing attention on cultivating so-called 'Global Human Resources'(GHR). Governmental committees were established to facilitate and direct the process of this cultivation, following which policies were released and practices adopted by various institutions. Agents such as government, businesses, as well as educational institutions help to create this discourse of 'GHR'.

The official committee on 'GHR' in the Japanese government was first established in 2009 for the purpose of exploring the nature of this concept. At the year of 2012, the official council defined GHR as following: (1) linguistic, especially communication skills; (2) self-autonomy, positiveness, a spirit of taking challenges, a mind of cooperativeness and flexibility, a sense of responsibility; (3) an understanding towards different cultures and a sense of Japanese identity (Council on Promotion of

Human Resource for Globalization Development, 2012). This new definition towards GHR focus on two aspects including abilities of cross-cultural communication and skills within business, and linguistic ability is emphasized when it comes to cross-cultural communication. Besides, a sense of Japanese identity is also included in the concept of GHR.

Besides government policies, GHR is also widely discussed in the field of business where a certain understanding of GHR is produced as well. The term GHR started to appear in The Nikkei (Japanese economic newspaper) in 1999 and a rapid increase in the frequency was observed after 2011 (Yoshida, 2014). The Japanese Business Federation conducted a survey with 1314 enterprises in Japan on their image of ideal GHR. The survey shows neither consensus on the definition of GHR among Japanese enterprises nor the desire to define this concept. Yet, 'the curiosity and flexibility towards cultural difference' ranked first place among the characteristics considered ideal for GHR, followed by 'a spirit of challenging' and 'language skill, especially English skill for communication' (Keidanren, 2015).

A: The University of Tokyo

Language and Information Science Department

This survey indicates a general tendency among enterprises in valuing language, especially English skill, openness towards cultural diversity and generic skill as an employee in business. These ideas correspond with the governmental definition of GHR.

As would be expected, universities in Japan also started to set up departments to serve the purpose of GHR cultivation. Almost every year since 2000, ten to twenty new departments have been established for this particular purpose (Morozumi, 2011). The titles of these departments were reported to contain words such as ‘international’, ‘communication’, and ‘global’ with statements of their missions being focused on training students’ English communication skills (Yoshida, 2004).

To conclude, policies of government, enterprises, and educational institutions in Japan facilitate in the formation of the discourse of GHR which prioritizes linguistic communication skill, especially English skills, together with an understanding of cultural difference and generic business skills. This formation of discourse does not only occur at the level of policy but also occurs at the practical level.

To start, the Ministry of Education, Culture, Sports, Science, and Technology (MEXT) launched various programs and funds in universities to encourage GHR development (MEXT, 2012). Since 2014, MEXT established a project of ‘super global’ universities and high schools where financial support was provided for studying abroad. In addition to that, efforts were also made to increase the enrollment of international students. The Global 30 program was founded to enhance the number of English-instruction programs in these universities in order to lower the threshold for international students to come (Yonezawa, 2014). Besides the attempt to enhance the opportunity for cross-cultural communication, English education was also put under the spotlight. Compulsory education on English language was to start at elementary school since 2011 and Japanese-based instruction was required to transform into English-based instruction

(Yonezawa, 2014).

As well as government and educational institutions, enterprises also involved themselves in this practice of GHR. Around 60% of businesses in the survey claimed to provide language learning programs for their employees as well as study abroad programs (Keidanren, 2015).

Based on these efforts of government, business, and educational institutions, it can be concluded that the practice of cultivating GHR is oriented towards the development of language, especially English skills and the enhancement on the chances of cross-cultural situations. As mentioned above, these efforts towards the cultivation of GHR aim at utilizing potential talent in Japanese society and increasing Japan’s competition in a global environment. It is easy to assume that potential talents refer to only Japanese-natives in Japanese society. Yet, Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) released a program named Promotion of the Utilization of Foreign Professionals under the category of GHR on their homepage in 2014. It can be concluded that since there is a rapid change in the demographics of Japanese society where the population of foreign nationalities keeps increasing (Ministry of Justice, 2018), not only Japanese-natives who are easily assumed to be the potential candidates for GHR, but also the population of non-Japanese natives are considered as candidates of GHR. However, whether this discourse and practice guarantee both Japanese-natives and non-Japanese natives in Japanese society who dream of being regarded as a Global Human Resource the access to becoming GHR remains unclear.

2 The Difficulty of becoming a Global Human Resource in the case of a linguistic minority

As mentioned above, the demographics of Japanese society are experiencing dramatic change where the population with foreign nationality continue increasing (Ministry of Justice, 2018). The

statistics collected by the Ministry of Justice show a general tendency towards a rising number of people with foreign nationality and at the end of 2017, this number reached more than two million, which constitutes 2% of the total population of Japan (Ministry of Justice, 2018).

Being inside Japanese society, the likelihood is high that this foreign population is exposed to the discourse of GHR and gets involved in the practice of GHR cultivation which especially focuses on the training of English skills. Nakamura's study (2006) demonstrates the case of Thai immigrants in Japan who prioritize the acquisition of English language rather than Thai. However, being a social minority, whether this practice of acquiring English language would assure them the access to becoming a GHR in Japan remains unknown.

The current study aims at exploring the case of linguistic minorities learning English in Japan for the purpose of reflecting on the discourse and practice of GHR. Although most of the official statistics regarding immigrants use the term 'population with foreign nationality', there is no actual consensus on the definition of 'immigrant' in Japanese society. Since this study focuses on the linguistic aspect of GHR, it categorizes the population in Japan from a linguistic perspective where the idea of linguistic minority is applied to refer to the group of non-Japanese natives.

A case study of a Nigerian linguistic minority was conducted with a narrative approach where semi-structured interviews, the length of which lasted from 30 minutes to one hour, were carried out four times. The interview data was transcribed and analyzed following Miyahara (2017)'s Six-step Analytical Model for narrative study.

The participant, Satoshi^[1], claimed his native languages to be French and Arabic. His father is Japanese, and his mother is Nigerian. Satoshi has a Japanese-sounding name and Japanese nationality but no knowledge of Japanese language before he came to Japan at the age of 22. He then spent one

and a half years in a language school learning Japanese. After graduating from that school, Satoshi entered a language institution in Japan and is currently majoring in English. He is interested in cinematography and dreaming of working in a film-making company where global talents work together.

Themes which emerged were categorized under three labels: 'English learning motivation' includes themes such as 'belief in English instrumentality', 'desire of escaping', and 'social integration'; 'Japanese learning motivation' includes themes such as 'identity' and 'social inclusion'; 'Dispowerment of English skills' includes 'disability of self-development' and 'facilitating social inclusion'. This paper focuses on the first and the third category for the reason that it illustrates the conflict between his aspiration of becoming a GHR and the difficulty in utilizing his English skill in Japanese society.

The first category of themes demonstrates Satoshi's motivation for learning English. It was observed that Satoshi highly valued the instrumentality of English language, the value of which lay for him in the ability to enable Satoshi to flee from his original country and to integrate into a global society he desired. The following excerpt shows Satoshi's aspiration for leaving Nigeria and becoming globally employable, which is in accord with the idea of GHR where English language guarantees a way to a global society.

(Excerpt 1, Satoshi, Third interview)

R: You said when you were in Nigeria, you were playing games in English, you didn't want to play games with Nigerian people? Why not?

(...)

S: (...) Because Nigeria is not a very rich country, so everybody is trying to get away from it. And I feel like that's what I tried to do. So instead of playing with people from my country, I thought that it would be good for me to play with other people.

(Excerpt 2, Satoshi, Fourth interview)

R: Well the question might be difficult, but what is English for you? (...)

S: Well when I was younger, it was, as I have told you it's like a survival tool for me. But now it's different, because ..even if I don't like the word "globalization" I still am inspired to be an 'international person'. I feel like if I don't learn well, if I haven't learned English, I wouldn't be able like to achieve this goal. So when I was, when I was younger, it was more like, like an option? Playing games. But now it's more important, it's more professional.

It is worth noting here that although being in Japanese society, the place that Satoshi wanted to integrate into is not Japanese society itself, but a rather broader global society which includes Japanese society. Furthermore, Satoshi regarded the English language as being as a necessary tool for achieving this goal. Satoshi also declared the necessity of English with the idea of English being an international language. It can be observed that Satoshi's aspiration was partially in accord with the discourse of GHR in Japanese society.

The second category of themes illustrate the disempowerment of Satoshi's English skill, which shows both at the aspect of a disability of self-development and a disability of facilitating social inclusion. To start, the language school streams their students into different classes according to their TOEIC score. Satoshi scored over 800 in TOEIC and was placed in the top class for English majors. However, Satoshi claimed that his English skill did not improve after he came to this school since the Japanese-based instruction and translation method of teaching English forced him to devote himself to learning Japanese instead of English. Furthermore, the Japanese oriented school system also put Satoshi at the risk of failing to get promoted into the second year even though his English ability was high enough to meet the criteria. The following excerpt shows how the Japanese-based exam system and the requirement to perform as a Japanese-native

impeded Satoshi's promotion.

(Excerpt 3, Satoshi, Third interview)

S: Everything is in Japanese. So you listen to English, and note the one in Japanese. (...) That's why I sent them an E-mail and we discussed about it today. (...) They said 'we can't make an exception for you, because if we make an exception for you, we have to do it with for a lot of people. I told them TOEIC was in English. But they say you still need Japanese.(...) But you know they said if you fail this test like more than three times. You gonna have to do it from the beginning, like Ryunen. But I asked them and they said you don't have to worry about that but you still have to pass it.

The above excerpt illustrates the disempowerment of Satoshi's English skill and that English itself could not neither guarantee Satoshi learning opportunities nor acknowledge his English ability. And the cause of this disempowerment lay in the Japanese-oriented school system including the operating language of exams and lessons as well as requirements for Japanese-native-like performance.

In addition, the disempowerment of Satoshi's English ability was also observed when it failed to establish a certain social network for Satoshi. The observation of students in that language institution shows a high motivation for practicing English communication skills. Since Satoshi is not a Japanese native but had high-level English skills, the possibility is high that he could be a possible candidate for Japanese-native students to practice English with, through which a possible social network could be established. Yet, the interview data shows a mutual exclusion of Satoshi and his Japanese peers, which demonstrates the failure of English language alone in negotiating a new place for Satoshi.

(Excerpt 4 Satoshi, Fourth interview)

S: (...) But in the like Japanese essay class, there

is a lot of students, I was, we have the same class in the first year third term also, but I don't talk to them, not even once. I don't feel like..I don't feel like I want to know them, I don't feel like they want to know me. I was between...groups. (...) It's...it's ok. I like it this way.

From the above excerpt, together with the lack of evidence of practicing English with his peers, it can be concluded that English failed to guarantee Satoshi a social network in Japanese society, or the global society he desired. The reason of this failure can easily be attributed to Satoshi's lack of intention to build up his communication skill or Japanese skills. Yet, the reason behind this lack of intention is rather crucial. One possible cause on a macro-level that impedes this intention can be that the native speaker norms in English excludes Satoshi as a possible candidate for practicing English. Not only with his peers, exclusion is also observed in the relationship with his language teachers. During the meeting, Satoshi mentioned one embarrassing experience when a Japanese-native teacher made fun of his name, saying that since neither his Japanese skill nor his appearance is Japanese-like, he should change his name into a less Japanese-sounding one. It can be concluded that his peers' idea of a native English speaker, together with the teacher's idea of a native-Japanese speaker disempower English to establish a social network for Satoshi in Japanese society. It is easy to consider Satoshi's case as exceptional and argue the result being as a mismatch between Satoshi and a Japanese-domain school. Yet, this problematizes the deficiency in the practice of cultivating GHR in Japanese society since non-Japanese natives are also considered as the potential candidates of GHR (METI, 2014). It is true that not every linguistic minority desire to become a GHR, yet, the problem demonstrated in this paper is that those linguistic minorities who desire to become GHR have difficulty doing so. It may be easy to argue that a linguistic

minority should try to behave as Japanese natives since they are in Japan, yet, following the same logic, they should be guaranteed the access to what they want to do.

To conclude, the interview data hitherto illustrates a conflict between Satoshi's aspiration of integration into global society with English language and the disempowerment of Satoshi's English skill in Japanese society where the training of English is underlined in the discourse and practice of GHR.

3 The conflict between the modernist idea and the postmodern reality

The discourse of GHR emerged from the necessity of competitive talent in a global environment. Economic globalization joins multiple global markets into one, which results in domestic competition expanding its scale to a global-level. The necessity of economic competition explains the requirement for generic skills in business in the discourse of GHR. Besides, the discourse of GHR also centers on the idea of 'English as an international language', which explains the requirement of the emphasis on language, especially English skills in the discourse of GHR. These perspectives show that the discourse of GHR is a product of globalization.

Yet, the case in this study illustrates that the practice and the discourse of GHR, which emerged in the background of globalization, failed to guarantee the empowerment of English skill for a linguistic minority in spite of that linguistic minority itself being a representation of mobile population driven by globalization. This failure can be seen as a conflict between a modernist idea and the postmodern reality. The modernist idea refers to the regarding of nation and language as fixed (Blommaert, 2010). While the postmodern reality refers to the phenomena where nationality, population, language, and identity become multilayered and fluid (Blommaert, 2010). The conflict between these two conceptions have three aspects. First of all, the Japanese-based instruction, exam system, and the

belief in its legitimacy, demonstrate the monolingual imagination of Japanese society. Advertisements and signboards with various languages can be observed in Japan (Blommaert, 2010) as well as communication with mixed languages (Otsuji & Pennycook, 2010). These phenomena show a postmodern reality where several languages exist and function in Japanese society rather than a mere single national language of Japanese. Second, the disempowerment of the linguistic minority's English ability in establishing social networks among Japanese communities illustrates a modernist conception of nationality and language. The exclusion of Satoshi as a possible English-speaking candidate despite his high English skill shows a possible idea of a native norm among his Japanese peers. In addition, the episode of the Japanese teacher asking Satoshi to change his name illustrates the same modernist idea that nationality should be fixed and corresponded to appearance and language. Yet, a highly mobile population driven by globalization enhances the complexity of identity in a certain social space. This reality requires a multi-layered understanding towards identity rather than the simplified understanding towards the relation among nationality, appearance, and language. Third, the requirement of a certain Japanese identity in the discourse of GHR demonstrates a monoethnic understanding of and amongst Japanese society. However, Japanese society is neither historically nor contemporarily ethnically homogeneous. The idea of the monoethnic Japanese has been proved to be a social construction; as soon as Ainu, Korean, Chinese, and other ethnic groups and immigrants are considered (Lie, 2000).

To conclude, this study illustrates a conflict between a modernist idea and a postmodern reality which possibly impedes the discourse and the practice of GHR from realizing what it promises for those who desire to become a GHR. Thus, a reflection on the discourse and practice of GHR is necessary in the sense that the emphasis on mere English skill

may neglect a group of people just as the requirement of a certain Japanese identity may do so as well.

Note

[1] Pseudonym

引用・参考文献

- 1) Blommaert, J. (2010). *The sociolinguistics of globalization*. UK: Cambridge.
- 2) Council on Promotion of Human Resource for Globalization Development. (2012). *Gurobaru jinzai ikusei senryaku: Shingi matome*. [Strategies for global human resource development: Final report]. Prime Minister of Japan and His Cabinet. Retrieved from: <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/1206011matome.pdf>.
- 3) Keidanren. (2015). *Gurobaru jinzai no ikusei katsuyo ni mukete motomerareru torikumi ni kansuru anketo no kekka*. [Questionnaire survey on the desirable adoption towards development and utilization of global human resources]. Retrieved from: https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf
- 4) Lie, J. (2000). The discourse of Japaneseness. In Douglass, M. & Roberts, G. S. (Eds.), *Japan and global migration* (pp. 70-91). NY: Routledge.
- 5) Ministry of Justice, (2018). *Statistics on foreign residents* [Data file]. Retrieved from: <https://www.e-stat.go.jp>
- 6) Ministry of Economy, Trade and Industry, (2014). Retrieved from: <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/global/index.html>
- 7) Miyahara, M. (2017). *Narratives in Language Learning Research: Developing a Reflexive Framework*. *Educational Studies*, 59, 87-104.
- 8) Morozumi, A. (2011). *Daigaku no gurobaru jinzai ikusei wa dokomade susundeiruka*. [The development of global human resources cultivation in universities]. *Recruit College Management*, 168, 14-24.
- 9) Nakamura, J. (2016). *Hidden Bilingualism: Ideological Influences on the Language Practices of Multilingual Migrant Mothers in Japan*. *International Multilingual Research Journal*, 10(4), 308-323.
- 10) Otsuji, E. & Pennycook, A. (2010). *Metrolingualism: Fixity, fluidity and language in flux*. *International Journal of Multilingualism*, 7.
- 11) Yoshida, A. (2014). *Gurobaru jinzai no ikusei to nihon no daigaku kyouiku*. ["Global Human Resource Development" and University Education in Japan: From the Perspective of "Localism" in Discussion among Actors]. *Educational Research*, 81(2), 164-175.
- 12) Yonezawa, A. (2014). *Japan's Challenge of Fostering Global Human Resources*. *Japan Labor Review*, 11(2), 37-52.

受付日 2019 年 1 月 12 日、受理日 2019 年 3 月 16 日

研究ノート

「出島型」ETPプログラムにおける「日本人学生」の存在 (X大学英語プログラムの事例から)

根本 愛子^A

The Existence of “Japanese Students” in the “*Dejima*-Model” English-Taught Programs (A Case of X University English-Taught Programs)

Aiko NEMOTO^A

Abstract: Until now, discussions regarding universities with full-time English-taught programs (ETPs) have revolved around either domestic Japanese students or international students. Furthermore, improving the English skills of domestic Japanese students has been proposed as the main way of training human resources capable of achieving international success. However, an analysis of results from a readiness study and initial Japanese placement tests taken upon entry conducted among students in X University’s English-taught program revealed that there were students who have been educated in languages other than Japanese for extended periods of time while living abroad, despite Japanese being their native/heritage language or possessing Japanese citizenship. The results also showed that, after graduation, many students aspired to use Japan as a base to achieve international success. Thus, in discussing how to train students in English-taught programs to reach the capability of working internationally, it is necessary to (1) keep in mind that recognizing the diversity of students is more vital than maintaining the binary distinction of “domestic Japanese student” or “foreign international student”, and (2) consider differing qualities and available methods based on the fact that students carry diverse backgrounds.

Keywords: English-taught programs, *Dejima*-model, Domestic Japanese students, International students, Students possessing Japanese citizenship

キーワード：英語プログラム、出島型、国内日本人学生、留学生、日本国籍を持つ学生

1 背景と目的

日本では、「国際化拠点整備事業（大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業、通称グローバル30）」をきっかけに、「英語による授業のみで学位取得が可能なプログラム（以下、英語プログラム）」の設置が進んでいる。文部科学省（2010、2017）^{1,2)}によると、2007年には5大学6学部だった英語プログラム学士課程は、2015年には40大学73学部にまで増加した。

これら英語プログラムは入学時に日本語力を問わないことで、従来の学士課程留学生の主要な対象であった日本語既習者や日本語による大学教育を希望する層

だけでなく、これまで日本に興味を示さなかった優秀な留学生を新たに獲得することが期待されている（芦沢2013、堀内2018など）^{3,4)}。

また、英語プログラムは「国際的に活躍できる人材」、すなわち、グローバル人材の育成の場としても期待されている。「国際的に活躍できる人材に必要な資質」については検討が重ねられている（勝又2014、川崎ら2017など）^{5,6)}が、いずれも日本国内における日本人学生がその対象とされている。また、英語プログラムにおいて「国際的に活躍できる人材の育成」という場合、主に国内日本人学生の内向き志向や英語力低下を打開することを目的（芦沢2013、太田2018など）⁷⁾としており、日本人学生の英語力向上、および、海外

A: 東京大学総合文化研究科・教養学部グローバルコミュニケーション研究センター

への日本人学生の送り出しについて検討されることがほとんどであり、それ以外の学生が国際的に活躍するための資質の育成は、具体的には取り上げられていない。

日本の英語プログラムが、「大学の国際化のため」の一環であるならば、国際的に活躍できる人材の育成についても、日本人学生に限定せず、あらゆる学生を対象として進められるべきであろう。では、英語プログラムには日本人学生以外にはどのような学生がいるのだろうか。こうした英語プログラムに対する期待に見られるように、英語プログラムについて論じる場合、「国内日本人学生」と「留学生」に分けられることがほとんどである。しかし、英語プログラムに入学してくる学生たちは両者のいずれかなのだろうか。

そこで本稿では、英語プログラムにおける「国際的に活躍できる人材の育成」の具体的な検討を行う前段階として、英語プログラムの入学生は「国内日本人学生」と「留学生」の2分類でよいのかを検討する。その事例として、X大学英語プログラムを取り上げ、英語プログラム入学生へのレディネス調査¹¹⁾および日本語プレースメントテスト¹²⁾の結果の分析を行う。

2 英語プログラムに関わる先行研究

2.1 英語プログラムとは

日本における英語プログラム設置のきっかけは、2009年の「国際化拠点整備事業(大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業、通称グローバル30)」とされる。

グローバル30¹³⁾とは、2008年に策定された2020年までに留学生を30万人受け入れるという「留学生30万人計画」の達成を目指し、国際化の拠点となる大学間のネットワーク化、国際化に積極的な大学との連携を図り、我が国の大学の国際化を推進することにより、国内外の優秀な学生の受入を促進し、グローバルな社会で活躍できる人材の育成を図ることを目的とした事業である。このグローバル30には13の大学が採択され、留学生等に魅力的な教育を提供し、留学生と切磋琢磨する中で国際的に活躍できる人材の育成を図るため、海外の学生が我が国に留学しやすい環境を提供することを目指してさまざまな取組を行ってきた。

英語プログラムの増加は、この取組の一つである「英語による授業のみで学位が取得できるコースの大幅な

増設」に関わるものである。

一方、国際的に活躍できる人材の育成については、「留学生と日本人学生が切磋琢磨する中で、国際的に活躍できる高度な人材を養成すること」があげられている。

しかし、英語プログラムは、入学・卒業要件、学習形態、組織構成などからみて、その定義も呼称もあいまいであることが指摘されている(小竹 2014、嶋内 2016 など)^{9,10)}。文部科学省(2017)の定義は、『英語による授業』のみで卒業(修了)できる(学科等がある)学部であるが、ここでいう「英語による授業」には、「日本語を併用するもの及び英語教育を主たる目的とするものは含まない」(文部科学省 2016)¹¹⁾とされる。

2.2 英語プログラムの類型化

上述の通り、定義があいまいな英語プログラムであるが、在籍学生や目的、設置形態から、類型化が試みられている。以下、それぞれの分類と、その対象者をどのようにみているかをまとめる。

嶋内(2016)は、その英語プログラムが包有している学生と目的から、①在籍者の大多数が国内日本人学生である「グローバル人材育成型」、②日本人学生と留学生が混在し、国内日本人学生の国際的資質の育成と、外国からの優秀な留学生の受入れの両方を目的とした「クロスロード型」、③主に留学生のみを対象とした「出島型」と類型化している。

また、嶋内(2016)は、プログラムの設置形態での分類を行い、それぞれの特徴を分析している。これによると、大学全体で英語を教授媒介言語としている「英語プログラム大学」は、集まる学生は大学によって異なるものの、日本のいわゆるエリート層の学生が多く志望する大学ではなく、多様な教育背景や国際経験を持った学生、英語による教育に関心を持った学生がターゲットになっているとされる。また、日本語で教育を行う高等教育機関において、一部の学部のみで英語による教育と学位授与を行う「英語プログラム学部」は私立大学に多く、国内日本人学生をいかに獲得し、グローバル人材として育成するか、そして、海外からの留学生の受け入れ窓口をどのように広げていくかにより強い関心が払われているとする。そして、日本語を媒介言語とした教育を行っている大学の中の学部の

中で、一部のコースのみを英語で開講し、学位授与を行う「英語プログラムコース」では、海外からの留学生を対象として作られたものが多く、外国人留学生の囲い込みのような状況があることを指摘している。

堀内(2018)は、嶋内(2016)同様、設置形態での分類をしており、①大学全体型、②学部横断型：2 つ以上の学部で横断的に英語プログラムを設置しているもの、③学部全体型：日本人学生も含め学部（または学科）全体の教授言語を英語のみとするもの、④学部併設型：既存の学部（または留学生と日本人の帰国生）を対象としたプログラムを付加的に併設したものとしている。

このように、類型化による分類においても、英語プログラムの入学生は、日本人学生に「多様な教育背景や国際経験を持った学生」や「帰国生」が入れられるものの、大きくは「日本人学生」と「留学生」と考えられていることがわかる。

3 分析の概要

3.1 X 大学英語プログラムの概要

本稿で事例として取り上げる X 大学は、東京都内にある研究型国立大学であり、グローバル 30 に採択された 13 大学の一つである。また、英語プログラムは既存学部（または留学生と日本人の帰国生）を対象としたプログラムを付加的に併設したものとしている。

英語プログラムへの出願条件は、①12 年間の学校教育（初等教育および中等教育）を修了した者、または、18 歳以上で指定された資格⁹⁾を取得した者、かつ、②12 年間の教育課程のうち、前半 6 年のうち 4 年、および、後半 6 年のうち 5 年以上を日本語以外で教育を受けていること、の 2 点である。また、日本語以外で受けた教育が英語ではない場合、英語力を証明する書類の提出が必要である。募集要項には、求められる英語力は、TOEFL iBT 100 以上、IELTS 7.0 以上、Cambridge English Language Assessment 185 以上（または CPE）とされている。

こうした設置形態と出願条件から、X 大学英語プログラムは、「学部併設型」の「出島型」と考えられる。しかし、この類型化については改めて 4.3 で検討したい。

また、X 大学英語プログラムは、入学時より文系・理系の 2 専攻に分かれている。入学後は外国語として

の日本語が全員必修となっており、プレースメントテスト（後述 3.2）の結果から、初級前半、初級後半、中級、上級、超級の 5 つのレベルに分けられる。

なお、必修以外の日本語履修については、専攻、入学年度によって卒業に必要な単位数が異なっている。また、英語プログラム以外で開講している日本語を教授言語とする授業の履修も可能である¹⁴⁾。

このように、X 大学英語プログラムは、入学・卒業要件に日本語能力は問われないが、外国語としての日本語は必修科目であることから、「英語による授業のみ」では卒業できるとはいえない。しかし、文部科学省(2017)の『「英語による授業」のみで卒業できる学部」の一つとしてあげられていることから、事例としては適当であると考えられる。

3.2 分析データの概要

本稿では、X 大学英語プログラム 2014～2017 年度の入学生に対して行われた ①入学前レディネス調査、②入学後日本語プレースメントテスト結果の分析を行った。

①の入学前レディネス調査は、入学が決まった学生に対し、来日前にオンラインで行われたものである。質問項目は、国籍、母語、母語以外の生活使用言語、日本語を含む語学学習歴と方法、滞日経験、日本語力自己評価、入学後の目標、卒業後の希望などである。今回使用するデータは、2014 年度 20 名、2015 年度 30 名、2016 年度 31 名、2017 年度 22 名、合計 103 名分のデータである。103 名の性別は、男子 41 名(39.8%)、女子 62 名(60.2%)であった。ただし、レディネス調査がオンラインで実施されるようになった 2015 年度以前、つまり、2014 年度入学生 20 名分のデータは、国籍および母語のみである。

②の入学後日本語プレースメントテストは、SPOT¹⁵⁾¹²⁾、文法(80 問)、語彙(75 問)、漢字(80 問)、読解(4 問)、作文(1 題)、発話(3 問)である。各学生のペースによって異なるが、概ね 3 時間程度で終了する。新入生全員が受験し、その結果によって必修日本語クラスが決定する。今回使用するデータは、①の入学前レディネス調査と同様、2014～2017 年度入学生 103 名分である。ただし、来日時期などの都合から、すべての科目を受けられなかった入学生がおり、彼らの未受験科目については、欠損値として扱った。

①、②のデータは自由記述部分を除き、SPSS ver.25を使用し、分析した。

4 入学時日本語レベルの分析結果

4.1 入学時の日本語レベル

入学生 103 名の入学後プレースメントテストの結果から出された入学時の日本語レベルは、初級前半 28 名(27.2%)、初級後半 18 名(17.5%)、中級 25 名(24.3%)、上級 18 名(17.5%)、超級 14 名(13.6%)であった。以下、入学生の日本語レベルと、国籍、日本語の使用状況、専攻のそれぞれの関係を見てみる。

4.1.1 国籍と入学時日本語レベル

入学生 103 名のうち、日本国籍を持たない学生は 70 名(68.0%)、日本国籍を持つ学生は 33 名(32.0%)であった。日本国籍も持つ学生 33 名のうち、日本国籍のみの学生は 14 名(13.6%)、日本以外の国籍も持つ学生は 19 名(18.4%)であった。また、日本国籍を持たない学生 70 名と日本以外の国籍も持つ学生 19 名の持つ日本以外の国籍⁶⁾は、中国 18 名(17.5%)、アメリカ 11 名(10.7%)、韓国 9 名(8.7%)、ニュージーランド 8 名(7.8%)、イギリス 6 名(5.8%)、オーストラリア、インド、シンガポール各 4 名(3.9%)、ベトナム、マレーシア各 3 名(2.9%)、香港、フランス各 2 名(1.9%)、その他アジア、ヨーロッパ、中米から 15 か国各 1 名(1.0%)であった。

日本国籍の有無とプレースメントテストの得点をみると、SPOT ($t(100.5) = 9.72$ 、漢字 ($t(76.0) = 3.72$)、文法 ($t(65.4) = 6.78$)、語彙 ($t(80.5) = 4.83$)、読解 ($t(63.9) = 4.07$) であり、日本国籍を持つ学生の得点が日本国籍を持たない学生に比べて有意に高かった(すべて $p < .01$)。しかし、レベル別にみると、日本国籍を持つ学生は、初級前半 2 名、初級後半 0 名、中級 9 名、上級 10 名、超級 12 名であり、日本国籍を持つ学生の日本語力にはばらつきがみられた。

また、レディネス調査からは、日本滞在歴がある学生は 26 名(25.2%)であった。また、日本滞在経験月数の平均は 45.4 か月、中央値は 49 か月であった。このうち最長は 165 か月(1 名)、最小は 0 か月(5 名)であった。こうした日本滞在歴を見ると、彼らは日本国籍を持ってはいるものの、日本以外を生活拠点とし、その地で日本語以外による教育を受けてきた学生であるといえよう。

以上のことから、X 大学英語プログラム入学生のうち、日本国籍を持つ学生は、日本滞在歴からすると「国内日本人学生」とはいえず、その一方で日本語力からは「留学生」とも異なるといえる。

4.1.2 入学前日本語使用状況と入学時日本語レベル

続いて、入学生 103 名の入学前の日本語の使用状況を見てみる。

入学生 103 名のうち、日本語を母語とする学生(A 群)は 11 名(10.7%)($\chi^2 = 63.699$, $df = 1$)、日本語を母語としないが日常生活では使用する学生(B 群)は 30 名(29.2%)($\chi^2 = 17.951$, $df = 1$)、この両者を合計し、日本語を母語とする、または／および、日常生活では使用する学生(A 群+B 群)は 41 名(39.8%)($\chi^2 = 7.078$, $df = 1$)であるが、そうでない学生に比べて統計的には少ない(すべて $p < .01$)ことがわかった。

また、プレースメントテストの得点は、SPOT ($t(93.3) = 6.97$)、漢字 ($t(98.0) = 3.29$)、文法 ($t(93.0) = 5.03$)、語彙 ($t(97.0) = 3.35$)、読解 ($t(80.0) = 4.09$) で、日本語を母語とする、または／および、日常生活で日本語を使用する学生(A 群+B 群)の得点が、それ以外の学生に比べて有意(すべて $p < .01$)に高かった。

しかし、レベル別にみると、日本語を母語としている学生(A 群)は、初級前半と後半は各 0 名、中級 4 名、上級 3 名、超級 4 名であった。また、日本語を母語とはしていないが日常生活で日本語を使用する学生は、初級前半 3 名、初級後半 2 名、中級 8 名、上級 7 名、超級 10 名であった。

以上のことから、日本語を母語・継承語とする学生はそれ以外の学生より日本語力は高いものの、そのレベルは個人によって差があることがわかった。

4.1.3 専攻と日本語レベル

入学生 103 名の専攻をみると、理系 53 名(51.5%)、文系 50 名(48.5%)であり、人数の偏りに統計的有意差はみられなかった。

プレースメントテストの各科目における専攻別の得点、および、日本語レベル間の専攻別の人数については、統計的有意差はみられなかった。しかし、レベルごとにみた場合、超級 14 名では理系 11 名、文系 3 名であり、統計的有意差が見られた($\chi^2 = 4.571$, $df = 1$, $p < .05$)。

4.2 入学生の「卒業後にしたいこと」

レディネス調査での「卒業後に日本語を使ってしたいこと」という質問への回答（自由記述）から、X 大学英語プログラム入学生の希望を分析した。分析は、KJ 法の手法を用い、回答コメントを切片化し、同じような希望を取りまとめ、各グループにラベルをつけるという手順で行った。さらに、入学生の日本語レベルと専攻、日本国籍の有無で同様の分析を行った。

その結果、希望としては、①「日本に居住し、英語を使って就職したい」、②「海外に居住し、日本と関わりのある仕事をしたい」、③「進学し、日本研究をしたい」の大きく3つのグループに分けられた。特に、超級レベル理系学生は、「英語で世界中とコミュニケーションを取りながら、日本で日本語を使って働きたい（原文英語、筆者訳）」、「日本に住み、日本語と英語の両方を使い、国際的な環境で専門的な仕事がしたい（原文英語、筆者訳）」など、日本国内での就職、日本語英語の双方を使用、かつ、専門的・国際的な環境を希望していることがわかった。

したがって、英語プログラムの学生は、日本語力を必要とする場面で国際的に活躍することを希望しており、日本語レベルが高い学生は専門的な日本語力も必要としていることがわかった。

4.3 小括

以上、X 大学英語プログラム入学生の入学前レディネス調査および入学時日本語プレースメントテスト結果の分析から、英語プログラムの入学生は「国内日本人学生」と「留学生」の2分類でよいのかを検討した。

まず、X 大学英語プログラムは出願条件と設置形態から、「出島型」「学部併設型」の英語プログラムであることが想定されていた。これまでの研究では、出島型英語プログラムの入学生は、「留学生」または日本人学生でも「帰国生」であることが前提とされていた。しかし、実際には日本国籍を持つ「日本人学生」も入学していることがわかった。

こうした「日本人学生」には日本以外の国籍を持つ学生もいるが、彼らは日本国籍を持つ以上、そのバックグラウンドや日本語力に関わらず、「留学生」にはならない。また、日本国籍のみの学生であっても、日本滞在歴などのバックグラウンドや日本語力を見る限り、これまで想定されている「国内日本人学生」とはいえ

ない。

以上のことから、X 大学英語プログラムには、日本滞在歴やステータスの面からも、日本語力の面からも、日本国籍を持ち、海外経験が長く、日本語を母語・継承語とする学生、言い換えれば「留学生」とも「国内日本人学生」ともいえない、「日本人学生」が入学していることが明らかになった。

5 まとめと今後の課題

これまで「英語による授業のみで学位取得が可能なプログラム」が論じられる場合、その入学生は「国内日本人学生」か「留学生」のいずれかが想定され、これによって類型化やその目的が論じられてきた。しかし、X 大学英語プログラムの事例から、両者以外の「日本人学生」もあり、その日本語力やバックグラウンドは多様であることがわかった。

また、これら「日本人学生」も含め、X 大学英語プログラム入学生は、卒業後は日本に拠点をおきつつ国際的に活躍することを希望している学生が多いこともわかった。しかし、国際的に活躍できる人材の育成については、その英語力を中心に国内日本人学生の育成に焦点が当てられているのが現状である。X 大学英語プログラムに要求される英語レベルや、入学生の入学時日本語レベルと今後の希望を考えると、彼らが国際的に活躍するためには、語学力でいえば英語力よりも日本語力、語学力以外の資質の育成が重視されるといえよう。

したがって、英語プログラムにおいて国際的に活躍できる人材の育成について論じる際には、①その学生は「国内日本人学生」か「留学生」かの2分類ではなく、入学生の多様性を考慮すること、②多様なバックグラウンドを持つ学生たちの存在を踏まえたうえで、その資質と方法を検討すること、の2点が不可欠であるといえる。

今回の事例では、入学前レディネス調査と日本語力プレースメントテスト結果をデータとして使用したため、日本国籍を持つ学生、日本語を母語・継承語とする学生など、「国内」以外の「日本人学生」に焦点が当てられたが、「留学生」のバックグラウンドも多様である可能性もあるだろう。例えば、根本(2017)¹⁴⁾は、日本の英語プログラムに在籍するアジア出身留学生は、大学入学前に国籍を持つ国以外で教育を受けている点

を指摘している。また、日本国内のインターナショナルスクールを卒業した日本国籍を持たない学生の存在も否定できない。また、今回の結果は、X 大学英語プログラムを事例としたものであり、他の英語プログラムにも当てはまるとは限らない。

そこで今後は、X 大学および日本国内の他大学の英語プログラム入学生にアンケート調査およびインタビューを行っていく。そして、日本国内の英語プログラムにはどのような学生がいるのか明らかにすると同時に、日本に限らず英語圏、非英語圏での英語プログラムなど、多くの進学先の選択肢を持つ彼らが、なぜ「日本国内の英語プログラム」を選択するにいたったのか、そのプロセスの理論モデルを提示する。そこから、進学先決定要因の特定を行い、現在の英語プログラムに関わる学生獲得政策および計画と比較することで、入学生の実際の期待や希望に沿った政策提言を行ってきたい。

注

- [1] レディネスとは、ある学習を遂行するために必要な学習者の準備状態¹⁹⁾である。本研究では、大学入学後の日本語学習のレディネスを調査するため、母語や日本語学習歴、日本滞在歴などを事前にオンラインで実施した調査を指す。詳細は 3.2 を参照のこと。
- [2] プレースメントテストとは、ある程度の日本語学力を有する学習者を最も適したレベルのクラスへ入れるために、学習者の実力を測るテスト(石田 2001)¹⁰⁾である。
- [3] 国際バカロレア、アビトゥア、バカロレア(フランス共和国)、CCE-A level のいずれかとされている。
- [4] 英語プログラムの学生が、日本語を教授言語とする授業を履修する際、英語による補助資料の配布などはしないこととされている。しかし、実際には、担当教員によって配慮されることもある。
- [5] SPOT(Simple Performance-Oriented Test)とは、自然な速度の音声テープを聞きながら用紙に書かれた各問題文の1か所、ひらがな1文字分の穴埋めディクテーションを要求する日本語テストである。
- [6] 複数の国籍を持つ学生 20 名も含まれていることから、合計が学生数 103 を超える。

引用・参考文献

- 1) 文部科学省.(2010). 大学における教育内容等の改革状況について(平成 20 年度) http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afildfile/2010/05/26/1294057_1_1.pdf (2019 年 2 月 24 日参照)
- 2) 文部科学省.(2017). 平成 27 年度の大学における教育

内容等の改革状況について(概要) http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afildfile/2017/12/13/1398426_1.pdf (2019 年 2 月 24 日参照)

- 3) 芦沢真五.(2013). 第 1 章日本の学生国際交流政策—戦略的留学生リクルートとグローバル人材育成。(大学の国際化と日本人学生の国際志向性 pp.13-38). 学文社.
- 4) 堀内喜代美.(2018). 英語プログラムと留学生受入れ姿勢の関係性—入試要項から見える傾向とアンビバレンス. ウェブマガジン留学教育, 2018 年 6 月号 vol.87, 15-23.
- 5) 勝又美智雄.(2014). 巻頭言. グローバル人材育成教育研究, 第 1 巻第 2 号
- 6) 川崎由花, 澤山郁夫, クレア グレイディ.(2017). 現職の学校教員はグローバル人材を育成するためにどのような教育内容や技能が必要と考えているか. グローバル人材育成教育研究, 第 4 巻第 1 号・第 2 号, 53-57
- 7) 太田浩.(2018). 第 1 章日本の海外留学促進政策の変遷。(海外留学がキャリアと人勢に与えるインパクト: 大規模調査による留学の効果測定 pp.2-28). 学文社.
- 8) 文部科学省. G30 ウェブサイトについて. グローバル 30 とは http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afildfile/2017/03/30/1383779_01.pdf (2019 年 2 月 24 日参照)
- 9) 小竹雅子.(2014). 第 12 章 日本の大学における『英語による学位コース』の現状と課題。(平成 25 年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業 大学教育改革の実態の把握及び分析に関する調査研究事業成果報告書 pp. 205-220). 広島大学高等教育研究開発センター
- 10) 嶋内佐絵.(2016). 東アジアにおける留学生移動のパラダイム転換—大学国際化と「英語プログラム」の日韓比較. 東京: 東信堂
- 11) 文部科学省.(2016). 平成 26 年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要) http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/_icsFiles/afildfile/2017/12/06/1380019_1.pdf (2019 年 2 月 25 日参照)
- 12) 小林典子, フォード丹羽順子, 山元啓史.(1996). 日本語能力の新しい測定法「SPOT」. 世界の日本語教育, 第 6 号, 201-236.
- 13) 川喜田次郎.(1970). 続・発想法. 東京: 中公新書
- 14) 根本愛子.(2017). 日本の大学の英語プログラムに在籍するアジア出身学部留学生の留学先決定に関わる要因. 小出記念日本語教育研究会論文集, 第 25 号, 51-59.
- 15) 岸本弘ほか.(1994). 教育心理学用語辞典. 東京: 学文社
- 16) 石田敏子.(2001). 改訂新版日本語教授法. 東京: 大修館書店

受付日 2018 年 12 月 13 日、受理日 2019 年 3 月 16 日

研究ノート

情報系グローバル人材育成を目指した短期海外プログラム
(専門力・社会人基礎力に与える影響の調査)市村 真希^APreparing IT-majored Students for Global Environment
through Faculty-led Study Abroad Program
(Survey the Impacts on Participants' Academic and Basic Skills)Maki ICHIMURA^A

Abstract: Globalisation has led to an ever-growing demand for global human resource with comprehensive skills. Many universities offer faculty-lead short-term study abroad programs; however, not many researches were carried out to reveal how those programs affect participants' academic skills and basic skills for working in a society were affected. The author examines how short-term study abroad programs affect students who belong to the information science and engineering fields. Questionnaire surveys were used to assess how participants' skills were affected. The results show that short-term study abroad programs provide positive effects on both skills.

Keywords: Information Science and Engineering Students, Short-term study abroad programs, Global human resources, Academic skills, Basic skills for working in a society

キーワード：情報理工学部、短期海外プログラム、グローバル人材、専門力、社会人基礎力

1 はじめに

1990年代に始まったインターネットの爆発的普及に端を発した情報技術の進歩は、21世紀に入ってからもとどまることなく続いている。「グローバル化時代」や「グローバル人材」という言葉がよく聞かれるようになり、それに伴い高等教育機関におけるグローバル人材育成教育への期待も高まっている。日本政府の取り組みに着目すると、2010年以降文部科学省が主導となり「大学の世界展開力強化事業(2011)」¹⁾「経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援(2012)」²⁾「官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム(2013)」³⁾「スーパーグローバル大学創成支援事業(2014)」⁴⁾などの補助事業が実施されている。これら一連の補助事業では、日本人学生の海外留学促進や国際社会における競争力向上

を重要視している。その一方で、OECDの統計によれば日本人の海外留学者数は2004年にピークを迎えてから減少傾向に転じており、2011年頃からはピーク時の70%程度で増減を繰り返している⁵⁾。その中において、独立行政法人日本学生支援機構が2009年以降実施している「協定等に基づく日本人学生留学状況調査」によれば、留学者数は増加傾向にあるがその6割が1か月未満の短期留学者である⁵⁾。

2017年6月に開催された、大学における工学系教育の在り方に関する検討委員会(文部科学省)では「工学系学部・大学院を卒業又は修了した者は海外で活躍する機会が多い(中略)学生に対して海外との「競争」を意識させる機会としての海外インターンシップや海外留学の推進体制の整備を進めることが望ましい」とされた⁶⁾。また、同年7月の総務省による、グローバル人材育成の推進に関する政策評価<結果に基づく勧告>では、日本人大学生等の海外留学に対して“今後

A: 立命館大学情報理工学部学部

必要とされるグローバル人材の育成を推進する観点から短期留学の政策上の位置付けを明確にした上で、次期教育振興基本計画における海外留学の促進に係る成果指標を検討し、その結果を反映させる必要がある”との勧告が発表された⁷⁾。これらのことから、短期海外プログラムは重要な位置づけとなっていることは疑う余地はなく、短期海外プログラムがもたらす成果を評価することも重要な課題である。

グローバル人材育成の重要性が注目されることと並行して、2006年に経済産業省が「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を「社会人基礎力」と定義づけ⁸⁾、学校教育で身につける基礎学力および専門知識を活用するために必要な力として浸透してきている。グローバル人材に求められる資質としても、「社会人基礎力」の重要性が認識されるようになってきており、多大な関心が寄せられている。2018年3月に同省は社会人基礎力を“これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力”であるとし、「人生100年時代の社会人基礎力」と再定義した⁹⁾。

立命館大学情報理工学部では、育成を目指す人材像として(1)確固たる専門性と独創性をおかね備えた人材(2)正しい倫理観と高いキャリア意識をもつ人材(3)国際社会を舞台に活躍できる人材(4)高度な情報技術を適切に活かせる人材をあげている。このことから分かるように、本学部が目指すグローバル人材とは、単に英語力の高い人材ではなく、高い専門能力を持ち、社会人基礎力を身につけ、なおかつ国際的に活躍できる技術者や研究者である。このような理念に基づき、本学部でのグローバル人材育成の柱となっている学部独自に実施している短期海外プログラムでは、「英語力」と「専門力」を切り離さず、英語で専門科目を学んだり、英語を用いて情報技術を実践したりする内容が中心となっている。また、「社会人基礎力」についても同様の考え方を示しており、社会に求められる技術者や研究者という観点から見て「社会人基礎力」を独立した能力ではなく、「英語力」「専門力」と結び付けて習得するということを重視している。なお、本学では前述事業(グローバル人材育成推進事業：現・経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援(平成24年度開始))に採択されて以降、グローバル人材育成を目

指し様々な取り組みを継続的にを行っている。

これまで、短期海外プログラムの教育効果や成果に関する研究は国内外で多くなされてきた。一般的に、国際的関心、異文化理解、外国語運用能力、コミュニケーション能力の向上が主な留学のメリットとして認知されているほか(Twombly 2012)⁹⁾(佐藤 2014)¹⁰⁾(中橋 2015)¹¹⁾(Take 2018)¹²⁾、自信感形成の一助となっていることも確認されている(伊佐 2016)¹³⁾。このような教育効果や成果の検証は、海外プログラム参加者人数の増減だけで量ることができない、グローバル化を図った教育の取り組みの成否を問うことに有効である。しかしながら、専門力や社会人基礎力に与える影響・効果を検証した研究はあまり行われていない。この二つの力に対する影響・効果の検証は、1)短期海外プログラムが教育目的を果たしているかの検証、2)現地プログラム内容の改善、3)事前・事後講義内容の検討・改善、4)新しい短期海外プログラムの提案等のためにも重要な役割を果たす。

そこで、本稿では、2018年夏期休暇中に本学情報理工学部で実施した短期海外プログラムに参加した学生を対象とし、アンケート調査から専門力および社会人基礎力に及ぼす影響について検証する。さらに、情報系学部生のグローバル化教育のための短期海外プログラムの在り方を検討する。

2 調査方法

本調査の対象となった海外プログラムの概要および回答者数を表1にまとめる。いずれも3週間～5週間の現地滞在期間となっており、参加学生には現地研修のほか、事前講義および事後講義への出席が義務付けられている。また、インターンシッププログラムに参加する学生は、現地滞在中に週1回のオンライン定期報告を行う。派遣先国、対象学年、およびプログラム内容の違いから、プログラム到達目標に若干の違いはあるものの、総じて外国語運用能力の向上、異文化適応能力の向上、専門知識・技術の習得、社会人基礎力の向上を目指している。

アンケート調査は、各プログラムの出発直前および帰国直後にオンライン形式で実施した。本調査では、プログラム参加前の留学経験の有無、プログラム前後での海外に対する意識、語学力、異文化理解力、専門力、社会人基礎力、自信感の変化など、多岐にわたる

回答を求めた。語学力、異文化理解力および専門力は、それぞれ 5 段階で具体的な到達目標レベルを定義し、そのレベルに到達できているかどうかを主観的に評価している。これらの調査結果から、本稿では、専門力および社会人基礎力に関する報告を行う。

表 1 プログラム概要と回答者数

プログラム	派遣先国	対象学年	参加者数 (人)	回答者数 (人)
IT 研修	アメリカ デービス	1・2 学年	10	9
	アメリカ ウースター	2・3 学年	6	6
	インド	3・4 学年 M1・M2	5	5
インター ンシップ	アメリカ	3・4 学年 M1・M2	1	1
	中国		2	2
	インド		2	1
	ベトナム		3	3

3 調査結果と考察

3.1 調査結果

3.1.1 専門力に与える影響

専門力に関しては、前項で述べた通り、出発直前に自身の専門力を 5 段階で評価した。さらに、帰国直後に専門科目へのモチベーションの変化の有無を調査した。専門力の 5 段階評価に関しては、学年や参加プログラムが違う学生を一律に評価することはできないことに加え、4 週間程度のプログラム参加で際立った変化を自己認識するまでの変化が表れるとは考えにくい。ため、今後、フォローアップ調査として、学年・プログラム毎に数か月後や 1 年後の変化を調査することを検討している。

本稿では専門科目へのモチベーションの変化を報告する。結果を表 2 にまとめる。帰国直後のアンケートで「専門科目の講義を受けるモチベーションは(海外)プログラム参加前より上がったと思いますか?」という質問に対し、約 78% (n=27) の学生が「はい」と回答した。インターンシップ参加者では 100% (n=7) の学生が「はい」と回答した。

表 2 専門科目に対するモチベーションの変化

専門科目の講義を受けるモチベーションは (海外) プログラム参加前より上がったと思いますか?	はい	いいえ	合計
IT 研修	14 人 (70%)	6 人 (30%)	20 人
インターンシップ	7 人 (100%)	0 人 (0%)	7 人
合計	21 人 (77.8%)	6 人 (22.2%)	27 人

また、アンケートの中で「海外プログラムに参加したことによって、新しい目標はできましたか?」という質問に対し、約 81% (n=27) が「はい」と回答している。その目標が何かという任意自由記述の質問に対して、約半数 (n=21) が英語に関連する回答をした中、専門の勉強に取り組むことをあげた学生が数名みられたことが特筆される。

3.1.2 社会人基礎力に与える影響

経済産業省の定義によると社会人基礎力は「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の 3 つの能力と、12 の能力要素から構成されている⁸⁾。本調査では、出発直前と帰国直後に、それぞれの能力構成要素に対し、レベル 0: 意識したことがない、レベル 1: 意識したことはあるが、行動に移したことはない、レベル 2: 実際に実践しようとしている、レベル 3: 実行できている、レベル 4: 成果を出しているの 5 段階で回答を求めた。

出発直前と帰国直後の変化についての結果は表 3 のとおりである。ほとんどの項目で平均値に上昇が見られ、6 項目 (P 値に下線) についてはその平均値に有意差が見られた。回答者数で比較すると、レベル 3 (実行できている) 以上を選択した人数が最も増加したのは創造力 (5 人→13 人) および発信力 (4 人→12 人) であった。

また、それぞれの項目を 1 学年、2 学年、3 学年以上の 3 グループで有意差判定を実施した結果を表 4 にまとめる。「主体性・働きかけ力・発信力」において、1 学年、2 学年の 2 グループの結果には有意差が見られなかったが、3 学年以上のグループの結果で有意差が見られた (P 値に下線)。

表3 社会人基礎力の変化

	構成要素	出発直前 平均:n=27	帰国直後 平均:n=27	P 値*
前に踏み出す力	主体性 物事に進んで取り組む	2.1	2.6	<u>≤0.05</u>
	働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む	1.7	2.1	<u>≤0.05</u>
	実行力 目的を設定し確実に行動する	2.1	2.4	>0.05
考え抜く力	課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする	2.2	2.6	<u>≤0.05</u>
	計画力 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	2.2	2.3	>0.05
	創造力 新しい価値を生み出す	1.9	2.4	<u>≤0.05</u>
チームで働く力	発信力 自分の意見をわかりやすく伝える	1.9	2.4	<u>≤0.05</u>
	傾聴力 相手の意見を丁寧に聴く	2.5	2.6	>0.05
	柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する	2.5	2.7	>0.05
	状況把握力 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	2.1	2.6	<u>≤0.05</u>
	規律性 社会のルールや人との約束を守る	2.7	2.6	>0.05
	ストレスコントロール力 ストレスの発生源に対応する	2.1	2.4	>0.05

* wilcoxon の符号付順位和検定

表4 社会人基礎力の変化 (学年別)

構成要素	学年	出発直前 平均	帰国直後 平均	P 値*
主体性 物事に進んで取り組む	1 (n=6)	2.2	2.7	>0.05
	2 (n=6)	2.2	2.0	>0.05
	3 (n=15)	2.1	2.8	<u>≤0.05</u>
働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む	1 (n=6)	2.3	2.3	>0.05
	2 (n=6)	1.3	1.5	>0.05
	3 (n=15)	1.6	2.3	<u>≤0.05</u>
発信力 自分の意見をわかりやすく伝える	1 (n=6)	2.0	2.5	>0.05
	2 (n=6)	1.8	1.7	>0.05
	3 (n=15)	1.9	2.6	<u>≤0.05</u>

* wilcoxon の符号付順位和検定

3.2 調査結果の考察

3.2.1 専門力

4 週間前後という限られた期間ではあるが、いずれのプログラムも情報工学に関連するテーマに触れたり、プロジェクトに取り組んだりする内容が組み込まれており、学生自身の興味を刺激したと考えられる。本調査の対象となった海外プログラムの中で唯一1 学年から参加できる IT 研修のアメリカ・デービスプログラムでは、技術的な課題やプロジェクトには取り組んでいないものの、英語の授業で扱うテーマが理工系の内容であったため、学生のモチベーションを刺激したものと考えられる。また、IT 研修のアメリカ・ボストンおよびインドプログラムはいずれも実際にプログラミング等の専門技術を必要とする課題があり、学生の専門力向上へのモチベーションにつながったものと考えられる。

本学情報理工学部で実施している海外インターンシッププログラムは、現地にある日系 IT 企業または現地の IT 企業において実務研修を実施するため、いわゆる「就業体験」といった一般的なインターンシップとは異なり、学部・大学院で学んだ専門知識を実践の場で活用する機会となっている。そのなかで、学生自身が社会で求められている専門知識・技術を把握することができ、また、自身の学修の到達度を自覚し、さらに自身の課題点を認識することができる。そのため、海外プログラムの中でも特にインターンシッププログラム参加学生の専門科目に対するモチベーションがアップしたものと考えられる。実際に、現地研修中に義務付けている週1 回のオンライン定期報告では、自身の知識の不足に気が付き苦労しているという報告が毎週のようにあった。事後講義での発表でも専門知識の欠如ゆえにどれほど苦労したかという報告が数名からあった。

3.2.2 社会人基礎力

社会人基礎力(表3)の12の能力構成要素のうち、6項目(P 値に下線)については出発前と帰国後の平均値の変化に有意差がみられ、海外プログラムが社会人基礎力に対し好影響を及ぼしていることがうかがえる。他の6項目中5項目についてはP 値が0.05 超であるものの、平均値がいずれも上昇しており、一定のプラスの影響があったものと考えられる。特に、創造

力(新しい価値を生み出す)および発信力(自分の意見を分かりやすく伝える)の2項目では、いずれも実践しようとしているレベル(レベル2)以下から実行できている(レベル3)以上のレベルに変化した参加者が8人おり、短期海外プログラムに参加することが参加者に大きな影響を与えていることが明らかとなった。

平均値で下降が見られる「チームで働く力: 規律性 社会のルールや人との約束を守る」という項目については、いくつかの海外プログラムでグループワークとして取り入れている PBL 型プロジェクトの実施に起因するものだと考えられる。実際、帰国後の事後講義で、グループワークの難しさを述べた学生が数名いた。その他、出国の際にビザを携帯することを忘れたことや、インターンシッププログラムで与えられた課題の期日が守れなかったことが自己評価に影響を与えたことと考えられる。

社会人基礎力は学年による差があることが明らかにされており、それは就職活動経験、ゼミやサークル活動、ボランティア経験やアルバイトの就労経験などに起因するものと示唆されている(廣川ほか 2016)¹⁴⁾。そのことに鑑みると、本調査の学年ごとの有意差判定において、表4に示す3項目で1学年、2学年の2グループには有意差が見られない一方で、3学年以上のグループに有意差が見られたことは、妥当な結果といえる。

出発直前に実施する本アンケートは、社会人基礎力に対する短期海外プログラムの影響を検証するだけでなく、学生自身が社会人基礎力について考えるきっかけとなる役割も果たしていると考えている。

4 おわりに

4.1 本研究の成果と短期海外プログラムへの示唆

今後、グローバルな視点を持ち、世界で活躍する人材がますます必要となることは言うまでもない。情報系の技術者、研究者としてグローバルに活躍するためには、高い専門性に加え、外国語運用能力、異文化への理解、主体性、グローバルな視点から多面的に物事を捉える能力など総合的に身につける必要がある。

本調査を総合的に分析すると、4週間前後の短期海外プログラムに参加することは、学生がグローバル人材の素養を兼ね備えた人材へ成長することに好影響を

及ぼしていると言える。短期海外プログラムの効果を最大限に引き出すためには、学修段階に応じた海外プログラムを提供する必要がある。低学年向けには、個人が本来もっている知的好奇心を刺激するだけでなく、情報分野と社会との結びつきを実感でき、さらに専門力向上へとつながるプログラム内容で実施するべきである。

また、海外プログラムに参加することによって、社会で求められている社会人基礎力がどのようなものかを、低学年の早い段階で意識するようになることも重要である。一方、高学年向けには、これまで基礎から専門へと段階的に積み上げてきた知識を実践する場となるプログラム内容で実施するべきである。それによって、帰国後の専門力に対するアプローチにも大きな影響を与えることとなる。また、大学生活を通して自然と身について社会人基礎力をさらに伸ばす機会を与えるプログラム内容を組み込むべきである。

4.2 今後の展望

本調査は、出発直前と帰国直後の比較のみであり、帰国直後はモチベーションが比較的高い瞬間であると思われる。そのモチベーションの継続性や、帰国後の学生の変化を把握するには、統括的、長期的および継続的な調査がふさわしい。時間をおいて、再度アンケート調査を実施する予定である。その結果をもとに、現地のプログラム内容や、事前・事後講義の内容を検討し、改善を図り、短期海外プログラムの教育効果の向上を目指す。事前・事後講義は自発的な学習を側面から支援することに有効であると考えている。また、本稿では短期海外プログラムが専門力と社会人基礎力に与える影響を包括的に報告しているが、今後プログラム、派遣先国等を区別して詳細に比較評価をすることも検討している。その比較から、どのようなプログラム要素が専門力もしくはどの社会人基礎力構成要素に影響を与えているか理解が深まると考えている。

残念ながら本学ではここ数年、情報理工学部に限らず全学的に留学プログラムに参加する学生数が減少傾向にあるが、情報理工学部では特にインドおよび中国が渡航先のプログラムに参加する学生の人数が激減している。これは、学生に限らず、保護者の「欧米志向」が強く、派遣先がアジア圏のプログラムと比較して数倍以上の参加費にも関わらず、派遣先が欧米へのプロ

グラムに参加する学生が多い。しかし、特に欧米にこだわる明確な理由があるわけではなく、漠然としたイメージで欧米を選択している傾向がある。IT分野においては、インドや中国などアジア圏の重要性が飛躍的に増大しており、その傾向は今後も続くと予想されている。本調査の結果をもとに、アジア圏留学の魅力をアピールできることを期待している。

謝辞

本稿で述べた海外プログラムの一部は文部科学省グローバル人材育成推進事業（現・経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援）の助成を受けて実施したものである。

引用・参考文献

- 1) 文部科学省. 大学の世界展開力強化事業：
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/ (2019年2月6日参照)
- 2) 文部科学省. 経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援：
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1361067.htm (2019年2月6日参照)
- 3) 文部科学省. 官民協働海外留学支援制度～トビタテ！留学JAPAN 日本代表プログラム：
<https://www.tobitate.mext.go.jp/> (2019年2月6日参照)
- 4) 文部科学省. スーパーグローバル大学創成支援事業：
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1360288.htm (2019年2月6日参照)
- 5) 文部科学省. (2019). 「外国人留学生在籍状況調査」及び「日本人の海外留学者数」等について：
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ryugaku/_icsFiles/afiedfile/2019/01/18/1412692_1.pdf (2019年2月6日参照)
- 6) 文部科学省. (2017). 「大学における工学系教育の在り方について（中間まとめ）」. 大学における工学系教育の在り方に関する検討委員会：
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afiedfile/2017/06/27/1387312_01.pdf (2019年2月6日参照)
- 7) 総務省. (2017). 「グローバル人材育成の推進に関する政策評価 <評価結果に基づく勧告>」：
http://www.soumu.go.jp/main_content/000522826.pdf (2019年2月6日参照)
- 8) 経済産業省. 社会人基礎力：
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html> (2019年2月6日参照)
- 9) Twombly, S. B., Salisbury, M. H., Tumanut, S. D., & Klute, P. (2012). Study Abroad in a New Global Century--Renewing the Promise, Refining the Purpose. ASHE higher education report, 38(4), 1-152.
- 10) 佐藤由利子. (2014). 海外短期派遣を通じた日本人学生のグローバル化効果と実施上の課題: 国際環境事例研究に参加した大学院生及び指導教員の調査結果から. 広島大学国際センター紀要, (4), 59-75.
- 11) 中橋真穂. (2015). 理工系大学院生のグローバル人材育成に向けた短期海外研修（—PAC 分析による参加者の意識変容に着目して—）. グローバル人材育成教育研究』, グローバル人材育成教育学会, (2-2), 46-57.
- 12) Take, H., & Shoraku, A. (2018). Universities' Expectations for Study-Abroad Programs Fostering Internationalization: Educational Policies. Journal of Studies in International Education, 22(1), 37-52.
- 13) 伊佐雅子. (2016). 大学生の短期海外研修の効果: 学生の自信感形成要因の観点から.
- 14) 廣川佳子, 大嶋玲未, 宮崎弦太, & 芳賀繁. (2016). 大学生の社会人基礎力における因子不変性の検討. 立教大学心理学研究, 58, 1-11.

受付日 2019 年 1 月 7 日、受理日 2019 年 3 月 16 日

研究ノート

外国人介護施設人材の日本語教育カリキュラム開発 (ケアハウスでの業務を想定して)

工藤 昭子^A

Developing Curriculums of Japanese Language Education for International Human Resources at Care Facility (Undertaking Work at Care Houses)

Akiko KUDO^A

Abstract: This paper investigated what type of Japanese language education curriculum should be developed for international human resources undertaking work at care houses. As a result of the study, it is evident that, in addition to general Japanese language education, professional vocabulary and expressions frequently used in conversation should be taught in scene syllabuses.

Keywords: developing curriculums, Japanese language education, international human resources, care houses

キーワード：カリキュラム開発、日本語教育、外国人材、ケアハウス

1 背景

我が国では、人材不足という現状を背景に、新たな在留資格を創設し、さらに外国人材を受け入れようとする動きが活発になっている。2018年12月25日に、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」が開かれ、介護分野をはじめとする14分野について「特定技能1号」という在留資格が創設される基本方針が決まった。介護分野であれば日本語力判定テストの他に、介護日本語評価試験や介護技能評価試験などによってある程度の専門知識と日本語能力があるか確認し、在留資格が認められることになる。介護分野については2019年から2024年までの5年間で6万人を受け入れる見込みとなっている。

2017年11月1日には「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が成立し、技能実習生の受け入れ対象職種に介護が加わった。この制度は「国際社会との調和ある発展を図っていくた

め、技能、技術または知識の開発途上国等への移転を図り、経済発展を担う人づくりに協力することを目的」としているが、結果的には人材不足を補う効果をもたらしている。介護分野の技能実習生が日本に入国するときの要件としては、日本語能力試験N4程度で、1年目の実習後、2年目の実習に移行するときにはN3程度に達していることと決まった。これは、2014年10月から2015年1月にかけて行われた厚生労働省の有識者検討会での提言内容に沿ったもので、ある程度の日本語での意思疎通ができれば受入れ可能となった。

介護に関わる日本語教育研究は、2008年度より始まった経済連携協定（以下、EPAと呼ぶ）に基づいた外国人介護福祉士候補者の受け入れ制度が大きく関与してきた。EPAにより特定の2国間や複数国間で、人材の異動や投資、2国間協力など幅広く経済関係の強化を目指すという制度が始まると、介護分野ではインドネシア、フィリピンから介護福祉士候補生を受け入れ、2012年度からはベトナムからも候補生を受け入れてきた。彼らは、最大4年間の在留期間中に国家資格を

A: 東京福祉大学・大学院国際交流センター

取得できなければ帰国しなければならない。そのためこのような介護分野での外国人材のための介護の日本語教育研究は、介護福祉士国家資格対策、介護の漢字やことばを検索できるウェブ教材研究などの試験向けの研究が多かった^{8,9)}。

しかし、介護分野での外国人材の受け入れが加速化し、受け入れ基準も変化するにつれ、介護分野の日本語教育も、介護福祉士国家資格対策から、即戦力となり得る人材のための日本語教育研究へと変化が求められるようになった。特に介護分野には、介護福祉士という国家資格を取得した高度人材だけでなく、その他の外国人材に任せられる多様な業務があり施設側も介護福祉士の負担が減ることを望んでいるのである¹⁰⁾。

本稿では、現場で即戦力となり得る外国人介護人材のためのカリキュラム開発が必要ではないかと考え、調査を行うことにし、その結果を報告する。語彙調査結果の一部については、工藤³⁾により報告された。機能語の調査結果と教材の一部については本学会の第6回全国大会で工藤・黒羽・萩原⁴⁾で報告された。本稿では、第6回全国大会での発表をより詳細に報告し、ケアハウスでの業務を想定した日本語教育カリキュラム開発をした経緯と、その教育プログラムの構築に向けての課題と展望を述べる。

2 研究目的

本研究の目的は、介護施設の中でも多様な業務の多いケアハウススタッフの談話分析を行うことにより、介護施設で即戦力となり得る外国人材のための日本語教育カリキュラムの課題と展望を示すことである。

3 方法

3.1 調査時期

2016年2月と3月に各1回予備調査を行った。5月に2日間にわたり調査を実施した。

3.2 場所

千葉県内の社会福祉法人のケアハウスを取り上げた。ケアハウスは、自立して生活することに不安がある身寄りのない人、家族による援助を受けることが困難な人などが入居できる老人福祉法で定められた施設である。そのため、特別養護老人ホーム等と比べ、介護の資格を持たない人にも任せられる業務が多数あって、外国人にも活躍の場が多いと考えられるためである。

3.3 選定場面

千葉県内のケアハウス理事及びマネージャーに構造的インタビューを行い、ルーティンとして繰り返し職員が直面する場面や、緊急時の対応について話してもらい、その中から調査対象とするルーティン場面を選定した。職員同士の申し送り場面（夕方）、食事配膳準備場面、食事配膳場面、食事中の声かけ、外出する入所者さんへの声かけ場面である。週1回程度のルーティン場面として、入所希望者への案内、健康チェックの場面（血圧検査）を選定した。非ルーティン場面の緊急時の対応場面については事例をマネージャーに説明してもらいその中で出た語彙を分析対象とした。

3.4 収集方法

各場面をビデオ撮影（Sony フルハイビジョンビデオカメラ HDR-CX47B）し、文字化したものを分析対象とした。また、調査者がビデオ撮影中の各場面の様子を観察ノートへ記録した。

3.5 分析対象

ビデオ撮影された288分4秒のビデオ撮影データを文字化して、そのうち147分43秒を分析対象とした。ビデオ撮影により収集した資料は、音声聞こえた部分はすべて文字化を行った。しかし「はっきり聞き取れ一連の意味のある会話」であると日本語教育者3名により判断された147分43秒の部分のみ分析対象とした。表1にその場面と記録時間、会話のやり取りが誰の間で行われたかを示した（表1）。

表1 選定場面

場面	記録時間	会話やりとり
職員同士申し送り (夕方)	4分59秒	職員⇄職員
食事配膳準備	14分30秒	職員⇄職員
食事配膳・食事中	49分27秒	職員⇄職員 職員⇄入所者
入所者が外出しようとする場面	10分30秒	職員⇄入所者
入所希望者の案内	35分24秒	職員⇄訪問者
健康チェック場面 (血圧測定)	7分40秒	職員⇄入所者 職員⇄職員
緊急時場面の談話	24分56秒	職員⇄調査者
合計	147分43秒	

3.6 分析方法

機能語のレベル判定のため機能語用例文データベース「はごろも」¹¹⁾を利用した。語彙のレベル判定のため日本語読解学習支援システムリーディングチュウ太¹²⁾を使用した。延べ語数や形態素分析のため形態素解析辞書 UniDic (unidic-mecab 現代語用)¹³⁾を使用した。

4 結果と考察

4.1 語彙レベルについて

分析資料を日本語能力検定試験基準で語彙レベルを分類するリーディングチュウ太で分析したところ、語彙総数 5657 語で、うち N5 レベルが 3679 語で全体の 65%、N4 レベルが 637 語で 11%、N2/N3 レベルが 719 語で 13%、N1 レベルが 125 語で 2%、N1 レベルを超える語（以下、級外レベルと呼ぶ）は 497 語で 9%を占めることがわかった（図 1）。

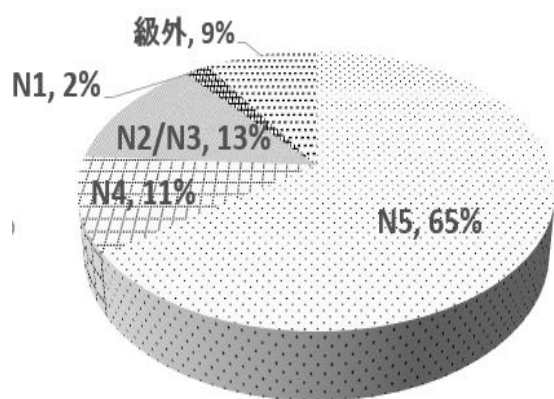


図 1 語彙分析によるレベル別割合

級外レベルには、一般的な日本語教育では含まれない語彙が存在すると予測される。そこで本研究では級外レベル語彙に着目することにした。級外レベルの延べ語数は 497 語で、異なり語数は 263 語だった。級外レベル異なり語数のうち名詞が 115 語で 43.7%を占めた。動詞は 21 語で 8%、副詞が 8 語で 3%だった。

4.2 級外レベルの語彙結果

級外レベルで最も多い品詞は名詞で異なり語数 64 語の語彙があった。「専門性のある名詞語彙」として捉えられる可能性が高い。4.4 で詳しく述べる。

一方、級外レベルの動詞語彙は、「聞き取れる、申し送る、見受ける、ふらつく、巻き込む、駆けつける、座り込む、くる、つかえる、吸い出す」など福祉

施設特有の文脈でなくても用いられるような語彙群であった。「聞き取れる」などの複合動詞を構成する「聞く」「取る」などの個々の動詞は、級外の動詞ではない。しかし「複合動詞は、日本語学習者があまり用いない表現である」¹⁴⁾という指摘がある。ケアハウスで働く日本語学習者のためのカリキュラムには、即戦力を要請する限り、すぐに産出が難しい項目を含める必要性は低いと考える。

4.3 語彙の形態素分析結果

形態素分析するため、話し言葉の形態素解析を行う形態素解析辞書 UniDic (unidic-mecab 現代語用) を使用して、データ分析を行った。実質的な語彙の意味を表す、名詞・動詞・い形容詞・な形容詞・副詞といった実質語を分析対象とした。

UniDic 分析結果を表 2 にまとめた。表 2 の品詞名は、UniDic での「普通名詞一般・普通名詞サ変可能・普通名詞形状詞可能」を「名詞」と表記した。以下同様に「動詞一般」を「動詞」、「形状詞一般」を「な形容詞」、「形容詞一般」を「い形容詞」、「副詞」はそのまま「副詞」と表記した（表 2）。

形態素レベルで実質語を品詞別にみると、名詞と動詞だけで 88%以上占めることがわかった。実質語では名詞と動詞が多く、そのレベルは N5～N4 レベルが 76%を占めていることがわかった。

表 2 UniDic 分析による品詞別語彙数と割合

品詞	延べ語数		異なり語数	
名詞	2215	60.4%	619	66.3%
動詞	738	20.1%	205	22.0%
な形容詞	66	1.8%	23	2.5%
い形容詞	99	2.7%	38	4.1%
副詞	549	15.0%	48	5.1%
合計	3667	100.0%	933	100.0%

4.4 「専門性のある語彙」の分類基準

級外レベルで最も多い品詞は名詞であり、異なり語数 64 語の語彙の分類を、場面別に分類し表 3 に示した。中川ら⁹⁾は、ウェブ教材の「介護の漢字サポーター」と「介護のことばサーチ」の語彙分類を、介護福祉用語辞典の見出し語から 2139 語抽出し、国家試験の各科目と関連づけて分類している。しかし、本研究では、中川ら⁹⁾のように高度な専門的日本語を学習す

るための日本語教育を目指しているのではなく、介護現場で即戦力となる外国人材を養成するために日本語教育カリキュラムの開発をしようとしている。そのため、本研究の分析結果の語彙は、短い期間に仕事で役立つ日本語が学べるカリキュラム開発に役立つ分類基準で整理されることが有用であると考えた。

一般に日本語教育で「シラバス」作成とは、学習者のニーズ分析や教える目標を決定した後で、指導内容や指導項目を決めることである¹³⁾。「シラバス」には複数の種類が認められており、文法項目を簡単なものから教える「構造シラバス」、「頼む、誘う」などのように発話の目的・意図別にまとめた「機能シラバス」、「銀行、郵便局」など日常的な場面ごとにまとめた「場面シラバス」、「ふるさと、家族、趣味」のように話題ごとにまとめた「話題シラバス」、学習者が必要とする日本語の技能・能力ごとにまとめた「技能シラバス」、「変化、移動」などのようにいくつかの概念ごとに日常の表現をまとめた「概念シラバス」などがある¹³⁾。これらのシラバスを必要性に基づいて微調整するのが一般的である。

「場面シラバス」は「その学習者にとって必要な場面を考え」²⁾、そこで想定される表現を覚えさせながら言語能力を養おうとするシラバスであり、「短期間の学習でもすぐに使える日本語を身につけるのに適している」²⁾。本研究では、データ収集した一連の場面から、学習者のニーズに合った場面を「場面シラバス」として選定することが、学習の場面がわかりやすく、形式のみに極端に注意を向けることを避けながら、実用的な内容を短い時間で学ぶことを可能にする教授法であると考えた。そのため、分析結果の級外の名詞語彙については、場面による分類を試みることにした。

場面の分類については、介護士 2 名に見てもらい、修正を加えた結果を表 3 にまとめた。医療系名詞、施設建物名詞、緊急系名詞などは本研究において名称をつけ分類したものである。表 3 から見て取れるように、申し送り場面では、入居者の人命を預かっているケアハウスならではの専門的な語彙が多くみられた。

4.5 機能語の分析とそのレベル

次に、機能語分析ツールである「機能語用例文データベース「はごろも」を用いて、形態素解析辞書 UniDic (unidic-mecab 現代語用) により取り出した機能語を「はごろも」のレベル基準により日本語難易度レベル

別に分類した。

機能語は全体で異なり語数で 12,542 項目¹²⁾あり、初級前半～上級後半までのレベル別割合は表 4 の通りであった。

表 4 から、機能語においても初級前半と初級後半で 73.4% 占めることがわかる。上級後半にあたる文法項目は見当たらなかった。中級前半・後半の項目として「って」「ような」「ただ」、上級前半では「～際」「ちなみに」などが使用されていた。中級前半～上級前半の例文の一部を (1)～(5) に示す。

- (1) 朝と夕で、たとえばだから麺類でお昼に汁がついたら夜の汁をなくすって形で。(中級前半)
- (2) 本日名札がないようなのはお客様用なので、ちょっと寄せちゃうね。(食堂で)(中級前半)
- (3) ただ病院のほうからは 2 錠を最初からのませるのではなくって本人が出ないって言ったときに頓服ぐらいな感じで飲ませて一錠から初めてください、ということを言われています。(中級後半)
- (4) その際にやってもらって、あ、ちょっと転倒の危険性があるなっていった場合にはサービスの説明をさせていただきますので。(上級前半)
- (5) 館内ちなみに床暖房が入っている状況なんですけれども。なので今まで通ってきたところはけっこうあったかかったと。(上級前半)

このように機能語においても、中級前半程度の文法項目での理解と産出ができれば調査場面での仕事を遂行できる可能性が示された。(5)の「～なんですけれども」「～暖かかったかと」のように、接続助詞を「終助詞的な用法」で終わるいわゆる「言いさし文」の使用が多数見られた。言いさし文には「聞き手に対して柔らかく、持ちかけるような表現効果」⁵⁾があるといわれている。入居者との会話だけでなく、職員同士の申し送り場面でも頻繁に使用されていた。

機能語のレベルも初級前半～中級前半で 92.5% であった(図 2)。一方、一般企業の調査結果ではあるが、「日本語力」については「内定時にビジネスレベル上級を求める企業は 4 割程度」で「採用時に JLPT の N1 レベルを求める企業は 17.6%」に過ぎなかった⁷⁾。従って上級レベルを目指す必要はなく、N3/N2 レベルの語

彙力で充分であると考えられる。即戦力が求められる外国人材の教育においては、JLPTN1 レベルのような一般的な日本語教育で目指す高度な日本語力を目標とす

われる語彙や表現を意識して学習させることにより、即戦力を養うのに必要な学習内容を、効率的に学ぶことができると思う。

表3 級外レベルの場面別名詞語彙分類表 (抜粋)

施設案内 場面	緊急時対 応	申し送り 場面	食事場面
医療系名詞 インフルエンザ 体調 (皮ふが) 剥離	緊急系名詞 心不全 出火 転倒 通報 非常口/西 側/東側	医療系名詞 通院 受診 便秘 下剤 処方 ～錠 トローチ リハビリ バイタル 居室 (配膳)	医療系名詞 血糖 一口大 (で提供) 塩分
施設建物名詞 ケアハウス 厨房 お部屋 収納 手すり 各階 車いす ～号室 ウェルパス (消毒)	緊急系状態 安否 (確認) (目を) 白黒 (させる)	緊急系名詞 動悸 転倒 ナースコール	その他名詞 麺類 半量 シール カビ 不要 1人1人 (病気の) 兼 ね合い
移動名詞 歩行 (器) 入居 (足が) 小刻 み (に進む) この辺り (の 高さ) 外泊	医療系名詞 体温計 ギブス 嚥下 (機能) 丸呑み	その他名詞 (下剤が) 就寝 (前から 出る) (1錠から2 錠へ移行する のは) 様子 見 初期 (症状)	

ることよりも、「専門性のある語彙」を場面とともに導入すること、キャリア教育を行い仕事で頻度高く使

表4 機能語分析によるレベル別割合

機能語項目数	機能語項目数割合	レベル
5,435	43.3%	初級前半
3,781	30.1%	初級後半
2,386	19.1%	中級前半
643	5.1%	中級後半
297	2.4%	上級前半
0	0%	上級後半
合計 12,542	100%	

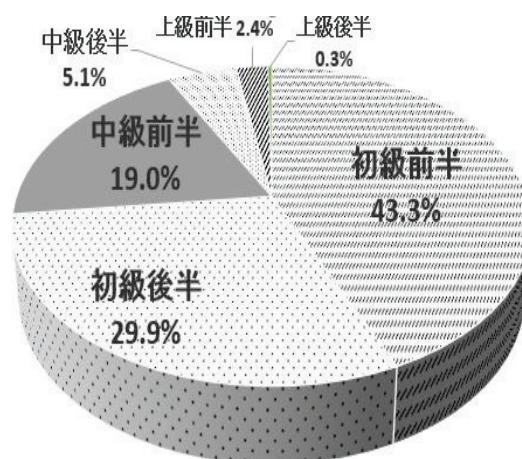


図2 機能語分析によるレベル別割合

5 総合考察

本調査結果によると、現場での語彙レベルが N5, N4 レベルだけで 76% を占めていた。このことから、ケアハウスの業務を前提とした外国人材のための日本語教育カリキュラム開発としては、介護福祉士国家試験対策のような高度な日本語能力を目指す教育カリキュラムではなく、介護の資格を持たなくても短期間の研修で習得できるような介護助手としてのパターン化された簡単な業務などがケアハウスでできるように、N2/N3 の語彙を学習しながら、級外に占める「専門性のある語彙」リストを場面などの多様なシラバスによって授業で導入することが適していると考えられた。

第二言語習得研究におけることばの学習は、第一言語環境で生活しながらおこなう方法とは異なる。日本

語母語話者と同等の言語背景を備えていない外国人材には、第一言語話者の中で第二言語話者が理解できる「理解語彙」と第二言語話者が使用できる「使用語彙」が存在する。文法項目においても、言いさし表現のように、正しく理解し使用することが困難な文法項目が存在する。そのような外国人材が産出しにくい表現でも現場のコミュニケーションで頻度高く使用される表現については理解語彙となるように、指導方法を研究していくことが重要である。

本稿では、外国人介護施設人材の日本語教育カリキュラムに焦点をあてたが、今後の課題は、外国人材を取り巻く日本人スタッフや上司が、外国人材と共に働くことをどのように受け止めているのかということについても明らかにし、包括的に捉えていくことである。

注

- [1] 機能語用例文データベース「はごろも」は、東洋大学の堀恵子氏、筑波大学の砂川有里子氏らにより開発され日本語教育に必須な機能語を Web 上で検索できるツールである。機能語の難易度は、「はごろも」開発者らが選んだ日本語教育経験者によりレベル分けされたものである¹¹⁾。文法項目は、初級から上級までのさまざまな項目が含まれるため多くの要素が含まれており、その項目の分類も、日本語学の立場と異なる¹²⁾。
- [2] 「リーディングチュウ太」は、インターネットを活用した読解学習支援システムである。東京国際大学の川村よし子氏と甲南大学の北村達也氏により開発された。日本語の文章を入れると旧日本語教育試験レベルに基づいて語彙と漢字のレベル判定をする。形態素分析には奈良先端科学技術大学院大学情報科学研究科自然言語処理額講座（松本研究室）が著作権を持つ「形態素分析システム茶筌」が用いられている¹³⁾。
- [3] UniDic とは、国立国語研究所の規定した言語単位により言語単位を形態素解析する解析用辞書である。国立国語研究所ホームページのデータベースから利用可能である。

引用・参考文献

- 1) 川村よし子(2001)「日本語読解学習支援システムにおける辞書ツールの役割」『リュブリャーナ大学主催国際セミナー資料』<http://language.tiu.ac.jp/dictool.pdf>2019年1月5日閲覧
- 2) 君村千尋(2017)「コミュニケーションのたえの日本語を導入する取り組み―場面シラバスにおける教案および教え方の分析―」『日本語教育実践研究論文集』平成28年度, p. 75-84
- 3) 工藤昭子(2018)「ケアハウス職員の使用語彙調査」『日本語教育方法研究会誌』24(2), p. 78-79
- 4) 工藤昭子・黒羽友子・萩原幸司(2018)「外国人介護施設人材のための日本語教育プログラムの開発―ケアハウスでの業務を想定して―」『グローバル人材教育学会第6回全国大会予稿集』p. 96-97
- 5) 厚生労働省ホームページ『介護職種における技能実習計画の認定基準の概要』<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> 2019年1月5日閲覧
- 6) 白川博之(1996)「「ケド」で言い終わる文」『広島大学日本語教育学科紀要』6, p. 9-17
- 7) ディスコ(2014)「外国人留学生の採用に関する企業調査アンケート調査」https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2014/11/201411_gaikokujin_kigyoku_full.pdf 2019年1月5日閲覧
- 8) 中川健司(2015)「介護福祉士国会試験で用いられる動詞の様相」『日本語教育方法研究会誌』22(2), p. 24-25
- 9) 中川健司・角南北斗・斎藤真美・布尾勝一郎・橋下洋輔・野村愛(2016)「ウェブ教材を利用してもらうための環境づくり：『介護の漢字サポーター』『介護のことはサーチ』の実例を基に」『日本語教育方法研究会誌』22(3), p. 62-63
- 10) 萩原幸司・黒羽友子(2018)「社会福祉学部に於ける外国人研究生への就労のための日本語教育実践―現場に即した指導法の確立に向けて―」『日本語教育方法研究会誌』24(2), p. 136-137
- 11) 堀恵子・李在鎬・長谷部陽一郎(2016)「機能語用例文データベース「はごろも」について」『計量国語学会』30巻5号1, p. 275-285
- 12) 堀恵子・内丸裕佳子・加藤恵梨・小西円・山崎誠・江田すみれ・建石始・中俣尚己・李在鎬(2017)「機能語用例文データベース『はごろも』の今後の展開」『言語資源活用ワークショップ2016 発表論文集』1巻1, p. 180-189
- 13) 丸山敬介(2004)『日本語教育演習シリーズ⑥授業の組み立て』にほんごの凡人社
- 14) 望月圭子(2018)「日本語教育における複合動詞の習得―英語の句動詞・中国語の保護との比較から」『東京外国語大学論集』第96号, p. 183-243

付録 (文字起こし資料の一部)

- S007 昨日からはいい、はい、施設見学ということですね
はい そうしましたら今ご案内致しますのでそちらの方からどうぞいいですか↑
- S116 なのであとはご本人様にも話をしてあるんですけども出ない時には職員のほうに声をかけてねと話してあるので声がかかったらまあ1錠から、状況で問題なければ2錠へと移行していく形になると思うのでその辺の様子見、という感じになってます
はい

受付日 2019年1月15日、受理日 2019年3月16日

Practical Report

A Public-Private Partnership for English Education: TOKYO GLOBAL GATEWAY, a New Approach

Akiko MORI^A, Yoshihiro TAKIZAWA^B

Abstract: This paper describes the planning scheme, features, and impacts of the new English immersion facility Tokyo Global Gateway (TGG), opened in September 2018. TGG is a project led by the Tokyo Metropolitan Board of Education and conducted via a public-private partnership. The facility's scale is 7,000 m² with environments and equipment that simulate practical English-speaking situations. On average, 70–100 English-speaking staff members from approximately 30 countries work there daily. Students from elementary to senior high school experience various practical programs, gain confidence, and enhance their motivation for further learning of the English language. The facility's impact during its initial period was great, and it has potential to be a national hub of English education. The authors have reported the details as administrative members of the Tokyo Metropolitan Board of Education.

Keywords: public-private partnership, English education policy, English language learners, CLIL, public sector leadership

1 What is TGG?

Opened on September 6, 2018, Tokyo Global Gateway, or TGG, is an English-language immersion facility led by the Tokyo Metropolitan Board of Education (Tokyo BOE) and conducted via a public-private partnership (PPP). TGG's vision and concept are to provide opportunities for students to realize the English language's utility as a communication tool and give them confidence to communicate with English-speaking people by providing successful experiences with the English language thorough practical and simulated real-life programs (details in Section 4). Despite this new approach and its brief 4-month implementation in Tokyo's English education, various positive impacts have already been observed. In this report, the authors describe why and how the Tokyo BOE launched this project, including its broad goal of public policy fostering global citizenship and the key factors in its success so far. The authors recognize that the PPP has worked well and explain TGG's attractive features.

2 Overview

Although TGG has various advantages, it is not the Tokyo BOE's sole improvement for English education, but rather part of a comprehensive strategy to *foster global citizenship among students*. Indeed, TGG was launched as one of the BOE's projects with the highest impact. Thus, this section overviews the public policy underlying and the formation of the TGG project.

2.1 Formation of TGG as a Project

Fostering global citizenship is one of Tokyo Metropolitan Government (TMG) and Tokyo BOE's most important policies. Indeed, the Tokyo BOE plans and implements a wide array of measures for nurturing practical English-language skills and international perspectives based on the new direction of and revisions to Japan's course of study. After several years of discussion, in February 2018, the Tokyo BOE published "Tokyo Global STAGE '20," with "STAGE" standing for Strategic Targets for Activating Global Education,^[1] a comprehensive plan covering the measures mentioned above.

For improving students' English-language learning, this plan specifies three courses of action: (1) enhance classes' quality, (2) increase learning time and

A: Tokyo Metropolitan Board of Education

B: Tokyo Metropolitan Board of Education

opportunities, and (3) increase motivation to learn and continue learning. The plan further establishes 20 measures for accomplishing these courses of action. These measures include the following: improving educators' teaching skills and students' learning environment, facilitating English as a subject in elementary schools, training teachers practically by sending them to overseas universities, placing Japan Exchange and Teaching Program-Assistant Language Teachers (JET-ALTs)^[2] at all metropolitan public high schools, and implementing online English conversation classes with English-speaking teachers.

The Tokyo BOE also developed original English learning materials called "Welcome to Tokyo"; these materials cover the cultural identity of Japan and Tokyo, including traditions, culture, history, technology, and daily life. The Tokyo BOE also provides English on-demand video content covering current events and school subjects other than English through the Tokyo English Empowerment Project (TEEP).^[3] Through such initiatives, students learn to think and communicate actively in English about a variety of subjects, from familiar topics to international issues that interest them. Furthermore, the Tokyo BOE facilitates a wide variety of international exchange programs, including sisterschool relationships with overseas schools, outbound and inbound programs.

Despite all these efforts, opportunities for students to speak English practically in an immersive situation are limited. In view of this deficiency, TGG was launched to create a new service for students by providing successful experiences with the English language thorough practical programs.

2.2 How the TGG Project Began

2.2.1 Why PPP was adopted for the project

In April 2015, to discuss the project's direction, the Tokyo BOE formed an advisory panel of persons well informed about global education. To take advantage of creativity and management skills, the panel's October 2015 report advised that the private sector should manage and operate the project proactively according to

some public sector requirements.

Taking into account various opinions, the Tokyo BOE considered the project's scheme. Should it be direct management, commission, subsidized project, or more flexible PPP? Utilizing the private sector was reasonable because if the public sector managed and operated the facility completely directly, personnel, costs, and estimated time for preparation would be enormous and unrealistic.

In many cases, when the public sector utilizes the private sector, schemes are: (i) a commission wholly funded by the government or (ii) subsidies to existing private services.

If similar or ideal services already exist, using one of them is reasonable because the public sector can easily predict and manage it. However, the Tokyo BOE did not find the complete, ideal services it wanted for students when it researched various existing examples of "English-immersion facilities" and "English villages." Therefore, this project's service details would likely be created through collaboration between public and private sectors.

If the public sector fixed the amount of revenue in advance, as in the case of a commission project, it was uncertain whether the efficient Plan, Do, Check, and Act (PDCA) cycle^[4] was worded adequately; the private sector might not motivate the project's expansion or improvement in later years.

On the other hand, if the project were subsidized for existing private services, the public sector's involvement would be limited. Whether the ideal of public policy could be realized was uncertain. Targeting, theme setting, and the scale that the Tokyo BOE desired might be too broad, and the collaboration with school education might be too complex for the general private sector.

Therefore, the Tokyo BOE determined use of the following PPP scheme:

- 1) The Tokyo BOE provides essential but partial funding for management. The private sector manages and operates the facility independently. The private sector is allowed to profit (see 3.1).
- 2) The Tokyo BOE leads the entire project in

terms of public policy. The Tokyo BOE reserves the authority to approve or decline specific contents of programs, especially for schools.

2.2.2 Requirements for the private sector and the process of PPP

In March 2016, a request for proposals was released, including project objectives, targets, and scope of work as follows:

As background for the project, the Tokyo BOE recognized that many Japanese students do not have enough opportunities to immerse themselves in the English language with English speakers beyond input via textbooks or role-play in their English classes at school. As a result, students do not have adequate motivation to learn and use English. At the same time, they feel their English-speaking skills are inadequate and are thus hesitant to communicate with English-speaking people.

Based on this recognition, the Tokyo BOE prioritized the potential facility's provision of practical, realistic situations in which students speak English throughout their visit to the facility. In addition, students would not be unilaterally "taught" English, but English-speaking staff would facilitate and elicit their responses.

As the facility's target, the Tokyo BOE chose elementary to senior high school students—beginners to advanced English learners.

Students are expected mainly to visit the facility as part of trips in schools' educational curriculum. Although each school can decide when and how to use the facility, students would likely visit in large groups, for instance, as a school's entire grade level.

Through experiences the facility would provide, students would likely realize that English is an open tool that everyone can use to communicate worldwide. They would also gain more confidence in their English skills because even with imperfect English, they could still somehow communicate their meaning. The Tokyo BOE believed that a successful experience would enhance students' motivation to further their learning. In short, the TGG project's objectives are twofold: to establish a facility that motivates students while helping them acquire speaking proficiency.

To realize these objectives, specific requirements for programs were: (1) for the facility to provide specific elements, so students would gain as many opportunities as possible to speak English through practical experiences and (2) to operate with small groups, probably one English-speaking staff member per 10 students at the most.

In advance of the bidding process, the Tokyo BOE decided to locate the facility in Tokyo's bayside area, on the first to third floors of an existing office building—an area of approximately 7,000 m². The BOE expected the facility's operational period to run from 10 to 15 years, but the private sector would establish the specific period.

Facility users were expected to pay fees because the program would be voluntary rather than mandatory. However, the Tokyo BOE provided the private sector certain funding in order to set fees at the minimum. The Tokyo BOE and TMG would subsidize (1) half the cost of refurbishing the facility, (2) the total rent over the private sector's period of operation. The private sector would manage later project costs by collecting fees from users, sponsors, and other private financing.

The Tokyo BOE received three proposals, and in September 2016, a third-party evaluation board selected a joint proposal by five companies^[5]. After the selection, the Tokyo BOE and the discussed details of each other's roles and responsibilities, management plans, and program designs for the next 10 years, based on the submitted proposal. The five companies established a new company for facility management through co-funding, and it was named TGG Co. Ltd. The facility's name was also decided as TGG. Then, the Tokyo BOE and TGG Co., Ltd. reached a PPP agreement, signed in March 2017.

In April 2017, specific program designs, building refurbishment, and advertisement to schools began. In September 2017, schools started making reservations at the facility. By the end of May 2018, the facility's refurbishment was complete. During the following summer, program trials with students were conducted to fine tune scenarios and operations. Then, on September 6, 2018, the facility held its grand opening. As of this writing,

the facility is expected to operate until the end of March 2029.

Table 1. Timeline of events

Date	Event
March 2016	Release of request for proposal (RFP)
September 2016	Selection of the best offer
	Start negotiation with the offer
March 2017	Approval of the offer
	Agreement between Tokyo BOE and TGG Co., Ltd.
	Decision of the name of the facility- "TOKYO GLOBAL GATEWAY"
April 2017	Begin construction (refurbishment)
	Starting of creation of programs and promotion to schools
September 2017	Reservation opens to schools for 2018
September 2018	Grand opening
	Expected operation period—until March 2029

3 The TGG Project's Key Factors

The TGG facility's various features and uniqueness originate from collaboration between public and private sectors. Each sector capitalizes on the other's strengths. This section discusses certain key factors—the two categories of framework and management—in the collaboration's achievements.

3.1 Framework Factors—Control and Autonomy

At the project's beginning (see 2.2.2), especially because the Tokyo BOE provided the essential subsidy for the facility's initial and running costs to TGG Co., Ltd., the Tokyo BOE maintained its involvement in the project's detailed planning. Pursuing public benefit was important, for instance, both high-quality education and relatively low price, wide-range targeting, and expanding participants' capacity as much as possible. Keeping the fee low for users means programs planned for school use are not profitable. On the other hand, the Tokyo BOE allows TGG Co., Ltd. to provide autonomously through the facility other products and services to individual users or to any entities, so long as those activities do not impede the facility's use by schools. Soliciting sponsorships is also allowed. These possibilities for gaining revenue motivate TGG Co., Ltd., consequently realizing both public benefit and private profit.

3.2 Management Factors

3.2.1 The Project Team's Diversity

Project members both in the Tokyo BOE and in TGG Co., Ltd. evince great diversity.

Members of the Tokyo BOE have studied abroad and been involved in international business and relations. These members recognized a gap between educational methods used overseas and those in Japanese schools. They also realized the importance of collaboration with globally diverse businesspeople. In addition, these members are administrators and educators. Administrators have the advantage of forging practical links with their wide networks and coordination skills. Educators are familiar with pedagogical methods and practices and the reality of schools and students overseas.

As mentioned in 2.2.2, TGG Co. Ltd. was established by five companies, each belonging to a discrete business domain as follows: a publisher of wide-ranging educational materials; an owner and operator of institutions for educational training, especially for entrance exams of universities and colleges; a founder and operator of an English-immersion primary school; a provider of professional development modules for English teachers; and an advertising firm. Many employees of TGG Co. Ltd. were loaned by their originating companies. Thus, they had accrued multi-faceted experiences in their previous companies. Their varied strengths and viewpoints were effective in discussions during the planning process and in the allocation of roles.

3.2.2 Leadership by the public sector

The Tokyo BOE continued to steer the project, including the support by top executive members in the Tokyo government and management of details at a practical level as follows: As top executives, the Governor of Tokyo and the Director General of the Tokyo BOE regularly delivered messages to the public and to parliament. They mentioned that English proficiency was important for students and that TGG was Tokyo's priority project in English education. Such communication effectively enhanced TGG's recognition among schools and the public and also helped maintain motivation of TGG Co. Ltd.

At a practical level, the Tokyo BOE accomplished the following: maintained involvement in creating content and publicity activities; provided milestones and continuously tracked the schedule; employed transformational rather than transactional leadership to generate close communication.

Leadership by the Tokyo BOE functioned to raise awareness of TGG's presence and credibility and, after the facility's opening, to accomplish its vision in the initial operational period.

3.2.3 Sharing of the project's vision and common values

During various phases, the Tokyo BOE explained its vision for the TGG project to TGG Co., Ltd.: to provide opportunities for students to realize the utility of English as a communication tool and to give them confidence to communicate with English speakers by providing successful experiences. The Tokyo BOE believes that it is crucial for Japanese students to become global citizens. Therefore, TGG is not a language training center, but a space where students experience the realistic global world using English. TGG's ultimate objective is to develop an innovative platform for new English education in Tokyo and, hopefully, in the whole of Japan. TGG Co., Ltd. has acknowledged the project's value, impact, and public benefit. Throughout the project, this common fundamental value has influenced every team member's dedication.

3.2.4 Identifying strengths of public and private sectors and maximizing advantages

The Tokyo BOE and TGG Co., Ltd. realized each other's strengths through frequent, in-depth communication. Specifically, the Tokyo BOE recognized the ideals and limitations of teaching in classes and the reality of students. It was also familiar with effective approaches of promotion or advertisement to schools and better public policy practices. In addition, the Tokyo BOE realized that the public sector has a strong reputation for requesting cooperation with private and non-private organizations. In contrast, TGG Co., Ltd. possesses advantages in interior design, teaching materials, operating facilities, recruiting and training English-speaking staff, managing

websites, flexible personnel, and business management.

In all activities, TGG Co., Ltd. has respected and considered the Tokyo BOE's opinions and comments. However, the Tokyo BOE does not simply pass its opinions to the private sector but has effectively involved itself in publicity activities and drafted some programs by itself.

One of TGG's great achievements, in which the PPP has worked effectively, is a program called "Queensland's Class." Since November 2016, the Tokyo BOE and the Department of Education in Queensland, Australia, have an educational relationship under a Memorandum of Understanding^[6] through which the two entities, and especially Education Queensland International (EQI) as part of the Department, have worked collaboratively on various projects. Based on this relationship, EQI and the Tokyo BOE reached a new agreement by which EQI transferred two incumbent Queensland teachers, who mainly cover subjects in science, technology, engineering, and mathematics (STEM),^[7] to TGG in shifts for 3 months around the year. These teachers provided the same lessons they conduct in Queensland. This exchange greatly benefits Japanese students who experience actual classes as taught overseas, using student-centered instruction, without traveling abroad. The Queensland government also benefits from the opportunity to expose their education's attraction to students from all over Japan via TGG. Additionally, TGG Co. Ltd. can provide stable, high-quality classes by employing guaranteed Queensland teachers selected by EQI. This is the first time that Queensland's educational instruction has been provided in Japan.

Figure 1. Queensland classroom in TGG



3.2.5 Close communication: Generating reliance and managing conflicts

For TGG, the Tokyo BOE and TGG Co., Ltd. held frequent meetings to discuss the project's details—every two weeks, on a weekly basis, or sometimes even more often. The main meetings between the Tokyo BOE and TGG Co., Ltd. were held with many participants responsible for the project's different dimensions. This strategy effectively shared and spread precise information generated new ideas, and, most of all, united members. Along with these meetings, the two entities held various daily telephone and email discussions. In the early period of the collaboration, this regular communication contributed to bridging any gaps in understanding and resolving any conflicts among members.

4 Key Features of the Venue

Figure 2. Flow of standard course for school use

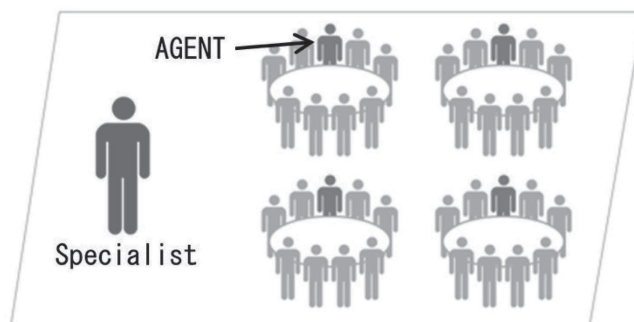


Figure 2 displays an overview of TGG's services. The following are TGG's main features.

4.1 Devices for Creating a Realistic and Practical Global Space

TGG provides a realistic and practical global space both through its physical interior and its English-speaking staff. The interior simulates various situations using real equipment and sets, including an airplane, a restaurant, TV station, overseas' classroom, rooms for STEM programs, a terminal center for financial investors, and many others in the 7,000-m² facility. At the time this paper is being written, more than 250 English-speaking staff members from more than 30 countries are registered at TGG as full- or part-time workers. On average, 70–100 staff members are on duty at any given time. Many work as "Agents" and each attends a group of eight students to support and elicit speaking. Others work as "Specialists" who facilitate specific programs and possess special knowledge in each program's academic and practical fields (see Figure 3).

Figure 3. English-speaking staff: Agent and Specialist



4.2 Wide Variety of Programs at Different Levels as Scaffolding from the Classroom to the Real World

TGG programs have more than 20 themes with three to five language levels. Target users include elementary to senior high school students. Program levels have been set according to the Common European Framework of Reference-Japanese (CEFR-J) standard.^[8] Levels range from beginner (under the A1 CEFR-J standard) to advanced (above the B1 CEFR-J standard). Divided into two types, one program is the “Attraction Area” that simulates daily life environments, and the other is the “Active Immersion Area” where students can learn new topics in English. Especially, the Active Immersion Area uses the Content and Language Integrated Learning (CLIL) approach. Students learn programming, sustainable development goals (SDGs), dance performance, Japanese culture, financing, and marketing, among others.

In the Attraction Area, each student receives a “mission card” with a task to complete. In the Active Immersion Area, groups of eight students receive an open-ended task, and they must discuss it among themselves and with their Agent to reach a conclusion. At the end of the program, they must present their ideas and their work.

Some program content, equipment, and other resources are provided by entities such as overseas educational governmental organizations, foreign embassies in Tokyo, an international cooperation agency, a financial data and media company, an airline, a pharmacy, and so on.

In addition to the Australian EQI example (see 3.2.3), various entities have contributed to TGG, including Education New Zealand, the British Columbia Trade and Investment Representative Office in Japan, the Embassy of Canada, All Nippon Airways Co. Ltd., and Bloomberg L.P. Their cooperation has helped generate an authentic reality that opens students’ eyes to the world and perhaps even to their future path of study or career.

Although programs are designed to attract students’ attention and interest, they also provide high-quality English education beyond entertainment. To

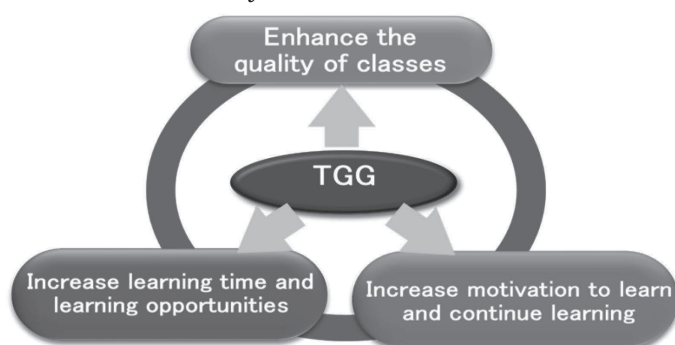
guarantee the quality, TGG Co., Ltd. has formed a third-party committee composed of scholars and experts who supervise the programs. These diverse programs and level adjustments aim to give students confidence and motivation.

4.3 Consideration of Linkage and Synergistic Effect with School Education

As a public educational project, the Tokyo BOE has especially considered TGG’s linkage to school education. This feature sets TGG apart from any other private English-immersion facility. Specifically, each program considers objectives and ideal approaches stipulated by the national government’s course of study guideline. In addition, TGG provides schools with learning materials to prepare students ahead of time, so their experience at TGG is not a standalone event. Furthermore, information sessions covering case studies and schools’ professional development have been held.

Thus, TGG contributes to all three courses of action that form the Tokyo BOE’s overarching pursuit: enhance classes’ quality; increase learning time and opportunities; and increase motivation to learn and continue learning.

Figure 4. TGG and three courses of action in Tokyo’s school education



5 Impact of TGG

From September 6 to the end of December 2018, after only 4 months of operation, various impacts have been observed at TGG.

5.1 TGG’s Usage Status

For TGG’s first 7 months of operation, until the end of March 2019, (the end of the fiscal and school years

in Japan), approximately 50,000 students from approximately 400 schools have already used or reserved TGG, mainly through their schools. For the next school year, from April 2019 to March 2020, the number of users is highly predicted to double. This prediction includes elementary schools to senior high schools, public and private, from inside and outside Tokyo. The Tokyo government and the public recognize this figure as relatively positive.

Some schools use TGG as part of English classes or classes in other subjects, or as part of school events. Some municipal governments in Tokyo that govern public elementary and junior high schools have allocated funds to pay for students to visit TGG.

In addition to school use, individuals are expected to use the facility through other programs provided by TGG Co., Ltd. (see 3.1.2) and further increase the future number of users.

Interested in TGG, many schools outside Tokyo are considering visiting TGG as part of their school educational trips, with all their grades, in tour programs known as *Shu-gaku Ryoko*. Undoubtedly, such visits will also boost the number of users.

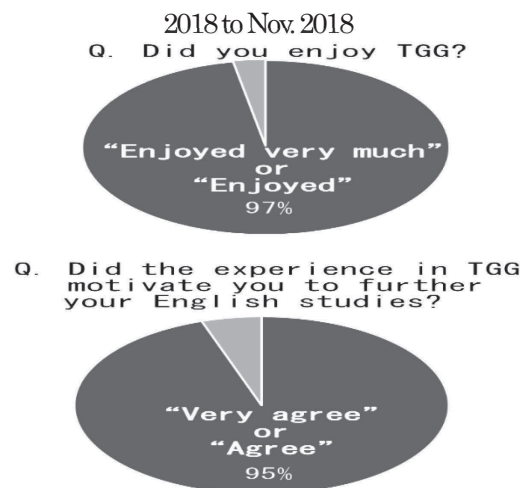
5.2 User Satisfaction

According to a student survey on the day of facility use, more than 90 percent responded “enjoyed” or “enjoyed very much” on visiting TGG. Additionally, more than 90 percent answered, “agree” or “strongly agree” to “Did the experience at TGG motivate you to further your English studies?” In the comments section, many students expressed positive opinions such as “I found communication using English very fun”; “I felt happy when I was able to communicate in English”; “It is very different from usual lessons in schools”; and “I want to learn English more.”

Another survey was administered to schoolteachers who visited TGG as chaperons on the day of their visit and also several days afterward. More than 90 percent answered “yes” to the question, “Did you gain anything for yourself?” In the comments section, many teachers wrote comments such as “Seeing my students

being active left a vivid impression” and “The ways in which the English-speaking staff facilitated and elicited speaking gave me hints on how to improve my own instruction.”

Figure 5. Survey of students who visited TGG from Sep.



5.3 Suggestions for English Education in Japan

As shown in the comments by students and teachers in “User Satisfaction” (5.2), TGG’s practical-experience activities, open-ended communication, and task-based approach offer various suggestions for improving English education in Japan. In addition, TGG is a pioneering project of PPP in English education that focuses on enhancing and stimulating student motivation. Because of these features, various domestic and international visitors including policy makers, administrators, scholars, educators, parent associations, and the press have already visited TGG.

6 Conclusions

TGG was opened only about 4 months ago. Details regarding its value and benefits, including the PPP scheme and educational impact, should be analyzed in the future. At this moment, the project can be described as follows:

- i) TGG realizes unprecedented specialized services as public policy in Tokyo via PPP. The 7,000-m² facility services a wide range of students and is estimated to accommodate up to 200,000 students a year.
- ii) The private sector shoulders TGG’s design,

financing, and operations. The specific private sector companies involved will stay on the project for its complete period of operation. The public sector steers the project, including subsidizing the rent and half of the initial refurbishment cost to lower the price for users.

As this project's founders, we discovered that an elaborate, careful PPP scheme is very important for utilizing the strengths of the public and private sectors, as well as for motivating each of them. However, especially in a project expected to create new models and methods, no matter how carefully and ingeniously the scheme is designed, uncertainty and unpredictability are inevitable. The quality of output cannot be guaranteed. In such a case, sharing the mission and fundamental value of the project, close communication, continuing to move forward, and reliance on one another are essential to achieving ideal results. Of course, the Tokyo BOE and TGG Co., Ltd. have faced various conflicts due to priorities differing between public and private sectors. However, the two parties have overcome these conflicts based on their common values and mutual reliance. Best of all, their efforts have provided students amazing experiences. But in addition, TGG will contribute to changing and, hopefully, improving the educational scene in Tokyo and Japan.

Note

- [1] Tokyo Global STAGE 20 (STAGE = Strategic Targets for Activating Global Education) is a comprehensive plan covering a wide array of measures to nurture practical English skills and international sensibility based on the new direction of and revisions to Japan's course of study.
- [2] JET (the Japan Exchange and Teaching Program) is administered through collaboration of Japan's local government authorities and ministries of national governments. The JET Program invites young college graduates from around the world to participate in internationalization initiatives and be involved in foreign language education at Japan's local government offices, boards of education, elementary schools, junior high, and senior high schools.
JETALTs are positions for JET Program participants, that is, assistant language teachers, who are placed mainly in public schools or local boards of education. JETALTs assist with classes taught by Japanese

Teachers of English/Language (JTEs/JTLs) and are thus involved in preparation of teaching materials and in extracurricular activities like English clubs or sports teams. See: <http://jetprogramme.org/en/positions/>

- [3] TEEP is an acronym for the Tokyo English Empowerment Program. The Tokyo Metropolitan Board of Education designates 20 schools as TEEP schools. They are expected to introduce active ways of learning so that students can learn English communication skills outside the classroom.
- [4] PDCA is an acronym of Plan, Do, Check, and Act. The term stands for a management method to improve work efficiency.
- [5] The members of the five companies are Gakken Holdings Co. Ltd., Ichishin Holdings Co. Ltd., Edure LCA Co. Ltd., The English Language Education Council, Inc., and Hakuhodo Inc.
- [6] The Memorandum of Understanding between the Tokyo Board of Education and the Department of Education in Queensland an agreement on comprehensive cooperation related to exchange between schools, including building relationships such as sister or friendship schools, student and teacher exchanges, and information exchange. See: http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/press/press_release/2016/release20161117_02.html and <http://tokyo-portal-edu.com/international.html>
- [7] STEM stands for Science, Technology, Engineering, and Mathematics. STEM education aims to foster human resources that contribute to industries in these areas.
- [8] Based on the CEFR (Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, and Assessment), the CEFR-J standard is a new customized criterion to measure the level of English proficiency of students and to gauge their suitability for English Education programs in Japan.

References

- 1) Tokyo Portal for International Education
http://tokyo-portal-edu.com/evillage_en.html
<http://tokyo-portal-edu.com/evillage.html>
- 2) TOKYO GLOBAL GATEWAY
<https://tokyo-global-gateway.com/>

Received on 15th January 2019 and accepted on 16th March 2019

報告

グローバル人材教育のこれまで、そしてこれから

～連携する高大、産官学からグローバル人材へ～

(2018 年度全国大会全体報告)

アーナンダ・クマール A, 柳沢 秀郎 A

1 基調講演



「グローバル時代における大学教育の在り方を探る
(豊田工業大学の試行錯誤を中心に)」

講演者：柳 裕之（豊田工業大学学長）

大学では、同世代の友人達との共同生活を通じ、自律心を養い、人間の多様性を体験的に学ばせるために、一年次全寮制を堅持している。また、人間や社会への理解を深めるために哲学と経済学を準必修科目とするなど、教養教育に力を入れている。グローバル時代には、異国の人間や社会が持つ多様性を認識し、受容するだけでなく、自身の成長の糧とすることが望まれるが、寮生活は、そうした姿勢を育む恰好な場と考えている。

本学には、機械システム・電子情報工学・物質工学の3コースがあるが、全学生は先端基礎工学科に所属し、学術の基盤である数学・物理学・化学および工学基礎科目の履修に重点を置き、個別専門科目の履修は軽くすることで、分野横断力を養っている。建学の理念に掲げられた「研究と創造」の精神に則り、創造への意欲と能力を育てる取組みを進めている。

A: 名城大学 外国語学部

多数の博士研究員を海外から受入れており、彼らと大学院生が混住する国際交流ハウスでの交流に加え、研究室内の国際対話の日常化などを通じ、キャンパス内での国際性の育成に努めている。また、学部生の約半数が参加する海外語学演習、修士学生の3割余が参加する海外研究インターン、姉妹校である豊田工大シカゴ校との教育・研究に関する協力関係を通じ、国際的なコミュニケーション力と協働力を育てている。

世界各国が伝統と文化を基盤として、独自の価値観や生活スタイルを大切にしつつ、健全でグローバルな関係を維持・発展させていくことは容易でないが、不可能でもない。他方、異なる価値観や発想の出会いが、新たな考えを生み、世界的課題の解決に繋がる可能性も少なくない。その意味で、日本の大学は、世界にも独自の可能性と責任を担っていると思われる。

2 シンポジウム：産学・高大接続連携から見るグローバル人材育成



シンポジスト：大六野 耕作（明治大学副学長、モデレーター）、福島 茂（名城大学副学長）、梶田 朗（ジェトロ名古屋貿易情報センター地域統括センター長（中部）・所長）、岩崎 政次（名城大学附属高等学校長）、柳 裕之（豊田工業大学学長、コメンテーター）

大六野 耕作：この10年間、大学教育のグローバル化に携わってきて、いま大学で切実に感じることもある。それは、「いま自身が手にしているもの」を失うことへ

の恐怖感。時代の変化に果敢に挑戦することへの拒絶意識である。「行動を起こさないで、現状を守れる」と思っているわけではない。しかし、行動に伴う個人的“リスク”と“コスト”を考え、結局は「行動を起こさない」という結論に至る人が少なくない。人間の心理としては当然かもしれない。ましてや、現状が「自分にとって心地よいもの」であれば、敢えてこの“Comfort Zone”から抜け出そうとはしないのだろう。昨今、英語4技能試験、アクティブラーニング、PBL、CLIL、反転授業といった教育手法が、グローバル人材育成の手段として、大学のみならず高校においても導入されている。どうすれば日本社会全体としてグローバル化に対応しうる「新たな知恵」を生み出せるかは大事なことである。

この10年で、「グローバル人材」の定義については大方の合意が生まれてきている。いわく、「多様な価値観を持つ人々の間で、自らの考えを論理的に主張でき、場合によっては論争を通じて合意を生み出し、これを協働して実行する能力を持つ人材。できれば、すべてを英語でこなせる人材」。このシンポジウムでは、そうした人材を生み出すための高大連携のあり方、産業界との連携のあり方について議論を深めた。

福島 茂：「総合大学としての強みを活かしてグローバル人材を養成し、地域の国際化と国際社会に貢献する」というミッションを掲げて、2013年に国際化計画（2013-2018）を策定した。この計画では、専門性、国際性、海外で活躍できる人間力を兼ね備えるグローバル人材育成を目指しており、学生の海外派遣に重点を置いている。1、2年次という早い段階で海外での語学研修、各学部・研究科による専門に根差した国際専門研修プログラム、そして3年次以降は、専門分野での海外研修や海外協定校などでの学術交流に参加できるシステムを構築してきた。米国臨床薬学研修、建築都市デザイン交流研修、グローバル機械設計研修、アジア・欧米企業フィールドワーク、海外インターンシップなど、各学部がそれぞれユニークな海外専門研修を用意している。その他、外国語学部が開始した Semester留学、交換留学、国際学会発表などを含めて、全学の約2割の学生が在学中に1度は大学プログラムを通じて海外体験を行うことに相当する。また、二つのキャンパス内には「グローバルプラザ」を設置し、

ネイティブ教員や交換留学生といつでも英語でコミュニケーションが楽しめるスペース、英語学習のアドバイス、各種のワークショップ、英文多読図書コーナー、英語AV学習コーナーなどを兼ね備えた、快適な交流・学習空間を整備した。平日一週間に約800人の学生がグローバルプラザを利用している。国際化計画の重点プロジェクトとして新設した「外国語学部」では、英語の実用的な運用能力だけでなく、異文化理解と日本アイデンティティに通じ、また、副専攻として経営学を学ぶことでプラス・アルファの専門性も兼ね備えたグローバル人材を輩出しようとしている。

名城大学附属高校はSGHに選定されており、課題テーマの探究学習や東海地域のSGH指定校のイベントであるGlobal Festaの幹事校としての活動も、大学教員が支援している。そして、専門教育の一環としてのインターンシップや企業とのコラボレーションによる商品開発、そして初年次教育の一環で実施されているフューチャー・スキル・プログラム（FSP）などは企業との連携によるものである。

今年度から主に1年生を対象にした「名城チャレンジ支援プログラム」は、「時代感覚」と「グローバル」「キャリア」「リーダーシップ・協働連携」という3つのマインドを涵養し、学生が主体的に自らの時代を生き抜く力を身に付けさせるものである。急速に発展する東南アジアのダイナミズムやICT技術をコアに革新的な技術やビジネスを創造する米国シリコンバレーを体験する海外研修を含んでいる。

大学は2026年に開学100周年を迎える。大学戦略MS-26では、「生涯学びを楽しむ」という教育ビジョンを掲げ、現在、次期国際計画（2019-2026）を策定中であり、研究と教育双方向の国際交流を進めてキャンパスの国際化、国際的な研究拠点形成を図ることが計画されている。

梶田 朗：政治・経済を巡る世界の情勢は、その変化のスピードを増している。日本国内では少子高齢化と人口減少が進んでいるが、他方、中国、ASEAN、インドなどアジア市場は成長を続け、それに応じて日本企業のグローバル化も進展している。電子商取引の拡大やIoT、AI等の技術を活用したイノベーションが発展し、次世代産業も成長するなど、時代は急速な変化に直面している。このため、これからの世界では、人も企業

も社会もグローバルな対応が求められている。

日本企業の海外ビジネスの最大の課題は「人材」と言えよう。日本人のグローバル人材の育成や高度外国人材等の活用が喫緊の課題となっているのである。日本人社員の育成のため、海外滞在経験の機会を与える企業は多いが、多くの選択肢の中で、海外派遣インターンシップは一つの有効な手段である。他方、外国人材の採用・雇用には生活環境の整備など課題も多く、社内外の体制の整備なども急務となっている。今後は高度外国人材の積極的活用も求められる。外国人活用の手段の一つとして、外国人材受入れのインターンシップについても、日本政府や自治体等の支援を積極的に活用することが推奨される。グローバル人材の育成には、産官学連携による課題解決型教育、体験型学習の機会創出が必要である。企業の海外展開における課題を解決する実践的ワークショップ、留学生就職支援、企業インターンシップも非常に有効な手段と言えよう。

岩崎 政次：本校では普通科（特別進学クラス・一般進学クラス・スーパーサイエンスクラス・国際クラス）に加え、総合学科に数理・社会探究・地域交流・ビジネスの4系列を置く、多彩な教育課程を展開している。2006年SSH事業の指定を受けて現在は3期目を迎え、2014年には同じくSGH事業の指定を受けている。

特色ある活動として、野依教授や天野教授などのノーベル賞受賞クラスの講師を招聘して全校生徒に行う高大連携講座、東京大学の研究室やJAXAなど各種研究所の見学、愛知県地場産業を中心とした産学連携のフィールドワーク、海外での交流・フィールドワークや学会への参加を目的とした研修などを展開している。

そのような取り組みの成果のひとつとして、海外の中・高校生の訪問が年々増えている。愛知県観光協会との連携による台湾との生徒交流やJST主催のさくらサイエンスプランによるアジアの青年との交流、本校との連携協定校・連携協力校の訪問交流、交換留学生が来校するなど、校内でも海外の文化に触れ、生徒同士が交流する機会がある。また、愛知県県民文化部との協働により「多文化共生」の在り方を提言する授業づくりなど様々な取り組みを行っている。現在、本校ではすべてのクラスの教育課程に先進的な学びを取

り入れ、全員が探究活動に取り組むことにより、「主体的に学ぶ力」と「突破力」を備えた生徒を育成することを教育ミッションと考えている。



3 シンポジウム：企業のグローバル化対応

シンポジスト：アーナンダ クマーラ（名城大学外国語学部学部長、コーディネーター）、林 隆春（(株)アバンセコーポレーション社長）、伊藤 卓司（三菱商事(株)中部支社総務部 総務・人事・情報チームリーダー）、川瀬 広行（LEGOLAND Japan (株) ヒューマンリソースディレクター）、万浪 靖司（(株)地球の歩き方、社長）



アーナンダ クマーラ：現在、諸外国において急速に浸透しているグローバル化に伴い、企業の取り巻く環境が大きく変わりつつある。日本においても、国内におけるグローバル対応だけではなく、「国外」をどのように見るのかによって、企業活動は大きく変化してしまう。企業の国際競争力を高める上で、「人材」の側面が果たす役割が大きい。しかしながら、昨今では、外国の若者と比較して、日本の若者の国際競争力が低いとの議論が多くなされている。こうした中、大学や高等学校などの教育機関がグローバル人材育成に力を入れ

ている一方で、最近では民間企業もグローバル人材の確保およびその育成に力を入れているのが実情である。こうした実情を受け、それぞれ業態の異なる 4 つの企業の担当者から「グローバル化」、「グローバル人材」および「その育成や管理」について議論を行い、国際競争力を高めるために企業はどう考えるべきなのかを検討した。

林 隆春：現在は、少子高齢化で労働力人口が減少し続け、その歪みは企業の倒産件数の 3 倍以上という休業案件数にも表れている。耕作放棄地、技能実習生、精神障害者、生活保護や扶助費の増加、これらの多くの原因は時代の望む形と人心の乖離だと考えられる。そしてついに第 3 の開国が始まろうとしている。二度の変革のような大きな外圧ではなく、現在は内なる改革勢力を育て、国の形そのものを変えていく必要がある。海外と連携し、現地で外国人の適応教育と日本語教育を行った後日本に呼寄せ、日本に住む外国人には技術教育と日本語教育で高度人材へ育成。日本で受け入れられるには、日本人にとって「違和感のない」人材の育成が重要である。

伊藤 卓司：三菱商事は、国内外の約 90 ヶ国・地域に 200 超の拠点をもち、約 1,300 社の連結対象会社と協働しながらビジネスを展開している。地球環境・インフラ事業、新産業金融事業、エネルギー事業、金属、機械、化学品、生活産業の 7 グループ体制で、幅広い産業を事業領域としている。

弊社および連結対象会社では、世界中で約 7 万人の社員が働いており、多様な人材がそれぞれの持つ能力を存分に発揮し、働きがいのある活き活きとした職場としていくために、連結・グローバルベースでの人材育成・活躍促進に取り組んでいる。

川瀬 広行：LEGOLAND Japan も外資系企業としてグローバルな働き方をしている社員を多く抱えている。LEGOLAND Japan の開設後の経験をもとに、グローバルな環境で働くために今後どのような人材が必要とされ、求められるのかについて紹介。特に、多様な文化や言語の下で育てられた多国籍従業員との協働のためには、外国語の能力はもちろんだが、異文化に対する理解、そして同じ課題に対して複数の意見を持つ

人々との調整力に対して柔軟な考え方を持つ必要についてアピールした。

万浪 靖司：企業経営の生命線は、いうまでもなく、「ヒト・モノ・カネ」。なかでも、「ヒト」は脳であり、心臓であり、血液（カネ）や肉体（モノ）を司る役割である。海外に進出するために、まずは優秀な人材を確保することが重要である。こうした背景のなかで、「グローバル人材」の必要性が産業界を中心に取り沙汰されるようになったのである。真のグローバル人材に必要とされる「グローバル人材力」を身に付けるプログラム開発に取り組み、アジア TOP10 大学との連携モデルを成立させ、アジアの企業連携による PBL 型プログラムで、数多くのメンバーを送りだしている活動内容を紹介した。

4 教育連携シンポジウム：高大連携の理想モデルを探る～さまざまな連携例から見てくること～

シンポジスト：奥山 則和（学校法人桐蔭学園、モデレーター）、伊藤 高司（名城大学附属高等学校教諭）、川名 典人（札幌学院大学教授・観光学部長）、高城 宏行（玉川大学准教授・国際教育センター副センター長）



文部科学省では、平成 19 年に「一人一人の個性を伸ばす教育を目指して」と題された報告書で、大学への早期入学を軸に話を展開するなかで、高大連携にも言及している。その後、社会での議論が深まりつつあり、本大会でも産学連携がテーマの企画もあった。しかし、未だに高大連携といえば、大学側が高校のためになにかするというイメージが強い。初等・中等教育から高等教育を経て社会へとスムーズな「トランジション」を考慮した教育課程の編成が求められる現代、さまざまな事例から高校と大学間の効果的な「連携」

の形を模索することは意義があると思われる。

教育連携部会では、関東支部大会で二度高大連携企画を企画し、大学生も高校生も共に伸びるような連携を発信してきた。今回は、三者三様の取り組みをされてきたパネリストに登壇いただき、それぞれの長所や課題などを共有した。詳細は、モデレーターの奥山氏が執筆された本学会誌に掲載されている報告書を参照されたし。

5 グローバル化教育特別セッション

プレゼンター：土井 康裕（名古屋大学総長補佐）、森 晶子・瀧沢 佳宏（東京都教育庁国際教育事業担当課長）



土井 康裕：2010 年以降、積極的に大学の国際化を進めており、その中で①英語によるカリキュラムの G30 プログラム、②「大学の世界展開力強化事業」に代表される派遣・受入プログラム、③「留学生就職促進プログラム」などが中心的なプログラムである。グローバル人材に必要な能力は、テキストと講義室で学ぶだけではなく、企業で実際に活躍するための実践が必要不可欠だと考える。

G30 プログラムでは、学部プログラムとして自動車工学等の理系プログラムと経済や法学の社会科学の 11 プログラム、大学院では 10 プログラムを提供することとし、これまで日本語で教育してきた内容を英語で提供することを目標とした。応募者数の上昇、留学生の多様化、学部生の学内・世界のトップ大学への進学も多くみられるようになった。しかし、留学生の場合、優秀な学生であっても日本国内での就職活動を避ける傾向がみられた。2017 年に採択された「留学生就職促進プログラム」では、名古屋大学を中心に地域の

5 大学、愛知県庁や岐阜県庁、JETRO 名古屋等の公共団体、さらには地域の経済団体も複数名前を連ねる形で、産官学のコンソーシアムを作り運営をしている。

森 晶子・瀧沢 佳宏：東京都教育委員会が、グローバル人材育成、特に「使える英語力の育成」を目指す英語教育改革の象徴的な取組と位置付ける、体験型英語学習 施設東 京都 英語村 「TOKYO GLOBAL GATEWAY」(以下、TGG) が、臨海副都心の青海に、今年 9 月にオープンした。

これまでの座学中心であった教室での授業に加え、外国人と直接接することや、諸外国の文化や考え方を知る機会など、体験や実践を通じた学習が非常に重要」という認識のもと、「東京にいながら海外生活や異文化が体験できる『英語村』を開設」することとした。TGG は、よりリアルな環境の中で、実践的な英語を話す楽しさを味わえる施設である。店やレストラン、飛行機内等、海外にいるかのような生活を体験できる「アトラクション・エリア」と、プログラミング、ニュースキャスター、ダンス、金融、SDGs などの国際貢献に関するテーマ等を、専用機材を使いながら英語で学ぶ「アクティブイマージョン・エリア」の大きく 2 系統のエリアに分かれる。TGG では、児童・生徒 8 人のグループに一人ずつ、「エージェント」と呼ばれるイングリッシュ・スピーカーが付き、彼らは子供たちが入場してから退場するまで付き添い、子供たちの発話を促す。このほか、主にアクティブイマージョン・エリアで、各プログラムについての専門性をもつ「スペシャリスト」と呼ばれるイングリッシュ・スピーカーも指導にあたる。

また、国際機関、海外の行政機関、グローバル企業等とも連携：都教委が連携する海外の教育行政機関や、東京に集積する国際機関、グローバル企業等、幅広い機関と連携し、より本物志向のプログラムを提供する。英語教育としての TGG での体験が、面白さだけでなく、学習指導要領も見据えた英語教育としての質を担保できるよう、プログラムの内容は、英語教育やグローバル人材育成に関する有識者による監修を受けている。

6 名城大学附属高校生×名城大学外国語学部生高大接続連携学生シンポジウム 2018

「学生たちが考えるグローバル化～食・生物・グローバル化の意義から考える～」

コーディネーター: 伊藤 高司 (名城大学附属高等学校教諭)、アーナンダ クマーラ (名城大学外国語学部学部長)

シンポジスト: (名城大学外国語学部1年生) 大口 真史 (モデレーター)、他4名。(名城大学附属高等学校1年生) 坂本 拓登、他11名 (企業代表及び学生コメンテータを含む)。



大学で「アジアを学ぶ」で学生シンポジウムを行ったことが始まりである。このシンポジウムで得られた成果としては大学に入学して約4カ月で学生を適切に指導することによって学生の発信力は伸びることが実感できた。さらに発表した5人は自ら発表者として名乗りを上げ、自信をもって発表を行った。

学生シンポジウムから高大連携シンポジウム: これをきっかけに一つの疑問が浮かび上がった。「グローバル化とは何だろうか。」素朴な疑問である。しかし、現代においてグローバル化に関する情報は私たちの身の回りにあふれかえっている。だが、その実態について私たちはどれほど理解しているだろうか。グローバル化が問いかける「真の答え」に到達すべく更に理解を深め、人類はこれからどのように歩むのかを考えなければならない。そして、これからの将来を担う学生目線で考える必要がある。

従来の高大連携は大学と高校が連携し、著名人の講演や授業の一環として行うことが多い。しかし、今回の高大連携は授業の一環ではなく大学生、高校生が自主的に行い、企画から当日の発表までを学生主体で行った。これによって大学生と高校生の対話がより多く

生まれ草の根からの高校と大学の連携が図れたと実感している。当シンポジウムでは、①「日本とフィリピンをつなぐ食べ物」、②「生物川をのぞいてみよう～こんなになんだ外来種～」③「不変の真理」、という3つの分科会を設け、大学生や高校生たちは発表や討論を行い、企業代表者を含む数名のコメンテーターから意見を求める形式を採用しており、シンポジストだけではなく参加者にとっても有益であった。

7 シンポジウム: 新設外国語学部におけるグローバル人材育成へのチャレンジ～名城大学外国語学部の事例

シンポジスト: (名城大学外国語学部) アーナンダ クマーラ (コーディネーター)、柳沢 秀郎、ポール・ウィキン、ジェイムス・ロジャース、ボイス・ニコラス



アーナンダ クマーラ: 日本の若者はなんて恵まれた学習環境を与えられているか、その恵まれた環境は、果たして彼らの能力を高めるために十分に生かしきれているのだろうかと疑問視する人は多くいる。大講義室での授業において、集中力を大きく欠いた学生の学習姿勢にも問題がある。また、長い年月をかけて英語を学んできたにもかかわらず、大学入学時に相応の英語運用能力が育まれていないのも日本の悲しき現状だろう。こうした現状のまま社会に送り出された日本の若者は、ハングリー精神の下で育てられる開発途上国の若者と競争できるはずもなく、グローバル社会での活躍の場を奪われかねない。

こうした課題や諸問題を解決するため、本学の外国語学部では、学習者の「内発的動機付け」の必要性を重視し、アクティブラーニングや課題発見・解決型の

学習活動、そして学習成果を全教員が共有するための ICT 活用等、様々な工夫がある。

柳沢 秀郎：海外で学びたい学生ひとりひとりの希望に沿えるよう、セメスター留学をはじめ、長期・短期留学、海外研修、海外フィールドワークなど、さまざまな海外学修プログラムが整備されている。他大学の国際系学部と異なり、本学部の海外学修は強制ではない。にもかかわらず、これらのプログラムに一つ以上参加している学生の割合は、9 割を超える。このことは、異国に踏み出すのに必要な知識と自信が、本学部の教育によって学生の内に十分に育まれている査証だと受け止めている。

個々の学生による海外での学習経験は、ポートフォリオなどの形で記録されることが求められる。そうした海外修学記録のポートフォリオ化を大学共通の LMS (Learning Management System) である Web Class によって実現している。本来、一科目ごとの授業支援システムである LMS に、外国語学部は学部統合型エリアを独自に整備し、学生一人一人の学修カルテ (ポートフォリオ) を学部教員全員で共有できる体制を整えている。

ポール・ウィキン：グローバル人材育成に関して①外国語能力、②国際理解、③ ICT 能力が重要な柱である。多くの大学では、そのような能力を向上させるために、座学を中心の教育プログラムを導入している。しかしながら、それぞれの側面に対する単独的なプログラムを実施するのではなく、それらを統合させた形式の教育プログラムの方がより有効であると考え。学生達はインターネットを通じてオーストラリア及び香港の大学の学生達と交流を行うことで、外国語の能力を高めるだけでなく、異なった文化背景をもつ学生と交流することで国際理解を深め、そしてそのツールとしてインターネットを使うことで ICT 能力も向上するという、一石三鳥ともいえる成果を得ている。

ジェイムス・ロジャース：日本人の大学生は、大学入学直後に二通りの課題に直面する場合がある。そのひとつは、90 分授業や答えのない問への取り組みなど、高校と異なる教育プログラムに対する戸惑いであり、もうひとつが、大学時代のモラトリアム化である。特に後者は、大学での 4 年間で厳しい受験戦争と世知辛

い社会との狭間にできたつかの間の安息期間として捉えてしまいがちな日本の教育制度自体が孕む根深い問題である。こうした学生たちに内発的に学びを促すためには、彼らと信頼関係を構築することは必要である。

ボイス・ニコラス：英語の授業で取り入れているアクティブラーニングの事例として「コメントカード」について紹介した。コメントカードは、言語を学ぶだけでなく、異文化の理解、そして学生とのコミュニケーションツールとしても使うことができる。クラスルームにおける同級生や教員との交流を通じて、学習に対するモチベーションが高くなるだけでなく、その内容に対する理解が深まることも確認されている。しかしながら、忙しさの中でコメントカードなどを使いながら学生との交流を行う余裕のない教員がいるのも事実である。授業内だけでなく、授業外においても学生との交流のため、このようなコメントカードの利用が推奨される。

8 トークショー：グローバル人材育成～今後の展望について思うこと

亀山 郁夫 (名古屋外国語大学学長)、勝又 美智雄 (国際教養大学名誉教授)



勝又名誉教授の司会で進められたこのトークショーは、亀山学長との意見交換という形式で行われた。まずは、「グローバル人材」という言葉への感想・意見・違和感についてお尋ねした。文学者・文学研究者という「言葉」の専門家としての見方はどうなのかという質問から始まり、「グローバル人材」の定義、その必要性、そして、「グローバル人材」はどのように育成できるのかに焦点を当て、勝又名誉教授と亀山学長との間の専門的かつ意味深い意見交換となった。

次に、大学が「グローバル人材」の育成教育に取り組むことについて質問され、亀山学長自身が東京外国語大学（国立）と名古屋外国語大学（私立）の学長・大学経営者として感じていること、その課題などについて伺った。そして、大学経営、新学部開設などの経験が豊富な亀山学長に対して、東外大、名古屋外大での工夫についても意見を求め、社会の発展のために大学がやるべきことと、義務教育・高校段階でやるべきこととの違いはあるかなども確認した。

最後の部分では、日本の大学の現状や、大学における問題、「知の鎖国」論、「開かれた大学づくり」などをキーワードとするトークとなった。ここでは、世界の大学と比較して足りないものや良いものについて、大学が本来果たすべき役割、大学・教員の教育と研究と社会貢献のバランスについての考え方などについての議論となった。勝又名誉教授の国際教養大学での経験なども踏まえながらのこのバトルトークはとても有意義なものだった。

9 中部地域の高等学校におけるグローバル人材育成の取り組み

プレゼンター：五十嵐 真人（愛知高等学校教諭） 原田 貴之（愛知高等学校教諭）、羽石 優子（名城大学附属高等学校教諭・教育開発副部長）、五十嵐 真人、原田 貴之（愛知高等学校教諭）

愛知高等学校では高校 1 年生における学年指導として「ミッション（生まれた使命）」を絶えず意識させるよう指導している。これは、「自分が生まれた使命」を頂上に、それを達成するための「長期的目標」や「短期的目標」、それを実現することができると思う「個人的経験」を可視化する活動を日本語・英語で行っている。

2016 年度より英語科が中心となり ICT を活用したアカデミックプレゼンテーションを指導している。高校 2 年生選抜クラス 3 クラスを対象に、2 学期からコミュニケーション英語の 1 時間を配当し、LL 教室で実施された。生徒は、自分の関心のある研究テーマを見つけ、先行研究論文を 2 本以上読み、200 ワード程度の英文でまとめた。3 学期には研究テーマから仮説を立て、実証方法を考え、予測される結果までをパワーポイントでプレゼンテーションを行うことを目

標に各自準備をした。そして学期の終わりに、5 人グループで各生徒が発表、ピアフィードバックシートを用いた生徒間相互評価を行った。各グループで最も評価の高かった生徒は、次の授業で全体の前で発表、その他の生徒は評価を行った。

そして、高校 3 年生 1 学期には、実証実験の結果を分析、研究の課題や今後の展望を含めたレジュメを作成し、全員が発表した。発表の手順は 2 年生 3 学期と同様、グループで予選、全体で決勝という流れであるが、この時は 1 年間の取り組みの総括として自己評価も行い、採点に取り入れた。

このセッションにおいて、そのような教育プログラムを通じて訓練された愛知高校の複数の生徒達が研究発表を行った。高校 3 年の発表事例では、国連による World Happiness Report (2018) を中心にオンラインアンケートを中心の調査研究発表を行い、また高校 1 年生の発表ではボランティア活動に関するアメリカの事例を研究し、自らがボランティア同好会を立ち上げた結果などを紹介した。

羽石 優子：名城大学附属高等学校では、2003 年の国際クラス創設以来、英語と課題研究活動を重視した学習プログラムを実施しており、2014 年に文部科学省事業 SGH（スーパーグローバルハイスクール）の指定を受けたことを契機に事業の精選・深化を目指している。本セッションでは、SGH グローバルフィールドワークに参加した 3 年生による報告を中心に SGH の取り組みを紹介した。



生徒発表 1：「バリ島における観光開発—グローバルとローカルの視点から—」（3 年生）

2017年10月、観光活動が盛んなバリ州での研修に参加し、開発により引き起こされる問題に注目した調査研究を行った。観光開発による問題のうち、①環境破壊、②地域社会との分離、③固有の文化・伝統の衰退の3点を取り上げ、事前学習・現地調査を行った。①では、ごみがマングローブ林に絡みつきの生育を妨げている様子が見られ、ごみ処理の習慣やシステムが確立されていない印象を受けた。②は、ヌサドゥア地区をはじめとして、地域社会とは隔離する形での大型のリゾート開発が開発初期には行われていた。③では、外国人が再編した民族舞踊が観光資源になっていた。

観光開発による問題は、ステイクホルダーそれぞれの立場によって受ける影響が違ふことを実感した。また、対策が必要なものだけではなく、固有の文化や伝統についてなど、捉え方を変えるべきものもあることがわかった。バリ島における観光開発は、ローカルとグローバルが相互に影響を受け、変化しているということが今回の研修で明らかになった。

生徒発表2：愛知県における車いす利用者の観光活動を促すための提案（3年生）

これは、車いす利用者の観点から見る愛知県の現状に焦点を当てた研究発表である。車いす利用者は外出、観光活動には高い関心があると知られている。しかしながら、車いすでの外出の場合課題が多いのも現状である。探求課題として、名古屋城でのフィールドワークなどを行いながら、車いす利用者の外出や観光活動を妨げる要因を分析した。具体的には、バリアフリートイレの不足による問題、駅や買い物施設などの建物における階間の移動に関する問題、また車いすでの移動の困難さによる疲れの問題などである。バリアフリー観光パッケージが開発されても、既存の施設はバリアフリーの考えを取れ入れていることから、車いす利用者にとって課題が多いことを明らかにした。

受付日 2019年3月10日、受理日 2019年3月16日

報告

高大連携の理想モデルを探る ～さまざまな連携例から見えてくること～ (2018 年度全国大会教育連携部会企画報告)

奥山 則和 ^A

写真提供：大会実行委員長・クマーラ教授

2018 年 10 月 20・21 日に、名城大学ナゴヤドーム前キャンパスにて開催された第 6 全国大会において、10 月 21 日の 9 時 30 分から 10 時 30 分に標題の企画が開催された。開催意図は以下の通り。

教育連携部会では、関東支部大会で高大連携企画を 2 度実施した。高大連携といえば大学側に負担が掛かりがちなイメージが多いなか、そうではない連携を発信してきている。初等・中等教育から高等教育を経て社会へとスムーズな「トランジション」を考慮した教育課程の編成が求められる現在、さまざまな事例から学校と大学間の効果的な「連携」の形を模索することは意義があると思われる。

本企画は、奥山がモデレーターとなってリードし、3 名のパネリストが議論した。パネリストの発表テーマは、以下の通り。

伊藤高司氏：大学生が高校に戻ってくる連携

川名典人氏：大学から高校生に活動を提供

高城宏行氏：K-16 カリキュラムの研究

まずは、パネリストの三方が、それぞれの現状を簡潔に発表した。

名城大学附属高等学校の伊藤高司教諭が、「学校インターンシップ」について紹介した。名城大学外国語学部が今年度始めた企画で、教職を目指す学生に学校現場で体験的な活動を提供するものである。

学校教育法や学習指導要領に則って教育活動を行わなければならない「学校」内での活動となるので、大

A: 学校法人桐蔭学園グローバル教育センター
グローバル人材育成教育学会教育連携部会長

学生に好きなように授業内で活動させられないもどかしさはあるようだ。しかし、大人ではなく、高校生と年齢が近い大学生による（「留学はいいよ」などの）声掛けは、効果的であるという報告だった。

次に札幌国際大学の川名典人教授が、大学教員が高校生に提供する高大連携について、報告した。彼は、前年に北海道情報大学で行われた第5回全国大会で、北海道を例に観光立国日本をどう支えるかについてのシンポジウムにも登壇している。

ICTを駆使し、遠隔地の斜里にいる生徒に対してさまざまな実践的な英語教育の場を提供されてきた氏の報告は、どの内容も刺激的であった。生徒たちにとって身近な地元を題材に、毎年形を変えながら「英語を使う」場面を創り出すことは、英語学習に意義を与える上でも、英語を実践的に使用する場づくりとしても、見習いたい。

玉川大学の高城宏行准教授は、玉川大学・学園と、京都教育大学とその附属校とを例に、幼稚園から大学まで一貫教育が、いまどのようになされており、どのような課題があるかについて、報告した。

一貫教育をデザインしても、各学校間に入試があり児童・生徒・学生が必ずしも同じシステムに上がっていかないという問題点があることが指摘された。また、教員養成に必要な情報として今後期待されるグローバル人材像は提供されるものの、学生自身がグローバル

に活躍する場があまりない、といった問題提起もあった。

パネリストたちの報告を踏まえ、司会が3人の間でのQ&Aをリードしていき、次第に議論は会場にいた聴衆にまで広がった。

残念ながら、時間の制約もあり、標題に掲げたような「理想像」のイメージがつかめるまでには至らなかった。しかし、高大連携を含むさまざまな機関の連携の重要性が指摘されているこの時期に、こうして多くの人を巻き込んで議論する場を設けられたことには意義があったと感じている。パネリストとしての役割を快諾くださった三氏、全国大会での企画実施に許可をくださった実行委員の皆さま方には深く感謝している。

今回特記すべきこととして、写真にあるように多くの高校生がこのシンポジウムを聴いてくれた。これは、同会場で名城大学と名城大学附属高校の学生・生徒による「高大接続連携シンポジウム2018・学生たちが考えるグローバル化」という企画を観に来た生徒たちだ。教育に携わる大人たちが真剣に教育をよりよいものにするために議論するさま、そしてどのようなことを議論しているかを体感できたはずだ。

今回の全国大会の特徴である、多様な参加者たちがいたという一つの事例として、ここに記しておきたい。

受付日 2019年1月15日、受理日 2019年3月16日

報告

異文化対応力の測定と 海外研修プログラムの評価・参加学生の変化 (2018 年度全国大会 シンポジウム 報告)

小野 博 A



グローバル人材育成教育学会に異文化対応力育成研究専門部会を発足させ、最初の統一的な研究テーマとして、異文化対応力の測定方法の開発に取り組んでいる。

近年、グローバル人材の育成に積極的な大学が増え、海外派遣準備学習として英語教育等の事前研修を行った後、海外での英語学習、サマーコースの受講、ワークショップの開催、インターンシップへの参加、ボランティア活動などを実施し、多様な目的で海外活動する学生への支援に積極的に取り組む大学教員もまた増えている。実際には短期間の研修では英語力の大きな伸びは期待できないものの、教員の目から見てもコミュニケーション能力や異文化対応が大きく成長して帰国する学生が多いよう

である。このことから、これらの資質の変化を客観的に測定し、同じ大学における多様なプログラムの成果の比較や、留学等の長期派遣と短期派遣の比較、個人の変化の比較ができるような測定方法を開発し、派遣プログラムの改善に反映させたいとの要望が担当教員から専門部会にも寄せられている。そこで、専門部会のメンバーが6回の研究会を開催した。そこでは、海外にある同種の評価方法にまず着目し、海外の測定方法が日本の学生の異文化対応力やその変化の測定に役立つか等を検討した。そして、それらの内容を参考にしつつ、日本の学生の特質を客観的に測定する方法の開発について研究を続けてきた。

今回のシンポジウムでは、まず、専門部会長の長崎大学の古村氏から「異文化対応力向上を目的とした教育方法の提案」と題し、本研究会で行っている

A: 昭和大学・中村学園大学・西九州大学 客員教授

異文化対応力の測定方法に関して、Byram (1997, 2008) の Intercultural Communicative Competence の理論を参考に、日本人学生を対象に様々な異文化対応力に関するアセスメントのコアとなる基本的構成要素についての説明があり、その後、異文化対応力を高める教育方法の一例についての紹介があった。

次に、「日本人学生の特徴を考慮した異文化対応力測定法」について佐賀女子短期大学の青柳氏から、入手できた 17 種類の内外の異文化対応力測定法について説明があった。その中で特に、海外のテストの中には日本人高校生・大学生が答えにくい、または聞いてはいけない質問まであるため、日本の状況を十分に反映したテスト項目を作ることの重要性が強調された。また、このような異文化対応力アセスメントはアメリカで開発されたものやビジネスマン対象のものが多いため、専門部会としては、日本人学生の異文化対応力には独特のものがあるかもしれないと考え、その特質との関連を鑑みて学生の資質の変化を十分に反映できる測定法の開発を

目標としているとの報告があった。

その後、統計的手法の観点から実際の質問紙の作成とデータ分析について「異文化対応力測定尺度作成の試み」として、大阪体育大学の工藤氏から、調査時間の短縮や質問内容の平易化、分析方法と分析結果の表示方法等について説明があった。

工藤先生のデータ分析結果を引用して、福岡大学の佐々木氏からは「異文化対応力の変化から見た海外研修プログラムの評価と学生の変化」と題し、実際に大学に導入した際の利用方法について、さらに 2018 年度の研修前後の変化を示す調査結果についての報告があった。

最後に、専門部会は、派遣前後における異文化対応力の変化に関する、これまでの専門部会による試行試験を踏まえ、2019 年 2 月の関西支部大会時に開催する研究会で専門部会としてのまとめを行い、今後さらなる改良を目指すため、学会員に広く利用していただきたいとの呼びかけを行なった。

受付日 2019 年 2 月 18 日、受理日 2019 年 3 月 16 日



報告

2018 年度九州支部大会報告

原 隆幸 (九州支部長) ^A

2018 年 9 月 29 日 (土) に長崎大学経済学部 (片淵キャンパス) にて、グローバル人材育成教育学会第 5 回九州支部大会が開催された。台風の影響で一部参加できなかった会員等もいたが、雨にもかかわらず九州だけでなく、関東や関西からの参加もあり、34 名の出席があった。今回の大会テーマは「グローバル人材育成と大学のブランド力向上」であった。

12:45 からの開始式では大会実行委員長である古村由美子先生 (長崎大学) の挨拶と岡田裕正先生 (長崎大学経済学部長) による会場校挨拶から始まった。その後、大六野耕作先生 (明治大学副学長) による「グローバル人材育成にかかる費用をどうマネージするか?」と題する 45 分間の基調講演が行われた。当日は 6 ページにもわたる追加資料が配布され、多くの情報を共有することができた。

続いて、異文化対応力育成研究専門部会のメンバー

による「異文化対応力の測定と海外研修プログラムでの利用」と題するシンポジウムが開催された。小野博先生 (西日本大学など) をコーディネーターに迎え、青柳達也先生 (佐賀大学)、工藤俊郎 (大阪体育大学)、佐々木有紀 (福岡大学) による発表が行われた。小野先生から趣旨説明が行われた後、青柳先生は、「異文化対応能力とは」と題し、これまで異文化対応力測定研究部会が行ってきた海外における異文化対応力の定義や測定するためのテストに関する説明が行われた。また、同研究会で参考にした Byram (1997) の Intercultural Communicative Competence (ICC) モデルに基づき、日本人向け異文化対応力測定ツールとなる Intercultural Competence (相互文化的能力) 尺度作成に関して紹介がなされた。次に工藤先生からは、「異文化対応力測定尺度作成の試み」と題し、研究会で Byram (1997) の質問項目を元に独自の質問紙を作成し 2018 年 3 月から調査を始めたこと、海外留学等の前後に実施し、その変化を検出することを目指してい

A: 鹿児島大学

るとの説明があった。その上で、Byram (1997, 2008) を元に 48 項目からなる 4 肢択一の質問紙を作成し、異文化体験前用 Pre 版と体験後用 Post 版を設けたことが説明された。これらを実施し 220 名分の解答を用いて因子分析し、その結果が示された。実際に使用した Pre 版と体験後用 Post 版の質問紙と因子分析の結果も配布され、参加者は資料を見ながら話をうかがうことができた。最後に佐々木先生は「福岡大学の海外研修プログラムと異文化対応力」と題し、福岡大学における海外研修の位置付けやプログラムの紹介が行われた。さらに、福岡大学で行っている独自の語学力測定の結果なども話された。各発表者が要領よくまとめて発表したため、その後の質疑応答に十分な時間を割くことができた。

その後、展示業者紹介と休憩に続き、一般発表と学生発表が行われた。一般発表は二本あり、岡田佳子先生（長崎大学）による「大学生が考える『グローバル人材』とは何か―留学生との共修・協働を経た学生のインタビュー分析より―」と題する発表がなされた。発表では留学生との共修・協働を経験した学生たちが「グローバル人材」についてどのような考えを持つようになったのかを学生の「経験されたカリキュラム」に着眼し、フォーカスグループインタビューの分析が紹介された。次に橋田力先生（神戸大学）による「神戸大学の国際教育プログラムとグローバル人材育成（KUPES を例に）」と題する発表がなされた。神戸大学 EU エキスパート人材育成プログラム（KUPES）は、3 学部・研究科を横断して設計された学際的カリキュラムをもとに、専任の外国人教員が英語による専門の授業を行う、国立大学としては画期的な国際教育プログラムであるとの紹介があった。その後、部局横断型の教育プログラムによる課題として 2 つを挙げた。

1 つ目は、欧州の文教政策の主軸である複文化対応能力の測定と育成、特に日本人学生の特性を十分に考慮した異文化対応能力の測定・評価方法を開発し、導入することにより、グローバル人材育成に向けた教育改善を進めることが可能になる。2 つ目は海外インターンシップの機会をプログラムに組み込むことにより、グローバル人材育成に向けた教育を充実させ、国際的なキャリア形成にもつなげることができる、とのことであった。

学生発表は三本あり、松原大修さん（名城大学）による「大学で行う新しいグローバル人材育成」と題する発表では、大学の授業を受けていく中で感じた疑問から、大学の 1、2 年生から専門知識を学べる機会を多く設けることを主張した。次に森山巳央さん（長崎大学）による「1 人の外国人としての異文化理解能力」と題する発表では、自身が経験したフィリピン大学での短期海外研修、中国でのインターンシップ、台湾での長期留学を通して身に付けた異文化理解に関する能力について話した。最後に青山明日奈さん（西九州大学）による「グローバル人材を目指すための留学と英語学習の取組み」と題する発表では、大学で受けた短期英語集中講座 GCE (Global Communication English)、その後に参加したオーストラリアでのインターンシップとホームステイを通しての経験を話した。また、オーストラリアと日本の現状を比較しての意見とグローバル人材育成の重要性が高まっていく日本の英語教育で、現在の日本の英語学習を今一度見直す必要があるとの考えが述べられた。

大会終了後の情報交換会でも長崎の郷土料理をいただきながら、活発な意見交換、情報交換が行われた。

受付日 2019 年 2 月 5 日、受理日 2019 年 3 月 16 日

報告

2018 年度 関西支部大会報告

実行委員長
服部 圭子^A



2019年2月9日(土)、近畿大学東大阪キャンパスにおいて、「留学・国際交流活動を通じた発展的学び—プログラム構築と学修の継続性—」という大会テーマのもと、グローバル人材育成教育学会第5回関西支部大会が開催されました。近年、多くの学びを喚起する留学プログラムや国際交流活動がたくさんある中、帰国後やプログラムへの参加後、学生たちがどのように学びを継続し、活動を広げてキャリアパスに繋げていくのか、またその受け皿となり学びを発展させるプログラム構築が大学をはじめとする教育機関の課題ではないかという問題意識から、支部大会のテーマが設定されました。

当日は、基調講演、シンポジウム、パネルセッション、招待講演・報告、模擬授業デモンストレーション、一般発表、ポスター発表などを通して、グローバル人材育成教育の在り方やプログラム構築について議論さ

れました。また、賛助会員および参加企業の皆さんの展示・発表によるご協力もありました。まだ非常に寒い日でしたが、77名の方に参加いただき、会場内は熱気に溢れていました。近畿大学アカデミックシアター内のラウンジで行われた情報交換会には51名の参加者があり、近大マグロも食しながら議論を深めました。

大会前の午前中には、異文化対応力育成研究専門部会の研究会が開催されました。午後からの大会は、実行委員長からのご挨拶で始まりました。まず藤原尚先生(近畿大学副学長・グローバル推進検討委員会委員長)から、開催校ご挨拶に引き続き「近畿大学におけるグローバル人材育成教育」というテーマで基調講演をしていただきました。近畿大学の建学の精神である「実学教育」と「人格の陶冶」を基に、「近畿大学国際化のビジョン」を設定して、地域発展と国際社会に貢献ができる人材育成のためのさまざまな取り組みが行われていることが紹介されました。2つめの基調講演は、土井康裕先生(名古屋大学総長補佐・国際化推進

A: 近畿大学生物理工学部

担当)による「産学連携によるシンガポール国立大学ビジネススクールとの交流プログラム—交流プログラムの連続性と効果—」でした。国外の連携先との交渉や協力体制、産学連携のプログラムを運営する上での具体的な事例や課題を、わかりやすく楽しく紹介してくださいました。

次のシンポジウム「関西発グローバル人材育成教育の現状と課題」は、勝又美智雄学会長を座長として、3名の先生方にご登壇いただきました。藤田直也先生(近畿大学国際学部)には、近畿大学国際学部が目指すグローバル人材育成について、留学必修化を軸としたプログラムの視点からお話いただきました。岩崎裕保先生(関西 NGO 協議会監事、開発教育協会監事、帝塚山学院大学)には、2015年に国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)を行動原理とすることが「グローバル人材」に求められるのだという視座を提供いただきました。新田香織先生(特定非営利活動法人「アイユーゴー〈途上国の人とともに〉理事」、近畿大学総合社会学部)は発展途上国支援活動に参加する学生に必要とされる事前準備やコミュニケーション力についてお話いただきました。

口頭発表のセッションでは、村井良野氏・樋口尊子氏(NPO 東大阪日本語教室 HONK)による地元の外国人への日本語教室の活動を通じた多文化理解についてのご報告と、白石よしえ先生(近畿大学全学共通教育機構)の模擬英語授業特別デモンストレーションの2件の招待発表を含む8種類11名によるご発表がありました。紙面の関係で全てをご紹介できないのが残念ですが、詳細は学会ホームページをご覧ください。

パネルセッションは、「地域・世界を繋ぐ発展的継続的学びの可能性」というテーマでした。まず、近畿大学が文部科学省で採択された「大学の世界展開力強化事業」に関連する「ロシア人交歓留学生の企業インターンシップ：日露間で活躍できるモノづくり中核人材の育成」を西藪和明先生(近畿大学理工学部)がご紹介くださいました。そして、米田尊行氏(株式会社松井製作所)、濱田恵氏(濱田プレス工藝株式会社)の2つの企業の方々が、国際インターンシップの具体的な受け入れ事例についてお話しくださいました。「図面は共通語であり、ことばは図面の中にある」というお言葉が印象的でした。2つめの「日本の武道プログラム」では、デイビッド・エックフォード先生(近畿大学語

学教育センター)が、交換留学生を対象とした日本の武道を学ぶプログラムについての展望を述べられました。武道は日本からの「輸出品」の1つであり現在2億の人々が武道に親しんでおられるということでした。また、コミュニケーションと文化は分離できないことを認識する大切さをご指摘くださいました。

ポスター発表7本のうち、5本は国際インターンシップ、海外研修プログラム、外国人支援活動に参加した学生たちによるものでした。これらの学生を含む学生・大学院生たちが学会の手伝いをしてくれましたが、学会手伝いを通して非常に刺激を受け、異なる視点に気づき、やる気が喚起されたことが、情報交換会時に述べてもらった感想からも窺えました。支部大会への参加が今後の各々の活動や学びの継続に繋がることを期待しています。

当初、学会長より、「近畿大学が目指すグローバル人材育成教育や各種プログラムを紹介してほしい。また地域性や関西らしさを出してほしい」というご要望を受けました。新しくなった近畿大学東大阪キャンパスでの開催がベストだと考えたものの、実行委員長である報告者の所属は和歌山キャンパスです。不安いっぱいでお引き受けしましたが、学長・副学長をはじめ、学会理事や関西支部長のご協力やご助言、協力をいただき、さらに、多学部に亘る多くの先生方、学内の各部署、学生さんたちの協力を得て、無事に終わることができました。

反省点もたくさんありますが、会長からは、「内容が盛りだくさんで充実しており、主会場もほほいっばいで盛況であったので、大成功だといえる」とのお言葉をいただき、ほっとしています。

本支部大会に参加くださった皆さまが、相互行為により色々な気づきを得て、今後の研究や活動の発展に繋げる切っ掛けを得ていただけたなら嬉しいなと思っています。

登壇をご快諾くださった発表者の皆さま、ご協力いただいた皆さまに、実行委員会を代表して心より感謝申し上げますとともに、ここにご報告いたします。

受付日 2019年3月7日、受理日 2019年3月16日

大会プログラム (2018 年度後半期)

-5 周年記念-第 6 回全国大会 プログラム

大会テーマ：グローバル人材教育のこれまで、そしてこれから ～連携する高大、産官学からグローバル人材へ～

開催日：2018 年 10 月 20 日（土）、21 日（日）
開催場所：名城大学（ナゴヤドーム前キャンパス）
プログラム：

1 日目 2018 年 10 月 20 日（土）

13:00-13:20 開会式

13:20-14:00 基調講演「グローバル時代における大学教育の在り方を求めて～豊田工業大学での試行錯誤を中心に～」榊裕之（豊田工業大学学長）

14:10-15:40 シンポジウム「産学・高大接続連携から見るグローバル人材育成」

シンポジスト：福島茂（名城大学副学長）、梶田朗（JETRO 中部、地域統括センター長）、岩崎政次（名城大学附属高等学校長）、榊裕之（豊田工業大学学長）

モデレータ：大六野耕作（明治大学副学長）

15:50-17:00 シンポジウム「企業のグローバル化対応」

「歴史的な転換期におけるグローバル人材ビジネスの役割」林隆春（アバンセコーポレーション社長）

「三菱商事における人材育成について」伊藤卓司（三菱商事株式会社 中部支社 総務部総務・人事・情報チームリーダー）

「グローバル企業で働くこととは」川瀬 広行（LEGOLAND Japan 株式会社 ヒューマンリソースディレクター）

「ゴールから考えるグローバル人材育成プログラム」万浪靖司（株式会社地球の歩き方、副社長）

17:05-17:35 賛助会員によるプレゼンテーション

17:45-18:15 賛助会員ブース・ポスター見学

18:30-20:00 情報交換会

2 日目 2018 年 10 月 21 日（日）

9:00-9:30 総会

9:30-10:30 教育連携シンポジウム「高大連携の理想モデルを探る」

シンポジスト：伊藤高司（名城大学附属高等学校）、川名典人（札幌国際大学教授・観光学部長）、高城宏行（玉川大学准教授・国際教育センター副センター長）

モデレータ：奥山則和（学校法人桐蔭学園）

10:40-11:40 グローバル化教育特別セッション
「産学連携による実用的なグローバル人材育成の取り組み」土井康裕（名古屋大学総長補佐）
「既存の学校教育の枠組を超えて～東京都英語村～TOKYO GLOBAL GATEWAY～」森晶子、瀧沢佳宏（東京都教育庁指導部）

10:40-11:40 高大接続連携学生シンポジウム
「学生たちが考えるグローバル化」名城大学附属高校生×名城大学外国語学部生

コーディネータ：伊藤高司（名城大学附属高等学校）

11:40-12:40 一般発表

11:40-12:40 シンポジウム「新設外国語学部におけるグローバル人材育成へのチャレンジ～名城大学外国語学部の事例」アーナンダ クマーラ（名城大学外国語学部学部長）、柳沢秀

郎、Paul Wicking、James Rogers、Nicholas Boyes (名城大学)

13:30-16:50 一般発表

13:30-14:30 トークショー「グローバル人材育成～今後の展望について思うこと」亀山郁夫 (名古屋外国語大学学長)、勝又美智雄 (国際教養大学名誉教授)

14:40-15:40 シンポジウム「異文化対応力の測定と海外研修プログラムの評価・参加学生の変化」

コーディネータ：小野博 (昭和大学・西九州大学他)

「異文化対応力向上を目的とした教育方法の提案」古村由美子 (長崎大学)

「日本人学生の特徴を考慮した異文化対応力測定法」青柳 達也 (佐賀大学)

「異文化対応力測定尺度作成の試み」工藤俊郎 (大阪体育大学)

「異文化対応力の変化から見た海外研修プログラムの評価と学生の変化」佐々木有紀 (福岡大学)

15:10-16:50 中部地域の高等学校の事例紹介

「高等学校におけるグローバル人材育成の取り組み～愛知高等学校：アカデミックプレゼンテーション／名城大学附属高等学校：SGH 事業」五十嵐 真人、原田貴之 (愛知高等学校)、羽石 優子 (名城大学附属高等学校)

17:00-17:30 閉会式

第5回九州支部大会 プログラム

大会テーマ：グローバル人材育成と大学のブランド力向上

開催日：2018年9月29日 (土)

開催場所：長崎大学 (片淵キャンパス)

プログラム：

12:45-12:50 開会式・会場校挨拶 岡田裕正 (長崎大学経済学部長)

12:50-13:35 基調講演「グローバル人材の育成にかかる費用をどうマネージするか？」大六野 耕作 (明治大学 副学長)

13:40-15:20 シンポジウム「異文化対応力の測定と海外研修プログラムでの利用」

コーディネータ：小野博 (西九州大学・中村学園大学・昭和大学)

1. 「異文化対応力とは」青柳達也 (佐賀大学)

2. 「異文化対応力測定尺度作成の試み」工藤俊郎 (大阪体育大学)

3. 「福岡大学の海外研修プログラムと異文化対応力」佐々木 有紀 (福岡大学)

15:20-15:30 展示企業紹介・休憩

15:30-16:30 一般発表 (25分×2)

「大学生が考える『グローバル人材』とは何かー留学生との共修・協働を経た学生のインタビュー分析よりー」岡田佳子 (長崎大学)

「神戸大学の国際教育プログラムとグローバル人材育成 (KUPES を例に)」橋田力 (神戸大学)

16:35-17:20 学生発表 (15分×3人)

「大学生の学部連携と学生主体のグローバル人材育成」松原大修 (名城大学)

「1人の外国人としての異文化理解能力」森山 巳央 (長崎大学)

「グローバル人材を目指すための留学と英語学習の取り組み」青山明日奈 (西九州大学)

17:35-17:40 閉会式

17:40-17:50 支部総会

18:30-20:30 情報交換会

第4回中国四国支部大会 プログラム

大会テーマ：「大学の国際交流における地域連携の課題」

開催日：2018年10月27日 (土)

開催場所：島根大学 (松江キャンパス)

プログラム：

13:30-13:40 開会式・会場校挨拶

- 13:40-14:20 基調講演1「国際交流次の一手～留学費用をどうマネージするか～」大六野耕作（明治大学国際交流担当副学長）
- 14:20-14:50 基調講演2「地球時代を生きる個人の資質と大学の国際交流の意義」佐々木亮（島根大学国際交流センター 特任講師）
- 14:50-15:00 休憩
- 15:00-15:30 「日本における外国人教員の活動状況と満足度に関する研究」大膳司（広島大学高等教育研究開発センター教授）
- 15:30-16:00 「IT 人材の国際間移動の動向に関する研究」青晴海（島根大学国際交流センター教授）
- 16:00-16:20 「トビタテ！留学 JAPAN 地域人材コースを通じたインターンの経験と学び」梅木太郎（島根大学）
- 16:20-16:40 「ワーキングホリデーを通じた学びと自己変革」北川一稀（島根大学）
- 16:40-17:00 会長挨拶「外国語力を超える難解語彙の選別方式と放送・教育・翻訳機への応用」小野博（グローバル人材育成教育学会 会長）
- 17:00-17:05 閉会式 支部長挨拶 大膳司（広島大学）
- 18:00-20:00 情報交換会

第5回関西支部大会 プログラム

大会テーマ：留学・国際交流活動を通じた学び-プログラム構築と学修の継続性-

開催日：2019年2月9日（土）

開催場所：近畿大学（東大阪キャンパス）

プログラム：

- 10:00-12:00 異文化対応力育成研究専門部会研究会
- 12:00 開会式、支部挨拶：服部圭子（支部長代理、理事・開催校実行委員長/近畿大学）
- 12:05 開催校 挨拶および基調講演1「近畿大学におけるグローバル人材育成教育」藤原尚（近

畿大学副学長、グローバル推進検討委員会委員長）

- 12:40 基調講演2「産学連携によるシンガポール国立大学ビジネススクールとの交流プログラム-国際交流プログラムの連続性と効果-」土井康裕（名古屋大学総長補佐・国際化推進担当）

- 13:30 シンポジウム「関西発グローバル人材育成教育の現状と課題」

司会：勝又美智雄（元、国際教養大学）

「近畿大学国際学部が目指すグローバル人材育成-留学必修化を軸としたプログラム構築とその成果-」藤田直也（近畿大学国際学部）
「“グローバル市民”をはぐくむ“SDGs”」岩崎裕保（関西NGO協議会監事、帝塚山学院大学）

「発展途上国の現場で必要とされる英語力・コミュニケーション力」新田香織（特定非営利活動法人「アイユーゴー -途上国の人と共に」理事、近畿大学総合社会学部）

- 14:40-14:50 休憩

- 14:50-16:50 口頭発表

- 14:50-16:50 パネルセッション「地域・世界を繋ぐ発展的継続的学びの可能性」

司会：服部圭子（近畿大学）

1,「ロシア人交換留学生の企業インターンシップ：『日露間で活躍できるモノづくり中核人材の育成』を目指して」西藪和明（近畿大学理工学部）、米田尊行（株式会社松井製作所グローバル事業推進カンパニーrapport 部）、濱田恵（濱田プレス工藝）

2,「日本の武道プログラム」デイビッド・エックフォード（近畿大学語学教育センター）

- 17:40-18:10 ポスター発表

- 18:10 展示企業紹介

- 18:20 閉会式、会長挨拶：勝又美智雄（会長/国際教養大学）

- 18:30-20:00 情報交換会

会誌『グローバル人材育成教育研究』投稿規程

第1条 本誌はグローバル人材育成教育に関する論文等を掲載する。

第2条 掲載する論文等の種別は、研究論文、研究ノート、実践報告、論壇、展望、解説・講座、報告、巻頭言とし、種別ごとの内容とページ数は別表の通りとする。

第3条 研究論文、研究ノートおよび実践報告は本会の会員が筆頭著者であるものに限る。

2 論壇、展望、解説・講座、報告、巻頭言については、編集委員会が特に認めた場合は非会員が筆頭著者となることができる。

第4条 掲載する論文等は、編集委員会が委嘱する査読者による査読審査を経るものとし、査読審査を経て編集委員会が公表するのにふさわしいと認めた原稿について、編集委員長がその掲載を決定する。

第5条 著者に対して原稿料の支払いをせず、掲載料の徴収も行わない。

第6条 原稿は、日本語または英語を使用し、指定された形式で作成する。

2 研究論文、研究ノートおよび実践報告に関しては、本文で使用する言語に関わらず、200語以内の英文の要約を付けるものとする。

第7条 投稿の際は、学会ホームページの指定されたフォームに必要事項の記入を行い、原稿のファイルを添付して送信する。

第8条 原稿は未発表のものに限り、二重投稿を禁じる。本誌に投稿した原稿の採否が決定するまでは、著者は同内容の原稿を他の雑誌等に投稿してはならない。

第9条 本誌に掲載された論文等の全ての著作権（著作権法第27条及び第28条に規定する権利を含む）は、グローバル人材育成教育学会に帰属する。

第10条 著者には、要望があれば本誌に掲載された論文等の抜き刷りを本人の実費負担により渡す。

第11条 著者は、本誌に掲載された論文等の抜き刷り、あるいは電子ファイルを配布するにあたり、学会の許諾は必要なく、出典を明記し、完成版のみとする。

第12条 本誌は原則として年二回以上発行する。

第13条 この規程を改廃するときは、編集委員会の議決を経て理事会で承認するものとする。

(2017年12月8日改訂)

別表

種別	内容	ページ数 (図表等を含む)
研究論文 (Research Paper)	グローバル人材育成教育に関する研究成果について論じたもの	6～12
研究ノート (Research Note)	論文に準じ、速報性を有し、研究過程で得られた結果・知見などをまとめたもの	4～6
実践報告 (Practical Report)	グローバル人材育成教育に関する実践活動(授業など)から得られた成果などについて述べたもの	4～12
論壇 (Column)	グローバル人材育成教育に関して意見や主張などを述べたもの	2～8
展望 (Prospect)	主題について、最近の進歩や将来の予測を広い視野に立って述べたもの	2～8
解説・講座 (Explanatory Note)	① 主題について、会員の啓発に資するように、平易に説明したもの ② グローバル人材育成教育に関する技術、手法、教材および教育プログラムなどについて客観的に説明したもの	4～8
報告 (Report)	① 本会に設置されている委員会・支部・専門部会からの報告 ② 会員にとって有用な情報、記録にとどめるべき資料や情報などをまとめたもの	2～8
巻頭言 (Preface)	会長などが、巻頭に述べるもの	2 以内

原稿執筆・投稿ガイドライン

グローバル人材育成教育学会 編集委員会

本誌はグローバル人材育成教育に関する論文等を掲載します。原則として年2回（3月末、9月末）発行します。投稿はいつでも受け付けています。投稿規程を参照の上、以下のガイドラインに沿って原稿を執筆し、投稿してください。

【原稿執筆について】

1. 原稿の種別は、研究論文、研究ノート、実践報告、論壇、展望、解説・講座、報告、巻頭言です。種別ごとの内容とページ数を表1に示します。
2. 研究論文、研究ノートおよび実践報告は本会の会員が筆頭著者であるものに限り、ます。論壇、展望、解説・講座、報告、巻頭言については、編集委員会が特に認めた場合は非会員からの投稿を掲載することがあります。
3. 原稿は、日本語または英語を使用し、指定された形式で作成してください。原稿作成用テンプレート (Word ファイル) をダウンロードし、上書きして作成してください。
4. 原稿確認・著作権等に関する確認書 (Wordファイル) をダウンロードし、記載内容を確認してください。
5. 題名は、読者が内容を把握できるよう、具体的な情報を含みかつ適切な長さで付けてください。必要に応じて副題をつけることができます。
6. 新規投稿時および修正原稿提出時には、査読者に著者情報を開示しないため、原稿に含まれるすべての著者氏名（和名および英名）および所属名について、記載スペースを確保して空白の状態としてください。文中等でも著者が特定される箇所を伏せ字にするなどして、著者が推測されにくいように配慮してください。
7. 3. のテンプレートは、和文原稿用です。英文原稿の場合は、最新の APA (American Psychological Association) に沿って作成してください。英文原稿では、和文の題名・和文の著者名、和文のキーワードは不要です。
8. 英文原稿の場合は、和文の題名・和文の著者名の部分は不要です。
9. 研究論文、研究ノートおよび実践報告については、和文原稿・英文原稿とも、英文アブストラクト（100～200語以内）を記載してください。
10. すべての種別の原稿について、英文および和文のキーワードをそれぞれ5語以内（3～5語）で記載してください。
11. 原稿の構成と内容について、表2、表3に示す「査読の評価項目」を参考にしてください。また、十分に推敲してください。
12. 引用・参考文献の書式は、3ページ以降を参照してください。

13. 受付日・受理日は、空白としてください。掲載決定後にお知らせします。
14. 原稿の各ページにページ番号を付けてください。
15. 題名、著者名、脚注、注、文献、日付等を含め、刷り上りページ数が原稿の種別ごとのページ数の制限を越えないように作成してください。

【投稿方法】

1. 作成した原稿（著者情報の含まれないもの）をPDFファイルで保存してください。
2. 学会誌入稿フォームに、題名、著者名、所属、連絡先等、必要事項を記入し、原稿のPDFファイルをアップロードしてください。
3. 原稿を確認して、著者の連絡先に受付のメールを送信します。
4. お問い合わせ等は、学会誌問い合わせフォームをお願いします。

【査読審査】

1. 査読審査を経て、編集委員会が公表するのにふさわしいと認めた原稿について、編集委員長が掲載を決定します。
2. 研究論文、研究ノートおよび実践報告は、著者情報を開示しないで、編集委員会により選任された匿名の査読者2名による査読を行います。
3. 論壇、展望、解説・講座、報告、巻頭言は、編集委員会により選任された編集委員1名による査読を行います。
4. 原稿の種別ごとの評価項目について、表2、表3に示します。原稿を作成する際の参考にしてください。
5. 査読の判定は「採録（このまま掲載）」「条件付採録（修正後掲載可）」「照会（照会後再判定）」「不採録（返却）」です。
6. 査読者から著者へのコメントや照会事項がある場合は、著者照会を行います。コメントに対する回答と修正原稿を期限までに学会誌入稿フォームに提出してください。
7. 査読期間は原則として最短で、初回は2週間、照会は3週間、再査読は1週間です。

【判定から掲載まで】

1. 掲載が決定した場合、受付日・受理日をお知らせします。
2. 空白としていた著者名、所属、受付日・受理日を記入し、ページ番号・ヘッダー・フッターを削除した完成原稿を作成し、WordファイルおよびPDFファイルで保存してください。
3. 完成原稿は、画面上で確認するだけでなく、印刷した上でご確認ください。
4. 学会誌入稿フォームに必要事項を記入し、完成原稿のWordファイルおよびPDFファイルをアップロードしてください。
5. 原稿を確認して、著者の連絡先に受理のメールを送信します。

6. 原稿確認・著作権等に関する確認書を印刷し署名したものを、学会事務局宛に郵送してください。

【郵送先】〒101-8301 東京都千代田区神田駿河台1-1
 明治大学 研究棟 812号室（大六野研究室）
 グローバル人材育成教育学会事務局

【引用・参考文献の記述について】

本学会誌の記法を、以下に示すいくつかの例に従って定めます（これらの例には、一部架空の情報が記述されていることをあらかじめお断りしておきます）。

著者名は、全員分を省略せずに原文に忠実に記述してください。英文原稿における引用・参考文献の記載については、APA(American Psychological Association)スタイルに準拠してください。なお、英文以外で書かれている文献については、ローマ字表記のタイトルの後に英訳タイトルを記載してください。

1. 和文誌・和文論文集などに掲載される一部の記事の場合
 - 1) 西山潔, 石原和宏. (2005). 活火山地帯における震源地特定について（第1 報 計算手法の提案）. 火山列島, 50(5), 407-416.
 - 2) Nishiyama, K., & Ishihara, K. (2005). Kakkazanchitai ni okeru shingen tokutei ni tsuite (Dai ippou keisanshuhou no teian) [Specification of earthquake center in active volcano area (1st report, Approach for Calculating Method)]. *Kazan Rettou*, 50(5), 407-416.
2. 外国語雑誌・外国語論文集などに掲載される一部の記事の場合
 - 3) Piscicella, P., Pelio, M., & Becker, D. S. (2006). FTIR spectroscopy investigation of the crystallization process in an iron rich glass, *Journal of European Ceramics Society*, 33(3), 345-351.
3. 図書1 冊の場合
 - 4) 岩井實, 佐久田博. (2006). 基礎応用 第三角法図学 第2 版. 東京: 森北出版.
 - 5) Dörnyei, Z. (2001). *Motivation strategies in the language classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
 - 6) García, O. (2009). *Bilingual education in the 21st century: A global perspective*. Malden, MA; Oxford:Wiley-Blackwell.
4. 図書の一部の場合
 - 7) 月本 洋. (2008). 日本人の脳に主語はいらない（音声と文字pp. 14-17）. 講談社 選書メチエ.

- 8) Kanno, Y. (2007). ELT policy directions in Japan. In J. Cummins, & C. Davison (Eds.), *International Handbook of English language teaching* (pp. 63-73). New York: Springer.
5. 会議報告書や研究発表講演会講演論文集・予稿集などに掲載された一部の記事の場合
 - 9) 三田純義, 松田稔樹. (2005 年5 月). 力学と関連づけた設計入門教材の開発 (第1 報), 日本設計工学会平成17 年度春季大会研究発表講演会講演論文集, 東京理科大学森戸記念館.
 - 10) Murakami, T., Deguchi, M., Jin, Y. (Oct. 2005). *Computational methodology of universal design for quantitative user diversity*. Paper presented at the 1st International Conference on Design Engineering and Science (ICDES2005), Vienna, Austria.
6. ウェブサイトやPDF ファイルなどの電子文献 (URL からはリンク (下線) を削除しておいてください)
 - 11) グローバル人材育成教育学会 : <http://www.j-agce.org/> (2013 年10 月25 日参照)
 - 12) Hall, K., & Boomersshine, A. (2006). Life, the critical period: An exemplar-based model of language learning. Ms., The Ohio State University. [http://www.ling.ohiostate.edu/_kchall/KCH, retrieved March 15, 2011]

表1 原稿の種別ごとの内容とページ数

種別	内容	ページ数 (図表等を含む)
研究論文 (Research Paper)	グローバル人材育成教育に関する研究成果について論じたもの	6～12
研究ノート (Research Note)	論文に準じ、速報性を有し、研究過程で得られた結果・知見などをまとめたもの	4～6
実践報告 (Practical Report)	グローバル人材育成教育に関する実践活動（授業など）から得られた成果などについて述べたもの	4～12
論壇 (Column)	グローバル人材育成教育に関して意見や主張などを述べたもの	2～8
展望 (Prospect)	主題について、最近の進歩や将来の予測を広い視野に立って述べたもの	2～8
解説・講座 (Explanatory Note)	① 主題について、会員の啓発に資するように、平易に説明したもの ② グローバル人材育成教育に関する技術、手法、教材および教育プログラムなどについて客観的に説明したもの	4～8
報告 (Report)	① 本会に設置されている委員会・支部・専門部会からの報告 ② 会員にとって有用な情報、記録にとどめるべき資料や情報などをまとめたもの	2～8
巻頭言 (Preface)	会長などが、巻頭に述べるもの	2 以内

表2 査読の評価項目（研究論文、研究ノートおよび実践報告）

原稿種別 評価基準	原稿種別			◆評価記号と評価基準（5段階評価） A：非常に良い。 B：良い。 C：現時点でも、最低基準はクリアしている。 D：現時点では、最低基準に至っていない。 ？：現時点では判断できない。照会後に判定する。
	研究論文	研究ノート	実践報告	
評価項目				
分野、内容の妥当性				原稿の内容は本会で扱うものとして適当か。 広く公表するのにふさわしい内容か。
構成、記述の妥当性				全体の構成が適切であるか。目的と結果が明確であるか。既往の研究との関係性が明確であるか。表現は正確か。理解困難な表現はないか。
有用性				この成果が教育において有用か。教育効果向上が期待できるか。 得られた知見、手法等が教育分野において将来的発展・拡大に寄与する可能性があるか。
新規性 独創性			X	従来にない新しい考え方、理論、実践、手段、事例等が示されているか、従来のものに、意義のある成果を付与しているか。
信頼度				データ収集は適切な方法で行われているか。データの解釈は適切か。内容に矛盾や誤りはないか。論理の展開に無理はないか。
完成度		X	X	内容にまとまった成果が得られており、独立したものとして評価できる段階にあるか。教育効果に対する考察がなされているか。

表3 査読の評価項目（論壇、展望、解説・講座、報告、巻頭言）

分野、内容の妥当性	原稿の内容は本会で扱うものとして適当か。 広く公表するのにふさわしい内容か。
構成、記述の妥当性	全体の構成が適切であるか。 表現は正確か。理解困難な表現はないか。
有用性	有用な情報を提供しているか。 グローバル人材育成教育に寄与するか。

以上

グローバル人材育成教育研究 第6巻第2号 (2019) (通巻第11号)

編集委員会

委員長 宮内ミナミ (e-mail: editor-in-chief@j-agce.org)

副委員長 糸井重夫、河住有希子

編集委員 天木勇樹、内田富男、勝又美智雄、工藤俊郎、大六野耕作、
たなかよしこ、田原博幸、番田清美、横川綾子

発行者 グローバル人材育成教育学会

会長 勝又美智雄

事務局

〒101-8301 東京都千代田区神田駿河台1-1 明治大学 大六野耕作研究室

発行日 2019年3月29日

印刷所 株式会社福田印刷

〒800-0037 北九州市門司区原町別院3番5号

TEL: 093-371-3231 Fax: 093-371-5735

