

## グローバル人財・グローバル人財育成に向けた教養教育

篠 原 収

(2013年1月9日受理)

A Study of Liberal Education for Global and Glocal (Local related with Global) Human Resource

SHINOHARA Osamu

## I はじめに

日本社会は少子化を背景として、2005年以降の人口減少とともに、国内市場の縮小化が中・長期的に予測されている。2008年のリーマン・ショック後の世界的な不況を背景に、超円高・コスト削減要因への対応として、日系グローバル企業を中心に海外販売・海外生産の比率が急速に高まってきている。事業活動のグローバル化を進展せざるを得ないビジネス界は、グローバル化時代への対応について模索しており、とりわけ、グローバル人材育成が喫緊の課題とされている。国内中小企業もまた、日系ブラジル人労働者や中国などからの「研修生・実習生」を1990年代から本格的に受入れてきており、2000年代になると、「内なる国際化」への積極的な対応が迫られている外国人集住都市も増えてきている。グローバル人材だけではなく、外国人労働者やその家族との「共生社会」実現を担う人材の育成も求められているのである<sup>1)</sup>。

本稿では、ビジネス界や政府・地方自治体が推進するグローバル人材育成の方向性を検証し、広島女学院大学が育成をめざすグローバル人財・グローバル人材について概説するとともに、国際教養学部・平和学メジャーにおけるこうした人材育成の方向性、授業のねらいについて詳述する。また、グローバル人財とグローバル人材を次のように区別して表記している。政府・自治体や経済団体の報告書、提言書やマスコミ報道などでは、グローバル人材と表記されており、引用に際しては、原文表記のままとしている。広島女学院大学が文部科学省に提出している書類などでも、グローバル人材と表記しており、原文のまま引用している。

## II ビジネス界におけるグローバル人材育成の方向性

### 1) 事業活動のグローバル化に対応した人材育成、人事戦略の方向性

日本経済団体連合会（経団連）は、『グローバル人材育成に向けた提言』を2011年6月に発表した。「日本企業の事業活動のグローバル化を担い、グローバルビジネスで活躍する（本社採用の）日本人及び外国人人材」が求められており、「多様な文化、社会的背景を持つ人々と協力し、国際的なビジネスの現場で活躍できる人材」を育成するには、ビジネス界と大学の連携が必要であるとしている。海外留学を奨励するため、「グローバル人材育成スカラーシップ」の設置を計画している。ただし、対象となる学生は「グローバル30」（文部科学省・旧国際化拠点整備事業）採択の13大学<sup>2)</sup>の在學生に限っている。

日系グローバル企業の中には、すでに組織、制度、企業風土を含めた「本社」のグローバル化が進展している事例がある。日産自動車(株)は、1999年のルノーとの提携以降、「本社」

のグローバル化に取組み、「グローバル本社には現在、39カ国239人の外国籍従業員が勤務する。本社で働く従業員の1割強をしめている。…取締役会メンバー9人のうち4人が外国籍だが、…国内外含めた上位100のポストのうち5割が外国籍」であるという<sup>3)</sup>。

日産自動車(株)では、優秀な人材をグローバルに登用していくために、1999年から人材発掘・育成を目的に「ノミネーション・アドバイザー・カウンスル」をスタートさせ、2003年から導入された「キャリアコーチ」が「ノミネートした人材には、一人ひとりに育成プランを作り、若いうちから重要な仕事を任せ、その成果を評価する。これを繰り返すことで、重要なポストの後継者候補を育てていく」という。外国籍従業員の積極的登用は、こうした人材発掘・育成制度とともに、2004年に設置されたダイバーシティ・デベロップメント室が企業風土の変革に取り組んできた結果である<sup>4)</sup>。国籍・民族・人種を問わない能力評価が必要とされ、ダイバーシティ・マネジメントが欠かせないのである。

## 2) グローバル人材育成に向けた企業研修の取組み

社内研修による「グローバル人材育成」についても、従来から実施されてきている語学研修や現地実務研修について、その内容を充実させている。例えば、伊藤忠商事(株)では、入社後4年目までに「新人海外派遣制度」によって、4～6カ月程度を英語圏において語学研修または英語を使った実習を経験させている。英語が得意な若手社員は、いきなり「海外駐在・実務研修」の対象となる。さらに、8年目までに4～6カ月程度を新興国における語学研修を通して、中国語、ロシア語、スペイン語、ポルトガル語などの習得をめざさせるという。20歳代のうちに2カ国語を習得させ、30歳代以降には「グローバルリーダー育成研修」、「Global Executive Program」などが用意されている<sup>5)</sup>。中堅企業の中には、若手社員を国際協力機構(JICA)の事業プログラムに参加させることで、グローバル感覚を身に付けさせようとしている事例もあり、注目されている<sup>6)</sup>。

イオン(株)は、2012年度に国内外のグループで新規採用予定の大卒程度の新入社員の3分の1にあたる1,000人超を中国と東南アジアの出先や現地法人勤務とする方針を打ち出した<sup>7)</sup>。新興国を中心に海外展開を加速するため、現地に精通した人材を育成することがねらいである。海外展開が急進展している流通業界にあって、多数の企業が国内で業務経験を積んでから海外勤務させていることから、新卒者を大規模に海外現地勤務からスタートさせるという事例は特異だという。2013年度についても同様の計画であるという。イオングループでは、現地法人でも採用を実施しており、国籍を問わず、留学生や海外の人材を積極的に受け入れるという。「採用者は小売り事業だけでなく、商品企画や店舗の開発、物流、金融事業など海外でのさまざまな業務に携わることになる」という。

### 3) グローバル採用に向けての新卒採用戦略

ビジネス界が求めるグローバル人材とは、具体的には、海外赴任を前提とした日本人学生を採用する場合、TOEIC730点以上の英語力＋他外国語力によるコミュニケーション能力が必要な人材であるとしている<sup>8)</sup>。日本人留学生の中途採用拡大を図る企業も増加している。社内公用語を「英語」にするという決断をした企業も話題となっている。楽天(株)や「ユニクロ」ブランドの(株)ファーストリテイリングなどであるが、楽天(株)の場合、移行期間を終え2012年7月から本格的に運用が始まった<sup>9)</sup>。2012年度採用において、新卒採用の約3割、中途採用の約2割が外国人であったという。在日外国人留学生は3分の1、残り3分の2は中国、インド、米国などから直接採用した人材で、日本語が全くできない人材も多いという<sup>10)</sup>。(株)ファーストリテイリングは、2011年12月から通年採用に踏み切り、「日本と異なる海外の大学の卒業時期への対応」をしている<sup>11)</sup>。「店でインターンシップなどを経験して選考を通れば、いつでも最終面接を受けられる。大学1年生にも内定を出す。同社はアジアを中心に海外に100店舗を出店」している。

こうした日本人学生を対象としたグローバル人材の募集・採用以外にも、外国人留学生を「高度外国人材」として捉え、「国内の日本人学生と同じ枠で募集・採用している」企業が増えている。また、外国人留学生の採用枠を拡大するだけでなく、日系グローバル企業の中には、「採用の多国籍化」を積極的に図るために、従来は外国人学生を現地・幹部として採用していたが、これからは「グローバル採用」の対象として、本社・幹部として直接採用する方向へと舵を切り始めている(株)東芝などの事例<sup>12)</sup>が2005年頃から増えてきている。

(株)東芝は、2006年に「グローバル採用」をスタートさせ、アジアの有力な大学から技術系「幹部社員」を直接採用してきている<sup>13)</sup>。タイ、インドネシア、マレーシア、シンガポール、フィリピン、台湾、ベトナムからの採用実績があるという。「東芝の未来を担うような優秀な人材は海外で直接採用するしかない」という信念で、スタートさせたという。「入社当初から重要な仕事を任せる提案をすれば、世界を代表する企業と(採用内定の)争奪戦になっても負けない」という確信があるという。

### 4) 現場で求められるグローバル人材とは

一方で、海外企業の現場で求められるグローバル人材は、外国語力ばかりが求められているわけではないという。小池和男氏らの研究成果によれば<sup>14)</sup>、海外派遣者については、「外国語ができないと困る、異文化理解ができないと困る」とされてきているが、「海外企業で活躍できる技能は基本的には日本の職場体験で形成する」のであり、「中長期の仕事経験によって真に必要とされる人材が形成される」と指摘している<sup>15)</sup>。「個人の資質や性格などの

面は考慮されないわけではないが、仕事の要素につき二次的なもの」であるという。海外子会社の社長については、「戦略を大胆にうちたて、革新的な設備投資案件にまで仕立てあげる」だけのビジネス・デザイン力が求められ、「重要な人材を国内の職場の人材に声をかけて集め、さらに現地のすぐれた人材を活用する」ことができる社内ネットワーク力が求められている<sup>16)</sup>。こうした海外子会社の社長としての能力を形成する「場」として、「a) 企業は個人が目標に向かって創意工夫しながら自律的に行動できるようなネットワーク組織、b) さらに長期雇用と内部労働市場を重視した人事制度を用意することが望ましい」としている<sup>17)</sup>。

### Ⅲ 政府・地方自治体が推進するグローバル人材育成の方向性

#### 1) グローバル人材育成の方向性と大学に期待する取組み

文部科学省からすれば、「3・11」以後の予測困難な時代を生き抜く力を身に付け、10年、20年後の日本社会を担う人材を育成するのであって、学生一人ひとりを人財として育成するのではない。文部科学省は2011年度から必修とされたキャリア教育とともに、職業教育を推進してきている。グローバル人材育成とともに、理工系ではイノベーションを起こしていける人材の裾野拡大が求められており、理工系離れへの対応が課題とされている。

文部科学省の「産学連携によるグローバル人材育成会議」が2011年に発表した『産学官によるグローバル人材の育成ための戦略』によれば、「グローバル人材とは、世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」であるとされている。グローバル人材育成に当たっては、社会的ニーズを踏まえた実践的教育が求められており、専門科目を外国語で履修するカリキュラムを充実させるとともに、企業の幹部・実務者から、グローバルビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施が必要とされている。

また、「グローバル人材育成戦略」を内閣府のグローバル人材育成推進会議が2012年6月4日に発表し、「国家戦略会議」の重要課題のひとつに位置付けられた。グローバル人材の概念を構成する要素としては、「語学力・コミュニケーション能力」、「主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感」、「異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティ」、さらには、社会の中核を支える人材に求められる資質としては、「幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと（異質な者の集団をまとめる）リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等」であるとしている。

2) 生涯にわたって学び続ける力、主体的に考える力を持った人材の育成をめざす大学改革  
グローバル人材の育成が期待されている大学は、人材育成に向けた教育力が問われており、大学改革が求められている。安西祐一郎氏によれば、終末期を迎えた戦後日本の大学の再生は待ったなしだという<sup>18)</sup>。2012年は、「大学改革元年」であるとも言われている。

中央教育審議会は、2012年8月28日に『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学～』を答申し、大学改革の方向性を示唆した。また、文部科学省は2012年6月5日に『大学改革実行プラン』を発表している。

『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学～』では、学生からみて受動的な教育の場では社会的ニーズに対応した人材は育成できないとして、「教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修（アクティブ・ラーニング）への転換が必要である」としている。

個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業への転換が必要であり、ピアサポート（相互支援）教育、PBL教育の導入を通して、主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続ける力を修得できるのである。PBL教育は、「Process Based Learning（やり方を学ぶ）」、「Problem Based Learning（具体的課題を与えられ、選択する）」、「Project Based Learning（研究プロセスの実践・体験・経験）」と3分類できる<sup>19)</sup>。

### 3) 広島県によるグローバル人材育成の取組み

グローバル化が加速する社会に対応できる若い世代の「人づくり」をめざす広島県では、小学生から社会人までを対象とした国際的な感覚を持った人材育成プログラムを推進している<sup>20)</sup>。すべての県立高校の海外姉妹校提携をめざした「県立高校海外交流推進事業」では、「海外姉妹校の生徒との日本文化を通してのふれあいや修学旅行での海外訪問、WEB会議での対話などの他、生徒の留学意欲を高めるため、留学経費の支援や留学中の単位認定制度の紹介、国際交流フォーラムを開催」するという。「また、大学との提携により、高校生・大学生を対象とした留学支援講座（代表校・広島女学院大学）を実施するなど、新たな教育プログラムへの支援にも取組んで」いるという。「将来的には、ホームステイの受け入れや海外留学生に地域の伝統文化を伝えるなど、学生だけではなく広く県民の皆さんにも、国際感覚を養える広島県」をめざすという。さらに、「このような異文化交流を通して多様な価値観を得ることができる。また、日本の文化を見直すきっかけにもつながる」という。



#### 4)「大学の国際化」が求められている—広島女学院大学の取組み—

グローバル人材育成のための大学の環境整備こそが、「大学の国際化」である。グローバル化に対応する教育内容とともに、留学生の数、日本人学生の海外派遣数、外国人教員数（比率）、英語などの外国語による授業科目数（比率）、国際センターなどでの事務職員の高い語学力などが求められている。さらには、大学自身が社会に輩出する人材の質保証システムとして、国際社会において通用する「学位」の授与を確立することが求められている。姉妹提携大学との連携による国際的な「共同学位」の授与システムの導入なども、「大学の国際化」の方策として求められているのである。

広島女学院大学では、すでに米国姉妹提携大学との「Dual Degree Program (DDP)」を2002年度から導入している。2012年度から年2回の入学制度を導入し、「秋入学」の学生についてもカリキュラム対応をしている。

さらに、広島女学院大学では、「キリスト教主義の建学の精神と教育理念を共有するメソジスト派教育機関の世界連合International Association of Methodist-Related Schools, Colleges and Universities (IAMSCU) との連携を」深め、800校ある加盟校の中でも女子大学との姉妹提携関係を軸とした「Global Colleges Alliance」を構想している<sup>21)</sup>。相互に提供する授業科目について、「IAMSCUの高等教育事務局であるGeneral Board of Higher Education and Ministry (GBHEM) が質保証・的確認機関として評価」するシステムの構築をめざしている。

本学を卒業する学生は、「日本における大学基準協会から認定証を得た広島女学院大学の卒業証書（学位記）に加え、国際的に通用するGBHEMのカリキュラム認定証を合わせ持つことで、英語力はもちろん、グローバルな感性を持った人材として、グローバル企業や英語に長けた優秀な人材を求めるさまざまな機関に認知され、自己実現を伴う女性の社会進出を実現する」ことが、この構想の目的である。

## Ⅳ 広島女学院大学国際教養学部平和学メジャーにおける方向性

#### 1) グローバル人財・グローバル人財とは—広島女学院大学における方向性—

広島女学院大学では、ビジネス界が求めるグローバル化に対応する人材育成と違い、グローバル・シチズン（地球市民）としての地球的規模での社会貢献をめざすグローバル人財の育成をめざしている。さらに、地球的な視野で思考し、地域社会に貢献するグローバル人財の育成もめざしている。長尾ひろみ学長は、2012年6月に本学で実施された日本ビジネス実務学会において、「グローバル人材育成の方向性」について講演し、大学改革に関する議論で

のグローバル人材育成とは、「外国語力（英語力）、コミュニケーション能力、リーダーシップなどを持ち、海外で活躍できる人材を育成」することであるが、それだけがグローバル人材の育成ではなく、「広い意味でのグローバル化は、国籍にかかわらず、不安や困難を抱えている人たちに愛を持って声をかけることができる」人材であり、「広島女学院はこうした人材を育成していきたい」と述べている<sup>22)</sup>。

キリスト教主義教育を通して、予測困難な時代を生き抜く力を育むだけでなく、「隣人愛」（悩める隣人、貧困にあえぐ隣人への献身）をもって、「共生社会」の実現に向けた知識とスキルを身に付けさせ、地域社会におけるグローバリゼーションである「内なる国際化」にも積極的に活躍できるグローバル人材育成をめざしている。世界の「貧困問題」に目を向けることができるだけでなく、日本国内の「格差や貧困」に対しても解決に向けて努力できる人材こそが、「隣人愛」を体现しているのである。さらに本学では、2011年度に「障がい学生高等教育支援研究所」を新設したことに象徴されるように、外国人だけでなく、障がい者との「共生」をめざした教育をも推進している。

## 2) グローバル人材と反グローバリズム

グローバル人材とは、同時代の弱点を理解し、共感するとともに課題解決に向けて自ら取り組むことができる人材である。アジア・アフリカなどの開発途上国における「貧困」を理解し、2億5千万人の「働く子どもたち」の現状に共感できる人材である。次世代育成をグローバルに捉え、「持続可能なグローバル社会」の実現をめざす人材である。「乳児死亡率」の高さ、「識字率」の低さに着目し、「貧困の悪循環」を理解する「共感力」を身に付けることが求められる。

日本社会だけでなく、現代の国際社会では、国境を越えた地球規模での「人口移動」が顕著になってきている。地球規模で見ると、現代社会は人口が爆発的に急増する時代であるとともに、経済的理由、政治的理由から人口移動が急伸しており、人類史上、類まれなる時代といえよう。近代国家としての「国民国家」は、そもそも「国民」の定住を前提とした存在であり、日本を定住先として「選択」する外国人も急増している。

一方で、地球規模で先進国と開発途上国との経済的、生活的格差が拡大する現状を放置することなく、さまざまな社会的格差を減じることができるような安定的な「公正社会」の実現が求められている。「公正社会」の実現には、対等な「(地球)市民」が自覚的に社会参画し、「政府・自治体」の補助金行政を排するとともに、新自由主義的な構造改革を進める「政府・自治体」任せではない、主体性、積極性が必要なのである。

新自由主義的なグローバリズムは、先進国の利益を優先することで、開発途上国に生きる



人びとにとっては貧困拡大、環境破壊といった不利益をもたらしている。「国民国家」が主導する競争社会は、「公正社会」の実現を阻むことから、開発途上国に生きる人びとのエンパワーメントを育む施策がNPO・NGOによって進められてきている。「フェア・トレード」もそうした取組みのひとつである。開発途上国の農民を中心に、世界的な規模で反グローバル化運動が高まってきている。1999年に世界貿易機構（WTO）閣僚会議が開催されたシアトルで、WTOに抗議する7万人によるデモが展開され、閣僚会議が流会となったのが、発端となった運動である。世界の「グローバル化」を推進するビジネス界のリーダーが集う「ダボス会議」に対抗して、2001年からは「世界社会フォーラム」が毎年開催されるようになり、農民を中心とする人びとによって公正と正義を求める反グローバル化運動が展開されてきている<sup>23)</sup>。

### 3) グローバル感覚の獲得に向けて

広島女学院大学におけるグローバル人財育成、グローバル人財育成にあたって、求められる要素として語学力とともにグローバル感覚の獲得が必要である。グローバル化に順応できる人財とは、グローバル社会、日本社会、地域社会における「同時代感覚」の獲得が大切であり、「公正社会」、「共生社会」実現に向けた感性と知識・技能の獲得をめざす人財である。コミュニケーション能力としては、心通わせることができるかどうか、「隣人愛」が求められる。隣人の「痛苦」に想いを馳せることができる人財であるとともに、ダイバーシティ（多様性）を受容・尊重できる人財の育成が求められる。こうしたグローバル・センシティブな学生を育成することをめざしているのである。

広島女学院大学では、多様な国々・地域からの正規の外国人留学生や交換留学生を受入れるだけでなく、青年海外協力協会（JICA）「キズナプロジェクト」により東南アジア諸国連合（ASEAN）からの研修生8名を外務省の補助金により2012年度秋学期の半年間、科目等履修生として受入れるなどによって、「キャンパスの国際化」を推進している。

### 4) 国際教養学部・国際教養学科のメジャー・カリキュラム

2012年度にスタートした国際教養学部は、「国際的な視野を持って、社会的公正を常に求め、地域に根ざして活躍したいと考えている女性のための学部」<sup>24)</sup>である。国際教養学科では、メジャー制を採用している。全教科英語での授業となるGSE（Global Studies in English）メジャー、アジア・アフリカフィールドワークを実施するアジア・アフリカ研究メジャー、英米文化メジャーの他に、米国ビジネス研修、インターンシップを実施するビジネス・デザインメジャーなどの13メジャー、10サブ・メジャー（通訳、女性学など）からなっている。平

和学メジャーでは、女性の視点に立って、平和な社会を創りだす担い手を育成、地球的な視野で思考し、地域社会に貢献するグローバル人財の育成をめざしている。

GSEメジャーは、「英語を用いて世界で起こっていることを社会科学や人文科学の視点から分析、研究するメジャー」であり、「世界を知り、そこに住む人を知り、我々を取り巻く状況を理解」し、「異なる文化、言語、ビジネス習慣を学び、まだ世界の宗教、女性の権利、環境問題など幅広い分野の研究」をすることを目的としている。「世界について深く知るためには、知識だけでなく国際的な経験を増やすことも重要であり、そのための幅広いサポート」を用意している。2012年夏には、キリスト教メソジスト派の米国女子大学（ウェスレヤン・カレッジ、コロンビア・カレッジ）が連携し、グローバルプロジェクトであるPeace and Leadership Summer Seminarが実施され、同メジャーの学生全員が参加した。ヒロシマ平和学修（8月3日～8日）に引き続き、アジア（インド、タイ、インドネシア、シンガポール、台湾）でのフィールドワークが実施された。また、同メジャーの学生全員が2年次の2013年度秋学期に、ウェスレヤン・カレッジに留学する予定である。

アジア・アフリカ研究メジャーは、「アジア人として日本や世界を考え、グローバルに生き抜く力」を身に付けることをめざしている。「グローバル化が進む世界で生き抜くための基礎体力」をつけて、「アジア・アフリカを通して世界を見るというアプローチの仕方」により、「『アジア人としての日本人』という課題を考え、日本とアジアとの関係を考え」、「アジアから日本のことを、そして世界のことを考え」る視点・視座を自分のものとする。「アジア人として考え、地球人として生きるため、その手がかりをアジア・アフリカの現場に求める」ために、インドなどで現場学修を実施する予定の「AA（アジア・アフリカ）フィールドワークⅠ・Ⅱ」を用意している。

#### 5) 平和学メジャーのカリキュラム

平和学メジャーのカリキュラムでは、平和学領域と女性学領域の授業科目群を設けている。平和学領域には、「平和学入門」、「地球市民論」、「平和と人権」、「平和学特別講義Ⅰ（核と人間）」、「平和学特別講義Ⅱ（戦争と人間）」、「平和学フィールドワークⅠ（国内・海外研修）」、「平和学フィールドワークⅡ（平和運動論演習）」等が設けられている。女性学領域には、「女性学入門」、「現代社会論（男女共同参画社会）」、「女性労働論」、「女性の政治参画」、「フェミニズムの思想」、「キリスト教と女性」、「女性と身体」等が設けられている。標準的なモデル・カリキュラムについては、付表を参照して欲しい。

平和学メジャーでは、「人はひとりでは生きていけないからこそ、お互いを理解し、お互いを尊敬しながら共に生きることができる社会、共生社会の実現をめざそうとする。私たち

が暮らす社会を一人ひとりが自分らしく生きることができる社会へと、自ら主体となって変革する力となることができれば、幸いである。平和な社会とは、戦争や暴力がない状態をさすだけではなく、飢えや貧困、社会的抑圧や差別などの『構造的暴力』が克服された社会」であり、平和を創りだす人財の育成をめざしている。「日本社会に生き、国際社会に生きるものとして、今日の日本社会や国際社会の現状と課題についてどれだけのことを知らされているだろうか。あるいは、知ろうとしてきただろうか」と、受講生に問いかけている。

「平和学入門」では、「開発途上国に暮らす子どもたちや女性に学ぶ視点から、開発途上国の低発展性の背景や要因を探るとともに、日本に暮らす私たちの生き方を問いなおしてみたい。国際平和と人権の確立をめざして、地球的視野で考え地域社会に貢献する社会変革の担い手としての自覚を促す」ことを授業のねらいとしている。「平和と人権」では、「アイヌなど少数民族、被差別部落、在日外国人、障がい者・難病患者などに対する差別の解消に取り組む人権活動家の方などから現状と課題の報告を聞く」ことを授業のねらいとしている。

「地球市民論」では、「広島を中心に活躍している活動家の方々の中から、反グローバリゼーションに立ち上がる民衆、農民との出会いや、戦時中に日本へ強制連行、強制労働を余儀なくされた中国人との出会いを大切にされている方々、『被爆都市広島から世界へ、一人一人の小さな力を出しあって、大きな目標＝平和の架け橋を築いていきたい』という思いで活動している方々、フェア・トレードを通して開発協力に手を差し伸べる方々からの報告を聞く。また、アジア・アフリカ音楽との出会いを演出している方々からその魅力を伝えていただく」ことを授業のねらいとしている。

「平和学フィールドワークⅠ（国内・海外研修）」では、2013年度には「アイヌ人権学修」、2014年度には「ベトナム平和学修」を予定している。「平和学フィールドワークⅡ（平和運動論演習）」で、授業期間中に学生に取組ませている「小さな平和運動」の企画・実践・報告は、「Project Based Learning」型のPBL教育のひとつである。「小さな平和運動」は旧カリキュラムの「現代社会論Ⅱ」において、2004年度から実施している平和教育プログラムであり、授業ではノーベル平和賞受賞者、とりわけ女性受賞者のプロフィールについての調査レポートや平和についての価値観を形成させる内容のレポート提出を求めている。また、各授業科目において、授業期間中に学外で実施されるシンポジウム、講演会などへの参加し、感想レポート提出も必須にしている。

## V おわりに

聖句に、「平和を実現する人々は、幸いである。その人たちは神の子と呼ばれる」（新共同

訳『聖書』マタイによる福音書第5章)とある。広島女学院大学はキリスト教主義教育を実践する大学として、グローバル・センシティブな学生を育成するとともに、平等性の確立をめざす「公正社会」の実現、ダイバーシティ(多様性)の受容・尊重をめざす「共生社会」の実現に向けた社会変革の担い手づくりこそが求められているのである。学生から、「平和学を学んで、何になるのか?」という質問を受けた。「ノーベル平和賞」の副賞は、1億円(現在は8千万円)であると揶揄しながらも、スクール・モットーである「神とともに働く者」として、「世のため、人のためになる!」と確信を抱いて、平和な社会、「公正社会」、「共生社会」実現の担い手に成長してほしいと願っている。

また、リベラル・アーツ教育の充実とともに、1997年以降の劇的に変容する労働社会にも適応できる人財育成も課題であり、非正規雇用労働からのチャレンジ力、起業力を持たせていけるだけのビジネス・デザイン力を身に付けてこそ、「3・11」以後の予測困難な時代を生き抜く力を持った人財といえるのではないだろうか。

(付記) 本研究の一部は、広島女学院大学学術研究助成によるものである。

### 【注】

- 1) 参考文献(21) 第IV章「ダイバーシティ(多様性)が受容・尊重される企業、社会の確立に向けて」参照
- 2) 「グローバル30」で採択された13大学とは、東北大学、慶應義塾大学、筑波大学、上智大学、東京大学、明治大学、名古屋大学、早稲田大学、京都大学、同志社大学、大阪大学、立命館大学、九州大学である。
- 3) 参考文献(14) pp.41~43参照
- 4) 日産自動車(株)人事部ダイバーシティ・デベロップメント室インタビュー調査(2004年9月)
- 5) 参考文献(13) pp.118~121参照
- 6) (株)マングラム、(株)サガミチェーンなどの事例が紹介されている。参考文献(16) 参照
- 7) 中国新聞 2012年2月2日付より引用
- 8) マツダ(株)人事部インタビュー(2012年5月)
- 9) 中国新聞 2012年7月1日付より引用
- 10) 参考文献(14) pp.39~40参照
- 11) 中国新聞 2012年4月5日付より引用

- 12) ㈱東芝人事部インタビュー (2010年9月)
- 13) 参考文献 (12) pp.32～43参照
- 14) 参考文献 (3), (4), (7) 参照
- 15) 参考文献 (7) p.20より引用, 第2章参照
- 16) 参考文献 (7) p.19より引用, 第1章参照
- 17) 参考文献 (7) p.52より引用
- 18) 参考文献 (17) pp.2～3参照
- 19) 沖縄高等専門学校望月健二教授による分類
- 20) 『ひろしま県民だより』第324号 2012年12月1日より引用
- 21) 参考文献 (19) より引用
- 22) 参考文献 (22) p.5より引用
- 23) 参考文献 (15) 参照
- 24) 参考文献 (20) 参照

### 【参考文献・URL】

- (1) 古沢正行『グローバル人的資源管理論』白桃書房 2008年
- (2) J.S.ブラック他『海外派遣とグローバルビジネス』白桃書房 2001年
- (3) 小池和夫『海外日本企業の人材形成』東洋経済新報社 2008年
- (4) 小池和夫編『プロフェッショナルの人材開発』ナカニシヤ出版 2006年
- (5) 川喜多喬編『女性の人材開発』ナカニシヤ出版 2006年
- (6) 奥西好夫編『雇用形態の多様化と人材開発』ナカニシヤ出版 2007年
- (7) 小池和夫編『国際化と人材開発』ナカニシヤ出版 2007年
- (8) 日本経済団体連合会 (経団連)『グローバル人材育成に向けた提言』2011年6月
- (9) 中央教育審議会 (文部科学省)『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学～』2012年8月28日
- (10) 文部科学省『大学改革実行プラン』2012年6月5日
- (11) グローバル人材育成推進会議 (内閣府)『グローバル人材育成戦略』2012年6月4日
- (12) 「うちのエースはアジア人」『日経ビジネス』2010年11月8日号
- (13) 「グローバル人材育成」『日経ビジネス』2011年11月14日号
- (14) 「グローバル人材の幻想」『日経ビジネス』2012年12月24日-31日号

- (15) 北沢洋子『グローバリゼーション…その実態と新しい社会運動』グローバリゼーションを問う広島ネットワーク 2004年
- (16) 「グローバル人材の育成・確保とJICAボランティア事業」『クロスロード』JICA 2012年12月号
- (17) 「大学にとってのグローバル化」『IDE現代の高等教育』第540号 IDE大学協会 2012年5月号
- (18) 産学連携によるグローバル人材育成会議（文部科学省）『産学官によるグローバル人材の育伊勢のための戦略』2011年4月
- (19) 広島女学院大学『平成24年度グローバル人材育成推進事業構想調書』（文部科学省宛提出）2012年
- (20) 広島女学院大学『2013 大学案内』2012年5月
- (21) 篠原収『男女共同参画社会を超えて—ダイバーシティ（多様性）が受容，尊重される社会の実現に向けて—』新水社 2008年
- (22) 長尾ひろみ（談）「グローバル人材育成の方向性」『会報』No.57 日本ビジネス実務学会 2012年9月
- (23) 「ものづくり産業の海外展開と人材育成—グローバル化を支える現場力」『ビジネス・レーバー・トレンド』労働政策研究・研修機構 2013年1月号
- (24) 「外国人労働者の活用—新しい雇用ルール下でのあり方」『ビジネス・レーバー・トレンド』労働政策研究・研修機構 2008年5月号
- (25) 日本私立大学連盟国際連携委員会『グローバル・キャンパスの実現を目指して—日本人学生と外国人留学生が共に学ぶための仕掛けづくり—（取組事例集）』2012年12月



## ＜付表＞

## 平和学メジャー（モデル・カリキュラム）

	1 年次		2 年次		3 年次		4 年次	
	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期	春学期	秋学期
共通基礎科目 18単位必修 (C1)	キリスト教入門Ⅰ キャリアアブランシング (国際教養) 初年次セミナー 日本語表現技法 情報リテラシーⅠ 基礎英語Ⅰ	キリスト教入門Ⅱ 基礎英語Ⅱ 情報リテラシーⅡ 基礎英語Ⅲ	基礎英語Ⅲ ヒロシマ 国際関係論 開発と文化 社会学入門 ポランティア論Ⅰ キリスト教Ⅰ ビジネス実務演習Ⅰ インターンシップⅠ World Economy	基礎英語Ⅳ 現代女性と身体 ジェンダーと地域 ポストコロニアリズム/ ナショナリズム ポランティア論Ⅱ キリスト教Ⅱ 環境と人間 アメリカの文化と歴史 Area StudiesⅠ (America) Area StudiesⅡ (Asia and Africa)				
共通教養科目 30単位選択必修 (C2)	平和学入門 現代社会と人権 経済学入門 経営学概論 歴史学のみかたⅠ	女性学入門 政治学入門 公共性と権力 日本国憲法 歴史学のみかたⅡ						
専門科目 40単位選択必修 (C3)		地球市民論 アジア・アフリカ学への 招待 政治学Ⅰ 倫理学Ⅰ 初級中国語Ⅰ 初級韓国語Ⅰ	平和と人権 平和学フィードバック Ⅰ (国内・海外) 平和学特別講義Ⅰ (戦争と人間) フェミニズムの思想 経済学Ⅰ (ミクロ・マク ロ) 政治学Ⅱ (含国際政治学) 開発経済学 宗教Ⅰ	平和学フィードバック Ⅱ (平和運動論演習) 平和学特別講義Ⅱ (核と人間) 経済学Ⅱ (含国際経済学) 現代アジア社会論 現代アフリカ社会論 宗教Ⅱ 中級中国語Ⅱ 中級韓国語Ⅱ Global Citizenship	平和学講義Ⅰ (Summer Cloud) Hiroshima StudiesⅠ (Abolition of Nuclear Weapons) Hiroshima StudiesⅡ (Peace Studies) 女性の政治参画 市民とNGO・NPO AAフィードバックⅠ 外国史Ⅰ (アジア史) 思想Ⅰ ジャーナリズムの研究 上級中国語Ⅰ 上級韓国語Ⅰ Issues in the Modern WorldⅠ Traditional & Contemporary Japan Studies 卒業研究プレゼミナーⅠ	平和学講義Ⅱ (SADAKO) Hiroshima StudiesⅢ (Research) 女性労働論 現代社会論 (男女共同参 画社会) AAフィードバックⅡ 外国史Ⅱ (アフリカ史) 思想Ⅱ 上級中国語Ⅱ 上級韓国語Ⅱ Issues in the Modern WorldⅡ Women & the World 卒業研究プレゼミナーⅡ	アメリカ黒人の歴史と文 化 ユダヤ系アメリカ人の歴 史と文化 アメリカ文化とジェン ダー 卒業研究プレゼミナーⅠ 卒業論文	
卒業研究 12単位必修								
関連科目Ⅰ 残り24単位を専門科 目、関連科目Ⅰから 選択必修								
関連科目Ⅱ 卒業要件外								