

全体討議

○**鹿目** それでは、第2部、全体討議に移ります。討論者の皆様、前のほうへお越しくださいませ。

まずは、討論者の皆様をご紹介します。

国際化推進機構長、法学部教授、松井秀征先生。株式会社 Sociarise 代表、中村拓海様。本学卒業生、さくら日本語学校教師、益本佳奈さん。立教大学社会学部現代文化学科4年、中内美沙さん。立教大学異文化コミュニケーション学部3年、小西佐和子さん。異文化コミュニケーション学部教授、日本語教育センター長、池田伸子先生。異文化コミュニケーション学部教授、日本語教育センター員、丸山千歌先生です。また、全体討議のコメンテーターは、株式会社 Sociarise 代表、中村拓海様です。

ここからは全体討議のコーディネーターであります異文化コミュニケーション学部教授、日本語教育センター員の丸山千歌先生にバトンをお渡しします。丸山先生、よろしく願いいたします。

○**丸山** ありがとうございます。では、これから全体討論に入ってまいりたいと思います。皆様からもご質問、それからご意見を頂きながら進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

まず、ここまで、第1部としまして、様々な話題が提供されてまいりました。これを受けまして、中村さんからコメントを頂戴したいと思います。よろしく願いいたします。

○**中村** ありがとうございます。トークセッションのときはお3方のフレッシュな活動の内容を聞いて、私も学生のときこんな感じだったのかなと、ちょっと昔を懐かしむような気持ちで聞いていたんですけど、池田先生のお話は、今、私が就職せずに会社つくってまで取り組んでいること、何か燃えるような話で熱くなりました。何か Education、大学1年生くらいのときに読んだんですけど、Educationの動詞が Educate で、うちにあるものを引き出すみたいなことを聞いて、ああ、大学の教育ってこういう在り方で、これからどんどん学ぶ機会をいっぱいもらえるんだとわくわくしたときの話を、最後のインスパイアーズのところで思い出しました。

今、僕がちょっとお話をさせていただきたいのは、全体討議を促進するため



に論点を2つ用意させていただきました。この2つは今までのお話を受けてもそうですし、私が今まで活動してきたこと、そして今、取り組んでいることの思いとかも入れながら、ちょっとお話をさせていただこうと思っています。

最初の論点、ちょっと話にも出たのですが、スキルではなく資質を獲得しよう。これは外国人雇用のコンサルティングをやっている私が企業に対しても言っているところなんですけれども、グローバルな会社をつくとか、組織をグローバル化するといったときに、すぐ社員に英語を教えさせようとしたりとか、あるいは英語対応してますよというPRをすることで、外国人を入れ、グローバルにするというふうに割と短絡的に考えてしまうことがあると思うんですけれども、私はそれよりも、どんな言語であっても、自分と異なる存在に興味を向けて、彼らを知ろうとする資質のほうが大事だと非常に思っています。例えばTOEICが800点あるからグローバルなのかといったらそうではなくて、たとえ500点だとしても、未受験だとしても、片言の英語と日本語ミックスだとしても、目の前にいる自分と異なる存在、外国籍の人と触れ合おうとする、この資質を持っていることのほうが大事だろうと思ってこの論点も出しました。

私自身、冒頭の紹介のところで、パキスタンに行ったときに日本語学校をつくったと。この場で言うのもはばかれるような感じなんですけれども、向こうに行ったときに、私がウルドゥー語を一生懸命勉強している中、日本語に興味があると言ってきてくれる人たちが出てきて、かれらはYouTubeで見たのか、何で見たのか分からないんですけれども、一生懸命挨拶を覚えて僕に日本語で触れてこようとするんですね。そこにはやっぱり英語なんかは全く存在しなくて、彼らが一生懸命覚えた日本語で僕らの出会いはスタートしているし、僕らの世界は広がってきたというのがあります。

また、学生だったときに、日本のキャンパスで留学生と友達になるときも、英語を使えれば便利ですけれど、やっぱり基本的には日本語で会話をされていて、気づいてみたら80か国以上の友人たちをつくり、確実に僕の世界というのは広がってきたと。

だからやっぱり、英語というスキルにばかり注目してしまうのではなくて、どんな言語であったとしても、目の前にある異なる存在、触れ合う資質というのが1個、重要なんだろうなというふうには思いました。【スライド⑦-1】

もう一つの論点があるなと思っていて、これは主に学生さんの活動を聞いて思ったんですけど、人に影響を与えられる、その関係が地球に広がっていく感覚を楽しもうということですね。どうしても、自分と異なる存在、これは多分、学生よりはお仕事をされている社会人の方のほうが共感を得やすいと思うんですけども、どうしてもやらなきゃいけないこととか、失敗してはいけないこととかが増えてきてしまって、自分が予測できないこととか、自分がイメージできない異なる存在というものと触れ合いを面倒くさくってしまう。

これは私が会社にコンサルしているときに真っ先に言われるんですけど、日本語ができないと文化、価値観の違いで仕事にミスするでしょう。現場の誰がそれをフォローするの？ だから一緒に働けないよというふうにすぐ言われてしまうんですけども、現実、じゃあ彼らが日本語を間違えたときにお客さんを完全に失ってしまいますかといったら、まあ、そういうケースってほとんどないですと。彼らがどうしてそういうことを言うてしまうのかというと、現実には損失を被ったから言っているんじゃないかと、何となく面倒くさそう、やりたくないから、やらなくていい理由づけとしてそういうのを出している。どうしてそうなるのかというと、彼らは異なる存在と触れ合うことを楽しいと思えていない。こちよっと、最初の資質のところにもかかわってしまうんですけども、自分が影響を与えること、または異なる存在から与えられること、これを純粹に楽しむ心の活動、心の感動というものがないと、どうしてもやっぱり、グローバル人材、国際性を身につけた人材にはなりづらいのかなとは感じました。【スライド⑦-2】

ちょっと次のところへ行っていただいて。これも僕がふだんの活動の中で思っていることと、あとお話の中で出てきたところだと思うんですけど、じゃあ今回、立教型グローバル人材育成ということで、私はこの大学の卒業生ではないので、立教型グローバル人材とはこういうものかというのはばかられるのですけれども、私なりに、外国人の就労支援と雇用コンサルティングをやってきて、それで考えるグローバル人材とはどういうものかということ、地球規模で相手を知りたいと願う欲求、この好奇心こそグローバル人材の資質で、これを大学にいるうちから育て、養うこと、これが大学の意義であり価値なのかなと思っています。

どうしても今、私がふだんの仕事で外国人雇用が進まないところを一生懸命戦ってしまうのは、やっぱりこの欲求を育てていない、持っていない、あるいは失ってしまった大人たちが組織の中にたくさんいて、どうしても彼らが応募してきたときに、既存の在り方に乗っからないからというふうにはじめてしまう。それが毎年、毎年、再生産されてきてしまっているというのを感じるんですね。なのでぜひ、これは何か、変な要望みたいな形になるんですけど、立教型グローバル人材育成プログラムでは、この心の動き、好奇心というものを養う、そういうものをぜひ目指していただけるとうれしいなと思っています。

これは社会にとってもいいんですけど、仕事をして、キャリアをつくる個人にとってもいいことが当然あって、多様な人を知ること、自分の中にある多面性にも気づける。そのことというのは、自己理解を深めることにつながって、本質的な豊かさにつながるというふうに考えています。就活生、よく相談を受けます。やっぱり彼らの就職活動の考え方であるとか軸というのは、周りの人がいいと思う会社、いいと思う仕事をいいというふうに決めてしまっている。これはしょうがないことだとは思いますが。働いた経験もないし、自分の適性もまだ分かってはいない。実体験としては分かっていないから、そういうアプローチになるのは仕方ないことだと思うんですけども、仕事をしていくうちに、自分は人生の中で仕事をどういう位置づけにするのか、何のために働くのか、どういった状況だと自分はうれしいのか。今やっている仕事の中で欠けていると感じているものは何なのか。この内から湧いてくる気持ち、内からの声にもだんだん、だんだん、気づけなくなって、日銭を稼ぐことに一生懸命になってしまう。だからこそ自分と異なる存在と向き合って、自分の中にある多面性に気づき、内側から湧いてくる声をどんどん、どんどん、大きくする。そうすることによって、周りの人はこれをいい仕事、いいキャリアというふうに言うけれども、自分自身は、これがいいキャリアで、これこそ自分の求める本質的な豊かさだというのに気づくことにつながる。**【スライド⑦-3】**

だからこそ僕は、個人に対して、社会とか組織だけじゃなくて、個人に対してグローバルな素養を身につけることは非常に価値があることだと思っています。という、ちょっと冒頭のお話で全体討議を始めていければと思います。ありがとうございました。

○丸山 中村さん、どうもありがとうございました。コメントを頂いたところま

で、一旦会場の方、それからオンラインで参加されている方もいらっしゃると思いますが、今日ご提供した話題につきまして、ご質問などありましたら、まずはお受けしたいと思います。池田先生、私たちのシンポジウムはぶっちゃけの会ですよね。(はい。)何でも話せる場だということが日本語教育センターのシンポジウムのいいところだなと毎年思っておりますので、どうぞ遠慮なく、何でもご発言いただければと思います。いかがでしょういか。はい、お願いいたします。

○藤野 私、前の前の東大にいたときに、40年前に留学生教育というのをやって、英語でエンジニアリングを教えて、留学生を、たくさん優秀なのを採って、そのときも日本語教室をやっていた、運営したことがあるので、ここに対する思いもあるんですけど、今日はちょっとそのことと違って、私は共創という言葉が、池田先生が好きなので、なぜ私がその言葉を好きかということ、グローバル時代、勝ち残る。いわゆる私は競争から共創にというんですね。何でも競争、Competitive だったら世の中は解決するかということ、我々グローバルの時代は、地球環境問題とか、競争では勝てない問題が山ほど起こってきて、それをどうやって解決するんだ。その精神は共創かなと私は思ったんですね。みんなと一緒に何かをつくり上げなきゃ解けない問題がますます広がる。

だから私の共創という意味は、社会に共通した、みんなが抱えてて、勝った負けたでは解けない問題に関心がある。これを学生を育てたいというので私の大学では共創という言葉を考えているんですけど、先生の言葉を聞いて、それが私に來たのでね、先生から見て、私のが間違っていたら間違っていたと言っていたきたいし、1つの解釈としてはそういうのもあるのか、その辺を今日はお伺いできればいいなと思って質問させていただきました。どうも。自己紹介すると、城西大学の学長をしています藤野と申します。

○丸山 じゃあ、池田先生にまずお答えいただきまして、その後、厳先生失礼のないようにコメントもお願いいたします。

○池田 ぶっちゃけなので、ぶっちゃけで。共創という言葉を使ったときには、私の頭の中に今日お話しをしたようなイメージがありました。ただ、共創という言葉は本当にマインドセットなので、それぞれの大学がどういう人材をどういうスキームで育てていきたいかという、そのフィールドの中で共創という言葉を解釈していったほうがいいんだと思います。共創というのがこうあるべきだ、例えば異文化間能力とか、異文化コミュニケーションスキルとか、それってもう、こ

うあるべきになってしまっていて、いろいろな調査研究なんかを見ても、みんな同じような項目でアンケートを取っている。それも何か異なる他者や、異なる言語や、異なる文化を尊重し、何とかをすることができるみたいな感じで図られているんですけど、これから私たちが本当に図っていかなきゃいけないのは、個々の学生が個別具体的に、その学生が思い描く将来であるとか、学生が将来就くである職業とか、フィールドで、こういうことが起きたときにあなたは何をしますかという、例えば道に倒れている人がいたら、通り過ぎますか、それとも119番しますかみたいな、個別具体的な場面で何をするのかという問いに変えていかないといけないだろうと思っています。なので、城西大学は城西大学の共創というのがあって、立教大学と競争すればいいんだと思います。失礼いたしました。

○丸山 どうもありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○敵 皆さんに少しずつ質問をしたいと思います。経済学部の敵成男と申します。座ったままで失礼いたします。まず中村さんについては、日本語教育センターで留学生のインターンシップを企画するときに、丸山先生の下で働いていたので、一緒に議論したりしてたので、中村さんにお会いするのを楽しみにしておりました。私は、これまでに留学生たちに対して私なりに親身になって、いつも、第一に日本語。第二に、日本語、第三にも日本語だとアドバイスしてきました。日本に来た留学生としては、まず日本語をマスターしなければならないんだ、ということばかり吹き込んできたわけですけども、今日のお話を伺いますと、また、先ほど池田先生の話の中でもいろいろありましたけれども、言葉というスキルだけではなくて、もっとその後ろに、もしくは内面にもうちょっといろいろな資質があるんだという話を伺いまして、なるほどと感じたところです。

私は経済学部で教えていますので、外国人留学生が企業向けに就職活動をする際に、企業のほうは留学生たちの専門知識の習得についてどれくらい評価するものなのか、について伺いたく存じます。といいますのも、日本の雇用システムというものは、学部で何を学んだのかというのをそれほど大事にしていなくて、新卒一括採用で、あとは企業内で育てる、そういうようなやり方を長年やってきたわけですけども、そういうシステムは外国人留学生を採用するに当たっては、どのような、何か代替りの要素があるのかについて教えていただければと思います。

○中村 ありがとうございます。今頂いた質問はなかなか奥深い内容で、答えるのにちょっと丁寧にやらないと誤解を生みそうなので。まず日本企業といったと

きに、幾つもあるんですけど、代表的な3パターンにまず分けます。1番目のパターンというのは、大手の企業で、新卒一括採用がシステムとしてもう動かせないパターンですね。このタイプの企業としてまず考えてください。このタイプの企業は、御指導のとおり、日本語、日本語、日本語というふうにキャリアの本質論じゃなくてテクニック論として日本語を教え込まないと、一個一個の新卒一括採用のプロセスを超えてきてくれないので、企業としては、そもそも採点ができない。採点はできるけれども、次のプロセスに進めるだけの合格基準にいかないというので、何か外国人雇用をしたいというのを思っていたとしても反映できないシステムになっちゃっているんです。これをつくり変えるためには膨大な労力と膨大なお金がかかるのでできない、実質的に。というのがまず大企業パターンですね。

2番目のパターン。規模は比較的小さい。採用のシステムとかも固定化していないので、変えようと思えば変えられるけれども、外国人が欲しいんじゃない、人手不足だから人が欲しいというパターン。これ、たくさんあります。となってくると、この企業とかも、システムは変えられるんだけど、採用動機として、自分たちのオーダーをちゃんと酌みとって空気読むやつとなるので、またこれも日本語というパターンになってきます。

この1番目と2番目のパターンの企業に関して言えば、専門知識あればこしたことはないけど、別になくてもいい。それよりは日本語で何とか試験をクリアするか、日本語で現場の社員のオーダー聞けるようになってくれというふうになってしまいます。この2つはあれですね、あまり専門知識要らないパターン。

3つ目のパターン、主にうちの会社のお客さんとかになるところは、明確に外国人を採用したい。これは日本人社員、既存のリソースではプロジェクトを前に進められないとか、ビジネスできないから、外から外国人を採ってくる必要があるというところ。このパターンの日本企業に関して言えば、専門知識、求められます。なんでかと言うと、このプロジェクトを成功させるためには、バックグラウンドとして、例えばですけどインドネシアの人で、内容としては農業について勉強した。なぜならばインドネシアの農業企業と一緒に協働のプロジェクトをやるからとか、そういうふう非常に明確な採用動機があります。このパターン3の日本企業に対して言えば、日本語力はN3ぐらいでもオーケーだし、何だったらもっと低くても大丈夫。専門知識というのは求められます。ただ、この3番

目の会社が、じゃあ日本全体、400万社の主流かといったらそうではないので、なかなか見つけるのに苦労するというのがありますね。

○**敵** ありがとうございます。本当に我々、これから PEACE とか NEXUS とか、新しいプログラムがスタートするわけですが、それに向けても非常にいいアドバイスだったかなと思います。それぞれの、どういう企業に向けて、どういう人材を送り出すかというときに、それぞれ求められる要求が異なるんだということをも十分認識した上で送り出すというところでは非常に役立つアドバイスでした。ありがとうございます。

ほかに、今日パネルディスカッションに参加した卒業生の益本さんも含めて、在校生の2人にも1つずつ質問したいと思います。まず益本さんですが、私の場合、留学生として最初に日本に来たとき、日本の大学のランキングとかをそれほど気にしたことがなくて、取りあえず日本に留学して、日本語学校に入って、そこからどの大学に行けるのかを選択したというのが私の経験なんです。我々立教大学は日本では MARCH という1つのくくりで、それなりに日本国内では知られていて、それなりの上位の大学であるという認識はあるんですけど、海外の留学生、今、ポーランドにいておっしゃいますけれど、日本語学校ですと日本留学を計画する学生さんもいらっしゃると思うのですが、日本の大学のランキングを結構気にするものなんでしょうか、それとも、ただいいプログラムがあるから行きたいと考えるのか、どちらかを重要視して大学を選ぶのかに結構興味があります。どうでしょうか？

○**益本** ご質問いただきありがとうございます。私の肌感ですと、私の学校にも何人か大学を日本の大学に入りたいという学生がちょこちょこいます。実際、話を聞く感じ、どの大学に入りたいとか、この大学がいいみたいなランクとか、大学の名前とかを気にしているわけではなく、まず自分はどこに入れるのか。何か基本的に私の周りの学生のイメージとして、やっぱり N1、N2 レベルの高い日本語力がないと入れない大学ばかりというイメージを持っている学生が多いです。実際、そういう大学が多いのかなとも私は思っています。ただ、今回、立教の新しいプログラムのお話を聞いて、あ、N3 レベルでもチャレンジできるプログラムというのがあるんだということをも私も今回、知ることができたので、もう少し学生たちが視野を広げられるように、自分の日本語レベルでも頑張れば届くというプログラムを見つける手伝いをしていきたいなとは思いました。なので

ンクとかよりは、自分でこ入れるかな、入れるところありますかというスタンスで聞いてくる学生が多いです。

○**蔽** もうちょっと門戸を広げるべきだというような話だと思います。ありがとうございました。

もう一つは、皆さんのお話を伺いながら、中内さんのお話を伺ってすごく思ったんですけども、中内さんはもう4年生で、多分就職活動がもう終わっていると思うんですが、このような立教大学での国際交流に参加している活躍した、そのスピーチアドバイザーとして、そしてそれを組織する運営者として、責任者として活躍した経験を、就職活動のときにどのくらいアピールできたのか、もしくはどれくらい役に立ったのかということをちょっと紹介していただければと思います。

○**中内** ありがとうございます。実は私、就職活動をしていなくて、進学をしようかなと思っておりまして。

○**蔽** 外れましたね。

○**中内** すみません。でも実際に生活をしていて、やはりいろいろな方々、いろいろなバックグラウンドを持った方々がいらっしゃるところに参加させていただく機会が私は多くて、そのときに、いろいろな視点から見ると、やっぱり同じものでも全く違ったように見えるというのはスピーチコンテストの皆さんの、私が生きている日本文化を、皆さん独特の、私からすると独特の視点で見られて、私が見ないような見方をされているというのをすごく感じて、そういう視点がいろいろあるというのをすごく獲得できたんじゃないかなと思っております。なので



そういう、いろいろな方々が集まる場所でも、それこそ、あれなんですか、資質なんですかね、養ってくださったので、日本語スピーチコンテストを通して養わせていただけたので、それはすごく自分の生活の中でも大きな影響を、本当に日本語スピーチコンテストが与えてくださったなと感じております。すみません、就職活動してなくてごめんなさい。

○**蔽** いえいえ、それは私の勝手な質問でして、全然中内さんの問題ではないんですけども、今のような、中内さんがこういう活動、経験、そしてマインドをもし就職活動でアピールしたのであれば、中村さんの Sociarise では採用に至りますかね。

○**中村** そうですね、非常に魅力的な資質です。あとは、どれだけ情熱を持って取り組んでくれるかをインターンシップで見ます。

○**蔽** ありがとうございます。

巻き込んでしまって申し訳ございません。最後に小西さんにお尋ねしますが、異文化コミュニケーション、そしてグローバルな体験を通じて、自分が結構成長したな、自分に役に立ったなと思ったときに、その経験を自分の周りの友達と共有したり、もしくは一緒に参加しようと働きかけをした経験はありますか。

○**小西** そうですね。実際に同じ学部の友達と一緒に日本語教育に関する活動は一緒にやったことはないです。ただ、今翻訳や通訳にも興味を持っていて、訳文を自分で考える時や友達と一緒に考える時に、留学生の友達にも実際にいろいろ意見を聞いてみたり、この訳についてはどう思うかとかを聞くようにはなりました。日本語学習ボランティアの経験を通して、今までは自分の中で答えを出して解決していたことや、自分の考えに基づいて決定していたことを周りの人にも聞いて、他の意見を求めるようには結構なったかなと思います。多様な視点で一つの事を見る大切さを学ぶことができました。あまり明確な答えになってないかもしれないんですけど、ありがとうございました。

○**丸山** 蔽先生、どうもありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。少し時間が押してきましたので、今日の中村さんが出してくださった2つの論点、これに話題を移して、この回まとめていきたいかなと思っております。

今日、中村さんが先ほどのコメントで出してくださった論点の1つは、スキルではなく資質を獲得しようというお話でした。国際化と言うと、例えば英語はTOEFL 何点とかというようなスキルをまず身につけていくという考えがあり、

それはやっぱり、一定分かるところがあるんですね。私が尊敬する先生に、社会人に、もう大人になってから大学院に入って、それで日本語教師になるという道を選んだ先生がいらっしゃるんですけども、その先生が若いときからおば様に言われていた教えというのが、準備をしなさい。準備をしていたらいつでも羽ばたくことができるからというようなことを言われていて、自分は学ぶということをして準備をしていたというお話を聞いたことがあります。そういう意味では、スキルを持つということは、そういうことにつながるのではないかなと。すごく心に残っているお話なんですね。

だけれども一方で、スキルだけを追いかけていくと、今度は何のためにこの道具を自分は持っているんだということになると思います。そういった点では、よく自分が、どうあるべきかではなくて、どうしたいかを考える、それもゆっくり考える。それってとても大切だと思いますし、その考えるというときに、どんな経験をして、それを考えていくか。そこのところが、大学が問われるところでもあるなというふうに思っております。

で、この1つ目の問いについてなんですけれども、現在、皆様、この大学という場にいらして、このスキルではなく資質を獲得しようという問いに対して、皆様、今日はどのような御意見をお持ちになったかということについてお話を伺えればと思います。いかがでしょうか。さっきから目が合っちゃうんですけど、立教大学で、何人も何人もたくさんの留学生と交流をして、学んだ有名人、下寄さん、いかがでしょうか。

○**下寄** ありがとうございます。スキルではなく資質というところですよ。私、いろいろ寄り道をしまして、結局立教に7年いたんです。日本語スピーチコンテストも7回参加したんです。何なら卒業してからも参加して、今まで単純計算で1,000人くらいは留学生に会えたのかなというくらいの感じだったんですけど、そのやっぱり資質というところは本当に、まさにおっしゃるとおりだなと思って、あまりにも、ちょっとスキルとして追いかけている学生が多かったなというのも、やっぱり在学中にすごい思ったこと。

例えば、あとは、ちょっとマテリアリスティックというか、何でそんなに留学生の友達いるの？ どうやったら留学生の友達くれるの？ 留学生の友達紹介してよという、留学生をちょっと物としてみせよう。それもスキルを追いかけた結果なのかなとちょっと思ったんですね、今日のお話を聞いて。なので、そこ

をこれからは変えていく必要があるなと思って、私も今、大学職員として、国際センターのようなところで、今、神田外語大学で働いているところです。

その資質のところ、ちょっとコメントから、質問返しのような形になっちゃうんですけど、今、今日の個人的に思ったテーマが、マインドセットと、あと専門性、その2つが結構大きなキーワードかなと思ったんです。1つは専門性というところ。専門性はやっぱり授業とか取って、どんな理論を身につけて学んだかというところで測れると思うんですね。

ただマインドセットというところは、やっぱりいろいろな人が頭に、私にも頭に草が生えていて、個々によるものなのでなかなか測れない。測るのが非常に難しいという問題だと思います。マインドセットは、イコール校風とも言い換えられるかなとも思うんですね。なんですけど、そこをどのように拾っていくのかというところが、私も今、職員として働いていく中で、成績はあまり素晴らしくないけども、本当に素晴らしい学生はいっぱいいて、その学生を大学という組織でどうやって拾っていきけるのか、どのように見つけ出していきけるのか、単にこの学生はCを取ったから残念だねというふうに、私自身も何度かCを頂いたんですが、そういう学生もどうやったら救っていきけるのか。どんどん、そういう学生も世界を変えていくと思うんですね。どうやったら酌み取っていきけるのかなというところを、ちょっと何かご指導いただけたらうれしいです。

○丸山 ここに素晴らしい先生方がたくさんいらっしゃるんですけど、まず松井先生に。すみません。

○松井 ありがとうございます。マインドセットをつくらなければいけないというのは、今、立教大学でも課題として出てきているところです。立教大学は、今、国際化に向けた補助金をもらっているわけですが、補助金というのは、「我々が何を達成したか」ということの説明が求められて、例えば、TOEICの点数で何点取った子が何人になりましたとか、非常に物質的な話になってしまう。もともと英語が好きだとか、外国が好きだとか、あるいは外国語を学ぶことに関心があるという学生は、放っとしてもやるのですね。そして、そういう子たちの数を数えていけば、ある程度の数字は出るので、そこはもうよいか、と。立教大学は、その段階はもう終わっている。

この先がまさに、今日のこのシンポジウムのテーマだと思うんですけど、スキルの先、あるいはスキルの根っこになるのかもしれませんが、そこで必要と

されるものが何か、ということに我々は今、突き当たっている。ここはニワトリが先か卵が先かみたいなところはあるんですけど、やはりそのためのマインドセットをつくれるような経験をしていかないといけない。たまたま隣に座った学生が留学生で、話しかけてみたら全然自分と違うものを見ていた。あるいは、何かの拍子に外国に行ってみようと思って、とても日本にいたのでは感じられないような刺激を受けて、初めて自分がどういう形で外国に目を向けなければいけないか、言語修得に目を向けなければいけないかということを感じ取った。マインドセットを作るにはこういったことがないといけないくて、そうすると大学として用意できるのは、そのような機会をいろいろな形で用意をし、学生がアプローチしやすい形のを幾つも段階に分けて用意することだろうと思うのです。

実は私自身、もともと英語が本当に苦手で、今でも非常に苦労しているんですけど、なぜか血迷って大学院に行ってしまうと、語学の勉強をしなければならなくなりました。外国に初めて行ったのも大学院時代の24歳のときなんですけども、そこで初めて外国に触れることや言語修得の大切さのようなものに気づいたのです。学生にとっては、どこかに気づきの機会があればいいので、そのような機会を学生が大学にいる間に少しでも与えてあげられるようなことを考えたい。そんなことを今、考えています。

○丸山 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。韓先生、短期プログラムも一緒にしていますし、スピーチコンテスト、様々御覧になって、先生のゼミの学生さんも国際的協働のための国内インターンシップを経験されていらっしゃるというところでぜひお願いいたします。

○韓 日本語教育センター員で、観光学部で教えている韓と申します。実は Sociarise の中村さんにはすごい世話になっておりまして、私のゼミ生が今、3年生で、1年と2年で、ずっと韓国でオンラインで、入国できなくて2年間過ごした学生がいるんですが、去年、2年のときに、丸山先生の授業、国際的協働のためのインターンシップに挑戦して、参加して、ちょうど Sociarise さんのインターンシップに参加して、そのおかげでほかの観光学部の学生は、途中で留学をやめた学生もいるんですけども、彼女は、オンラインだけでもこんなに日本語の、話すのも書くのも伸びるのかというのがすごく驚くぐらい成長して、びっくりしたんですが、その大きな要因というのが、Sociarise さんでインターンシップしたことかなと思って、今日直接お会いしてお礼を伝えることができます

ごくうれしく思います。

でも、松井先生とか池田先生、丸山先生、たくさん立教大学の国際化と学生の教育に大変ご尽力されているんですけども、さっきの中村さんのお話、企業の3分類を聞いて、やっぱり出口のところですごく難しいなというのがやっぱり伝わって、既に知っていながら、それがまだまだ我々の前にいるすごく大きな壁だなと思うんですけども、留学生だけじゃなくて、日本人の学生が、この2人のように、素晴らしい大学で留学生と交流しながら素晴らしい経験をして、その後、就職するときに、日本人の学生で社会を変えるような学生を企業が求めているのか。一体、留学生はさておき、日本人の学生が大手に就職するときに、そういう資質を評価してもらえているのかというようなことがすごい心配になっておりまして、大学で培ったすごい能力と資質。スキル、プラス資質を、一体企業に入って発揮できて、そこから社会を変えて、文化をつくっていくというのを、我々が希望を託して教育をするところが一体可能なのかというか、ちょっと希望を持っていてもいいのかという、現場で企業を相手にしながら、中村さんが今、感じていることをちょっと伺いたいと思います。

あとは松井先生と池田先生に、これは、だから出口も考えないといけなく、あとは、実は私、個人的にはあまりにも多様性が少ない立教大学の学生構成のことを考えると、入試のほうを変える必要があるなというのを日々感じているんですけども、そこら辺、どう思っているらっしゃるのか、ちょっとこの場を借りて。

○丸山 ありがとうございます。さすが韓先生、鋭いご質問ありがとうございます。

では、まず中村さんからお願いします。

○中村 ありがとうございます。結論を言うと、希望は持てます。持てます。例えば、全ての日本企業の人々が別に多様性とか興味ないと。効率的に今の事業の延長線上で稼ぎまくればいいと考えているのだとしたら、未来永劫変化がないので今の状況はずっと続くということで希望ないという答えになるんですけど、一人一人の人事の人とか経営者の個人々の意見で聞くと、変えたいんですね。ただ彼らが物事を変えるためには、あまりにもやっぱりコストと時間がかかると。会社意思決定をするときに、どうしても社内の稟議システムがありますし、新卒一括採用も、じゃあ変えてみたといって失敗しちゃったときに、その1年間、採れなかったという人数、何年卒生の空白の時期ができてしまう。こういうリスクを考えてしまうと、いきなり大きなことはできない。

います。

なので、観光学部で検討して、杜先生もいらっしゃるし、観光学部の日本人学生の多様性を、こういう入試で取りたいという提案を、多分大学にしていく。私のスライドにもありましたけど、それを自立的に各学部、研究科が考えて、大学に提案していくことで、多分立教大学は変わるだろうと考えています。留学生の出口のほうは、私は希望を持っています。だから留学生をきちんと育て、留学生もサポートしていく、さっきの葉っぱをつけた学生も育てということで、社会に送り出していくことで、時間はかかるけど、でも変わっていくというふうに信じたいと思っています。だから板挟みでも負けない。

○**松井** ありがとうございます。あまり無責任なことは言えないのですがけれども多様性というのは本当におっしゃるとおりで、まず性別の多様性、それは男性、女性だけではない多様性も必要ですし、それから地域的な多様性も必要です。その他にも様々なバックグラウンドを持った学生、得意なものが学業でもいいし、スポーツでもいいし、文化的なものでもいいし、いろいろなものがある。こういったもののミックスで立教大学はできているというのが多分好ましい。それには先ほどの多様性、多元性や、そのためのマインドセットづくりが必要だと思っています。

それをするのには、韓先生がおっしゃるとおり、一般入試はあんまり向いていないのですね。そうすると、秋の特別入試に話が行くのですが、この入試は手がかかるんです。まさに、池田先生の話につながるのですが、学部が頑張らなければいけなくなってしまうのです。ただ、その覚悟を持っていただければ、これは学部でかなり工夫ができることがあるだろうと思っています。きっと観光学部もやっていただけることはあると思うので、楽しみにしているところです。

○**丸山** どうもありがとうございました。今回の全体討議、4時半を予定しておりますが、今既に、10分回っておりますので、全体討議はここでおしまいしたいと思います。ご協力、どうもありがとうございました。ご登壇の皆様どうもありがとうございました。

それでは司会の鹿目先生にまたバトンを渡したいと思います。お願いいたします。

【スライド⑦-1】

「スキル」ではなく「資質」を獲得しよう。

- ▶ 「グローバル=英語を身につけること」ばかり意識してしまうが、日本語もまた世界の広さを知る道標となる。

【スライド⑦-2】

人に影響を与え、また与えられる。

その関係が地球に広がっていく感覚を楽しもう。

- ▶ 「Globe = 地球」と大学のキャンパスは確かにつながっている。すぐそばに世界と繋がる扉はある。

【スライド⑦-3】

地球規模で相手を知りたいと思い、伝えたいと願う欲求。この好奇心こそグローバル人材の資質。

また多様な人を知ることで自らの多面性を知る。自己理解を深めることは、本質的な豊かさの発見につながり、キャリアの発展に大きく貢献する。