



座談会

2020 年を見据えた 大学の人材育成

安西 祐一郎 文部科学省中央教育審議会大学分科会会長
日本学術振興会理事長 前慶應義塾長

中嶋 嶺雄 国際教養大学 理事長・学長

大久保 幸夫 リクルート ワークス研究所所長
内閣府参与

坂東 真理子 昭和女子大学 学長

(50 音順)

司会 小林 浩 リクルート「カレッジマネジメント」編集長

司会 2020年の日本社会を見据えた大学の役割はどうあるべきか。人材育成や学校経営のあるべき姿について論じていただきたいと思います。まずは社会・産業構造の変化を踏まえて、グローバル人材の育成を含めた大学教育の現状をどのように認識されていますか。

中嶋 1991年にソ連が崩壊し、アメリカではIT革命が起きました。冷戦構造が崩壊し、東西がボーダレスになるという国際環境の劇的な変化と同時に情報革命が始まったわけですが、こうしてグローバル化が始まって20年経過しても、この間に日本の大学はグローバル化に対応してこなかったというのが私の認識です。振り返れば91年から93年ぐらい

の時期が日本の大学にとって大きな転機でした。91年に大学設置基準の大綱化が実施され、各大学の裁量が自由になった反面、教養教育が姿を消し、さらにまたグローバル化が始まろうとしている時に外国語教育がおろそかになってしまったのです。

同時に大学院重点化が始まり、国立大学では大学院に籍を移すと手当が8%程度増えるため、皆がこぞって大学院教育にシフトした。肩書きも「大学院教授」と変わりますが、実はそう名乗っているのは日本だけです。その結果、大学教育の中心であるべき、学部教育がおろそかになり空洞化してきました。従ってこうした過去の実態も検証し、社会が今後

どのように変化していくかを見極めながら今後の大学教育のあり方を考えていくべきでしょう。

安西 2020年になると学生の多くは2000年生まれであり、ベルリンの壁の崩壊やIT革命以降の世代です。その彼ら・彼女らが大学で学ぶ意味はどこにあるのかといえば、世界における日本の厳しい現実を踏まえると「自分の人生のために学ぶ」ことに尽きると思います。昔は学ぼうが、学ぶまいが社会に出てあまり差が生じなかったが、これからは学ぶことなくして、自分の能力を生かせる喜びや社会に貢献することもできませんし、生活の糧を得ることもできません。そういう人生をみつけ出していくために大学で学ぶ。そうすると、今までの受け身の教育のスタイルから、自分から主体的に学ぶ、能動的な学びへの転換をしていかなければいけないと思います。

また、2020年には産業構造だけではなく、年金、特に退職金の仕組みが変わっていくと思います。つまり、年功賃金と終身雇用が崩壊していくなかで、年俸制を進めるか、転職するにしても老後に受け取る退職金額が不利にならない仕組みにしていけるべきでしょう。さらに、女性の労働参加を促すためにも同一労働価値同一賃金を実現していくことも大切です。出産・育児のためにキャリアが途中で切れてもちゃんと報われるようにする。これは中高年も同じであり、キャリアチェンジをしても不利にならない仕組みとして、実現していかないといけない。そうした社会の仕組みが2020年までに改善されていくことになれば、「能動的な学び」も活きることとなります。2020年の学生が自分の目標をみつけつつ、人に尽くすことに希望をもって学べる状況を、大学だけでなく社会の改革として実現していく体制を整えるべきだと思っています。

坂東 2020年といえば、私が公務員時代にかかわった03年に策定した、女性の30%があらゆる分野で指導的立場を占めるようにするという目標の年次でもあります。当時は17年もあるので、女性を採用し、教育訓練と昇進のチャンスを与えれば可能な目標であると説得した経緯がありますが、現実には10年も経とうというのに遅々とした歩みのままであり、そうした女性が育っていないというのが私の実感です。

今は企業もワークライフバランスに注力し、働きやすい環境は整いつつありますが、本当にチャレンジしたい女性に

チャンスが与えられているかといえば、もっと努力していく必要があります。今は急速なグローバル化に必要な人材を増やさなければ戦えないという雰囲気がありますし、男女を含めてしっかりした仕事をする人にはそれに見合う処遇とチャンスを与えなければ、働く意欲が湧かないことに気づきはじめています。これは10年前と比べて隔世の感があります。その意味でも2020年を見据えた社会に通用する人材を育成していくことが大学に課せられていると思います。

大久保 この20年を振り返ると、大学進学率は急激に上昇しています。その結果、大学進学率が上がったために企業は高校に出していた求人を大学に出すという大きな変化が起きています。これは大学の位置づけや役割を考える場合の重要な視点だと思います。もう一つは、2000年になって小泉内閣の時に打ち出した2025年までの政府ビジョンの中で「80歳健康寿命」というメッセージがあります。つまり、2025年には80歳まではアクティブに働き、遊ぶことができるような社会にしよう。もっと言えば20歳前後から80歳まで60年間の職業人生を全うできる社会を実現するということです。そうすると、いわばそのスタート地点に大学の学部教育があるわけですが、そのことも大学の教育のあり方を考えるうえで重要な視点だと考えています。

大学教育のあり方

司会 大学が2020年の社会や産業構造の変化に対応していくためには、具体的にどういう点を改善していくべきでしょうか。

中嶋 日本の大学は受験という入口の段階で学部・学科といった小さな部屋に閉じこめている。そこはもう少しフレキシブルにしないといけないと思います。うちの大学は国際教養という全体の屋根の中で入学後は集散的に外国語を学び、3年次に留学する前に、緩やかに自分の専門を決めることにしています。ところが多くの大学は入学段階で学生を小部屋に閉じこめてしまい、出るときも3年次から一斉に就職活動をする。国際教養大学では4年で卒業するのは約半数。セメスター制度をとっているのでも4年半、夏卒業も珍しくありません。それでも皆が就職できています。

本当は20代の後半から30代の前半にかけていろいろな

経験をしたうえで将来の職業を選択すべきだと思います。アメリカなどでは卒業してもすぐには就職しないで、いろいろなボランティアなどの活動を経験して、将来のやるべき仕事をみつける人が多いのです。これまでの日本は東京大学や京都大学を出て中央省庁の役人になるのが典型的なエリートでしたが、今はそういうキャリアでは国際的には通用しない時代になりつつあります。これからは大学を出て社会経験を積んでもう1回、大学院に入って勉強するとか、そういう学びや経験を経て自分の主体性において職業を選択できるようにする社会を目指すべきだと思います。

安西 柔軟な職業人生の選択の道を切り拓いていくには社会の仕組みを変えていくのが私たち大人の責務です。一方で産業構造は製造業が衰退し、サービス業へと変化していくという流れにあります。私は製造業自体がサービス業と融合していくような産業の方向性もあると思っています。今までの産業区分で分けるのではなく、製造業の特徴を活かした産業の融合もあると思います。個人に即して考えるならば、一人ひとりの人間とコミュニケーションをとりながら、その中で自分を活かし、人を活かす。結果として経済的、社会的のみならず精神的にも豊かな社会を創り出していく。

中嶋 10年後は製造業からサービス業に変わっていくのは事実でしょうが、うちの学生は留学後にメーカーを志望する学生が意外に多いのです。外国で1年間生活していると、やはり日本のものづくりが優れていることを実感するらしいのです。最近では電機などメーカーの凋落が言われていますが、10年後にはメーカーが復活してほしいと期待しています。

安西 製造業とサービス業の融合と言いましたが、特にマーケティングで発揮してほしいと思います。グローバルな視野をもったマーケティング力が必要になっているのに、日本企業はそれに追いついていけないところがある。もっと国・地域、世代、性別などきめ細かくセグメント化したうえで、短いサイクルでマーケティングすることと、ものづくりとがドッキングしていないことが日本の産業界の大きな課題であり、それに人材を供給していくことが大事です。人材供給に当たっては、ものづくりのイノベーションも大事ですが、同時にマーケティングなどソフトな意味でのイノベーションができる人材を養成していく必要があると思います。それは必ずしも今までのようなピラミッド型の大学構造の中で、

一番上にいるといわれる大学がやる話ではなく、もっと柔らかい頭をもった人たちが生まれてほしいし、その役割はいろいろな大学にも求められていることだと思います。

大学と企業の乖離、教員評価

司会 60年の生涯労働時代になるとの指摘がありました。そのための大学教育の役割は大きいものがありますが、残念ながら現状では企業にはそれほど信頼されていないのではないのでしょうか。

大久保 日本の大学と産業界の考え方の中で課題だと私が思い続けているのは、採用する時に大学の成績を重視していないということです。これは国際的に見ても日本のような国はありません。言い換えれば、企業側は大学の成績評価に信頼感をもっていないということです。さらに言えば、大学が作るカリキュラムの内容と教える教員のティーチングに関して信頼をもっていないということを意味します。その点をどのように解決していくかが今、問われていると思います。

安西 確かに突き詰めると、大学の教員の教育方法に行き着くと思います。一般に学長の言うことと実際に教員がやっていることの間に乖離がある。それを変えるにはどうすればいいのか、という問題に行き着くのです。研究と言いながら、学生の人生とまったく無関係の重箱の隅をつつくようなことをしていても生きていけるのが日本の大学教員の実態でした。ここを転換していかないとはいけません。

もう一つ、18歳人口は120万人まで減ってきています。そのうち50数%、70万人弱が大学等に進学していますが、そのうち本当に受験競争を経て大学に進む人は約5万人とされています。一方、受験を経ないで大学から誘われるままに入り、あまり勉強しようとしないうちに30万人弱いると言われています。そういう学生たちが目標をもてずに大学に入り、入った途端に就職のことを考える。その30万人が本当に自分の夢と希望をもって、将来に向けて学ぶようにすることができるかどうかは日本社会の足腰に影響を与えることになるわけです。そのためにも学部教育は非常に重要だと思います。

そういう方向に大学教育が変わっていくためには、やはり

大学というのは「答えのない問題に答えをみつけていく」トレーニングの場である。それが大学を出た後の社会で試されることだということを学生が知っていかなければならないと思うのです。そのためにはディスカッションやディベートを通じて自分を表現していく鍛錬を具体的にやっていかなければ間に合わないのではないかという意識をもっています。

坂東 大学院でグローバルリーダーを養成するのはいいのですが、その機能を果たしていないのではないかと疑問をもっています。象徴的なのは、ハーバード大学などアメリカの大学のインターネットのアドレスにはeduがついています。しかし、昭和女子大学も含めて日本の大学にはac、つまりアカデミー、科学研究機関であって教育機関と認識してはいないのです。大学の教員は自分は教育者ではなく、学者、研究者だと思っている人が多いのではないのでしょうか。しかし、大学の大きな役割は教育であり、教員は教育者であってほしいと思います。

安西 重要な指摘だと思います。研究は教育のためにするのであり、トップレベルの研究をしている人は教育にも優れている人が多いのです。逆にそこそこの研究レベルの人はたいした教育もやっていない人が多いように思います。

坂東 学者として論文を何本書いたとか、科研費をとったとか、本を書いたとか、研究者を評価する仕組みはいっぱいあります。しかし、親身になって学生を教えたり、相談に乗ったりして教育に汗水垂らして頑張っている教員を評価する基準が今の大学にはありません。大学で教育に貢献した教員を評価する仕組みをぜひ作ってほしいと思います。

中嶋 大学教育の充実を図るには、教員評価と教員の採用の仕方をどのようにしていくかにかかっています。私は長い間、国立大学の教員を務めました。教員の採用においては仲間意識や党派性とかある種のイデオロギーが優先する光景をしばしば見てきました。そのため今の大学の開学時には非常に注意しました。日本の大学の教員のリクルートの方法についても洗い直す必要があると思います。

司会 教員の評価について、ティーチングの観点から変えていくにはどうしたら良いのでしょうか。

中嶋 採用する時点で、どんなに高い業績がある人でも模擬授業をやらせてもらっていますが、それで教育に適している

大学の機能別分化の真意は大学ごとにミッションが違うということ。ミッションの違いを考慮したうえで、「公正」な予算配分を 安西



人かどうかはだいたいわかります。採用後も徹底的に評価し、教育力を上げるために授業をお互いに見学することもやっています。また、教員は3年間の任期制です。教員を5段階で評価する仕組みをもっていますが、評価の中身はシラバスどおりに授業をやったのか、自分の専門についてどれだけの知識をもっているのかも含めて、30の評価項目を設けています。評価者もピアレビューがあり、また上司、そして最終的には学長が行い、点数化されます。

評価結果は報酬にも反映されます。その効果は教育にも表れています。

坂東 私は日本の大学や文教政策の最大の問題点はインプット、つまりカリキュラムの内容や施設、教員の数など教える体制については充実が図られてきましたが、今問われているのが教わった人がどれだけの知識・スキルや人間力を身につけたのかというアウトカムだと思っています。しかし、そのアウトカムをチェックする仕組みがないことが最大の問題だと思います。今、OECDのAHEROでも共通の学力試験を開発しようとする取り組みが行われていますが、どれだけの力を身につけているのかを明らかにするような仕組みが2020年までにできれば良いと思うのですが。



女子大学として一番やらなければいけないのは、
社会を支える能力をもった女性を送り出す
「グローバルワーカー」の養成 坂東

司会 学部教育の問題について企業側はどう見ているのでしょうか。

大久保 社会人の学習時間や学習意欲について調査・分析したのですが、40代が最も低いという結果が出ました。また40代は全体的に低いバラツキも大きい。ゼロに近い人がいる反面、かなり学習している40代もいるのです。その違いを分析してみると、20代の新人のころの数年間に本当にハードに仕事をした人は40代の学習意欲が高い。逆に若いときに楽をした人はまったく勉強していないのです。

高校、大学時代から若手の社会人の時期にどのような経験や学習をしたのかがあとになって大きな影響を与えているということです。

安西 アメリカの大学生はよく勉強すると言いますが、日本の大学生の勉強時間は非常に少ない。実際、分野によりますが、例えば社会科学系では、アメリカの学生の1日平均学修時間が約10時間なのに対して日本は約5時間かそれ以下です。その違いが卒業後どこに出てくるかといえ、おそらく大学時代に一所懸命に勉強したことで身につくのは、学び直す力、学び続ける力だと思うのです。それが日本の大学では疎かにされてきた。というのも右肩上がり

の高度成長時代には勉強しなくても大学生は就職先が見つかり、40代になっても食べていくことができたわけです。しかし、今の時代を生き抜いていくためには、大学時代に懸命に学修し、一生学び続けていくことが不可欠の条件だと思います。

グローバル人材の育成

司会 グローバル人材の必要性が叫ばれていますが、グローバル人材の育成についてどのようにお考えですか。

坂東 グローバル人材といっても、多様であると思っています。例えば、多国籍企業のCEOになる人、あるいは国連など国際機関のトップになる日本人は本当に少ないし、その意味ではグローバルリーダーの養成も本気で取り組む必要があります。また、一方で私どもを含め多くの大学として一番やらなければいけないのは、グローバルリーダーよりも「グローバルワーカー」の養成だと考えています。要するに、上司や同僚がアジアやアフリカ、南米の人であっても、チームの一員として意思疎通を図りながら一緒になってきちんと仕事ができる人です。逆にそうした能力をもっていないと、これからはまともなワーカーとして生き抜いていくことができない。ボトムラインの能力を学部卒業までにはきちんと身につけさせることが絶対に必要だと考えています。

もちろん語学も必要なスキルですが、異文化に対して偏見をもつことなく、きちんと礼儀正しく接して仕事をやっていける教養や人間としての厚みのある人を育てていくことが重要だと考えています。

安西 おっしゃるとおりです。グローバルワーカー、つまりグローバル時代の影響のもとで前向きに生活していける人材を、いろいろな大学で育成していくことが大切です。そうした方向に目を向けていくことが大学人の責任だと思います。

大久保 グローバル人材といっても企業のとらえ方はまちまちです。海外拠点で活躍する人材というだけでなく、日本国内にもグローバル人材が必要です。商圏がグローバル化してきているために、日本で仕事をしていても仕事の相手が外国人であるというケースが増えています。それに対応できる日本人を採用したいというニーズもあるのです。

安西 背景が異なる人たちとコミュニケーションがしっかりとできるのかに尽きると思います。そのためのトレーニングを早くから始める必要があります、大学だけではなく、もっと早くから始めるべきでしょう。もちろん英語は必須だと思いますが、それだけではなく、知らない人とはっきり話ができるトレーニングが大事だと思います。

中嶋 10年後には大学のブランドも変わっていかねばいけなし変わってほしいと思っています。国際教養大学、国際基督教大学、立命館アジア太平洋大学、早稲田大学国際教養学部が国際的人材の育成を目指したグローバル4大学連携協定を結んでいろいろやっています。そうした取り組みを含めて日本の文教政策が10年後には変わってほしいし、変わっていくだろうと期待しています。

大学の個性化

司会 中教審では「機能別分化」を進め、そのうえでの中で質をきちんと見ていくことが大事だとの議論があります。

安西 大学の機能別分化という言葉は中教審で長く使われてきた言葉ですが、大学を差別化するのか、ととらえる人も多いのですが、真意は大学ごとにミッションが違って当然ということです。昭和女子大と東大のどっちが優れているかを比べても意味がない。個々の大学によって育て方や教育の目標が違います。目標が似ている大学同士を比較すれば片方が全部悪くて、もう一方が全部良いということにはなり得ませんし、そういう比較のしかたをきちんと導入していくべきだと思います。特に日本のリベラルアーツカレッジを地域や文化の特性も考慮しながら外国と比較していけば、どういう教育のあり方が望ましいかがかなり明確になるのではないかと考えています。

また、教育の充実を図っていくために予算の構造問題があります。私立大学も含めて国が一定のサポートをすべきであり、サポートの仕方も松、竹、梅のように大学の序列に基づいて行うのではなく、大学の努力の差、ミッションの違いを含めた「公正」なサポートをすべきです。今後の産業構造や地域のあり方も含めた2020年以降の社会構造を想定したうえで予算をきちんと配分していくべきでしょう。

大久保 それに関連しますが、高等教育に対する財政支出

企業側は大学の成績評価、
大学が作るカリキュラムの内容、
教える教員のティーチングに信頼をもっていない

大久保



の規模が低いとずっと指摘されながら、今もって変わらないという問題があります。これほど教育熱心な国民が多い中で、国の財政支出の規模が諸外国に比べて低いのは、一つの大きな課題です。

安西 大学生全体で私立大学の学生が約75%を占めています。私立大学の学費は今までのところは、もちろん家庭環境などにもよるし奨学金も不可欠ですが、基本的にはなんとか家計でカバーできているために、受益者負担の原則を盾に国が私大に寄りかかっている面があります。しかし、所得格差が教育格差を生む問題も指摘されていますし、人口減少社会と大学のユニバーサル化の中で大学全体の構造をどのようにしていくかが問われています。

大学のガバナンス

司会 企業が大学での成績を信頼していないという問題の指摘がありました。採用の際に成績を問われなければ学生側にとっても勉強することのメリットが失われるなど、学習意欲にもかかわってきます。GPAの厳格運用も含めて、こういう点を解決していくべきでしょうか。



学部教授会のあり方、学長のリーダーシップ、
学長の選考のあり方を見直していかないと、
いつまで経っても改革は進まない
中嶋

安西 企業側は、やはり応用力とかコミュニケーション力、その一方で知識が本当に身につけている学生を重視していると思います。GPAも大事かもしれませんが、それは外形であって、最も大事なのは学生に答えのない問題にチャレンジしていくことを身につけさせているかどうかだと思います。従来のように覚えるべき知識をマスターすれば100点といったGPAであれば意味がない。やはり勉強の中身を変えていかなければいけないと思います。

坂東 外形だけを整えれば皆が勉強するようになるというのでは困る。やはり学生一人ひとりを評価するような仕組みが一番大事だと思います。

安西 そうです。文科省はGPAをどのくらいの数の大学が行っているか、FDを何パーセントの大学がやっているかという調査をしますが、実はそうではなくて個別の教員がどういう教育の仕方をしているのかを評価していかないとはいけません。

司会 その意味では改革を進めていく学長のリーダーシップも含めたガバナンスのあり方も一つの大きな課題だと思います。その点の議論は進んでいるのでしょうか。

中嶋 私自身、過去の国立大学時代に教授会で何かを決め

る際に、何時間も費やして議論しても何も決まらないという経験をしてきました。しかし、教授会を通さないといけないmatterが学校教育法上あります。そのため新しい大学では、例えば卒業認定に当たっては事前に教育研究会議でかなり詰めた議論を行い、それをリストにまとめて教授会を開くと30～40分で終わるようになりました。

国立大学を含めた多くの大学では依然として学長を選挙で選んでいますが、私はそれをやめるべきだと思っています。なぜなら改革派の教授がなかなか当選しないし、そのために改革が進まないという弊害があるからです。ガバナンスについてはまず学部教授会のあり方、学長のリーダーシップ、そして学長の選考のあり方を見直していかないと、いつまで経っても改革は進まないと思います。

安西 学長の権限と責任を明確にしていくことは重要だと思います。慶應の場合、教職員が5000人以上いますが、そうした大きな大学ではすべての学部で学長の目が届かないという問題があります。そのため学長と学部長の間のコミュニケーションがしっかり取れていることが非常に大事になります。私は塾長の前に学部長を約8年やっていましたが、学部長時代には全身全霊を打ち込んで学部と大学院の改革を行いました。ただし、全学で改革するのはかなり大変であることは事実です。それでも個々の教員が学生一人ひとりに向き合う教育を実現していくためにはガバナンスとマネジメントが重要であり、全学レベルでのマネジメントの改革を推進していく必要があると思います。

産学連携

大久保 この半年間に業種の異なる約30のリーディングカンパニーの人事担当役員と会社の中期経営改革に沿って人の問題をどう考えるかについて対談を行いました。中にはドメスティックな業種もありますが、30社全部の中核課題がグローバル化でした。企業の本音は日本国内に対する投資は抑制し、海外投資を重点的にやっていくことにあり、しかも全員がグローバルマーケットで勝ち抜くにはスピードが大事なのだと強調していました。つまり、ゆっくりやって勝つということはありません。短期間に集中的に投資し、一定のシェアを獲得しなければ絶対に勝てないということです。

しかも、企業はこの20年間にグローバル化に後れをとってきたという認識を十分にもっていますので、今がラストチャンスだという思いで必死にグローバル化を推進しているのです。企業のグローバル化に向けた大きなうねりや変化は産業界共通のものであり、これをうまく大学改革の流れに活用したらいいのではないかと考えています。つまり、グローバル化への対応というキーワードで産学が連携しているというコンセンサスが得られやすいですし、政治的なリーダーシップも発揮できるのではないかと思いますね。

安西 おっしゃるとおりです。問題は産業界が抱く焦燥感と大学、特に総合大学の個々の教員の認識との間に大きなギャップがあることです。産業界のうねりや社会の風を個々の教員にぶつけてマインドを変えるようにするためには大学と社会の関係をもっと深く洞察しなければならないと思っています。

坂東 うちの大学でも産業界の方に来ていただいて教えてもらうことは一生懸命にやっていますが、教員を社会の風に触れさせるということをもっと考えたほうが良いかもしれません。企業による教員のためのインターンシップがあっても良いかもしれません。

大久保 企業はグローバル化をしなければいけないが、一方でマーケティング力が弱い。その中で浮かび上がってきている理想像は、企業が展開する国・地域に入り込んで、コミュニケーションがとれ、なおかつちゃんとロジカルに考えてそれをプロデュースできる人です。しかし、そういう人はなかなかいないわけです。仮にいても面接ではなかなか見極められないというのが、企業が抱えているジレンマでもあります。

司会 最後に改めて2020年の大学経営に必要なものとは何でしょうか。

安西 年齢に関係なく学生がアクティブに自分の道を見だしていくために学ぶことをサポートする大学であってほしい。もちろん世界に出てチャレンジするのもいいし、起業してもいい、地域に貢献する道を選んでほしい。学生がそういう目標に向けて目を輝かせながら一所懸命に学べるような大学であってほしいと期待しています。

大久保 日本の大学は基本的には若い人たちのための大学ですが、これからは社会人のための教育が何倍にも拡大し

ていかなければいけないと思っています。特に私が期待しているのはシニア。50歳ぐらいでもう1回、次のキャリアに向けて追加的な学習をして、その後のキャリアを歩んでいくという流れを作っていくと日本の社会はもたないと思っています。にもかかわらずシニアの大学活用は日本では非常に遅れています。

また、シニアが大学で学び直しをする場合、現状の大学のカリキュラムや規定のパッケージを押しつけるのではなく、もう少し柔軟性のある仕組みに変える必要があると思いますし、そうすれば活用が進むと思います。シニア向け教育についてもっと新しい取り組みをする大学が増えてきていいのではないかと期待しています。シニアの就学人口が増えていくことが、大学の長期的な経済社会や雇用の安定に貢献することにつながっていくのではないかと期待しています。

坂東 私たちのような小規模の大学では個性を明確にする、つまりエッジを立てることが大事だと思っています。エッジが立った大学の中から企業に採用していただく。私たちはグローバル人材の養成は大きな目標でもあります。同時にこれまでの日本の社会では女性があまりにも活用されてこなかったのは明らかです。日本の企業が女性を活用してこなかった理由は、必要性を感じなかった、あるいは女性がそれに答える力をもっていなかったからだと思います。

しかし、今は大学としては社会に通用するしっかりとした能力を備えた女性を送り出すぞという意気込みで人材の養成を行っていますし、そこに大学の存在意義を発揮したいと思っています。

中嶋 地方の公立大学は外から見るとすべて順調にしているように見えます。しかし、一方ではドロドロとした地方政治との関係の中で運営されており、そこが公立大学にとって大きな問題にもなっています。公立大学はこれからまだ増えていきます。公立大学の役割は、例えば秋田県のように高齢化と人口の減少がものすごいスピードで進行しているところでは、全国そして全世界から若者が来てくれるだけでも意味があると思います。しかし、なかなか理解してもらえないという悩みもあります。公立大学、あるいは地方の大学の役割とは何かについて今後、議論を深めていくことも大事だと思います。



(文: 溝上憲文 ジャーナリスト)

大 学 ・ 短 期 大 学 ・ 専 修 学 校 の た め の

リクルート Recruit College Management

Jul.-Aug. 2012

カレッジマネジメント

175

創刊30周年記念特集



2020年 そのとき大学は

Works Institute

リクルート ワークス研究所



College Management

リクルート カレッジマネジメント

リサイクル

この本は
リサイクルできます