

第 37 回野依フォーラム例会

平成 25 年 7 月 26 日

グローバル人材育成のための大学教育

東京大学理事 磯田文雄

## 1. 文部科学省のグローバル戦略

### (1) 人材力強化のための教育戦略

「日本人としてのアイデンティティを持ちつつ、高付加価値を創造し、国内外で活躍・貢献できる人材の育成」(平成 25 年 3 月 15 日、下村文部科学大臣)

### (2) 大学の体制の徹底した国際化

・世界レベルの大学やグローバル化対応に実績を誇る大学を 10 年間にわたり重点支援。

・海外で学位取得した若手・外国人の積極採用、TOEFLE 等の入試・教育指標への活用、柔軟なアカデミック・カレンダーの導入

・日本人の海外留学の倍増

## 2. グローバル化の中の大学

### (1) 国民国家のゆらぎ

国民国家のワクがそれ自体問い直され揺さぶられてきた。国民国家を超えた統合が進んでいる。同時に、国民国家の中での下方への権限委譲が進んでいる。

### (2) 拡大する Student Mobility

各国における学生の海外派遣者数は、爆発的に拡大している。

### (3) 高等教育の国際的な質保証・交流をめぐる世界の動向

高等教育の質保証と制度の共通化、交流の促進を目指、国を超えた地域の連携が進んでいる。東アジアにおいては、日中韓大学間交流・連携推進会議が開催されている。

### (4) 文部科学省の具体的な取組

グローバル 30 プログラム、グローバル人材育成推進事業、大学の世界展開力強化事業を推進しており、中でも、キャンパス・アジア中核拠点支援プログラムは、東アジア共同体の育成を視野に入れている。

## 3. 改めて、「秋入学構想」とは何か？ (平成 25 年 7 月 19 日、東大総長 濱田純一)

### (1) 秋入学構想提起の背景

知的な力をぎりぎりまで鍛えながら、「よりグローバルに、よりタフに」

### (2) 秋入学制度の「3点セット」

①国際水準の学事歴、②国際水準の教育内容・方法、③国際水準の社会環境

### (3) 4ターム制の導入

### (4) 推薦入試入の導入

世界を舞台に活躍できる人材づくり  
～グローバル人材育成に向けた経団連の取り組み～

経団連 教育問題委員会 企画部会長  
日本電気株式会社 特別顧問  
岩波利光

近年経済界のみならず、社会全体でグローバル人材に対する関心が高まっている。経団連教育問題委員会でも、2011年6月にグローバル人材に求められる素質・能力・知識等について一定の整理を行うと共に、産学官それぞれが求められる課題に連携して取り組むことを提言した。また、大学と連携したモデルカリキュラムの開発など、提言の実践活動に取り組んできた。そうした経験から得られた課題をもとに、本年6月新たにフォローアップ提言を取りまとめた。

フォローアップ提言では、まず初等中等教育段階での取り組みについて、整理した。主体性やコミュニケーション能力、異なる文化に対する興味、日本の歴史や文化の理解など、グローバル人材に求められる資質は、小中学校段階から着実に育て上げていくことが求められる。

また、日常の生活やビジネスの場面で使うことのできる英語の力を身につけさせる英語教育の拡充などを求めているが、授業時間数を増やすだけでは足りない。英語に限らず、子供たちが本物に触れ、その驚きや感動が子供たちの成長につながっていくように、子供たちを育てる大人の責任と役割も一層大きくなっている。子供たちの多様な興味や関心、夢にこたえるため、学校外のパワーも活用し、地域やそれぞれの学校が創意工夫を活かした多様な教育を行えるようにすることが求められている。

学校と社会との円滑な接続のためには、大学での教育の役割が重要だ。大学卒業生にふさわしい専門性や社会人としての基本的な態度等を身につけていることは当然のこととして、リベラル・アーツ教育の充実など、大学には教育機能の一層の強化を期待したい。多くの大学で様々な改革やチャレンジが始まっていることは承知しているが、それぞれの改革の内容や方向性が、学生や社会のニーズに合致しているのか、関係するすべてのステークホルダーによる日常的な点検、見直しが重要であり、そのための情報公開やガバナンス改革も大学にとって重要な課題だ。各大学が、それぞれの目指す教育目標に沿って、主体的に判断、対応していくことで、横並びではなく、大学の個性化、多様化が進むことを期待したい。

また、高校と大学の接続も重要な課題だ。高大接続テストの導入などにより高校教育の質保証を徹底するとともに、大学には入試制度の改革を期待したい。

企業自身にも求められていることは多い。グローバル化に対応した人事制度の整備だけでなく、若者がこの企業で働いてみたい、こういうビジネスに挑戦してみたいと思えるようなビジョンを示していくことが求められている。

グローバル人材は、日本の産業や企業がグローバル競争に勝ち抜くために必要な人材であると同時に、グローバルコミュニティを構成する一員である。平和で安全、豊かなグローバル社会の実現に向けて、社会総がかりでの人材育成は、ますます重要な課題となっている。

以上

企業講演要旨

武田薬品工業株式会社

医薬研究本部長・コーポレートオフィサー

丸山 哲行

本講演においては、はじめに、武田薬品の歩みをご紹介させていただき、あわせて医薬研究本部のグローバル化に対応した創薬体制に関して触れたいと思います。私たちは 2011 年にグローバル研究体制のハブとして、湘南の地に世界と伍して創薬研究を進めるための拠点を設けました。ハードウェアの構築とあわせて、DDU(Drug Discovery Unit)を設けて、当社が重点領域として位置づけた疾患領域ごとに、人員・予算・研究戦略の策定を決定する権限を委譲し、素早く、フレキシビリティを持って創薬研究を推進する組織も構築しました。その結果、DDU head の ownership および研究者の engagement レベルが向上し、それ以前に比較して大幅に、パイプラインと充実が実現して参りました。

今回、これらの成果を実現した、人材育成、研究体制、アライアンスおよび研究者のイノベーションを引き出す施策などに焦点を当てて、具体的な取り組みを紹介したいと思います。

Lecture Summary

Takeda Pharmaceutical Company Limited

PRD GM/Corporate Officer

Tetsuyuki Maruyama

This lecture will start by introducing Takada's history and then present PRD's drug discovery organization that is globalizing. In 2011, we have established our global research hub in Shonan in order to conduct drug discovery toe-to-toe with the world's top pharmaceutical companies. In conjunction with constructing the research facility, we have established the Drug Discovery Units (DDUs) for each of the therapeutic areas we focus on. The DDUs are empowered to make decisions on human resources, budget and research strategy to create an organization that is agile and flexible in their drug discovery process. As a result, there have been increased ownership by the DDU heads and engagement level of researchers. Also the pipeline has been enriched than ever before.

The presentation will focus on specific examples from human resource development, research organization, research alliances, and initiatives to stimulate innovation that have helped realized these achievements.