

公立大学  
産業技術大学院大学

ADVANCED INSTITUTE OF INDUSTRIAL TECHNOLOGY

AIIT FD レポート 第12号

2012年8月

# FD レポート第 12 号の発行にあたって

学長

石島 辰太郎

産業のグローバル化は質的変化を伴いながらその速度と規模を増している。特に、電力の安定供給やコストに不安のある国内事情により、エネルギー多消費型の企業が国内に停まり続ける事は極めて困難になり、製造業を中心として中小企業を含めて大規模な海外展開が予測されている。そのとき、問題となるのは海外展開する企業の要求を満たすグローバル人材の質と量ということになる。産業技術大学院大学ではこうした予測の下に、グローバルな環境で活躍する高度専門職人材の育成を目指して、大学のプロジェクトとして Asia Professional Education Network、略称 APEN を構築し、同時に 10 月入学と国際コースの設置を決定した。すでに、APEN プロジェクトはアジア 11 カ国（5 月時点）にネットワークを拡大しており、大学のプレゼンスの向上に繋がる重要な成果を挙げつつある。また、国際コースに関しても前田教授を中心としてカリキュラムが開発され運用が開始されている。

今回のフォーラムで取り上げられた専門職大学院におけるグローバル人材像のありかたと本学が目指そうとする国際コースでの教育というテーマは大変時宜を得たものであり、フォーラム参加者にとって新鮮でおおいに参考となる視座を与えてくれるものであったと思う。これまで、国内産業を支える高度専門職人材の人材像について我々は多くの時間を費やし議論を重ねてきたが、目線をグローバルに移すと、全く新しい側面が見えてくることが再確認された思いがする。グローバル市場は国内市場の何十倍もある広大な市場であり、しかも国際社会は発達段階の異なる極めて多様な国々からなるローカルな市場のパッチワークで構築されている。こうした多様な市場を横断して活動する企業において、そのマネジメントに携わる高度専門職人材に求められる普遍的な能力とはなんであろうか。石原先生の国連職員という国際専門職人材に関する情報には多くの示唆が含まれていると考える。若干、我田引水ぎみに言えば、こうした人材に求められる能力はまさに、本学で Competency と呼ぶ能力であり、PBL を中心とする本学の教育システムが求めてきたものであるといえよう。したがって、国際コースのカリキュラムをさらに充実し、本学教育システムの柱として組み込むことにより特徴ある本学教育のグローバル化が達成できると言えよう。本フォーラムを契機として本学の教育のグローバル化に対する議論がより一層活発になり、教育システムの国際化に大きく貢献してくれる事を期待するところである。

# 目 次

社会人に対する博士課程教育について	1
産業技術研究科長 川田 誠一	
第 11 回 F D フォーラム	3
2011 年度後期「学生による授業評価」結果の概要報告	55
F D 委員会委員 成田 雅彦	
2011 年度第 3 クオータ 教員各自のアクションプラン	73
1 共通科目	75
2 情報アーキテクチャ専攻科目	77
3 創造技術専攻科目	91
2011 年度第 4 クオータ 教員各自のアクションプラン	101
1 共通科目	103
2 情報アーキテクチャ専攻科目	105
3 創造技術専攻科目	115
2011 年度後期 専攻ごとのアクションプラン (P B L)	125
1 情報アーキテクチャ専攻 P B L	127
2 創造技術専攻 P B L	128
F D レポート編集後記	129
F D 委員会委員長 吉田 敏	

# 社会人に対する博士課程教育について

産業技術研究科長

川田 誠一

本学の社会人学生の比率が 80% 程度になり、大学新卒者と社会人が共に学ぶ場としての大学の在り方として、あらためて社会人に対する大学院教育、特に博士課程の設置について考える必要を感じている。

政府の中央教育審議会においては大学分科会に大学院部会が設置され、平成 24 年 1 月 17 日の第 60 回大学院部会の参考資料として「社会人に対する大学院教育に関する参考資料」が公表された。この資料では、まず博士課程への社会人の受け入れ状況が昭和 62 年から平成 23 年までの統計値として示されている。

これを見ると平成 15 年度に 18,232 名の博士課程への受け入れをピークとして平成 23 年度の 15,685 名まで毎年受け入れ者数が減少していることがわかる。平成 23 年度の受け入れ者数は平成 11 年度のレベルまで低下している。この理由については、まだ分析されていないが、本学の在学生や修了生の博士課程設置に対する要望が高まっている認識との相違を感じる。

次に、グローバル化社会の大学院教育（平成 23 年 1 月中教審答申）について見ると、『<社会人の博士課程への入学の促進>

各大学院においては、専攻分野や業種などに応じて各大学と産業界等が積極的に連携し、特に、博士課程（後期）において、社会人にとって魅力的なプログラムの構築を図るとともに、入学後に補完的な教育を提供することが必要である。』

『<標準修業年限や修得単位数をはじめとする制度の検討>

産業界等の研究経験を経て博士課程（後期）に入学する社会人や他大学院からの進学者等に求められる科目履修の考え方方が確立されていないことなどから、・・・標準修業年限や修得単位数の在り方について、今後検討が必要である。』

などの答申が提出されており、社会人のための博士課程について、既存の博士課程に存在する問題点を認識した上で、検討課題が示されている。

特に、現在の博士課程（後期）の受け入れでは、同じ大学の同じ研究科に設置された博士前期課程を修了してただちに進学する学生を想定しているため、社会人や他大学院からの進学者に対する科目履修の考え方方が確立されていないことが問題であると考えられている。

本学のような専門職学位課程修了者が他大学の博士課程に進学する場合の障壁を考えると、産業技術大学院大学にふさわしい博士後期課程の設置が喫緊の課題と考える。



# 第11回FDフォーラム



## 第 11 回（2011 年度第 2 回）FD フォーラム

平成 24 年 2 月 23 日

産業技術大学院大学にて開催

### 参加者

#### [招聘講師]

石原 直紀

立命館大学国際関係学部教授 同大学院国際関係研究科教授

#### [産業技術大学院大学]

石島 辰太郎	学長	中鉢 欣秀	准教授
川田 誠一	産業技術研究科長	越水 重臣	准教授
秋口 忠三	教授	鎌野 寿史	准教授
加藤 由花	教授 FD 委員会委員	慎 祥揆	助教
小山 裕司	教授	土屋 陽介	助教
嶋田 茂	教授	長尾 雄行	助教
瀬戸 洋一	教授	森口 聰子	助教
戸沢 義夫	教授	網代 剛	助教
成田 雅彦	教授	陳 俊甫	助教
福田 哲夫	教授	村尾 俊幸	助教
管野 善則	教授		
小山 登	教授 FD 委員会委員長		
前田 充浩	教授		

※肩書きは FD フォーラム開催当時のものである。

#### ■開催内容：

FD フォーラムテーマ：「本学におけるグローバル人材の育成」

#### <第 1 部>

14:00 学長挨拶「国際化への期待」：石島学長

14:10 趣旨説明、講師紹介

14:15 講演「専門職大学院が育成すべき国際的な人材像」：石原直紀氏

15:15 質疑応答・講演テーマに関するディスカッション

～休息～

#### <第 2 部>

16:00 講演「AIIT グローバルコースが育成を目指す人材像」：前田充浩教授

16:45 質疑応答・講演テーマに関するディスカッション

17:05 まとめ：加藤委員

17:10 閉会挨拶：川田研究科長

## ■第11回（2011年度第2回）FDフォーラム

テーマ「本学におけるグローバル人材の育成」

小山（登）FD委員長：定刻になりましたので、第11回、2011年度としては第2回目のFDフォーラムを開催します。本日の進行は私、小山と、後半は加藤です。よろしくお願ひいたします。

## ■学長あいさつ「国際化への期待」

小山 FD委員長：まず、学長からごあいさつをいただきたいと思います。よろしくお願ひします。

石島学長：皆さん、こんにちは。今日はふだんのFDフォーラムとは若干テーマが違うかもしれません、国際化というテーマを掲げ、立命館大学の国際部長を務められている石原先生においでいただきました。立命館といえば、国際化に向けて戦略的に動き始め、非常に先見的な試みをしている大学として有名ですので、石原先生からいろいろとお話を伺えるのではないかと思って楽しみにしております。

「国際化への期待」ということで話せと書いてあるんですね。先ほど少し石原先生ともお話ししたのですが、国際化ということを大学が考えるときには、大学の性格と無関係に国際化を語ることはできないだろうと思っております。特に私ども産業技術大学院大学は、社会人を含めた高度専門職人材の知識面やスキル面だけでなく、さらに人間的な要素も含め、我々はそれをコンピテンシーと総称していますが、コンピテンシー強化ということを挙げています。

コンピテンシー強化のために一つだけ非常に特徴的なこととして、これまでの通常の大学や初中等教育機関などでやられている個人学習といいますか、個人を対象とした学習ではコンピテンシー強化は図れないと。コンピテンシーそのものがどちらかというと、ほかの人間との関係や社会とのかかわりなど、相互関連の中から出てくるような能力ですから、それを個人学習によって強化することは非常に難しい。したがって、私どもの大学院大学では、共同の作業をすることによって人とのかかわりを持ちながら、その中でコンピテンシーを高めていく。コミュニケーション能力など、さまざまなコンピテンシーがあるわけですが、我々が掲げる能力を高めていくということを目的にしているわけです。

個人で得る知識、例えば語学の能力もその一つかもしれません、それは、さまざまな教材がありますから、個人学習でも高めていかなければなりません。しかし、そういう意味の代替手段がなく、グループ学習に頼らざるを得ないようなものをするということで、プロジェクトベースの教育ということを掲げているわけです。このPBLをやるということを通じて初めてコンピテンシーが強化されると考えていますから、いわゆる国際的ということとこのことをあわせて考えると、国際的なプロジェクトにかかわる作業を通じた教育というか訓練が、私どもが掲げる本質的な国際化になるのだろうと考えています。

そうはいっても、もちろん語学も必要だし、講義の英語化ということも必要ではあるのですが、それよりも一番重要なことは、今申し上げましたように、国際的なプロジェクトベースの学習ができるような環境を整えていくということです。

個人的に言えば、すべて日本語で、日本人だけでやったとしても、国際的なプロジェクトをこなすのであれば、それは国際的な教育になるだろうと思っており、私どもの大学ではそういうスタンスで国際化ということをとらえるべきだろうと。し

たがって、皆さんも既にご存じだと思いますが、アジアのできるだけたくさんの大 学と協定を結ぶことによって、そういう国際的なプロジェクトをするためのプラッ ツホームをつくっていこうと。

このプラットホームづくりそのものも、国際的なプロジェクトではある。そういうことを大学がやることによって、学生、あるいは我々が目指している地域社会の 発展につながる産業振興のようなことも含めて、そのプラットホームが機能するの ではないかということで、これまで進めてきたわけです。

その中で、後ほど講演をしていただくことになっていますが、前田先生にも尽力 いただいています。それから、国際的な環境を利用した国際プロジェクトについて も、国際コースを設置することによって、その中でこのプラットホームを生きる形 で使っていただけるのだろうと思っております。

APEN という仕組みが動き始めたところでこういう企画をやっていただくのは、 非常にありがたいことだと思っています。石原先生にお話を伺いながら、我々の立 ち位置をもう一度確認して、今後の活動の大きなマイルストーンの一つが得られればと考えております。

そういうことで、本当はメモを用意してきたのですが、長くなりそうですのでこ の辺で終わります。今日の FD フォーラムに対する期待という形で述べさせていた だきました。どうもありがとうございます。

**小山 FD 委員長：**ありがとうございました。

### ■趣旨説明、講師紹介

**小山 FD 委員長：**それでは、今回の FD フォーラムの趣旨を私のほうから申し上げます。

まず、テーマは「本学におけるグローバル人材の育成」です。本学はグローバル PBL、 APEN、国際コースの設置など、着実にグローバル化を進めていますが、今回の FD フォーラムではグローバルな教育カリキュラムの一層の充実を目指して、活発な討 議をさせていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

今日は、第1部として外部から立命館大学の石原先生をお招きし、第2部では本 学の前田先生にお話しいただくということで、2部構成になっております。それで は早速、始めたいと思います。

まず、第1部の講師の先生をご紹介します。立命館大学国際部長の石原直紀先生 です。私のほうから簡単に経歴をご紹介させていただきます。1975年、早稲田大 学を卒業され、その後、国際基督教大学（ICU）の修士、博士。その後、私も昔、あ こがれていたんですけども、試験に通らなかつたので行けなかつたのですが、フルブライト奨学生としてコロンビア大学大学院の博士課程に留学されています。そ の後、国際連合の日本政府代表部の専門調査員を経て、国連事務局で15年間、ご勤 務されました。その間、国連の平和維持活動、国際連合カンボジア暫定統治機構に も参加されました。現在は、国連を中心とした国際機関の平和活動、あるいは人道 支援を中心に研究を行っておられます。現在の肩書は、立命館大学の国際部部長と 同っております。

お時間は60分たっぷり用意しております。それから、先ほど聞きましたところ、 先生は学生が居眠りしてしまうので暗くしないようにパワーポイントは使わないとい うことですので、お話が中心となります。おもしろい話がたくさん聞けるのではないかと思 っております。それでは、マイクを石原先生にお渡します。

## ■第1部講演 テーマ「専門職大学院が育成すべき国際的な人材像」

石原講師：はじめまして。立命館大学の石原です。

過分なご紹介をいただきまして、ありがとうございます。ただ、学生が居眠りしてしまう云々というのは小山先生が修飾された話で、確かに私は授業ではパワーポイントをあまり使わないのですが、その理由は、大教室でパワーポイントを使いますと、得てして学生はスクリーンのほうを見ているか、下を見ていて、こちらが話していても

彼らの表情、反応もわからないということです。私自身が若干ローテクということもあるのですけれども、授業というのは対話だということを強調しつつ、学生ともフェース・ツー・フェースで話すという講義形式をとっております。決して学生が寝てしまうからなどということは言いませんでしたので、誤解のなきようにお願いいたします。(笑)

本日は前田先生からお誘いをいただいたのですが、前田先生とは、政策研究大学院大学というところに私がおりましたときに、前田先生もそちらで教員をされていたという縁です。今回のお話は、久しぶりに前田先生がご帰国されて、今はこちらでお仕事をされているということでご連絡をいただきまして、懐かしさの余り、二つ返事で「はい」と言ってしまいました。後でテーマをいただいて、専門職大学院大学が育成すべき国際的な人材像について話せということで、はて、どうしたものだろうと大変困りました。

ただいまのご紹介にもございましたように、私はこの分野で研究をしている研究者でもなく、今はたまたま大学で国際部長という仕事をしておりますが、先ほど石島学長がおっしゃったように、大学の国際的な展開を大所高所から考えているというよりは、留学生をどう受け入れ、どう送り出せばいいかというような具体的なこと、あるいは外国の大学からの訪問者の対応など、日常的な業務にエネルギーと時間を費やす仕事です。ですから、皆様のご期待に沿えるようなお話はできないのではないかという懸念を先ほどから強めております。

そういうことで、特に専門的な知見を持ち合わせている人間でもございませんので、私の経験に基づいて皆様に話題を提供することで、第2部の前田先生の前座を務めさせていただき、質疑応答で皆様と一緒に議論させていただければと考えております。的外れ、期待外れの話になつたら、その責任はすべて前田先生にございますので、私を責めないでください。(笑)

今申し上げたように、私はずっと国連で仕事をしていた実務者です。こちらの産業技術大学院大学でもいろいろと国際的なご展開を考えておられるということで、国連が国際的な活動の典型であるとは必ずしも思いませんけれども、私がいわゆる国際公務員として仕事をしていた経験から、国際公務員の仕事とはどういうものか、ということを中心にお話をさせていただきます。恐らく皆様は国際公務員という仕事にはあまりなじみがないと思いますが、世界にはそういう仕事もあるということで、その一端を知っていただければ、と思います。国際公務員、あるいは国際機関で働く人間のキャリアとしての専門性、それを培うための専門職大学院の役割、それからそこで仕事をしている人間の国際的な側面ということを中心にお話をさせていただきたいと思います。

「1. 職業としての国際公務員」という麗々しいタイトルをつけました（30ペー



講師：  
立命館大学  
国際関係学部  
教授  
石原直紀氏

ジ参照)。皆さんが国際公務員という言葉を聞かれてどういうイメージを持たれるかはわかりませんが、行政学の専門家の人に聞いても、国際公務員の定義というものは必ずしも明確ではないようです。国家公務員、地方公務員など、公務員の仕事というものはそれぞれの国でかなり明確に規定されているのですが、国際公務員という仕事についてはそれほど明確な定義は存在していないということです。

一般的には特に国際機関の事務局で仕事をしている人間、あるいは国連機関ほか、前田先生もお仕事で随分かかわられた OECD や ASEAN、AU、EU—EU の場合は国際機関を超えたものがありますが、いろいろな国際機関がございます。常設事務局を持って活動をしている国際機関の事務局で仕事をしている人間、というのが一般的な理解ということかと思います。国連の場合は現在、193 という世界のほとんどの国が加盟していますので、普遍性を持っているとは言えますが、国連はもちろん世界政府ではないので、果たしてその事務局で仕事をしている職員が厳密に公務員であるかどうかということになりますと、そこは議論のあるところかと思います。

ただ、その辺はさておきまして、実際に国際公務員とは具体的にどういう仕事をしている人種なのかということです。これは学生諸君にも説明のときによく使っている比喩ですが、行政官や外交官、場合によっては NGO も含め、国際協力に携わっている専門家という側面をあわせ持った仕事であるということでご理解いただければと思います。

国際公務員制度というのは、大げさに言いますと、人類の歴史に登場してからたかだか 100 年です。もともと国際機関というのは、19 世紀の後半、ヨーロッパの国際河川、あるいは共通の農業問題や保健問題を国家間が協力して扱っていくために作られてきたメカニズムに起源があると言われています。しかし、今日(こんにち)、国連機関を中心としてイメージされる国際公務員制度というのは、第一次大戦後、国際連盟がつくられたときからです。

このときに連盟の常設事務局をジュネーブに置くということで、そこで勤務する国際公務員をどのように性格づけ、実際にどうやってその人たちを採用するかということについて、当時の連盟の主要加盟国であったイギリスとフランスの間で議論がありました。フランスは、各加盟国の政府から出向型で、事務局に一時籍を置いて仕事をするようにしてはどうかという主張をしました。当時の事務局の仕事は会議サポート的なものであり、本来の意味での事務局的な色彩が強かったのですが、フランスはそう主張したわけです。それに対してイギリスは、そうではなく、それぞれの加盟国の政府からは独立した公務員として直接リクルートすべきであると主張し、結果的にはイギリスの主張に基づいて国際連盟の事務局が設立されたわけです。

皆さんご存じのように、国際連盟というのはいろいろな問題がありました。アメリカが参加しなかったということもあって、結局は挫折の運命をたどるわけです。そういう経験も踏まえ、第二次世界大戦後に今日(こんにち)の国際連合(United Nations)が作られたわけですが、その人事制度は、基本的には国際連盟時代の人事制度を踏襲したものです。

その特徴としては、中立性、ノーブルメア原則、地理的配分の原則の三つが挙げられるかと思います。中立性とは言うまでもなく、国際機関の事務局に勤務している人間は、日本やアメリカ、インドなど、自分の出身国の利害とは関係なく、独立して中立的な立場で仕事をする。つまり、国際公務員のリーダーというのは、国連でいえば事務総長、その他の国際機関では事務局長という人たちであって、決して

自分の母国の政府のトップではないという中立性ということが大原則としてあります。

それは、国連憲章の第 100 条の第 2 項に「各国际連合加盟国は、事務総長及び職員の責任のもっぱら国际的な性質を尊重すること並びにこれらの者が責任を果たすに当ってこれらの者を左右しようとしないことを約束する」とあります。翻訳調でちょっとわかりにくいのですが、要するに、出身国の国益あるいはその他の利害団体から決して影響を受けてはいけないし、影響行使しようとしてはいけないという原則が書かれているわけです。

現在の国連の事務総長は、ご存じのように、潘基文（パン・ギムン）さんという、韓国の元通商外交相で、もともと外交官の方です。当然、彼は韓国の外務大臣のときには北朝鮮とは丁々発止（ちようちようはっし）、やり合ったと思うのですけれども、現在、国連の事務総長としては、北朝鮮も国連加盟国の一ですでの、韓国の立場とは関係なく、韓国にも北朝鮮にも等距離で対応するということになっているわけです。事務総長をはじめ、事務局の人間である国际機関の職員、国际公務員はそういうスタンスで仕事をするということになっております。

次のノーブルメア原則とは何か。第 101 条の第 3 項、これは国际公務員のリクルートの原則を述べている条項ですが、「職員の雇用及び勤務条件の決定に当って最も考慮すべきことは、最高水準の能率、能力及び誠実を確保しなければならないことである」という規定があります。「最高水準の能率、能力及び誠実」とはどういうものか、どういう人間がそれを持っているのかといいますと、なかなか具体的には想定しにくいと思います。恐らく国連のみならず、どこの組織でも人を採用するときにはこういう資質を持った人間が望ましいと考えるでしょう。言うまでもなく、私のような人間でも務まったわけですから、国連事務局にそんな完璧な人間が集まっているわけではありません。もちろん私より優秀な人間はたくさんいるのですけれども、この規定が何か特別なことを言っているわけではありません。

しかし、実はこれがノーブルメア原則とかかわってくるのですが、こういう人間を国际機関の事務局に現実的にリクルートする場合にはどうすればいいかということです。皆さんは国际機関の職員、国連職員の給与はどれぐらいだと思われますか。かなりいい給料をとっているのではないかと思っていらっしゃいますか。前田先生、ご存じですか。

**前田：**知らないです。結構とっているんじゃないかなと思いますけど。

**石原講師：**実はノーブルメア原則とは、給与水準を決める原則ですね。ノーブルメアとは、先ほど申し上げましたように、国連加盟ができ、その事務局に人をリクルートするときに、給与原則をどうするかということが話し合われたのですが、その話し合いを主宰した当時のフランス大使がノーブルメアさんという方だったのです。そのときに国际機関の職員の給与水準の原則が決まりまして、基本的に今の国連にまで踏襲されています。

どういうものかといいますと、加盟国の政府の公務員の中で一番高い給与水準に準ずるという原則です。国連の場合、193 加盟国がありますけれども、加盟国政府の公務員で給与の一番高い国に準じているわけです。どこだと思われますか。

**前田：**日本ですか。

**石原講師**：そうではないですね。実はこの基準となる国は国連の創設時から変わっていないのですけれども、アメリカです。アメリカの連邦政府の公務員給与です。ワシントンとニューヨークではニューヨークのほうが若干物価が高いものですから、(給与も) ワシントンの連邦政府の公務員より 5 % ぐらい高い。もちろん、アメリカの連邦政府の公務員が常に一番高いと決まっているのかといいますとそうではなく、日本的人事院と同じようなメカニズムが国連にもありますし、そこで定期的に各加盟国の公務員の給与水準をいろいろな指標に従って、どこが一番高いのかを調べています。

もちろん給与には、いろいろな要素があります。日本もそうだと思いますが、家族の扶養手当や教育手当をどうするか、あるいは有給休暇がどれぐらいあるかなど、いろいろな要素があって、それを全部押しなべて客観的に評価するのは簡単ではありません。一説には、日本やドイツのほうがアメリカよりも高いのではないかとも言われているのですが、一方では、国連の入件費をあまり膨らませたくないという加盟国側の思惑もあり、基本的にはアメリカの連邦政府の公務員給与に準じているということです。

アメリカの連邦政府の公務員がどれぐらいの給与か、皆さんがどういうイメージをお持ちかはわかりませんが、私もかつてそうだったのですが、特に日本人が働いている場合、具体的にどうなのかということです。ニューヨークの本部で仕事をしているときには当然、毎月の給料は米ドルでもらいます。ニューヨークに住んで仕事をしているときには、アメリカ的には本当に真ん中ぐらい、中産階級の生活水準だと思いますが、特に問題はありません。しかし、たまたま日本に帰国しますと、ドルと円の為替レートということが問題になってきます。中には日本に家族を置いておられる方、あるいは教育費を仕送りしておられる方もおられ、そうすると為替レートという要素が大きいのですね。

皆さんもよくご存じだと思いますが、私がカンボジアのPKO、国連カンボジア暫定統治機構(UNTAC)で仕事をしたときのトップで、国連職員の日本人の草分けと言われた明石康さんという方がおられます。彼が若くして日本人職員の第1号として1957年に国連に奉職したときに、そのときにはまだ下のほうのレベルで入られたわけですが、当時彼がもらっていた給料は当時の日本国総理大臣の給料より高かったらしいです。それは当たり前というか、当時、日本は戦後の復興をやっと始めた段階であり、なつかつ当時の円とドルの為替レートは360円で固定されていましたので、円に換算すればそういうこともあります。

ただ、今日(こんにち)のレートを考えていただくとおわかりのように、そういうことはもうなくなっています。イメージとしては、前田さんのような日本の高級官僚の方はもう少し給料がよかつたのではないかと思いますが、まあ公務員並みの給料であるということでご理解いただければと思います。

三つ目の地理的配分の原則ですが、実はこれが国際公務員特有の原則です。これは国連憲章、第101条第3項の後段のほうです。国際機関の職員を雇うときには、「なるべく広い地理的基礎に基いて採用することの重要性について、妥当な考慮を払わなければならない」。これもちょっと変な日本語ですけれども、例えば日本の国家公務員を雇うときには、別に北海道から何人とか東京から何人ということはありませんし、地方公務員もその県の出身者でなければ雇わないということはないのですが、国際公務員の場合、特に国連の事務局の場合には、国際公務員の構成、つまり国連事務局の職員は国際社会を文化的にも宗教的にも反映するような形で構成すべきであるということが、この地理的配分の原則なのです。

つまり、純粹に狭い意味での行政効率だけを考えて、例えばイギリスやアメリカなど、欧米や英語圏の人たちを集めて、しかも同じような教育バックグラウンド、同じような行政カルチャーの人たちだけで仕事をすれば、ある意味では非常に効率的かもしれません。しかし、それでは国際社会の多様性をきちんと反映していないということで、できるだけ世界の多様性を反映する形で事務局スタッフを構成しないということです。

具体的にどういうことかといいますと、国連事務局の運営費、いわゆる分担金と呼ばれているのですが、これは各加盟国が世界のGDPに対して占める割合に応じて割り振るのです。今、一番大きな拠出国はアメリカの22%で、続いて日本の12%です。その拠出に見合った形で、それぞれの国に望ましい専門職、プロフェッショナルのスタッフの数を割り当てているのです。日本の場合、最近、経済も力が衰えていますので、若干右肩下がりの傾向にはあるのですけれども、国連事務局に関しては、日本人は250名前後の専門職が望ましいとされています。

ところが実態としては、私がいた当時から120名、130名あたりを行ったり来たりしております、あまりふえてもないという現状があります。日本は、この地理的配分の原則、拠出金の比率に応じた職員数の配分からすると、著しくスタッフの数が少ないと現実がございます。これが時々メディアで日本人職員の数が少ないと言われる根拠なわけです。国際公務員、国際機関の場合はこの三つの原則に基づいてスタッフが構成されているということです。

次に、国連で仕事をするにはどういう資質や資格が必要かということです。資質のことはさておきまして、どういう資格が必要か。ここからが本題に若干かかわってくるところです。

まず、残念ながら、国際機関では日本語で仕事はできません。国連の場合、公用語は六つ指定されています。大学の先生方に学生並みの質問をするのは失礼かと思うのですけれども、ご存じですか。前田先生はご存じですか。OECDがどうかは知らないのですが。

**前田**：OECDは英仏だけです。英仏は入っていますよね。

**石原講師**：英仏は入っています。

**前田**：それから、アラビア語、ロシア語、中国語、あと一つは。

**石原講師**：スペイン語です。英語、フランス語、スペイン語、中国語、ロシア語、アラビア語、これが公用語です。公用語とは、すべての公式会合において同時通訳がつきますし、基本的に国連文書はすべて公用語に訳されます。

ただ、国連事務局の日常業務、あるいは外交団が交渉するときに使う言葉では、ワーキング・ランゲージ（working language）と呼んでいるのですが、これは、英仏二ヶ国語です。いわゆるフォーマル・ミーティング（公式会合）では六つなのですが、国際会議の場合、フォーマル・ミーティングの前に、本音のところでどこまでなら妥協できるかということで、いろいろなインフォーマル・ミーティング（非公式会合）を持ちます。その非公式会合の場では、英語とフランス語だけです。

ただ、これは国際機関によって（違います）。例えばパリにベースのあるOECDやユネスコ、あるいはジュネーブに本部のあるILO、WHO、その他の機関では、もっとフランス語が使われています。要するに、それぞれの国際機関所在地で雇われ

ている秘書の人たちはフランス語圏の人たちが多いので、フランス語がある程度使われているのです。ただ、現実に、今日（こんにち）、仕事に使われている国際機関の言葉は圧倒的に英語です。特に国連本部のあるニューヨークでは、ほとんど英語だと言っても過言ではないと思います。

ただ、これにはいろいろとおもしろいエピソードがあります。今申し上げましたように、非公式会合で加盟国の代表は、例えば開発問題でこういう決議をつくろう、この文面はどうするかという交渉をするときには大体英語でやるのですね。当然、フランスの外交官もみんな英語を話せますし、非公式協議の場ではみんな英語でやっています。そこで最後に、「じゃあ、非公式協議としてはこのテキストで皆さんに合意をいただいたということで、公式会合に移して正式に採択しましょう。よろしいですね」と議長が言った途端、やおらフランスの代表が手を挙げまして、「ムッシュ・プレジダン（Monsieur président）（議長）」と言い出して、そこからフランス語で話し出すのです。

「国連のワーキング・ランゲージは英語とフランス語であると我々は承知しております。しかるに、今、我々の前にあるテキストは英語だけです。我がフランス代表としては、フランス語版が出てくるまでは決定に参加できません」と言って、会議をとめてしまうわけです。国連の事務局にはフランス語のプロがたくさんいますから、ものの2~30分もあればフランス語版が出てくるのですけれども。

何が言いたいかといいますと、基本的に英語が圧倒的に優位なのですが、やはりフランス並びにフランス語圏の人たちは、フランス語の地位を国際的な言語として維持するということに非常に腐心しております。率直に言ってあまり勝ち目のない戦いだとは思うのですけれども、言葉というのは国にとって単にコミュニケーションのツールとしてだけではなく、ナショナル・アイデンティティ、あるいは文化的なアイデンティティともかかわって、非常に重要な意味を持っているということの一例です。

EUなどではもっとすごいらしいですね。あらゆる加盟国の言葉がほとんど公式言語になっていますので、その翻訳や通訳をする人たちを雇う人件費が大変だと聞いております。いずれにしても、国際機関で仕事をする、あるいはいろいろな交渉をするためには、どうしても言語の力、今日（こんにち）ではやはり英語の力が必要になってきます。

もう一つが、専門性ということです。先ほど石島学長が触れられた、言葉以外のところ、言葉ではない要素ですが、やはり専門性というものが非常に大事です。国際機関の場合、専門性をどう判断するかといいますと、一つは学位、もう一つはその学位と関連のある分野でどれだけ実際に実務経験を積んでいるかということが基準になります。

日本の場合、昨今は変わってきていますし、私がいる立命館大学、あるいはこちらの産業技術大学院大学でもそうかと思いますが、日本ではまだキャリア形成という視点からは、大学院へ進学するという考え方、それほど一般的ではない。産業技術大学院大学の場合はやはり理工系の方が多いのでしょうか。私自身は文系の人間ですから、私が大学にいた当時は、大学院に行くのは変わった人間か、将来、研究者になることを考えている人間ぐらいでした。そうでない人は、大学院をあまり進路の選択肢に入れていなかったのです。

昨今は日本の大学も変わってきております。変わってきているというのは、恐らく欧米の大学院的な考え方、つまり大学院で修士を取る、場合によっては博士ということもあるのでしょうかけれども、そのことが専門性の客観的なあかしの一つであ

ると。つまり、そこで習得した高度な知識や知見などを専門家の一つの基準とみなすようになってきているわけです。

国連機関の場合も、学位ということを非常にうるさく言います。もちろん学位を持っているということと、その人個人の能力あるいは経験としてどの程度の専門性を蓄えているかということは、日本の場合、必ずしも同じではないだろうということはあるのですけれども、やはり欧米の場合は学位というものが決定的に重要な意味を持ちます。したがって、国連機関で仕事をする場合には、基本的には修士号を持っていなければ全く相手にされません。分野によって、国連機関にも経済の分析をしたり、統計の専門家がいたりということで、博士号を持っている人たちもいますけれども、最低でも修士号は持っていないと国際機関の専門職の人間としては認められないというか、なかなか職につけません。

日本の場合、学位というものは、特に文系ではそれほど重要ではありません。前田先生よりもうちょっと上の世代の方がが多いのかもしれません、役所の高いポジションについた方の略歴が新聞に出ますと、時々東京大学法学部中退というふうに載っているわけです。従来の日本の発想では、そういう方は大変な秀才で大学を卒業する前に公務員試験に通って官庁に勤めたということでしょうが、残念ながら、世界走出去いくと、こういう方たちは学士の学位（B.A.）すら持っていないということになります。

東大ご出身の方がおられたら気を悪くしないでいただきたいのですけれども、ユニバーシティ・オブ・トーキョーは日本で最難関の権威のある大学で、しかもそこを卒業する前に公務員試験をパスし公務員の幹部候補生になった、これこそエリートのあかしであるというようなことをたらたらと説明しても、なかなかわかつてもらえません。やはり国際的には学位というものが専門性の基準として非常に大事であり、国連もその例に漏れないということです。

国連の仕事というと、皆さんは具体的にどういうことをイメージされるでしょうか。紛争解決とか開発援助、あるいは人道支援、もちろんこれは国連機関の主要な活動ですが、実は国連や国際機関の職員を実際に募集するときには、専門分野に基づいて募集をします。国連事務局の例ですが、例えば紛争解決あるいは平和維持活動をする部局で仕事につこうと思うと、やはり政治学、国際政治を学んだ人が求められます。法律分野、リーガル・アフェアーズ・オフィサー（legal affairs officer）として仕事をしているのは、国連の場合はほとんど、ロースクールを出たローヤーの人たちが多いです。経済分野であれば、少なくとも経済学、あるいは開発経済で修士号を持っている人ということになります。

そのほかに、人口とか統計とかいろいろな専門分野があります。広報の領域では、ジャーナリズムあるいはメディア関係の学位と同時に、例えばジャーナリストの経験がある、出版社で仕事をしたというような実務経験と学位をセットにして、あなたはパブリック・インフォメーションの専門家なのですねというと答え方をします。

同じように、日本でもそれぞれの組織に人事の方はいらっしゃいますが、大学でパーソナルマネジメント（personnel management）、人事だけを学ぶということはあまりないと思います。しかし欧米の場合、国連機関を含めて、人事分野の専門家もいます。同じように、財務専門の国連機関の職員には、銀行や投資銀行にいた、証券会社で働いたというようなバックグラウンドをお持ちの方がおられます。

それから、IT もそうです。私の同僚で、かつて IBM のエンジニアだった方がやはり国連職員として仕事をしておられまして、彼は言語間の自動翻訳のプログラムを開発するような仕事に携わっていました。それから、国連事務局に対してアメリ

力政府は、巨大な官僚組織であまり仕事をしていない、効率が悪いとよく悪口を言うのですが、日本の一般的な組織に比べますと国連業務のIT化は、随分進んでいます。人事管理や予算の管理・執行などはプログラム化されており、予算の運営についてもすべてコンピュータでやっております。そのほかに、写真家やお医者さんなど、いろいろな専門職の方がおられます。

これはどういうことかといいますと、日本の場合、仕事を選択するときにはどうしてもそれぞれの専門性より個別の組織を選び、会社であれ役所であれ、組織に採用してもらうという形が一般的です。これに対して、基本的に国連の人事制度というのは欧米、あえて言えば英米の人事制度を骨格としてつくられていますので、あなたの専門は何かということがまずあるわけです。つまり、その人のプロフェッショナルは何か。そのプロフェッショナルを生かす場、ジョブ・オポチュニティ（job opportunity）として、国際機関というものが一つの選択肢であるという考え方です。

ですから、最近、日本の終身雇用制度も多少揺らいでいるようですけれども、日本のように一たんある組織に帰属したら、基本的にその組織でキャリアを積んでいくという発想ではなく、自分の専門を生かす場所、職場を選択していくというのが欧米的な考え方です。つまり、例えばエコノミストの場合、国際機関でエコノミストの仕事もできるし、それ以外のシンクタンクでもできるし、大学でもできるというように、職場の互換性というものを前提として英米の人事制度というものは成り立っているわけです。

今、私は大学の国際部の仕事をしていますが、欧米の大学では国際教育、あるいは国際部のマネジメントを専門にやっているプロフェッショナルの方がたくさんいて、その人たちとは学会ともちよつと違うのですがそうした専門家の年次総会を毎年開きます。そこには欧米のみならず、アジア、ヨーロッパからも参加するのですけれども、この分野のプロフェッショナルが一堂に会して、自分たちの大学の国際教育、高等教育の国際交流のあり方というようなことを議論する。中にはPh.D.を持っている専門家もありますし、多くの方は少なくとも修士を持っています。

彼らは当然、それぞれの所属している大学で日常の仕事をしているのですが、そういうプロフェッショナルですから、別の大学にいいポジションがあつたり、あるいは別の大学からよりいい条件でオファーを受けたりすると、動いていくのです。

大学のマネジメントの専門家の例を挙げましたが、実は欧米の場合、企業も含めて、こういうプロフェッショナルのサークルが組織横断で確立しており、縦の組織は彼らがその都度選択していくという、横と縦のキャリアパスというものができます。その横を規定するプロフェッショナルの資格、あるいはプロフェッショナルとしての質というものが非常に大事であり、それを決めるのが、先ほど申し上げたように、学位と実務経験ということになっているわけです。

同時にもう一つの要素として、なぜそういうことが可能かといいますか、彼らの職場での契約の多くがフィックスド・ターム（fixed term：期限つき）だからです。日本では基本的に終身雇用のところがまだ多いと思いますが、欧米ではほとんどがフィックスド・タームで、それを更新しながら勤めていくということです。当然、更新されないケースもあります。

実は私が国連で仕事をしていたときにも、期限つきの契約でした。時々帰国して、サラリーマンの友人と話すことがあったのですが、「僕の契約は2年だ」と言うと、「おまえ、よく平気だな」と言われたのですが、人間というのは大抵のことになれるんですね。ただ、この契約が切れたときにどうなるのだろうということは常に気にしていました。ある意味、しょっちゅう就活をしているようなものですね。

立命館大学に奉職してちょっと新鮮だったのは、定年までいられるのだということでした。もちろんいられるかどうかは保証の限りではないのですけれども、原則としてはいられると。

国連機関、英米の人事制度の場合は常に期限つきの雇用が前提である。それから、プロモーション（昇進）もそうです。日本ではどこの組織でも多くの場合、人事部が統括的に組織の人事を見ていて、例えば経済産業省であれば、「前田さん、今度は課長としてこちらに」というように、人事部、人事課が異動を決めています。

しかし、国連機関あるいは英米の場合は、上のポストに行こうと思ったら、空いているポストに手を挙げて応募しなければいけないわけです。そうでなければ、決してそのポストから動けません。「石原君、君はよく頑張ったから、今度は一つ上のポストに上げてあげよう」というようなことは決して言ってもらえません。ですから、常に自分で上のポストを見ていて、そこに空きがあり、資格条件が合うとなつたら、みずから手を挙げて応募しなければいけないです。ですから、まさに就活みたいなものなのです。

したがって、プロモーションに関しても、あるいは契約の更新に関しても、欧米の人たちは次のステップをどうするか、あるいは自分のポジションが安泰か、大丈夫なのかということを常に気にしながら仕事をしております。

これが良い・悪いというのは、いろいろと議論があると思います。私の経験でも、もちろん日本のシステムのよさもあるし、いろいろだと思いますけれども、基本的にそういう期限つきの契約と、その結果、横の職場のモビリティが大きい。その中で、やはり専門性というものが非常に重視されるということになっております。

次に、国連職員に求められるコアバリュー (Core Values)、核心的価値観ということについてお話しさせてください。国連事務局はスタッフに、国連機関の職員は Integrity、Professionalism、あるいは Respect for Diversity というものを尊重して職務に励めと言っています。Integrity とは、日本語では「誠実さ」という訳語が使われており、何のことだかよくわからないのですが、要するに自分の職務に求められていることをきちんと責任感を持って果たすということです。Professionalism とは、専門能力、特に国連機関の場合、政治的な圧力という言葉が適當かどうかはわかりませんけれども、政治的な配慮もしながら仕事をしなければいけない中で、やはり Professionalism を貫くということが非常に重視されています。

ただ、Integrity とか Professionalism というのは、基本的にはどの組織においても求められる資質、姿勢だろうと思います。いかにも国連らしいのが、Respect for Diversity、多様性の尊重です。先ほど申し上げましたように、国連機関には世界じゅうからスタッフが来ております。企業でも多国籍企業などの場合には随分いろいろな国籍の人がいますけれども、国連ほど国籍の多様性がある組織はないと思います。常に文化的な多様性、あるいは宗教的な多様性を尊重し、敬意を払って仕事をしなければいけない、そういうことに対してセンシティブ、敏感であれということが Respect for Diversity です。

また余談ですけれども、国連で休日がどう定められているか、ご存じですか。ニューヨークの本部の場合ですが、土日は休みです。1年間の祝日をどう決めていると思いますか。あるいは、国連のような組織ではどう決めればいいでしょうか。場所はニューヨーク本部です。では、アメリカの祝日に準ずるのか、どうでしょう。

前田：すべての加盟国の祝日をすべて休みにする。

**石原講師：**そうすると、ほとんど仕事しないで済みます。(笑) これが Respect for Diversity に関するのです。一例を挙げますと、クリスマスです。クリスチヤンのスタッフが圧倒的に多いですし、欧米ではクリスマスは休日です。クリスチヤンにとって恐らく一番大事なホリデーです。ところがイスラム教徒にとってみれば、12月25日はジャスト・アナザー・デーで、特別な意味はないのです。なぜキリスト教徒の祝日だけを休日にするのかという議論があり得るわけです。あり得るというか、実際にあるのです。

国連の場合、1年に何日を祝日として指定するかということを総会で決めるのです。どの日をそれに当てるかということは、クリスマスについては、世界のクリスチヤンの人口にかんがみて、国連のオフィスがあるところ、ジュネーブでもニューヨークでも休みにしよう。イスラム教徒の祝日としてイード・アル＝アドハー (Eid ul-Adha) というものがあるのですが、そこもイスラム教徒に敬意を払って休日にしよう。それから、いろいろなローカルなオフィスは、そのオフィスが所在している国の祝日を一定程度、何日かは祝日として選定してもいい。そういう決め方をしています。それがまさに Respect for Diversity です。国連のような職場にいますと、そういうことを常に意識していることがあります。

以上が国連の組織あるいは国際公務員のあらましです。ここからは、専門職大学院と国際性ということについて、個別の要素を抽出してお話しさせていただきたいと思います。

日本型人事制度と欧米型人事制度については、先ほど申し上げましたように、欧米型の場合は専門性というものが大事であり、それをはかる基準として学位が非常に重要視されるということです。先生方はよくご存じだと思いますが、英米といいますか、フランスもそうでしょうか、世界的な傾向だと思うのですけれども、いわゆる専門職の大学院というものが世界的にふえております。日本で一番わかりやすいのはロースクール（法科大学院）でしょうか。司法試験制度が変わりましたので、いろいろと課題はあるようですが、法科大学院に行かなければ司法試験には受かりにくくなっています。日本でもある程度定着しつつあるのではないかと思います。

もう一つ、特にアメリカなどで専門職大学院として存在感のあるのがビジネススクールです。ビジネススクールに行って、MBAを取る。日本でもビジネススクールを持つ大学が幾つかあります。立命館も持っているのですが、学生を集めること自体も課題です。なぜ集まらないのかといいますと、ビジネススクールに行って MBA を取ることのメリットをどこに見出すかということです。

英米などの場合は、先ほど申し上げましたように、修士号を持っている人は、つくことのできるポジション、それに伴う給与が、学士号だけの人とは決定的に違うのですね。日本の場合、理系は違うかもしれませんけれども、文系の大学院では、このごろはさすがに大学院を出たから不利になるということはなくなったようですが、特段有利になることはない。スタートアップの給料は多少高いのですが、年齢分ぐらいかなという感じで、修士号を持っているから企業や役所で優遇してくれるかというと、決してそういうことはないわけです。

ただ、英米の場合は、MBA、ビジネススクールの修士号を持っていれば、それだけ高いポジション、高い給料で仕事ができる。その結果、大学の学部を出て仕事をして、それからまたビジネススクールに行って MBA を取ることが、その人のキャリア・ディベロップメントの大きなステップ、有利な条件をつくるわけです。ですから、多くの方がビジネススクールに行くわけです。

日本でも当然、専門職大学院のメリットはあると思います。文系の分野でも専門的な知識、高度な知識が求められるようになっている。そういう知識を習得する、能力を身につけることの意味はあるのですけれども、では、そのつけた能力を採用側の企業あるいは組織がどのように評価してくれるのか。そういうところが日本ではまだ十分ではなく、専門職の大学院が一般的に定着し切れていない部分があります。

それはビジネススクールやロースクールのみならず、英米ではメディカルスクール（医学部）自体も専門職大学院という位置づけですし、私のいたコロンビア大学にもティーチャーズカレッジというものがありました。小中高の教師としての経験を積んでティーチャーズカレッジに来て、専門職の学位を取れば、校長や教頭になれるポジションとして学校の現場に戻っていく。そして当然、それに応じて高い給料がもらえるということです。

民主党が2～3年前というか、政権をとってからでしょうか、日本の教員制度を見直そうということで、これに似た提案をしたことがあったのですが、そもそもの政策と同様何となくしりつぼみになっていき、どうなったのかなという感じになっています。しかし、欧米では専門職大学院は完全に市民権を得ていますし、そこで専門的な知識、知見、技術、能力を身につけることが大きなキャリアステップになるということが確立しています。

そういう意味でまだ日本は、大学というより、それを社会がどう活用し、大学院で学ぶことの意味をどう積極的に認めていくかというところがもう一步かなという気がしております。

もう一つ、これから専門職大学院が意味を持ってくると個人的に思っていますのは、先ほど申し上げましたように、いろいろな分野で非常に高度な、あるいは細かい専門性が求められるようになってきて、そういうことを学習する機会がどうしても必要だということがあります。

それと、大学を21、22、23歳あたりで出て、定年が65歳ぐらいということになりますと、40数年、職場で仕事をするわけです。その間に2年ぐらい、イギリスでは1年で修士が取れるところも多いのですが、大学院に戻って、自分の仕事、あるいはほかの分野、自分の経験をより客観的な広い視野で見直してみる。そして、それを持ってまた職場に戻る、あるいは別の職場に移ってもいいのですけれども、自分の仕事や社会というものを、日常的な業務の現場からちょっと距離を置いて見ることによって視点を広げることの意味は小さくないと思います。あるいは企業や常日ごろ働いている現場とは異なった場所から物事を見てみると、その人のプロフェッショナルとしての、あるいは企業人としてのキャリアにとっても非常に重要なないかと思っております。また、それはそういうスタッフを抱えている組織にとっても、結果的には大きなプラスになるのではないか、と思うわけです。

もう一つは、現場で特に学部生のような若い諸君と接していて日ごろ痛感していることですが、ちょっと言葉を選んだほうがいいと思うのですけれども、豊かな社会では社会的に一人前になるのにだんだん時間がかかるようになってきているのではないか、という気がします。今の大学の学部学生は、端的に言えばちょっと幼稚なところがあるのですね。それは基礎的な知識、高校までに学んでくる知識のレベル、あるいは物の考え方、あるいは人間としての成熟度ということです。

学部を出て就職して、最近は景気が悪かったりして数字は若干変わっているかもしれません、数年前までは3年間で離職する率が30%ぐらいでした。それはみんながみんなキャリアアップで転職していくわけではなく、企業に適応できなかったり、なじめなかつたり、いろいろな問題でやめてしまうということです。そういう

ことを社会全体で見たときには、やはり非常に大きなロスなのですね。

ですから、かつて日本の組織ではできるだけ若い人を、その人の持っている能力のポテンシャルを見て雇って、組織の中でトレーニングして育てていくという発想だったのですが、それがなかなかうまくいかなくなってきた。それは組織側の変化、あるいは若い学生諸君、大学を出た学生諸君の変化、両方あると思いますが、それがうまく機能しなくなっているという気がします。

そういう意味で、大学の4年間だけで果たして企業や組織に入って社会人としてひとり立ちできる能力が十分形成されるのかというと、もう少し時間をかけたほうがいいのではないかという側面もあります。先ほど申し上げましたように、従来、研究者になろうという人以外は大学院をあまり視野に入れなかつたのですが、そういう事情も変化ってきており、大学院の修士課程、博士前期課程でより高度なものを勉強してから社会に巣立っていく。あるいは、社会で一定の経験を積んでから、また大学院で学びながら、あるいは仕事をしながら、修士号を取っていく。そのようなキャリア形成のパターンが恐らくふえていくのだろうと思います。ただ、先ほど申し上げましたように、それを社会がどう評価するかということが一つの決定的なポイントになるのではないかという気がしております。

最後に、国際性についてです。これは私が実際に経験したことに基づいての話で、私もこの分野の専門家ではないので間違っているかもしれませんけれども、国際性とは何かということです。

まず、国際機関のような場で仕事をする場合、先ほど申し上げましたように、どうしても語学力が必要になります。ただ、語学力というのは、英語ができる、あるいはフランス語ができるという狭い意味での語学能力だけではなく、言葉の背後にある文化的なコンテクストというものをどれだけ理解しているかが大事だと思います。先ほど申し上げましたように、その人の持っている宗教的な背景、あるいは国籍や民族性、そういうものに対してイマジネーションがどれだけ働くかということです。

ご存じのように、中東問題というのは国連のみならず、世界で一番解決しがたい、長い紛争です。イスラエルとアラブ諸国、ユダヤの人たちとアラブ系の人たちとの対立ということで、国連でも一番議論が過熱する問題の一つです。もちろんイスラエルはユダヤ系の人が大多数ですけれども、ほかの国のユダヤ系の人と会ったときにはなかなか難しいですね。特にアメリカの場合はそうです。イスラエルの人口はたしか約700万強でしょうか。アメリカにも500万強のユダヤ系の人が住んでいます。そのうち5分の2ぐらい、200万人ぐらいはニューヨークにいるようです。

ニューヨークでそういう人たちと会ったときには、まずこの人のバックグラウンドはユダヤ系か、そうではないのかということを考えます。もちろんそれはなかなかわからないこともあります。わからないのに、いきなり反イスラエル的な話題を持ち出したりすると、人間関係がうまくいかないわけです。

また、「私の国籍はキプロスです」という人と会って話をすることもあります。キプロスというのは、ご存じのように、ギリシャ系とトルコ系が非常に対立しています。どちらかに寄った話をしてはまずいのですね。その人がどちらから来ているかわからない。

アラブ系の人たちとつき合うときに、アラブ系だからイスラム教だろうと決めつけるのも間違いです。一例をあげさせていただきます。実はかつて国連の事務総長だったエジプトのブトロス・ガリ（Boutros Boutros-Ghali）という人は、アメリカとけんかしてしまって、2期目が務められなかったのですが、この人のバックグラ

ウンドは非常に変わっています。エジプト人で、エジプトの副首相を務めた人です。

国連の事務総長になるための条件というのはなかなか難しいのですが、一つおもしろいのは、先ほどの言葉の問題にかかわるのですけれども、フランス語ができるといとちょっと困ります。なぜかというと、事務総長になるためには、最終的には国連の総会、193カ国の総会の場で投票によって選ばれるのですが、総会に出てくる前に安全保障理事会の推薦を受けなければいけません。安全保障理事会というのは、ご存じのように15カ国あります、そのうちの五つ、英、米、仏、ロシア、中国が常任理事国です。この常任理事国は拒否権を持っていますので、事務総長になろうと思ったら、この五つの国から推薦を受けなければいけません。フランスは常に、フランス語ができる人物かどうかということを非常に気にしています。

ブトロス・ガリさんのときには、まだアフリカからは事務総長が一人も出ていませんでした。アフリカの人たちが「今度はアフリカの番だ」と非常に強く主張しました。ただ、アフリカは紛争も貧困も多くて、果たしてアフリカの国から事務総長を出すことが妥当かという懐疑の目も向けられていました。その中でエジプトのガリさんが手を挙げたわけです。

エジプトは、地理的には文句なくアフリカです。ただ、いわゆるサブサハラ・アフリカの人たちが自分たちと同じアフリカだとみなしているかどうかというのは非常にデリケートといいますか、あまりそうではないというところがあるのです。地理的にはアフリカですので、エジプトの人間はアフリカの人間ではないとはほかのアフリカの国も言えないわけです。

しかもガリさんという方は、フランスのソルボンヌで国際法の学位を取った方で、実は英語よりフランス語のほうが達者なのですね。ですから、フランスもその点は問題なかったのです。そして、アフリカ地域の出身でもある。当然、エジプト出身者なのでイスラム教だろうと。エジプト自体はイスラム圏で、イスラム教徒が大多数の国ですから、ほかのイスラム圏の国も、エジプトならイスラム圏だと考えます。ただし、実はガリさんはイスラム教徒ではなく、コプト教です。これは、原始キリスト教というと語弊があるのですが、キリスト教の一派です。非常に小さい宗派なのですけれども、そのコプト教の方です。ですから、彼自身はイスラム教徒ではなくキリスト教徒なのです。さらに、ガリ夫人はユダヤ系といわれていました。

ですから、国連が求めているいろいろな資質をすべて満たす、ある意味、非常に完璧に近いバックグラウンドを持っていたわけです。それで選ばれた。ただ、彼自身のリーダーシップの特質といいますか、アメリカを相手にけんかしてしまったものですから、2期目はアメリカの支持が得られなくて、事務総長としては1期でやめざるを得なくなってしまったわけです。

事ほどさように、世界じゅうの人とつき合っていく上では、その人が単に国とか民族だけでは割り切れない、複雑なバックグラウンドを持っているということを前提につき合わなければいけないのです。当然、最初に会ったときにはわかりません。わからない段階では、そういうことに注意しながら、瀬踏みをしつつ、「ああ、こういうバックグラウンドの人なのだな」と。そういうことも含めたコミュニケーション能力というものが大事になってくるわけです。

それから、国連の人間というのはともすると根なし草になりがちのところもあるのですが、やはり自分の国の文化、自分の国のアイデンティティというものをきちんと持っている、あるいはそれについての理解がある人でなければ、なかなか尊敬されません。根なし草になってしまってはダメだという面もあります。

それから、もう一つはユーモアのセンスです。これはある意味、日本人が一番苦

手なところですが、国際会議やいろいろな交渉、あるいはその他の社交の場などで話をするときに適度にユーモアのセンスを發揮することは、会話、対話、交渉事をスムーズに運ぶ上で非常に大切です。どうも日本人は、馴じやれとか吉本興業的な、別に吉本の悪口を言うつもりはないのですけれども、そういうユーモアが一般的ですが、これは欧米のユーモアとはちょっと違います。しかもユーモアというのは、先ほど言いましたように、いろいろなバックグラウンド、政治的、民族的、宗教的な要素をネタにしたものも少なくないので、ある種、非常に知的な表現なのです。ですから、ユーモアのセンスを交えて会話、対話をする能力があることもとても大事です。

次に、論理的思考力です。これは言うまでもないだろうと皆さんには思われるかもしれません、単に知的な意味で論理的であるから大事というだけではなく、カルチャー、イデオロギーが違う人たちとつき合うときにも、論理的な思考力というのはある種の普遍性を持っているのです。そういう意味で、論理的、ロジカルに話をすることが非常に大事です。

最後に、行動力です。お持ちしたレジュメでは括弧の中にいろいろな要素（発言力、対話力、交渉力、リーダーシップ、調整力、バランス感覚）を並べてありますが、それぞれが関係を持っていますし、何も国際的な場においてのみ求められることではないと思います。まず発言力。これは控えめをもって尊しとなすという日本人のカルチャーとはちょっと異なっています。私もかつてそうだったのですけれども、なかなか違和感があって、「私が私が」「私の意見はこうです」というようなことは言いにくいわけです。

しかし、人間が自分の考えとして言いたいこと、あるいは自分が所属している組織の立場として、あるいはその利益として言いたいことがあるというのは、基本的に一緒なのですね。ただ、それを相手によって、場によって、どう表現するかという表現のモードが異なる。そのモードの切りかえができるかどうかということが、やはり大事です。

当然、前田先生もご経験されていると思いますが、国際会議などの場では、とにかく自分から発言する。そうでなければ、存在すら認められません。そういう意味で、いろいろとリーダーシップをとったり、イニシアチブをとったりしながら、発言していく。ただ、某アジアの国々はこういうパターンが多いのですが、自分の言いたいことだけを一方的に言うのではなく、相手の言うこともきちんと聞く。そういう意味でも、対話力を持って自分の立場を主張していく。さらに、交渉事であれば、いろいろなバランス感覚を持って、相手と共に通るところは何で、どこまでなら合意できるのかということを探りながら交渉を進める能力も身につけていく必要があります。

このような能力を日本の大学、大学院も含めて、どういう形で身につけさせていけばいいかということはちょっと難しいところがあります。しかしながら一番大事なのは、単にツールとしての言葉、ツールとしての対話能力ではなく、その人が持っているもの——冒頭に石島学長がおっしゃったように、基本的なコアになるものをどう伝えていくかということです。ですから、まずは自分がるべきことを持っていることが大事である。ただ、持っているだけでも伝わる部分はあると思いますが、やはりそれを効果的なコミュニケーションの方法で伝えていかなければいけないということで、広い意味でのコミュニケーション能力や行動力というものが必要になります。

社会がグローバル化してきますと、先ほど APEN の話もありましたが、いわゆる

マルチ、多国間の当事者の間で物事を話し合ったり、協議したり、交渉したり、あるいは一緒に何かをつくっていくことが非常に大事になります。伝統的な外交というのは、バイラテラル、2国間です。その場合は相手が選べませんから、ある意味、単純なのですね。相手がどんなに言葉が稚拙で、何を言っているかわからなくとも、とにかくその人たちを相手にして、その人たちとの間で物事を決めていかなければいけません。ですから、バイというのは非常にわかりやすいわけです。

しかしマルチ、多国間の場合には、多くの国際協力の場、APENも含めてだと思いますけれども、だれが何を言い出して、ほかの人が何を考えている、何が共通の基盤で、何を一緒につくり上げていくのかということの探り合いを通じての交渉、対話ということになります。そこでは、先ほど申し上げた多面的なコミュニケーション能力が必要になってくるのではないかと思います。特に国連のような多国間交渉の場では、そういう力量が非常に大事になってくるということを、私も経験的に感じました。

そろそろ時間が参りましたので、終わらせていただきます。ちょっとまとまりのない話で申しわけないのですが、ご質問やご意見、ご批判をいただいた上で、少し議論をさせていただければと思います。ご清聴、どうもありがとうございました。(拍手)

**小山 FD 委員長**：石原先生、ありがとうございました。ほぼ時間どおりです。石原先生からは、職業としての国家公務員、また専門職大学院に望むもの、役割、それから国際性という三つの観点からいろいろとお話をいただきました。30分ほど時間をとっていますので、講演に対する質疑でも結構ですし、テーマに関するディスカッションをざっくばらんにやっていきたいと思います。前田先生にも加わっていただいて、ぜひ活発に議論したいと思います。

**石原講師**：忌憚のないご意見、ご批判をいただければと思います。「おまえ、何を言つとるか」というようなご意見をいただければうれしいです。

**小山 FD 委員長**：それでは、始めたいと思います。ご質問、ご意見等がございましたらどうぞ。

**川田研究科長**：質問ですが、レジュメの「1. 職業としての国際公務員」の最後のところに、国連職員に求められる Core Values として Integrity、Professionalism、Respect for Diversity というものが掲げられています。この大学院には創造技術専攻というものがあり、その最初の授業の一つとして「技術倫理」というものをやっています。その授業の中では、専門職人材は国際的には横のつながりみたいなものがあると。日本では、石原先生がおっしゃるとおり、組織の中に入ってしまいますので分野横断的なつながりがないのですが、欧米ではある専門職の人たちが横でつながっていますよね。

日本で唯一、横のつながりを持っているのは学協会なんですね。例えば機械学会とか電気学会とか、そういう学協会が横のつながりの場となっているわけですが、そういうところでは今、倫理綱領みたいなものをかなりつくっています。職業団体は綱領、キャノン (canon) と言われるものを持っており、その組織に属する人々は何を守らなければいけないかということがかなり書かれています。その目的は、職業の尊厳を守り、社会的に認知させるということが一番重要であり、それが自分

たちの職業というか、プロフェッショナルなものを守るということになっているわけです。

ちょっと前置きが長くなつたのですが、例えば国連職員全体が共有している綱領のようなものはあるのでしょうか。

**石原講師**：恐らくコード・オブ・コンダクトのようなものかと思いますが、国連の場合、書かれたものとしては、そういうものは必ずしも存在していません。非常に大ざっぱな話ではあるのですけれども、Integrity、Professionalism、Respect for Diversityというものが、国連職員が仕事をする上で常に心がけておくべきコアバリュー（核心的価値観）であるということです。

マネジメントクラス（幹部職員）になると、リーダーシップなど、ほかの要素がつけ加わるのですが、先ほど申し上げましたように、職業分野が多様なのですね。いろいろな専門家がいて、お医者さんもいます。お医者さんは当然、医者としての職業的倫理観を持っていると思います。それから研究的な人、例えばエコノミストもいます。それぞれの職業分野で、今おっしゃったようなコード・オブ・コンダクトはあると思いますが、国連職員ということで横に切ったときに組織人として特別なものがあるかといいますと、必ずしも規定されていません。

**川田研究科長**：むしろいろいろな専門職の方が集まっているという見方のほうがいいということでしょうか。

**石原講師**：そういうイメージですね。

**川田研究科長**：ありがとうございました。

**小山 FD 委員長**：ほかにご質問、あるいはディスカッションのネタみたいなものがありましたら、どうぞ。

**森口**：ふだんは聞けないような給与水準にかかわることまで、興味深いお話をどうもありがとうございました。国家公務員として必要なスキルやコンピテンシーなどをたくさん紹介していただいたのですが、日本の企業では、その企業に合う人材になるように社内研修みたいなものをどこでもやっているかと思います。国際公務員としてふさわしい人材になるように、入ってから行われる研修などは存在するのでしょうか。

**石原講師**：それはイエス・アンド・ノーです。イエスの部分は、先ほどちょっと申し上げましたように、例えばコンピュータで予算を管理するというシステムなど、いわゆる技術的なものを導入するときには当然、それをスタッフに習熟させなければいけませんので、そういうトレーニングはします。ただ、日本の組織がやるような、組織人として、あるいは組織の横の人とのつながりをつくっていくための研修というのではないですね。欧米の人たちは基本的にそういうものを嫌がります。

先ほど申し上げましたように、そういうものがあったほうが、組織としての全体のチームワークやパフォーマンスが上がる要素は確かにあります。日本の組織はこれまでその強みを非常に生かしてきたと思いますが、逆に、特に最近の日本の若い人たちも、上司に飲みに行こうと誘われても、「嫌です」とか「プライベート

の時間です」とか言うようですね。基本的に欧米人はそれがもっと強い。

ですから、例えばニューヨークでは近くにロングアイランドという保養地があり、そこに週末、幹部職員を招き、リトリート（retreat）と称して、幹部職のトレーニングをし、意思疎通を図るということが試みられたこともありますが、どちらかというと不評でした。まず行きたがらないですね。それはあまりないです。

**森口：**では、例えばユーモアのセンスなどは、日本人はなかなか苦手だというお話もありましたけれども、入ってから自分で何とかするということでしょうか。そういうことにたけている人を探るようなリクルートシステムがあるということではないですね。

**石原講師：**実際に人をリクルートする面接の場においてユーモア能力を試すということは全くありません。それは、もちろん資質ということもあると思うのですけれども、広い意味ではやはり教養の部分です。専門職大学院でユーモアのトレーニングをするというコースはあまり聞いたことがありません。

欧米と日本で決定的に違うと思うのは、これは専門職大学院とある意味では表裏の関係だと思いますが、教養ベースの教育といいますか。欧米の人たちは、私の情報は国連にいる人たちが中心ですので限られているかもしれません、やはり教養の幅がものすごく広いですね。学部レベルの教育というのは、アメリカの場合は基本的にリベラルアーツです。日本のように、法学部、経済学部、工学部というような学部制にはあまりなっていません。いわゆるメジャー（専攻）という形でエコノミクス（経済）関係のコースを一定程度とるけれども、そのほかにも文学をとったり美術史をとったりして、非常に幅広い教養をつくるようにしています。

英米の外交官もそうですが、例えばラテン語ができたり、ギリシャ文学にたけていたりします。ここに外務省の方はおられないですよね。前田先生は経済産業省ですからしいと思いますが（笑）、日本の公務員試験は法律重視で入ってくるのですね。非常に優秀な方々が法律のロジカルなトレーニングをして、試験を受けて入ってくる。それはそれである種の能力の担保にはなると思いますが、ユーモアのセンスも含めて幅広い教養をつくるということは、日本の今の教育はちょっと弱いような気がします。

そういうものがあつて初めて、専門職大学院の専門性というのも対になって生きてくるわけですので、やはり両方あったほうがいいような気がします。答えになつていなかかもしれません。

**森口：**ありがとうございました。専門職大学院として必要なこともわかりました。

**石原講師：**間違っているかもしれません。

**小山 FD 委員長：**ほかにご質問、コメントなどはございますか。

**網代：**今のお話に若干関連して、蛇足になってしまふかもしれません、ユーモアについて2点、お伺いします。まず、吉本とは違うというお話がありました。

**石原講師：**それは忘れてください。（笑）

**網代**：いや、何となくわかるんですけれども、どこが違うのかということがあればお聞きしたいと思います。欧米の方々が使われているのは教養だということは、感覚としては何となくわかるんです。では、吉本のほうは何なのか。私は関東ですけれども、確かにうるさく感じたりするときもあるし、NHKの朝の「連続テレビ小説」などを見ていますと、それなりに悪くはないのかなと思ったりもします。大阪の文化というのも、戦国時代に多国籍の人が集まって商人都市をつくるときに笑いの文化がはぐくまれたというバックグラウンドがあるとも聞きます。国連でのユーモアと吉本のユーモアは、先生から見てどういうところが違っているのか、もしあれば教えていただきたいと思います。

2点目は、ダイバーシティというお話がありました。今まで欧米主導で来ていたところがあるのですが、ユーモアについても、これからアジアやイスラム、アフリカの人が入ってくることによって、何か変わりそうだなという気がしています。ユーモアの面から変わってきたという傾向みたいなものをもし感じられていれば、我々が欧米の人をまねてみても、どこか窮屈で肌についていないというか、そういうところもあって、そのあたりを聞かせていただければと思います。

**石原講師**：ちょっと墓穴を掘ったような気がするのですが。（笑）実は私自身、吉本のお笑いは好きで、よく見ていますので、決して吉本を批判するつもりはありません。ユーモアの比較については、私は専門ではないので合っているかどうかはわからないのですが、基本的に国連の会議の場、あるいは外交の場、個人的なつき合いの場で出すユーモアというのは、表現の仕方とか、いわゆる言葉の遊びの駄じやれ、あるいは身ぶり手ぶりではなく、あえて言えば非常に知的な要素ですね。ユーモアの背景にあるのは、アメリカであればアメリカの政治や社会などであって、そういうものを理解していないと、何がおもしろいのだということになるわけです。

しかも、特に政治的な問題は、先ほど申し上げたように、一歩間違えれば大やけどしかねませんので、ユーモアのセンスで表現しつつ、しかし相手を傷つけないように、地雷を踏まないように表現するのはなかなか難しいのです。ポイントは表現の仕方よりも中身ですね。話として何がおもしろいのか。英語でやっていますから、日本の駄じやれ的なものは一切通用しません。吉本のお笑いにも、いわゆる大阪的なユーモアがあって、関東の人にはなかなかわかりそうにないというものが時々あります。彼らはそれ 자체をネタにしていますけれども、そういうカルチュラルな背景と一体なのです。ですから、一般論で言うのはなかなか難しいのですが、基本的には中身がどうおもしろいかというところですね。それがユーモアです。ですから、非常に知的なものだと思います。

多様性については、当然、日本には吉本だけではなく、落語の伝統もありますし、いろいろなユーモアの伝統があると思います。ほかの国、ほかの文化のユーモアもあって、ユーモアの多様性が国連の場で出ているかというと、そこまではなかなかないと思います。ただ、国連など、いろいろな国の人々が集まっている場では、やはりみんなが理解していることでなければなかなか一緒に笑えないですね。

ユーモアのバリエーションがどれだけ多彩なコミュニケーション、多彩なカルチャーの中からてくるかというと、ユーモアというのはある意味、カルチャーの中でも洗練された部分もありますので、国連で流通しているユーモアというのはもうちょっと表面的かもしれないという気がします。込み入ったユーモアをお互いに理解できるようになるには、文化的な理解度を相当持つていなければ難しいのではないかという気がします。むしろ共通項を探り出して、あえて言えば、多少表面的で

も共通項で対話し、共通のユーモアでという感じでしょうか。お答えになっていないかもしれません。

**網代**：ありがとうございました。知的なゲームであるというところはすごく共感できました。吉本流、〇〇流ということではなく、相手を探っていくことが大事だということにも共感できました。余談にそれてしまって、すみませんでした。

**石原講師**：いえいえ、私のほうこそ無責任なことを言って申しわけありません。

**小山 FD 委員長**：ありがとうございました。では、次に中鉢先生。

**中鉢**：情報アーキテクチャ専攻の中鉢と申します。今日はおもしろいお話をどうもありがとうございました。非常に興味深く聞かせていただきました。私自身の専門は情報技術ですけれども、現状、産業界において情報技術のエンジニアというのは大学で情報技術のトレーニングを全く受けていない人が非常に多いんですね。この状況 자체、私は非常に困ったことだと思っています。できれば産業界が、情報技術に限らず、専門職の趣旨をもっと認知してほしいと思っている次第なのですが、先日、大学院説明会でおもしろいことがありました。

1人の学生が私に質問してきたんですね。まず私から、どうしてこの説明会に来られたのかと聞きましたところ、「仕事で修士号が必要なんです」と言うんですよ。ああ、そうですか、すごいですね、結構ですねと私は思ったんですね。その次に来たのが、「そちらの大学の修士は海外で通用しますか」という質問だったんです。いや、そこまで信用されていないのかなと一瞬へこんだんすけれども、よく聞いてみると、彼はドイツの製薬会社と一緒に仕事をしていて、向こうでインフォメーションサイエンスのマスターを求めていると。こちらで出すのはインフォメーションシステムなんだけど、通用するのかという趣旨だったわけです。最初に期待が大きかったものですから……。もちろんしっかりと説明しまして、通用すると言いました。

本当に何の脈絡もない話でしたけれども、まさに専門職大学院の教員としてやらなければいけないことの認識を新たにした次第です。今日はどうもありがとうございました。(笑)

**石原講師**：大変興味深いコメントだと思います。私もよく日本の大学院生や学生から相談を受けて国連などでは修士が必要だということはわかつたけれども、やっぱり英米の大学院に行ったほうがいいのですかと聞かれます。国連機関に関しては、決してそんなことはないです。修士号を持っているということであれば、それはそれとして評価してもらえます。もちろん大学の中で、ハーバードだ、オックスフォードだ、ケンブリッジだと世界的に知名度の高い大学はあるのですけれども、それはよく人に知られているということだけあって、そこを出たからどうだというようなことは決してありません。

逆に言いますと、これまた東京大学ご出身の方は気を悪くなさらないでほしいのですが、国連の場で「私はユニバーシティ・オブ・トーキョーだ」と言ったところで、東京は日本の首都だから大学の一つぐらいあるでしょうという程度の認識なのです。オーストリアの名門大学はどこかと聞かれたときに、皆さんはすぐに答えられますか。オーストリアをご存じの方は知っておられるかもしれません、その

程度の話なのです。

もちろん、修士に限らず、大学によって違いはあると思いますが、そこまでは気にしないですね。むしろ先ほどおっしゃったように、どの分野の修士号を持っているのか。その人が修士レベルで勉強してきたこと、そこで身についた能力が国連機関の求めている仕事とどうマッチしているか。書類上はマッチしているのだけど、本当にこの人間は大丈夫なのかということを直接で確認するわけです。そのマッチングが問題なのであって、世界じゅうに大学は何万とあるのでしょうかけれども、大学名というのには本当に気にしないですね。

国連にも、やれハーバードを出たとか、オックスフォードを出たとかということを言う人はいます。日本の組織でもそうですが、職場で学歴を気にしているような人は大体、仕事ができない人が多いですね。これが私の経験則です。

**小山 FD 委員長**：ありがとうございました。では学長、どうぞ。

**石島学長**：おもしろい話の方向に行きそうですけれども、それはそれとして、今、秋入学という話が、東京大学が言い始めたからかもしれませんけれども、関東の旧帝大を中心に言われています。国際性との絡みで秋入学が必要なんだと。そこで言っている国際性というのは、優秀な学生を獲得するための一種の仕組みとしてだけ必要だというように聞こえたりもするわけです。

もう一つショッキングだったのは、一橋大学は全く新しい方法を考えている。それは、春入学なんだけど、秋まで授業をやらないというものです。実は学部は4年間で構成されているのですが、一橋大学の人たちの意見によると3年半で十分だと。それもまた変な話だと思っているんですけども。国際性との絡みで、もちろん方法論的なことも含めて、秋入学の方向性について、例えば石原先生個人としてはどうお思いかということと、立命館大学さんとしてどのようなことをお考えなのか、その辺を伺いたいのですが。

**石原講師**：私のほうから石島先生のご意見をお伺いしたいぐらいのトピックなのですけれども（笑）。まず私個人としては、立命館大学には既に制度として秋入学というものがあります。これは学部にも大学にもあります。ただ、それは英語基準で、基本的に留学生を受け入れるためのものであって、日本人の学生はまだ圧倒的に4月入学です。

今般、いま石島学長がおっしゃったように、東京大学、旧帝大、早稲田、慶應を中心に出てきた議論というのは、立命館としても検討しなければいけないが、克服するのが難しい課題がいろいろある、という立場だと思います。

私も報道の限りでしか知らないのですが、確かに欧米の大学と学期が合えば、学部の在学生が留学しやすくなるというメリットはあると思います。また、今、学生が留学をためらっている理由は、どうしても就活に不利になることがあるわけです。外国の大学に行きやすくなる面と、行って帰ってきたときに就活に不利にならない。就活の部分は、企業サイドがどういう対応をとってくれるかということだと思います。

ただ、9月入学にしたら、それでいきなり国際性が増すのかというと、恐らくそういうことではないでしょう。ただ、先ほどの話ではないですけれども、学生の移動、あるいは先生たちの移動、研究者同士の交流で、互換性がスムーズになることはあるでしょう。しかし、それイコール、すぐに国際性が増すということにはなら

ないと思います。

もう一つは、私大の場合は、いわゆるギャップターム（gap term）で学生が入ってこないときにどうするかということがあります。特に立命館の場合、立命館だけではないのですが、附属高校があるのですね。その場合はどうするのか。うちの場合、附属高校からそのまま大学に進学してくる学生が多いのですが、その間は単に身分なしで済むのか。もっと言いますと、多くの私大の場合、経営、財政的な面で、そのギャップというのは簡単な話ではない。

それから、一橋大学は4月に一応入学はさせますと言っているようです。入学させるということは、大学では学生に学籍を与えるということです。学籍を与えるためには、授業料を徴収するわけです。皆さんには釈迦に説法だと思いますが、授業料を徴収すれば当然、それなりの教育を提供しなければいけないわけですね。一橋大学では、その間は教養教育とかということをおっしゃっているようですけれども、それでは実態として9月に始まるということではなくなってしまいますね。

ですから、小学校を含めて全体が秋入学に変わるのであれば、それはそれでいいと思いますが、その場合、何か不都合はあるのですかね。政府の会計年度というのは別に関係ないという気もしますが。

**石島学長：**会計年度があったので、4月－3月にしたということですよね。日本も最初は秋入学だった。

**石原講師：**もともとはそららしいのですが、それが入学や入社の時期とずれたところで、そんなに大きな問題にはならないですよね。よくわからないのですが、確かに私学としては、録音されているので言いにくいのですが（笑）、東大、幾つかの旧帝大並びに早慶というのが微妙な組み合わせだなと思ったのですが、早稲田、慶應は当然、私学連盟としての立場もあるわけですね。立命館もその一部ですが、いろいろな大学が抱えている個別の事情、状況を考えますと、一遍に移行するというのはなかなか大変かなと思います。

ただ、9月と4月の両建てとしたときにかかる労力やコストを考えると、それはそれすごいからサステイナブルではないだろう。かといって、大山鳴動してということになるのだろうかというと、うーんというところもあって、私もちよつとよくわかりません。ぜひ教えていただきたいと思います。

**石島学長：**立命館さんはそんなことはないと思いますけれども、私立大学では財政的に大変ですよね。つなぎ資金を債券化すればビジネスになるかもしれないという話すらありますからね。立命館さんは何か結論をお持ちかなと思ったのですが。

**石原講師：**公式にはまだ結論は出していません。検討しようとは言っていますけれども。

**小山 FD 委員長：**あと数分ございますけれども、どなたかいらっしゃいますか。——よろしいですか。では、私からいいでしょうか。私はデザインをやっているんですけども、例えばドライブスルーなど、大体5年、10年おくれで欧米のトレンドが日本に入ってくるんですね。企業もいっぱい海外に出ていますが、海外の場合は採用も、アファーマティブ・アクションといって、その地域の住民比率とか、プロモーションで、自分で勉強して上がっていかなければいけないという動きが最近、随分あって、自分のところではもう教えないと。昔は社内教育で、みんな同じように上げよ

うと一生懸命やっていたのに、もうやらない、大変だと。伸びる人だけを育てようという意識になっているんですね。

逆に言うと、こういう専門職大学院で教えないといプロモーションできなくなってくるのではないかという気がしているのですが、石原先生はどういうお考えをお持ちでしょうか。

**石原講師**：ご指摘のとおりで、先ほど申し上げたように、国連も含めた欧米型の組織と日本型の組織で決定的に違うのは、日本の場合は、まず組織に採用してからトレーニングをして、経験を積ませて育てていこうとするわけです。欧米型は、外で既製品としてできた人を、人事や財務、あるいはほかの分野、セールスでも広報でもいいのですが、言葉はちょっと悪いのですけれども、組織にパートとしてはめて機能させていこうということですので、社内で育てようという発想はあまりないですね。外でそれぞれの能力を身につけてくださいと。したがって、専門職大学院の役割は非常に大きいわけです。

日本では従来はそうではなかったのですが、今はそれが少し変わろうとしているということです。これがどこまで変わるのがということは先生方のほうがよくご存じだと思いますが、どうなのでしょうか。確かに専門職大学院で学ぶことの意味は当然あると思いますし、それは個人にとって大事ですが、他方では、そこで学んだことを社会や組織がそれなりに評価してくれる、あるいは学びやすい環境をつくってくれるという条件が整わなければ、キャリアパスとして人の流れを専門職大学へ導いてくることはちょっと難しいのではないかという気がします。

**小山 FD 委員長**：ありがとうございます。数分、時間が過ぎてしましましたが、これで終わりたいと思います。いま一度、石原先生にお礼に拍手をしたいと思います。(拍手)

どうもありがとうございました。それでは、ここで休憩に入ります。予定どおり、第2部は16時から始めます。

(休憩)

## ■石原先生 資料 1

専門職大学院大学が育成すべき国際的人材像 - 国際公務員の事例から

産業技術大学院大学

2012年2月23日

立命館大学 石原直紀

### 1. 職業としての国際公務員

- 国際公務員の仕事（行政官、外交官、国際協力専門家（NGO等））
- 国際公務員制度の特徴（中立性、ノーブルメア原則、地理的配分の原則）
- 資格：語学力、専門性（学位と実務経験）
- 国連事務局における専門職カテゴリー：政治、人道問題、法律、経済、社会、人口、統計、広報、人事、財務、会計、IT、写真、医療等
- 職業(profession)と職場(job opportunity)
- 期限付き契約とモビリティー
- 国連職員に求められる Core Values : Integrity、Professionalism、Respect for Diversity)

### 2. 専門職大学院の役割

- 日本型人事制度と欧米型人事制度（採用、昇進等）
- 専門性の基準としての学位（欧米型人事制度における学位の位置付け）
- 大学における専門職大学院の位置付け
- 日本社会における専門職大学院の位置付け

### 3. 國際性

- コミュニケーション能力  
(語学力、自文化への理解、他文化への感受性、ユーモアのセンス)
- 論理的思考力
- 行動力（発言力、対話力、交渉力、リーダーシップ、調整力、バランス感覚）

*Article 98*

The Secretary-General shall act in that capacity in all meetings of the General Assembly, of the Security Council, of the Economic and Social Council, and of the Trusteeship Council, and shall perform such other functions as are entrusted to him by these organs. The Secretary-General shall make an annual report to the General Assembly on the work of the Organization.

*Article 99*

The Secretary-General may bring to the attention of the Security Council any matter which in his opinion may threaten the maintenance of international peace and security.

*Article 100*

1. In the performance of their duties the Secretary-General and the staff shall not seek or receive instructions from any government or from any other authority external to the Organization. They shall refrain from any action which might reflect on their position as international officials responsible only to the Organization.
2. Each Member of the United Nations undertakes to respect the exclusively international character of the responsibilities of the Secretary-General and the staff and not to seek to influence them in the discharge of their responsibilities.

*Article 101*

1. The staff shall be appointed by the Secretary-General under regulations established by the General Assembly.
2. Appropriate staffs shall be permanently assigned to the Economic and Social Council, the Trusteeship Council, and, as required, to other organs of the United Nations. These staffs shall form a part of the Secretariat.
3. The paramount consideration in the employment of the staff and in the determination of the conditions of service shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence, and integrity. Due regard shall be paid to the importance of recruiting the staff on as wide a geographical basis as possible.

第98条

事務総長は、総会、安全保障理事会、経済社会理事会及び信託統治理事会のすべての会議において事務総長の資格で行動し、且つ、これらの機関から委託される他の任務を遂行する。事務総長は、この機関の事業について総会に年次報告を行う。

第99条

事務総長は、国際の平和及び安全の維持を脅威すると認める事項について、安全保障理事会の注意を促すことができる。

第100条

- 1 事務総長及び職員は、その任務の遂行に当って、いかなる政府からも又はこの機関外のいかなる他の当局からも指示を求め、又は受けたはならない。事務総長及び職員は、この機関に対するのみ責任を負う国際的職員としての地位を損げる虞のあるいかなる行動も慎まなければならない。
- 2 各国連加盟国は、事務総長及び職員の責任のもっぱら国際的な性質を尊重すること並びにこれらの者が責任を果すに当つてこれらの者を左右しようしないことを約束する。

第101条

- 1 職員は、総会が設ける規則に従つて事務総長が任命する。
- 2 経済社会理事会、信託統治理事会及び、必要に応じて、国際連合のその他機関に、適当な職員を常任として配属する。この職員は、事務局の一部をなす。
- 3 職員の雇用及び勤務条件の決定に当つて最も考慮すべきことは、最高水準の能率、能力及び誠実を確保しなければならないことである。職員となるべく広い地理的基礎に基いて採用することの重要性については、妥当な考慮を払わなければならぬ。

## ■第2部講演 テーマ「AIIT グローバルコースが育成を目指す人材像」

小山 FD 委員長：時間になりましたので、第2部を始めます。これからは前田先生にご講演をいただきます。石原先生には聞き手に回っていただき、どんどん突っ込んでいただいて、お2人の関係を暴きたいと思っております。(笑) よろしくお願ひします。それでは、第2部は加藤先生にバトンタッチします。



加藤 FD 委員：では、ここからは私が進行します。まずは前田先生からご講演を45分ぐらいでお願いします。

前田：最初に2点、お断りしておかなければいけないことがあります。第1点は、内輪の会議ですので、わかりやすいということを主眼に置きました。相当ぶっちゃけた表現、あられもない表現になっており、言葉が行き過ぎるとは思いますが、そこは大人の対応で見逃してくださいというお願いです。

第2点は、先ほどの石原先生のご講演で、ハンマーで頭を殴られたような大変なショックを受けたことがあります。日本の人材市場がぬるま湯ガラパゴスであるのに比べて、国連などはこんなに厳しいのかと。グローバル人材を育てるといつても、そのギャップがすごく大きくて、どうしたものやらということで完全にショックを受けて、打ちのめされて、戦意を喪失しております。ボクシングでいうと、タオルを投げられて、これから控室に帰って休んでいようかという状況で、これからしゃべれる状態では到底ないのですが、研究室に帰って寝ていますと言うと怒られますので、始めさせていただきます。(以下、パワーポイント使用：50ページから53ページ参照)

タイトルは「AIIT グローバルコースの目指すもの—グローバル人材育成の市場ターゲティング戦略ー」としました。それはいいんですけども、そもそも AIIT グローバルコースとは何かということです。多くの人々にとって、できたらしいとは聞いているけど、中身は聞いたことがないと。そもそも前田、おまえは何だ、去年からうろうろしているのを見ているけど、何しに来ているんだということだと思いますので、最初はそもそもグローバルコースとは何かということからお話しして、それから中身に入っていこうと思います。

グローバルコースの経緯としては、本学において国際社会で活躍できる人材を育成するための高度専門的な教育コースとして、2011年10月に開設されたということです。これが、先ほどの講演でとんでもなくハードルが高いことがわかつて、戦意が喪失したんですけども、そういう人材を育成するための高度専門的な教育コースとして、昨年の10月に3Q(クォータ)から始めています。

中身としては、うちには情報と創造の両専攻しかありませんので、その学生の中で、両専攻に加えてグローバルコースの習得を希望する者に対して講義を提供することです。したがって、グローバルコースの講義は、情報・創造両専攻、どちらからとっても結構なんすけれども、情報・創造の専攻にとっては選択ですが、グローバルコースにとっては必修ですので、とってもらわなければグローバルコースの人とは認めないということです。

したがって、グローバルコースのすべての講義の履修者、または、これはアンド・オアですから両方やっていただいても結構ですが、グローバルコースのPBLの履修

者に対して、将来的にはグローバルコースの修了証書でも出したいと思っていますが、まだ結論は出ておりません。これがグローバルコースです。

それでは、グローバルコースの講義には何があるのか。去年はやらなかったのですが、2012年度、今年の6月からは2Qで「グローバルコミュニケーション特論」というものをやります。3Q、4Qは今年度既にやったものですが、「国際開発特論」と「国際経営特論」です。それから、PBLを1本やります。

さて、ここからです。グローバルコースの目指すものは何か。このハードルが本当に高いということがわかって打ちひしがれているのですが、要は、せっかくグローバルコースをつくりますので、学生の方々に国際社会について理解を深めてもらう、国際社会の雰囲気を知ってもらうという、ぬるいことを言っているようでは専門職大学院として許されませんので、目標は明確に、卒業生を国際場裡で就職させることとしています。国際場裡で働くようにしなければ許されないということで、目標はそこに置いてあります。

では、国際場裡で就職させると勢いよく言ってもなかなか難しいので、そのためには戦略を明確にしなければいけないということで、次のように考えております。国際場裡といっても山ほどありますし、先ほどお話を国際連合がそのトップだと思いますが、とにかく就職先が拡散してしまいますので、どこに就職させたいのかという就職先をまず明確にターゲティングします。そして、そのターゲットされた就職先ではどういう資質が求められるかということを分析し、それを身につけさせるという方法です。これはグローバルコースにかかわらず、どこでもそういうものだと思います。

では、ターゲットは何か。多ければ多いにこしたことはないんですけども、何せ教育資源も限られていますので、とりあえずターゲットは二つに置いています。ターゲット①は、先ほどそう簡単ではないと言われてしまったところですが、開発援助関係です。具体的にはどういうところかといいますと、まず一つは各国の政府や政府関係機関です。例えば日本ではJICAです。JICAは日本の機関であり、東京で働くことになるので、それが国際場裡で働いていることになるのかと言われるとあれですけれども、働くとなったら世界じゅうを飛び回りますので、一応これも国際場裡で働くものだと見ることにします。それから、政府から派遣される専門家になって、世界じゅうで活躍していただくということです。

それから、注目しているのはNPOです。NPOにはアドボカシー系と実務系がありますが、どちらでも構いません。ご存じだと思いますが、ほかの分野は知りませんけれども、開発援助や国際政治系に関しては、なぜか日本はほかの先進国に比べてNPOが弱体です。先ほど国際連合で働く日本人職員が少ないというお話をもありましたが、NPOに至っては、そもそも日本に存在するNPO自体が少ないです。そこで働いている人も少ない。ほかの先進国に比べて、けたが違うくらい飛び抜けて少ないので、これは我々にとっても大きなターゲットだと考えております。

最後は、国際機関の職員です。国連がトップですよね。あとかっこいいところでは、OECDとか、アジア開銀でもいいですし、世界銀行なんて言うことないです。何でもいいんですけれども、とにかく国際機関というものを考えております。

ターゲット②は、ビジネスをやっていただくということです。ビジネスといっても、アフリカなどはこちらも教える用意がありませんので、アジアにターゲットを置きまして、アジアでビジネスをする人を育てたい。それは企業に就職していただいても結構ですし、これが一番期待するところですけれども、起業、会社を起こしていただく。あるいは、コンサルタントとして行っていただく。あるいは、金融の

ことをやっていただきたい。何でもいいので、とにかくアジアのビジネスで活躍していただきたい。この二つをターゲットに置いて、そういう人材を何とか育てたいと考えております。

それでは、この二つにターゲットを置いた場合、どういう能力を身につけさせればいいのか。つまり、エンパワーメントということです。これは2種類あると思います。

一つは、先ほど石原先生のレジュメの「3. 国際性」のところに書いてあるようなことだと思いますが、この分野に携わろうと思えば、だれもが絶対に持っていないければいけない最低限の能力です。面倒なので、以下はこれをBA (Basic Ability)と略します。

もう一つは、BAを持った人が職を求めて争うわけですが、そこで競争に勝っていただかなければいけませんので、そのためにはきらりと光る、「こいつはすごい」というもの。それを経済学や経営学ではコンピテンシーというのですが、うちではそれを別の意味で使ってていますから、IQ (Inherent Quality)と略します。要するに、きらりと光る、ほかの競争者が持っていないすぐれた特質ということです。この二つを身につけさせるということかと思います。

では、BAにはどういうものがあるかということを順番に考えていきます。これはターゲット①に共通するところで、こうは書いていますけれども、石原先生のレジュメでは、コミュニケーション能力（語学力も含む）、論理的思考力、行動力です。私が言おうとしたのも、これとほぼ同じことです。

それらは共通ですが、ターゲット①の開発援助に関しては当然、開発援助の基礎知識を持っていただかなければいけませんし、基礎実務能力も持っていただかなければいけないことになります。ターゲット②については、ビジネスですから、ビジネスの基礎知識、基礎実務能力を持っていただかなければいけないだろう。最低限でもこれを持っていないと、そもそも職にアプライできないわけです。逆に、これを持っていただくと職にアプライできるということかと思います。

このあたりから念入りにお話ししていきたいと思います。パワーポイント4ページの上の部分については当然教えるわけですが、ここで本学の特色を出すのは難しいと思います。どこに行くにしてもほぼ同じものを身につけていただかなければいけないので、どこでも教えることを教えるということですが、本学の特徴を出さなければいけません。例えば開発援助やアジアでのビジネスをやりたいと思った人が、日本にはあまたの大学や教育機関などがある中、なぜあえて産業技術大学院大学を選ぶかというと、うちに来たら、よそでは絶対に教えてもらえない、きらりと光る特質を教えてもらえるからだと。よそでは絶対に無理です、うちに来ないと絶対に学べませんというものです。

では、それはどういうものかということです。まずターゲット①と②に共通のものとして、この辺は本当にご議論いただきたいのですが、一つ目は、国際関係に関するリアリスティック・アプローチ ((現実論的) 国際関係論) というものです。例えば私が国際機関の採用担当者だとしましょう。国際関係で開発援助をやりたいという人が来ますよね。動機は何ですかと聞いたときに、「何かよくわからないんですけど、私は世界の人たちと仲よくしたいから」とか、「世界の人たちとお互いにもっとよくわかり合わなきゃいけないじゃないですか」とか、ふわっとしたことを言うやつを採用するか。それは「はいはい、さようなら」という感じになりますよね。

一方、本当に国際社会の裏の裏を知り尽くしていて、国際社会とは本当はこういうものだということを知っていれば、「あっ、オトナじゃん」と。要するに「コドモ」

ではなく、「オトナ」を育てたいということです。

オトナとはどういうことかといいますと、アカデミックでは（現実論的）国際関係論という研究がちゃんとあるんですけれども、要は国際関係の見方の一つです。例えば日々、大国間で戦争していますと。はっきり言って、すべての世界の国々は自分の国さえよければよくて、ほかの国はどうなってもいい。自分の国をよくするために、隣の国の人間が死のうが、どんなにひどい目に遭わせようが構わない。すきを見てわなに陥れるとか、そういうことばかりねらって、大国は毎日、にこにこ笑いながらけんかをしているという認識で見る国際関係論です。テーブルの上でにこにこ笑って握手をしながら、テーブルの下では足をけ飛ばすのはもちろんのこと、靴の先に毒針でも仕込んでおいて、ぶすっと刺し殺すぐらいのことをやっている。これが国際関係の本質だと。

よほど小さい国でよほど貧乏なら、そんなにひどいことはせずに許してもらえるかもしれませんけれども、日本ぐらいの経済規模で、これだけの人口がいる国では、好むと好まさるにかかわらず、周りを見ると、どこの国とは言いませんが、少しでも日本をたたきつぶして自分はよくなるうと思っている国がたくさんありますよね。そいつらとの競争に勝たないと（いけない）。ふわふわしたことを言っていると負けるだけです。そういうことを骨の髄からわかっている人を育てたいということです。つまり、性格の悪いやつを育てるという言い方になりますかね。（笑）そういう人を育てて、それで働きたいと言ってくれると、「おっ、こいつはわかってるな」ということになって、いいのではないかということです。

2番目は、「近代文明に対する文明史の視座」と書きました。情報社会学なのですが、グローバリズムや発展途上国の近代化、新興国が出てくるなど、世の中ではいろいろなことがわーっと起きていますよね。それをどう見るかというときに、その辺の週刊誌を読んで、つけ合わせのことをばらばらと言ってもあんなわけです。そこで深くて一貫した、しっかりととしたアカデミックなことが言えれば、「おっ、こいつ、いいじゃん」ということになるのではないかということです。

情報社会学については、本学のような日本最高の情報系と創造系の教授の方々の前で情報社会学を語るほど私も愚かではないんですけども、例えこういうことです。これは情報社会学の基礎的なことですけれども、例えば石原先生も行かれたカンボジアのPKOというのはナショナライゼーション(nationalization)の過程で、まだここが終わっていないから、ここを終えてこういうプロセスになろうとしているという順番の話ができる。あるいは、よく言うのは5ページ下から7ページ（本誌では51ページから52ページ）にかけてのグラフですよね。産業化にも三つの波があって、第一次産業革命、第二次産業革命、第三次産業革命はこんな感じになっていると。この表を頭に入れているだけで、ちょっと小ましなことが言えるのではないか。

よく言われるのは、ブレジネフが1970年代、石油ショックで西側が塗炭の苦しみのときに、「資本主義はたそがれである。ソ連は勝った」と言ったんですね。なぜ勝ったと言ったかというと、そのときに鉄鋼生産高が日本とアメリカを抜いて世界1位になったからです。産業というのは鉄鋼に尽きる、「鉄は国家なり」で、その生産で世界1位になったのだから世界1位（の国）になったと言ったわけです。

しかし、この図式を知っていれば、それは1970年代のことで、アメリカや日本では第一次産業革命である鉄鋼生産を一生懸命やるという時代はもう終わっていて、コンシューマー・グッズ、自動車やテレビなどをつくることが重要な時期に入っているわけです。そんなときに鉄鋼生産高が1番になったと威張っても、それは時代

の認識が間違っていると言つてはいるが、本当にソ連がつぶれてくれるとか。

あるいは、情報系の話ですけれども、森政権のときにIT化をどんどん進め、日本はIT大国になると言つていろいろとやつたんですけれども、それはすぐれたコンピュータをたくさんつくりましょうということでした。しかし、コンピュータというのはコンシューマー・グッズですから、テレビなどと基本は一緒です。そのときにはアメリカなどは既に第三次産業革命に入つておらず、私が言つまでもなく、第三次産業革命の典型はサービス産業や金融産業です。デリバティブなど、金融工学を使った何かをアメリカは2000年の時点でもうやっていた。そんなときにこれからすぐれたコンピュータをたくさんつくりましょうと言つていたら、時代おくれだと。そういうことをちらつと言えたりすると、「こいつはなかなかできる」ということになるのではないかということです。

さらに、きらつと光る内容をそれぞれのターゲットについて見ていきますと、これをしっかりと教えたいと思っています。ターゲット①は開発援助ですが、大半の人々というか、恐らく大学でもそうではないかと思いますが、開発援助についてはこう教えるのになくなってしまっている人が多いです。先進国は金持ちで、発展途上国は貧乏でかわいそう。先進国が助けてあげなければいけないから、お金をあげましょう。そうすれば、発展途上国の人々は大変喜んでくれます。こういうことです。

それはそれで間違ひではないのですが、それが当てはまるのは貧困国です。確かに世界には1日1ドル以下で暮らしている人もまだいますし、本当に貧乏で困っている人がたくさんいますから、彼らに対しては社会セクターを中心に、病院をつくるあげたり、井戸を掘ってあげたりすれば感謝してくれるので、それはそれで間違ひではないんですね。ただ、それだけで済むかというと、そうではなく、現在は圧倒的に中進国や新興国が出てきているわけです。中進国や新興国とは、例えばベトナムやインド、中国でも何でもいいですけれども、あの辺です。彼らと先進国との関係がどうなっているか。そこでは、こちらは金持ち、向こうは貧乏でかわいそうだから、金をあげたら喜んでくれるという単純な図式は到底当てはまらないわけです。

現実に何が起きているかといいますと、これは私の好きな用語で、いろいろなところで使つてはいるんですけども、相手が中進国になると、援助は金を出す側の「土下座競争」になる。要するに、お金をもらつてくださいと言って土下座するわけです。これは冗談ではなく、私は経済産業省で援助関係の課長を6年間やりましたけれども、何をやつてはいるかというと、中進国に行って、「おたくは地下鉄〇〇号線をつくるということですが、ついてはお願ひですから日本から援助をもらつてください」と私が頭を下げるんですね。そうすると向こうからは、「いやー、気持ちはわかるんだけど、ドイツからも言われちゃつてるし、フランスからも言われちゃつてるし」と言われて、「いやいや、そこを何とか」と。なぜそんなことをするかというと、援助をもらつていただいて、日本企業に仕事を落としたいためです。

何が言いたいかといいますと、貧乏な人たちを助けましょうという内容は開発経済学の基本中の基本ですから、山のような文献がありますし、アカデミックにも山のような業績があります。これを教える大学は、私が石原先生と知り合つた政策研究大学院大学も開発援助のコースを持っていましたし、立命館は特にアジアのことを九州でやられていますが、それはこちらの「貧困削減」が中心ではないかと思います。それは世界じゅうのどこでも教えるといいますか、山のように教えているわけです。

一方、土下座競争は、世界で土下座競争がどういうメカニズムで行われており、

そこで勝つためにどういうことをやっているのか、そして中進国側は先進国をどういうわなにはめて土下座をさせているのかということについては、アカデミックな研究は、なかなかないのではないかと思います。

この研究は世界あまりないと自信を持って言うのは、私はここの大に来る前に、ワシントン D.C.のジョンズ・ホプキンス SAIS（高等国際問題研究大学院）とケンブリッジ大学に行って、両方とも援助関係のところに籍を置いて、こういうことをプレゼンテーションしたのですが、みんな聞いたことがないと言うんですね。ですから多分、研究が進んでいないことは間違ひありません。ただ、考えてみると、援助という場合、貧困国向けと中進国向けの比重はどうかということです。

確かに、今もまだ世界に貧困者はいますが、ものすごい勢いで貧困人口は減ってきています。2000年に国連が Millennium Development Goals で 2015年までに世界の貧困人口を半減すると言ったのですが、多分実現します。主に中国とインドが大きくて、今から 10 年後とかには、両方とも人口の 1～2 割ぐらいにまで落ちるのではないでしょうか。要するに、世界から貧困というものがものすごい勢いでなくなりつつあるわけです。

一方、貧困を研究する研究者はどんどん山のように生産されていくわけですが、貧困を脱した中進国向けのことを研究する人は、システムティカルには生産されない。

何が言いたいかといいますと、これはニッチだぞと。貧困国向けは、ターゲットは減るが研究者はふえるので、どんどん競争が激しくなる。中進国向けは、現実にどんどんふえているが研究者の数は少ないので、これはチャンスだぞと。うちが育てると、「君はそんなことを勉強してきたのか。産業技術大学院大学はそんなことを教えてくれるのか」ということで、これはいけるんじゃないかと思うんですね。

話の脱線ついでに言いますと、これは文化人類学の状況と同じではないかと思っています。レヴィ=ストロースが 1960 年代に文化人類学ということを言い出して、それはおもしろそうだということで、70 年代、80 年代に世界じゅうでものすごく優秀な人間が文化人類学者になりました。しかし文化人類学は、最近ではいろいろなことをやっていますが、最初は近代西洋社会と接触していない社会の構造を分析するということだったわけです。ところが 1980 年代、90 年代、世界じゅうに近代西洋社会と接触していない社会がどこにあるのか。「世界ウルルン滞在記」などのテレビ番組でも、世界じゅうを必死に探し回ってようやくという感じです。にもかかわらず、研究者の数はふえますから競争が激化したわけです。

ちなみに、1 人当たりの所得が 3000 ドルぐらいになると、先進国に土下座競争をさせるようになります。ところが OECD の定義上、1 人当たりの所得が 1 万ドルに達するまでは途上国です。中進国や新興国に対して先進国が出す譲許的な資金というのは全部開発援助ですから、ターゲットはどんどんふえるということです。

もう一つ、産業技術大学院大学に来なければ絶対に学べないものとしては、開発援助とビジネスの連続性、この二つを分けずに教えるということです。反論があればぜひお伺いしたいのですが、私は埼玉大学と政策研究大学院大学で開発援助のコースの准教授をやっていまして、そこで教えた経験で言いますと、普通、開発援助は最初から開発援助のコースで教えてしまうわけです。ビジネスのファイナンス、開発ファイナンスは、経営学や国際金融論など別のところで教えるわけです。

学生も全く違う種類の人間が来ます。開発援助をやろうという人は、世界の貧しい人たちはかわいそだから何とかしてあげたいということで、きらきらと目を輝かせた人が来る。ビジネスのほうは、「私は銀行家になって、ぼろもうけしたい」と

いう人が来るわけです。全く違うディシプリンで学んでしまいますから、この二つはなかなか話が通じ合わない。現在の教育システムではそうなっているんですね。

ところが、よくよくきちんと調べますと、開発援助とビジネス、商業ファイナンスが根本的に違うかというと、違わないんです。援助のほうが金利が低く、返済期間が長いというだけの話で、その中間ゾーンが山ほどあるわけです。ですから、連続しているんですね。そういうことで、これを徹底的に教えるわけです。発展途上国のインフラ建設のために巨大な資金を貸し付けますよね。金利がすごく低くて償還期間が長い場合は、ODA（政府開発援助）だと言われるわけです。そこからちょっと金利と返済期間が上がると、輸出信用というカテゴリーになります。そうなると、援助の人たちは「それは私の世界ではない」ということになります。しかし、差はほとんどなく、重なっている部分があるわけです。さらに金利が高くなると商業ファイナンスということになって、普通のビジネスで教えるんですね。

しかし、実際のビジネスを見ますと、ここに PPP と書いていますけれども、これは Public Private Partnership で、政府と民間とが一緒になってやるというものですね。つまり、援助と商業資金のまざったものですが、そこではもうごちゃまぜです。例えば発展途上国の大規模な開発案件で、完全に 100%、開発援助のファイナンスだけでやっているものがあったら見せてくださいといっても、あまりないですよ。必ず民間のファイナンスや輸出信用など、さまざまなファイナンスの組み合わせになっています。

従来、開発援助を開発援助として学んだ人間は ODA の世界しか知りませんから、円借款とか世銀の融資とか、その辺には詳しくなるのですが、民間の金融が入ると、それは別の世界だということで終わってしまうんですね。それを産業技術大学院大学で学んでいただいて、全体のスコープが頭に入っていれば、「全体のファイナンスはこうなっています、この辺は ODA、この辺は輸出信用、この辺は民間のファイナンスです」などと言うこともできる。そうするとかっこよくて、「おっ、こいつはいけるぞ」と思ってもらえるのではないかということです。

また、最近、BOP ビジネスも出てきています。BOP とは Base of the Pyramid のことで、世界の貧困層、昔は商売に関係ないと思われていた、1 日何ドル以下で暮らす人たちです。ムハマド・ユヌス (Muhammad Yunus) がバングラデシュのグラミン銀行でノーベル賞をとって有名になったのですが、ユヌスがやったのは、バングラデシュの貧困層の農民の主婦の方々に 1 人 20 ドルとかを貸し付けたわけですね。それでビジネスになったわけでしょう。それによって貧困が大いに改善したと言われているのですが、それはビジネスですよね。しかし、貧困層を減らすということからいうと、援助を出す以上に開発援助的な効果があるわけです。現在、BOP ビジネスがどうなっているのかなど、その辺について詳しくなっていただくといいのではないかと思っております。

次に、ターゲット②の ASEAN のビジネスです。これでどうきらっと光るものに出すか。まず第 1 点は、産業技術大学院大学で学んでいただいた方々には、現時点、アジアにおいて動いている重要コンセプト、大体の相場観、土地カンを頭に入れていただこうということです。アジアでビジネスをしようといっても、何をやっていいかわからないじゃないですか。ASEAN 等では閣僚級などいろいろなところでエンドースされた重要プロジェクトがありますが、そういうものは生きのよさが勝負です。決定されたのが新しければ新しいほど生きがいいわけですが、それは閣僚会議などをずっとフォローしていないとわからないんですね。やっている大学もあるかもしれませんけれども、大学で一々国際会議のドキュメントやコミュニケーションを全部フ

オローして、今は何が一番旬かということをフォローしているところはなかなかないと思います。それを全部教える。

あるいは、ASEAN の閣僚級のもので、公式に発表される以前の、現在検討が進められているという内部情報などを教え込む。例えば今一番はミャンマーのダウェイ港開発などですが、「それを特に注目しています」と言うと、「えっ、何で君はそれに注目してるんだ」と。要するに、ビジネスをやっている人間の前でこのプロジェクトの名前を言うと、「あっ、こいつ、わかってるじゃん」と。そして、「何で君はそれを知ってるの」「産業技術大学院大学で学びました」と。(笑) そういうものをどんどん教え込もうということです。

2番目はファイナンスです。今、発展途上国でのインフラ開発におけるファイナンスのつけ方については日進月歩、次から次に新しい仕組みが出てきています。これがゆえに、先ほど ODA という概念で切るのはもう無意味だと申し上げたわけです。例えばそれを最低限、プロジェクトファイナンスとしてとらえる。援助としてとらえてしまうと、そこで固まって終わってしまいますから、すべてプロジェクトファイナンスとして見る。また、先ほど言いました PPP とか、証券化の仕方もここ 10 年でものすごく発達しました。やり過ぎて、アメリカでサブプライムがあんなことになったということはありますけれども、とにかく証券化の手法はいろいろとありますから、そういうことも知っていただく。

それから、ここ数年、私がアメリカにいるときに流行っていて、すごく勉強したのですが、ニューキャピタリスト、つまり投資家アクティビズムです。少額の投資しかしていないけれども、ネット環境などを使ってばんばん発言することによって、全体の大きな投資方針に影響を及ぼすというものをニューキャピタリストというのですが、そういう最先端のものも学んでいただければいいのではないかということです。

いろいろと偉そうなことを言ってきましたけれども、それをどうやって教えるのかということです。これからコースと組み合わせて見ていくうと思います。

まず基本的な能力として、英語力は何とか考えなければいけないのですが、コースには含めていません。それから、コミュニケーション力です。石原先生のレジュメにもコミュニケーション能力とありますが、「グローバルコミュニケーション特論」という、名前だけはどんぴしゃの講義が 15 コマありますので、あるところまではそれでやります。また、PBL で入られた方は PBL で対応するということです。

それから、基礎教養や基礎学力です。石原先生のレジュメでは、論理的思考力や行動力ということでしょうか。これは何か特別にするということではなく、大学院にいらっしゃっているわけですから大丈夫かなと期待したいところです。

ターゲット①の開発援助の基礎知識と基礎実務能力については、「国際開発特論」で対応します。ビジネスのほうは「国際経営特論」で対応しています。おまえ、この前まで政府の官僚をやっていたそうだけど、ビジネスのことをちゃんと教えられるのかとご心配でしょうが、ちゃんと外部講師としてプロ中のプロを呼んできて、既にちゃんとやってもらっています。

それから、発達途上国の類型とそれぞれに対する開発援助モダリティの違いについては、講義で教えていますし、日本政府やいろいろな国際機関でやっている最近の研究成果が手に入るですから、それを惜しげもなく出して対応しています。開発援助とビジネスの連続性については、先ほど言いましたとおり、わらわらとこれを出して対応しております。

それから、最先端のファイナンスについてもいろいろと教えています。日本政府

や国際機関ではいろいろな研究会をやっていますので、その資料もわらわらと出しています。

最後に、少し時間がありますので雑談めいた話をさせていただきます。去年の10月1日に国際コースを開発援助のほうから始めました。正直申し上げまして、最初はどうなることかと思いました。うちの大学に情報か創造で入ってきた学生ですから、開発援助を勉強しようと思って来ているわけではありません。最初の講義で、開発援助で何かをやったことのある人がいるかどうかを聞いたところ、事実上、ほとんどいませんでした。ODAとは何かを知っているかと聞いても、だれも知りませんでした。Official Development Assistance、政府開発援助ですよね。

どうなることかと思ったのですが、結論を言いますと、私はグローバルコースに大変期待しております。いけるのではないかという確信を持っております。なぜかといいますと、学生が極めて優秀だからです。あえて宣伝させていただきますと、うちの学生は、情報の学生も創造の学生も、開発援助やアジアのビジネスに関して極めて優秀です。

開発援助では、これで採点するからと言って、こういうレポート課題を出しました。世界じゅうのどこでもいいから開発援助案件を一つ選んで、その事業計画書を出せと。普通は修士論文のテーマです。最初は開発援助について何も知らなかつた人たちですから、どうなることかと思ったのですが、まあ見てください。

例えば「南アフリカを拠点にした南部アフリカにおける ASEAN 型自動車国際生産ネットワークの構築」ということを出した学生は、「ASEAN 域内で自動車の分業構造ができます。それと同じことを、南アフリカを中心としたアフリカ南部でできないかと思い、そのために必要な開発援助は何かということを考えました」と言うわけです。腰を抜かして驚きましたね。

それから、「スマート・シティ構想によるジャカルタ交通渋滞の解消」。これもおもしろくて、「私は、発展途上国の今の問題は大都市の都市問題だと思います。特にジャカルタを例にとりました。ジャカルタの人口は1000万人ですが、それをすべて同時に助けるのは無理です。したがって、金持ちを数十万人選んで、それだけを助けようと思います」と。

ほかにも、ブータンで一村一品運動をやりたいとか、バングラデシュ政府にたきつけて、治外法権の租界をつくらせるというものもあります。それから「スワジランド HIV 患者に対するヤギ供与」というのもおもしろくて、「私は、スワジランドにおいて若い女性の何割かが HIV に感染していることが問題であり、これを何とかしたいと思います」と。いいことを言うじゃないですか。何をするのかと思ったら、「彼女たちにヤギをあげるといいと思います」と。ヤギの乳がいいそうなんですね。あと、アンゴラの資源を証券化して売り飛ばそうと。要するに、国家を証券化して売る方法ですね。

開発援助を勉強してしまった人には、こういう発想は出ないです。開発援助をかじった人には、こんな自由な発想はできません。真っさらの状態で来て、開発援助とはこういうものだと聞いただけで好きなことを考えると、こんなことが考えられるわけです。

ついでに、アジアにおけるビジネスプロジェクトの企画立案のほうもご紹介します。こちらでは、こういう課題を出しました。この講義の点数はレポートでつけます。何でもいいからアジアにおけるビジネスプロジェクトを一つ考えて、事業計画書をつくりなさいというのが課題です。これも次から次へといろいろなものが出てきました。

ミャンマーのダウェイ港がホットらしいということは講義で言ったんです。そうすると何人かがミャンマーのダウェイ港を開発したいと言って、例えばアジアハイウェイ構想のネットワークにくつければいいのではないかと。また、スマート・グリーン・インフラ構想ということで、野生のトラを保護するというもの。普通、開発援助には自然を破壊するというイメージがありますが、ミャンマーのダウェイ港開発では自然と共に存し、インフラ開発を一つの文化的な発信として打ち出していったらいいと思うとか、いろいろなことを言うんですね。

「カンボジアにおけるポイント制医療制度」というのは、「カンボジアの人々はあまりにも貧乏なので、まともな医療が受けられなくて、病院に行けば助かる人がたくさん死んでいる。これは大変問題なので、何とかしたいと思います」、ここまでいいですよね。どうするかというと、娘を国家に売り飛ばして、国家がそれを看護婦にし、給料は安いけれども看護婦としてずっと働く。親は娘を売り飛ばしたことによって10万ポイントとかのヘルスポイントがもらえて、それで病院に行くことができると。

また、トンレサップ湖の全体を太陽光電池で埋めようとか、先ほど言いましたように、ジャカルタの金持ちだけを数十万人選んで、夢のような都市をつくろうとか、いろいろなものが出て、本当に教官冥利に尽きるといいますか。

打ちひしがれはしましたが、こんな感じでヨチヨチと頑張っておりますので、今後ともご支援のほどよろしくお願ひします。以上です。(拍手)

**加藤 FD 委員**：前田先生、非常に興味深いお話をどうもありがとうございました。学生が優秀なものもあると思いますけれども、ここまで引き出せるのはやはり前田先生のお力だと思いました。

今回はあまり時間がないのですが、これから20分程度、質疑応答、あるいはディスカッションしてほしいという項目も幾つかありましたので、その辺をお話ししていきたいと思います。まずは、質問等がおありだと思いますので、質疑応答をお願いします。

**石島学長**：質問ではないのですが、申しわけないんですけども、表に資料を出すときには若干品のよい表現にしていただければ助かります。(笑) この大学は今まで技術系に近いような性格でしたが、こういう視点が入ってくることは大学の守備範囲を非常に広げてくれると思いますし、学生にとっても、こういう刺激を受けることが……。

びっくりするような自由な発想があるというのは、学生は既成概念などにとらわれていないからということがあるわけですね。逆に言えば、こういう思考をすること自体、学生にとっても非常にフレッシュだし、刺激になると思います。ぜひうまく成功させていただきたいと思いますが、土下座何とかという名前は、いかに気に入っていますと、やはりちょっと気になります。学術用語として穏やかでないものはちょっと……。(笑) 申しわけないんですけども、よろしくお願ひします。

**加藤 FD 委員**：ほかに何かありませんでしょうか。

**森口**：学生さんの発表例がたくさん出てきたというお話は、とてもおもしろかったです。学生さんが技術的なことを言っていて、中にはロジスティクスとかスマート・グリーン・インフラ構想とか、情報系の学生や技術を持っている学生も自分の得意分野

を生かしていける分野があり、私もとても勉強になり、非常に興味深かったです。

コメントというか質問は、先ほど石島先生がストップをかけられた土下座競争ということにちょっと関連するのですが、私も今までそういう言葉を聞いたことがなかったので、非常にガツンときたというか、私にとってはとても興味深かったです。

それで思い出したのが、最近、少しずつ言われるようになってきた新資源ナショナリズムに代表される、アフリカを一生懸命支援している大国があると。それに比べて日本の援助は、私たち素人からすると、見返りを求めないのが支援だらうという感覚なのですが、それだけではだめなのではないかということを、新資源ナショナリズムという報道から感じています。先生もそういう立場でお仕事をされてきて、なつかつこれから学生さんに指導されていくと思いますが、支援と国家戦略といいますか、自国の利益とのバランスについてもう少し詳しくお聞かせください。

前田：ありがとうございます。欧米で援助をやっている NGO や政府の人がいますよね。彼ら、彼女たち——女性が多いんですけども、彼女たちと話すと、「援助で自国の資源の確保という汚いことを考えるからだめなんだよ。日本は何を考えてるんだ」と言われるわけです。実際に日本は援助を自国の経済的利益に使っていると非難されまくりです。OECD の場で 1970 年以降、ジャパン・バッシングの規制が次々と入れられています。私はその政府代表をずっとやっていたのですが、今も言われ続けており、「日本、いいかげんにしろ」と言われているんですね。

ところが欧米は何をやっているかといいますと、やはり援助で資源をとっているわけです。結論的には、貧困国向けと中進国向けを区別していないからです。それに尽くるんです。

要するに、井戸を掘るとか、水とか HIV とか、いろいろとやりますよね。それは社会セクターの協力です。これは援助機関が出ていて、グラント (grant)、ただでお金をあげる仕組みでやっているわけです。グラントですから。ここで自国の経済的利益を出すと、「おまえ、何をやってるんだ」と徹底的に非難されます。欧米は貧困国向けは完全にきれいにやるんです。一方、中進国向けは民間ファイナンスと組み合わせるなどして、「これは援助ではない。ビジネスの話だ」と言いながら、援助の金も大量にまぜてとっているわけです。

もう一つの問題は、OECD には輸出信用アレンジメントというルールがあり、各国はこういう援助はしていい、こういう援助はしてはいけないということが全部決まっているんです。日本が過去やっていた、円借款で世界のビジネスをとるということは、ほとんど禁止されています。一方、問題になっているのは、いまアフリカの資源のお話が出ましたが、中国です。中国とインドです。あいつらは OECD ではないものですから、やりたい放題……

森口：一方でもらいながら、一方では出しているという感覚がありまして、その辺を教えていただければと。

前田：もらひながら出すどころではなくて、目下の OECD の最大の問題が中国対策です。中国は援助だと言って金利の安い金を出さんでけれども、そのかわり中国企業に落とすのは当たり前で、労働者も中国から連れていきますし、中国に援助を頼むと中国に乗っ取られるという感じです。援助はするけれども、そのかわり資源の権益の何割をくれということを当たり前のようにやっているわけです。これは我々 OECD の人間にとては、たまたまものじゃないですよね。

日本はそれがやりたくてしようがないんですけれども、それを 1980 年代にやったがために OECD で規制されてしまったわけです。最初は、中国を OECD に加盟させてルールを守らせようとしたんですよ。2006 年に中国の輸銀の総裁を呼んで、パリで大会議をやったのですが、中国は日本の失敗例を完璧に勉強しています。OECD の中に入るとたたかれ過ぎてひどい目に遭うということを知っていますから、中国政府のポジションは、OECD になんか絶対に入るものかというものです。中国は途上国なのに援助しているのだから、先進国が援助するのとは違うと。だから、中国に対していかなる国がいかなる規制をかけることも絶対に反対と言って、入らないわけです。

ところが、つい先週か先々週、アメリカと中国の共同提案、援助の世界に新しい秩序をと。OECD のルールは捨てて、中国やインドなどの新興国を含めて、援助の世界の新しいルールを、アメリカと中国が一緒になってつくろうと言い出したんですよね。これがいわゆる G2、アメリカと中国の 2 国による世界支配の動きだと思って、今、注目しています。

森口：ありがとうございました。

加藤 FD 委員：では、ほかにいかがでしょうか。

川田研究科長：ものすごくわかりやすいんですね。大学院教育で国際化というと、学生の国際化もあって、今は 1 割ぐらい中国の留学生も学んでいますよね。今の話は非常に普遍性があると思っているんです。日本で発生する問題というのは当然、国際社会のルール、いろいろな仕組みの中で出てきているわけで、それは日本独特の問題であると同時に、普遍的な問題でもある。だから、今の G2 の話が出てきているわけです。そういうことを誤解なく留学生にちゃんと理解してもらえるような内容にするということについては、どういうお考えがあるでしょうか。

前田：中国の人間が目の前にいますから、ものすごく気を使っています。脱線しますけれども、援助の歴史をずっと話していたんですよ。援助は賠償から始まっていますが、中国は賠償を請求しなかったでしょう。それが日本にとって助かったわけですよね。そういう話をして、「中国はそう言ってくれたんですよね」と言って、中国人のほうを向いてにこっと笑ったら、「先生、そのときの中国のガバメントと今のガバメントは違います」と。(笑) それはそうだと。

結論としては、私はケンブリッジでものすごく勉強したんですけども、日本が直面した問題は、日本が特別な国だったからではなく、新興国たたきです。イギリス的な発想は、世界はすべて女王陛下のものであると。しかし、時々力をつけてきて、イギリスがつくった国際秩序を壊そうとする不届きなやからがいるということで、そいつらのことを徹底的にたたくんですよ。それは新興国たたきであって、どんなところが出てきても基本的に同じやり方を、ちょっと変えるだけで使うんですね。

私がケンブリッジ、チャタムハウスで特に勉強したのは、冷戦のときです。ソ連というやつが出てきて、けしからんから、それをたたいたわけですね。それは新興国たたきなんですよ。ソ連という新興国をたたくときに使った方法のかなりの部分をジャパン・バッシングに使ったんです。ソ連をたたいて、1991 年につぶしたと思ったら、1990 年代に日本が出てきて、あの調子ですから、こいつはけしからんとい

うことで、似たような方法でつぶしたんですね。それでつぶれたじゃないですか。そう思っていたら、今度は中国が出てきたわけです。

ソ連を相手に使い、日本を使ったのと同じようなやり方を使っている。ですから、決して日本だけが悪人で特殊なのではなく、新興国たたきの一つのエグザンブルという見方です。

**川田研究科長**：よくわかりました。

**加藤 FD 委員**：では、ほかにいかがでしょうか。

**戸沢**：前田先生のお話を伺っていると、いわゆる国益という裏に、日本という国の意識と国益という意識がすごくはっきりしていて、それがあるのかなという感じがします。私はずっと IBM において、IBM はアメリカの会社なのでアメリカの国益と無関係ではないのですが、グローバルでの最適化という意識はちゃんとしているところがあります。グローバルの最適化と国益ということが対立しそうな話をいろいろとされていたのですが、前田先生の立ち位置はどちら側なのかということを知りたいんですけども。

**前田**：それは明確で、日本の国益ばかりを主張していればいいわけではなく、かといって、多国籍企業の企業の論理だけを説明していればいいわけでもなく、すべては重なり合っているわけです。パワーポイント 7 ページの下（本誌では 52 ページ）は情報社会学の基本図式ですが、現在起きているさまざまことは、国家が国際社会で国益を増大させるためにいろいろとやっていることと、企業が世界市場で利益を増大させるために頑張っていることと、新しい市民が世界市場で自分の発言の説得力を増大させようとしていること、この三つが重なっているという図式にのっとっています。

私は 20 何年、国家公務員として奉職しましたので、やはり nation states が強いです。しかし、決してそのほかを無視しているわけではなく、それは併存、共存して動いているものだと思っています。

**戸沢**：私の感覚からすると、相手を説得しようと思ったときには、やはりどこかに立ち位置をきちんと持っていることが基本ではないかと思うわけです。その感じなんですね。

**前田**：立ち位置は明らかで、世界全体で協力し合ってよりよい社会をつくろう、でも日本の国益も大事だというところです。日本の国益を損なってまで、世界の人々のために貢献する気はありません。しかし、本来はそういうものではないと思っていて、国際社会というのは、それぞれの国の人間が自分の国益も増大させたいが、世の中の人にもよくなつてもらいたいと。世界全体をよくすることによって自国もよくなろうと思うぐらいのバランス感覚でみんながやることによって、世界がよくなるのではないかと。これは個人の感覚ですけれども。

**戸沢**：それは理想的ではあるけれども、現実としてはほかの国がよくなつてほしいと思っている国はないという認識ではないかというお話ですよね。

**前田**：ないというか、そういう見方もちちゃんと視野に入れておけということです。

**加藤 FD 委員**：では、ほかにいかがでしょうか。

**成田**：非常におもしろいお話を伺って、言葉遣いも私とよく似ていますので、非常に共感しました。(笑) 前田先生のように非常に賢い方がいらっしゃっても、日本がたたかれて、うまくいかなかったという理由を教えていただければと思います。

**前田**：もっとうまく国際会議で立ち回ればこんなことにはならなかつたということです。別に日本の官僚の能力が低いとは言いませんけれども、国益が左右される国際的な新ルール、世界の新しいルールを決めるというプロセスに関しては、申しわけないですけれども、あまり褒められたものじゃないですね。これは勝手に言っているのではなく、私はチャタムハウスで徹底的に調べたんですよ。

チャタムハウスで何をやつたかというと、先ほど言いましたように、OECDでは何度も援助のルールが入っているのですが、それはすべてジャパン・バッシングなんですね。日本の援助だけをねらい撃ちにしたルールがどんどん入っているわけです。私はその政府代表を何年もやっていて不思議だったのは、よその国はのうのうとしているのに、何で日本の援助だけがこんなにたたかれるのかということです。

過去、どういうことをやつたのかということを日本人に聞いても、自分が悪かつた、自分が負けたとは言わないでしょう。ですから、その当時の会議に出たヨーロッパの人間にばーっとインタビューして回ったんです。結論は、日本の交渉のやり方が拙劣だったということです。これは否定しがたい。

中国はそれをよく勉強しています。日本は何年の国際会議でこういうばかなことを言って、論理を倒されて負けたからあんなことになったと。そういうことを本当によく勉強していますから、今の中国は一筋縄にはいかないです。

**成田**：それは何となくわかります。日本の場合、私の非常に限られた経験では、どちらかというと外にはすごい人を出さないことが多いのかなと思います。それは具体的にどういうことなのでしょうか。一つか二つ、例を出していただければ非常におもしろいと思います。

**前田**：私はそれを本に書いています。本に書いただけでなく、某民放がおもしろがって、それをテレビのドキュメンタリーにしちゃいました。何でしたらそのDVDをお貸します。それは1987年に日本の援助だけを禁止するルールが入ったんですね。それはなぜかということを調べたわけです。それが「敗北外交」(「敗北外交ーある異端官僚の逆襲ー」)というタイトルでテレビの番組になってしまって、私が知らないうちに放映されて、どえらいことになってしまったんですけれども。

要するに、世界の国々が、日本が援助を使ってプロジェクトをとるのはけしからんと言ったわけです。特にイギリスが言いました。そのときに彼らはどのように言ってきたかといいますと、ちょっと複雑な話になるんですけども、当時、日本は低金利で、ヨーロッパ諸国は高金利でした。それまでは低金利国も高金利国も同じ規制になっていたのですが、それは不平等だろう、各国の金利に合わせてやるべきだと言ったわけです。ところが、それは低金利国である日本だけが不利になる仕組みだった。

それに反論するためには、低金利国と高金利国を区別せずに、同じルールで規制

することが正しいと言わなければいけないわけです。これが先ほど石原先生がおっしゃった、国際社会の論理です。しかし、日本政府の人間はそういうことを言いませんでした。日本の援助は発展途上国の人々に喜ばれているからいいんだと言ったわけです。

もう少し詳しく言いますと、ボスボラス海峡の第2大橋というものを日本とイギリスで争った。結局、日本が日本企業とトルコ企業にしか落とせない仕組みで援助を出したために、イギリス企業が排除されて、サッチャー首相がものすごく怒って、サッチャー首相が根回しして新しいルールが決まったわけです。それが今言ったことです。

そのときに日本が何を言ったかというと、日本の援助によって、普通の国際競争入札だったら受注することができなかつただろうトルコ企業も受注でき、普通だったら成長しないはずのトルコ企業も成長できたので、発展途上国のためになつていると。それは火に油を注ぎますよね。言われた論理に反論するのではなく、かえつて火に油を注ぐようなことを言ってしまったのが敗因です。

成田：わかりました。

加藤 FD 委員：懇親会の時間にでもぜひ（お話ください）。

前田：その本をお渡しします。（笑）

加藤 FD 委員：では、残り時間が少なくなってきたてしまったのですが、せっかくですから、石原先生からコメント等はありますでしょうか。

石原講師：前田先生の構想で、産業技術大学院大学でこのコースを開いていただければ、それこそハーバード、ケンブリッジに匹敵するカリキュラムができるし、すばらしい人材が輩出されるのではないかと期待しております。

前田先生のおっしゃることは、国連の場、あるいは国際機関、国際交渉の場でも、大ざっぱな言い方をすると、常識的な、リアリズムの側面があることは間違いないのですが、特に学生がほわほわとコドモの思いで期待しているものと、オトナの関係でリアリズムの中で展開しているものとは違うので、オトナを育てるということは、ある意味ではそのとおりですし、特に日本人はその辺でちょっとナイーブな面がありますので、その重要性は非常に大きいと思います。

ただ、国際関係というのは言うまでもなくいろいろな側面があって、世界の人と仲よくしたいという側面もあるんですね。それをオトナの関係の中でどう実現していくかということが非常に重要です。オトナの関係、打算と策略だけで割り切ってしまえば、それで世界がうまくいくのかというと、決してそうではないところもありますし、先ほど前田先生が言られた、国益と国際社会、いわば広い意味での公益の関係ですよね。

まず国益というのはだれが定義するのかといいますと、もちろん政府が定義する国益というものがあると思いますが、今の民主的な市民社会の中では必ずしも政府だけが国益の定義の主体ではない。同時に、国益も国際社会の利益と調和する形で追求されるべきである。これは Enlightened National Interest（啓蒙された国益主義）という言い方をされているのですが、そういうものにも配慮しなければ自分たちの国益自体も結局は損なわれてしまう。

その辺のバランスをどうとっていくかという中で、したたかなリアリズム、リアルなセンスというものを、ぜひ学生諸君に教育していただければいいのではないかという気がしております。コメントです。

**加藤 FD 委員**：それに対して、前田先生は何かありますか。

**前田**：要するに、「スーパーオトナ」を育てるということですね。わかりました。おっしゃるとおりです。

### ■フォーラムまとめ

**加藤 FD 委員**：それでは、まだまだ質疑等はあるかと思いますが、そろそろ時間ですので、フォーラムのまとめに入りたいと思います。今までアクションプランをつくっていたのですが、今回は特にそういうものではなく、全体的にこういう話があったということをざっくりとまとめました。

(以下、パワーポイント使用：54 ページ参照)

まず第1部では、石原先生から「専門職大学院が育成すべき国際的な人材像」ということで、そもそも職業としての国際的人材像の具体例として国際公務員がどういうものかというお話ををしていただきました。その中で私が特に感じたのは、専門職大学院の役割が結構大きいのかなということです。専門職として国際的な仕事につくときには、専門職としての役割が非常に重要であり、語学力はもちろん必要ですが、学位とともに、それがちゃんとできるということの裏づけとなる実務経験によって専門性が証明され、それによって国際機関における仕事が成り立っていくと言われていたと思います。

その中で、専門職の基準としての学位、国際的な専門職大学院がふえている。日本ではまだまだ位置づけが明確でなく、社会での評価が十分でない部分もあるのですが、今後、私たちの努力によって、より重要な役割になっていくのではないかというお話があったと思います。

国際性ということでは、他文化の背景の想像力が非常に重要なので、そういう特性も身についていく必要があるということでした。

討議の中で出たのは、ざつとこういうことだと思います。上の二つは質問に対する答えです。組織内で共有している倫理規程があるか、教育研修が行われているかということです。一番のポイントは修士号の評価ということで、どの分野の修士号を持っているか、その専門性が求められている仕事とマッチしているか、さらにその学位に見合った能力があるかということが評価されるということですので、私たちとしてはこの辺を考慮しながら教育していくのがいいのではないかと思いました。

また、最近は企業内での教育がなかなか行われなくなってきたており、外部で学ぶことの意味が大きくなっていることから、専門職教育の重要性が高くなっているというお話を最後にまとめとしていただきました。今日のフォーラムの意図に非常に合った結論になっているのではないかと感じました。

第2部は、本学におけるグローバルコースについてです。グローバルコースは秋にできたのですが、これまで前田先生にお話を伺ったことがありませんでしたので、非常に楽しく興味深いお話を聞けたと思います。目的としては国際社会で活躍できる人材を育成したいということで、具体的にどういうことを教育しているのか、どういうことを目的に教育しているのか、あるいはコースの組み立てなどについてご

紹介していただきました。

討論では、お話の内容が興味深かったので、教育というテーマからは少し外れたお話が多かったのですが、最後に、グローバルとしての最適化と国益の対立ということでは、世界全体をよくすることによって国益も上げるということを考えながら教育しているということがありました。また、留学生が非常にふえてきていますから、日本が直面している問題を普遍的な問題として定義し直すことができ、それを教育していくことによってグローバル化につながっていき、教育の内容が発展していくということがまとめになるのではないかと思います。

私からの本日のまとめは以上です。

### ■閉会あいさつ

**加藤 FD 委員：**最後に閉会のあいさつ、川田研究科長よりコメントをお願いします。

**川田研究科長：**非常にうまくまとめていただき、ありがとうございます。非常にいい振り返りになりました。

今日は石原先生には貴重な時間を割いていただきまして、ありがとうございます。ふだんのFDの会合では絶対に話題にならないようなことを聞かせていただき、非常によかったです。前田先生とご関係もあったということで、和やかな雰囲気もあったような気がします。(笑)

**石原講師：**そこは前田先生の貢献でございます。(笑)

**川田研究科長：**今、まとめにありましたように、専門職の人材育成のための大学院を持っていて、今日のディスカッションにありました、大学院の説明会に来た学生からの「この修士は世界で通用するのか」という質問も、専門職学位だからこそ、学位にインフォメーションシステムなどの名称がつくんですね。一般の大学の学位は、ドクターも Ph.D.のようなもので、「博士（〇〇）」であって博士1本だし、修士も修士1本です。専門職大学院だけが分野を決めた学位を出せますので、むしろ国際性があるのはこちらだと堂々と説明会でも言っていけるわけです。

また、コミュニケーションについても随分話題になり、その中では吉本の話も出了しました。私も大阪生まれの大坂育ちですから一言かんでおきたかったのですが、それは別の機会にしたいと思います。(笑) ただ、コミュニケーションとは、皆さんご存じのように、もともとはコミュニティとか、それこそ共産主義のコミュニズムもそうですが、コモン(common: 分かち合う)が語源であって、ただ自分の情報を伝えたい、相手を説得しようとするというのは決してコミュニケーションではないわけです。分かち合う状況になれば、ユーモアというのはおのずと理解されるわけですね。

大阪でしか理解されないというのは、そこにコミュニティがあって、ある種の笑いの文化があるし、私が東京に来たころには江戸前の落語というものが理解できませんでした。こちらに20年以上住んでいる中で、笑えるようになってきた。それがまさにコミュニケーションだと思います。ですから、分かち合うという意味でのコミュニケーションというものを今日、いろいろな意味で再確認できたのではないかと思います。

それから、前田先生の国際コースのお話ですが、中身は本当に的を射ていると思

います。もし追加するとなれば、前田先生にお願いするのではないのですが、歴史に関する教育が要るのではないかと思いました。

ご存じの方も多いと思いますが、東アジアの歴史に関しては、東大出の、まだ32歳ぐらいの若い学者の『中国化する日本 日中「文明の衝突」一千年史』という本がベストセラーになっています。それを読んでみると、昔、内藤湖南が言っていたのと同じようなことなんです。要は、日本の歴史は応仁の乱以降だけを見ればわかる。つまり、応仁の乱以前の日本は外国と同じであり、我々日本人にも理解できないということです。

もう一つは、世界の統治機構の流れを見るのであれば、中国では宋の時代が転換期だった。日本は遣唐使を送って唐を学んだけれども、それはあるシステムを入れただけであって、統治システムとしては宋だと。今、大河ドラマで平家の話をやっていますけれども、平氏は宋の統治機構をまねて、自分たちが支配するための仕組みをつくろうとしたんだけど、結局、負けたために、源氏が今の日本のような統治機構にしてしまったと。そういう見方もあるわけです。

そういう観点も、前田先生の国際的なお話と、もう一つは、非常に長い人間の歴史がありますので、そういうものもあわせて学ぶようなチャンスがあれば非常にいいのではないかと思いました。

今日は今までにない FD フォーラムになりました。これは講師の先生方のおかげと、会場の皆さんとのディスカッションによるものだと思います。どうもありがとうございました。（拍手）

**小山 FD 委員長：**ありがとうございました。これで滞りなく FD フォーラムが終わりました。最後に、私がこれを委員長として FD レポートにまとめるときには、前田先生のお話には随分赤ペンを入れなければいけないと心配しております。（笑）またその節はよろしくお願ひします。

そういう冗談で締めますけれども、今日はご出席をありがとうございました。本当に忌憚のない、いいディスカッションができたと思います。これで第11回 FD フォーラムをクローズさせていただきます。ありがとうございました。（拍手）

（了）

## ■前田先生資料



### 1. AIITグローバル・コース

1. 経緯  
: AIITにおける、国際社会で活躍できる人材を育成するための高度専門的な教育コースとして、2011年10月に( 3 Q) 開設。

2. 概要  
: 情報、創造両専攻の学生のうち、各専攻「に加えて」グローバル・コースの習得を希望する者に対して、高度専門講義を提供。  
( グローバル・コースの高度専門講義は、情報、創造の両専攻においては「選択」であるものの、グローバル・コースにとっては「必修」となる。)  
: グローバル・コースの全ての高度専門講義の履修者、または  
グローバル・コースのPBLの履修者に対して、「グローバル・コース修了証書」を付与することを検討。

### 1. AIITグローバル・コース

3. グローバル・コースの高度専門講義  
①グローバル・コミュニケーション特論( 2 Q)  
②国際開発特論( 3 Q)  
③国際経営特論( 4 Q)  
④AIITグローバル・コースPBL

### 2. 基本戦略

グローバル・コースの目指すもの  
: 卒業生を、国際場で就職させること。

そのためには?  
①就職先を明確にターゲティングすること  
( ターゲティング)  
②ターゲティングされた就職先において求められる資質を明らかにし、それを確実に身に付けさせること  
( エンパワーメント)

ターゲットが多いとただでさえ少ない教育資源が分散するので、  
当面、ターゲットは2つ。  
すなわち . . .

### 3. ターゲティング

ターゲット①  
: 開発援助  
- 各国政府、政府関係機関の開発援助政策、実務担当者  
- 政府から派遣される専門家  
- NPO( アドボカシー系、実務系)  
- 国際機関職員

ターゲット②  
: アジア・ビジネス  
- 就職  
- 起業  
- コンサルタント  
- 金融

### 4. エンパワーメント

エンパワーメントとは. . .  
: ターゲット先でグローバル・コース履修者が示すことのできる、  
要求される必須能力( BA: Basic Ability )、  
及びライバルを超克する高い能力( \* )を付与すること。

\* 経済学で言う competency。  
ここでは、IQ( Inherent Quality )。

## 4. エンパワーメント

**BA: Basic Ability**  
( ターゲット ①②共通)

- ・英語力
- ・コミュニケーション力
- ・基礎教養・基礎学力

**ターゲット ①**

- ・開発援助の基礎知識
- ・開発援助の基礎実務能力

**ターゲット ②**

- ・ビジネスの基礎知識
- ・ビジネスの基礎実務能力

## 4. エンパワーメント

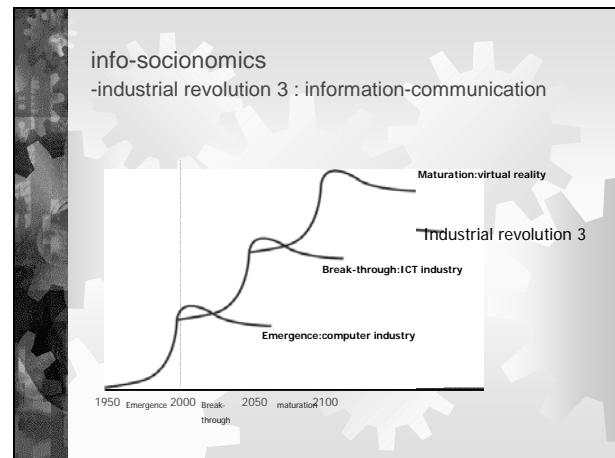
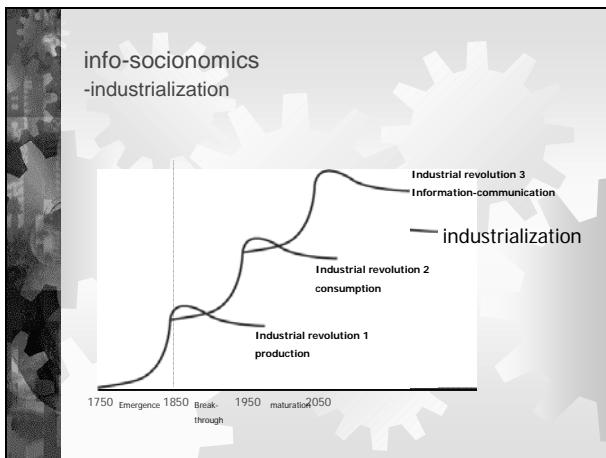
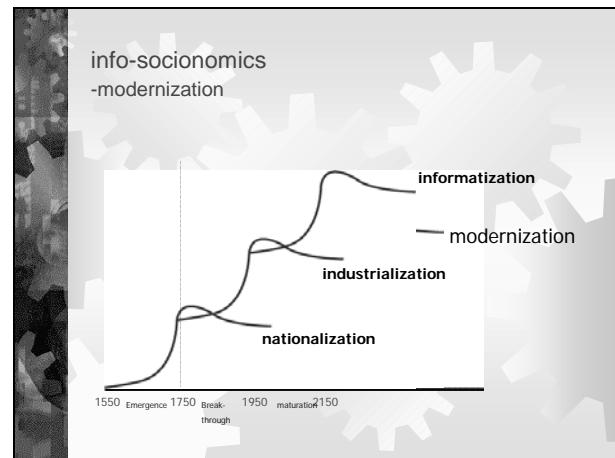
**IQ: Inherent Quality**  
( ターゲット ①②共通)

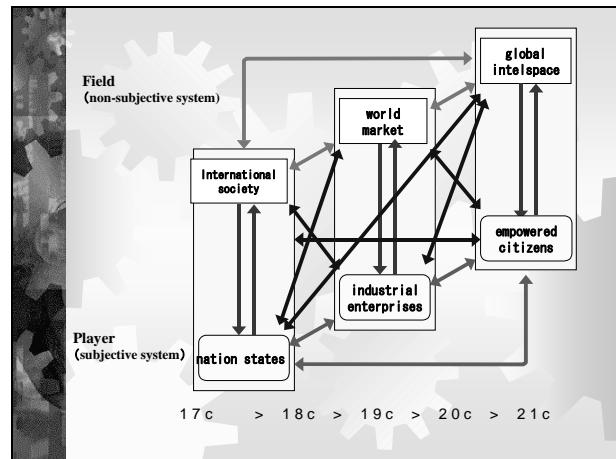
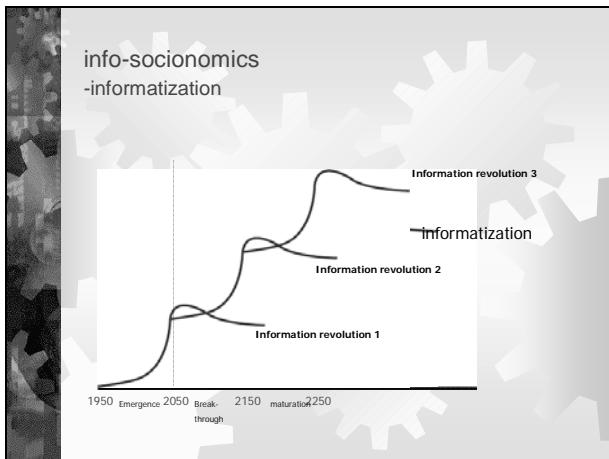
- ・国際関係に関するリアリスティック・アプローチ  
( 現実論的) 国際関係論)
  - 世界の人達と仲良くなしたい! 式のほわっとした戯言を言う「コドモ」ではなく、「現実が良く分かっている人間」、「オトナ」を育てる。
- ・国際社会とは、全ての大団が、隙あらばライバル国を罠に嵌め、蹴落として、自国の国益を増大させようと虎視眈々と狙っている「生き馬の目を抜く」戦場であることを骨の髓まで思い知る。
  - 戯言でほわっとして、日々展開される戦争を不戦敗、敗戦し続ければ、徹底的にむしられ、国益が大きく損なわれる。

## 4. エンパワーメント

**IQ: Inherent Quality**  
( ターゲット ①②共通)

- ・近代文明に対する文明史の視座  
( 情報社会学)
  - 観下のグローバリズム、発展途上国への近代化の方向性等について、「思い付き」とかジャーナリスティックな流行ではなく、確かなアカデミック基盤に則った冷徹な視座を持つ人間を育てる。





#### 4. エンパワーメント

**IQ: Inherent Quality**  
ターゲット①

- 発展途上国の類型とそれぞれに対する開発援助モダリティの違い  
-貧困国向け社会セクター中心の「貧困削減」  
中進国向けの経済セクターにおける「土下座競争」etc.
- 開発援助とビジネスの連続性  
-融資における譲許性基準(ODAと商業ファイナンスの連続性)  
BOPビジネス  
PPP

#### 4. エンパワーメント

**IQ: Inherent Quality**  
ターゲット②

- 現時点における重要プロジェクト  
-ASEAN等において閣僚級でエンドースされている/される予定のプロジェクト
- 最先端のファイナンス  
-プロジェクト・ファイナンス  
PPP  
証券化  
ニュー・キャピタリスト(アクティヴィズム)

#### 5. コースの組み立て

**BA: Basic Ability**  
(ターゲット①②共通)

- 英語力の教育  
-含めない
- コミュニケーション力  
-グローバル・コミュニケーション特論(2Q)で対応  
-PBLで対応
- 基礎教養・基礎学力  
-大学院なので大丈夫(?)

#### 5. コースの組み立て

**BA: Basic Ability**

ターゲット①

- 開発援助の基礎知識  
-国際開発特論(3Q)の講義で対応
- 開発援助の基礎実務能力  
-国際開発特論(3Q)の研究発表・レポートで対応

ターゲット②

- ビジネスの基礎知識  
-国際経営特論(4Q)の講義(外部講師)で対応
- ビジネスの基礎実務能力  
-国際経営特論(4Q)の研究発表・レポートで対応

## 5. コースの組み立て

**IQ: Inherent Quality**  
ターゲット①

- ・発展途上国の類型とそれに対する開発援助モダリティの違い  
-貧困国向け社会セクター中心の「貧困削減」  
中進国向けの経済セクターにおける「土下座競争」etc.
- ・国際開発特論(3Q)の講義で対応  
(日本政府・国際機関の直近の研究成果)
- ・開発援助とビジネスの連続性  
-融資における譲許性基準(ODAと商業ファイナンスの連続性)  
BOPビジネス  
PPP  
-国際開発特論(3Q)の講義で対応  
(日本政府・国際機関の直近の研究成果)

## 5. コースの組み立て

**IQ: Inherent Quality**  
ターゲット②

- ・現時点における重要プロジェクト  
-ASEAN等において閣僚級でエンドースされている／される予定のプロジェクト  
国際経営特論(4Q)の講義で対応  
(国際機関と連携: ERIA/ASEAN Comprehensive Asian Development Plan)
- ・最先端のファイナンス  
-プロジェクト・ファイナンス  
PPP  
証券化  
ニュー: キャピタリスト(アクティヴィズム)  
-国際経営特論(4Q)の講義で対応  
(日本政府・国際機関の直近の研究成果)

## 6. FY2011の研究発表(例)

**国際開発**  
: 開発援助プロジェクトの企画立案

- ・南アフリカを拠点にした南部アフリカにおけるASEAN型自動車国際生産ネットワークの構築
- ・スマート・シティ構想によるジャカルタ交通渋滞の解消
- ・ブータンにおける一村一品運動
- ・バングラデシュにおける日本企業特区
- ・スワジランドHIV患者に対するやぎ供与
- ・アンゴラ資源の証券化
- などなど

## 6. FY2011の研究発表(例)

**国際経営**  
: アジアにおけるビジネス・プロジェクトの企画立案

- ・ミャンマー・ダウェイ港開発(アジア・ハイウェイとの連絡、自然保護中心のスマート・グリーン・インフラ構想、マルチモーダル・ロジスティクス)
- ・カンボジアにおけるポイント制医療制度
- ・トンレサップ湖太陽光発電
- ・ジャカルタ富裕者向け特区における下水道処理
- ・ミャンマー光ファイバー網
- ・インド客車権利の証券化
- などなど

## ■加藤先生資料<まとめ>

### FDフォーラムまとめ

産業技術大学院大学  
FD委員会

### 第1部

#### • 育成すべき国際的人材像

##### - 職業としての国際公務員

- ・国際機関の事務局で仕事をしている人間
- ・資格：語学力+専門性（学位+実務経験）
- ・専門職として就職（職場の互換性）

##### - 専門職大学院の役割

- ・専門性の基準としての学位
- ・国際的には専門職の大学院は増えている
- ・日本社会における位置付け、社会側の評価

##### - 国際性：他文化の背景への想像力

2012/02/23

産業技術大学院大学FDフォーラム

2

### 第1部

#### • 討議その1

- 組織内で共有している倫理規程：  
存在しない、プロフェッショナルコミュニティ一毎に存在、専門家の集団であるため
- 組織内の教育、研修等：  
原則なし、広い意味での教養教育が前提
- ユーモアの種類、背景：  
教養がベースにある、表現の仕方よりも中身が重要
- 修士号の評価：  
どの分野の修士号を持っているか、その専門性が求められている仕事とマッチしているか、その学位に見合った能力があるか

2012/02/23

産業技術大学院大学FDフォーラム

3

### 第1部

#### • 討議その1

- 秋入学と国際化：  
留学生受け入れ、日本人学生の留学を促す、学生・教員のモビリティ向上を促す、ただし直接国際化には結びつかないのでは
- 専門職大学院での学び：  
企業内での教育を行わなくなってきた、専門職教育の重要性

2012/02/23

産業技術大学院大学FDフォーラム

4

### 第2部

#### • 本学が育成を目指す人材像

- AIITグローバルコース
  - ・国際社会で活躍できる人材を育成
  - ・修了生を国際場で就職させることが目標
  - ・就職先：開発援助、NPO、国際機関、ビジネス
- エンパワーメント
  - ・BA：職にアプライできる能力、他でも教えている
  - ・IQ：キラっと光る特質、本学でしか学べないもの  
現実論的国際関係論、情報社会学
- コースの組み立て

2012/02/23

産業技術大学院大学FDフォーラム

5

### 第2部

#### • 討議その2

- 全体に対するコメント：  
大学の守備範囲が広がっている、学生にも刺激になっている
- 日本における開発援助のあり方：  
援助で資源を取る、社会セクターの援助と経済セクターの援助の区別
- 学生の国際化、留学生への教育：  
日本が直面した問題は新興国に対する普遍的な問題
- グローバルとしての最適化と国益の対立：  
企業が世界市場での利益を最大化する／国益  
世界全体を良くすることによって、国益も上げる

2012/02/23

産業技術大学院大学FDフォーラム

6

# 2011 年度後期「学生による授業評価」 結果の概要報告



# 2011年度後期「学生による授業評価」結果の概要報告

FD 委員会委員

成田 雅彦

2011年度第3クオータ・第4クオータ「学生による授業評価アンケート」の結果を以下にまとめる。前回に引き続き、1年次の授業評価に加え、2年次の情報システム学特別演習および創造技術特別演習についても授業評価の結果を提示している。

2010年度から、授業評価アンケートのオンライン化を実施しているが、2011年度第2クオータからは、PBL科目を含め全ての科目がオンライン化された。PBL科目については、本号では情報アーキテクチャ専攻の情報システム学特別演習IIが、創造技術専攻の創造技術特別演習IIIが調査対象である。

授業評価のオンライン化により、アンケートに回答する学生の利便性が向上し、データ解析が効率化され、アンケートの実施期間、内容を柔軟に設定できる等の効果がある。一方、回収率のリマインダメールを送付しているが、アンケートの回答率が低下する傾向がみられたので、2011年度第1クオータ・第2クオータでは期限前に4回リマインダメールの送付を行った。しかしながら、回答率の向上に改善には至っていないだけでなく、試験期間中に頻繁にくるリマインドメールが煩わしいなど学生から指摘を受けた。この解決のために、第3クオータ・第4クオータ期限前に1度だけリマインドメールを送付する事とした。結果、リマインダメールの回数は、アンケートの回収率の変化の要因とは言い難い。今後、授業期間中のアンケートの実施、質問内容の検討、記名式（今まで無記名方式であった）の有効性の検討など、回収率の向上と、オンライン化の特徴を生かしたより効果的で有効なアンケートの実施方法を検討していく。

## 1. アンケート調査の方法

アンケートの調査項目は、過去のデータとの比較ができるように、従来と同様の項目を用いた、具体的な評価項目については2章で説明する。学生授業評価システムでは、システムにアクセスするためのURLと回答期限を各学生にメールで通知する。学生は、メールに書かれた手順に従い、Webブラウザ経由でアンケートシステムにアクセスし、回答を入力する。学生にとってアンケートへの回答は任意であるが、回答率を上げるために、1回のリマインダメールを送っている。

PBLは各教員が提示したテーマを選択した学生が、少人数（5名程度）でチームを構成し、共同作業として行っている。そのため本来はチーム毎に評価を行うべきであるが、匿名性が守られない可能性を考慮し、全教員分をまとめた評価としている。そのため、PBL科目に対するアクションプランは専攻ごとに作成している。

## 2. アンケートの内容

アンケートの質問項目は、一般講義科目、情報システム学特別演習／創造技術特別演習

(PBL) とともに前回と同一の項目である。それぞれの項目について、「1：全くそう思わない」から「5：強くそう思う」までの5段階評価で答える部分と、文章で自由に記述する部分とで構成されている。自由記述項目については、①この授業をより良くするための提案②この授業で特に良かった点、他の授業でも取り入れて欲しい点など③その他、授業、カリキュラムなどについて、の3項目を用意した。以下に、一般講義科目的調査項目と情報システム学特別演習／創造技術特別演習の調査項目をそれぞれ示す。

#### □一般講義科目的調査項目

##### 【学生の授業に対する取組について】

問1 この授業への出席率は？

問2 私は、この授業に意欲的・積極的に取り組んだ。

問3 私は、この授業を適切に、客観的に評価する自信がある。

##### 【授業について】

問4 この授業は、目的が明確で、体系的になされていた。

問5 教科書、レジュメ、黒板、PC、ビデオ等の使用が授業の理解に役立った。

問6 教員の話し方は聞き取りやすかった。

問7 教員は、果的に学生の授業参加（質問、意見等）を促していた。

問8 教員は、学生の質問、意見等に対し、明快にわかりやすく対応していた。

問9 授業に対する教員の熱意が感じられた。

問10 この授業の選択に当たってシラバスが役立った。

問11 この授業のテーマは自分の関心にあっていた。

問12 授業内容の難易度は、シラバスから読み取れる難易度と比較して適切であった。

##### 【授業についての満足度】

問13 私は、この授業を受講して満足した。

問14 私は、この授業を受講して、より興味を持ち、深く学びたいと感じた。

問15 私は、この授業の受講を他の人に薦めたい。

#### □情報システム学特別演習／創造技術特別演習の調査項目

##### 【学生の授業に対する取組について】

問1 コアタイムに参加した時間 週×時間

問2 コアタイム以外での学習時間

問3 私は、この授業に意欲的・積極的に取り組んだ。

問4 私は、この授業を適切に、客観的に評価する自信がある。

##### 【授業について】

問5 10個のテーマ設定・内容は適切であった。

問6 チームの決め方は適切であった。

問7 運営方法は適切であった。

問8 授業を行う環境は十分であった（部屋、机、PC、サーバ等）。

問9 プロジェクトの選択に当たってPBLプロジェクト説明書が役に立った。

### 【授業についての満足度】

- 問10 私は、この授業を受講して満足した。
- 問11 私は、この授業を受講して、より興味を持ち、深く学びたいと感じた。
- 問12 私は、この授業の受講を他の人に薦めたい。

### 3. アンケート結果／回収された調査票の扱いとフィードバック

学生授業評価システムでは、アンケート結果は授業ごとに集計され、総評とともに閲覧が可能である（結果の表示例については別添資料3を参照）。原則として専任教員の授業に関しては、全教員に結果を配布しありの結果を共有する方針がとられている。各教員は、アンケートの結果をもとに、次回に活かすためのアクションプランを作成し、FDフォーラムなどで改善方法などを議論する。すぐに対応が取れる改善項目については、教員ごとに、あるいはFD委員会や事務局において、逐次改善を実施し学生にフィードバックしている。

### 4. 調査結果の分析

本稿に続いて、アンケート調査の結果をグラフ形式で掲載している。具体的な評価結果についてはそちらを参照して頂きたい。また、個々の講義別の分析結果については、それぞれの教員のアクションプランに詳述されている。ここでは、総合的な観点から、調査結果を分析する。

まず、最初のグラフは、クオータごとに各項目の評価点を加重平均して、年度ごとにまとめたものである（前期と後期では講義科目が異なるため、年度ごとに前期の結果を比較している）。両専攻とも、「難易度」の項目において評点が低くなっているが、これは他の項目と評点の付け方が異なるためである。難易度が適切であると評点は3になり、3に近いほど良い評価を意味し、2009年度までと計算方法が異なっているので注意して頂きたい。情報アーキテクチャ専攻では、全体的に4点前後の評点であり、初期の2006年度、2007年度に比べかなり向上し、ここ4年を見ると安定している。これは、授業評価とアクションプランの作成によるFD活動が、教育の質の向上に効果をあげ、定着しつつあることを示していると言える詳細に見ると昨年度に比べ、全体的に若干評点が上がっている。前者は、2012年度向けに記載項目を改善した。後者は、ばらつきあるいは、年度ごとの学生の違いと推測される。

創造技術専攻については、前年度に比べほぼ同じ4点強の値である。「シラバス」については、昨年に比べて大きく改善した。

情報システム学特別演習（PBL）については、全体的に4点前後の評点で、2010年度に比べて評点が全体的に向上している。とくに「満足度」「興味」「推薦度」については高得点であり、学生のPBLに対する積極性と成果の高さが分かる。「説明書」については相対的に低くなっているので、次年度に向けて取り組みを検討する時期かも知れない。また、「演習環境」「運営」「チーム決定」は相対的に低い値を付けてるので、施設や、ツールの改善の余地があると思われるし、「チーム決定」の方式変更は第1クオータ・第2クオータに引き続き、昨年度に比べて改善されているが、まだ改善の余地はある。

創造技術特別演習（PBL）については、「チーム決定」「演習環境」「運営方法」「説明書」等の評点が低く、「チーム決定」を除くと、2010年度と比較して評点が下がっている。演習環境は2.64点と第1クオータ・第2クオータに比べても低い値になっているので、改

善が必要と言える。学生は積極的にPBL活動に関わり満足度も高いので、こうした改善により満足度の向上が得られると思われる。

#### 追記——事務局より

第3クオータのアンケート中、(教員に対する意見ではなく)事務局へ、①シラバスの誤表記、②教材の入手に関する手違いの2点について指摘があった。①については、Web上で転記ミスが原因で発生した。現在、複数の画面で別々に作成しているので、今後はリンクによって同一の画面に導くことにより、作成作業を一元化するという対策を講じ、既に改善した。

②については、関連する(委託業者職員の)講義支援スタッフと教材の配布について従前以上にルール化を図り、連絡等の不備のないように徹底した。

## 分析グラフ

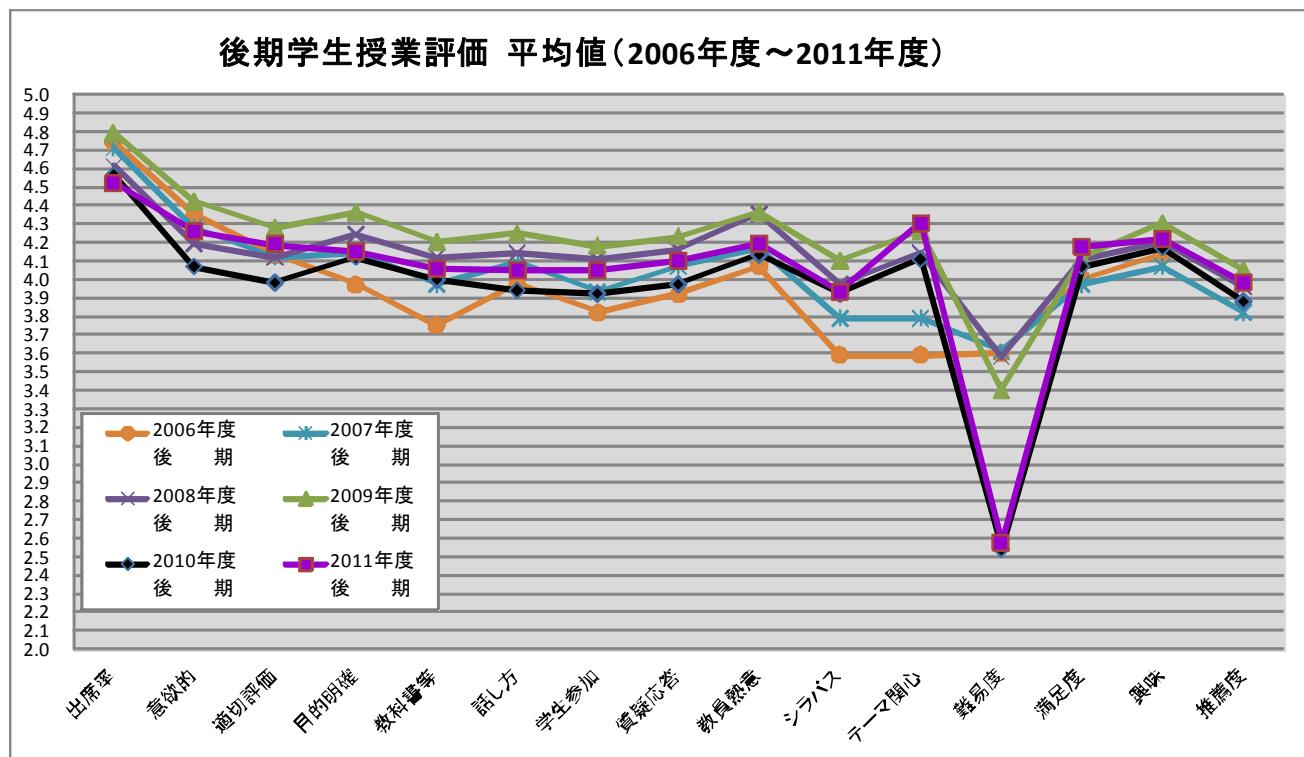
XX ページから XX ページのグラフと表は、XX ページ、XX ページに示したアンケートの回答を以下の通り数値化し、平均値をグラフ化したものである。

「5：強くそう思う」 「4：そう思う」 「3：どちらとも言えない」

「2：そう思わない」 「1：全くそう思わない」

### 【情報アーキテクチャ専攻(後期)】

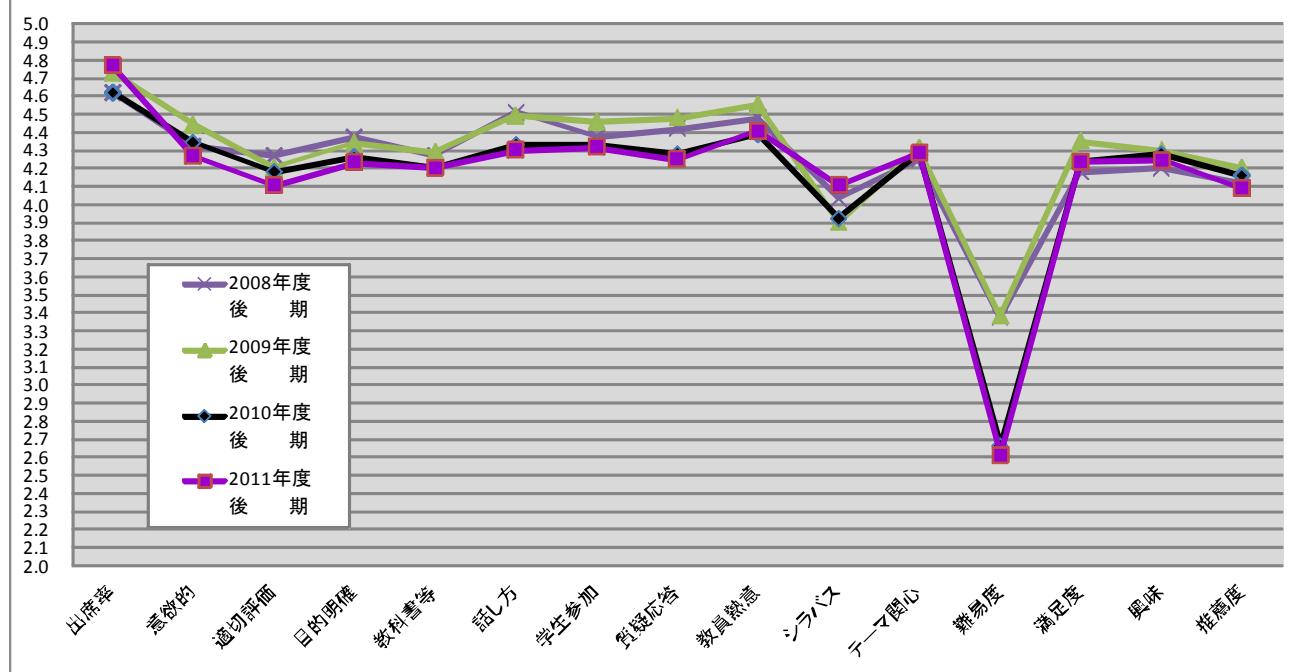
設問	出席率	意欲的	適切評価	目的明確	教科書等	話し方	学生参加	質疑応答	教員熱意	シラバス	テーマ関心	難易度	満足度	興味	推薦度
2006年度後期	4.74	4.35	4.13	3.97	3.75	3.97	3.82	3.92	4.07	3.59	3.59	3.60	4.00	4.13	
2007年度後期	4.71	4.28	4.12	4.14	3.97	4.09	3.93	4.07	4.17	3.79	3.79	3.61	3.97	4.07	3.82
2008年度後期	4.61	4.19	4.12	4.24	4.12	4.14	4.11	4.16	4.35	3.97	4.14	3.58	4.11	4.20	3.96
2009年度後期	4.79	4.42	4.28	4.36	4.20	4.25	4.18	4.23	4.36	4.10	4.26	3.40	4.12	4.30	4.05
2010年度後期	4.56	4.07	3.98	4.12	4.00	3.94	3.92	3.97	4.13	3.92	4.11	2.54	4.07	4.17	3.88
2011年度後期	4.52	4.26	4.19	4.15	4.06	4.05	4.05	4.10	4.19	3.93	4.30	2.58	4.18	4.22	3.98



## 【創造技術専攻(後期)】

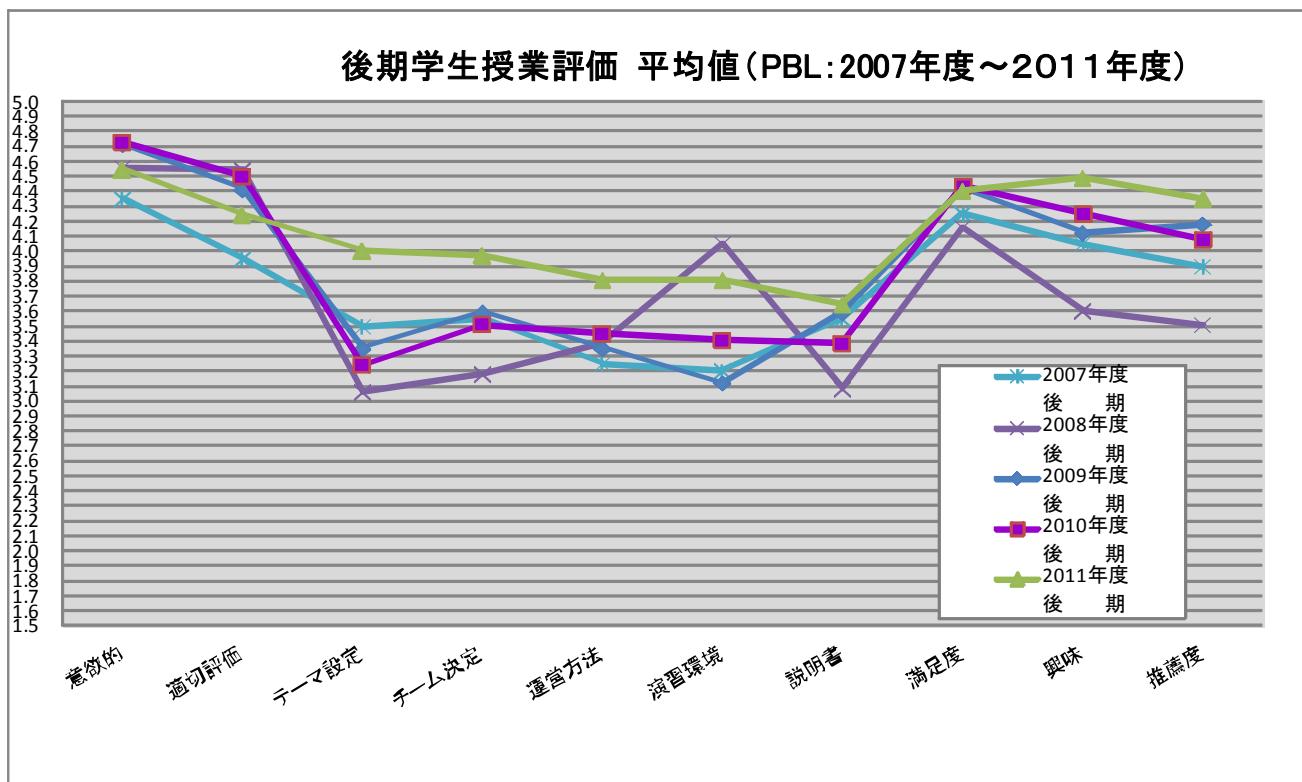
設問	出席率	意欲的	適切評価	目的明確	教科書等	話し方	学生参加	質疑応答	教員熱意	シラバス	テーマ関心	難易度	満足度	興味	推薦度
2008年度後期	4.62	4.32	4.27	4.37	4.27	4.51	4.37	4.42	4.48	4.03	4.25	3.37	4.18	4.20	4.12
2009年度後期	4.73	4.44	4.20	4.34	4.29	4.49	4.46	4.48	4.55	3.90	4.31	3.38	4.35	4.30	4.20
2010年度後期	4.62	4.34	4.18	4.26	4.20	4.33	4.33	4.28	4.39	3.92	4.28	2.66	4.24	4.28	4.16
2011年度後期	4.77	4.27	4.10	4.23	4.20	4.30	4.32	4.25	4.40	4.10	4.28	2.61	4.24	4.24	4.09

後期学生授業評価 平均値(2008年度～2011年度)



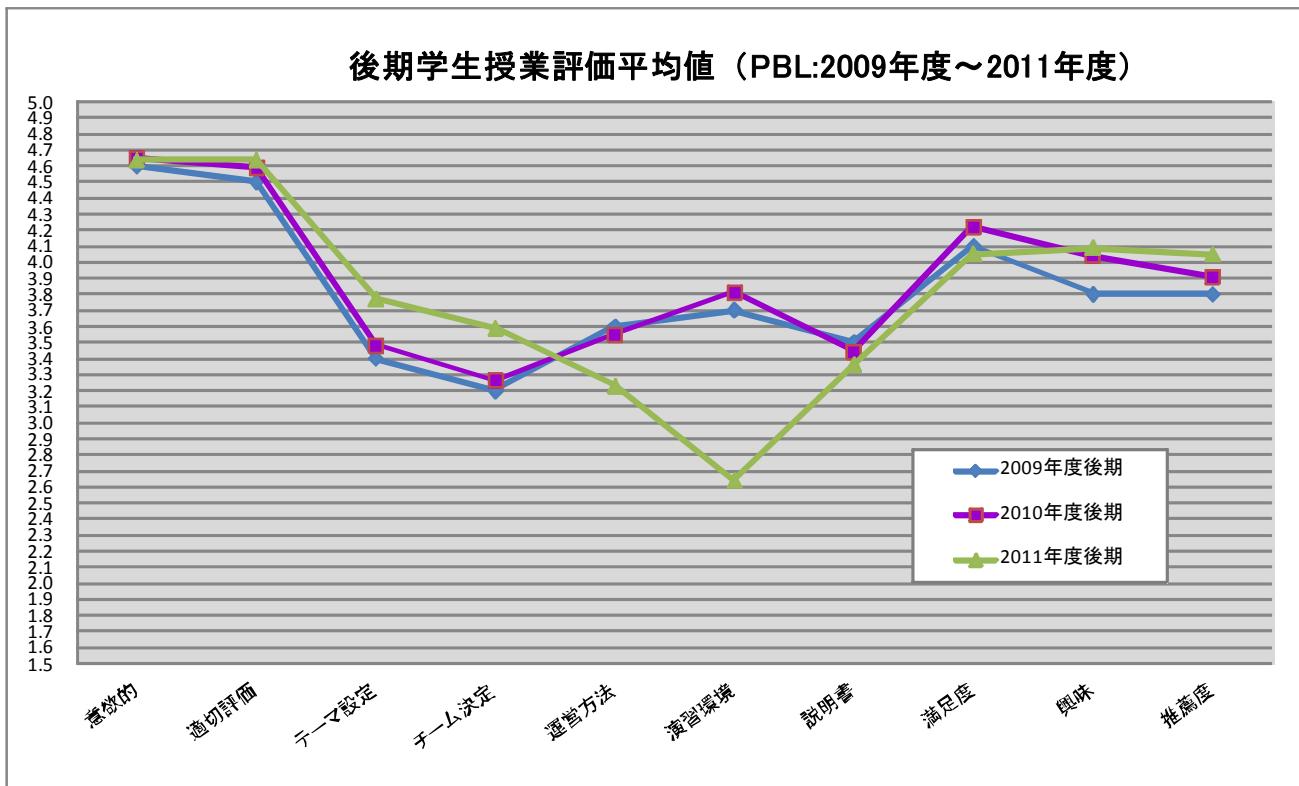
## 【情報アーキテクチャ専攻 (PBL-情報システム学特別演習Ⅱ)】

設問	意欲的	適切評価	テーマ設定	チーム決定	運営方法	演習環境	説明書	満足度	興味	推薦度
2007年度後期	4.35	3.95	3.50	3.55	3.25	3.2	3.55	4.25	4.05	3.90
2008年度後期	4.56	4.54	3.06	3.18	3.39	4.05	3.08	4.16	3.60	3.51
2009年度後期	4.71	4.41	3.35	3.59	3.35	3.12	3.59	4.41	4.12	4.18
2010年度後期	4.73	4.50	3.24	3.51	3.45	3.41	3.39	4.44	4.25	4.08
2011年度後期	4.54	4.24	4.00	3.97	3.81	3.81	3.65	4.41	4.49	4.35



## 【創造技術専攻（PBL－創造技術特別演習Ⅲ）】

設問	意欲的	適切評価	テーマ設定	チーム決定	運営方法	演習環境	説明書	満足度	興味	推薦度
2009年度後期	4.60	4.50	3.40	3.20	3.60	3.70	3.50	4.10	3.80	3.80
2010年度後期	4.65	4.59	3.48	3.26	3.55	3.81	3.44	4.22	4.04	3.91
2011年度後期	4.64	4.64	3.77	3.59	3.23	2.64	3.36	4.05	4.09	4.05



**別添資料1(「学生による授業評価」アンケート 見本)**

※学生は以下のような web 画面にて、  
アンケートに回答します。

## 学生による授業評価

### 【授業に対するあなたの取り組みについて】

(1) この授業への出席率は？

- 0-29%  30-49%  50-69%  70-89%  90%以上

(2) 私は、この授業に意欲的・積極的に取り組んだ。

- 全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(3) 私は、この授業を適切に、客観的に評価する自信がある。

- 全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

### 【授業について】

(4) この授業は、目的が明確で、体系的になされていた。

- 全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(5) 教科書、レジュメ、黒板、PC、ビデオ等の使用が授業の理解に役立った。

- 全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(6) 教員の話し方は聞き取りやすかった。

- 全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(7) 教員は、効果的に学生の授業参加(質問、意見等)を促していた。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(8) 教員は、学生の質問、意見等に対し、明快にわかりやすく対応していた。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(9) 授業に対する教員の熱意が感じられた。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(10) この授業の選択に当たってシラバスが役に立った。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(11) この授業のテーマは自分の関心にあっていた。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(12) 授業内容の難易度は、シラバスから読み取れる難易度と比較して適切であった。

易しすぎる  やや易しい  適切である  やや難しい  難しすぎる

### 【授業についての満足度】

(13) 私は、この授業を受講して満足した。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(14) 私は、この授業を受講して、より興味を持ち、深く学びたいと感じた。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(15) 私は、この授業の受講を他の人に薦めたい。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

下記(16)～(18)へ記述してください。

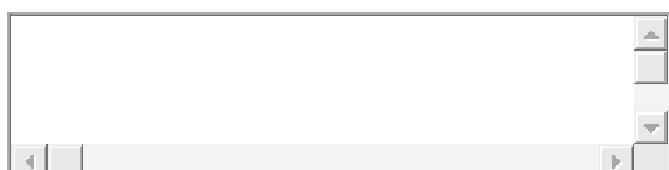
(16) この授業をより良くするための提案を記述してください。



(17) この授業で特に良かった点、他の授業でも取り入れて欲しい点などを記述して下さい。



(18) その他、授業、カリキュラムなどについて、自由に記述して下さい。



**別添資料2(「学生による授業評価」アンケート 見本)**

※学生は以下のような web 画面にて、  
アンケートに回答します。

## 学生による授業評価(2年用=PBLについて)

### 【授業に対するあなたの取り組みについて】

#### (1) コアタイムに参加した時間(1週間あたりの時間)

2時間以下  2~3時間以下  3~4時間以下  4~5時間以下  5時間以上

#### (2) コアタイム以外での学習時間

2時間以下  2~3時間以下  3~4時間以下  4~5時間以下  5時間以上

#### (3) 私は、この授業に意欲的・積極的に取り組んだ。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

#### (4) 私は、この授業を適切に、客観的に評価する自信がある。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

### 授業について

#### (5) 10個のテーマ設定・内容は適切であった。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

#### (6) チームの決め方は適切であった。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

#### (7) 運営方法は適切であった。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(8) 授業を行う環境は十分であった(部屋、机、PC、サーバ等)。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(9) プロジェクトの選択に当たってPBLプロジェクト説明書が役に立った。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

### 授業についての満足度

(10) 私は、この授業を受講して満足した。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(11) 私は、この授業を受講して、より興味を持ち、深く学びたいと感じた。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

(12) 私は、この授業の受講を他の人に薦めたい。

全くそう思わない  そう思わない  どちらとも言えない  そう思う  強くそう思う

下記(13)～(15)へ記述してください。

(13) この授業をより良くするための提案を記述してください。



(14) この授業で特に良かった点、他の授業でも取り入れて欲しい点などを記述して下さい。



(15) その他、授業、カリキュラムなどについて、自由に記述して下さい。

A large, empty rectangular text input field with a thin black border. At the top right of the field is a vertical toolbar containing four icons: a double arrow (refresh), a downward arrow (list), a small square (image), and a double right arrow (next). Below the field is a horizontal toolbar with two small square buttons on the left and a double right arrow button on the right.

別添資料3（「授業評価」集計結果の表示 見本）

※授業評価は以下のような形で集計され、  
教員にフィードバックされます。

## 産業技術大学院大学 FD 委員会 アンケート管理

回答期間 2012年2月13日～2012年2月20日

科目名 インダストリアル・デザイン特別演習IV

年度・学期 2011年度・第4クオータ

学部学科 創造技術専攻

教員 小山 登

履修者数 19

総評 前年度と比較し、「教科書等」「話し方」の値が上がっています。特に、「シラバス」の値が大幅に上がっています。

「適切評価」「目的明確」「教科書等」「質疑応答」「難易度」「推薦度」はまだ改善できる余地があります。

回答数 11件

設問	1	2	3	4	5	平均	前年度	自組織	専攻
Q.1 出席率	0	0	0	3	8	4.73	4.67	4.64	4.76
Q.2 意欲的	0	0	1	4	6	4.45	4.44	4.20	4.24
Q.3 適切評価	0	0	2	6	3	4.09	3.89	4.04	3.97
Q.4 目的明確	0	0	2	5	4	4.18	4.00	4.07	4.06
Q.5 教科書等	0	0	4	4	3	3.91	3.44	4.06	4.04
Q.6 話し方	0	0	1	5	5	4.36	4.00	4.06	4.16
Q.7 学生参加	0	0	1	5	5	4.36	4.11	4.05	4.11
Q.8 質疑応答	0	1	1	4	5	4.18	4.00	4.04	4.05
Q.9 教員熱意	0	1	0	4	6	4.36	4.22	4.24	4.31
Q.10 シラバス	0	0	2	4	5	4.27	3.44	3.85	3.84
Q.11 テーマ関心	0	0	0	7	4	4.36	4.22	4.17	4.10
Q.12 難易度	0	0	7	3	1	2.55	2.56	2.57	2.57
Q.13 満足度	0	0	0	7	4				

<b>Q.14 興味</b>	0	0	0	7	4	4.36	4.11	4.09	4.05
<b>Q.15 推薦度</b>	0	0	3	5	3	4.36	4.22	4.13	4.07
合計・平均 (Q. 12 を除く)	0	2	17	70	65	4.00	4.00	3.92	3.94
~25%	25%～	50%～	75%～			4.28	4.05	4.11	4.12
~25%	25%～	50%～	75%～			~3.5	3.5～	4.00～	4.5～
						~2.25	2.25～	2.50～	2.75～

## 記述回答

Q.16 この授業をより良くするための提案を記述してください。

- 全体のスケジュールを前倒しにして欲しい。
- PBL 制作と時期が被るので、十分な作業スペースが取りにくい。制作途中の置き場所の確保も明確にしてほしい。
- もう 1 週分ぐらいあれば、モデルのブラッシュアップができたと感じます。
- モデルを制作するに当たってグループワークで行う趣旨と理解しているが、フレームワーク等、進め方の例をもっと紹介したほうが良いと思う。

Q.17 この授業で特に良かった点、他の授業でも取り入れて欲しい点などを記述して下さい。

- プレゼンテーション後にモデルの最終完成猶予が10日間与えられたこと。
- モノづくりの授業では特にグループワークの振り分けをバックグラウンドを考慮して考えられているのは、バランスとしてよかったです。
- デザインに関する一連のプロセスがおさらいできた、1 年の締めくくりに相応しい演習だったと感じる。
- 実際にモックアップを製作して提案できた点。

Q.18 その他、授業、カリキュラムなどについて、自由に記述して下さい。

- PBL の最終提案準備期間と重なるのが難点。
- 履修者が異なるためにしょうがないとは思うが、グループワークメンバーが同じ顔ぶれになることがよくある。

# 2011 年度 第3クオータ 教員各自のアクションプラン

- 1 共通科目
- 2 情報アーキテクチャ専攻科目
- 3 創造技術専攻科目



## **■第3クォータ アクションプラン■**

### **1 共通科目**

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：国際開発特論  
氏名：前田 充浩

### 1 良い評価を受けた点

- ・ 説明の仕方。学生とのコミュニケーション。
- ・ 学生のプレゼンテーションに対するフィードバックの機会を設けたこと。
- ・ 国際社会の現場の生の話をしたこと。

### 2 改善すべき点

- ・ 講義が 2 コマだけであること。
- ・ 資料をアップロードすべき。
- ・ パワポに英語が多い。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・ 資料のアップロードについては、今後は実践する。
- ・ 講義数については教務と相談する。
- ・ 英語については、むしろ講義を英語でやることも検討しており、学生の英語力向上のためにも資料の相当量は今後も英語とする。
- ・ 学生とのコミュニケーションについては、一層の改善に努める。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

- ・ 全学生からのフィードバックを受けたいので、回収率の向上を検討すべき。

## ■ 第3クォータ アクションプラン ■

### 2 情報アーキテクチャ専攻科目

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： OSS 特論  
氏 名： 小山 裕司

### 1 良い評価を受けた点

今年度の総平均(Q12 難易度以外)の 4.32 は昨年度と同じ評価であった。特に、出席率、意欲的、適切評価、テーマ関心、興味が高い評価であった。

### 2 改善すべき点

学生参加が 3.71 であり、低い評価であった。シラバス、推薦度も 4.00 であり、これらも改善したいと思う。また難易度も若干難しすぎるという評価であった。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

例年、学生の授業参加は高い評価であったが、今回は評価が低かった。学生参加、演習手順をいろいろと工夫しているが Skype 等では発言する学生が限定される。雑談がまざる等、まだ改善できるところがあるので、今後も学生が積極的に学びたい環境を構築したい。Linux ソースコードに触れる機会の設定等の希望を頂いたので、次年度以降、検討してみたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

アンケートを記名式に変更する検討をしてもいいかもしれない。  
毎回 1~2 名の学生がほかの科目の評価と思われる回答をしている。科目名を目立つようにする等の改善はできないだろうか。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： ソフトウェア開発プロセス特論  
氏 名： 秋口 忠三

### 1 良い評価を受けた点

昨年度に引き続きパーソナルソフトウェアプロセスにより個人のソフトウェア開発プロセスの改善に焦点を当てた講義と演習を実施した。毎回講義に対して演習があり、各課題について個人ごとのフィールドバックを行った点がよい評価を受けた。提出したレポートの問題個所を具体的に指摘され修正すべき点が分かりレポートを作成するうえで非常に参考になった、課題演習を通じてソフトウェアプロセスのデータの記録方法について理解が進んだ、との意見があった。

### 2 改善すべき点

演習課題は英文の読解力が必要になり、プログラムの説明資料に日本語のヒントが欲しいとの要望があった。しかしこれは要求内容を正確に読み取るための訓練も兼ねているので、あえて詳しい説明ははぶいている。プロセスの進め方で解釈の難しい項目に関する説明がほしい、見積り方法の実演があるとより効果が上がるとの指摘があり、これらの点については今後も講義内容と教材の改善を図りたい。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

今回の講義と演習では、最終的な受講者が6名であり、一人ひとりの学生に対して、演習結果に対するフィードバックを十分に行えた。この点が良い評価を得られた理由であったと思われる。教材に関しては、7回の演習課題の負荷バランスを考慮して見直しを行った。その結果ほとんどの学生が期待レベルの成果を出し、学習効果は良好であった。

来年度に向けての課題としては、課題の理解に関する負担を低減できるように教材の改良を行うこと、データ収集作業の負荷を減らしつつ効果的なパーソナルプロセスの分析が行えるように、演習支援ツールの整備を行う予定である。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

特になし。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： ソフトウェア開発特論 II  
氏 名： 中鉢 欣秀

### 1 良い評価を受けた点

本年度は、教材のスライドを全て見直し、再編成して授業を行った。特に、従来、演習と講義とをミックスして教えていた箇所について、講義の回と演習の回を分けて行えるようにした。また、内容についても整理した。

その結果、講義と演習が分かれているよかったですといった反応があった。また、授業全体がわかりやすかったという評価も得た。

### 2 改善すべき点

テキストの再構成を行ったため、従来分割されていた全てのスライドファイルを 1 つのファイルに統合したため、ファイルのサイズが大きくなり、扱いづらいという声があった。これは、PowerPoint 2010 を使えば、セクションの機能によって改善されるが、まだ 2010 が普及していないため、今後、改善が必要かもしれない。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

今回、大きく改善させたが、今後も、必要に応じてよりよい内容にしていきたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

「学生による授業評価」が有効に機能しているかどうか、教員に対して匿名でアンケートをとってはどうか？

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： ソフトウェア開発特論III  
氏 名： 成田 雅彦

### 1 良い評価を受けた点

- 「テーマ関心」については適切である。
- グループによる調査は好評である。

### 2 改善すべき点

- 検索技術に関する解説を大幅に強化したが、内容的には検索エンジンに絞ったので、本年度は「教科書等」「興味」の値が下がってた可能性がある。
- 「学生参加」「質疑応答」については、講義終了時に、質問を募っており、アンケートでも質問できるように配慮しているが、講義中に参加学生を氏名して発言してもらうという形態は採っていない。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 「教科書等」「興味」については、新規追加の検索技術の解説を、検索エンジンだけでなく、クローラ、画像検索、検索結果の表現やビジネスなどの話題を加える事で充実することで、向上したい。
- 「学生参加」「質疑応答」については容易に絞ったので今後、講義中に学生の参加を促す形を導入していく。
- グループ演習は評価を受けているが、時間的な余裕が少ないとの意見もある。個人演習課題を絞り、講義中にグループでの会話を増やすことで対応したい。
- 講義の内容、個人演習やグループ演習や進め方を事前に明確に説明することで、受講者の期待との不一致を避け「満足度」の向上を図っていく。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- 学生による評価の内容と、学生の年齢・職種や成績の比較を行いたいので、関連の情報を頂きたい。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： ネットワークシステム特別講義 II  
氏 名： 加藤 由花・慎 祥揆

### 1 良い評価を受けた点

- ・ 「テーマ関心」「興味」の項目は、相対的に良い評価を得ている。
- ・ 前年度と比較し、「目的明確」「話し方」「教員熱意」「推薦度」の値が上がっている。

### 2 改善すべき点

- ・ 「教科書等」「学生参加」「質疑応答」「難易度」はまだ改善できる余地がある。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・ 講義内容については毎年少しずつ改良しているが、全体的に評価点が上がってきていることから、概ね問題ない方向に改善されていると考える。特に、演習の性格上、スキルレベルごとのグループ分け、少人数グループ編成は必須であり、今後もレベルに合わせたチーム編成を続ける予定である。
- ・ 実習中心の講義だが、自習用教材の作成等を今後検討していきたい。
- ・ 教員 2 名で対応したが、履修者数が多く、学生全員にきめ細かな対応をすることが困難であった。来年度からは教員 1 名で担当するため、講義実施体制の見直しを行っていく予定である。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

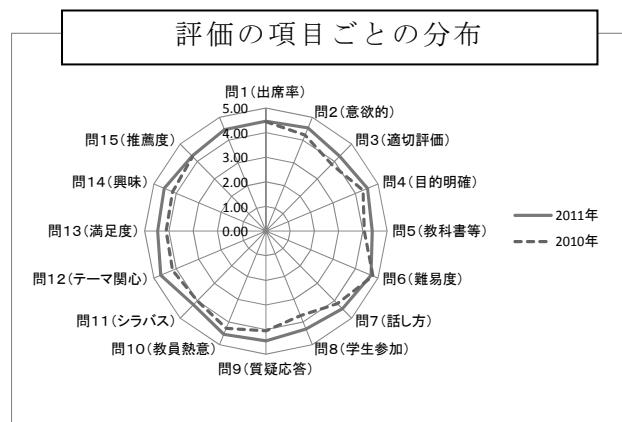
- ・ アンケートの実施時期、実施内容等については、見直しが必要な時期にきている。
- ・ 回収率の問題等はあるものの、オンラインでの授業評価は概ね好評であると思う。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： プロジェクト管理特論Ⅲ  
氏 名： 酒森 潔

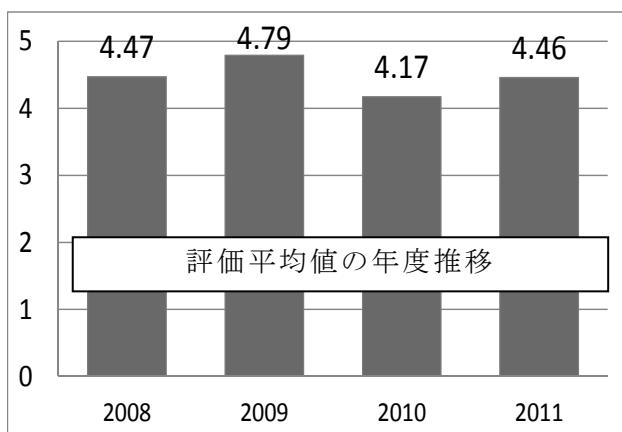
### 1 良い評価を受けた点

個々の項目別のポイントはすべてが4以上であった。特に評価が高かったのは、「教員熱意」「テーマへの関心」「満足度」であった。また、昨年度4ポイントを割っていた「適切な評価」と「学生参加を促す」はどちらも本年度は4以上となった。コメント欄からは、演習についての良い評価が寄せられた。演習の内容や量がちょうどよいという指摘であった。



### 2 悪い評価を受けた点

本年度評価の中で他に対して点が低かったのは「シラバス準拠」「適切な評価」「学生参加」である。来年度のシラバス作成においては、もう一工夫考えてみたい。コメントからは、復習と演習中心なので予習と講義中心のほうがよいのではという意見。テキストの紹介、事例の紹介を増やしてほしいという意見があった。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価をさらに発展させる策、悪い評価には改善策）

昨年度評価の低かった「適切な評価」と「学生参加を促す」という項目について、意識した対応をしてきた結果、両者ともに評価ポイントの平均が4.3まで伸びた。しかしこの2つは全評価項目の中では下位に位置している。さらにこの2点について重点的に講義内容を改善して生きたい。

今年は連コマにして講義と演習を連続して行うメリットは出ているが、講義を聞かずに演習に入る学生が多くなった。来年度からはふたたび週2コマ講義で考えてみたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

講義を連コマにするほうがよいか週2回行うべきか、サテライトの講義の効果を上げるにはどうしたらよいかという点について、ぜひFD委員会で議論の場を作っていただきたいと思います。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 高信頼システム特論  
氏 名： 金川 信康

### 1 良い評価を受けた点

- 実際に採用されている事例や技術例がかなり説明されたこと。（同意見他に4件）
- 高信頼システムの採用事例や規則などを学べよかったです。システムがただ動けばいいというわけではないことを再認識することができ、勉強になったと感じている。
- ハード寄りの授業でしたが、1つくらいそういうのがあってもよいと思いました。しかも、ハードの知識が全くなくても理解できるように配慮されていたのがうれしかったです。

### 2 改善すべき点

- 配布の資料でもある程度学べる内容があると助かると思う。
- 黒板への板書は見えないので、書画カメラを使って欲しい。
- LMS に教材をアップロードしてほしい。
- 論理的、技術的な側面を深堀した説明、数値計算事や証明の演習課題等を増やしてほしい。
- System、SW系だけにとどまらないカリキュラムがあるのはうれしい。たとえば、創造の講義履修を、年で数単位、限定で認めるとか、お考えないのでしょうか？相互活用しないと勿体ないし、広い視野を持てる技術者が育成できると思う。
- 他の授業、PBLとの関係、どう活用・展開できるのかを明確にしていただきたい。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 書画カメラ、LMS への教材のアップロードとともに内容の充実を図ります。
- 演習課題等の充実については検討いたします。
- 上記改善を通して、難易度に関して、より理解しやすくなるように改善してまいりたいと思います。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

講義内容の充実につながり良いと思います。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 情報システム特論 I

氏 名： 戸沢 義夫

### 1 良い評価を受けた点

- 学生に意見を求める場が何回かあった
- シラバスが妥当であった
- 運用を正面から取り扱っている
- ITIL を参照している
- 遠隔授業を行った

### 2 改善すべき点

- 運用の現場のイメージがしにくかった
- 授業の内容がいまいち伝わらなかった学生がいる

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- システムの運用を中心に講義を行うのだが、運用を全くやったことのない学生にとって運用をイメージすることは困難である。運用での問題を自分のものとして理解できるレベルの学生が受講するように、シラバスでの記述をはっきりさせるとともに、講義の初回で受講対象者や講義スコープをきちんと説明するようにする

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 情報セキュリティ特別講義 I  
氏名： 瀬戸 洋一

### 1 良い評価を受けた点

- ・講義の水準、内容など完成に近づいた講義である。IT全般に関係するので、全学生に履修を勧めたい。
- ・2コマ連続で、講義と演習を実施し、ケーススタディが一環して実施している。
- ・LMSの活用、受講生の意見や要望に誠実に対応している。
- ・実践的な講義である。ビジネスに直結している。
- ・試験問題の質が優れていた。

### 2 改善すべき点

- ・問題に対応する時間の確保が必要。ケーススタディの時間的な配分にまだ問題がある。学生が考え対応できる適正な時間を確保する必要がある。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・学生の質疑に如何に効果的に対応するか？あるいは、如何に学生の能力を引き出すか、まだ道半ばである。これに対しては、さらに、講義の質を改善し、学生との対話の時間を確保することが必要と考える。
- ・この分野は日々変化しており、最新の内容を常にブラッシュアップするように尽力したい。
- ・学生の意見にもあったように、本講義は情報セキュリティに限定するものではなく、IT技術に関わる技術者全員に受講して欲しい。しかし、受講生数が、必ずしも増えていない（毎年10-15名程度）。もっと受講生を増やす努力が必要と自覚している。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- ・よい評価も悪い評価も、教員の自覚とほぼ一致している。講義中に学生の意見を収集し、講義実施中にフィードバックできるように努めたい。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 情報ビジネス特別講義III  
氏 名： 福原 康司

### 1 良い評価を受けた点

「Q.16 この授業をより良くするための提案を記述してください」について、履修者からは次の評価を受けた（アンケート結果そのまま転載）。

- ・ケーススタディによるディスカッション、解説は、参考になる気付き、示唆が多かった。
- ・グループディスカッションが多く、受け身一辺倒にならなかったのが良かったと思います。

上記の結果は講義担当者が意図する通りの結果であり、講義の狙いをある程度達成したと思われる。

### 2 改善すべき点

「Q.17 この授業で特に良かった点、他の授業でも取り入れて欲しい点などを記述して下さい」について、履修者からは次の評価を受けた（アンケート結果そのまま転載）。

- ・スライドの電子ファイル、穴埋め後のレジュメは教材としてWEBへアップして頂きたい。可能であれば、ケーススタディ事例も同様。講義で紹介された事例等について深堀りする為の参考文献、論文の出典等の明示があれば尚よいと思う。
- ・レクチャーの際にも随時、質疑を受け付けるような進め方にしていただけだと良いと思いました。レクチャーの時には一気に授業を進められていたので、質問を挟むタイミングがなかったのが残念でした。

上記の意見について、まず講義ノートや事例などは著作権の問題があるのでWeb上にアップするつもりはない。またこの旨は講義の中で履修者に説明済みである。次に、講義中は自由に質問して構わないし、むしろ積極的に発言した欲しいと促したにもかかわらず、あまりにも質問がないことに、むしろ担当者がフラストレーションを感じた。社会人の講義なのだから、なぜもっと積極的に議論や質問をぶつけようとしないのか疑問だった。なお、同じ講義スタイルであっても、一昨年までの履修者からは講義中に多くの質問や議論が飛び交ったので、講義スタイルの問題というよりも、履修者の質の問題であると思われる。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

上記1および2のような状況にあって、本講義を改善する積極的な意味は見いだせない。よって、特に発展させることも、改善に結びつけることもないと思われる。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 情報ビジネス特別講義IV  
氏 名： 安井 和彦

### 1 良い評価を受けた点

#### 講義内容について

- ・ 本授業のように、担当教官の生き様や蓄積された経験に基く授業こそ社会人にとって、大きな価値を持つ
- ・ 本講義のように実務経験に裏打ちされ実社会に即した実践的な知識を提供し、仕事の現場で今すぐ通用する思考を要請する講義を充実すべき
- ・ 経験、他社事例等をベースにした実践的、具体的なケース、フレームワークの紹介は参考になった
- ・ この授業から得られる強みをもっと宣伝するべきである

#### 講義の進め方について

- ・ 履修生の積極的な取り組みがし易い授業の雰囲気や質量ともに適度な課題が良かった
- ・ プレゼンがあり、実際に企業でどんな施策を行う場合に、どういった質疑が行われるのかの想定をしやすかった
- ・ 積極的な議論が促され素晴らしい講義で、ポジティブで明るい授業である
- ・ チャートの密度と分かりやすさに感嘆します

### 2 改善すべき点

#### 難易度について

- ・ 「難易度」の値が大幅に下がっている

#### 講義内容について

- ・ ポイントを絞った体系的な授業内容だと濃淡をつけて絞り込んでも良いのではないか
- ・ コンサルタントの特別育成講座の位置づけであるともっと良かった
- ・ 時間数が足りずやや総花的な印象、特定のテーマをもう少し深堀するなどが考えられる
- ・ 1コマ1テーマという枠に縛られことなく重要な部分は数コマに渡っても問題ないのではないか。仮設検証は演習を含めてじっくり扱う価値がある

#### 配布資料について

- ・ もっと資料をそのまま出して欲しい
- ・ 講義内で使われるパワーポイントと配布資料が違う
- ・ 出来るだけ全ての授業のマテリアルが欲しい

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

#### 難易度について

- ・昨年度の評価のコメントには、「時間に比して内容量が多い感じがしますので、消化不良の部分もある」とあり、今回ワンテーマを減らすや資料の数を減らし時間を掛けて説明するなどにしたが、次回は学生の質を早い時点で判断して柔軟に対応する

#### 講義内容について

- ・ビジネス環境の変化をとらえて、企業の経営者が今何を考えているのか、何をしなければならないのかなどについて具体的な情報や実例を提示しながら、経営レベルでの思考や発想を醸成することに今後も重点を置いて実施していく
- ・受講生が自ら考えまとめて行く力を養えるように、グループディスカッションやプレゼンテーションの場を可能な限り設けて質をあげていく
- ・今後求められる人材を視野に入れてマネージメントとしての育成をさらに強化するための仮説検証の実習を強化する
- ・テーマの絞込みや演習に時間をかけてという要望について、過去3回も含めて、コース内容やテーマの洗練を行ってきたが、今後は、履修生の要望に応えていくためには、演習コースへの分離やコンサルティング活動のテーマに特化したコースなどの新設を考えていくことが必要なのかもしれない

#### 配布資料について

- ・配布資料と説明資料の相違の指摘は毎回出ているが、可能な範囲でレジュメに掲載してきており、むしろ出しすぎになりつつある
- ・手元に講義内容の資料があると安心して集中力が低下するため、現状のレジュメ方式を踏襲する
- ・また、逆に事前配布資料は要点のみで実際の講義で感覚的に理解出来る図式を多用した講義形式は良く要点主体のシンプルな表現が役に立つとの意見もある

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- ・授業評価、FDは講義改善のために大変有効である
- ・なぜそう思うのかが重要であることから、可能であれば、回答内容の特異な回答者に、
- ・真実の声を聞く直接インタビューを実施する必要がある
- ・学生のどのレベルに合わせるかは別として、声を理解し改善していることを伝えることは重要である

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：情報科学特論

氏名：清水 将吾、土屋 陽介、長尾 雄行、森口 聰子、慎 祥揆

### 1 良い評価を受けた点

講義のテーマ・内容については概ね好評であった。これは助教 5 人のそれぞれの専門分野に沿って講義を実施したため、より深い内容で講義ができたと思う。

情報分野の基礎的な講義が今までなかったので、情報系以外の出身の方からは来年度以降も継続して欲しいという声をいただいた。

### 2 改善すべき点

15 回の講義を、それぞれの専門分野ごと 5 つのテーマに分割し、1 つのテーマあたり 3 コマで実施した。そのため内容を詰め込み過ぎた部分があり、難易度が高くなってしまったところがある。また、課題の数も 1 テーマ 1 つとしたことで課題の負担が大きくなってしまった。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

それぞれの内容を吟味し、省けるところは省くなどして、内容を詰め込みすぎないようにする。

課題の数を減らすのは難しいので、それぞれのテーマの最初に課題の説明をするなどして、なるべく課題にかけられる時間が増えるように講義進め方を調整する。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

## ■ 第3クオータ アクションプラン ■

### 3 創造技術専攻科目

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： インダストリアル・デザイン特別演習Ⅲ  
氏 名： 國澤 好衛

### 1 良い評価を受けた点

「教員熱意」「学生参加」「質疑応答」「難易度」「満足度」の項目について、昨年度に比べ高い評価となった。これは、今年度の演習プログラムで目指した「きめ細やかな個別指導」が奏功したものと思われる。

また、導入、中間発表、最終プレゼンテーションまでを一貫したプロセスで実施できた点も好評価につながった一因と思われる。

### 2 改善すべき点

履修者にデザイン未経験者もいることから、デザイン演習のための適切な初心者向け教材を開発する必要がある。

最終プレゼンテーションでは、モックアップ製作、ポスター制作を要件としているが、期末で、製作に必要な機材の利用者が多くなる時期と重なるため、今後製作スケジュールの調整などの対策が必要となる。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

昨年度、デザイン演習を充実させるためにプログラムを再編し、今年度も昨年同様に学生が個人個人でじっくりとデザインに取組めるよう組み立てた。この手法は好評価につながっており次年度以降もこの考え方を基本に以下を考慮し進めたい。

演習のマイルストーンとなる中間発表と最終発表については、より細かくステップを区切り進めることを検討する。

演習の最初の段階で、最終のゴールイメージを共有できるよう努めたい。

デザインに取り組む姿勢、考え方、手法を理解できるプログラムにしていきたい。

履修者の個人差を吸収できるプログラムとしたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： インテリジェントシステム特論  
氏 名： 中川 雅史

### 1 良い評価を受けた点

- 授業の半分以上に、「輪講」と「グループワーク」を取り入れ、学生参加度の高い授業を行った。このパートに関しては、受講者の理系・文系に関係なく、やりがいをもって授業に参加してもらうことができたようである。

### 2 改善すべき点

- 授業の半分程度に、詰め込み型の「講義」を行ったが、学生／社会人学生／理系／文系といった構成の受講者に対して、受講者の知識量（特に数学）に想定以上のばらつきがあったため、特に文系の学生にとっては、難易度が高い授業だったというコメントを受講者から直接いただいている。結果として、「難易度」「興味」のポイントを下げていると思われる。
- 講義内容に対応する教科書が複数にわたるため、教員が作成した PDF 資料を配布し、学生に印刷してもらったが、学内に印刷枚数の制限があるということがわかったので、これに対応する（今年度は、後半の講義から、大学院側で印刷することで対応した）。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 授業内容は、理系寄りの学生にとっては簡単であり、一方で文系寄り学生にとっては、難解な内容であったようなので、双方の学生にさらに考慮した授業内容に変更する（数学を極力減らし、概念的な内容と事例集を中心とする）。
- 社会人学生に遅刻者と欠席者が多いことを考慮して、1回完結型の授業を行った。このスタイルは継続したい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： システムインテグレーション特論  
氏 名： 橋本 洋志

### 1 良い評価を受けた点

- ・授業の計画が良くなされており、進行がスムーズであった。
- ・授業中、先生から学生への質疑の仕方、その応答の仕方がとても良かった。
- ・ビデオなどを含め、他大学での研究の進み具合を知ることができたのは有益であった。
- ・興味深いテーマが多くあった。

### 2 悪い評価を受けた点

- ・昨年度と同じ内容であったが、学生の質が変わったのか、高い評価はあるが、低い評価も増えた。
- ・範囲が広範すぎるとの指摘がある。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価をさらに発展させる策、悪い評価には改善策）

- ・多様な学生に、完璧に対応することは難しいが、数回のレポート内容を通して、逐次かつ個々に対応することとする。
- ・内容が多岐に渡ることは、授業科目の性質上避けられないため、もっと、上位の概念で理解しやすいように工夫する。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- ・年度によって、学生が有する知識・スキルの背景が大きく変動するので、このような調査とそれに対するフィードバックをより積極的に行うことが必須と考えます。
- ・上の意見に加えて、授業途中でのアンケートも行えれば、フィードバックを実時間で行えるかと考えます。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： デジタル製品開発特論  
氏 名： 館野 寿丈

### 1 良い評価を受けた点

「意欲」「テーマ関心」「興味」などが向上した。講義内容が現在の技術動向に沿った内容になっていると判断できる。  
「教科書」に関しても高い評価を受けた。この理由は、CAE ソフトの使用説明書を作成したためと考えられる。

### 2 改善すべき点

「学生参加」に関して値が低い原因是、グループワーク等を取り入れていないためと考えられる。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

本年度は、内容を見直し、CAE(Computer-Aided Engineering)に関する内容とした。良い評価を受けた点は、講義内容に関連することが多いことから、望ましい方向に変更できたものと思われる。この講義内容を継続したい。

「学生参加」を改善させる方法の一つとして、個人が作成したモデルの解析結果の発表などが考えられるので、検討したい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

授業改善に役立つので、学生の負担にならない程度に継続すると良いと考える。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： プロダクトデザイン特論  
氏 名： 福田 哲夫

### 1 良い評価を受けた点

- ・日本の美意識など概念と向き合い、議論を通じ整理する事ができたこと。
- ・世代間の枠組みを超えた意見交換の場を設けたこと。
- ・エコデザインについての理解ができたこと。

### 2 改善すべき点

- ・後半崩れてしまったブレスト→発表→講義の形式の維持。
- ・プレゼンテーションの位置付けと内容の見直し。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・今年度はものづくりまでを課したがかえって内容がぼけてしまった。
- ・昨年度までのブレスト→発表→講義の形式に戻し、内容の充実を図る。
- ・日本のものづくりの背景にある美意識について増え思いを深めながら進めたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 技術開発組織特論  
氏 名： 吉田 敏

### 1 良い評価を受けた点

- ・理解が困難な理論的な内容を事例を挙げながら、複数回、丁寧に解説を繰り返すことによって学生の理解を促していた点。
- ・グループ学習によって、学生たち自身が、人の意見を聞きながら、自分の考えをまとめて人に伝えることによって、コミュニケーション能力を向上させる機会を得ることができた点。
- ・抽象的な理論を、質問に答えたり、事例や図示をすることによって、理解しやすい形で伝えた点。

### 2 改善すべき点

- ・参考書の紹介が欲しかった。
- ・実際の企業活動をしている人たちの意見を聞きたかった。
- ・講義後半でグループ議論をすると、講義の終了時間が意識しにくく、毎回提出するレポートを記入するタイミングがつかみにくい点。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・参考書の提示を進めていくこととする。ただし、各学生が異なる目的と基礎知識を持っているため、一人一人必要とする内容を確認しながら対処していくことを検討するものとする。
- ・グループ議論は、時間の配分や取り方を注意深く検討する。
- ・実例や、実際の企業活動からの声をできるだけ紹介するように、研究を進めることによって対処していく。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- ・学生の視点は、講義の向上に極めて有効性の高いものであり、講義の見直しに非常に役立っている。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 産業材料特別演習  
氏 名： 管野 善則

### 1 良い評価を受けた点

実際に、本物の材料、それも、金属・セラミックス・高分子・複合材料とあらゆる種類の材料に直接触れる事ができた。全種類の各種材料を1研究室で扱うことは殆どできない。英語論文の書き方、論文購読後、未着手の研究ポイントの見つけ方に関する解説。

### 2 改善すべき点

一般文系卒の学生向けの授業ではないとの指摘があり。学部時代に工学教育を受けていない学生からの指摘。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

さらに多くの種類の材料、来年度、希望的には、本当の新素材を自分達の手で作り上げる喜びを経験させようと計画中。大学院の授業であり、学部時代に物理・化学を履修していない学生に講義するのは至難の技。・・・これに関しては、無理があると思う。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

これからも正確・公平な判断をされることを望む。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：信頼性工学特論  
氏名：越水重臣

### 1 良い評価を受けた点

調査票の設問に対し、以下の項目で良い評価を受けた。

- ・「目的明確」「教科書等」「話し方」「学生参加」「質疑応答」「教員熱意」

実製品を用いたグループワークを2回行ったことが高評価につながったようだ。

また、自由回答によれば、テーマごとに演習を行ったことや質問がしやすい雰囲気であったことが高評価に結び付いていることがうかがえる。

### 2 改善すべき点

理論、数理的解説（確率・統計論や集合論）および演習、グループワークとの組み合わせで講義は進むがそのバランスによって、受講者の感ずる評価は異なるようだ。今回は、グループワークを2回に増やしたため、グループワークが多いという受講生の意見も聞こえた。今後、講義と演習のバランスを最適化していきたい。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価をさらに発展させる策、悪い評価には改善策）

- ・「テーマ関心」の評点が前年度より低くなっている。信頼性工学は広範囲な学問分野であるが、本講義では製品安全を大きなテーマにしている。来年度は、その重要性をさらに強調していきたい。
- ・今年度は実製品を使ったグループワークを2回行った（昨年度までは1回）。自由回答でも、実製品を使った実践的な授業が高評価を得ているので、今後もこの演習を充実させていきたい。
- ・多くの項目で前年度より点数が下がっているので、さらなる改善を図りたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

授業の見直し・改善に有効である。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：組込みシステム特論  
氏名：村越 英樹

### 1 良い評価を受けた点

多数の評価項目が 4.0 以上なので、概ね良い評価を受けたといえる。  
「シラバス」、「テーマ関心」は、昨年度より良い評価を受けた。

### 2 改善すべき点

「教科書等」、「話し方」、「教員熱意」、「推薦度」、「難易度」「満足度」、「推薦度」の評価が昨年度より下がっている。  
昨年度の履修者が 1 名、今年度の履修者が 2 名なので、受講者が少ない点が最大の改善すべき点であると認識した。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

これまで、組込みソフトウェア技術者の開発プロセス改善を目指して、PSP(パーソナルソフトウェアプロセス)のトレーニングを講義として実施してきたが、受講生の興味に合致していないようだ。次年度以降は、組込みシステムの基礎を学習する講義科目として、大幅な内容変更を予定している。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

# 2011年度 第4クォータ 教員各自のアクションプラン

- 1 共通科目
- 2 情報アーキテクチャ専攻科目
- 3 創造技術専攻科目



## ■第4クォータ アクションプラン■

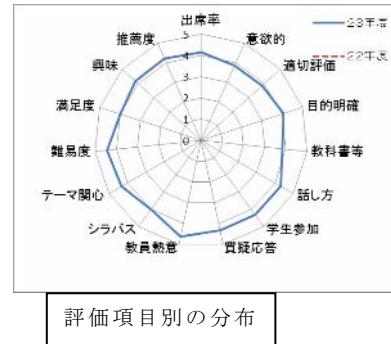
### 1 共通科目

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：国際経営特論  
氏名：前田 充浩

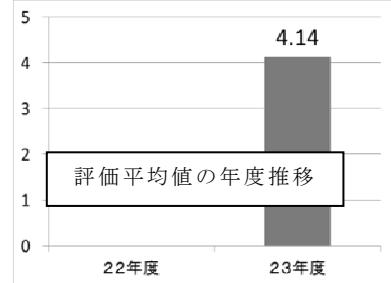
## 1 良い評価を受けた点

- ・経済学、経営学を中心に、多岐にわたる内容が盛り込まれている。
- ・外部講師の質が高かった。
- ・対話型の講義方式が優れていた。



## 2 改善すべき点

- ・大量の内容を盛り込んでいるため、幾つか説明不十分の内容があった。
- ・学生にレベルの高い発表を要求する以上、インセンティブについて考えるべきである。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・次回はさらに多くの内容を盛り込む予定であるため、全体の構成を精査し、説明の詳しさを均等化させるとともに、メリハリのついた構成とする。
- ・外部講師について、ワンランク質の高い講師を集める。
- ・インセンティブについて、海外派遣を含め、外部での発表機会を検討する。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- ・大変重要で、意義が高いと思います。
- ・少なくとも専攻内では、FDに関する議論を増やすべきと考えます。

## ■第4クォータ アクションプラン■

### 2 情報アーキテクチャ専攻科目

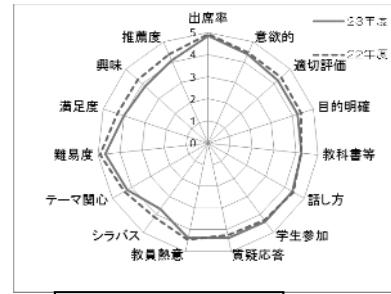
# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：プロジェクト管理特別講義  
氏名：酒森 潔、森口 聰子

## 1 良い評価を受けた点

学生参加、話し方、質疑応答、教員熱意がポイント4.38でよい評価を得た。これらは昨年と比較してもほぼ同じかよくなっている。

自由コメントからも、シミュレータを利用したグループワークが良かったという意見や、演習と宿題のバランスが良いという評価を得た。

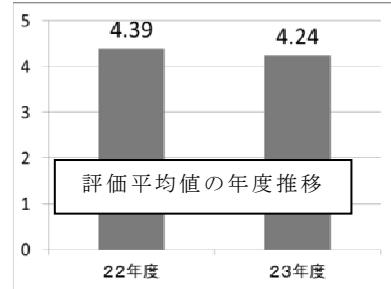


評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

シラバス、満足度、興味、推薦度がポイント4前後であり、昨年度よりも下がっている。

自由コメントからは、最後に提出させた計画書のフィードバックが無かったというコメントが多くなった。実際はフィードバックを行なっているので、その方法を今後は改善していく必要がある。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

今回のフィードバックは、毎回の講義レポートに個別に記入して返却する方法をとったが、昨年度のように全員に見せる形のほうが、効果があると思われる所以改善したい。

計画書を提出させ、チームでの議論をして発表もさせているが、それでも「正解」を求める意見が多い。講義中に「正解」は無いということを説明しているが伝わっていないようである。今後は、第15回目の講義時間を、提出物のフィードバックや講義全体についての意見交換の時間にしたい。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

今回のアンケート回収率が例年に無く悪かったようである。アンケートの締切りを延ばしたのが理由ではないだろうか。締切りはやはり講義終了直後にすべきかもしれない。

「シラバスが適切か」という項目が両専攻ともにいつも悪い。本学のシラバスは決して質の悪いものではないと思うので、なぜ「シラバス」の評価が悪いのか、個別の講義ではなく研究科全体の問題としてFD委員会で具体的に調査していただきたい。その結果必要であればシラバスの記述項目の改善や指導につないでほしい。

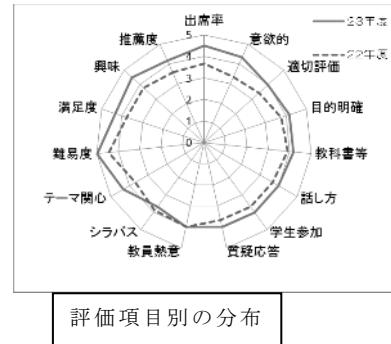
本レポートの記述欄が狭くなつた。タイトル部分を調整して記述欄を増やしてほしい。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：データベース構築特論  
氏名：戸沢 義夫

### 1 良い評価を受けた点

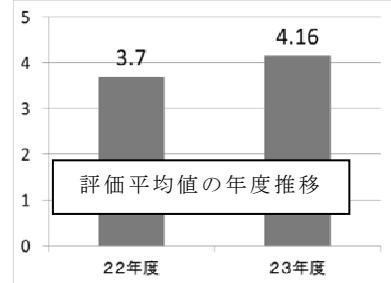
- ・情報処理技術者試験を教材に使用している。
- ・言葉の意味に立ち返り、考えさせる。
- ・毎回 Reading Assignment を貸すことにより講義の密度が高い。
- ・データベース技術のみならず、業務との係りについても重きを置いている。



評価項目別の分布

### 2 改善すべき点

- 下記のような改善コメントが寄せられている。
- ・教材の試験問題を学生を含めたディスカッションのテーマとしても良かったのではないか。
  - ・近年、データベースとしてRDB以外の選択肢も増えてきています。本授業でいうデータベースはRDBですので、授業の名称を「関係データベース」とした方が本授業のスコープが明確になると思います。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

担当教員が交代するので、新教員に期待する

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

特になし

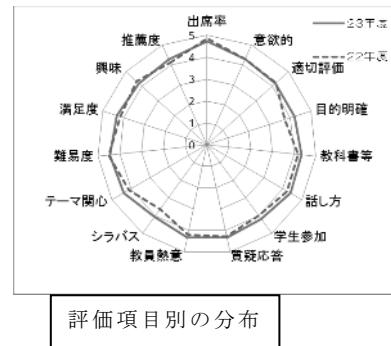
# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： ネットワークシステム特別講義III

氏 名： 真鍋 敬士

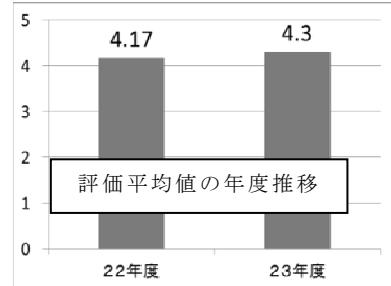
## 1 良い評価を受けた点

シラバスの評価が高くなっているのは、グループワークやセキュリティについて明確に記載したことによるものと思われる。目的の明確さについては学生の嗜好によるところが大きいという理解であり、講義としてのビジョンの低さは否めない。



## 2 改善すべき点

評価には現れていないが、今年度は座学講義での時間の使い方が非常に悪く、事前の準備不足が否めない。また、この数年は専門知識の多い学生が毎年数名履修しており、グループワークでは濃淡のある対応が必要を感じている。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

新鮮な話題を取り入れていくこととシラバス内容の明確化のバランスを取りながら進めていく。座学講義で新しい話題を取り上げた際には、毎回の講義後のアンケートで明示して学生からの意見を得る機会を高める。また、学生から直接意見があった点として、ディスカッション時間を強制的に割く等、グループワークでの各人の役割の明確化についてもう少し講師が介入することも検討したい。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

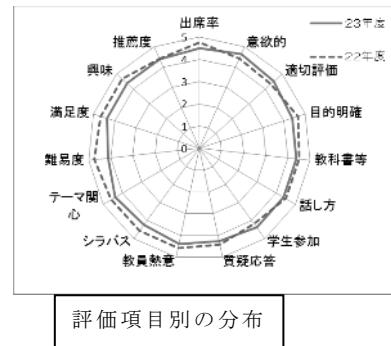
今年度は学生との会話が比較的多く、率直な意見が出てくることもあった。そのことが評価につながっている可能性も考えられる。第三者を介したフィードバックが、講義終了後多少時間をおいて得られることで、冷静な振り返りをする機会となる。このフィードバックがシラバスにも反映できるようなスケジュールになっているとさらに良いと思う。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： ネットワーク特論Ⅱ  
氏 名： 加藤 由花

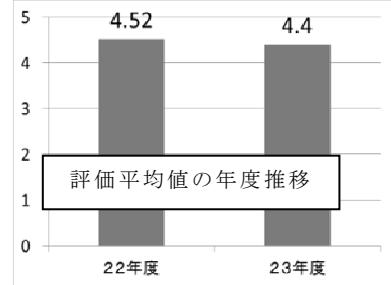
### 1 良い評価を受けた点

- 「教員熱意」「満足度」「興味」の値が相対的に高い。
- 際立って良い評価、悪い評価を受けた項目ともない。



### 2 改善すべき点

- 前年度と比較し、全体的に評点が下がっている。
- 「目的明確」「シラバス」「満足度」「興味」の値が下がっている。
- 「難易度」の値が特に下がっており、改善の余地がある。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ネットワークコースにおける本講義の位置づけ、毎回の講義の全体における位置づけを明確に説明することを意識的に行った。学生のモチベーション向上につながっていると思うので、今後とも続けていきたい。
- 講義の内容は、例年とほぼ同様の難易度であったが、難易度が高いという評価を受けた。履修者に合わせた講義レベルの設定を工夫していきたい。
- 座学が多くなりがちなので、課題の他、適宜実機を利用した演習なども取り入れていきたい。また、討論の時間を増やす等、今後、学生参加を促す工夫をしていく。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

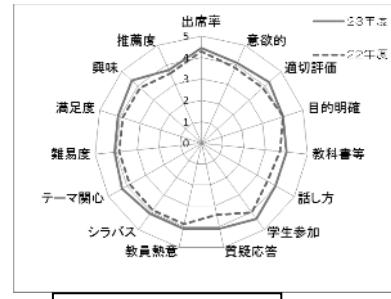
- 今回から、アクションプランに評価項目値のグラフを追加することにした。アクションプランは、評点を参考に作成する旨が徹底されることが目的の1つである。
- 記名式のアンケート実施等、次年度以降の活動に期待したい。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：マイニング技術特論  
氏名：嶋田 茂

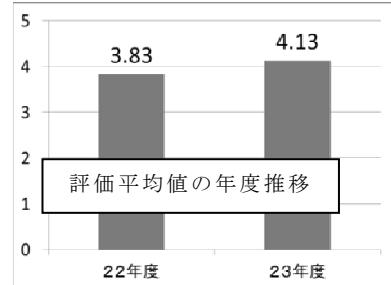
## 1 良い評価を受けた点

- データマイニング理論の基礎から応用に至るまでの広い範囲の説明を体系的に行い、深い知識として教授できしたこと。
- 単にマイニング理論の説明だけに留まらず、例題による数値実験の演習や、実際のマイニングツールを用いた演習を実施することにより、学生の理解が深められたこと。



## 2 改善すべき点

- 講義で取り上げる項目がやや多いためか、講義内容の理解が必ずしも十分ではない学生がいたこと。
- マイニング理論を説明するのに、情報量や統計的測度などを数式を用いて行っているが、これらの数式になじまない学生が多く見られた。
- レポート課題の自由度が広すぎて学生の取組がやや浅い。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 学習状況の評価用として課すレポートの課題範囲をもう少し制限し、一連のレポートにも課題間の関連を持たせることにより、学生の学習進捗状況が詳細に把握できるようする。
- 演習として用いているマイニングツールとして、ライセンスが制限される商用のもの他に、オープンソースのものを多数取り入れることにより、学生による自習が実施しやすいような演習環境を整備する。
- データマイニング理論の数式を用いた説明部分では、数式の持つ厳密性よりは、その数式をどのように展開して実用化していくかの適用方式を中心にして行う。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

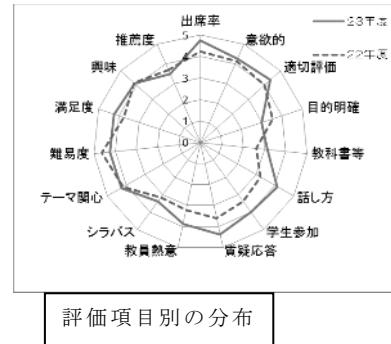
- パイチャートは、前年度との単純な比較を行う目的で行われているようであるが、調査回答学生の構成による信頼性の確率（出席学生の GP 値等）を付加して評価すべきと思う。
- その理由として、前年度の講義内容とそれほど遜色のない内容にもかかわらず、今年度の全体の評価状況が向上しているのは、前年度に比べより理解ができる学生が多く出席したことによるものと判断され、講義内容の修正による効果は必ずしも反映されていないように思われる。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 基幹システム開発論  
氏 名： 中鉢 欣秀、土屋 陽介

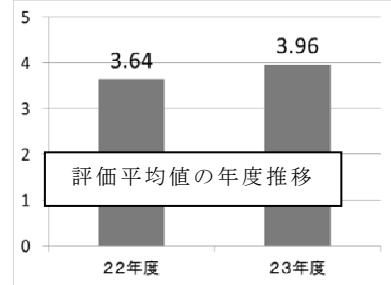
### 1 良い評価を受けた点

グラフから、教員熱意等の数値が向上したことがわかる。



### 2 改善すべき点

とくになし。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

とくになし。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

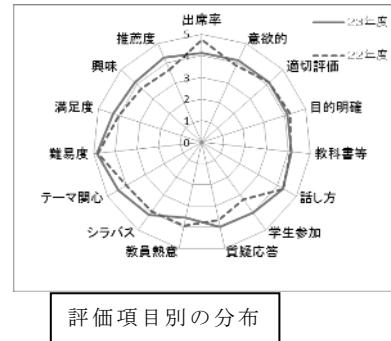
学生からのコメントを見ると、教員の説明を理解していないと見受けられるものがある。いつもここで書いていることだが、不明なことは教員に直接質問して欲しい。そもそも一方通行の評価には限界がある。教員と学生とが対話的に授業を改善させる方法など、検討してほしい。何度も同様の趣旨でコメントをしているが、一向に改善されないのは問題ではないか。なお、この時期にアクションプランを計画しても、すでに来年度のシラバスは提出済みであり、改善点を反映できない。シラバスは半年ごとに提出するなど、検討されたい。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：情報セキュリティ特別講義Ⅲ  
氏名：丸山 満彦、白濱 直哉、大場 敏行、尾嶋 博之

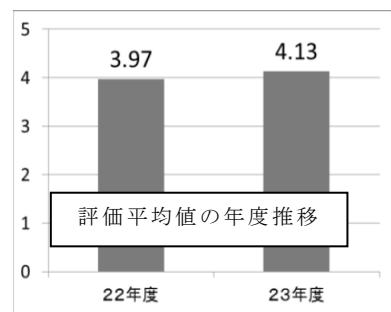
### 1 良い評価を受けた点

- 専門的な内容を経験談や実例を踏まえて講義していたこと。
- 課題を行うことにより理解を深めることができたこと。



### 2 改善すべき点

- 経験談、ケーススタディの不足
- グループ討議の方法
- 各分野間の資料のばらつきや内容の重複
- 課題の期限（現状 1週間）



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 資料および講義において、できるだけ実例、最新のネタを豊富に取り入れ、実務経験が少ない人でもイメージしやすいような配慮をする。
- 課題の内容およびグループ討議の方法について見直す。
- 教員間の連携をとり、資料のばらつきや内容の重複を無くす。
- 学生を参加させることを意識した授業にする（質疑応答を積極的にさせる。学生にその場で考えさせるような授業）。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

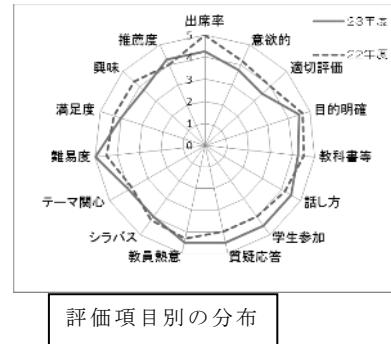
講義に対する客観的な評価を行うことにより、現状の課題が明確になり、より具体的に今後の改善・アクションプランの検討を行えるので良いと思います。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：情報セキュリティ特別講義Ⅱ  
氏名：瀬戸 洋一

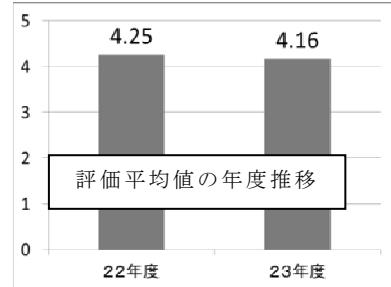
### 1 良い評価を受けた点

- ・演習を取り入れた点
- ・話し方、質疑応答
- ・学生参加の授業の構成



### 2 改善すべき点

- ・成績評価（グループ評価、個人評価）の方法、講義の内容への関心度の向上。
- ・セキュリティシステムに関する設計理論（手法論）であり、具体性を持たせることが教える上で難しく、この点について学生から要望がでていると受け止めている。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- ・学生からの指摘は重々承知しているが、本講義は、非常に高度な内容で、教え方が難しい。ケーススタディなどの開発も難しい。以下のようないくつかの対策を考えている。
- ・手法と具体的な開発をセットでカリキュラム構成を考える。次年度より具体的な開発としてセキュアプログラミング特論を設置した。この効果を次年度以降計測したい。
- ・情報セキュリティ特論2に関しては、内容をもう少し減らし、学生が余裕をもって考える時間を確保できるようにする。
- ・ケーススタディに関して、新しいテーマを開発する。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

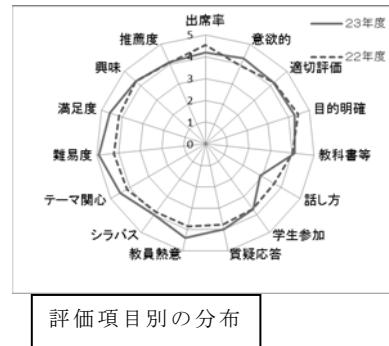
- ・母数が少なく（11人受講、4名回答）、適正な授業評価になっているか疑問が残る。
- ・授業評価を全員実施するように義務つける必要がある。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：標準化と知財戦略  
氏名：成田 雅彦

## 1 良い評価を受けた点

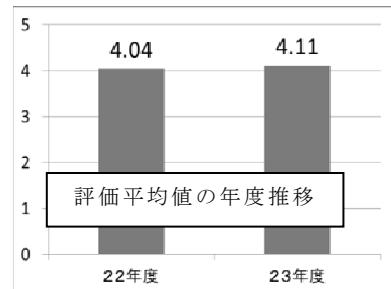
- 目的、教科書、熱意、シラバス、関心、満足度、興味、推奨度について良い評価を得られた。
- 難易度については適切なレベルになった。



評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

- 話し方、学生参加については改善すべきところがある（平均との差が0.2以上あるもののみ）。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- グループ学習については、評価は良いが、次回以降、調査だけでなく戦略立案を含めてより実践的なものとしていく。
- 質問と回答については、秋葉原キャンパスの人へもQAしたり、回答をLMSなどにアップして後から参照できるようにする。
- 学生参加に関してはアンケートによるフィードバックを行っているが、入力可能時間を延長したり、入力したかどうかの確認を入れるなどの改善を考えている。
- 話し方については、アンケートにて気になる点を収集してフィードバックしていく。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

- 評価値と具体的な理由がリンクするようなシステムが望まれる。

## ■第4クォータ アクションプラン■

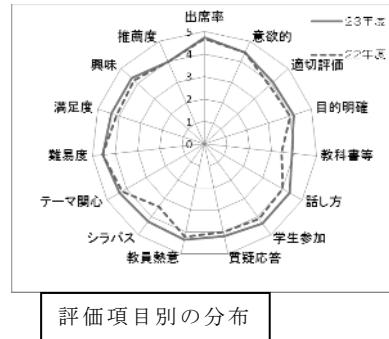
### 3 創造技術専攻科目

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： インダストリアル・デザイン特別演習IV  
氏 名： 小山 登

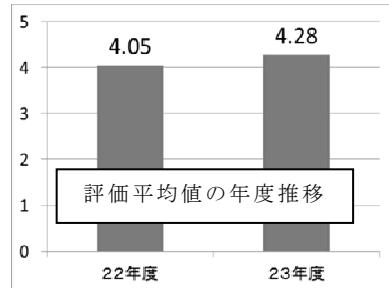
## 1 良い評価を受けた点

15ある評価項目のほぼすべての項目において、良い評価を受けることができたと思う。特に、昨年度低めの評価を受けたシラバスについては、改善され良い評価を得ることができたと思う。これは、全面的に見直したことが評価されたようだ。また、教科書、話し方、満足度なども良い評価となり、理想的な状態により近づいたと思う。



## 2 改善すべき点

評価ポイントでは、総合ポイントが4.05から4.28へアップした。特に目立って悪い評価を受けた項目はないが、日程がPBLの発表会前と重なり、最終のモデルづくりの時に夢工房などの作業が重なり、作業に支障をきたしているとの記述コメントがあった。肯定的な意見のモデルの提出期限を1週間延ばすなどの対応を引き続き検討する必要があると思う。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

全体的に学生が大変興味を示しているモデルづくりの時間をもう少し取れるように、全体のスケジュールを調整して、要望に応えるようにしたい。また、実際の企業などで実施しているアイデアの検討会などは、引き続き取り入れ、より実践的な演習としたい。改善ポイントにも記載したが、この授業のスケジュールが、PBL演習の作業時間とバッティングして、作業スペースや工具などの使用制限が出ている点は、作業スペースの確保や授業専用の最低必要限の工具は確保できるよう努力したい。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

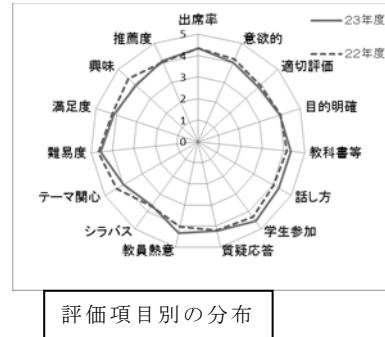
FD委員会の委員長として、率先してFDフォーラムなどで得た外部などからの意見やコメントを積極的に取り入れ、授業やカリキュラム全体の見直しなどに取り組んでいきたい。また、改善成功事例などを教員間で話し合える場面なども作っていくと効果的横展が図れると思う。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：サービス工学特論  
氏名：橋本 洋志

## 1 良い評価を受けた点

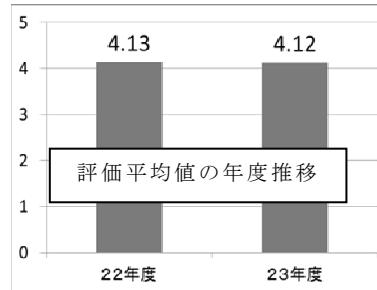
- 国内外からの視点を持った説明にグローバル化の考え方を持つことができた。
- 先端研究の内容を知ることができた。
- 感覚的な部分を工学的に客観的または定量的評価する考え方を学べてよかったです。
- 個々のレポートに対するコメントが適切であった。



評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

- 内容やボリュームが多くすぎる。
- レポートの負荷が大きい。
- 他の授業との関連が強い部分については、ついてゆけないことがあるので、再度、解説してほしい。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- おおむね、良い評価をいくつか得ているが、時代や学生の思考変化に適合するような例題を豊富に用意する。
- 悪い評価を受けた点の、1点目については、サービス工学が幅広い学際領域であること、また、学生に事前学習を促しても、社会人であることと、2回/週授業で、負担が大きいとの声が学生から聞いていること、などのため、学際領域の項目を丁寧に解説することとする。
- 一人の学生のみから、低い評価を受けているが、そのほかの学生からは高い評価を受けており、わずかな特異な事象と捉えて良いかどうかを課題とする。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

学生の知識背景が毎年変わり、かつ、学生間のばらつきも大きいため、これをどのように授業で対応できるか、毎年の悩みであり、このことの対処策を考えることが大事と考えている。そのために、常にFD活動を行い、教員へのフィードバックは不可欠であると考える。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

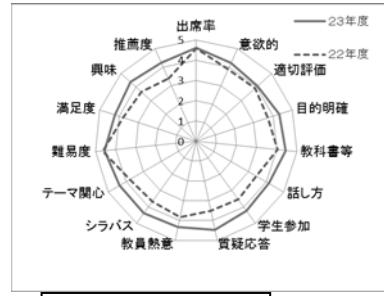
講義名： デザインシステム計画特論  
氏 名： 國澤 好衛

## 1 良い評価を受けた点

今年度は、昨年度と比較し、「意欲的」「教科書等」「教員熱意」「満足度」の値が上がった。

特に、「目的明確」「話し方」「学生参加」「質疑応答」「シラバス」「テーマ関心」「興味」「推薦度」の値が大幅に上がった。

昨年は、履修証明プログラムとの相乗りで授業がやや混乱したが、今年度は分けて実施することで、本来の目的どおりに実施できたこと。さらには、昨年実施時の課題をふまえ内容を大幅に改善したことなどが奏功したものと思われる。

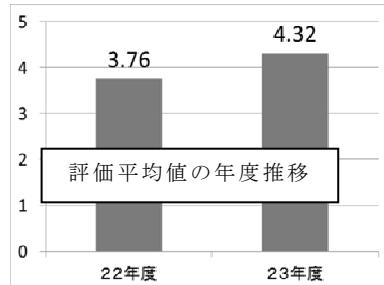


評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

今年度は昨年に比べ、グループ学習・演習時間を多くしたが、もう少し増やすことを検討したい。

難易度評価でやや難しいとの回答が半数弱あり、この点は改善余地があるところであり、内容を見直したい。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

昨年度に比べ評価がかなりあがっていることから、今年度の授業内容の見直しは妥当なものと評価できる。

したがって、来年度においてもこの方向性を意識しつつ改善していきたい。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

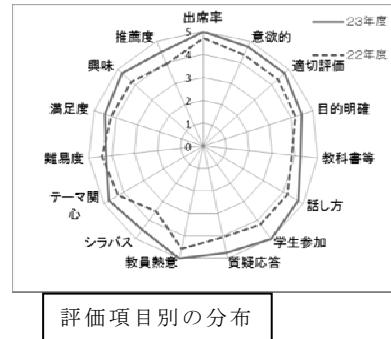
## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： デザインマーケティング特論

氏 名： 福田 哲夫

### 1 良い評価を受けた点

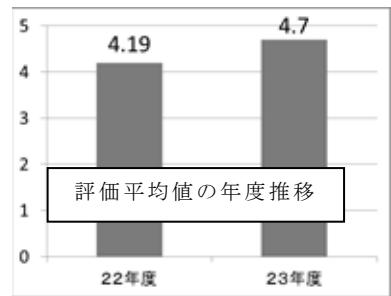
- 毎回の配付資料を充実できたことに良い反響を得ることができた。



評価項目別の分布

### 2 改善すべき点

- 一週間に 2 回の講義進行と宿題の量の多さに不満のある学生がいた。
- グループワークによる演習のしやすい教室が欲しいとの要望があがっている。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 毎回の配付資料を充実できたことに良い反響結果を得ることができた。  
しかし講義中のキーワードから自分自身の手で情報検索し共有する努力を促したい。
- 深堀しにくいとの意見もあったが、スピード感があり集中できるとの感想もあった。  
講義はこれまで通りスピード感を持って進めたい。
- 但し、デザインプロセスから理解を促す意味において、カリキュラム編成での 3Q、  
または 2Q への入れ替えの必要性を感じる。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

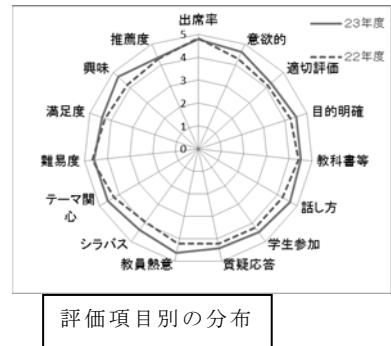
- アンケート結果では昨年度より良い評価となったが、昼間の講義のため集計母数が少なく判断が難しい面もある。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 技術経営特論  
氏 名： 吉田 敏

### 1 良い評価を受けた点

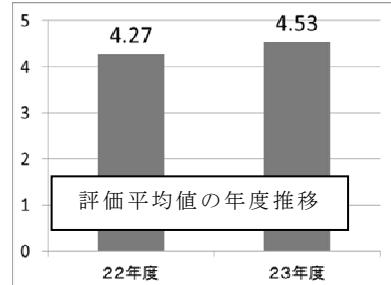
- 外部の先生のお話が聞けたところが良かった。
- グループ議論。教員や他の生徒の考え方や知見を得たうえで、自分の考え方をまとめ、グループ全体で課題に対する答えの方向性を打ち出していった点。
- PBL に繋げるためにも、グループ学習は良い。



評価項目別の分布

### 2 改善すべき点

- 他のクオータの授業と重複する点があったので、その分新しいトピックスがあつても良かった。
- プレゼンテーション前のグループ議論を、テーマごとに2グループでのディベート形式にすることで、議論の内容を深め、それをまとめることで、より濃い内容のプレゼンテーションができるのではないかと思う。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

- 外部の講師による講義も織り交ぜながら講義を構成することを検討するようとする。
- グループ議論は、学生の意見を確認しながら、できるだけ慎重に時間の配分や取り方を注意深く検討する。
- できるだけアップデートした知見や情報を駆使しながら、実例や、実際の企業活動に関する内容を取り上げていくように心がける。そのためには、研究を可能な限り進め、最先端の知見を得るべく努力していく。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

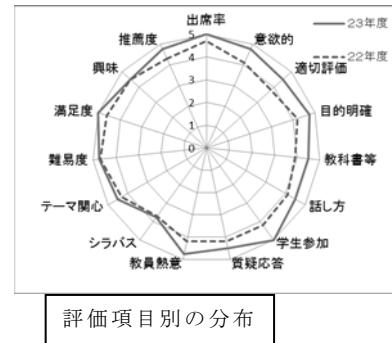
- 学生の意見は、自分が気づかない部分に関する講義の向上に極めて有効性の高いものであり、講義の見直しに非常に役立っている。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 設計工学・プロトタイピング特別演習  
氏名： 館野 寿丈

### 1 良い評価を受けた点

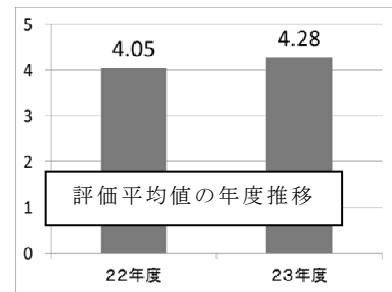
昨年に比べて参加者数が少なかったが、参加者においては出席率が高く、意欲的に取り組んだ学生が多くいた。



評価項目別の分布

### 2 改善すべき点

演習での開発対象をマイクロマシンとしているが、実際には活動時間が少なく、部品の加工や調達も困難な例が多いので、あらかじめ機能モジュールを準備するなど、工夫したい。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

グループ単位での演習科目であるので、遅刻者が居るとグループ活動が乱れることになる。昨年度はその例が多かったのに対し、今年度は少なかったため、活動が円滑に進み、評価も高くなつたと考えられる。遅刻者を減らす工夫を考えたい。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

調査は有益であるので、学生の負担にならない程度に継続すると良いと思う。

## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：先端材料特論  
氏名：管野 善則

### 1 良い評価を受けた点

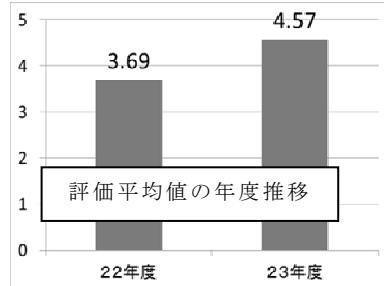
意欲的に講義し、目的が明確、評価も適切。



評価項目別の分布

### 2 改善すべき点

前年度よりも講義の難易度が下がったとの評価あり。



### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

意欲的に講義し、教科書も併用し、実験・実習も取り入れる。

質疑応答を何度も繰り返し、徹底的に理解できるよう指導する。ただ、講義レベルが少し下がったとの意見が出てきたので、アドバンス学生に対する、課題を設ける必要があると考える。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

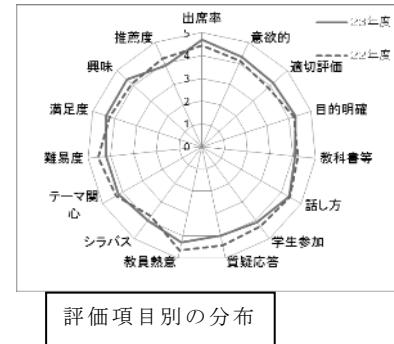
ある程度、回数を重ねて行く事により、改善方向に向かっていると考える。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 動的システム工学特論  
氏 名： 川田 誠一

## 1 良い評価を受けた点

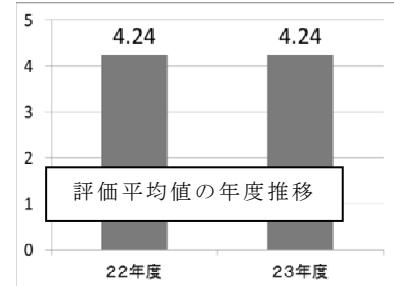
推薦度が3.9以外はすべて4以上の高い評価を受けた。  
総合点は、昨年度と同様であり、一昨年度までよりも高い評価で留まっている。



評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

難易度が中程度となっており、改善するとすれば、少し、高度な内容に授業内容を変更する必要がある。本学が、様々な背景を持つ学生を受け入れているところから、授業内容をある程度標準よりも容易な内容で設計してきたが、そろそろ再検討する時期に来たと判断する。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

難易度を除いて、特に大きな問題がないことから、授業内容をより高度な物に変更したい。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

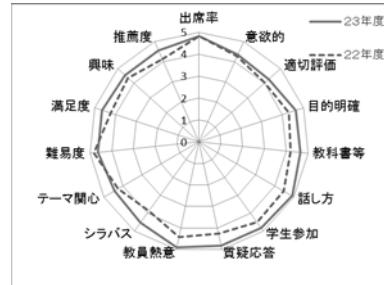
本学のFD活動において、重要な位置づけにあり今後も推進したい。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：品質工学特論  
氏名：越水重臣

## 1 良い評価を受けた点

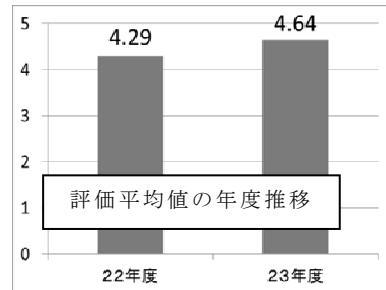
平成 22 年度に比べ平成 23 年度は、すべての項目で評点が向上している。自由記述もおおむね好意的な回答が多く、来年度以降もこれを持続したい。



評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

グループワークの演習において、グループで討論する内容をさらに増やすことを試みたい。今年度の演習では、時間的な余裕がなく、深い思考ができなかつたと反省している。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

機能性評価の演習において、こちらが用意した課題を実習するだけでなく、各グループで討論して実験計画を立てるような展開を試みたい。そうすることにより、目的である効率の良い技術開発の方法を考えることにつなげたい。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

講義内容の見直し、改善に有効である。

# 2011年度 後期

## 専攻ごとのアクションプラン (PBL)

- 1 情報アーキテクチャ専攻 PBL
- 2 創造技術専攻 PBL

※PBLとは……

学生が担当教員毎のグループに分かれ、1年かけて行う実践型プロジェクト演習のこと。テーマは教員毎に異なる。他大学のゼミに相当する、本学の特徴的プログラムの一つである。

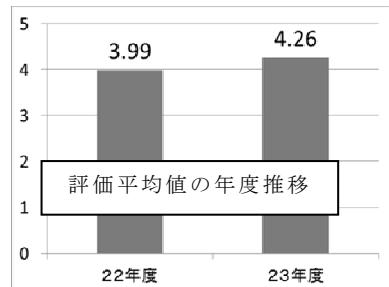
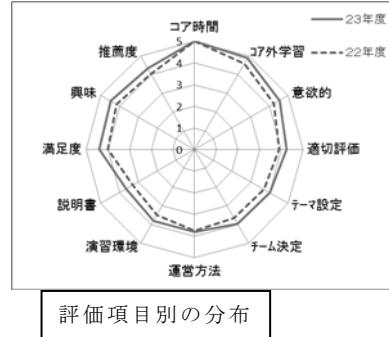


## 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名：情報システム学特別演習Ⅱ（情報アーキテクチャ専攻 PBL）  
氏名：戸沢 義夫（代表して記述）

### 1 良い評価を受けた点

- ・チームメンバーそれぞれが意欲と責任感を持って取り組む必要がある。
- ・本学に入る前に期待したもの以上の学びがあった。
- ・一つの課題（テーマ）を複数人で担当したこと。
- ・PBL 作業だけではなく、実際のプロジェクトを進めながら、先生からいろいろ知識を教えて下さる。
- ・学外の組織との連携
- ・解答がないものに対して、自ら研究して解答を導き出す点
- ・各アクティビティを成果ドキュメントとしてまとること。
- ・指導が丁寧だった。親身になって考えてくれた。
- ・毎回、先生が学生のディスカッションを聞いて、助言をくれる。
- ・担当教員が高慢でなく、学生の意思や意見を大事にされた
- ・適切なタイミングでアドバイスがもらえた。



### 2 改善すべき点

下記のような改善コメントが寄せられている。

- ・何らかの企業等外部との共同作業があると良い。
- ・PBL に必要な知識をきちんと身に着けて PBL を履修したほうが良い。
- ・他の PBL の状況を知るチャンスが欲しい。
- ・学習、実習、まとめを 1 年で行うのがなかなか難しい。
- ・研究室間で成果物の求められ方や集まり方の取り決めに差がある。
- ・PBL の人数を均等にしたほうが良い。
- ・23 時を超えて続くことがあり、施設利用予約か時間外利用届のどちらかを提出。
- ・他チームと共有の演習室は騒がしい時もある。
- ・iPBL のユーザビリティについて改善願いたい。

### 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

全教員が参加する PBL 研究会を実施し、PBL の方法についてより良くなるようにディスカッションする。

### 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD 活動に対する意見

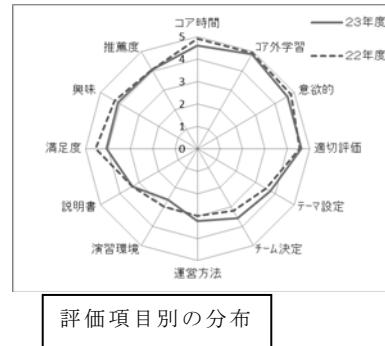
特になし。

# 「学生による授業評価」調査結果に対するアクションプラン

講義名： 創造技術特別演習Ⅲ（創造技術専攻 PBL）  
氏名： 橋本 洋志（PBL取りまとめ担当教員）

## 1 良い評価を受けた点

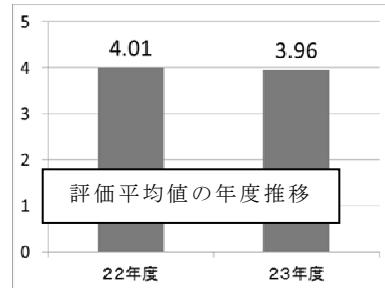
- ・プロジェクトを遂行する難しさを学べるプロセスを体験できた。
- ・ひとつのチームで長期的にプロジェクトを行えること。
- ・第3者評価を得られる機会を得られたこと。



評価項目別の分布

## 2 改善すべき点

- ・社会学、人文学の必要性を感じることと、理工学の強化が必須と考える。
- ・事前にプロジェクト管理を全員が学ぶことで、PBL特別演習がもっとスムースに進行すると考える。
- ・発表準備に要する期間とプロジェクト進行期間のバランスを考えなおして欲しい。



## 3 今後のアクションプラン（良い評価を発展させる策、改善すべき評価には改善策）

改善すべき点において、

- 1番目について、現在のところ、各授業の見直しを行ってもらっている。さらに、コース別の特色ができるような改善も図っている。
- 2番目について、専攻科としての課題として取り上げる予定である。
- 3番目について、発表形式の自由度の増加により対応する予定である。

## 4 「学生による授業評価」調査活動に対する意見、FD活動に対する意見

学生の背景が広い分だけ、様々な要求や意見がある。その中でも、真摯に耳を傾けるべき意見があり、授業をよりよくするためには、このような意見を迅速に取り入れ、即応的に授業に反映させるため、このようなFD活動は必須と考えています。

## FD レポート編集後記

今回の FD レポートの内容は、2012 年 2 月 23 日に実施された、第 11 回（2011 年度第 2 回）FD フォーラムが主なものとなっております。

今回のフォーラムは、現在急速に必要性が高まっていると考えられるグローバル化への対応をテーマにした内容となりました。

様々な技術や社会状況がグローバル化の方向性を強める昨今、資源立国ではない日本のこれからは、海外に対して積極的に連携を試み、より大きな発展を目指す必要があると考えられます。東京都も、東京が目指す 21 世紀の都市戦略を世界に示すため、「10 年後の東京」の中で、アジア諸都市との連携・連帯を通じてダイナミックな発展を目指すとしています。そのような中で、海外の多くの地域との協働を推し進め、国と国、地域と地域の垣根を取り去るような活動を行っていき、日本の将来を明るい方向に導くような人材の育成が重要な課題であると考えられます。これらの視点から、「高度職業人材の育成」という面を担っている本学としても、アジアを中心として留学生を受け入れることや海外大学との相互協定に基づき PBL の共同実施など教育研究活動の充実に努めていますが、今回のフォーラムを通し、教員一同が、その目指す方向性を再認識し、より高い角度で貢献していくために何が必要かを理解できたのではないかと考えております。

当委員会としては、これからも必要な視点を取り入れながら、今回のように積極的に新規性の高い FD 活動を推進していきたいと考えております。そして、全教員の協力を得ながら、より充実した FD 活動の成果を目指す所存でございます。

FD 委員会委員長

吉田 敏

[執筆者]

## 産業技術大学院大学

石島	辰太郎	産業技術大学院大学学長
川田	誠一	産業技術大学院大学産業技術研究科長
加藤	由花	産業技術大学院大学産業技術研究科長補佐
酒森	潔	産業技術大学院大学教授
秋口	忠三	産業技術大学院大学教授
小山	裕司	産業技術大学院大学教授
嶋田	茂	産業技術大学院大学教授
瀬戸	洋一	産業技術大学院大学教授
戸沢	義夫	産業技術大学院大学教授
成田	雅彦	産業技術大学院大学教授
福田	哲夫	産業技術大学院大学教授
管野	善則	産業技術大学院大学教授
國澤	好衛	産業技術大学院大学教授
小山	登	産業技術大学院大学教授
橋本	洋志	産業技術大学院大学教授
前田	充浩	産業技術大学院大学教授
村越	英樹	産業技術大学院大学教授
吉田	敏	産業技術大学院大学教授 FD 委員会委員長
中鉢	欣秀	産業技術大学院大学准教授
越水	重臣	産業技術大学院大学准教授
館野	寿丈	産業技術大学院大学准教授
清水	将吾	産業技術大学院大学助教
慎	祥揆	産業技術大学院大学助教
土屋	陽介	産業技術大学院大学助教
長尾	雄行	産業技術大学院大学助教
森口	聰子	産業技術大学院大学助教
大場	敏行	産業技術大学院大学非常勤講師
尾嶋	博之	産業技術大学院大学非常勤講師
金川	信康	産業技術大学院大学非常勤講師
白濱	直哉	産業技術大学院大学非常勤講師
福原	康司	産業技術大学院大学非常勤講師
真鍋	敬士	産業技術大学院大学非常勤講師
丸山	満彥	産業技術大学院大学非常勤講師
安井	和彦	産業技術大学院大学非常勤講師
中川	雅史	産業技術大学院大学非常勤講師

公立大学 産業技術大学院大学

AIIT FD レポート第 12 号 2012 年 8 月

発行：産業技術大学院大学 FD 委員会

〒140-0011 東京都品川区東大井 1-10-40

<http://aiit.ac.jp/>

