

副学長（国際担当）・グローバル教育センター長
ダイアナ・コー

SGU 最終年度には、様々な業界でグローバルに活躍するパネリストをお招きし、「グローバル人材を超えて」をテーマに、プレゼンテーションやディスカッションを行いました。グローバルとダイバーシティ推進を担当する立場として、非常に考えさせられるシンポジウムであり、本学が今後のグローバル化を進めるうえで直面する課題や目標がより明確になりました。

学校法人東京家政学院理事長の吉武博通氏は、日本の大学のグローバル化が、G30、GGJ、SGU² などのいくつかの主要な助成金を通じて、政府のグローバル化推進施策と密接に結びついてきたことを指摘しました。「グローバル」という概念は政府によって定義されており、それに従うことが本学の「グローバル化」施策に対する資金を得るための前提条件となっています。例えば、SGU において政府が設定した目標は、この 10 年間、海外からの留学生や国際的なバックグラウンドを持つ教職員の受け入れ、日本人学生の海外留学、学生や教職員の外国語能力の向上、情報の英語化といったものでした。

プロジェクトの終了が近づく中、大学にとってグローバル化が何を意味するのかを再考することが迫られています。特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパン事務局長の木内真理子氏は、国々の中の文化的差異だけでなく、日本人同士の間にも存在する文化的な違いにも目を向けることを促し、違いを理解し受け入れるだけでなく、それを力の源泉にすることの重要性を指摘しました。実際、本学の卒業生でもある、ダイバーシティ推進の専門家が開催したグローバルマインドセットに関するワークショップでは、一人の人の中にある多文化的側面について学びました。グローバルマインドセットの醸成とは、国家間の文化的差異を認識し、それに対応することに加えて、経済的背景、ジェンダー、セクシュアリティなどの違いを超えるものなのです。この文脈において、「多様性」はグローバルマインドセットの有機的な一部となります。

「グローバルマインドセット」をこのように理解することは、「グローバル人材」に対する考え方にも広げることができます。外国語能力や異文化理解（「文化」と「差異」を「異文化間の差異」として狭義に捉える）を含む、一定程度の異文化的な総合力や個々の能力のセットは、「ツール」として理解されるべきであり、グローバルに活躍しようとする「志向」や「姿勢」があってはじめて効果的に使いこなすことができるのです。例えば、木内氏は、グローバルに活躍できるのは、単に能力を持つ人だけでなく、正解が一つでないことを楽しみ、物事の根本原因を追究することに取り組み、異なるバックグラウンドや考え方を持つ人々と協力し、失敗を成長の機会に変え、人間関係を構築することができる人である、と語りました。同様に、本学の卒業生で、関西ペイント株式会社経営企画本部 M&A 戦略部長の河本孝氏は、自身のグローバルで多面的なキャリアを振り返り、挑戦を楽しみ、同調圧力に屈せず、やりたいことをためらわずにやることの大切さを強調しました。

これらの考えは非常に妥当であると感じます。しかし、SGU の下で大学のグローバル化に取り組んできた私としては、「グローバル人材」とは何か、「グローバルマインドセット」とは何かという問いに対して、これらの考えを国際交流、留学、外国語能力などの取り組みとどのように調和させるかを考えざるを得ません。そして、これらの考えが大学の「グローバル化」の軌道にどのような変化をもたらすのかについても、考えるべきかもしれません。

多様性とグローバルマインドセット

一つ確かなことは、私たちは文化をより広く捉える必要があるということです。私の限られた知識では、グローバル化とグローバル人材の概念は、「多文化理解」や「外国文化の理解」と手を取り合ってきました。株式会社セールスフォース・

ジャパンの常務執行役員兼人事本部長鈴木氏や木内氏が強調したように、日本人の中における違いに対する柔軟性と認識の必要性と同様に、日本の外の文化も多様である可能性が高いです。国民性に焦点を当てた一連の研究が存在する一方で、国内の文化の中で、特に人種、階級、ジェンダー、民族的背景に基づく異質性について考えることにも正当性があります。したがって、国家境界や出身国に基づく分断を過度に強調するのではなく、国内の文化の中の広範な違いに目を向け、これらの違いを理解し活用するためのスキルと志向を育むことが重要です。私たちが学生のグローバルマインドセットを育む際には、これらのことをしっかりと心に留めておくべきことです。

同時に、私はこのグローバルマインドセットに関する議論を、同僚同士の「個人間の違い」を受け入れ、それを強みに変えるという志向を育む取り組みとは区別したいと思います。社会の中の社会的な違いや不平等、および国家境界と国々は、個人にとって特有であり、多くの経験的および教育的な機会を提供する文脈を構成します。これが、「グローバル」の狭義が依然として重要である理由です。国家は、歴史、政治、経済などで構成され、その国に暮らす人びとが共有する言語、料理、儀式、習慣などが構成する文化と有機的に結びついています。国境を越えて、自分が当然だと考えている言語、食べ物、慣習、思考、歴史の共有認識、集団意識などが共有されていない環境に身を置くことは、柔軟性だけでなく、自分自身の「文脈」を再学習し、何が多様性であるかを再考し、自分の価値観を再評価する重要な教育的・経験的機会を提供します。これはまさに、私たちが卒業生に留学体験について尋ねたときにかれらが語ったことです³。私たちは、これらの経験と学びを通じて、学生が深い「グローバルマインドセット」を身につけ、最終的により多くの人々がより良い生活を送れるように生き、働くことを願っています。

大学の役割

大学は、教育機関として、教室内外で学生の知的および社会的成長のためのさまざまな機会を提供する責任があります。

私たちの「やるべきリスト」には、大学の本物のグローバル化を実現するために取り組むべき重要な問題として吉武氏が列挙したことが多く含まれています。これには、トップ主導と現場主導を上手に組み合わせること、グローバル化の意義と目的の共有、キャリア教育（支援）とグローバル教育の融合、グローバル化諸施策の位置付けと成果を教育の質保証に組み込む、学生の外国能力を引き上げるための教育方法、キャンパスでの日本人学生と海外出身学生の真の交流の促進、キャンパス内、ウェブサイト、SNS等の完全日英両言語化、日本人教員の英語力を持続的に伸ばすための支援、英語力をより重視した職員採用、職員育成、社会への発信とブランド構築が含まれます。

過去10年間、SGUの下で、そしてそれ以前から、私たちの大学はこれらの問題に取り組んできましたが、その結果はさまざまでした。SGU後に大学のグローバル化を引き続き進展させるためには、これらの問題に取り組みつづ、学生のスキルと能力だけでなく、彼らがグローバルに活躍できるような志向と姿勢を育てる必要があります。企業の言葉で言えば、私たちは卒業生を「人材」として世界に提供します。教育者として私たちが重視しているのは、最終的には学生の成長と視野を広げ、人生における可能性を拡大することです。

¹<https://www.hosei.ac.jp/info/article-20231027142905/?auth=9abbb458a78210eb174f4bdd385bcf54>

² G30（グローバル30）大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業（2009－2013）、GGJ（Go Global Japan）経済社会の発展を牽引するグローバル人材育成支援（2012－2016）、SGU スーパーグローバル大学創成支援事業（2014－2023）。

³ 本学在学中に留学を経験した卒業生に対して行った自由回答式アンケート。

Vice President (International Affairs)
Director, Global Education Center
Diana Khor

Professor Hiromichi Yoshitake, President of Tokyo Kasei Gakuin University, brought our attention to the fact that the globalization of Japanese university has been tied very closely with the government's globalizing initiatives through a few prominent endowments, including G30, GGJ, and SGU¹. The conception of the 'global' has been defined by the government, and our compliance to it is a prerequisite for obtaining funding for our own 'globalizing' initiatives. Take the SGU, for example, the goals set by the government which we strived to meet in the past decade revolved around increase in the intake of international students from overseas and staff with international backgrounds, sending Japanese students to study overseas, improving proficiency in foreign languages among students and staff, making available information in English, etc.

The project's coming to a closure affords us the opportunity to re-think what globalization means for the university. Ms. Mariko Kinai, the CEO of World Vision Japan, directed our attention beyond a narrow conception of cross-national cultural differences to differences among people with similar cultural roots—for example, among Japanese—and hinted at the significance of not only understanding and accepting differences, but turning them into a source of strength. Indeed, at a global mindset workshop run by an alumna I also learned about the multicultural aspects inside one person, and developing a global mindset goes beyond recognizing and navigating nation-based cultural differences to differences in economic background, gender, sexuality, etc. In this connection, 'diversity' becomes an organic part of the global mindset.

This understanding of the 'global mindset' also extends to thoughts about 'global human resources.' A certain level of intercultural competence and set of abilities, including foreign language proficiency and inter-cultural understanding (in the narrow sense of 'culture' and differences as consisted in 'cross-cultural differences') are best understood as 'tools' which can be used effectively only if one has the 'orientation' or 'disposition' to thrive globally. Ms. Kinai, for example, made the point that it is not only competence that makes a person who can thrive globally, but rather, it is somebody who enjoys not having one correct answer to things, delving into the root cause of things, and working with people with different background and thinking, as well as somebody who acts with unswerving determination, who can turn failures into opportunities for growth, and who can build relationships with others without depending on one's position. Similarly, reflecting on his own global and multifaceted career, Mr. Takashi Kawamoto, Director of M&A Strategy Department, Corporate Planning Division of Kansai Paint Co. Ltd, emphasized the enjoyment of taking up challenges, not to yield easily to pressure of conformity, and to do what he wants to do without hesitation.

I find these ideas most reasonable. However, having worked for the globalization of the university under SGU, I also wonder if this is what 'global human resources' are, and what a 'global mindset' is, how do we reconcile these ideas with our efforts on international exchange, studying abroad, intake of

international students, foreign language proficiency and so on? And, do these ideas point to changes in the trajectory to “globalize” the university?

Diversity and the global mindset

One thing that is sure is that we need to have a broader conception of culture. The idea of globalization and global human resources, in my limited knowledge, went hand in hand with the idea of ‘multicultural understanding’ or ‘understanding of foreign culture(s).’ Just as Mr. Masanori Suzuki, Vice President of Salesforce Japan, and Ms. Kinai have emphasized the need for flexibility and awareness of the differences among Japanese, it is important to recognize that any cultures outside of Japan are likely heterogeneous. While there is a consistent strand of research focusing on ‘national character’, it is also reasonable to think about heterogeneity within the nation, not least on the bases of race, class, gender, ethnic origins. As such, it is indeed important not to over-emphasize national boundaries or country of origin to attend to a wider range of differences within national cultures, to develop not only the skills but also the orientation to appreciate and make the most of these differences. These are things to bear in mind in our commitment to cultivating a global mindset in our students.

At the same time, I’d still like to distinguish this discussion on global mindset from an endeavor to cultivate an orientation towards accepting and making ‘individual differences’ among colleagues a strength at work, etc. Social differences and inequalities in any society, as well as national boundaries and nations do constitute contexts that are unique, and which offer much experiential and educational opportunities for individuals. This is where the narrow sense of ‘global’ still matters. A nation provides a context constituted by history, politics, economics, etc. that are organically connected to the language, cuisine, rituals, mores, etc. that constitute ‘culture,’ which is largely shared by the people living in that context. To cross national boundaries to place oneself in a context where one’s taken-for-granted language, food, practices, thinking, shared history, collective consciousness are not shared requires not only flexibility, but the context also affords an important educational and experiential opportunity to (re-)learn one’s own ‘context,’ to (re-)think what diversity is, and (re-)assess one’s values. This is indeed what our alumni told us when we asked them about their study abroad experiences.² It is our hope that based on such experiences and learning, students would develop a deep ‘global mindset’ and ultimately, to live and work in a way to make things better for more people to live better.

The tasks of the university

As an educational institution, the university has the responsibility to provide a variety of opportunities for students’ intellectual and social growth both inside and outside the classroom.

On our ‘to do list’ are many of the items Professor Yoshitake listed up and considered essential issues to address to realize an authentic globalization of the university. These include finding the best mix between top-down and bottom-up initiatives, the shared understanding and awareness of the meaning and purpose of globalization, the integration of career education/support and global education, the positioning of globalization initiatives and the integration of outcomes of such initiatives into the quality assurance of education, adoption of pedagogy that can improve students’

foreign language proficiency, genuine interactions between domestic and international students, bilingual information on campus, website and posts on social media, incentives and support for the continued improvement of Japanese faculty's English proficiency, emphasis on English proficiency in administrative staff recruitment and development, and public communication and brand building.

In the past 10 years under SGU and before, our university had taken up many of these issues, with varying results. Our post-SGU commitment to continue and further substantiate the globalization of the university would consist in confronting these issues, while bearing in mind the need not only to cultivate students' skills and competency but also their orientation and disposition so that they can thrive globally. In corporate language, we refer to our graduates as 'human resources' we offer to the world, as educators, what we care about is ultimately about students' growth and broadening their horizons and expanding their possibilities in life.

¹ <https://www.hosei.ac.jp/info/article-20231027142905/?auth=9abbb458a78210eb174f4bdd385bcf54>

² G30 (Global 30 Project): Establishing University Network for Internationalization (2009 – 2013), GGJ (Go Global Japan): Project for Promotion of Global Human Resource Development (2012 – 2016), SGU: Top Global University Project (2014 – 2023).

³ Questionnaires with open-ended questions filled out by alumni who studied abroad during their tenure at the university.