

本学の海外留学制度の概要

海外留学制度

派遣留学プログラム (8か月)

プログラム開始：平成24年度

- ①事前に英語スキル向上や、海外の文化理解を目的とした講義を受講しながら定期的にIELTSを受験する。
- ②語学研修との一番の違いは、留学先で英語の講義を受けるだけではなく、自分の専攻に沿った専門科目を履修する。
- ③現地で取得した単位は本学の卒業単位として認めるため、留学期間を含み4年間で卒業することが可能である。

参加資格：IELTS6.0以上

<留学先（平成26年4月現在）>

- ・ナイアガラカレッジ（カナダ）

語学研修プログラム (4週間～5週間)

プログラム開始：平成23年度

- ①左記の派遣留学と同様、指定講義を受講した後、現地の大学の語学教育センターで集中的に英語を学ぶ。
- ②語学研修だけではなく、課外活動として、施設見学・スポーツ活動・小旅行・異文化交流・学校訪問など、その国ならではの様々な活動を体験する。
- ③帰国後には、英語スキルをより高めるため、引き続き英語力向上のために指定講義を受講する。

参加資格：TOEIC300点

<留学先（平成26年4月現在）>

- ・セントラル・クイーンズランド大学（オーストラリア）
- ・ミンダナオ国際大学（フィリピン）
- ・カンタベリー・クライストチャーチ大学（イギリス）
- ・ナイアガラカレッジ（カナダ）

海外研修制度

海外社会実習 (1～2週間程度)

プログラム開始：平成13年度

- ①「海外の企業活動の理解」「海外の経済状況の理解」などを通してグローバル経済への理解を深める。
- ②「海外の社会事情」への理解を深め、比較社会的な知見を獲得する。
- ③海外提携校の学生や関係者との交流を行う。事前学習、現地での体験的学習を通して外国語によるコミュニケーション能力の向上も図る。

短期語学研修 (2週間程度)

プログラム開始：平成23年度

- ①語学力の向上を目的とする。また英語以外の外国語学習も支援する。
- ②グローバル社会の知見を体験的に獲得する。
- ③異文化社会でのコミュニケーション能力養成のための初期段階の研修制度として位置付けている。この研修を最初のステップとして、語学研修(4～5週間)・派遣留学への参加を目指す。

海外ボランティア (1～2週間程度)

プログラム開始：平成25年度

- ①グローバル世界における協同と相互扶助の精神を実践的な活動を通して理解し、自己啓発に努めることを目的とする。
- ②参加後も引き続き、異文化社会、貧困などの現代社会の問題、相互扶助等に関心をもち、有為な人材として社会において活躍できることが期待される。

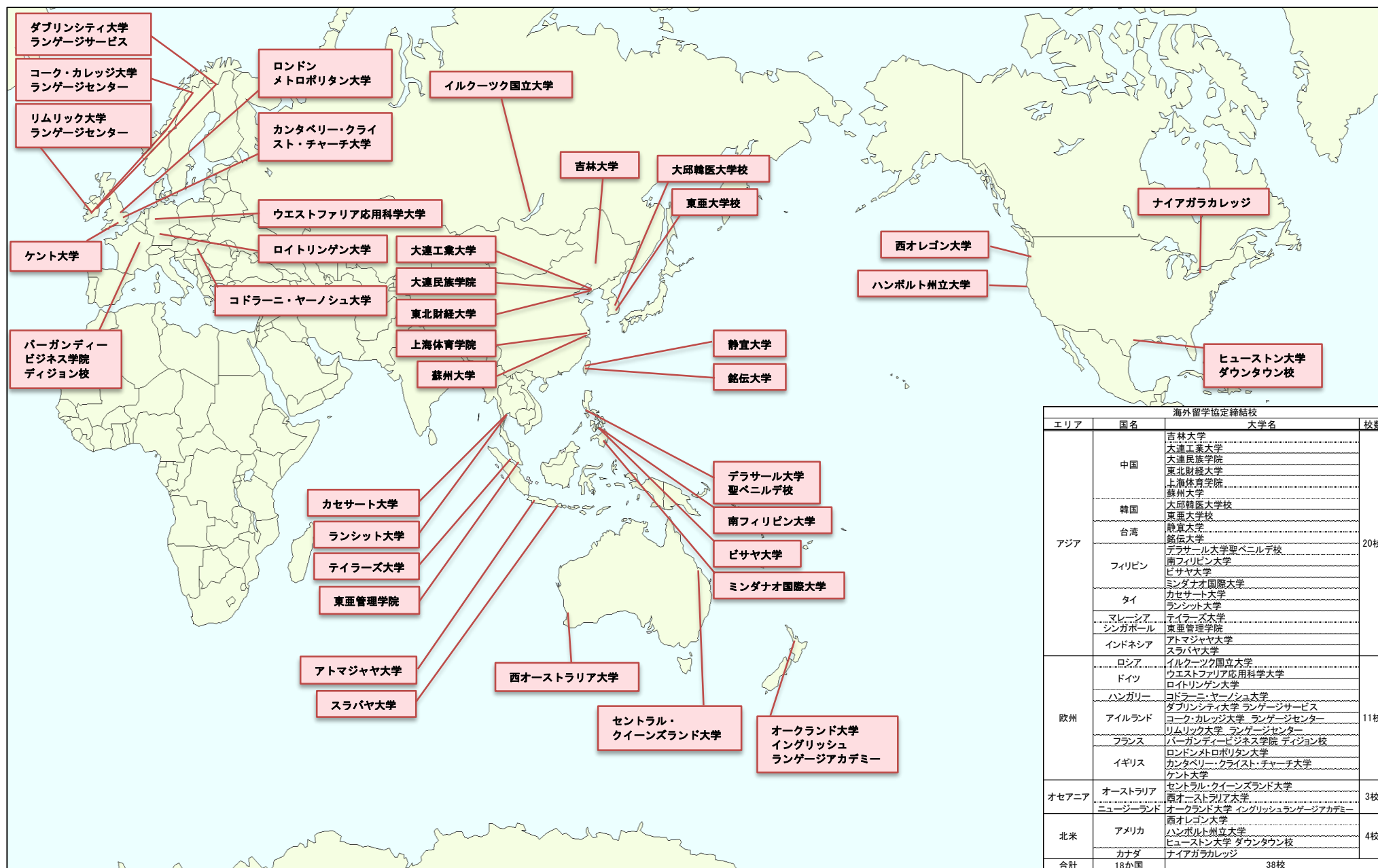
海外インターンシップ (1～2週間程度)

プログラム開始：平成26年度

- ①グローバル人材として活躍するための第一歩として位置付けている。
- ②より高度な語学力の獲得、また知見を深めることにより、さらにグローバル社会への対応が可能な人材として成長が期待される。

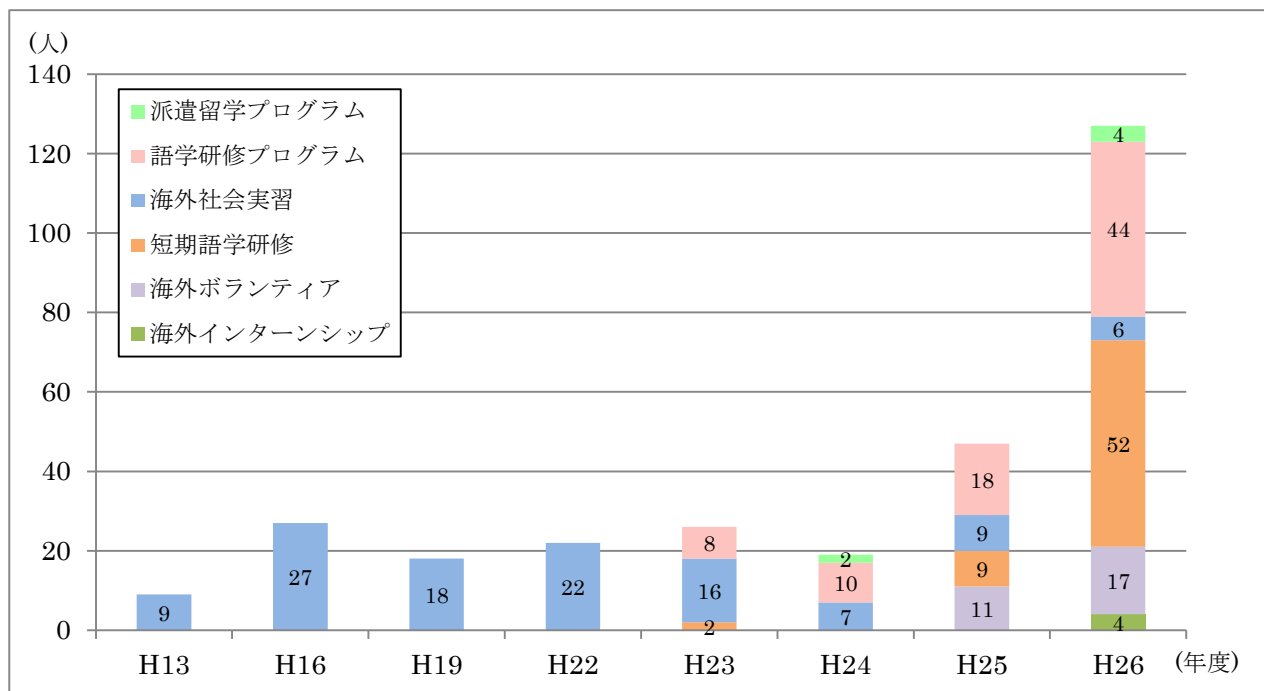
(注) () 内は滞在期間である。

海外留学協定締結校 (平成 27 年 3 月 20 現在)



本学の海外留学者数の推移

プログラム別及び国別の参加者



(単位: 人)

プログラム名	年度	H13	H16	H19	H22	H23	H24	H25	H26
	国名								
派遣留学プログラム 【H24年度開始】	イギリス	-	-	-	-	-	-	-	3
	カナダ	-	-	-	-	-	2	-	1
	計	-	-	-	-	-	2	-	4
語学研修プログラム (4週間～5週間) 【H23年度開始】	カナダ	-	-	-	-	-	-	1	8
	オーストラリア	-	-	-	-	8	10	10	18
	イギリス・アイルランド	-	-	-	-	-	-	7	17
	フィリピン	-	-	-	-	-	-	-	1
	計	-	-	-	-	8	10	18	44
海外社会実習 【H13年度開始】	中国	2	-	6	11	7	-	-	-
	ロシア	-	5	3	3	2	-	4	-
	ドイツ	-	-	4	-	-	-	5	6
	ハンガリー	-	6	-	-	-	-	-	-
	イギリス	2	8	-	-	3	7	-	-
	フランス	2	8	-	4	4	-	-	-
	ニュージーランド	-	-	5	-	-	-	-	-
	オーストラリア	-	-	-	4	-	-	-	-
	フィリピン	-	-	-	-	-	-	-	-
	アメリカ	3	-	-	-	-	-	-	-
	計	9	27	18	22	16	7	9	6
短期語学研修 (2週間程度) 【H23年度開始】	フィリピン	-	-	-	-	-	-	5	52
	オーストラリア	-	-	-	-	2	-	4	-
	計	-	-	-	-	2	-	9	52
海外ボランティア 【H25年度開始】	フィリピン	-	-	-	-	-	-	11	17
	計	-	-	-	-	-	-	11	17
海外インターンシップ 【H26年度開始】	アメリカ	-	-	-	-	-	-	-	4
	計	-	-	-	-	-	-	-	4
合 計		9	27	18	22	26	19	47	127

(注) 参加者数は、経済学部と人間科学部の合計

グローバル化への問題点

【産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会報告書 2010. 4】より抜粋

(Ⅱ) グローバル市場で苦境に立たされる日本企業

(i) 日本企業のアジア内での相対的な地位低下

このように、日本企業の海外での活動が活発化していることは事実である。しかし一方で、海外マーケットでの売上を伸ばす韓国企業、自国マーケットの拡大を背景に売上を伸ばす中国企業の急成長に押され、アジア内での日本企業の存在感は低下傾向にある。

【報告書 13 頁より抜粋】

(ii) 世界市場で存在感を薄める日本企業

日本企業のグローバル化を牽引してきた業種は、輸送機械や情報通信機械等に代表される製造業である。しかし、日本企業が得意としている“ものづくり”において、世界市場での存在感の低下が懸念される。

【報告書 14 頁より抜粋】

(3) グローバルに活躍できる人材育成の必要性

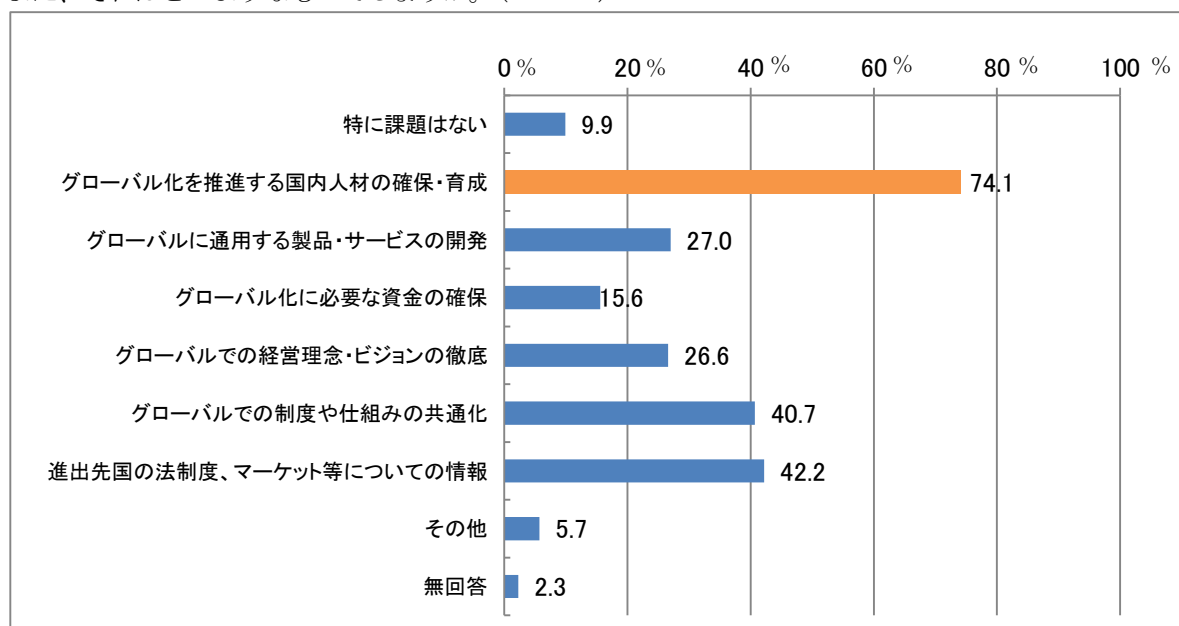
(Ⅰ) グローバル化を推進する国内人材に対するニーズ

(i) 鍵となる「グローバル化を推進する国内人材」の確保・育成

海外拠点の設置・運営にあたって課題となっているのが、企業のグローバル化を推進する役割を担う国内の人材が不足していることである。実施したアンケート調査によると、海外拠点の設置・運営に当たって直面している課題について、「グローバル化を推進する国内人材の確保・育成」を挙げる割合は、回答企業の約 7 割となっている。

図表 海外拠点の設置・運営にあたっての課題

海外拠点の設置・運営に際して、貴社が直面されている課題や問題がありますか。
また、それはどのようなものでしょうか。(N : 263)



出所) 経済産業省「グローバル人材育成に関するアンケート調査」

【報告書 20 頁より抜粋】

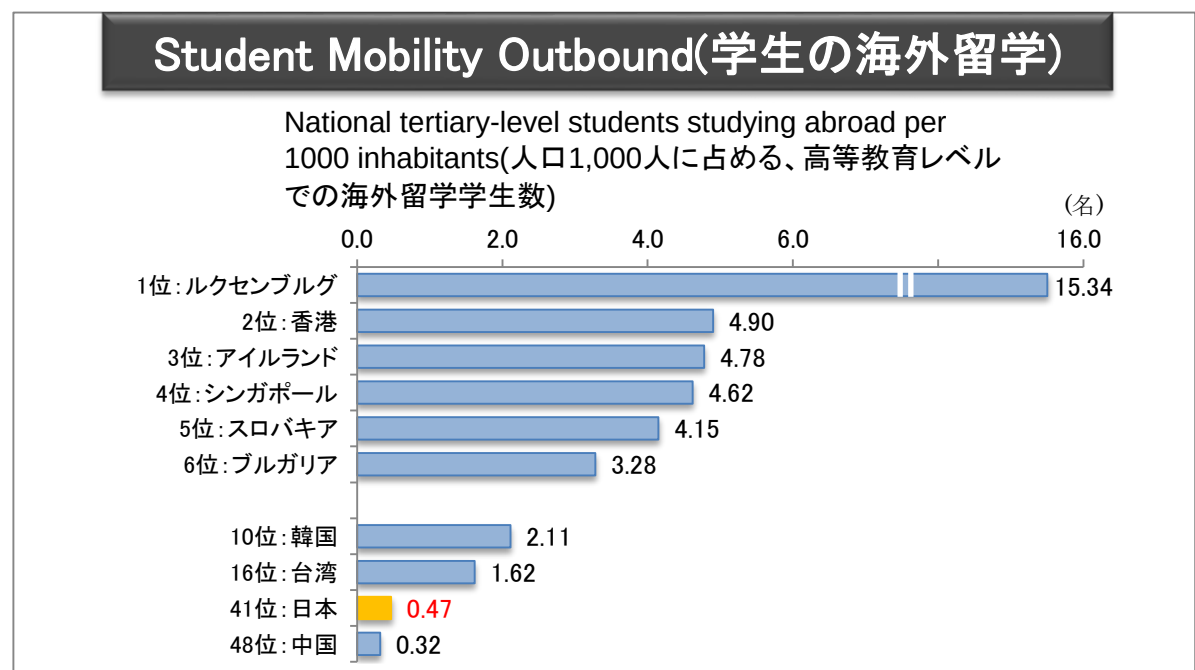
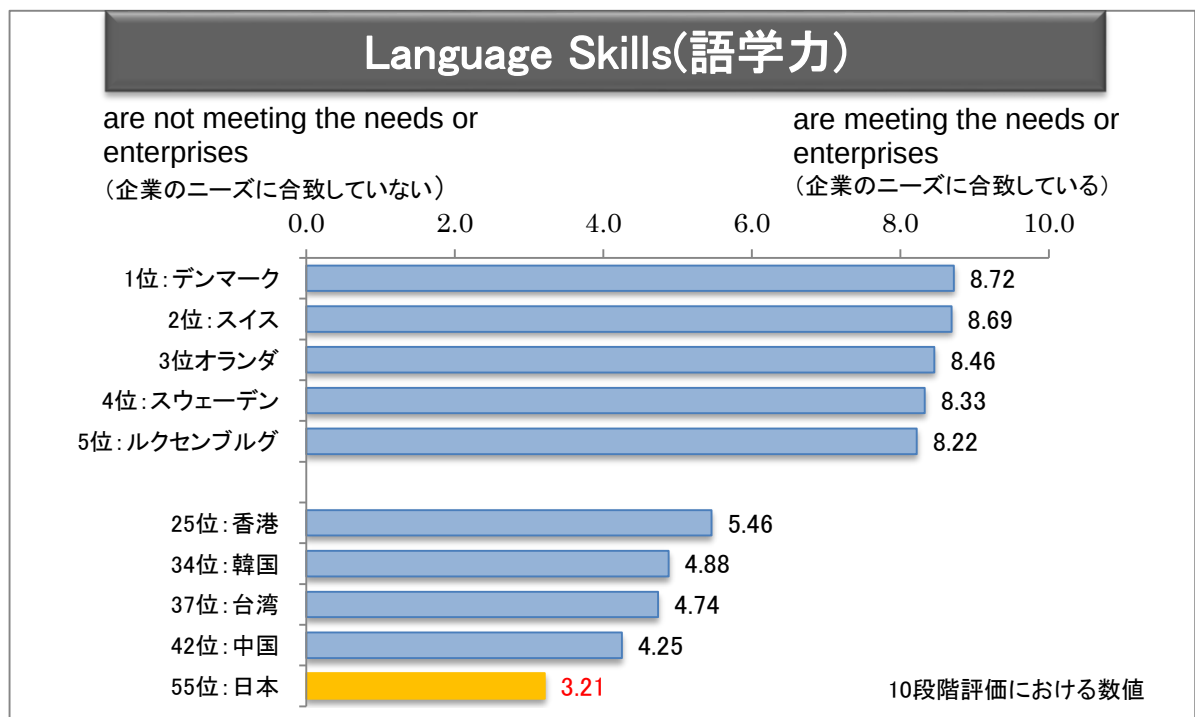
(II) グローバル化を支える国内人材の不足

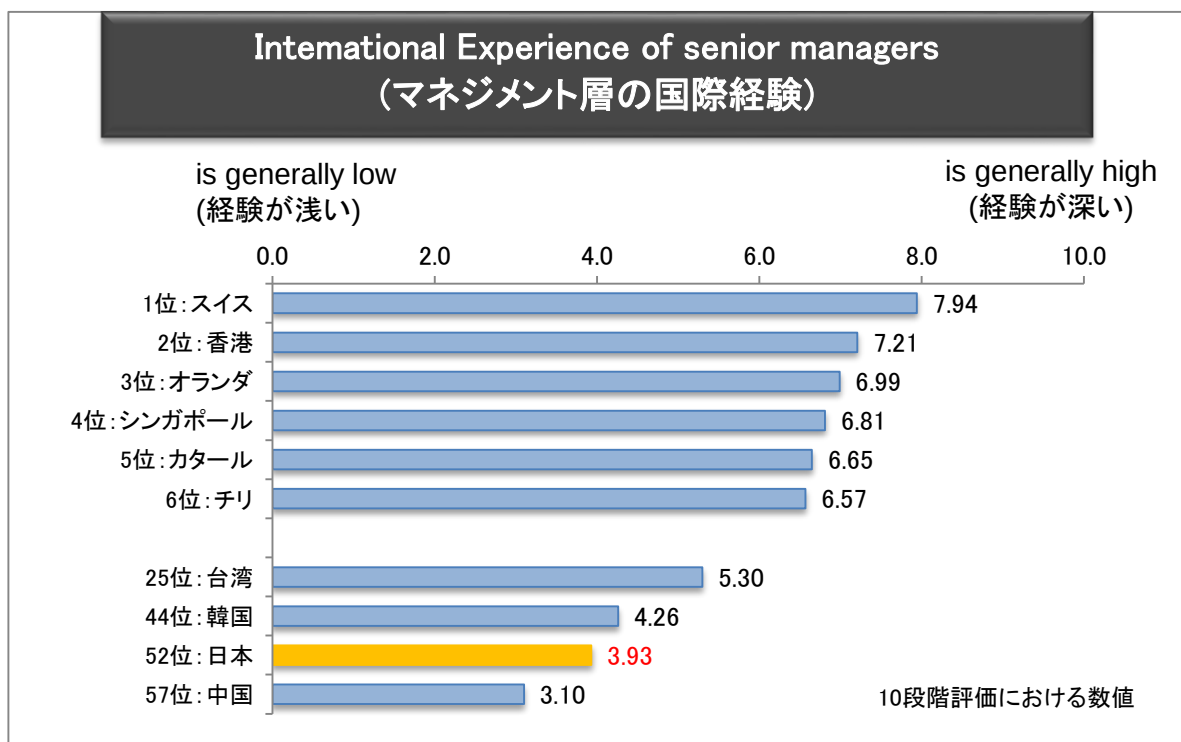
(i) アジア主要国・地域の中でも低水準な日本人の語学力・国際経験

国内採用のグローバル人材の必要性は高まっている一方、日本人の語学力や国際経験についてみると、世界的な評価は決して高くないことが明らかとなっている。

スイスの研究機関である IMD によると、日本人の語学力の企業ニーズへの合致度は調査対象全 57 カ国・地域中 55 位となっている。同じく、留学経験、マネジメント層の国際経験についてもそれぞれ 41 位、52 位とアジア主要国・地域と比較しても大きく出遅れている。グローバルに活躍する上で、必要不可欠と言える語学力や国際経験において、日本人は他のアジア主要国・地域と比べ低い水準と評価されている。

図表 日本人の語学力・国際経験の比較





出所) IMD World Competitiveness Yearbook 2009

【報告書 24 頁～25 頁より抜粋】

6. 「グローバル人材」の育成に関する各主体の役割

グローバル化の進展と日本の現状を踏まえると、「グローバル人材」の育成は、日本社会全体が抱える課題である。日本が国際競争力を高め、持続的に発展していくためには、学校教育だけではなく、社会全体で育成する仕組み作りを拡大すべきである。すなわち、産業界、大学、政府の三者が相互に連携して、産業界や地域社会のリソース（ヒト、モノ、カネ）と学校のリソースを最大限に活用し、「グローバル人材」を育成することが必要である。

【報告書 37 頁より抜粋】

産業界の求めるグローバル人材

1. 『産業界の求める人材像と大学教育に関する期待のアンケート結果【概要版】』

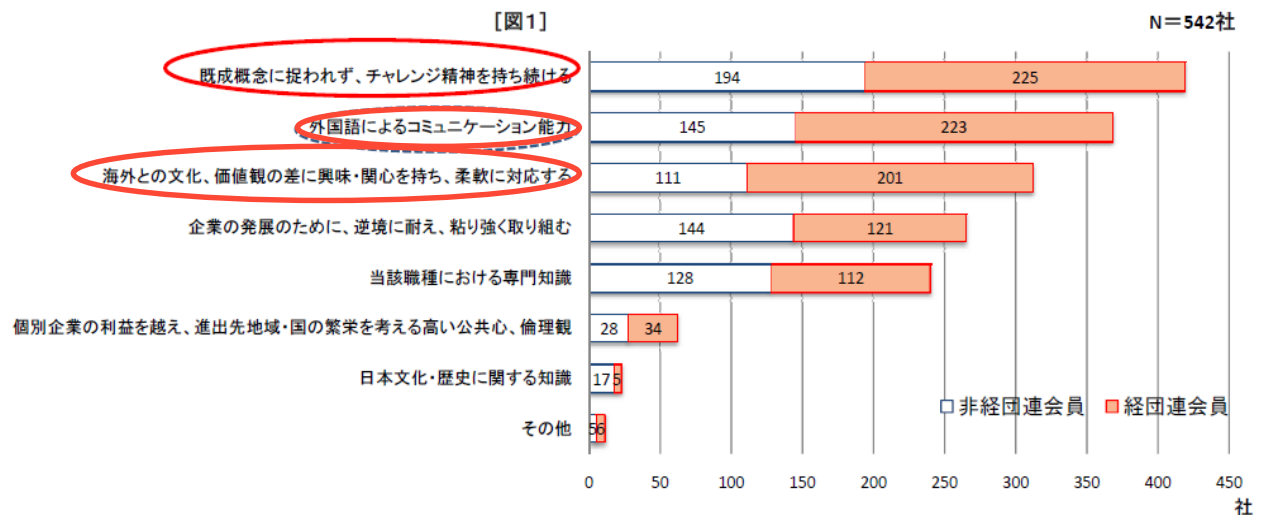
2011 年 1 月 18 日より抜粋

【(社) 日本経済団体連合会より】

第 I 部: グローバル人材の姿、グローバル人材育成に向けた取り組み

グローバルに活躍する日本人の人材に求められる
素質、知識・能力(複数回答)

- 最も多かったのは「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続けること」、ついで「外国語によるコミュニケーション能力」。
- 非経団連会員では「企業の発展のために、逆境に耐え、粘り強く取り組む」を指摘する回答も多い。



(注) 調査期間：平成 22 年 9 月 15 日～11 月 1 日

2. 『グローバル人材育成推進会議 中間まとめ』(2011 年(平成 23 年)6 月 22 日)より抜粋

【グローバル人材育成推進会議より】

○我が国がこれからのグローバル化した世界の経済・社会の中にあって育成・活用していくべき「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素が含まれるものと考えられる。

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー

学校法人稲置学園定年規程

(目 的)

第1条 この規程は学校法人稲置学園就業規則第52条の規定に基づき、職員の定年に関する事項を定めることを目的とする。

(定 年)

第2条 職員は定年に達した日の属する学年度の終了する日をもって、何らの通知を要せず当然に雇用契約が終了するものとする。

2 職員の定年は60歳とする。ただし、金沢星稜大学（以下「大学」という。）及び金沢星稜大学女子短期大学部（以下「短大部」という。）の教育職員の定年は、65歳とする。

3 前項の規定は、学長、副学長、「金沢星稜大学及び金沢星稜大学女子短期大学部教育職員の任期に関する規程」の適用を受ける者、特任教員及び県・市その他法人以外の組織を60歳以上で退職し法人に採用された者（高齢採用者）を除く。

(再雇用)

第3条 本法人を定年退職し、再雇用を希望する職員（解雇事由又は退職事由に該当しない者に限る。）を、当該退職の日の翌日から1年単位の契約により、65歳まで再雇用する。

2 前項に規定する再雇用は、大学及び短大部の教育職員にあつては、70歳を限度とする。

付 則

1 この規程は、平成9年7月22日から施行する。

2 前項の規定にかかわらず、この規程施行の日に既に定年に達している職員の定年による退職の日は平成10年3月31日とする。

付 則

1 この規程は、平成17年3月18日に大学及び短期大学教育職員の定年を60歳とし並びに高齢採用者の定年と定年延長の条文を削除し、平成17年4月1日から施行する。

2 平成17年3月31日以前に、県・市その他法人以外の組織を60歳以上で退職し法人に採用された者（高齢採用者）の定年は65歳とする。また、定年延長の適用を受けている者も同様とする。

3 大学・短期大学教育職員の定年の経過措置は、平成17年度から以下のとおりとする。

平成17年度（平成18年3月末日）

69歳（対象者69歳、70歳）

平成18年度（平成19年3月末日）

67歳（対象者67歳、68歳、69歳）

平成19年度（平成20年3月末日）

65歳（対象者65歳、66歳、67歳）

付 則

この規程は、平成17年9月22日に定年の適用を受けない者に特任教員を追加し、平成17年9月22日より施行する。

付 則

この規程は、平成 18 年 7 月 21 日に大学・短期大学教育職員の定年を、平成 20 年度（平成 21 年 3 月末日）から引き続き平成 24 年度（平成 25 年 3 月末日）まで 65 歳とする経過措置を講ずることとし、平成 18 年 7 月 21 日から施行する。

付 則

この規程は、平成 18 年 12 月 15 日に再雇用の年齢の限度を改正し、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。ただし、この規程の施行日に、既に 65 歳を超えている職員については従前どおりとする。

付 則

この規程は平成 22 年 3 月 18 日に学校法人稲置学園就業規則の改正に伴う条項を変更し、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

1 この規程は、平成 25 年 2 月 22 日に大学及び短大部の教育職員の定年及び再雇用の規定を改正し、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

2 再雇用の規定については、平成 24 年度定年退職者から適用する。

3 第 3 条の再雇用の更新は、次の期間の区分に応じる年齢以上の者については、労使協定の再雇用の基準を満たした者に限り適用するものとする。

平成 25 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日～平成 34 年 3 月 31 日	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日～平成 37 年 3 月 31 日	64 歳

金沢星稜大学及び金沢星稜大学女子短期大学部教育職員の任期に関する規程

(目 的)

第1条 この規程は、大学の教員等の任期に関する法律(平成9年法律第82号)に基づき、金沢星稜大学及び金沢星稜大学女子短期大学部（以下「本学」という。）において任用される教育職員の任期等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(適 用)

第2条 前条に基づく任用は、別に定める。

(任 期)

第3条 この規程により任用される教育職員の任期は、5年以内とする。

(雇用契約)

第4条 この規程により任用する場合、学校法人稲置学園と当該任用される者との間で任期を定めた雇用契約を交わすものとする。

(再任用)

第5条 前条の任期が満了となった場合において、理事長が必要と認めた場合は、再任用することができる。

(雇用契約の終了)

第6条 次の各号の一に該当する教育職員については、第3条の任期の途中でであっても、雇用契約を終了するものとする。

(1) 学校法人稲置学園就業規則により懲戒処分を受けた者及び反社会的行為により本学の教育職員としての適格を欠くと理事長が判断した者

(2) 教育及び研究の業績が著しく低く、一定期間を経ても改善しない者

(3) 病気等心身の疾患で、教育研究に耐えることができないと判断された者

(規程の公表)

第7条 この規程を制定又は改廃したときは、学園広報及びホームページ等により公表し、周知を図るものとする。

(その他)

第8条 この規程に定めるもののほか必要な事項は、理事長がこれを定める。

(規程の改廃)

第9条 この規程の改廃は、理事会の議を経て行う。

付 則

1 この規程は、平成22年3月18日に継続任用の基準等を規定し、平成22年4月1日から施行する。

2 この規程により平成22年3月31日以前に採用された准教授、講師、助教及び助手の第5条及び第6条にかかる任期については、平成22年度(2010年度)を任期の1年目とする。

3 本規程制定に伴い、金沢星稜大学教員の任期に関する規程及び星稜女子短期大学教員の任期に関する規程を廃止する。

付 則

この規程は、平成 24 年 2 月 24 日に星稜女子短期大学の名称変更に伴い一部改正し、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

付 則

- 1 この規程は、平成 25 年 2 月 22 日に継続任用を改正し、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 25 年 3 月 31 日において第 3 条の任期が満了する教育職員又は同条の任期を有する教育職員のうち、65 歳未満の者は、この規程の施行日から学校法人稲置学園定年規程を適用する。