

タイの労働市場が望む人材育成に資するタイの日本語教育改革の方向性と日タイ大学間連携への提言 ：モンクット王ラカバン工科大学教養学部日本語専攻課程を事例に

富田 紘央
(東海大学)

Nida Larpsrisawad
(モンクット王ラカバン工科大学)

要旨

2008年の国際化拠点整備事業施行後、日本の大学の多くは海外の大学との交流を積極的に展開してきた。一方、タイの大学も同様に、日本をはじめとする各国の大学と交流活動を行い、ここ数年で、日タイ両国の大学間連携は飛躍的に進展した。日本語教育が盛んなタイであるが、2016年にタイ政府によるタイランド4.0政策が発表され、高度人材育成が政策の重要な柱となった。タイの労働市場が望む高度人材を育成していくために、タイの日本語教育はどういった方向性を持って改革を進めていけばよいのか、また、それに伴い、日本の大学がタイの大学とどう連携していけばよいのか、モンクット王ラカバン工科大学教養学部日本語専攻課程を事例に検証を行った。今後のタイにおける日本語教育改革の方向性であるが、労働市場が望む高度人材の育成を考慮し、①日本語だけを身につけるのではなく、ビジネスマナーや文化への理解、またコミュニケーション能力、問題解決能力など付加価値のある人材を育成できるカリキュラムを開発すること、②質の高い日本語教員をより多く育成するため、日本語教育学の大学院を設立することの2つであると筆者は考える。また、日タイの大学間の関係性であるが、今までのような援助する側、される側という関係性ではなく、お互いの至らない点を補填し合えるような協働の関係性を構築していくべきであると考え。タイの大学だけでは成し遂げることが難しい部分こそ日本の大学が協力できる部分である。

キーワード：タイの日本語教育政策、高度人材育成、タイの労働市場、日タイ大学間連携

1. はじめに

1.1 研究の背景

2008年にタイの高等教育委員会は、第2次高等教育15か年計画(กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2)を定め、今後15年におけるタイ高等教育の方向性の枠組みを定めた。この計画が発表された2008年当時、日本でも国際化拠点整備事業(以下G30)が施行され、大学のグローバル化の重要性が叫ばれ始めた時期である。多くの日本の大学もタイをはじめとするアセアン地域の大学と交流協定を結び、政府指針に沿う形で海外展開を図っていった。一方、タイの大学も、2015年のアセアン統合に向け、積極的に海外の大学との交流を増やしていこうとしていた時期であった。大学のグローバル化も重

要な課題であるが、年々経済成長を続けるタイにおいては、その経済成長を支えるため、労働市場における人材不足こそ長年叫ばれ続けている問題である。日本貿易振興機構(2019)によると、2018年度のタイの失業率は1.1%と非常に低く、大学卒業後の就職に困る学生はほとんどいない。もちろんタイには日本だけでなく、欧米やアジア各国から多くの外資系企業が進出しており、優秀な人材の奪い合いが行われている。日本のタイへの投資状況について、タイ投資委員会投資顧問のアヌロートは、2017年日タイ修好130周年記念シンポジウムにて、「タイへの海外投資の36.2%が日本からの投資であり、2013年から5年連続して投資額トップに位置している。また、2017年日系企業5,444社の内訳は、製造業43%、非製造業53%となっている。」と発表している。1990年代まではタイに進出している日系企業のほとんどは製造業であったが、2000年以降、サービス業企業の進出が目立っており、近年では、非製造業社数が製造業社数を上回った。また、現プラユット政権は、タイランド4.0政策¹⁾を推進しており、その政策について大泉(2017)は、「経済社会のデジタル化を加速させることで、「イノベーション」「生産性」「サービス貿易」をキーワードとする付加価値を持続的に創造する経済社会を目指し、今後20年間に先進国入りすることを目標としている」と述べている。中所得国の罣²⁾から脱却し、技術革新をしながら国力を発展させていくというビジョンの中で、技術系分野が多く重点産業に取り上げられているが、中所得国の罣からの脱却には産業の高度化が必要であり、そういった面を考慮すると、サービス業などの第3次産業従事者の育成は今後の課題といえるだろう。今後タイの高等教育機関の目指す人材育成像とは、「文系理系の枠にとらわれない、付加価値のついた、イノベーションを起こすアイデアを持つ高度人材」ということになるのではないだろうか。産業の高度化が進むと、サービス業界には今後多くの学生が就職することになるだろう。日本語専攻卒の学生も工場などで通訳として勤務する他、サービス業への就職も考えられる。国際交流基金(2019)によると、「タイの日本語専攻がある高等教育機関数は若干増えているが、中等教育段階は、日本語学習者が顕著な増加傾向にある。」とあり、日本語専攻を持つ大学数に変化こそないが、そこを希望する学生数は増えている傾向が伺える。原田(2004)は、「タイで日本語教育は、中学校の外国語専門科目、高校の第二外国語科目の一つになっている」と述べているが、このことから、今後、日本語専攻課程への志願者数、入学者数が大幅に増える大学も出てくるのではないかと推察できる。日本語を学ぶことを望む学生を受け入れ、日本語を学んだ学生を労働市場へ送り出す責務を担う高等教育機関は、学生や産業界のニーズに応えるためにも、日本語教育のより一層の質向上を心掛けていかなければならない。本研究では、そういった労働市場が望む人材育成に資する高等教育における日本語教育改革の方向性や今後の日タイ大学間の関係性についての考察を行うこととする。

1.2 研究の目的

アヌロート(2017)の発表にもある通り、日系企業のタイへの投資状況を鑑みても、今後、タイの労働市場における日本語人材の必要性は非常に高い状況にあると推察できる。本研究では下記2点を明らかにすることを目的としている。

① タイの労働市場が望む高度人材育成のために、高等教育におけるタイの日本語教育改革の方向性

② 今後の日タイ大学間連携への提言

まずは、タイが目指す社会実現のため、教育面でこういった方向性をタイ政府が示しているのか、タイ高等教育委員会が定めた第2次高等教育15か年計画(กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2)から読み解いていく。また、本研究では、日本の支援によって設立され、日本の大学との交流実績が豊富なモンクット王ラカバン工科大学(以下 KMITL³⁾) 教養学部日本語専攻課程を事例として取り上げる。

1.3 タイでの調査方法

タイの労働市場が望む高度人材育成に資する形で、高等教育におけるタイの日本語教育がどういった方向性を持って改革を進めていくべきかを調査するため、KMITL 日本語専攻課程所属の教員へインタビュー調査を行った。調査時期は2019年2月である。

2. タイの労働市場が望む人物像

2008年当時、今後15年間でタイの高等教育機関はどういった方向性で人材育成を進めて行こうと考えていたのか、タイ高等教育委員会が定めた第2次高等教育15か年計画(2008)には「労働市場が求める人材育成」という項目の中で、今後タイが直面する状況や見通しが4項目に分けて記載されている。それぞれ項目ごとの概要を下記の通りまとめる。⁴⁾

① 経済の構造

タイはまだ農業国というイメージがある。実際農業に従事している割合は1,300万人で全体の39%を占めているが、タイ経済全体で農業が占める割合は8.9%と小さい。高等教育機関は、農業の価値を高めることができる人材を育成していかなければならない。現在タイはサービス業が大きく進歩している。1998年のサービス業従事者の割合は38%であったが、2006年には44%まで上昇している。だが、タイ経済全体で見ると、従業者数は増えているが、その生産性は減少している。今後高等教育機関は、観光、メディア、医療、ロジスティクスなどのサービス業セクターと協力し、その生産性を高めるための努力をしていかなければならない。産業界であるが、輸出が好調ということを背景に、製造業が生み出すタイへの経済効果は非常に大きい。国際的な競争社会となった今、技術の進歩は欠かすことができない。中国やインド、ベトナムなどタイよりも人件費が安い国と競争となった場合、高等教育機関の研究業績がその国の技術力を示す指標となり、タイ国内産業の支えとなる。工場従事者で大卒者はまだ少ない現状であるが、今後タイ産業の発展のため、大卒者が先頭に立つことが大事になってくる。

② グローバリゼーション

グローバリゼーションの波は様々な形で具体化されて表れてきている。この要因は、情報通信技術、ロジスティクス、メディアの発展などが挙げられ、私達の生活にも影響を及ぼしている。現在のグローバ

ル化の波は、タイの高等教育に 2 つの提言をしている。それは「国境を越えた教育」と「アセアン各国との協力が及ぼす影響」についてである。「国境を越えた教育」ということに関して、タイの高等教育機関も多国間や二国間の関係性の規則について学ぶ必要がある。こういった規則を学ぶことは、タイの高等教育機関にとって有意義である。外国の高等教育機関と協力することにより、タイの教育水準も維持され、交流の幅も大学間、カリキュラム、学生間、教員間へと広がっていく。次に「アセアン各国との協力が及ぼす影響」についてであるが、アセアン統合に際し、タイはアセアン加盟国 10 か国の 1 つとして、経済分野など様々な分野で交流してきた。2015 年のアセアン統合を視野に入れ、アセアン各国の協力関係も深まってきたが、アセアン内で確固たる地位を築くため、タイもアセアン統合に向け準備を進めていかなければならない。近い将来、アセアン内の国民、労働力、商業、産業、知識、言語、文化などがお互いを行き来する状態になる。また、学生や教員の人材交流だけでなく、共同研究なども行われていく。教育の面で見本となる国となれば、様々な面で有利となる。また、アセアン統合によって、学生や教員の交流、共同研究、カリキュラムの発展、言語学習、単位互換、イーラーニングの推進など様々な機会が広がっていくことだろう。こういったアセアン各国との協力関係が、今後更なる発展が見込まれている中国やインドの教育機関との言語学習、学術的交流、学生、研究者、教員の人材交流へと発展させていくことが可能になるということを、タイの高等教育機関は視野に入れていかなければならない。

③ テクノロジーの変化

テクノロジーの変化は、各企業の雇用にも大きな影響を及ぼす。時代に沿ったテクノロジーは、生産性の向上や技術革新をもたらす。高等教育機関も自分の研究や論文投稿だけでなく、国の指針に沿った研究を行うことも非常に価値のある活動である。

④ メディア時代

人々の人生や職業、新規ビジネスなどに大きな影響を与えるものとして、情報通信技術が挙げられる。情報通信技術の革新は、コンピューターやインターネットの誕生により始まったが、情報通信の時代に入った今、国と国とを区別する明確な国境という概念は存在しない。簡単に様々な情報が手に入る。時間にとらわれることなく、広範囲にテクノロジーが拡散していき、技術革新や新しい労働市場が出来上がっていく。このような技術は、将来の働き方や雇用状況に変化をもたらす。現在の高等教育機関も技術の進歩にしっかりと付いていかなければならない。

上記 4 点から考察すると、タイの労働市場が望む人材とは、「産業の高度化に対応し、国際的見識を持ち、メディアなど技術の進歩にも順応できる人材」ということが見えてくる。更に、第 2 次高等教育 15 か年計画(2008)の「労働市場が求める人材育成」という項目には、将来の就職状況や労働市場を鑑み、高等教育機関が行っていくべき指針がそれぞれの産業分野ごとに記載されている。その概要を下記の通りまとめる。⁵⁾

① 年間数十万人の農業従事者が農業から離れている。出稼ぎや自然災害で離農する状況となっているが、こういった小卒、中卒者の離農者に対し、農業から他の産業(サービス業や製造業)へ移る前に、高等教育機関が知識や技術の教育を行うべきである。また、農業従事者に対し、歳出を減らした生

産方法や安定性のある農業の方法、製品の品質向上などを学習する機会を支援していくべきである。

② 高等教育機関は、サービス業従事者に対し、より付加価値をつけるために知識や技術、コンテンツの提供を行っていくべきである。

③ 高等教育機関は、製造業が様々な業界と連携できるような枠組みを提供していかなければならない。輸出品の品質価値の向上、雇用、生産目標達成に向け、計画段階から連携を深め、その産業の地域性や産業の特性を考慮し、連帯感を持って業務を遂行していかなければならない。

タイ高等教育委員会は、将来の時代の変化を予見し、2008年当時から産業の高度化を見据え、付加価値のある産業や高度人材育成の必要性を説いていた。また、2016年に発表されたタイランド4.0政策でも同様に高度人材の必要性が謳われている。2008年から10年以上が経った現在でも、継続して同様の必要性が述べられているということから、高度人材育成については、引き続き重要な課題として残っており、タイ政府としても、教育機関、産業界と連携して取り組んでいかなければならない課題として認識されている。

3. KMITL 教養学部日本語専攻課程の現状と問題点

まずは、本研究で事例として取り上げる KMITL 教養学部日本語専攻課程について述べていく。

3.1 KMITL 教養学部日本語専攻課程の現状

KMITL の設立の経緯について次のように述べられている。

KMITL の生い立ちは、日本の電気通信技術をアジアに広めるという戦略的意図の下、当時の電電公社と郵政省が発想し、日タイの政府合意によってノンタブリ電気通信訓練センターが設立され、その後、日タイの思惑のなかで、このセンターを大学へ昇格させる計画が進行し、1971年には本格的な大学として誕生する。[・・・]日本の誰がタイの教育者を育てるのか。その要請を受けて立ったのが、東海大学創始者の松前重義であった。(荒木 2012, P12)

KMITL は、設立当初より東海大学を初めとする、日本の多くの大学や企業の支援を受けて成長してきた。大学設立当初から日本と深い関わりを持つ KMITL に日本語専攻課程は 1997 年に創設された。日本語専攻課程創設当時は産業教育学部に所属していたが、現在は教養学部の所属となっている。当時 1 期生として 30 名の定員でスタートし、入学定員は徐々に増えていった。2018 年度の入学定員は 70 名であったが、志願者が非常に多く、また大学経営陣の判断により、下記表 1 にある通り、定員の 130%にあたる 91 名の新生を受け入れた。2019 年度は定員数通り 80 名の受け入れ予定となっている。志願者数が増えてきた要因として、国際交流基金も述べているように、初等中等教育機関での日本語学習者数の増加が挙げられるが、KMITL としての要因は所属学部の変更が挙げられる。上記にも述べたが、以前は、「産業教育学部/Industrial Education」に所属していたが、現在は、「教養学部/Liberal Arts」の所属となった。一般的に、「教育学部」となると教員志望の学生が志願してくるが、教養学部所属となってからは、教員志望以外の志願者も増えてきている。

表 1

各学年の学生数(人)

学年歴	1 年次	2 年次	3 年次	4 年次	5 年次	合計
2018	91	67	65	62	1	286
2017	67	62	56	58	2	245
2016	65	56	58	67	3	249
2015	62	58	67	41	5	233
2014	62	67	41	44	3	217
2013	68	41	44	41	4	198

表 2

2018 年度 Tcas⁶⁾

Tcas	入学定員	志願者数	実際の入学者数
面接試験のみ	15	148	25
一般推薦	20	256	28
一般入試	35	40	38

表 3

2019 年度 Tcas

Tcas	入学定員	志願者数	実際の入学者数
面接試験のみ	20	151	35
一般推薦	20	147	20
一般入試	40	40	現在集計中

バンコク商工会議所(2018)によると、日系企業の登録会員数は2018年4月現在で1,762社となっており、多くの日系企業がタイへ投資をし、また、今後も多くの日系企業がタイに進出することが見込まれることから、日本語専攻卒の学生は、日系企業が多いタイの労働市場の中では求人性が高い人材といえるだろう。KMITL 日本語専攻課程には、企業からの人材採用に関する問い合わせが頻繁にあり、毎年、企業説明会を催し、学生達はそういったタイ国内の日系企業へ就職している。最近では、タイに支社がない、もしくはこれから進出を検討している日本の企業までもが直接大学へやってきて、会社説明の他、3年生向け企業研修や4年生向け企業インターン⁷⁾の説明に訪れる。日系企業も人手不足解消のため、なるべく早いうちから大学生との接点を持って採用を行っていきいたいという考えがあるのだろう。富田・Larpsrisawad(2017)のインタビュー調査によると、タイ人学生が就職企業を探す上で重要視すること

として、「給料」と「福利厚生」という条件面が上位であった。また同調査で、日系企業で働く上で不安なこととして、「期待されている能力に届いていない」、「日本人顧客、上司とのコミュニケーション」という項目が上位にくる結果となった。学生時代に日系企業でのインターンシップを経験することにより、会社から何を求められ期待されているのか、具体的なイメージができれば、インターンシップで得られた経験がそのまま学生が抱える不安の軽減に繋がる。大学が企業インターンをカリキュラムに組み込むことは、大学が就職という大学の出口の部分も考慮しているということであり、近年の日本語専攻課程への志願者増加にも寄与していると考えられる。

KMITL 経営陣は、自校をタイを代表する高等教育機関に押し上げていきたいと考えているが、その一環として、各学部の所属教員には、研究業績の積み上げを強く要求している。また、カリキュラム構成に関しても、通常タイは 5 年ごとにカリキュラム改編があるが、昨今の時代変化のスピードに対応するため、フレキシブルな姿勢で、カリキュラムの改編を行っていくことが求められている。また、労働市場が求める人材育成のためにも、教員はデジタル化に対応し、教材などを開発していかなければならない。教員のトレーニングの一環として、年に 1 度 AUN-QA[®]という教員向け研修が行われているが、この研修は、学士課程 1 年次にはどういった知識を身につけるべきか、また 2 年次は、1 年次に得た知識や能力をどこまで伸ばすべきかなど、具体的な内容が問われる研修となっている。教員も授業計画を立て、それを実施し、学生の成績にどう影響を及ぼしているかを常に調査しなければならない。カリキュラムの評価も毎学期行われる。PDCA サイクル⁹⁾を実行し、学生の得意分野や不得意分野を明確にし、カリキュラム改善を常に心掛けている。大学として、教育力、研究力の向上に力を注いでいることが窺える。

3.2 KMITL における日本語教育とそのカリキュラム構成

KMITL 日本語専攻課程のカリキュラム構成であるが、1 年次は講義形式とコミュニケーションがスムーズに行えるよう学習を行う。2 年次になると、日本語でのコミュニケーション能力向上に加え、プレゼンテーションのテクニックを学ぶ。3 年次は、ビジネス日本語の学習を開始し、プレゼンテーション能力の向上、指定した課題に対する自分の意見をまとめ、それを発表するテクニックを学ぶ。4 年次は、今まで積み重ねてきたビジネス日本語、日本のマナー、プレゼンテーション能力向上に加え、企業でのインターンを行う。企業インターンは、ただ単に日本語を学ぶということだけでなく、日系企業の仕事のやり方やマナーを現場で学ぶ。4 年間を通して語学+α という付加価値がついた、まさに労働市場が望む人材を育てることが目的である。富田・Larpsrisawad (2017) のインタビュー調査によると、在タイ日系企業が望む人物像として、「日本語人材を含むタイ人新卒者には、学業成績、留学経験、大学時代の活動よりも、コミュニケーション能力、協調性、チャレンジ精神などの人間性を重視している」と述べられている。上記から鑑みて、大学側としては、人間性やコミュニケーション能力を学生達がどのようにして向上させていくのかということを明確にした上で、その目的達成のための学習アクティビティを実施していかなければならない。むやみにアクティビティを増やすだけでは、教員や学生の負担になるだけで何の効果も得られない。学生時代にいかに多くの経験を積み、多様性のある価値観を身につけられるか、これが非常

に重要な点である。

3.3 KMITL 日本語専攻課程が抱える問題

次に KMITL 日本語専攻課程が抱える問題について述べていく。現在抱えている諸問題が、日本語専攻課程の人材育成にどういった影響を及ぼしているのかについて言及を行う。

3.3.1 教員数について

カリキュラムの質を考えた場合、教員数と学生数の比率を考慮しなければならない。2011 年にタイの教育省は、言語系の学科や専攻が所属している人文学部の教員と学生の比率を 1:25 にすべきと示している。KMITL 日本語専攻課程の日本語教員は 6 名しかおらず、この 6 名で 280 名の学生を指導している。教員と学生の比率は、1:47 となっており、高等教育委員会が提示している比率の約 2 倍の状況である。こういった状況であると、教員の担当講義数や 1 講義当たりの履修者数も増え、教育に対する負担が増え、その分研究に費やす時間が減少してしまう。大学が求めている最低年 1 本の研究業績ということですら達成が難しい状況だ。また、企業インターンの運営など学生と企業を繋ぐ役割も教員が担っている状況であり、授業を担当し、研究も行い、企業とのコーディネートも行うという業務過多の状況と言える。こういった状況が続くと、中途半端な形で授業や研究が行われ、授業の質の低下を招き、更には日本語専攻の卒業生に対する評価も下がってしまうのではないかと危惧される。

3.3.2 教室設備や教材について

質の高いカリキュラムを提供するには、設備の整った教室や効率的な教材が必要であることは言うまでもない。しかし、学生数が増加している状況にも関わらず、こういった教室や教材が足りていないのが現状だ。授業設備の整備について、大学経営陣は明確な方針を打ち出していない。授業中に欠かすことができない IT 設備や、教室の机やイス、エアコンも非常に古い。こういった環境下での学習を強いられているため、学生の集中力が持続せず、効果的な授業が行えていない。効果的でない授業をいくら行っても、学生の能力向上は見込めない。ハード面の劣化が学習者に与える影響は大きい。学習環境の整備が授業の質向上に繋がり、より良い人材育成が可能となる。

3.3.3 教員の自己啓発について

日本の大学や企業との協定締結により、セミナーやワークショップへの参加を求められる機会が多くなった。しかし、学部としてこういった事業に参加する予算が計上されていない。また、各教員への研究費の支給もない。参加できないことによって、日本の大学教員などとの意見交換、情報交換の機会が奪われてしまっている。他大学の教員との交流は、授業法改善など大いに参考になる。また、同じような分野の研究者との交流は、新たな研究課題や研究方法の発見にも繋がるが、こういった機会を失ってしまうことは、教員自身の能力向上の妨げになってしまう。

3.3.4 タイ国内外のネットワーク不足

学生数が増えているのにも関わらず、短期留学や企業研修を行う派遣先の数が増えていないのが現状だ。こういった状況が続くと、日本での研修の機会も制限され、様々な能力を鍛える機会を逸してしまい、人材育成に支障をきたすことが懸念される。狭いネットワークの中だと、得られる情報も限定されてしまい、学生の選択肢も狭まってしまうという状況となり、多様性のある価値観を学ぶことも難しい。

3.4 問題解決に向けた具体的な施策

上記 3.3 で挙げた問題に対する KMITL 日本語専攻課程の対策は下記の通りである。

3.4.1 教員数について

授業の質向上や研究業績の積み上げ、企業インターンの運営などの業務を少しでも円滑に進めていくため、まず日本語教員数を日本人、タイ人合わせて現行の 6 名から 8 名に増員する方針である。KMITL の日本語教員には、日本語教育学修士以上の学位が求められているため、日本語教育学専攻の大学院を持つ日本の大学とも連絡を取り合い、人材発掘を心掛けている。また、海外の大学との共同研究を推奨し、教員同士のネットワーク構築にも力を入れている。海外の大学と学術会議を開催し、教員が研究実績を積んでいける環境を整えている。

日本語教員の人材不足は何も KMITL だけの問題ではない。特に地方へ行くと教員不足の問題は顕著に表れる。そういった人材不足を解決するため、国際交流基金が行っている日本語パートナーズ事業¹⁰⁾により、タイの中等教育機関へ日本人の日本語教員派遣は行われているが、高等教育機関にはそういった支援は届いていない。また、タイ人の日本語教員向け研修も国際交流基金が中心となっており、十分とは言えない。日本人の日本語教員が不足しているならば、質の高いタイ人教員を育成していく必要性が出てくるが、今後、タイ人の日本語教員育成を、タイで十分に行えるような環境整備に取り組んでいかなければならないだろう。

3.4.2 教室設備や教材について

教室内設備や教材の整備を行わないと、学生が授業環境の悪化に対し不満を抱き、ソーシャルメディアなどへの投稿を通じ、大学へのマイナスイメージに繋がってしまう恐れもある。大学での学習は、将来への自分自身に対する投資と同じことであり、その投資に見合うサービスを大学側が提供しないと、学生側が不満を持つことは当然のことである。こういった不満を抱く前に、大学として教室設備の改善や効果の高い教材を取り入れるなど、充実したサービスを提供できる環境を作っていかなければならない。KMITL 日本語専攻課程では具体的な施策はまだ施されていない。教室数も足りない状況が続いており、喫緊に解決しなければならない問題となっている。

3.4.3 教員の自己啓発について

学生達がグローバルに活躍できる能力を身につけるには、教員自身も広い見識を持ち合わせ、また

教材も最新のものを使用するなどして授業を進めていかなければならない。教員自身の自己啓発も重要だ。自分の研究活動などから得た知識を学生へ還元し、より広い視野を持った人材へと学生達を導くため、各大学で開かれるセミナーやワークショップへの参加を推奨し、また KMITL でもシンポジウムの開催などを行い、教員同士の情報交換の場を提供している。

3.4.4 タイ国内外でのネットワーク構築について

将来社会に出て活躍できる人材を育てるため、国内外における学生研修や学外活動の機会をより多く設けることが必要である。そのために、教員はタイ国内外のネットワークの構築に積極的でなければならない。様々な学外活動で培ってきた経験を通して、学生達は人間性の向上や問題解決能力が養われる。教室内学習だけにとらわれるのではなく、サービslラーニングなど学外での活動から得られる経験も重要視されるカリキュラム形態の確立を行っていくべきである。そういった事を実施していくには、大学外のネットワークがないと実現は難しい。学術的な繋がり他、一般企業や大学周辺地域との関係性も重要視して、日々の業務に取り組むようにしている。

4. タイにおける日本語教育改革の方向性

KMITL 日本語専攻課程の現状から、労働市場が望む高度人材の育成を考慮し、今後のタイの高等教育における日本語教育改革の方向性を考察する。改革の方向性として筆者は、

- ① 日本語だけを身につけるのではなく、日本のビジネス方式やマナー、文化への理解に加え、コミュニケーション能力や問題解決能力など、付加価値のある人材を育成できるカリキュラムを開発すること
- ② 日本語教員を増やすため、日本語教育学の大学院を設立すること

の2つであると考え。①についてであるが、様々な角度から物事を捉え、多様性のある考えを身につけ、日本語+αの能力を身につけられるカリキュラムにすることが目標となるが、そのためには、企業インターンやサービslラーニングなど学外での活動を取り入れることが必要になってくる。語学+αという付加価値のついた人材こそ労働市場が望む人材だ。いかに学生時代に様々な経験を積めるかが大事である。②であるが、国際交流基金が2015年に行った日本語教育機関調査結果によると、タイの大学における日本語専攻課程の数は、学士課程38大学、修士課程5大学、博士課程1大学となっている。上記の数字が表している通り、学士課程には日本語課程が多くあるが、大学院レベルとなるとその数は大幅に減ってしまう。これは、大学院レベルで教鞭を取ることができる教員が不足していることが原因として挙げられるが、大学院設立のためにも、大学院で教鞭を取ることができる日本語教員の育成が必要である。また、現在学士課程で日本語を教える場合、最低条件として日本語教育学の修士以上の学位が必要¹¹⁾となっていることから、タイ国内でも修士が取得可能な大学の数を増やしていかなければならない。質の高い教員養成は、そのまま質の高い教育に繋がる。多くの優秀な日本語教員が輩出されれば、日本語教育機関も増え、日本語を学ぶ若年層もおのずと増えてくる。日本語教育の裾野も広がり、

日本留学を目指す学生も増えていくだろう。日本留学組、もしくは日本語学習者が増えれば増えるほど、そういった人材が日系企業へ就職を果たし、日系企業が多く進出しているタイにおいて、慢性的な人材不足の問題も解消に向かうのではないかと。労働市場にも非常に良い影響を与えることができる。人材育成には時間を要するが、長期的な視点に立って物事を進めていくことが大事である。

5. まとめ

第2次高等教育15か年計画を読み解いていくと、タイは、国の競争力強化や高度人材育成を重要視していることがわかる。高度人材育成のため、高等教育機関は、あらゆる面で進歩を続ける世の中に対し、柔軟に対応できるカリキュラム編成が必要となる。また、同計画(2008)には、学生の将来像として、「現代は、大学時代に学んだ専門性以外に、コミュニケーション能力、チームワーク、問題解決能力、リスクマネジメント、創造力、責任感などが求められている。」と指摘している。現代において大学では、自分の専門分野の学習だけでなく、様々な能力を養っていかなければならないということを学生自身も自覚しなければならない。また、インターン制度や留学制度、日本での就業体験などを利用して、日本人と直接会話し、協働する体験を積んでいくことも重要だ。こういった文化的な繋がりを学生時代に多く持ち、多様な人材と交流をすることが、イノベーションを生む土壌となり、労働市場が望む高度人材へと成長していく。タイランド4.0政策にもある通り、先進国の仲間入りを果たすには、高付加価値した製造業や、それを開発、運営する高度人材の育成が必要となってくる。タイの日本語教育界も、高度人材の育成に寄与すべきであるが、1大学だけで高度人材育成を行っていくのは難しい。日タイの大学が共同して人材育成に取り組んでいけば、より多くの高度人材が育つのではないだろうか。高度人材というと技術系人材をイメージし、多くの雇用が見込める製造業が優遇される傾向にあることは事実だが、労働市場が求めている人材は何も技術系人材だけではない。産業の高度化を図っていかなければならないタイにとって、サービス業従事者が今後増えていくことが見込まれる。タイで日系のサービス業事業者が多くなればなるほど、日本語のできる人材は必要となり、優秀な人材が多ければ多いほど、日系企業としても安心して投資が行える環境となる。より多くの日本語人材を輩出するため、タイの大学の日本語専攻が果たす役割は非常に大きい。また、今後はタイの日本語教員不足の問題解決のため、タイの大学自身が日本語教員養成を行っていく必要も出てくる。そのためには日本語教育学専攻の大学院を設立せねばならないが、日本語教育学専攻の大学院を持っている大学はまだ少ない。チューシー(2017)は、タイにおける日本語教育の大学院の現状に関し、「日本語学習者の多数派は、タイ国内にある多くの日系企業への就職を主な目的としているため、(大学院への)進学が必要が低い」と大学院設立、運営に対する課題を指摘おり、更に同著で、「日本国内からの留学生リクルートの緩和ができれば、持続性のある日本語教育を運営できるのではないか」とも述べており、大学院への志願者が少ない理由として、日本の大学のリクルート活動を挙げている。しかし、今後タイで教員養成を行っていくには、大学院レベルの教育が必要だ。大学院レベルで教えることができる教員の育成や大学院のカリキュラム作成など、超えていかなければならない課題は多く残っている。日本留学組がタイへ帰国し、タイ各地で日本

語教員となっていることから、日本の大学によるタイ人留学生のリクルート活動が、タイの大学院設立や運営に悪影響を与えているとは一概には言えないのではないかと。日本から帰国した留学生が、さらに研究活動を続けていくためにも、大学院は必要ではないだろうか。

今後の日タイの大学間の関係性は、援助する側、される側ということではなく、パートナーとして補える部分は補っていくという相互依存の関係性であるべきだと考える。どちらが上、下という関係性を解消し、人材育成や共同研究など、様々な分野への「支援」ではなく、様々な分野での「協働」を行うことが大事である。一般的に大学の役割は、「教育」(知の伝承、人材育成)、「研究」(知の創造)、「社会貢献」(教育研究成果の社会への還元)の3つとされているが、タイの日本語教育において、日本の大学は特に「研究」に対して協働を行っていくべきであると考え。大学院設立のためにも、両国による共同研究を推進し、タイ人の日本語研究者を増やし、より質の高い日本語教育者の育成や日本語教育環境の整備こそ、日タイの大学が連携して行っていくべきことであると考え。

註

- 1) タイランド4.0政策では、「次世代自動車」「スマートエレクトロニクス」「メディア、ウェルネスツーリズム」「農業」「バイオテクノロジー」「食品関連」「ロボティクス」「航空」「バイオ燃料、バイオ化学」「デジタル」「メディカルハブ」の10分野を重点産業として指定している。
- 2) 中所得国の罣とは、自国経済が中所得国のレベルで停滞し、先進国（高所得国）入りが中々できない状況をいう。これは、新興国が低賃金の労働力等を原動力として経済成長し、中所得国の仲間入りを果たした後、自国の人件費の上昇や後発新興国の追い上げ、先進国の先端イノベーションの格差などに遭って競争力を失い、経済成長が停滞する現象を指す。一般に中所得国とは、一人当たりの国内総生産が3千ドルから1万ドル程度の国を指し、実際に1万ドルに達した後に本状況に陥る国や地域が多い。また、過去を振り返ると、低所得国から中所得国になることができた国は多い、高所得国の水準を達成できた国は比較的少ない。通常、中所得国において、この罣を回避するには、「規模の経済」を実現すると共に「産業の高度化」が欠かせないが、そのために必要な技術の獲得や人材の育成、社会の変革（金融システムの整備や腐敗・汚職の根絶等）が進まないのが大きな課題となっている。
- 3) KMITL とは、King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang の略称である。
- 4) ①～④ タイ語文書を日本語へ筆者翻訳
- 5) ①～③ タイ語文書を日本語へ筆者翻訳
- 6) Tcas とは、Thai university Center Admission System の略称で、タイの大学入試のシステムのことであり、2018年5月にタイの大学学長会議で認可されたシステムである。全部で5つの選考方法がある。
- 7) 3生時に行われる企業研修は、経験を積むためのものであり、報酬や強制性がない。だが、4年次に行われる企業インターンは、報酬が発生し、必修科目として取り扱われている。他大学は選択科目としている所も多く、KMITL の特徴的活動といえる。
- 8) AUN-QA とは、ASEAN University Network Quality Assurance の略称で、タイの大学で行われている教員研修システムである。
- 9) PDCA サイクルとは、「Plan（計画）」、「Do（実行）」、「Check（評価）」、「Action（改善）」の頭文字をとったもので、業務の効率化を目指す方法の1つである。日本では1990年代後半からよく使われるようになった方法で、計画から改善までを1つのサイクルとして行うことである。
- 10) 日本語パートナーズ事業とは、アジアの中学・高校などの日本語教師や生徒のパートナーとしてその学校に滞在し、授業のアシスタントや日本文化の紹介を行う事業である。

11) 一部の大学では修士がなくても教員として採用されている。

引用文献

- アサダーユット・チューシー (2017) 「タイの大学およびその他の教育機関における日本語教育の現状」『早稲田日本語教育学』第24号 pp.23-33
- 荒木光弥 (2012) 『一つの国際協力物語』国際開発ジャーナル社
- 大泉啓一郎 (2017) 「タイランド4.0 とは何か (前編) - 高成長路線に舵を切るタイ -」、『環太平洋ビジネス情報 RIM 2017』 Vol.17 No.66 pp.91-104
- 大泉啓一郎 (2017) 「タイランド4.0 とは何か (後編) - EEC (東部経済回廊) 開発とその課題 -」『環太平洋ビジネス情報 RIM 2017』 Vol.17 No.67 pp.99-115
- 東海大学 (2005) 『東海大学の国際協力タイ国モンクット王ラカバン工科大学と交流 40 年史』 東海大学出版会
- 富田紘央, Nida LARPSRISAWAD (2017) 「日系企業の求める人材とタイ人学生が求める日系企業像」『2018 年度学校法人東海大学創立 75 周年記念行事国際学術セミナーProceedings』
- 原田明子 (2004) 「言語政策から見たタイの日本語教育」『留学生教育』第9号 pp.199-205
- 藤岡資正, チャイポン・ポンパニッチ, 関智宏 (2012) 『タイビジネスと日本企業』同友館
- ボンゴット・アスロート (2017) 『2017 年日タイ修好 130 周年記念シンポジウム』 パネルディスカッション資料
- 本名信行, 竹下裕子, 三宅ひろ子, 間瀬幸夫 (2012) 『企業・大学はグローバル人材をどう育てるかー国際コミュニケーションマネジメントのすすめー』 アスク出版
- 前野文康, 勝田千絵, Nida LARPSRISAWAD (2015) 「在タイ日系企業が求める日本語人材ーインタビュー調査よりー」『国際交流基金バンコク日本文化センター日本語教育紀要』第12号 pp.47-56

〈参考ウェブサイト〉

- 金融情報サイト (最終閲覧日 2019 年 11 月 2 日) <https://www.ifinance.ne.jp/glossary/global/glo200.html>
- 国際交流基金 (最終閲覧日 2019 年 11 月 1 日) <https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2016/thailand.html>
- 国際交流基金アジアセンター (最終閲覧日 2019 年 11 月 1 日) <https://jfac.jp/partners/>
- 在タイ日本国大使館 (最終閲覧日 2019 年 4 月 4 日) <https://www.th.emb-japan.go.jp/>
- タイ教育省 (最終閲覧日 2019 年 11 月 9 日) <http://www.mua.go.th/users/he-commission/book/Gov%202554-2556.pdf>
- タイ高等教育委員会 (最終閲覧日 2019 年 11 月 4 日) กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (第 2 次高等教育 15 か年計画) http://www.qa.ku.ac.th/photo_forweb/new%20web/education/docedu/d9.pdf

タイ国家統計局（最終閲覧日 2019 年 4 月 4 日） www.nso.go.th

野村総合研究所（最終閲覧日 2020 年 1 月 21 日） <https://www.nri.com/jp/knowledge/glossary/>

日本貿易振興機構（最終閲覧日 2019 年 4 月 4 日） https://www.jetro.go.jp/world/asia/th/stat_01.html

バンコク商工会議所（最終閲覧日 2019 年 4 月 4 日） <http://www.jcc.or.th/site/>

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang（最終閲覧日 2019 年 9 月 5 日） <http://www.kmitl.ac.th>