

在外日本企業と日本の地方大学の連携によるグローバル人材育成の課題 －キャリアデザインの構築にむけて－

Meeting the Challenge of Global Human Resource Development through the Cooperation of Overseas Japanese Companies and a Regional Private University of Japan －Advancing Career Development Curriculum Design－

米田 佐紀子*¹、日高 貴志夫*²、胡 紅*³
若山 将実*⁴、俵 希實*⁵、小林 正史*⁶

要旨

グローバル人材育成のニーズが年々増加してゆくなかで、社会が求める即戦力のある学生を育む必要がある。単なる知識の積み上げでは解決できない社会人としての業務を、海外勤務経験者および海外調達経験者の実体験を基に課題提供してもらい、学生の学びや意識に起きる変化を検証した。日本人の常識と異なる異文化をベースにした課題解決に取り組むことで、学生の意識がどのように変化するのか掴むことができた。

キーワード：グローバル化(globalization)／キャリア教育(career development)／
カリキュラムデザイン(curriculum design)

I 本研究の目的と背景

本研究は、北陸学院大学社会科学部の二年次の学生を対象とした、社会で即戦力となるための必修科目「キャリア教養講座Ⅰ」(プロジェクト名 Mission Innovation Project (MIP))のグローバル版(MIP2)として、グローバル企業と日本の地方大学の連携による Project-Based Learning (PBL)

を行うことによって、グローバル意識の向上を図るとともに、グローバル社会に対応できる人材育成プログラムの構築を目的としている。この研究の特色は①グローバル企業参加型の産学連携と②人材育成を必修科目として位置づけていることである。最終的にはグローバル企業で求められるスキルを身につけるプログラムの構築を目指している。本論ではその目的を達成するための、プログラム実践から見えた成果と課題を把握する。

研究参加校が位置する金沢市は北陸新幹線開業2周年を迎えており、インバウンド観光を利用した経済効果に大きな期待が持たれている。これは、国内だけではなく海外からの観光客からも金沢観光に対する期待感の表れと言えるだろう。

石川県(2016)によると、平成28年9月5日の谷本正憲石川県知事の記者会見では、兼六園の訪問者数が増加しており、ますますの海外誘客の促進を掲げている。観光資源の多い石川県は「地域の観光都市」として、将来の豊かな財源を外国人訪問客に頼る可能性が大きい。観光施設などのハードウェアの充実はカネ・モノを投入すること

*¹ YONEDA, Sakiko

北陸学院大学 人間総合学部 社会科学部
社会と言語、子ども英語教育法

*² HIDAKA, Kishio

山形大学 地域教育文化学部 地域教育文化学科
電気工学実験

*³ HU, Hong

山形大学 地域教育文化学部 地域教育文化学科
留学生

*⁴ WAKAYAMA, Masami

北陸学院大学 人間総合学部 社会科学部
政治行動論

*⁵ TAWARA, Kimi

北陸学院大学 人間総合学部 社会科学部
社会調査法、多文化社会論

*⁶ KOBAYASHI, Masashi

北陸学院大学 人間総合学部 社会科学部
文化人類学

で実現可能である。外国人観光客の目線で、魅力ある地方都市としての金沢とは何か問われるとき、外国人観光客に満足感を与えるのはヒトであり、「おもてなし」の心であることは明らかである。そのためには、外国人を受け入れる地域の住民としての自覚が問われることになる。これをグローバルビジネスという視点でとらえると、消極的なグローバル化への対応と言えよう。

これに対して、海外に積極的に事業展開することが積極的なグローバル化と位置付けるとすれば、多くの日系企業が海外進出していることに興味を向けることができる。特に、携帯電話やノートPCなどの部品である半導体製造は、徹底したコスト削減を実現させるため、その製造部門を海外に移転し、企業存続をかけた厳しい経営戦略を強いられている。すでに、米国IBMのパソコン部門が中国に売却されてLENOVOとなり、最近ではシャープが中国企業になったように、電子機器本体は低コストのアジア製品に移行しているが、その内部を構成する部品は高い技術力を誇る日本製が席捲している。筆者の一人である日高は前職で日立製作所に勤務していたころ、自身がICEP-IAAC2015の国際会議での講演で言及した2013年夏の調査結果では、中国製スマートフォンの部品の多くが日本製であり、製造部門を海外に移したのちも優れた品質のパーツを提供し続けていることが示された(Hidaka, et al., 2015; 永澤・日高, 2015)。グローバル会社として、日系企業は海外進出を続けており、将来はさらなる海外進出が見込まれている。

一方、海外進出には不安材料もある。それは「日本人は現地人に好かれているか」という点である。日本の独自性は、勤務形態から商習慣にいたるまで特有のものが多く、何の思慮も無くそのまま海外事業にも用いている場合が多いと考えられる。現地では日本人に対して「上長として命令するのに、言語に未熟でコミュニケーションしづらい」、「日本人だけ車で会社の送迎をする特権がある」などの不満があるといわれている。最近では、日本のマスコミによって歴史認識問題や爆買いが盛んに報道されているが、現在の日系企業にも批判される原因があることを自覚する必要がある。

海外進出には、過去の歴史に端を発した負の遺

産を抱えているだけでなく、現代日系企業マネージャー達のグローバル意識の低さも負の遺産になっていることを自覚しなければならない。これから社会に出てゆく大学生にとっては理不尽なことかもしれないが、自分自身が犯していない事であっても、その日系企業の社員としての負の遺産がすでに背負わされていることを理解するとともに、相手国等の背景知識を持つ必要がある。

MIPはベネッセと首都圏大学および企業が行ったFuture Skills Project (FSP)を北陸学院用にカスタマイズしたものである。北陸学院大学は金沢市という地方都市に位置しており、学生達は東京などの都市部とは異なった保守的な土地柄から、言語および文化の多様性といった視点や知識および経験が不足している傾向がある。このことは、「地方」が日本の大部分を占める現状から見て、MIP2の教育実践研究に適した環境であると考えられる。

本研究の独自性として、下記の三項目が挙げられる。

- ①グローバル化に対する課題が凝縮している地方大学での取り組みであるため、MIP2の実施により汎用性の高いプログラムが構築されることが期待できる。
- ②日系企業はモノづくりが中心であるため、部品調達から生産量管理まで理系学生だけでなく文系学生も、製品に関する知識などグローバルに直結した人材育成が期待できる。
- ③これまでのプログラムとは異なり、TV会議システム(ICT)を用いて、企業が利用するグローバル会議を模倣した授業を展開することで、海外企業で働く視点を身に付けることが出来る。

つまりFSPをカスタマイズしたMIP1を枠組みとして用いながらもテーマをグローバルとした。その点でMIP1を経験した学生達には流れはすでに知っている一方で、異なった価値観や知識が求められる課題となった。

グローバル化は海外に出るだけではなく日本にもすでに入ってきているが、グローバルに仕事をする事と、観光や友好で触れ合うのとは知識や姿勢において異なることを知らねばならない。グローバルビジネスとはある意味熾烈な戦いであり、

そこから降りれば食われるしかない危険性さえはらんでいる。これまでの阿吽の呼吸で分かりあえることの多かった日本の社会通念から脱却して、将来の国を運営していく若者たちは早期に学びその素地を作る必要がある。

II 先行研究

本研究の枠組みは、前述したように、ベネッセと企業が数年間にわたって作り上げた Future Skills Project (FSP) である。現在の自分と卒業後に必要とされる力との差に気づき、大学卒業時まで批判的思考力・行動力・遂行力・原動力を身に付けた人材となることを目的としている。FSP を1年次に受講した学生は、3年次になっても批判的思考力・行動力・遂行力・原動力を持ち、継続して有意義な学生生活を送っていると報告されている (Benesse Corporation, 2014)。このプロジェクトは国内の企業との連携を中心としたものとなっている。本プロジェクト MIP2 は FSP 研究会を元にカスタマイズした MIP1 のグローバル版である。

経済産業省によれば「企業や若者を取り巻く環境変化により、『基礎学力』『専門知識』に加え、それらをうまく活用していくための『社会人基礎力』を意識的に育成していくことが今まで以上に重要」とし、「社会人基礎力」の育成の研究が重要だと述べている (経済産業省、以下「経産省」、n.d.)。「社会人基礎力」は、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力 (12の能力要素) から構成されており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」である。経産省が行った調査「社会人基礎力説明資料 (3つの能力/12の能力要素など)」によると、「粘り強さ」「チームワーク力」「主体性」「コミュニケーション力」において、企業の評価とは逆に学生たちは「十分できている」と認識している結果となった。一方、「語学力」「ビジネスマナー」「業界の専門知識」「PCスキル」について企業側が「できている (これで良い)」に対し、学生は不十分と認識している結果となったという (経産省、n.d.)。

経済産業省が2006年から行っている「社会人基礎力育成グランプリ2014」に選ばれた30大学を見

ると、共通するのは企業との連携と PBL であり、企業との連携により現場を知り、なおかつ机上だけでなく体で覚え、実践的な課題に取り組むということが柱となっている。

グローバル人材の育成を PBL との連携により広げていこうとしている大学も増えている。芝浦工業大学 (2013)、大阪工業大学 (2016)、立命館大学 (東洋経済 Online, 2016年10月1日) などである。芝浦工業大学 (2013) によると、グローバル人材に必要な能力は「グローバル人間力・問題解決能力・コミュニケーション力・異文化理解力」であり、大学として力を入れているという。これらの取組の特徴は企業との連携、海外提携先との連携、専門性を活かしたテーマへの取り組みである。また、やる気のある学生を選抜し、PBL を行ったのち、インターンシップを経て就職にまでつなげているところも特徴である。

III 方法

以下、本研究について述べる。

(1) 期間

2015年9月～2016年2月と2016年4月～2016年7月に実施した。

(2) 位置づけ

2015年9月からの実施は研究上はプレとして位置づけ、1年生の「キャリアデザイン概論Ⅱ」(選択・1単位)の枠内で行った (以下「プレ」)。一方、2016年4月からの実施は卒業要件に必要な「キャリア教養講座Ⅰ」(2年次科目必修・1単位) (以下「必修」)の枠内で行った。

(3) 参加者

プレの参加者は1年生～3年生の合計11名が参加した。2年生以上は卒業単位にはならないが、実践に参加した学生である。一方、必修は36名が参加した。単位外でもあっても、こうした取り組みに参加しようという学生と、必修なので仕方なく参加した学生との間には動機づけや態度に差が見られることが予想された。

(4) 材料

学生の成長を捉えるために経済産業省(2007)のプログレスシート,リアクションシート(FSP, 2013),プレゼンテーション用評価シート(FSP, 2013)を用いた。本研究の分析には,プログレスシートとプレゼンテーション用評価シートを研究材料として用いた。なお,プレゼンテーションの形式は,MIP1ではパワーポイントによるスライドで,目の前にいる企業の方を上司に見立てて説明を行ったが,MIP2ではグローバル企業の企画書に合わせ,A4用紙1枚にすべてを網羅したものを作成させ,プレゼンテーション評価の一部とした。

(5) 手続き

プロジェクトの流れ

前述したように,プロジェクトの実施はFSPの枠組みを使用している。基本的な1クルールの流れは以下のとおりである(Project Support Notebook 講師用指導ガイド Ver.01, Benesse Corporation, 2013: 4)。基本的には1学期間に2クルール(1回の実施セットのこと)行うこととなっている(表1)。

表1 プロジェクトの基本的な流れ

回数	内容
1	マインドセット・ルール説明
2	課題とは?ディスカッションとは?
3	企業から課題提示
4	グループ活動
5	企業への中間プレゼン
6	グループ活動
7	企業への最終プレゼン・評価
8	振り返り・スキル紹介,チーム再編

学生への説明

プレと必修ともに,最初に学生に授業のねらいを説明し,データを研究に使用することへの了承および授業で知り得た情報漏えいをしないという誓約を文書で提示し,サイン・押印を求め,提出させた。また,調査実施に関する諸注意も行った。

次に,自己評価の仕方についてプログレスシートを用いながら説明し,自己評価(3点評価)と

得点の理由を書いてももらった。その後,グローバル企業の社員からグローバルで働くこととはどういうことか,なぜ今グローバルなのか,そして企業での実務経験がある日高および企業側の協力者から企業概要を説明後,学生への課題を提示してもらった。なお,自己評価についてはプレでは時間の制約から,中間が第1回目となった。

協力者

グローバル企業は科学研究費助成事業(学術研究助成基金)(基盤研究C)(以下「科研費」)代表者の日高が日立製作所に勤務していた関係から日立グループに協力を依頼した。プレではあらかじめ日高が協力者を訪問し,街の様子やA氏からのビデオによる会社説明や課題提示を録画し,学生に示した。必修の際は,プレの際に学生からビデオでは今一つピンとこないという意見があったため,企業について日高が対面で説明した。また,第2課題への橋渡しとなるように,第1課題では,本稿の筆者の一人であり,日系企業での実務経験がある中国人留学生の胡に授業に参加してもらい,対面で説明を行ってもらった。

協力者は,プレでは日立グループの社員で,中国で電子顕微鏡の営業を行っているA氏だった。必修では日系企業の現地工場に勤めていた胡と日立グループ研究員のB氏であった。日立グループ社員のA,B両氏は実際の国際的業務の中で遭遇した実話を元に授業用に加工してもらった。胡は,日系中国工場在勤中に営業の立場から生産調整にもたずさわった。その経験から,以前ほど安い労働力が期待できない中国で,日系企業が生き残る道はどこにあるのかを学生達に伝えたいと考え,異文化理解の観点から課題提示を行った。

課題

今回扱った課題はプレで2つ,必修科目で2つであった。内容は以下のとおりである。

プレ 課題1 A氏(日系中国支店営業)

日本人上司が訪中した際,中国人大学教授はアポを忘れてしまい学会に行ってしまった。時間感覚の違う人々とのこうしたトラブルの解決策を提案せよ。

プレ 課題2 A氏 (日系中国支店営業)

液晶装置を購入してもらった顧客のメンテ技師がすぐにやめてしまう。そのたびごとに無償でトレーニングをする。時間と労力、多大なコストもかかるが改善されない。引き継ぎもしてもらえない。中国人の習慣を踏まえ、課題解決策を提案せよ。

必修 課題1 胡 (日系中国工場営業)

あなたは○社本社の社員です。今度、中国東莞(トウカン)○社の事務担当者として異動することになりました。中国人の工員(作業労働者)に、作業中にもかかわらずSNSをしている人達があります。総経理(現地社長)から、作業に集中させるためにSNSを止めさせるように命令されました。あなたは事務担当者として、何をしたら良いか具体案を提案しなさい。

必修 課題2 B氏 (国内研究開発)

あなたは日立グループの研究所の事務担当として配属されました。そこで、3年間の「OPVを用いた未来型新型発電方式の開発」プロジェクトチームに参加して2年が経ちました。いよいよ最終年度となり、グループリーダーから100万円でOPVの調達を命じられました。あなたは、世界最高性能OPVを探した結果、海外ベンチャー企業(○社)の製品を見つけました。現地を視察して、購入の約束をしました。ところが、納期を過ぎてもOPVは届きませんでした。督促したところ、その会社から「現物は無く、2ヶ月後ならば作ることが出来る」という返事が届きました。あと一ヶ月間で調達を完了して、発電性能試験を始めなければなりません。そのためにはOPV調達が絶対条件です。この難局をどのように乗り切るか提案しなさい。

注) OPVとは有機薄膜太陽電池(Organic Photovoltaics)のことである。

上記から分かるように、プレの課題と必修の課題1は文化的背景の異なる人々、なかでも中国という一つの地域に絞り、そこでビジネスをすることに焦点が置かれているのに対し、必修の課題2は多国籍のベンチャー企業といった新しい視点が

入っている。また、課題が研究に関するものであり、学生達が情報を得るにはネット検索や論文・文献等で調べても容易に入手できず、また、検索できても英文であり学生にとっては難度の高いものであった。聞き取り調査をしようにも、企業に迷惑をかけない方法で調べねばならず、これも調査に苦勞する点であった。

すべてのクールにおいて、まず、グローバル企業と言っても様々な種類があるという講義を行った。例えば、在中の日系企業として2企業のうち1社は、国内の人件費高騰ゆえに海外に進出せざるを得なくなったのに対し、もう1社は海外に販路を広げようとしている在外企業であることや、さらに、3社目は、海外のベンチャー企業とやり取りする必要性が高まっている在日企業であることなど、企業が置かれている状況を説明した。グローバルな視点を持って働くことが金沢であっても他人事ではないことにも触れた。企業概要とそれぞれの課題に取り組むための特性や調べ方などについても一定の情報が企業側から示された。

学生と企業のやりとり (課題提示・質問・発表)

本研究の特徴の一つは、企業とのやりとりはグローバル企業に多いテレビ会議システムを導入したことである。北京在住の協力者や日本国内でも、遠方で来学できない協力者とはテレビ会議により、課題に関する質疑応答や発表等を行った。プレと必修課題1ではスカイプを使用した。必修課題2ではテレビ会議システムを使用した。

1年次のMIP1ではグループメンバー全員がなかなか時間外に集まれないという悩みが学生から寄せられていたため、必修では毎回授業での話し合いの場を設け、質問があった場合には、企業担当者に代わり、日高が答えるという場も数回設けた。

MIP1では学生たちのグループ討議の結果をパワーポイントによる発表形式で、学生たちが壇上に立って、それぞれのセクションを受け持って説明してゆくやり方で行っていた。それに対して、MIP2では、グローバル企業の会議で行うことが多い、TV会議システムを用いた方法に切り替えた。TV会議システムの使用時には、相手企業から事前配布資料があり、TV会議で審議して即断

即決する。説明資料はA4サイズ1枚に全ての事項を記載する方法を用いた。その資料の説明に7分、質疑応答に3分の合計10分間で一つのグループ討議を終了する方式である。学生が作成する説明資料は、①課題、②対策、③波及効果、④上手くいかない場合の代案の順に記載し、波及効果については考えられる限りのアイデアを図説するよう指導した。

企業評価

企業評価では、FSPの評価表を用い、課題の適切さ(課題発見能力・目標設定能力・コミュニケーション能力)、解決策としての手段の適切さ(問題解決能力・仮説形成能力・目標設定能力)、表現の適切さ(論理性・論理的思考力・批判的思考力・コミュニケーション能力)、チームとして活動できているか(組織としてのアウトカム・プロセス・計画力・実行力)、そしてストーリー性と熱意(主体性・こころざし・クリエイティブシンキング)の観点で得点を付けてもらい、企業協力者から最も点数の高かったグループとその理由を発表してもらった。学生達も同時に1番良かったと思うグループとその理由を書いて投票し、両者に違いがあった場合は企業の視点と学生の視点との違いなどについて気づいてもらうねらいがあった。

企業評価では、4段階の評価法を用いた企業評価シートを用いて採点を行った。企業側となる日高と協力者の採点で判断基準にずれが生じないように、事前に採点基準を確認した。その際、企業現場で通常みられる職場の上司または指導員の観点をを用い、学生が課題と向き合った時の状況判断、対策立案、および実効性についてPDCAサイクルを意識しながら考えることができているかを採点基準として得点を付けてもらい、最も点数の高かったグループとその理由を発表してもらった。企業側からは、各グループに対して採点者のコメントを記載してもらい、学生の課題解決案の長所および短所について丁寧に説明してもらった。

(6) データ分析

プレでは中間発表の際と事後に経産省の基準に従って学生に自己評価してもらい、エクセルに打

ち込んで担当教員まで送信してもらった。必修では胡のクールは期間が短かったため、事前と事後のみ評価してもらい、同様にデータを送信してもらった。日立グループB氏のクールでは事前・中間発表・事後の3回で自己評価し、やはりデータに打ち込み送信してもらった。なお、数値だけでは何をもってその数値にしたのかが不明確なので、その理由も書き込んでもらうよう指示した。

今回はMIP2の実施によって、学生の自己評価がどのように変化するかを追跡することで、気づきが起きているかどうかを把握することがねらいである。そのため、プレでは中間と事後、必修では事前と事後の自己評価を用い、経産省の3つの力の平均値の差についてt-検定(両側)を行った。なお、分析では事前と事後の両方のデータが揃った者(プレ11名中9名と必修36名中26名)のみを対象とした。

また、数値だけでなく、学生が記載したコメントから何を学び、何が自分の改善すべき点だと思うか、何を負担と感じたのかなども確認した。

IV 結果

(1) 自己評価得点

自己評価は各3点ずつで、合計12項目あるので、すべてが3点を付けた場合36点となる。まず、プレ、必修課題1、必修課題2の3クールでの最低点、最高点と事前・事後の差異をプラスとマイナスの最大値で確認したところ、表2のようになった。

表2 事前(中間)・事後における自己評価得点：
最高点・最低点・最大得点差異

(プレn=9, 必修n=26)

	事前(中間)		事後		最大差異	
	最低点	最高点	最低点	最高点	マイナス	プラス
プレ	19	27	20	33	-4	9
必修課題1	14	33	15	33	-9	11
必修課題2	14	34	17	35	-4	11

次に、自己評価のグループの平均点でプレ、必修課題1、必修課題2について、プログレスシートの3つの能力ごとに算出したところ、図1のような結果が示された。なお、プレでは課題1と課題2は同時に出されたため分けて分析できない。そこで、一つにまとめて分析した。

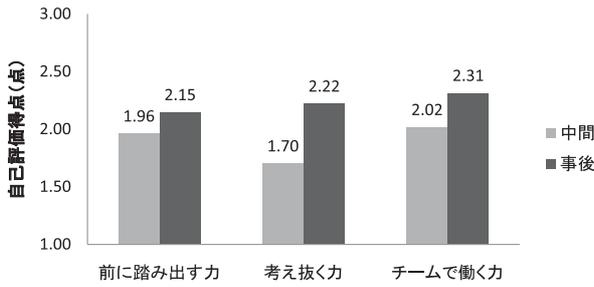


図1 プレにおける中間と事後の自己評価得点 (n=9)

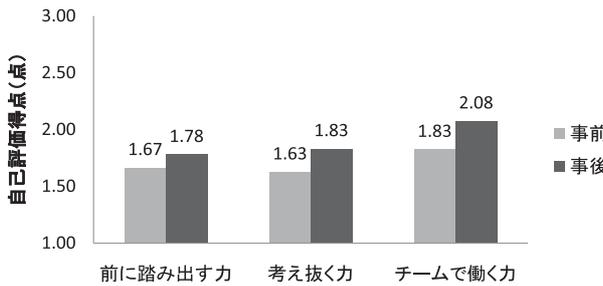


図2 必修課題1における事前と事後自己評価得点 (n=26)

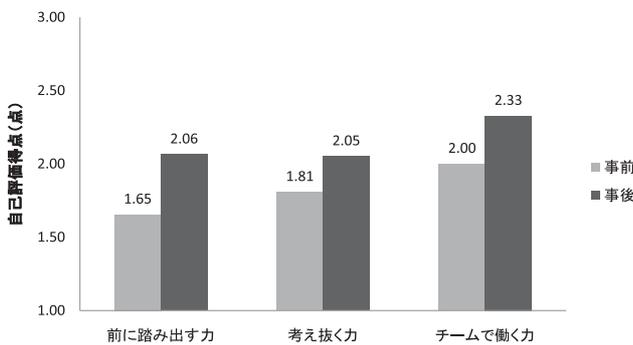


図3 必修課題2における事前と事後自己評価得点 (n=26)

上記3回の実施における自己評価得点の事前と事後の得点差について、*t*-検定(両側)を用いて分析したところ、プレではいずれも有意差が見られなかった(表3)。必修課題1では「チームで働く力」で有意差が示された。必修課題2では「前に踏み出す力」と「チームで働く力」の項目で有意差があると示された。有意差が見られなかった項目についてはサンプルサイズが小さかったことも要因の一つと思われる。

次に、3つの能力(前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力)のそれぞれの能力要素について算出した。仕事をしていくうえで、能力要素

表3 事前(中間)・事後における3つの能力に関する自己評価得点の統計分析結果

(プレ n=9, 必修 n=26)

	プレ		t	P (両側)	必修_課題1		t	P (両側)	必修_課題2		t	P (両側)
	中間	事後			事前	事後			事前	事後		
前に踏み出す力	1.96	2.15	-0.85	0.41	1.67	1.78	-0.87	0.39	1.65	2.06	-2.70	0.00***
考え抜く力	1.85	2.18	-2.07	0.06	1.65	1.83	-1.30	0.10	1.81	2.06	-1.87	0.07
チームで働く力	2.02	2.31	-1.83	0.09	1.83	2.08	-2.09	0.04**	2.00	2.33	-2.63	0.01**

注: $p < 0.05^{**}$, $p < 0.01^{***}$

はバランスよく伸びている事が望ましい。その観点からレーダーチャートを用い、バランスについて目視確認できるように示した。

「前に踏み出す力」は図4~6のような結果となった。プレ(図4)では「働きかけ力」で後に伸びたことが示されたが、他の能力要素では変

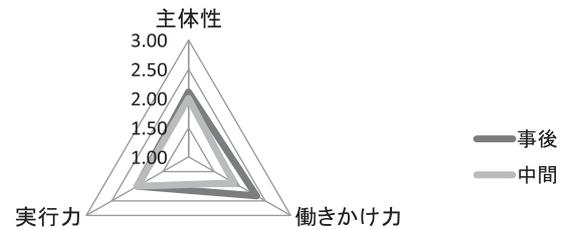


図4 プレにおける「前に踏み出す力」の能力要素変化 (n=9)

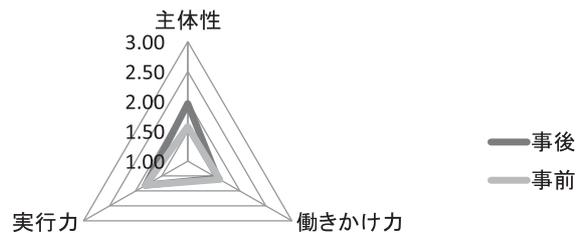


図5 必修課題1における「前に踏み出す力」の能力要素変化 (n=26)

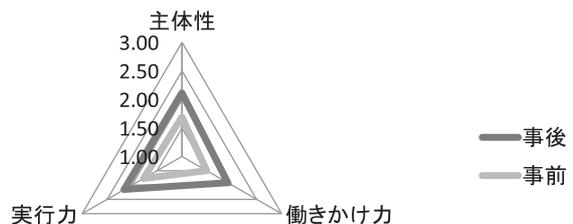


図6 必修課題2における「前に踏み出す力」の能力要素変化 (n=26)

化が見られなかった。必修の課題1と課題2を比較すると、課題2のほうがバランスよく広がったことが示された(図5, 6)。

次に、「考え抜く力」について、結果を図7～9に示した。プレ(図7)では特に「課題発見力」の2.5を筆頭に事後に3能力要素の得点が上がったことが示された。一方、必修課題1(図8)では「課題発見力」と「創造力」で得点上昇が見られたものの、「計画力」では若干下がった。事後調査で中点の2点を超えたのは課題発見力のみであった。必修課題2(図9)ではプレほどではないが、バランスよく3つの能力要素で得点上昇したことが示された。

「チームで働く力」の能力要素の算出結果は、

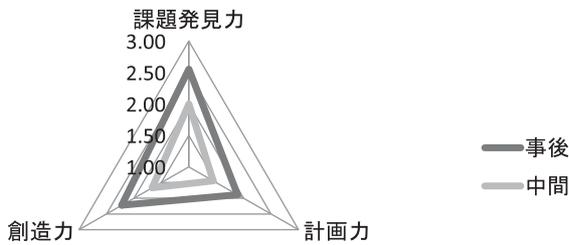


図7 プレにおける「考え抜く力」の能力要素変化 (n=9)

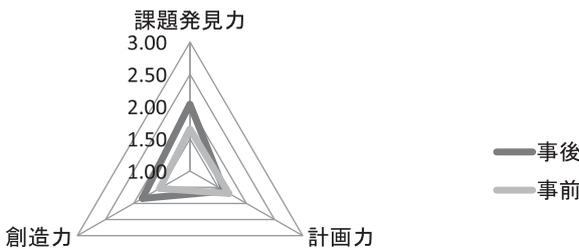


図8 必修課題1における「考え抜く力」の能力要素変化 (n=26)

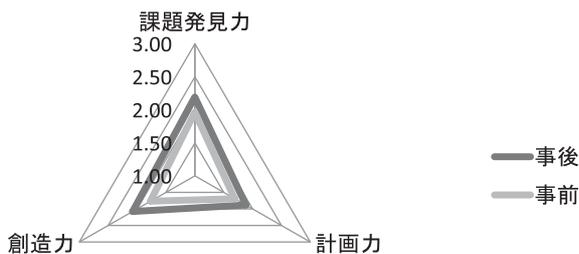


図9 必修課題2における「考え抜く力」の能力要素変化 (n=26)

図10～図12に示したとおりである。プレ(図10)では、「規律性」の得点の伸びが目立っている一方で、ストレスコントロールには変化がなかった。必修課題1(図11)でも「規律性」の得点の伸びが目立つ一方で、「発信力」について得点変化が見られなかった。必修課題2(図12)では、「発信力」について得点の伸びが0.65上昇しただけでなく、すべての能力要素の得点が2.2以上となった。

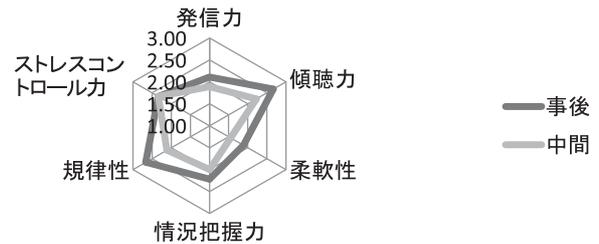


図10プレにおける「チームで働く力」の能力要素変化 (n=9)

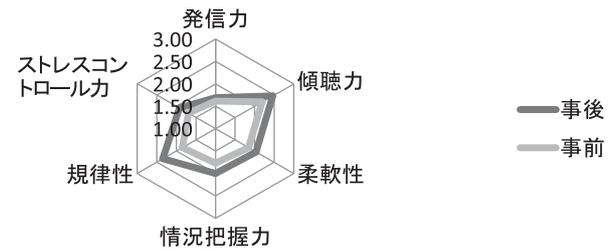


図11 必修課題1における「チームで働く力」の能力要素変化 (n=26)

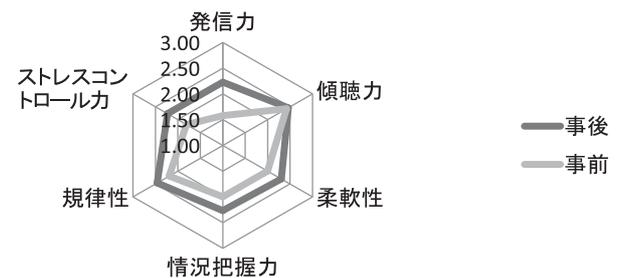


図12 必修課題2における「チームで働く力」の能力要素変化 (n=26)

(2) プレの学生の意見から

3クールで学生に良かったことや改善すべき点について意見を聞いた。

まず、プレでは事後に対面で聞き取りを行った。プレは次年度の取組への準備という意味合いもあったのでグループ協議形式で意見を出してもらっ

た。個人の学びのみではなく、運営方法についても意見を出してもらった。教員がPCで書き取った画面をプロジェクターで写し、学生が目視確認できるようにした。紙面の関係上、代表的な意見を記載する。括弧は理解を助けるために筆者が補足した部分である。なお、個人情報等に係わるところは、筆者が修正を入れた。

メンバーの共同作業について

- ・ライン利用で取組はスムーズに取れると思うが、ラインがない、あるいは仲が悪いという場合には課題となる。
- ・やる人とやらない人の差がでるのはしょうがない。
- ・納得してできるかどうかではないか。
- ・個人の得意な分野を生かせればよいのではないか。
- ・準備にかけた時間はともかく誰かが欠けても集まり、それ以外は分担で行った。
- ・誰かしか参加できなくても良いが、出られなかったときに想定外の内容に決定していたりして、それならば週2など決めた時間に入れたほうが良いかもしれない。

提案書の様式について

- ・要約する力が付いた。A4用紙が課題ごとに1枚で、合計2枚あることで、一枚一枚分担することができたので効率が良かった。
- ・パワーポイントと違い、書ける量が限られているので、本当に自分が言いたいことだけが書けるのでよかった。
- ・日高先生からのモデルを土台にしていたが、途中から自分たちのやり方に変えていった。今回のように自分たちで模索しながら作成することは、今後活かしていけることだったかなと思った。楽しかった。

スカイプ使用することについて

- ・スカイプで気楽に安心して発表ができたが、発表までにトラブルがあり、発表までのテンポが乱れることが多かった。これは教員の準備の問題ではないか。
- ・来年、必修になったらもっと準備が大変になる

のでは、スカイプのトラブルがより重大なものになりかねない。学生への（精神的）負担もかかる。

- ・スカイプだと、Aさんのほうも安楽な感じになってしまい、厳しいことを言わなかったのではないか。
- ・スカイプを使っているから、企業の方が来てもらって話すよりもアットホームに話せたが、スカイプを使用してもっと緊張感を高めるには、きちんとした服装をするなど工夫をする必要があったのではないか。

課題について

- ・実際に企業の方が直面した具体的な課題だったので取り組みやすく、考えがいがあったし、やりやすかった。課題の捉え方について自分が売り込む立場であることを中間発表まではわかっておらず、内容について企業人の状況を分かっていないときちんと課題に取り組めないのその点が改善されればよかった。
- ・実際の課題だったのでグループ間で（解決方法が）被ってしまった。具体的で取り組みやすかったが、かえってMIP1よりも創造性がなくなってしまった。
- ・中国の人とどうやって仕事をしていくかという課題が難しかった。なぜあちらの慣習にあわせてはいけないのか。その点からベクトルを合わせるのが難しかった。
- ・せっかくMIP2というグローバルな経験をすることができたので、その点はよかった。こういったグローバルな経験をする機会がこのMIPで設定されているからこそ知らなかった中国の文化的なことを知ることができて非常によかった。

(3) 必修の学生の意見から

良かった点と改善すべき点について、必修ではプログレスシートの下に書き込んでもらった。

次に、MIP2を必修として受講した学生のコメントを見ていく。これらのコメントはプログレスシートの自己評価得点の横や、最終回後に「①学んだこと・良かったこと、②改善点、③その他」としてシートの最下段に記入されたものから教員

が学生の気持ちを良く表していると判断したものを
を選択し、テーマごとにまとめた。

メンバーの共同作業について

- ・メンバーによって、取り組みやすさがここまで変わるとは思わなかった。どんな人とでも協力し合える協調性は大事だと感じた。
- ・以前におこなったMIPよりも生徒の自主性が低かったため大変だった。自発的にMIPを行うのとMIPをやらされるというのは提案の結果や内容にも左右されるので流されないようにするのも重要なことだと思った。

課題について

- ・実際に企業が直面している課題に向き合う機会はなかなかないと思うので、自分が企業側の人間であるという設定で課題解決に取り組めてよかった。難しかったが将来に役立つ力を勉強できたので生かしていきたい。
- ・企業の一員という設定で課題を与えているなら、相手企業からも必要な情報は十分に提供してほしい。質疑応答すればいいという問題ではないと思う。しかし、情報が少ないことによって自分から疑問に思うことを見つけることができたり、進んで調べることができたのでよかった。○社の課題はスマホという身近なものの課題であったので取り組みやすかったが、日立の課題は身近なものでもないし初めて耳にするOPVというものの課題であったので本当に難しかった。

学んだこと

- ・一貫して課題に積極的・主体的に取り組んだ。社会に出たときにも生かせる能力が身についたと思う。
- ・今回のMIPで良かったと思った点は、世界を相手にしたビジネスを身をもって経験させていただいたことによって、普段の生活では絶対に培うことのできない視野の広さや考え方を学ぶことができたことです。
- ・発表を重ねていくうちに、ほかのグループの提案を参考にできたため、視野を広げられた点。視野を広げられたことによって自分にはない発

想力を育むことができた。

- ・ただ提案するのではなく、中国人の特徴や作業効率の効果を考えの提案だったため討論が深かった。

自分が改善すべき点

- ・ビジネスの基本的なルールやマナーを知らなかったこと。
- ・他者の良い点を発見し、それを引き出す能力を身につけたい。そのために、コミュニケーション能力を高めたい。
- ・やはり調査量が足りないと思った。「そこまで調べなきゃいけないの？」と思うところまで調べたほうがよい。日立グループのBさんや日高先生は1つ1つの物事を掘り下げて聞いてきたので、どんなことにも答えられるように知識を身につけておくことが必要だと思った。
- ・世界を相手にしたビジネスというノウハウを全く知らない状態で挑んだため、感覚をつかむのに時間がかかってしまい、思うように課題を進めることができなかった点です。そのため事前にグローバルなビジネスとはどういうものなのか調べておく必要があると思いました。

その他

- ・解決策を考えていく中で、詰まったり分からなくなったりしたとき、日高さんに質問することができたので、最終提案は形になったと思う。思わぬところまで質問されたので、どれが必要でどれがいらぬ情報なのか分からないところもあった。

V 考察

(1) 大学教員の視点

前節の分析結果から「チームで働く力」、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」それぞれについて考察する。

「チームで働く力」については必修課題1、必修課題2ともに事前と事後では有意な差がみられたことから、チーム力に対して学生の意識が高まったといえる。学生のコメントに、グループメンバーとの関係とストレスに言及したもの、「頑張った」といったような主観的かつ近視眼的なコメ

ントが多くみられたことから、苦しみながらもチームを維持するために努力したという学生たちの実感のあらわれといえるだろう。

必修課題2の結果に着目すると、自己評価が高く、バランスがよい(図12)。中間発表で企業側からかなりきつく言われたことに対するリベンジであったことが伺え、グローバルビジネスについての知識や気づきがあったかどうかは不明だが、本人たちなりに頑張り達成感につながったと考えられる。それほど必修課題2は大変だったと考えられる。

必修として取り組む際の留意点として、未提出だった10名の学生の多くはフリーライダーであり、彼らのデータを分析に加えていたら異なる結果となった可能性があることを今後の取り組みで念頭においておくべきであろう。

「前に踏み出す力」については、必修課題2についてのみ事前と事後で有意な差がみられたことから、必修課題2は、プレおよび必修課題1とは異なり学生の意識に何らかの影響を与えたことが考えられる。その要因として、課題の難度を上げることができる。必修課題2の難度が高いことについては、学生たちから不満の声が多く聞かれた。学生のコメントには、「必修課題2は「難しかった」という記述が散見され、必修課題1と比べて「○社の課題は取り組みやすかったが、日立グループの課題は本当に難しかった」という記述もあったことはすでに示した通りである。時間を取って質問コーナーを設けてくれたりすることは企業人にとってはかなりな負担であるにもかかわらずそれに対する感謝よりは不平不満の言動が目立った。情報が不足しているという理由には、グローバル企業とのやりとりだったため、指示された情報源は英語が多かったこともあり、自分たちの能力をはるかに超えたものを要求されていると感じたようだった。

しかし、事後の自己評価の得点をみると、和気あいあいとしていたプレと必修課題1の課題よりも、難しいという苦情が噴出した必修課題2のほうが自己評価が高いことに加え、事前事後の差も大きい(図2, 図3)。このことは、壁にぶつかり試行錯誤し、課題を乗り越えた時にこそ感じる達成感があり、それが自己評価の得点上昇となる

という先行研究(Yoneda, 2015)の結果と共通している。課題の難度が実力より多少高いと感じるほど、学生たちの学びに対する意識にプラスの影響を及ぼすことが示唆された。

しかし、数値の背景となる「具体的に何をなし得たのか」を記載するように指示をしても、メンバー構成のほうに学生の意識が置かれた記載が多く、なぜその自己評価に至ったのかを明確に掴むことは出来なかった。今後の課題である。また、事前の得点において必修課題1から必修課題2にかけて数値が上昇することが期待されたのに反して、事前の自己評価得点がほぼ変わらない数値(1.67と1.65)であったことも見逃せない(図2, 図3)。必修課題1を終えても自信に繋がらなかったのかもしれない。または、課題自体が全く異なるレベルであったため、リセットされたとも考えられる。

「考え抜く力」については、プレ、必修課題1、必修課題2のいずれにおいても有意な差はみられなかったことから、学生たちは、いずれの課題においても考え抜いたという実感を得なかったといえる。

グローバルビジネスとはどのようなもので、どのようなスキルが必要なのかといった重要な点についての気づきについては、中国など特定の国や地域であれば想定できるものの、コメントに全く出てこなかったことから分かるように、多国籍企業と聞いても皆目見当がつかず、それを調べて理解しようと努力するところまでは至らなかったことが分かる。

以上のことを踏まえ、以下、本研究の目的である学生のグローバル化への意識について述べる。本研究の参加者は金沢市の私立大学の社会学科の学生である。明確な目標があって入学したというよりは、とりあえず学士号を取って地元の企業に勤めたいという漠然とした将来像を持っている学生が一定数含まれている。そういった学生を対象に、グローバルというテーマを掲げ、学生の視野を広げ、知識を増やし、地元企業にも押し寄せているグローバル化に役立つような人材を育成したいという願いを込めて本研究に取り組んだ。しかし、学生の自己評価の分析およびコメントからは、グローバル化を自分のものとして考え、企業から

の課題に取り組むという意識が希薄であることが分かった。中には「グローバル」や「世界」という言葉を使用しているコメントもあるが、そのほとんどは具体的事例のない抽象的な記述であり、今回のMIP2を受講した感想にとどまっていた。

上述のように学生のコメントの多くは、課題について深く考えることに意識が向いておらず、むしろ、チームの構成に意識が集中しているようである。「チームで働く力」という言葉とは裏腹に、プレおよび必修においても、やらない人を動かそうとすること自体が無理であり、自分は自分と割り切ったほうが課題に集中できるという、チームワークの構築をあきらめたかのようなコメントが見られたことは、必修として取り組む際の、指導上重要な示唆が得られた。

ICTを使うことについては、スカイプもテレビ会議システムも画像が一時停止したり、音声途切れたりすることがあったが、それは運営している教師の問題なのではないかというコメントをしている学生が見られた。学生にはそれが今のICTの限界でもあり、だからこそ与えられた時間で分かりやすくプレゼンしなくてはならないということには理解が及ばなかったようである。ICT抜きではビジネスが成り立たない現代社会において、ICTに不具合が生じた時の対応力の育成が課題として浮かび上がった。

(2) 企業からの視点

ここで、企業側からの考察を行う。まず、グローバル企業でのICTを利用した会議方法であるが、どのようなビジネスシーンで用いられるのか、学生達に理解してもらう必要があると感じた。B to C (Business to Consumer)ではなくB to B (Business to Business)で用いられることが多く、その場合は比較的大きな金額が発生することになり、大きな責任が伴うことを自覚してもらいたかった。B to Bは社会インフラ系の事業である場合が多く、その事業規模から多くの人々が参画している。海外との会議となれば、同業種であっても開発部門、設計部門、製造部門、資材調達部門などの各部門から判断できる担当者が出席する。各分野の専門家たちが一目で見分ける資料作成技術が要求される。本研究の結果、現場で求められる完成度に

は程遠く、指導の必要性を強く感じた。

グローバルビジネスの会議では、日本人に根付いている時間厳守や真面目な態度は、理解されないことがある。テレビ会議授業では、異文化間協議だからこそ生じるそのような精神的負担を抱えながらも、限られた時間で粘り強く説明する力が必要であることを学生に伝えることに注力したが、十分に伝わったのか掴みきれなかった。

次に、ビジネス上の倫理の問題について述べる。学生の解決策に、賄賂の含みを持ったと誤解されかねない割り増しによる、調達品の確保という提案があったが、グローバルビジネスでは、法令違反にもなりかねないことを伝えるべきだと感じた。今後、グローバルビジネスでは訴訟を含めたガイドラインの制定、輸出管理規制、秘密保持契約など多岐に渡る分野での注意が必要であることを踏まえ、法令順守および倫理基準を尊重することをMIPの一部に取り入れることも検討するべきだろう。一方で、国際的な商取引は複雑で高度になるため、グローバルシーンで法的要素を含む課題を、MIP2のみで取り扱うことは様々な制約があることから、MIP2では避けたり、他教科との連携を模索するという選択肢も今後検討すべきであろう。

学生のコメントには、なぜ進出先の国の商慣習に合わせなくてはいけないかというものがあった。中国では成功する秘訣は孫子の兵法「知彼知己者、百戦不殆」(敵を知り、己を知れば、百戦しても危うくない)にあると言われている。これを現代のグローバルビジネスで読み解くと、進出先の国々の歴史の変遷、地理的要因、社会体制、法律および文化を知り、自分と相手との違いを知った上で、その国に進出すればリスクを軽減することができ、これによって、進出先との互惠関係を構築出来るという意味になる。どちらかが妥協したり、片方の主張だけでは交渉はうまく進まない。異文化を理解せず、自分の慣れた方法でやることはかえって軋轢を生じさせることになる。グローバルシーンに必要な態度と知識の獲得をさせる必要を痛感した。

VI まとめ：成果と課題

本研究は、グローバル企業と日本の地方大学の

連携による PBL を行うことによって、グローバル意識の向上を図ることで、グローバル社会に対応できる人材育成プログラムの構築を目的として実施された。特色として①グローバル企業参加型の産学連携と②人材育成を必修科目として位置づけている点、③ ICT を利用しグローバル企業ならではのスタイルを取り入れたことが挙げられる。このようなプログラムを通して、最終的にはますますグローバル化が進む現代社会で求められるスキルも身につけることを目指した。

本研究の成果であるが、まず学生はチームワークに意識が集中しており、課題について深く取り組む、あるいは考え抜こうとする姿勢が乏しいことが掴めた。第2に、課題の難度が高かったり、企業から厳しく指摘されたりすると反発する反面、自己評価得点が増える（自信につながる）という傾向が把握できた。第3に、ICT 利用時における不具合が生じた場合への対応の仕方を指導する必要があることが浮かび上がった。最後に、異文化を背景とした相手について理解を深めようとする姿勢や調査方法等で課題があることが分かった。

一方、課題がある。前述したように MIP はベネッセと首都圏大学および企業が行った FSP を北陸学院用にカスタマイズしたものであり、金沢市という保守的な土地柄から、言語および文化の多様性といった視点や知識および経験が不足している傾向を、今回の研究材料から果たしてどの程度把握できたのかという点である。例えば、今回のプログレスシートにはグローバルの視点が組み込まれていない。また3段階だけであるため、学生の意識の変動を十分に見られなかった。今後、これらの材料の評価項目や尺度の検討が必要である。

また、企業の継続性も課題だった。プレで協力してくださった方が転職になり協力が不可能になった。グローバル企業にとって、地方の私立大学への協力が社会貢献としてでも決してプラスにはならないという判断が働いた可能性もある。FSP では win-win の関係にとは言うものの、いわゆる「企業戦士」として一刻一秒も大切な人達にとって、無料奉仕で課題提示、中間プレゼン、最終プレゼンと1コマ90分を3回取られることはかなりの負担である。

先行研究の大学は理系の学生が多く、また選抜学生を対象としており、インターンシップに参加後、最終的にはその企業に勤めるという事例が多く紹介されていた。本研究で取り上げた、文系学生でなおかつ必修という大学生と今回の協力企業のようなケースの場合、こうした PBL の形態は、企業の理解と協力、そしてそれを実行させる体制が必要であり、継続性の点で大きな課題であることも分かった。

グローバル化の黒船はすでに地方都市金沢にも来ている。「食うか食われるか」「金になるかならないか」それがグローバル化なのだという説明も聞かれる昨今、グローバル企業との PBL により学生のうちにこうした学びをすることは意義深いと考える。実際学生も大変だと言いつつ、自己評価は最も大変だった課題が高くなっている。

今回の調査は少人数であったり評価表がグローバルの視点が欠けていたり、尺度が3点法であったりと研究自体の課題が浮き彫りとなった。こうした課題を含め、今回の検証結果踏まえ、今後の実践に活かしていきたい。

〈参考文献〉

- 石川県 (2016) 「知事記者会見 (平成28年度9月補正予算) -平成28年9月5日-8. 海外誘客の促進」
https://www.pref.ishikawa.lg.jp/chiji/kisya/h28_9_5/09.html
 2016年10月1日引用
- 大阪工業大学 (2013) 「理工系グローバル人材育成 PBL プログラムを実施」 ニュースリリース <http://www.oit.ac.jp/japanese/systemp/news/uppdf/cb51b41e7b7e1a8108a804e331f7a342.pdf> 2016年10月1日引用
- 経済産業省 (n.d.) 「社会人基礎力」 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> 2016年4月10日引用
- 芝浦工業大学 (2016) 「芝浦工業大学スーパーグローバル大学創成支援 (価値共創型教育を特徴とする理工系人材育成モデルの構築と世界の発展への貢献)」
<http://global.shibaura-it.ac.jp/ghrd-j/> 2016年10月1日引用
- 東洋経済新聞 (2016) 「グローバル人材養成 現場の熱気 立命館大学」 <http://toyokeizai.net/articles/-/26502>
 2016年10月1日引用
- 永澤志保, 日高貴志夫 (2016) 「第1章 電磁波吸収材料の特性・評価と効果的使用法」, 『電磁波吸収材料お

よびシールド材の開発とその応用』【第三編】CMC 出版, pp.137-149, ISBN978-4-7813-1141-8

Hidaka, Kishio. et al., (2015) “Development of less than 100 μm thick sheet for noise attenuation by electromagnetic induction”, *ICEPP-IAAC 2015, Proc. FC 4-3*.

Benesse Corporation (2013) *Project Support Notebook* – 講師用指導ガイド Ver. 01

Benesse Corporation. (2014). *View 21*, vol. Spring, pp.22-24

Yoneda, Sakiko. (2015). How does English Teaching Practicum Help Student Teachers' Growth in Pre-Service Education? – An Investigation Using the J-POSTL for Pre-service-. *Language Teacher Education*. Vol. 2, No. 2. pp.102-116.

〈謝辞〉

本研究は平成27年度科学研究費助成事業（学術研究助成基金）（基盤研究C）（一般）課題番号15K01014「在外日本企業と日本の地方大学の連携によるグローバル人材育成プログラムの構築」（日高貴志夫（研究代表者），俵希實，小林正史，若山将実，米田佐紀子（以上研究分担者）の助成を受けて実施された。本支援と協力者の方々，また北陸学院大学のご理解・ご協力なくして本研究は遂行することができなかった。心より感謝を申し上げます。