

第12分科会

産学協働でグローバル人材を育成するには

報告者

榎田 隆之 (京都信用金庫 専務理事)
更家 悠介 (サラヤ株式会社 代表取締役社長)
小山 昌久 (立命館大学 国際関係学部 教授)
種子 恭輔 (京都文教大学 海外インターンシップ生)

コーディネーター

島本晴一郎 (京都文教大学 総合社会学部 教授)

参加人数

42名

現代社会はますます成熟化、グローバル化の一途をたどりつつある。大学の役割はこのような状況に合わせて、社会の要求水準を満たす人材を育成することにあるとも言える。それはすなわち、未知なるもの、あるいは問題に遭遇しても、たじろがず現状を分析し、事態の改善、解決に取り組もうとする主体的な若者を育てることを意味する。

とりわけ、グローバル化が急速に進展するにつれ、企業の国際競争力はただ単に財・サービスの競争から、企業の持つ社会性や社員一人一人が持つ人間力の競争に入りつつある。そのため、いわば学生と社会との「橋渡し役」ともいるべき大学にとっては、実践的なグローバル教育が喫緊の課題となっている。本分科会では、大学がどのようにして企業と連携しながらグローバル人材を育成できるのか、なかんずく海外インターンシップのあり方やその可能性などについて、広く参加者の皆さんとも議論を進め、考察を深めていくこととした。

〈第12分科会〉

産学協働でグローバル人材を育成するには

I. 本分科会のねらい

本分科会のテーマは「産学協働でグローバル人材を育成するには」である。企業のグローバル化は2000年代に入り、ますます拍車がかかっている。日本の海外直接投資金額はリーマンショックなどの影響もあり、幾分アップダウンはあったが、2000年度の315億ドルから2012年度には同1223億ドルと金額的に4倍の増加をみている。今日日本企業（製造業）の連結ベースの「海外生産比率」（企業の生産額の海外依存率）は2割を超え、その従業員数の内外比率は今や3割が海外従業員であると言われる。そして日本から海外に派遣される社員の数も増加し、海外派遣員数は2000年に15万人であったものが、2010年には23万人に上っている。

このように、日本企業のグローバル化がとめどもない状況であるのに対し、昨今日本の企業の競争力に赤信号がともり始めているという指摘がなされるようになってきた。グローバル市場において新興国の追い上げが厳しくなり、日本企業が持っていたハード・ソフト両面での優位性に陰りが見えて来たというのである。「企業は人なり」というように、その力の源泉は人にある。異なる文化の環境においても、社会のニーズに敏く、積極的で前向きであり、真面目で人間味のある人材が必要である。ところが昨今「若者が内向き」と言われるように、たとえば、若い社員に海外派遣の話をしても、なかなか手を上げない、あるいは忌避をするなど、グローバル化時代にはいささか似合わない現象が見られる。

海外で、外国企業や現地企業と伍して本業を伸ばすためには、現地人から見ても「信頼できる」もしくは「尊敬できる」人材の確保が喫緊の課題だ。早稲田大学の白木三秀先生の「アジアの現地スタッフによる上司評価」によると、現地従業員から見た「日本人・現地人上司」像アンケートでは、トップ経営者に対する信頼や尊敬は日本人が高いが、ミドルマネジメント以下になると必ずしもそうではないという結果を示唆している。

ことほどさように、私たち大学はグローバル化さ

れた社会に十分対応できる人材を輩出しているのかどうか、また、輩出するとすればそれはどういう人材を言うのかといった根本的な点を深堀する必要がある。そして、そのような深堀は座学を中心の大学側だけで行おうとしても限りがあり、日夜変動しつつある情勢にたくましく対応している企業との連携の中に、効果あるグローバル人材の育成プランが出来上がるのではないかと思料される。

2012年には、文科省が「グローバル30」と言う大きな流れの中で、「産学連携によるグローバル化推進委員会」を設置し、産学連携によるグローバル教育を促進するためのプロポーザルが提言されている。それらには、留学制度の充実、海外からの留学生の取り込みや、企業側でのグローバル講座の設置、インターンやグローバル人材の評価など、多岐にわたる手法が提案されている。しかし、留学機会の増加、留学生の取り込み、あるいは英語教育の徹底などの諸手段に短兵急に飛びつく前に、そもそもグローバル人材とはどのような人材なのか、どのような人材を果たしてどのように育成できるのかなどと言った大学教育の理念上の根本的な意義を深堀することも必要ではないか。また企業と連携すると言っても異なる利益目的をもった当事者間ではどのような連携が可能なのか、などと言った根本的な課題も克服する必要があろう。

そこで本分科会では、まずグローバル人材とはどのような人材を言うのか、そしてどのような人



材を教育するにはどのようなプログラムがあるうるのか、また、大学と企業が連携して人を育てることは可能なのか、その場合の課題はなにで、どう克服できるかなどについて、それぞれの立場でグローバルにかかわるご経験が豊富な4人のパネリストから知見をうかがうことで、大学のグローバル人材教育にとってのヒントを導き出すこととした。そして、この報告をもとにワークショップを開催し、大学関係者、企業などからなるグループでの意見交換を経た上で、あらためて産学協働でのグローバル人材育成を容易にするための提言を導き出すこととした。以下、パネルディスカッションの報告概要、ワークショップの概要、そして「私の提言」について順次述べることとする。

II. パネルディスカッションの報告概要：

各パネリストの主たる報告の概要は以下の通り。なお、便宜的にそれぞれの報告において特異的な言葉をキーワードとして記載した（詳細議事録は別添参考資料1参照）。

1. 榊田氏（京都信用金庫専務理事・グローカル人材開発センター代表理事）

キーワード：主体性と個性、異文化理解と発信力、実践教育、大学が変わる

榊田氏のグローバル人材とは、主体性と個性を持ちながら異なる文化の人と相互理解ができるこく、特に発信力を有していることが大事な要素。このためには、米国プレップスクールやAPUの例を引くまでもなく、個性を伸ばす主体的な授業、フレキシブルなカリキュラム、異文化環境の提供、企業との連携による実践的な教育が不可欠であるとする。産学連携の間にミスマッチがあるとすれば、それは相互のコミュニケーション機会がまだまだ不足しているからだ。実践的な教育では企業が不可欠なパートナーであるという意識が大学側で充分強まれば、るべき人材やその教育についての評価軸の共通化も可能になる。コミュニティをベースにした産学連携のプラットフォーム（NPO法人：グローカル人材開発センター）も、その一つの試みである。大学が変わるべきだ。そうすれば企業が変わる。

2. 更家氏（サラヤ株・代表取締役社長）

キーワード：共通の地球価値、動機づけ、連携は合理的、企業側は対応可能

更家氏のグローバル人材とは自然環境や貧困など共通の「地球価値」を理解し、また異なる価値

観を受け入れる寛容さがあるということだ。これらは、サラヤ株の本業そのものもある。

このための大学での教育方法は、先ずグローバル価値とは何かを知らしめる、そしてモティベーションを持たせ、どんどん行動させることだ。その意味で企業はそのようなモティベーションを持たせる機会にあふれている実践的学習の場である。つまり、価値感の学習を大学、実践的学習を企業と言う役割分担で教育上のパートナーシップが組めると示唆している。大学の価値感と企業の価値感にはギャップがあろうとも、企業側は克服できる。例えば、サラヤ株の場合でも、自社の利益とは一見逆行するような国際NGOの要請に対し、彼らの主張する「地球価値」を理解し、工夫をしながらそのギャップを縮めてきている。人材教育に関し、産学問にはそのような対立するほどのギャップはあるとは思えず、グローバル人材の教育においても、連携の機会はむしろ大学側にかかっている。

3. 小山氏（立命館大学・国際関係学部教授）

キーワード：就業力、教養力、コミュニケーション力、インセンティブ

小山氏にとってのグローバル人材とは、異なる価値観を尊重できること、そのための「教養力」を持っていることである。相互理解のためにコミュニケーション力も欠かせない。またグローバルに限らず、「就業力」（Employability）をどうつけるかが重要な部分である。前者は大学の共通教育の強化、後者は企業との連携が必要な分野である。立命館大学を例にとれば、グローバル教育はおもに①留学促進、②国際寮などの異文化生活体験の義務化、③海外インターンシップがあげられる。特に、就業力については、③の海外インターンシップが有効な教育方法である。しかし大学と企業の間には厳然としたギャップが存在する。それは企業が被る手間や受け入れコスト面での負担、一方で大学側は正課としてカリキュラムに取り込まず、教育のコアとしての自覚がないという点だ。このギャップを埋めるには、大学側がグローバル人材の育成についての教育上の責務を喫緊の課題として捉えなおすこと、企業側は、ただ受けいれるのではなく、教育的な見地から役割を与えて仕事をさせるという仕組みが必要であるという意識だ。また、持続性にかかわる現実的な問題として、双方にとってそれぞれのインセンティブが何なのかを深堀することが、インターンシップを、企業大学連携の教育風土として定着させるための要件

である。

4. 種子氏（京都文教大学・総合社会学部・現代社会学科3回生）

キーワード：海外インターンシップ、三位一体、事前学習、グローバル型PBL

種子氏はグローバル人材は学生としてのグローバル人材、社会人としてのグローバル人材と二段階あるのではと考える。前者はグローバル性を身につけるもので、個人ベースでも、興味があれば映画、本、音楽、フェースブックなどSNS、留学生との交流、大学での座学などでも異文化体験を学習することは可能だろう。これに対し後者はグローバルな環境で異文化の人と理解しあいながら協働することができる必要がある。その意味では、自分が京都文教大で経験した、海外日系企業でのインターンシップは、グローバル人材育成の観点から絶大な効果があるが、異文化体験、仕事体験の両面が学生にかかるので、相当きついトレーニングだ。今後この海外インターンシップをさらに充実するためには、事前学習の充実、企画段階で学生も介在した「三位一体型」の二点が重要。特に克服すべき点は、①受け入れ企業数の希少さ、②学生の経費負担限度、単位認定の問題、③リスクコントロール、④学生の受け入れ企業側への貢献、⑤受け入れの持続性などである。これらの課題を解決すると同時に、様々なアイデアを展開していく。たとえば、グローバル化を図っている国内企業に個別にアプローチをし、外国人研修生も含めたグローバル型PBLなども新たな発展の形と思われる。

5. 総括（島本晴一郎 京都文教大学 総合社会学部教授）

キーワード：大学の意識改革、企業側の受け入れ体制、インセンティブの把握、企業風土としてのインターンシップ、产学間プラットフォーム

以上4氏の報告内容は企業、大学、学生とそれ



ぞれ異なる立場を踏まえて述べられており、傾聴に値する。中でも、注目されたのは、企業出身者の榎田氏、更家氏の両名とも、大学側がグローバル人材の教育に本腰を入れさえすれば、企業側は万全のパートナーとなりうるという主張である。したがって、そこにはミスマッチの問題は上がってきてないか、仮にあっても克服可能とする。一方、小山氏は、大学側の意見として、カリキュラム上のコア化が必要なことは勿論だが、このためには大学側に意識改革が必要とする。また、企業側の受け入れ体制についても、教育者としての意識に基づく積極的な役割賦与や学生のコスト負担に対する配慮が望まれるとする。この意味では、コスト負担が介在する以上、産学の連携を組むに当たってはお互いにインセンティブの深堀が不可欠で、双方ウインウインでないとパートナーシップが成立せず、また持続しないという主張である。これら企業側の対応についての二つの主張は一見、対立しているようであるが、必ずしもそうではない。なぜなら双方とも、グローバル人材の必要性については一致しており、そのミスマッチを克服するためには、「共通土台」として相互のコミュニケーション機会の高頻度化が鍵であるということを示唆しているからである。つまり、大学において、より真剣なグローバル人材育成への教育認識があり、その意欲を企業側に伝える産学問のコミュニケーションの機会が頻繁にあれば、どのようなギャップも埋めることができとなるのではないか。このような地道なコミュニケーションが日常的に行われれば、欧米や一部新興国ではすでに実現しているように、企業風土として大学と企業の連携によるインターンシップ教育が普及することは夢ではないと思われる。そのためには、海外子会社におけるインターンシップは勿論のこと、榎田氏が推進している「グローカル人材開発センター」のような産学連携プラットフォームや、種子氏が提案した個別企業ベースのグローバル型PBLも検討に値すると思われる。

以上がパネルディスカッションの報告概要であったが、これらに対しフロアより質問をアンケート形式で募ったので、その内容をⅢに紹介する

III. 参加者からの質問内容（順不同、質問者名は割愛）：

参加者からは午前の部を経た段階で幾つかの領域にわたり38の質問が寄せられた。それらは主として、グローバル人材のニーズに関する質問、インセンティブに関する質問、大学の役割に関する

質問、产学連携に関する技術的課題に関する質問に分けられる（個別の質問内容は別添参考資料2参照のこと）。それらの質問から読みとれる点は以下のとおりである

質問から読みとれるもの（島本）：

別添参考資料のように、広範な種類の質問が出されているが、これらは概ね产学連携のグローバル人材育成プログラムを形成する前の理念的な質問と、いざプログラムを実行する際の技術的な質問に分かれていると言える。前者については、どのようなプログラムが有効であるのかについて確証が持てないために、その教育上の明確な位置付けを模索している状況と考えられる。反面、特に海外インターンシップに関し、技術的な疑問点が多く出ていることから、出席者の多くは海外インターンシップが魅力的な教育方法だと感じているものの、その履行面での知見が不足しているということが明らかになっている。

これらを解決するには、(1) 企業、大学の双方がどのようなグローバル人材を描き、欲しているのかをお互いに明確化する必要（ニーズの明確化）があり、(2) それが明確になった段階で初めてお互いに何をすれば相手方にとってのインセンティブになるのかが明らかになる（インセンティブの明確化）。そして、その結果(3) 大学が何を果たし、企業が何を果たすべきかが出てくる（相互の役割の明確化）。かくして明確な目標に従って信頼関係ができると、残されるのは(4) 技術的な問題である。それらは先ず相手探しのマッチングのやり方から始まって、期間の調整、単位化や単位認定の問題、海外インターンシップ以外の代替手段の可能性、コスト分担や事前準備段階での連携のあり方など（技術的な課題）を含んでいるが、これらはおおもとの理解が明確であれば、コミュニケーションを密にすれば克服可能である。いずれにしても、今般出された質問の多くは上記4段階のいずれかに関連するものであった。

今回頂いたこれらの質問は、おそらく多くの大学が現在抱えている疑問点であろうし、それらの疑問点に対し今回の分科会に参加した参加者がそれぞれの知見から回答案を示し、共有することができれば、今後の発展的な方向性が見えてくるものと思われる。その意味で、今回の質問とそれへの回答案を、企業、大学間の共通のメイリングリストなどによって分科会参加者の間で共有することができれば、グローバル人材育成に関する产学間の、「より緊密なパートナーシップづくり」の

一歩として評価できるのではないかと思われる。これらの質問をもとに、午後のワークショップにおいてアジェンダを選び、議論を深めることとした。

IV. ワークショップの概要：

午後のワークショップでは午前中のパネリストの報告やディスカッション、ならびにフロアからの質問を踏まえて、主として2つのアジェンダについて討議することとした。その1は、「グローバル人材とは何か、またその教育とは?」、その2は「产学間連携教育のあり方と課題ならびに解決方法とは?」である。フロアの参加者がA～Eの5つのグループに分かれ、付箋用紙と模造紙を用いてブレインストーミングを行い、その結果をそれぞれ発表した。そのグループ別発表内容は別添参考資料3の通りであるが、アジェンダ1,2それぞれのアジェンダについての各グループ発表を踏まえると以下の通り総括ができる。

1. アジェンダ1 「グローバル人材とは何か、またその教育とは?」

キーワード：共通の素養、力点の置き方の違い、見える化、前向きな感触

各グループの発表内容からグローバル人材とは何かについてはその重要性については差異はあるものの、概ね共通性が見られた。各グループとも、①異文化理解力、②人間力（メンタル面でのタフさ、自発性、適応力、とらわれない柔軟性、相手への許容性、探究心、日本文化を含めたアイデンティティなど）、そして③コミュニケーション力を挙げている。ただし、その教育のしかたについては、力点の置き方において様々な特異性が見られた。グローバル人材の教育は大学が「やる気になればいかようにも可能」とするAグループ、「十把一絡げ」のグローバル教育を避け、むしろ幅の広い中間層に力点を置いたレベル別教育が必要とするBグループ、アイデンティティの理解、中でも「日本語をきちんと話せる」、「どんな食べ物も好きになれる」という日常生活面での素養涵養の重要性を指摘したCグループ、「人間力」を涵養すればこれが結果的にグローバル人材に繋がるとするDグループ、そして何よりも「次の発見」を求める探究心を養うべしとするEグループなど、その力点の置き方の相違が特徴的であった。

なお、若干特異に感じたのは、グローバル人材教育における語学の占める割合についての差異である。語学の比重は思ったほど大きくなく、むし

ろ優先すべき他の要素があるとする意見が散見される一方で、依然コミュニケーション力のためには、英語のみならず語学力が重要とする意見が併存した点である。しかし、これは人間力という素養（なかみ）だけでも、また語学と言う技能（手段）だけでも、グローバル人材とは言えないということは当然なので、矛盾とは言えない。

要するに、本日のアジェンダ1についてのワークショップから様々なことが明らかになった。すなわち、グローバル人材のために共通の素養は存在するということである。そしてそこから導き出される結論は、仮にそれらを指標として「見える化」できれば、そのための教育のあり方、形態や手法がより明確になってくるのではないかという点である。また、大学側が企業の協力を借りながら、工夫をしさえすれば、このような素養（なかみ）を身につけさせる魅力的な教育プログラムを実現することは充分可能であるという前向きな感触が得られた点である。

2. アジェンダ2：「产学間連携教育のあり方と課題、その解決方法について」

キーワード：グローバル人材の深堀、一般学生へ普及、情報シェアリングの場

第二のアジェンダに関しては、AからEグループまでの共通項は何か。大学側でグローバル人材がなぜ必要かが理解できているか。また企業側でも果たして本当の意味でのグローバル人材についての認識が深まっているかという疑問点をいずれも指摘している点である。このためには相互にインセンティブの模索が必要であり、緊密なコミュニケーションが重要だとする点である。また、連携教育のあり方についても、表現は違うが概ね共通性が見られる。各グループの指摘した課題の代表的なもの上升げると、文系学生へのインターンシップの普及が課題とするAグループ、学生自身の動機づけが弱く一般学生に興味を持たせる必要があるとするBグループ、大学自身がグローバル化の影響について鈍感であるため、専門性と異文化体験の関係性が弱いとするCグループ、受けいれ企業、受けいれ学生の偏りを解消する必要があるとするDグループ、有償インターンシップの普及、事前採用の一形態としてのインターンシップを普及するEグループなどである。すなわち、いずれのグループもより広範な範囲の学生にインターンシップを普及していきたいが、そのための学生へのインセンティブが課題としている点が浮き彫りになっている点である。

こう考えると、企業の中でも海外インターンシップの受け入れに前向きなところも増加しているが、このような連携教育をさらに普及させるためには、一部学生のみならず一般学生に興味を持たせる応募者增加のための仕掛けが必要であることになる。そして何よりも企業と大学の双方で、どういうグローバル人材が必要なのか、また、なぜ必要なのかについて、根底で理解しあうことが必要だ。双方がグローバル人材の持つべきものについて、ベースで合意することができれば、より説得的な連携プログラムが可能になるし、相互のインセンティブも含めてウインウインの関係を作ることができる。課題は多いが、我慢強く話し合えば、ミスマッチの課題は乗り越えられるし、また乗り越えなければならない。そのためには、産学共有のプラットフォーム（ノウレッジ・シェアリングの場）が有益であるように思われる。今回お集まりいただいた参加者間で、ウェブ上のプラットフォームを形成し、情報を共有することも一助となるに違いない。

このように、ワークショップの結果は、グローバル人材の共通要素について指標化を図ること、産学双方がプログラムの設計に協働して参画すること、そしてそのためには共通の情報交換の場を設ける必要があることを提唱している。

また、何よりもプログラムを魅力的なものにして、グローバル意識を一般学生に広めることから開始する必要があるが、このためには大学教職員の意識改革が必要になることを示唆している。ワークショップでの討議や深堀を通じて、様々な指摘や提案がグループ単位でなされたことは別添参考資料の通りであるが、産学協働によるグローバル人材育成に関する「私の提言」と言う形で参加者ひとりひとりの思いを提出してもらった。その中には今でも実現可能なものもあり、傾聴に値するものが多いので以下Vで紹介する。

V. 産学協働によるグローバル人材育成に関する「わたしの提言」：

冒頭に掲げたように、本分科会の目的は、グローバル人材の深堀をすると同時に、企業大学間の課題を通じてあらたな教育の仕方を模索することにあった。参加者は午前のパネリストの意見、午後のワークショップによる議論の深堀を経て、「私の提言」をまとめることとした。以下はそれぞれの提言を企業向け、大学向け、行政向けに分けて要約したものである。なお、個別の「私の提言」は巻末の別添参考資料4を参照されたい。



1. グローバル人材育成に関する「私の提言」：

产学連携によるグローバル人材教育に関し、分科会の参加者（全国の大学教職員ならびに一般企業ほか）からは様々な提案がなされているが、それらは（1）企業への提案、（2）大学への提案、そして（3）行政への提案に分けることが可能である。また、それぞれの提案は今でもできるものと、やや中長期の工夫が必要なものとに分かれるが、いずれも傾聴に値する。以下それら提案の特色を紹介する。なお、個別の提案の内容は、巻末の参考資料を参照していただきたい。

（1）「企業への提言」：

企業に対する提案は、大まかに言うと、企業に対するグローバル人材への関わり方における全般的な提言と、特にインターンシップ等の技術面での提案に分かれる。前者においては、より積極的なコミットメントを企業側に求める声が多い。その中で目立っているのは、若者がこれからのグローバル化の中で日本の社会を担う存在であると言う観点から、「オールジャパンの意識」、あるいは「大学側に風穴があくほどの教育提言」をと強く企業側への積極性を訴えている点である。言い換えれば、企業に対し「教育パートナーの立場」から若者を見てほしいという提言である。また、それがゆえに、企業そのものの自社社員に対するグローバル人材教育の進化が必要との提案もみられる。また、インターンシップ・プログラムをより一般化し、持続可能なものとするため、人事政策（採用の前提）として位置づけよとの具体的な提案もあった。そして何よりも顕著であったのは、大学企業間の連携教育実現のために、開かれた情報交換やマッチングの場が欲しいという提案であった。一方、後者は、主としてインターンシップの技術面における提言である。たとえば、受け入れ対象者に留学生を加える（国内留学生を国内拠点へ、海外留学生を現地子会社へ）、就職内定者を加える

などして、受け入れ対象者人数の拡大をしてほしいという要望が掲げられている。また受け入れに当たっては事前準備段階で学生を交えるなどの連携の緊密化、受け入れ先にできるだけ多様な部署を割り当ててほしいと言った全社ぐるみの受け入れ体制の実現要望、あるいは国内拠点においてグローバル教育の機会を設けてほしいというものもあった。その他、大学教務の単位認定基準との関連で、大学側の希望する研修時期や期間にフレキシブルに対応してほしいという提案もあったが、これに対しては、企業側からむしろ大学に対する受け入れ期間の分散の要望もあることは留意すべきであろう。ユニークな試みの提案としては、海外インターンシップと国内インターンシップを一貫して行うハイブリッド型プログラムの実施や、产学連携のインターンシップ・プレゼンコンテストの開催、企業の「社会報告書」でのインターン学生の取り上げなどが提案されているが、これらはいずれも実現可能な企画と思われる。

（2）「大学への提言」：

大学への提案もカリキュラムや教育上の仕掛けなどの大学教育の意識改革に関する提言と、インターン他产学連携の技術面での提言に分かれる。前者はまず、大学そのもののグローバル人材に対する意識が希薄であることから、意識改革が必要と手厳しい。意識改革のためには、グローバル人材がどのようなものなののかの明確化と、そのための素養をどう涵養するかが大事であり、しかもその教育を施すことは「大学の責任」であるという「意識の周知徹底」が必要としている。そしてグローバル人材の内容を明確化するためには、企業側のニーズの把握が前提であり、そのための緊密な「情報交換の場が不可欠」であると提案している。

また、組織的には大学の縦割り組織を脱して、PBL、インターンシップ等のプログラムごとのチームで対応し、集中的な予算と人の配分を果敢に行うことを提唱している。更に、グローバル人材の育成を企業の労働環境の場に丸投げするのではなく、インターンシップ生や留学生との交流会、校内放送の他国言語化など、もっと大学キャンパス内でグローバル環境を工夫して整備すべしとの提案も出されている。参加者の多くが大学関係者であることに鑑みれば、多くがもっと意識改革や自助努力が必要と言う主張であり、かなり厳しい大学側の自己反省の提言であるとも言える。特に意識改革については、専門科目を含む全科目教員のグローバル人材育成に関する意識の導入、カリキュ

ラムにおけるグローバル関連科目数の増設、人間的基礎力教育科目の強化、長期的なインターンシップの単位認定など教学上の自己改革への提案が目白押しであり、このことは図らずも今日の大学カリキュラム体系の閉塞感が露呈された結果になっているようにも思われる。

一方技術面では、インターンシップの単位認定方法のフレキシブル化、専門科目とインターンシップとの連携強化、学生の資質に個別に合わせた学生目線の設計などが提案されている。なお、受け入れ先の多様化のためにも、グローバル人材が不足していると見られる地元中小企業に対し、大学側から発信して行くべしとの提言もある。ユニークな点としては、インターンシップと就活（人事採用）をリンクさせる、企業の海外派遣員を学内に呼び込む、企業の社内研修に参加させるなど、学生のモティベーションを上げるために、積極的にできるところから大学が行動を起こすべきとの具体的な提言である。また、インターンシップの単位認定のためにも、大学が企業に委ねてしまうのではなく、自ら主導権を取って大学教育の根幹にグローバル人材育成を据えると言う意識改革が必要であり、入学（入口）よりも卒業（出口）に教育体系の座標軸を置くべきであると言う提言が見られ、説得的である。

(3)「行政への提言」：

行政への提言がもっとも集中したのは税、補助金、予算面での行政支援の強化である。これはたとえば海外インターンシップを通じたグローバル人材の育成プログラムの場合、企業と大学と学生の三者のコスト負担が半端ではなく、真剣にグローバル人材育成を考えるとすれば、コスト軽減措置が何らかの形で必要であるとの現実的な認識がある。また、文科省行政の立場から、大学における単位認定基準において、产学間の連携プログラムが積極的に取り込めるように、柔軟性のある認定基準を可能とすべしという提言や、大学評価基準において、产学連携プログラムやグローバル人材育成プログラム取り組みへの重点評価の提案がなされている。また、产学間の情報交換の緊密化のためには、往々にして見られる教員ベースのつながりに依存するのみではなく、行政（特に地方行政）のイニシアティブによる実践的な情報交換の枠組みが効果的であり、このような場を作つてもらいたいと言う案がかなり多くある。更には、グローバル人材が真に必要であると言う認識は大学のみならず、家庭、高校など大学前の教育段階でも浸

透していない。このような点に鑑み、行政がグローバル価値理解の必要性について、より積極的な広報をして、幅広い領域の国民に対し、意識改革を促してほしいという提案もなされている。

一方、具体的な提案として注目すべきなのは、「トビタテ留学ジャパン」の意欲的な留学生増加計画が2020年を目標に実施されようとしているが、この計画の中に海外インターンシップを加えてほしいというものがある。また、大学のみならず高校の段階から産学連携のプログラムを取り入れてほしい（例えば北海道教育委員会が力を入れている「高校生インターンプログラム」が例としてある～ただし国内プログラム）などがあげられる。また、産学連携のグローバル人材育成を、中央行政レベルで支援する場合には、ともすれば厳選されたトップレベルの学生層に絞ってのものになりがちである（たとえば財海外産業人材育成協会、JICA青年海外協力隊など）。このことから、より中間レベル層の広範な学生の底上げが可能な形に広げる必要があるという指摘は説得的である。また、それに関し、地方の大学が地元企業との間でグローバル人材を育成しても、結果的に出口において人材が首都圏企業に流出してしまう懸念があり、この点に配慮し、出口まで見据えた地域立脚型グローバル人材プログラムが必要になるという指摘も傾聴に値する。

いずれにしても、グローバル人材教育に関しては、個別教員の自助努力による产学間のマッチングでは限度があり、地方行政レベルで地域の企業、大学を束ねた形での実践的な情報交換の場が必要になる点が強調されており、フレームワーク作りへの行政のコミットメントに大きく期待している潮流があることが伺える。グローバル人材の育成は地元企業のこれからグローバル化対応において極めて重要な意味を持つ施策であり、そのような意識を持つよう行政に対して強く働き掛け、積極的な支援プログラムを講じるよう期待したい。

以上が本分科会の3部作、すなわち、①パネル報告ならびにディスカッションと質問、②ワークショップとプレゼン、③私の提言の概要である。それでは全体を通じてこれらを総括すると、どのようなことが言えるのかについて以下VIにおいて論じてみたい。

VI. 全体会議の総括（島本）：

本日のパネルディスカッション、ワークショップを通じてわかったことは、いくつかある。まず、

大学そのもののすべきことは、グローバル環境をどのように意識しながら授業を行うかということ、すなわち教養科目であろうが専門科目であろうが、全授業のコアにグローバル視座を入れるということである。いわばグローバル人材の育成が重要だという意識改革である。またコアに入れ込むためには、制度的な改革も必要だろう。たとえば9月入学期を認める、外国語による講義を行う、留学生を取り込む、優秀な外国人教師の活用も周辺の方策として有効だろう。分科会のワークショップでは、グローバル人材を育成するための教育は、海外インターンシップやPBLのみではなく、まず大学内でできることもあるはずと言う議論も散見されたことは事実である。しかし実践的な教育になると、企業との連携が効果的であることは、誰もが認めるところである。このことは、午前中のパネリストの報告においても、また午後のワークショップのプレゼンの中でも、こぞって大学と企業間のコミュニケーションの緊密化が強調されていた点を見ても分かる。具体的にこれをどう実現するかについては、大学、企業双方にとっての課題だろう。例えば企業には社外重役があるように、大学にも企業出身の理事がいて、社会のグローバルニーズから常にチェックを入れる、キーパーソンとして企業との間のリンク役になるという案も示されていたが、興味ある提案である。

ところで、質問の中には、グローバル人材と言うが、企業のニーズとは何か、またインセンティブは何かを本音で知りたいという基本的な質問が大学側参加者より多く出されていた。しかし、その答えを企業側に求めるだけでは多分充分ではない。なぜならグローバル人材とはどのような素養が必要なのかを、必ずしも企業側が理解しているとは限らないからだ。

たとえば企業にとっては、語学ができる、物事に好奇心があり、積極的で責任遂行能力がある、そして周りにも適応する力があるなど、どちらかというと異文化における技能面での充足力を持って足りると考えるかも知れない。小生の経験から卑近な例を上げてみたい。小生が前職の銀行員時代、インドネシアに駐在していた時の出来事だ。ゴルフ場で後続チームの一人が打ったボールが我々のキャディに当たり、キャディが昏倒した。そのチームは韓国人たちであったが、驚いてゲームを中断し、われわれとともに気を失ったキャディを囲むようにして介抱していたその時のことである。更に次のチームがプレイを開始したので、グリーン上から大声で「Stop playing, We have an

accident here!」と叫びながら止めるように依頼した。しかし、彼らは全く構わずプレイを続行し、我々のところにさしかかると、こう日本語で言ったのである「ああやっぱり韓国人か」と。そこで、私は「プレイをやめて下さいと言ったのにどうしたのですか」と詰問すると、「ゴルフではキャディ・マスターから正式にやめよと言われない限りやめるルールはない。だいたいわれわれはそんなところに打ったりはしないよ」との回答。身なりはしっかりしており、きちんとした日系工場の管理者の様子であったが、これにわれわれが憤慨したのは言うまでもない。かたや当の韓国人は「病院などで何かあったら僕に連絡してくれ」と自分のIDカードをキャディー・マスターに手交していた。その後、彼は我々のところにやってきて、「Sorry we disturbed your play」と握手を求めに来たので、私たちも握手で応えたのだが、このエピソードは何をもの語るだろうか。海外における私たちの行動は、技能や就業力やうわべだけのところではなく、本質的なところ、つまり国籍や地位など様々な属性を超えたところの人間性で判断されるのではないか。グローバル人材と言う言葉が何を意味するのか、企業も大学も十分に、また謙虚に掘り下げて考えるべきであろう。

その意味では、大学でできるグローバル人材の教育とは、まず人間性の涵養と言う点にあるのではないか。つまり、そのためには弱者への共感であったり、環境や貧困問題などの「地球的価値への理解力」が必要になる。また、そのためには、現地の人を理解できるための言語能力と、お互いの利害の把握と公平性に基づいた調整能力なども必要になるだろう。こういったものをどのようにうまく教育できるのか。多分、豊富な現地摩擦や生活上の課題に直面する経験を有する企業が大学と連携し、学生に対しさまざまなケースについて考えさせ、そのフィードバックを受けることで、双方にとってかなり意味のあるグローバル人材の育成プログラムが可能になるのではないか。

したがって、行政に対しては、グローバル人材の育成方法として、何よりも企業と大学の間のパートナーシップ (Business Partnership in Education) 形成のための促進策をとることが必要であることを喚起したい。これには榎田氏が紹介した「グローカル人材開発センター」が格好の参考例だろう。グローバル教育を大学の専管事項とせず、企業との平等なパートナーシップのもと、グローバル人材育成のためのカリキュラム、シラバス（ミッション、目的、単位、日程、リスクほか）

を協働で開発し、覚書により複数当事者に参加を呼び掛けることができれば、海外インターンシップのみならず実践的グローバル教育の普及が急速に進む可能性もある。このような「教育パートナーシップ」に対する行政の理解とバックアップがあれば、資格制度などやコスト負担軽減措置などのインセンティブにより、かなりの課題が解消され、グローバル教育が普及するに違いない。

当分科会では大学、企業、中間組織団体より計50人を超える参加者が集まり、単なる技術論よりも、より理念的なレベルでのグローバル人材、あるいはその教育がなぜ必要とされるのかについての深堀をおこなった。その結果、産学連携によるグローバル人材の育成という一見抽象的な命題に対しても、緊密にコミュニケーションをとれば、ミスマッチは解消でき実現できるものであること、また大学そのものが真剣にグローバル人材の重要性に目覚めさえすれば、海外インターンシップの普及や産学協働教育パートナーシップは意外に手の届くところにあるという点に帰結したことは、小生のみならず、参加者共通の実感ではなかったか。そのような明るい展望に気づかされたのも、パネリストの榎田氏、更家氏、小山氏、種子君の考え方抜かれたご報告、ならびに、全国津々浦々の



大学やその他機関から参加していただいた多くの方々の知見があったからである。この報告書の紙面をお借りして感謝申し上げる。また、末筆ながら、今回、参加者から提出された質問を共通課題として意見交換して行けば、今後の知的共有の場として発展する可能性もある。今回の分科会を契機として一つの緩やかなグローバル人材育成のためのプラットフォームづくりが実現すれば、コーディネイターにとっても望外の喜びである。

別添：

参考資料1：参加者からの質問

参考資料2：「私の提言」

参考資料3：その他

以上

参考資料1：参加者からの質問

○質問リスト（順不同、グロースペース）

（1）産学お互いのニーズの明確化

グローバル人材を育成してもローカル人材としてしか用いられない場合はどうするのか？
海外インターンシップにおいてコミュニケーション力のうち、外国語の力はどの程度のウエイトを占めるのか？

グローバル人材育成と言うと英語教育の徹底に繋がるとされるが、英語以外の言語修得の重要性についてはどうか？

グローバル人材の素養としての英語力はどの程度のものが求められるのか？

企業側はどの程度英語力に力点を置いているのか？

グローバル化の対応の中で、今の大学生、今の大学、今の企業に不足しているものは何か？
企業と大学のそれぞれイメージするグローバル人材とは具体的にどのようなものか、その違いがあるか？

グローバル人材とローカル人材はどう違うのか？

グローバル人材の素養としては、概ね英語、コミュニケーション技術などのジェネリックスキル（汎用技能）と教養部分（共通科目）が重要と言うことになると、大学での専門的な学び（所属学部）と企業との連携はどう見出せばよいのか？

（2）双方にとってのインセンティブの明確化

インターンシップ受け入れに積極的な企業があると言うが、その場合のインセンティブは何なのか？

企業の社員を社会人学生として大学が受け入れること {多分無償かコストベースで} は企業側にとってのインセンティブになるか？

海外インターンにおける企業側のメリットとは何か？

企業にとって短期インターンシップ受け入れのメリットはあるのか？

学生にとって短期インターンシップ受け入れのメリットはあるのか？

海外インターンシップにおける企業、大学、学生の受ける利点と課題とはどのようなものか？

大学と企業との間のワインワインの関係をどう確立できるか？

（3）大学の果たすべき役割の明確化

日本人としてのアイデンティティが大事と言うことはその通りだと思うが、どのようなことが日本人としてのアイデンティティなのか？

グローバル人材を目指すことの意義を学生に対しどのように伝えればよいか？

インターンシップが海外でも国内でも有効なことは判るが、企業内での研修に対し、大学での役割は何になるか？

グローバル教育は少数のトップ層に向けるのか、それとも分厚い中間層にも向けるのか、

<p>どう考えるべきか？</p> <p>諸外国が日本人に果たしてもらいたいと期待しているものは何か？</p> <p>実践的な教育により人間力のアップはどの程度向上するか？</p> <p>外国人と日本人がグローバルな領域で競って行く上で、日本人が発揮すべき優位性はどのような点か？</p> <p>企業側へのコミュニケーション（アピール）をどのようにすればよいのか？</p>
<p>(4).連携に際しての技術面の課題</p> <p>海外インターンシップの費用（たとえば種子氏が参加したタイ）の場合はどの程度の経費がかかり、企業、大学、学生間でどのように負担したのか？</p> <p>海外インターンシップについて、企業の協力を得るためににはどのようなアプローチが有効か？</p> <p>企業内インターンの場合の秘密保持はどのように確保しているか？</p> <p>海外インターンシップが有効となるためには、どのような要件が必要か？</p> <p>どの企業がインターンシップに協力的で、受け入れを実施しているのかをどう探すのか？</p> <p>インターンシップ先を探す際に、留意すべき点はどういう点か？</p> <p>長期インターンシップの受け入れに当たってクリアせねばならないポイントは双方（企業、大学）にとって何か？</p> <p>国内インターンシップでもグローバル人材育成の可能性は確保できるか？</p> <p>グローバル人材育成のための方法として海外インターンシップの他にどういう手段が考えられるか？</p> <p>企業内新人教育の一環として、若手社員に大学生を教育させるというプログラムは効果的だと思うが、現実的にありうるか？</p> <p>グローバル人材育成のためのコストは企業と大学との間でどのように分担しているのか？</p> <p>グローバル人材の育成カリキュラムは単位化されているのか？その場合の単位認定はどのような方法によるのか？</p> <p>英国、カナダ、豪州、マレイシア向けにインターンシップを行っているが、事前学習の段階で企業とはどのような連携をすれば良いか？</p> <p>大学側がインターンシップの研修期間として夏休みを利用することが多く、企業としてはこの期間に受け入れが集中するという問題があるが、これを大学側では解消可能か？</p>

以上

参考資料2：「私の提言」

参加者別「私の提言」リスト（表現は適宜簡略化）

○浅田忠久氏（関西外国語大学 教員）

対企業：産学共催の「インターンシップ・プレゼンテーション・コンテスト」共催を呼び掛ける。個人戦・チーム戦、英語による発表部門も可。モティベーションの高揚と広報効果も得られる。

○阿部法子氏（龍谷大学 職員）

対企業：社内の若手研修の一環として、先輩上司などの助言を得ながら、学生に対する指導を行う。「インターンシッププロジェクト」システムの社内構築。

対大学：学びの全領域でPBLを普及するための専門組織を立ち上げる。

○井出大地氏（京都文教大学 職員）

対企業：インターンシップ企画段階における忌憚のない大学との意見交換（特に何が企業にとってメリットになるか、広報への効果や方法など）を頻繁に行う。インターンシップ・プログラムの社員研修プログラムへの転用・活用などをはかる。採用に繋がるインターンのフォローアップ体制を確立する。

○上田修三氏（日本経営協会）

対企業：持続的なインターンシップの受け入れ体制を構築してほしい。大学のゼミ別に企業、業界（含む自治体）などとパートナーシップを結び、継続的に送り出せるようとする。自治体など行政に対し、組織内にインターン学生の受け入れ専門部署を設けるよううたえる。これにより若い力が公共の場に活かされる。

○大矢広樹氏（一般企業）

対企業：グローバル経験の乏しい中小企業に対し、大学よりグローバル人材の育成案を提案し、インターンシップ・プログラムの形で試験的に受け入れ企業で実施する。

対大学：グローバル人材の前段階として、先ず社会人基礎力の強化プログラムを設け、必修とする。

対行政：学生が大学を通さず、個人ベースで利用可能な公的インターンシッププログラムを設ける。

○柿沼 香奈氏（神奈川大学 職員）

対企業：インターンシップ生受け入れの目的、ポリシーを社内をあげて共有し、どのような職場でも受け入れを常態化してほしい。

対大学：「グローバル人材育成教育」は、カリキュラム全体、すなわち全ての授業科目の中に組み込まれるべき。

対行政：海外留学や海外インターンシップに参加する意欲はあっても、経済的な制約のた

め参加をあきらめざるを得ない学生には積極的に資金面で支援してほしい。

その他：グローバル人材育成は「家庭から」も大事。

○片山保夫氏（高知工科大学 教員）

対企業：インターンシップ対象者に留学生を加える。

国内インターンシップと海外インターンシップのプログラムを一体化させる。

就職内定学生の卒業前のインターン受け入れを実施する。

対大学：学生の費用負担軽減策を講じてほしい。

対行政：グローバル人材教育（インターンシップ利用者など）のための資金援助スキームが必要である。資金援助スキーム利用者に人材活用の場を提供し、一貫性のあるシステムにしてほしい。

○川越明史氏（鹿児島大学 教員）

対企業：どういう資質、能力を求めるかを積極的に発信してほしい。

1～2年生向けに企業の実態や課題を伝えてほしい。

新卒の一斉採用をフレキシブルにしてほしい。

対大学：学生の主体的に学ぶ力の低下を受け止め、カリキュラムの改革、教員の意識改革。

対行政：高校教育の段階で、グローバル人材の素養を持った学生を育成できるよう改革。

「大学に入れば遊べる」などと言う高校教師の意識改革

自ら主体的に学ぶ力は高校時代の早い段階から鍛えてほしい。

○川崎隆司氏（一般企業）

対大学：企業に対し、インターンシップでどのような経験をさせたいのかを明確にしてから受け入れを要請する。

○榎田隆之氏（一般企業）

対大学：グローバルマインドを持ち、積極的に地域を支える人材育成のための教育を推進し、企業との連携を深める。

○佐藤勝明氏（和洋女子大学 教員）

対企業：受けいれ期間のみではなく長い目で人を育てる体制をとってほしい。

対大学：学生目線に立ちかえって検証する。

対行政：政策論のみならず、実践のための素直な話し合いが必要。

話し合えば何かが生まれるはず。

○佐藤宗幸氏（新潟工科大学 職員）

対企業：オールジャパンの精神から、日本の若者の教育に協力してほしい。

対大学：グローバル人材教育をカリキュラムのコアに入れるため改編を。

企業側に丸投げしない。

対行政：産学間のグローバル人材に関するプラットフォームを組成。

グローバル人材教育の成果を発掘し、社会的な普及をおこなう。

○更家悠介氏（一般企業）

対企業：企業規模にかかわらず、グローバル化に対応可能な人材へのニーズは高いことから、大学と積極的に連携を強化して行くこと。

対大学：企業の求めるグローバル人材は多種多様であるので、企業とのコミュニケーションを密にして、企業のニーズを理解してもらいたい。道徳、歴史、文化などの人間的基礎教育が現在の教育システムで充分補強されているか疑問である。生涯教育的発想を取り入れて、より柔軟にカリキュラムを運用することも一案。

対行政：国や自治体はもっと教育に重点を（支援体制、予算など）。

英語教育は初等教育～高等教育～大学教育と一貫した教育が必要になるので、総合的な対策が必要。

○清水郁子氏（立命館大学 職員）

対企業：大学という閉鎖的な空間に風穴を開けるような大胆な連携を持ちかけてほしい。

対大学：Good Practiceがあれば、施設面、資金面で集中的に支援する仕組みの確立。

対行政：産学が連携してグローバル人材を育成するための場所（物理的な）の提供。交通の便が良いところで、知見のシェアリングができるスペースが欲しい。

その他：グローバルでなければローカルでないという意識の定着が必要。

○木岡宏氏（富山大学 教員）

対企業：企業側がグローバル人材として欲しているのはどのような素養を持った人材か詳細な情報が欲しい。海外留学生に現地企業でのインターンシップ機会を与えてほしい。

対大学：インターンシップは教務、学生支援、就職とまたがっているが、大学事務組織の縦割りを克服。

対行政：「トビタテ留学 JAPAN」の支援制度をインターンシップ重視型にしてほしい。

医薬学部6年生の海外演習に厚労省の資金的支援が欲しい。

その他：インターンシップについての情報交換の場が欲しい。

○杉森紀之氏（京都産業大学 職員）

対企業：インターンシップをCSR型とリクルート型に区分して推進してほしい。

対行政：基盤整備として、地域活性化の切り口から企業、NPOを大学の教育パートナーとして引き入れる。企業、NPOへの人材育成減税のような形で優遇

○高田茂氏（北翔大学 教員）

対企業：プログラムの内容詳細について緊密な打ち合わせ機会に応じる
インターンシップの期間設定でのマッチング

対大学：インターンシップについての単位認定措置、学生への周知徹底、教員の理解をスピード感を持って進めてほしい。経費面の補てんを検討してほしい。

対行政：インターンシップ支援体制の充実を望む。

○高山一夫氏（京都橘大学 教員）

対企業：寄付講座その他による財政的な支援。採用条件（重点項目）の見える化。

対大学：企業とのコミュニケーションの緊密化。

PBL, アクティブラーニング型授業の実施、強化。

対行政：企業連携を促進するための支援的施策。

インターンシップ学生等への資金的支援。

○高橋義則氏（愛知工科大学 教員）

対企業：海外体験機会を社員に持たせ、企業内に国際感覚を浸透させる。

（ひいてはこれが学生の受け入れに対しても効果を発揮する）

対大学：文化の多様性と普遍性の両面を理解させ、グローバル化のための素養をつける。

日本文化の特性や内容は教養として必須。これを英語で伝える力につける。

○種子恭輔氏（京都文教大学 学生）

対企業：海外インターンシップの長期化を可能にしてほしい。

対大学：グローバル関連科目を増強してもらいたい。

長期間のインターンプログラムが可能なカリキュラムを作つてほしい。

対行政：学生の費用負担を補助してほしい。

インターンシップを全大学に必修科目として入れる。

○堤田 稔氏（長崎国際大学 職員）

対企業：グローバル人材を地元から輩出できるように、地域の企業と地域の大学が連携できるスキームを作つてほしい（人、カネ面でも支援）。

対大学：企業との交流を密にし、企業の求めるニーズを把握し、教育に反映させること。

対行政：グローバル化は地域レベルにも浸透していることに鑑み、グローバル人材が地元コミュニティに定着する仕組みが欲しい。

○鶴田直之氏（福岡大学 教員）

対企業：グローバル化に対応するための人づくりを大学と協働して強化してほしい。たとえば、PBL や海外インターンシップの間口を広げ、より多くの学生が利用できるようにしてほしい。また、国内でもグローバル環境を体験できる学習機会が欲しい。

対大学：学生に対し、未来に開かれた明るい将来像、人生観、社会への期待感をいだかせるような教育上の工夫。

対行政：大学の単位制度の柔軟性。産学間のマッチングを促進するNPOの立ち上げ。

○鳥井 優氏（一般企業）

対大学：連携プログラム実施により、企業側にどういうメリットがあるのかを企業側に提案してほしい。

社内の研修プログラムとの有機的な連携を提案してほしい。

企業とのコミュニケーションの緊密化を工夫してほしい。

対行政：インターンシップの単位化。

○中島淑恵氏（富山大学 教員）

対企業：インターンシップ、就活の前に、問題解決能力、コミュニケーション力、語学などの多分野で協働機会が欲しい。受け入れに際しては、長い目で学生の「伸びしろ」を育ててほしい。

対大学：インターンシップなど新たな産学連携教育のための制度導入は既存のカリキュラムを壊すようなことも起こり、抵抗は大きいが変革は避けては通れない。

対行政：学業に対する本来の奨学金に加え、インターンシップやボランティア活動などの海外体験に対する奨学金の充実。

その他：粘り強く工夫をしながら、学生の意気を喚起することが必要。

○中村暢宏氏（京都産業大学 教員）

対企業：採用試験において在学中のインターンシップ経験を重点評価してほしい。

対大学：入学より卒業に重点を置いた、質保証のしっかりした教育への転換。

対行政：企業の寄付講座設置のための税制優遇。

○中村里江子氏（京都文教大学 職員）

対企業：企業のグローバル化は海外拠点のあるなしではなく、国内での経営においてグローバルマインドをどう取り込むかが肝要。その意味では留学生を大いにインターンなどで取り込むなどして日本国内でのグローバル化に努め、そこに学生を参加させてほしい。

対大学：積極性、協調性、理解力と言った社会人基礎力と称される資質は、企業と連携して育成することが効果的であり、PBL、インターンシップが通常の科目の中でも取り込まれるべき。

対行政：企業を大学教育のパートナーとして呼びめるためには税制優遇が必要。

○並木洋明氏（日本大学 職員）

対企業：大学の教育に積極的に関与してほしい。

連携教育においては同等の責務を担ってほしい。

対大学：教育内容を企業や社会一般にこれまで以上に具体的にオープンにする。

○西尾恵里子氏（九州共立大学 職員）

対企業：地元企業で働く外国人社員との協働機会を活用させてほしい。

対大学：学内の外国人教師、外国人留学生との接触機会を増やし、日本をテーマとして意見交換をするなど、グローバル化に向けた教育的刺激を与えてほしい。また学内放送などに英語、中国語、韓国語などを加え、異言語に触れる機会を増やす。

その他：費用をかけずに、グローバル教育の補強ができる方法を模索することも重要。

○平岡聰氏 (京都文教大学 教員)

対企業：インターンシップ機会をなるべく多く提供してほしい。

対大学：グローバル人材の基礎力とは人間力。その意味では大学として如何に本来の教育をしっかりとやるかが重要。

対行政：グローバル人材教育のための補助金、あるいは支援制度を充実。

その他：グローバル人材育成に向けた産官学間の緊密なコミュニケーションが必要ではないか。

○船津保浩氏 (酪農学園大学 教員)

対企業：企業の実態講義をボランタリーベースでやっていただく機会を増やすことで、グローバル人材のニーズの実態が把握できる。

対大学：単位の認定制度を確立し、短期長期のインターンシップ双方について単位の認定を行えるようにする。

受けいれ企業の要望にあった形でフレキシブルな授業運営が可能なようとする。

対行政：産学連携によって育成した人材を地域の活性化や、地域の貢献につなげるために、費用面での支援を。

その他：グローバル人材教育でも基礎となる人間力の向上のためのプログラムが重要。

○村上克美氏 (創価大学 職員)

対企業：グローバル人材育成プログラムに強く関与してもらいたい。

対大学：専門科目の教育においても、グローバル人材育成を意識すべき。

対行政：大学の現状に合わせたサポートを。

○餅田敬司氏 (聖泉大学 教員)

全体：日本、他国、地球の3つの領域に関する基礎学習をし、社会や生活の局面で実践学習を行う。グローバル人材育成のためにそのようなカリキュラムの変革が必要。

○物部康雄氏 (京都産業大学 職員)

対企業：情報交換の場を提供してほしい。

海外勤務者、もしくは経験者を大学講座へ派遣してほしい。

対大学：1カ月程度のインターンシップが単位の評価基準上可能になるように、教務上の環境整備をしてほしい。

○山崎翔吾氏 (金沢工業高等専門学校 職員)

対企業：インターンシップは相互に利益があり、お互いに高め合える関係が望ましい。その意味で企業側が望むグローバル人材とは何かを示してほしい。

対大学：グローバル人材を育てるうえで、出口となる企業と対話を増やし、グローバル教育で育てた人材の能力が發揮できる流れを作る必要がある。

対行政：グローバル人材を育成するための産学の努力や取り組み活動を評価し、その支え

となってほしい。

○山本真佑良氏（京都学園大学 職員）

対企業：採用に繋がらなくても、学生から学ぶことはあるのではないか。

一つの仕事ではなく、様々な内容をトライする機会を与えてほしい。

対大学：学生が持っている可能性は多様であり、受け入れ先を限定せず、いろいろな場面に送り出すべき。また、企業とのコミュニケーションを密にすること。

対行政：インターンシップ受け入れ企業を優遇すべき。

海外インターンシップのコストは安くない。受け入れ企業、大学側、更には学生にも費用負担が大きい。資金的な軽減措置を期待する。

その他：企業と大学の協働教育を続けることが、高等教育の新しいあり方である。就職に繋がるかどうかにとらわれず、人を育てることが中長期的に社会に有益な人材を送り出すことになり、それがしいては企業の利益にも還元されるという意識を持つべき。

○山本和真氏（京都文教大学 学生）

対企業：事前に受け入れ学生との意見交換の場を設け、企画段階からモチベーションを高める。

対大学：国内でもグローバル環境の設定はできるよう、海外の人と触れ合える機会を多く設けるべきである。

対行政：学生負担の軽減施策。

○横山聰氏（一般企業）

対企業：インターンシップを実施している企業は社会環境報告書にその詳細やインターンシップ学生を掲載する

対大学：コスト面で企業に協賛金という安い出方ではなく、大学内での工夫をまずすべきである。

対行政：海外インターンシップをより実のあるものにする、普及させるためには産官学のパートナーシップを設置強化するべし。

○若松正志（京都産業大学 教員）

対企業：人材育成の重要性を認識し、WIN-WINを前提とした大学との間の真剣な協働機会を模索すべし。

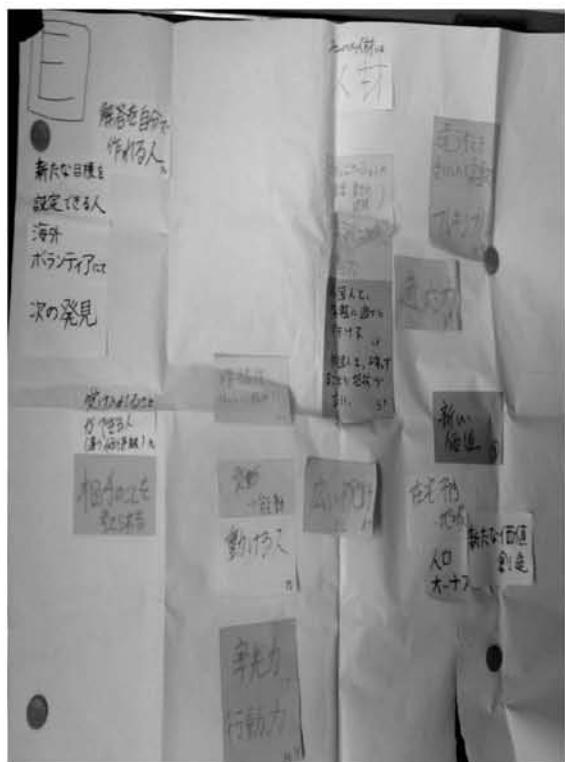
対大学：PBL、インターンシップなどの普及、留学生との交流機会の提供などを学内の仕組みとして取り込むこと。

また、学生負担に対する配慮。

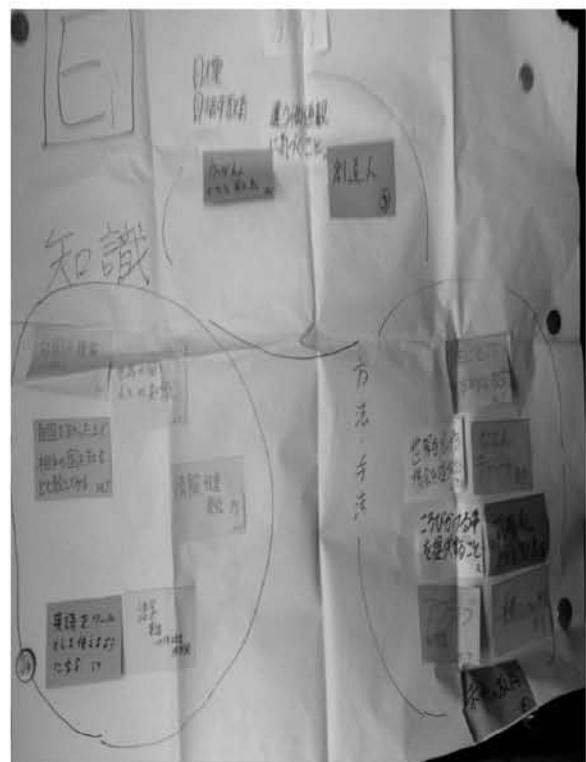
対行政：产学連携の促進にかかる費用的な発生への支援、場の提供など。

以上

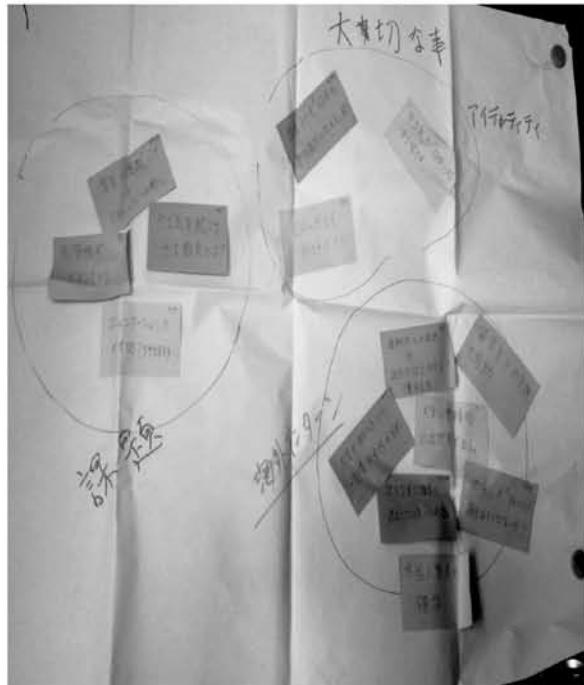
参考資料3：ワークショップグループプレゼン用マップ



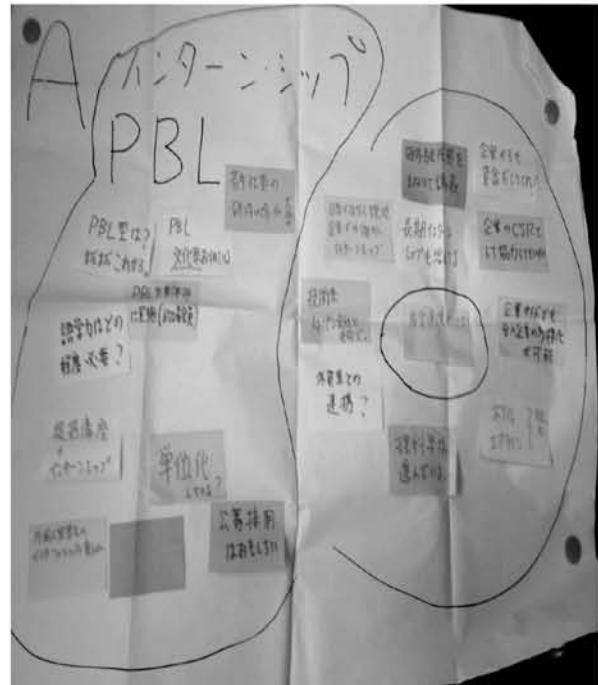
マップ#1



マップ#2



マップ#3



マップ#4



マップ# 5



マップ# 6



マップ# 7

以上

産学協働でグローバル人材を育成するには

京都信用金庫 専務理事 榊田 隆之

THE KYOTO SHINKIN BANK
皆様とともに、常にトライアングル
www.kyoto-shinkin.co.jp

公益財団法人 大学コンソーシアム京都
第19回 FDフォーラム 第12分科会

産学協働で グローバル人材を育成するには

平成26年2月23日
京都信用金庫
専務理事 榊田 隆之

THE KYOTO SHINKIN BANK
皆様とともに、常にトライアングル
www.kyoto-shinkin.co.jp

■ 私とグローバルとの関係:自己紹介 - 1. グローバル人材とは何か?

10代	「英語が好きで、アメリカに憧れて」、高校時代に4年間 アメリカ東海岸の全寮制高校に留学	16～20歳
20代	「日本と途上国の橋渡しの仕事がしたくて」、大学卒業後に国際機関に就職	24歳
30代	「京都と世界の橋渡しがしたくて」、京信ワールドリンクを開設	34歳
40代	「行き過ぎたグローバリズムに警鐘を鳴らすべく、地域の絆づくりの重要性を提唱	48歳
50代	「地域の未来を支えるグローカル人材の育成をめざして」、NPO法人グローカル人材開発センター代表理事に就任	52歳

THE KYOTO SHINKIN BANK
皆様とともに、常にトライアングル
www.kyoto-shinkin.co.jp

■ 私とグローバルとの関係:自己紹介 - 1. グローバル人材とは何か?

ベルリンの壁崩壊後の世界経済の変遷

■ 1989年 ベルリンの壁が崩壊し、多くの社会主義国が資本主義国へと変貌し始めた。

(出所) フリーイメージ タンザニア (http://www.fotolia.com/id/14545714) / フリーイメージ ドイツ (http://www.fotolia.com/id/112382)

■ 1990年～「自由、競争、繁栄」の新自由主義(グローバリズム)が世界中に浸透した。
そして、多くの新興国が出現し、新たに30億人を超える人々が富と繁栄を求め始めた。

(出所) フリーイメージ カナダ (http://www.fotolia.com/id/14545714) / フリーイメージ ドイツ (http://www.fotolia.com/id/112382)

■ 現在 新興国の成長は「地球資源の枯渇懸念」と「過度な競争主義・市場主義」という新たな問題を生んだ。

THE KYOTO SHINKIN BANK
皆様とともに、常にトライアングル
www.kyoto-shinkin.co.jp

■ 私とグローバルとの関係:自己紹介 - 1. グローバル人材とは何か?

コミュニティ・バンクの理念

当金庫は昭和46年にコミュニティ・バンク宣言をして以来、地元地域における「豊かなコミュニティ」を常に念頭に置いて経営を実践とともに、役職員一人ひとりがコミュニティ・バンクの一員として、「地域の為に役に立つ金融機関」という強い自覚と使命感を持って仕事にあたってきた。37年以上が経過した今日、その考え方は当金庫の経営理念として社内外に広く認知されている。

他方、時代の変遷の中で、コミュニティ・バンクの果たすべき役割は徐々に変化している。今日、日本が成熟社会を迎えるにあたって、地域における人々の繋がりや温かい人間関係が少しずつ希薄になる中、「金融サービスを通じて地域社会に新たな社会的価値(ちゅうたい)、人々の絆を育むこと」が、コミュニティ・バンクとしての社会的使命として益々重要なになってきている。市場重視のグローバリズムから欠落した価値観の創造や地域の再生、特にコミュニティにおける人々の絆の再生が今求められている。

(出所) 京都信用金庫「いつでもつながる会員登録」より

GLOBAL CENTER INFO: 京都大学コンソーシアム京都人材育成センター
TOP > ABOUT > PROJECT > ACCESS > CONTACT > PARTNER >

京都大学コンソーシアム京都人材育成センター
代表理事 榊田 隆之 TAKATOSHI MAKIUCHI
THINK GLOBAL. ACT LOCAL

グローバルな視点で物事を考える能力を兼ね備えつつ、地域経済・社会(ローカル)の持続的な発展に情熱を注ぐ「グローカル」な人材を育成して行きたい。
グローカル人材開発センターは、そのような想いに共感する京都の大学、経界、および行政機関等の協力のもと、「オール京都」体制で設立されたNPO法人です。
大学教育を通じて、学生の皆さんがより明確な職業観や将来ビジョンを持って社会人になるための環境づくりが求められています。グローカル人材開発センターでは、産官学の緊密な連携を通じて大学教育のあり方を見つめ直し、個人の個性や得意分野を伸ばすための、よりダイバーシティに富んだ実践教育(アクティブ・ラーニング)の仕組みづくりに取り組んでまいりたいと思います。
皆様におかれましては、当センターの設立趣旨をご理解いただき、何卒より一層の御支援・ご愛顧を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

平成25年2月
特定非営利活動法人 グローカル人材開発センター
代表理事 榊田 隆之

THE KYOTO SHINKIN BANK
皆様とともに、常にトライアングル
www.kyoto-shinkin.co.jp

■ 私の考えるグローバル人材とは - 1. グローバル人材とは何か?

文部科学省によるグローバル人材の定義

世界的な競争と共生が進む現代社会において、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間

(出所) 文部科学省 ウェBSITE (<http://www.mext.go.jp>) / 文部科学省によるグローバル人材の育成のための指針(平成25年4月2日 文部科学省によるグローバル人材育成指針)より

THE KYOTO SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル THE Kyoto SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル

■ 私の考えるグローバル人材とは - 1. グローバル人材とは何か？

私の経験談

- 1 自分自身「日本と世界の橋渡しをしたい！」と思ったことはあるが、「グローバル人材をめざして勉強しよう！」と思ったことは一度もない。
- 2 自分自身の経験から思うこと
 - 海外の人々と円滑にコミュニケーションをとるためにには、ある程度の語学力は必須。
 - 【グローバル人材 = 英語がペラペラな人】ではない。
 - 【YMO、ウォーカンの出現

→ 日本人としてのアイデンティティ】
- 3 グローバル社会の進展に日本は人材面で対応できていないからこそ、今 グローバル人材が求められている。

THE KYOTO SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル THE Kyoto SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル

■ グローバル教育とは - 2. グローバル教育とは何か？

グローバル人材を育成することを目的とした教育プログラム

語学力	人間力
コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ● 幅広い視野 ● 企画力 ● 一人で判断する能力 ● 人柄 ● 高い志

これらの能力を引き出す教育プログラム

「ありきたりの座学」から「個性豊かな人づくり」へ

THE KYOTO SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル THE Kyoto SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル

■ 産学間の連携教育の可能性について - 2. グローバル教育とは何か？

グローバル教育における産学連携の四段論法

「ありきたりの座学」から「個性豊かな人づくり」への転換が必要

転換(教育改革)にむけた大学関係者の理解と変革への努力が必要

転換(教育改革)を円滑に進める手法として、実践型教育が有効

実践型教育を進めるためには、大学と企業の連携が必要

THE KYOTO SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル THE Kyoto SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル

■ 産学間の連携教育の可能性について - 2. グローバル教育とは何か？

「ありきたりの座学」とは	「個性豊かな人づくり」とは
講義形式 ① 教室形式の集団講義。 ② 学生は聴いているだけ。	① 少人数で双方向のコミュニケーション。
履修科目 ① 選択肢が少なく、関心の無い科目まで無理やり勉強させられる。	① 選択肢が多く、関心の高い科目を自らの意思で勉強できる。
授業内容 ① 理論主体で実践無し。 ② 頭で理解しているだけ。	① 体験型の授業内容。共感・感動が伴うため心に響く。
学習目的 ① 主に試験に合格すること。	① 自らを成長させること。
人間教育の有無 ① 知識教育のみで、授業を通じた人間教育は軽視。	① 教育を通じて「コミュニケーション力」や「社会への適応力」が自然と身につく。

THE KYOTO SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル THE Kyoto SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル

■ 様々なパートナーシップのあり方 - 3. 産学協働教育の仕組みについて

実践型教育(アクティブラーニング)に係る京都経済同友会の提言

- ① オール京都体制による産学協力講義(職業教育)の実施を
 - ▷ 経営者による出前講義の実施
 - ▷ 「オール京都」でグローバル人材育成をめざす
 - ▷ 協力講義を通じて企業経営者の声を学生に届け、働くことの意味を伝える
- ② 企業と大学の共同プロジェクト方式によるPBLの推進を
 - ▷ 企業と学生が一緒に考えるプロジェクト方式の共同研究に取り組む
 - ▷ 「職業観」の醸成に加えて、「コミュニケーション能力」や「社会への適応力」が自然と身につくことが期待される
 - ▷ 企業にとって自社の経営方針を理解する優秀な新入社員の採用につながることが期待される
- ③ 実践型教育プログラムの事業主体となるNPO法人の設立を
 - ▷ 事業の継続的かつ円滑な運営において、取り纏め調整および企画を担う事業主体(NPO法人)を設立

THE KYOTO SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル THE Kyoto SKILLS BANK 留学とともに 2012トライアル

■ 様々なパートナーシップのあり方 - 3. 産学協働教育の仕組みについて

産学連携による実践型教育プログラムのピラミッド

企業	学生
プロジェクト方式の共同研究 ① 企業が自社の経営戦略上の課題を提示 ② 自社の課題解決に向けて、学生の知恵を借りる	調査・分析・提言の実施 ① 企業と学生が「一緒に考える」機会
就業体験 ① 学生から認知される機会	① 就業意識の向上 ② 職業適性を知る機会 ③ 実務能力の獲得機会
企業経営者による講義 ① 自身の経営哲学や働くことの意味を、学生に直接訴える機会	職業観の醸成 ① 職業観の醸成

THE KINTO SKINNY BANK

グローバル人材育成センター
GLOBAL
Global Human Resources Development Center

TOP > プロジェクト案内
ABOUT >
PROJECT >
ACTIVE LEARNING
PBL
QUALIFICATION DEVELOPMENT
FD
ORGANIZE
STUDENT PROJECT
ACCESS >
CONTACT >
PARTNER >

STUDENT PROJECT

STUDENT PROJECT
Community Planning
RECRUIT SUPPORT
STUDENT INDUSTRY

THE KINTO SKINNY BANK
THE KINTO SKINNY BANK
THE KINTO SKINNY BANK

THE KINTO SKINNY BANK

管理とともに、ヨコにトライアングル

■ 様々なパートナーシップのあり方 - 3. 産学協働教育の仕組みについて

グローバル人材開発センター学生事業部の活動(Student Project)

プロジェクト活動の概要

①企業との協働 ②まちづくり・地域との協働 ③行政との協働

活動の成果(ねらい)

各プロジェクトではレポート化を行い、また、成果を社会的に見える形とするために、成果報告会にて経済界・行政関係者・大学教職員等の大勢の前で発表を行う。
これらの活動による学びとして、調査力、グループワーク力(協調性、コミュニケーション能力)、社会人基礎力、プレゼンテーション力などが身につく。
さらに、学生自身が課題に積極的に取り組めるよう当センタースタッフがコーディネートすることで、受け身の姿勢ではない主体性、自立性を育む。

平成25年4月の稼働以来、べ6大学から52名が参加。
平成26年度は100名の参加目標。

13

THE KINTO SKINNY BANK

管理とともに、ヨコにトライアングル

■ 様々なパートナーシップのあり方 - 3. 産学協働教育の仕組みについて

グローバル人材開発センター学生事業部の活動(Student Project)

企業との協働プロジェクト

①企業の魅力発信事業 ②企業PBL
③京都企業との出会いの場創出プロジェクト
④大学生が自らつくる求人サイト制作プロジェクト

まちづくり・地域との協働プロジェクト

①島原キラリ☆プロジェクト ②食と森の交流協議会プロジェクト
③留学生プロジェクト ④交通マナーを学び、体験し、プログラムをつくろう
⑤日本をつなぐリーマガジン「志縁」プロジェクト

行政との協働プロジェクト

①中小企業へ障がい者雇用を促進させるには?プロジェクト
②歩くまち京都を広め、大学生への公共交通機関促進プロジェクト
③京都の観光地図 京都駅のコインロッカーマップ作成プロジェクト
④若者投票率向上 × フラッシュモブプロジェクト

14

THE KINTO SKINNY BANK

管理とともに、ヨコにトライアングル

■ 様々なパートナーシップのあり方 - 3. 産学協働教育の仕組みについて

企業との協働プロジェクト

7人の学生募集!!
「学生プロジェクト」始動!!

伝統ある、老舗の経営力をあなたの方で発信していきましょう。

株式会社

行政との協働プロジェクト

まちづくり・地域との協働プロジェクト

15



THE KINTO SKINNY BANK

管理とともに、ヨコにトライアングル

■ 様々なパートナーシップのあり方 - 3. 産学協働教育の仕組みについて

グローバル人材資格の普及 - 資格フレーム(案)

基本プログラム

- 各大学で実施し、当該資格に必要な要素を含む複数の科目群で構成
- 地域公共政策士 第1種プログラムに準拠(EQFレベル6)

PBL (Project Based Learning)

- 問題解決型学習(EQFレベル6)
- 各大学において面接・成績評価等により選抜された学生が受講できる
- グローバル人材開発センターあるいは各大学で実施する検査

内容要素

- ①公共マインド ③グローバルな理解力
- ②ビジネスマインド ④専門知識
- 方法要素

 - ⑤双方向型(アクティブ ラーニング)
 - ⑥企業連携

学習アウトカム測定 (能力の見える化)

公共マインド
専門知識
ビジネスマインド
実現する能力
グローバルマインド
適応性

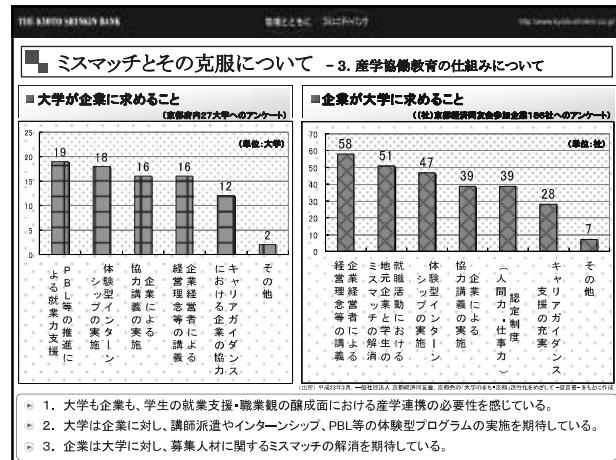
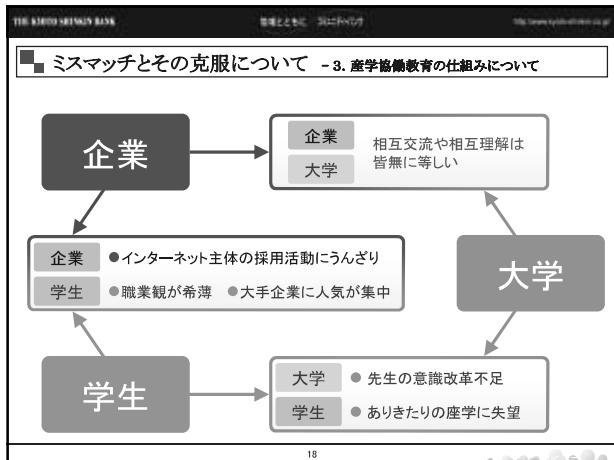
質保証

【基本プログラム】及び【PBL】は、一般財團法人 地域公共人材開発機構が実施する社会的認証により認定されたものとする。

資格付与

THE KINTO SKINNY BANK
THE KINTO SKINNY BANK
THE KINTO SKINNY BANK

16



THE KANTO REGION BANK 番号とともに 国にトライアングル www.kantoregionbank.or.jp

■ ミスマッチとその克服について - 3. 産学協働教育の仕組みについて

従業員規模別別の求人倍率
(単位:倍)

従業員規模	平成20年3月卒	平成25年3月卒	平成24年3月卒	平成23年3月卒	平成22年3月卒
300人未満	3.26	3.27	3.35	4.41	8.43
300～999人	1.03	0.93	0.97	1.00	1.51
1,000人～4,999人	0.79	0.81	0.74	0.63	0.66
5,000人以上	0.54	0.60	0.49	0.47	0.38

(出所) 株式会社セカンドホールディングスリクルートワークス研究所「第3回ワークススクエア人材動向調査」などに基づ成
【参考】
(単位:人)

	平成26年度入社 採用活動	平成25年度入社 採用活動	平成24年度入社 採用活動
エントリー者数	12,233	9,273	10,681
説明会、セミナー、座談会 参加者数*	4,831	4,287	4,827
一次面接 受験者数	3,748	4,416	3,249
入社員数	64	57	57

* 本店ビルにて開催したもののみ。のべ人数

20



- THE KANTO REGION BANK** 番号とともに 国にトライアングル www.kantoregionbank.or.jp
- 大学教職員のみなさんへのメッセージ - 4. まとめ:「グローバル教育へのメッセージ」**
- 国は世界大学ランキングにおける日本の大学の低迷を危惧している?
国家レベルでのグローバル教育推進に対し、多くの大学は盲目的に追随しており、グローバル人材育成ありきと言う風潮が大学を支配している。
 - 「大学は社会のニーズに合致した教育をしているか?」
→ 答えは NO. かもしれない。
 - 企業は「1%の座学と99%の実践教育」により人材育成を行っており、机上ではなく実践場面で実力を發揮できる人材を求めている。
 - 「ありきたりの座学」ではなく、「個性豊かな人づくり」に対する大学の理解と変革が期待されている。
- 22

- THE KANTO REGION BANK** 番号とともに 国にトライアングル www.kantoregionbank.or.jp
- 学生さんへのメッセージ - 4. まとめ:「グローバル教育へのメッセージ」**
- 多くの企業は学生さんに対し、
- ある程度の職業観
 - グローバルな視野
 - 周りへの感謝の気持ちや気配り
- を持った学生さんに就職してもらいたいと考えている。
- 行動面においては、
- 百聞は一見にしかず
 - 自分自身の五感(見る、聞く、触れる、味わう、嗅ぐ)を大切に
- 23

産学協働でグローバル人材を育成する可能性を探る

サラヤ株式会社 代表取締役社長 更家 悠介

1. 「国際化」から「グローバル」へ

いまや世界は、2カ国や数カ国の国と国の関係から、地球をベースにしてそれぞれの関係を結び合うグローバルな関係へ、重心を移しつつある。インターネットや交通、輸送などインフラの発展が、さらにそれに拍車をかけている。日本国のレベルでは、TPPや地域間の貿易協定の協議が進行しており、地域と国が、地球規模で存続を問われる中で、そのあり方が問われている。人口の増大や人類の影響力拡大で、資源やエネルギーの枯渇、地球温暖化など、一国の対応では解決できない問題も続出してい る中で、グローバルな問題に対応できる人材が求められている。

2. 企業とグローバル化

企業活動においても、グローバル化は進んでおり、グローバルな競争が激化している。そのため、サプライチェーンでは、原料や部材グローバルに求め、為替やファイナンスをグローバルに段取りし、さらにマーケティングでは、商品やサービスをグローバルに流通させねばならず、グローバル人材の育成と活用は、いまや避けられない状況である。

3. サラヤのグローバル化

サラヤの海外展開は、1997年から始まった。現在その海外拠点は、営業拠点14箇所、製造拠点4箇所である。これに直接たずさわるのは、海外事業本部であるが、国内機関の、購買部や広報部、更に製造本部、研究開発部などでも、グローバル人材化は進展している。企業では「理論よりも実践」を通して、教育や人材育成が進んで行くが、各教育機関とその人材教育や人材採用、人材補強について、すりあわせは大切である。具体的な事例の中で、どのような人材が活用されたのかを紹介する。

4. 具体的事例1 「ヤシノミ洗剤と生物多様性」

2004年から始まった、この運動は本年で10年になる。この運動に各部門がどのように絡んできたか、事例報告をする。

5. 具体的事例2 「ウガンダの100万人手洗い運動と手指消毒ビジネス」

この運動は、2010年に日本ユニセフを通じて、100万人の手洗い運動をはじめた。更に2011年に会社を設立し、WHOを巻き込んだ、手指消毒運動に発展している。この事例における、グローバル人材の活用事例を紹介する。

6. 具体的事例3 「マレーシアにおけるM&A」

2014年1月にマレーシアにおいて、サラヤによるグッドメード社のM&Aが終了した。M&Aにおける、中小企業の事例と人材の活用を報告する。

7. グローバルな問題と企業活動の役割

持続的な資源の活用や環境保護について、企業の役割はますます重要になる。人材のニーズや教育のありかたも、あわせて変化が必要であり、教育機関の理解も求めたい。



Our Market Segments

(1) Food Sanitation



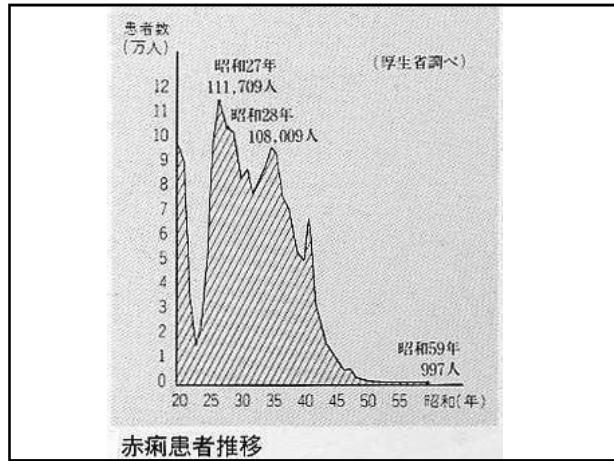
(2) Healthcare Hygiene



(3) Public Health and Hygiene



(4) Consumer





グローバル人材は、事業を通じて養成される。

ケース1：ヤシノミ洗剤と生物多様性

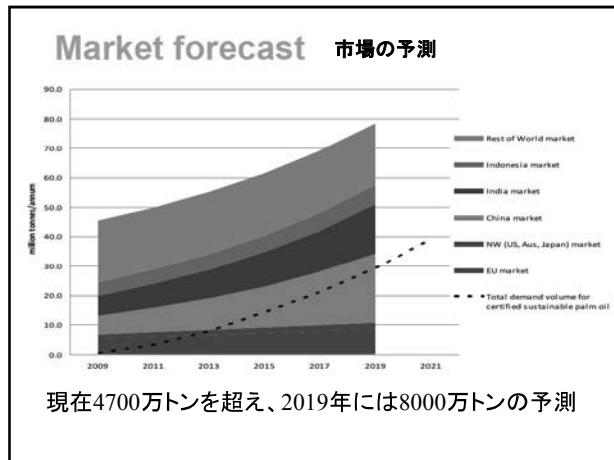
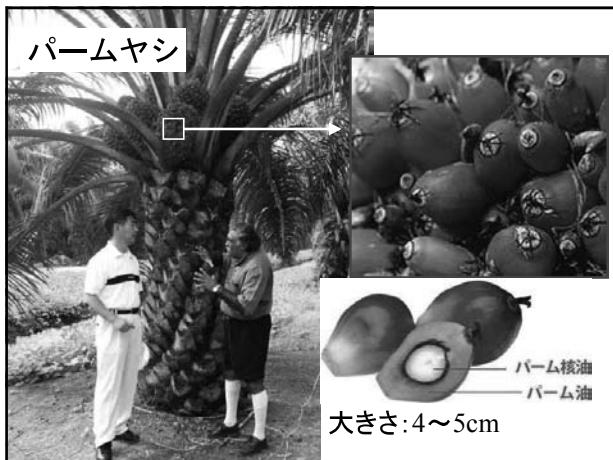


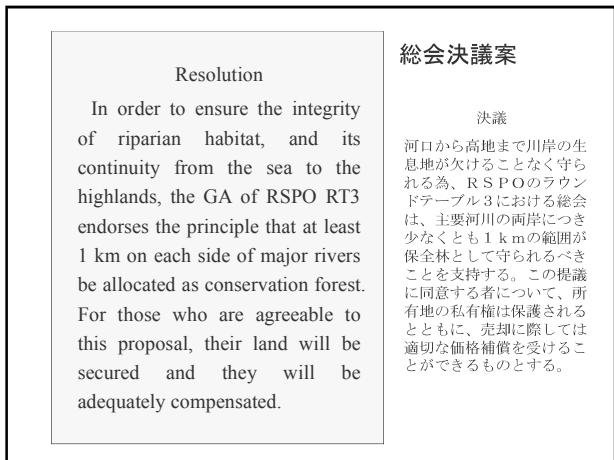
2004年8月1日

テレビ朝日
“小象の涙”

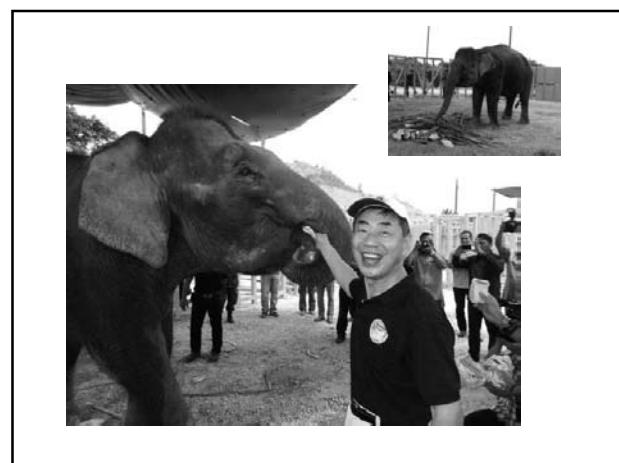
素敵な宇宙船地球号











RSPO 持続可能なパーム油の円卓会議
The Roundtable of Sustainable Palm Oil

現在(2011.05)、455のRSPO正会員
Today: 455RSPO members

- アブラヤシ栽培者
- パーム油加工業者、取引業者
- 社会・開発NGO・環境NGO
environmental NGOs
- 消費財の製造業者
consumer goods manufacturers
- 小売業者
retailers
- 銀行及び投資者
banks and investors

Source: RSPO

イノベーションと付加価値創造; ソホロリピッド配合商品

Happy Elephant
neo natural detergent

グローバル人材は、事業を通じて養成される。

ケース2;ウガンダの手指消毒と衛生事業



SARAYA We Support **unicef**

子どもたちの命を守る手洗いを、世界に広めたい。
対象衛生商品の売上の1%で、
アフリカ・ウガンダでのユニセフの手洗い普及活動を支援します。

2010年「SARAYA 100万人の手洗いプロジェクト」始動

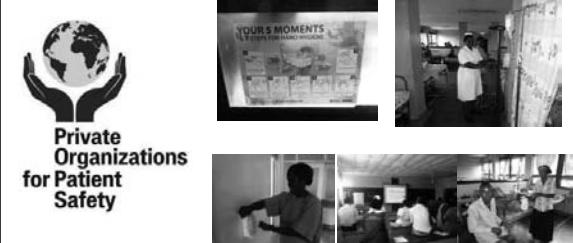


The collaboration with unicef and Saraya in 2010 for the hand washing campaign in Uganda



Collaboration with WHO for the hand disinfection in the healthcare fields in the developing countries

In 2012, WHO started POPS (Private Organizations for Patient Safety) to prevent HAIs (Healthcare Associated Infections) by hand disinfection. SARAYA is a member for this initiatives.



WHO ピッテ教授による視察と指導



第一回 東アフリカ感染会議

2013年2月21日



第一回東アフリカ感染会議の風景

ウガンダ以外にケニア、タンザニア、ルアンド
から関係者が参加した。



ウガンダの建物広告



Hand disinfection in the hospital;
The production starts in June in Uganda



2005年10月13日、WHOは 医療従事者の手指消毒のグローバルキャンペーンを始め、
サラヤもこの活動に参加した。

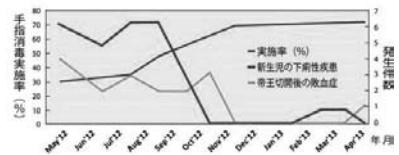
2012年 医療関連感染予防のためWHO のPOPS(Private Organizations for Patient Safety)にも参加して、先進国のみならず、新興国での普及にも取り組んでいる。





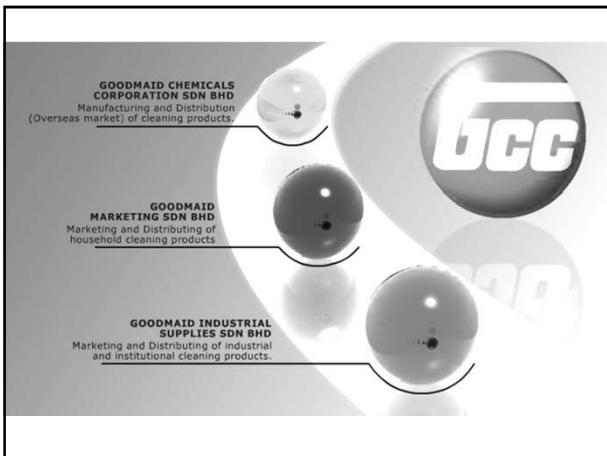
アルコール手指消毒実施率と発症数の推移

Comparison of HH compliance and case occurrence



グローバル人材は、事業を通じて養成される。

ケース3;マレーシアのM&A、グッドメード



Goodmaid Factory At Senawang





Industrial & Institutional

Housekeeping Warewashing Laundry Others

Award Winning Company

MITI Brand Excellence Award in 2011 Malaysian Brand Certification in 2010 Asia Pacific Top Excellent Brand Award in 2008 Golden Bull Award in 2007, 2004 and 2003

Enterprise 50 Award in 2004 and 2002 Industry Excellence Award for Malaysian Brand in 2003 Export Excellence Award in 2001 Kilang Cinta Alarm Award in 2000

ISO 9001:2000 Quality Management System Certification ISSA MEMBER The Experts in Cleaning and Maintenance

Member of ISSA Worldwide
The leading international trade association for the cleaning industry.

Export Market Updates

62 countries. Grew from 15 countries in 2006.

8995 direct and indirect serviced retail & institutional accounts in Malaysia.

Key Management

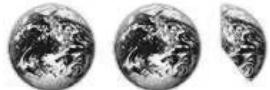
	Lim Bing Tik, CEO 29 years in FMCG. Previously held roles in MNC and Malaysian companies. Last position held is General Manager & Director at a leading food and health supplement company.
	Phillip Leong, Finance & Factory Manager 5 ½ years in FMCG. 17 years experience in audit, banking & electronics sector.
	Colin Lee, National Sales Manager 26 years FMCG experience. Held roles in Supermarkets, distribution companies. Substantial MNC experience.

	Deric Kan, Business Development Manager China 26 years FMCG experience. Previously held roles in MNC and local companies (Malaysia & China).
	Lau Siew Lee, Human Resource & Administration Manager 14 years FMCG experience, 16 years in Human Resource & Administration Management.
	Liew Chai Heng, Production Manager 23 years FMCG experience. Previously held roles at a leading food and health supplement company.

米国のエコロジカル・フットプリント:9.5 ha/人!
▼
世界中のひとびとが米国人のような暮らしをはじめたら、
地球が約5.3倍(9.5 ÷ 1.8)必要!

日本のエコロジカル・フットプリント :4.3ha/人
世界合計(公平な割り当て面積)では :1.8ha/人
▽

世界中のひとびとが日本人のような暮らしをはじめたら、
地球が約2.4倍(4.3 ÷ 1.8)必要!
つまり、日本人は現在の経済(消費)活動のスケールを
2分の1以下に戻すことが求められる。



産学協働でグローバル人材を育成するには

立命館大学 国際関係学部 教授 小山 昌久

I パネル報告要旨（添付PPファイル参照）

1. グローバル人材とは何か？（自己紹介を兼ねて）

（自分の履歴）

高校時代の進路希望は、漠然と外交官、総合商社など海外勤務にあこがっていました。大学時代の就活では、民間よりパブリックを選択、その中で国家公務員と政府系金融機関を志望していました。内定が早かった日本開発銀行に入行、国内転勤を2-3年置きに繰り返す中、アジアの開銀職員を対象とする研修に参加、フィリピンに1か月滞在し、異文化理解の難しさと、英語コミュニケーション能力の欠如を痛感しました。

人生の転機は、銀行勤務12年目（1987年）にしてNY駐在員勤務を体験したことです。家族を連れての勤務でしたが、小学生の娘二人の現地校教育を通じて、アメリカ社会の懐の深さやコミュニティーに定着しているボランティア活動の重要性を知りました。また、ウォール街を闊歩する金融マンのスマートさに羨望の念を感じました。

帰国後は、主として国際経験人材というレッテルを貼られ、中国、ベトナム、ミャンマーなどアジアの市場経済移行国の金融人材育成の仕事（研修）や、政府の対日投資促進政策の一環で、外資系企業の誘致と融資を担当しました。

銀行の中では、昔、海外勤務や留学経験者を「国際派」というレッテルを貼り「国内派」と区別するような風潮がありました。「国際派」は少数派で、圧倒的に多い「国内派」を「マルドメ」と称したりしていましたが、昇進などを見ると「マルドメ」派が主流でした。今の日本の企業では、一般的に社内の「国際派」がどのような待遇を受けているのでしょうか？

（グローバル人材とは？）

自分自身、決して「グローバル人材」に適格とは思っていません。英語能力もビジネスを一人で展開するには不十分です。では、グローバル人材と非グローバル人材の違いはどこにあるのでしょうか。グローバル人材に必要な能力は何でしょうか？

私は、ビジネス人材に求められる基礎的な能力、資質に大きな差は無いように思えます。

昨今、企業が求める人材、「employability」という「雇用される価値」の獲得が、広く高等教育機関に対して求められていますが、私は、グローバル人材であろうが国内プロパー人材であろうが、大きな違いは無いと思います。即ち、ネットワーク構築力や市場開拓力、課題発見・解決力などの素養は、職業人に共通に求められます。広義の人間力といえるかも知れません。敢えて違いを指摘するのであれば、①語学力、英語コミュニケーション能力、及び②異文化理解力とそれを排除しない寛容さ、ではないかと思います。

2. 何故「グローバル人材」が求められるのか？

以下の、2013－14年年末年始の新聞記事から、日本社会における「グローバル化」の潮流が読み取れます。具体的な取り組みや、識者の意見が示されています。

(1) 朝日元旦1面記事「グローバル化って何」

－少子高齢化が進む日本。海外に経済成長の活路を見出そうと、政府は英語教育の強化を打ち出す。ただ、グローバル人材の育成という目的地は、語学の壁を越えたその先にある。

- ・世界1%のグローバルリーダーを育てるアジア最高の英語教育都市づくり（韓国済州島）
- ・米国NY大学アブダビ校で学ぶ慶大中退生
- ・IB認定インターナショナルスクールオブアジア軽井沢高校（ISAK）
- ・「英語は道具。英語を使えないともはや仕事にならない。トップエリートの育成も少し意識する必要・・・。海外の経営者と話すと、学識豊かだと感じる。経済学博士が音楽や哲学に詳しい。そういう連中と我々は戦わないといけない現実がある（私が考える理想の学校－経団連副会長、日立製作所会長川村隆氏）。
- ・「日本だけ」はもったいない。世界に出ていくことは、人生にとって可能性の塊です。世界地図で考えれば、それだけ自分の人生が楽しくなり、面白くなります（大学在学中に無料コピー会社を起業。昨年7月留学クチコミサイト「スクールウィズ」を立ち上げた太田秀基氏）。

(2) 日経新聞12月30日経済教室「製造業復活への課題『現地化』で日本企業は後れ」

－日本の多国籍企業で、海外も含めた企業グループの組織、ガバナンス（統治）は日本の本社が中心で、海外の多様性を生かした眞のグローバル経営ができる企業は少ない。グローバルレベルでのモノづくりにおいて、市場ニーズに対応した分散型システムの優位性が高まる中、日本企業は、現地化で欧米企業に後れをとっている。・・・長期的には、本社で新卒の外国人人材を積極的に採用することも重要だ（東京大学教授 元橋一之氏）。→生産体制の「国際分業」と「地産地消」のマーケティング

(3) 日経新聞1月7日「仕事に役立つ資格－経営知識・英語武器に－ビジネス人材

調査】

- ー①中小企業診断士、②プロジェクトマネジメント・プロフェッショナル、③TOEFL、④TOEIC（A レベル）④ネットワークスペシャリスト
- ー資格取得について、勤務先が評価し待遇面で配慮しているのは 26%（インセンティブの側面）

日系企業が海外に成長の活路を探している事情と、それを担うグローバル人材のニーズ拡大は年々高まりつつあるようです。しかし、そういったグローバル人材を社内で育成し、然るべく待遇を行っている会社はまだ少ないようです。一方、これから国際社会で活躍しようとする若者達にとっては、キャリアーパスの選択肢が広がっていきます。小さなベンチャータイプの起業でも、ICT を使えば、直ぐに海外市場にアクセスできる社会が到来しています。

グローバル人材を求める経済界（雇用者）側のニーズは強くなっていますが、肝心のインセンティブ（待遇や昇進人事政策など）が伴っていないのではないかでしょうか。あるいは、それが社員に対し明示されていないかもしれません。“海外業務経験が無いと、当社では部長以上に昇格できない”などの明示的なメッセージが、企業から発信されると、若い学生や社会人達の間で、グローバル人材を目指すモチベーションが高まるのではないかでしょうか。即ち、大学時代に留学や海外インターンシップを経験したいという学生へのインセンティブになると思います。

3. グローバル教育とは何か？ 産学間の連携教育の可能性について？

「グローバル教育」とは、語学の壁を乗り越え、異文化と積極的に交わり、理解し、排除せず、そこから新しいイノベーション（価値）を生み出せるような素養を学ぶことではないでしょうか。そのための大学側にとっての有効な取り組みは、実績を含めて以下が考えられます。

- ① 交換留学のような生活体験、国際交流体験、海外正課受講体験が同時に実践できるプログラムの拡充
- ② APU で実施されている「国際教育寮」による留学生と日本人学生間の異文化交流のプラットフォーム設置
- ③ 内外企業、機関へ学生インターンを広く派遣（国際関係学部、同研究科による積極的派遣機関開拓と学生の派遣（ドイツボランティア計画本部への大学院生派遣）→学生の自立や就業力が伸長するような印象です。

グローバル教育は、決して大学や教育機関の学修の中に留まるのではなく、課外の海外ボランティア活動や、親の海外駐在に帯同しての海外生活の中でも育まれるものであることは言うまでもありません。様々な海外モビリティーの機会を経験することが大切と考えます。

4. 産学協働教育（産学パートナーシップ）の仕組みについて

国連や世銀などの国際機関は、広く公募形式での受け入れ態勢が整っています。DMDP の協定大学（アメリカワシントン DC のアメリカン大学など）では、随時、地元機関や NGO 団体などが学生受け入れを行っていて、日本から派遣の学生、院生も機会を捉えて意義ある体験をしてきているようです。

一方、日本国内の企業では、一般的にインターンシップ受け入れ態勢は、内外で整っていない印象があります。昨今、大手企業が、就活のスクリーニングの一環で、夏季など短期のインターンシップ受け入れを行っていると仄聞（短期プログラムの提供）しております。これは、インターンシップの機会拡充の契機になるかもしれません。しかし、グローバル人材育成のためのインターンシップは、海外の受け入れ企業に一定期間（できれば 1 か月以上）所属し、一定の就業体験、役割を担うことがあると思います。学生や大学にとりましては、企業や国際機関のインターンシップ機会は、社会体験、就業体験を実践できる貴重な機会であり、学生の社会性、自立および就業力涵養にとって教学上の意義は拡大していると思われます。これは、企業研修とは異なります。一方、受け入れサイドである企業は、インターンシップの受け入れプログラムの整備など、必ずしも確立していないのが現状ではないでしょうか。仕事の邪魔であるし、コストもかかります。依然、双方のミスマッチが生じています。

これを解消するために重要なことは、大学、学生、受け入れ機関の間で、相互に情報のフィードバックを行い、日々発生する課題を解決しながら、教学上も意義あるプログラムに手作りで改善していく、信頼に基づく相互努力が必要であると思われます。その際、3 者間それぞれの、積極的なインセンティブ（メリット）の共有が必要と思われます。以下は、一つの考え方です。

- ① 学生側→社会体験、就業体験、就職活動にとってプラスの評価
- ② 大学側→学生の「就業力、自立」獲得にとってプラスの教学機会として評価
- ③ 受け入れ機関、企業側→受け入れをコスト要因とせず、課外教育の機会を提供するという、社会に開かれた企業であることを示す、積極的ブランディング戦略の一環として位置付ける。

国際機関や、米国の企業では、常に社会に対しインターンシップ機会をオープンにし、学生・院生に対して、就業機会（研修ではない）を提供するといった企業カルチャーが定着しているように思えます。それが、試用期間として正規社員としての採用に繋がることもあるようです。欧米と日本企業における雇用やリクルート慣行の違いなのかもしれません、企業の社会的責任の考え方の違いに根差すものかもしれません。

5.まとめ：「グローバル教育へのメッセージ」

大学側は、企業が求める「グローバル人材」の規模（社員の多数なのか、まだまだ

少数なのか）や「グローバル人材」が、具体的に担う業務、それに必要な素養や能力について十分理解していないのが実態ではないでしょうか。また、学生へのインセンティブとしては、企業側のグローバル人材に対する処遇や昇進政策などが明らかになると、取組に意欲が増すかもしれません。大学側としては、企業や社会が期待する「グローバル人材」を高等教育機関として育てる実績を達成することによって、社会的な評価が高まり、グローバルに受験生を獲得することが、大きなインセンティブになるのではないかと考えます。

大学、学生、企業が、それぞれメリットを享受できる枠組み（プログラム）を考えるとき、決して片務的であっては持続可能ではありません。相互信頼の中で魅力あるプログラムを一件、一件、手作りで創っていくことが大切ではないでしょうか。

II ワークショップセッションでの議論総括

短時間のグループワークと発表の機会でしたが、大学関係者の間で共通の悩みが浮き彫りにされました。即ち、「産学連携による海外インターンシップ体験をどのように大学教学の中でしっかりと位置づけられるのか？」であります。

- －インターンシップを正課学習とするか、学生の任意選択により課外学習とするか
- －正課とする場合、プログラムの単位化の工夫をどのようにしたらよいか
- －プログラム参加の成果評価の問題（評価基準の置き方、本当に効果が上がるのか）
- －予算の獲得問題
- －大学教学で位置づける場合、既存の専門分野学習、語学学習と実践的インターンシップ学習の最適バランスをどのように図るのか
- －インターンシッププログラムを正課としたときに、どのような内容にするか、学生の期待は何なのかなど、受け入れ企業と密なコミュニケーションが必要
- －指導する教員と受け入れ企業との連携や信頼関係の構築が必要

私の知っている、カナダのブリティッシュ・コロンビア大学（U B C）では、積極的にサービスラーニング学習を取り入れているようです。スーパーバイザーとしての教員が位置づけられ、参加学生と常にコミュニケーションをとりながら、社会学習の意義と成果（地域の貧困対策を実践するNGO機関などに学生を派遣するプログラム）を確認し、発表し合う取組のようです。学生が、教学を通じて地域社会と関わり、困難に遭遇し、解決策を考えたりすることにより、社会性や自立性が涵養されていくのではないでしょうか。日本の大学の場合、まだまだ欧米の大学の経験や新しい取り組みに学ぶことが多いのではないかと考えます。この時、大学だけでなく、企業のカルチャーも変わっていかないと、産学連携のムーブメントも絵に描いた餅に帰してしまうような気がします。

第19回FDフォーラム分科会 「産学協働でグローバル人材を育成する」

2014年2月23日

立命館大学国際関係学部
小山昌久

1. グローバル人材とは何か？ 就業力(Employability)+ α

1. 大学に求められるEmployability「雇用される価値」育成
 - ネットワーク構築力、市場開拓力
 - 課題発見と解決力
 - 責任達成能力
 - 教養力(歴史、国際政治・経済、趣味)
2. グローバル人材とは？ (求められる+ α)
 - 英語コミュニケーション能力(言語能力)
 - 異文化理解力、多様性を尊重し排除しない寛容さ

2. グローバル教育とは何か？

★国境の壁を越え、異文化と積極的に交わり、理解し、排除せず、そこから新たなイノベーション(価値)を生み出せるような人間力を涵養する。

★大学としてこれまでの取り組み：

- ① 交換留学：生活体験、国際交流体験、正課受講体験が同時に実践できるプログラムの拡充
- ② 国際教育寮：留学生と日本人学生間の異文化交流プラットフォームの提供(立命館APU)
- ③ インターンシッププログラム：海外企業や国際機関派遣による就業体験(国連ボランティア計画)

3. 産学パートナーシップの仕組み

1. 米国で進むインターンシッププログラム
 - 国連機関、世銀などの国際機関は広く公募形式での随時受け入れ態勢が整っている
 2. 日本の民間企業では、学生のインターンシップ受け入れは限定的、むしろ迷惑、コスト要因と一般に考えられている
 - 一方、NGO団体主催による、学生の海外ボランティア活動は、年々活発化している
 3. 理想は、大学の教学の一環として(単位認定)、民間企業・機関に、広く学生インターンを受け入れてもらうこと
 - 社会体験、自立性、就業力の涵養
- しかし、インターンを受け入れる企業にとってのインセンティブ、メリットは何か？ これでは、依然双方のミスマッチが継続する

4. グローバル教育へのメッセージ

★大学、学生、および企業、3者間それぞれのメリット共有に基づく協働関係の構築を目指す

- ① 大学にとってのインセンティブ
 - 学生の就業力、自立のための教育機会が拡大する
 - ② 学生にとってのインセンティブ
 - 就職へのモチベーションが高まり、労働市場へスムーズに入れる
 - ③ 企業にとってのインセンティブ
 - 「グローバル人材」育成協力による社会的貢献、社会に開かれた信頼できる企業としての評判獲得
 - 企業が欲しい人材のリクルート機会拡大
- グローバル人材は、待遇面で有利、昇進し易いとのメッセージが、企業から社会に発信されると、学生の意欲が高まる

産学協働でグローバル人材を育成するには

京都文教大学 海外インターンシップ生 種子 恭輔

産学協働でグローバル人材を育成するには

京都文教大学
総合社会学部 現代社会学科
種子 恭輔
Kyosuke Taneko

1. グローバル人材とは何か？

①私とグローバルとの関係



2回時にフィリピンでのAPSSA会議に参加！

海外でもっと勉強したい！
と思うように



この経験を島本教授からかって頂き、
今回の海外インターンシップに参加を決意

②私の考えるグローバル人材とは

“グローバル人材”というと…

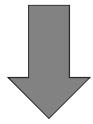
コミュニケーションスキル

文化背景

政治・経済

相互理解力

大学生としての「グローバル人材」



「グローバル人材」へ

“グローバル人材”への道のり

コミュニケーションスキル

理解力

大学生のグローバル人材

積極性

適応性

社会人のグローバル人材は、以上のこと加え、社会マナーや仕組みを知っている人だと考えています

2. グローバル教育とは？

学生がグローバル人材になるためには

映画を見たり

本を読んだり

音楽を聞いたり

大学の授業での海外のエッセンス

海外の方

留学生との交流

NGO

観光客との交流

海外インター
ンシップ

SNSの活用

海外インターンシップの特性

—タイでのインターンシップの経験をふまえて—

海外インターンシップの目的

グローバル人材としての適応力を育成するために以下の3部構成からのカリキュラムとなっている。

- ①現地カルチャーの理解力(文化関係の要素)
- ②コミュニケーション能力の向上と信頼の獲得力(人間関係の要素)
- ③組織内課題と職場における貢献力(職場関係の要素)といった3つの要素となっている。

インターンシップ概要

実施期間…2013年8月17日～9月3日

企業とのコラボによるカリキュラム
(=事前学習、実地体験、事後学習)
を通じて、グローバル人材を育成する。

事前学習

実地体験

事後学習

(1) 事前学習内容

- 事前学習は週1回
- 毎週土曜日13時～16時

【事前学習カリキュラム内容】

○語学

—オフィス英語、タイ語の基本

○文化・経済・政治

—仏教文化、タイの事情

○企業経営と投資環境

—タイの投資環境

○受け入れ企業本社への訪問

—企業とのタイについてのディスカッション



(2)実地体験 ①現地実査

企業研修前に政府機関に訪問し、タイ経済・日本企業の投資環境把握を実施



(2)実地体験 ①企業内研修

工場勤務2日間、オフィス勤務5日間の計1週間



(参考)工場でのスケジュール

8:30 出勤
9:00 生産ライン業務
12:00 昼食・談笑
13:00 作業再開
17:00 作業終了
17:30 退社



シールのラベル
が細い…
貼るのが難しい

(参考)オフィスでのスケジュール

8:30 出勤
9:00 営業活動・会議
12:00 昼食・談笑
13:00 仕事再開
17:00 営業・会議終了
17:30 退社



研修生なのに
VIP扱い!

オフィスでの業務内容

新商品開発
会議

試供品配布

役員会議

害虫駆除部署
にある
実験室を訪問

新商品開発部長と1対1で2時間ほど話し合う

(2)実地体験 ③タイ日工業大学とのワークショップ

タイと日本の文化や生活の違いについて話し合いました



(3)事後学習

様々な場の発表を通じて、自らの学びとしていく

学内での学生向けの発表会 帰国後の学校内での発表会

(参考)事後学習での様子

受け入れ企業での報告会 京都CSR研究会での発表会

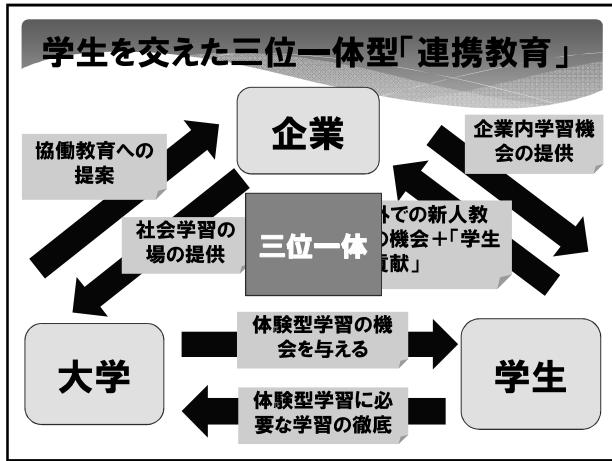
海外企業研修を受けて学んだこと

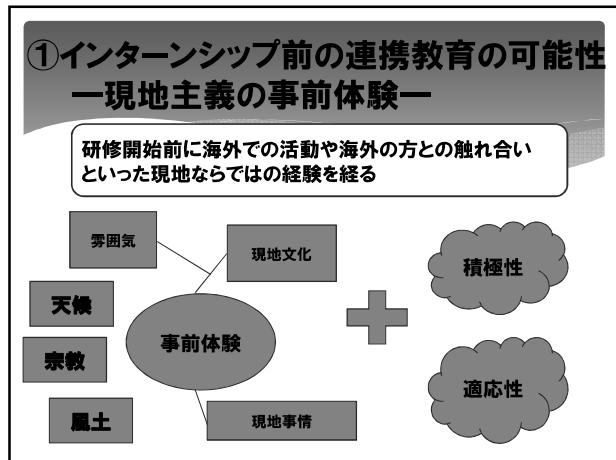
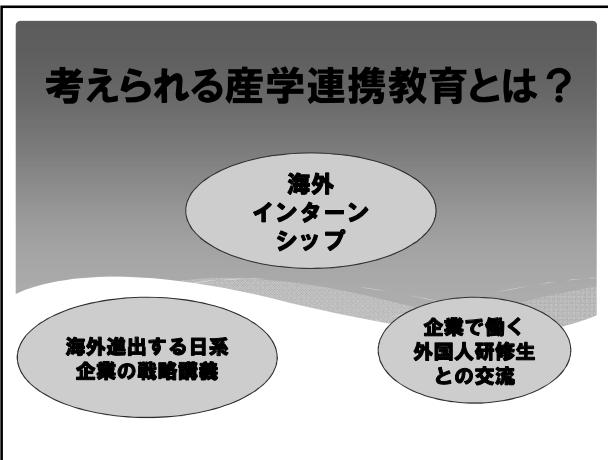
- 異文化体験、組織内適応
- お互いを尊敬、尊重しあう
- 現地の人と共に汗をかく(=“共に”一生懸命働く)
- 言葉の課題を乗り越えて、受発信を行う
- 現地で働く日本人の苦労を知る
- 日本人と現地の方との労働意識の差
→どのようにモチベーションアップさせるか

インターンシップでの気づき

- ・工場での勤務から、現地の人と日本人で隔たりなく、快適な環境を考える（自分が属している団体にも活かせることはないか）
- ・日系企業ならではのハイクオリティ商品を、どのように宣伝していくか
- ・世界から日本を見たうえで、日本人はこれからどのような役割を果たしていくべきのか
- ・一つの商品を出荷するのには、どれほどの人材が必要かを知ったように、社会に出回るもの仕組みについて調べる

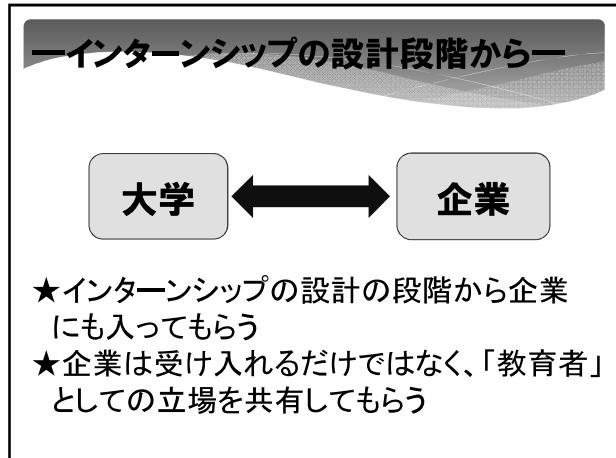
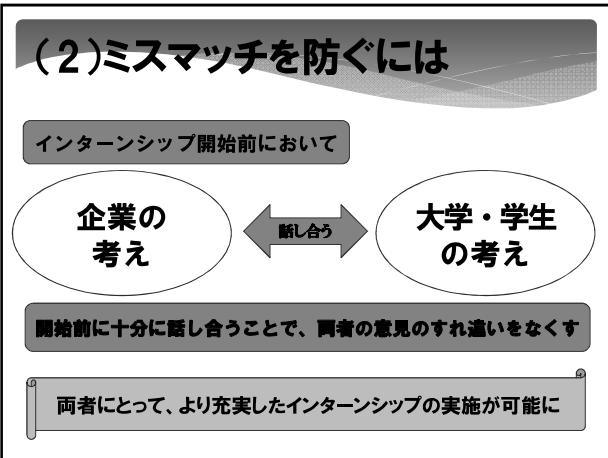
3. 产学間の連携教育について





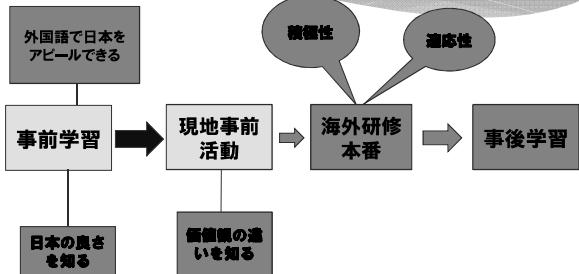
4. 海外インターンシップの課題

- (1) 考えられる課題ー**
- インターンシップを受け入れてくれる企業があるか
 - 受け入れ先(企業、団体、現地大学等)
↔大学の費用負担(=便宜供与)
 - 学生の費用負担
 - 現地の安全確保
 - 学生の適応度と企業の指導体制
 - 学生、大学が企業側への貢献
 - 学生が得た経験をいかに持続的にするか

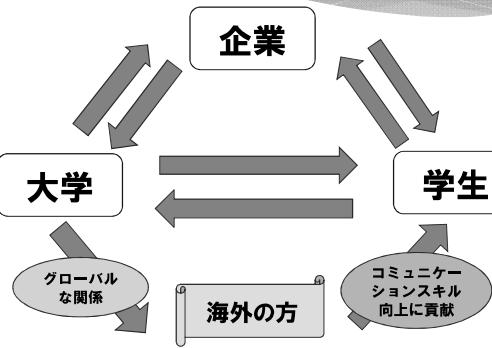


5.まとめ 「グローバル教育へのメッセージ」

より充実した海外インターンシップを
実施するために



グローバル教育への提言



ご清聴ありがとうございました

京都文教大学
総合社会学部 現代社会学科
種子 耕輔
Kyosuke Taneko

