

日系企業におけるグローバル化教育実践の試み

—事例に基づいたPBL学習における学生の変容—

米田佐紀子*・日高貴志夫**

要 約

グローバル化が加速する現在, 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, 日本人以外の人との業務に対応できる人材育成プログラムの構築を目的とする研究の一部として, 東北地方の国立大学で本研究を行った。時期は2017年度の前期で1年生の選択必修科目として6学部49名が参加し, 課題提供者はキャリア経験者2名に登壇してもらった。いずれの課題でも学生は現地社員や海外取引先と交渉する日本人社員の立場で, 解決策を上司に報告書にまとめて提示・説明するというものだった。

授業による学生の変化を捉えるため, 自己評価・リアクションシート・ルーブリックを用いた。結果として, 報告書内容・(グローバルな視点と企業が求めている解決策を含む)・期限厳守・資料調査能力の向上が確認できた。一方で, 独創性や創造的思考等主観が入る評価項目では採点が難しいことが判明した。今後の課題として, 答えのない課題への取り組みには時間がかかることに対する学生の不満と, こうした考え方に対する教育の必要性が浮かび上がった。また, 評価するための信頼性のあるルーブリック評価の作成が課題となった。

キーワード: Project-Based Learning (PBL), 異文化・異言語コミュニケーション, 地方大学におけるグローバル教育, 事前調査, ルーブリック, 企業マナー

1. はじめに: 背景と本研究のねらい

1.1 グローバル化とその影響

加速度的にグローバル化する昨今, 本研究は日高のエンジニアとして25年間(株)日立製作所で国内外勤務した経験を生かし, グローバルな視点を学生たちに生かす研究¹⁾を進めている。現地企業でのヒアリング調査等からは異文化に起因する習慣および考え方の相異が問題を誘発しているとも考えている。

外務省が発行した『外交青書』(外務省, 2016)では, 冒頭からグローバル化という言葉が頻出し, 近年の中国やインドを軸としたアジア諸国の台頭により, 米国主導型の強力な指導力

所属: *文学部英語教育学科 **山形大学工学部建築・デザイン学科

受領日 2018年3月12日

が低下しつつある国際情勢を俯瞰している。本書ではグローバル化により多発するテロの脅威、気象変動などの環境問題、ロヒンギヤに代表される難民問題、エボラ出血熱やジカウイルス感染症、および国際平和維持など多岐にわたる分野を網羅している。また、日本の経済成長を後押しする経済外交の推進についても述べている。特に、環太平洋パートナーシップ（以後、「TPP」）の大筋合意は自由貿易の促進という大義名分を持っているが、今回実践を行った大学がある山形県のような農業を生活の基盤としている地域にとっては、受け入れ難い協定である。

グローバル化の一つの側面である日本経済の成長は、豊かな国民生活を送る上で重要な課題である。グローバル化はモノづくりにも影響を与えている。日本の経済成長を支えてきたモノづくりは、グローバル化のあおりを受けて製造部品が低コスト化し、その影響で工場を海外に移設する動きがある。製品の差別化が可能なコンポーネントは国内に残すことができるが、コモディティ化した部品は労働力の安価な海外工場に頼るしかない。海外に移設した日系工場に必要な日本人は、経営を任せられるマネージャーと製造部門の品質管理くらいであろう。

1.2 異文化間コミュニケーションを巡って：大学教育への示唆

日本では国家戦略としてグローバル人材育成事業が推進されており、グローバル人材の定義として「要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション力」とされている（外務省，2016）。つまり、一番目にコミュニケーション力の重視が挙げられている。コミュニケーション力には相手の文化の尊重という大事な側面もある。現在の語学力と言えば代表的なものは英語であり、日本の底力になる平均的な学生に対する語学力およびコミュニケーション力の教育のあり方が問われている（鳥飼，2014）。これを踏まえ、本節ではグローバル化による影響がもたらす大学教育への示唆について考える。

従来、大学生の異文化体験は留学という利害関係を伴わない付き合いであるが、卒業後はビジネスという利害関係を中心にした事例に直面する。学生時代からこの力を養っていくと考えた際、どのような教育が必要なのであろうか。

以下のCanale and Swain（1980）のコミュニケーションモデルに指摘されているように、言語は語彙や文法だけでなく、その他の要素が入ることは今や一般的に受け入れられている（Celce-Murcia他，1993）：

1. Grammatical competence – the knowledge of the language code (grammatical rules, vocabulary, pronunciation, spelling, etc.)
2. Sociolinguistic competence – the mastery of the sociocultural code of language use (appropriate application of vocabulary, register, politeness and style in a given situation.)
3. Discourse competence – the ability to combine language structures into different types of cohesive texts (e.g., political speech, poetry).

4. Strategic competence – the knowledge of verbal and non-verbal communication strategies which enable the learner to overcome difficulties when communication breakdowns occur and which enhance the efficiency of communication.

その一方で、現代のグローバル化はここに新たな影響を与えている。例えば、発音であるが、工藤、鈴木、日高、松本（2016）では、英語を用いた国際コミュニケーションの学生アンケート調査の中で、英語のグローバル化が発音の正確さへの意識低下につながっていると報告している。これは日高の実務経験と重なる。地域独特のイントネーションで話される中国人英語などアジア圏の英語を瞬時に理解する能力の育成が今後の大学教育では必要であると痛感している。

文化についてであるが、日高が英国企業からの会社訪問を受けた時の例を異文化コミュニケーション能力の一例として述べる。接待役を任せられた日高は会社の幹部から、日本食の代表である牛すき焼きの店を予約するように言われた。英国企業からの乗客は、インド人であり、ヒンズー教徒でベジタリアンという牛すき焼き店は適さない方であった。1990年代の中頃には、北関東に位置した地方都市では、グルメやベジタリアンに対応できるレストランは少なく、食材変更および店の選択を含めて緊急対応が極めて難しかった。この時は何とか緊急で計画変更して事なきを得たが、グローバル化による多様性に関する知識と異文化背景を持つ人との交流には、事前に調査することがコミュニケーション力の一部であることを痛感した。

言語および文化の例から今後の教育を考えた際には、コミュニケーション能力を言語の枠に拘束せず、その時に発生する障害そのものを乗り越えられる人材を作り出すための授業プログラム作成も必要だと考える。

1.3 先行研究・本研究のねらい・材料・方法

先行研究として、「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向けて—」（米田、日高、胡、若山、俵、小林、2016）がある。本研究結果は難易度が高い課題ほど学生の自己評価得点が上がると報告しているが、一方で課題も見られた。学生の自己評価しか扱っていないため、学生が経験もない課題に対し初期値設定に高得点を入力すると、ふりかえり時点での差分がなくなり、授業後の向上が全く見られない学生が見掛け上増加するという欠点があった。もちろん、当初は自信があったが実施してできない自分に気づき、得点を下げるということは考えられる。いずれにせよ、学生のふりかえりだけでは総合的な評価に対する補正がかからないため、第三者に対するデータの信頼性が乏しくなる。

そこで本研究では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、日本人以外の人との業務に対応できる人材育成プログラムの構築を目的とした研究の一環として行われた上記の先行研究の結果を踏まえ、課題提供者および

教員も評価者として加わり、学生の自己評価も合わせ、多角的な評価を入れて、再検証することをねらいとして行った。

分析に用いた材料は中間報告書、最終報告書、ルーブリック評価、そしてリアクションシートである。これについて質的・量的（*t*検定）に分析を行った。

2. PBL 授業の概要

2.1 参加者と背景・授業の位置づけ

本授業の大枠は先行研究（米田他，2016）と同じであるが，本研究が異なるのは先行研究では私立大学社会学科2年生の必修科目であったが，本研究で対象とする授業は国立大学法人山形大学の基盤教育の科目の一部であり，1年生配当の必修選択科目として位置づけられている。学生の構成は先行研究が同一学科の学生だったのに対し，今回は医学部1名，人文学部3名，理学部1名，工学部38名，地域教育文化学部3名，農学部3名，総数49名の様々な学部生からなる授業であった。Project-Based Learning（以下，「PBL」）の形式で行うため，この49名を6グループ（各8～9名）に分けてグループごとに課題発表する形式にした。15週間の授業で二つの課題に取り組む日程を組んだ（表1）。²⁾

表1 授業日程

週	授 業 内 容
第1週	ガイダンス（グループ編成）
第2週	第1課題提供（課題提供者登壇）
第3週	グループ討論
第4週	中間報告会
第5週	グループ討論
第6週	最終報告会
第7週	ふりかえり及びグループ再編成
第8週	第2課題提供（課題提供者登壇）
第9週	グループ討論（補足説明）
第10週	グループ討論
第11週	中間報告会
第12週	グループ討論
第13週	グループ討論
第14週	最終報告会
第15週	ふりかえり及び自己評価提出

PBL授業における第1週のグループ編成時に、入学したばかりの学生達の不安と緊張を取り除くために、アイスブレイキングを兼ねて各グループの代表者を選出させた。2週目に第1課題を出し、4週目に中間報告会、6週目に最終報告会を行った。課題作成時に第1課題より第2課題は課題のレベルが高く学生が苦戦することが予想されたので、グループ討論を中間報告会および最終報告会の前にそれぞれ一週ずつ増やした。したがって、8週目に第2課題を出し、第11週に中間報告会、第14週に最終報告会を行った。

2.2 課題提供者と課題内容

第1課題提供者は、中国の日系企業で2年間のジョブキャリアのある中国人留学生3年生にお願いした。彼女は授業の合間に参加可能だったので、中間報告会および最終報告会にも同席してもらい、各学生の採点もお願いした。

第2課題提供者は、グローバルに活躍する国内の大手電機メーカーで研究開発に従事している課長クラスの人をお願いした。第2課題提供者には勤務時間中の授業であるため、課題提供時のみ山形大学に出張してもらった。会社および仕事内容の紹介後、直接学生達に課題提供してもらった。しかし、中間報告会および最終報告会については、重ねて出張することが困難であったため、テレビ会議システムを用いた報告会を行うことにした。テレビ会議システムはCISCO社製のシステムを用いた。山形大学の講義室に標準設備として置かれているスクリーン、プロジェクタ、および媒体を用いて、学内無線LANにPCを繋いでテレビ会議システムとした。

第1課題は本人が営業部に所属していた時の経験に基づいた事例を3件ほど用意してもらい、その中から「短納期の実現」を選択した。第2課題は研究開発部に所属している本人が、開発するための部品を海外調達した経験に基づいた事例を選んだ。具体的な内容は以下のとおりである。実在する企業なので、企業名をA社、B社、C社等として示す。なお、学生が調べてきた会社で匿名にする必要がないと考えた会社については伏せなかった。

第1課題

あなたは中国広東省東莞市にある日系企業A社の営業課の担当者です。中国企業である顧客から短納期の要求がありましたが、製造課に問い合わせたところ、期限までに製造することが不可能と言われました。この短納期を実現させるためには、製造課、顧客要求、および国内外グループ会社の連携を考慮に入れて、何をしなければならないかを提案しなさい。

これは実在する日系企業であり、短納期とはBusiness to Business（以下、「B to B」）で加工した素材メーカーが、加工品組み立て会社に渡す時に発生する事例である。組み立て会社は2社

購買により、素材メーカーから購入する時の不良品発生のリスクを回避する。したがって、課題は学生達が中国にある日系素材メーカーで働く日本人担当者として、他社に不良品が発生した場合に起きる、組み立て会社からの『無理な注文』を受けることである。今回のケースを携帯電話製造に例えると、携帯電話会社は素材メーカーに春モデルと秋モデルの2回に短期間だけ工場を稼働させて生産させる。その時に依頼した素材は、素材メーカーが注文を受けた数だけ生産しなければならない。素材メーカーは、事前に携帯電話会社から注文された数量を納品するが、受注した2社のうち1社で不良品が発生した場合、その会社からの購入が取り消され、不良品を出さなかった会社に製造の依頼が来る。従来のB to Bは売上規模が大きいので、ビジネスチャンスとして大きく、これが実現できると、その担当者の能力が高く評価される可能性が大きい。今回の課題は、そのビジネスチャンスが到来したという想定で、中国日系企業の営業課担当者として、このビジネスチャンスをどのように自社に伝えて短納期を実現させるかを問う課題である。これを中国人労働者に対してどのように展開して、実現させるかを学生達は考えることになる。

第2課題

あなたはB社の研究所のプロジェクト推進担当として配属されました。そこで、3年間の『有機薄膜太陽光発電機（以下、「OPV」）³⁾を組み込んだ未来型ソーラーチムニー』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であるC社のOPV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、納期である5月末を過ぎても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ヶ月後の7月末ならば作ることができると返事が届きました。夏場の試験を実施するため、8月末には発電性能試験を始めなければなりません。ソーラーチムニーへの組み込みは調達後施工に1ヶ月間を要します。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。

これは実際の事例が複雑で解決しづらいため、事例を大幅に改訂して単純なモデルにしている。この課題の補足説明が必要であるため、課題提供の翌週に会社で実施するプロジェクトとは何かを説明し、報告書作成に必要な期間を決めてから評価期間の設定、OPV国際調達の最終締め切り日時の設定、基本および詳細設計の期間の設定にさかのぼる時間設定法などの説明も行った。また、学生達は海外ベンチャー企業の特徴についても知る必要があった。IT関連では、アップル社を創立したスティーブ・ジョブズおよびマイクロソフト社のビル・ゲイツがベンチャー企業を成功させた人物として有名であるが、他の工業分野でも多くのベンチャー企業が競っている。OPVも有機合成法を発見した科学者が製造方法を知財およびノウハウとして、世界中の有能な技術者に呼び掛けて、ベンチャー企業の立ち上げを目指している。

第1課題は学部を問わず「異文化」「ビジネスマナー」「慣習」をキーワードとして取り組める課題ではあったが、第2課題はOPVには馴染みがなく、入り口段階でつまづくことが予想された。

2.3 発表資料・発表形式と評価方法

1週目のガイダンス時に、学生に対して報告書提出の際に注意すべき2つのビジネスマナーを伝えた。それは、(1) 時間厳守および(2) フォーマットの順守である。この2点については教員側の採点に用いたループリックの4段階で評価し、授業の成績対象になることも明示した。

2.3.1 報告書・発表形式

各グループは自分達が考えた課題解決策について中間報告会と最終報告会で2回発表することになっていた。方法は課題2でのテレビ会議での報告を想定して、図1に示すフォーマットに従って報告書をA4用紙1枚で作成させることにした。報告書作成のルールは以下のとおりである。

- ①直面した課題を自己分析し、それを4行にまとめる。
課題は漫然と列記するのではなく、提供するソリューションに導くための導入を意識し、それが伝わるように書く。
- ②ソリューションについてはPlan Do Check Action（以下、「PDCA」）サイクルを円滑に実施するため、複数の提案を述べる。
つまり、プランAが上手くいかない時の状況を分析し、その状況を補完するプランBを提案する。
- ③提出期限は、発表のある週の直前の土曜日午後6時とする。その時刻までにグループ代表者がその報告書をメール添付して、教員用大学メールアドレスに提出する。

発表のルールは以下のとおりとした。

- ①各グループの代表1名が発表する。
- ②発表者以外は発表の場に臨席し、発表後に1問1答形式の質疑応答を必ず行う。

2.3.2 評価方法

評価方法は先行研究(米田他, 2016)で用いたループリックを基に学内で改編し用いた。ループリックによる評価は、グループで作成した報告書に対するグループの得点および発表者と質疑応答に対する応答者個人について作成した。各グループが提出した報告書に関するループ

HGPゴシックE/24ポイント



■HGPゴシックE/18ポイント

4行以内で課題提示すること

イ

■ タイトル:HGPゴシックE/18ポイント

HGPゴシックE/18ポイント

解決方法は箇条書き

解決方法は3案作成する

解決方法を説明
する絵または図面

ロ

■ タイトル:HGPゴシックE/18ポイント

タイトル:HGPゴシックE/
16ポイント

説明(箇条書き):
HGPゴシックE/14ポイント

効果の説明

ハ

タイトル:HGPゴシックE/
16ポイント

説明(箇条書き):
HGPゴシックE/14ポイント

効果の補足説明をする
絵または図面

ホ

タイトル:HGPゴシックE/
14ポイント ボールド
HGPゴシックE/14ポイント

根拠のある経済効果を
示すこと

ニ

工学部建築・デザイン学科 日高直志夫

図1 課題報告書 フォーマット

報告書 提出物用 (評価対象：グループ)

チーム名

評価項目	4	3	2	1	評価の観点
提出期限	期限内に提出した。	—	—	期限を過ぎて提出した。	提出日時
課題	課題1行	課題2行	課題3行	課題4行以上	課題の行数
適切な課題設定	課題説明4行	課題説明3行	課題説明2行	課題説明1行。 フォーマットを変更した。	課題説明の行数
解決手段の提案	問題についての解決手段を3つ以上提案している。	問題についての解決手段を2つ提案している。	問題についての解決手段を1つ提案している。	問題についての解決手段を提案していない。	解決手段の数
文章表現の正確さ	誤字・脱字・送り仮名の誤り・同じ言葉の繰り返しがない。	誤字・脱字・送り仮名の誤り・同じ言葉の繰り返し1～2か所ある。	誤字・脱字・送り仮名の誤り・同じ言葉の繰り返し3～5か所ある。	誤字・脱字・送り仮名の誤り・同じ言葉の繰り返し6か所以上ある。	誤字・脱字・送り仮名の誤り・同じ言葉の繰り返しの数
独創性 (人権侵害やハラスメントを除く)	問題解決の方法が他のグループと同じ方法がない。	問題解決の方法が他のグループと1つ同じである。	問題解決の方法が他のグループと2つ同じである。	問題解決の方法が他のグループと3つ以上同じ。	同じ方法の数

図2 各グループが提出した報告書用ルーブリック

リックは図2に示す。ここでは、時間厳守とフォーマットの順守に注目している。図1に示したフォーマットの④部分の評価が「適切な課題設定」である。その下の⑤の枠内に「解決手段の提案」をする。ビジネスでは、PDCAを行うことが求められている。なぜならば、当初案がそのまま通ることなどほとんどありえないだけでなく、成功に導かねばならない。ゆえに複数のプランを立てておくことは必要不可欠である。この、PDCAサイクルを上手く回す必要性を学ばせるため、本授業の中で代替案を2件まで出せる力を養うことを目標にした。

図3に発表時のグループ用ルーブリックを示す。発表には発表者個人用のルーブリックを用いるが、報告内容はグループで検討されていることを前提としている。

図4に発表者用ルーブリック、図5に応答者用ルーブリックを示す。発表者ルーブリックでは「敬語」、「意味伝達」、「話し方」、および「発表時間」の4項目を、また、応答者用ルーブリックでは「答え方」および「時間」の2項目を用いた。上記ルーブリックの評価項目はマナーに重点が置かれており、これらは評価しやすいと考えられた。一方、独創性および創造的思考は明確な基準を設けることが困難であるため、評価する個人の判断に大きく依存する可能性が懸念された。その一方で、こうした項目も必要であるとの考えからそのまま残し、採点は各評価者の裁量に任せることにした。

発表 グループ用 (評価対象：グループ)

チーム名

評価項目	4	3	2	1	評価の観点
具体性	仮説・仮定がない	仮説・仮定が1か所ある。	仮説・仮定が2か所ある。	仮説・仮定が3か所以上ある。	仮説の設定
サポート資料 (説明, 例, 図解, 写真, 統計)	サポート資料の不足がない。	サポート資料の不足が1か所ある。	サポート資料の不足が2か所ある。	サポート資料の不足が3か所以上ある。	サポート資料の準備
創造的思考 問題解決	△が4つ以上。 ○が2つ以上。 ○が1つ&△を2つ以上。	△が3つ。 ○が1つ&△を1つ。	△が2つ。 ○が1つ。	△が1つ。	○ 創造的である問題解決の方法 △ 創造的ではないが問題解決の方法

図3 発表時のグループ用ルーブリック

発表者用 (評価対象：発表者)

発表者氏名

評価項目	4	3	2	1	評価の観点
言葉遣い	全て敬語	敬語でないところが1か所。	敬語でないところが2か所。	敬語でないところが3か所以上。	敬語の使用
意味伝達	全ての単語の意味が理解できる。	意味の分からない単語を1語使用している。	意味の分からない単語を2語使用している。	意味の分からない単語を3語以上使用している。	適切な語彙選択
話し方	原稿資料を見ているが、発表中6回以上相手の方を見ている。	原稿資料を読み上げている時間が多いが、2～5回相手の方を見ている。	原稿資料を読み上げている。1度も相手の方を見ない。	原稿資料を詰まりながら読み上げている。	顔を上げた回数
発表時間	発表時間が4分30秒以上5分30秒以内。	発表時間が4分15秒以上4分30秒未満または5分31秒以上5分45秒以内。	発表時間が4分15秒以上4分30秒未満または5分46秒以上6分以内。	発表時間が4分未満または6分1秒以上の発表である。	時間

図4 発表者用ルーブリック

応答者氏名

評価項目	4	3	2	1	評価の観点
答え方	説明あり。	「はい」や「いいえ」。単語だけ。	グループの解釈を答えている。	「分からない」。	根拠に基づく説明
時間	45秒以上1分以内	30秒以上44秒以内	15秒以上29秒以内	14秒以下または1分1秒以上	時間

図5 質疑応答用ルーブリック

また、第15週に各学生に、日本と海外の商習慣の違いなど異文化の観点からの比較、グループ討議を通じて学生間でのコミュニケーション、および資料調査の質的向上（分析結果から取るべき解決策を選定し、既存の思考の枠にとらわれず多角的かつ柔軟な思考展開ができる）という授業のねらいに照らし合わせて10段階で自己評価させ、その理由について250字程度の説明をさせた。10段階評価の基準は中点である5点を基準として、授業中の質問などによる積極的な態度、時間外でのオフィスアワー等を利用した教員への質問などをそれぞれ1点として加点させた。また、欠席およびグループ検討会の不参加などは減点するように指示した。これはあくまで自己評価であるので授業の成績の対象とはしなかった。

3. 学生による発表・報告書およびリアクションシートから見えた成長と課題

3.1 第1課題の中間報告および最終報告

第1課題の中間報告の提出状況は3グループが時間を守れず、残りの3グループが報告書のフォーマットを守れなかった。6グループのうち3グループは提出期限を守ったが、提出期限を守った全てのグループがフォーマットを守れなかった。他の3グループはフォーマットを守ったが、提出期限を守れなかった。つまり、提出期限とフォーマットの両方を守れたグループは皆無であった。全てのグループがどちらかを守れないという事実は予想外であった。入試試験（センター試験・前期課程・後期課程）において、遅刻厳禁・解答用紙のフォーマット順守をクリアした新入生が多く履修する科目であったため、これらのマナーを守れないことが意外な結果であった。入試には一生懸命になるがそれが終わってしまえば、規則厳守をしなくても良いという考え方が個人のものなのか全国的なものなのか今後注視していきたい。

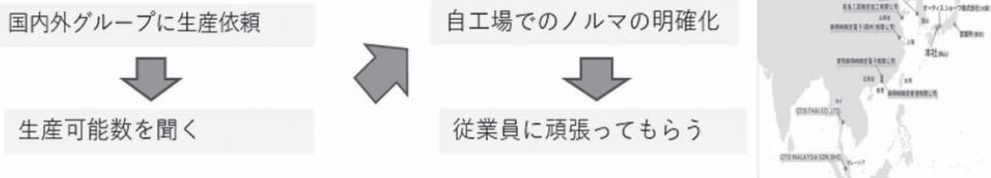
2017年度は基盤教育の再編成の1年目であり、総勢49名のうち第1週開始時に履修登録していたのは約30人だった。その後、人数調整が入り、他の授業で抽選から外れた学生が第4週から入って来た。表1に示したように第1週～第3週に、ガイダンス・グループ編成、第1課題提供（課題提供者登壇）、グループ討論を終えており、第4週はそれらを踏まえた中間報告会であった。他の授業から外されて回ってきたという動機づけの低さや、すでに重要な情報が与えられ課題に取り組んでいるグループに新規に参加するという事は、結果としてスムーズなグルー

無理な納期の対応方法

■短納期の発注にどう対応していくか

いま求められてるものは、短納期の発注をどうこなしていくかであり、この発注を成し遂げられればたくさんの利益をものにできます。この利益を必要最小限の支出で押さえて、効率よくものを生産をしていけばいいのかを考えていきます。

案1 国内外グループへの生産の一部を要請する



この方法では各地から輸送してもらうので送料や輸送時間を考慮した生産をしてもらうことが必要

案2 臨時バイトを雇う

交代体制にすることによってやる気のない従業員もやる気をそぐことなく24時間継続して作業を行うことができる。



人件費はかかってしまうが利益にはなるので短納期を実現させる案としてはいいと思う

案3 他社へ生産の一部を委託



最悪、自社グループが要請に応じてもらえなかった場合は他社に生産の一部を委託し、短納期を実現させる。この方法が一番、収益が低いと思われるが、材料費や人件費を払わなくて済む。これも輸送時間を考慮して生産してもらう必要がある

案4 顧客への納期延期の交渉

ほぼ延期の要求を呑んでくれる可能性はないと思うのであれば、互いの妥協案を見つけたい。

図6 第1課題の中間報告の報告書例

ブ活動の阻害要因となったと考えられる。モチベーションにも影響が出たとみられ、中間報告会から参加した学生に欠席者が散見された。グループメンバーが当初の5名から8名と大きくなったので、中間報告と最終報告で4人ずつ登場して発表および質疑応答する形に変更した。

図6に学生が作成した中間報告書例を示す。これは提出期限を守ったが、フォーマットを守れなかった例である。

本中間報告書から、学生が気づくべきであった点について述べる。まず、本社の幹部もしくは現地社長に説明するための資料であることを想定しているべきであった。社員である学生は、職場の決済権のある人に分かりやすく説明し、この件について承諾をもらわなければならない。通常、決済権を持った人物は、多忙を極めるので、説明に際しては分かり易さと効率の良さが重要である。聞き手になるべく疑問を持たせず、気持ちよく許可をもらうことが大切である。そのためには、利益が損害を上回っていなければならないが、他にも会社の「強み技術」やセールスポイントになるアイデアがあれば良い。しかし、①の枠内の課題提示は短納期というすでに幹部が知っているキーワードに対する解説が述べてあり、肝心の何をすべきかが不明である。考え方の基本から間違っている。しかもフォーマットも順守していない。

「案1」は国内外のグループ会社への生産依頼をすると書いてあるが、依頼する内容が国内と海外では異なることをグループ全員が気づいていない。また、国内の工場も忙しい生産工程に入れてもらえるかの可否を問うためには、何を願ひしなければならぬかを明確にしなければならぬ。これが、海外に依頼するともなれば、完成品を購買した方がよい。

「案2」の臨時アルバイトを雇う考え方は、課題提供者によれば、日本人学生の独特の習慣であり中国にはないので不適切な案である。

「案3」は社内秘の顧客情報を同業他社に漏洩すると宣言していることになってしまい、この提案でクビになってもおかしくない。

「案4」は顧客に納期を延期してくれと頼むと言っているが、そんなことをすれば今後取引をしてもらえなくなってしまう。

以上の問題点はどのグループにも当てはまり、社会常識とビジネスマナーの説明が必要であることが分かった。6グループの個別の質疑応答の中で全学生に理解しやすいように、詳細に説明しながらやり直しを命じた。

図7は図6を作成した同一グループの最終報告書である。中間報告書より改良されたこと分かる。まず、課題の設定が、提供しようとしているソリューションの方向を示しており、それぞれの作業依頼に優先順位を設けている。つまり、①自社工場での内作、②国内工場への協力依頼とその内容、③海外工場への外注依頼である。ここでの重要なポイントは「内側から外側へ拡張する⁴⁾」考え方に気づくことである。本来この気づきが示せれば合格点であるが、図7では売上高の差を用いて具体的に説明できており、期待以上のでき栄えとなっている。具体的には、売上高によって①在庫品を使って自社工場内で内作するならば2,000万円、②原料を国内工場から借りてくるならば1,997.5万円、③海外に外注するならば1,903万円と試算し、売上高

利益を得るために



■短納期の発注にどう対応していくか
 まず自社で生産可能かを確認し、在庫がない場合はロールを持っている国内グループから A 社 へ送ってもらうようにしたいです。それでも無理な場合は国外グループから在庫を送ってもらいたいです。なお、保護シートの作成は A 社 で行うものとします。

■効率的に利益をゲットする3つの案

案1. 自社で生産可能か調べる

工場長・資材課に確認する

案2. 国内グループへ在庫要求

ロールがあるかを確認してもらう

案3. 国外グループへ在庫要求

納期や関税を考慮に入れる

オーティスグループの地図



■案の補足説明

それぞれの案のメリット・デメリット

案1について 輸送の必要がない
 材量、人手不足、他の商品生産の影響

案2について 輸送の時間がかからない
 輸送関連、貸し借りのリスク

案3について ロール確保の最終手段
 関税、輸送費、輸送日数



利益の発生

シート注文数:100万枚、シートの原価5円、シートの重さ1gと想定する。

シートの売り上げ=20円×100万枚 =2000万円

案2:国内 自社の車で国内グループの会社まで取りに行く。
 輸送料=88円(ガソリン代)×400L(ガソリン)=35200円(燃費5km/L)

案3:国外 自社の車で国外グループの会社まで取りに行く。
 輸送料=88円(ガソリン代)×800L(ガソリン)+90万(関税)=970400円

純利益

案1:20000000円案2:19964800円_案3:19029600円

結論:以上の案が可能であれば、受ける。



問合せ先: 山形大学教授 日高貴志夫: 電話023-628-4348, E-mail:hidaka-3130025@e.yamagata-u.ac.jp

図7 第1課題の最終報告会で提出されたグループ(図6)の報告書

がこれより低い場合は依頼を断るとしている点である。

この報告書の優れた点は2つある。1点目は「自社での内作を重視する」ことである。自社内作の利点は売上による利益につながる。2点目は「依頼元に断る根拠を示す」ことである。黒字であっても利幅が小さければ断るという考え方である。これは独創的かつ重要な点であり、採点をしていた筆者（日高）は報告を聞いて大変関心した。すなわち、顧客に対して根拠をもって断ることは無駄な受注作業をしない、健全な労働環境の育成という貴重な意味がある。本報告書の改善すべき点は、「案3」で海外に原料の在庫を求めたことである。なぜならば、原料の海外調達には時間がかかり過ぎるし税関を通るために、短納期にふさわしくない。むしろ、製品購入に切り替えて、海外からの購買にした方が時間短縮ができ、自社の生産ラインに新しい工程を割り込ませる必要もない。利益は減少するが、多くの作業員を働かせる必要もない（そのための経費が発生しない）。

今回の実施から分かったことだが、中間報告会では課題提供者側が学生からの提案を想定し、様々な視点から理論的に考察できるように、事前に質問の内容を吟味しておく必要がある。うまく対応することによって、最終報告書のでき栄えに大きな変化が生み出されることが示された。

3.2 第2課題の中間報告および最終報告

本節では第2課題について、第1課題同様あるグループの例を基に中間報告と最終報告で見られた成長と改善すべき点について述べていく。第2課題は、新製品の開発プロジェクトの担当者として世界最高性能のコンポーネントを国際調達することである。図8に中間報告会で提出された報告書の一例を示す。

この報告書の第1の改善すべき点は、解決方法に「調達」と書けば良いと誤解しているところであった。本報告書作成の根底にある学生の考え方は「購入、つまりお金を出せば誰からでも調達できる」であった。課題提供時に「納入期限が来てもOPVの納品はなかった」と状況を提示しているにもかかわらず、「お金で調達します」と社長に約束することは、解決方法の考えに矛盾がある⁵⁾。納品がなかったこのケースでは少なくともOPVを売る側であるベンチャー企業には、それほど大きな販売のモチベーションが無いということを学生は気づかなければならない。また、第2課題は第1課題と異なりOPVの調達は必須である。この状況分析ができなければならない。しかも、その納期を守らない要因は不明である。そのため、様々な視点から要因を洗い出していく必要がある。要因の中には、会社経営の危機、ベンチャー企業にありがちな製造能力の限界、海外輸出書類作成能力の不備、出荷時の品質保証のあり方等も含まれるかもしれない。ビジネスは、限られた時間と資金の中で、いかに成功させるかを考えることである。プランAが暗礁に乗り上げてしまった場合に、プランB、それが駄目ならプランCと、次々とプランを繰り出してゆく創造力を身につけることがグローバルに生き残るため

世界最高性能のOPVの調達について



■OPV調達のための対応

C社に連絡を取り状況を再度確認を行う。直接の調達が困難な場合、heliatek社のOPVを取り扱っている国内の商社などから調達し、国内では無理な場合は海外の商社などから調達する。それも困難となった場合は、S社（米ロサンゼルス）などの他企業から調達する。

■解決のための4つの方法

C社に確認

C社に再度催促し、状況を確認

国内商社などから調達

国内でC社のOPVを取り扱っている企業から購入

海外商社などから調達

海外でC社のOPVを取り扱っている企業から購入

他企業のOPVを調達

米ロサンゼルスのS社などから調達

C社製OPV

3G Solar
made in
Germany

■調達先の企業について

・C社のOPVを取り扱っている企業

innogy... ドイツのエネルギー企業。C社に出資し、パートナーシップ契約を結んでいる。

RECKLI... ドイツのビル外装会社。C社のOPVを住宅やビルの外装として採用。

・OPVを製造、販売している企業

S社... アメリカのロサンゼルスにある企業

I社... デンマークの太陽光パネル販売会社

・国内でOPVを販売している会社

電力関係の製品を扱う東京都の企業

・OPV一枚当たりの価格

1㎡当たり一万円から二万円

・実験に必要なOPVの枚数

60cm×140cmで最低10枚(8.4㎡)

・必要な金額(一枚二万円で計算)

20000×8.4=16.8万円 (+輸送コスト)

S社のロゴマーク

問合せ先: 山形大学教授 日高貴志夫: 電話023-628-4348, E-mail: hidaka-3130025@e.yamagata-u.ac.jp

図8 第2課題の中間報告会で出された報告書の一例

世界最高性能のOPVの調達について



■OPV調達のための対応

C社に連絡を取り状況を再度確認を行うと同時にC社のOPVを取り扱っている国内の商社などから調達し、国内では無理な場合は海外の商社などから調達する。それも困難となった場合に備えて、S社(米ロサンゼルス)などの他企業からも調達する。

■解決のための4つの方法

C社に確認

C社に再度催促し、状況を確認

国内商社などから調達

国内でC社のOPVを取り扱っている企業から購入

海外商社などから調達

海外でC社のOPVを取り扱っている企業から購入

他企業のOPVを調達

米ロサンゼルスのS社などから調達

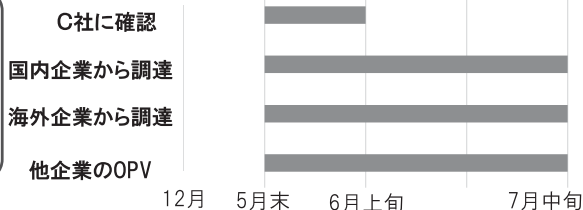


キャンベラで日本で取れない分のデータを取る

■調達先の企業について

- ・C社のOPVを取り扱っている企業
 - innogy…ドイツのエネルギー企業。C社に出資しパートナーシップ契約を結んでいる。
 - RECKLI…ドイツのビル外装会社。C社のOPVを住宅やビルの外装として採用。
- ・OPVを製造、販売している企業
 - S社…アメリカのロサンゼルスにある企業
 - I社…デンマークの太陽光パネル販売会社
- ・国内でOPVを販売している会社
 - 電力関係の製品を扱う東京都の企業

・OPV一枚当たりの価格
 1㎡当たり一万円から二万円
・実験に必要なOPVの枚数
 60cm×140cmで最低10枚(8.4㎡)
・必要な金額(一枚二万円で計算)
 20000×8.4=16.8万円 (+輸送コスト)



問合せ先: 山形大学教授 日高貴志夫: 電話023-628-4348, E-mail: hidaka-3130025@e.yamagata-u.ac.jp

図9 第2課題の最終報告会で提出された報告書の一例

には必要である。

資料の活用の方法については、刮目すべき点があった。調達可能なベンチャー企業の調査にとどまらず、その企業からOPVを購入している会社についてもリサーチをすることによって、購入元の窓口を上げようとする考え方が学生の中に生まれている。すなわち、購入実績のある企業を窓口にする事で、学生の会社の購入経路を広げることを考えようとしていることが示されている。また、最高性能のOPV開発を競っている他社にも購入依頼をすることでリスク分散を考えている。こうしたリスク分散の考え方は評価できるが、このグループは今年が最終年度でこれ以上プロジェクトを引き延ばせないという状況に気づいていなかった。開発とは作りっ放しではなく、製造・試験・報告書作成という過程すべてを含むだけでなく、その工程には予期せぬ遅延等も考慮しなくてはならない。こうしたことを授業者は、学生に伝え、これに基づき再度考えるよう指示した。

第2課題の最終報告書の提出状況は一つのグループが提出期限に遅れた。全てのグループが、フォーマットは守った。図9は、中間報告で示した報告書(図8)を作成した同一グループの最終報告書を示している。

このグループは国際調達のリスク分散提案を変更しなかったが、その代わりに、北半球と南半球で同時測定を実施することで半年で1年分のデータを前倒し(期間短縮)できると提案した。データ取得を8月から来年1月までの6ヶ月で実施し、2月および3月の2ヶ月間で報告書を完成させる計画であると語った。この報告書を作成したグループの特徴は、プランAが駄目ならBと次々と繰り出せる準備をしていなかったことである。刮目すべき点は、全てのプランを同時に並行して走らせ、OPVを必ず期日までに納入させると考えたことである。新製品開発はその金額の全てが損金であり、その活動自体が利益を生むわけではない。しかし、新製品の開発期限は守らねばならない。このグループは期限までには全てが揃っていれば良いと考えた。この柔軟な考え方は評価できる。

3.3 リアクションシートから読み取れる学生の姿

リアクションシートを各課題終了後に書かせた。学生達の意見を、まとめると以下のようになった。

肯定的な意見

- ・社会に出る時の参考になった。

否定的な意見

- ・学習の分量が多くて大変だった。
- ・課外で集まって相談したかったが、毎回欠席する学生がいたために纏まらなかった。

リアクションシートの意見からの読み取りと、相談に来た学生への聞き取りから分かったことは次のとおりである。

- (1) 単に無理難題を吹っ掛けられていると感じている。しかし、そうだからと言って、提供された課題が不条理であると訴える者は一人もいない。
- (2) この課題が自分の能力を示す良い機会であると捉える学生はいなかった。
- (3) 欠席した学生に不満はあるが、誰も欠席した学生に期待している訳では無い。

一見つかみどころのない上記の反応からは、選択必修なのでとりあえずこなしているという姿が浮かび上がった。新しい世界に飛び込み不安を抱えるはずの課題に対して、教員には想定外の反応だった。

欠席する学生に対して不満を持っている学生は、教員との話し合いの中で、実は自分自身の考えが出てこない時の言い訳になっていることに学生自信が気づいた。このような不満を言うてくる学生には、その学生が能力を発揮する良い機会であることを伝えた。すると、当該学生はその後にグループのまとめ役として能力を発揮するようになった。

山形大学でも他大学同様必ずオフィスアワーの時間を設けることが義務付けられており、この時間に教授室を訪ねて質問する学生達への評価方法も必要であると考えている。これは質問の内容にもよるが、前述したように単位が取れば良いという投げやりな態度で取り組んでいる学生たちに比べ、学生が自分の時間のやり繰りをして、教員のオフィスアワーに合わせ、勇気を持って質問に向かう姿勢は評価に値すると考える。グローバル社会は食うか食われるかの競争社会である。単位をもぎ取りに行くぐらいのやる気と実行力が必要なことを教えねばならないことが分かった。

4. 評価結果と考察：学生による自己評価と評価者による評価

4.1 学生による自己評価：結果と考察

2つの課題を終了した15回目に、学生達に授業の到達目標に対し自分はどれくらいの力を付けたと思うかを10段階で評価してもらった。そしてその理由を250字で書いてもらった。その結果を図10に示す。先行研究(米田他, 2016)の授業実施形態では、グループ全員がパワーポイントを一枚づつ担当して発表したの、責任の所在が不明になりやすかったことが課題の1つであったのでそれを解決するためこの方法をとった。また、同先行研究では自己評価が3段階評価であったため、個人の得点を分布として把握することが困難であった点を踏まえ10段階とした。

本結果(図10)から、分布が正規分布にならず双峰分布になっていることが分かる。統計

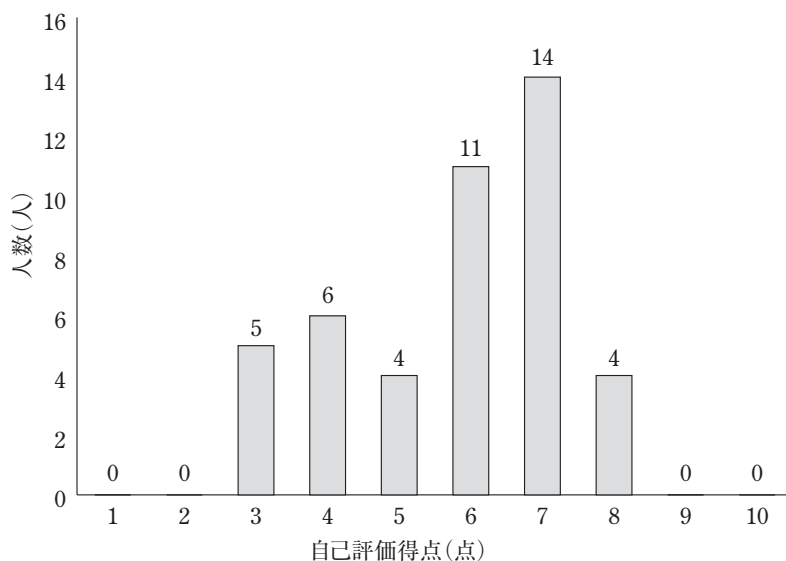


図10 学生の自己評価の分布

的には、二つの異なるモードの重なり合いとして捉えることができる。中間報告会で発表した学生は欠落箇所を上司役である評価者に指摘され、やり直しを求められるが、最終報告会では褒められて終わるのでその心理が反映しているとリアクションシートの記載からも読み取れる。

またリアクションシートから、自己評価に6点を付けた学生の中には、欠席や時間外のグループ討論での不参加があったにもかかわらず、6点が合格ラインと錯覚して合格最低点を自己評価にした例があったり、自己評価の理由として、自分自身のサボりを認めながらも、自己評価が高くなったケースが複数見られた。これは、通常の評価基準が「60点を合格ラインとする」と明記されており、自分自身がその基準を満たしている又は満たさなければならないという先入観に影響されていると考えられる。これが、自信過剰であるか社会的な合格ラインという先入観であるかは本人へのヒアリングが必要だと考えられる。この結果、先行研究の課題であった、個人の成長を把握することが必ずしも解決できたとは言いきれず、今後取り組むべき課題として明確になった。

4.2 ルーブリックを用いた評価者による採点

第1課題、第2課題それぞれについて、授業担当者と課題提供者のルーブリックの採点結果を用いて中間報告と最終報告間で、どの項目が有意に向上したかを確認するため、*t*検定を用いて検証した(表2-1、表2-2)。検証方法であるが、中間報告と最終報告での発表ごとに、評価者2名の合計点を班ごと、また評価の観点ごとに集計し中間と最終の得点について検定を行った。その結果、第1課題では「具体性」が有意に向上したという結果になった。第2課題では「文章表現」で有意差が示された。

日系企業におけるグローバル化教育実践の試み

表2-1 第1課題 ルーブリックの採点結果とt検定

評価の観点	班名	1		2		3		4		5		6		t検定
	評価者	中間	最終	中間	最終	中間	最終	中間	最終	中間	最終	中間	最終	
課題設定	評価者1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	0.74
	評価者2	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	
解決手段	評価者1	2	4	4	2	4	3	1	2	3	3	1	3	0.65
	評価者2	4	4	4	2	4	3	1	2	4	2	3	2	
文章表現	評価者1	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	0.38
	評価者2	2	3	3	4	4	3	1	3	3	3	3	3	
独創性	評価者1	1	2	2	1	4	1	3	1	1	2	1	1	0.44
	評価者2	1	4	1	2	2	4	1	2	1	2	1	1	
具体性	評価者1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	0.03*
	評価者2	1	4	3	3	3	4	1	4	2	4	2	3	
資料	評価者1	3	4	4	2	4	2	2	2	1	3	2	3	0.30
	評価者2	1	4	3	2	3	3	1	4	2	4	1	3	
創造的思考	評価者1	2	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	0.05
	評価者2	1	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	

$p < 0.05^*$

表2-2 第2課題 ルーブリックの採点結果とt検定

評価の観点	班名	1		2		3		4		5		6		t検定
	評価者	中間	最終	中間	最終	中間	最終	中間	最終	中間	最終	中間	最終	
課題設定	評価者1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	0.61
	評価者2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
解決手段	評価者1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	0.28
	評価者2	4	0	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	
文章表現	評価者1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.03*
	評価者2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	
独創性	評価者1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0.14
	評価者2	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4	3	
具体性	評価者1	3	1	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	0.54
	評価者2	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	
資料	評価者1	2	1	4	4	4	2	3	3	3	1	4	4	0.24
	評価者2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	
創造的思考	評価者1	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	0.14
	評価者2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	

$p < 0.05^*$

ルーブリックの評価基準について評価者間で話し合いを持った。その結果、「解決手段」や「文章表現」などマナーに類似する項目については採点しやすいが、「独創性」や「創造的思考」のような主観に左右されやすい評価項目の採点は難しいことが分かった。特に「独創性」と「創造的思考」は類似した用語であるため、評価者間にばらつきが見られた。例えば、3.1で第1課題の最終報告書のアイデアについて独創性があると述べたが、独創性を評価したのは評価者1であり、評価者2は必ずしも高く評価しなかった。特に「資料の活用」については、教育の現場でグループの討議を観察している評価者は、学生達のまとめ方の進捗状況が把握できるため、資料活用の成長を評価に入れたが、外部から来る評価者はその過程が分からないため、完成度のみで採点する、つまり、ビジネス現場ではできて当たり前という視点が持ち込まれていることが分かった。

ルーブリック評価の資料活用を用いた観察から分かったことだが、学生達の進捗には共通したパターンが見られた。具体的には、準備期間の2週間を1週間単位で前後に分けると、①前半で仕上げ後半は何もしないパターン、②1週間の達成度を50%に抑えて2週間にわたり進めるパターン、③前半は何もせず後半に行くパターンの3通りが考えられるが、実際にはすべてのグループが③の前半は何もせず、後半で慌ててグループ活動を行っていた。

5. まとめ

本研究では、国立大学1年生の前期選択必修科目として位置づけられている基盤教育科目「グローバル企業から見た現地採用者との共生（共生を考える）」において、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、日本人以外の人ととの業務に対応できる人材育成プログラムの構築を目的とした研究の一部として、先行研究の再検証を行った。日系企業でのジョブキャリアのある中国人と外国との取引をする日本人に登壇してもらい、それぞれ第1課題および第2課題を本人の経験を交えて課題提供してもらった。

結果を以下にまとめる。

- (1) PDCAサイクルを回す時の考え方として、自分を中心に置き、自分を取り巻く仕事上の人間関係（異言語や異文化の背景を持つ人だけでなく、どのような人と交渉をするのか）を階層的に捉えることができるようになった。
- (2) 次々とプランを拡張して考える方法を身に付けることができた。
- (3) 学生の調査能力が向上し、資料活用が上手くなった。
- (4) 自己評価では合格点の6割以上を付けた学生が多く、必ずしも個人の変化をとらえることはできなかった。今後その背景を探る必要性が明らかになった。
- (5) 教員と課題提供者によるルーブリック評価を行ったが、主観が入る評価項目についての評価に差が見られた。今後検討の余地が明らかになった。

以上先行研究で不足していた部分を補うべく、グローバル人材育成のためのPBLに取り組み、一定の成果を得ることができた。一方で課題も明らかになった。

- (1) 学生達は授業の本質的な学びよりは、与えられた課題をこなすという態度が見られ、課題への取り組みの姿勢（期日やフォーマットを守る）などが、おざなりだった。
- (2) グローバル人材としての態度の変容を自己評価と教員評価により報告書では確認できたが、それが長期的に身に付いていくのかという検証ができていない。

本研究の実践は先行研究と本研究の2校のみであり、これらの結果を一般化することはできない。今後、今回の研究で新たに見えた課題に取り組み検証していく。

〔謝辞〕

本稿は、科学研究費基盤研究（C）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」の成果の一部である。本研究を遂行するにあたり、助言くださった山形大学小田隆治教授をはじめ、ご協力くださった関係者の皆様に深く感謝申し上げます。

注

- 1) 基盤研究（C）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」研究代表者：日高貴志夫，分担者：若山将実，小林正史，俵希實，米田佐紀子
- 2) 第1週は30名の登録であったため、5名から成る6グループで開始した。しかし、後述するように他教科で抽選漏れになった学生19名が第4週から参加することとなった。49名は最終的な人数である。
- 3) OPVは「向こうが透けて見える発電機」として有望であるが、発電単価が比較的安い基盤エネルギーのインフラ分野での参入は難しく、新エネとして採用されるまで待機している状態である。
- 4) 「外側に拡張する」とは、卵を例にすると、黄身から白身、白身から殻という具合に、自社からグループ会社へと拡張していくという考え方を意味する。
- 5) ビジネスの世界では、発注元がまず発注（発注時に発注元から振り出される注文書は納入期限が決められた「約束手形」の意味を持つ）し、それに従って製造元は注文書に明記されている納入期限までに納品する。発注元は納品されたものが約束の期日までに約束の品質の品物かどうかを確認した上で指定された口座に入金するシステムとなっている。ここではこのルールを学生が知らなかったと言える。

参考文献

Celce-Murcia, M., Dornyei, Z., & Thurrell, S. A Pedagogical Framework for Communicative

Competence: Content Specifications and Guidelines for Communicative Language Teaching. *Deseret Language Symposium*. Brigham Young University. Vol. 19: Iss. 1, Article 3. 1993

<https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1346&context=dlls> 2018年3月11日閲覧

外務省編『外交青書2016』日経印刷，平成28（2016）年6月29日

工藤洋路，鈴木彩子，日基滋之，鈴木博文「英語教職課程の学生が修得すべきコンピテンシーの研究とCan-doリスト作成の試み—2年次報告—」『玉川大学文学部紀要』第57号，2016年，pp. 61-91

鳥飼玖美子『英語教育論争から考える』みすず書房，2014年

米田佐紀子，日高貴志夫，胡紅，若山将実，俵希實，小林正史「在外日本企業と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向けて—」『北陸学院大学・北陸学院短期大学部研究 紀要』第9号，2016年，pp. 109-122

(よねだ さきこ)

(ひだか きしお)

Trying to Make Japanese National University Students Global-Minded: Investigating Student Cognizance through Coursework

Sakiko YONEDA, Kishio HIDAKA

Abstract

Globalization is the new reality. This exacerbates the issue of global-oriented human resources. Based on previous research (Yoneda et al., 2017), this paper focuses on fostering global-mindedness business perspectives at a regional national university in Tohoku, Japan. We used a project-based learning (PBL) method and questioned if students could become more global vis-a-vis business through such a course.

The course comprised of two sections with two lecturers drawn from business backgrounds. 49 first-year students were assigned tasks which included mock problems to solve. Two tasks were consecutively assigned; students were assumed to be employees of an international Japanese company and the faculty. A mock problem based on reality was then introduced in each section. Evaluation was based on modified rubrics employed in previous research (Yoneda et al., 2017). Student performance was self-assessed via a 10 point Likert scale and open-ended descriptive questionnaires were expected to explain why students chose their scores. To examine performance differentials, a paired *t*-test was used for statistical analysis. We found that the students were able to internalize processes to allow them to work internationally, use time efficiently, and make proposals in an appropriate style.

Keywords: Project-Based Learning (PBL), inter-cultural/lingual communication, global education in regional universities, pre-research the counterpart, rubric, best practice