

グローバル化のインパクト!

特集

2012年度第3回教育支援センター

FD研修会 開催

P1~P4

- グローバル化のインパクト
- Global teamでの体験
- OutsourcingとCentralize
- 教育界と産業界の
スキルに対するギャップ
- 変わらない人材はいらない
- 大学での学びこそが
キャリアプラン

INFORMATION

教育支援センターFD研修会
2013年度の開催予定

近年の急速なグローバル化の進展に伴い、グローバル社会で活躍できる人材へのニーズが高まっています。グローバル人材の育成は各大学共通の課題ともいえ、教育目的や特色に応じた様々な取り組みが実施されています。

このような状況を踏まえ、教育支援センターでは、実際にグローバル企業に在籍されているビジネスパーソンから、教職員や学生に向けて、実体験に基づいたグローバル化についてのお話を伺うことを企画いたしました。そして、2012年度第3回教育支援センターFD研修会に、アドビシステムズ株式会社 マーケティング本部教育市場部担当部長 増淵賢一郎氏を講師としてお迎えし、「グローバル社会が求めるクリエイティビティ」と題した講演をいただきました。今号では増淵氏の講演内容をまとめましたので、グローバル社会やグローバル人材について考えるきっかけとしていただければ幸いです。



活発に行われた質疑応答の様子

◆2012年度第3回教育支援センターFD研修会◆

2012年12月4日に湘南校舎で開催し、TV会議システムでつながれた全校舎(東海大学福岡短期大学含む)から、教職員・学生合計113名が出席しました。

DVDの貸し出し
(学内のみ)

教育支援センター教育支援課
E-mail: shien@tsc.u-tokai.ac.jp

グローバル社会が求めるクリエイティビティ

アドビシステムズ株式会社 増淵賢一郎 氏
2012年度第3回教育支援センターFD研修会より

グローバル化のインパクト

グローバル人材というと、語学に堪能で、自らの意思で新しい分野を切り開き、そして世界各国で活躍する、すごい日本人、スーパーサラリーマンを想像するようだが、文部科学省のサイト等でも書かれています。残念ながら、私



増淵賢一郎 氏

はそういう資質も才能も留学経験もありません。私にあるのは、グローバル企業に15年間在籍して、情報化社会という変化をIT企業の先端で過ごしてきたという点です。その経験を踏まえると、例え外資系企業で働こうが、日本企業で働こうが、実はグローバル化のインパクトを既に受けています。このような中で、教職員の方々はグローバル社会へ飛び出す学生をどう教育するのか非常に危機感を持たれていると思えますし、また、社会経験のない学生にグローバル化を実感してもらうためにも今回は私の体験を中心に話をさせていただきます。

Global teamでの体験

私は、Global teamの一員として働いていた時期があります。日本人は私だけで、私以外は英語に関してはネイティブレベルのため、英語で本当に苦労しました。ただ、チームのメンバーは、相手を気遣うことに長けている方々だったので、大変良い思い出しかありません。このようなグローバルな環境に身をおいたことで、言語や文化等が違う中でお互いの違いを尊重することができるのがグローバル人材だということを実感しています。一度、相手の文化や考え方を批判しようものなら、そこでコミュニケーションは途絶えます。相手が何をしようとしているのか、なぜそのようにしようとしているのかを聞いていくことで、相手は私が興味を持っていると感じ、一生懸命説明をしてくれるのです。もっと簡単に言えば、グローバル人材とは、他の国の人から仕事等を通じて信頼できると思われることだと実感しています。例えば、私はチームの一員から、互いの成果を共有するミーティングで、「自分の成果を飾らずに事実だけを報告する」「駄目だったことも含めてきちんと伝える」と評価され、他のメンバーのようにたいした成果ではないのに大げさにみせることや失敗をあえて共有しないということがないと言われたことがありますが、一方では、

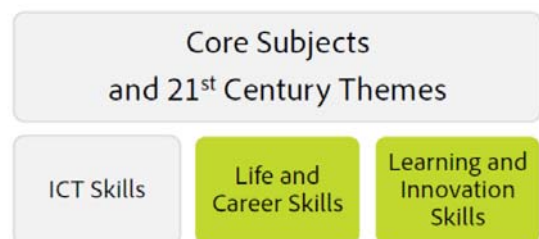
ミーティング中に発言が少なく積極的に話題に入らないのは、自分達に興味がないと思われるので気をつけた方がいいとアドバイスを受けました。それ以来、なんとか一生懸命つたない英語でも伝えれば良いと思い、発言するようにしています。要はあまり大げさに考えず、普通にやれば良いということです。

OutsourcingとCentralize

Outsourcingは、仕事が外注されることです。Centralizeは、本社の中央集権化という意味ではなく、一部の部署の機能が他の国に集約されることです。つまり、私の社内のグローバル化は、外注と海外スタッフへの集約が組み合わさって進んでいます。このようなことは今後、日本の企業でも当然起こります。例えば、IT系の雑誌等に「あなたの会社のグローバル化をサポート」のような文言がよく出てきます。これはいったい何が起ころかという、日本に仕事がなくなるということです。日本の仕事を海外に持っていき、それをグローバル化と表現し、「あなたの会社のコストカットを手伝います」という意味なのです。

このようなことが進むと大学生にどのようなインパクトを与えるか、いち早くグローバル化に突き進んだ国のひとつ、アメリカについてみてみましょう。アメリカでは学士の採用率は、3人に1つしかないそうです。残りはキャリアがある人か、修士以上となります。学士新卒者の失業率は4.1%で、4年前の倍です。この数字を低いと思われるかも知れませんが、実は2007年以来、70万人の学士新卒者はこれまでの高卒者の仕事で採用されています。つまり、これからの大学生が受けるインパクトは、決められた仕事をこつこつまじめにやっていたらそれなりに稼げる、いわゆる学士課程卒業者が従来担っていた「そこそこの仕事」がなくなるということです。

スキルに関する認識のギャップ



出典: Partnership for 21st Century Skills

Skills

- Core Subjects and 21st Century Themes
- Information, Media & Technology Skills
 - Information Literacy
 - Media Literacy
 - ICT Literacy
- Learning & Innovation Skills
 - Critical Thinking & Problem Solving
 - Creativity & Innovation
 - Communication & Collaboration
- Life & Career Skills
 - Flexibility & Adaptability
 - Initiative & Self-Direction
 - Social & Cross-Cultural Skills
 - Productivity & Accountability
 - Leadership & Responsibility

出典: Partnership for 21st Century Skills

【図2】 2012年度第3回教育支援センターFD研修会 講演資料より

変わらない人材はいらない

では、経営者の目線で「Life & Career Skills」を解釈してみましょう。グローバル化で成長が鈍化している企業の経営者は構造改革や変化を求めます。そのため、適応力、高いモチベーション、生産性、リーダーシップ、責任感を従業員に求めます。これは、逆説的にいうと、「変わらない人材はいらない」「新しいことができない人材はいらない」ということなのです。

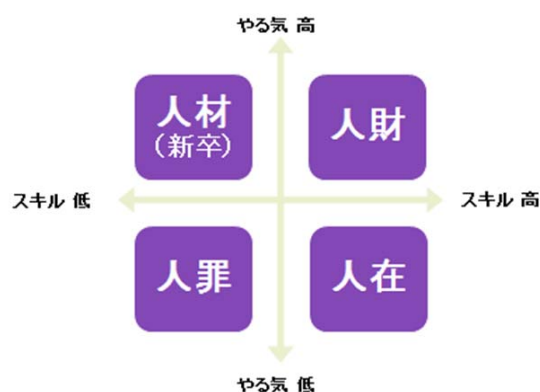
図3は、人材開発のコンサルタントがよく使用する図です。スキルの高い低い、やる気の高い低いで「じんざい」を4つに分けてあります。これから就職する学生は、スキルは低いがやる気はある「人材」。スキルもやる気も高い人は会社にとっての財産、これは「人財」。やる気は低いが、長く会社にいるとある程度のことはできてしまう、それはただそこにいる「人在」。スキルもやる気も低いのはもう罪だということで「人罪」。しかし、経営者が変化を求めたときにこの図がどのようになるかという、図4のように「変化前のスキル」が高い低い、やる気の縦軸を「変化への適応力」が高い低いとしてみるようになります。変化を求める経営者は、変化への適応力、変化に対してやる気があるかどうかをみるのです。過去の仕事に関してのやる気がどうかということはみません。そうすると、変化前のスキルが高く、適応力がある人は「人財」のままですが、変化前はスキルが高くて変化に対する適応力のない人は「人罪」になってしまいます。なぜならば、変えようとするところを変えないようにする、邪魔をする、会社を減ぼす、そのようにみるそうです。また、変化前のスキルが低く、適応力が低い人は用済みの人「人済」といわれます。いわゆるグローバル化に直面すると、経営者はこのようにみるということをイメージしていただければと思います。変化に対応するのはとても大変なことで、私も過去に体験しましたが恐怖そのものです。今の会社に15年間いますと、何度もそういう変化があり、いちいち変わることを気にしていたら働くことができませんので慣れてしまい

教育界と産業界のスキルに対するギャップ

産業界ではグローバル化が加速し、ビジネスパーソンはその変化に戦々恐々としています。会社に依存しないためにはどうしたらいいか、もし会社をリストラされたら、倒産したらどうすればいいのか、このように極めて切迫した状況で自分に必要なスキルは何かを考えています。

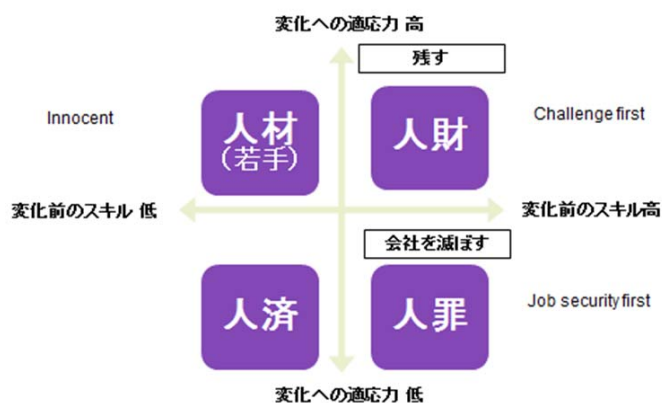
アメリカとヨーロッパの商工会議所が産学連携で、21世紀に必要なスキルについてプロジェクトを立ち上げ、調査結果を対外的に公開しています。その中に、産業界と教育界のスキルに対するギャップを示した資料がありました(図1と図2)。この中の「Core Subjects and 21st Century Themes」と「Information, Media & Technology Skills (ICT Skills)」が教育界、「Learning & Innovation Skills」と「Life & Career Skills」は産業界がフォーカスするスキルであると考えられます。

4つの「じんざい」



【図3】 2012年度第3回教育支援センターFD研修会 講演資料より

変化が起きれば、評価が変わる



【図4】 2012年度第3回教育支援センターFD研修会 講演資料より

ました。そして、変化を求められた時には「楽しいこう」と自己催眠をかけている状態です。

産業界がフォーカスするスキルである、「Life & Career Skills」と「Learning & Innovation Skills」とは、変化を厭わず、自分で自分の仕事をこのままでよいのか自問自答をし、来年は今年とは違う、まったく新しいことをするスキル、端的に言えばCreativeに考え、動けるスキルだと私は思っています。しかし、「Life & Career Skills」の根底にある変化を恐れないことの重要性は社会経験ありきのもので、大学教育の範疇からは超えていると思います。

大学での学びこそがキャリアプラン

一方、「Learning & Innovation Skills」は、大学こそが学生にその鍛錬をさせる場だと思います。私の学生時代のゼミ(法学部3年)での体験です。レポート、それに基づくディベート、発言しなければ欠席扱いになるというプレッシャーをかけられながらの授業が毎週ありました。しばらくすると慣れるのですが、もしこの体験がなかったら会社に入ってから私の仕事に対する姿勢も変わっていたのではないかと思います。アルバイトもやっていたのですが、そういうことではありません。いかに頭を使うことを学生時代に強いられたかが重要なのです。ある先生に聞いたのですが、企業の人事担当者も同じようなことをおっしゃるそうです。大学で

徹底的に考えることを鍛錬された学生ほど伸びる。それは、考える癖がついていることで、会社でも自分の仕事を自問自答しながらやっていく習慣があるが故ということです。私自身は、大学の学びこそがキャリアプランだと思っております。会社でも考えることはずっと強制させられますので、いかにそれを学生時代にやるのかということなのです。

やはり、普段の先生方の授業が一番大事なことです。更に、その上で学生の興味を引き出し学部横断型PBLのように何かを体験させ知識を使わせるような工夫があれば、学生は何でそれを学んでいるのかが理解できると思っています。頭を振り絞って考えることを繰り返す体験をさせることがグローバル人材を育成するためには必要なのではないのでしょうか。



第3回 FD研修会の様子

教育支援センターFD研修会 2013年度の開催予定

教育支援センターでは、FD研修会を毎年数回開催しています。2013年度については、下記の日程で開催予定です。また、準備が整えば追加開催することもありますので、教育支援センターホームページをチェックしてください。テーマは、現在調整中ですが、取り上げて欲しいテーマ、講演者等がございましたら、情報をお寄せください。

- 2013年 6月25日(火) 湘南校舎:15号館4階 第1会議室(TV会議システムを使用)
- 2013年11月26日(火) 湘南校舎:15号館4階 第1会議室(TV会議システムを使用)

DVDの貸し出し(学内のみ)

教育支援センター教育支援課へお問い合わせください。

※開催時間 各校舎会場 テーマ等は、決定次第、開催案内や教育支援センターホームページ等でご案内いたします。

「現代大学生の心を読み解く」◇UP50号で関連記事掲載

2011年11月8日(火) 宮森孝史 教授(文学部心理・社会学科 2011年度文学部常任FD委員)

「学生相談の現場から」◇UP51号で特集掲載

2012年1月24日(火) 兼子絵里 先生(湘南健康推進室 カウンセラー(臨床心理士))

2011年度 開催実績

「学生の満足度向上のための視点」◇UP53号で特集掲載

2012年6月26日(火) 影山裕介 氏(株式会社ベネッセコーポレーション 大学事業部)

「学生参画ーFDの次のステップー」◇次号UPで関連記事特集予定

2012年11月28日(水) 沖 裕貴 教授(立命館大学 教育開発推進機構 教育開発支援センター長)

「グローバル社会が求めるクリエイティビティ」◇UP54号で特集掲載

2012年12月4日(火) 増渕賢一郎 氏(アドビシステムズ株式会社 マーケティング本部 教育市場部 担当部長)

2012年度 開催実績

FD、SD、教職協働 について情報をお寄せください。(校舎、学部、職場単位で取り組んでいる活動等)
教育支援センター教育支援課 Tel:0463(58)1211(代) E-mail:shien@tsc.u-tokai.ac.jp