実践報告

外国人材の活躍を推進する組織と社会づくりに資するキャリア教育

泉谷 道子^A、小林 修^B、伊月 知子^C

Career Education for Creating Organizations and the Society that Promote Active Participation of Foreign Human Talents

Michiko IZUMITANI^A, Osamu KOBAYASHI^B and Tomoko ITSUKI^C

Abstract: This paper aimed to report the contents and results of a career education course in which international students, Japanese students and companies collaborate to create business plans for SDGs. The purpose of the course is not only to develop the employability of students, but also to foster the Global Mindset among students and employees. This paper describes the contents of the class to cultivate "Global Intellectual Capital," "Global Psychological Capital," and "Global Social Capital," which are the components of the Global Mindset, as well as the communication tools and intervention methods that promote engagement among the participants. After the implementation of the course, the results of the survey suggested that for students, it enhanced their "Global Business Savvy," "Cognitive of Complexity," "Passion for Diversity," "Interpersonal Impact," and "Diplomacy". While for employees' attitudes, positive changes were observed mainly in "Global Intellectual Capital," and "Global Social Capital".

Keywords: career development, international students, project-based learning, Global Mindset, SDGs

キーワード: キャリア教育、留学生、課題解決型学習、グローバル・マインドセット、SDGs

1 背景と目的

日本における企業活動のグローバル化、国際的な人材獲得競争の激化、少子高齢化に伴う人手不足等を背景に、近年高度外国人材への期待は高まっている。日本政府は外国人材の活躍推進を成長戦略の1つに掲げ、2008年頃より、留学生の受け入れから就職までを支援する様々な取組を展開している。高等教育機関における留学生の就職支援事業もその1つである。

愛媛大学では、2007年に「アジア人財資金構想」 (経済産業省、文部科学省)の実施校として参画したことを機に、体系的な留学生の就職支援に取り組んでいる。

A: 愛媛大学国際連携推進機構, 創価大学経営学部

B: 愛媛大学国際連携推進機構

C: 愛媛大学国際連携推進機構

2017年に「留学生就職促進プログラム」(文部科学省)に採択されて以降は、内定を獲得するための支援に加え、企業で活躍するために必要な力の獲得をねらいとしたキャリア教育、また、自己形成や自己実現としてのキャリア教育にも取り組んでいる。本稿では、本プログラムの一環として、2021年度に実施した留学生と日本人学生が企業の課題に取り組む授業について、その内容、成果について整理する。それらを踏まえ、外国人材の活躍を推進する組織と社会づくりに資するキャリア教育の今後のあり方について若干の考察を行う。

2 留学生を対象としたキャリア教育

2.1 キャリア教育とは

日本において「キャリア教育」という文言が公的 に示され、その必要性が提唱されたのは、1999年 12月、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教 育との接続の改善について」においてであった。そこではキャリア教育を「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義している。具体的な方法として、キャリアの学習、キャリアガイダンス、カウンセリング、インターンシップ等が挙げられている」。また2011年の中央教育審議会答申では、「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な能力」の要素として、基礎的・基本的な知識・技能、基礎的・汎用的能力、論理的思考力、創造力、意欲・態度及び価値観、専門的な知識・技能等が示され、これらは、様々な教育活動を通して養われるべきものと位置づけられた2)。

2.2 留学生を対象としたキャリア教育の本格化

留学生対象の就職支援やキャリア教育の本格化は 2008年頃からと言えよう。その根拠に、留学生に 対する就職支援やキャリア教育をテーマとした研究 件数の増加がある。留学生のキャリア形成支援や就 職支援をめぐる研究の動向を整理した佐藤3)は、そ れらの研究件数増加の背景に「留学生30万人計画」 (2008年策定)を挙げ、この時期に留学生の就職は 「労働問題から大学教育の課題へと、移っていった」 と述べている。途上国における人材育成や、日本の 18歳人口減少に起因する高等教育レベルの学生補 充を主なねらいとした「留学生10万人計画」(1983) 年策定)とは異なり、「留学生30万人計画」には、 「留学生交流の意義」として「科学技術、産業等の 国際競争力の維持・向上」「経済活動の担い手とし て、労働市場に(優秀な人材を確保」等が明記され ていた。それに伴い日本政府は、「外国高度人材受 入推進のための基本戦略」の1つとして「留学生 の就労支援」を掲げ、その後留学生の国内企業への 就職支援の強化や国内就職率の向上・定着を図る取 組を次々と実施してきた。結果、留学生を対象とし たキャリア教育、インターンシップ、ビジネス日本 語教育は多くの大学で実施されることとなった。

2.3 留学生を対象としたキャリア教育の変遷 留学生に対するキャリア教育が本格化する頃ま

で、留学生の日本企業就職に関わる教育や支援は、 日本人と同様に働けるようにすることに主眼を置い た就職活動対策やビジネスマナー指導が中心であっ た。しかし少子高齢化や企業活動の国際化が進む中 で、外国人材への期待は社内の国際化、組織改革、 地域の担い手、イノベーションの創出にまで広がっ ている。そのことは、文部科学省が2017年より実 施している「留学生就職促進プログラム」採択校の プログラム内容に見て取れ、そこには、「地域再生・ 復興」「起業家育成」「持続可能な地方づくり」「グ ローカル人財」「地域社会の活力」「海外市場との連 携」「地元就職」等の文言が並んでいる50。また、「留 学生就職促進プログラム」のもう1つの特徴は、留 学生を受け入れる企業や地域の変化をねらいとした 取組が散見されることである。大学における高度外 国人材育成の取組を整理した報告50では、外国人材 が活躍できる組織や地域づくりが、近年大学におけ る高度外国人材育成の範疇になってきたと結論づけ ている。

3 愛媛大学における留学生を対象としたキャリア 教育

3.1 キャリア教育の概要

愛媛大学は、2017年6月に文部科学省「留学生 就職促進プログラム」の採択を受け、「愛媛の大学 と企業が育てる高度外国人材育成プログラム~オー ルえひめ構想~」と銘打ったプログラムを実施して いる。本プログラムは、国内外から優秀な留学生を 愛媛県へ呼び込み、入学から卒業までの一貫した日 本語教育・キャリア教育・インターンシップ及び就 職支援を通して、愛媛をはじめとする日本の企業へ 送り出すことをねらいとしており、愛媛県、地域経 済団体、企業、民間団体との協働実施体制で運営し ている。キャリア教育については、「就職情報収集」 「エントリーシート」「面接」といった、主に就職活 動に備えるテーマで構成された「就職準備セミ ナー」と、企業での活躍に求められる資質能力を養 うことをねらいとしたキャリア教育科目を展開して いる。なお、本プログラムには日本人学生も受講生 として登録することができ、インターンシップや キャリア教育への参加が可能である。

2017年に始動する同プログラムの内容を検討す

るにあたり、2007年からの過去9年間の取組を振り返る中で、企業にとって留学生採用の障壁となっていると考えられる2つの課題が抽出された。それらは、企業が抱える外国人採用に対する負担感(心理的・経済的)と、外国人社員の早期離職に対する懸念である。

それらを解決することを目的として、採択期間中 に新たに開発した取組の1つが、本稿で取り上げる 課題解決型学習を導入したキャリア教育科目であ る。キャリア教育科目は全3科目あり、そのうちの 1科目が「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジ ネス戦略入門」である。本授業は留学生と日本人学 生と参加企業の社員がチームとなって、提示された 課題の解決に取り組む。その活動を通して、学生ら は日本企業文化や市場についての理解を深め、多様 な集団におけるリーダーシップについての理論学習 と集団での実践を通して、就業力獲得を目指す。企 業の社員は自社についての情報提供を行うだけでな く、学生の活動を支援するメンターのような役割を 担う。これには、異なる文化背景を持つ学生で構成 されるチームを支援する中で、外国人材が持つ能力 や多様性がもたらす価値等について気づきを得ても らうという意図がある。

3.2 キャリア教育科目の再設計

この新たなキャリア教育科目「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」を開講して4年目の2021年度に、授業の内容について検討を行い、基本的な骨組みは残しつつ、大きく2つの側面から授業内容の再設計を行った。1つは、学生の学びと企業の理解を深めるための工夫である。まず、授業への参加企業を1社から3社に増やし、課題テーマをSDGs(国連が定める持続可能な開発目標)に定めた。参考にした取組は関西大学が万博誘致委員会と共同で「留学生就職促進プログラム」の一環として実施する「SUCCESS-Osaka Future Design」である。

本取組では、留学生が自国や地域の社会的課題 (SDGs)を探究し、それを解決するビジネスモデル や商品を「課題解決パートナー」である企業と協働 で開発する。この取組に着目した理由は2つある。まず1つ目は、社員との協働活動を通して、留学生

が日本企業におけるキャリアを具体的にイメージできること。2つ目は、企業にとっても魅力的なSDGs達成や新規事業立案をゴールにし、その過程で、留学生採用に関心のない企業に、留学生の持つ力や多様なメンバーで構成される集団の力について理解を深めてもらえるという点である。実際、関西大学の取組にはSDGsに関わる事業創出やイノベーションを期待して参加した企業社員が、活動を経て留学生の可能性に気づき、採用にも意欲を示すという事例も確認されている50。

授業の再設計におけるもう1つの工夫は、グロー バル・マインドセットを高める授業設計と、その効 果を確認するための、参加社員対象の簡易的な調査 の実施である。本授業の内容は知識、スキル、態度 のそれぞれを養うことをねらいとした活動を含むこ とから、グローバル・マインドセットを授業デザイ ンの指針とすることが適当であると考えた。さらに これまで授業に参加する社員の成長は副次的なもの として捉えていたが、企業の継続的な参加を促し、 産学連携で継続的に留学生のキャリア教育を行って いくためにも、社員の成長に資する授業であること を明示することが肝要であると考え、2021年度に 試行的に導入した。なお、授業の成果の把握につい ては、これまで実施してきたルーブリック評価を用 いた。本ルーブリックは当該科目を含むプログラム 全体で育成する人材像を反映したものであることか ら、今回の科目の再設計による修正は行っていな い。一方、学生のグローバル・マインドセットの変 容については、振り返り記述を、グローバル・マイ ンドセットの項目に沿って整理することでの把握を 試みた。では、グローバル・マインドセットとはど のようなものだろうか。以下に述べる。

3.3 グローバル・マインドセットとは

「グローバル・マインドセット」の定義は複数存在するが、本稿ではJavidanとBowen⁶⁾ による「自分とは異なる他者に影響を与える能力」を用いる。これは、ジャビダンらによる、数年にわたる研究と、欧米やアジア諸国の23都市で活躍する、シニア・エグゼクティブ200人以上とマネジャー5,000人以上を対象にした調査からまとめられたものである。この調査では、国際的な場面での成功事例や失敗事例

に加え、異質な他者と働くことや異文化環境で成長すること等が問いかけられ、それらの回答から有能な人材に共通する3つの資本とそれぞれを構成する要素が導き出された。それらは以下である⁷¹:

【知的資本】一般的な知識と学習能力

- 1) グローバルビジネスの理解:世界的な業界の動向、グローバルな顧客の行動、ニーズや商習慣、地域ごとの戦略的リスクの違い等に対する深い理解
- 2) 複雑性の認知:選択肢の多さに対し、躊躇する ことなく、多くの変数を含んだ複数のシナリオ をつなぎ合わせていく能力
- 3) コスモポリタン的な思考:世界各地の文化、歴史、 地理、政治・経済システムに対する強い関心

【心理的資本】異文化への寛容さと変化への順応力

- 1) 多様性への情熱: 世界各地の探索、異文化体験、 新しい方法の導入に対する強い志向
- 2) 冒険心: 予測不能で複雑な環境を歓迎し、そのなかで生き抜く能力
- 3) 自信: 自己信頼性、ユーモアのセンス、新しい 状況のなかでリスクを取る勇気、高いレベルの 活力。異質な環境下で消耗するのではなく、む しろやる気になれる能力

【社会的資本】自分とは異なる人と信頼関係を築く 能力

- 1) 異文化への共感: 他国の人々と心情的につながり関わっていく能力
- 2) 対人影響力: さまざまな意見を取りまとめ、合意を形成し、信頼を維持する能力。組織内の他者だけでなく、将来的な関係性が不透明な人々ともネットワークを築くスキル
- 3) 対人交渉術: 相手の言い分に耳を傾け、自分と は異なる人々と気さくに会話し、話し上手より も聞き上手であること

これらグローバル・マインドセットの要素がどの程度備わっているかを測定するツールとして「グローバル・マインドセット・インベントリー(GMI)」⁸⁾が開発されているが、本稿における調査では、このインベントリーの簡易版⁷⁾から、さらに調査対象である授業内容に関わる項目のみを抽出し用いた。

本稿では、授業を通した学生の学習効果と共に、

このグローバル・マインドセットに関わる社員の意 識変容についても若干の言及と考察を行う。

4 キャリア教育科目「留学生と日本人学生が共に 学ぶ地域ビジネス戦略入門」の概要

4.1 教育目標

以下は、シラバスに記載されている授業概要と教育目標である:「講義で提供される情報に基づいて、地域資源を活用したビジネス戦略についての課題を見出しその解決方法を提示することを目指す。また、自己が活躍できる場を地域に見出すことを目標にする。さらに、留学生と日本人学生が協働して課題解決に取り組む中で、多文化集団に特徴的な障壁や効果について体感し、将来的に多様な集団の中で活躍し続けるために必要な能力開発の計画を作成することを目標とする」。

また、愛媛大学の「留学生就職促進プログラム」では、キャリア教育とインターンシップを通して育成する以下の7つの力についてルーブリックで明示している。本授業でもこれらを考慮して授業設計を行い、学習効果を確認するために、ルーブリックを用いた自己評価を実施した。なお、愛媛大学の「留学生就職促進プログラム」は日本人学生も対象としていることから、本ルーブリックは出身国にかかわらず、日本企業のグローバル化に寄与できる人材像を描き、その人材像に基づいて開発した。

- ・自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力
- ・能動的に人と関わる力
- ・的確な情報を収集・活用し更新し続ける力
- ・課題解決に向けて主体的に行動を起こし、やり 遂げる力
- ・日本企業の魅力や可能性を見出す力
- ・自己の個性や適性を活かして行動し振り返る力学生と社員がチームで取り組む課題については、以下に定めた:「SDGs達成に向けた新たな取組を提案せよ」。

4.2 受講生と企業参加者

受講生は合計21名で、属性は以下の通りである。 (途中で履修を取りやめた1名を含む):

・留学生11名(出身国: 中国、韓国、ベトナム、 フィリピン、トルコ、ミャンマー)

· 日本人学生10名

また、学年別では、学部生17名、大学院生3名、 研究生1名となる。

参加企業は3社で、主な事業内容と授業への参加 社員数は以下の通りである:

- 1)総合小売業(拠点:愛媛県)より4名が参加
- 2) 工業用品の設計・製造・販売を行う企業(拠点: 愛媛県)より1名が参加
- 3) 金融業(拠点: 東京)より2名が参加 これらの学生と社員が4名から5名で構成される 5つのチームに分かれて課題解決に取り組んだ。

また、本授業には大学や企業を対象に主にリーダーシップ教育支援を行う企業が準備段階から関与しており、授業設計、企業と大学間の連絡・調整、講義の一部を担当した。

4.3 開講形態と授業内容

本授業は15回で構成し、集中講義型で実施した。 当初は学外授業(企業見学や職場体験)を通した事業立案活動を予定していたが、新型コロナウィルス感染防止のため15回すべてをオンライン会議システム(Zoom)を用いて実施した。学外授業を予定していた時間は、学生から社員へのインタビューや、学生と社員のオンラインでの討議等に充てた。以下に授業スケジュールを示す(表1)。

4.4 グローバル・マインドセットの涵養をねらい とした働きかけ

本授業は「留学生と日本人学生と社員が課題解決に取り組む」という設計だけではなく、授業での活動の随所に、ルーブリックで明示した力や、グローバル・マインドセットを構成する資質能力を養う働きかけを行っている点が最も特徴的である。どのような工夫を行ったかについて、以下、主なものを解説する。

4.4.1 学生の「冒険心」・「自信」(心理的資本)を 養うメンター社員への事前セミナー

参加企業の社員に対しては、リーダーシップ教育 支援を行う企業からの派遣講師による事前セミナー を実施した。セミナーでは、グローバルな職場環境 に特徴的である、多様なメンバーで構成される集団

表 1 授業スケジュール

実施回	時間数	授業内容
第1回~第2回 (社員参加)	3時間	 ・授業概要説明 ・授業テーマ「SDGs」の紹介 ・参加企業概要とSDGsの取組 ・効果的な異文化コミュニケーション 「やさしい日本語」 ・チームビルディング/目標設定
第3回~第4回	3時間	・企業研究方法 ・企業社員との協働に必要なスキル
第5回~第6回 (社員参加)	3時間	・グラウンドルールの設定・SDGs経営:企業の強み×SDGs・脱炭素ビジョン作成方法・振り返りの重要性・フィードパックの方法
第7回~第8回	3時間	・SDGs達成に向けた活動状況を把握 する方法とインタビュー作成 ・オンライン活動でのリーダーシップ
第9回~第10回 (社員参加)	9時間	・企業へのインタビュー ・社員との事業立案 ・プレゼンテーション準備
第11回~第12回 (社員参加)	3時間	・中間プレゼンテーションとフィードバック・チーム活動と個人のリーダーシップ行動の振り返り
第13回 (社員参加)	4.5時間	・最終プレゼンテーションに向けた 討議
第14回~第15回 (社員参加)	3時間	・最終プレゼンテーション ・チーム活動の振り返りとフィード バック

において求められる力について解説がなされ、その力を獲得するために、学生にどのような体験を得て欲しいか、また、それらを可能にするためのメンターの役割について説明が行われた。

具体的には、学生に得て欲しい体験として、自由な発想を大切にし、やりたいことをやり抜くこと、現実社会の難しさを知りながらも乗り越えてみること、主体的に行動すること、自分らしさを活かすこと、お互いを支援し合うこと等が挙げられた。これらを促す介入方法として、ビジネス視点の提供、傾聴、肯定的なフィードバック、気づきを促す質問等が挙げられ、ゴールは課題解決の事業案の質の追求ではなく、学生の成長が最優先であることが強調された。また「学生と学び合いながら進めていきましょう」というメッセージも伝えられた。

4.4.2 「複雑性の認知」(知的資本) と「冒険心」(心理的資本) を総合的に養う SDGs に関わる 指導

本授業では、授業課題として「SDGs達成に向けた新たな取組を提案せよ」と提示していることから、授業の初期の段階で、授業に参加する学生と社員の双方に、SDGsの基礎的な知識とSDGsに包含

されている社会課題とその複雑性についての知識を 提供した(知的資本における複雑性の認知)。また、 気候変動に起因する予測不可能な災害に着目し、そ の危機がすでに始まっていること、そして予測不可 能な災害に備え、遭遇した時に自ら生き抜き、そし て他者を支援する姿勢が大切であることを説いた (心理的資本における冒険心)。この現状認識をベー スに、SDGsの目標年である2030年における社会 のイメージと企業の活動をイメージするためのグ ループワークを行ったうえで、SDGs時代で活躍す る企業としての新たな取組について、今からできる ことについて取り組んでもらった。

4.4.3 「多様性への情熱」(心理的資本) と「異文 化への共感」(社会的資本)を養う「やさし い日本語」の指導

本授業において、異文化の受容・理解・尊重・寛 容の態度を促すために、第1回の授業で「やさしい 日本語」について専門家を招き、その意義と活用方 法を、学生、社員、授業担当教員の全員が一緒に学 んだ。「やさしい日本語」とは「日本語を母語とし ない外国人等、日本語の理解やコミュニケーション になんらかの困難を抱えている人のために配慮され た日本語表現」である90。講義では、日本に住む外 国人の多様性や日本語能力の程度について説明があ り、日本語学習者の気持ちを理解すること、受け手 の立場に立って自らの言動を振り返り変えること、 そしてその具体的な方法が示された。第2回以降の 授業においても、冒頭でやさしい日本語を活用する ことを教員が伝えるとともに、教員自らが実践する ことで、お互いの文化・価値観・言語表現を尊重 し、寛容さを示し合える場づくりに努めた。

4.4.4 心理的資本と社会的資本を総合的に養う チーム活動と個人のリーダーシップ行動の 振り返り

本授業では毎回授業の冒頭で参加者が個々にリーダーシップ目標を掲げ、授業の最後にそれぞれの目標達成状況について相互フィードバックを行う。この時間を確保することの意義について理解を得るために、多様なメンバーで構成される集団で活動する機会が今後の社会で増えると予想されること(企業

のグローバル化や外国人労働者の増加等に伴い)、 本授業はそのような場で求められる力を身につける 絶好の機会であること、それらの力は経験と入念な 振り返りによって獲得することが可能であること等 について説明を行った。

また、直接出会ったことのない相手にフィードバックを与えるという心理的ハードルやリスクを軽減するために、振り返りにはオンラインホワイトボード(Miro)を使用した。相手にZoom上で直接言葉を伝える前に、オンラインホワイトボード上で伝えたい事柄を付箋に書いて準備をすることにより、プロジェクトの進捗(事業立案)からいったん離れ、協働のプロセスを俯瞰できる。また、仲間に伝わる言葉(やさしい日本語や英語)を意識してメッセージを作成する時間も確保できる。別の利点として、教員がMiro上でのやりとりを確認することでグループ活動の状況について把握することもできる。

5 授業成果

本授業でチームが取り組んだ課題は「SDGs達成に向けた新たな取組を提案せよ」であったが、それに対して、5つのチームより、クレジットカード利用による植林、、SDGsに貢献する保育園の運営、スマート農業、3Dプリンターによるゼロディスタンスのものづくりなどの事業提案がなされた。以下では、学生の学習効果と社員の意識変容について述べる。

5.1 学生によるルーブリック評価の結果

学生の学習効果については、ルーブリック(表2 参照)を用いた自己評価と授業の最後に提出された 振り返りの記述を用いて述べる。

ルーブリックでの自己評価は、15回の授業終了後に実施し、成績とは無関係であることを伝えた。評価は、授業前の自分自身と授業を全て終えた現在の自分自身について回答させた。この方法を取った理由は、授業前にこの評価を実施した場合、ルーブリックに示される文言の意味が十分に理解できていない可能性があり、自分自身にそれらの力がどの程度備わっているか把握することが困難であると考えたことにある。例えば「能動的に人と関わる力」が自分自身にどの程度備わっているかどうかについては、「能動的に人と関わる」とはどのような行動や

表2	ルーブリ	1 /
衣	ツー ノウ	ノツン

評価基準	3	2	1	0
日本企業文化を理解する力	日本企業の勤務・雇用形態、職場慣習 の特徴を理解した上で状況に応じて行 動することができる	日本企業の勤務・雇用形態、職場慣習 の特徴をおおよそ理解し、状況に応じ て行動しようとする努力がみられる	日本企業の勤務・雇用形態、職場慣習 の特徴を知ろうという努力は見られる が、行動に結びついていない	日本企業の勤務・雇用形態、職場慣習 の特徴を知る努力をしていない
自己と他者の価値観・ 思考を共に重んじるカ	自己と他者の価値観・思考を尊重し、 対話を通して良好な関係を築き、状況 に応じて協働することができる	自己と他者の価値観・思考を尊重し、 対話を通して良好な関係を築くことが できる	自己と他者の価値観・思考の違いを理解し、尊重する努力が見られる	自己と他者の価値観や思考の違いを理 解する努力が見られない
能動的に人と関わるカ	集団の目的を理解して行動できる。自 分の役割を認識して、積極的にコミュ ニケーションをとり、他者に働きかけ ることができる。	目的に沿って自発的に行動し、他者と かかわることができる。積極的に質問 ができる。	タスク遂行のために必要なコミュニ ケーションをとることができる。	タスク遂行のために他者とコミュニ ケーションをとることが困難である。
用し更新し続けるカ	目的に応じて、幅広い視点で正確な情報を収集、活用できる。また常に社会動向に関心を持ち、様々な情報を比較・分析することができる。	目的に応じて、幅広い視点で正確な情報を収集し、活用することができる。	目的に応じて必要な情報をある程度、収集することができる。	必要な情報を自発的に得るのが困難で ある。
課題解決に向けて主体 的に行動を起こし、や り遂げる力	目標達成、課題解決に向けて、粘り強 く行動し、結果を出すことができる。	課題解決のために具体的な計画をたて て行動を起こすことができる。	課題を分析し、解決方法について、考えを述べることができるが、自ら行動を起こすには至らない。	
日本企業の魅力や可能性を見出す力	現状だけでなく、社会情勢や経済動向 を踏まえ、将来性や可能性についても 探ることができる	業界内での位置づけや他企業との比較 から、企業の魅力を発見することがで きる	企業の魅力や可能性を見出そうと、自 分なりに調べることができる	規模や知名度からしか企業を判断できない
かして行動し振り返る	自己の個性や適性を認識した上で、更 なる成長のために振り返り、主体的に 行動し続けることができる	自己の個性や適性を認識した上で、行動し振り返り、伸ばすべき強みや取り 組むべき課題について整理できる	自己の個性や適性を認識し、行動は起 こせるが、客観的に振り返ることがで きない	自己の個性や適性を認識しておらず、 主体的に行動できない

表3 ルーブリックによる自己評価の平均値

質問	前	後	変化
日本企業文化を理解する力	2. 52	3. 24	0. 71
自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力	2. 71	3. 67	0. 95
能動的に人と関わる力	2. 81	3. 48	0. 67
的確な情報を収集、活用し更新し続ける力	2. 62	3. 10	0. 48
課題解決に向けて主体的に行動を起こし、やり遂げる力	2. 33	3. 05	0. 71
日本企業の魅力や可能性を見出す力	2. 14	3. 10	0. 95
自らの個性や適性を活かして行動し振り返る力	2. 57	3. 38	0. 81

態度を意味するかについて理解していなければ、把握することが難しい。そのため、ルーブリックに列挙される力については、授業の中での様々な場面や経験を通して理解できるよう工夫を行い、授業後の自己評価では言葉の意味を理解した状態で自己評価できるようにした。表3は、各回答を点数化し4点満点で採点し、その合計を回答数で割り、回答の平均値を求め、事前・事後での変化を示したものである(回収率100%、n=20)。

平均値の変化を見ると、すべての項目において授業後の平均値が授業前の平均値よりも高くなっている。事後の変化が特に大きい項目は「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」と「日本企業の魅力や可能性を見出す力」であった。変化が小さい項目は「的確な情報を収集・活用し更新し続ける力」であった(図1)。

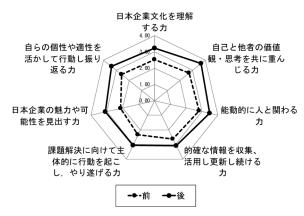


図1 ルーブリックによる自己評価の結果

5.2 学生の振り返り記述

授業終了後にGoogleフォームによる振り返り記述の提出を求めた。設問は以下のように定めた:

- ①ビジネス立案における一番の学びは?
- ②良いビジネスプランを立案するための大切な要素を挙げてください。
- ③グループ活動を通して気づいたあなたの強みと 弱みは何ですか?
- ④多文化環境において活躍するために大事なこと は何ですか?それらを備えるために大学時代に 何を行いたいですか (特にコロナ禍を経た ニューノーマル時代に何ができるか)?

これらの設問に対する回答の内、グローバル・マインドセットに関わる要素が養われたことが示唆さ

表4 学生の振り返り記述

資本	構成要素	グローバル・マインドセットの構成要素に関連する振り返りの記述 (*代表的な文言を抜粋、表現は記述通り)
【知的資本】 一般的な知識と 学習能力	1) グローバルビジネスの理解	・顧客のことだけでなく地球の環境と顧客の需要について両方を大切にしながらアイデアを考えなければならないというのが、1番の学びだった。(日本人学生)・今では大部分の企業はすでにそれ(SDGs)を実現することに着手して、このような変化をこの目で見て感動しました。企業がビジネスを発展するときは、自社だけの利益を考えるだけではなく、全社会、全地球での視点から考え、地球の保全と人の幸せを考えるのはだんだん重要になってきた。(留学生)・地球環境と消費者、そして会社という3者の利益を両立させる提案は難しいことだと知りましたが、模案し続ける必要があると感じました。(日本人学生)・留学生の意見からは日本以外の活動を一例として提示してもらうこともあり、やはりグローバルな関係でビジネスを考えると視野が広がるなと感じました。(日本人学生)
	2) 複雑性の認知	・講師、メンバー、社員の助けを借りて、様々な理由で引き起こされる環境汚染を減らすために、様々なアイデアを組み合わせ、新しい実現可能で進歩的な意見を生み出しました。(留学生)・可能であれ不可能であれ、良いアイディアと思われるものは偏見なく出すべきだと思う。考え方に制限を置く瞬間から、これ以上考え方が進まない経験を経験した。(留学生)・一番の学びは、一つの立案に対してとても多くのことを考えなければならない難しさである。そのことから、常に視野を広く持つておくことが重要であると感じた。企業と直接かかわってビジネス立案をした経験がなかったため、もっと簡単なのではないかと思っていたが、想像以上に難しいということを身をもって学んだ。(日本人学生)・私のビジネス立案における一番の学びは、情報を分析する力の必要性を知ることができたことです。情報にはたくさんの種類があります。・・・あたえられた情報を、幅広い視点で見ていく必要があると感じました。その意味では今回の授業で様々なバックグラウンドを持った人と意見交換ができ有意義な活動になりました。(日本人学生)
	3) コスモポリタン的な思考	・世界情勢や文化について知っておく必要もあると気付かされた。世界の人たちをターゲットにしてビジネスを立案するために、その国の人たちが何を必要としていて、どのようにその国の様子が移り変わるかを知っておく必要があるということがわかった。(日本人学生)・(留学生の)話を聞いていく中で母国の政治的な対立や伝統的な考え方を最低限知識として蓄えていないと配慮を欠き、失礼にあたる発言をする場面があるのではないかと感じています。・・・大学の授業では解説してくれないような世界の状況は自ら積極的に取り入れて、いざ外国人の方と接する機会があった際には、バックグラウンドを理解し配慮することが重要だと考えます。(日本人学生)
【心理的資本】 異文化への寛容さと 変化への順応力	1) 多様性への情熱	・多様な国の人々と協力することは難しいが面白いことだ。より多様な視点で問題について観察することができ、他の国の現象について聞くことができる機会になった。(留学生)・使う言語が違う場合だけに限らず、相手の背景知識、興味分野などを想定し理解しやすく話すための「言葉の能力」が必要だと思います。文化は言葉だけが違うことではないと常に念に置くことが大事です。(留学生)・今回の経験を活かして、世界中の様々なオンラインイベントに参加できると、私は勇気を持つことができました。学生時代において、イベントに参加し色々な文化・分野の人々と交流することを通して自分の見聞を広めたいです。(留学生)
	2)冒険心	・ほかのグループの企業とは異なり、身近ではない企業の課題に取り組んだ。身近でよくわからない企業であったこそ、より深く積極的に知ろうとする姿勢を意識的に持つことができた。これは、これから先、予測できない課題に取り組む際に、どのように関わっていくか十分に考える必要性について学ぶことができた。(日本人)
	3) 自信	・学生であっても、特に社会的責任のある企業になるための戦略を考えることで、企業の改善に貢献できることを学びました。 (留学生)
【社会的資本】 自分とは異なる 人と信頼関係を 築く能力	1) 異文化への共感	・言語の通じない学生とでも、懸命に伝えようとする意志があれば相手も理解してくれるということがわかりました。(日本人学生)・多文化の人々と交流をしながら感じたことは、彼らもまったく同じ悩みをしているという点だ。・・・みんなもっと頑張りたいし、もっと発展したいというのだ。他の文化に人を会うことについてもし完全に違う考えを持っていて葛藤が起こるか心配をしましたが、全然そうでなかった。あまり違う文化の人に対して怖がらないことが一番大切な態度だと思う。(留学生)
	2) 対人影響力	・有意義なチームワークと深いコラボレーションを確立するためには、さまざまなタイプの人と付き合うことが重要であることを学びました。(留学生) ・(最初は)誤解や不信感が生まれやすい環境だったと思います。オンラインでのドキュメントを活用したり、ディスカッションではなく個々人で考えたものを順番に発表したりしてワークの仕方を工夫し、相互にコミュニケーションをとれるように環境を整えていきました。結果としてプロジェクトが終わるころには仲も深まり、順位はよくはなかったものの納得するものができ、コミュニケーションをうまくとることができた。(日本人学生)・各メンバーがそれぞれのスキルや経験、個性に応じてチームに貢献することです。ビジネスプランを成功させるには、一人の頭脳だけでなく、多くの頭脳が必要です。(留学生)・グループ内のスキルの多様性がグループワークに良い影響を与えますが、いくつかのアイデアはカットする必要があり、その理由を明確に述べる必要があります。・・・チームメンバー全員がそれぞれのスキルを認用し、それを適用しなければなりませんでした。(留学生)・何人かの仲間から建設的なフィードバックを得ることで、社会的スキルや行動の面で理解を深めることができました。(留学生)
	3) 対人交渉術	・人々が偏った意見を出していたとき、私は一歩後ろに戻りました。その経験を通して、私は長期的な視線から物事を思考する力を身につけました。(留学生)・相手に私の考えを伝えるためには対話にもっと気を使わなければならないということを学んだ。(留学生)・自分の意見だけを主張するだけでなく、チームのみんなの意見を取り入れて、どのような意見にするとみんなが納得できるのかということについて考えたり、新しい取り組みについて積極的に取り組み、チームのみんなと協力してより良いものを作ろうとすることができることがわかった。(日本人学生)・全体的に賛成できない意見でも、その中から共感できる部分を抽出したり、相手の意見と関連する事柄を見つけたりすることで、ただ自分の意見を単発的に言うのではなく、メンバーの意見が連鎖的に繋がった議論を形成することができたと思います。(日本人学生)

れる記述を抜き出し整理した。一般論的な文言や展望、前後の文脈から判断して学習効果として判断が難しいものは除外した(表4)。

表4から見えてくるのは、特に「グローバルビジネスの理解」「複雑性の認知」「多様性への情熱」「対人影響力」「対人交渉術」に関わる学びや成長について言及している学生が一定数確認できることであ

る。まず「グローバルビジネスの理解」に関わる記述から、SDGsでの学びを通して、企業の責任や消費者のニーズの変化と、地球環境の持続可能性と企業発展の両方を実現することの重要性と困難さについて学んでいることが見て取れる。また留学生との協同活動を通して視野の広がりを経験したとの記述もある。

次に「複雑性の認知」に関わる学びが示唆される 記述では、視野を広く持つこと、様々なアイデアを 検討することの重要性、多様な背景を持つ集団で議 論することの有用性について述べている。また、「多 様性への情熱」に関わる記述では、多様な他者と協 力することの面白さ、文化や考え方を理解すること の大切さについて述べている。また授業での活動を 通して、世界の人と交流するオンラインイベントに 参加する勇気を持つことができたとの記述もある。

「対人影響力」については、個性や多様性を活かすことの有効性や大切さに気づいたことが示唆されている。また最初は良好とは言えない関係から、コミュニケーション方法を工夫することでお互いの関係性を深めることができたとの記述もある。「対人交渉術」に関わる記述には、自分を主張するだけでなく、相手の話に耳を傾けることについての気づきや、賛成できない意見の中にも共感できる部分を見出し、お互いの主張を繋げる議論を行うことができたことが記されている。

5.3 学生の学習効果についての考察

ここでは、ルーブリック評価の結果と表4の授業 後の振り返り記述の両方を参照しながら学習効果に ついて考察を行う。

まず、ルーブリック評価では、特に「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」と「日本企業の魅力や可能性を見出す力」が養われていることが示されたが、これらの要因は何であろうか。

「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」については、授業の参加者の多様性が大きな要因であることが推測される。それはグローバル・マインドセットにおける「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」に関わる要素である「多様性への情熱」「対人影響力」「対人交渉術」についての気づきや学びを示唆する記述が多いことにも裏づけられている。単なる異文化交流ではなく、事業立案というゴールを目指す中で、異なる意見に耳を傾けなければ活動が前に進まないという場面に直面した学生が少なくなかったことは、活動中の振り返り記述や授業後の調査でも明らかであった。一方で、「様々な種類のアイデアを組み合わせ、新しい実現可能で進歩的な意見を生み出しました」「チームのみんなの

意見を取り入れて、どのような意見にするとみんなが納得できるのかということについて考えたり、新しい取組について積極的に取り組み、チームのみんなと協力してより良いものを作ろうとすることができることがわかった」等の記述から、困難さを乗り越えて多様性の良さや利点を感じる「成功体験」が得られたことも分かる。これら葛藤や成功体験の両方から「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」の伸びが高まったのではないだろうか。

「日本企業の魅力や可能性を見出す力」が伸びた要因を直接的に示す記述は授業後の振り返り記述には見られない。では、なぜこの力が高まったと実感した学生が多かったのだろうか。予想されることは、社員との協働と、企業のSDGs活動の現状や取り組む姿勢についての学びである。

おそらくほとんどの学生にとって、企業の社員と 長時間かけて課題に取り組む経験は初めてだったは ずである。メンターとしてビジネス視点から助言 し、傾聴し、肯定的なフィードバックや気づきを促 す質問を行う社員の関わりに触れ、外から眺めるだ けの企業イメージが大きく覆った可能性がある。実 際Miroのボードには、毎回授業後に学生と社員が 感謝の言葉を交わし合っている様子が散見された。

別の要因として推測できることには、企業の SDGs活動の現状や取り組む姿勢についての学びが ある。課題解決のプロセスでは、企業の既存の取組 や今後の脱炭素ビジョン等について情報収集する場 面が多々あった。学生らは公開されている情報だけ でなく、社員に調査を依頼して獲得した情報に触 れ、自分たちの予想以上に企業がSDGsに関わる取 組を実施していることを知った。「SDGsはただの スローガンから、今では大部分の企業はすでにそれ を実現することに着手して、このような変化をこの 目で見て感動しました」「学生であっても、特に社 会的責任のある企業になるための戦略を考えること で、企業の改善に貢献できることを学びました」と いうコメントにも見て取れる。このプロセスは「日 本企業の魅力や可能性を見出す」プロセスそのもの だったのではないだろうか。

5.4 社員に対する事後調査の結果

授業期間終了後、参加企業3社の7名に対して

Google フォームによる事後アンケートの回答を依頼し、6名から回答を得た。また、社員に対してZoomによる聞き取り調査を実施した。1社については上司からの聞き取りも行った。アンケートの設問は以下の9つの項目について授業実施前と授業実施後の自分自身について、授業実施後に回答する方法を取った(設問例:本授業を受ける前のご自身についてお答えください:他国の地理や歴史について知っている)。

- ①世界で起こることが自社の産業にどのような影響を与えるか知っている
- ②他国の地理や歴史について知っている
- ③グローバル社会に対応するための自社のビジネ ス戦略について知っている
- ④世界の様々な国の文化やビジネス慣習等について学ぶことが楽しい
- ⑤自分の可能性を試すように心がけている
- ⑥馴染みの無い環境でも安心できる
- ⑦異なる文化背景を持つ人と協同できる
- ⑧文化的背景の異なる人と一緒に目標を達成する ことができる
- ⑨知らない人と会話を始めることに抵抗感があまり無い

回答は「非常に当てはまる」「かなり当てはまる」「まあ当てはまる」「少し当てはまる」「全く当てはまらない」の5件法で構成した。表5は、各回答を点数化し5点満点で採点し、合計を回答数で割り、回答の平均値を求め、事前・事後の数値を示したも

表5 アンケート調査結果

質問	前	後	変化
世界で起こることが自社の産業にどの ような影響を与えるか知っている	2. 33	3. 83	1. 50
他国の地理や歴史について知っている	2. 50	3. 50	1. 00
グローバル社会に対応するための自社 のビジネス戦略について知っている	2. 17	2. 83	0. 67
世界の様々な国の文化やビジネス慣習 などについて学ぶことが楽しい	3. 17	3. 67	0. 50
自分の可能性を試すように心がけてい る	3. 17	3. 67	0. 50
馴染みの無い環境でも安心できる	2. 33	3. 17	0. 83
異なる文化背景を持つ人と協同できる	3. 50	4. 17	0. 67
文化的背景の異なる人と一緒に目標を 達成することができる	3. 17	4. 17	1. 00
知らない人と会話を始めることに抵抗 感があまり無い	3. 67	4. 17	0. 50

のである。

平均値の変化を見ると、すべての項目において授業後の平均値が授業前の平均値よりも高くなっている。その中で変化が特に大きい項目は「①世界で起こることが自社の産業にどのような影響を与えるか知っている」と「⑧文化的背景の異なる人と一緒に目標を達成することができる」であった。

5.5 社員の意識変容についての考察

まず「①世界で起こることが自社の産業にどのような影響を与えるか知っている」が高まった要因として推測されることとして、事業立案プロセスの中で、SDGsと自社の活動との関連について繰り返し検討したことがある。メンターとして助言する立場から、グループ活動に参加する際には、かなりの情報収集をして臨んでいたことが予想される。実際、学生と社員の連絡手段として使用したオンラインのコミュニケーションツール(Slack)上では、学生からの依頼に答える形で、社員が自社のSDGsに関わる多くの情報提供を行っていた。聞き取り調査では、社員の一人が「自分自身も知らないことを知れて本当に勉強になりました」とコメントしていた。

「⑧文化的背景の異なる人と一緒に目標を達成す ることができる」が高まった要因は、メンターとし てチームを事業立案まで導くことができたことによ ると推察できる。授業後の聞き取り調査では以下の ようなコメントがあった。「新鮮な経験で達成感が あった。特徴は留学生がいるところ。チームワーク が試される。…課題に対してのアウトプットよりも プロセス重視。アウトプットは完成度は高くなくて 良いと思っていたが、期待を裏切られる良い内容 だった。留学生も日本人学生もチームワーク以上の ものが養われていたのでは無いかと感じた」。参加 企業の中には大学での課題解決型授業の参加経験者 もいたが、留学生を含む学生とSDGsに取り組むと いう場ならではの気づきが大きかったことが、聞き 取り調査において共有された。多様な文化背景や言 語レベルを持つ集団に対して、オンラインのみで働 きかけを行いながら伴走することには、ある程度の 不安があったと推察する。それを乗り越えたこと が、社員自身の自信に繋がった可能性がある。

6 まとめ

本稿では、2021年度に実施した、留学生と日本人学生が企業の課題に取り組む授業の内容と成果について整理した。調査対象者の少なさと自己評価の限界はあるが、ルーブリックの結果では、学生は主に「自己と他者の価値観・思考を共に重んじる力」や「日本企業の魅力や可能性を見出す力」を伸ばしていることが確認できた。グローバル・マインドセットに関わる要素については、振り返り記述の整理から「グローバルビジネスの理解」「複雑性の認知」「多様性への情熱」「対人影響力」「対人交渉術」の高まりが示唆された。

他方、社員のグローバル・マインドセットの変容は、主に「世界で起こることが自社の産業にどのような影響を与えるか知っている」と「文化的背景の異なる人と一緒に目標を達成することができる」において他と比較して伸び率が高かった。では、本授業の参加者の気づき・学び・成長を促進した活動や介入は何であったのか。また課題は何か。それらについて整理する。

まず成果の要因としてSDGsをテーマとした課題に多様なメンバーで取り組んだという点を挙げる。課題の大きさや複雑さは言うまでもなく、メンバー同士の持つ知識・経験・思考態度・文化・言語といった多様な要素により予測が難しい状況下で、参加者は立場に関係なく情報収集に努め、議論し合意形成しなければならなかった。本気で取り組まなければならないリアルな場だったからこそ、多様性の利点に気づけるまでに相手とのコミュニケーションに粘り強く取り組み、その過程で多くの気づきと学びが生まれたと推察する。

2つ目に参加者同士の深い関与を促すことをねらいとした活動を挙げる。課題を設定して多様なメンバーを集めただけでは学びや成長は起こらない。山田¹⁰⁾ は、アクティブラーニング経験よりも教員によるサポートの方が学生の主体的な学びや深い学び、汎用的能力、心理的発達と強く関連することを明らかにしている。本授業においても、授業内での活動だけでなく、授業外の関わり合いを心がけさせ、学生にはSlack上での他者支援の方法についても指導を行った。社員の学生に対する介入方法についても事前セミナーを通して教授したことは前述の

通りである。それらが参加者同士の愛着やチームへ の帰属意識を高め、主体的な学びに繋がっていた可 能性はある。

一方でいくつかの課題もあった。学生の振り返り記述において心理的資本に関わる成長を示すものが少なかった。心理的資本は最も養成が困難と言われているが⁷⁾、日常とは異なる環境に身を置き、他者を観察し、やったことが無いことをやってみるというような実体験が無い中で「冒険心」や「自信」といった要素を伸ばすことは困難だったことが推察される。

企業からも課題が提示された。まず、企業訪問による現場での活動ができなかったことが、学生の理解を深められなかった要因として挙げられた。また、メンターとして求められている役割が実行できているかについて確認が難しかったとの声もあった。最後に、事前に学生の出身国の文化・国の情勢・経済等を学ぶ機会があると良いとの提案もあった。

なお、グローバル・マインドセットの涵養を狙いとしたより効果的な科目やカリキュラム開発のために、本調査結果を踏まえたルーブリックの改修と、社員対象のアンケート調査内容の再検討が必須である。また、学生と社員の意識の変容と成長を促し、それらの度合いを明確に把握するためには、ルーブリックやアンケート調査を用いた形成的評価の実施が有効であろう。

7 展望

本稿で取り上げた「留学生と日本人学生が共に学 ぶ地域ビジネス戦略入門」の最大の目的は、参加学 生がグローバル化する日本企業と社会で活躍できる 力を獲得することにある。そのために掲げた授業目 標である「ビジネス戦略についての課題を見出しその解決方法を提示する」「自己が活躍できる場を地域に見出す」「多文化集団に特徴的な障壁や効果について体感し、将来的に多様な集団の中で活躍し続けるために必要な能力開発の計画を作成する」についてはおおむね達成できた。多様な人々と交流する中で就職支援を受けている留学生が、そうでない留学生よりも就職決定率が高いという研究結果があるが111、本授業の日本人学生や社員との協働が就職決定の障壁を打開するものであればさらに意義のある

取組であると結論づけることができよう。

一方で、本稿の冒頭で述べたように、本授業を2017年に構想した当初のねらいは、企業側の留学生採用に対する障壁を取り除くことにもあった。留学生がいくら力を獲得しても、受け入れる企業が多様な文化や価値観に理解を示し、積極的に関わり合いながら協働し、企業の発展や持続可能な社会づくりに貢献する姿勢を持たなければ、日本企業は将来的に留学生からも、日本人学生からも見放される可能性が大きい。

愛媛県を含む地方においては、その危機感はそれほど認知されていないと感じるが、企業の国際化の波は「日本で働く外国人材が日本で増えている」という事実以外にも着実に押しよせている。例えば、現在労働コストの安い海外人材を遠隔採用する動きが世界中で広がっている¹²⁾。これについては日本は諸外国と比較し遅れているとされているが、2021年11月より日本で屈指の大手人材会社が、インドやベトナムに在住するIT分野等のエンジニアを日本の企業に紹介するサービスを開始した¹³⁾。デジタルトランスフォーメーションの推進が急務とされる中、今後国内ではIT人材の不足が加速することが予想され、これまで外国人材採用や海外業務の経験がない企業においても、国をまたいだチームでの業務遂行が広がっていく可能性がある。

またSDGsに代表される地球規模の課題解決は、 すべての企業において取り組まれるべきものであ る。社会的責任を果たすというだけでなく、新たな ビジネスチャンスの獲得、投資家からの評価の向 上、顧客や消費者からの指示、人材獲得等のために も「Think Globally. Act Locally.」(地球規模で考 えて足元で行動せよ)の実践は待ったなしの状況で ある。しかしながら、これらに対応するにはトップ の旗振りだけでは不十分であり、構成員の意識改革 と行動変容が欠かせない。この構成員の意識改革と 行動変容に寄与し、1つでも多くの企業に多様性の 価値を実感する機会を提供し、さらには留学生をは じめとする多様な人が活躍できる社会づくりに貢献 することを目指して、本授業は設計された。成果を 踏まえると、多様なメンバーで構成されるチームに よる活動、誰もが本気で取り組める課題の設定、メ ンバー同士の深い関与を促す働きかけと振り返りの 実践が、外国人のみならず、多様な人材が活躍できる組織と社会づくりに貢献する教育活動と結論づけることができる。まだ始まったばかりの取組であり課題も少なくないが、今後も実践と効果検証を重ね、誰もが自分らしさを発揮できるキャリア形成、思いやりとやる気に満ちた職場の創造、地域経済の活性化、ひいては持続可能な地球環境の創造に寄与したい。

引用・参考文献

- 1) 中央教育審議会. (1999). 初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答申): https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.htm
- 2) 中央教育審議会. (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申): https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf
- 3) 佐藤幸代. (2021). 留学生のキャリア形成支援・就職 支援をめぐる研究の動向と主要論点. 名古屋高等教 育研究, (21), 227-246.
- 4) 高度人材受入推進会議. (2009). 外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書).
- 5) 泉谷道子, 菊池英恵, 深田絵里, 一色美和, 合田謙司, 伊月知子, 小林 修. (2021). 大学における高度外国人 材育成の動向と展望. 大学教育実践ジャーナル, 19, 111-119.
- 6) Javidan, M., & Bowen, D. (2013). The 'Global Mindset' of managers: What it is, why it matters, and how to develop it. *Organizational Dynamics*, 42(2), 145–155. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn. 2013.03.008
- 7) マンスール・ジャビダン, ティーガーデン・メアリー, ボーエン・デイビッド. (2011). グローバル・マネ ジャー5000人以上への調査が明かす世界で通用する 人材の条件. ハーバード・ビジネス・レビュー, 2011 年3月号, pp. 94–102.
- 8) Javidan, M., & Teagarden, M. B. (2011). Conceptualizing and measuring global mindset. In W. H. Mobley, M. Li, & Y. Wang (Eds.), Advances in global leadership (Advances in global leadership, Vol. 6) (pp. 13–39). Emerald group publishing Limited, Bingley.

- 9) 吉開 章. (2021). 入門やさしい日本語, 愛媛大学「留学生と日本人学生が共に学ぶ地域ビジネス戦略入門」資料配布資料.
- 10) 山田剛史. (2018). 大学教育の質的転換と学生エン ゲージメント. 名古屋高等教育研究, (18), 155–176.
- 11) 藤本昌代,浦坂純子,森山智彦,ハッカライネンニーナ. (2012). 留学生の就職活動におけるソーシャル・サポートと自律性. 評論・社会科学, 102, 39-67.
- 12) 「越境リモート労働拡大 先進国,賃金上昇抑制も」. 日経新聞,2021年7月25日,朝刊,p. 5.
- 13) 株式会社パソナサイト: https://www.pasonagroup. co.jp/news/index112.html?itemid=4051&dispmid =798 (2021年11月7日閲覧)

受付日2021年11月8日、受理日2022年1月22日