

グローバル企業で働くことへの学生の意識 とグローバル人材育成

水野英雄 *Hideo MIZUNO*
熊澤有里 *Yuri KUMAZAWA*

Abstract

Globalization has progressed, and each university has set the goal of nurturing global human resources. However, the consciousness of students and teachers is a premise that they will find employment locally, and few students have a conscious awareness that they will be active globally. In this research, I will examine what kind of perceptions of university students who are the object of human resource development by global companies and abroad are based on questionnaire survey conducted by Department of Modern Management, Sugiyama Jogakuen University.

A global internship for effective global upbringing of human resources is considered.

キーワード： ☐ グローバル企業 ☐ グローバル人材 ☐ インターンシップ
☐ グローバルインターンシップ ☐ ダイバーシティ

1 はじめに¹⁾

2016年の日本の総人口は約1億2,700万人であるが、少子化による人口の減少で2060年には8,674万人まで減少すると予想されている²⁾。人口の減少は国内市場の縮小を招き、企業は国内で売れない分を海外市場で補うためにグローバル化せざるを得ず、既に大企業はグローバル化を完了している。

かつての国際化は「インターナショナル」という言葉で表される2国間の関係を基本としたものであったが、現在では地球規模での活動という「グローバル」という言葉で定義される。グローバル化は各国の文化や人種の多様性、即ち「ダイバーシティ」を理解し、それを「インクルージョン」(包摂)していくことで新たな価値を創造するものである。

グローバル化の推進のためにはそれを担う人材の育成が不可欠である。大学全入時代となり、大学を卒業して中小企業に入る者が増えていることから、大学でグローバル化に対応した教育を行えば、中小企業のグローバル化が進む。しかしながら、グローバル化の流れの中でも多くの学生は国内志向である。特に、地方の学生は地元志向が強く、地元の自治体や優良企業に勤めて、一生を地元で過ごすことを望む学生は

多い。その一方で、現実には企業の海外進出によってこれまでグローバル化と無縁と考えていた中小企業にもグローバル化の波は押し寄せており、否応なく海外へ行くことになる者も増えている。このようなグローバル化へのニーズから各大学共にグローバル人材の育成を目標に掲げており、地方の大学でもグローバル人材の育成を謳っているが、学生も大学も本気で海外で活躍するとは考えていないために中途半端になっており、グローバル人材の育成に適した環境は整備されていない。

本研究ではグローバル人材育成の対象である大学生が海外で働くことについてどのような認識であるのかを、椙山女学園大学現代マネジメント学部において実施したアンケート調査に基づいて考察する。さらに、インターンシップに多くの学生が参加するようになったことから、学生の海外での活動であるグローバルインターンシップの普及によりグローバル人材を育成することについて検討する。

2 | 大学生のグローバル企業についての認識

本研究ではグローバル人材育成の対象である大学生がグローバル企業や海外で働くことについてどのような認識であるのかを、2016年1月に椙山女学園大学現代マネジメント学部において実施したアンケート調査に基づいて考察する³⁾。現代マネジメント学部を調査対象としたのは経営系の学部で経営や経済に関する授業が多いために学生が企業や海外で働くことに興味関心や一定の知識があり、適切な回答が期待できるからである⁴⁾。

表1のように、回答者の学年の内訳は1年生58人(33.1%)、2年生112人(64.0%)、3年生3人(1.7%)、4年生2人(1.1%)、合計175人である。回答者は1・2年生が97.1%と多いことから、就職活動に入る前の学生の意識を知ることが出来る。表2の将来の目標は民間企業で働くことが148人(84.6%)と多いため、グローバル化を進める企業で働くことになる学生の意識を知ることが出来る。

表3はグローバル企業に関する認識である。学生にとってグローバル企業は多くの国に支店や工場を展開し、国籍に関わらず人材を雇用してダイバーシティを活かし、技術を広め、多国に販売活動を行っているというイメージである。かつてのような弱

表1 回答者の内訳(女子学生のみ)

	人数	%
1年生	58	33.1
2年生	112	64.0
3年生	3	1.7
4年生	2	1.1
合計	175	100.0

出典：筆者作成

表2 将来の進路の目標

	人数	%
民間企業	148	84.6
公務員	12	6.9
起業	4	2.3
進学	1	0.6
専業主婦	2	1.1
その他	6	3.4
無回答	2	1.1
合計	175	100.0

出典：筆者作成

表3 グローバル企業に関する認識

グローバル企業のイメージ			日本の企業の優れている点			外資系の企業の優れている点		
	人	%		人	%		人	%
多国に支店や工場がある	157	89.7	優れた技術力	171	97.7	優れた技術力	82	46.9
多国籍に雇用している	113	64.6	労使関係が協調的	12	6.9	労使関係が競争的	45	25.7
多国に技術を広めている	98	56.0	利益の確保	28	16.0	利益の確保	104	59.4
多国に販売している	129	73.7	コンプライアンスの順守	42	24.0	コンプライアンスの順守	24	13.7
ダイバーシティを活かしている	48	27.4	環境への配慮	53	30.3	環境への配慮	8	4.6
資源を搾取している	9	5.1	発展途上国への貢献	33	18.9	発展途上国への貢献	31	17.7
人々を酷使している	5	2.9	ダイバーシティの活用	18	10.3	ダイバーシティの活用	40	22.9
環境を悪化させている	5	2.9	グローバル化への対応	56	32.0	グローバル化への対応	95	54.3
その他	0	0.0	その他	0	0.0	その他	1	0.6

出典：熊澤有里（2016）「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSR から CSV への転換のために—」『第2回住友理工学生小論文アワード』

い国の労働者を酷使して資源を搾取し、環境を悪化させているといったネガティブなイメージは少ない。

日本の企業の長所は優れた技術力が圧倒的に多く、ほぼ全員が指摘している。次いでグローバル化への対応や環境への配慮、コンプライアンスの順守と続いている。かつては評価されていた労使関係が協調的であることを挙げている者は少なく、ダイバーシティの活用や企業にとって最も重要である利益の確保についても長所と認識している者は少ない。

外資系企業の優れた点で最も多かったのは利益の確保である。次にグローバル化への対応や優れた技術力と続いている。労使関係が競争的であることやダイバーシティの活用も評価されている。

まとめると、日本のグローバル企業は優れた技術力によって高い品質の製品を作りグローバルに販売しているが、環境への配慮やコンプライアンスの順守といったコストのかかることを重視しているため、また、かつては日本企業の長所とされてきた協調的な労使関係もコストを増加させるため、利益の確保につながっていない。それに対して外資系企業は優位な技術力を活かしてグローバルに展開していることは日系企業と同様であるが、競争的な労使関係やダイバーシティの活用によって、また、コンプライアンスの順守や環境への配慮といったコストの増加につながることもコストの削減に直結するような取組にウェイトを置いてグローバル展開を行っているために、利益が確保できる体制となっている。

外資系企業と日系企業では、利益の確保に関しては約3.7倍、ダイバーシティの活用では約2.2倍、グローバル化への対応に関しては約1.7倍も外資系企業が高くなっている。逆に日系企業と外資系企業では、優れた技術力が約2.1倍、コンプライアンスの順守が約1.8倍、環境への配慮が約6.6倍と日系企業が高くなっている。日系企業は100点満点の良い製品を作り⁵⁾、社会的責任を重視して法令順守をしているが、その分コストがかかるため利益が低くなる。それに対して外資系企業は製品の品質は程々

ではあるが競争的な労働環境やダイバーシティの活用によりグローバル化に対応して低コストで生産できる体制になっており、十分な利益を挙げている⁶⁾。問題への対応に関しても、日系企業は社会通念や道徳に基づいて行動し、製品の品質を可能な限り高めることで事前的にトラブルの発生を防ぐようにしている。それに対して外資系企業は法律や契約に基づいた対応であり、問題が発生してから事後的に対応する。いち早く新製品を投入してデファクトスタンダード（de facto standard、事実上の標準）を確保することが求められる時代には製品開発のスピードは重要であり、事前的対応で完璧を目指して製品開発を行っていたのではグローバルな競争には勝ち残れない。多くの競争相手がいる状況では仕事は質よりもスピードであり、まずは早く仕上げて修正していくことで質を上げていくのが外資系企業である。アンケートの結果から、学生はこれらの状況を正しく認識しており、日系と外資系企業の相違を適切に理解しているといえる⁷⁾。

3 | 大学生の海外経験とグローバル企業で働くことへの意識

グローバル化が進んだことで、海外旅行や留学を経験する者が増えている。若い時の海外での経験はその後の人生に大いに影響を及ぼす。表4は学生の海外での経験と海外で働くことについての意欲についてまとめたものである。海外旅行は52.6%と半数以上の学生が経験しており、経験がある者の方が海外で働きたい、やや働きたいを合わせて40.2%、それに対して経験のない者は24.1%と意欲に約1.7倍と大きな差がある。留学の経験者は8.0%と少ないが、経験者は海外で働きたい、やや働きたいを合わせて71.4%と意欲は非常に高く、それに対して経験のない者は29.2%と約2.4倍の差がある。このように海外旅行や留学の経験のある者の方が海外で働くことへの意欲が高く、特に留学の経験のある者の意欲の高さが顕著である。

表5は海外旅行や留学の経験の有無が海外で働くことへの意欲に関して影響を与えるかについて χ^2 検定を行った結果である。海外旅行の経験に関しては χ^2 値=10.499、

表4 海外で働くことへの意欲

	働きたい		やや働きたい		どちらとも いえない		あまり働きた くない		働きたくない		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
海外旅行の経験有	10	10.9	27	29.3	28	30.4	12	13.0	15	16.3	92	52.6
海外旅行の経験無	7	8.4	13	15.7	20	24.1	23	27.7	20	24.1	83	47.4
合計	17	9.7	40	22.9	48	27.4	35	20.0	35	20.0	175	100.0
留学の経験有	5	35.7	5	35.7	3	21.4	1	7.1	0	0.0	14	8.0
留学の経験無	12	7.5	35	21.7	45	28.0	34	21.1	35	21.7	161	92.0
合計	17	9.7	40	22.9	48	27.4	35	20.0	35	20.0	175	100.0

出典：熊澤有里（2016）「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSRからCSVへの転換のために—」『第2回住友理工学生小論文アワード』に基づき作成

注：それぞれの項目の割合は経験の有無の人数に対して求めている。合計については経験の有無の人数の割合としている。

自由度 4、 $p < 0.05$ 、留学の経験に関しては χ^2 値 = 16.191、自由度 4、 $p < 0.005$ で共に有意となった。海外旅行や留学の経験が海外で働くことへの意欲を高めていることが示された。

表 5 χ^2 検定の結果

	χ^2 値	有意水準
海外旅行の経験有無	10.499	$p < 0.05$
留学の経験有無	16.191	$p < 0.005$

表 6 は学生の海外での経験と海外で働くうえの不安である。不安に関しては、合計で見れば、言葉 91.4%、治安 78.3%、文化的相違 58.9%、生活習慣 56.0%、食生活 54.9% が高くなっている。海外旅行の経験や留学の経験の有無で比較してみると、経験のある者の方がほとんどの項目で不安が低くなっている。特に、留学経験がある者の不安の低さが顕著であり、言語、食生活、生活習慣といった基礎的な項目で大きな差がある。

グローバル人材に必要な要件は語学力と異文化理解力、即ちそれらを総合したコミュニケーション能力であるが、言語や生活習慣、文化的相違への不安が大きいことから、総合的なコミュニケーション能力の不足が指摘できる⁸⁾。そのことが海外で働くことへの意欲を低くしている⁹⁾。そのためコミュニケーション能力を高められる海外旅行や留学での経験が海外で働くことの意欲を高めるのに役立つ。特に、留学の効

表 6 海外で働くうえの不安

	言葉		食生活		気候		生活習慣		文化的相違	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
海外旅行の経験有	82	89.1	45	48.9	17	18.5	48	52.2	55	59.8
海外旅行の経験無	78	94.0	51	61.4	14	16.9	50	60.2	48	57.8
合計	160	91.4	96	54.9	31	17.7	98	56.0	103	58.9
留学の経験有	9	64.3	4	28.6	2	14.3	5	35.7	8	57.1
留学の経験無	151	93.8	92	57.1	29	18.0	93	57.8	95	59.0
合計	160	91.4	96	54.9	31	17.7	98	56.0	103	58.9

	治安		子どもの教育		その他		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
海外旅行の経験有	72	78.3	24	26.1	1	1.1	92	52.6
海外旅行の経験無	65	78.3	14	16.9	1	1.2	83	47.4
合計	137	78.3	38	21.7	2	1.1	175	100.0
留学の経験有	9	64.3	3	21.4	0	0.0	14	8.0
留学の経験無	128	79.5	35	21.7	2	1.2	161	92.0
合計	137	78.3	38	21.7	2	1.1	175	100.0

出典：熊澤有里（2016）「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSR から CSV への転換のために—」『第 2 回住友理工学生小論文アワード』に基づき作成

注：それぞれの項目の割合は経験の有無の人数に対して求めている。合計については経験の有無の人数の割合としている。

果が顕著である。グローバル人材の育成には留学やグローバルインターンシップ、さらにはギャップイヤーの活用による海外経験が効果的である。

4 | グローバルインターンシップによる海外経験とグローバル人材育成¹⁰⁾

(1) インターンシップの意義

大学全入時代を迎えて学生は大学の卒業資格だけでは就職に有利ではなく、在学中に様々な経験を積むことが求められている。インターンシップはそのような経験の中でも必須となっており、多くの学生が参加している。学生はインターンシップによって下記のような知識や経験を得ることができ、就職活動に有利になると考えられている¹¹⁾。

- ① 業界や仕事を知ることによって職業への理解が深まる。
- ② 仕事で必要とされる知識やスキルを理解し、身に付けることができる。
- ③ 人脈が広がり、ロールモデルとなる人物を見つけられる。
- ④ 将来の職業選択の参考になり、就職に対する意欲が高まる。
- ⑤ 自分の知識が不足していることを認識することで学習意欲が高まる。
- ⑥ 大学が斡旋するインターンシップ等で一定の要件を満たせば単位として認められる。

企業にとってもインターンシップは下記のように様々なメリットがあり、実施する企業は増加している。

- ① 採用に直結するものとして優秀な人材を囲い込むことができる。
- ② 大学生の視点からの商品の企画や業務への提案が得られる¹²⁾。
- ③ 大学生への指導を通じて社員の指導力を高められる。
- ④ 職業教育による社会貢献となる。
- ⑤ 無償の労働力が得られる。

インターンシップは学生と企業の双方にメリットがあり、就職に関するミスマッチを減らすことができる。しかし、インターンシップの内容は企業によって様々であり、学生と企業のニーズが一致しないケースもある。

学生にとってのデメリットは下記の通りである。

- ① 多数の学生が参加するようになったことで、希望通りの企業や職種のインターンシップに参加できない¹³⁾。
- ② インターンシップの内容が単なる企業の紹介から実践的な取組まで様々であり、希望通りにならないことがある。
- ③ アルバイトと変わらない仕事に無償で従事させられる。
- ④ 長期の場合には学業や就職活動に支障となる。

企業にとっては下記のようなデメリットがある。

- ① 質の高い内容を実施することは負担となる。

- ② 意欲の低い学生の参加による負担が大きい。
- ③ 学生が自社に就職しない場合がある。

(2) インターンシップの種類とパフォーマンス

インターンシップには単なる企業の見学から補助的な事務業務、さらには商品の企画まで様々な種類がある。また、学生の居住地ではなく、東京等の大都市で行う場合がある。図1はインターンシップの種類とパフォーマンスについて表したものである。インターンシップには①見学型と②ミッション型、もう一つの分類として③近隣型と④遠隔地型がある。

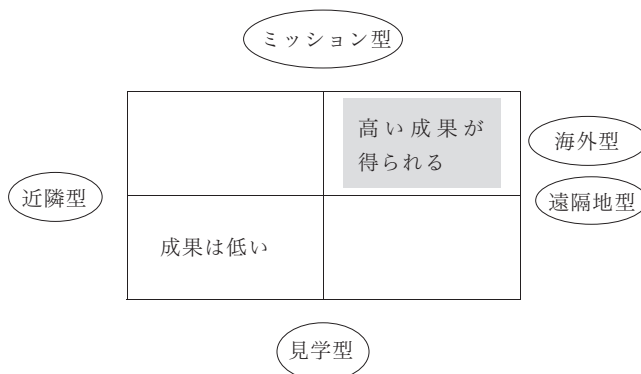


図1 インターンシップの種類とパフォーマンス

出典：熊澤有里 (2016)「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSR からCSV への転換のために—」『第2回住友理工学生小論文アワード』に基づき作成

①見学型は単に企業の概要の紹介や工場や事業所を見学するだけであり企業と学生の双方の負担が少ないが、得られるものも少ない。それに対して②ミッション型は近年増加しているグループで課題に取り組むことであり、学生にとっては実際の業務の一端を体験的に学ぶことで自分の適性について考えることができ、企業にとっては学生の様子を見ることで実質的な選考にもつながるものである。

③近隣型は学生の居住地で行うものであり、準備や費用も少なく済み、企業も学生も負担は少ない。④遠隔地型は地方の学生が地元を離れて東京等の大都市でインターンシップを行うことで、日本の経済活動の中心に触れることで東京等で働く意欲が高まる¹⁴⁾。また、大都市で他大学の学生と交流することで競争心が生まれる。

遠隔地型の一種である海外型、即ちグローバルインターンシップは実施が困難ではあるが、異文化の中で普段は経験できないことを体験でき、かつ企業活動を学ぶことができる。

①見学型と②ミッション型では②ミッション型の方が、③近隣型と④遠隔地型では④遠隔地型の方が得られるものが多い。図1に示したように最も高い成果を達成する

のは遠隔地で経験するミッション型である。そのため海外での「ミッション型グローバル・インターンシップ」を行えばグローバル人材が飛躍的に増加する¹⁵⁾。

(3) グローバルインターンシップの展開

グローバル人材の育成のためには、3章のアンケート結果からも示されるように、海外旅行や留学等の海外での経験を積むことの意義は大きい¹⁶⁾。そこで海外で行うインターンシップで、ギャップイヤー¹⁷⁾のような海外での経験を目的としているグローバルインターンシップが日本の大学においても導入されている。しかしながら、現在のグローバルインターンシップは認知度が低く、実施大学や参加人数が少ない。その上、TOEIC等の成績の基準が厳しく優秀な人材に絞り込んでおり、中核となって働くべき人材の育成につながっていない。

「ミッション型グローバルインターンシップ」は学生にとっては①語学力やコミュニケーション能力が高まる¹⁸⁾。②現地での生活の厳しさを知ることで適性を判断できる。③達成感や自信が付き、成功体験が得られる、また失敗してもその経験は活きていく。即ち、非認知能力を高めることができる¹⁹⁾。企業にとっては④大量の学生を海外で受け入れることは負担が大きい、大きな社会貢献になり、CSR (Corporate Social Responsibility、企業の社会的責任) につながる。⑤全く違う価値観を共有することで新たな財やサービス、価値を創造できる CSV (Creating Shared Value、共通価値の創造) につながる。⑥年齢構成のアンバランスやリストラから国内でのポストが少なくなっており²⁰⁾、海外でのポストで補うことでコストダウンができ、雇用の安定が維持できる²¹⁾。

この中で、特に⑤について注目したい。2章のアンケート調査では、日本企業はコンプライアンスの順守や環境への配慮といったCSRのために利益の確保が十分に出来ていないという認識が多かった。このことは社会への貢献であるCSRと利益を挙げようというCSVが対立した概念と受け取られがちであることを示している。しかし、CSVの定義は企業が利潤追求によって新製品等の経済的価値を創造することが一方では社会的ニーズに対応することで社会的価値を創造するものであり、両立可能であることを示している。実際に環境に配慮したハイブリッド車(エコカー)の普及が社会に貢献しながら企業の利益につながっているようにCSVの事例は多い。筆者らはゼミで2015年7月にLIXILを訪問してCSVとして発展途上国向けのトイレ開発を行っていることを調査したが、日本の高い技術力で現地のニーズに合わせて新たな製品を創り出していくことで、現地に貢献しながら企業の利益にもつながっている²²⁾。グローバルスタンダードとして世界中に同じものを提供するだけでなく、ダイバーシティに基づいて相手国の状況に合わせていくことは重視すべきであり、学生が「ミッション型グローバルインターンシップ」によって海外で活動することで多様な価値観を理解することはCSVを促進することにつながる。

5 | おわりに

インターンシップが当たり前となったことで、学生は差別化のために様々な取組を行っており、グローバル化に対応して海外でのボランティア等の活動を行う者もあり、グローバルインターンシップも導入され始めている。海外での活動は語学系の大学での長期の研修のような取組が多かったが²³⁾、日系企業の海外進出が進んでいることから、今後は日系企業の海外拠点でのグローバルインターンシップが増加することが予想される。

海外でのインターンシップは国内のインターンシップよりはるかに難易度が高くなる。十分な成果を挙げるためには事前研修等で現地の特性などを理解し、一定水準の語学力を修得しなければならない²⁴⁾。さらには危機に瀕した場合の対処能力も必要となる。そのような準備を十分に行うことが出来なければ、途中での挫折となる。しかし、高い意欲を持ち、十分な準備をして取り組めば、語学力と意識やモチベーションが向上することで不安が減少し、大きな成果につながる²⁵⁾。

参考文献

- 岩渕秀樹 (2013) 『韓国のグローバル人材育成力—超競争社会の真実—』 講談社
- 大野泉編著 (2015) 『町工場からアジアのグローバルへ—中小企業の海外進出戦略と支援策—』 中央経済社
- 熊澤有里 (2016) 「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSR から CSV への転換のために—」 『第2回住友理工学生小論文アワード』 ファイナリスト・オルタナ賞
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2012) 『日本の将来推計人口』 平成24年1月推計
- 酒井理 (2016) 「学生の価値観とインターンシップの効果」 『社会科学論集』 第148号 埼玉大学経済学会
- 産業能率大学 (2015) 『第6回新入社員のグローバル意識調査』
- 中日新聞「交流授業 経済語り合う 南陽高と栢山女学園大生」 2016年11月24日朝刊
- 中沢孝夫 (2014) 『中小企業の底力—成功する「現場」の秘密—』 筑摩書房
- 中嶋嶺雄 (2010) 『なぜ、国際教養大学で人材は育つのか』 祥伝社
- 細谷祐二 (2014) 『グローバル・ニッチトップ企業論—日本の明日を拓くものづくり中小企業—』 白桃書房
- 文部科学省 (2015) 『学校基本調査』 平成27年度
- 文部科学省 (2016) 『英語教育実施状況調査』 平成27年度
- 水野英雄 (2014) 「グローバル教育としての経済教育の展開—グローバル経済の理解と持続可能な国際社会の形成—」 『グローバル教育』 第16号
- 水野英雄 (2014) 「女子大学ビジネス系学部学生の経済分野に関する意識と経済教

育一椋山女学園大学現代マネジメント学部の場合―』『経済教育』第33号
森越京子・竹村雅史・田中直子・白鳥金吾・吉田かよ子 (2016) 「英文学科における国内インターンシップ実践と海外インターンシップの可能性」『北星学園大学短期大学部北星論集』第14号
読売新聞 (2016) 「中高生英語力目標届かず」2016年4月5日朝刊1面

参考 URL

一般財団法人海外産業人材育成協会 (HIDA) 国際化促進インターンシップ事業 (日本人派遣インターンシップ) <http://intern.hidajapan.or.jp/>
一般社団法人日本経済団体連合会『グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果』2015年3月17日 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028.html>
経済産業省 <http://www.meti.go.jp/>
公益財団法人日本生産性本部 グローバルインターンシップ http://consul.jp-net.jp/international_study/gsd_index.html
独立行政法人国際協力機構 (JICA) <http://www.jica.go.jp/>
独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO) <https://www.jetro.go.jp/>
文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>
LIXIL サステナビリティ <http://www.lixil.com/jp/sustainability/>

- 注 1) 本論文は熊澤有里が『第2回住友理工学生小論文アワード』にてファイナリストに選ばれ、オルタナ賞を受賞した「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入ーCSRからCSVへの転換のためにー」のアンケート調査に基づいて考察している。主催者である住友理工株式会社、事務局を担当された株式会社オルタナ、審査員等の関係の皆様には厚くお礼申し上げます。
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』(平成24年1月推計)に基づいている。
- 3) アンケート調査は熊澤有里 (2016) 「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入ーCSRからCSVへの転換のためにー」に基づいている。
- 4) 一定の経済や経営に関する知識を有することを前提とした調査は水野英雄 (2014) 「女子大学ビジネス系学部学生の経済分野に関する意識と経済教育ー椋山女学園大学現代マネジメント学部の場合ー」にて行っており、適切な回答が得られている。
- 5) 日系企業の優れた技術力はオーバースペックの状況にありコスト増加の要因となっている。
- 6) 具体的な事例として人事制度が挙げられる。既に日系企業においても終身雇用制度や年功序列制度が維持できなくなっており外資系企業のような競争型の人事制度に転換しているが、外資系企業の雇用体系はさらに能力主義であり、即戦力となる人材を雇用して効率的に運営されている。経営者等の優れた能力を有する人材の報酬は高くなるが、全体の人件費は抑制できるために利益を確保できる。
- 7) このようなグローバル企業についての認識をマネジメント系学部の大学生が持っている

- るということは、大学教育における成果ということができる。
- 8) 文部科学省の『英語教育実施状況調査』平成27年度によれば、英語力を中学生で英検3級程度、高校生で英検準2級程度を2017年に50%にするという第2期教育振興基本計画の目標を達成できていない。読売新聞2016年4月5日朝刊1面「中高生英語力目標届かず」を参照。
 - 9) 産業能率大学(2015)『第6回新入社員のグローバル意識調査』によれば社会人においても同様の調査結果が得られている。
 - 10) 本章のグローバルインターンシップに関する提案は熊澤有里(2016)「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSRからCSVへの転換のために—」に基づいている。
 - 11) インターンシップにより学生の学習や就業への意欲を高められることが多くの研究で示されている。詳しくは酒井理(2016)「学生の価値観とインターンシップの効果」他を参照。
 - 12) 筆者らの所属するゼミではSMBCコンシューマーファイナンス株式会社との産学連携により消費者金融業界の発展や金融経済教育の展開について提案を行っている。2016年12月27日には学生らしい視点からの消費者金融業界のイメージアップとして、より身近な存在となるためにテレビドラマを制作することや学校における金融経済教育の推進を提案したことが企業から高く評価された。また、金融経済教育の実践として2016年11月11日に愛知県立南陽高等学校で交流授業を実施した。(中日新聞「交流授業 経済語り合う 南陽高と椋山女学園大生」2016年11月24日朝刊を参照。)

企業にとってこのような外部からの提案は非常に意義のあるものとなる。
 - 13) インターンシップ先にも学生の人気に差があり、有名企業であればステータスとなる。
 - 14) 筆者のうち熊澤は東京の新聞社で遠隔地型のミッション型のインターンシップを経験したことでそのような考えを持った。
 - 15) 韓国の学生は就職のために企業にアピールできるスペック(能力)として海外留学に非常に熱心であり、多くの学生がアメリカ等で学んでいる。詳しくは岩淵秀樹(2013)『韓国のグローバル人材育成力—超競争社会の真実—』を参照。
 - 16) 海外留学を義務付けている国際教養大学では留学によって学生の能力が高まり、就職活動でも有利になっている。詳しくは中嶋嶺雄(2010)『なぜ、国際教養大学で人材は育つのか』を参照。
 - 17) ギャップイヤーは卒業から入学までの期間に海外でのボランティアを行うことであり、海外の大学等では広く行われている。
 - 18) 大学全入時代を迎えて大学生は約256万人と多く、大学生が全員英語が話せ、外国人とのコミュニケーションが取れるようになれば大きな力となる。(学生数は文部科学省『学校基本調査』平成27年度に基づいている。)
 - 19) 学力のような認知能力よりも継続して努力する力のような非認知能力が重視されるようになってきている。
 - 20) バブル経済期に団塊ジュニア世代の大量採用が行われたことで現在40代の社員が大量にいるためポスト不足が生じている。
 - 21) 製造業のリストラにより日本企業を離れた研究員が高額な年俸で海外の企業に雇われることがあるため、自国のノウハウや技術が奪われてしまう可能性がある。
 - 22) 具体的には上下水道や電気等のインフラストラクチャーが整備されていない地域でも使用できる無水循環型トイレや簡易式パン型トイレの開発や普及に取り組んでいる。このような取組は高く評価され、2015年9月に政府が創設した「日本トイレ大賞」の活動部門(途上国支援・国際貢献)において女性活躍担当大臣・男女共同参画担当大臣賞を受賞している。

- 23) 語学系の取組については森越京子・竹村雅史・田中直子・白鳥金吾・吉田かよ子 (2016)「英文学科における国内インターンシップ実践と海外インターンシップの可能性」を参照。
- 24) グローバル企業で働くには経済分野の知識が不可欠であり、事前の学習などで十分に取り組む必要がある。詳しくは水野英雄 (2014)「グローバル教育としての経済教育の展開—グローバル経済の理解と持続可能な国際社会の形成—」を参照。
- 25) 筆者のうち熊澤は2016日中友好大学生訪中団第2陣 (日本中国友好協会募集、中国政府招請事業) に参加したことでそのような体験をした。

水野 英雄 (みずの ひでお)

1968年 名古屋市生まれ

所 属・現 職 相山女学園大学現代マネジメント学部現代マネジメント学科・准教授

最終学歴・学位 名古屋大学大学院経済学研究科博士課程後期課程退学・経済学修士 (横浜国立大学)

所 属 学 会 日本経済学会, 日本経済政策学会, 日本国際経済学会, 経済教育学会 など

専 攻 領 域 国際経済学 (貿易政策), 経済政策, 経済教育

主 要 業 績 「グローバル教育としての経済教育の展開—グローバル経済の理解と持続可能な国際社会の形成—」[単著] (『グローバル教育』第16号, 2014年)
 「女子大学ビジネス系学部学生の経済分野に関する意識と経済教育—相山女学園大学現代マネジメント学部の場合—」[単著] (『経済教育』第33号, 2014年)
 「中部地域の観光産業における名古屋港の役割—クルーズ客船による経済波及効果—」[単著] (『港湾研究』第36号, 2015年)
 「日本へのクルーズ客船の寄港とカボタージュ規制」[単著] (『海事交通研究』第65集, 2016年) など
 第1回経済教育学会賞 (教育実践部門) (2013年受賞)

熊澤 有里 (くまざわ ゆり)

1995年 名古屋市生まれ

所 属・現 職 相山女学園大学現代マネジメント学部現代マネジメント学科3年生

所 属 学 会 日本グローバル教育学会, 経済教育学会

専 攻 領 域 女子教育, グローバル教育, 金融経済教育

主 要 業 績 「インクルージョン達成のための女子教育政策—女子大学におけるダイバーシティ教育と男女共同参画社会の形成—」[単著] (『第1回住友理工学生小論文アワード』優秀賞, 2015年)
 「食料自給率向上のための農産物輸出促進策—リトルキョートと新嘗祭による和食と食材の普及—」[単著] (『クミアイ化学工業第4回学生懸賞論文』優秀賞, 2016年)
 「若者に海外で働く意欲を持たせるためのミッション型グローバル・インターンシップの導入—CSRからCSVへの転換のために—」[単著] (『第2回住友理工学生小論文アワード』ファイナリスト・オルタナ賞, 2016年)