



「Think Global, Act Local !」 ～オール京都でグローバル人材の育成を～

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 **桼田 隆之**

(京都信用金庫 専務理事)

1. はじめに

国全体の成長力に陰りがみられる今日、日本の若者は自分自身の将来に対し夢やビジョンを描き難くなっており、明確な職業観を持たないまま社会人になる学生が増加傾向にあります。そしてその結果、入社3年以内に約3割の大卒生が離職してしまっていると聞きます。

一方、京都には優れた技術力や魅力的なサービスを誇る中堅・中小企業が数多く存在するにもかかわらず、地元中小企業への就職を希望する学生の比率は大手企業と比較して相対的に低く、学生と地元中小企業における「雇用のミスマッチ」が表面化しています。

このような問題を解決するためにも今、地域の未来を担う優秀な人材の育成について、産官学がより力を合わせて積極的に取り組むことが求められているのではないのでしょうか。

2. 京都経済同友会の提言

上記の問題認識のもと、私が委員長の大役を仰せつかっている京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会では、平成24年に地域の未来を担う優秀な人材の育成に向けた以下の3つの提言をまとめ、産官学の連携強化

による「実践型教育（アクティブラーニング）」の必要性を唱えました。

表1 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
①経営者による出前講義の実施 ②「オール京都」でグローバル人材育成をめざす ③協力講義を通じて企業経営者の生の声を学生に届け、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（Project Based Learning）の推進を
①企業と学生と一緒に考えるプロジェクト方式の共同研究に取組む ②「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 ③企業にとっては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を期待される
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
①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

（1）オール京都体制による産学協力講義の実施について

まず、「オール京都体制による産学協力講義」に関しては、企業経営者や行政の責任者等が大学に出向き、90分間の講義を通じて仕事や働くことの意味について生の声を学生に伝える、いわゆる「協力講義」の実践を提言しました。そして、ただ単に提言に終わるのではなく、その後、京都の各大学において実際に協力講義を実施することにより学生の反応を探りました。

その結果、学生からは「名前やブランドにこだわるのではなく、その企業の経営姿勢をよく調べて就職に臨むことの重要性を再確認できた。」とか、「自分が将来何をベースに生きて行くのか、今のうちに考える良い機会になった。」など、協力講義に対し肯定的な意見が数多く聞かれました。



写真1 協力講義の風景

(2) 企業と大学の共同プロジェクト方式によるPBLの推進について

協力講義は学生が講師の話を聴講する「座学」であるのに対し、PBL（プロジェクト・ベースド・ラーニング）は、学生と社会人が特定のテーマについて一緒に考える参加型のプロジェクト方式を採用することにより、学生の「職業観の醸成」はもちろん、「コミュニケーション能力」や「社会への適応力」が自然と身につくと考えられます。

その一例として、京都信用金庫では平成25年度より立命館大学と連携し、同大学におけるPBLの企画・運営に協力してきました。PBLの実施にあたっては、まず学生と当金庫職員でミーティングを行い、具体的な研究テーマを決めることからスタートします。平成26年度のテーマは「クール京都。企業の新しいグローバ

ル展開」。グローバル化が著しい観光都市京都において、特に観光産業に係るインバウンドおよびアウトバウンド両面で特徴的な取組みをされている地元企業を訪問し、その成功の秘訣を探ることをPBLのテーマとすることが決定されました。

次に、決定されたテーマに基づき、学生と当金庫職員が協働で訪問企業の選定を行います。今年度の訪問企業（敬称略）は、JTB西日本京都支店、美濃吉、中村藤吉本店、くろちく、ローバー都市建築事務所とし、各企業を訪問させていただく運びとなりました。

企業訪問に際し、学生は訪問先企業の事前学習はもちろん、訪問を通じて学んだことや感じたことをチームで整理し、最終的にPBL成果報告会にて発表することとなります。



写真2 美濃吉様における立命館大学PBL風景

テーマの選定→事前調査→企業訪問（フィールドワーク）→事後分析→プレゼンテーションという一連の活動を通じて、チームとしてプロジェクトを遂行することや人前で発表することの難しさや醍醐味を体験することとなり、結果的に座学では得られない実践型の教育が可能となることがPBLの素晴らしい点であると思います。

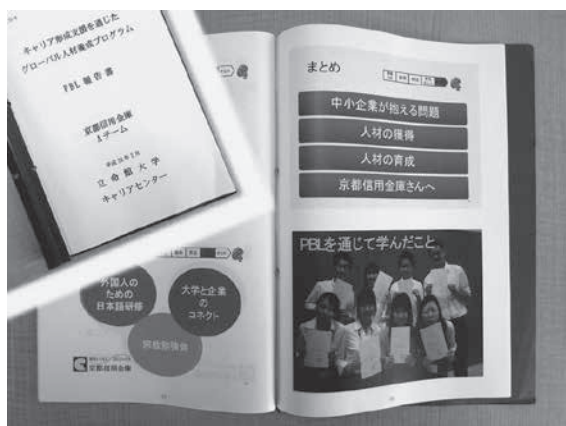


写真3 立命館大学PBL報告書

図1のピラミッド図に記載の通り、今後「協力講義」と「インターンシップ」「PBL」を組み合わせた授業形式が広がることにより、従来とは次元の違う、学生にとってより魅力的な実践型教育（アクティブラーニング）が実践されることが期待されますが、一方で、その運営には大学と企業との充分かつ継続的な連携体制が必要不可欠となります。

（3）実践型教育プログラムの事業主体となる NPO法人の設立について

協力講義やPBLの実施に際しては、各大学によって研究テーマや課題が多岐にわたる上、その研究ニーズに応える企業とのマッチングを円滑に行うために、PBLの企画運営を事業として継続的に行うプラットフォームづくりが必要となります。そこで、京都経済同友会では「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」を、3つ目の提言として唱えました。

京都経済同友会の提言を受け、産官学共通のプラットフォームづくりに向けた機運が一気に高まり、平成25年2月にはNPO法人グローバル人材開発センターが設立されました。そして、グローバル人材育成に向けた、全国でも他に類を見ないユニークな取組みがスタートすることとなりました。

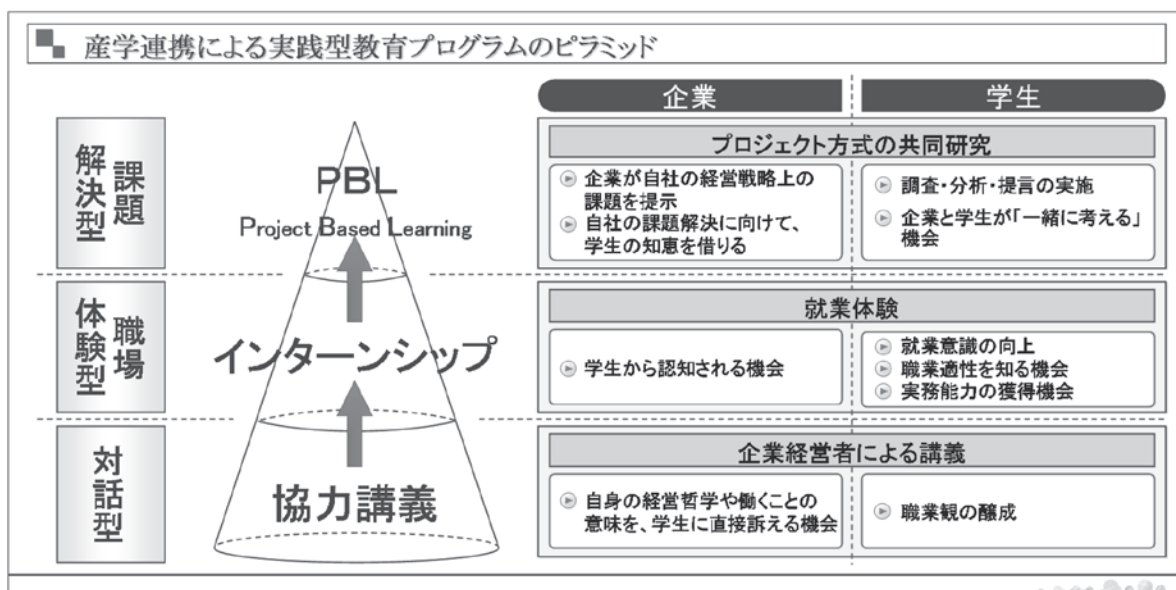


図1 実践型教育プログラムのピラミッド

3. グローカル人材開発センターの設立目的

『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「グローバル」な人材を育成して行きたい。』

グローバル人材開発センターは、そのような



図2 グローカル人材開発センター「ごあいさつ」より



写真4 設立シンポジウムの様子

想いに共感する京都の大学、経済界、および行政機関等の協力のもと、「オール京都」体制で設立されました。その設立にあたっては、設立構想を提起した京都経済同友会を代表して、不肖私が初代の代表理事に、そして大学側を代表して京都産業大学法学部教授の中谷真憲氏が専務理事に、それぞれ就任することとなりました。

グローバル人材開発センターは、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型教育（アクティブラーニング）の仕組みづくりに取り組むことを設立目的としており、設立直後から主に以下の2つの事業構築に注力して参りました。

（1）テーマ別の学生プロジェクト（PBL）

グローバル人材開発センターのユニークな取り組みの1つが、「学生プロジェクト」と呼ばれる自主参加型のPBL。複数の大学から応募した学生が少人数でチームを形成し、様々なテーマに対し実践的活動（グループワーク、各種調査・分析、フィールドワーク、プレゼンテーション等）を通じて課題解決にあたります。テーマについては、①企業からの依頼による協働プロジェクト、②まちづくり・地域活性化プロジェクト、③行政との協働プロジェクトと多岐にわたります。現在のべ40のプロジェクトがあり、そこに協力等をいただいている企業等受け入れ先数は30団体にのぼります。そして、その企画調整、コーディネートにはグローバル人材開発センターのスタッフがあたります。初年度にあたる平成25年度は、京都の6大学から52名の学生が参加。26年度は200名に近い参加が見込まれ、その裾野は着実に広がろうとしてい

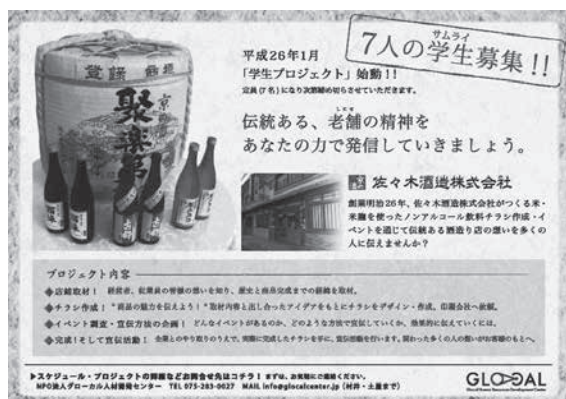


写真5 佐々木酒造様における学生プロジェクトメンバー募集のお知らせ

ます。

京都の老舗酒造会社である佐々木酒造様とのプロジェクトはその一例ですが、7名の学生がノンアルコール飲料「白い銀明水」の販売促進用チラシの制作と配布、試飲会の実施を任せられ、PBLとして実施しました。

学生にとって、普段の授業ではなかなか経験することができない「企業の現場」を体験する機会となり、また佐々木酒造の社員さんとともに協働で企画立案から市場調査、イベント実施、成果報告会での発表までの一連のプロジェクトを完結させることにより、社会人としての仕事

の進め方や遣り甲斐について、多くのことを学ぶ機会となりました。

(2) グローカル人材資格制度の普及

グローバル人材開発センターが手掛けるもう一つのユニークな取組みに「グローバル人材資格制度」があります。近年、各大学においても実践型教育への関心は急速に高まる傾向にあり、従来の座学で聴講型のみの授業形態から、フィールドワークやプレゼンテーションを取り入れた新しい形態の授業カリキュラムの開発が課題となっています。

グローバル人材資格制度は、各大学が個別に開発するカリキュラム（基本プログラム）とグローバル人材開発センターが企画運営にあたるPBLを組み合わせ、両方を履修完了した学生に対し、「グローバル・プロジェクト・マネージャー（GPM）」を付与しようという制度です。

なお、資格制度自体はEUが実施する欧州資格枠組（EQF）のレベル6（学部レベル）に準拠する内容となっており、また資格授与に際しては、一般財団法人地域公共人材開発機構

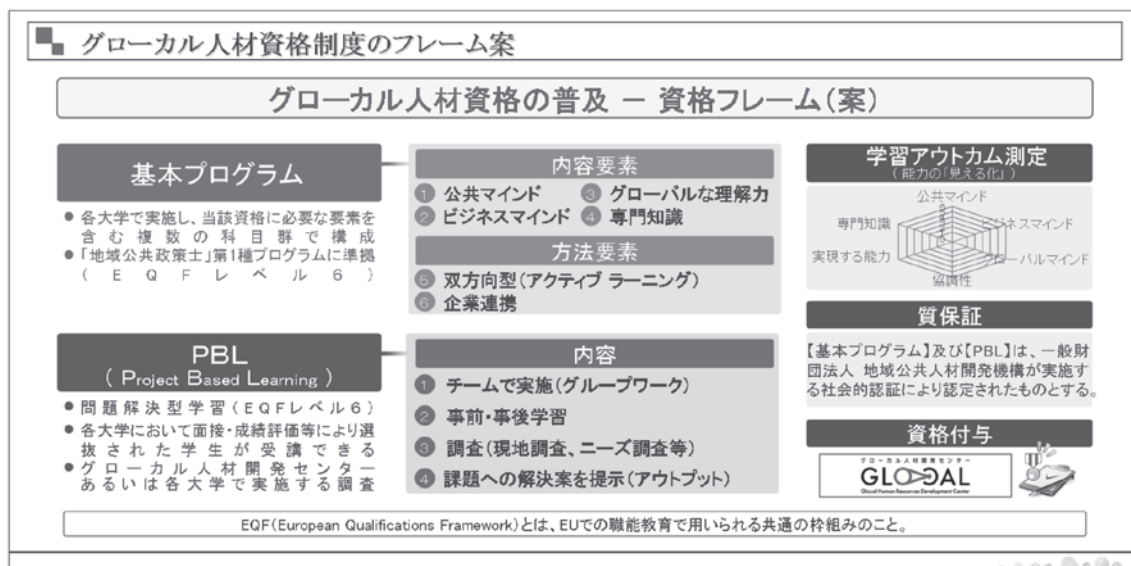


図3 グローバル人材資格制度のフレーム案

(COLPU) が資格認証することとなっています。

現在、京都の5大学（京都府立大学、京都産業大学、龍谷大学、佛教大学、京都文教大学）において、この取組みは平成27年度より正規授業としてスタートするべく、準備が進んでいます。

4. 「グローバル人材」or「グローバル人材」？

昨今、アベノミクスの第三の矢として国の成長戦略についての議論が各方面で行われていますが、人材育成や人づくりこそ、将来の日本の成長戦略を考える上でもっとも重要なテーマといっても過言ではありません。特に「グローバル人材」の育成については、国家戦略の一環として、今後各大学における様々な取組みが注目されているところです。

ところで、「グローバル人材」と「グローバル人材」の違いはいったい何処にあるのでしょうか。何れも、グローバルな視点で物事を考える能力を有するという点においては共通する側面を有する一方、活躍する場所（フィールド）が世界規模（グローバル）か地域（ローカル）かの違いによって区別されます。従って、グローバル人材とは「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人材」と定義することができます。

5. 「ありきたりの座学」から「個性豊かな人づくり」への転換

一概に「グローバルな視点で物事を考える能力」といっても、「一般教養」「語学力」「コミュニケーション能力」「企画力」等、様々な能力が思い浮かびます。大切なことは、これらの能力を引き出す教育プログラムとは、「ありきたりの座学」だけでは決して身につくものではなく、個々人の個性を活かす、より実践的な教育プログラムであるべきだということです。

■「ありきたりの座学」と「個性豊かな人づくり」		
	「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	◎ 教室形式の集団講義。 学生は聴いているだけ。	◎ 少人数で双方向のコミュニケーション。
履修科目	◎ 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。	◎ 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	◎ 理論主体で実践無し。 頭で理解しているだけ。	◎ 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	◎ 主に試験に合格すること。	◎ 自らを成長させること。
人間教育の有無	◎ 知識教育のみで、授業を通じた人間教育は軽視。	◎ 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。

図4 「ありきたりの座学」と「個性豊かな人づくり」

上図が示す通り、これまでの日本の大学教育は、講義形式、授業内容、学習目的等において一方通行の座学主体であり、双方向のコミュニケーションやフィールドワークを積極的に取り入れた自主参加型にはなっておらず、結果的に個人の個性を伸ばしにくいプログラムであったと思われます。

大学教育における「個性豊かな人づくり」への転換を進めるためにも、実践型教育プログラム（アクティブラーニング）が有効であり、今こそ大学と企業が従来に無かった連携体制を密にして、新たなステージをめざすべきではない

でしょうか。

そういう意味において、京都において、産業界、大学、行政が一体となって、より実践的で学生の職業観醸成につながる教育プログラムの開発に協働で取り組むことは大変意義深いことだと思います。そして、そのことを推進していくプラットフォームとして、グローバル人材開発センターの活動は今後益々重要になっていくと確信します。

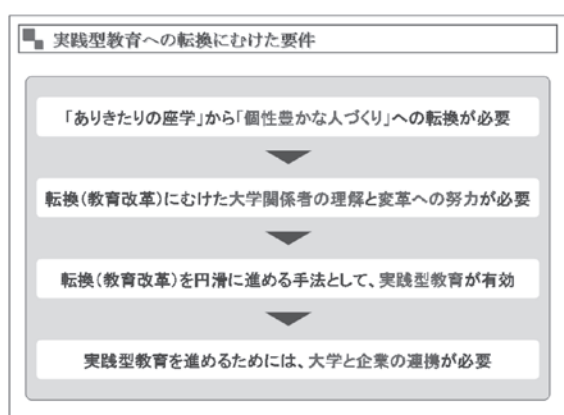


図5 実践型教育への転換に向けた要件

6. 「仕事」に対する若者の価値観の変化

現下の日本を取り巻く社会情勢は、戦後の高度成長期とは大きく変化しており、それに伴って、若い世代にとって物事の捉え方や社会人と

して働くことに対する価値観も大きく変化しているように思われます。従って、「明日の京都を支える人材」の育成を語る上で、時代背景に対応したより柔軟な姿勢で臨むことが求められています。

下図が示す通り、就職先の選定、仕事内容、人生のゴールといった仕事観において、現代の若い世代は従来とは大きく異なった価値観を重視する傾向にあります。大企業に就職して出世することのみを人生のゴールとせず、あえて「社会や地域への貢献を実感できる仕事に就きたい。」と考える若者が着実に増加していると考えられます。

若い世代の価値観の変化に伴い、明日の京都を支える優秀な人材（グローバル人材）への関心も高まる傾向にあります。産官学が連携してアクティブラーニングを推進することにより、若い世代の人々が少しでも明確な仕事観を持つことができる環境づくりを行い、将来の京都を支える優秀な人材の育成に取り組むべきであると思います。

7. 学生と地元中小企業における「雇用のミスマッチ」解消に向けて

最後に、就職（採用）活動について私見を述べたいと思います。冒頭でも触れた通り、就職活動において、多くの学生は大企業志向が強く、残念ながら中小企業に就職する学生は限られており、結果的に就職に係る「ミスマッチ」が発生している状況といえます。

この問題を少しでも緩和する手段として、優れた技術力や商品力を持つ中小企業の経営者は、

■ 若者の価値観の変化		
	これまで	これから
就職先	● 大企業に就職したい。	● 大企業で働いていても夢が持てない。
仕事内容	● 世界を動かすような大きな仕事がしたい。	● 社会や地域に貢献していることを実感できる仕事をしたい。
人生のゴール	● 会社で出世することが人生のゴール。	● 会社での地位よりも、自分らしさやプライベートの人間関係を重視したい。 ● 「身の丈に合った小さな幸せ」や「生活の安定」が人生のゴール。

図6 若者の価値観の変化

地元の大学と連携し、積極的に人材の獲得に努めるべきであり、その手法として協力講義やPBLといった産学連携型の教育プログラムを活用することは、学生と企業双方にメリットがあると考えます。

一方で、学生も企業の経営方針や経営内容を理解しないままインターネットサイトのみで就職活動を進めるのではなく、協力講義やPBLを通じて経営者の生の声を聞き、働くことの意味や仕事の喜びをよりダイレクトに実感し、自分にあった就職先を見つけることができれば、大卒後間もないうちに離職してしまう学生も減少すると確信します。

これらは、地域の企業と活発で主体的な学生が、丁寧なプロセスを経て出会う場を創出しようとする、きわめて具体的な取組みです。この取組みを支援するために、グローバル人材開発センターでは現在、「グローバルDialog」という新しいホームページを開発しています。このホームページは、企業には実際にアクティブな活動を行ってきた学生たちを紹介し、また、学生には若い世代を育てる意欲と実力のある地元企業の姿をきちんと見せていく機能を果たすものです。

こうした今日の時代に見合った新しい教育実践やマッチングの仕掛けを通じて、自分の天職といえる仕事に就く学生が1人でも多く社会に羽ばたくことを、心より祈念しています。

であります。関係各位の皆様におかれましては、産官学の連携を通じたグローバル人材の育成により一層のご理解とご協力を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

8. 結びに

「Think Global, Act Local !」 グローバル人材育成に寄せる私の想いは、日々高まるばかり