

## 多摩グローバル人材像を創造する

### —事業構想学科の実現に向けて—

Create Tama glow Cal. image of human resources — For realization of  
Department of Project Design —

共同研究メンバー

○金美徳\*、飯田健雄\*、石川晴子\*、梅澤佳子\*、大森映子\*、奥山雅之\*、金子邦博\*、  
清松敏雄\*、小林英夫\*、椎木哲太郎\*、志賀敏宏\*、下井直毅\*、杉田文章\*、趙佑鎮\*、  
中庭光彦\*、中村その子\*、バートル\*、浜田正幸\*、久恒啓一\*、諸橋正幸\*、  
学長室職員\*\*、教務課職員\*\*\*、キャリア支援課職員\*\*\*\*、学生課職員\*\*\*\*\*、  
MIC 事務課職員\*\*\*\*\* (○代表、執筆者)

### 1. 共同研究の概要

共同研究の目的は、本学の人材像：『多摩グローバル人材』＝「ローカリティを究めること  
によってグローバルに目を開く“グローカリティ”という思想をもって、多摩地域の活性化を  
リードするグローバル人材」と事業構想学科の人材像：「グローバルな視点を持って、優れた  
着想を現実の事業にまで展開できる、構想力豊かなプロジェクトマネジメント人材」を創造す  
ることである。具体的には、学生にグローバルビジネス人材像、地域ビジネス人材像、プロジェ  
クトマネジメント人材像、多摩グローバル人材像をイメージ化させることによって、学習の動  
機付けを図るとともに学習目標を明確化させる。また、ビジネス現場のニーズ、各業界の企業  
像、企業が求める人材像、多摩企業の特性などを把握・理解することによって、就職の方向性  
を具体化させることである。

研究方法は、外部の専門家や経営者が、学生を対象にビジネス現場で求められているグロー  
カルな視点や人材像などについて年間6回の講演を行う。学生は、全学部的に幅広く募り、企業  
像や人材像について気づいた点についてレポートを作成する。担当教員は、講演内容や学生の  
レポートから人材育成像を検討するとともに今後の教育内容やキャリア支援のポイントを探る。

共同研究メンバーは、多摩大学経営情報学部以下の計29名（教員20名、職員9名）の教  
職員（敬称略）である。飯田 健雄、石川 晴子、梅澤 佳子、大森 映子、奥山 雅之、金子 邦博、

\* 多摩大学経営情報学部

\*\* 多摩大学経営情報学部 学長室

\*\*\* 多摩大学経営情報学部 教務課

\*\*\*\* 多摩大学経営情報学部 キャリア支援課

\*\*\*\*\* 多摩大学経営情報学部 学生課

\*\*\*\*\* 多摩大学経営情報学部 MIC 事務課

清松 敏雄、金 美德、小林 英夫、椎木 哲太郎、志賀 敏宏、下井 直毅、杉田 文章、趙 佑鎮、中庭 光彦、中村 その子、バートル、浜田 正幸、久恒 啓一、諸橋 正幸、学長室職員、教務課職員、キャリア支援課職員、学生課職員、MIC 職員。

この共同研究は、2013年度と2014年度の2年間にかけて実施した。講演会は、2013年度6回、2014年度6回の合計12回開催し、延べ参加者数は2013年度437名、2014年度625名の合計1,062名であった。講演内容・担当教員レポート・学生レポート抜粋は、2年度分をまとめて共同研究報告書（2013年度92頁＋2014年度117頁＝209頁）として作成（冊子）した。また、2013年度報告書要旨は『2015年多摩大学研究紀要』に掲載し、2014年度同要旨は今回の『2016年多摩大学研究紀要』に掲載する。

## 2. 2014年度講演内容・教員レポート・学生レポート抜粋

### 多摩グローバル人材像創造講演会

	テーマ	講師	日程	場所	担当教員
1	グローバル化を活かすために、 今、私たちが考え実行したいこと	元立教大学経済学部ビジネスデザイン 研究科教授 廣江 彰氏	6月13日（金） 16:20～17:50	101 教室	金子 清松 飯田
2	「よく生きる＝ベネッセ」を追及する	多摩大学客員教授 柏原 伸也氏	6月20日（金） 16:20～17:50	101 教室	中村その子 石川 久恒
3	国際協力に必要なグローバルな感性と 行動力	早稲田大学社会科学総合学院教授 同アジア研究機構アジア・ ヒューマン・コミュニティ研究所長 山田 満氏	7月4日（金） 16:20～17:50	101 教室	趙 椎木 小林
4	多摩地域中小企業のグローバル戦略 ～日台アライアンス 取り組み事例～	株式会社コスモテック社長 高見澤 友伸氏	10月10日（金） 16:20～17:50	101 教室	中庭 諸橋 奥山 大森映子 梅澤
5	アプリ開発とグローバル人材 ～誰がどこで何をしている？～	株式会社企（くわだて）代表取締役 クロサカ タツヤ氏	10月31日（金） 16:20～17:50	101 教室	志賀 浜田 下井
6	グローバル時代のテーマパーク経営戦略 ～USJ 経営の今日と将来～	株式会社 USJ 杉崎 聡氏	12月5日（金） 16:20～17:50	101 教室	杉田 バートル

#### 第1回「グローバル化を活かすために、今、私たちが考え実行したいこと」、廣江彰立 教大学 名誉教授。レポート：清松敏雄 准教授。

講演の大きな特徴は、グローバル人材の要件を明確にしていることである。部分的な指摘は今までもなされているが、学生にとって理解しやすい要件で、かつ1つの要件を部分的に指摘するのではなく体系を持たせている。このため、部分的な指摘の場合に、学生が抱いていた「それだけで本当に良いグローバル人材になれるのか？」という疑問を解消することにつながっている。その上で、すべてを同時に行うのが難しいためだと思われるが、講演後に学生間で「どの要件からレベルアップしようか」ということを話す姿が見られた。講演いただいた内容は

きなテーマであるが、学生が随所に興味を持ち始めていることは間違いなく、今年度の2回目以降の講演での各論と相俟って、学生が「考える」「実行する」ということを継続して行うきっかけになったと思われる。

**第2回「良く生きる＝ベネッセを追求する」、栢原伸也 元ベネッセ取締役。レポート：中村その子 教授。**

ウェザーニューズ元会長・石橋博良氏、ベネッセコーポレーション創業者・福武哲彦氏、自身・栢原伸也氏の3人のグローバル人材の生き様の紹介と、志を達成するのに必要な「観」という考え方は今後の学生の人生において有用な指針となったと思われる。決してあきらめない姿勢が重要であることはもちろんだが、単に「がんばれ、目標を達成しろ、挑戦しろ」と声高に言うのではなく、人生においては時として本人が意識していないなんらかの「きっかけ」が非常に大切であり、私たちはもしかするとすでにどこかでスタートは切っていて、気づいたときに自分らしい生き方をしているのが成功と言えるのではないか、という講師の考え方に多くの学生が新鮮な刺激を受けたことであろう。

**第3回「国際協力に必要なグローバルな感性と行動力」、山田満 早稲田大学社会科学総合学院教授・同アジア研究機構アジア・ヒューマン・コミュニティ研究所長。レポート：椎木哲太郎 教授。**

呪術や迷信が命を奪いかねないように、独自性を有する文化、そのすべてを肯定的に評価することはできない。しかし、日本も自由や民主主義といった「普遍的価値・原理」を血肉とするのに1世紀の試行錯誤、戦争や公害など多大な犠牲を要している。「平等」に至っては、未だに真の男女平等を獲得できていないのかも知れない。そうした中で、西欧と大きく異なる文化、慣習の中で育った人々が、独自の文化と「普遍的価値」との間に適度な折り合いをつけていくには、押し付けにならない地道な取組みが必要とされるのであり、日本の若い世代は欧米とは異なる自らの歴史的歩みに照らして、現在の途上国の置かれた状況への「共感」を育ていくことが必要であろう。単に募金活動だけにとどまらない、真の相互理解を深めていくことが、迂回的に見えるかも知れないが、やがてビジネスの最先端でそうした人々と向き合うことになる若い世代に強く望まれていると言えよう。山田教授の生き方は、志、「人生のテーマ」を持ち続け、究めていくことが、何よりも重要であることを教えてくれた。学生諸君にとって未知の仕事と世界を知ることのできた、書籍だけでは決して味わうことのできない刺激的な講演であった。

**第4回「多摩地域中小企業のグローバル戦略～日台アライアンス 取り組み事例～」、高見澤友伸 株式会社コスモテック社長。レポート：奥山雅之 准教授。**

グローバルとの関係では、「隣国＝隣県」という意識を持つことの必要性が講師から提示された。これは、国境を意識しない「グローバル」という観点からはきわめて示唆的である。海外へ行くことを特別視しない、それが日常生活の一部に取り込まれることが、グローバルな人材へ第一歩かもしれない。

一方、ローカルとの関係では、コスモテック社は、製品の競合先であるグローバル大企業(3M、Tesa、日東電工、リンテックなど)を常に意識し、こうした企業がひしめき合う競争環境の

中での自分の立ち位置を考えているという点が重要である。ローカルとは、他のローカルとの違いを常に意識しなくてはならない。立ち位置を決めることでローカルとしてのアイデンティティが生じ、そこからローカルなビジネス、産業、雇用、そして生き方が生まれてくるのである。学生も、常に自分の地域、そして自分自身を「ローカル」な存在として捉え、その立ち位置を模索することが求められる。地域系科目においても、学びに、こうした「立ち位置」の思考と手法を採り入れていくことが重要であろう。なお、今回は多摩地域を代表する中小企業の経営者のひとりである高見澤氏の講演であったが、実際の海外への戦略と考え方は、中小企業にとって千差万別といってよい。本日の講演を相対化する意味でも、他の中小企業の事例を学習させることも重要である。

#### **第5回「アプリ開発とグローバル人材～誰がどこで何をしている?～」、クロサカタツヤ 株式会社「企」社長。レポート: 志賀敏宏 教授。**

示唆点は、以下の通り。①企業の全体活動や生産のバリューチェーンにおいて、企業は、国籍にかかわらず、最適なりソース活用を徹底していることを学生が理解するように留意する。②具体的には、黒坂さんの提示された生産の国際分業とサプライチェーン結合等を理解せしめること。③そのためには、黒坂氏の図示「マーケティング、UX/UI、アプリ実装、インフラ整備というピラミッド・レイヤー構造とその連結」が有効なツールとして活用できると考える。学生に身近なアプリ開発等の事例に加えて、一般に自動車等にも適用できるモデルとして活用できる。④ただし、学生は、産業の「消費者に密着した側面」、つまり販売のみに特に関心・認識を有している傾向が強く、舞台裏（企画、研究開発、調達、生産、物流、金流、マネジメント、アドミニストレーション）にいかに興味を持たせ、理解促進をはかるかは大きな課題である。⑤また、グローバルな人材に求められる要件として、語学は極めて重要ではあるが、研ぎ澄まされたスキルはそれ以上の価値があり得ることを理解させたい。

#### **第6回「グローバル時代のテーマパーク経営戦略～USJ 経営の今日と将来～」、株式会社ユーエスジェイ 杉崎聡紀氏。レポート: 杉田文章 教授。**

杉崎氏は、本学2000年3月卒の多摩大学の先輩である。中学校時代に出会った「東京ディズニーランド驚異の経営マジック」という書籍をきっかけに、テーマパークという新しいエンタテインメントの分野に幼少期から強い関心を持ち、パークに関わる職業を得て人生を送る、という目標を立てた上での多摩大学進学であった。まとめとして、「グローバル時代の一人一優」という言葉を送っていただいた。大学を出て、同じような人がいっぱいいることを知る。問題は、そのなかで、どのように差別化するのかである。私は、情報系の授業も学んでいて、それが今になって、差別化ポイントになっている気がする。多摩大で習うことが、実は、差別化ポイントになる。多摩大にいただけでいい。ゼミの先生との距離の近さを利用して一杯研究し、一人ひとつは、必ず持っているはずの強みを発見してほしい。いつかそれを見出せる、どこかで発揮できるというチャンスがくることを信じて過ごしてほしい。会場には、閉演後にも質問の長い列ができ、その光景は、今回の講演が学生にとって非常に強いインパクトを与えたことをうかがわせるものであった。