

第 10 回 西日本インカレ（合同研究会）専用企画シート

必ず「企画シート作成上の注意」をご確認いただき、ご記入をお願いいたします。

大学名（フリガナ）	学部名（フリガナ）	所属ゼミナール名（フリガナ）
アイチダイガク	ケイエイガクブ	フルカワチトセ
愛知大学	経営学部	古川 千歳 ゼミ

チーム名（フリガナ）	代表者名（フリガナ）	チーム人数（代表者含む）
サモンディー	タケダトウマ	4
SUMMON D	竹田斗真	

研究テーマ（発表タイトル）

大学生のグローバル人材育成～国内外で活躍するために～

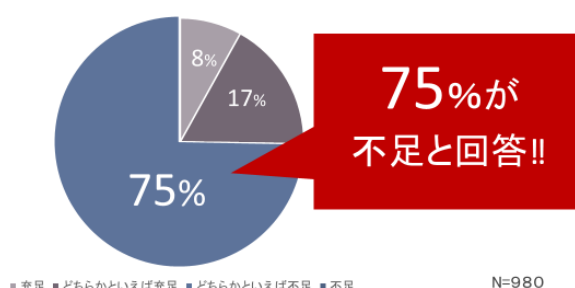
1. 研究概要（目的・狙いなど）

グローバル化がひろがる中でグローバル人材を求める企業が増えているが、新卒者として採用される日本人大学生のグローバル人材についての認識はどのような状況なのかについて調査、分析することで、グローバル人材育成をする際の基礎資料として提供する。

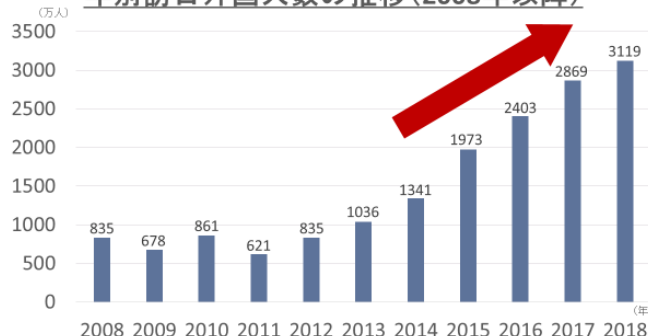
2. 研究テーマの現状分析（歴史的背景、マーケット環境など）

総務省の調査によると、海外事業に必要な人材は確保されているかという問いに対して、不足していると回答する企業が75%も存在し、同調査による海外事業に必要な人材の採用状況については、回答企業の約60%が新卒者を海外事業に充てていることが分かった。グローバル化の波は国外だけでなく国内でも見られ、年別訪日外国人数は2011年から右肩上がり、外国人労働者の数も上昇傾向にあり、日本国内の外国人増加に対応していける人材の確保が必要な状況にある。つまり、日本国内外でグローバル人材の必要性が高まっている。しかし、新卒者のグローバル人材としての評価は、3要素（語学・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解）とも不十分であることが総務省の調査で分かっている。

■ 海外事業に必要な人材は確保されているか



年別訪日外国人数の推移（2008年以降）



3. 研究テーマの課題

現状の背景からグローバル人材の必要性が高まっていることがわかるが、そもそも日本人大学生はグローバル人材についてどのように考えているのだろうか。（グローバル人材の要素、グローバル人材になる意欲、グローバル人材になる可能性、現在身につけている能力）

4. 課題解決策（新たなビジネスモデル・理論など）

上記について私たちは問題を提起。そこで 4 つの仮説を設けた。

日本人大学生は、

1. グローバル人材の要素について認識している。
2. グローバル人材になる可能性を認識している。
3. グローバル人材になりたいと考えている。
4. グローバル人材の要素の中で、現在自分が身につけている能力があると認識している。

5. 研究・活動内容（アンケート調査、商品開発など）

大学生 1276 名を対象にグローバル人材に関する調査を行った。調査期間は 2019.9.30～2019.10.6 とし、調査目的は大学生のグローバル人材の認知調査、および学生自身のグローバル人材としての評価の状況を把握することにより、学生がグローバル人材になるためにはどのような要素が必要なのか等についての基礎資料にするためである。調査方法は、Google フォームと紙媒体を用いて実施した。

グローバル人材に関する調査 私たち愛知大学経営学部古川ゼミでは、大学生がグローバル人材になるにはどうしたらいいのかについて研究しており、今回、グローバル人材に関するアンケートを行なうことになりました。 今回ご回答いただいた内容につきましては取り扱いに十分注意を払い、調査の分析材料として統計処理を施した形でのみ利用します。それ以外には一切使用いたしません。 なお、本調査の内容に関しましてご不明な点等がございましたら、下記連絡先までお問い合わせいただけます。 よう、宜しくお願い申し上げます。 愛知大学経営学部 古川ゼミ SUMMON D 代表者 竹田斗真 E-mail :17m3195@moon.aichi-u.ac.jp 最初に、あなた自身のことを教えてください。 q1.あなたの所属する学部、学科 [学部 学科] q2.あなたの学年 [学年] q3.あなたの性別 [1. 男性 2. 女性 3. その他] 以下の質問票はグローバル人材についてお伺いします。 Q1「グローバル人材」という言葉を聞いたことがありますか。 1. ある 2. ない Q2「グローバル人材」と聞いて、どのような要素が思い浮かびますか。(複数回答可) 1. 英語、または母国語以外の言葉を話せる 2. コミュニケーション能力が高い 3. 主体性、積極性がある 4. 異文化（他国の文化）を理解している 5. 自国文化（母国の文化）を理解している 6. その他（ ） Q3 現在自分が身につけていると思うものはどれですか。(複数回答可) 1. 英語、または母国語以外の言葉を話せる 2. コミュニケーション能力が高い 3. 主体性、積極性がある 4. 異文化（他国の文化）を理解している 5. 自国文化（母国の文化）を理解している 6. その他（ ） 7. ない	Q4 自分には身につけておらず、1 番身につけたいと思うのはどれですか。1つだけお答えください。 1. 英語、または母国語以外の言葉を話せる 2. コミュニケーション能力が高い 3. 異文化（他国の文化）を理解している 4. 自国文化（母国の文化）を理解している 5. 主体性、積極性がある 6. その他（ ） Q4 で回答した理由を教えてください。 私達はグローバル人材を以下のように定義します。それを踏まえた上で以下の質問にお答えください。 【定義】グローバル人材 日本人としてのアイデンティティや日本の文化に対する深い理解を前提として、豊かな語学力・コミュニケーション能力、主体性・積極性、異文化理解の精神等を身に付けて様々な分野で活躍できる人材 Q6 将来、自分は「グローバル人材」になるという可能性があるといますか。 1. 非常に可能性がある 2. 可能性がある 3. わからない 4. 可能性はほぼない 5. 可能性はまったくない Q7 あなたは「グローバル人材」についてどう考えていますか。 1. 非常にになりたい 2. になりたい 3. どちらでもない 4. あまりなりたくない 5. まったくなりたくない 以上で質問は終わります。ご回答ありがとうございました。
--	---

回答は裏面に続きます。

【質問内容】

Q1「グローバル人材」という言葉を聞いたことがありますか。

Q2「グローバル人材」と聞いて、どのような要素が思い浮かびますか。

Q3 現在自分が身につけていると思うものはどれですか。

Q4 自分には身につけておらず、1 番身につけたいと思うのはどれですか。

Q5 Q4 で回答した理由を教えてください。

Q6 将来、自分は「グローバル人材」になるという可能性があると思いますか。

Q7 あなたは「グローバル人材」についてどう考えていますか。 計 7 問

調査によって以下のことが分かった。

1. 日本人学生は、グローバル人材の要素に対して、すべてを認識していない。語学力が一番多いが、その他の項目もある。
2. グローバル人材になる可能性については 23%しか認識していない。
3. 日本人大学生はグローバル人材になりたいと約 70%が思っている。
4. 自分のグローバル人材としての能力はないと認識しているのが 40%以上であり、身につけたい能力として語学力が 50%を占める。

6. 結果や今後の取り組み

今回の研究を通じて、日本人大学生のグローバル人材についての認識が上記のように明らかになった。しかし、この研究の限界として「大学生」とひとくくりにするにはサンプル数が少ないこと、全国の大学生には調査できていないこと。また、理系大学生の母数が少ないことや、学部サンプルに偏りがあることなどがあげられる。

本研究がグローバル化の現状について認識できていない人への知恵のきっかけとなることや、企業が新卒者をグローバル人材として育成する際における基礎資料として役立ててほしい。

7. 参考文献

- 稲葉みどり(2012)「愛知教育大学におけるグローバル人材の育成の取り組み—タイからの招聘研究者を人的資源として—」『愛知教育大学創造開発機構紀要』,pp19-27
- 経済産業省(2013)「大学におけるグローバル人材育成のため指標調査」,pp168-187,
- 厚生労働省(2018)「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成 30 年 10 月末現在）」pp1-2
- 国際協力銀行（JBIC）(2016)「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告- 2016 年度海外直接投資アンケート調査結果（第 28 回）」
- 田所,渡部(2013)「名古屋大学グローバル・リーダー育成プログラムの試み」『名古屋大学留学生センター紀要』第 11 号,pp1-13,
- 藤野哲也(2012)「「グローバル人材」の育成と大学教育—日本の企業システムとの関連から—」『経営と経済』第 9 2 巻,第 1・2 号,pp151-171,<http://hdl.handle.net/10069/29503>,
- 松本芳男(2014)「日本企業におけるグローバル人材育成の課題（経営者教育研究グループ）」『経営力創成研究』第 10 号,pp.81-88, <http://id.nii.ac.jp/1060/00007576/> (参照 2019.11.8)
- 武藤宣道(2014)「グローバル時代のビジネスリーダー」『東邦学誌』第 43 巻第 2 号,pp1-15,
- 守屋貴司(2014)「日本における「グローバル人材」育成論議と「外国人高度人材」受け入れ問題」『経営力創成研究』第 10 号,pp.29-88,
- 文部科学省(2012)「グローバル人材の育成について」,(参照 2019.9.26)
- <http://www.aichi-u.ac.jp/> 愛知大学公式ホームページ,(参照 2019.8.18)
- <https://www.tourism.jp/tourism-database/stats/inbound/> JTB 総合研究所『インバウンド 訪日外国人動向』(参照 2019.11.7)
- <https://www.tohoku.ac.jp/japanese/> 東北大学 HP,(参照 2019.9.27)
- https://www.jsps.go.jp/j-gjinzai/h24_kekka_saitaku.html 日本学術振興会 HP, (参照 2019.9.27)

●パワーポイント内に動画を使用されている場合、動画を使用しているスライドのページをご記入ください。

なし

●発表時に使用する成果物（例. 商品化した●●、店舗で配布したパンフレット、調査に使用したアンケート）

なし

【企画シート作成上の注意】※「第 10 回 西日本インカレ（合同研究会）大会参加要項」も合わせてご確認のうえ、企画シートの作成を行ってください。

- ・本企画シートは審査の対象となり、予選会・本選の前に、審査を行っていただく大学教員・企業の方々に事前にお渡しいたします。
- ・本企画シートは、「日本語」で書かれたものとし、1 チーム・1 点提出してください。また、翌年 3 月に公開予定の「日経ビジネス電子版」にリンクされた特設サイトに掲載されます。
- ・本企画シートの項目に沿って、ご記入をお願いいたします。各項目に文字数制限はありませんが、1～7 以外の項目を追加することは「不可」とさせていただきます。
- ・本企画シートは、作成上の注意を含め、4 ページ以内に収めてください。事務局から審査員に渡す際は、A4 サイズでプリントし、4 ページ目までをお渡しします。
- ・大会参加申込み時点から、チーム編成の変更（チームの人数・交代など）は、「不可」とさせていただきます。ただし、チームメンバーの留学等やむを得ない事情でチーム編成に変更が生じる場合は、西日本インカレ事務局にご連絡ください。事務局より手続きについてご連絡をさせていただきます。なお、参加申込書提出時からのチーム名変更は「不可」とさせていただきます。
- ・商品写真、人物写真、音楽などを掲載・利用する場合、必ず著作権、版權の使用許諾を得てください。日経 BP 社・日経 BP マーケティングは一切の責任を負いません。
- ・書籍や新聞等の文献から引用した場合は、出典先（使用した文献のタイトル・著者名・発行所名・発行年月など）を明記してください。統計・図表・文書等を引用した場合も同様に明記してください。また、Web サイト上の資料を利用した場合は、URL とアクセスした日付を明記してください。
- ・発表時に使用する成果物がありましたらご記入ください。記入がない成果物は大会当日使用することができません。また記入いただいた内容について、事務局から代表者の方に確認をさせていただく場合がございます。
- ・電話番号や住所などの個人情報は記載しないでください。

↑ここまでを 4 ページ以内に収めて、提出してください↑