

この伝統を、超える未来を。



平成26年度文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」

海外子会社の経営を担う 人材を養成する 大学院教育プログラム

2014(平成26)年度 成果報告書



関西大学

目 次

はじめに	3
1. 取組全体の概要	
1-1 背景	4
1-2 目的	4
1-3 意義	4
1-4 成果目標	5
1-5 内容・方法	6
1-6 実証・普及計画	11
1-7 産学の役割分担の明確化と産業界支援内容	12
1-8 評価体制及び継続性	12
2. プログラムの開発・実証活動	
2-1 プログラム開発にかかるPDCAサイクル	14
2-1-1 協議の場(KU産学官協働高度人材養成会議)	14
2-1-2 プログラム開発委員会	16
2-1-3 プログラム評価部会	16
2-2 開発プログラム	17
2-2-1 基礎実践教育プログラム(演習(ケーススタディ))	17
2-2-2 専門教育プログラム(ビジネス英語1)	18
3. 開発プログラムに関する自己点検・評価活動	
3-1 授業実施にかかるPDCAサイクル	19
3-1-1 FD部会	19
3-1-2 プログラム運営部会	19
3-2 授業評価アンケート調査	20
3-2-1 調査概要	20
3-2-2 調査結果(演習(ケーススタディ))	21
3-2-3 調査結果(ビジネス英語1)	25
3-2-4 考察	29
3-3 授業に関するインタビュー調査	30
3-3-1 調査概要	30
3-3-2 考察	30
4. プログラムの普及・広報活動	
4-1 フライヤーの作成	32
4-2 パンフレットの作成	33
4-3 Webサイトの充実	33
4-4 説明会実施	35
5. 海外調査報告	
5-1 目的	36
5-2 内容	36
5-3 タイ海外出張	36
5-3-1 チュラロンコン大学施設見学、及びエクストラプログラムに関する 打ち合わせ	37
5-3-2 タイの経済情勢と経営者に求められる能力に関するヒアリング	38
5-3-3 銀行から見たタイの中小企業の実情と課題を把握するための ヒアリング	38
5-3-4 タイの中小企業の現状と人材育成に関する意見交流(1)	39
5-3-5 タイの中小企業の現状と人材育成に関する意見交流(2)	40
5-3-6 タイの中小企業の現状と人材育成に関する意見交流(3)	40
5-3-7 ホテル経営者からみたタイ人の実情とエクストラプログラムに 関する意見交換	41
5-3-8 タイの中小企業の現状と人材育成、及びエクストラプログラムに 関する意見交流(1)	43
5-3-9 タイの中小企業の現状と人材育成、及びエクストラプログラムに 関する意見交流(2)	43

目 次

5-3-10	Panyapiwat (PIM)大学施設見学、及びエクストラプログラムに関する打ち合わせ	44
5-3-11	タイの経済情勢と今後の課題	44
5-3-12	タイの中小企業の現状と人材育成、及びエクストラプログラムに関する意見交流	45
5-4	インドネシア海外出張	45
5-4-1	インドネシアの現状と課題、及び海外企業の経営者に求められる能力に関するヒアリング	46
5-4-2	銀行から見たインドネシアの中小企業の実情と課題を把握するためのヒアリング	46
5-4-3	施設見学、及びエクストラプログラムに関する打ち合わせ	47
5-4-4	実務家教員の依頼、及び海外赴任前研修に関する意見交流	48
5-4-5	インドネシアの中小企業の現状と人材育成、及び海外赴任前研修に関する意見交流	49
5-4-6	コンサルタントから見た日本企業の海外進出と課題	50
5-4-7	インドネシアの中小企業の現状と人材育成、及びエクストラプログラムに関する意見交流	51
5-4-8	インドネシアの中小企業の現状と人材育成、及び海外赴任前研修に関する意見交流	52
5-4-9	コンサルタントから見たインドネシアの中小企業の実情と課題	53
5-4-10	インドネシアの中小企業の現状と人材育成、及び海外赴任前研修に関する意見交流	54
5-4-11	インドネシアの経済情勢と今後の課題	55
6.	国内調査報告	
6-1	概要	57
6-2	目的	57
6-3	訪問先等	57
6-3-1-1	ヒアリング調査と実務家教員発掘のための打ち合わせ(1)	58
6-3-1-2	ヒアリング調査と実務家教員発掘のための打ち合わせ(2)	58
6-3-1-3	ヒアリング調査と実務家教員発掘のための打ち合わせ(3)	59
6-3-2	「ASEAN進出を目指す日本企業向け人材戦略セミナーin大阪」	59
6-3-3	「反転学習はディープ・アクティブラーニングを促すか？」	59
6-3-4	履修証明制度に関する意見交換	60
6-3-5	講座説明会及び意見交換	60
6-3-6	海外赴任前研修についての意見交換	61
6-3-7	拠点長育成プログラムについての意見交換	61
6-3-8-1	海外赴任前研修、及び実務家教員発掘に関する意見交換(1)	62
6-3-8-2	海外赴任前研修、及び実務家教員発掘に関する意見交換(2)	62
6-3-9	実務家教員発掘と授業内容に関するヒアリング	63
7.	ニーズ調査の目的	
7-1	調査の概要	64
7-2	調査結果	64
7-3	考察	65
7-4	結論	66
7-5	調査票	66
7-6	ニーズ調査結果(要旨)	68
8.	次年度の課題	
8-1	プログラムに関して	73
8-2	ニーズ調査に関して	74
8-3	講義に係る様々な実験を行うこと	74
8-4	実務家教員の発掘と講義内容	74
8-5	受講生の募集と入れ替え	74
8-6	新キャンパスへの対応	74

はじめに

このたび、文部科学省の2014（平成26）年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業」において、関西大学が申請した取組「海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム」が採択されました。本事業の中では、2014（平成26）年度より2年半をかけてプログラムの開発を行い、2016（平成28）年度秋に「履修証明プログラム」として実施することが計画されています。具体的には、本学大学院研究科が分野横断的に連携することによって、ASEAN子会社の経営をこれから担う人材に対し、ASEANにおける経済・経営等の社会科学からのアプローチに加えて、人文系科目としてASEAN地域の地理・歴史のような地域の根本的理解のための専門科目を提供することによって、高度な経営能力を有する人材を育成します。

これまで関西大学は「学の実化（じつげ）」、すなわち学理と実際との調和を学是とし、高い専門的学識を修めつつ、その学識を実社会において役立てることのできる人材の育成に努め、商都大阪に位置する大学にふさわしい、社会の発展を力強く牽引する役割を担ってきました。2009（平成21）年に公表された長期行動計画では、この学是を現代的に捉えなおし、本学の使命を「考動力あふれる人材」の育成を目指し、それにふさわしい教育プログラムの開発実践に努めてきました。「考動力」の根底には、ふたつのプロセスが存在します。ひとつは、「豊かな教養」、「高度な専門知識・能力」の修得とともに、その知識を「グローバルな視点」で理解・再統合する能力、すなわち学び・考えるプロセスですが、それが本当の力になるためには、もう一つのプロセス、すなわち、獲得された知識に基づき、多様なコミュニティに参加し、そこで求められる課題に個々人が適切な解を見出して行動すること、すなわち実践するプロセスが必要となります。今回の事業で育成を目指している「海外子会社の経営を担う高度なリーダー」とは、まさにこのような「考動力」が不可欠といえるでしょう。

我が国が持続的な発展を遂げていくためには、社会人が学ぶ意欲を持ち続け、世界を相手に渡り合える能力や、未来を拓くイノベーションを創出する資質を獲得していかなければなりません。社会人が個人の専門性を追求するにあたり、産業界をはじめとする社会ニーズに対応した大学院レベルの高度な教育プログラムを大学が開発・提供することが必要です。

本学では、産業界等の多様なステークホルダーと密接に連携のうえ、社会人等の多様なニーズに対応した実践的で教育効果の高いプログラムを開発し、社会人が学びやすい環境を整備した教育システムを確立させ、全国に普及させていく所存です。

平成27年5月

事業推進代表者

教育推進部 部長 林 宏昭

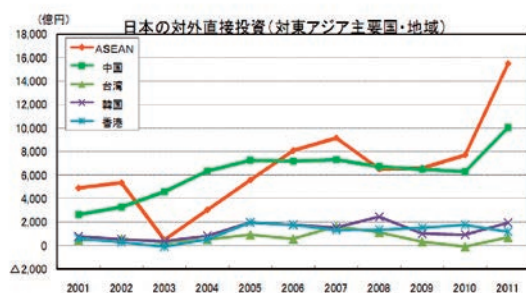
1

取組全体の概要

1-1 背景

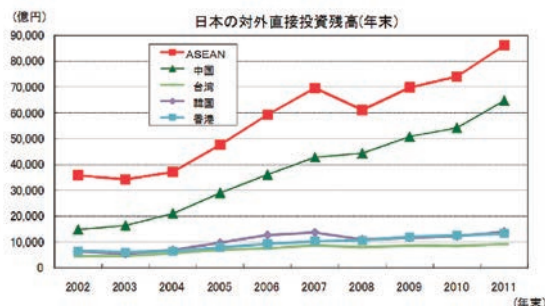
日本の国内市場は、少子高齢化の進展等により、今まで以上の大規模な発展を見込むことは困難な状況となっている。その打開策として海外市場が着目されており、さらに最近では海外拠点を分散する戦略をとっており、好環境で成長余力のあるASEANへの関心が非常に高まっている。

ASEANは、6億人近い人口を有し、経済発展により2兆ドルを超えるGDPを有しているが、一人当たりGDPは3571米ドルと日本の12分の1以下にとどまっており、今後の発展が見込まれる地域である。外務省が行った「ASEAN 7か国における対日世論調査(平成26年)」によると、ASEANの人たちは、日本について「友好関係かつ信頼できる国」であり、その科学技術や文化、自然等に対し高い関心があると答えている。また、アジアの発展に対する積極的役割に対する期待と日本企業の進出に対する好意的な回答が9割以上を占める等、ASEANは日本からの進出を歓迎する親日的な地域である。さらに、グラフ1、2で示した「目で見えるASEAN—ASEAN経済統計基礎資料(平成24年外務省アジア大洋州地域政策課)」によれば、日本のASEANに対する直接投資は近年急増しており、平成23年に1兆5000億円を超え中国の1.5倍以上となっている。ASEANに対する日本の直接投資残高は8兆円を超え、中国以上の水準を維持しており、もともと日本企業との関連が深かった地域であることがわかる。



グラフ1：日本の対外直接投資（対東アジア主要国・地域）

（出典：目で見えるASEAN—ASEAN経済統計基礎資料（平成24年外務省アジア大洋州地域政策課）



グラフ2：日本の対外直接投資残高（年末）

1-2 目的

日本企業は、進取の精神とバイタリティにあふれたASEAN等の新興市場の発展を取り込んで成長することが必要である。この地域の発展を取り込んで第2の成長を果たした日本企業はあるが、多くの企業ではいまだ十分にに取り込めていない。しかし、本来、高い技術力や満足度の高い製品を有する日本企業は、この新興市場を舞台に、発展と成長に与る可能性が非常に高いはずである。本事業では、当該問題を解決したいという、日本の親会社の経営層(社長等)や経済団体、公的機関等のニーズを受け、本学のシーズを基に、産学協働により教育プログラムを開発する。具体的には、ASEANに進出する企業の現地子会社で経営を担う出向予定者に対して、現地に関わる各種情報、地理歴史、経済情勢等に加え、経営に携わるための理論的、根本的かつ効果的な教育を行う。これにより、ASEANを基盤に企業の第2の発展を果たす原動力となる「考動力」あふれる高度な人材を養成する。

1-3 意義

日本からの進出企業は、ASEAN市場を基盤に第2の発展を果たすことができる可能性を有している。しかし、そこには下記に示すような課題がある。

一般社団法人日本経済団体連合会の「中小企業のアジア地域への海外展開をめぐる課題と求められる対応(平成25年5月)」において、中小企業が海外展開するにあたっての大きな課題として「①海外実務を任せられる人材の確保 ②現地従業員の管理職層への育成と定着 ③信頼できるビジネスパートナーの確保」の三点が指摘されている。また、中小企業海外展開支援関係機関連絡会議の「海外展開成功のためのリスク事例集(平成25年6月)」では海外進出の失敗事例が詳しく分析されている。そのことから、海外進出失敗の主な原因は、地域の特殊性や環境変化への対応の失敗であり、海外子会社を経営できる優秀な人材を確保できなかったということが分かる。

そこで、本事業を実施するにあたり、海外子会社の経営を担う人材の状況について、国内外の延べ32社に対し、インタビューにより実態調査を行った。

実態調査は、日本の親会社(ASEAN以外の国に進出している企業やASEANに進出を検討している企業も含む)の社長等の経営者を対象に、そのニーズを調査するとともに、教育プログラムで教育すべき教育内容や教育方法についてディスカッションを行った。加えて、ASEANに進出している子会社の経営層より、ASEANの経営にかかる実態把握と意識調査を行った。また、ASEANの経営動向、人材開発等に詳しい有識者(コンサルティング会社、調査機関等)より、ASEANに進出している企業の状況と経営の状況についての意見を聴取した。さらには、りそな総合研究所が主催する「アジア経営セミナー(現地子会社の経営層向けのセミナー、バンコクで開催)」に参加し、受講者等からも話を聞いた。

その結果、現地子会社のうち、ASEANにおける経済発展を取り込んで成長し、第2の発展を果たしている子会社の場合、その子会社の経営者はアグレッシブであり、①設備投資を含め迅速な経営判断ができる権限委譲が行われていること ②日本から持ち込んだ高い技術や満足度の高い製品をもとに、他のASEAN企業や欧米企業とも取引を行う等その国を基盤に発展していること ③現地従業員の教育と登用を行なっていること ④現地のニーズに応じた副業にも投資する等の地域貢献を行っていること等の特徴が見られた。

一方、多くの現地子会社の経営層は、ASEANの経済発展を自社に取り込めていないことに危機感をあまり有していない現状が見て取れた。彼らの視線は日本の親会社に向けており、日本の経営層からの指示に従うことが重要であり、現地子会社を経営するという権限も与えられていないし、発想もないことが、主要要因と考えられる。

このような現状に対して、日本の経営層(社長等)は、必ずしも満足していないことは明らかである。運転手付社用車や豪華な外国人向けアパート等、日本からの出向者の生活を整えるための多額の費用に見合った業務を行っていないと認識している一方、ASEANの子会社でリスクをあまりとりたくないため、権限委譲を進めておらず、現地子会社の経営層に多くを期待することもできないというジレンマを抱えていた。また、「現地化」ということで、現地従業員を教育して経営層に登用し、実質的に高コストの日本からの出向者を減少させ、利益に繋げるということが言われているが、その「現地化」が進まないことについても、不満を持っているようであった。経営者は、このような現状を打破し、ASEANを基盤とした第2の発展を果たすべく、子会社の経営層に経営にかかる能力をつけさせる必要性を強く認識しており、りそな総合研究所の「アジア経営セミナー」もそのようなニーズを受けたものであるといえよう。

今回実施した調査で明らかになったことは、「海外子会社の経営を担う人材を育成・確保して、成長地域の経済発展を自社の成長に繋げたい」という日本の経営層(社長等)からの強いニーズがあり、今後の成長分野ととらえることができる。また、大阪府、大阪商工会議所等へのインタビューにおいても、海外子会社の経営を担う人材の育成の必要性が意識されていることが分かった。このような結果から、本学のシーズを基に、産学協働による高度人材養成のための教育プログラムの開発には意義があるといえる。

1-4 成果目標

期待される活動指標(アウトプット)・成果目標及び成果実績(アウトカム)は以下に示す通りである。

○活動指標(アウトプット)

受講者数

受講者の満足度(アンケート)

○成果目標及び成果実績(アウトカム)

受講者がASEAN子会社の経営者となった人数

受講者が所属する企業のASEAN子会社の売上高伸び率
 受講者が所属する企業のASEAN子会社の利益伸び率
 受講者が所属する企業の売上高伸び率
 受講者が所属する企業の利益伸び率

1-5 内容・方法

特別的教育課程等の開発〔修得すべき能力、教育内容(授業科目等)、教育方法、授業期間、総時間数・単位数、履修資格、成績評価方法・基準、修了要件、担当教員計画、ファカルティ・ディベロップメント〕、社会人向けの配慮

○特別的教育課程の開発

・修得すべき能力

本プログラムで養成されるべき人材は、単に目先の事象にかかるノウハウを持っているだけではなく、事象に対する理論的な背景についての根本的理解と、長期的なフィロソフィを有する経営者である。関西大学の特徴の一つに「人材育成に対する取り組み」がある。長期ビジョン(2008年制定)において「考動力」あふれる人材(自らの頭で自主的によく考え、自律的かつ積極的に行動する人材)の育成を掲げ、教育を行っている。このシーズを本プログラムに当てはめ、本プログラムで養成すべき人材を「海外子会社の経営を担う『考動力』あふれる高度な人材」とし、修得すべき能力を以下のとおり定義する。

- ① ASEANに関する幅広い知識と教養を有し、
- ② 現地の人々と対等でウィン・ウィンな関係を築き、
- ③ 問題点をいち早く認知するとともに、
- ④ その問題点に対し、自らの頭で自主的によく考えて判断し、
- ⑤ 自らの責任で自律的かつ積極的に行動し、解決していくことで、
- ⑥ 会社を発展させていく能力。

なお、これらの能力を修得させることは、(i) ASEANでの大規模工場のマネジメント(ii) ASEANでの工場における設備投資の判断(iii) ASEANでの労働問題等に対応(iv) ASEANでの事業拡大及び新規営業を指揮(v) ASEAN政府の法令規則等の改定及び経済情勢、政治情勢の変化に対応できる高度人材の育成につながる。

・教育内容(授業科目等)

【大学院修士レベル】

本プログラムで養成する「海外子会社の経営を担う『考動力』あふれる高度な人材」は、単に目先の事象にかかるノウハウを持っているだけではなく、事象に対する理論的な背景についての根本的理解と、長期的なフィロソフィが必要である。そのような人材を育てるためには、フィロソフィを持った大学院レベルの教育を展開し、専門教育プログラムにおいて理論を学習するとともに、実践基礎教育プログラム、実践応用教育プログラムにおいて実務に応じた演習を行い、問題点に対し、解決策を提示するのではなく、自分で考え行動することを修得させることが必要となる。

また、「新規性」のある試みとして、インストラクショナルデザインのスキルを持った専門人材を配置して、プログラム運営部会の教員とともに、実務家教員に対して、プログラムの構成、コンテンツの作成や授業の進め方等についての指導・助言を行い、その経験を教育に最大限結び付けるよう配慮することがあげられる。このことにより、講義や演習が教員の独りよがりになることなく、大学院レベルの内容を保つことを担保する。さらに、実務家教員の雇用が容易になるというメリットもある。

【教育プログラムの体系性】

日本では、経済産業省、中小企業庁の「中小企業経営力強化支援法」、「中小企業海外展開支援大綱」に基づき、日本企業の海外展開への支援が幅広く行われている。その一環として、独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)、独立行政法人国際協力機構(JICA)、都道府県等の公的機関のみならず、多くの民間企業や団体により「海外人

材の育成・確保」に関するセミナーや講習会等が開催されている。現地での長い経験をもととしたノウハウを伝授するものや、かなり狭い範囲の特定テーマに関わる単発のプログラム等であり、非常に実務的かつ実践的な内容である。そして、ASEANで企業を経営するに当たり、このような知識は必要不可欠なものである。

一方、大学院レベルの教育は、フィロソフィを持った教育が行われ、受講生は基礎理論や考え方等を学習するが、必ずしも実務的・実践的とは言えない面がある。このように、両者は相互補完的であり、受講生は両者を受講することで、「理論的・根本的な思考を基盤としつつ、実践にも強く、応用可能な高度人材」像に近づくことができ、「海外子会社の経営を担う人材」を養成するプログラムとして完成することとなる。そのため、当プログラムの開発に当たっては、新しい試みとして、公的機関や民間企業等が提供する教育プログラムと補完的であることを意識して構成することとした。

具体的な教育プログラムによる授業科目は、下記の表のとおりである。「ASEANでの子会社経営」のように経営の基礎を学習する科目や、「ASEANの地理・歴史」のように地域の根本的理解のために必要な科目、「グローバル経済」「ASEAN経済」「ASEAN発展論」のように経営者としての見方が要求される科目、「演習(ケーススタディ)」「課題研究(事例分析)」「課題研究(トラブル事例)」のように事例に基づいて経営者の見方を学ぶ科目等から構成されている。

本プログラムは、実践基礎教育プログラム⇒専門教育プログラム⇒実践応用教育プログラムと発展的に構成されている。「実践基礎教育プログラム」は、実務家教員による必修の演習・講義であり、経営者としての基礎を学習する。「専門教育プログラム」は、大学教員あるいは専門性の高い実務家教員による専門的な講義であり、グループワークやディスカッションにより、教育効果の高い授業が行われる。受講者のバックグラウンド等を考慮して選択必修としているが、できる限り多数の科目を受講することが望ましい。「実践応用教育プログラム」は、実務家教員による必修の演習であり、経営者の視点・考え方を学ぶこととなる。

これらの授業科目は、修得すべき能力を獲得させるのにふさわしいかどうか、受講者の評価、産業界からの要請、公的機関や民間企業等が提供する講義との補完性等を考慮して、随時見直される。また、実務家教員・大学教員の見直しを行い、発掘・登用を進めることにより、最も適切な教育内容が受講生に提供される。

表1 カリキュラム一覧表

授業科目	授業概要	コマ
実践基礎教育プログラム（必修2科目：30コマ）		
ASEANでの子会社経営	経営者としての戦略的な役割の中で、特に社員を引っ張る「リーダーシップ」を身につけること、「経営管理力」を発揮すること等に焦点を当てる。また、経営判断の基礎となる考え方として、戦略経営、マーケティング戦略、組織・運営戦略の3分野に関して、演習を通じて理解を深める。	15
演習（ケーススタディ）	具体的な海外事例のケーススタディを学習する。たとえば、日本企業の海外会社経営のケーススタディとしてインドネシア・アサハン・アルミニウム社の経営事例を取り上げ海外会社経営の課題について学習する。なお、5コマ分は集中合宿授業にて実施する。	15
専門教育プログラム（選択必修14科目：41コマ）		
グローバル経済	ASEANを中心にして、経済の動きを客観的に把握、理解し、海外子会社を経営する上で必要な世界経済と進出先の国の経済の動向、将来を分析できる能力を、グループワークを通して身につける。	2
ASEAN経済	ASEANで広がる生産・流通ネットワークの実態と、産業高度化の課題と可能性を、グローバル・バリュー・チェーンの分析枠組みを用い、日系企業の視点から明らかにし、その国際化戦略の策定に必要な能力を養う。	4
ASEAN発展論	アジア経済のダイナミクスを理解し、それに伴う製造業の生産拠点移動など、一定の法則性を理解する。	4
ASEAN法律制度	ASEANにおいて、海外子会社を経営する際に直面する問題に対応するため、特に紛争処理及び債権回収に関する法律に焦点を絞り、各国の法制度の概要、特徴、及び問題点を学ぶ。	4

授業科目	授業概要	コマ
ASEANの地理・歴史	ASEANの国々に現地赴任し、海外子会社を経営したり海外で直面する課題を解決したりする上で必要となる、実践的な生活の知恵と現地の人と接するときに必要な知識を学習する。	2
海外派遣者の心理・健康管理	海外生活をする上で必要なストレス・コントロール法を獲得する。海外で直面する課題を解決する手法を学ぶ。	1
ストレス・マネジメントの知識と技法	ストレス・マネジメントの知識と技能を習得し、海外生活での心の健康の維持・増進について理解する。	1
企業会計	会計への基礎知識や財務諸表分析の技術を活用し、企業のファンデーションを分析する。グループワークを通じ課題とその解決策を検討し、ディスカッションを行う。	2
管理会計	企業の経営管理において、必要不可欠な原価計算及び管理会計に関する知識を修得する。	2
税務	日本の親法人与の取引を題材に、現地国の国内租税法と租税条約の関係を学習し、国際租税法の基本思考を習得する。	2
グローバル企業の人材育成	グローバル人材の定義・要件設定を行い、それに沿った人材育成を行う組織と教育の在り方を理解する。	2
ビジネス英語Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ	言語やレトリック、商学（国際ビジネス）、英語圏の文化、コミュニケーションの学際的な観点から英語国際ビジネスコミュニケーションにアプローチする。言語、文化、コミュニケーションなどの「ソフトパワー」で企業が国際ビジネスでの信頼を得る重要性を説く。	15
実践応用教育プログラム（必修2科目 30コマ）		
課題研究（事例分析）	ケーススタディ（アグレッシブな事例）を学習する。具体的な事例（例えば、ASEAN地域に進出している製造業の新規工場建設のシミュレーション）について、その仕組みや考慮すべきポイントを、グループワークを通じてディスカッションし、経営者としての考え方を身につける。なお、6コマ分は集中合宿授業にて実施する。	15
課題研究（トラブル事例）	トラブルとなった事例のケーススタディを行う。具体的な事例（例えば、移転価格にかかる税務トラブル）について、その仕組みやトラブル解決の考え方等を、グループワークを通じてディスカッションし、経営者としての考え方を身につける。	15

・教育方法

【通常授業】

社会人である受講者の日常業務に支障がないようにするため、授業を週1回土曜日に開講する。原則として、実践基礎・応用教育プログラムは、東京と大阪でそれぞれ開講し、専門教育プログラムについては、大阪で講義を行い、東京へはインターネット配信を行う。

【集中合宿授業】

実践基礎教育プログラムの「演習（ケーススタディ）」及び実践応用教育プログラムの「課題研究（事例分析）」の一部は、週末を利用して、本学研修施設で1泊2日の集中合宿により授業を実施する。本合宿授業は、異なるバックグラウンドを有する受講者が、具体的かつ実践的な思考を合宿という形で、密接かつ直接お互いの意見を交換することにより、受講者の教育効果を高めることを企図している。

【エクストラプログラム（希望参加）】

エクストラプログラムでは、ASEANに実際に出向き、現地企業や工業団地を訪問し、工場見学やヒアリング等を行うとともに、提携大学での授業受講やコンサルタントとのミーティング等を行う。現地を体験し、学習したことの確認を行うことを企図している。

【e-learningの活用】

本プログラムは、社会人向けの学び直しプログラムであり、教育効果の上がることが第一である。しかしながら、受講生のバックグラウンドは様々で、その経験や知識、能力等の差異を前提とせざるを得ない。そこで、大学院レベルの授業や演習を行うためには、受講者の知識レベルをある程度整えておくことが必要となる。そのため、新しい試みとして、受講者はITを活用して事前に30分程度のプレ授業を受講し、課題を行って必要な知識を習得した上で授業や演習を受ける。

また、講義収録・配信システムを活用し、復習及び仕事等やむを得ない理由で欠席した受講者のために、事後に授業を受講できるようにする。

・授業期間 毎週土曜日 6ヶ月間

・総時間数・単位数

実践基礎教育プログラム(必修)：2科目 計：45時間

専門教育プログラム(選択必修)：14科目41コマ 計：61.5時間

実践応用教育プログラム(必修)：2科目 計：45時間

・総時間数 151.5時間

・履修資格 原則として、大学卒業程度

・成績評価方法・基準

成績評価方法：予習課題、レポート、ディスカッション内容を総合的に評価する。それぞれの配分(%)については、科目特性により異なる。

成績評価基準：各科目において設定される修得すべき能力について、成績評価方法で記した項目で理解度を評価する。

・修了要件

実践基礎教育プログラム：45時間(2科目：30コマ)

専門教育プログラム：30時間以上(20コマ以上)

実践応用教育プログラム：45時間(2科目：30コマ)

総時間数：120時間以上

・担当教員計画(○は実務家教員)

教員名	担当する教育内容	学位・業績
○屋代 徳文	ASEANでの子会社経営	人間科学士・(現)りそな総合研究所アジア室兼大阪コンサルティング部コンサルタント／りそな海外マネジメントスクールコーディネータ
○原 昭一	演習(ケーススタディ)	商学士・住友化学勤務／「海外アルミ製錬会社の経営」立命館大学経営学部組織人事系研究会講演、2012／「住友化学における連結経営の課題」、関西グループマネジメント研究会、1993～2004
宮本 勝浩	グローバル経済	博士(経済学)・「移行経済の理論」中央経済社、2004／「世界経済の構造的変化とマクロ経済政策」同志社大学人文科学研究所、1998
○後藤 健太	ASEAN経済	博士(地域研究)・国連開発計画及び国際労働機関勤務／伊藤忠商事株式会社勤務／国際協力機構(JICA)：ビジネスコース・インストラクター(カンボジア)、産業政策アドバイザー(ベトナム)
北波 道子	ASEAN発展論	博士(経済学)・講演「アジアNIESから中国へー経済発展のパターンと相違点」吹田市民講座、2008／「アフリカ・東南アジアへ向かう中国資本」、『アフリカへ向かう中国資本』(編著)、2012
西澤希久男	ASEAN法律制度	修士(法学)・「タイにおける2008年消費者事件手続法の立法過程」、『タイの立法過程』アジア経済研究所、2012／「タイ」、『アジア法ガイドブック』名古屋大学出版会、2009
野間 晴雄	ASEANの地理・歴史	博士(文学)・国際協力機構(JICA)：農村開発(バングラデシュ)／『東南アジア(朝倉世界地理講座―大地と人間の物語―3)』、朝倉書店(編著)、2009

教員名	担当する教育内容	学位・業績
池見 陽	海外派遣者の心理・健康管理	医学博士・World Association for Person-Centered and Experiential Psychotherapy and Counseling (UK)理事 同学会編集委員 (海外組織の運営)
○寺嶋 繁典	ストレス・マネジメントの知識と技法	社会学修士・臨床心理士／心理アセスメント／「ストレス性疾患の予防におけるグループワークの有用性 GHQならびにSOCの変化」／大阪高等裁判所書記官研修「ストレスと健康管理」講師(社会活動)
富田 知嗣	企業会計	博士(商学)・『会計専門職のための基礎講座』関西大学出版部(分担執筆)、2008
大西 靖	管理会計	博士(経営学)・『環境経営イノベーション』中央経済社(共著)、2010
中村 繁隆	税務	博士(法学)・村井正ほか共著『教材国際租税法 新版』(慈学社)／「国際的組織再編税制の展開」租税法学会40号
○牧 勇	グローバル企業の人材育成	法学士・(現)りそな総合研究所大阪コンサルティング部コンサルタント／グローバル人材育成支援担当
高橋 伸光	ビジネス英語Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ	商学修士・大阪大学名誉教授／「ビジネス英語—Oral and Written Communication」改訂版、IG、2014／国際ビジネスコミュニケーション学会理事
○宗岡 徹	課題研究(事例分析)、課題研究(トラブル事例)	経営学修士・公認会計士／日本興業銀行勤務／ソニー勤務／日本公認会計士協会「税務調査会」副部長／財務省「財政制度等審議会」臨時委員／内閣府「経済財政諮問会議資産債務等専門調査会」専門委員

なお、実践基礎教育・実践応用教育プログラムの一部については、今後、産業界等から実務家教員を発掘・登用する。

・ファカルティ・ディベロップメント

FD活動としては、全学的な活動と本プログラム独自の活動を展開する。全学的な活動として、各教員は、その関心や改善事項に応じて、教育推進部教育開発支援センターが実施する研修(FDフォーラム、日常的FD懇話会、ランチョンセミナー(年10回程度))に参加する。これにより、教員が円滑に授業設計、実施、評価を遂行できるようにする。本プログラムの独自のFD活動として、プログラム開発委員会に授業内容等の改善のためにFD部会、プログラム構成や教員構成の見直しのためにプログラム評価部会を設置する。そして、図2のように、前者の活動に対応する「授業実施にかかるPDCAサイクル」と、後者の活動に対応する「プログラム開発にかかるPDCAサイクル」を回していくことになる。

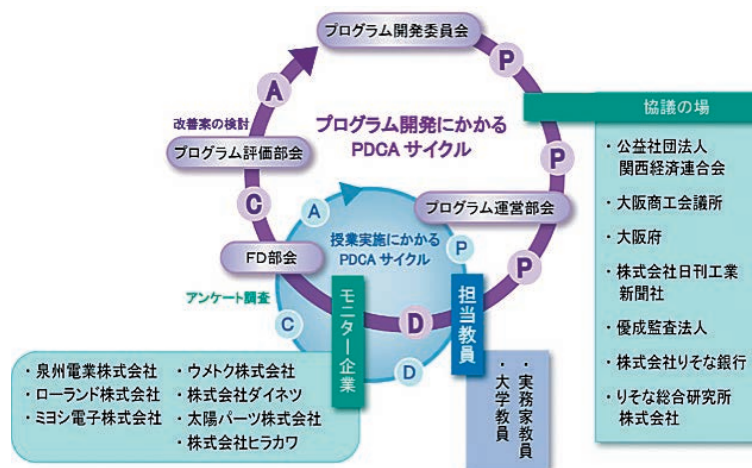


図2：実証・改善サイクル図

FD 部会は、授業評価アンケートを単年度ごとに実施し、受講者からの意見を聴取して、各授業内容の改善を行う。また、教員の教育に係る資質・教授法を高めるために授業研究や公開授業等を取り入れたFD 研修会(年に2回開催)を実施する。プログラム評価部会は、受講生及び派遣元企業に対するアンケートに加え、海外派遣されたプログラム修了者を対象に、授業が実際の業務に役立ったか、さらに必要な課題は何か等の情報を収集し、プログラム構成や教員構成の改善案を作成する。

これらの結果はプログラム開発委員会にフィードバックされ、協議の場での議論を経て、プログラム構成や教員構成の見直し、プログラム内容等の改善が行われる。このようなPDCA サイクルを展開することにより、社会との連携を有機的に展開し、実践に活かされる教育プログラムを確立する。

○社会人向けの配慮

時間的制約に対する配慮：日常業務に支障がないようにするため、授業を週1回土曜日に実施する。また、土曜日午後から日曜日にかけて、1泊2日の合宿を2回行うことを予定している。

場所的制約に対する配慮：東京(東京駅日本橋口の関西大学東京センター)と大阪(平成28年度秋竣工予定の梅田キャンパス)で開講する。それぞれの都市の中心地で開講することにより、地理的、時間的負担を軽減するべく配慮する。

e-learningの活用：上述したように受講生は、事前にインターネット上でプレ授業を受講し、課題を行って、必要な知識を習得した上で授業または演習を受ける。

○欠席者への配慮

講義収録・配信システムを活用し、仕事等やむを得ない理由で欠席した受講者が、事後に授業を受講できるようにする。

1-6

実証・普及計画

○実証・改善の実施

関西大学には上述の「考動力」あふれる人材を育ててきた実績に加え、ASEANについての研究や教育に関する多くの業績がある。これらのシーズを活用し、産業界等からのニーズに合わせた教育プログラムの提供が可能である。また、りそな総合研究所、大阪府、及び大阪商工会議所等の産学協働に係る協賛と協力を得た多くの企業並びに団体には、実務的・実践的な経営者教育等の実績があり、それらから提供される教育資源を組み合わせ、教育プログラムを実証・改善していくことが必要である。さらに、公的機関や民間企業等が提供する実践的な教育プログラムとの補完性を意識しながら、本プログラムの教育内容を改善する。

そのために、図2で示した通り、「授業実施にかかるPDCA サイクル」と「プログラム開発にかかるPDCA サイクル」を回す。前者の「授業実施にかかるPDCA サイクル」は、教員の授業内容の改善を目的としている。FD 部会が受講生に授業評価アンケートを行い、授業の実施にかかる改良点を把握し、プログラム運営部会を通じた各教員へのフィードバックと年に2回開催予定のFD 研修会を通して、その改善を行う。後者の「プログラム開発にかかるPDCA サイクル」は、プログラム構成や教員構成の改善を目的としている。実務家を中心メンバーとするプログラム評価部会が受講生や派遣元企業さらに海外派遣されたプログラム修了者に、講義・演習の内容が社会人の学びたい内容と合致しているか、授業が実務に役立っているか等についてアンケート調査を実施し、その問題点を把握する。これらの結果を基にした改善案は、プログラム開発委員会でまとめられ、協議の場において議論されるとともに、産業界のニーズ・評価等が付加され、プログラム構成の見直しや教員の発掘・登用に反映される。

○普及計画

本委託事業にて、開発された教育プログラムの教材等やその教育方法に関して、2年目、3年目に公開セミナーを開催することにより、他の大学院等でも同様に実施することが可能となるようにし、普及を図る。また、HPを開設して、順次情報を提供することとしている。

本プログラム終了後、授業科目の教育内容を教科書として出版することや、教育内容や教育方法、教育課程の新規性や問題点等を研究論文として発表する。

本プログラムの修了者は、「考動力」あふれる高度な人材として、海外子会社の経営者となり、企業内外にお

いて高い評価を受けることとなる。なぜなら、ASEANに関する幅広い知識と教養を有し、現地の人々と対等でウィン・ウィンな関係を築き、問題点をいち早く認知するとともに、その問題点に対し、自らの頭で自主的によく考えて判断し、自らの責任で自律的かつ積極的に行動し、解決していくことで、会社を発展させていく能力を持ち、単に目先の事象にかかるノウハウを持っているだけではなく、事象に対する理論的な背景についての根本的理解と、長期的なフィロソフィを有する経営者となることが期待されるからである。

1-7 産学の役割分担の明確化と産業界支援内容

○産学の役割分担の明確化

産業界(企業及び各種団体等)は、企業の具体的なニーズを背景に、当該プログラム開発への協力をを行い、学界(関西大学)は、産業界の協力のもと、社会のニーズに合致した大学院レベルの教育を提供する。このような役割分担を産業界に理解していただいたことから、大企業を中心とした企業の団体である「関西経済連合会」、中小企業を含む多くの企業の団体である「大阪商工会議所」、関西と関東を地盤とする日本を代表する都市銀行である「りそな銀行」より「協議の場」に参加いただけることになった。さらに、官界(大阪府)に加え、マスコミ(日刊工業新聞社)にも「協議の場」に参加いただいた。このように、個別企業のニーズのみならず、産業界全体といえるような支援を得ることにより、そのニーズを教育プログラムに反映させる体制を構築した。

○産業界支援内容

公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所、大阪府、(株)日刊工業新聞社、優成監査法人、(株)りそな銀行、りそな総合研究所(株)は、「協議の場(KU産学官協働高度人材養成会議)」の構成員として、泉州電業(株)、ローランド(株)は、「プログラム開発委員会」の構成員として当プログラムに参加する。

海外進出を行っている、あるいは、海外進出を予定している企業7社〔西日本地区：泉州電業(株)、ウメトク(株)、(株)ダイネツ、太陽パーツ(株)、(株)ヒラカワ、ミヨシ電子(株)、東日本地区：ローランド(株)〕は、モニター企業として当プログラムに参加する。モニター企業とは、当プログラムの講義を受講し、アンケートに答え、プログラムに対する意見を述べることにより、プログラムのブラッシュアップを行う役割をはたす企業である。必要に応じて、りそな銀行、大阪商工会議所等を通して募集し増加させる予定である。

りそな総研、りそな銀行、日刊工業新聞社とは「海外子会社の経営を担う人材の養成」あるいは関連したテーマのセミナーや講演会の開催、機関誌等へのインタビュー掲載やコラム執筆等による支援の合意ができています。現在、具体的な内容やスケジュールについての協議を行っており、一部はすでに実施されている。これらの支援により、モニター企業や受講生の獲得等が行われる。大阪府とも具体的な支援内容についての協議が近く開始されることとなっている。なお、その他の団体において、受講生の募集や普及、広報活動等についての支援が行われる。

実践基礎教育プログラム・実践応用教育プログラムの「演習(ケーススタディ)」「課題研究(事例分析)」「課題研究(トラブル事例)」において、人事管理、営業管理、生産管理、設備投資、資金調達、国際税務等をテーマとした演習を行う予定である。また、専門教育プログラムも必要に応じて充実させる。これらのテーマごとに2コマ～5コマを担当する実務家教員を、企業や各種団体、公的機関等の支援の下、産業界から発掘・登用する予定である。

1-8 評価体制及び継続性

○評価体制

「プログラム評価部会」は、年次計画及び成果目標の達成状況を点検・評価する。また、「FD部会(授業実施にかかるPDCAサイクル)」「プログラム評価部会(プログラム開発にかかるPDCAサイクル)」が中心となり、プログラム科目受講者等に授業評価アンケートを実施する。その結果を収集・分析し、プログラム開発委員会へ報告する。プログラム開発委員会は、その分析結果に基づき、授業内容・手法に加え、プログラムの構成や教員の発掘・登用にかかる改善策を検討し、協議の場へ報告する。

○継続性

委託期間終了後、当該プログラムを継続して実施する。

- ①社会人対象の教育：本学では、社会人教育を目的として、大阪の中心地である梅田において新拠点の開設(平成28年秋竣工予定)を企画している。本プログラムも、その一環と位置づけている。
- ②資金計画：平成29年度以降は、1クール(半年間)に必要な費用(学内外講師・専門スタッフ人件費(7,100千円)、講師旅費(1,600千円)等)に対して、受講者を30人と想定して、受講料収入9,000千円(=30人×300千円)を見込み、収支均衡型の事業の構築をめざしている。なお、大学の社会貢献の一環として、委託期間終了後、最低5年間は本プログラムへの資金的な補助を行う。

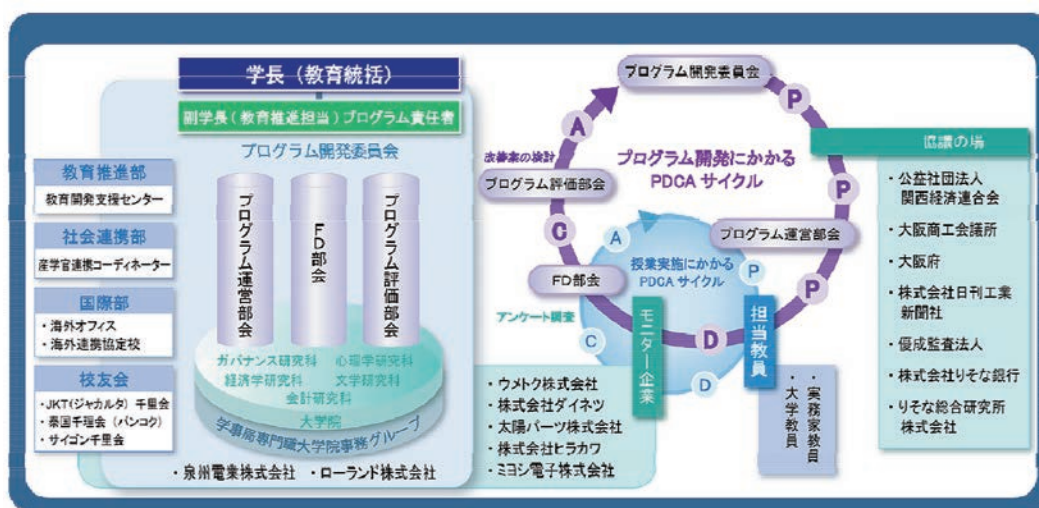
2

プログラムの開発・実証活動

2-1 プログラム開発にかかるPDCAサイクル

「プログラム開発にかかるPDCAサイクル」は、プログラム構成や教員構成の改善を目的としている。実務家を中心メンバーとするプログラム評価部会が受講生や派遣元企業さらに海外派遣されたプログラム修了者に、講義・演習の内容が社会人の学びたい内容と合致しているか、授業が実務に役立っているか等についてアンケート調査を実施し、その問題点を把握する。これらの結果を基にした改善案は、プログラム開発委員会でまとめられ、協議の場において議論されるとともに、産業界のニーズ・評価等が付加され、プログラム構成の見直しや教員の発掘・登用に反映される。

取組実施体制・プログラム開発・実証・改善サイクル



2-1-1 協議の場 (KU産学官協働高度人材養成会議)

産業界のニーズと教育プログラムのすり合わせを大所高所から協議する場であるとともに、当教育プログラムをより良いものにするべく各種のバックアップをお願いする場である。

これらの企業・団体は、その活動や事業を通して、高い見識を有するとともに、海外進出している企業等のニーズを把握しており、また、実践的・実務的な経営者教育等の実績がある。そのため、産業界のニーズを基にした、期待される人材像と能力を議論し、見直しを行う役割がある。さらに、当プログラムが、当該人材像の育成にあってはどうか、内容に偏りがなく、期待される能力に適合したものであるか、日本の発展に貢献できるものであるか等を大所高所から議論していただき、より良い教育プログラムの構築・改善に寄与する役割がある。さらに、これらの企業・団体から提供されるノウハウを組み合わせることで教育プログラムを作ることに役立て、公的機関や民間企業等が提供する実践的な教育プログラムとの補完性を意識しながら、本プログラムの教育内容の改善を勧告する役割がある。

協議の場構成員一覧表

(平成27年3月末現在)

連携機関(企業・団体・機関等)の名称		構成員の所属・職名	役 割 等	承諾者の 職名・氏名
1	関西大学	関西大学副学長 林宏昭	プログラム責任者	学長 楠見晴重
2	関西大学	関西大学会計研究科教授 宗岡徹	プログラムコーディネーター	学長 楠見晴重
3	公益社団法人 関西経済連合会	国際委員会副委員長 廣富靖以	大企業や中堅企業並びに海外進出企業の ニーズをもとにしたカリキュラムや教材 に対する専門的な意見及び受講生の募 集、普及、広報活動等への助言	専務理事 川邊辰也
4	大阪商工会議所	専務理事 宮城勉	中小企業・中堅企業のニーズをもとにし たカリキュラムや教材に対する専門的な 意見、受講生の募集、普及、広報活動、 実務家教員の発掘・派遣（専門：人事管 理・営業管理・生産管理・設備投資）	専務理事 宮城勉
5	大阪府	大阪府商工労働部 成長産業振興室長 三枝泉	公的機関の観点から、カリキュラムや教 材に対する専門的な意見、実務家教員の 発掘・派遣（専門：人事管理・営業管 理・生産管理）、その他の支援	大阪府商工労働部 成長産業振興室長 三枝泉
6	株式会社 日刊工業新聞社	取締役西日本担当・ 大阪支社長 曾根洋一	多くの企業と接するマスコミの立場で、 豊富なデータ蓄積に基づくカリキュラ ム・教材に対する専門的な意見や、受講 生の募集、普及、広報活動、講演会・セ ミナーの実施、実務家教員の発掘・派遣 への助言	取締役 西日本担当・ 大阪支社長 曾根洋一
7	優成監査法人	総括代表社員 加藤善孝	海外ビジネスに関する豊富な経験をも ととしたカリキュラムや教材に対する専門 的な意見、実務家教員の発掘・派遣（国 際税務）	総括代表社員 加藤善孝
8	株式会社 りそな銀行	代表取締役副社長 池田博之	金融機関の立場で、海外進出企業への支 援実績の観点からカリキュラムや教材に 対する専門的な意見、及び受講生の募集、 普及、広報活動、セミナーの実施、実務 家教員の発掘・派遣（専門：資金調達・ 設備投資）等への助言	代表取締役副社長 池田博之
9	りそな総合研究所 株式会社	代表取締役社長 松井浩一	豊富な経営者教育の実績と多数の海外進 出企業に対するコンサルティング実績に 基づくカリキュラムや教材に対する専門 的な意見、受講生の募集、普及、広報活動、 講演会・セミナーの実施、実務家教員の 発掘・派遣（専門：人事管理・営業管 理・生産管理・資金調達・国際税務・設 備投資）への支援	代表取締役社長 松井浩一
10	関西大学	関西大学会計研究科教授 宮本勝浩	外部との交流や普及、広報活動、国際経 済の専門家として、カリキュラムや教材 に対する意見。	学長 楠見晴重
11	パナソニック 株式会社	顧問 宮田賀生	海外ビジネスに関する豊富な経験をも ととしたカリキュラムや教材に対する専門 的な意見、実務家教員の発掘・派遣	顧問 宮田賀生 (※要確認)

2-1-2 プログラム開発委員会

本委員会は、教育効果の高いプログラムを開発する場である。教育プログラムの体系と教育内容を決めるとともに、講師の人選を行い、講師の作成した教材の内容確認を行う。実際に行われた授業が企図したものと一致しているか、企業のニーズに合致した内容となっているかをアンケート等から把握し、「授業実施にかかるPDCAサイクル」と、「プログラム開発にかかるPDCAサイクル」の二つのサイクルを回すことにより、教育プログラムや教員の体系と教育内容の改善を図る役割である。

プログラム開発委員会構成員一覧表

(平成27年3月末現在)

名 前	所属・職名	役 割 等
宗岡 徹	関西大学大学院会計研究科教授	委員長兼プログラム運営部会長
安部 善博	りそな総合研究所常務執行役員	副委員長兼プログラム評価部会長
北波 道子	関西大学経済学部准教授	FD部会長、東アジアの経済分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
西村 元秀	泉州電業(株) 代表取締役社長 国際本部長	企業経営者として、また豊富な海外経験に基づいた、カリキュラムの企画・プログラムに対する専門的な意見及び受講生の派遣
望月 京輔	ローランド(株) 執行役員総務人事部長	人事分野の豊富な経験と海外進出の実績に基づくカリキュラムの企画・プログラムのモニター、受講生の派遣
高橋 伸光	大阪大学名誉教授	ビジネスにかかる語学分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
牧 勇	りそな総合研究所 大阪コンサルタント部	グローバル人材育成分野のコンサルタントとしての豊富な経験に基づくカリキュラムの企画・プログラムの評価
原 昭一	関西大学大学院会計研究科特別任用教授(住友精化株式会社顧問)	企業経営者として、また、海外経験に基づくカリキュラムの企画・プログラムの運営・評価
野間 晴雄	関西大学文学部教授	ASEANの地理・歴史学分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
寺嶋 繁典	関西大学心理学研究科教授	ビジネスにおける心理学分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
後藤 健太	関西大学経済学部教授	ASEANの経済分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認、FD活動
西澤希久男	関西大学政策創造学部教授	ASEANの法律分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認、FD活動
岩崎 千晶	関西大学教育推進部助教	FD

2-1-3 プログラム評価部会

プログラム評価部会は、プログラム構成や教員配置等を検討するため、講義・演習の内容が社会人の学びたい内容と合致しているか、授業が実務に役立っているか等について受講生と派遣元企業等にアンケート調査を実施して問題点を把握し、プログラム開発委員会に改善を提案する役割と、P19の年次計画及び成果目標の達成状況を点検・評価する役割を持つ。

プログラム評価部会構成員一覧表

名 前	所 属 ・ 職 名	役 割 等
宗 岡 徹	関西大学大学院会計研究科教授	委員長兼プログラム運営部会長
安 部 善 博	りそな総合研究所常務執行役員	副委員長兼プログラム評価部会長
西 村 元 秀	泉州電業(株) 代表取締役社長 国際本部長	企業経営者として、また豊富な海外経験に基づいた、カリキュラムの企画・プログラムに対する専門的な意見及び受講生の派遣
望 月 京 輔	ローランド(株) 執行役員総務人事部長	人事分野の豊富な経験と海外進出の実績に基づくカリキュラムの企画・プログラムのモニター、受講生の派遣
高 橋 伸 光	大阪大学名誉教授	ビジネスにかかる語学分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
牧 勇	りそな総合研究所	グローバル人材育成分野のコンサルタントとしての豊富な経験に基づくカリキュラムの企画・プログラムの評価
原 昭一	関西大学大学院会計研究科特別任用教授(住友精化株式会社顧問)	企業経営者として、また、海外経験に基づくカリキュラムの企画・プログラムの運営・評価

2-2 開発プログラム

本年度は以下の日程及び内容で、2科目（各5コマ）の授業を実施した。参加者21名のうち、出席率は、演習77%、ビジネス英語 81%であった。

2-2-1 基礎実践教育プログラム（演習（ケーススタディ））

担当者 原昭一

反転授業 1月14日～配信開始	授業の概要と進め方、及び本授業までに各自が行うべき学習内容についての説明がなされた。また、インドネシアの基本情報の提示や、経済の現況、及びインドネシアが抱える問題についての提起があった。テキストの紹介と次回提出すべき課題の提示があり、第1回目の対面授業がスムーズに行われるような配慮がなされた。
対面授業	2月14日(土)：千里山、浜松(TV会議)、2月21日(土)：千里山、2月28日(土)：浜松3月7日(土)：浜松、3月21日(土)：千里山、浜松(TV会議)
テキスト及び参考文献	「経済大国インドネシア」 他
授業内容	授業は、「インドネシアにおける合弁会社経営」というテーマで、5回にわたって実施された。事例はインドネシアのINALUMで、本国親会社がナショナルプロジェクトとして設立した日本の投資会社である。その会社は、母国と異なる制度・環境で活動する海外子会社の経営という視点でみると、国際経営における海外子会社と同様の課題をもっている。本授業では、この事例演習を通して、受講者が海外で仕事をする際の様々な状況における感覚を掴むことを目標とした。 具体的には、海外子会社の経営とは何か、そこにはどのような課題があるのかという問題提示から始まった。次に、INALUM社の概況や事業構造についての説明が行われた。最後に、INALUM社の経営上の諸問題の解決法や不測の事態に直面した際の回避法について考える機会が設けられた。そして、海外子会社経営の課題や国際経営に向けた展望について、各受講者が自己の考えを構築していけるようにした。 授業後の受講者の意見としては、「授業内容は、今の自分の業務に直結したものではないが、問題解決のコツのようなものが獲得できた」「インドネシアと日本の経営の差異について意識することができた」「テキストを再読して自分の理解を深めたい」等の感想が述べられた。



反転授業での課題について発表する受講生



TV 会議システムを活用した意見交流

2-2-2 専門教育プログラム（ビジネス英語1）

担当者 高橋伸光

反転授業 1月14日～配信開始	ビジネス英語と学校英語との違い、ビジネスの世界で必要とされるコミュニケーション力を中心に概要説明があった。また、学習全体(5コマ分)の流れと心構えの構築を促した。
対面授業	2月21日(土)：浜松、2月28日(土)：千里山、3月14日(土)：千里山、浜松(TV会議)
テキスト及び参考文献	ビジネス英語・貿易実務資料集 他
授業内容	ビジネス英語が学校英語と大きく異なる点は、「相手」がいるということである。それは、学校教育で行われていた英語学習でほとんど意識されていなかった視点である。一般的に社会では、英語を用いた音声言語によるコミュニケーションが重視されがちであるが、実際、ビジネス英語で最も重要なのは文字言語、つまり、書き言葉による表現力である。そこで、ビジネスの世界で最も難しく、かつ重要であるライティングを中心に授業が展開された。具体的には、テキストの英作文基本50例を基に、ビジネス英語で用いられる単語や文章について理解を深めるようにした。その際、単に単語を覚えるというのではなく、なぜその単語を用いるのか、そこにどのような背景があるのかを考えた上で意味付けがなされた。例えば、見積もり送り状を送付する場合、「何のために、なぜ、どのように」に加えて、相手を意識した表現になるような工夫を取り入れる等、様々な場面に応じた英語の活用能力の獲得を目指した授業が展開された。



ビジネス英語についての意見交流



貿易通信文の基本 50 例の説明と実践

3

開発プログラムに関する自己点検・評価活動

3-1 授業実施にかかるPDCAサイクル

「授業実施にかかるPDCAサイクル」は、教員の授業内容の改善を目的としている。FD部会が受講生に授業評価アンケートを行い、授業の実施にかかる改良点を把握し、プログラム運営部会を通じた各教員へのフィードバックと年に2回開催予定のFD研修会を通して、その改善を行う。

3-1-1 FD部会

FD部会は、授業評価アンケートを単年度ごとに実施し、受講者からの意見を聴取して、各授業内容の改善を行う役割を持つ。また、教員の教育にかかる資質・教授法を高めるためにFD研修会を実施する。

FD部会構成員一覧表

(平成27年3月末現在)

名 前	所属・職名	役 割 等
宗岡 徹	関西大学大学院会計研究科教授	委員長兼プログラム運営部会長
北波 道子	関西大学経済学部准教授	FD部会長、東アジアの経済分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
後藤 健太	関西大学経済学部教授	ASEANの経済分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認、FD活動
西澤希久男	関西大学政策創造学部教授	ASEANの法律分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認、FD活動
岩崎 千晶	関西大学教育推進部助教	FD

3-1-2 プログラム運営部会

プログラム運営部会は、プログラムの運営全般を担当するとともに、実務家教員に対し、インストラクショナルデザインの知識を持った専門スタッフとともに、プログラムの構成やコンテンツの作成、授業の進め方等についての指導助言を行い、実務家教員の経験を教育に結び付ける役割を持つ。本部会は、授業の実施にかかる改良点を把握し、本部会を通じて各教員へ授業評価アンケート等の結果をフィードバックする役割を持っている。

プログラム運営部会構成員一覧表

(平成27年3月末現在)

名 前	所属・職名	役割等
宗岡 徹	関西大学大学院会計研究科教授	委員長兼プログラム運営部会長
安部 善博	りそな総合研究所常務執行役員	副委員長兼プログラム評価部会長
原 昭一	関西大学大学院会計研究科特別任用教授(住友精化株式会社顧問)	企業経営者として、また、海外経験に基づくカリキュラムの企画・プログラムの運営・評価
野間 晴雄	関西大学文学部教授	ASEANの地理・歴史学分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認
寺嶋 繁典	関西大学心理学研究科教授	ビジネスにおける心理学分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認

名 前	所属・職名	役割等
後藤 健太	関西大学経済学部教授	ASEANの経済分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認、FD活動
西澤希久男	関西大学政策創造学部教授	ASEANの法律分野を中心に教育内容を決め、講師の人選、教材の内容確認、FD活動
岩崎 千晶	関西大学教育推進部助教	FD

3-2 授業評価アンケート調査

学習者自身が「自己を客観視して変容に気付く」という視点で、科目ごとに授業評価アンケートを実施し、その結果を今後の授業改善のための資料として活用していくようにした。また、授業後に9名の受講者に半構造化インタビューを実施し、自己の変容やプログラムの改善点等に関して振り返りができるようにした。

3-2-1 調査概要

○アンケート項目

アンケートの項目は、選択式が12項目、自由記述式が3項目であり、学習者(前提条件・意欲・変容)及び授業(内容や方法・難易度・効用性や進捗)に関するキーワードを基に、以下のような質問項目を作成した。

【学習者について】		
前提条件	設問①	授業を受けるにあたり、授業に関する基礎的な知識があった。
	設問②	授業を受けるにあたり、授業に関する基礎的な知識があった。
意欲	設問④	授業によく出席していた。
	設問⑤	授業で学んだことについて、書籍や情報を調べるなどして復習に取り組んだ。
変容	設問⑥	授業を受けて、知的好奇心が刺激され自分の意欲が高まった。
	設問⑦	授業の中で、既習知識やスキルを活用して課題について考えることができた。
	設問⑧	授業の中で、他の授業者との協働学習やディスカッションに積極的に参加することができた。
可能性	設問⑨	今後もこのような授業を受けて、さらに自分の能力を高めたい。
【授業について】		
内容や方法	設問③	e-learningによる反転授業(事前配信したビデオ映像)は、対面授業を理解するのに役立った。
	設問⑩	授業の内容や方法は、自分のニーズに合致するものであった。
難易度や進捗	設問⑪	授業の難易度や進捗は、自分の理解を深めるのに適切であった。
効用性	設問⑫	授業は、今後の自分の業務に役に立つものである。
【自由記述】		
反転授業の成果	設問⑬	e-learningによる反転授業(事前配信したビデオ映像)を受けて、成果や問題点だと思ふことは何ですか。具体的に記入してください。
授業の成果	設問⑭	この授業を受けて、あなたが得たもの(学んだこと)は何ですか。具体的に記入してください。
授業への期待、要望	設問⑮	今後、この科目に関してさらに学びたいことは何ですか。具体的に記入してください。

○アンケートの配布・実施時期

第一回目の授業導入時、アンケート実施の目的や方法に関して趣旨説明を行った。その中で、CEASを活用したオンラインアンケート調査回答の方法、及び回答期日等について説明を行った。

○アンケート結果の分析と考察

FD部会を開き、アンケートの実施(内容・集計・分析方法等)に関して共通理解を図った。また、結果の集計や考察に関して意見交流を行い、次年度に生かすための改善点を整理することができた。

3-2-2 調査結果 (演習 (ケーススタディ))

授業科目名：演習(ケーススタディ)

担当教員名：原 昭一

受講者数：20名

回答者数：13名

出席率：77%

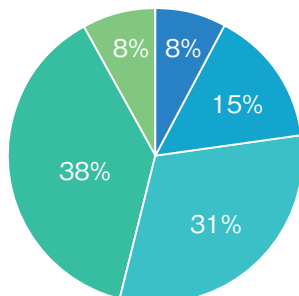
[学習者について] の設問項目		強く そう思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう 思わない	全く 思わない
前提条件	1	1	2	4	5	1
	2	0	8	5	0	0
意欲	4	4	6	3	0	0
	5	0	7	4	0	0
変容	6	2	9	2	0	0
	7	1	8	3	1	0
	8	0	3	10	0	0
可能性	9	1	11	1	0	0

[授業について] の設問項目		強く そう思う	そう 思う	どちらとも いえない	そう 思わない	全く 思わない
授業内容や方法	3	1	7	4	0	1
	10	1	8	3	1	0
や難易度 や進捗度	11	0	8	3	1	1
効用性	12	2	7	4	0	0

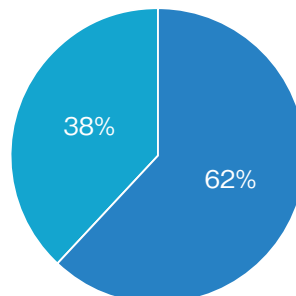
[学習者について] の項目

■強くそう思う ■そう思う ■どちらともいえない ■そう思わない ■全くそう思わない

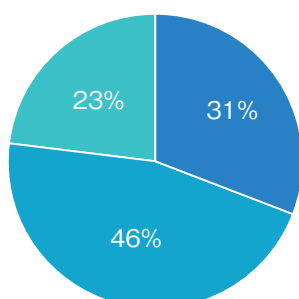
①授業を受けるにあたり、授業に関する基礎的な知識があった。



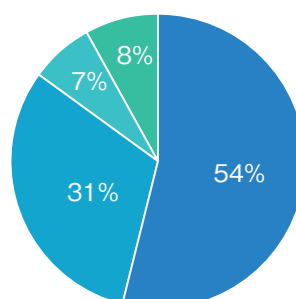
②授業を受けるにあたり、書籍や情報を調べるなどして予習に取り組んだ。



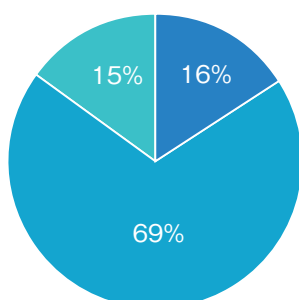
④授業によく出席していた。



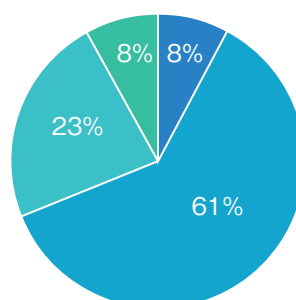
⑤授業で学んだことについて、書籍や情報を調べるなどして復習に取り組んだ。



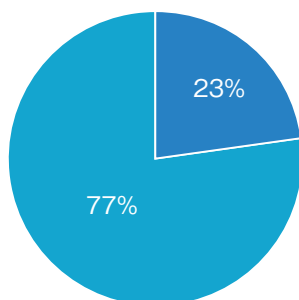
⑥授業を受けて、知的好奇心が刺激され自分の意欲が高まった。



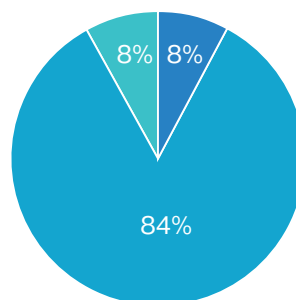
⑦授業の中で、既習知識やスキルを活用して課題について考えることができた。



⑧授業の中で、他の授業者との協働学習やディスカッションに積極的に参加することができた。



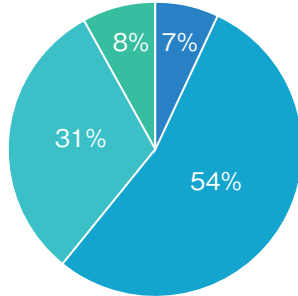
⑨今後もこのような授業を受けて、さらに自分の能力を高めたい。



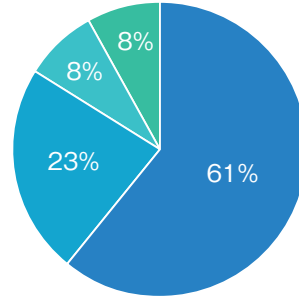
[授業について] の設問項目

■強くそう思う ■そう思う ■どちらともいえない ■そう思わない ■全くそう思わない

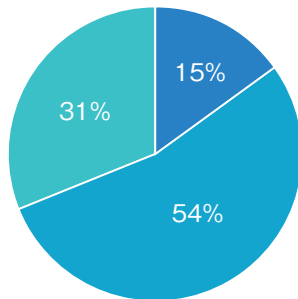
⑨e-learningによる反転授業(事前配信したビデオ映像)は、対面授業を理解するのに役立った。



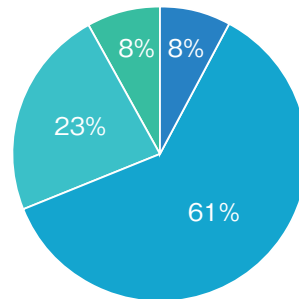
⑩授業の難易度や進度は、自分の理解を深めるのに適切であった。



⑪授業は、今後の自分の業務に役に立つものである。



⑫授業の内容や方法は、自分のニーズに合致するものであった。



⑬e-learningによる反転授業(事前配信したビデオ映像)を受けて、成果や問題点だと思うことは何ですか。具体的に記入してください。

1	インドネシアについての興味はわいたが、それが、本授業のテーマである海外子会社の経営について具体的にどのように適用できるのかよくわからなかった。(受講者②)
2	事前配信のビデオを見ていない。(受講者⑩)
3	事前に頂いた資料は、私にとってはかなり難しいものであり、とても不安になった。(受講者②)
4	授業のポイントを予めおさえる事ができた。(受講者⑦)
5	授業で学ぶ内容を事前に大体把握することができ、授業に臨みやすくなった。(受講者⑥)
6	授業の雰囲気を感じられて、参加スタートできましたので、有意義であったと思います。(受講者⑪)
7	事前配信したビデオ映像で事前課題として課された「経済大国インドネシア」が講義内容の理解の大きな助けとなった。(受講者⑧)
8	授業で取り扱う内容を知ることができたため、事前学習にどのように取り組めばよいかが理解できた。また、事前に反転授業を受けていることで、講義1回目の授業の始まりがスムーズだったと思う。(受講者⑨)

⑭この授業を受けて、あなたが得たもの(学んだこと)は何ですか。具体的に記入してください。

1	外国で働くとはどういうものか、実際の体験談を聞いて感じ取ることが出来た。(受講者⑫)
2	自身としては、海外活動を行うことへの興味がわいた。これまで海外に目を向けていなかった自分とは違い、急激に進歩する海外経済に興味を持った。(受講者④)
3	海外子会社の実務について、以前よりも理解が深まり、また更に理解を深めたいと思った。日本とは違う海外特有の問題点についても聞くことができ、今後の実務上で役立てて行きたい。(受講者①)

⑭この授業を受けて、あなたが得たもの(学んだこと)は何ですか。具体的に記入してください。	
4	海外子会社の経営の課題に対する考え方やそれを担う人材にはどんなことが必要なのかを考えることが出来た(受講者⑬)
5	インドネシア国の将来性。(受講者②)
6	海外会の基礎知識があれば、もっと良く理解できたと思う。今回のテーマは、既存の海外企業の立て直しであった。海外の子会社を設立するという部分の授業ではなかった。全般的な知識の習得にはなった。海外子会社の経営を担う人材の教育としては、設立からの流れが必要と感じた。非常に良い授業であるが、本来のテーマと授業内容にずれがあるように思った。(受講者⑩)
7	海外子会社を経営するには、母体や方針の設定は日本で行いながら、現地の人々をどのようにまとめていくのか、そのためにはどのような心持ちでいなければいけないのかということを教えてもらった。また性格にも向き不向きがあり、文化や風習が違う中で仕事をし、生活していくことは大変なのだとも思った。(受講者②)
8	新興国特有の政治や通貨の不安定さについては、そのリスク管理や柔軟に対応できる体制作り等、特別な対応が必要。また、多民族多宗教、人間性の違い、賄賂の横行等、特有の環境の中で働く日本人には、現地に適応しつつ、一方では流されず「ダメなところはダメ」と言える意思の強さが求められると感じた。講座と直接関係ないが、仕事の進め方のコツ(中長期で予算化し見通しを良くする事で経営への説得力を増す、キーマンを見極めて押さえる等)すぐにためになる内容も多かった。(受講者⑦)
9	海外子会社とのコミュニケーションをする際に、習慣、宗教や考え方の違いを理解しておくことが大事ということ。日本の親会社の国際化が重要という点。(受講者⑥)
10	海外での為替変動、環境変化での対応の仕方(受講者⑪)
11	海外赴任時のマインドセット、海外業務において問題に直面したときの考え方。(受講者⑧)
12	海外で仕事をする、または海外と関わる仕事をする上で必要なスキルを認識することができた。英語力はもちろん、コミュニケーション能力や専門性など、今後自分が伸ばしていく必要のある能力を自覚できたことが大きな収穫だった。(受講者⑨)
13	・海外子会社に対する親会社スタッフの関わり方 ・東南アジア地域の文化的背景を踏まえたコミュニケーションのポイント(受講者⑭)

⑮今後、この科目に関してさらに学びたいことは何ですか。具体的に記入してください	
1	インドネシア経済、社会の劇的な変化に対して海外で働く上でのことを学べたが、インドネシアというくくりでなく、海外という大きなくくりで必要なこと、ものについて学びたいと感じた。(受講者④)
2	現地の文化、コミュニケーションの取り方などを学びたい。海外子会社のローカルスタッフへの指導も想定し、管理の仕方等を勉強していきたい。(受講者①)
3	海外子会社の経営とその課題に対する取り組みについてももっと具体的に学んでいきたい。(受講者⑬)
4	講師の個人的経験談もよいが、問題解決や戦略策定するための手法(SWOT分析とか)を学習したかった。(受講者②)
5	今回は、先生の実際に行った事例をもとに、学習ということだったので、そのような状況に陥ったとき、自分であればどうするのかということを発表したり、グループで話し合ったりという機会があればよいと思う。(受講者②)
6	現地法人の人・組織に関する日本本社からのガバナンスの効かせ方等、本社と子会社の関係。(受講者⑦)
7	法律や会計基準が異なる海外子会社を管理する際に生じるリスクや課題について、具体例をさらにお聞きしたい。移転価格についてなど。(受講者⑥)
8	最近のインドネシア情報が、もっと入手したいと感じました。(受講者⑪)
9	実際の事例に基づいて、自分たちならどういった対応ができるかグループディスカッションなどを通して深く考え、その対応がなぜ良いのかまたは悪いのかを理解・学習していきたい。(受講者⑧)
10	もし継続して講義を受けるのであれば、海外で起こりえる問題に対して、受講生が海外駐在員だったと仮定し、どのように対処するべきかを考えるような取り組みをもっとしていきたい。(受講者⑨)
11	東南アジア地域のヒューマンリソースマネジメント(採用・教育・評価・処遇の各手法)。(受講者⑭)
12	海外会計の基本。(受講者⑩)

3-2-3 調査結果（ビジネス英語1）

授業科目名：ビジネス英語1

担当教員名：高橋 伸光

受講者数：20名

回答者数：18名

出席率：81%

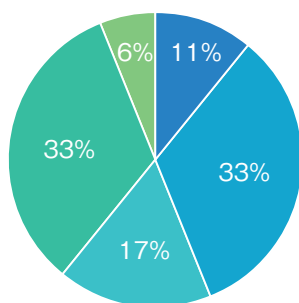
[学習者について] の設問項目		強く 思う	思う	どちらとも いえ	そう 思わない	全く 思わない
前提条件	1	2	6	3	6	1
	2	0	4	10	2	2
意欲	4	8	8	2	0	0
	5	1	7	6	0	0
変容	6	3	15	0	0	0
	7	0	13	5	0	0
	8	0	3	7	7	1
可能性	9	5	11	2	0	0

[授業について] の設問項目		強く 思う	思う	どちらとも いえ	そう 思わない	全く 思わない
授業内容や方法	3	2	9	5	1	1
	10	2	13	3	0	0
や難易度 進度	11	1	7	5	4	1
効用性	12	2	12	4	0	0

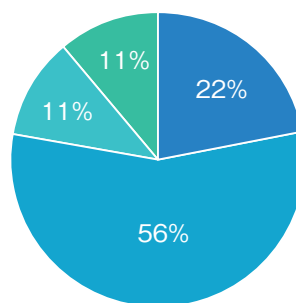
[学習者について] の項目

■強くそう思う ■そう思う ■どちらともいえない ■そう思わない ■全くそう思わない

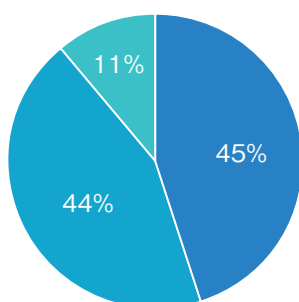
①授業を受けるにあたり、授業に関する基礎的な知識があった。



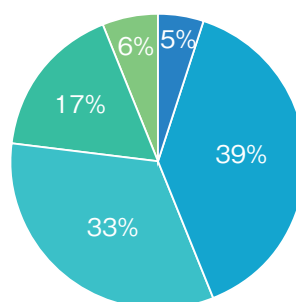
②授業を受けるにあたり、書籍や情報を調べるなどして予習に取り組んだ。



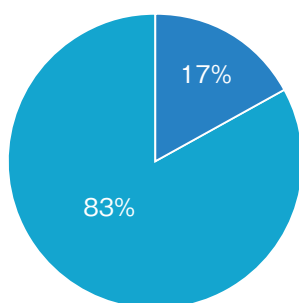
④授業によく出席していた。



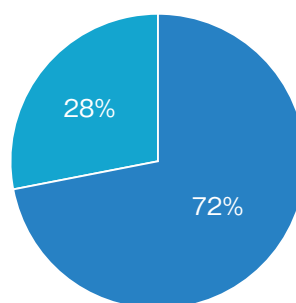
⑤授業で学んだことについて、書籍や情報を調べるなどして復習に取り組んだ。



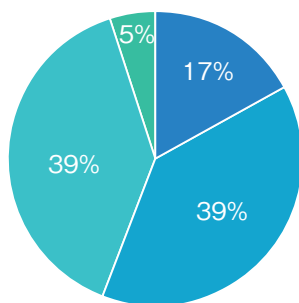
⑥授業を受けて、知的好奇心が刺激され自分の意欲が高まった。



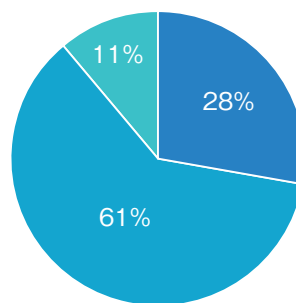
⑦授業の中で、既習知識やスキルを活用して課題について考えることができた。



⑧授業の中で、他の授業者との協働学習やディスカッションに積極的に参加することができた。



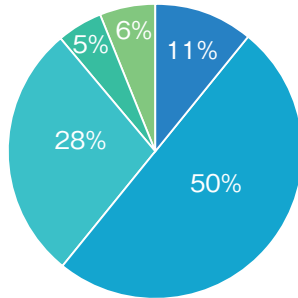
⑨今後もこのような授業を受けて、さらに自分の能力を高めたい。



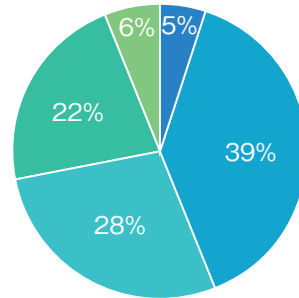
[授業について] の設問項目

■強くそう思う ■そう思う ■どちらともいえない ■そう思わない ■全くそう思わない

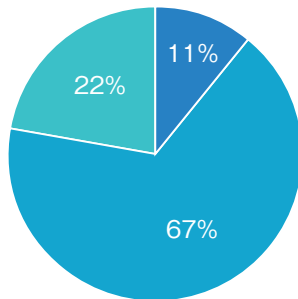
③e-learningによる反転授業(事前配信したビデオ映像)は、対面授業を理解するのに役立った。



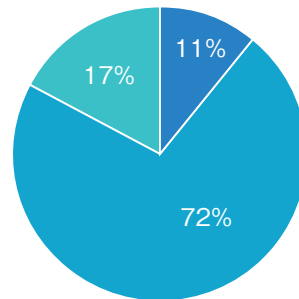
⑪授業の難易度や進度は、自分の理解を深めるのに適切であった。



⑫授業は、今後の自分の業務に役に立つものである。



⑩授業の内容や方法は、自分のニーズに合致するものであった。



⑬e-learningによる反転授業(事前配信したビデオ映像)を受けて、成果や問題点だと思うことは何ですか。具体的に記入してください。

1	内容の復習等が出来て良かった。(受講者⑤)
2	成果としては、実用英語に関する興味がわいたことだ。(受講者④)
3	英語でのコミュニケーションは自分がnon-nativeゆえに、先方に用件が伝わればよいと考えていたが、表現を考えなければならないという点を先生が力説されていたところがわかった。(受講者②)
4	事前配信のビデオを見ていない。(受講者⑩)
5	書面での概要説明では、授業や先生の雰囲気まで知りうることは難しいと思う。事前にビデオ映像を見られたおかげで、先生との距離が縮まったうえで授業へ参加できたので、とてもよかったと思う。(受講者②)
6	良い点：事前のDVD受講により、講座の範囲やポイントが絞れ、実際の授業に入った時に何の混乱もなく受講できた。悪い点：特になし。(受講者⑦)
7	先生の授業の進め方や雰囲気を事前に大体把握できたことがよかった。(受講者⑥)
8	事前に授業の雰囲気を把握する上で、有意義だったと思います。(受講者⑪)
9	なぜ授業でビジネス英語のライティングに取り組むのかという背景を理解することができたが、直接の講義受講には影響がなかったと感じる。(受講者⑧)
10	事前に授業ではどのようなことを学習するか知ることができたので、予習や心構えができた。(受講者⑨)
11	授業の概要を知ることができたことと、先生のお人柄を事前に知ることができたこと。この2点により、安心して第1回の授業を受けることができました。(受講者⑬)

⑭この授業を受けて、あなたが得たもの(学んだこと)は何ですか。具体的に記入してください。	
1	ビジネス英語の大切さ。(受講者⑩)
2	内容はとても難しかったが、日常英語とビジネス英語の違いを少し理解した。(受講者⑤)
3	ビジネスで英語を使う際に気をつけるべき表現を知り、リーディング・ライティング共に文章の見方が変わったと感じている。(受講者⑫)
4	ビジネス英語は温かいんだから。高橋講師の講義はとても分かりやすく、実際の業務に役立つ内容でした。(受講者⑪)
5	得たものとしては、実用英語を学ばなければネイティブな会話を行うことができないことを知ることができたことだ。(受講者④)
6	実務で英文のEメールを多用するので、言い回しについて考えることができる授業がとても役立った。(受講者①)
7	英文のビジネスレター実際の業務で使用することはほとんどないが、ビジネスにおける英語の使い方というのを勉強したのは初めてだったのでとても興味深いものがあった。(受講者⑬)
8	表現方法によってのニュアンスや力点のおくところの違い。(受講者②)
9	正しいビジネス英語の基礎の一辺にふれる事ができた。基礎となるもので、とても大切だと感じた。一方で、実際の商取引の中では、使う事が少ない文法、言い回しだと感じた。基本的には、EU、米を中心としたビジネス英語で、東南アジア(インド以东)地区では、もっとシンプルな英語を使用する。基礎の学習としては良いと思うが、実務として使用する英語としては、多少堅すぎるかと思った。全体としては、分かり易く、楽しい授業であった。(受講者⑩)
10	実務では全く海外貿易との関わりが無い中で受講だったが、海外貿易・ビジネスとは何かもおさえながら授業してくださったので、自分と海外ビジネスとの距離が近づいたこと。(受講者②)
11	自分が、業務で間違った英語を使用していることに気がつきました。例えば、「注文をする」を「Place an order」ではなく、「Make an order」と書いていました。(受講者③)
12	"ビジネス"英語の必然性(単なる英語ではダメ)について理解が深まった。⇒自分なりに意識付けにつながった。メールでのやり取りの際のコツを習得した。(既に知っていたものも含め、そうすべき理由を学んだ)⇒業務、英語スキルの質の向上につなげたい。(受講者⑦)
13	ビジネスで使う英文の丁寧な表現方法。「?まで」という意味のbyやtillの後にくる日付がどいういう意味か、正しい知識がついた。日頃の業務で自分がよく使う英語表現が授業で扱われたため、これまでの理解の確認や正しい知識を得る機会となった。(受講者⑥)
14	英文作成の問題点。(受講者⑪)
15	海外パートナーとメールでのやりとりをする際に活用できる英語の構文、フレーズを学び、また実際に活用することができた。(受講者⑧)
16	ビジネスとして適切な英語表現(丁寧な表現)を学ぶことができた。意味が通じるだけの英語が取引先にどのような印象を与えるかなど、問題点を自覚できた。(受講者⑨)
17	受験英語ではなく、ビジネスシーンで実際に使われる英語表現を学ぶことができて有益でした。(受講者⑮)

⑮今後、この科目に関してさらに学びたいことは何ですか。具体的に記入してください	
1	もっと基礎的な所を学びたい。(受講者⑤)
2	実際にビジネス英文を書き、他の参加者と共有してみたい。(受講者⑫)
3	もっと学びたいと思いました。(受講者⑪)
4	実際のネイティブな会話をしている動画を流しつつ、教科書を見ながら解説を行うとより理解しやすいのかもしれないと思った。(受講者④)
5	テキストを読み込み、相手と実務上でスムーズなコミュニケーションが行える様にしていきたい。(受講者①)
6	正直なところ英語そのものがほとんど出ていない状態なので少しでも英語に触れて、実際にも使えるようになりたいと考えています。(受講者⑬)
7	可能であれば50個の例文をすべて学習したかった。(受講者②)

⑮今後、この科目に関してさらに学びたいことは何ですか。具体的に記入してください	
8	テキストにはまだたくさんの例文があったので、一通り解説を聞いてみたい。また、実際にレターやEメールの練習もしてみたいと思った。(受講者②)
9	商談で必要な英語。数量表現の英語。(受講者③)
10	事例をベースとしたライティングの講座(今回の講座)(受講者⑦)
11	テキストの他の例文とともに、日頃の業務で使える英文表現を身につけ、表現の幅を広げたい。貿易実務における基本的な知識や関連する英語表現を学んでみたい。(受講者⑥)
12	具体的な貿易取引内容など。(受講者⑪)
13	5コマの授業で学びきれなかった、ビジネス取引&メールの様々な場面で活用できる英語の構文、フレーズ。(受講者⑧)
14	取引に沿ったテキストの例文すべてを学習し切れていないので、取引の流れ沿って、実務で使える英語を学習したい。(受講者⑨)
15	海外のビジネスマナー。(受講者⑮)
16	できれば(全てが、半分か)英語で授業をして欲しい。ある程度、授業を受ける人のレベルを見て。(受講者⑩)

3-2-4 考 察

○授業評価アンケートの考察

ここでは、「演習(ケーススタディ)」並びに「ビジネス英語1」についての授業評価アンケートの結果を基に、①学習者について ②授業について ③自由記述から という3つの視点で考察を加える。

①学習者について

- ・授業を受けるにあたり、基礎的な知識を持っている、または予習をして授業にのぞんだ受講者の割合は、全体の33%(英語)、42%(演習)であった。一方、予備知識を持たないまま授業に臨んだ受講者の割合は、31%(英語)、23%(演習)であった。受講者の年齢は、20代～40代で経験年数や役職も様々であり、前提条件は不揃いの状況で授業が開始されたといえる。
- ・事務局のデータによると、授業への出席状況は、全体の81%(英語)、77%(演習)である。アンケートからみえる受講者の意欲に関する項目(出席率、復習の割合)は、67%(英語)、65%(演習)であり、否定的な回答は2科目ともに0%であった。このことから、受講者は意欲的に授業に参加しようとしているが、予習のための時間が確保しにくいということが分かる。
- ・授業を受けて自身の知的好奇心が高まり、既習知識を活用して課題について考えた受講者の割合は、全体の86%(英語)、80%(演習)であった。ただ、授業の中での協働学習やディスカッションへの参加度については、17%(英語)、23%(演習)と、低いものであった。上記2科目の授業では、新たな知識やものの考え方についての提供が多く、受講者同士で議論をする場面が設定しにくかった。今後の授業では、講師から提示された情報を授業の中でどのように活用し、協働学習の場を設計していくのかについて検討すべきであると考ええる。
- ・2コマ各5時間の授業を終えて、今後もこのような授業を受けたいかという意欲を問う質問についての回答は、全体の89%(英語)、92%(演習)であった。一方、否定的な回答は、2科目ともに0%であった。このことから、受講者は学習を通して知識の獲得や新たな気づきを実感し、今後の学習への意欲を高めていることが分かる。

②授業について

- ・反転授業は対面授業の理解を深めるのに役立ったかという問いに対する回答の割合は、全体の61%(英語)、62%(演習)であり、否定的な回答は、11%(英語)、8%(演習)であった。反転授業に関しては、そのねらいやビデオの活用の仕方、本授業との関連を含めた内容の工夫を含めて、今後、検討が必要であると考ええる。
- ・授業内容や難易度に関して、肯定的な回答をした受講者の割合は、全体の64%(英語)、65%(演習)であった。一方、否定的な回答は、14%(英語)、12%(演習)であった。受講者の現在の所属は、総務部、技術部、管理部、資材部等、様々な部署である。そのため、授業内容が理解しにくかったり、自分の考えを深めたりしにくい題

材があったことは否めない。ただ、海外拠点長の能力としては、現在の部署に関わりなく、俯瞰的に経営全般の知識を習得する必要があると思われる。

- ・授業が今後の業務に役立つものであったと回答をした受講者の割合は、全体の78%（英語）、69%（演習）であった。一方、否定的な回答は、2科目ともに0%であった。このことから、受講者は、授業内容や難易度が自分の期待値や理解度と合致しないものであっても、今後、何らかの形で業務に役立つ知識を得ることができたと考えていることが分かる。

③自由記述から

今後の授業内容として、各教科の基礎的基本的な内容に加えて、受講者個人の業務に関連する事柄をテーマに取り上げた授業を希望する意見が多かった。また、ASEANといっても、個々の国には異なる地理的、歴史的、文化的背景がある。例えば、自分の会社はタイに進出を考えているが、授業で学んだインドネシアの事例をどのように活用するとよいかという新たな課題が生まれてくる。今後は、新たに獲得した知識や情報の活用の仕方なども提示していくとよいと考える。

反転授業に関しては、本授業の開始前に授業の概要、及び目標が把握できた点や、講師の先生との距離感が縮まり意欲が高まった点があげられていた。受講者が問題意識をもって授業にのぞみ、能動的に学習に参加するためにも、反転授業は有効な手法であると考ええる。一方、社会人ならではの問題点として、業務に追われて十分に活用できなかったという意見もあった。時間的、場所的制約を緩和するためのイーラーニングの活用であっても、日々の多忙な業務を抱えて学習時間を確保するにはいまひとつ手立てが必要であると考ええる。

3-3 授業に関するインタビュー調査

○インタビューの実施

インタビューの趣旨についても、アンケートの実施と同様に事前に説明をした。時間的、場所的制約のため、浜松の受講者には、スカイプを用いたインタビューを実施した。

3-3-1 調査概要

○インタビューの時期や方法、対象

時 期	大阪：3月21日(土)、浜松：3月25日(水)
方 法	1人10分間の半構造化インタビュー(3本柱：このプログラムに参加したきっかけ、プログラムを終了して感じた成果と問題点、反転授業と対面授業というブレンディッド型授業の活用)
対 象	参加企業から最低1名を原則としたが、業務に支障のない範囲で、インタビューへの応答可能な受講者を対象とした。

3-3-2 考 察

ここでは、ビジネス英語と演習科目に関するインタビューの結果を基に、①動機 ②成果 ③問題点 ④授業設計 ⑤意識変容 という5つの視点で考察を加える。

①動機

今回の受講者は大阪近郊の5社から参加している。まず、会社の総務部(もしくは人事部)にプログラムの概要紹介やモニター企業の参加呼びかけについて伝え、会社サイドで受講者を選定してもらった。

会社(上司)から授業に参加するように言われた受講者とプログラムの趣旨を読み取り自ら参加を希望した受講者の数はほぼ同数である。

会社の指示で参加した者と、自ら志願して参加した者との差異は、問題意識の高さにある。会社の指示だから仕事の一環として授業を受けると、ややもすると受動的な学習姿勢になってしまう。問題意識をもって参加すると、授業への理解も深まり自らの変容も実感できる。

今回の受講者は、参加動機が二極に分かれたため、学習集団の質にばらつきが見られた。全ての受講者が目的意識をもって参加できるように、事前にプログラムの意図を説明し、必要に応じてオリエンテーションを設定す

るなどして、授業への能動的参加を支援する必要がある。

②成果

授業で学んだ事柄がそのまますぐに業務に役立つと感想を述べた受講者が多かった。また、今は直結するものではないが、今後、何らかの形で業務に活用できると、学習の成果を実感した受講者もいる。

一方、自分の会社では、現在、海外展開をしていないので、授業内容について実感をもって理解することは難しかったが、会社経営に対する感覚やものの考え方のコツを取得することができたと述べる受講者もいた。

③問題点

会社の勤務形態にもよるが、土曜日の開講に関しては、二つの立場の意見が出された。

一つは、土曜日は会社が休みなので、スクーリングに来ることで学習に集中できるという意見である。もう一つは、週末の土曜日は自分にとってリフレッシュの時間なので、土曜日ではなく、平日の夜間に授業をしてほしいという意見である。

本プログラムは半年間を1クールとして、授業は全て土曜日に行われる。社会人にとって、学習時間を設定することは難しいことだが、1週間の中で、計画的に学習に取り組むことができるような自己調整力を期待したい。しかし、開講日の設定に関しては、今後の検討課題としたい。

平成26年度は大阪と浜松という2つを拠点として授業が開講された。対面授業とテレビ会議システムを用いた授業である。テレビ会議システムでは、音声が途切れたり画像が不鮮明であったりと不具合が生じて、受講者の集中力を妨げる場面があった。今後、機器の活用法に関しては検討を加えたい。

④授業設計

反転授業と対面授業、シーズを用いた復習というブレンド型の授業設計に関しては、授業効果を高めるという意味で、高い評価が得られた。また、仕事の都合で欠席せざるを得ない場合でも、録画配信システムを活用して、学習を補うことができたため、学びへのモチベーションを維持することができたようである。今後、反転授業の内容に関しては、その意味付けを含めて再検討が必要である。

⑤意識変容

インタビューに応答したほとんどの受講者は、授業に参加して自分の意識が変わったと述べている。変容の視点は明確ではないが、自分自身で何かが変わり、新しい何かを発見することができたことを実感しているのだと思われる。また、授業を受けて、今までにはなかったものの見方や考え方に気付いたと感想を述べる受講者もいた。近い将来、海外で仕事をすることを意識し、将来の自分像を描くことができるようになった受講者の声もあった。

4

プログラムの普及・広報活動

平成26年度については、本事業を広く周知するために、以下の通り業務委託を行った。
それぞれの用途並びに成果等について、以下の通り報告する。

4-1

フライヤーの作成

本プログラムの概要を記載し、広く普及するために作成した。

日本語版については、りそな総研株式会社に再委託している「ニーズ調査」のためのアンケート用紙に同封し、国内企業2000社に配付した。その結果、10社からモニター受講について問い合わせがあった。また、実務家教員候補者や新規モニター企業への説明会など、プログラムの説明時に頻繁に配付し、増刷を行った。

英語版については、2度の外国出張(タイ・インドネシア)の際に利用した。

この信頼も、超える事業も。

130 KANSAI UNIVERSITY

文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」
海外子会社の経営を担う人材を養成する
大学院教育プログラム

ASEAN子会社をエンジンに第2の成長を図る

海外子会社の経営を担う「考動力」あふれる
高度なリーダーを養成する効果的な教育プログラム



本プログラムは、ASEANに進出する企業の現地子会社で経営を担う意向者に対して、現地に
関わる各種情報、地理歴史、経済情勢等に加え、
経営に携わるための理論的、根本的かつ効果的な
教育プログラムです。

**本プログラムが養成する
グローバル人材のゴール**

- ASEANに関する幅広い知識と教養を有し、
- 現地の人々と対等でウィン・ウィンな関係を築き、
- 問題点をいち早く認知するとともに、
- その問題点に対し、自らの頭で自主的によく考えて判断し、
- 自らの責任で自律的かつ積極的に行動し、
- 解決していくことで、
- 会社を発展させていく能力

大規模工場
のマネジメントができる
高度人材

労働問題等に
対応できる
高度人材

工場における
設備投資の
判断ができる
高度人材

事業拡大
及び新規営業を
指揮できる
高度人材

法令規制等の改定及び
経済情勢、政治情勢の
変化に対応できる
高度人材

本プロジェクトは、文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」に
採択され、同省からの委託業務として関西大学が展開する全学的な取組です。

関西大学

この信頼も、超える事業も。

130 KANSAI UNIVERSITY

Programs for
Human Resource Development for
overseas subsidiary management
For the Next Business Development with Overseas Factories at ASEAN

Development of human resources with high level abilities

Fostering of high grade leaders fully capable "action-from-thought"
Managing overseas subsidiary



Domestic market in Japan is facing a difficult
situation to expect any larger scale of development
due to the decrease of birthrate and aging
population and many other reasons. Therefore,
it is necessary for those Japanese companies to
grow up within a rising market of ASEAN
countries, which is brimming the enterprising
spirit and vitality.
This program is for those who are going to be a
leader of overseas companies, and it provides all
sort of information about the local place including
geography, history, and economy. In addition, it is a
practical program which teaches theoretical, basic,
and effective methods of managing a company.

Managing
large plant
efficiently and
effectively

Judging
for plant
investment

Solving
labour
problem

Directing
business
expansion

Adopting to
economic situation
and rules
of law flexibly

関西大学

4-2 パンフレットの作成

前項のフライヤーをより詳細にしたものである。平成26年度プログラムの実施を受けて、講義の様子や受講者の感想も掲載し、より具体化したものを周知できるようになった。本パンフレットについては、本年3月実施の「KU産学管協働高度人材養成会議」、「プログラム開発委員会」でも配付し、周知依頼を行った。また、実務家教員候補者や新規モニター企業への説明会等でも配付し、普及を図る予定である。

講義風景 演習(ケーススタディ)

実務家講師から学ぶ、具体的な海外事例による実践的なケーススタディ

講義風景 ビジネス英語1

英語教室で学べない、国際ビジネス(貿易取引)に必要な専門性の高い英語講座

受講者の声

関西大学の海外子会社の経営を学ぶ機会を得る本学国際教育プログラムは、海外企業に就職する際の大きな助けとなる。また、海外企業に就職する際の大きな助けとなる。また、海外企業に就職する際の大きな助けとなる。

文部科学省 高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム

海外子会社の経営を担う人材を養成する 大学院教育プログラム

ASEANをエンジンに第2の成長を図る。

関西大学
社会人学び直し大学院プログラムオフィス

関西大学はASEANを舞台に、第2の発展と次世代経営者の育成を行います。

Program Concept
(プログラム概要)

本プログラムのゴール

- ASEANに関する幅広い知識と教養を有し、
- 国際的なビジネス環境で働く能力を有し、
- 国際的なビジネス環境で働く能力を有し、
- 国際的なビジネス環境で働く能力を有し、

履修証明プログラムの教育フロー

海外子会社の経営を担う「専攻力」

ASEANの新興市場は、激しい競争とダイナミズムに富み、かつ日本の高度成長のような状況があります。一方、日本企業は高い技術力や高度な品質を有し、ASEAN市場に参入し、その発展を取り込む第2の成長を遂げる事ができる能力を有しています。しかし、十分にその能力を発揮できていないのが現状です。その原因の一つとして挙げられるのが、ASEAN子会社の経営を担う人材に乏しい教育を行っていることです。特に中堅・小企業では体系的な教育の機会がほとんどありません。また、海外子会社の経営に携わることは、次世代経営者の育成にもつながります。

本プログラムでは、ASEAN子会社の経営を担う予定の人材に対し、他の講義を行う実践的なセミナーと補完的な教育を行い、「専攻力」ある高度な人材を養成します。

授業科目

本学で18単位(101コマ)の授業を履修

授業科目

- ASEANでの子会社経営
- ASEAN(ケーススタディ)
- ASEANの経済
- ASEANの文化
- ASEANの法律
- ASEANの政治
- ASEANの社会
- ASEANの環境
- ASEANの教育
- ASEANの医療
- ASEANのスポーツ
- ASEANの観光
- ASEANの交通
- ASEANのエネルギー
- ASEANの環境
- ASEANの文化
- ASEANの政治
- ASEANの社会
- ASEANの環境
- ASEANの教育
- ASEANの医療
- ASEANのスポーツ
- ASEANの観光
- ASEANの交通
- ASEANのエネルギー

4-3 Webサイトの充実

企画提案書提出時の概要図(ポンチ絵)及び前述のフライヤー、パンフレットの全ての情報を掲載したものである。本プログラムの概要説明並びに受講者募集、受講者専用ページ(反転授業、e-learningシステム)等、プログラムに関わる情報を全て集約している。

また、本Webサイトにfacebookページを内蔵しており、新着情報を随時更新できるようにした。なお「社会人学び直し大学院プログラムポータルサイト」(名称要確認)には、本Webサイトに掲載する「新着情報」を並行して更新し、「KU産学管協働高度人材養成会議」及び「プログラム開発委員会」の実施報告を「事例紹介」として随時更新する予定である。

平成27年度にかけて「履修証明書」についてのページを掲載するなど、随時ブラッシュアップを予定している。


関西大学

文部科学省 高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム

海外子会社の経営を担う人材を養成する 大学院教育プログラム

e-learningを用いた
能動的な事前学習により、
授業内容をより深く理解。

[詳細を見る >](#)



Program
プログラム紹介



Subjects/Lecturer
授業科目・講師紹介



System
実施体制



Schedule/Recruitment
講義スケジュール／募集要項



Contact Us
お問い合わせ



News
ニュース



Students Only
受講生専用ページ



Students Voice
受講生インタビュー



Companies Message
応募メッセージ


関西大学

文部科学省 高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム

海外子会社の経営を担う人材を養成する 大学院教育プログラム

[プログラム紹介 >](#)

[授業科目・講師紹介 >](#)

[実施体制 >](#)

[講義スケジュール・募集要項 >](#)

[NEWS >](#)

[受講生専用ページ >](#)

[受講生インタビュー >](#)

[応募メッセージ >](#)

[トップページ >](#) [受講生専用ページ](#)



受講生専用ページ

ここでは「e-Learning システム」の利用、「開講スケジュール」、「教室マップ」の確認ができます。

開講スケジュール

●平成26年度開講コース [PDF](#) (151KB)

e-Learningシステム(CEAS/Sakai)

授業や予習・復習に使用する教材や授業資料を閲覧できます。
講義ならびに反響授業の録画や、講義で使用されたプレゼンテーションなどの資料を同時に視聴することができます。
IDとパスワードでログインしてください。
CEAS/SakaiはFirefoxで使用するください。

教室マップ

千歳山キャンパス 2学舎 2号館 C-505教室



Facebook
新着を確認する

日本語版リーフレット
[Download](#)

English edition Leaflet
[Download](#)

関西大学が展開する
大学院教育プログラム
[Download](#)

自動的にいくつかのデータを Mozilla に送信します。

平成27年度春学期モニター受講者の募集を広報することを目的として、本学の梅田サテライトキャンパス、東京センターを利用して説明会を開催したところ、先述のフライヤーおよびWebサイトを見て興味を示した8社10名から申し込みがあった。

説明会では、以下のパワーポイントスライドを基に説明を行い、結果的に6社9名から平成27年度春学期プログラムの受講申し込みがあった。

また、平成27年度より新たにモニター受講者を派遣いただく企業については、社長名または総務部長、人事部長等での「意思確認等書類」の提出を義務付けている。

大崎大学「高専人材育成のための社会人学び直し大学プログラム」

■ 開講科目

科目名	開講期
◎ 基礎・応用英語 ◎	全8コマ
AI&IoTの基礎・応用（実務者のための）（2回開講）	3コマ
グローバル経済	3コマ
AI&IoTの応用	4コマ
AI&IoTの応用・実践	3コマ
海外展開のためのビジネス・スキル（実務者のための）（2回開講）	3コマ
企業経営	3コマ
ビジネス英語Ⅱ	6コマ
ビジネス英語Ⅲ	6コマ
◎ 集中学習講座 ◎	全8コマ
英語1年コース（英語）	6コマ

KANDA UNIVERSITY
www.kanda-u.ac.jp



大崎大学「高専人材育成のための社会人学び直し大学プログラム」

■ 受講にあたってのお願い

- ◆ 授業評価アンケート
- ◆ 受講者インタビューについて
- ◆ 動画及び写真撮影について

KANDA UNIVERSITY
www.kanda-u.ac.jp

大崎大学「高専人材育成のための社会人学び直し大学プログラム」

■ 申込方法・期間・お問い合わせ

- ◆ Webサイト(<<http://www.kanda-u.ac.jp/relms/index.html>>)にアクセスのうえ、「募集要項」ページに必要事項入力
- ◆ 平成27年3月20日(月)～3月20日(金)
※ 受付時間 9:00～17:00(土、日除く)
- ◆ お問い合わせは・・・
大崎大学 社会人学び直し大学プログラムオフィス
(担当:神夏司、中村)
Tel : 06-6466-1354 受付は 06-6466-4056
Mail : relms@kanda-u.ac.jp

KANDA UNIVERSITY
www.kanda-u.ac.jp

大崎大学「高専人材育成のための社会人学び直し大学プログラム」

3. モニター企業について

- ◆ モニター受講者を派遣いただく企業は、本プログラムの「モニター企業」として契約
- ◆ 「意思確認等書類」を社長名(もしくは総務部長、人事部長等)で提出
- ◆ 申し込み状況によって、受け入れ受講者数を調整する可能性あり

KANDA UNIVERSITY
www.kanda-u.ac.jp

大崎大学「高専人材育成のための社会人学び直し大学プログラム」

4. 質疑応答

KANDA UNIVERSITY
www.kanda-u.ac.jp