

グローバル人材育成における ホスピタリティの視点と考察

— キャリア教育の現場を通して —

山 路 顕

要 旨

「グローバル人材育成」が日本の喫緊の課題となっている。グローバル競争の激化する産業界を睨み、官の指針、政府の成長戦略下で、大学の国際化と併行して課題人材育成が国の支援事業にもなっている。「グローバル人材」については様々な視点で説明されるが、キャリア教育に関わる教育現場から同人材の育成について考察する。学の視点からは、「グローバル人材」は企業人に限らない。では、多様性や寛容性、共生という概念に支えられるグローバル化社会で求められる人材の育成に、大学教育でどのような学修を試みることが出来るのか、産業界の要請も視野に考察する。

立命館大学の「グローバル人材養成プログラム」で担当した『ホスピタリティ特論』の見聞も踏まえ、キャリア教育の現場を通して「グローバル人材」の資質、コンピテンスの涵養にホスピタリティの視点、概念による学修がどの様に有意であるのか検証する。

キーワード

グローバル人材、ホスピタリティ、キャリア教育、産官学連携、グローバル・アライアンス

1 はじめに／研究の背景と仮説

グローバル人材の育成が日本社会の喫緊の課題として産業界からの提言や国の政策に掲げられている（経団連 2011¹⁾、グローバル人材育成推進会議 2012²⁾）。産業界からは「学生の職業観・職業意識の不足、内向き志向」（同経団連 4 頁）が指摘される。産業能率大学の「新入社員のグローバル意識調査 2015 年 9 月」（一部上場企業を含む 2015 年度入社 831 人を対象）では、「海外で働きたくない」が毎年増え 63.7%に達し（前回比+ 5.4%）、理由の第一に「語学面の不安」（65.6%）が掲げられ、「生活面の不安」（46.9%）、「仕事面の不安」（31.2%）が続く。又、「外国人上司への抵抗感」を 51.1%の人が示し、「留学経験無し」が 84.4%に上っている。産業界が示す「学生の内向き志向」の懸念は、そのまま新入社員の「内向き志向」でもあるわけである。

一方、若者の「内向き志向」は、自身で作ったわけではない。20 代の若者が育った時代背景

にはバブルの崩壊（90～91年）、ITバブルの崩壊（00～01年）があり、山一証券の破綻（97年）などを経験した世代である親の社会観が、少なからず子育ての中で影響したであろう³⁾。又、ウィンドウズ、iPhoneなどSNSにより自宅で十分な海外情報・画像を得、それまでの世代が海外に憧れた状況とは大きく異なる。日本人の海外留学も2004年の82,945人をピークに2007年には約2割減少し（66,833人）、特に2001年に同時多発テロのあった米国への留学は2009年までの約10年間に中国やインド、韓国の留学生が増加する中で約47%もの減少を示し（24,842人）、留学離れが顕著になっている（「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」2011）。社会が必要とする「グローバル人材」の育成はこの様な事象を背景に、経団連や経済同友会を中心に産業界のグローバル化に向けた人材不足への危機観から「産業界の求めるグローバル人材と、大学側が育成する人材との間に乖離が生じている。そのような乖離を解消し、グローバル人材を育成・活用してゆくことは社会全体の課題であり、企業、大学、政府がそれぞれの役割を果たすとともに、相互に連携して戦略的に取り組んでいくことが求められる」（経団連2011 2頁）との産業人材の育成要請に繋がる。

立命館大学は文部科学省が進める2020年を目途に30万人の留学生の受け入れを目指すグローバル30「国際化拠点整備事業（後に「大学の国際化のためのネットワーク形成推進事業」）」の採択13拠点校（2009年度）として留学生の受け入れ、大学の国際化を進めてきた。2011年4月には国際関係学部の中に要卒単位すべてを英語で修得できるグローバルスタディーズ専攻が設けられ、海外の大学との提携を拡げ国際展開を積極的に行っている。2014年9月には我が国の大学の国際化を牽引する「スーパーグローバル創生大学支援」校37大学の一つに選ばれ、日本人学生のグローバル・コンピテンスの強化についても国の支援校に位置付けられた。

本稿では、「グローバル人材育成」の取り組みの経緯を産官学の視点から整理し、「グローバル」人材が求められる背景を検証し、どの様な資質やコンピテンス（能力）が求められているのかを明らかにする。その上で、グローバル・コンピテンスと概念において親和性を持つホスピタリティの視点、概念をディシプリンとして「グローバル人材」の資質、コンピテンスを涵養するキャリア教育の有意性を仮説として検証する。

2. 研究の目的、意義と方法

2.1 研究の目的、意義

「グローバル人材育成」の取り組みは、3節で検証するが、先ず経済産業省（経産省）が先駆的な取り組みをし、文部科学省（文科省）の推進事業が立ち上がり、政府の「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）に位置付けられ、その後、経済団体からの提言に繋がる。ここから、その具体的な必要性がグローバル化の競争に晒される経済界のニーズに置かれていることが解かる。本稿では、大学における課題人材育成の取り組みを検証するに当たって、キャリアパスや人事的処遇など「産業界の内なる国際化」も視野に置いた。更に、立命館大学で行った「グローバル人材養成プログラム⁴⁾」（2010年～2013年）におけるホスピタリティの視点、概念による『ホスピタリティ特論』の知見も踏まえ、産業界のニーズを視野にキャリア教育という視点で「グローバル人材」のコアとなる資質やコンピテンスとその形成プロセスに着目することで「グローバル

人材育成」のより多面的な研究契機的一端とすることを目的とした。

ホスピタリティと教育、人材育成についての研究も進められているが、観光産業を中心とする「ホスピタリティ産業」における人材育成や教育方法についての研究⁵⁾やホスピタリティ概念を対象とする「ホスピタリティ教育」についての研究等⁶⁾が多く、「グローバル人材」とホスピタリティに関する研究はまだ進んでいない。本稿が、「グローバル人材育成」教育のディシプリンにホスピタリティの視点、概念を据える考察を通してキャリア教育の多角的な研究の一助となる意義を明確にする。

「グローバル人材育成」課題をキャリア教育の一つのテーマとして位置付けることで、英語など言語力に特化した志向やビジネススキルに突出した人間像から、これからの多文化共生社会に関わり次代の創出に貢献する「人材」として、産業界の「今の求め」に対応しながらも、より広く長いスパンで社会に貢献してゆく「人材育成教育」に位置付けることが出来る。本稿では、ホスピタリティの視点や概念がこのキャリア教育と「グローバル人材」を連結する学びのインキュベータとなる点を考察することで、キャリア教育における「グローバル人材育成」の立体的意義に繋がるものとする。更には「ホスピタリティ論とグローバル人材」(仮称)の様な学部横断型の正課キャリア教育科目の開設にも繋がることも期待したい。

本稿では、「グローバル人材」像を実際のビジネスシーンに訴求する点では、グローバル・アライアンス事業(航空)の立ち上げ、導入(1999年～)の事例⁷⁾に於ける知見を踏まえた。3節に述べる産業界からの「グローバル人材」の要請を複眼的な視点から検証し、キャリア教育現場の多面的な学修機会に接続することが出来ると思われる。

2.2 研究の方法

「グローバル人材」とはどのような人材であり能力なのか、様々な概念づけや定義が試みられてきた。学術論文など先行研究では、課題テーマについての産官学の取り組みや概念づけを踏まえ多角的に研究がおこなわれている。「グローバル人材育成」をキャリア教育の領域で、ホスピタリティの視点、概念を通して考察するに際し、「グローバル人材」の概念や定義を官の取り組み事業、政府の戦略的位置づけ、産業界の提言等を整理し、先行研究の視点を加え検証した。又、「グローバル化」という事象に向き合い次代を担う学生の成長の視点や、産業界の人材要請を教育というディシプリンで検証することを視座においた。

ホスピタリティの視点でキャリア教育における「グローバル人材育成」を位置づける観点では、ホスピタリティの概念を先行研究を踏まえ整理した。又、前出立命館大学の「グローバル人材養成プログラム」における『ホスピタリティ特論』を事例として検証し、ホスピタリティをキーワードとして大学院の商学研究科に「ホスピタリティ・マネジメントコース」を新設した一橋大学の事例を参考に俯瞰した。「グローバル人材育成」をホスピタリティの視点、概念で学修の対象とするに当たっては、グローバルビジネスの実態への訴求として既述グローバル・アライアンス事業(航空)について前掲報告(山路2008)や「ホスピタリティ・マネジメント」における先行研究を検証した。

キャリア教育との関係では、立命館大学で開講している全学横断型のキャリア教育科目を往還し、キャリア教育に関わる先行研究を通して「グローバル人材育成」の位置づけを考察した。

3. 産官学の様相と知見及び先行研究のレビュー

3.1 「グローバル人材育成」についての産業界（産）の要請

経団連（2011⁸⁾）では、「大学での学修内容が、実社会のニーズを反映しておらず、学生の将来のキャリア・パスに繋がっていない」（『グローバル人材育成に向けた提言』6頁）点を指摘する。その上でグローバル人材の育成に向けて大学に期待する取り組みとして「企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施」が必要だとするアンケート調査（51%の企業が要望）に言及し、実社会のニーズを反映することを求めている。経済同友会（2012⁹⁾）では、グローバル化の波を、第一の波（1980年代の製造業の海外進出）、第二の波（1990年代の生産拠点の海外化によるコスト削減）、第三の波（2000年代の販売・生産拠点の現地化）に3分類する。その上で、現在を第四の波と捉え「グローバル化を推進する人材の確保・育成」が企業の海外売上高の多寡にかかわらず喫緊の課題だとして「国際的な人材争奪戦（War for Talent）」（『日本企業のグローバル経営における組織・人事マネジメント 報告書』4頁）の時代になっていることを経営者の視点で発信している。

中小企業白書（2014年度）によれば日本の企業総数の0.3%に当たる大企業（1.1万社）が、従業員総数（4,614万人）の30.3%、総売上高（1,374.5兆円）の55.6%を占める。経団連や経済同友会に加盟する企業は大企業の中のそれぞれ1,340社、493社（いずれも2016年時点）であり、これら少数の大企業が日本や世界の経済や社会に大きな発言力を持っていることになる。更に、経産省の「企業規模別のグローバル人材需要調査」（2012¹⁰⁾）ではグローバル人材を2017年時点で「全く必要と考えていない」企業は、小規模企業（299人以下）で70.2%、中規模企業（300～1999人）で54.3%、大規模企業（2000人以上）で27.1%で、必要と答えた企業は常用雇用数の1割程度であると報告している。以上から、大学における「グローバル人材育成」の課題は、日本企業全体の求めというよりは少数の大企業から発せられた要請であることが判る。大学教育における「グローバル人材育成」の位置づけや意味・意義についての考え方の整理は、育成人材に優劣を付けず総合的な視野の中で行われなければならない。

「グローバル人材育成」課題は大学教育への期待と同時に、或いはそれ以前に、企業内の社員教育やキャリアパスの問題として重要であるが、上記レビューの如く企業の業態や規模にも関係し、何より個々の企業の経営戦略、海外戦略、人事政策（キャリアパス、昇進・登用政策など）に深く関わる。これら戦略や人事政策の非公開性を鑑みると、産業界からの課題人材育成要請の底辺に未だ不透明な部分があることも否めない。「取り組みを、産業界と大学を始めとする教育界が協働して進めてゆくことが求められる」（前掲経団連20114頁）とする以上、産学の間で「求める側」と「担う側」的な一方通行の関係の払拭は当然として、人事面など企業内部の処遇に関わるシステム等の明確化や改善も喫緊の課題と云わなければならない。「グローバル人材育成」は育成の問題であると同時に企業における処遇の問題とも言える。

3.2 「グローバル人材育成」についての官（国、行政）の政策、事業

課題人材育成の先駆的試みとして掲げられるのは、経産省が主導し文科省が共同する「産学人材育成パートナーシップ」の創設（2007年10月）である。此处では経済のグローバル化と人

人口減少社会という国内市場の縮小化を迎え企業経営のグローバル化が急務とされる中でグローバル環境に対応できる人材の育成・活用を進めることが喫緊の課題だとして産学横断的な取り組みを提起している。2009年には『今後の取り組みの方向性』と題する報告書（8月25日）を作成し「グローバルな視点による人材育成」の項で、英語力の涵養、若者の海外渡航への必要性を指摘する。更に、2010年の報告書『産学官でグローバル人材の育成を』では、「グローバル人材」の定義が試みられている。即ち、①社会人基礎力を備え、②外国語（英語）でコミュニケーション能力を持ち、③異文化理解・活用能力がある人であるとして、「グローバル人材の育成」は日本社会全体で取り組む問題だとして「特に、社会と接続した教育機関である大学での育成を充実させることが重要である」（46頁）と指摘する。

文科省の所管では、海外に開かれた日本の大学として国際競争力を高める観点から留学生の受け入れを促進する「国際化拠点整備事業（グローバル30）」（「留学生30万人計画」）の立ち上げがある（2009年度13校の採択）。採択校における当初の留学生数（23,083人 採択校留学生比率6.8%）は2012年度末には28,636人（同8.4%）に増加し、これは同期間の留学生全体（それぞれ132,720人、137,756人；日本学生支援機構2013より）のそれぞれ17.4%、20.8%を占め文字通り国際化拠点校の成果を示している。これは、日本の1.7%の大学（13校）で留学生全体の5分の1を受け入れているということ意味する。「グローバル30事業」の下で拠点校における「内なる国際化」は進展していることが窺える。

又、文科省は、日本人学生の「グローバル人材育成」に向けて、「産学連携によるグローバル人材育成推進会議」（2010年12月7日）の下で『産学官によるグローバル人材の育成のための戦略』（2011年4月28日）の「現状と課題」の項（3頁）で「グローバル人材」の定義を示している。即ち「グローバル人材とは、日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野に立って培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を乗り越えて関係を構築するためのコミュニケーション能力と協調性、新しい価値を創造する能力、次世代までも視野に入れた社会貢献の意識などを持った人間」と答申している。3.1項で掲げた経団連の『グローバル人材の育成に向けた提言』（同年6月）は、この答申も横睨みに産業界の角度から具体的に産官学の関わり方について提言したものと理解できる。更に文科省は、日本の大学の国際競争力の向上を目的に、海外の卓越した大学との連携や大学改革の徹底した国際化を求め、グローバル社会で活躍できる人材の育成を支援する事業として「スーパーグローバル大学創生支援」（2014年度）を導入し、全国37校を採択した。

最後に、政府の取り組みとして「グローバル人材に対する経済的社会的な需要・期待は、国境を越えた市場の拡大や海外での現地生産の強化等に対応した厚みのある中核的・専門的人材層の需要へと急拡大する様相を呈して¹¹⁾」いるとして「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）の下に「グローバル人材育成推進会議」を設置する（2011年5月）。その中で「審議まとめ」として「グローバル人材育成戦略」を答申し（2012年6月4日）、「グローバル人材」の概念¹²⁾を以下の様に整理している。

要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力

要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感

要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー

この「審議まとめ」の定義は、3.1 項で触れた経産省の「指標調査」では「曖昧」だとされ具体的な項目¹³⁾に置き換えている。経済同友会からの前出報告書(2012年4月25日)はこの指標を踏まえ、経営者の視点から、人材の獲得、配置、評価・報酬制度、組織・人材マネジメント、グローバル経営を牽引するリーダーの育成などに取り組もうとしていることが分かる。

国の行政機関としての取り組み、政府の政策や戦略、経済団体の「グローバル人材育成」に向けての提言等についての相関を系列的に表1に整理した。「グローバル人材育成」を見据え、日本の経済に直結する産業界の実情に鑑み、高度人材を教育、育成する大学教育に照らし、各省庁の所管という行政機構の中で指針とされ、政府として国の観点から「新成長戦略」の中に位置付けたことが解かる。経産省が逸早く取り組みを示してきたことから、「グローバル人材育成」とはグローバル経済社会で活躍し日本経済に貢献できる日本企業に求められる人材であり、経済・官主導型の人材育成の軸が窺える。流石に文科省の指針では、これら経済面を前面に出すことはないが、教育界への接続を意識して「広い視野に立った教養、異文化・価値への対応能力、価値想像力」など人間面に力点が置かれる。「グローバル化」という多様性を持つ事象に対応しつつこれに向き合い咀嚼する資質やコンピテンスの涵養を、大学教育の取り組みにおいてホスピタリティの視点、概念を導入する学修プログラムを考察するに当たり、「グローバル人材育成」に向けての産官の取り組みをレビューし考察した。

表1. 「グローバル人材育成」に向けた官民の取り組み

「グローバル人材育成」の概念(定義)の構築に向けた官民の取り組みの経緯					
	経産省	文科省	政府	経団連	経済同友会
2007.10	「産学人材育成				
2008.7	パートナーシップ」; グローバル経済社会 に対応できる人材の 育成・活用 ↓	「国際化拠点整備事業 (グローバル30)」策定; 留学生の受け入れ、大 学の国際化 (内なる国際化) ↓			
2009.8	『今後の取り組みの方 向性』; 英語力涵養、 海外渡航促進 ↓				
2010.4	『産学官でグローバル	「産学連携による			
2010.6	人材の育成を』: ①社	グローバル人材育成			
2011.4	会人基礎力、②英語に よるコミュニケーション 能力、③異文化理解、 活用力	推進会議」(2010.12.7) ↓ 『産学官によるグローバル 人材の育成のための戦 略』; 日本人のアイデンティ ティを持ち、広い視野に立 った教養と専門性、異なる 言語、文化、価値を乗り越 え構築するコミュニケー ション能力と協調性、価値 創造力、次代の社会貢献	「新成長戦略」(閣議決定 6.18); グローバル人材育 と高度人材等の受け入れ、 経営層の国際経験促進		
2011.5			「グローバル人材育成 推進会議」 ↓		
2011.6				『グローバル人材の育成 に向けた提言』(6.14);	
2012.4				日本企業のグローバル・ ビジネスで活躍する日本 人、外国人材	『日本企業のグローバル 経営における組織・人事 マネジメント』(報告書): ①グローバル経営を担う ②グローバル環境下で 働く、③グローバル下で ローカル経営を担う、 ④各地域で活躍する
2012.6			『審議まとめ』(2012.6.4) I : 語学力、コミュニケー ションカ II : 主体性、チャレンジ精神 協調性、責任・使命感 III : 異文化理解、日本人の アイデンティティ		

各所発出の資料より筆者作成(各出典は表中「」、『』で表記)

3.3 「グローバル人材育成」について先行研究を通し「学」の視点で整理する

吉田（2014¹⁴）では『「グローバル人材」という言葉は新しく、英語由来の言葉ではない。』としつつ「実態を持たない作られた言葉なのかという点、必ずしもそうではない。労働経済学や経営学の領域においては、日本企業が海外進出する中で雇用した、従来とは異なるタイプの従業員を指す」と指摘する。掲記する論文（『日本労働研究雑誌』2012年6月特集「グローバル経営と人材育成」）では、産業界の示す人材概念に立脚する論考が多い。3.1項、3.2項でレビューした様に、産官における「グローバル人材」の概念や定義は経済活動に従事する人材に傾いている。教育界ではこれを含みつつも、より幅広い教育観に基づく捉え方が求められるだろう。

深川（2013¹⁵）では、「グローバル競争の中で日本企業の劣後が目立つようになり、その要因としてグローバル人材の量的、質的不足が叫ばれる様になった」と指摘する。その上で、特に韓国企業、中国企業との競争力の低下の理由を、迅速な経営対応力を欠く点や優秀な人材確保の障壁となる不明確なキャリアパスや遅い昇進システムなど日本企業内部に問題があることに言及する。更にこの文脈で『「グローバル人材」とはどのような人材なのかを具体的に自覚できていない大企業はいまだに少なくない』とし、「これでは大学に出来ることはせいぜい、英語や異文化コミュニケーションのカリキュラム充実といったレベルに留まってしまう」と指摘し産学間で課題認識と対処策に埋めるべき溝があることを示す。この指摘は、いみじくも「(人材の) 求め側」と「(育成の) 担う側」といった構造を暗に摘出し、本稿の問題意識にも繋がる。深川では更に、3.1項に示した経団連の「経営幹部・実務者から学ぶカリキュラム」についても「数少ないグローバル・キャリアの成功者は極めて多忙で大学に派遣する余裕が無かったり、また実務は出来ても学生のレベルに合わせて話す技術や訓練を受けていない」（199-200頁）ことなどを掲げ産業界との意識のずれを示す。

角谷（2015¹⁶）では、国のグローバル人材の育成政策は「これからの日本の教育の在り方に規範的に影響してゆく」（9頁）大きな問題だとしながら、「経済的な面のみに関するものであり、さらに日本政府や日本社会が追究する望ましい将来図が示されているものでもない」（9頁）点を指摘する。更に、教育学の観点から「これからの社会にうまく適合する人材よりも、これからの社会をより良いものにしてゆく人材」（17頁）として教育界の側に社会のこれからのについてのビジョンを求める。大学教育における視点の一つとして本考察の視野に入れておきたい。角谷は同論文の中でグローバル人材育成論の先駆けとなるイギリスの「グローバルシチズンシップ」論に触れ、「元々が英語を母国語とするメジャーな国々による秩序や活動の結果として現れた地球規模での問題を反省的・批判的に取り上げるのがグローバルシチズンシップ論」であることに言及し「無批判に英語能力の獲得に血道を上げる方向性には、それ自体にグローバルな意識が欠けている」点を指摘する。前掲経団連（2011）からすれば「大学側が育成する人材との乖離」（同2頁）とされるのであろうか。

七井（2013¹⁷）は経営学の視点から経済同友会の示した前掲報告書（本稿3.1項）の提示するグローバル経営の要となる『Ⅲ. グローバル経営を加速する組織・人材マネジメント手法』を検証し評価している。同報告書では、グローバル経営に関わる人材を4分類し、①多様な人材を束ね、イノベーションを牽引する「グローバル経営人材（グローバルリーダー）」、②グローバル環境で仕事をする「グローバル人材」、③グローバルで成果を出すことを意識しながらローカル経営

を担う「ローカル経営人材」、④各地域で活躍する「ローカル人材」、これら全体を「グローバル人材」と位置付ける。更に、「全地球的なもの」という本来の「グローバル化」の意味に沿えば、グローバル化を担う人材も企業が国境を越えて広く登用する人材であり、「究極的には企業は国家を超えて無国籍化することも想定される」(97頁)のと同様に「母国を一つの地域としてみならず無国籍型の人材と言える。」(99頁)と説く。即ち、「グローバル人材」という言葉は国際経営論等において、多国籍企業で働く人材として捉えられてきた概念だとした上で、グローバル化の度合いとの関係性の中で「日本人が企業の国籍や働く場所(地域や国)に制限されることなく働いていけるだけのスキルや能力、資質、経験を備えることこそが、真のグローバル人材の育成であるということである。」(101頁)との論旨を導く。3.1項、3.2項で整理した官民の提言、政策にみる、日本人としてのアイデンティティを備えた日本企業の国際競争力を担う人材という視点を更に進め、育成される側からは「日本」という枠が外れることも内包しているとするのである。此处では、産官学での前述「乖離」に繋がるだろう。

「グローバル人材」とキャリア教育との関係では、糸井(2015¹⁸⁾)はキャリア教育が意識改革による社会との繋がりから「積極的に社会と関わり、知識や技能を習得して自分の能力を活かして生きてゆく人材の育成へと、その重心が移ってきている」点を指摘する。その上で「グローバル化した多文化共生社会を生きる時代として理解させ意識改革を図るとともに生きる時代に必要な知識と技能、態度を身に付けさせる教育と捉え直すと、今日のキャリア教育は『グローバル人材を育成する教育』である。」(93頁)とする。「グローバル人材育成」をキャリア教育の領域でホスピタリティの視点、概念をディシプリンとする学修を考察する本稿で注目する論考である。キャリア教育の視点で課題人材育成を捉えると、「グローバル人材」はビジネスの領域を超え広く社会に貢献する人材と捉えることである。

以上、「グローバル人材育成」について産官学それぞれの視点から提言や知見、先行研究を整理した。「グローバル人材」は社会共通の求めであるが、産業社会においても企業の規模や経営政策、社内の処遇やキャリアパスの点でばらつきも大きく、国の指針や事業、戦略に社会情勢を反映させ、各連動しながら取り組まれてきたことが判る。これら産官の要請を睨む研究者の先行研究においては幅広く、本質を質す考察も見られる。又、キャリア教育の視点からは、産業界に限らず広く社会や次代に貢献する人材と捉える点を指摘した。

4. ホスピタリティと「グローバル人材育成」についての検証と考察

4.1 ホスピタリティの視点の背景

ホスピタリティという言葉の初出は聞蔵Ⅱ(朝日新聞のデータベース)で検索すると1980年8月10日の朝日新聞の朝刊に登場する。その後1985年2月27日までは使用が無く以降漸増し、カタカナ表記のホスピタリティを「おもてなし」という言葉で括弧くりで置き換えて使用されている。以降ホスピタリティの新聞紙上での使用頻度は「おもてなし」や「サービス」と混交されながら増加してゆく。これは貿易立国を揺るがす2008年の衝撃的な貿易収支の赤字により我が国が観光立国へと大きく舵を切った時期であり、ホスピタリティがツーリズムと歩調を合わせて拮がったとする分析(王2014¹⁹⁾)にも繋がる。即ち、ホスピタリティの使用頻度グラフ(図1)

が示すように、1997年のグラフの山は長野冬季オリンピック（1998年）に連動し、2008年の山は政府が外国人観光客の誘致を本格化させ、観光立国推進基本法の施行（2007年）及び観光庁を設置（2008年）した時期に重なる。

国内外の経済環境との関係では、日本側に偏する貿易の黒字に端を発する貿易摩擦を解消すべく日米構造協議が設けられ（89～90）、日本の市場の開放、日本の経済構造の改造が求められた時期である。又、男女雇用機会均等法の施行（1986年）など男女共同参画社会という今日の課題の糸口が緒に就く時期であり、従来の日本人の働き方が大きく見直されてゆく時期でもある。一方では、バブル経済の崩壊（90～91）、ITバブルの崩壊（00～01）、山一証券の破綻（1997年）など従来から基盤としてきたものが大きく揺らぎ新たな社会の基軸が求められた時期であろう。この様な時代に社会の第一線で働く世代である親の社会観、職業観の下で育ち、「チャレンジをしない内向きな若者」と称される世代が現在の「グローバル人材育成」の対象とされていることになる。以上の時代背景の下で、「物」という貿易に支えられた国から、「人」という交流に軸足を置く国へシフトするプロセスの中でホスピタリティという考え方が求められたわけである。「グローバル人材育成」の先駆的な試みとして経産省+文科省で「産学人材パートナーシップ」が立ち上げられたのもこの時期である。

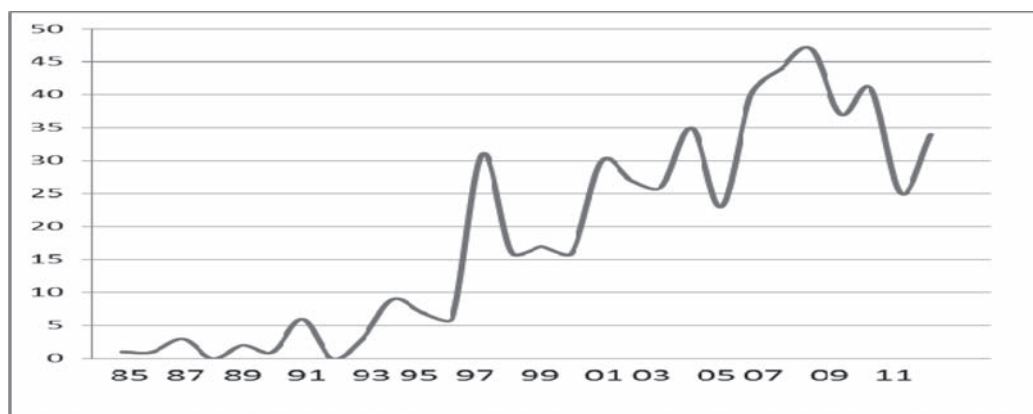


図1. ホスピタリティの言葉の登場と使用動向

王（2014*）を元に筆者作成 *脚注17）参照

一方、ホスピタリティが日本で経営学や社会学の視点から研究の対象とされたのは1990年代の初めてで比較的新しい学門領域であるが、「サービス」や「おもてなし」とは異なるものとして概念整理がされている（寺阪・稲葉 2014²⁰⁾）。又、日本の学会では「ホスピタリティ・マネジメント」として企業のマネジメントをホスピタリティの視点で考察する研究も進んでいる（吉原 2012²¹⁾）。ホテル産業や飲食、観光産業などを「ホスピタリティ産業」としてこれら産業のマネジメントと狭く考える欧米の「ホスピタリティ・マネジメント」の研究動向²²⁾に比し、人材育成に関わるディシプリンとしての考察や広く企業の経営戦略に資する研究の立場として支持出来る。「グローバル人材育成」に係る産業界の要請や国の政策や事業で求められる人材（3.1項、3.2項）のコアとなる資質やコンピテンスの形成を掌るホスピタリティの視点、概念の背景について

検証した。

4.2 ホスピタリティの視点、概念と「グローバル人材」

ホスピタリティとは印欧祖語に淵源を置き、古フランス語を経て英語の hospitality の語源となったラテン語の「好ましい余所者」(hostis) であり、且つ「余所者を厚遇する主体者」(hospes) を意味する概念を原義とする (佐々木・徳江 2009²³⁾)。古代ローマの時代には国や国境は存在しない「グローバルな時代」であっただろう。絶え間なく続く異民族との紛争下で、領土の拡大や維持をする上で「好ましい、自分に危害を加えない余所者 (異文化、他民族)」を戦略的な寛容性の精神で受容する英知がホスピタリティの原義となる概念である。

ホスピタリティの先行研究ではその概念に現代社会を投影する様々な定義づけが試みられているが、いずれの定義においても「人間」や「人間関係」を律するものとしてホスピタリティを捉えている。このホスピタリティが対象とする「人間」、「人間関係」の点から先行研究を2つの視点で整理することが出来るのではないかと考える。一つは「人間」を個としての「ひと」として捉える考え方であり、もう一つは「人間」が構成する「人間社会」という視点から捉える考え方である。前者では、吉原 (2004²⁴⁾) の「他者を受け入れ、他者に対して心を用いて働きかけ信頼関係づくりを行って、おたがいに補完し合い何かを達成してゆく心と頭脳の働き」として人間の精神的な内面に言及する定義があ。又、古閑 (1994²⁵⁾) では、「異種の要素を内包している人間同士の出会いの中で起こる触れあい行動であり、発展的人間関係を創造する行為」としてホスピタリティの行為面に注目して定義づけをしている。佐々木・徳江 (2009²⁶⁾) ではこの双方が必要だとして「人間同士の関係に於いて、より高次元の関係性を築くべく『相互』に持つ『精神』や『心構え』であり、それに伴って応用的に行われる『行為』も含む」として人間の内面と行為の両方の概念を定義に加える。

表 2. グローバル人材とホスピタリティの概念比較 (筆者作成)

グローバル人材の概念	ホスピタリティの概念
日本人としてのアイデンティティを持ちながら、広い視野で培われる教養と専門性、異なる言語、文化、価値を超えて関係構築するコミュニケーション能力と協調性、価値創造する能力、次世代も視野に入れた社会貢献の意識等を持った人間(※ 文科省「産官学によるグローバル人材の育成の為の戦略」2011年4月28日)	I. 人間(「ひと」)を対象と捉える視点 ・他者を受け入れ、他者に対して心を用いて働きかけ信頼関係づくりを行って、お互いに補完し合い何かを達成してゆく心と頭脳の働き (吉原 2004)
日本の企業の事業活動のグローバル化、グローバル・ビジネスで活躍する(本社の)日本人及び外国人人材(※ 経団連「グローバル人材の育成に向けた提言」(2011年6月11日)	・異種の要素を内包している人間同士の出会いの中で起こる触れあい行動であり、発展的人間関係を創造する行為 (古閑 1994)
要素Ⅰ: 語学力・コミュニケーション能力 要素Ⅱ: 主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感 要素Ⅲ: 異文化理解と日本人としてのアイデンティティ(※ グローバル人材育成推進会議「グローバル人材育成戦略」2012年6月4日)	・人間同士の関係において、より高次元の関係性を築くべく「相互」にもつ「精神」や「心構え」であり、それに伴って応用的に行われる「行為」も含む (佐々木・徳江 2009)
企業のグローバル経営を加速する①グローバル経営を担う、②グローバル環境下で仕事ができる、③グローバル成果の意識の下でローカル経営を担う、④各地域で活躍する、これら人財の総体 (※経済同友会)「日本企業のグローバル経営における組織・人材マネジメント報告書」(2012年4月25日)	II. 広く「人間社会」を対象と捉える視点 ・人類が生命の尊厳を前提とした、個々の共同態若しくは国家の枠を超えた広い社会における、相互性の原理と多元的共創の原理からなる社会倫理 (服部 1995) ・戦略的寛容性の精神として国や地域、共同態等の制約を超え、多元的な共生関係や価値を形成する理念や規範 (山路 2015)

後者の立場では、服部（1995²⁷⁾）は「人類が生命の尊厳を前提とした、個々の共同体若しくは国家の枠を超えた広い社会における、相互性の原理と多元的共創の原理からなる社会倫理」と定義している。拙稿（2015²⁸⁾）では、条約による国籍規制という国際航空の特性をマルチの提携で克服するグローバル・アライアンスを事例に、異なる他者との共生の英知として「戦略的寛容性の精神として国や地域、共同体の制約を超え、多元的な共生関係や価値を形成する理念や規範」と定義づけた。越境するインフラである国際航空の事業には、他社（他者）との連携を通して地球をカバーするグローバル思考を持つ人材はどの産業にも増して不可欠である。

以上、ホスピタリティの概念や視点が、「グローバル人材」のコンピテンスを涵養する適切な教育ディシプリンになることを表2に両者の概念整理の形で示した。

5. 大学教育における「グローバル人材育成」についての考察

5.1 ホスピタリティの視点と「グローバル人材育成」についての考察

「グローバル人材」の育成は日本社会、経済を支える喫緊の課題であり産官学が連携して取り組む事業として高い注目が向けられていることは新聞紙上での記事の取り扱い件数にも反映している（図2）。これは産官での取り組みの時期（前掲表1）に呼応し、「グローバル人材育成」が官主導の産業経済イシューとしてメディアを通して（日経新聞で扱いが多い）社会の喫緊の課題として国民の間に意識づけられたであろうことが窺える。一方、3節で「グローバル人材育成」に向けての産官の取り組みを整理し、先行研究に敷衍しながら検証したところ、当事者間で必ずしも一枚岩ではない。更に言えば、教育という観点で考える時、学生の成長や発達にこの「グローバル人材育成」がどのように作用し資するのか、育成の対象者となる学生への視点は問義されていない。産業社会や国の政策、研究者の視点でベクトルの重心位置に夫々違いがあることは課題テーマの性格からも容認されるべきだが、然りながら大学教育が実社会での貢献に資する「グローバル人材」の資質やコンピテンスの涵養の取り組みでは、産業人材に限ることなく、学生の成長や意欲を引き出す明確な指針や学修プランがなければならない。

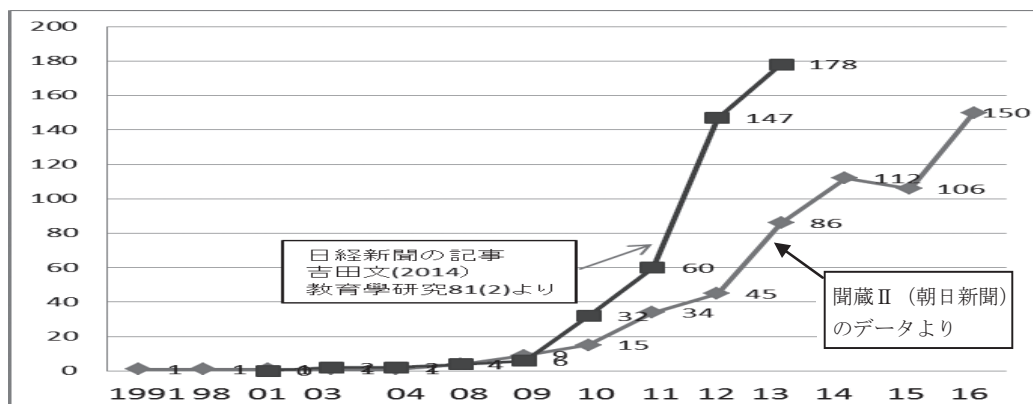


図2. 「グローバル人材」の紙面登場件数の推移

吉田（2014*）のデータ、聞蔵Ⅱより筆者作成 *脚注12）参照

では、大学教育の中で「グローバル人材育成」をどのような学修コンテンツで行うことが出来るのか、ホスピタリティの視点や概念をディシプリンとする学修プログラムの検証に際し、4.2 項でホスピタリティの視点や概念を先行研究を通してレビューした。更に 3 節の検証を通して、官民（国の指針・事業、産業界の提言）で求める「グローバル人材」の概念とホスピタリティの概念にはコアの部分において密接な関係があることが分かる（表 2）。「他者」「異種の要素を内包する人間同士」が、「国や地域、共同態の制約を超え」「他者に対して働きかけ、信頼関係づくりを行って」「より高次元の関係性を築く」「多元的な共生関係や価値を形成する」精神や理念、行為を促すホスピタリティの視点や概念は、「グローバル人材」を形成する、乃至は構成する資質やコンピテンスの根幹に位置づけることが出来るのではないかと考える。産官学の連携における本稿課題についての大学の役割は、求められている「グローバル人材」というアウトプットのコアとなる個人の資質やコンピテンスをインプット（涵養）することにあるだろう。「グローバル人材」という型を教えるものでないことは言うまでもない。学生が「他者」や「異なる考え、価値観」に向き合うことで自律的に資質やコンピテンスを身に付けるホスピタリティの学修プログラムの有意性を提起したい。

以上を所与として、本節では「グローバル人材」に必要とされる資質やコンピテンスを涵養する大学教育の一つとしてホスピタリティの視点や概念に基づく学修プログラムについて考察する。前出グローバル・アライアンス事業（山路 2008）では、バイの枠の外にあるパートナー間の関係やビジネスにもマルチの視点で関わることが求められる。異文化間の人間関係の構築に個人の持つ教養や文化的関心、個性や人生観は仕事のスキル以上に重要な他者との接点である。夫婦同伴での出席や spouse program（夫人プログラム）も欠かせない機会である。又、同事業に合わせて会社の組織や制度を大きく変革した点も指摘しておかねばならない。グローバルビジネスは異文化や異なる価値観への向き合いは当然、時として宗教観も超えながら幅広い教養や人間性を通して営まれる。課題「グローバル人材育成」教育においては、スキルの獲得を超え個人の人間的な魅力の醸成を見据えた学修プログラムでなければならない。既述産官からの要請に鑑みアライアンス事業を通じた知見として学修プログラムへの訴求とした。

5.2 「グローバル人材養成プログラム」の検証を通した一考察

5.2.1 大学におけるキャリア教育と「グローバル人材育成」

キャリア教育という言葉が登場するのは 1999 年 12 月の中央教育審議会答申（中教審答申）『初等中等教育と高等教育の改善について』の第 6 章の中で、「職業観・勤労観、職業に関する知識や技能を身に付け、自己理解の上で進路を主体的に選択する能力を育む教育」という意味づけをするのに始まる。又「大学教育におけるキャリア教育の在り方」（国立大学協会 2005 年）では、キャリア教育科目は専門科目と一般教育科目をつなぎ、進路、就職指導を交えた総合的な教育科目だと位置付けている。キャリア教育が導入されたこの時期の日本は、バブルが崩壊し、ニートが増え、「就職氷河期」とされ、安定的な就労を目指す意識改革をキャリア教育を通して若者に求めた時期であった。近年は、意識改革を目指した当初のキャリア教育からグローバル化した多文化共生社会に積極的に関わり能力を活かし生きていく「グローバル人材」を育成する教育へと重心が移ってきている（前掲糸井 2015 92-93 頁）。

立命館大学では他の大学に先駆けて、全学横断型のキャリア教育を2008年から実施してきた。キャリア形成を視野に自己実現の舞台となる社会と向き合い自己理解を深め大学での学びを展望する1回生からの配当科目や、仕事をテーマに産業社会で活躍する社会人（大企業の総合職、外資系企業の人事部長、フリーランス、起業家など）を招聘し、仕事観・職業人生を展望する2回生からの配当科目では、各テーマについて文献等で事前学習シートに纏めこれを踏まえたグループ討議の内容をクラス全体に発表し、講師講話を受講し、講話後の授業で振り返りの討議と発表を15回を通して繰り返す。3回生から配当の演習科目では、取材する学外講師からの職業人生の学びをグループ毎に企画し、「大学での学び」と「卒業後の学び」の体系化を検証する。これらの科目では、事前学習を踏まえた各自の知見を学部横断、回生横断のグループ討議の中で異なる考えや価値観に触れることで「互学互習」の効果が高まっている。

本稿では、これらキャリア教育科目の体系の中に、学部・回生横断、留学生との混成クラスで「グローバル人材」をテーマとする低回生（例えば2回生）からの演習形式でホスピタリティの視点、概念をディシプリンとする科目を、正課外の上述「養成プログラム」と併行して設定し、社会、産業界の求めに応える学修プログラムの一科目として提起する。

5.2.2 立命館大学「グローバル人材養成プログラム」『ホスピタリティ特論』

ホスピタリティの視点、概念をディシプリンとする「グローバル人材」育成の先駆的な取り組みとして、立命館大学の前出「グローバル人材養成プログラム」を挙げる事が出来る。同プログラムは、国の「グローバル30」事業の一環として2010年度よりスタートした。3回生・修士1回生の留学生、日本人学生を対象に書類選考、面接を経て50人前後が選抜され、グループ編成の下で通年のコースとして開講される正課外のプログラムである。同「養成プログラム」の中核に『ホスピタリティ特論』を位置づけ、グローバル企業の体験とPBL学習、インターンシップ・プログラムを組み込み、獲得したキャリアビジョンを企業出席の発表会で成果発表する。又、開始と修了時の基礎力アセスメントにより、学生の成長や成果を測っている（図3）。

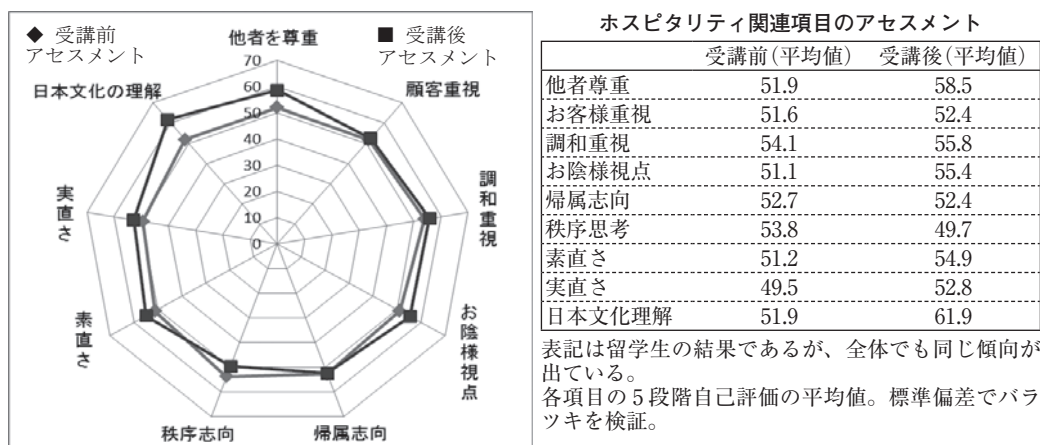


図3. 事前、事後のアセスメント

「グローバル人材養成プログラム評価」（2011.3）より筆者作成

同「養成プログラム」は留学生と日本人学生（3 回生以上）の混成チームで、全学横断の学部生、院生で編成される。筆者が担当した 2012 年までの 3 ヶ年で 140 名が選抜され、内 80 名が留学生、47 名が院生で、44 名が理系の学生である。「ホスピタリティ特論」はカリキュラムに 14 回の講義とグループワーク、フィールドワーク、招聘講師の講話、中間発表、最終発表を組む。留学生や院生、文系・理系混成の多様なクラス環境で、ホスピタリティの概念や現代的意義を事前学習を元にグループ討議を繰り返し、グループ発表では纏めに困難を極め、考えを共有するプロセスで異なる他者や価値観に対する寛容性や柔軟性の獲得を到達目標の一つとして評価する。専攻学門や文化的背景など全く異なるメンバー間での妥協のない議論から新たな考えや価値観を獲得する「互学互習」の学びを通しグローバル・コンピテンスを獲得することがもう一つの到達目標である。2010 年度のホスピタリティ関連項目についての事後アセスメントでは、日本文化理解や他者尊重の関連項目（実直さ、素直さ、お陰様視点など）の伸びが認められる一方、帰属志向、秩序思考は減少値となっている（図 3）。同プログラムのアセスメント（の取り組み）を通して、ホスピタリティの概念を「グローバル人材育成」の学修ディシプリンとして実証することが出来ると考える。

5.2.3 参考事例；一橋大学大学院「ホスピタリティ・マネジメント・プログラム」

ホスピタリティの視点、概念をディシプリンとして大学教育の中で人材育成を目的とする科目設置が試みられていることについては 2.1 項で触れ、「グローバル人材」との観点の試みは今後に残されている点に言及した。一橋大学大学院商学研究科の経営学習修士コース「ホスピタリティ・マネジメント・プログラム」（HMBA、2 年間）は、観光・ホスピタリティ産業の分野で産業をリードする経営幹部候補や地域経営を担う地域リーダー候補を対象として設置された（2009 年度開講）。ホスピタリティをキーワードに観光・ホスピタリティ産業の幹部候補の育成を目指して、経産省の「産業連携人材育成事業（サービス人材分野）」として産学が連携し立ち上げている（経産省 2008 年²⁹⁾）。同プログラムは、高等教育のプログラムとして企業幹部候補の人材育成にホスピタリティの視点、概念を導入する点で注目される。

一橋大学 HMBA では 2008 年度に産業界、地方行政から 16 名の受講生を対象に科目開発授業を実施している。同授業は学習内容の定着率を「講義受講（5%）、読書（10%）・・・演習（70%）、他者への教授（80%）、プロジェクト実践（90%）」と 8 段階で分析する「ラーニング・ピラミッド」の授業法に立脚し、「自学自習」を前提にした「互学互習」モデルを軸にプロジェクトメソッドを活用している（『科目開発授業 実施報告書』³⁰⁾）。一方、この『実施報告書』では、「産業界のニーズと大学とのギャップというものがどうしても存在する」としたうえで産学連携の事業では「産言葉だけではない（文字通り）産学の連携というものが制度として組み込まれる」（41 頁）ことに HMBA の意義があるとする。他方、同『実施報告書』23 頁では、「HMBA 後、復職後について、MBA を『キャリアパス』としては捉えていない。MBA を取得したことが有利になるというよりも、復職後にどの様な成果を出せるかが重要と考えている」など企業側のコメントが寄せられている。産業界の求めと大学での教育・育成の連携では、産業界でのキャリアパス等人事制度、処遇面の変革も併せて必要なことを浮き彫りにする。

6. まとめと今後の課題

ビジネス社会の域に留まらず「グローバル人材育成」はこれからの社会を支えてゆく日本の喫緊の課題であり、産官学の連携が求められている。課題テーマについては経産省の取り組みが先駆的な役割を果たし、文科省の事業、政府の政策に反映され、その後に産業界からの提言等が出された。前出深川（2013）の「『グローバル人材』とはどのような人材なのかを具体的に自覚できていない大企業はいまだに少なくない」とする指摘は、企業内におけるキャリアパスや人事面での対応の不透明や未整備にも連動し、真の産官学の連携が問われる部分である。然りながら学^まの側でも待ちの姿勢に留まることなく、人材輩出の責務を果たさなければならない。

社会が求める「グローバル人材育成」において、コアとなる資質やコンピテンスの涵養は学の知見を動員した学修プログラムに委ねられている。本稿ではその一考察としてホスピタリティの視点、概念をディシプリンとしたキャリア教育における学修プログラムについて考察した。具体的な教育科目やホスピタリティ以外のディシプリンも含めた考察については尚検証が残っていること、正課の科目とする際の留学生配置等に関わる教育保証の点にも検証が必要である。又、ホスピタリティをキーワードにする教育科目の実施による効果測定の指針や方法についても本稿では未だ参考として示したに過ぎない。「グローバル人材育成」において、学の知見とイニシアティブに基づく正課の学修プログラムについて産官学が連携して進める方途（HMBAの参考例）も視野に具体的な科目構成や配置等についても今後の研究課題としたい。

注

- 1) (社) 経済団体連合会『グローバル人材の育成に向けた提言』、2011年6月11日。
- 2) グローバル人材育成推進会議『グローバル人材育成推進会議 審議まとめ』、2012年6月4日。
- 3) 日本経済新聞 2011年2月22日「20代が育ってきた日本」では企業や経済の破綻など現代の20歳の親に与えた影響などを纏めている。
- 4) グローバル30支援事業の一環として2010年度から2013年度の間、留学生を中心に海外留学経験のある日本人学生との混成クラス(36～56名)で、ホスピタリティ特論の他、官民からのグローバルリーダーによるリレー講演、産学連携のPBL学習プログラムなど通年で設定する正課外のコース。2014年度以降も内容を改編しながら継続している。
- 5) 辻三千代・齋藤勇二「ホスピタリティ実践教育へのアプローチ」『JIYUGAOKA SANNO College Bulletin』no.42、2009年、61-93頁。
- 6) 石丸淑子「大学生のホスピタリティに関する認識と理解」『Bulletin of Kyoto Koka Women's College』48、2010年12月、93-111頁。
- 7) 山路顕「『スターアライアンス』から見えたこと」『日本の航空百年』(財)日本航空協会、2008年、438-444頁。
- 8) (一社) 日本経済団体連合会『グローバル人材育成に向けた提言』、2011年6月14日、6頁。
- 9) (公社) 経済同友会『日本企業のグローバル経営における組織・人事マネジメント』、2012年4月25日、3-4頁。
- 10) 経済産業省「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」中の『第2章 企業におけるグローバル人材の採用・確保について』経済産業政策局、2012年3月、14-22頁。
- 11) グローバル人材育成推進会議『グローバル人材育成戦略』、2012年6月4日、1頁。

- 12) グローバル人材育成推進会議『グローバル人材育成戦略』、2012年6月4日、8頁。
- 13) 前掲経産省「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」、2012年、6頁。
- 14) 吉田文「グローバル人材の育成と日本の大学教育」『教育學研究』81(2)、2014年、28-29頁。
- 15) 深川由紀子「日本の国際競争力再構築とグローバル人材育成」『国際社会における日本の競争の確保のために必要な政策』、日本国際問題研究所、2013年、194-204頁。
- 16) 角谷昌則(2015)「グローバル人材育成論の教育思想の探求」『広島国際大学 心理学部紀要』第3巻、2015年、9-18頁。
- 17) 七井誠一郎「日本企業におけるグローバル人材の不足と大学教育」『城西国際大学研究論文』、2013年、91-104頁。
- 18) 糸井重夫「グローバル社会における体系的キャリア教育」『松本大学研究紀要』第13号、2015年1月、91-101頁。
- 19) 王文娟「<ホスピタリティ>概念の需要と変容」『広島大学マネジメント研究』15、2014年3月27日、50頁。
- 20) 寺阪今日子・稲葉祐之「<ホスピタリティ>とくおもてなし>サービスの比較研究」『社会科学ジャーナル』78、2014年、86-96頁。
- 21) 吉原敬典「ホスピタリティ・マネジメントの構造に関する一考察」『目白大学経営学研究』第10号、2012年、17-28頁。
- 22) Bob Brotherton and Roy C. Wood "Hospitality and hospitality management: In Search of Hospitality" Reed Educational and Professional Publishing Ltd., 2000, pp.144-145.
David K. Hayes and Jack D. Ninemeier "Human Resources Management in the Hospitality Industry" John Wiley & Sons, Inc., 2009, pp.4-6
- 23) 佐々木茂・徳江順一郎「ホスピタリティ研究の潮流と今後の課題」『産業研究』第44巻第2号、2009年、2-3頁。
- 24) 吉原敬典「ホスピタリティ・マネジメントの枠組みに関する研究(Ⅰ)」『HOSPITALITY』第11号、2004年、150-153頁。
- 25) 古閑博美「秘書の行動におけるホスピタリティ・マインドの重要性」『嘉悦女子短期大学研究論集』第66号、1994年、18頁。
- 26) 佐々木茂・徳江順一郎「ホスピタリティ研究の潮流と今後の課題」『産業研究』第44巻第2号、2009年、4-5頁。
- 27) 服部勝人「多元的共創とホスピタリティ・マネジメント」『HOSPITALITY』第2号、26-32頁。
- 28) 山路顕「Airline Global Alliance のマネジメントについての一考察」『HOSPITALITY』第25号、2015年、43-44頁。
- 29) 経済産業省「ホスピタリティ・マネジメント高度経営人材育成プログラム開発」『報告書』、2008年3月。
- 30) 経済産業省「ホスピタリティ・マネジメント高度経営人材育成プログラム開発」『科目開発授業 実施報告書』、2008年3月、4-13頁。

参考文献

- ・ Alan Burton-Jones, Knowledge Capitalism, Oxford University Press, 1999
- ・ 駒井洋『グローバル人材をめぐる政策と現実』明石書店、2015年
- ・ Conrad Lashley and Alison Morrison, In Search of Hospitality, Butterworth-Heinemann, 2000
- ・ David K. Hayes and Jack D. Ninemeier, Human Resources Management in the Hospitality Industry, John Wiley & Sons Inc., 2009

グローバル人材育成におけるホスピタリティの視点と考察

- ・服部勝人『ホスピタリティ・マネジメント学原論』丸善、2006
- ・本田由紀『多元化する能力と日本社会』NTT出版、2005年
- ・山路顕編著『航空とホスピタリティ』NTT出版、2013年
- ・山路顕「『スターアライアンス』から見たこと」『日本の航空百年』（財）日本航空協会、2008年

Hospitality as discipline for fostering Global Competence in career education at universities:

From career education field and practices

YAMAJI Akira (Professor, Institute for General Education, Ritsumeikan University)

Abstract

Global competence education at universities is now keen to Japanese societies under globalised competitive environment. Government and industry federations have urged such education and supported various projects for it, showing us an opportunity for clarifying “what is a man of global competence?”. Treatment, evaluation and career-paths system within Japanese companies are also an another pair of wheels for cultivation of subject competence. Also, global competence shall not be confined to industry affairs. This study tries to examine Hospitality as discipline for an education program to foster disposition and competence of human resources who would contribute to global communities and the age to come, through various studies, experiences of career education and expertises including Ritsumeikan “Global Competence foster program”.

Keywords

global competence, hospitality, career education, industry-academia collaboration, Global Alliance