

大学生のための県内企業魅力発見事業

事業成果報告書



 **大東文化大学 国際関係学部**

多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造

国際関係学部は、2016年度において「大学生のため県内企業魅力発見事業」の2つのプログラムに採択され、以下のような授業科目に読み替えたうえで、3つの授業を計画通り実施した。

埼玉県プログラム名称	国際関係学部の授業名称
企業参加型授業Ⅰ（1年次生対象）	キャリア特殊講義（問題解決学入門）
企業参加型授業Ⅱ（2年次生対象）	キャリア特殊講義（問題解決学Ⅰ）
社会人インタビュー（2年次生対象）	キャリア特殊講義（企業の研究）

本学部では「大学生のため県内企業魅力発見事業補助金交付要綱」第13条に則り、「問題解決学入門」及び「企業の研究」に関しては、2016年4月より、「問題解決学Ⅰ」に関しては同年9月より、授業の進捗状況や成果を詳細なレポートにまとめ、学部ホームページに掲載してきた。2017年2月に実施した教職員対象のPBLセミナーのレポートも、実施後、研修のようすと成果を速やかにホームページに公開した。本報告書は、学部ホームページに掲載した記事によって構成されていることを断っておきたい。

目 次

- I 問題解決学入門：
- II 企業の研究：
- III 問題解決学Ⅰ
- IV 「問題解決（PBL）型授業」実践セミナー：
- V 学部HP更新記録（URL）

謝辞

はじめに

埼玉県は「大学生のための県内企業魅力発見事業」を実施することになりました。県内の企業が参加する PBL（課題解決型授）の導入により、学生に県内企業で働く魅力に気づかせるとともに、学生の働く意識を高めることが目的です。

国際関係学部は、埼玉県が、株式会社ベネッセ i-キャリアと共同開発した二つのプログラムを「キャリア特殊講義」として導入しています。授業の運営経費等は、埼玉県により補助されます。

導入する第一のプログラムは「県内企業参加による PBL 型の授業」。県内企業が、直面する経営課題を学生に提示します。学生はグループワークにより問題解決に取り組み、学生が提案する解決策を企業が評価するという学びです。前期には、1年生向けの「問題解決学入門」が開講され、後期に、2年次生を対象とする「問題解決学 I」が開講されました。第二のプログラムは「社会人インタビュー」。学生が県内の 40 企業を訪問し、仕事に関するインタビューを行いました。そこで得た情報を整理し、それを県が作成する冊子に提供するというかたちの学び。2年次生を対象に「企業の研究」（前期）として開講されました。

I 問題解決学入門（1）

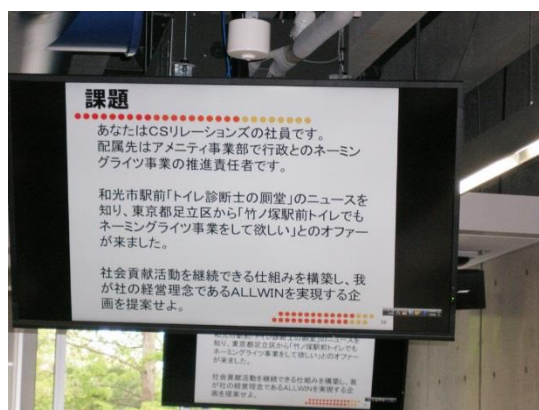
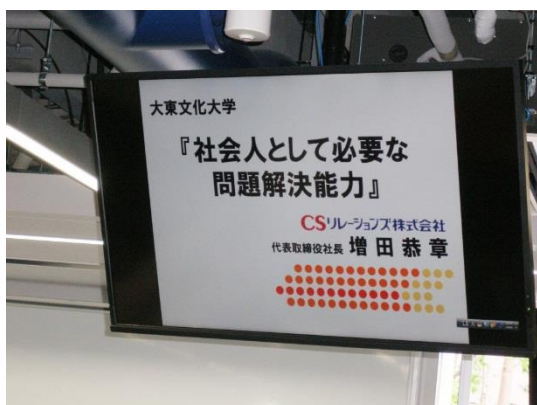


問題解決学入門では、細田咲江先生（株式会社ベネッセ i-キャリア担当講師）の指導の下で、4月に大学生になったばかりの 40 名の 1 年生が、二つの企業の経営課題に取り組みます。4月8日の初回授業で、6つのチームが編成されるや、22日には、早くも前半セッション（Project A）の課題出しが行われました。埼玉中小企業家同友会の田ノ上哲美氏他、埼玉県産業労働部就業支援課の金田剛氏と石井悠史にもご参観いただきました。

課題出し

前半セッション（Project A）で課題出しをご担当いただく企業は CS リレーションズ株式会社です。増田恭章代表取締役社長による、「新幹線型経営スタイル」という経営理念や「社会人として必要な問題

解決能力」に関する講話の後に、以下のような課題が提示されました。



あなたは、CSリレーションズの社員です。配属先はアメニティ事業部で行政とのネーミングライツ事業の推進責任者です。和光市駅前「トイレ診断士の廁堂」のニュースを知り、東京都足立区から「竹ノ塚駅前トイレでもネーミングライツ事業をして欲しい」というオファーが来ました。社会貢献活動を継続できる仕組みを構築し、我が社の経営理念である ALLWIN を実現する企画を提案せよ。



すべてのチームが竹ノ塚駅前トイレを現地視察し、「ALL WIN」の施策を考案するためにブレストやKJ法など習ったばかりの問題解決のフレームワークを駆使して、智恵を絞り準備を進めました。



第一次提案

5月13日には、第一次提案（中間報告）が行われました。増田社長を前に、学生たちはやや緊張した面持ちでプレゼンを行いました。前日の締切時刻までにプレゼン資料を提出できなかったチーム、意見がまとめきれず、肝心要の提案を課題としてしまっているチームがありました。辛うじて提案をまとめ

たチームにしても、増田社長からは、具体性と現実性（採算性）を欠いていて「企業提案としては通用しない」と手厳しく批評されました。第二次提案では、どこまで、実現可能性のある具体的な提案ができるかが課題となります。埼玉中小企業家同友会事務局の田ノ上哲美氏古川佳子氏、埼玉県産業労働部就業支援課の石井悠史氏にご参観いただきました。



第二次提案

5月27日、CSリレーショング増田社長への最終提案が行われました。フィールドワークやヒアリングの成果でしょうか、第一次提案とは較べものにならないほどに提案が具体的になっていました。

CSリレーショングがトイレ診断士の技術を提供し、足立区はCSリレーショングの実績を外部に広報・宣伝するというWin-Winのかたちを提案した「Team-ドナルド」。トイレ改装は最低限に止め、修繕費用700~900万円をSNSにより調達することを提案した「Team-ポンジューズ」。「Team-前田」は、地元の収穫祭などのイベントに着目した地域参加型の解決を、「RASH」は、ボランティアによる「トレイ周辺+トイレ+竹ノ塚駅清掃」による解決を提案しました。「Complete green」は、高圧洗浄や光触媒塗装の業者にネーミングライツパートナーを依頼するという提案。「Team-M」は、日常の清掃費用500万円に着眼し、保護剤の塗布などで清掃経費を削減すること、さらに、足立区内の企業をネーミングライツパートナーとして活用することにより改善資金を捻出するというきわめて効果的な提案を行いました。





講評および審査

増田社長からは、SNS による資金集めや、ネーミングライツパートナーなどの「コラボ」の視点が評価されました。ただし、ネーミングライツパートナーをトイレや清掃関連企業に限定する必要はない。どんな業種の企業でもパートナーの可能性はあるが、問題は、パートナーになることのメリットをいかに説得的に提示できるかだとも。年間の清掃費用を調査し、その削減を検討した取組がとりわけ高く評価されました。

プレゼンの終了後、学生の投票により「Team-ポンジューズ」と「Team-M」が最高の得票となり、増田社長の総合評価により「Team-M」の提案が、第1位となりました。学生の投票用紙に記されたコメントには、「Team-ポンジューズ」の SNS と「Team-M」の提案の「実現可能性」を絶賛する声が少なくありませんでした。第1位に輝いた「Team-M」へのコメントのいくつかを紹介しておきます。「数字の表記が一番明確だった」「落ち着いた雰囲気、話し方がよかった」「スライドの工夫がよい」「チーム全体が団結して一体感が感じられた」「現実的に一番成功しそうなチームだった」「500万の清掃費用に注目したところはすごい!」「一番具体的な提案だったし、実行できそうな提案だった」等々。

「Team-M」の提案はもちろんですが、それ以上に、多くの学生の的確な評価には驚くばかりです。他者を正確に評価し、それを率直に表明できていることにも（他者承認）、成長の証を感じました。

増田社長より

最後に、増田社長から「Project A」を振り返っての講評と後半（Project B）に向けての激励のお言葉が語られました。「参加型の学び」「チームでの学び」「現場での学び」。課題に真剣に向き合うことにより、自ら考え動くことの楽しさ、そして達成感を実感できたのではないのでしょうか。第一次提案後のチームワークにより、プレゼンのレベルは向上し、成長も感じられます。

前半戦（Project A）を終えた今、「あの時（4月初旬に）自分は何のためにこの授業に参加しようとしたのか」。当初の目的を再確認し、その上で、社会で活躍している（できる）自分をイメージしながら、後半戦（Project B）に臨んでもらいたい。

社会人としてする仕事は面白く楽しいものです。みなさんには、将来「日曜の夜になるとわくわくしてくる社会人になって欲しい」。そのためにも、大学の4年間が何のためにあるのかを考え、常に自分の「目的と目標」を点検しながら、楽しく、しかし本気で、何事にも取り組んで欲しいと思います。

本授業のレポートを掲載した増田社長のブログは、次のような有難く、心強い言葉で結ばれていました。「これからのみんなの大学生活が価値あるものになることを願っていますし、応援しています。もし何

か悩んだり、困ったことがあったら遠慮なく連絡してきてください。教え子には全力で関わりますので。」

謝辞

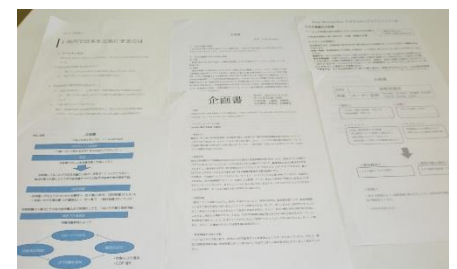
増田社長には、ご多忙の折、3回にわたって授業にご参加いただき、熱心に学生をご指導いただきました。また、学生の質問や調査にも快くご協力いただきました。記して深く感謝の意を表します。

埼玉中小企業家同友会の田ノ上氏と埼玉県労働産業部の石井悠史氏にも、毎回、有益なご助言と励ましのお言葉をかけていただきました。

問題解決学入門（2）

新規蒔き直し

5月27日に「Project A」（前半セッション）の最終プレゼンが終了すると、ほのかな達成感や感傷に浸っている暇もなく、翌週には、慣れ親しんだチームを解散。新規蒔き直しです。「Project B」のため、新しく6つのチームが編成されました。「T-ボーダー姿勢」「T-BIG 6」「T-SUGARLESS」「T-Sunflower」「T-Metropolitan」「T-Country」。



新チームでは、「Project B」を前に、Critical Thinking（クリシン）やディスカッションの技法など、課題解決に必要なスキルをブラッシュアップ。まとめの演習として「1兆円で日本を元気にするプロジェクト」の企画書を作成しました。事業内容は、次の通り。「地域活性化を目指して地域の歴史や伝統を生かした建造物の建設」。待機児童問題を解消するための「保育園の増設」と「保育士の給与アップ」。「フランスの少子化対策に学んだ出生率アップのための施策」「火山の多い国土利用による地熱発電所の建設」「観光先進国 NIHON による日本の国際化」。

課題出し(Missionの提示)

『「Project A」からどれだけ成長しているでしょうか。大いなる飛躍を期待しています』（細田先生）。6月17日には、後半セッション（Project B）の課題出しが行われました。

後半セッション（Project B）で課題出しをご担当いただく企業は「株式会社アドバンスサービス」。40名の学生のボスは、永島信之代表取締役です。アドバンスサービスでは、社員の誰一人として、永島社長のことを『社長』と呼ばず『のぶさん』という愛称で語りかけてくるのだそうです。そういえば、永島社長から頂戴した名刺にも、写真の下に「通称：のぶさん」とあえて明記してあります。和気藹々として、

活気に満ち溢れた職場のようすが目に浮かびますが、ここまでの道のりは決して平坦でも順風満帆でもなかったようです。

大学卒業後に「平凡な大企業の営業職」に就くも「営業ノルマに追われる人生」への疑問から退職。永島社長から、紆余曲折を経て、現在のアドバンスサービスを創業するまでのさまざまな体験談が語られました。創業後、業績が向上していくにつれ「人をお金で動かす人間」になってしまっていること、そこに倒産の危機さえ感じた永島社長は、経営者とは何かを一から考え抜き、心機一転、現在の「のぶさん」に生まれ変わったのだといいます。



社長の改心は、社員のイキイキした表情と活気のある職場の雰囲気となってあらわれ、離職率が目に見えて低下していったそうです。「うちは値段では勝負しない」と永島社長。「利益率を上げれば、社員に還元できるからです」。埼玉中小企業家同友会がその基本理念に掲げる「社員を生かす経営」が見事に実践されているように感じました。

課題出しの前置きとして、永島社長から「就職のための『ちょこっとアドバイス』」をお話いただきました。「人は何のために働くのか？」業種にかかわらず「顧客からありがとうと言われ、感謝されるためではないのか」。「よい会社とは？」「継続収入がある会社」「10年後の自分が予測できる会社」。「10年後主任、20年後課長、30年後部長でいいのか？」。これからは「手に職」の時代。誰にでもできる「総務と営業職」の将来はきびしい等々。次から次へと、学生の「常識」に揺さぶりをかける刺激的な言葉が飛び出していました。

課題(Mission)

永島社長からは、以下のような課題（ミッション）が提示されました。

あなたは、アドバンスサービスの新規事業プロジェクトメンバーに選出されました。今後の社会情勢を考慮して、ビルメン事業部・家事代行事業部に加え、新しく3本目の柱となる新規事業を考え、提案せよ。

新規事業の考案に際しては、以下の4つの条件を満たす必要があります。

- 条件1：3年で軌道に乗せること。
- 条件2：「密着軸」であること。
- 条件3：鉄砲玉産業であること。
- 条件4：シナジーがあること。

それだけではありません。4つの条件に加えて、新規事業戦略（BASiCS）を明確化することがもともとられています。「B（戦場）」「A（資源）」「S（強み）」「C（顧客）」「S（セーリングメッセージ）」。「戦場を探し、戦場の課題を発見する。課題を解決できるサービスを検討する際には、当社の独自資源＝強みを生かせることが大前提。具体的な顧客と顧客を惹き付けられるメッセージに智慧を絞ってもらいたい」ということ。

学生たちが、限られた時間で、効率的な問題解決が進められるよう、最大限の配慮がなされたミッションになっています。ここにも「社員を生かす経営」の一端が窺えるような気がします。

<p>条件1 : 3年間で軌道に乗せること</p> <p>条件2 : 『密着軸』であること</p> <p>条件3 : 鉄砲玉産業であること</p> <p>条件4 : シナジーがあること<small>(出来れば)</small></p>	<p>新規事業戦略</p> <p>BASiCS</p> <p>B(戦場) A(資源) S(強み) i C(顧客) S(セーリングメッセージ)</p>	<p>アドバンスサービス『新規事業』のベーシックス</p> <p>B(Battlefield:戦場) =</p> <p>A(Asset:独自資源) = 社員の人手・女性が多い</p> <p>S(Strength:強み) = NET宣伝に強い</p> <p>i</p> <p>C(Customer:顧客) =</p> <p>S(Selling message:メッセージ) =</p>
---	---	---

質疑

課題（ミッション）に関して、学生から次のような質問がなされました。「ビルメン事業に家事代行業を加えた理由を教えてください」「新規事業の年間の売上げ目標（マーケット規模）をどのあたりに設定すればよいのでしょうか？」「海外展開を視野に入れていいのでしょうか？」「下請けを想定してもいいのですか？」等。いずれも、的を射た「いい質問ですね！」

永島社長から

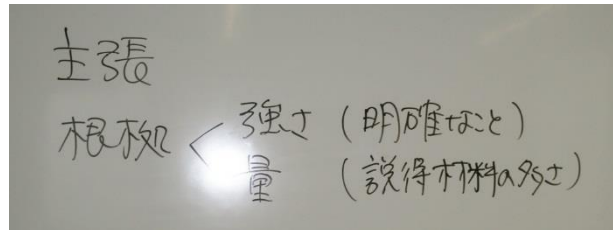
課題出しの最後に、永島社長からは、次のような激励の言葉を頂戴しました。「大企業にあるのは『お金』と『知名度』。中小企業にあるのは『知恵』と『スピード』。「提案された新規事業がよいものであれば、お金を借りてでも実現します。本気です！ すばらしい提案を期待しています。」

Project Aに引き続き、田ノ上哲美、古川佳子両氏の他、埼玉県産業労働部就業支援課の石井悠史にもご参観いただきました。ありがとうございました。

第一次提案(中間報告)に向かって

6月24日の授業の前半は、6月10日に作成した「1兆円で日本を元気にするプロジェクト」の企画書の発表。それぞれの提案に対して「数値的な根拠が不足」「事業内容の具体性に欠ける」「費用対効果の視点が弱い」「イニシャルコストとラーニングコストのバランス感覚が希薄」「根拠資料の利用法を工夫すべき」「提案事業の継続性や将来展望が欠落」「事業の実効性への視点が無い」等、直球のきびしい指摘がなされました。

7月1日には、第一次提案（中間報告）が行われます。永島社長の食指を動かす魅力的な「新規事業」を案出することができるでしょうか。報告会の終了と同時に、これらの指摘の一つ一つを念頭に、第一次提案に向けた必死の取り組みがはじまりました。



問題解決学入門（3）

第一次提案(中間報告) 7月1日

「提案された事業がよいものであれば、お金を借りてでも実現します。本気です!」。課題出し直後の永島社長の言葉です。課題出しから2週間後の7月1日、東松山校舎2号館207教室において、株式会社アドバンスサービスへの中間報告が行われました。

永島社長から提起された「Mission」を確認しておきましょう。

あなたは、アドバンスサービスの新規事業プロジェクトメンバーに選出されました。今後の社会情勢を考慮して、ビルメン事業部・家事代行業部に加え、新しく3本目の柱となる新規事業を考え、提案せよ。

条件1 : 3年間で軌道に乗せること

条件2 : 『密着軸』であること

条件3 : 鉄砲玉産業であること

条件4 : シナジーがあること(出来れば)

アドバンスサービス『新規事業』のベーシックス

B(Battlefield: 戦場) =

A(Asset: 独自資源) = 社員の人手・女性が多い

S(Strength: 強み) = NET宣伝に強い

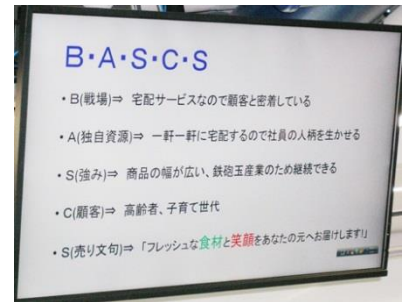
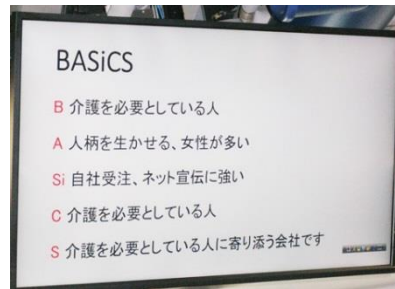
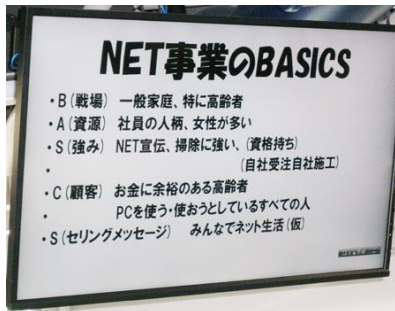
C(Customer: 顧客) =

S(Selling message: メッセージ) =

中間報告とはいえ、スーツ姿が目立ちます。気合は十分のようです。永島社長の期待に応えられるかどうか。トップバッターは「Team Sugar less」。高齢者世帯を対象に「出張パソコン教室」「NET何でも屋」を展開する「NET事業部」が提案されました。「S」(Selling Message)は「みんなでNET生活」。永島社長の批評はこうです。「高齢者をターゲットにした点は評価できる。しかし、なぜパソコンなのか? 根拠が不明確。これでは『社員の人手』という強みが生かせないし、PCは大手企業にもできる事業。完全に『軸』がずれている。発表に元気がない」。

「Team Country」の提案は「介護サービス」。家事代行業とビルメン事業とのシナジー効果を強調しました。ところが、永島社長は「BASiCSの『C (Customer)』をもっと絞るべき。具体性がなく3年で軌

道に乗る気がしない。すぐに潰れますね。やっつけBASiCSで大雑把すぎる」とにべもない。介護は国の下請け事業で、むしろ大企業の主戦場。チームワークはよさそうに見えるので、もっと中小企業の特徴を生かせる事業を再検討してもらいたいとも。



「Team Metropolitan」は「フレッシュな食材と笑顔をあなたの元へお届けします」を「S」に「商品カタログ」による「宅配サービス」事業を提案しました。講評は以下の通り。着眼点は悪くなく、提案も具体的だ。しかし、宅配で「密着」を高めるのは困難。カタログ作成にもコストが嵩む。3年で軌道に乗るかどうかが？ 割引クーポンは「手軽軸」であり、中小企業とは逆の発想なので改めるべき。



「Team Sunflowers」は「S」を「大切な人の命を守るサービス」とし「地震対策事業部」を提案しました。しかし、社員の人柄や女性が多いという強みが活かさないし、「鉄砲玉産業」にならない。「密着軸」ではないが「商品軸」でもない。具体性に欠ける。まだまだ甘い！ 100点満点で『5点』というきびしい批評が。

「Team ボーダー姿勢」は、家事代行業とシナジー効果を根拠に「ベッドメイキング」を提案。永島社長からは「女性や人柄という強みをどうやって反映するのか」という質問がなされました。

「Team BIG6」は「すべての家庭に安心と夢を」を「S」に、「ベビーシッター事業」を提案。永島社長からは「具体性があり、料金設定も悪くない。有資格者のリクルートが課題」と。全般的にストーリーは

よいが「命にかかわる仕事はしない」というそもそもの条件を想起してもらいたい。「最終提案では、事業を変えて提案すること」と、厳しい指示が出されました。



永島社長による全体講評

「人は感情でものをかう」。だから「感情に訴えかけるメッセージ」を考えなければならない。「Mission」中の「社会情勢を考慮して」という文言にもこだわってもらいたい。「高齢化」「女性」「美容」「健康志向」「男女共同参画」「ワークライフバランス」等、社会情勢の変化をキーワードで掴み、それを睨んだ「付加価値」の創出に智慧を絞ってもらいたい。「誰かの意見に無責任に乗るのではなく、一人一人が試されているという緊張感をもって、チームの中でそれぞれがもっと自分を発揮してもらいたい」。「いい提案があれば実行する。アドバンスサービスに就職すれば、提案事業を担当する課長からスタートさせる」。中間報告は、永島社長の力強い言葉で締め括られました。



最終提案に向かって 7月8日

「永島社長から、あれだけの批評とヒントをもらって何もできないというのは、あまりにも情けない！ 最終提案では、永島社長を唖らせるようなアイデアを提案してみてください」。細田先生の檄が飛びます。



最終提案は、7月15日。二週間で、永島社長から突きつけられた課題をクリアしなければなりません。白紙の状態からの仕切り直しを強いられているチームもあります。学生たちの必死の取り組みが続きます。

一次提案（中間報告会）には、(株)アドバンスサービス千葉支店の高橋春奈支店長、埼玉県産業労働部就業支援課の石井悠史主査、埼玉中小企業同友会事務局の田ノ上哲美主任にご参加いただき、有益なコメントを頂戴することができました。

問題解決学入門（4・完）



Project B 最終提案（7月15日）

7月15日。梅雨の真只中。ギリギリまで議論とプレゼン準備を重ねた学生たちが、東松山図書館地下1階のAVホールにおいて、永島社長を前に、最終提案のプレゼンテーションを行いました。

一次提案のリベンジに燃えているのでしょうか、堂々として、一人一人の表情に、これまでは感じられなかった自信が漲っているようにも見えました。

これまでと違っていたのは、表情だけではなく、他のチームのプレゼン内容に関して積極的に質問をする姿が見られました。「切磋琢磨」を思わせる温かく建設的な質問も少なくなく、YELLの交換さながらの情景に、とても嬉しい気分になりました。



「T- Sugar Less」の登場です。「優秀な孫の手助け」を「S (Selling Message)」に「高齢者健康促進事業」が提案されました。家事代行業務の延長線上に、マッサージから、話し相手、外出時や病院への付き添いまで、きめ細かなサービスを提供するのが「売り」だといいます。



「あなたの部屋をキレイにします」は「T-Country」の「S」。家事代行事業とビルメン事業とのシナジー効果を狙った「家庭向け清掃事業」の提案です。

「T-BIG6」の「S」は「いつまでも健康で美しいあなたへ・・・」。美容健康事業部を新設します。健康課では、戸別訪問による整体や食生活のアドバイスなどを、美容課では、家庭でのエステ、ネイル、メイクアップを手がけます。この事業は、美容用品や健康・家事用の消耗品、そして「高齢者にやさしいお弁当」なども販売するので「鉄砲玉産業」の条件も満たせるとのこと。「1時間3000円は『手軽軸』の発想。大企業には参入できない魅力を創造できれば6000円を取れる事業になるはず」と永島社長。



「T-Metropolitan」は、高齢者や「美意識の高い奥様」をターゲットとする「宅配サービス」の提案。一次提案で指摘されたカタログ制作のコストを「お客様に作ってもらうカタログ」によりクリア。売上げ予測やコスト管理が、具体的な数字で示されました。

「T-ボーダー姿勢」の提案する新規事業は、ずばり「庭師」。個人住宅の庭づくり、害虫駆除薬剤の散布、除草、雨樋清掃、エクステリア工事（下請け）などを請負います。「まずは人から見られる庭から綺麗に！」が「S」。「いつも庭を綺麗にしておきたいが、体力的にかなわない」。持ち家の高齢者の意外な心理を衝いた事業かもしれません。



「100点満点で5点」と、一次提案を永島社長から酷評された「T-Sunflowers」。新提案は「Health サポート事業部」。「S」は「気軽に相談ヘルスケア☆健康サポートはアドバンス」。「高齢化」「共働き」「健康志向」といった社会情勢に配慮した、高齢者や高所得の女性を対象とする事業。計測器や測定器の持ち込みで行う「在宅健康診断サービス」や肩揉みや散歩などの「リラクゼーションサービス」により、「訪問・対話型による顧客ニーズに沿った健診を実現」

することができると強調しました。

審査結果及び講評(永島社長)



永島社長が「最優秀」に選んだのは「T-ボーダー姿勢」の「庭師」。「BASiCS」が完璧である。資格なしで女性でもできる業務。持ち家の裕福な高齢者の心理を捉えている点も見事。発想力のあまりのすばらしさに「聞いた途端、鼻血が出そうでした！」とは永島社長の言。「よく調べた上で、新規事業化を検討してもよい。3年後にアドバンスサービスに入社すれば、約束したとおり『課長』で採用する」とも。

最優秀ではなかったものの、「T-Sunflowers」の提案も高い評価を得ました。初期費用や価格設定など「数字が効いている」「病院ざらいの高齢者」がいることを考えれば、将来的には「在宅健康診断」の需要も少なくないはず。「今回は90点」と永島社長。「優秀」は「100点満点で5点」からの見事な「大逆転劇」といえましょう。

永島社長は、プレゼンを終えた学生に向かって「一次提案の厳しい指摘にもかかわらず、すべてのチームが、ここまで諦めずに、『4つのキーワード』を組み込んで考え抜いてくれたことに感動した。確実な成長を感じています」と、笑顔で熱く語りかけました。

「みなさんは私の『教え子』。みなさんからの質問があれば、私は、一生、責任をもって答えます」。最終報告会は、永島社長の温かく力強い言葉で締め括られました。

当日は、後期から「大学生のための県内企業魅力発見事業」をスタートさせる女子栄養大学と共栄大学の教職員の方々、埼玉県産業労働部就業支援課の金田剛主幹と石井悠史主査、埼玉中小企業家同友会事務局の田ノ上哲美主任、そして中間報告に引き続き、(株)アドバンスサービス千葉支店支店長の高橋優奈氏にもご参観いただくことができました。



最終授業で (7月22日)

7月22日は、問題解決学入門の最終授業。「学生の投票による優秀賞」が発表されました。投票による第1位は、宅配サービスの「T-Metropolitan」。細田先生から直々に賞品が贈られました。第2位は「Healthサポート事業」の「T-Sunflowers」に。「いつまでも健康で美しいあなたへ・・・」の「T-BIG」が第3位と続きました。



優秀賞の発表の後に、細田先生によって、永島社長から学部長宛に送信されたメールの一節が読み上げられました。

「最終プレゼンの時には、学生たちの目が生き生きしていたのを今でも思い出します。課題は決して簡単なものではなく、学生たちもたいへんだったと思います。よくあそこまで、考えて、調べて、話し合ったものだと、貴学の学生のレベルの高さに感心しています。

やはり考えることは重要ですね。**当社では、発生した問題を的確に捉えて、考えて、行動し、解決していく人材を『自主活性型人財』とよんでおります。**人材から人財へ進化するということです。

学生たちには、息子に語りかけるように「厳しく、優しく」を心がけました。特に、つい正直に5点と言ってしまった「T-Sunflowers」の最終プレゼンでの逆転劇には感動すら覚えました。一次提案の帰り際に「どのあたりが5点だったのですか」と悔しそうな目で私に質問してきたのを思い出します。本当は「T-Sunflowers」の優勝にしたかったのですが、それ以上に『庭師』というショッキングな提案に心を惹かれました。

今回の授業で、学生たちが、職業観、就活への志、中小企業の魅力、起業への野望などに目覚めてくれると、地域社会や日本にとって明るい未来が待っていると思います。」

永島社長の言う「自主活性型人財」、細田先生の言う「プラスアルファのことができる人間」（細田先生）。いずれも「(人から指示されなくても) 主体的、自律的に動ける人間」ということでしょう。ただ、一口に、問題を的確に捉え、解決すると言っても、容易なことではありません。「問題解決学入門」は「鳥羽口」にすぎません。これからも自覚をもって主体的に行動していかなければ、あっという間に履修前に逆戻りです。今の意識や意欲を維持したいのであれば、自ら進んでハードルの高いきびしい環境に身を晒す必要があります。もちろん、誰も強制はしません。やるかやらないかは、みなさんの判断にかかっているということです。

まとめ（成果の確認）

大学生になったばかりの40名の学生たちは、この三ヶ月の取り組みの中で、何を感じ、どんな気づきを得ることができたのでしょうか。学生にとって最大の関心事は、やはり「チームワーク」。『チーム振り返りシート<PROJECT-B>』には「チームワーク」をめぐるさまざまな思いが綴られていました。その一端を記しておきます。

チームワークのこと

- ・全員が集まれる機会をしっかりとつくれるかどうかが肝心。話し合いの時間が少なすぎて、最後まで団結できなかった。
- ・チームワークで求められる「責任」の意味と重さがわかった。
- ・意見を主張するときに「根拠」を意識するようになった。
- ・全員が同じ方向を向いていることが大切だと感じた。
- ・チームのために自発的に「自分」を活かそうとした。
- ・協力するための環境づくりやモチベーションの統一など、チームワークということが少しわかった気がする。
- ・悪い点や弱点を遠慮なく指摘し合える雰囲気になった。
- ・チームワークだからこそ、自分ができることは何か、自分の役割を自分で見つけることが大事なのだと感じた。
- ・アイデアを出すには、チームの雰囲気が意外と大切だと感じた。
- ・与えられた課題としてではなく、自分たちの課題だと思って、一人一人が取り組むことが必要だ。

授業時間以外での学び

ところで『チーム振り返りシート<PROJECT-B>』を読みながら、「講座時間外での合計ミーティング回数と時間」という小さな欄に目が留まりました。数枚のシートをめくるうちに、「T-ボーダー姿勢」と「T-Sunflowers」の、圧倒的に優れた提案が出来た理由が、一瞬にしてわかったような気がしました。一覧表をご覧ください。

チーム名	回数	時間
T-ボーダー姿勢	10回	26時間
T-Sunflowers	12回	22.5時間
T-Metropolitan	5回	20時間
T-Country	5回	15時間
T-Sugar less	7回	5時間
T-BIG6	3回	1.5時間

永島社長に提案を高く評価された「T-ボーダー姿勢」と「T-Sunflowers」が群を抜いているのがわかります。高い評価を得た理由（勝因）について、「T-ボーダー姿勢」は「よい提案をすることを意識して全力を注いだ。提案のことを毎日考えていた」と書き、「T-Sunflowers」は「missionを全員で何度も確

認し、共有し合った」と書いています。「『庭師』のような斬新なアイデアを思いつけるようになりたい」という感想がありましたが、羨望的となった「斬新なアイデア」は、授業以外の場に自主的に集い、そこで営々と積み重ねられた26時間にも及ぶ議論の成果だったのです。

もちろん、無条件に時間をかければ成果が出るという保証はありません。けれども、時間をかけないところに成果が生まれるはずはありません。「斬新なアイデア」を羨み、ミーティングの効率や議論の深まりを言う前に、二つのチームが、なぜ、10回以上にわたって集まることができ、そこで25時間もの時間を共有することができたのか、その原動力についてよく探索してもらいたいと思います。そこには「チームワークの秘訣」が、確実に潜んでいるはずですから。



最後に「事後アンケート」に記された、授業への感想を紹介しておきます。

- ・自分の意見が形になっていく嬉しさや楽しさ、達成感があった。
- ・金曜日3時限目が一週間の授業の中心でした。
- ・この授業には必ず自分の意見を発表するという仕事があった。人任せでは済まない場面がたくさんあり、積極的に動くことができた。
- ・チームワークの楽しさ、達成感、たいへんさ、自分の意見を組み立てる判断力と、それを発言する勇気を学んだ。
- ・自分という存在を認めてもらえる場所だった。
- ・他のチームと切磋琢磨して最終提案を出す授業。圧倒的に、やり甲斐がある。
- ・先入観や偏見は思考の幅に制限をかけてしまうということ。多様な価値観を持ち合わせた人が集まって一つのものをつくり上げていく過程で豊かな学びが生まれるのだということが実感できた。自分から動くことの大切さなど、座学では得られない深い学びだった。

おわりに

4月8日、前期授業の初日からはじまった問題解決学入門。一週間前に大学生になったばかりの学生に、グループワークで、二つの企業の経営課題に取り組ませるといって、無謀とも思えるタフな取組でした。5月27日にはProject Aの、7月15日にProject Bの最終報告を終了し、22日の最終回を無事に迎えることができました。

「事前・事後アンケート」の比較からも、キャリア意識、学びの意欲や方向性（計画性）の点で、PBLを通じた学生の成長の跡をはっきりと確認することができます。今後、この授業に参加した学生たちが「Active Learning」を牽引する学生リーダーとして学内外のさまざまな場面で活躍し、やがては「自主

「活性型人財」(永島社長)に飛躍することを期待したいと思います。

謝辞

問題解決学入門の学生が例外なく口にするのは、二つのプロジェクトをやりきった達成感(解放感?)と「1年の前期に参加できてよかった」という優越感にも似た喜び、そして、何よりも「喜びや悔しさや楽しみを共にした」細田咲江先生への感謝の気持ちです。

勇気を出して発言した意見が取り上げられ、形になる喜びを実感できた学生がいます。授業外で10数回ものミーティングを重ねるほどに意欲的になれた学生たちがいます。この授業を通じて学生たちが得たもっとも大きな収穫は「自信」だといえるかもしれません。一人一人の学生の存在を承認する、細田先生の温かい眼差しと、配慮に満ちた言動の賜物です。改めて3ヶ月に及ぶご指導に感謝を申し上げる次第です。

問題解決学入門の授業運営にあたっては、学内外の多くの皆様にご協力いただきました。

以下に記して、深く感謝の意を表します。ありがとうございました。

CSリレーションズ株式会社の増田恭章代表取締役社長と株式会社アドバンスサービスの永島信之代表取締役には、それぞれに魅力的な課題出しで学生の意欲を喚起し、緊張感のあるProjectを創出していただきました。また、埼玉中小企業家同友会事務局には、課題出し企業の推薦ばかりでなく、Project A・Bのすべてのプレゼンテーションをご参観いただきました。

埼玉県産業労働部就業支援課の金田剛主幹と石井悠史主査、株式会社ベネッセ i-キャリアの平山恭子氏、末吉謙太郎氏、五反田麗氏には、問題解決学入門の「前期実施」という本学部の要望を叶えるべくご尽力いただきました。

大東文化大学東松山キャリア支援課の酒井敏雅課長と川瀬龍彦氏には、埼玉中小企業家同友会との連絡調整に当たっていただきました。東松山教務事務室には、PBLの教室及び教員控室の利用に当たってご配慮いただきました。東松山図書館には、最終プレゼンのための理想的な環境をご提供いただきました。国際関係学部事務室の宮原輝子事務長には、本事業全般にわたる事務局を担当してもらいました。

企業の研究(1)

企業の研究は、学生が企業に自力でアポをとり、企業を訪問して、業務内容等に関するインタビューを行う、2年次生を対象とする実践型の授業です。

細田咲江先生のご指導で、まずは『MY CAREER NOTE III』(株式会社ベネッセ i-キャリア編)をテキストに「キャリアデザインとは?」「社会がもつめる人材」「業界・業種・職種の研究」について学習。その後、訪問企業の分担を決め、各自が企業で行う「社会人インタビュー企画」を立案し発表します。企画の報告後は、電話のかけ方等のマナーを一通り学習し、5月中旬からは、社会人インタビューの実践です。

5月17日授業の冒頭では、アポ取りのコツや、既に訪問しインタビューを終了した学生から、リアルで有益な体験談が報告されました。6月上旬には、40社の企業訪問をすべて終了し、6月10日と17日の二回の授業で「社会人インタビュー報告会」を実施することになっています。社会人インタビューを体験

することで、どのような気づきを得て、今後に向けてどのような課題を発見できたのか。学生たちの報告会がとても楽しみです。



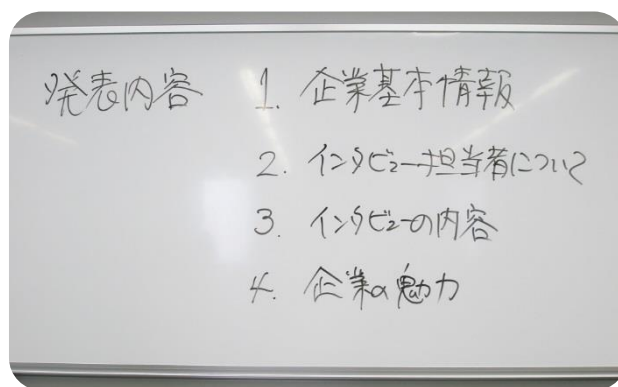
企業の研究（2）

5月下旬から6月上旬にかけて、約40社の県内企業を訪問し、入社1年目から3年目の社員の方を対象に、学生の視点で、業務内容や職場環境などさまざまなトピックについてインタビューを行いました。

開講前の準備段階において、「1人1社の訪問」というノルマに関して、「1人でアポ取りができるのだろうか」「1人1社は無理。せめて2人で1社か2社を担当させては」などと懸念していましたが、まったくの杞憂でした。すべての学生が、1社どころか、1人で2社でも3社でも難なくこなしてくれたに違いありません。不明を恥じるばかりです。

社会人インタビュー報告会

6月10日の授業から「社会人インタビュー報告会」がはじまりました。全員がPPT資料を準備し、5分の持ち時間で、企業基本情報、インタビューの内容、企業の魅力などを盛り込んだ発表を行いました。



学生の質問は、「入社への動機は？」から「学生時代との違いは？」「仕事のやりがい（達成感を感じるとき）」「会社の強みは？」にいたるまで多岐にわたっています。いずれの報告からも、数々の直球の質問に、社員の方々に、やさしく、しかし本音で答えていただいているようすがありありと浮かびます。





「仕事をする上で大切にしていることは？」という質問への回答には、今日からでも実践したい有用な行動規範が散見されます。「仕事は早め早めにこなす。自分が抜けても業務に支障が出ないための配慮として記録に残すこと」「社会人としての責任を自覚すること」「言い訳をしない」「失敗を引きずらず、これからどう生かすかを考える」「絶対にNOと言わない。NOの場合は、代替案を用意する」「一度聞いたことは二度、三度聞かないように、一回目に、わかるまで質問しながらしっかりと聞く」「自分の色を出す。自分しかできないような仕事をする」。「決まるまでは戦い、決定したら従う潔い態度も必要だ」。

就職活動を二年後に控えている学生ならではの、「求められる人材」をめぐる多くの質問を行われたようです。「会社において『優秀な人』というのはどういう人か」「活躍している人に共通する能力や考え方は何か」「採用担当ならどんな人を採りますか」。なかには「会社説明会で印象に残るのはどんな学生ですか」といったかなり実践的な質問も。



「企業の魅力」についても、企業の社員の皆様に、ふんだんに語っていただきました。「地域に目を向けて一人一人の顧客を大事にできるのが、大企業にない中小企業のやりがい」「アットホームな雰囲気、上司との距離も近く、社員同士の仲がよい」「地元を大事に。地域密着。地域貢献に熱心」「責任のある仕事を任せてもらえることが、やりがいにつながっている」「経営者が社員を大事にしている」「社員全員で会社をつくっている雰囲気がある」「社内が明るい」「共生ならぬ『共成』型の仕事。仕事を通じて、社員と会社がともに成長をめざしていく」「オールラウンドプレーヤーになれる」「一人一人が自分に自信を持っている」「実力があれば上にいける」「経営に直結できる」「挑戦できる環境がある」等々。

学生生活で留意すること、そして就職に向けた「学生へのアドバイス」。「人の話を聞くとときに、質問を考える癖をつけること」「生き甲斐となる趣味を見つけよう」「目的意識をもち、将来なりたい自分から逆算してそれに向けて行動すること」「実用的な能力とハングリー精神を身に付けよう」「勉強第一。問題解決力を習得しておくように」「自分の考えを他人に『言葉にして』伝えられるように日本語の表現力を磨くこと」「自分がどんな人間なのか。自分にどんな魅力があるのかを知ること」「4年間のうち1年間だけでいいから、何かに必死になってもらいたい」「お金はいつでも稼げるが、時間は学生時代にしか稼げない（今の時間を大事に！）」「自分の中に一つの柱をつくれ」「短時間でできるストレス解消法をつくっておく」「昔の情報を知っておく（顧客は年輩者であることが多い）」「親友と恋人をつくれ」。

就職に向けて。「就職で人生が決まるので本気で考えること」「なぜこの業界、なぜこの会社かを、しっかりと説得的に語れるように準備すること」「業界を選択するにあたって、自己規制せずに視野を広げること」「就職先を一つに絞らず、選択肢を持つこと」。

いずれも、日々の仕事の体験から紡ぎ出された「至言」ではないでしょうか。

社会人インタビューから学んだこと・気づきを得たこと

社会人インタビューの報告には、初めての企業訪問を体験した大学2年生の、初々しい「感動」と「達成感」を窺うことができます。震える指で電話番号を入力、何を言ったか覚えていないほど緊張したことや、アポ取りができたときの感動を語った学生。訪問する事務所を間違えてしまい動揺し焦ったが、社員の方のやさしいサポートのお陰で、予定のインタビューを行うことができた嬉しそうに語る学生。遅刻しないように1時間以上も早く家を出たのに、不運にも、電車の遅延のために、約束の時間に到着できなかったと悔しさを滲ませた学生。その一方で、約束の時間より1時間以上も早く着いてしまい、まわりに時間を潰す場所もなく、入口付近で待っていたら、たまたま通りかかった社員の方から声をかけていただきほっとしたことを、当日さながらの表情で語ってくれた学生もいました。

アポを取ること（アポ取り前には、企業側の反応を想定したシミュレーションや準備が必要だという気づき）、指定された場所に、約束の時間の10分ほど前に着くための下調べ、身だしなみから初対面の挨拶。インタビューの切り出し方。すべてが「初体験」です。インタビューはおろか、そこにたどり着くまでの一連の行動も、学生生活の“ゆるさ”からは想像もつかない社会人の行動規範への気づきを得たり、就職活動に向けての有益な体験になったのではないのでしょうか。

インタビューから学んだことや気づきを得たことなどが、思い思いの表現で、率直に語られました。圧倒的に多かった意見は、次の3つにまとめることができるように思います。社会人インタビューが「自分を見直すきっかけとなった」「中小企業の魅力を知ることができた」「自分が就きたい企業を選ぶ基準の多様性を実感できた」。

学生の生の言葉をいくつか記しておきましょう。「今の自分に何が足りず、これから何を頑張らなければならないかを明確に自覚することができました」。「社会人の方々が、『誇り』と『喜び』を感じながら働いていることがよくわかりました」。「自分は将来の仕事を決めていて、これまでそれ以外の仕事のことを知ろうとしなかったけれど、今回のインタビューにより、自分の狭さに気づかされました」「なんとなく中小企業よりも大企業に勤められたらいいなと考えていました。けれども、インタビューで伺ったお話や、友人たちのたくさんの報告を聞いて、中小企業に対する見方が大きく変わりました」。

ほとんどの学生が、2年生の前期に「社会人インタビュー」を体験できたことについて、『感謝』の言葉を口にしていたのがとても印象的でした。

まとめと今後の課題

報告会の終了後、細田先生からは、今後の目標が、次のように力強く語られました。「社会人インタビューにより、業界や企業のこと、そこで働く社会人の考え方や行動の仕方を知ることができました。大学での学びやアルバイトの経験だけでは決して得られないきわめて有益な情報です。しかし『企業の研究』は、情報の収集で終わりではありません。



「生涯、満足できる社会人生活を送るためには、何をしなければならないか」。このことを、今、真剣に考えてもらいたいと思います。「学生へのアドバイス」（前述）にもありましたが「目的意識をもつこと。将来なりたい自分から逆算してそれに向けて行動すること」です。そのために、みなさんには、インタビューを「よき思い出」や「感動的な体験」に解消することなく、インタビューで得た情報を、自らの残りの大学生活に落とし込んでもらいたいのです。

残り三回の授業は、『キャリアデザインマップ』の作成が中心になります。各自が自分の目標を定め、その目標にむけてのアクションプラン（行動計画）が作成できたら、仲間の前で宣言してもらいます。

お忙しい中を、「県内企業魅力発見事業」の趣旨にご賛同いただき、インタビューにご協力いただきました40の企業の皆様に心よりお礼申し上げます。学生の報告からは、職場環境のすばらしさや地域社会への貢献のありようを知り、企業で働くことの意味を再認識させられていることがよくわかります。今回のインタビューは、学生たちの今後の成長の糧になるに違いありません。真摯にご指導を賜われましたことに、記して深く感謝の意を表する次第です。

社会人インタビューの4月からの実施にあたっては、埼玉中小企業家同友会（代表理事久賀きよ江氏、木下信次氏）に、全面的にご協力いただきました。学生のインタビューをうけていただける、本事業に必要な40もの企業をすべてご推薦いただきました。埼玉中小企業家同友会の事務局には、「何もかもが初めて」という学生のインタビューが順調に進捗するよう、本学のかわりになって、細心の配慮をもって、企業様との連絡調整に当たっていただきました。深く感謝申し上げます。

ご協力いただいた企業様

(株)コマーム
(有)高中板金工業
(株)ピアット
(株)KSP
(株)鈴木薬局
(株)ホウユウ
(株)シンコーハウス
(株)東上セレモサービス ベルセゾン
みはし(株)
(株)ライフ白銅
(株)万代電気工業
トマル電気工業(株)
(株)アライ
虎屋商事(株)
(株)メガネマーケット
(株)吉田電工
(株)ハーヴィインターナショナル
(医)光輝会 大原眼科
(株)アイオプト
第一倉庫冷蔵(株)
(株)新日本エステート
渡部容器(株)
ノグチコンピュータサービス(株)
三協ダイカスト(株)

(株)武蔵野 コンピューター コンサルタント
丸越運輸倉庫(株)
CSリレーションズ(株)
(株)アドバンスサービス
高砂製菓(株)
(株)セイリョウ
(株)ふじ
(株)ひびき
(株)アートエンディング
日章自動車興業(株)
社会福祉法人 ごきげんらいぶ
(株)フジハウジング((株)スエーニョ)
(株)木下製館
三矢精工(株)
小山企業(株)

企業の研究（3・完）

「企業の研究」は、細田咲江先生のご指導の下、学生が企業に自力でアポを取り、企業を訪問して、業務内容等に関するインタビューを行う、2年次生を対象とする実践型の授業。第三回は7月8日と15日の授業で行なわれた「行動計画宣言」のようすをレポートします。7月15日には、後期から「魅力発見事業」を開講する女子栄養大学と共栄大学の教職員の方々と、埼玉県産業労働部就業支援課の石井悠史氏にご参観いただきました。



社会人インタビュー報告会の後、自己のインタビュー体験や仲間の報告を聞いて得た気づきをもとに、各自が『キャリアデザインマップ』に取り組みました。「自分の強み・課題」「社会とのかかわり」「行動基準」を振り返り、大学卒業までを睨んだ目標を設定、その目標を達成するための具体的な行動計画を作成しました。

7月8日と15日の授業では、全員が、やや緊張した面持ちながら、しっかりと「行動計画宣言」を行い「少し早めの『二十歳の誓い』」（細田先生）になりました。

具体的な職業をイメージできている学生は多くはありませんでしたが、方向性ははっきりしています。「人の世話をする仕事に就きたい」「公務員」「国際的なフィールドで活躍するため、海外インターンシップやボランティアをやりたい」「グローバルに行動するため、卒業までに15カ国を旅し、20人の友人をつくりたい」「3年次にインドネシアに留学をしたい」「旅行業に就くために、まずは旅行産業論などの授業を頑張りたい」「国際的なラジオパーソナリティになりたい」「保育士になるのが夢。父兄が笑顔になれるような連絡帳を書きたい」等々。国際関係学部の学びにふさわしい多様なキャリアデザインマップが描かれているようです。

「行動計画宣言」は、宣言をもって終わりではありません。他者の行動計画をどう感じたかフィードバックします。それだけではありません。「衆人環視の下での宣言」というと少し大袈裟でしょうか。細田先生と他の学生たちは、いわば「宣言」の証人です。それぞれが、宣言した「行動計画」どおり目標に向かって努力できているかどうか、卒業まで、相互に見守り、励まし合っていくことになります。

おわりに

社会人インタビュー報告会の終了後、細田先生から力強く語られた「今後の目標」を、ここに再び記しておきます。

社会人インタビューにより、業界や企業のこと、そこで働く社会人の考え方や行動の仕方を知ることができました。大学での学びやアルバイトの経験だけでは決して得られないきわめて有益な情報です。しかし「企業の研究」は、情報の収集で終わりではありません。みなさんには、インタビューを「よき思い出」や「感動的な体験」に解消することなく、インタビューで得た情報を、自らの残りの大学生活に落とし込んでもらいたいのです。生涯、満足できる社会人生活を送るためには、何をしなければならないか。このことを、今、真剣に考えてもらいたいと思います。

「企業の研究」は、後期に予定される「問題解決学Ⅰ」のためのいわばウォーミングアップ。9月16日からは、同じクラスで、県内企業の提示する生の経営課題に、PBLで挑みます。社会人インタビューをやり遂げた学生たちのチームワーク。考えただけでわくわくします。28名のチャレンジはこれからが正念場です。

問題解決学 I (1)

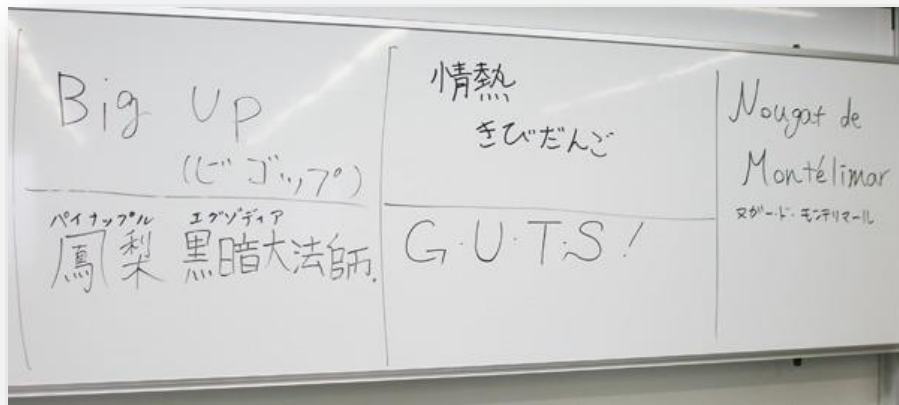
「問題解決学 I」(キャリア特殊講義)は「埼玉県内の企業参加によるPBL型授業」の2年生版。細田映江先生(株式会社ベネッセ i-キャリア担当講師)の指導の下で、企業の経営課題に取り組むプロジェクトです。9月から12月までの三ヶ月間、30名の2年生が参加しています。

全員が、前期開講の「企業の研究」の履修者です。「企業の研究」とは、自力で企業にアポをとり、企業を訪問、業務内容等に関するインタビューを行う実践型の授業。社会人インタビュー報告会を経て、7月には「自分の強みや課題」「社会とのかかわり」を振り返り、大学卒業までを睨んだ目標や、その目標を達成するための具体的な行動計画を、全員が『宣言』しました。

社会人インタビューで、中小企業の魅力を垣間見た学生たち。企業が提示する現実の経営課題にどこまで切り込むことができるのか。大いに期待されるところです。

今回は、チーム編成から、企業による課題出し(Missionの提示)までをレポートします。

チーム編成



9月23日。10月から企業の問題解決に共に取り組むチーム編成が行われます。新学期の始業式の日、クラス分け表を見るような気持ちでしょうか。少々緊張感が感じられます。

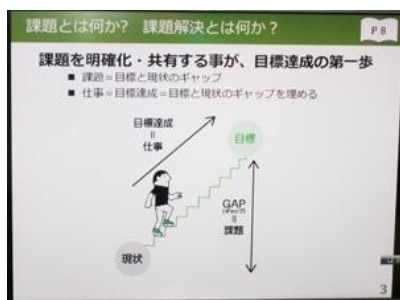
ディスプレイに映しだされたチームごとに、まずはチーム名とロゴの検討会議。名称の由来と、本取組にかけるチームの意気込みが発表されました。「ヌガー・ド・モンテリマール(Nougat de Montelimar)」「情熱きびだんご」「G・U・T・S!(ガッツ)」「Big Up(ビゴップ)」「パイナップル・エグゾディア(鳳梨黒暗大法師)」。着想が「問題解決学入門」の1年生とはまったく異なります。一つ違いの学年でこうも違うものかと、感心することしきりでした。

1期	2期	3期	4期	5期
井澤奈々	伊澤和弘	荒木詩乃	麻生夏未	市川奈苗
大野優希	川上翔太	小杉美奈	石野貴琴	小田穂輝
藤部菜史	白幡友華	大倉諒平	塩川幸治	須賀哲明
藤崎聖也	本間聖洋	加藤博司	高野良祐	藤村渉
本田翠綺	宮村友梨	黒田あやこ(ナシ)	山下穂子	只野輪子
		松本恰	和知明日香	宮城真琴





模擬問題解決



チーム名が決定した後は、企業の課題出し本番に備えた模擬「問題解決」です。細田先生の提起する「課題」に、できたてほやほやのチームで挑みます。

大学のスキークラブで、合宿の費用を稼ぐために、大学祭で模擬店を出したところが、さまざまな要因が重なり、大幅な赤字になってしまったという想定。さて「あなたは部長として、何をどのように解決しますか？」

「目的を明確化し、チームで共有する」「目的と現状を比較し『ギャップ』を明確化する」「ギャップの埋め方を考える」等、細田先生から問題解決の基本を叩き込まれた5つのチームが、9月30日の授業では「ロジックツリー」を駆使した解決策が発表されました。いかに的確に「問題」を構成できるか、問題解決のコツはこのあたりにありそうですね。

課題出し(Missionの提示)10月7日



課題出しをご担当いただく企業は「サンメンバーズ株式会社」。30名の学生のボスは、代表取締役の高橋祐介社長です。教室のディスプレイには「新規事業開発プロジェクト-10年後を見据えて-」と大書されたスライドが映し出されています。

開口一番「我が社の社員としてやることに反対の人はいますか?」「賛成の人は?」と高橋社長。全員の挙手を確認した後は「辞令」交付式です。「あなたの成長と活躍を期待して新規事業開発プロジェクト

チームのメンバーとします。平成 28 年 10 月 7 日 サンメンバーズ株式会社代表取締役社長高橋祐介」。これをもって、全員が、サンメンバーズ 350 名の社員の仲間入りです。いやがうえにも、士気が高まりますね。

サンメンバーズ株式会社の変遷と経営哲学

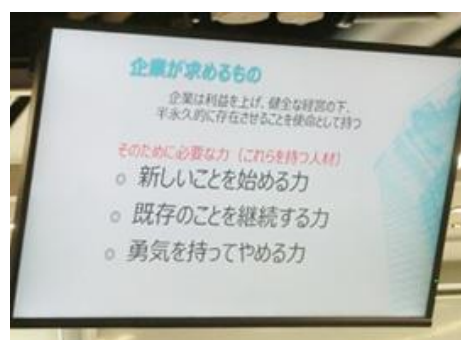
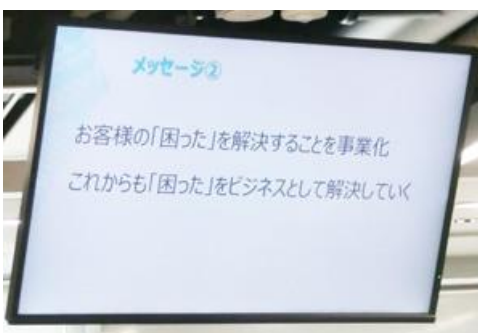
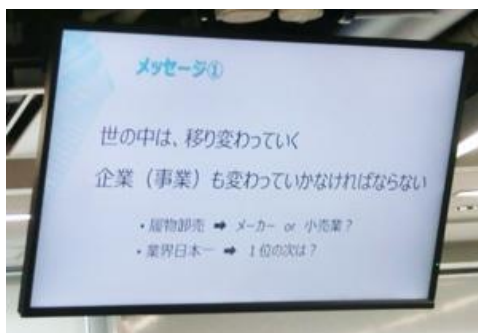
サンメンバーズ株式会社は、1920 年（大正 9 年）に、履物の卸問屋として、高橋社長の祖父により創業されました。大正 9 年当時の履物といえば、草履や下駄が一般的でした。「ヘップサンダル」（オードリ・ヘップバーンの履いていた靴に由来）「ベンハーサンダル」といったヒット商品もありました。

高橋社長は、96 年間続いた、売上げ 30 億の履物部門を、2016 年 1 月にやめたといいます。なぜ？ 量販店とは共存できないと考えたから。前社長も「経営者の使命は企業の存続であり、従業員の雇用を確保すること。将来性のない事業はやめたほうがよい」と賛成してくれたそうです。「暖簾を守ることより、会社の存続や社員の雇用が大事」。先代社長から継承されている一貫した経営哲学だといいます。

サンメンバーズ株式会社は、
 奉仕する事を天命と信ずる者のみが集う人間完成のための修行道場である。
 奉仕することに人生の喜びを知り、奉仕することによって人間性を高め、
 奉仕を通して社会に貢献する。



メッセージ



「世の中は移り変わっていく。企業（事業）も変わっていかねばならない」。ほぼ1世紀にわたって履物卸業界で優位を占めてきたサンメンバーズですが、現在は「地域に根ざし、地域の人々に喜ばれたい」をモットーに、ホテル、温泉、生花、葬儀等の「トータルライフサポート事業」を展開しています。

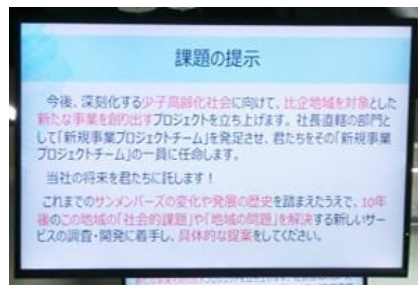
高橋社長は、ビジネスの鉄則は「お客様の『困った』の解決を事業化することだ」と断言します。人は困ったことに一番お金を出すからだといいます。

「企業は利益を上げ、健全な経営の下、半永久的に存続させることを使命とする」。この経営理念を実現するためには、次の3つの力が不可欠だと、高橋社長。すなわち「新しいことをはじめる力」「既存のことを継続する力」「勇気をもってやめる力」の三つの決断力。

課題(Mission)

高橋社長からは、以下のような課題（Mission）が提示されました。**埼玉県本庄市を拠点とするサンメンバーズが、新たに東松山市に営業所を出します。少子高齢化という観点で、比企地域の人々が何に困っているかを発見し、10年後にビジネスとしてしっかり成り立ち、しかも、地域社会の問題の解決に貢献できるような新規事業を提案せよ。**比企地域の現在の人口構成は、66歳を中心とその前後の年代がもっとも多い（団塊の世代）。10年後には、76歳がもっとも人口の多い世代になることを念頭に置いた課題解決が必要。

高橋社長がこのような課題を提起したのは、サンメンバーズが「トータルライフサポート」を掲げながら、従来の事業に「65歳から、亡くなるまでの人生へのサポート」がなかったことに気付いたからだといいます。



新規事業の検討に当たって

新規事業の検討に当たって、高橋社長から、三つの指示が与えられました。第一は「地域の顔の見える方のために役立つ」等、サンメンバーズが堅持する三つの企業スタンスをふまえること、具体的な事業を考案する際には、地域密着型の高齢者支援が前提であることと「誰が利用者なのか？」を常に意識すること。

第二の指示は、事業の対象者（利用者）として「平均的な人物像や年齢層を想定すると失敗する」。一般論ではなく、具体的に「あの人」を対象に考えれば失敗しない。対象（利用者）を「高齢者」という抽象的な括りで考えるのではなく「自分の祖父母や両親などを思い浮かべ、困っていること、喜ばせられること（喜んでくれること）」を考えれば、結果的に、それが多くの高齢者にとっても役立つ事業になるはずです。

第三の指示は、ビジネスだからいつまでも赤字が続いてはいけないが、大きく儲ける必要もない。3年後に黒字をめざせる事業であればよい。

課題を聴きながら、スマホやグーグルが脳裏をよぎった学生がいたかどうかわかりません。高橋社長は、こんなふうに、しっかりと念を押します。「困った人の顔を見ないと何も出てこない」「ネットで調べて、新規ビジネスが出るほど、世の中は甘くない」。「何で困っているかは、お客様のところに行かなければ教えてくれない」等々。

机上の空論でビジネスは成り立たないから、具体的な高齢者のところに足を運び、話を聞くようにしてもらいたい！最後の指示とともに、ヒアリング等で使用できるようにと、学生全員に「サンメンバーズ社員」の名刺が手渡されました。

高橋社長より

「当社の将来を君たちに託します！」「日本の将来を君たちに託します！」——最後に、高橋社長から学生に向けた熱い激励の言葉が語られました。「いいアイデアがあれば採用する。失敗を恐れずがんばってもらいたい」。「将来、みなさんが起業をするという場面があれば、できるかぎりの応援をする。この縁を大切にしたい」。

本授業の冒頭でも、高橋社長は、企業経営における「人脈」の力に言及され、自分ができないことを快くやってくれる存在の大切さとともに、人から頼られ、期待されることは喜びであると力説されました。学生たちには、将来の「人脈」に繋がるような奮闘努力に期待したいと思います。第一次提案は、11月11日に予定されています。



「高橋社長が事業化したいというアイデアを、この大東文化大学から出しましょう。この教室から出しましょう」。課題出し終了後、細田先生は、学生に向かって、力強く、こう語りかけました。

10月7日の授業は、「大学生のための県内企業魅力発見事業」を担当する、埼玉県産業労働部の石井悠史氏にもご参観いただきました。

問題解決学Ⅰ（2）

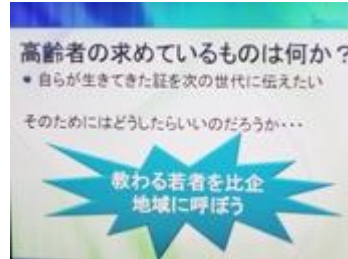
10月7日には、学生全員が、サンメンバーズ株式会社の高橋祐介社長より「新規事業開発プロジェクトチーム」に配属されました。第二回報告では、第一次提案と第二次提案のようすをレポートします。

第一次提案

高橋社長から提示された「課題 (Mission)」を確認しておきましょう。**埼玉県本庄市を拠点とする「トータルライフサポート」のサンメンバーズが、新たに東松山市に営業所を出します。少子高齢化という観点で、比企地域の人々が何に困っているかを発見し、10年後にビジネスとしてしっかり成り立ち、しかも、地域社会の問題の解決に貢献できるような新規事業を提案せよ。**

提案

11月11日、第一次提案が行われました。ほとんどのチームが、老人ホームやグループホーム、日本スリーデーマーチの会場等に足を運び、高齢者へのアンケート調査を試みたようです。はたして、その解決がビジネスに繋がるような「高齢者の『困ったこと』」を発見することができたのでしょうか？



高齢者の交流や生きがいの創出に着眼した提案として「健康に気遣いながら楽しめる憩いの場所（コミュニティカフェ）」(Big Up) や、ジムや図書室を備えた「老人版幼稚園」(情熱きびだんご)、「農作業を通じた都市の若者と農村の高齢者の交流事業」(Nougat de Montelimar) がありました。また、個人の写真を整理し「メモリアルストーリー」を作成する事業 (鳳梨黒暗大法師) や「カタログによる食の宅配サービス」(GUTS) や「家事代行サービス」(Nougat de Montelimar) 等の諸事業も提案されました。

講評

高橋祐介社長からは、それぞれの提案について、数々の質問や指摘がなされました。「集客の方法が不明確！」「どんな人々を笑顔にしたいのか、事業の具体的な対象が不明確」「売上げの見込みは？」「継続的なビジネスとして成り立つかどうか疑問？」「他社がやっている事業を提案するのであれば、サンメンバーズだからこそやれる『何か』がなければならない。差別化を意識せよ！」。

「諸君は『2025年問題』を、本当に真剣に考えているのか？」——解決すべき問題の捉え方や調査のやり方も、手厳しく批判されました。「何名の高齢者にアンケートをしたのか？」「アンケートをした高齢者の年齢層は？スリーデーマーチには多くの高齢者が参加しているが、大半は60代までの元気な高齢者ではないのか」『10年後を見据える』ということは、現在65歳以上の団塊世代が後期高齢者（75歳以上）になる時代を想定すること！ まだまだ元気な60代の話聴いたところで、後期高齢者が感じる不安や『困った』を掴むことはできない。70以上の高齢者は誰のために金を使うのか？ 子？ 孫？ 自分？ そのあたりをしっかりと調べてみるべきだ」。

さらに、次のような指摘も。すべての提案が「高齢者を『顧客』としてしか見ていない。働きたいと思っている高齢者を新規事業にどう取り込むかという視点もあるはず」「サンメンバーズには数万人におよぶ会員がいる。会員制という資源を活用することを考えてもよいのではないか」。

講評は、激励を込めた指示で結ばれました。新規事業には「絶対にサンメンバーズに行かなければ『損だ』という気にさせるような、顧客をワクワクさせるような『魅力』が欲しい」。「75歳の高齢者から『ありがとう』といわれる商品や事業」を真剣に考えてもらいたい。

学生社員は、高橋社長から、事実上の「仕切りなおし」を指示されたわけです。10年後には日本の人口のボリュームゾーンとなる後期高齢者。75歳を超えた高齢者の「笑顔」や「ありがとう」のために、揃って「再出発」といったところでしょうか。12月2日の第二次提案に期待したいと思います。

第1次提案は、埼玉中小企業家同友会理事（株式会社KSP代表取締役）の三角武一郎氏と事務局の田ノ上哲美氏、株式会社KSPのグエン・ティリ氏、埼玉県産業労働部の石井悠史氏にご参観いただきました。

振り返り

11月18日の授業は、第1次提案の振り返り。細田先生から指摘された、次の5つの視点に沿って、第一次提案を再点検しました。すなわち「①課題の本質を的確に捉えていたか」「②ターゲットが明確に設定できていたか」。どの年齢層のどんな生活状態の人に照準を合わせたサービスなのか。高齢者といっても「アクティブ・シニア」なのか介護や支援が必要な高齢者なのか？「③高齢者のニーズ（困ったこと）を把握した上での提案となっていたか」。アンケートの対象や質問項目は適切だったのだろうか。「④サンメンバーズの『資源』や『強み』を活かしていたかどうか」。先行企業や同業他社との差別化を意識して



いたか。「⑤事業としての継続性があるかどうか」。新規事業を絶えず開拓するのは現実的ではない以上、継続性（将来性）の見込めない事業は成り立たないということです。



はじめのうちは、振り出しに引き戻された落胆からなのか、少々深刻な表情が目立ちました。けれども、点検作業が進むにつれて、話し合いも活発になり、発想も多方面に広がってきたように見えました。学生たちは、課題出しの際に聴いた、高橋社長の、たとえばこんな言葉を想起し、新規事業の難しさを実感していたかもしれません。「ネットで調べて、新規ビジネスが出るほど、世の中は甘くない」。

学生の前には大きな壁が立ちはだかっているようです。さて、どうやってこの壁を乗り越えるのか。第二次提案は、12月2日。時間はまだあります。「本当に必要だと思える事業」を発見できるまで、妥協することなく、徹底的に議論してもらいたいと思います。

第二次提案



12月2日、第二次提案が行われました。トップバッターの「鳳梨黒暗大法師」の提案は「看護派遣事業」。「2025年問題」の政策的な帰趨を、病床数の不足と、認知症高齢者の増加に対応する「在宅医療の推奨」と捉え、2018年度に大東文化大学が看護学科を新設することを念頭に、学生も取り込んだ事業提案となっています。SM (Selling Message) は「いつもあなたのそばに・・・」。

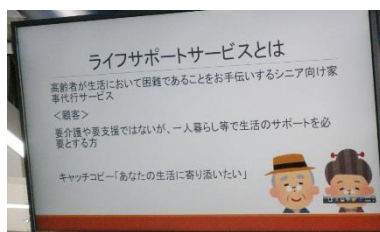
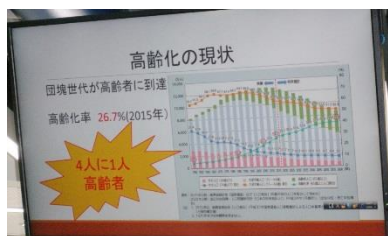
高橋社長の講評は、次の通り。国の政策が、訪問看護とリハビリを中心とする在宅医療にシフトしていくことは間違いのないところ。着眼点は、高く評価できる。介護保険制度や医療保険制度との関連をふまえて、より現実的な提案へと鍛え直してしてもらいたい。田ノ上氏からは「要介護者のニーズを具体的に調べる必要があるのではないか」というアドバイスがありました。



「Big Up」の提案は「高齢者のための学校をつくる!」。「高齢者が社会に貢献できる場所が少なく、気軽に集まれる場所も少ない」。SMは「青春時代をもう一度」。学校では、高齢者は「先生+生徒」。学ばせしさと教える喜びの両方が体験できるような具体的な時間割も提示されました。

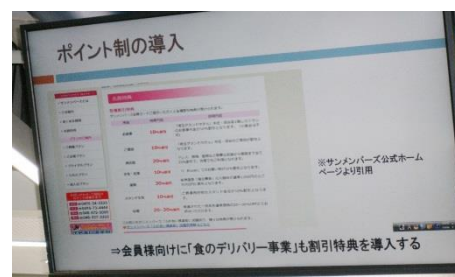
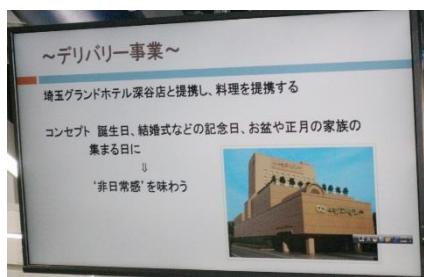
高橋社長からは「提案自体は斬新ではなく、地域自治体でも生涯教育事業として展開されている試み」。したがって、高齢者が「金を払ってでも、サンメンバーズの学校に行ってみよう」と思えるような“この学校にしかないもの”を創造し「(集めなくても) 集まってくる事業」にするための「差別化」についてもっと知恵を絞ってもらいたい。料金の根拠も希薄である。田ノ上氏からは「ヴィジョンやテーマの設定が素晴らしい!ただ高齢者の生きがい創出の場をどうカリキュラムに組み込んでいくのかが課題」との指摘がありました。

「情熱きびだんご」は「こころとからだの健康を保つ」というSMの下に「生活習慣病の予防」を目的とする事業を提案。高橋社長からは、やはり、きびしい指摘がなされました。健康体操は高齢者を集める手段としては有効であり、日本中どこでも実施されている。最大の課題は「マンネリ化の防止」。マンネリ化を回避し、どのようなビジネスとして展開するのか、どう利益を出すのかが不明確である。



高齢者の悩みや不安を徹底的に調べ上げたという「Nougat de Montelimar」。「地域密着型高齢者支援事業」に着眼し「あなたの生活に寄り添いたい」をSMとする「ライフサポートビス」を提案しました。具体的なサービスとして「掃除、選択、布団干し、草むしり、悩み相談等」からなる「生活支援プラン」、「お客様が旅行に行っている間に大掃除を行う『心もお部屋もリフレッシュ!』プラン」、要介護者を対象とする「お墓参りプラン」の三案が提示され、同業他社との料金比較への目配りもなされていました。

しかし「すべて既にある事業。プランの独自性がほとんどない」と高橋社長。「ただ『旅行中の清掃サービス』というアイディアは面白い」とも。最終提案に向けて「地域包括ケアシステム」制度の中の「地域支援」を担当するような事業の可能性について検討してもらいたい。



第1次提案では「カタログによる食の宅配サービス」を提案した「GUTS」。新たに、埼玉グランドホテル深谷店との提携による「料理のデリバリー事業」が提案されました。「誕生日や結婚記念日、お盆や正月等の家族の集まる日に“非日常感”を味わってもらう」、そして高齢者向けには「生きるために食べるのではなく『食べる喜びを感じてもらう』こと」を目的とする事業。「中華、和食、イタリアン+高齢者

メニュー)、価格帯、同業他社との比較、配送手段やカタログ制作にも言及されました。また「食のデリバリー事業」をサンメンバーズの会員向け割引特典に加えることも提案されました。

「サンメンバーズホテルの料理長にインタビューを行い、実現可能性を検討している点は評価できる。けれども『ウキウキ感』が湧かない」と。やはり「誰のためのサービスなのか、誰を喜ばすためにやるのか、誰の笑顔がみたいからやりたいのか。まだ意識化が足りない」と高橋社長。



最終提案に向けて

「1次提案に較べると精度が上がってきているように感じます」「いかがでしょうか？ 高橋社長」と、細田先生。「やってみたいと思った提案はあります。しかし『ウキウキ、ワクワク』してこない」と高橋社長。いったい、何が問題なのでしょう？

誰も考えつかなかったような奇想天外な事業がもとめられているわけではありません。10年後の日本社会を見据えて、後期高齢者やその家族はどんなことに不安を感じ、苦勞するのか。事業提案の原点は、そんな「困った」を発見すること。「困った人の顔を見ないと何も出てこない」「何で困っているかは、お客様のところに行かなければ教えてくれない」。課題出しにおける高橋社長の指摘です。学生たちは、後期高齢者の人の話をどれだけ丁寧にかつ真剣に聴けているのでしょうか？

事業提案の次の工程は「差別化」。もとより、もとめられるのは「質(クオリティ)」における「差別化」です。価格を下げる(安売り)による差別化は自滅に繋がります。たとえば、今後ますます需要が高まると予想される「家事代行業」。ここに参入し、比較優位を得ようとすれば「我が社にしかない『売り』や『付加価値』」が不可欠です。「あの会社に頼まなければ損だ」と、多くの顧客に感じさせるような「家事代行」とは何か？ということでしょう。地域密着型の企業にしか生み出せない「付加価値」はまだ未開拓だと思います。

「差別化」と関連する事業提案の最終工程は「魅力化」でしょうか。高橋社長のいう「ワクワク感」です。広告で集めるのではなく、顧客が(自発的に)集まってくるような「魅力」。どうやって創出することができるのでしょうか？

高橋社長は、このヒントについても、初回の授業から、繰り返し学生たちに語りかけているように感じます。すなわち「誰の『困った』を解決したいのか」「誰を喜ばせたいのか」「誰の笑顔がみたいのか」「誰にありがとうと言ってもらいたいのか」。こうした思いをはっきりと自覚せよ！ということ。こうした真摯な態度が新規事業の発想をもたらす、付加価値を創出することにつながるのだということではないでしょうか。

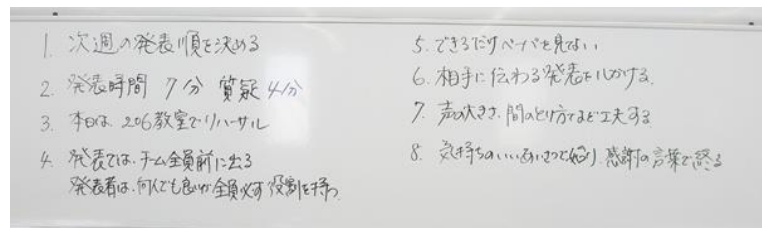
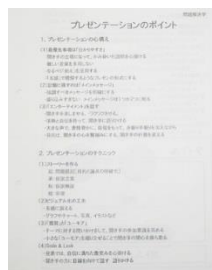
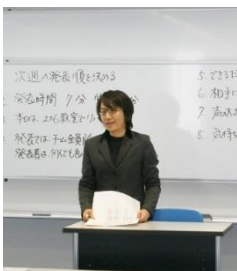
5つのチームには、もう一度、原点に立ち返り、自分たちの事業は「誰を助け、誰を喜ばせるための事業なのか」を繰り返し自問自答してもらいたいと思います。最終提案は、12月23日です。ここからが正念場。チームワークの真価が問われる局面です。



第二次提案は、埼玉中小企業家同友会事務局の田ノ上哲美氏、埼玉県産業労働部の金田剛主幹と石井悠史主査の両氏にもご参観いただき、改善に向けた有益なコメントを頂戴することができました。

問題解決学 I (3 完)

最終提案の前に



二次提案でわかったのは、すべてのチームに提案の内容を伝えるための「プレゼン力」が不足しているということでした。12月9日の授業では、細田先生より「プレゼンテーションの心構え」「プレゼンのテクニック」「資料作成のポイント」等、「分かりやすく、聞き手の心を驚つかみにする」プレゼンテーションの技法が伝授されました。

翌週16日には、本番さながらの緊張感をもってリハーサルを行い、12月23日の最終プレゼンに備えました。

最終提案(12月23日)

12月23日11時より、60周年記念図書館のAVホールを会場に、5つのチームが、高橋社長を前に、最終提案のプレゼンテーションを行いました。トップバッターは「情熱きびだんご」。以下「BIG UP」「GUTS」「パイナップル エグゾディア」「Nougat de Montelimar」の順番で進行しました。

リハーサルをしっかりと行っているせいでしょうか。堂々とした態度と、二次提案では見られなかった明解で説得力のある主張には、前期の「社会人インタビュー」を終えたときに垣間見えた“自信”とはまた違った“飛躍的な成長”の兆しを感じることができました。

他のチームのプレゼン内容について積極的に質問をする姿も印象的でした。建設的な相互批判をとも

なうチームワーク力の成果を見せ付けられているようで、とても嬉しい気分になりました。

発表順に、プレゼン資料とプレゼンのようす、そして、それぞれの提案に対する高橋社長のあたたかく的確な講評を掲載します。

T-情熱きびだんご『安心の送迎サポートサービス』

《高橋社長のコメント》

高齢者ドライバーによる交通事故が、世間を賑わしている。交通事故を考えれば、できれば運転したくないのが人情。だが、電車やバスが不便で、クルマを失った瞬間から、日常の生活に支障をきたすという地域も少なくない。そうした地域の高齢者をもつ悩みに切り込んだことは、なかなか評価できる。

年齢別の事故死亡者数も明示され、分析もしっかりなされている。プレゼンに関しても、冒頭、問題を聴衆者へ問い掛けるなどの工夫が凝らされていた。

タクシーは距離でメーターが上がるから、乗りながらメーターが気になる。顧客の安心感に配慮して料金を時間で設定している点にも工夫が感じられた。タクシーなどの既存の交通手段との違いやメリットをもう少し具体的に検討し、明確に打ち出すことによって、もっとインパクトのある提案ができたのかもしれない。「緑ナンバー」の制約も考慮する必要がある。よく頑張ったと思います。



T-BIG UP『高齢者学校の設立 ～生活支援シニアスクール～』

《高橋社長のコメント》

統計を元に、具体的な数字を活用したり、元気な高齢者の健康志向をキャッチするなど、問題設定の根拠がわかりやすかった。表面的で目に見える問題だけでなく、「学びたい」「貢献したい」「喜ばれたい」という人の本質的な欲求を捉えてなされた問題提起と、その対策は、目の付け所がなかなか good!

老いると生活の範囲が狭まり、出会いの機会が少なくなる人が多くなる。特に、仕事ばかりしてきたビジネスマンには、その傾向が強いのもかもしれない。単に、学ぶだけでなく、日直や委員会など、参加者に役割が割り振られるのもよい考えだ。自分が必要とされているという充実感が生まれ、楽しい雰囲気醸し出されることでしょう。

生活支援シニアスクールには、発展性があると思う。具体的にどんな「授業内容」なのか掘り下げると、もっとイメージが湧きやすかったと思う。

元気な高齢者には、意外と活動的で、スケジュールがぎっしり詰まっている方も多し。公共施設でも、シニア向けのさまざまな講演会や勉強会が開催されている。そうした中であっても、高齢者が参加したくなるような魅力ある独自性をもっと出せるといいと思う。具体的にどんなことを学びたいのか、教え



たいのかなど、話し合ってもいいかもね。よく頑張った！

T-GUTS『食のデリバリー事業』

《高橋社長のコメント》

食への欲求は誰にでもあるもの。一人より二人、家族みんなで、しかも自宅で食事ができる喜びを実現したいという発想は、なかなか面白い。当社の事業エリアを東松山に広げて事業展開するという設定に当てはめ、当社の会員リストなど既存の資産を活用した事業を考えたのは、あっぱれ。実現の可能性を探るために、実際にホテルを訪れ、インタビューしていることにも、積極性を感じた。

「子どもから親への非日常の提供」というのも、実に面白い発想である。同業者の情報を検討した上で、シェフ派遣という当社の独自性を表現している点にはインパクトを感じた。

せっかく考えた事業なので、今後、多くの人に「実際にこのサービスを利用してみたいか」などの調査をすることにより、バージョンアップすることが期待できるだろう。事業は、作って終わりではなく、継続させるために、変化・進化させ続けなければならないからである。「もっと他に何かないかな？」と、常に疑問を持ちながら、さらにブラッシュアップしてください。

親孝行して、親も子どもも孫も、喜んでいる顔が想像できるなかなかいい感じの事業発表でした。「喜びの共有」という表現もよかったよ。ありがとう。



T-パイナップル・エグゾディア『在宅看護サービス』

《高橋社長のコメント》

「2025年問題」を前に、在宅医療への転換が国の急務である。しかし、そのための十分な対策が取られていないのが現実。その意味で、在宅看護サービスに目をつけたことは、大いに評価できる。病気になったら病院へ行けばよいと短絡的に考えず、それだけでは解決できない事実をしっかり捉えての事業計画はなかなか good です。

既存の訪問介護や訪問看護は、介護保険や医療保険により賄われているが、その額が急激に増加し、国の財政を圧迫している。地域包括ケア体制でいかにカバーできるかが、今後の国家的課題である。

簡単に解決できる問題ではないが、この問題に興味を持ち、新規事業として纏め上げたことは、よく調べて勉強した証です。大いに評価します。身内に在宅療養している人がいないと、なかなか気付かないような事柄にも配慮が行き届いているのには感心した。

費用・サービス内容を含め、自分に置き換えて具体的に考えていってください。例えば、保険対象でなく自費になるが、旅行に行きたい要介護者に看護師が同伴して旅行を実現させるといったサービスもある。高額になっても払える人はいるものです。よかったよ。



2017年2月1日に『熊谷中央訪問看護リハビリステーション』を開設します。2018年開設予定の大東文化大学の看護学科との連携も考えてみたいものです。

T-Nougat de Montelomar 『ライフサポートサービス—あなたの生活に寄り添いたい』

《高橋社長のコメント》

そうなんです。年を取ると、今まで当たり前に行っていたことができなくなる。それをお手伝いするビジネスは、多種多様。一方的な支援でなく『一緒に』という発想は、素晴らしい。不自由だからといって、何でもやってあげてしまえば、自立はできない。「『一緒にやろう』は面白いね！」と、目を引くことになるだろう。

プレゼンの中で、みんなが声を合わせて「あなたの生活に寄り添いたい！」と言うなど、チームワークのアピールもいいね。また「社長！」や「高野君どうですか？嬉しいですか？」と語りかけるなど、恥ずかしがらず、プレゼンを工夫しているのもいいね。

ライフサポートという何でもできるが、何でもできるとアピールしても、目に留まらない。「こんなお困りが解消できるよ！」と具体的に提案することで、本当に困っている人が寄ってくるはず。

今回の内容以外に、どんなことができるかと思案するよりも、むしろ「何に困っているのか」「何をしたいと思っているのか」を探ってみたらどうでしょう。きっと、もっと面白いビジネスのアイデアが生まれるはずですよ。なかなかよかったです。



審査結果および講評



「今回のミッションへの取り組みを通して、高齢社会の実態や、高齢者への配慮を学んでもらえたことが最大の成果であると思う」。サンメンバーズ株式会社の「資産」と「思い」を活用した、独自性のある提案をもとめたが、すべてのチームがその期待に応えてくれたことに感謝をしたいと思います、高橋社長。

高橋社長が「最優秀」に選んだのは「食のデリバリー事業」を提案したGUTS。「誰を喜ばせたいのか」「誰を元気にしたいのか」「そのためにはどんなことをやればよいのか」。対象と方法が具体的であるかどうか、提案内容の向こうに顧客の「笑顔」が見えるかどうかを基準に選考したと言います。「喜びの共有」をキーワードにしたGUTSの提案は「親孝行して、親も子どもも孫も、喜んでいる顔が想像できるなかなかいい感じの事業発表でした」（高橋社長）。



高橋社長による審査結果の発表の後、最終プレゼンをご参観いただいた方々を代表して、埼玉中小企業家同友会の久賀きよ江代表理事から最終報告についてご講評いただきました。久賀代表は、発想力のすばらしさのみならず、「若い学生が『これだけ高齢者の気持ちになれる』こと、『高齢者と共に』という意識をもってやってもらえることに感動した」と言います。「高齢社会を自分たちのこととして考えられる『やさしい気持ち』を知ることができ「将来は明るい」と感じた」と、講評を結びました。



当日は、久賀代表理事（株式会社メガネマーケット代表取締役）の他、埼玉中小企業家同友会事務局の田ノ上哲美主任、埼玉県産業労働部就業支援課の石井悠史主査、株式会社メガネマーケットの島田恵子氏、株式会社武蔵浦和会館代表取締役の小杉英介氏、合格通り司法書士事務所の坂本武蔵氏、P・R・O コンサルタンツ労務管理事務所の和泉紀子氏にもご参観いただくことができました。

最終授業で(2017年1月20日)

新年1月20日は、問題解決学Ⅰの最終授業。「学生の投票による優秀賞」が発表されました。投票による第1位も、GUTS。細田先生から、全員に「努力賞」が贈られました。



最終報告終了後、高橋社長から学生に宛てて「感謝と激励のお言葉」を贈っていただきました。以下に紹介しておきます。

10月、みなさんに初めて会った時の印象は、目の輝きが違うなというものでした。私のつたない話を一所懸命聞いてくれて、感謝です。どんなことでも、一所懸命に取り組むと、いい事があるものです。一所懸命取り組んでいると、必ず見ていてくれる誰かがいて、本当に困った時に、誰かが必ず助けてくれる。不思議なことで、私には、事ある毎に、神風が吹いてくれます。

みなさんは20歳。これから苦しいことや辛いことが、たくさんあるかもしれません。大変なときだか

からこそ、誰かに「喜んでもらいたい」「貢献したい」と考えてください。苦しいときこそ、人のために尽くす時間を作ってください。心が洗われて、元気が出てくるものです。

今回、縁あってみなさんと会うことができました。私にとって、とってもしばしば貴重な出会いでした。大した事はできないが、何か悩んだり、困ったことがあったら、気軽に相談してください。来年の今頃は、就職活動がはじまっていることでしょう。面接やその他、どうしたらいいか悩むこともあるでしょう。希望の内定がもらえず落ち込むことがあるかもしれません。そんな時、私なりのアドバイスができると思います。たった4回の出会いでしたが、もう友達のつもりです。お兄さんと言うほど若くないですね。52歳だからお父さんか。

それぞれの発表はとても素晴らしかった。甲乙つけがたい内容で、順位をつけるのに困りました。今回のように、社会人になっても、常に問題意識をもち続けてください。ビジネスというものは「誰かの『困った』を解決すること」「誰かに幸せになってもらうこと」だからです。その誰かを間違わないで、真剣に考えれば、手法はいくらでも湧いてきます。自分で分からなければ、誰かに聞けばよいのです。

今は先生を含め、友達をたくさんつくってください。私のようなビジネスマンに会う機会をたくさんつくってください。きっとその出会いが、みなさんを幸せに導いてくれるはずですよ。

短い時間でしたが、本当に有難う。楽しかったです。では、成長した皆様にいつか会えることを期待して。See ya, then.

高橋社長の「感謝と激励のお言葉」への返礼と、4ヶ月に及ぶ熱心なご指導への感謝の気持ちを表すために、学生全員から高橋社長に「感謝状」を贈ることになりました。学生たちは、最終プレゼンまでの道程を振り返りながら、高橋社長への思いの感謝の言葉を綴っていました。2月21日に高橋社長にお届けしました。



まとめ

前期「企業の研究」で「社会人インタビュー」を体験した学生たちによる本格的なPBL。この4ヶ月の試行錯誤の中で、何を感じ、どんな気づきを得ることができたのでしょうか。

用紙一杯に書き込まれた学生の感想の中に探ってみました。

- ◆1人1人に「チームに貢献しようという気持ち」がないとよいアイデアは思いつかないということをもっと感じた。
- ◆自分で自分の限界を決め込んでしまわずに、新しい世界に半歩ずつでもいいから踏み出す勇氣、多角的に物事を見、判断する眼、そして最後までめげずに持続する強い姿勢、この授業を通じてこれを身につけることができたように感じ、以前よりも確実に成長できたと確信しています。



- ◆自分がどんな仕事をしたいか、どんなことをすれば働くことの 意義を見だせるかが、授業を通じてなんとなく理解できてきたように感じています。
- ◆一つの事業を少しでも認めてもらうのはたいへんなことだということを思い知らされた。提案するまではよくても、「なぜそれを提案するのか」等「なぜ」の部分了他者に説明することの難しさを痛感した。
- ◆時間厳守（スケジュール管理）が、チームのパフォーマンスにどれほど大きな影響を及ぼすかを思い知った。
- ◆これまで話し合いの場で自分の意見を言うことはほとんどなく、誰かの意見に従ってばかりでした。自分がいなくても話し合いは進むし、一人くらい意見を言わなくても全体が困ることはないと思っていました。しかし、この授業の中で、一人一人の意見がすごく大事だということを感じ、他人の意見に積極的に反応することからはじめました。そうするうちに「皆で話し合いたい」という気持ちがどんどん強くなっていきました。
- ◆正直なところ、個人でやったほうが楽だし早く進むと思っていた時期もあったけれど、チームになると自分では思いつかないアイデアが不思議なくらい出ることに気づき、また細田先生や高橋社長に褒められれば皆で喜び、ダメ出しされたときには皆で反省をする共同感覚を体験してからは、チームでの活動に遣り甲斐や楽しさを感じるようになりました。
- ◆この授業に参加するまでは、働くことにマイナスのイメージばかりもっていました。しかし、今回、皆で新規プロジェクトを一から作り上げる遣り甲斐、面白さ、達成感を知ることができ、働くことが楽しみになってきたし、遣り甲斐のある仕事を見つけたいと思うようになりました。これからは、高橋社長から学んだ「誰を喜ばせたいか」を念頭に行動をしていきたいと思います。
- ◆これまでは人前で行動することや発言することを避けてきた。この授業に出るようになってから、自分に自信がもてるようになり、ボランティアに参加したり、語学の検定もたくさん受けた。努力すれば結果がきちんとついてくることへの喜びを忘れず、これからも何事にも積極的に取り組んで行きたい。
- ◆皆の前で意見を出すことや発表が苦手でした。この授業で、他人の意見を聴いて「違うかもしれない」と思ったときにも、黙っていずに、意見を出せるようになりました。



「チーム振り返りシート」には「講座時間外でのミーティング回数と時間」を記す欄があります。回数・時間ともに最高は、パイナップル・エグゼクティブの「19回・57時間」。最優秀のGUTSは「12回・8時間」。ヌガー・ド・モンテマールが「10回・20時間」。BIG UP「7回・19時間」。情熱きびだんごが「8回・10時間」となっています。

「チーム評価シート」に目をやると、4ヶ月の取組の中で、チーム・メンバーの強みや弱みが相互的に的確に捉えられていることに驚かされます。個人振り返りとして「講座時間外個人ワーク時間」を記す欄があります。半数が10時間から15時間程度。しかし、57時間、45時間、40時間、30時間が、それぞれ1名ずついます。「ローマは一日にしてならず」。最終報告での堂々としたプレゼンの根柢には、一人一人の学生による努力の積み重ねがあったのです。チームで取組むことの絶大な教育効果を、今さらながら思い知られた次第です。

今後、この授業に参加した学生たちが「Active Learning」を牽引する学生リーダーとして学内外のさまざまな場面で活躍することを期待したいと思います。

「問題解決学Ⅰ」を終えた今、「企業の研究（社会人インタビュー）」の最後の授業における細田先生の言葉をあらためて想起してもらいたいと思います。

「生涯、満足できる社会人生活を送るためには、何をしなければならないか。」「目的意識をもつこと。将来なりたい自分から逆算してそれに向けて行動すること」。

1年間の取り組みを「よき思い出」や「感動的な体験」に解消することなく、自らの残りの大学生生活にしっかりと落とし込んでもらいたいのです。

謝辞

他人の意見に追従するだけで「一人くらい意見を言わなくても全体が困ることはない」と感じていた学生が少なくなかったようです。そんな学生たちが、この授業を通じて、話し合いの効用や楽しさを実感できたこと、そればかりか、仕事や将来をアクティブに捉えられるようになったことを、喜びとともに、率直に感想文に綴っています。

「19回・57時間」のミーティングに耐えた学生たちがいます。授業外で40時間以上のリサーチを重ねた学生たちがいます。学生たちの底力には驚くばかりですが、これらは、ひとえに、細田先生の、学生の可能性にかける温かい眼差しと、一人一人の学生の存在を承認する、配慮に満ちた言動の成果です。改めて4月以後、10ヶ月に及ぶご指導に感謝を申し上げる次第です。

問題解決学Ⅰの授業運営にあたっては、学内外の多くの皆様にご協力いただきました。

以下に記して、深く感謝の意を表します。ありがとうございました。

サンメンバーズ株式会社の高橋祐介社長には、4ヶ月にわたって、熱く、緊張感のあるプロジェクトを演出していただきました。「辞令交付」と「名刺」という、社長の熱意と本気を象徴する奇抜なアイデアは、絶大な教育効果を発揮したように感じています。三次に及ぶ提案の一つ一つに、諦めることなく、企業経営者として真摯に向き合っていただけたことは、学生たちにとってどれほど大きな励ましになったことでしょうか。

埼玉中小企業家同友会事務局には、課題出し企業の推薦ばかりでなく、課題出しと、3回のプレゼンテーションをすべてご参観いただきました。

埼玉県産業労働部就業支援課の金田剛主幹と石井悠史主査、株式会社ベネッセ i-キャリアの五反田麗氏には、本学部のさまざまな要望を快く叶えていただきました。

大東文化大学東松山キャリア支援課の酒井敏雅課長と川瀬龍彦氏には、埼玉中小企業家同友会との連絡調整に当たっていただきました。東松山教務事務室には、PBLの教室及び教員控室の利用に当たってご

配慮いただきました。

東松山図書館には、最終プレゼンのための理想的な環境をご提供いただきました。国際関係学部事務室の宮原輝子事務長には、本事業全般にわたる事務局を担当してもらいました。

IV 「問題解決(PBL)型授業」実践セミナー



2月24日(金)13時より、東松山キャンパス60周年記念図書館二階の「ラーニング・commons」において、国際関係学部の第2回FD(Faculty Development)研修会が開催されました。11月実施の第1回「初年次PBLの可能性」(理論編)に続く、PBL型授業の実践セミナーです。

テーマは「アクティブラーニングの展開—教職協働の試み—」。講師は、今年度、国際関係学部においてPBL型の「問題解決学入門」と「問題解決学I」を担当された細田咲江先生です。冒頭、埼玉県助成事業の目的と概要が、ベネッセi-キャリアの末吉謙太郎氏より説明されました。



「学生の『主体性』をいかにはぐくむか」というGDの後には、学生の主体性を喚起するためにPBL(課題解決型学習)が有効であることが、『Project Support Notebook』や授業の実例等を駆使しなら具体的

に説明されました。

学生の修学態度に見られる特徴や、躓きがちなポイント等をふまえたPBL実践のノウハウについてご教示いただきました。「ファシリテーターに徹すること」。自主的な思考を引き出すために、学生に「なぜ？」を繰り返す。説明やアドバイスは「ぐっと我慢する」。GW過程における「適切な声掛け」は、学生の自主的な行動を促すような声掛けであることが肝要。随時、振り返りの機会をもつこと等々。



まとめ

「大学生のための県内企業魅力発見事業」のコーディネーターであり、本研修を参観された末吉謙太郎氏からは、次のようなコメントを頂戴しました。

- ◆先生や職員の方々に、明るい印象の方が多く、場がとても活気に満ちていた。
- ◆アクティブラーニング・PBLに前向きな方が多く、積極的にワークに参加をいただいた。
- ◆学生のことを真剣に考えている教職員の方が多く、研修後の雑談でも「学生のために何ができるか」を発言されている方が多かった。

第2回FD研修会には、国際関係学部の教職員の他、スポーツ健康科学部、外国語学部、板橋及び東松山図書館、地域連携センター、学務部学務課、東松山キャリア支援課、東松山教務事務室等、学内の多くの部局から、30名ほどの教職員の方々にご参加いただきました。このことは、2016年度における教職協働の特筆すべき成果といえるのではないのでしょうか。今回の研修会をきっかけに、PBL型授業の実践者が

増えると同時に「教職協働によるアクティブラーニング」環境が発展していくことを期待したいと思います。

本研修会は、埼玉県「大学生のための県内企業魅力発見事業」として実施されました。

研修企画を担当されたベネッセ i-キャリアの末吉謙太郎氏、黒田紀夫氏、五反田麗氏、そして学生ばかりか教職員にも PBL の魅力をわかりやすく語っていただいた細田咲江先生に、あらためてお礼を申し上げます。

PBL の研修にふさわしい「ラーニング・コモンズ」の使用を快諾された東松山 60 周年記念図書館と、必要な機材をご提供いただいた東松山教務事務室に記して感謝申し上げます。

V 学部HP更新記録(URL)

問題解決学入門

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20495.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20504.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20642.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20757.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20761.html

企業の研究

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20506.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20671.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_20745.html

問題解決学 I

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_21558.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_21713.html

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_22122.html

「問題解決（PBL）型授業」実践セミナー

http://www.daito.ac.jp/education/international_relations/news/details_22187.html

謝 辞

国際関係学部における2016年度「大学生のための県内企業魅力発見事業」の展開にあたっては、実の多くの方々にお世話になりました。以下にご尊名を記して深く感謝の意を表します。

細田咲江先生（株式会社ベネッセ i-キャリア派遣講師）。

埼玉県産業労働部就業支援課の金田剛主幹と石井悠史主査。

CSリレーションズ株式会社の増田恭章代表取締役社長、株式会社アドバンスサービスの永島信之代表取締役と高橋春奈千葉支店長、サンメンバーズ株式会社の高橋祐介社長。

埼玉中小企業家同友会の久賀きよ江代表理事及び事務局の田ノ上哲美氏と古川佳子氏。

社会人インタビューにご協力いただいた(株)コマーム、(有)高中板金工業、(株)ピアット、(株)KSP、(株)鈴木薬局、(株)ハウユウ、(株)シンコーハウス、(株)東上セレモサービス ベルセゾン、みはし(株)、(株)ライフ白銅、(株)万代電気工業、トマル電気工業(株)、(株)アライ、虎屋商事(株)、(株)メガネマーケット、(株)吉田電工、(株)ハーヴィインターナショナル、(医)光輝会 大原眼科、(株)アイオプト 第一倉庫冷蔵(株)、(株)新日本エステート、渡部容器(株)、ノグチコンピュータサービス(株)、三協ダイカスト(株)、(株)武蔵野 コンピューター コンサルタント、丸越運輸倉庫(株)、CSリレーションズ(株) (株)アドバンスサービス、高砂製菓(株)、(株)セイリョウ、(株)ふじ、(株)ひびき、(株)アートエンディング、日章自動車興業(株)、社会福祉法人 ごきげんらいぶ、(株)フジハウジング((株)スエーニョ)、(株)木下製餡、三矢精工(株)、小山企業(株)。

株式会社ベネッセ i-キャリアの平山恭子氏、末吉謙太郎氏、黒田紀夫氏、五反田麗氏。

大東文化大学東松山キャリア支援課の酒井敏雅課長と川瀬龍彦氏。東松山教務事務室。東松山図書館国際関係学部事務室の宮原輝子事務長。

文責 新里孝一(国際関係学部長)