

国際教養学部における企業との Project-Based Learning (PBL) の実践報告

—ダイバーシティ & インクルージョンに配慮した提案を目指して—

原 めぐみ

A Report on Project-Based Learning (PBL) in Collaboration with a Company —Aiming for Proposals That Take Diversity and Inclusion into Consideration—

Megumi HARA

1. はじめに

i-Learning の「VUCA とは何か。VUCA 時代を生き抜く企業に必要なこと」によると現在、社会は先の見通せない VUCA、Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実性)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性) の時代と言われている。そのため、今までと異なったスキルが求められるようになっている。それらは、1. 臨機応変な対応力、2. 迅速な意思決定、3. 多様性を活かすコミュニケーション力、4. 問題解決力であると評判 DB で述べられている。経済産業省も人生 100 年時代において、社会で求められる力として、3つの社会人基礎力「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」(12 の能力要素)をあげている。

このような能力を養うには、従来の講義型の授業ではなく、文部科学省が推奨している能動的な学修を行うアクティブラーニングが適していると考えられる。そのアクティブラーニングの形態の一つである Project-Based Learning (以下 PBL) を現代社会に必要なスキルを育成する方策として、実践している大学が年々増えている。

このような背景を踏まえ、本学でも 2021 年度から観光経営学を専門とする教員が企画・立案を行い、企業との PBL が開講されることとなった。本学の国際教養学部国際教養学科 (以下国際教養学科) のカリキュラムは 1 年次に集中的に英語のスキルを身につけた後、全員短期留学に行くことが義務付けられている (コロナ禍はオンライン留学に)。2 年次からは英語を学修しつつ、将来のキャリアを見据えた、経済、貿易、観光などのビジネスに関する科目や、国際教養学の基

礎となるグローバルイシューなどの国際関係科目を履修し、3、4年で自分の興味に応じた専門性を高めるような科目が配置されたカリキュラムとなっている。

就職活動が実質3年夏のインターンシップから始まり、秋から早期選考が始まる企業もあるため、3年春学期が就職活動の準備段階として、PBLを実施する最適な時期であると判断した。2021年度はシンガポールにある日本企業に「シンガポールでフェイクミート（大豆ミート）を販売するための企画」の提案を行った。2022年度はユナイテッド航空と提携し、ユナイテッド航空を利用したグアム・パラオへのキャンペーン、ツアー、社会活動等に関する提案を行った。本報はこちらについて書く。

国際教養学科ということもあり、海外で働くことや外資系企業、旅行業界への進路を希望している学生も多く、本PBLが学生のキャリア選択の助けや、就職時に身に付けるべきスキルを学ぶ場となることを期待されている。国際教養学科のディプロマポリシーの1つである「グローバル社会において生じ得る問題を自らシミュレーションし、獲得したスキルを活かしてその解決策を論理的かつ能動的に導きだすことができる」を達成するためにも本PBLはカリキュラム上重要な位置づけとなっている。

2. 問題と目的

経団連が2015年に企業を対象に行った「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート」では、「グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み」という質問項目において、カリキュラム改革で期待するものの1番は、「学生の主体的・能動的学びを促す双方向型の授業」であり、2番は「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講義」となっており、本PBLは企業のニーズに合致していると言える。同アンケートの「グローバル人材に求める素質・能力」として、2011年の調査では3番だった「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち柔軟に対応」が今回は1番となり、前回1番であった「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」や前回2番だった「外国語によるコミュニケーション能力」より、海外の価値観への理解や柔軟性という、いわゆるダイバーシティに対応できる素質が重要であるとの認識が高まったことがわかる。

さらに国土交通省観光庁では、すべての人が楽しめるユニバーサルツーリズムを推奨している。ユニバーサルツーリズムとは「すべての人が楽しめるよう創られた旅行であり、高齢者や制約の有無にかかわらず誰もが気兼ねなく参加できる旅行」と定義されている。このような社会情勢を踏まえて、企業側が提案した課題に加えて、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を加えることも本PBLでのテーマとして課した。

なお、筆者は本PBL参加前に、英語の授業で身につけて欲しいダイバーシティ意識に関する

研究を行っており、それらは「1. 多文化理解」「2. 他者関心、他者受容、柔軟性」「3. 自己肯定感」「4. 多様な英語に対する寛容性」「5. 英語に対する自信・好意性」「6. 多様性への意識」であり、本 PBL でも英語に直接関係のない「1. 多文化理解」「2. 他者関心、他者受容、柔軟性」「3. 自己肯定感」「6. 多様性への意識」を身に付けることを目標とする。

そこで本報では、同授業受講学生の選抜方法、スケジュールの概要を報告するとともに、受講学生の授業履修後のアンケート調査やインタビューに基づき、教員がどのような足場かけを行うことによって企業が求める案を学生が提案するために効果的であるかを分析し、今後の PBL の実践や指導に生かすことを目的とする。

3. 研究の背景

3.1 PBL とは

PBL には問題解決学習 (problem-based learning) とプロジェクト型学習 (project-based learning) があり、本実践はプロジェクト型学習に該当する。溝上 (2016) はプロジェクト型学習を以下のように定義している。

プロジェクト学習とは、実世界に関する解決すべき複雑な問題や問い、仮説を、プロジェクトとして解決・検証していく学習のことである。学生の自己主導型の学習デザイン、教師のファシリテーションのもと、問題や問い、仮説などの立て方、問題解決に関する思考力や協働学習等の能力や態度を身につける。

3.2 質の高い PBL とは

ボス他 (2021) によると、質の高い PBL には以下の 6 つの枠組みがあるとしている。

- ①知的な挑戦と成果 (Intellectual Challenge and Accomplishment)
- ②本物を扱う (Authenticity)
- ③成果物を公にする (Public Product)
- ④協働すること (Collaboration)
- ⑤プロジェクト・マネジメント (Project Management)
- ⑥振り返り (Reflection)

本実践では、これら 6 つの枠組みを満たすように授業計画を設計した。具体的には①の「知的な挑戦と成果」に関しては、現地 (グアム・パラオ) の情報や旅行業界の専門知識を収集し、ターゲットや利益についての分析を行った。

②の「本物を扱う」に関しては、ユナイテッド航空が実際に直面している問題である、グアム・

パラオへの旅行者数の増加とそれを持続可能にする企画の作成に取り組んだ。

③の「成果物を公にする」に関しては、ユナイテッド航空の担当者に対して対面で提案を行い、その様子を動画にまとめ、大学公式 YouTube で公開するようにした。

④の「協働すること」に関しては、グループで協力しながら一つの提案を作成・発表し、他グループに対してもフィードバックを行った。

⑤「プロジェクト・マネジメント」に関しては企画発表日に向けてグループで役割分担を決め、締め切りまでに企画を完成させた。

⑥「振り返り」に関しては、毎回の授業後および最終授業で活動内容の振り返りの記述を行った。

3.3 PBL での教員の役割

PBL での教員の役割は講義型の授業とは異なる。トープ他(2017)は PBL において教員の役割は2つあり、一つは「学習者とともに探究に取り組む」、二つ目は「教師は学びの環境を整え、学習者の思考をコーチし、探究活動をガイドして深い理解への促すこと」としている。PBL で教員の役割は教えるというより、一歩先を歩き、学生が目標達成するために必要な手助けをするというイメージである。

4. PBL の実践

4.1 実践授業

対象とする授業は「Research Project 1」とした。3 年次前期・必修科目でいわゆる 3 年ゼミに当たる授業である。本授業は 2022 年度の春学期の授業として、2022 年 4 月から 2022 年 7 月にかけて実施された。授業としての最終目標は PBL を通じて、研究の基礎である文献の探し方、データの使用方法、レポートの書き方を学ぶことである。PBL での目標は就職活動として自分のキャリア形成についての目標を明確にすること、社会人としてのスキルの基礎を身に付けること、グループ活動や外資系企業とのコラボレーションを通じて「多文化理解」「他者関心、他者受容、柔軟性」「自己肯定感」「多様性への意識」を身に付けることである。

4.2 実践授業対象者

A クラス 14 人、B クラス 16 人の計 30 人が受講し、3～4 人の 8 グループに分かれて、企業から提示された課題に取り組んだ。30 人の学生の内 18 人(67%)の学生は PBL に参加することを自ら希望して履修しており、他の学生は機械的にこの 2 クラスに割り当てられた学生である。

本授業の履修を希望した学生の動機は、大きく分けて三つある。一つ目の動機は観光業界への興味である。本授業を志望する際に学生が回答したアンケートの志望動機から、「インバウンド

観光学という授業で観光業界について学んだときに、観光系業界について興味がわき、もう少し勉強してみたい。」や「観光・航空業界に興味があるので実際に企業と連携したプロジェクトができるのは自分にとってとても良い経験になる。」といったコメントから判断できる。二つ目は外資系企業への興味である。「将来、外資系の企業に就職したい。」「私は将来、外資系の会社に就きたいと考えていますが、外資系の中でもどのような会社に就きたいかというのは明確に決まっておらず、悩んでいます。」等のコメントがあった。三つ目の動機は、コロナ禍での経験不足を補いたいといった動機であった。実際の記述には「新型コロナウイルスの影響で現地での留学にも行けていないのが現状である。そんな学生生活の中で、自分の将来や経験値の為に企業と連携した授業に参加し、自分自身の生活を充実したものにしたいと感じた。」「留学にも行けていないことなどもあり、この二年間を振り返った時に自分の様々なことに対する経験のなさに気づいた。」等があった。

4.3 実践授業スケジュール

4.3.1 提携企業の講義

本授業の企画は観光経営学を専門とする教員 A が中心に行った。授業実践は2クラス編成で、A クラスは教員 A が担当し、B クラスは筆者が担当した。中間発表や最終発表は2クラス合同で実施され、発表準備は各クラスに分かれて授業が行われた。授業スケジュールを表1に示す。

第1回の授業ではイントロダクションとして、昨年度の PBL 型授業の紹介、グループ、リーダー決定、評価方法などについての説明を行った。グループ構成は PBL を希望した学生と希望していない学生が混在するようにグループ分けを行った。

第2回の授業では、提携企業のユナイテッド航空から対面で企業の特性について講義が行われた。ユナイテッド航空は、アメリカに本社を置く国際的な航空会社であり、新規航空機の導入や顧客満足度向上のため、機内の設備やサービスの充実に取り組んでいる。さらにユナイテッド航空は多様性を尊重し、公平で包括的な職場を創造するために献身的に取り組んでおり、ダイバーシティトップ50企業に選ばれた唯一の航空会社である。ユナイテッド航空では、パイロット、フライトアテンダント、地上スタッフなどクルー全員を LGBTQ で編成したプライドフライトなどの運航なども行っている。講義の最後に、ユナイテッド航空から課題が発表された。コロナで旅行業界が打撃を受けた今、いかにしてビジネスの再生を行うか、将来の成長をどのように達成するのかということがユナイテッド航空の問題であった。具体的な課題は、関空発グアム・パラオへのキャンペーン、ツアー、社会活動を提案するという課題であった。その提案は以下の三つの目標を達成する必要がある。1. 旅行者数を増やす、2. 旅行者の満足度を上げる、3.1 と 2 を持続可能にする。課題の行き先であるグアム・パラオについては zoom で観光局の方から二つの観光地の特性を講義していただき、現地の現在の状況などの情報提供をしていただいた。

表 1：授業スケジュールと内容

授業回	授 業 内 容
第 1 回	イントロダクション（授業で扱うテーマ、グルーピング、役割分担）
第 2 回 合同授業	ユナイテッド航空の事業概要説明 就航地説明 グアム・パラオ 課題説明
第 3 ～ 7 回	中間発表に向けて準備（ターゲット決定、文献の探し方、データの収集・分析方法）
第 8・9 回 合同授業	中間発表とフィードバック
第 10 回	プロジェクトの修正
第 11・12 回 合同授業	最終発表
第 13 回	授業内容の総括と振り返り

4.3.2 中間発表・最終発表の準備

中間発表・最終発表への準備は A クラス B クラス別々に行われた。グループで企画を考える前に、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を含んだ提案を促すために足場かけとして参考資料や課題を与えた。トープ他（2017）は「PBL の授業における教えと学びの活動は（中略）足場を配置し設計すること」としており、足場を「次の段階に進むための支援。足場をかけることにより一人でできなかったことが、やがて支援なしにできるようになる。」と定義している。中間発表直前の授業では、クラス内での発表を行い去年 PBL 型授業経験のある 4 年生からのフィードバックをもらった上で、各グループの提案の修正を行った。質の高い成果物を作るためには、ボス他（2021）が複数の立場からのフィードバックを得ることを推奨している。従来は教員からのみの評価が一般的であったが、同じ課題に取り組んでいるクラスメイトからや、去年 PBL を行いすでに就職活動を開始している 4 年生からは違った視点でのフィードバックを受けることができた。

「4 回生の方々からの鋭いご指摘のおかげで見えていなかった問題点に気づくことができました。」という記述がこの日の振り返りにあった。ユナイテッド航空へ発表する前にクラス内で発表する機会を与えたことに対しては、「班が話し合った結果を発表して、そこからみんなで指摘しあったりして改善していくのが今後のプレゼンに直接つながっていくのでとても大事な時間だなと思いました。」という記述もあり、違った視点からのフィードバックの重要性を示している。

4.3.3 資料提供による企画立案のための足場かけ

学生の提案の足場かけとなるように以下の資料を与えた。観光に関する授業を履修済みの学生もいるが、ほとんどの学生は観光そのものに対する知識が少ないため、企画のターゲットの決定

を行う課題の際に、ユニバーサルツーリズムの例としてクラブツーリズムの「こころの豊かさを届けるツーリズム・ビジネス」（2013）を参考資料として与えた。

すでにユナイテッド航空からの講義で、ユナイテッド航空がダイバーシティを大切にしたい企業理念の元運営されていることを強調されていたが、さらに、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を含んだ提案の具体例として「JAPAN TRAVEL AWARDS」が主催する全国の観光におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進に関する取り組みを発信するアワード「JAPAN TRAVEL AWARDS 2022」のファイナリスト一覧を与えた。その取り組みには身体の不自由な方の旅行の際の不安を解消したバリアフリーツアーや、バイリンガルのスタッフがいるアウトドアツアー、LGBTQ+の旅行者向けに自分か着たい着物を着るツアーなどの例があった。

さらに、観光の概要、ダイバーシティ&インクルージョンの視点に加え、ターゲットを絞る際に、自分たちのようなZ世代をターゲットにしたいと話していたグループがあったため、「気になるZ世代の新常識」（2022）も参考資料として与えた。

4.3.4 課題設定による企画立案のための足場かけ

授業内でターゲットの設定について発表をした際に、資料を与えるだけではダイバーシティ&インクルージョンの視点が企画に反映されていなかったため、Bクラスのみ「収集したデータを使用して、ダイバーシティ&インクルージョンの観点を考慮してターゲットを絞り込み、その背景と根拠を示しなさい。」という授業外課題を与えた。

その結果、修学旅行案を提案したグループ5は、「JAPAN TRAVEL AWARDS 2022」の資料を参考に身体の不自由な生徒でも参加できるパラオ国際サングセンターの見学や異文化交流を含む旅行プランを提案した。現地で異なる文化的背景を持つ人々と交流をすることにより、異文化を理解しようとする姿勢や態度を高校生が身につけることを修学旅行の学びの目標として設定した企画として追加された。

「集客と多様性」という提案を行ったグループ8は、資料を参考にダイバーシティの観点からの提案を自分たちでもう一度考え直し、 Guamやパラオへの機内や空港ラウンジのトイレ内に設置する無料で生理用ナプキンを提供するオイトルの提案を行った。

4.3.5 中間発表・最終発表

中間発表は1グループ8分とし、ユナイテッド航空3名からのフィードバックおよび質問時間を10分とした。最終発表は、中間発表で指摘された点を改善し、1グループ10分の発表、ユナイテッド航空からのフィードバックおよび質問時間が10分で行われた。表2は8チームが提案した案のタイトルと概要である。各グループは、異なったターゲットに対する企画を持続性、多様性、環境への配慮などの視点から提案を行った。最終発表の内容はユナイテッド航空が求めて

いた Z 世代ならではの視点からの提案が目立った。しかしながらグアム・パラオへのキャンペーン、ツアー、社会活動という課題であったが、グアムに特化したものやグアム・パラオへの文化を重要視したものはなく、現地の文化体験を行うと企画したグループは一つであった。提案の概要から判断すると、授業目標の一つである「1. 多文化理解」の目標はあまり達成されていないことがわかった。

表 2：最終発表のタイトルと概要

A ク ラ ス	1 z 世代に向けたエンタメ
	z 世代に SNS 発信してもらうために、機内装飾や機内食を映えの要素として改善する提案を行った。
	2 パラオにおける MaaS（オンデマンド交通）の導入
	交通が不便なパラオでオンデマンド交通を導入し、修学旅行の生徒などを顧客として迎え、現地の雇用を増やす案を提案した。
	3 サブスクリプション制度の導入
	年間契約制のサブスクリプション制度を導入することによって、閑散期に稼働率や利益の確保が期待できる案を企画した。
B ク ラ ス	4 ラスティックフォトウエディング
	パラオという自然の中で環境に配慮した素材を使用したフォトウエディングを行い、2 人で木を植え、リピーターを増やし、フォトウエディングのため LGBTQ の人も参加しやすいウエディングという提案を行った。
	5 修学旅行先としてのパラオ
	安定した利益が見込めるパラオへの修学旅行を提案した。現地での文化体験や障害のある生徒でも参加できる修学旅行のプランを企画した。
	6 SNS と機内食
	z 世代をターゲット層とし、インスタグラムの REEL 機能等を使用した集客を行い、子育て世代にはアレルギーに配慮した機内食の提案を行った。
	7 ユナイテッドに物申す 世界初を全面に
	ユナイテッド航空のウェブサイト、Twitter、Instagram、機内食の問題点を挙げ、根本的な改善を求めた。
	8 集客と多様性
	YouTube 広告を使用し集客をし、機内・ラウンジのトイレで生理用ナプキンを無料で提供するオイテルの設置の提案を行った。

最終発表は 1. 企画の立案、2. 企画の構成、3. 内容、4. 結論とビジネス提案、5. プレゼン力という 5 つの観点からユナイテッド航空の担当者によって評価された。各カテゴリを 1-10 点で点数化し、コメントと共にフィードバックをいただいた。その際に表 3 のループリックを使用した。

表 3：最終発表評価用ルーブリック

	評価観点	評価項目	修学旅行先としての パラオ	Z 世代に向けた サービスと集客
1	企画の立案	・課題の理解 ・課題に対する適切な立案がされているか		
2	企画の構成	・内容の構成 ・ストーリー性		
3	内容	・現地リサーチにて適切な情報が収集されたか ・アイデア力		
4	結論と ビジネス提案	・明確さ ・オリジナリティ		
5	プレゼン力	・話し方 ・ボディランゲージ ・資料		
TOTAL SCORES				
各チームへのコメント				

5. 結果と考察

本実践の学習効果を出席率、授業振り返りアンケートと 2 人の学生のインタビューから考察する。

5.1 出席率

本授業の学期を通しての出席率は 96.7%とコロナ禍にも関わらず高かった。グループワークが中心の授業のため、欠席する際も学生からは必ず連絡が事前にあった。

5.2 授業振り返りアンケートの結果

5.2.1 質問項目

最終授業日に Microsoft Forms を使用し、履修者に授業振り返りアンケートを行った。授業振り返りアンケートで聞いた質問は以下の 10 である。質問は大場（2020）を参考にした。回答者は 27 人であった。

1. 上記の説明を読み、この調査に参加することに同意しますか。
2. 本プロジェクトで行ったことについてまとめて書いてください。

3. 本プロジェクトを通して学んだこと（理解したこと）について書いてください。
4. 本プロジェクトを通して気づいたことについて書いてください。
5. 本プロジェクトを通して感じたことについて書いてください。
6. 他グループ（他クラスも含む）の発表を聞いて、学んだことを書いてください。
7. 本プロジェクトにおける自分自身の取り組みの達成度を 1 から 10（1 が最も低い）で評価してください。その理由を書いてください。
8. 本プロジェクトに対するグループとしての取り組みの達成度を 1 から 10（1 が最も低い）で評価してください。その理由を書いてください。
9. ダイバーシティ（多様性）について自分の言葉で定義してください。
10. その他感想・コメント等があれば書いてください。

5.2.2 本プロジェクトを通して学んだこと・気づいたこと・感じたこと

質問3「本プロジェクトを通して学んだこと(理解したこと)について書いてください」質問4「本プロジェクトを通して気づいたことについて書いてください」質問5「本プロジェクトを通して感じたことについて書いてください」に対する回答は共通する部分が多かった。従って、3つの質問の回答を集約し3つのカテゴリに分類した。「通常の授業でのプレゼンと企業へのプレゼン」「利益の重要性」「グループワークの大切さ」の3つのカテゴリになった。

「通常授業との違い」という点では、「授業とはまた違ったプレゼンでとても苦戦した。根拠となる事実やデータの収集には時間がものすごくかかったが、ビジネスの世界ではそれが本当に大切なんだと実感した。」などという今までの大学の授業でのプレゼンとビジネスの世界のプレゼンの違いを感じた記述があった。

「利益の重要性」では、「コンテンツとターゲットの関係性が利益向上につながると気づいた。適切な関係性を構築しなければ、利益向上は難しくなるので、慎重に決めることが重要だと気づいた。」というコンテンツが良くても利益に繋がらないとビジネスでは成立しないことへの気づきに関する記述があった。

「グループワークの大切さ」に関しては、「協調性がとても問われているなと感じました。そして仲間の大切さをより実感できました。」というようなグループワークの難しさと大切さを実感した記述があった。これらの記述は、トープ他（2017）のPBLを行うことによって得られることの「学びと現実の世界を関連づける」と「高いレベルの思考を促す」と一致としていることがわかる。

5.2.3 他グループの発表を聞いて学んだことに対する回答

質問6「他グループ（他クラスも含む）の発表を聞いて、学んだことを書いてください。」に

対しての回答は概ね「発想・着眼点の違うアイデア」と「話し方」という、発表内容とプレゼンテーションの方法に関する記述の2つに分かれた。

「発想・着眼点の違うアイデア」に関しては「目的は同じなのにそれぞれコンセプトやターゲットが違って個性のある発表を聞いて、毎回楽しかったです。また、着眼点が少し違うだけでいろんな意見や案が出ていたので、そこはこのプロジェクトの醍醐味だと感じました。」のような各グループが深いリサーチを行った上で提案を行ったが、自分たちでは発想できなかった提案に感銘や刺激を受けたというコメントが多く見受けられた。

授業後インタビューで学生Bも「(ダイバーシティに関して今までは) 記事とかに書いてあることをそのまま文字として読み取った感があります。(中略) 今はそれこそみんなの発表を聞く中で、こういう視点もあるんやみたいなので、ちょっとなんか肌で感じるっておかしいですけど、なんかその聞いて、実際に見ることなんか、なんやろう、芯じゃないですけど、掴めたかなみたいなのはあります。」と自分で調べた時よりも発表を聞いて、色々な視点を肌で感じ、芯がわかるようになったと述べている。このことから新しい価値観や今まで気づいていなかったダイバーシティ意識を高めるためには、学生が資料を調べるだけでなく、他グループのプレゼンを聞いた時の方が意識への気づきがあることが分かった。自分で記事を調べた時は、実感がなくても、他グループの発表をストーリーとして聞き、理解できたということは、断片的な情報よりも個人の事例やストーリー性のあるものを例として提供することが、学生が新しい価値観に気づく足場がけになると思われる。

「話し方」に関しては「良いと思うグループの発表はまず話し手が上手いところが多かった。それだけ熱量が質と関係していると感じた。」など、話し方や話し手の熱量というデリバリーの詳細さに関するコメントがあった。

5.2.4 自分自身・グループとして取り組みの達成度

質問7の「本プロジェクトにおける自分自身の取り組みの達成度を1から10(1が最も低い)で評価してください」という問いに対する全体の平均は7.37となり、履修を希望した学生の平均は7.72、希望していない学生は6.67と、希望した学生の平均の方が高いことがわかった。質問8のグループとしての取り組みの達成度に対する質問では、全体の平均は8.74となり、希望した学生の平均は8.89、希望していない学生は8.4となり、希望した学生の平均の方がやや高いことがわかったが、自分自身の達成度では1.05の差があったが、グループの達成度となるとその差が0.45になり小さくなることがわかった。グループ活動で助け合うことより達成度が高まったと言える。

表 4：自分自身・グループとして取り組みの達成度の平均値

回答した学生	自分自身の取り組み の達成度の平均値	グループとしての取り組み の達成度の平均値
全体 (n= 27)	7.37	8.74
履修を希望した学生 (n= 18)	7.72	8.89
希望していない学生 (n= 9)	6.67	8.44

自分自身の取り組みを高く（10）と評価した学生理由は、「パワポ作りや、グループメンバーの日程調整をしていくことも基本私が進めていました。友人と出かける暇やアルバイトに費やす時間もほぼ取れませんでした、その分の達成度はあると思った結果です。」と中心的な役割を担ったため達成度が高いと評価したと思われる。

自分自身の取り組みをと低く（3）と評価した学生理由は、「自分にはなかなか難しかったし、うまくいかないことが多かったです。」とこの学生はやりがいよりも難しさを感じていたことがわかる。このような学生には学期中にグループメンバーや教員から支援がより必要であったと思われる。このような学生に気づくためにも、毎回の授業後の振り返りを詳細に書かせることが今後重要になってくる。

グループとしての取り組みを高く（10）と評価した学生理由は、「予定が合わない時や課題で忙しい時でもお互いが不満を言わず支えあって完成させることができたから。積極的に協力し励ましあうことができた。また、誰もが自分の意見を持っていてしっかりと話し合うことでより良い形にできたと思う。」とあり、PBL の学びの一つであるグループワークがうまくいっており、記述内容から授業目標の一つである「2. 他者関心、他者受容、柔軟性」が達成されていたことがわかる。

グループとしての取り組みを（5）と低く評価した学生理由は「グループとしての取り組みはそこまでよかったとは言えないと感じた。個人個人で作業に費やした時間の差が出ていたような気がした。」このように、グループ内で個人的な取り組みに差があったグループが存在していたことも事実であった。

5.2.5 ダイバーシティ（多様性）の定義

質問 9 の「ダイバーシティ（多様性）について自分の言葉で定義してください。」という問いに対しては、「様々な違いを認めること、尊重すること、受け入れること」と定義した学生が大半であった。しかし、提携先企業ユナイテッド航空の「多様性を尊重し、公平で包括的な職場」という理念と関連づけたものや、自分たちが行った提案と関連付けたものは無かった。学生の定義をみる限り、授業目標である「6. 多様性への意識」が高まったとは言い難いが、本 PBL 全体をダイバーシティと関連付けた回答が次のようにあった。「今回のプロジェクトは（企業が）大

学生を巻き込んでのプロジェクトだったのですが、多様性とは今回のように色々な人を巻き込んでいい影響を起こすようなものだと思います。」

5.3 授業終了後インタビューの結果

授業終了後ダイバーシティ&インクルージョンの視点から提案を行ったグループに属している学生 A とそうではないグループに属している学生 B の計 2 人に個別にインタビューを行った。学生 A のグループはユニテッド航空の機内や空港のラウンジでオイテル（生理用ナプキン無料提供サービス）を設置する提案を行った。その提案が評価され、大学内への設置に向けての新たな取り組みが始まっている。学生 B のグループは SNS 等ユニテッド航空の現時点の問題点を根本改善してもらおうという提案を行った。以下の 3 つの質問を共通して聞いた。その回答の一部を示す。

1. 今回の授業の全体的な印象は？

学生 A：「自分含めグループの人たちと作り上げてきたものを発表して、オイテルが特にですけどその成果が出ているじゃないですか。その楽しさを知れたので楽しいなと思いました。」

学生 B：「航空業界がなんかジェンダーとか、そのゴミとか環境に配慮しているとかっていうのは全然知らなかったんで、なんかそういう新しいところが知れたし、それに向けて何か取り組むこと新しいなあって感じたのと、やっぱグループワークで（中略）の知り合いが本当に少ないので、それでまあなんか横のつながりができたっていうのが、大きかったかなと思います。」

学生 A からは企画提案したことが現実味を帯び、その楽しさを感じていることがわかる。学生 B の発言からは新しい情報や取り組みに参加できたこと、仲間ができたことの喜びが表れている。

2. 提案にダイバーシティとインクルージョンの視点をどのように組み込んだのか？

学生 A：「もう 1 回ダイバーシティ&インクルージョンが何かをちゃんと調べて（中略）、多様性とか、全ての人に平等さみたいなこと言っていると思うんですけど、（中略）、そのオイテルのサービスをダイバーシティの取り組みみたいな感じのページでたまたま見つけて、これいいんじゃないかなと思って。これだと自分も女性やから（中略）これを設置することで必要となる生きた声も届けられるし、届きやすいし（中略）、良いと思ってオイテルを提案しました。」

学生 B：「こんなことしているんや、航空会社は（LGBTQ の取り組みについて）。でも、自分たちはそのプラン（提案）を決めるときに、まず（ユナイテッド航空に SNS など）改善して欲しいって言う気持ちが先になってしまった。」

「その（ユナイテッド航空に）物申すことで、そのユナイテッド航空の人も視野が狭かったから、それに対してなんかこういう考えも受け入れて欲しいみたいなことを言うことで、そのなんか多様性じゃないですけど、ダイバーシティ&インクルージョンに結果的には繋がったんじゃないかなって考えています。」

学生 A は、ダイバーシティ&インクルージョンに配慮した提案については、もう一度調べ直し、自分にも関係がある女性の問題を考え、提案することにしたと言っている。このことから、社会情勢を理由にこれが大切だからと指導したり、資料を与えたりするよりも、自分自身の困り事や身の回りのことから問題を見つけ出し、それを提案に生かせるように教員が足場がけをすることが必要であると推察できる。学生 B は、ダイバーシティ&インクルージョンの観点よりも優先事項（提案したい事）がありそれを優先してしまったと述べているが、結果的に自分たちの提案は、ダイバーシティ&インクルージョンの観点が備わっていたと感じていたことがわかる。それはユナイテッド航空にも色々な声を受け入れる柔軟性をもって欲しいという気持ちがあったからだと推測される。授業目標の「他者関心、他者受容、柔軟性」は学生側がするだけではなく、相手の企業側にその姿勢を求めていることがわかる。

3. この授業を受けて、考え方など変わりましたか？

学生 A：「企画提案すること向いてないって思っていたので、自分自身はなんか一番初めに思ったことは、（大学で自分の提案が実現されるかもしれないことについて）現実味湧きませんでした。自分が提案したことがそんななるっていうのは夢にも思わなかったんで。」

学生 B：「自分はそれまでなんか質問する場所とかやったら、絶対手を上げへんかったんですけど、（中略）なんか結構自分の意見ちゃんと言わんとあかへんなあと思った。」

「相手が自分の当たり前知っていると思わないみたいな。なんかけっこう自分の常識って小さいんやなみたいな。」

学生 A の大学への提案に関しては次に示す。学生 B は PBL を通じて意見を言えるようになったというスキル面での成果を感じていただけではなく、「自分の当たり前を相手の当たり前」と思わないことに気づいた点が、授業目標の「2. 他者関心、他者受容、柔軟性」に関連していることがわかる。学生 B のグループの提案自体はダイバーシティ&インクルージョンの観点が欠けていたと思われたが、インタビューをすることによって、PBL 全体を通じて新たな意識や価値観が

芽生えていたことがわかった。

5.4 企業への提案が学内への提案へ

本実践の副産物として、「オイテル（図 1）を設置する」というユナイテッド航空に提案した案を、大学のキャンパスのトイレに設置してもらうように提案中である。PBL の授業では、オイテルを設置することのデメリット・メリットのプレゼンだけで終わっていたが、大学へ提案することとなり、そのグループはオイテル設置の需要を知るために、学生 100 名にアンケート調査を行った。その結果、「女子トイレに無料用のナプキンがあることが便利だと思いますか」という質問に「そう思う」「少しそう思う」「どちらでもない」「あまりそう思わない」「思わない」で回答してもらったところ、92.7%が「そう思う」と回答、「少しそう思う」が 4.5%、「どちらでもない」が 2.7%であった。その理由は多い順から、「急になった時、忘れた時に助かる」「女性にとっては必要不可欠」「財布に優しく、金銭面で助かる」という理由があった。少数意見ではあるが「生理に対する意識の向上になる」「大学の評価が良くなる」といった単に利便性や需要面ではない理由もあった。



図 1：Oitr（オイテル）

学内の担当部署用に資料やプレゼンを作り直し、すでにオイテルを導入している近隣の大学に学生が直接電話をして聞き取りを行った。提案を実行するためには何が必要か、大学を説得するにはどのような資料が必要か考え、授業外で提案を行った。大学の担当者からのフィードバックに関して、インタビューに答えた学生 A は提案と実行の違いについて以下のように述べている。

「今までは希望に満ちあふれてパワポ作っていたんですけど、なんか C さん（大学の担当者）に現実的な面で言われるじゃないですか、（中略）やっぱり C さんに言われて見えてきた部分、今まで自分で気づけなかった部分、確かにもっと掘り下げてできたなあと思いました。」

この発言から提案を実現するためには、いくつものハードルがあることや設置する大学側の視

点が必要ということを学んだ様である。学生 A は実現した時の気持ちについて以下のように述べている。

「自分の企画が通ってこうやって、立案が現実になって、何かやりきった感、達成感があるとありますし（中略）自分が提案したことで時間はかかってもそういう風にそれが実現されて助かる子がいたっていうのはなんやろ、自己肯定感が高まる。」と案を提案するだけでなく、案が実現する可能性が見えてきたことにより、授業目標である「自己肯定感」が高まっていくことが予測される。

6. 今後の課題

6.1 学びの効果（スキル）の可視化

本実践では、PBL 型の授業を初めて経験した学生ばかりだったため、振り返りに「大学に入ってから一番大変な授業でした。」というようなコメントが多かった。しかし、「達成感も比べ物になりませんでした。参加できてよかったです。」などのコメントがあり、これらのコメントから学生の授業に対する達成感が大きかったことがわかる。

今回の実践では、学生からの評価は振り返りアンケートの記述とインタビューのみの評価であったが、今後は山岡（2014）の研究のように授業の事前事後で社会人基礎力を 3 段階で自己評価させ、どのようなスキルが伸びたかという学習効果を可視化する必要がある。振り返りに関しても、毎回の授業でより詳細な振り返りをさせることで、どのような指導や足場かけがきっかけで学生の課題に対する取り組む意識が変化したのか、どのタイミングで課題に応じた提案を生み出すことができたのかを知ることができ、今後の指導に生かすことができる。

6.2 実体験を追加した長期的な学び

2021 年度の PBL では、春学期に引き続き秋学期も少人数の希望者のみで「シンガポールでフェイクミート（大豆ミート）を販売するための企画の提案」を遠隔 PBL 型インターンシップという形で、シンガポールの企業からオンラインでアドバイスをいただきながら、より具体的な提案を作り上げていった。その後シンガポールに行き現地調査をする予定であったが、コロナ禍のため叶わなかった。ブライダル教育の PBL 実践を行った小山（2013）でも「（ブライダル）業界で求められているスキルや能力を習得するには、知識と実践の教育にとどまらず、実際の顧客相手に接客能力、問題発見、課題解決能力などを身に付けさせる全人的な教育が重要」と、実体験、実場面での教育の重要性が述べられている。

2022 年度の PBL は春学期で完結したが、履修者を対象としたスタディツアーをカリキュラムに組み込むことができれば、より実践的で深い学びが可能になったと思われる。実際にユナイテッ

ド航空でグアムあるいはパラオへ行き、機内サービスを体験し、現地でインタビューなどを行うことによって、学生自身が提案の実現性などを検証することが可能であった。現地に行くことにより多文化理解なども促進されることが予測される。PBL は実体験を含むことにより現実味が増し、継続的で効果的な学びを行うことができると予想される。来年度の 2023 年は PBL と実体験を組み合わせたカリキュラムの企画が行われている。

6.3 提携した企業の満足度

学生の長期的な学びだけではなく、企業との連携による授業の特徴として、企業側の PBL に対する満足度や、学生からの提案がどの程度実現されたかなどを調査していくことが今後の指導にも生かされる。授業が終了した時が終わりではなく、今年度提案した八つの案の一部でも実現したものがあれば、企業側から大学フィードバックしていただくことで、学生の達成感や授業目標である「自己肯定感」にも繋がることが期待される。

6.4 PBL と就職活動やキャリア選択との関係性

PBL を経験した学生が就職活動やキャリア選択の際に PBL がどのように役立ったかを継続して調べる必要がある。2021 年度に PBL を経験した学生 7 名に「昨年度行った PBL は就職活動やキャリア選択にどのような影響がありますか」と聞き、自由記述形式で回答させた。ほとんどの学生が就職活動のエントリーシートの「大学生生活で力を入れたこと」や「チームでの活動経験」に PBL の経験を書き、面接の際に興味をもていただき、企業側に質問してもらえたと答えていた。身についた力としては、「プレゼン力」「問題解決能力」があげられた。フェイクミートの販売についての PBL を行ったことで、就職先を決める際に自分が売りたい物は何かということに気づき、就職する業界を決定した学生も存在したため、キャリア選択にも役立ったと考えられる。今年度の 2022 年に PBL を終えた学生に対して、PBL が就職活動にどのように影響したか追跡調査をすることが求められる。

参考文献

- Boss, S., & Larmer, J. (2018). Project based teaching: How to create rigorous and engaging learning experiences. ASCD. (スージーボス、ジョンラマー 池田匡史・吉田新一郎 (訳) (2021). プロジェクト学習とは 新評論)
- 藤掛千絵. (2020). 国際産官学連携 PBL 科目終了後の学生に対するインタビューから得たデータの考察：バーランド H. シュミットの 5 つの経験価値より. 南山大学 教職センター紀要, (6), 14-21.
- High Quality Project Based Learning (2018). A FRAMEWORK FOR HIGH QUALITY PROJECT BASED LEARNING Retrieved from <https://hqpbl.org/>
- 評判 DB (2021). 「VUCA 時代に求められる 4 つのスキルを解説 | 複雑化する現代社会で市場価値を高めるコ

- ツとは？」 Retrieved from <https://hyouban-db.com/column/jyouhou/vuca-required-skills/>
- i-Learning (2022). 「VUCA とは何か。VUCA 時代を生き抜く企業に必要なこと」 Retrieved from <https://www.i-learning.jp/topics/column/business/vuca-era.html>
- Japan Travel Awards (2022). JAPAN TRAVEL AWARDS 2022 ファイナリスト一覧
Retrieved from https://lp.shiitakecreative.jp/hubfs/JAPAN_TRAVEL_AWARDS_2022_Finalists.pdf
- じゃらんリサーチセンター (2022). 「マジ部活動+調査から紐解く！気になる Z 世代『新常識』」 Retrieved from <https://jrc.jalan.net/wp-content/uploads/2022/02/be25acfc74e1defb4079acaac4e29435.pdf>
- 観光庁観光産業化 (2013). 「ユニバーサルツーリズム促進に向けた地域活動実態調査」 Retrieved from <https://www.mlit.go.jp/common/000991057.pdf>
- 見館好隆. (2021). 課題解決型学習の成果とその要因 ―連携先と学生との交流, および学生同士の交流に注目して. ビジネス実務論集, 39, 33-40.
- 溝上慎一, & 成田秀夫. (2016). アクティブラーニングとしての PBL と探究的な学習
- 村上彩実 (2022). 「宿泊業のインバウンド戦略」石崎祥之・廣岡祐一・大島知典 (編著)『変化する宿泊ビジネス』文理閣: 京都.
- 日本経済団体連合会 (経団連) (2015). 「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果」 Retrieved from https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028_honbun.pdf
- Oitr (2016). 「オイテル株式会社」 Retrieved from <https://www.oitr.jp/>
- 大場浩正. (2020). 英語教員養成課程におけるプロジェクト学習の実践. 上越教育大学研究紀要, 40 (1), 207-216.
- 大平進, & 恩蔵直人. (2013). 「こころの豊かさを届けるツーリズム・ビジネス ―クラブツーリズム株式会社―」. マーケティングジャーナル, 33 (2), 125-138.
- Torp L, & Sage S. (2011). PROBLEMS AS POSSIBILITIES: Problem-Based Learning for K-16 Education ASCD. (L. トープ S. セージ 伊藤通子・定村誠・吉田新一郎 (訳) (2017). PBL 学びの可能性をひらく授業づくり 北大路書房)
- 坪井明彦. (2015). ゼミ活動を通じた PBL 実践の効果と課題: 学生の能力の伸長という点からの考察. 地域政策研究, 17 (3), 45-57.
- 山岡義卓. (2014). 企業との連携によるプロジェクト型授業の運営および大学生の学習効果について. 国際経営論集, 47, 183-194.