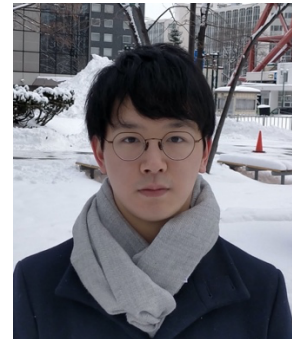


新渡戸カレッジ参加レポート（ジェトロ）

ジェトロ北海道

針ヶ谷 元基

（新渡戸スクール2期修了生）



この度は、新渡戸カレッジと協働させていただく機会を賜り、誠にありがとうございました。授業への参加や最終発表を通じて感じた点をレポートにまとめました。

【函館チームについて】

カドウフーズでは、嘉堂社長が社内の人材のダイバーシティ化による組織活性化を重要視されています。弊所ではこうした経営者の姿勢が高度外国人材の雇用・定着には重要であると考えています。準備期間が短い中、函館チームの皆様が、組織活性化に関心を持ちインタビューをしてくださった点が素晴らしいと感じました。更に一步踏み込み、「なぜ嘉堂社長は、なぜダイバーシティに着目するようになったのか?」、「国籍や性別といった表層的なダイバーシティのみならず働き方、価値観、信条といった深層的なダイバーシティのなかに真因はないか」等と深掘りいただけると良かったと思います。今回はインタビューの対象が社長と外国人材の2名に限られていたため、函館に訪問した際に日本人社員の考えも確認できると良かったと感じました。

カドウフーズへのインタビューの日程を決める際、日本人学生（鈴木さん）が主体となり、迅速に調整いただき、大変助かりました。事前リサーチやインタビュー内容を検討する際も、チーム内で役割分担を決め、進められると良かったと思います。

【全チーム共通】

問題発見につながる仮説を立てることが、今タームで学生が学ぶべきことかつ非常に難易度の高い作業だと感じました。

多くのチームでは仮説が文化的な違いや言語の壁で止まってしまったため、インタビューで問題発見につながる本質的な問いができずに苦戦していたように感じました。問題とは一般に「あるべき姿と現状のギャップ」であるため、対象企業の考える「あるべき姿」や設定してある「目標」を確認したのち、彼らが仮説をブラッシュアップする支援を行うことが、より良い問題発見につながる筋道と考えております。

また、貴プログラムに、「“ダイバーシティ”&“インクルージョン”」の講義があると良いと思いました。日本の組織においても、その考えの重要性が認知されつつあります。この複合化された概念による議論は、グローバルリーダーの育成に資すると思います。