

平成24年度～26年度 文部科学省 大学改革推進事業
「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化

中部地域大学グループ 事業報告書

平成27年3月

中部地域大学教育改革推進委員会

はじめに

中部圏 23 大学(短期大学を含む)は、平成 24 年度～26 年度文部科学省大学改革推進事業「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に採択され、3 年にまたがる事業を遂行した。「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」という取組名称が示す通り、この取組は中部圏 7 県にまたがる諸大学が連携を取りつつ、中部圏の地域・産業界と連携を図る新しい試みである。また、同じ高等教育機関と言っても、地域や規模ばかりではなく、設置形態(国立、公立、私立)、修学年限(4 年制、2 年制)、分野(総合、文科系、理科系、応用系)など、いずれの領域においても極めて多様である。これほど多様な大学間で、はたして共通の取組が可能なのか。可能だとしたら、その基盤は何か。その共通の基盤の上に、個々の大学はどのように具体的実践に結びつけることが可能なのか。事業の準備段階で、幹事校と副幹事校からなる中部地域大学教育改革推進委員会は、事業推進に向けた模索を行った。

このような議論の過程で生み出された概念が「教育改革力」であった。23 大学を本事業に取り組みさせる共通の推進力は、「産業界のニーズに対応した資質を育成するために教育改善をしたい」という願いである。産業界からは、大学卒業生に求める力として、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」からなる「社会人基礎力」が言及されているが、議論の過程でわれわれ自身も、前に踏み出し、考え抜き、チームで働くための資質が鍛えられているのではないかと思いついた。大学が学生に社会人基礎力獲得を求めるならば、大学自身も、大学間や地域・産業界との連携の機会を活用して、前に踏み出し、考え抜き、チームで働く力を自ら鍛え、この事業の期間が終わるころには、補助金支援から卒業して、主体的に自ら教育改革を継続する力を獲得していなければならない。分野にかかわらず社会人として必要とされるジェネリックスキル(汎用的能力)が「社会人基礎力」ならば、大学の設置形態や専門領域に関わらず、社会的存在としての大学として共通に求められるジェネリックスキルとして「教育改革力」という概念を提唱してもよいのではないか。「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」を目指す取組は、このようにして生まれたのである。

この共通の認識の上に、中部圏 23 大学は①アクティブラーニングを活用した教育力の強化、②地域・産業界との連携力の強化、という 2 つのテーマを、各大学や地域の実情に応じて遂行した。23 大学を地域と協調するテーマにより、東海 A チーム(7 校)、東海 B チーム(6 校)、静岡チーム(4 校)、北陸チーム(6 校)の 4 チームに分けて、各大学、チーム、大学グループ大学それぞれのレベルにおいて、教育改革力の強化を目指した。

このような大学の資質の獲得過程に関しては、結果を評価する以上に、目標に向かって大学の変化をたどる形成的評価の方が適切であろうと判断した。各大学、各チーム、大学グループ全体が、それぞれこの 2 つのテーマ、また産業界のニーズを把握し、教育改善に結びつける試みに関して、それぞれ独自に目標を設定し、各年度末にはどこまでその目標に近づい

ているかを一覧できる工夫を施した。このようにして、多様な大学がともに目標に向かって
いる状況を可視化できるようにした。

さらに、中部圏 23 大学は、地域のエネルギーを大学の教育改革力育成に還元する仕掛け
として、「失敗の共有」を設定した。中部圏の地域・産業界は、時代の変化に対応し、絶え
間なくイノベーションを生み出しながら、日本経済の支柱としての揺るがない地位を確立
してきた。その背景には、中部圏産業界が、「失敗」から目をそらすことなく、企業体質改
善の財産としてきたことがある。教育改革がイノベーションの創出であるとする、中部圏
大学は、地域・産業界の強みである「失敗の財産化」の姿勢を、大学の DNA に組み込む道
が開かれていくものと判断した。各大学の失敗事例を共有し、ワークショップを通してとも
に分析を行い、解決策を模索した。その過程は平成 26 年 5 月の大学教育学会のラウンドテ
ーブルで全国の大学に発信され、学会での議論を踏まえて、さらに検討を進め、『アクティ
ブラーニング失敗事例ハンドブック』、『インターンシップ失敗事例ハンドブック』が生み出
された。

本報告書は、上記のような過程でチャレンジを行った、中部圏 23 大学の 3 年間にわたる
活動の軌跡とその評価の記録として作成された。第 1 部は中部地域大学グループ全体の報
告、第 2 部は 4~7 大学ごとに組織化された 4 つのチームの報告、第 3 部は大学別の報告で
ある。また、巻末には、本事業の総決算として平成 26 年 11 月 15 日に名古屋国際会議場
で開催された中部圏産学連携会議における議論の内容を掲載した。いろいろと失敗を重ねつ
つも、その失敗をも前に踏み出すための推進力として、ともに考え抜いて、23 大学がチー
ムで働き、切磋琢磨した過程の一部でも、お伝えできれば幸いである。

連携した 23 大学は、平成 27 年度より「中部圏教育改革ネットワーク」を組み、「連携」
から「協働」へとステップアップを目指している。東海三県、静岡、北陸三県が、それぞ
れの地域でさらに絆を強化しつつも、中部圏の地域・産業界のエネルギーを、協働を通
して教育界へも還流させるエンジンを強力に作動させ、挑戦を続けていく覚悟である。

この事業に対して、多大なご指導をいただいた文部科学省、経済産業省、産業界の方々、
そして事業に関わってくださったすべての方々に、厚く御礼を申し上げますとともに、今後
ともさらなるご指導とご支援をお願いする。

平成 27 年 3 月

中部地域大学教育改革推進委員長
三重大学(幹事校)学長補佐 中川 正

中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化
平成 24 年度～26 年度事業報告書目次

はじめに

I. 中部地域大学グループ活動報告	1
1. 事業概要	1
2. 平成 24～26 年度の活動	2
(1)平成 24 年度：前に踏み出す	
(2)平成 25 年度：考え抜く	
(3)平成 26 年度：チームで働く	
3. アドバイザリーボード所見	7
(1)角方正幸氏	
(2)夏目達也氏	
(3)飯野謙次氏	
4. 中部圏産学連携会議委員所見	10
5. 活動評価	18
(1)目標達成度からの評価	
(2)外部委員からの評価	
(3)総括	
II. チーム別活動報告	25
1. 東海 A チーム	25
(1)平成 24～26 年度の成果	
(2)活動評価	
2. 東海 B チーム	29
(1)平成 24～26 年度の成果	
(2)活動評価	
3. 静岡チーム	33
(1)平成 24～26 年度の成果	
(2)活動評価	
4. 北陸チーム	38
(1)平成 24～26 年度の成果	
(2)活動評価	
III. 大学別活動報告	43
1. 名古屋商科大学	43
(1)平成 24～26 年度の成果	
(2)活動評価	

2. 三重大学	45
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
3. 愛知産業大学	47
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
4. 椙山女学園大学	50
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
5. 中部大学	52
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
6. 豊橋創造大学	55
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
7. 豊橋創造大学短期大学部	57
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
8. 名古屋産業大学	59
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
9. 岐阜大学	61
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
10. 同朋大学	63
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
11. 日本福祉大学	65
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
12. 名城大学	67
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
13. 愛知大学短期大学部	69
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	

14. 静岡大学	71
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
15. 静岡理工科大学	73
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
16. 静岡英和学院大学短期大学部	75
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
17. 東海大学短期大学部	78
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
18. 金城大学短期大学部	79
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
19. 金沢大学	82
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
20. 福井大学	84
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
21. 富山県立大学	86
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
22. 富山国際大学	88
(1) 平成 24～26 年度の成果	
(2) 活動評価	
23. 金沢工業大学	90
(1)平成 24～26 年度の成果	
(2)活動評価	

表 1. 大学別事業目標と平成 24～26 年度事業評価	23
表 2. チーム別事業目標と平成 24～26 年度事業評価	23
表 3. 中部地域大学グループ平成 24～26 年度事業評価報告	24

巻末資料：平成 26 年度 中部圏産学連携会議報告	93
---------------------------------	----

I. 中部地域大学グループ活動報告

1. 事業概要

本事業は、産業界のニーズに対応した人材育成の取組を行う大学・短期大学が、地域ごとに共同して、地元の企業、経済団体、地域の団体や自治体等と連携を進めつつ、教育改革を推進したものである。本事業に採択された中部圏 23 大学（5 短期大学を含む）は、地域・産業界と対話を行いつつ、①「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」、②「地域・産業界との連携力の強化」という二つのテーマに取組み、その過程で、教育機関として自ら前に踏み出し、考え抜き、チームで働き、チャレンジする教育改革力の強化を目指した。

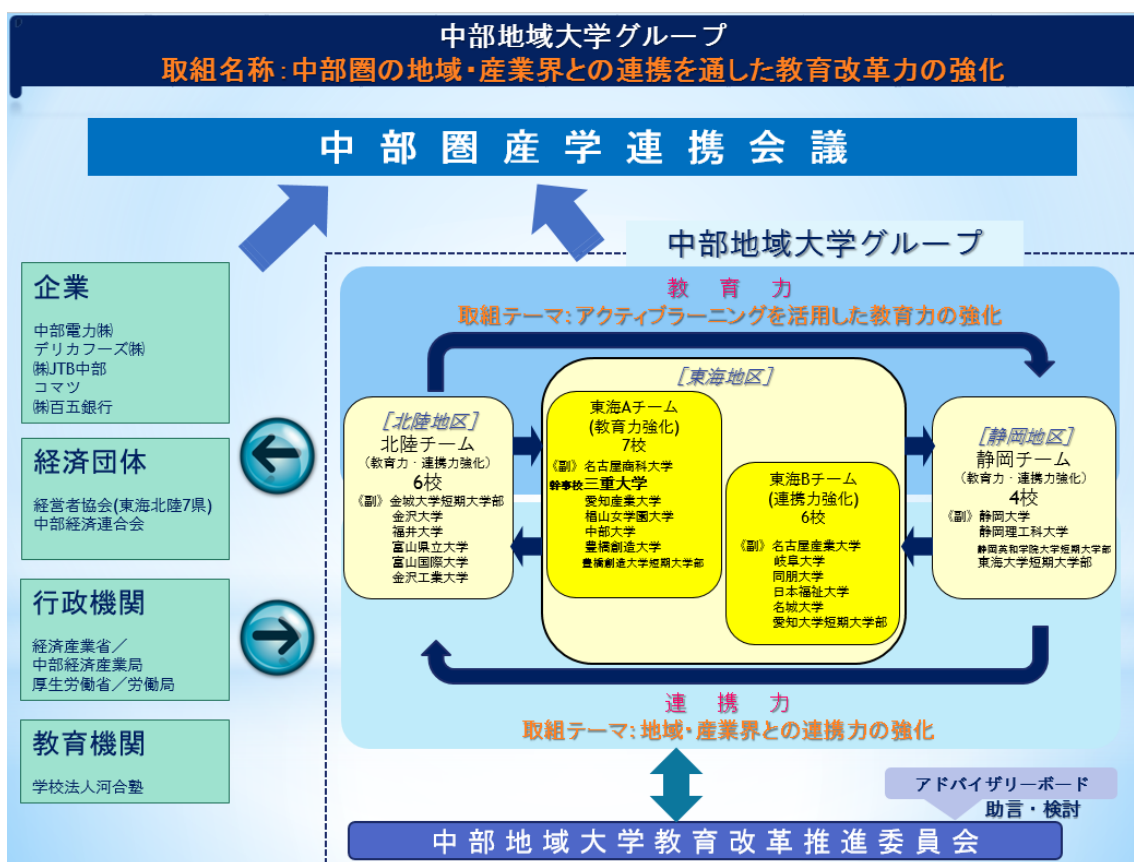
事業の運営は、東海、静岡、北陸の地域を連携の単位として行った。東海三県には過半数の大学が集中するために、教育力の強化を中心的課題とする東海 A チーム(名古屋商科大学、三重大学、愛知産業大学、椙山女学園大学、中部大学、豊橋創造大学、豊橋創造大学短期大学部)と連携力強化を中心的課題とする東海 B チーム(名古屋産業大学、岐阜大学、同朋大学、日本福祉大学、名城大学、愛知大学短期大学部)に編成した。静岡チーム(静岡大学、静岡理工科大学、静岡英和学院大学短期大学部、東海大学短期大学部)と北陸チーム(金城大学短期大学部、金沢大学、福井大学、富山県立大学、富山国際大学、金沢工業大学)は、両方のテーマを地域に即して実行した。

大学グループとしての事業は、幹事校と 4 チームの代表である副幹事校 4 校による中部地域大学教育改革推進委員会が推進した。同委員会は、外部有識者からなるアドバイザーボードより、専門的な知見に基づく助言を受け、運営に反映させた。アドバイザーボードとしては、大学教育の専門家である名古屋大学高等教育研究センター夏目達也教授、産学連携の専門家である株式会社リアセックキャリア総合研究所角方正幸所長、失敗学の専門家である特定非営利活動法人失敗学会飯野謙次副理事長にご担当いただいた。

大学グループは、年に 1 度開催される中部圏産学連携会議において、企業(コマツ、株式会社 JTB 中部、中部電力株式会社、デリカフーズ株式会社、株式会社百五銀行)、経済団体(中部経済連合会、三重県経営者協会、愛知県経営者協会、岐阜県経営者協会、静岡県経営者協会、富山県経営者協会、石川県経営者協会、福井県経営者協会)、行政機関(中部経済産業局、愛知労働局、三重労働局)、教育機関(学校法人河合塾)と、育成すべき資質に関する対話、克服すべき課題に関する対話を行ったうえで、成果と今後の展望に関する対話を行った。

このように事業は、大学レベル、チームレベル、大学グループレベルで推進された。個々の大学は、それぞれの教育理念や地域に立脚した方法で、両テーマに基づいた教育改善を行った。チームレベルでは、連携 FD(研修会)が行われ、各大学の取組過程における成果や失敗を共有し、分析し、改善策をともに考えた。さらに、大学グループレベルでは、中部圏産学連携会議において、その問題意識や、教育改革の過程を共有し、意見交換を行いながら、

その成果を各大学の教育改善に結び付けることを目指した。



図：中部地域大学グループ取組体制

2. 平成 24～26 年度の活動

(1)平成 24 年度：前に踏み出す

1)中部地域大学教育改革推進委員会

本事業を推進するために、幹事校(三重大学)と、副幹事校(名古屋商科大学、名古屋産業大学、静岡大学、金城大学短期大学部)からなる中部地域大学教育改革推進委員会が組織され、5回にわたって会議が開催された。

10月26日(金)13時～16時、名古屋商科大学伏見キャンパスにおいて第1回委員会が開催され、各チームの進捗状況について報告があった後に、今後の予定、広報体制、および取組テーマの達成目標と評価基準について検討を行った。

この中で、中心的な課題は、取組テーマの達成目標と評価基準についてであった。規模も設置形態も教育理念も多様な23大学に共通の目標や評価基準をどのように生み出すかに関して、議論が繰り広げられた。その結果、「教育改革力」の強化を目指す本取組には、

プロセス評価が適切であるという合意が得られた。評価項目としては、①アクティブラーニングやインターンシップの強化、というテーマに関わる項目と、②産業界のニーズの把握と反映、という事業の趣旨に関わる項目を設定し、平成 26 年度末までに、チームごと、および大学ごとにこの 2 項目でどこまで達成することを目標とするかを設定することとした。また、それぞれの項目で、「1. 目標に向かってスタートした」、「2. 目標に近づいた」、「3. 目標に達した」、「4. 目標を上回った」という共通の基準を作ることにしたが、それぞれの基準の具体的な根拠に関しては、各チームおよび各大学で設定することとした。

11 月 17 日(土)10 時～11 時、名古屋商科大学伏見キャンパスで第 2 回委員会が開催され、第 1 回委員会の検討結果に基づいて、同日午後開催される中部地域大学グループ全体会議においてグループの達成目標と評価基準の合意を得たうえで、チームごとの達成目標と評価基準について検討する打合せを行った。

平成 25 年 1 月 17 日(木)13 時～15 時、名古屋商科大学伏見キャンパスで第 3 回委員会が開催され、23 大学における情報共有体制や、ホームページ等を通じた広報体制、および第 1 回中部圏産学連携会議について検討した。

2 月 19 日(火)10 時～11 時、名古屋会議室(プライムセントラルタワー)にて、第 4 回委員会を開催し、同日午後開催される第 1 回中部圏産学連携会議の持ち方、および平成 25 年度計画について議論を行った。

3 月 26 日(火)13 時～16 時、愛知県産業労働センターにおいて、第 5 回委員会を開催し、年度報告に関する審議を行い、失敗事例の活用法について検討し、平成 25 年度計画について議論を行った。

中部地域大学教育改革推進委員会は、本事業をスムーズに進める上で有益であった。アドバイザーボードからの専門的知識を活かして事業の検討を行い、幹事校と副幹事校、副幹事校と各大学との連携が機能した。

2) 中部地域大学グループ全体会議

11 月 17 日(土)13 時～17 時、名古屋商科大学伏見キャンパスにおいて、中部地域大学グループ全体会議が開催された。まず、アドバイザーボードの角方正幸氏(株式会社リアセックキャリア総合研究所所長)より、「就業力育成がなぜ求められるか」という基調講演をいただき、次に、幹事校から、本事業の趣旨について説明があった。そのうえで、中部地域大学教育改革推進委員会で検討された事業の目標と評価方法について審議が行われ、承認を受けた。その後、各チームに分かれた会議を行い、チームごとの達成目標と評価基準を検討し、決定した。各大学の目標と評価指標に関しては、中部地域大学グループ及び所属チームの目標と評価指標と照らし合わせながら、各大学が設定することとなった。

3) アドバイザーボードミーティング

中部地域大学教育改革推進委員会は、専門的な知見のもとに事業を推進するために、3 人のアドバイザーボードを委嘱した。角方正幸氏(株式会社リアセックキャリア総合研究所所長)からは、大局的にみた本事業の位置づけについて、夏目達也氏(名古屋大学高

等教育研究センター教授)からは、高等教育における教育改善について、飯野謙次(失敗学会副理事長)からは、「失敗」を大学教育改革に活かす方法について、専門的な意見をいただいた。

11月17日(土)11時～12時には、名古屋商科大学伏見キャンパスにおいて、角方正幸氏より、「産業界ニーズに対応した教育改革・充実体制整備事業の意義について」という講演をいただき、本事業の歴史的・社会的意義や、他の大学グループの取組の現状などの知識をいただいた。午後に開催された中部地域大学グループ全体会議での基調講演とあわせて、事業の位置づけに関する共通認識を得る上で、貴重な講演であった。

1月17日(木)15時～17時、名古屋商科大学伏見キャンパスで、夏目達也氏より、「学生の学習行動と大学教育改善の状況」に関して講演をいただき、大学において、授業外学習時間が不可欠な構成要素であること、学生の学習行動が多様化していること、主体的な学習行動が不十分であること、そのために大学側が主体的な学習を学生に促す教育改革をする必要があることが説明された。その後活発なディスカッションが行われ、アクティブラーニングの意義についての理解が深まった。

2月19日(火)11時～12時、名古屋会議室(プライムセントラルタワー)にて、飯野謙次氏による講演と質疑が行われた。失敗事例の活用は、方法を誤ると大学にとって大きなダメージになりかねないために、中部地域大学教育改革推進委員会としてどのような注意を払えばよいかに関して、有益なアドバイスをいただくことができた。

アドバイザリーボードミーティングは、事業の位置づけや意義、および具体的な実践方法に至るまで、専門家の知見を得る機会となり、極めて有益であった。

4) 平成24年度中部圏産学連携会議

2月19日(火)13時～17時、名古屋会議室(プライムセントラルタワー)にて、第1回中部圏産学連携会議が開催された。23大学と中部圏の地域・産業界代表からなる産学連携会議委員が一堂に集い、対話を行う初めての機会であった。幹事校からの趣旨説明の後、基調講演として、アドバイザリーボードの飯野謙次氏による基調講演「失敗を大学の教育改革に活かす方法」が行われた。続いて、静岡大学と金沢工業大学による事例報告が行われた。その後、5つの分科会に分かれて、「大学で育成すべき資質」をテーマとした対話が行われ、最後に、それぞれの分科会で議論された内容の全体報告会が行われた。その中で、アドバイザリーボードの方々がそれぞれの対話の意味について、さらに深い洞察を加えた。

(2)平成25年度：考え抜く

1)中部地域大学教育改革推進委員会・アドバイザリーボードミーティング

本事業を推進するために、幹事校(三重大学)と、副幹事校(名古屋商科大学、名古屋産業大学、静岡大学、金城大学短期大学部)からなる中部地域大学教育改革推進委員会が5月18日、7月18日、10月3日、11月14日、1月23日、3月27日と、6回開催された。昨年度は、アドバイザリーボードミーティングを分離して開催したが、今年度は合同

開催とし、事業推進の過程で必要な専門的な知見をいただくことにした。平成 24 年度においては、23 大学が 4 チームに分かれてともに働き、前に踏み出すことを目標とし、その課題を達成した。平成 25 年度には、この 23 大学が教育改革のために「考え抜く」ことを課題とした。

本年度における委員会の中心的課題は、テーマの遂行の過程で「考え抜く」ことを通して教育改革力を強化するということであった。「考え抜く」方法論としての「失敗学」を学ぶために、5 月 18 日のワークショップを企画し、その手法を、参加者が自らの大学に適用することとした。各大学の分析結果は、「中部圏大学人材育成チャレンジ報告」としてまとめられ、11 月 14 日の中部圏産学連携会議における分科会設定に活用された。また、その分析成果の一部は、平成 26 年 3 月 8 日に名古屋大学で開催された「大学教育改革フォーラム in 東海 2014」で報告された。

2)ワークショップ：教育改革の壁を破るチャレンジ

5 月 18 日（土）13:00～16:30、椙山女学園大学に集い、ワークショップ「教育改革の壁を破るチャレンジ」を開催した。アドバイザーボード委員の飯野謙次氏をファシリテーターとして招き、失敗学の方法を活用した分析法に関する講演の後、国立大学、文系・福祉系大学、ビジネス・経営系大学、理系・実践系大学、短期大学の 5 つのグループに分かれてワークショップを行った。平成 24 年度に各大学が準備した調査票 6「失敗事例データベース」を素材としながら、グループ内の大学の事例に基づき分析を図示し、全体ディスカッションを通して共有した。このワークショップを通して、失敗学の分析方法が 23 大学に共有され、共通の分析の枠組みを通して各大学が提出する「中部圏大学人材育成チャレンジ報告」の作成方法の理解が得られた。

3)平成 25 年度中部圏産学連携会議

11 月 14 日（木）13 時～17 時、名古屋会議室（プライムセントラルタワー）にて、第 2 回中部圏産学連携会議が開催された。23 大学と産学連携会議委員が一堂に集い、対話を行う二度目の機会であった。アドバイザーボードの角方正幸氏による基調講演「産学連携による人材育成に向けて」が行われた。続いて、静岡大学と金沢工業大学による事例報告が行われた。その後、「アクティブラーニング」、「インターンシップ」、「組織」、「評価」の 4 テーマをもとに、6 分科会において対話が行われ、最後に、それぞれの分科会で議論された内容の全体報告会が行われ、アドバイザーボードの夏目達也氏のコーディネートのもと、全体ディスカッションが行われた。

全体ディスカッションでは、各分科会から進行役が報告し、それぞれの分科会に参加した地域・産業界からのコメントが紹介された。その報告を受けて、コーディネーターの夏目達也氏は、産業界から求められるコミュニケーション能力の中身はどのようなものなのか、そのコミュニケーション能力を育成する手段は何か、という問題提起をした。地域・産業界からは、「他人の考え方を理解し、自分の考え方を正確に理解すること」、「自分の意見を相手に理解してもらおう力」といった意見が出され、また大学側からも見解が示された。

ディスカッションの中で、地域・産業界から、「大学は企業の顔色をうかがうのではなく、自らの理念によって、必要な資質を育てるべきだ。」との意見が出された。その見解を受けて、アドバイザーボードの角方正幸氏より、「大学は企業がどうなっているかを見つつも、自らの理念としている人材育成を行うべきだ。」と提言した。2回にわたる中部圏産学連携会議を通して、大学側が自らの教育が目指すところを問い直し、社会に発信しつつ教育改革を行っていく必要性が明確化された。

(3)平成 26 年度：チームで働く

1)中部地域大学教育改革推進委員会・アドバイザーボードミーティング

中部地域大学教育改革推進委員会・アドバイザーボードミーティングが 5 月 22 日、7 月 24 日、9 月 11 日、11 月 15 日、1 月 29 日、3 月 5 日と、6 回開催された。最終年度として、どのように成果をまとめて、諸大学や社会に発信するか、さらに事業終了後にどのような連携を組むか、すなわちチームを強化していくかについて、議論を行った。

成果を諸大学に発信するために、5 月 31 日に名古屋大学で開催された大学教育学会第 36 回大会において、ラウンドテーブルを中部地域大学教育改革推進委員会として企画し、発表した。また、社会への発信のために、11 月 15 日に中部圏産学連携会議を企画した。さらに、2 月 6 日に開催された文部科学省主催の成果報告会で発表した。そこでいただいたご意見をもとに委員会で改善策を検討し、報告書を作成した。

事業終了後の活動継続として、東海三県、静岡、北陸三県それぞれが地域内での連携を維持しつつ、平成 27 年 4 月より「中部圏教育改革ネットワーク」を設立し、メーリングリストを通して各大学の教育改善情報を共有し、教育や大学連携の在り方に関する意見交換を継続することとした。また、各大学が事業に関連する公開 FD を企画し、ネットワークを組む大学を含む実質上の連携 FD を継続する。さらに、「中部圏教育改革ネットワークの集い」を開催し、さらなる教育改善や地域・産業界との連携の在り方に関する議論を深化させることとした。支援期間終了後もチームで働く基盤は構築された。

2)大学教育学会第 36 回大会におけるラウンドテーブル企画

5 月 31 日に名古屋大学で開催された大学教育学会第 36 回大会において、ラウンドテーブル「失敗学から学ぶ大学教育改革－中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化－」を中部地域大学教育改革推進委員会として開催した。30 数名の参加者があり、アクティブラーニング失敗マンドラや、インターンシップ失敗マンドラの分析過程の発表のもと、活発な意見が交わされた。その結果、失敗学の分析アプローチが大学教育改革においても有効な可能性を秘めていることが明らかにされた。失敗学はすべての問題を解決に導く魔法のツールではないが、その限界を理解し、教育現場における問題点と原因の多様な要素を俯瞰したうえで議論を導く手法の一つとして活用するならば、教育改革推進に効果を発揮する可能性が導き出された。この成果は、11 月に発行された『大学教育学会誌』第 36 巻第 2 号に掲載された。

3)平成 26 年度中部圏産学連携会議

11 月 15 日名古屋国際会議場において、平成 26 年度中部圏産学連携会議が開催された。会議に先立って、12:30 より 4 チームと 23 大学が、それぞれの事業成果を報告するポスターセッションを開催し、活発な意見交換が行われた。14:15 からの会議においては、連携大学や全国諸大学の教職員や産官学の方々など、200 名余りが集った。幹事校からの基調報告の後、アドバイザーボードである夏目達也氏のコーディネートのもと、石井潔氏（静岡大学理事）、石橋健一氏（名古屋産業大学教授）、鋤柄修氏（中小企業家同友会全国協議会会長）、伊藤公昭氏（株式会社三重銀総研取締役）によるパネルディスカッション「いま、産学連携教育に求められること」が開催された。各大学での事業に基づく報告、産業界からの評価と提言、フロアからの質疑などが活発に繰り広げられた。その議論の結果、大学は自らの立場を外すことなく、知識の創造と共有を媒介にしながら、学生の能力や資質を向上させていくことが基本であるということ、職業生活でもしっかりと活用できる知識、長い人生を乗り切るだけの力を確実に身につけさせることが役割であるということが確認された。そのうえで、文部科学省高等教育局専門教育課企画官の小谷利恵氏より、ご講評をいただいた。この 3 年間を通して、産学の連携が構築された成果を踏まえ、今後は「連携」が「協働」へと進化させていく重要性についてのご指摘をいただいた。

3. アドバイザーボード所見

(1) 角方正幸氏

(株式会社リアセックキャリア総合研究所所長 株式会社大学改革代表取締役)

中部地域 2 3 大学が参加して取り組む本事業は 3 年間の最終年となったが、当初懸念していた多くの課題を克服し多大な成果を上げたと評価できる。具体的には、今回の大学教育改革において最重要課題と考えられる①アクティブラーニングを通じた教育力強化、②インターンシップの高度化の 2 つのテーマについて、“失敗学”の知見を導入することにより課題の見える化、情報の共有化に成功したと言える。具体的な成果としては、『インターンシップ失敗事例ハンドブック』の作成や大学教育学会においてラウンドテーブル「失敗学から学ぶ大学教育改革」を企画運営し、広く内外に発信したことなどが挙げられる。今後、これらを基に他地域からの問い合わせや情報交換が進むことを期待したい。

次に、今回の取組体制や運営方法について所見を述べたい。本事業に参加した 2 3 大学は東海地域、静岡地域、北陸地域と広域な範囲に及ぶとともに、総合大学大規模校から短期大学小規模校まで多種多様な高等教育機関で構成されている。このことは通常同じ問題意識を持つことが少なく、纏まって行動することが難しい。この辺を解決するために、東海 A チーム、東海 B チーム、静岡チーム、北陸チームと 4 つのグループに分割。具体的な活動や情報共有はこのグループのリーダー校（4 副幹事校；名古屋商科大学、名古屋産業大学、静岡

大学、金城大学短期大学部)が担い、結果として上記の成果を上げてきた。これは副幹事校が役割意識と責任感のもと、積極的な関与が好結果をもたらしている。しかし、各チームの連携校が等しく活動(負担)するうえでは、3年間でより多くの大学が副幹事校としてメンバーに加わるなどの工夫があっても良かった。というのも、副幹事校は責任・負担が多かったが、その分苦勞して知見や経験など多くを身に付けたと思われる。また、今後のグループ化を考えると4つのグループが最適とは限らない。例えば、静岡チームに比べ、北陸チームは3県の独自性や改革の進行度も異なるので、県単位でのグループ化をベースとすべきだろう。この辺は事業の規約上変更できないことも多かったが、今後このように大規模な大学間連携事業では考慮されるべきであろう。

最後に、平成27年度以降について考えてみたい。本事業の終了後は、本取組で形成した大学間ネットワークを母体として、中部圏教育改革ネットワークを形成することが決まっている。大学の補助事業は往々にして補助金の打ち切りと共に、折角の改革の動きが頓挫することが多い。お金をかけない方法で継続するのは情報のネットワーク化に留まるのもやむを得ない。しかし、理想的には今回の成果を基に個々の大学でカリキュラムの見直しや新たな経常予算の獲得など、具体的な教育改革に繋げて欲しいし、そのような大学が多くあることを願っている。

(2) 夏目達也氏(名古屋大学高等教育研究センター教授)

「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」の3年間の活動に関するコメントを、評価できる点と今後の課題に分けて述べる。

1. 評価できる点

第1に、本事業が適切に運営されたことである。適切な運営が可能になった背景として、以下の点が考えられる。①23大学を束ねる組織運営について当初の設計が適切であった、②大学の設置地域や特性(国公私立、総合大・単科大・短大等)を考慮したチーム編成を行った、③全体を統括するリーダー、チームを統括するサブリーダーが組織運営にあたり適切にリーダーシップを発揮した等である。23大学はそれぞれ独自の特性・条件を抱えており、まとまって一つの事業を遂行することには大きな困難を伴う。大きなトラブルもなく3年間事業を継続・発展させられたことは、本事業の運営の適切さを示している。

第2に、上記の点とも関連するが、全体の目標を適切に設定したことである。目標の設定は、低すぎると全体の志気を低下させるが、高すぎても達成することは難しく同じく志気低下につながる。その点をふまえて、本事業では、教育改革に資することと同時に、相互に納得できることを重視しながら全体および各チーム・大学の目標を設定した。このことが各チーム・大学による真摯な努力につながった。

第3に、産業界との緊密な連携を実現したことである。本事業がテーマとして「地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」を掲げている以上、このことは当然のこととはいえ、実際には双方の思惑は食い違っているのが通例であり、実現は容易ではない。本

事業ではこの課題に取り組み、一定の成果をあげることができた。本事業全体として、産業界代表との合同会議（中部圏産学連携会議）で率直な意見の聴取・交換を行った。個別大学レベルでも長期間のインターンシップ、県内他大学等との共同によるインターンシップ、初年次教育としてのPBL等で地域の産業界との連携に大胆に取り組み実現した。

第4に、本事業による成果を対外的に積極的に発信できたことである。上記の中部圏産学連携会議に加えて、ホームページを活用して、活動の内容・成果の発信に常に務めてきた。この点は、活動内容について他大学・産業界から批判を含めた意見を聴取するうえで不可欠であるが、成果を還元するうえでも重要である。この点に継続的に取り組めた。

第5に、本事業を単に実践にとどめず、研究活動との連動を実現させたことである。本事業での成果の内容を深化・発展させること、それを他大学に発信・還元することは、本事業のような取り組みに強く求められる。そのことを考慮すると、実践を実践で終わらせるのではなく、研究活動として考察を深めることが不可欠である。本事業が、大学教育学会や「大学教育改革フォーラム in 東海」等、多くの大学関係者・研究者が集う場所で成果を取りまとめ発表できたことの意義は大きい。

2. 今後の課題

本事業では多くの成果をあげたが、同時に今後に残された課題も少なくない。当面の最大の課題は、本事業の継続として認められた「テーマB インターンシップ等の取組拡大」を、本事業としていかに位置づけるか、さらにその終了後に本事業の成果をいかに継続・発展させるかであろう。

(3) 飯野謙次氏（NPO 失敗学会副理事長）

2012年度より、アドバイザーボードの一員として産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業に係わることができ、有意義であったと共に貢献もできたと思う。

まず、23もの大学からの代表者が集まって、一緒にアクティブラーニングとインターンシップの向上を目指そうという熱意に驚いた。そこに失敗学を取り入れた効果も得ようと意欲的な取組みは、高等教育グループでは他に類を見ないものだ。

失敗学では事例データありきで、これが集まらなると理論を机上で論じるだけで成果は得られない。今回の事業では参加大学から失敗事例が収集され、その情報を共有することでどういう問題があり、まずくなる条件を理解できた。これら事例を集めてアクティブラーニング失敗事例ハンドブックと、インターンシップ失敗事例ハンドブックが編纂されたが、これを手にとって見ると貴重な情報の宝庫であることがわかる。

事例情報、すなわちデータが集まったら今度は分析を行わねばならない。分析を行って初めて集めたデータが単なる情報として蓄積されるだけではなく、今後にも有効な実行方法を教えてくれる。製造業などで多いのが事例データベースに情報だけを営々と詰め込むだけで満足してしまうことである。これでは担当者が満足しても、他の関係者には恩恵が回って来ない。

しかし本事業では、集めた情報の分析を行って失敗の原因まんだらが作成された。これができたのは、きちんと情報の有効利用を行ったことの証拠である。工業界から始まった失敗学はその後、医療や金融、IT 産業まで巻き込んでいったが、各業界でもこのまんだらを作って初めて、関係者の総括的な理解が助けられ、次のプロジェクトを開始するに当たって失敗を避ける要領が意識される。本事業で高等教育の現場にも失敗学が活かされることになり、第一歩の事例情報収集、第二段階のまんだら作成まで完了したのは、関係者の熱意と努力があって実現したことだ。特にアドバイザーボードミーティングに列席されていた各大学代表者は熱心であった。その熱意が事業に参加している他の大学代表者、さらに各大学教員に伝播することを強く望む。

熱意は階層構造をなすネットワークを伝わる間に必ず減衰するものである。特に上のほうの顔が見えないとあっという間に単なる回覧資料になってしまう。本事業では顔を見せるのは効果があるとは思えないが、例えば先の失敗事例ハンドブックを、学内では複製配布自由として参加大学に配った上で、本事業の成果を浸透させるのが良いかもしれない。

最後に、せっかく起動された中部圏の大学連合だから、これが今後も継続されることを願ってやまない。長期の継続には中心となる人物が必要だが、中心人物は定期的に入れ替わり、入れ替わっても組織としての慣性力は失わずに継続される仕組みが必要だろう。後は、場所と交通費を含めた運営費と参加各大学の理解である。そしてこの成果は中部圏の参加大学にとどめるのではなく、是非全国に対して情報発信をしていただきたい。今、グーグルで“アクティブラーニング”を検索すると、上述ハンドブックが 41 万件中 5 位である。世の中がこの様な情報を求めていることの証拠であろう。

4. 中部圏産学連携会議委員所見

※2014 年 12 月現在の所属、役職により記載

団体名：コマツ（株式会社 小松製作所）

評価者名：人事部 採用センタ 所長 濱出 友子

1. 中部圏産学連携会議の 3 年間の対話の成果をどのように評価されますか。

本事業がスタートした当初は、大学側が産業界のニーズを拾い上げ、産学が連携して産業界で活躍できる人材を育成していくという印象でしたが、地元企業でのインターンシップなどを通じて、地域社会の中核を担う人材を産学や自治体が一体となって育成するというところに重点を置かれるようになったことは、地方の活性化、経済発展にとって大変意義があると感じました。また、2 3 校がそれぞれ特色ある活動に取組み、成功例や失敗例など互いに情報を共有することにより、さらに良い活動につながられたのではと思います。

今後は、産業界や地域社会と連携しながら「〇〇なら△△大学」といった他校にない特

色を各校が打出していかれるよう期待しています。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

今回、産業界のニーズについては、企業や経済団体、行政等の会員の皆さまから様々な意見が出されました。またインターンシップを通じて、学生や教職員の皆さまは、企業活動や企業の要望への理解を深められたと思います。今後は、教職員の皆さまが、さらに地域社会や企業活動に関心を持ち、日頃から地域企業と情報交換・意見交換を行うことにより、大学と産業界とが社会や企業の関心事やニーズ、技術トレンド等を共有し、学生の皆さんに伝えていくことが必要と思います。そうした活動が、学生の皆さんが将来の進路を深く考え、そのために身につけておくべき知識やスキルの習得について自発的に取り組んでいく動機づけになるのではと思量します。

団体名：株式会社 J T B 中部

評価者名：交流文化部地域活性化・地域交流推進課長 後藤 貴康

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

弊社は、名古屋商科大学様との共同事業の中で、今後の社会課題である地域活性について、地域やテーマを絞り、PDCAサイクルが回せるような実践的なシナリオを議論してまいりました。参加した学年は、社会人を目前に控えた高学年から、初年次のVPSまで、様々でありましたが、学生の自主性も生かされたアクティブラーニングが実践できたと感じています。

地域活性を事業としている民間（産業界）の側からも非常に参考になるアウトプットもあり、本来の産学連携の意義であると評価しています。「人材育成」というと、マナー・社会人作法等々、企業側では「総務・人事的」観点が強いですが、連携する産業界の社業にも何等かメリットや気づきがあることが、今後の継続の鍵ではないかと考えます。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

時代の変化と共に、社会構造も変化し、産業界（企業）が必要とする人材像にも変化が生じてきます。「人間」「社会人」としての基礎的な部分での「人材育成」に関しては、教育界に押し付けるのではなく、それぞれの家庭環境や社会全体そのものが育てていく要素もあると認識しています。

教育界では実際に授業とされているカリキュラムの中で、（分野や業種などを鑑み）その先になにが最低限必要か？を生徒に論していくことが、特に大学での「学び」には重要なのではないのでしょうか？そういう意味では、もっと産業界の「現実・実情」を教育界の方々も理解頂き、迎える産業界も、その時代の学生の時代背景や人間特性を知るべきでしょう。

やはり、「相互理解を深める」ということが、更なる連携強化に繋がると拝察いたします。

団体名：中部電力株式会社

評価者名：人事部 採用育成グループ長 佐藤 彰芳

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

当社は電力の安定供給ため、膨大な設備を保有していますが、当社の技術系インターンシップはその設備のスケールを実感してもらいながら、業務運営や働きがいなどを理解してもらうプログラムとなっております。しかし、今回の連携会議で、当社のインターンシッププログラムが学生の働くことへの理解促進になっているか、学校教育の一部として実施できているか等を改めて考え直すよい機会となりました。これからも、次代を担う学生の求めているものに応じていくことが重要と考えており、今回各校が進められた事例などを参考にしながら、よりよいインターンシッププログラムを実施していきたいと考えております。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

文部科学省の講評にあったような、「産学連携」という役割分担の関係から「産学協働」というステージへのレベルアップも今後は必要と考えます。例えば「企業が必要とする人財」「卒業後の職業生活のため」というようなことを目指しての人財育成の考え方も有効ではあると思いますが、各大学の特色ある高等教育を受けて育った様々な特徴のある学生を、企業がどのように受け入れ、社会でどのように働いてもらうかを考えるような枠組みも重要となってくるのではないかと考えます。今後もさらに次代の若い世代の成長のため、産学がさらに密接に連携・協働していければと考えます。

団体名：名古屋デリカフーズ株式会社

評価者名：代表取締役 竹内 啓

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

中部圏産学連携会議に参加をして、少子化時代において各大学が、地域や企業や学生から必要とされる教育機関にどう変えていくかを真剣に考え、行動していることを知りました。

しかし、企業側ではインターンシップへの考え方や企業内学生教育への関心の有無に温度差があり、現状では各企業の取り組みにバラツキがあることも分かりました。

しかしながら、学生が就職するときには、社会生活ができる最低のルールを理解し行動できること企業文化を理解し、仕事を学ぶ姿勢をもって就職してほしいこと学んだ基礎知識を生かせる職業に就くに当たり、多くの企業を見て選ぶことが重要であるということでは一致していて、送り出す側 受け入れる側とも真剣に考えていることが、良く理解できました。

今後も、この取り組みが地道に継続され、大学教育のひとつとして社会に認知されることを期待しています。参加させていただき感謝しています。ありがとうございました。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

協議会の議論で学生側の意見（本音）が少なかったように思います。主役の考え方や意見を聞いて検証し、改善を重ねていくのも大切であると考えます。

計画から実行・検証まで学生に任せてみるのも事務局は大変でしょうが、ひとつの方法ではないでしょうか。

就職は、人生での大きな節目です、学生が就活で夢や仕事に対する想いを的確に会社に伝えられるよう、日々の教育の中で意識して人間指導をお願いいたします。

企業の立場といたしましては、教育の場として現場を活用していただくことは、社内を活性化し、社員の成長に繋がります。弊社をどんどん利用していただければと思います。

団体名：株式会社百五銀行

評価者名：営業渉外部 地域貢献課長 西野 雅仁

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

中部圏の連携大学が「産業界のニーズに対応した教育」を目的に、地域・産業界を交え意見交換を行い、①アクティブラーニング、②地域・産業界との連携強化、の二つのテーマで取組んだことは、非常に意義のある取組みであった。この3年間の会議を通し、企業として各大学の事情を理解し、学生の実態を知ることができた。

大学関係者が、“産業界の目線”で自らの大学を見ていただいたことで、これからの大学運営において新たな方向性・展開につなげていく大学も出てくると考える。

この取組みがそれぞれの大学で継続され、地域の発展を担う次世代のリーダーを育成していく契機になることを期待しています。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

大学と地域の産業界との接点は限られている。実施されている地域連携活動は、大学の事業（＝授業）として教育に主眼を置いており、現実的な結果を求める企業からすると、（共同研究などを除けば）積極的に大学と接点を持つことは少ない。

大学の事業への協力を産業界に求めるだけでなく、企業や地域社会の要望を聞き、その取組みに学生を協力させることも、社会教育・人材育成に寄与すると考える。

地域経済の盛衰が、当行の将来を決定づけると考えている。将来、地域の発展を担う人材を育成することは、産学が協働で取組む課題である。地域創生、地域活性化を推進していく中では、大学から地域や産業界に歩み寄り、声を聞くことも必要である。

団体名：一般社団法人中部経済連合会

評価者名：企画部担当部長 向坂 隆一郎

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

年1回という節目の会議しか参加できませんでしたが、それぞれの大学グループの報

告、分科会でのディスカッションを通して、参加された皆様方が3年間という限られた期間で最大限の努力をされたことを十分認識できました。この努力が途切れることなく、ずっと引き継がれて行くことを願っています。

人材育成は本来、社会全体で取り組むべき永遠のテーマです。今後も、新しい時代の人材育成のあり方を追求して行って下さい。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうへでご助言をお願いします。

企業も大学も個々にはそれぞれの特徴があり、求める人材像、育成すべき人材像が異なるはずですが、これを最適にマッチングさせる方向で連携を進める形にすることが今後の課題と思います。これまでのような産業界と大学群という総体的な連携から、個々の企業と個々の大学との連携、さらには学部・学科との連携に形を変え、育成する人材像を総論や抽象論ではなく具体的な形で個々の企業と大学・学部・学科の共通課題とする必要があると思います。そうすることで、学ぶ側、指導する側の双方が明確な目的意識を持つことができ、効果も具体的に評価できるようになるかと思っています。

団体名：一般社団法人三重県経営者協会

評価者名：専務理事兼事務局長 西場 康弘

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

各大学とも様々な形でインターンシップ（長期、1・2年次、課題解決型等々）に取組まれましたが、学生にとって職場で求められる能力・技能のみならず、職場の雰囲気更には経営者（中小企業では）の考え方等、外見では計り知りえない企業の現状と同時に魅力を知り得る絶好の機会であったのではないかと思います。

当協会でも平成15年よりインターンシップ事業を行っております。今年度は11月末現在で600名程の参加者となり、特にここ2～3年の事前研修会（毎年6月開催）での参加者が急増しており、今年は300名を超え、大学・学生の関心の高さが伺えました。

インターンシップは、来年より採用活動が後ろ倒しになるため、これまでの夏季に集中したインターンシップに加え、インターンシップを体験する機会も増えると思います。是非ともインターンシップのますますの充実を図っていただければと思います。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうへでご助言をお願いします。

学生のコミュニケーション能力、プレゼン力、ディベート力の養成、またグローバル化社会の進展等により、ますます課題探求力の養成が重要視されてくるかと考えます。今回の事業でも取り組んできた学生の主体的な学習（アクティブラーニング）は今後も継続的に積極的に取り組んで行くべきであると同時に、アクティブラーニングの一つである能動的な学びを促す課題解決型授業（学生自らが問題を作り、解いていく）を重点的に取り入れて頂けたらと思います。

また産業界と大学が連携して、社会人の学び直しのための教育カリキュラムを開発することも求められます。その際には、企業に勤めている社会人が履修しやすいような工

夫・配慮も必要ではないかと考えます。

団体名：一般社団法人岐阜県経営者協会

評価者名：総務部 部長 安藤 正弘

1. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

産業界が大学に期待することの一つに、地元産業界の次代を担う優秀な人材の育成があると考えます。しかし、地方においては、優秀な若手の人材の県外流出が進み、人材確保に苦慮している実態があります。その原因の一つには、学生は大企業ばかりに目が向き、地元の企業を知らないということがあります。裏を返せば、企業は認知度向上に対する取り組みが出来ていないということかもしれません。

本来、インターンシップは学生の就業意識の高揚を目的としたものではありませんが、人材を供給する側の大学と人材を受け入れる側の企業が Win-Win の関係になるようなインターンシップへと変化させていくことが必要ではないかと考えます。具体的なことは言えませんが、それができれば、インターンシップを通じた産学連携による人材育成から人材供給という新しい流れができるのではないのでしょうか。

団体名：一般社団法人富山県経営者協会

評価者名：事務局長 松浦 辰夫

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

産学連携という課題については、早急に成果が表れるものではないと思いますので、この段階で評価は困難だと思います。対話に限って言えば、北陸以外の地域の学校の現状、考え方が垣間見ることができ、いくつかの点で参考になったのではないかと思います。

また、学校内部の諸問題として、職員にこそ社会人基礎力を、という提案もあったと思いますが、このことがもしかすると大きな成果ではないかという思いがあります。

自らをあらためよ。学校自体が変革し、成長していかなければ学生からも、企業からも取り残されるくらいの危機意識が生まれていれば幸いです。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

産業界のニーズに合った（即した）人材の育成という言葉が多用されていました。

個人的には違和感を覚えておりました。社会人として必要な能力として示された、社会人基礎力なるものは大学でそれも授業の一環として身に付けさせなければならぬのでしょうか。そのために膨大な労力を振り向けなければならぬのでしょうか。

すでに外国人学生の方が優秀だと公言し、積極的に採用に走っている大企業が急増していますが、彼らが社会人基礎力を身につけているからでしょうか。それとも企業が必要としている知識あるいはそれを身につける能力があるからでしょうか。産学連携の一環としてインターンシップを位置づけるのであれば、企業が求めているインターンシップ

はその企業の仕事に役立つ専門性、能力を持った学生の派遣でないでしょうか。企業への一方的なお願い、要求にならないことが連携する成否のカギではないでしょうか。

団体名：一般社団法人福井県経営者協会

評価者名：専務理事 峠岡 伸行

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

途中からの参加ですので、全体を振り返った評価はできませんが、今回のポスターセッションでは、23大学それぞれの取り組みが伺え、今後のインターンシップ事業や地域産業に向けた人材育成事業の参考になりました。

これは、各大学にとっても今後の取り組みの参考になる事業であり、大学相互に活用しあう取り組みが拡大することを期待しておりますし、このような大学、企業の集まる場に学生も参加できる機会が増えればと感じました。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

「企業等におけるインターンシップ」は、社会人基礎力となるアクションやシンキングの強化につながるものであり、その実施の場面ではチームワークを強化することにもつながるものですので、今後とも地域において推進すべきと思いますが、まだまだ産業界としての取り組みは弱く、また大学の中でも推進力が弱いように感じています。

大学の主体性を持った取り組みの推進が、企業における関心を高め受け皿を増やすことにつながりますので、今後更なる大学の取り組みを期待しております。

「産業界ニーズに対応した」というテーマではありますが、大学の授業内容が社会や企業のどのような場面で活用されるのかを理解できれば、学習に対する意欲も高まるのではないかと感じており、大学での教育効果を高めるためにも、実際に企業の現場を学生が訪問したり、社会人と学生と一緒に働いたり議論したりと接点を持ち刺激しあうことが重要であると思います。

一方で、企業が置かれる環境によって求められる人材ニーズは変化していくので、ニーズに囚われて画一的な人材育成になれば、いずれはニーズに合わなくなって行くこととなりますので、いろいろな経験を背景として一人ひとり異なった感じ方ができる多様な人材が生まれる環境づくりが大学に求められていくのではないのでしょうか。

団体名：中部経済産業局

評価者名：地域経済部 産業技術・人材・情報政策課長 岡本 正弘

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

幹事校の三重大学をはじめ23大学の3年間の取り組みに敬意を表します。個々の大学でのインターンシップや研修会開催に加え、大学間連携による失敗事例ハンドブックの作成等、特徴的かつ多様な取り組みがなされ、一定の成果を上げられたと思います。しかし、課題もあると思います。取り組みに参加する学生は、元々問題意識も高く、いろ

んな事に果敢にチャレンジする積極的な学生達であると感じます。参加しない大半の学生は及び腰、消極的であるように感じました。この温度差は学生だけに言えることでなく、教員にも言えることではないでしょうか。3年間の対話成果をまずは地道に学内に広く広報し、裾野（参加学生、教員）の拡大に努めていくことが重要と考えます。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

最近、産業界から学生の基礎的学力低下を危惧する声を多く聞きます。これは大学だけの責任ではなく、中高教育、さらに家庭内教育にまで及ぶことです。その中で大学に求めることは変化する経済社会ニーズ、国際的な競争環境激化の中で、細かなスキルの習得ではなく、変化に臨機応変に対応できる懐の深い学生を世に送り出すことだと思います。そのために、産業界も協力していくことがあると考えます。長年ビジネスの世界の最前線で活躍してきたOBシニア世代を含め、企業人材を大学の教育現場に積極的に送り込んでいくことが必要であると感じます。学生に変化への対応力を求める前提として、大学における教える人材の多様化も重要と考えます。

団体名：三重労働局

評価者名：職業安定部長 菊地 政幸

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

3年間にわたる中部地域大学改革推進事業の推進責任者として中川学長補佐、また、三重大学の関係者の皆様の御尽力どうもおつかれさまでした。

(評価できる事項)

産業側ニーズと大学側ニーズの対話を通じた相互理解により、「連携から共働」に移行できたのではないかと思います。

→産学連携授業「社会連携実践」(プレゼンテーション・セミナー運営等)、

1・2年生を対象としたキャリアインターンシップの実施

→実社会の厳しさを実感できたのでは(学生)

事業初年度に実施した企業・教員・学生アンケートによる「4つの力」の分析
→特にコミュニケーション能力に属するプレゼンテーション力、討論力、対話力等については、企業が求めている数より、学生が必要だと感じている数の方が上回っていることに感心した。

→更なる「社会連携実践」の充実が重視される。

各取組における失敗結果、失敗原因の収集、分析

→視点の逆転発想

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

・キャリアインターンシップの学校内での仕組み作りが必要

→採用選考時期等の後倒しによる大学3年生の就職活動の開始が12月から翌年の3月に変更

- 就職内定のためのインターンシップの活用増加
 - 1・2年生を対象としたキャリアインターンシップとの棲み分けが必要
(26年度受講学生6名→少数が残念)
 - ・3年間の事業が今年度で終了
 - この3年の取組を足場にして、より一層の「産学の連携・共働」を継続されることをお願いします。
 - 学生が職場社会に出たときのために
 - 結果的に早期離職の防止、非正規雇用の解消につながる。
- 三重県内出身学生の地元県内中堅企業への就職促進も労働行政の重要な課題と考えており、地元産業界との連携・共働をより一層推進いただきたい。

団体名：学校法人 河合塾

評価者名：河合塾教育研究開発本部 教育研究部 部長 谷口 哲也

1. 中部圏産学連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

2014年11月25日パネルディスカッションでの総括をもとに、成果を判断すると、企業が学生に求めるものは、「信用」「倫理観」「5S」など、社会人としての行動特性が中心であったように思われる。大学が通常授業で行っている専門や教養などの知識習得とその深化がいかに仕事とつながっていないかという課題提示が少なかったのは、大学と企業の対話が少なかったからではないか。また、企業の方は自らが大学時代に授業で学んだ何が役立っているかが俯瞰できていないようにも感じる。大学の改革の本質を、大学側が企業人にわかりやすく伝え、議論にもちこむ努力が欠けていたのではないか。

2. 今後、産学が人材育成のために連携をさらに推進するうえでご助言をお願いします。

大学が通常授業で行っている専門や教養などの知識習得とその深化がいかに仕事とつながっていけるかを大学人が考え、実行する。そのために、インターンシップや社会連携実践の科目を、専門や教養の「知識」と組み合わせることで学生に考えさせ、討論させ、企業にプレゼンする必要がある。企業も行動特性だけでなく、「活用できる知識」の重要性を（学生の時頭とは関係なく）注視して欲しい。

5. 活動評価

活動の評価は、目標達成度からの評価と外部委員からの評価の2つの側面から行われた。

まず、各連携大学において、また各チームにおいて、①アクティブラーニングやインターンシップの強化、②地域・産業界のニーズの把握と反映、の2つの目標を設定し、表1および表2のような評価を得た。また、中部地域大学グループ全体においても、以下のような達成目標を設け、表3のような評価を得た。

外部委員からの評価として、アドバイザーリーボード委員の方々、および中部圏産学連携会議委員の方々から本事業のご講評をいただいた。その内容は前章に掲載したが、本章において論点ごとにまとめる。

(1) 目標達成度からの評価

1) アクティブラーニングやインターンシップの強化

連携大学がそれぞれ設定したアクティブラーニングやインターンシップに関わる目標の達成度をみると、平成 24 年度においては、23 大学中 19 大学が「1」、4 大学が「2」の評価であったものが、平成 25 年度は 15 大学が「2」、8 大学が「3」となっている。そして、平成 26 年度には、すべての大学が目標を達成し、そのうち 5 大学が目標を上回った「4」となっている。(表 1)

目標達成度別大学数の年度別推移：アクティブラーニングやインターンシップの強化

目標達成度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度
4.目標を上回った	0	0	5
3.目標に達した	0	8	18
2.目標に近づいた	4	15	0
1.目標に向かってスタートした	19	0	0

チームが各々設定した目標の達成度をみると、平成 24 年度には 4 チームすべてが「1」であった評価が、平成 25 年度は「2」と「3」が 2 チームずつとなり、平成 26 年度には、3 チームが「3」、東海 A チームが「4」(目標を上回った)となっている(表 2)。全チームで目標は達成された。

中部地域大学グループとしては、平成 26 年度末までの目標として、「中部圏産学連携会議を通して、アクティブラーニングやインターンシップを通じた教育力強化に関する成果や失敗事例に関する意見を得て検討を行い、アクティブラーニングやインターンシップの改善策を策定した大学を 3 分の 2 以上とする」ことを掲げて、以下の評価指標を設けた。

- 1：目標に向かってスタートした－育成すべき資質の明確化し、効果を測定した大学が 3 分の 2 未満だった。
- 2：目標に近づいた－育成すべき資質を明確化し、効果を測定した大学が 3 分の 2 以上となった。
- 3：目標に達した－客観的な効果測定や他大学の取組を参考にして、アクティブラーニングやインターンシップの改善策を策定した大学が 3 分の 2 以上となった。
- 4：目標を上回った－改善策を実行に移した大学が 3 分の 2 を超えた。

表 3 によると、23 大学すべてが、育成すべき資質を明確化し、効果を測定し、かつアク

ティブラーニングやインターンシップの改善策を策定し、目標に達した。また、改善策を実際に実行に移した大学は、18校(78%)となっており、「4」（目標を上回った）の基準である3分の2を上回った。

このように、「アクティブラーニングやインターンシップの強化」に関しては、すべての連携大学、すべてのチーム、そして中部地域大学グループにおいて、目標を達成した。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

個々の大学が設定した「地域・産業界のニーズの把握と反映」に関する評価をみると、平成24年度においては23大学中21大学が「1」、2大学が「2」の評価であったものが、平成25年度には14大学が「2」、9大学が「3」となっている。そして、平成26年度には、すべての大学が目標に達し、「4」（目標を上回った）の評価を得た大学も9校(39%)に達した。(表1)

目標達成度別大学数の年度別推移：産業界ニーズの把握と反映

目標達成度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
4.目標を上回った	0	0	9
3.目標に達した	0	9	14
2.目標に近づいた	2	14	0
1.目標に向かってスタートした	21	0	0

チーム別にみると、平成24年度には4チームすべてが「1」の評価であったものが、平成25年度は3チームが「2」、東海Aチームが「3」となっている。そして、平成26年度には、3チームが「3」、東海Aチームが「4」（目標を上回った）となっている(表2)。全チームで目標は達成された。

中部地域大学グループとして設定した平成26年度末までの目標は、「各大学の教育指針を把握したうえで、中部圏産学連携会議において、地域・産業界側との対話を行い、その成果をもとに、教育改善策を策定した大学を3分の2以上とする」であった。その評価指標として、以下を定めた。

- 1：目標に向かってスタートしたー地域・産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいたー地域・産業界のニーズを把握し、失敗を活かす方策に関する対話を地域・産業界と行った。
- 3：目標に達したー地域・産業界との対話の成果をもとに、教育改善策を策定した大学が3分の2以上となった。
- 4：目標を上回ったー教育改善策を実行に移した大学が3分の2以上となった。

表3に明確に表れているように、23大学すべてが、中部圏産学連携会議を通して地域・産業界のニーズを把握し、失敗を活かす方策について対話を行った。さらに、その成果をもとに全大学が教育改善策を策定し、その中で、改善策を実行に移した大学は15校(65%)

となり、「3」（目標を達成した）の評価を得た。

このように、「産業界ニーズの把握と反映」に関しても、すべての連携大学、全チーム、そして中部地域大学グループにおいて、目標を達成した。

(2) 外部委員からの評価

1) アドバイザリーボードからの評価

アドバイザリーボードの委員の方々からは、「多大な成果を上げた」と評価できる」との所見をいただいた。

まず、運営面において成果を上げることができた。幹事校と副幹事校による中部地域大学教育改革推進委員会が機能し、適切な目標設定が行われたこと、副幹事校がそれぞれのチームに対するリーダーシップを発揮して連携FDが行われ、23大学が緊密な連携をとることができた。また、中部圏産学連携会議を通して、産業界との連携が「率直な意見の聴取・交換」を通して行われた。さらに、事業に対して熱意をもって取り組む姿勢に対して、高い評価をいただくことができた。

次に、失敗学を活用したことに高い評価をいただいた。失敗学の活用を通して、23大学から収集されたデータが、分析手法と表現手法を得て、有効活用された。また、失敗学を通して、実践と研究が結びつき、大学教育に関わる研究の領域に対しても、社会に対しても、新たな知見を発信することができた。失敗学の活用は、中部圏ならではの独自性として評価された。

今後の課題として、今回の成果を個々の大学でのカリキュラムの見直しなどの具体的な教育改革に結びつけること、および大学間の連携を効果的に継続させることが指摘された。人的交流を伴う交流は小さな範囲にとどまることはやむを得ないが、情報のネットワーク化の適切な推進、そのネットワークの慣性力をつくることが、課題となるという助言をいただいた。

2) 中部圏産学連携会議委員からの評価

地域・産業界からは、主に産学連携の側面から、高い評価をいただくことができた。地域社会の中核を担う人材を産学や自治体が一体となって育成する意味について認識を深め、事業の意義に関して支持を得ることができた。大学側の取組については、「最大限の努力」がなされていること、「職員にこそ社会人基礎力を」という自らを改める姿勢に関して、評価を得ることができた。

地域・産業界からは、大学が企業に一方的にお願いするのではなく、互いに益するWin-Winの関係を求める要望が強くあった。その中で、民間の側からも有益な大学側からのアウトプットがあったこと、自らのインターンシップのプログラムを見直すきっかけとなったことなど、本事業を通して、地域・産業界側へメリットを分かち合う部分があった点は、大学側としては励みとなった。

本事業の根幹には産業界のニーズを教育に反映させるという趣旨があったが、3年間に

わたる対話の成果として、大学も企業もそれぞれ個々に特徴があり、育成すべき人材像、求める人材像が異なるという理解が進んだ。また、環境の変化にともない求められる人材ニーズが変化するために、ニーズにとらわれて画一的な人材育成になることは、いずれはニーズに合わなくなる危険性をはらむという指摘もあった。画一性を求めるのではなく、大学と地域・産業界の相互理解を深め、両者の最適なマッチングを進める重要性が指摘された。産業界のニーズに対応した教育は、画一的な教育ではなく、大学の個性と多様性を活かした教育を充実させていくという共通の認識を生み出すことができた。

大学と地域・産業界との対話の過程で、企業の中にも取組にばらつきがあること、そして、企業の立ち位置による見解の相違に関する認識が深まったことも成果であった。学校法人河合塾からは、「企業の方は自らが大学時代に授業で学んだ何が役立っているか俯瞰できていないようにも感じる。大学の改革の本質を、大学側が企業人にわかりやすく伝え、議論に持ち込む努力が欠けていたのではないか」という鋭い指摘があった。「知識習得とその真価がいかに関係が仕事とつながっていかを大学人が、考え、実行する」ことが大切であり、知識を組み合わせて学生に考えさせ、討論させ、相手に伝える「活用できる知識」の重要性を伝える努力不足を指摘していただいたことは、これからの地域・産業界との対話が、表面的な産業界ニーズではなく、知識基盤社会をたくましく生きぬくレベルを求める議論へと深化させる方向性を示していただいたものだと考えられる。

(3)総括

このように、中部地域大学グループレベルにおいても、チームレベルにおいても、個別大学レベルにおいても、すべて目標を達成することができた。

これらの目標達成は、適切な運営体制のもとに、緊密な連携と担当者の熱心な取り組み姿勢を介して行われたものであるが、失敗学という分析手法を共通項として活用したことが、実践と研究を結び付け、大学と地域・産業界を結び付け、本事業と社会を結び付けるポイントとなった。

地域・産業界からの対話を通して、大学と企業の多様性への認識が深まり、画一性を求めるのではなく、大学の特徴を生かした教育をさらに展開させていく必要性を共有できた。そして、産業界のニーズに関する対話を通して、「活用できる知識」を獲得させる大学の使命が明確化され、そのための大学側のさらなる取組と、その取組をわかりやすく発信する社会的責任が明らかとなった。

上記の評価から、中部地域大学グループが取組んだ本事業は、多大な成果を上げたといえる。今後は、この成果を着実にそれぞれの大学の教育改革に結びつけること、地域における産業界との連携を「協働」のレベルにまで発展させること、さらに本事業によって生み出された中部圏教育改革ネットワークを活用し、メーリングリストやネットワークの集い等を活用した活発な大学間の情報共有や教育改善策に関する議論の深化を目指すことが課題となる。

表1. 大学別事業目標と平成24年度～26年度事業評価

大学	チーム	アクティブラーニング(AL)・インターンシップ(INT)強化				産業界ニーズの把握と反映			
		24	25	26	年度評価	24	25	26	年度評価
1 名古屋商科大学	東海A	ビジネスプランニング実践の知識化	1	3	4	平成26年度末までの目標	24	25	26
2 三重大学	東海A	目標達成科目3分の2、カリキュラムマッピング	1	3	3	ニーズに対応した改善策の学内共有	1	3	4
3 愛知産業大学	東海A	AL導入科目3分の2	1	2	4	ニーズと教員意識をもとに教育改善策策定	1	3	3
4 相山女学院大学	東海A	AL35科目育成実績目標値3分の2	1	2	3	ニーズと育成理念をもとに教育改善策策定	1	2	4
5 中部大学	東海A	学生過半数が1つの質実向上	1	2	3	ニーズと教員意識をもとに教育改善策策定	1	2	4
6 豊橋創造大学	東海A	17科目の育成目標値3分の2達成	1	3	4	ニーズと産業界ニーズ調査課題の例示	1	3	4
7 豊橋創造大学短期大学部	東海A	質実評価指標の共有と評価	2	3	4	ニーズと教員意識をもとに教育改善策策定	2	3	4
8 名古屋産業大学	東海B	社会人基礎力科目数が目標の3分の2	1	3	3	INT参加学生が問題設定、解決ができる	1	2	3
9 岐阜大学	東海B	全学的なプロジェクト評価とINTあり方検討	1	2	3	産業界との対話の成果をもとに教育改善策策定	1	2	3
10 同朋大学	東海B	福祉実践基礎力平均2点	2	2	3	ニーズをもとに教員と対話を行い教育改善策策定	1	2	3
11 日本福祉大学	東海B	ALによる社会人基礎力修得と評価指標の確立	2	2	3	ニーズと教員意識をもとに教育改善策策定	1	2	3
12 名城大学	東海B	目標値達成科目3分の2、カリキュラムマッピング	2	2	3	産業界、学生、大学によるコンセンサス形成	1	2	3
13 愛知大学短期大学部	東海B	育成目標値3分の2に達し教育改善策策定	1	2	3	ニーズと学内調査結果に基づき教育改善策策定	1	2	3
14 静岡大学	静岡	改善策に基づく教育プログラム開発と成果検証	1	2	3	ニーズに基づくキャリアデザイン教育改善と検証	1	2	3
15 静岡理工科大学	静岡	INTの改善と強化	2	3	3	ニーズに基づくキャリア教育改善	2	3	3
16 静岡英和学院大学短期大学部	静岡	ALの実習系科目への導入	1	2	3	ニーズ把握、キャリアデザイン教育改善	1	2	3
17 東海大学短期大学部	静岡	改善策に基づく教育プログラム開発と成果検証	1	2	3	ニーズに基づく改善策によるプログラム開発	1	2	3
18 金城大学短期大学部	北陸	すべての教員がALを採用	1	2	3	人材育成研究会で検討された方策を実行	1	3	4
19 金沢大学	北陸	AL科目群において3つの力仲長の検証	1	2	3	ニーズ把握に基づく測定法有効性検証	1	3	3
20 福井大学	北陸	AL21科目中平均評定値+が3分の2	1	3	3	ニーズとミスマッチの把握に基づく教育改善策	1	2	3
21 富山県立大学	北陸	目標値以上の評価をした学生3分の2	1	3	4	ニーズをもとに教育改善策の策定	1	3	4
22 富山国際大学	北陸	評価、改善策をもとにALを実行	1	2	3	ニーズと育成理念をもとに教育改善策策定	1	2	3
23 金沢工業大学	北陸	様々なINTを体系化し運用開始	1	2	3	ニーズの把握をもとに議論	1	2	4

評価指標(平成26年度末までの目標に対して) 1:目標に向かってスタートした 2:目標に近づいた 3:目標に達した 4:目標を上回った
平成26年度末までの目標値および評価指標の詳細な説明については各大学の報告を参照

表2. チーム別事業目標と平成24年度～26年度事業評価

チーム	アクティブラーニング(AL)・インターンシップ(INT)強化				産業界ニーズの把握と反映			
	24	25	26	年度評価	24	25	26	年度評価
東海Aチーム	平成26年度末までの目標	24	25	26	平成26年度末までの目標	24	25	26
東海Bチーム	ALの成果と失敗の知識化	1	3	4	ニーズに対応した教育改善策を検討	1	3	4
静岡チーム	AL・INT失敗を活用し改善方策を立案	1	3	3	ニーズ反映失敗事例を活用し改善方策を立案	1	2	3
北陸チーム	教育プログラムの開発と教育成果の検証	1	2	3	教育プログラムの開発と教育成果の検証	1	2	3
	AL/INT改善策策定大学が3分の2	1	2	3	対話を活かした教育改善策策定大学3分の2	1	2	3

評価指標(平成26年度末までの目標に対して) 1:目標に向かってスタートした 2:目標に近づいた 3:目標に達した 4:目標を上回った
平成26年度末までの目標値および評価指標の詳細な説明については各チームの報告を参照

表3. 中部地域大学グループ 平成24～26年度事業評価報告

チーム	No	大学名	達成目標1 「アクティブラーニングやインターンシップ強化」報告				達成目標2 「地域・産業界のニーズの把握と反映」報告						
			1. 効果の測定		2. ATL/ITSの改善策		1. ニーズの把握		2. 失敗を活かす方策に関する対話		3. 対話の成果に基づく教育改善策		
			測定していない	測定した	策定していない	策定した	策定し、実行に移した	把握していない	把握した	対話していない	対話した	策定していない	策定した
東海 A	1	名古屋商科大学		レ				レ					レ
	2	三重大学		レ		レ		レ				レ	
	3	愛知産業大学		レ				レ				レ	
	4	相山女学園大学		レ				レ				レ	
	5	中部大学		レ		レ		レ				レ	
	6	豊橋創造大学		レ				レ				レ	
	7	豊橋創造大学短期大学部		レ				レ				レ	
東海 B	8	名古屋産業大学		レ				レ				レ	
	9	岐阜大学		レ		レ		レ				レ	
	10	同朋大学		レ				レ				レ	
	11	日本福祉大学		レ				レ				レ	
	12	名城大学		レ				レ				レ	
	13	愛知大学短期大学部		レ		レ		レ				レ	
	14	静岡大学		レ				レ				レ	
静岡	15	静岡理工科大学		レ				レ				レ	
	16	静岡英和学院大学短期大学部		レ				レ				レ	
	17	東海大学短期大学部		レ				レ				レ	
	18	金城大学短期大学部		レ				レ				レ	
北陸	19	金沢大学		レ				レ				レ	
	20	福井大学		レ		レ		レ				レ	
	21	富山県立大学		レ				レ				レ	
	22	富山国際大学		レ				レ				レ	
	23	金沢工業大学		レ				レ				レ	
合計数			0	23	0	5	18	23	0	23	0	8	15
%			0%	100%	0%	22%	78%	100%	0%	100%	0%	35%	65%

Ⅱ. チーム別活動報告

1. 東海 A チーム

(1)平成 24～26 年度の成果

1) 平成 24～26 年度の 3 年間の軌跡

【H24 年度】

平成 24 年度、東海 A チーム（活動テーマ「アクティブラーニングを活用した教育改革力の強化」）は、5 回のチーム会議を開催し、チーム関係のイベントは主要なもので 4 つあった。初年度の狙いは、大学連携では曖昧なままに語られることがある「アクティブラーニング」とは果たしてどのようなものかに関する共通理解を構築すること、そして産学連携では大学でのアクティブラーニング実践例が産業界にはどのように認識し理解されるかを知り、相互対話の土壌を形成するところ、つまり「前に踏み出す」ことだった。主要行事として H25.2.8 に連携 FD を開催し、ベネッセ大学事業部・東山高久氏の基調講演で学びを得て、その後の分科会で椋山女学園大学と中部大学の事例紹介と議論を行い、相互の齟齬が生じる点を明確にできた。

【H25 年度】

平成 25 年度は、4 回のチーム会議を開催し、チーム関係のイベントは主要なもので 5 つあった。2 年目の狙いは、チーム 7 大学がどこに独自性がありどこで連携可能なのか、相対的な役割や位置関係を明確にすること、つまり「考え抜く」ことだった。そのために 8 月に連携合宿研修を実施し、相互の進捗や共通の悩みなどを共有した。これを解決するためのツールや思考法について、帝京大学の土持ゲーリー法一教授に御指南頂いた。その結果、お互いの取組の進展を支援するための連携 FD を 9 月に三重大学、1 月に名古屋商科大学で開催し、このような場では各校の話題に限定した議論も重ねることができた。またこうした諸取組を通じて、最終年度の共同作業に向けて信頼関係を醸成した。また三重大学と愛知産業大学は産業界ニーズ調査をし、有益な情報を提供してくれた。

【H26 年度】

平成 26 年度は、4 回のチーム会議を開催し、チーム関係のイベントは主要なもので 4 つあった。最終年度の狙いは、こうして 2 年間で実践してきた事柄を知識化し成果物にまとめること、つまり「チームで統一して働く」ことだった。そのために体裁を整え、数度の事前読み合わせと相互コメントを重ねた上で、8 月に二度目の連携合宿研修をし、今度は産業界からの参加者も交えながら、相互の対話と成果物の改良を試みた。9～10 月に最終稿を提出し、これを「アクティブラーニング失敗事例ハンドブック」として印刷し、11 月の産学連携会議で公開した。知識化だけにとどめず、2 月には教育サロン in

東海に参加し、関心ある外部の教育関係者とともに議論することで、第三者評価を受けることにした。

【成果】

「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」という主要テーマとの関わりでは、アクティブラーニングと教育改革について4方面のベクトルがあることを確認した。

- ①「各科目での教授方法の工夫」に関するもの。ex.協同学習の技法など。
- ②上記と関わり、「教員の認識の向上」に関するもの。ex.用語への抵抗感の払拭など。
- ③「カリキュラム体系上の位置づけ」に関するもの。ex.バードアウトなど。
- ④個別大学の「育成したい資質」に関するもの。ex.リスク予防と「批判的思考」など。

2) 平成 26 年度活動の概要報告

(2-1)平成 26 年度 東海 A チーム活動報告

①H26.05.17 第 1 回会議

3月に実施した失敗事例調査に基づき仮作成した「アクティブラーニング失敗マンダラ(原因/結果)」について、その作成原理を含めた報告があり、内容について検討した。

②H26.05.17 失敗マンダラ・ワークショップ

「アクティブラーニング失敗マンダラ(原因/結果)」を中部地域グループ 23 大学のみに限定公開し、どのように活用できるのかをワークショップ形式で議論した。最初に、京都産業大学の後藤文彦名誉教授から「対人交流特性と入試偏差値とからみたグループワークの実態と対応策～京都産業大学コーオプ方式授業の失敗学～」の基調講演を頂き、知的好奇心やメンタリング(タフネス)などの苦勞を乗り越えて教育の仕組みづくりをしてきた経緯などについて高度な学びを頂き、そして深めた。

③H26.08.28-29 連携 FD 合宿研修

成果物「アクティブラーニング失敗事例ハンドブック」の編集会議。産業界から、ベネッセ Future Skills Project 平山恭子氏、JTB 中部の木村ともえ氏。高等教育専門家として久留米大学の安永悟教授に合宿研修に参加して頂き、2日間にわたり内容と文言について助言とコメントを頂き、議論した。

④H26.09.18 第 2 回会議

成果物「アクティブラーニング失敗事例ハンドブック」の最終編集会議。

⑤H26.11.15 産学連携会議

成果物「アクティブラーニング失敗事例ハンドブック」を初めて公開した。

⑥H26.12.18 第 3 回会議

産学連携会議の振り返りと今後の計画が議題。

⑦H27.02.28 教育サロン in 東海

本サロンは名城大学・池田輝政教授が発起人の、教育に高い関心を持つ方々が集まり自由に意見交換するネットワークである。ここで「アクティブラーニングの失敗事例をもとに『学生が学ぶとき』を考える」のテーマで話題提供をする。ハンドブックが、どのよう

な教育の場面で、どのように活用できるのかについて第三者の方々から評価を頂く。

⑧H27.03.12 第4回会議

2.28 教育サロン in 東海の振り返りと今後の計画に活かすための方策が主要な議題。

(2-2)平成 27 年度以降の連携について

大きな枠組みとして、新発足する「中部圏教育改革ネットワーク（仮）」にチームの意向として歩調を合わせ、毎年開催予定の「(中部圏) ネットワークの集い」にも積極的に協力していく。また、産業界ニーズ事業テーマ B の行事日程への連動したイベントも検討する。

チーム個別の計画として、サイボウズなどの SNS の仕組みを活用しながら、「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」の取組をどのように進めているかなどについて継続的な情報交換を進める予定である。大学間連携でアクティブラーニング失敗事例調査をして「失敗マンダラ」を作り上げたが、これは中部地域限定の取組みだったため、これをさらに発展させるための議論も継続的にする予定である。

3) 特筆すべき成果

(3-1)特筆すべき各校の成果事例（一例）

【愛知産業大学】「全学的な振り返りと形成的評価の展開」

学内の全科目で、学修目標確認→毎週+科目+年度総括の振り返り作業を一斉実施し、各科目の指導過程において学習過程評価と学習成果評価を実践した。小クイズなどで学習成果を確認するだけでなく、講義ノート確認など学習過程に立ち入った点が興味深い。

【椙山女学園大学】「教員学生アンケート調査と教養教育新領域設置」

実施 3 3 科目の教員学生にアンケート定量調査し、専門科目演習+ゼミにおいて、育成したい資質 5 項目で着実に成果を上げたことを実績として確認した。また、教養教育内に「女性とキャリア」という領域を新設した。

【中部大学】「学生アンケートと学内新資格の創設」

リスクマネジメントできる人材育成という明確な学習目標を設定し、アンケート調査で 7 割以上の学生が育成したい資質の重要性を認識した。また、「リスク予防管理士」の学内新資格を創設し、直近 2 年間で述べ 256 名が本資格修了証の授与を受けた。

【豊橋創造大学/短期大学部】「プロジェクト科目と関連講座の総合的な展開」

プロジェクト科目をいくつも走らせ、複数の教員が学生と協力企業と綿密にコミュニケーションし、FD 研修会も併せて学生指導力を高めている。これを支援するようにメンタルタフネスなどの関連講座も総合的に展開し、PROG により学生資質を定量的に測定した。

(3-2)東海 A チーム活動の社会的インパクト

①アクティブラーニング失敗事例ハンドブックの社会的反響

リセマム、エキサイト、グーグル、ヤフー、インフォシーク、ベネッセ教育ニュース (<http://benesse.jp/blog/20150126/p2.html>) など、様々なニュース、ブログ、ツイッター、フェイスブック等に取り上げられた。文部科学省の関係部署からもいくつか問い合わせが

あった。平成 27 年 2 月 28 日に実施される「教育サロン in 東海」から、東海 A チームならびに中部圏 23 大学全体の取組テーマとして、話題提供の依頼を受けた。

②外部からの講演依頼

2014/02/18 関越地域グループシンポジウム

中部地域グループ・東海 A チームの活動の中で得られたアクティブラーニングの知見について事例紹介した。アクティブラーニングの多様な切り口が中心的な話題だった。

2014/03/08 大学教育改革フォーラム in 東海

中部地域グループ・東海 A チームにおける大学連携のあり方について話題提供の依頼を受けて事例紹介した。

2014/06/26 天理大学 FD 研修会

中部地域グループ・東海 A チームの活動の中で得られたアクティブラーニングの知見について事例紹介した。実践事例とその組立の原理が中心的な話題だった。

③著作物における紹介

溝上慎一（京都大学・高等教育研究開発推進センター・教授）氏が 2014 年に著わした『アクティブラーニングと教授学習パラダイムの転換』（東信堂）に「アクティブラーニングの組織的展開」との関わりで言及があった(p. 190)。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングやインターンシップの強化

H26 年度末までの教育力チームの達成目標：連携 FD 等を通して、アクティブラーニングの取組状況とベストプラクティスに関する情報交換を行い、各大学で実践されている授業改善の成果や失敗例を共有し、知識化する。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——連携 FD 等を実施し、チームに所属する大学におけるアクティブラーニングの取組状況とベストプラクティスに関する情報を共有し、各大学に授業改善のための検討材料を提供した。
- 2：目標に近づいた——連携 FD 等の成果をもとに各大学で実践されたアクティブラーニングに関する授業改善の成果や失敗を共有した。
- 3：目標に達した——連携 FD 等を通して、アクティブラーニングの成果や失敗の知識化を行い、各大学のさらなる授業改善への手段を提供した。
- 4：目標を上回った——知識化の成果をマニュアル化して、大学グループ全体の授業改善に活かす手段を提供した。

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

H26 年度末までの教育力チームの達成目標：連携 FD 等を通して、地域・産業界のニーズと大学での対応状況を検討し、各大学の対応改善に結びつける。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——連携 FD 等を通して、チームとして、アクティブラーニングに関する教育界等のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた——連携 FD 等を通して、個々の大学が把握した地域・産業界ニーズと、その対応状況を共有した。
- 3：目標に達した——連携 FD 等を通して得られた知見をもとに、地域・産業界のニーズに対応した教育改善策を検討した。
- 4：目標を上回った——地域・産業界のニーズに対応した教育改善策を実行に移した大学が3分の2以上になった。

2. 東海 B チーム

東海 B チームでは、インターンシップの高度化や連携型授業の推進により、地域・産業界との連携強化を目指している。平成 24 年度から平成 26 年にかけて、1) チーム内の情報を共有するためのチーム会議の開催、2) 失敗の事例情報の共有化と失敗事例をとおして、改善方策の立案、実行するための連携 FD 研修会の開催、3) 大学と産業界との対話を推進するための、連携 FD シンポジウムと車座の開催、をおこなった。

(1)平成 24～26 年度の成果

1) 東海 B チーム会議の開催

平成 24 年度

①第 1 回会議

日時：平成 24 年 10 月 20 日 13:00-14:30 場所：名古屋産業大学 3 号館 322 講義室
11/17 に予定されている拡大会議での協議事項について議論し、以下の現状把握と計画について議論した。いずれの大学も実習型インターンシップ、PBL 型（課題解決型）インターンシップなど多様なインターンシップ形態が実施、検討されており、今後の産業界との連携の強化が重要な課題である。

②第 2 回会議

日時：平成 24 年 11 月 17 日（土）15:00-16:00 場所：名古屋商科大学 伏見
3 年間の達成目標と評価基準について議論を行い、1 年目、2 年目、3 年目の評価指標について合意を得た。さらに、各大学の目指す資質、アクティブラーニング実施事例、インターンシップ実施状況調査などのアンケートに回答することを申し合わせた。

③第 3 回会議

日時：平成 25 年 2 月 9 日（土）10:00-11:30 場所：名古屋産業大学 3 号館 322 講義室

2/19に予定されている中部圏産学連携会議での協議事項について議論し、今後の課題となる情報共有体制について総括した。

平成 25 年度

①第 1 回会議

日時：平成 25 年 4 月 27 日 10：30-11：45 場所：名古屋産業大学 322 講義室
今年度スケジュール（「失敗分析ワークショップ（主催：中部地域大学教育改革推進委員会）」、「中部圏産学連携会議」、「東海 B チームの会議」、「第 1 回東海 B チーム連携 FD」）の日程が確認された。東海 B チームの最終的なゴールイメージとして、「社会人基礎力を基盤とした大学独自の指標を利用して学生の成長を評価する」ことが提案された。海外インターンシップを東海 B チームの対象とすることに了承が得られた。

②第 2 回会議

日時：平成 25 年 8 月 23 日 10：30-12：00 場所：愛知大学名古屋キャンパス
第 2 回東海 B チーム連携 FD の開催日時と場所について合意がなされた。事業評価について、統一的な指標は用いないが、建学の精神に合致するなんらかの数値的指標を用いることで合意された。名古屋産業大学から社会人基礎力科目で実施予定の社会人基礎力アンケート調査の概要が説明され、インターンシップについても同様の指標を用いることが説明された。

③第 3 回会議

日時：平成 26 年 2 月 8 日 10：30-12：00 場所：名古屋産業大学 C31 講義室
大学改革フォーラム（於：名古屋大、3/8）で名産大と岐阜大がポスター発表することが確認された。大学教育学会ラウンドテーブルについて説明がなされ合意を得た。当日のシンポジウム発表内容（東海 B の取り組み）について各校へ確認がなされた。

平成 26 年度

①第 1 回会議

日時：平成 26 年 5 月 24 日 10：30-12：00 場所：名古屋産業大学 320 講義室
大学教育学会ラウンドテーブルの概要と中部圏産学連携会議が説明された。平成 26 年度の連携 FD について、各大学のインターンシップに関わる授業を見学することで合意された。産業界ニーズ事業【テーマ B】の概要が説明され、内容について了承された。
平成 25 年 2 月 9 日（土）10:00-11:30 場所：名古屋産業大学 3 号館 322 講義室

②第 2 回会議

日時：平成 26 年 10 月 29 日 15:00-16:30 場所：岐阜大学地域科学部第 1 会議室
東海 B チームの今年度成果の取りまとめについて意見交換がなされ、成果報告書を作成することで合意された。岐阜大学より会議後に見学予定の岐阜大学長期インターンシッププログラム（GULIP）について、授業の概要やスケジュールなどの紹介がなされた。

③第 3 回会議

日時：平成 26 年 10 月 29 日 14:30-15:00 場所：名古屋産業大学 3 号館 320 教室

会議後見学予定の名古屋産業大学インターンシップ合同報告会の概要の説明がなされた。海外インターンシップの実施方法について意見交換がなされた。連携 FD として、昨年度と同様のインターンシップの失敗事例の構造化の提案があった。

④第 4 回会議（予定）

日時：平成 27 年 2 月 21 日 13:00-14:00 場所：名古屋産業大学 C31 教室

2) 連携 FD 研修会の開催

①「第 1 回失敗事例ワークショップ」の開催

日時：平成 25 年 8 月 23 日 13:00：17:00 場所：愛知大学名古屋キャンパス

6 大学の教職員ならびに他の 2 大学の教員、計 24 名の参加を得た。

前半では、高知大学の池田啓実教授が「協働型インターンシップ開発の考え方～C B I の事例から～」と題して講演し、高知大学の先進的な取り組みや理論的背景を紹介した。後半のワークショップでは、各大学で実施しているインターンシップの失敗事例を検証した。4 グループに分かれ、失敗事例から改善策を探る「失敗学」の方法を参考にしながら議論した。結果、インターンシップに関わる大学教職員の間で、インターンシップの失敗を避ける上で、インターンシップ実施前の段階での指導や調整が重要であること、特定の教職員に偏らない全学的なインターンシップの取り組みの必要性ならびに大学と企業(産業界)との形式的でない対話が必要であること、が今後の課題として浮かび上がった。

参加者からは「大学、企業、学生が本気でインターンシップに取り組むことが大切」などの今後に向けた抱負が聞かれた。最後に池田啓実教授から「学生の参加意欲をつくるための工夫」などについてご助言をいただいた。

②岐阜大学 GULIP 見学会の開催

日時：平成 26 年 10 月 14 日 場所：岐阜大学

各大学のインターンシップに関する講義を東海 B チームの教職員が見学し、議論することで自学の教育改善に役立てることを目標とし、岐阜大学の「岐阜大学長期インターンシッププログラム」(GULIP: Gifu University Long-term Internship Program) の授業見学を行った。終了後に授業運営などについての懇談の場を設け、GULIP の理解を深めた。

③名古屋産業大学インターンシップ報告会見学会の開催

日時：平成 26 年 10 月 29 日 場所：名古屋産業大学

名古屋産業大学の「インターンシップ合同報告会」の見学が行われた。名城大学瀬川教授と岐阜大学佐々木教授が報告会で講評を行った。

④「第 2 回失敗事例ワークショップ」(予定)

日時：平成 27 年 2 月 21 日 14:00：17:00 場所：名古屋産業大学 C31 教室

3) 連携 FD シンポジウムの開催

①合同シンポジウム「インターンシップを通じた新しい人材育成」

日時：平成 25 年 2 月 9 日 (土) 13:30～17:00 場所：名古屋産業大学 文化センター
基調講演では、愛媛大学教育・学生支援機構の平尾智隆講師より、大学コンソーシアム

で実施しているインターンシップについて説明があり、受入企業との懇談をとおした評価を実施していることが報告された。この結果、インターンシップは内定獲得に独立の効果を持たないが、就職ガイダンスへの参加を促す効果があり、就職ガイダンスへの参加は内定獲得に効果があることが判明した。城西国際大学観光学部の渡辺淳一教授より、アメリカのディズニーランドで実施している有償型インターンシップの取り組みについて説明があり、英語力向上で効果が見られると共に、積極的な活動ができる学生を育成できる特徴が示された。その後、産業界を加えたパネルディスカッションを実施し、会場の参加者との対話を進めた。参加者数は、大学関係者や企業担当者、学生、一般の方、本学教職員など約 80 名であった。

②東海 B チーム中間成果報告会「インターンシップを通じた人材育成の成果」

日時：平成 26 年 2 月 8 日 13:30 : 16:30 場所：名古屋産業大学 文化センター

第 1 部では、名古屋産業大学の成田暢彦学長補佐より本事業東海 B チームの取り組みについて報告を行い、続いて東海 B チーム 6 校のうち 3 校（愛知大学短期大学部、名城大学、名古屋産業大学）が、インターンシップの事例報告をした。第 2 部では、京都産業大学の中川正明理事・学長特命補佐による特別講演「京都産業大学におけるキャリア形成支援教育プログラムについて」が行われた。その後、東海 B チームの取り組みについて、中川正明理事・学長特命補佐、愛知中小企業家同友会の加藤輝美理事、愛知県産業労働部産業労働政策課の間所陽一郎課長より講評を得て、来場者との質疑応答を交えた総合討論を行った。参加者数は、大学関係者や企業担当者、学生、一般の方、本学教職員など約 80 名であった。

4) 共催シンポジウムの実施

平成 25 年度東海 B チームで下記シンポジウムを共催し、大学と産業界との対話を進めた。

①「産学連携による実践教育の新たな展開― 確かな就業力を育てる双利型人材育成」

日時：平成 25 年 12 月 4 日 13 : 30-16 : 30 場所：名古屋産業大学文化センター

主催：名古屋産業大学環境情報ビジネス学会

②「産業界で活躍する人材育成をめざして― いま、大学教育と産学連携に求められること」

日時：平成 25 年 12 月 12 日 16 : 45-18 : 45 場所：日本福祉大学美浜キャンパス

主催：日本福祉大学 FD フォーラム 社会福祉学部・経済学部・全学教育センター

5) 車座の企画

日時：平成 26 年 3 月 20 日 18 : 00-20:00 場所：名城大学名駅サテライト

話題提供：間所陽一郎氏（愛知県産業労働部産業労働政策課長）

中部圏産業界ニーズ事業では、産業界との対話を、「中部圏産学連携会議（年 1 回）」にて実施してきた。しかし、限られた時間では対話の深化がはかることができないため、上記対話の場を補完する意味で、行政の方々、産業界の方々と大学関係者が、より濃密な対話が可能となることを目指した対話の場「車座」を開催した。

6) 産業界ニーズ事業東海 B チーム web サイトを通じた情報発信

産業界ニーズ事業東海 B チーム web Site(<http://s-needs-chubu.pj.mie-u.ac.jp/tokai-b/>)
を開設し、東海 B チームの活動の情報発信と事業成果の公開を行った。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

26 年度末までの目標

- ①失敗の事例情報の共有化
- ②失敗事例をとおして、改善方策の立案、実行ができる。

平成 24～26 年度評価 : 3

評価指標 :

- 1 : 目標に向かってスタートしたー失敗を利用することの意味を理解する。
- 2 : 目標に近づいたー失敗を利用することを共有化する。
- 3 : 目標に達したー失敗を利用し、改善方策を立案、実行できる。
- 4 : 目標を上回ったー参加校で相互に失敗例の活用ができる。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26 年度末までの目標

- ①失敗の事例情報の共有化
- ②失敗事例をとおして、改善方策の立案、実行ができる。

平成 24～26 年度評価 : 3

評価指標 :

- 1 : 目標に向かってスタートしたー失敗を利用することの意味を理解する。
- 2 : 目標に近づいたー失敗を利用することを共有化する。
- 3 : 目標に達したー失敗を利用し、改善方策を立案、実行できる。
- 4 : 目標を上回ったー参加校で相互に失敗例の活用ができる。

3. 静岡チーム

(1)平成 24～26 年度の成果

静岡チームは、産業界のニーズを踏まえて教育改革を行う上で以下の課題を遂行した。

① アクティブラーニングを活用した教育力の強化

内容 1 : 学生参加型授業, 共同学習を取り入れた授業, 課題解決型学習, PBL, 能動的な
学習を授業に取り入れて, 産業界のニーズに対応する。

② 地域・産業界との連携力強化

内容 2-1 : 地域・産業界との連携によるインターンシップの高度化を図る。

内容 2-2：地域・産業界との連携による授業の開講を行う。

活動の具体的な成果は以下のとおりである。

1) 連携 FD：インターンシップマッチング会の実施（内容 2-1 に関連）

学生と地域・産業界が、インターンシップを目的に直接つながることができるよう、マッチング会を平成 25 年度に 1 回、26 年度に 4 回実施。各回では、インターンシップガイダンスを同時開催。学生や参加事業所のコメントから、互いに「顔」を見ながら意見交換することで、ニーズのズレを埋めることができる貴重な機会であることが明らかになった。



- ① 平成 25 年 6 月（於 静岡大学） 事業所 14 か所と学生 89 名が参加。
- ② 平成 26 年 6 月（於 静岡理工科大学） 事業所 16 か所と学生 81 名が参加。
- ③ 平成 26 年 6 月（於 静岡大学） 事業所 13 か所、学生 90 名が参加。
- ④ 平成 27 年 2 月（於 常葉大学） ※大学 1・2 年生、短大 1 年生が対象。
- ⑤ 平成 27 年 2 月（於 沼津商工会議所） ※大学 1・2 年生、短大 1 年生が対象。

2) 連携 FD：講演会・シンポジウムの実施（内容 1 に関連）

特に、アクティブラーニングの拡大と質向上を共有するため、連携 FD として、研修会・講演会を実施した。

- ① 平成 25 年 2 月（於 静岡大学）「進化するアクティブラーニング」
杉原真晃先生（山形大学）の講演と、連携 4 大学の実践例報告。
- ② 平成 25 年 9 月（於 東海大学短期大学部）「アクティブラーニングの実践に向けて」
溝上慎一先生（京都大学）の講演（ワークショップ形式）。
- ③ 平成 26 年 2 月（於 静岡県男女共同参画センターあざれあ）
「アクティブラーニングとしての Project Based Learning」
平田有喜宏先生（同志社大学）の講演と、連携 4 大学の実践例報告。
- ④ 平成 26 年 9 月（於 静岡英和学院大学）
「全学的なキャリア意識醸成のための取組、キャリア意識醸成のための授業法」
天川勝志先生（聖徳大学）の講演。
- ⑤ 平成 26 年 9 月（於 東海大学短期大学部）「授業で使えるアクティブラーニング」
得能絵理子先生（株式会社アクティブラーニング）の講演（ワークショップ形式）。
- ⑥ 平成 27 年 2 月（於 静岡県男女共同参画センターあざれあ）
「大学の Project」Based Learning これまでとこれから」
見館好隆先生の講演とワークショップ、ならびに連携 4 大学の実践例報告。

なお本チームでは、大学それぞれに、社会人基礎力、PROG、キャリアアセスメント、ポートフォリオなどから、各大学の教育目標など個別の事情に配慮し評価指標を選択している。また、各大学実施プログラムの効果、指標について、毎年度末の連携FDシンポジウム（上記①③⑥）にて情報共有している。

3) 静岡型インターンシップの高度化推進のためのインターンシップ Web サイトの構築 （内容 2-1 に関連）

地域の経済団体や大学により構成されるしずおか就職連絡会との意見交換から、インターンシップ情報配信 Web サイト「インターンシップ@しずおか」を構築した。このサイトは、県内のインターンシップを活性化・高度化させるための情報を提供することを



を目的としており、インターンシップ求人票についても検索が可能である。

① インターンシップ求人票の特徴

企業は Web から情報登録できる。学生は、実習エリア・実習時期・対象学年・産業種・実習キーワードから自分の希望のインターンシップを検索可能である。実習キーワードは下記 10 種ある。

- (ア) 業界が理解できる。
- (イ) リアルな体験ができる。
- (ウ) ビジネスマナーが身に付く
- (エ) 多くの社会人と接する
- (オ) 経営について学べる
- (カ) コミュニケーション力があがる
- (キ) 地域に貢献できる
- (ク) 営業や販売の面白さ
- (ケ) 専門知識が身につく
- (コ) 複数の部署で学べる

② コンテンツの充実

インターンシップ検索機能の



他に、企業と学生双方にインターンシップのメリットや可能性を伝えるため、以下のような様々な情報提供を行っている。

- (ア) 最新イベント情報県内の企業人を招いた座談会
- (イ) インターンシップ事例の紹介

- (ウ) 実習経験学生と実習企業経営者との対談
- (エ) インターンシップ成果報告会（企業報告と学生報告）
- (オ) 企業を対象にしたニーズ調査結果

4) イベント企画・運営型インターンシップの開発と発展（内容 2-1, 2-2 に関連）

大学のカリキュラムに乗せることが難しい長期間のインターンシップを、「イベント企画・運営型インターンシップ」として開発した。このインターンシップでは、中心市街地活性化協議会が運営する街頭イルミネーションや期間限定でのスケートリンク、市民参加のサンタパレードといった冬季の各種イベント実施に向けて、協議会会員企業の社会人とともに広報、回遊性向上、市民参加などのチームに分かれて企画、運営に取り組む。この協議会の活動は行政の地域活性化（にぎ

わい創出) 事業とも連携していることからインターンシップでの体験が直接地域への貢献を実感できる。

第2期となった平成26年度では、企画を立てるために調査や構造を練る「サマーインターンシップ」と、実際の企画・運営を進める「らぶしずインターン」に分けて実施、より多くの学生を受け入れることが可能になった。また、2年目を迎え、指導する社会人の指揮体制がより整うとともに、平成25年度の第1期生が先輩として2期生を指導・助言する体制も構築された。

参加学生（県内）は、平成25年度約50名、26年度述べ約80名（夏期・冬期）。

5) 静岡県内インターンシップに関する産業界のニーズ調査：

地域・産業界の人材育成ニーズに基づいた教育改善案策定（内容 1, 内容 2-1 に関連）

平成24～25年度、地元経済団体との対話をもとに、インターンシップに関する産業界ニーズ調査を実施、分析を行った。データ分析結果を本学 Web ページに掲載、「しずおか産学就職連絡会」（主催：就職支援財団、静岡経済研究所）において報告するとともに、インターンシップ普及につながる課題解決について議論した。

① 調査概要

平成 25 年 3 月～5 月，県内 2000 事業所に調査用紙を郵送し，560 件の回答を得た（回収率 28.0%）。分析対象事業所属性は下表参照。

▶ 従業員数		▶ 資本金		▶ 新卒採用状況	
49 人以下	111	50 百万未満	263	実施したことがない	61
50-99 人	171	50-100 百万	113	過去実施したが現在実施なし	141
100-299 人	158	100-300 百万	46	実施している	355
300 人以上	111	300 百万以上	118	無効回答	3
無効回答	9	無効回答	20		

② 調査結果を基にした 5 つの提言

- (ア) インターンシップのすそ野を広げるには，実習プログラムの事業所側の負荷を下げ，自由度を高めること。
- (イ) 事業所にとって，インターンシップは職場活性化の契機。
- (ウ) 大学が事業所との関係において改善すべきことは，a) 事業所との情報交換・意見交換の活発化。b) 実習生のマッチングやセレクション。c) 実習計画や期間など事業所裁量の自由度拡大。d) 実習プログラム提案など事業所へのサポートの充実。
- (エ) 大学が学生指導について強化すべきは，モチベーション向上や態度形成と，基本的な常識・マナーの指導。
- (オ) インターンシップ高度化のカギは，「実習時間外」の学びの充実。事前事後学習を大学の資源を使って高度化させること。

(2) 活動評価

1) アクティブラーニングやインターンシップの強化

対象：取り組みの対象となるアクティブラーニング授業やインターンシップ

目標：チームレベルで，連携 FD 等を通して，個々の大学における成功と失敗事例を検討し，知識化する。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした→現状把握と成功例失敗例についての情報収集
- 2：目標に近づいた→教育改善策の策定
- 3：目標に達した→教育プログラムの開発と教育成果の検証
- 4：目標を上回った→継続的な実施に向けたカリキュラムのなかへの位置づけ

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

目標：チームレベルで，連携 FD 等を通して，個々の大学が把握したニーズと大学での対応状況を検討する。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした→地域・産業界の人材育成ニーズ把握
- 2：目標に近づいた→地域・産業界の人材育成ニーズに基づいた教育改善策策定
- 3：目標に達した→教育プログラムの開発と教育成果の検証
- 4：目標を上回った→継続的な実施に向けたカリキュラムのなかへの位置づけ

4. 北陸チーム

(1)平成 24～26 年度の成果

北陸チームは、北陸三県にわたる 5 大学及び 1 短期大学で構成され、しかも国公立大学、私立大学、私立短期大学というように設置形態が異なり、分野も総合、工学系、人文系等と多岐にわたる。このような条件を抱えたチーム編成にもかかわらず、開始年度には協力体制が構築され、3 年間を通し、定期的な会議の開催、建設的な意見交換、各校が交替で主管する FD 研修会の開催、研修会への積極的参加と懇親会を通じて、さまざまな形態の大学が同じテーマのもとに取組を推進することができた。

平成 24 年度の成果としては、「北陸地区大学・短期大学連携 FD」研修会において、北陸チームの大学に留まらず、北陸三県や中部東海地域の高等教育機関からも参加があり、アクティブラーニングについての知見を得るだけでなく、情報共有や本取組についての広報も行うことができた。

平成 25 年度については、「北陸地区大学・短期大学連携 FD」研修会を富山県で 2 回開催したことに加え、後述する「北陸におけるインターンシップに関する産業界のニーズ」アンケート調査を実施し、調査結果の考察で浮上した課題について、次年度に提案書を作成することになった。

平成 26 年度については、「北陸地区大学・短期大学連携 FD」研修会を福井県で 1 回、石川県では 2 大学共同運営で 1 回の計 2 回開催し、3 年間の総括を行った。また、平成 25 年度に実施した産業界のニーズアンケート調査の結果を踏まえ、企業等におけるインターンシップ事例や大学等における事前事後教育事例を収集し、産業界との連携教育の充実を図ることにした。これらの成果を実際に活用するため、事例等はテーマ B へと移行する。

なお、特筆すべき成果として、北陸チーム内での対話から生まれた次の 2 つの新事業を挙げる。

まず、平成 25 年度には、「北陸におけるインターンシップに関する産業界のニーズ」アンケート調査を実施し、調査結果を報告書に纏めて産業界へフィードバックし、産学連携取組の充実に活用していく素地を形成した。

そして、平成 26 年度後半には、「アクティブラーニング」と「インターンシップ」の 2 つ

をテーマとしたワーキンググループを編成し、北陸チームの取組活動と提案などについて報告書に纏めることで、集大成報告が実現する運びとなった。

具体的には、以下の成果をあげることができた。

1) 北陸チーム会議による取組の推進、研修会の開催など

◆北陸チーム会議の開催：

- ①平成 24 年度 4 回 (H. 24/7/5・H. 24/11/17・H. 25/2/11・H. 25/2/19)
- ②平成 25 年度 5 回 (H. 25/5/9・H. 25/9/2・H. 25/10/18・H. 26/2/5・H. 26/3/12)
- ③平成 26 年度 5 回 (H. 26/5/7・H. 26/6/19・H. 26/7/11・H. 26/8/28・H. 27/2 月上旬)
〔その他ワーキンググループ会議 2 回 (H. 26/9/24・H. 26/11/17)〕

◆「北陸地区大学・短期大学連携 FD」研修会の全 5 回開催

- ①第 1 回：日 時：平成 25 年 2 月 11 日 (祝) 13:00～15:30
会 場：金城大学医療健康学部棟 207 講義室 (主管：金城大学短期大学部)
テーマ：「授業 (大学教育) と産業界をつなぐアクティブラーニング」
参加者：80 人
- ②第 2 回：日 時：平成 25 年 7 月 27 日 (土) 13:00～16:00
会 場：富山県民会館 304 号室 (主管：富山県立大学)
テーマ：「アクティブラーニングの導入とその問題」
参加者：88 人
- ③第 3 回：日 時：平成 25 年 12 月 7 日 (土) 13:30～16:45
会 場：富山電気ビルディング 2 階 202 号室 (主管：富山国際大学)
テーマ：「インターンシップを中心とした産学連携のあり方及び今後の進め方について」
参加者：78 人
- ④第 4 回：日 時：平成 26 年 6 月 28 日 (土) 13:30～16:45
会 場：福井まちなか文化施設「響のホール」 (主管：福井大学)
テーマ：「大学におけるアクティブラーニングの効果と課題」
参加者：86 人
- ⑤第 5 回：日 時：平成 26 年 12 月 6 日 (土) 13:30～16:40
会 場：金沢商工会議所 1 階大ホール (主管：金沢大学・金沢工業大学)
テーマ：「大学と社会をつなぐキャリア教育」
参加者：84 人

2) 「インターンシップに関する産業界のニーズ」アンケート調査の実施と成果

北陸三県の企業等におけるインターンシップに関する意識を把握し、大学におけるインターンシップの改善・充実を図ることを目的として、平成 25 年秋に、次のようなアンケート調査を行い、報告書として纏め、関係企業等にフィードバックした。

◆「インターンシップに関する産業界のニーズ」アンケート調査報告書より抜粋

○調査の概要

- ・対象者：各大学の平成 23 年度及び平成 24 年度卒業生の就職先企業・団体等
- ・対象数：808 件〔内訳：富山県 286・石川県 331・福井県 182・その他の地域 9〕
- ・実施日：平成 25 年 9 月 20 日から平成 25 年 10 月 31 日の約 40 日間
- ・回答数：311 件（回答率：38.5%）

〔内訳：富山県 115・石川県 127・福井県 67・その他の地域 2〕

○調査結果の考察

①インターンシップ受け入れの問題点

- ・受け入れ側の体制が不十分、負担が大きい、手間がかかる。
- ・効果的な実習プログラムの作成が難しい。
- ・学生の意欲・目的意識が低い。
- ・参加学生を集めるのが難しい。
- ・研修テーマと学生の専攻のミスマッチが生じた。
- ・受け入れしても採用に結びつかない。
- ・企業 PR や社会貢献だけでは限界がある。

②学生に求められている資質・能力及び事前指導

- ・受け入れ側が学生に求める資質・能力は、「実行力」「主体性」が最も多く、次いで、「柔軟性」「規律性」「課題発見力」と続く。
- ・学生に対する事前指導で強化すべき項目としては、「参加目的の明確化」「基本的なビジネスマナー」が最も多く、次いで、「報告・連絡・相談の方法」と「時間管理に対する意識」が多い。

③今後の課題

- ・インターンシップが企業にとって大きな負担となっている実態に対して、実習プログラムの作成については、大学側が積極的に参画し、受け入れ側の負担を軽減する必要がある。
- ・実習プログラムの作成のためには、受け入れ側と大学側が率直に語り合える場が必要である。
- ・大学側は、単にインターンシップを企業側に委ねるのではなく、インターンシップを学生のキャリア形成教育の中に位置付けし、事前事後教育を充実させる必要がある。
- ・インターンシップが自分のキャリアにとって重要な契機であることを、学生に自覚させる必要がある。
- ・企業が求める主体性や実行力、課題発見力を養うためにも、学生自身が充実感を持てるようにするためにも、「課題テーマの研究」を取り入れたインターンシップが望まれる。その方法の一つとして「アクティブラーニング型インターンシップ」を

提案する。このためには、大学教育にどのようにアクティブラーニングを取り入れるかが今後の課題である。

3) 北陸チーム総括報告書の作成

平成 25 年度に実施したインターンシップにおける産業界のニーズアンケート調査結果に基づき、「北陸の企業等におけるインターンシップ事例」及び「大学における事前事後教育の提案」を行う予定であったが、集大成の報告書を作成することに発展した。

これに対応するため、チーム内で2つのワーキンググループを編成し、北陸チームにおける「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」と「インターンシップに関する事例と提案」という2つのテーマに基づき、取組・提案を報告書に纏め、平成 26 年度末に公表する。

4) 支援期間終了後の取組

中部圏全体のネットワークに加え、北陸チームにおいては、現在の体制を維持して情報交換等を実施していくことが決定した。これは、3年間のチームワークが生み出した成果であると考えられる。テーマBにおいても積極的な協力体制を継続していく。

(2) 活動評価

1) アクティブラーニングやインターンシップの強化

対象：取組の対象となるアクティブラーニング授業やインターンシップ

平成 26 年度末までの目標：

北陸チームレベルで、連携 FD 等を通して、アクティブラーニングやインターンシップを通じた教育力強化に関する成果や失敗事例に関する意見を得て検討を行い、アクティブラーニングやインターンシップの改善策を策定した大学を 3 分の 2 以上とする。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——チーム全体が育成すべき資質を明確化し、情報を共有した。
- 2：目標に近づいた——育成すべき資質を明確化し、効果を測定した大学が 3 分の 2 を超えた。
- 3：目標に達した——客観的な効果測定や他大学の取組を参考にして、アクティブラーニングやインターンシップの改善策を策定した大学が 3 分の 2 を超えた。
- 4：目標を上回った——改善策を実行に移した大学が 3 分の 2 を超えた。

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度末までの目標：

北陸チームレベルで、各大学の教育指針を把握したうえで、連携 FD 等において、地域・産業界側との対話を行い、その成果をもとに、教育改善策を策定した大学を 3 分の 2 以上とする。

平成 24～平成 26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——地域・産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた——地域・産業界のニーズを把握し、失敗を活かす方策に関する対話を地域・産業界と行った。
- 3：目標に達した——地域・産業界との対話をもとに、教育改善策を策定した大学が 3 分の 2 以上となった。
- 4：目標を上回った——教育改善策を実行に移した大学が 3 分の 2 以上となった。

Ⅲ. 大学別活動報告

1. 名古屋商科大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1)産業界との対話とV P S 教育改革

共通教育V P S (Vision Planning Seminar 初年次ゼミ) で推進する「キャリア教育」をさらに強化するために、産業界ニーズを取り込む①「学外実践」機会の拡充と、②「汎用的能力」育成の強化、の2点を目指す取組をした。H24 年は、協力企業ニーズと本学教育ニーズの双方のぶつかり合いをしながら、まず前段として 2 年生授業で試験実施し、初年次教育のモデルを構築した。H25 年は 7 つのクラスに先行導入し、その結果、生々しい現実の課題に触れることで学生の学びへの意欲や態度には一定の効果は見られたものの、本学の初年次ゼミの科目目的を鑑みると詰め込みすぎとの結論を 1 月のシンポジウム等で確認した。また、産業界や地域社会のニーズを期待通りに反映するのも困難だった。その結果 H26 年は、②汎用的能力の強化を中核に据える方向へ修正が行われ、本学の規定するL G (Learning Goals: 8 分野 16 項目) に示されるいくつかの項目との整合性ももちながら改革する方向に進み始めた。尚、①学外実践機会の拡充は、H24 年に試験実施した科目に再度引き継がれ、産業界と地域社会からの期待に応える高い実績を挙げた。科目目的の教育学習面でも所期の成果を上げ、指導面や成績評価面、産業界との距離感なども含め、一つの完成形に至った。また、この過程で初年次教育委員会、教務委員会、教育質保証委員会やピアサポート組織が有機的な連携をするようになり、セミナー教育を教育理念に据える本学の全学的教育改革が大きく推進したことも、特筆すべき成果になった。

2)V P S の学習成果

初年次における教育が大学全体の学びにとって大きな影響を与える。名古屋商科大学では平成 2 5 年度に 3 0 ある初年次セミナー(Vision Planning Seminars: VPS)のうち 7 つを産業界 VPS に設定し、豊田市市役所職員や JTB といった地域産業界の方々と連携をはかりながら 豊田市の環境政策のプロモーションを行った。この VPS では将来のビジョン形成及びジェネリックスキルの養成が目的とされた。

産業界ニーズ VPS の評価もこれらの目的がどの程度達成されたかを指標にして行われた。まずジェネリックスキルは Progress Report on Generic Skills (PROG) という評価ツールによって測定された。PROG はリテラシーとコンピテンシーの二つの要素を測定し、前者は知的能力、後者はコミュニケーション能力と表現されている。平成 2 5 年度前期と後期で二回行われた PROG の結果、産業界ニーズ VPS のコンピテンシーに変化はなく、リテラシーは下降していた。

次にビジョン形成に関してであるが豊田市エコフルタウン訪問や豊田市市役所及び JT B の講演に関しては大多数の学生が肯定的に答えたが、産業界 VPS が将来のビジョン形成に役立ったと述べた学生はほとんどいなかった。結論としては産業界 VPS はコミュニケーション能力やプレゼンテーション能力等、特定のジェネリックスキルの養成には役に立っているがビジョン形成においてはまた足りない部分がある。

平成 26 年度の VPS では、学びの質を保証するための指標として、ジェネリックスキルを含む 8 分野 16 項目の中からいくつかの指標を選択し目標とする動きが一部出ている。このように VPS で二年度以降の本ゼミで求められる能力や資質を育成する試みがなされている。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

平成 26 年度末までの目標

対象：ビジネスプランニング実践、VPS (Vision Planning Seminar)

目標：①2 年目以降に初年度教育ゼミ VPS で複数担当が実施できる準備を整える。

②3 年目以降にエッセンスが学内の多様な講義やセミナーでも展開できるように成果をまとめる。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——ビジネスプランニング実践の授業終了後の反省会（JT B 中部等）等を通して、成果と反省点を明らかにし、連携 FD や次年度 VPS 展開への検討材料を提供した。
- 2：目標に近づいた——反省会等の成果を VPS 等の中で実践し、授業改善の成果と失敗を明らかにし、連携 FD 等への検討材料を提供した。
- 3：目標に達した——反省会等を通して、アクティブラーニングの成果や失敗の知識化を行い、大学内の講義やセミナーの授業改善への手段を提供した。
- 4：目標を上回った——知識化の成果をマニュアル化して、大学グループ全体の授業改善に活かす手段を提供した。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度末までの目標

反省会等を通して、地域・産業界のニーズと大学での対応状況を検討し、自学の対応改善に結びつける。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——反省会等を通して、客観的な測定結果を検証するとともに、学生の育成すべき資質とその評価基準について、地域・産業界のニーズを把握した。

- 2：目標に近づいた—— 反省会等の成果を VPS 等の中で実践し、客観的な測定結果の検証をベースにして、授業改善の成果と失敗を明らかにし、連携 FD 等への検討材料を提供した。
- 3：目標に達した——反省会等を通して得られた知見をもとに、学生の育成すべき資質とその評価基準の知識化を行い、大学内の講義やセミナーの授業改善への手段を提供した。
- 4：目標を上回った—— 知識化の成果をマニュアル化して大学グループ全体の授業改善に活かす手段を提供した。
地域・産業界のニーズに対応した教育改善策を実行に移した。

2. 三重大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1)産業界における人材育成に関するニーズの把握

平成 24 年度に、三重キャリア連携会議における意見交換をもとに、三重大学が育成を目指す「4つの力」の項目に従って、三重県及び愛知県に立地する 2,053 社に「大学で育成すべき資質」に関するアンケート調査を実施し、530 社から回答を得た。また、教員 562 名に対しては、学生に育成したい資質に関して、同じ項目でアンケートを実施し、272 名から回答を得た。さらに、平成 25 年度入学の学生に対して、「伸ばしたい資質」に関するアンケートを実施し、この 3 つの結果をもとに分析を行い、平成 25 年 9 月に行われたシンポジウム「社会のニーズに対応した教育改革に向けて」において、産学間で対話を行った。このシンポジウムには、主催した東海 A チームばかりではなく、本事業に関わる中部圏の諸大学から、また地域・産業界からも参加を得て、活発な議論が交わされた。その結果、三重大学におけるキャリア教育が、産業界が求める資質と大学教員が育成を目指す資質のギャップを埋めるうえで、着実な効果を上げていることが確認された。

2)地域・産業界との連携授業の開発と実践

地域・産業界から求められている「行動力」や「対話力」、「問題解決力」、「モチベーション」といったコミュニケーション能力の堅実な育成を図るために、産学連携の授業を開発し、実践した。自治体とともに地域の中心市街地の活性化に向けた取り組みを行う「社会連携実践Ⅰ」、鈴鹿サーキットや速水林業を訪れて現地調査やインタビューを行って分析を行う「社会連携実践Ⅱ」、株式会社三重銀総研と連携し、企業向けセミナーカリキュラムを企画し企業担当者にプレゼンテーションを行う「社会連携実践Ⅲ」、および生協と連携して三重大学のブランド製品を開発する「三重大ブランドづくり実践」を新設し、実践した。また、1・2 年生を対象としたインターンシップとして、三重県中小企業家同友会、三重県内企業と連携し「キャリアインターンシップ」を実践した。学生への事前事後指導、企業との打合せを十分に行い、インターンシップの質的向上を図った。これらのすべての社会連携型授業において、学生の資質の向上が確認された。

3)三重キャリア連携会議を通じた地域・産業界との対話

地域企業 6 社（井村屋、住友電装、中部電力、日本トランスシティ、三重銀総研、三重交通）、商工会議所（津、四日市）、三重県経営者協会、三重県中小企業団体中央会、三重県中小企業家同友会、および中部経済産業局、三重労働局、三重県（雇用経済部）とともに三重キャリア連携会議を組織し、育成すべき資質に関する対話(平成 24 年度～25 年度)、産学連携授業やインターンシップに関する対話（平成 25 年度～26 年度）、事業の評価と今後の展開に関する対話(平成 26 年度)が行われた。今回の事業を行うに当たって、形式的な意見交換ではなく、ともに産業界のニーズを探り、大学の育成すべき資質に関する議論を行い、産学連携授業の内容に関する建設的な意見を交わし、インターンシップを作り上げ、今後のあるべき産学連携教育の在り方を模索した、実質的な対話を行うことができた。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

対象：共通教育主題Ⅰ「生きる力とキャリア形成」に関わる 30 科目

26 年度末までの目標：

- ①各授業において、育成したい資質の目標値を設定し、効果を測定する
- ②実績値をもとに、30 科目の育成する資質のキャリアマッピングを行う

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——目標に達した科目が 3 分の 2 に達しなかった。
- 2：目標に近づいた——目標値に達した科目が 3 分の 2 に達した
- 3：目標に達した——目標値に達する科目が 3 分の 2 に達し、実績をもとにカリキュラムマッピングを行うことができた。
- 4：目標を上回った——キャリアマッピングをもとに授業改善策を策定した科目が 3 分の 2 に達した

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26 年度末までの目標：

- ①三重キャリア連携会議や地域・産業界へのアンケートを通して、地域・産業界が育成を期待する資質を把握する。
- ②三重大学教員が育てたい資質に関する調査を行う。
- ③地域・産業界のニーズと、教員の意識の差をもとに、教育改善策に関する対話を行う。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——産業界のニーズを把握した
- 2：目標に近づいた——産業界のニーズと教員の育成したい資質とを把握した
- 3：目標に達した——産業界のニーズ、教員の意識の差をもとに、教育改善策を策定した
- 4：目標を上回った——教育改善策を実施した

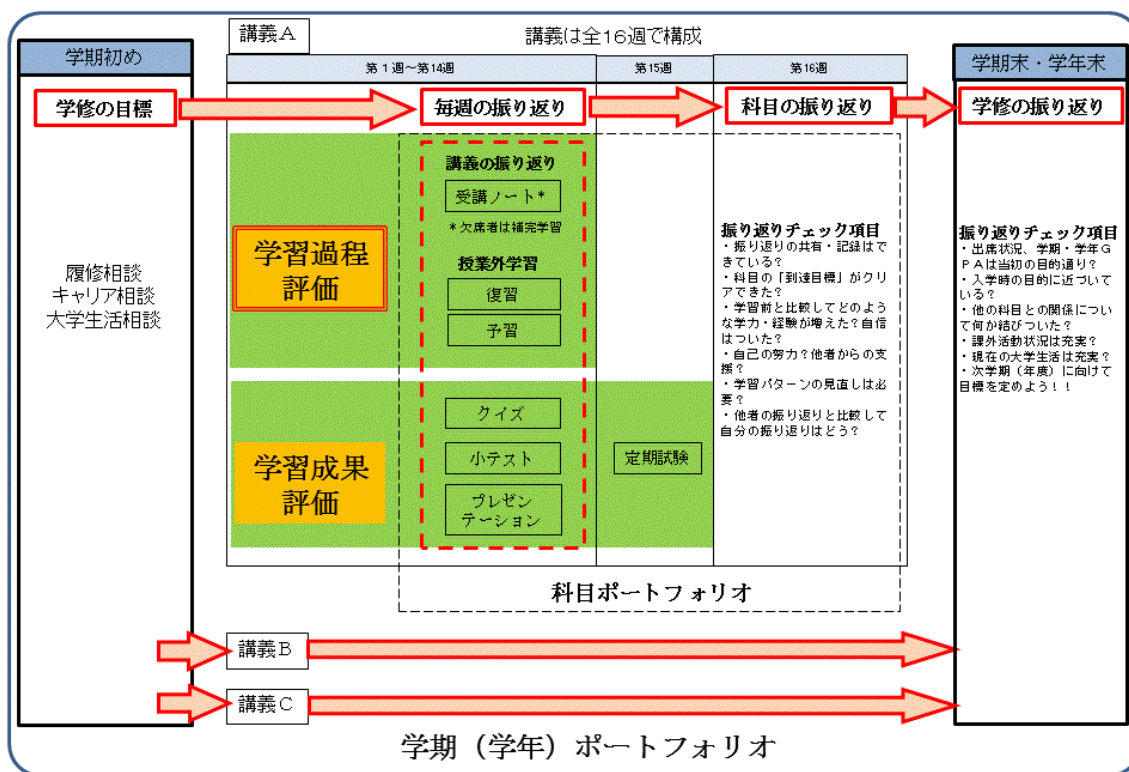
3. 愛知産業大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1)本学のアクティブラーニング

本学では、本事業を実施するにあたり、育成すべき資質として、行動推進力（前向きに取り組んでみようとする力）、自己肯定力（試行錯誤を積み重ね、振り返る力）、他者評価力（他者視点で思考・行動できる力）、自己・他者コミュニケーションのための言語・情報操作能力の4つの力を定め、組織的なアクティブラーニングを推進するために授業運営方針及び方策（ASU 教育 2014）を定めた。

授業運営の方針では、①各授業での教育の実質化を促進するため、受講生の成績評価を従来の定期試験に重点を置いた評価から、毎回の授業での継続的学習に重点を置いた評価へと移行すること②学生の自立的学習を促進するため、アクティブラーニングを積極的に実施することである。具体的にはアクティブラーニングを実践するために毎週の講義時間内、講義の最終週、各学期、年度末に『振り返り』を実施する。そのためにカリキュラムの基本となる講義に対し、講義計画の構成と成績評価の方法について以下のような改革を推進する（図参照）。



○本学の『振り返り』

本学での『振り返り』と講義構成及び成績評価の関係を図に示す。振り返りは、一部の講義科目のみで行わないことは適切ではなく、大学が育成すべき学生の資

質・能力は、「教育課程」全体を通じて学生に獲得させるものである。そこで各講義について、毎週の学習内容を総括し、当該授業科目の学習内容が次への発展的な学習に向けてのシーズとなることを学生に認識させるために、各講義において「毎週の振り返り」、「科目の振り返り」、「学期・学年末の振り返り」で『振り返り』を構成している。

○講義計画の構成

講義計画の構成は全16週構成として、第1週～14週では、最低1回は4つのレイヤーに位置付けされるアクティブラーニングを含んだ講義内容として、第15週を定期試験、第16週を「科目の振り返り」とする。第1週～第14週に関しては、ラーニングアウトカムの基本となるよう受講ノート及び授業外学習について定着化を図るために予習・復習となる宿題（宿題未提出のときには欠席）を課している。受講ノートは、毎回の講義について学習内容、学びの気づき等を記載させ、必ず教員は次回までにリフレクションを記載し返却する。また学生の学びの連続性を担保するために、講義欠席者には、受講ノートに代わり「補完学習」を実施している。第16週に実施する振り返りに際して、教員に対して学びの振り返り支援のファシリテーション機能を果たすために、授業内容に図中に示す必須項目を定めて運用をしている。

○学期及び学年末の振り返り

学期及び学年末の振り返りの実施体制は、平成22年度より教員一人につき学年ごとに4～10名の学修指導を行う担任制度を全学で採用している。教員は、学生の各科目のポートフォリオから振り返りチェック項目に従い、学生に対して振り返りを実施する。

○成績評価の方法

平成26年度より、講義計画の構成の改革に加えて、成績評価の方法について改革をした。「学習のプロセス」の「振り返り」を重視した教育課程にするために成績評価基準について見直し、学習のプロセスを評価する「学習過程評価」と授業の達成目標に到達しているのか否かを評価する「学習成果評価」の二つに大別している。本方法は、学習成果評価への偏重を排除し、毎回の講義を深い学びにするために学習過程評価も評価できるように成績配分の重み付けをしている点に特長がある。なお2つの評価において、それぞれ6割以上の評価点に満たない場合には当該科目を不合格としている。

以上のアクティブラーニングの実施により、学生にとっては自らの学習パターンへの気づき、学習についての理解度の深化、科目間の統合と総合理解、そして自ら行う発展的学習が可能となる。教員にとっては、学生から提出されたラーニングポートフォリオを誰でもが閲覧できる仕組みであることから、科目間での情報共有が可能となり、自らのティーチングパターンへ気づきができ、自科目へのフィードバックが容易となっている。

2) キャリア教育プログラム

キャリア教育プログラムでの軸となるキャリア支援教科群は、1年次から3年次まで前・後期にわたって6セメスター連続で開講している「キャリアデザイン」(I～VI)である。この科目は、6科目が系統的・発展的に学生のキャリア支援を図るために、キャリア委員会(各学科1名選出、キャリアセンター事務職員で構成)で講義計画を立て、全学共通に実施されている。

○キャリアデザインI・II(1年次担当:必修)

各講義のはじめに組織作り(仲間作り)・組織の中での自分の立ち位置を把握するプログラムを2日間(計16時間)実施している。このプログラムを実施することにより、正課内外でのグループ活動等において、組織の中での役割分担、連携などについて理解が深まり、リーダーシップや組織内協力へのスキルが向上している。

○キャリアデザインIII・IV(2年次担当:選択)

23年度から始まった学内インターンシップでは、受講学生は、オープンキャンパス、親子で楽しむパソコン教室(地域貢献事業)のアシスタントの役割を担っている。対人関係を構築し、協力してプログラムを推進する経験を通して、コミュニケーション能力が向上した、と考える。

○キャリアデザインV・VI(3年次担当:選択)

造形学部ではこの科目内で学外インターンシップを実施し、企業内研修を通してキャリア意識のより一層の向上を図っている。また、就職活動に備えた企業研究、エントリーシート作成、面接順義等により、自己及び職業・職種の分析・評価を行い、就労意欲や職業人・社会人自覚が向上している。

○大社接続

本事業においては、「就活」がキャリア教育の目的ではなく、社会人として「就業」し続ける意識や能力の育成こそが目的であるべきとの認識から、大学卒業後に円滑に社会人・職業人に移行できるよう、“大社接続”の取組を新たに加えた。このプログラムは、内定学生に対して、内定企業から求められる職業・職能別に修得すべき技能をさらに深化させ、当該企業が社会に果たしている企業責務等を学び直す「入社前教育」を実施するものである。大学と社会、大学と会社との円滑な接続を支援するため、産業界から求められる高い社会人基礎力を確実に修得させることを目指している。

(2) 活動評価

1) アクティブラーニングやインターンシップの強化

26年度末までの達成目標

企業アンケート調査に基づき、本学で育成すべき資質・能力に重点を置いたアクティブラーニングの導入と、学内におけるFDを通じたアクティブラーニングの実効化方策の検討・共有をはかり、能動的・主体的学習のできる人材育成のための組織的教育を展開する。

平成24～26年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——アクティブラーニングを定義して、アクティブラーニングの実施形態について把握する。
- 2：目標に近づいた——本学で育成したい資質を取り入れたアクティブラーニングを導入した科目が3分の2に達した。
- 3：目標に達した——本学で育成したい資質を取り入れたアクティブラーニングを導入した科目が3分の2に達し、情報共有をした。
- 4：目標を上回った——学内での情報共有をもとに、授業改善策を策定した科目が3分の2に達した。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26年度末までの目標

地域・産業界のニーズと大学での対応状況を検討し、本学の教育改善に結びつける。

平成24～26年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——地域・産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた——産業界のニーズと本学の開講科目の育成したい資質と比較した。
- 3：目標に達した——比較結果をもとに教育改善策を策定した。
- 4：目標を上回った——教育改善策を実施した。

4. 椋山女学園大学

(1)平成24～26年度の成果

1)アクティブラーニングについては、7学部より、キャリア教育科目を中心として各5科目を選定し、計35科目を強化対象科目としたうえで、教員に対するアンケートと学生に対するアンケートを33科目で実施した。学生に行ったアンケートでは、17項目の能力について受講前に比べて「大変高まった」「やや高まった」「変わらない」「やや落ちた」「大変落ちた」の5段階評価を行った。その結果を点数化したところどの科目も平均3.5以上になっており、アクティブラーニングによって総じて能力の向上が図れたといえる。

さらに、「教員が育成したい資質」と「学生が高まったと思う資質」についてマッピング表を作成したところ、多くの教員が選択した「育成したい資質」(傾聴力、主体性、課題を発見する力、柔軟性、感受性)については学生の評価も高い結果が得られた。一方、教員があまり選択をしなかった資質「ストレスコントロール力」「幅広い教養」については学生の評価も低くなっている。これらの結果から、社会に出てから必要な力となる「ス

トレスコントロール力」をどのように授業に取り入れていくかや、アクティブラーニングは専門教育科目の演習やゼミ等で行っているため、教員と学生の双方がこの方法を「専門的な力」を身に付けるための手段としか捉えていないのではないかなどの課題が見えてきた。

地域・産業界のニーズの把握として企業アンケートを平成24年度に実施し、上記のアンケート結果と比較分析を行い、学生・教員と同様に「ストレスコントロール力」「幅広い教養」等について教員と企業との意識の差を把握した。これについては、平成27年度から教養教育科目「女性とキャリア」領域内の科目でアクティブラーニングを実施することで対応していく。

シラバスについては、平成25年度より「アクティブラーニング」の項目を設け、どのようなアクティブラーニングを実施しているか可視化したほか、平成27年度からは項目の見直しを行い「PBL」「反転授業」「課題研究」を加えてより詳細に実施状況を把握できるようにする。

- 2) インターンシップについては事前・事後指導の時間数について、それぞれ半日ずつ実施していた指導時間を、事前指導3日と事後指導1日に増やし充実させた。内容としては事前・事後指導にゲストスピーカーを招聘し、産業界からの情報を学生に直接的に伝えることにより、インターンシップの心構えや目的を明確化し、学生の「気づき」を促した。また、事前・事後指導の映像、学生の履歴書、実習先からの評価票をポートフォリオシステムに取り込むことで、学生はいつでもこれらを見ることができ、予習・復習や自己の振り返りに活用できるようになった。また、実習先の開拓に努めたことで平成24年度263名、平成25年度289名、平成26年度310名（予定）の学生がインターンシップに参加することができた。
- 3) 本学の教育改革としては「学士課程教育の質的転換のための改革アクションプラン」を平成25年度より定めて実施しており、本事業に関連する成果としては、①大学全体の教養教育の中に「女性とキャリア」という新たな領域を設け平成27年度より実施する。②これまで行ってきた「キャリア教育」と「キャリア支援」を融合させた新たな組織として「キャリア育成センター」を平成27年度より新設することが挙げられる。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

平成26年度末までの目標

対象：7学部より、キャリア教育科目を中心として5科目選定し、35科目を強化対象科目とする。

目標：

- ①学内のアクティブラーニング実施状況について、調査を行い、実態を把握する。
- ②対象科目において、社会人基礎力の中から育成したい資質と目標値を設定し、効果を測定する。

③実績値をもとに、35科目の育成する資質についてマッピング表の作成を行う。

平成24～26年度評価：3

※マッピング表の作成を行い、その分析結果をキャリア教育特別委員会で報告した。
評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——アクティブラーニング実施状況を把握した。
- 2：目標に近づいた——目標値に達した科目が3分の2に達した。
- 3：目標に達した——目標値に達する科目が3分の2に達し、実績をもとにマッピング表の作成を行うことができた。
- 4：目標を上回った——マッピング表をもとに授業改善策を策定した科目が3分の2に達した。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成26年度末までの目標

目標：

- ①インターンシップ実習先や企業へのアンケートを通して、地域・産業界が育成を期待する資質を把握する。
- ②教員が育てたい資質に関する調査を行う。
- ③地域・産業界のニーズと、教員の意識の差をもとに、教育改善策を講じる。

平成24～26年度評価：4

※平成27年度より教養教育に領域7「女性とキャリア」を新設し体系的なキャリア教育を進めるとともに領域内の科目ではアクティブラーニングを推奨していく。

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——把握したい資質について調査項目を確定した。
- 2：目標に近づいた——産業界のニーズと教員が育成したい資質とを把握した。
- 3：目標に達した——産業界のニーズ、教員の意識の差をもとに、教育改善策を策定した。
- 4：目標を上回った——教育改善策を実施した。

5. 中部大学

(1)平成24～26年度の成果

中部大学の建学の精神「不言実行、あてになる人間」を信条として、民間企業等と双方向性の連携をしつつ、21世紀型民間企業活動において重要課題ニーズとして求められている「リスク予防・リスク管理・リスク低減」を総合的に修得した人材育成をしている。学生達は「リスク」をキーワードに考え、企業現場等の方々と質疑応答等を行うことにより「生きたコミュニケーション能力」「アクティブに考える力(問題解決力、批判的思考力、論理的思考力、専門知識、技術力)」「一歩前に踏み出す力(行動力、チャレン

ジ精神、向上力、主体性)」「チームで働く力」を養っている。これらの資質を身につけ向上させ「リスク予防・リスク管理」能力を修得した学生に正課外教育の重要性に鑑み、修了証書(学長名)「リスク予防管理士」を所定の評価基準により 256 名の学生に授与による教育改善・充実体制整備を行った。時代の求めに応じて実施した取組例を以下に記す。①正課目内に民間等より 142 名(延べ人数)の特別講師招聘を行い、「リスク予防及び管理」を中心テーマにして双方向性ある特別講義 ②理系 3 学部 3 年生を主な対象として「企業経営者からみたリスク管理」に係る特別セミナー(参加学生：914 名) ③企業現場教育(地域中小企業等 84 社:延べ数、参加学生 1602 名:延べ人数)を実施し、企業現場にて企業側より「リスク管理」に係る実践的教育をしてもらい、その後学生達より積極的な質疑を行うことによる「集団型インターンシップ」を行った。 ④専門調査員フィードバック講座(計 9 回、参加学生 692 名)を行い、産業界ニーズ(リスク管理等)を学生にフィードバックした。又本事業の学内外への発信として、これまでのホームページに加えてリーフレットの作成と外部特別講師講義要旨録の作成を行った。以下に参加人数等の詳細及び企業現場教育での例を示す。

1)本事業参加学生数等の一覧表

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	
				(平成 27 年 1 月 23 日現在)
1. リスク予防管理士授与者数	—	117 名	139 名	
2. 外部特別講師(延べ人数)	28 名	61 名	53 名	(①参照)
3. 特別セミナー参加者数	42 名	412 名	460 名	(②参照)
4. 関連地域中小企業等(延べ数)	24 社	34 社	26 社	(③参照)
企業現場教育参加者数(延べ人数)	441 名	797 名	364 名	(③参照)
5. フィードバック講座開催数	—	4 回	5 回	(④参照)
フィードバック講座参加者数	—	278 名	414 名	(④参照)

2)本事業に参加した学生達のアンケート例

設問 1：21 世紀企業にとっての「リスク管理・リスク予防・リスク低減」の重要性について
本事業を通じてどのように認識しましたか？

設問 2：本事業を通して、産業界が学生に求める社会人基礎力(①～③)について
どのように認識しましたか？

①一歩前に踏み出す力 ②アクティブに考える力 ③コミュニケーション力

	設問 1	設問 2-①	設問 2-②	設問 2-③
1. 重要性を認識し、伸ばしたい。	64%	75%	73%	74%
2. 重要性を認識した。	31%	22%	24%	22%
3. 重要性を少しは認識した。	4%	2%	3%	3%
4. 重要であるとの認識は持たなかった。	1%	1%	0%	1%

3)本事業に参加した学生達のコメント例

学生 A：リスク管理として、リスク分散する事は大切であり、必要であると感じました。

第一次産業の納品責任者として、有事の際も安定した生産物を供給するシステムを構築しなければならない事や経営者が現場を知る必要があると言う話等勉強になりました。

学生B：今まで「リスク管理」という言葉を耳にしたり、講義で学んだりしましたが、自分の就職活動において「リスク管理」との関連を考える事はありませんでした。今回の講座でリスク管理意識のある人を企業が求めていると言う事を知りました。今後は企業と「リスク管理」について良く考えたい。

学生C：実際に企業現場に行く事で、リスク管理等がどのように行われているかを見る事が出来て良かった。自分達の学んでいる事と通じている事を知って身近に感じた。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング/インターンシップの強化

平成 26 年度までの目標

伸ばしたい4つの資質（考えぬく力、一歩前に進む力、コミュニケーション力、チームで働く力）を学生が認識・修得する。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——アンケートを取った学生のうち一部の学生が4つの資質が産業界の求めるニーズであると認識した。
- 2：目標に近づいた——アンケートを取った学生の 50%が4つの資質の重要性を認識した。
- 3：目標に達した——アンケートを取った学生の 50%が4つの資質のうち一つの資質をアンケート等(年次毎)で向上が確認できた。
- 4：目標を上回った——アンケートを取った学生の 50%が4つの資質のうち複数の資質をアンケート等(年次毎)で向上が確認できた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度までの目標

- (1)産業界等からの特別講師招聘を行い、産業界が求めるニーズを把握する。
- (2)企業に学生と出向いて企業現場教育を行い、産業界が求めるニーズを把握する。
- (3)専門調査員（産業界ニーズ調査員）を雇用し、企業訪問を行い産業界のニーズを調査・把握を行い、フィードバック講座を開催し学生達に地域・産業界のニーズの周知徹底を実施した。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——産業界のニーズの調査に着手した。
- 2：目標に近づいた ——産業界のニーズの調査、把握のいずれかを成し得た。
- 3：目標に達した——産業界のニーズの調査とニーズの把握の課題例が少なくとも一つは例示できた。
- 4：目標を上回った——産業界のニーズの調査と把握の結果、課題例が複数示された。

6. 豊橋創造大学

(1)平成 24～26 年度の成果

本事業では、産業界ニーズとして求められる人材輩出するために、社会人基礎力「3 能力 12 要素」を育成すべき資質として学部に周知し、メンタルタフネス育成講座をはじめとする 4 つの教育事業による学生資質育成に取り組んだ。また、4 つの教育プログラムとは別に資質向上に取り組む 14 科目・講座を設定して教授内容を明確化し、学習マップの策定を行い、初学年から育成すべき資質養成のための教育体制整備を行った。さらに、適切な教育を展開するための、評価方法の構築や教員の学生支援能力向上のための研修会を開催した。他大学との交流によって、実施上の方策の検討や改善策の情報交換を進め、自事業の改善に取り組んだ。以上の成果をまとめると以下のようになる。

1) 「メンタルタフネス育成講座」の実施

平成 24 年度より 2 年生 3 月に第 1 回ベーシック講座、3 年生の 6 月に第 2 回セルフモチベーション講座、7 月に第 3 回メンタルタフネスを活かすビジネス研究講座の計 3 回の講座を実施した。学生のストレス耐性や我慢の欠如などメンタルタフネスの不足を補う講座として実施した。

2) 「自己理解促進講座」の実施

平成 25 年度より春季休暇中に 3 年生を対象に、企業人事担当者の参加する集団面接および個人面接のグループワークを実施した。参加した学生はグループで体験し、自らの長所短所を内省した。集団で活動する中で、自らの内省により自己の職業観など自己理解を深化できた。

3) 「プロジェクト活動」の実施

地域産業界と連携したプロジェクトとして平成 24 年度に 11 テーマ、25 年度に 8 テーマ、26 年度に 8 テーマのプロジェクト活動を運営した。学生はこの活動の中で、実行力や発言力などの社会人基礎力に関する自らの能力を内省し改善項目を考察した。また、その際の教員の助言、支援方法についての考察も行い実施体制の整備を進めた。

4) 「インターンシップの高度化」

平成 25 年度より社会人基礎力の評価シートを用いて、インターンシップ参加学生の標準的な能力と企業が求める能力についての相対的な評価を協力企業に依頼した。これに基づき、産業界の全体像の把握を行い、指導方法の考察を行った。

5) 「社会人基礎力養成の科目展開」

大学での学びを深め専門性を養成するためにも、社会人基礎力に対する早期の意識付けとその実践が必要である。そのため、社会人基礎力に対する意識付けとその養成を入学早期から開始できるように、関連の 14 科目・講座での教授内容を明確化し、学習内容と社会人基礎力との関連付けを学習マップに集約した。

6) 教員教育力向上研修会の実施

社会人基礎力養成において、適切な評価と助言に基づき、学生の内省環境を形成することの重要性を考慮して、教育目標の共有化と評価・指導方法の改善のための研修会を毎年3回実施した。

7) 産業ニーズ把握のための大学連携

連携FD活動において、各大学の取り組みおよび運営上の制度設計や工夫などの情報交換を行い、学内へフィードバックすることによって教育体制を整備した。

(2)活動評価

1) アクティブラーニングの強化

平成26年度末までの目標：

- ①メンタルタフネス講座、自己理解促進講座、プロジェクト活動、インターンシップの4つの教育プログラムおよび指定した14科目・講座において、学生が主体的に行動できるための運営体制を形成する。
- ②学生の主体的活動に対して、適切に評価、助言し学生が内省できるように教員の教育力向上のための研修会実施体制を形成する。

平成24～26年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——アクティブラーニングのなんらかの手法を活用したプロジェクトが半数に達した。
- 2：目標に近づいた——すべてのプロジェクトが、なんらかの形でアクティブラーニングの手法を活用している。
- 3：目標に達した——育成をめざした資質を評価する手段を共有し、到達度合を評価できている。
- 4：目標を上回った——教員間で、アクティブラーニングのノウハウを共有できている。

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

平成26年度末までの目標：

- ①地域産業界との交流の中で、4つの教育プログラムを実施しており、その活動ごとに、学生に対する助言、指導を頂くことで、学生が直接、社会のニーズに接することの出来る環境を形成する。
- ②協力企業との座談会を開催し、活動を基準とした企業側人材ニーズを把握出来る体制の整備を行う。
- ③他大学連携を継続し、中部全体の産業界ニーズ把握できる体制整備を行う。

平成24～26年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——地域の会社・組織から、本科の卒業生に対するニーズを聞き取り調査し、本科が育成したいと考えている資質との擦り合わせを行う。

- 2：目標に近づいた——地域の会社・組織のニーズを反映した資質を伸ばすべく、アクティブラーニングを展開する。
- 3：目標に達した——卒業生の就職先での評価、教員の抱いている実感との差異を把握し、改善する努力をしている。
- 4：目標を上回った——卒業生の就職先での評価やインターンシップ実習生の実習先企業での評価がよく、教育改革の効果があがっている。

7. 豊橋創造大学短期大学部

(1)平成 24～26 年度の成果

- ・学生の社会人基礎力を育成する取組が定着した。
- ・地域社会と連携したプロジェクト活動でアクティブラーニングを実践した。
- ・教員が一般授業でもアクティブラーニングという教育手法を取り入れ始めた。

本学は、地域・産業界のニーズを踏まえて教育改革を行う上で、①主体的に物事に取り組む意志力を高めるための「メンタルタフネス育成講座」、②グループワークを通し自分の関心・強み・弱みを発見していく「自己理解促進講座」、③地域組織と連携した「プロジェクト活動」、④アクティブラーニングの手法を使った教育経験の共有、⑤教育体制・産業界ニーズ把握体制の整備、⑥連携事業を反映した体制整備、の 6 つの取組を実施した。

3 年間に渡る活動で、以下の成果を上げることができた。

1)「メンタルタフネス育成講座」の実施

メンタルタフネス育成のために、「メンタルタフネスベーシック講座」と「セルフモチベーション講座」を実施した。アクティブラーニング強化の一環としてグループワーク主体に進めた。社会人基礎力の能力要素には、メンタルコントロール力が挙げられている。

2)「自己理解促進講座」の実施

就職ガイダンスの最終段階で面接訓練を行う機会があったが、アクティブラーニングの手法を用いて学生に自己理解を深める経験をさせた。振り返りシートを用意して自分の現状を認識させ、就職活動を躊躇している学生達の背中を押すことができた。

3)「プロジェクト活動」の実施

「特別研究セミナー」という科目を使い、PBL と称されるプロジェクト活動を実施した。

地域社会・企業と関わりを持つ場を用意し、プロジェクト運営を通じて、学生自らが主体的に学べる機会とした。社会人基礎力を身につけるための中心的な取組である。

4)「アクティブラーニング」の教育経験共有

一般授業科目でもアクティブラーニングの教育手法を取り入れる試みを始め、専任教

員全員で振り返る機会を適宜設け、教育スキルを共有することができた。

5)「教育体制・産業界ニーズ把握体制」の整備

本科の教育改革の参考とするため、地元を代表する企業・金融機関・病院を訪問し、卒業生に対するニーズ調査を実施した。その結果に基づいてカリキュラムを詳細に検討し、平成 26 年度からカリキュラム改訂を実施した。

6)「連携事業を反映した体制整備」の実施

連携大学、とりわけ東海 A (教育力) チーム内での連携を密にし、連携活動で得られた知見を上記 5)の体制整備に活かすことができた。教育改革に向けての示唆は、学生の「人間としての魅力・持ち味」をどう磨くかということである。地域・産業界が求めるものは、コミュニケーション能力や物事に取り組む姿勢・やる気、現状に対する新鮮な見方など、まさに「社会人基礎力」に代表される資質であることを確認でき、その育成に努めている。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

平成 26 年度までの目標

①教員が、各プロジェクト活動を指導・支援する際に、アクティブラーニングで使われているいくつかの手法を活用し、育成をめざした資質の到達度合を評価する。

②育成をめざした資質の伸び具合により、使った手法の有効性を検証する一助とし、教員間で知見を共有する。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

1：目標に向かってスタートした——アクティブラーニングのなんらかの手法を活用したプロジェクトが半数に達した。

2：目標に近づいた——すべてのプロジェクトが、なんらかの形でアクティブラーニングの手法を活用している。

3：目標に達した——育成をめざした資質を評価する手段を共有し、到達度合を評価できている。

4：目標を上回った——教員間で、アクティブラーニングのノウハウを共有できている。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度までの目標

①地域の会社・組織を訪問し、地域の会社・組織が短大に対して育成を期待している資質を把握する。

②卒業生の就職先を訪問し、卒業生の資質の満足度について、面談する。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標

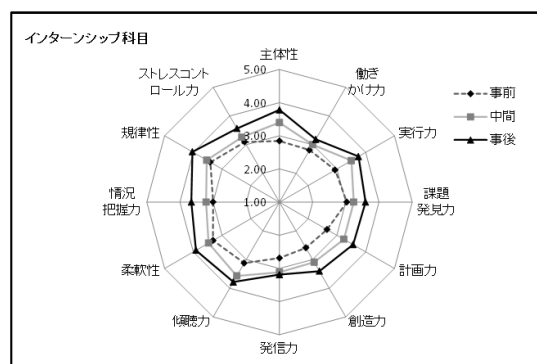
- 1: 目標に向かってスタートした——地域の会社・組織から、本科の卒業生に対するニーズを聞き取り調査し、本科が育成したいと考えている資質との擦り合わせを行う。
- 2: 目標に近づいた——地域の会社・組織のニーズを反映した資質を伸ばすべく、アクティブラーニングを展開する。
- 3: 目標に達した——卒業生の就職先での評価、教員の抱いている実感との差異を把握し、改善する努力をしている。
- 4: 目標を上回った——卒業生の就職先での評価がよく、教育改革の効果があがっている。

8. 名古屋産業大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1) 社会人基礎力科目の科目数拡大と定量的評価の実施名古屋産業大学では、アクティブラーニングを活用した社会人基礎力科目の拡充を通して学生の社会人基礎力の育成をおこなった。平成 24 年度の社会人基礎力科目の開講は 27 科目であり、25 年度の目標を 40 科目、26 年度の目標を 60 科目とした。結果、25 年度に 37 科目、26 年度に 52 科目開講し、目標値の 3 分の 2 を超えることができた。また、2013 年度秋学期、2014 年度春学期・秋学期開講科目を対象として、講義受講前後(第 1 回目、中間、最終回)の学生の社会人基礎力の変化を、学生の自己評価により計測した。結果、多くの科目で社会人基礎力の伸長が見られ、とりわけインターンシップ科目で大きな伸長が見られ、一定の教育効果あることが示された。

このほか、25 年度は 10 科目で 14 人の外部講師を、26 年度は 9 人の外部講師を招へいし、産業界のニーズを講義に反映させた。



2) インターンシップ短期プログラムの実施とその改善

平成 25 年度春学期に正課科目「インターンシップ (導入) (2 単位)」でインターンシップを実施した。実施期間は 2 週間であり、8 月・9 月の夏休み期間中に実施した。併せて成果報告書を作成し、受け入れ先事業所を招聘した成果報告会を開催した。インターンシップの質の向上のため、事前研修として、受け入れ先事業所の概要調査と発表、マナー講座、PC 講座等の受講を、事後に振り返りとして、研修レポートの作成と報告会での報告を求めた。また、インターンシップの実施期間中の不測の事態に備え、危機管理マニュアルを策定した。教育効果を測定すると同時に、成績評価の資料とするため、学生の成長について、「社会人基礎力」を用いて定量的評価を実施した。

平成 26 年度春学期も同様にインターンシップ（導入）」（2 単位）でインターンシップを実施し、「社会人基礎力を用いて教育効果の測定」を実施した。昨年度の反省を活かし、危機管理マニュアルの改訂を行い、併せて一部研修プログラムでは空いた時間を活用した自発的な調査、個人の資格を活かした企画提案などを導入した。

3)インターンシップ長期プログラムの開発と実施

平成 26 年度に企業、農山村、海外、学内での長期インターンシップを選択必修科目とする「ビジネストレーニングプログラム」を実施した。

企業、農山村の長期インターンシップ（18 単位）の実施期間は 3 か月であり、4 月から 8 月にかけて実施した。併せて成果報告書を作成し、受け入れ先事業所を招聘した成果報告会を開催した。事前研修として、受け入れ先事業所の概要調査と発表を行い、併せて研修学生と事業所の顔合わせ会を開催した。実施に当たっては月 1 回の教職員による巡回と月 1 回の大学でのスクーリングを行い、学生の研修状況の把握ならびに改善指導に努めた。

海外インターンシップは協定に基づき、台湾ならびにオーストラリアで 2 週間から 3 か月実施した。

学内インターンシップは、4 月から 7 月にかけて実施された。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

アクティブラーニングの強化

平成 26 年度末までの目標：

① 社会人基礎力科目の拡充

- ・平成 25 年度 40 科目 実績：37 科目
- ・平成 26 年度 60 科目 実績：52 科目

② 上記の社会人基礎力科目の評価手法の確立

- ・社会人基礎力科目を対象に社会人基礎力アンケートを実施した。
- ・インターンシップ科目において社会人基礎力が向上した。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした－目標値に達した科目数が 3 分の 2 に達しなかった。
- 2：目標に近づいた－目標値に達した科目数が 3 分の 2 に達した。
- 3：目標に達した－目標値に達する科目数が 3 分の 2 に達し、実績をもとに社会人基礎力を育成できた。
- 4：目標を上回った－社会人基礎力の育成をもとに取り組みの改善策の適用が 3 分の 2 に達した。

2)地域・産業界のニーズの把握と繁栄

平成 26 年度末までの目標：

- ① 各種インターンシッププログラムを受け入れ先企業と共同開発する。
- ② インターンシップへの学生参加率・・・毎年、各学年のインターンシップ参加率として学生の 10%を目標とする。

平成 25 年度	2 年生	3 年生	4 年生
参加者	25 人	1 人	1 人
参加率	17%	1%	1%
平成 26 年度	2 年生	3 年生	4 年生
参加者	9 人	23 人	1 人
参加率	9%	17%	1%

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした－産業界のニーズの調査を開始した。
- 2：目標に近づいた－産業界のニーズを把握し、インターンシップ参加をとおして、学生の意識向上がみられた。
- 3：目標に達した－学生自らが、問題設定、問題解決できるようになった。
- 4：目標を上回った－学生自らが、自発的に問題設定、問題解決できるようになった。

9. 岐阜大学

(1)平成 24～26 年度の成果

- 1) 「岐阜大学長期インターンシッププログラム」(Gifu University Long-term Internship Program : GULIP)では、25 年度はパイロットスタディとして、また 26 年度からは全学共通教育科目 (キャリア形成)「プロジェクト型インターンシップ」として単位化し、企業や組織から与えられた課題に対してチームで取り組むことによりその問題を発見し、課題を解決する約半年間の PBL 型 (Project-Based Learning) 教育プログラムを実施した。

本プログラムは、欧米型の長期インターンシップとは異なり、企業・組織での通いを原則とせず、参加学生が企業・組織内で実際に連続して研修する期間は週 5 日間程度の比較的短期間であり、約半年間の期間中、学内外での活動と企業・組織関係者との頻繁な交流により、お互いに「報告・連絡・相談」を繰り返す「プロジェクト型インターンシップ」を展開した。

- 2) チーム構成としては、1 チーム約 6 名から 7 名の文理融合型の混成チームとし、これらを 25 年度は 7 つ、26 年度は 8 つの受入れ企業や自治体へ派遣した。

また、博士前期課程（修士）1年生をリーダーとして学部生を組み合わせたチームと、学部3年生をリーダーとして同じく1年生・2年生で構成するチームとの比較検証を同時に実施した。

- 3) 企業派遣後は、後期の授業として、週に1回、1コマ（90分間）チームが集まって課題解決に向けての検証、中間発表及び最終プレゼンテーションへの準備等のためのグループワークを実施した。

また、11月に学内で中間発表会、12月から1月に受入れ企業や自治体に出向いて成果発表会を開催し、2月末のチーム毎の報告書の提出を経て、3月に学内で最終報告会を開催した。

これらを通じて随時受入れ企業や自治体と連絡を密に行い、意見を聴取することによって学生への指導方法や本プログラムの運営について改善を図った。

- 4) 本プログラムが、岐阜大学が目指す学生の基盤的能力に及ぼす効果について、基盤的能力の3つの力（大分類）、9つの要素（中分類）、さらに下位の能力（小分類）に細分化することにより合計30項目のルーブリックを作成し、プログラムの事前と事後に参加学生に対してアセスメントを実施した。

その結果、事前値と比較し、事後値においては3つの力、「進める力」、「伝える力」及び「考える力」の評価値がともに有意に増加した。また、9つの要素についても、全て有意に増加し、特に「計画力」、「管理力」、「発信力」および「創造的思考力」などの評価値が高くなるという分析が得られた。

これらについては、3月に学内で受入れ企業や自治体を招いて開催した最終報告会で報告し、今後の指導方法等について検討するとともに、チーム間で見られた特徴的な違いについて、大学院生リーダーの有無、男女構成比および課題内容等の違いなどから詳細な検証を行った。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

26年度までの目標

- ① GULIP 実施中は、学生の「基盤的能力」「専門的能力」獲得の程度について、定期的に提出させる日報・ルーブリックなどを活用し、受入機関と大学の教員が密に連絡を取り合って評価する。
- ② 実施後は、GULIP が参加学生の「基盤的能力」「専門的能力」獲得にどの程度効果を上げたかを、学生・受入機関からのフィードバック、報告会などを通じて、学内やGULIP コンソーシアム内で評価する。
- ③ 3年間の支援期間終了後は、GULIP 参加学生が身につけた「基盤的能力」「専門的能力」が、大学の講義・卒業研究などのアクティブラーニングの場において本人及び他の学生に与えるプラスの効果について、外部評価委員会も交えた全体的なプロジェクト評価を行い、以降のインターンシップのあり方を決定する。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：目標に達した——全体的なプロジェクト評価を行い、次年度のインターンシップのあり方を策定した。

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

26 年度までの目標

- ① GULIP コンソーシアムを通じて、地域・産業界（岐阜県内を中心とした企業、自治体、政府機関及びその他の協力団体）からの意見や要望を聴取する。
- ② GULIP コンソーシアム全体会議及び下部組織としてのワーキンググループにより、地域・産業界から聴取した意見や要望について分析し、検討を行う。
- ③ 検討結果に基づき、地域・産業界のニーズを大学教育に取り入れた教育改革を目指す。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：目標に達した——地域・産業界との対話の成果をもとに、教育改革について検討した。

10. 同朋大学

(1) 平成 24～26 年度の成果

1) 失敗事例からの学び

平成 24 年度における福祉実践基礎力における学生のキャリアポートフォリオからの入力欠損という失敗事例をきっかけに、産業界（福祉現場）のニーズを福祉実践基礎力向上に反映させるために全教員がチャレンジした。主に下記の 2) から 5) に関してチャレンジした。

2) 産業界（福祉業界）のニーズを把握し、スムーズな就業につなげた

キャリア支援講座 I・II（授業科目）、産業界のニーズに対応した社会福祉教育（特別講義）において、社会福祉現場で働く OB・OG を中心として招聘した講師にアンケート調査を実施して産業界のニーズを把握した。さらに、これらを発展させ、3・4 年生のゼミ（社会福祉専攻：社会福祉演習 I・II・III・IV、子ども学専攻：総合演習 I・II・III・IV）において、ゼミ担当教員がゼミの学習内容を深めるために、社会福祉現場で働く実務家を招聘し、スムーズな福祉現場への就業につなげる一助とした。

3) 教員のアクティブラーニングを活用した授業の状況を把握し、福祉実践基礎力を高めた。

教員のアクティブラーニングを活用した授業の実施状況の把握のために全教員に対するアンケート調査を実施し把握した。それに留まることなく、福祉実践基礎力を構築する初期段階として必要な技術的能力を身に付けるための社会福祉入門（改訂版）を全専任教員でチャレンジし、作成できたことは大きな成果であった。また、社会福祉入門の習得状況を把握するチェック・テスト（2013 年度）を土台として、さらなる強化を図る

からアセスメントテスト（2014年度）へと発展させた。

4)教員の育成したい資質を把握

教員にアンケート調査を実施し、どのような人材を育成したいのかを把握できた。

5)インターシップ不参加学生の把握からさらなる強化へ

学務課と協力してインターシップに参加していない学生を把握し、参加するようにするにはどのようにしたらよいか検討した。その結果、一般企業へのインターシップに参加する学生も見られるようになった。

(2)活動評価

1) アクティブラーニング／インターシップの強化

①アクティブラーニングの対象科目の拡大

平成24年度当初は、1年生基礎ゼミ（社会福祉演習Ⅱ）、2年生演習（ソーシャルワーク演習Ⅱ、子ども演習Ⅱ）、3年生演習（社会福祉演習Ⅱ、総合演習Ⅱ）、4年生演習（社会福祉演習Ⅳ、総合演習Ⅳ）が対象科目であったが平成26年度には「生活と福祉」「経済学概論」「心理学概論」など対象科目に拡がりが見られるようになった。

②インターシップの対象科目

社会福祉現場実習、精神保健福祉現場実習、保育実習、教育実習、幼児教育実習
ボランティア活動、インターシップⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ

平成26年度末までの目標：

①テキスト『社会福祉入門』をもとに、1年生基礎ゼミ、2年生演習で課題を与えながら
ディベートやチェックテストなどによって福祉実践基礎力を習得と確認を行う。

②3年生演習と4年生演習で福祉実践基礎力のチェックテストによって習得状況を測定
する。

③インターシップの参加しない学生を0に近づける

平成24～26年度評価：3

評価指標：

1：目標に向かってスタートした——福祉実践基礎力の測定値：平均3点

2：目標に近づいた——福祉実践基礎力の測定値：平均2.5点

3：目標に達した——福祉実践基礎力の測定値：平均2点

4：目標を上回った——福祉実践基礎力の測定値：平均1点に近づく

（※測定値は1に近いほど良い）

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

平成26年度末までの目標：

①同朋大学社会福祉学部と関係する地域・福祉業界のニーズをアンケートや対話を通して把握する。

②同朋大学が把握したニーズと大学での対応状況を検討する

③地域・福祉業界のニーズと、教員の意識の差をもとに、教育改善策に関する対話を行う。

平成 24～26 年度における評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——地域・福祉業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた——地域・福祉業界のニーズと大学での対応状況とを把握した。
- 3：目標に達した——地域・福祉業界のニーズとの対話の成果をもとに、教員との対話を行い、教育改善策を策定した。
- 4：目標を上回った——教育改善策を実施した。

11. 日本福祉大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1)産業界のニーズを踏まえた新たな教育プログラムの開発

- ・「提携社会福祉法人サミット」を契機として、平成 25 年度に提携社会福祉法人と本学との協働により「総合支援型実習」を開発した。同年度には 4 法人で 16 名、26 年度には 4 法人で 18 名が参加。実施後には学生、社会福祉法人、担当教員の三者による意見交換会を実施し、実習教育の改善に繋げる機会とした。
- ・インターンシップ正課授業において、平成 25 年度より公募型インターンシップに対応したクラスを設け、指導要領を作成した。26 年度には公募型クラスを発展させ、産学連携コーディネータが大学・学生、企業の双方向ニーズを汲み取り、5 社を対象として福祉ビジネスを横断的に学べる「オーダーメイド型インターンシップ」を開発した。

2)「サービ斯拉ーニング」「地域研究プロジェクト」におけるプログラム評価手法の開発及び試行的実施

- ・「サービ斯拉ーニング」では授業評価アンケートの項目を改善し測定したところ、学習意欲については 91.7%、コミュニケーション力は 95.8%、問題解決力は 81.9%の学生が高まったと自己評価した。受け入れ先からの評価を経年で分析し、担当教員と共有した。
- ・「地域研究プロジェクト」では、従来の五段階尺度を用いた評価方法を大幅に見直し、科目が目指す学習の達成度の確認を重視した「ルーブリック」による評価基準を作成、試行した。その結果、客観的な評価が可能となり、評価者自身が新たな評価項目を発見することにつながった。また、自己評価よりも他者評価の方が評価の値が高くなる傾向が見いだされ、ピア評価を行うことの意義を確認した。関連科目での実施に向けて評価基準の精緻化や活用方法について担当教員間で対話を行った。

3)「福祉現場と専門職養成をつなぐフォーラム愛知」の立ち上げ等、産業界との連携強化及びネットワークの拡大

- ・平成 25 年度に「実習を中心とした愛知県内社会福祉法人との連携事業のあり方」につ

いての検討プロジェクトを開始。26年度に「福祉現場と専門職養成をつなぐフォーラム愛知」を設立。県内30法人が参加。第1回の幹事会及び懇親会を開催し、専門職養成に関わる連携事業の進め方について意見交換を実施した。

- ・例年2月に行われる「提携社会福祉法人サミット」では、共同開発した「総合支援型実習」について報告され、本学の専門職養成に関わる教育課題について議論がなされた。
- ・「サービスマーケティング」では平成25年度に連携先のNPOと担当教員による意見交換会を開催。学生の指導方法や評価、プログラム内容の改善に関して提言がなされた。
- ・「地域研究プロジェクト」では平成25年度より毎年連携先の企業、団体、行政関係者を招いて活動報告会を開催。活動に関してワークショップ形式での意見交換を実施した。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

26年度までの目標

- ①受講後アンケートを実施し、社会人基礎力をはかる3つの力（学習意欲、コミュニケーション力、問題解決能力）の変化を、集計結果の比較（高まり度合い）で測定する。
- ②アンケート集計等の結果から得られる3つの力の変化（高まり度合い）をもとに、本学が定義する「社会人基礎力＝福祉力」獲得への具体的な対応と内容、挑戦すべき目標と検証を行い、教育課程の改善につなげる。

平成24～26年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——「サービスマーケティング」「地域研究プロジェクト」の本格的実施に向けた組織化をはかった。
- 2：目標に近づいた——「サービスマーケティング」「地域研究プロジェクト」をスタート（開講）させた（学生が修得すべき力を計測するためのアンケートの実施等含む）。
- 3：目標に達した——アクティブラーニングによって、学習意欲が向上し、当初の目標である「社会人基礎力」の修得とともに、指導要領や、評価指標の確立を行った。
- 4：目標を上回った——「社会人基礎力」をつけさせるまでの過程から得られたノウハウを教育内容にフィードバックし、主体的な学習を生む、教育改善につなげた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26年度までの目標

- ①地域・（福祉）産業界へのヒアリングや、教育プログラムを通して、地域・（福祉）産業界が育成を期待する資質を把握する。
- ②日本福祉大学の教員が育成したい学生の資質に関する調査を行う。
- ③地域・（福祉）産業界の求める学生の資質（ニーズ）と、教員が育成する学生とのギャップをもとに、教育改善策に関する対話を行う。

平成24～26年度評価：3

評価指標：

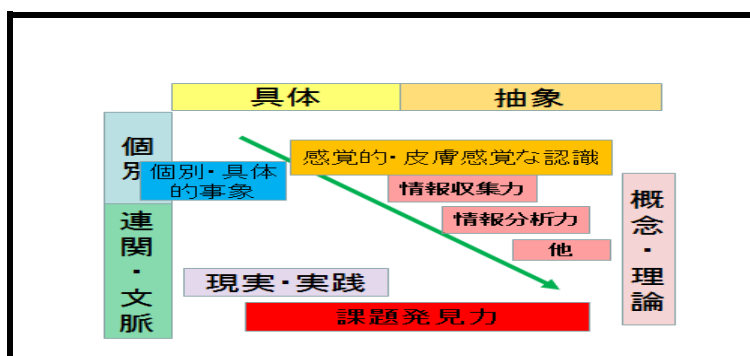
- 1：目標に向かってスタートした——産業界が求める学生の資質（ニーズ）を把握する取り組みを開始した。
- 2：目標に近づいた——産業界が求める学生の資質（ニーズ）と教員が育成する学生とのギャップを把握した。
- 3：目標に達した——ギャップを埋めるべく教育改善策を策定した。
- 4：目標を上回った——教育改善策をもとにカリキュラム改革等に反映させた。

12. 名城大学

(1)平成 24～26 年度の成果

- 1)本学の取り組みは、産業界・地域社会との連携のもとで、「現場に根付く（海外企業を含む）実践企業研究・調査」、「企業人他による講座・講義、シンポジウム」、および「インターンシップ」を主な柱として実施されてきた。平成 24 年度から 26 年度までの 3 年において、延べ人数で、「企業調査訪問」に 2,085 名、「講演会」に 2,879 名、「インターンシップ」に 185 名（平成 26 年度夏まで）の学生が参加した。
- 2)3 年間の取り組みについて 4 年生にアンケート調査をおこなったところ次のような結果が得られた。すなわち、4 年生の主観的な評価によると、「講演会」は傾聴力、「企業調査訪問」は傾聴力・規律性・課題発見力、「インターンシップ」は規律性・実行力・状況把握力等、「国際フィールドワーク」は柔軟性、「プレゼンテーション・コンテスト」は発信力・計画力・創造力、の向上について一定の効果が認められる。このうち、「インターンシップ」や「企業調査訪問」については、傾向的には、取り組みが社会人との面談をともなうという点で規律性に対して、また企業活動の直接的・疑似直接的体験であるという点で課題発見力に対して効果があると考えられる。
- 3)本学部の取り組みは「現場に根付く（海外企業を含む）実践企業研究・調査」から出発して、「インターンシップ」へと事業を発展させたものであった。

図一 「学び」の進展過程



我々は、「学び」のプロセスとして図一1に示される枠組み（左上から右下への進展）に基づいて取り組みを実施・改善してきた。当然ながら本学学生も、入学前に、企業活動の現場に直接触れる経験がほとんどない。「学び」の意味の理解や目標、モチベーションの欠如といった、近年の学生がもつ「学び」に対する姿勢も、こうしたことに一部起因するものと考えられる。こうした問題を解決するため、講演会の講師・講演内容やインターンシップの改善に取り組み、少なくとも、学生の参加人数の増加をはかることができた（「講演会」：平成24年度497名、25年度969名、26年度1,413名。「インターンシップ」：平成24年度夏44名・春1名、25年度夏37名・春25名、26年度夏78名・春未定）。

また、平成26年度から「フューチャー・スキルズ・プロジェクト（FSP）」の試行をおこない、社会から求められる能力・スキルと自己の能力・スキルのギャップを実感させることなど、上述の問題解決のための改善を継続している。その一方で、「インターンシップ」改善の取り組みを通して、新たな時代における本学キャリアセンターとの組織横断的な協力体制に向けた改善が進展しつつある。

- 4)学生は、専門ゼミナールを参加単位とする「プレゼンテーション・コンテスト」が発信力・計画力・創造力、の向上に効果的であると考えている。しかし他方で、学生の情報収集力の向上が認められるが、情報分析力（理論や資料を使いこなす力）の向上には期待されたほどには効果が認められない。今回の取り組みを通して、「課題解決型のインターンシップ」的な教育をめざす本学の取り組みにとって必要となるのは、学びにおけるPDCAサイクル（学び→経験・実践→振り返り→学び）という極めて基礎的な「学び」の姿勢・自己管理手法を学生に身につけてもらうことであることがあらためて明らかとなった。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

対象：「専門ゼミナールⅠ・Ⅱ・Ⅲ」，「インターンシップ」

26年度末までの目標：

- ①「企業調査訪問」，「プレゼンテーション・コンテスト」，「インターンシップ」等において育成したい目標値（「問題・課題の探求発見力」，「創造力」，「考え抜く力」，「計画力」，「発信力・コミュニケーション力」，「一歩踏み出す力」）を設定し、各プログラムの効果を測定する。
- ②実績値をもとに育成したい資質のマッピングをおこなう

平成24～26年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——目標値に達したプログラムが3分の2に達しなかった。
- 2：目標に近づいた——目標値に達したプログラムが3分の2に達した。
- 3：目標に達した——目標値に達するプログラムが3分の2に達し、実績をもとにマッピ

ングを行うことができた。

4：目標を上回った——マッピングをもとに取り組みの改善策を策定したものが3分の2に達した。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26年度末までの目標：

①シンポジウムや、企業人による講座・講義等を通して、産業界、学生、および大学の3者によって社会に求められる人材を探る。

②産業界、学生、および大学の3者が参加するシンポジウムや、企業人による講座・講義等を通して、「社会的・職業的自立」や「学び」に関する学生の意識を向上させる。

平成24～26年度評価：3

評価指標：

1：目標に向かってスタートした——産業界のニーズを把握した。

2：目標に近づいた——産業界のニーズを把握し、学生の意識向上がみられた。

3：目標に達した——産業界、学生、および大学の3者によって、社会に求められる人材に関するコンセンサス形成が進展した。

4：目標を上回った——産業界、学生、および大学の3者によって形成されるコンセンサスが、取り組みに活かされた。

13. 愛知大学短期大学部

(1)平成24～26年度の成果

愛知大学短期大学部では、「多様なインターンシップの促進」と「地域・産業界のニーズの把握・理解」という2つの目標に向けて取組を行い、以下の成果があった。

1)産業界ニーズの共有と学生の能力向上

地域・産業界のニーズを把握・理解するため、短期大学部生採用実績企業等(約300社)に対して、短期大学部生に求める能力(社会人基礎力)についてアンケート調査を実施した。また、教職員にも同様のアンケート調査を行い、地域・産業界とのニーズの認識や齟齬について学内共有を図った。本事業対象学生には社会人基礎力診断テスト(年2回)を実施し、育成すべき目標能力の明確化とその効果測定に活用した。本事業の取組により、評価指標である社会人基礎力の測定項目12項目の3分の2にあたる8項目(主体性・実行力・課題発見能力・計画力・創造力・傾聴力・柔軟性・状況把握力)において、学生の能力向上が有意に確認される結果となった。

2)インターンシップの充実と発展

インターンシップにおいては、「派遣型インターンシップ」と「プロジェクト型インターンシップ」の二形態を実施した。派遣型インターンシップは、従来から見受けられる企

業や団体等で、一定期間の就業体験を行うものである。プロジェクト型インターンシップは、本事業によって導入された新しいインターンシップであり、協力企業と学生の協働作業によりホームページやパンフレット、ポスター制作に取り組んだ。両インターンシップでは、学校での「学び」と社会での「学び」・「経験」を相互作用させ、インターンシップに参加した学生の教育効果を高めることができるよう環境整備を図った。その結果、平成 25 年度は派遣型インターンシップに 11 名、プロジェクト型インターンシップに 11 名、合計 22 名の参加があった。平成 26 年度には派遣型インターンシップに 20 名、プロジェクト型インターンシップに 16 名、合計 36 名の参加があり、それぞれのインターンシップ参加者数の増加につながった。

3)新カリキュラム及び新規開講科目の導入

本事業の教育改善策として、平成 27 年度より新カリキュラム及び新規開講科目（キャリアデザイン演習・アプリケーション演習等）を導入する。新カリキュラムでは、学生自身の専攻エリアでの学びを増加させ、学びの「意図」と「深化」を明確にさせる。新規開講科目においては、本事業における「きやりルーム（産学連携担当）」での正課外の実績やプロジェクトの実績を踏まえ、正課科目として設定する。講義では指導方法の改善にも取り組み、グループワークやプレゼン発表などアクティブラーニングの手法を活用した演習中心の講義展開を行うことが確認されている。また、既存科目の講義内容改善も実施し、「仕事現場」の視点を取り入れた講義内容にする。具体的には、現場感覚に触れる体験や関連分野の外部講師による出張講義等を計画している。産業界と学内との学びにおいて、双方向性の連携・補完関係を確保することで、学びの質を高める教育を展開する。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング/インターンシップの強化

平成 26 年度末までの目標

- ①各授業や講座において、育成したい資質や目標値を設定し、効果を測定する。
- ②実績値による結果を学内外で共有し、今後の改善策について検討・実施する。

平成 24 年度～26 年度の評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした。——実績値を把握したが、取組目標値の 3 分の 2 に達しなかった。
- 2：目標に近づいた。——取組目標値の 3 分の 2 に達した。実績値による結果を学内外で共有した。
- 3：目標に達した。——取組目標値の 3 分の 2 に達し、実績値による結果から教育改善策を検討・策定した。
- 4：目標を上回った。——教育改善策を実施した。

2)地域・産業界のニーズと反映

平成 26 年度末までの目標

- ①地域・産業界への調査等を通して、地域・産業界が育成を期待する資質を把握する。
- ②学内関係者（短期大学部教員及び関係部署）が育てたい資質に関する調査を行う。
- ③地域・産業界のニーズと、学内の意識の差をもとに、教育改善策に関する対話を行う。

平成 24 年度～26 年度の評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした。——地域・産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた。——地域・産業界のニーズと学内の育成したい資質を把握した。
- 3：目標に達した。——地域・産業界のニーズと学内調査結果を融合した教育改善策を検討・策定した。
- 4：目標を上回った。——教育改善策を実施した。

14. 静岡大学

(1)平成 24～26 年度の成果

静岡大学は、産業界のニーズを踏まえて教育改革を行う上で、以下の課題を遂行した。

課題① アクティブラーニングとインターンシップを結び付けた教育プログラムの開発

内容 1-1：アクティブラーニングとの結合によるインターンシップの高度化，ならびに，
内容 1-2：アクティブラーニングを中核とする教養科目・専門科目を含む広義のキャリアデザイン教育の改善。

課題② 地域・産業界のニーズの把握と反映

内容 2-1：静岡産学就職連絡会や地域・産業界へのアンケート等を通じた，人材育成に関するニーズの把握，ならびに，内容 2-2：地域・産業界のニーズを反映した教養科目・専門科目を含む広義のキャリアデザイン教育の改善。

活動の具体的な成果は以下のとおりである。

1. 学部横断インターンシップ科目「インターンシップの理論と実践」の開発と発展
(内容 1-1 に関連)

地元金融機関（静岡銀行，浜松信用金庫）の協力の下にテーマを設定し，主体的な学びを要求する事前事後学習・実習を行う高度なインターンシップのプログラムを開発した。教養科目（2 単位）。この科目の特徴は，金融機関の資源や機会により，県内の特色ある地域産業をテーマにでき，事前学習プログラム（講義や実習）も充実，優良中小企業が実習企業としてあっせんされることにある。履修学生数と評価指標の変化概要は下記の通り。

- ▶ 平成 24 年度（静岡）15 名（学部：人・教・理・農）「キャリアデザイン」得点が上昇。

▶ 平成 25 年度（静岡）23 名（学部：人・教・理・農）「学びの思考・習慣・態度」と「専門的資質能力」が上昇。

▶ 平成 25 年度（浜松）12 名（学部：情・工）「社会性の基礎」が下降。

▶ 平成 26 年度（静岡）7 名（人・教・理）「主体性」と「働きかけ力」が上昇。

2. しずおか産学就職連絡会での県内産業界でのニーズの把握（内容 2-1, 2-2 に関連）

平成 24 年より継続して、しずおか産学就職連絡会（主催：就職支援財団，静岡経済研究所）と連絡会議を実施した。この会議を介して、県内のインターンシップの高度化のプロジェクトに関する協力要請を行うと同時に、産業界が求める人材などの対話を行った。また、本事業で行ったニーズ調査（静岡チームで実施）を基に、インターンシップ普及につながる課題解決について議論した。

3. 産業界ニーズを取り込んだアクティブラーニングを中核とする PBL 型セミナー科目の実施（内容 1-1, 1-2 に関連）

地元産業団体・企業（I Love しずおか協議会，静岡鉄道企画部）と連携し，PBL 型科目を開講した（教養科目 2 単位）。普段の教養教育では体験しがたいチームでの活動を基に，地域社会のニーズを考えながらプロジェクトの立案・遂行を行う科目である。履修学生数と評価指標の変化概要は以下の通り。平成 25 年度 15 名（学部：人・教・理・農）「主体性」と「働きかけ力」が上昇，「ストレスコントロール力」は低下。平成 26 年度 3 名（学部：人）得点変化はなし。

4. アクティブラーニングの要素を組み込んだ課外活動型インターンシッププログラムの開発（内容 1-1, 1-2 に関連）

平成 26 年度，地元産業団体や自治体と連携し，課外活動型のインターンシッププログラムを開発した。個店—商店街—行政—大学の繋がりによる相乗効果が特徴である。市街地恒例の夏夜市をフィールドとした商店街活性をテーマにし，学生の地域に対する意識を高めることができた。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

対象：アクティブラーニングとインターンシップを結び付けた教育プログラムの開発

26 年度までの目標：

- ① アクティブラーニングとの結合によるインターンシップの高度化
- ② アクティブラーニングを中核とする教養科目・専門科目を含む広義のキャリアデザイン教育の改善

平成 24 年度～26 年度の評価：3

1：目標に向かってスタートした→関連する教育プログラムの現状を把握し，成功例・失敗例についての情報収集を実施した。

2：目標に近づいた→関連する教育プログラムの現状把握に基づいて，教育改善策を策定した。

3：目標に達した→教育改善策に基づいて新たな教育プログラムを開発し、教育成果の検証を行った。

4：目標を上回った→継続的な実施に向け、新たな教育プログラムをカリキュラムの中に明確に位置づけた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26年度までの目標：

- ① 静岡産学就職連絡会や地域・産業界へのアンケート等を通じた、人材育成に関するニーズの把握
- ② 地域・産業界のニーズを反映した教養科目・専門科目を含む広義のキャリアデザイン教育の改善。

平成 24 年度～26 年度の評価：3

1：目標に向かってスタートした→静岡産学就職連絡会や地域・産業界へのアンケート等を通して、人材育成に関するニーズを把握した。

2：目標に近づいた→地域・産業界のニーズに基づいて、教育改善策を策定した。

3：目標に達した→教育改善策に基づいて新たな教育プログラムを開発し、教育成果の検証を行った。

4：目標を上回った→継続的な実施に向け、新たな教育プログラムをカリキュラムの中に明確に位置づけた。

15. 静岡理科大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1) 春季インターンシップの定着

平成 24 年に試行的に行った春季インターンシップは、3 年連続実施することができ、企業からのニーズがあることを確認できた。今後は、全国的な就職活動時期の変更などに対応できるように、柔軟に取り組む予定である。

2) インターンシップのミスマッチの防止

平成 25 年に実施したマッチング大会では、20 社を超える企業の応募があり、学生に事前説明することで、学生と企業間のミスマッチを防ぐことができた。今後も、これを実施して、充実したインターンシップを展開する予定である。

3) PBL の普及と質の向上

下記の表に示すように、幅広い理工学系の実験で PBL を展開している。グループ活動を通じて、学生間のコミュニケーション能力を向上させ、更に問題解決に向けての学習能力の向上に努めてきた。結果としては、改善すべき点もあるが、概ね良好な成果が得られている。

学部・学科	Ⅱ類科目	Ⅲ類科目
機械工学科	コンピュータ入門 メカトロニクス基礎実験	機械工学創造演習 航空工学創造演習
電気電子工学科	コンピュータ入門 メカトロニクス基礎実験	電気電子基礎実験 電気電子工学実験 マルチメディア工学 光応用・電子デバイス実験 情報・通信実験 電子制御・エネルギー実験
物質生命科学科	コンピュータ入門 環境分析実験	物質生命科学実験 生命化学実験 1 生命化学実験 2 環境新素材実験 1 環境新素材実験 2
総合情報学部	コンピュータ入門 環境分析実験	特別プログラム 1 特別プログラム 2 コンピュータシステム実験 人間情報デザイン実験

(2)活動評価

1) アクティブラーニング/インターンシップの強化

26年度までの目標

- ①各授業において、アクティブラーニングの導入を目指す。
- ②インターンシップの拡大と産業界のニーズに合った研修を目指す。

平成 24 年度～26 年度の評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした。・・・実施内容の検討に入った。
- 2：目標に近づいた。・・・アクティブラーニングの試行とインターンシップの拡大ができた。
- 3：目標に達した。・・・①と②を達成した。
- 4：目標を上回った。・・・初期の目標を達成し、更なる発展ができた。

①前ページのとおり実験演習科目を中心にPBLを展開すると共に、平成 26 年 10 月に、各授業のアクティブラーニングの導入状況の調査を行ない、回答のあった 95 科目のうち 48 科目で、何等かの形態でアクティブラーニングを導入しているとの回答を得た。このことから本学教員の中に、アクティブラーニングに対する認識と導入に向けての意識があることを確認できた。

②インターンシップの拡大として、平成 26 年 6 月に 16 事業所を本学に招き、本学で初めてインターンシップマッチング会を実施し 81 名の学生が参加した。夏期インターンシップではこのマッチング会に参加した 16 事業所全てで学生が実習を行なった。また、インターンシップ報告会には実習生受入れ企業をはじめとする 17 事業所を大学に招き、報告会後の情報交換会で産業界のニーズについての意見交換を行なった。

2) 地域・産業界のニーズの把握と反映

26 年度までの目標は下記のとおりである。

- ①企業から経営者や技術者を招き、企業がもつめるニーズについて授業をしてもらう。
- ②企業と連携して、研究および学生実験に参加してもらい、大学にもとめられている改善を実行する。

平成 24 年度～26 年度の評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした。・・・実施内容の検討に入った。
- 2：目標に近づいた・・・「実践技術者講座」というキャリア形成科目を開講し、経営者・技術者・先輩社員を招いて授業を行なった。
- 3：目標に達した・・・企業と連携し、教育・研究を改善できた。
- 4：目標を上回った・・・初期の目標を達成し、更なる発展ができた。
 - ①キャリア形成科目「実践技術者講座」（選択科目、2 年生、集中、1 単位）で、理工学部の 3 学科および総合情報学部の都合 4 クラス毎に、学科や学部の特徴にあった企業等で活躍している、企業経営者、OBOG（技術者）、海外勤務経験者、人事担当者を、4 月から 12 月の間に大学に招き、企業や社会が求めるニーズ等を学生に直に伝えてもらった。
 - ②企業や地方自治体との共同研究などで、担当教員と共に卒研究生・大学院生が研究に参加する事により、学生が企業等の担当者との交流や情報交換を通して、地域社会の課題解決に向けた取り組みを行なうことで改善を実施した。

16. 静岡英和学院大学短期大学部

(1)平成 24～26 年度の成果

静岡英和学院大学短期大学部では、産業界のニーズを踏まえた教育改革を行い、社会に有用な人材を育成していくために、「社会を深く知り理解する力」、「社会に踏み出す力」、「地域・社会とつながる力」の 3 つの力の育成を柱として、地域の産業界や経済団体との連携を進めていくという方針のもとに、平成 24～26 年度において下記の事業を行い、成果を上げることができた。

1)商品開発論での PBL 型授業の実施

食物学科の授業である、「商品開発論」では、焼津信用金庫との連携により石田缶詰〈株〉、カネサ大石佐太郎商店、丸生食品、また伊比水産、静岡大学農学部との協力を得ることができた。授業では、基本的な商品開発の手法を講義した後、各企業より、商品開発に関連した課題が提示され、グループごとに商品の企画、パッケージ案、販売方法などを考案し、プレゼンテーションを行い、企業の方からも講評をいただいた。マグロを利用したラーメンやレトルトカレーの製作、静岡大学農場の作物を利用した商品開発を行った。学生は、グループワークの活動を通して、商品開発の実際を知ることができた。

2)地域連携事業の促進

3年間を通じて、現代コミュニケーション学科の「就業力基礎」、食物学科の「キャリアデザイン演習」において、地域の産業界、経済界から講師を招いた講義を多く取り入れた。現代コミュニケーション学科は、金融業、製造業、経営者団体など、食物学科では食品産業、給食などの産業界の方に、学生に必要な能力などについて、直接講義をしていただくことで、産業界のニーズの把握に務めた。職場見学を実施した。現代コミュニケーション学科では、「しんきんビジネスマッチング静岡」に学生が補助スタッフとして参加した。両学科とも企業の実務家による講義により、学生の就業意識を高めることができた。

3)インターンシップの促進

3年間を通じて、インターンシップの成果をまとめた広報用報告書を作成し、平成 25 年度には、派遣企業、参加した学生数などをまとめた保存用報告書を作成した。また、食物学科では、平成 25 年度より成果発表会を開催している。3年間のインターンシップへの参加人数は、現代コミュニケーション学科が 11~14 名、食物学科が 11~26 名であった。

4)学習効果の検証

両学科の学生について、PROG アセスメントによる検証を行った。2012 年度および 2013 年度入学生について、1 年次と 2 年次での PROG アセスメントのデータを比較して検討した。食物学科の学生の分析では、学外での食育活動などに参加することで、一般に経験を通じて上昇するとされるコンピテンシー能力のなかの「課題発見力」や「実践力」が強化される可能性が示された。

5)FD 研修会の開催

FD 研修会を開催した。平成 25 年度は埼玉女子短期大学准教授の細田咲江氏を講師に迎え、授業の構成の仕方、コーチングの手法などを学んだ。平成 26 年度は聖徳大学・聖徳大学短期大学部講師の天川勝司氏を講師に迎え、学生のキャリア意識の醸成と、就職活動に対しての指導方法などを学んだ。

6)卒業生調査の実施

平成 24 年度、および平成 25 年度の卒業生に対して、卒業後ほぼ 1 年後の時点において、本学の教育内容および教育方法についてどのような評価を行っているか、アンケート

調査を行った。卒業生はおおむね満足している結果であったが、検討すべき課題も出た。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

26年度末までの目標：

対象：アクティブラーニングの実習系科目への導入

目標：①アクティブラーニングとの結合による教育効果の強化

②アクティブラーニングを中核とする教養科目・専門科目を含む広義のキャリアデザイン教育の改善

24～26年度における評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした一ー関連する教育プログラムの現状を把握し、成功例・失敗例についての情報収集を実施した。
- 2：目標に近づいた一ー関連する教育プログラムについての現状把握に基づいて、教育改善案を策定した。
- 3：目標に達した一ー教育改善案に基づいて新たな教育プログラムを開発し、教育成果の検証を行った。
- 4：目標を上回った一ー継続的な実施に向け、新たな教育プログラムをカリキュラムのなかに明確に位置づけた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

26年度末までの目標：

目標：①地域の中小企業等へのアンケート等を通じた、人材育成に関するニーズの把握。

②地域・産業界のニーズを反映した教養科目・専門科目を含む広義のキャリアデザイン教育の改善。

24～26年度における評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした一ー企業への聞き取りやアンケート等を通して、人材育成に関するニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた一ー地域・産業界のニーズに基づいて、教育改善案を策定した。
- 3：目標に達した一ー教育改善案に基づいて新たな教育プログラムを開発し、教育成果の検証を行った。
- 4：目標を上回った一ー継続的な実施に向け、新たな教育プログラムをカリキュラムのなかに明確に位置づけた。

17. 東海大学短期大学部

(1)平成 24～26 年度の成果

東海大学短期大学は、産業界のニーズを踏まえ教育改革を行うため、①インターンシップを核とした段階的プログラムの構築に向けた、アクティブラーニングを活用したインターンシップの高度化、ベーシックスキル形成プログラム及びリフレクションプログラムの改善、②地域・産業界等のニーズの把握に向けたアンケート等による人材育成に関するニーズの把握、及び同ニーズを反映したキャリア教育及び授業等の改善、の2つの課題に取り組んできた。その結果、以下の成果を上げることができた。

1) アクティブラーニングによるインターンシップの高度化

ショートインターンシップ（短期型）については、産業界講師によるアクティブラーニングでのワークショップ（事前事後指導）を通して、産業界の現状に応じる形で、学生の就業への意識向上を図ることができた。また、キャリアインターンシップ（長期分散型）についても、同様のワークショップを行ったが、自らの課題が明確化することで、前期から後期へと、個々の実態に応じた深化した学びが形成されるようになり、当該分野のニーズに応じた学生の資質能力の向上を図ることができた。また、教職員については、ワークショップ形式によるアクティブラーニングへの周知、実践へ向けての専門家によるFD研修会、学習支援教材の整備、他大学への調査研究等を行い、インターンシップの継続的な質的向上に資する体制を構築した。

2) アクティブラーニングを活用したベーシックスキル形成プログラムの改善

ベーシックスキル形成ワークショップとして、「リテラシー力向上講座」、「情報リテラシー力向上講座」「課題発見・解決力向上講座」を開講し、学生個々が目指す各産業界のニーズに応じたベーシックスキルの形成および向上を図ることができた。その成果を踏まえ、平成 27 年から施行される新カリキュラムには、同プログラム内容を改善・再配置し、継続的に実施することとなった。

3) 人材育成に関するニーズの把握及び同ニーズを反映したキャリア教育・授業等の改善

企業ニーズ訪問調査及び既卒者訪問サポートを実施し、産業界分野毎の人材ニーズを把握するとともに、実際の就職活動にその内容をフィードバックすることで、より適切な就職支援をすることができた。また、リカレント教育を実施し、本学卒業生の実態を把握するとともに、異段階交流を通して、当該分野の人材ニーズが在校生により適切に伝わるようにした。これらの成果を踏まえ、平成 26 年度には、キャリア教育科目「キャリアセミナー」（全学必修）の授業設計を行い、次年度からの新カリキュラムに組み込むこととなった。

4) 学生の資質向上に関するアセスメント

本取組成果を確認するためのアセスメントを実施し、その結果を研修会で学生、教員にフィードバックすることで、学生個々の資質能力をより適切に把握できるようになっ

た。また、それに応じた学習、就職指導が出来るようになった。また、アセスメント結果から、本学では、所謂ジェネリックスキル形成への教育の必要性が明確となったため、同スキルを強化する方向で、新カリキュラムの策定を行った。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

平成 26 年度末までの目標

- ①アクティブラーニングによるインターンシップの高度化
- ②アクティブラーニングを活用したベーシックスキル形成プログラムの改善

平成 24～26 年度評価：3

- 1：目標に向かってスタートした——関連する教育プログラムの現状を把握し、成功例・失敗例についての情報収集を行った。
- 2：目標に近づいた——関連する教育プログラムの現状を踏まえ、教育改善策を策定した。
- 3：目標に達した——教育改善策に基づいて新たな教育プログラムを開発し、実行するとともに教育成果の検証を行った。
- 4：目標を上回った——継続的な実施に向け、新たな教育プログラムをカリキュラムのなかに明確に位置づけた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度末までの目標

- ①地域の経済団体・産業界へのアンケート等による、人材育成に関するニーズの把握。
- ②地域・産業界のニーズを反映しキャリア教育および授業等の改善

平成 24～26 年度評価：3

- 1：目標に向かってスタートした——地域の経済団体や産業界へのアンケート等により、人材育成に関するニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた——地域・産業界のニーズに基づいて、教育改善策を策定した。
- 3：目標に達した——教育改善策に基づいて新たな教育プログラムを開発し、実行するとともに教育成果の検証を行った。
- 4：目標を上回った——継続的な実施に向け、新たな教育プログラムをカリキュラムのなかに明確に位置づけた。

18. 金城大学短期大学部

(1)平成 24～26 年度の成果

金城大学短期大学部は、「産業界と学生を“つなぐ”教育プロジェクト」を掲げ、「前に踏み出し、考え抜き、チームで社会と結びつく教育」を推進するため、「学生への教育改善・

充実」及び「教育改善・充実を支える人的体制の整備」に関する取組担当部署を9つ設け（「部会」と称する）、それぞれの課題に取り組んできた。

結果、以下の成果をあげることができた。

1) 学生への教育改善・充実（3 学科別）

①アクティブラーニング導入による汎用能力と専門能力の養成強化（ビジネス実務）

アクティブラーニング手法の導入、クリッカー活用、インターンシップの促進などを通じて、社会人基礎力の基本的汎用能力と共に、専門的実務知識・技能に関する学修向上を図ることができた。

②産学連携ゼミナールによる考察力・発信力・チームワーク力の養成強化（ビジネス実務）

「産学連携ゼミナール」を通じて、地元産業界や白山市などとの連携強化を図り、「金城ビジネス学会」に向けての研究やプレゼンテーション学修の中で、考察力・発信力・チームワーク力という社会人基礎力の養成を強化することができた。

③育ちプログラムによる学生の人間関係力の向上（幼児教育）

さまざまな「ワークショップ」やグループワークを体験することで、「コミュニケーション」について学び、人間関係に対する気づきやスキルを体得し、対人関係力の成長につなげることができた。

④地域との連携強化によるフォローアップ講座の充実（幼児教育）

産学連携強化を図りながら、先輩保育者とのディスカッションやグループワークを通して、保育現場での主体性、考察力、チームワーク力などの保育に関する専門力を高めることができた。

⑤自活のためのビジネス教養と専門教養の涵養（美術）

「コミュニケーションワークショップ」やアート研修を体験し、「金城アートショップ」の企画・運営に取り組むことで、ビジネス教養と専門教養についての意識を高め、社会的・職業的自立心の養成を図ることができた。

⑥産業界からの要請に対する提案取組（美術）

産業界からの要請をもとに、美術学科の方から積極的にデザイン提案を行うことで、制作力に加え、企画力や提案力、ブランディング能力やプレゼンテーション能力を強化することができた。

2) 教育改善・充実を支える人的体制の整備（3 学科共通）

⑦教職員のファシリテーション・スキルの養成

「ファシリテーション・スキル養成研修会」の定期開催を通じ、教職員のスキル向上を図り、授業の改善や学生とのコミュニケーションに活用できるようになった。また、地域・産業界にも研修の機会を提供し、相互の教育力向上を促すことができた。

⑧教職員インターンシップによる教育改革力の向上

地元産業界の支援により、「研修等参加型」「現場体験型」の両方を教職員が体験することで、社会が必要とする人材資質への理解を深め、産業界のニーズを把握することに

より、教育改革力の向上を図ることができた。

⑨保護者の教育力向上への支援

「キャリア親学通信」の定期的な発行により、保護者が必要としている情報をタイムリーに届けることができた。また、「保護者サロン」では、ブログ更新の充実や Web を使った交流を図り、保護者の教育力向上を支援することができた。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングを活用した教育力の強化

対象：ビジネス実務学科、幼児教育学科、美術学科の各教員。

平成 26 年度末までの目標：

各教員がファシリテーション・スキルを身につけ授業の運営に活かす。また、クリッカーの利用方法を学び、授業の双方向性を高める。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした—全教員がファシリテーション・スキルやクリッカーの活用方法を学び始めた。
- 2：目標に近づいた—3分の2の教員が上記のスキルを、授業に使い始めた。
- 3：目標に達した—上記スキルを活用し、すべての教員がアクティブラーニングを取り入れた。
- 4：目標を上回った—アクティブラーニング型の授業について、授業アンケートによる評価が向上した。

2)地域・産業界との連携力の強化

平成 26 年度末までの目標：

「産学連携人材育成研究会」を立ち上げ、学内に設置する 9 部会それぞれが部会のメンバーを交えた会議を通じてより効果的な連携方法を検討し、実行に移す。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした—「産学連携人材育成研究会」を立ち上げ、学内に 9 部会を設置し、産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた—各部会が部会会議などを通じて産学連携の具体的な方策を検討した。
- 3：目標に達した—各部会において検討された具体的な方策を実行に移した。
- 4：目標を上回った—実行に移した具体的な連携活動の結果を反省し、さらなる改善策を検討した。

19. 金沢大学

(1)平成 24～26 年度の成果

本学では、産業界のニーズをふまえて教育改革を行う上で、①これまでの取り組み内容の検証、②新規科目の開講及び拡充、③アンケート調査、④運用システムの有効性の検証と是正を行い、以下のとおりの成果を上げることができた。

1)PBL 型インターンシップの正課科目の開講とカリキュラムの充実

平成 24 年度は PBL 型インターンシップ科目群の学内実施状況の把握や情報共有、受け入れ企業の開拓を中心に進めていたが、平成 25 年度から PBL 型インターンシップの実施カリキュラム「キャリアディベロップメント実践」を新たな正課科目として開講した。さらに、平成 26 年度は当科目の受け入れ企業と事前に意見交換を行い、PBL 型インターンシップの運用改善を行った。

2)産業界のニーズ把握

本学では、社会人基礎力(本学では就業基礎力と命名)を 12 の要素に分類・定義づけ、それを測定するツールを独自開発しており、学生に自己評価させている。また、企業の求める人材ニーズについて、企業の協力のもと、そのツールを用いたアンケート調査を実施している。アンケート結果を分析した結果、企業の求める人材ニーズには業種、職種、所在地や企業規模によって、差異がみられることが確認できた。

さらに、平成 25 年度に企業向けに実施した調査・分析により、本学の卒業生が卒業後 3～5 年程度の時点で身につけている資質・能力及び学生が在学中に身につけてほしい能力を洗い出した。

これらの調査・分析結果から産業界が本学に求めている具体的な人材ニーズを把握することができた。

3)「就業基礎力 12 の力」測定方法の有効性・妥当性検証

本学では、キャリアディベロップメントプログラムや PBL 型インターンシップ、キャリアラーニングイベント等を通して学生の自律的なキャリア形成を支援する「金沢就業塾」という取組みがあり、そのコンテンツの一つとして学生の就業基礎力を測定するツールがある。「金沢就業塾」の取組みを通して変化する学生の就業基礎力 12 の力データの伸長について分析を行い、併せて上記 2)の調査・分析結果と比較検討した結果、就業基礎力 12 の力を測定するロジックについて有効性・妥当性が確認された。

4)システム改修による汎用性・利便性強化

①「金沢就業塾」の取組みを支援する本学独自のシステムがあり、従来のシステムでは PBL 型インターンシップ受け入れ企業等の負担が大きいシステムであったため、新たに簡易版を作成した。従来のシステムと簡易版を併用することで、様々なキャリア教育支援の取組みを実施することが可能となった。

②上記①のシステムについて検証を行った結果、各コンテンツが分散して配置されており、学生は各コンテンツにそれぞれアクセスして利用しなければならなかったため、利便性の向上を図るとともに各コンテンツの連動性を高めることを目的としてシステム改修を行った。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

平成 26 年度までの目標：

- ①キャリアディベロップメント科目群の更なる充実を図るとともに、その受講を通して学生の就業基礎力 12 の力がどのように伸長したかを測定する。
- ②専門科目群のアクティブラーニング科目群のマッピング及び体系化を行うとともに、企業の求める人材ニーズの伸長にどれだけ寄与しているかを測定する。
- ③上記の二つの取り組みが企業の特に求めている項目、すなわち「取り組み力」及び「実行力」、「創造力」の伸長に有効に機能しているかどうかを検証する。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——共通教育特設プログラムの充実を検討し、専門科目群のアクティブラーニング科目群の調査を実施。
- 2：目標に近づいた——実施している科目群が受講した学生の「取り組み力」及び「実行力」、「創造力」の伸長に影響を与えていることが確認できた。
- 3：目標に達した——実施している科目群が受講した学生の「取り組み力」及び「実行力」、「創造力」の伸長に有効に機能していることが検証できた。
- 4：目標を上回った——実施している科目群が受講した学生の「取り組み力」及び「実行力」、「創造力」の伸長に有効に機能しているだけでなくほかの 12 の力の要素の伸長にも波及効果があることが確認できた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度までの目標：

- ①北陸地区意見交換会や各種シンポジウムに参加するとともに、地域・産業界へのアンケートを実施し、地域・産業界が育成を期待する資質を把握する。
- ②①で得た回答結果と就業基礎力 12 の力に基づく回答データを比較し、就業基礎力 12 の力の測定方法の有効性・妥当性を検証する。
- ③差異部分があった場合には、就業基礎力 12 の力の回答ロジックの修正を実施する。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——北陸キャリア連携会議などに参加し情報収集を実施、さらに地域・産業界へのアンケートを実施した。

- 2: 目標に近づいた——情報収集やアンケートで得た回答結果と就業基礎力 12 の力に基づく回答データを比較した。
- 3: 目標を達成した——情報収集やアンケートで得た回答結果と就業基礎力 12 の力で得たデータを比較検証し、ロジックの有効性を確認した。さらに、検証結果の差異を埋めるロジック修正を実施した。
- 4: 目標を上回った——修正後のロジックの検証を実施し、より精度の高いことが検証された。

20. 福井大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1)アクティブラーニングの拡充・強化

- ①初年次の導入科目である「地域課題ワークショップ I (入門)」について、3 年間にわたり毎年の授業改善に取り組み、学生の学外での現場への訪問・ヒアリングおよびグループワークへと授業方法を実践課題のリアリティに触れる方向へ置き換え、実践知蓄積型のプログラムの再検討と改善を行い、実施した。
- ②2～3 年次生向けの課題探究型授業として、平成 25 年度より「地域創成ワークショップ」を新規開講し、地元産業を対象としたヒアリング調査、報告作成から、各自治体若手職員の観光資源開拓の取組みの一翼を担う形での観光ルート提案と実査評価を行う提案型の授業へと切り替えた。
- ③25 年度からアクティブラーニング先進校である京都産業大学の教職員との経験交流、意見交換、フォーラム参加を重ねることで、北陸チームの各大学・短大との交流と併せて、アクティブラーニングについての大学間連携を進めた。
- ④「地域課題ワークショップ I (入門)」テキスト (平成 24 年度)、「学生・教員のためのグループワークガイドーチームで養う力」(平成 26 年度) を制作し、各種アクティブラーニング科目で使用したほか、e-ポートフォリオ・システムに、外部からの接続機能を付加し、学生の現地ヒアリングレポートや活動状況報告の把握の迅速化を行うなど、アクティブラーニング支援環境の整備を進めた。

2)県内産業界等との連携強化

- ①本 GP の地元産業界側のパートナーである福井県経営者協会と、今後のアクティブラーニングおよびインターンシップのプログラム改善について協議を重ねた。これらの協議を通じて、学内の新学部構想の骨組みの一つである、1 年次から継続的に企業や自治体と連携した課題解決型の学習プログラムの実施計画を進めることが可能になった。

②本学は就職率および3年以内退職率において、連年好成績を続けているが、25年度には3年以内に転職したケースを抽出し、転職の背景について個別企業へヒアリング調査を行ったが、一般化できる原因は見い出せなかったが、企業側、大学側双方の視角の違いは確認できた。

3)北陸地区大学との連携

北陸チーム連携FDの実施により、6月28日、12月6日の2度にわたって講演および意見交換を行った。また、北陸チームとしてアクティブラーニングおよびインターシップについて協議を行い、最終成果物にまとめた。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングの強化

対象：教育地域科学部で実施されているアクティブラーニングを取り入れた専門科目のうち21科目

平成26年度末までの目標：

- ①各授業において、育成したい能力を事前に設定し、終了後に学生の自己評価により効果を測定する。
- ②実績値をもとに各科目で授業改善策に取り組む。

平成24～26年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした一ピックアップした科目で育成したい能力を設定した。
- 2：目標に近づいた一効果を測定した科目のうち、科目ごとの平均評定値がプラスとなる科目が半数に達した。
- 3：目標に達した一効果を測定した科目が3分の2に達し、科目ごとの平均評定値がプラスとなる科目が3分の2に達した。
- 4：目標を上回った一科目ごとの平均評定値のアップをめざして授業改善策を策定した科目が3分の2に達した。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成26年度末までの目標：

- ①地域・産業界と連携したシンポジウムや地域・産業界へのアンケート調査等を通して、地域・産業界が育成を期待する資質を把握する。
- ②地域・産業界に対して早期退職の状況について調査を行い、ミスマッチケースの具体的な背景を把握する。
- ③地域・産業界のニーズと、ミスマッチケースの把握をもとに、教育改善策に関する対話を行う。

平成24～26年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした一産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた一ミスマッチケースの具体的な背景を把握した。
- 3：目標に達した一産業界のニーズと、ミスマッチケースの背景の把握をもとに、教育改善策を策定した。
- 4：目標を上回った一教育改善策を実施した。

21. 富山県立大学

(1)平成 24～26 年度の成果

産業界のニーズを踏まえた教育改革及び人材育成を行うために、「アクティブラーニングを活用した人材育成」及び「産業界や地域社会との連携力の強化」の 2 テーマに基づき、取組を実施した。

1)アクティブラーニングを活用した人材育成の実施

各種アクティブラーニング科目の実施にあたっては、産業界ニーズの把握に努め、企業のニーズを反映させた授業を行った。

学生は、本学がこれまで整備をした自己分析テストを活用し、自身の長所や短所、産業界ニーズとのギャップを認識することで、自身の課題を把握する。

本学の取組みである、「コミュニケーション力育成講座」、「コンセンサス実習」においては、学生からグループワークを取り入れつつ授業を行った結果、現在の自分のコミュニケーションにおける課題が何かわかったという声や、その改善のためには何が必要かという気づきが得られたとの声があり、意識の変化がみられた。

また、学生のチャレンジ精神、積極性、自立心、仲間との信頼関係やチームワークを醸成するために、専門機関の協力のもと、平成 25 年、26 年に「課題解決型プロジェクトアドベンチャー（県立大モデル）」を実施した。2 年間の実施内容を踏まえて、本学において、独自にプログラムを開発し、平成 27 年度以降も継続的に実施する予定である。

加えて、効果的に授業が実施できるよう、本学独自の講義テキストを作成し、平成 26 年より使用した。今後は、授業で使用した結果を踏まえた改訂を行う予定である。

2)産業界や地域社会との連携力の強化

本学卒業生が就職している企業及び本学研究協力会会員企業に対して、企業で必要とされる資質や、若手社員の育成、大学で育成すべき資質についてのアンケート調査を行い、産業界ニーズの把握に努めたほか、アンケートには現れない企業の本音を聞くために、県内外の企業に対し、ヒアリングを実施した。

また、企業のみではなく、平成 24 年度は、卒業後 1・3・5 年目の若手卒業生、平成 25 年度には卒業後 10・11・12 年目のある程度社会経験を積んだ卒業生に対し、学生時代身

に着けたと感じる資質及び実際に就職してから感じる、企業で必要とされる資質についてアンケート調査を行った。

加えて、本学卒業生の就職先など、本学と繋がりのある企業の人事担当者を招き、本学の教育プログラム概要の説明や産業界からの意見・要望などの意見交換を行った。

上記の各種調査からは、コミュニケーション力、協調性、積極性がとくに求められていることが確認でき、「コミュニケーション力育成講座」や、「講義テキスト」作成等の参考とし、産業界のニーズを教育プログラム内容へ反映させた。

3)学内 FD 研修会の実施

各年度において、本学教職員を対象として、アクティブラーニングや企業が求める人材をテーマとした学内 FD 研修会を実施し、本学教職員の意識涵養を行った。

4)富山県立大学教育プログラム外部評価会の開催

本事業の採択以降、本学において推進してきた取組みについて、産業界・公的機関から意見や提言をいただくことにより、さらなる改善につなげることを目的として開催した。

出席者からは、学生の主体性を育成するプログラムの重要性や、プログラムを通して学生の自信につながったか検証する必要があるといった意見が寄せられた。

(2)活動評価

1)アクティブラーニングを活用した人材育成

対象：必修科目「キャリア形成論」に関わる 15 講座

平成 26 年度末までの目標：目標値以上の評価をした学生 3 分の 2

①講座の趣旨を担当の教職員が理解し、授業評価アンケート等を実施し効果を測定する

②評価を基に、キャリア形成論のプログラムの改善案を策定する

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

1：目標に向かってスタートした一評価項目・目標値を設定することにより、講座を担当する教職員がアクティブラーニングについての情報共有を図った

2：目標に近づいた一授業評価アンケート等において、目標値以上の評価をした学生が 3 分の 2 に達した

3：目標に達した一授業評価アンケート等において、目標値以上の評価をした学生が 3 分の 2 に達し、評価実績をもとにキャリア形成論のプログラム改善策を策定した

4：目標を上回った一キャリア形成論のプログラム改善策を実施した

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度末までの目標：

①企業との意見交換会や企業アンケートを通じ産業界が求めるニーズを把握する

②卒業生が実際に社会に出て感じる必要な資質について調査を行う

- ③産業界ニーズと卒業生の意識の差を分析し、教育プログラムの改善に関する対話を行う

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートしたー産業界のニーズ及び卒業生の意識を調査した
- 2：目標に近づいたー産業界のニーズ及び卒業生の意識の分析を行い、求められる資質について洗い出しを行った
- 3：目標に達したー求められる資質を基に、教育プログラムの改善策を策定した
- 4：目標を上回ったー教育プログラムの改善策を実施した

22. 富山国際大学

(1)平成 24～26 年度の成果

本事業において富山国際大学は、①アクティブラーニングを活用した教育力の強化、②地域・産業界との連携力の強化の 2 つを柱とした事業の推進を図った。

1)アクティブラーニングを活用した教育力の強化

①アクティブラーニングの採用

学生の学習意欲の増進と主体的な学びの促進を図るため、各授業科目のシラバスに「到達目標」、「キーコンピテンシー（重視する能力）」、「教育方法（授業方法）」を明記した。また、平成 25 年度に科目ごとに設定した「重要視するディプロマ・ポリシー」も明記した。教育方法についても、どのような方法によってアクティブラーニングを行うかをシラバスに示し教育実践を行った。

②優れた教育実践の経験交流および共有化

現代社会学部では、平成 25 年度から学部 F D 研修を活発化させてアクティブラーニングの手法の相互学習、授業参観を通じた教員の授業方法についての意見交換を中心に行った。そして、授業参観や意見交換を通じて知り得た優れた授業実践については、データベース化した。また、毎年 3 月には F D 研修会を開催し、外部から講師を招き、第三者の意見も取り入れながらアクティブラーニング実践についての知識を深めた。

③教育実践の成果測定

平成 25 年度に科目ごとの達成目標と重要視するディプロマ・ポリシーを設定した。そして、従前から学期ごとに実施してきた授業評価アンケートの結果と 25 年度に設定したディプロマ・ポリシーを元に、平成 26 年度に授業達成目標の達成度の効果測定を行った。また、現代社会学部 1.2.3 年生を対象に、外部の評価ツールを用いて、大学生活で得た知識や学力、大学生活に対する意識について調査を実施した。

④学生の成長記録の蓄積・活用

既に稼働している「キャリアポートフォリオシステム」を教員が積極的に活用し、学生の教育指導を効果的に進めるよう、現代社会学部長を中心に啓発の取り組みを進めた。

2)地域・産業界との連携力の強化

①地域・産業界との教育連携

本学独自のインターンシップや各授業科目における地域・産業界との教育連携を推進するとともに、正課科目である「地域づくり実習」、「専攻実習」、「専門演習Ⅱ（卒業研究に相当）」、「キャリアデザイン講座」、正課外活動である「夢への架け橋助成事業」において一層の地域・産業界との教育連携を図った。

また、本学が主幹校となり、平成 25 年 12 月に北陸地区大学短大連携 F D 研修会を開催した。基調講演・議論を通じて企業が求める人材像についての意見を把握し、それらを本学の演習型長期インターンシップやキャリア系科目に反映し改善に努めた。

②海外産業界研修（海外版インターンシップ）の実施

中国に進出している日本企業での現地インターンシップを推進するため、進出地域に立地する中国の大学との話し合いを進めた結果、インターンシップ先を開拓することができ、平成 26 年度に 2 名参加した。

また、富山県が主管として実施している大連へ進出した日本企業におけるインターンシップにも平成 25 年 2 月に 1 名参加した。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

平成 26 年度までの目標：

①各授業において、対話型授業、演習・反復型授業、グループ学習、地域フィールドワークなどの「アクティブラーニング」を 1 つ以上実践し、卒業までに達成すべき学修成果指標（アウトカム指標）を設け、その達成に各授業科目がどう寄与しているのかを評価・分析し、学修成果の達成度を評価する。

②効果測定の取り組みを通じて優れた教育実践を FD 活動等で明らかにし、学外者のアドバイスも受けながら、本学のベストプラクティス教員から学ぶために、優れた教育実践を可視化し、重要なノウハウを全体の財産としてデータベース化し共有化を行う。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

1：目標に向かってスタートした⇒各科目の学修成果指標、教育実践における評価方法等の情報を共有し、検討が始まった。

2：目標に近づいた⇒各科目の学修成果指標、教育実践における評価方法等ができ、改善策を策定した。

3：目標に達した⇒各科目の学修成果指標の達成度の評価、改善策をもとにアクティブラーニングを実行した。

4：目標を上回った⇒各授業科目のアクティブラーニング実践形式数が増え、ベストプラクティス教員の教育実践の可視化、情報共有化が図られた。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度までの目標：

- ①地域・産業界がどのような人材育成を望んでいるのか（以下「地域・産業界ニーズ」）を調査し、把握する。
- ②調査結果等をもとに、本学が育成する人材像に関して FD 研修などで協議する。
- ③地域・産業界ニーズと、本学の人材育成像を踏まえ、産業界の方々を交えた「外部評価委員会」において教育改善策や地域連携方策に関する意見交換を行う。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした ⇒ 地域・産業界ニーズを把握し情報共有した。
- 2：目標に近づいた ⇒ 地域・産業界ニーズと本学の人材育成像などを確認・把握した。
- 3：目標に達した ⇒ 地域・産業界ニーズと本学の人材育成像などを踏まえ、教育改善策や地域連携方策を策定した。
- 4：目標を上回った ⇒ 教育改善策や地域連携方策を実行に移した。

23. 金沢工業大学

(1)平成 24～26 年度の成果

1)キャリアプランニングの充実 と 2)業種・職業別ニーズ教材の開発

計画書に示した本学のキャリアプランニングの 3 要素「自己を認識する」「社会を認識する」「実社会を体験する」のうち、「社会を認識する」と「実社会を体験する」に関する 2 つのガイドブックを作成した。

・業界研究ガイドブック（「社会を認識する」）

産業界と連携した業界研究会の中で用いるもので、研究会を中心に事前学習、事後学習をガイドする構成となっている。事前学習では、各々の業界がどの様に关系し工業製品やサービス等を社会に提供しているかを解説しており、自身が興味・関心のある業界を選ぶと共に理由を記述し、その企業や位置付けを深掘りするワークシートを用いて調査を行う。次に業界（企業）担当者から、その業界の背景、動向等の講演とディスカッションを通して分かったこと、印象に残ったこと、更に聞いてみたいことをワークシートにまとめる。事後学習では、自身が就職したい企業の選定とその理由をワークシートに記述し、併せてその企業が参加する合同企業説明会や企業説明会の日時、場所を記述させ、具体的な就職活動に繋げるものである。

- ・インターンシップガイドブック（「実社会を体験する」）

インターンシップを中心に事前研修、事後研修をガイドするもので、その構成は業界毎に求める能力の違いや就業体験先企業の理解、社会人としての基礎力的能力に対する学生自身による評価と受入企業側の評価等のワークシート等から成っている。

3)社会人適性能力の把握

産業界で求められる社会人適正能力の把握を平成 24 年から学部生を対象に行い、成長具合について把握した。特に成長具合の変化が見られない学生達に対しては、適性能力向上を狙いとした特別講習を実施した。

4)インターンシップの充実（マナー、評価システム）

- ・学内インターンシップ（学内勤務制度）では、雇用条件としてマナー研修の受講を必須としたことにより、就業に対する意識が向上した。学外インターンシップも事前研修会にマナー研修を織り込んだことにより、マナーの向上がみられるようになった。

- ・学外・学内とも、インターンシップでは、就業体験（勤務）前に 12 項目の能力を自己評価し、その中から伸ばしたい能力を 3 項目選択させ、就業体験中に意識し行動させている。「学内インターンシップ」では、WEB での評価システムで半年毎に自己評価を実施し、自己成長を確認させ、その自己評価をもとに、職員と面談を行いキャリア形成の支援をしている。「学外インターンシップ」では、上記 WEB 評価システムを紙ベースに落とし込み（インターンシップガイドブック）、就業体験終了時に選択した 3 項目の能力に対し企業担当者より評価を頂き、大学の事後研修会でその評価をもとに振り返りを行っている。

- ・他県インターンシップ推進団体と連携し、インターンシップの意義や中小企業の魅力等を紹介し、インターンシップ参加者数の増加に繋げた。

5)自己成長PR発表会

学生の成長に関して、その認識を内外に示す「自己成長 PR 発表会」を開催した。同会には、企業・他大学の教職員などの参加者から発表した学生へ助言と評価を受け、学生のさらなる成長への取組を実施した。またその模様は、ホームページを通して公表を行った。今後も成長支援を継続的に行うことを目的に、学生—大学教職員—企業・団体の SNS サイトを開設した。学生は日々の活動を SNS サイトに掲載し、その記事に対し企業・団体の方々や大学教職員が意見や感想を伝え、学生に対し叱咤・激励し、産学共同で人材育成することを目的としている。

(2)活動評価

1)アクティブラーニング／インターンシップの強化

対象：インターンシップ

平成 26 年度までの目標：

- ①様々なインターンシップの実施状況、教育効果を把握し、体系化する。

（内容、目標、期間、参加により得られる成果など）

②体系化したインターンシップを学生に対して運用を開始し、改善点を見出す。

③改善されたインターンシップを学生に運用し、参加数（率）の向上を図る。

平成 24～26 年度評価：3

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——インターンシップの実施状況を把握した。
- 2：目標に近づいた——把握した実施情報を、体系化に向け準備を開始した。
- 3：目標に達した——様々なインターンシップを明確に体系化し、運用を開始した。
- 4：目標を上回った——体系化した様々なインターンシップの参加状況が学部生の 20%を上回った。

2)地域・産業界のニーズの把握と反映

平成 26 年度までの目標：

- ①地域・産業界のニーズを、対話などを通して把握する。
- ②地域・産業界のニーズを把握した情報を、周知する。
- ③地域・産業界のニーズを把握した情報をもとに議論する。

平成 24～26 年度評価：4

評価指標：

- 1：目標に向かってスタートした——地域・産業界のニーズを把握した。
- 2：目標に近づいた——把握した情報を周知した。
- 3：目標に達した——把握した情報をもとに議論した。
- 4：目標を上回った——議論された情報をもとに改善を策定した。



平成26年度 中部圏産学連携会議

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化

日時
平成26年
11/15 土
12:30~16:30

会場
**名古屋
国際会議場**
※参加無料

プログラム

12:30~16:00 公開ポスターセッション
本事業における連携大学(23校)の取組をポスターにて展示、ご紹介いたします。
会場：2号館 1F 211-212 展示室

14:15~16:30 中部圏産学連携会議
本事業の取組の中で産業界との連携により得た教育改革の成果、そして今後取り組むべき課題について、産業界及び連携大学代表者によるパネルディスカッションを行います。
会場：1号館 4F レセプションホール

主催：中部地域大学グループ
幹事校：三岐大学 協賛幹事校：名古屋経済大学、名古屋産業大学、豊田大学、名城大学知東大学部
協賛校：金沢大学、福井大学、岐阜大学、岐阜県立大学、富山県立大学、富山国際大学、金沢工業大学、静岡理工科大学、愛知産業大学、
南山女子大学、中部大学、岩田大学、豊田教育大学、日本福祉大学、名城大学、静岡高等学校知東大学部、
浜海大学知東大学部、愛知大学知東大学部、豊橋技術科学大学知東大学部



シンポジウム会場の様子



ポスターセッション会場の様子

1. 主催者挨拶

三重大学長 内田淳正

本事業は、文部科学省の支援を得て3年前にスタートしました。この間に、産業界と大学との連携が進捗し、その基盤となるインターンシップが根付き、それが教育力の向上につながっていると感じています。最初は、インターンシップにおいて、企業の方も、学生に何を指導したらよいのか、戸惑いもあったようですが、それが根付くにつれて、学生もいろいろな経験と知識を得るようになってきました。もちろん、学生も多様でして、言っても聞かな

い学生もいます。そのようなときには、企業の方は、遠慮なく大学へおっしゃってください。それに基づいて、我々も指導したいと思っています。

我々には「変わらなくてはならない」という思いがありますが、変わることができないのが人間であるというのも事実です。心臓病患者が、病院で「タバコも酒もやめなさい」という指導を受けても、それが実行できる人は、7人に1人しかいません。なかなか変わらない人間を変えようとするのは、生易しいことではありません。学生の育成についても、同じことが言えるのではないかなと思います。「変わることができる学生だけを徹底的に指導し、変わらない学生は仕方ない」と思う人もいるけれども、そうは思わない人もいます。すべての人が納得できる回答は、なかなかみつきりません。ここにおられるリーダーの方々も、部下を育てたいと思いながら、思い通りにはいかず、ストレスを感じることもあると思います。また、相手を変えようとする中で、その人を追いつめて傷つけているのではないかという思いにかられることもあります。リーダーの役割は難しいものです。このように、人材育成は困難な課題ではありますが、大学と企業が連携をして、学生を良い社会人になるべく教育できればと思っています。

この事業は一応 3 年間で終わりますが、このような取り組みについては、中部圏をあげて今後も継続して行っていただきたいとお願いして、私の挨拶に代えさせていただきます。



三重大学 内田淳正学長



事業推進責任者 中川 正

2. 基調報告「中部圏 23 大学のチャレンジ 3 年間の成果と課題」

事業推進責任者 中川 正（三重大学学長補佐）

「中部圏 23 大学のチャレンジ」というタイトルで、この3年間に、中部圏 23 大学が遂行した事業の成果と課題について報告させていただきます。

【事業の概要】

本事業は、「中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化」というテーマに基づき、中部圏 23 大学が、産業界ニーズに対応した人材育成に向けて2つのテーマに取

り組むというものです。一つは、「アクティブラーニングを通じた教育力の強化」、一つは「地域・産業界との連携力の強化」です。

本事業の背景には、人材育成に関する社会の考え方の変化がありました。伝統的に、「大学は大学で、企業は企業で人材育成をすればよい」と考えられてきました。しかし、時代は変化し、企業はOJTを行う余裕がなくなりました。また、若者の質が変化し、大学を卒業した新入社員にどのように対応すればよいのか、戸惑う企業が増加しました。このような状況のもと、中部産業界の持続的成長のためには、大学と企業が連携して人材育成が必要であるとの認識から、本事業が生まれました。

大学と地域・産業界との連携のためには、大学側としては、人材育成についての地域・産業界のニーズを把握する必要があります。一方で、地域・産業界にも、大学の教育理念と教育現場の実態を理解していただきたいと考えました。というのは、大学は、企業人を提供するためだけに存在するわけではなくて、全人的な育成を行い、個人として確立させたうえで、市民として、また職業人として社会に送り出すという使命があります。高等教育機関は、この大きな社会的使命を共有しつつ、個別の大学では独自の教育理念を持っています。ですから、地域・産業界の方々にも、このような大学の使命と努力を理解していただいたうえで、人材育成について対話を重ね、相互理解を深めていきたいと願いました。

大学と地域・産業界が人材育成について共通に考えることができる土俵として、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を据えました。「社会人基礎力」は、社会で働くための前提となる「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」のことです。これらは、職業人としての能力にかぎらず、社会人として必要とされる汎用的能力ですので、高等教育機関の社会的使命と重なるところが多くあります。

大学間連携を行う上で、課題となったのは、その多様性でした。23 大学には、国立大学もあれば私立大学もあり、4 年制大学もあれば短期大学もあります。それから総合大学もあれば単科大学もあり、文科系大学もあれば、理科系大学、実践系大学もあります。このような多様な大学がどうしたら連携できるのでしょうか。23 大学に共通の目標を設けようとしても、例えば入学時の基礎学力や入学動機が全く異なる大学で、事業の成果として共通の客観的な指標を用いることは困難です。

議論の中で、私たちが到達した考え方は、教育改革を行っている大学自体が、教育改革のために「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」を育成していくことを目標とすればよいということでした。私たちは、学生に「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」を身につけさせようとしているのですが、我々教員自身は、教育改革のために、前に踏み出し、考え抜き、チームで働いているかに関しては、十分とは言えなかったのではないかと反省させられました。学生に「社会人基礎力」を身につけさせようとする我々自身が、2 つのテーマの達成に向けて、教育改革のために前に踏み出し、考え抜き、チームで働く「教育改革力」を鍛えていこうと考えました。このような議論を経て、

東海 A チーム、東海 B チーム、静岡チーム、北陸チームという 4 つのチームが、連携 FD の中で、教育改革の過程で生まれる成功ばかりでなく、失敗をも共有しつつ、教育改革力を強化することを目標とする事業を推進してきました。

【産業界ニーズの把握と分析】

事業の成果として、第一は、産業界のニーズを把握し、検討を重ねたことです。前述しましたが、学生にどのような資質を育成するかについて、大学と地域・産業界が対話を進めるうえで、共通の土俵として「社会人基礎力」を据えました。土俵作りのために、それぞれの大学が育成を目指す資質を、「社会人基礎力」に置き換えて、教育理念に基づいて説明ができるようにしました。各大学が育成を目指す資質を明確化したうえで、実際にどのような資質を大学が育成しているかに関して、定量的な把握をし、シンポジウムなどの対話の場を設けて、検討をしました。

例えば、東海 A チームが主催となり、連携 23 大学と地域・産業界に呼びかけて、三重大学の事例をもとに、シンポジウムを行いました。三重大学は、東海地域の 2000 社余りに、総合職・専門職別に企業が求める能力に関するアンケート調査を行いました。同時に、三重大学教員にも、共通教育で身につけさせたい力、専門教育で身につけさせたい力に関するアンケートを取りました。さらに、入学したばかりの学生にも、共通教育で、卒業までに身につけたい力は何か、に関する調査を行いました。この 3 つの調査結果を照らし合わせ、検討をしたうえで、キャリア教育が、どの程度企業、教員、学生のニーズのギャップを満たすうえで役立っているのかに関して、議論をさせていただきました。考える力を身につけさせたい教員と、コミュニケーション力を求める企業と学生とのギャップを満たすうえで、キャリア教育が重要な役割を果たしている現状が浮かび上がりました。

【対話を通した相互理解】

第二の成果は、大学と地域・産業界が、対話を通して相互理解を深めたことです。中部圏産学連携会議は今回で 3 回目になります。平成 24 年度は、育成すべき資質に関して、主に地域をベースとした産学の分科会を作り、対話を行い、それをふまえて全体報告会でも対話を行いました。平成 25 年度には、改革に立ちはだかる壁を乗り越えるための対話をいたしました。成果だけではなくて、教育改善を行う際に立ちはだかる障害について、共有しました。そして、この 23 大学で、①アクティブラーニング、②インターンシップ、③組織、④評価に対して困難を覚えている事例を収集し、6 つの分科会に分かれて、地域・産業界の方々と対話を行い、企業でのノウハウを大学教育改善に活かして壁を乗り越える方法を議論し、全体会で共有しました。そして、今年度は、これらの成果を基に、今後の方向性に関しての対話を、これから後のパネルディスカッションを通して続けていきたいと思っております。

対話の過程で出てきた代表的な意見のいくつかを紹介します。例えば、アクティブラー

ニングに対して、「成果のない課題に対して苦勞して取り組む経験は、表層的な視点を改善するうえで効果が期待できる」という意見があり、インターンシップに対しては、「インターンシップだけでなくその後の就学意欲向上につなげていくところが優れている。」とのご意見を賜りました。また、「企業がインターンシップの事前研修から関わることも大切だ」と企業の方から申し出てくださったこともありました。大学教育に関しては、「コミュニケーションと一言で言うけれど、さまざまな段階が職種によっても違う」、「指示待ちでない主体性がほしい」、「忍耐力の涵養がほしい」、などの意見をいただきました。また、このような意見が紹介された全体ディスカッションの中では、企業の委員から「大学は企業の要望ばかり気をとられるのではなく、自らの理念としている人材育成に自信をもって行ふべきだ」という意見が出されました。地域・産業界から、大学の教育理念に対する理解が深まった現れだと思っています。

【失敗学を活用した課題の分析】

第三の成果は、失敗学を活用した課題の分析です。大学教員が、教育改革フォーラムなどに参加すると、成功事例ばかりを紹介されることとなります。その時に、「あの事例はあの大学だからできるのだ。うちでは事情が違う。」と落ち込んでしまうことが、教育改革の現場で格闘している人々の偽らざる経験だと思えます。成功事例から学べるところはもちろんあるのですが、その大学ならではの多くの前提条件があるので、他の大学には適用できない部分も多くあります。一方で、教育を改善しようとするうえでうまくいかない事例には、大学の種類に関わらず、共通性が多くあります。うまくいかない事例を共有し、ともに解決策を考えるならば、それぞれの大学の教育改善に活かせるのではないかと考えました。

私たちは、そのような問題意識からアドバイザーボードに、失敗学会の副理事長である飯野謙次先生をお招きしました。そして、飯野先生には、1年目の産学連携会議で「失敗学を教育改革に生かす方法」というタイトルの講演をいただき、2年目には、23大学が集まった失敗学ワークショップを導いていただきました。どのようにして、教育改善に立ち上がる障害の原因を浮かび上がらせて解決に導くのかを導き出すためのワークショップです。そして、そのノウハウを各大学に持ち帰って、立ち上がる壁を、失敗学の方法を適用して分析し、報告書を作成しました。その報告書をもとに、失敗事例を①アクティブラーニング、②インターンシップ、③組織、④評価に分類し、その事例に基づいて、昨年度の中部圏産学連携会議では分科会を作って、具体的な壁を乗り越えるための方策に関する対話をしました。産学連携で教育改革の中身に携わって議論をしたのは、珍しいことではないかと思っております。

今年度には、これらの失敗分析の成果を大学教育学会で発表し、ラウンドテーブルとして議論を大学教育に関わる教員たちと共有しました。大学教育学会では、新しい教育改革の試みとして、注目を受けました。アクティブラーニングやインターンシップの課題分析

を「失敗マンダラ」として可視化し、俯瞰しつつ多様な意見を持つ教員間での共通の議論の土俵に載せるところまでは持ってくることができたと思っています。

3年間の活動を通して、私達は大学間連携や、大学と地域・産業界との連携に不慣れな状況からチャレンジを続け、ある意味で前に踏み出し、考え抜き、チームで働く力を獲得し、我々自身の教育改革力を向上することができたのではないかと考えております。これらの成果を踏まえて、パネルディスカッションで、本事業の総括を議論していただきたいと考えております。

3. パネルディスカッション

「いま、産学連携教育に求められること

ー地域で活躍する人材育成を目指してー」

コーディネーター : 夏目達也 (名古屋大学高等教育研究センター教授)

パネリスト : 石橋健一 (名古屋産業大学教授)

鋤柄 修 (中小企業家同友会全国協議会会長)

伊藤公昭 (株式会社三重銀総研取締役)

石井 潔 (静岡大学教育担当理事・大学教育センター長)



左から：石橋健一氏、鋤柄修氏、伊藤公昭氏、石井潔氏

【夏目】

これからパネルディスカッションを始めます。このセッションのコーディネーターを担当させていただきます名古屋大学高等教育センターの夏目と申します。

今、三重大の中川先生の方から、本事業の3年間の成果と課題ということで、ご報告いただきました。このパネルディスカッションでは、今のご報告を受けて、今後どのように本取り組みの成果を発展させていくべきなのかについて、意見交換をしてみたいと考えております。

まずに、4人の先生方にご報告をいただきまして、それを踏まえつつ今度はみなさまと一緒に議論をして、いくつかの論点を深めていきます。それでは、最初に、報告をしてく

ださるパネリストのみなさまをご紹介します。お一人目は名古屋産業大学教授の石橋健一先生です。石橋先生からは、大学でインターンシップを推進するお立場から、先生のご所属の大学での取り組みを中心にご報告をいただく予定です。お二人目は、鋤柄修先生です。鋤柄先生は、中小企業家同友会全国協議会会長という要職にあられますが、この同友会ならではのインターンシップについて率直にお話いただけるということでございます。3番目の方は、伊藤公昭先生です。伊藤先生は株式会社三重銀総研取締役というお立場ですが、同時に三重大学で特任教授も務めておられます。産業界と大学双方にまたがってご活躍ということで、両方の視点をご理解されているという我々にとってはありがたいお立場の先生でいらっしゃいます。先生からは是非この取り組み、そして産学連携教育の進め方について、両方の立場から見えてくるものをお話いただきたいと考えております。4番目の先生は石井潔先生です。石井先生は静岡大学の教育担当理事、大学教育センター長をお務めです。静岡大学の教育のいわば総元締めというお立場で、日々ご活躍中でいらっしゃいます。このお立場から、大学において産学連携教育を行ううえでの難しさ、またそれに関してどのような課題がありうるのかということについてお話をうかがう予定です。

4人の先生から、お一人10分間でまずご報告いただき、残りの45分間でみなさんと一緒に議論をしていきたいと考えております。その際の討論の柱を3点、予定しております。1番目は「産学連携教育で、学生に何を、いかに理解させることが必要なのか」、2番目は「理解させるために、大学と企業は、何を、いかにすることが必要なのか」、3番目は「産学連携教育の成果をいかに大学教育の改革につなげるか」ということでございます。一応3点にわたって議論できればと思うのですが、場合によっては一つのところでかなり議論が深まるということもあろうかと思えます。もちろんそれはそれで十分成果があるのではないかなと考えています。

一言お断りしますと、4人の先生方には、あまり通りいっぺんのお話ではなく、むしろエッジが効いたといいましょうか、本質に迫るといいましょうか、あるいはあえて挑発的な内容といいましょうか、まあ刺激的なお話になるようにお話ください、と私の立場からお願い申し上げます。そのせいもあって少しカチンとくるようなこともあるかも知れませんが、それは是非ご容赦いただくと同時に、フロアのみなさまは、是非それならば一言言わせていただこうと積極的にご発言いただければ大変幸いに存じます。

では、石橋先生、お願いします。

【石橋】

名古屋産業大学の石橋です。私どもはインターンシップを新カリキュラムの中に取り入れて制度的に実施をしています。その意味において発表を依頼されましたので、私どもの取り組みが優秀であったということではありませんので、その点だけご容赦いただきたいと思えます。それから、先ほど夏目先生から「エッジの効いた話をするように」というよ

うな話がありましたので、できるだけエッジが立った話をさせていただきたいなと思っております。

私どもは、2012年カリキュラムを、産業界ニーズ事業の開始とともに実施することができました。この2012年カリキュラムは何を中心に置いていたかという点、実践重視のカリキュラムであり、ビジネストレーニングプログラム（選択必修）です。これが選択必修ですので、学生はビジネストレーニング、後半で説明しますが、3カ月間のインターンシップもしくは学内の3カ月間の企業実習、それから地域課題に取り組む授業のどれかを取らないと卒業できない、ということになっております。ですから、私どもとしては、従来の座学中心の講義から、活動するというような新しいタイプのカリキュラムに変えました。その意味では、非常に急激な変化をもたらす新カリキュラムでした。その中で、インターンシップとアクティブラーニングの二つを核としております。私どもは産業界ニーズ事業採択と同時に、2012年カリキュラムを実施することができましたので、カリキュラムの施行において補助金を活用することができて、非常に助かりました。

しかしながら、実体的なことから申し上げますと、良い話ばかりではありませんでした。先ほど申し上げましたように、従来の座学中心の講義から実習型へ180度転換したわけですので、何をすればよいのか、最初はわからないことが多数でした。このときに、では何をしたらかという点、考える作業から始めなければならなかったのですが、事例研究、それから先行大学様へのヒアリングを何回も実施させていただきながら、では実態的に私たちは何をどうすればよいのかということ、このカリキュラムを走らせながら考える作業をずっと行ってきました。

一方で、この体制を整えるためには、部局、委員会による合同委員会を作らなくてはいけないということが、この時点からわかってきたのですが、この作業をすることによって、例えば学生課、教務課、それからキャリア支援課に横串をさす工夫をしました。そうすることによって、それまでは教務課の職務領域、それから学生課の職務領域、それからキャリア支援課の職務領域がオーバーラップするところを上手にカバーすることができるようになりました。

当然そうは言っても、制度的なものを整えたとしても、学生が参加しないということになってしまうと、ものすごく良いものを作っても誰も使ってくれないということになりますので、学生への周知を徹底して行ったつもりですが、まだ実際には徹底できているとは言えないかと思えます。しかしながら、必修授業において、2012年カリキュラムがこうである、ということは何回も何回も説明をいたしました。そうすることによって、学生の間で「先生、3カ月のインターンシップって3年生のとき行かなくてはいけいのだよね」とか「インターンシップを取らないと卒業できないのですよね」という話がちらほらと聞こえてくるようになりました。そういうことを実際行うことを、綿密に、何回も繰り返し行っていかないと、やはり学生への周知はできないな、ということがわかりました。

一方で、合同委員会の人達、それから教員の方々、職員の方々もそうですが、FD、SD

で非常に何回も繰り返して「ビジネストレーニングプログラムはこういう意味ですよ」、「2012年カリキュラムはこういう効果がありますよ」、ということは何回も説明しないと、やはり全員の方々が参加していただけない、全員の方々に問題意識を持ってもらえない、それから何を目的としているかというこのカリキュラムのビジョンの共有ができないということでしたので、何回もこのような活動をさせていただきました。

インターンシップを実施すると言ったのは良いのですが、インターンシップを引き受けてくれる企業様がないと非常に困りますので、こちらは大変苦勞をして実施しました。先行事例も、先行している大学様へのヒアリングを聞いた結果、やはり最初は教職員のパーソナルネットワークを活用すべきだとか、卒業生、OBを活用すべきだという意見がありましたので、私どももそのような教職員のパーソナルネットワークを活用して、インターンシップに協力してください、というお願いをしました。

一方で、幸いなことに、大学と尾張旭市で包括協定を結んでいましたので、この包括協定にしたがって協力依頼をする。それから海外インターンシップも私どもは実施をしているのですが、大学自体がもう10数年にわたる台湾の大学との協定がありますので、この協定を利用させていただきながら海外インターンシップを開拓するというようなことを行って、なんとかインターンシップの実施契約書を締結するようになりました。

そのような準備も諸々ありましたが、成功した点もここの点かなと思います。まず、インターンシップによる教育効果が高いことは確認できました。これは1階の私どものポスターセッションで、社会人基礎力の事前・事中・事後の伸長状況を表示したレーダーチャートがあるのですが、やはりインターンシップは他の教科に比べて伸び方が非常に大きかったということで、きちんと確認できたかなと思います。やはり、学生の急激な伸長が見られた。これは、やはり学生が行っている最中に巡回等々も行いましたが、学生がまったく違ってきているとわかります。

3点目ですが、ここが私どものプログラム、2012年カリキュラムの重要な点ですが、最初からインターンシップを3カ月ということを行っているわけではなくて、1年生科目からキャリア形成意識を身に付け、それから2年生で2週間のインターンシップに入り、それから3年生で3ヶ月間のインターンシップに入る。このように段階を踏むことにより、学生さんたちが最初に抵抗感をもつことなく、もう一回行ってみよう、もう一回チャレンジしてみよう、という気持ちになることが重要な点だったかな、と思っております。その意味では、私どもの段階的に進む2012年カリキュラムは成功したのではないかなと思っております。

最後の点ですが、インターンシップを教育手段の一つとして認識することができたのが大きな点だと思います。それは先ほど申し上げましたように、社会人基礎力の変化を計測して提示することにより、教職員が「やはりインターンシップってすごいよね」「こういうことをすると学生さんの能力が伸びるよね」ということをきちんと定量的に把握できた点にあったのではないかなと思います。

一方で失敗もあります。最後の結論で述べますが、インターンシップを就業体験だと考えていらっしゃる企業様へは、繰り返し説明しましたが、実施のぎりぎりまで理解が進まず、産学連携教育の中で一緒に手を取り合って学生さんを育てましょうというところにたどりつきませんでした。そのため、やはり企業様としては、就業体験、それから自社にとって有利な人を採用したいという思惑と、少し噛み合わなかったのかなと思っております。

2点目ですが、学生さんもやはり自分の自己開示を簡単にできるわけではないので、「私はこうです」ということを言ってくれなかった学生さんも実際には存在しました。そのためにやはり学生さんを企業に派遣してしまったところ、「なんとなく違うよね」「なんかこれ本当によいの？」という話もあったりして、逆に企業様から、「このインターンシップは成功するの？どうなの？」と聞かれて、ドキッとしたこともありました。

最後になりますが、インターンシップは、インターンシップ担当教員数名のワークロードがものすごく増加します。ですからこの点については、考えるべきところだと思います。時間がないので改善点だけ申し上げますと、このような点だと思います。何回も繰り返して申し訳ありませんが、インターンシップ＝就業体験という認識を払拭し、インターンシップはさまざまな形態がある。その中でどのように活用していくのかを考えていくチャンスがあったので、我々もこの点について今後改善していきたいと考えています。

【夏目】

石橋先生、どうもありがとうございました。それでは続きまして鋤柄先生、よろしくお願ひします。

【鋤柄】

ご紹介いただきました中小企業家同友会全国協議会の会長を務めております鋤柄でございます。出身の会社は愛知県名古屋市南区にありますので、愛知同友会に所属しております。今日は、愛知同友会が行ってきたインターンシップのお話を主体に進めたいと思います。

最初に、私どもの団体がどんな団体か紹介させていただきます。中小企業家同友会全国協議会は、47都道府県に組織を持つ経営者の団体で、約4万4000名の会員がおります。「良い会社をつくろう」、「良い経営者になろう」、「良い経営環境をつくろう」という3つを目的にし、それを結実させたのが、資料でお渡しした中小企業憲章です。これは、たまたま民主党政権のときにできあがりしましたが、こういう憲章づくりの運動もしました。愛知同友会は、時代を先取りしたことをやっていこうということで、インターンシップも1998年だったと思いますが、積極的に学生を受け入れた。

そのときに、同友会らしいインターンシップをやろうということになりました。当時、大手企業のインターンシップは、普通の就労体験が中心で、あまり力が入っていないものが普通だと聞いていました。中小企業の経営者がインターンシップにきた学生と、10日か

ら 12 日ぐらいの期間で、一緒になって学生さんと共に育つ環境を作っていこうということになりました。学生さんがまず初日は経営者と一緒に討論をする場所を設定しました。これがオリエンテーションになるのですが、そういうことをはじめて、私どものやるインターンシップは、単に職場実習をしたり就労体験をしたり力試しをするだけではないことを知ってもらいたいと思いました。経営者から働きがいとか生きがいについて学んでもらう。そして生きることとか働くこととか、それはどういうことなのか。働くことは何の意味があるのか考える。そういう考える人を作ろうという、我々の団体の一つのもくろみです。私どもの団体は、共に育つ「共育」の実践が、私ども中小企業家同友会の会員の会社での教育と言っております。まさに、インターンシップもその共に育つ共育の場だというふうに位置づけてやっていったわけでございます。

今、私がお話したとおり 98 年から毎年実施して今年は 17 年目でございます。アルバイトでも新入社員でもない研修生、採用の手段にはしない。良い子がいたから採用しちゃおうという、そういう下心を持たないようにしようという、そういう TD を交わしてやりました。しかし、企業家です。良い学生がきますと「うちの会社に入らないか」という誘いは出したと思いますが、なかなかそれが誘いを出してもうまくいかないというのが世の中でございまして、うまくインターンシップで就職したという学生さんの話も聞いていますし、私どもで「会社でインターンシップを受けた子が、私どもに入らずに会員企業のよその会社に入った」という話も聞いております。後々になって会ったら「いやあ、鋤柄さんの会社に入ろうかなと思ったのですが、と理系じゃないとおたくの会社では務まらないのではないかと思います。こちらの会社に変えました」なんて言い訳を聞いたりしています。そういう意味では、経営者と直接インターンシップでお話ができるという特徴があります。それは実は先ほどオリエンテーションの話をしましたが、オリエンテーションの翌日は企業に行くわけです。学生さんが。そうすると初日の最低半日は、今度は経営のトップが学生さんにこの会社は何のためにあるのか、私の経営理念はこういう理念ですよ、と。あなたはこの仕事をどのように考えてこのインターンシップに来ましたか、ということをもっと半日間やるわけです。そうしますと、だんだん真剣になってくるのです。学生が、「中小企業って少し違うのだな」と。事務的にはやりませんから、人間対人間でぶつかり合うような、そういう時間を取って、そしてトップの理念や、この会社を将来こうするのだよというビジョンが話せるように。それがしいては経営者の自己革新につながるという考えでやっています。

これが働くことについて学生に真剣に考えてもらう機会、と書いてありますが、これは終わった後の集合写真ですが、要するに、中小企業の魅力を伝える場にしようじゃないかということでございます。今年 2014 年は、学生が 91 名、大学が 20 大学、そして 39 社と同友会の事務局でもインターンシップの研修を受けた学生さんがみえます。

ちなみに、私どもは、水処理という環境部門の一部門ですが、これは専門学校の学生が毎年来てくれます。将来は環境問題で水処理がやりたい。こういう学校から来たインター

ンシッの学生は、うちの会社に入社するようです。いろんな意味で、インターンシップとのお付き合いがあります。

それから、統計的に見ますと 98 年からスタートして、2006 年、このあたりがピークでしょうか。それから少し落ちましたが、最近また学生さんの数も増えてきている。これは愛知の説明をしていますが、私どもの団体は全国各都道府県にありますので、全国的に、各県単位でインターンシップをやっております。これは参加した学生の感想です。必ず最後の日にまとめがあり、学生が感想文を書いてくれます。わずか 10 日前後のインターンシップですが、相当学生さんが、「考え方が変わった」とか「実社会に入って本当にプロの仕事のやり方がよくわかりました」とか、そのようなことがここに色々書いています。

これは愛知の実践例ですが、全国的にユニークなのは、徳島同友会が、徳島の県の教育委員会とタイアップしまして、県の先生として採用された人を、これはインターンシップと言えるかどうかわかりませんが、必ず中小企業に行って一定期間、職場体験も含めて経営者と色々話をし、中小企業のことをまず先生がよく理解してほしい。そして何も大企業に行くばかりではないのだと。中小企業でもこんな素晴らしい中小企業があるのだよ、ということ、先生を通じて学生に伝えていただくという運動をやっている例もあります。

【夏目】

鋤柄先生、どうもありがとうございました。引き続きまして、伊藤先生、よろしくお願ひします。

【伊藤】

三重銀総研の伊藤でございます。私は今、三重大学で、産学連携実践授業をしています。平成 25 年の 10 月からと、本年の 10 月からの 2 回やっておりますので、その話も含めながらお話をさせていただきます。私は、1996 年の日本が一番大変だった時期に、企業再生のための経営コンサルタントを始めました。業務を行っていく中、人、金、モノ、情報という経営資源のうちで、いかに人が大切であるか身にしみました。さらに、組織の上に立つ人、リーダーの育成こそが何より大切だと思い、人材育成に今後の私の人生を捧げようと決めたわけです。それが、いま三重大学でもお世話になっている理由の一つでございます。

担当講義のご紹介ということですが、三重銀総研には、二千数百社の会員企業がございします。年会費をいただきまして、企業向けに様々な研修事業や個別コンサルティングを行っております。そこで、本授業は、この業務をとおして、学生さんに世の中をわかっていただけないだろうかと考えて作りました。目的は、現代企業が抱えている問題点の学習ならびにその解決策の一つとしての研修会のカリキュラムを作成することで、自身の将来像を描く、ということです。内容は 1 回から 14 回もしくは 15 回ですが、その中で、講義・

宿題・グループワーク・プレゼンを盛り込んでいます。

この写真は、昨年行われた三重銀総研のセミナーの場面です。ディズニーランドの福島さんを講師に、「顧客満足を高めるディズニーの人材育成方法」という話をさせていただきました。四日市都ホテルに、学生に来ていただき、スタッフとして活躍をしていただきました。そのためには当社のスタッフから接客マナー、役割分担、当日の講師のアテンドなどをご説明し、全ての業務をこなしていただきました。終わってから学生に、感想を聞いたところ、企業の社長さんの多くの方が福島さんに対して名刺交換や質問に行っており、その姿と自身を照らし合わせて、自分はなかなか大学の授業が終わってから聞きに行ったりしませんが、社長さんや会社の方々はあるほど真剣に取り組むのか、ということで、改めて企業人が真面目に授業を聞いて、そこから何かを得ようとしているという実際の姿を目のあたりにすることで、社会の厳しさを学んでいただきました。

授業では、まず、私の方から、企業を取り巻く環境、現在企業が直面している課題、企業に求められる人材像の講義を行います。次に、先ほどのようなセミナーを体験していただきます。ちなみに、今年は加賀屋の小田相談役に来ていただきまして、「おもてなし」についてお話をさせていただきました。このようなセミナーの体験やグループ討議などとおして、学生たちが目の色を変えて真剣に取り組んでいく様子や最終回の企画発表会での大変素晴らしい発表を目の当たりにして、学生の短期間の成長ぶりに私自身心を打たれました。この発表会では、中小企業同友会の幹事の方や、三重銀行の役員に来ていただきまして、学生の発表の講評もいただきました。

このようなことをとおして、身につけてほしいことは、「将来的な展望を持ちつつ、日々実践する企業人の姿勢を理解してほしい」ということです。はじめに、お客様の満足はどんどんレベルが上がっていきますから、その満足に対していかに応えられるかということが実践できないと企業人としては認められませんので、そのあたりを理解してほしい。次に、必ず成果が数字として問われるということです。費用対効果、当然スピードも要求されます。お客様は待ってくれませんし、失敗も許されません。失敗によっては、企業倒産もありえます。そのような厳しさをお話できたならば、学生にとって非常に良いと思っています。それから、仕事を通した充実感についてです。苦しくても、目標を達成したときの喜びや、お客様から感謝される喜びも忘れられないことを企業人が学生に直接伝えることで、学生時代の時間の使い方、学生時代から目標を持って行動することの大切さを教えられると思います。

自分を振り返って申しますと、自分の学生生活は、けっこうゆっくり過ごしておりました。ですから、あまり今の学生に求めるのは酷だと思います。しかし、だからこそ今感じていることを人生の先輩として伝えたいのです。20歳前後の大人が、この4年間を自由に使えるという一生の中でもなかなかない時間が今であるということをね。学生は好きなことをすればいいのです、できるのです。学生の時代に、今を大切にすることの意義がわかれば、これほど素晴らしい4年間になるか。

学生のみなさんに身につけていただきたいことは、一つ目は自ら考えること、二つ目は、行動に移すことです。しかし、ビジョンがないと、なかなか実行することはできません。学生に「目標は何かありますか」と問いますが、なかなか答えが返ってきません。押し付けることはできませんが、少しずつ自分のやりたいことが決まってくれば、行動も変わるはずで。是非、行動力を身につけてほしい。そのためには好奇心を持って欲しい。徹底して研究する訓練をしてほしい。それから、失敗を恐れずにチャレンジしてほしい。

社会に出るとなかなか失敗できませんので、是非、学生のうちにいろんなことを経験し、「失敗ってたいしたことないのだ」ということがわかれば、逆に失敗から学ぶものも大きいのではないかなと思います。自立しないといけません。同時に、自分一人の大きさというのを知っていますので、チームワークの大切さを学んでいただきたいと思います。

さて、産学連携を深めるために、数多くの企業人を呼んで行っている授業があります。ここで一言申し上げたいのは、統一したものがないと、企業人を呼んで話を聞かせるだけでは、学生の身にならないということです。コーディネーターのような人、先生がなっていたら良いと思うのですが、そのような方がいらっしゃって、今回の内容のポイントや前回のお話との相違点を解説していただく必要があるのではないかと思います。

それから、連携のための企業選びということで、先ほどから同友会の方のお話もありましたが、やはり企業にも色々ありますので、そこを間違えますといけないと思います。また、産学連携の組織体ということで、組織対組織でやらないと、大学の先生がご自分で全部やるのは、不可能であると思います。従って、ちゃんとした会社と継続して行うこと、組織対組織で行うこと、この二点が、この素晴らしい産学連携の取組みが長続きする要素になると思います。

最後になりますが、大学に求めることということで、失敗も含めたくさんの経験を是非この4年間のうちに積ませてほしいと思います。やはりまだ日本型経営というのは続いていますので、同じ専門といっても、内容は会社によってかなり違います。従って、学生に広く専門を教えてほしいと思います。社会人になってからは、あれとこれとそれをつなげて一つの知識にするということが多いものですから、深掘するというよりも、さまざまな学問について教えてあげる方が、社会に出てからは役にたつのではないかと思います。さらに、どんなことでもけっこうですが、一つのことは探求するように経験を積ませてほしいですね。社会人として成功するための秘訣として、教養を身に付けることですね。企業人の「人間力=教養力」だと感じています。是非、歴史を学ばせ、本物に触れさせていただきたいと思います。本物に触れることによって学生は自分で考えますので、そこは是非お願いしたい。また、倫理観・行動力を身につけさせてほしいと思います。ダメなものはダメです。やってはいけないことはやってはいけない。しかし、やらなければいけないことは、必ずやらなければならない、ということを、しっかり身につけさせてあげる。それが人間力ではないかと思います。どうもありがとうございました。

【夏目】

伊藤先生、どうもありがとうございました。それでは、石井先生、よろしく願いいたします。

【石井】

石井でございます。私の方はスライド2枚だけになりますが、1枚目の方で、本学の取り組みについて簡単にご紹介をし、2枚目の方で、議論のうちの一つの、今後こういった産学連携を大学教育に活かしていくときの一つの視点を提供する、という順序でいきたいと思えます。

最初に本学の取り組みですが、静岡大学のやり方としては、ともかくできるだけディープなアクティブラーニングとインターンシップのモデルを作ってみましょうと。かなり手はかかるかも知れないが一度やってみましょうということが中心になりました。それをもとにして、他のいろいろな形のインターンシップがすでに行われているわけですが、そちらの方の向上のモデルを作っていこうと考えました。

「インターンシップの理論と実践」という2年生開講の授業を作りまして、これは上の学年も取れるので3年生も取っています。しかし全体として、人数はせいぜい20、30名という非常に小さなものです。これは非常に内容がはっきりしておりまして、地元の銀行にご紹介いただきました県内の食品関連の企業ですね。これは中小企業が中心で、農業生産法人にあたるるところから、パンやケーキを作ったり売ったりしているところまで、いろいろな業種がございます。こういうところに学生を行かせるわけですが、一つ大きな特徴は、この食品産業についての業界研究です。それとマーケティングなど、その業界にとって必要な知識を、かなり時間数をかけてやった上で、企業に行かせると。その企業でしばらく活動して、夏休みなどを利用して、期間はいろいろバラついていますが、帰ったあと、通った経験をもう一度分析して、発表会では、自分が見てきた企業をもっと良い企業にするためにはどういうことをやったら良いかということをご提案してもらおうと。そういう一連の流れをやってみました。

私も報告会に出ていきますと、非常にやる気のある良い学生が集まっていて、これは企業の方には気の毒ですが、少し見ただけなのにこんなに生意気なことを言うかというぐらい、ああしたほうが良い、こうしたほうが良いといういことを言って、それを企業の方がニコニコと寛容に見ていらっしゃる、そういう報告会でした。

こういうことをやることでどういうことを目指しているかということですが、静岡大学の学長は、就任したとき、最初の記者会見で言ったのは、大学のキャリア教育や就職支援は卒業間際になって急に色々手厚くやるが、これは良くないのだろうと。やはり4年間を通じた線としてのキャリア支援を自分はやりたいのだと。学生が就職活動で企業に行ったときに一番困る質問が、大学で何を勉強してきたの？ と聞かれると一番困ると。「経済学とかを勉強してきました」と答えるしかなくて、自分の学びのキャリアを語ることので

きない学生が多い。「僕はこういうことを勉強してきて、これをもとにして社会でこういうことをやってみたいのです」ということを語れる学生にしたい、ということが元々の出発点でした。

この事業は、学生の所属学部の専門性とは直接結びついていません。静岡大学も農学部を中心に食品業界に就職する学生がけっこう多いわけですが、これに出ている学生はいろんな学部が入っておりまして、その点では直接専門性と結びついてはおりません。しかし中小企業ということもあり、会社というものがいったい何をやるところで、非常に多面的な面をみないと会社を動かすことはできないのだということを実感してもらおう上では、大変良い経験になっております。

受け入れ企業からも非常に濃密なご協力を得ていて、これは仲介している大学教員の大変な労力が背景にあるわけですが、大変良い連携になっていると思います。

それで2番目の論点ですが、この産学連携GPをやってみるなかでいろんなことを気づかされましたが、このGPを大学内でやるときによくある反対論、これはどこの大学でも必ず出る反対論の決まり文句ですが、「大学は専門学校ではないので、大学はどうやって学問を教えるかを基本に考えるかであり、あまり就職した後のことを考えさせる必要はないのだ」という反対論があります。こういう陳腐な決まり文句を、もう大学の中でみんなが言わないようにしましょうというのが一つ、今後大学の教育改革の中心になるのではないかと考えています。

専門学校のことをみなさん知らないでこういうことを言っているわけですが、専門学校の具体的なカリキュラムについて色々見てみると、必ずしも実用的なことだけをやっているわけではなくて、資格試験の中に職業倫理に関わる部分が非常に多いということもありますが、科目のかなりのものは教養的なものが実際には占めているわけです。ですから「大学は専門学校とは違う」と言う方は、実は専門学校に対しても失礼な言い方なのであり、専門学校を出た人でもその専門的な細かいスキルだけを身につけても社会の中でやっていけないわけです。ですから、専門学校の専門的な科目というのはむしろ、実際の職業に対する目的意識などを付けるところに力点があるのであり、専門学校を出たらすぐ使い物になるわけではもちろんないわけです。

大学においてもまったく同じであり、こういう産学連携教育などを進めていくうえで一番重要なのは、卒業の職業生活について明確なイメージを持つこと、そしてそれによって大学にいる間に、非常に広くて深い知識を身につけておかないと社会の中では活躍することはできないのだということを実感してもらうことが一番大きな目的であると考えなければいけない。大学は専門学校じゃない、という言い方をする人は、産学連携というと企業の側がこういう能力とああいう能力と、という実用的な知識の色々な項目をあげてきて、それにしたがって自分たちの教えることも変えなきゃいけないのではないかと。そんなことをやるのは嫌だ、という感覚が強いと思いますが、企業の側はこの3年間、いろいろご発言をお聞しておりますが、先ほど、これに先立つご発表もそうですが、そういう実用的

なスキルの項目をあげてこれをやってくれ、というのはそもそも考えていらっしやらないわけです。

このスライドの後半に書いてありますように、大学の教員の側に一つある考え方は、純粋な学問か、それとも職業に役立つ必要性か、どちらかしかないという偽の二者択一があると思います。しかしこの前、日本にも来たスペースX社というアメリカの宇宙衛星を打ち上げる会社がありますが、その CEO のイーロン・マスクという人がインタビューにいろんな形で応じていて、ホームページでも自分の考え方を主張されていますが、彼の面白いところは、若い頃から一種のコンピューターオタクみたいなのところがある人で、コンピューターの力で大きく世界を変えることができるという固い信念を一方では持っていた。しかしもう一方で自分にとって大きかったのは、若い頃物理学を一生懸命勉強して、物事を本質的な真理まで煮詰めて、そこから推論することができるようになったと。イノベーションのためにはこういう原理的な力が必要なのだということを強調しているのですね。もし物理学をやらなかったとしたら、これまでやってきたことのアナロジーですべてを考えようとして、結局イノベーションなんか出来なかったはずだ、とこの人は言っているのです。

ですからこの人の場合に、純粋な学問という側面と、コンピューターで世界を変えてやろうということのを両方持っているのであって、今の大学生にもやはり社会に出て何かやってみよう、面白いことをやってみようという意識と、しかしもう一方で時流に流されない、原理的なことも合わせて考える。この二つが両立したときに初めてイノベーション人材も育つわけです。実用的に役に立つことだけをやろうと思ってもいけないし、原理には関心はあるが社会でどう活躍するかに興味はないということでもうまくいかない、そういうところが今後の大学の教育改革で目指していくべきところではないかと思います。

このイーロン・マスクさんと同じようなことを言っていて、少し微妙に違うと思うのは、あのノーベル賞をもらった益川さんの十八番の話がありますが、『ファーブル昆虫記』を書いたファーブルとパスツールの比較の話があります。ファーブルとパスツールは実際に会って話をしたことがあります。益川さんが得意な話は、カイコの病気がフランスで流行ったときに、最初にファーブルが呼ばれて、一生懸命に原因を探したが、よくわからなかったと。ところがパスツールが来たら、パスツールは最初カイコというのを触ったこともなかったが、微生物学者の非常に優れた学者ですので、原理的なことを理解していたからカイコの病気の原因をたちどころに解明して、カイコを病気から救ったと。だから大学でやるべきことはファーブルがやっているようなことではなくて、パスツールがやっているような原理的なことをやるのが大学なのだ、というのが益川さんの十八番の言葉なのですが、これは実は偏見があると思っています。ファーブルみたいな博物学者、分類学者というのは、確かに物理学者からみると非常に低いものに思われているのですが、やはり生物に対する愛とか興味とか、そういったことと、パスツールみたいな原理的なものとの両方がないと、実際には人間としては生きていけないわけなので、そういうパスツールのな

ものとファール的なものを今後大学の中で位置づけていくために、今まであまりにもファール的なものが大学の中でなかったということが言えるのだと思います。ですから、この産業化GPを契機にして、大学の中にそういう社会で何か活躍することの面白さを具体的に伝えていくことが今後の課題なのではないかと思います。以上でございます。

【夏目】

石井先生、ありがとうございました。それでは、これから限られた時間ですが、みなさまと一緒に議論をしてみたいと考えています。先ほど申し上げましたように、こちらで討論の柱として3点用意しております。まず1番目は「この産学連携教育で、学生に何を、いかに理解させることが必要なのか」ということでございます。この点に関して、かなりつつこんでお話いただきました伊藤先生の方から改めて問題提起をしていただければと思います。伊藤先生、お願いできますか。

【伊藤】

はい。学生が理解すべき大切なことですね。私が思うには、やはり先程も申しましたが、この18~22歳という何でもできる時期に、今しかないということを是非知らせたいと思います。私も50歳を超えていますから、今になるとこんなことをしておけば良かったなと思います。それを何とかして学生たちに伝えたいですね。

【夏目】

鋤柄先生、何かその件に関して、鋤柄先生ご自身の思いとして何かありますか。学生に是非理解させておきたいことといたしましょうか。

【鋤柄】

私たちの団体は、生きるって何のことかなど、中小企業の中でも理念的に物を考える経営者の勉強会が多いものです。学生には、何のためにあなたは働くのか、働く意味がよくわかっていない人がいますね。単に生活の糧のお金儲けに就職する、もう一つは一流どころに行く、単純に考えているけれど、生きるってどういうことかというあたりを、少し学んでほしいなと思います。

【夏目】

それでは、インターンシップを通じてという形かと思いますが、石橋先生、いかがでしょうか。

【石橋】

やはり、働くことが楽しいとか、社会とどのように関係して生きていくのかということ

を学生が理解しないと、そのあと授業とか実習プロセスに対して、なかなか良いフィードバックがかからないということもあるかと思います。その意味でやはり、学生は行くことに対して最初はものすごく恐怖感があるのですが、そうではなく、行ったら楽しいのだよ、行ったら何かわかるのだということがわかる、逆にいうと私たちが伝えなくてはいけないことではないかなと思います。

【夏目】

もう一步、今の件に関して掘り下げてみたいと思います。今石橋先生がおっしゃったのは、心構えということになるのかなという気がします、もう少し具体的に知識として是非知っておかなければいけない、あるいは教員の立場、あるいは企業の立場から言うと、これだけは知識として知っておかなければいけないということもあるかと思いますが、そういったものとして具体的にどのようなものがあるとお考えでしょうか。

【石橋】

まず知らないのは、学生はオンタイム、9時に会社に着いていけばいいのだろうなというところから始まるので、その前に、9時というのは仕事を開始する時間なので、その前に準備というのがありますよ、ということから始める、具体的に働くことについて何を準備しなければいけないのか、就業時間や休み時間はどうすべきなのか、それから服装なども含めて、綿密に教えていかないと、彼らはやはり働くというイメージ、例えばご両親がなぜこんなに早い時間に会社に行っているのか、なかなか帰ってこないなど、そのあたりを理解していないので、そのあたりについて綿密に話をして理解してもらうことから、具体的にやっています。

【夏目】

そうですね。ただ、お話を伺っていてなるほど、と思うのですが、その一方であれもこれも教える、今の学生は子どもっぽくて言っておかないととんでもないことになる、とんでもないことが起きた段階でそれは聞いていないと言われかねないため、どうしても大学側はあれもこれも言うということになります、しかし、あれもこれも言い過ぎても、これはまたこれで困るし、そうすると精選して、本質はこれと、ズバツと言うことも大事なかなと思います。ズバツと言うようにするとそれはいったい何になるのかな、ということなのです。何か体験から出た知恵とでもいうものがありましたら、是非お願いします。

【伊藤】

先生、よろしいでしょうか。企業側から申しますと、マナーも大切ですが、やはり、信用の部分ですね。私のところは基本的に銀行系ですから、お客様の情報など内緒のことが沢山あります。ですから受け入れるのは良いのですが、絶対にここで見たことはしゃべっ

てはいけないという必ず守らなければならない規律があります。受け入れる側としてはそれが一番の心配事ですし、学生にもわかってほしいことです。

【夏目】

なるほど、やはり銀行に特有の問題というか、どの企業にもそうでしょうが、とりわけ銀行にとってはそのところが厳しく問われる、本質に関わる場所だと思います。他にいかがでしょう。鋤柄先生、いかがですか。

【鋤柄】

中小企業は泥臭いところから始めますので、要するに5Sってよくあるのです。これは中小企業でもなんでもないので。その5Sを徹底してできるようにならないとダメだというのが、よく理解できない学生がいるのです。そんな簡単なことを知らないのかな、授業にならないのかな、と。そんなレベルで入ってくる学生がいましたね。それを1からまたやり直すわけです。先ほどお話があった、挨拶の仕方からお辞儀の仕方から名刺の渡し方から、いちいち教えないとダメなの、という感じにはなっております。ですが世の中、そうやっていったら会社で社会人に、一人前にするためには会社がやることなのかな、と半分あきらめてきちんとやっていますが、本当はもっと以前に身につけておくべきことではないのかな、と疑問に思っています。

【夏目】

すみません。5Sとは何ですか。

【鋤柄】

5Sとは、ものづくりの現場で、整理、整頓、清掃、清潔、躰など、5Sとなるとそうなってきます。これはトップ企業であるトヨタでもしっかりと徹底するという、そういう世の中になっているのですが、意外にそれを知らず、よく大学でそういう話は出なかったのですか、なんて嫌味を言うのですが、「試験には出ませんでしたから勉強しませんでした」なんていう、そういうことを言われてしまいます。

【夏目】

フロアの企業の方で、どなたか、これだけはやっておかないと職業人として話にならない、ということでお考えのある方がいらっしゃいましたら是非ご発言をいただきたいのですが、いかがでしょうか。

指名という形で大変恐縮ですが、先ほどお話を伺っていたA経営者協会のA様でしょうか、「大学時代に多様な経験をしておかなければいけない」というご発言を確かいただいたかと思いますが、その続きもお話いただければと思います。よろしくお願ひします。

【会場】

はい、A 経営者協会の A と申します。先ほど伊藤さんがおっしゃったように、大学の時間をどううまく使うか。我々が大学の頃はそんなことは意識せずに、外を駆けずり回っていろんな経験を恐らくしていたのだろーと思います。大学と例えば下宿なり寮を行ったり来たりという生活ではなかったかと自分でも思っているのですが、実際に自分の子どもの学生生活を見ていまして、残念だなと思うのは、大学に行かなくてはいけない。大学の授業に縛られてしまって、社会経験がなかなかできないなという印象を持っていまして、本当は大学時代って、社会人になる準備ではないにしても、いろんな経験が本当はできる時間なのに、その時間を本当に有効に活用できてはいないのではないかという印象を持っています。その中で、積極的にいろんな取り組みをやられる方もいらっしゃるのだと思いますが、そうしなくても大学で卒業できてしまうのです。ですから安心して大学にのんびりしてしまう学生さんが多くなっているのだと思います。

だからこそ今、このような形で大学側が学生にどう刺激を与えるかということが議論されており、またこういった連携によって企業が関わりながら、学生を地域の人材としてどう育てていくかということが、テーマになってきているのだと思います。

今、私自身は県の方で大学と色々と連携しながら、インターンシップだけでなく、学生をどう育てていくかというところで、いろんな取り組みをやらせていただいておりますが、実は昨年からは、学生さんを社会人と一緒に、海外研修に行かせて、県の企業の海外展開しているところにお邪魔させていただいて、企業の取り組みなどいろんな苦勞をされている姿を見ていただいたり、聞いていただいたり、質疑をしたり、そういう時間を持たせていただくことも企画をさせていただいているのですが、そういういろんな経験をしてる中で、恐らくいろんな見方とかいろんな考え方を自分が持つ中で、多分にその中からこうしていきたいとかああしていきたいという関心も生まれるでしょうし、仕事についた後でも、いろんな経験を自信として、いろんな活動をしていけるのではと思います。

私も採用の面接などをやらせていただいている中で学生さんから感じるのは、経験が薄いので、自信を持って「私はこういうことをしてきました」と言える学生さんが少なかったな、ということです。だからこそいろんな経験をしていただいて、その中からいろんなことを感じるという、経験よりも感じたということを大事にさせていただきたいなと思います。それが積み重なることによって自信になり、それが育つという、自分から自分を育てられる人になっていくと。そのためにもいろんな経験をする時間が必要ではないかと思っております。

【夏目】

それではもうおひと方、いかがでしょうか。

【会場】

B企業のBと申します。壇上にお見えになります鋤柄会長のもと、愛知中小企業家同友会の会員でございます。二つほど、いまインターンシップの学生さんを受け入れさせていただきまして13年ほどになりますが、この大学の4年間という時間が、なぜ時間的にルーズな生活になるかです。ここのところが非常に、先ほどマナーを教えるなどとおっしゃっていますが、授業などを私もたびたびインターンシップの授業とかキャリア教育に関することなどでお邪魔するわけですが、非常に授業に対して遅刻して教室に入ってくる学生さんが多い。高校までは遅刻して教室に入ってくることはないのですが、それが大学になるととたんにそういう体質になるということです。私どもは企業に入ると、それが非常に時間的に厳しさを感じるという、そういったことをまず言われるわけですが、この4年間はもう少し授業に遅れてくる学生とか、すべての大学とは申しませんが、そのへんがもう少し厳しさがあっても良いのではないかと思います。それともう一つですが、先ほど前で先生がおっしゃいましたが、何を大学で学んできたかということ面接で聞きますと、やはり答えられない学生さんが非常に多いということです。そういったことで、今、色々な学びの深さや温度差というものを痛感することが多いということです。以上です。よろしくお願ひします。

【夏目】

時間感覚のゆるさ、といいますか、時間厳守の感覚が弱い、時間にルーズだということ、大学で学んだことをきちんと第三者に説明できる力がやや不足しているのではないかと。こういうご指摘だったと思います。学生に教えるということの前にまず、学生にどういったことが不足しているか、という観点でもけっこうですが、何かご発言いただけましたらと思います。いかがでしょうか。これは大学あるいは企業どちらのお立場でもけっこうです。いかがでしょうか。

またご指名で大変恐縮ですが、教育情報産業のお立場でいらっしゃるC企業C様、是非ご発言いただければと思います。

【会場】

C企業Cと申します。ある大学の学生さんに、今後の受験産業の未来を、具体的にいうと2030年に受験産業はどうあるべきか、ということを考えてほしい、ということテーマにプレゼンをしていただいたことがあります。最終発表をチームで色々提案を考えて最終的に発表をしてくれるのですが、その内容を聞いて思ったのは、企業として将来こうあるべきだということが、日常の生活に根ざさないテーマを与えられると、自分たちの思考の枠の中でしか、例えばどういうものが出たかという、スマートフォンとか情報化社会になっていくわけですから、学校というものもそもそも受験というものもなくなって、世の中がグローバル化して、ロボットが人を教えるみたいな世界になるみたいなことを平気

で言うわけです。もちろん若者のアイデアとしては悪くはないのですが、もう少し現実に即して、要するに企業戦略とか企画みたいなことを考えることができないわけです。

それ事態は別に否定するものではありませんが、何を申し上げたいかと申しますと、情報収集力です。世の中にこれだけ情報があふれていて、企業が未来にどうすれば良いかということを想像するために、情報を収集して提案するといったことをやってくれば、そのことが大学で学ぶ知みたいなことと、産業界で、社会に出てから働くことの意味みたいなことにつながっていくと私は思っております。先ほどからお聞きしていますと、企業の方が大学生に求めるのはそういう知ではないようです。もっとマナーとか信用とか人間力みたいなものだというのはわかりますが、大学はそういう講座は残念ながらあっても少ししかないわけで、たいていは知を材料にして、社会で活躍できるための人材育成をしているわけです。そのサポートを私たちもしているわけですが、重要なのは大学のカリキュラムや文脈に則って、産業界で求める人材を表層的に表れる彼らの態度ではなく、哲学とか道徳とかマナーとか体系的に捉えていくということ、学問や教養という講座や教育をとおして学ばせていくということ、産業界はもっと求めなくてはいけなくて、大学はそのことを意識してカリキュラムにリジットインしていくことが重要なことではないかなと、今のお話を聞いていて思います。以上です。

【夏目】

やはり大学のカリキュラムに即して知識なり情報収集力というか根本的な能力を身に付けることが大事ではないかという問題提起を頂戴しました。ありがとうございました。他はいかがでしょうか。

【会場】

私は D 大学の D と申します。いま GP 関連の委員会に所属している立場上、口幅ったいようですが、自分の職場では割と熱心にインターンシップに学生を推奨して参加させているのですが、そういうインターンシップを所管する委員という立場である一方、私は自分の研究が労務管理とか労務問題を扱っているのです。そういう研究者としての私と、推進する立場の私とですごく葛藤がありまして、というのはここにご参集している経営者のような方ばかりなら良いのですが、残念ながら世の中には俗にブラック企業と言われる企業が存在している。そしてそのブラック企業という言葉が世に知らしめた今野晴貴という方が、「こんなブラック企業が跋扈する社会になった一因は、実は大学のキャリア教育にその一因があるのではないかと指摘しておられたのです。というのも、「一步踏み出せ」とか「考え抜け」とか「もっとがんばれ」と、要は社会人としての心構えをことさら強調するがゆえに、社会に出たときに不当な要求があっても、これは自分が耐えなくちゃいけないのではないかとか、あるいは叱責されたが、自分に非があるのではないかと学生さんが思い込んでしまうメンタリティをキャリア教育が作り出しちゃっている側面もあるの

ではないかという指摘もあります。一方で私は学生のために、と頑張ってきただけでもあったのですが、そういう指摘も受けて少なからずショックでした。

非常に個人的なお悩み相談みたいになってしまい恐縮ですが、こういう指摘があることについて、例えば石橋先生や石井先生はどのように受け止められるのかということと、合わせて、最近キャリア教育の一環として、ちゃんと社会に出るにあたって自分の権利を守る最低限の、例えば労働法を学ばせるという、そういう声もしばしば聞かれるのですが、そのような方便で、お二方のおられる大学では何か配慮をなさっているのかをお聞きしたい。もう一つは、鋤柄さんと伊藤さんに。みなさんのように一生懸命責任を持って人材を育成する。それが企業の社会的責任だと認識しておられる企業があるのですが、先ほど言いましたように必ずしもそういう企業ばかりではない。どうすれば人をしっかり責任を持って育てることが企業の経営者の責任だという認識が広がるのか。そのためには、そういうご努力をしている企業が正当に報われるような社会を作るしかないと思うのですが、そういう社会を作るために、どういった主体がどういう取り組みをなされるべきだとお二人はお考えなのかをお聞きしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

【夏目】

だんだん本質に迫ってくるお話ですね。まだ他にもあろうかと思いますが、とりあえず一度ここで区切って、パネリストの先生方にお答えいただきたいと思います。今までかなりいろんなご意見を頂戴しましたが、それらを踏まえてご意見を頂戴したいと思います。特にいま、D先生から問題提起いただきましたキャリア教育の負の面とでも言いましょか。そういった面をどのように考えるべきなのか、というご質問にもお答えいただければと思います。では、石橋先生からよろしくお願ひいたします。

【石橋】

非常に良いご質問だったと思っております。今週、木曜日に私の「キャリアガイダンスⅡ」という授業で、大学の卒業生に話を聞くという回を設けました。彼は26歳だったのですが、ものすごくよく喋ることができるようになって、自分自身の話と会社の中身の話をすごく具体的に話をしてくれました。その中で、学生に最後感想文、振り返りシートを書いてもらうのですが、そこにもものすごく良いことが書いてありました。何が書いてあったかという、「私は、会社で働くことは、社畜だと思っていました。しかし、先輩の話を聞いて、会社で働くということは、ものすごく良いことだとわかりました」と書いてありました。ですから、恐らく先生のおっしゃっているブラック企業で働く、働かざるを得ないとかの情報がいっぱい出ていますので、そういうイメージがものすごく付いていると思います。それをどうやって振り払うかという、やはり具体的なロールモデルとしての先輩の話がものすごく効果的だったなというように考えています。一方でキャリア教育というのは、そういう精神論に陥りがちなのですが、やはり考えること、先ほどのC企業の方

もおっしゃっていましたが、では何のために考えるのか、何のために働くのか、ということを考えなくちゃいけないということを、もう一方ではきちんとやらなくてははいけないと思っています。それに関しては私の授業「シミュレーション論」や「シミュレーション演習」などをここ数年間ずっと、私が着任してから担当しているのですが、最初は、私の出身が計量経済学ですので、ORの手法で在庫管理とか待ち行列とかの話をしていたのですが、学生にはさっぱりわからないのですね。それで、何をしたのかというと、具体的に「君たち、10年後を考えて下さい。30歳で結婚式をします。金額はこれくらいかかります。ではどうやって結婚式の費用を賄うのですか。計算しましょう。シミュレーションしましょう」という話から、「40歳。あなたたちは家を買います。3000万円の家を買います。ではどうやって銀行からお金を借りますか。銀行の費用というのは、こういう金額になってローンでこれだけ返さなくてははいけません。どうしますか」というような身近な問題に落とし込むことによって、彼らはものすごくびっくりします。そういうようなことをやはり先ほどのC企業の方のご指摘がありましたように、何かを具体的に学問体系に、正確に言いますとそれぞれの大学の建学の精神に沿ってブレイクダウンし、カリキュラムの中に落とし込んでいって、実際に学生が考えるような仕組みを作ってあげることがものすごく大事だなと思っています。

そのときに専門の知識は必要じゃないかという、恐らく先生がおっしゃっているように、研究の中身をそこはかとなくフレーバーとしてふりかけておけば、学生たちも反応するのではないかなと思っています。一方で研究者として何をなすべきかというのは、私も考えているところですが、逆に先生がこんなことを工夫しているよ、というのを教えていただければ幸いです。

【夏目】

それでは石井先生、お願いいたします。

【石井】

先ほどご指摘があったように本学の学長が言っている4年間の線としてのキャリア教育というのは、負の側面は、一年生のときからずっと強迫神経症的に就職できなかつたらどうしようとする学生を増やすという面があるわけです。これを「全面就活」の時代になったと非難する人もいます。もう就活ばかり4年間頭の中にあるという、逆の側面があるというのは、そのとおりだと思います。私が先ほど、とにかく大学としてやるので一番大事なことは、職業生活の具体像を知る機会を増やすことだと言ったのは、いわゆる「人間力」の方に話が偏ってほしくないという強い気持ちがあります。どういうことなのかというと、本学で線としてのキャリア教育をやらなくてははいけないということで、初年次教育で企業の方に話してもらった教材用のビデオを作ったのです。そのときに非常に強く思ったのは、企業の経営者の方たちにそういうビデオで20分とか30分とかしゃべっていた

だと、話の内容がものすごく抽象的なのです。僕は哲学が専門ですが、哲学者である僕のほうがずっと具体的な話をしている。ものすごく抽象的な話になってしまいます。これは一人がそうではなくほとんどみんなそうです。これは非常に不思議なことだと思いましたが、学生が聞きたいのはそんな話ではない。先ほどの鋤柄さんに打ち合わせのときお話を聞いて思ったのですが、例えば廃液処理なら廃液処理という仕事の会社の人は、いったい何をやっているのか。労働時間の中でどういう仕事をしているのかが一番知りたいわけです。もちろんその仕事の中には、人と話して説明する能力とか、人間力的な部分というのが不可欠な部分として備わっているわけだと思うのですが、その学生が聞きたい話は、そういう廃液処理をする仕事というのは具体的にどう行われているかということ、大学生のうちから知っておく必要がある。それから銀行の業務であれば、実際に融資をする対象の会社がお金を貸して大丈夫かどうかということ、いろいろ分析するのだと思いますが、銀行員が融資をするときにいったいどういうことを調べてどういう発想でお金を貸したり貸さなかったりするののかという、そういう仕事の内容を知りたいのだと思います。そういうことはやはり大学で積極的に教えて行く必要がありますが、今の時代、広く物事を捉える力が必要だよと、それからコミュニケーション力が必要だよと言われると、学生の方はわからないわけです。つまり、物事を広く考える力が身に付いたかどうかを測定するのは非常に難しいわけです。ですから全然自信がつかないわけです。ですから必要なのは、そういう測定することができないような能力を抽象的に身に付けようと強迫神経症的に頑張るということではなく、具体的な仕事の姿を示すことによって、学生が自分でそういう能力の大切さに気が付くというそういう順序でいく必要があるのではないかと。だから先ほど言われた労働時間の問題とか労働法の労働者の権利の問題とか、そういうこともやはり具体像の中で議論すべきことで、実際に具体的な話をしていけば、必ずそういう話にもなってくる。残業もどうかとか、忙しいときには残業も多いとか、そのような話の中ではそういう問題も出てきますので、ともかく具体的な仕事の姿をと強調しているのは、そういうことです。

【夏目】

鋤柄先生、いかがでしょうか。

【鋤柄】

先ほどの質問の、人を、責任を持って育てる企業なり経営者のお話ですね。これは、一つは経営側が本当に自分の経営を真剣に考えているか、金儲けとして企業を考えているかです。私たちの団体は、もうそこから入ります。ですから先ほど言ったように、3つの目的で、2番目に「良い経営者になろう」。良い経営者が良い会社を作るのではないかと私は順番としては良い経営者が先だというぐらい言っております。ブラック企業とは対比されるようなところで、中小企業の経営者だって真面目に勉強しています。それを、やはり

学生が見抜く力がないのです。表面だけ日本一の外食産業だとか、なんだかんだ毎日テレビに映るから良い会社だと思って飛び込むから、飛び込んだらブラックだったということなのです。ですから先ほども、どういう力を付けたら良いかという話の中で、僕はあえて言えば、情報の分析力というか洞察力をやっぱり身につけてもらわないと、それは社会人としては未熟です。それに輪をかけたぐらい母親が一流企業志向です。一流企業に行かないとお父さんみたいな中小企業にあんたも行くのか、二代続けて行ったら我が家も終わりだなんて、そんな笑い話みたいな話もありますが、中小企業だって素晴らしい企業があります。その企業がなかったら、もうその部品はできないとか。そういう企業が中小企業の中にたくさんあるし、また私たちの団体はそれを知ってもらうために、先ほど質問された方も言いましたが、大学に行って授業をやろうと。私も行きます。そして、「中小企業ってこんなに素晴らしくて面白いことがあるよ」と話をすると、だいたい感想文で「うちの親父を見直した」とか「中小企業って大切な企業だよ」とやっとならわかるのです。そういう意味では、専門知識ではないところですが、洞察力というか分析力というか、世の中を見る目を養ってもらえば、中小企業の中でも素晴らしい企業があるし、大企業の中にもとんでもない企業があると。これは一方に偏っているということではなくて混在しているものですから、それを選ぶ力は、学生さん一人ひとりが身につけないとダメじゃないかなと思います。

【夏目】

では、伊藤先生、よろしくお願いします。

【伊藤】

鋤柄会長がおっしゃるとおりで、やはり会社にも色々あります。ですから良い会社を選ばないといけません。良い会社はどのような会社かという、社長がしっかりしているはずですので、そういう社長と是非、先生方もお会いしてほしいです。今年は何れだけインターンシップでどういう企業に出したとか、そういうことよりも、やはりしっかりした社長さんと真剣にお話をして、この会社だったら当校の大事な学生を預けても良いなということ、よく考えないとダメだと思います。そこが一番のポイントです。ちなみに同友会さんはものすごく勉強していますので、素晴らしい経営者の方が多いと思います。

また、私は経営コンサルタントですので、さまざまな企業のコンサルをしているわけですが、ブラック企業と言われている企業は長く続きません。実際、自然淘汰されます。いま、労働法とD先生がおっしゃいましたが、労働基準法とか就業規則というのは管理職研修ではもう必須になっていまして、必ず労働関係は企業でも教えますので、問題になるようなブラック企業は選ばなければ良いだけの話だと思います。

民間企業の間では、コーポレート・ソーシャル・レスポンスビリティということで、企業の社会的責任が求められています。みなさんも本を読まれたかもしれませんが、ビジョナリーカンパニーということで、やはり私たちはどれだけ立派なビジョンを書くかという

ことが、これから企業が存続するために大切なことを考えております。ブラック企業はそのようなものがそもそもありませんから、選ばなければ良いということで良いのではないのでしょうか。私は、企業というものは厳しいのは当たり前で、厳しいからこそやりがいがあるのだと思っています。是非先生方も、ビジョンを持った経営者のいる厳しい会社を選んでやっていただければ問題はないと思います。「経営理念」・「基本的価値観」・「ビジョナリーな企業」、これらが、長く続く企業の大切なキーワードですので、ブラックに関して選択を誤らなければそれほどご心配頂かなくて結構です。

【夏目】

さて、時間も迫ってまいりました。本日は全国各地からお越しいただいています。遠路はるばるお越しいただいた方もいらっしゃると思いますので、そういう方には是非発言していただきたいのですが、いかがでしょうか。はい、お願いします。

【会場】

E 大学・学教育開発支援センターの E と申します。お聞きしていて思いましたが、我々は大学として、または企業と連携して産学連携をして、どのような姿になりたいのかということで、社会人として人間力のために大学や企業はあるのだろうか、という因果関係について少し疑問が湧いてきました。行動して越境する若者、市民を育成するというのは確かにゴールですが、そのときに一つひとつの細かいことを教えていくというのは、順序が逆な気がします。それは C 企業の方と少し歩調を共にするところですが、「真正の学び」という考え方です。私は大学局の教員研修の部門におりますのでそういったことをやるのですが、複雑な現実世界の文脈の中で創造性に富んだ課題を解く学習活動の過程に注目すると。そこで知識もマナーも、それから理論的なことも全部身につくのだと。本物の状況の中で本物の研究者と本物の経営者と本物の市民が出会った場というものをきちんと学生がわかってくれて、私はできると。学生にそういう場を用意してバトンを渡す、期待をかけるというのは価値があるのではないか。そのためのインターンシップという場を我々はどう作っていけばいいのかではないか、ということを感じて思った次第です。そういう場の状況と本当の、本物が何かをすることが大切なのではないかと思います。

【夏目】

それでは、アドバイザーボードのメンバーでもあります失敗学会の副理事長の飯野先生の方から一言お願いします。

【飯野】

飯野です。みなさんのお話を聞きながら、僕は自分自身が学生の時どうだったかなと考えていましたら、大変失礼なやつでした。僕らの時は工場実習と言っていたのですが、8

人ぐらいが同じ工場に行って、朝、一応着替えを済ませて待っていると、一緒に作業をしてくださる若い方が来られて「おはようございます」と大きな声で言われたのです。僕は全員飲まれてしまって、何も言えなかったのです。でも、その経験は未だに覚えています。ですから、インターンシップというのは僕にとっては、初めての社会、学校外の社会との接点なのです。そのときに魅力ある人間と会って口を聞くというすごく良い機会だと思います。ですから、大きな企業よりも中小企業で、社長さんの顔が見えて声が聞ける、それがインターンシップとしては良いのではないかと思います。

そういうときに、その経験があったからといって急に哲学的なことを言い始めたら、僕は気持ち悪いと思うのです。学生さんだから。その経験を持って大人になって、ああ、あのときそうだった、ということではないかなと思います。

僕は小学校3年生から高校を卒業するまで三重県にいましたが、奈良に社会見学などでよく行ったのです。子どもですから、仏像を見ても何も思わないわけですね。ただ見に行った。ところが大人になって思い出してみても、また見るとそのときに非常に感動するのです。ですから子どものときにそれを見たという体験があったからこそ、大人になってからそれが身にしみるのではないかなと思います。

もう一つ思ったことがあります。これはみなさんをお願いしたいのですが、これからの日本は国際化が非常に重要になります。日本は、ものすごく礼儀正しいと知られています。そのときに、外国に行ったら違うよ、というのを一つ教えていただきたいのです。例えば名刺の渡し方です。外国にいくと、特にアメリカ人は、ポンと簡単に名刺を投げるのです。そのときにそれを知らないと、多少なりともムツとしてしまうのです。そのときにムツとしないように、外国では違うというのを教えていただいて、外国人との協力なり競争なりの土俵に上られるような人に育てていただきたいです。

もう一ついいですか。実は先ほど、こんな小さな冊子をいただきました。「アクティブラーニング失敗事例」。東海 A グループが作った非常に簡単なものですが、目を通しましたらものすごく役に立つことがいっぱい書いてあります。みなさんも是非これを手に入れてお帰りになると良いかと思います。

【夏目】

失敗学会の副理事長の目から見てもなかなかの出来映えであるというお褒めの言葉をいただきました。すでに予定の時間を少し過ぎてしまいましたが、みなさまから本当に貴重なご意見を頂戴することができ、論点のいくつかを深めることができたと思います。

司会を務めながら、論点を3つも予定したのは欲張りすぎたかなと思いますが、少なくとも論点1と2はみなさまのご協力によりカバーできたのではないかと考えております。今回の討論を通じて改めて明らかになったこと・確認すべきことの一つは、やはり大学はみずからの立場を外さずに、知識の創造と共有を媒介にしながら、色々な能力や資質を高めていくのが基本だということです。マナーとかその他の必要事項を教えることも大切で

すが、職業生活でもきちんと使える知識、長い人生を乗り切るだけの力を確実に身につけさせていくことが、大学本来の役割であるということです。この点が本日の討論を通じて、確認できたのではないかと考えております。

3番目の論点、本取り組みの成果をいかに大学教育の改革につなげるかというところまでは議論が及びませんでした。これは我々一人ひとりが今後の教育実践の中で深めていきたいと考えます。



ファシリテーター：名古屋大学 夏目氏



中小企業家同友会全国協議会会長 鋤柄氏



株式会社三重銀総研 伊藤氏



静岡大学 石井氏



名古屋産業大学 石橋氏



フロアの様子

4. 文部科学省講評

高等教育局専門教育課企画官 小谷利恵

文科省高等教育局専門教育課の小谷でございます。本日はみなさま、お招きいただきましてありがとうございます。大変興味深く、みなさま方のお話をうかがわせていただきました。本日、討論の柱が三つございましたので、それに関連しつつ、今後私どもがどういう方向を目指して行っていただきたいと考えているかについて、最後にお話をさせていただければと思っております。

冒頭に学長から、変わることの難しさということのお話ございましたが、それは裏を返せば、変わることの重要性ということをとて認識していらっしゃるからこそのお言葉であったと思っております。実は私も身にしみるような思いで、学長のお話をうかがっております。

まず、学生さんにこの産学連携教育で何を理解していただくのかということについては、本日みなさま方からご議論があったように、個々色々なものがあると思います。ただ、一つ総論として言えることは、幼稚園あるいは保育園のときから、社会が学校制度あるいはそれに代替するような制度の中に、社会的に学生さんをずっと守ってきたという事実があります。これは、日本が100年をかけて学校教育制度を作り上げ、そういう実状の中であるわけですが、世界においては決してそういう実状はなく、学校という中で守れない中で、子どもたちは社会の中で厳しい現状にあるというのは事実としてございます。しかし、日本は守ってきているということ。しかしながらそこから社会に出ていかなければならないと、いったときに、何が必要なのかということでございます。

そこでやはり学生さんに感じていただかなければいけないのは、学校という安住の中から、もがきあるいは揺さぶられる世界へと出ていかなければならないという、その覚悟を感じていただくということだろうと思います。その中で、やはり企業で学生の時間の間に受け入れていただいて体験をさせていただくということが、その移行の過程を作っていくうえで非常に重要な意味を持っております。そのような文脈の中で是非今後とも企業のみならず、みなさま方にはご協力をいただければと思っております。

それからもう一つは、これは私がさまざまな場で最近お話をさせていただいているのですが、日本はそろそろ連携から協働へ、協力して働くという字ですが、連携から協働へと完全に移行すべき時期にきているのではないかと思います。本日いただいた資料を拝見しますと、言葉として「連携の強化」という形で書かれておまして、すなわち連携関係はもう出来上がってきていて、それを強化しようということでこの3年間お取り組みいただいたのだと思います。しかし、さらにもう一歩先へ進む時代がきているというのが今だろうと思っております。なぜこのようなお話をさせていただくかと申しますと、実は私ども、連携が重要だと、産学の連携が重要だということは、20年以上さまざまな場でお話させていただいてきておまして、本当に進んだと思っております。ただ一方で起きている現象とし

まして、連携という名のもとでの分担というものが見られるというのが最近気になっていることでございます。お互い対話をする場ができて、お互いの思いを伝える、どういうことをしてほしい、こうあってほしいということまでは言うことができ、かつお互いの得意な分野をいかして何かを進めていくという分担体制のものというのは出来てきていると思いますが、しかし実は、そこだけでは済まないのだということが、今日、会場の方のご意見の中からもあったように思っております。

私たち、インターンシップ生を 250 名受け入れておりまして、その学生さんの思いからお話させていただきますと、学生さんがおっしゃったことの一つは、やはり大学で学んでいることが社会に出て何の役に立つかわからないと、私に訴えてこられました。実は私はいま社会人学生として博士課程におりまして、大学にいと極めて理論的なドイツ語の理論書を苦勞しながら読み解くということをやっていますが、実務についてからその学問分野を学び始めたものですから、学んでいることが即実務に役立つということが理解をできております。しかし、理論だけを学んでいる学生さんにとってはそこがわからなくて苦しんでいらっしゃるということで、私はその場で学生さんに、私の場合は行政法ですけれども、行政というものを進めていくうえで、目の前の現象だけを捉えて施策をただ打っていくというだけでは、すぐに時代の変化の中で社会というものが崩れていってしまうのだと。そのときに基盤を支える理論というものを理解し、きちんとそこを外さないように施策を作っていくということは 100 年の社会を支えていくうえでとても重要なことなのだから、いま学んでいらっしゃることはとても大事なのですよ、というお話をしたら少し納得をしたような顔をして帰っていかれました。

そういうことがいま学生さんたちの中で苦しみであると理解したときに、私たちが一つしなければならないのは、それぞれの専門性というものは大人でありますので確立をしているわけですが、そこをやはり一歩踏み越える、私たち自身の勇気も必要で、相手の世界を理解していこうという思いを持って、相手のところに飛び込んでいって、一緒に議論をして新しいものを作り上げていく、そういう融合の力というものが要るのだらうと思っております。

これからキャリア教育に進んでいただきたい方向といたしますのは、本日のお話の中に出ていましたが、大学の学問体系の中において社会でどう役立っていくのかということをお教えさせていただくということなのだろうと思っております。これまで進めていただいたお取り組みというのは、本当に新しい色々な取り組みが進んだということで、私たちとても評価をしておりますし、本当に感謝を申し上げているのですが、学問との結びつきが見えてこないということが今わかってきている課題でございます。今後は是非その部分を進めていただければと思っております。

それからもう一つ、あわせて学生さんと接していた経験から申しますと、長期のインターンシップ生を受け入れている中で、PPL と申しまして、4 時間半の時間を使って施策立案の実体験をしていただきました。個人で考えて、そしてグループで議論をして、発表をして、

ということを4回繰り返して、最後はグループの意見を一つにまとめて、一つの施策にしてくださいというお願いをしたのですが、実はこれできません。自分たちのグループごとの意見をまとめ発表するところまではできるのですが、最後に一つの方向性にして社会のために施策を作り上げてくださいというと、意見が対立をしてまとまらないというのが、やってみてわかったことでございます。

これは、私たちもこれから目指していかなければいけない協働という力を、私たち自身社会人も獲得をし、そして学生さんにも伝えていく、若い人たちを導いていくという上でも一つ大事な視点なのではないかと、いま私自身も思って、今後どのように学生さんに接していったらよいかと考えているところでございます。

以上、私がこれまで感じてきたこと、それから今後目指していくべきではないかと思っていることをお話させていただきましたが、みなさま方のこれまでのお取り組みには本当に心から感謝を申し上げたいと思います。是非今後とも若い方々を導いていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

5. 閉会の挨拶

事業推進責任者 中川 正（三重大学学長補佐）

3年間にわたりまして、多くの方々にご協力いただきながら、この事業を推進することができました。本日の討論を聞きまして、大学はとても大切な社会的機関なのだと、あらためて思われました。大学は、社会から期待されています。批判はされても「大学はいらない」と言う人はいません。逆に、大学が追及している学究的な営みは、これからの知的基盤社会の中ではさらに求められるものとなってきていることに関して、大学人として、確信を得ることができました。

今回の事業を通して、大学側も、産業界側も、相手に対してイメージ先行で語っていた状況から、具体的な内容で語る状態にまで、関係を深めることができました。産学連携教育に本格的に取り組む前には、「社会とはこんなものかな」とイメージで話したり、「大学に対して即戦力を求める社会」のイメージが先行して「社会に合わせてもっとやらなくては」と思ったりしてきたことがありました。しかし、産学連携教育を通して、実際に対話が進むと、双方の姿が具体的に見えてきました。大学は、大学で教えている専門的知識の具体的現れを体験させる場として、安心して学生をインターンシップに送り出し、「自分の知識が足りない」と実感して帰ってきた学生に、専門的な理論をより効果的に教えることができます。まだまだ、理想的な状態には遠いとは思いますが、このような産学連携事業を通して、相互に非常によいサイクルが構築できるのだという展望が開けました。

今回、産業界の方々といろんな対話をしながら事業を進めた3年間は、大学側にとって、自らの教育理念にしっかりと立ちつつ、その理念の実現のためにも、産業界との連携が役立つ

つという道筋を見ることができた時でした。大学は教育の本質に妥協する必要はなく、地域・産業界との連携をさらに強化させつつ、社会に主体性と社会性を確立させた市民かつ職業人を送り出す使命に対して、確信をもって進むべきだとの支援を得ました。私たち大学人としては大変励みになった3年間の対話だったと思います。

まだまだ対話が足りないと思いますが、これで終わりというわけではなく、これから長く続く連携、さらには「協働」への第一歩を踏み出しました。国際化社会で、この中部圏がさらに世界に打って出るために、基礎的な学術的探究をも強化しつつ、社会のニーズにもしっかりと応え、学生に将来を自らイメージさせる教育を進めたいと思います。地域・産業界との連携が、新たな社会を創造していく市民の育成をめざす教育に還元できるように、自信をもって今後につなげられる事業でした。そして、そのために、前に踏み出すことができた、本日の中部圏産学連携会議だったと思います。

多大なご協力いただきました産業界のみなさま、また行政関係のみなさまに、心からお礼申し上げます。事業は年度末まで続きますので、しっかりと全うさせ、今後につなげていきたいと思っております。形を変えながらも、これからも手を携えて未来の社会を担う人材育成を進めさせていただきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひ申し上げます。

平成 24 年度～26 年度 文部科学省 大学改革推進事業
「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」
『中部圏の地域・産業界との連携を通じた教育改革力の強化』
平成 24 年度～26 年度事業報告書

平成 27 年 3 月 発行

発行 中部地域大学教育改革推進委員会
事務局：三重大学キャリア支援センター
〒514-8507 三重県津市栗真町屋町 1577
電話：059-231-9869 FAX：059-231-5374
Email: syusyoku-7@ab.mie-u.ac.jp

