

平成24年度～26年度文部科学省補助金事業
「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

三重大学事業報告書

はじめに

三重大学は、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、事業を推進してきました。本事業は、三重大学だけで取り組むものではなく、「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」というプロジェクト名のもと、中部圏 23 大学が連携しながら、企業、経済団体、地域の団体や自治体等と対話を進めつつ推進する前例のない試みでした。

中部圏 23 大学は、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成長を目指しました。そのために、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いました。そして、4～7 大学より編成されたチーム内で、連携 FD (研修会) を行い、各大学の取組過程における成果や課題を共有しました。さらに、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ました。三重大学は、この 23 大学の幹事校として、幹事校・副幹事校からなる中部地域大学教育改革推進委員会の委員長として、有識者からなるアドバイザリーボードの意見をいただきつつ、事業を推進しました。その内容に関しては、中部地域大学グループの報告書をご参照ください。

三重大学は、幹事校として全体の事業推進を調整しつつ、東海 A チームの一員として、主に「アクティブラーニングを活用した教育力の強化」のテーマを核として、三重キャリア連携会議を通して地域の産業界や経済団体と対話を行いながら、学生の社会的・職業的自立を進める働きをしてきました。本報告書は、その 3 年間にわたる事業成果をまとめたものです。ご一読いただき、忌憚のないご意見をいただければと存じます。

三重大学学長補佐 (キャリア教育担当)

中川 正

平成 24 年度～26 年度文部科学省補助金事業

「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』

三重大学事業報告書

はじめに

I. 事業の概要
1. 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業の背景
2. 本事業における三重大学の取組み
II. 産業界・教員・学生が考える「大学で育成すべき資質」に関する調査と対話
1. 「育成すべき資質」の調査
(1) 「育成すべき資質」の調査方法
(2) 「育成すべき資質」アンケート集計結果
(3) 初年次セミナーとキャリア教育の成果
2. 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」
(1) 「社会のニーズに対応した大学教育改革の全国的展開」角方正幸
(2) 「三重大学における教育改革の歩み」田中晶善
(3) 「三重大学における社会ニーズの把握と対応の課題」中川正
(4) 東海 A チームにおける評価
(5) アンケート結果
III. キャリア教育の実施
1. 社会連携実践 I
2. 社会連携実践 II
3. 社会連携実践 III
4. 三重大ブランドづくり実践
5. キャリアインターンシップ I
IV. 三重キャリア連携会議
1. 実施報告
(1) 平成 24 年度
(2) 平成 25 年度
(3) 平成 26 年度
2. 委員からの講評

まとめ

I. 事業の概要

1. 産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業の背景

三重大学においては、大学における「教養教育とキャリア教育の改革」(日本学術会議, 2010)について、先般の「大学生の就業力支援プログラム」の採択を受け、「市民性」と「社会性」を基軸とした『自他共に成長を目指す幅広い職業人の養成』を背景に取組みを進めてきた(図1)。

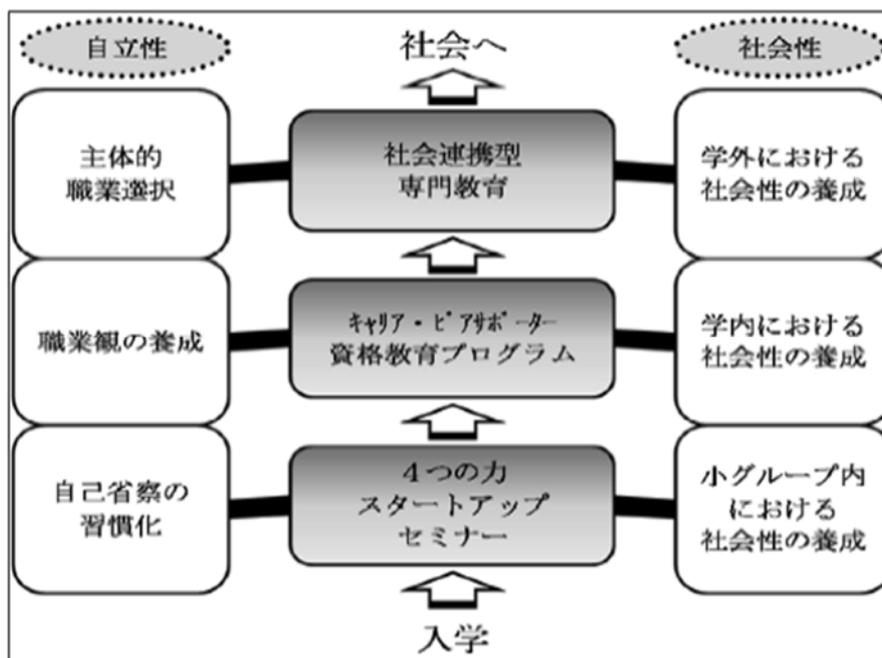


図1 入学から卒業までの学生の社会的・職業的自立支援に関わる取組みモデル図

2011年度までの取組みにおいて、以下の4点が整備されてきたと言える。

- A) 本学の教育目標である「4つの力」(感じる力・考える力・コミュニケーション力・生きる力)の涵養を目的とした初年次教育における統一プログラム(「4つの力スタートアップセミナー:4SUS」)の設置
- B) 共通教育における「キャリア・ピアサポーター資格教育プログラム:CPS 資格教育プログラム」の策定(図2)
- C) 共通教育におけるキャリア教育“机上の学びとその応用実践を目指す科目”(キャリア実践科目)の設置・拡充
(上記CPS 資格教育プログラムにおける教育内容の充実と多様化)
- D) インターンシップにおける大学・企業間提携の充実と単位化

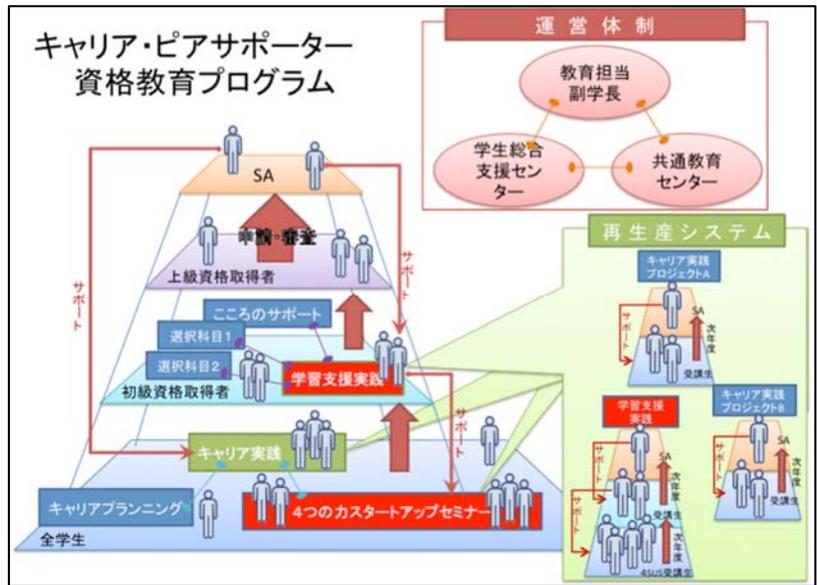
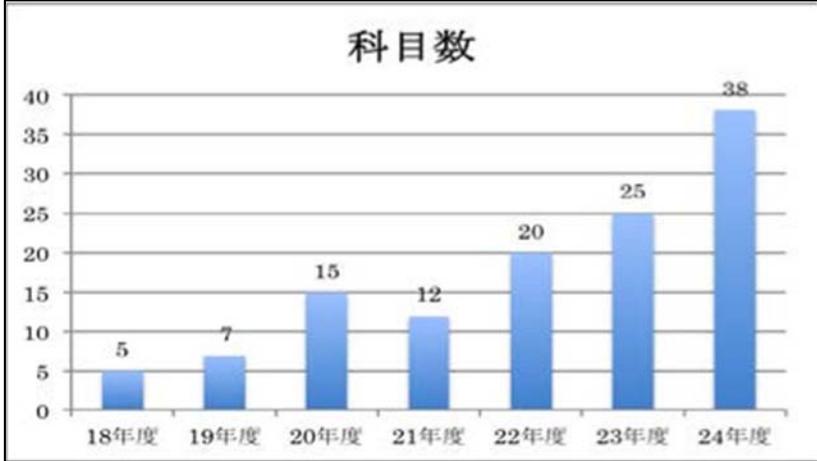


図2 キャリア・ピアサポーター資格教育プログラム 概念図

表1 共通教育におけるキャリア教育科目数の推移 (平成18年～平成24年度)



なお、これらの取組みの成果は、三重大学 高等教育創造開発センター(HEDC)における公開 FD の場や各種報告書として市民にも公開されてきた。またキャリア教育科目における学生の学びの成果は、三重大学公開型成果発表会「アカデミック・フェア」において毎年発表され、学生・教員・市民で共有されている。インターンシップにおいては、事前指導、事後体験報告会において学生の学びが発表されてきた¹。

¹ H26 年度「キャリアインターンシップ」に関しては後述に示される詳細のとおり、大学と企業とで1、2年生向けインターンシップのコンテンツを議論し創り出す目的から、授業において別途報告会を開催した。その成果は別紙「インターンシップ体験報告書」に整理されている。

2. 本事業における三重大大学の取組み

本事業で取り上げた主要な取組みは以下の3点である。

- 産業界の大学における人材育成に関するニーズを把握すること
 本事業の中核である「人材育成に関する産業界のニーズ」を把握するために、調査を実施し、その結果を大学における教育コンテンツに反映させるべく分析を行った。その際、産業界・教員・学生という3者の観点から育成する資質について検討することで、人材育成に関するギャップを見出すことにも留意した。この詳細は次節で詳述する。
- 現行のキャリア教育科目について再検討すること
 本学ですでに展開していたH24年度からのキャリア教育科目についての産業界の意見を伺うとともに、これから必要な人材育成の切り口、コンテンツについて対話を行う「三重キャリア連携会議」の議論を踏まえ、検討を行った。次項の社会連携型PBL科目の新設にも関連するが、実際に社会における課題に触れつつ、学生が多様な経験を体験することにフォーカスし、その体験を十分に省察する学習機会の必要性が挙げられた。以下、表2にH24年度およびH26年度のキャリア教育科目の一覧を示す。

表2 平成24年度および平成26年度におけるキャリア教育科目一覧

H24年度開講 キャリア教育科目		H26年度開講 キャリア教育科目		
4つのカスタートアップセミナー	美し国おこし三重実践	4つのカスタートアップセミナー	留学生支援実践	地域の仕事を知る
キャリアプランニング	法則探検実践	キャリアプランニング	○ 社会連携実践Ⅰ	仕事・社会を知る
学習支援実践	キャリアイベント実践	学習支援実践Ⅰ(4SUS)	○ 社会連携実践Ⅱ	キャリア形成・能力開発
AI人と組織を生かす発想法-	アントレプレナー論	学習支援実践Ⅲ(日本語)	○ 社会連携実践Ⅲ	三重ブランドの創出
こころのサポート	三重ブランドの創出	AI人と組織を生かす発想法-	○ 三重大ブランドづくり実践	法則探検入門
学生生活支援実践	キャリア形成・能力開発	こころのサポート	男女共同参画実践	☆ キャリアインターンシップ
地域づくり実践	仕事・社会を知る	学生生活支援実践	環境ISO実践	
広報誌編集実践	法則探検入門	ピアサポート実践	法則探検実践	
大学紹介実践	現代の消費生活と消費者の自立	広報誌編集実践	キャリアイベント実践	
障がい学生支援実践	キャリアインターンシップ	大学紹介実践	アントレプレナー論	
環境ISO実践		障がい学生支援実践	知財学入門	

○:本事業に関連し、新設された「社会連携型PBL科目」

☆:本事業に関連し、内容を修正改善された科目

- 実社会（産業界）とともに構築する連携授業を実践すること
 三重キャリア連携会議の議論、そして産業界ニーズ調査の結果から推察された「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は、リアルな社会的体験に触れることが不可欠であると結論した。そこで、キャリア教育科目に新たに「社会連携型PBL科目」として社会連携実践Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、三重大ブランドづくり実践を新設し、さらに既設のキャリアインターンシップを平成26年度には三重キャリア連携会議の委員の協力のもと「1・2年生を対象としたインターンシップ」として内容を協働のもとで再構成した。この実現は2年間にわたる三重キャリア連携会議における対話と学生の体験を中心とする人材育成に関する議論と委員と大学との関係が形を成したものと言える。これら科目の実践報告は後述される。

なお、本事業における上述の3点については、毎年複数回開催された「三重キャリア連携会議」において進捗を報告するとともに、内容についての産業界のコメントを適宜コンテンツに反映させるべく、対話を断続的に行い、またチームにおける連携FDにおいても成果を共有した。

特に2013年9月に実施した連携FDでは三重大学における実践をシンポジウムとして広く成果を公開した。

最後に、これまで述べてきた本事業の3年間の取り組みを図3に模式図として示し、図4に取り組みの実施体制を示す。

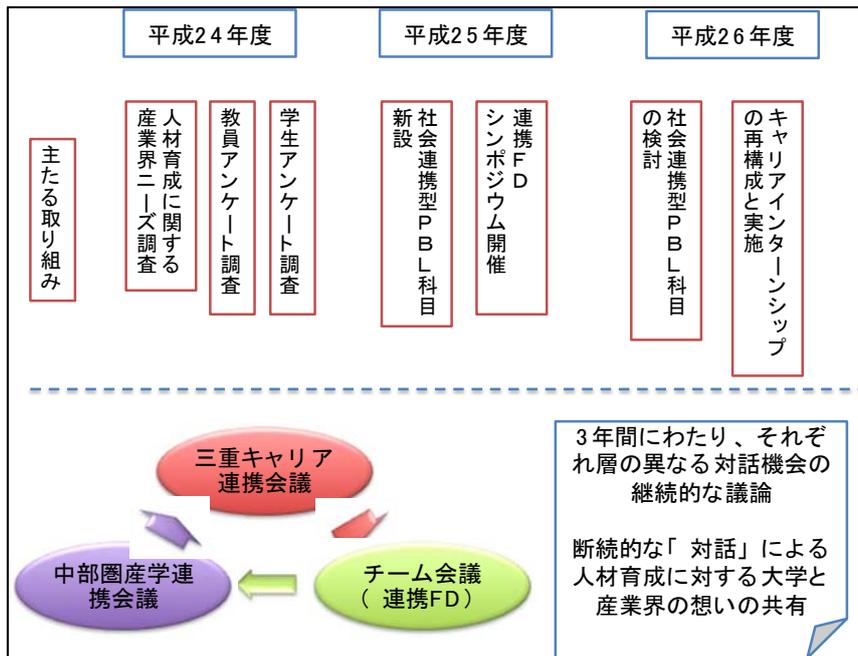


図3 本事業3年間の取り組み模式図

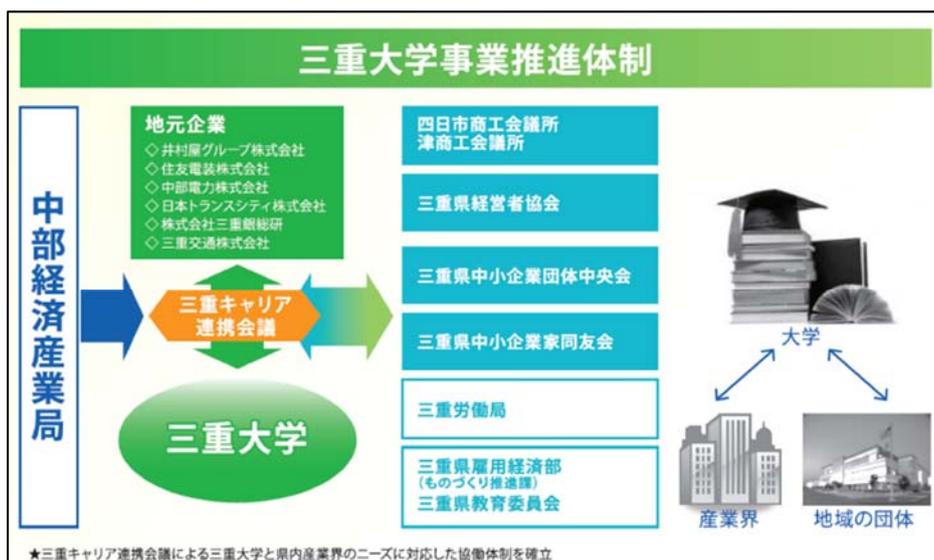


図4 本事業の取り組み体制

Ⅱ. 産業界・教員・学生が考える

「大学で育成すべき資質」に関する調査と対話

1. 「育成すべき資質」の調査

三重大学は、教育目標として、「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」、および総合力としての「生きる力」からなる「4つの力」の育成を掲げている。本調査のために、この「4つの力」の項目に沿って、三重県・愛知県の企業に対して、卒業生に求める資質に関する調査を行うとともに、同じ資質項目に従って、教員が育成を目指す資質、新入生が成長を目指す資質について、アンケート調査を行った。また、アンケート結果を踏まえて、三重大学の共通教育における初年次教育やキャリア教育がどのような成果を生んでいるかに関する分析を行い、三重大学における教育理念を中核に据えながら、教育改善の方向性を検討した。

(1) 「育成すべき資質」の調査方法

三重大学における定義を重視しつつ、三重キャリア連携会議における意見交換をもとに以下の修正を施した。まず、「情報受発信力」を「情報発信力」、「情報受信力」、「プレゼンテーション力」に分割した。次に、「討論・対話力」を「討論力」と「対話力」に分割した。第3に、「指導力・協調性」を「指導力」と「協調性」に分割した。第4に、「社会人としての態度」を「社会人としての態度・マナー」に修正した。第5に、「生きる力」に関しては、多様な解釈を許容するので削除し、「行動力」を加えた。

企業には、「総合職」に求める力、「専門・技術職」に求める力それぞれ上位5つの記入を依頼した。教員には、学生に必要な能力として、「教養教育における場合」と「専門教育における場合」それぞれ上位5つの記入を依頼した。学生には、2013年度前期「4つのカスタートアップセミナー」受講生に、「三重大学を卒業する時点で獲得したい能力」と「共通教育で獲得したい能力」それぞれ上位5つの記入を依頼した。

企業には、三重キャリア連携会議の協力を得て、2013年2月～3月に、三重県及び愛知県に立地する2,053社にアンケートを実施し、530社から回答を得た。その内訳は、第一次産業（農・林・漁業）5社、第二次産業237社（建設業118社、製造業119社）、第三次産業288社（電気・ガス・水道業7社、情報通信業10社、運輸・倉庫業26社、卸売・小売業81社、金融・保険業6社、不動産・物品賃貸業23社、宿泊・飲食業8社、教育・学習支援業2社、医療・福祉22社、サービス業55社、その他48社）であった。

教員には、2013年2月～4月に、562名に調査票を配布し、272名から回答を得た。回答率は48%であった。内訳は、人文学部22名（回答率30%）、教育学部37名（40%）、医学部医学科73名（43%）、医学部看護学科10名（31%）、工学部53名（45%）、生物資源学部73名（70%）、その他・不明4名であった。

学生に対しては、2013年4月～5月に「4つのカスタートアップセミナー」受講生1,403名に調査票を配布し、1,176名から回答を得た。回答率は84%であった。内訳は、人文学部157名(53%)、教育学部187名(86%)、医学部医学科115名(92%)、医学部看護学科85名(94%)、工学部329名(79%)、生物資源学部238名(69%)であった。

(2) 「育成すべき資質」アンケート集計結果

企業が求める資質、教員が育成を目指す資質、および学生が身につけたい資質に関する集計結果を、表1に示した。

表1. 企業が求める資質、教員が育成を目指す資質、および学生が身につけたい資質に関する集計結果(2013年)

「4つの力」に関連する資質	企業		教員		学生		
	総合職で求められる能力 (%)	専門技術職で求められる能力 (%)	教養教育で育成したい資質 (%)	専門教育で育成したい資質 (%)	共通教育で身につけたい力 (%)	卒業までに身につけたい力 (%)	
感じる力	1: 感性	19.4	19.8	23.3	10.8	21.6	20.5
	2: 共感	22.1	10.9	14.3	3.6	15.7	10.1
	3: 倫理観	24.0	15.7	40.5	16.8	12.4	12.0
	4: モチベーション	44.5	40.6	30.1	22.6	18.9	14.1
	5: 主体的学習力	23.2	28.7	58.1	29.0	30.5	24.6
	6: 心身の健康に対する意識	13.8	12.1	12.5	3.9	8.6	6.8
考える力	7: 幅広い教養	15.1	6.0	65.6	3.6	53.2	28.3
	8: 専門的知識・技術	4.5	56.2	2.2	76.0	10.1	51.2
	9: 論理的思考力	14.7	16.8	25.4	64.2	21.2	22.2
	10: 批判的思考力	7.2	8.1	19.7	29.7	9.4	10.2
	11: 課題探求力	12.8	29.6	14.0	48.7	25.6	16.8
	12: 問題解決力	35.5	34.9	12.9	55.2	26.8	30.8
コミュニケーション力	13: 情報発信力	9.8	10.9	9.0	11.1	13.5	6.0
	14: 情報受信力	8.1	6.8	16.5	5.7	11.2	7.4
	15: プレゼンテーション力	7.2	11.7	16.5	30.5	43.4	37.2
	16: 討論力	1.7	3.6	12.5	17.2	28.7	20.6
	17: 対話力	34.3	18.3	24.0	10.0	37.4	40.3
	18: 指導力	19.4	11.7	1.1	6.8	7.4	15.5
	19: 協調性	40.2	25.7	18.6	6.8	33.2	18.5
	20: 社会人としてのマナー・態度	44.0	27.5	41.9	10.4	21.2	33.4
	21: 実践外国語力	2.6	1.7	28.7	15.4	19.4	25.1
	22: 行動力	39.6	28.1	9.7	17.6	25.8	44.9

企業が求める資質として、総合職と専門・技術職を問わず、モチベーション、主体的学習力、問題解決力、協調性、社会人としての態度、行動力が上位を占めているが、このいずれの資質も、総合職において、求められる度合いが相対的に高い。専門・技術職においては、専門的知識・技術を求める企業が56.2%と最も高く、専門的な知識や技術を前提としたうえで、他の資質を求めていることがうかがえる。

企業の回答からは、独創性や批判力やプレゼンテーション技術よりも、対面的コミュニケーションを行い、自ら学びつつ問題解決の方策を見出し、実行できる人材を求める姿勢が浮かび上がってくる。「考える力」では、論理的思考力や批判的思考力よりも問題解決力を、「コミュニケーション力」では、情報受発信、プレゼンテーション力、討論力よりも、対話力や協調性、社会人としての

態度・マナーを重視する企業の割合が高い。

教員が育成したい資質としては、共通教育においては「考える力」として分類される幅広い教養、および主体的学習力を中心とした「感じる力」、専門教育においては専門的知識・技術を中心とする「考える力」という傾向が顕著である。「コミュニケーション力」に関しては、共通教育では社会人としての態度・マナーと実践外国語力、専門教育においてはプレゼンテーション力と討論力の育成が重視されている。すなわち、共通教育で幅広い知識に触れさせ、「感じる力」と語学力の基礎を身につけさせたい一方で、専門教育で、専門的な知識と思考力を鍛え、研究や学習の成果を報告し、討論するという能力養成を目指す姿勢を持っている。

教員と企業が共通して重視する資質は、モチベーション、主体的学習力、問題解決力である。共通教育において教員が重視する社会人としてのマナー・態度の養成は企業の要求と合致し、専門教育において教員が重視する専門的知識・技術の習得は、企業が専門・技術職に求める資質と合致する。

一方で、教員は思考力を、企業は対人コミュニケーション能力と行動力を求めるという意識の差異は顕著である。教員は、特に専門教育において、論理的思考力(64.2%)、課題探求力(48.7%)、批判的思考力(29.7%)の育成を重視している。対照的に、企業が重視する行動力に関する意識は相対的に低く、共通教育では9.7%、専門教育では17.6%となっている。また、「コミュニケーション力」の領域において、教員はプレゼンテーション能力の育成を重視するが、企業の優先度が高い協調性や対話力等の育成に対する優先度は低い。

学生が身につけたい資質としては、共通教育で幅広い教養とコミュニケーション力、卒業時までには専門的知識・技術およびコミュニケーション力と行動力というパターンが見られる。企業及び教員と同じ指向性を示す資質は、主体的学習力と問題解決力である。また、企業が専門・技術職に求める専門的知識・技術においても、教員は専門教育において育成を目指し、学生も卒業時までには伸ばしたいと願っている。一方で、教員の優先順位は高くはないが、企業が求めている対人コミュニケーション能力や行動力は、学生自身も伸ばしたい資質となっている。

学生が身につけたいと願う資質に関しては、初年次学生ということもあり、学部ごとに大きな差異は見られなかった(表2)。教員に関しては、学部により回答率にばらつきがあるために、一般化には慎重でなければならないが、共通性の高いものを除けば、人文学部における課題探求力、医学部医学科における倫理観、看護学科における感性など、重視する資質に若干の特徴が観察された。

表2 教員が育成を求める資質および学生が身につけたい資質に関する学部別集計結果 (2013年)

	人文学部				教育学部				医学部(医学科)				医学部(看護学科)				工学部				生物資源学部			
	学生 (157件中)		教員 (22件中)		学生 (187件中)		教員 (37件中)		学生 (115件中)		教員 (73件中)		学生 (85件中)		教員 (10件中)		学生 (239件中)		教員 (53件中)		学生 (238件中)		教員 (73件中)	
「4つの力」に関連する資質	に共通 したい 教育で 力	に卒業 まで に力	成 業 した たい 教育 で 力	成 業 した たい 教育 で 力																				
1: 感性	26	22	5	1	40	39	11	4	24	30	16	8	18	12	1	6	76	65	10	3	56	57	18	6
2: 共感	15	12	4	0	32	15	5	1	25	32	13	5	7	8	0	1	59	24	8	0	39	17	8	1
3: 論理観	15	15	4	3	16	12	11	4	19	46	36	23	12	21	3	3	50	22	24	5	32	17	30	5
4: モチベーション	31	22	5	2	37	25	7	3	21	11	16	17	21	8	1	2	65	52	19	15	34	36	32	20
5: 主体的学習力	64	33	16	9	59	33	23	18	44	27	35	16	24	26	9	1	83	90	31	12	68	63	43	23
6: 心身の健康に対する意識	4	2	4	1	12	16	6	1	12	17	8	3	6	20	2	3	34	9	6	0	29	11	7	2
7: 幅広い教養	80	52	18	3	100	69	26	1	77	18	41	3	58	17	6	0	148	91	35	2	127	71	54	0
8: 専門的知識・技術	18	60	0	16	23	76	1	32	10	78	1	54	3	61	0	8	31	190	2	41	30	109	2	52
9: 論理的思考力	38	37	9	16	40	26	9	24	29	29	11	44	19	15	4	4	57	73	14	41	57	65	21	45
10: 批判的思考力	19	28	6	13	10	16	10	13	8	11	9	20	4	3	1	1	31	34	14	12	33	25	11	22
11: 課題解決力	50	28	4	15	49	16	7	17	23	19	8	27	26	11	4	1	71	72	9	32	63	43	5	40
12: 問題解決力	42	47	1	9	51	48	3	18	23	38	13	31	29	25	2	6	72	114	7	39	76	73	7	46
13: 情報発信力	18	8	2	2	25	8	4	1	21	4	5	15	15	5	2	1	33	24	3	6	33	16	7	5
14: 情報受領力	17	11	3	1	23	8	9	1	11	6	9	7	9	5	2	1	36	31	8	1	28	23	14	5
15: プレゼンテーション力	72	71	3	6	74	73	8	10	46	18	9	24	37	17	3	2	148	133	8	19	104	102	13	22
16: 討論力	47	52	0	6	56	35	5	6	26	22	15	13	19	12	1	0	108	56	3	7	63	46	11	15
17: 対話力	55	62	6	2	67	87	8	8	36	44	23	7	27	39	2	2	153	124	10	4	81	90	16	3
18: 指導力	5	20	0	1	27	88	0	6	4	9	2	6	5	10	0	0	24	30	1	1	13	13	0	4
19: 協調性	58	22	4	0	65	35	3	2	32	26	20	7	30	25	1	1	116	64	8	1	70	37	13	8
20: 社会人としてのマナー・態度	28	59	9	2	41	76	8	2	30	22	44	10	13	34	4	4	76	102	19	2	46	84	28	7
21: 実践的英語力	22	46	7	1	31	35	12	6	35	25	22	11	24	17	1	1	58	86	19	13	51	74	18	10
22: 行動力	51	70	0	1	48	90	7	5	18	42	6	12	17	34	1	2	101	151	7	9	47	111	4	16

(3) 初年次セミナーとキャリア教育の成果

以上のアンケート結果から、専門的知識・技術を育成するという専門教育の役割に関しては、企業、教員、学生において共有されていることが明確である。一方、①企業、教員、学生がともに求める主体的学習力と問題解決力、②企業と教員が求めるモチベーションと社会人としてのマナー・態度、③教員と学生が求める幅広い教養、④企業と学生が求める対話力、協調性、行動力といった資質の育成に関しては、共通教育においてどの程度育成されてきたかに関する現状認識は必要となる。とくに、学問の基盤となり、社会で生きる基礎となる「4つの力」育成を目指して開設された主題Ⅰ「生きる力とキャリア形成」の教育効果については検証が求められる。

大学教育の質保証の在り方や、大学教育と卒業後に社会から期待される能力との関わりなどに関する中央教育審議会等の議論と並行して、三重大学においては2009年度より「4つの力」育成を核とした質保証の根幹となる「4つの力」スタートアップセミナーを開始した。また、実践と理論を結びつけながら社会で生きていくための資質の育成を目指すキャリア教育の充実を進め、2006年度に5科目351名の受講生であったキャリア教育は、2009年度には12科目943名の受講生へと成長していた。2010年度には、この初年次セミナーとキャリア教育科目を主題Ⅰ「生きる力とキャリア形成」として共通教育統合教育科目に位置づけられ、強化が図られた。主題Ⅰに属するキャリア教育科目は、2010年度には20科目、受講生1,344名と、ほぼ全学生が受講する体制となり、以後2011年度には25科目(1,846名)、2012年度には31科目(1,945名)、2013年度には36科目(2,093名)へと順調に成長してきた。すなわち、学問の基盤となる資質育成を目指す初年次セミナーの必修化と、社会で生きるための基礎的資質の育成を目指すキャリア教育科目の実質的な必修化が実現したのである。

主題Ⅰが、「4つの力」育成において、どのような成果をあげてきたかを明らかにするために、2012年度の共通教育において実施された授業アンケート結果より、主題A~H(160科目8,289名)と主題Ⅰ(32科目2,154名)を比較して検討する。

まず、「4つの力」の上位項目について、該当する力が「成長したと思う」に対して、0「あてはまらない」から4「あてはまる」という5段階の評価に対して、すべての領域において、主題Iが高い(表3)。特に、「コミュニケーション力」においては、主題A～Hでは1.60であるのに対して、主題Iでは2.60となっている。主題Iにおいては、バランスよく「4つの力」が育成されている状況がうかがえる。

表3. 共通教育授業を通して成長したと思う「4つの力」(2012年度)

	主題A～H	主題I
感じる力	2.16	2.55
考える力	2.37	2.67
コミュニケーション力	1.60	2.60
生きる力	2.05	2.53

【0「あてはまらない」1「あまりあてはまらない」2「どちらともいえない」3「ややあてはまる」4「あてはまる」】の平均値

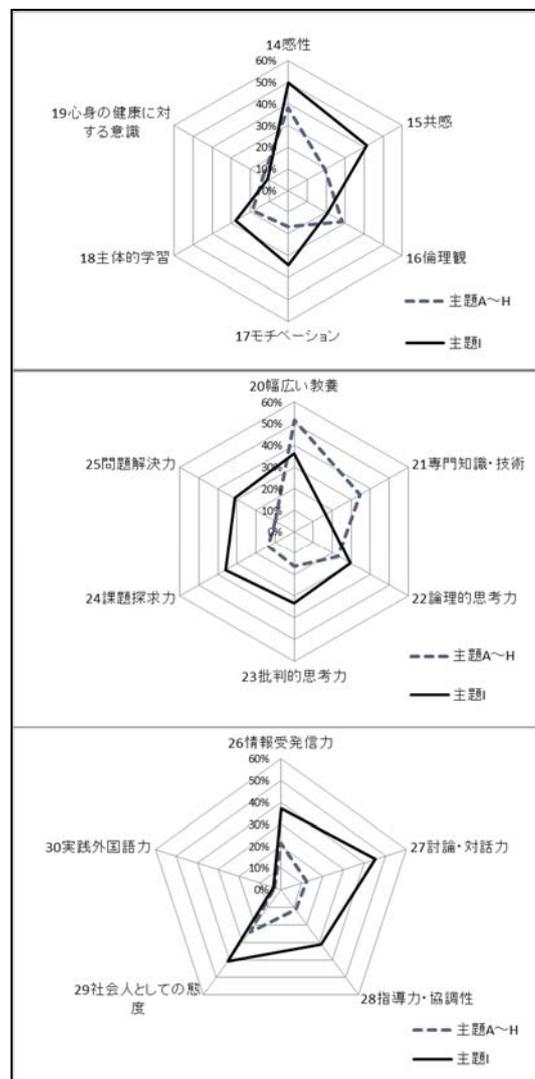


図1 共通教育授業を通して学生が成長したと思う資質(2012年度)

授業アンケートにおいて「成長したと思える資質」をチェックした学生の割合

「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」の下位項目 17 領域に関しては、「この授業を通して成長したと思えるものを選び、別紙マークシート用紙におけるその番号のマーク欄をマークしてください。」という複数回答の質問に対して、選択した受講生の割合を示した。図1は、それを「感じる力」、「考える力」、「コミュニケーション力」の項目別に図示したものである。

主題A～Hにおいては、幅広い教養および専門的知識・技術、倫理観、心身の健康に対する意識において、選択率が高いのに対して、主題Iではその他の領域が高く、役割分担がなされていることを読み取ることができる。

主題Iは、モチベーション、主体的学習力、対話力、協調性といった、企業が求める資質のみならず、教員が重視する論理的思考力、批判的思考力、課題探求力、問題解決力といった「考える力」の育成においても、効果があることがうかがえる。すなわち、単に産業界のニーズに対応するばかりではなく、教員が育成を目指す資質を補完し、学生が目指す成長をも助ける機能を果たしてきたのである。初年次教育とキャリア教育は、三重大の教育目標である「4つの力」をバランスよく成長させるうえで、重要な教育改善の役割を担ってきたといえよう。

2. 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」

「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」
東海Aチーム連携FD

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

日時：平成25年9月10日（火）
13:30～16:30 ※13:00開場
会場：三重大学講堂小ホール
※参加無料

プログラム

13:30～13:35	会場挨拶 内田 淳正(三重大学学長)
13:35～13:40	主催者挨拶 亀倉 正彦(名古屋商科大学教授)
13:40～14:10	基調講演 「社会のニーズに対応した大学教育改革の全国的展開」 角方 正幸(株式会社リアセック キャリア総合研究所所長)
14:10～14:30	報告1. 田中 晶善(三重大学教育担当理事・副学長) 「三重大学における教育改革の歩み」
14:30～14:50	報告2. 中川 正(三重大学学長補佐) 「三重大学における社会ニーズの把握と対応の課題」
15:00～16:25	パネルディスカッション 「社会のニーズに対応した教育改革の課題」 コーディネーター：亀倉 正彦(名古屋商科大学教授) パネリスト(五十音順)：石井 潔(静岡大学教育担当理事・副学長) 岩上 真人(井村屋グループ株式会社総務・人事部長) 角方 正幸(株式会社リアセック キャリア総合研究所所長) 中川 正(三重大学学長補佐・キャリア支援センター長)
16:25～16:30	閉会の辞 山本 俊彦(三重大学教育担当副学長)

主催：三重大学、名古屋商科大学、愛知産業大学、相山女学園大学、中部大学、豊橋創造大学/短期大学部

122名の参加があったシンポジウムでは、社会のニーズに対応した教育改革がなぜ求められているか、全国でどのような対応がみられるかに関する情報をもとに、三重大学における具体例を検討することを通して、大学教育改革の課題を克服する方策を探った。

内田学長は会場校挨拶として「三重大学の教育目標である4つの力『感じる力・考える力・コミュニケーション力・生きる力』を育成することは、社会のニーズに対応した教育になるのでは」と話し、「このシンポジウムを通して、社会のニーズに合った教育とは何かを考えてほしい」と述べた。



三重大学内田学長

次に、名古屋商科大学の亀倉 正彦教授より主催者挨拶があり、続いて、「社会のニーズに対応した大学教育改革の全国的展開」と題して、株式会社リアセックキャリア総合研究所の角方 正幸所長より基調講演があった。



左から：名古屋商科大学亀倉氏　株式会社リアセックキャリア総合研究所角方氏

角方所長は「一番の目標は企業が雇用する際に大学で学んだことを重視するようになること。そうならば、大学の教育改革は上手くいったと言える」と話し、企業が求める人材や、大学に求められる教育改革、今後の課題などについて説明があった。

基調講演後、本学の田中 晶善理事(統括・教育担当)より「三重大学における教育改革の歩み」、中川 正学長補佐より「三重大学における社会ニーズの把握と対応の課題」の報告があった。



左から：三重大学田中理事 中川学長補佐

続いて、パネリストとして静岡大学の石井 潔理事(教育担当)、井村屋グループ株式会社の岩上 真人総務・人事部長、株式会社リアセックキャリア総合研究所の角方所長をむかえ、本学の中川学長補佐を含めたパネルディスカッションが行われた。

冒頭では企業が求めている専門的知識と学生が学んでいるものに違いがあるかなどについて議論が展開され、参加者からは「地域を活かしてどう学生が学んでいくか」や、「本を読む学生が減って基礎的な学びの教育ができていないのではないか」などの質問もあり、活発な議論が行われた。



左から：井村屋グループ株式会社岩上氏 静岡大学石井氏 フロアからの質疑応答の様子

参加者からは「自分の大学で全員に聞かせたい。とても良い話だった」との声もあり、今後の大学教育の改革へ繋がる有意義なシンポジウムとなった。

(1) 基調講演 「社会のニーズに対応した大学教育改革の全国的展開」
角方正幸（株式会社リアセックキャリア総合研究所所長）



本日の内容

はじめに 自己紹介

1. 社会構造の変化と教育システム
2. 産業経済の急激な変化と
企業が求める人材
3. 大学に求められる教育改革
4. 教育改革の全国的展開と今後の課題

2

自己紹介

72年 東京工業大学 社会工学科卒
73年 三井情報開発株式会社 総合研究所入社
84年 リクルート入社
97年 リクルートリサーチ取締役
01年 リクルート ワークス研究所 主幹研究員
09年 リクルート卒業
株式会社大学改革設立 代表取締役
リアセック キャリア総合研究所所長就任
10年 シンクタンク神奈川所長就任(11年8月辞任)
12年 パブリックリソース財団 理事
NPO「まちと学校の未来」監事

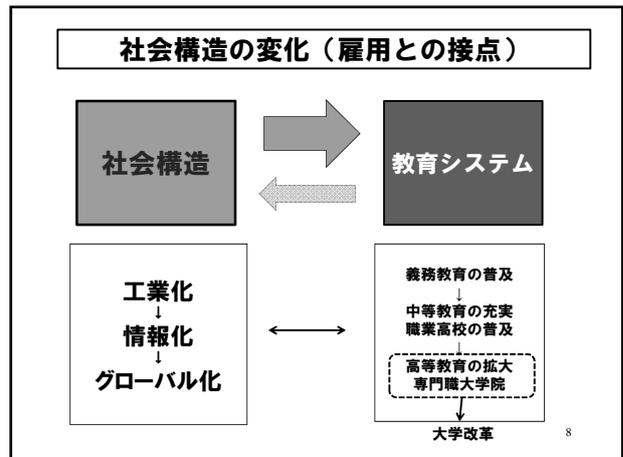
(主な業績)
リクルート版労働白書「ワークスレポート」の主査
経済産業省 人材ニーズ調査プロジェクト主査
文部科学省 教育GP大学部会委員、就業力育成事業委員
若年の基礎力と就職プロセスに関する研究 等々
Webサイト「就業力の広場」を運営(2011.11より)

3

1. 社会構造の変化と教育システム

4





**2. 産業経済の急激な変化
と
企業が求める人材**

**社会（産業経済）
—求める大卒人材の変化—**

産業経済(社会)はどのように変化しているのか？

- ① サービス経済化
- ② ICT化
- ③ 情報化の脅威的スピード
- ④ 技術開発の質的变化
- ⑤ 雇用のグローバル化

① サービス経済化とは

＜サービス経済化の二面性＞

(1) サービス産業へのシフト
サービス経済化とは、一般的に経済発展に伴って経済活動の重点が農林水産業（第一次産業）から製造業（第二次産業）、サービス業（第三次産業）へと移る現象。日本でも1973年に第二次産業の就業者割合が36.6%とピークをつけてからは一貫して減少している。また、現在第三次産業がGDPに占める割合は65%を超え依然として増加傾向にある。

(2) 業種横断的にサービスの重要性が増大
製造業のサービス企業化と呼ばれるような現象。これは経済が発展していくプロセスで、物質的な充足が満たされてくると、次に精神的な充足、つまりサービスを求めるようになってくると考えられるからである。また、企業から見ると、製品がコモディティ化し、製品自体の利益が少なくなってきたり、差異化が難しくなってきたことも関連する。このようにサービス経済化とは製造業など他の産業においてもサービスの重要性が増すことも意味している。

② ICTの発展

■ コンピューターと通信が融合した情報技術（IT）革命は、社会にどんな衝撃を与えるでしょうか 出井伸之氏（元ソニー社長）

「6500万年前、ユカタン半島（メキシコ）に落ちた巨大いん石が、地球上の恐竜を絶滅させた、といわれます。気象など環境の激変に適応できず、哺乳類（ほにゅうるい）の時代へと移った。インターネットは現代の産業社会に落ちたいん石です・・・」

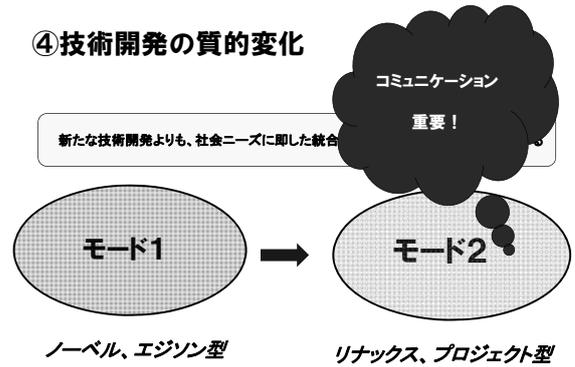
出所：朝日新聞記事(2000.4.24)より

③情報化の脅威的スピード

- 約50000年前 → 言葉の誕生
- 5000年前 → 文字の登場
- 500年前 → 印刷技術
- 50年前 → コンピューター
- 5年前 → パソコン・携帯
*スマートフォン

出所：西垣通(東京大学大学院教授)の日報新聞記事より作成

④技術開発の質的变化



出所：マイケル・ギボンズ「現代社会と知の創造」より¹⁴

⑤雇用のグローバル化

- 日本の人口減少に伴い、国内市場から海外市場（特に東アジア経済圏）へシフト！
生産の現地化から販売、マーケットとしての海外へ...グローバル人材の発掘と育成が課題に
 - 留学生30万人計画！
...留学生の就職問題が課題に
- グローバル化によってビジネスが変化！！

15

グローバル化によって起きるビジネスの変化

	垣根のあるビジネス	→	垣根のないビジネス
ビジネスの捉え方	インターナショナル		グローバル
商品供給の体制	分業体制 (製糸、紡績、織物、...)		SPA (製造小売り)
市場	国内中心		国内と海外両方 (両者を区別しない)
商品分類	細分化		結合化・融合化
競合	同業者		異業者

出所：『産業経済学』大学総合研究所 内藤英樹論文より¹⁶

企業が採用したい大卒人材像の変化

出現頻度表 (1971→1986→2001)

1971年	1986年	2001年
1. 健康	1. ハイタリティ	1. チャレンジ
2. 積極的	2. チャレンジ	2. 創造性
3. 協調性	3. 積極的	3. ハイタリティ
4. 創造性	4. 創造性	4. 積極的
5. 明るい	5. 実行力	4. 柔軟性
6. 実行力	6. 柔軟性	6. 実行力
7. ハイタリティ	7. 若者らしさ	7. 主体性
8. 真面目・誠実	8. 意欲	8. 明るい
9. ファイト	9. 個性	9. 意欲
10. 意欲	10. 成長志向	10. 成長志向

出所：岩臨千裕(京都大学大学院)論文より¹⁷

企業が学生に求める能力

質問紙	得点	27% 目標的 得点値	得点 割合
1 年齢の違う人とも、気軽に会話することができる	5.46		4.00
2 他者に対する寛容性がある	4.30		
3 相手の言い分をよく理解することができる	4.26		
4 自分以外の意見でも尊重して受け止めることができる	4.20		
5 チームの報告や説明に、物事を整理と共有する	4.27		
6 他人で報告・連絡・相談し、情報を共有と共有する	4.20		
7 周囲に真意を伝え、聞いてくれる人を見ることが出来る	4.00		
8 自分の考えを、明確に伝えていくことができる	4.04		
9 自分の意見を自信を持って話すことができる	4.00		
10 前向きに建設的に討論することができる	4.00		
11 気分が落ち込むことなく、冷静に行動することができる	4.70		3.00
12 ストレスに対して適切に対処することができる	4.00		
13 自分自身の強みや弱みを把握している	3.70		
14 状況に応じて適切な行動を取ることができる	4.00		
15 自ら進んで行動することができる	4.27		
16 一貫性のある行動が出来る	4.00		
17 様々な課題に一つひとつで積極的に取り組む	4.00		
18 物事の進捗を把握し、必要を把握することができる	4.00		
19 状況に応じて自ら目標を設定することができる	4.27		
20 目標達成に必要な計画を立てることができる	4.00		
21 困難な状況であっても行動することができる	4.27		
22 問題が起きたら、すぐに行動出来る	4.00		

出所：拙著「就業力と大学改革」より

人材ニーズ調査から得点の高いベスト10は

- ①主体的行動 (15)
- ②情報共有 (6)
- ③気配り (2)
- ④役割理解 (5)
- ⑤対人興味 (4)
- ⑥親しみやすさ (1)
- ⑦話し合う (8)
- ⑧行動を起こす (21)
- ⑨ストレスコーピング (12)
- ⑩意見を主張する (9)

→ ベスト10のうち7つが対人基礎力

【調査概要】

調査名 「人材ニーズ調査」
調査対象 全国の大学を志している企業
調査期間 2010年10月10日～2011年3月1日
回収数 有効回収数 689サンプル

18

企業が求める人材と大学教育の連動

■能力の言語化

- ・ 基礎力(リアセック、ワークス研究所)
- ・ 社会人基礎力(経済産業省)
- ・ 学士力(文部科学省)
- ・ Generic Skills(イギリス) 等々

➡ **キャリア開発支援(就業力育成)の重要性高まる**

19

米国では20年前にSCANSレポートで提案

ブッシュ大統領の下、1992年に策定された教育に関する国家戦略。この中で、職場でもとめられる能力が明確化されるとともに産学連携によりそれらの能力を学校段階から養成することが提案された。

5つの コンピタンス	資源の活用	「時間」「金」「モノや設備」「人材」を探し、まとめ、計画し配分する力
	人間関係	他者と協力する力
	情報	情報を収集し、まとめ、解釈し、処理する力
	システム	複雑な相関関係を理解する力
	テクノロジー	コンピュータなどさまざまなテクノロジーを活用する力
3つの スキル	基礎スキル	読み、書き、計算し、聴き、話すスキル
	思考スキル	創造的に考え、意思決定し課題を解釈し、学び方を知り、推論するスキル
	人間的資質	責任感、自尊心、社交性、自己管理、誠実、正直さ

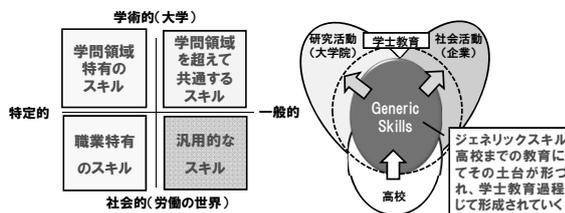
出所:米蘭「SCANSレポート」 20

社会で求められる能力(新しい能力)の議論が活発化

産業経済の高度化・グローバル化/生涯学習社会

- めまぐるしく変化する社会
- だれもが未知の事態への対応が迫られる
- 転職が当たり前の社会

学び続ける力 + どんな仕事にも移転可能な力



出所:香川順子、吉原恵子「汎用的スキルに関する概念整理と育成評価方法の探索」による

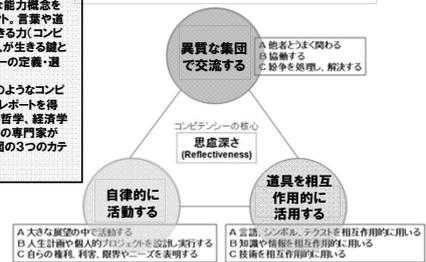
21

OECDのDeSeCoプロジェクト

OECDのDeSeCoプロジェクトとは

OECDが1999年～2002にかけて行った、国際合意の基で新たな能力概念を定義しようとしたプロジェクト。言葉や道具を行動や成果に活用できる力(コンピテンシ)の複合体として、人が生きる鍵となる力、キー・コンピテンシーの定義・選択を行った。
12の加盟国から今後どのようなコンピテンシーが重要となるかのレポートを得て、その結果を教育学から哲学、経済学、人類学など、様々な分野の専門家が学際的な討議を行い、右図の3つのカテゴリーにまとめた。

3つのキー・コンピテンシー



出所:国立教育政策研究所HPより作成(2012.7時点) 22

●文科省もキャリア教育の義務化

大学設置基準の改正(2010.4)

大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの能力を向上させ、**社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。**

23

「就業力育成支援事業」の廃止と新規事業

○文部科学省の「大学生の就業力育成支援事業」は、平成22年度～26年度の5力年が予定されていたが、2011年11月の行政刷新会議の「事業仕分け(再仕分け)」により、平成23年度限りでの廃止に追い込まれた。(理由:事業内容は良いがバラマキで、各大学が当然行うべき内容)

→ 新規事業
「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

○文部科学省は1月16日に、就業力育成支援事業の選定校180大学・短期大学を対象とする協議会を開催し、平成24年度からの新規事業「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の概要を示した。本事業のポイントは、地域ごとの「大学グループ」の取組に対して支援が行われること。複数の大学がグループを結成し、また、地元企業・自治体・経済団体などとの産学連携体制を拡充することで、個々の大学の限界を超える大きな取組を推進しようとしている。

出所:就業力の広場(著者:キャリア総合研究所HP) 24

3. 大学に求められる教育改革

文科省は中教審の答申を受けて実行プランを発表

大学改革実行プラン

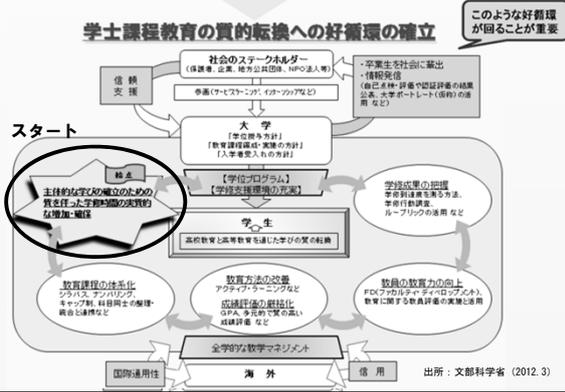
～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～

を2012年6月に発表

- I. 激しく変化する社会における大学の機能の再構築
 1. 大学教育の質的転換、大学入試改革
 2. グローバル化に対応した人材育成
 3. 地域再生の核となる大学づくり(COC (Center of Community)構想)
 4. 研究力強化(世界的な研究成果とイノベーションの創出)
- II. 大学の機能の再構築のための大学ガバナンスの充実・強化
 5. 国立大学改革
 6. 大学改革を促すシステム・基盤整備
 7. 財政基盤の確立とメリハリある資金配分の実施
 8. 大学の質保証の徹底推進

中教審答申：予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ

学士課程教育の質的転換への好循環の確立



文科省の大学改革実行プラン

大学改革実行プラン

～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～

平成24年 6月



文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY

大学改革の基本方針

国としての大学政策の基本方針「大学ビジョン」の策定

I. 激しく変化する社会における大学の機能の再構築

- ① 大学教育の質的転換と大学入試改革
 - ・ 主体的に学び・考え・行動する人材を育成する大学・大学院教育への転換(学習時間の増加、学部別授業等)
 - ・ 高校教育の質保証とともに、意欲・能力・適性等の多面的・総合的な評価に基づく入試への転換の促進
 - ・ 産業構造の変化や新たな学修ニーズに対応した社会人の学び直しの推進 等
- ② グローバル化に対応した人材育成
 - ・ 拠点大学の形成・学生の双方向交流の推進(日本人学生の海外留学の拡大、留学生の継続的滞在)などによる、大学の国際化の飛躍的推進
 - ・ 入試におけるTOEFL、TOEICの活用・促進、英語による授業の増進
 - ・ 産学協働によるグローバル人材・イノベーション人材の育成推進(「フューチャ大学」など大学院教育機能の抜本的強化)
 - ・ 外国人への対応等、教育システムのグローバル化 等
- ③ 地域再生の核となる大学づくり(COC (Center of Community)構想の推進)
 - ・ 地域と大学の連携強化
 - ・ 大学の生涯学習機能の強化
 - ・ 地域の雇用創出・課題解決への貢献 等
- ④ 研究力強化：世界的な研究成果とイノベーションの創出
 - ・ 大学の研究力強化促進のための支援の加速化
 - ・ 研究拠点の形成・老練のための重点的支援
 - ・ 大学の研究システム・環境改革の促進、産学連携の推進、国際的なネットワークの推進 等

実行プラン：H24,25,26の3カ年

H24 改革始動期 ～ 国民的議論・先行的着手、必要な制度・仕組みの検討 ～

- ・ 大学ビジョンの策定
- ・ 大学改革フォーラムの全国展開
- ・ グローバル教育拠点の形成
- ・ 大学のガバナンス強化
- ・ 国立大学改革基本方針の提示
- ・ 国立大学のミッションの再定義や改革の方向性の明確化に着手
- ・ 特定分野で先行実施(教員養成、医学、工学)
- ・ 多様な大学間連携の制度的選択肢(一人複数大学方式(アンブレラ方式)等)、国立大学の評価・ガバナンス、財務上の規制緩和等の検討に着手
- ・ 私立大学の教育活性化のためのメリハリある支援の強化
- ・ 早期の経営判断を促す私立大学への経営指導の強化

H25-26 改革集中実行期 ～ 改革実行のための制度・仕組みの整備、支援措置の実施 ～

- ・ 学生の「主体的な学び」の強化
- ・ 大学情報の公表の徹底(大学ポータル)
- ・ 評価制度の抜本改革
- ・ 質保証の支援のための新たな行政法人の創設
- ・ 大学の研究力強化のための支援の加速化
- ・ 高校教育と大学教育を通じた学力保証
- ・ 国立大学改革プランの策定
- ・ すべての国立大学学部のミッションを再定義、改革の工程を確定、ミッションに応じた重点支援を拡大し、機能強化を推進。大学の枠・学部の枠を超えた再編成等(機能別・地域別の大学群の形成等)
- ・ 私立大学の教育活性化の多様な展開
- ・ 「COC(Center of Community)構想」の具体化
- ・ 国公立大学の設置形態を越えた連携の本格的展開

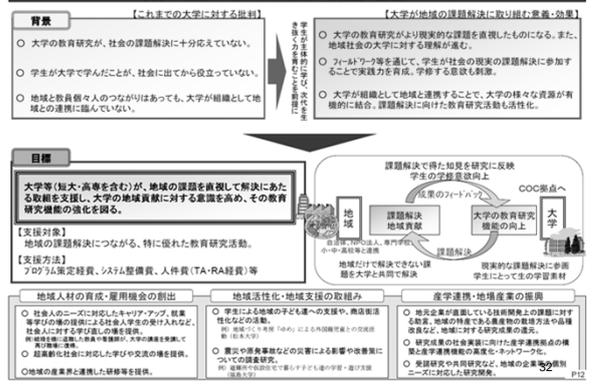
目指す目標

【改革の目指す主な具体的目標・成果の例】

- 【生涯学び続け、主体的に考える力を育成】
 - ・主体的な学修ができる環境を整備し、学生の学修時間を欧米並の水準に
- 【グローバル社会で活躍する人材の育成】
 - ・20代前半までに同世代の10%が、海外留学等を経験
- 【我が国や地球規模の課題を解決する大学・研究拠点の形成】
 - ・世界で戦える「リサーチ・ユニバーシティ」を10年後に倍増
- 【地域の課題解決の中核となる大学の形成】
 - ・全国の地域圏で、大学が地域再生の主要な役割を果たすセンターに

COC構想とは

大学COC(Center of Community)機能の強化について



4. 教育改革の全国展開と今後の課題

産業構造の変化や新たな学修ニーズに対応した社会人の学び直しの推進

- 社会人の学び直しに共通する課題
 - ▼多忙な社会人に対する教育アクセスの確保
 - ▼教育資源の偏在への対応
 - ▼プログラムの認知度・通用性の確保
 - ▼プログラムの専門性・充実度のバラつき解消



産業界ニーズ事業の全国展開

- 産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成 北海道・東北(秋田県立大)
- 首都圏に立地する大学における産業界のニーズに対応した教育改善 首都圏(青山学院)
- 産学協働による学生の社会的・職業的自立を促す教育開発 關越(新潟大)
- 関東山梨地域大学連携による産業界等のニーズに対応した教育改善 関東山梨(電気通信大)
- 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(三重大)
- 滋京奈地区を中心とした地域社会の発展を担う人材育成 滋京奈(京都産業大)
- 産官学地域協働による人材育成の環境整備と教育の改善・充実 兵庫・大阪・和歌山(大阪府大)
- 産業界等との連携による中国・四国地域人材育成事業 中国・四国A(島根大)
- 中国・四国産業界の人材ニーズに対応した協働型人材育成事業 中国・四国B(高知大)
- 地域力を生む自律的職業人育成プロジェクト 九州・沖縄(福岡工大)

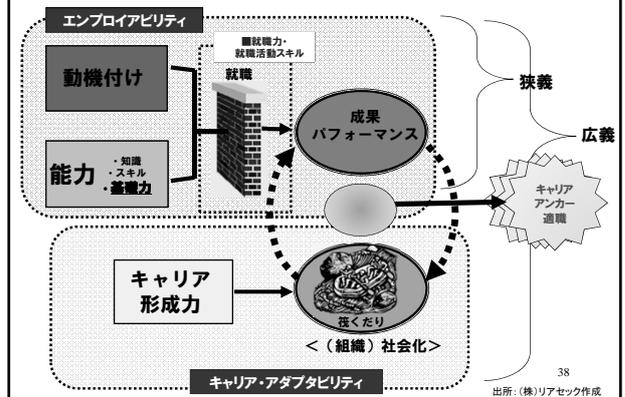
各地域グループの取組内容比較

地域グループ(幹事校)	共通プログラムの開発	シナジーの高度化	評価方法の改善	産業界ニーズの把握	特定分野での連携	特定地域での連携	産業界との連携体制
北海道・東北(秋田県立大) (※学:平均年齢から将来目標を把握させる正課外の取組)	○	○	○	○	○	○	○
首都圏(青山学院大) (※学:技術者の養成、測定手法の開発)	○	○	○	○	○	○	○
關越(新潟大) (※学:卒後のキャリア)	○	○	○	○	○	○	○
中部(三重大)	○	○	○	○	○	○	○
滋京奈(京都産業)	○	○	○	○	○	○	○
兵庫・大阪・和歌山(大阪府大) (※学:ICTの効果的な活用)	○	○	○	○	○	○	○
中国・四国(島根大)	○	○	○	○	○	○	○
九州・沖縄(福岡工大)	○	○	○	○	○	○	○
関東山梨(電気大)	○	○	○	○	○	○	○
中国・四国(高知大)	○	○	○	○	○	○	○

就業力育成支援を推進する上で重要な3つのポイント

37

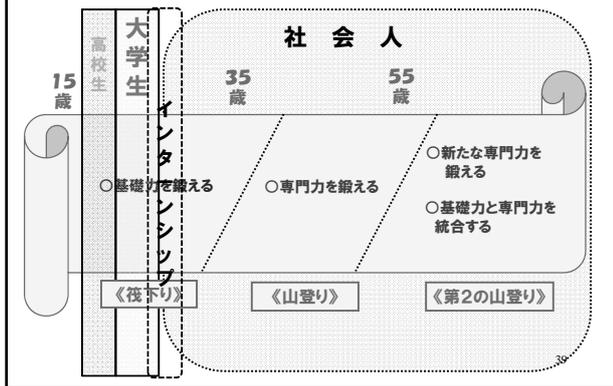
①就業力育成、二つの側面(狭義/広義)



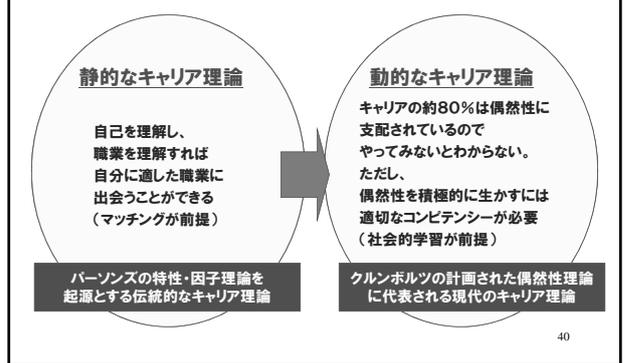
38

出所: (株)リアセック作成

②就業力育成の連続性



③キャリア理論の大転換



40

コンピテンシーとは

●コンピテンシー (competency) とは、企業などで人材の活用に用いられる手法で、高業績者の行動特性などと訳されている

この手法は、1970年代から米ハーバード大学のマクレランド教授(心理学)がマクバー社とともに、1973年に学歴や知能レベルが同等の外交官に業績の差が出るのはなぜかを研究し、知識、技術、人間の複面的特性を含む広い概念として発見した。コンピテンシー(competency)の定義としては従来、単に行動ディメンション、基準、特性、行動傾向を指すにすぎなかったが、ボイティス(Boyatzis, 1982)によって次のように定義された。「コンピテンシーとは、組織の置かれた環境と職務上の業績を埋め合わせる行動に結びつく個人特性としてのキャリアンティ、あるいは、強く要請された結果をもたらすものである」。また、「コンピテンシーとは、職務や役割における効果的なしは優れた行動に結果的に結びつく個人特性である」とするEverta(1987)の定義もある。1990年代にアメリカで人材活用の場に取り入れられた。日本では近年の能力成果主義の導入とともに取り入れられるようになった。(ウィキペディアより)



41

大学教育でコンピテンシーの育成 - Teaching to Learning -

大学教育における新旧パラダイム

	旧パラダイム	新パラダイム
知識	教員から学生へ	学生と教員の共同作業
学生	教員の知識を詰め込む受容者	知識の積極的な構築者、発見者、変革者
学習方法	暗記	関連付け
教員の仕事	学生を選別すること	学生の潜在力を高めること
学生の成長とゴール	基準を満たし、所定の学習を	より大きな枠組みの中で生涯にわたって
関係	学生間や学生と教員間の非人格的な関係	学生間や学生と教員の人格的關係
コンテキスト	競争的、個人的	教室での共同作業による学習と教員同士の連携
雰囲気	画一的、文化的同一性	多様で個性的、文化的多様性
アセスメント法	標準式、選択式設問の多用	項目式、実技やポートフォリオの活用
認識論	学生による授業評価は学期終了後	授業途中での連続的なアセスメント
使用技術	機能的、事実関係の暗記	構造的、探求と開発
授業の前提	練習と演習、教科書的、板書式講義	問題解決的、コミュニケーション、共同参画、情報アクセス、表現
授業の前提	専門知識があれば誰でも教えらるる	教育は複雑で、特化した研修を必要とする

出典: Campbell and Smith, 1997

■大学の教学改革で必要なこと

- 社会人基礎力など、学生のジェネリック・スキルを高めるための授業やカリキュラムの開発
- PBLやアクティブ・ラーニングなどでグループ学習を積極的に取り込み、学生の主体的学びを育成（専門教育にも）
- 企業や外部組織との連携を強化し、インターンシップなどの体験学習機会を増やす

43

○改革実現へのハードル

- ◆就業力育成は正課の授業だけでなく、大学のあらゆる機会を活用したマネジメントが重要。
→ 教職員の一体化とトップマネジメント力【組織】
- ◆PBLやアクティブラーニングなど体験型学習、参加型学習が重要だが人材不足。
→ 外部機関とのネットワーク形成が必要かつ、教員の教授法を高度化 【人材】
- ◆就業力育成は小人数教育が効果的で、このためコストが高くなる傾向。
→ 支出構造の見直し（教職員人件費、研究費等）や運営の工夫（TAの活用など） 【資金】

44

ご清聴ありがとうございました！



連絡先

kakuho@riasec.co.jp

(2) 報告1. 「三重大学における教育改革の歩み」
田中晶善 (三重大学教育担当理事・副学長)

2013年9月10日

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

「三重大学における教育改革の歩み」

教育担当理事・副学長 田中晶善

1

内容

1. アクティブ・ラーニングの推進
2. Moodle等の整備
3. 学習(学修)成果「可視化」へ向けての環境整備
4. 教養教育の改革

2

1. アクティブ・ラーニングの推進
— PBL、「4つのか」スタートアップセミナー —

Problem/Project-Based Learning

2005(H17)年度から全学的に推進

豊田学長 → 内田学長
山田理事 → 野村理事
中川副学長

「学生が主体的に問題を発見し、
理解を見いだしていく能動的
学修(アクティブ・ラーニング)
への転換」が必要

中教審『質的転換』答申
(2012年8月)



3

学内への周知

学生向け



4

「三重大学案内」より

1. PBLって何?

講義中心ではなく、学生の主体的な学習が中心の授業です。
教員は、学生の学習を支援し、議論を活性化させる役割を担います。
PBL: Problem-based Learning/Project-based Learning

PBLの主な授業タイプの紹介

1. 問題提示型PBL (事例シナリオ活用を含む)
学習の契機になる問題との出会いを教員が提示することによって学習が展開します。
学習課題の設定や学習の進捗は学生の自己決定によります。
多人数あるいは少人数での授業、事例シナリオを活用した授業などの形態があります。
2. 問題自己設定型PBL
学習の契機になる問題も学習課題もすべて学生自身が設定することによって学習が展開していきます。共通教育授業、専門指向型授業のどちらでも可能です。またグループ全体で問題を探索したり、あるいは個人で探索する形態もあります。
3. プロジェクト型PBL
学内外の要請や課題設定に基づいて、ある企画の遂行・達成をめざして問題解決的な学習を行います。つまり問題解決及び課題達成の志向性が強く、企画や課題の内容や遂行方法によって、イベントなどの課題実践遂行タイプ、制作やものづくりを課題とするタイプ、問題解決のための提案型タイプなどがあります。
4. 実地体験型PBL
様々な場での実地体験を通して、問題との出会い、問題・課題の発見、問題解決を進める学習です。ただし、何よりも体験することに重きを置いているため、問題解決の成果をもとめず、実地での体験を重視します。主眼とする学習内容によって、学習課題の発見と重視するタイプ、専門的な基礎技能を習得するタイプ、実地の問題解決過程に参加するタイプなどがあります。

5

PBL授業での学習の進め方

PBL授業を受けた学生から、「仲間が増えた」「プレゼンがうまくいった」「自分で調べることができるようになった」「学習が楽しくなった」という声がかかります。なぜでしょう?その主なものとして、PBLは学生が主体的な授業形態であることが挙げられます。

PBLでの学習の進め方一例

1回目の授業時間

- 授業を通して知り得たことを、授業中、授業後、事後などで共有し、授業の振り返り、授業の振り返りの中で示されます。
- 「チューター」とは、グループ学習への助言や指導をする人のことです。多くの授業では、担当教員がチューターを務めます。TAや他の教員が担ったり、複数のチューターからなる授業もあります。
- 進行の途中でグループの学習の進み具合を確認するために、クラス全体での討議や発表を行うことがあります。また、必要に応じてチューターからの確認質問があります。
- 進んで見直しをしましょう。優れた考えを持っている、発見しなれば、グループへの貢献に繋がります。
- 自分の意見と全体の意見が異なっている場合に、突撃に同意するのは避けましょう。また、異なる部分であっても分かり合いには話し合います。

授業時間外

- 自己学習では、学習記録を作成しましょう。
- 学習記録には、文献の要約、文庫リスト、図表、グラフ、次のグループ学習メンバーへ報告する内容等を記入します。

6

教員向け

三重大学版
Problem-based Learning
の取り扱い
—多様なPBL授業の展開—

三重大学高等教育創造開発センター 2011年刊
山田康彦ら 編著

7

PBL教育の基礎要件

1. 問題との出会い、解決すべき課題の発見、学習による知識の獲得、討論を通じた思考の深化、問題解決という学習過程を経る学習を行う（問題基盤性）
2. 学習は、学生による自己決定的で能動的な学習により進行する（学習自己決定性）
3. 学生による自己省察を促し、能動的な学習の過程と結果を把握する評価方法を使用する（形成的評価）

授業のPBL度チェック表

- 具体的・現実的問題から出発
- 問題解決を指向
- 学習課題を学生自身が設定
- 学習の進行を学生が主導
- グループ学習の活用
- 教員はファシリテーター（学習支援者）として関与
- 学習に必要な資源の確保
- 授業外の学習時間と場所の確保
- 学生による自己の省察
- 学習のプロセスの評価を重視

「三重大学版PBLの手引き」より

8

近年のPBL型授業の開講数推移(全学)

年度	2009	2010	2011	2012
学士課程	218	276	381	366
大学院課程	104	133	175	218

いずれの課程でも、全開講科目数の13%

“PBL先進大学”である米デラウェア大学で8% (2007) の由。

9

公開FDの開催、講師の派遣など

全学FD「三重大学版初年次教育の展開と検証—全学生対象のPBL型教育—」が開催されました

2012年2月22日

本日、総合研究棟2・メディアホールにおいて、横越公輔先生FDが開催されました。コメンテーターに、中部大学より大原隆之工学部教授・教職部委員の黒田昭雄先生と三重大学より工学部教授の黒田昭雄先生を招き、全国（北は青森から南は福岡まで）の高等教育関係の教員約40名参加のFD、盛況に行われました。

横越先生は、「21世紀の教育課題は、新しいものを生み出す力を育てること」と述べました。

黒田先生は、中部大学（工学部）より本学のPBL教育の取組みに関して感銘を受けていました。ミニコンベンションでは、高等教育開発センター中島 誠 講師から証言報告があったのち、コメンテーターの大原先生と黒田先生、黒田先生と三重大学工学部教授から、それぞれの大学での初年次教育について説明いただきました。

後半は、テーマ毎にグループに分かれ、活発なディスカッションが行われました。横越先生は、田中島副理事長（教職部）・黒田先生は、「(初年次教育) 大学に於ける教育の根本を徹底的に学ぶもの」と述べた上で、今後の課題等に對してのFDを締めくくりました。

左：横越先生による三重大学版PBL型教育の展開と検証 横越先生 右：黒田先生による三重大学版PBL型教育の展開と検証 黒田先生

10





代表的なPBLとしての「4つの力」スタートアップセミナー

2009年(H21)より初年次教育科目として全学的に開講。
1年次前期 新入生の約9割が、同一シラバス、同一テキストで受講。



授業概要等

授業の概要	グループでプロジェクト活動を実践する中で「4つの力」や大学での学習方法などを体験的に学習し、大学生活へのスムーズな移行をはかる
学習の目的	<ul style="list-style-type: none"> 主体的学習者としての自己認識、さまざまなコミュニティの構成員としての自己認識をもつ 感じる力、考える力、コミュニケーション力、それらの統合力としての生きる力(4つの力)の意義を理解し、実践する グループ活動を通して4つの力の素養を習得する
学習の到達目標	<ul style="list-style-type: none"> 大学の教育目標(4つの力)の理解と、自発的な学習目標の設定 学習目標を実現するための学習スキル・学習方法の習得 グループによるプロジェクトの遂行と運営

三重大学
「4つの力」スタートアップセミナー

テキスト内容(例1)

第14回 プロジェクトのふり返り (統合力: 生きる力)

プロジェクト活動をふり返り、よりよいプロジェクト活動の進め方について考える。また、プロジェクトなどを通してグループ全体の成果についてふり返り、今後の目標を設定する。
【キーワード】 リフレクション、PDCA サイクル

Questions

14-1 ふり返りをするには、どのような目的があるのだろうか？
14-2 ふり返りの際には、どのような観点が利用できるだろうか？

1. ふり返りの目的と意義

- 学んだ内容を再確認して定着させる
- 学んだことや積み残しを明らかにし、次の学習目標設定に活かす
- 活動状況や学びの過程での行動をふり返り、「自分」を知る
- 達成した内容について認め認め合い、次への動機づけを高める

2. ふり返りの観点

1) 設定されていた計画や目標を参照する

- 設定されている獲得目標を達成できているか
- 思い、類似した課題や問いを自ら解決できるようになっているか
- 事前に自らが設定した計画や行動目標を達成しているか

2) 他者の意見・視点を参照する

テキスト内容例(2)

参考1 授業評価、修学達成度評価はどう生かされるか

現在、全国のほとんどの大学で、「授業評価」が実施されています。三重大学でも、1つ1つの講義や演習について、授業が終了する頃に授業評価（授業評価アンケート）を実施しています。

授業終了が近づくと、受けているあらゆる授業で記入や入力求められるので、面倒(さく思入人もいられません)。また、三重大学では、修学達成度評価(「4つの力」に関するアンケート等)や教育満足度調査も単期〜1年に一度実施されていますので、4年間で回答するアンケートの数は相当になります(図14-1)。なぜこのような活動が必要なのでしょう？

4つの力を伸ばす 多彩な授業

共通教育科目群

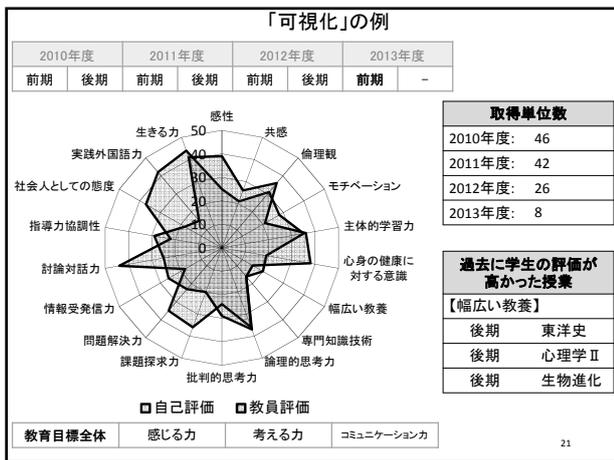
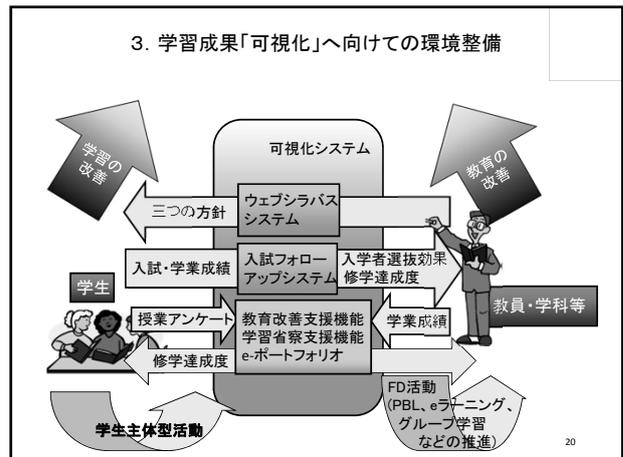
統合教育科目	<ul style="list-style-type: none"> 総合科目: ① 主題A 社会のしくみ ② 主題F 心と体を見つめなおす 通常科目: ③ 主題B 感性を養う書画と芸術 ④ 主題G 継続と持続発展教育 共通セミナー: ⑤ 主題C 情報化社会と数理科学 ⑥ 主題H 英語等による国際教育科目 PBLセミナー: ⑦ 主題D 自然は生きている ⑧ 主題I 生きる力とキャリア形成 <p><small>※それぞれの主題は、種4年次で別の区分であり、かつ一定の知的領域の区分をも示す。</small></p>
外国語教育科目	<ul style="list-style-type: none"> 履習外国語(英語) 未習外国語(ドイツ語、フランス語、中国語、朝鮮語、ロシア語、スペイン語、ポルトガル語)
保健体育教育科目	<ul style="list-style-type: none"> スポーツ健康学実習、スポーツ健康学概論、スポーツ実習
基礎教育科目	<ul style="list-style-type: none"> 情報科学、理系基礎科目(数学、統計学、物理学、化学、生物学、地学)

統合教育科目 主題I 生きる力とキャリア形成

「4つの力 スタートアップセミナー」、「キャリアプランニング」をコアとし、「キャリア実践」科目群等からなる。

2. 三重大学 Moodle(電子教室)等の整備

授業に関する連絡、レポートの提出・返却、講義資料の掲載、グループディスカッション、等々が可能



4. 教養教育の改革について

教養教育強化 — 学長の基本方針

現在、「教養教育機構設置準備室」を設置。組織のありかた、カリキュラム編成を検討中。

新・教養教育の方向性

1. 教養教育を主たる業務とする組織を設置し、専任教員を配置。
2. 「共通カリキュラム」(全学生が履修)。→「自律的・能動的学修力の育成」と「グローバル化に対応できる人材の育成」。

「目的別カリキュラム」

→基礎教育科目、キャリア教育科目など、各学部の目的に応じて設定。

- 内容
1. アクティブ・ラーニングの推進
 2. Moodle等の整備
 3. 学習(学修)成果「可視化」へ向けての環境整備
 4. 教養教育の改革

(3) 報告2. 「三重大学における社会ニーズの把握と対応の課題」
 中川正 (三重大学学長補佐)

**三重大学における
社会ニーズの把握と対応の課題**

中川 正
 学長補佐(キャリア教育担当)
 nkgw@human.mie-u.ac.jp

MIE UNIVERSITY

報告の概要

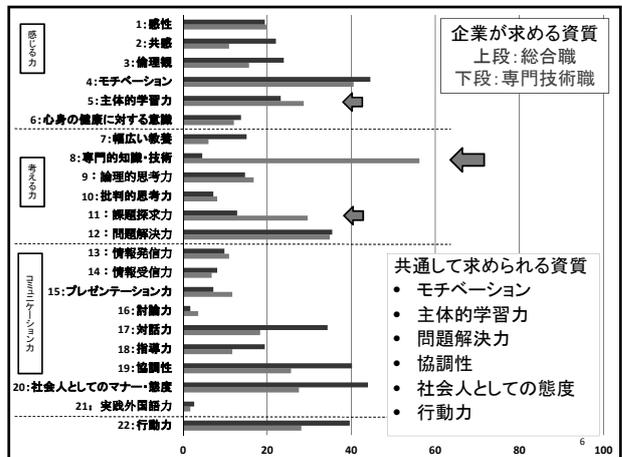
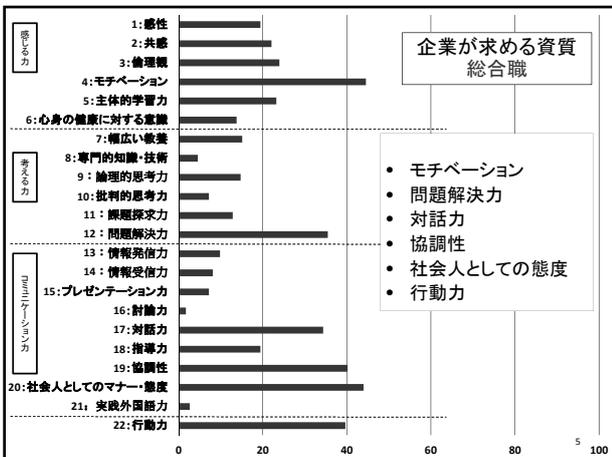
- 「育成すべき資質」に関するアンケート結果
 - 三重県・愛知県企業に対する調査
 - 三重大学教員に対する調査
 - 三重大学新入生に対する調査
- 共通教育における資質育成実績の分析
- 改革の方向性に関する提言

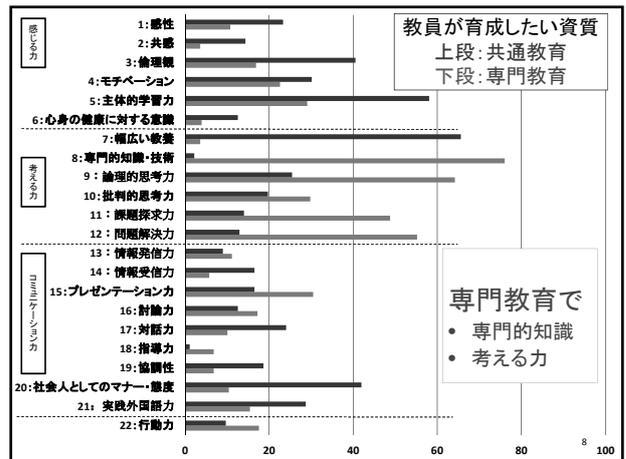
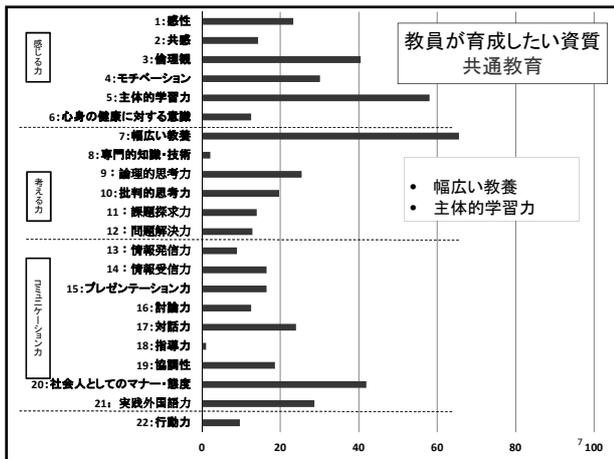
**「育成すべき資質」アンケート項目
22項目中5項目を選択**

- 感じる力
 - 感性、共感、倫理観、モチベーション、主体的学習力、心身の健康に対する意識
- 考える力
 - 幅広い教養、専門的知識・技術、論理的思考力、批判的思考力、課題探求力、問題解決力
- コミュニケーション力
 - 情報発信力、情報受信力、プレゼンテーション力、討論力、対話力、指導力、協調性、社会人としてのマナー・態度、実践外国語力
- 生きる力 ⇒ 行動力

「育成すべき資質」に関するアンケート

- 企業へのアンケート(2月~3月)
 - 愛知県・三重県立地企業2,053社
 - 回答530社(回答率26%)
- 教員へのアンケート(2月~4月)
 - 配布数562 回答数272(回答率48%)
- 新入生へのアンケート(4~5月)
 - 配布数1,403 回答数1,176(回答率84%)

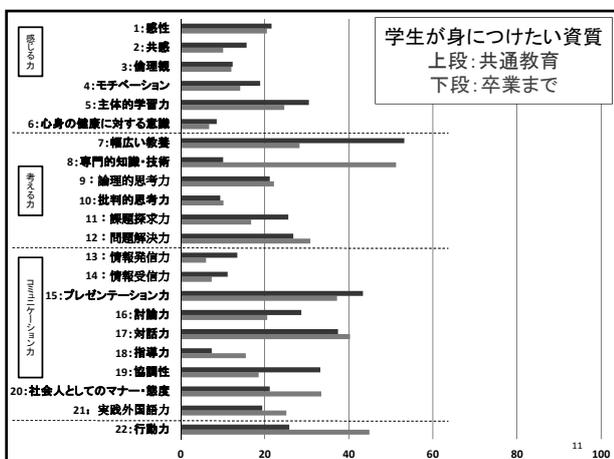
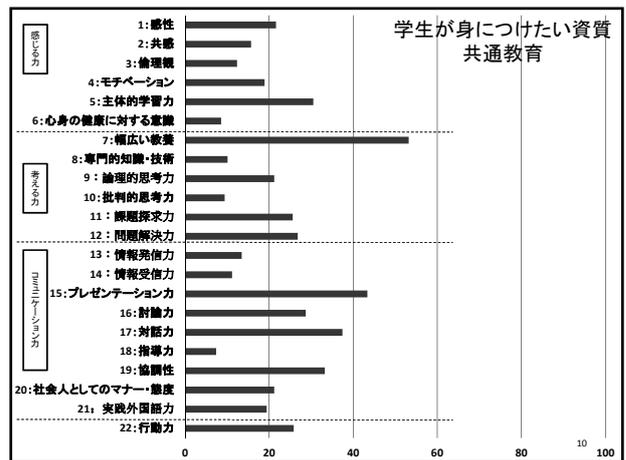




「企業が求める資質」と「教員が育成を目指す資質」

- 共通点
 - モチベーション
 - 主体的学習力
 - 問題解決力
 - 専門的知識・技術(専門・技術職の場合)
- 企業の要求が強く教員の意識にのぼりにくい資質
 - 行動力
 - コミュニケーション力
 - 社会人としての態度、協調性、対話力
- 教員の優先順位が高い資質
 - 考える力
 - 論理的思考力、批判的思考力、課題探求力

9



学生の意識と企業・教員意識の比較

- 企業・教員と同じ指向性
 - 主体的学習力
 - 問題解決力
- 教員と同じ指向性
 - 共通教育では教養
 - 専門教育では専門的知識
- 企業と同じ指向性
 - コミュニケーション力
 - 行動力

12

2013年度共通教育の実績

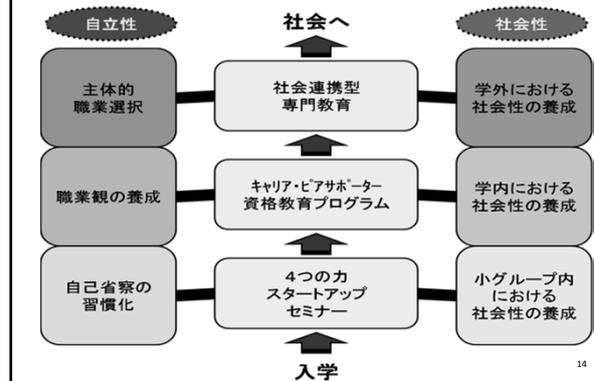
前後期主題A～I授業アンケート 回答192科目 10,443件

- 授業形態
 - 講義 165科目 9,087件
 - 演習 21科目 628件
 - PBL 6科目 728件
- 主題
 - 主題A 社会の仕組み 36科目 2,100件
 - 主題B 感性を磨く言語と芸術 16科目 570件
 - 主題C 情報化社会と数理科学 16科目 395件
 - 主題D 自然は生きている 11科目 496件
 - 主題E 国際理解と異文化接触 23科目 762名
 - 主題F 心と体を見つめなおす 42科目 2,810名
 - 主題G 環境と持続発展教育 16科目 1,156名
 - 主題H 英語等による国際教育科目 0科目 0名
 - 主題I 生きる力とキャリア形成 32科目 2,154名

(「4つの力」スタートアップセミナー、キャリア教育科目)

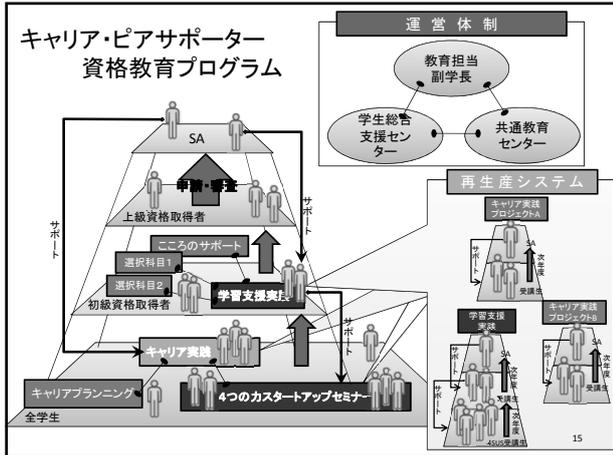
13

三重大学におけるキャリア教育



14

キャリア・ピアサポーター 資格教育プログラム



15

キャリア実践科目の整備

学内を職場とした社会人基礎力養成

- ピアサポート実践 ⇒ ピアサポーター学生委員会
- 留学生支援実践 ⇒ 留学生支援室
- 障がい学生支援実践 ⇒ 教育学部特別支援講座
- キャリア・イベント実践 ⇒ キャリア支援センター
- 広報誌編集実践 ⇒ 共通教育センター
- 学生生活支援実践 ⇒ 学生なんでも相談室
- 大学紹介実践 ⇒ 入試チーム
- 社会連携実践 ⇒ 社会連携センター

- ⇒ アカデミックフェアを通じた連携

16

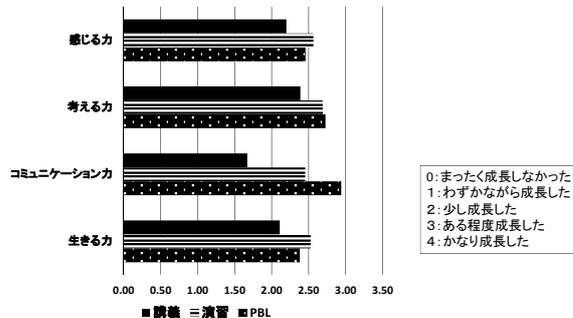
共通教育キャリア教育・初年次セミナーの整備

- 18年度: 5科目 (351名受講)
- 19年度: 7科目 (665名受講)
- 20年度: 15科目 (1,352名受講)
- 21年度: 12科目 (943名受講) + 4つの力スタートアップセミナー【4SUS】(1,085名受講)
- 22年度: 20科目 (1,344名受講) + 4SUS (1,171名受講) ⇒ 共通教育主題「生きる力とキャリア形成」
- 23年度: 25科目 (1,846名) + 4SUS (1,294名)
- 24年度: 38科目 (1,945名) + 4SUS (1,307名)
- 25年度前期: 20科目 (1,084名) + 4SUS (1,243名)

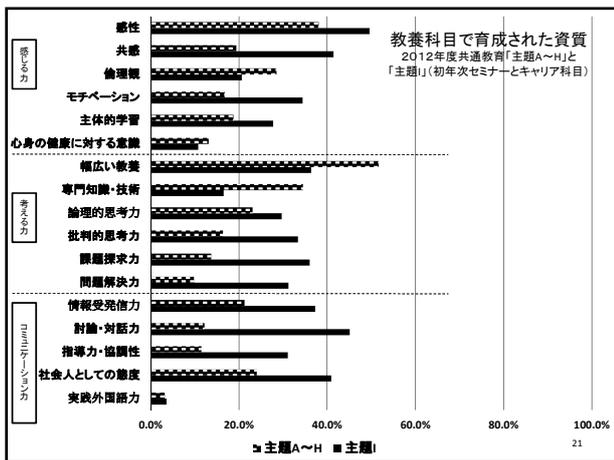
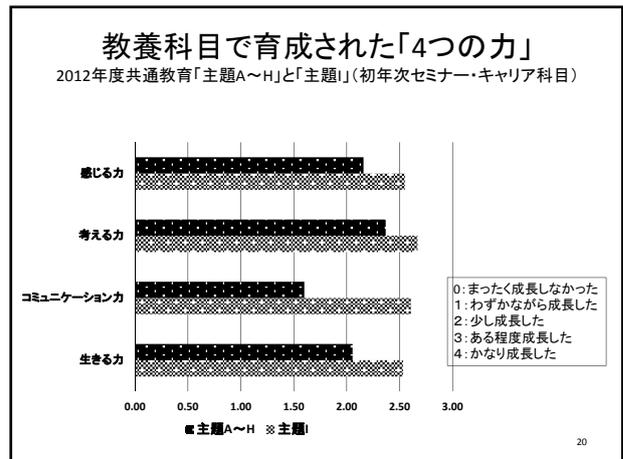
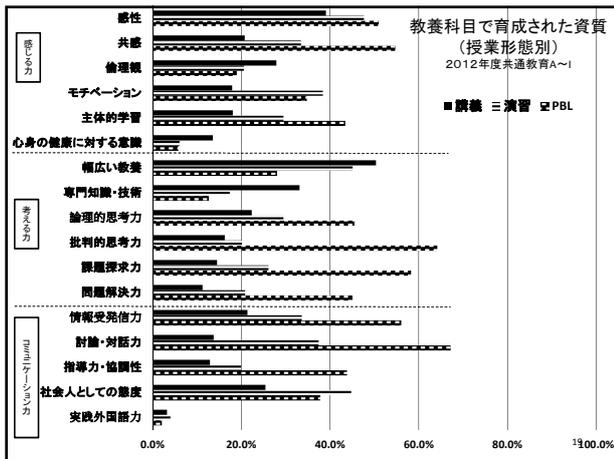
17

教養科目で育成された「4つの力」(授業形態別)

2012年度共通教育主題A～I



18



- 社会のニーズに対応しつつ
教員・学生のエネルギーを活かす教育改善策は？
- 三重大の教育改革の方向性の妥当性
 - PBLの全学的導入
 - 初年次教育・キャリア教育の整備
 - 共通・専門教育に一貫した方向性
 - PBLの更なる充実
 - 共通教育改革の方向性
 - キャリア教育科目への履修促進
 - 初年次教育・キャリア教育実施体制の安定化

(4) 東海 A チームにおける評価

チーム校による参加報告

(五十音順)

(愛知産業大学)

三重大学で行われている取組は、本学で行う教育改革に大変参考となりました。貴学での PBL 及び「4つの力」スタートアップセミナーの詳細かつ丁寧な資料を拝見し、学内関係者への周知に努めていることがわかりました。「4つの力」スタートアップセミナーでは全学的に体系的な講義が行われ、また同講義で使用されるテキストが貴学の人材育成方針に沿って学生に何を育成させたいのか明確に理解でき、産業界で求められる人材像に合致している内容となっており、大変参考になりました。さらに貴学で実施された産業界のニーズ・教員が学生に育成させたい資質、学生が育成したい資質についてのアンケート及び分析は、これから本学が産業界のニーズを把握する上で参考にさせていただきます。今後は、アンケート分析を取り入れて、教育改革に活用することによって、学内での PDCA サイクルが十分に機能していると感じました。貴重な情報提供をいただき、ありがとうございました。

(椋山女学園大学)

椋山女学園大学は、全学共通科目「人間論」を必修科目としています。「人間論」は学園の教育理念「人間になろう」をより具体的に展開・実践する科目として全学部開設されており、「キャリアデザイン」などの全学共通部分と、「人間とはどんな存在か、人間はいかに生きるべきか」についてオムニバスで授業を行う学部独自部分からなっています。

また、「教養教育科目」の共通化を図るために、大学改革アクションプラン「魅力ある全学的教養教育を推進する」により平成25年度に教養教育ワーキングを立上げ、平成26年度より「コンピュータと情報」、「言語とコミュニケーション」、「健康運動とスポーツ」、「教養演習等」の領域を除き、「思想と表現」、「歴史と社会」、「自然と科学技術」、「数理と情報」の領域の科目を全学開放化することになりました。

さらに、平成27年度からの教養教育課程を検討する上で、今回の三重大学の産業界、学生、教員を対象とした共通の資質に関するアンケートの結果はとても参考となり、本学独自の企業アンケートやアクティブラーニングの効果検証結果と併せて、新たに「女性とキャリア」(仮称)領域を設け、「仕事学概論」「キャリアデザイン」などの既存の科目を含めたキャリアに関する科目の充実を計画しています。

(中部大学)

「三重大学における社会ニーズの把握と対応の課題」ならびに「三重大学における教育改革の歩み」を傾聴して最初に受けた印象は、中部大学の目指す教育改善・充実体制と同じ方向性であることが確認できたことです。中部大学は建学の精神「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東日本大震災以降、特に顕在化してきている産業界ニーズとして求められている「リスク管理・リスク予防・リスク低減」をキー

ワードとして教育改善・充実体制を理系3学部にて実施しています。「リスク」を一本の柱として通すことにより学生達も考え易くなり、伸ばしたい資質「①一步前に踏み出す力（行動力、チャレンジ精神、向上力、主体性等）、②アクティブに考える力（批判的思考力、問題解決力、論理的思考力、専門知識、技術力等）、③コミュニケーション力」が身につけてきます。これら①～③の資質は三重大学の22の資質と同じ方向性を目指したものであると考えており、中部大学として意を強くしたと言えます。また、PBL教育の基礎要件としての「問題」を「リスク」として捉えると、「リスク」との出会いにより解決すべき課題「リスク管理」を討論「企業現場教育」を通じた思考の深化「批判的思考力、問題解決力、コミュニケーション力等」の学習過程を経る基盤性の向上に繋がると考えられます。

（豊橋創造大学）

三重大学では、産業界のニーズに応えることのできる態度・志向の養成を含めた総合教育を共通教育の中で展開されています。本シンポジウムでは、その運営にあたってのPBL、初年次教育、キャリア教育の実践報告とその教育効果についての報告がありました。三重大学では、共通教育科目の中で教育展開するために、教員の理解、教員間での評価基準の共有などの教育体制に関する課題解決に対して先進的に取り組まれています。そのため、その情報共有は豊橋創造大学のような小規模大学においても有意義でありました。

豊橋創造大学は地域密着型の実践教育を教育目標に掲げており、このような態度志向の教育の必要性について学内教員間で共有されています。一方で、指導方法や評価方法については、探求すべき事項も多く、三重大学が実践されています共通教育での取り組みには、参考にすべき事項が多くありました。特に、低学年（初学年）で実施することによる学生の主体的学習への展開の可能性については、興味深く拝聴しました。本学が取り組む下級学年での教育展開に参考にさせていただきます。このように、取り組みの共有化が教育推進に重要であると改めて認識しました。

（豊橋創造大学短期大学部）

昨年の10月末から、具体的な連携活動が始まり、ほぼ1年が経ちました。アドバイザーボードの講師からは、「今回の連携活動は、大学の成績が社会人基礎力をはじめとした就業力を反映したのものになり、面接・採用試験で重要視されるようになれば、成功したことになる」というような意味のことを、折に触れ、言われてきました。現状では、大学の授業が教員の一方的な知識の受け売りであり、学生がいかにか暗記したかということで成績がつけられているのが問題であり、これからは、アクティブラーニングの手法を活用した双方向の授業を通して、専門知識に加え、社会人基礎力を養成するようなタイプの授業を実施し、その成果を反映したような成績表であってほしいという要望です。

中川先生の発表では、教員は学生の批判的思考力を重要視するのに対し、企業側は協調性を重要視しているというのが印象に残っています。現在の風潮としては、学生の対人基礎力の欠如が強調され、「コミュニケーション能力」一点張りですが、周りから孤立しようが熟考できる人材育成もまた大学の使命であり、大学と言う場は多様性を担保してこそ、存在意義があることを改めて確認させられました。

(名古屋商科大学)

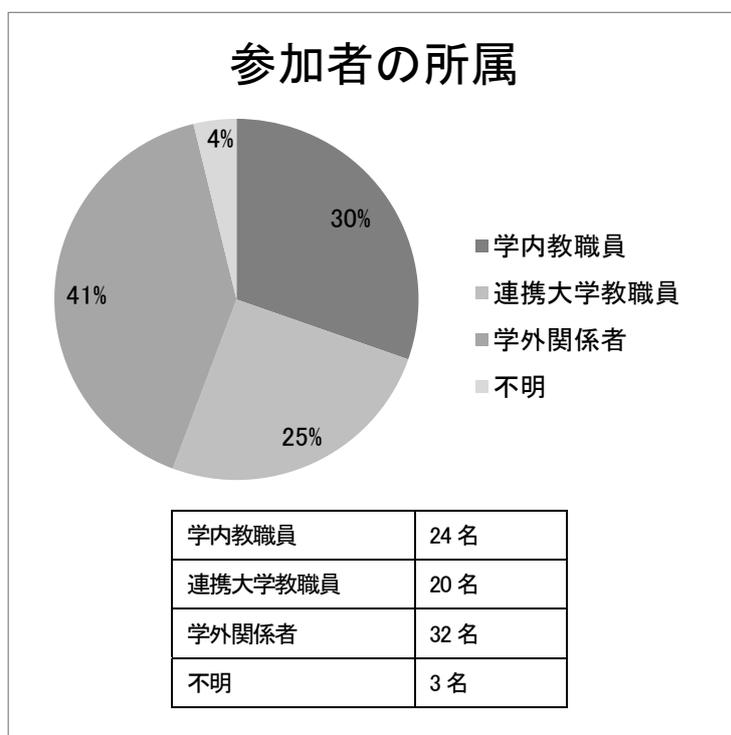
名古屋商科大学では、初年次共通教育としてビジョンプランニングセミナー(VPS)を提供しています。本学のVPSは「将来の設定をさせて、そのためにどのような学びをすればいいかということ」を初年次の段階で考えさせる教育」と定義されており、勤労観を養い将来の目的設定を明確にすることにより、充実した大学4年間(とその後の人生)を過ごしてもらうことを目的とするものです。また近年の社会のニーズの流れから、社会との対話も加味しながら「人間力」や「社会人基礎力」などのジェネリックスキルを備えた人材の育成をしようとしています。ある意味でこのVPSは、共通教育と教養教育の両側面を担う仕組みとすることができるかも知れません。

今回のシンポジウムで学んだ三重大大学の取組の特徴は3点に整理できます。1つは、社会と大学(教員と学生)の声にきちんと耳を傾けていることです。アンケート集計結果は問題解決力や主体的学習力など共通点が見られました。2つは、同大学の初年次ゼミSUS(Start-Up Seminar)が各回の授業目的を明確にし、焦点を絞って育成を試みていることです。3つは、教養教育機構設置準備室を設置し、組織のあり方、カリキュラム編成を検討するなど、学修成果の「可視化」を進めている点です。

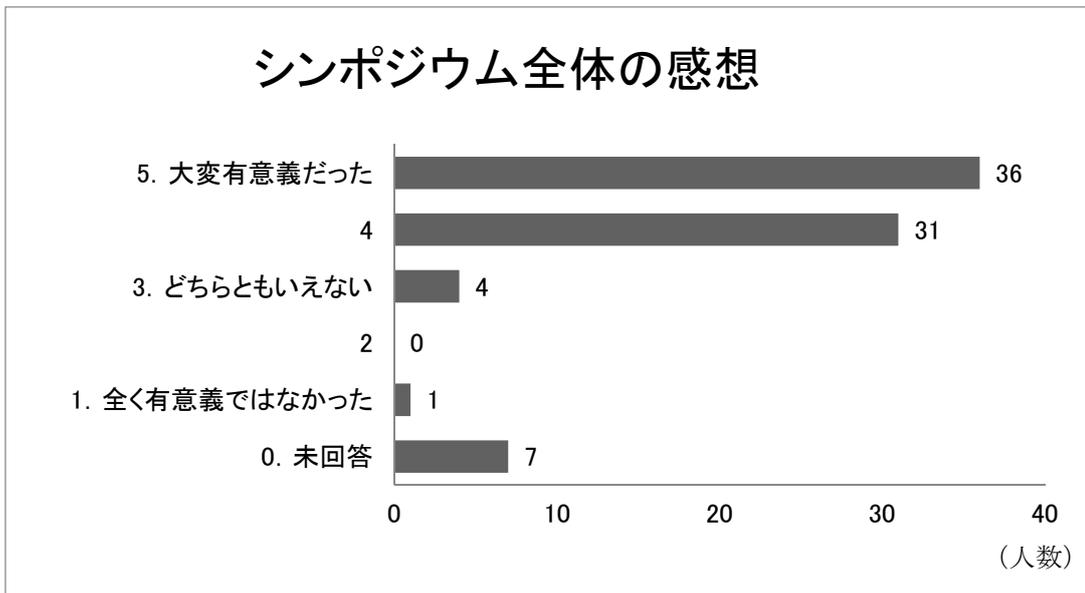
(5) アンケート結果

アンケート結果

・あなたについて教えてください。

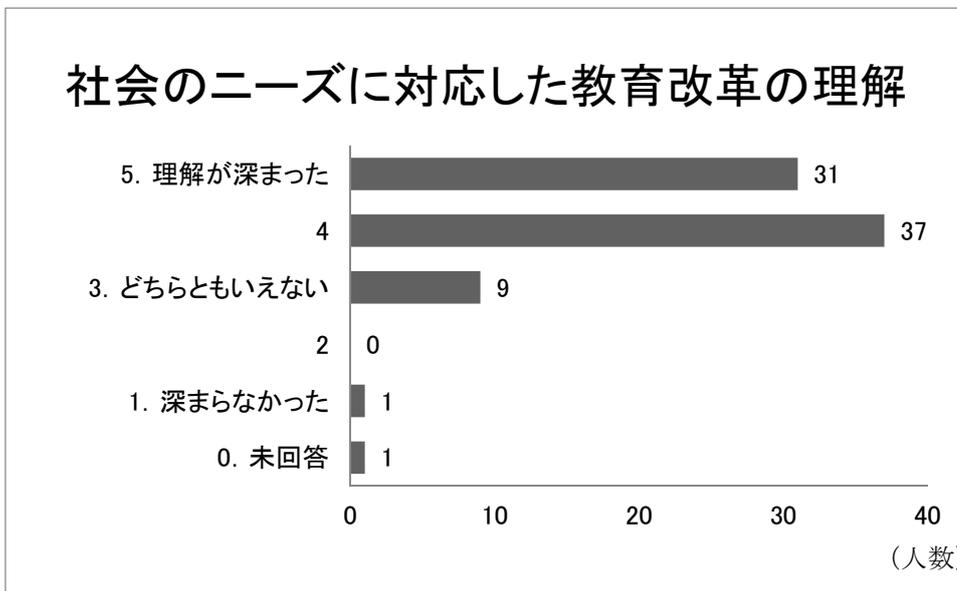


項目 1. 本日のシンポジウム全体についてお伺いします。本日の連携 FD はいかがでしたでしょうか？当てはまる数字に○を付けてください。

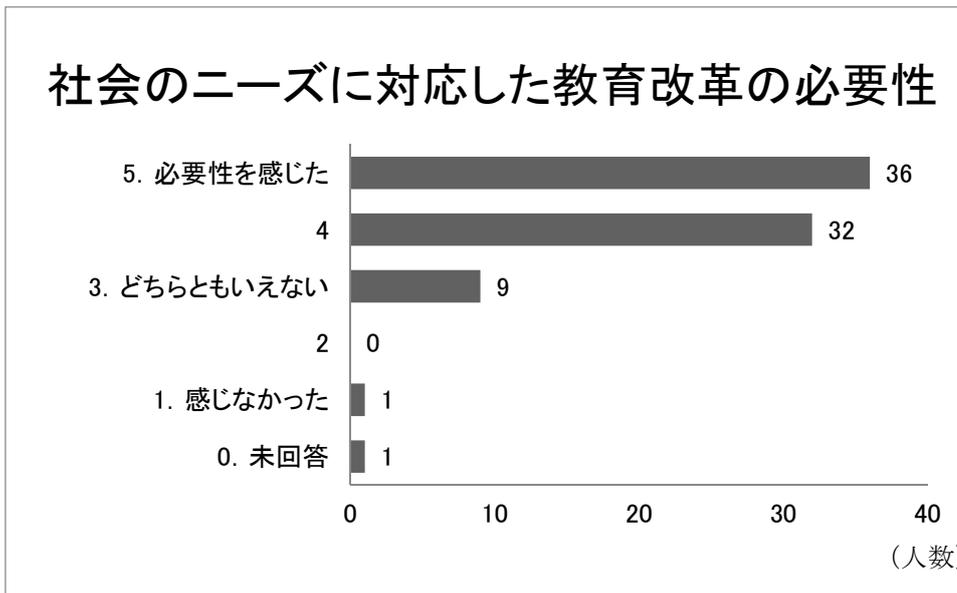


項目 2. 基調講演・報告セッションについてお伺いします。

①社会のニーズに対応した教育改革についての理解は深まりましたか？当てはまる数字に○を付けてください。



②社会のニーズに対応した教育改革について、必要性を感じましたか？当てはまる数字に○を付けてください。



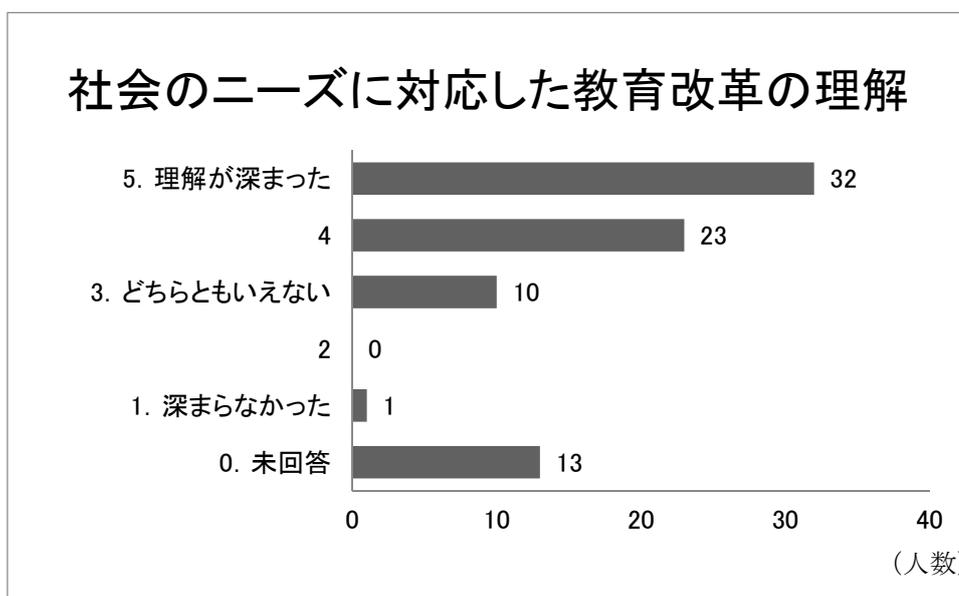
③基調講演・報告セッションについて、コメントがありましたらご自由にお書きください。

コメント	所属
・中川先生の調査報告は説得力があり参考になりました。	学外関係者
・アンケート調査では、社会のニーズが把握をできるのか疑問である。もう一つ、大学には改革を促しているが、企業側の担当者の意識改革を求めるべきであるのか。一方向の改革ではミスマッチが広がるだけだと思います。	学外関係者
・産業界側の課題についても言及してほしかった。	学外関係者
・大変整理できる会合でした。	学外関係者
・「育成すべき資質」に関するアンケート、興味深い調査ではありますが、各項目の設定と調査方法等、又、結果の分析にも無理があるように思われます。	学外関係者
・「社会のニーズに対応した」とタイトルにあるが、社会のニーズを企業側から語るパートが必要だったのでは？（基調講演だけではニーズの手触り感が足りない印象がありました）	学外関係者
・PBLの授業内容の紹介などがあると更によかった。	学外関係者
・時間制約があり、やむを得ないことですが、ここの深耕がお聞き出来ると良かった。	学外関係者
・いずれの報告も非常に有効かつ、今後の課題を取り組んでいく材料として参考になり、大変ありがとうございました。	学外関係者
・角方さんの講演、石井教授の発言を評価します。	学外関係者

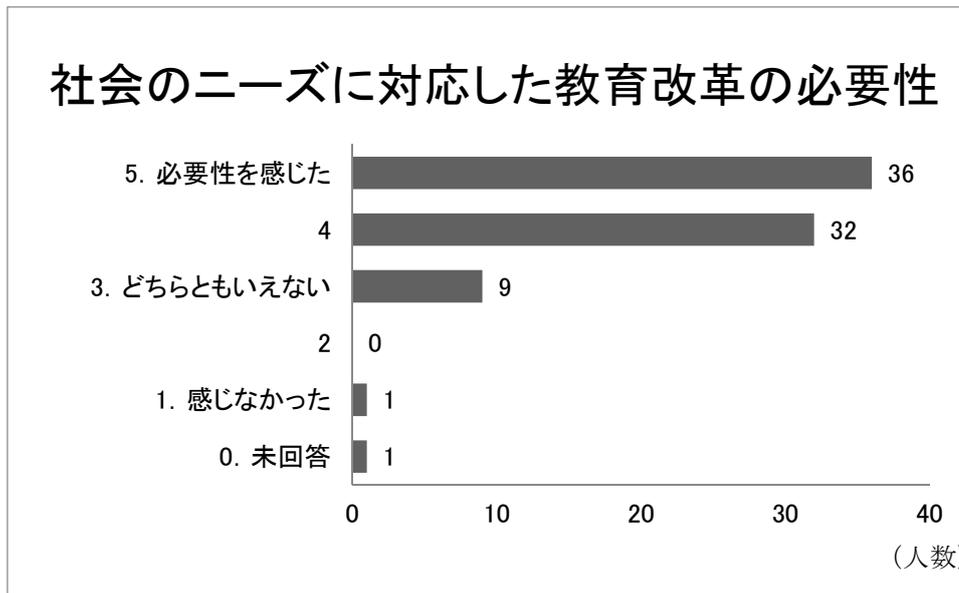
- ・今必要なのはコンピテンシー（型）人材なのでしょうか？現在の画一化された採用手法にメスを入れてほしい。 学外関係者
- ・大変勉強になると同時に考えさせられました。ありがとうございました。 学外関係者
- ・大学側の考え、取り組みは理解できた。 学外関係者
- ・PBLの事例のご報告が参考になりました。 連携大学教職員
- ・中川氏のアンケート結果について、アンケート質問肢に対する回答者の認識が共通化しているのか？もし、共通化させておられるとすればどのように情報提供されているのか？ 連携大学教職員
- ・PBLも大切ですが、読書など基礎的な習慣が必要と思われる。 連携大学教職員
- ・社会ニーズにどの程度Weightをおくかが重要だと感じた。あまり重要視すると、専門教育よりもGeneral Skillとなつては、大学のアイデンティティーが軽視されるのではと感じた。 連携大学教職員
- ・三重大大学の取組報告は大変参考になりました。 連携大学教職員
- ・もう少し具体的な授業内容についてうかがえるとさらによかったと思います。 連携大学教職員
- ・三重大大学はすべて成功しているような印象を与えたのではないかと正直に問題点も出すべき。 学内教職員
- ・本シンポジウムに参加した方々は、教育改革に熱心な方々です。本シンポジウムの内容を全教員に周知することが、次につながる行動であると思います。 学内教職員

項目3. パネルディスカッションについてお伺いします。

- ①社会のニーズに対応した教育改革についての理解は深まりましたか？当てはまる数字に○を付けてください。



②社会のニーズに対応した教育改革について、必要性を感じましたか？当てはまる数字に○を付けてください。



③パネルディスカッションについて、コメントがありましたらご自由にお書きください。

自由記述	所属
・各ご専門と実践ある大学の経験が内容を深めることができましたと思います。	学外関係者
・今日のテーマで大学に課せられたミッションの理解度が人によって大学によってずい分違うことが問題かなと思いました。	学外関係者
・教育のあり方について、考える力が広がりました。	学外関係者
・PBL を目的化するのではなく、いかにそれを活かすのかというコメントは正にその通りだと思います。それを育成することは相当難しいのではと実感しています。	学外関係者
・もともと話を聞きたかった。石井先生の教育改革の矛盾点の指摘は大変興味深く、根深い問題だと思った。	学外関係者
・大学・企業両側面からの、地域でのつながりに対する話が聞きたかった。	学外関係者
・三重大学中川先生の発表にあったアンケート、企業の回答数、講義、演習、PBL と分けた回答等、とても興味深いデータでした。	学外関係者
・「地域のニーズ」というご指摘を興味深くうかがいました。	連携大学教職員
・各界の方のお話が聞けて良かった。	連携大学教職員
・興味深いディスカッションで良かった。石井先生、中川先生のコメントは非常に勉強になった。	連携大学教職員
・ジェネラルスキルと専門性教育をどのように位置づけるのか、検討が必要であると感じた。	連携大学教職員
・静岡大学の石井先生のお話は興味深かった。知識や技術を身に着けるプロセスから学ぶことができる点に共感。	連携大学教職員

- ・もう少し企業側の意見を引き出してほしかった。
- ・私の専門分野は医学系ですので社会のニーズは地域社会のニーズと捉えていることが前提となります。三重は医療の状況が低迷しているといわれる地域ですのでCOCの観点、イノベーションの創出が非常に重要だと改めて感じました。若い学生の柔軟性には開拓力がありますので、主体性と自信を支えながら、多様な策を作り出す芽を伸ばしたいと感じます。アクティブラーニングは学生の柔軟性に教員の堅さと細かな観点（専門家としての固執性）を織りまぜていく相互作用というダイナミックさがあると思います。アクティブラーニングは今をスタートとして、若い学生が「柔軟性+堅固さ=確実性」となったときに、そこに新しい潮流が生まれるスパイラルを生む大切な教育の策なのだという思いを抱きました。
- ・学内でPBL教育を担当している一人として、自分たちの携っている授業、取り組みの全体像や三重大学全体の中での位置づけをあらためて確認させていただくことができ、大変有意義でした。実際に学生自身も授業の中で、自分たちに掲げられた大学の教育目標と学んだこと、体験したこととのつながりや意味、それらと社会での「いかされ」感等について、探求しようとしている姿なども見られました。いちばん生徒に近いところでの生の声、実際の温度を大事にしながら、今日のお話を実際の授業レベルで考えていきたいと思いを強くしました。

連携大学教職員
学内教職員

学内教職員

項目4. 本日のシンポジウム全体について、コメントがありましたらご自由にお書きください。

コメント

所属

- ・基調講演で言及された30年以上前の意識（理念）「産学連携はすべきでない」を完全には捨てるできません。「社会のニーズに対応した教育」を実現した結果、御用学問（企業のための学問）になってしまうことを恐れます。実社会と表面的には直結しない勉強、研究をするところに大学の存在意義があり、それを失ったら、もはや大学とは言えないのではないかと考えています。（しかし「社会のニーズ」に沿わなければ大学運営が成り立たず、本来の教育もできなくなり板挟みです。）このようなジレンマは、本日登壇された先生方も勿論承知で頑張っておられるのだ、と実感しました。
- ・企業が専門性を問わず採用活動を行っているから日本企業や日本経済が混迷しているのではないかと。企業側が求めている改革を提示して欲しい。PBLは、基礎的な学力が乏しいのに、実践が困るのではないかと。基礎的な学習を確保するのかを聞きたいです。もう一つ、短期大学に勤務しているので実践が難しいです。

学外関係者

- ・文科省、各教育委員会等のパネラーも必要だと思う。社会のニーズを重視する余り、テクニカルなことを教える大学が増える中、未来の学生のプロセス力を高められる教育を、PBLをもっと機能化させ、COCを基にしながらも、しっかりとしてProcess力を持つ学生を養成してもらいたい。

学外関係者
- ・COCの考え方を活かせる大学改革が、ユニバーサル化した大学状況にとっての生き残りだと思いますが、大学と地域、産業界が相互に歩み寄って、これからの若い学習者の育成に努めていくことを検討していくには、どのようなアプローチが必要なのか、いつかそのような機会をまた提供いただけるとありがたい。私たちの大学でも考えていきたい。

学外関係者
- ・非常に有意義な時間になりました。社会の変化のスピードに合わせ、大学もスピーディな教育改革に期待します。

学外関係者
- ・教育改革の必要性、重要性を感じました。

学外関係者
- ・学生は、大手企業に入りたい。大学は、大手企業に入りたい。しかし、実際は、中小企業が対象になる。学生の意識付の為にも、地域の小規模事業者も話に参加させるべきでは？

学外関係者
- ・大学教育でコンピテンシーの育成について大変勉強になりました。その流れと三重大様のPBLについて連動していると感じ、大変参考となりました。

連携大学教職員
- ・三重大学のPBLが大変参考、有益になりました。

連携大学教職員
- ・家庭や初等教育へのアプローチが重要であるが、現場は忙しい、時間がないという事情もあると思う。今回のお話から、これからの社会に必要な人間力を育むプログラムを発達段階に応じた取組みを各界で行っていくことの大切さを感じました。ありがとうございました。

連携大学教職員
- ・産業界のニーズとは別に（切わけて）社会のニーズを考える必要性を感じました。

連携大学教職員
- ・考える内容、学ぶ内容の問題ではなく、どんなゴール（社会のニーズ、スキル、価値）に向かって、それに対して獲得、成長できるように教え方や学び方を変革していけるのかどうかの方が大事ということが、あらためて認識できました。

学内教職員
- ・「社会のニーズ」というものの中に、学校教育との連携という視点（可能性）が含まれるというのは新たな発見でした。

学内教職員
- ・社会のニーズに対応するというコンセプトの浸透が重要と思います。全教員への普及が大きな作業であり、必要なことであると決意を新たにしました。

学内教職員

Ⅲ. キャリア教育の実施

1. 社会連携実践Ⅰ

共通教育キャリア実践科目「社会連携実践Ⅰ（地域社会を知る）」

授業担当

西村訓弘（三重大学医学系研究科、社会連携研究センター、地域戦略センター）

狩野幹人、八神寿徳、加藤貴也（三重大学社会連携研究センター）

(1) 授業の概要・目的・授業内容

概要：

地域社会が抱える現実の問題を理解し、その解決方法について考察する授業として実施する。本授業では、ゲストスピーカーとして招へいする地域社会で活躍する方々の生の声を聴き、その生きざまを感じ取った後、地域社会が抱える具体的な課題を題材にグループ討議を行い、解決策をまとめさせる。

<授業スタイルの変更>

開講初年度、社会連携実践Ⅰは「地域社会との連携」をテーマとし、社会連携実践Ⅱは「地域企業との連携」をテーマとし、それぞれフィールドワーク（現地調査、関係者へのインタビューなど）を含む形で開講（後期日程の月曜 7～8 限、9～10 限の連続開講）した。開講 2 年目は、初年度の受講生の状況から判断し、社会連携実践Ⅰを前期開講としてフィールドワークを含まない基礎編、社会連携実践Ⅱを後期開講としてフィールドワークを含む実践編とし、受講生が段階的に学習、経験できるよう内容を再構築した。

目的

地域社会の課題を理解し、その解決に向けた考察を行うための基礎力を修得させるとともに、自身のキャリア形成に対する意識づけを行う。

授業内容（平成26年度の授業）

	内容		内容
1回	ガイダンス	9回	津市における中心市街地の活性化（発表）
2、3回	・三重大学の社会連携活動の紹介 ・三重大学地域戦略センター（RASC）の活動紹介	10回 ※3	自治体と大学（学生）が連携した事業のプレ体験（テーマ説明）
4回	事例を用いてグループワークや発表に関する説明	11回	自治体と大学（学生）が連携した事業のプレ体験（グループワーク）
5回 ※1	津市における中心市街地の活性化（講義：話題提供）	12回	自治体と大学（学生）が連携した事業のプレ体験（中間発表）
6回	津市における中心市街地の活性化（グループワーク）	13回	自治体と大学（学生）が連携した事業のプレ体験（グループワーク）
7回 ※2	津市における中心市街地の活性化（中間発表）	14回	自治体と大学（学生）が連携した事業のプレ体験（発表）
8回	津市における中心市街地の活性化（グループワーク）	15回	講義全体レポートの説明と作成

上記表中にある2つのテーマ※1、※2において、中心市街地の活性化では実際に担当された元行政職員の方、自治体と大学生が連携した事業では担当の現役学生より、内容や課題について説明がある。また、受講生のグループワークには教員もしくは研究員がファシリテーターとしてそれぞれのグループへ参加する。加えて、※3の第7回以降には地域で活躍されているフリーアナウンサーを外部講師に招き、プレゼンテーションやインタビューのスキルについての講演、受講生のプレゼンテーションに対するアドバイスがある。

(2) 参加学生数

平成25年度：25名（男女比17：8）人文学部1年生18名、生物資源学部2年生1名、工学部1年生6名

平成26年度：13名（男女比5：8）人文学部1年生8名、教育学部3年生1名、生物資源学部3年生1名、工学部2名、医学部1年生1名

(3) 学生の授業による成長：授業効果

地域の中心市街地（大門商店街）の活性化および自治体と学生との連携をテーマに授業（地域の関係者からの課題説明、グループワーク、課題解決策のプレゼンテーション）を実施した。グループワークでは、地域の課題に対して自分自身との繋がりを考えることも重要なポイントとして、情報収集および分析を行い課題解決策の提案を目指した。受講生はグループワークを通じて、考える力、コミュニケーション力だけでなく、身近な課題を基に地域の関係者の生の声を聞いたことによって、自分自身と課題とが関係している（繋がっている）事を感じる力も養われた。また、今回のテーマを通じて地域社会の持続性を考えることによって、生きる力についても考える機会が生まれた。加えて、プレゼンテーションやインタビューについて、専門家である地域のフリーアナウンサーの方からの講義とアドバイスを実施した結果、授業後のアンケートから受講生

の「聞く力」「伝える力」の向上に繋がったことがわかった。その他、上述した自治体との連携事業を担当している現役学生からの説明は、受講生にとって身近な目標となり、講義に対する意欲向上に関与した。

上記「(1) 概要」にも記載のとおり、平成 25 年度の社会連携実践 I および II の受講生の状況を踏まえ、平成 26 年度は基礎編として I、実践編として II を開催する形式へと再構築した。II の授業において、I を受講し基礎力を身に付けた学生を各班に配置することで、グループワークにおける自主的な調査や講義時間外活動の活発化、プレゼンテーション内容の充実に繋がった。初年度に比べ再構築した効果は、明確に学生の取組み状況と発表の成果に表れた。

(4) 産業界の評価・産業界との連携の意義

身近であり且つ具体的な地域の課題解決をテーマとし、さらにはその課題に取り組む関係者の方を外部講師とし行う講義は、単なるスキルアップではなく自分自身と社会との繋がりや社会における自分自身を考えながら学習し 4 つの力を向上できた。その結果は、その後のキャリア形成においても優位に働くと考えられた。一方、外部講師の方（地域社会）にとっては、地域を理解した高度な人材育成に繋がるだけでなく、受講生のプレゼンテーションを通じて学生の思考を理解する良い機会であり、実際の地域課題の解決の一助になるとコメントがあった。

2. 社会連携実践 II

共通教育キャリア実践科目「社会連携実践 II（地域社会との連携）」

授業担当

西村 訓弘（三重大学医学系研究科、社会連携研究センター、地域戦略センター）

加藤 貴也、狩野 幹人、八神 寿徳（三重大学社会連携研究センター）

(1) 授業の概要・目的・授業内容

概要：

地域社会と連携した現実の問題に取り組む授業として実施し、地域社会で活躍する人材に必要なとされる基礎知識を学んだ後、学生がフィールドに出て、地域の企業等の取組み内容を見聞し、地域社会が抱える具体的な課題を題材に調査やグループ討議等を行い、学生なりに課題解決策を考える。学生は、調査・分析結果や解決策等についてプレゼンテーションをおこなう。地域企業等訪問先については、日本国内でも先端的かつ特徴的な取組みを実施している三重県内企業の『(1) 鈴鹿サーキット（鈴鹿市と共同）』、『(2) 速水林業』である。

<授業スタイルの変更>

開講初年度、社会連携実践 I は「地域社会との連携」をテーマとし、社会連携実践 II は「地域企業との連携」をテーマとし、それぞれフィールドワーク（現地調査、関係者へのインタビューなど）を含む形で開講（後期日程の月曜 7～8 限、9～10 限の連続開講）した。開講 2 年目は、初

年度の受講生の状況から判断し、社会連携実践Ⅰを前期開講としてフィールドワークを含まない基礎編、社会連携実践Ⅱを後期開講としてフィールドワークを含む実践編とし、受講生が段階的に学習、経験できるよう内容を再構築した。

目的：

地域社会で活躍するための基礎力を修得させるとともに、自身のキャリア形成に対する意識づけを行う。

授業内容（平成26年度の授業）

	内容		内容
1、2回	・ガイダンス ・地域戦略センターの取組み紹介 ・フィールドワークに関する説明 ・鈴鹿サーキットおよび鈴鹿市の取組みの概要説明	9回	・林業に関する国内外の状況および企業・自治体の取組みに関する概要説明 ・速水林業概要説明 ・グループワーク（林業に関する各機関の取組みおよび速水林業の取組みに関する事前調査）
3回	グループワーク（鈴鹿サーキットの企業活動内容や鈴鹿市のモータースポーツ産業に関する取組みの事前調査）	10回	速水林業訪問（詳細は欄外参照）
4回	鈴鹿サーキット訪問（詳細は欄外参照）	11回	グループワーク（情報共有・整理、意見交換、課題抽出、追加調査、分析）
5回	グループワーク（情報整理、追加調査、分析）	12回	中間発表（1班あたり10分発表、5分質疑）
6回	中間発表（1班あたり10分発表、5分質疑）	13回	グループワーク（情報整理、追加調査、分析）
7回	グループワーク（情報整理、追加調査、分析）	14回	本発表（1班あたり10分発表、5分質疑）
8回	本発表（1班あたり10分発表、5分質疑）	15回	まとめ

1) 鈴鹿サーキットおよび鈴鹿市を題材としたグループワーク

学外授業当日は、公式レース観戦およびサーキットの施設見学の後、鈴鹿サーキット広報・宣伝課から、サーキット設立の経緯、運営、自治体・NPOとの連携等に関する講演を受け、サーキットがもつ地域貢献とグローバルな発信力について学んだ。さらに、鈴鹿市産業振興部商業観光課観光・モータースポーツ振興 Gr.からも講演を受け、鈴鹿市が地域を活性化させるために、モータースポーツ産業に取り組んできた経緯やこれまでの活動内容、経済効果、地域住民やNPO等との連携等、行政側からの取組みや視点について学んだ。学生は訪問において学んだことを通じて、その後の授業において、グループにわかれ追加調査・分析をおこない、地域と企業の連携について考えた。グループワークのテーマは、『自分自身が鈴鹿市民になったと仮定して、①さらにサーキットと鈴鹿市を発展させるために必要あるいはあったらいいと思う取組みを考える。②サーキットが地域（企業含む）や市民に与える影響について考える。③サーキットに関連する鈴鹿市の行政施策や事業がどのようなものがあり、地域や市民にとってどのような影響があるかを考える。④調査全体を通じて自分自身とのつながりも考える。』である。

2) 速水林業を題材としたグループワーク

学外授業当日は、速水林業を訪問し、速水林業 速水社長から、国内外における林業をとりまく環境や社会的経緯・課題、林業と経済のつながり、FSCの概要と意義、速水林業の活動内容等について講演を受けた。その後、速水林業が管理・運営する山林を実際に見学し、苗木育成や植林の工夫等の速水林業の取組みについて説明を受けた。学生は、速水林業で学んだことを受け、その後の授業において、グループにわかれ追加調査・分析をおこない、グループワークに取り組んだ。グループワークのテーマは、『①林業をとりまく環境や、これまでの社会的背景・課題を調査し把握する。②自分自身と林業のつながりについて考える。③地域資源（森林）を活用した持続可能な地域社会を構築するためには、自分が何をすればいいかを考える。』である。

(2) 参加学生数

平成25年度 24名（男女比12:12、人文学部1年生15名、教育学部1年生3名、生物資源学部1年生5名、医学部1年生1名）

平成26年度 17名（男女比6:11、人文学部4年生1名、人文学部1年生11名、教育学部1年生1名、工学部1年生2名、医学部1年生2名）

(3) 学生の授業による成長：授業効果

平成25年度および平成26年度の受講学生にともに表れた効果として、「自らの目で社会の現実を見聞し、独自調査等もおこない、捉えた問題に対し自分達なりに考え、グループ内で意見交換・討論し、自分達で仮説を立てて再調査し、得られた結果を考察して課題にフィードバックし、そこからさらに考える」といった行動が本授業を通じて少しずつ身につけているのを感じたことである。これらの行動は課題解決に欠かせない要素であり、現代や将来の社会において必要とされるイノベーション人材の育成につながる教育であると考えられる。

上記「(1) 概要」にも記載のとおり、平成25年度の社会連携実践ⅠおよびⅡの受講生の状況を踏まえ、平成26年度は基礎編としてⅠ、実践編としてⅡを開催する形式へと再構築した。Ⅱの授業において、Ⅰを受講し基礎力を身に付けた学生を各班に配置することで、グループワークにおける自主的な調査や講義時間外活動の活発化、プレゼンテーション内容の充実に繋がった。初年度に比べ再構築した効果は、明確に学生の取組み状況と発表の成果に表れた。

(4) 産業界の評価・産業界との連携の意義

産業界の評価

本発表の内容は学外授業にご協力いただいた外部機関等の方にも見ていただいた。鈴鹿サーキットと鈴鹿市に関しては、本発表のプレゼンテーションも聞きに来ていただき、学生の取組んだ成果に対して直接コメントもいただいた。学生の提案のなかには、企業・自治体の方でも気づかなかった視点・解決策があったとのことで、今後の活動において参考にするとのことであった。一方で、企業ならではのコスト面の計算が学生の提案には不足していることが指摘され、実際に産業界で課題解決を考えていくにあたっての厳しさも学生は学んだ。また本授業は、鈴鹿市出身の学生が複数名受講しており、それら受講学生からは今回のグループワークを通じて初めて知った鈴鹿市の施策・取組みが多かったとの感想があった。これを受け、鈴鹿市からは今後の施策のPR方法や市民にわかりやすい事業を考えるべきであることを改めて気づかされたとの感想を受

けた。

産業界との連携の意義：

上記「産業界の評価」にも記載したとおり、本授業の受講学生と産業界の人材が直接交流することで、双方に効果があったと考える。産業界と連携して授業と実施することにより、学生が現実の社会に接して考える、実践型の授業が実施できた。また、受講学生が本授業で実行し学んだ調査・考察の方法については、三重県地域に関わらず、社会に出た後、どのような地域・組織内においても必要となる基本要素である。その基本要素を獲得する過程において、産業界と連携することにより、現実味がより強い状況下で学生が取組めたことは、教育効果を高めるうえで大変意義があったと考える。



鈴鹿サーキットでの学外授業の様子



速水林業での学外授業の様子

3. 社会連携実践Ⅲ

授業担当者

伊藤公昭（株式会社三重銀総研 取締役 コンサルティング部長 主席コンサルタント）
後藤綾文（三重大学学生総合支援センター特任講師）

(1) 授業の概要・目的・授業内容

概要：

株式会社三重銀総研と連携し、三重銀総研取締役 伊藤公昭氏より「日本企業が直面している課題」「課題解決の導き方」などの説明、企画提案書作成やプレゼンテーションの工夫についてなど社会での実践力につながる講義を受け、「三重銀経営者クラブ」セミナーの運営・受講などでの体験的な学習をする。学生は、講義で得た知識・体験を元に「三重銀経営者クラブ」における企業向けセミナーカリキュラムを主体的に企画し、最終回では企業担当者にプレゼンテーションを実施する（図 1, 2）。

目的：

- ・現代企業が抱えている問題点の学習及び解決策の1つとしての研修会カリキュラムを作成することで、産業界、社会の現状についての知識と企画力を習得する。

- ・グループ討議とプレゼンテーションを通して表現力・コミュニケーション力を習得する。

授業内容（平成26年度の授業）

	内容		内容
1回	オリエンテーション 三重銀経営者クラブ会員属性説明	9回	「提案書の書き方」・「プレゼンテーションの仕方」について講義
2回	「企業を取り巻く環境」について講義	10回	プレゼン資料の作成(グループワーク)
3・4回	「三重銀経営者クラブ」セミナーの運営とセミナー受講 平成25年度「JS パートナー株式会社」 平成26年度「株式会社加賀屋」	11回	プレゼン資料の作成(グループワーク)
5回	セミナーに参加した感想発表、企業に求められる人材像の検討	12回	プレゼン資料の作成(グループワーク)
6回	三重銀行研修担当者による講義「自身がカリキュラムをつくる時に気をつけていること」(講義・質疑)	13回	プレゼン資料の作成(グループワーク)
7回	「現在企業が直面している課題」について講義、宿題：現在どのような研修が行われているか	14回	プレゼン資料の作成・プレゼン準備(グループワーク)
8回	「課題解決策の導き方」についての講義、宿題についての発表(グループワーク)	15回	三重銀総研へのプレゼンテーション(各グループ発表)

(2) 参加学生数

平成25年度 21名（男女比14:7、人文学部4年生2名、人文学部1年生16名、生物資源学部3年生3名）

平成26年度 19名（男女比15:4、人文学部4年生3名、人文学部1年生14名、工学部1年生1名、生物資源学部1名）

(3) 学生の授業による成長：授業効果

学生は、企業セミナーカリキュラムを企画提案するため、現代の日本企業を取り巻く課題や、企業人として社会で生きていくために必要な力を考える中で、自分が今からの大学生活で養っていくべき力についても考える姿勢を獲得した。授業アンケート結果では、授業内容に「総合的に満足」と回答した学生が100%であった。三重大の教育目標に掲げられている、感じる力・考える力・コミュニケーション力・生きる力についても、5段階評定でそれぞれ3.29、3.41、3.41、3.18という高い評価を得た（最大値は4、キャリア実践科目平均値はそれぞれ2.54、2.67、2.76、2.48）。

最終発表会では、株式会社三重銀行、株式会社三重銀総研の管理職、一般企業の役員に対して、グループごとに提案をした。自分たちが提案する企業カリキュラムの良さや強みを強調し、それを補うデータや社会上場などの根拠を示して論理的に主張することができていた。企業の方々から、企業としての目線で厳しい意見をいただき、現場で求められる企画の質の高さを知ることができた。

(4) 産業界の評価・産業界との連携の意義

大学教育を通して、大学教員が大学生に求める資質と産業界が求める資質は異なるため、多面的に学生を評価することができる。また、学生にとっては、産業界から示される課題に取り組むことで、実際に企業等で求められる業務の一部分を体験し、大学での学びが将来どのように役に

立つのかを体感する。産業界との連携は、学生に卒業後の社会をより現実的にイメージさせ、現状での大学の学びへのやる気を高めさせる意味でも有意義であった。



図1 グループで議論する学生たち



図2 三重銀総研へのプレゼンテーション

4. 三重大ブランドづくり実践

共通教育キャリア実践科目「三重大ブランドづくり実践」

授業担当者 久松 眞（三重大大学社会連携研究センター 特任教授）

(1) 授業の概要・目的・授業内容

概要：

短時間ではあるが特許や知的財産、マーケティング、製造販売などを学習した後、産学連携の講義形式で企業が提案するジャンルで大学ブランドに適した商品開発を学生が行う。企業側の要望と大学ブランド性の双方を有した商品開発をすることから、社会（企業及び第三者）と自分（個人）を有機的に連結する為、社会人としての模擬体験ができる。

目的：

- ・三重大ブランド商品を開発する体験をすることから、実際に販売されている商品が生まれてきた背景を洞察でき、新たな視点で社会を観察する能力を涵養する。
- ・商品を作る自分（シーズ）と商品を買う他人（ニーズ）とのつながりを熟慮し、グループ討議を行って、企画力、表現力、コミュニケーション力などを習得する。

授業内容（平成 26 年度の授業）

	内容		内容
1 回	・講義概要・講義の進め方 ・協力企業 6 社 ¹⁾ の紹介	7・ 8 回	・班（学生数 4-5 名） ²⁾ ごとに商品開発の協議（グループワーク）
2 回	・商品開発と販売（三重大生協協力） ・企業提案商品ジャンル ²⁾ の紹介	9 回	・各班が企画商品案を複数発表、その中から 1 点を企業が選択
3 回	・企業提案商品に対する学生の希望 ・班分けの説明（第 1 回目の班分け）	10・ 11 回	・アイデアシートを利用し、企業選択商品の協議（グループワーク）
4 回	・三重大ブランド商品と商標・特許制度（三重大知的財産統括室協力） ・班の数：1 企業につき 2 商品を検討できる班を設ける	12・ 13・ 14 回	・企画商品のプレゼン要領の説明 ・商品の企画協議（グループワーク） ・企画提案商品の進捗状況を共有する為、途中のプレゼン資料を発表
5・ 6 回	・6 企業より、企業活動概要の紹介と三重大生とコラボで開発したい商品分野の説明 ・企業提案商品を聞いて再度学生希望調査（1 回目の班分けの修正）	15 回	・各班で検討した最終商品のプレゼンテーション ・各プレゼンについて 3 点法で学生同士で採点（評価についての体験） ・最後に企業側の講評 ・総合評価

1)協力企業(1:井村屋 G(株)、2:ヤマモリ(株)、3:(株)貫じん堂、4:CCS コーヒー(株)、5:九鬼産業(株)、6:三重大生協(システム関連会社))と三重大国際交流(7)

2) 班(1A～7A)と企業提案ジャンル:1A 和食に合う和菓子, 1B 健康分野の食品, 2A 未利用資源から醤油, 2B 忍者食からヒントを得たドリンク, 3A 尾鷲ヒノキを使用した木材文具, 3B その他の間伐材の利用, 4A コーヒー麻袋の有効利用-1, 4B コーヒー麻袋の有効利用-2, 5A 国産ごま油の普及提案, 5B 伊賀産ナタネ油とブレンドした油, 6A 三重大に適したアプリ-1, 6B 三重大に適したアプリ-2, 7A 国際交流：フィジー産の貝殻細工

(2) 最終参加学生数（合格した学生数）

平成 24 年度：24 名（男女比 17:7、人文学部 13 名、教育学部 0 名、生物資源学部 4 名、工学部 7 名、医学部 0 名）

平成 25 年度：31 名（男女比 17:14、人文学部 9 名、教育学部 3 名、生物資源学部 10 名、工学部 8 名、医学部 1 名）

平成 26 年度：64 名（男女比 28:36、人文学部 47 名、教育学部 4 名、生物資源学部 7 名、工学部 6 名、医学部 0 名）

(3) 学生の授業による成長：授業効果

三重大ブランド商品の企画立案には、三重大生のニーズ、学生が買いやすい価格帯、三重大と関連する内容などを総合的に考える必要がある。4-5 名からなるグループで班長を置き、商品の企画・開発を協議した。最終講義では、企業と連携して開発した商品を企業の立場に立って紹介し、学生が提案した商品や発表内容などについて企業側も感想を伝えた。三重大生として頑張った学生の姿から、社会人として貴重な体験をしたと推察できた。

(4) 産業界の評価・産業界との連携の意義

産業界の評価：企業が自らの思いを講義形式で説明したことで、各企業は独自のアイデンティティ（縛り）を持っていることが伝えられた。その中で考えた学生の自由な発想・アイデアを企業と学生が共有する形で融合できたことは、少しだけかも知れないが学生も企業のスタンスを模擬体験できたと考えられた。このような経験の有無は数年後社会人への道を踏み出すときに大きな違いになってくると思われる。

産業界との連携の意義：平成 24,25 年度の講義では最後まで残った学生は約半分程度であったのに対し、企業と連携した平成 26 年度の講義では 3 回目の班分け後は全員の学生が最後まで受講した。産学連携で商品開発を体験したことは学生に良い刺激となった。



企業から活動概要の説明と三重大生とコラボで開発したい商品分野の説明



企業も入り商品の企画開発を協議している風景

5. キャリアインターンシップ I

授業担当者

長谷川岳雄（三重大学学生総合支援センター特任教授）

後藤綾文（三重大学学生総合支援センター特任講師）

(1) 授業の概要・目的・授業内容

概要：

インターンシップの事前事後学習を充実させ、インターンシップ前には全 10 回の講義・演習、インターンシップ後には個人面接でのふりかえり、受入協力企業の社長またはインターンシップ担当者を招いた最終報告会での発表を行った。インターンシップ受入協力企業は、三重県中小企業家同友会所属企業に限定し、地域の企業だからこそできる、学生が会社全体の流れを感じ、社長自ら学生に関わってもらえる内容のインターンシップを設計した。

目的：

- ・社会人として必要なコミュニケーション力、討論対話力、問題解決力を身につける。
- ・インターンシップをただ「参加」して終わりにするのではなく、個々人で目標を持ちながら、インターンシップ中の課題に取り組む。
- ・三重県内企業様にインターンシップに行き、地域で働く人の姿を見て、働くことについてのイメージを深める。

授業内容（平成 26 年度の授業）

	内容		内容
1回	オリエンテーション	6回	受入企業様との連絡の取り方、考える技術・伝える技術（ロジカルシンキング）講義・実践
2回	疑似的に企業を立ち上げてみるワーク	7回	考える技術・伝える技術（ロジカルシンキング）講義・実践
3回	履歴書の書き方、ホームページから企業を読み解き方講義	8回	物事の見方、話し合いの進め方についての講義・実践
4回	株式会社佐野テック見学 社長自らによる企業概要説明・工場見学、社長や若手社員の方との懇談	9回	社会で求められる人、成長する人についての講義（マナー、言葉、態度等）
5回	受入企業調べ発表会 お礼状の書き方講義	10回	コミュニケーション実習ノート、緊急事態対応の説明、インターンシップでの目標記入

受入協力企業とインターンシップ期間・内容

受入協力企業	期間	インターンシップ内容
エリートクリーニング株式会社	9月12日～9月23日 (実働10日間)	ショップマスター会議出席、店舗作業(包装、ルート)、店舗巡回、顧客アンケート調査
株式会社猪の倉	8月18日～8月30日 (実働11日間)	寝室の清掃、フロント業務
株式会社誠文社	9月1日～9月12日 (実働9日間)	総務、営業事務、営業同行、業務管理、デザイン室での模擬レイアウト実習
株式会社プラトンホテル	9月10日～9月23日 (実働10日間)	総務、宿泊業務、イベント企画、販促物作成、レストラン・宴会場の料飲サービス
ジューエルプラン株式会社	9月1日～9月14日 (実働10日間)	測量
有限会社野瀬商店	9月13日～9月28日 (実働13日間)	工場での製造業務、店舗事務、店舗販売、三重物産展にて商品販売

(2) 受講学生

平成26年度 6名(男女比2:4、人文学部1年生2名、教育学部1年生2名、生物資源学部1年生2名)

(3) 学生の授業による成長：授業効果

学生は、履歴書やお礼状の書き方をスキルとして学ぶだけではなく、「自分をどのように示すか」「他者にどう見られるか」「社会でどのような姿が望まれるか」という視点を獲得した。グループディスカッションを通して、自分の強みや弱みに気づき、そのうえで話し合いを上手に進めるスキルを高めることができた。また、夏季休業中のインターンシップを通して、社員として見られることで、普段感じたことのない責任感や緊張感を持ちながら業務に取り組むという経験ができたようである。社長の企業に対する思いや仕事に対する思いを直に聴けたこと、商品一つとっても企業のこだわりがあること、「毎日同じことを繰り返し行うことの意味」を感じられたことから、働くことへのイメージを深めることができた。さらに、「(社会では)指示をこなすだけではなく、考えて動くということ」が求められる、「自分が積極的に動けば、相手は答えてくれる」、「自分の行動はちゃんと(周囲の大人に)見てもらえる」など、主体的に学ぶ姿勢を獲得した(図1, 2)。

また、学生、受入協力企業の社長またはインターンシップ担当者を対象に、社会人基礎力(経済産業省, 2006)について、インターンシップ前、インターンシップ後の2時点において、学生に対する評価を行った(図3)。それぞれの評価項目について、学生に「全くあてはまらない」を1、「非常によくあてはまる」を5とする5件法で評定させた。評価項目、及び回答の平均値を表1に示す。すべての評価項目において、学生、企業ともに、事前評価よりも事後評価の平均値が高い値を示していた。

(4) 産業界の評価・産業界との連携の意義

インターンシップの事前、事中、事後を通して、受入協力企業の方々と連携することで、学生への質の高いインターンシップを設計することができた。大学としてインターンシップで学生に

学んでほしいこと、受入協力企業がインターンシップで実施できる内容を協議することで、お互いにメリットのある、継続的なインターンシップを設計することができたと考えられる。

最終報告会にて、ご出席くださった受入協力企業関係者（8名）を対象に、キャリアインターンシップⅠに関わったことによる、企業にとってのメリット・満足度について、アンケート調査を実施した。それぞれの項目について、「全く有意義ではなかった」または「全くあてはまらない」を1、「非常に有意義だった」または「非常にあてはまる」を5とする5件法で評定させた。アンケート項目、及び回答の平均値を表2に示す。すべての項目において、平均値が4以上を示していた。自由記述による回答には、「業務の見直しとなった」「スタッフのレベルアップにつながった」「(弊社の) スタッフにないものを感じさせてもらった」「会社のイメージアップになった」というメリットが多く挙げられた。

キャリアインターンシップⅠは、インターンシップの受入協力企業を、三重県中小企業家同友会に所属する地域の企業と限定することで、より地域に密着したインターンシップを展開した。学生は、地域で働く人々と直接関わることができ、働くことについてのイメージを深めることができた。学生にとって、地域の企業に対するイメージが肯定的となったこと、企業の社風や企業に居る社員、企業の業務内容等を詳細に見なければ企業のことはわからないということを体験できたことは、学生の今後の就職活動に対して強い影響を及ぼすものであろう。さらに、学生が地域で学び、地域を活性化させるという新しい学びの流れの可能性を構築できたという意味で、非常に有意義であった。



図1 インターンシップでの学びを発表する学生



図2 企業で求められる人材、大学での学びについて、受入企業の方々からご意見をいただく

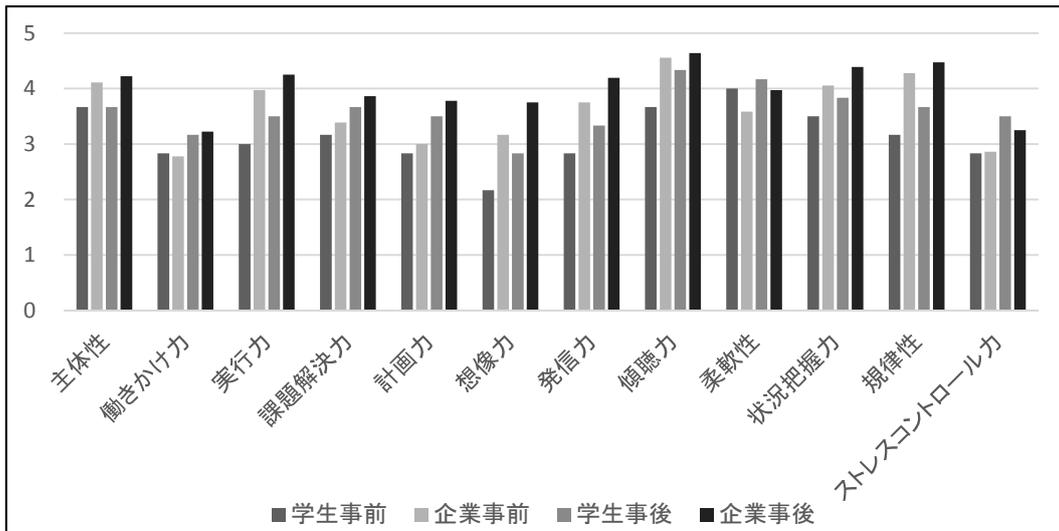


図3 学生と企業による社会人基礎力についての事前事後評価

表1 社会人基礎力評価項目と各評価項目の平均値

社会人基礎力	評価項目	平均値			
		学生 事前	企業 事前	学生 事後	企業 事後
主体性	物事に進んで取り組む	3.67	4.11	3.67	4.22
働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む	2.83	2.78	3.17	3.22
実行力	目的を設定し確実に行動する	3.00	3.97	3.50	4.25
課題解決力	現状を分析し目的や課題を明らかにする	3.17	3.39	3.67	3.86
計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかに準備する	2.83	3.00	3.50	3.78
想像力	新しい価値を生み出す	2.17	3.17	2.83	3.75
発信力	自分の意見をわかりやすく伝える	2.83	3.75	3.33	4.19
傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く	3.67	4.56	4.33	4.64
柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する	4.00	3.58	4.17	3.97
状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	3.50	4.06	3.83	4.39
規律性	社会のルールや人との約束を守る	3.17	4.28	3.67	4.47
ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する	2.83	2.86	3.50	3.25

アンケート項目	平均値
学生の最終報告は有意義だった。	4.88
キャリアインターンシップ I (学生への事前研修・事後研修、教員との打ち合わせ、インターンシップ受入、最終報告会など) に対して、全体的に満足した。	4.13
低学年(大学1・2年生)向けのインターンシップは、学生の成長に対して効果がある。	4.75
事前研修(前期授業)や事後研修(最終報告会等)を大学で行うことは、インターンシップの質を高めるために有効である。	5.00
インターンシップ受入期間より前に、大学教員や学生と、インターンシップについて話し合うことは面倒だ。(逆転項目)	4.13
次回も、キャリアインターンシップ I のような、大学と協力して作り上げるインターンシップをやりたい。	4.38
インターンシップの事前事後で、学生に対する評価を行うことは手間だった。(逆転項目)	4.14
キャリアインターンシップ I で受け入れた学生に対して、全体的に満足した。	4.71
インターンシップ受入期間より前に、大学教員や学生と、インターンシップについて話し合うことは、インターンシップの質を高めるために効果的だ。	4.63
学生がインターンシップで来たことで、自社にとってもメリットがあった。	4.57

表 2 キャリアインターンシップ I に関わったことによる、企業にとってのメリット・満足度
アンケート項目と各項目の平均値

IV. 三重キャリア連携会議

1. 実施報告

(1) 平成24年度

1) 第1回

日時：平成24年11月9日（金）10：00～12：00

場所：三重大学総合研究棟Ⅱ 第1会議室

協議事項

1. 産業界が求める学生の資質について
2. 大学に求める学生の教育について
3. 産業界へのアンケート調査について
4. その他

文部科学省に採択されたこの事業は「産業界のニーズに対応した人材」を、三重大学が幹事校となり、中部圏の地域の産業界と、また、各大学・短期大学と連携して社会に貢献できる人材を育成していく、という取り組みである。

第1回は、三重大学の担当職員と三重県地域の産業界の方々が集まって行う、キックオフミーティングとなった。



会議では、これから進められていく本事業の円滑な実施のための熱い議論が交わされた。

(2) 平成25年度

1) 第1回

日時：平成25年5月30日（木）14：00～16：00

場所：三重大学総合研究棟Ⅱ 第1会議室

協議事項

1. 産業界へのアンケート結果について

2. 企業と学生の連携企画について
3. 平成25年度の会議等開催日程について



今回は、産業界が求める学生の資質についての三重県、愛知県の530社に及ぶ「人材育成企業アンケート」の調査結果を基に、大学としてのキャリア教育の在り方などについて、熱い議論が交わされた。



挨拶を行う中川学長補佐



会議の様子（左より、三重県中小企業家同友会 西村氏、住友電装(株) 下田氏、中部電力(株)横井氏）
社会のニーズに対応した大学教育改革に向けて、大変有意義な会議となった。

2) 第2回

日時：平成25年10月31日(木) 14:00～16:00

場所：三重大学 総合研究棟Ⅱ 第1会議室

協議事項

1. 9月10日開催シンポジウム

「社会のニーズに対応した教育改革に向けて」の報告

2. ホームページの開設について

3. 本学におけるインターンシップの取り組みについて

4. 産業界との連携によるキャリア教育授業の展開について

1) 後期新設科目「社会連携実践授業」

2) AI（人と組織を生かす発想法）授業での

「リーディング産業展みえ」への参加

5. その他

今回は、前回からの報告と「本学におけるインターンシップの取り組み」や「産業界との連携によるキャリア教育授業の展開」などについて、企業・経済団体・行政機関からの委員18名と議論がなされた。



会議の中では、昨今の事例に触れた「守秘義務や社会人としての意識について、大学からもフォローをお願いしたい」という意見や、本学のインターンシップ受け入れ先企業の委員から、「三重大学生は他大学に比べておとなしい子が多い印象だが、優秀な子も多く良くやってくれている」という話などがあった。

今後の社会のニーズに対応した大学教育改革に向けて、今回も大変有意義な会議となった。



発言をする委員（左より：三重県中小企業団体中央会 別所氏、
三重県経営者協会 西場氏、津商工会議所 岩崎氏）

(3) 平成 26 年度

1) 第 1 回

日時：平成 26 年 6 月 12 日(木) 14:00～16:00

場所：三重大学 総合研究棟Ⅱ 第 1 会議室

協議事項

1. 事業全体進捗のご報告について
2. 産業界との連携によるキャリア教育授業の展開について
 - 1) 「社会連携実践Ⅲ」について
 - 2) 「キャリアインターンシップⅠ」について
3. その他

今回は、中部地域大学グループ（参加校 23 校）が取り組んでいる事業の進捗及び産業界との連携によるキャリア教育科目の展開について報告が行われ、本学より出席の教職員に加え、企業・経済団体・行政機関からの委員 18 名と議論がなされた。



会議では、今年度より新しく始まった教養教育科目「キャリアインターンシップⅠ」についての活発な意見交換がなされた。「キャリアインターンシップⅠ」は、主な履修対象学年を1、2年生とし、三重県中小企業家同友会と連携し、三重県内の中小企業へのインターンシップに取り組む授業となっている。

産業界の委員から、「キャリアインターンシップ」は従来のインターンシップと違い、インターンシップ先の企業について調べてレポートを書くなどの事前学習や、企業と教員との打ち合わせのもとインターンシップの内容をつくりあげることなどが魅力的であること、「このような革新的なことをしてほしいとまさに感じている。1、2年生でインターンシップの中で経験したことから、高学年のインターンシップに目的を持って臨むというところにつながっていくと思う」というお言葉をいただいた。低学年の時期から、失敗を恐れずにインターンシップに取り組む意義について、受け入れ企業のご意見をうかがう機会となった。

低学年層に向けたインターンシップについて、高学年でのゼミや研究室活動において、企業と関わりながらプロジェクトをやっていくことも身近になるのではないかというご意見、事前学習の必要性や企業の人間から指導される経験の重要性についても挙げられた。企業として、低学年層も受け入れる場合に、高学年層と低学年層の学生それぞれを受け入れる違いを考えないといけない可能性も議論に挙げられた。中小企業においては、インターンシップへの協力に難しさがあることなどについても報告された。

三重県中小企業家同友会からは学生に中小企業の魅力を伝える活動の取り組みについて、三重県経営者協会からは経営者協会が取り組むインターンシップ事業について、四日市商工会議所や津商工会議所からは各商工会議所の会員である中小企業でインターンシップを行う難しさや現状について、中部経済産業局からは卒業見込み者、既卒者と中小企業をマッチングし、インターンシップを通じて採用につなげる「新卒者就職応援プロジェクト」について、三重県雇用経済部からは緊急雇用創出事業を活用し、学生と求職者に対する1ヶ月以上の長期インターンシップモデル事業についてと、新卒未就職者に対する職業人として必要な研修とインターンシップを行って就職に結び付ける4ヶ月にわたる取り組みについて紹介された。

今回の会議では他にも、本事業にて三重大学で昨年度より実施しているキャリア実践科目『社会連携実践』の紹介、今後の産学連携による授業の展開に関するディスカッションなどがあり、三重大学と産業界との活発な意見交換がなされた。

今後の社会のニーズに対応した大学教育改革に向けて、今回も大変有意義な会議となった。

2) 第2回

日時：平成26年12月4日(木) 14:00～16:00

場所：三重大学 総合研究棟Ⅱ 第1会議室

協議事項

1. 平成26年度中部圏産学連携会議の報告について
2. 平成24～26年度の事業報告について
 - 1) 産業界ニーズの把握と検討について
 - 2) 産学連携授業「社会連携実践Ⅲ」について
 - 3) 「キャリアインターンシップⅠ」について
3. 平成24～26年度の事業評価について
4. その他

平成24年度から平成26年度までの3年間、三重大学を含む中部圏23大学は、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」の採択を受け、地域や産業界と連携しながら課題の共有と教育改革の成果を得てきた。今回は、本事業の最終年度にあたって総括を行う会議となった。

今回は、平成26年度中部圏産学連携会議の報告、平成24～26年度の事業報告として「産業界ニーズの把握と検討」、産学連携授業「社会連携実践Ⅲ」「キャリアインターンシップⅠ」の展開について、本学より出席の教職員に加え、企業・経済団体・行政機関からの委員18名と議論がなされた。



産業界の委員の方々からは、どのような学生も、産学連携授業を履修できるようなシステムづくり、学生のチャレンジを促すような工夫について、ご意見をいただいた。

また、最後に、各委員から事業評価がなされ、参加者にとって大変有意義な場となった。今後も地域や産業界と連携した教育改革の強化に期待が集まっている。

2. 委員からの講評

※2014年12月現在の所属、役職により記載

団体名：井村屋グループ株式会社

評価者名：総務・人事部長 岩上 真人

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

産学連携を進める上で、インターンシップや大学が取り組みを強化しているキャリア教育の内容と、その経緯や進化のプロセス、さらには企業の目指す方向性、人材育成に関する相互のニーズ等について産学相互で理解を深められたこと、情報共有が図れたことに変意義があったと考えます。

中でも、教員・学生・企業を対象に実施された「大学で育成すべき資質」のアンケート結果において、産学のニーズのギャップから課題が明確になり、教育カリキュラムへの反映が図られていることは素晴らしいと思います。

また、「社会のニーズに対応した教育改革に向けてのシンポジウム」や「中部圏産学連携会議」等において多くの方に対し、情報公開・情報発信がされたことは大きな成果であると評価します。

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。

大学における教職員の方の温度差を縮めて頂き（もっと多くの方に認識と参画意識を持って頂き）、PDCAが確実に回るように進めて頂ければと思います。

ボランティア活動、スポーツ活動、イベントなどを通じ、大学、企業、地域がもっと深く関わっていくことが出来、更には高等学校、中学校、小学校、子ども会組織などいろんなコミュニティとも繋がっていくことが出来れば、生徒や学生が自身のキャリアについて意識する、考える機会も増え、企業も巻き込んで行けるのではないかと思います。

また、現在、産学で取り組んでいる内容をメディア、SNSなどを活用して、もっと情報発信し、人材育成、キャリア開発に対する興味、理解を促していくことも必要ではないでしょうか。

団体名：住友電装株式会社

評価者名：人材開発部長 下田 典史

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

本会議に参加し、キャリア教育等に関して、三重大学、行政、諸団体、他企業の皆さんと定期的に意見交換ができ、大変勉強になりました。ありがとうございます。

本会議では、まず「三重大学のキャリア教育への取り組み、三重銀総研との協働によるプログラム」を詳しく知ることができたこと、加えて各団体・企業の学生に対するキャリア支援の取り組み状況、それらに対するお考えを共有できたこと自体が大きな成果であると考えます。

次に中部圏の事業では、23もの大学が同じ目的を持ち同時に取り組まれたことがすばらしいと思います。会議の中でも、三重大学教員のアンケート回答率の低さにご指摘があった通り、ひとつの大学でもベクトルを合わせることは難しいわけで、ましてや教育理念、形態（総合/単科、

四大/短大)、地域、学力等異なる 23 大学が歩調を合わせるのは大変だったと推察します。活動中に、Aチームとして失敗の事例集(ハンドブック)を作成、関係者に発信されたことで、各大学の取り組み促進が図られたと思います。

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えでご助言をお願いします。

企業は、入社後退職までの間、それぞれの企業理念・経営方針・事業活動に合わせて人材育成(OJT、Off-JT)しますが、個々人の基礎能力の養成は家庭の躰から学校教育による部分が大きく、どの企業も学校教育に大いに期待しています。大学が産業界のニーズにとらわれ過ぎとのお話もあるようですが、卒業後に働く場と切り離して大学教育を考えることはできないはずで、大学は、社会や企業に迎合するのではなく、それらのニーズを把握しつつ、教育理念の下自ら変化していく姿勢が必要だと思えます。(たまたまこの3年間、私は川越高校の学校関係者評価委員を務めてきましたが、県立高校でも「学校経営」という視点でしっかり諸改善が進められていることを目の当たりにしました。すでに、多くの学校が、社会、企業のニーズや学生の評価などを把握し、PDCA サイクルをまわして発展させています。)

企業も大学に求める一方ではありません。本会議のように前向きな取り組みには積極的に参画するものと思えます。

団体名：中部電力株式会社

評価者名：三重支店 総務部 人事課長 毛利 忠恒

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

平成24年度から3年間に亘り、様々なテーマでディスカッションが行われましたが、大学・企業・経済団体・行政機関が一堂に会して、それぞれの思いを率直に意見交換できたことは有意義であったと評価しております。企業が持続的発展を遂げるためには、次世代を担う人財の育成が大変重要であり、多様な価値観を持つ若年層を一人前にするために、各企業は試行錯誤しながら育て上げている現実があります。大学にとっては耳の痛い話も多数あったことと思えますが、本会議で出された意見をもとに、キャリア教育に関して更に高いレベルを目指して継続した取り組みをお願いいたします。

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。

企業が学生に対して求める能力やスキルは、各社ごとに異なるとともに社会情勢によっても絶えず変化することから、大学には企業のニーズをウォッチし続けていただきたいと考えます。企業の人事・採用担当と定期的な意見交換を行い、企業の求める人材像について、生の声を吸い上げる仕組みを構築するとよいのではないのでしょうか。

一方、大学から企業に対して、自校や学生の特長をPRしたり、企業への提言活動を行うなど積極的に情報発信し、企業に新たな気づきをさせることも大切だと思えます。

また、卒業生は大学と企業を繋ぐ架け橋となることから、彼らを有効に活用するのも手だと思います。

いずれにしても、人材育成は一朝一夕に結果が出るものではないことから、息の長い取り組みとなるようお願いいたします。

団体名：日本トランスシティ株式会社

評価者名：人事部 副参事 結城 岳晴

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

大学、団体、企業が一堂に会し、それぞれの立場、視点から現在の大学のキャリア教育について忌憚のない意見を出しあい、その内容を踏まえて大学側で様々なアクションを行ったこと。この一步を踏み出したことが最も大きな成果だと感じています。企業側としては、正直即戦力を必要としているのが現状で、それを大学側に無理強いをしてしまっていないか。企業側の人間として申し訳なく思いながら参加していましたが、大学の方々が真摯に受け止めチャレンジし、PDCAをまわしたことがとても良かったと思います。

大学側で在学中に効果を定量的に測定することはとても難しい取り組みだと思いますが、継続して取り組む中で、学生、企業側の声も交えて改良を加えることで必ず成果が出る活動だと思います。この3年間で途切れることなく継続的に活動して頂くことを切にお願い申し上げます。

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。

個人的な意見になりますが、社会のニーズを意識しすぎることなく、大学としてやるべきことは、教育理念に沿って愚直に行った上で、産学連携の中で大学として取り入れたほうが良いと判断するものについて取り入れていく姿勢が、産学連携をスムーズに行うコツかと思います。漠然とした社会ニーズに翻弄されると本来の専門教育の学びの場としての大学としての役割が逆に形骸化していくのではないかという懸念もあります。大学、企業(社会)のニーズのどちらかに傾注することなくそれぞれの役割を再認識した上で双方がメリットを享受できる形での連携が負担感なく継続できる方法だと思います。採用募集期間の後ろ倒しによりインターンシップがより盛んになってくると思われますがそれぞれのメリット作りがより重要になってくると考えます。

団体名：株式会社三重銀総研

評価者名：取締役 伊藤 公昭

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

まず、ニーズ調査について、企業・教員・学生の「求める人材像」についてアンケートを実施した。想定内の結果ではあったが、改めてニーズを知ることができて良かったと思う。

次に、立場の違う企業・団体・大学・行政が一堂に会して、複数年間議論できたことで、お互いの理解も深まり、意義深いものであったと思う。

上記4者間の中で、地域の有為の人材として、改めて学生を育てていこうというコンセンサスが得られたと思う。

個人的には、授業を通して、学生の成長を肌で感じることができ、企業人だけでは味わえない経験をさせて頂いたと感謝している。

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。

企業が求める能力は最終的には「人間力」であると思う。それを修得するためには、学問を中心に据えつつ様々な体験をさせる必要がある。企業としても、できる限りのことはしたいと考え

ている。従って、それらが可能になるよう、単位取得や事務局のバックアップなど、全学的な取組みになるよう仕組みづくりを行って頂きたい。この3年間で得たものは大きいと思うので、それらをステップアップさせる継続的なお取組みを期待いたします。

団体名：三重交通株式会社

評価者名：人事課長 乾 一彦

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

弊社の人事異動に伴い途中からの参加となりましたが、大学側が、産業界のニーズを取り込もうとするメニューや、対応をいろいろと試行錯誤をされながらも取り組まれていることがよくわかりました。今回の取り組みが、会議に参加されたメンバーだけに留まらず、大学全体に広がっていくことを期待いたします。

また、会議の参加は、私個人にとってもいろいろな意見を知る貴重な体験にもなりました。事業継続には多くの困難もあるとは思いますが、形が変わってもぜひ継続ができればと思います。

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えでご助言をお願いします。

今回の連携会議は大学が産業界のニーズを聞き取るのが中心であったと思います。産業界の意見を聞いて、逆に大学側から企業に向けての要望があってもよいのではないのでしょうか。

また、インターンシップの取り組み方法等についてはまだまだ改善の余地があると思います。より実践的なインターンシップにするために、大学側の意見も聞きながら改善をしていきたいと感じています。

団体名：四日市商工会議所

評価者名：総務部 次長兼産業振興課長 秋田 和伸

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

まず始めに、この3年間の対話は貴大学にとっても、我々にとっても、そして参加した学生にとっても、大変有意義なものであったと思います。大学と企業が、大学における人材育成の実態や地域・産業界が期待する人材ニーズについて、相互に理解を深められたこと、そしてそこから見えたテーマや課題について実際のカリキュラムの上で取り組みが実践され、今後の大学教育をより充実させるための方策や産学連携のあり方を確認できたことが大きな成果だったのではないかと思います。

これまでの取り組みを活かすにはこれからの重要です。まずは同様の取り組みを継続していただき、より多くの人と企業が関わることで、産学の人材育成における連携が進化す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。

人材育成における産学連携を推進するためには、

- ①今回の取り組みで明らかになった課題について、再度、学内の関係者で改善策を検討し、貴大学でできること、外に協力を求めることを明確にすること。
- ②今回の取り組みのように、産学関係者が意見を交わす機会を継続すること。

③具体的な取り組み目標を決め、参加者が役割分担のもと協力をしていく体制を作ること。

④参加者（企業、大学関係者、学生）を少しずつ増やしていくこと。

だと思います。

この3年間で下地はできたと思いますので、今後、連携の推進を図るためには、④を意識しながら継続していくことではないでしょうか。

団体名：津商工会議所

評価者名：課長 岩崎 仁人

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

当所においては、高校生のキャリア教育には従来から取り組んできたものの、大学生との接点は合同企業説明会くらいしか無かったため、今回の連携会議で大学生のキャリア教育に関わったことは非常に有意義であったと感じます。

また、アンケート調査の実施によって教員・学生・企業それぞれの意識が数値として明らかになり、考えさせられる部分も多くありました。

本事業終了後も引き続きキャリア教育推進に取り組んでいただき、自立できる学生を育てていただきたいと思います。

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えでご助言をお願いします。

地域総合経済団体としては、インターンシップの輪を広げていただき、より多様な地域企業を学生に知っていただくことで、地域の中小企業にも目を向けていただき、三重県を支える人材育成に繋げていただければと思います。

団体名：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. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

インターンシップは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月末現在で約600名（内250名は三重大学）が参加し、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、今年は300名（内80名は三重大学）を超え、三重大学・学生の関心の高さが伺えました。

来年より採用活動が後ろ倒しになるため、インターンシップを体験する機会も増え、更に長期インターンシップも導入しやすくなると思います。当協会も積極的に協力して参りますので、是非とも長期インターンシップも含め益々の充実を図って頂ければと思います。

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え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：三重県中小企業団体中央会

評価者名：事務局次長 松井 寿人

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

地域の産業界の方々、三重大学の方々、行政機関の方々による産学官の会議体により、「教育改革力の強化」を推進していくための三重キャリア連携会議は、それぞれの立場からの対話により産業界、大学、行政機関それぞれの壁（それぞれにある常識）を越えた多くの「気づき」がありました。

時を同じくして、本会においても、平成24年度より「活力ある学生」と「本気で人材を求める企業」とが出会い、適材適所の就活を促進する自律的システムの構築を目的とした「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」を実施し、大学生等が三重県内の魅力的な企業を知り、就職し、定着化するために三重大学様を始め県内大学様と連携して、人材育成塾、中小企業見学バスツアー等の事業を実施しました。

この三重キャリア連携会議の運営に尽力して下さった三重大学の方々に感謝申し上げますとともに、出来れば何らかの形で継続することがお互いにとって重要であると思いますので、ご検討いただければと思います。

団体名：三重県中小企業家同友会

評価者名：代表理事 西村 信博

1. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

キャリア連携会議にお招き頂きありがとうございました。教育改善について何をどうすべきが企業と大学、そして学生にメリットのあるいい方向なのか？と悩みました。最近の学生は元気が無いとか、何をしたいかわかってないとか、そもそも礼儀すらわかってないなどの話もありますが、時代に流れとそのような教育をしてしまった大人にも責任はあるかと思います。まあいつの時代も最近の若者は・・・って言われていましたからそのあたりはいいとして、どちらかというとな大人しい、型にはまった優等生を求める環境が今の日本社会にあったのではと感じます。そんな中で大学と企業が普段感じている学生に対する見方や考えを共に分かち合えたのはこれまでに無い良い機会だったと思います。

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えでご助言をお願いします。

産学、学生ともお互いの求めている事を見られた会議だったので、お互いに来るところは歩み寄りをすればいいと思います。企業経営の基本は、人、モノ、金、情報ですが、その中で最も

難しいのが人育てですよね。中小企業はよく手っ取り早く即戦力の中途採用をしますが、それでは企業の未来はありません。学生は学生で大学であるのだからとんがった部分の研究や学習をするのはいいと思います。それと企業ニーズが変わっていく現在、その変化を感じ取ることも重要だと思います。その感性を大いに生かした活躍を企業に入って生かしてもらえば最高です。型にはまった人材もいいですが、その企業のアンチを考えられる、反対意見を出せる人がこれからは新規事業を考えていけるような気がします。企業、大学、学生、仕事もそうですが、現場で何が起きているのか？卓上ではない議論が必要な時代だと思います。

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. 三重キャリア連携会議の3年間の対話の成果をどのように評価されますか。

中川先生をはじめ三重大学事務局、関係協力機関の皆様との3年間の取り組みに敬意を表します。特に本会議では、地元企業、地域の経済団体、行政等との対話を重ね、学生に求める資質について、産学官がベクトルを合わせて議論を深め、課題を共有できたことは大きな成果です。特にキャリア教育の重要性について、産業界の方々が再認識できたことは重要なことです。一方で課題もあります。全学的な取り組みであったかどうか、十分な成果があったとは言えないように感じます。参加に及び腰の学生、教員に対し、取り組みの意義等をどう理解してもらい、取り組みの輪の拡大、定着し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。

これまでの検証の中で明らかになった参加に及び腰の学生・教員への対応、全学的な取り組みへの学内コンセンサス形成、各種事業に協力をいただいた地元企業へのフォロー等の課題をクリアしていくことが求められます。特に、今回の産業界・行政との対話の機会を継続し、産学連携授業やインターンシップを通して、産学協働型の人材育成を定着させていくことが重要です。

産業界は多様なニーズに対応できる完璧な学生を求めますが、それらの要求に全て応えることは不可能です。そこで大学には基礎学力を含め、経済社会活動における多様なニーズに柔軟に対応できる人材教育を求めます。さらに、学内の教える人材の一層の多様化、高度化も欠かせないと思います。

団体名：三重労働局

評価者名：地方訓練受講者支援室長 和田 理

1. 三重キャリア連携会議の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教育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。

まとめ

この事業の3年間にわたる成果を、以下のとおりまとめました。

まず、三重大学が育成をしようとする教育理念と、産業界が必要とする資質に関して、三重キャリア連携会議を通して対話を進めることができました。その過程で、東海地域の諸企業2,000社にアンケートをとり、産業界の求める資質に関して、三重大学の「4つの力」の項目に従った情報を得ることができました。この情報に、教員が育成したい資質に関する調査、学生が伸ばしたい資質に関するアンケートを加えて、対話が進められ、それを、平成25年9月のシンポジウム「社会のニーズに対応した教育改革に向けて」に結実させることができました。このシンポジウムは、東海Aチームの主催で行われ、本事業に関わる中部圏の諸大学からも、地域・産業界からもご参加をいただき、三重大学のみならず、中部圏大学の貴重な財産となりました。

第二に、社会連携実践やキャリアインターンシップなど、産学連携型の教育が実質的に進みました。従来の産学連携授業は、産業界の方をリレー式の講義にお招きして、その知見をうかがうというものが主流でした。それに対して、この事業を通して推進した産学連携型授業は、文字通り地域・産業界の方々と共に企画運営を行い、ともに学生を育てた実践として、極めて先進的な取り組みだったと思います。日本のいくつかの大学では実施され始めておりますが、一大学の実績としては目を見張る成果であったと思っております。

第三に、これらのキャリア教育の成果が、実質的に産業界が求めるニーズと合致していることが確認できたことが成果としてあげられます。もちろん、産業界のニーズに合わせることで大学の教育ではありません。しかし、大学の教育理念にも沿って、キャリア教育が他の教養教育や専門教育では育成が困難な「感じる力」や「コミュニケーション力」、「行動力」といった資質の育成に貢献することが明らかとなり、バランスの取れた教育理念の実現に寄与していることが実証されたと思っております。

第四に、三重キャリア連携会議を通して、地域・産業界の方々と、信頼関係を深めつつ、ともに人材育成について対話を深めることができたことは大きな成果でした。このような補助金事業では、ややもすると形式的な会議となりがちなのですが、三重キャリア連携会議は、教育の中身にまで入り込みながら、実質的な連携を通して、ともに考え、ともに作り上げた会議でした。

この3年間の試みは、地域・産業界とのこのような信頼関係を生み出すうえで、大変有益でした。これが終わりではなく、ここを出発点として、新しい時代を切り開き、地域を支える人材を育成するために、さらに連携を強化していきたいと願っております。

この事業に関わってくださった地域・産業界の方々には、心からお礼申し上げます。今後とも、三重大学を支え、皆様の英知を注ぎ続けていただきたく存じます。

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』
三重大学事業報告書

平成 27 年 3 月 発行

発行 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