

## 第2章 3年間の連携取組の実践と成果

### 1. 事業計画と取組実績

#### (1) 事業計画

本取組は、3年間の補助金給付期間とその後の事業の継続を見据え、以下のとおりの事業展開を図ることとした。

年度	年度目標	取組内容
平成24年度	在り方検討期	今年度は、準備期間と位置づけ、4つ取組テーマ別委員会にて事業内容の検討・企画の具体化及び実施体制づくりを行う。同時に、人材育成の教育改善や体制を整備するために何をすべきか、そのための課題のありかを探るために現状把握(産業界ニーズ、体系的キャリア教育カリキュラム、実践されているインターンシップ・PBLプログラム、ICT活用等)し、課題の抽出を行う。
平成25年度	実践期	平成24年度に把握した現状と課題から、それらを具体的に改善するための中心に産業界等に協力を求め、「企業が求める人材像調査」と「インターンシップ・PBL調査」を実施。調査結果をもとに、キャリア教育や体制について改善すべき点を探るとともに具体化するための準備を行う。
平成26年度	改善・継続化期	平成25年度で把握した改善点をもとに、キャリア教育カリキュラム体系の構築、産学協働型PBLのモデルプログラムの開発・実施、評価等について具体化。成果は大学に還元し、大学の教育改善・体制整備につなげてもらう。本取組終了後の対応について、大学と地域が一緒になって人材を育成するしくみ「産学協働人材育成プラットフォーム」の設立に向け準備し、今後の体制整備を図る。
終了後(平成27年度～)	発展期	3年間の成果を継承し発展させるために、「産学協働人材育成プラットフォーム」を立ち上げ、産学地域が連携して課題に取り組み、大阪・兵庫・和歌山地域の人材育成力を高め、地域の活性化に寄与することをめざす。

3年間の取組は、以下の事業計画によって実施した。

【取組全体の事業計画】 ◆：実施 ◇：未実施

年次	1年次 あり方検討期	2年次 実践期	3年次 改善・継続化期	終了後
大学独自の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆各大学がそれぞれに、産業界のニーズに対応した人材育成の取組を実施</li> <li>◆産業界等のニーズに対応する教育改善の在り方を学内で検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆昨年度の成果を活かし改善された人材育成の取り組みを継続実施</li> <li>◆産業界ニーズを教育改善に活かす体制づくり</li> <li>◆委員会、連携会議、合同フォーラムの成果を取組に活かす検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆得た成果を大学内で活かした体制整備</li> <li>◆さらに効果的な産業界のニーズに対応した人材育成の実施</li> <li>◆AICE 設立に向けた趣意書発起人承認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇整備された体制に基づき、継続して人材育成教育の改善・充実を図る</li> </ul>
産官学地域協働連携会議・産業界ニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆連携会議を設置、開催</li> <li>◆テーマⅡ産官学地域協働委員会と協働</li> <li>◆産業界の人材ニーズについて意見交換</li> <li>◆把握している産業界ニーズ情報の提供(産業界等、大学共)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆連携会議開催</li> <li>◆産業界の人材ニーズ調査実施、ニーズ把握</li> <li>◇現在大学で実施されている人材育成について検証</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆連携会議開催</li> <li>◆継続して産学協働による人材育成ができる環境構築として、PF 構想 AICE の実現化を具体的に検討</li> <li>◆本事業効果の検証</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇産学協働プラットフォーム構想の実現へ</li> <li>○実践の場</li> <li>・産学アクティブラーニング研究会 (IS、PBL)</li> <li>・研究会</li> <li>・共同FD</li> <li>・専門職人材の育成</li> <li>○教育資源</li> <li>・事例</li> <li>・産業界ニーズ情報</li> <li>・人材育成・支援者情報</li> </ul>
取組テーマ別委員会 (共通) I IIIIV	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆各大学の実践事例や知見の収集、発表</li> <li>◆実践事例から課題抽出及び課題について意見交換</li> <li>◇各大学が教育改善に活かせるものは持ち帰り、次年度に活かす</li> <li>◆合同フォーラム準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆産業界ニーズ調査項目の検討</li> <li>◆各大学の情報を集約し、改善に向けて現状分析へ</li> <li>◆課題解決に向けて、改善策を検討 (PF 構想)</li> <li>◇改善策の試行</li> <li>◆合同フォーラム準備</li> <li>◇産業界ニーズ調査結果の活用検証</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆産業界ニーズを教育に反映するよう産学協働で検証し、改善へ</li> <li>◆PF 構想に乗せる情報を整理</li> <li>◇PF 構想に乗せる実践内容について検討</li> <li>◆合同フォーラム準備</li> </ul>	
合同フォーラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆本取組のキックオフと広く情報発信するために、合同フォーラム①を開催。開催に向けて内容について検討、準備</li> <li>◆テーマ「知る」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆産業界ニーズ調査報告及び課題解決に向けた取組を検証するために、合同F②を開催。産業界等の参加を強化。</li> <li>◆テーマ「検証」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆合同F③を開催し、3年間の成果を今後につなげる</li> <li>◆テーマ「継続」</li> </ul>	
広報・啓発	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆HP を作成する</li> <li>◆取組紹介パンフレット作成</li> <li>◆合同フォーラムを通じて広報・啓発を図る</li> <li>◆事業報告書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆HP を充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>●各大学の事例紹介</li> <li>●産業界ニーズ報告</li> </ul> </li> <li>◆合同フォーラムを通じて広報・啓発を図る</li> <li>◆事業報告書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆HP を充実</li> <li>◆合同フォーラムを通じて、成果を広く広報・啓発を図る</li> <li>◇事業報告書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇本 HP は PF に付設して維持管理</li> </ul>

## (2) 3年間の取組実績

上記事業計画に基づき、具体的に実施した取組は以下の通りである。

### 【4委員会の取組】 ◆：実施 ◇：未実施

各取組	1年次 (H24)	2年次 (H25)	3年次 (H26)	終了後
各大学	◆昨年度までの実践成果や委員会等で得た成果を活かす体制整備 ◆さらに効果的な産業界のニーズに対応した人材育成の取組を実施			◆継続して人材育成教育の改善・充実を図る
連携会議	◆連携会議開催 ◆産業界の人材ニーズについて意見交換	◆連携会議開催 ◆産業界ニーズ調査 ◆現在実施の人材育成について検証 ◇産学協働ネットワークづくり	◆連携会議開催 ◆産学協働による人材育成環境構築 ◆本事業効果の検証	◆連携会議やテーマ別委員会を合同フォーラムに組み込んだ形で継続実施へ ◆「企業人材バンク」を継続 ◇大学コンソーシアムと連携を図り、「広域インターンシップ」を継続。連携体制確立へ ◆本取組で得られた各種の情報及びネットワークを生かし、「産学協働人材育成プラットフォーム AICE」を設立し、産学協働で人材を育成する地域の創出と地域の活性化を目指す
テーマⅠ	◆各大学のキャリア教育充実にむけた体制を意見交換 ◆キャリア教育現状調査	◆委員会、連携会議、合同フォーラムを通じて事例を収集 ◆キャリア教育カリキュラム調査、分類 ◆教師塾の検討	◆事例集をHPに掲載 ◆産業界等と意見交換会開催 ◆教師塾カリキュラム作成	
テーマⅡ	◆産業界のニーズ把握のために、定量的、定性的手法を検討 ◆産業界等から産業界ニーズ収集し、次年度調査要点の確認	◆把握した産業界等のニーズを基に現在実施されている人材育成の検証	◆人材ニーズに基づき、効果的な教育プログラムの検討 ◇「企業人材バンク」づくり ◆「産学協働人材育成プラットフォーム構想」策定	
テーマⅢ	◆ISの現状と課題を検討し、広域連携の在り方を探る ◆IS・PBLの事例収集・現状と課題を検討 ◆学生リーダー会1期	◆「IS・PBL実態調査」 ◆FD/SD合同研修 ◆IS・PBLグランプリ ◆学生リーダー会2期 ◇広域ISの具体化を検討	◆産学協働PBL合宿 ◆PBLマニュアル、紹介パン、ガイドブック作成 ◆学生リーダー会3期 ◇広域インターンシップ試行	
テーマⅣ	◆ICT利活用の現状と課題を検討	◆評価づくりのための効果的なシステム改訂・利活用、共通モジュール等を検討 ◆人材育成の評価指標について検討	◆事例集を作成し、HPに掲載 ◆人材育成等の評価方法について整理	
合同フォーラム	◆本取組のキックオフのための合同フォーラム①を開催	◆本取組成果の共有のため合同フォーラム②を開催	◆合同フォーラム③を開催し、3年間の成果を検証	
広報・啓発	◆HPを作成 ◆報告書、取組紹介パンフレット作成 ◆合同フォーラムを通じて広報・啓発	◆HPを充実 ◆合同フォーラムを通じて広報・啓発 ◆報告書	◆HPを充実 ◆事例集をHPに掲載 ◆合同フォーラムを通じて広報・啓発 ◆報告書	

3年間の委員会等の活動は、以下の通りである。

【委員会等活動実施状況】

	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	3年間の活動回数
大学連携会議	2回	3回	2回	7回
産学連携会議	2回	3回	2回	7回
テーマⅠ委員会	5回	6回	4回	15回
テーマⅡ委員会	6回	10回	5回	21回
テーマⅢ委員会	7回	8回	9回	24回
テーマⅣ委員会	5回	5回	6回	16回
府大・委員長会議	3回	3回	5回	11回
内部評価委員会	4回	3回	4回	11回
学生リーダー会※	12回	15回	16回	43回
府大連絡会議	7回	7回	6回	20回
合同フォーラム	1回	2回	4回	7回
PF 構想 WG		2回		2回
その他	12回	13回	4回	29回
合計	66回	80回	67回	213回

※学生リーダー会は、全体会のみ記載。その他、各担当部会及び学内で個別に活動実施。

(3) 3年間の成果・効果

3年間の取組を通して得られた成果・効果は以下の通りである。

取組	アウトプット	アウトカム
取組テーマⅠ (カリキュラム体系化)	①14大学のキャリア教育カリキュラム調査により、課題を抽出し、現状でのキャリア教育のカリキュラムを分類・整理でき、共有できた	各大学ではキャリア教育カリキュラムの相対化が可能になり、各大学でのキャリア教育の見直し・改善につなげることができた
	②14大学の調査から、キャリア教育に従事する企業等からの新規採用になった人が半数以上いることが分かった。そこでの課題が抽出できた	キャリア教育で新規採用になった人の教師塾のカリキュラムづくりができ、今後のキャリア教育の実践の質向上に役立つ準備ができた

産官学地域協働連携会議 取組テーマⅡ (産官学地域協働体制)	①本取組を通じて産業界等との連携協力体制ができた	本取組終了後も継続した協力体制として産学協働人材育成プラットフォームを構想(AICE)することができた
	②産業界等を対象とした「産業界ニーズ調査」を実施することで、産業界等が求める人材像及びヒューマンスキルを「見える化」できた。また、業種・職種別の人材像の違いが把握できた。調査結果は4委員会、14大学、参加企業1,200社に還元した	調査結果は、委員会や大学では人材育成のカリキュラムや手法が産業界ニーズに対応しているかどうかを見直す指標となった。企業では、採用や社員教育見直しの1つの指標として活用できた
取組テーマⅢ (手段・手法開発) 学生リーダー会	①インターンシップ・PBL事例調査、IS・PBLグランプリ2014、グッドポイント抽出会議、合同FD・SDの実施により、実践のためのグッドポイントの抽出ができたことで、産学協働型のモデルプログラムを開発し、共同実践することができた	実践の成果をとりまとめ、広く普及啓発するための「PBL実践マニュアル」「紹介パンフレット」「ガイドブックガイド」を作成することができた。それらを活用して、まだPBLに取り組んだことのない専門課程の教員等に参加を促しやすくなった
	②新しいIS・PBLを導入するための意識変革や手法を学ぶために、合同FD・SDを開催したり、各大学のPBL等を相互公開し、学びあうことができた	合同でFD・SDの機会を多く設けたことで、各大学では自大学への導入を検討するよい指標をもつことができた
	③連携でこそ実現できた14大学連携PBL実践として「学生リーダー会」を置き、3年間合同フォーラムの学生プログラムを企画・運営・発表した(3期88名)	大学改善を当事者の1人である自分の問題として考える学生の主体的なPBL活動によって、活動終了後には、各大学に戻ってから学生リーダーやロールモデルとなる学生が続出し、リーダー会の学生の成長が各大学により波及効果を生んだ
取組テーマⅣ (ICT活用・評価)	①ICT事例収集したことで、学生の主体的な学びを支援するためのICTの多様な活用の仕方が共有でき、事例集を作成し各大学に還元することができた	各大学では、多様なICTの活用の仕方を学ぶことで、自大学のICTの見直しを行うことができた。
	②ヒューマンスキルを見える化できたことで、人材育成の教育プログラムを評価するための方法を従来の授業評価の活用も含め、検討し、共有することができた	評価の考え方や授業評価の活用の仕方、評価手法など、各大学ではICTの活用や評価について改善したり見直すことができた
合同フォーラム	①本取組成果を広く伝えるとともに、産業界ニーズを直接把握し、直接評価してもらうための場として、合同フォーラムを3年間開催できた	合同フォーラムを毎年開催できたことで、人材育成の課題が共有でき、本取組について産業界等や大学内への普及・啓発に貢献できたことで、産業界等、大学、地域が一体となって人材を育成する土壌が醸成できた

## 2. 産官学地域協働連携会議

### 【事業概要】

産官学地域協働連携会議は、産業界、大学それぞれが抱えている人材育成に対する課題をもちより、産官学協働で人材育成の在り方を検討し、大学で実践されている人材育成教育が産業界のニーズに応じた教育内容になっているかについて**検証・評価**を行うとともに、**産官学協働による人材育成支援体制づくり**を行い、**継続的な産官学協働による人材育成を実施可能にするための連携会議**である。

### 【3年間の取組と成果】

3年間の産官学地域協働連携会議で行ってきたこととその成果は以下の通りである。

#### 平成 24 年度

- ①産業界等の団体及び 14 大学それぞれが把握している人材ミスマッチや人材ニーズに関する調査結果や情報の提供とそれらの共有
- ②その上で、産業界では求める人材をどのように考えているのか、大学が輩出する人材はどのように映っているのか、今後の人材育成の在り方についてどのように考えているのか等について意見交換
- ③①②を分析した結果、次年度実施予定の人材ニーズ調査について、「ヒューマンスキルの具体化」と「業種、職種による求める人材像の違い」を軸にした調査を実施することを決定

#### 平成 25 年度

- ①産業界等の協力を得て、「企業の求める人材像調査」を実施
- ②約 1,200 社、2,358 人の産業界等の協力が得られた
- ③調査結果について意見交換し、結果の分析に反映

#### 平成 26 年度

- ①大学で実践されている人材育成（キャリア教育関連のカリキュラム）が産業界のニーズに応じた教育内容になっているかについて検証・評価するために産業界等と大学とが意見交換
- ②今後も継続して産官学協働により人材育成を行っていくためのプラットフォーム AICE への参加協力の依頼

### 【今後の課題と展望】

本取組終了時には、産学協働人材育成プラットフォーム「産学協働人材育成機構（AICE）」の設立を行う。AICE の目的にもあるが、大学と産業界等や地域社会が一緒になって人を育てる体制づくりが必要不可欠である。連携会議で蓄積した産業界等との連携協力体制は、この AICE に引き継がれることを期待する。

### 3. テーマ I : 教育カリキュラム体系構築委員会

教育カリキュラム体系構築委員会  
委員長 長谷川 昌弘  
(大阪工業大学)

領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育カリキュラム体系・内容の構築をめざして

#### 【3年間の取組内容と成果】

年度	取組み内容	成果など
24	<p>① 各大学でのキャリア教育カリキュラムの実践事例収集</p> <p>② アンケート調査実施 主な調査事項：教育カリキュラム作成に当たっての産業界等ニーズの収集法, 教員の採用・育成状況, 教育効果の評価など</p> <p>③ 課題の抽出と共有</p>	<p>① 「キャリア教育関連授業」のシラバス, 授業計画, 到達目標, 評価方法などに関する資料を収集.</p> <p>② ニーズのアンケート調査実施大学 8校, 既往調査を参考にした大学 6校. 担当教員：新規採用 8校, 一般教育科教員 2校 専門科教員 6校. 新規採用：企業(実務)経験者 5校, 人材育成経験者 5校, 教育効果の評価方法 有 11校, 無 3校 評価方法:評価委員会 3校, 評価指標 5校, その他 7校 その他は学生授業アンケート</p> <p>③ 選択科目であるので受講しない学生が多い, カリキュラムが体系化されてなく他の科目との連携不足, カリキュラムの一貫性と連続性, 学生の基礎学力が多様で教育プログラム作成が困難, 産業界ニーズの具体化が必須(実態を把握・分析), 就業力の成果測定など. 担当教員の課題：産業界(特にメーカーでの勤務経験を有する)人材確保, 実務経験(大学以外での経験)を有する人材が少ない, 講師の力量のバラツキや目的意識・価値観の違い</p>

25	<p>①各大学のキャリア教育関連カリキュラムの収集</p> <p>②キャリア教育専門講師養成の教師塾（仮称）の研修内容検討</p>	<p>①キャリア教育科目だけでなくキャリア教育を強く意識した科目まで調査対象を拡大。調査結果をまとめた「キャリア教育のテーマ分類票」作成し、各大学へ提供。再度詳細なカリキュラム資料の提供を受け、科目内容について詳細検討を実施。各大学間の相対化ができる「キャリア教育科目調査結果を作成。</p> <p>②類似した既往の養成プログラムを調査し、産業界の人材がキャリア教育を担当するに当たって事前に研修・実習が必要な項目を抽出。24年度の教員採用・育成に対するアンケート調査結果などを参考にキャリア教育専門講師養成の事前研修講座(素案)を作成・検討。</p>
26	<p>①25年度のカテゴリを更に進め実施内容・形態などについて追加調査</p> <p>②モデルカリキュラムの作成に当たっての産業界等との意見交換</p> <p>③キャリア教育専門講師養成の教師塾（仮称）の研修内容と文部省の「新人教員研修プログラム」などとの比較</p>	<p>①各大学のキャリア教育カリキュラムの内容と授業の実施形態などの全容を調査し、相対視できる資料を作成・発信。</p> <p>②モデルカリキュラムの作成は、産業界との意見交換の結果、適策ではないと判断し作成しないことになった。</p> <p>③教師塾（仮称）の研修内容案と文部省提示の「新人教員研修プログラム」との関係性を明確にした。</p> <p>PBLや卒業後教育に向けての産学協働人材育成プラットフォーム構想に対して①②の調査資料を提供できた</p>

## 【今後の課題と展望】

キャリア教育の「モデルカリキュラムの作成」を最終目標にあげて活動してきたが、産業界等との意見交換の結果から、各大学の建学の精神・歴史、育成する人材像、専門分野などが異なることを考えると、モデルを示すことは適策でないことが分かった。そこで、調査資料をもとに各大学が相対視できるような調査結果を提示するに止まった。産業界等の環境が急速に変化する中で、そのニーズに即応した人材を輩出するためには常に産業界等と大学との連携が必要であるが、このような連携体制の構築と継続性が課題となる。

連携の活性化には産学官協働プラットフォームの早期発足が期待される。

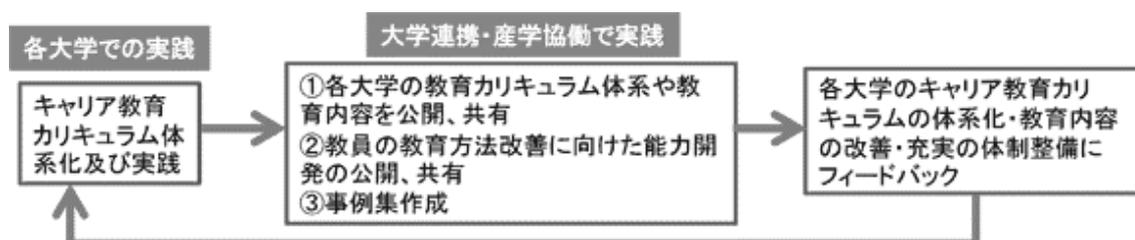
## (1) キャリア教育のカリキュラム体系のモデル構築をめざして

教育カリキュラム体系構築委員会  
委員 深野 政之 (大阪府立大学)

### テーマ I 委員会の目的と目標：

キャリア教育に関して各大学が現在までにすでに実施しているカリキュラム体系・内容を把握し、教育実施上の課題を抽出するとともに、産業界等が求める人材の育成に寄与するかどうかの観点から上記のカリキュラム体系・内容を検討し、その課題（人材マッチ上の課題）を明確化することで、カリキュラム体系・内容の質的な向上や保障をめざす。最終的には、効果的なカリキュラムや教育内容についてカリキュラム体系のモデル構築をめざす。

- ・各大学のカリキュラム体系・内容を把握
- ・課題の抽出
- ・キャリア教育への産業界等の支援への要望抽出
- ・領域・規模別などでフォーカス・グループディスカッションを実施
- ・効果的なカリキュラム体系のモデルづくり
- ・キャリア教育への産学協働支援体制の発足



### 検討の経過：

2012年10月	第1回委員会	[事業目的、到達目標の共有及び年度実施計画等]
2012年11月	第2回委員会	[カリキュラム調査について]
2012年12月	第3回委員会	[シラバス収集の依頼]
2013年2月	第4回委員会	[合同フォーラム準備]
2013年3月	合同フォーラム	
2013年5月	第1回委員会	[年度到達目標の共有及び年度実施計画等]
2013年6月	第2回委員会	[シラバス調査の分析]
2013年7月	第3回委員会	[キャリア関連科目分類の再検討]
2013年8月	第4回委員会	[キャリア関連科目調査について]
2013年9月	第5回委員会	[キャリア関連科目調査について]
2013年11月	合同検討会	
2013年12月	第6回委員会	[キャリア関連科目調査の依頼]
2014年2月	第7回委員会	[キャリア関連科目調査結果の分析]
2014年3月	合同フォーラム	

2014年5月	第1回委員会	〔追加シラバス調査の依頼〕
2014年7月	第2回委員会	〔追加シラバス調査結果分析〕
2014年8月	産業界との意見交換会（第3回委員会）	
2014年9月	合同フォーラム	
2014年11月	産学交流会	
2014年12月	第4回委員会	〔内部評価、最終報告書について〕

## I. キャリア関連科目調査

### 1. キャリア関連科目のシラバス収集（2012年12月）

カリキュラム調査の前提として、14大学にキャリア関連科目のシラバスを提出いただいた。これをもとに科目構成等のテーマ別分類を試み、表1の分析結果を得た。

**表1. 14大学キャリア関連科目シラバスの分析（2013年6月）**

- ① キャリア教育の基礎的な科目（社会人基礎力、職業論、自己分析等）は、正課外も含めれば、すべての大学が開講している。
- ② 「社会に必要なスキルと基礎知識」に関する科目では、特に就職活動の技法（面接技法、プレゼン技法など）を、すべての大学が実施している。
- ③ キャリア教育としての「基礎学力」に関する科目は、日本語（文章表現等）とコンピュータに関する授業・講座を多くの大学が開講し、外国語（英語）に関する授業・講座も半数の大学が実施している。
- ④ 企業／社会との連携に関する科目では、
  - ・インターンシップはすべての大学が実施
  - ・企業・業界研究も、ほぼすべての大学で開講。単位化している大学も多い。
  - ・卒業生によるロールモデルを志向した講座も半数の大学が実施している
  - ・PBL／サービスラーニングや地域学も多くの大学が開講している
 [すべての：100%、ほぼすべての：90%台、多くの：60～80%台。]

⇒さらにPBL／サービスラーニングや地域学など、企業／社会と連携を目指した科目の強化、拡充が望まれる。

●各大学から提出されたキャリア教育関連科目のシラバス分類をしたところ、以下のような疑問点があることが判明し、再調査の必要性を確認した。

- ・必須科目なのかそうでないのかが分かり難かった
- ・いくつもの目的がある科目が多かった
- ・各大学のキャリア教育関連科目がここに上がっているだけとは思えない
- ・各科目も目的がこの分類と合致しているかどうか分からない
- ・単位化されていないキャリア教育科目がその他にもあるのではないか
- ・従来一般教養科目にあったものでもキャリア教育科目として上がっているようなものもある

- ・キャリア教育科目として上がっていなくても、専門教育科目の中に含まれている場合もあると思うが、それはここには上がっていない。
- ・テーマ分類の立て方や分け方が難しい
- ・一旦、各大学にこの分類結果を見直してもらう必要がある。それを各大学で修正してもらって初めて、この分類一覧表が使えるものになる。

このほかにも、各大学の開講科目数、科目の構成、各科目の目的、各科目の密度、さらにはシラバス記載の充実度等に大きな違いがあることが判明し、各大学に記入していただく方式でのキャリア関連科目の調査を行うこととした。科目調査の際には、正課外のキャリア教育についても調査することとした。

## 2. モデルカリキュラムを策定しなかった理由

本委員会の目標の一つであるモデルカリキュラムの作成について、各大学のシラバスを収集して検討した結果、以下の理由より策定を行わないこととした。

- ①14 大学では建学の精神や学部・学科の特徴に大きな違いがあり、モデル化して提示すると大学ごとの特色・特徴を消してしまうことになる。
- ②大学のキャリア教育に対する産業界のニーズは非常に多様であり、モデル化することによって産業界の多様なニーズに応えられないことにもなるので、選択の幅を広げることを重視した。

## 3. キャリア関連科目調査（2013 年 12 月）

各大学に科目分類表への記入という形で、キャリア関連科目の調査を行った。調査する際の留意点は以下の通りであった。

- ・調査するキャリア教育科目の範囲（例えばインターンシップ、PBL、職業理解等）を分かるようにする。
- ・その科目が、正課なのか正課外なのか。正課外の場合は、それを担当しているのは学内なのか、外部委託なのかも調査する。
- ・免許・資格取得の教育をキャリア教育と混同しないように明記する必要がある。
- ・前回のシラバス調査と各大学からの情報提供により、大学ごとにキャリア教育についての認識が違うことが分かったので、再度調査をするとういことを明記する必要がある（再調査の必要性）
- ・再調査を依頼する部署は、各大学で調整してもらおう（教務課やキャリアセンター等）
- ・キャリア、キャリア形成に関する総論的授業科目については、回答の拡散が予測されたため、別紙扱い（様式2）とすることとなった。

この調査結果を一覧表にして示すことにより、各大学がキャリア教育カリキュラムを検討する際の資料として活用いただくこととした（調査結果は「平成 25 年度報告書」37～45 ページ）。

さらに本委員会として表 2、表 3 のとおり分析を行い、調査結果の一覧表とともに各大学へ報告した。また、この結果は産業界との意見交換会の基礎資料にもなり、産業界メンバーと委

員会メンバーの共通認識を醸成するのに役立った。

大学進学率が30%未満というエリート型の大学教育の時代と、50%を超える時代のユニバーサル型大学教育とでは、大学に入学してくる学生の層が違うという現状がある。従来は、高校の先生方が就職支援やキャリア教育に多くの時間とマンパワーを使って取り組んできたが、高

### 表2. キャリア関連科目調査結果：様式1の分析

- ①要素を抽出・整理した結果、自大学のキャリア教育科目の相対化が出来た。
- ②キャリア教育関連科目が大きく3種類に分類できることが分かった。
  - (A) キャリア観、人生観等の育成を目的とする広い意味でのキャリア教育科目
  - (B) 就職活動のスキルアップや業界研究等の直接的なキャリア教育科目
  - (C) 技術系や資格系の、特定の職業に対応したキャリア教育科目
- ③キャリア教育に力を入れている大学は、PBL/サービ斯拉ーニングや地域学なども重視している。
- ④ (A) はどの大学でも行っているが、(B) を多く実施している大学は (A) の科目も充実している。(C) はどの大学も努力している。

卒で就職する層が減ったことにより、高校の先生方は進学指導に熱心になり、高校でのキャリア教育の質が変わってきている。(B) の分野のキャリア教育を高校で行わなくなってきた。(A) は高校でも行うようになってきたが、この職業に就くためにはどの大学を選ぶべきかといった自己実現のための(進学のための)キャリア教育になってしまっている。

反対に大学では、(A) の分野のキャリア教育に加え、従来高校までの学校で行われてきた就職支援や (B) の分野のキャリア教育も、取り組むべき課題になっている。

体系的なキャリア教育カリキュラムを考える場合でも、このような前提を通して状況を把握しておく必要がある。各大学にとって本当に必要なキャリア教育とは何かを、産業界との対話を通じて、理解を深めていきたい。

### 表3. キャリア関連科目調査結果：様式2の分析

- (1) 様式2に記載された科目に含まれている「学びの要素」の○印を→1に変換して、各大学で科目別に集計した。(この数字の合計を仮に「学びpt」とする。
  - ・14大学で、総科目数(開講数)は、50。
  - ・調査で設定したうちの「学びの要素37項目」を最も多く含んでいた科目は、
    - 1位：追手門学院様の「社会人の基礎」22pt
    - 2位：摂南大学の「キャリアデザインI」21pt
- (2) 大学毎に「学びの要素」別に集計した。
  - ① 30pt以上の項目→人生計画(36pt)、社会が求める人物像(30pt)、自己分析(36pt)、社会人基礎力(34pt)、職業観(35pt)、労働観(34pt)
  - ② 20pt以上の項目→学生時代の過ごし方(26pt)、学生生活における目標(28pt)、企業研究(23pt)、業界研究(24pt)
  - ③ 税金・社会保障について、お金について、人生のイベント、日本の産業史などの社会

の事を考える・知る 授業が少ない？

④ 自校教育、地域の学び、シチズンシップ（市民教育）の要素を扱う授業が少ない？

→③、④の要素を社会学等の授業から、学生に、「我々は社会の一員である」ということを認識させる（学ばせる）必要がある。キャリア教育関連科目では、社会を知り、自分との関わりについてどのように教えているのか、各大学の科目の内容をもう少し詳しく調査する必要がある。

⑤ 講義の進行に関しては多彩。グループ討議、プレゼンテーションが多い。

上記①②より、総論では、社会についての多様な「学びの要素」で、科目が構成されているが、学生本人にとって、今何が必要なのかといった、学生への還元（学生本人への関連付け）が出来ていない。（※①の各要素の高い pt 数に比べて、学生へのより具体的な学びの要素、「学生時代の過ごし方」「学生生活における目標」の pt が低いことから）

#### 4. キャリア教育のアウトカムについて

本委員会では、キャリア教育のアウトカムについて、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」との関連付け、「学力」との関連について重点的に討議を行った。

大学は、キャリア教育によって一方的に企業が求める人材を育てることを目指すのではなく、小中高との接続や、大学、社会の現実を踏まえ、大学で育成できる力について示すことも大切であるという認識で一致した。そこで、「企業が求める人材像調査」（日本経済新聞社主催、2014年）を基にし、大学で育成できる力と、そうでない力について検討を重ねていくこととした。

- 本委員会では、キャリア教育の果たすべき機能とは専門科目や社会との触媒的なものであり、
- ・意識変容（意識がどう変わったか）
  - ・行動変容（行動がどう変わったか）
  - ・社会との接続の自覚・明確化（社会との接続がどれぐらい感じられたか）

をキャリア教育の効果とすることとし、それらを測定することでアウトカムの指標とすると共に、プログラム構築・手法開発においても意識・反映されなければならないとした。

#### 5. 今後の検討課題

本委員会では、モデルカリキュラムの策定という当初目標を修正して、各大学のキャリア関連科目を調査し、分類、分析作業を行った。各大学でキャリア教育を検討する際の比較材料はできたので、これを各大学に活用してもらうことが課題となる。

産業界との意見交換会では、「金太郎飴のような学生ばかりで、どの学生を選んだら良いのか分からない」との意見が出された。大学でのキャリア教育が、本当に金太郎飴製造教育になっているのか？そうならないように教育しているが、結果的に金太郎飴が作られているのかを、さらに各大学で検証していく必要がある。

## (2) キャリア教育専門講師養成塾（案）

教育カリキュラム体系構築委員会  
委員長 長谷川 昌弘（大阪工業大学）

### 1. 設立主旨

平成 24 年度に大学に対して実施した「キャリア教育の現状調査」結果から、キャリア教育担当教員は新規雇用が半数で、その大半が企業経験者や人材育成経験者など大学教員以外から人材を求めていたことが分かった。そこで、新規採用のキャリア教育担当者が円滑に大学教育に入っていくことができるようにするとともに、少子高齢化社会の利点を生かす効果的なキャリア教育支援体制の強化をめざし、キャリア教育専門講師養成塾を立案するに至った。

- ① 教育マインドと実務経験があるベテランを、「キャリア専門講師」に養成する。
- ② リタイア世代の可能性・能力を教育に生かす（実務経験者から適性によって選抜）

### 2. 現状（問題点）

- ① キャリア教育では、企業経験者が教員に採用されるようになるケースが増加しているが、教育現場の経験がないため、大学での教員採用基準を満足していないことも内外から指摘（危惧）されている。
- ② 「教育方法のイロハ（基礎事項）」を習得していないため、教育内容・方法が自己の経験に依存するので、不安になったり、非適切な指導を行ってしまう場合も見られる。（自己の経験の押しつけになる可能性もある）
- ③ 大学のキャリア教育は 卵⇒ひよこ であるのに ひよこ⇒ニワトリ の社員訓練型になる。
- ④ 現在の大学や学生の現状・環境を十分把握せずに、自分の学生時代の記憶をたよりに、自己流に教えてしまうことがあり学生には「実感が湧かない」こともある。
- ⑤ 専門的分野の経験・能力と教育への意欲があっても、効果的な教育法を知らない。（専門分野とは異なるキャリア教育には、特に 卵をひよこ育てる教授法の習得が必須）
- ⑥ 基礎トレーニングなしで、いきなり教壇に立つと戸惑いと不安が伴うと共にストレスも大きい。（結果的に、効果・効率的でないこともある）
- ⑦ つい、受講生の質が揃っている「企業の新入社員教育のレベル」の感覚で授業を進めてしまう。（命令・指示口調と上から目線、教練感覚になることも）
- ⑧ 学内外での F D 活動や教員研修・講習にも参加できないことがあり、教育方法、授業内容の更新や振り返りおよび能力向上が不十分でマンネリ化する可能性が高い。
- ⑨ 価値観や経験が異なる複数の講師が担当すると、授業内容や教え方にばらつきが生じてしまい（むしろ それぞれの差異が肯定され）、学生へのサービスに偏りが起きる。
- ⑩ 受講生の理解度を十分に考慮・観察しないで、授業を進めてしまうこともあり、「独りよがりな授業や学生の理解を超えた授業」になる可能性がある。
- ⑪ キャリア教育担当教員の地域的な連携・交流（F D）組織が少ないので、省察・修正、情報交換や能力アップおよび気づきの機会も少ない。（教員間の P D C A が不十分）

### 3. 課題

上記の問題点の解決には、次のような方策が必要となる。

- ①的確で効果的な教授法や指導法を修得するための、教員育成カリキュラムの整備。
- ②産業界などの人材を「キャリア専門講師」に養成する教育プログラムの実施。
- ③人材バンクと産官学連携組織の創設と継続的運営。

### 4. キャリア専門講師養成の事前研修（案）

研修のねらいは以下である。

- ①大学の教壇に立つための基礎的留意事項の習得と能力を養成する。
- ②トレーニングメニューを整え、事前に教育・実践・体験することで、産業界等の人材が大学教員へスムーズにトランジションできるようにする。

#### 研修項目と研修内容

研修領域と研修項目	研修内容
1, 大学社会についての理解	
1-1 文部科学省「学士教育課程」(答申類)の理解	中教審 2008 年 12 月以降の答申、学士力、質保証、ティーティング(教授)からラーニング(習得)へ…
1-2 最近の大学と教育事情	基礎的・汎用的能力(ジェネリックスキル)の養成
1-3 大学と大学生への理解	世界の大学事情、大学の数、進学率、大学の機能別評価、教養教育と専門教育、大学設置基準、単位・GPA制
1-4 学生を取り巻く環境の変化(30~40年前との対比)	多様な入試形態、入学前教育、学生生活、アルバイト、大学生に不足している能力
1-5 特に社会・時代環境の変化	入学者数と基礎学力、質保証、KP・DP・カリキュラムマップ、シラバス、社会・企業が新卒者に求める資質・能力、
1-6 大学生の学習・生活実態	社会人基礎力、汎用的技能、雇用環境、変化速度
1-7 就職支援プログラム	グローバル化、ダイバーシティ
1-8 インターンシップの現状	学習・生活時間、大学生活で力を入れたこと、大学への適応、興味、授業への取組み、教員との交流、友人関係、
1-9 ボランティア活動	進路意識、満足度、社会観・就労観、保護者との関係
1-10 部活・課外活動	学内で実施されている各種の就職支援、活用状況
2, 教育の実践	
2-1 授業(講義)での心得	話し方(発声・大きさ、テンポ)、授業デザイン、授業の進め方(つかみ・展開・まとめ、ブレイク、達成目標)、
準備、授業の組み立て	板書のポイント、PPT・レジュメ作成方法、著作権、
授業ツールの作成	質問票、感想票、視聴覚ツール、机間巡回、発問方法、

<p>学生との対応方法 授業マネジメント</p> <p>2-2 TA（授業スタッフ）の活用</p> <p>2-3 アクティブ・ラーニング</p> <p>2-4 GW・GDの運営方法 （GW；グループ・ワーク） （GD；グループ・ ディスカッション）</p> <p>2-5 ブレーン・ストーミング （BS）の運営方法 ディベートの運営方法</p> <p>2-6 青年心理・発達心理学の基礎知識、 （認知心理学・脳科学の面からも）</p> <p>2-7 成績評価・アンケート対応</p> <p>2-8 模擬・体験授業 （教育実習・FD活動体験）</p> <p>2-9 教員倫理、教員の心得</p> <p>2-10 大学教員に必要な教育資質</p>	<p>ほめ方、激励方法、コメント・バック、経験談の生かし方、 興味喚起・集中力保持方法、遅刻・私語・携帯電話対応、 現代史・時事問題・社会問題についての研鑽・情報収集、 欠席者フォロー、特別な配慮が必要な学生への対応 前打ち合わせ（作業確認、目標共有）、授業のモニタリング ALの必要性・効果、ALの種類と進め方、指導方法 GW・GDの必要性・効果、議論するテーマの明確化・ 具体化、議論の進め方、議論や考える端緒となるヒント の提示、各役割の心得・行動、ファシリテーション技能、 学びあい・教えあいの効果、当事者意識・仲間意識、 思考の拡大・転換、G発表の手順と評価ポイント BSの必要性・効果、BSの進め方（アイデア出しの基 本原則、KJ法などアイデアの整理方法、まとめ、発表）、 ディベートの効果、ディベートの進め方とルールおよび 判定基準</p> <p>現代社会環境の学生への影響とその受け止め方、 学齢期から青年期に至る発達心理に関する知識と認識、 青年期への発達（移行）期における課題とその対処法 成績・達成度評価の必要性、評価方法・評価基準の設定 と事前提示、平常点の考え方、ルーブリック評価、 GPA、評価上の注意事項、評価のフィードバック、 「コピペ」への対応、授業評価（アンケート）への対応 学生の教養レベルと実情の把握・体感、実践経験、 模擬授業、授業参観・相互評価、FDトレーニング 学生の個人情報の管理・注意事項、 パワハラ・セクハラ防止研修（事例） 自己FD能力の開発と継続的实践、専門性、研究能力</p>
<p>3、キャリア教育の理解</p> <p>3-1 キャリア教育とは</p> <p>3-2 キャリア教育の現状と将来</p> <p>3-3 就職活動へのアドバイス 企業が求める人材・能力就活の 基礎と基本トレ 一般常識・時事問題研究</p> <p>3-4 学生との面談方法とスキル</p>	<p>定義、必要性、内容・評価・課題、中高のキャリア教育 変遷、これまでの実施状況、これからの内容・方向性 就職支援活動における学生の問題点・課題（文章力・・・）、 就職支援体制の課題、強み・弱みの認識法、キャリアノ ート・ポートフォリオの作成と活用、自己PR・エン トリーシートの作成ポイント、小論文対策、面接の受け 方・練習、業界・企業・職種研究の方法、適性、資格、 技能、情報収集（検索）・活用方法、SPI・時事問題対策 キャリアコンサルタントとしての心得・基本スキル、 面接のプロセスとポイント、個別相談スキル、メンタル</p>

	ヘルスケア、学生の社会観・就労観、学生と保護者との関係、進路選択の柔軟性
<p>4、キャリア授業各論</p> <p>4-1 キャリアデザインの必要性        大学生生活の過ごし方        キャリアプランの作成        時間管理・行動計画</p> <p>4-2 大学での学び        講義の受け方        情報収集・時間管理        学びと社会のつながり</p> <p>4-3 ノートの作成方法</p> <p>4-4 学びの意義とPDCA</p> <p>4-5 自立・自律</p> <p>4-6 将来社会と社会人基礎力</p> <p>4-7 コミュニケーション (CM)        大学でのCM        社会・職場でのCM        CM力の診断        CM力のトレーニング</p> <p>4-8 マナーと敬語の基本</p> <p>4-9 理論的思考・説明法        ロジカルシンキング</p> <p>4-10 文章作成</p>	<p>【学生が達成すべきキャリア発達課題全般】</p> <p>キャリアデザインとは、学習の進め方、学生時代にやっておくべきこと、目標設定方法と問題・課題解決手順、PDCAサイクルの訓練、行動習慣の見直し、キャリアデザインと社会が要望する人材像の関係</p> <p>高校と大学での学びの違い、大学での学びと目標設定、学習目標・体験目標（歴史・文化・社会体験）・生活目標、学びの形態と教員の役割、クリティカルシンキング、課外活動（部活・ボランティア・IS）の効用、社会との接点、書く力・要点をまとめる力の養成、図書館の利用法</p> <p>ノートとメモの効用、解りやすいノートの作成方法、マインドマップ、コンセプトマップ</p> <p>学びの必要性（なぜ学ぶ）と効用、知力・知識の定着法、ラーニング・ピラミッド、PDCAの行動習慣</p> <p>主体的・能動的行動・態度の必要性（なぜ必要）と効果、自由と自己責任、個性と画一性、個人的自立と社会的自立、共生型自立、自己管理（マネジメント）</p> <p>現代・戦後史、自由資本主義社会、現代社会理解のための教養、これからの社会に必要な知識労働者の必要条件、社会人基礎力の必要性とその養成方法</p> <p>CM能力育成の必要性と効用、積極的傾聴とその必要性、言語表現と非言語表現、質問のコツ、CM能力向上のポイント・コツ、人に好かれる原則・人を動かす原則と心得、笑顔の効用、職場でのCMの法則、プレゼンの基礎・仕方と所作、対話と議論の進め方、アサーション</p> <p>マナーや敬語の必要性と効果・効用、各敬語の使い方、マニュアル・イマドキ言葉、接遇言葉、敬語の練習、好感を持たれる原則、ネガティブ思考・ポジティブ思考</p> <p>論理的思考・論理的説明の必要性と効果、説明展開法、演繹・帰納・弁証的・要素還元推論法、仮説推論法、論理的説明法、理解と納得が得られる説明方法、論理的思考法と表現（説明）法の訓練、レポート作成のポイント、わかりやすい表現、良い話し方・悪い話し方</p> <p>感想文・意見文・説明文・レポートの違い、レポートのテーマ設定法・作成要件・評価ポイント、レポートの構成、論理的文章の訓練、読解力の養成、文章力の養成、</p>

<p>4-11 自己理解と職業選択  強み・弱みの理解  性格・行動習慣の理解  強みの伸ばし方</p> <p>4-12 雇用環境と働く意義</p> <p>4-13 健康教育</p> <p>4-14 労働関連法規</p>	<p>要約文の作成、口頭要約の練習、報告書の作成ポイント、大人の感想文の書き方</p> <p>自己（理解）分析の必要性と効果、自分発見・自己理解の方法、ジョハリの窓、自分史を作る意義、価値観の認識と変化、性格（長所・短所）の二面性、職業選択法、性格検査・職業興味・適性検査ツール</p> <p>学生生活と社会人生活の違い、最近の雇用環境・問題、これからの働き方（グローバル化・ダイバーシティ）、社会保障（保険・年金）制度、終身雇用制、働く意義と目的、自己実現・自我・社会的欲求、自己成長の欲求、公民意識、仕事と生きがい、ワークライフバランス、自己投資</p> <p>睡眠、食事、喫煙のリスク、生活習慣病、疲労対応法、ストレス対処・解消法、自律神経の活性化法、がん教育</p> <p>労働基準法、セクハラ、パワハラ、労働契約、機会均等法、採用内定の法的意味、内定辞退、就業規則の順守、年金、保険</p>
<p>5、その他</p>	<p>キャリア・カウンセラーの基礎研修</p>

## 4. テーマⅡ：産官学地域協働委員会

産官学地域協働委員会  
委員長 西尾 通卓  
(兵庫県立大学)

人材のミスマッチの解消をめざす産官学地域協働をめざして

産官学地域協働委員会は本事業を進めるに当たって基本となる企業の人材ニーズを把握することと産官学地域が連携して人材教育を行うための体制整備を進めることを主な役割としている。初年度となる平成24年度は連携する大学および産業界等の協力を得て、産業界等における人材ニーズの事前調査と本格的な調査のための準備を行った。平成25年度は人材ニーズの調査を日本経済新聞社と共同で実施して、その解析結果を他委員会および連携大学に還元した。最終年度となる平成26年度は産官学地域連携による教育改善充実体制の整備に向けての取組を進めてきた。そして、「産学協働人材育成機構(AICE)」を設立するための準備を整えることができた。今後は当事業終了後も「産学協働人材育成機構(AICE)」の着実な設立・運用実施に向けての尽力をしたい。

委員会参加大学：大阪府立大学、兵庫県立大学、追手門学院大学、大阪音楽大学、

大阪音楽大学短期大学部、神戸学院大学

協力経済団体等：近畿経済産業局、関西広域連合、関西経済連合会、関西生産性本部

日本経済新聞社、株式会社エスユーエス

### 【3年間の取組と成果】

#### 1. 当委員会の役割と到達目標

- (1) 委員会の役割：産業界が必要としている人材ニーズに対して、現在の大学が提供している教育プログラムは必ずしもそのニーズにマッチしていない。このミスマッチをなくすために、産官学地域協働委員会では企業の人材ニーズをできるだけ詳細に把握してその結果を他の委員会と連携大学に提供することを主な役割としている。

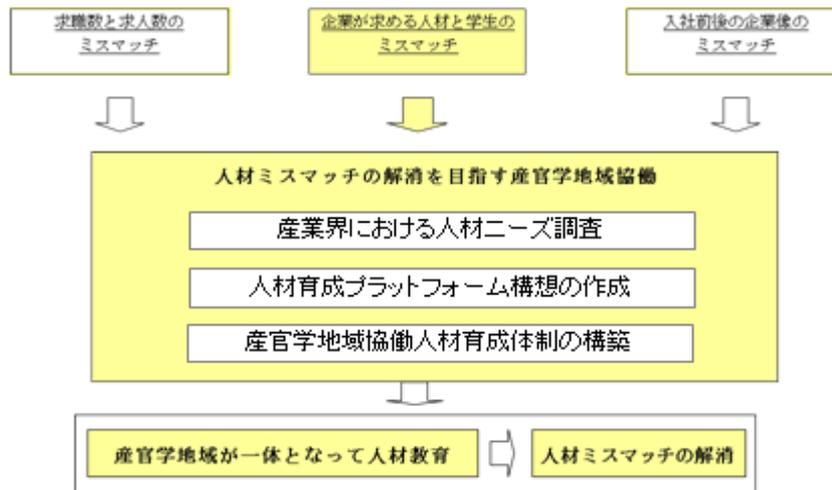
一般的に言われる人材の「ミスマッチ」とは次の3通りがあるが、この「ミスマッチ」を解消するために産業界の人材ニーズ調査を実施し、産官学地域が協働して人材育成するための支援体制を構築する。

- ・ 求人ミスマッチ(大企業と中小企業間でのアンバランス)
- ・ 企業が求める人材像と学生とのミスマッチ
- ・ 入社前後での企業像のミスマッチ

- (2) 到達目標：産業界のニーズにマッチした教育を実現する為に産業界等の協力を得て、次の2点を達成することを目標としている。

- ① 産業界が求める人材ニーズの詳細を把握する。
- ② 人材育成の為に産官学地域協働の支援体制を構築する。

# 人材ミスマッチの解消とは



## 2. 当委員会事業の推進スケジュール

当委員会の事業推進スケジュールは次の3段階で進めた。

- ① 事業開始の初年度には産業界の人材ニーズ調査の準備を行う。
- ② 2年目は調査を実施し、その結果を解析して各委員会と大学に還元する。
- ③ 3年目は産官学協働による人材育成のプラットフォーム構想を立案して構築のための準備を進める。

## 3. 平成24年度の実施と成果

(1) 取組内容:平成24年10月より合計6回の委員会を開催して、次の2点の実施した。

- ① 産業界の人材ニーズの予備調査を実施した
- ② 産業界の人材ニーズの本格調査の内容を企画した。

(2) 取組成果:産業界の人材ニーズを調査するための準備が整った。

- ③ 当事業の協力団体に対して産業界の人材ニーズの予備調査が実施できた。
- ④ 日本経済新聞社と共同で産業界の人材ニーズ調査を実施する計画ができた。

## 4. 平成25年度の実施と成果

(1) 取組内容:平成25年4月より合計10回の委員会を開催して、次の3点の実施した。

- ① 協力経済団体等と連携して産業界ニーズ調査を実施した。
- ② 産業界ニーズ調査の結果を他の委員会と連携する14大学に還元した。
- ③ 企業人材データベースの構築を進めた。

(2) 取組工程:今年度の当委員会は次のスケジュールで推進した。

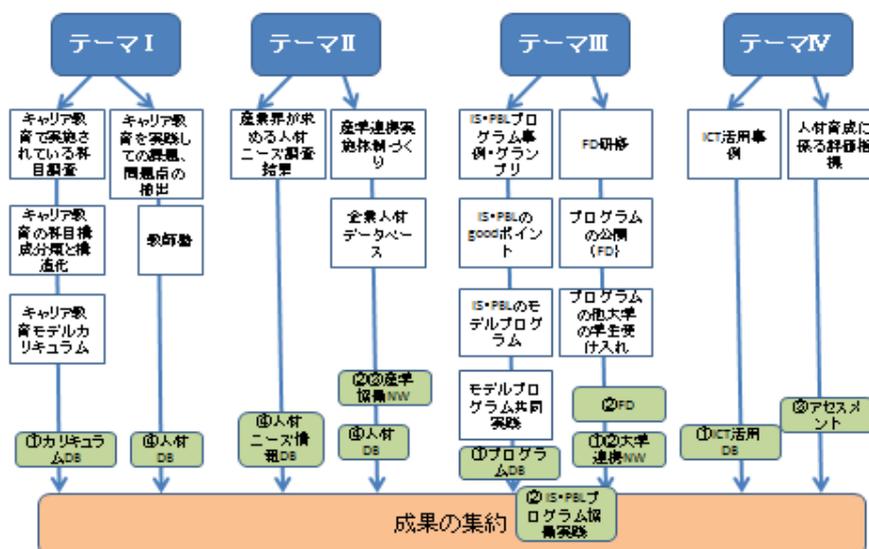
- ① 産業界ニーズの把握の為にアンケートの実施  
・4月から6月にアンケートの準備を進めた。

- ・7月から9月にアンケートを実施した。
  - ・10月から11月にアンケート結果を解析した。
  - ② 12月以降に調査結果を他の委員会と連携大学へ還元した。
  - ③ 1月以降に企業人材データベースの検討を実施した。
- (3) 取組成果：協力経済団体等と連携して産業界の人材ニーズを調査・解析できた。
- ① 日本経済新聞社と株式会社エヌユーエスの協力を得て、日経 ICP 人材力診断による調査に基づく分析を実施した。
    - ・平成 25 年 4 月から準備を始め 9 月からアンケート調査を実施した。
    - ・10 月から調査結果を解析し、12 月 27 日に調査報告書を完成した。
  - ② 産業界等の人材ニーズ調査結果を他の委員会と連携大学に還元した。
    - ・平成 26 年 1 月 28 日に連携する大学と経済団体等に対して報告会を実施した。
    - ・3 月 10 日の合同フォーラムで調査結果に基づく講演とパネル討議を開催した。
    - ・産官学地域協働プラットフォームの立上げを 3 月の合同フォーラムで宣言した。

## 5. 平成 26 年度の取組と成果

- (1) 取組内容：平成 26 年 4 月より合計 6 回の委員会を開催して、次の 2 点の取組を実施した。
- ①産業界ニーズ調査の結果を他の委員会と連携する 14 大学に還元する。
  - ②産官学地域協働によるプラットフォーム構築を推進する。
- (2) 最終到達点：次年度の最終到達点目標を次のように設定して事業を進めた。
- ①他の委員会と連携大学で産業界ニーズ調査の結果が活用されている。
  - ②産官学地域協働による人材育成プラットフォームとして産学協働人材育成機構 (Academia-Industry Collaborated Education Organization : AICE) を構想し提案を行った。

### AICE による事業取組成果の集約スキーム



## 【今後の課題と展望】

「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制の整備事業」にとって、事業終了後もその体制を継続することが課題となっている。当委員会で構想を企画した「産官学地域協働による人材育成プラットフォーム」略称（AICE）の立ち上げと拡充こそがその課題に応えることになり、当事業に携わった全員が一丸となってその実現に向けて尽力したい。

### 1. 産官学地域協働による人材育成プラットフォーム（AICE）の円滑な立ち上げ

#### （1）AICE の広報と加盟会員数の確保

産官学地域協働による人材育成プラットフォーム（AICE）を円滑に立ち上げるためにその広報活動を行い加盟会員数を確保することが今後の最大の課題となる。そのために以下の事項を推進したい。

##### ① AICE の広報

当事業で連携する 14 大学の学長名で設立の趣意書を作成して関係機関、マスコミ等に広報する。

##### ② AICE 加盟会員数の確保

当事業に協力いただいている関係団体等を通して多くの企業に対して加盟を精力的に勧める。

#### （2）初年度事業の確実な実施

AICE 立ち上げの初年度となる平成 27 年度はテーマ B の事業推進と同期して事業を進めることとなり、以下の事項を確実に実施したい。

①平成 26 年度夏季休暇中に実施した PBL 合宿での取り組みテーマを引き続き初年度事業として実施する。（大阪南地域の若者集客プロジェクト等の推進）

②テーマ B によるインターンシップの拡充策を推進する。（和歌山県・大阪府・兵庫県地域のインターンシップ先の連携策の推進等）

### 2. AICE の運営と拡充

#### （1）AICE 運営体制の設置

産官学地域協働による人材育成プラットフォーム事業を推進するための事務局と運営体制を設立する。

①平成 27 年度中はテーマ B と合同した体制で事業を推進する。

②平成 27 年度中に AICE の確実な体制を確立する。

#### （2）AICE 事業の拡充

①AICE に加盟する会員数を拡大する。（平成 29 年度目標：大学 30 校、企業 20 社）

②AICE の事業内容を拡充する。（FD 研修、企業説明会、オープンイノベーション）

## 5. テーマⅢ：教育手法・手段開発委員会

教育手法・手段開発委員会

委員長 鯨坂 恒夫

(和歌山大学)

領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発をめざして

テーマⅢ委員会のそれぞれの年度を取組と成果、今後への課題と展望について以下の通りである。これらの取組について全体の流れがわかるように図4で整理した。

### 【3年間の取組と成果】

#### 1. 初年度：平成24年度を取組

初年度は(1)各大学のインターンシップとPBLの取組についての情報収集、委員会や同年度合同フォーラム分科会で各大学の事例発表、委員長校による各大学へのヒアリングを実施、それらに基づき現状分析・課題抽出を行い、来年度以降の取組の検討をした。(2)第二に芦屋大学の「仕事力育成講座」の授業の本事業参加14大学への公開等を通じたIS・PBL関連授業の一部乗り入れを開始した。

#### 2. 二年目：平成25年度を取組

二年目は昨年度を取組を基に具体的なプログラムを複数実施した。

(1)第一に、合同フォーラムの中でIS・PBLグランプリを開催し、本事業参加全大学のIS・PBL(4つのIS、9つのPBL)の取組を共有、審査員による意見交換会を行った。(2)第二に夏休み中にIS・PBL合同教職員研修を実施した。本事業参加全大学の教職員が、体制作り、教育・指導の観点から、他地域の先進的なIS・PBLの取組を学んだ。(3)第三にIS関連行事・PBL型授業相互見学を通年で行った。本取組では11大学が何らかの行事や授業(13のIS関連行事、8のPBL型授業)を公開し、5大学の7人が7大学の7行事を見学した。本取組で他大学の行事や授業を見学した述べ人数は12人であった。(4)第四にテーマⅡ委員会と合同で企業向けIS・PBLアンケート調査を実施し、その分析と報告を行った。

上記の取組を基に、IS・PBL実践のGoodポイントを抽出、課題の整理を行い、それを踏まえて産官学連携による合同PBLのためのモデルプログラム開発を行った。

#### 3. 最終年度：平成26年度を取組

最終年度はこれまでの取組で得られた見識を生かして開発された合同PBLモデルプログラムを実施し、これまでの成果を様々な形態でまとめた。

(1)合同PBLモデルプログラムは、夏休み中に2泊3日の合宿型で実施した。本プログラムでは兵庫県(兵庫)、南海電鉄/NPO ミナミまち育てネットワーク(大阪)、キミノーカ(和歌山)の3団体・企業に課題を提供頂いた。12大学から53名の学生が参加し、「チームで協力して一つのものをつくりあげる力」等に学生自身の成長の実感がある等、一定の教育効果も見受

けられた。本プログラムは教職員への FD・SD も兼ねており、9 大学から教職員 14 名が参加した。

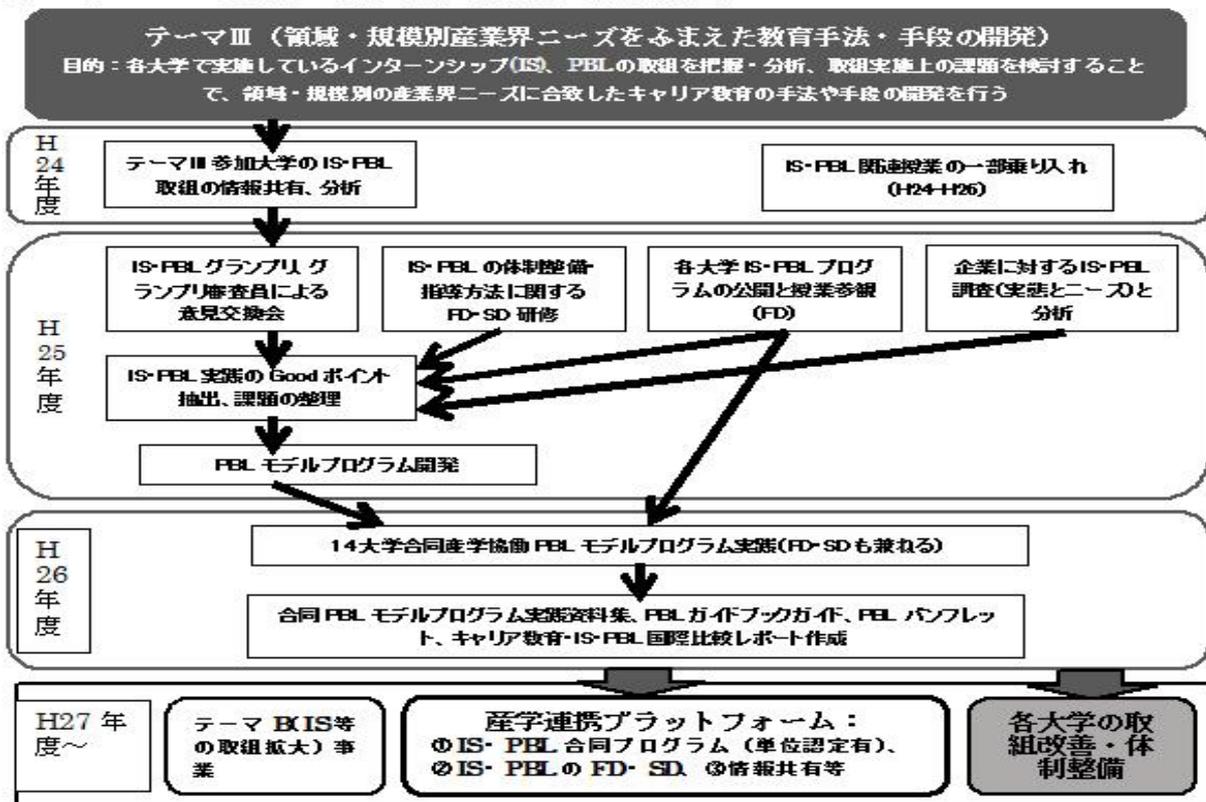
(2) 本年度の具体的な成果物は①夏の PBL 合宿のノウハウや教材をまとめた資料集、②PBL ガイドブックガイド (すでに世に出ている PBL のガイドブックを紹介するガイド)、③PBL のパンフレット (PBL をよく知らない教員に向けた PBL の概要説明)、④キャリア教育・IS・PBL の国際比較レポート (改めてこれまでの3年間の取組を広い視野で振り返るためのレポート) である。これらを通し三年間の成果を各大学に還元する。

最後に三年間を通して行ったこととして、一部授業の乗り入れや、合同ウェブサイトを通じた各取組の情報共有がある。

### 【今後の課題と展望】

本事業の取組を引き継ぎ発展させるため、来年度、産学協働人材育成プラットフォームを立ち上げる予定であり、昨年度からテーマⅡ委員会と共に準備を進めている。本プラットフォームでは大阪・兵庫・和歌山を中心とした関西地域のさらなる人材育成力の向上及び環境整備を図る。具体的には①IS・PBL 合同プログラム (単位認定有)、②IS・PBL の FD・SD、③情報共有等を行う予定である。本プラットフォームに載せるプログラムの1つとして、テーマⅢ委員会では現在、南海電鉄/NPO ミナミまち育てネットワークの協力を得て、14 大学+α 合同 PBL の実施のために、同 NPO に企画を提案中である。

図4 テーマⅢ委員会3年間の取組と成果、今後の展望



# 国際比較を通じたキャリア教育、PBL、インターンシップ再考： 今後の方向性を考える

教育手法・手段開発委員会  
委員 山崎 泉（和歌山大学）

## 1 テーマ III 委員会におけるこれまでの PBL やインターンシップの位置づけ

本事業「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」ではテーマ III「領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発」委員会の目的を「各大学で実施している インターンシップ、PBL やその他の新たな取組みを把握してその内容を分析し、取組み実施上の課題を検討することで、領域・規模別の産業界ニーズに合致した キャリア教育の手法や手段 の開発をめざす」（本事業ホームページより）としており、主にキャリア教育の枠組みの中でいわゆる社会人基礎力育成に主眼を置いた PBL やインターンシップを検討してきた。今年度実施した合同 PBL プログラムも主に社会人基礎力の育成を目指したものであり、基本的には特定の専門分野には依拠していない。

## 2 キャリア教育、PBL、インターンシップの国際比較と日本の独自性

専門教育の中で PBL を実施し、専門教育の中で将来のキャリアのためのジェネリックスキル（社会人基礎力や基礎学力）を育てている欧米とは違い、日本ではキャリア教育をキャリア教育担当の教員だけが行っているという現状がある。その他インターンシップも他国とは違う定義と役割で行われることが多い。本報告書では、今後の日本のキャリア教育の方向性を再確認するために、国際比較を通して日本のキャリア教育、PBL、インターンシップを再考する。

### 2.1 国際比較：育てようとしている力

図表 1 にもあるように日本と欧米の大学で育てようとしている能力を比較すると、日本でも欧米でも昨今は学生のエンプロイヤビリティ（就業力、または雇用可能性と訳される）を高めようとしていることがわかる（文部科学省 2010、York & Knight 2006）

エンプロイヤビリティは、もともとイギリスで 30 年ほど前から提唱されているもので、様々な定義が存在するが、1つの一般的な定義は「満足できる仕事を獲得し、その仕事を維持し続ける能力」（川嶋 2005: 27）である。

日本の大学はこのエンプロイヤビリティを高めるために、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」（経済産業省 2006）や、文部科学省の中央教育審議会が提唱したような「学士力」（文部科学省中央教育審議会 2008）を育成しようと様々な取り組みを行っている。一方、欧米（特にアメリカ）ではそれぞれの大学がラーニングアウトカムズを設定し（川嶋 2008、濱名他 2010）、エンプロイヤビリティを高めるために専門知識に加え、ジェネリックスキルを育てようとしている（川嶋 2011、久保田 2013 等）。このジェネリックスキルは知的コンピテンス、社会的コンピテンス、コミュニケーションコンピテンスの三種類に分けられる（川嶋 2011）。

図表 2 にあるようにジェネリックスキル、学士力、社会人基礎力を比較すると、ジェネリック

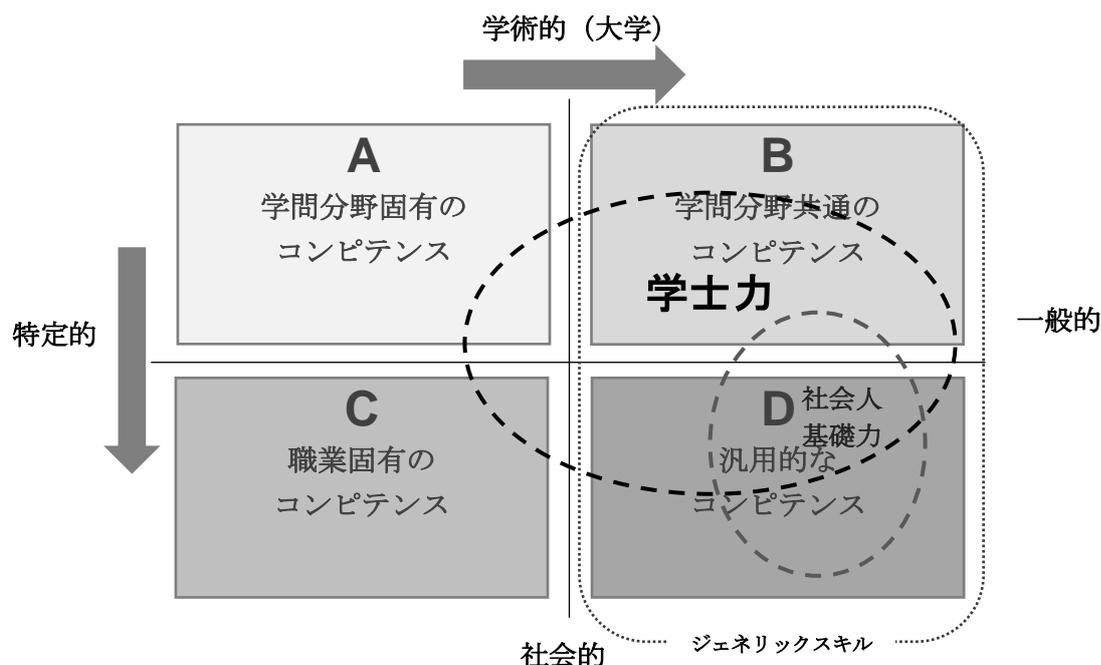
スキルと学士力がニアリーイコールで、社会人基礎力はジェネリックスキルの一部であるにとらえられる。社会人基礎力=ジェネリックスキルにとらえられる場合も多いが(株式会社リアセック n.d. 等)、OECD(2009)が開発した大学生の学習成果を測定するためのツール AHELO(Assessment of Higher Education Learning Outcomes)ではジェネリックスキルを「認知的知識の獲得だけでなく、学問的文脈、産業的文脈における成功のために必要な、汎用的に高度に要求されるコンピテンス」(OECD 2009、訳：香川・吉原 2010)と捉えており、そのため筆者は「学問的文脈における成功のために必要な」コンピテンスは上記の図表ではAに含まれると捉えた。したがって、ジェネリックスキル=(B.学問分野共通のスキル+D.汎用的スキル)とした。

図表1 国際比較：育てようとしている能力

日本	欧米
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エンプロイヤビリティ (就業力) <sup>i</sup></li> <li>・ 社会人基礎力 <sup>ii</sup>:前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力</li> <li>・ 学士力 <sup>iii</sup>: 知識・理解、汎用的技能、態度・志向性、総合的な学習経験と創造的思考力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エンプロイヤビリティ (就業力) <sup>iv</sup></li> <li>・ それぞれの大学が規定しているラーニングアウトカムズ <sup>v</sup></li> <li>&gt;専門知識</li> <li>&gt;ジェネリック・スキル: 専門分野に関わらず必要な汎用的能力 (知的コンピテンス、社会的コンピテンス、コミュニケーションコンピテンス) <sup>vi</sup></li> </ul>

(参考文献) (i) 文部科学省 2010 等、(ii) 経済産業省 2006、(iii) 文部科学省中央教育審議会 2008、(iv) York & Knight 2006 等、(v) 川嶋 2008、濱名他 2010、(vi) OECD 2009、川嶋 2011、久保田 2013 等

図表2 ジェネリックスキル、学士力、社会人基礎力の比較



(注) 1. Bennett, R(1994), The Limits of Competence を修正した川嶋 2011 の図表 3-2 にさらにジェネリックスキルの分類を加筆

## 2.2 国際比較：キャリア教育

次に「キャリア教育」が日本と欧米でどのように行われているかを比較する。

### 日本と欧米のキャリア教育比較

日本は平成23年度に大学の設置基準が改正、キャリア教育の授業が実質的に義務化され、キャリア教育が一般教養科目等で単位科目として提供されることになった。一方欧米では日本の大学のように必ず単位が取得できるキャリア教育の授業があるわけではない。しかしながら、例えば、アメリカを見ると、日本の大学のキャリア教育とテーマが類似しているキャリア教育の授業を提供している大学も一定数存在する（図表4参照）。

また、日本ではOB・OGを招いて話をしてもらうというようなことが授業で行われるが、欧米では同じような内容が単位外の放課後のワークショップやセミナー等を通して行われることが多い。欧米の大学にもキャリアセンターがあるが、これらの期間が就職支援やキャリア教育関連のセミナーを行っている。例えば、アメリカではキャリアセンターが非常に充実しており（徳田2004）、学内学外インターンシップや仕事の紹介をしたり、履歴書の書き方やネットワーキングの仕方などについて頻繁にワークショップを実施したりしている。また、専門のキャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリングも提供されている。（Columbia University Center for Career Education n.d.等）

日本と欧米の大学のキャリア教育の大きな違いは、単位になる義務化されたキャリア教育の授業があるか、ないかである。日本ではエンプロイアビリティを向上させるための社会人基礎力の育成はキャリア教育担当教員が担うことになっているが、欧米ではいわゆる社会人基礎力も含んだジェネリックスキルは従来からある専門分野の様々な授業で行われる傾向がある。例えば歴史の授業でもチームでプレゼンをしたり、工学部の専門の授業でPBLを行ったり、インターンシップを学部の専門科目に組み込んだりしているのである。つまり、キャリア教育を他の教育から切り離す傾向がある日本に対し、欧米ではキャリア教育がカリキュラム全体に組み込まれているのである（川嶋2005）。

さらに、欧米では高校までのキャリア教育・キャリアガイダンスを熱心に行っている。これまで説明した通り、日本のような大学におけるキャリア教育の授業は欧米の大学ではあまり普及していないが、「キャリア・エデュケーション」（career education）はアメリカにおいて1970年代冒頭以降に推奨され実践されてきたものであり（寺田2007）、アメリカではこれまでキャリアエデュケーションは主に高校までの間で熱心に行われてきた。アメリカの高校では専門のスクールカウンセラーが「生徒の学力、教育、キャリア、個人的、社会的な発展に役立つさまざまなカウンセリングと指導」（ヤギ2010: 3）を行っている。具体的にはスクールカウンセラーが「生徒のキャリアプランの作成、キャリアに向けた準備、キャリアの探索、トレーニング」（ヤギ2010: 4）において生徒たちの手助けをしている。

このように日本と欧米のキャリア教育の位置づけが違うことがわかったが、一方で欧米でも日本と共通の課題に直面していることを追記したい。例えば、アメリカでも大卒者の失業（太田2014）やミスマッチング（ゴア2007）、専門教育を行う教員のこれらの問題の理解不足（ゴア2007）が課題になっている。

図表3 国際比較：キャリア教育

日本	欧米
<ul style="list-style-type: none"> <li>大学で職業指導（キャリアガイダンス）の授業が義務化（H23年度～）＝キャリア教育が単位になる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学ではキャリア教育が単位にならないことが多い。</li> <li>※単位になる科目を提供している大学も少しは存在（図表4参照）</li> <li>※特定の学部の学生に向けたキャリア教育関連の授業がある大学も（図表4参照）</li> <li>大学内にキャリアセンターを設置し、ワークショップ（単位無）等を行う</li> <li>高校までのキャリア教育/キャリアガイダンスを熱心に行っている（ヤギ 2010）</li> </ul>

図表4 アメリカの大学のキャリア教育の授業の事例紹介

大学名/学部名	授業名	内容
1. Indiana University Southeast School of Business	Business Career Planning （ビジネスキャリアプランニング）	学ぶ内容：履歴書の書き方、採用側が求めていることを知り効果的な面接の準備や面接を行う方法、仕事の探し方、よく使われる仕事に関する手紙の書き方、ネットワーキング、採用までのプロセスと給料交渉の仕方、就職一年目の行動の仕方
2. Old Dominion University	Career and Major Exploitation（キャリアと専攻の開拓）	学問や職業の興味に合ったキャリアの情報を集めるための機会と情報を与えるための授業。本授業の目標は受講生の専攻やキャリアの意思決定やプランニングを行うための基礎を築くことである。
3. Florida State University	Introduction to Career Development（キャリア開発入門）	福祉、教育、人的資源管理を専攻している学生が職業訓練を受けるための授業。キャリアプランニングやキャリ

4. Stanford University	Critical Thinking and Career Skills (クリティカルシンキングと職業能力)	アマネージメントを学びたい学生が受講しても良い。  キャリアで成功するための要因をゲストスピーカーの話やケーススタディ、実際の企業でのインタビュー、テストをもとに学ぶ。
------------------------	--	--

(参考) National Association of Colleges and Employers (n.d.)、Stanford University (n.d.)

## 2.3 国際比較 : PBL

次に「PBL」が日本と欧米でどのように行われているかを比較する。図表6にあるように日本はキャリア教育・特定の学問分野に依拠しない教養教育・初年次教育の枠組みでのPBLが盛んな一方で、欧米そしてアジアではそのような形でのPBLは見られず、専門教育におけるPBLが多く存在している。PBLは本来専門教育の手法としてカナダ、アメリカ、デンマークなどで発展したものであるため当然と言える。キャリア教育におけるPBLの活用は日本独自のものであると言ってよいだろう。また前述したように日本のような大学におけるキャリア教育の授業は欧米の大学ではあまり普及していない。一方で、日本でも専門教育におけるPBLが広がりつつあることも事実である。

### *PBLの歴史*

このように欧米で生まれたPBLが日本で独自の広がりを見せているのであるが、そもそもPBLはどのようにして生まれたのかを以下で説明する。

PBL (Problem-based Learning) はカナダのマックマスター大学(McMaster's University)のDon Woodsが化学の学生と始めたものが最初だと言われている。PBLが世界的に広がるようになったのは1960年代末にマックマスター大学の新設の医学部でPBLが取り入れられたことがきっかけである。本大学の医学部の教育哲学は「医療従事者において人間性と批判的洞察力と総合的に育てる」ことである。これは行き過ぎた医学の専門分化を憂慮し、患者と彼らの訴えに焦点を置いたチーム医療を促進するために考えられたカリキュラムである。マックマスター大学の医学部のPBLの成功は、その後他の大学(オランダのマーストリヒト大学、オーストラリアのニューカッスル大学等)の医学部のPBL導入にもつながった(Graff & Kolmos 2007)。

同時期に独立した動きとしてアメリカや欧州でもデューイが提唱する経験主義(Dewey 1916、1933等)、グルントヴィが提唱する民主的な学び(Kolmos et al. 2008)等を基盤としてPBLが広がることとなった。

デンマークでは1972年にロスキルデ大学センター、オルボー大学が設立され、PBLが教育手法の軸に置かれた。これらは非常に活発な学生運動の産物である。特にオルボー大学の設立は新しいスキルをもったエンジニアを求める産業界の声も大きく影響している(Graff & Kolmos

2007)。オルボー大学は工学部の PBL が有名であるが、その他の学部でも PBL を中心に教育が行われている。

また、アメリカでも様々な大学で PBL が進められてきた。デラウェア大学では 1989 年に同大学の FD センター (University's Center for Teaching Effectiveness) が医学部での PBL のモデルについてのワークショップを開き、それがデラウェア大学での PBL の始まりだと言われている (Allen et al. n.d.)。その後デラウェア大学は様々な専門科目で PBL を取り入れ、国内外の教員に対して PBL の教員研修も積極的に行っている (University of Delaware n.d.)

### PBL の効果・メリット・デメリット

デラウェア大学のホームページによると PBL は課題解決能力、調査スキル、社会能力 (social skills) を育てる。それに加え、学ぶ意欲、批判的思考力・書く力・コミュニケーション力を育て、知識の定着を促進し、生涯教育のモデルを提供、他人と協働することの偉大さを身をもって体験させる効果もあると述べられている。

日本のキャリア教育における PBL では社会能力やコミュニケーション力、ある程度の課題解決能力は育てる一方で、学問をベースとした調査スキルを身に着けたり、知識の定着を促進したり、書く力を育てたり、マックマスター大学のように大学で学んだ個人の専門知識を駆使して課題に取り組むことにはあまりつながっていない (図表 5 等参照)。

ただし、三重大学で行われている PBL(三重大学高等教育創造開発センター編 2011)、富山高等専門学校 (伊藤他 2012) や九大学工学部 (九州大学大学院システム情報科学府[以下略] 2012)、九州工業大学等の日本の工学系の大学における PBL、複数の大学のマーケティングのゼミの学生が取り組む Student Innovation College (通称: S カレ) (西尾他 n.d.) 等専門教育において専門知識を生かし、専門知識の定着につなげる PBL は日本でも広がりつつある。

図表 5 国際比較: PBL

日本	欧米	アジア
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア教育・特定の学術分野に依拠しない教養教育・初年次教育の枠組みの中での PBL が盛ん (例)関西外国語大学、同志社大学、Future Skills Project、テーマ III 委員会主催産学協働 PBL モデルプログラム等</li> <li>・ 専門教育における PBL も広がりつつある (例)三重大学医学部・教育学部他、富山高等専門学</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア教育や特定の学術分野に依拠しない教養教育、初年次教育の枠組みの中での PBL は (筆者が調べた限りでは) 見つからない</li> <li>・ 専門教育における PBL が多く存在する (PBL はそもそもここから始まった) (例)マックマスター大学 (カナダ)、デラウェア大学 (アメリカ)、オルボー大学 (デンマーク) 等多数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリア教育や特定の学術分野に依拠しない教養教育科目、初年次教育の枠組みの中での PBL は (筆者が調べた限りでは) 見つからない</li> <li>・ 専門教育における PBL が広がりつつある (例) マレーシア工科大学、ウダヤナ大学法学部 (インドネシア) 等</li> </ul>

校、九州大学大学院システム情報科学府情報知能工学専攻社会情報システム工学コース、九州工業大学、Student Innovation College (Sカレ) 等		
---	--	--

(参考) 関西外国語大学(n.d.)、山田(2009)、テーマ III 委員会(2015)、ベネッセ教育研究所(2014)、三重大学高等教育創造開発センター編(2011)、伊藤他 (2012)九州大学大学院システム情報科学府情報知能工学専攻社会情報システム工学コース・高度 ICT 人材教育開発センター(2012)、九州工業大学(2013)、西尾他(n.d.)、Graff & Kolmos (2007)、University of Delaware (n.d.)、Yusof et al. (2005) 、 Servant (2012)

## 2.4 国際比較：インターンシップ

インターンシップも日本独自の定義づけが行われている。The Economist (2014, September 6) は欧米や欧米以外の多くの国でも（長期の）インターンシップがホワイトカラーキャリアの最初のステップになっている一方で、日本のインターンシップと呼ばれるものは性質が違うものであると述べている。

インターンシップはアメリカ全土そしてそれ以外の多くの国でも広く普及している。Google は夏休みに 3000 人のインターンを雇い、イノベーションを促進する環境に身を置かせる。ブリュッセルやルクセンブルクは毎年夏には 1400 人のインターンが訪れインターン生たちは EU で 5 ヶ月働く。Deloitte、Ernst & Young、KPMG や PricewaterhouseCoopers (PwC) は今年 3000 人のインターンを雇う予定である。中国銀行は 8 週間のインターンシッププログラムを実施している。

しかしながらインターンシップの定義は場所によって変わる。日本ではインターンシップは将来の採用の参考にするために 3,4 日程度で行われる傾向がある。DeNA は 4 日間のインターンシップを行い 10 万円の報酬を参加者に払う。

欧米そして欧米以外の多くの国でもインターンシップはホワイトカラーキャリアの最初のステップになっている。

(The Economist, 2014, September 6, 筆者訳)

図表 6 や上記で説明する通り、日本と海外ではインターンシップにも大きな違いがある。日本ではインターンシップと言われるものは 1 日から 2 週間程度のものであり、内容は会社見学、部分的な業務体験、会議でのグループワーク等である。無償かつ直接採用に繋がらない規定で行われることが多い(一般社団法人日本経済団体連合会 2013、中山 2009)。また、受け入れ側の目的は社会貢献や採用 PR であることが多い (テーマ III 委員会 2014: 147)。一方欧米諸国では 8～

12 週間程度のインターンシップが多い (村田他 2011)。ここでのインターンシップは即戦力採用のために実践経験を積む研修期間の意味合いがあり、インターン生は組織の一員として通常業務に関わる。日本以外の海外ではインターンシップがキャリアの第一歩になることが多く、大学卒業後もしくは在学中からインターンを数か月行い、気に入ってもらえばそれから契約社員や正社員になるという流れがよくある。日本でも最近中小・ベンチャーなどでの中長期インターンシップが少しずつ増えてきており、NPO 法人 ETIC(ETIC n.d.)や NPO 法人 JAE(JAE n.d.)が実施しているインターンシップが良い例である。

また欧米ではコーオペ教育という学校主導の就業体験学習を行う大学も存在する。米国などにおけるコーオペ教育は学生、教育機関、雇用主が連携し、大学の専門教育として大学教育の中に位置づけられる専門教育である (経済産業省・特定非営利活動法人エティック 2013)。期間は半年～1年であり、原則フルタイムで実際の業務を行う。理論と実践を反復するために、在学中に2～3回参加することも多い (経済産業省・特定非営利活動法人エティック 2013)。コーオペ教育はカナダのシンシナティ大学やオーストラリアのヴィクトリア大学が有名であるが (田中 2013 等)、日本では京都産業大学や立命館大学がコーオペ教育に取り組んでいる (中川 2011、加藤 2007)。

図表 6 国際比較：インターンシップ

日本	欧米	アジア
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日～2週間程度<sup>i</sup></li> <li>・ 会社見学～部分的な業務体験／会議室でのグループワーク等<sup>i</sup></li> <li>・ 受入側は、社会（教育）貢献、採用 PR<sup>ii</sup> (例)DeNA の4日の IS<sup>iii</sup></li> <li>・ 日本でも中小・ベンチャーの一部で中長期 IS</li> <li>・ 大学が用意する IS が多い<sup>i</sup></li> <li>・ 無償が多い<sup>iv</sup></li> <li>・ 基本的に採用に繋がらない<sup>v</sup></li> <li>・ 最近はコーオペ教育を提供する大学も (例)京都産業大学<sup>vii</sup>、立命館大学<sup>vii</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 8～12週間程度<sup>viii</sup></li> <li>・ 即戦力採用のために実践経験を積む研修期間（実績）</li> <li>・ 「期間限定の正社員」のような位置付け (例)Google の3か月以上の IS、欧州委員会の4か月の IS<sup>iii</sup></li> <li>・ 有償無償両方あり<sup>ix</sup></li> <li>・ コーオペ教育を提供する大学も一定数存在<sup>x</sup> (例)オーストラリアのヴィクトリア大学カナダのシンシナティ大学等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 欧米型のインターンシップの例が多くみられる (例)中国銀行の8ヶ月の IS<sup>iii</sup>、スラナリー工科大学（タイ）のコーオペ教育<sup>xi</sup></li> </ul>

(出典) (i) テーマⅢ委員会(2013)、(ii) テーマⅢ委員会(2013)、(iii) Economist (2014)、(iv) 中山(2009)、(v) 一般社団法人日本経済団体連合会(2013)、(vi) 中川(2011)、(vii) 加藤(2007)、(viii) 村田他(2011)、(ix) The New York Times(2010)、(x) 田中(2013)、(xi) Coll et al. (2003)

### 3. まとめと今後の課題

上記の国際比較から明らかになった点をまとめると、①日本では社会人基礎力やエンプロイアビリティを向上させるためにキャリア教育を他の教育から切り離していること、②日本では他国では例を見ない専門分野に依拠しないキャリア教育でのPBLが広がっていること、③日本のインターンシップは従来の就業経験の意味合いはなく、短期の就業体験や職場見学にとどまることが多いこと、である。これらの点が他国と大きく異なっている。

テーマIII委員会ではこれまで14大学のIS・PBL現状調査、IS・PBLグランプリを実施、これらで得られた知見を基にキャリア教育の枠組みの中での汎用的なスキルを育てるための合同PBLモデルプログラムを開発・実施してきた。これらは一定の成果を収めている。しかし今後の体制整備を実施するに当たり、ビジョンのようなより高いレベルでの問題意識の共有が必要になってくるのではないだろうか。なぜなら各大学学内でのPBLやISそしてキャリア教育全体の理解が十分進んでいるとはいえない状況があり、学内の教職員に説明することができる大学教育の明確なビジョンと論拠を十分吟味する必要があるのではないだろうか。今後本事業を発展する形で産学連携プラットフォームを設立するに当たり、以下の点についてより深い議論を行いそのミッションを明確にする必要がある。

#### (1) キャリア教育とは何か、産業界のニーズに対応した教育とは何か

寺田(2007)は「我が国の教育界には、キャリア教育の意味内容についておおかたの共通理解さえ存在しない」と述べている。全員が納得するような定義づけができないにしても我々の産学連携プラットフォームでの定義は必要ではないだろうか。

#### (2) キャリア教育をキャリア教育担当教員の仕事で終わらせない

日本の場合は産業界のニーズへの対応やエンプロイアビリティを育むための教育がキャリアセンターに丸投げになっている傾向がある。現在存在するキャリア教育やキャリア教育におけるPBLは一定の効果を上げており今後も存続させていくことになるだろうと考えられるが、一方で川嶋(2011)が主張するように、欧米のように専門教育でもいわゆるジェネリックスキルを育てるための教育を再検討し、教育の質の向上を図る必要があるのではないだろうか。例えば、日本の大学において専門教育における課題や学生の学習時間が海外に比べて非常に短いことがわかっている(鈴木 2012)。さらに、チームで働く力、コミュニケーション力、専門知識を応用する力を育てるためのPBLを含むアクティブラーニングの手法は、専門教育・教養教育において今後も引き続き検討する必要があるだろう。

#### (4) インターンシップの見直し

先述のようにインターンシップも日本独自の定義づけが行われている。グローバルスタンダードに沿えば日本のほとんどの短期の「インターンシップ」はインターンシップではない。日本のインターンシップは本来「インターンシップ」と呼ばれているものに比べ非常に短期に行われ、十分な就業経験を積むことはできない。

日本型のインターンシップが企業を知るための入り口になり、企業の採用活動に活用されている一方で、インターンシップ本来の目的は達成されていないという現状がある。今後日本型のイ

インターンシップを国際基準に合わせインターンシップと呼ばずに、その内容に合う名前（「会社見学」、「職業体験」、「グループディスカッション」、「PBL」等）で呼ぶ必要があるのではないだろうか。さらに、欧米型のインターンシップを今後産業界と共に目指すべきなのか、それとも日本には必要ないのかを産業界も大学ももっと議論する必要性があるのではないだろうか。

以上国際比較を通して日本のキャリア教育、PBL、インターンシップを再考した。本分野の研究は日本ではまだまだ進んでいない。本文では触れなかったが本分野に関する実証研究も非常に少なく、日本型のPBLやインターンシップ、キャリア教育の本当の効果は多くの点において科学的に明らかになっていない。そのため、今後はエビデンスベースの教育政策(中室 2014)を立案するためにも本分野における実証研究が求められる。

最後になるが、今後、日本のキャリア教育や、本事業終了後創設される予定の産学連携プラットフォームにおいて、議論のたたき台として本報告書が活用されれば幸いである。

## 参考文献

- 伊藤通子・定村誠・袋布昌幹・高松さおり・今井英之・上堀博之・小澤妙子・梅村公人・本江哲行・丁子哲治(2012)「富山高専における PBL の教育的特徴と課題」平成 23 年度実験・実習技術研究会発表要旨 ETIC(n.d.)「ETIC ホームページ」(2015 年 3 月 1 日取得 <http://www.etic.or.jp/etic/index.html>)
- 太田智之(2014)「大学進学はペイする投資なのか：高卒職場に大卒者がなだれこむ米国の苦悩」『日経ビジネス ONLINE』2014 年 6 月 12 日
- 香川項子・吉原恵子(2010)「汎用的なスキルに関する概念整理とその育成・評価手法の探索」演名篤[研究代表者]他『学士課程教育のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究』平成 19-21 年度科学研究費補助金 基盤研究 (B) 課題番号 19330190 報告書
- 加藤敏明(2007)「キャリア教育の現場からー日本型コーオプ教育の実践と実践と指導法、評価ー」『立命館高等教育研究』第 7 号 pp.41-59
- 川嶋太津夫(2005)「大学教育とキャリア教育：その背景とあり方」私学高等研究所講演記録 (<https://www.shidaikyo.or.jp/riihe/book/series/pdf/29kawashima.pdf>)
- 川嶋太津夫(2008)「ラーニング・アウトカムズを重視した大学教育改革の国際動向と我が国への示唆」『名古屋高等教育研究』第 8 号 pp. 173-191
- 川嶋太津夫(2011)「大学生のジェネリックスキルを育成・評価するために」シンポジウム今大学に求められるジェネリックスキ 基調講演記録『Kawaijuku Guideline』2011.11 pp.53-55
- 関西外国語大学(n.d.)「文部科学省 GP」(2015 年 3 月 1 日取得 [http://www.kansai.ac.jp/special/gp/gp2012\\_univ/univ02\\_2.html](http://www.kansai.ac.jp/special/gp/gp2012_univ/univ02_2.html))
- 九州工業大学工学部(2013)「～Project-based learning～工学部 PBL 合同成果発表会 パンフレット」(2015 年 3 月 8 日取得 [http://www.kyutech.ac.jp/archives/001/201302/PBL\\_発表会パンフ.pdf](http://www.kyutech.ac.jp/archives/001/201302/PBL_発表会パンフ.pdf))
- 九州大学大学院システム情報科学府情報知能工学専攻社会情報システム工学コース・高度 ICT 人材教育開発センター(2012)「情報工学系 大学教員のための PBL 実践ガイドーProject Based Learning」(<http://www.qito.kyushu-u.ac.jp/qito/wp-content/uploads/2013/06/pblguide.pdf>)
- 久保田祐歌(2013)「大学におけるジェネリック・スキル教育の意義と課題」『愛知教育大学教育創造開発機構紀要』第 3 号 pp. 63-70
- 経済産業省(2006)「「社会人基礎力育成」のススメー社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して」(<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2006chosa.pdf>)
- 経済産業省・エティック(2013)「産学連携によるインターンシップのあり方に関する調査報告書」
- ゴア・ポール[川嶋太津夫 訳](2007)「アメリカ合衆国におけるキャリア教育の現状と今後の展望」(<https://www.shidaikyo.or.jp/riihe/book/series/pdf/25pole.pdf>)
- JAE(n.d.)「JAE ホームページ」(2015 年 3 月 1 日取得 <http://www.jae.or.jp/mission/index.html>)
- 鈴木典比古(2012)「なぜ日本の大学生は欧米の大学生に比べて勉強しないのか」文部科学省中央教育審議会大学分科会(第 108 回)・大学教育部会(第 20 回)合同会議配布資料
- 田中寧(2013)「コーオプ教育の歴史と現状、および、日本における展開とその課題」『高等教育フォーラム』第 3 号
- テーマⅢ「領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発」委員会(2013)「メンバー校のインターンシップ・PBL 型授業の分析」平成 24 年度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『平成 24 年度報告書』
- テーマⅢ「領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発」委員会(2014)「インターンシップ・PBL 調査集計」平成 24 年度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『平成 25 年度報告書』
- テーマⅢ「領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発」委員会(2015)「平成 26 年度 産学協働 PBL モデルプログラム“Co-Creative Camp in Summer”解説」平成 24 年度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
- 寺田盛紀(2007)「アメリカにおけるキャリア教育の展開と我が国における受容」『生涯学習・キャリア教育研究』第 3 号 pp. 1-8
- 徳田昌生(2004)「アメリカの大学におけるキャリアセンターと今後のキャリア形成支援について」『大学と学生』平成 16 年 9 月号 pp.6-13
- 中川正明(2011)「日本型コーオプ教育を目指して--京都産業大学の事例(特集 体験型学習の可能性)」『IDE 現代の大学教育』530 pp.39-44
- 中室牧子(2014)「エビデンスベースト」が日本の教育を変える～中室牧子氏に聞く」eduvieview (2015 年 3 月 1 日取得 <http://eduvieview.jp/?p=992>)
- 中山健(2009)「産学連携教育としての大学インターンシップ」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第 49 巻
- 西尾天志・西川英彦・清水信年編(2013)「Student Innovation College 2013」(2015 年 3 月 1 日取得 <https://cuusoo.com/static/Sc2013.pdf>)
- 日本経済団体連合会(2013)「採用選考に関する指針」の手引き」([https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081\\_tebiki.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/081_tebiki.pdf))
- 濱名篤[研究代表者]他(2010)『学士課程教育のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究』平成 19-21 年度科学研究費補助金 基盤研究 (B) 課題番号 19330190 報告書
- 平成 24 年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業「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」ホームページ「事業全体の取組について」(2015 年 3 月 1 日取得 <http://www.sneeds-kansai.jp/aboutall.html>)
- ベネッセ教育研究所(2014)「FSP 講座概要ー主体的な学びを育むための体験と気づきを重視した課題解決型授業」『View 21 大学版 2014』Vol.1 Spring pp.10-11
- 三重大学高等教育創造開発センター編(2011)「三重大学版 Problem-based Learning の手引きー多様な PBL 授業の展開ー」(<http://www.hedc.mie-u.ac.jp/pdf/pblmanual.pdf>)
- 村田弘美・杉田万起・長岡久美子(2011)「海外における長期インターンシップ制度ー米国・英国の取り組み(人材開発のこれから)」『Works Review』第 6 号 pp.178-181
- 文部科学省中央教育審議会(2008)「学士課程教育の構築に向けて(答申)」([http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067\\_001.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2008/12/26/1217067_001.pdf))
- 文部科学省(2010)「新卒者雇用に関する緊急対策」及び「大学の就業力向上プラン」の実施等について」
- ヤギ・ダリル・タキゾウ(2010)「日本と米国におけるキャリア教育：学校と仕事をつなぐ」日本とアメリカのキャリア教育最前線ー学校・地域・産業界をいかにつなぐかー基調講演『Business Labor Trend』、2010.3 pp.3-6
- 山田和人(2009)「同志社大学の PBLープロジェクト学習とポートフォリオ」『文部科学教育通信』No. 227
- リアセック(n.d.)「Generic skills: ジェネリックスキルと PROG」(2015 年 3 月 1 日取得 [http://www.riasec.co.jp/prog\\_hp/generic.html](http://www.riasec.co.jp/prog_hp/generic.html))
- Allen, D. E., Duch, B. J., Groh, S. E., Watson, G. B., & White, H. B. III. (n.d.). Professional development of university professors: Case study from the University of Delaware. Retrieved from <http://www.udel.edu/pbl/PUCP-UD/papers/paper1.pdf> (Accessed on march 8, 2015).
- Coll, R. K., Pinyonathagarn, D., & Pramoolsook, I. (2003). “The Internationalization of cooperative education: A Thailand perspective. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 1-6.
- Columbia University Center for Career Education. (n.d.). Retrieved from <http://www.careereducation.columbia.edu/> (accessed on March 2, 2015)
- Dewey, J. (1916). *Democracy and education*. Mineora, NY: Dover Publications.
- (1933). *How we think*. Boston, D. C. Heath & Co.
- Graff, E. D. & Kolmos, A. (2007). History of problem-based and project-based learning. In E. Graaf & A. Kolmos (Eds.), *Management of change: Implementation of problem-based and project-based learning in engineering* (pp. 1-8). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Kolmos, A., Du, X., Holgaard, J. E., & Jensen, L. P. (2008). Facilitation in a PBL environment. Aalborg: UCPBL UNESCO Chair in Problem Based Learning.
- National Association of Colleges and Employers. (n.d.). Career Course Syllabi. Retrieved from <http://www.nacweb.org/knowledge/career-services/career-course-syllabi.aspx> (Accessed on March 8, 2015).
- OECD. (2009). Roadmap for the OECD assessment of higher education learning outcomes (AHELO) feasibility study 2<sup>nd</sup> version. Retrieved from <http://www.oecd.org/dataoecd/4/39/43176092.pdf>
- Servant, V. (2012). PBL in Indonesia: A survey of student-centered education in Indonesian higher education

- institutions. Singapore: Promethea Education Consulting Pte. Ltd.
- Stanford University. (n.d.) Stanford Bulletin Explore Courses. Retrieved from <https://explorecourses.stanford.edu/> (accessed on March 8, 2015).
- The internship Generation i: Temporary, unregulated and often unpaid, the internship has become the route to professional work. (2014, September 6). *The Economist*. Retrieved from <http://www.economist.com/news/international/21615612-temporary-unregulated-and-often-unpaid-internship-has-become-route>
- The unpaid intern, legal or not. (2010, April 2). *The New York Times*. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2010/04/03/business/03intern.html?pagewanted=all&r=0>
- University of Delaware. (n.d.). Problem-based learning at University of Delaware. Retrieved from <http://www.udel.edu/inst/> (Accessed on March 8, 2015).
- York, M. & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum (Learning and employability series D). York, United Kingdom: The Higher Education Academy.
- Yusof, K. M., Tasir, Z., Harum, J., & Helmi, S. A. (2005). Promoting problem-based learning (PBL) in engineering courses at the Universiti Teknologi Malaysia. *Global Journal of Engineering Education*, 9(2), 175-184.

## 6. テーマⅣ：ICT 活用委員会

ICT 活用委員会  
委員長 中井 秀樹  
(大阪成蹊大学)

評価体制づくりのための効果的な ICT 活用をめざして

### 【委員会の活動目標】

ICT 活用委員会では、「学生の学習や活動、能力・資質の向上を支援できるような ICT を効果的に活用した評価体制モデルを構築すること」を目標に挙げている。特に現在活用されている ICT の事例についての情報収集から、情報共有を図れる体制を構築すること、また評価については、学生の自律的な成長を促進するような評価指標についての提言を行っていくことを目標としている。

### 【平成 26 年度の活動概要】

平成 26 年度は、補助事業の最終年度であることから、過去 2 年間の活動を踏まえた総括を行うと同時に、補助事業が終了した後も継続的に活動を行っていくための基盤整備についての議論を行うことが活動の主な目的であった。また、昨年度からテーマⅢ委員会が検討を行っている産学協働人材育成プラットフォーム（活動時点では設立予定。平成 27 年に産学協働人材育成機構 (=AICE: Academia-Industry Collaborated Education Organization) を設立し、運用開始予定) への情報提供による各連携校へのフィードバックを目的として、これまで収集した情報の編集やまとめ作業を行った。これらの活動に関して、委員会を以下の日程で 5 回開催した。

第 1 回	5 月 13 日(火)	10:00~12:00
第 2 回	7 月 22 日(火)	10:00~12:00
第 3 回	9 月 30 日(火)	10:00~12:00
第 4 回	11 月 11 日(火)	10:00~12:00
第 5 回	12 月 16 日(火)	10:00~12:00

なお、上記委員会は全て大阪府立大学 I-site なんばにて実施した。また、上記以外にもメール回覧による審議などを行った。

昨年度の委員会の議論の結果、アクティブラーニングにおける成果測定としての能力評価手法については、評価手法そのものについて各大学の教育目標に則して設定されるべきであり、汎用的に測定する基準を提案することが困難であり、かつ、効果が期待できないことから、先進的な導入事例を紹介することで能力評価方法の運用方法や課題に関する情報共有を図り、各大学での導入・改善を進めてもらうこととなった。従って、本年度は昨年度までの調査で各大学での取り組み概要を把握していることから、これらの情報を精査することで、さらに活用しやすい事例集として編集することに主眼を置いた活動となった。

以下に、テーマⅣ委員会で今年度実施したアンケート調査の分析結果について述べる。

## ①大学における ICT の利活用及び学習評価に関するアンケート

調査実施：平成 26 年 8 月

### 結果概要

ICT の利活用について、今回調査協力をいただいた 14 大学においては、何らかの形で学生の学習環境において ICT の利活用が行われていた。具体的な内容としては、eラーニング（10 件）や学習管理（9 件）については、多くの大学で取組が行われている状況がつかめた。また、一部では、授業資料公開（5 件）や評価記録（5 件）などにも取り組んでいる状況が分かった。事例は少ないが、eテスト（3 件）や厚生補導（3 件）、学生の研究活動支援（2 件）などの機能を利用している大学も見られ、今後は学生の大学生活の多くが ICT によって実施されるように推移していくことが見込まれる。

実際の使われ方として、成果授業のすべてで ICT の利活用が行われているのが 3 大学と、多くは一部の正課科目や自主的学習、就職活動を支援する目的での導入であった。利用学生については、8 大学で全学生が使用できる状態での運用が行われており、今後はさらに利用する機会が増える大学が見込まれる。

総括として、学習活動における ICT の利活用については、すべての大学で取組が行われているが、利用目的については各大学での目的などによって違いがあるが、ICT の成熟によって、今後より利用の範囲が広がることが予想される。

次に、学習評価について、従来からの試験の点数や課題提出など以外の方法による評価手法を尋ねたところ、6 大学では現在のところ導入してはいないとの回答であった。ただし、このうちの 1 大学については、今後導入予定があるとの回答であった。導入されている大学では、学習内容での導入が 3 件、PBL などのアクティブラーニングにおける評価での導入が 4 件、それ以外が 1 件となっていた。評価尺度については、段階評価やルーブリックを用いた定量的評価を行っているのが 4 大学、質的評価を行っているのが 3 大学であった。また、評価の方法として自己評価をとっているのが 4 大学、他者評価をとっているのが 3 大学であった。

こうした評価方法の導入に関しては、この調査結果では 6 割にとどまっており、今後も緩やかではあっても導入が進められていくと考えられる。

委員会では、これらの調査の際には抽出できなかった、すでに実施されているはずの授業評価についての実態についての議論が行われ、次にこの点に関しての調査を実施した。

## ②授業評価アンケート実施に関する調査

調査実施：平成 26 年 11 月

### 結果概要

授業評価アンケートの実施については、全科目実施が 9 大学、一部科目実施が 4 大学である。ここで、一部科目実施については、授業評価アンケートを実施していないということではない。学生が教員の授業方法を評価するという観点から、学生が自らの学習を自己評価するという観

点で、実施（もしくは、検討）されているということである。いわゆる、学生の主体的な学び（学修）を、学習の振り返りやポートフォリオなどで可視化して、評価していくものである。したがって、実施していない科目があるという否定的な意味ではなく、授業評価アンケートの在り方を問い直しているものとして捉える必要がある。

このことにより、授業設計をきっちり行い、厳しい成績評価を行っている教員に対する授業評価が低いという矛盾も、改善されていくのではないだろうか。なぜならば、学生が、自らの学修成果を把握し、自己評価をすることにより、初めて、教員の授業に対する正当な評価も行えるのではないだろうか。

授業評価アンケートの実施形式について、紙形式（マークシート）による実施が 9 大学、Web 形式による実施が 2 大学、携帯電話による実施が 1 大学、無回答が 1 大学である。また、記名による実施が 4 大学、無記名による実施が 8 大学、携帯電話による実施が 1 大学、無回答が 1 大学である。なお、1 大学が記名と無記名で 2 回実施している。また、携帯電話による実施については、情報システムとしては、記名で処理することが可能である。

紙形式（マークシート）による実施と Web 形式・携帯電話による実施の違いについては、択一回答の質問については、大きな違いはないと考えられるが、記述式の回答については、違いが生じるかもしれない。また、実施時間帯であるが、紙形式（マークシート）による実施については、通常、授業中に授業時間を割いて行われるが、Web 形式・携帯電話による実施については、授業中以外に行うことも可能である。授業中以外に実施している場合には、授業評価アンケートの回収率が低くなる可能性がある。実際に、他大学において、Web 形式から紙形式（マークシート）に戻された事例もある。

一方、記名による実施が 4 大学であるが、問 1 の授業アンケートを一部科目実施している大学（自己評価であるので、当然記名）を除くと多くはない。学生も責任を持って、授業評価を行う姿勢が必要であるが、記名式となると、やはり、率直な意見や感想を述べることは難しいし、このような場合には教員の授業改善にはつながらない。

授業評価アンケート結果の活用については、多くは授業改善（19）であり、その内訳は、教員による授業改善（12）、大学・学部によるもの（7）である。一方、学生の学習態度の改善が 6（学生の気づき（4）、学部・大学の取組（2））であった。また、学生による授業評価が 5、その他 1 であった。学生による授業評価アンケートが活用されれば、教員の指導方法の改善につながるであろう。一方、アンケート（学習者の到達度評価）、振り返り、ポートフォリオなどにより、学生が自らの学習の自己評価を行うことにより、学習態度や学習方法の改善につながるであろう。授業評価と学習者評価の双方がうまく活用されれば、学習者の主体的な学びにつながり、また、「どのように学ぶか」のように学びの質につながっていくものと思われる。

授業評価アンケートにおいても、学生自身に教育効果を回答させ、ふりかえりの機会として実施している大学もあり、新たな評価のためのプロセスを設置するのではなく、こうした形での測定を行っている大学も少なからずあることが分かった。

最後に、平成 24 年度の調査時に不明瞭な部分などが見られたことや、最新の情報を得るために ICT 活用事例に関して、再度調査を行った。

③ICT 活用事例（再調査） 調査実施：平成 26 年 12 月

## 授業評価アンケートの集計結果及び分析について

ICT活用委員会

委員 高橋 参吉（帝塚山学院大学）

### 1. 授業評価アンケートの実施について

授業評価アンケートの実施については、全科目実施が9大学、一部科目実施が4大学である。ここで、一部科目実施については、授業評価アンケートを実施していないということではない。学生が教員の授業方法を評価するという観点から、学生が自らの学習を自己評価するという観点で、実施（もしくは、検討）されているということである。いわゆる、学生の主体的な学び（学修）を、学習の振り返りやポートフォリオなどで可視化して、評価していくものである。したがって、実施していない科目があるという否定的な意味ではなく、授業評価アンケートの在り方を問い直しているものとして捉える必要がある。

このことにより、授業設計をきっちり行い、厳しい成績評価を行っている教員に対する授業評価が低いという矛盾も、改善されていくのではないだろうか。なぜならば、学生が、自らの学修成果を把握し、自己評価をすることにより、初めて、教員の授業に対する正当な評価も行えるのではないだろうか。

### 2. 授業評価アンケートの実施時期について

授業の最終（13～15週）で実施しているのが11大学、それ以外が5大学である。複数回答可であるので、授業評価アンケートを3大学が複数回（2回）実施している。本来、授業アンケートは、教員の授業を評価ということだけでなく、学生の意見をフィードバックすることにより、教員の授業改善につなげていくことである（勿論、授業評価が教員査定につかわれるということもあるだろうが）。その意味では、時間と手間をかけて複数回実施している大学が出てきていることは、評価できる点である。

### 3. 授業評価アンケートの実施形式について

紙形式（マークシート）による実施が9大学、Web形式による実施が2大学、携帯電話による実施が1大学、無回答が1大学である。また、記名による実施が4大学、無記名による実施が8大学、携帯電話による実施が1大学、無回答が1大学である。なお、1大学が記名と無記名で2回実施している。また、携帯電話による実施については、情報システムとしては、記名で処理することが可能である。

紙形式（マークシート）による実施とWeb形式・携帯電話による実施の違いについては、択一回答の質問については、大きな違いはないと考えられるが、記述式の回答については、違いが生じるかもしれない。また、実施時間帯であるが、紙形式（マークシート）による実施については、通常、授業中に授業時間を割いて行われるが、Web形式・携帯電話による実施については、授業中以外に行うことも可能である。授業中以外に実施している場合には、授業評価アンケートの回収率が低くなる可能性がある。実際に、他大学において、Web形式から紙形式（マークシート）に戻された事例もある。

一方、記名による実施が4大学であるが、問1の授業アンケートを一部科目実施している大学（自己評価であるので、当然記名）を除くと多くはない。学生も責任を持って、授業評価を行う姿勢が必要であるが、記名式となると、やはり、率直な意見や感想を述べることは難しいし、このような場合には教員の授業改善にはつながらない。

#### 4. 授業評価アンケートの実施目的について

「教員の授業運営の状況を把握するため」が7大学、「学生の授業への取り組み状況を把握」が3大学、その他（授業改善、FD活動）が3大学である。質問1において、授業アンケートを一部科目実施している大学は、「学生の授業への取り組み状況を把握」が目的と考えられるので、それ以外の大学の実施目的は、教員の授業運営状況や授業改善である。

#### 5. 授業評価アンケート結果の活用について

授業評価アンケート結果の活用については、多くは授業改善（19）であり、その内訳は、教員による授業改善（12）、大学・学部によるもの（7）である。一方、学生の学習態度の改善が6（学生の気づき（4）、学部・大学の取組（2））であった。また、学生による授業評価が5、その他1であった。学生による授業評価アンケートが活用されれば、教員の指導方法の改善につながるであろう。一方、アンケート（学習者の到達度評価）、振り返り、ポートフォリオなどにより、学生が自らの学習の自己評価を行うことにより、学習態度や学習方法の改善につながるであろう。授業評価と学習者評価の双方がうまく活用されれば、学習者の主体的な学びにつながり、また、「どのように学ぶか」のように学びの質につながっていくものと思われる。

#### 6. 授業評価アンケートの工夫点や改善点について

授業評価アンケートの工夫点や改善点については、以下の回答があった。

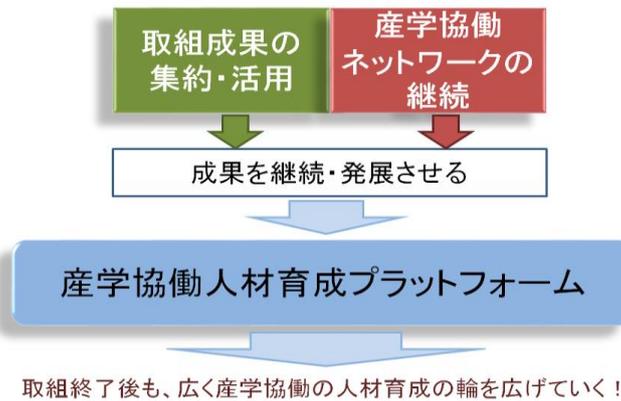
- ・学生の授業時間外学習の状況把握について（経済学部）
- ・ゼミナール等少人数科目におけるアンケート方法の検討（観光学部）
- ・実施方法およびアンケート項目等を科目種別毎に分けて実施する（教養科目）
- ・入力していない学生に対して、システムから自動的にメールを送り、入力を促している。
- ・本学では、学習自己評価を主体としたポートフォリオとしてデータの蓄積・可視化を行っている（学生・教員とも）。
- ・平成27年度からWeb形式に変更する予定
- ・授業アンケートの実施目的を見直し、これまで教授法を問う設問が中心であったが、授業を受けている。
- ・学生の自己評価を取り入れ、教員と学生の両者の振り返りと、学習成果を問うことに主眼をおいたものに改善した。
- ・原則として、履修者数の少ない科目は実施対象外
- ・現在、本学FD委員会によりアンケート質問項目の全面的改訂をすすめている。授業運営の実態把握の精度をより高め、実効的な授業改善に結びつけることを目的としている。特に、学生の学力向上のために厳しい授業運営を行う教員の評価が低くなる、あるいは楽な授業ほど評価が高くなるといった矛盾点を改善することを目指している。

- ・工夫ではないですが、授業に関しての設問に関して、担当者が、もし該当しないと判断した項目（例えば、14. パソコンや視聴覚教材）があれば、回答しないことを指示できる。
- ・自由にコメントが書き込める欄があり、授業や大学への意見を述べる事が出来る。
- ・授業外学修時間の調査と問題解決能力（C-PLAT）の伸長を測っている。
- ・授業改善アンケート集計結果を教員・履修学生対象に Web にて公開、授業改善と学生個人の学習への気づきを促している。

## 7. 産学協働人材育成プラットフォーム「産学協働人材育成機構 (AICE)」

本取組の3年間の成果を活かし、大阪・兵庫・和歌山を中心とした関西地域の更なる人材育成力の向上及び環境整備を図ります。そのために、**アクティブラーニングの質保証**を中心的テーマとした**産官学地域協働による人材育成プラットフォーム**を立ち上げ、**地域の人材育成力を高め、地域の活性化に寄与すること**をめざすこととした。

### 大阪・兵庫・和歌山／産学協働人材育成プラットフォーム構想



- 背景**：
- ① 3年間の成果を集約し、取組終了後にも**継続**して活かしたい
  - ② **産業界等とのネットワーク**を継続して、大学教育の充実につなげていきたい
  - ③ 大学が輩出する人材と社会が求める人材とのギャップをなくし社会に役立つ人材をつくるための**産官学地域協働による教育づくり**が必要
  - ④ 産業界ニーズを活かした人材育成の**質の向上及び質保証**を図りたい
  - ⑤ そのために、産業界等からも期待の大きい **PBL** を**指導**できる人材の**確保**と**資質向上**を図りたい。

### 大阪・兵庫・和歌山／産学協働人材育成プラットフォームAICE



**具体的な内容：**

- ①実践の場づくり（産学連携 AICAL プログラム（インターンシップ、PBL、学生リーダー会、他）、研究会、共同 FD・SD、専門職人材の育成）
- ②教育資源（事例：カリキュラム、IS・PBL 等学習プログラム、ICT 活用、産業界ニーズ情報、人材育成・支援者情報）
- ③事業化（企業研究会事業、オープンイノベーション事業、有償・採用型インターンシップ事業）
- ④ファンド（小中高校のキャリア教育支援のための）

**今後のスケジュール**

：平成 27 年 3 月に 14 大学学長連名による「設立に向けた趣意書」を発表。同年 4 月から試行開始。14 大学及び他大学に参加を求めるとともに、産業界等に広く協力を求める。平成 27 年度活動は、本取組で得られた教育情報の発信。アクティブラーニング研究会の開催。PBL プログラムの共同実施。平成 28 年 4 月に試行開始。活動は下記を予定している。

4 月以降	①AICE の活動開始（有志にて）
	②関西 A 滋京奈との PBL の情報交換会の開催（滋京奈から打診あり）
	③関西広域連合のフォーラムで、AICE の発表（打診あり）
	④2015 年 8/19～21 日開催の WACE 第 19 回世界大会（産学官連携による実践志向型のキャリア教育プログラム）で AICE の活動紹介（依頼中）
	⑤「みなみまちづくり協議会」との連携 PBL について、和歌山大学講座提供、単位互換科目として検討中
	⑥あべのハルカス大学プロジェクトとのコラボレーションによる PBL の実施（検討中）

## 実現に向けた事業計画行程表

		次年度	3年後	5年後	
内容	- HP (情報)	事例、調査	○	◎	◎
		協働ネットワーク	△ ※人材育成支援者情報	○	◎
	- AICEプログラム実施	○	○	○	
	- 研究会	○ ※AICEプログラム事前・説明会、中、事後	◎	◎	
	参加団体	大学	14校	30校	50校
		企業	20社	50社	100社
		FD研修	-	○	○
		オープンイノベーション事業化	-	1社	4社
	企業説明会	-	○	○	
	必要経費	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HP(メインサーバー)</li> <li>- AICE運営費(企業依頼、事務局)</li> </ul> 			
	運営費の対応	有志運営 テーマB活用 大阪府と連携・協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 大学参加費</li> <li>- オープンイノベーション事業受託費</li> </ul> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 企業協賛費</li> </ul>	

## 8. 産学協働 PBL モデルプログラムの実施



今年度、テーマⅢ委員会では、各大学が連携した PBL プログラム構築ためのモデルプログラムを実施した。各大学のゼミ等で参加する大学横断のプロジェクト（通称 S カレ方式。複数の企業等からの課題に対して、各参加大学のチームがそれぞれ企画立案を進める）を平成 27 年度以降に実施することを見据え、本年度は各大学から参加者を募集し、企業と連携した企画立案型プログラム（2泊3日等の合宿型で、企業・団体等からのテーマに対して企画立案する）を実施した。

なお、本モデルプログラムが大学でも活用できるよう、手順書、指導ポイント、教材等をパッケージにした「産学協働 PBL モデルプログラム実践資料集」（資料編「資料4」）を作成した。さらに広く PBL を実践してもらうために、PBL を導入したい教員のための「PBL 紹介パンフレット」（資料編「資料5」）、質の高い PBL を紹介する「PBL ガイドブックガイド」（資料編「資料6」）を作成した。

### <プログラム概要>

成果達成までのプロセスをチームで体験する企画立案型プログラム。協力企業から事業責任者等が具体的なテーマ（現場での実際の課題）を持って参加し、学生がテーマに対して調査・検討および具体的提案を行う。テーマは、地域活性化、商品開発など身近な課題解決のどれでも良い。今回は、産業界等のご協力を得て、ニュータウン再生、地域活性化、商品開発の3テーマとした。

学生5～6名で1チームを構成し、チーム間で成果を競う。企画立案にあたっては、現場社員等に質問やアドバイスをもらうことができる。最終のプレゼンテーションは課題提供企業の事業責任者等に向けて行い、優秀な企画を立案したチームを表彰する。

合同 FD・SD を兼ねて、教職員が学生と一緒に学ぶ場としても提供した。



<開催概要>

◆日時：平成26年8月19日（火）～21日（木） 2泊3日合宿

◆場所：大阪市立長居ユースホステル

1. 参加状況

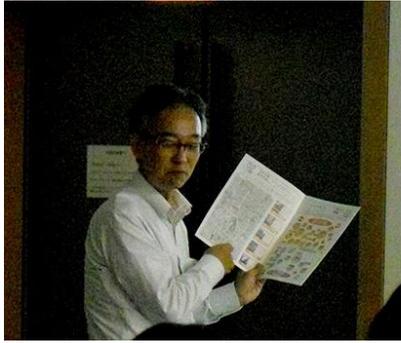
大学名	学生	教員	大学名	学生	教員
和歌山大学	10	4	関西外国語大学	3	0
大阪府立大学	3	0	摂南大学	1	0
兵庫県立大学	3	1	帝塚山学院大学	0	0
追手門学院大学	12	2	芦屋大学	1	1
大阪音楽大学	6	2	大手前大学	4	2
大阪工業大学	5	0	神戸学院大学	4	1
大阪成蹊大学	1	1			
合計	53名	14名			67名

2. 授業担当者（8名）

所属	氏名	役割
和歌山大学	山崎 泉	ファシリテーター
和歌山大学	木村 亮介	ファシリテーター
追手門学院大学	大串 恵太	統括ファシリテーター
追手門学院大学	竹田 佑衣	運営管理
大阪音楽大学	諸江 和枝	ファシリテーター
大阪音楽大学	増田 祥子	ファシリテーター
神戸学院大学	河村 篤	ファシリテーター
大阪成蹊大学	小倉 哲也	ファシリテーター

3. 課題提供企業等

企業名	テーマ
兵庫県庁	高齢化するニュータウンの課題を解決せよ！
南海電気鉄道株式会社 (ミナミまち育てネットワーク)	若者が大阪ミナミのまちのファンになる方法を考えよ！
キミノーカ (宇城農園)	冬に売れるジェラートの商品開発&販売方法を企画せよ！



## 9. 合同フォーラム「みんなで作ろう明日の人材」



明日の人材を産官学地域協働で作っていくための基盤づくりとして、本取組を可視化させるために、3年間、合同フォーラム「みんなで作ろう明日の人材」を開催した。また、大学の学生による「学生リーダー会」が企画・運営するプログラムを実施し、学生の PBL プログラムのモデル事業とした。

フォーラム終了後には、交流会を開催した。交流会には、大学や企業等からの参加者をはじめ、登壇いただいた講師の方にもご参加いただき、情報交換や交流を深めていただく機会とした。1時間の交流ではあったが、今後の人材育成に活かす相互に情報を交換する場となった。

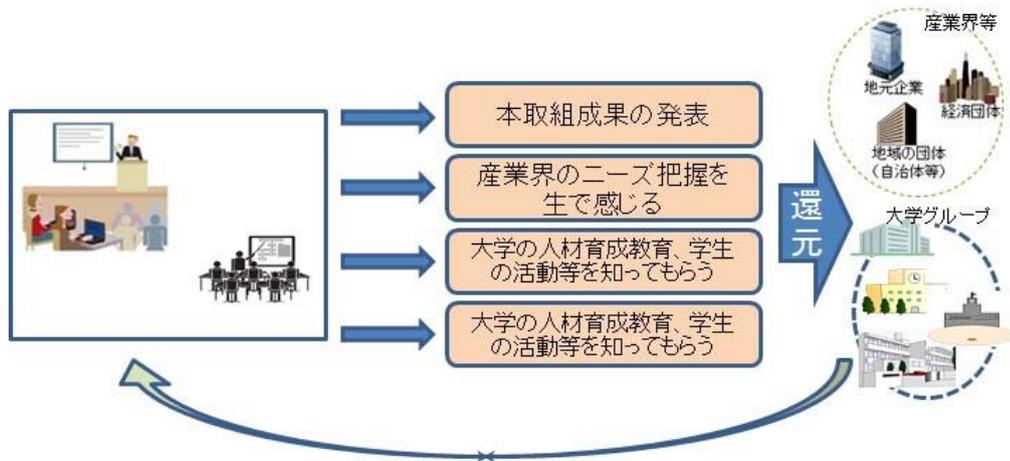
毎年のメインテーマは以下とした。

年 度	メインテーマ
平成 24 年度	今、社会で求められている人材とは？
平成 25 年度	産業界ニーズをどう教育に活かしていくか？
平成 26 年度	みんなで作ろう明日の人材

合同フォーラムの目的は、以下である。

- 本取組成果の発表の場
- 産業界ニーズ把握**を直接行う場（学生、大学）
- 大学の人材育成の取組みについて**直接産業界に知ってもらう場**
- 大学の人材育成の取組みを**産業界から直接評価**してもらう場
- 改善点を探る場**
- 大学の人材育成のめざすところについて**広報・啓発**の場

【図6 合同フォーラムのねらい】



平成24年度

本取組開始年度であることから、まずは様々な立場から「社会で求められる人材」について産学協働で考える場とした。

- (1) 名称 合同フォーラム みんなでつくろう明日の人材 2012
- (2) 日 時 3月4日(月) 10:30~19:30
- (3) 会 場 大阪府立大学 学術交流会館
- (4) テーマ 「今、社会で求められている人材とは？」
- (5) プログラム

- ①基調講演 大阪府中小企業家同友会代表理事 畑野 吉雄氏
- ②パネルディスカッション

テーマ「今、社会で求められている人材とは？～さまざまな立場から課題を考える～」

◆コーディネーター：大阪府立大学学長 奥野 武俊氏

基調講演者 大阪府中小企業家同友会代表理事 畑野 吉雄氏

文部科学省 高等教育局 局長 板東 久美子氏

(当日) 高等教育局 専門教育課長 内藤 敏也氏

近畿経済産業局 地域経済部長 高畠 昌明氏

行政 堺市副市長 狭間 恵三子氏

学生 副田正樹 大阪工業大学2年生、学生リーダー会リーダー

- ③公開委員会(4) 取組テーマⅠ、取組テーマⅡ、取組テーマⅢ、取組テーマⅣ

- ④分科会(6)

分科会1「産業界ニーズ～4つの取組テーマから考える」

(F) 大阪府立大学 山野

テーマⅠⅡⅢⅣ内部委員長、コメンテーター1 (JSL)

分科会2「社長はこんなことを考えてる！」

(F) 兵庫県立大学 奥田

企業3社：株式会社新日本テック、巳工業株式会社、株式会社天彦産業

分科会3「企業の社員教育で大切にしているものはこれだ！」

(F) 大阪府立大学 星野

企業3社：パナソニック株式会社、日本経済新聞社、シナジーマーケティング(株)

分科会4「実践的インターンシップ・PBLの発展に向けて」

(F) 和歌山大学 鱒坂

発表者：和歌山大学、関西外国語大学、大阪府立大学

コメンテーター：関西生産性本部、堺経営者協会

分科会5「キャリア教育の体系的なカリキュラムを考える」

(F) 大阪工業大学 長谷川

発表者：帝塚山学院大学、大阪工業大学、大阪府立大学、摂南大学

コメンテーター：関西経済連合会、堺市

学生リーダー会企画（1期生）「学生のホンネ～自分で掴む未来」

○4つのテーマから考える

①産業界とは、②男女共同参画、③大学に行く理由、④大学生と社会との意識ギャップ

○ポスターセッション（学生の本音350、顔100、現代の就活事情、留学の本音、  
文系学生の紹介、理系学生の紹介、音大生の紹介、工学系の現代の就活事情）

(6) 当日大学スタッフ

各大学から1～2名が協力（帝塚山のみ2名、大阪音大は大学・短大で2名参加）

## 平成25年度

2年目では、今年時本格的に実施した「企業が求める人材像調査、インターンシップ・PBL調査」結果を踏まえ、それら産業界ニーズをどのように教育に活かしていけばいいかについて、産学協働で考える場とした。さらには、大学で実践されているインターンシップやPBLを発表しあうことで、インターンシップやPBLプログラムのグッドポイントを探る場とした。

(1) 名称 合同フォーラム みんなでつくろう明日の人材2013

(2) 日時 3月10日(月) 10:00～19:30(交流会含む)

(3) 会場 追手門学院大阪城スクエア

(4) テーマ 「産業界ニーズをどう教育に活かしていくか？」

(5) プログラム

①基調講演 日本経済新聞社人材・教育事業本部本部長付プロデューサー 水無徹郎氏  
テーマ『企業の求める人材像調査』結果から見えるもの」

②パネルディスカッション

テーマ「今、社会で求められている人材とは？～さまざまな立場から課題を考える～」

◆ファシリテーター：和歌山大学 学長 山本健慈氏

基調講演者 日本経済新聞社人材・教育事業本部本部長付プロデューサー 水無徹郎氏  
文部科学省 高等教育局専門教育課長, 牛尾 則文氏  
産業界 積水化学工業(株) CSR部人事グループ人事勤労担当課長 中村秀樹氏  
大学関係者(他取組) 奈良女子大学 副学長 角田秀一郎氏  
大学関係者(本取組) 追手門学院大学 学長 坂井東洋男氏

### ③インターンシップ・PBL グランプリ 2013

午前 学生発表 14 大学  
午後 IS・PBL 調査報告 テーマⅢ委員会  
審査発表

※グランプリメインコーディネーター 鯨坂 恒夫氏(和歌山大学システム工  
学部 教授(キャリア支援担当 学長補佐)、テーマⅢ委員長)

#### ◆審査員

近畿経済産業局 地域経済部産業人材政策課長 児玉 桂子氏  
兵庫県経営者協会 常務理事・事務局長 城内 喜博氏  
和歌山県経営者協会 会長(太洋工業株式会社代表取締役社長) 細江美則氏  
大阪府雇用推進室 大阪府商工労働部 雇用推進室 人材育成課産業人材育成グル  
ープ 課長補佐 片山 幸治氏  
(株)帝国データバンク 産業調査部産業調査第4課 課長補佐 松本 誠一氏  
同志社大学 文学部 教授/PBL推進センター長 山田 和人氏  
プール学院大学短期大学部 秘書科 教授 鶴坂 貴恵氏

### ④学生リーダー会企画(2期生)

メイン企画 テーマ「大学生が抱く理想の学び～大学が変わる学生も変わる～」  
パネル展示 テーマ「学生の現状～5つの視点～」

### (6) 当日大学スタッフ

各大学から1～2名が協力(芦屋大2名、大阪音大は大学・短大で2名参加)

## 平成26年度

最終年度であることから、明日の社会を担う若者たちを地域社会みんなで育てていく環境づくりについて産学協働で考える場とした。さらには、各大学のプログラムをポスター展示し、それぞれの良い取組みについて共有しあう場とした。本取組終了後に設立を企図している産学協働人材育成プラットフォーム「産学協働人材育成機構(AICE)」についてもポスター展示し、産業界等にも広く知ってもらおう機会とした。

- (1) 名称 合同フォーラム みんなでつくろう明日の人材 2014
- (2) 日 時 9月8日(月) 13:00～18:10(交流会含む)
- (3) 会 場 大阪府立大学 学術交流会館
- (4) テーマ 「みんなでつくろう明日の人材」
- (5) プログラム

### ①基調講演

○テーマ「今求められているオープン・イノベーションとは！」

大阪ガス株式会社 技術戦略部オープンイノベーション室

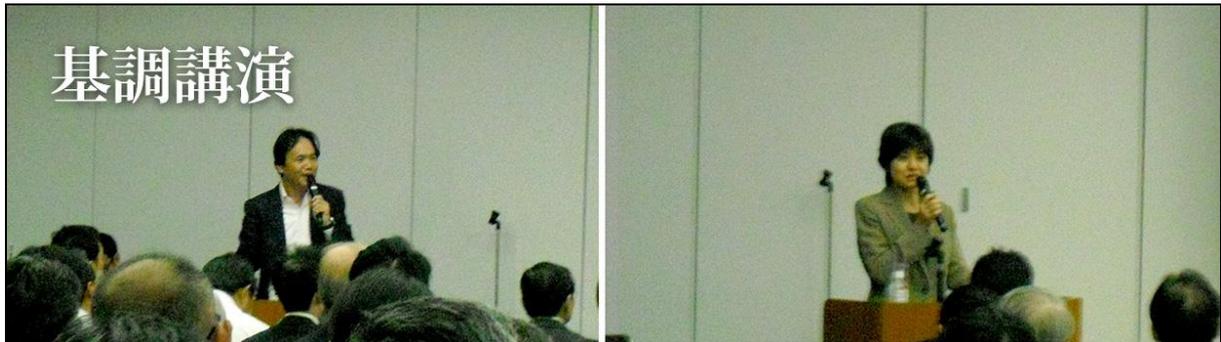
室長 松本 毅 氏

○テーマ「社会に求められる力の育成とキャリア教育の充実」

消費者庁長官（元文部科学省 文部科学審議官）

板東 久美子氏

### ②パネルディスカッション



テーマ「みんなで作ろう明日の人材～地域一体となった人材育成をめざして～」

◆ファシリテーター：大阪府立大学学長 奥野 武俊氏

基調講演者 大阪ガス株式会社技術戦略部オープンイノベーション室室長 松本毅氏

文部科学省 高等教育局専門教育課長，牛尾 則文氏

自治体 堺市長 竹山 修身氏

近畿経済産業局 地域経済部長 高島 昌明氏

本取組校 和歌山大学学長 山本 健慈氏

学生 学生リーダー会 3期生リーダー

清家 佑介君（追手門学院大学2回生）

### ③本取組報告

テーマⅠ委員会 委員長 長谷川 昌弘氏（大阪工業大学）

テーマⅡ委員会 委員長 西尾 通卓氏（兵庫県立大学）

テーマⅢ委員会 委員長 鯨坂 恒夫氏（和歌山大学）

テーマⅣ委員会 委員長 中井 秀樹氏（大阪成蹊大学）

## プラットフォーム構想



### ④大学取組発表&ポスターセッション

テーマⅠ～Ⅳそれぞれから4大学が本取組の連携成果をどのように大学に還元しているのか等について発表

同時に、午後から14大学の取組をパネル展示

委員会	発表校	発表者
テーマⅠ	摂南大学	水野 武
テーマⅡ	兵庫県立大学	奥田 孝一
テーマⅢ	追手門学院大学	小畑 力人
テーマⅣ	大阪府立大学	星野 聡孝

### ⑤学生リーダー会企画（3期生）



メイン企画 テーマ「行動から始まる私たちの大学～学生から学生に届けよう～」

パネル展示 テーマ「リーダー会の軌跡」「大学生のやる気に見える化！」

「学生の関心調査」

(6) 当日大学スタッフ

各大学から1～2名が協力（追手門2名、府大で2名参加）

< 3年間当日参加者数 >

各プログラム参加者数

プログラム	平成24年度	平成25年度	平成26年度
基調講演・ パネルディスカッション	217	/	/
分科会1	45		
分科会2	47		
分科会3	45		
分科会4	41		
分科会5	38		
学生企画	70		
総参加者数	266人 (内大学以外31、 内地域外他大学28)	273人 (内大学以外30、 内地域外他大学22)	238人 (内大学以外44、 内地域外他大学7)
交流会参加者数※	64人	83人	74人

## 10. 学生リーダー会



### (1) 学生リーダー会の設立

大学の教育改善を考えていくにあたり、ステークホルダーの一翼を担う「学生」に本取組に参加してもらい、大学を変えていくために積極的に発言し、力になってもらうことを企図し、「学生リーダー会」（以下、「リーダー会」と記す。）を設立することとした。そのために、「自分なら大学がどうあってほしいか」について当事者意識をもって考えることを第一のテーマとした。リーダー会に集まった学生は、それぞれ大学の文化も、学年、学部も違い、初対面である。合同フォーラム開催までの限られた期間に、初めて会ったメンバーで学生企画をやり遂げるという大きなミッションを受け、スタートした。3年間で3期の学生が活躍した。

#### リーダー会のミッション

- ①教育改善のステークホルダーのひとりとして、「大学を変える」ために、大学はどうあってほしいのか、自分はどうすればいいかを当事者意識をもって考える。
- ②①の成果を毎年開催される合同フォーラムで発表する。
- ③②で発表する内容を企画し、発表プログラムの運営を行う。
- ④リーダー会は、PBLプログラム事例として活動する。

#### リーダー会の学生の推薦

各大学から学生を推薦いただくにあたり、できるだけ1、2回生を中心に推薦いただくようお願いをした。理由は、2回生をリーダーにしたいことと、リーダーを2回生にすることで、1回生にとっては来年リーダーになれるという期待と2回生リーダーがロールモデルになれること、3、4回生にとっては、2回生がリーダーになることで助けてあげようという意識を芽生えさせよき支援者となることを期待したからである。その結果、このリーダー会のメンバーは次年度以降の力強い学生サポーターとなることが期待できることとなった。

学生企画のテーマ

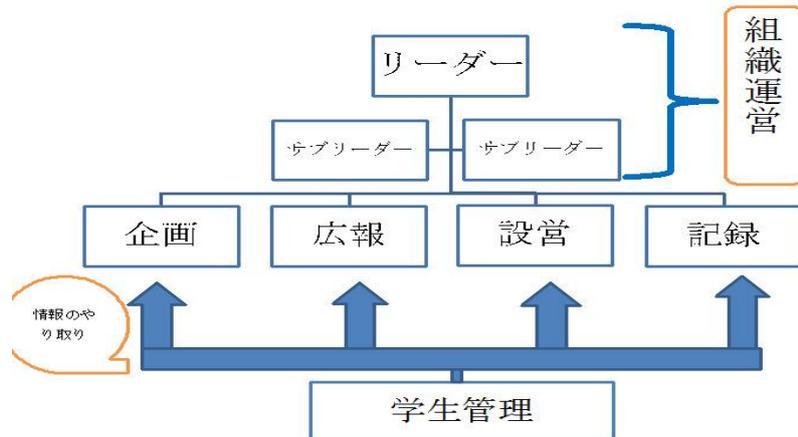
平成24年度	メイン	学生の本音 ～自分で掴む未来～
	パネル	学生の本音 350、顔 100、現代の就活事情、留学の本音、文系学生の紹介、理系学生の紹介、音大生の紹介、工学系の現代の就活事情
平成25年度	メイン	大学生が抱く理想の学び～大学が変わる学生も変わる～
	パネル	学生の現状～5つの視点～
平成26年度	メイン	行動から始まる私たちの大学～学生から学生に届けよう～
	パネル	リーダー会の軌跡、大学生のやる気に見える化！、学生の関心調査

メンバー

年度 回生	合計	H24 1期生				H25 2期生				H26 3期生			
		1回	2回	3回	4回	1回	2回	3回	4回	1回	2回	3回	4回
和歌山大学	7		2				1	1		1	2		
大阪府立大学	12	3	4	3			1					1	
兵庫県立大学	6	1	1				1	2				1	
追手門学院大学	4		1								3		
大阪音楽大学	5	1					2				2		
大阪音楽大学短期大学部	4		1				1			2			
大阪工業大学	11		3			1		1		6			
大阪成蹊大学	6		2				2				1	1	
関西外国語大学	4		2				1				1		
摂南大学	7		1	1			1	1				3	
帝塚山学院大学	7			2			3					1	1
芦屋大学	9		1	1			3	1			2	1	
大手前大学	4	2						1				1	
神戸学院大学	5		1				1				3		
合計	91	7	19	7	0	1	17	7	0	9	14	9	1
		33				25				33			

- 1期生 リーダー 大阪工業大学 2回生  
 サブリーダー 大阪府立大学 2回生 2名、芦屋大学 2回生、大阪工業大学 2回生
- 2期生 リーダー 芦屋大学 2回生  
 サブリーダー 大阪府立大学 2回生、和歌山大学 2回生、大阪成蹊大学 2回生
- 3期生 リーダー 追手門学院大学 2回生  
 サブリーダー 関西外国語大学 2回生、大阪工業大学 1回生

## 組織図



## (2) 学生リーダー会の活動



学生リーダー会の活動は、14 大学から推薦された学生で構成される。年度初めに初めて顔合わせをする。リーダーは立候補した学生をメンバーが選挙で選ぶ。毎年 2 回生がリーダーに就任している。理由は、1 回生のリーダーは、1 回生にとっては来年自分がリーダーになれるというロールモデルとなる。3、4 回生は下級生リーダーをサポートする役割を担ってくれる。2 回生が中心の活動は、活動終了後も 2 年間サポートできることで、学生—リーダー会全体のパワーとなってきた。学生リーダー会の活動形態は、部活のような主体的で学生どうしのピア効果を期待できる活動になっていった。

学生リーダー会の活動は、3 か月から 10 か月近くと活動期間が長期にわたる。全員が集まる全体会は、土曜日に授業のある大学があることから、原則、毎週日曜日に開催した。会

場は、学生が集まりやすい大阪府立大学 I-site なんばを活動拠点とした。役割ごとの部会や会場の都合がつかないときは、連携の良さを生かし、他の大学の施設を利用するなどして、準備を進めていった。これらの活動を通じて成長した姿を合同フォーラムの参加者の前で見せてきた。

### （3）3期生提案プログラム“try to act”の実践

3年目の平成26年度の合同フォーラムで学生リーダー会から提案された“try to act”（意識改革きっかけ案）は、リーダー会の学生を中心に、現在も実践されている。実践内容は、リーダー会 SNS サイト (<http://www.sneeds-kansai.jp/>) で公開されている。学生自ら、大学が変わる前に自分たちがまず変わろうと「動き出した」取組である。（資料編「資料9参照」）

## 1 1. 情報開示及び広報

本連携取組の活動は、国の補助金助成を受けている事業であることから、その成果を積極的に情報開示することが求められている。そこで、情報開示及び情報発信を以下の方法により発信することとした。

### (1) ホームページによる情報開示

Web 上に本連携取組のホームページを開設し、本取組のすべての項目にわたって情報開示し、情報発信を行っている。また、本事業の全体像を示すために、各大学の独自の実践とリンクさせた。

また、ホームページを活用し、大学間の情報共有を図ることとした。ホームページ上に会員専用コーナーを設け、委員会資料・会議報告、検討中の資料提供など、大学間の情報共有と理解の共有を図り円滑な事業推進を行うこととした。一方、産業界等からの情報提供も積極的に本ホームページ上で広く発信している。

今年度は、2種類の産業界ニーズ調査を実施する際にも、本ホームページ上から調査を行うことができるようにした。

積極的に情報を更新していることから、アクセス数も大きく伸びている。

URL は以下の通り。

<http://www.sneeds-kansai.jp/>

### (2) ちらし等による広報

本取組について、広く広報、啓発するために、以下を行った。  
本取組で作成したものは、以下の通り。

1. ホームページ：「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」  
<http://www.sneeds-kansai.jp/>
2. 取組紹介パンフレット (H24)
3. 報告書 (H24 年度版、H25 年度版、H26 年度版)
4. 「企業が求める人材像調査 インターンシップ・PBL 調査報告書」 (H25)
5. 各種ちらし
  - ①合同フォーラムちらし (H24、H25、H26)
  - ②当日パンフレット (H24、H25、H26)、
  - ③学生リーダー会プログラムちらし (H24、H25、H26)
  - ④合同FD・SD研修ちらし (H25)

⑤合同 PBL 合宿ちらし (H26)

6. PBL の普及・啓発のために

①PBL 紹介パンフレット (H26)

②PBL ガイドブックガイド (H26)

③PBL 実践マニュアル (H26)

<p>1</p> 	<p>2</p> 	<p>3</p> 	<p>4.</p> 	<p>5①</p> 
<p>5②</p> 	<p>5③</p> 	<p>5④</p> 	<p>5⑤</p> 	<p>6①</p> 

## 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

事業全体について	取組テーマ	産業界との連携	各委員会と大学の役割	各大学での取組
----------	-------	---------	------------	---------

お知らせ 各大学・団体からのお知らせ

	取組テーマ I	領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育カリキュラム体系・内容の構築
	取組テーマ II	人材のミスマッチの解消をめざす産官学地域協働
	取組テーマ III	領域・規模別産業界ニーズをふまえた教育手法・手段の開発
	取組テーマ IV	評価体制づくりのための効果的なICT活用

<td><td><td><td></td></td></td></td>	<td><td><td></td></td></td>	<td><td></td></td>	<td></td>	
<td><td><p>ご協力いただいている産業界等 近畿経済産業局 関西経済連合会 関西生産性本部 大阪府中小企業団体中央会 関西広域連合（構成団体：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、和歌山県、鳥取県、徳島県、京都市、大阪市、堺市、神戸市） 和歌山市 兵庫県経営者協会 和歌山県経営者協会</p></td></td>	<td><p>ご協力いただいている産業界等 近畿経済産業局 関西経済連合会 関西生産性本部 大阪府中小企業団体中央会 関西広域連合（構成団体：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、和歌山県、鳥取県、徳島県、京都市、大阪市、堺市、神戸市） 和歌山市 兵庫県経営者協会 和歌山県経営者協会</p></td>	<p>ご協力いただいている産業界等 近畿経済産業局 関西経済連合会 関西生産性本部 大阪府中小企業団体中央会 関西広域連合（構成団体：滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、和歌山県、鳥取県、徳島県、京都市、大阪市、堺市、神戸市） 和歌山市 兵庫県経営者協会 和歌山県経営者協会</p>		

### 取組の目的

平成24年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業で選定された「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」は、学生の社会的、職業的自立に向けた取組実施の大きな、兵庫、和歌山の14大学グループと地域の経済団体、企業、自治体や国等における産学協働の産業界等のニーズに対応した人材育成教育の改善・充実とそれを継続して支援できる人材育成体制整備をする取組です。この取組では、産業界等のニーズを把握し、各大学の取組を実証基礎として、

1. 大学と産業界等が連携した「産官学地域協働連携会議」
2. 4つの取組テーマによる4委員会
3. 合同フォーラムの3つのアプローチ

を通して、産業界等のニーズに対応した人材育成の在り方と具体化について産学協働で検討・検証・評価し、その結果を各大学の特色を活かした幅広い職業人養成強化に反映させ、継続的な産学協働による人材育成支援体制構築をめざします。

### お知らせ

2014.3.10

合同フォーラム「みんなで作ろう明日の人材」を開催しました

日時：平成26年3月10日（月）10:00～

会場：追手門学院大学城ヶ丘キャンパス

参加費：無料

対象：企業・一般・学生

[詳しくはこちら](#)

2014.2.18 **new!**

「種物工場見学と産業界人材ニーズについての合同討論会」を行いました

日時：平成26年2月18日（月）11:30～

会場：大阪府立大学中百舌鳥キャンパス

[記録を見る](#)

過去ののお知らせ

### 各大学・団体からのお知らせ

2014.02.28

滋京奈地域産学協働連携協議会がフォーラム

～産学協働教育を契機とした大学教育改革の可能性～を開催します

日時：平成26年2月28日（金） 12:00（開場）

会場：京都産業大学 むすびわざ館

参加費：無料

定員：300名

[詳しくはこちら](#)

2014.02.24

芦屋大学が大学合同プレゼン大会を開催します

日時：平成26年2月24日（月） 14:00～17:00

会場：(株)カース・キャリアセンター一研究室

大阪市中央区南船場 1-11-9 長堀突田ビル6層（地下鉄南船場または長堀鶴見緑地線・長堀橋駅下車、1番出口出て長堀橋駅東入北側）

2014.02.12

帝塚山学院大学が産業界連携セミナー

～社会人基礎力育成のためのシンポジウム～を開催します

日時：平成26年2月12日（水）

会場：堺市 ビッグ・ファイ 多目的ホール

[詳しくはこちら](#)

2014.02.09

経済産業省が教育的効果の高いインターンシップ普及推進シンポジウム

～大学・企業・地域が協働できる戦略・仕組みを考える～を開催します

日時：平成26年2月9日（日）10:00～18:00

会場：AP秋葉原（東京都台東区秋葉原1番1号秋葉原ビジネスセンター）

\*JR秋葉原駅中央改札口 徒歩5分

参加費：無料

定員：180名（定員になり次第、締め切らせていただきます）

[詳細・お申し込みはこちら](#)

過去の各大学・団体からのお知らせ

メンバー専用ページ

[お問い合わせ先](#) [セキュリティポリシー](#)