

パネルディスカッション テーマ「キャリア教育と企業人材育成の接続」

モデレーター：小樽商科大学商学部准教授 大津 晶 先生→ok

パネリスト：高知大学副学長 学生総合支援センター長 岩崎 貢三 先生

東京都市大学 大学戦略室長 湯本 雅恵 先生

東北公益文科大学 公益学部長 神田 直弥 先生

花王株式会社 本間 理恵 様

株式会社三井住友銀行 関原 勇喜 様 （着席順）

大津 パネルディスカッションを始めます。早速、内容に入りたいと思います。

1枚もののパネルディスカッションの資料と、行政説明等資料の99ページ以降に各大学の取組の資料がございます。その前段の「**大学教育再生加速プログラム**」（以下「**AP**」）については、8ページに資料がございますので、こちらも参照しながらお聞きいただければと存じます。

今回はテーマを「キャリア教育と企業人材育成の接続について」と設定しました。この狙い等について趣旨を補足いたします。この「接続」に込めた狙いについては、前述の行政説明で繰り返し出ました昨今の労働力の人口の減少等さまざまな社会背景の中で、高等教育機関と企業等学外機関がより深く「協働」し、人材育成・キャリア教育に臨まなければならないという問題意識は、「協働」を一つのキーワードに、多くの皆さまが認識・共有されているかと存じます。

本日ご登壇いただきます3大学は、APの「テーマV：卒業時における質保証の取組の強化」に取り組んでいる大学です。これは「学修歴の可視化」と、「大学教育の質保証」にあたり、高等教育機関と企業の情報共有により、より生産性を高める「人材育成」にいかに取り組むかというもので、今回のテーマである「接続」のキーワードの1つになるかと存じます。

また、「接続」とは、高等教育機関が取り組んだ「キャリア教育」が企業等において発揮され、そこで活躍されることも重要です。

前述の経済産業省の行政説明にも「人生100年時代」とありましたが、そのように学び続ける社会が到来する中で、別の形での双方向の「接続」、端的に言えば「リカレント教育」になるかもしれませんが、今後企業と高等教育機関が協働していかなければならないかと存じます。

これらを背景に、今回のディスカッションでは、「キャリア教育」と「人材育成」の接続をテーマに掲げてみました。大変大きなテーマですので、この1時間強の中で結論に到達するのは難しいかもしれませんが、具体的に現在高等教育機関と企業で取り組んでいる皆さまのお考え等を拝聴しながら、皆さまにもご自身の取組に生かしていただきたいと考えます。

まず、ご登壇いただきます3大学の取組について、高知大学の岩崎先生、東京都市大学

の湯本先生、東北公益文科大学の神田先生の順に、各大学で現在取り組まれているキャリア教育のうち、特に「大学教育の質保証」という取組の要点をご紹介します。

岩崎 高知大学の岩崎でございます。

高知大学での取組について紹介します。高知大学では、教育に関する基本目標として総合的教養教育を基盤とし、地域協働による教育の進化を通して、課題解決能力のある専門職業人を養成するということを掲げています。この教育では「質保証」と「学力の可視化」に向けて、一つは多面的評価指標の開発・検証、もう一つは、地域と社会が「協働」した学生の成長の検証に取り組んでおります。

まず、多面的評価指標については、ディプロマ・ポリシーの見直しを行い、「知識・理解」、「思考・判断」、「技能・表現」、「関心・意欲・態度」の四つの分類に対応する10の具体的な能力と、これらの能力を統合して、他者に働きかける能力とし、この10プラス1の能力を学生が身に付けるべき能力として定義しました。そして、それぞれの能力評価指標を明らかにしたところです。これらのうち「知識・理解」、「思考・判断」については、GPA (Grade Point Average) による評価を行うため、成績評価の基準を明確化し、また成績評価分布等についても公表しています。

一方、「統合・働きかけ」については、高知県内の企業や県の教育委員会の方にも委員として加わっていただき、「多面的評価指標開発研究会」を立ち上げ、セルフアセスメントシートの内容や、パフォーマンス評価の方法等を検討し、パフォーマンス評価を用い、形成的評価を行う科目を選定し、またルーブリックを作成しております。

次に、「学生の成長の検証」と「学力の可視化」については、学生による振り返りを促すとともに目標を設定し、キャリア形成を支援するためにeポートフォリオを導入しました。

このeポートフォリオに履修状況、GPAの推移、セルフアセスメント等の結果、進路希望その他のさまざまな学生生活の記録に関するデータを蓄積させています。同時に、アドバイザー教員がeポートフォリオのデータを参考に、面談を行うリフレクション・セメスターを設定し、学生の成長を検証しています。

社会に対する質保証を担保するために、卒業時に学業成績だけではなく、卒業要件やカリキュラムの概要等を明記したディプロマ・サプリメントという学修内容に関する証明書を発行し、学修成果をより客観的に示すことができるよう準備しています。

また、各学部においては、地域・企業等の関係者により学部の運営等に関して助言・評価等を行う組織を置き、地域・社会と協働で学生を育成する体制を取っています。

加えて、定期的に卒業生アンケートを行うとともに、卒業生とその就職先の上司の方にもインタビューによる調査を実施し、卒業後の進路先において学修成果がどう生かされているか、どのように評価されているかを把握し、今後の教育改善に活用する予定です。

湯本 東京都市大学の湯本でございます。東京都市大学は、前身が武蔵工業大学ですといった方が、わかりやすいかと存じます。武蔵工業大学は、某大学で勉強する学生が物足

りなくなり、もっと満足できる教育を受けたいということから自らつくった大学であるということを強調したくて、古い名前を紹介しました。その自ら学びたいという DNA を生かして、ディプロマ・サプリメントに取り組むことが根底にあります。

ディプロマ・サプリメントを設計するにあたり、文部科学省からディプロマ・サプリメントというキーワードが例示されたのですが、どのように取り組むかは漠然としていました。そもそも企業の方が、どのようにこれを受け止めるのか、活用してもらえるかということから、武蔵工大時代の財産を生かして、多くの企業の方々にアンケートを行ったところ、約 300 の回答がありました。複数回答として、「ディプロマ・サプリメントは、発行されるのであれば使う」という回答があり、使い道についての設問では、半分ぐらいの企業が、「就職の面接のときの参考資料にしたい」という回答でした。それであればディプロマ・サプリメントといいながら、3 年次に発行しなければならないのかという問題が一つ出てきました。二つ目は、われわれの設計になかったので少し驚きましたが、「入社後の本人の人事や、入社後の研修のプログラム等を本人に提示するのに生かしたい、生かしてみたい」、「それらに生かせるような情報を提供されるのであれば使う」、という回答が 8 割に上りました。それならば、それに応えられるようなディプロマ・サプリメントを用意しなければならない、それに応えるためにどのような設計をすればいいのか、というのがスタートでした。

さて、大学にとっては入試も大きな戦略です。入試の分析については、どのぐらいのレベルの高校から入ってきた学生が大学に入ってから伸びるのか、いろいろ分析しました。その結果、ほとんど関係がありませんでした。一番関係があったのは、高校までの学習習慣がしっかり身に付いている場合、大学に入ってから伸びるという明らかな正の相関があるということでした。

大学が社会に学生を送り出すときに、学生のときのキャリア教育という視点と、前述の生涯学び続けるという姿勢に対する習慣付けをやらせなければならないということからディプロマ・サプリメントをつくることになりました。

具体的な運用については、これも武蔵工大時代の財産で、昔からいろいろなキャリア教育に関する補助金等を頂いたりしており、10 年ほど前からキャリア・ポートフォリオを学生に書かせています。入学したときから、将来何を考えて勉強するのか、それを考えているならばこういう履修をしたほうがいいのか、その考えは願望なのか、自分を見つめて選んだ設計か等について、学期毎にキャリアガイダンスを行い、面談により修正させ、その修正にしたがってまた履修計画を立てさせる。このような PDCA を 3 年半も経験させ、要求する。こういう習慣付けをすれば、社会に出てからもきちんと自分でその都度、設計できる。会社に入って、具体的に指示がなくても、これから先を考えれば今こういう勉強をしておいたほうがいいのかということを感じ取り、それに取り組む。それができるような学生を社会に送り出したいということで、キャリアガイダンス毎に指導しています。

ディプロマ・サプリメントについては、学業に関しても卒業生のアンケートを採って社

会で必要な能力をチェックしたり、就職活動の際にプレ・ディプロマ・サプリメントを発行しながら、同様のことを行っていきます。そのときに、3年生に発行するのなら1年生・2年生にも発行・利用し、前述のようなPDCAを回す道具にする。以上が本学が今取り組んでいる内容です。

大津 お二方のご紹介にも出てきましたディプロマ・サプリメントについては、「行政説明等資料」8ページの下の段に、そのサンプルを掲載していますのでご参照いただければと思います。

神田 東北公益文科大学の神田でございます。本学は平成13年に開学し、今年度で18年目を迎える、山形県酒田市にある大学です。公益学部公益学科の1学部1学科で、収容定員は960名、1学年あたり235名プラス編入生という、非常に小規模な大学です。設置にあたり、山形県と、本学が位置する庄内地域の市町村から出資をいただいた公設民営方式の大学です。設立の経緯により、開学当初から地域との結び付きが非常に強い大学で、入学者についても、山形県内からの入学者が6～7割、東北からが3割、東北以外が1割となっています。就職先についても県内に残る学生が50%程度、東北が25%、その他が25%という状況で、地域の地域に戻って、その地域の活性化に尽力したいという志を持って入学する学生が多いです。この状況で、いかに質保証を進めるかという取組ですので、その辺りを念頭に置いていただければと存じます。

本学では、学生をできる限り早くかつ複数回、外へ出ることができるようにしており、これを成長の機会としています。「行政説明等資料」101ページ中段左側の大きな図で説明します。本学では1年次から長期学外学修プログラムを設け、6月から7月の2カ月程度地域に出てフィールドワークまたはインターンシップを行うことができます。この期間を活用した留学も可能です。

学外に出るに先立ち事前学習を行います。学外学修後はレポート作成やリフレクションを行い、今後の目標設定を行います。授業についてはアクティブ・ラーニングを推進しており、1年次の秋学期以降は、学内において主体的に学修に取り組めます。また1年次秋学期以降は、短期のインターンシップへの参加が可能であり、2年次からは、地域に出て地域課題の解決に取り組む実習も準備されています。また、2年次以降も長期学外学修プログラムへ参加することもできます。地域に出て、社会との接点を持つことによって、学生は自分の実力を真摯に受け止め、まだまだ足りない点があるということを理解して戻ってきます。学内でしっかりと学修を積んだ上でもう一度、自分の力が付いたかどうか確認し、このPDCAを回すことができるような仕組みになっているということです。

学生を学外に出すためには地域の理解や協力も必要です。このため、「行政説明等資料」101ページの図の上段のとおり本学では地域・大学協働人材育成プログラム・ワーキンググループを作っています。本学の学生のほとんどは、何らかの形で地域に出ています。

この際、大学が単独で人材育成を行うのではなく、地域と大学が共に学生の人材育成を行うために作ったものです。ワーキンググループの座長は本学の後援会企業が務めており、同ワーキンググループの成果としてインターンシップのモデルプログラムの作成等を行っています。

現在、ディプロマ・ポリシーとして、コミュニケーション能力、発信力、創造力、企画力やリーダーシップ等を設定していますが、質保証の観点で、これらの能力に関するルーブリックを作成しています。評価の観点を設定するにあたって同ワーキンググループからの意見をいただきました。現在は、段階評価を行う際のレベルについて調整をしていますが、ここでも地域・企業からの意見を聞いています。地域・企業から・大学が一体となり、学生が身に付けるべき力について議論を行っているところです。

学生と教員との関わりについてですが、各学生にはアドバイザー教員が設定されており、半期ごとに面談を行って前の学期の振り返りを行い、次の目標設定を行っています。この際、教員が心掛けているのは、学生の自己決定を支援するという点で、指示的な関わり方をするのではなく、自ら考えることができる人材を育成することです。学生が自ら自分自身を振り返り、「何が課題か」「どうすればよいか」、その考えを引き出ししていくような形で教員が関わっていくようにしています。

大津 三つの大学の取組について、簡単に整理をさせていただきます。

大学の教育の質保証という大きな考え方の中にあっても、それぞれの大学の規模や地域、あるいは専門性などから、さまざまな工夫がありました。

また、学業成績だけでなく、学生の学習習慣、学び、成長へのモチベーション等も大学が踏み込んで支援し、これを可視化する取組等、共通のものがありませんでした。これらの取組はまだ取り組んでいる途上で、これからさらに発展が望まれるところです。

次に企業の側からもコメントをいただきます。経済同友会の経済同友会版インターンシップの運営では、大変なご協力をいただいております、二つの企業、花王株式会社の本間様と、株式会社三井住友銀行の関原様に本日ご登壇いただきました。企業の採用、人材育成の立場の中から、前述の大学の取組について、ご感想をお願いします。

本間 花王株式会社人財開発部門・智創部の本間と申します。智創部というのは、叡智を結集して創造革新を生み出す個と組織を支援するという点をビジョンに、いわゆる社員の教育、教育研修を担当している部署です。当社としましては、経済同友会版のインターンシップに3年前から賛同し、文系・理系の大学2年生を対象に3週間の実務を伴ったインターンシップを実施しています。

3大学のお話で共感したのは、企業が知りたい学生の情報は、成績の良し悪しではなく、その学生が教員から与えられた課題に対して、どのような取組をしたのかという点で、面接でもなるべく学生が準備してきたことを聞くのではなく、例えば、やりたくないような

課題に対していかにやり遂げたか、その取組み姿勢や責任感等を見たいと思っています。それらは、短時間の面接では見抜けない、長期的に学生と接しないと分からないものですので、それらの能力の情報を大学と連携し入手できれば参考になると思います。

3 大学の事例発表の、具体的な能力、ディプロマ・サブリメント等、具体的にはつらい課題等に対して粘り強く取り組んだか、リーダーシップを発揮したか、チームワークが取れる人材なのか等の能力を知りたいと思います。どの企業も求める人材像というものを出していると思いますが、企業が求める人材像と大学が取り組む能力がリンクすることが、非常に大事なのではないかと考えています。

関原 三井住友銀行人事部採用グループの関原と申します。

当行も経済同友会のインターンシップに3年前から協賛させていただいています。

キャリア・ポートフォリオについて、例えば1年次の学生に実際に将来のキャリアをイメージして、今何を学ぶべきかを考えさせることが果たして本当にできるのかと疑問に思いました。それは、採用面接時ですら学生は自分がこの会社に入ってどのように頑張れるか、どのように自分が培ってきた能力を生かせるかというイメージを全然持っていないのが実態かと思えます。最終的に入社する会社を選ぶ最後のきっかけは、そこで働く人であると答える学生が非常に多いと思います。学生は、大学でこういうことを勉強してきたので、この企業でこれが生かせる、というところまで結び付いていないと感じます。

また、何を勉強するかということよりも、どう取り組むかというところのほうが大事だというのは、前述のとおりかと思えます。例えば、チームで何かをやって、その取組を通じて、自分がどう成長したのかというところを語っていただけるような経験を在学中に多く積んでいただくということが、非常に大事かと思いました。

大津 現在19の大学がAPテーマVに取り組んでいます。「卒業時の質保証」というワードだけを聞きますと、まるで製品の品質保証のように聞こえてしましますが、今の議論を伺いますと、むしろ大学での教育、特にキャリア教育という部分と、企業における人材育成の共通言語のようなものが徐々にできつつあるのかなという印象を持っています。

本間様は、採用人事よりは、研修・人材育成を中心的に取り組んでいると伺っていますが、これからの社会や企業で必要とされる人材・能力は多くの場面で話題になると思います。前述の経済産業省でも学生と企業とが、求める能力にギャップがあるという例示がありました。前述の、共通言語としての大学での学びと企業での人材育成というものが今後、より実質的なもの、中身が伴っていくということを目指して、ここで企業としてこれからの求める人材像と能力等について改めて貴社の事例をご紹介ください。

本間 当社では、採用のときに求める人材を五つ定義しています。一つ目はチャレンジを続けられる人材。二つ目はチームワークを大切に、協働で成果をあげる人材。三つ目は

高い倫理観を持った人財。四つ目は高い専門性を持った人財。最後に国際感覚豊かな人財。これらが今、当社が求める人財像です。

個人の資質は、変わりやすい能力と変わらない能力、変えることが難しい能力に分けられると思います。変わりやすい能力の筆頭が、恐らくコミュニケーション能力やビジネスマナーなどで、新入社員教育や若手の教育でできることです。

変えにくい資質は、豊かな創造力や抽象的な概念などの物事を概念的に捉えることができる、粘り強いなどで、これらの能力は企業に入ってから教育することはかなり難しいと思います。

当社の求める人財像で定めているのは変えることが難しい能力とも言えますので、ここはしっかりと見るよう努力しています。

前述の能力について、一番情報を持っているのは大学の方かと思います。企業が求める能力と、大学が定義する能力、ここがきちんとリンクすることで、目的が明確化し、どういう学生を大学側は育成し、どういう学生を企業側は欲しているのかという共通言語が出来上がって、いい循環になっていくと思います。

以上は今求められる人財像という話で、これからはどうなるかという質問については、これだけ変化の早い時代になっていますので、変化に応じていかに自分を求められる人財に成長させ続けられるかということになっていくのではないのでしょうか。一言でいうと、新しいものに対してこれは面白そうだ、という好奇心を持った人財が求められるのではないかと思います。

大津 本間様から、スキルの部分について、企業に入ってから、あるいは実際に必要となってから十分に伸ばせるもののお話がありました。

むしろ、想像力や粘り強さ、あるいは、企業に対するエンゲージメント等のコンピテンシーについては、入社後に伸ばすことが難しい。そこを重視したこれからの人材育成について伺ってみたいと思います。

本日会場には全国の大学からキャリアセンターの関係の方が多く参加していると思います。採用については、なかなか評価が難しい中で、大学に対してどのような人材を求めているか、これから必要とされる人材・能力というものを採用の段階で見極めるために、大学に対して何かリクエスト等がありますか。

関原 第4次産業革命というところで、当行でも今年の採用から総合職で、理系の専門コースとして、クオンツコースとデジタルライゼーションコースを新たに設置しました。今は非常に限定的ですが、理系の大学院生の方のみを対象とし、今後は、スキルという部分において情報リテラシーが非常に重要になると思います。

また、問題を解決する力と、発見する力については非常に重要だと感じています。最近、若手と話をしていると、失敗したことや怒られたことに対して、失敗したとか怒られたと

いう認識はあるが、それについてなぜ失敗したのか・なぜ怒られたのかを深く考えずに同じことを繰り返したり、一人で悶々と悩んでいたりとということが結構あるのではないかと思います。

大学生活4年間において、自分が主体的となって何かに取り組んだことは面接で結構聞きますが、さらに一步踏み込んで、失敗した事例なども面接で聞きます。その中で、失敗をどう次に改善して成功につなげたかというところまでを話を聞いて、その学生の問題解決力を見抜くということをやっているところです。失敗経験からどのようにそれを乗り越えてきたかというところを学生時代に経験できるようなプログラム等があるといいと思います。

大津 今、失敗経験の話がありました。東北公益文科大学の取組では、プログラムとして1年生のときから2カ月以上の地域活動・インターンシップ等の長期学外教育を意識し設計されたとのことですが、その辺りの狙いや意図について、少し補足をいただけますか。

神田 まず学外へ出るというのは、学生にとっては貴重な経験になります。学内では同年代の学生同士や教員との関わりはありますが、外へ出ることによって異年齢の、これまで全く関わったことがない方との関わりが生じます。これだけでも学生から見ると、困難な挑戦になる場合があります。学生たちはこの状況でさまざまな経験をしますが、つまずいたり、うまくいかずにモチベーションが一時期下がったり、ということを繰り返していきます。そこに教員が関わり、次はどうすれば良いかについて目標をうまく引き出していくことができれば、学生は大きく成長します。

本学では、長期の学外学修については中間指導を入れるようにしています。1週間程度の短期間の場合でも多くのことを経験しますし、うまくいかなかった経験を有することも多いので、期間にかかわらず、大学に戻ってきた後での事後指導を大切にしています。課題が見つかった場合は、事後指導で学生にその理由を必ず考えさせ、それをどう改善できるか、次にどうしたらよいかを挙げてもらいます。ただ、そこで意見を挙げるだけで終わらせず、これをいかに次の行動計画に移していくかというところまでしっかり話しをした後で、それをレポートとしてまとめてもらいます。そして、このレポートをポートフォリオに蓄積していくことで常に参照できるような形にし、次の学期・次の年に再度学外学修を行った際、前回の課題に対して、どう克服できたのか、できなかったのかを確認できるようにしています。これでPDCAを回すようにしています。

大津 このようにプログラムの設計が緻密につくられているということから、先ほど共通言語という言い方をしましたが、ポートフォリオという観点では、学生自身がそれを活用して自分の学習を客観的に見ながら自分の学修をより深いものへつなげていく、そういうツールとしても活用されている、このような理解で間違っていないでしょうか。

神田 ポートフォリオについては、そのような形になります。それ以外にも客観性を担保するために、本学にはルーブリックがあります。

本学では、ディプロマ・ポリシーが4項目あり、それをさらに細分化し「公益大22の力」という設定をしております。それぞれ5段階で設定することで、どの程度成長したのかを可視化できるようにしています。

大津 同じ論点で、東京都市大学でもディプロマ・サプリメント、可視化に非常に力を入れていますが、私も一教員の立場としまして、これを学内で多くの教員が共有・活用していくのは、なかなか簡単ではないと思います。これを学内で進めていくための苦労や工夫など、ご紹介いただきたいと思います。

湯本 まず、ポートフォリオについては、前述のように学生にガイダンスや相談、ヒアリング、サジェスション等を行ってから考えさせます。次のプロセスで、教員あるいはトレーニングを受けキャリアコンサルタントの資格を有する職員が学生に対応するという体制にしています。ここ2年間、評価軸を1つにし、人によって違うことを言わないよう、FDで折に触れ意思統一を図っています。

また、学生は初めからポートフォリオを書けるものではないので、まず自分を知るという取組から始めます。学生は、自分を知るためのグループワーク等により少しずつ自分を知るとともに、本当に自分がやりたいことを3年次までに見つけ、なおかつ、本学は工業大学が母体ですので必修となる卒業研究で失敗体験を散々します。そのときに、最近は少し失敗しただけでおれるなどのメンタルの弱い学生も居るので、それをいかに支援するかも非常に重要で、メンタル系のアドバイザーも用意し多面的にサポートするような体制をつくりつつあります。

大津 1つの取組を大学の組織的な取組に発展させていくという中で、FDがまず大事だという指摘がありました。また、学生支援という観点では、専門の職員、専門人材の配置や、全学的な教職協働が非常に重要だといった指摘かと思います。前述の取組を大学が組織的に、今後も持続的に取り組んで、かつ継続的に進化する仕組みが重要かと感じます。高知大学の取組で、上述の観点で工夫等されている取組があれば、紹介いただければと思います。

岩崎 本学では、キャリア教育に関しては、教育的効果の高いキャリア教育のプログラムを構築し、運営できる体制とそれにとまなう専門人材が必要です。

もう一つは、インターンシップ等も含めて、企業と大学の間でさまざまな調整が順調に行えることができる専門人材が必要です。

本学にはその二つの部署があり、有機的に連携しているのが理想的かと思いますが、実際問題としては人が全然足りていない状況です。

本学は、正課の授業の中でのキャリア教育が、まだ体系的に整備されていないという面があり、そのため新しい先生に来ていただいておりますが、就職相談や企業と大学の間に入るのは職員が多くなります。職員の場合は、どうしても異動があり、なるべくキャリア教育に長く携われる人を配置する必要があるかと思っております。

大津 専門人材が、より必要になってくるということです。今回のテーマは大きなテーマですので、今回の議論を JASSO のセミナーやワークショップに繋げていきたいと思っております。いささか手前味噌になり恐縮ですが、私自身も日本学生支援機構のインターンシップ専門人材セミナーの企画の末席に関わっており、今年度は 8 月 28、29 日が東京で、9 月 4、5 日が関西で実施します。前述のより教育的効果の高いインターンシップのプログラムを開発していくためのセミナーの基礎編を開催いたしますので、ぜひご来場の皆さまもご参加を検討いただければと思います。

前述の経済同友会版インターンシップについてご来場の皆さまに、詳細や狙い、過去 3 年間の実施による教育的効果について、ご紹介いただければと思います。

本間 当社実施の経済同友会版インターンシップは、文系・理系の大学 2 年生を対象に 3 週間行っているプログラムです。職業観の醸成と、働くことの意義を考えるという二点を目的に実施しています。大学 2 年生ということもあり、採用を前提にしたプログラムではなく、社会貢献の一環という位置付けで実施しています。

教育的効果については、3 年前と 2 年前に受け入れており、その時の学生の話をしてします。購買部門の社員が「円高・円安になると当社の製品の原材料を買う際に何億円の影響がある」という話をしたところ、経済学部の学生が、「初めて大学で学んだ円高や円安、為替問題等が、リアルに数字として実感できた」と話していました。それが私の中ではとても印象に残っています。初めて大学での学びと企業での実習がきちんとつながったわけです。その学生は、インターンシップ最終日の総合報告会で、当社の人事のトップにプレゼンテーションをしたときに、「学校での学びは、仕事に応用することができるということを学んだ」と言いました。私はそれを聞いたときに、これこそが教育的効果の高いインターンシップなのではないかと思いました。

学生は、実感としてなかなか捉えられないものも大学で学んでいます。それをインターンシップで初めて体感することで、気づきを得るようです。私はそういった場を提供することが重要だと考えており、場さえ提供すれば、われわれが学生を育成するというよりも学生は勝手に育つものかと考えています。

大津 実際、本学の学生も貴社で大変よく育てていただいて、帰ってきた後に非常に活躍

していると感じています。

今の産学連携による、より教育的効果の高いインターンシップについて企業から具体例が一つありましたので、大学の考える教育的効果の高いインターンシップについて、具体的な事例または実現していくための課題等について紹介いただきたいと思います。

神田 インターンシップのプログラムについては、地域・大学協働人材育成プログラムという、本学の後援会企業約230社の代表8名程度と本学の教員でつくったワーキンググループがあり、そこでどのようなインターンシップが効果的か徹底的に議論をしました。

実習先の企業によっては、事業の内容により実際の業務を体験することが難しいというケースもありました。この場合はどうしても研修的な内容になってしまうという点もあるかと思っています。

大津 コンプライアンスの問題等ということですね。

神田 そうです。そのような場合にどのようなインターンシップができるか議論し、今お願いしているのが課題挑戦型のインターンシップです。

企業等で抱えている喫緊の課題については、学生もすぐに対応はできないと思いますので、直ちに解決しなくても構わないが課題になっている案件がありましたら、それに学生を関わらせてほしいとお願いしています。この場合でも、単に学生が1人で解決するわけではなく、やはり仕事として進めることから、直接の上司にあたる担当者に連絡・相談したりということも体験できます。何か対応するためには、他の部署との調整等も必要になってきますので、仕事の進め方についても理解することができます。

かつ、自分自身に仕事を与えられるという形にもなるので、責任感・目的意識を持って取り組むことができ、最終的に成果が認められれば、自信にもつながるということになります。

本学ではインターンシップの専門人材を置いており、実習先との意見交換を行っていく中で学生に与える課題が見つかる場合もあります。

大津 まとめに入る時間となりましたので、ディスカッション全体の感想、残された論点を頂戴して、このディスカッションを締めたいと思います。

岩崎 前述の生涯学び続ける時代という話について、本学の取組を最後に一つだけ紹介させていただきます。

社会人対象のプログラムとして「土佐フードビジネスクリエイター人材創出事業（土佐FBC）」を実施しています。座学の部分については学生も参加できます。

FBCの修了生と学生に対して、海外ビジネスを展開したい企業がいる場合に、例えばフー

ドエキスポ等に出展する際の打ち合わせから出展、そこでの商品説明等も含めて、修了生と教員、さらにジェトロ高知の協力により専門家の協力を得て、学生がそこへ参加するということをしています。

まさしく、これはリカレント教育でもあり、学生にとってのインターンシップとしても役立っていると思いますので、こうした形での協働型の人材育成などが今後大切になってくるのではないかと思います。

大津 産学連携教育が、まだまだ多様に広がっていく可能性を秘めているということでしょうか。

湯本 やはりインターンシップとは、前述のように大学で知識を詰め込むだけでなく、実際に体験するから非常にいい刺激になると思います。

本学は1学年約1700人在籍し、うち約60名が毎年海外インターンシップに行きます。海外インターンシップは、前述のコンプライアンスはあると思いますが、かなり大胆なことをやらせてくれます。学生一人ひとりに3~4週間の課題を与え取り組ませる。これは、うまくいかななくてもすごく自信になるし、学生は帰国後の発表会で、ものすごく自信満々にやったこと、うまくいかなかったことも含め発表します。教えなくても壁にぶつかること自ら切り開く、そういう経験を積み重ねることがこれから重要になると思うので、国内でもいろいろ制約がありますが、工夫する余地を考えていただきたいと思います。

大津 どうしてもリスクマネジメントがちらついてくるところですが、それを乗り越えていきたいということかと思いますが。

神田 大学におけるキャリア教育というと、将来の職業、就職をイメージした上での教育というような形になりがちですが、重要なのはまず学生が大学生活を充実させることであり、学生に早期に社会が求める人材像やどのような能力が必要かということを示すと、そこだけを伸ばしていけば良いという形になってしまいます。

金太郎飴のような人材を育成していくということではなく、それぞれ個性のある人材を育成していくことも大事だと思います。その中でいかに大学生活を充実させるかということがキャリア教育になると思いますし、その中で各自が自信を持ち、社会はどのような人材を求めているのかということの次の段階で知りながら、各自が目標設定をして成長していくような、そんな仕掛けをつくりたいと思い本学ではカリキュラムをつくっているところです。

大津 きっと正課教育だけではなく、課外教育や学生生活、サークル活動全般というものもそこには含まれると期待しています。

本間 大学と企業の連携は大学生にも重要ですが、将来学び続けるという点で、大学生ではないわれわれ社会人にも非常に重要なことだと思います。

当社では、現在リーダーシップ研修でリベラルアーツを重視しています。その研修の受講者は、『論語』・『古事記』・『奥の細道』・『旧約聖書』・『新約聖書』を読み、物事の原理原則や本質をつかむことを学んでいます。

このような教育こそ高等教育機関である大学の得意なところだと思いますし、特に文学部などが得意な分野だと思います。私は文学部卒で、文学部は地味な学部だと言われていましたが、今後はより重視されるようになるのではないのでしょうか。連携や接続という意味では、大学2年生・3年生だけではなく、社会人も非常に重要だと思います。

関原 高速で社会が本当に変化していく中で、われわれとしても、やはり能力が高い人材だけが採用やインターンシップに来てくれればよいと思っはけません。業務のことをしっかりよく知っていただいて、その業務に対して意欲を持っていただけるかというところが、その人の能力を100パーセント発揮してくれるか否かということにつながっていくと思いますので、引き続きインターンシップにおいてもできる限り、実体験に近いような業務を提供していく中で、学生に仕事に必要な能力・スキル、仕事内容等を理解いただけるようなインターンに努めていきたいと思っています。

大津 ありがとうございます。私のまとめは省略させていただき、前述の事例等の紹介を、お持ち帰りいただき、関心をお持ちいただいて、大学、企業のこれからの取組にぜひ参画していただきたいと思います。