



Future Skills Project 研究会主催

# 「産学協同就業力育成シンポジウム」報告

2011年11月、Future Skills Project 研究会主催のシンポジウムが開かれた。本研究会が各大学で開いた産学協同就業力育成講座の成果の報告をしたのち、講座に参加する企業と大学が、社会で活躍できる人材を育成するために企業と大学はどのように連携、協力をしていけばよいのか、意見を交わした。

シンポジウム  
概要

**主催** Future Skills Project 研究会

**後援** 文部科学省

**来場者** 企業関係者 263人 / 大学関係者 127人 / 高校関係者 27人 / 官庁・公的機関 11人 / その他 59人

\*産学協同就業力育成シンポジウムでの質疑応答と参加者のアンケートを基に構成・編集しています

# 会場での Q & A

産学協同の人材育成に対する、シンポジウム来場者の関心は高く、会場ではさまざまな質問が挙がりました。

**Q.1** 企業と連携したPBL（\*）を、大学教員が個人的に行っている例はたくさんあります。こうした個々の取り組みと協力・連携するためにはどうすればよいと思いますか。

**A.1** 個々の教員の取り組みをどう掘り起こし、組織としての取り組みに発展させていくかは、本学でも課題です。本学商学部では、組織的な取り組みとして、2009年に「特別テーマ実践科目」として体系立て、「地域・産業連携による自主・自立型実践教育」の主要科目に位置付けるなど、実践を始めています。しかし、これもまた、ゼミや社会活動とどう連携してくべきかなど、取り組むべきことはまだまだ多いと認識しています。

(明治大学商学部学部長 横井勝彦)

**Q.2** 社会人基礎力の重要性がうたわれていますが、子どもたちはどこでその力を付けていけばよいと思われますか。

**A.2** 社会人基礎力は、社会に出る直前になって教えたとしても、いきなり身に付くものではありません。家庭で、学校で、それぞれの発達段階で身に付けておくべき主体性があり、社会性があり、プレゼンテーション能力があると考えます。

まずは、一生にわたって、自分の力を生かし、自ら道を切り開いていくために、何を身に付け、何を学んでいかなければならないのかを、全ての大人が子どもに問う

ていかなければならないと考えます。中学生、高校生の時から、社会はいかなるものか、企業はどのようなものであるのか。早い時期から知っておくことは極めて大切でしょう。社会や企業を知ることは、学問をするための動機付けにもなります。

この活動が一つのきっかけとなり、大学、高校、中学校を含めた教育の場で、これからの人材育成をどうすべきか、具体策が出てくることを期待します。

(日本学術振興会理事長・前慶應義塾長 安西祐一郎)

**Q.3** 大学には、学問の研究機関としての位置付けと、企業で活躍する人材の育成をする教育機関としての役割を両立させなければならないというジレンマがあると思います。学生にとってもそれは同じで、学問の追究と社会人に必要なスキルは別物であり、両方をどう得るかが課題です。それについて、企業ではどのようにお考えになりますか。

**A.3** 企業としては、大学で学術的なことを突き詰めて、腰を据えて勉学に取り組んだという経験は必要であり、重要だと考えています。例えば、学生の中には、「大学時代は学生団体などを積極的に運営していて、大学にはあまり行っていません」という方もいます。一見、学生のうちから組織運営など社会的な経験を積んでいることは採用にプラスに働くように思えますが、それだけに偏ってしまうと、入社後の成長にマイナス影響を及ぼすことがあります。

## シンポジウム プログラム及び登壇者

### 第1部 基調講演

#### 「産学協同教育への期待」

参議院議員  
前文部科学副大臣  
鈴木 寛



### 研究報告

#### 「講座の成果と課題」

##### ◎ Future Skills Project 研究会メンバー

株式会社資生堂人事部人材開発室長兼キャリアデザインセンター長  
兼グローバル人事グループリーダー 深澤晶久

サントリーホールディングス株式会社人事部副本部長 折井雅子

青山学院大学経営学部学部長 田中正郎

明治大学商学部学部長 横井勝彦

株式会社ベネッセコーポレーション研究会事務局 松本隆、平山恭子

\* Project Based Learning 課題解決型授業のこと



社会人基礎力は確かに付けておいてほしい力なのですが、大学で学びに専念し、学ぶプロセスを習得し、教養の引き出しを広げておくことは、この時期にしか出来ないことだと思っています。だからこそ、大学という「場」で新たな学びを展開するFuture Skills Projectを始めたのです。

(日本オラル株式会社人事本部シニアディレクター 宮之原隆)

**Q.4** 今回の講座は選択制であり、元来、主体性のある学生が履修したと思われます。むしろ問題なのは、主体性のない学生であり、そうした学生を参加させるためにも必修科目にする必要があると考えますが、そのような計画はあるのでしょうか。

**A.4** 今回の試みは初めてであり、選択科目としました。他大学では必修科目にしているケースも見られます。大学の規模の問題もありますが、今後、実施する体制を整えて、必修科目にすることは可能だと考えています。

(立教大学統括副総長 白石典義)

今回の講座は1年生後期に開講したこともあり、周知が十分でなく、「単位を修得しやすい科目に流れていく」「履修者が少ない」という課題がありました。この科目の面白さを学生が認識するには、回数を重ね、実績を積み

上げていかなければ難しい側面もあります。必修化と同時に、この体験を通じて何が身に付くのか、何が面白いのかをアピールしていき、学生の主体性を引き出すことも重要だと考えます。

(上智大学経済学部教授・同大キャリア形成支援委員会議長 荒木勉)

**Q.5** 私は中学校の教師なのですが、このプログラムを本校でも実施できないかと思いました。中学校や高校で実施できる可能性はあるのでしょうか。また、実施するとしたらどのような課題があると思われますか。

**A.5** 私たちの議論でも、小中高でこのプログラムを実施すべきではないかという話は出ました。もちろん、小中高校生に対しても実現できると考えます。ただし、それぞれの発達段階や知識などに応じて内容を変えなければなりません。最終的に社会に出る時に社会人基礎力が身に付いているためには、小学生、中学生、高校生の段階ではどのような到達目標がよいのか、そのための活動内容はどのようにすればよいのか。PBLの良さを取り入れつつも、アレンジすべき点はたくさんあると思います。

(日本オラル株式会社人事本部シニアディレクター 宮之原隆)



## 第2部 パネルディスカッション

### 「大学教育と企業のコラボレーションの可能性」

#### ◎モデレーター

日本学術振興会理事長・前慶應義塾長 安西祐一郎

#### ◎登壇者

アステラス製薬株式会社人事部長  
(組織人事グループ統括) 関根輝

株式会社資生堂人事部人材開発室長兼キャリアデザイン  
センター長兼グローバル人事グループリーダー 深澤晶久

サントリーホールディングス株式会社人事本部副本部長 折井雅子

日本オラル株式会社人事本部シニアディレクター 宮之原隆

青山学院大学経営学部学部長 田中正郎

上智大学経済学部教授・同大キャリア形成支援委員会議長 荒木勉

明治大学商学部学部長 横井勝彦

立教大学統括副総長 白石典義

\*本文中のプロフィールは、全て取材時のものです



# アンケートに寄せられた声

Future Skills Project研究会（以下、FSP研究会）に対するご意見、人材育成に関しての提言など、シンポジウム来場者からアンケートでたくさんの声をいただきました。

## FSP研究会への期待

- ◎入学したばかりの1年生に体験型の講座を行い、学生と社会人のギャップを埋める。そこでの学びを残りの大学生活に生かすことが出来、更なる成長が期待出来る。課題解決型授業を3、4年生ではなく、1年生で行う意義がよく分かりました。（大学関係者）
- ◎企業を大学の教育の場に引き込んだことは評価できると思いました。大学はこれを機に授業方法を見直すべきです。互いを批判するだけでなく、学生、日本の将来のために、検討を続けられることを期待します。互いの意識改革に結び付くと思います。（大学関係者）
- ◎産学協同の講座に参加した学生の成長ぶりに驚きました。基調講演で言われていた主体性を引き出すための「ナナメの関係」とロールモデルの提示、キャリア教育の実践として、FSP研究会の活動が参考になりました。（教育関係者）
- ◎大手企業で出来ること、中堅企業で出来ることを、それぞれ考える必要があるでしょう。さまざまな立場での多様な意見を出し合っていくことで、プログラムが更によくなることを期待します。（企業関係者）
- ◎今回紹介された講座は学生の主体性を引き出すためのプログラムですが、その課題意識は弊社の若手社員にも通じるものがあります。グループワークを通して気

付きを得て、行動に移していくという参加学生の成長ぶりを見て、社会に出る前の段階で、今回の講座のような経験をする重要性を改めて感じました。

（企業関係者）

## FSP研究会の課題

- ◎今回紹介された講座は少数だからこそ実現できたプログラムだと思います。希望者が多かったら、企業の協力がどれだけ続くのか、どのようなカリキュラムが組めるのか、疑問に思います。（大学関係者）
- ◎難関大学と大手企業によるプログラムであるためか、求める次元が高いと感じました。人材育成という観点からすれば、底上げも必須ではないかと思います。（大学関係者）
- ◎FSP研究会の動きを広めるには課題が多いと感じました。①企業のインセンティブを明確にすること、②大学の意思決定や担当の方の既存のミッションの整理、③大手企業や有名大学だけでなく、大手に準ずる企業・中堅大学での展開、④コスト、協力企業、質の確保、などが課題に挙げられるでしょう。（企業関係者）
- ◎弊社も参加できればよいのと思う一方で、企業としてのメリットをきちんと説明できなければ参加は難しいとも思いました。「主体性」「体験」は企業の事例がリアルな教材になりますが、過去や他国のケーススタディーなどで大学がプログラムをつくれるのではないかと感じます。産学のWIN-WINな関係を明確にして、広められれば素晴らしいと思います。（企業関係者）
- ◎基調講演にあったように、学生は「企業＝CMをしている会社」という認識しかないので、プロジェクトの参加企業も大手企業だけでなく中小企業が含まれていた方がよいと思いました。中小企業では人員を出すのが難しいとは思いますが……。（企業関係者）



◎FSP研究会の実践例は就業力向上策として魅力的なツールですが、本学での導入を考えた場合、大学・学部のカラー、協力企業とのマッチングなど多くの課題がありそうです。更に思うのは、大学や企業が全ての学生にそこまで手を差し伸べる必要があるのかということです。社会は公平ではないので、不便・不足があってもよいとも考えます。(大学関係者)

高学府が就職予備校化してはいないでしょうか。大学の意義を社会全体で再考してほしいと願っています。

(大学関係者)

◎「学ぶことと働くことつながり」を意識して学生を支援する必要性を実感し、かつ再確認できました。職員の見せどころであり、頑張ろうと思いました。

(大学関係者)

## 人材育成における課題

◎教育は「サービス」ではなく、次代で活躍する人材を、全ての大人が教え、指導することではないでしょうか。「人を育てる社会、企業」になってほしいと思います。特に地方には企業も大学も少なく、機会をどうつくっていくかが課題です。(高校関係者)

◎子どもが「社会を知る」ためには、私たち大人が輝いていることが大切なのだと改めて思いました。産学だけではなく、「ナナメの関係」を本校にも取り入れたいと思います。(高校関係者)

◎「間違っていたらどうしよう」という思いから、意見や考えが述べられない学生が目立ちます。多くの学生が持つ「記憶すること、覚えることが学習」という意識を変え、「考える力」を身に付けさせる必要があると考えました。(大学関係者)

◎「主体性」は結局のところ、学生自らが養うべきものだと考えます。社会人としての根源となるものですが、大学生にもなって「気付き」を得て持つのではなく、もっと若い時期から段階的に習得していくものです。社会で必要な力の育成を検討する時には、産学協同に加え、「保護者」のかかわり方も課題に取り上げてほしいと思います。(大学関係者)

◎「圧倒的多数の沈黙する中間層」は、学生だけでなく、教員にも当てはまることです。革新的な教育を実現するためには、革新的な組織文化を大学の中に育てなければなりません。そうした観点からの取り組みも必要だと感じました。(大学関係者)

◎就職活動の早期化や激化にはつながらない産学連携教育を、これからも進めてほしいと思います。限られた学生でなく全ての学生に、入学後の早い段階から「社会とのつながり」を伝えるべきです。(学生)

◎基礎学力、知識の重要性を認識する学生が50%という現状は、問題です。実習や活動的な授業だけでなく、知識を学ぶ授業の重要性が伝わる、綿密に練られたガイダンスが必要ではないでしょうか。(企業関係者)

## 小中高の役割

◎現在の産学協同教育は「大学」と「企業」のみを見ているように思いますが、「高校」にもっと注目すべきではないでしょうか。「大学1年生から産学協同教育を行うのは遅い」という指摘もあるように、大学で「主体性」を磨く活動に取り組むには、高校での経験が大きくなるかと考えるからです。(学生)

◎中高生の段階でも、今回のような課題解決型学習は必要だと考えます。正解のないことを考える訓練や、異世代とのコミュニケーションは、早い段階から行うべきではないでしょうか。(企業関係者)

## 大学教育への提言

◎学習指導要領や入試に縛られていないからこそ、大学はもっと自由な発想で教育活動ができるはずですが、企業側がメリットを見いだせるような産学協同教育には出来ないのでしょうか。もちろん、企業が大学の学問・研究に配慮することも必要だと思います。(高校関係者)

◎「高校教育までに身に付けるべきことが出来ていない」という指摘がありましたが、日々の忙しさから、なかなか前向きに考えようとする教師は少ないのが現状です。まずは今回のような場に高校関係者も参加し、意識を高めることが必要であり、高校現場に活力をもたらすような仕掛けをすべきだと思います。

(高校関係者)

◎基本的に産学協同教育には賛成ですが、知識を学ぶ講義をないがしろにする学生が多いと感じています。最

# Future Skills Projectの活動を振り返って

1年半の活動を振り返って感じた手応えと、  
これからの活動に対する期待や決意を参加企業・大学が語った。

## アステラス製薬株式会社 人事部部长(組織人事グループ統括) 関根 輝

産学協同就業力育成講座は大変刺激的で、興味深いものであった。生き生きと活動する学生たちの姿から、社会人である自分自身も多くのことを学ぶことが出来た。参加した弊社の社員も学生たちが夢になって取り組む様子を見ながら、「気持ちが良い」「うれしい」といった言葉を口にしていた。こうした講座が増

えることは好ましいことであり、弊社としても同様の機会がある限り参画していきたい。社会的に意義の深い取り組みに参画できていることに喜びを感じている。

現在の活動が、研究会発足当初の理念を維持しながら、自然な形で発展していくことを願っている。

## サントリーホールディングス株式会社 人事本部副本部長 折井雅子

講座は、まさに試行錯誤の実験であったが、学生の反応・アウトプットなど、期待を上回るものもあり、可能性を実感した。企業の中で、特に若手社員に感じる課題と、FSP研究会で明らかにしてきた学生の課題は、当然のように重なっている。そして、重なっているからこそ「産学」協同で解決していくことに意義があ

るというスタンスは、今後も変わらず重要であると思う。

産学で「蒔いた種」に確かに「芽」は出た。この「芽」が、どこまで成長するものなのか。企業内でいかにオーソライズする取り組みにしていけるか、試行を終えた次年度以降、より精緻に議論することが必要だ。

## 株式会社資生堂 人事部人材開発室長兼キャリアデザインセンター長兼グローバル人事グループリーダー 深澤晶久

他企業や大学関係者の方々と人材育成の本質にかかわる議論を重ね、自社の人材育成に取り組む上での大きな知見をいただいた。特に大学と企業が、初年次教育という新たな接点を見いだせたことは、今後の産学連携の軸を生みだせたと感じる。

今後は、研究会そのものを進化させ、秋入学の検討に代表さ

れる大学そのものの変革、更なるグローバル化への対応が求められる企業を取り巻く環境変化などを見据え、次世代の若者達に対する「人づくり」にかかわる本質の議論を続けていきたいと考える。本研究会を磨き上げることで、将来の日本の成長を担う次世代人材育成の基点になることを目指したい。

## 日本オラクル株式会社 人事本部シニアディレクター 宮之原 隆

産学協同就業力育成講座では、学生の「思い通りには運ばない困難の経験」や、「ハッとする気づき」が、随所に見えた。一足飛びに、学生の学び自体を進化させることは出来ないが、地道なこの取り組みが、日本の学びという「泉」に一石を投じていることは実感した。今後は、具体的な達成指標の設定について

も検討してみたい。

FSPのゴールは、全学生がこの講座を受講することではないだろうか。「日本では、全ての大学で1年生の授業に必ず産学協同講座があり、学生の意識を高めている」と諸外国から驚きを持って評価されるようになれば…と今後の展開に期待している。

## 野村證券株式会社 人事部人材開発部部長 関 則昭

学生が、講座の活動を通してチームビルディングや論理的な思考、プレゼンテーション等において向上していることを感じた。また、ビジネスの現場から講師が登場し、リアルな講義や演習をすることは、学生の実社会への興味や理解を深めるのに有効だと実感した。

今後も大学とは、従来通り寄付講座等を通じて情報交換を継続して行い、今後に向けた新たな取り組みを模索していく。その中で、FSP研究会ではワークショップスタイルで運営し、学生のコミュニケーションスキルを高める更なる工夫をしていただきたい。

\*本文中のプロフィールは全て取材時のものです



## 青山学院大学 経営学部学部長 田中正郎

研究会での議論で、企業人、特に人事担当者からの大学に対する期待を直接伺えたことは、大学のカリキュラム改善を考える上で大変参考になった。もちろん、他大学の先生方のお考えからも、得るところが大きかったと思う。また、産学協同就業力育成講座への学生たちの積極的な態度を確認できたことは大きな

喜びであった。

今後、各大学での講座の成果について、更に深く議論し、問題点を明らかにすると共に、具体的な課題を整理できればよいと思う。こうした講座を「普通の講義」として恒常的に実施することを前提に、課題の整理に取り組みたい。

## 上智大学 経済学部教授・同大キャリア形成支援委員会議長 荒木 勉

大学生のキャリア教育、初年次教育に対して、大学人はもとより、企業人も必要性を感じていると確認できたことに、研究会の大きな意義があった。産学協同就業力育成講座では、大学間の差異、実施時期の差異、学年の差異、担当講師の差異などがあつたが、学生には新鮮味のある、刺激的な授業となっていた

ようである。

今後、講座の成果を踏まえて、授業の進め方について更に研究会で議論がなされることを期待する。経営系ばかりではなく、語学系、理科系などの学生向きに特別なメニューが必要かも議論したい。

## 東京理科大学 工学部教授・教育開発センター長 山本 誠

人材育成について、どの大学も同じ悩みを抱えていると認識できたことは大きな意味があつた。大学生の問題というよりは社会全体の問題、つまり現状の教育システムが疲弊し、崩壊しつつあることを強く認識した。日本の教育のあり方そのものについて、大幅な再構築が必要な時期にきているのだろう。

とはいえ、現在の学生に対しても今、出来ることを我々はやっていかなければならない。その意味で大学としては、FSP研究会の議論を更に深めていきたいと考えると同時に、FSP研究会に限らず、良い取り組みは積極的に導入していきたいと考えている。

## 明治大学 商学部学部長 横井勝彦

今回の産学協同就業力育成講座に対しては、実際に授業に携わった教員の評価はとても高い。次年度は事前案内と学内広報での成果報告に力を入れて、3年目は開設クラスの拡充を目指したい。また他の学部開設科目（「ゼミナール」や「特別テーマ実践科目」など）との連携も図っていきたい。

今後は、取り組みを学内で更に普及・定着させていくことが重要だと考える。そのためにも、参加大学と活発に意見交換・情報交換を進め、大学間の課題の共有化や連携を見据えた議論に時間を割きたい。

## 立教大学 総括副総長 白石典義

研究会での議論を通して、他大学の事例や学生気質の違いを知り、各大学で個性ある試みがなされていることを学ぶことが出来た。特に、他大学の経営学部・学科、商学部の学部長と親しく議論できる関係が構築できたことに感謝している。せっかく築いたネットワークである。これを大いに生かし、大学間の協力関

係、学生の交流を推進する仕組みを考えたい。また、企業の方から直接声を聞くことが出来たのも貴重な機会であった。

産学協同就業力育成講座については、その成果を分析し、改善案の策定・実施のプロセスを継続していきたい。なお本学では、2013年度より全学部共通科目としての導入も検討している。

## 株式会社ベネッセコーポレーション FSP研究会事務局 平山恭子

「学生の成長に立ち会うと、企業も大学も更に積極的になる」。事務局として研究会や実践講座を運営しているの、最も大きな気づきがこの変化だったと感じる。実際に学生と接することで、より議論は活発化した。更に企業・大学共に「学生のために出来ることは何か？」をより深く考えるきっかけになったといえる。

学生にしても、普段接することの少ない企業担当者との出会いが彼らの意欲を高めたのは明らかだ。

この企業・大学の変化や学生の意欲向上が、一時的な「祭り」ではなく、「日常」のものとして、日本の教育界に受け入れられるよう、今後も活動を支援していきたい。

## 編集後記

『学士力』に『社会人基礎力』、『就業力』と、同じようなことを異なる言葉で行政が大学を追い回す。一方、「中国で採用活動」「大学1年生に内定」など、「社会は日本の大学に期待していません」という宣言にも聞こえるニュースが後を絶たない。にもかかわらず大学から怒りの声や反論が聞こえない。出来るだけ話題に上らないように息をひそめているようにも感じていた。そんな中、Future Skills Project 研究会（以下、F S P）はスタートした。

「大学の成績を評価してほしい」「いや、成績と仕事の能力に相関はない」など、本音の議論が始まり、企業と大学が日本の若者と日本の将来のために本気で議論したら何かが生まれるのではないかと、そんな期待を抱いた。企業の会長・社長、大学の理事長・学長で議論する集まりは他にもいくつかあるが、F S Pではあくまでも現場の責任者である「部長」という肩書にこだわった。大学教育を評論するのではなく、当事者として本気でかかわることの宣言だと捉えてもらいたい。

今回ご報告した「産学協同就業力育成講座」は、その実践の一部である。産学協同教育は、全国の幾多の大学で取り組みが始まっているが、産学協同でなく「産提供教育」でしかない事例も目につく。教室を用意して学生を募集するものの、講座の中身は企業に丸投げし、学部教育との連携がなかったり、教員個人の取り組みに終始し、学生はプレゼンテーションした達成感のみで終わってしまい、振り返りをしっかり行わない、など。企業側も教育支援のCSR事例もあれば、青田買い、社名認知度向上、など目的は千差万別。教育への視点は揃っていない。負担が大きく継続が困難なだけに、

今は「産学協同」というだけで先進事例扱いだが、そろそろ具体的成果を求められる段階に進むだろう。今回のF S Pの取り組みが、各大学の取り組みを振り返るきっかけになれば、と考える。また、取り組んでいない大学には今回の事例を参考にぜひ実施を検討してほしい。

大学で就業力を育成するためには、教員と学生、学生同士の双方向の学び合いが必要であり、決して大教室の講義のみで身に付くものではない。いずれ、プロジェクト型学習の割合などが大学選択の重要な指標になり、ゼミを全員履修できない大学などは高校生からそっぽを向かれる時が来る。「何を学ぶか」ではなく、「どう学ぶか」にこだわる必要があり、4年間の学びを充実させるためには初年次教育の取り組みが最も効果を期待できる。

当初は、講座の実施について学内に反対意見もあった。比較的理解のある社会科学系統の学部でこの状態では、他の学部ではいったいどうなるのかと頭を抱えた。しかし、実施後の学生の反応や保護者の期待、他学部での評判を聞く中で、徐々に大学側の主体性が増し、「産提供教育」が「産学協同教育」になる手応えを感じる事が出来た。

企業側も同様である。本来企業側に直接的なメリットは少なく、「日本の教育改革にかかわっている」と言えば社内では白い目で見られる。実際、参加企業は、平日の昼間に相当な負荷を負うことになった。しかし、講座の中で学生が変化する姿を目の当たりにし、企業側も大きな手応えを感じ、のめり込むことが出来た。大学も企業も、日本の若者を憂う気持ちに変わりはない。

今回のF S Pで問われたのは、大学・企業の「当事者意識」である。日本の将来に責任を持つ覚悟を胸に、事務局として他の大学・企業に問い掛けていきたい。「あなたも当事者ですよ」と。

Future Skills Project 研究会事務局  
ベネッセコーポレーション 大学事業部  
**松本 隆**