

2012年

平成24年度 文部科学省 大学間連携共同教育推進事業選定プロジェクト

年次報告書

2013年3月

大学間連携共同教育推進事業

「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発」

京都産業大学 京都府立大学 京都文教大学 佛教大学 龍谷大学

目次

第1章 事業の概要・体制・成果	3
第1節 事業概要	4
第1項 背景・目的	4
第2項 事業内容と方法	5
第2節 事業の体制	8
第1項 京都産業大学	9
第2項 京都府立大学	10
第3項 京都文教大学	12
第4項 佛教大学	13
第5項 龍谷大学	14
第3節 事業の成果	15
第2章 グローカル人材の育成と地域資格制度の開発の活動報告	17
第1節 運営協議会、幹事会、事務担当者会議	18
第2節 グローカル人材プログラム質保証フレームワーク設計に関する調査・研究会	25
第3節 FD研究会	31
第4節 先進事例調査・欧州調査	47
第5節 グローカル教育プログラムの進展	65
第6節 経済界との協働構築	80
第1項 京都南部地域産学公連携プラットフォーム構築準備ミニシンポジウム	80
第2項 京都経済同友会「大学のまち・京都を考える特別委員会」最終報告	83
第7節 今後の展望	101
第3章 NPO法人グローバル人材開発センターの活動	103
第1節 NPO法人グローバル人材開発センターの設立	104
第2節 NPO法人グローバル人材開発センター 設立記念シンポジウム	117
第3節 今後の事業方針	165

第 1 章 事業の概要・体制・成果

第1節 事業概要

第1項 背景・目的

京都には、地域に根ざしながら世界的に活躍する先進的企業が集積している。また観光業はもとより、伝統産業からベンチャー企業に至るまで、地域経済を支えるユニークな中堅・中小企業の層も分厚い。さらに日本有数の大学の街でもあり、若者人口が多く、留学生も世界から集まってくる。京都はまさに「グローバル」(グローバル+ローカル)な街の代表でもある。しかしながら、京都で学んだ学生が京都に留まる率は三割程度と意外に低く、企業にとっては次世代の優秀な中核的人材の確保に苦勞している実態がある。

さて、今日、個々の大学と個々の企業を結んで行うインターンシップ等は盛んなものの、それらはいわゆるキャリア教育の枠にとどまっており、大学の専門科目のもつ専門性や学問性を十分に活かした形にはなり得ていない。現在、本格的な人材育成を行う上で、文系教育、とくに社会科学系教育にとっての大きな課題とは、専門教育と現実の社会のニーズ、特に経済界の人材ニーズとの橋渡しである。つまり、アカデミックな専門教育のただ中にキャリア教育を本格的に組み込み、地域経済の将来を骨太に構想できる人材を育成することが、まさに必要と思われる。われわれは、公共マインドを持って地域社会に根付きつつ、グローバル経済に対応する冷静なビジネスマインドをもった人材を「グローバル人材」と呼称することとし、その育成方法を京都経済界とともに考えてきた。この呼称自体が今や、京都経済同友会の組織する「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」でも共有されるまでになっている。グローバル人材を育成するためには、大学は専門科目そのものの開発を、積極的かつ継続的に、大学外の多様なステークホルダーとともに協調して行う必要がある。京都という地域社会で活躍する人材育成のための専門教育開発において諸大学と連携することは、個々の大学にとどまる努力としてではなく、地域社会の活性化の課題として、経済団体や地元企業にもグローバル人材の育成という教育課題を共有する形で進めねば大きな果実とはならない。

こうした大学教育の改革は、大学の内部で行うべきものではなく、教学のあり方そのものを大学外のアクターとともに改革していく事業とすべきである。このような大学教育の改革の方向性を、われわれは「教育の社会化」と呼ぶこととした。

大学間連携共同教育推進事業として、大学外の多様なステークホルダーとの継続的かつ組織的な協働によって、育成する人材像を明確にし、そのための科目設計そのものを進めていくことで、キャリア教育と専門教育とが結びついた本格的で内発的な教学改革とすることができる。そこで、われわれは、京都経済同友会等の京都府内の経済団体とともに、マルチ・ステークホルダー型のNPO法人「グローバル人材開発センター」を設立し、経済界や行政とともに、PBLをはじめとした実践的アクティブ・ラーニングに力点を置いた専

門教育プログラムそのものの開発支援に乗り出すこととした。大学教育を支えるセンターを大学内ではなく大学外に作ることで、地域社会が大学教育を支える形を、本格的かつ組織的に創出しようとするものである。また、このセンターの存在によって、改革の成果は、大学連携による教学改革にとどまることなく、経済界自身が共有し、検証し、そのフィードバックを得て自己革新を進める契機ともなる。こうして教育プログラムがさらに改善され双方向型の改革となることで、大学と地域経済をともに改革することにつながっていく。

以上、本事業は、専門教育の実践的改革を通じて、公共マインドを持ったビジネス人材（グローバル人材）を育成することを大きな目標として掲げ、そのために、学外にマルチ・ステークホルダー型のNPO法人を設立して、専門教育を本格的に社会化していくことを目指すものである。

第2項 事業内容と方法

京都経済同友会を中心とする京都経済4団体と大学が協力し、確かな公共マインドと冷静なビジネスマインドを備えた地域経済を支える人材、即ち地域社会に根付きつつ、グローバル経済の荒波を読みきる能力をもったグローバル人材を育成する。そのために、産学公が協働して「教育の社会化」のための体系的な教育プログラムを開発するとともに、プログラム修了者に「グローバル人材能力」資格を付与するための地域資格制度を開発する。公共政策系科目、企業人を講師とするグローバル人材能力系科目及びPBL（課題解決型学修）型インターンシップ科目からなる教育プログラムを修了することで資格が付与されることが想定される。また、産学連携による特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」を設立し、科目開発・コーディネートプラットフォームとして大学間連携共同教育の成果を共有し広く社会に発信する地域拠点とする。教育プログラムについては外部機関による厳格な質保証を行う。

①「教育の社会化」のための教育課程の体系化

グローバル人材としての能力を資格として明確化し（「グローバル人材能力」資格）、その取得に必要なプログラムを、専門科目およびPBL等のアクティブ・ラーニングからなる科目群として体系化する。学習アウトカムは世界標準を意識し、ヨーロッパの大学で用いられる職能資格EQFを参照して策定し、知識、技能、職務遂行能力、総合的な到達目標等を明示する。

② 共同教育プログラムの開発

連携各大学は、地域資格としての「グローバル人材能力」資格のための教育プログラムの共同開発について協働する。開発の主体は、連携校で構成される幹事会（およびグロー

カル専門部会)であり、ここで開発を支援されるPBL等は、連携各大学が共通して参照する共同の資産となる。さらに、大学コンソーシアム京都の協力のもと、根幹的科目については、コンソーシアムの単位互換制度を活用して連携各大学で共有していくものとする。すでに京都経済同友会ははじめ京都経済四団体との連携によって、今年度より京都産業大学においては「グローバル人材論特殊講義」が開設されている。これは企業人との毎回のワークショップ的授業であるが、こうしたいくつかの根幹的科目を、コンソーシアムの協力を得て、連携各大学から学生が集う形に発展させていく。複数の大学の学生が、毎週の授業として、ワークショップの場を共有すること自体が、大きな「気づき」の機会となる。

また、大学地域連携センターとしてのNPO法人グローバル人材開発センターが、参加各大学および京都経済4団体(京都経済同友会、京都商工会議所、京都経営者協会、京都工業会)、行政との連携機関として機能し、共同教育開発にあたってのステークホルダー間の実質的な連携を強力に担保する。同NPO法人自体、こうした多様なステークホルダーが参加して設立されるものである。同NPO法人の本部は京都産業大学むすびわざ館に置かれる。

③ 教育の質保証

一般財団法人地域公共人材開発機構(以下、地域公共人材開発機構)が、連携各大学の提供する「グローバル人材能力」資格のための教育プログラムについての社会的認証を行い、またプログラム改善についてのアドバイスを行う。地域公共人材開発機構の認証は、書類審査だけでなく、実施大学を実際に訪問してのヒアリングを経た上で行われるもので、大学人だけでなく産官学民のさまざまなセクターの専門家が調査団を構成する。

④ 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

本申請事業は、専門科目とPBL等のアクティブ・ラーニングとの組み合わせが大きな特徴であり、それを大学側と経済界との本格的な協働にもとづく双方向型の教育プログラムとして開発し、学生に課題解決型の能動的学修を行わせるものである。PBLの性格上、各プロジェクトに取り組む学生チームは基本的に少人数単位となることが目され、きめ細かな指導が可能である。

またこの指導自体も、教員だけでなく経済界の協力を得て行っていく。大学連携により開発する各科目シラバスは、NPO法人グローバル人材開発センターでも検討され、必要な学修支援(PBL先の開拓、内容の充実等)が速やかに実施できるよう、同法人を通じて産学間の調整が進められる。さらに、同NPO法人には学生事業部を設け、学生自身の自主的、主体的な社会活動と経済界との連携をはかる。このことによって、教育プログラムを立案・改善する際、学生からの提案もフィードバックされる形を確保する。

⑤ 大学外教育との連動

教育にはフォーマル（正課）なもの、インフォーマル（課外であり非体系的なもの）、ノンフォーマル（課外ではあるが体系的なもの）なものが存在する。真の人材育成には社会の持つ教育力を十全に取り込む必要があり、すべてを大学内の正課として完結させるという発想ではなく、インフォーマルな教育、ノンフォーマルな教育との連携も視野におさめていかななくてはならない。大学教育の社会化の課題に取り組むためには、教学改革が大学内に完結してはならない。

NPO法人グローバル人材開発センターは、産官学民のマルチ・ステークホルダー型の地域センターとしてこの課題に取り組むものであり、社会人教育と学生教育を具体的に結びつける組織的基盤を提供する。これにより、たとえば企業の新人教育と学部学生教育をシームレスに接続する学外ワークショップ等も可能となり、こうした学外教育を「グローバル人材能力」資格の構成要素に取り込んでいくことも検討する。

以上、本取り組みは、職能資格「グローバル人材能力」の開発を掲げ、これを産学協働による明確な教育改革の指標とする。教育プログラムの開発から、その検証と質保証、改善のプロセス、そして学生からのフィードバック、学外教育との接続にいたるまで、すべてが一体となって設計されている。

大学間および産学での共同教育を本格的に推進するために、大学地域連携センター（NPO法人グローバル人材開発センター）を設立し、産官学民の協力によって運営する。同法人はマルチ・ステークホルダー型であり、日常的かつ継続的に産学の連携がはかられるほか、学生自身の活動をも絶えず参照していく構造（学生事業部）となる。

第2節 事業の体制

京都産業大学は、地域公共人材大学連携事業（文部科学省：平成20年度～22年度、龍谷大学代表）に参画し、連携大学、行政、地域社会等との関係構築を図ってきた。法学部としても、平成21年4月に法政策学科が開設されたことをきっかけに、京都の政策系大学・学部との連携を強化してきた。さらには京都経済4団体、とりわけ京都経済同友会を中心とする外部機関との連携を礎として、産学公連携によるグローバル人材の育成を掲げた本事業が、平成24年度大学間連携共同教育推進事業に選定された。

こうした経緯を経て平成24年10月からスタートした本事業の目的達成のためには、京都産業大学をはじめとする連携5大学、京都経済同友会を中心とする京都経済4団体、行政等の各セクターが連携・協力することが極めて重要である。連携大学間において、調査・研究、協議するために幹事会を兼ねたグローバル専門部会を、大学と経済団体との情報共有、意見交換を行う機能として運営協議会を設置している。さらに、NPO法人グローバル人材開発センターは、経済界と大学および学生の橋渡しとして、カリキュラム開発・PBL実施・学生からのフィードバック支援を行う等、教育プログラムの開発のためのプラットフォームとして機能し、本事業の中核的役割を担う。これらの、事業全体にかかる運営に関しては、代表校である京都産業大学が主導する。

1. 本事業の運営体制

(1) 連携大学

京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学

(2) 連携機関・団体

社団法人京都経済同友会、京都商工会議所、京都経営者協会、公益社団法人京都工業会、京都市、京都府、NPO法人グローバル人材開発センター、一般財団法人地域公共人材開発機構、公益財団法人大学コンソーシアム京都

(3) 幹事会、運営協議会メンバー（注1）

京都産業大学：中谷真憲、焦従勉、圓花徳彦、行元沙弥、木槻美菜穂、大橋かなで、岩本博志

京都府立大学：窪田好男、杉岡秀紀、桐村光彦、内田房代、竹中祐二、小谷清子

京都文教大学：松田凡、三浦潔、上野泰弘、矢島信

佛 教 大 学：的場信樹、高橋伸一、永瀬公恵、間和洋、長光太志

龍 谷 大 学：白石克孝、中森孝文、石田徹、只友景士、村田和代、的場信敬、栗田洋、橋本洋平、岩崎慎平、宗田勝也、大石尚子、中西美也子、宮田真由美

（注1） 幹事会は教員、運営協議会は教員と職員を基本とした。但し、審議内容に応じて両会には、COLPU、京都経済同友会など外部の関係者も参加した。

2. 連携大学の実施体制

第1項 京都産業大学

「合同委員会（地域政策研究会＋シンポジウム準備委員会）」

京都産業大学では、本事業を推進するため、補助事業推進責任者会議が発足した。これは、本事業をはじめとする、他の大学間連携共同教育推進事業等を含む5つの補助事業を対象として、相互に連携し情報と課題を共有しつつ、全学的に事業を推進していくためである。この会議は、副学長を委員長とし、学長室長（統括）、他の補助事業等の実施責任者を合せて9名の教職員で構成され、事務局は学長室である。

こうした全学的協力体制のもと、本事業の推進主体である法学部の既存の会議体である地域政策研究会とシンポジウム準備委員会の合同委員会を編成し、法政策学科を中心とする教員および法学部事務室の職員が一体となった推進体制を構築した。同委員会は、月1回の定例会議を開催し、事業推進の進捗状況を共有するとともに、今後のゼミ活動等の活性化、学部における推進主体としての基盤整備を行ってきた。今後は、この合同委員会を発展的に改組し、H25年度から新たに「グローバル人材委員会」を設置する予定である。

本事業推進体制は以下の通りである。

I. 教員

- 中谷 真憲（法学部 教授）
事業推進責任者／シンポジウム準備委員会委員長／
地域政策研究会委員／「グローバル人材論特殊講義」担当
- 岩本 誠吾（法学部 教授）
シンポジウム準備委員会委員
- 高橋 佳子（法学部 教授）
地域政策研究会委員
- 戸田 五郎（学部長／法学部 教授）
地域政策研究会委員／シンポジウム準備委員会委員
- 芦立 秀朗（法学部 准教授）
地域政策研究会委員
- 浦中 千佳央（法学部 准教授）
シンポジウム準備委員会委員
- 焦 従勉（法学部 准教授）
地域政策研究会委員／シンポジウム準備委員会委員
- 中井 歩（法学部 教授）
地域政策研究会委員長／シンポジウム準備委員会委員

II. 事務局

- 円花 徳彦（法学部長補佐）
事業推進にかかる事務統括
- 中上 ゆかり（教学センター 課長補佐、法学部事務）
予算管理、学内関係者との調整、事務手続全般
- 岩本 博志（教学センター 法学部担当NPO設置準備室）
学外関係者との調整、スケジュール管理、広報業務
- 大橋 かなで（教学センター 法学部担当NPO設置準備室）
予算・出納簿管理、人事労務調整、備品調達
- 木槻 美菜穂（教学センター 法学部担当NPO設置準備室）
学生企画調整、各種書類作成、事業推進・予算管理
- 行元 沙弥（教学センター 法学部担当NPO設置準備室）
学外関係者との調整、イベントコーディネートに付随する諸事務、
スケジュール管理

第2項 京都府立大学「グローバル人材育成プログラム検討委員会」

京都府立大学では、「地域社会を支える確かな公共マインドとグローバル経済を支える冷静なビジネスマインド」を備えた人材育成を達成するため、公共政策学部を中心にとり進めている。

具体的には、学部内に「グローバル人材育成プログラム検討委員会」を設置し、公共政策学科・福祉社会学科の両学科の教員を中心にプログラムの検討を行っている。また、最終的には全学的な展開も視野に入れているが、まずは公共政策という専門的な学びという「縦糸」だけでなく、教養を含むソーシャル・スキルという「横糸」との接合点やプログラムの差違化を踏むべく、キャリアサポートセンターとも連携し、検討委員会もオブザーバーとして参加している。なお、事務については、学務課の公共政策学部担当と、地域連携センター内に設置された「大学間連携推進室」所属の特任研究員と臨時職員が兼任している。

I. 教員

- 東 あかね（副学長／生命環境学部 教授／地域連携センター センター長）
グローバル人材育成の推進および大学地域連携の全体的責任統括
- 中島 正雄（公共政策学部 教授）
グローバル人材育成プログラム検討委員会委員長

- 青山 公三 (公共政策学部 教授)
グローバル人材育成プログラム検討委員会委員／「企業と社会論」
担当
- 石田 正浩 (公共政策学部 准教授)
グローバル人材育成プログラム検討委員会委員
- 窪田 好男 (公共政策学部 准教授)
グローバル人材育成プログラム検討委員会委員／
地域公共政策士コーディネーター
- 長谷川 豊 (公共政策学部 教授)
グローバル人材育成プログラム検討委員会委員
- 杉岡 秀紀 (公共政策学部 講師／地域連携センター 副センター長)
産業界との連携によるPBLを始めとするアクティブ・ラーニング科
目の企画調整、学内外関係者との調整

II. 事務局

- 内田 房代 (学務課 課長補佐／公共政策学部 学部事務)
学内事務の総合調整
- 小谷 清子 (地域連携センター 臨時職員)
予算・出納簿管理、備品調達、その他各種調整

III. 研究スタッフ

- 竹中 祐二 (地域連携センター 特任研究員)
プログラムのコーディネートに付随する諸事務、各種書類作成、
その他各種調整

第3項 京都文教大学「大学間連携共同教育推進事業委員」

京都文教大学は、アクティブ・ラーニング、現場主義教育を重んじてきた歴史があり、専門教育に現実社会のニーズ（経済界の人材ニーズ）に応答できるキャリア教育を組み入れて進められる「グローバル」人材育成は、本学の教育プログラムのイノベーションに資するものである。そのような視点のもと、本学はプロジェクト展開のため、大学間連携共同教育推進事業委員会を立ち上げ、教職協働による事業推進の体制を整備した。原則月1回の定例で、上記委員会を開催し、当事業の推進ならびに予算執行に関する意思決定、プログラムの開発作業等を行っている。本事業を推進するにあたり、本学のフィールドリサーチオフィス（Field Research Office [以下、FROと略記]）が事務局の役を担い、教員の発案の実行のためのサポートを行ってきた。FROは本学と地域をむすぶ窓口であり、これまでのFROの経験と蓄積を活かして、本事業の根幹である「グローバル人材」育成教育プログラムの開発準備に携わった。

I. 教員

- 三浦 潔（総合社会学部教授）
大学間連携共同教育推進事業委員会委員長
- 松田 凡（学部長／総合社会学部教授）
大学間連携共同教育推進事業委員
- 依田 博（総合社会学部教授）
大学間連携共同教育推進事業委員
- 杉本 星子（総合社会学部教授）
大学間連携共同教育推進事業委員
- 吉村 夕里（臨床心理学部教授）
大学間連携共同教育推進事業委員
- 山本 真一（総合社会学部准教授）
大学間連携共同教育推進事業委員

II. 事務局

- 上野 泰弘（フィールドリサーチオフィス 課長）
本学事業全体の進捗、予算管理・各種事務手続き統括、広報業務、イベント管理
- 山中 耕（実践教育サポートオフィス）
教育プログラム開発補助

矢島 信（フィールドリサーチオフィス 特任職員）
広報業務、イベント管理、報告書作成、調査補助

第4項 佛教大学「PBL推進委員会」

佛教大学は、本事業における佛教大学社会学部が担当する取組を円滑に運営するために、佛教大学研究推進部社会連携課に事務局体制を整備し、当該部署に所属する本学職員が事務局業務を分担する。

また、社会学部内の組織体制を確立するために、PBL推進委員会を設置し、全体の事業を統括する教員を配置し、教職連携による事業遂行を可能とした。

I. 教員

高橋 伸一（社会学部公共政策学科教授）
PBL推進委員会委員長

的場 信樹（社会学部長 社会学部公共政策学科教授）
PBL推進委員

近藤 敏夫（社会学部現代社会学科教授）
PBL推進委員

灘本 佳史（社会学部公共政策学科教授）
PBL推進委員

松田 智子（社会学部現代社会学科准教授）
PBL推進委員

清水 陽子（社会学部公共政策学科講師）
PBL推進委員

水上 象吾（社会学部公共政策学科講師）
PBL推進委員

II. 事務局

永瀬 公恵（研究推進部長）
事業推進・予算管理、事務手続き等総括

川越 英子（社会連携課長）
事業推進・予算管理、各種事務手続き

間 和洋（社会連携課）
事業推進・予算管理、各種事務手続き、スケジュール管理

長光 太志（社会連携課）

事業の調査研究進捗管理、報告書作成

第5項 龍谷大学「プロジェクト推進部会」

龍谷大学は、本事業を推進するため、政策学部地域協働総合センターにプロジェクト推進部会を設置し、教員・職員が一体となった推進体制を構築した。その上で、本学キャリアセンター及び政策学部キャリア委員会との連携のもと、グローバル人材育成のためのプログラム開発プロジェクト（以下、科目開発プロジェクト）及び、キャリア教育やPBLの先進事例等、情報収集、調査活動（以下、事例調査プロジェクト）を実施した。本プロジェクト推進部会の構成は以下の通りである（プロジェクト担当は平成24年度時点）。

氏名	職位	科目開発プロジェクト	事例調査プロジェクト
白石 克孝	教授	○	○
中森 孝文	教授	○	○
村田 和代	教授	○	○
的場 信敬	准教授	○	○
松浦 さと子	教授		○
井上 芳恵	准教授		○
金 紅実	講師		○
栗田 洋	教務課		
橋本 洋平	教務課		
中西 美也子	教務課		
宮田 真由美	教務課		
岩崎 慎平	PD		
宗田 勝也	RA		

第3節 事業の成果

1. 特定非営利活動法人グローバル人材開発センターの発足

本事業を担う代表校・連携各大学と、京都経済同友会をはじめとする京都経済4団体は、京都市、京都府のオブザーバー参加を得つつ、2013年2月18日に特定非営利活動法人グローバル人材開発センターを設立した。当初、2012年秋の設立を目指していたものの、組織構成について、大学界・経済界で慎重な調整が続き、開設が2月にずれ込むこととなった。とはいえ、京都市長を基調講演者に招いての開設記念シンポジウムも成功し、地域経済と地域の大学、地元行政（府市）が強力に連携し、教学改革による人材育成から就職マッチングまでを完結させていく、日本で初めての試みが順調にスタートしたと言える。

この機関は、公共的な地域連携センターであるため、行政の政策とのすりあわせもスムーズに動くという成果がすでに出ており、たとえば京都府のギャップイヤー構想、京都市の教育政策案においても、グローバル人材育成が大きな目標、重点政策の一つとして掲げられるに至った。コーディネートに対する要望、期待も届いており、今後センターの活動は発展していくと思われる。なお、3月現在、すでにHPは稼働しており、また、春以降の学生事業部の発足も見込まれている。

2. 資格プログラムフレームワークの進展

本事業では、科目設計段階からの経済界との協働を掲げている。そこで、資格プログラムのフレームワーク策定にあたるグローバル人材質保証フレームワーク委員会では、大学人だけでなく、企業人および行政も委員として迎え、協議を重ねてきた。この過程で、EQFをもとにした学習アウトカムについての各ステークホルダーの理解が進み、また、京都において経験の蓄積のある地域公共政策士資格との接続性を目指す方向が固まりつつある。これは資格の社会的価値の上昇を目指す上でも現実的な策でもある。さらに、資格を就職試験の場で経済界がどのように活用するか、についても議論を続けている。

他方で、京産大における「グローバル人材論特殊講義」の開講、来年度からの「グローバル人材PBL」の開講、府大の「企業と社会」論の開講、そして龍大のグローバル人材育成プログラムの進行、など大学間連携事業として根幹である科目の編成も具体的に進んできている。これらの科目の成果をはかりつつ、学習アウトカムとのすりあわせに入っている。

3. FD研究会、先進事例調査のフィードバック

代表校・連携校で情報共有しつつ、かつそれぞれの大学内事情なども勘案して、各校で特徴的なFD研究会を開催してきた。京産大は、資格・プログラム開発のフロントランナーとして、留学生や理系を対象とするPBLの開発に資する事例や、学生NPOを通じた教

学改革の事例など、スパン・スコープ的にやや先を見ることを意識した活動を展開した。
また、他の大学でも、非常に活発な先進事例調査やFD研究会を実行、開催しており、それらは幹事会や質保証フレームワーク委員会で、他大学に対して、あるいは企業人に対して随時報告され、大きな参照軸となっている。

第2章 グローカル人材の育成と地域資格制度の 開発の活動報告

第1節 運営協議会、幹事会、事務担当者会議

第1回 幹事会

■日時 10月10日（水）17：00～19：00

■場所 龍谷大学 深草学舎22号館4階会議室

■参加者 中谷真憲（京都産業大学）、円花徳彦（京都産業大学）、行元沙弥（京都産業大学）、杉岡秀紀（京都府立大学）、竹中祐二（京都府立大学）、高橋伸一（佛教大学）、間和洋（佛教大学）、長光太志（佛教大学）、松田凡（京都文教大学）、富野暉一郎（龍谷大学）、白石克孝（龍谷大学）、石田徹（龍谷大学）、栗田洋（龍谷大学）、中西美也子（龍谷大学）、大石尚子（龍谷大学）、久保友美（一財 地域公共人材開発機構）

■議題

（報告事項）

- 1) 予算の執行について
- 2) メーリングリスト（メンバーリスト）の確認
- 3) 各大学の今年度の事業スケジュール確認
- 4) 「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発」
- 5) 特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」設立作業の進捗について
- 6) その他

第1回 運営協議会

■日時 11月16日（金）17：00～19：00

■場所 龍谷大学 深草学舎22号館4階会議室

■参加者 中谷真憲（京都産業大学）、円花徳彦（京都産業大学）、行元沙弥（京都産業大学）、荻野麻里（京都産業大学）、窪田好男（京都府立大学）、杉岡秀紀（京都府立大学）、竹中祐二（京都府立大学）、東あかね（京都府立大学）、桐村光彦（京都府立大学）、的場信樹（佛教大学）、高橋伸一（佛教大学）、間和洋（佛教大学）、長光太志（佛教大学）、松田凡（京都文教大学）、上野泰弘（京都文教大学）、富野暉一郎（龍谷大学）、白石克孝（龍谷大学）、栗田洋（龍谷大学）、中西美也子（龍谷大学）、橋本洋平（龍谷大学）、大石尚子（龍谷大学）久保友美（一財 地域公共人材開発機構）

■議題

(協議事項)

- 1) 今年度の文科省事業「大学間連携共同教育推進事業」について
 - i. 予算について
 - ii. 運営体制について（メーリングリストの確認）
 - iii. 事業内容について
- 2) 来年度以降の事業の方向性について
- 3) 12月グローバル専門部会について
- 4) その他

(報告事項)

- 5) 各大学取り組み事業の進捗状況について
- 6) NPO法人グローバル人材開発センターの設立申請について
- 7) 2013年2月グローバル人材開発センター設立記念シンポジウムについて
- 8) その他

(配布資料)

- ①－ 1 平成24年度「大学間連携共同教育推進事業」申請書
 - － 2 平成24年度大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）調書
 - － 3 平成24年度大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）交付金
- ②メーリングリスト
- ③グローバル人材開発センター関連
 - － 1 設立申請書（受理印付き）
 - － 2 設立趣旨書
 - － 3 定款
 - － 4 事業計画書

第2回 幹事会（第1回 グローバル専門部会）

■日時 12月13日（木）14：15～15：45

■場所 むすびわざ館 3B教室

■参加者 中谷真憲（京都産業大学）、焦従勉（京都産業大学）、円花徳彦（京都産業大学）、行元沙弥（京都産業大学）、木槻美菜穂（京都産業大学）、岩本博志（京都産業大学）、大橋かなで（京都産業大学）、杉岡秀紀（京都府立大学）、竹中祐二（京都府立大学）、上野泰弘（京都文教大学）、矢島信（京都文教大学）、長光太志（佛教大学）、的場信敬（龍谷大学）、橋本洋平（龍谷大学）、久保友美（一財地域公共人材開発機構）

■議事

(報告事項)

- 1) メーリングリストについて
- 2) 欧州調査について

(審議事項)

- 1) 各大学の予算消化、事業進捗、体制整備について
- 2) 教育プログラムフレームワーク（案）について
- 3) グローカル人材開発センターとの連携について
 - ① コーディネート希望
 - ② 学生事業部への接続希望
- 4) 2月28日グローバル人材開発センター設立記念シンポジウムについて
 - ① 概要
 - ② 共催名のクレジットに関して確認
 - ③ パネル展示について
- 5) 今後の予定について
 - ① 事務担当者の会議
 - ② 予算消化状況、事業進捗状況、体制整備状況の具体的な進捗確認

(配布資料)

- ① メーリングリストについて
- ②-1 全体の資金繰り表
- ②-2 文科省調書P4～8抜粋
- ③教育プログラムフレームワーク（案）
- ④シンポジウム 企画書

第1回 事務担当者会議

■日時 1月10日（木） 14：00～15：30

■場所 京都産業大学13号館2階会議室

■参加者 中谷真憲（京都産業大学）、田花徳彦（京都産業大学）、行元沙弥（京都産業大学）、大橋かなで（京都産業大学）、佐原映美子（京都産業大学）、荻野麻里（京都産業大学）、小谷清子（京都府立大学）、内田房代（京都府立大学）、上野泰弘（京都文教大学）、矢島信（京都文教大学）、永瀬公恵（佛教大学）、川越英子（佛教大学）、間和洋（佛教大学）、橋本洋平（龍谷大学）、宗田勝也（龍谷大学）

■議事

(報告事項)

- 1) 今後のスケジュールについて
- 2) 予算執行における支出簿、執行記録簿の作成について
- 3) 大学改革推進等補助金の経費執行の留意点について
- 6) 2月28日シンポジウムのチラシ配布について

(審議事項)

- 1) H25年度調書作成にあたって
- 2) 事務レベル問題点協議・意見交換（予算消化状況、事業進捗報告、体制整備状況など）

(配布資料)

- ① 事務担当者一覧表
- ② 支出簿・執行記録簿（原本）
- ③ 支出簿・執行記録簿（京産大Sample）
- ④ 大学改革推進等補助金の概要（H24. 9. 11文科省説明会資料）
- ⑤ 文部科学省 H24年度大学改革推進等補助金 取扱要領
- ⑥ 文部科学省 H24年度大学改革推進等補助金 Q&A

第3回 幹事会（第2回 グローカル専門部会）

■日時 1月29日（火）13：00～15：00

■場所 むすびわざ館3階 304教室

■参加者 中谷真憲（京都産業大学）、焦従勉（京都産業大学）、浦中千佳央（京都産業大学）、円花徳彦（京都産業大学）、行元沙弥（京都産業大学）、木槻美菜穂（京都産業大学）、岩本博志（京都産業大学）、大橋かなで（京都産業大学）、杉岡秀紀（京都府立大学）、竹中祐二（京都府立大学）、上野泰弘（京都文教大学）、矢島信（京都文教大学）、高橋伸一（佛教大学）、長光太志（佛教大学）、的場信敬（龍谷大学）、橋本洋平（龍谷大学）、宗田勝也（龍谷大学）、久保友美（一財地域公共人材開発機構）

■議事

(報告事項)

- 1) 1月10日に行われた事務担当者会議での質問に対する回答

- 2) 各連携大学より寄せられた予算に関する質問共有事項
- 3) 平成25年度調書作成・補助金に関する情報共有（1月25日文科省訪問結果）
- 4) 各大学の予算執行状況について
- 5) 2月28日シンポジウムについて
- 6) 共同教育推進事業HP作成について
- 7) 案内
 - ① 2月28日 NPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウム
 - ② 2月13日 先斗町学生ワークショップについて
 - ③ 3月15日 FD研究会

(審議事項)

- 1) グローカル人材教育プログラムの設計について
- 2) グローカル人材開発センター学生事業部との接続について
- 3) 平成25年度の事業計画について

(配布資料)

- ① 第1回グローバル専門部会議事録
- ② グローカル人材プログラム質保証に関する調査・研究会（第1回）議事録
- ③ 「京都グローバル人材能力」資格のスキーム図
- ④ 京都新聞 社会3面 平成25年1月26日朝刊記事

(参考資料)

- ① 連携校への情報共有事項
- ② 平成25年度大学改革推進等補助金調書

第4回 幹事会

■日 時 2月20日（水）10：00～12：00

■場 所 龍谷大学 深草学舎22号館4階会議室

■参加者 中谷真憲（京都産業大学）、中井歩（京都産業大学）、円花徳彦（京都産業大学）、行元沙弥（京都産業大学）、荻野麻里（京都産業大学）、窪田好男（京都府立大学）、杉岡秀紀（京都府立大学）、竹中祐二（京都府立大学）、高橋伸一（佛教大学）、間和洋（佛教大学）、長光太志（佛教大学）、三浦潔（京都文教大学）、上野泰弘（京都文教大学）、矢島信（京都文教大学）、富野暉一郎（龍谷大学）、白石克孝（龍谷大学）、石田徹（龍谷大学）、栗田洋（龍谷大学）、中西美也子

(龍谷大学)、大石尚子 (龍谷大学)、橋本洋平 (龍谷大学)、宮田真由美 (龍谷大学)、久保友美 (一財 地域公共人材開発機構)

■議事

(審議事項)

- 1) 平成25年度事業計画について
- 2) 平成25年度調書について

(報告事項)

- 1) 平成25年度交付金減額について
- 2) 平成24年度予算執行状況、見込みについて
- 3) シンポジウム連絡事項最終確認
- 4) 連携校からFD研究会報告
- 5) グローカル人材開発センターNPO法人取得について
- 6) 京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会報告まとめについて
- 7) 「日本グランドデザイン構想会議」・「京都ギャップイヤー構想」について
- 8) 今後の予定について
 - ① 年次報告書作成依頼
 - ② 大学間連携共同教育推進事業HPの解説について
 - ③ 3月15日(金)10:30～ 京都産業大学FD研究会(高崎経済大学DNAの活動報告)

第2回運営協議会

■日時 2013年3月26日(火)10:00～12:00

■場所 龍谷大学 深草学舎22号館4階会議室

■参加者 中谷真憲(京都産業大学)、円花徳彦(京都産業大学)、杉岡秀紀(京都府立大学)、竹中祐二(京都府立大学)、東あかね(京都府立大学)、高橋伸一(佛教大学)、間和洋(佛教大学)、長光太志(佛教大学)、松田凡(京都文教大学)、三浦潔(京都文教大学)、上野泰弘(京都文教大学)、押領司哲也(京都文教大学)、矢島信(京都文教大学)、富野暉一郎(龍谷大学)、白石克孝(龍谷大学)、村田和代(龍谷大学)、栗田洋(龍谷大学)、岩崎慎平(龍谷大学)、橋本洋平(龍谷大学)、大石尚子(龍谷大学)、行元沙弥(NPO法人グローカル人材開発センター)、木槻美菜穂(NPO法人グローカル人材開発センター)

■議事

(承認事項)

第4回幹事会議事録の確認

(協議事項)

- 1) 来年度の「大学間連携共同教育推進事業」運営体制について体制、会議開催方法、担当者異動
- 2) 平成24年度実績報告書の作成依頼・提出について
- 3) グローカル人材能力資格フレームワークについて
- 4) その他

(報告事項)

- 1) 平成25年度大学間連携共同教育推進事業調書について
- 2) 大学間連携共同教育推進事業ホームページ開設について
- 3) 平成24年度大学間連携共同教育推進事業年次報告書について
- 4) 「グローカル人材育成プログラム」パンフレット作成について
- 5) 「グローカル学生事業部」チラシ作成について
- 6) 各種調整・2/28NPO法人グローカル人材開発センター設立記念シンポジウムの報告

第2節 グローカル人材プログラム質保証フレームワーク設計 に関する調査・研究会

1. 趣旨

本業務委託の目的は、

- ① グローカル人材育成プログラムの質保証フレームワーク設計
- ② 資格枠組みの海外での活用について調査を実施し、次年度の試行へ向けての枠組みを検討することである。

その目的を達成するために、本業務の受託機関である一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）の資格認定部内に『グローバル人材プログラム質保証に関する調査・研究会』を発足した。本研究会は、平成23年度、一般社団法人京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会と一般財団法人地域公共人材開発機構が共同で立ち上げた「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」からの提言で挙げられた①産学公連携による実践型教育プログラムの共同開発 ②KPBL（京都版課題解決型学習）方式によるALL京都での産学公連携を推進していくために、グローバル人材能力プログラムの質保証フレームワークを設計していくものである。研究会の中で、今年度京都経済4団体が実施したパイロット事業（4大学での産学協力講義）の報告を含め、認証基準の基礎的検討と次年度の試行へ向けての枠組みの検討を行った。

2. グローカル人材プログラム質保証に関する調査・研究会の実施（計3回）

グローバル人材能力プログラムを開発するにあたり、「グローバル人材」の定義やその質保証のシステムについて検討するため計3回研究会を開催した。研究会の内容に関する詳細は、下記のとおり。

第1回研究会（2012年12月13日）

- ・研究会の趣旨及びスケジュールについて
- ・グローバル人材能力プログラムについて
- ・京都経済四団体協力講義について

第2回研究会（2013年2月26日）

- ・グローバル人材能力質保証フレームワークについて
- ・グローバル人材能力プログラムの学習アウトカムについて

第3回研究会（2013年3月18日）

- ・グローバル人材能力プログラムの学習アウトカムについて
- ・次年度計画について

3. 委託業務の内容

- (1) グローカル人材認証制度の周知と課題に係る情報収集
- (2) 欧州資格枠組み (EQF) アクション・ラーニング (PBL) に係る情報収集
- (3) 欧州資格枠組み (EQF) に関する海外調査の実施
- (4) 「グローバル人材能力資格」に関する枠組みの基本理念の策定
- (5) グローカル人材育成プログラムの認証基準に係る情報収集と基礎的検討
- (6) 上記業務に関する報告書のとりまとめ

4. 海外調査について

(2013年3月3日～8日・ドイツシステムの職業教育訓練／行政の職業教育訓練)

ドイツの職業教育システム及び職業資格、ドイツの資格枠組み (DQR) と欧州資格枠組み (EQF) との関連性について、情報収集を行うことを目的とし海外調査を行った。調査先は、ドイツで職業訓練に関する研究や個別政策の調整を行っている BIBB (連邦職業教育訓練研究所)、デュアルシステムの実施大学及び実施企業であり、平成25年3月4日～3月6日の3日間で実施した。

Date	Time	Programme	Language
Monday 04-03-13	09:00-10:00	Welcome and introduction of participants 歓迎の辞と参加者の紹介	English
	10:00-12:00	VET in Germany in general 一般的なドイツの職業教育訓練について <u>Topics:</u> Dual vocational training/Initial training/Federal Institute of Vocational Education and Training (BIBB) <i>Sandra Lüdemann (BIBB - Section 1.1)</i> デュアル職業訓練、導入訓練、職業教育訓練の為の連邦研究所(BIBB)について Further vocational education and training/Higher VET <i>Ute Hippach-Schneider (BIBB - Section 1.1)</i> 上級職業教育訓練、高等職業教育訓練について German Qualifications Framework (GQF) <i>Isabelle Le Mouillour (BIBB - Section 1.1)</i> ドイツの資格フレーム	English
	12:00-13:00	Lunch break (BIBB)	
	13:00-14:30	Stakeholders and Enterprises <i>Isabelle Le Mouillour, Ute Hippach-Schneider</i> ステークホルダーと企業	English
	14:30-15:30	Research at BIBB <i>Dr. Sandra Liebscher (BIBB - Office of Research Coordination)</i> BIBBにおける研究	German (interpreter)
	15:30-16:00	Coffee break	
	16:00-17:30	Discussion ディスカッション	German (interpreter)

Date	Time	Programme	Language
Tuesday 05-03-13	09:00-10:30	Regional development with VET, the Ryukoku project <i>Japanese Delegation</i> 職業教育訓練による地域開発、龍谷大学のプロジェクト	English
	10:30-11:00	iMOVE (International Marketing of VET)/Preparation of Japanese market study <i>Monika Muijkens (BIBB - iMOVE)</i> 職業教育訓練の国際市場(iMOVE)／日本の市場調査の準備	English
	11:00-12:00	Other forms of organization of VET 職業教育訓練の組織のその他の在り方 <u>Topic:</u> Dual Studies <i>Jochen Goeser (BIBB - Section 3.1)</i> デュアルシステム調査	English
	12:00-13:00	Lunch break (BIBB)	
	13:00-14:00	Other forms of organization of VET 職業教育訓練の組織のその他の在り方 <u>Topic:</u> Coherent training structures and inter-company training centres (Überbetriebliche Berufsbildungsstätten) <i>Alexandra Kurz (BIBB - Section 3.4)</i> 集中的な訓練のための構造と複数企業によるトレーニングセンターについて	German (interpreter)
	14:00-14:30	Coffee break	
	14:30-15:30	VET in administration 行政の職業訓練 <u>Study Visit:</u> VET at BIBB (in-house) <i>Kerstin Siebertz (BIBB - HR), Silvia Lehmann (BIBB - HR), Hendrik Luikenga (BIBB - Trainee)</i>	German (interpreter)
	15:30-16:00	Coffee break	
	16:00-17:00	VET in administration 行政の職業訓練 <u>Topic:</u> Development of training occupations and continuing vocational training provisions and regulations in the public service <i>Martin Elsner (BIBB - Section 4.2)</i> 公共サービスにおける職業訓練と継続的な職業訓練の規程と規制についての開発	German (interpreter)
	17:00-18:00	Review/future cooperation 将来の協力についてのレビュー	English
Wednesday 06-03-13	09:00-10:30	<u>Study Visit:</u> University of Applied Sciences Bonn-Rhein-Sieg (in-house) <i>Vincenzo Cusumano</i> ボン-ライン-ジーク応用科学大学	German (interpreter)
	10:45 departure		German (interpreter)
	13:30-15:00	<u>Study Visits:</u> ABB (Mannheim) <i>Lothar Eisele</i> ABB(マンハイム)	
	transfer 15:30-17:00	Duale Hochschule Baden-Württemberg (Mannheim) <i>Carsten Münch</i> バーデンビュルテンベルク デュアル専門大学(マンハイム)	
	17:15 departure		
20:30	Dinner (Bonn Bad-Godesberg)		

5. その他訪問ヒアリングについて

下記訪問により取組内容や現状について、ヒアリングを行った。

日付	訪問先	内容
2013年1月24日	京都市フルカバー学生等 就職支援センター	取組内容について
2013年2月18日	厚生労働省	連携関係構築と情報提供
2013年2月18日	内閣府	キャリア段位制度について
2013年2月19日	社団法人食品需給研究センター	キャリア段位制度の実施（食の6次 産業化プロデューサー
2013年3月9日 ～3月10日	九州大学	高等教育システムの機能的分化と 質保証—非大学型アプローチ

6. 研究会における議論の経過

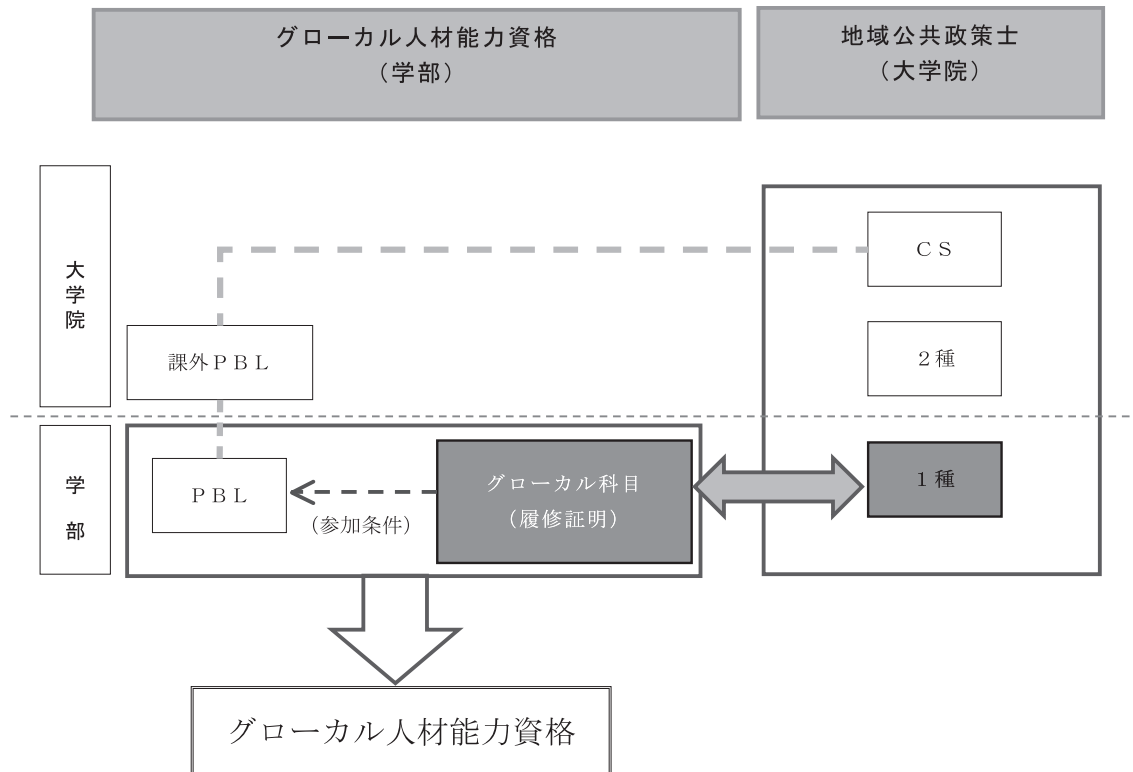
本研究会では、①質保証フレームワークの設計、②グローバル人材の学習アウトカム—
についての検討を行った。

グローバル人材能力プログラムのスキーム案を元に、当該人材の育成に適したカリキュ
ラムについて議論し、出された論点は下記の通りである。

- ・早い段階からの就労観育成と専門教育の通貫したシステムの構築
- ・厳正な質保証
- ・公共マインドをもった人材育成プログラム
- ・グローバル人材能力系科目の科目構成
- ・PBL科目の導入
- ・経済界の側面も理解でき、適切な対象に適切な内容を話す、コーディネーターの必要
性

これを踏まえ研究会内では、フレームワークの原案となるものが作成された。

グローバル人材能力資格フレーム（案）



●グローバル科目

- ・ 産業界のニーズをくみ上げ、協働し、共通の認識を作りあげる
- ・ 各大学で設定し、COLPUや他の認証機関による人間力・社会人基礎力の質保証を受ける
- ・ 学習の中身がいかに役立つのか、教養も含めて実用性を見せる工夫が必要
⇒大学の学部教育+資格科目（+インターンシップ）

●PBL科目

- ・ NPO法人グローバル人材開発センターによるプログラム開発・基盤整備
- ・ PBLを採用に直結させることで、企業の協力を引き出す
- ・ プログラム開発可能な大学、それが難しい大学に格差が起きる問題がある
- ・ 産業界の受け入れのキャパシティを考慮
⇒京都産業大学PBL科目へ他大学の学生も参加できるような体制・コンソーシアム化

●資格付与

- ・ 地域公共政策士（グローバル人材能力資格）等

●認証

- ・ フレーム型認証 EQFアウトカムフレーム

●地域公共政策士との連携

- ・地域公共政策士プログラムの1種として見做し、ミニ資格としての整合性を図る
- ・文科省大学間連携共同教育推進事業の連携5大学では、パイが少なくその拡大のためには、地域公共人材大学連携事業10大学規模を巻き込んだ方が良いのではないか
⇒文科省大学間連携共同教育推進事業申請では、「独自性」と謳っている点は慎重に議論したい
- ・融合させるにしても、グローバル人材能力資格の独自性と切り分けについては議論が必要
- ・基準やアウトカムについては、地域公共政策士に準拠

第3節 FD研究会

京都産業大学

1. 第1回(12月14日) 留学生ヒアリング

日時：2012年12月14日(金) 12:30~15:00

場所：京都産業大学 経済学部5号館5402教室

報告者：東必銓(上海社会科学院)

- ・第一部「中国反日游行与日中間認知差異」
(中国反日デモにおける日中間のパーセプションギャップ—認知の差—)
- ・第二部「中国人的日本企業観と中国人人才培养」
(中国人の日本企業観と中国人材の育成)

中国人留学生：19名

現在日中間には緊張関係がある。そんな時だからこそ、尖閣諸島問題以降、中国人学生が日本についてどのように考えているか、また日本企業の就職の在り方についてのヒアリングを試みた。

第一部の「中国反日デモにおける日中間のパーセプションギャップ—認知の差—」では、尖閣諸島はどちらのものであるかの議論が目的ではなく、「認識にずれがある」ことに気づくことであるという共通理解に導いた。今後、さらに多くの中国人の方が日本の企業に入って働き、日本人と中国人がさらにチームになって働く時代が来る。そのために、何を学ばばいいかを大学として考えなければいけない。小手先のキャリア教育ではなく、日中間のギャップを乗り越えることをも含めて考えなければ、日本企業にとって有為な留学人人材の育成とはならない。また、このテーマを取り上げたのは、領土の問題ではなく歴史の問題もからんでおり、両国で認識の差があるということをまず理解する教育の必要性を唱えるためである。

第二部では、「中国人の日本企業観と中国人材の育成」について東氏より報告がなされた。中谷先生からは、この研究会に関しての第二部がメインであることが告げられた。この会は、日本の企業と留学生を繋ぐきっかけをつくるためであるが、先に述べた通り政治、歴史を学ばないとうまく繋げない。

尖閣諸島問題の後、大規模な暴動が起こったのは周知の事実である。日本企業の工場をはじめ商品を破壊するという行為は、日本企業にとって大きな損害であったが、中国人自らの働く場を失うこととなった。このような非合理的な行動に対して、疑問の声があがった。また、中国に支社を置く日本企業における幹部の育成も問題である。工場の労働者たちがデモに行くのを、止めることができなかった現状を鑑みると、中国人の幹部に、合理的な

判断ができる人材が不足していることは自明である。まさに、これから大学として求められているのは、代替可能な人材の育成ではなく自らの頭で判断し行動できる幹部になる人材の育成が必須である。

次に、中国留学生が日本企業へ行く理由とはなにかという話題に移った。外資系企業として、福利厚生が行き届き、一定の水準を保つ給料であることがまず第一の魅力である。日本企業の先進的技術や、管理のノウハウにも関心は高い。勤勉な中国人留学生であれば、日本には認められる制度が整っている、との期待もあった。

反対に、留学生にとって、就職が困難な理由は以下の声が挙がった。

- ・日本企業の求める人材のハードルが高くなっている
- ・留学生のニーズが高いものだと感じていない
- ・中国人ニーズが不安定
- ・雇用されているが、中国人は完全には信頼されていない
- ・同じことに関しても、中国人か日本人と比べると、信頼度が異なる
- ・(そもそも) 就職に関する情報が入ってこない
- ・就活の時期が異なる
- ・日本の筆記・面接等、採用方法が異なる

こうした議論を踏まえ、留学生が必要とされる人材として育ち、日本企業に就職してもらうには、企業に対し幹部候補の人材と見せることが大切であり、そのためにはやはり留学生と日本人がチームとなる実践的なPBLの開発が必要であるという結論に至った。留学生からもPBL教育に対する期待は熱く、就職につながる科目の構成をしてほしいとの強い要望が得られた。

2. 第2回(2月13日) 学生によるFD研究会 「国際化と伝統のバランス」

学生による研究報告及びワークショップが、先斗町の方々と中京区役所の方々を対象に開催された。先斗町の資源を国際的な視点でみること、また、国際的に発信していくことに焦点をあて、グローバルなFD研究会となった。ワークショップでは産官学からの視点で、具体的な政策を生み出すことを試みた。

【日時】 2013年2月13日(水) 14:00~16:00

【会場】 京都産業大学 むすびわざ館 3B教室

【報告】 (1) 学生の地域における協働について報告

(2) 事例班：まちづくりの発展と保全～花街と学生を事例にして～

(3) 外国語班：外国文化の受け入れと日本文化の発信

(4) 歴史班：先斗町と行政 国際化の波

(1) 学生の地域における協働について報告

仲田：今回は、研究発表のテーマが地域・行政・大学の協働のあり方と、1年間の研究の発表を、まとめました。まず初めに本研究発表は大学間連携協働教育推進事業における、先斗町事業の研究を発表します。この事業ではメニューの多言語化をはじめとする、外国人対応を中心に行われた。その過程、先斗町の魅力を体感すると同時に外国人観光客の増加に伴う課題を発見した。研究成果とともに、その課題解決の提案のため地域・行政・大学の協働をテーマに発表を行いたいと思う。

まずはそのまちを知ることとして先斗町ぶらり旅をした。すごく魅力を感じた、なぜ知らなかったのか、というのがほとんどであった。徐々に愛着を感じ、研究室生達は歴史的調査や、ヒアリング調査、まちづくりの事例、外国人視点などをグローバルな視野で調査を行いました。そこで浮かび上がりました課題が、外国人対応です。外国人観光誘致が目的でなく、おもてなしの心によって生み出されたものです。

調査前、先斗町は学生には早い町と考えていた。中京区役所での意見交換の場でも、先斗町で活動することに叱咤激励をいただいた。先斗町は調べるほど歴史が深く、花街としての特質が残り、程よい敷居のある町であることがわかっていった。現地に赴き、いろんな方に話を聞いたりインタビューをすると、まちの人々がフレンドリーで明るく居心地が良かった。確かに程よい敷居があり、適齢期になれば素敵な先斗町で、楽しめる大人になりたいと思えた。

自分の中で起こる自然な考えで、気が付いた問題は、「なぜ先斗町という町を若い世代が知らなかったか」という点です。回答は、先斗町にはその町を歩く年齢ではないということ。また、もしくはお店を利用するまでの過程が変化していること。過程とは、情報発信と日本文化の変化にあると考える。

現在の若者がお店を探すのは、まず情報サイトや情報雑誌を見る。もしくは町を選んで歩きながら決めていきます。これは従来の縦のつながりが希薄化していることだと思っています。最近の若い方は、上司の方とあまり飲みに行く機会が減った。今までは若い世代を上世代の人が飲み連れていく過程で、町を知り町の楽しみ方を、上世代から自然的に受け継がれてきた習わしがあります。

こうした情報媒体が変わることによって何が起こるかといいますと、体感する機会が減るとのこと。実際行ってみないとわからないものである。先斗町の敷居の高さやおもてなしの温かさは、行ってみないとわからない。この体感する情報配信をしっかりとさせなければならないと考えました。

この情報配信の点は、若者と共通して外国人にも当てはまる。情報の発信が要になっており、地域・行政・大学の協働が必要ではと考えます。つまり、若い世代もしくは外国人に情報を発信する場合は、若いセンスとグローバルに考える能力が必要と考えられ

ます。またその情報を発信するには協力関係と体制づくりが必要になってくると思います。そこで行政の皆さまがバックアップとして必要になってくるのではと思います。そこで地域と行政、大学が、それぞれの良さを出し合うことが、まちづくりにおいていいのではないかなと考えております。まずは、今日はせっかく来ていただいたということで、小さい、このあとですけれども、テーブルにはなるんですけれども、三者で集まってワークショップという形で、まずは協働していただけたらと考えております。以上で発表を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。」

中谷：「キーワードとして出てきているのは、情報が今ウェブに全部上がってる中で、一律の情報発信のなかに先斗町も組み込まれてしまってる。ところが、それでは先斗町の魅力が実は伝わらないし、若い世代がそれをわかるという機会が実は減ってしまっているということだと思います。体感というキーワード、彼、出していったので、体感、逆にいうと、今度はどう発信していくか。そこで若い世代の知恵が必要になってくる場所があるんじゃないかということだと思います。このあたり、たぶん大きな課題になってくると思うので、またあとで議論をしていきましょう。」

(2) 事例班：まちづくりの発展と保全～花街と学生を事例にして～

越後：「越後です。事例班の発表を清水と行います。よろしくお願いします。事例班は、先斗町とは別の伝統の深い花街町を比較検証しました。その上で、先斗町に活かせる政策アイデアをまとめてまいりました。まず木屋町と祇園と先斗町というこの三つの地域を挙げました。選定理由はこの三つの地域近郊にあることとお店が集中しているという点です。具体的な町単位で行われている事例を挙げると、木屋町は街コンが行われており、これは若者を顧客にしていることがみてとれた。繁華街的な意識をしている町づくりだということがいえます。

もう一つの比較対象にある祇園に関しては、当然、起源とか、資料に書いてあるとおり一時期、バーやスナックといった風俗店とかあって、環境が悪化しました。1976年に重要伝統的建造物群保存地区として選定されてから、またそういう祇園という、一種のこういう敷居が高いっていうブランドを残す形になり現在にも続いている。

メインの先斗町の特徴としては、のれん会とかお茶屋組合など、様々な組合があり、その方向性をつくる、まちづくり協議会がある。町式目をつくった上で景観を守る動きもある。

この三つの地区を比べて感じたことに関しては、先斗町というのは木屋町みたいに敷居が低すぎず、祇園みたいに敷居が高すぎない、先ほど言った程よい敷居で、先斗町ならではの雰囲気がある。その敷居は現在の組織が継承している。

清水：「次に取り組んだのは、遠距離にある伝統的な花街です。石川県のほうに、ひがし茶屋街があり調査しました。小京都と呼ばれ風情残る町は、江戸時代の雰囲気を残したお茶屋が残っており、金沢を代表する観光地の一つです。2000年ころまでは、地元の人も

どこにあるか知っている人が少ないマイナー町だったが、2001年に重要伝統的建造物群保存地区に設定された。これを機に注目が集まり発展していった。この重要伝統的建造物群保存地区とは、これは伝統的な建造物を守る政策がとられ、補助金も出て行政が町を守っている。その分、結構規制も多い条例で賛否両論あったが、保存地区に指定されました。京都では上加茂や祇園の新橋など。伝統を生かす取り組みとして、金沢職人大学は職人の育成を行うとともに、若い人にも発信する力が強い大学校である。入学条件は30歳～50歳であること、また学費は無料。

次に、ソフト面で、ひがし地区町づくり協定がある。文化的向上を図るように目標とされました団体があり、行政とは別の規定を作り、町を保護する力を強めている。

比較調査として先斗町・ひがし茶屋街・パリ市条例で町並み、看板を比較します。条例に関しては、先斗町でしたら町づくり協議会とか地域景観づくり協議会がある。ひがし茶屋街は伝統物保護地区でひがし地区協定ある。パリは、風景法という法がある。パリは中庭がある特徴で、洗濯もの見られないように町並みをつくっている

看板は先斗町・ひがし茶屋街が同じで、地上から2メートル以内ネオンサインの看板は立てない。パリはこれらに関して細かく条例がある。行政との距離の比較をしたが、先斗町でしたらちょっと距離があると感じはしました。ひがし茶屋街は金沢市自体も観光地として後押しをしているので行政と積極的な取り組みがある。パリは国自体を挙げて取り組んでいるので積極的関与の体制が整っている。

まとめのアイデアとして、観光地として正しい情報配信に努めるひがし茶屋街のボランティアガイドまいどさんや、一般人の方も気軽に入れるカフェで町並みの制度をつくる志摩と懐華楼という店、また統一したまちの看板作りやマンションのデザイン選考を自治が集う地蔵盆で行うこと事例もある。

最後に考察で、若者が入ることは確かにデメリットはございまして、かけられてる時間に制限があり、持続が難しいことがある。それに関してやっぱりメリットのほうが大きいと考えている。行政の中心の政策体制を変えるきっかけにもなり、大学の知のステークホルダーがつかえることにある。これを地域の特徴とか特性を生かし、更なるまちの発展に携わりたいです。以上、ありがとうございます。」

(3) 外国語班：外国文化の受け入れと日本文化の発信

南：「それでは外国語班の発表をさせていただきます。発表者は南と廣です。よろしくお願ひします。まず初めに、私たち外国語班は先斗町を訪れる外国人を対象に絞って外国人に対して我々学生からはどういった対応ができるのかということを考えて活動してきました。まず外国語班の役割としてなんですが、先斗町の方と外国人、双方の文化の現状認識について、それを知り、その認識についての課題点とその解決策を提示することにあると考えました。

まず訪日外国人観光客の現状を知るために量的な調査のデータ収集、また二つ目に質

的な調査として先斗町の方に対するインタビュー調査を実施した。インタビュー調査では落ちついた雰囲気、京都らしい雰囲気があるなというふうな意見が多かったです。外国人の観光客の多さに驚きました。国別外国人観光客数についてはトップ3が韓国と台湾、中国、日本の割と近い近隣のアジアの国々である。政策は、英語の対応だけでなく韓国語や中国語に対応することが必要なのではないかと感じました。

次におもてなしを支援する施策が出来ると思い、文化とマナーについて調査し、宗教別のタブーの食材一覧を作成しました。また、外国語班は具体的には中国語、韓国語、英語のメニューを作成しました。

韓国、中国、あとアメリカに絞って各国の食に関する調査の結果、タブーに注意を払って構成を工夫していかなければならないと思いました。また宗教は国の枠組みでないため対応の限界もあると感じました。」

廣：「次に、実際に先斗町の方々はどう感じているのかっていうことを知りたかったので、私たち外国語班はインタビュー調査を行いました。のん亭の村田さんといづもやの金田さんにインタビューを行いました。中国人観光客の話題が主で、領土問題の影響で以前の20分の1に減りましたが、富裕層の方は相変わらず多い。マナーのいいお客さんも相対的に増加。中国人の観光客の動向としては団体客の方が多いというのが現状である。

中国人のお客さんは値引きをする一般的でその点、困っていると伺った。

日本文化を理解することで日本のマナーを楽しんでほしい、この二点が先斗町の方々が達成してほしいニーズで、外国語で電話対応・席代やつきだしの課題と突き合せた形で具体的な意見を頂いた。

最後にまとめといたしましては、日本の京都、特に観光客が増加傾向にあるなか、これまでの日本人中心の対応ではトラブルの可能性があります。またそれに対して営業活動にも悪影響を及ぼしかねないということがあります。このような起こり得る原因としては外国人観光客が日本文化を十分に理解していない、自国の慣習をそのまま押し込むことが挙げられます。また先斗町は古きよき風情を残しており、外国人観光客にとってすばらしい地域、観光名所としても挙げられます。そこで国際化と伝統のバランスが重要になってくるのではないのでしょうか。それ、我々外国語班は外国人体制を整えることで先斗町にとって外国人文化の違いを理解するきっかけとなり得、なおかつ伝統を守りつつ発信することができる。そして外国人観光客にとっては外国語のメニューを通じてコミュニケーションの障害を減らし正しい姿勢を持ちやすくなるのではないのでしょうか。私たちはさまざまな提案を述べてきましたが、実現するかどうかはわかりませんが、そういったアイデアを持つことも重要だと思います。しかし、私たちのアイデアではなく地域や行政のニーズに合わせた、そういった双方、三方の理解が必要だと私たちは思います。そしてさまざまな立場の人たちが参加していただくことによって地域がよりよいものになるのではないのでしょうか。私たちはそういう見解、考察に至りました。以上です。ありがとうございました。」

(4) 歴史班：先斗町と行政 国際化の波

岡崎：「歴史班の岡崎と福士です。よろしく申し上げます。私たちの歴史班の役割はその名のとおり歴史を通して先斗町を知ることです。それを分析、デザインし、長期的な提案ができればと思い、活動しておりました。主に今年度は分析に重きを置き、歴史調査を行いました。その結果私たちは、先斗町の伝統とは何を指すのかが、重要になってくると考えた。先斗町には花街の文化やお茶屋さん、飲食店のにぎわいなど、さまざまな方面からの魅力があると感じました。その時代ごとに変化してきた町であるのが先斗町ではないのかと思います。どの時代の先斗町を伝統や歴史とするかによって人それぞれ変わってくるのではないかと思います。そのようななかで今回は1997年に浮上したポンデザール計画、鴨川歩道橋建設計画を取り上げたいと思います。」

福士：「先斗町起源から調査し、先斗町は鴨川護岸工事が完成した1670年以降に発達した地域で、名前の由来も所説あることが調査によってわかりました。また、これらの調査以外に調査方法として写真収集による視覚的情報も私たちは重視することにしました。今から平成の歴史としてポンデザール計画を中心に説明させていただきます。私たち学生は1991年以降生まれで、ポンデザール計画は調査して初めて知りました。計画の発端は1998年に京都市とパリとの姉妹都市交流が40周年を迎えることにあり、1996年11月、当時の松本市長とシラク大統領との間で提案された建設提案でした。そもそもポンデザールとはフランスのセーヌ川に現存する芸術橋のことです。

この現存するポンデザールを模してデザインする歩道橋を三条大橋と四条大橋の間に建設しようというのが計画の全容でした。完成を40周年の翌年1999年とし、総事業費6億円を想定した大記念事業でした。提案を受け、市は事前に意識調査を行いました。このとき反対26%、賛成72%という調査結果から、当時の荒巻知事も多くの指示を得ているとコメントを残しています。京都市の都市計画審議会においてこの計画は賛成多数で実行されることが決まりました。しかし、市が計画の全容を発表した翌月、フランスのル・モンド市が京都市を醜くすると批判した記事が掲載されました。さらに時系列で見ると、市による意識調査の結果が提出されていたころと同じころには建設反対の運動も見られるようになりました。都市計画審議会の可決が決まる2日前には反対意見書が提出されていたこともわかっています。この1997年の10月以降から建設反対の運動は活発となりました。これらの活動の末、署名活動が行われ、1998年には京都市から計画の白紙撤廃が正式発表されました。国際的な新聞による批判はフランスだけでなくアメリカのシカゴ・トリビューン紙も日本の景観問題の記事のなかで書かれています。記事は別紙に別で印刷いたしましたように載せております。国際的にもこうした記事から京都の景観は特に重視されていたことがわかりました。反対運動のなかでは市民団体がデモのほかに京都市全区域の千五百人へアンケートを行ってしています。この結果から反対65%、賛成5%だったという記録が見つかりました。このアンケートは市が行った意識調査から約半年後のことでした。

計画から白紙までの経緯から、私たちは反対とされた理由を記念事業の一環に組み込まれた建設提案ということで、政策自体が大胆なものであったこと、提案から計画が短期間のうちに実行されたことが住民にとっては理解を十分に得ることができなかった要因ではないかと分析しました。この分析には別紙に載せました地域シンボルの多義性について論文を書かれた森幸雄氏の考察も参考にさせていただきました。また市民アンケートから双方の意見を分析したところ、各市民が考える鴨川、歴史、景観がどのような存在であるか、さらにどのように保護すべき存在であるかを賛成反対の決め手としている傾向にあったことが分析されました。景観の変化を破壊ととらえることができる一方、変化も歴史であると考えすることは可能であり、焦点は当時のそれぞれの伝統の所在に向けられていたということができるとは思いませんか。私たちはこの計画からそう感じました。」

岡崎：「このように今回は私たちの調べた一部のみを報告させていただいたんですが、先斗町の歴史をあとから知ったという第三者の視点、そして学生としての視点を持って考えたことで、先斗町の持つ魅力の深さについて少し気づけたのではないかと思います。今回は行政の方と先斗町の方にお忙しいなかお越しいただいていますので、次のプログラムのワークショップでは私たちよりも詳しいお話を伺えるかと思っています。この成果報告がよいきっかけになれば幸いです。それでは歴史班の成果報告を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。」

第2部は、ワークショップが開催され、先斗町のブランドづくりとして、参加された地域の方々から文化的・歴史的な移り変わりや、実際の街のおもてなしの在り方などが話され、中京区役所の方々からも、このような地域と行政を結ぶことを試みる、グローバルな視点を持った学生が京都で活躍してほしいと期待が述べられた。

3. 第3回（3月15日）「学生NPO法人DNAにみる人材育成のあり方」

日時：2013年3月15日（金）10：30～12：30

場所：京都産業大学 13号館2階会議室

報告者：大宮登氏（高崎経済大学 地域政策学部 教授）

沼田翔二郎氏（NPO法人DNA 代表理事）

守屋卓政氏（NPO法人DNA 次期副代表）

学生理事の沼田氏は、現在高崎経済大学大学院1年生で2004年に設立した学生NPO法人DNAに2009年度より参画。今日に至るまでの約3年間をかけて組織と事業の変革を手掛けてきた。個人化する社会での閉塞感に問題意識を感じながら、「すべての若者が地域の中で人と関わるワクワクを実感できる社会」を目指し、様々な事業を展開してきた。

この法人は、若者の社会活動の場を確保し、社会の中で自分らしく輝いて生きていく力（社会力）を養うための支援及び、若者のネットワークを広げ、生き方や働き方を自らデザインする力（キャリア・デザイン力）を養うための支援等に関する事業を行い、もって不特定多数及び、地域社会の利益増進に寄与することを目的として活動を行っている。

運営は、ゼミ活動の3回生が中心に行い、現在は広く他大学の学生もメンバーとなっている。理事会・事務局・企画運営全てに学生を起用しており、学生自ら予算化し、年間700万円の運営費を扱っているのが特徴である。また運営業務を行う際、単なる縦割りや明確な業務分担をするのではなく3～4名のチームを作らせる。チーム内の相互作用でコミュニティを育てることを念頭に置き、その中で視野を培い、コーディネート力・ファシリテート力を養うのが狙いである。

具体的なDNAの中身であるが、4つの事業内容がある。

- 1) 行政からの委託で職業紹介やセミナーを学生運営で行うjob-cafe事業
- 2) 厚労省からの委託で社会人インタビュー発信を行うCANWORK事業
- 3) ラジオを通じて市民に、活動の発信・大学から知の提供を行うradi-com事業
- 4) お祭りやイベントの企画を行い、まちを盛り上げるまちづくり事業

これら全ての事業は、地域住民を対象に展開しており、情報発信としてDNAのHPを利用している。4つの事業のうち、行政との協働が2つ、残りは産業界、地域住民の協働である。詳細は以下の通り。

1) job-cafe事業

行政と関わりをもつ事業で、群馬県若者就職支援センターで、受付・運営・広報の業務、就職支援セミナーの企画・運営をする。2名の学生を毎日常に派遣しており、毎年約40名の学生が従事する。報告書によれば、対象者は約9000人にのぼる。

2) CANWORK事業

主催は群馬県労働局、共催で群馬県、運営はDNAを中心に群馬県内の大学生・短大生・高校生を含む実行委員が行う。県内企業で働く社会人に取材しHPで発信、年間のまとめは冊子にする。さらに、毎年秋に「働くことを考える企業と若者の交流会」を開催し、若者と経営者の交流を促進させる。厚生労働省群馬労働局からの委託事業である。平成22年の動員数は450名。

3) radi-com事業

ラジオ高崎での学生自主企画のコミュニティ放送（毎月第1・3日曜日18:00～）を放送している。年間平均20回程度、多様な方面で活躍するゲストを紹介する。平成22年度報告書より、「まちづくり」を喚起するように若者へ発信している。政策学科ならではの取り組みを、市民に紹介する手段としても役立っている。

4) まちづくり事業

地域活性化をテーマにお祭りやイベントの企画側として参加、さらには若者ならではの提言を行う。活動の進展・様子をブログで発信する。平成20年の従事者は265名にのぼる。地域連携活動に対する学生の興味の大きさを反映している。

これらの活動を通して、「学生NPO法人DNAにみる人材育成のあり方」と題し現在の活動とこれからのDNAについての説明がなされた。学生たちにいろいろな気づきの機会を提供し、自分の言葉で語ることを心掛けている沼田氏はまさに、あらゆる事象を言語化する能力に長けており、会場の皆が自分の言葉で語る事が大切であることに気づかされた。

また、成長するにはどのような仕掛けをすればいいかという問いに対して沼田氏は「あの人には敵わない」といった焦りや「ゆらぎ」が生じたとき、かえって次のステップとしての成長がある、という主張がなされた。

次期副代表を務める守屋氏は、現在の就職活動の在り方について、「インターネットからは若者が信頼できる情報がとりにいけない。また、学生側も良い情報とそうではない情報の判断ができずにいることが大きな問題。中小企業ではなく、大企業志向であるがそのような場合仕事は末端から始まりなかなか本質的な仕事ができないことに気づいておらず、入ってから文句をいうことに対して危惧を覚えている。」という想いを述べた。

また情報発信をする際、対象者のニーズに配慮してそれができているか、という視点が参考になった。

大宮教授からは、学生について「実践するフィールドと責任ある役割を与えられると、彼らは必死に勉強をする。理論を学び実践する。そしてそれを繰り返して、学生は主体的に活動することを学び、成長する。」との説明があった。文科省は〈自立・協働・創造〉を大学に対して謳ってきた。しかし、現代の学生を見ていると、特に「自立」ができていない。それは、現在の大学内の教育・学生の体験では、協働の場が少なすぎるので、自立もできないと述べられた。卒業後社会に出る人が大半を占めるのにもかかわらず、学生自身が在学中に日常的に社会人と会って話せる機会が少なすぎる現状を打開するために異年齢・社会人・多様な大人と関わる機会を創りだすことがむしろ大学の使命だというご報告であった。

以上、DNAはグローバル人材育成とよく似た志向性を有し、グローバル人材開発センターと同じく「教育の装置」としての基盤を形成している。「しくみづくり・教育・マネジメント」というDNAのテーマは、本事業としても強く意識すべき方向であると思われた。

4. 第4回（3月26日）「大学での学びは働く力を高める」

日時：2013年3月26日（火）運営協議会終了後～12：30

場所：龍谷大学 深草学舎 22号館4階会議室

報告者：藤村 博之氏（法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授）

報告では、以下の3点に鑑みて大学での学びは、就業力の育成に大いに役立っていると主張された。

- ①論理的に考え、柔軟に発想する
- ②状況を判断し、自分の頭で考えて行動する
- ③変化に対応できる能力と心の強さを養う

藤村先生は日々の講義やゼミ、課外活動を通してこのような力をつけさせることを念頭に置いて活動されている。当日はキャリア教育の問題点や大学教育の核心に至る議論がなされた。国内外の企業について35年間研究してきた経緯や、職業能力開発研究所、特定非営利活動法人人財育成フォーラムについて説明がなされ、産学のコーディネートに携わっておられた経験から、大学人と企業人双方の立場を見つめての報告となった。特に専門教育そのものの中で、各教員が将来の働く力に今の勉強がどうつながるかという視点を導入することに力を入れること、これが大切だということであった。日本を担う人材育成を目指す我々にとっても、志が同じ所にあることが確認でき、関東と関西での今後の情報交換への期待も高まる非常に趣深い報告であった。

5. 京都版ギャップイヤー、グランドデザイン会議

京都府では、昨年度の「京都版キャップストーン、ギャップイヤー制度による地域創造プラットフォーム」から発展し、今年度ギャップイヤー構想をかかげ、その中で「グローバル人材育成」を府の政策として進めることとなった。今後、京都府全域の高校生を対象として展開する京都版ギャップイヤーは、大学と社会人の間のギャップを埋める実践教育を見据え取り組んでいくこととなる。全国知事会でも「グローバル人材」について言及され期待が高まっている。中南部で共同教育推進事業と連携しつつ、産学連携に力を入れることとなる。これより、高校生・大学生・社会人をシームレスに繋ぐ取組を、行政と大学とがどのように協働していくか、また具体的内容について現在協議中である。

今年度は京都の一般社団法人京都経済同友会より3名の外部講師を招聘し、講演をお願いした。具体的には、2013年1月より毎月1回開催（公開型）し、3月には本学における今年度の成果報告会の形式も兼ね、連携校にも呼びかけ、幹事校である京都産業大学からも報告を頂いた。

また、公共政策学部内に公共政策学科・福祉社会学科各教員から成る「グローバル人材育成プログラム検討委員会（月1回開催）」を設置し、事業実施のための体制を構築した。また、将来的にはプログラムの検討が終了した段階で、質保証のための部会として発展的改組し、恒常的にプログラムの自己点検をしていく予定である。今年度は原則としてFD講演会と同日に行ったが、先行して2012年12月に立ち上げのための委員会を開催したため、全部で4回の開催となった。

1. 第1回（1月31日）…講師：圓山健造氏（一般社団法人京都経済同友会 事務局次長）

圓山氏からは、京都経済同友会の事務局のお立場から、京都の経済界全般についてのご講演をいただいた。具体的には、経済団体の概要から、同友会として取り組まれた委員会での議論、企業に対して行われたアンケート調査の紹介、また最後には、経済界から大学生に求める能力について私案にいついてお話いただいた。

なお、圓山氏におかれては、それ以後の検討委員会にもオブザーバー参加いただいた。

2. 第2回（2月14日）…講師：土山雅之氏（株式会社土山印刷 代表取締役社長）

土山氏からは、印刷業に特化したお立場から、自社の取り組みを中心に具体的なお講演をいただいた。とりわけ、グローバル経済下における中堅企業ならではのユニークな人材育成事例についてご紹介いただいた。まさに、「グローバル」な人材育成のお話であった。

3. 第3回（3月14日）…講師：榊田隆之氏（京都信用金庫 専務理事）、 中谷真憲氏（京都産業大学法学部 教授）

この回では既述の通りに、本学における今年度の成果報告会も兼ね開催した。

具体的には、第一部のFD講演会（成果報告会の基調講演）では、京都信用金庫の榊田氏に、ご自身が海外で学ばれた経験、地域を支える金融機関のトップ2、さらには先日設立されたグローバル人材開発センターの代表の立場も踏まえ、“Think local, Act global!”と題するご講演をいただいた。

続き第二部では、事業代表校である京都産業大学より中谷教授に、京都産業大学で先行的に実施された「グローバル人材特殊講義」ならびに「特定非営利活動法人グローバル人材開発センター」のミッションおよび事業についてお話しいただいた。なお、どちらの講

演の後にも質疑応答の時間が設けられ、活発な意見交換が行われた。

最後に第3部では、本学の窓口である杉岡より今年度の京都府立大学の取り組みについて報告があり、吉岡学部長の挨拶で締めくくられた。

2度の研究会は、地域と大学を結ぶ人材の育成プログラムを主に研究目的として開催している。1度目の研究会には、NPOサポートセンターの理事長で、こうした人材育成の先進的な事例に取り組む山岸秀雄氏に講演をお願いし、その後、本学のPBL推進委員や当該テーマに関心を持つ学生との間で、地域と大学を結ぶ人材の育成プログラムの研究を行った。そこでは、学生と地域社会の現場をリンクさせることの必要性が確認された。

これを受けて、2度目の研究会では、財団法人美山町自然文化村が地域の住民と協働して企画実施したエコツアーの報告会に参加し、実際に地域活性化の現場で活躍する人材と、地域活動に強い興味を抱く学生との接点を作ることに努めつつ、地域で活躍する人材像について検討した。

1. 第1回研究会

■日 時：平成25年2月6日（水） 14：30～17：30

■場 所：11号館2階会議室

■研究テーマ：大学とNPOの連携による人材育成の可能性

■講演：大学とNPOが提携し、地域に開かれることで可能となる、実践型学習という新しい人材の育成プログラムについて、山岸秀雄氏（NPOサポートセンター理事長、法政大学法学部教授）にご講演いただいた。

2. 第2回研究会

■日 時：平成25年3月15日（金） 13：30～16：30

■場 所：南丹市美山地区（財団法人美山町自然文化村 河鹿荘）

■研究テーマ：地域団体と住民が協働して企画実施したエコツアーに見る地域で活躍する人材像

3. 第3回「経済界が必要とする人材（グローバル人材）

—大学に求められる人材育成の課題—

第3回は、京都の経済界が求める人材像について理解するため、一般社団法人京都経済同友会事務局次長の圓山健造氏と土山印刷株式会社代表取締役社長の土山雅之氏に基調講演をお願いした。その後、講演で語られた「企業の基幹人材であると同時に、企業に変化をもたらす人材でもあるグローバルな人物」の必要性と、その育成方法について、本学社会学部の教員と本学および他大学の学生を交えてディスカッションを行った。

- 日 時：平成25年度 2月18日（月）13：30～15：30
- 場 所：佛教大学11号館 2階会議室
- 主 催：佛教大学社会学部、佛教大学社会学部PBL推進委員会
- 内 容：①圓山健造氏（一般社団法人「京都経済同友会」事務局次長）講演
②土山雅之氏（土山印刷株式会社代表取締役社長）の講演
③講演者と学生のパネルディスカッション



民間企業が求めるグローバルな人材像を明らかにするとともに、学生時代の過ごし方を考える機会を提供するため、地域で活躍する民間企業経営者等を招き講演会・パネルディスカッションを開催した。

1. 「地域で活躍する民間企業経営者等による講演会・パネルディスカッション」

【日 時】：2012年11月15日（木）

【会 場】：龍谷大学 深草キャンパス 3号館202教室

【出席者】：位高光司：日新電機株式会社 顧問、京都経営者協会 顧問、
京都労働基準連合会会長、龍谷大学 客員教授

吉原清嗣：京都信用金庫 執行役員、営業開発担当部長

井川徹司：株式会社呉竹 企画マーケティング部マネージャー

山尾耕司：上新電機株式会社 総務部課長

【内 容】

講演会では、企業が求める人材像について、位高氏より具体的な説明をうけた。またパネルディスカッションでは、学生が就職に不安を抱く原因が働くことをイメージできない点にあると捉え、先輩から「働く」こと具体例の紹介と、アドバイスを受けることを目的とした。それぞれ業界でナンバーワンの特徴をもつ企業からのパネリストに、働き甲斐や業界ごとに求められる人材像について具体的な発言を求めた。そして特に大学での勉強やクラブ活動、学生時代の体験などで仕事に役立ったことについてアドバイスを得た。講演会、パネルディスカッションを通して、企業の地域展開とグローバル展開をめぐる双方の課題の抽出及び、学生がキャリア形成について具体的に考えるための機会となった。

第4節 先進事例調査・欧州調査

京都産業大学

1. 公開フォーラム「ICTコンテンツを活用したグローバル人材教育の可能性」

【日時】 12月1日 10:00～16:00

【場所】 岩手大学学生センターA棟

【概要】 フォーラム「英語ICTコンテンツを活用した教育プラットフォーム開発」
分科会 ICTを活用したグローバル人材育成プログラム

岩手大学における文部科学省特別経費事業はグローバル人材の育成を掲げている。同大学卒業生は、地域での就職率が7割に達する。京都の大学卒業生の地元企業定着率は3割程度である。地元志向が強いため、岩手ではむしろグローバルをより強く意識しており、地元志向の人材にグローバルな視野を獲得させることが課題となっている。

科目の開発にあたっては、主にICTを活用し、その基盤整備を行っている。教員が提供したい専門性と、学生が身につけたい専門性の2つの視点を勘案してコンテンツを作成しており、また手法としても、ソーシャルネットワークの要素も取り入れ、学生の満足度も高い、大変先進的な取り組みであった。基盤整理は複数の部署の協力により進められており、大学内の改革の事例としても参考になった。他方、地元との協働事業のニーズは高いが、科目として産学公連携をどう整備するかは今後の課題の一つであった。

2. NPO法人DNAインタビュー調査

【日時】 2012年12月9日（月）14:00～16:00…①

2012年12月10日（火）10:30～13:00…②

【場所】 ①ラジオ高崎 群馬県高崎市八島町5番地

②ジョブカフェぐんま 高崎市旭町34-5（高崎駅西口旭町ビル 3階）

【対象者】 大宮 登（高崎経済大学副学部長）

沼田 翔二郎（NPO法人DNA 代表理事）

学生が運営するNPO法人であるDNAは、日本で最先端の人材育成及び教育の社会化の事例である。同法人は学生のみで運営しており、事業を実施する学生の成長は著しい。DNAは“失敗することのできる”場所であり、“学生同士”が育て合う場であることが特徴である。今回は、本共同教育推進事業とグローバルセンターの事業展開のアイデアを得

るため訪問調査を実施した。ポイントは、①DNAの組織論（グローバル人材開発センター学生事業部の運営・マネジメントの仕方に示唆を得るため）、②キャンワーク事業（本事業の成果報告会、企業魅力発信事業の先進事例として）、③ジョブカフェ事業（産学公連携の事業の在り方について）、の3つである。DNAは事務局が16名、各事業の実行委員を置き、総勢60～70名が携わっている。理事役員及び事務局は3回生で、1・2回生はアテンダントとして3回生を見習い、4回生は論文に集中する仕組みである。本来、大宮ゼミ単位で実施されていたDNAは、本年度から他大学にも拡大、今後はNPO法人をソーシャルビジネスとして展開していく予定ということであった。特に学生間の引き継ぎのシステムは興味深く、これによる事業継続性の担保が生命線である、とのことであった。

3. AIIT PBLプロジェクト成果発表会 視察

【日 時】 2013年2月10日 9：30～18：15

【場 所】 東京国際フォーラム

【ヒアリング】 館野 寿丈（産業技術大学院大学 准教授）
創造技術専攻橋本PT他

産業技術大学院大学は、本年度は第6回目となるPBLプロジェクト成果発表会を開催した。情報アーキテクチャ専攻と創造技術専攻のPBL教育で、毎年最終報告として学生によるプレゼンテーションとパネル展示を行い、それが直接の商品開発につながるとともに、産業界の方々と学生のマッチングの場にもなっている。

科目構成は、大学院の2年目にPBL科目が必修科目で用意されており、週2回の通年科目として組まれている。3～5名の社会人及び留学生を含むチーム制で、学生から希望された主任の教員が初回の課題設定に従事する。プロジェクトの遂行は、学生の自由度が高く、学生の授業の満足度・達成感も高かったので授業内容の参考になった。但し課題設計の立て方と「官」との連携については、今後の課題であるということも分かった。

4. 法政大学 市ヶ谷キャリアセンター・藤村博之教授インタビュー調査

【日 時】 2013年2月14日（木）

【場 所】 法政大学 市ヶ谷キャリアセンター、藤村研究室

【インタビュー】 栗山 豊太（法政大学 市ヶ谷事務課 就職支援担当主任）
藤村 博之（法政大学大学院イノベーションマネジメント研究科教授）

○キャリアセンター

法政大学には、2005年に開設されたキャリアデザイン学部があるが、就業観の育成はキ

キャリアデザイン学部が正課の授業として行い、実践的なサポートは、キャリアセンターが担当するというすみわけがはっきりしている。例年、7月に教授会にキャリアセンターの職員が赴き、企業説明会や就職活動についてアナウンスする。また、9月～12月の間にキャリアセンター職員が、ゼミに赴いて、直接学生に就職活動に関するガイダンスを行っている。毎年、読売グループだけで15社から学生紹介の依頼がある。学生たちは大企業志向だが、実際学生に紹介するのは、大企業と中堅中小企業で半々くらいである。学生にはBtoBの中堅企業・優良企業を積極的に受けましょうという案内をしている。英語能力に関しては、TOEICではなくTOEFLを導入し、世界基準に併せている。

○藤村教授

専門とキャリアの橋渡しのさせ方について意見交換し、職業能力開発研究所、特定非営利活動法人人財育成フォーラムについて内容を聞き取った。

藤村教授によれば、専門教育そのものの中で方法を工夫し、教員・学生の意識のあり方を変えることで、キャリア形成につなげることができる。現実には、就職率や業界や大企業にのみ関心を持つ学生、管理職になりたがらない学生、最小の努力で最大の効果を上げたいという消費者マインドの学生、などどこか就業感・社会観がいびつになってきているところはある。しかし、専門教育の中で各教員が将来の働く力に今の勉強がどうつながるかという視点を導入する、この一点を徹底するだけでそうしたマインドをかなり払拭できる。卒論を始め、もともとの専門教育の中にあった基礎力をまず見直すことである。

アクティブラーニングとして重要なのはとにかくディスカッションさせること。ゼミだけでなく大講義でも、グループ化することでこれは可能であり、実際実践している。特に知らないもの同士が議論しあう場を、専門教育の中でも作り出していくと効果は高い。

職業能力開発研究所の問題意識だが、大学だけでなく会社の人事・育成システムにも問題がある。業務が縦割りで失敗が許されない環境の中、安全策をもとめて、安易な達成目標、安易な選定がまかり通っている。社会人が充実感をもたずして、若者に伝わるはずはない。

志のある企業人にも危機感があり、大学教育と企業人をつなげるため2008年に人財創造フォーラムができた。元明治安田生命役員の佐々木氏が呼びかけ、130社がメンバーである。ここではキャリア教育というより、これからの日本を担う人材育成を目指している。グローバルセンターと違って経済団体ぐるみの参加ではないが、志向は非常に近い。

5. 大正大学 ヒアリング調査

【日 時】 2013年2月22日（金）

【場 所】 大正大学

【インタビュー】 木元 修一（キャリア教育研究所 所長）

富坂 健治（キャリア教育研究所 経営マネジメント研究所）

○木元教授は、日本興亜損害保険株式会社常務執行役。広報担当としてキャリアが長く、企業の危機管理の専門家としてコンサルタント業務を行ってこられた。

大正大学の教育研究所だが、これまで課外セミナーとりまとめ総括を担当し、専門教育との融合を図りながら5年前に社団法人として設立、運営していた。昨年学内に移行した。

現在専門教育とキャリア教育をどう融合させるかを考えている。学外に拠点を置いていたときはネットワークが軽く、大学から委託業務を受ける形で運営していた。大学の機関として位置付け、認識してもらうために学内に移行したが、各種の折衝がかえって煩雑になってきている。

大正大学が位置する巣鴨周辺は、中小中堅企業が多く存在する。これらの企業人を招いた講義を来年度設定する方向で準備している。グローバル人材論特殊講義と考え方はよく似ている。大学教育で問題なのは、大学の研究者になるのは学生のうちほんの一握りであるのに、教員側に学生のキャリア形成への視点が欠落していること。ただし、社会のニーズの先取り力、プレゼン能力・論理力・文章力などは、大学専門教育の中で培うことができるものであり、キャリア教育の中だけでなく、むしろ専門教育の中でこうした方向を意識して行うことが必須である。

6. 東京大学インターンシップ・PBL 報告会

【日時】 2013年2月22日（金）13：30～19：30

【場所】 東京大学工学部11号館 講堂

これは理系のPBLについての調査のために赴いたものである。経済界から、理系そして留学生を含めたPBL開発の求めは強い。このフォーラムは、経済産業省、富士通、東芝、リコーなども参加して行われていた。専門が明確な理系らしく、絞り込んだテーマを短い時間でプレゼンしていくさまは圧巻であった。他方、専門研究で忙しい理系学生の場合、PBLが研究テーマと違うものとなると、時間的には相当に苦しい、という声が多く聞かれた。また知財への配慮が問われていた。企業からはテーマを投げかけるだけでなく、テーマ自体を産学連携で設定する方が互いにメリットがある、という意見があった。企業の論調としては、理系についてはインターンシップ・PBLは負担だが、研究だけでなくビジネス人材としても即戦力を見分けやすく、人材プールとして有効だというのが基調であった。

7. 欧州調査

【日 時】 2012年12月18日（火）…①

12月20日（木）…②

12月21日（金）…③

【場 所】 ①在ベルギー日本大使館（ベルギー・ブリュッセル）

②経済協力開発機構 パリ本部（OECD）

③フランス国立工芸院（CNAM）

【対象者】 ①塩尻 孝二郎（欧州連合日本政府代表部 欧州特命全権大使）

②Cristina Martinez-Fernandez（OECD-LEED政策分析官）、

野澤 めぐみ（OECD日本政府代表部）

○EU訪問に関して

塩尻大使との会合では、ヨーロッパの職能教育のレクチャーを頂き、次にEQFをモデルとする本大学間連携共同教育推進事業のグローバル人材像についての意見交換を行った。

人材育成の枠組みをヨーロッパと比較し、日本ではグローバルなエネルギーを取り込み優秀な人材を世界に輩出するプラットフォームを作っていく必要性があり、またEUとのEPAをにらんだ人材育成の意義についても確認できた。EUが日本をパートナーとして歓迎している現状があり、大学教育でEUを意識しておけば、世界標準は押さえやすい、その意味で今回の京都モデルは期待できるということであった。最後に今後の欧州における職能教育プログラムの調査においてEU代表部として協力していくとの明言があり、グローバル人材能力資格の設計について、大きな支援をいただけることになった。

○OECDに関して

今回の出張の目的は、大学間連携共同教育推進事業として、京都でOECD協働事業実施の可能性を、OECD-LEED政策分析官のCristina Martinez-Fernandez、および厚生労働省から出向しているOECD日本政府代表部と協議するというものであった。協議の結果、来年度から2か年の社会科学系の学生における高度な人材の雇用問題について協働プロジェクトの実施が決定した。キックオフミーディング・ワークショップ・シンポジウムを開催する予定である。内容は5～6か国（デンマークやドイツ・アジア等）のVETシステムの比較しつつ、産学公で連携した高度人材育成の比較事例調査及び京都におけるコンサルティングを展開する予定である。

○フランス国立工芸院に関して

職能教育プログラムが集約されているセンターに赴き、担当官へのインタビューと視察を実施した。高校から大学院生まで対象は幅広く、また理系及び社会学系の高校から大学院生にいたるまでインターンシップの情報提供が可能なようシステムが整備されている。3名の窓口で運営されている。フランスならではの国ぐるみの人材育成の集約機関であり、日本のシステムとはずいぶん異なるが、そのセンター機能は参考になるところが大きかった。今後もさらに調査したい。

○取組経過

今年度は国際教養大学、北海道大学等、愛媛大学のグローバル人材育成事例について調査を行った。本調査を経て、大学教育との関連や資格取得や就職など出口への接続について、大変参考になる知見が得られた。また、他大学における経済界との連携や大学間の連携の実情についても伺いしることができた。

1. 国際教養大学（AIU） ヒアリング調査（2013年2月5日）



国際教養大学はミネソタ州立大学機構秋田校の跡地を利用し、秋田県知事の主導によって2004年に開学された新しい大学であり、公立大学でありながら日本でも唯一無二なグローバル人材育成を実践している。具体的には、全ての講義が英語で実施され、卒業までに全学生が必ず留学に出なければならないと共に、初年時は全寮制を敷いている。このように、グローバルのうちの「グローバル」なマインドを徹底的に教育する先進事例として、とても参考になった。英語による教育以外の特徴としては、24時間利用可能な図書館が設置されていることも大きな特徴であった。また、地域との連携については、地元の中学や高校と英語を使った積極的な交流が図られていた。産業界との連携については、財界とは開学時から良好な関係は築かれているものの、秋田県下の個別企業からのアプローチは今のところ少なく、今後の課題であることが分かった。

なお、本調査には、京都経済同友会の事務局にも同行頂いた。

2. Bio-Sフードサイエンスカレッジ（北海道大学等）ヒアリング調査（2013年3月8日）

「Bio-Sフードサイエンスカレッジ」は、「シーズ探索からコンサルまでを幅広く健康食品の研究開発を担う高度な専門的スキルを持った人材」を養成することをビジョンとして掲げられている。具体的には、必要な専門的知識を有し、大学や企業とのコーディネート、商品開発のためのコンサルテーション等の業務が遂行できる人材育成に取り組んでいる。当該プログラムの評価は大学だけでなく、「健康食品管理士会」など業界団体などからも高く、現在では、フードサイエンスカレッジ修了者への「健康食品管理士」認定試験への受験資格付与、という連携にまで至っていた。また、北海道という地理的事情からe-learningの積極的な採用がなされているなど、学習方法の工夫もなされている。何よりこうしたプ

プログラムを産学官連携、大学間連携で継続的に取り組まれている点が大きな参考になった。また、このような効果的な学習方法の推進や資格制度との連携という点は、分野こそ違えど、今まさに本学において取り組んでいる資格制度との接続等のプロセスにも通じる部分があった。

3. 愛媛大学リーダーズスクール (ELS) ヒアリング調査 (2013年3月13日)

この取り組みが始まった背景には、リーダーになりたがらない大学生が多い、大学のリーダーシップ教育が弱い、大学から良い指導者を社会に輩出したい、という思いを担当教員が抱いていたことにある。それに加えて、大学としてこれまでは学生支援に困っている学生への対策が中心に行われていたがその出口が見えず、その一方で優秀な上位2割の学生へのアプローチ



を全くしていなかったことが大学による調査の結果として明らかになったという。そこで、優秀なリーダーを育成することにより、その教育効果をそれぞれの所属する組織で発揮させることにより、大学全体に効果を波及させるプログラムとして、愛媛大学リーダーズスクール (ELS) が立ち上がった。具体的には、毎週木曜日に150分×15回行われるELSゼミナールや関連講義、合宿形式で行われる研修他がそれである。また、こうしたプログラムを修了した者にはライセンス資格が発行されている。この点は、本学の地域資格制度にも相通じる部分があり、大変参考になった。

3回の現地調査は、実際に地域でソーシャルビジネスに取り組む組織が、自分たちの活動を広めるためにどのような人材を求めているのか、また、そのような人材をどのように育成しているのかについて調査した。加えて、行政が、ソーシャルビジネスを典型例とするような地域活動の担い手を、いかに育成しているのかにも注目した。そこで、まずソーシャルビジネスの事例として京丹後市のつねよし百貨店や南丹市美山町の若手事業家の交流会を現地調査し、次に行政として公共人材育成の先進的な取り組みを行う広島県三次市を現地調査した。

1. 第1回現地調査

■日 時：平成25年2月23日（土）13：00～16：00

■場 所：つねよし百貨店

■調査テーマ：①つねよし百貨店の理念と事業形態
②つねよし百貨店の求める人材像
③つねよし百貨店の人材育成について
④大学教育への要望
⑤その他

2. 第2回現地調査

■日 時：平成25年3月12日（火）19：00～21：00

■場 所：佛教大学美山荘

■調査テーマ：①美山若手事業家の理念と事業形態
②美山若手事業家の求める人材像
③美山若手事業家の人材育成について
④大学教育への要望
⑤その他



3. 第3回現地調査

■日 時：平成25年3月13日～14日

■場 所：三次市市庁舎および三次市内

■調査テーマ：①三次市のまちづくり塾について

②三次市のまちづくりの取り組みについて

③三次市に必要な人材像（三次市長への聞き取り調査）

④大学教育への要望（三次市長への聞き取り調査）

⑤その他



平成24年度の学部卒業生を対象に行った「社会学部卒業生の生活および就職状況の実態調査」は、採用される側の大学生が、企業や行政の求める人材像をどのように捉えているのかについて、質問紙調査とインタビュー調査という2つの調査手法を使用して研究した。

4. 社会学部卒業生の生活および就職状況の実態調査Ⅰ

■日 程：平成25年2月～3月

■対象者：平成25年3月に卒業が決まっている佛教大学社会学部生17名

■形 式：調査者2名・学生1名で行う2時間程度のインタビュー調査

■内 容：①内定を取得するまでの経緯

②就職活動への取り組み方

③就職活動をどのように捉えているか

④その他

5. 社会学部卒業生の生活および就職状況の実態調査Ⅱ

■日 程：平成25年3月18日（月）

■形 式：学部での卒業証書式の直後に行う質問紙を用いた集合調査

■内 容：①進路状況

②就職活動への取り組み方

③学生生活の実態

○公共マインド・ビジネスマインドをテーマとした学生の取組に関する調査

1. 「全国学生カフェサミット」の視察〔愛知県〕（2012年10月13日）

2012年10月13日、名古屋学院大学地域連携センター主催による、「全国学生カフェサミット」が開催され、本学の学生ならびに職員が参加した。この「カフェサミット」は、名古屋学院大学の学生プロジェクトが運営する「カフェ&ベーカリー マイルポスト」の企画で行われたものである。このサミットは、学生主導のもとでカフェ運営を行っている大学が参加し、カフェ運営にまつわる情報や技術を共有して、今後の自身の活動に活かすことを目的としている。このサミットへの参加大学は、敬和学園大学、一橋大学、和歌山大学、広島経済大学、香川大学であり、資料提供校として、青森中央学院大学、松本大学、名古屋大学、滋賀県立大学、神戸松蔭女子学院大学、九州大学、本学が参加した。カフェ運営を行っている大学の商品紹介がなされ、学生が運営するカフェの魅力、そしてカフェ運営が可能とする地域貢献について意見交換が行われた。

カフェ運営で必要となる視点は、ビジネスマインドである。コスト、組織、計画等といったビジネスの要素を他大学のカフェ運営の報告から知ることにより、本学の学生プロジェクトに必要となるビジネスマインドの情報を得ることができた。

2. 「全国まちづくりカレッジ」へ参加〔三重県〕（2012年11月17日・18日）

2012年11月17日および18日に、二日間のプログラムで「全国まちづくりカレッジin伊勢」が開催され、本学の学生ならびに職員がこれに参加した。この「まちづくりカレッジ」の主催は、皇學館大学である。この企画に、14の大学、約180名の学生が参加した。参加大学は、皇學館大学、東海大学（札幌キャンパス）、明治学院大学、和光大学、松本大学、名古屋学院大学、星城大学、岐阜経済大学、四日市大学、宇治山田商業高校、大阪人間科学大学、香川大学、沖縄大学、本学である。

この「まちづくりカレッジ」の一日目のプログラムは、フィールドワークである。「勾玉をつかったまちづくり」というテーマで、学生は伊勢神宮外宮と外宮参道のフィールドワークを行った。学生は参道のまちづくりに取り組む人々にインタビューを行い、そのエリアのまちづくりに今後必要となることをグループで考え、発表するという一連のワークを行った。

二日目のプログラムでは、各大学の学生によるプロジェクト活動の報告が行われた。本学からは、地域連携学生プロジェクト活動の一つであり、宇治茶を用いて宇治の魅力を発

信することをミッションとする「宇治☆茶レンジャー」、大学間の交流をつくる学生団体「うれパミン」がこれまでの取り組みについて報告を行った。報告会の後は、各大学から代表1名が登壇し、鈴木英敬三重県知事と「学生ができる広域連携の可能性」というテーマでパネルディスカッションが行われ、地域・行政・大学の「交流」と「連携」について様々な語られた。「まちづくりカレッジin伊勢」に参加し、地域貢献ならびに地域連携という基本的視点を確認し、「公共マインド」理解のきっかけを得ることができた。

3. 「プレ全国まちづくりカレッジ」へ参加 [長野県] (2013年3月1日・2日)

2013年3月1日および2日の二日間にわたり、「プレ全国まちづくりカレッジ2013in松本」が開催され、本学の職員(5名)および学生(15名)が参加した。

ここで報告された学生のプロジェクト活動は、地域情報の発信(雑誌の定期的刊行や動画発信による地域広報)、地域密着のイベントの企画・実施、地域住民との交流促進などに大別される。それぞれの大学の取り組みは、地域連携および地域貢献を主題にするものであり、公共マインドを様々な視点から伝えるものであった。

「プレまちづくりカレッジ2013in松本」に参加した後、本学の職員は、松本大学の地域づくり考房「ゆめ」(以下、「ゆめ」と略記する)に訪問する機会を得た。

松本大学の教育プログラムを支える「ゆめ」は、地域づくり活動を通じての「地域人学習」の推進、大学の学問と「地域人学習」の融合、大学の社会貢献の推進をミッションとしている。「ゆめ」は、研究の場というよりも、学生が大学で学んだ知識や技術を地域づくりの中で実践的に活かしていくことを促すエクステンション機構である。

「ゆめ」に訪問した本学の職員5名は、学生プロジェクトのサポート、ならびにカリキュラム開発に携わる者であり、意見交換は今後の教育プログラムを考える上で示唆深いものがあつた。地域連携に重きをおき、地域に根差したアクティブ・ラーニングを主軸におく松本大学の取り組みと経験は、「グローバル」人材育成を進めていくうえで、参考になるものである。

4. プレゼンテーション講演会(プレゼンテーション能力向上セミナー)の開催 ——学生のプレゼンテーション能力向上へむけて(2012年12月、2013年1月)

アクティブ・ラーニングには、計画、実施という過程の後に、発信、フィードバック、評価という過程がある。その際第三者に報告をすることが望まれ、プレゼンテーションが発表の内容までを左右するといっても過言ではない。学生のプレゼンテーション能力のさらなる向上を図るために、コーチングやモチベーション向上の専門家である勝美九重氏を招き、上記のセミナーを開催した(2012年12月および2013年1月)。本セミナーは、本学の学部生対象とし回生を問わず全学部に開放された。

○「グローバル人材能力」資格に直結する教育プログラムならびに教育手法の調査

このプロジェクトは、「グローバル人材能力」資格に直結する教育プログラムならびに教育手法を調査するものである。具体的には、香川大学経済学部・経済研究所主催のシンポジウム「地域と大学のパートナーシップを考える」への参加、ならびに東北公益文科大学の「社長インターンシップ」のヒアリング調査を行い、「グローバル人材」育成に資する情報の収集に努めた。香川大学のシンポジウムは、地域－大学連携構築の事例を知るためのものであり、東北公益文科大学でのヒアリング調査によっては、地元企業と大学の連携に必要となる要素や地域経済を支える人材の育成に参考となる情報を得ることができた。

背景

本学は、これまでの地域連携の蓄積をもとにして、「グローバル」人材育成に資する「地域と大学のパートナーシップ」の構築を図ろうとしている。そのための事例調査として、香川大学のシンポジウムへ参加した。また、東北公益文科大学の「社長インターンシップ」ヒアリング調査の根底には、京都府南部地域の企業との連携を基礎においた教育プログラムの開発を試みたいという本学の意図がある。

1. 香川大学「地域と大学のパートナーシップを考える」（2013年1月24日）

本目的は、そのタイトルが示しているように「地域と大学のパートナーシップ」を考えるものである。地域と大学の連携で人材育成開発の環境づくり先進事例調査としてシンポジウムに参加した。

【基調講演】 住吉廣行（松本大学／松商短期大学学長）

「松本大学の地域連携活動と教育手法の理論化

—学士力と社会人を兼備した学生の育成—」

【事例報告】 森 正美（京都文教大学総合社会学部教授）

「京都・宇治の地域と続ける創造型地域連携活動」

水野 晶夫（名古屋学院大学経済学部教授）

「大学の地域連携事業と実践教育」

【報告】 原 直行（香川大学経済学部教授）

「香川大学経済学部の地域連携活動——教育活動を中心に——」

本学からの報告は、京都・宇治市と本学との地域連携活動についてのものである。本学の学生プロジェクト活動や、地域連携をサポートするFROの役割なども事例として紹介された。本学の地域連携活動を紹介する中で、この報告は、地域で実践的な学生の学びを推進するためには、大学が地域によって「承認」されることが肝要であると強調した。大学

が地域からの「承認」を得て、地域と大学の互惠関係を見出したその先に、「地域と大学のパートナーシップ」が見えてくるのである。

2. 東北公益文科大学「社長インターンシップ」ヒアリング（2013年2月25日・26日）

山形県酒田市にある、東北公益文科大学（以下、公益大と略記）は、2102年の6月に、「社長インターンシップ」という特色あるインターンシップを行った。このインターンシップは、学生が企業の社長の「カバン持ち」をすることにより、経営者のセンスを学び社会人を涵養するというものである（実習期間は5日間である）。本学の教員4名および職員1名（FRO）が公益大に訪問し、「社長インターンシップ」の実施体制、学生、受け入れ先企業などについて直接担当者からヒアリング調査を実施した。

公益大の「社長インターンシップ」は、2単位を取得できる科目——「インターンシップ」という授業名であり、2年生ならびに3年生が対象——の一環として実施された。「社長インターンシップ」の内容は、企業の社長の仕事に同行し、ビジネスの最前線を学生に触れさせるものである。企業の現場で就業体験するのはもちろんのこと、学生は企業の取引先に会い、社長の経営哲学を直接聞くことができ、社長から直接ビジネスに必要なことを学ぶことができる。2012年度は、12名の公益大の学生が「社長インターンシップ」を経験した。学生は、実習の前に業界研究や社交マナーを学び、実習後はレポートの作成、報告会での成果報告を行う。公益大は、「社長インターンシップ」本番の実習だけではなく、実習の前後の学びを確実にしている。

今回の訪問では、公益大の「社長インターンシップ」の受入れ先でもあり発案者でもある株式会社ウエノの上野隆一氏（代表取締役社長）と直接「社長インターンシップ」について意見交換を行える機会を得た。上野氏は、公益大の後援会長であり、理事を務める人物である。自主的に行動できる人材、東北の未来を担える人材を育成したいという上野社長の想いをうかがうことができた。大学と地元企業がタッグを組み、一体となったインターンシップを行うには、キーパーソンとなる協力をおしめない経営者の存在、そしてその経営者と協働して信頼と承認を得るための大学側の行動力が必要であることが強く感じられた。

今後の展望

本学は、今後も、「地域と大学のパートナーシップ」の構築に努める他大学の取り組みを積極的に調査する予定である。同時に、公益大の「社長インターンシップ」のように、大学において専門教育と現実の社会ニーズを橋渡しする教育プログラムの実現に向けて、先進事例調査を進めていく。本学のこれまでの地域連携の蓄積をもとに、「教育の社会化」を展開するためにも、本学が位置する京都府南部地域をフィールドにして、「グローバル人材」育成に資する企業人を探し求めていくことも望まれる。

本プロジェクトでは、グローバル人材育成プログラムの開発に向けて、教員による調査、及びゼミ単位での調査の両面からプロジェクトを進めた。教職員による調査企画では、教育プログラムの開発のため、教員が個人またはチームで、先進的な取組を行っている企業または大学等を選び、調査を行った。一方、ゼミ単位での調査では、実際に企業に赴き、インタビューを通して企業の魅力等を見いだした学生の「気づき」を、今後のPBL開発の参照材料とすることを念頭に置いて実施した。

1. コミュニケーション能力育成をキャリア教育に取り入れている先進事例についてのヒアリング調査

【実施者】：村田和代 教授、職員

【実施日】：2013年1月22日

【対象地】：福岡工業大学（福岡市）

【ヒアリング】：中野美香（福岡工業大学工学部電気工学科 助教）

宮本知加子（福岡工業大学FD 推進機構 特任教員）

楠本誠一郎（福岡工業大学FD 推進機構 課長）

久次弘子（広島国際大学心理科学部コミュニケーション心理学科 教授）

鈴木佳奈（広島国際大学心理科学部コミュニケーション心理学科 准教授）

【調査の成果】

キャリア教育の観点からコミュニケーション能力育成プログラムを開発・実施している先進的事例の福岡工業大学を訪問した。福岡工業大学は、文部科省による「大学生の就業力育成支援事業」（就業力育成支援GP）に選定され（平成22年度）全学をあげてキャリア教育としてのコミュニケーション能力の育成にあたっている。本プログラムではPBLを進める上で必要なスキルや知識についても取り入れている。

ヒアリング調査を通し、福岡工業大学の「プレゼンテーション」科目で行われているような、プレゼンテーションのデリバリーやマネージメント能力育成の側面を取り込む点などについて多くの知見を得た。今回の調査を踏まえ、京都の企業（NPOやソーシャルビジネス含む）でグローバル（海外）にも展開している企業研究（海外展開・グローバル化をめぐる課題の研究）を通して、グローバル人材とは何かについて考えるための「グローバル戦略と人材育成」（仮称）の科目開発を進め、再来年度開講を目指す。

2. 公共人材育成方法の現状と今後の持続可能性に係るコミュニティFMのヒアリング調査

【実施者】：松浦さと子 教授、ゼミ生

【実施日】：2013年2月1日～2日、2月5日

【対象地】：FMたんご（京丹後市）、ふるさとミュージアム丹後（宮津市）、
エフエムいかる（綾部市）、FM丹波（福知山市）

【ヒアリング】：宮川優（FMたんご 局長）

中西進（FMたんご 局次長）

氏松昌平（ふるさとミュージアム丹後 館長）

井関悟（FMいかる 代表取締役社長）

水嶋孝彦（FM丹波）

能戸美香（FM丹波）

【調査の成果】

京都府には、FMうじ（宇治市）、FM 845（伏見区）、FMいかる（綾部市）、FM丹波（福知山市）の株式会社・第三セクター方式による4局と、特定非営利活動法人京都コミュニティ放送（中京区）、特定非営利活動法人京丹後コミュニティ放送の2局のNPOのコミュニティ放送局がある。設立の動きがある亀岡で開局すると、それぞれのコミュニティ放送が連携すれば京都府ではすべてのエリアをカバーすることができるが、これらの局では活発に住民参加放送が進んでいる局とそうではない局が併存している。

本調査は各局の人材育成、とくにパーソナリティ、企画編成制作スタッフ、技術スタッフ、営業・経営スタッフのトレーニングや研修プログラムの存否とノウハウを聴き、地域の公共放送ともいえる議論、表現を支える言論の公共人材育成方法の現状と今後の持続可能性を調査した。海外では一定の研修受講後、資格を提供している局もあるが、京都ではどのような対応がとられているかについても確認した。

調査を通して、各地のコミュニティ放送局が抱える課題、とりわけ財源、市民参加などに関する各局の工夫に関して知見を得た。また、運営形態などの多様性から学生が将来のキャリアデザインを考える際の具体的なイメージを獲得した。今後、PBLの開発に向けて、より良い放送環境が検討され政策が開拓されるために、学生がどのように関わってゆけるかの検討を進めていく。

3. 「企業の社会的責任と環境経営戦略」に関する企業のヒアリング調査

【実施者】：金紅実 講師、ゼミ生

【実施日】：2013年2月15日

【対象地】：パナソニックエコロジーテクノロジーセンター株式会社（兵庫県）

【ヒアリング】：桶本義寛（企画・管理部 部長）

【調査の成果】

企業（中小企業）を対象に「企業の社会的責任と環境経営戦略」に、実際の企業現場の生の体験と活動を聞き取り調査し、大学で学んだ座学と現場の動きを結びつけ、知識の理解を深めるほか、将来の企業就職のための社会経験を積み上げていくことを目的として調査を実施した。調査では、座学で学んだ政策理論を現場の実態と結びつける機会となった。

また、現代企業の経営理念や経営方針に対する社会のニーズは何か、どのような事象として現れているか、それに対して企業がどのように真摯に受け止め経営戦略の中に反映させ、絶え間ない技術革新や人材育成プログラムを通じて持続可能な企業経営を実現しようとしているか、等の側面から企業が直面した経営的・社会的な側面の課題を体験することができた。さらに、このような課題に対応した、持続可能な発展の逸材として成長していくためには、生産と枯渇資源の循環利用という視点の重要性、地域社会に密着した経営戦略の必要性、グローバル社会における同時進行型の行動力と判断力、経営設計の重要性、向上心の養成や自己潜在性の発掘と自信・自尊の大切さを、学生が現場から学ぶことができ、PBL科目の開発に向けた知見を得た。

4. 産官学民それぞれの立場から、地域づくりに求められる人材育成に取り組む商店街等のヒアリング調査

【実施者】：井上芳恵 准教授、ゼミ生

【実施日】：2013年3月1日～3月3日

【対象地】：株式会社黒壁（長浜市）、NPO法人まちづくり役場（長浜市）、
プラチナプラザ（長浜市）、岐阜経済大学マイスター倶楽部（大垣市）、
岐阜経済大学経済学部（大垣市）

【ヒアリング】：笹原司朗（株式会社黒壁 元代表取締役）
山崎弘子（NPO 法人まちづくり役場）
馬場吉彦（プラチナプラザ事務局長）
小川尚紀（岐阜経済大学マイスター倶楽部コーディネーター）
菊本舞（岐阜経済大学経済学部 准教授）

【調査の成果】

調査では、グローバル人材の育成にあたって、具体的に地域活性化にかかわる企業、機関にヒアリングを実施した。具体的には、産官学民それぞれの立場から商店街活性化に取り組む事例を取り上げ、地場産業活性化にむけた各機関の取り組みや工夫、地域づくりに

求められる人材について明らかにした。

長浜においては、国際性も視野に入れた新たな産業を導入し、地域の文化や歴史的資源と融合しながら、雇用や集客、経済的な効果を生み出してきた企業の特色や理念、魅力について知見を得ることができた。また、長浜のまちづくりを支えるNPO法人まちづくり役場や関係機関、キーパーソンの存在についても、持続的なまちづくり展開にあたって重要な要素となっている。NPO法人まちづくり役場では、龍谷大学大学院NPO・地方行政研究コースとも協定を結んでいるものの、これまでにインターンシップの派遣や大学院生の推薦などの実績がない。一方で、全国から調査等に訪れる大学生と共に積極的に交流を進めているため、協定なども有効に活かすことで、PBL科目の開発にも示唆を得ることができるのではないか、との知見を得た。

大垣においては、15年近く街中にサテライトを構え、実践的な活動を継続的に実施している事例より、地域の課題解決を通じた学びの場や地域との関係性の構築のプロセスについて知見を得ることができた。単に学生が興味・関心があることのみに取り組むのではなく、地域の課題解決に結びつけられるようコーディネーターや担当教員が適宜指導を行っており、地域や大学と学生たちをつなぐ重要な役割を担っている。学生たちは、マイスター倶楽部での活動を通じて、地域社会や多世代の人々と関わる機会を持ち、大学の中だけでは学ぶことのできない実践力を身に着けている。また、就職についても、地域の中小企業や地域貢献にかかわる部署を選択するなど、マイスター倶楽部での経験を活かしており、PBLの先行事例として今後の取り組みにも注目をしていきたい。

5. 条件不利地域の産業界における経営努力、若手従業員確保や商品・サービスの付加価値化等に関する知恵や工夫のヒアリング調査

【実施者】：中森孝文 教授、ゼミ生

【実施日】：2013年3月20日～3月21日

【対象地】：有限会社丹後ジャーキー牧場（京丹後市）、木下酒造有限会社（京丹後市）、
民宿わだ（京丹後市）、株式会社積進（京丹後市）、

【ヒアリング】：平林衛（有限会社丹後ジャーキー牧場 代表取締役）

梯英一（木下酒造有限会社 営業主任）

和田直子（民宿わだ おかみさんの会代表）

嶋崎道雄（株式会社積進 常務取締役）

【調査の成果】

人口が縮小していくなかで、交通の便も悪い条件不利地域での産業界にはどのような課題があって、どのような経営努力をしているのかについて調査するとともに、課題解決策を検討することを目的とした。特に後継者不足や若手従業員確保と、商品・サービスの付

加価値化に着目した。

有限会社丹後ジャージー牧場では、飼料の高騰や牛乳離れが進む中、酪農業のみならず、乳製品の製造販売（いわゆる六次産業化）、素材にこだわりぬいた製品作り等を通じて、商品の高付加価値化につなげている。若手従業員の確保に向けては理念の明確化、従業員への利益還元を通じた強い組織作り、Iターン、Uターン向けセミナーへの積極的参加などの企業努力について知見を得た。

木下酒造有限会社では、日本酒製造業において杜氏の確保が難しくなっている中、イギリス人の杜氏を雇用し、万人受けする商品ではなく、木下酒造にしかない味の追求による高付加価値化の戦略を学んだ。また、杜氏の人脈を駆使した、欧米など9ヵ国への輸出は、グローバル人材の育成の観点からも重要な示唆を得た。

民宿わだでは、北近畿タンゴ鉄道との連携など様々な工夫を凝らしつつも、食のPRによる観光客誘致の限界がある中、新たな魅力の発見と発信が必要であるとの認識を聞くことができた。そして家族経営の民宿が後継者の都市部への流出という課題をいかに解決するかについて、今後の対策が必要であることを学んだ。

株式会社積進では、中小の機械金属関連の製造業は非常に厳しい経営環境にある中で、大量生産から多品種少量生産への転換を通して、高付加価値の製品製造を行っている。その中で、機械の導入だけではなくノウハウの獲得を重視していることを学んだ。また若手従業員の確保にも成功しているが、現在、Uターンが中心であるが理系新卒の確保が難しいことなど今後の課題も聞くことができた。調査を通して、学生は、条件面で不利な地域の産業界における様々な工夫を把握した。今後、具体的な学生の関わりなどグローバル人材育成に向けた科目開発につなげる意向である。

第5節 グローカル教育プログラムの進展

龍谷大学

1. プロジェクトの全体枠組み

龍谷大学政策学部では、1年生は基礎演習で「課題調査や提案のための基礎的な力」を養い、2年生はコミュニケーションのためのスキルを身につけるとともに、地域や企業への訪問を通じて生きた課題に触れ、3・4年生は経済のグローバル化や成熟社会での企業のあり方を考え、「課題解決策を考えることができる力」の習得を想定している。

本プロジェクトは、公共的な課題、そして地域の産業界などの様々な課題を解決できる能力の取得を目指して科目開発の発展・開発を進める。具体的には、平成24年度において、「地域で活躍する民間企業経営者等による講演会・パネルディスカッション」開催をはじめ、PBLにつながる科目として、「コミュニケーション・ワークショップ演習」、「地場産業論」、「キャリアデザインのための企業研究」を開講し、地域資格において重要な位置を占めるアクティブラーニング及びPBL科目において、学生がキャリア形成について具体的に学ぶ科目開発を進めた。

2. プロジェクトの実施内容・成果

2-1：「地域で活躍する民間企業経営者等による講演会・パネルディスカッション」

概要

民間企業が求めるグローバルな人材像を明らかにするとともに、学生時代の過ごし方を考える機会を提供するため、地域で活躍する民間企業経営者等を招き講演会・パネルディスカッションを開催した。

【日時】：2012年11月15日（木）

【会場】：龍谷大学 深草キャンパス 3号館202教室

【出席者】：位高光司：日新電機株式会社 顧問、京都経営者協会 顧問、
京都労働基準連合会会長、龍谷大学 客員教授
吉原清嗣：京都信用金庫 執行役員、営業開発担当部長
井川徹司：株式会社呉竹 企画マーケティング部マネージャー
山尾耕司：上新電機株式会社 総務部課長

【内 容】

講演会では、企業が求める人材像について、位高氏より具体的な説明をうけた。またパネルディスカッションでは、学生が就職に不安を抱く原因が働くことをイメージできない点にあると捉え、先輩から「働く」こと具体例の紹介と、アドバイスを受けることを目的とした。それぞれ業界でナンバーワンの特徴をもつ企業からのパネリストに、働き甲斐や業界ごとに求められる人材像について具体的な発言を求めた。そして特に大学での勉強やクラブ活動、学生時代の体験などで仕事に役立ったことについてアドバイスを得た。講演会、パネルディスカッションを通して、企業の地域展開とグローバル展開をめぐる双方の課題の抽出及び、学生がキャリア形成について具体的に考えるための機会となった。

2-2：グローバル人材育成のための科目開発

グローバル人材育成プログラムの開発のため、既存授業において、外部講師を招聘するなどし、PBLにつながる科目「コミュニケーション・ワークショップ演習」、「地場産業論」、「キャリアデザインのための企業研究」を軸に、アクティブラーニング及びPBL科目の開発を学生の参加も得て行った。

a. コミュニケーション・ワークショップ演習

コミュニケーション・ワークショップ演習では、社会人として求められる能力の中で最も基礎的で重要な能力であるコミュニケーション能力の育成を図った。グループで多様な意見を出し合いながらコンセンサス（合意）に到達するという体験を通し、グローバル人材に求められる、「他者と協力して課題の達成ができる力」の習得を目指した。

具体的には、1回目から6回目を基礎編と位置づけ、コミュニケーションをめぐるトピックについての話し合い活動（①話し合いの実施・観察→ふりかえり、②さまざまな種類の話し合いの体験）を通して、「よい話し合い」とはどのような話し合いなのかについて考えた。また7回目から15回目までの応用編では、PBLの手法を取り入れ、基礎編で習得した話し合いのスキルやマインドを使って、他の人と協力して課題を達成することを目指した。キャリア教育の一環として、社会と自分のつながりを考えるため、「あなたにとって働くとは」という課題に対し、受講生が地域の企業や商店街等を取材して答えを導き、当該内容をムービー作品に仕上げた。

発表会では上映会だけでなく、作成のプロセスで基礎編の学びをどのように生かしたか、どのように全員が関わったかについての口頭発表も行った。また、本演習の成果を報告するために、2013年2月28日に開かれたNPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウムにてムービー上映をおこなった。本科目については、2年生の前期に開講し、全員が履修するため、高年次の専門科目や演習の学習効果が高まることも期待される。

b. 地場産業論

地場産業論では、地域間格差が大きな社会問題になり、公共人材にも企業人にも、地域や企業が持つ文化や技能、アイデアやノウハウ、ブランドやデザインなどの無形資産を活用し、新しい価値を創造する力が求められているために、地場産業の発展や新事業展開の成功要因、さらには産業の衰退要因などの考察を通じて、地域や組織の強みを活かすための創造力や提案力を養うことを目的とした。

具体的には、考察を通じて、公共政策や経営学の基礎を習得させ、知識社会に活用できる地域の経営資源について考える機会を設けた。



学生による発表の様子

c. キャリアデザインのための企業研究

キャリアデザインのための企業研究では、新しい価値の創造につながる知識やスキル、挑戦心やコミュニケーションの力を有する人材は、企業が求める経営資源の一つであることを理解できるようにした。

そして、付加価値の高い製品、サービスを提供している企業や、社会の変化に対応してきた老舗企業などの考察を通じて、知識社会における競争力の源泉について考察し、学生にキャリア形成について気づきを与えることを目的とした。具体的には、受講生が地域の企業を訪問し、当該企業の強み活用策や経営課題の解決策を考え、経営者等10名を招いて発表会を行った。発表会の概要は以下の通りである。

【日 時】：2012年12月22日（土）

【会 場】：龍谷大学深草キャンパス22号館203教室

【プログラム】：1. 成果発表会（学生による研究成果の発表：訪問企業に対する新規事業等の提案と自身のキャリアデザイン）
2. 意見交換会（企業関係者と教員による授業に関する意見交換）

【出席者】：位高光司：日新電機株式会社 顧問、京都経営者協会 顧問、

京都労働基準連合会会長、龍谷大学 客員教授

平林 衛：丹後ジャージー牧場 代表取締役

平林文子：丹後ジャージー牧場 取締役工房長

西村良雄：有限会社丸益西村屋 代表取締役

矢野雅也：フィールドアロー株式会社 代表取締役

竹田正俊：株式会社クロスエフェクト 代表取締役

鈴木基伸：山中産業株式会社 代表取締役社長

中西真也：株式会社リーフ・パブリケーションズ 代表取締役

石田敏久：株式会社フクナガ 業務本部人事総務部次長

浅田絵梨：株式会社呉竹 総務部総務経営チーム

中森孝文：龍谷大学政策学部教授

村田和代：龍谷大学政策学部教授

【発表内容】

受講生56名が9班に別れて地域の企業を訪問し、当該企業の競争力の源泉（強み）を把握するとともに、強みの活用策を検討し提案した。その際、当該活用策を実施するために、自身はどのような知識やスキルをどのように習得するのかといったキャリアデザインも併せて発表した。

新規事業の提案や自分達のキャリアデザインについて8分間の発表を行い、その後5分間の質疑応答が行われた。発表では、飲食業に訪問したグループは当該企業の強みは地域へのこだわりであると見抜き、当該強みを活かすためにより地域にこだわったメニューの提案を行った。また、京都駅等で顧客の外出に関する動向やニーズに関するアンケート調査を実施し、公共交通機関と自家用車の利用による場合分けを行い、メニューだけでなく店舗の造り（トイレの数など）やスタッフに対する顧客のニーズに差があることつきとめ、郊外型と駅近型の出店では店のコンセプトを変えるように提案するグループもあった。

出版社を訪問したグループは、情報技術の発展によってインターネットによる情報入手の機会が増える中でも、紙媒体の有効性を指摘した。そして若者に情報誌を入手させるための方策（学生による大学食堂レポートなどの特集記事の掲載など）を提案した。

伝統産業を活かした体験型工房を訪問したグループは、町家の構造を注意深く観察し、若者の目線からより入りやすい工房のレイアウトを提案するなど、一事業所の強みだけでなく京都や町家の雰囲気という地域の無形資源を活かすための方策が提案された。

ワークライフバランスを図り伝統産業を維持しつつ新規事業に進出し成功をおさめている企業を訪問したグループは、就職活動中の学生に意識調査を行い、女子学生と男子学生の認知度に差があることを指摘した。そして、男子学生に対する効果的なPR方法などを提案した。

また、家具リサイクルのベンチャー企業を訪問したグループは、高いリサイクル技術や社長の家具に対する思いなどが当該企業の強みであるとしつつも、家具リサイクルそのものが一般に認知されていないことからリサイクルの展示会などを提案した。

【講評】

学生の発表に対し、招聘した企業経営者等から講評を得た。主なものを抜粋する。

- ・「提案内容はいずれもユニークなものであったが、ビジネスである以上コスト意識が重要であり、もうすこしコスト面にも触れてほしい。また、外部環境の変化など事業のトレンドを意識することや、企業の強みだけでなく弱みを見ることにより、より実現可能性が高まると考える」（位高氏）

- ・「京都北部の高齢化や過疎化が進む社会でどのような事業展開をすべきかについて、顧客目線（若者目線）で我々が思っている以上に調べてもらったことに感謝している。今後も協力をお願いしたい」（平林衛氏）
- ・「自社のこだわりやその理由を掴んだ上で、短い検討期間にもかかわらず新商品の提案までしていただき感謝している」（平林文子氏）
- ・「情報の出し方やPR法を考えている。さらに雇用の問題など難しい面がある。今後も知恵を借りたい」（西村氏）
- ・「自分の学生時代と比較して、2回生の間にこうしたことを成し遂げたことに感動した。キャリアデザインを踏まえた場合、重視するのは『何ができるか』ではなく、『感動力』すなわち『発奮力』である。そのことをこの授業で学べたのではないか」（矢野氏）
- ・「今回のような企業への訪問など、様々な機会を大切にしながら自分の人生をつくっていくことが重要である」（竹田氏）
- ・「企業のことを1度の訪問で理解することは難しいものであり回数を重ねてほしい」（鈴木氏）
- ・「上手に分析してもらったことにお礼を言いたい。時代に対応する力を身につけるため、新聞を読む癖をつけてほしい。そして正しい日本語を知ってほしい。とくに地元の新新聞や日経新聞等を読んで対応力をつけてほしい」（中西氏）
- ・「アンケートの着眼点や、考えなどヒントとして会社に持ち帰りたい」（石田氏）
- ・「ワークライフバランスのよい面だけでなく、裏側（見えないところ）での努力、どのように決まった時間に仕事を終えていくかが非常に難しいということを知ってほしい。そこには考えて仕事をすることが非常に重要になる。そこには専門性だけでなくマルチに仕事ができるという社員が必要になる。強みを活かすのは勿論だが、専門性を高めるだけでなくマルチタスクで進めていくという視点が大切」（浅田氏）

3. 今後の展望

上記の取組を通して、地域資格において重要な位置を占めるPBL科目について、学生がキャリア形成について具体的に学ぶ科目開発の方向が一層明確になった。こうした取組に加え、平成25年度以降は、地域で活躍する企業の考察を通じて、CSR活動などの社会的貢献にむけた活動が企業の持続的発展につながることを理解するための教育プログラム「グローバルシチズンシップ・エデュケーションー企業の社会的貢献」を新たに加える。また、地場産業のグローバル展開の実態を知り、グローバル人材に求められる能力・視点を養うカリキュラム開発を目指す。さらに、既存の設置科目の中で、PBLにつながる科目を整理する。地域に根ざした企業活動がいかにグローバルに展開しているかを把握し、世界へと開かれた視点の涵養を目指す。

科目名	コミュニケーション・ワークショップ演習	サブタイトル	
対象学部	政策学部		
開講曜時	前期 金 3	配当年次	2年次
開講キャンパス	深草	担当者(カナ氏名)	ムラタ カズヨ
単位	2	担当者(漢字氏名)	村田 和代
備考	【※】履修指導科目 【グレード】300		

講義概要					
サブタイトル 【入力属性:△】 【学外公開】					
講義概要 【入力属性:◎】 【学外公開】	前半(1回目~6回目)においては、コミュニケーションをめぐるトピックについてのグループでの話し合いの実施と観察を通して、「いい話し合い」とはどういった話し合いなのかについて考えながら、話し合いの参加者として必要なマナーやルールを身につける。後半(7回目~15回目)においては、前半で身に付けたルールやマナーを踏まえて、グループで協力して与えられた課題を達成する。				
到達目標 【入力属性:◎】 【学外公開】	グループでいろいろな意見を出しながらコンセンサス(合意)に到達するという体験を通して、地域公共人材に求められる他者と協力して課題の達成ができるコミュニケーション能力(話し合いの能力)を育成する。さらに、キャリア教育の一環として、社会と自分とのつながりについても考えを深め、社会人になるために必要なルールやマナーについても身につけることを目標とする。				
講義方法 【入力属性:◎】 【学外公開】	少人数クラスで、ワークショップ形式を取り入れる。上級生の教育補助員(ファシリテーター)の協力を得ながら進める。				
授業時間外における予・復習等の指示 【入力属性:◎】 【学外公開】	コミュニケーション能力を高めるため、毎回、予習あるいは復習としての課題を課す。本演習は、毎回の積み上げによって構成されているため、課題は指示に従い必ずやってくる。				
系統的履修 【入力属性:▲】 【学外公開】					
成績評価の方法 【入力属性:◎】 【学外公開】	種別	割合	評価基準・その他備考		
	平常点	100%	出席状況、学習ポートフォリオの作成状況、演習への参加の積極性を総合して評価する。		
	小テスト				
	レポート				
	定期試験				
	その他				
自由記載	本授業は、毎回の積み上げによって構成されている。したがって、5回以上欠席した場合は、単位を与えない。また、各授業内においても積み上げ型の作業を行うため、遅刻は厳禁とする。				
テキスト 【入力属性:○】 【学外公開】	著書・編集者名	書名	出版社名	定価	ISBN
	自由記載	『コミュニケーション・ワークショップ演習 学習ポートフォリオ』を使用する。(詳細については、新学期開始までに、掲示板・ポータルサイト等で連絡します。)			
参考文献 【入力属性:○】 【学外公開】	著書・編集者名	書名	出版社名	定価	ISBN
	自由記載	必要な場合は教室で指示する。			
履修上の注意・担当者からの一言 【入力属性:○】 【学外公開】	本授業は、毎回の積み上げによって構成されている。したがって、5回以上欠席した場合は、単位を与えない。また、各授業内においても積み上げ型の作業を行うため、遅刻は厳禁とする。				
オフィスアワー・教員との連絡方法 【入力属性:▲】					
参考URL 【入力属性:▲】	参考URL名	参考URL	参考URL名	参考URL	

講義計画				
No.	回数 【入力属性:◎】 【学外公開】	担当者 【入力属性:◎】 【学外公開】	学修内容 【入力属性:◎】 【学外公開】	キーワード 【入力属性:△】
1	第1回	村田 和代	全体講義（授業の趣旨、概要説明、政策学部教育全体からみるコミュニケーション・ワークショップ演習について）	
2	第2回	村田 和代	話し合いの実施と観察→ふりかえり（1回目）	
3	第3回	村田 和代	話し合いの実施と観察→ふりかえり（2回目）（前回の実施者は観察者、観察者は実施者へ）	
4	第4回	村田 和代	ワークショップ形式（KJ法）を体験→これまでの話し合いと比較	
5	第5回	村田 和代	各グループで話し合いの実施	
6	第6回	村田 和代	全体講義（前半のまとめと後半に向けてのイントロダクション）	
7	第7回	村田 和代	課題について話し合い（1）内省する	
8	第8回	村田 和代	課題について話し合い（2）他者の意見を聞く	
9	第9回	村田 和代	課題について話し合い（3）課題の答え：コンセンサス（合意）に到達	
10	第10回～第12回	村田 和代	企画案作成～絵コンテ完成（協働作業のルール作成、必要であれば、フィールドワーク、インタビュー、アンケート調査 等）	
11	第13回～第14回	村田 和代	編集作業	
12	7月21日（土曜日）	村田 和代	作品発表会	
13	第15回	村田 和代	ふりかえり	

科目名	キャリアデザインのための企業研究	サブタイトル	
対象学部	政策学部		
開講曜講時	後期 火2	配当年次	2年次以降
開講キャンパス	深草	担当者(カナ氏名)	ナカモリ タカフミ
単位	2	担当者(漢字氏名)	中森 孝文
備考	【※】事前登録科目 【グレイド】400		

講義概要					
サブタイトル 【入力属性:△】 【学外公開】					
講義概要 【入力属性:◎】 【学外公開】	<p>知識社会においては、知識はもちろんのことそれを上手く活用する知恵やヒューマンネットワークといった無形の知的な強みの重要性が増している。言い換えれば、企業が求める経営資源は、資金や設備といったバランスシートに表れる資産だけでなく、技術やノウハウ、アイデアや情報といった知的な資産を求めているのである。すなわち、新しい価値の創造につながる知識やスキル、挑戦心やコミュニケーションの力を有する人材が必要とされている。</p> <p>本講義は、付加価値の高い製品やサービスを提供している企業や、社会の変化に対応してきた老舗企業などの考察を通じて、知識社会における競争力の源泉について考察し、受講者がどのようなキャリアの形成を図る必要があるのかについて気づきを与えることを目的とする。</p>				
到達目標 【入力属性:◎】 【学外公開】	<ol style="list-style-type: none"> 1. 企業の競争力の源泉に対する理解。 2. 知識社会に求められる人材像についての理解。 3. 自身の強みに対する気づきとその活用に必要な力の習得。 				
講義方法 【入力属性:◎】 【学外公開】	<p>講義概要で紹介したような特徴のある企業について分析し、受講生自身が当該企業を運営する立場にたったときに、どのような人材を必要とするのか、またはどのように人材を育成していくのかについての考えをまとめて発表する。このため、前半は、企業の見方(分析法)の紹介や企業経営者らを招聘した事例紹介を中心に講義形式で行い、後半は個人やグループでの発表を中心に演習形式で実施する。</p>				
授業時間外における予・復習等の指示 【入力属性:◎】 【学外公開】	<p>企業訪問などの現地調査を必ず行うこと。</p> <p>インターネットによる資料収集のみの調査では単位を与えない。(現地調査などを通じて、コミュニケーション力や情報収集力という社会で必要とされる重要な力を習得することも狙いとしているため)</p>				
系統的履修 【入力属性:▲】 【学外公開】	<p>前学期に実施する「地場産業論」と併せて履修することが望ましい。</p>				
成績評価の方法 【入力属性:◎】 【学外公開】	種別	割合	評価基準・その他備考		
	平常点	50%	出席状況や授業での姿勢などを総合的に評価する。		
	小テスト				
	レポート				
	定期試験				
	その他 自由記載	50%	発表内容(発表にむけた現地調査なども含む)		
テキスト 【入力属性:○】 【学外公開】	著書・編集者名	書名	出版社名	定価	ISBN
	自由記載 必要に応じてプリントを配布する。				
参考文献 【入力属性:○】 【学外公開】	著書・編集者名	書名	出版社名	定価	ISBN
	中森孝文	無形の強みの活かし方	経済産業調査会		
	太田總一	若年者就業の経済学	日本経済新聞出版社		
	自由記載				
履修上の注意・担当者からの一言 【入力属性:○】 【学外公開】	<p>本講義は受講生の職業観の涵養や進路の検討に直接的に役立つものであるが、前向きに取り組んでこそ習得できるものである。このため、出席や授業中の態度を重視するとともに、他の受講生に迷惑となる授業中の私語には厳しく対処する。講義内容は受講生に事前に説明のうえ、変更することがある。</p>				
オフィスアワー・教員との連絡方法 【入力属性:▲】					
参考URL 【入力属性:▲】	参考URL名	参考URL	参考URL名	参考URL	

講義計画				
No.	回数 【入力属性:◎】 【学外公開】	担当者 【入力属性:◎】 【学外公開】	学修内容 【入力属性:◎】 【学外公開】	キーワード 【入力属性:△】
1	第1回～第2回	中森 孝文	企業の競争力の源泉と若年者に求められる能力とは	競争力の源泉と社会人基礎力
2	第3回～第7回	中森 孝文	グループによる研究計画の策定	研究計画, ビジネスマナー訪問企業の選定とアポイント
3	第8回～第10回	中森 孝文	企業の経営者に対するヒアリング (受講生らが訪問)	企業訪問
4	第11回～第13回	中森 孝文	受講生の強みへの気づきと活かし方の発表	キャリアデザインの検討
5	第14回	中森 孝文	キャリアデザインの発表 (訪問企業の経営者らを前に成果発表、受講生が経営者らを招聘)	発表会 (経営者らを招聘)

京都産業大学

科目名	グローバル人材論特殊講義						
開講期	春学期	開講学部等	法学部	配当年次	3年次	単位数	2単位
教員名	中谷 真憲						

※履修条件、配当年次等の詳細は履修要項をご確認ください。

授業概要 / Course outline

この科目は新聞でも注目され、2012年の関西財界セミナーでも報告されています。

京都経済同友会、京都商工会議所、京都経営者協会、京都工業会の京都経済四団体の協力のもと展開される、ワークショップ形式の授業になります。

対象者は、「京都の中堅企業で働き、地域に貢献したいという強い意欲をもつ学生・卒業生」であり、受講生は面接によって選考されます。

〈具体的な中身〉

京都の中小・中堅企業の経営トップ、もしくはエース・クラスの人材が来校し、まず、その仕事内容や経験を語ってもらいます。ついで、このグローバル化の時代に、地域社会を支えることの意義や苦悩をめぐって、受講学生との間で、毎回議論を繰り返していきます。

公共性とは、道徳的な議論の中にのみあるのではなく、具体的に意義ある働き方をする中で見いだされるものです。

この講義は、「ビジネスマインド」と「公共マインド」をつなぐキーを「地域経済」と「グローバル（グローバル＋ローカル）人材」に求め、仕事とは何かを徹底して考えていきます。

皆さんの中には、エントリーシートから始まる、形式的な就活の形にうんざりしている、あるいは空しさを覚えている人もいられるでしょう。むろん、それらは一概に否定すべきものでもありませんが、もっと学生の思いと企業側の思いをぶつけ合う場があってもいいはず。互いの就業観のすりあわせが必要なのです。この授業はそうした場を提供します。

しかし、この授業は単なる、議論して終わりの類ではありません。

通常の授業とは異なり、非常に実践的な成果を目指しています。

- 1) この科目の修了者は、企業と学生の双方の思いが一致した場合、実際に就職するチャンスが開かれる。
 - 2) 本学卒業生も参加できる。
 - 3) 京都の中堅企業トップ、エース級人材と直に接することが出来る。
 - 4) この授業を組み込んで、産学連携の「グローバル人材教育プログラム」開発が進行中である。など、通常とはかなり異なる仕掛けであることに注目してください。
- なお、本気で15回の授業を全うする気持ちのある人が受講してください。

授業内容・授業計画 / Course description・plan

- 1) 面接による受講生選考：担当教員が行う。意欲、マナーを重視する。
- 2) 経済同友会によるガイダンス
- 3-14) 経済四団体から派遣された講師とのワークショップ
- 15) ワークショップ + 総括

* 講師、学生と相談の上、職場見学などを行う可能性もある。

準備学習等（事前・事後学習） / Preparation and assignments

学習以前に、マナーが出来ていること。

講師は、多忙な中時間を取って来校してくれる企業人です。

ふさわしい態度で、迎えること。ただし、臆せずに発言すること。

授業の到達目標／Expected outcome

地域経済と、グローバル化の関わりを実例に則して理解すること。
そして働くことの中に埋め込まれた公共性とは何か、という点を理解すること。

身に付く力／Special abilities to be attained

社会人としてのふるまいを身につけること。
問題の発見・解決能力とは何かについて、講師とのワークショップを通じて体得すること。

履修上の注意／Special notes, cautions

のびのびと発言し、かつ、礼節を保ち、真剣に取り組むこと。それにつきます。
当たり前ですが、休まないこと。

評価方法／Evaluation

授業中の発言、および、学期末のレポート試験で評価する。

科目名	自由演習（グローバル人材PBL）						
開講期	秋学期	開講学部等	法学部	配当年次	2年次	単位数	2単位
教員名	中谷 真憲						

※履修条件、配当年次等の詳細は履修要項をご確認ください。

授業概要／Course outline

PBL（Project Based Learning）とは「課題解決型学習」の意味です。学生自身の「主体的で実践的な学び」に重点をおいたアクティブラーニング（能動的学習）の一種となります。

本授業は、京都経済同友会、京都商工会議所、京都経営者協会、京都工業会の京都経済四団体の協力のもと展開されるもので、社会の求める人材育成の先進的な取り組みとして経済界の注目を集めています。学生はこの授業を通じて、企業や地域社会の実際を知り「仕事」について理解を深めるとともに、チームワークやリーダーシップ、プレゼンテーションの能力を身につけることが出来ます。

本授業においては「NPO法人グローバル人材開発センター（略称：グローバルセンター）」が、経済界や外部団体との連携をコーディネートし、学生の主体的な取り組みを支援します。なお、受講生は面接によって選考されます。

〈具体的中身〉

PBLは、教員、学生と協力していただく企業、団体などの間で話し合いつつ作り上げていくものです。学生は教室にとどまるのではなく、企業人などと話し合いながら、提示された「課題」の解決にチームを組んで取り組んでいくこととなります。「課題」は連携先によってバリエーションがあり、受講生はその中の一つを選択して取り組むこととなります。

*本授業は、単なる「体験学習」ではありません。受講生は「課題」を深く考察し、政策学などをベースに専門的アプローチを行い、資料の分析等を組み合わせて「報告」を仕上げていくこととなります。実践の中で勉学を深める、勉学の中で実践力を身につける、そうした取り組みとなります。

〈成果報告会〉

最後には成果報告会を開催して企業人や地域社会、行政の前でプレゼンテーションをすることになります。PBLを通じての企業人・社会人との接触、そしてこの成果報告会などにより、受講生は自らを社会的にアピールすることができます。皆さんの中には、エントリーシートから始まる、形式的な就活の形にうんざりしている、あるいは空しさを覚えている人もいるでしょう。むしろ、それらは一概に否定すべきものでもありませんが、もっと学生の思いと企業側の思いをぶつけ合う場があってもいいはずです。この授業はそうした場を提供します。

なお、本気で15回の授業を全うする気持ちのある人が受講してください。

授業内容・授業計画／Course description・plan

1. 面接による受講生選考：担当教員が行う。意欲、マナーを重視する。
2. 課題の選択、チームの形成
3. 企業等訪問、担当者との打ち合わせ
- 4－6. 計画策定・資料分析・調査
7. 中間報告、質疑応答、計画等修正
8. 企業等訪問、担当者との打ち合わせ
- 9－13. 資料分析・調査・報告準備
14. 大学内発表
15. 大学内発表

その後、グローバルセンターを通じて、社会的に開かれた場において「成果報告会」を開催します。

準備学習等（事前・事後学習）／Preparation and assignments

学習以前に、マナーが出来ていること。多忙な中時間を割いて頂く企業人に失礼のないように心がけること。

ただし、臆せずに発言すること。

授業の到達目標／Expected outcome

地域経済と、グローバル化の関わりを実例に則して理解すること。
そして働くことの中に埋め込まれた公共性とは何か、という点を理解すること。

身に付く力／Special abilities to be attained

チームワーク、リーダーシップ、プレゼンテーションの能力

履修上の注意／Special notes, cautions

のびのびと発言し、かつ、礼節を保ち、真剣に取り組むこと。それにつきます。
当たり前ですが、休まないこと。

評価方法／Evaluation

授業中の取り組み、および、最終報告によって評価する。

京都府立大学

授業科目名	「企業と社会」論
英文科目名	Private Companies in the Society
担当教員	青山 公三
配当年次	3
期間	2013年度 後期
曜日コース	水曜 4 限
単位	2.0
履修条件・その他	地域社会から国際社会に至るまで、社会における企業の役割、責任について興味のある人なら誰でも
テキスト及び参考書	必要に応じて資料配布、指示
成績評価の方法・基準	クラス内でのグループプレゼンテーションの内容及び寄与度（50%）と毎回の講義シート提出（50%）によって評価します。講義シート未提出が4回以上に及ぶ者は未履修扱いにします。欠席時の講義シートの後日提出は可。ただし、実欠席回数が5回以上になった場合は、未履修として採点の対象にはしません。
授業概要 ／テーマ・目標	<p>○趣旨 この科目は、連携経済団体より企業トップもしくはエースの方に講師として来ていただき、その仕事内容や経験を語ってもらいつつ、このグローバル化の時代に、地域社会を支えることの意義や苦悩をめぐって学生とワークショップ的な議論を繰り返していく、というもの（4人の講師を招聘し、それぞれ3コマずつを1テーマとして講義を進める）。 議論のコーディネーターは教員が務め、地域経済で働く中で見いだされる公共性のあり方および就業観を、企業と学生の双方に考えていただく場とする。</p> <p>○目的 この講義は専門科目でありながら、京都という地域で働きたいという強い意欲をもつ学生と、地元の中小・中堅企業との就職マッチングまでも見据えたものとする。つまり、このワークショップに参加する学生は、直に企業トップやエース人材と接することができるだけでなく、経済団体と担当教員の申し合わせにより、優秀であると認められれば実際の就職までできるチャンスが与えられる。 これはエントリーシートからいわば機械的に始まる現在の就職活動のあり方に一石を投じようとする産学連携の試みでもあり、学生側も企業に対してさまざまな意見をぶつけつつ、双方の就業観をすりあわせて、仕事観・公共観を養い、就職していくシステムを作ることを目指す。</p> <p>○進め方 授業の進め方としては、1人の企業講師に関して、1回はその企業についてのリサーチセッション、2回目は実際に企業の話聞いて企業活動・経営についてディスカッション、3回目はまとめのセッションとし、クラス内をグループに分け、各グループからの報告をしてもらう。全体として、個々人の調査・研究能力を高めるだけでなく、実社会の企業の活動に接し、グループで課題をまとめていく能力を高めていくものである。</p>
授業計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. オリエンテーション（授業の進め方と企業の社会的役割・社会的責任） 2. 企業①に関するリサーチセッション（グループによるリサーチ結果討論） 3. 企業①によるプレゼンテーションとディスカッション 4. 企業①についてのまとめのセッション 5. 企業②に関するリサーチセッション（グループによるリサーチ結果討論） 6. 企業②によるプレゼンテーションとディスカッション 7. 企業②についてのまとめのセッション 8. 中間まとめ 9. 企業③に関するリサーチセッション（グループによるリサーチ結果討論） 10. 企業③によるプレゼンテーションとディスカッション 11. 企業③についてのまとめのセッション 12. 企業④に関するリサーチセッション（グループによるリサーチ結果討論） 13. 企業④によるプレゼンテーションとディスカッション 14. 企業④についてのまとめのセッション 15. 「企業と社会」論まとめ

大学間連携シンポジウムの開催

京都産業大学代表校の共同教育推進事業、地域活性学会、龍谷大学代表校の共同教育推進事業と共催でシンポジウムを開催した。山形大、本事業、京都府北部事業それぞれの事業と地域資格の関連が紹介され、本事業からは、中田に先生が報告者とパネリストをつとめた。

パネルでは、コーディネーターの龍谷大白石教授から、職能資格にしたことの意義、また法政大学の中嶋教授らから、地域でグローバルの部分はどう展開するか、等の問題提起があった。大学外から質保証を入れることの効果の高さ、あるいはローカルに見える企業でも世界経済を見据えた人材育成の必要があることなどを説き、有意義なシンポとなった。

また今後の地域活性学会との協力を約し、年度末に相応しい本事業の締めくくりとなった。

文部科学省
平成24年度大学間連携協同教育推進事業
「地域資格制度による組織的な大学地域連携の構築と教育の現代化」

大学地域連携シンポジウム

地域を担う人材育成と職能資格制度

日時 2013年3月26日(火) 13:30~16:30

会場 龍谷大学 深草キャンパス 21号館 4階 401教室

定員 100名
3/25 申込締切

送付先FAX 075-645-2101
Mail seisaku@ad.ryukoku.ac.jp

「大学の実践者教育プログラムとキャリア段位制度」
小沢 互 氏 (山形大学農学部教授)

「グローバル人材育成と職能資格スキーム」
中谷 真意 氏 (京都産業大学法学部教授)

「地域資格制度と大学地域連携」
富野 暉一郎 氏 (一般財団法人地域公共人材開発機構専務局長・龍谷大学政策学部教授)

パネルディスカッション

司会(実行役) 小沢 互 氏 (山形大学農学部教授)
中谷 真意 氏 (京都産業大学法学部教授)
中嶋 間多 氏 (法政大学大学院教授)
高松 和幸 氏 (一般財団法人地域活性機構 理事)
富野 暉一郎 氏 (一般財団法人地域公共人材開発機構専務局長・龍谷大学政策学部教授)

司会(進行役) 白石 克孝 氏 (龍谷大学政策学部教授)

お車でお越しの際は、送付のコインパーキングをご利用ください。



主催：大学間連携共同教育推進事業（龍谷大学代表校）

共催：地域活性学会 一般財団法人地域公共人材開発機構 龍谷大学 地域公共人材・政策開発リサーチセンター(LORPC) 大学間連携共同教育推進事業(京都産業大学代表校)

第6節 経済界との協働構築

第1項 京都南部地域産学公連携プラットフォーム構築準備ミニシンポジウム

「宇治市の観光を考える——宇治市観光振興計画策定にむけて——」の開催をとおして

【取組概要】

この公開ミニ・シンポジウムは、2013年2月9日に京都文教大学で開催されたものである。シンポジウムのテーマは、宇治市の観光振興である。行政、産業界（地場産業関連団体）、大学、それぞれの関係者が登壇し、それぞれの視点から宇治市の観光振興の現状と課題そして展望について語られた。このシンポジウムには、130名の地域住民が参加した。このシンポジウムは、宇治市と本学総合社会学部観光・まちづくり（地域デザイン）コースの共催で、本事業の関連事業として開催された。

【実施内容】

○背景

本学の総合社会学部には、2012年4月に、「観光・まちづくり（地域デザイン）コース」が設置された。このコースの目的は、これまでの現場主義教育や地域連携活動の経験を活かし、地域で学び地域に貢献する人材育成を推進することにある。研究・教育の側面から地域貢献を果たそうという本学のビジョンが、このシンポジウム開催の根底にある。また、本学は、2010年2月に、宇治市と包括連携協定を締結し協力をしている。宇治市は、「宇治市観光振興計画」を策定していることもあり、観光事業者、観光協会、市民との連携によって観光の施策展開を進めている。大学、行政、市民（地域住民）とで協働する形で、観光振興についてともに考えることがこのシンポジウムの目的である。さらに、今回のシンポジウム開催には、共同教育プログラムの展開のために必要となる、京都南部地域での産学公連携プラットフォーム構築の準備をするという本学の狙いもある。

○内容

このシンポジウムのトピックは、宇治市の観光に必要なこと、それに求められる人材育成、観光振興計画、宇治市の観光振興と地域振興の連関等である。このシンポジウムの登壇者は以下の通りである。

通円亮太郎（源氏タウン銘店会会長・お茶の通圓会長）

神居文彰（平等院住職）

宮本茂樹（クラブツーリズム京の旅デザインセンター顧問・神戸夙川学院大学講師）

松田敏幸（宇治市市民環境部長）

岡本健（本学総合社会学部 専任講師）

（コーディネーター）森正美（本学総合社会学部教授）

登壇者は意見交換をする中で、宇治市の特産品である宇治茶を産業としてだけでなく観光資源として扱うこと、観光振興において行政との連携はなかったが宇治茶を介して農業・産業・文化を密接に結び付けていくこと、観光の拡大により地域の再生を図ること、積極的なマーケティングを進めること、観光のメインは宇治茶に定めること等を確認するとともに、観光の満足度を高めることによる地域経済の向上を図ることを語った。

シンポジウムでは、観光振興計画所案（概要）が配布され、参加者の市民から意見を募り、それに対して登壇者が応答するという意見交換も行われた。これらの意見は、観光振興計画の作成にあたって、パブリック・コメントとしてあつかわれる。このシンポジウムは、市民との協働という一面をも有している。

今回のシンポジウムの開催により、今後の宇治市の観光を振興するうえで、産業界（地場産業関連団体）、行政、市民そして大学が連携・協働する体制のきっかけをつくることができたといえる。ステークホルダーとのネットワークの拡大の準備を図ることができた。なお、このシンポジウムの内容は活字にし、冊子にした。

○今後の展望

今回のシンポジウム開催を足がかりとして、本学は京都南部地域での共同教育プログラムの開発準備を進める予定である。これまで本学が培った、現場主義教育と地域連携の蓄積を活用し、そして今回のシンポジウムで接点をもったステークホルダーとの協力を得ながら、グローバル人材育成につながる教育プログラム、そして大学と地域経済がともに発展するためのアイデアを考えていく。

第2項 京都経済同友会「大学のまち・京都を考える特別委員会」最終報告

資 料

平成25年2月28日
一般社団法人 京都経済同友会
「大学のまち・京都」を考える特別委員会

『大学のまち・京都』を考える特別委員会』について

- ▽京都経済同友会は、京都に数多くある大学、多数在住する学生を“大切な資産”と考えている。そして、それらをもっと京都の活性化に生かせないか、成果を大学や学生に還元するなどして互いのプレゼンスを高めていくことはできないか、との問題意識をもって平成21年度、「大学のまち・京都」を考える研究委員会をスタートさせた（事業期間は22年度まで）。同委員会は多面的な議論を行い、その結果、当面のテーマとして取り上げたのが大学卒業予定者の就職支援、とくに京都の中堅・中小企業への人材誘導と、京都の国際化の観点にもとづく留学生支援であった。
- ▽“就職支援”をテーマの一つとして挙げたのは、平成21～22年当時、リーマン・ショックによる世界的な金融危機のあおりで国内景気が悪化し、大学新卒者の採用率が大幅に落ち込んだにもかかわらず、京都の中堅・中小企業から「新卒採用ができず人手不足が続いている」、「優秀な人材が確保できない」といった悩みが聞かれ、著しいミスマッチが見られたことが大きな動機となった。しかし、目先の問題への対応だけでなく、地元の大学から優れた人材をもっと京都の中堅・中小企業に誘導し、京都の将来を担ってもらうことを真の狙いとしたことは言うまでもない。
- ▽また、“留学生支援”については、国が主導する「国際化拠点整備事業（留学生30万人計画、いわゆるグローバル30）」に京都から京都、同志社、立命館の3大学が採択され、そのほかの大学も国際化に積極的に取り組んでいることから、今後、京都在住の留学生が大幅に増加することが確実で、これを積極的に支援し、国際都市・京都のイメージアップにつないでいく狙いをもって取り上げた。
- ▽そのもとで21～22年度の研究委員会は調査と議論を行い、①「京都型産学公連携就職支援機構」の創設、②留学生への支援体制の構築——の提案をまとめた。そして、続く23～24年度の特別委員会（名称を変更）が具体化を担ったわけである。課題を受けて特別委員会は、この2テーマに対応するかたちで「就職支援機構」を考える分科会」と「留学生支援体制」を考える分科会」の2分科会を設け、検討と議論を行った。
- ▽その中で、“就職支援”については、卒業予定者と企業とのマッチングといった“出口支援”よりも、大学教育として、より実践的な職業教育（就業体験などを含む）を支援する方が本質的に重要であるとの考えで一致し、人材育成型就職支援を重点に、その内容や支援体制を検討した。理由としては、大学が、学生に就職指導は行っているも本来的な進路指導、すなわち卒業後に社会人としてどのように生きていくのか、そのために何を勉強するのかを考えさせ、学力を身に付けさせるような教育が不足していると考えたからである。就職先志望の大企業偏重や七五三現象（就職して3年以内に中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が離職する現状のこと）も、そうしたことに大きな原因がある

と推測したからである。

▽これを克服する方法や仕組みとして、委員会で議論したのは、基礎教育と体験教育からなる大学での本格的な職業教育である。基礎教育では“社会人とは”、“仕事とは”、“会社とは”について学生に考えさせる、あるいは“社会が何を求めているか”当人なりに考え、それに応えられるよう努力する意欲を起こさせる科目設定と授業を大学に求めたい。また、体験教育も、職場見学や就業体験にとどまらず、行政・企業・団体が抱える現実的な課題について関係者と一緒に解決策を考え、実際に取り組むような高次のものにしていく必要がある。それら教程の開発や遂行には、産学で協働して取り組まなければ効果は上がらないだろう。これは、本委員会が軸になって平成24年に試行実施した「4大学（院）での職業教育協力講義」でも確認したことである。

▽人材、とくに社会に役立つ人材を育成する責任は大学だけでなく、今や企業も負っており、相応の役割（社会的役割）を果たすべきであろう。そうした見地から、産学公民が連携・協働して人材育成に取り組むのは時代の要請であると考え。日本の置かれている状況を鑑みると、ぜひともそうしていかなければならない。もちろん、そのようになるためには相互理解と信頼関係の構築が欠かせない。

▽以上のような考えと取り組みをもとに、本委員会は、“就職支援”に関して産学公民が連携して大学での職業教育（就業体験などを含む）を推進すること、それをオール京都で支援するセンターの設立を提起した「提言」をまとめた。“留学生支援”に関する提言を併せて掲載した提言書『オール京都で人材育成型就職支援と外国人留学生の支援を』の内容（目次）は次のとおりである。

はじめに	1
人材育成型就職支援の提言	3
○提言の狙いと策定経過	
○提言	
1 オール京都体制による産学協力講義（職業教育）の実施を	
2 企業と大学の共同プロジェクト方式によるPBLの推進を	
3 実践型教育プログラムの事業主体となるNPO法人の設立を	
○資料	
4 大学（院）での職業教育協力講義の実施報告	
外国人留学生支援の提言	13
○提言の狙いと策定経過	
○提言	
1 京都府・京都市の留学生向け支援施策の効果と効率を高め、さらに一層の充実を図るため、両者は事業の整理、機能分担を	
2 留学生にとって最も関心が高いといわれる「住居」について、関係者を中心に産学公民が連携し、課題解決を	
3 オール京都による留学生支援のため、産学公民協働で「課題解決型プラットフォーム」の設立を	
委員会名簿	21

提言書から“就職支援”に関する提言部分を抜粋して以下に紹介する（提言書には掲載していない「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会『報告書』概要」も添付している。

なお、特別委員会には、大学や自治体の方々にもアドバイザーやコーディネーター、あるいはオブザーバーとして議論に加わっていただき、知恵も出していただいた。その協働取り組みがもとになって、京都の5大学（京都産業、京都府立、龍谷、佛教、京都文教／代表校：京産大）における大学間連携事業（文部科学省採択事業）が生まれ、かつ、「提言3」に挙げたNPO法人に相当する「グローバル人材開発センター」の設立につながったことを報告する。

*「大学のまち・京都」を考える特別委員会が平成25年2月に作成した提言書『オール京都で人材育成型就職支援と外国人留学生の支援を』および、そのベースである本委員会の『報告と提言』の各全文を本会のホームページ（<http://www.kyodoyukai.or.jp/>）にPDF形式で掲載しています。また、本委員会と一般財団法人地域公共人材開発機構との共同研究の報告書（京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会報告書）も本会のホームページからダウンロードできます。関心をお持ちの方はご参照ください。

人材育成型就職支援の提言
～ 就業機会拡大と就業力向上のために ～

提言の背景と策定経過

本委員会が“就職支援”をテーマの一つとしたのは、平成20（2008）年のリーマン・ショック以後、大卒予定者の就職内定率が急激に低下したにもかかわらず、京都の中堅・中小企業からは「新卒者を採用したいのに応募がない」、「採用しても仕事に対する意識が低く、数年で辞めてしまう者が目立つ」といった指摘が多く聞かれ、これこそミスマッチと考えたからである。

そこで本委員会は、京都の中堅・中小企業が京都の大学を卒業する者から優秀な人材を確保するにはどうすればよいか、また、それら採用をつうじて京都の大学卒業生の就職率向上に寄与できないか、議論・検討を始めた。

ところで、京都の中堅・中小企業が京都の大学の卒業する者から優秀な人材を確保できないのはなぜか、また、最近の新卒採用者が数年で離職するのはなぜなのか——。その理由について調査したところ、大学と学生を取り巻く諸状況の変化、さらに企業自身にも原因があることが分かった。主な要因として、大学の進路指導が不十分であること、学生も将来において社会人・職業人となる自覚があまりにも低いこと、そして中堅・中小企業は情報発信努力が不足していること、などが挙げられる。

とくに大学は、学生に就職指導は行っても、本来的な進路指導、すなわち卒業後に社会人としてどのように生きていくのか、そのために何を勉強するのかを考えさせ、学力を身に付けさせるような教育を行っているのか疑問である。

企業・経済界側も、大学や学生向けに（最近父兄にも）に「中堅・中小企業」の特質や企業としてのポテンシャルを周知できていないことが指摘された。これに対しては、京都経済界が一体となって中堅・中小企業のプレゼンスを高める取り組みが必要である。中堅・中小企業の特質、企業としてのポテンシャルを周知していくことが重要だ。そのうえで個別企業が、自社の経営理念、および事業や企業活動をとおして社会的にどのような役割を果たしているかなどを学生目線で説いていくよう努力しなければならない。

こうした議論の結果、本会が目指す“就職支援”は、卒業予定者と企業とのマッチングなどの“出口支援”よりも、大学教育として、より実践的な職業教育（就業体験などを含む）を支援する方が本質的に重要であるとの考えで一致し、以下の2点の問題認識のもと、人材育成型就職支援を重点に、その内容や支援体制などを検討することとした。

- (1) 国全体の成長力にかげりがみられる今日、若者は自分の将来に夢やビジョンを描き難くなっており、明確な職業観を持たないまま社会人になる学生が増加傾向にある（結果的に入社3年以内に約3割の新入社員が離職している）。こうした環境下、大学においては、学生の職業観醸成につながる、より実践的でダイバーシティに富んだ教育プログラムへの転換が求められている。
- (2) 京都は優れた技術力や魅力あるサービ

スを誇る中堅・中小企業が数多く存在する地域であるにもかかわらず、地元企業への就職を希望する学生の比率は大手企業と比較して相対的に低く、就職と採用に関して地元企業との“ミスマッチ”が発生している。グローバルな視点で物事を考える能力を備えながら地域（ローカル）の持続的発展に情熱を注ぐ“グローバル人材”の育成を図ることにより、雇用問題のミスマッチ解消にもつなげていく。

職業教育協力講義

検討過程において、学生の仕事観・職業観醸成のための大学教育の実践提案があり、これを受けて本委員会はパイロット事業として、平成24年に4大学（院）で協力講義を実施した（この取り組みは、京都商工会議所など他の経済団体にも協力を仰ぎ“京都経済4団体の共同事業”となった）。

実施内容は、京都産業大学法学部の「グローバル人材論特殊講義」を皮切りに、龍谷大学政策学部「企業CSR実践論」、立命館大学「グローバル人材養成プログラム」、同志社大学大学院「地域力再生実践講義」の各授業に、最大で12回、京都の経済人を講師として派遣するものであった。

*後掲の資料、「4大学（院）での職業教育協力講義の実施報告」を参照

実施後の総括では、「ビジネスの最前線に立つ講師が、仕事内容や経験を世界（グローバル）と地域社会（ローカル）の両面から生き生きと語り、学生も目を輝かせて聞いていた。講師を務めた企業人も異口同音に手応えを感じたと話している」、「学生とワークショップ的な議論を行った科目は、

学生と、講師となった企業人双方に大きな刺激を与えた」など高い評価が得られた。

また「大学ごとに各教員が作成した授業計画（シラバス）に応じて講師を選定、派遣したが、協力する経済団体側も授業内容を承知しておかなければ、単に依頼を受けてゲスト講話するだけになりかねない。今後は講義の内容（プログラム）を共同でつくり、合意のうえで実施する必要がある」との指摘もあった。本委員会では、今回の成果と総括を生かし、大学側に改善提案をしたうえで今後も継続して取り組むべきであるとの意見で一致している。

「共同研究会」の活動

本委員会は、委員会における議論と並行して、京都における産学公連携就職支援のあり方について専門的に調査・研究するため、一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）と共同で研究会（名称：京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会、座長：富野暉一郎龍谷大学政策学部特任教授）を立ち上げ、議論を行った。共同研究会メンバーには、本委員会とCOLPUの主要スタッフのほか、大学・行政・民間団体にも参加を要請し、産学公民で取り組んだ。

この共同研究会においても、「京都経済同友会における就職支援策は、学生への就職先斡旋などではなく、しっかりとした職業観を醸成する“教育”に重点を置くべきである」との方向が打ち出された。

共同研究会は平成23年10月から24年9月まで1年間にわたり活動し、その結果として、①産学公民（NPO）連携による実践型教育プログラムの共同開発を、②KPBL（京

都版課題解決型学習)方式による産学公民(NPO)の共同プロジェクト推進を、③企業による情報発信の強化～企業の一方的発信ではなく、学生との“共感づくり”をーなど5項の提言をまとめた。この内容は、本委員会の議論にも大きく影響している。

*共同研究会の調査・研究報告書は本会のホームページに公開

インターンシップ・PBLについて

“インターンシップとPBL(Project Based Learning、課題解決型学習)のあり方についての検討”を行うため、本委員会は4回にわたり、インターンシップ・PBL研究会を開いた。同研究会には、全国に先駆けてインターンシップ事業に取り組んでいる(公財)大学コンソーシアム京都からも担当者の参加を得ることができた。

4回の検討作業の結果として、①企業の、インターンシップ・PBL受け入れによるメリット開発の必要性、②企業メリットにつながるインターンシップ・PBLの実施手法やプログラムの開発の重要性、③大学と企業が連携してインターンシップ・PBLの運用研究を行うことの必要性、④産学連携で“就職と採用につながるインターンシップ・PBL制度”考案の必要性——などの課題が明らかとなった。

「提言」にあたって

上記のような議論と検討を経て、本委員会は“就職支援”に関して3つの「人材育成型就職支援の提言」を策定した。

繰り返しになるが、大学卒業予定者の就職支援といえば一般的に、就職先の相談や求人企業への応募の仕方、面接の受け方、マナー講習といったいわゆる就活指導や、

企業説明会の開催(マッチング)などの“出口支援”がイメージされる。しかし本委員会では、新卒者の就業力不足、社会的適応力低下(その結果、入社3年以内に約3割の新入社員が離職するという状況が発生している)が企業から強く指摘される今、この問題を克服できるように支援することこそ本来の就職支援であると考える。

卒業時に一定の(社会が求める水準以上の)就業力や社会的適応力などを身に付けさせるには、まず、学部生の早い時期から「働く(職業を持つ)ことの意義」や「将来自分が何をしたいのか」、「仕事を通じてどのような社会的貢献ができるのか」、「(そのためには)在学中にどんな勉強をしなければならないか」——といったことを考えさせることが大切である。そのうえで仕事の現場に立たせる、あるいは課題解決に取り組むビジネス現場を実際に見せることが重要である。それら職業教育を支援する一連の取り組みが必要であると本委員会は判断した。

提言を実現することで、グローバルな視点で物事を考える能力を備えながらも地域経済(ローカル)の持続的な発展に情熱を注ぐ“グローバル人材”を京都において育成し、併せて京都地域における新卒者雇用ミスマッチの解消につなげていきたい。

もっとも、「提言」に掲げた取り組みが進んでも、京都の中堅・中小企業が地元大学から優秀な人材を容易に確保できるとは限らない。人材確保のためには企業側の自主的な努力が必要である。とくに、大学や学生に向けて、学生が求める情報(たとえば企業のガバナンス、社内研修制度、残業の頻度、給与の将来的展望など)を発信し続ける必要がある。

オール京都体制による産学協力講義（職業教育）の実施を

【趣旨】

“グローバル人材”育成に向け、講義テーマに応じて企業経営者が順次大学に出向いて講師を務める産学協力講義（職業教育）を継続的に実施する。協力講義を通じて企業経営者の生の声を学生に届け、働くことの意味を伝える。

【狙い】

学生は、企業経営者の生の声、働くことの意味を直接に聞くことにより、「働く（職業を持つ）ことの意義」や「仕事を通じてどのような社会的貢献ができるのか」、「（そのためには）在学中にどんな勉強をしなければならないか」を考える大きな手がかりとすることができる。一方、講師となった企業経営者も、自身の経営哲学や熱い想いを学生の前で話すことにより、中堅・中小企業らしい“トップの顔が見える経営”を広

く学生に伝え、人材確保に資することができる。

【実現にむけて】

平成24年度に京都経済4団体（京都商工会議所、京都工業会、京都経営者協会、京都経済同友会）が、パイロット事業（共同事業）として産学協力講義を地元4大学において試験的に実施したので、その結果（総括）をもとに展開していく。

講師の派遣や講義テーマの設定には、大学と経済4団体を軸に公民が連携するオール京都体制で取り組み、“グローバル”な人材育成を実現する。

なお、産学協力講義実施は特定の大学にとどまることなく、京都府下のできるだけ多くの大学と学生が参加できるようにしなければならない。

企業と大学の共同プロジェクト方式によるPBLの推進を

【趣旨】

学生に就業力や社会的適応力を身に付けさせるには、仕事の現場を体験させ、あるいは課題に取り組む現場の姿に触れさせることが重要である。現在、就業体験としてインターンシップが普及しているが、企業見学に過ぎないものも多く、十分な効果を得にくくなっている（ただし、企業見学を否定するものではない。協力講義によって企業の現場に関心をもった学生には積極的に応えるべきと考える）。

そこで、本来の狙いを達成するため、企業・団体が自社の経営戦略上の課題を大学に提示し、その解決策について社員と学生と一緒に考えるプロジェクト方式のPBL（Project Based Learning=課題解決型学習）の推進を提言する。

【狙い】

PBLへの参加を通じ、学生には具体的なテーマで企業担当者と議論や意見交換する

場が提供され、結果的に「職業観の醸成」と、「コミュニケーション能力」や「社会への適応力」などが身に付くことが期待される。一方、企業も自社の経営戦略上の課題解決に向けて、学生目線の新鮮なアイデアや意見を聞く機会となるとともに、自社の経営方針を理解する優秀な新卒社員の確保につながることを期待される。

【実現にむけて】

現在、PBLが企業に十分に理解されているとは言い難い。実際の進め方、課題（テーマ）の立て方、自社の経営への生かし方などについて、大学側と一緒に研究しながら取り組む必要がある。

受け皿となる企業・団体については〈提言1〉の協力講義と同じく、京都経済4団体を軸に公民が連携するオール京都体制をつくり、募っていくようにしなければならない。

実践型教育プログラムの事業主体となるNPO法人の設立を

【趣旨】

先に挙げた「協力講義」や「PBL」を、産学公民の連携によるオール京都体制で推進していくには専任の事業体制が不可欠である。そこで特定非営利活動法人（NPO）を設立し、これに当たることを提言する。このNPO法人が、本委員会が設立を目指した“京都型産学公連携就職支援機構”に相当する。

【狙い】

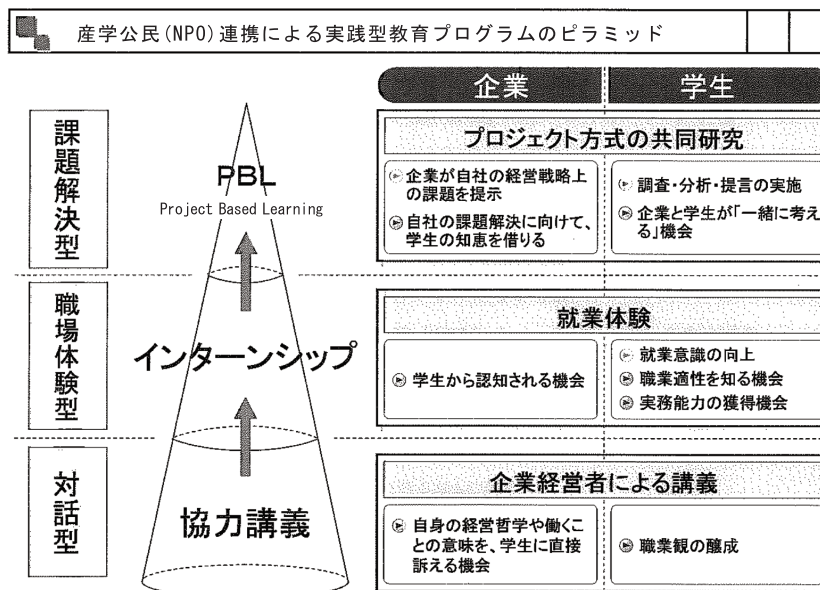
「協力講義」や「PBL」に関する事業を継続的かつ円滑に運営するため、その企画・調整・とりまとめを担うNPO法人を設立す

る。また、実践型教育プログラムの一環として、長期インターンシップ型就業体験や地域認定資格制度（たとえば「グローバル人材資格」）の可能性などについて、産学公民連携のもと、協議する役割も担う。

【実現にむけて】

京都の5大学（京都産業、京都府立、龍谷、佛教、京都文教／代表校：京産大）が取り組む文部科学省採択の大学間連携事業の中で、本委員会の意図に合致したNPO法人が設立される。本委員会はその設立および運営に参画し、提言の実現を図っていく。

■ 職業教育課程のイメージ図



【資料】

4 大学（院）での職業教育協力講義の実施報告

○ 本研究会は、大学における職業教育の重要性を論議する中で、研究会メンバーから教育プログラムの実践提案があり、京都経済同友会が平成24年度のパイロット事業（協力講義）としてこれを実践した。同パイロット事業はその後、京都経済4団体が共同事業として取り組むことが合意され、実施に至った（京都経済同友会が幹事団体となった）。以下はその報告である。

○ 京都経済4団体協力による 4大学での職業教育協力講座 平成24年度実施概要

（幹事団体：京都経済同友会）

大学名	京都産業大学	立命館大学	龍谷大学	同志社大学院
講座名	グローバル人材論特殊講義	グローバル人材養成プログラム	企業CSR実践論	地域力再生実践講義
講座の内容	仕事論（仕事内容の紹介、仕事と社会・地域とのかかわり、京都で働くことの意味など）	ホスピタリティ特論、グローバル企業体感プログラムPBL学習 ほか	企業活動の社会的意義を理解させ、社会的課題にチャレンジする視点・分析力・問題解決能力の向上を狙う	業界動向やCSRの取り組み、産学公民を超えての地域力再生の取り組み事例など
担当教員	法学部教授中谷真憲氏	教育学部・国際部・キャリアセンターの共同実施	政策学部非常勤講師勝山 享氏（京都府府民力推進課主査）	大学院総合政策科学研究科教授今川 晃氏
対象学部・学年	3・4年次生	全学部・学年（外国人留学生含む）	全学部・2年次生（政策学部優先）	大学院総合政策科学研究科修士1、2年生
単位	2単位	——	2単位	2単位
講義の期間	前期	通年	前期	後期
受講者数	20名	56名程度（8名×7グループ）	定員50名（政策学部優先）	十数名
回数（経済界担当）	全15回（12回）		全15回（2回）	全15回（3回）
授業要領	講話（30～40分）＋学生との応答（コーディネートは中谷准教授）	・座学＋現場見学 ・インターンシップ、PBL実施	講師が講演形式で講義（90分）	講話60分、その後受講者と対話（コーディネートは今川教授）
4団体講師数	延べ12名	企業体感＋PBL学習5社程度	延べ2名	延べ3名
その他	・講師は会員企業の、現場で責任をもつエース級に ・受講者の就職マッチング機会希望 木曜16：45～18：15 4月19日～7月19日 実施	通年プログラム	・講師は会員企業の、現場で責任をもつエース級に 月曜15：00～16：30 6月11・18日実施	・講師は会員企業の、現場で責任をもつエース級に 木曜20：05～21：35 11月15・22日、 12月6日実施

○ 出講者と授業日程

・京都産業大学 グローカル人材論特殊講義

授業は前期（4～7月）木曜日 16：45～18：15

京都産業大学法学部（北区上賀茂本山）

授業日時と各講師（社名・役職名は当時）

平成24年 4月19日	榊田隆之氏	京都信用金庫 専務理事
26日	齊藤 博氏	JOHNAN（株） 人事部長
30日*	土山雅之氏	土山印刷（株） 代表取締役社長
5月10日	北尾哲郎氏	日東薬品工業（株） 代表取締役社長
17日	若林 聡氏	（株）堀場製作所 科学半導体事業戦略室副室長
24日	児嶋一登氏	（株）京写 代表取締役社長
31日	平井 信氏	（株）淡交社 取締役専務執行役員
6月7日	大垣守弘氏	（株）大垣書店 代表取締役社長
14日	坂本明信氏	（株）洛北義肢 取締役副社長〈現場を訪問〉
21日	佐々木茂喜氏	（株）エリッツ 常務取締役
28日	西村永良氏	西村証券（株） 取締役社長
7月5日	平岩孝一郎氏	（株）京都ホテル 代表取締役社長

* 4月30日（月）は振替休日であったが「木曜の授業」が行われた。

* 講師への授業説明会を4月9日（月）、5月9日（水）開催した。

・立命館大学 グローバル人材養成プログラム

通年プログラム

立命館大学 びわこ草津キャンパス

協力企業（順不同）

[フィールドワーク]

(財)池坊華道会

[講師派遣]

(株)ユーシン精機、サムコ（株）

[PBL]

京都信用金庫、(株)ワコール

・龍谷大学 企業CSR実践論

授業は前期（4～7月）月曜日 15：00～16：30

龍谷大学深草キャンパス

授業日時と各講師

平成24年6月11日 松岡 輝氏 京都中央信用金庫 常務理事
18日 岡村充泰氏 (株)ウエダ本社 代表取締役社長
講師への授業説明会を4月26日(木)開催した。

・同志社大学大学院 地域力再生実践講義

授業は後期(9~12月)木曜日 20:05~21:35

烏丸キャンパス

授業日時と各講師

平成24年11月15日 黒竹 節人氏 (株)くろちく 代表取締役社長

22日 小林 正幸氏 (株)京都銀行 常務取締役

12月6日 細尾 真生氏 (株)細尾 代表取締役社長

講師への授業説明会を9月18日(火)開催した。

【資料】

京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会 「報告書」概要

○はじめに

本研究会は、京都における中堅・中小企業と学生との雇用ミスマッチの解消に向けて、その実態を調査し、原因を考察するとともに対策などを検討するため、社団法人京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会と、一般財団法人地域公共人材開発機構が共同で立ち上げた。

京都では、中堅・中小企業が永らく人材確保難（とくに新卒採用難）の悩みをかかえており、その一方で大学卒業予定者の就職内定率は全国並みに低迷という、まったくいびつな状態が続いている。その原因は何か、いかにすればこれを克服できるか、そして将来的に京都の中堅・中小企業の中核を担う人材を育成するにはどうすればよいのか……について探ることが、本研究会に課されたテーマであった。しかも最近では、ローカル企業といえどもグローバルに物事を考え、価値の多様化（ダイバーシティ）に対応できなければ経営が立ちゆかなくなると言われているだけに、それに対応できる人材（本研究会では「グローバル人材（地域公共人材）」と総称することにした）の育成方法も検討の対象とした。

○調査について

次の三つを対象とし、それぞれにアンケート、インタビュー、ヒアリングを通じて実態調査を行った。

- ・ 対大学生・院生 …… 中堅・中小企業への就職活動に関する意識調査のためのアンケート（調査時期：平成24年2月）
- ・ 対大学 …… インターンシップ実施状況についての現況調査（調査時期：平成24年2月）
- ・ 対企業（2年以内の新卒採用者） …… 就職活動に関するインタビュー調査（調査時期：平成24年2～5月）

○調査結果から見てきたこと

3対象への調査結果から、以下3点の現状および課題があることが分かった。

- (1) 中堅・中小企業についての正しい理解、適切な情報提供の必要性
- (2) インターンシップと、それを発展させた職業教育の充実の必要性
- (3) 中堅・中小企業の特徴を直接伝えられる機会の創出

○研究会における議論の経過

本研究会のテーマに沿って課題の抽出と重点項目の設定を行い、それらについて平成23年10月から24年9月まで8回にわたり検討した。検討は、メンバーとオブザーバーによる問題提起をもとに議論を行う方法で進めた。議論には、大学・大学生（院生を含む）・企業（2年以内の新卒採用者）を対象に実施した調査の結果も反映させた。

議論では、文科系・理科系および大学学部生・大学院生の違いを超えたキャリア教育および職業教育のあり方、人材育成型インターンシップの重要性、その発展型としての課題解決型学習（PBL）の可能性、産学公民（NPO）連携による人材教育のあり方と具体策……などを深めた。その結果を本研究会からの提言としてまとめた。

○提言

上記のように、本研究会がまとめた提言の項目は次の通りである。

- (1) 産学公民（NPO）連携による実践型教育プログラムの共同開発を
- (2) KPBL（京都版課題解決型学習）方式による産学公民（NPO）の共同プロジェクト推進を
- (3) 企業による情報発信の強化～企業の一方的発信ではなく、学生との“共感づくり”を
- (4) トップが“顔を見せる”採用活動を（経営者や経営陣に直接触れられる機会の増加を）
- (5) 中核的人材育成のための「マネジメント塾」開講を

「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」メンバー

（順不同、敬称略、役職名・肩書きは原則としてメンバー委嘱時のものを採用）

●研究会委員

立命館大学 キャリアセンター 次長	浅野 昭人〈現 学生部次長〉
京都信用金庫 専務理事	榊田 隆之
一般社団法人 日本ギャップイヤー推進機構協会 代表理事	砂田 薫
土山印刷株式会社 代表取締役社長	土山 雅之
龍谷大学政策学部 教授	富野 暉一郎〈現 特任教授〉※座長
京都産業大学法学部 准教授	中谷 真憲〈現 教授〉

●オブザーバー

京都府 府民生活部府民力推進課 課長	梅原 豊〈現 府民生活部副部長〉
京都府 政策企画部戦略企画課 副課長	小西 葉子〈～平成24年3月〉 〈現 政策企画部計画推進課 副課長〉
京都府 政策企画部戦略企画課 主任	牧野 潤子〈平成24年4月～〉
龍谷大学政策学部 教授	中森 孝文〈平成24年4月～〉

前野公認会計士・税理士事務所

一般社団法人 京都経済同友会 常任幹事事務局長

京都産業大学法学部NPO準備室 スタッフ

前野 芳子

八木 茂 〈現 理事事務局長〉

行元 沙弥 〈平成24年2月〜〉

京都経済同友会は京都経済界を代表する「政策提言団体」です

一般社団法人京都経済同友会は、日本経済の健全な発展に寄与すること、また地域経済の振興に貢献することを目的として、各種活動を行っている経済団体です。会員は京都府域で事業活動をしている経済人（主に企業経営者）で構成し、いずれも“個人の資格”によって参加しています。主な事業は次のとおりです。

- ・ 経済・社会問題に関する調査・研究、それらの問題についての政策提言
- ・ 政策実現に向けた関係者、市民との議論、および事業支援
- ・ 国内外の経済界、経済団体との交流および協力
- ・ 会員相互の啓発向上と親睦を図るための諸事業

【活動紹介】

京都経済同友会の創立は、60年以上も前の昭和23（1948）年6月です。その2年前の昭和21（'46）年4月、東京で“経済の復興と民主化”を目指す少壮経済人が「経済同友会」を旗揚げし、同年10月には大阪でも「経済同友会関西支部」（現在の関西経済同友会）が設立されており、京都経済同友会もその流れを汲んで発足しました。

このため、京都経済同友会の発足当時のテーマは“戦争によって荒廃した日本を再建し、京都産業経済を復興・発展させる”ことでしたが、復興が成って以降、日本経済が成長・発展を遂げ、成熟と国際化、さらには混迷の時代へと移るにつれて新たな課題を立て、あるときは時代に即した、またあるときは時代を先取りした事業活動（主に政策提言および政策実現に向けた取り組み）を行ってきました。

それは、企業家精神、中堅・中小企業の経営の展望、地域振興、都市整備、文化と教育、国際交流など広い分野に及んでいます。状況に応じて発表した多くの政策や報告、事業提案は、経済界や自治体、国、学界、マスコミ、そして市民から多大な反響を得ています。

中でも、企業家精神や経営者の社会的責任、中堅企業、ベンチャービジネスに関する研究報告は注目を浴び、また歴史都市「京都」の保存・整備への提案などは話題を呼びました。

60年以上にわたり、京都の経済界のオピニオンを担ってきた京都経済同友会ですが、本会では次の三点をもって議論を行っています。これらは同時に、“同友会活動の原点（精神）”ともなっています。

- ・ 同志的結合 自由主義経済に根ざす日本経済の健全な発展を願い行動する者の集まりであることを自覚する
- ・ 経営者の自己研鑽 経済・社会問題について認識を深め、経営者としてのあり方を探求していくため、自らを磨くことに努める
- ・ 企業の枠を越えた政策提言 企業単位の損得勘定ではなく社会や地域の利益を優先し政策立案にあたる

現在（平成23～24年度）、京都経済同友会は、田辺親男（親友会グループ・会長）、長谷幹雄（（株）長谷本社・代表取締役社長）の両代表理事（本会内では「代表幹事」と称します）のもと、伝統と創造のまち・京都に根ざす経済団体として、国と地域への責任を果たすべく、社会・経済の諸問題についての調査・研究と政策提言などに取り組んでいます。

一般社団法人 京都経済同友会

〒604-0862 京都市中京区烏丸通夷川上ル 京都商工会議所ビル内

Phone 075-222-0881 / Fax 075-222-0883

HP <http://www.kyodoyukai.or.jp/> / E-mail doyukai@kyodoyukai.or.jp

第7節 今後の展望

1. 本事業全体の展望

①資格フレームワークの明確化、②グローバルセンターの本格稼働、③連携大学における新規開講、④OECDとの共催シンポジウム、これらが特に進展が見込まれるものである。

①だが、グローバル人材プログラム質保証フレームワーク設計に係る調査・研究会を継続し、地域公共政策士資格と相乗効果が上がるようフレーム設計を行う。また学習アウトカムの明確化を行い質保証の方法を検討する。②だが、グローバルセンターによるコーディネートと専門ゼミ支援が稼働し始める。学生事業部活動も始動し、正課内・正課外のPBL、企業連携活動が活発化する見込みである。また同センターを中核として、京都府、あるいは市においてもグローバル人材育成の政策が進む予定である。さらに半期ごとの、グローバル人材育成の成果報告会が予定されており、関連科目・PBLのふりかえりの他、学生と経済界との本格的ワークショップも組み込む予定である。③だが、龍大が「コミュニケーション・ワークショップ演習」、「地場産業論」、「キャリアデザインのための企業研究」、府大が「企業と社会」論、京産大が「グローバル人材PBL」を新規開講する。これらの成果を測定しつつ学習アウトカム設計にも反映させる。④だが龍大代表プログラムと共同で、OECDシンポジウムを開催する。グローバルセンターを中核として、産学公が一体となり教育改革から就職支援にまで取り組む本事業を、「京都モデル」として世界に発信する。

2. 各大学の展望

新規開講については上記の通りである。①京都産業大学は、代表校として、「先」を見据えた先進事例調査を継続し、EQFとの接続、ヨーロッパの職能教育の調査のためのフランス・デンマーク訪問も予定する。組織としてはグローバル人材委員会が発足し、教員団、大学職員、およびグローバルセンターの連携基盤がさらに強化される。②京都府立大学は「グローバル人材育成プログラム委員会」をより密に開催し、FD研究会もさらに活発化させていく。政策系教員だけでなく、二つの学部でグローバル人材育成についての検討が進むよう、先進事例調査やFD研究会を実行していく。③佛教大学は実施体制の軸を担うPBL推進委員会（社会学部）の機能を拡充し、グローバル人材育成プログラムの開発を本格化させる。なかでも、現代社会学科と公共政策学科に、通年のインターンシップゼミを開設するための検討を開始する。④京都文教大学は京都南部地域での産学公連携プラットフォーム構築に主体的に取り組み、特に京都府南部地域での共同教育プログラムの開発準備を進める。これらをアクティブラーニング化する方策について検討していくことになる。⑤龍谷大学は、グローバル人材育成プログラムそのものの開発は進んでいる。その発展のためさらにFD研究会と先進事例調査を継続する。キャリア教育については、地域企業の

グローバル展開の実態を調査し、カリキュラムへの落とし込みを考えていく。PBLおよび座学の双方において、グローバル人材育成に相応しい教学のあり方を組織的に検討し、資格化を見据えていく。⑥なお、他大学にもオブザーバー参加を呼びかけていく予定である。

第3章 NPO法人グローバル人材開発センターの活動

第1節 NPO法人グローバル人材開発センターの設立 定 款

第1章 総則

(名称)

第1条 この法人は、特定非営利活動法人グローバル人材開発センターという。また略称を、グローバルセンターとする。

(事務所)

- 第2条** この法人は、主たる事務所を京都府京都市下京区中堂寺命婦町1番地10 むすびわざ館に置く。
- 2 この法人は、前項のほか、その他の事務所を京都府京都市北区上賀茂本山 京都産業大学に置く。

第2章 目的及び事業

(目的)

第3条 京都には、地域に根差しながら世界的に活躍する先進的企業や、ユニークな中堅・中小企業が集積している。また、日本有数の大学の街でもあり、留学生も世界から集まってくる。今後の京都の発展を支えていくためには、グローバルな視点で物事を考える能力を有しながらも地域経済・地域社会（ローカル）の持続的な発展に情熱を注ぐ「グローバル人材」が必要である。

本法人は、産学の密接な協働による地域連携センターとして、この「グローバル人材」を骨太に育成することを目的とし、かかる目的のため、学生・若者を対象とする専門教育プログラム及び地域資格制度の開発と運用を行う。あわせて京都企業・地域社会と学生・若者との円滑なつながりによって、まちと大学の活性化を目指す連携活動を企画、実施する。これらの活動を通じて、教育・就職の質を向上させ、京都企業・地域社会、および大学の発展に寄与し、広く社会貢献に資することを目指す。

(特定非営利活動の種類)

- 第4条** この法人は、前条の目的を達成するため、次の種類の特定非営利活動を行う。
- (1) 社会教育の推進を図る活動
 - (2) まちづくりの推進を図る活動

- (3) 学術、文化、芸術又はスポーツの振興を図る活動
- (4) 国際協力の活動
- (5) 経済活動の活性化を図る活動
- (6) 職業能力の開発又は雇用機会の拡充を支援する活動
- (7) 前各号に掲げる活動を行う団体の運営又は活動に関する連絡、助言又は援助の活動

(事業)

第5条 この法人は、第3条の目的を達成するため、次の特定非営利活動に係る事業を行う。

- (1) 産学協働による大学教育プログラム・資格制度の開発・運用
- (2) 学生と社会人との円滑な接合を目指す教育セミナーの開発・運営
- (3) 産学連携による京都企業の魅力発信
- (4) 学生によるまちづくり・まちおこし施策の企画・立案・実施
- (5) 学生の京都企業への就職・定着を支援するための交流会等、産学連携活動の企画・立案・実施
- (6) 大学と企業の連携活動および学生採用に関する支援・助言
- (7) その他この法人の目的を達成するために必要な事業

設立趣旨書

1 趣旨

京都には、地域に根差しながら世界的に活躍する先進的企業が集積しています。また観光業はもとより、伝統産業からベンチャー企業に至るまで、地域経済を支えるユニークな中堅・中小企業の層が分厚く形成されています。さらに日本有数の大学の街でもあり、留学生も世界から集まってきます。

私たちは、この京都の将来にとっては、地域経済・地域社会の発展を支える情熱と、グローバルな視点で物事を考える能力をともに有する人材、公共マインドを持って地域社会に根付きつつ、グローバル経済に対応する冷静なビジネスマインドを兼ね備えた人材こそが必要だと考えました。そして、この人材を「グローバル人材」と呼称することとし、その育成方法について産学協働で検討してきました。

育成にあたっての大きな課題は、大学における専門教育と現実の社会のニーズ、特に経済界の人材ニーズとをどう橋渡しすればよいか、という点にあります。専門教育の持つ高度な学問性は尊重されねばなりません。その上で、現実の社会の要請、地域経済の負託、学生の期待にこたえうる、今日的な教育の形を再創造していく必要があります。そのためには個々の大学のいわゆるキャリア教育の枠を超えて、アカデミックな専門教育そのものの中に、就業観、公共観、そして実践的な課題発見・解決能力を養うシステムを本格的に組み込んでいかねばなりません。

これは教学のあり方を産学が一体となって改革し、専門科目そのものを大学内外の社会の多様なステークホルダーが協力して開発していく「教育の社会化」を推進する事業となります。

そこで、私たちはこうした事業の拠点となる地域連携センターとして、特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」を設立し、産学公民の強力な連携によって、実践的で主体的な学びに力点を置いた専門教育プログラムおよび地域資格制度の開発と運用を進めていくことを決意しました。

この事業は、学生自身の声も聞きながら進めていくことが大切です。未来を担うのはいつの時代も若者であり、世代を超えた対話によってはじめて新しい活力が生まれると私たちは信じます。

本法人はこの思いを原点として学生自身の主体的な学びを支援するとともに、学生と企業との交流機会を積極的に作りだし、骨太かつ実践的に鍛えられた学生が、地域の企業に目を向け、定着し、地域社会の将来を担う人材として活躍していけるよう、積極的な支援活動を行っていきます。

以上、本法人は、産学一体の取り組みによって教育と就職の質を向上させ、もって地域社会と地域経済の発展に貢献し、学生・若者の将来を拓く一助となるべく、広く社会に寄与して参ります。

2 申請に至るまでの経過

- 平成 23 年 10 月 25 日 京都経済同友会に「京都における産学公連携就職支援のあり方を考える調査・研究会」設置。
- 平成 24 年 1 月 16 日 上記研究会で、特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」の設立提案がなされる。
- 平成 24 年 2 月 13 日 上記研究会で、特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」の設立構想を審議。
- 平成 24 年 5 月 22 日 京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会において特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」の設立計画が提案され、審議される。
- 平成 24 年 10 月 26 日 発起人会を開き、設立の趣旨、定款、設立当初の役員などについての案を審議。
- 平成 24 年 10 月 30 日 発起人会を開き平成 24 年度及び平成 25 年度の事業計画及び予算などについての案を審議。
- 平成 24 年 11 月 8 日 設立総会を開催。

11月8日にNPO法人 設立総会開催、翌日申請

「特定非営利活動法人グローバル人材開発センター」(略称：グローバルセンター)の設立総会が2012年11月8日(木)午後6時から京都市下京区中堂寺命婦町1-10(壬生川通五条上ル)の京都産業大学むすびわざ館で開かれ、定款、設立時役員、事業計画書、活動予算書などを承認しました。初代代表理事には京都信用金庫専務理事の榊田隆之氏の就任が決まりました。翌日の9日(金)には京都市に設立認可申請を行い、受理されました。13年2月中旬には設立認可が得られる見通しです。

設立総会には大学・経済団体・行政の各界から24人が参加、委任状提出者も含め30人が出席しました。参加者の中から京都信用金庫専務理事の榊田隆之氏(京都経済同友会幹事・「大学のまち・京都」を考える特別委員会副委員長)を議長に選出し、定款案など設立申請に必要な事案を審議しました。すべての案件で、原案に対して参加者から意見が述べられ、必要に応じて字句修正などを行い、承認されました。

承認された定款などによると、NPO法人グローバルセンターは、京都の産学が連携して「グローバルな視点で物事を考える能力を有しながらも地域経済・地域社会(ローカル)の持続的な発展に情熱を注ぐ『グローバル人材』」を育成するセンターとなることを目的としています。そのため、①産学協働による大学教育プログラム・資格制度の開発・運用、②学生と社会人との円滑な接合を目指す教育セミナーの開発・運営、③産学連携による京都企業の魅力発信、④学生によるまちづくり・まちおこし施策の企画・立案・実施、⑤学生の京都企業への就職・定着を支援するための交流会等、産学連携活動の企画・立案・実施、⑥大学と企業の連携活動および学生採用に関する支援・



設立総会で挨拶する榊田議長(中央)

助言一などを行います。

発足時の役員として理事14人・監事2人を選任しましたが、そのうちの理事には大学関係7人・地元経済界6人を起用(他の1人は外部有識者)、この面でも産学連携体制をとります。とくに経済界の理事には京都経済4団体の事務局長がそろって就任します。設立総会で承認された発足時の役員の役職と氏名は次の通りです(敬称略)。

▽代表理事 榊田隆之(京都信用金庫専務理事)、
▽専務理事 中谷真憲(京都産業大学法学部教授)、
▽理事 土山雅之(株式会社土山印刷社長)、山下徹朗(京都商工会議所常務理事事務局長)、野栗和哉(京都経営者協会専務理事兼事務局長)、野上幹夫(公益社団法人京都工業会理事事務局長)、八木茂(一般社団法人京都経済同友会理事事務局長)、富野暉一郎(龍谷大学政策学部特任教授・一般財団法人地域公共人材開発機構専務理事)、大西辰彦(京都産業大学経済学部教授・学長特命補佐)、佐野亘(京都大学大学院人間・環境学研究科准教授)、杉岡秀紀(京都府立大学専任講師・地域連携センター副センター長)、的場信樹(佛教大学社会学部教授・学部長)、松田凡(京都文教大学総合社会学部・学部長)、船橋晴雄(株式会社シリウス・インスティテュート代表取締役)

▽監事 前野芳子(前野公認会計士事務所)、円花徳彦(京都産業大学学長室・法学部長補佐)



定款ほか設立認可申請書類の閲覧をご希望の方はNPO設置準備室までお問い合わせ下さい。

「2月発足」に向け準備進行 設立記念シンポジウムを計画

「特定非営利活動法人グローバル人材開発センター」は2012年11月9日(金)に認可機関である京都市に設立申請を行い、受理されました。現在、定款など申請書類の審査および一般縦覧中です。NPO準備室では2月中旬に認可を得ることを前提に、発足準備を行っています。

発足に際しては「設立記念シンポジウム」開催を計画しています。同シンポジウムを通じて①「グローバルセンター」発足の意義を京都社会に発信する、②同センターが産学公民連携を目指し、大学と京都経済界が協働で発足させたことをアピールする、③“産学公民一体による大学教育の改革”について問題提起し、あり方を議論する、④在京都の大学・経済団体・市民団体に、オール京都で同センターへの参画を呼びかける一ことが目的です。日時は13年2月28日(木) 13:30~17:00、会場は京都産業大学むすびわざ館2階ホール。定員300人で参加費無料(事前申込み不要)。

シンポジウムの内容は、まず京都市長の門川大作氏に「産官学民によるグローバル人材育成のあり方」と題して基調講演をしていただき、続いて京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会の研究活動結果やグローバルセンターの設立経過や事業計画などを報告、締めくくりとして「グローバル・ビジネスマインドと地域公共」のテーマでパネルディスカッションを行います。

パネルディスカッションの登壇者は榊田隆之(京都信用金庫専務理事、NPO法人グローバル人材開発センター代表理事就任予定)、松坂浩史(文部科学省高等教育局大学改革推進室長)、富野暉一郎(龍谷大学政策学部特任教授)、中谷真憲(京都産業大学法学部教授)の4氏。中谷氏がコーディネーターを務めます。

なお、同シンポジウムの主催はグローバルセンターと京都産業大学、共催が京都経済同友会と京都府立大学など他の大学連携事業校4校、後援を京都商工会議所・京都経営者協会・京都工業会の経済3団体と京都府・京都市が行うことになりま

した。全体の運営については、グローバルセンターが正式発足していないため、一般財団法人地域公共人材開発機構(COLPU)に事業委託しました。COLPUは、グローバルセンターと同じく京都における大学連携事業から生まれた事業団体で、グローバルセンターとは“姉妹団体”の関係にあります。

事務局体制など整備へ

「特定非営利活動法人グローバル人材開発センター」の2月中旬認可をにらみ、事務局体制、実務対応などの整備を急いでいます。

設立準備は現在、京都産業大学法学部棟に開設した「NPO準備室」で行っていますが、正式な事務局は下京区中堂寺命婦町1-10(壬生川通五条上ル)の京都産業大学むすびわざ館内に置きます。2月中旬にも開所する計画で、同大学における入居手続きを行っています。

また、グローバルセンターのロゴマークを作製することになり、現在、デザインの選考作業を行っています。さらに、2月にはウェブ(ホームページ)も開設します。

関連ニュース

大学間連携事業で各大学が取り組み

グローバルセンターは、平成24年度の文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」に採択された京都の5大学連携事業(参加は京都産業、京都府立、佛教、京都文教、龍谷の5大学)を基盤に設立されますが、連携5大学ではグローバルセンター以外にも共同教育推進事業をプランニングし、取り組みます。

その第1弾として「グローバル人材プログラム質保障フレームワーク設計に関する調査・研究会」がつくられ、12月13日(木)に第1回会合が開かれました。翌14日(金)には京都産業大学が「中国人留学生の京都企業・日本企業への定着のための教育手法の開発」と題したFD(ファカルティ・ディベロップメント=Faculty Development=の略、大学教員の資質向上活動)研究会を開いています。

京都府立大学でもグローバル人材育成のためのFD研究会が行われています。

門川市長が基調講演 2月28日(木)、むすびわざ館 設立記念シンポの準備進む

「特定非営利活動法人グローバル人材開発センター」(略称：グローバルセンター)の設立を記念して2月28日(木)、壬生川通五条上ルの京都産業大学むすびわざ館ホールで開催するシンポジウムの準備が進んでいます。京都市長・門川大作氏に「産学公民によるグローバル人材育成のあり方」と題して基調講演を行っていただくほか、主要プログラムについても登壇者が決まりました。当日、どれだけたくさんの方々に来場していただくか。これから1カ月間、フル活動です。

グローバルセンターは2月半ばにも京都市の認証が得られ、設立登記にこぎつけることができる見通しです。当センターはオール京都による運営を目指していますので、設立記念シンポジウムも産学公民に幅広く参加を呼びかけています。

同シンポジウムでは、まず京都経済同友会「『大学のまち・京都』を考える特別委員会」委員長の池坊由紀氏(池坊華道会副理事長)が、同委員会での産学共同研究と提言がもとになって当センターの設立が構想された経緯などを報告し、次にグローバルセンターの専務理事に就任予定の中谷真憲氏(京都産業大学法学部教授)が事業内容を紹介します。また、当センターが目指す産学連携の試行的授業として平成24年に展開された京都産業大学の講義が契機となって京都企業に就職した受講生が体験を語る予定です。

続いてのプログラムでは、当センターの代表理事に就任する京都信用金庫専務理事の榊田隆之氏、文科省大学改革推進室長の松坂浩史氏、龍谷大学政策学部教授・(一財)地域公共人材開発機構専務理事兼事務局長の富野暉一郎氏が、オール京都でグローバルな人材を育成する方法とその意義について議論します。



シンポジウムを行うむすびわざ館ホール

1月中旬までに決まったシンポジウムのプログラムと登壇者は次のとおりです。

[開会あいさつ]

藤岡一郎氏(京都産業大学・学長)

池坊由紀氏(一般社団法人京都経済同友会・副代表幹事)

[プログラム1] 基調講演

「産学公民によるグローバル人材育成のあり方」

門川大作氏(京都市長)

[プログラム2] 報告

● 京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会の総括に関する報告

池坊由紀氏

● 「NPO法人グローバル人材開発センターの事業紹介・展望」

中谷真憲氏(グローバル人材開発センター・専務理事=就任予定)

● 事例紹介 京都産業大学「グローバル人材論特殊講義」によるマッチングの事例

(受講者3名を予定)

[プログラム3] パネルディスカッション

テーマ：グローバル・ビジネスマインドと地域公共
登壇者：榊田隆之氏、松坂浩史氏、富野暉一郎氏
コーディネーター：中谷真憲氏

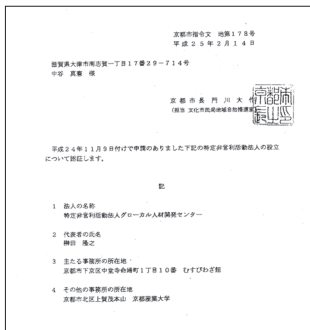
[閉会あいさつ]

榊田隆之氏(グローバル人材開発センター・代表理事=就任予定)

シンポジウム終了後、関係者を対象に、名刺交換会を兼ねた交流会(懇親会)を予定しています。ご案内は別途行います。

18日、NPO法人の登記完了

「グローバルセンター」14日に認証受け 迅速処理



「特定非営利活動法人グローバル人材開発センター」(代表理事: 榎田隆之氏=京都信用金庫専務理事)が2月18日に発足しました。認証機関の京都市(担当は文化市民局地域自治推進室)から14日付けで認証書(写真)の交付を受け、翌日に法務局に設立登記申請を行った結果、18日に登記完了を確認することができました(設立日は申請した15日になります)。これにより、グローバルセンターの活動は本番に入ります。2月28日の「設立記念シンポジウム」が文字どおり手始めの事業となります。

設立記念シンポジウム 参加案内活動を強化

新聞・地下鉄車内に広告も

2月28日(木)に京都産業大学むすびわざ館(壬生川通五条上ル)のホールで開催する「設立記念シンポジウム」への参加案内に拍車がかかっています。同会場の定員は300人で、連携5大学・経済団体・行政関係者に多数の来場を呼びかけています。

また、一般市民にも“グローバルセンター”の設立と活動に関心をもってもらうために、同シンポジウム開催の広告を2月14日付け京都新聞と産

経新聞(いずれも朝刊)に出稿し、同時に京都市営地下鉄の車内吊り(期間は12日から14日まで)も実施しました。

併せて報道関係に概要を送付し、これまでに1月26日付けの京都新聞(朝刊)にグローバルセンター設立紹介、2月15日付け同紙にシンポジウム開催などが報じられています。

関連ニュース

グローバル教育の考え方を関係官庁に説明へ

グローバル教育のプログラムづくりの一環として中央省庁の関係部局への説明とヒアリングを開始します。18日に中谷真憲専務理事(京都産業大学教授)らが厚生労働省の若年者雇用対策室を訪れます。

2月14日付け京都新聞朝刊に掲載の全5段広告(左)と地下鉄の中吊り

NPO法人グローバル人材開発センター(略称：グローバルセンター、代表理事・榊田隆之氏＝京都信用金庫専務理事)は、平成25年2月28日(木)、壬生川通五条上の京都産業大学むすびわざ館ホールで設立記念シンポジウム“オール京都で育むグローバル人材”を開催しました。経済界や大学、自治体関係者ら延べ250人が参加しました。

2月28日「設立記念シンポ」開催

延べ250人参加“グローバル人材”などで意見交換

シンポジウムは、▽門川大作京都市長による「産学公民によるグローバル人材育成のあり方」と題した基調講演、▽が京都経済同友会の「大学のまち・京都」を考える特別委員会の池坊由紀委員長の活動報告など、▽パネルディスカッション — の3部構成で行われました。冒頭には京都産業大学・藤岡一郎学長の開会挨拶と、京都経済同友会・田辺親男代表幹事の祝辞をいただきました。

「産学公民の連携で教育の社会化を」

——門川京都市長が基調講演

第1部の基調講演で門川市長は「日本の戦後の教育は、社会との関係を遮断して学校の中だけで行ったこと、卒業生とのかかわりをほとんど持たなかったことの、二つの間違いをおかした。これを打破しないと学校は社会が求める人材を輩出できない」と指摘し、京都市が産業界の協力を得て行っている「生き方探求館」や総合支援学校での取り組み例と効果を紹介したうえで、産学公民の連携が教育社会化の推進力になることを期待しました。また「歴史都市京都は、まちや人、伝統文化・産業などあらゆるものがグローバル人材を育てる要素となる。オール京都で人材を育成しよう」と呼びかけました。

「明日の京都を支える人材 育成へ」

——グローバルセンターの使命を明示

第2部では、京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会の池坊委員長が、同



写真は(上から)開会挨拶をする京都産業大学・藤岡学長、祝辞を述べる京都経済同友会・田辺代表幹事、基調講演をする門川京都市長

委員会における議論がグローバルセンター設立に結びついたことを報告しました。同委員長は中堅・中小企業の人材確保難に関して原因などを検討するなかで職業教育に対する問題意識が深まり、大学と産業界が協働で同教育の改革と充実に取り組んでいかなければならないとの提

言をまとめるに至り、それがグローバルセンター構想に発展したと述べました。

次にグローバルセンターの中谷真憲専務理事が同センターのミッション（使命）と、目指す社会像（ビジョン）について報告し、今後の事業内容と展望を説明しました。

さらに、京都産業大学で平成24年度前期に行われた経済団体の協力講義、「グローバル人材論 特殊講義」で、講師となった経営者の会社に就職が決まった3受講生（既卒生）が、マッチングに至る経過と感想を述べました。これは京都府立大学の女子学生がラジオのインタビュー番組を模して質問していく形式で進められました。

「今、地域をより重視した人材配置が必要」

——立場を超えて一致

第3部のパネルディスカッションは「グローバル・ビジネスマインドと地域公共」をテーマに、京都信用金庫専務理事・榊田隆之、文部科学省大学改革推進室長・松坂浩史、龍谷大学政策学部教授・富野暉一郎、京都産業大学教授・中谷真憲の4氏で行われました。中谷教授がコーディネーターを務めました。経済界・文科省・大学教員の立場から、①グローバル人材とは何か、②グローバルセンターの果たすべき役割、③オール京都とはいかなる体制か — について意見を交わしました。

グローバル人材像に関しては「シンク・グローバル・アクト・ローカル (THINK GLOBAL ACT LOCAL)、すなわちグローバルな視点で物事を考える能力を備え、かつ地域経済・社会の持続的発展に情熱を注ぐ人」という点で一致し、「90年代のグローバル化の急激な拡大により、行き過ぎた競争主義がはびこり人と人とのつながりが希薄になってしまった。これを取り戻すのはローカルであり、また暮らしや経済活動の基盤としても地域の強化が必要だ。グローバル人材にはそのような志を臨みたい」、「環境をはじめ、地球的危機が広がっている。その解決には、地域に根差した人のつながりが欠かせない。グローバル人材にはそうした“つながり”をつくる能力を求めたい」など、地域をより重視した人材の配置の必要性で一致していました。



写真は（上から）報告を行う京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会の池坊委員長、グローバルセンターの事業計画を説明する中谷専務理事、経済団体の協力講義「グローバル人材論特殊講義」で講師となった経営者の会社に就職が決まった3受講生（左はインタビューをする京都府立大学生）、「グローバル・ビジネスマインドと地域公共」をテーマに行われたパネルディスカッション、会場前の4大学がパネル展示

4 大学が共同教育事業の取り組みを展示

今回のシンポジウムに合わせ、会場入口に大学間連携共同教育事業に関する京都産業・京都府立・京都文教・龍谷の4大学の取り組み例をパネル展示し、参加者の関心を集めました。

特定非営利活動法人グローバル人材開発センター 連絡先

■住所

〒600-8533

京都市下京区中堂寺命婦町1番地10

京都産業大学むすびわざ館3階

■Tel 075-283-0027

■Fax 075-283-0028

■Mail info@glocalcenter.jp

■URL <http://glocalcenter.jp>



GLOBAL + LOCAL = GLOCAL

グローバル？
いいえ、グローバルです。

NPO法人グローバル人材開発センター／設立記念シンポジウム

2013.2.28 (木) 13:30-17:00 開場は13:00です。

◎会場／京都産業大学 むすびわざ館 2階ホール ◎定員／300名 (申込不要)

「グローバル」に生きる。

グローバル人材開発センター ウェブサイト公開準備中!!

主催 NPO法人グローバル人材開発センター、京都産業大学
共催 一般社団法人京都経済同友会、京都府立大学
京都文教大学、佛教大学、龍谷大学
後援 京都商工会議所、京都経営者協会、公益社団法人京都工業会
京都府、京都市 (予定)
企画運営 一般財団法人地域公共人材開発機構



グローバル人材 = グローバルなビジネスマインドと 地域社会を支える公共マインドを兼ね備えた人材

グローバル人材開発センターは、京都産業大学・京都府立大学・京都文教大学・佛教大学・龍谷大学の5大学、京都経済4団体、および京都市、京都府等との連携により設立・運営される新しいNPO法人です。大学の専門教育課程に学生の主体的・実践的な学びを大胆に導入し、そこで育った優秀な学生を京都企業へマッチングさせることで、京都経済界、そして京都社会の発展に資することを目的としています。京都で学んだ学生が京都に留まる率は3割程度と意外に低く、京都企業にとっては次世代の優秀な中核的人材の確保に苦勞している実態があります。また大学も専門教育の質を高めつつ、社会の求める実践的な人材をいかに生み出すかという課題を抱えています。当センターは今後、「グローバル人材」、すなわち「グローバルなビジネスマインドと地域社会を支える公共マインドを兼ね備えた人材」の育成に取り組み、こうした骨太な人材の輩出によって、京都社会の明日に貢献していきます。

■ PROGRAM.1 / 基調講演

「産学公民によるグローバル人材育成のあり方」

門川 大作 (京都市長)

大学のまち・京都における新たな動きであるグローバル人材への期待についてご講演いただきます。

■ PROGRAM.2 / 報告

- 京都経済同友会「大学のまち・京都を考える特別委員会」の総括に関する報告
- 「NPO法人グローバル人材開発センター」の事業紹介・展望
- 事例紹介 京都産業大学「グローバル人材論特殊講義」によるマッチングの事例

■ PROGRAM.3 / パネルディスカッション

「グローバル・ビジネスマインドと地域公共」

産学公民の各セクターからご登壇いただき、これからの社会が求める人材像や、このNPOが目指すミッションについて熱く議論します。

登壇者

榊田 隆之 (京都信用金庫専務理事、NPO法人グローバル人材開発センター代表理事)

松坂 浩史 (文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室室長)

富野 暉一郎 (龍谷大学政策学部教授、一般財団法人地域公共人材開発機構専務理事兼事務局長)

コーディネーター

中谷 真憲 (京都産業大学法学部教授)

*敬称略、順不同

パネル展示 大学間連携共同教育推進事業に関する学生の活動等を紹介。

◎問い合わせ

特定非営利活動法人グローバル人材開発センター (認証申請中)
担当: 行元 沙弥 (ゆきもと さや)、木根 美菜穂 (きつき みなほ)
〒603-8555 京都市北区上賀茂本山 京都産業大学 法学部事務室内
TEL 075-705-1458
MAIL hougaku-jim@star.kyoto-su.ac.jp
*お申込みは不要です。当日、直接会場までお越しください。

◎会場アクセス

京都産業大学 むすびわざ館 2階ホール
〒600-8533 京都市下京区中堂寺命婦町1-10
JR丹波口駅 徒歩4分 / 阪急大宮駅 徒歩7分 / 京福 四条大宮駅 徒歩7分
*駐車場はございません。お車でお越しの際は、近隣の有料駐車場をご利用ください。



グローバルな
人材を育てる。

第2節 NPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウム ～オール京都で育むグローバル人材～

(司会) 当法人は2月14日に京都市から認証を受け、18日に法人登記申請を済ませました。発足したところですが、こうして設立記念シンポジウムに産学公民それぞれのセクターで重きをなしておられます多数の方々に足をお運びいただきまして、大変心強く、心より感謝申し上げます。ありがとうございます。

それでは、はじめに、京都産業大学学長、藤岡一郎様から開会のごあいさつをいただきたいと存じます。

開会挨拶

藤岡 一郎 (京都産業大学学長)

皆さま、こんにちは。秋晴れにも似た非常にさわやかな日になりまして、この設立を祝っているようです。非常にありがたく、設立の記念シンポジウムを開くことができ非常に喜んでおります。ここに至るまでのいろいろな方々のご尽力の結晶が今日こういう形になったものと思っています。あらためて関係各位には深く感謝申し上げたいと思います。ありがとうございます。

さて、グローバル人材のNPOを立ち上げることで、本学でもいろいろな議論がありました。またその以前に経済同友会の田辺代表幹事の下、いわゆる「学生のまち・京都」の委員会と就職支援等に関わる委員会等を通じて、留学生も含んだ意味で京都にいる学生が、今後の社会で立派に活躍できるようなことをやろうではないかという議論がありまして、それも当然中核的なものとしてここに結集していることと思っています。

従来、社会と大学との関係はいろいろな議論がありますがけれども、本学は創立以来、社会との関係を非常に重視してきました。大学と社会という関係の中から新たなものが生まれるのだということで、このむすびわざ館もまさにそのむすびわざで出来上がったところですがけれども、そういう考え方に基づいています。そうである限り、社会との関係をどういうふうに反映させるか。特に1990年代後半以降の社会の流動化と学生の多様化を踏まえて、どういう人材を育てていくかが全体の大学の在り方と絡んで問題になることはご承知のとおりです。

キャリア教育という言葉が今は一般的ですけれども、大学だけで教育をすることの一種のアカデミズムの限界とまでは言わないまでも、今までの在り方と社会のニーズが問われており、社会が求める人材をどういう形で育てるかが焦眉の課題になっています。

大学はそういうキャリア教育を、十数年積み重ねてきましたけれども、主としてそれは教養課程における問題でした。つまり、いかに志を高く持って、あるいは論理的な能力、

や課題の発見・解決能力などを身につけるか。こういう技術を学んでいく。

もちろん今もそういうことは大切ですが、この法人が立ち上がった理由は、それに加えて、実は専門教育といわゆる社会のニーズに応えられる教育がどういうふうでそこで融合できるのかという、大学にとっては非常に大きな課題が残っていたわけです。現在でもキャリア教育についてもまだ大学の中では疑問なしとしない。つまり、アカデミックな世界にそういうものが本当に必要なのかという疑問は絶えないところです。その中であえて専門教育と社会の求める人材の融合をどういう形で作り上げていくかということが、実際のカリキュラム上大きな課題になっていったわけです。その課題に挑戦的に試みようということが大学側から見たこの法人にセンターをつくる大きな切り口としてあります。

ですから、産業界、行政側からの要請と大学からのそういうものの一つの大きな結晶として、このセンターが学生の主体的な学習を促進する機能として立ち上がったかなと位置づけています。いずれにしましても日本における恐らくこういう意味での最初の試みですので、今日も文科省からも来ていただいていますけれども、そういうことも含めまして、本学は新たな挑戦をしていくつもりであります。

そういう意味で、この法人の設立に中心的になられました同友会の方々、特に榊田さんには非常に大きなご尽力をいただきました。代表幹事を含めまして、大きな力を得ていることにあらためて感謝申し上げておきたいと思います。

そして、今日は非常にご多忙の中、門川市長さんにおいでいただいて、この設立の記念すべきときに基調講演をいただくということで、私は非常に楽しみにしています。その後、関係者各位でのシンポジウムがあるということで、これも大きな感銘を受けるものになるだろうと期待しているところです。

今後も京都産業大学をはじめとして、5大学が一緒になってこの事業を進めていきたいと思っていますので、今後ともご支援を賜ればと思っています。意を尽くせませんが、関係者各位にあらためて賛同の御礼を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

(司会) 続きまして、一般社団法人京都経済同友会代表幹事、田辺親男様からご祝辞をちょうだいしたいと存じます。

祝辞

田辺 親男（京都経済同友会代表幹事）

ただ今ご紹介いただきました、京都経済同友会の代表幹事をしていきます田辺と申します。NPO法人グローバル人材開発センターの発足ならびに設立記念シンポジウムの開催、本当におめでたいと心からお祝いを申し上げたいと思います。

ご承知のように、京都は大学のまち、学生のまちです。京都府下には4年制大学だけで

32校あります。また、学生数は16万人強です。これは中心となる京都市の人口の1割強を占める大変大きな勢力を持ったものです。われわれ京都経済同友会は、この学生さんたちと京都と経済界をもっと密接な関係で結び付けることができないかと以前から考えていました。その端緒となりましたのは、皆さんもご存じのリーマンショックでした。

リーマンショックが起きましたときに学生さんは就職がなく、大企業はすべてシュリンクしたような状態で学生さんを受け入れることができないのです。ところが一方で、京都で本当に頑張っている中小企業は人材が本当に欲しいのです。「なぜ大学の学生さんはわれわれに目を向けないのだ」と、この辺のミスマッチをどういうふうに解消していくのがいいのかという形で、京都経済同友会では池坊委員長を中心として、榊田副委員長をはじめ、各界の方々にお集まりいただいて、「学生のまち・京都」を考える委員会を立ち上げました。

その中で二つポイントを絞って活動してきました。一つが先ほど申し上げました就職支援、二つ目が何とか京都が国際都市としてもっと羽ばたいて発展していくために留学生を多く受け入れることができないかと留学生支援機構をつくる、この2点に京都経済同友会は大きな力を注いでいこうではないかというのが私たちの考えです。

私たちの研究会の中でいろいろな議論がありました。特に京都はものづくりのまち、あるいは先端サービスについても大変ユニークな企業がたくさんあります。ところが、そういった情報が学生さんの目に触れることがなかなかないわけです。情報が届かないのです。これをいかに学生さんにも納得してもらって、さらに経済界の実業をしている人たちにも納得してもらえるような場をどう作っていくかという議論の中で、京都産業大学の中谷先生の力を借りながら、グローバル人材開発センターの設立になったわけです。これにはもとより、文部科学省の大変なご支援、それから、京都市のご支援があったことは言うまでもありませんが、このような形でわれわれが考えていましたことが本当に形となって実を結びつつあることを心からうれしく思っています。そして、一つのまいた種が大きく育って、京都に学ぶ学生さんが「本当に京都に来てよかった。京都で学んでよかった。そして、京都で就職できてよかった。京都を発展させていく」と、このような学生さんにとって本当に夢と希望のあるまちに京都がなっていくことをわれわれは願っています。

本席は、京都産業大学の柿野理事長、藤岡一郎学長の多大なご尽力で、京都産業大学が一つの核になってこういう構想ができたことにあらためて感謝申し上げますとともに、設立責任者としてわれわれの京都経済同友会の榊田京都信用金庫専務理事が代表理事に就任していただくことになっています。京都経済同友会としましては今後ともグローバル人材開発センターが発展していくことに力を尽くして、経済界全体で支援することを約束させていただきましてお祝いの言葉とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(司会) ここで、本日の設立記念シンポジウムに際しましてご出席を賜りましたご来賓の方々をご紹介申し上げます。

まず、ただ今ご祝辞をちょうだいしましたご共催をいただいています京都経済同友会代表幹事、田辺親男様、そして、同じく京都経済同友会代表幹事、長谷幹雄様、続きまして、ご共催をちょうだいしました京都府立大学副学長、東あかね様、ご共催をいただきました佛教大学副学長、濱岡政好様、最後に、当法人を共催、主催しています京都産業大学より柿野欽吾理事長、大城照正副学長です。ありがとうございます。

また、本日は京都府南丹市、佐々木稔納市長より祝電をちょうだいしていますので、ご披露申し上げます。「NPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウムのご盛会を心からお祝い申し上げます。貴センターの今後のご発展と本日ご参会の皆さまのますますのご活躍を祈念いたします。南丹市長、佐々木稔納」。また、その他、多数の祝電をちょうだいしています。皆さま、本当にありがとうございます。

それでは、プログラム1に移らせていただきます。まず京都市長、門川大作様に「大学のまち・京都」における新たな動きであるグローバル人材への期待について基調講演を賜りたいと存じます。表題は「産学公民によるグローバル人材育成の在り方」です。

基調講演「産学公民によるグローバル人材育成の在り方」

門川 大作（京都市長）

皆さん、こんにちは。まずはこのNPO法人設立に大変なご尽力を賜りました京都産業大学の柿野理事長、藤岡学長、また、経済同友会の田辺代表、それから、長谷代表をはじめ、関係者の皆さんにお祝い申し上げます。また、多くの大学、経済界の皆さんにご参加いただいています。

パワーポイントで京都の大学政策を話そうかなと思っていたのですが、前にも話しましたのでやめました。私の思い、また、期待しているところを話したいなと思います。

京都は世界に誇るべき素晴らしい都市の特性があります。歴史と伝統のまち、芸術のまち、宗教のまち、素晴らしい自然、また、ものづくりのまちです。質の高いサービスを提供してきた世界に冠たる都市です。しかし、これから未来に向かって私が一番大事にしていかなければならないのは「大学のまち」であり、「学生さんのまち」であり、「人が育つまち」だと思います。そうしたことでお話ししたいと思っています。

そして、産業大学のむすびわざ館、「むすびわざ」という言葉が私は大好きです。3年後に50周年を迎えられます産業大学、その理念は創設者がむすびわざとおっしゃって、この建物をむすびわざ館と名付けていただきました。50年前といいますと、産学連携なんていう言葉を言うと、「大学は真理を探求するところだ。産業界に奉仕するのか」というような議論が日本でありました。とりわけ京都で盛んでした。今、産学連携を悪く言う人は誰もいません。時代の先を言っていたいただいた人間であり、大学です。私はそういう意味では産学公民とおっしゃっていただきます。ありがたいなと思います。

1. 大学コンソーシアム京都

そして、ここで京都市の大学政策に入りますと、非常に厳しい時代がありました。京都市が悪かったというのもあるでしょう。しかし、工場等制限法という法律がありました。工場等制限法はごまかしなのです。工場、大学整理なのです。京都には新たに2000平米以上の教室を作ってはならない。大学は、工場は京都の外に行きましょう。列島改造論の結果でした。京都市はたびたび当時の文部省に行って、「せめて等を取ってくれ」と言いましたら、「門川さん、無理ですよ」「なんでや」「大学を誘致したい都市がいっぱいある。地方がいっぱいある。その国会議員が数多くいる。だから、工場等制限法が変わるはずがない」。非常に分かりやすい説明でした。

おかげさんで、平成14年に工場等制限法はなくなったのでこういうキャンパスができました。同志社大学が帰ってきています。田辺理事長の下で京都学園大学が天神川のところにできます。龍谷大学国際文化学部の3000人近い学生さんが深草に戻ってこられます。こういうことになってきました。

そこで、今年は、それ以前からですけれども、昭和60年に大学政策を始めまして、とりわけ京都のオール大学、近隣の大学も含めまして、50の大学で大学コンソーシアムを平成10年につくりました。そして、平成12年に、よくあのときにできたなと思うのですけれども、京都駅の横にキャンパスプラザを造りました。100億円かかりました。今だったらできないだろうと思うのです。

そして、そこで例えば学生さんを京都の経済界のご協力の下にどんどんとインターンシップしてもらう仕組みを作ります。それぞれの大学でも出ていただいています。コンソーシアムでは大学の枠を越えて学生祭典を去年で10回もやりました。さらに一番私は誇りだなと思うのは、単位の互換制が550ほどありました。例えば府立大学でも産業大学でも、いろいろな大学でもやっていただきます。一つ人気のあるものを外国の人に聞いたのですが、京都花園大学が開設されている禅と日本文化に関する講座は5倍ぐらいの競争率です。その半分が留学生ということ。池坊専属の大学で外国から来た理系の学生が活け花が行われている。佛教大学で仏教を学んでいる。つまり、産大で学ぶのに、府大で学ぶのに京都の大学で学ぶ、学びたいことをチョイスしよう。それができたのです。

2. 京都の1000年を超える歴史から学ぶ

ここまではできました。その次なのです。オール京都から、京都の歴史から、京都の宗教から学ぶ、京都の産業から学ぶ、京都の1000年を超えるあらゆる歴史から、とりわけ人々の生き様から学ぼう。その仕組みを作っていただいたのが今回のNPO法人「グローバル人材開発センター」だと思います。

京都は1000年を超えるものづくりのまちです。着物のような伝統産業があり、先端産業があります。同時に、京都は物語づくりのまちです。1000年前に『源氏物語』があります。801年前に鴨長明が『方丈記』を書いています。あるいはお茶もお花も、あるいは香り、香

道も、あるいは能も狂言も、料理も、物質文化的な面もありますけれども、精神文化、物語と言っていいと思います。そのバックボーンは宗教と言ってもいいと私は思います。ものづくり、物質文明の歴史、そして精神文明が見事に融合して刺激をし合ってきたのです。

例えば、世界遺産を目指している京料理に象徴される場所です。この「料理」という字は何と書くか。理（ことわり）を料（はかる）と書きます。理、物事のあるべき姿に基づいてはかる、最もいい状態です。それが料理である。単なる食品ではない。食材のそれぞれの素材の良さ、あるいは季節、その組み合わせ、さらに器は陶器か、磁器か、漆器か。テーブルの漆、床の間にかけてある掛け軸、坪庭のしつらえ、これらを全部食べられる方の立場に立ちきって調和させる最もいい状態です。これが京都の文化です。こういうことなのです。こういうあらゆるものづくりの歴史、あるいは精神文化です。料理は単に空腹を満たすものではない、心を満たすものであるということを作り上げてきたのが京都の1000年を超える歴史です。

1000年前、京都は人口が15万から20万だったと思います。今は147万です。決して世界では大きい都市ではありません。1000年前は5大都市の一つでした。しかし、100万を超える都市で1000年間一度も遮断されていないのです。歴史がずっと続いているのは、都市の営みが続いているまちは京都だけと言っても過言ではありません。これだけの歴史を持っているのです。そこにあらゆる人間の営みがあるのです。同時に、これから一番大事な人間の営み、都市の営みと自然との調和があった、共生があったのです。これを大事にしていかなければならない。

私は山口安次郎さんという方に3年前に会いました。私が出会った直後に亡くなられました。105歳でした。西陣で能装束を織り続けてこられた方です。その方が世界を回っておられます。そして、おっしゃいました。西陣織りは世界一の織物である。なぜか。能装束を織り続ける責務がある。世界遺産である能、あらゆる無駄を省いた芸術にぴったりの装束を織るのだ、能が人に感動を与えるためには面と装束と演目が見事に調和することです。これが京都の盆地の中でずっと続いているのです。世界に行って、オペラは素晴らしい、そのオペラの織物を全部その土地の人が織ったのか。やっていない。京都のまちは1000年続いてそれをずっと営んできたのです。

もう一度繰り返しになりますが、精神文化、物語の歴史と、物質文化、ものづくりの歴史が相互に刺激し合って新たなものが創造されます。そこに何が生まれてきたか。匠の技です。あるいは感性です。つまり、人づくりです。そして、それを中心に1000年間まちづくりが行われてきたのです。このものづくりと物語づくりと人づくりとまちづくりが見事に調和して1000年を超えているのです。ここにあらゆる可能性があります。それを結ぶのです。

3. 京都から日本を元気にする

今、日本のものづくりの基礎的な技術は世界最高です。しかし、日本のものづくりが世

界の人々を席卷したのはソニーのウォークマンなのです。最近のあらゆるものづくりは、日本で素材は作っているけど、日本である程度のアイデアはあったけど、全部アメリカ、またはアジアの新興都市に負けました。

しかし、これを打破したい。それがむずびわざです。この素晴らしい伝統産業があり、先端産業があり、宗教があり、文化があり、そして、人口1割という学生さんがいます。世界から年間5000万人の方が来られます。ここの京都のあらゆるものが融合したときに新たなものが生まれるのです。私はそういう意味で、この「グローバル人材開発センター」に大いなる期待をしています。

明治維新のときに京都は大変な危機になりました。天皇陛下が「ちょっと行ってくる」と言って行かれて、京都は人口が3分の2になったのです。このまま放っておいたら、奈良のようなキツネやタヌキの棲み処になると、その当時にそう言われたのです。私が言ったのではないです。ところが、先人たちは何をしたか。まちづくりは人づくりからだ。人さえ育てれば未来は明るいということで、文部省ができないときに、明治2年に明治維新後に直ちに準備されて、64の小学校ができました。その後、琵琶湖疏水など、日本で最初の発電所ができました。最初の電車が走りました。あるいは島津製作所がつくられました。明治の教育者がどんどん生まれたのですが、その最初は学校でした。人さえ育てれば未来は明るいのです。

今、日本中が閉塞感の中で厳しいです。「グローバルな人間」さえ育てば、京都の、日本の未来は明るいのです。そのために大学、そして、経済界、行政も、市民もみんなが協力して、京都から日本を元気にしていこう。こんな試みがスタートしました。

4. 日本の教育の問題点

そこで、私は少し別のことでお話ししたいのですが、日本の教育の何が問題だったか。2点挙げます。一つは、社会との関係を遮断して学校の中だけで教えてきた。典型的なのが義務教育です。社会との関係がない。もう一つは、卒業してからの関係があまりない。こういう二つの乖離（かいり）があります。その背景に何があったのか。戦前の、あるいは戦中の反省です。宗教から、政治から、経済活動から教育の場は隔離しなければならない、聖なる場にしなければならないという発想がありました。

それを何とか打破しなければならない。もちろん特定の商売のための教育をしてはいけません。特定の企業のためにやらない、特定の宗教のためのことを教えない。当然です。特定の政治集団の教育になってはならない。しかし、あまりにも聖域に置いたために、大学まで卒業して選挙にほとんど行かない。大学の経済学部を卒業してサラ金地獄にはまる、変な宗教にはまってしまうことになっています。これを何とか打破したい。

そういうことで、大学のことでないのですが、いろいろな産業界との関係を結ぶ、あるいは卒業後どうなるかということに関わっていこうということで、一つの提案なのですけれども、京都市立伏見工業高校と市立洛陽工業高校は、大学の進学希望者は進学してい

ます。ただし、就職希望者がたくさんいます。この10年間、就職100%なのです。企業の経営者に学校に来てもらうのです。そして、子どもに話してもらい、親にも話してもらうのです。社会が何を求めているのか。同時にどんどん先生も企業に、生徒も企業に。こういう学びの場を社会全体に広げたときに、この厳しい要求に希望者が増えてきているのです。

5. 京都学びの街生き方探求館

そこで、京都学びの街生き方探求館、これは実は経済界からです。私たちは生き方探求館をつくっています。ものづくりを学ぶ、ものづくりから学ぶ、先ほどの話です。京都の先端産業を例に取りますと、いろいろな先端産業があります。そのうちのほとんどが京都の伝統産業です。織物、染め物、あるいはお酒、京焼、清水焼、仏壇仏具、寝具、そして印刷です。これが大学のイノベーション等によって先端産業になっています。あるいは、ものづくりの経営者の失敗から学ぼう、人生から学ぼうということがあります。あるいは、子どもたちに社会との関わりを学ぶのです。これは皆さんに入ってきてほしいのです。これを経済界や市民ボランティアでどんどんやってもらいます。小学生が、中学生が、高校生がです。

もう一つあります。これも経済界の方が始めたのです。相互支援が得意ですから、デュアルシステムです。障害のある子どもたちの教育は高等部までは京都市の教育委員会が責任があります。卒業後はどうするのか。大変な問題です。そこで、白河総合支援学校と鳴滝総合支援学校に8年前か9年前に職業学科を作りました。デュアルシステムを同時に入れました。子どもたちが1年生から3年生までに30週間企業で学びます。企業の方々から受け入れられました。多い子どもはその3年間に十数社に行きます。おかげさんで、初期の48名の子どもたちは就職が100%でした。

今は78人に増やして、1~2例外がありますが、就職は100%です。そのときにあるお母さんがおっしゃいました。「学校で喫茶店をしている。学校で印刷会社をしている」。こんなことを申しました。「しかし、学校でしている限りは、子どもは働くことを頭で考えて、実際に企業に行って企業で教えてもらう。一緒に働かせてもらっているいろいろお世話になっています。そのときに子どもは働くことを体で感じ始めます」。こういうことだと思います。

今、私たちのしてきた教育は何が間違っていたか、ここを変えていかなければいけない。頭でだけ考える、そうではなくて、違った物事で考えるのです。しかし、多くの方が働いている場には、あるいはいろいろな多様な人生を生きている方々の中で生き方がある。それを体で感じる事が大事なのではないか。そういう意味で産学公民連携が大きな大きな役割を果たしていくものだと考えます。

6. 「学びのまち・京都」のまちづくり

文化庁の長官をされていまして河合隼雄先生が、かつてこんなことを私におっしゃいました。非常に印象に残っています。京都文教大学の100周年だったと思います。家政学をや

ってほしい。ここはかつて家政学院です。あちこちの大学でも家政学部や家政学科が増えてきた。家政とは何か。家を治める学問である。その学問の一つが食物だった。料理だった。一つが被服だった。一つが住居だった。一つが親子関係、人間関係等を含めた心理学だった。そのそれぞれの学問がどんどんどんどん発展して行って、素晴らしい方々が育ってきた。

しかし、家を治める、家族とは何だろう。血がつながっている。いや、夫婦は血がつながっていない。心が通じている。いや、心は通じていない。同じところに住んでいる。いや、ばらばらに住んでいる。家族は何だ。誰も家族の幸せとは何か、家庭はどういう役割を果たすのか、しっかりと答えられない。しかし、その部分であった学問はどんどん発展している。お互いがたこつぽのようなどころに入っている。一つの大学がたこつぽのようなどころに入っている。自分の専門用語だけで通用する世界で勝負しているのではないか。もっともっと幅を広げて、人間の幸せとは何なのか、世界の発展とは何なのか、これから生きる若い人に何を学んでもらうのか。そのために家政学が大事ではないかということをおっしゃいました。

私はそういう意味でグローバル人材を育てて、京都のまち、京都の人々、京都の歴史から素晴らしい学びの場ができると思います。そして、先だって京都学生祭典の新しい実行委員の方々が20人来てくれました。「ところで、皆さん、活け花を活けたことがあるか?」「知らない」「お茶室に入ったことがあるか?」「知らない」「お寺にお参りしたことがあるか?」「見学に行ったけど、お参りしたことはない」「座禅に行ったことはあるか?」「知らない」。せっかくだから、京都のまちで4年間学ぶ間に全部体験しましょう。そういったことはなかなかできないのです。そして、そういうことを徹底的にやって、「京都で学生生活を送った人は少し違う」とみんなから評価してもらおうのです。

同時に、そういう実績ができれば、「学ぶなら京都だ」。京都の大学で学ぶ、京都のまちから学ぶ、京都の人々から学ぶ、京都の歴史から学ぶ、こんなまちづくりをしたいと思っています。「そうだ、京都に行こう」「京都に学びにいこう」、こんなまちづくりは京都ならできる。いや、京都しかできないかもしれません。

NPO法人「グローバル人材開発センター」設立に関わられた皆さんのために、京都市が努力していきたいと思います。ありがとうございます。

(司会) 市長、ありがとうございました。続きまして、プログラム2の「報告」にまいります。報告は三つあります。まず、京都経済同友会「大学のまち・京都を考える特別委員会」の総括に関するご報告を、同委員会の池坊由紀様よりいただきます。

報告

1. 京都経済同友会「大学のまち・京都を考える特別委員会」の総括に関する報告
池坊 由紀（「大学のまち・京都」を考える特別委員会委員長／華道家元池坊次期家元）

委員会設立の経緯

皆さん、こんにちは。京都経済同友会がどうしてNPO法人グローバル人材開発センターの設立に関わるようになったかは、先ほど京都経済同友会の田辺代表幹事からその思いと経緯をお話いただきましたので、私は委員会の委員長として、設立までにどのような議論が展開され、どのような経験に立ったのかをかいつまんで説明いたします。

京都というまちは本当に学生が多く、本来非常に活力ある人材にあふれているまちです。しかし他方では、学生は就職先が見つからない、自分の思うところに就職できません。そして、京都の企業には学生がやってこないというミスマッチが起きているということがそもそもその始まりです。

そして、このミスマッチをこのままにしておくのではなく、何とかしてこれを克服し、学生の手持っている活力を京都のまちづくりに生かしていき、学生の方自身も、京都で学んでよかった、京都で仕事ができてよかったと思っていただけるような状況にしないといけないということでした。

当委員会では、そのテーマを置いて議論し、委員の中だけではなく、学生を日々指導されている大学の方や学生にいろいろな話を伺い、このミスマッチが発生している原因をさまざまな方面から考えてきました。私どもが考えついたミスマッチの原因としては三つが挙げられます。

一つは、大学側の学生に対する就職指導の不十分さです。今、どの大学でも、学力だけではなく、学生の就職率が非常に大きな社会の評価につながるということで、懸命に取り組まれています。その一方で、それが学生から見て、そもそも自分が働く、社会で仕事をするということはどういうことなのかという意識付けまでには至っていないのではないかとこのように伺いました。

二つ目は、就職する学生自身の意識の問題です。就職戦線が早い段階から始まり、懸命にエントリーシートを書かなければならないという作業に追われてしまい、自分たちがどうしてこの企業に入り、どのような仕事をしていくのか、社会に出て自分を役立てるとはどのようなことなのかという根本的な問題を考えないまま就職戦線に巻き込まれているという恐れがあります。

三つ目は、京都の7～8割を占める中堅・中小企業が就職に関する十分な情報発信がなかなかできないということです。大手企業は、広告・宣伝などで、自分の企業がどのような製品を出し、どのような社会活動をしているかは放っておいてもつぶさに伝えることができます。しかし、小さな企業は、せっかくの高い技術力、世界に名だたる独自性・独創性を持ちながら、商品や製品という最終形として表に出ないために、学生にはなかなか触れる機会がないということがあります。

以上のようなミスマッチの三つの原因を、就職支援のうちでどのような形で克服するかということを考えました。私どもは、単なる就職支援として、就職したい学生と学生を求めている企業を合わせるという出口の問題ではなく、大学と企業が一体となり、また、公

が一体となって学生を育成していくという結論に至りました。社会で働くということがどういうことか、そして企業がどのような職業を持った人を求めているかということと共に育成していく、人材育成型が望ましいのではないかと考えました。人材育成型こそが文化・宗教精神を持つ京都のまちにふさわしい就職支援の在り方なのではないでしょうか。

そうしたことを含め、大学側には要望もしています。その一つは基礎教育です。基礎教育として、社会とは何か、仕事とは何かを教えるとともに、体験型の授業もしていただきたいということです。これは今までのインターンシップや職場体験、職場見学といった表面的で一時的なものではなく、産学が一体となって一つの問題を解決していく、問題の解決に向けて考えていくプロセスです。学生には、そのようなプロセスをぜひ体験していただきたいと思います。このような問題意識に即して、それを解消し、学生と企業とのより良い出会い、人材育成の場として発足したのがこのNOP法人であると言えます。

人材育成就職支援の提言

私ども委員会が持った問題意識としては、「国全体の成長力にかけりがみられる今日、若者は自分の将来に夢やビジョンを描き難くなっており、明確な職業像を持たないまま社会人になる学生が増加傾向にある。こうした環境下、大学においては、学生の職業観醸成につながる、より実践的でダイバーシティに富んだ教育プログラムへの転換が求められている」ということがあります。

また、「京都は優れた技術力や魅力あるサービスを誇る中堅・中小企業が数多く存在する地域であるにもかかわらず、地元企業への就職を希望する学生の比率は大手企業と比較して相対的に低く、就職と採用に関して地元企業との“ミスマッチ”が発生している。グローバルな視点で物事を考える能力を備えながら地域（ローカル）の持続的発展に情熱を注ぐ“グローバル人材”の育成を図ることにより、雇用問題のミスマッチ解消にもつなげていく」ということです。

この二つが私どもの問題意識の所在であり、それから討議を重ねた結果、三つの提言をいたしました。一つは、「オール京都体制による産学協力講義（職業教育）の実施」です。これは、京都事業として既にパイロット事業を地元京都の4大学とスタートしています。二つ目は、「企業と大学の共同プロジェクト方式によるPBLの推進を」というものです。今までのようなインターンシップや見学だけではなく、より深い関わりを持つPBL教育の推進をということです。三つ目は、「実践型教育プログラムの事業主体となるNPO法人の設立を」というものです。これが18日に発足・設立したグローバル人材開発センターになります。今までさまざまな提言として挙げてきたものがこうして一つの形として実践できることは、非常に大きな喜びとなっています。

それから、「4大学（院）での職業教育協力講義の実施報告」として、京都産業大学、立命館大学、龍谷大学、同志社大学大学院で、それぞれ講座名は異なるものの、産学公が連携した講義を行っています。京都産業大学には、グローバル人材論特殊講義がありまして、

この後、実際に講義を受けた受講生の方から、有益であったか、どのように感じたかという報告もあるということで、楽しみにしています。

以上、簡単ではありますが、「大学のまち・京都」を考える特別委員会として、これまでの議論の経過に関する報告ということで、これで締めさせていただきます。これからも、大学側に一方的に要求するのではなく、産学公民がお互いに響き合って京都を担う、世界を担う人材を育てていこうと思います。これからもご関心を賜りたいと思います。ありがとうございました。

(司会) ありがとうございました。続きまして、二つ目の「NPO法人グローバル人材開発センター」の事業紹介・展望についての報告にまいります。当センター専務理事兼事務局長を務めます、京都産業大学法学部教授の中谷真憲先生よりご報告いただきます。

2. 「NPO法人グローバル人材開発センター」の事業紹介・展望

中谷 真憲（京都産業大学法学部教授／NPO法人グローバル人材開発センター専務理事）

京都での人材育成・教育におけるMISSIONとVISION

皆さん、こんにちは。NPO法人グローバル人材開発センターの専務理事、事務局長をさせていただくことになりました、京都産業大学法学部の中谷です。

当法人は、理事14名と監事2名という陣容で進んでまいります。理事および幹事の皆さま、京都経済同友会代表幹事田辺様、京都市長の門川様、「大学のまち・京都」を考える特別委員会委員長池坊様、ここまでご支援いただき、本当にありがとうございます。

事業のこのことのみを申し上げるというよりも、少し思いを伝えていきたいと思っています。当法人のミッションとビジョンを申し上げます。NPO法人なので、果たすべき社会的使命があります。その使命とは、教育の社会化を推進していくことです。これは先ほど市長がご説明になったことです。市長は、これまでの大学教育の欠点を2点指摘されました。その一つが、大学も含めた教育界の人間は、学生を学校や大学の中に閉じ込めすぎているということです。もう一つは、卒業してからの関わりです。その後、1000年の誇り高きまち・京都として、その歴史すべてを含めた教育力、という趣旨の話をされました。それこそが当法人が目指している姿そのものです。

そもそも教育というものを考えていくときに、大学だけではないと思いますが、教室だけで済むはずはなかったのです。大学というものも、現実にこの10～20年で随分と変わってきました。大学というと象牙の塔というイメージを持つ方も多いと思いますが、実際には大学も努力してきました。それは恐らく高校、中学校、小学校でも同じです。しかし、それでもなお、特に日本社会においては、18～22歳までの同じ大学の同じような経験を持った層だけで固まる傾向が強いのです。

そこにダイバーシティ（多様性）を入れていかなければならない。それは例えば留学生

であったり、あるいは社会人であったりします。もっと進んでいけば、まちそのもので学生たちを育成していく。一人一人の市民が持っている人生自体が教科書です。それ自体がまさに物語であり、それを聞くことにより、あるいはその中に入って自分たちが提言をしていくことができます。そこで教室で聞いていた決まり文句のようなテキストの言葉が初めて生き生きとしてくる、それがわれわれが目指す世界ということになります。

教育というものは、教育界の人間や大学人だけが行うものではありません。これは厚かましいお願いかもしれませんが、われわれと一緒に学生を育ててください。そうすることで、この京都を支えていこうという気概を持ち、能力を持ち、何よりも熱い志を持つ学生が育つはずです。やがて、5年後、10年後、20年後に、彼ら・彼女らがこの京都の中で重きをなし、また横につながっていくわけです。そうした未来を描きたいと思っています。

そのようなことを考え、われわれのミッションとして「教育の社会化」という教育の実践的な改革をするという宣言を掲げました。そしてビジョンの方では、産学公民という社会を構成するすべてのセクターが、若者世代を育成していく、育てていくということです。そうした取り組み自体が、京都社会のみを見るというのではなく、世界の中の京都を見るという観点から進められること。グローバルな意識を持って、その中でこの京都とは何かということを考えることになる、そういう方向で進んでいくということもありますし、そして、そのようなことが他の地域でも起こればいいと強く願っています。

われわれはオール京都というテーマを掲げましたが、オール京都の「京都」は、他の地域の方がそこに置き換えていただいても結構です。われわれのもくろみが引っ張ります。この京都から引っ張ります。しかし、そうした試みが、大きく言えば日本、そして全世界に広がってほしい。当法人はそのような壮大なビジョンを持ってスタートします。

産学協働による事業取り組み

事業の中身としては、大きく分けて二つのカテゴリーがあります。事業タイプAと事業タイプBです。

事業タイプA

事業タイプAでトップに掲げているのが、アクティブ・ラーニング型大学教育プログラムの開発支援・コーディネートです。アクティブ・ラーニングとは、能動的な学習のことを意味します。そしてPBLとは、プロジェクト・ベースド・ラーニングの略で、課題解決型学習というアクティブ・ラーニングの一種と言えます。例えば、学生たちが、特に企業の方や社会の方との交流を通して、先方から課せられるプロジェクトに対して、自分たちでチームを組み、その解決のために取り組むというものです。このプロジェクトの内容としては、多種多様なものが考えられます。

こうした試みは、今現在ここで始まっているものではなく、それなりの歴史が既に存在しています。しかしながら、そこにはいろいろな欠点もあります。例えばPBLもアクティ

ブ・ラーニングも、社会連携、産学連携を行っていくときに、えてして企業側からプロジェクトを提示してもらい、それを学生に投げて、これを解いてくださいという形になっていないか。もちろん、私自身の反省でもあります。それではやはり駄目なのです。教育界に籍を置く身である以上は、産業界から出された課題で本当に教育効果が上がるかどうかを確かめ、産業界・実業界の求める人材に育っていくための努力になっているか、産業界と真摯に話し合っ、そのプロジェクトをもう一段、二段も三段と踏み込んでいかなければなりません。

そのためのプロセスとして、かなり日常的に膝を詰めて話し合わなくてははいけません。実はキャッチボールでは駄目なのです。気を付けなければ、言葉が両者の間を飛び交うだけになってしまいます。そうではなく、一つのボールをゴールに向かって運んでいくラグビーやサッカーの同じチームにならなければなりません。それがわれわれが考えているアクティブ・ラーニングやPBLです。日常的にそうした作業を進めていくために、産業界と大学界が一緒になってこうして全国的に見ても珍しい法人をつくりました。このように、われわれはPBLというツールを使って、教育のシナリオ、社会化を目に見える形で世に発信していきます。

こうした試みは、文部科学省の大学間連携共同教育推進事業の一環としても行っています。その中でわれわれは、成果を世に問いやすいように、あえてこれを資格プログラムにするという道を選択しました。それが二つ目に拳がっています「グローバル人材」資格開発です。

なぜそうするか。何よりも大学で行っていることを社会に分かりやすく示し、能力に一定の分かりやすい基準を設けることが肝心です。そして、これについては地域公共人材開発機構のご支援をいただいて、きちんとした質保証を担保しています。大学人の大学人による大学人のための評価ではなく、社会が大学教育を評価していくということになります。

そうしたこと全般を含めて、われわれが開発をしていくさまざまなプログラム、あるいはそこで得られた知見を各大学へ持ち帰り、FD（ファカルティ・ディベロップメント）、教育手法の向上に努めていく。当法人は、その支援を行っていきます。

こうしたことを世に広く問うために、社会に対してさまざまなシンポジウム、教育セミナー等を開き、われわれの成果を問いながら、その成果が社会に広がっていくような仕掛けをつくります。具体的には、この後、卒業生自らが登壇して説明しますが、この教育プログラムの一環を成すようなさまざまな科目、あるいは活動から育った学生たちが、企業人や経済界、行政の方、一般の方々を前にして成果報告を行い、自分たちに力がどれくらい付いたかを世に問います。「そこにこそ人材がいる」ということが分かっていたらと信じています。

就職というものと大学教育というものは本来はリンクしていたはずなのに、これまでは別々のもののように捉えられていたという不幸な話があります。私たちはあえて不幸と呼びます。結果として、今の日本社会は、リクナビやマイナビというような就職活動のツー

ルが広がっていき、就職活動はいつの間にかインターネット上で条件を入力して検索していくことから始まるという意識が定着してしまいました。そこに大企業だけでなく、中小企業もみんな巻き込まれてしまいました。結果として、そうしたところから就職を始めている学生は、本来最も身近であったはずの地域社会、地域企業の姿が見えません。そして自分の個性も、本当にエントリーシートで表現できてはいません。本当の個性なるものは、大学教育の中で実際に日々学んでいる学生の姿を見ていただければ一目瞭然です。

われわれはそのプロセスを公開します。このグローバルのプログラムの中で学ぶ学生たちの活動は、成果報告会だけではなく、さまざまな科目を通じて企業人として提言する、行政に提言する、一般社会に提言する、という形で示されます。それを見れば、どの学生が本当にできるのか、どのように育っていくのかが分かります。これは大学のプログラム自体が人材プールになり得るという試みなのです。そして、就職システム全体に対するチャレンジであり、問題提起でもあります。

このように考えているのは、われわれだけではありませんでした。産業界の方々、行政の方々がそうしたことを感じていたからこそ、そこには実はこういうニーズがあったということになります。

事業タイプB

こちらは大学の中というよりは、大学の外側の学生プロジェクトを中心に考えています。教育には本来、正課も正課外もありません。正課外の活動でさまざまなユニークな活動は展開できます。現にそうしたことをやっている学生もたくさんいます。そうした学生たちの成果がもし社会に見えないとすれば、われわれ大人がそうした成果を世に問う場を十二分につくってあげなかったということです。この成果報告会でわれわれは、大学で正課の単位の中で学んできた学生だけではなく、学生事業というあえて正課外のカテゴリーの中で学んできた、ユニークな学生活動を紹介してまいりたいと思います。

その活動の一環として、この京都の企業の方々のところに学生を訪問させ、学生自らが企業人にインタビューし、企業の特徴・魅力をまとめ、自分たちの目で見たと書いてくる。それをこのNPOのホームページで発信していくという形を考えています。それは学生にとっては、自分たちの先輩が足で稼いだ情報だということになります。そして、企業の方々にとっては、全国的なリクナビ、マイナビのシステムが埋没しておられるかもしれませんが、こうしたシステムでは、地元に着した形で、学生自身による地域企業の発掘がなされ、社会に、学生に紹介されます。そうしたことを通じて、いい学生、骨太な学生を京都の企業に送り込んでいくということがわれわれの使命になります。

その先にあるのは、このグローバルの中で京都のアイデンティティをつくり直していくというチャレンジです。グローバル化の中では世界はフラット化、単純化します。単純化が進むと、アイデンティティがない地域、大学、企業は生きていくことができません。学生も同様です。今までの先輩と同じ仕事をしていて、明日の仕事が保証されるわけではあ

りません。学生にもその厳しい自覚が必要です。そうした厳しさの自覚を持った学生を京都の企業の幹部に育つ人材として養成していく。またそうした学生たちをどうすれば採用できるかと悩んでいる企業の方々に、われわれが大学人としてできるアドバイスをします。NPO法人としては、産学、行政の連携がありますので、いろいろとご支援をし、ご助言を申し上げられると思います。

そのような形で、大学にとっても企業にとっても、大学改革であり、採用改革であり、その先にある京都の未来に変化をもたらす社会改革となる、この事業を進めて参りたいと考えています。ありがとうございました。

(司会) 最後は、昨年度の、京都産業大学で行われた「グローバル人材論特殊講義」でのマッチング事例についての報告です。実際に講義を通じて、土山印刷株式会社、株式会社京社、JOHNAN株式会社に就職した京都産業大学の3名の卒業生の就職までの道りをご報告いたします。なお、この報告は、コミュニティラジオで活躍しておられる京都府立大学の杉岡先生のゼミ生である下鴨セブンの皆さまに、出張ラジオ収録という形式でインタビュアーとなってご報告していただきます。

3. 事例紹介 京都産業大学「グローバル人材論特殊講義」によるマッチングの事例

発表者 中野 祐太（株式会社京社 4月入社予定）

西脇 正長（土山印刷株式会社 4月入社予定）

三宅 智之（JOHNAN株式会社）

聞き手 矢島 夏美、宮下 紗季（下鴨セブン、京都府立大学）

(矢島) リスナーの皆さま、こんにちは。下鴨セブンの府大生7人による「○○な話」の時間になりました。この番組は、第3金曜日の午後7時から、京都府立大学の杉岡ゼミ生が、京都の大学や地域のホットな話題を発信していきます。第6回のパーソナリティは、矢島夏美と。

(宮下) 宮下紗季でお送りいたします。

(矢島) この番組は、文部科学省の大学間連携共同教育推進事業の一環としてお送りしています。では、ゲストをご紹介します。第6回のゲストは、グローバル人材論特殊講義の受講生、三宅さん、西脇さん、中野さんです。

今回は、京都産業大学で行われているNPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウムにおじゃまして、公開収録でお送りしています。3名はグローバル人材論特殊講義を受講され、京都の中小企業に就職された方たちです。講義のことや講義を受講された感想、学んだことなどについて伺っていきたいと思います。

では、まず三宅さんに伺いたいと思います。三宅さんがグローバル人材論特殊講義を知ったきっかけは何でしょうか。

(三宅) 率直に申し上げますと、これでもかというぐらい就職活動に行き詰まったからです。選考では最終面接までは進むのですが、そこを切り抜けられないことが続きました。結局進路なども決まらないまま卒業を迎えてしまい、そんなときに大学の知り合いからこの講義のことを知らされまして、企業とマッチングできるチャンスがあると聞いて、この講義を受けようと決めました。

(矢島) では、実際にこの授業を受けていて、既存の大学の授業とどのような違いがあると感じましたか。

(三宅) 企業の経営者や幹部の話聞けることでしょうか。一般的な企業説明会と違い、例えばその業界の問題、あるべき姿や今後の展望、また、京都に対して何ができるかといったこと、働くことについて生の声を直接聞くことができました。

(矢島) では、具体的にどのような形式で授業を行われたのですか。

(三宅) 講義の前半で企業の方の話聞き、後半ではあるテーマに基づいて自由に意見交換をするワークショップ形式で行われました。ワークショップのテーマは当日与えられました。例えば、どのようなサービス業にターゲットを絞ってこ入れをし、日本経済をどう再生するかというすぐには答えが出ないようなテーマを、企業の方のアドバイスを参考に、時には学生が質問したり、意見を出したりして一つの形にしていきました。短時間でまとめなければならなかったので、発想力が問われました。

(矢島) そのワークショップ形式の授業からどのようなことを学ばれたのでしょうか。

(三宅) 私は、物事の大局を見て、何ができるか、どうするかを考えることの大切さを学びました。それと同時に、発想力の難しさも痛感しました。予習して当日の話聞いても、意見がなかなか出てこないこともありました。そのため、物事を多面的に考えて、とにかくどのような意見でも出し合い、それを共有しなければ、一つの形としてまとまりませんでした。一つ一つ意見を共有し、構成していくことも、一つのグローバルの形だと思いました。

(宮下) 続いて、西脇さんと中野さんに、グローバル人材論特殊講義から得られたことについてお聞きしていきたいと思います。それでは西脇さんから、講義の中で特に印象に

残っている言葉はありますか。

(西脇) はい。グローバル人材論特殊講義は、社会の第一線でご活躍されている方々のお話を間近で拝聴できるということで、とても貴重な経験になりました。その講義を通じて、大変多くのことを学ばせていただきました。私の中で特に印象に残っているのは、チャレンジマインドの重要性です。

(宮下) チャレンジマインドの重要性とはどのようなことでしょうか。

(西脇) その言葉のとおり、挑戦する気持ち、精神のことを指します。講義には多種多様な方がみえたのですが、皆さま共通して同じ意見をお持ちでした。それは、困難なことに直面したときに、それに挑戦して乗り越えたという経験です。このことから、チャレンジマインドの重要性を痛感しました。

(宮下) では、具体的にどのようなお話からそのように感じられましたか。

(西脇) ある方は、急に海外に赴任されることになり、その国の言葉を十分に話せない状態でした。しかし、その方は臆することなく、現場としっかりとコミュニケーションを取り、その国の工場の設立に尽力されました。また、ある方は海外で事業撤退を余儀なくされたにもかかわらず、そこから大きな流れを読み、変化に対応することを学ばれ、その後の事業の成功に結び付けられました。このように、皆さまは困難なことに直面しても、それに挑戦し、乗り越えて今に至っています。

(宮下) 次に、講義を受ける前と受けた後を振り返ってみて、いかがでしょうか。

(西脇) 今振り返ってみると、講義を受ける前の私は、先ほど申し上げたような挑戦する、一歩踏み出すという気持ちが弱かったのだと思います。その結果、なかなか内定をいただくことができず、既卒生として就職活動をする状況に陥りました。そこで、グローバル人材論特殊講義に出会い、チャレンジすることの重要性に気付き、チャレンジする機会、採用面接を受ける機会を与えていただきました。本当に企画に感謝しています。

(宮下) 実際に講義を受けて、グローバル人材論特殊講義のような就職支援システムについてはどう思われますか。

(西脇) 素晴らしいシステムだと思います。私は、既卒生となってからは、今までの就職活動の方法を続けていても、また失敗して就職先が決まらないのではないかという不安

から、なかなか就職活動に取り組めない状況が続いていました。その中でグローバル人材論特殊講義に出会い、新しい就職活動の方法を提案していただき、支援していただきました。先ほど中谷先生がおっしゃっていたのですが、このような取り組みが京都から全国へと広がっていけばと願っています。

(宮下) 西脇さん、どうもありがとうございました。

次に、中野さんですが、中野さんは今回の授業を受講されて、自分の中で何か変化したことはありましたか。

(中野) はい。グローバル人材論特殊講義によって大きく変化しました。中小企業に対する以前の私の考えは、中小企業は大企業の下請けで、労働時間が長く、給料も安いという漠然としたままの良くないものでした。しかし、この講義に参加して、中小企業もグローバル経済の下に変化し、発展しているということに気が付きました。

(宮下) 中小企業はなぜグローバル経済で変化しているのでしょうか。

(中野) 考えてみると、グローバル経済によってサプライチェーンが世界規模に拡大し、その中で最も合理的な地域から部品を供給しなければ、利益を出すことが難しくなってきます。ねじやばねなどの部品も、商品として世界で取引されています。国内の下請けとして存在していた中小企業にもグローバル市場に飛び立って挑戦する機会が生まれていると思います。

(宮下) 具体的に中小企業が変化していることを示す事例などはありますか。

(中野) はい。iPhoneやE787は日本製の部品で組み立てられていることがその例ではないでしょうか。アップルが作り出す先進的で魅力的な商品を支えているのが、技術を持った日本のこじんまりとした中小企業や町工場なのです。その中で、グローバルサプライヤーとして活躍している企業が増えていることに驚きました。そして、その可能性に魅力が感じられました。

(宮下) その可能性に魅力を感じるとは。

(中野) 中小企業で働くということは、地元貢献するだけでなく、地元から世界に飛び出す可能性を与えてくれるということです。つまり、ローカルに根差し、グローバルに行動する「グローバル」という概念です。特にこの京都ではグローバルという概念を実現できると思います。

(宮下) 京都にある中小企業が、なぜグローバルが実現できるのでしょうか。

(中野) 京都は中小企業の数が多い10都道府県の中に入っています。何より、京都にある中小企業は1000年の歴史を誇る伝統産業に立脚し、独自の技術で発展を遂げた企業も少なくありません。例えば京セラは、清水焼の窯業技術です。任天堂は、花札やカルタから発展し、マリオやポケモンなど、日本だけではなく、世界で知られる存在になっています。京都には、伝統産業を基盤とし、独自の価値をグローバルに供給する力があります。京都という地域性が生み出す価値が世界に広がっていく。これがグローバルを実現する力ではないでしょうか。

(宮下) ありがとうございました。

(矢島) では、再び三宅さんにお話を伺っていきたいと思います。今は晴れてJOHNAN株式会社に就職されて働いていらっしゃるということですが、就職までに至った経緯を教えてください。

(三宅) 講義の最終回に、企業の経営者や幹部をお呼びして行われた振り返り会で、私はJOHNANの人事部長と話をしました。舞台であいさつをしたのですが、それが終わった後、人事部長からそのあいさつを真っ先にほめていただきました。人事部長の相づちを打って話を聞く姿勢、ちょっとした礼でも必ず返してくださる姿を見て、この会社は必ず自分を見て評価してくれると考えるようになりました。そこから面接を受けることになり、面接では、過去の自分の経験などを十分に述べて、幸運にも採用していただけることとなりました。

(矢島) それでは最後になりますが、本日この会場には産業界や大学、行政の方が多くいらっしゃいますが、この機会にぜひ、企業と大学を結ぶグローバル人材論特殊講義に期待することを教えてください。

(三宅) この講義が京都から発信して広がってほしいと思っています。この講義は、あらためて京都を考えるきっかけにもなり、自分が京都に対して何ができるか、どうしたいのかを考えるようになりました。物事の大局を見つつ、地域について学び考える、とても有意義な講義だったと思います。

また、早期退職の理由として、一般的には理想と現実のギャップがよく挙げられますが、この講義では、会社生活で経験する、例えば現場という最前線で働いたときの人脈がとても重要なものになったということ、頼れる人が周りにいない中で仕事をしたり、仕事で壁にぶつかることがどうしてもあるということ、その壁を乗り越えて自分が成長

していく過程が楽しいということなど、いいことも悪いこともリアルに学ぶことができました。こうした学びがそのギャップをなくし、雇用のミスマッチの解消につながると私は思っています。

最後になりますが、中谷先生をはじめ、京都経済同友会の皆さま、本当にありがとうございました。

(矢島) 今回はスタジオを飛び出して、NPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウムが行われている京都産業大学におじゃまして、グローバル人材論特殊講義の受講生、三宅さん、西脇さん、中野さんにお話を伺いました。ありがとうございました。

このコーナーは、京都の大学や地域のホットな話題をお伝えしました。以上、京都府立大学杉岡ゼミの下鴨セブンが、今回は公開収録でお送りしました。

(司会) グローカル人材論特殊講義第1期受講生と府立大学の下鴨セブンの皆さまでした。いま一度盛大な拍手をお願いいたします（拍手）。

パネルディスカッション「グローバル・ビジネスマインドと地域公共」

パネラー

榊田 隆之（京都信用金庫専務理事

NPO法人グローバル人材開発センター代表理事）

松坂 浩史（文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室室長）

富野暉一郎（龍谷大学政策学部教授

一般財団法人地域公共人材開発機構専務理事兼事務局長）

コーディネーター 中谷 真憲（京都産業大学法学部教授

NPO法人グローバル人材開発センター専務理事）

(司会) これよりパネルディスカッションをスタートいたします。「グローバル・ビジネスマインドと地域公共」をテーマに、これからの社会が求める人材像やこのNPOが目指すミッションについて議論していただきます。

それでは、パネリストの皆さまをご紹介します。お一人目は、京都信用金庫専務理事で当法人の代表理事である榊田隆之様。続きまして、文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室室長、松坂浩史様。3人目は、龍谷大学政策学部教授、一般財団法人地域公共人材開発機構専務理事兼事務局長、富野暉一郎様。そして、コーディネーターは、京都産業大学法学部教授で当法人の専務理事である中谷真憲様です。

(中谷) ということで、後半のパネルディスカッションにまいりたいと存じます。

あらかじめお断りをしておきますが、このパネルディスカッションでは、できるだけフリートークに近い形で議論を展開していきたいと思っております。いきなり口の

悪いことで申し訳ありませんが、今、壇上には4人ともすべて男性が上がっているわけで、ジェンダーはこれでいいのかなという問題もあるのですが、日本社会はえてして、こんな言葉で申し訳ないのですが、「おっさん型社会」というわけで、重たいところがいろいろとあるのです。けれども、ここにいる4名は、実は先ほどの打ち合わせで相談していたのですが、自分たちの思うことを自由にしゃべろうではないか、楽にいこうではないかということできているので、できるだけだけた雰囲気、その分言いたいことを言って進めたいと思っております。

1. グローカル人材とは何か。

(中谷) 最初に、基調講演もいただきましたので、そういったことを受けて、まずこのグローバル人材とは何かということであらためて考えてみたいと思います。グローバル人材ということはよく聞くのですが、あらためてグローバル人材とは一体何だろうということ、それをそれぞれの立場からお話しいただくということです。

順番としましては、まず榊田様からお願いしまして、そして、松坂様、富野様という形でご説明いただきたいと思います。

それでは、まず榊田代表、よろしくお願いします。

(榊田) あらためまして、私はこのたび当グローバル人材開発センターの代表理事を仰せ付かることになりました榊田と申します。いろいろと皆さん方にはこれからお世話になることになるとは思いますが、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは最初に、私の方からグローバルについてどういったことなのか、あるいはそういった中で大学教育に対することはどういったことなのか、こういったあたりについて少し触れていきたいと思ひます。

皆さん方もご存じのとおり、グローバルという言葉はあくまでも造語でございます。グローバルという言葉とローカルという言葉、この二つの英語の単語を重ねてたまたま語呂合わせでグローバルという、非常に日本人にとっては口当たりのいい響き言葉ができたということで、グローバルという言葉が今や本当に一般的に使われるようになってきていますが、要はグローバルとローカルという言葉です。

このことについてまず最初に整理しておきたいと思ひますが、われわれが目指すグローバルというのは、要するにこの赤いパンフレットの冒頭の私のごあいさつ、ごあいさつは読んでいただく必要はないのですが、ごあいさつの上のこの赤い所だけはお読みいただきたいのです。この"THINK GLOBAL, ACT LOCAL"、つまり「グローバルな視野で物事を考える能力を兼ね備えつつ、一方ではローカル、地域とか社会に貢献しようという志を持つ」、そういったことを志す人を育てようというのがグローバル人材センター設立のグローバルの意味だと私自身は理解しております。

グローバル教育が必要だということは、今、国を挙げて成長戦略の一環としてやって

いるわけですが、グローバルという言葉の意味は、要するに日本は特に単一民族、島国において世界の中でどのようにインバウンド、アウトバウンドの関係を世界と持っていくのか、こういう距離感の取り方が苦手な日本人がグローバル社会の向かってきちっとした対応ができる人材を育成していくことが、今、多分求められているのだらうと思います。

ただ、グローバルという言葉は、私はともすれば海外、国際、従って、語学ができたらいいいのだ、海外の方々に話せればそれがグローバルだということを誤解する、それは非常に危険だとかねてから考えております。私自身も若いころ4年間海外に留学した経験がございました。そういう中で感じた私なりのグローバルな肌感覚というのは、もちろん語学ができないよりできた方が大事ですが、そういうことよりもっと大事なものは、先ほどから第1部、第2部でいろいろな方がいろいろな言葉でおっしゃっていましたが、やはり自分自身のアイデンティティ、自分自身の考え方やその考え方に基づくきちんとした発言ができる、そういう自分をつくること、こういったことがまさしくグローバル人材の中においては一番大事なことではないかと感じます。

いずれにしても、本日のテーマはグローバルではありません。グローバルですので、グローバルの話はこれぐらいにさせていただいて、私が申し上げたいのは、後段の方のローカルな話です。グローバル人材センターが重要だと私どもが自信を持って確信するのは、このローカルに問題がある。先ほども藤岡先生もおっしゃっていましたが、特に90年代からのグローバリズムの展開、世界が民主化を求めてどんどんグローバル化していく。そのことは非常に結構なことなのですが、その副産物として結果的に行き過ぎた競争主義だとか、行き過ぎた資本主義、そういったものの中で、少しずつかもしれませんが、人と人との関係がいろいろなところで希薄化していく。例えば社会においても、企業においても、そして、先ほど言われましたように、家庭の中においても人と人との関係がこれまで普通のことが普通でなくなりつつある。みんながちょっとずつ心のすき間を感じて孤独になっている。こういうことが今、社会の中で実際に現実問題として起こっています。

こういう社会問題化するローカル、地域のことについて、やはりそこで生活する人々がお互いに話し合ったり、支え合ったりしながら、物質的な充実だけではなく、やはり心の豊かさといったものをきちっととることができるコミュニティづくり、これが今、求められている。そして、そのような力強い心豊かなコミュニティを形成するためには、やはりきちんとした社会インフラがあって、経済の成長があって、そして、そこで生活をする若い人たちを中心とした人がいないといけない。こういったことによってグローバル人材の育成というのは、まさしく今これからの日本にとって待ったなしのテーマだと確信を持って、われわれはグローバルという言葉掲げていきたいと思っております。

大学教育の在り方について、いいとか、よくないということは私はこの場であまり語るのはいかがでしょうかと思いますが、私は今日この席に座っているのは、あくまでも経済界の代表という形ですが、やはり我々のやるべきことというのは、先ほどからも出ているよう

に、そのような環境においてグローバルな人材をつくっていくときに、ただただ教育機関が独自に努力されるのではなく、やはり社会全体のインフラを使う。特にわれわれ経済界、企業には素晴らしい理念もありますし、イズムもありますし、そして、そういったことをきちっと話ができる経営者の方も従業員の方もいらっしゃる。こういったことがもっともってそれこそ話し合いながらその地域と一緒につくっていく。このようなアクティブ・ラーニングといわれることは非常に大きいのではないかと考えています。こういったことを大学の方々と一緒にやっていきたい。

先ほど田辺代表幹事が、京都には16万人の学生さんがいて、人口の約1割を占める。すごいことだと思います。このまちはほかの地方都市にはないものが何があるかという、例えばそういったこと、これは恵まれていることだと思います。ハイテク企業もありますし、伝統産業もある、行政のきちとした理解もある、このようなバランスの取れた社会インフラがある土壤にわれわれが生活をしているということはありがたいことだと思います。だからこそ、われわれはそのような環境に決して甘えることなく、将来を支える、こういったものをきちっとつくっていくという責任があるのではないかと感じます。

(松坂) 「教育行政から見たグローバル人材の意義」というお話でいただいたのですが、そもそも今、文部省の方では、「大学生の学びが足りないのではないか」というようなテーマでの議論をずっと続けています。

今日は産業界の方もいらっしゃいますし、学生の方もいらっしゃいますので、そもそも大学生が大学というところで人材養成がきちんとできているかということの疑問を持たれているのではないかと思います。私たちが最近よく使っている数字があるのですが、大学に行くと週休3日になったり、週休4日になったり、大学に行くのが週に2日ということはないと思いますが、3日だったり、4日だったりという方が結構多いと思います。高校のときはあんなに毎日朝から晩まで学校に行ったのに、なぜ大学になるとこんなに授業に行かなくなるのだろうかという話がされています。

法令的には、必ずしもそれが全部ではありませんが、高校時代の学習というのは、基本的に高校生は1年間1200時間ぐらい勉強する。大学生は1500時間ぐらい勉強することになっています。でも、学校にいる時間は実はその3分の1しかない。残りの3分の2は家や図書館で勉強することが期待される。ですから、大学での学びというのは、ほんの3分の1ぐらいであって、残りの3分の2は大学がきちんと指示をするか、あるいは学生が自発的かは分かりませんが、やはり社会の中で勉強する。これはもともと大学制度というのはそういう精神の下にできているということが前提だと思います。

今日、市長のお話にもありましたように、社会の中で分担されて、大学の中で引き取るのであれば、それは大学がきちんと1500時間学習させるべきだし、社会の中で学ぶという本来の姿に戻るのであれば、やはり社会の中で学ぶように大学も図っていく必要が

あると思います。

大体大学といいますと、4年間で、お金の話をするとあれですが、大学生は卒業までに1000回授業を受けるというのが基本的なスタンスです。124単位が大学卒業に必要なので、一つの授業が大体15回です。そうすると、大学生は入学してから卒業までに1000回の授業に出て大体卒業するのですが、大学の学費はそれなりにありまして。90分の授業を受けると大体5000円ぐらいは払うはずなのです。1回入口でお金を払うとすると、5000円の授業を90分、学生の人にとってみたらば非常な投資をして大学の授業を受けているので、家でも勉強し、復習をして、そうやって大学というものを濃くしていけないといけないというのが前提だと思います。これまで大学は、学生の自発的な学習動機に過剰に体重を掛けて、「自宅で勉強をしないのは学生の責任である」ということをちょっと強く言い過ぎたのかなと。家で何をしないといけないのかをきちんと見せなければいけない。そういう時代かなと思います。

そういう中でグローバルな視点とローカルな覚悟と私は考えていますが、そういう学生になっていかなければいけないかなと思います。産業界はもちろん幅広くなってグローバルに流通をしている時代の中ですし、私たち自身の生活にもグローバルになっています。ただ、私も海外経験がありますが、海外に行けば、今度は海外の場はローカルな社会になるわけですし、別に外国が世界に広がるわけではなくて、それぞれローカルなものできて、グローバルになるのです。日本の中で日本のローカルなことを無視してグローバルに生きることができないように、やはりどこに行ってもローカルをしっかり持ってなければいけない。現地化したり、産業界の方々の努力というのは、やはりローカルに生きてきた経験とローカルに生きていく覚悟があって初めて報われると思います。

学生の人々には、やはりこの京都のまちのありがたみをしっかりと実感してほしいかなと思います。京都にいながら、先ほど市長のお話ではないですが、お花もお茶もお寺も能も経験しないで過ごしてしまうと本当に寂しいと思いますし、社会に出るとそういうことをする機会は本当にどんどんどんどん少なくなるかなと思います。大学生だからできることはいっぱいあるのですが、多くの大人は大学のときにやってこなかったものだから、後悔の上に成り立っているのかなということを感じます。学生の人には、後悔というのは後に悔いと書くわけですから、先に悔いはなかなか難しいのですが、先に悔いてほしいということをお大学の方からはメッセージをしてもらって、そういうことが言えるのは本当に社会の人かなと思います。社会の人が大学生を目の前にして、大学生を受け入れることで、初めてそのメッセージが伝わると、そのような学びの連携は本当に大学には期待したいかなと思います。

京都も古いですが、大学ももう600年以上の長い歴史がある組織です。600年前にあった大きな組織で残っているのは教会と大学しかないともいわれます。それだけの長い組織をわれわれは持っているわけですから、この自由でみんなが等しいフラットな状態で議論できる大学という場を次の世代につなげていくためには、今の時代に合った大学を

つくっていかないといけない。信頼を失うとなかなか取り戻すのは大変だと思いますので、そういうことになってはいけないと思います。

まずは私はこれぐらいにさせていただきたいと思います。

(富野) 今日、控室で中谷先生から自由闊達にというお話を聞いたのですごく楽しみにしております。できるだけ少し吹っ掛けるような議論もさせていただければなと思っております。

グローバル人材については、私はかなり歴史は古いのだということを知っていただきたいのです。実はグローバルという言葉は日本の造語ですが、これは経済界から出てきた言葉です。1970年代にワールドエンタープライズという言葉在那个ころ言いました。つまり企業が世界に向かって進出する時代だったわけです。そのときにワールドエンタープライズには、日本というアイデンティティが必要なのか、あるのかと。つまり、世界の中でグローバルな活動をする企業は、もう世界の中の存在であって、日本というアイデンティティは持たなくてもいいのではないかと。いや、そうではないはずだと。そういう議論が実は産業界から起きてきたのです。ですから、グローバルという言葉は実は日本の産業界が造り出した言葉で、それを経済学の方で捉えてグローバルという言葉はなってきたわけです。

それが政治学や行政学になる前に、その次になったのがやはり環境の問題です。先ほどお話があったように、"THINK GLOBAL, ACT LOCAL"というのは、まさにグローバルという、地球の環境をきちっとするためには、ローカルな私たちの生活や地域における活動、すべての活動が世界につながっているのではないかと。ですから、2番目に環境の言葉になったわけです。

その後で、いわゆる政治行政の世界、世界の構造論としてグローバルということが出てきました。ちょうど私は市長を1980年代にやったのですが、そのときに多分私が政治学の分野ではグローバルの言い出しっぺの一人だったと思います。私はそれは構造論として話をしたい。つまり現象論ではなくて、世界の構造が大量生産、大量消費という世界の中、地球という限界の中であらゆるものが、要するに世界全体と地域がつながって動かなければ持続型の社会はできないという意味で、世界の構造をきちっと規定した上で、政治、経済、文化、社会、哲学、あらゆるものがそういうものに向かって一つのパラダイムに転換しなければいけない、そういうことを表しているのだということ、実はそのあたりから意識していましたし、それがようやく今こういう形でそのように広く使われるようになったことは、やはり時代だだと思います。

というのは、先ほどリーマンショックの話がございました。つまり産業構造が社会主義と資本主義の対立が終わってまさにグローバル化して、大量生産がとことん行き着くところまで行き、それに対してどちらかという人々の欲求に基づいた消費が、欲求を作り出して消費するということまで行ってしまっていて、そのために消費行動自体が受動

的な消費になってしまう。ですから、その商品によって人々が幸せを感じられなくなってしまふわけです。これは実は福祉国家が持っている非常に大きな問題でありまして、福祉国家というのは、経済と物質的な豊かさが社会全体を豊かにし、強くし、そして、それが人々を幸せにしていく。それを一番大事な戦略にするのは、政府、国家である、あるいは行政であるという考え方でした。

そういうことは非常に成功したわけです。しかし、その結果として、私たちは何を消費しても楽しくない、お金を使っても本当の意味で人間的な喜びは得られない。人と人との連帯よりも行政から得る行政サービスやいろいろな公共の活動ですね。そういうものが得られることによって私たちの生活を支えてしまつて、私たち自身が社会をつくつて、私たち自身が社会を変えていくという実感が持てなくなってしまった。これは今の社会の行き着いたところでありまして、そのために物が動かなくなって、お金を膨張させて動かしていく。そういうことで実体経済よりもはるかに金融経済の方がものすごい勢いで膨張していつて、当然のことながら、実体経済がないところで物が動けばどこかで破たんすることは当たり前でありまして、今まさに世界はその実体なき金融経済の破たんが明確に現れて、地球という限界とわれわれはどのように向き合うのかということが非常に全く待たなしの状態に突き付けられている。

従つて、私たちは今、グローバル人材といったときに、グローバル人材の基本的な在り方というのは、地球的な危機にどのように向き合うのか、それを世界の構造を変えていくために、地域から私たち自身一人一人が何ができるのか。そして、私たち一人一人がみんながつながつて、一人の力だけではできないものをどのように大きな力にして、それを変えていくことができるのか。こういうことを考えますと、当然のことながらそれは例えば企業であるとか、あるいは行政であるとか、会社に勤めているとかに関わらず、私たち自身がそこでつながつて、どんな生活をしていけばこの世界を変えていけるのか、とそういうことが求められている。そういう時代だということです。

そういうことですから、グローバル人材というのは、もともとコンセプトとしてはセクターを超えて持続型社会に向かつてすべての力が結集できるような、あるいは人々の生活が持続型社会の実現に向かつて方向付けられるような、そういうことができるような人材だと私は思っております。

そういう意味では、グローバル人材といったときに、その地域における活動が一番ベースです。つまりアイデンティティがないところにグローバルはないわけです。しかし、アイデンティティがあるから、そのアイデンティティに閉じこもるのではなくて、それを社会全体の改革に向けてつないでいく。そのような大きな力を持った人材が育つということが大事なのかなということです。

そういう意味で、京都市というのはもともと世界都市です。世界という言葉はグローバルですね。しかし、都市というのはローカル。これが全く気持ち良くつながるといいますか、本質的にそういう都市なのだ。つまりグローバル都市であるということです。

これは多分イタリアのボローニャに近い。日本では京都、これが世界都市というものに値する、一番よく表現している都市だと思います。そういうところにおける大学、人材育成機関、あるいはそこで暮らす人々、そういう人々がつながってさらに力強い社会にしていくと。そして、持続可能型社会を構成するために何ができるかということを実践的に学んでいくのがグローバル人材の育成の一番大事なところではないかと。

いきなり難しいといえますか、硬いお話をして申し訳ないのですが、グローバル人材というのは、やはりそういう広い視野といえますか、やはり地球を壊さない持続型社会を作り出すため、セクターを超えてそこに具体的に向かっていくためのものです。そのように思っております。

(中谷) グローバルを討論しだすと熱くなってとどまるところを知らないという人間ばかりが壇上におりますので、なかなかこれを全部まとめていくのは大変なのですが。まず榊田代表からお話があったことですが、日本というのは多様性がもともと欠けている面がある。特に大学はそういうところがある。その中で変にグローバルだ、語学教育だという前に、やはりアイデンティティというものがないと世界と戦えないのだと。われわれは必ずどこかに生活の本拠地を持っているわけですが、そういう意味でローカルなアイデンティティが必要だと。またそういったことを考えていく上でこの京都は最適ではないかということをお話しされたとは私は理解しています。学生が16万人いる。ハイテク産業があり、伝統産業があり、そして、行政の理解もある、それだけのものが整っている都市はどれだけあるのかということですね。私はそれを聞いていて、非常に幸せな気持ちになりました。その幸せの気持ちをそのままにするのではなく、それをではどのような実際的な成果に結び付けていくかということが問題なのだと思います。

松坂室長の方ですが、目からうろこの話がありまして、私は考えたこともなかったのですが、1回5000円ですか、えらいことですね。それだけの授業をしなければいけないということで、実は大変冷や汗をかいたのですが、しかし、一方で、もともと文科省の基準という観点から見たときにも、1500時間学びというその中に、初めから社会の中での学びが実は含まれているのだと。つまり自習をやって予習をやって、復習をやってというのは大学の学びとして当たり前なのであって、それは高校に比べてもそういう時間がより多いのだという話です。そうすると、やはりそこをうまくサポートしてあげることが実は必要だったわけです。そこをわれわれはやっているのかなということが思われましたし、心強く感じているところでもあります。そういう意味でも、産学連携なり、社会連携というものに対する期待が、国としてもあるのだろうということも感じました。

富野先生の話、非常に大きいのですが、極めて大事です。われわれの生活、ライフスタイルそのものの問い直しをされたのだと思います。大量生産、大量消費でやってきた。それは資本主義で未来永劫続くものだとずっと思い込んでいた。それが産業社会の在り

方だと思い込んでいた。だけれども、ふと気が付くとリーマンショックが起こり、言及はされなかったですが、当然考えておられますでしょう、福島の問題がある。そういった中で社会全体がやはり今、変わらなければいけないということはみんな思っているわけです。そのときに一体どう変わっていくべきなのかということに多分なると思います。その在り方を考えていく場合、やはりそれは持続型の社会なのではないか、ということの問題提起されました。地球の限界ということもある。そして、一つはそういった大量生産・消費で踊らされているだけの消費者という姿から、実際われわれは脱却しつつあるわけですから、それにふさわしい、新しい次の社会づくりにつなげていく。そういうことを考えていくときに浮かび上がってくるのは地域社会であり、地域貢献だ。多分こういうことですね。

それで、あらためまして、このグローバルという言葉、あるいはグローバル人材という言葉、これは一体何を意味するのかということで、もう一度問題提起を仕掛ける形でまとめますが、手がかりは、榊田代表からも説明されましたように、グローバルな視野を持って地域社会を支える、グローバルとローカルの造語なのだとということです。造語でありながら、今ではちゃんとイメージを持った言葉になっています。しかし、そこにお三方の話を総合して考えていくと、われわれが見出さなければいけないのは、単なるグローバル・プラス・ローカルではない。グローバルというのは、例えば経済はすべてグローバル経済です。自閉した地域社会で持続する経済などあり得ない時代です。すべてグローバルビジネスです。もう一方で、ではローカルというのはどう解するべきかという、やはり公共なのだろうと思います。このグローバル人材センターを立ち上げていくときに、さまざまな話が経済界でありましたが、この公共という言葉を入れていくことについて、思いのほかの賛同が経済界の中でも得られたのです。それはやはり地域社会を支えていくという思いであり、それはグローバルという言葉イコール地域公共を指すのだという理解だと思っています。

一つエピソードをお話ししますが、以前、エジプトを旅行したことがありまして、クルーズでのんきな旅をしたのです。そのときにフランス人の集団と一緒にあって、何をやっている人かと聞かれ、自分はこんなことをやっているのだと説明して、この間、市民社会と市場のはざまということについて書いたのだと話をしました。それを英語で、シビルソサエティーとマーケット、という単語で言いましたら、すごく不思議がるのです。「プロフェッサー、それは同じ意味ではないですか」と。シビルソサエティー（市民社会）という言葉日本人研究者の発想で考えていたのですが、西洋の一般的な感覚の中には、シビルソサエティーとマーケットは同根だということがある。そのときにふと足元を見つめ直したのです。公共というものは何も自分が偉そうに教えているような、講壇の上からやっているようなものではなくて、ビジネスをきちんとやっていくこと自体が一番大事な公共財になる、と。社会が必要とし愛される製品やサービスを作り出し、それで利益を出す、それで税金を納める、人を雇用する、地域社会を支えていく、

国を支えていく。まさに公共ではないかと。こんなことを考えました。お三方の話をお聞きしても、グローバル、グローバル・プラス・ローカルといったときに、それはやはりグローバルビジネスとプラス公共なのではないかということを感じた次第です。

2. NPO法人グローバル人材育成開発センターがグローバル人材育成のために果たすべき役割

(中谷) 実はテーマ2として、そういうことを考えながら、ではこのNPO法人としてはそういったグローバル人材をどう育てていこうか、どういうことを役割として果たすべきかということを中心に問い掛けていきたいということでお話をしてきました。いきなりで申し訳ないのですが、テーマを少し変形させます。NPO法人がこのグローバル人材育成のために果たすべき役割をお話していただきたいということをお願いしてあったのですが、そのとき、どこかしら閉塞感が漂っている日本社会を打破していくという使命をこの法人は持っていると思います。その観点からも、なぜわれわれはこんな閉塞感を抱えているのか、どこに問題があったのかということ踏まえた上で、このNPO法人が果たすべき役割という点についてお話しいただければと思っております。

自由にお話ししていただきたいのですが、やはり榊田代表からお話を。

(榊田) シナリオとは違ってきているのでお答えするのも大変ですが、中谷先生の今の問いに対しての答えは、やはり若者というか、学生の問題というよりも日本全体の問題。先ほど申し上げたような人間関係の希薄化なのか、あるいは環境問題なのか。持続可能社会をつくっていくと言いつつも、一方では何かこの国というか、世界全体に閉塞感があるということは事実です。ただし、それは必ずしも「若者が元気がない」とか、「最近の若者は」という言葉で解決するものではなくて、実はわれわれ大人の世代においては、この日本全体が結果的にたくさんのしわ寄せを若い世代に持っていつてしまっている、そういうことが始まっているのではないかと思います。だからこそ、われわれは将来のきちとした国造りを人づくりを軸にして考えるという、立場にいるということではないかと私は捉えます。

世の中はどんどん変わってきています。私ももっともっと会社の組織も変えていかなくてはいけないと日々葛藤しているのですが、多分大学などもそうだと思います。行政もそうだと思います。どこもそうだと思うのですが、今、そういうトランジショナル、パラダイムシフトのタイミングだと思います。

特に例えば教育機関の代表である大学などは、やはり極めてクラシックな人ばかり、守るというか、伝統、風土を持った代表的な場所なのかもしれない。だからこそ、今、これだけ世の中ががらっと変わってきている中において、さまざまな矛盾があるから、従来のようなありきたりの座学ではなくて、もっともっとアクティブな実践教育を必要としていると。

この辺のところについて、一つはアクティブ・ラーニングというものが少なくとも従来の枠を超える気付きがたくさん引き出してくると思います。いろいろな人が自分の視野を広く持つ、まさしくグローバルな話に通じるとは思いますが、このような環境づくりをしていくことによって、従来の人づくり、教育とは違う、こういったものに少し視点を変えていく。変えることによって見えてくるものがあるのかなと思います。

私どもの話をして申し訳ないのですが、京都信用金庫はどうやって20代、30代の将来の京信を支える人材をつくっていくのかと、大学の方々と同じぐらいのかなり危機感を持っています。そういった中で最近いいと思うのは、教室に詰め込んだ研修制度をやるのではなくて、例えば1カ月間取引先様に預かっていただいて、取引先様の皆さんと一緒に仕事をさせてもらう。そして、帰ってきたやつにインタビューしたら、言葉で言えないのですが目の色が違うのです。例えばそういったものに、こういうインターンシップ、PBL、こういったものに価値があるとわれわれは今気付き始めているのです。私も社内で例えばやっているようなお得意先様の派遣研修などでほぼ同じことをやっています。暗中模索です。よく分からない。それがどういう効果を示すのか。でも確実に職員の目は輝いて帰ってくる。こういったものが今の人づくりには必要なのではないか。教育とか研修とかではなくて、今われわれに求められているものはやはり人づくりではないかと思います。

先ほど先生がおっしゃったように、新しい公共と言われていますが、公共の在り方は、もともとこの地域に本当に素晴らしい面があると。やはり三方良しで考える。これまでは自分がもうかればいいのだということで、世界の成長、日本の成長、そして給料が上がる、そして昇格していく、と。すべてが右肩上がりの価値観で物事を考えるわれわれは癖がついてしまっていたと思います。ところが、自分だけが良ければいいではなくて、自分もいい、そして、商売の相手先もいい、そして、世の中全体がいい、そのような三方良しの考え方というのが、牧歌的かもしれませんが、私はグローバルに通じる非常に大事な考え方だと思います。少しずつですが、こういうことが若い世代の方々の価値観の中にも確実に芽生えているのではないかと。ただ単に大企業に勤めて、そして、昇格していく、そういう人生、ましてや昇格の道すら今は確保されていないと思います。大企業に入ったとしても、終身雇用で上が詰まっていますから、なかなか上に行きたくても行けない。そんなところで勤めているぐらいだったら、より自分のフィールドで自分が生き生きとして、自分らしく生きられる、そして、その仕事が世の中の役に立つ、こういったことが実感できるようなフィールドに人生を懸けてみたい、このように考えることはごく自然な現象なのではないかと思います。

まだまだ若者が、かといって、大企業を離れて自ら起業する、事業を起こすということまで日本の社会は行っていないですが、例えばこのNPOが目指すような、中小企業と地元大学のミスマッチの解消に関わるこのつなぎの問題とか、あるいはインキュベーションといわれるような新しい事業を起こすことを支援していく、こういったことはやは

り中長期のトレンドとして日本全体でやらなければいけない、そういうまさしくパラダイムシフトの時代であると感じます。

(中谷) ありがとうございます。まさに大学というクラシックな世界の代表ですが、こうやって変わっていく世界の中で、アクティブ・ラーニングをNPOがコーディネートする形でどんどん広げていく。その先に広がっている世界というのは、考えてみるとかつてからあったような三方良しにつながっているのだということですね。

(松坂) 難しいのですが、大学は非常にクラシックな世界ではありますが、昔の大学は学生が中心になって先生を替えたりしながら、自分たちに一番合う先生を持ってきてというようなイタリア型の古い大学があります。ですから、一番自分たちに合う大学をつくるのが学生に期待されることです。大学はサービス業なのかということがよく最近言われるのですが、大学はサービス業だから大学は学生にサービスをしろと言うのですが、例えばどこかの大学で学生の不祥事があると、学長先生が突然出てきて、「申し訳ございません」と謝るといのが見られます。でも、例えばこういう鉛筆、ボールペンメーカーの人が、あるいはよくうちの店に来る人が、悪いことをしたからといって、その会社や店のトップが謝ることはしないです。大学というのは、学生が構成員になるのだから、構成員になって卒業していくから、あるいは卒業してもまだ構成員になり続けるから、大学の学長先生は学生に責任を持ち、何かあれば謝るのだと思います。そう考えると、大学と学生はともに大学をつくる存在です。

閉塞感ですが、私たちの生活は非常につながっているように見えて、実態のところでは分断されている、その辺が閉塞感につながっているのだらうと思います。ですから、自分の学生生活を思い出してみても、買い物をするのはコンビニやスーパーマーケットで、地域の商店にはなかなか行かない。それでいて、学生の人たちがまちづくり、地域活性化の計画を考えようという、その人たちに商店に行く誘導興策を考えましようと言いますが、では提言した学生がそこで買い物をするかという、やはり買い物しない。チャレンジになかなかない。

ですから、PBLについてもですが、まず今日お願いしたいのは、自分たちの学びがどうやったらグローバルスタンダードの水準に追い付くのかということを一回ぜひ議論してもらいたいということです。

私も私立の文系大学の出身ですので、週休4日とか週休5日とかで喜んでいましたが、よく考えたらそれは世界的に見るとあり得ない状態で、せつかく4年間親にお金を出してもらって学ぶときに、大学生がアルバイトをしまくっているというのもまたあり得ない状態です。やはり自分の日々の生活から学びの場にしていく、そういうことをやっていくのがスタートなのではないかと思います。

大学と社会、経済をつなぐ力なのですが、大学というのは、もともとNPOの伝統的な

形だと思います。非常にフラットな環境の中で世代を超えた人が響き合う形の中で、何か新しいものをつくっていく、先生もその目標に向かって動き、学生もそれに向かって動く。この人たちが世代を超えて同じ場所にいるということが本来的な大学の価値だと思います。

先ほども控室でお話ししましたが、ついわれわれは肩書きと年齢と性別と社会階層の中で議論しがちなのですが、大学に1回に入ってしまう、大学の門をくぐってしまう、本当はイコールのレベルです。今回NPOという形の中で産業界の人と大学の人がお互いに遠慮し合う形ではなく真に協働していただければ、と。これは文部科学省の会議で常に申し上げるのですが、産業界の人たちには会議の場で厳しいことを言ってくださいと。その代わり、卒業した大学生は温かく迎えてくださいと。会議の場では温かく「頑張ってるね」とか言いながら、いざ就職になるとすごく厳しくなる。その順番を逆転させてほしい。学校にいる間に厳しくやって、卒業した人は温かく迎えてください。そういう形になればいいなと思います。

(中谷) 本当に幾つも論点を出していただきましたが、確かに大学は多分基本的には18歳ぐらいで入ってくる学生に、社会に通用するという付加価値を付けて現場に送り出していくというシステムなのですが、それは単純にサービス業なのかという点ですね。それを考えていけば、学生自身が単にそうやって生産されて出ていく、そういう受身的な存在ではなくて、学生自身が大学をつくっている。その原点を考えれば、という趣旨ですね。

これは教育で、そしてPBLでも特に大事なところですが、大学教員と学生との間で教育は完結するわけではなくて、むしろ学生同士の学びということが非常に大きいのです。学生が他の学生をリードする、フォーカスする、その中から自分も学んでいく。そのためにもPBLのチーム型学習が非常にいいと思っています。

それから、分断された社会に日本社会全体がなっている中で、閉塞感があるのではないかというのは、そのとおりです。だからこそ、このNPOのようにフラットな組織のメリットを本当に生かしてくださいとおっしゃっていただいたのですが、そうありたいと思います。普段でもお感じになると思いますが、大学人と経済人とが本当に膝を突き合わせてこういった問題に関していわばガチンコで議論を交わす。意見は食い違ったっていいのです。けれども、本当に社会にとって役立つ人材を生み出さないといけないという思いが一致していれば、そういう熱い議論になりますし、そういう組織でありたいなと強く感じました。

グローバルスタンダードの学びになっているかどうかというのは、頭が痛いですし、耳が痛いですね。これをどのように作り上げていくか本当に考えないといけないのですが、一つだけ言えるのは、労働も本当に質が問われる時代に入ったということです。新興国がこれだけ追い上げてきて今までと同じ労働でいいはずがない。日本のGDPが成長しないのに、1年前の先輩の姿を見て、その1年後にあの先輩になればいいと、つまり

同じ能力を持った人の生産を毎年やっているだけだということに原因がある。それで全体のGDPが伸びるわけがないと思います。まず社会に送り出していく学生の質を上げる、それにはやはりグローバルスタンダードみたいなものを考えていく必要がある、ということだと思います。

(富野) 今のお話もふまえてお話ししたいと思います。実は閉塞感と言ったときに、私は若干疑問を持ったのです。それはなぜかという、実は私のゼミは先生はちょっと外れていますし、私も外れていまして、勝手にやりたいことをやるのだということで、ゼミ生は全く閉塞感を持っていないのです。つまり一人一人の学生と社会の構造の議論を分けて考える必要があると思うのです。社会の構造がこうだからみんなそのようになってしまうのだ、ということはそもそもあり得ないわけです。

だけれども、日本は反省大国ですので、日本だけ悪いと思っているのですが、実はこれは先進国共通の課題なのです。例えばスペインやフランスやいろいろなところで学生が就職できない、非常に学生が不安定な状態になっていて、それで社会の不安が増してくるというのは日本だけではありません。先進国にほとんど共通した課題なのです。では、なぜ先進国がそういう状態に陥ったのか、それを全体の構造論として捉えて、それで日本のことを考えればいいのか。

私は、一つは、やはり豊かな社会というのは一人一人の力を弱めてしまう社会なのではないか。つまり行政のサービスに依存して、それから、いろいろなものが努力しなくても手に入ってしまう、あるいはお金で買えばいいという状態になってしまった。そうすると、自分も何か努力をしないといけないという意義が見出せない。つまり、お金さえあれば得られてしまうので、その中でなぜ努力しないといけないのか、なぜ汗をかかなければいけないのか。むしろコンピューターをいじってキーボードでやれば、何百万、何千万も稼げるのではないかと、そういう社会の構造の中で全体的に若者頑張れといったって、それはちょっとなど。だけれども、そういう社会だから、それでいいのだということではないと思うのです。だとしたら、どのようにそこを私たち大人も含めて社会全体を変えていくことができるのではないかとということがあると思います。

そうなってくると、私は大学教育に、特に、これは文部科学省さんに少し問い掛けをしたい部分があるのです。私たちが大学教育を与えすぎているのではないか。実は世界的に見ると日本の大学は科目の数がものすごく多いのです。イギリスにしろ、アメリカにしろ、もっと少ないのです。それは前提としては、先ほどおっしゃいましたが、予習、復習がものすごく大変で、そんなにたくさんの科目はやれないのです。そういう状態ですから、日本の教育は文部科学省さんが百何単位取らなくてはいけないということで、要するに大学基準で決まっています。そういう中で大学自身がものすごくカリキュラムが過密になってしまうのです。その中で学生の予習・復習というあたりも、時間がないですから結局座学になってしまうのです。机に向かって何か調べるとか、図書館に行っ

て調べるということになってしまうのです。ところが、もしもっと時間に余裕があれば、これは本にはこう書いてあるけれども、実際はどうだろうか見に行きたいと。そういうことができるとは思いません。例えばPBLと言わず、やはりもう少し自分たちで考えて、自分たちで調べられるような、そういう意味では時間的なゆとり、例えばカリキュラム的なゆとりがなければ、多分今の学生は講義を消化する、しかも片方でアルバイトをやっていますから、それだけで終わってしまうという話になるのではないかと。

もしできたら、要するに希望する大学には、文部科学省は特区と同じように、あなたの大学はそういう教育方針だったらカリキュラムはもっと緩めていいですよと、その代わりに実践的な何をアウトカムとして求めるかちゃんと出してくださいと、このようにもっと自由化してくださいと。自由化というと、今、どちらかというと評判が悪いのですよね。でも、やはりそういうもので各大学はいろいろな工夫して、1週間講義をやらなくても、現地に行っているいろいろな活動ができるとか、そういうカリキュラムが取れるものすごく違うのです。そういう意味で、もう少し大学の教育のカリキュラムの在り方が、各大学の責任においてきちんと説明できるような範囲であれば自由化するというのに賭けて、文部科学省が対応してくださると、今の学生たちの閉塞感というのはすごく違ってきます。現場に行けて、いろいろなことを学ぶという機会がもっとできるのです。先生たちもやらせてあげたいと思いつつ、私たちも1週間が取れないのです。その時間が。けれども、大学の工夫ももちろん必要です。大学も今まであまりそういうことがなかったからいけないのですが、でもこれからはやろうとしているわけですから、そういうところをぜひ取り入れていただきたいと思つています。

私、大学は学生と教員、それから、社会がつくっていくと思つています。でももう一つ申し上げたいのは、文部科学省も、大学をともにつくっていくパートナーなのだと思います。文部科学省が決めたことを大学は今までずっと一生懸命やってきたわけです。それはそれで効果がありました。でもこれからの教育を考えた場合に、やはり文部科学省と大学が一緒になって学生たちを育てる、すごくいい世界をつくっていくということがすごく必要なので、私も結構文部科学省に行っているいろいろなことを言わせていただつていますが、一つ一つの大学の大学何とか審議会とか、そういうところの意見だけではなくて、個々の大学をもっともっと見ていただいて、その大学が持っている思いとか情熱、あるいはその育てる人材像などを見ていただければもっと違うのかもしれないと思つています。

(中谷) これはあまりに大きい問題提起ですので、そのまま松坂室長に投げたいと思つています。富野先生の熱いメッセージを聞かれました、それについてどうでしょうか。

(松坂) 期待していた質問だと思います。来年から少しルールを変えようと思つていますが、大学の授業というのは15週ですが、これからこれが15週ではなくて、15回はやってもらわないといけないのですが、例えば10週の間でそういうことが可能にするように変えよ

うと思っています。

それから、例えば来年か再来年になるかもしれませんが、早稲田大学と4学期制というものを始めようとしています。ただ、今、富野先生がおっしゃったことで、それは違うなと私たちが思っていることは、日本の大学の学生の学習時間はやはり少ないということです。科目数についても、平成3年に大学審議会の答申で科目区分が廃止されました。それまでは日本の大学の学位は29種類しかなかったのです。法学は法学士、経済学部は経済学士、そこから先にはいろいろな何とか学士というものができてきて、今それが何百も、確か1000近くあったと思います。しかも、そのうちの何例かはその大学でしか出していない学士の名称です。そのようなことになっていて、学問はそんなに変わらないですが、学位の名称が異なっています。しかも、平成3年前には、法学部ではこれをする、経学部ではこれをする全部決まっていたのですが、それを全部やめたわけです。やめたことによって大学のカリキュラムを外してしまったというのが私たちの大失敗だったと思います。

やはり今、大学が社会に出るために必要なものはこれだということをきちんと提示して、これは全部の学生がやってもらわなければいけないというように変わっていく。平成3年から20年間の拡大した時代があったと思うのですが、これをもう1回、収縮できないかなと思っています。そのためには、授業単位数を従来のまま保つ。今、大学生の人たちは4月の第2週ぐらいから授業が始まって、授業の終わりが8月に入ろうということになっていまして、時間が本当に取れないと思います。これを例えば13週にして、2回ぐらいはフィールドワークを中心にした学習、あるいは10週にして5回ぐらいは現地でじかにやる授業、何かそういうことができるようにしようと思っているのですが、それはします。

そのように変えていけたらいいと思いますし、授業の科目数も確かに多いと思います。何が違うのか分からない、似たような科目がいっぱいある。もう少し先生同士で話し合っ、私はこれをやります、僕はこっちをやりますという、その境目分けをきちっとつくらないといけないと思います。実は私は名古屋大学の大学院生でもありますので、自分も授業を受けているわけですが、教育社会学、それから教育学、大学制度、何か似たような授業が結構あると思っていますので、もうちょっときちんと整理して、教員としてではなくて、大学として学生にカリキュラムを提示しないといけません。

(中谷) ありがとうございます。打てば響くような答えが返ってくると同時に、さすがに国としての見方、ルールをきちっと提示されたお話だったと思います。

富野先生の方からのご意見で、大学教育は与えすぎではないかということなのですが、科目数が多いこともあって、他の学習時間が少ないというのが現状なのだというお話がありました。科目数は、近年の経緯があって増えてしまったというところがあるのですが、それはやはりもう少し補正していく方向に行かないと学生も混乱するということが

多いと思います。

そういうことも考えていくときに、このグローバルの人づくりの推進事業の試みとしては、あるいはNPO法人としては、これをやったら一体どういう力が社会的につくのだということを、いわば社会に対するお約束としても明示をして、かつ、それを大学人だけではない、いろいろなセクターに評価していただいて、そうなっているかどうかということを実際検証してもらうというシステム、そういったこともやっていくべきだと思っております。

続いて、榊田代表の方にお伺いします。大学教育は与えすぎという論点なのですが、われわれは骨太な人材育成ということを掲げてNPOをスタートしています。その骨太の意味は何だろうと思うのですが、がちがちに授業で縛るだけではないだろうと思うのです。あまりにも丁寧に、学生をお子ちゃまのような扱いをして指導していくという方向になりがちなところが近年ずっとあったのですが、それで本当にいいのかということも含めて、骨太の人材教育とは社会の目から見たらどうなのだろうという点について、少しコメントをいただければと思います。

(榊田) 先ほど富野先生のおっしゃったことが耳に残るのですが、最近の学生は講義に忙しいから現地調査ができない、そういったカリキュラムが許されていないみたいな話と、実は私も毎年数千人ぐらいの学生さんにお越しいただいて面接をさせていただいてる中で、最近特に感じるものが何か連関するので気になったのですが、面接をすると、京都信用金庫で働きたいと、なるほどと。どこがいいのですかと言ったら、既にホームページとか、パンフレット、入社案内に載っていることをきちっと皆さん説明されますが、実際に1回でも京都信用金庫、あるいは京都信用金庫ではなくてどこでもいいのですが、そういう金融機関の窓口に行ったことがありますかと、そこで働いている人の姿を見たことがありますかと聞くと「いえいえ、それは実はしていないのです」「どうしてしていないのですか」「いえいえ、忙しいのです」と。忙しいって、うちに来たいんじゃないのみたいな、その辺のところで、要するに百聞は一見にしかずのような自分で動くことの方が、100回人から物を聞くよりも1回自分の目で確かめることがよほど大事だということが気迫なのです。大学でもそういう教育、自然と人がそのように考え、行動できるように教えるようになるといういいなということは、富野先生の話聞いて何となく関連するのかなと感じました。

骨太というのは、やはり過保護にしてはいけない。だからといってどうするのかといったときに、やはり戦後の日本教育の反対をまず心掛けていかないといけない。戦後の日本教育というのは、要するに大量人数の教室形式で学生が聞いているだけという一方通行でもありましたし、やはり履修科目の選択肢が少なかったり、あるいは試験に通るために授業に出るといような、学習に対する目的が試験に合格すること、自分が成長することというよりも、試験に通るかみたいなことが入試のところからみんな身に付き

ていますので、なかなかそういうことが抜けない中で、結果的にそういう行為とか、そういう発想になっいるということがあるのではないかとは思いますが。

その反対の一つがアクティブ・ラーニングという体験型、実践型です。そこでは少なくとも双方向のコミュニケーションが担当教員と学生と間である。だから、今日の元学生の話にありましたが、講義を通じてチャレンジ精神に気が付きましたと。すごいな、涙が出るな、みたいな話をしてくれましたが、そういう気付きが一つでもある、4年間であってほしい。結果的に高校までの基礎教育とは違うより実践型の教育が、大学の学部の中では期待されているのではないか。だから、子ども扱いをするのではなくて、やはりきちんとした成人、大人として学生さんに向き合うことが必要なのではないかと思います。

ついでに、私が最近読んだ本なのですが、北川智子さんという方が書かれた『ハーバード白熱日本史教室』という本です。北川智さんは33歳の女性です。現在ハーバード大学で日本史の教師をされている。そこで「レディ・サムライ」という授業と「KYOTO」という授業、ハーバード大学の日本史教室に「KYOTO」という授業があるのです。その教師をされているのは若干33歳の方です。22歳で日本の大学を卒業された後、カナダの大学に留学されて一から勉強した。そのとき彼女はまだ英語がしゃべれなかった。そんな人がわずか10年の中でアメリカのトップの大学で教壇に立つ。しかも、彼女はなんとこの3年間で、もともと日本史は面白くないですから、アメリカで日本史なんて誰が受けるのだというぐらい、当時は7人ぐらいしか学生はいなかった。それを今や250人の聴講生がいます。要するにマイケル・サンデルさんのような授業をするまでに至った、そのサクセスストーリーのすごく面白い本なので、ぜひとも皆さんがたにお勧めします。

なぜこんな話をするかということ、日本の大学の目指すべき教育のあるべき姿が、やはりここにたくさんヒントがあると思います。読んでいただいたら分かりますが、ポイントが幾つかありまして、一つはアクティブ・ラーニング、日本史の教室ですから、企業との共同で何かインターンシップなどにはなじまない。でも、彼女は彼女なりにこのことを考えてアクティブ・ラーニングをしようという中で、歴史ですから、学生さんと一緒にまちに出て、一つ一つ名所旧跡などを自分の目で確認する。そして、それを学生さんに出した課題でフィルムを作るということを研究課題にして、それをもって学生さんと一つになったというようなお話がありました。アクティブ・ラーニングの使い方がすごくうまい。決して企業とコラボしているわけではないですが、立派なアクティブ・ラーニングがそこにはあるという話です。

もう一つは、グループのプレゼンテーション、250人いますから、やはりユニット、グループ単位の課題を重視する。よくアメリカといったら個人主義で、日本と違ってチームワークがないから、自分、自分と言われますが、そうではなくて、彼女がやって評価されていることは、アメリカ人の中でもやはりチームワークが重要だということを、こういう授業を通じて彼女は評価されているということが二つ目。

三つ目は、大学関係の方には耳が痛いかもしれませんが、Qと呼ばれる成績表があります。要するにこのカリキュラムを上期と下期で受けて、学生は無記名で先生の成績表を付けます。この授業が何点なのかかなり精緻なものを付けて、匿名で提出します。ですから、次に受講する来年度の学生にそのデータが行くわけです。面白くない授業、あるいは先生がピントのずれた講師だったら、そういったことがリアルタイムで反映されるから、先生もうかうかしてられません。真剣勝負が担当教官と学生の間にある。こういう関係が結果的にきちっとしたカリキュラムづくりなのかなと思います。

日本でこれからやろうとしているPBLなども、きれいごとでやったらきっと失敗すると思います。やはりそこに熱い志を持った担当教官の方がその大学にきちっといらっしゃって、そして、その下に高い志を持った学生さんが集う。そして、そういったものに応えていこうという心意気のある企業人がきちんとそういうことを息を合わせてやっていく。この三位が一体となって初めて日本においても、例えばアクティブ・ラーニングなどもうまくいく。そうでなかったらきっと失敗すると思います。

(中谷) すごく単純にまとめになって恐縮なのですが、やはり真剣勝負が必要なのですね。教員と学生の間、大学と社会との間に真剣な戦いという名の協働が必要なのだと思います。それは、社会と大学と学生と三者それぞれがやっていくことだろうと思いますし、そのためのシステム、仕掛けもこのNPO法人でしっかりとつくっていくということではないかと思っています。

3. オール京都とは

(中谷) しばしば出てきましたキーワードとしまして「オール京都」というものがあるのですが、これは一つの大学だけでやるようなミッションでもありませんし、一つの企業だけでやるようなミッションでもない。大学連合と経済団体、しかも同友会さんをはじめとして京都の四つの関係団体すべてがすべきことです。そういったこともありますので、ではこのオール京都とは一体何だろうかということを最後にお話してください。

(榊田) 既に随分と語ってしまったので、言うことはだいぶ尽きてきましたが、オール京都の意味というのは、先ほど申し上げたような、やはり京都は学生のまちであり、かつ、伝統産業のまちであり、観光のまちであり、ものづくりのまちであり、そして、きちっとした行政がいらっしゃるまちである。このような社会インフラがあるということについては本当に恵まれていると思います。そういった環境を生かして、やはりわれわれはオール京都体制をつくっていくということを、建前ではなく、本音で思います。

幸いこういう形でNPO法人ができる、しかも、われわれは考え出してわずか3年でこういったことが形になってきているわけです。しかもこのNPO、自画自賛するわけではないですが、多くの方々の熱い思いの中で、わずか半年というごく短期間でこういう形

にまでなってきた。しかも先ほどからずっと聞いていると、「こういった事例がよその地域にあるのですか」とお聞きしても、「いや、NPOまでつくってやっているところは全くないですね」と。多分これは全国で初めてなのでしょう。こういった地域は稀有だと思ふのです。だから、このことのアドバンテージをわれわれは絶対生かしていく責任があると思ふます。京都モデルと言われるほどのものをこれから全国に先駆けてやっていて、いろいろと失敗もしたらいいと思ふのですが、試行錯誤して、それがやがて、多分今この時期、この瞬間にも地域でも同じような議論をされているところが出てきています。こういう流れは何も京都だけではなくて、全国それぞれのまちが持っている課題ですから、多分こういったことは待望されていると思ふます。だからこそ、われわれはあえて京都モデルを出すことによって、全国に京都モデルに追随しようという方がきつとかなりの規模でいらっしゃると思ふます。そういった賛同を力にしながら、ますます充実したカリキュラムを作っていこうと、そういったことが必要だと思ふます。

私はこういう団体の代表理事に就任させていただいて、今、不安でいっぱいです。大学という組織がよく分かりません。京都産業大学はかなり考え方を持っておられますし、大学連携事業に参加された今回の5大学においても、ある程度安心感を持ってこれを実現させていただきたいなと思ふますが、ではほかの大学はどうなのか。決してこの事業は5大学で終わらせてはいけないと思ふます。オール京都というのは、ほかにもある幾つもの大学にわれわれがこのことをもっと訴えて、そして、それに賛同をいただく、共感をいただく、無理に引っ張り込んででもそういう方々と一緒にやっていく。これぐらいのリーダーシップがないと、このカリキュラム、このプログラムはなかなかうまくいかない。だからこそ、皆さん方の協力をお願いしたいと最後をお願いしておきたいと思ふます。よろしくお願ひいたします。

(松坂) 先ほど真剣勝負の話がありました。本当にこのプログラムに出て、真剣に学んだのであれば、一定の資格があるのだということを産業界の方も知るようになればプログラムの意味があると思ふます。やはり大学と企業で真剣勝負になるのは、就職の方だと思ふますが、大学が出す成績にはあまり企業は評価や期待をしていないのが現状です。この優はあっちの良と比べてどうなのというのは、はっきり言ってよく分からないし、一つの大学などでは基準がよく分からないので、結局成績評価の指標が分からない。大学教育の評価が分からない。なので入口の大学入試で見ようかという話になってしまうと思ふます。

このプログラムは真剣なプログラムで、しかも簡単に解が出ないかもしれない、落ちるかもしれない。しかし少なくともこの十何人の人から見て一定の水準かな、と思う学生がいることがもし就職の場でも評価されることになれば、ほかの大学もこぞってこのプログラムに参加するかもしれない。その場合にはやはりこの京都という、世界のどこの国に行っても京都を知らない人がいない、それだけのその地盤を活かし、学問の中身

を含めて、この京都モデルが京都の大学で定着したら、大学の世界では相当珍しいことになるだろうという期待が持てます。ぜひ5年といわず、もっと早い段階で実現することを期待しております。

(中谷) どうもありがとうございます。ここにはたくさんの企業の方、人事担当の方もいらっしゃると思います。われわれのこういったプログラム等をうまく使っていただいて、人事評価、採用のときにも利用していただけるようなマッチングを考えていただければ大変ありがたいと思います。それだけの成果は出します。よろしくをお願いします。

最後に、富野先生、いかがでしょうか。

(富野) 時間が短いので簡潔に申し上げます。3点ないしは4点ぐらいあります。

1点目は、オール京都と言ったときに、京都はどんなまち、京都市だけなのですかということです。私たちは都会の京都というだけではなくて、全域の京都をやはりオール京都と言ったときに意識しなくてはいけない。こちらは産学連携ですが、もう一つは、地域の大学との連携というものがありますので、そちらでは北部連携機構というものをつくっております。その両方で地学と産学ということで全体性を持って進む。オール京都というのはそういう意味での広がりを持っている。これを1点お願いしたいと思います。

2点目は、何のためにオール京都をやるのですかということ。これはまだあまり問われていないのです。でも、そろそろオール京都は何を目指してのオール京都なのか。つまり京都全体はどういう都市、どういった地域を目指すのだろうかを考えないといけない。私自身はやはり持続型社会を目指すという議論になってもいいのではないかと思います。

3点目は、NPOというのはすごく意味があると思います。というのは、実はこのプログラム、PBLを全大学でやったら多分産業界は対応できません。ものすごくたくさんありますから。そうすると、やはりどこかにコンソーシアムのもの、あるいは大学から少し枠を外れた部分でまとめて産業界と大学がつながっていくことが必要です。そのために実はこのグローバル人材開発センターが非常に大きな役割を果たすのではないかと思います。そういう意味ではこれからの展開をいろいろと考えた場合に、このNPOが産業界の皆さんと大学をどのようにまとめてつないでいくかということが問われている。

最後に、実は私は最近OECDのレコメンドをやっているのですが、ヨーロッパにおける一つ一つの大学が地域の問題に直接関わるとか、あるいは大学の連合体として関わるといったことはほとんどありません。つまりこれは世界の中でも新しいモデルです。そういう意味で、京都における取り組みは、まさにグローバルに世界の中で大学と地域の連携の在り方を示し、世界を変えていく、持続型社会の一つの方法論として非常に大きな意味を持っているということです。社会の中で共有できるモデルをお願いしたいと思います。

(中谷) ありがとうございます。オール京都という言葉を決り歩きさせるのではなく、そこの中の実質を本当にこれからわれわれは産学公民、すべてのセクターの力を結集してやってまいりたいと思っています。今日ご登壇いただきましたパネリストの皆さまの熱い思いもそこにあったということを確認できたという気がします。

その産学公民のうちの公の部分について少し言い添えておきますが、グローバル人材の育成という言葉は、今は共同教育推進事業やNPO法人の独占物ではありません。まず京都府の方でもギャップイヤー構想というものがあり、例えば推薦入試を受けて決まってしまった高校3年生は3月まで空き時間があります。そこをどう使うのか。あるいは大学4年生が就職が決まって、実際に就職するまでどうするのか。そういったギャップイヤー構想があるのですが、その中でグローバル人材の育成をかかげ、これを京都府の取り組みとしても訴えて、全国の知事会に発信していきたいという状況が出てきています。

また、京都市におきましても、来年度以降、教育政策を考えていく上で、グローバル人材の育成という文言が出てきているという状況になっていまして、いつの間にやらと申し上げていいと思いますが、このグローバル人材という言葉が今、京都府、京都市の行政の皆さんも、当たり前のような言葉として使われているという状況が生まれてきました。これは大変うれしく心強く思っています。それぞれのセクター同士の緊張関係は持った上で、しかし小異を捨て大同に就くという考え方でいきたいと思えます。

最後をお願いなのですが、フリクション（摩擦）がないようなイノベーションはないと私は思えます。これだけ新しいことをやっていくのですから、各セクターの内部においてもさまざまなフリクションは出てくる、セクター間でも出てくる、それは当たり前だと思います。摩擦が出たということが失敗ではないのです。それは乗り越えるべき問題として、課題として捉えて、その上で実際上どのようにすればその壁を、フリクションを乗り越えていくことができるのかということを考えていく。そうやって粘り強く、しかし、確実に前に向かってグローバル人材開発センターは進んでまいりたいと考えています。

では、パネリストの皆さん方、本当にありがとうございました。これにてパネルディスカッションを終了させていただきます。

(司会) ありがとうございます。皆さま、盛大な拍手をお願いいたします（拍手）。

それでは、お席の方へお戻りください。

最後に、当法人代表理事、榊田隆之が閉会のごあいさつを申し上げます。榊田代表理事、よろしくお願ひいたします。

閉会挨拶

榊田 隆之（京都信用金庫専務理事 NPO法人グローバル人材開発センター代表理事）

シンポジウム閉会に当たりまして、一言主催者を代表いたしましてお礼を申し上げたい

と思います。

皆さま、本日は本当に公私ともお忙しい中、長時間にわたりまして、NPO法人グローバル人材開発センター設立記念のシンポジウムにご参加をいただきまして、本当にありがとうございました。基調講演を賜りました門川京都市長様をはじめ、本日壇上にご登壇いただきました関係各位の皆さま方、まずもって厚くお礼を申し上げたいと思います。そして、京都産業大学様をはじめ、この事業にご賛同いただきました京都の各大学の関係者の皆さま方、そして、京都経済同友会をはじめ、京都の経済各団体の皆さま方にもあらためてお礼を申し上げたいと思います。また、本日ご出席いただきました京都府、京都市をはじめ、行政の関係の各方面の皆さま方、あるいは一般財団法人地域公共人材開発機構の事務局の皆さま方、このイベントの企画に当たりまして、本当に何かとご尽力を賜りましたことを、高い席からでございますが、この席をお借りしてお礼を申し上げたいと思います。そして、何よりも本日月末にもかかわりませず、こうやって私どものシンポジウムに来ていただいて、聞いてやろうというふうに関心を持って、このむすびわざ館に集まっていたいただきました数多くのフロアの皆さま方にも、お礼をあらためて申し上げたいと思います。皆さま、本当にありがとうございました。

本日のこのシンポジウムを出発点といたしまして、当センターはこれからさまざまな方面の皆さま方と議論をし、意見交換をしながら、地域におけるグローバル人材の育成に向けていろいろなことをやっていきたいと考えております。先ほども申し上げましたように、まだまだ暗中模索でございますが、どういったことからどのように進めていったらいいのかということもまだ未定の部分がたくさんございますが、時代の変化の中において、こういう取り組みをしていくこと、将来の活力ある地域づくりに向けて、やはりきちとした人づくりをしていくこと、そして、みんなで地域を盛り上げていくこと、こういったことが重要だということが本日のこの数時間のシンポジウムを、皆さま方の一言一言の言葉から確認されたことではないかと思えます。

全国的に見ても、このNPO法人の設立は時代を先取りした本当に先駆的な、先進的な取り組みであろうかと思えます。地元の企業、大学、行政、NPO、みんなが気持ちを一つにして形にしていく。そういう壮大なプログラムが今日を起点として始まったと思えます。そういう意味において、私もこのNPO法人を預かる者として責任の重大さをあらためて今日確認をさせていただいたところです。

皆さま方には、引き続き何かとお世話になることと思えます。皆さま方のご協力なくしてこの事業は進んでまいりませんので、いろいろなことを申し上げると思えますが、どうか本日の趣旨をご理解いただいて、この法人のますますの発展に向けて、皆さま方にもより一層のご協力を賜りたいとお願い申し上げます。

結びに当たりまして、ご参加いただきました皆さま方のご健勝とご多幸、そして、当センターの発展、そして、地域のますますの発展を祈念いたしまして、誠に簡単措辞ではございますが、本日のシンポジウム結びのごあいさつとさせていただきます。本日は誠にあ

ありがとうございました。

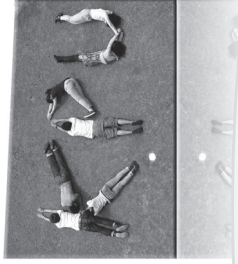
(司会) ありがとうございました。それでは、これにて「NPO法人グローバル人材開発センター設立記念シンポジウム～オール京都で育むグローバル人材～」を終了とさせていただきます。

皆さま、長時間にわたり本日は誠にありがとうございました。



平成24年度
産学連携による
グローバル人材育成のための
京都府立大学の取り組み

「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域貢献制度の開発」
(事業推進代表: 京都産業大学)



学生によるFM放送

『下鴨007』

～府大生7人による〇〇番組～

公共政策学部形岡ゼミでは、アクティブ・ラーニングの一環として、月1回、京都の大学や地域のホットな話題を発信するラジオ番組の制作を行っています。

番組では、連携校である京都産業大学、京都文京大学、朝教大学、龍谷大学からもゲストをお招きし、様々なグローバル人材育成の取り組みを紹介しています。

【放送局】京都三条ラジオカフェ (FM79.7)
【放送時間】第三金曜日19:00～19:15

番組はインターネットでも聴けます。



先進事例調査

グローバル人材育成のためのプログラム開発に向け、参考となりそうな先進事例の視察調査を行っています。

【訪問先】
国際教養大学、愛媛大学、北海道科学技術総合振興センター



検討委員会

公共政策学部の教員を中心に、グローバル人材育成のためのプログラム開発に向けた検討委員会を定期的開催しています。



【検討委員】三 [教授]
青山 公三 [准教授]
石田 正浩 [准教授]
窪田 好男 [准教授]
形岡 秀紀 [講師]
中島 正雄 [教授]
長谷川 豊 [准教授]
※五十音順、敬称略

FD講演会

経済界の第一線でご活躍の方々を講師にお招きし、グローバル人材プログラム開発のためのFD講演会を開催しています。

【講師】
園山 健造氏 (京都経済同友会事務局次長)
土山 雅之氏 (土山印刷株式会社代表取締役社長)
柿田 隆之氏 (京都信用金庫専務理事)

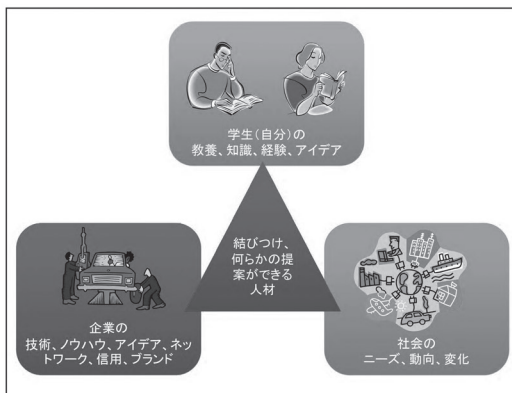


キャリアデザインのための企業研究

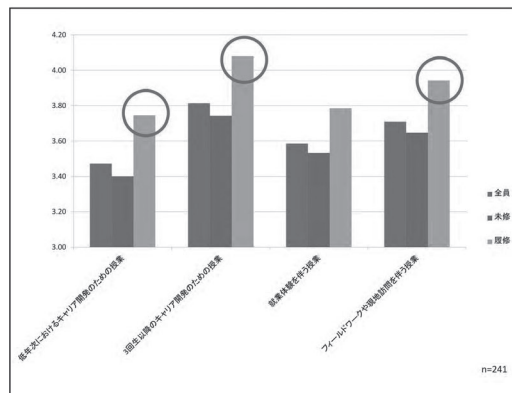


付加価値の高い製品やサービスを提供している企業や、社会の変化に対応してきた老舗企業などの調査（企業訪問）を通じて、知識社会における競争力の源泉について考察し、それらを活かすためにはどのようなキャリアの形成が必要なのかについて学生に気づきを与えることを目的にした、地域の企業との連携型教育を行っています。

最終日には訪問した企業の経営者を招き、学生のアイデアと自身のキャリアデザインを発表します。



「キャリアデザインのための企業研究」が目指す人材像



「キャリアデザインのための企業研究」を履修した学生の授業ニーズ

2012年度は56人の学生が履修し、9つのチームに分かれて企業研究を行いました。

・ご協力いただいた企業

株式会社クロスエフェクト(京都市)、株式会社呉竹(奈良市)、有限会社丹後ジャーニー牧場(京丹後市)、有限会社とも栄菓舗(高島市)、フィールドアロー株式会社(京都市)、株式会社フクナガ(京都市)、有限会社丸益西村屋(京都市)、山中産業株式会社(京都市)、株式会社リーフ・パブリケーションズ(京都市)



熱のこもった発表



経営者の鋭い指摘



学生による熱心な質問

第3節 今後の事業方針

当センターの活動は、本共同教育推進事業の推進を使命とし、かつ事業終了後もグローバル人材育成の試みが産学に、そして地域社会に根付いていくことを目指すものでなくてはならない。その意味で、大学内の教育改革といわば地域社会・地域経済側の改革が双方向に結びついたところにセンターのミッションが存在する。これは、大学のあり方をより現実の社会に即したものに变革することでもあり、社会のあり方をよりイノベティブな方向へ後押しする試みでもある。学生を社会の現場に立たせ、そこで突き当たった問題を理論的にも深く考えさせる。そして、そのプロセスそのものを経済界や地域社会と共有する。その際の「気づき」は学生のものだけではなく、大学人にとっても、企業人にとっても大切なものとなるだろう。

こうした試みには①大学の正課教育としての展開、②大学の非正課教育としての展開、③社員（企業人）育成との接続、④行政の政策との協調、⑤具体的な雇用へのリンケージ、等を押さえねばならないだろう。そして方法論上、それらすべての鍵を握るのは高等教育のアクティブラーニング化である。グローバルセンターは、その機動力を活かし、産学公をつなぐ中核組織として、これらの方針を追求していかねばならない。

本年の事業方針を上記の①～⑤にあてはめて述べれば、①本共同教育推進事業加盟大学の産学連携コーディネート・先進事例調査・フレームワーク策定事業、②学生事業部活動、③学生と経済界とのワークショップ、企業向けセミナーの開催、④京都府や京都市の政策とリンクしてのグローバル人材育成プログラムの実施、⑤就職支援組織としての実体の獲得、などが目標となる。

①だが、本事業参加各大学の産学連携科目コーディネートを助けるのが第一である。資格プログラムフレームワーク策定をにらんで、経済界との協議によって科目設計から支援する。また先進事例を蓄積し、参加各大学の共同の資源とする。②だが、本事業参加大学だけでなく、他大学学生にも開かれた形で京都企業インタビュー、京都企業魅力発信などの活動を展開する。また専門ゼミ企画による企業連携を支援し、それらにも成果報告会の機会を提供する。③正課としてのPBLやグローバル系科目の成果、および②でも触れたが学生事業部の活動成果を、半期に一回、企業人・地域社会の前で披露する成果報告会を開催する。そこではあわせて経済界と学生との討論会を開催し、企業と学生とのギャップを埋め、双方の気づきを引き出す。また企業向け人材育成プログラム開発、セミナーの開催も検討する。④積極的に行政と連携・協働して、グローバル人材育成の政策発信を行う他、本事業のOECDシンポ発信も支援する。すでに京都府のギャップイヤー構想において中南部地域の事業展開は当センターに任されている。⑤就職に役立つという実質を持つことはやはり大事である。大学外の地域センターとしての長所を活かし、職業紹介所のライセンス取得をも視野に、大学の学びを出口である就職にまでつなげていく基盤を整備する。

平成24年度 大学間連携共同教育推進事業
「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発」 年次報告書
京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学

発行 平成25年 3月

編集 大学間連携共同教育推進事業

事務局（京都産業大学法学部事務室）075-705-1458

<http://www.kyoto-su.ac.jp/>

印刷 土山印刷株式会社