

2013 年度

平成 24 年度 文部科学省選定 大学間連携共同教育推進事業

年次報告書

「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	5
第2節	事業の体制	
第1項	本事業の運営体制	9
第2項	運営会議	10
第3項	京都産業大学の実施体制	13
第4項	京都府立大学の実施体制	15
第5項	京都文教大学の実施体制	17
第6項	佛教大学の実施体制	18
第7項	龍谷大学の実施体制	19
第3節	事業の成果	21
第2章	グローバル人材資格（仮称）制度の開発	23
第1節	地域公共人材開発機構（COLPU）委託概要	25
第2節	各大学のグローバル人材育成プログラム	
第1項	京都産業大学のグローバル人材育成プログラム	28
第2項	京都府立大学のグローバル人材育成プログラム	36
第3項	京都文教大学のグローバル人材育成プログラム	39
第4項	佛教大学のグローバル人材育成プログラム	41
第5項	龍谷大学のグローバル人材育成プログラム	43
第3章	グローバル人材育成にかかわる各大学のその他取組	51
第1節	京都産業大学の取組	
第1項	各種調査	53
第2項	FD研究会・シンポジウム	68
第3項	専門ゼミ等の実践化支援	74
第4項	その他の取組	80
第2節	京都府立大学の取組	
第1項	各種調査	82
第2項	グローバルFD講演会	86
第3項	専門ゼミ等の実践化支援	89
第3節	京都文教大学の取組	
第1項	各種調査	91
第2項	FD研修会	96
第4節	佛教大学の取組	
第1項	各種調査	98
第2項	キャリア支援プログラム研究会・シンポジウム	104
第5節	龍谷大学の取組	
第1項	各種調査	109

	第2項 キャリアシンポジウム	112
第6節	成果報告会	
	第1項 前期成果報告会	115
	第2項 第1回グローバル人材フォーラム（後期成果報告会）	119
第4章	NPO法人グローバル人材開発センター 委託概要	155
第1節	センターへの業務委託概要	157
第2節	委託業務内容報告	
	第1項 連携事業の実施に必要なセクターとの関係構築	158
	第2項 グローバル人材育成のためのFD活動支援	160
	第3項 「グローバル人材資格（仮称）」の開発支援	161
	第4項 教育プログラム開発支援・PBL 授業運営や科目開発のコーディネート支援等	162
	第5項 情報収集、調査・研究等	165
第3節	考察・展望と参考資料	174
第5章	OECDとの連携による各種取組	177
第1節	視察・調査	179
第2節	国際シンポジウム	185
第6章	今後の事業方針	189



第1章 事業の概要・体制・成果

第1章 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。

このプロジェクトは、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」で詳細に検討され、2013年2月には産学協働を具体化するNPO法人「グローバル人材開発センター」の設立を見るにいたった。同法人は、大学教育を大学外のアクターととともにより実践的な方向へと改革していくための支援機関であり、京都経済4団体の賛同を得て運営され、活動を日々活発化させている。また、同センターを通じて、本プロジェクトで育ってきた優秀な人材と、地域社会の企業とが会う場が設定されており、育成と採用を結び付ける試みとして注目を集めている。

本プロジェクトは、大学教育改革についてのチャレンジであるだけでなく、志ある企業人に育ちうる人材を地域の企業に結び付けていく、非常に実践的な社会的プロジェクトでもある。そのため、本プロジェクトの教育プログラムの修了者が、自己の職業能力の証明として採用の場などで用いること



ができる「グローバル人材資格(仮称)」の開発にも取り組んでおり、企業人と大学人が協働し、府・市の行政とも緊密な連携を保ちながら、その設計に努めている。こうした緻密な産学公連携による教育改革のあり方をわれわれは「教育の社会化」と呼んでいる。

グローバル人材、とは決してローカル人材ではない。世界がフラット化するグローバル化時代においては、むしろ人であれ地域であれ、他とは異なる個

第1章 第1節 事業概要



性、特徴を持たねば生き残ることができない。大学もまた然りである。バランスが取れた理性ある日本人としてのアイデンティティ、そして古い伝統を誇りかつ進取の気風に富む地域としてのアイデンティティを大切に、このグローバル化の時代を堂々と生きていく。そうした気骨ある、良き企業人となりうる人材を、われわれは育成していきたい。その意味で“グローバル人材”こそが、むしろ“グローバル人材”な

る当節流行の概念に対するわれわれの応答である。英語力がすべてではない。それもむしろ大切ではあるが、なによりも視野が広く、実践力、行動力、発想力に富み、信義を重んじる、そうした人材をわれわれは育てたい。であるからこそ、「企業に入るための」テクニックを磨くような教育を本プロジェクトは目指してはいない。一見逆説的ではあるが、就職のための勉強になってしまうと、かえって骨太な人材は育たないであろう。学問に対する尊重の姿勢こそが、幕末から明治、昭和にかけてアジアの中でいち早く西洋に伍しえた日本の躍進の秘密である。寺子屋、藩校、私塾の質量両面の豊かさがこの国の近代化の扉を開いた。昔も今も、教育とは情報の伝達ではなく、知的な双方向のやりとりである。教育とは本来的にアクティブ・ラーニングなのである。しかしながら、大教室の座学を中心として組み立てられる大学教育だけでは、その双方向性を達成するに十分ではなく、なによりも現実性に欠けたものになりがちである。教育は大学で完結するものではなく、むしろ社会の中にくるまれて、在る。またなにより行動力というのは、実際に動いた人のみが、身につけることができる能力である。

われわれはオール京都で取り組む京都型 PBL（課題解決型学習）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き、大学の内外を往復することによって、知的に実践的に自らを鍛えることができるようなプログラムを創出しようとしている。そして、NPO 法人グローバル人材開発センターを中核として、大学の正課にリンクした課外活動や大学の枠を超えた企業連携プロジェクトをも活発化させることで、実質的に、実践能力に富む人材を生み出し、地域社会そして世界に送り出すチャレンジを続けていく。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、その支援のために設立されたオール京都のマルチ・ステークホルダー型の NPO 法人をプラットフォームとして、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1章 第1節 事業概要

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「グローバル人材資格（仮称）」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（課題解決型学習）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」が、このPBLの開発支援を日常的に行い、各大学が利用可能な企業連携プロジェクトを多数作り出していく。同センターは、科目開発支援と産学連携コーディネートのプラットフォームとして機能し、大学間連携共同教育の成果を共有し、広く社会に発信し、事業全体を継続し発展させていくための地域拠点となる。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（「グローバル人材資格（仮称）」）、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「グローバル人材資格（仮称）」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（およびグローバル専門部会）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、基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ことを目指す。現在、各大学で基本プログラムを構成する6科目を開発、選定し、そこから一定の選抜を受けた学生が、PBL科目を履修して資格を取得する方向で協議が進んでいる。基本6科目についてはグローバルな視野や双方向性を重視し、PBLについてはグローバル人材開発センターのコーディネートのもと、資格にふさわしい企業連携プロジェクト等を多数整備しこれを各大学が利用していく。

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



第1章 第1節 事業概要

カル人材資格（仮称）」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



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。このことによつて、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「グローバル人材資格（仮称）」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「グローバル人材資格（仮称）」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。



※写真はすべて「第1回グローバル人材フォーラム」の様子

第1章 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4団体、京都府・市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。さらに、平成25年2月に経済界と連携して設立された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支援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。

第1項 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

※担当者は、第2節第3項以降を参照

(2) 連携機関・団体

京都商工会議所、京都経営者協会、社団法人京都経済同友会、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(COLPU)、公益財団法人大学コンソーシアム京都

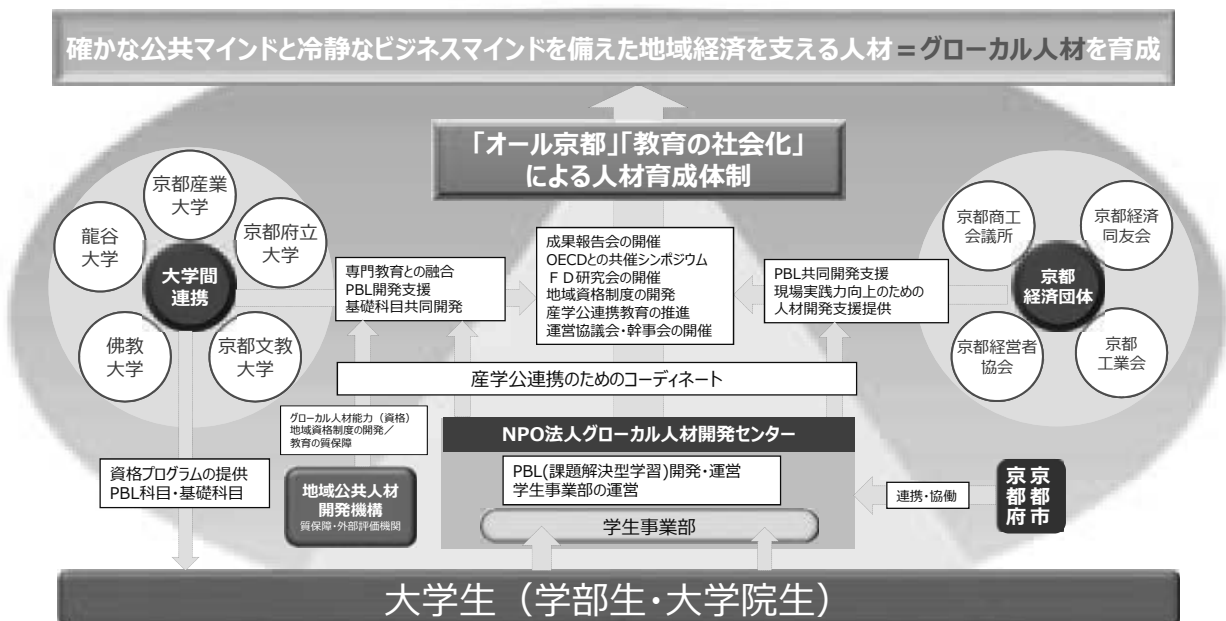
(3) 運営会議

幹事会・グローバル専門部会／運営協議会／事務担当者連絡会議

※各会議体の詳細は、第2節第2項を参照

平成24年度文部科学省大学間連携共同教育推進採択事業

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



本事業の運営体制と関係図

第1章 第2節 事業の体制

第2項 運営会議

事業を円滑に推進するため、連携大学間において目的別に会議体を設置し、必要に応じて意見交換や情報共有をしている。運営会議の種類は以下の通り。

■幹事会・グローバル専門部会

連携大学間における協議、調査・研究などのために、幹事会を月1回程度開催している。本事業連携校である龍谷大学の代表校事業と連携大学が重なることから、合同で開催する場合は幹事会、本事業単体で開催する場合はグローバル専門部会としている。

構成メンバー：京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学の担当者

オブザーバー：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（COLPU）の担当者

回数	日程	主な議題
第1回	2013年 5月10日	2013年度大学間連携共同教育推進事業について 運営協議会・幹事会の開催日程について 平成24年度本事業実績報告書の提出について 2013年度の各大学の取り組みについて 大学連携共同教育研究会の開催について ホームページ更新について
第2回	2013年 6月7日	新たな地域公共政策士資格（学部レベルで完結）について グローバル専門部会について 大学間連携共同教育推進事業英語表記について 連携大学における取組の進捗と今後の予定について 第2回大学連携共同教育研究会の開催について OECD共同プロジェクトの進捗状況について ホームページ更新について
第3回	2013年 7月12日	科目設計のフレームワークについて 前期成果報告会の開催について オブザーバー校の参加について 平成25年度大学間連携共同教育推進事業補助金交付決定について 事業予算の執行について 第1回大学連携共同教育専門部会について OECD共同プロジェクトの進捗状況について
第4回	2013年 7月12日 (第1回グローバル専門部会)	グローバル人材能力資格（仮称）のフレームワークについて FD研究会の実施について 事務連絡会議の開催について NPO法人グローバル人材開発センターのキャリア教育推進協議会参加について NPO法人グローバル人材開発センターの事業報告について

第 1 章 第 2 節 事業の体制

第 5 回	2013 年 8 月 2 日	資格設計について 前期成果報告会の開催について 大学間連携共同教育推進事業 平成 25 年度交付請求書について 第 1 回事務担当者連絡会議について
第 6 回	2013 年 9 月 2 日 (第 2 回グロー カル専門部会)	資格設計について 前期成果報告会について
第 7 回	2013 年 9 月 13 日	資格設計について 前期成果報告会について 各大学の予算執行状況について FD 研究会について
第 8 回	2013 年 11 月 18 日 (第 3 回グロー カル専門部会)	後期成果報告会について 後期の幹事会実施について
第 9 回	2013 年 12 月 20 日	各大学の基本科目について 後期成果報告会について 2013 年度末にむけての事務スケジュールについて 各種講演会、シンポジウムなど
第 10 回	2014 年 2 月 10 日	H26 年度調書と予算について H25 年度予算執行状況と執行見込みについて グローバル人材資格（仮称）名称の確認 H26 年度試行プログラムの学内広報体制の確認 各種年度末事務について 第 1 回グローバル人材フォーラムについて

■運営協議会

本事業における、大学と経済団体・行政等との情報共有・意見交換を行う機能として設置している。

構成メンバー：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、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、公益財団法人大学コンソーシアム京都の担当者、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（COLPU）の担当者

回数	日程	主な議題
第 1 回	2013 年 11 月 18 日	資格設計・科目開発の進捗について 2013 年度これまでの事業報告および今後の事業計画 グローバル人材開発センター事業報告

第 1 章 第 2 節 事業の体制

■事務担当者連絡会議

本事業において、特に事務面での情報共有・意見交換等を行う機能として設置している。

構成メンバー：京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学の事務職員や RA など

回数	日程	主な議題
第 1 回	2013 年 7 月 29 日	各大学の予算執行状況と今後の計画について 科目の新規開講事務手続、スケジュールの共有について 前期成果報告会について その他（メーリングリスト登録者／ホームページの更新について）
第 2 回	2013 年 10 月 29 日	各大学の基本科目（案）について 後期成果報告会の進め方について 2013 年度 年次報告書について 各大学の予算執行状況について 講演会・シンポジウムについて

■後期成果報告会（第 1 回グローバル人材フォーラム）実行委員会

後期成果報告会を 5 大学で連携して実施していくにあたり、グローバル専門部会の下に実行委員会を設置。案件によってはグローバル専門部会で検討するが、事務面での情報共有・意見交換等は基本的に実行委員会ですすめる。

構成メンバー：京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学の事務職員や RA など

回数	日程	主な議題
第 1 回	2013 年 11 月 27 日	前期成果報告会のふりかえり 後期成果報告会について 今後の実行委員会について
第 2 回	2014 年 1 月 31 日	学生発表内容について トークセッションについて 意見交換会について その他（学生の服装、当日・事後の役割分担など）

第1章 第2節 事業の体制

第3項 京都産業大学の実施体制

本学では、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に、相互連携し情報と課題を共有し事業を推進していくため、『補助事業推進責任者会議』を大学の全学的組織として設置している。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るもので、事務局は学長室となる。

一方で、本事業に関連する具体的事項についての検討、審議を行う場として『グローバル人材委員会』を設置しており、今年度は次の通り計10回開催した。

委員は役割分担に応じて本事業の幹事会、運営協議会の構成メンバーも兼務し、それら会議の議案内容を情報共有するとともに、本学として事業の進捗に必要な審議を行っている。また、事業進捗については適宜教授会に報告され、審議されている。

委員は教員であるが、その会議には法学部事務室の職員も参加しており、教員・職員一体となった体制がとられている。

その他、事業推進責任者と事務局職員が、業務委託先のグローバル人材開発センター職員を交えた事務的なミーティングをほぼ週一回のペースで行っている。

このように、本事業は大学各所と連携しつつ、ステークホルダーとも密に情報を共有しながら、事業の円滑な推進に努めている。

■構成員

	氏名	所属・役職	担当業務
教員	中谷 真憲	法学部 教授	事業推進責任者／ グローバル人材委員会 委員長
	戸田 五郎	法学部 教授／法学部長	グローバル人材委員会 委員
	焦 従勉	法学部 准教授	グローバル人材委員会 委員
	浦中 千佳央	法学部 准教授	グローバル人材委員会 委員
	中井 歩	法学部 准教授	グローバル人材委員会 委員
	芦立 秀朗	法学部 准教授	グローバル人材委員会 委員
事務局職員	円花 徳彦	学長室 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)	事業推進、予算管理、学内関係者との調整
	篠崎 大司	教学センター (法学部)	事業推進、学内関係者との調整
	岩本 博志	教学センター (法学部)	事業推進、学外関係者との調整、広報業務、学生企画調整、イベントコーディネート
	ヒギンズ 尚美	教学センター (法学部)	事業推進、予算管理、スケジュール管理、各種書類・資料作成、事務手続全般

第 1 章 第 2 節 事業の体制

■学内会議の実施内容

回数	日程	主な議題
1	2013 年 4 月 17 日 (水)	1) グローカル人材能力資格論点のブリーフィング 2) 地域公共政策士について 3) その他
2	2013 年 5 月 1 日 (水)	1) 大学間連携共同教育推進事業の今年度事業計画について 2) 地域公共政策士 (第 2 種プログラム) の科目設計について 3) 法政策学専攻後期課程の開設について
3	2013 年 5 月 27 日 (月)	1) 大学間連携共同教育推進事業幹事会の報告 2) その他
4	2013 年 6 月 27 日 (木)	1) 大学間連携共同教育推進事業幹事会の報告 2) 地域公共政策士 (第 2 種プログラム) 社会的認証受審について 3) その他
5	2013 年 7 月 25 日 (木)	1) 大学間連携共同教育推進事業幹事会の報告 2) 地域公共政策士 (第 2 種プログラム) 申請について 3) その他
6	2013 年 8 月 31 日 (土)	1) 大学間連携共同教育推進事業幹事会の報告 2) その他
7	2013 年 11 月 28 日 (木)	1) 大学間連携共同教育推進事業運営協議会の報告 2) グローカル人材開発センターの事業報告 3) その他
8	2013 年 12 月 18 日 (水)	1) 第 1 回グローバル人材フォーラムについて 2) その他
9	2014 年 1 月 15 日 (水)	1) H26 年度の大学間連携共同教育推進事業計画について 2) H25 年度予算執行状況について (京産大 P/龍谷大 P) 3) OECD シンポジウム、グローバル人材フォーラム (後期成果報告会) について 4) グローカル人材育成プログラム パンフレット改訂について 5) 大学間連携共同教育推進事業幹事会の報告
10	2014 年 2 月 19 日 (水)	1) H24 年度実績報告書について (京産大 P/龍大 P) 2) H26 年度調書について (京産大 P/龍大 P) 3) 第 1 回グローバル人材育成フォーラムについて 4) 大学間連携共同教育推進事業幹事会の報告 5) フィールドリサーチと地域公共政策士ライセンス資格の接続について

第1章 第2節 事業の体制

第4項 京都市立大学の実施体制

京都市立大学では、公共政策学部内に「グローバル人材育成プログラム検討委員会（以下、グローバル人材委員会）」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本事業の推進、プログラムの検討を行っている。また、本事業推進のための事務局は、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」所属の特別研究補助員が兼任している。

■構成員

	氏名	役職	担当業務
教員	中島 正雄	公共政策学科 教授	グローバル委員会 委員長
	青山 公三	公共政策学科 教授	グローバル委員会 委員
	窪田 好男	公共政策学科 准教授	グローバル委員会 委員
	杉岡 秀紀	公共政策学科 講師	グローバル委員会 委員
	石田 正浩	福祉社会学科 准教授	グローバル委員会 委員
	長谷川 豊	福祉社会学科 准教授	グローバル委員会 委員
オブザーバー	吉岡 真佐樹	公共政策学部 学部長	グローバル委員会 オブザーバー
	小山 裕子	キャリアサポートセンター特任准教授	グローバル委員会 オブザーバー
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
	長谷川 里奈	地域連携センター 特別研究補助員	事業推進にかかる諸事務
	池田 優衣	地域連携センター 特別研究補助員	事業推進にかかる諸事務

(敬称略、順不同)

■学内会議の実施

平成25年度は、昨年度の体制を継承しながら、グローバル人材育成プログラム検討委員会（委員長：中島正雄教授）を8回開催した。

とりわけ今年度は「そもそもグローバル人材をどの様に捉えるのか」という問題意識から議論をスタートし、グローバルFD講演会や先進事例調査、経済界との協力講義、大学間連携共同教育推進事業全体の議論や提案も受けつつ、本学におけるグローバル人材育成プログラムの開発のための議論を活発に行った。委員会の実施状況は以下の通り。

回数	日程	主な議題
1	2013年5月9日	1. 昨年度のふりかえり 2. 今年の調書について 3. グローバル人材について（フリーディスカッション） 4. その他

第 1 章 第 2 節 事業の体制

2	2013 年 7 月 2 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「企業と社会」論について 2. FD 講演会について 3. グローカル資格制度について 4. 先進地事例調査について 5. その他
3	2013 年 8 月 19 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 先進事例調査及び「企業と社会」論の調整状況について 2. グローカル資格制度について 3. 今後の進め方など 4. その他
4	2013 年 9 月 27 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 先進事例調査について 2. グローカル FD 講演会および「企業と社会」論について 3. グローカル資格制度について 4. その他
5	2013 年 10 月 31 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 先進事例調査について 2. 「企業と社会」論について 3. グローカル資格制度について 4. 予算執行状況について 5. 今年度の本学成果報告会について 6. その他
6	2013 年 12 月 12 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 先進事例調査について 2. 「企業と社会」論について 3. グローカル資格制度について 4. 予算執行状況について 5. 今年度の本学成果報告会について 6. コミュニティ FM について 7. その他
7	2014 年 1 月 30 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 25 年度事業報告について 2. 平成 25 年度事業未執行分について 3. 来年度事業計画について 4. その他
8	2014 年 3 月 19 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 先進事例調査について 2. 平成 25 年度事業報告について 3. 予算執行状況について 4. コミュニティ FM について 5. その他

第1章 第2節 事業の体制

第5項 京都文教大学の実施体制

京都文教大学では、本事業を推進するにあたり、大学間連携共同教育推進事業委員会を設置している。この委員会は、教員および職員で構成されているため、教職協働によって本事業を推進している。上記委員会は定例で(原則月1回)開催され、委員会で随時、取り組みおよび予算執行の決定と確認、資格プログラムの開発作業などが行われる。以下に、本学の大学間連携共同教育推進事業委員会の構成員を記す。

■構成員

	氏名	役職	担当業務
教員	三浦潔	総合社会学部総合社会学科長	大学間連携共同教育推進事業委員会委員長
	松田凡	総合社会学部長	同委員会 委員
	杉本星子	総合社会学部教授	同委員会 委員
	吉村夕里	臨床心理学部教育福祉心理学科長	同委員会 委員
	山本真一	総合社会学部准教授	同委員会 委員
	依田博	総合社会学部教授	同委員会 オブザーバー参加
事務職員	押領司哲也	フィールドリサーチオフィス課長	本学事業全体の事務統括(予算管理、各種事務手続き統括)、広報業務、イベント管理、学外関係者との調整
	山中耕	教務課 資格・実習支援室	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	事業推進、予算管理、学内関係者との調整、広報業務、イベント管理、各種書類・資料作成、報告書作成、調査補助、教育プログラム開発補助

■学内会議の実施

今年度は、大学間連携共同教育推進事業委員会を計17回開催し、本事業に関わる事項を検討し、審議を重ねてきた。総合社会学部総合社会学科長を委員長とし、総合社会学部長ならびに臨床心理学部教育福祉心理学科長を含め、9名の教職員で同委員会は構成されている。なお、本事業の事務局は本学のフィールドリサーチオフィス(Field Research Office)が担っている。本事業は、上記の教員のイニシアティブによって進められる。

今年度、特に同委員会で検討を重ねてきた事項は、次年度の「試行」を予定しているグローバル人材資格プログラムの開発である。本学の総合社会学部の既存の科目を概観し、グローバル人材のコンセプトに適合した科目を選定した。委員会では、選定した科目を組み合わせた科目構成案をいくつか作成し、それらの比較検討を行ってきた。こうした科目構成案の比較検討を通して、委員たちは、科目間の連携(知識習得型の授業と実践型の授業)の接続、PBLの段階的な設置(「低次のPBL」から「高次のPBL」への発展)、企業連携、インターンシップ、そしてグローバル人材イメージ等に関して議論を重ねてきた。本学は、2013年12月の同委員会で、グローバル人材資格プログラムの基本科目構成案を完成させた。

第1章 第2節 事業の体制

第6項 佛教大学の実施体制

佛教大学では、「広い視野で考え、地域で実践できる人材」をグローバル人材と定義し、この人材を育成するPBL（課題解決）型プログラムの開発に、社会学部を中心として取り組んでいる。この取り組みは、大学に対する3つの要請に従うものである。1つは、社会の大学に対する「広い視野で考え、地域で実践できる人材」を輩出せよという要請である。もう1つは、大学生の大学に対する「専門教育とキャリア教育を融合せよ」という潜在的な要請である。最後の1つは、大学の大学教育に対する「大学教育を社会へ開き、社会状況の変化に対応する質の高い研究・教育を提供せよ」という要請である。グローバル人材育成のためのPBL型プログラムの開発は、これら3つの要請に応えることを目指して学部教育の抜本的な改善に取り組む際の起点として位置付けられている。

本学では、こうした事業を推進するにあたり、昨年社会学部内に設置した「PBL推進委員会」にて本事業全体を統括し、検討、審議を行っている。また、リサーチアシスタントが教員とともにプログラム開発運営やそのための調査研究の企画・実施・分析等を担うとともに、研究推進部社会連携課が、事務局業務を行う体制も構築している。

■構成員

	氏名	役職	担当業務
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
	近藤 敏夫	社会学部現代社会学科教授	PBL推進委員会 委員
	松田 智子	社会学部現代社会学科教授	PBL推進委員会 委員
	的場 信樹	社会学部公共政策学科教授	PBL推進委員会 委員
	山本 奈生	社会学部現代社会学科講師	PBL推進委員会 委員
	大藪 俊志	社会学部公共政策学科講師	PBL推進委員会 委員
	水上 象吾	社会学部公共政策学科講師	PBL推進委員会 委員
研究員	長光 太志	社会連携センター リサーチアシスタント	プログラム開発運営、調査研究の企画・実施・分析、各種書類作成
事務職員	岸田 稔穂子	研究推進部長	事務手続き等総括
	川越 英子	研究推進部社会連携課長	事業推進・予算管理、各種事務手続き
	間 和洋	研究推進部社会連携課主任	事業推進・予算管理、各種事務手続き

■学内会議の実施

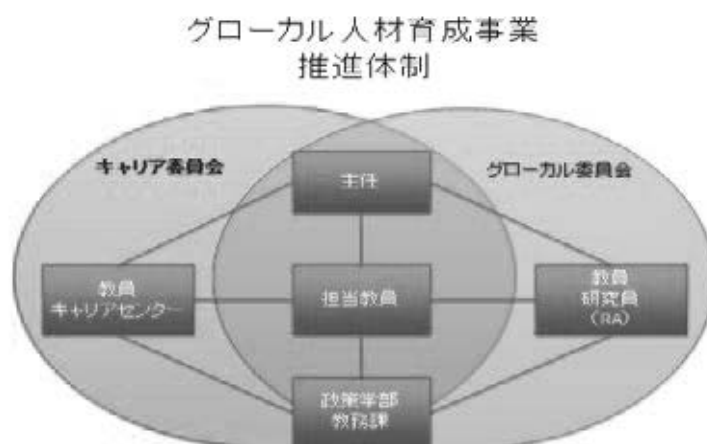
本事業を推進するため、「PBL推進委員会」を計9回開催し、資格フレームワーク、事業進捗など、本事業に関連する事項の検討、審議を行った。

本委員会には社会学部長や研究員、事務職員も出席し、本事業全体の情報の共有をしている。事業進捗については、社会学部教授会に報告され、審議・承認を得ている。

第1章 第2節 事業の体制

第7項 龍谷大学の実施体制

龍谷大学では、「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」事業の推進に向けて、教員・職員が一体となった推進体制を構築している。



■構成員

	氏名	役職	担当業務
教員	中森孝文	政策学部教授	グローバル委員会
	村田和代	政策学部教授	グローバル委員会
	的場信敬	政策学部准教授	グローバル委員会
事務職員	栗田洋	政策学部教務課長	グローバル委員会
	橋本洋平	政策学部教務課嘱託職員	グローバル委員会
	宮田真由美	政策学部教務課嘱託職員	グローバル委員会
	真喜屋美樹	地域協働総合センターRA	グローバル委員会

■学内会議の実施

本事業を推進するため、本学キャリアセンター及び政策学部キャリア委員会と連携する「グローバル委員会」を設置し、定期的に会議を開催した。前期は、関連科目の開発についての議論を重点的に行い、正式開講に向けた準備を着実に進めた。後期は、①グローバル人材資格に係る基本プログラムのための科目選定、②試行開講を予定している科目「グローバル戦略と人材育成」への協力企業先の開拓、③後期成果報告会への対応、等を中心に検討された。

回数	日程	主な議題
1	2013年4月2日	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度事業運営体制について 平成24年度実績報告書について
2	2013年4月15日	<ul style="list-style-type: none"> 本年度プロジェクトについて 事業スケジュールについて 教育効果指標の開発について
3	2013年5月28日	<ul style="list-style-type: none"> 平成25年度のグローバル化について「グローバル戦略と人材研究」 平成25年度秋季セミナー講師について 龍谷大の科目開発と他校・NPOとの連携の仕方について

第 1 章 第 2 節 事業の体制

4	2013 年 6 月 25 日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材能力資格フレームについて ・グローバル人材資格に係る科目の開講時期について ・グローバル人材資格に係る科目開発の内容についての検討 ・科目開発に係る先進事例および企業ニーズ調査について
5	2013 年 7 月 9 日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材資格に係る科目開発について ・第 1 回専門部会の協議事項について
6	2013 年 7 月 30 日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材資格に係る科目開発について ・「明日の京都を支える「グローバル人材」を育む 前期報告会」への対応について
7	2013 年 9 月 2 日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材資格に係る科目開発について ・『前期成果報告会～オール京都で育む「グローバル人材」』の対応について
8	2013 年 10 月 9 日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材資格プログラムにおける科目の開発について
9	2013 年 11 月 14 日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材資格に係る科目開発について ・運営協議会／専門部会(11 月 18 日開催)について
10	2013 年 12 月 3 日	<ul style="list-style-type: none"> ・後期成果報告会について
11	2014 年 1 月 9 日	<ul style="list-style-type: none"> ・後期成果報告会において報告を行う学生グループの選定について ・2013 年度予算の執行状況及び今後の執行について ・試行科目の開講時期について ・後期成果報告会<報告書>の記載内容について ・2013 年度年次報告書執筆依頼について ・2012 年度実績報告書確認及び修正依頼について ・2014 年度調書作成依頼について
12	2014 年 2 月 7 日	<ul style="list-style-type: none"> ・後期成果報告会における準備物(パネル/リーフレット)について ・2013 年度予算の執行状況及び今後の執行について
13	2014 年 3 月 4 日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 25 年度年度末報告書記載内容について

第1章 第3節 事業の成果

全体として最大のものは第1回グローバル人材フォーラムの大成功である。今後も長く続く事業とするため後期成果報告会から改称して開催したが、立ち見が出るほどの盛況となり、企業人も巻き込んだ熱気があった。グローバル人材開発センターを立ち上げてほぼ一年。その支援を得て、われわれが進めてきた資格とPBLの意義が大学界、産業界、行政に浸透しつつあるという確かな手ごたえがあった。以下、二点に絞り、報告する。

【I】資格制度設計の進展

グローバル人材資格の制度設計については、乗り越えねばならない壁が大きく二つあった。一つめは、制度そのものについて連携各校の共通基準をどう定めるかという問題。二つめは地域経済界の理解をどのように得るかという問題、である。これらはともに今年度大幅に進んだ。

1. グローバル人材資格（仮称）の制度設計の進展

われわれは、産業界の負託に応えるだけの内容と共通性をもち、かつ学部教育にふさわしい内容を有する資格の創設を目指している。そのため、幹事会（専門部会）、そして各種研究会等の会議で議論を重ね、検討を重ねてきた。この検討の過程には企業人と行政官にも参加していただいた。文字通りの産学公の連携である。結果としてわれわれは、基本6科目12ポイントからなる基本プログラムを創設し、「内容」と「手法」の両面からなる資格構成要素を必要条件とする、制度設計を案出するに至った。これは手法としても発想としても新しいものとなろう。その上で、この基本プログラムを終えたもの（終える見込みのもの）を連携校が共同で使用可能なPBLに進ませることとした。このPBLは産業界との話し合いのもとにNPO法人グローバル人材開発センターがその開発支援とコーディネートを行う。これは日常のかつ継続的に、大学からの要望と企業からの要望をマッチングさせるための仕掛けであり、またPBLの共通化のためでもある。さらに基本プログラム部分は既存の「地域公共政策士」の学部資格部分に準拠して、ここでも本事業が真の共同教育になるよう設計することとした。むろん、PBLまで終えた段階では独自の「グローバル人材資格（仮称）」となる。以上、今年度は、この一つ目の課題（共通基準の設計）がまずほぼ達成されたことが大きな成果である。

2. 地域経済界の理解

二つ目の課題であるが、これは制度的努力と、企業の営業にも近いような地道な人脈作りの努力、この二つによって進めてきた。制度面では質保証フレームワーク研究会や産学公事務連絡会議を組織した。これらの中核に、企業人と日々接点をもち、そこからさらに企業人を招聘したFD研究会、シンポジウム、前期成果報告会、第1回グローバル人材フォーラムを連携各校で実現させた。またそれらを支える下地として、頻繁に企業を訪問し、経済界側会議による打ち合わせも重ねてきた。結果、グローバル人材育成プロジェクトについて、京都企業における認知は相当程度に高まってきている。新聞報道等でも取り上げられており、オール京都の事業としてまずは順調に進んでいると言える。この資格プログラム修了者を、採用面でどう遇するかについても、これまでとは別の枠組みでの面接を設ける動きがすでに出てきており、これも実質的なところで大きな成果と言えるだろう。

【II】外部機関の認知と世界、京都への発信

本事業は、オール京都を掲げ、また文科省の事業年度終了後も継続して続けていかねばならない事業である。その意味で、本事業の進捗と成果を広く対外的、社会的にアピールし、今後の継続と発展の展望を作らねば

第1章 第3節 事業の成果

ならない。この観点では、今年度、京都府、京都市の大学政策との協調が一層進んだことは大変な成果であった。いまやグローバル人材（人財）は地元行政の政策用語ともなり、高校生や留学生をも含み、政策的発展が見込まれている。また OECD（および龍谷大学代表校事業）との共催シンポジウムにより、世界の産学連携機関との連携が進んだことも特筆できる。これにより一つには、世界水準でわれわれの事業を比較し、日本の **good practice** として世界の先進例と位置付けられたほか、今後の外国機関との協力事業の可能性も広がった。OECD は今後も日本の大学政策の良き実例としての発信を求めており、これに応じていく。



第2章
「グローバル人材資格(仮称)」
制度の開発

第2章 第1節 地域公共人材開発機構(COLPU) 委託概要

EQFを軸としたPBLの学習アウトカム、及び資格の認証基準(案)の設定

【趣旨・目的】

本委託業務は、平成24年度の委託業務の成果を踏まえ、産官学連携によるグローバル人材資格の育成プログラムフレームワークの検討、及び、EQFとの接続性をにらんだ学習アウトカム、質保証の基準である認証基準(案)の設定を行うものとする。

【概要】

「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関する調査・研究会」を立ち上げ、グローバル人材育成プログラムにおける質保証フレームワークや基準の設計等についての検討を行った。研究会の委員は、大学の公共政策系の教員、京都経済団体、構成員、行政職員とし、一般財団法人地域公共人材開発機構が事務局を務めた。研究会は、計8回開催し、グローバル人材資格のフレーム、学習アウトカム、及び質保証の基準である社会的認証基準(案)の策定を行った。研究会実施前には、委員の一部で構成するコア会議を1回開催し、研究会で検討する事項について議論した。

■研究会の構成員(敬称略、五十音順)

- <委員> 梅原 豊(京都府府民生活部 副部長)
榊田 隆之(京都信用金庫 専務理事)
焦 従勉(京都産業大学法学部 准教授)
杉岡 秀紀(京都府立大学公共政策学部 講師)
富野 暉一郎(龍谷大学政策学部 教授)
中谷 真憲(京都産業大学法学部 教授)
松田 凡(京都文教大学総合社会学部 教授)
的場 信樹(佛教大学社会学部 教授)
的場 信敬(龍谷大学政策学部 准教授)
圓山 健造(元一般社団法人京都経済同友会 事務局次長)
山下 省三(京都市産業観光局 商工部担当部長)
- <オブザーバー> 岩本 博志(京都産業大学法学部事務室)
木槻 美菜穂(NPO法人グローバル人材開発センター)
西垣 翔太(NPO法人グローバル人材開発センター)
真喜屋 美樹(龍谷大学地域協働総合センター リサーチ・アシスタント)
行元 沙弥(NPO法人グローバル人材開発センター)
- <事務局> 川口 佳菜子(地域公共人材開発機構事務局)

■実施内容

<コア会議>

	日時	内容
1	平成25年5月1日(水) 16:30~18:00	今年度スケジュール(案) / 学習アウトカムについて / 科目設定について

第2章 第1節 地域公共人材開発機構(COLPU) 委託概要

<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関する調査・研究会>

	日時	内容
1	平成 25 年 6 月 5 日 (水) 16:00~18:00	[協議] 今年度のスケジュール確認/前年度と今年度の協力講義について報告/資格のフレームの検討・決定/学習アウトカムについて意見交換
2	平成 25 年 7 月 8 日 (月) 10:00~12:00	[協議] 資格のフレームの検討(確認)/学習アウトカム(案)についての意見交換/認証基準と認証方法についての意見交換
3	平成 25 年 8 月 1 日 (木) 10:30~12:30	[協議] グローカル資格フレームについて/学習アウトカム策定上の論点について/認証基準(案)の検討項目
4	平成 25 年 9 月 6 日 (金) 16:00~18:00	[協議] グローカル資格フレームについて/認証評価基準案について
5	平成 25 年 10 月 11 日 (金) 18:00~20:00	[協議] グローカル資格について/『大学のまち・京都』を考える特別委員会」と今後について
6	平成 25 年 11 月 28 日 (木) 18:00~20:00	[協議] 諸機関の役割の明確化について/資格の名称について/社会的認証基準案の策定について/資格のフレームについて [報告] 社会的認証について
7	平成 25 年 12 月 19 日 (木) 18:00~20:00	[協議] 社会的認証基準案の策定について [報告] 前回の決定事項について
8	平成 26 年 2 月 10 日 (月) 17:00~19:00	[協議] 社会的認証基準案について/意見交換 [報告] 大学間連携推進事業幹事会での決定事項について/グローバル人材開発センター実施のPBLについて



【成果】

グローバル人材育成プログラムに係る PBL の学習アウトカム、及びプログラムの質を保証するための社会的認証基準(案)を作成した。

(1) PBL の学習アウトカム

PBL の学習アウトカムは、一般財団法人地域公共人材開発機構が実施する「地域公共政策士」資格制度の学習アウトカムを参照し、EQF レベル 6 のものを作成した。学習アウトカムの項目は、「到達目標(総括)」「知識」「技能」「職務遂行能力(実行能力)」の

第2章 第1節 地域公共人材開発機構(COLPU) 委託概要

4項目で構成し、PBLを実施したことで学生が取得できる内容を設定した。

到達目標（総括）	与えられた課題に対して、学習成果を活用しつつ、グループとしての共通認識を形成し、役割分担と連携によって解決策を主体的に導き出すことができる
知識	基本プログラムで学習した知識を自らの判断で活用できる。 新たな知識が必要になった場合、必要な知識を自ら学び、活用できる
技能	基本プログラムで修得した技能を活用することができる 基本プログラムで修得した技能をグループワークで活用することができる。
職務遂行能力 （実行能力）	プロジェクトに関する状況の変化を適切に判断し、プロジェクトの実施内容や方法を調整し、対応することができる 連携先（経済団体、企業等）と良好な意思疎通により連携先側との信頼関係を構築できる グループワークの進捗管理ができる

(2) 資格の認証基準（案）の設定

グローバル人材資格の質保証は、一般財団法人地域公共人材開発機構が実施している社会的認証を受けることが決定した。グローバル人材資格は、6科目で構成される「基本プログラム」と、資格を取得するために必要な「PBL（課題解決型学習）」で構成されており、その2つのプログラムの質を保証するために、社会的認証評価を実施する。

社会的認証評価のための基準（案）は、一般財団法人地域公共人材開発機構の「『地域公共政策士』資格教育プログラム」の社会的認証を参照して策定した。策定した基準（案）は、「社会的認証基準（基本プログラム）」「社会的認証基準（PBL）」の2つ。

ただし、社会的認証基準は、一般財団法人地域公共人材開発機構の認証基準委員会での検討事項であり、同団体理事会での決定事項である。そのため、当該研究会で検討した社会的認証基準（案）は、当該研究会から認証基準委員会へ提案という形で提出するものとする。

【課題と今後の展開】

(1) 学習アウトカムの具体的な評価方法の設定

PBLの学習アウトカムの設定を行ったが、具体的な測定方法や、測定した結果の評価・分析方法については、未だ設定まで至っていない。

学習アウトカム測定の結果は、PBLの質を保証する1つの指標であり、PBLの改善を行い、質を向上する際の1つのツールとして有効的である。そのため、来年度は具体的な測定方法や、その測定結果の評価・分析方法を検討し、設定する必要がある。学習アウトカムの測定及び評価方法については、来年度に試行実施されるグローバル人材資格のプログラムでの学習アウトカム試行評価を参考にしながら、産業界の意見を取り入れ、検討することが重要である。

(2) 社会的認証基準の設定

認証基準委員会に提案するため、グローバル人材資格の社会的認証基準（案）の設定を行ったが、当該プログラムに対して有効的な基準かどうかの検討はまだ十分にはされていない。再来年度のグローバル人材資格の本格実施に向け、来年度は認証基準委員会において、社会的認証基準（案）の検討を行い、グローバル人材資格対象の基準を策定する必要がある。

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

第1項 京都産業大学のグローバル人材育成プログラム

【京都産業大学の方針】

本学は大学間連携共同教育推進事業の代表校として、産学連携のひな型となるグローバル人材論特殊講義とグローバルPBL演習を開発しなくてはならない。前者においては、学問性を意識しつつ学生と企業トップとの就業観、社会観をめぐるワークショップを必ず組み込むこと。後者においては、学生を学外調査に出し、企業現場での質疑応答の経験を積ませること。これらを基本方針とした。どちらもグローバル人材開発センターの協力を得て工場見学なども組み合わせ、複数企業との連携、現場型の教育を目指した。後者については授業の運営自体をも学生に立案させた。

科目名	「グローバル人材論特殊講義」		
実施時期	2013年4月11日～7月18日 木曜5限(全15回)		
履修人数	3～4年次生 20名	担当教員	中谷 真憲(法学部 教授)

【趣旨・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なっている。他学部生も履修可能とし、受講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。授業は前半を企業人講師の講義とそれに対する質疑応答、後半をその講義に関連するテーマを設定しての、受講生とのワークショップとしている。ワークショップでは受講生は四、五人毎に班を作り、短い時間の中で集中して解を見出すことに取り組む。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・公共観を養うことを目指している。

【講義概要】

毎回、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、前半はその仕事内容や経験を語ってもらい、後半は、企業人と学生が同じフロア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ワークショップ的な議論を繰り返していく。議論のコーディネーターは法学部の中谷教授が務め、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。

■2013年度の講義内容・学生の感想など

第1回(4月11日):中谷 真憲 教授 導入講義・面接

全15回の授業スケジュール及び本事業の趣旨を説明。企業人が関係するため、意志確認のための面接を実施した。各学生の意欲、レベル傾向を把握した。

第2回(4月18日):土山印刷株式会社 代表取締役社長 土山 雅之 氏

・今回の講義で「印刷会社」という私の中のイメージが大きく変化した。デジタル化が進み、「その影響を最も受ける業界である」と土山社長がおっしゃっていたように、時代に合わせてどの企業も努力をし、事業展開をしているのだと気づいた。(法学部法律学科4年次生)

・コミュニケーションの大切さに改めて気づかせていただきました。会社が成り立つ上で、社員同士の意思疎通が必要不可欠なことはもちろんですが、その関係を感じ



くまでの社長の事細かな努力—毎朝一人ひとりの目を見て挨拶する、社員の作業現場に社長自ら出向

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

いて意見を聞くなど一に感激しました。(外国語学部国際関係学科4年次生)

第3回(4月25日):株式会社エリッツホールディングス 常務取締役 佐々木 茂喜 氏



・はじめは4人で起こされた会社を、京都市内のどの地域にも店舗があり今ではテレビCMで拝見するほど京都のまちに定着されるまでの努力は相当なものであると気づいた。(法学部法律学科4年次生)

・物件(商品)は全て一点もので同等品はないのはデメリットではあるが、メリットでもあると感じた。だからこそ、マンパワー中心ではなく、組織力中心としたバランス経営が行われているのだと思う。仕事とは自分がどう思うのかが重要でなく、相手がどう思うのかが重要であると述べられたが、この考えはどの仕事でも必要な仕事観であると感じた。(法学部法政策学科4年次生)

第4回(5月2日): トールエクスプレスジャパン株式会社 取締役 青木 正太 氏

・青木さんのお話も聴いた上で、今、私にとって仕事とは様々な人と出会う場、自分を成長させるもの、人との信頼を気づくもの、社会に貢献するための場だと考えています。働くとは、仕事というもの・場を生かしながら、社会のため、自分のために努力することだと考えています。(経営学部経営学科年次不明)

・青木氏の講義を通じて働くとは自分の人生のカンフル剤のようなものではないかと思い、いつのまにか保守的になっていた仕事探しをいろんなことに「挑戦」してみようとマインドチェンジすることができた。(外国語学部英米学科4年次生)



第5回(5月9日):株式会社ナベル 代表取締役会長 南部 邦男 氏



・鶏卵流通業界は同社とオランダのモバという会社の二強状態で、グローバル化は必須とのことでした。グローバル化=英語が話せるかと連想しがちですが、ビジネスにおける方向性や戦略を日本語でしっかりと考える事の方が大切だと述べておられました。大学において身に付けるべき事は、新聞記事やニュースを鵜呑みにせず真実に肉薄する力だと気付かされました。(法学部法政策学科4年次生)

・京都という地をよくしたいという思いから社会貢献や地域と密に関わりを持っている地域に愛される企業だから、国際化の波にのまれようとも存続し続けられるのではないかなと思います。他の会社にも同じような商品があるけどどちらかを選ばなくては行けないとき、その会社の人間性であったり信用性が最も大切なのではないかなと思います。(法学部法政策学科3年次生)

第6回(5月16日):西村証券株式会社 取締役社長 西村 永良 氏

・インターネット証券にはできない地場証券会社としての特色を生かして、これからの日本を引っ張っていくような新しい芽の企業を育てていくという、非常に重要な立場に西村証券はあるのだと思います。(法学部法政策学科3年次生)

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

・真面目というのは、今まで物事を真剣に取り組むことであるとずっと考えていた。「高い倫理観を持っているのが真面目。」という話を聞いて、確かに倫理観がなければ物事を真剣に取り組んでも質の高いものを提供できないし、質の高い物を提供できなければ「信頼関係」が築けないだろうと感じた。(法学部法律学科4年次生)



第7回(5月23日):株式会社片岡製作所 専務取締役 西 信和 氏



・西専務が言われていた、誠実な心を持ち、謙虚な反省の心を持つことという言葉が心に響きました。実際海外展開もされており、これから特にアジア諸国での企業展開が予想される中で、この誠実な気持ちをまず前面に押し出していくことが一つの戦略ともなりうるのではと思います。(外国語学部国際関係学科4年次生)

・8人グループでワークショップに取り組んでみたところ、10分以上も考えが浮かばない事態に直面するはめに陥ってしまった。世の中の"隙間"というのは、常にアンテナを張り続けていなければ見つけることが難しいということに気づくに至った。(経営学部経営学科3年次生)

第8回(5月30日):京都中央信用金庫 専務理事 平林 幸子 氏

・京都中央信用金庫の魅力とは、京都ブランドを持った勢いある中小企業の役に立てることであると感じた。ただ融資するだけでなく、一緒に課題解決するように考えて地域の発展に繋げることが信用金庫には重要な使命であり、それをまさに実行しているのが同金庫だと思った。(法学部法律学科4年次生)



・ある産業を育てる上でどの業界か、何故その産業なのかといった学生目線からの考えを発表する機会があったが、融資する側の目から見ると具体的ではなく、融資するメリットがないとご指摘された。学生視点と社会人視点の違い、すなわち、物事を大きい視野で見、顧客を意識していることが大きな差だと気付かされた。(法学部法政策学科4年次生)

第9回(6月6日):中谷 真憲 教授 中締め講義

これまでの講義のふりかえりを行い、毎回の発表内容や取組態度についてフィードバックを行った。新聞記事のクリップ方法、スケジュール等についても確認した。

課外(6月10日):株式会社洛北義肢 工場見学

義手、義足、各種補装具、スポーツ用装具、コルセット、車椅子、杖、リハビリ機器などの義肢装具製造販売、及び開発を行う洛北義肢を訪問した。工場見学をメインに、同社の仕事内容や理念、製品の種類についてお話して頂いた。見学では、作業工程の一つ一つを見せて頂き、社員の方々の仕事をされている風景を間近に見ることができた。人の手によるモデル修正、CAD/CAMソフトによるモデル修正、製品作り、バンド等の縫い合わせ、製品検査等いくつも工程があり、それぞれに専門

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム



の知識、技術、経験が必要である。工場内は、比較的若い方が多く働いており、自らの技術を高めていこうという積極的な姿勢が見え、活気に溢れている印象を受けた。会社説明、質問の時間の中で、高齢化の影響でコルセット等の装具の需要が高まるなど、今後の成長市場の一つであると感じられた充実した見学となった。

第10回（6月20日）：土山印刷株式会社 工場見学／常務取締役 井原 育生 氏

4月18日に講義いただいた同社を訪問し、工場を見学させていただいた。1階の印刷工場と4階のサンプリングを制作するフロアを見学し、印刷工場内では実際の印刷機械を前に、機械の構造や仕組み、紙が印刷されるまでの流れを説明して頂いた。4階のサンプリングを制作するフロアでは、実際に制作されているパンフレットやポスター等の現物を見せて頂きながら、それらが制作されるまでの流れを順に説明して頂いた。工場見学後は会社説明、プリントプリウス、WEB・デジタル部門の事業内容についてお話し頂いた。約2時間という短い時間ではあったが、大変内容の濃いものとなった。



第11・12回（連続講義6月27日）：シンク・アンド・アクト株式会社 CEO 杉村 泰宏 氏



・私は社会的な企業に興味があるので、未就労者やホームレスの方、また高齢者の方の雇用を生み出すということも、社会的な企業が担っていかなければならない課題だと感じていました。同社が行っている求職者のサポート支援など雇用の創出のお話がとても印象に残っています。（経営学部経営学科2年次生）

・「失敗に対する抵抗力。行動量≠思考量」という言葉が印象に残った。足を止めれば、それだけ次に踏み出す一歩が怖くて、重たいので、この言葉でそれを思い出した。失敗することが怖い自分に勝ちたいと思ったし、そのために逃げずにどんどん立ち向かえるようになろうと思った。（外国語学部英米語学科4年次生）

第13回（7月4日）：株式会社ウエダ本社 代表取締役社長 岡村 充泰 氏

・岡村氏は、会社の存在意義から進めて、人の存在意義についても言及された。会社は社会から価値を見出されなければ淘汰されるものであり、その存在意義を判断するのは社会である。それに対して、人は自らの存在について他者から否定されるべきものではない。しかし、究極的に自分自身に委ねられているという事実は、人は自らのあるべき生について考え、自らを律しなければならないということを意味する。これはあらゆる人にとって生涯の課題であると思われるが、私



第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

自身も学生である今をさまざまな学問に触れ、自らの思想を構築する重要な時期として再認識し、悔いなく過ごしたいと思う。(法学部法政策学科3年次生)

・この講義を通じて、空間づくりの大切さを学ぶことができた。同社は非常に快適な空間づくりに対するノウハウをたくさん持っておられるため、今後もオフィス環境を中心として、様々な分野でその仕掛けをしていくことが魅力を引き出すことになると思う。(法学部法律学科4年次生)

第14回(7月11日)株式会社フラットエージェンシー 代表取締役 吉田 光一 氏



・吉田氏は事業の根本動機を「社会の役に立ちたい」という思いだと述べられたが、氏はそれをボランティアとしてではなくビジネスとして成り立たせようとしている点が素晴らしいと感じた。その事業が一回限りや短期に終わってしまうのではなく、継続させてゆくことに繋がるためである。(法学部法律学科4年次生)

・吉田氏は「ビジネスはアイデアじゃない」、「政策とお客さんがビジネスのカギ」、「勉強すれば先が読めるようになる」と仰っていた。勉強すればするほど顧客ニーズや経営知識も蓄えられるようになり、選択肢がかなり狭まる。勉強したからと言って成功する保証はないが、勉強しなければ成功はないという事だけは言えると思う。(法学部法政策学科4年次生)

第15回(7月18日): シリウスインスティテュート株式会社 代表取締役 船橋 晴雄 氏

・船橋氏の講義の中で感じたことは、仕事がお金儲けの為だけになっていては、決して成功しないということである。勿論、株式会社において、利益を求めることは大前提であるが、その考え方で経営を続けても続かないということを実感した。自分の中でしっかりとしたぶれない軸を持ち、目標を高く設定し、努力する。また、その軸も自分の事だけではなく、他人との関係性をベースに築くことで、この人なら仕事を任せても良いと思ってもらえる人になる。これを自然に実践できる人が信頼を築き、仕事において、良い結果を残せるのだと思う。この「信頼を築く」ことこそが、仕事の本質だと考える。(経営学部会計ファイナンス学科4年次生)



■協力企業の声

- ・限られた時間の中で学生が課題に取り組み、積極的に意見を言うことに慣れていて驚きである。
- ・学生との対話そのものが貴重な機会であり、若い世代の声を聴く良い機会となった。
- ・これだけアクティブな学生が育っているならば法学部以外にももっと広がらないともったいない。

【考察・展望】

今年度は科目等履修生としての卒業生は参加せず、現役学部生だけで行った。そのためか、昨年度との比較でいえば、学生がわずかに受け身であったように思う。プレゼンの習熟度や真面目さについてはほぼ変わらないが、就職を念頭においた必死さが異なるのかもしれない。協力いただいた企業からの評価は上記のように高かったが、改善のため、今後は「自由演習(グローバル人材PBL)」のように学生に授業運営の立案も考えさせることも検討していく。現代史や社会情勢を取り込んで話していただいた

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

方が多く、また、中締めと最終講義で公共論の立場から分析できたことで、学問性とキャリア教育の融合という課題についてはうまく進んでいる。付言すれば、ツールエクスプレスジャパンのようなグローバル企業トップと学生の接点も導入できたことは、学生の視野を広げるうえで効果が高かったと感じる。

科目名	「自由演習（グローバル人材 PBL）」		
実施時期	2013年9月19日～2014年2月17日 木曜4限※最終講義のみ別曜日（全15回）		
履修人数	3・4年次生 14名	担当教員	中谷 真憲（法学部 教授）

【趣旨・目的】

PBL（Project Based Learning）は、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る。教員、学生と協力企業、団体などの中で話し合いつつ作り上げていき、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む。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手法である。



エントリーシートから始まる形式的な就活の形ではなく、もっと学生の思いと企業側の思いをぶつけ合う場をこの授業では提供する。

【講義概要】

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し、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できる。単なる「体験学習」とは異なり、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。「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。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。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る。

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、受講生は面接によって選考される。

■2013年度の講義スケジュール

回	日程	テーマ・内容
1	9月19日	ガイダンス
2	9月26日	京都の観光ツアーについてブレインストーミング
3	10月3日	調査報告・チーム分け・各班の課題の決定
4	10月10日	プレゼンテーションにかかるターゲットの選定
課外	10月17日	プレゼンテーションにかかる企画提案・リーダー決定
5・6	10月24日 (連続講義)	プレゼンテーションにかかる進捗の報告
		工場見学（土山印刷株式会社）
課外	10月31日	第1回株式会社JTB西日本訪問（中間プレゼンテーション）
7	11月7日	JTB訪問のフィードバック・グループワーク

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

8・9	11月14日 (連続講義)	レクチャー・グループワーク (良い議論とは何か?等について)
		グループワーク (前講義の続き)
10	11月21日	グループワーク (各班で意見交換)
11	11月28日	中間振り返り
12	12月5日	グループワーク (調査・協力企業の選定)
13	12月19日	プレゼンテーション内容の最終調整 (企画案について)
14	1月9日	プレゼンテーション内容の最終調整 (企画案について)
15	2月17日	第2回株式会社JTB西日本訪問 (最終プレゼンテーション)

■参加学生の声

- ・緊張したが、実際の調査等を通じて経験と知識を積み上げた分、前回に比べて自信が持てた。
- ・実際の商品にしていくためのコスト計算については、まだ詰めが甘かったことを実感した。他方、現地調査等、「飛び込む力」は学生でも身に着けることができる。またそれを企業にも評価してもらえるという手ごたえがあった。
- ・これだけの時間を割いて企業の重要な役職にある方に対応してもらえるということは、得難い経験だった。働くイメージができ、その厳しさと面白さについても分かってきた気がする。



■協力企業の声

- ・前回からプレゼン内容が格段の進歩を見せた点に、真摯さと努力を感じ、嬉しく思う。学生ならではの柔軟な発想があり、企業としてもこうした取り組みを通じて刺激を受けたい。また類似企画もあるので、商品としてもなかなかの可能性を感じる。
- ・実際に身体を動かして調査を行っている点は素晴らしい。こうしたアクティブさは基本として今後も追求してほしい。ターゲット調査の基本となる。
- ・京都は伝統の魅力の上に、大学、企業の集積がある

珍しいまちである。こうした魅力を十全に活かし、産学が真摯に連携したプロジェクトが進むことは大変意義があり、また企業としても可能性を感じる。

- ・グローバル人材フォーラムなどにも参加し、学生の成長を見守り、またそれを引き出す協力を続けていきたい。今回のような真摯な取り組みならば歓迎である。

【考察・展望】

通常、PBLは企業側がプロジェクトを設定して始まることが多い。しかし本授業においては教員側がプロジェクトを設定し、それに基づいて学生が企業訪問の時点ではじめからプレゼンを行うというやり方で進めた。テーマは『新しい観光ツアーの開発』とした。今後はプロジェクトに応じて学生提案型、企業提案型の両方式を併用することを考えており、後者も導入するために企業との検討会議も設置していく。

今年度、学生たちはきわめて積極的であった。駅前で70人を超す外国人にインタビューを行ったり、海外企業に英文で事業照会をしたりと、その自主性と行動力には目を見張るものがあった。その理由として大きなものは、学生自身に授業運営の立案をさせたことだろう。むろん教員がチェックし、誘

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

導してのことではあるが、学部生（4年次生）が同学年以下をリードしてもここまでのことのできるのかという驚きがあった。この方式は今後も続け授業改革の良き財産としたい。

また、1チームが1企業と組むことが多いPBLと異なり、複数の企業や行政現場と連携して進めることができた効果も非常に大きい。現場の数はやはり複数の方が視野を広げやすい。学生のリクエストに応じて臨機応変に相当協力先を探す必要があるが、グローバル人材開発センターの緊密な協力により実現することができた。企業にとっても協力することに意義が感じられる形で教育改革を進めることが、真摯な対応をしていただくことにつながり、結果として学生の成長に直結すると感じられた。



第1回グローバル人材フォーラム（第3章第6節）意見交換会での展示パネル

New Tour Innovation グローバル人材PBL

北村貴央 清水聖
 廣友史郎 梅田聡
 大橋舞花 高橋夏美

松見秀作 田中秀治美
 吉田健人 越後一
 佐藤優祐 本田彰

プロジェクトミッション

『株式会社JTB西日本様へ 新しいツアー企画を提案』
株式会社JTB西日本さんに新しい旅行ツアーを企画・提案するProjectです。
受講生は2つのグループに分かれ、「新しいツアー企画」の提案に取り組みました。教員はアドバイザーとしての立ち位置にあり、SAやグローバル人材開発センタースタッフのサポートを受け、学生が自主的に取り組む、高次レベルのアクティブラーニングである。

2つの提案

- ①—新しい修学旅行—
⇒京都の**新しい修学旅行**の提案
- ②—新しいインバウンドツアー（外国人観光客）—
⇒**外国人観光客**に対しての**新しいツアー**の提案

新しい“しゅうがく旅行”のスタイル提案 ～京都がつながりを感じられる場所であってほしい～

■企画を立ち上げるにあたって
①修学旅行のトレンド⇒体験型学習、グループ行動
②顧客ニーズ⇒教員：学びとなる旅行
生徒：楽しい旅行
③京都で行う意義⇒大学、ハイテク・伝統産業

■修学旅行班 ～活動報告～
【主な活動】
フィールドワーク
企業（京都市商工会議所、サントリー、おたべ
京セラ資料館、島津製作所）
大学（京都大学、同志社大学、立命館大学）
寺社仏閣（金閣寺、清水寺）
ヒアリング調査：修学旅行生（12名）に対して

New Tour Innovation～4つの“しゅうがく”とは～

- ▶拾学＝京都の歴史文化、職業体験を通じて散りばめられた“つながり”を拾い学ぶ
- ▶秀案＝修学旅行での“つながり”を育てて楽しむ
- ▶就学＝ワンステップ上の進路である就職、大学との“つながり”から学ぶ
- ▶集学＝京都の人々との集まりを通じて学ぶ

⇒ しゅうがく＝拾学×秀案×就学×集学

■新しい修学旅行
●ターゲット：関東の公立中学校
●ツアー行程：2泊3日
1日目 寺社仏閣の見学（拾学・秀案）
2日目 企業・大学訪問（就学）
3日目 留学生との異文化交流（集学）

>体験学習・グループワークが最近のトレンド！！
>4つの“しゅうがく”を通して、京都の町の文化・歴史・地域のつながりを体感する

古都・京都にはじまるバイクツアー ～日本《最》発見！～

■企画を立ち上げるにあたって
①多様なニーズに応える新しい顧客層の開拓へ
②外国人観光客の日本のツアーに対する声（ヒアリング調査）
③京都の交通不便から発案

■海外インバウンド班 ～活動報告～
【主な活動】
企業へのメール調査（海外の旅行業者2社 バイクレンタル会社：1社）
訪問・フィールドワーク
団体、企業を訪問（京都市観光協会、阪急ホテル）
京都府北部の観光資源調査
外国人観光客ニーズ調査（アンケートの実施）

■外国人観光客ニーズ調査
目的：外国人にとって日本観光に必要な要素、バイクツアーに必要な要素を割り出す
実施日：11月中旬の2日間
実施場所：京都駅周辺（許可取得済）
実施人数：5人（田中、越後、佐藤、吉田、松見）
アンケート対象：遠く外国人観光客
回答者数：72人

■バイクツアールート

実際に使用したアンケート→

株式会社JTB西日本様へプレゼン

■実施日
2013年10月31日
第1回 中間プレゼンテーション

2014年 2月17日
第2回 最終プレゼンテーション

■内容：「新しい修学旅行」
「外国人インバウンドツアー（バイクツアー）」
各組による企画のプレゼンテーション

最終プレゼンを終えて

*アイデアだけでは成立しない、ビジネスの厳しさを体感
*経験、責任、ニーズをどう組み込めばより実現力が上がるか？
*足を踏んで集めた調査データの強さ
*プレゼンテーション能力の必要性
*実現可能性を高めるコスト計算

→ ①ニーズ ②ターゲット ③コスト計算 が重要

グローバル人材PBLを受講して

- ① チームにおける自分の役割を果たす
⇒チームワーク！！
- ② 学生と企業人の違い
⇒習い事可能性を高める
⇒0から作る大変さ

第2章 第2節 各大学のグローバル人材プログラム

第2項 京都府立大学のグローバル人材育成プログラム

【京都府立大学の方針】

今年度はグローバル人材資格（仮称）のうち、大学ごとに検討が進められる「基本プログラム」の本学案の検討を行いつつ、その一つの要素として求められる「企業との連携」の可能性を検証する講義の試行を行った。具体的には、3年生配当科目である「企業と社会論（担当：青山公三教授）」の中で経済団体の協力を得て、4名の経営者に来学頂く形式で進めた。

科目名	「企業と社会」論		
実施時期	2013年10月2日～2014年1月29日 毎週水曜4限（全15回）		
登録人数	3年次生 21名	担当教員	青山 公三（公共政策学部教授）

【趣旨・目的】

本講義は、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、というものである。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いた。

【講義の進め方】

本講義は、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ために、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、履修学生を複数のグループに分け、各グループからの報告をしてもらう形式で進めた。また、ここでの成果は学内の成果報告会（1月16日）やグローバル人材フォーラム（2月28日）でも報告した。

【講義スケジュール】

回	日程	内 容
1	10月2日	オリエンテーション
2	10月9日	第1回事前学習
3	10月16日	第1回企業人講師の講義 及び質疑（(株)淡交社）
4	10月23日	第1回振り返りディスカッション
5	11月6日	第2回事前学習
6	11月13日	第2回企業人講師の講義 及び質疑（(株)洛北義肢）
7	11月20日	第2回振り返りディスカッション
8	11月28日	中間まとめ
9	12月4日	第3回事前学習
10	12月11日	第3回企業人講師の講義 及び質疑（キャリアグループ）
11	12月18日	第3回振り返りディスカッション

第2章 第2節 各大学のグローバル人材プログラム

12	1月8日	第4回事前学習
13	1月15日	第4回企業人講師の講義 及び質疑 ((株)ウエダ本社)
14	1月22日	第4回振り返りディスカッション
15	1月29日	まとめ



10月16日の様子<(株)淡交社>



11月13日の様子<(株)洛北義肢>



12月11日の様子<キャリアグループ>



1月15日の様子<(株)ウエダ本社>

【協力企業の声】

- ・「非常に得難い体験をさせていただく機会を頂戴しまして、本当に有難うございました。以前に他大学で同じような話をさせていただいておりますが、今回の方がより自分の経験をご披露できたかと思っております。学生の皆さんの反応が楽しみです。」
- ・「大変お世話様に相成りまして誠に有り難う御座いました。学生の皆様に対しまして、少しでもお役に立てましたら嬉しいです。」
- ・「貴重な機会を頂きありがとうございました。就活を目の前にした学生諸君には多少抽象的過ぎたかなとも思ったのですが、あの類の事をなんとか感じてもらいたいとお話した次第です。」

【考察・展望】

- ・各企業について事前に下調べをし、質問したい事項を検討するというのは、話を聞くうえで大変重要だったとの学生の反省にあった。また、話を聞いてから学生同士で感想を述べ合い、企業についての

第2章 第2節 各大学のグローバル人材プログラム

評価を行ったのも良かったとのことであった。こういう形で企業の活動をきちんと知るといえるのは有意義であった。

- 企業経営者の生き様、仕事への信念などを直接聞くことができ、非常に有意義であった。そうした信念があってこそ会社が存続しているのを目の当たりにして、自分自身の生き方を考える良い機会になったと考えられる。
- 企業経営者のみならず、後半では社員の方も来て頂いたのは良かった。ただ、社員の方にゆっくり話をして頂く時間がなかったのは少し残念であった。
- 願わくば、企業経営者とのディスカッションタイムがもっと取れると良かったが、どうしても時間が足りなかった。
- 学生中心の運営にすることが重要で、今後は学生中心の運営にしたい。

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

第3項 京都文教大学のグローバル人材育成プログラム

【京都文教大学の方針】

本学は大学間連携共同教育推進事業の参加校として、プログラムの趣旨に沿った科目の構築と授業の実施を行う。本プログラムの特徴はPBLの導入である。本学では「プロジェクト科目」・「インターンシップ」・「総合社会学実習F」を「低次のPBL」（いわばPBLの入門編）と、「エクスターンシップ実習」・「地域公共政策士総合演習」・「NPO法人グローバル人材開発センターが用意するPBL」を「高次のPBL」（PBLの応用編）と位置づける。受講生は、「低次のPBL」でPBLに必要な基本的な作法（チームワーク等）や思考方法を学び、その学びを活かしながら、3年次以降に、企業と連携して行われる本格的な「高次のPBL」に進む。このように、受講生は、段階的（発展的）にPBLに臨むプログラム内容にしている。

科目名	「エクスターンシップ実習」(Externship program)		
実施時期	2013年4月8日～7月22日 毎週月曜5限(全15回)		
履修人数	3年次生 70名	担当教員	三浦 潔(総合社会学部教授)、山本 真一(同准教授)、黒宮 一太(同専任講師)等

【趣旨・目的】

本科目は、本学の総合社会学部の開講科目(専門科目のキャリア構築科目に位置する)である。企業との連携を重視し、チームワークや企画提案を重んじる本科目は、「グローバル人材」育成において参考となる科目の一つである。

・科目名 エクスターンシップ実習(Externship program) 3年次春学期開講科目

・授業の概要

エクスターンシップ実習は、通常のインターンシップ実習とは異なり、受講者が自らのアプローチで企業にかかわることを目的とした実習である。この実習では、受講者が企業へのアプローチから企画・提案書のプレゼン、そして最後のお礼の挨拶までを主体的に行う。実習先は信用金庫、証券会社、旅行代理店、広告会社、コンビニエンス・ストア、百貨店、商工会議所にわたっている。

・到達目標

受講者はこのプログラムを通じて、主体性、積極性、独創性、柔軟性、分析力、問題解決能力、コミュニケーション能力など、社会人基礎力を見つけることが期待される。さらに、この実習のもう一つの目標はキャリア意識の形成である。3年次の秋学期以降、就職活動が開始される前に、企業研究や企画・提案書の作成およびプレゼンを通じて、企業の業務内容を知り、自身の職業選択に対する意識を養っていく。

[以上、本学のシラバスより引用]

【講義概要】

この実習の特徴は、以下の通りである。

・企画から提案のプレゼンテーションに至るまで、グループワークによってすすめられる。また、受講者は、実習先訪問までの事前学習、提示された課題の探求および企画立案(商品開発)、実習先での企画提案、事後学習という一連のプロセスのなかで学ぶ。

・実習先ごとに学生は3~4チームに分かれ、提案を競い合う。



第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム



- ・実際に学生の提案が商品化されることもある。
- ・2回のプレゼンテーションの機会を通して、前に踏み出す力、チームワーク、考え抜く力などの社会人基礎力が磨かれる。
- ・1回目のプレゼンテーションで企業担当者から指摘を受けることで、2回目のプレゼンテーションの完成度が高くなっている。

【考察・展望】

昨年度まで本科目に協力頂いてきた百貨店が辞退され、それに替わって本年度よりホテルが加わるようになった。履修希望者が多かったのはホテルと旅行代理店で、コンビニ、広告代理店がそれに続いた。一方、信用金庫の希望者が少なかったのは意外であった。協力先が異なるため、クラスによって授業の日程に違いはあるが、総じて学生の満足度は高く、協力先の評価も高かった。



来年度は協力先が1社減る予定であるため、履修希望者の履修クラス選定作業がスムーズに行えるよう事前準備を進めたい。また、1学科化後に入学した学生が本科目を履修する2015年度では、履修希望者数が大きく増えることが予想されるため、来年度は協力先の開拓と担当教員の増員に向けて準備を進めたい。

第2章 第2節 各大学のグローバル人材プログラム

第4項 佛教大学のグローバル人材育成プログラム

【佛教大学の方針】

佛教大学では「プロジェクト演習」という科目を設置している。これは、社会学部におけるPBL型授業の先駆的取組として位置づけられており、教員の専門性に基づくテーマ設定および社会問題と密接に関連したカリキュラム構成を特徴としている。

科目名	プロジェクト演習 Sd		
実施時期	2013年4月12日～2013年12月5日 毎週木曜3限（全15回）		
履修人数	2年次生 10名	担当教員	的場 信樹（社会学部公共政策学科教授）

【趣旨・目的】

企業による“まちづくり”の取組が「エリアマネジメント（タウンマネジメント）」である。その先進事例を調査することで、企業と地域社会の関係について具体的なイメージを形成する契機とする。

【授業概要】

エリアマネジメント（タウンマネジメント）について文献や資料等に当たって学習する。また施設等の参与観察を通じて、街のブランディングやプロモーション活動、街の保安管理、店舗をとりまとめる商業運営などタウンマネジメントの概要を把握する。六本木ヒルズ、表参道ヒルズの開発経緯やコンセプト、運営の核となる森ビル株式会社の経営戦略について説明を受ける。街としてのまとめ、オリジナリティ、発信力の重要性が高まっている現状を理解し、多様な施設や機能を有しながら、街としての一体感と情報発信を重視するタウンマネジメントの実態把握に努める。事前学習の一環として、京都市岡崎地域の事例との比較調査も実施する。

■2013年度の講義スケジュール

回	日程	テーマ・内容
1	4月11日	タウンマネジメントの概念と歴史（講義）
2	4月25日	六本木ヒルズ、表参道ヒルズ、京都岡崎の地域間比較（ワークショップ）
3	5月9日	京都市のエリアマネジメント構想（講義）
4	5月23日	岡崎地域の歴史と現状（ワークショップ）
5	6月15日	岡崎地域のエリアマネジメントに関する現地調査
6	6月27日	現地調査のまとめ（ワークショップ）
7	7月11日	森ビル株式会社の経営戦略（講義）
8	7月25日	六本木ヒルズと表参道ヒルズの空間と機能（ワークショップ）
9	9月19日	森ビル株式会社のタウンマネジメント（講義）
10	10月3日	六本木ヒルズにおける職・住・文化（ワークショップ）
11	10月17日	表参道ヒルズにおける職・住・文化（ワークショップ）
12	10月31日	調査設計（ワークショップ）
13	11月8日	六本木ヒルズと表参道ヒルズにおける現地調査（～9日）
14	11月28日	現地調査のまとめ（ワークショップ）
15	12月5日	社会学部プロジェクト演習報告会

第2章 第2節 各大学のグローバル人材プログラム

【考察・展望】

企業と地域社会の関係は、企業活動の一側面であるが、今回取り上げた六本木ヒルズと表参道ヒルズの事例は企業側から戦略的に地域に働き掛けて“まちづくり”を事業として成功させた貴重な経験である。そして、その成功の要因が、職・住・文化の融合であり、国際化への積極的な対応であった。学生の関心や共感もこれらの点に集中した。しかし、一方で、これらはあくまで企業活動の一側面にすぎない。表面には現れにくい、町内会への裏方としての支援、NPOや他団体への説得や交渉、といった日常繰り返される業務には今回触れられなかった。今後企業と地域社会の問題を考察する場合にも、日常業務としての仕事に触れられるような機会を提供する必要がある。

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

第5項 龍谷大学のグローバル人材育成プログラム

【龍谷大学の方針】

龍谷大学政策学部では、建学の精神に基づく共生（ともいき）の哲学を基礎に、社会の持続可能な発展のために主体的に行動し、自ら発見した問題を社会と連携して解決できる、高い公共性と市民性を持つ自律的な人材の育成を目指している。

そのために、理論と実践を融合させた多様なカリキュラムを階層的に組み立てて、課題発見力、調査・分析力、創造力、実行力、コミュニケーション力を養うことを目的に、低年次からのキャリア養成に力を入れている。1年生では基礎演習で「課題調査や提案のための基礎的な力」を養い、2年生で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、地域や企業の取り組みを直接聞く機会を設けるなど生きた課題に触れる。3・4年生で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」の習得に取り組む。

科目名	「グローバル・シチズンシップ・エデュケーションV：企業の社会的貢献」		
実施時期	2013年4月10日～7月17日 毎週水曜2限（全15回）		
履修人数	3年次生 21名	担当教員	中森 孝文（政策学部教授）

【趣旨・目的】

本講義は、グローバル人材育成プログラムの中心となる候補科目の一つである。講義の目的は、企業が取り組む持続的な発展にむけての社会貢献的活動（企業のCSR活動等）の意義を理解し、企業はもちろんのこと社会の持続的な発展に貢献できる人材を育成することである。

【講義概要】

講義は、①企業関係者を講師としてお招きし先進的な取り組みを知る、②企業訪問・インタビューを積極的に行い、課題を発見・分析する、③成果発表会で企業に新たな提案をする、ことを主軸として展開する。

今年度前期は、京都府のご協力のもと、先進的にCSR活動に取り組む地域の企業より講師を招き、具体的かつ実践的なCSRの取り組みについてお話を伺った。受講者はチームを編成して、自発的に企業調査を行い、企業訪問やインタビューを重ねた。講義の最終日には、企業の方も参加のもと、訪問した企業のCSR活動について学生の目線で検討し、新たな提案を行った。

[授業の様子：お話をされた企業の方への活発な質疑]



■2013年度の講義スケジュール

回	テーマ・内容	外部講師（所属）
1	ガイダンス：企業のCSR活動と社会問題の関係性について	

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

2	不合理と競争戦略:合理性の追求のみでは持続的な発展はなぜできないのか	
3	京都企業の CSR 活動: 京都企業の CSR 活動の取組と行政施策との関係	勝山亨 (京都府府民生活部、龍谷大学非常勤講師)
4	CSR について	森田誠二 (関西テレビ放送、CSR 担当部長)
5	大日本スクリーングループの CSR : EHS マネジメントと事業継続マネジメント	村信早希 (大日本スクリーン製造、EHS マネジメント課主任)
6	本業を通じたグローバルな CSR 推進活動: 日本電産の事例	永安正洋 (日本電産、IR グループ・GM 兼 CSR 推進室長)
7	富士ゼロックスの CSR 活動: 伝統文化推進をテーマにした社会貢献	間澤孝公 (富士ゼロックス京都)
8	「企業と社会的貢献」: いのちをつなぐ企業活動	横山聡 (サラヤ、CSR 推進部次長)
9	サプライチェーンにおける CSR 活動	高岸秀樹 (村田機械、業務グループ係長)
10	発表会に向けての資料作成: インタビューした企業の新たな CSR 活動の提案について検討	
11	中間報告会	
12	CSR の検討: インタビューした企業や CSR の追加調査や取材など	
13	CSR の検討: インタビューした企業や CSR の追加調査や取材など	
14	発表資料・内容について検討	
15	成果発表会: 企業への新たな CSR 活動の提案	協力企業関係者

※ 講師が 2 名以上の場合は、代表者のみ記名

※ 講師出講については、京都府にご協力いただいた。

〔成果発表会の様子〕



成果発表会での企業の方々からの講評

- 授業への協力を始めてから 3 年が経過したが、今年は課題解決型の授業内容となり、明らかに学生の発表内容に変化があり、かなり充実したものとなったと感じた。
- 双方向型の講義の実現によって、企業側も自社の取り組む CSR について考え直す機会となり、企業・学生の双方に学びの効果があったと思う。
- 企業訪問におけるヒアリング等についての手法を考えてほしい。
- 企業が求める人材像として、課題を発見する能力から発展し、さらに周囲を巻き込む

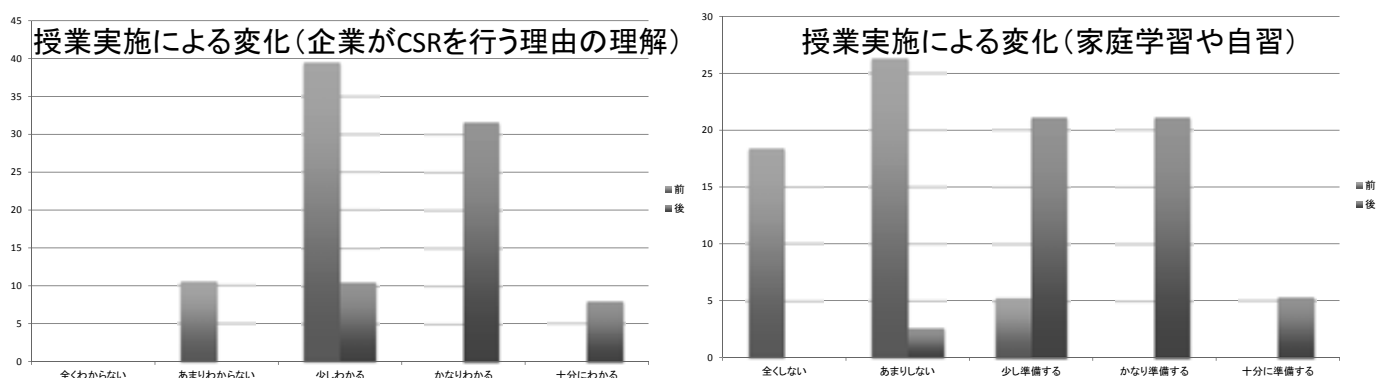
第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

能力が重要となると思う。

- 発表内容に、課題を分析し提案に結び付けるという一貫した論理性があった。
- 提案されたアイデアにはヒントとなるものがあった。今後も協力関係を継続して、地域貢献となるCSRについてともに考えたい。

【考察・展望】

受講生へのアンケート結果より、講義を受けたことで、①家庭学習や自習の時間、②CSRへの理解度、③企業を取り巻く経済社会状況への関心・理解、④企業訪問への意欲、の諸点について向上していることがわかり、学習の成果が明らかになった。



平均値比較

	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差 差の95%信頼区間		t値	自由度	有意確率(両側)
			下限	上限			
家庭学習や自習(前-後)	-1.842	.958	.220	-2.304	-1.380 -8.380	18	.000
CSRの理由の理解(前-後)	-1.158	.688	.158	-1.490	-.826 -7.333	18	.000
社会の様子や経済の状況の理解(前-後)	-.579	.769	.176	-.949	-.209 -3.284	18	.004
企業訪問の意欲(前-後)	-.368	.684	.157	-.698	-.039 -2.348	18	.031

すべて有意な差が見られる

科目名	「コミュニケーション・ワークショップ演習」		
実施時期	2013年4月12日～7月26日 毎週金曜3限(全15回) 2013年7月20日(土) 作品発表会(課外)		
履修人数	2年次生 297名	担当教員	村田 和代(政策学部教授)他、政策学部専任教員11名(計12名が担当)

【趣旨・目的】

本演習は、政策学部2年生前期に開講されるワークショップ形式の科目で、2年生全員が履修している。演習の目的は、社会人として求められる能力の中でも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(特に、他者と協力して課題の達成ができる話し合いの能力)の育成である。また、キャリア教育の一環として、社会と自分とのつながりを考える。

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

【講義概要】

講義は、ワークショップ形式を取り入れ少数で行った。講義の前半（第1～6回）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」とは何かを考えると同時に、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た。講義の後半（第7～15回）は、講義の前半で身につけた話し合いの方法やルール・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した。



今年度前期は、「あなたにとって働くとは」という課題に対し、全受講生がチーム単位で行う取材やアンケート調査に基づいて、2分間のムービー作品を制作した。演習での学びの成果を発表する発表会では、ムービー作品の上映だけでなく、作品が完成に至るまでの過程で、ワークショップでの学びをどのように生かしたかや、チームワークづくりのための工夫等についても発表した。

〔2013年度の講義スケジュール〕

回	テーマ・内容
1	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	話し合いの実施と観察
3	話し合いの実施と観察（前回の実施者・観察者は各々担当を交替）
4	ワークショップ形式を体験し、これまでの話し合いと比較
5	各グループで話し合いを実施
6	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	課題について話し合い（1）内省する
8	課題について話し合い（2）他者の意見を聞く
9	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	企画案作成（1）：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	企画案作成（2）
12	企画案作成（3）
13	編集作業
14	編集作業
課外	作品発表会
15	キャリア基礎力調査とまとめ

【考察・展望】

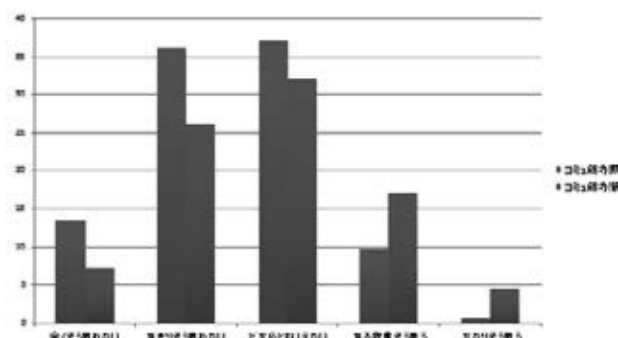
受講生へのアンケート結果より、演習を通して、①コミュニケーション能力獲得への関心度の上昇、②コミュニケーション能力に対する自信獲得、③コミュニケーション能力の諸要素の熟達といった学習の成果が明らかになった。



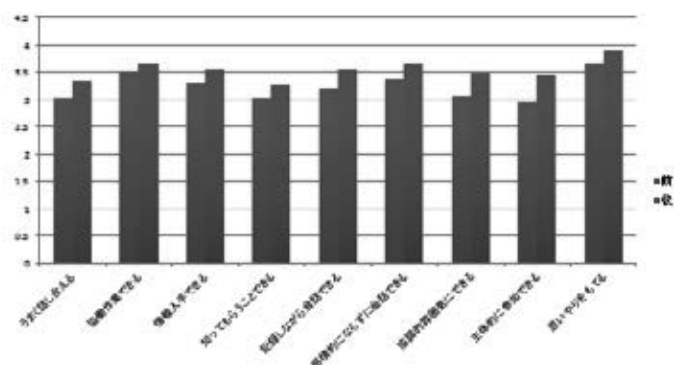
〔成果発表会の様子：制作したムービー作品の上映と発表〕

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

コミュニケーション能力への自信
(授業前後)



コミュニケーション要素別の熟達度



科目名	「地場産業論」		
実施時期	2013年4月12日～7月26日 毎週金曜1限		
履修人数	2年次生 137名	担当教員	中森 孝文 (政策学部教授)

【趣旨・目的】

地場産業に蓄積された技術や伝統、文化やアイデアなどを活用し、新たな事業展開を図る企業の考察を通して、地場産業の発展や新事業展開の成功要因、産業の衰退要因などの分析を通して、地域や組織の強みを活かすための創造力・提案力を養うことを目的とする。

【講義概要】

[2013年度の講義スケジュール]

地域間格差が大きな社会問題になっている。地方の産業が衰退し若者が職を求めて都市部に集まることにより、地方の衰退がさらに進むという悪循環に陥っている。地方行政には地域の特色を活かした産業振興が求められている。一方、日本の産業界は競争がグローバル化し、コスト削減だけでは競争に堪えられなくなってきた。産業界には企業の強みを活かした付加価値の創造が求められている。すなわち、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。このような中で、地場産業の中には、蓄積した技術や伝統、文化やアイデアなどを活用し、新たな事業展開を行っている事例が少ない。本講義では、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。

回	テーマ・内容
1	ガイダンス
2	産業の特徴
3	産業政策
4	中小企業の永続
5	マーケティング
6	地域のイノベーションを考える
7	地域資源を活用したベンチャーの事例
8	競争戦略(1)
9	競争戦略(2)
10	顧客の創造
11	地域の強みの活用策
12	政策課題(地場産業を取り巻く課題)について考える
13	中小企業金融
14	地域資源の分析と応用、地域のブランドと知的財産権
15	地場産業論のまとめ

【考察・展望】

授業の学びの効果を測定するために履修学生を対象に行ったアンケート分析の結果、受講する前後で

第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

は、①家庭学習に費やす時間の増加、②地場産業の強みや弱みを見抜く力や、広く世間や社会の様子を見る力、③自身のアイデア力の伸び、について有意な差が確認され、学びの効果があったことが確認された。他方、読書や新聞を読む習慣を身につけることについては頻度が増加しておらず、この点を改善するための工夫が必要であることも認められた。

また、授業内容の理解度と学びの姿勢との関係性についてみたところ、①地場産業だけではなく、広く世間や社会の様子を見ることができると感じている学生、②専門書を読む学生、③名所旧跡や伝統産業を訪問する学生ほど、「地場産業の可能性」、「地場産業の現状」を認識できたと感じていることが分かった。

さらに、調査力が高いと感じる学生とアイデア力があると感じる学生ほど、「地場産業の可能性」や「地場産業の現状」を認識しており、これらの結果から、調査力とアイデア力に関する認識には相互に関係があることがわかった。社会情勢に関心を持たせるとともに、専門書や現地訪問の大切さを今まで以上に説いていく必要があると言える。

授業前後の変化

	平均値	標準偏差	平均値の標準誤差	差の95%信頼区間		t値	自由度	有意確率(両側)
				下側	上側			
家庭学習・自習	-1.232	0.907	0.1	-1.431	-1.032	-12.301	81	0
地場産業の強み・弱みを見抜けるか	-0.927	0.828	0.091	-1.109	-0.745	-10.134	81	0
広く世間や社会の様子を見ることができるか	-0.598	0.873	0.096	-0.789	-0.406	-8.199	81	0
新聞	0.074	0.787	0.087	-0.1	0.248	0.847	90	0.399
専門書	-0.183	0.818	0.101	-0.385	0.019	-1.804	81	0.075
一般書	-0.098	0.795	0.088	-0.272	0.077	-1.111	81	0.27
インターネットを用いた情報収集	-0.386	0.712	0.079	-0.522	-0.209	-4.555	81	0
名所旧跡・伝統産業の訪問	-0.159	0.823	0.102	-0.361	0.044	-1.558	81	0.124
調査力	-0.037	0.656	0.072	-0.181	0.108	-0.505	81	0.615
アイデア力	-0.232	0.708	0.078	-0.387	-0.076	-2.964	81	0.004

授業の効果

	1	2	3
地場産業発展のアイデアやヒントは身近にあると思うか	0.733	0.025	-0.054
地域の弱点はむしろ強みになる可能性があると思うか	0.732	0.147	-0.254
地場産業の現状を転換させるためにイノベーションは有効か	0.726	-0.097	0.164
地場産業の発展策を提案してみたいか	0.812	0.131	-0.082
地場産業は新しい価値を創造する可能性があるか	0.598	-0.121	0.293
地場産業には大企業にない強みや利点があると思うか	0.489	-0.083	0.381
地場産業の課題解決には経営的センスが必要か	0.439	-0.005	0.168
問題が起こった際には戦略的に考えることの重要性を理解したか	0.422	0.284	0.082
地場産業のもつ競争力を理解したか	0.057	0.775	-0.067
地場産業を取り巻く現状を理解できたか	-0.068	0.746	0.019
地場産業を身近に感じるようになったか	0.026	0.545	0.176
社会での問題を身近に感じられるようになったか	0.304	0.38	0.129
何も無いと思う環境においても地域振興の材料を見つけ出せると思うか	0.309	0.317	-0.033
地場産業の技術や伝統は、発展のために活かす強みになると思うか	-0.025	-0.088	0.956
地場産業には伝統だけでなく技術の蓄積があると感じるか	-0.157	0.222	0.773
地場産業に関わってみたいか	0.242	0.214	0.283

因子抽出法: 主因子法

地場産業の可能性の理解
地場産業の現状認識
地場産業の伝統や技術の理解

科目名	「キャリアデザインのための企業研究」		
実施時期	2013年9月25日～2014年1月15日 毎週水曜2限		
履修人数	3年次生 20名	担当教員	中森 孝文 (政策学部教授)

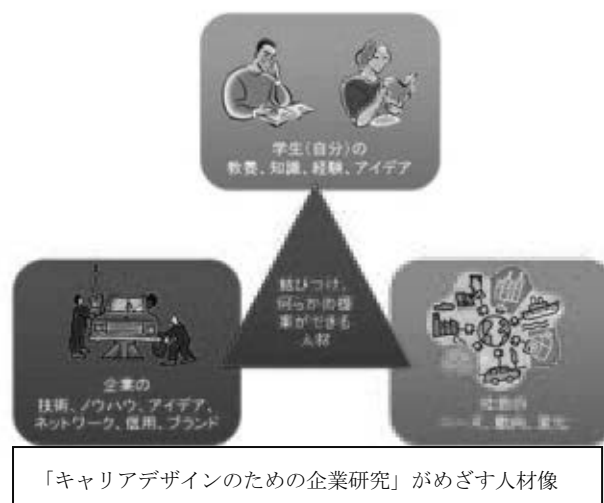
【趣旨・目的】

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る。最終日には訪問した企業の経営者を招き、学生にアイデアと自身のキャリアデザインを発表する。

【講義概要】

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



第2章 第2節 各大学のグローバル人材育成プログラム

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の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ちてき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。

本講義では、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、受講生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。

2013年度は、下記の5企業のご協力を得て企業研究を行った。（五十音順）

有限会社篠ファーム（亀岡市）、中野製菓株式会社（京都市）、Dari K株式会社（京都市）、株式会社ロマンライフ（京都市）、株式会社和光舎（京都市）

〔2013年度の講義スケジュール〕

【考察・展望】

受講後の意識調査から、企業訪問は、受講生自身の強みの活用や弱みの克服に対する気づきを与えることに役立つと考えられる。また、発表会の開催は、社会情勢に関する知識の重要性を認識するきっかけになることがわかった。

キャリア形成に必要な要素と授業成果

1) 経営の知識

・授業がキャリア形成に役立ったと感じるほど、キャリア形成に経営の知識が重要だと考える傾向にある。

・経営の知識が重要だと考えるほど、現地訪問や社長との面談が必要と感じている。

2) 社会情勢

・キャリア形成には、社会情勢に関する知識や教育が重要だと考えるほど、発表会の必要性を感じる傾向にある。

3) 自分の強み活用や弱み克服への気づき

・経営の知識が重要だと感じるほど、自分の強みの活用や弱みの克服にむけてやるべきことが理解できたと感じる傾向にある。

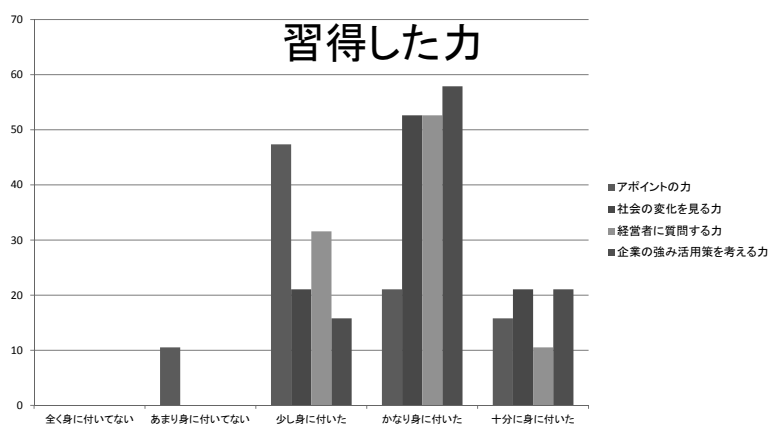
成果発表会での企業の方々からの講評

●企業の強みや弱みは、インターネット情報や財務諸表だけでは測れない。今回の経験は、企業の見えない強みを用いた「価値創造」を考える契機になったのではないかと。

●この授業を通して、今まで見過ごしてきた企業の文化や理念の重要性に気づくことができたのではないかと。

●発表された提案をどのように実現できるのかについて踏み込んだ検討を期待する。

回	テーマ・内容
1～2	企業の競争力の源泉と若年層に求められる能力
3～7	グループによる研究計画の策定
8～10	企業経営者に対するヒアリング（受講生が訪問）
11～13	新事業の検討とキャリアデザイン（訪問企業の強みの活用法と受講生のキャリアデザインを検討）
14	ビジネスアイデアとキャリアデザインの発表（訪問企業の経営者らを招き成果発表）
15	ふりかえり





第3章 グローバル人材育成にかかる 各大学のその他取組

第3章 第1節 京都産業大学の取組

第1項 各種調査

PBL、アクティブラーニング、アクションラーニングについて、また、既存カリキュラムやキャリア教育との融合について、先進事例を調査・分析するため、昨年度に引き続き各種調査訪問をおこなった。主な訪問先は以下のとおりである。

訪問先	成城大学グローバル研究センター主催国際研究集会『東アジアにおけるグローバル研究—移動・接触・共生—』（於：成城大学／東京）		
訪問日	2013年5月11日（土）	訪問者	中谷 真憲（法学部教授）

【趣旨・目的】

本事業は、多様なバックグラウンドをもった主体の協働によるビジネス展開ができる人材の育成を目指している。その意味で、留学生を含む多国籍、多文化のチームをどうつくりあげるのかという意識、またマイノリティの方とともに一つの職場を創るとはどういうことなのか、といった多文化教育観点をアクティブラーニングに反映させていきたい。なぜならば、グローバル化した今日の時代においては、多文化の混濁によるダイバーシティが必然的に進み、その中において、留学生対応や外国人労働者・障がい者・少数民族などマイノリティの方々への配慮は必須のものとなるからである。また日本の職場慣行、社会慣行（ローカル性）を教育現場にあたる教員自身が理解し、プログラム構成を考える参考としたい。これらの知見を得るため、同研究集会に参加した。

【講演概要】

- I. プレリミナリー・セッション『グローバル研究の現在—日本／アジアと世界』
 1. 『グローバル状況におけるアイヌ・先住民運動と移動』 関口由彦（成城大学民俗学研究所）
 2. 『日本の産育慣行におけるローカルな伝統とグローバルな傾向』
クリスチャン・ゲーラット（ミュンヘン大学／成城大学）
 3. 『日本と世界におけるハンセン病問題』 小坂有資（成城大学大学院）
 4. 『災害対応における多文化視点—東日本大震災における留学生への対応から—』
山口博史（名古屋大学国際交流協力推進本部）
 5. 『「グローバル化された」障害者差別禁止法の可能性—香港・韓国の事例から—』
後藤悠里（日本学術振興会特別研究員／東京大学大学院）
- II. シンポジウム『東アジアにおける移動と共生—グローバル研究の視点から』

■基調講演：

ローレンス・ルーロ＝バーガー

（フランス国立科学研究院・主任研究員／リヨン・エコール・ノルマル・シュペリエル教授）

「構築主義的視点から移動の問題とグローバル化を考える」

■提題者：

賽漢卓娜（東京外国語大学）、李 善姫（東北大学）、芝 真里（日本学術振興会特別研究員／名古屋大学大学院）

【考察・展望】

研究会における具体的なマイノリティ・イシューの分析からは、留学生の巻き込みを考えているPBLにおいても、外国人労働者がぶつかるであろう課題を先取りした形で、学習させておく必要があるとの示唆が得られた。とくに雇用契約の実例分析学習を行う、あるいは企業向けの災害マニュアルを留学生と日本人学生の混成チームで作る、といったことはPBLとして具体的に取り組むべき価値がある課題と思われた。また、今年度から障がい者雇用率制度が改訂になっており、企業にもこれを

第3章 第1節 京都産業大学の取組

負担として意識させるのではなく、具体的に障害のある方とのチームの作り方を伝えることができるようなPBLを開発できれば素晴らしいと思われた。これらの知見をPBLの課題設定とチーム設定に生かしていきたい。グローバル研究センターからは今後も特に外国のグローバルな事業の例の示唆を得ていきたいと考えている。

訪問先	シリウスインスティテュート株式会社 代表取締役 船橋 晴雄 氏／東京		
訪問日	2013年5月12日（日）	訪問者	中谷 真憲（法学部教授）

【趣旨・目的】

船橋氏はグローバル人材論特殊講義の最終講師として締めくくりを担当していただくことを予定しており、その総括の仕方について打ち合わせるため赴いた。また前期成果報告会でも船橋氏の最終講義を受けて学生が報告を行うため、話していただく内容などについて相談を行った。とくにグローバルの理念を日本企業の研究を長年してこられた立場から、掘り下げていただき、日本人として働くことの意味を、日本企業の伝統と照らしながらどう報告していただくべきか話し合った。

【調査概要】

元財務官の立場から2008年リーマンショック以降、それまで収斂するかに見えてきた各国の資本主義間の相違が意識されるようになってきた、との指摘をまずなされた。そのうえで、グローバルプログラムが骨太な人材育成という理念を掲げるのであれば、こうした各資本主義のアイデンティティを学ぶ授業を組み込んではどうか、という提案をしていただいた。

具体的には荻生徂徠の経世論、石田梅岩の石門心学、近江商人の三方よし、などの源流を意識したCSR論を組み立ててはどうか、ということであった。またこうした観点から最終講義を組み立てることも確認した。

【考察・展望】

氏は実際にそうした考えをもとにした企業人対象の勉強会を組織しており、古典（についての専門知識）も取り込んだ研修の方が、流行に左右されず長く役立つ、との示唆をいただいた。

また、京都企業は全国一長寿率が高いことを指摘され、こうした企業経営のありかたについてきちんと理解できる要素をPBL（企業インタビュー）としてプログラムに取り込むべきこと、それが中小企業、大企業といった区分以上に十分に学生にアピールできる要素であることを示唆された。

訪問先	早稲田大学 IT・教育研究所主催講演会『いま社会が求める人材像と人材育成の在り方を考える』（於：リーガロイヤルホテル東京）		
訪問日	2013年6月22日（日）	訪問者	岩本 博志（教学センター法学部職員）

【趣旨・目的】

多様な教育訓練機関より人材育成の在り方等を調査し、大学間連携共同教育推進事業における専門教育、産学連携による人材育成の参考とするため、本講演会に参加した。

【講演概要】

プログラムは以下の通り。

開会の辞 早稲田大学IT・教育研究所招聘研究員 宮澤 賀津雄 氏

講演1 「OECDにおける国際比較調査の動向とその社会経済的意味」

国立教育政策研究所生涯学習政策研究部部長 笹井 宏益 氏

講演2 「大学の質保証と学習成果評価」

第3章 第1節 京都産業大学の取組

千葉大学普遍教育センター教授 前田 早苗 氏

講演3 「英語教育におけるCEFR の利用に関連した教育コア・コンピテンスの開発
—欧州プロファイリング・グリッドの活用」

教育コンサルタントEAQUAL共同創始者Richard Rossner 氏

講演4 「早稲田大学における産学連携によるキャリアデザイン教育（事例紹介）」

早稲田大学人間科学学術院教授 松居 辰則 氏

閉会の辞 一般社団法人人材育成と教育サービス協議会理事

横浜国立大学教授 額田 順二 氏

【考察・展望】

本講演会を通して、人材能力の育成において重要視される観点は国ごとに違うこともあるが、昨今の日本社会の超高齢化や少子化、また労働力世代の低下など人口動態の変化を鑑みると、組織や企業内だけで通用する能力構成だけではなく、公共的思考な面を配慮し、より良く豊かに生きる力とかけあわせた「日本版キー・コンピテンシー」が求められると感じた。



また、本学の『グローバル人材論特殊講義』の更なる可能性も感じた。アクティブラーニングやPBLはあくまで手段であって、目的に準じた手段手法はさらに具体的な内容を構築すべきであり、また産学連携従事者はもっと個々の強みを生かした連携事業を推進することにより、明るい未来を創ることができる。「利」と「理」によって、企業側に歩み寄っていただき、大学側は学生の就職活動支援だけでなく、豊かに生きるために必要なキャリアデザインを構築し、大学を変えたいと強く願う教員と職員の後押しをできる体制を整備し、産学連携を行い科目開発に取り組むことが求められる。

地域でより良く働けることができ、それが地域のためとなり、思いやりなどホスピタリティを育む教育。専門教育も大事であるが、今後、サステナブル社会を構築するために必要な人材育成教育のクリティカルな要因はこういった教育であると考えている。教育の本質は専門知識の修得のみならず、豊かに生きることの醸成にあると深く感じた。本事業において、この観点の良い部分をくみ取り、グローバル人材の育成において、その手段、可能性、意義を更なる高みへ持ち上げていきたい。

訪問先	日本キャリアデザイン学会主催第51回研究会『PBLによるキャリア教育の勘どころ～大学と地域社会、企業をつなぐ』（於：産業能率大学／東京）		
訪問日	2013年7月27日（土）	訪問者	浦中 千佳央（法学部准教授） 岩本 博志（教学センター法学部職員／報告者）

【趣旨・目的】

PBLの事例や必要性、専門性等を調査し、大学間連携共同教育推進事業における産学連携やPBL開発の参考とするため参加した。

【講演概要】

1) RKM×伊藤ゼミ

高崎経済大学 伊藤ゼミナール 伊藤崇志 長澤真由美

2) ゼミ活動を通じた PBL 実践の効果と課題

—(株)リクルート北関東マーケティングからのミッション

第3章 第1節 京都産業大学の取組

高崎経済大学 地域政策学部 准教授 坪井明彦氏(マーケティング論)

要旨：

企業リクルート北関東マーケティングの業務として街情報誌「ホットペッパー」を作成する中で、群馬の街や商店街にまったく活気がないことがわかった。タウン誌をつくっても機能しないシャッター街で、街を活気づける（来店消費を増やす）ことに専念することがPBLのきっかけとなる。

室長は、高崎経済大学の学生にアプローチできる機会があり、さまざまな経緯を経て「街の元気を考えるエスノマーケティングレポート」を産学協働で作成することになった。その目的は、うまく運営している商店街の方にヒアリングを行い、学生たちが成功している街の事例を把握すること、また外食産業を中心に、高崎の街を活性化するために来店する対象を調査することであった。

また、商店街の方々や自治体などへ意味を感じさせることをゴールに、発表の仕方にも企業人から厳しいアドバイスを行うことで、プレゼンテーションにもかなり力を入れることとした。

企業視点での成果としては、地域のソーシャルビジネスの担い手としての存在価値の向上、企業ビジョン実現に向けた具体的活動の実施、地域の大学の学生募集成功に導く連携事例の創出、学生採用上の波及効果などがあつた。一方、群馬の商店街はこれを機に学生と通年かけて盛り上がりを見せることとなった。通年で行うことや、継続することの難しさを感じながらPBLを推進させている。

【考察・展望】

本取組は、企業のニーズ、課題（来店消費係数の調査等）からPBLがスタートしており、大学発信ではない。京都にてPBLを推進させるためには、PBLで成功した企業経営者の講演を設定し、京都企業経営者にPBLの成功事例を聞いていただくことでその理解を促すことが必要であると感じた。岩崎室長の地域振興、学生に対する思い（プレゼンレベルの底上げ、人と場の設定等）、学生の実践的な教育という観点、ここが企業側からアプローチするPBLの真骨頂であると感じた。

また、PBL受講学生には交渉力、調整力、成果に結び付ける力など、課題をコーディネートする力が求められる。それは、「誰かに全ての説明を受けマニュアル通りに言われて対応するより、学生が自発的に行うことで自身の成長に繋がる」という前提において、教員やPBLをコーディネートするものが全てのマネジメントに関わるのではなく、交渉事においてもある程度学生に任せ、あくまでアドバイスの観点でサポートをすることが課題解決型学習の本来の形となり得るだろう。

訪問先	PMI 日本支部 FUTURE'S 十返 文子 氏／東京		
訪問日	2013年8月4日（日）	訪問者	中谷 真憲（法学部教授）

【趣旨・目的】

PMI日本支部（PMI Japan : PMIJ）は、国際的なプロジェクトマネジメント（以下、PM）の普及団体である米国PMIの日本支部として、1998年に設立された。PMIJでは、発足以来、企業・団体に所属するPM実務者に対する情報の発信、会員活動の支援、研修・セミナーの提供を行っている。そして、国内におけるPM早期教育の調査・研究、教育プログラムの開発・提供を行う部会として教育委員会が設置され、現在日本でPMの普及を目指している。

PBLに関する世界的な雛形ともいえる教育手法としてのPMやプロジェクトファシリテートについて、担当の十返氏にヒアリング・意見交換を行った。

【調査概要】

十返氏は、北海道大学の非常勤講師として、PM についての講義を行っており、実際にそれを学

第3章 第1節 京都産業大学の取組

んだ学生の変化を目の当たりにし、必要性を実感したという。PM を社会における問題解決の基礎的要素と定義づけており、PBL 開発においてもこれを活かすべく取り組んでいる。

PMI の手法は世界標準の PM の考え方に準拠した明確なもので、PM のフローとして、【励起質問→計画→実行→終結】の4段階を設けている。段階ごとに詳細な指標があり、PBL における PDCA ないし PDS サイクル開発を進める上で有益な示唆が得られた。また、教員・スタッフの事前準備・事後ケアのフローについてもご教示いただいた。

最後に、日本のプロジェクトマネジメントの専門家集団である PMI 日本支部のトップである神庭会長、およびマレーシアで人材育成を手がけられる大島先生ともお会いして意見交換を行った。

【考察・展望】

今後、PM フロー図を参考にしてグローバル PBL のフロー図を検討していくこととなる。また、コスト意識が根付かない学生に対して、ロールプレイングゲーム形式で、企業人としても通用する判断力を培うといった PM の教育手法についても検討の余地がある。

PM は、大学におけるキャリアの成人型教育についても寄与しており、既卒者の育成についても活用検討の余地がある。

訪問先	関東学院常務理事・マネジメント研究会会長 本間 政雄 氏／東京		
訪問日	2013年8月5日(月)	訪問者	中谷 真憲(法学部教授)

【趣旨・目的】

本間氏は旧文部省に入省し、海外でも OECD や在仏大使館勤務のキャリアを積み、省内では官房総務審議官まで務められた。京都大学理事・副学長を経て退官し、その後大学評価・学位授与機構教授、そして立命館大学副総長、立命館アジア太平洋大学副学長などを歴任された。現在は関東学院常務理事と自身で立ち上げたマネジメント研究会会長を務め、自身のネットワークを駆使し、各セクターへの発言力を生かして大学教育改革、経営改革のため、日々問題提起をされている。

産業界との交流も深く、海外教育事情についても造詣が深いため、グローバル人材開発センターのコーディネートのもと、産学連携のあり方や本事業の掲げるグローバル・プロジェクトについてのアドバイスなど、広範なテーマで意見交換を行うため訪問した。

【調査概要】

海外も含む幅広い知見を背景に、社会と遊離した日本の大学のあり方については大変辛口で率直な意見をお持ちであった。この意味でも本事業には大変な共感を寄せておられる。また当事者意識のない大学の姿を象徴する事実として、日本の学長の6割もが大学の数が多すぎると述べ、学生の質や経営難を嘆いている(河合塾調査)とお話をされた。

世界の大学はダイバーシティを強めているとして、フランスやドイツの事例なども説明いただいたが、その中で日本の大学が取り残されている現状についての危機感がよく伝わってきた。グローバル化の中では確実に大学の在り方が世間に問われることになる、今こそ大学の教育を社会(外)に対して、見える化しなければいけないと強く主張された。そしてそのためには、大学内からだけでなく外の力も利用して改革を進めるべきであり、マネジメント研究会同様、グローバル人材開発センターや PBL 開発もそうした試みに連なる大きな一歩になるべきであるとのことであった。

新卒リクルート市場がインターネットの発達とともに一部企業に独占された機械的なシステムになっていることが、大学教育にとっても問題化しているとの認識も共通であり、アカデミックなものであっても、その教育と就職(社会で通用する力)をリンクさせる努力をしていかななくては大学の明日はない、と見ておられる。

第3章 第1節 京都産業大学の取組

【考察・展望】

学部単位で動く大学の实態に鑑みれば、単なるトップダウンのシステムにするよりも学部にもむしろ創意工夫の余地をより与え、その学部とグローバルセンターのような外部機関がさらに連携していくのが望ましいのではないかと、とのアドバイスをいただいた。上述のインターネットのシステムの中では企業の採用コストも実は膨大になっており、グローバル・プロジェクトの可能性は、その採用コストの削減という意味でうまくいけば企業、経済界にもインパクトを与えられる大きな意義を持つだろうとも言われ、これは心強いことであった。

京都産大のキャリア教育開発センターについてはその実績を高く評価しておられたが、同時にグローバルセンターのような外部機関との連携を加えることで、企業-大学の1対1関係から産業界-大学界の複数間関係に移行することが可能となり、この試みは是非追求してほしいと話された。

最後に、11月に開催予定の研究会での基調講演の依頼を行い、快諾していただいた。また大学マネジメント協会が発行する11月号の会報誌本事業の取り組み(とりわけグローバル人材開発センターの取り組みについて)の掲載が決まり、相互のプロジェクトについての紹介や今後の協働の在り方、共同調査を行っていく可能性、等について意見交換を行い、強い関係構築を図れた。

訪問先	2013年度第1回河合塾FDセミナー『教員の協働を促すアクティブラーニング 学びの質保証をいかに実現するか』(於:河合塾麴町校8階 デルファイホール/東京)		
訪問日	2013年10月12日(土)	訪問者	浦中 千佳央(法学部准教授) 岩本 博志(教学センター法学部職員/報告者)

【趣旨・目的】

本FD研究会に参加し、アクティブラーニングの調査報告、またアクティブラーニングをすすめる各大学の事例を調査し、本学における大学間連携共同教育推進事業の取組の参考とする。

【講演概要】

- プログラムは以下の通り。
- 第1部 河合塾大学教育力調査プロジェクト「2012年度大学のアクティブラーニング調査」結果報告
 - 第2部 事例報告とグループ討論
名古屋学院大学経済学部長 伊澤 俊泰 氏
 - 第3部 事例報告とグループ討論
立命館大学国際関係学部副学部長 河村 律子 氏
 - 第4部 河合塾からの提言と立教大学経営学部BLPの紹介
立教大学経営学部 BLP主査リーダーシップ研究所長 日向野 幹也 氏
 - 第5部 ワークショップ 河合塾開発研究職 成田 秀夫 氏



【考察・展望】

本FD研究会には、関東方面以外にも全国から大学教員を中心に多くの参加者が見られた。

第1部では河合塾が2012年に実施したアクティブラーニング(以下、AL)に対する大学へのアンケート(回答学科数962)をもとに、その回答データ及び調査内容の報告であった。そこでは従来から行われているALの諸要素(討議、グループワーク、フィールドワーク、プレゼンテーション、調査、実験、ものづくり等)が「深い学び」「学びの質保証」につながるALとして構成・設計されているかという点、つまり、専門知識を活用した高次のALが4年間に連続配置されていることや、AL科目の教育目標が組織的に明確化されていること、さらに、学生がPCDAを自立的に

第3章 第1節 京都産業大学の取組

回していけるようにする仕組みを内包することが求められる結果であった。

第2部～第4部までは各大学のALの事例であった。名古屋学院大学総合政策学科の事例では、学部長より教員の協働を促すALの構造として、実践・行動から教室へのフィードバックについて、教育プログラム・カリキュラム改革についての講演であった。立命館大学国際関係学部の事例では副学部長より、学部における合性及び学生が得るもの（理論の具現化、知識の可視化・実体化等）、また教員の協働実現のための具体例が示された。立教大学経営学部 BLP（ビジネス・リーダーシップ・プログラム）の紹介であった。ALのためにリーダーシップは不可欠という理論展開及び実践的な講義内容の紹介で、BLP講義に参加する学生も登壇を行った。クラス全体が「学習する組織」になること、リーダーシップはALの前提条件になっていること、AL科目の開始前に初歩のリーダーシップ教育が必要であることなどが話された。

最後にワークショップが行われた。教員テーブルが多数、事務職員テーブルの中、「教員の協働をいかにして促すことができるのか」をテーマにグループワーク、発表が行われた。

「学習者中心の教育」の核心となすアクティブラーニングが、大学4年間の教育の中にどのように組み込まれるのか。また学科の目標提示、教職員の協働について等非常に参考になる事例ばかりであった。この事例を大学間連携共同教育事業の展開に活かしていくことが求められると考える。

訪問先	法政大学 地域研究センター 「社会貢献・課題解決教育—コンサルティングによる課題解決—企業と話して企画を提案する授業」の講義視察		
訪問日	2013年11月19日（火）	訪問者	焦 従勉（法学部 准教授） 岩本 博志（法学部事務室 職員／報告者）

【趣旨・目的】

8月2日（金）に実施したFD研究会『PBL科目で学生はここまで伸びる！』にて講演いただいた法政大学の宮木教授が、学生が地域貢献をとおして主体的に課題発見・解決能力を身に付けるための体系的な教育プログラム「社会貢献・課題解決教育」（PBL）の授業を2005年度から行っている。その講義視察調査によって、本学大学間連携共同教育事業の取組の参考とする。

【講義概要】

担当：宮木いっぺい教授、佐藤充氏（TA）

当日の講義では、各プロジェクトに分かれた学生グループに対し、先生とのヒアリングがメインであった。PBLを進めるまさに現場となる。このヒアリングを通じ学生グループのプロジェクト活動の質を高めることとなる。ヒアリングの詳細は下記にて記す。



【考察・展望】

宮木教授の授業では、あえて「教えない時間」がある。学生たちが成長するために一番必要な自分自身で考え、自分自身で実践することが本講義では行われている。本講義の特徴・留意点は以下の通り。

① 全て学生に任せる

クライアントとの日程調整にはじまり、プレゼンのための情報収集、作成、プレゼン発表の司会進行、質疑応答。クライアントとの打ち合わせには先生は一切立ち会わない。その過程により自分たち

第3章 第1節 京都産業大学の取組

で考えることを養う。

② グループ分けに関してはランダム、テーマもランダム。

トランプ、ジャンケンといった完全なランダムによってチーム決定。それまでに何度もワークショップで受講者同士一度は話したことがあるという環境を整える。社会に入ると同僚も、上司も選べない。どんなメンバーであっても仕事をこなすという本質をつかんでの分け方。またミッションも希望制ではないので、自分の興味のない分野にあたることもある。今まで興味のなかった分野からおもしろさを見つけるのも重要なスキルの一つだと考えさせられた。

③ グループリーダーは初期のうちには設定しない

リーダーの資質とは？それはこの講義、プロジェクトにどれだけ時間をかけられるか。何年生であるとか、男だからとか女だからとか、外側の情報のみで決めてしまっても本人が時間をかけられなければ、結局プロジェクトは進まずに沈んでしまう。授業をみる中ではおぼろげにリーダーらしき人が存在するが、明確に決まっているわけではない。それぞれの役割をそれぞれが認識し共同でプロジェクトを進めているという意識が育っているように感じた。

④ 起こりうる問題への予防

グループに起こりうる問題を前期の講義内でワークショップを通してあらかじめ考えさせる。例えば、パワーポイント作成が1人に集中して疲れて、途中で放棄する場合他メンバーはどうするのか？など。学生はこの観点を先に考えることで、PBLを続けるにあたり起こりうるであろう問題を解決している。

⑤ 全ての学生に“見ている”ということを伝える

講義中で例えばプレゼンの作成はほとんどしてないのに、発表だけ参加することであったり、手を抜く学生であったりと負担がかかっている学生の差が見えてくる。そうした時に「誰が何をしたか」ということをきちんと確認しておき褒めるべきところを褒める。

⑥ 高みを目指す

合宿の報告プレゼンを行った際の企業や地域の人たちの反応は良かった。しかし、ちゃんと見ている人は「思いつき」と「調査し考え抜いたもの」との違いは分かるもの。本当の笑顔、最初の目的を達成できているか？その問いかけを胸にもっと高いところを目指してほしいということを学生に常に問いかけている。

⑦ 流れを俯瞰する、問題の本質を問いつける

問題の発見から課題設定、課題解決にいたるまでのプロセスをシートに記載し、面談。自分たちが現状どこにいるのかを確認し、次のステップに進むために必要なことは何かを問いつける。そのために必要な材料は先生から必要な分、提供する。また、問題発見に関して宮木先生は「誰が笑顔になるのか？」という問いを繰り返し使っている。本当にクライアントが求めていることは何なのか？その問いに答えることで学びが加速する。

⑧ 学生の声

なぜこの講義を取得したのかを聞いたところ、「積極的な学びができること」「企業との連携ができること」「前回受講した生徒からの評判で」「学部学年を超えてグループワークできること」が主な理由だった。火曜の朝からの授業ということもありモチベーションの高い学生が集まっている。しかし、サークル、ゼミ、バイト、就活と忙しい学生のモチベーションを維持するのが難しいとの声もあった。先生のアドバイスによってメンタルの負担軽減や、授業中のグループワーク、フリータイムを上手く活用することでタイムマネジメントの課題に対処している。自主的な学びが学びを促進する。そのた

第3章 第1節 京都産業大学の取組

めに教員ができることは教えるだけでなく、学生に常に「問いかけること」であった。

訪問先	産学協同就業力育成シンポジウム 2013 『主体性が学生を変える、学生が社会を変える～広がる 学生の本気を引き出す Future Skills Project の挑戦～』（於：明治大学／東京）		
訪問日	2013年11月28日（木）	訪問者	岩本 博志（教学センター法学部職員）

【趣旨・目的】

企業人と大学人が問題を共有し、主体性と応用力をもった学生を育てるカリキュラムを具体的に提示し、研究と実践を通して「産」「学」に共通の課題を議論することが目的のシンポに参加し、本事業の産学連携の参考とする。



【講演概要】

○第一部：研究報告

FSP 研究会が挑戦した『主体性を引き出す講座』で、本当に学生は変わったのか？第一部では、3年間の実践を振り返り、社会で活躍するために必要な『主体性』をどう引き出すかについて改めての議論。

○第二部：会場と FSP 研究会とのインタラクティブセッション

FSP 講座の実践拡大に向け、どのような課題があり、それをどう乗り越えるべきなのか？「導入するには学内調整が大変」「他の教員の反対が…」などの「できない理由」を並べるのではなく、「どうやればできるのか」など。第二部では FSP 研究会メンバーに加え、2013 年度新たに FSP 講座実践に挑戦し始めている大学・企業関係者も交え、会場との対話。

○研究会メンバー：

アステラス製薬(株) 人事部部長 関根 輝、サントリーホールディングス(株) 人事部副本部長 斎藤 誠二、(株)資生堂 人事部人材開発室長 深澤 晶久、日本オラクル(株) 人事部シニアディレクター 宮之原 隆、野村證券(株) 人材開発部部長 百枝 信二、(株)ベネッセコーポレーション FSP 研究会事務局 平山 恭子、青山学院大学 経営学部学部長 田中 正郎、上智大学 経済学部教授・キャリア形成支援委員会副委員長 荒木 勉、東京理科大 工学部教授・教育開発センター長 山本 誠、明治大学 商学部学部長 横井 勝彦、立教大学 統括副総長 白石 典義

【考察・展望】

FSP 研究会の産学連携について、その経緯、手法、中身、ステークホルダー等知ることができた。全体観として関東の大学と多様な企業との産学連携はより進んでいることを感じた。FSP 研究会では、日本の社会に活気を取り戻すために、海外の人材に日本の若者が負けないために、産学が当事者意識を持って連携し、①「社会で活躍できる人材をどのように育成すべきか」を議論②課題と解決の方向性を共有し、解決に向けての実践③実践結果から得た知見を広く公開し、実践者を増やしていく。ということを目的としており、4年にわたる議論、3年間の産学連携の実績を示していた。学生に必要な力とは何か？というテーマに対し、本シンポタイトルにあるように「主体性」という言葉を大事にしている。特に大学初年次からの学生の主体性を引き出す仕掛けを進めている。その仕掛けとして1年生前期 15 コマの講義において、1.マインドセット・ルール説明 2.課題とは？ディスカッションの練習 3.企業からの課題提示 4.グループ活動 5.企業への中間

第3章 第1節 京都産業大学の取組

プレゼン 6.グループ活動 7.企業への最終プレゼン 8.振り返り・チーム編成 9.別企業からの課題提示 10.グループ活動 11.企業への中間プレゼン 12.グループ活動 13.企業への最終プレゼン 14.全体の振り返りとし、その講義内に企業の参加日が設けられている。

学生の主体性を引き出すために、自分で動かざるを得ない状況に追い込み、主体的に動く経験(チームで結果を出す=協調性/責任感+当事者意識=自律性)をさせ、課題にのめり込ませるために社会人が登壇、ここで初年次より社会を知り視野を広げさせる。(答えの無い社会のリアルな課題/競争チャレンジ意識)、課題を与えられ四苦八苦する中、不足している知識やスキルを自覚させる→必要なスキルを知る(社会人への憧れと明確な目標/身近な比較対象/承認欲求)。結果、学部教育への橋渡し、年間の学び、ひいては社会に出ることへの意欲醸成となる仕掛けである。「体験」から始めることで、主体的な学びへ誘導している。

既存の大学の教育システムでは、初年次において、授業で態度・スキル・専門知識を身につけることにあるが、FSPの産学連携では、初年次に社会人に触れ課題を与えられ悩みながら解決する体験をすることで、失敗(成功)体験し、大学の学びの重要性を理解させる。それにより、大学の学びに対する意欲を高め、履修登録の理由を変えたい狙いもある。大学の学びで得るものは社会に必要なスキルであることを初年次において理解させることである。

本シンポをまとめると、今、大学教育に求められることは、学生の主体性を引き出し、大学での学びを目的化することであると強調していた。そのためには、入学時の高揚感を利用して学びの転換を図ることが必要であり、机上の議論よりもまず実践を必要とし産学連携を次の①～③をもとに実践している。①できるだけ早期に社会のリアルな課題に触れる②社会に必要な力と、自分の力とのギャップの自覚③そのギャップを埋める手段として、学部教育の重要性の理解。

大学も企業も、汗をかき次世代の教育を両者で担うことを、「産学協同就業力育成講座」として開発し進めている状況であった。

訪問先	九州大学産学官連携本部 福田 晃教授/福岡		
訪問日	2014年1月23日(木)	訪問者	中谷 真憲(法学部教授)

【趣旨・目的】

九州大学においては、2011年より創立百周年事業として「基幹教育院」を開設しアクティブ・ラーニングに取り組んでいる。また高度情報通信人材の育成事業(enPIT)の中でも非常に大胆な産学連携のPBL教育を取り入れている。先進事例としてPBL教育についての取り組みをヒアリングすべく現地に赴いてインタビューした。

【調査概要】

九州大学は創立百周年事業として2011年に「基幹教育院」を開設している。これは「考え方・学び方」を学ぶ教育に軸足を置いて、大学教育を座学中心のあり方からアクティブ・ラーニング型に変えようとする野心的な試みである。また、enPITの責任者である福田晃教授や大迫周平研究員にご対応いただき、運営体制、PBLの内容について伺った。

基幹教育事業は、アクティブ・ラーナーの育成を掲げ、専門知の伝授にとどまらない、異なる分野の学生がともに双方向で学ぶ多様な知的交流を理念



第3章 第1節 京都産業大学の取組

としている。専門教育を軽視しているのではなく、とくに専門教育前の学部1・2年生を中核に「考え方を学ぶ」ためのプログラムを組み、もって社会と自己に対する再帰的理解を深めさせている。アンソニー・ギデンズの近代性(modernity)の理論を大学教育に応用したという意味でも野心的試みである。また関連するものとして学部横断型でかつ各学生の主体性(興味・関心)にもとづく教育プログラム「21世紀プログラム」が展開されており、全学生の約1%がこれに取り組んでいる。プログラムゼミ・課題提示科目(これは全学教育総合選択履修科目になっており21世紀プログラム受講生以外にも参加し、同プログラムの成果を全学につなげる役割も果たしている)など特徴的なアクティブ・ラーニングを取り入れ、専門性の高いゼネラリスト育成をかかげている。これらの試みは、PBLの前段階として、プロジェクトを創出するためのトレーニングをどう進めるかという観点で興味深く、本事業の場合、PBLの前段階としての基本科目群の要素に裨益するところが大きいと思われた。基幹教育院を橋頭堡とするこれらの試みは、全体として専門性と社会連携による人間性教育の架橋を目指している。学生は所属にしばられないため、当然に多様な知的交流経験を積むことになるが、教員も同院所属のメンバーだけが関わるのではなく、全学動員体制であるため、教員間の気づきにおいても顕著な効果がある。

さらに、enPITであるが、これは本格的な産学連携のコーディネートを行うために設立されたNPO法人高度情報通信人材育成センター〔CeFIL (<http://www.cefil.jp/organization/>)〕が産学を仲介してPBLや企業講師選定を進めている点で、本事業に似通っている。この仕組みは事業推進に必要不可欠ということであった。

CeFILは経団連をバックとして2009年4月に有志11社で設立された法人で、理事長は富士通社長の黒川博昭氏が務める。今回対応いただいた大迫研究員は、その富士通から出向して本事業に取り組んでいる。enPITは基本的に理系のプログラムであるが、目を引くのは文理融合人材を掲げていることであり、事実、カリキュラムの中に拡充科目として「アントレプレナーシップ教育」を置き、ビジネススクール提供による双方型の科目をラインナップしている。また「PBL」は必須であり、8ビットプロセッサやOSの開発などを行わせている。学部については、現在3年生からロボット開発を行わせているが、これを来年度より改変し4年前期からの「PBL基礎」として展開していくとのことであった。これらPBLや企業講師を招くオムニバス講義はCeFILがコーディネートしている。

「モデル駆動開発」など理系にはもともとPBLに向けた手法の蓄積があり、その経験をうまく全学的に応用している点が多くみである。具体的には現場を見て現場に適用していく「デザイン思考」を社会エンジニアリングの手法として、文系学生も含む図書館プロデュース・プロジェクトなどに用いており、こうしたやり方は欧州のPBLとも通じるものがあった。

PBLの評価に関しては、個々人単位でこれを行うことは難しいため、チーム評価として割り切った形で行っている、ということである。チームに同じ点数がつくため、個々人の不満もないわけではない。ただこれらは根本的に、教員がどこまできちんと面倒をみられるのかという問題に関わるとの意見であった。その他の工夫として、企業からはかなり細かなアンケートについての回答やコメントをもらい、それを学生に対して随時フィードバックして、モチベーションの継続を図っている。中間発表・成果発表も義務づけている。さらに学生個々にはじめにゴールを設定させており、達成したか、達成していないかを自己評価させている。ゴールを低くして達成度をあげるようなことを防止するため、ある程度の失敗はむしろ認めている。

第3章 第1節 京都産業大学の取組

【考察・展望】

デザイン思考の重要性については、本事業でも認識していたものの十分に展開できていなかった盲点のような部分であった。自省とともにさらに勉強を重ね、その可能性を追求していきたい。また、対話の中での大きな気づきとして、社会に存在する課題（問題）をうまく設定すれば、文理融合の理想的なPBLが展開できる、ということがあった。たとえば、「病院をつなぐネットワーク」「交通渋滞を解消する信号機設置といった交通政策」など、学生自身の日常から「世の中の具体的実際的問題」を意識させ、企画型PBLとする、などである。社会課題には本来文系も理系もない。そして社会エンジニアリング的手法では双方が必要とされる（社会調査と政策立案は文系、技術開発は理系、など）。こうした教育展開を見据えて進めば、京都のハイテク産業などの巻き込みもさらに進めることが出来るのではないか、と思われる。

訪問先	APU 立命館アジア太平洋大学 学長室 大淵靖之氏／大分		
訪問日	2014年1月24日（金）	訪問者	中谷 真憲（法学部教授）

【趣旨・目的】

学生主体の講義やプロジェクト、留学生と日本人学生が混合チームとなって取り組むPBLやアクティブラーニングなどを取り入れている立命館大学APUから、地元企業との産学連携・PBLの事例などを聞き取り、次年度からの留学生対象PBLの科目開発の参考とする。

【調査概要】

APU 教学部アカデミック・オフィス課長の大嶋名生氏と、株式会社クレオテック係長 利根玲子氏にご対応いただき、学内施設・寮の視察を行った。クレオテック社は、同大学が同大学内に設置した対外連携事業を行う会社である。APUは、2000年4月に設立した日本初の本格的な国際大学である。世界各地から集まる国際学生が学生の45%半数を占め、教員も約半数が外国籍という多文化・多言語のキャンパスである。カリキュラムは、日本語・英語の二言語教育システムを展開している。1つの部署でカリキュラム編成から学生対応までなど兼務している。

アカデミック・オフィスには、まずアクティブ・ラーニング対応窓口そのものが設定されており、学生の学外連携活動対応にあたるだけでなく、教員が担当授業をアクティブ・ラーニング化したいとする希望をもっている場合、ここで一括して支援を行っているということである。これはかなり有機的な制度であり、明示的にどの科目がアクティブ・ラーニングでどの科目がそうでないか、という切り分けを行っているというよりは、どの授業でも、いつでも実践的な要素を取り入れる即応体制ができていて、ということでもある。これはある意味、衝撃であった。



言い換えれば、APUは大学全体の科目がつねに実践に対してオープンに開かれており、だからこそことさらに「アクティブ・ラーニング科目」「PBL科目」という仕分けを、大きく意識はしていないということになる。実践系科目としてどのような制度、カリキュラムを立てているか、という話をうかがうつもりだったが、大学まるごとで実践に取り

第3章 第1節 京都産業大学の取組

組んでしまえば、究極的にはその仕分けもいらない、ということかと思われた。また、ことさらに双方向講義とうたわなくても、留学生と日本人が混在する教育が売り物である以上、各科目が当然のように議論ベースになっており、その意味ではアクティブ・ラーニング化が進んでいると見る事が出来る。

その中であって、PBLをうたっているものとしては、入学前教育がある。これは日本人学生と外国人学生の相互理解を進め、文化ギャップを乗り越えさせるためのプログラムであり、かなり力を入れているとのことであった。ゲーム的手法を用いるなど、身体を動かすことで語学の壁を自然に取り払っていく工夫がなされていた。大学生活のイメージや大学での学びの動機付けを行いやすいよう工夫がなされている。また、やはり入学前教育の一環として、全世界の国の基礎情報を個々の学生・留学生がまとめる、「APU ノート作成」なる事前学習プログラムがあり、これには先輩のアシスタントが適宜入る。これは本事業で留学生 PBL を進めていく際に、その事前学習としてそのまま取り入れて益がある工夫であると思われた。これらワークショップの評価についてであるが、基本的には、出席率・議論での積極性を重視し、テーマの工夫を加味するという方法である。ただ九州大学でも同様であったが、やはりチームへの貢献度の図り方は難しく、課題だと述べておられた。

【考察・展望】

大学全体として、双方向（アクティブ・ラーニング）が当然であり、また多様な主体（多国籍）が当たり前、という環境はかなり衝撃的であり、考えさせられた。ただ、だからこそ入学前教育を除いて、PBLが意識しては追求されておらず、その部分では方法的にまだ詰めるべき余地もあるように感じた。

ただ、留学生との PBL を進めていくという観点からは、大学全体がむしろその方向でできあがっているようなものであるから、圧倒されたのも事実である。具体的に得られた知見として述べれば、まず、多文化教育プログラムは入学前（本事業で言えば PBL 前）の事前教育として必ず組むべきである、またその際には、言語の壁を意識させないプレイフル・シンキング手法を検討するべきである、ということになる。

訪問先	NPO 法人 G-net（ジーネット）		
訪問日	2014 年 1 月 27 日（月）	訪問者	中谷 真憲（法学部教授） ヒギンズ 尚美（教学センター法学部職員／報告者）

【趣旨・目的】

本事業のステークホルダーである NPO 法人 グローカル人材開発センターと同様の取組をしている岐阜県の NPO を訪問し、県内の各大学による NPO の活用例や、どのような PBL を実施して学生の採用等に効果をあげているのかを聞き取り、今後の本事業の参考とするため。

【調査概要】

G-net 代表理事である秋元祥治氏と副代表理事の南田修司氏に対応いただいた。同法人は中小企業など地場産業を対象とした各種インターンシップ事業や、キャリア教育科目などを複数の大学と連携し、正課として提供している。インターンシッププログラムの概要は以下の通り。

① 長期（半年）：「長期実践型インターン事業」…

高知大、早稲田、横浜国大など全国の約 10 大学で単位化されているが、もともと各大学にある制度に乗せる形で提供しているため 2 単位であることが殆どであり、授業スケジュールに差支えない等の親権者同意書も提出を義務付けている。学生が半年刻みでプロジェクトを立ち上げていき、そ

第3章 第1節 京都産業大学の取組

の結果 6 年間で売上が大幅に増えた企業もある。教育目標は「主体的な思考行動特性をどう学ぶか＝問題解決する力をどう身につけるか」であるため、インターンシップというより「弟子入り」。受入先の条件として、従業員数が 10～30 人規模の企業であること、経営者直属で学生が仕事に関われること、半年をスパンとしたプロジェクトが設計できることなどがあげられる。



② 中期（夏・春期休暇中の 4～6 週間程度）：「地域協働型インターン事業」…

①のエッセンスを取り入れ岐阜大学で単位化されているものを、大学コンソーシアムの単位互換制度によって県内 22 大学でもシェアされている。春期休暇中のものは翌年度春学期の単位となる。

③ 2 週間：「複数企業取材型インターン」…

教育目標を「学生が多様な社会人や仕事に出会って、自分のキャリアを考える機会とする」ことに置いたもの。4～5 名 1 チームで密度の濃い 1 日単位の訪問（経営者の話、従業員の話、従業員数名とのグループワークなど）を異業者で 5～7 社（自分では選べない）期間中に繰り返し、間に事前学習と振り返りを挟む。学生も受入企業に対して評価者の立場になる採点も組入れ、同法人を通じて企業にフィードバックされ組織運営にも活かされている。従業員数が 30～100 人規模の企業が受け入れ先。

なお、同法人の 5 名のスタッフが大学の教員も兼ねており、基本的にはキャリア入門的な科目を担当しているが、G-net のプログラムとリンクするものの中にはあるとのこと。

【考察・展望】

幹事会でもインターンシップと本事業で開発する資格の関係や位置づけなどについて議論になったことがあるため、同法人の取り組みを詳しく知れたことは有意義であった。

その一方で、今回はグローバル人材開発センターのスタッフとの合同ヒヤリングでもあったため、半分はコーディネート機関としての視点でヒヤリングが進められたことから、同法人と強く連携しており積極的に活用していると思われる岐阜大学にも、大学コンソーシアムの単位互換についての学生ニーズや課題などを聞ければ、大学・コーディネート機関双方の視点の意見が得られたのではないかと感じる。

今後、本事業の中でインターンシップを資格に連動させていくことが本格化すれば、更にそういった大学へのヒヤリングも必要となってくるであろう。

訪問先	文部科学省「平成 25 年度大学間連携共同教育推進事業」選定取組全国シンポジウム (於：学術総合センター 一橋講堂／東京)		
訪問日	2014 年 2 月 18 日 (火)	訪問者	中井 歩 (法学部准教授) 篠崎 大司 (教学センター法学部職員／報告者)

【趣旨・目的】

全国の大学間連携共同教育推進事業の取組事例についての発信と情報交換を行う同シンポジウムに参加し、事例報告やパネルディスカッション及びポスターセッションなどから知見を得て、本事業の今後の進展に役立てる。

【調査概要】

■ポスターセッション

第3章 第1節 京都産業大学の取組

大学間連携共同教育推進事業の取組のうち、地域連携として25ブース、分野連携として24ブースの出展があった。シンポジウムに参加した各大学は、それぞれのブースを順に巡り、意見交換や情報収集を行った。

■事例報告

以下の取組について、事例報告がなされた。

取組名称		代表校
地域連携	学都いしかわ・課題解決型グローバル人材育成システムの構築	金沢大学
	美しい山形を活用した「社会人力育成山形講座」の展開	山形大学
	まちなかESDセンターを核とした実践的人材育成	北九州市立大学
	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	龍谷大学
	彩の国大学連携による住民の暮らしを支える連携力の高い専門職育成	埼玉県立大学
分野連携	学士力養成のための共通基盤システムを活用した主体的学びの促進	千歳科学技術大学
	教学評価体制（IRネットワーク）による学士課程教育の質保証	北海道大学
	研究者育成の為の行動規範教育の標準化と教育システムの全国展開	信州大学
	国際機関等との連携による「国際協力人材」育成プログラム	明治大学
	分野別到達目標に対するラーニングアウトカム評価による質保証	函館工業高等専門学校

金沢大学が代表校を担われている「学都いしかわ・課題解決型グローバル人材育成システムの構築」については、かつて天下の書府と謳われ、現在は多数の高等教育機関が集積している石川の歴史や、少子高齢化・若者の他府県への転出などの課題を包括的に踏まえ、グローバル人材を継続的に育成するシステムの構築に取り組んでおられ、本学が加盟している取組である「地域公共人材の育成」に通じる部分がある取組であった。

■パネルディスカッション

事例報告を行った各代表校の先生がパネリストとなり、参加者から質問に回答するという形式で行われ、事例報告では言及されなかった詳細などが披露され、より広く・深い情報提供がなされた。

【考察・展望】

各事業において、輩出したい人材像や、それに向けた学修制度の構築がなされており、その背景には、取組に参加している教職員とステークホルダーによって日々活発な議論が行われている事が分かる内容となっている。

課題としては、制度の構築は進んでおり、シナリオも描けているが、取組に参加する学生が少ないことや、事業の関係者と非関係者で取り組みへの温度差が激しいことなどがある。また、取り組んでいるものの、理想的な修学成果が出ない学生へのフォロー体制や、文部科学省の補助期間満了後、どのように事業を自立的に継続させるかといった点についても検討を要すると思われる。

京都産業大学も、今回のシンポジウムで得た課題について、連携校やステークホルダーとともに検討を進めることとする。



第 3 章 第 1 節 京都産業大学の取組

第 2 項 FD 研究会・シンポジウム

アクティブラーニングの手法、内容、産学連携のあり方などについて、他の取り組みや地域との意見交換の機会を儲けて本事業にフィードバックするとともに、本事業内部の教職員に対する意識改革の一助とし人脈ネットワークを構築するため、昨年度に引き続き FD 研究会等を開催した。

タイトル	京都産業大学 FD 研究会『PBL 科目で学生はここまで伸びる！』		
日時・場所	2013 年 8 月 2 日（金）15:30～17:00 龍谷大学深草学舎 22 号館 4 階会議室		
講演者	法政大学地域研究センター特任教授 宮木 いっぺい 氏	参加人数	約 20 名
	法政大学地域研究センター客員研究員（TA） 佐藤 充 氏		

【趣旨・目的】

本事業において現在進行中である「PBL 科目」開発の先進事例として、法政大学地域研究センター主催授業「社会貢献・課題解決教育—コンサルティングによる課題解決—企業と話して企画を提案する授業」について講演いただいた。同科目は 2005 年度より PBL 科目として開講されており、今年度（2013 年度）で 9 年目を迎える。授業の構成としては毎週火曜日の 1・2 時限目を利用して、通年科目として行われている。

【講演概要】

同授業の特色は以下の通り。

- ・本来であれば履修を務め上げた学生には 8 単位が付与されるが、同科目は 4 単位のみ。
- ・多様な学部（経営・国際文化・文学・人間環境・キャリアデザイン・現代福祉学部）からの履修を認めている。
- ・履修者数の推移は比較的高い数値で安定（最大値：51、最小値：23、平均：41 名）しており、学生が単位の条件にかかわらず、自己の成長を求めて履修していることが分かる。
- ・授業のサポート体制としては、担当教員である宮木氏に加え、TA が授業に参加している。それぞれが役割やキャラクターを確立させて授業に携わることで、メリハリを生んでいる。また、事務局がサポートに加わっており、教員側のやるべきことをはっきりと分化させている。
- ・授業の構成としては、正課では全 60 コマ（週 2 コマ×15 週×2 学期分）の授業であるが、正課外でもフィールドワークやインタビューなどに多くの時間を割いている。
- ・基本的な知識とスキルをマスターし、学部間差を軽減するための E-learning システムを導入。

【考察・展望】

質疑応答時での「履修における離脱者はほとんど




文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」採択事業
「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 FD 研究会

「PBL 科目で学生はここまで伸びる！」

日 時：2013 年 8 月 2 日（金）15:30～17:00
 取り組み紹介と参加者とのディスカッションを交えながら、対話形式でプログラムを進行します。
会 場：龍谷大学深草学舎 22 号館 4 階会議室

法政大学地域研究センター 特任教授 宮木 いっぺい	
東京都文京区出身。慶応義塾大学経済学部、同大学院経済学研究科修士課程、博士課程を経て、2004 年に法政大学地域研究センター専任助教授に就任。2013 年現在、同センター特任教授。専門分野は企業論・非常利組織論・公共経営論・地域活性化論。主な研究業績（論文・著作）は、『いっぺい見直し公共の事業』共著（2007 年）、「コンサルティングと課題解決教育」、『PBL 研究会報告書』（2009 年）等。 2005 年より同センター開講科目『社会貢献・課題解決教育—コンサルティングによる課題解決—企業と話して企画を提案する授業』を実施。グループワークからプレゼンテーション、成果報告会までの一年間の授業を通して、社会で必要とされる課題解決能力、コミュニケーションとチームマネジメント能力、プレゼンテーション能力を学生が身につける PBL 科目となっている。 一方、1995 年より NPO 法人 GNC Japan 代表理事を務めるほか、各種委員（日本商工会議所、全国信用金庫協会 他）、公益事業学会『公益事業研究』編集委員等を兼任している。	

法政大学地域研究センター 客員研究員 佐藤 充	
千葉県佐倉市出身。現在、法政大学大学院政策科学研究科博士後期課程に在籍。大学院に在学するほか、自治体シンクタンクや大学付属研究所の研究員を務め、地域活性化に向けた調査研究活動に従事。 専門分野は、地域経済論、産業集積論。2007 年度より、同センター開講科目『社会貢献・課題解決教育—コンサルティングによる課題解決—企業と話して企画を提案する授業』に、TA として参加。専門社会調査士。	

第3章 第1節 京都産業大学の取組

いない。」という回答は、驚きであった。これらの報告の先進事例としての役割には非常に有意義なものがあり、特にプログラム実施における留意点である ①適切なクライアントの選定 ②適正な受講者数の設定、学生チームの編成、担当クライアントの決定 ③チーム内での役割分担の徹底 ④授業を支援するシステムの充実 ⑤アイスブレイクとチーム間ディスカッションの実施 ⑥情報発信システムの充実 ⑦評価方法の明確化 という7つの項目は、今後PBL科目開発を進めていくにあたって、大きな参考となるであろう。

一方で、特殊要因（法政大学の周辺には企業が集中し環境が整っていることなど）も参照つつ、京都という文脈にどのようにこの役割を反応させることができるかを検討することが今後の課題として挙げられる。

タイトル	京都産業大学 FD シンポジウム 『グローバル人材とは何かー産学連携による就業観の育成と人材プールの創出ー』		
日時・場所	2013年11月8日（金）15:30～17:00 京都産業大学むすびわざ館 大教室 3-A		
講演者	基調講演・パネリスト： 学校法人関東学院 常務理事 本間 政雄 氏 パネリスト： 株式会社大垣書店 代表取締役社長 大垣 守弘 氏 株式会社 ^ハ ネット ^ホ レーション 事業開発課研究開発チームリーダー 平山 恭子 氏 コーディネーター： 京都産業大学 法学部教授 中谷 真憲		
司会	京都産業大学 法学部准教授 焦 従勉	参加人数	約 40 名

【趣旨・目的】

実践的で骨太なグローバル人材育成の方法手段として有力であるのは産学連携による PBL であり、先進事例から具体的な方法や課題を探る。また、本事業から生まれる人材を、地域社会でどのように人材プールとして活用するかについて、パネルディスカッション等を通して考える機会とする。

【講演概要】

■基調講演要旨

グローバル人材をどう育てるか考えると、「今の大学教育を取り直すということ」に他ならないのではと思える。グローバル人材の担う教育の本質である。

今後のグローバル人材育成の展開における手順としては、大学学部学科のミッション、どのような学部になっていくかということをしっかり議論し、ビジョンを共有することが大前提。また、教育の目標を明らかにし、この目標実現するためにどんな課題があるかということを明らかにし、出来る限り数字とデータで可視化をするという作業が不可欠。

また、教育課程と課程外を視野に入れ、全体的に統括していくような組織を作り、資源を投入していく必要がある。特に、大学外の組織の力が必要。企業や自治体、NPO、同窓会、こういう方々と積極的に連携することで、彼らの経験を大学に入れていただくことが必要。



第3章 第1節 京都産業大学の取組

■パネルディスカッション要旨

平山氏 グローカル人材は、まさに的を射たものであり、一般的なグローバル人材は、実際は数パーセントしかいないのが現状。そんな現状の中では、どのような思考、マインドが必要なのかということになるが、そこで、多様性が重要となる。今の学生に足りないものはマインド=能力を發揮するエンジンであり、それは主体性である。この主体性を産学連携で養うことが必要である。

大垣氏 京都産業大学の「グローバル人材論特殊講義」で講師として話をした。講義内のワークショップで、学生から活発に意見が挙がり、社内でも出てこなかった意見も出され感銘を受けた。大学での一方的な受け身の授業がほとんどという中で、一つの疑問の中から議論やディベートをすることが、学生の自信になるのだと考える。企業が求める人材育成について、大学だけでなく企業も教育しなければならない。

本間氏 日本は学部教育に手を抜いているように感じる。その原因として、企業が大学教育について信用しておらず、良い成績をとっていてもそれを必要としない。また、それに対して学生は、成績は必要ない、休講になれば喜び、教員も研究業績が評価対象となり、学生に対する教育は評価されないという、大学のガラパゴス化が起きている。これに対して、企業の人材ニーズが変わる必要があるのである。海外の大学は各国さまざまで、日本のように年齢と学年が同じであることは意味異質な構造である。大学は本気で多様性を取り入れ、企業はグローバル化に伴った回り道をした学生も評価していかなければならない。



文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」採択事業
「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 FD シンポジウム
グローバル人材とは何か
一産学連携PBLによる就業観の育成と人材プールの創出

昨今、実践的で骨太なグローバル人材育成の方法手段として、産学連携によるPBLが有効であると認識されつつあります。本シンポジウムでは、その先進事例から具体的な方法や課題を探り、そこから生まれる人材を地域社会でどのように人材プールとして活用するかについて、基調講演やパネルディスカッションを通して考える機会とします。

日時：2013年11月8日(金) 15:00~17:30
第一部 基調講演「グローバル人材をどう育てるか？」
第二部 パネルディスカッション・質疑応答
会場：むすびわざ館 大教室3-A

基調講演 学校法人関東学院 常務理事 **本間 政雄** 氏

1948年8月3日生まれ

学歴
1971年3月 名古屋大学法学部政治学科卒業
1974年~76年 London School of Economics and Political Science 大学院修士課程留学
1977年12月 M.Sc. (国際関係学) 取得

職歴
1974年4月 旧文部省入省
1975年9月~80年8月 経済協力開発機構(OECD)、教育研究革新センター(CERD)
1983年4月~86年6月 在仏大使館一等書記官
1986年6月~97年6月 学術国際局、体育局、高等教育局、初等中等教育局、生涯学習局において課長、審議官等を歴任
1997年7月~99年6月 大蔵省防務審議官(局長職、教育改革・政策調整担当)
2001年1月~06年3月 京都大学事務局長(法人化後は理事・副学長、05年10月~06年3月は非常勤)
2006年10月~07年3月 大学評価・学位授与機構教授、国際連携センター長
2006年4月~07年3月 (学)立命館理事長顧問(非常勤)
2006年2月~09年2月 (学)芝浦工業大学理事・評議員(非常勤)
2007年4月~09年12月 (学)立命館副総長(新鋭職、国際担当)、特別招聘教授
2010年1月~12年12月 (学)立命館常務理事、立命館アジア太平洋大学副学長、特別招聘教授
2013年4月~現在 観光学院理事長/2013年4月~現在 関東学院常務理事(企画、国際、社会連携担当)
2013年5月~現在 立命館アジア太平洋大学客員教授、学長特別補佐

専門分野 高等教育政策論、大学経営論、比較高等教育

パネルディスカッション パネリスト

株式会社ヘネッセコーポレーション 大学事業部 事業開発課 研究開発チームリーダー **平山 恭子** 氏
株式会社大垣書店 代表取締役社長 **大垣 守弘** 氏
学校法人関東学院 常務理事 **本間 政雄** 氏

プロフィール
株式会社ヘネッセコーポレーション 入社
高校教育事業部にて高校教育支援
販売プロデュース/出向
店舗開発並びに運営外国人講師の
採用・教育責任者として業務
株式会社ヘネッセコーポレーション 専任
社会人キャリア開発事業部にて
人材育成事業立ち上げ
現職にて、5大学と企業の産学連携による
Future Skills Project 研究会事務局担当
PBL 講座に関する研修構築などに従事

プロフィール
1959年7月19日生まれ。1982年3月
に立命館大学経営学修士課程修了。同年4
月に株式会社大垣書店入社。本店店長、
専務取締役を経て、2000年8月に代表
取締役就任。現在に至る。
その他、団体および公職として、2013
年は以下の役職を務める。
・京都商工会議所 1号議員
・京都経済同友会 幹事
・立命館大学 京都校友会副会長
・京都信用金庫 総代

プロフィールは裏面をご覧ください

コーディネーター
京都産業大学 法学部教授
中谷 真憲

むすびわざ館へのアクセス
<http://www.kyoto-su.ac.jp/outline/shisetu/musubiwaza/access.html>

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

むすびわざ館には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。

問い合わせ:
京都産業大学
法学部事務室
TEL: 075-705-1458
E-mail: hougaku-jm@star.kyoto-su.ac.jp

第3章 第1節 京都産業大学の取組

【考察・展望】

今回のシンポジウムを通して、以下の3点が明確になった。

- (1) 正課と非正課（課外活動）の有機的な連携は人材育成の上で非常に有効な手段である。
- (2) 実践性と多様性がキーワードであり、PBLは非常に有効な手段となる。
- (3) 企業の側も多様性を取り入れるべきで、採用の手段も多チャンネル化すべきである。

多様性という意味では、留学生の巻き込み、あるいは留学経験をプログラムとどう接合させるかも今後の検討課題である。

タイトル	京都産業大学 FD シンポジウム 『大学教育のアクティブラーニング化と企業の採用戦略』	
日時・場所	2014年1月20日（月）14:00～16:30 京都産業大学 13号館 13101教室	
講演者	基調講演・パネリスト： 広島大学大学院 医歯薬保健学研究院 教授 小澤 孝一郎 氏 パネリスト： 京都信用金庫 理事/人事部長 大野 雅章 氏 京都産業大学 法学部 法律学科 4年次生 仲田 匡志 コーディネーター： 京都産業大学 法学部教授 中谷 真憲	参加人数 約20名

【趣旨・目的】

全ての領域において問題発見能力の育成が求められている現在、その能力を醸成する手段の一つとして、超領域でのPBL教育を試みた大学の先進事例から、具体的な応報や課題を探る。また、企業側の採用戦略について経済界の動向のお話やパネルディスカッション等を通じて、社会に求められる人材の育成について、大学と経済界が共に考える機会とする。

【講演概要】



■基調講演要旨 『ハーモナイゼーションPBL教育の成果と今後の課題』

問題発見解決能力の醸成のための学習手段として「ハーモナイゼーションPBL」を実施している。この広島大学大学院で行っているPBLは、「problem-based Learning」＝「問題基盤型学習、問題立脚型学習」であり、①相手の立場で理解する能力の育成、②専門外の考えを含め、まとめる能力の育成の効果がある。

同PBLの特徴として、その学習効果に社会人基礎力の育成があることが挙げられる。経済産業省研究会資料にある「社会人基礎力 3つの能力/12の能力要素」にある能力とPBLの学習効果というものが、それぞれ同じことを指している。

「ハーモナイゼーションPBL」では、シナリオを基に、問題を発見しグループで解決に向けて取り組む形をとっている。ここでは、学生の自由な発想や問題発見力の育成、グループ活動の楽しさや重要性を学ぶ「拡散型シナリオ」と専門性を高め、問題解決能力を養う、専門教育向けの「収束シナリオ」を使用している。このシナリオ作る上で、教授間のグループワークがなされており、この教授間での取り組みも非常に意味のあるものとなっている。

また、教養ゼミのPBL導入においては、「課題発見力」「多面的視点」が向上したと受講生は体感している。

第3章 第1節 京都産業大学の取組

■パネルディスカッション要旨

小澤氏 「ハーモナイゼーションPBL」によって、学生に様々な変化が見られた。それは、チームで何かを成し遂げる為に自分自身の役割を自覚し、個人のアイデンティティが明確化された点である。自身の役割に責任を持ち、それぞれの学部の専門知識を伝える為に自主学習するようになった。また、一番変化した点として自身の役割を自覚し、チームで協力する上で大切な「人のアイデンティティを尊重すること」ができるようになった。まさにハーモナイゼーションが形になったPBLであった。

大野氏 ボトムアップの事業戦略にシフトしていく中でPBLの必要性を感じており、大学でもぜひやってほしいと思っている。就活時期が短くなることで、勉強に従事する時間が増えることは良いことである。しかし、安定志向の学生が増え大企業に流れてしまい、また中小企業の研究不足も懸念され、中小企業へのしわ寄せ・企業とのミスマッチにつながる可能性がある。企業の事業内容を知ってもらう上でも、PBLは有効に活用したいと考えている。

仲田君 大学教育の課題として、3点挙げたい。1点目は「活動を行う上での、資金面やSA・TAの学生支援等の大学からのサポート」である。2点目は「大学での4年間での継続した学びの必要性」である。各大学でキャリア教育が行われているが、就活を前にして社会人としてのマナーを学ぶことだけが本当にキャリア教育なのか疑問である。本質的な学びは4年間を通して学ぶものだと思う。キャリア教育も、4年間の学びが活かされるものでなくてはならない。最後に3点目はなぜ勉強するのか、その「学びの意義を見出す」ということである。単位の為、卒業の為ではなく、なぜ勉強するのかという学びの本質を見出す必要がある。その点で、PBLは学んだことが活かされることを実感する場として有効だと考える。

文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」採択事業
「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FDシンポジウム
**大学教育のアクティブラーニング化
と企業の採用戦略**

全ての領域において問題発見能力の育成が求められる現在、その能力を醸成する手段の一つとして超領域でのPBL(Project Based Learning)教育を試みた大学から、取組事例をお話しいただきます。また、来年度からの就職活動解禁日が3月になることを受け、企業側の採用戦略について経済界の動向をお話いただき、大学と経済界が共に考える機会とします。

日時：2014年1月20日(月) 14:00~16:30
第一部 基調講演『ハーモナイゼーションPBL教育の成果と今後の課題』
第二部 パネルディスカッション・質疑応答

会場：京都産業大学 13号館
13101 教室

入場無料 申込要
以下の申込フォームに記入し
FAX いただくか、同内容をメールにてお知らせください。

変わる就活時期！
学生はどう向き合うべきか？

申込み・問合せ：京都産業大学 法学部事務室
TEL: 075-705-1458 FAX: 075-705-1496 E-mail: hougaku-jim@star.kyoto-su.ac.jp

フリガナ	姓 名	所属・役職
氏 名		
電話番号		
E-mail		

基調講演／パネリスト
広島大学大学院 医薬保健学研究院 教授 小澤 孝一郎 氏
1959年島根県生まれ。
広島大学大学院医学系研究科博士課程後期修了。89~91年学振特別研究員。
91~92年米国 NIH 客員研究員。本学医学部助手、同講師を経て、99年教授。専門分野は薬物治療、薬効薬理、病態生理、生体内情報伝達、小動物ストレス。

パネリスト
京都信用金庫 理事／人事部長 大野 雅章 氏
1958年 大阪市生まれ。
1982年 同志社大学商学部卒業、京都信用金庫に入庫。城陽支店に配属。1997年に小倉支店(現・西宇治支店)にて支店長となり、北山科支店、宇治支店、田辺支店の支店長を担当した後、2010年より人事部長。

パネリスト
京都産業大学法学部法律学科
4年次生 仲田 匡志
大阪府在住。法学部中谷ゼミ所属。
2014年3月卒業見込。

コーディネーター
京都産業大学 法学部教授
中谷 真意

本学学生が登場！

京都産業大学キャンパスマップ



法務研究科棟
13号館

駐車場スペースが限られておりますので、公共交通機関でお越しください。

第3章 第1節 京都産業大学の取組

【考察・展望】

広島大学の PBL は Problem であるが「シナリオ」の作成による課題シミュレーションは、学生提案型の Project を作らせる場合、あるいは PBL の前段階の基本プログラムの双方向科目の中で大変有効であると思われた。また大野部長の話より、四年かけた学びの中で、そして実践的な PBL の中で、企業との連携が強化され実践を知ることが重要であって、われわれの試みは就活時期に左右されない教育としての可能性があると思われた。



第3章 第1節 京都産業大学の取組

第3項 専門ゼミ等の実践化支援

ゼミ等から発展した学生有志の取組の中で本事業に相応しいものを選定し、社会連携・企業連携のコーディネートを行うグローバル人材開発センターの学生事業部を活用しつつ、それらの取組の中核的学生の主体的な学びを支援する。また、これらの活動発表を成果報告会に組み入れて、企業と学生との橋渡しを行う。

活動名	「持続可能な社会を実現するための企業及び地域の環境活動」		
参加学生数	2、3年次生 のべ17名	担当教員	焦 従勉（法学部准教授）

【趣旨・目的】

「持続可能な社会を実現するための企業及び地域の環境活動」をテーマに取り組む京都産業大学法学部 焦ゼミの有志学生が、グローバル人材開発センターによるコーディネートのもと、今年度8月からテーマに即した企業インタビューとフィールド調査を行った。

【活動概要】

1. 京都市内企業インタビュー

将来的に「企業の魅力発信」事業へと活かすことを目指し、環境に配慮した取組を行っている企業について、インタビューを行った。

<2013年8月26日（月）>株式会社ウエダ本社

4名の学生が以下の内容を岡村社長へインタビューした。

- ・人材育成について…今後求められる人材とは？
- ・独立系ディーラーについて
…メーカーに縛られない自由なオフィス設計
- ・環境①環境活動の実績について…環境配慮の面における岡村社長の考え
- ・環境②「トナーカートリッジ回収で世界を救おう！」について
…カートリッジリサイクルでの収益におけるボランティア事業、社会貢献事業について
- ・環境③「地域循環型カーボンオフセットの仕組み」について
…環境付加価値を複合機プリンターに付与することによるオフィス内のできる環境活動



<2013年8月30日（金）>土山印刷株式会社

6名の学生が参加し、下記の流れで企業からのレクチャーと学生からのインタビューが行われた。

- ・オリエンテーション、自己紹介
- ・会社案内ビデオ視聴
- ・工場見学（印刷機、商品実例）
- ・インタビュー、質疑応答



■学生の感想

・インタビュー前は、中小企業は規模的に小さく、大企業に劣っているなどという印象を持っていた。しかし、インタビューを通して、多くの社員をかかえていたり、高度な技術を持ちながら地域に根差した環境活動を行っている等がわかり、中小企業のイメージが大きく変わった。インタビューを

第3章 第1節 京都産業大学の取組

通じた経験を今後就職活動などにも役立てていきたいと思った。

・ Think globally, Act locally. 地域企業の環境活動についてのインタビューを通して、企業の具体的な取り組みについて理解を深めることができた。

2. 京丹後市内フィールド調査 <2013年12月14日(土)～12月15日(日)>

京丹後市の環境についての先進的な取り組みは全国から注目されている。京丹後市の環境ガバナンスについてのローカルな仕組みを理解し、持続可能な社会を実現するための政策提言を行うことを目的に、行政、地域と企業のそれぞれの取り組み、及びアクター間の協力関係について7名の学生がインタビューとフィールド調査を行った。

<調査1日目>

京丹後市役所大宮庁舎を訪問、市環境バイオマス推進課の谷口課長より、「京丹後市再生可能エネルギーの取り組み」及び「京丹後市環境基本計画」について説明を受けた。そのなかで、特に太陽光発電及びバイオガス発電について多くの質問があり、活発な議論が行われた。

その後、琴引浜鳴き砂文化館 (<http://www.nakisuna.jp/>)へ移動。琴引浜白砂青松保全委員会事務局高屋みのり氏より、琴引浜の環境保全活動について説明を受けた。多くの地域住民は砂浜清掃を日常生活の一部として積極的に参加し、はだしのコンサート、琴引浜保全ツアーなどさまざまなイベントを実施している。学生達は館内で展示されている漂流物、鳴き砂のサンプルなどを興味深そうに見ていた。



<調査2日目>

株式会社アマタの京丹後循環資源製造所（指定管理施設「京丹後市エコエネルギーセンター」<http://www.amita-net.co.jp/recycle/factory/kyotango.html>）を視察。

会議室でアマタ持続可能経済研究所の西原氏より、アマタ京丹後センターおよびアマタグループ全体の説明を受けた後、次の流れで製造所を見学した。①投入槽説明（原料の投入をする場所）②発酵槽説明（原料をメタン発酵させる施設）③ガスホルダー説明（メタンガスの貯留タンク）④発電室説明（メタンガスを使って発電しているエンジン部分）⑤液肥散布車、バキューム車等の説明等（メタン発酵後出てくる液肥の散布作業の説明）製造所にすこし臭気を感じたが、学生達は気にせず予定より1時間以上延長して熱心に説明を聞いた。その後、会議室に戻って質問応答を行い、持続可能な社会について活発な議論が行われた。



【考察・展望】

京都市内の企業インタビューにおいては、企業の具体的な環境配慮活動について理解することができ、持続可能な社会を実現するための企業理念・企業の取り組みについて企業経営者と活発な議論ができた。学生達の中で、京都市内の中小企業のイメージが大きく変わり、多くの企業が環境問題を積極的にとりこんでいることを学んだ。京丹後市においては、2日間の現場調査を通じて学生達は座学で得られない多くの現場知識を得ることができた。京丹後市及びエコエネルギーセンターのさまざまな取り組みを理解したうえ、改めて環境問題の複雑さを認識し、学生の観点から持続可能な社会に

第3章 第1節 京都産業大学の取組

について議論した。行政、地域と企業の方々とのやり取りの中で、学生達は自主的に課題を取り込むことが出来た。次年度以後もこのような取り組みを続けたいと思う。

活動名	① 「京都駅コインロッカーMAP作成」プロジェクト ② 「歩くまち・京都」を広め、大学生に公共交通機関の利用を促進させるには？		
参加学生数	3年次生5名、2年次生1名	担当教員	耳野 健二（法学部教授）

【趣旨・目的】

- ① 京都を訪れる観光客に対してコインロッカーマップを作成。現状、京都駅において駅校内の「コインロッカーの場所が分かりにくい」、「(情報があつたとしても) 個々の情報をひとつにまとめたものが欲しい」という観光客の要望に京都市、NPO と連携して取り組んだ。それを通して京都を訪れる観光客に歩いてスムーズに荷物を預け、歩いて京都観光を楽しめるようにと企画した。
- ② 京都の交通事情では、市街地・観光地の自動車渋滞、スムーズに移動することの困難さ、自動車による環境負荷の増大などが挙げられる。それは、まちづくり、観光、環境などの京都の魅力の低下につながっている。一方、環境や健康などに配慮した交通行動を、大規模、かつ、個別的に呼びかけていくコミュニケーション施策「モビリティ・マネジメント」といった国土交通省の施策や、京都市の施策である「歩くまち・京都」では、人と公共交通優先の政策を進めており、その周知が現在広く進められている。そこで、上記の課題解決に向けて学生グループが「歩くまち・京都」の広め、公共交通機関をもっと利用促進してもらうことを目的として活動を行っている。

【活動概要】

- ① 活動は2013年6月から耳野ゼミの学生、グローバル人材開発センター、京都市都市計画局「歩くまち京都推進室」と連携して行った。具体的には、上記の課題を3者で共有しそれに対するアプローチから企画。学生はJR京都駅や周辺の商業施設の事前リサーチや地図のデザインを担当、担当教員とグローバルセンターとで学生へ適宜アドバイスを行った。マップは同年9月に完成し、京都駅ビルの観光案内所や他7箇所ですべて500部が配布された。その後、取り組みは地元メディアにも紹介され、10月には京都産業大学の政策立案コンテストにても発表された。
- ② 平成 25 年 11 月より本プロジェクトがはじまり、これまで調査・グループワークなどを中心に活動を行ってきた。主な活動としては、1、課題の共有 2、「歩くまち・京都」の施策、モビリティマネジメントの政策について調査 3、課題解決に向けた取り組み企画についての検討・運営となる。1については、現在の京都の交通事情について調査を行い、課題発見・グループにて共有を行った。2については京都市都市計画局歩くまち京都推進室吉村氏、および「歩くまち・京都」公共交通センター中川氏へ現在の京都市の施策を具体的に直接聞く機会をつくり、一緒に課題解決に向けた学生活動内容の共有を行った。3については、課題解決を促すため、イベント(講演会&ワークショップ)形式の企画を開催し、「歩くまち京都」の必要性や参加大学生に対し公共交通機関利用の大切さを気付かせるようにすることを進めている。講演会では、京都市都市計画局の方をお呼びし、京都市の施策を具体的に生の声で参加大学生に伝えてもらうようにする。また講演会で聞いたことをヒントに、ワークショップを通して参加大学生が自ら考え、一人ひとりに公共交通への「気づき」を促すことを目的とする企画運営となる。イベントの日時は平成 26 年 4 月半ば、場所は京都産業大学内ラーニングコモンズを予定している。

第3章 第1節 京都産業大学の取組

【考察・展望】

学生グループは調査・グループワークからフィールドワークに行き、現場での調査、関係者との打ち合わせを踏まえ、成果物の制作を行った。担当教員からアドバイスを受け、行政や関係者の方々と顔合わせ連絡を取り合い自発的に課題に取り組んだ。今後②のプロジェクトを進展させていく。

第1回グローバル人材フォーラム（本章第6節）意見交換会での展示パネル

「歩くまち・京都」を広め、大学生に公共交通機関の利用を促進させるには？

京都産業大学 法学部 耳野ゼミ
伴海 大介 須山 直子 藤原 由依
山本 裕貴 藤田 夕貴 橋本 浩希

1. 京都の交通事情から

■四条通、嵐山、東山等で渋滞発生
交通渋滞の慢性化
スムーズに移動することが困難
環境負荷の増大

■まちづくり、観光、環境などの京都の魅力の低下

①人と公共交通優先の「歩くまち・京都」を知ってほしい！
②大学生に公共交通機関をもっと利用してほしい！

→ モビリティマネジメント

2. モビリティ・マネジメントとは

「かしいクルマの使い方」を考えて実践していただくため、例えば、交通手段の出すCO2排出量の比較等を盛り込んだ動機付け情報等を記載した啓発冊子、アンケート、公共交通マップ等を活用したコミュニケーションを図り、自発的な交通行動の変化を促す取組です。

環境や健康などに配慮した交通行動を、
大規模、かつ、個別に呼びかけていく
コミュニケーション施策。

参考文献：国土交通省「モビリティ・マネジメント」交通をとりまく様々な課題の解決に向けて

3. 京都市の重要施策 「歩くまち・京都」の推進

「歩くまち・京都」とは

「人が主役の魅力あるまちづくり」を進めるための事柄を明確にするため、「歩くまち・京都」憲章を制定。
(2010年1月23日制定)

健康で、人と環境にやさしい、歩いて楽しい暮らしを大切にすることなどを謳っている。

京都市では、「歩くまち・京都」を強力に推進するため、人と公共交通優先の「歩いて楽しいまち」の実現を目指した「歩くまち・京都」総合交通戦略を策定し、88の実施プロジェクトを推進。

歩くまち京都アプリ 「バス・鉄道の達人」

出発地と目的地を入力するだけで、簡単に公共交通の最適な経路や運賃、所要時間を調べられる無料の経路検索アプリです。

特徴① 全国初となる市バスの到着予測時刻の表示
 特徴② 市内の19の鉄道・バスの検索が可能
 特徴③ 目的地検索は、バス停名を入力しなくても、施設名やお寺の名前を入力するだけでOK
 特徴④ バス系統図(バス停一覧図)に今、走行しているバスの位置を表示

私たちが考える提言

4. イベント（講演会×ワークショップ）開催

講演会で聞いたことをヒントに、ワークショップを通して大学生が自ら考え、一人ひとりに「気づき」を促す → 意識改革へ！

■目的
京都市職員の方の生の声を聞き、またワークショップを行うことを通じて、学生自身に考えていただく機会をつくり、公共交通機関の利用促進をする。

■日時
4月半ば
(ブレップセミナーの時間利用)

■場所
京都産業大学ラーニング commons

■定員
100人程度
(主に京都産業大学の新1回生)

■参加費
無料

タイムスケジュール（案）

09:00 ~ 09:05	開催宣言
09:05 ~ 09:40	歩くまち京都推進室からのお話
09:40 ~ 09:45	休憩
09:45 ~ 09:55	ワークショップの説明・グループ分け
09:55 ~ 10:25	ワークショップ
10:25 ~ 10:30	講評・閉会宣言

■講演者

京都市都市計画局
歩くまち京都推進室
吉村仁志 様
谷垣 淳 様

■ワークショップ内容

グループディスカッション

①「歩くまち・京都」を広めるには？

②大学生へ公共交通機関利用を促進するには？

⇒KJ法(ポストイット)で！

活動名	中小企業へ障がい者雇用促進を目指すために～3者からのアプローチ提案～		
参加学生数	3年次生 3名	担当教員	高島 淳子（法学部教授）

【趣旨・目的】

本学高島ゼミの3名が「中小企業へ障がい者雇用促進を目指すために～3者からのアプローチ提案～」の取組を行った。平成25年10月より調査・研究を踏まえ、京都府総合就業支援室(障がい者雇用

- 77 -

第3章 第1節 京都産業大学の取組

担当者)および実際に障がい者雇用を行っている中小企業へインタビューを行った。その後グループワーク(KJ法等)を踏まえ、レポート(パワーポイント)にまとめ学内にて発表、およびパネルにまとめ、2月28日に開催した第1回グローバル人材フォーラムの意見交換会にて参加者に活動内容の説明を行った。目的は中小企業への障がい者雇用促進のための提案を行うことである。

【活動概要】

1. 調査・研究

厚生労働省のデータ・資料、京都府のデータ・資料をもとに障がい者雇用の現状を調査した。調査の中で中小企業の障がい者雇用促進が課題と共有・認識をした。

2. 訪問インタビュー

京都府総合就業支援室参事野口礼子様 <平成25年10月30日(月)>及び、株式会社松井商店取締役部長青木剛様<平成25年8月30日(金)>の2者へインタビューを行った。

具体的な内容では、

① 事前学習…簡易な自己紹介、アイスブレイクからチームとなり、課題の確認、インタビューの目的を知るなどからはじまり、インタビューの質問内容ブレインストーミング、インタビュー質問のまとめ、インタビューで気をつけることの共有などを行った。訪問マナー研修など含めコーディネータはグローバル人材開発センターのスタッフが行った。また、担当教員より障害者雇用政策の方向性が示された厚生労働省審議会資料が提示され、各自がそれを読み込んで、その内容をインタビューの質問に反映させた。

② インタビュー…平成25年10月30日に京都府総合就業支援室、障がい者雇用担当である野口参事に訪問インタビューを行った。障がい者を雇用している企業へ認証を行うハートフル企業認証制度や障がい者の職業訓練であるステップアップ事業、また企業へ障がい者雇用の説明を行う機会をつくっている現状など京都府の障がい者雇用促進の施策「京都はあとふるプラン」について詳しくインタビューを行った。

また、株式会社松井商店では、実際に障がい者雇用を行っている経営者にインタビューを行った。インタビューの内容では、障がい者雇用のきっかけや、雇う際に苦労したこと、雇ってよかったこと、行政へ望むこと、促進のための新たな制度について確認し、現場の生の声を確認した。また障がい者の方が実際に働いている現場の見学も行った。

③ 事後学習…インタビュー内容から文字起こし、キーワードを抽出、KJ法など行い、事前学習、インタビューの内容をまとめ、グループでの提案をパワーポイントにまとめた。発表プレゼン練習を踏まえた後、学内ゼミにて発表を行った。その際は、担当教員やゼミの受講生からの質問や担当教員からのコメントが寄せられたので、その内容を活かして、発表内容の再検討を行った。その後、平成26年2月28日に開催をした第1回グローバル人材フォーラムの意見交換会内での参加者に本活動を紹介した。



第3章 第1節 京都産業大学の取組

【考察・展望】

本活動において、学生たちは、座学だけでは得ることのできない来社マナーや企業へのアポなど身を持って体験し、社会人として基礎的な経験を学んだ。さらに行政の資料やデータ、直接インタビューを行うことで、社会課題としての障がい者雇用の現状を知り、それに対し自発的に活動する姿勢を身に着けた。発表を踏まえたレポートを作成することでプレゼンテーション能力も高まった。本活動を終わらせることなく、次年度でもゼミ内にて行っていく予定である。

第1回グローバル人材フォーラム（本章第6節）意見交換会での展示パネル

中小企業へ障がい者雇用促進を目指すために ～3者からのアプローチ提案～

2・3年次演習 高島ゼミ所属
京都産業大学 法学部3回生 稲林大輝
京都産業大学 法学部3回生 坂本祥一
京都産業大学 法学部3回生 高崎真太郎

行政

中小企業

障がい者・家族

1. 現状

厚生労働省「障害者雇用促進法」

- 障がい者数 身体・知的・精神障害者数は約**788万人**
- その内18歳以上65歳未満の在宅者は約**324万人**
- 法律の改正により、平成25年4月1日 法定雇用率が**2.0%**に引き上げ。
- 「特例子会社」制度
- 「障害者雇用納付金」制度
- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新
- 実雇用率1.76% 法定雇用率達成企業の割合は42.7%（全国）

2. 障がい者雇用のデータ解析

- 大企業の障がい者雇用は進んでいる。
(特例子会社制度の利用)
- 中小企業はまだ進んでいない。
(京都府は全国平均よりは高い。)
- 法定雇用率未達成企業のうち、
障がい者雇用ゼロ企業が**6割以上**。
そのうち**300人未満の中小企業がほとんど**。

平成24年度 法定雇用率達成状況
①達成 ②未達成

次の資料を基にデータ作成：厚生労働省「最近の障害者雇用の現状と課題」
京都府「平成24年 京都府内の障害者の雇用状況について」

つまり、中小企業への障がい者雇用を促進させる必要がある

3. インタビュー

京都ジョブパークへのインタビュー

総合就業支援室 参事
野口 礼子 様

【「京都府」の取組について】

- 企業訪問活動による啓発
- はあとふる企業認証制度
- ステップアップ事業などによる研修
- GUIDEBOOKの配布
- ジョブサポーター養成・派遣
- 企業実習制度 等

株式会社松井商店様へのインタビュー

取締役部長 **青木 剛 様**

- 障がい者の人たちを雇おうとしたきっかけ
→単独作業(カット野菜の仕事に適しているから)
- 雇った際、苦労したことはありますか
→まだそれほどうまくいってはいませんか
→仕事の幅増いが悩むこと
- 雇った際、良かったことはありますか
→まだそれほどうまくいってはいませんか
→単独作業に有利であること、障がい者の方には大きな声で挨拶してくれる人もいます(社員教育)
- 新たな制度作り、要望といった御社が今求めていることはありますか・・・
→障がい者の方が扱える設備設置における助成金

4. 障がい者雇用促進のための3方向からのアプローチ

行政

- 補助金は体力のある大企業にまわりやすく、中小企業の手元に残らない。
- 中小企業への助成金を増やす
- 現場の声を反映した政策を進める。
- 書類を見て決めるのではなく、まずは現場まで足を運んでから決める
- 各企業に合ったオーダーメイドのアドバイスをする
- 学校や支援センターで人財力を高めるための職業教育訓練をする必要がある
- ハートフル認証制度の普及(経済団体やハローワークへの投げかけ)

中小企業

- 障がい者への能力・特性を理解すること
- 自社の仕事に合った障者の種別を見極め、マッチングさせる。
- 障がい者雇用の際、社内に定例のミーティングをすること
- 障がい者を支える相談相手や業務連携などのネットワークの必要性
- 障がいや取組事例、法令に関する知識を集めること

障がい者・家族

- デジタルスキル・コミュニケーション能力の習得
- 自分に適した仕事を研究する
- 家族が障がい者に対して社会の常識・職業訓練の存在を伝えること
- 社会人としての意識を持つこと
- 元気に明るく挨拶し、社会人としての基礎を置く

行政 → 障がい者雇用UP (法定雇用率UP 経営状態が良くなる) → さらに他の企業も続く

中小企業 → 障がい者雇用UP (生産性UP)

障がい者・家族 → 障がい者の職業訓練の増加

行政・中小企業・障がい者の3者ネットワークを強化し、それぞれが連携、改善を図ること。

第3章 第1節 京都産業大学の取組

第4項 その他の取組

取組名	グローバルコワーキングスペース（Glocal Coworking Space）開設		
利用人数	のべ約 200 名	管理部署	法学部事務室

【趣旨・目的】

2013年7月、本事業に関する幅広い活動拠点として、法学部棟に Glocal Coworking Space（グローバルコワーキングスペース）を設けた。グローバル人材プログラム候補科目（グローバル人材論特殊講義、自由演習（グローバル人材 PBL）など）にかかるミーティングや調査の他、課外ゼミ、学生団体や個人での各種社会活動など、アクティブラーニングに繋がる取組の作業スペースとして、また、他の活動者との情報交換の場としても利用可能としている。

【利用に関する概要】

○施設利用対象者

- ・本学法学研究科生を中心に、法学部生、法学部教員
- ・グローバル人材プログラム候補科目（グローバル人材論特殊講義、自由演習（グローバル人材 PBL）など）受講者
- ・課外ゼミなどの社会活動、実践志向活動を目的とした本学学生
- ・グローバル人材開発センター学生事業部に登録する本学学生
- ・大学間連携共同教育推進事業関係者（法学部事務室、グローバル人材開発センター、学生アルバイトなど）

○設備

ミーティングや個々の活動に対応したデスクやホワイトボードがあり、PBL、アクティブラーニング等の資料閲覧や設置 PC の利用も可能。

【考察・展望】

本事業では教職員だけでなく、学生ならではの視点を入れてより広がりのあるものとするため、PBL 科目開発のための事例調査や事業内容にかかるホームページの更新は、この Glocal Coworking Space で学生がおこなっている。

それらの作業に加え、グローバル人材育成にかかる課外ゼミ活動における各種打ち合わせや、グローバル人材 PBL 演習を受講する学生たちがミーティングで利用したり、成果報告会前のプレゼンテーションの練習をする光景も見られた。


今後も法学部を中心とした利用にはなるものの、「グローバル人材資格（仮称）」プログラムの試行を進めていく中で、学部を超えた更なる活用が期待される。

4号館1FにてOPEN!

GLOCAL Coworking Space

地域が変われば世界が変わる
学生の力で社会を動かす

Co(協働)+ work =Coworking



○ **GLOCAL Coworking Space**（グローバルコワーキングスペース）とは？

一拠点総合大学を生かしたグローバルなプロジェクトを企画・運営をサポート！

このスペースはグローバル人材教育プログラムおよびグローバル人材開発センターの学生事業部に関わる学生を中心に、法学研究科・法学部をはじめ学内の学生すべてが利用できるCoworkingスペースです。学生同士の、あるいは学生と教員の自由な協働の場として、ゼミ発企画の討議、打ち合わせ、グループワークを行うことができます。利用について、直接当スペースに来ていただくか、法学部事務室にお問い合わせください。一拠点総合大学を生かしたグローバルなプロジェクトが活発に創出されることを期待しています。

利用対象者：大学間連携共同教育推進事業に関わる科目受講生、グローバル人材開発センター学生事業部、学生事業部登録学生、その他、ゼミ企画等に携わる本学学生、教職員です。

4号館(法学部棟)1階122大学院研究室にてオープン！(利用時間 9:00~19:00)

第3章 第1節 京都産業大学の取組

昨年度に本事業のWEBサイトを代表校が開設し、今年度より情報発信ツールとして定期的に運用してきた。ページは以下の構成となっており、代表校、連携校の事業実施ごとに活動記録を随時更新している。

カテゴリー	各ページの掲載概要（詳細カテゴリー分けなど）					
HOME	更新情報、動画など					
活動について	大学間連携共同教育推進事業とは					
	活動目的					
	H24～H28 各年度の活動計画					
地域資格制度とは	資格制度の紹介、参加する学生のメリットなど					
活動記録	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	5大学連携
関連リンク	教育機関（連携5大学のWEBサイト）					
	行政／法人（その他関連団体のWEBサイト）					
事務局について	アクセス					
	問い合わせ					
ダウンロード	H24年度の発刊物など	H25年度の発刊物など	H26年度の発刊物など	H27年度の発刊物など	H28年度の発刊物など	

活動記録には、主に資格プログラム候補科目の授業の様子、講演会やシンポジウムなどの告知と実施報告などを、また、動画はシンポジウムやフォーラムの様子をあげ、積極的に事業成果を発信している。今後もユーザーにとって情報を得やすく、資格制度が効果的に広がるようなホームページづくりを目指していきたい。

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

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

本事業は「京都産業大学・龍谷大学・京都府立大学・京都文教大学・佛教大学」と「京都経済同友会・京都経工会議所・京都経営者協会・京都工業会」の協同事業です。

更新情報

更新一覧	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	5大学連携
[2014/02/25]	京都産業大学	▶ 活動記録 / 『グローバルPBL演習』12月・1月・2月の報告を掲載しました。				
[2014/02/20]	京都産業大学	▶ 京都産業大学FDシンポジウム / 『大学教育のアクティブラーニング化と企業の採用戦略』を開催しました。を掲載しました。				
[2014/02/06]	5大学連携	▶ 第1回グローバル人材フォーラム～地域経済の次世代を担う人材育成を考える～開催のお知らせを掲載しました。				
[2014/01/08]	京都府立大学	▶ 「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」平成25年度成果報告会開催のお知らせを掲載しました。				
[2014/01/08]	京都府立大学	▶ 京都府立大公共政策学部協力講義『物のために働くのでしょうか?』開催のお知らせを掲載しました。				
[2013/12/20]	京都産業大学	▶ 京都産業大学FDシンポジウム『大学教育のアクティブラーニング化と企業の採用戦略』開催のお知らせを掲載しました。				
[2013/12/18]	5大学連携	▶ 経済開発協力機構（OECD）の地域経済雇用開発プログラム（LEED）と協働の国際シンポジウムを開催しました。を掲載しました。				

- HOME
- 活動について
- 地域資格制度とは
- 活動記録
- 関連リンク
- 事務局について
- ダウンロード

第3章 第2節 京都府立大学の取組

第1項 各種調査

本学におけるグローバル人材育成プログラムの開発のための参考とするため、今年度も、グローバル人材育成プログラム検討委員会の委員を中心に先進事例調査を行った。

とりわけ、本年度はそもそも「グローバルとは何か」ということについて研究を進める研究センターの事例、学長のリーダーシップでグローバル教育を進める事例、京都と同じく大学間連携共同教育推進事業に採択されて「グローバル人材」育成を標榜する大学連携の事例、の3事例を調査した。

訪問先	明星大学（於：東京）		
訪問日	2013年9月20日（金）	訪問者	中島 正雄（公共政策学部教授） 長谷川 豊（公共政策学部准教授）

【趣旨・目的】

明星大学は、地域の経済界に貢献できる人材を輩出すべく、地元企業と共に国際的にも通用する人材を育てる取り組みとして、「グローバル戦略」を掲げ、就業能力養成に取り組んでいる。地元企業との連携のあり方や、取組内容、実施体制について、グローバル人材育成プログラム検討の参考とするため調査に赴いた。

【調査概要】

- ・明星大学が位置する多摩地区には個人商店も含めて数多くの起業が立地し、企業のグローバル化が進んでいる。そんな中、地域で働く人材を輩出するという観点から「グローバル」の言葉を用いておられた。
- ・明星大学の強みとして、地元企業や卒業生とのつながりがあり、具体的には多摩信金との包括協定を結び、次世代ビジネスリーダー養成講座「TAMA NEXT リーダーシッププログラム」の開催や、地元企業で活躍する卒業生をキャリア教育科目にて外部講師として積極的に招くという取組がなされている。
- ・400社を超える受け入れ企業があるというインターンシップは、企業と学生の専門分野が合致している点が特徴的であった。
- ・そのほか、地元の経済界に貢献できる人材を育成するためのキャリア教育プログラムや、学内教職員に向けた改革アイデアコンテストの実施などについて「グローバル戦略」をトップダウンで実践される小川学長に直接お話を伺うことができた。

【考察・展望】

地元に着目し、求められる人材を具体的に細かくイメージした上で、それに基づくカリキュラム構成がなされている点は大変参考になり、地域企業との情報交換、意見交換の重要性を認識した。今後のFD講演会等において、企業人との意見交換や助言を求める機会を十分に設けていきたい。

訪問先	成城大学グローバル研究センター（於：東京）		
訪問日	2013年9月20日（金）	訪問者	小山 裕子（キャリアサポートセンター特任准教授） 池田 優衣（大学間連携推進室特別研究補助員）

【趣旨・目的】

成城大学における「グローバル研究センター」におけるグローバル研究の枠組み（推進体制や成果等）や「グローバル」という概念をどう捉えているのかということに関しての知見を得るため調査に伺った。

第3章 第2節 京都府立大学の取組

【調査概要】

- ・成城大学は、「民俗学」の視点からグローバル研究を位置付けており、センター設立前には準備期間として成城大学民俗学研究所でグローバル研究を進めてこられた。
- ・グローバル化とローカル化は切り離すことはできず、相互に影響を及ぼしながら進行するものだという知見を得た。
- ・教育的な対象は院生以上であり、研究者を目指す学生を巻き込んで共同研究を行うなか、研究の基礎力を養う仕組みがあった。
- ・グローバル化の進行は必然であり、同時にローカル化も進むという仮説のもと、「グローカリゼーション」という言葉を用い、将来展望としてはグローバル化は進むが、互いの違いを認め合う複数型社会に発展するという展望をお持ちであった。

【考察・展望】

成城大学のグローバル研究センターは、成城大学の独自性とも言える民俗学がその中心にあり、グローバルとは何を指すのかという概念規定における研究は非常に参考となった。また、センター自体は研究拠点としての性格を持ち、現時点では学生等への広がりには少ないもののグローバル研究における研究は厚みがあると感じる。グローバルとローカルは真逆にある概念ではなく、同時並行的に発生していくという点においては、本事業におけるグローバルの捉え方と同じような感覚を受け、グローバル人材育成におけるグローバルな視点とローカルな視点の両方が不可欠であると考えます。

訪問先	コンソーシアム石川（取組事業：学都いしかわ・課題解決型グローバル人材育成システムの構築）対応校：金沢大学、金沢星稜大学、小松短期大学		
訪問日	2013年12月25日(水)	訪問者	窪田 好男（公共政策学部准教授） 石田 正浩（公共政策学部准教授） 長谷川 里奈（大学間連携推進室特別研究補助員）

【趣旨・目的】

大学間連携共同教育推進事業の採択事業の中で、「グローバル人材」育成をテーマに掲げた事業は京都以外にも金沢の事例がある。しかしながら、HPで確認できる情報を除いては、これまでそれぞれがどのようなビジョンのもと、どのような事業を展開しているのかは不明であった。そこで、お互いの「グローバル人材」育成の状況を確認するとともに、今後同じテーマを掲げる事業同士のネットワーク構築のためにも、今年度最終の視察として「大学コンソーシアム石川」の事例調査を行った。

【調査概要】

- ・大学コンソーシアム石川には県内すべての高等教育機関が加盟している。なかでも金沢大学は石川県の唯一の総合大学であり、全体のハブとしての役割が期待されている。その他商工会議所ほか経済団体とも連携している。また、石川県は北陸地方唯一18歳人口が増加しており、地域的にもハブとなるミッションがある。
- ・大学間連携共同教育推進事業にも、平成20年度には戦略的大学連携支援事業も採択されており、その際は「ICT教育支援体制の構築」の事業を展開した。
- ・「グローバル」という用語の使用をめぐるのは、元々は「ローカル」で行く案であったが、石川県から県内にグローバル企業が多い背景も受け、強い提案があり、「グローバル」で行こうということになった。
- ・本事業では、①「発見力」、②「分析力」、③「展開力」、④「行動力」、⑤「国際力」をアウトカム

第3章 第2節 京都府立大学の取組

に設定し、そのスキルをルーブリックで測るべく現在作成中である。なお、こうしたスキルについては、自治体などにアンケートも取り、エビデンスベースで作成している。

- ・地域に入る柱は、①地域連携、②企業連携の2本柱。
- ・プログラムは、①ステップ1「基礎」（座学中心）、②ステップ2「行動力発展」（アクティブラーニング）、③ステップ3「国際力実践」（海外インターン）があり、どのプログラムから始めても良い設計にしている。1府プログラムあたりの学習量は「120」時間。そして、この3つすべての修了証をもって「学都いしかわグローバルヤングリーダー」の資格を付与。
- ・大学連携の部分はICTを活用することで、どの大学からもアクセスできるように開発中。また、大学教職員対象のFD・SDはかなり回数も重ね、進んでいる。
- ・質保証については、コンソーシアム内に審査委員会を作り、チェックする体制を構築している。
- ・広報については、全ステークホルダーをカバーした「メルマガ」を発行している。
- ・その他、障がい者支援にも力を入れている。

【考察・展望】

本調査を受け、石川での「グローバル人材」育成の動きと、京都の「グローバル人材」育成には以下3つずつ共通点・相違点があることが明らかになった。共通点としては、①双方ともに、一定のまとまりのプログラムを構築し、それらを修了すれば資格が取得できる点、②資格取得のためには、アクティブ・ラーニングの要素を重視している点、③学習アウトプットではなく、学習アウトカムを測るための工夫を施している点が挙げられる。時代の趨勢もあるが、一定こうした点は資格教育プログラムの標準装備になりつつあるといことであろう。



他方、相違点としては、①石川は「地域連携」を重視したグローバル人材を標榜しているが、京都は「企業連携」を重視したグローバル人材を目指している点、②石川は大学コンソーシアムが中心的なインターメディアリとなっているが、京都は経済界と対話しながら大学の外に専門のNPO(グローバル人材開発センター)を作った点、③石川は直接的には資格と出口の接続を設計していないが、京都では資格(グローバル人材資格(仮称))と出口(就職)の接続をかなり意識した設計にしている点である。

ともあれ、まだ双方ともにプログラムの設計段階にあり、現段階ではプログラムや資格の価値を評価する段にはないが、お互いの共通点や相違点を共有できたことは有意義であった。今後はプログラム試行も踏まえ、具体的な受講者が出てきた段で、また情報共有や意見交換できる機会を模索したい。

訪問先	松本大学（於：長野）（長野県大学連携シンポジウム「大学と地域社会の連携を考える」）		
訪問日	2014年2月20日（木）	訪問者	池田 優衣（大学間連携推進室特別研究補助員） 長谷川 里奈（大学間連携推進室特別研究補助員）

【趣旨・目的】

日本経済新聞社産業地域研究所が、大学が人材や研究成果などを地域にどれだけ役立てているかを探る「地域貢献度」調査を実施し、高等教育コンソーシアム信州の複数の加盟大学が平成24年度・25年度

第3章 第2節 京都府立大学の取組

2年連続で、総合ランキングの上位にランクインしている。今回、高等教育コンソーシアム信州が各大学の取り組みを広く紹介するべくシンポジウムを開催することとなり、各大学の取り組み概要や地元企業・地域との連携のあり方に関する知見を得るため、本シンポジウムに参加した。

【調査概要】

- ・はじめに、武井丈二氏（自治大学校客員教授・前自治大学校長）より「まちづくり政策と地域経営～産学官連携でめざす地域づくり～」というテーマで基調講演が行われ、続いて、信州大学、諏訪東京理科大学、長野大学、松本大学から、各大学の地域貢献の取組報告がなされた。続いて行われた報告者によるパネルディスカッションでは、地域貢献の取組における情報共有のあり方や、地域の人々とのつながりや信頼関係構築の重要性などについて議論が行われた。
- ・信州大学では地域戦略センターを拠点とし、地域を活用した学生教育を進めるとともに、自治体職員の人材育成プログラムの開発も行っている。さらに、地域環境を活かした基礎的研究、地域連携活動の仕組みづくりのための海外調査を含めた研究、自治体との共同研究や産学連携研究等、研究面においても幅広い地域連携を実践している。
- ・諏訪東京理科大学は地域貢献をミッションとして設立され、創設以来、地域に開かれた大学として様々な連携を進めている。具体的には、出前授業、高大連携、公開講座等の実施や、共同研究やイベント出展等がある。さらに地域からの気軽な要望や声を集めるべく、地域連携センターを設立、ブースの開放を行っている。
- ・長野大学は公設民営型大学であり、地域との関わりを深めるために「現地居住」を教員採用の条件（1976年～）としている。今後は「地域まるごとキャンパス化」と称して、フィールドワーク型の教育のより一層の充実をはかり、グローバル化を見据えながら地域を支える人材育成を目指す。
- ・松本大学も長野大学同様、公設民営大学である。地域連携を進める上での主軸として、大学設立当初（2001年）から「地域の若者を地域で育てて地域へ帰す」というミッションを掲げている。「地域貢献」の意識はなく、地域に共に学生を育ててもらっている、という認識である。大学設立の準備段階においては、教員が町内会、公民館の活動に参加し、地域連携の在り方の検討を行っている。

【考察・展望】

平成25年11月18日発行の「日経グローバル」誌に掲載された「大学の地域貢献度ランキング」の総合ランキングにおいて、信州大学が2年連続第1位を獲得し、長野大学は6位、松本大学は9位と続いた。今回のシンポジウムでは各大学の特色ある地域連携の取組内容を知ることができたとともに、その背景には大学の設置形態によるミッションや、同じ県内で切磋琢磨する様子もうかがえた。また、地域連携を進めるにあたり、教員が地域と関わるために、地域活動へ参加する等の工夫は興味深く、地域との信頼関係構築の重要性を認識した。

基調講演、各大学の報告の両方において、ローカルな取組の一つ一つはグローバルにつながっているという話があった。グローバル化を見据えながら地域を支える人材を育成する必要性と、広い視野をどのように学生に獲得させるかという課題は、「グローバル」人材の育成に通じる部分がある。最後に、地域貢献は、地域人教育を進める中でのあくまで「副産物」である、という松本大学の報告内容は印象的であった。

第3章 第2節 京都府立大学の取組

第2項 グローカルFD講演会

グローバル人材育成を検討するためのFDの機会として「グローバルFD講演会」を3回開催した。具体的には、今年度も昨年度に引き続き、企業が求める人材や大学教育に望むことなどについて、経済団体から外部講師を招聘し講演頂き、講演参加者と活発な意見交換を行った（全学に公開）。第3回目には今年度の成果報告会を兼ね、学外にも広報し、本学における今年度事業報告及び学生報告を行い、さらに代表校の京都産業大学からも学生発表と事業全体についての報告を頂いた。

タイトル	第1回グローバルFD講演会『社会人となるために必要なこと』		
日時・場所	2013年8月19日(月) 14:30~16:00 京都府職員研修・研究センター2階公共政策学部会議室	参加人数	約10名
講演者	前野公認会計士・税理士事務所所長 前野 芳子 氏		

【趣旨・目的】

公認会計事務所所長の前野氏には、事務所内における人材育成の取り組み、会計監査という業務を通して関わる多様な業種とのつながり、大学院での非常勤講師を務められたご経験がある。そこで本FDでは、こうした幅広い視野と経験に基づいた、大学教育のあり方についてご講演頂いた。



【講演概要】

- ・今の大学院生は特に問題意識も持たずに入学してくる学生も多い。修士課程の講義では対話を重ね、潜在的なやりたかったことや問題意識を顕在化させる補助をしている。
- ・会計士としての会社の監査は、その会社の中で活動している人間を見るということだが、そのことが分からず目指す、或いは頭の良さの一つのお墨付きだと思って受験する予備軍が多い。
- ・最近の若者は現実の仕事、人間に何が起きているのかを見る力が弱いように見受けられる。
- ・難関試験を突破し、学校の成績という意味では優秀であるはずだが、一方的な思い込みだけで、自分で見直しや検算をせずに仕事を片付けようとする傾向がある。
- ・「リセット」という感覚がある。失敗を重ねるとすぐに辞めようとする。
- ・答えのない答えを見つける努力、苦労を経験することで人は大きく成長できる。
- ・本を読み、語彙を増やすことで、思考のレパートリーを増やすことができる。
- ・大学にいる間に、ディスカッションを重ね、先生の答えでなく自分の答えを見つけることが大切。自分で答えを見つけることは、自分で問題点や検討課題を見つけることでもある。

【考察・展望】

前野氏からは自らの職場における人材育成をめぐる様々な気づきだけでなく、会計士という職業柄多くの企業で見てきた現場からの姿から多くの問題提起を頂いた。また一方で社会人大学院を修了され、その後も大学院生を中心に現在進行形で教育の現場にも携わっておられることもあり、人材の「受け入れ側」だけでなく、「送り出す側」の現状や課題もよく理解された上での、現場観に基づいた有益な示唆も頂いた。とはいえ、大学だけでは解決し得ない課題も多く、今後は大学のみならず高校など中等教育との接続も含めての議論の必要性も感じる事となった。

第3章 第2節 京都府立大学の取組

タイトル	第2回グローバルFD講演会『主体として関わる職業観の育成』		
日時・場所	2013年10月31日(木) 14:30~16:00 京都府職員研修・研究センター2階公共政策学部会議室	参加人数	約10名
講演者	株式会社キャリアパワー代表取締役 木村 光博 氏		

【趣旨・目的】

オフィス事務派遣事業や半導体部品の製造など6つの会社を持つキャリアグループの代表である木村氏は、京都学生祭典のスポンサーや企画委員長を歴任されるなど、学生支援についても明るい。そこで、本FDでは「主体として関わる職業観の育成」と題して、大学に期待する人材育成の取り組みや仕事に対する本質的な考え方についてご講演頂いた。



【講演概要】

- ・最近の学生には、冗談ではなく「将来の夢は正社員」と言うような人が多いが、他方で会社がつぶれる確率は会社ができて3年で35%、5年で85%、10年で93.7%、30年で99.97%であり、「企業30年寿命」と言うように会社はこれほどつぶれるものだという現実を学生はどれほどわかっているのかと思う。
- ・起業をすべきというわけではないが、自分を主人公として捉える意識が非常に低いことや、色々な物事に対して、自分たちにはできないという思い込みがある。
- ・国によっても人によっても、職業観は様々であるが、どんな仕事であれ社会の役に立っている、全ての仕事には大きな使命がある。
- ・仕事を考える上では、「セレクト」ではなく「クリエイト」の視点を持つことや、「なぜ」を繰り返すことで本質を見る力を養うことが重要だ。
- ・学生が主体性を身につけるためにも、ディスカッション、ディベート等を通じて、本当にやりたいことや欲しいもの、人生の目標と目的を整理し、本質を突き詰めることを大学時代に経験してほしい。

【考察・展望】

木村氏からは自らの創業経験も踏まえつつも、大企業に就職することだけが選択肢と狭めることは非常にもったいないこと、また、人生には、最初から「セレクト」したり、「できない」と思うのではなく、「クリエイト」「できる」と思うことが重要性である、社会の役に立っているとの実感こそが最も重要な仕事の使命ではないか、との問題提起を頂いた。

加えて、そうした主体性を育むためにも、座学だけでなく、ディスカッションやディベート等を通じて大学時代に「異見」と向き合える機会を多く積ませてあげてほしい、との期待も寄せられた。本学全体としては、こうした座学形式以外の教育機会や教育手法は決してまだ多くはない現実があるため、今後はグローバルに限らず、全学のFD等においてこうした検討を継続しなければならないという、課題意識につながった。

第 3 章 第 2 節 京都市立大学の取組

タイトル	「中小企業が期待する人財」 ※平成 25 年度 成果報告会の一環として開催。		
日時・場所	2014 年 1 月 16 日（木）14:30～16:00 京都府職員研修・研究センター2 階視聴覚室	参加人数	約 35 名
講演者	株式会社ウエダ本社代表取締役社長 岡村 充泰 氏		

【趣旨・目的】

ウエダ本社（創業 76 年目）の岡村氏は、事務機器やオフィス環境のお仕事だけでなく、京都流議定書の主宰など「京都」の価値を見つめ直す活動も展開されており、最近では、京都府の大学政策の委員なども歴任されている。そこで本 FD では、「中小企業が期待する人財」と題して、中小企業の立場から大学に期待する人財像についてご講演頂いた。



【講演概要】

- ・自分は長男ではないため、今の会社を継ぐ気はなかったが、社員からの要望により 4 代目を継承することとなった。借金からスタートしていることもあり、そもそもこの会社は社会に役に立っているのか、ということを考え続けた。その結果今の形に落ち着いた。
- ・人を生かす働き方や、価値の創出とダイバーシティの推進をミッションにしている。
- ・物理的に働く環境が変われば、人の働き方に対する考え方も変わる。働き方はもっと多様であって良い。
- ・企業を選ぶ上では何を重視するかを明確にすることや、トップの考え方を知ることが、ミスマッチを防ぐことにつながる。
- ・トップが明確なビジョンを打ち出し、社員を信用して仕事を任せれば、社員は監視しなくとも育つ。自社でも毎日朝礼を実施しており、月曜日は自身も喋るようにしている。
- ・大学教育へは、「考える教育を受けた人財」「自ら動ける人財」「ストレス耐性に強い人財」「他者配慮ができる人財」「挨拶・返事ができる人財」「縦型の経験がある人財」の 6 つのキーワードを期待したい。

【考察・展望】

岡村氏からは、「働く」環境が物理的に大幅に変化してきている近年の動向も踏まえつつ、トップがビジョンを明確に示すこと、それを確認する場を持つこと、またトップが社員を信用することこそが「働く」環境の変化を作り、多様性を担保し得ることを実体験を踏まえながら紹介頂いた。そして、大学には「考える教育を受けた人財」「自ら動ける人財」「ストレス耐性に強い人財」「他者配慮ができる人財」「挨拶・返事ができる人財」「縦型の経験がある人財」を育てる教育をお願いしたい、という具体的な要望が寄せられた。当然のことながら、こうした人財は大学だけでは育成できない。しかし、まず同じ方向を向いていることを確認できたのが大きな収穫であったと言える。

第3章 第2節 京都府立大学の取組

第3項 専門ゼミ等の実践化支援

活動名	コミュニティFM番組「下鴨007（しもがもせぶん）」		
参加学生数	3年次生 6名	担当教員	杉岡 秀紀（公共政策学部 講師）

【趣旨・目的】

公共政策学部の杉岡ゼミが中心となり、学生主導によるPBLの一環として、京都三条ラジオカフェ（FM79.7）から府大発で京都の大学や地域の問題を発信している。

本年度も、学生が自らパーソナリティとなり、連携大学（京都産業大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学等）や産学公NPOの関連団体からゲストを招くなど、工夫をして番組づくりを進めた。

また、本取組みは学内の成果報告会（1月16日）にて報告を行った。

【活動概要】

番組URL：<http://radiocafe.jp/201211001/episodes/2013-4-19oa/>

《2013年度放送分》

回	放送日	ゲスト	内容
1	2013年 4月19日	青山 公三 氏（京都府立大学公共政策学部教授）	「アメリカの大学と大学生」
2	2013年 5月17日	圓山 健造 氏（NPO法人グローバル人材開発センターシニアフェロー）	「大学と企業の関係のあり方」
3	2013年 6月21日	北村 広美 氏（京都産業大学ボランティアセンター職員）	「素敵な大人 夢をあきらめない」
4	2013年 7月19日	山下 省三 氏（京都市役所産業観光局商工部担当部長）	「私の仕事」
5	2013年 8月16日	大坂 歩 氏（大成印刷紙業株式会社代表取締役社長／京都中小企業家同友会文化厚生委員会委員長）	「過去から経営者への今」
6	2013年 9月20日	森 悠 氏（京都丹波・写ガール隊長／京都府立大学公共政策学部杉岡ゼミ 2回生）	「京丹波と写ガール」
7	2013年 10月18日	寺本 晃太郎氏（京都産業大学2回生／京都学生プロジェクト代表／有限責任事業組合タク・タクドライバー兼インストラクター）	「大学生と地域活性化」
8	2013年 11月15日	谷口 郁男 氏（かねまた代表／21お茶のふるさと塾塾長／ちゃむりえ）	「京都府立大学と宇治田原町」
9	2013年 12月15日	佐野 正明 氏（株式会社リクルートマーケティングパートナーズ）	「人生の大事な時に寄り添う仕事」「働くということ」
10	2014年 1月15日	滋野 正道 氏（龍谷大学大学院政策研究科修士1回生／Youth Telescope リーダー）	「今、夢中なこと」 「活動の原点」
11	2014年 2月21日	村山 由紀 氏（京都府府民生活部府民力推進課 地域力再生担当）	「地域力」
12	2014年 3月21日	調整中	未定

第3章 第2節 京都府立大学の取組



行政からのゲスト（7月放送分）



企業からのゲスト（8月放送分）



NPOからのゲスト（11月放送分）



他大学（学生）からのゲスト（1月放送分）

【学生の声】

- ・「仕事への思い、就労観を知れた。社会人との距離がぐっと近づいた」
- ・「企画、段取りの大変さややりがい、ターゲットをどうするか、伝えることの難しさを知れた」
- ・「周囲の話聞きつつ、まとめ、次に繋げる発言をすることが難しかった」
- ・「短時間でゲストさんの良さを引き出し、伝えたいことを端的にまとめる良い練習になった」
- ・「素敵な方との出会い、将来について真剣に考えるきっかけになった」
- ・「他人が聞いて面白いものという学生ながらにして生産者側に立つ経験ができた」

【考察・展望】

本年度の成果としては、以下の3点があげられる。①まず第1点は、本取組みでは企画段階から調整、ゲストの打ち合わせ、当日の収録までを学生だけで主導したため、講義（座学）だけでは得られないプロジェクトマネジメント力が体得できた。②第2点には、招聘するゲストが大学だけでなく、産学公NPOと幅広かったため、グローバル人材や地域公共人材に求められる多様なネットワークをセクターを超えて構築することができた。③最後に3点には、番組内で大学間連携共同事業をPRしてただけでなく、成果報告会など内外様々な場面で本取組みを紹介してきたため、結果としてはこの番組づくりを通じて本大学間連携共同教育推進事業の存在をPRできたことである。来年度以降は、これまでの成果を踏まえ、さらに全学からプロジェクトメンバーを募集し、活動の輪を広げていく予定である。

第3章 第3節 京都文教大学の取組

第1項 各種調査

訪問先	NPO 法人グローバル人材開発センター（京都市下京区）
訪問日	2013年5月31日（金）
訪問者	三浦 潔（総合社会学部総合社会学科長）、松田 凡（総合社会学部長）、杉本 星子（総合社会学部教授）、依田 博（総合社会学部教授）、押領司 哲也（フィールドリサーチオフィス課長）、矢島 信（フィールドリサーチオフィス）

【趣旨・目的】

「グローバル人材」の理解を深めるために、本学の大学間連携共同教育推進事業委員会にかかわっているメンバーがグローバルセンターへ訪れ、「グローバル人材」育成について意見交換を行った。



【調査概要】

中谷真憲専務理事／事務局長（京都産業大学法学部教授）ならびに同センターの職員の方々から、「グローバル人材」のコンセプト、グローバルセンター設立の経緯、いくつかのプロジェクトについてご教示いただいた。意見交換において、京都における大学生の就職の現状を鑑みると、京都企業と学生とのよりよきマッチングを実現し、就職率だけではなく就職の「質」の向上を図ることの必要性、ならびに大学の専門教育と経済界の接続、「教育の社会化」の意義をあらためて確認することができた。

また、2013年7月4日（木）に京都産業大学法学部の専門科目「グローバル人材論特殊講義」（中谷専務理事／同学教授が担当する科目）にオブザーバー参加した。この授業は、まさに、「教育の社会化」の現場であり、企業人を前にしてアクティブに活動する学生の姿を見ることができた。



【考察・展望】

「教育の社会化」は、PBLを通して学生が企業の現場を体感する学習を促し、企業が学生の学習の現場(研究)に触れることを実現する。「教育の社会化」のさらなる深化は、「グローバル(人材)」という大学と産業界の交流の場を広める。「グローバル人材」育成のプロジェクトは、これまでの就職活動のスタイルの転換、さらには京都の産業社会/知識社会の転換に資するものであれば、中谷専務理事との対話の中で実感した。

第3章 第3節 京都文教大学の取組

訪問先	高崎経済大学（※当日は雪のために同大学へ赴くことはできず、その代替措置として高崎アーバンホテルの会議室で意見交換・インタビュー調査を行った）
訪問日	2014年2月17日(月)
訪問者	三浦潔(総合社会学部総合社会学科長/大学間連携共同教育推進事業委員会委員長)、松田凡(総合社会学部長)、依田博(総合社会学部教授)、山中耕(教務課[資格実習・支援室])、矢島信(フィールドリサーチオフィス)

【趣旨・目的】

本事業の主要事項の一つに PBL(Project/Problem Based Learning:課題解決型学習)科目の開発がある。PBL にかんする情報を収集するために、高崎経済大学へ赴きインタビュー調査を実施した。具体的には、同大学副学長である大宮登教授(地域政策学部)の教育論、ならびに大宮教授が顧問を務め、高崎経済大学の学生が中心となって運営する特定非営利活動法人 DNA(Design Networks Association[以下、DNA と略記])の諸活動の調査から、PBL を探る。DNA は、地域と密接に連携し、社会貢献度が高い支援事業を展開している。そうした DNA は、充実した PBL を実施しているのである。DNA に関与する学生はみな、社会と協働する様々な活動に挑戦し、チームで考え行動することを絶えず行ってきた。そうしたことは、PBL で求められることである。DNA という場で PBL は体現されており、そうした DNA に関与する学生は自己成長を遂げている。大宮教授ならびに DNA に関わる学生と意見交換をすることによって、DNA で実施されている PBL はいかなるものなのか、PBL のエッセンスは何か、そういったことを探ることがこの調査の目的である。

上記 5 名(本学からの訪問者[出張者])が、高崎経済大学の調査に参加した理由を記しておこう。本学総合社会学部を統括する立場にある三浦と松田が、大学教育の一つの潮流である PBL の事例を把握することは必要である。依田は、初年次教育をはじめとして本学の教育の向上に努めている。山中は教務課の一員であり、諸々の資格プログラムや本学のプロジェクト型学習に関与している。依田も山中も大学教育の様々なケースを知る必要があり、今回の出張に参加した。矢島は、本学の地域連携をサポートするフィールドリサーチオフィスに所属し、本事業を主担当としているため、地域連携および PBL の最新事例を調査する必要があった。なお、この 5 名は、本学の大学間連携共同教育推進事業委員会のメンバーであり、本事業の推進に関わっている。以上のような理由で、上記 5 名による高崎経済大学の調査を決定した。

【調査概要】

当日は、高崎経済大学から、大宮教授の他に、沼田翔二郎氏(同大学大学院地域政策研究科修士 2 年、特定非営利活動法人 DNA 代表理事)、辻岡徹也氏(同大学地域政策学部 3 年生、特定非営利活動法人 DNA 事務局長)、大村駿介氏(同大学経済学部 2 年生、特定非営利活動法人 DNA 広報担当[地域づくり事業担当])が同席された。本学の出張者 5 名は、大宮教授と上記 3 名の DNA の学生



メンバーとともに、DNA の組織体制および諸活動、そして PBL について意見交換(インタビュー調査)を行った。その意見交換を通して、われわれは DNA がこれまでの活動の中で見出した PBL のエッセンスに接近できた。意見交換では、DNA の組織体制、ビジョン、ミッション、事業、そしてこれまでの DNA の活動史の詳細をも知ることができた。最初に、DNA の基本的な情報と活動について記しておこう。

第3章 第3節 京都文教大学の取組

DNA は、2004年に高崎経済大学の学生(地域政策学部の大宮ゼミのゼミ生が基幹)を中心にして設立され、今年で10周年を迎えるNPO法人である。現在では、群馬県内の他大学の学生もDNAに参加し、DNAは約80名の学生会員によって運営されている(2013年度)。代表顧問は、大宮教授が務める。DNAのビジョンは、「一人ひとりが出番と可能性を実感して行動している社会」の実現であり、「協働によって、若者に社会力を、地域に信頼ネットワークを創出し、次の若者と地域を創出する」ことをミッションにしている。そうしたDNAのメンバーは、現代の社会を「孤立しがちな社会」(あるいは「個人化する社会」)と診断し、それがDNAの問題関心であるということも付言しておこう。

DNAは、地域との信頼関係を大切にし、プロジェクトベース型の事業を行っている。DNAの事業は、「地域づくり事業」——「自分の地域に愛着をもって行動するひとを増やすこと」——、および「若者支援事業」——「自分の将来に希望をもって行動する若者を増やすこと」——の二つに大別される。「地域づくり事業」では、親子を対象とした地域散策ツアーの企画と実行、高崎エリアを中心とした地域イベントの企画と参加、コミュニティFMラジオ高崎「radi-com」の企画と放送などを主な取り組みとしている。一方で、「若者支援事業」は、「企業と若者の交流会」の企画と実行(群馬労働局委託事業)、県内企業の取材と情報発信(群馬労働局委託事業)、「働くことを考える若者フォーラム」の主催である。DNAは、地域(群馬・高崎)に根差し、地域の人々の信頼を得ながら、「若者による若者のための」支援事業を行っているのである。



こうしたDNAには、代表理事、事務局長、副事務局長、庶務、広報、会員、会計、という役職・担当で構成される事務局体制がある。事務局のメンバーは、大宮研究室のメンバー(ゼミ生)が中心である。毎週行われる事務局の定例会議(3時間)の中で、学生たちは、事業の進捗や計画をめぐって、じっくりと議論を交わすという。DNAの意思決定は、そうした会議の中で為される。DNAは、よく組織立てられた事業体であり、学生たちはよりよい合意形成のために妥協せずに議論をすることが理解できた。また、沼田氏、辻岡氏、大村氏の話がうかがっていると、DNAの事業に対する熱意・誠実・誇り・社会貢献意識、そしてDNAの事業に対して主体的に取り組んでいる姿勢が如実に感じ取れた。



大宮教授、沼田氏、辻岡氏、大村氏より、DNAの10年にわたる活動の歴史を語っていただいた。それについても記しておく。DNAの起源は、1996年に開始された、大宮研究室が主体となって行うまちづくり活動であった。まちづくり活動を行う中で、1998年には、コミュニティ放送「radi-com」を開始した。また、2001年には、群馬県と協働し、県内で生き生きと働いている人々を取材しその内容を発信する活動や、若者と企業(人)が交流をすることができる場の創出にかかわる取り組みを行った(「CANWORK事業」)。大宮研究室の活動のコンセプトは「ひと」であり、その活動は多彩である。そうした活動は、「事業として成立するのか」あるいは「ボランティアとして取り組む

第3章 第3節 京都文教大学の取組

べきなのか」、そういった試行錯誤の中で行われてきたことも知ることができた。DNAの取り組みは、学生が主体となって行われる。それと同時に、教員も活動の「主体者」であって、さらに教員は学生の「相談者」でもありながら、何より「学習者」であるということが大宮教授より語られた——この点が、協力者への信頼につながるという——。

そして、大宮研究室のメンバーは、2004年にNPO法人格を取得し、今のDNAが誕生した。NPO法人DNAが誕生した背景についても、大宮教授ならびに沼田氏から教えていただいた。それについてふれておこう。2003年頃に社会問題化された若者のニート・フリーター問題が噴出し、それに応答するために国は「若者自立・挑戦プラン」を策定した。そうした動向の中で、群馬県は「若者就職支援センター(「ジョブカフェぐんま」)」を設立した。これまでの大宮研究室の実績が評価され、「若者」支援を大宮研究室のメンバーが行うこととなった。より社会と連携した取り組みを行うために、NPOの法人格を取得することが決定されたのである。以後、DNAの学生たちは、ジョブカフェでの受付業務や、若者に対する就職支援セミナーの企画と実施を現在まで継続して行ってきた。

大宮教授をはじめ、「DNA版PBL型教育(能動的学習)プログラム」と題して、これまでのDNAの活動の中で見出されたPBLのエッセンスについて語っていただいた。それを以下に示しておく。

PBL型教育プログラムは、学習者に対して、1)「社会人基礎力」、2)「社会力」、3)「キャリアデザイン力」を向上させる。職場あるいは地域社会では、多様な人々と協働することが求められるし、社会人になる学生は、社会を生きるために仕事の選択と向き合わなければならない。社会を生きるためには、上記の3つの能力が必要であり、そうした能力はPBLによって向上するということが示唆された。こうしたことは、DNAが、ラジオ放送の企画と実施、県内企業調査、就職支援など様々な「協働(地域、企業、そして「社会」との協働)」を実現してきた中で見出した見解であるため、実に深みがある。

そして大宮教授、沼田氏、辻岡氏、大村氏は、DNAが様々な活動を行ってきた中で見いだされた、PBLの基本的方針を示していただいた。それは、以下のようなものである。「現場」で一人ひとりがリアルな経験をする(体験が学生を成長させる)、活動の対象を明確にする(働きかける対象に「どうなってもらいたいのか」を考える)、3~4人のチームで活動する、個人の意思決定ではなくチーム内の合意形成を大切にする(他者との協働体験が諸個人のコミュニケーションを向上させる)、一人ひとりがプロジェクトの当事者になる、一人ひとりの役割を明確にする(それぞれの出番の機会を確保することにより個人の充実度が上がる)、重層的なチーム制を採用する(意思決定の調整が重要)、といったことである。以上のことは、PBLのエッセンスと言える。「DNAの活動自体がPBLである」という大宮教授の言及は重みがあった(比喩的な表現であるが、DNAの「DNA」はPBLにあるとも言えるだろう)。



最後に、DNAの2014年度の方針をも語っていただいた。それは、DNAの経営機能および事務局機能のさらなる強化、より確かなDNAのOBOGとのパートナー体制の構築、そして10周年企画の開催等である。DNAはこれまでの10年間の蓄積をもとに、より進化(深化)した活動およびPBLを展開していくことが感じ取れた。

第3章 第3節 京都文教大学の取組

【考察・展望】

DNA は、卓越した組織である。10年間の活動の歴史がそれを物語る。そういった歴史の中で生み出された PBL のエッセンスを知ることができたのは貴重であった。DNA とのインタビュー調査で、印象的であったことは、「孤立化する社会」という問題意識である。DNA は、そうした問題意識があるからこそ、他者との協働およびチームを重んじる PBL をよく行えることができるのだろう。DNA の PBL は、いわば人々に連帯を促す。そうした連帯を通して、DNA に参画する学生は自己成長を遂げてきたのであろう。そして、PBL は、人々(特に若者たち)の交際の復権を導くものであることも感じた。

グローバル人材育成の要点は「教育の社会化」である。それは、企業をはじめ大学外の多様なアクターとの連携による大学教育である。他者との多様な関わりを欠き、コミュニケーション能力が低下していると評される近年の「若者」(学生)を、他者との連帯が必要不可欠な企業そして社会という場で躍動できるように教育するためには、PBL は有効な教育手法であろう。本学も今後、グローバル人材資格プログラムを展開するにあたり、DNA の PBL を大いに参考にしたいと考えている。

最後になったが、本学の調査の依頼を快く受け入れてくださった大宮登先生、そして生き生きと DNA の活動について語ってくれた、沼田翔二郎さん、辻岡徹也さん、大村駿介さんに謝意を表す。当日は、DNA の活動史がわかる詳細な資料をいただいた。本稿の作成にあたり、その資料を参考にさせていただいた。

第3章 第3節 京都文教大学の取組

第2項 グローカルFD研修会

グローバル人材の育成には企業人の協力を得ることが欠かせない。企業は大学にいかなる人材育成を求めているのか、企業は「グローバル(人材)」をどうとらえているのか、この点を確認するために、下記の意見交換会を開催した。

タイトル	地元企業経営者との意見交換会 グローバル人材について考える——地元企業が望む大学教育と人材——		
日時・場所	2013年3月6日(木) 13:00~14:30 京都文教大学 常照館1階 J103 会議室	参加人数	12名
講演者	高木裕之氏(中沼アートスクリーン株式会社 執行役員 総務部 部長) 荻原靖氏(京都中小企業家同友会 事務局 事務局長)		

【趣旨・目的】

グローバル人材資格プログラムを本学が展開するにあたり、地元企業の経営者を招いた意見交換会を企画した。この意見交換会の目的は、「地元企業が望む大学教育と人材」をテーマにして、地元企業経営者と本学教職員が企業・採用現場の認識を共有することにある。そうした、認識の共有を、本学のグローバル人材資格プログラムに反映させることも、この意見交換会の目的でもある。本学の教員である三浦潔(総合社会学科長/大学間連携共同教育推進事業委員会委員長)がコーディネーターを務め、出席者は企業の採用現場ならびに企業が望む人材について意見を交わした。この意見交換会の主催は、京都文教大学大学間連携共同教育推進事業委員会であり、NPO 法人グローバル人材開発センターの協力を得て実現した。

【講演概要】

意見交換を行う前に、高木氏および荻原氏より話題提供をしていただいた。最初に、高木氏が、採用現場では気付いた学生の特徴の変化について語っていただいた。高木氏によれば、近年の学生は消極的であるという。学生の中には、自分がこの企業で何をしたいのかということをも明快に示すことができない者もいる。企業で働くとなれば、24時間の内、多くの時間を会社で過ごすことになるだろう。それを考えた時、学生は自分が所属することになる企業をよく理解することが必要になる。



会社をよく知り、理解するためには、学生が企業の現場に来て、それを自分の目で確かめることが必要であることを高木氏は主張された。企業の現場を直接見ることによって得られるものは、就職情報サイトで得ることができないものである。就職先の選択には、「企業名」のみを判断材料にするのではなく、学生が企業を「体感」することが必要である、この点を高木氏は強調する。また、高木氏は、企業側として、コミュニケーション能力を学生に求めることを主張する。チーム内での円滑なコミュニケーションが必要であることはもちろんであるが、チーム間でのコミュニケーションもまた重要であることを高木氏は強調された。そして、学生のコミュニケーション能力は、ゼミの授業において教員と学生による綿密(濃密)な言葉のやりとりによって向上するのではと、高木氏は示唆する。

第3章 第3節 京都文教大学の取組

荻原氏の話提供では、学生は大企業と中小企業をトータルでとらえ、自身の進路選択を為してほしいということが示された。荻原氏によれば、偏った中小企業のイメージを持つ学生が多く、中小企業の良さを知ることが学生には望まれるという。こうした荻原氏の言及とともに、インターンシップが有効であることをあらためて確認した。重要なことは——高木氏と同様に——、学生が企業の現場を直接自分の眼で見ることである。そうすることによって学生は、中小企業の良さを知ることにつながる。最後に荻原氏は、「生き生きと仕事ができる人」を企業は望んでいると強調された。そして、自分は働くことをとおして「どう社会に関わるか」、あるいは「どう生きるか」を主体的に考え、それを自分の言葉で語ることが学生に求められるということを荻原氏は指摘し、企業が望む人材は向上心と謙虚さを持った人材であることも付言された。

高木氏そして荻原氏は、採用の現場で気づかれたことを率直に語っていただいた。それに加え、グローバル人材についても語られた。両氏は、グローバル人材を、物事を広くとらえることにより、自分が為すべきことの優先順位を明快に見出し、その見出した優先順位にそって物事を行える人材である、という——いわば、グローバル＝大局的視野の中で、ローカル＝眼前にある具体を明快に捉えることができる思考——。グローバル化が深化する昨今において、世界の動向を捉え、自分が「今」立つ位置を確認することにより自分の人生を考える、そうしたことが求められていることも両氏の発言の中で確認することができた。



こうした両氏の話提供をもとにして、本学の教職員は、学生のコミュニケーション能力の向上、英語能力等について様々に意見交換をした。高木氏および荻原氏は、学生の就職や大学教育をめぐって様々に語っていただいた。どれも貴重なご意見であった。

【考察・展望】

この意見交換によって、グローバル人材の理解が一つ深まったと言える。グローバル人材は、世界の動向を捉えながら、現在立脚する地域で行動できる人材という意味だけではない。大局的に物事をとらえ、自分がとるべき選択肢を見出し、その優先順位にそって確実に行動しようという思考(意志)を持つ人材もまたグローバル人材なのである。さらに言えば、グローバル人材は、自分の将来という大局を思案し、その将来へと進むために、一つ一つの確実な歩みを「今ここで」行える人材でもある。こういったグローバル人材の思考が、就職活動に臨む学生に必要なことは言うまでもないだろう。

企業の現場の一線に立ち続ける高木氏および荻原氏から、企業が望む人材、そしてグローバル人材イメージについて教えていただいた。こうしたことを本学のグローバル人材資格プログラムに反映して、その運用に臨みたいと考えている。

最後になったが、今回の意見交換会への参加を快諾してくださった、高木裕之様、荻原靖様、そして意見交換会の実現に協力をしてくださった NPO 法人グローバル人材開発センターの行本沙弥さんに謝意を表します。

第3章 第4節 佛教大学の取組

第1項 各種調査

グローバル人材育成のためのPBL（課題解決）型プログラムの開発および実施の参考にするべく、学生の就職状況の調査も実施した。また、PBLについて、あるいは、既存カリキュラムとキャリア教育の融合について、先進事例の調査分析を行うため、各種調査訪問を行った。

調査名	就職活動に関するアンケート調査／インタビュー調査		
調査対象	アンケート調査： 2012年度社会学部卒業生（323名） インタビュー調査： 2012年度社会学部卒業生（15名）	担当者	山本 奈生（社会学部現代社会学科講師） 長光 太志（非常勤講師／社会連携センターリサーチアシスタント）

【趣旨・目的】

2013年度前期の主要な取り組みは、2012年度末に収集した2012年度卒業生の就職活動に関するデータの分析を進めることであった。この調査データは、2013年の1月から2月にかけて行ったインタビュー調査と3月の卒業式後の会場で行ったアンケート調査（集合調査）から構成されている。これらのデータは、佛教大学社会学部生の就職活動の実態を把握し、グローバル人材育成のためのPBL型プログラム開発の基礎的な資料であり、その結果は今年度のFD研究会などで発表された。

【アンケート調査概要と考察】

アンケート調査は集合調査の形式で行われ、主に、本学社会学部学生の2013年4月からの就業状況や、2011年度から2012年度にかけてどのような就職活動を行ったかについて調査している。この調査の結果から、一般的に、学生が就職活動対策として行う取り組みが、実際の就業決定に強い影響を及ぼさないことが確認された。これを受け、本学としても、グローバル人材育成のためのPBL型プログラムのような、専門教育とキャリア支援を融合させた新しい学生支援の在り方を模索する必要があることが分かった。

【インタビュー調査概要と考察】

インタビュー調査は、2012年度卒業予定の本学社会学部生15名（男性6名・女性9名）を対象に、半構造化面接形式で、約100分程度行っている。主なインタビュー項目は、「就職活動をいつから始め、いつ終わったか」「どのような就活対策を行ったか」「就活で悩んだ際、だれに相談したか」である。このインタビュー調査からは、就業意識がそれほど高くなくとも、学生生活を通じて、企業の求める人材像に近い活動を行った者が、就職活動を有利に展開していることが分かった。これを受け、本学のグローバル人材育成のためのPBL型プログラムでは、企業の求める人材像を軽く扱わず、専門学習を学びながら、同時に、企業ニーズを満たす体験が可能なカリキュラムの開発が意識されるべきだとの結論に至った。

調査名	主体的な学習者へのヒアリング調査		
調査対象	Aさん（社会学部公共政策学科） Bさん（コミュニティ・ビジネス関係者）	担当者	山本 奈生（社会学部現代社会学科講師） 長光 太志（非常勤講師／社会連携センターリサーチアシスタント）

【趣旨・目的】

本学では、グローバル人材育成のためのPBL型プログラムを開発・発展させるため、典型的なPBL

第3章 第4節 佛教大学の取組

として位置付けられる学生の研究活動を対象に、ヒアリング調査を実施した。具体的には、コミュニティ・ビジネスへの参与観察を行い、そのデータを基に、当該のコミュニティ・ビジネスが持つ課題に対して改善策を提案した学生と、そのコミュニティ・ビジネスの関係者に対しヒアリング調査を実施した。そうすることで、PBLを行った学生自身による振り返りや、PBLの対象となった方々による学生PBLの評価が可能になる。そして、こうした振り返りや評価を通じて、実社会の中で学生がPBLを行う場合の反省点や課題が明らかとなる。

【ヒアリング調査概要と考察】

ヒアリング調査として、2014年1月16日（木）16:30～18:00まで、佛教大学6号館3階の社会学部実習室にて面談を行った。これらのヒアリングの中で、Aさんからは、対象者との距離感に悩んだという趣旨の発言があり、Bさんからは、こちらに気を使わず、もっと本質に踏み込んでくれてもよかったという旨の感想が語られた。こうしたことを踏まえて、本学が設定するPBL型プログラムは、学生に課題を与えるだけでなく、「対象や課題との関わり方」を常に捉え返すことができるように、その時々葛藤や問題点を共有し議論することができる場を整えていく必要があることが分かった。

調査名	学生と社会人の意識ギャップの改善を目指したヒアリング調査 — 金融編 —		
調査対象	金融系社会人3名 他業種社会人3名 若手自営業者3名	参加学生	社会学部3回生3名 大学院社会学研究科修士課程1回生1名

【趣旨・目的】

グローバル人材育成のためのPBL型プログラムの開発の一環として、学生による「学生と社会人の意識ギャップの改善を目指したヒアリング調査」と題した調査を実施した。これは、学生と社会人とは仕事やキャリアに関する意識がどのように違うのかを学生自身が調査・研究することを通じて、企業に対しては、新入社員の意識改革を効果的に行うためのポイントを示しつつ、学生自身にとっては、自らのキャリア形成を早い段階から進めるための契機となる調査となることを目的としている。

【調査概要】

ヒアリング調査は、2014年の2月下旬から3月初旬にかけて行った。7名の方は本学でヒアリングを行い、2名の方は、職場を訪ねて調査を実施している。

【考察・展望】

このヒアリング調査のデータからは、いわゆるサラリーマンが、学生時代の自分と比べ、給与やノルマを契機として仕事に対する強い責任感を有していることが分かった。ただし、こうした責任感は、「やりがい」や「いきがい」と直接的に結びつく訳ではなく、今後のキャリアに対しても業種によって異なる語りが聞かれた。比較的、安定的な企業に属することが多かった金融系の社会人は、仕事が「いきがい」とは言えないものの、コツコツ自分の能力を高め、それに応じて少しずつポジションが上がることに喜びを見出していた。一方、あまり安定的ではない企業に属する社会人は、金融系の社会人よりもしばしば早いタイミングで責任ある地位を与えられるが、十分な知識や技術を獲得する経験を欠いているため、そのことを苦痛に思うものも多かった。また、こうしたサラリーマン的な社会人とは異なり自営業主の人々は、リスクを抱えていることを意識する分、自由裁量が効く自分の状態をポジティブに捉え、総じて、仕事に対する満足度がサラリーマン的な社会人より高かった。こうした語りから、学生たちは、金融系の社会人の特徴を「自由裁量の余地は少なくとも、安定的に働けることが

第3章 第4節 佛教大学の取組

好きな人」と理解し、他業種や自営業者との相違点から金融系社会人の特徴を明確に理解させることで、学生時代と金融系社会人との意識のギャップはある程度は埋められると結論付けた。

訪問先	鳥取県境港市 水木しげる記念館、妖怪樂園、水木しげるロード		
訪問日	2014年2月25日(火)～26日(水)	訪問者	高橋 伸一 (社会学部公共政策学科教授) 的場 信樹 (社会学部公共政策学科教授)

【趣旨・目的】

疲弊する地域の再生事例を調査し、グローバル人材要件を明らかにする。

鳥取県、JR 境港駅から商店街を結ぶ目抜き通りをコミュニティロードとして整備、妖怪オブジェを配置したロードが商店街活性化に寄与。このプロジェクトの成功要因と実際に本事業を担う人材育成の方法と今後の課題を明らかにする。

【調査概要】

「鬼太郎に会えるまち境港市」の観光振興の実態を視察した。

■主なヒアリング対象者

- 水木しげる記念館 館長 庄司 行男 氏
- 妖怪樂園 園長 池田 進 氏

■水木しげるロード整備事業

JR 境港駅から約 800 メートルの通りをコミュニティロードとして整備、境港出身の漫画家水木しげる氏の世界、水木ワールドを展開する。

■観光事業と商店街

年間、300 万人という人がこの商店街を訪れている。その意味でも、本事業は注目に値すると考えるが、地元商店街は観光客の増加とともに、新規出店など息を吹き返しつつある。

■行政と民間活力

本事業は、水木しげるロード（平成 4 年開始）というコミュニティロード、そして、水木しげる記念館（平成 15 年 3 月オープン）の運営に集約できる。この両者は、まだ歴史は浅いが、時代のニーズを明確に意識し、特色ある経営がなされている。運営は、境港市が主体となるものの、民間企業に劣らないエネルギーが感じられる。

【考察・展望】

成功要因としての「危機意識」

水木しげるロードには、センサーが設置され来客数が分単位でカウントされる。ゆえに年間の入込数は、信頼性が高い。高々 20 年のロードに年間 300 万人という数字は驚異的である。テレビドラマの波及効果は見逃せないが、他の事例のように放映というブーム終了



JR 西日本 米子⇄境港 列車 座席、天井、概観も水木しげるのワールド一色



JR 境港駅 米子・出雲・松江・安木などの観光地と一体的観光エリアを形成することで、全体の活性化が期待できる。



水木しげるロードには、常に、3～5の着ぐるみが出ている。

第3章 第4節 佛教大学の取組

とともに来場者の激減という現象は見られない。

その理由、分析はインフォーマントにも十分把握されているが、視察側の見解は「危機意識の共有」ではないかと考える。水木しげるロードの中核として、境港市が運営する「水木しげる記念館」は、通常の公共施設のような「休館日」はない。徹底したお客様目線を、行政が率先し、JR や郵政、商店街振興会、関連施設のスタッフが共有するサービスや配慮のバックには「危機意識」が共有され、結果として来場、来客数が維持されている。

訪問先	法政大学キャリアデザイン学部（東京都千代田区）		
訪問日	2014年2月28日（金）	訪問者	大藪 俊志（社会学部公共政策学科講師）

【趣旨・目的】

社会経済環境が複雑化し人々の価値観も多様化した今日、大学における教育と人材育成のあり方が改めて問われるようになった。本調査は、法政大学キャリアデザイン学部における教育実践の取組みをインタビュー調査（田中研之輔准教授、酒井理准教授のご協力による）することにより、学部段階における今後の教育に必要な要素を探ることを目的としている。

【調査概要】

法政大学キャリアデザイン学部（2003年4月設立）では、自らのキャリア（学び、働き、暮らす）を主体的に切り拓くことのできる人材、他者のキャリア設計・再設計を手助けすることのできる人材を育成することを目標としている。

学部における専門教育は、1年次に履修する基幹科目（キャリアデザイン学入門、キャリア研究調査法など）と2年次以降に履修する発展科目に大別される。このうち発展科目は、①発達・教育キャリア領域（発達と学習、専門教育と地域学習、教育と社会）、②ビジネスキャリア領域（個人・人間、集団・組織、産業社会）、③ライフキャリア領域（自己・他者・関係、文化マネジメント、多文化・グローバル化社会）の科目群から構成され、学生は3つの領域のうちいずれか1つを軸として履修することにより専門的な知見を深めていく。

今回、インタビュー調査に協力頂いた田中研究室（田中准教授）では、従来の終身雇用型のキャリアパスを前提とするのではなく、先を見通し自分の人生を自らの力で構想する能力を持つ人材の養成を目指している。そのため、専門教育の具体的な取組みにおいては、単なる座学にとどまることなく、社会とのつながり（近い距離感）を意識した工夫（各界有識者の講演、理論と実践の融合）を授業に取り入れている。この点、2年次以降に履修する「体験型選択必修科目」では、民間企業・NPO法人・地方自治体で実際に業務に携わる「キャリア体験学習」、起業に必要な事柄を学ぶ「アントレプレナーシップ論」などの体験型授業が導入されており、講義型の授業との効果的な組み合わせが考慮されているとのことであった。

また、酒井研究室（酒井准教授）では、学外機関（企業・自治体など）との連携による様々なプロジェクト（商品のマーケティング、地域の活性化など）に取り組んでいる。プロジェクトでは、PBLの手法に基づき、学生が企画の構想から実行に至るプロセスを自ら担うことにより、社会において知識を応用することの大切さを学んでいく。この場合、物事に対する姿勢（問題意識）、人との関係性（チームワーク）、倫理観（誠実さなど）の重要性を、実践を通して理解することが期待されている。

【考察・展望】

学士課程における教育では、個々人のキャリア構築に向け、学生に対し早い段階での「気づき」を

第3章 第4節 佛教大学の取組

促す仕組み（キャリア体験学習など）を導入することが重要と考えられる。また、長い社会人人生において世の中に通用する資質をどのようにして育てるのか、使える知識（知恵の体系）を如何にして専門教育の中で伝えていくことができるのかが課題となる。そのためにも実学とアカデミックな研究との好循環を確立することが肝要と思われる。

訪問先	聖学院大学政治経済学部コミュニティ政策学科（埼玉県上尾市）		
訪問日	2014年3月7日（金）	訪問者	大藪 俊志（社会学部公共政策学科講師）

【趣旨・目的】

社会経済環境が複雑化し人々の価値観も多様化した今日、大学における教育と人材育成のあり方が改めて問われるようになった。本調査は、聖学院大学政治経済学部における教育実践の取組み（主としてキャリア教育）をインタビュー調査（平修久教授のご協力による）することにより、学部段階における今後の教育に必要な要素を探ることを目的としている。

【調査概要】

聖学院大学政治経済学部では、そのディプロマ・ポリシーにおいて、①社会科学全般にわたる幅広い学問を身につけることで、社会の多様な問題を総合的・多角的に理解・把握できる教養を身につけた人、②情報の氾濫、価値観の多様化など、従来の枠組みではとらえきれない複雑な社会状況の中で、より適切な判断を行うことができる実力ある人、③グローバルな場、ローカルな場など、さまざまな場で活躍・貢献する行動力ある人を育成することを目標として掲げている。

政治経済学部コミュニティ政策学科のキャリア教育は、「就業力育成プログラム」に基づき実施されている。就業力育成プログラムは、1年次において職業人としての基礎的知識（政治・経済等の基礎科目、時事問題演習・ICTの活用など）を学び、2年次ではキャリアガイダンスを通じて進路目標を定め、3年次に必修となるインターンシップを通じて就業力を養うことを目的としている。

インターンシップは実学教育の一環として単位が認定され、インターンシップⅠ・Ⅱなどの科目で構成される。このうち、インターンシップⅠは事前学習の位置づけにあり、学生は社会を知り（社会や企業の仕組みを理解する・社会人としてのマナーを身につける）、仕事を知る（働くことの意義について理解を深め、就労観を身につける・業種や職種などを理解し、自分の興味や関心に合った仕事を考える）ことの大切さを学ぶ。また、実習科目であるインターンシップⅡ（夏季休暇中に実施）では、学生が自分の専攻や希望する職業に関連した業務を、民間企業・地方自治体・議員事務所・NPOなどで実際に体験する。インターンシップを履修した学生には、大学で学ぶ専門教育が現場でどのように応用されているかを体験し、企業などのニーズを知り、就職活動に向け自己を見つめ直し、個々人の職業観を育むことが求められている。

なお、聖学院大学では学部共通のカリキュラムポリシーにおいて「キャリア教育」の重要性を強調する方向で見直しを検討している。この見直しでは、学生に求められる資質（就業力）として、前に踏み出す力（主体性・実行力）、考え抜く力（課題発見力・計画力）、チームで働く力（状況把握力）などを掲げることが想定されている。

【考察・展望】

今回、インタビュー調査に協力頂いた平研究室（平修久教授）では、まちづくり学を専攻する学生が、地元（さいたま市・上尾市）の商工会・NPO法人との協働プロジェクトや、東日本大震災で被災した釜石市鶴住居地区の漁業復興支援などに取り組んでいる。社会経済環境が著しく変化するなか、学士課程の卒業者に求められる資質の水準は高まりつつあるが、平教授が「まちづくり」に必要なも

第3章 第4節 佛教大学の取組

のとして指摘された2つの想像力（考える力）、すなわち「イマジネーション」（様々な事柄に関心を持ちアンテナの感度を上げることが必要）と「クリエイティブ」（基礎知識とアイデアを必要とする）を学生に持たせる取組みは、学部における今後の教育においても必要不可欠な要素と考えられる。

訪問先	特定非営利活動法人 ETIC.（東京都渋谷区）		
訪問日	2014年3月17日（月）	担当者	水上 象吾（社会学部公共政策学科講師） 長光 太志（非常勤講師／社会連携センターリサーチアシスタント）

【趣旨・目的】

グローバル人材育成のためのPBL型プログラムの開発の一環として、特定非営利活動法人 ETIC.（エティック）が行う先進的なインターンシップ・プログラムについて、ヒアリングを中心とした視察調査を実施した。

【調査概要】

ETIC.が「インターンシップを通じて、どのような人材育成を考えておられるか」あるいは「インターンシップをどのように企画され、どういった実施体制を築いておられるか」という点に着目した調査を行った。

調査名	2013年度卒業生に対する就職活動に関するアンケート調査		
調査対象	2013年社会学部卒業生	担当者	長光 太志（非常勤講師／社会連携センターリサーチアシスタント）

【趣旨・目的】

本調査は、2012年度から継続して行っている社会学部卒業生を対象とした就職活動に関するアンケート調査である。本調査は、グローバル人材育成のためのPBL型プログラムの開発と運用を行う上で参照されるべき学生の就職活動に関する基礎的なデータの収集と蓄積を目的に行われている。また、こうしたデータは、学生が、専門教育を通じたキャリアに関する学びを実践する際の教材となることも期待されている。

【調査概要】

2014年3月18日実施の卒業証書授与式の後で、悉皆調査を目指した集合調査を行う。

第3章 第4節 佛教大学の取組

第2項 キャリア支援プログラム研究会・シンポジウム等

京都の産業界が求める人材像を明確にし、グローバル人材育成のためのPBL（課題解決）型プログラムの開発に生かすと同時に、京都の産業界に対して本学の取組を発信し、企業との人的ネットワークを形成するため、本学の教職員を対象に各種シンポジウムやFD研究会を開催した。また、こうしたシンポジウムや研究会を本学学生にも公開し、それ自体をキャリア教育の取組みとしても位置付けた。

タイトル	PBL推進委員会キャリア支援プログラム研究会 「大学に求められるグローバルな人材育成の課題—佛大生の就職活動を題材として—」		
日時・場所	2013年7月18日（木）16:30～18:00 佛教大学紫野キャンパス 11号館 2階共同研究室	参加人数	約30名
コメンテーター	南本 尚司 氏（京都ジョブパークセンター次長／京都府商工労働観光部総合就業支援室参事）		
報告者	山本 奈生（社会学部現代社会学科講師） 長光 太志（非常勤講師／社会連携センターリサーチアシスタント）		

【趣旨・目的】

本節第1項記載の卒業生の就職活動調査の結果をFD研究会の教材として活用すべく、調査結果を発表する研究会を開催した。

【研究会概要】

山本・長光両名により就職活動調査の報告を実施し、それに対し京都府商工労働観光部総合就業支援室参事（京都ジョブパーク担当）の南本尚司氏から忌憚のないご意見を頂いた。また調査報告や南本氏のご意見を踏まえて、フロアとのディスカッションも実施した。

【考察・展望】

こうした研究会は、大学に求められる人材育成の課題について、学生・教職員がともに考える良い機会となった。特に、就職活動調査に見られた本学学生の実態を踏まえて、南本氏が提示された、京都の企業や行政が求めている人材像と、本学のPBL型プログラムによって育成されるグローバル人材像とが、おおむね一致することが確認されたことは重要であった。これにより、本学のグローバル人材育成の取組みの意義が、京都の経済界から見ても有意義なものであると確認されたと言える。



第3章 第4節 佛教大学の取組

タイトル	シンポジウム「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Ⅱ—」		
日時・場所	2013年10月10日（木）13:00～15:00 佛教大学紫野キャンパス成徳常照館「常照ホール」	参加人数	約220名
講演者	上田 真理 氏（株式会社最上インクス 経営企画） 南本 尚司 氏 （京都ジョブパークセンター次長／京都府商工労働観光部総合就業支援室参事） 本城 江理（学生支援部進路就職課長）		

【趣旨・目的】

グローバル人材育成のための PBL 型プログラムの開発の一環として、京都から世界と繋がる企業のリーダーないし幹部をお呼びして、自社の魅力や可能性と、そうした企業で今後求められる人材像についてご講演して貰うシンポジウムを開催した。また、その際、大学で行われている人材育成の現状に対する忌憚のないご意見や、大学への期待等をお出しいただき、大学に求められる人材育成の課題について学生・教職員がともに考える機会とした。



【講演概要】

3 氏による講演、その後、学生とのディスカッションが行われた。

【考察・展望】

シンポジウムにおける 3 者の発言、特に上田氏のご講演から、大学生に経済界が求める人材像は、個々の技術や専門知識というよりは、それらを蓄積していける人格的素養であることが分かった。そして、本学が取り組むグローバル人材育成のための PBL 型プログラムは、技術や知識の学習と、ある意味での人格的鍛錬の機会を両立するような教育として、設計される必要があることが明確になった。



タイトル	PBL 推進委員会キャリア支援プログラム研究会 「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Ⅲ—」		
日時・場所	2013年11月12日（火）16:00～18:00 佛教大学紫野キャンパス 11 号館 2 階共同研究室	参加人数	約20名
講演者	渡邊 裕幸 氏（株式会社インダ 総務人事部人事課）		

【趣旨・目的】

本年度、本学で継続して行っている、京都から世界と繋がる企業のリーダーないし幹部をお呼びして、自社の魅力や可能性と、そうした企業で今後求められる人材像についてご講演して貰う研究会を開催した。前回は京都の優良な中堅企業である最上インクス様をお招きしたことを受け、今回は、京

第3章 第4節 佛教大学の取組

都を代表する大企業である株式会社イシダ様に同じ内容の御講演をお願いし、企業規模の違いによって、人材ニーズが変化するの否かを検討する研究会とした。

【講演概要】

株式会社イシダが求める人材についてのご講演とディスカッションを行った。

【考察・展望】

研究会における渡邊氏の発言から、イシダでは、小手先の知識や技術ではなく、学ぶ姿勢そのものを鍛え、長期的な視野で自己革新していける人物を欲しているということが示されていたように思われた。このことは、企業規模は違えど、前回の最上インクスの上田様の御意見とも通ずる内容であった。本学でも、この渡邊氏のご意見を参考に、学生へ短期的な視点で見た際に役に立つ「答え」を与える講義ではなく、長期的な視野に立った場合に意味を持つ「問い」の立て方を学ぶプログラムを開発する必要があると思われる。本学のグローバル人材育成のためのPBL型プログラムの開発は、そうした取り組みの一環なのだと再確認させられた。



タイトル	PBL推進委員会キャリア支援プログラム研究会「グローバル人材の事例研究 ― 日本を飛び出す人材とは?―」		
日時	2014年3月11日(火) 17:00~18:30	講演者	本林 靖久(佛教大学非常勤講師)
場所	佛教大学紫野キャンパス 11号館 2階共同研究室		

【趣旨・目的】

本年度、本学では、京都から世界と繋がる企業のリーダーないし幹部をお呼びして、自社の魅力や可能性と、そうした企業で今後求められる人材像についてご講演して貰う研究会・シンポジウムを幾つか開催した。そこでは、主に、京都に足場を定めながら世界と渡り合う人材を念頭においたグローバル人材育成のためのPBL型プログラム開発がイメージされていた。しかし、一方で、現代社会には、日本を飛び出し、海外でローカルな足場を作りながら、活躍する人材も存在する。そこで今回は、佛教大学に御縁の深いブータン研究者の本林先生をお呼びして、ブータンで活躍する日本人の事例にスポットを当て、その成功要因やブータンで求められている人材像などを研究する。本学では、こうした事例研究を通じて、グローバル人材育成のためのPBL型プログラムのより多面的な開発に役立てたいと考えている。

【講演概要】

まず、本林先生が地域研究からブータン研究へシフトする経緯、また、ブータンの現状とそこで活躍する日本人の事例紹介がなされた。次に、こうしたブータンで活躍する日本人の事例から、彼らが

第3章 第4節 佛教大学の取組

ブータンで活躍した要因を考察された。そこでは、これまでの自己の生活を相対化するような経験をし、ブータンで働くためのモチベーションを獲得された姿が析出された。加えて、そのモチベーションを活かすために世界の教育機関で自己を研鑽する重要性も述べられた。

【考察・展望】

日本から飛び出し、ブータンのローカリティーの中に深く根ざす日本人の姿が紹介された。彼らは、ブータンという異質な文化に出会うことで、これまでの生き方を捉え直し、ブータン社会に根付くことを選択した人々であった。しかし、彼らは、日本社会からブータン社会へ一足飛びに向かったのではなく、ブータンで何が必要とされているのかを理解するため、先進国の大学への留学や青年海外協力隊の活動を通じてグローバルな知を学んでから、ブータン社会への貢献を開始していた。こうしたブータンで活躍する人材の事例を踏まえて、研究会では、日本の地域社会に、同じような人材を導くためには何が必要であるのかということが議論され、学生に地域での活動を通じて、彼らの知らなかった異なる価値観などに触れさせることが重要なのではないかという結論が導かれた。



タイトル	学生事業の成果発表会「学生と社会人の意識ギャップの改善を目指したヒアリング調査 — 金融編 —」の結果報告		
日時	2014年3月13日(木) 14:30~15:30	報告者	社会学研究科修士課程1年次生1名、社会学部3年次生1名
場所	佛教大学紫野キャンパス 11号館 2階共同研究室		

【趣旨・目的】

グローバル人材育成のためのPBL型プログラム開発の一環として、学生による「学生と社会人の意識ギャップの改善を目指したヒアリング調査」の成果発表会を実施した。これは、学生と社会人とは仕事やキャリアに関する意識がどのように違うのかを、学生自身が調査・研究し、その成果を公表することを通じて、企業に対しては、新入社員の意識改革を効果的に行うためのポイントを示しつつ、学生自身にとっては、自らのキャリア形成を早い段階から進めるための契機となることを目指した成果発表会である。



【講演概要】

2014年の2月下旬から3月初旬にかけて9名に行ったヒアリング調査の結果、2つのポイントが析出された。一つは、金融系社会人とその他社会人の違いである。もう一つは、サラリーマン系社会人と自営業者との違いである。こうした二つのポイントから、当該の学生たちは、金融系社会人の特徴を描き出した。

【考察・展望】

第3章 第4節 佛教大学の取組

このヒアリング調査のデータから、学生たちは、金融系の社会人の特徴を「自由裁量の余地は少なくとも、安定的に働けることが好きな人」と理解し、他業種や自営業者との相違点から金融系社会人の特徴を明確に理解させることで、学生時代と金融系社会人との意識のギャップはある程度は埋められると結論付けた。こうした結論を公開の研究会で発表した結果、「学生の解釈には、時代性の観点が抜けている」というご指摘や、「対象者のより詳しい生活状況から、再度、語りを解釈してみるべきである」とのご批判を受けることになった。こうしたリアクションは、学生に、「学生と社会人との意識ギャップはどのようなものか」という問いもまた、歴史的経緯や社会的背景から無縁ではなく、それらを踏まえて解釈するべきだという認識を育て、彼らのキャリアに対する考え方をより柔軟なものにする効果を生んだ。

第3章 第5節 龍谷大学の取組

第1項 各種調査

訪問先	綾彩苑 種田		
訪問日	2013年9月13日(金)	訪問者	村田 和代 (政策学部教授)

【趣旨・目的】

2015年度開講予定の「グローバル戦略と人材研究」は、京都の企業（NPOやソーシャルビジネスも含む）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ことも目標としている。

「キャリアデザインのための企業研究」「グローバル・シチズンシップ・エデュケーション（企業の社会的貢献）」と内容・進め方ともにリンク付けながら、座学、グループワーク（企業へのインタビュー等の調査）、発表会の開催を目指している。

【訪問概要】

本科目に協力いただく企業の開拓の一環として、京都伝統産業（絞り）で海外展開に積極的に取り組んでいる株式会社 種田を訪問し、代表取締役 種田 靖夫氏に海外展開のきっかけや展開のプロセス、展開をしていくうえでの工夫や課題等についてヒアリングを行った。伝統産業をこれまでの方法で存続していくことが困難であることが、海外進出のきっかけとなったことや、進出にあたっては新しい発想（クリエイティビティ）とチャレンジ精神が大切であること等を確認した。

【考察・展望】

ヒアリングの後、2015年度開講予定の「グローバル戦略と人材育成」について紹介し、科目への協力を依頼したところ、快諾をいただいた。2014年度は、さらに協力企業の開拓を進めていきたい。

訪問先	慶応義塾大学湘南藤沢キャンパス 総合政策学部平高教授：社会言語学 小澤教授：経済学		
訪問日	2013年10月6日(日)～7日(月)	訪問者	村田 和代 (政策学部教授)

【趣旨・目的】

PBL科目開発の先進事例調査として、PBL的教育を学部全体で推進している慶応大学総合政策学部を訪問した。

【訪問概要】

慶応大学湘南藤沢キャンパスの所在する総合政策学部を訪問し、学部教員2名よりヒアリングを行った。さらに、慶応大学湘南藤沢キャンパスは、多文化共生キャンパスを目指しているため、グローバルな人材を育成するために工夫されている点等についても話をうかがった。カリキュラムやプログラム展開をめぐる工夫されている点は次のようにまとめられる。

- ・PBL科目として単独で開講しているわけではなく（フィールドワーク科目はあり）、キャンパス全体として課題解決型学修をとりいれている。
- ・教員も意識して積極的にグループワークをとりいれるような授業を展開している。
- ・カリキュラムは、ほとんど学生の自主性にまかされている。必修も配当セメスターはない。何を学ぶかのようなプロセスで学びを自ら設計していくことで、自由な発想や学びへのモチベーションが形成される。
- ・すべての科目にTAが配置でき、学年を超えた学びのコミュニティが形成される。
- ・自由な学風が、学生の自主的勉強会や自主的活動につながっており、課外で自主勉強会が活発に行

第3章 第5節 龍谷大学の取組

われている。

- ・OBが学生の活動資金をサポートするシステムがある。
- ・大学入学までにほとんどの学生が、外国とのつながりを持っている（帰国子女、海外短期留学、ホームステイ等）ため、もともと海外を意識するという素養を持っている。
- ・学部オリジナルの多様な海外留学プログラムも展開している。

【考察・展望】

大学入学前から海外に目を向けるという素養を持った学生が多いため、(教員からの指示というよりも)学生自身が自発的にグローバルな視点を取り入れる点が強調された。この点は本学とは異なる。地域中心の視点を持った学生たちを、大学教育を通して「グローバル人材」としてどのように育成していくかについては、さらに調査を行う必要がある。加えて、われわれが目指す「グローバル人材像」についても、具体化していく必要がある。これについてもさらなる調査が必要であろう。

訪問先	福知山市末広町中心に徒歩圏内（広小路商店街・丹波福知山まちかどラボ・街なみ環境整備事業（内記・広小路地区）・市民プール跡地・駅正面通商店街）		
訪問日	2013年 12月 21日（土曜日）	訪問者	村田 和代（政策学部教授） 阿部 大輔（政策学部准教授） 的場 信敬（政策学部准教授）

【趣旨・目的】

アクティブ・ラーニングを中心とした海外大学との協働学習のプログラム構築のためのフィールド候補地の調査。

【訪問概要・展望】

海外大学とのアクティブ・ラーニングを中心とした協働学習のプログラム構築のためのフィールド候補地として、福知山市を訪問した。中心市街地活性化に関連する空間資源調査として、広小路商店街・丹波福知山まちかどラボ・街なみ環境整備事業（内記・広小路地区）・市民プール跡地・駅正面通商店街のまちあるきを行った。結果、訪問した教員間で、福知山駅周辺はアクティブ・ラーニングのフィールド地としてふさわしいのではないかという意見でまとまった。

訪問先	尼崎 21世紀の森・尼崎市役所・JR 尼崎駅周辺		
訪問日	2014年 2月 4日（火曜日）	訪問者	村田 和代（政策学部教授） 清水 万由子（政策学部講師）

【趣旨・目的】

アクティブ・ラーニングを中心とした海外大学との協働学習のプログラム構築のためのフィールド候補地の調査。

【訪問概要・展望】

海外大学とのアクティブ・ラーニングを中心とした協働学習のプログラム構築のためのフィールド候補地として、尼崎市を訪問した。尼崎市臨海部再生および住工混在地区における土地利用に関連する、尼崎 21世紀の森、JR 尼崎駅周辺の住工混在地域、JR 尼崎駅周辺開発地域等のまちあるきを行った。結果、訪問した教員間で、尼崎市はアクティブ・ラーニングのフィールド地としてふさわしいの

第3章 第5節 龍谷大学の取組

ではないかという意見でまとまった。

訪問先	福知山市役所、福知山城前ゆらのガーデン、広小路商店街、駅前商店街、長田野工業団地		
訪問日	2014年 2月 17日 (月曜日)	訪問者	村田 和代 (政策学部教授) 阿部 大輔 (政策学部准教授) 学生 9名

【趣旨・目的】

アクティブ・ラーニングを中心とした海外大学との協働学習のプログラム開発。

【訪問概要・展望】

福知山市は、2013年12月に教員が訪問し、フィールド候補地として選定した。今回は、学生とともに再度訪問し、アクティブ・ラーニング・プログラムの開発を行った。まちあるきに加えて、市役所職員の方へのインタビューも行い、PBL科目としての展開の方法や科目の中身、進め方についてモデル案を設計した。

訪問先	尼崎 21世紀の森・尼崎市役所・JR 尼崎駅周辺		
訪問日	2014年 2月 4日 (火曜日)	訪問者	阿部 大輔 (政策学部准教授) 清水 万由子 (政策学部講師) 学生 9名

【趣旨・目的】

アクティブ・ラーニングを中心とした海外大学との協働学習のプログラム開発。

【訪問概要・展望】

尼崎市は、2014年2月初旬に教員が訪問し、フィールド候補地として選定した。今回は、学生とともに再度訪問し、アクティブ・ラーニング・プログラムの開発を行った。まちあるきに加えて、市役所職員の方へのインタビューも行い、PBL科目としての展開の方法や科目の中身、進め方についてモデル案を設計した。

訪問先	ドルトムント工科大学 他		
訪問日	2014年 3月 12日 (水曜日) ～ 3月 24日 (月曜日)	訪問者	村田 和代 (政策学部教授)

【趣旨・目的】

アクティブ・ラーニングを中心とした海外大学との協働学習のプログラム構築のための先進事例の調査及びグローバル PBL プログラムの開発。

【訪問概要・展望】

以前より planning studio として海外大学との協働ワークショップを通した PBL プログラムを展開されているドルトムント工科大学を訪問し、担当教員やリサーチアシスタントにヒアリングを行う。加えて、アクティブ・ラーニングのためのフィールド調査の候補地を訪問する。

第3章 第5節 龍谷大学の取組

第2項 キャリアシンポジウム

タイトル	公務員を目指す学生のためのキャリアシンポジウム 「大学教育におけるキャリア形成～行政が求める人材像を通して～」		
日時・場所	2013年10月31日（木）15:00～17:20 龍谷大学深草キャンパス 22号館 101教室	参加人数	137名
講演者	[基調講演] 白須 正氏（京都市産業観光局長） [パネルディスカッション]（公務員試験合格者体験談）		

【趣旨・目的】

本シンポジウムの目的は、公務員においても、企業に関する知識や経営課題解決に向けた思考プロセスが求められるということ、学生が理解することにある。このため、地方自治体において産業政策を担当する部局長にお越しいただき、地域の産業振興を担当する公務員に求められる知識や能力について紹介していただいた。

【講演概要】

自治体の産業行政が、京都産業の新たな発見に果たす意義が説明され、現在、京都市が行っている産業政策が紹介された。東京一極集中と地域の衰退という社会状況の中で、人口の減少、若年層の流出に見られる地域の疲弊に対する取り組みとして、今、地方自治体の産業行政がいかに重要であるかを述べた。

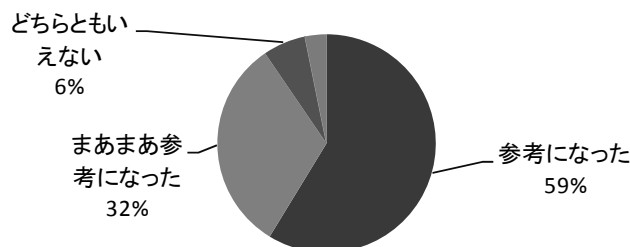
そのうえで、将来の京都市の産業行政を担う自治体職員に求められる人材像を以下のように提示した。①社会、経済問題に対する興味と関心、②自分の頭で考える姿勢、③協調性と行動力、の3点である。つづいて、次のような若手と一緒に働きたいとして、①前向きな人、②責任感のある人、③工夫を重ねる人、④粘り強い人、⑤決断力のある人、の5点をあげた。さらに、学生時代に大切なこととして、①社会問題に関心を持つ、②何かに打ち込む、③勉強はやっておいた方がよい、の3点をあげた。

【考察・展望】

参加した学生を対象として集計したアンケート結果は、次のようになった。

<キャリアシンポジウムについて>

1	参考になった	37
2	まあまあ参考になった	20
3	どちらともいえない	4
4	あまり参考にならなかった	0
5	参考にならなかった	0
6	その他	0
	回答なし	2



<自由意見>

●京都市の現状・課題、求められる人材について聞ける機会は減多にないことなので、貴重な機会

第3章 第5節 龍谷大学の取組

であった。

- 今のタイミングで体験談を聞くことができてよかった。意識があがった。
- 公務員に対する考え方の幅がとても広がった。

タイトル	民間企業を目指す学生のためのキャリアシンポジウム 「大学教育におけるキャリア形成～民間・グローバル企業が求める人材像を目指して～」		
日時・場所	2013年11月29日(金) 15:00～17:00 龍谷大学深草キャンパス 3号館 301教室	参加人数	240名
講演者	<p>[基調講演] 藤城 克也氏 (小林製薬(株)業務改革センター 業務改革部長 国際・通販システムグループ長)</p> <p>[パネルディスカッション]</p> <p>河井 暢介氏 (明和グラビア(株)管理本部人事総務課)</p> <p>矢野 あゆみ氏 (株)日本アクセス 大阪支店管理第2課)</p> <p>福島 暢啓氏 (株)毎日放送 (MBS) アナウンサー)</p>		

【趣旨・目的】

本シンポジウムの目的は、変化の激しい現代社会において、民間企業はどのような人材を求めているかということを知り、低年次から自身のキャリアデザインを描く必要性を感じてもらうことにある。学生に、より具体的に自身のキャリアデザインをイメージしてもらうために、講演者やパネリストは、各界で活躍する本学出身者を招聘した。

【講演概要】

第1部の基調講演では、小林製薬株式会社業務改革センターの藤城克也業務改革部部长／国際・通販システムグループ長によって、グローバル化の時代を生き抜くために求められる学生像が紹介された。

大正8年に創業し現在も業界の第一線でビジネスを展開する同企業の経営理念は、「我々は、絶えざる創造と革新によって新しいものを求め続け、人と社会に素晴らしい「快」を提供する」である。この理念は、グローバル人材を目指す社会貢献の姿とも結びつく。

藤城氏は、社会人としての基礎は「整理、整頓、清掃、マナーの徹底」であると述べ、つづいて、小林製薬が求める人材像として、次の10項目をあげた。①新しいものが好き、②負けずぎらい、③明快な自己主張、④本音で話す、⑤ねばり強い、⑥行動力がある、⑦仕事の虫、⑧摩擦や失敗を恐れない、⑨意外性がある、⑩愛嬌があり人に好かれる、である。これらは、現会長をモデル化した人材像であり、このような特性を持つ人材を組織の要所に配置することで、組織の活性化を求めたいという考えを示した。

また、「全社員参加経営」を進める同企業は、全従業員が「個人のパワーを最大限に発揮」して、「創造と革新」、「スピード経営」を自律的に実行することを重要だと位置付けていることを強調した。さらに、フラットな組織化を目指す試みとして、「さん」付け呼称を推奨していることや従業員満足度調査から浮かび上がってきた課題への対応など、企業独自の工夫や取り組みについても紹介され、学生たちの関心を集めた。

第2部では、「自分の強みに気付け！社会で活躍する龍大卒業生はここが違う」と題して、各界で活躍する若手企業人によるパネルディスカッションが行われた。学生からは、働く若手の生の声を

第3章 第5節 龍谷大学の取組

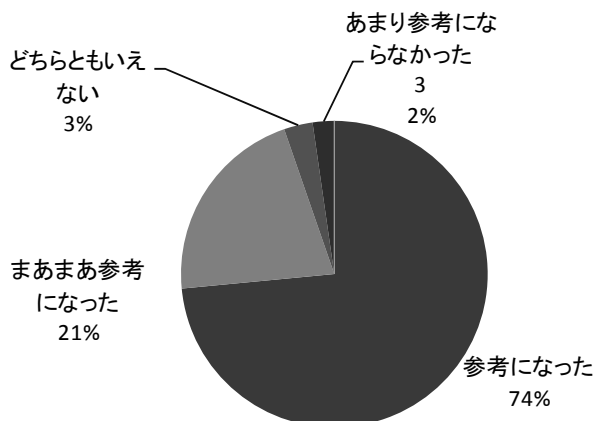
聞くことができる貴重な場であったと好評を得た。

【考察・展望】

集まった学生を対象に行ったアンケート結果によると、参加者の6割は政策学部の学生であった。学生からは、次のような反応があり好評であった。

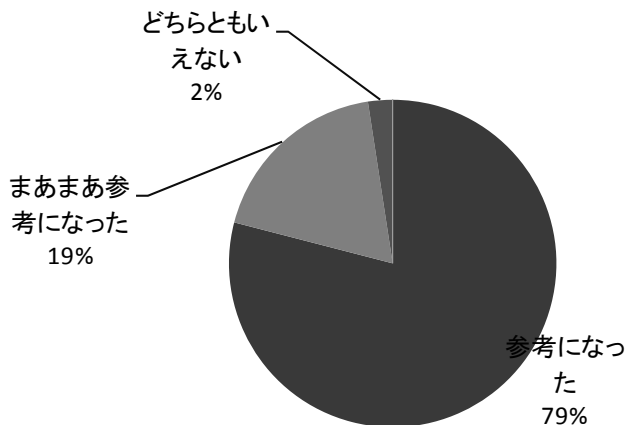
<基調講演について>

1	参考になった	97
2	まあまあ参考になった	28
3	どちらともいえない	4
4	あまり参考にならなかった	3
5	参考にならなかった	0
6	その他	0



<パネルディスカッションについて>

1	参考になった	98
2	まあまあ参考になった	23
3	どちらともいえない	3
4	あまり参考にならなかった	0
5	参考にならなかった	0
6	その他	0



<自由意見>

- 第1部は企業のリアルを知ることができ、第2部はリアルな社員の声を聞くことができ、有意義であった。
- アドバイスや正直なコメントが聞けたことはとてもよかった。
- 組織に必要な要素を考えるうえで参考になった。
- 龍大の卒業生のお話を聞けたので、親しみを持って聞くことができ、お話の内容が頭と心にスッと入ってきた。

第3章 第6節 成果報告会

本事業のために開発・改革された科目や課外ゼミ活動等の学びの成果を、経済界や地域、行政の前で学生自身が発表する機会として、前期・後期と成果報告会を連携5大学とグローバル人材開発センターの共催にて開催した。

第1項 前期成果報告会

タイトル	『前期成果報告会～オール京都で育むグローバル人材～』
日時・場所	2013年9月28日(土)京都産業大学むすびわざ館 3階3-A/1階CAFÉ KSUKSU
参加人数	約130名

【趣旨・目的】



学生自身の自発的学びを促進しつつ、グローバル人材能力を育み、大学教育と地域経済の発展に寄与する本事業の取組の一環として開催した。学生にはこの場でのプレゼンテーションという目標を、企業には学生の能力を知る機会を提供することを目的としている。



【概要】プログラム内容は以下の通り。

開演・開会挨拶

戸田 五郎（京都産業大学法学部学部長）

要旨 昨秋、本事業が文部科学省に採択され、平成25年2月に特定非営利活動法人グローバル人材開発センターが発足し、本格的に始動した。今、グローバル人材の概念は、明確な理念と、経済界、自治体の協力の下、「オール京都」としての枠組みにおける方法論を伴うものとして、今後の人材育成の重要なモデルになりうると期待される場所である。代表校である本学法学部においても、今後はグローバル人材の概念に基づいた専門教育としてのキャリア教育を実践していきたいと思っている。今回の報告会が、それぞれの参加校にとって良い刺激になるように活用されることを願う。



基調報告「産業界から見る明日の京都を支える人材とは」
榎田 隆之（京都信用金庫専務理事／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）

要旨 これからの時代は地域の活性化を考えていく上で、地域の将来の為の人材を育てていくことは広く認識されている。もっとアクティブラーニングを広げ、個性を伸ばす教育を増やしてほしいと思っている。また、学生諸君はアクティブラーニングを通していろんな経験をし、次の3つが伴っている「企業が欲しい人材」となって欲しい。

1) 明日の京都を支える「ある程度」の職業観を持った人材。「ある程度」というのは、どれだけ実践

第3章 第6節 成果報告会

型教育をしても完璧な職業観は身につかないためである。大学4年間で社会人になる為の準備をし、自分の興味や適性、やってきたことを踏まえた職業を見つけてほしい。

- 2) 視野を広く持つこと。留学等によって視野を広げることもあるが、別の価値観、考え方の違う人と出会い、日常と違う体験を大学生の内にするのが大切。経済界や大学が関係を密にして、視野を広く持つことができるような環境の整備が必要であり、その為に、PBLのようなアクティブラーニングが必要とされる。
- 3) 周りへの感謝と気配りを大切にすること。「自分が、自分が」ではなく、周りの人に支えられているということを実感することが大切。社会人は協調性やチームワークが必要であり、気配りと感謝が出来る人が即戦力となる。

報告1「大学間連携共同教育推進事業およびグローバル人材開発センターの成果・事業展開」

中谷 真憲(京都産業大学法学部教授/特定非営利活動法人グローバル人材開発センター事務局長兼専務理事)

要旨 本事業は文部科学省事業であるだけでなく、京都経済同友会の《「大学のまち・京都」を考える特別委員会》を基に動いており、大学界と経済界が共同している。また、連携5大学（取組概要は前期報告書を参照）以外にもいくつかの大学が関わっている。各大学が工夫を凝らしながら活動をすすめ、PBLの開発についてはグローバルセンターの支援により進め、それを各大学が共通して使っていくという、共同で取り組む本気の事業を作っていく。



グローバルセンターの事業展望については、「この人材を採用して良かった」と思われる人材マッチングを展開していくため、単に学生を教育するだけでなく、学生と社会人が共に学ぶような場をNPOらしく斬新に提供していく。2月28日の後期成果報告会では、さらに進んだセンターの形を紹介する予定である。

報告2「グローバル人材育成にかかわる連携校5大学による報告・発表」

連携5大学よりグローバル人材育成に関わる発表・報告が行われた。ゼミ活動や講義からの活動、また学生個別の活動など各大学の特色溢れる発表となった。

京都産業大学：①「グローバル人材論特殊講義」から学んだ事

②「環境活動に取り組んでいる企業へのインタビュー」



京都産業大学 学生による発表①



京都産業大学 学生による発表②

第3章 第6節 成果報告会

京都府立大学：京都府大発コミュニティ FM 番組 下鴨 007 成果報告

京都文教大学：エクスターンシップ実習報告～大学生生活のスパイス～



京都府立大学 学生による発表



京都文教大学 学生による発表

佛教大学：佛教大学のフィールドワーク実習～探せ！美山の新たな魅力！！～

龍谷大学：グローバル資格プログラムを見据えた科目開発プロジェクト



佛教大学 学生による発表



龍谷大学 学生による発表

閉会挨拶

榎田 隆之（京都信用金庫専務理事／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）

各大学の先生方や学生の発表を興味深く聴き、改めて本事業の重要性を認識した。聴講された方々も何か感じるどころがあったと思う。この取り組みの輪をもっと広げ、後期成果報告会はより多くの方々に参加いただき、まさしく「オール京都」で広がっていくことを期待したい。

意見交換会 （1階 CAFÉ KSUKSUにて）



報告会終了後も、多くの方が意見交換会に参加いただけた。運営学生の進行で開会し、参加学生は企業の方々と名刺を交換しつつ、お話を伺っている様子が多く見られた。また、社会人用と学生用のメッセージ掲示板が設けられ、報告会の感想などが書かれたメッセージカードが次々と貼られていった。最後に学生によるパワーポイントセッションが行われるなど、盛会にて終了した。

【考察・展望】

前期成果報告会では、連携大学の関連科目開発の進展が報告・確認された。開発に当たっては学生の意見を聞きながら進めることが本事業の基本方針であるため、各大学の科目・プログラムの試行においては、学生自身による調査やヒアリングを積極的に取り入れており、それらに貢献した学生自身の成長も大きな収穫であったように思う。企業人や行政職員、一般市民も含む130名もの聴講者を前に登壇した学生たちの、緊張もあるが懸命な姿勢が印象的であった。他方、プレゼンテーションの仕方、形式にどうしても学生の意識がいてしまい、一部の報告を除いて、彼らが考えてきた仕事論を必ずしも十分には打ち出せていなかった。これは今後の課題である。プレゼンテーションは、なにも綺麗に作り上げることだけが重要なのではない。それはあくまで形式であって成果そのものではない。形を整えることよりも、自分の頭で何を考え、そのためにどう動いたのか、そうした本質を磨き、つたなくとも精一杯表現しようとするの方が、はるかに重要である。そのためには、科目・プログラムの中身そのものが問われているのであって、プレゼンが自己目的化しないよう、連携各大学で意思疎通を図りつつ進めねばならないと感じた。

産業界との意見交換の中では、本事業で活力を持った学生が育てば、採用枠組みを現実的に検討していくこともできる、と意見をいただき、大学側の教育改革と企業側の採用システム改革の双方から、それぞれに本事業の可能性を引き出していきたい。

文部科学省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」

前期成果報告会

～オール京都で育むグローバル人材～

参加費無料

日時 2013年 **9.28(土)** (開場) 14:00
(開始) 14:30 (平成25年) (終了) 17:15

場所 京都産業大学むすびわざ館 3階 3-A教室

参加対象：大学生、大学院生、大学関係者、自治体職員、経済団体関係者、企業関係者(企業経営者、人事担当者等)、教職員関係者、NPO関係者等
 協賛：京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、徳島大学、関西大学、特定非営利活動法人グローバル人材開発センター
 協賛(京都府)：京都府工業団地、京都府教育協会、一般社団法人京都経済同友会、公益社団法人京都工業協会、一般財団法人地域公共人材開発機構
 協賛(京都市)：京都市

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

開催趣旨

文部科学省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」では、連携5大学と京都府経産局が協賛し、特定非営利活動法人グローバル人材開発センターが協賛し、様々な公共インフラと連携してビジネスマインドを養いながら、地域経済を支えるグローバル人材を育成することを目的としています。オール京都連携、産学公による協働から「教育の社会化」を推進し、体系的な教育プログラムとして、アタチアタチンゴ「実践的学び」・PBL「課題解決型学習」の開発・実施を行います。またプログラム終了後にグローバル人材能力診断を行うための地域資格制度の取組も予定しています。

つきましては、本事業における前期の成果報告として「前期成果報告会」オール京都で育む「グローバル人材」を開催いたします。基調報告及び連携5大学(京都産業大学、京都府立大学、徳島大学、京都文教大学、関西大学)による報告・発表、また企業関係者、行政関係者、教職員、学生による意見交換会・ワークショップ等を行います。

本成果報告会は大学教育と地域経済の両面に寄与するものであり、学生自身の自覚的学びを促進しつつ、「グローバル人材」能力を育む一環として実施致します。

プログラム

- 【基調報告】「産業界から見る明日の京都を支える人材とは」
 講演者：京都府経産局長 藤原 隆、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
- 【報告1】「大学間連携共同教育推進事業およびグローバル人材開発センターの成果・事業展開」
 中野 英典 京都産業大学法学部教授 / 特定非営利活動法人グローバル人材開発センター 事務局長兼専任理事
- 【報告2】「グローバル人材育成にかかわる連携校5大学による報告・発表」
 京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、徳島大学、関西大学
- 【休憩・移動】
- 【意見交換会】企業関係者、行政関係者、教職員、学生による意見交換会・ワークショップ・公開フィールドバック等
 会場：むすびわざ館1階 CAFE KSUKSU
 終了

会場

京都産業大学むすびわざ館 3階 3-A教室
 〒600-8533
 京都府京都市下京区中堂寺町1番地10
 むすびわざ館

■「丹波口駅」徒歩4分
 ■「阪急大宮」徒歩7分
 ■「京福西条大宮駅」徒歩7分

④ 有料駐車場

お申込み・お問合せ

■お電話でのお申込み **TEL: 075-283-0027 (グローバルセンター担当: 林・大橋)**
 ■Webでのお申込み方法 参加ご希望の方は <http://glocalcenter.jp/> 上の申込フォームに必要事項(ご所属、氏名等)を入力しお申込みください。 **グローバル人材開発センター**

GLOCAL 特定非営利活動法人
 グローバル人材開発センター Web: <http://www.glocalcenter.jp/> Mail: info@glocalcenter.jp

第3章 第6節 成果報告会

第2項 グローカル人材フォーラム（後期成果報告会）

タイトル	『第1回グローバル人材フォーラム～地域経済の次世代を担う人材育成を考える～』	
日時・場所	2014年2月28日（金）キャンパスプラザ京都	参加人数
	第一部 14:15～16:05 4階 第3講義室	約200名
	第二部 16:20～17:50 4階 第3・4講義室	
意見交換会 18:00～19:30 2階 ホール		

【趣旨・目的】

確かな公共マインドと冷静なビジネスマインドを兼ね備えた地域経済を支える「グローバル人材」を育成する本事業において、後期の成果報告を広く発信する機会として、「第1回グローバル人材フォーラム」を開催した。本フォーラムは、学生自身の自発的学びを促進しつつ、産学公連携を推し進めて大学教育と地域経済の発展に寄与するものであり、「教育の社会化」となる体系的な教育プログラムを開発・実施する取組の一環となる。



【概要】プログラム内容は以下の通り。

■第一部 開演・開会挨拶

本事業代表校より、開会の挨拶が以下の通りなされた。

藤岡一郎（京都産業大学学長）

要旨 第1回目のグローバル人材フォーラムということであり、昨年までの学生の取組の成果があらわれる。経済界、京都府、京都市よりのご支援を受け

ながら本事業は進んでいる。産学公連携による人材育成は、様々な試みが行われている。それはもはや理論より実践である。各大学がそれぞれ歩んできた教育内容を共有しなければならない。社会連携の中でどういった人材がテーマである。連携5大学とグローバル人材開発センターのような展開は全国でも珍しく大きな使命を持ったモデルケースになる。本事業がより充実し継続できるように願っている。

■基調報告「企業人材育成と大学教育への期待」

佐藤文俊氏（株式会社堀場製作所 常務取締役管理本部長）

まず堀場製作所の概要、特にグローバルな展開に関して御説明を頂き、次に堀場製作所の人材育成についての御解説も頂いた。その後、上記の内容を踏まえた上で、「大学教育へ期待すること」というテーマについて、佐藤氏の御見識を提示して貰った。そこでは、グローバル化や雇用の流動化を背景に会社で必要とされている人材像も多様化しており、そのため、それぞれの専門分野で一定の知識を有す人材やある程度



第3章 第6節 成果報告会

の語学力を有する人材が重要視される現状が指摘された。そして、こうした条件を満たす人材の前提として、「知的好奇心が旺盛で、チャレンジ精神があること」「健全な批判精神を持つこと」「地元の文化や良さを理解すること」の3点を挙げられ、これらが大学時代に培うべき人間的要素であるとの見解を示された。最後に、佐藤氏は、社会人になってからも、勉強は終わることがないこと、そのため、大学時代の勉強は出発点であることを忘れてはいけないと強調し、御講演を締め括られた。

■報告「グローバル人材育成のためのフレームワーク」

本事業代表校より、資格制度についての説明・進捗が以下の通りなされた。

中谷真憲（京都産業大学法学部教授／特定非営利活動法人グローバル人材開発センター事務局長 兼専務理事）

要旨 文科省の事業として、連携5大学、経済4団体、京都府、京都市が協働してグローバル人材プロジェクトを進めている。我々が大事にしている言葉「オール京都」「産学公連携」を本気で追及できるかが試金石になり、産学公との連携で大きな成果を生む展開を見出さなければならない。世界がグローバル化する中、大学の場を多様化させないといけない。それは京都だからこそ可能である。京都には素晴らしい企業が沢山ある。また京都の大学生比率ナンバーワンの環境である。その環境で連携しながらPBL(課題解決型学習)を進めていくことである。しかも、厳しいPBLを進めていかなければならない。それには面倒なことを乗り越えていくことがある。PBL運営は企業人、大学、学生にとって面倒なことである。しかし、これを突破しないとイケない。グローバルセンターがそのコーディネートを行うようにしている。



今後は基礎科目6科目を受講後、厳しいPBLを終えた学生に平成27年から資格を与えるように進めている。公共マインド、ビジネスマインド、グローバルマインド、大学独自の要素、双方向の講義、企業連携、外部からの厳格な質保障がキーワードである。京都で先行して動いている地域公共政策士の資格とも連動をしている。グローバル人材資格は京都企業への就職に活用してもらおうと経済界との協議が進んでいる。

■報告「グローバル人材育成にかかわる連携校5大学による報告・学生発表」

連携5大学よりグローバル人材育成に関わる以下の発表・報告が行われた。各大学とも担当教員からの取組紹介の後、学生からの発表を行った。



京都産業大学：「グローバル人材 PBL 演習」受講学生発表の様子



京都府立大学：「企業と社会論」公共政策学部教授 青山公三および受講学生発表の様子

第3章 第6節 成果報告会

各大学より、それぞれの特徴ある取組の報告がなされた。社会（企業人）との接点を持ち具体的な課題に取り組むことによって、学生それぞれの意識が変化したことを感じる報告であった。このような成果報告の場の必要性和、企業人と会う環境を整える重要性が再確認された。

佛光大学：「ソーシャルビジネスのための
参与視察」社会連携課 RA 長光太志
および学生発表の様子



京都文教大学：「京都愛からはじまるグローバル人材」総合社会学部講師 黒宮一太およびゼミ学生発表の様子



龍谷大学：「キャリア・デザインのための企業研究」政策学部教授 中森孝文および受講学生発表の様子



各大学それぞれの特徴ある取組報告の中で印象的であったのは、グローバルという概念そのものをも掘り下げつつ、教育の本質に迫る提言が、教員から、そして学生からも相次いだことである。出口を意識して企業連携を確実に進めつつ、社会に対する健全な批判精神の大切さが指摘され、それこそが骨太な企業人を育成することにつながるという原点の確認ができた。

■第二部 パネルディスカッション（第3講義室）

「なぜ京都でグローバル人材なのか—産学公連携の意義と展望、課題—」

パネルディスカッションは、次の3つの問題意識に基づいて議論が展開された。第1に、「就活」の問い直し、第2に、大学と企業の協働の形としての「グローバル人材」について、第3に、グローバル化の問い直しとしてのグローバル化、である。

パネリスト 佐藤文俊 氏（敬称略）

第1部の学生報告への感想として、学生が問題意識をしっかりとしてもって取り組んでいる点に改めて感心するとともに、地元の企業を題材に研究していることの重要性を感じたと述べた。そのうえで、京都の利点として、地元で教材となる企業があり、手軽に訪問でき、学生が訪問すれば応答があるという環境が整っていることをあげた。また、グローバル化はすなわちローカルと表裏一体のものであり、各大学の学生が報告した内容はいずれもこうした点への気づきとともに、よい観点で多様な学びがあることを感じた感想を述べた。

第3章 第6節 成果報告会

次に、「グローバル人材育成をなぜ京都で行うのか」ということについて、まず、京都は世界的にも歴史を持つ地域として、イタリアのフィレンツェやドイツのハイデルベルグのように位置づけられていると述べ、グローバルな時代だからこそ、京都という伝統的な地域（ローカル）を知らなければならないのではないかという考えを示した。

続いて、「産学公連携について」は、京都は非常に限られた地域に産学公が揃っていることの重要性を指摘した。京都は、東京のような地域と異なり職住が近接しており、一つの地域で産学公が成立する要件が整っているとした。したがって、京都のような地域・空間では、その利点を活かした産学公連携システムを活用することに意義があると述べた。

また、採用に関わる企業側の問題として情報発信の内容と手法があるとし、企業は、これまで投資家向けやビジネスマン向けの情報発信を行ってきたが、今後は、会社のビジネスについてわかり易く情報を発信することが重要であると述べた。

他方、「京都の中のコミュニケーション」という京都企業ならではのコミュニケーションの取り方について、他地域やグローバル社会で通用するかについては課題があることを指摘し、この点は、京都企業が世界展開する際には留意するべき点であると述べた。

さらに、京都の企業は個々の企業が全く異なる文化を持っており個性的であるという特徴があることから、学生はこうした個々の企業の特徴や企業間の差を見抜いて、自分に合う企業風土を見つけることを提案した。

最後に、堀場製作所の今後の京都での取り組みとして、この地域を世界最先端のものづくりの拠点とする構想を明らかにし、世界をリードする拠点で地元の若い人たちとともに活動し、世界を勝ち抜いていきたいと意気込みを述べた。また、地元の大学における授業やPBL等への協力についても積極的に取り組む姿勢を示した。

パネリスト 中森孝文（敬称略）

産学公の連携は理系では進みつつあるが、社文系では推進が難しい状況がまだあることを述べたうえで、第1部の学生報告からも明らかなように、多様な学部から産学公連携のアプローチを具体化する可能性があることを感じたと述べた。

また、「なぜグローバル人材を京都で行うのか」、「なぜ京都で産学公連携なのか」という問いについて、京都に所在する企業の独自性として、①京都の企業は自信があること、②

本質を見抜く目、③文化や歴史に対する独自の価値観を高く持っていること、なおかつ、そうした点をうまく活用していることをあげた。そうした企業は、京都に対して自信を持ってグローバル化と対峙しており、学生もそうした自信を持って発信することが期待され、この点において、京都の企業と学生が連携する意義があるのではないかと述べた。

さらに、大学卒業後も京都に残りたいという気持ちがありつつも、実際には京都の企業に就職していない学生が多いことの要因について、次のように述べた。

第1に、学生と企業の双方の問題、第2に、保護者の意識の問題である。第2の点について、京都の発展を支えているのは大企業のみならず中小企業の技術力であるが、保護者の多くが一部上場企業の



第3章 第6節 成果報告会

ような大企業志向であり、それが学生を他地域に流出させている要因として大きいのではないかと指摘した。こうした状況の中で、大学側は企業の「伸びしろ」を見極める視点を与えるような授業の提供が不可欠であり、学生自身が選んだ企業の将来性や独自性について説明できるような「目利き力」を与えるような授業を行うことが必要であると述べた。

また、企業側の問題として、飛び抜けた個性を持つという「変な奴」を見抜き採用するシステムを持っていただかないと、採用側と採用される側の間にあるギャップは埋まらないのではないかと述べた。さらに、キャリアと学部とのリンケージをどうするかについて、学部単位で教育内容にキャリアを支援するようなメニューを入れることを提示し、龍谷大学政策学部の事例をあげた。

最後に、大学が育成するグローバル材として、「グローバルな視点とローカルな視点を養い、それを継続する。こういうことを自信を持ってマネージメントしていける人材」を育成していきたいという考えを述べた。

福原早苗 氏（京都府政策企画部戦略企画課大学政策担当課長）

行政の立場から、グローバル人材育成をなぜ京都で行うのか、なぜ産学公連携をする必要があるのかの意義について、実情と展望が紹介された。

要旨 京都府政策企画部戦略企画課は今年度（平成 25 年度）開設されたばかりの新しい部署である。そのために、まだ施策の蓄積がなく手探りで大学政策に関する施策を展開しており、総合計画の中でも明確に位置づけられていない。産学公連携の取組みは、京都の各界を代表する賢人が集い、京都の 30 年後の未来を考えることを目的に、3 年



をかけて開催された「京都の未来を考える懇話会」（以下、未来懇）が提出した最終提言で示されたことに始まる。その中では、京都全体で成長戦略を作り上げるために、今後の成長戦略の中に、「交流」を置いた。その実現に向けた大きな柱として「大学のまち京都」があった。

京都府は、未来懇が提示した構想を具体化するためにアクションプラン「大学のまち京都づくり推進プラン」を策定した。ここでも、京都の発展は産学公の連携が不可欠であるという観点から、キーワードに産学公を用いた。こうした取組みが具体的な施策に反映されるのは平成 26 年度以降となるが、ここで示された内容をもとに今後取り組んでいくことが紹介された。

さらに、京都府は他地域に比して産学公を可能とする土壌があるという考えを示した。その経緯として、①京都は 50 近くの大学が所在する地域であり、大学生数は日本でもトップレベルの大学のまちであること、②そのために、常に新しい学生が京都に来て、新しいことに挑戦していること、をあげ、こうした土壌から大学発ベンチャーの先駆けとしてスタートした堀場製作所、オムロン、任天堂、ローム等、世界的なハイテク産業が生まれていることを紹介した。このような背景から、京都には、大学や企業の持つ優れた知見や研究成果をオール京都で、次の成長戦略へと結び付けていこうという試みから、平成 15 年には京都産学公連携機構、平成 23 年には京都産業育成コンソーシアムを設置し、成長戦略の推進や京都ブランドの海外展開、中小企業の支援・育成等に、オール京都体制で取り組んでいると述べた。そのうえで、これらは全て、産学公連携の思想に基づいて推進しているものと説明された。

次に、行政がグローバル人材育成に関わる際、大学教育の内容に携わる可能性について、次のよう

第3章 第6節 成果報告会

に述べた。まず、大学の自治を尊重しつつ、関与の在り方を探りたい。その上で、就職活動をキャリアアセンダー任せにせず、いかに学部教育の中にきちんと位置付けるかが重要な点ではないかと述べ、学生が学部で学びながら企業の活動と有機的に結びつくという点で、グローバル人材開発センターの活動やPBLは意義があるという考えを示した。

最後に、京都府が行っているギャップイヤー事業について紹介し、行政として、学生の就職への入り口と出口の双方に取り組んでいることを述べた。

仲田匡志（京都産業大学法学部法律学科4年次生／グローバル人材開発センター学生事業部コアメンバー）

現役の大学生として、学生の就職活動の現状とグローバル人材についての意見が述べられた。

要旨 既存の就職活動システム対し、小手先の就活テクニックで勝負するような就活ではなく、学生の中身を見て評価するシステムを学生は求めている。また、WEBで見る企業はどれも同じ顔に見え、本質的な魅力を知ることが難しい。グローバル人材になるためには、アクティブ・ラーニングと呼ばれるような能動的な学習・活動が不可欠である。しかしながら、それを行うためのベースとなる知識が必要であり、まさに大学での学問を怠らないことが必要であると考えた。

コーディネーター 杉岡秀紀（京都府立大学公共政策学部講師／地域連携センター副センター長）

登壇者の議論を踏まえて、京都の産学公の人材育成について次のようにまとめた。

第1に、これまでの人材育成は主として大学か企業かという個別の問題として責任転嫁論化され、分化した文脈で話し合われてきたが、これからは大学と企業が共に考えていくというアライアンスの時代であり、ネットワークの時代であると述べた。

第2に、大学限界論として大学は人を育てることはできないが、人を育てる環境を作ることはできると思うと述べ、最後の高等教育機関である大学は、大学だけではなく社会との連携の中で人材を育てる環境を作ることの重要性を指摘した。

第3に、社会を変えるイノベーションが重要であると述べ、変化しつつも何を変えずにどこを変えるのかを見極めていきたいと締めくくった。

■企業人と学生のトークセッション（第4講義室） トークテーマ：「仕事」とは何か？

若手、もしくはエース級の企業人と就職を控えた学生の双方の意識改革を促す研修として、キャリアに関わる大きなテーマについて伝え合うトークセッションを実施。いざ働いてみて感じたこと、就職する前と就職した後に感じるギャップを生々の声で伝え合い振り返ることで、今後どう働いていけばよいかをジャンプが得る機会とした。進行・運営は、グローバル人材センター学生事業部が担った。

トークセッションは、連携各校の学生4~5名および企業人1~2名で構成されるグループを10グループ編成して行われた(グループワークの形式)。それぞれのグループで、学生たちは企業人とともに、「あなたにとって仕事とは」というテーマで議論をした。学生たちは、「仕事は自己実現である」、「仕事は義務である」等、「仕事」について積極的に語り、企業人はそういった学生たちの意見に様々に応答していた。笑顔でありながらも真剣な眼差しで「仕事」について語り合う学生たちの姿は、実に印象的であった。トークセッションは、熱気を帯びたものであって、自由闊達な議論の場であった。そうした議論の様子を、多くの見学者(企業人・大学の教職員・学生)たちが興味深く観た。



第3章 第6節 成果報告会

最後に、それぞれのグループは、グループ内で交わした議論の内容を1分間で発表した。1分間の発表は次のような実にユニークな想定で行われた。

それぞれのグループを、ある会社の一部署であるとみなす。そして、フロアーにいる見学者たちを「高校生」に見立てる。会社の一部署であるグループの学生と企業人が、その「高校生」たちに「仕事とは何か」を伝える授業をするという想定である。学生たちは、大勢の見学者たちの前に立ち、企業人のコーディネートによって、「仕事に必要なこと」あるいは自分なりの「仕事観」を語った。1分間という短い時間の中で、学生たちはわれわれに「仕事」に対する希望を「教えて」くれた。



コーディネーター 黒宮一太 (敬称略)

トークセッションを振り返っての所感

自身の就業観を公にするには参加者全員による全人格的な言葉の交流が不可欠となるのに加え、第1セッションと第2セッションとを合わせてもわずか40分程度の時間しかなかったために、参加者たちが「仕事とは何か」について議論を尽くすことができたとはおよそ考えられない。しかしながら、セッション終了時の参加者および観覧者の姿を見ると、僕がセッション冒頭で励んでもらえるようにと促した「闊達な言葉の交流」に向けての意欲は、参加した大学人（企業の方、学生ももちろん含まれる）の少なくない数の人が会場から持ち帰ってくれたのではないかと考えられる。コーディネーターとしては、このたびの企画はなにより、社会（すなわち、人間交際）において「活気のある会話」を取り戻すひとつの切掛けに過ぎないと考えていた。それだけに、今回の企画にかかわった人たちが、それぞれの持ち場において、そして、第2回フォーラムにおいて、いまや大学においては消失してしまったといっても過言ではない「活発に議論する文化」を確立してみせようという気概を携え、「紋切り型の言辭による単なるおしゃべり」ではない「良き言葉遣いにもとづく濃密な議論」を楽しんでやろうという姿勢を示してくれることを期待したい。

最後に、第2回フォーラムにおいて今回に相当する企画が予定されることを期待して、今後の課題について付け加えておくこととする。議論においては「論題の設定」がもっとも苦心させられる点であるといえる。今回の企画では、論題に即応させるかたちで各連携校が参加学生を選定したからか、限られた学年の学生（就職活動中の3回生）が中心になってしまったことを否定できない。また、企業側の参加者から、職業人として仕事に従事していない学生から発せられる「仕事とは何か」についての言葉が宙に舞うことが少なくなかった、という指摘を受けた。後者については、それに言及しな



がらともにより勝れた判断へと接近していくことが議論の目的の一つであるといえるため、「議論の仕方」についても工夫を施すことで解決されるものと考えられる。前者については、本事業がグローバル人材の「育成」に注力するものであることを考慮すると、いまのところ僕に妙案はないものの、トークセッションを各連携校において当該育成プログラムを通じて習練された話し言葉を実践する場と位置づけるなかで論題の選定がおこなわ

第3章 第6節 成果報告会

れていくことにより、参加学生にも一回限りのイベントではなくフォーラムの継続性が自覚され、育成されていく学生の層に厚みが増されるのではないかと考えられる。

■閉会挨拶

榊田 隆之（京都信用金庫専務理事／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）



本フォーラムの締めくくりとして、以下の挨拶がなされた。

【要旨】 本日のフォーラムの熱気を非常に強く感じた。基調講演、連携校報告学生発表も大変良かった。パネルディスカッションはグローバル人材育成に関する知見、論点が素晴らしい内容であった。企業人と学生のトークセッションは内容も発表もとても良かった。聞くだけでなく参加する。それはまさしくアクティブ・ラーニングであった。ここまで志の高い学生が沢山

いたことに感動をした。本事業は経済界、大学界、京都市、京都府、皆様のご理解ご協力があって進んでいる。お集まりいただいた皆様に深く御礼を申し上げる。

■意見交換会

フォーラム終了後、多くの方が引き続き参加し、場所をかえて本日のふりかえりを交じえつつ交流が続いた。この意見交換会の運営・司会進行は学生が担当し、参加学生と企業人が円滑にコミュニケーションがとれる工夫も多く見受けられた。

途中、京都産業大学のグローバル人材 PBL の協力講義である JTB 西日本株式会社浅沼氏より PBL に取り組んでいた学生たちに対して真摯なコメントと貴重なアドバイスをいただいた。この意見交換会には約 100 名の企業人、行政人、学生が参加し、盛会にて終了した。



【考察・展望】

会場の熱気が素晴らしく、グローバル人材フォーラムの第 1 回にふさわしい大会となったことをまずは素直にうれしく思う。藤岡学長の挨拶では、オール京都で教育イノベーションに取り組むことの意義が強調され、基調講演では、日本を含め多様なアイデンティティをもつ人々からなる企業共同体をどう構築するか、そのための人材育成はどうあるべきかという観点から、われわれのグローバル人材のアプローチへの共感が示された。パネルディスカッション、企業と学生のトークセッションではそれぞれ、学生パネリストや学生討論者が、謙虚ではあるが物おじしない討論をくりひろげ、会場が大いにわいた。

こうした全体を通じて感じられたのは、企業側も大学（学生）側も、採用において、就活において、どこか行き詰まり感を抱えており、それを小手先のテクニックではなく大学教育改革の中で打破していかうとする本事業への期待が確実に膨らんでいることだった。この期待に沿うべく、フォーラムの手法としても今後さらなる工夫を凝らしていきたい。トークセッションは企業の研修にもなり得るレベルを目指していく方向ですすでに経済団体と話しており、そのことで学生の真剣度は確実に増すだろ

第3章 第6節 成果報告会

う。真剣な場になればなるほど教育効果が高まるのは言を俟たない。また、将来的な展望としては、こうしたフォーラムの中に、組み込む形か、あるいは切り離す形となるかもしれないが、PBL大会に向けた検討を始め、PBLの定着を図っていききたい。



第1回 グローカル人材フォーラム
地域経済の次世代を担う人材育成を考える

2014 2/28 [FRI.]

開場 13:45 [受付:キャンパスプラザ京都4階]
第1部 14:15 ~ 16:05 [第3講義室]
第2部 16:20 ~ 17:50 [第3・4講義室]
意見交換会 18:00 ~ [アパホテル(京都駅前)]

要申込・参加無料 定員170名

キャンパスプラザ京都4階 第3・4講義室

お問い合わせ
TEL 075-283-0027 (受付時間:平日9:30~17:30)

文部科学省 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貢献制度の創発」

第1回 グローカル人材フォーラム
【プログラム】 地域経済の次世代を担う人材育成を考える 2014 2/28 [FRI.]

第1部 [第3講義室] 14:15~16:05

開会挨拶
京都産業大学 学長 藤岡一郎氏

基調講演「企業人材育成と大学教育への期待」
株式会社現場製作所 常務取締役 管理本部長 佐藤文雄氏

報告「グローバル人材育成のためのフレームワーク」
京都産業大学法学部教授 特定非営利活動法人グローバル人材開発センター専任理事兼事務局長 中谷真憲氏

報告・学生発表「グローバル人材育成にかかわる連携5大学による報告・学生発表」

1 京都産業大学「グローバルPBL実習」 中谷真憲氏
2 京都府立大学「企業と社会論」 京都府立大学公共政策学部教授 青山公正氏
3 京都府立大学「京都発から始まるグローバル人材」 京都文教大学総合社会学部総合社会学科講師 黒宮一太氏
4 佛教大学 「ソーシャルビジネスの参予経験」 佛教大学社会学部講師 長光太志氏
5 龍谷大学 「キャリア・デザインのための企業研究」 龍谷大学社会学部講師 中森孝文氏

※連携大学の各取組内容を教員及び担当教員から報告後、学生による発表を行います。

第2部 [第3講義室] 16:20~17:30

パネルディスカッション
「なぜ京都でグローバル人材育成なのか -産学公連携の意義と展望、課題-」

【モデレーター】
株式会社現場製作所 常務取締役 管理本部長 佐藤文雄氏
龍谷大学社会学部教授 中森孝文氏
京都府立大学社会学部助教授 藤原早苗氏
京都産業大学法学部法理学科4年次生 仲田匡志 (グローバル人材開発センター学生事業部コアメンバー)

【コーディネーター】
京都府立大学公共政策学部講師 地域連携センター副センター長 杉岡秀紀氏

第4講義室 16:20~17:30終了後、第3講義室へ移動

企業人と学生のトークセッション
【トーカー】「仕事」とは何か?

若手、もしくはエース級の企業人と就職を控えた学生の双方の意識改革を促す研修として、キャリアに関わる大きなテーマについて話し合うトークセッションです。いざ働いてみて感じたこと、就職する前と就職した後に感じるギャップを生の声で伝え合い振り返ることで、今後どう働いていけば良いかを考える機会とします。

【コーディネーター】
京都文教大学総合社会学部総合社会学科講師 黒宮一太氏
【進行・運営】 グローカル人材開発センター学生事業部

開会挨拶
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 耕田隆之氏

意見交換会 [アパホテル(京都駅前) 地下1階「ラ・パランダ」] 18:00~19:30

【進行・運営】 グローカル人材開発センター学生事業部
意見交換ワークショップ: グローカル人材開発センター学生事業部プロジェクトメンバー 等

会場1 ラ・パランダ 〒600-8234 京都府下京区西陣南邊小町7丁目下町新町006 (キャンパスプラザ京都の1階「アパホテル」(京都駅前) 地下1階)

要申込・参加無料
グローバル人材開発センターホームページからWeb申込みフォームより返信、またはお電話にてお申込みください。 <http://glocalcenter.jp/> (グローバル人材開発センター) 【概要】
お電話でのお申込み TEL:075-283-0027 (受付時間:平日9:30~17:30)

本フォーラム報告書作成者

項目		文責
第一部	開演・開会挨拶	京都産業大学職員 岩本 博志
	基調講演	佛教大学 RA 長光 太志
	報告「大学間連携共同教育推進事業およびグローバル人材開発センターの成果・事業展開」	京都産業大学職員 岩本 博志
	報告「グローバル人材育成にかかわる連携校5大学による報告・学生発表」	京都産業大学法学部教授 中谷 真憲
第二部	パネルディスカッション	社会人 龍谷大学 RA 真喜屋 美樹
		学生 京都産業大学法学部4年次生 仲田 匡志
	トークセッション	内容 京都文教大学職員 矢島 信
		所感 京都文教大学講師 黒宮 一太
	閉会挨拶	京都産業大学職員 岩本 博志
意見交換会		京都産業大学法学部教授 中谷 真憲
考察・展望		

New Tour Innovation

グローバル人材PBL

京都産業大学
 法学部 4回生 田中 秀波美
 経営学部 3回生 佐藤 侑祐
 法学部 2回生 北村 貴大

グローバル人材PBL
プロジェクトミッション

『株式会社 JTB西日本様へ
新しいツアー企画を提案』

①—新しい修学旅行—
⇒京都の**新しい修学旅行**の提案

②—新しいインバウンドツアー(外国人観光客)—
⇒**外国人観光客に対して**の新しいツアーの提案

企画を立ち上げるにあたって

①修学旅行のトレンド
⇒体験型学習、グループ行動

②顧客ニーズ
⇒教員:学びとなる旅行
生徒:楽しい旅行

③京都で行う意義
⇒大学、ハイテク・伝統産業

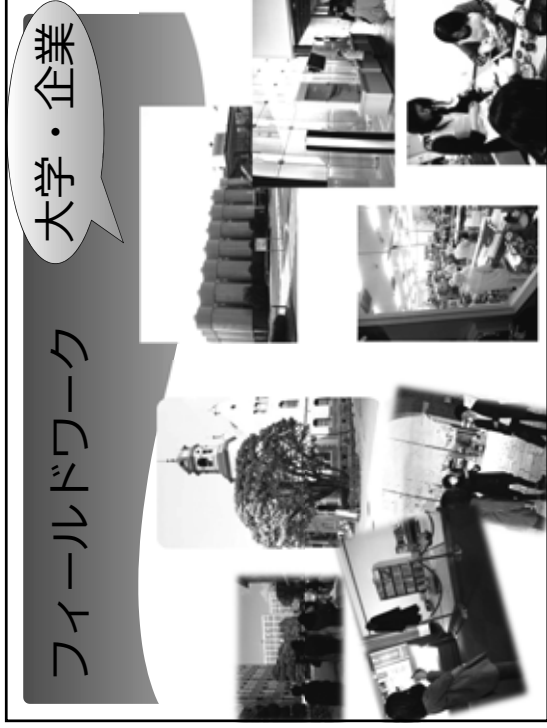


修学旅行班 ～活動報告～

【主な活動】

▶フィールドワーク
企業(京都市商工会議所、サントリー、おたべ
京セラ資料館、島津製作所)
大学(京都大学、同志社大学、立命館大学)
寺社仏閣(金閣寺、清水寺)

▶ヒアリング調査:修学旅行生(12名)に対して



New Tour Innovation
 ~4つの“しゅうがく”とは~

- ▶ 拾学 = 京都の歴史文化、職業体験を通じて散りばめられた“つながり”を拾い学ぶ
- ▶ 秀楽 = 修学旅行での“つながり”を秀でて楽しむ
- ▶ 就学 = ワンステップ上の進路である就職、大学との“つながり”から学ぶ
- ▶ 集学 = 京都の人々との集まりを通じて学ぶ

⇒ しゅうがく = 拾学 × 秀楽 × 就学 × 集学

新しい修学旅行



- ターゲット：関東の公立中学校
- ツアー行程：2泊3日
- 1日目 寺社仏閣の見学 (拾学・秀樂)
- 2日目 企業・大学訪問 (就学)
- 3日目 留学生との異文化交流 (集学)

- 体験学習・グループワークが最近のトレンド!!
- 4つの“しゅうがく”を通して、京都の町の文化・歴史・地域をつなぐりを体感する



企画を立ち上げるにあたって

- ① 多様なニーズに応える新しい顧客層の開拓へ
- ② 外国人観光客の日本のツアアーに対する声 (ヒアリング調査)
- ③ 京都の交通不便から発案



③ 京都の交通不便から発案

海外インバウンド班 ～活動報告～

【主な活動】

- ▶ 企業へのメール調査 (海外の旅行者:2社 バイクレンタル会社:1社)
- ▶ 訪問・フィールドワーク 団体、企業を訪問(京都市観光協会、阪急ホテル) 京都府北部の観光資源を調査 外国人観光客ニーズ調査(アンケートの実施)



外国人観光客ニーズ調査

**Foreign Travelers Survey.
 (About Japan)**

Q1. If possible, how old are you?
 210s 220s 230s 240s 250s 260s 270s

Q2. What kind of things would you like to do in Japan?
 Please put numbers 1-4 according to your priority.
 1. Sightseeing () 2. Shopping ()

Q3. Japan is a safe country, isn't it?
 1. Yes, it is. 2. No, it isn't. 3. I don't know.

Q4. What are the most enjoyable things during your trip?
 Please put numbers 1-4 according to your priority.
 1. Sightseeing () 2. Shopping () 3. Trying Japanese food () 4. Meeting Japanese people ()

Please respond to the following questions which will be helpful in making a brochure. The information collected will be confidentially analyzed and referred to for future research. Thank you very much for your cooperation. Here's a video!

実際に利用したアンケート本文

- ▶ 目的: 外国人にとって日本観光に必要な要素、バイクツアーに必要な要素を割り出す
- ▶ 実施日: 11月中旬の2日間
- ▶ 実施場所: 京都駅周辺 (許可取得済)
- ▶ 実施人数: 5人 (田中、越後、佐藤、吉田、松見)
- ▶ アンケート対象: 道ゆく外国人観光客
- ▶ 回答者数: 72人

ルート

株式会社JTB西日本様へ プレゼンテーション





実施日: 2013年10月31日 第1回 (中間プレゼンテーション)
 2014年 2月17日 第2回 (最終プレゼンテーション)

内容: 「新しい修学旅行」
 「外国人インバウンドツアー(バイクツアー)」
 各班による企画のプレゼンテーション

株式会社JTB西日本様への 最終プレゼンを終えて

- * アイデアだけでは成立しない、ビジネスの厳しさを痛感
- * 根拠、裏付け、ニーズをどう組み込めばより説得力が増すか?
- * 足を使って集めた調査データの強さ
- * プレゼンテーション能力の必要性
- * 実現可能性を高めるコスト計算

①ニーズ
 ②ターゲット
 ③コスト計算

↳

が重要!

グローバル人材PBLを受講して

- ① チームにおける自分の役割を果たす
⇒ チームワーク!!!

- ② 学生と企業人の違い
⇒ 常に実現可能性を求める
⇒ 0から作る大変さ

- ③ 感想


「企業と社会」論 成果報告

京都府立大学 公共政策学部3 回生
倉田詩織

▶

目次

- ▶ 1. 授業概要
- ▶ 2. 企業の紹介と講義内容
 - 2-1. (株)淡交社
 - 2-2. (株)洛北義肢
 - 2-3. (株)キヤリアパアー
 - 2-4. (株)ウエダ本社
- ▶ 3. 授業を終えて

▶ 2

(株)淡交社

- ▶ 設立：昭和24年
- ▶ 事業内容：茶道を軸とする出版販売
茶室の設計・施工
和装関連商品の販売
文化教室の企画・運営
- ▶ 従業員：125名

社是

出版を通してより美しく価値のあるものの創造に努力する

▶ 3


取締役専務執行役員

平井 信氏

- 社名の由来
「君子の交わりは淡きこと水の若し」
- ご自身の学生時代と入社の経緯
- 就活生に向けて
「熱意」と「強い意識」

▶ 4

必死とされるのに
必死とされるものを
必死とすることに...



(株)洛北義肢


- ▶ 設立：昭和48年
- ▶ 事業内容：義肢装具製造販売、及び開発
- ▶ 2007年～ スポーツ分野にも進出
- ▶ 国内の義肢装具製造業として初の『ISO9001』認証取得

理念

生かされていることに感謝し 感動を持って社会に貢献する


▶ 5

必死とされるのに
必死とされるものを
必死とすることに...



代表取締役社長
坂本 勉氏

- 会社設立の経緯
 - …設立後の初仕事は自身の義足を作ること
- 社員を大切にする
 - 「ブラザー・シスター制度」
 - リフレッシュ休暇、育児休暇制度
- 「愛は知であり、知は愛である」



▶ 6

Career Group

(株)キャリアパワー

- ▶ 設立：1984年 ベンチャー企業として京都で創業
- ▶ 事業内容：総合人材サービス業
 - 「人材派遣
人材紹介
アウトソーシング 等
- ▶ 専門性の高いサービス：学術事業部

理念

おかげさまの心で働く喜びの種をまく

▶ 7

Career Group

代表取締役
木村 光博氏

- 図書館はサービス業
- 「できない」は洗脳である
 - …選ぶのではなくクリエイトする
- 何のために仕事をするのか？
 - 本質を見る力
 - 「使命」に気がつくこと

▶ 8

代表取締役社長
岡村 充泰氏
株式会社ウエダ 本社

- 本業に関する分野での環境・CSR活動
...「京都流議定書」
- 何のために会社を営むのか？
- 生きている意義を考える
 - 課題に対し自分ができること
 - 目の前のことを磨く

▶ 10

代表取締役社長
岡村 充泰氏
株式会社ウエダ 本社

- 本業に関する分野での環境・CSR活動
...「京都流議定書」
- 何のために会社を営むのか？
- 生きている意義を考える
 - 課題に対し自分ができること
 - 目の前のことを磨く

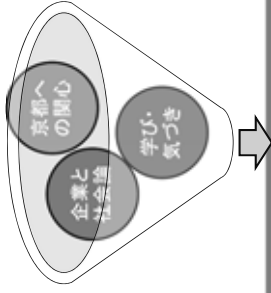
▶ 10

授業を終えて

- 全体としての印象
- 来年度に向けて

▶ 11

「企業と社会」論の可能性
～学生×京都×仕事～




▶ 12

倉田×京都×仕事

これまでの私

- 京都に憧れ京都府立大学へ
- 在学中は京都各所を巡る
- 漠然と京都で働きたいという思い

京都の企業を知りたい




13

倉田×京都×仕事

授業との出会い

- Web上や文字ではわからない企業の魅力・想い
- 働くということの意義
- 学びと気づき

京都で働きたいとさらに強く思うように



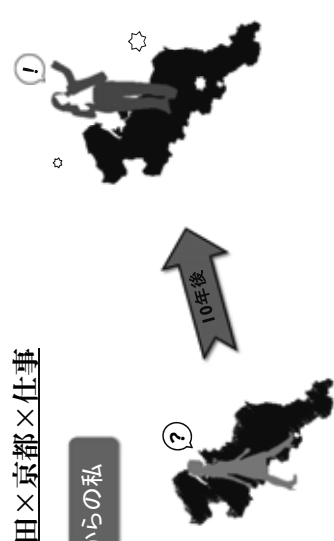
14

倉田×京都×仕事

これからの私

10年後

さらに学び、京都を支えるグローバル人材へ！



15

第1回グローバル人材フォーラム
第1部報告・発表
2014.02.28
キャンパスプラザ京都 第3講義室

京都愛からはじまる グローバル人材



京都文教大学総合社会学部
専任講師 黒宮一太
3回生 林佐紀

京都文教大学
総合社会学部総合社会学科
黒宮一太

もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

◆いわゆる「PBL」のあと、次なる段階は？

課題1: 教育課程の中心となる「専門ゼミ」に、いわゆる「PBL」を

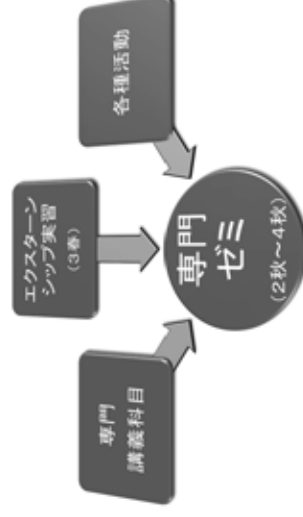
どのように接続させるか？

課題2: いわゆる「PBL」で学生たちが得た活発な学修姿勢を

どのように持続・伸長させるか？

*PBL: 企業・行政・地域と連携し、それぞれが抱える実践的な課題にたいして、
学生が(チームとなつて)主体的に解決策を考案・提案することをおいて、
実践的な力を身につけるための学習方法の一つ。

◆専門ゼミの位置づけ



もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

◆ 問題(それとも懸念?)は.....

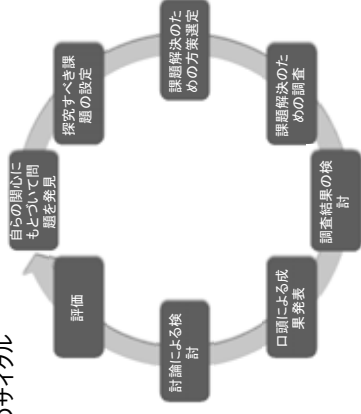
いわゆる「専門ゼミ」は、いわゆる「PBL」とは

(a) 学修の仕方

(b) 学修課題の設定のされ方が異なること、**「実践性」に欠けるのでは?**

* 僕の専門は「政治思想」「政治哲学」「社会哲学」です。

◆ 専門ゼミでの研究活動のサイクル



もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

◆ 研究対象とする「解決すべき課題」はどのよう に設定されるか?

- a. 専門分野の基礎的学習をつうじて導かれた学術的な問題関心。
- b. 学生の実際的な問題関心にもとづくもの。

もう一つのPBL

「エクスタージンシップ実習」から「専門ゼミ」へ

◆ ゼミ室は実践から隔絶した場所か?

言葉による認識・解釈・表現活動それ自体が実践の場につながっている、と考える、とっておかなくてはならない。

* 「言葉を積極的」に用いる＝濃密な議論」「言葉を積極的に配す＝濃密な執筆」
 という実践的姿勢への意欲が不可欠。

1. なぜ、“グローバル”を考え始めたのか



一週間後に
 卒業論文でとりあげるテーマを
 提示してください



最近自分の身に起こった一大イベント...
 2013年9月28日の「前期報告会」
 →グローバル人材！！

2. なぜ、関心があるのか

グローバル人材とは
 飽くなき知的好奇心を持ち、高度で豊かな語学力・
 コミュニケーション能力や異文化体験を身に付け、
 国際社会に積極的に関与し貢献するとともに、日
 本がより豊かで強く、かつ様々な価値観を大切に
 する国になるための礎となる「人財」。



文部科学省「平成24年度グローバル人材育成推進事業公募要領」

グローバルがはびこる世の中で、
 自分が生きる道に出会った。



1. なぜ、“グローバル”を考え始めたのか

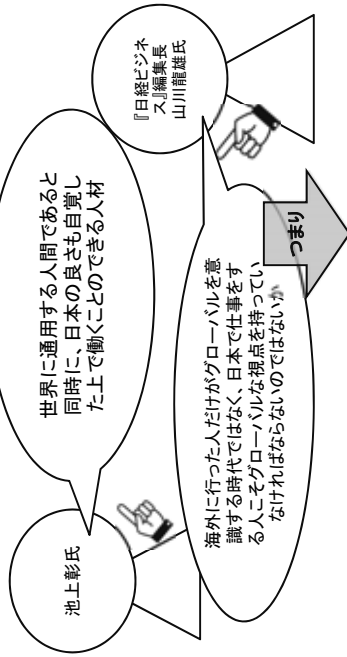


一週間後に
 卒業論文でとりあげるテーマを
 提示してください



最近自分の身に起こった一大イベント...
 2013年9月28日の「前期報告会」
 →グローバル人材！！

JICAイベント「池上彰と考える『グローバル人材とは何か』」(2013年9月28日、
 東京都千代田区の共立講堂)にて



グローバル人なのでは？

http://www.jica.go.jp/topics/news/2013/20131010_01.html

3. 京都愛

①私が考える愛着

②なぜ、京都愛が必要なのか

③学生生活で培われる京都愛

①私が考える愛着

“誇り”

自分が誇りを持つもの
 →誇りを持つように行動してきた

京都は？
 もとからあるもの。良くしよう・発展させようとは思わない。
 →当事者となって動くことがない

→誇りを持つまでの過程が欠如している

②なぜ、京都愛が必要なのか

・グローバル人が育たないと、京都が廃れていく

・こんな環境の良い地(世界遺産・食べ物...)を京都人が誇らなくて、誰が誇るの？
 →グローバル人が守っていかなければならない

・現代はグローバル人が求められているが、グローバル人が求められる時代が来る
 →地元愛(京都愛)が必要となる

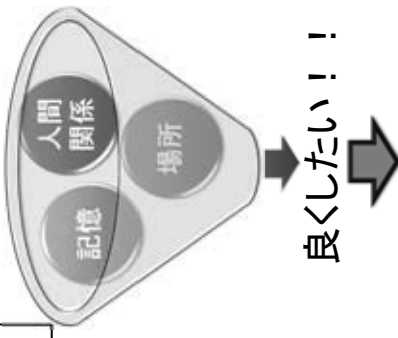
③学生生活で培われる京都愛

♡人間関係の愛着
 人間関係が深く、広く、大切になった

♡記憶の愛着
 そんな時を過ごし、思い出がいっぱいある

♡場所の愛着
 自分が築き上げてきた人間関係の存在
 →居心地の良さ

4.まとめ




良くしたい!!

なぜ、京都へとは向かわないのか?

2014/9/20

第1回 グローバル人材フォーラム
 第1部 佛敎大学 学生発表

ソーシャルビジネスの参与観察
 ～「かめおか四季菜」はどこへ向かうのか～




佛敎大学社会学部公共政策学科4回生
 松木 優美

2014. 2.28(金)

2014/9/20

目次


1. 四季菜の紹介
2. 四季菜の現状
3. 四季菜の意義
4. ワンデイシェフシステムの詳細
5. 分析計画と調査概要
6. 参与観察の結果① 四季菜の魅力
7. 参与観察の結果② 四季菜の課題
8. 比較研究① 八尾いっぶぐ亭の紹介
9. 比較研究② 課題が生まれる原因
10. 「お店の中」の解決策
11. 「お店の外」は難しい
12. 行政支援の現状
13. 自立と協力のバランス
14. 四季菜のこれから
15. 私が学んだこと
16. 授業に対して思うこと
17. 主要参考文献・URL
18. 御礼



2014/9/20

1. 四季菜の概要

- 日替わりシェフレストラン「かめおか四季菜」
- 地域の住民が日替わりでシェフを務めるレストラン。
- 地産地消を経営理念とする。
- 京都府亀岡市にある/JR亀岡駅のすぐ近く
- 座席数は「40席程度(ソファ一席は概算)」
- 営業時間：AM11：30～PM2：00 / 定休日：月・火



2014/9/20

2. 四季菜の現状

最新のデータ(2012年) >

- ・スタッフ数(登録者) / 40名(市民シェフ・市民コーディネーター、市民アシスタント)
- ・年間開店日数 / 254日
- ・ランチ数(1日平均) / 24.6食
- ・年間の総ランチ数 / 6,258食

ランチの減少傾向には歯止めが掛り、一定の提供数を維持

2014/9/20

3. 四季菜の意義

A: グローバル化による影響
 → 安い輸入食品やファスト文化の拡大
 → 地域の食や生活が変容
 → 地域コミュニティの弱体化

B: 地域を守る2つのコンセプト
 → スローフード: 伝統的食文化と、それを支える地域コミュニティを再評価
 → 地産地消: 地域の食材を地域で消費

C: 四季菜の実践
 → 地元住民による「日替わりシェフ」システム
 → 地元の食材にこだわったレシピ

2014/9/20

4. ワンデイシェフシステムの詳細

【発祥】
 2001年11月に三重県四日市市で「ごらぼ屋」というコミュニティ・レストランが始めたシステム。
 → ワンデイシェフシステムと命名
 → このシステムを用いるレストランは、日替わりシェフレ스토랑と呼ばれる

【ワンデイシェフシステムの概要】

- ・ レストランに登録した地元住民が、日替りレストランを提供する運営方法
- ・ シェフ以外の役割も日替わり交代

（地域住民の自己実現の場として機能）

- ・ 新しい関係性を生み出せる
- ・ 適度にもうからさない/他店を圧迫しない
- 利益よりコミュニティを重視する姿勢

「ほんとに大丈夫かな?」

「確かめよう!」

2014/9/20

5. 分析計画と調査概要

【分析計画】

- ① 四季菜の魅力と課題の把握 : 参与観察(5カ月程度)、インタビュー
- ② 課題を生み出す原因の分析 : 同種他店舗との比較研究
- ③ 課題の解決策の考案

【調査概要】

調査手法	調査日程	調査期間	場所	調査対象	調査員
参与観察	2013.04 - 2013.09	5ヶ月	かめおか 四季菜	かめおか 四季菜	松本優美
インタビュー	2013.08.07 13:15 - 14:00	50分	かめおか 四季菜	亀岡市職員 Aさん	松本優美
インタビュー	2013.10.02 13:00 - 14:00	60分	ほっとカフェ	八島 おかみさん、Bさん	松本優美
インタビュー	2014.01.16 17:00 - 17:58	58分	佛教大学	かめおか四季菜 Cさん	松本優美

2014/9/20

6. 参与観察の結果① 四季菜の魅力

- 1. 住民の自己実現の場となる**
 - ・ 一般の住民が、シェフやコーディネーターを体験することで、自分の可能性を広げ、自己実現を実践することができる。
- 2. コミュニティを広げていける**
 - ・ 広い意味で「食」を媒介にして、地域の人と人をつなげている。
- 3. 亀岡産の野菜を食べる「場」を作れる**
 - ・ 直売所で亀岡の野菜を知って買うだけでなく、それらを使った料理を食べることができる。
- 4. 新しい観光スポットとなる**
 - ・ 「亀岡産の食材」「地産地消」「手作り」などのキーワードがマスコミに取り上げられ、観光客を呼んでいる。

2014/9/20

7. 参与観察の結果② 四季菜の課題

1. お客様とシェフの交流が少ない

- ・一般の人がシェフをしているという「四季菜」の魅力が伝わりにくい。
- ・お客様にとって待ち時間が退屈な時間で、シェフの怒いも届きにくい。

2. お店を支える「人材」「人員」の不足

- ・日によって担当する役割が異なるにも関わらず、それぞれの業務内容を把握している人が少ない。
- ・店に出ている頻度が高くなっている人がいる。

3. コーディネーターへの過度の負担

- ・コーディネーターの業務が多く、かつ少人数のため負担が大き。
- 日程が埋まらなかつた場合、コーディネーターがシェフをする。
- コーディネーターは、営業日のほとんどに店に出ている状態である。

2014/9/20

8. 比較研究① 「八島いつぶく亭」の紹介

【比較する店舗】	・八島いつぶく亭
【選択理由】	・府内にある同種他店舗 ・「四季菜」が開設の際、 参考にされた店舗
【概要】	・2005年舞鶴市八島商店街で 八島おかみさん会により開設。
【目的】	・商店街の休憩場所づくり、 ・商店街の活性化 ・空き店舗対策
【調査方法】	・インタビュー ・資料調査



2014/9/20

9. 比較研究② 課題が生まれる原因

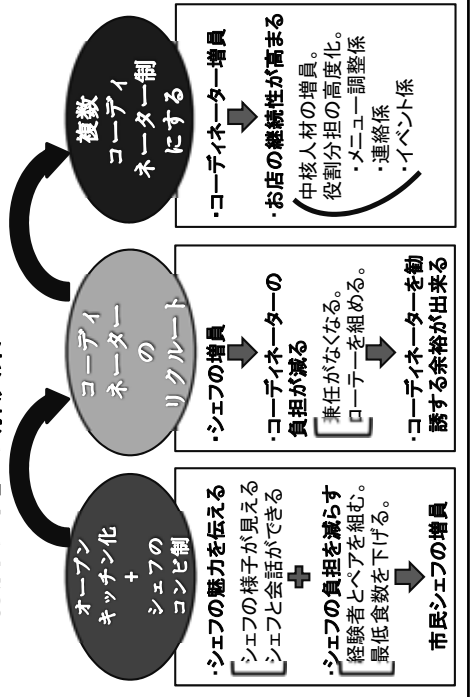
レイアウト	八島いつぶく亭	かめおか四季菜
活動目的	オープンキッチン化	キッチン・ホールの分離
立ち上げ経緯	商店街の活性化 市民主導	地産地消の推進 行政主導



- 原因①：「お店の中」/キッチンとホールの分離状況
 ・料理に取り組む市民シェフの姿が見えない
 ・お客様とシェフの交流が生まれにくい
 ・四季菜の魅力が伝わらず、人の輪が広がらない
- 原因②：「お店の外」/市民主導が確立されていない
 ・行政主導の立ち上げのため、「四季菜」の意義
 が住民に浸透していない。

2014/9/20

10. 「お店の中」の解決策



2014/9/20

11. 「お店の外」は難しい

「ちよつとやり方を考える時期には来てるんやな」とも…(中略)…開わり方はすごく難しいと感じています」
 (他岡市議員のAさんのインタビューより)

- ・「四季菜」が必要とされている理由と「四季菜」の自立した姿勢が必要。
- ・行政が人の手配と経費を負担することは困難。
- ・利益が少ないことにより、やりがいが少なくなると不安。

⇄

「11つの事業を立ち上げたいのを、誰かおしなべて行政がやってくれたい」という意向を、私に伝えた人づくり…(中略)…四季菜の可能性を感じていますよな。」
 (四季菜のコーディネーターCさんのインタビューより)

- ・行政が基盤を固め、サポート体制の強化を希望。
- ・本業があるため、「四季菜」は大きな負担に。→一般市民だけで経営を進めることは困難。

行政

⇄

四季菜

2014/9/20

12. 行政支援の現状

助成金：2013年度

- ・家賃(消費税抜き) 60万円
- ・地産地消事業費 40万円

計 100万円

⇄

現状、「四季菜」は、行政の補助なしの運営が難しい

⇄今後の方向性⇄

活動を継続させるためには、行政から自立が不可欠
 →四季菜にはもう少し収益面を重視する意識が必要

2014/9/20

13. 自立と協力のバランス

- それでも行政の支援は必要
 - ・資金援助／短期的／自立を目指す
 - ・人的協力／長期的／継続して必要
- 行政に求める協力のかたち
 - ・市民への広報活動
 - ・経営に必要な知識の伝達と訓練
 - ・行政ならではのアイデアの提供／他部署との連携など
- 行政に人的協力を求める理由
 - ・「四季菜」は、一般の住民に機会を与えて、地域を活性化する試み
 →お店を運営に詳しくない人々が主流／行政の協力は不可欠
 - ・「四季菜」は住民と行政の協働の場
 →共に働くことで信頼関係が高まり、コミュニティが活性化

2014/9/20

14. 四季菜のこれから

行政からの資金援助「あり」

行政からの資金援助「なし」

行政から協力「あり」

行政から協力「なし」

2014/9/20

15. 私の「学び」

しかし目的を共有していても
 市民と行政では、考え方が異なる
 ことも分かりました。
 ローカルな領域を支える二者の差を
 どのように埋めるかが、今後の
 課題だと感じました。

グローバル

グローバル化の影響で、
 地域の疲弊が顕著になる中、
 市民と行政が共に地域活性化のための
 新しい取り組みに挑戦していることを
 知りました。

2014/9/20

16. 授業に対して思うこと

参与観察を行う上で、どのくらい、
 対象に関わるべきなのか迷いました。
 そういった疑問を、もつと先生と
 共有しておけば良かったと思います。

お世話になったお店に感情移入してしまい
 肩入れしなくなりました。良い意味で批判的
 な立場を保つためにも、先生や友人ともっと
 議論をすれば良かったと思います。

調査という目的を持って、人間関係を続ける
 ことは、緊張感を生むので大変でした。
 でも、それが、社会に出る前の良い経験に
 なったと思います。



2014/9/20

17. 主要参考文献・URL

- ・カルロ・ベトリニ『スローフードの奇跡 おいしい、きれいな、ただし』2009年 三修社
- ・海山裕之『ワンデイエイフ・システムーコミュニティ再生実践ー』講演資料
- ・大江正章『地域のカーズ・農・まちづくり』2009年 岩波書店
- ・久松隆之介『コミュニティが順巻を連れてくる 愛される店・地域のつくり方』2012年 10月1日 商業界
- ・亀岡市農林振興課『かめおか四季菜 (平成24年8月21日)』視察研修資料
- ・日替わりシエフレストラン かめおか四季菜 <http://www.k-sikisai.com/>
- ・かめおか四季菜メニュー予定 <http://k-sikisai.jugem.jp/>
- ・八尾おかみさん会 <http://ippukutei.web.fc2.com/okami/ippukutei/index.htm>
- ・農林水産省 地産地消ホームページ
http://www.maff.go.jp/j/shokusan/gizyutu/tisan_tisyo/
- ・亀岡市 <http://www.city.kameoka.kyoto.jp>
- ・京都府 南丹広域振興局
<http://www.pref.kyoto.jp/nantan/no-nokai/1265678155250.html>

ご清聴ありがとうございました。



グローバル人材育成にむけた 科目開発プロジェクト

- 地場産業論 (3セメスター)
- コミュニケーション・ワークショップ演習 (3セメスター)
- キャリアデザインのための企業研究 (4セメスター)
- グローバル・シチズンシップ・エデュケーションV: 企業の社会的貢献 (5セメスター)
- グローカル戦略と人材研究 (6セメスター)



キャリアデザインのための企業研究

- 目的: 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、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
- 授業の進め方
 - ❖ 付加価値の源泉となっている経営資源の分析法や表現法に関する講義を受講する
 - ❖ チーム毎に分析する企業を選定し、経営者等に対するヒアリング調査や業界研究を通じて、当該企業の強みを考察する
 - ❖ 最終日に企業関係者を招き、当該企業の強み活用策を提案するとともに、その活用策を実行するためには、どのようなキャリアデザインが必要となるのかについて発表する

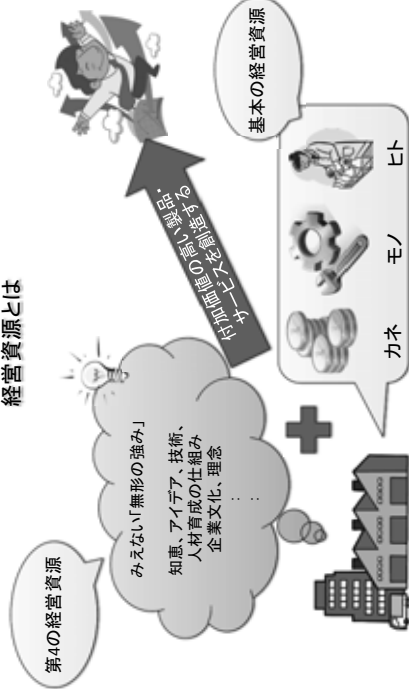
授業協力者 (2013年度)

Oni K 株式会社、有限会社 傑フーム、

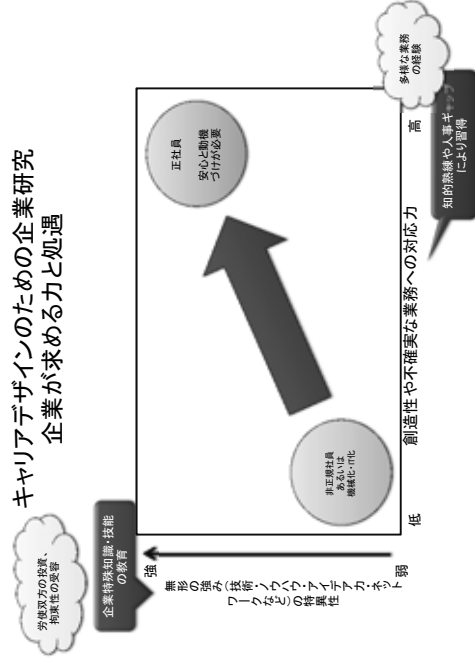
中野製菓 株式会社、株式会社 ロマンライフ、株式会社 和光舎 (順不同)

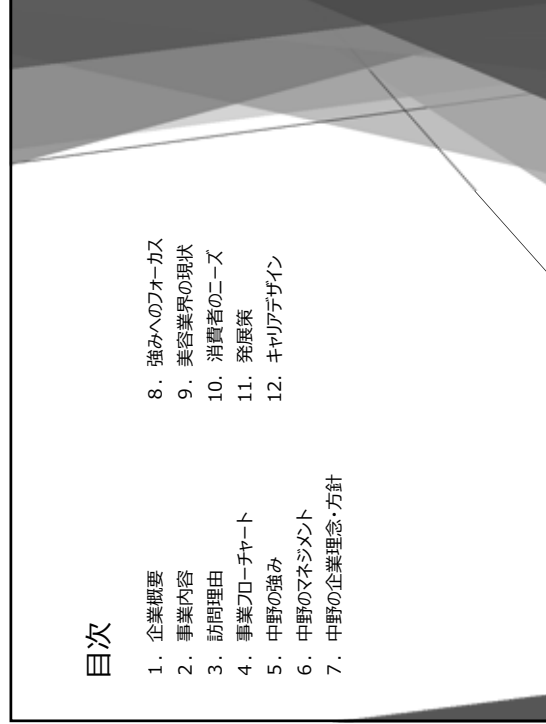
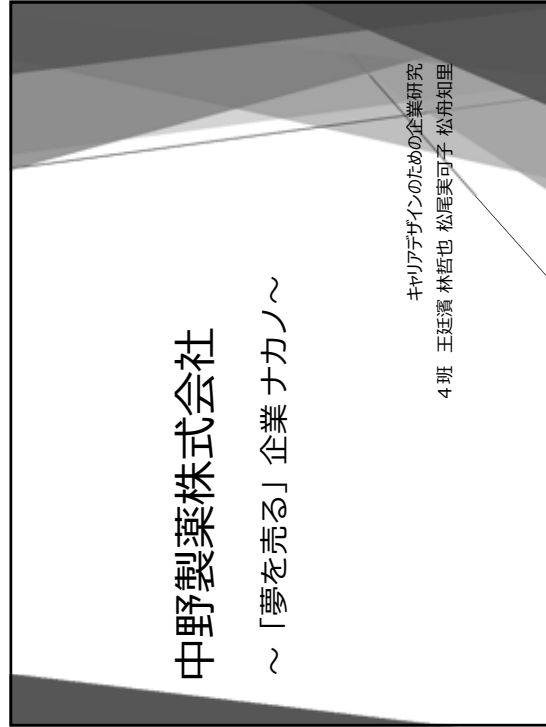
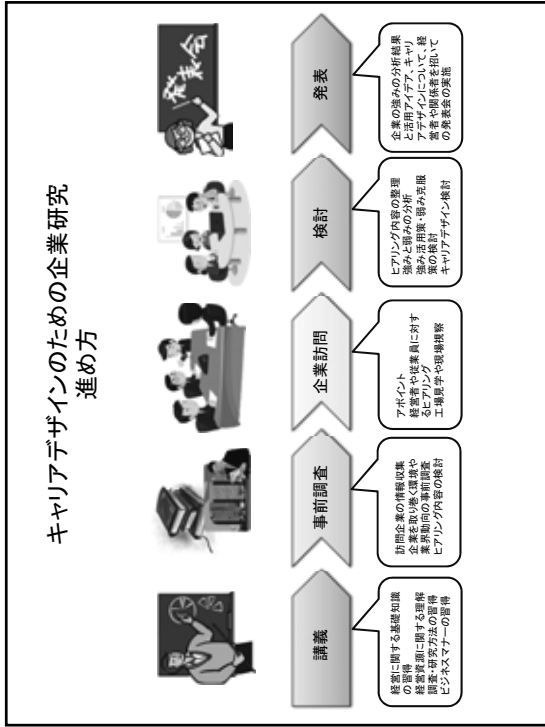


キャリアデザインのための企業研究 経営資源とは




キャリアデザインのための企業研究 企業が求める力と処遇






1. 企業概要

中野製薬株式会社
 ▶ 代表取締役社長：中野耕太郎 様
 ▶ 本社所在地：京都市山科区東野北井ノ上町6番地の20
 ▶ 設立：1959年 9月
 ▶ 資本金：1億円
 ▶ 従業員：263人



2. 事業内容

▶ シャンプー、リンス、トリートメント、スタイリング剤、パーマ液、ヘアカラー、眉毛剤等の頭髪化粧品、医薬部外品の製造、美容業界への専門販売



3. 訪問理由

▶ 班のあるメンバーのバイト先の量産店で、中野のスタイリング剤は月に数十万の売り上げを確保している
 ▶ 中野のワックスは非常に認知度が高く、使いやすい商品
 ▶ 京都にある中小企業として、日本の美容業界を支えている

4. 事業フローチャート

経営理念・方針	マネジメント	強み	特徴
<ul style="list-style-type: none"> 行動指針10カ条 徹底的な顧客志向 	<ul style="list-style-type: none"> サロンとの連携 職場環境の整備 社員育成 	<ul style="list-style-type: none"> 品質が良い 使いやすい 多種多様なシリーズ 	<ul style="list-style-type: none"> ファイバータイプワックス開発

5. 中野の強み

中小企業ながら、品質の高い製品を製造している
美容師からも使いやすいやずさに定評がある
→なぜだろう？

- ▶ サロンとの連携が深い
- ▶ アイデアがある



6. 中野のマネジメント

① サロンとの連携


- ▶ 研究開発と美容師の距離が近い
- ▶ 「ロイヤルカスタマー戦略」や「店販活性化」をサロンに提案
- ▶ NBC (NAKANO Beauty College) で若者の美容師育成にも力を入れている。



6. 中野のマネジメント

② 職場環境の整備

- ▶ 研究開発と販売・営業の距離が近い
- ▶ 豊富な会議室
- ▶ 最先端の研究機材の導入
- ▶ 広い研究スペース
- ▶ 社員の健康促進
(バランスボールの導入、禁煙活動など)




6. 中野のマネジメント

③ 社員育成

- ▶ 元美容師が行う研修
- ▶ 研究者は入社後すぐに営業活動をする
- ▶ 海外研修



7. 中野の経営理念・方針

現社長、中野耕太郎様のお話
13歳の時、当時の社長、中野孝一様と死別
28歳で代表取締役社長に就任

↓

周りの役員は年上の方ばかり
新しい考え方が生まれにくい状況であった

7. 中野の経営理念・方針

行動指針10カ条

- ✓ 顧客に役立ち、喜ばれる仕事をする
- ✓ 正直に、一生懸命に生きる
- ✓ 人への配慮と感謝の気持ちを持つ
- ✓ 過去の判断にとらわれず、プラス思考で考える
- ✓ もっと見る、もっと聞く、もっと話す
- ✓ 批判や文句は言わず、前向きな意見を言う
- ✓ 議論は尽くす、決定には従う
- ✓ 失敗を恐れず、まずは実行する
- ✓ 決してあきらめず、なほび強く続ける
- ✓ 自分の枠を一步踏み出した仕事をする

当たり前前かがい
当たり前前かがい
当たり前前かがい

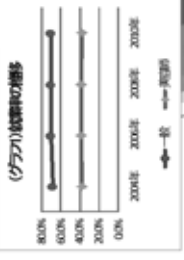
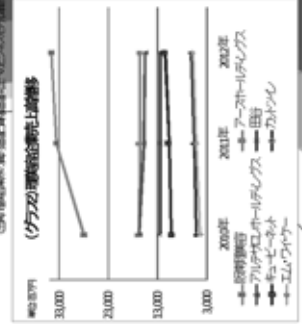
8. 強みへのフォーカス

『夢を売る』

- ▶ 虫野の製品を使うことによって、「幸せになってほしい」
→使いやすさ、多種多様なシリーズに繋がっている
- ▶ お客様だけでなく、美容師、従業員にも「幸せになってほしい」
→NBC、海外研修に繋がっている

9. 美容業界の現状

- ▶ 美容師の就業率の低さ (グラフ1)
→美容業界全体として、縮小傾向にある
- ▶ 低価格サロンと高付加価値型サロンの二極化が進んでいる (グラフ2)

10. 消費者のニーズ



将来、パーマネーが薄毛になるのでは？心配だけど、言えない

気軽にプレゼントできたらいいのに！！

あの子、最近髪の毛でるよな～私のオススメの商品をおあげたわいい！！

11. 発展策①

- ▶ Xmas、バレンタイン、誕生日用にギフト化
 - ギフト化により店販活性化
 - 美容師の収入アップ
 - 美容師の減少に歯止めをかける**



11. 発展策②

- ▶ 新たな顧客開拓
 - 低価格サロンへ展開
 - 顧客の美容意識の向上へつなげる
 - より多くの人に幸せになってもらえる**



12. キャリアデザイン

- ▶ 多種多様な視点から物事を考えられるように (固定概念にとらわれない)
- ▶ 外部にも目を向ける (実際に行き現状を知るとも大切)

行動指針 10カ条のように 当たり前前のこと を 当たり前前！！

中野の研究者のように 行動力、決断心をもって！！

1.2. キャリアデザイン

▶ 「企業の無形の強み」と「顧客の潜在的ニーズ」を見抜く力

無形のものに
「見える化」する力
= 統計リテラシーの習得

参考文献

- ・ 中森孝文「無形の強み」の活かし方『経済産業調査会、2009年
・ 中野製薬HP（2月6日閲覧）
<http://www.nakano-seiyaku.co.jp/#/top>
- ・ 千田啓互「理美容業界の質的価値と価格価値向上へのビジネスモデル革新」
(2月8日閲覧)
<http://www.mba.u-hyogo.ac.jp/SBR/3-1/053.pdf>
- ・ 厚生労働省「美容業界の実態と経営改善の方策」(2月8日閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10601000-Daijinkanboukouseikagakuka-Kouseikagakuka/0000027509.pdf>

ご清聴ありがとうございました！！



第4章

NPO 法人グローバル人材開発センター 委託概要

第4章 第1節 センターへの業務委託概要

1. 趣旨

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」を推進するにあたり、「NPO 法人グローバル人材開発センター」（以下、グローバルセンター）が本事業にかかる各種事業の開発・運営の支援を行っている。

本事業委託の目的は、次の通りである。

- ① 大学改革を永続的に推進する産学連携のコーディネートを行うこと
- ② 連携校の実践的教育プログラムの開発支援と体系化支援を行うこと

①については、まず、今年度より各セクターから事務局長レベルの方をメンバーとして招集し「産学公連絡会議」を発足させている。また、産業界の各種会議に多数出席し、各経済団体や企業との日常的な打ち合わせを重ねて、本事業への協力姿勢を引出してきている。連携各校の科目やFD研究会における企業人講師等も多数コーディネートしてきた。②については、本事業で開発をすすめている「グローバル人材資格（仮称）」を構成する基礎科目となりうる各連携校の既存の科目や、産業界との連携がある科目についての調査を実施し、資格プログラム全体のデザインから細部に至るまで、資格開発の支援を行っている。（資格開発支援とPBLの開発については第2節と2013年度京都産業大学発行のPBL開発にかかる調査報告書を参照。）

以下、平成25年度の取組みを順次報告する。

2. 委託業務の内容

- (1) グローバル人材育成のための教育プログラムの開発支援
- (2) 経済団体、大学、行政など連携事業の実施に必要なセクターとの関係構築支援
- (3) グローバル人材育成のためのFD活動支援
- (4) PBL 授業運営・科目開発等におけるコーディネート支援
- (5) 「グローバル人材能力」資格の開発支援
※年度末には「グローバル人材資格（仮称）」と名称変更
- (6) その他連携事業に関する支援全般
- (7) 上記業務に関する情報収集、調査・研究、成果の発信および報告書の作成

第4章 第2節 委託業務内容報告

第1項 連携事業の実施に必要なセクターとの関係構築

■産学公連絡会議

グローバルセンターは、産学公の連携を強化するために、関係団体が参集する「産学公連絡会議」を設置した。平成25年9月10日に全体会合を開催したほか、同会議メンバーを中心に日常かつ継続的に産業界とのやりとり、打ち合わせを続けている。詳細は次頁のメンバー表とセンターの活動記録の頁をご覧頂きたい。全体会合は、若者を対象にした人材育成・PBL教育・協力講義のあり方に関して、京都としてのモデル事業をつくりあげていくという意志と目標を、各関係団体と共有する機会となり、活発な意見交換が行われた。

○各種会議の区別

会議名	位置づけ	運営機関
大学間連携共同教育推進事業幹事会（グローバル専門部会）	大学間の連携・調整、カリキュラムの編成・単位の共通化、学内調整等についての検討	京都産業大学（本事業代表校）
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関する調査・研究会（以下、FW研究会）	フレームワーク・資格制度に関する運用、質保証の検討	地域公共人材開発機構（COLPU）
産学公連絡会議	産業界への共同教育推進事業進捗の説明、意見調整。協力の要請と事務的調整。	グローバルセンター

産学公連絡会議において、グローバルセンターは全体の運営支援を行っている。関連団体へのスケジュール調整、出席者の確定、議事次第の作成、議事進行のための調査、議事録の作成および発信等を行ってきた。会議においては、業界の異なる大学と産業界の双方の橋渡しをするために、双方への説明責任を果たしている。

【議事】

1. 「グローバル産学公連絡会議」の趣旨
2. 自己紹介および座長の選任について
3. 報告事項
 - ・グローバル人材育成プロジェクトの進捗（プログラム開発進捗）と今後の予定
 - ・京都府・京都市との政策連携
 - ・前期成果報告会（2013年9月28日土曜日 開催）について
4. 協議事項
 - ・PBL開発について
 - ・次回の日程について

第1回の産学公連絡会議の機会では、産業界からも「本事業で展開する教育への支援が企業の求める人材育成に繋がるなら、積極的に協力していきたい」という趣旨の発言を引き出すことができた。また、京都府からも「既存のプログラム等とうまく連携しながら、京都府としてもこの事業と方向性を共有できるような人材育成プログラムの体系化を目指したい」という発言があった。今後、オール京都を実現していく上で期待ができると思われる。以降、良好な京都の産学公の連携関係を築く取り組みを続けている。

第4章 第2節 委託業務内容報告

【産学公連絡会議メンバー】

	名前	所属
メンバー	岩崎 淳	京都商工会議所 会員部次長 人材開発センター長
	川村 雅己	京都経営者協会労働政策部長
	八木 茂	一般社団法人京都経済同友会 理事事務局長
	野上 幹夫	公益財団法人京都工業会 理事事務局長
	山下 省三	京都市産業観光局 商工部担当部長
	福原 早苗	京都府政策企画部 戦略企画課大学政策担当
	高橋 伸一	佛教大学社会学部 公共政策学科教授
	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
	矢島 信	京都文教大学 フィールドリサーチオフィス (FRO)
	真喜屋 美樹	龍谷大学 地域協働総合センターRA
	中谷 真憲	京都産業大学法学部 教授/ グローバル人材開発センター専務理事兼事務局長
	岩本 博志	京都産業大学 法学部事務室
オブザーバー	間 洋平	佛教大学 研究推進部 社会連携課
	押領司 哲也	京都文教大学 フィールドリサーチオフィス (FRO)
事務局	圓山 健造	NPO 法人グローバル人材開発センター シニアフェロー
	行元 沙弥	NPO 法人グローバル人材開発センター
	西垣 翔太	
	林 愛	
	大橋 かなで	
	木槻 美菜穂	
	尹 賢淑	

■その他の関係構築

グローバルセンターでは、これまで述べた各種事業推進に係る調査・開発補助・コーディネート業務を遂行するため、産業界、大学、行政など各セクターとの連携を密に行っている。

産 業 界	一般社団法人京都経済同友会	株式会社 Think&Act
	株式会社トールエクスプレスジャパン	西村証券株式会社
	シリオスインスティテュート株式会社	株式会社 JTB 西日本
	監査法人トーマツ	株式会社大垣書店
	株式会社ウエダ本社	サンコール株式会社
	公益社団法人京都工業会	株式会社 JTB 西日本
	京都商工会議所	ニチコン株式会社
	中小企業家同友会	アショカ財団
	土山印刷株式会社	株式会社新経営サービス
大 学	京都学園大学	法政大学

第 4 章 第 2 節 委託業務内容報告

行 政	京都府 戦略企画課	京都市 大学政策課
	京都府職員研修・研究支援センター	京都市 商工観光部
	京都ジョブパーク	

第 2 項 グローカル人材育成のためのFD活動支援

グローバルセンターは、産学連携を促進するため、大学内の教員、職員、学生の3者に対して、FD (Faculty Development) のコーディネート支援をしている。

具体的には、大学側には本事業の目的に鑑みて、グローバルセンターが開催趣旨等のヒアリングを実施した後、大学の担当部署および担当教員と一緒にテーマ設定を行う。その後、大学からFD研究会開催にあたり登壇者選出について依頼を受け、その趣旨に沿った企業・企業人を選出・提案し、登壇者へ依頼を行う。つまりひとつひとつのFDが本事業に沿ったものとして機能するよう関与し、かつ、大学界側と産業界側との窓口となる役割を果たしている。

産業界側には、大学側の事業背景・依頼内容の説明や期待される成果等を大学教職員とともに、あるいはそれに代わって伝え、本事業に適った報告をいただけるよう打ち合わせを行ってきた。当センターの特長とも言えるが、企業人講師を選定するにあたっては、機械的にこれを行うのではなくかなり丁寧なコーディネートを中心にしている。本事業は長く続かねばならない。そのため、経済団体とも連携しながら、今後本事業を展開していく上での鍵となる経営者、つまり京都経済界に影響力があり、理念的にも本事業に賛同して下さる方を探して丁寧にマッチングを行っている。こうした作業の積み重ねで、一過性でない継続的な信頼関係を、大学と企業との間に作り出している。FD研究会の中身そのものについても、そうした企業とのやりとりとの中である程度変更するよう調整したり、手法に対して工夫を求めたりもしている。

下記の表は、平成25年度における連携校FD研究会のコーディネート実績である。これまでの産学連携は、個別の大学と個々の企業がつながり京都全体のつながりは見受けられなかったが、センターで情報を集約し経済界にアプローチすることで、双方の負担軽減を図っている。組織的かつ継続的な取り組みであるため長期的な成果、今後の発展性も期待できる仕掛けである。次年度よりはFD活動の支援体制の改善、教員・大学事務の負担軽減、そしてさらなる産業界の信頼構築を図るため、継続して窓口の一本化に努めていく。



日時	大学	コーディネート
2013年8月2日	京都産業大学	法政大学地域研究センター特任教授 宮木いっぺい氏、客員研究員 佐藤充氏
2013年8月19日	京都府立大学	前野公認会計士・税理士事務所所長 前野芳子氏
2013年10月31日	京都府立大学	株式会社キャリアパワー代表取締役 木村光博氏

第4章 第2節 委託業務内容報告

2013年11月8日	京都産業大学	関東学院大学常務理事 本間政雄氏 株式会社大垣書店代表取締役社長 大垣守弘氏 株式会社ベネッセコーポレーション事業開発課 平山恭子氏
2014年1月16日	京都府立大学	株式会社ウエダ本社代表取締役社長 岡村充泰氏
2014年1月20日	京都産業大学	広島大学大学院教授 小澤孝一郎氏 京都信用金庫人事部長 大野雅章氏
2014年3月6日	京都文教大学	中沼アートスクリーン(株) 執行役員 高木裕之氏 京都中小企業家同友会事務局長 荻原靖氏

第3項「グローバル人材資格（仮称）」の開発支援

グローバルセンターは、企業と大学にとって効果的で実践的な資格開発の支援を行っている。今年度のテーマとしては、2点あった。一つは、NPO 法人と資格はどのように関わるのか。次に、資格を構成している正課科目 PBL をどのように大学に普及させていくのか、である。

この2点に対してグローバルセンターは、関係会議への出席と各種書類の提供を通して、議事進行のための下調査の役割を果たしてきた。1点目については、COLPU 主催の産学公で構成される FW 研究会の議論において、PBL に関する調査からの情報を還元し、また COLPU 事務局との事前すりあわせ及び資料提供を行った。2点目に関しては、連携校に対して、①基本プログラムの開発にかかる下調査、②PBL の実例の蓄積、③資格開発の支援全般と担当教員への連携協力を行った。

今年度決定した資格付与までのスケジュールに関しては、大学側との意見交換の結果、資格授与団体と認証団体の切り分けを明確化し、来年度に本格的試行、再来年度に正式実施する運びとなった。

大学間連携協働教育推進事業		グローバル人材(仮)資格認証およびPBL開発に関するロードマップ(5ヵ年計画)				
		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
			資格開発期間		認証期間	
プログラム	大学	大学間連携事業開始	プログラム開発 1年目	プログラム開発 2年目	プログラム実施・本格化 資格取得者 第1期生	資格取得者 第2期生
	認証機関(一般財団法人 地域公共人材開発機構)			書面評価・訪問調査・ 審査	グローバル人材(仮)資格付与	
PBL	大学		PBL試行的実施		PBL実施 1年目	PBL実施 2年目
	認証機関(NPO法人 グローカル人材開発センター)	NPO法人設立	PBL実施支援	書面評価・訪問調査	グローバル人材(仮)資格発行 (COLPU質保証済み)	
(平成26年3月現在)						

資格フレームワークであるが、改めて整理すると、資格を構成するのは、基本科目と PBL の2つの工程を履修する必要がある。資格取得を希望する者は、前述した2つの工程を修了し一定の基準に達した後に、資格が付与されることになる。

FW 研究会において、大きなテーマとなったのは、「資格保証制度」や「NPO 法人と資格との関係」についてである。これに関しては、前述の通り、資格の授与機関をグローバルセンター、また資格の認証機関を COLPU とする案に落ち着きつつある。

第4章 第2節 委託業務内容報告



グローバルセンターが提供・支援する PBL は、現在、正課および正課外の 2 種類を実施している。学生だけでなく、社会人の資格取得希望者も対象とせねばならないからである。このため、正課と非正課の双方に対して、質保証をする必要がある。

いずれにせよ、センターで調査してきた各種事例の多様性などにも鑑みて、PBL のプロジェクトについては、グローバルセンターに多彩なプロジェクトをつねにプールしておくこと、各校ができるだけそのプールしたプ

ロジェクトを共通で使えるようにしておくこと、さらに大学間でプロジェクトの質にばらつきが出ないように、センターに情報を共有しコントロールしていくこと。こうした方向性を目指すこととなった。これらは文科省事業としての事業年度が終わった後も、連携校がばらばらにならず、本事業を着実に発展させていくためである。

以上のように、グローバルセンターは、連携校との平成 27 年度開始の「グローバル人材プログラム（仮称）」に関して説明責任を果たすためのエビデンスを提供すること、また京都版 PBL（=KPBL）の評価基準の開発支援を行うことが大きなテーマとなる。

第4項 教育プログラム開発支援・PBL 授業運営や科目開発のコーディネート等

グローバルセンターでは、京都における中堅・中小企業を中心に、本事業の趣旨に合う産学連携の支援を多角的に行っている。中でも大学教育のアクティブラーニング化については、正課科目と課外活動支援の双方をリンクさせた形で、教育改革を支援している。アクティブラーニングにおいてはコアとなる学生リーダー層の育成が肝となるため、その育成支援に力を注いでいる。

また、センター学生事業部には、毎日のように各大学の学生が集まり、各種プロジェクトや調査に従事していることから、学生の意見を吸い上げ、連携各校に伝える役割も果たしている。学生にとっても、社会課題を発見する良い機会となっており、日常の学びの意欲や効率が上がることが期待される。



■正課科目への支援

本年度は 4 つの授業で合計 19 社より 23 名の経営陣とのコーディネートを実現した。グローバルセンターでは、担当する教員、学生、企業人の 3 者の距離を近づけ、学生にとって有益な時間を作ってもらうために、事前準備から事後報告まで一貫した支援を行っている。

具体的には、企業への協力依頼、授業科目のスケジュール調整、事業概要の説明、設営準備、学生対応、TA や SA の指導などを行い全体の授業内容を向上させる取り組みをしている。

科目別のコーディネート支援の実績は、下記の通りである。

第4章 第2節 委託業務内容報告

大学名	科目名・コーディネート数	コーディネート先
京都産業大学	「グローバル人材論特殊講義」 12社12名	土山印刷株式会社 株式会社エリッツホールディングス トールエクスプレスジャパン株式会社 株式会社ナベル 西村証券株式会社 株式会社片岡製作所 京都中央信用金庫 株式会社 洛北義肢 シンク・アンド・アクト株式会社 株式会社ウエダ本社 株式会社フラットエージェンシー シリウスインスティテュート株式会社
京都産業大学	「グローバル人材 PBL 演習」 7社15名	株式会社 JTB 西日本 京都支店 京都東急ホテル 京都市観光協会 京都商工会議所 海外の旅行業者:2社 バイクレンタル業者:1社
京都府立大学	「企業と社会」論 4社4名	株式会社 淡交社 株式会社 洛北義肢 株式会社 キャリアパワー 株式会社 ウエダ本社

■課外プロジェクトへの支援

グローバル人材開発センターでは、アクティブラーニング・PBLの実績を蓄積するために、学生主体となったプロジェクトの運営支援をおこなっている。これらのプロジェクトは、地域経済・社会の発展に強い意欲のある大学生を対象としており、総称としてグローバルセンターの「学生事業部」と名づけている。具体的には、学生グループが企業や行政からの様々な課題に対し、実践的活動（グループワーク、各種調査、フィールドワーク、プレゼンテーション等）を通じて課題解決に向けて取り組んでいる。

学生事業部の活動は経済界・地域社会との連携・協働を促し、本格的な産学連携教育プログラムの導入や主体的で実践的な学びを支援し、それが社会貢献の一助を果たす仕組みとなっている。

また、学生事業部に登録することによって正課・非正課にかかわらず学生はセンターのサポートを受けられるので、活動の場を教室の外に広げ、専門ゼミ内ではおさまらない対外的なヒアリング調査等を行うことができる。そして、これらの活動成果報告会を行い、経済界、行政関係者、大



第4章 第2節 委託業務内容報告

学教職員の前で発表を行うこととしている。

【企業とのプロジェクト】

1. 企業の魅力発信事業

地元で活躍する京都企業へ訪問しインタビューを行い、内容をグループ単位でレポートにまとめる。訪問前には、企業調査やマナー研修などの事前学習を行い、最後は成果報告会にてプレゼンテーションを行う。その内容について企業担当者から評価を受ける。

協力いただいた企業は、土山印刷株式会社、株式会社ウエダ本社、株式会社松井商店の3社等。



2. 「京都企業との出会いの場創出」プロジェクト

単なる会社訪問ではなく、社長や若手社員との意見交換を組み込んだきめ細かな京都企業の会社見学や、工場見学を企画している。社長を含む企業の方と話す中で、就業観を養うきっかけになることが狙いである。また、これを契機に京都企業の現場を知り、興味を深めてもらうことが目的。これまで三回の訪問を実施し、4大学からのべ36名の学生が参加した。第一回目、第二回目は、土山印刷株式会社へ 第三回の企業訪問は、西村証券株式会社を訪問した。この中から、1名の学生が面接に進み、西村証券株式会社への就職を決めた。今後、課題の提示を踏まえPBLへの展開を考えている。

■成果報告会およびフォーラムの運営統括業務

グローバルセンターは、前期成果報告会、第1回グローバル人材フォーラムに共催団体として参加し、本イベントにかかる業務の統括を担った。学生・教員・企業人の3者に対して全体的な企画・運営支援を行った。

本イベントでは、大学を越えて学生一人ひとりの能力を可視化した機会にするのが狙いである。このため綿密な調整作業を実施し、かつ、多様な大学を分け隔てなく平等に扱うことが求められる。この点においてグローバルセンターは運営統括業務の役割をも果たしている。京都の大学が連携した報告会として、オール京都を打ち出し、他の関係団体や組織に対しても京都モデルの提示をしている。

特に今回のフォーラムでは、運営の主体として活気のある新しいフォーラムになるような仕掛けづくりに重点を置いた。登壇者から運営に関わる関係者との連携を深めていき、関係者以外の来場者にとっても、有益なものにするよう配慮した。特に、第2部トークセッション意見交換会は、大変盛り上りを見せた企画となった。連携各校のさまざまな学生がセンターに集い、企画段階から実施にまで携わった。具体的な総括業務に関しては、下記の通り。

- ・登壇者とのスケジュール調整
- ・教職員への協力依頼
- ・学生へのパネルおよび発表内容のチェック・アドバイス
- ・学生との企画調整（トークセッションの素案作りを含む）



第 4 章 第 2 節 委託業務内容報告

- ・台本および進行表の作成とスタッフへの周知
- ・PC スライドの作成・調整
- ・経済界への広報体制を整備、経営者記者クラブへの働きかけ（朝日新聞・京都新聞）

第 5 項 情報収集、調査・研究等

■先進事例の視察・ヒアリング調査

グローバルセンターは、学生の主体性を引出すアクティブラーニングの先進事例調査を行い、国内の現状把握につとめた。正課科目・課外で実施されるアクティブラーニングを対象とした。調査の種類としては 4 種類、①学生の主体性を引出す PBL の調査②大学と PBL の接続③NPO 法人の可能性（対大学）④NPO 法人の可能性（対企業）があり、本年度は事務局の理解の強化と連携校への情報共有として、①の基本的な内容定義と、NPO 法人が大学と共に PBL を展開するために、②と③に焦点を当てた調査を行った。調査先は次の通り。

調査対象	第 1 回日本 PBL シンポジウム
訪問日	5 月 18 日(土)
概要	<p>○主催：日本プロジェクトマネジメント・インキュベーション協会</p> <p>○プログラム</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日本 PBL 協会の取り組みとその概要 2. PBL の歴史の紹介 3. プロジェクト実践教育の必要性と普及に向けた取り組み 4. PBL 実践報告 5. 米国における PBL 活動の紹介（2012 年 10 月視察報告） 6. パネル・ディスカッション <p style="text-align: center;">中・高等学校の教職員参加による PBL 実践の課題、今後の展開について</p>
	<p>○インキュベーション協会の特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講師として実務家・企業人を多く派遣しており、同協会の理事・認定教師はすべてプロジェクトマネジメント（PMP）の国際資格の所持者である。 ・中高等教育への事業展開 <p>グローバル化への対応に、「大学からの教育では遅い」との意識を持っており、中学・高校への総合学習を深化のための PBL を普及する活動をしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・米国より輸入した技術 <p>BIE（バック教育協会）から PBL の教育のハンドブックを翻訳。日本での普及を目指している。</p> <p>○PBL の普及方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体系だった教育手法で、総合学習をバックアップするために作られたため、中高等教育の授業で普及することを念頭においている。 ・単発のイベントでの普及から中堅教員を対象とした講座をする開催している。 ・プロジェクト実践教育ハンドブック第 2 版を自費出版（1 冊 3,990 円） <p>○課題と強み</p> <p>（1）課題</p>

第4章 第2節 委託業務内容報告

<ul style="list-style-type: none"> ・学内改革の規模拡大は収益の対象として難しい。 ・資金源不足で、関与するスタッフへの報酬は特になし。 <p>(2) 強み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協議や運営に携わるメンバーは40名程度。認定講師（PMP取得者のスタッフ）として派遣に携わる。 ・企業を超えた横のネットワークが強い。小規模の会議では、週末に行われる。 ・シンポジウムでは、興味をもっている先生方が集まり、関係構築の促進にも携わる。

調査対象	「大学シンポジウム2012 主体的な学びへ導く大学教育とは」
訪問日	7月6日(土)
概要	<p>○主催 (株)ベネッセコーポレーション大学事業部</p> <p>○プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事例報告 <ul style="list-style-type: none"> 菊池 滋夫 (明星大学 学長補佐) 増田 大三 (近畿大学 副学長) 岡崎 祐司 (佛教大学 教育推進機構長) ・パネルディスカッション <ul style="list-style-type: none"> 菊池 滋夫 (明星大学 学長補佐) 増田 大三 (近畿大学 副学長) 岡崎 祐司 (佛教大学 教育推進機構長) 山下仁司 (ベネッセ教育研究開発センター 出席研究員)
	<p>(1) 平山恭子氏(資料2)を紹介いただいた。ベネッセの運営する産学連携の「Future Skills Project」研究会事務局(以下、略称FSP研究会)の事務局メンバーの一人。FSPは、関東で大学と大手の企業の連携を大規模に行っている。</p> <p>(2) PBL教材に関しては、2種類が用意されており、①教員用②生徒用の「PROJECT SUPPORT NOTEBOOK STANDARD」である。教材のサンプルを参考にしながら、取り入れられるものは参考にしていく。</p> <p>*教員用・・・説明書から見ると、14回分の講義内容を記載。全126ページ。プロジェクトマネジメントの考え方、手法、事例を掲載している。</p> <p>*生徒用・・・能動的学習に初めて取り組む学生向けに、Project形式の基礎知識・スキルから掲載。ノートブックとして1人1冊が配布され、毎回の授業の学びをまとめる、ポートフォリオの役割をもたせている。</p>

調査対象	アクティブラーニングの方法、道具、環境
訪問日	7月12日(金)
概要	<p>○主催 関西大学 教育推進部</p> <p>○発表者 中井 俊樹 (名古屋大学高等教育研究センター 准教授)</p>
	<p>○中井俊樹准教授について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインシラバスなど、高等教育マネジメントを開発していたメンバーの一人。 ・開発の出版物は6冊あり、教員や大学側への改革をもたらす点を重点にしている。

第4章 第2節 委託業務内容報告

○PBL 授業を運営面の工夫

- ・ 1 コマの TA、教職員の動き方を考える。
- ・ 発問をする (→ワークショップに応用可能かと思われる)
- ・ ベルを使用する (時間の区切りをつけさせる)
- ・ 教員側のニーズとしては、具体的な時間の使い方についてのアナウンスが行われた。
- ・ PBL にとって必要とされる環境は、新しい施設ではなく、授業や学生支援との連動をどのように高めていくのか、が重要である。

調査対象	労働政策フォーラム「大学新卒者の就職問題を考える」大学・企業・行政の取り組み
訪問日	9月10日(火)
概要	<p>○主催 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)</p> <p>○プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基調講演 「大学新卒者の就職難の実態」伊藤実 (JILPT 特任研究員) ・ 研究報告 「若年者雇用支援施策の利用実態—中小企業調査から」 岩脇 千裕 (JILPT 副主任研究員) ・ 事例報告 行政 田口 勝美 (東京新卒応援ハローワーク室長) 大学 三栗谷 俊明 (国際教養大学キャリア開発センター センター長) 企業 坂田 甲一 (トッパン・フォームズ(株)取締役総務本部長) 奥山 卓 (株東京ニューズ通信社 代表取締役社長) ・ パネルディスカッション
○成果報告で目だった発言	<ul style="list-style-type: none"> ・ 岩脇研究員の質的調査報告が有益だった。中小企業 25 社を対象にした、新卒採用のニーズや採用実務の具体的な報告 (例: ターゲット校がある、採用は欠員時補充が中心、若いニーズあり、若年者等トライアル雇用奨励金の制度は若者にとって教育訓練が体系化していない場合が多いため満足度が低い、など) ・ 大学・独立行政法人の共通のキーワードは「考える力」 ・ 求められる職業能力は「変化適応能力」。大学では「学習能力 (考える力)」を鍛えることで適応能力を養うことが出来る。(伊藤) ・ 図書館を 24 時間開放して、そこで 2 つの logical thinking と critical thinking の「考える力」を鍛えてもらう。(三栗谷) ・ グローバル人材とは、「多様性を理解し進化し続ける」(三栗谷) ・ ハローワークのミッション「あきらめなければ 3 か月で入社させる。」「就職は団体戦だ。」(田口) ・ トッパン・フォームズ「素直に学べるのは 20 代前半まで」。
調査対象	「PBL 教育フォーラム 2013」PBL における学習効果の検証—卒業後の現場から—
訪問日	10月26日(土)
概要	<p>○主催 同志社大学 PBL 推進支援センター</p> <p>○プログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第1部 卒業生による発表 武蔵大学/東海大学/広島経済大学/同志社大学

第 4 章 第 2 節 委託業務内容報告

	<ul style="list-style-type: none"> ・第 2 部 パネルディスカッション パネル：卒業生 コーディネーター山田和人（PBL 推進支援センター長）
<p>○PBL を行うための留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ BtoC よりも BtoB の企業に関わることは、学生の視野が広がりやすい ・ 環境づくりは必須である。以下の 3 つの点で、飛躍的なプロジェクトが出来る。 <p>①一人では完結できない課題の設定をすると、協力関係を作らざるを得ない</p> <p>②専門知識を学部ごとにまとめ・発表後に、混合チームを作らせる</p> <p>③教職員は学生に対して、突き放さず、離れすぎずの関係をつくる</p> <p>○導入したい工夫点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3 者（学生、NPO スタッフ、TA・SA）の役割を、特に学生に対して明確にする ・ 評価に関して <ul style="list-style-type: none"> （1）自己評価は個人で設定させる （2）社会人基礎力の 12 項目の測定を 3 段階（事前、中期、事後）で測定する。 （3）授業の評価については、成果報告会で 30%、企業側からの評価 35%、授業のプロセス評価 35% で行う等、積極的に周知する必要あり。 ・ 成果をどう図るかが、卒業生側も PBL 推進センター側も共通した課題でもあるとの意見があった。 	

調査対象	NPO 法人 G-net ヒアリング調査
訪問日	1 月 27 日(月)
<p>当日は G-net 代表理事である秋元祥治氏と副代表理事の南田修司氏に対応いただいた。同法人は中小企業など地場産業を対象とした各種インターンシップ事業や、キャリア教育科目などを複数の大学と連携し、正課としてプログラムを提供している。年間合計 200 名程度の学生が関わっており、ドロップアウトケースは 4 パーセント。インターンシッププログラムは、下記の 3 つに分類される。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 長期（半年）：「長期実践型インターン事業」 2. 中期（夏・春期休暇中の 4～6 週間程度）：「地域協働型インターン事業」 3. 2 週間：「複数企業取材型インターン」（2013 年夏スタート） <p>【考察】</p> <p>「企業にとって、学生と協働・教育することが有益であると思わせないと、学生の成長する環境自体が成立しない」ということを秋元氏よりスタッフ全員で共有していた。当センターでも再度この基本を共有し、企業人の目線で、現在進行している事業を再度みつめ直す必要がある。「教育的な価値を追求すれば、企業インターンの価値を上げることになる。」という思いをカタチにするには、そのような基本理念の徹底がカギである。</p> <p>また、昨年度長期インターンシップに、60 名程度の学生が関わりうち 5%がインターン先に就職したという数字は意外と少ない。翻って、京都産業大学グローバル人材論特殊講義のマッチング率は 17 名中 3 名である。ここは、スタンスの違いが理由であると考えられる。地域の中小企業の経営者の右腕になる人材の育成、SC の醸成、過疎化に歯止めをかけるための地方都市の自立等、グローバルセンターのコンセプトとの類似点も多く見受けられた。しかし、インターンシップという手法に特化している点、また学生と企業のコーディネイト役が担う役割には違いが見受けられた。その違いで、就職にリーチするかどうかが決まるのではないかと。</p>	

第4章 第2節 委託業務内容報告

しかし、再認識した中小企業と学生マッチングの価値は、「経営者のそば、全体を実感しながら仕事ができ全体を見渡せる」ということである。学生の学びの環境としてだけではなく、生き方、価値観にも大きく影響する。最終意思決定者のとなりで仕事をする価値についても再度共有していきたい。中期インターンシップについては、大学コンソの単位互換について検討中なので非常に参考になった。

調査対象	産学協同人材育成推進フォーラム 「産学が協働した人材育成の新たな鼓動」
訪問日	2月7日(金)
概要	<p>○共催 京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学</p> <p>○プログラム</p> <p>1.基調講演 『今後の教育的効果の高いインターンシップのあり方』 経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 中島大輔氏</p> <p>2. 報告『ASEANにおける産学協働教育の現状と課題 —日本は何を学ぶべきなのか?—』 講師：宮川 敬子氏 (WACE 常任理事、NPO 法人 WIL 代表理事)、 Prof. Dr. Wichit Srisa-an (元タイ文部大臣、スラナリー工科大学創設者)</p> <p>3.パネルディスカッション</p>
	<p>○パネルディスカッション</p> <p>以下の発言があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様化された大学教育 (PBL・産学連携・インターンシップ・キャリア教育) は 10 年たった。大学自ら開発したプログラム実施をしてほしい。(宮川) ・様々なプログラムはあるが、相互の意見交換がない。担当教員、学生、会社の担当者とのコミュニケーションが必要である。(中島) ・単なる職業教育ではなく、人間教育と専門教育を共に行うのが望ましい (松永)

調査対象	第2回国際シンポジウム「次世代を担うリーダーへのメッセージ」
訪問日	2月19日(水)
概要	<p>○主催 京都大学大学院 思修館</p> <p>○プログラム</p> <p>1.基調講演「21世紀のリーダーシップ (仮題)」</p> <p>2. パネルディスカッション ジェマ・エイブラハム (経済協力開発機構 人事アドバイザー) 中根誠人 (国際連合食料農業機関 エコノミスト) 西村勇哉 (NPO 法人ミラツク 代表理事) カロリン・バートン (駐日本オーストラリア大使館 参事官 〈資源・産業〉)</p>
	<p>○講演</p> <p>・ジェマ・エイブラハムは、政治リーダーシップの専門家であり、21世紀のリーダーシップに関して言及した。特に、世界の2つの変化 (①文化の変化と②技術の変化) によって、新しいリーダーシップが求められている。</p>

第4章 第2節 委託業務内容報告

- ・リーダーシップには3つの構造要素があり、①状況・文脈（Context）②フォロワー③リーダーである。この要素の中で、フォロワーについて特に言及があった。
- ・結論としては、「優秀なリーダーになるには、様々な状況とフォロワーを把握するのが優先である。自己開発や自己中心的な志向より、周りに目をむくのが重要である。」
- ・「信頼性のあるリーダー、道徳、倫理にかなったリーダー」の重要性を訴え、「信頼性・道徳性」が欠如すると、誰もフォローしない、一緒に仕事をしようとしらない。

第4章 第2節 委託業務内容報告

■アンケート調査「産学連携の実態調査」

今年度はPBL開発のための下調査として「産学連携の実態調査」を実施した。4団体との協議を受けて、今回は京都経済同友会と京都工業会に依頼をすることとし、二団体の会員800社を対象にアンケートを実施した。当センターで、各団体への協力願い、アンケートの作成から配布、集計・分析作業まで担当した。PBLを産業界に普及させ、円滑かつ効率的に実施していくためには、学生の受入方や課題設定に関して企業側が感じている問題意識や参加意欲を統計的に分析する必要があるためである。来年度の本事業において協働する企業との協力関係を築き、連携各校の授業への接続を行うためにも役立った。以下、アンケート内容と結果を報告する。

アンケート（質問および回答用紙）

1. 貴社の概要についてお伺いします。

以下の項目について記載して下さい。また、選択肢のあるものは該当する番号を○で囲んで下さい。

(1)会社名			
(2)所在地	〒 _____		
(3)ご記入者・担当部署等	ご記入者： _____		
	担当部署： _____	役職： _____	
(4)ご記入者連絡先	_____		
(5)業種分類	_____		
	<small>※分類が複数に及ぶ場合はすべてご記入下さい。別表の該当番号（2桁）をご記入いただいてもかまいません。</small>		
(6)資本金	1. 1,000万円以下	2. 1,000万円超～3,000万円以下	3. 3,000万円超～5,000万円以下
	4. 5,000万円超～1億円以下	5. 1億円超～3億円以下	7. 3億円超
(7)従業員数 (常時雇用する者に限る)	1. 0～5人	2. 6～20人	3. 21～50人
	4. 51～100人	5. 101人～300人	6. 301人以上
(8)年間売上規模	1. 5,000万円以下	2. 5,000万円超～1億円以下	3. 1億円超～10億円以下
	4. 10億円超～100億円以下	5. 100億円超	
(9)主な取扱製品、商品または業務	_____		

【問7】問6で「(ア)はい」とお答えの方に質問です。メリットはどのようなものですか。該当するものに○を付けて下さい。(複数回答可)

() 若者の声を取り入れた新規商品開発 () 研究分野の最新の知識を得ることが出来た
 () 社員の人材育成能力の向上 () 社内の雰囲気の変化
 () 企業の教育における社会的責任 () 新卒社員の獲得
 () その他 [_____]

【問8】PBLを通して貴社にはどのようなデメリットがありましたか。
 (ア) はい
 (イ) いいえ

【問9】問8で「(ア)はい」とお答えの方に質問です。デメリットはどのようなものですか。該当するものに○を付けて下さい。(複数回答可)

() 想定より調整業務が多い () 企業秘密・情報の漏洩 () 本業に時間が裂けない
 () 会社内の雰囲気が悪化した () 経費が多くなった
 () その他 [_____]

【問10】PBLの満足度について10段階評価(10満足⇔1不満足)でお答えください。
 満足度： _____

【問11】これまでの受託されてきたPBLについて、下線部に当てはまる数字や該当箇所を○を付けて下さい。
 (a) 受託開始年度： _____年(西暦) (b) 総受入れ人数： 約 _____名
 (c) 学生の学部： 文系・理系・文理混合 (d) 受託形態： 定期的・不定期
 (e) 受入期間： 年間約 _____日 (f) 費用：年間約 _____円(人件費を除く)

【問12】PBLの内容について、該当するものに○を付けて下さい。(複数回答可)

() 貴社既存の事業に学生が参加するプロジェクト
 () 学生が貴社に企画提案するプロジェクト
 () 予算など何らかの理由で貴社にて実現できなかったプロジェクト
 () 学生の関心のある社会課題を扱ったプロジェクト
 () その他 [_____]

【問13】学生の成長(能力や姿勢等)はどのようなものでしたか。率直なご意見・ご感想をご記入ください。

2. 産学連携の実施状況についてお伺いします。

【問1】現在、貴社では大学生・大学院生・高専学生を対象にした産学連携を行っていますか？
 (ア) はい
 (イ) いいえ

【問2】問1で「(ア)はい」とお答えの方に質問です。どのような産学連携を行っていますか？(a)～(d)の中で該当するものに○を付けて下さい。(複数回答可)

(a) インターンシップ (b) PBL(課題解決型学習) (c) 教員との共同研究
 (d) 教員及び学生との共同研究 (e) 講演会・出張講義 (f) 工場見学を受け入れ
 (g) その他 [_____]

3. PBLに関してお伺いします。

I. PBL(Project-based Learning: 課題解決型学習)の認知度について

【問3】アンケートご回答者は、どのようにご理解されていますか。(ア)～(エ)のうち、該当するものに○を付けて下さい。

(ア) 知っている、内容も十分に理解している
 (イ) ある程度知っている
 (ウ) 聞いたことはあるが内容は知らない
 (エ) 本アンケートよりはじめて知った

II. PBLの実施に関して

【問4】貴社はこれまでに、PBLを受託協力、もしくは実施したことがありますか。該当するものに○を付けて下さい。また「(イ)いいえ」をお答えの方は、その理由をお聞かせ下さい。

(ア) はい → 引きつづき III. に、お進み下さい。

(イ) いいえ → 理由をお聞かせの上、3頁からの IV. に、お進みください。
(受託・実施していなかった理由)

例：PBLの存在を知らなかった/繁忙期にオファーが来たため/協力団体の信用度/社内の了承が得られないなど

III. PBLを実施したご経験をお持ちの貴社に伺います。

【問5】現在PBLを担当するご担当者様につきまして、下記項目に沿ってご記入下さい。複数担当のときは責任者名をご記入下さい。

1. 人数 [_____]名 2. 部署 [_____]
 3. 役職 [_____] 4. ご担当者様名 [_____]

【問6】PBLを通して、貴社にメリットを感じていますか。
 (ア) はい
 (イ) いいえ

IV. PBLをこれまでにも実施された方および実施したことのない貴社に伺います。

【問14】PBLへの興味・ご関心についてお伺いします。該当するものに○を付けて下さい。

(ア) 興味・関心がある (イ) 少しは興味・関心がある (ウ) 無関心・興味なし

【問15】問14で「(ア)興味・関心がある」、「(イ)少しは興味・関心がある」とお答えした方にお伺いします。
 [15-1] 実施して欲しいPBLはどのようなものですか。ご自由にお書き下さい。

(例) 大学生グループによる新規商品開発など

[15-2] PBLを進める過程で、学生にどのような力を身に付けさせたいと思われますか。

(例) コミュニケーション力、課題解決力

【問16】貴社にてPBLの実施または円滑な運営をするにあたり、どのような支援策が必要であると考えますか？該当するものに○を付けて下さい。(複数回答可)

() PBLコーディネーターの派遣 () PBLの理解を深める情報提供
 () 貴社に興味のある学生の情報提供 () PBLの社内制度化
 () PBLを実施・運用できる施設 () 企業界向けのPBL研究会・部会
 () その他 [_____]

【問17】最後に、産学連携やPBLに関するご意見やご希望・課題などご自由にご記入ください。

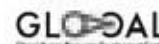
貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございました。
※頂きましたアンケート内容は当センターで適正に管理し、PBL教育の開発のための参考資料とさせていただきます。

GLOBAL
Global Business Learning Center

第4章 第2節 委託業務内容報告

2014/02/28

NPO 法人グローバル人材開発センター



産学連携の実態調査 アンケート結果 (一部まとめ)

1. 調査趣旨

NPO法人グローバル人材開発センターは、文部科学省から採択をされた京都の5大学と経済4団体の連携事業、「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」の中で、PBL(Project-Based Learning=課題解決型学習)の有効性に着目し、「京都型PBL」の開発に取り組んでおります。本調査は、京都企業がPBLについてどのように理解され、取り組まれているか、その実情を把握することが目的である。

2. 概要

- 対象： 800社 (内訳；京都経済同友会会員500社、京都工業会会員300社)
 期間： 2014年1月20日(月)～ 2月7日(金)
 項目： 産学連携の実施状況,PBL受託済み企業を対象にした質問,PBL未受託の企業を対象にした質問

3. 結果

協力を頂いた京都経済同友会と京都工業会の会員を対象にしたアンケートは回答率14%となった。(内訳；800社中111社に協力いただいた。)回答結果により産学連携を経験する企業は半数に上ることが分かった。

【産学連携の実施状況】

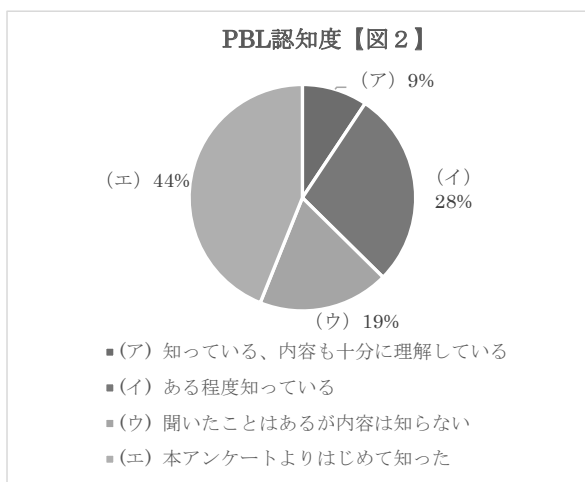
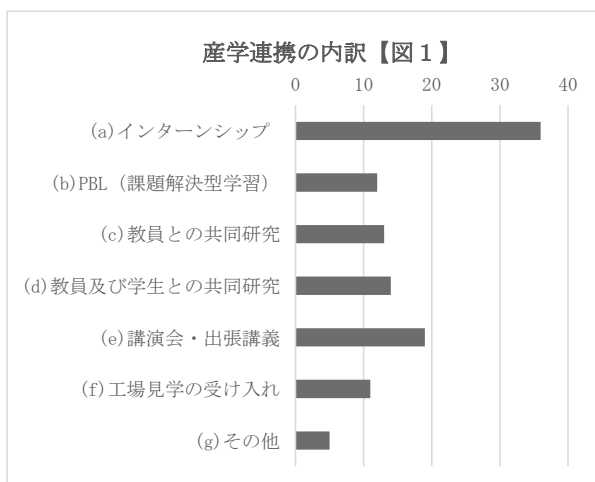
現在、貴社では大学生・大学院生・高専学生を対象にした

産学連携を行っていますか？(※無回答1通を除く)

	集計	割合
(ア) はい	53	48%
(イ) いいえ	57	52%
合計	110	100%

産学連携の内訳(図1)をみると、長期・短期合わせた企業と学生の連携は44%に上がる。「インターンシップ」の連携が最も多く、その後「講演会・出張講義」が続き、PBLは5番目の結果となった。PBLの認知度(図2)からみても、半数を超える63%は知らないとの回答があった。

また、産学連携で回答のある企業は16社あった。PBLやインターンを通じて、企業側はメリットを100%感じているとの回答であった。具体的な感想としては、学生の対応に人員手配の限界を感じるとの意見がある一方、若手社員の成長に効果的であるとの回答に分かれていた。



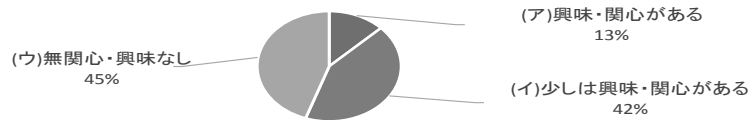
第4章 第2節 委託業務内容報告

産学連携をしたことのない企業を対象にした、PBLのニーズ調査のデータを編集したものである。実施してみたいPBLのテーマを伺ったところ、多岐の分野にわたって創意工夫した回答を頂いた。

IV. PBLをこれまでに実施された方および実施したことのない貴社にお伺いします。
【問1】PBLへのご興味・ご関心についてお伺いします。該当するものに○を付けて下さい。

(ア)興味・関心がある

PBL導入の興味関心



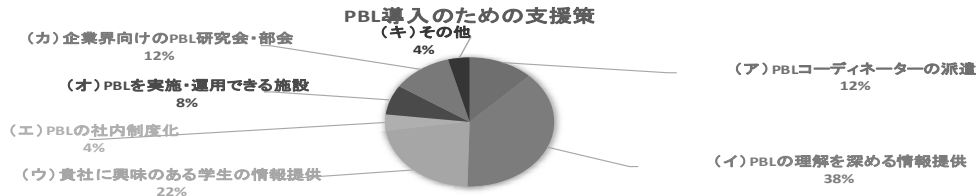
【2-1】実施してみたいPBLはどのようなものですか。ご自由にお書き下さい。

- ・学生と企業とが協働した新商品開発、価値づくり、学生と企業との共同研究
- ・取引先クライアントの課題を解決するための提案、マニュアル作成、マーケティングプランニングの企画
- ・新たな顧客層の開拓について、エリアマーケティング、消費者調査、ブランドイメージ調査
- ・新卒社員の獲得、有望な人材の発掘のための研究開発
- ・学生が自由な発想で新規ビジネスを立ち上げる
- ・課題の打開を考案した解決策の提案、業界のかかえるさまざまな課題に対して解決策

【2-2】PBLを進める過程で、学生にどのような力を身に付けさせたいと思われませんか。

- ・現場対応力、行動力
- ・課題解決能力、提案力
- ・仕事のプロセスをおぼえる、現状分析(マーケティングリサーチ)、思考・協議・意見構築の能力、調整力、計画性、ロジカルに物事を考える
- ・クリエイティブ力、施行錯誤、創意工夫といった努力、未来構想力、知識をどう生かしていくかを考える
- ・表現力、礼儀作法・マナー
- ・物事の本質を見極める力
- ・コミュニケーション能力、多種多様な価値観を受け入れる能力、コミュニケーションの重要性を知ってほしい、チームワーク
- ・自由な発想力、自主性、自己完結能力、考え抜く姿勢と力を身に付け、最後までやり抜くこと

【問3】貴社にてPBLの実施または円滑な運営をするにあたり、どのような支援策が必要であると考えますか？(複数回答可)



【問4】最後に、産学連携やPBLに関するご意見やご希望・課題などご自由にご記入ください。

【産学連携に関する期待】

- ・産学連携を積極的に進めて業界の活性化につなげていきたい。
- ・産学連携のプロジェクトでは、若手社員のリーダーシップやプロマネのスキルUPに非常に役立ちました
- ・課題探究能力を育成するにはPBLの手法がよいかもしれません。
- ・このPBLという制度は、大企業ではなく、中小企業にも取り組める制度であること、そしてこれにより企業も成長できる(できそうな)ことがとても魅力だと思います。
- ・学生が本気で取り組んでくれれば、我々企業にとっても学生にとっても非常にいいものであると思う

【ニーズ】

- ・交流会等の場を増やし、PBLをすでに導入されている企業からの情報提供をお願いしたい。
- ・有望な人材は発掘・採用するために関心があります。

【中小企業を対象にした意見】

- ・中小企業経営者への啓蒙活動が必要かと思えます
- ・中小企業においてはマンパワーに限界があり、本業以外に手を取るということ自体、デメリットとなるように感じる。
- ・産学連携には、ある程度の企業規模が必要であると思う
- ・現在、創造的なものづくりができるような人材は少なく、「知」の部分も劣っている。

考察 このアンケートを通して、企業は産学連携のノウハウやこれまでのPBL実績に関する情報が少ない状態であることがわかった。人口の一角が大学生の京都においても、この教育手法はまだまだ浸透していないと言える。よって、今後ともより一層の産学連携の情報発信が求められている。アンケートではPBLへ期待や協働事業に意欲的な意見があった。NPO法人グローバル人材開発センターは、これらに応えるよう努めてまいりたい。

第4章 第3節 考察・展望と参考資料

1. 考察・展望

今年度、企業と大学との関係構築のコーディネート、「グローバル人材資格（仮称）」の開発支援、成果報告会・グローバル人材フォーラム開催という、当初予定していた大きな三つの事業についてはおむね順調に進めることができた。とくに、企業への本事業の説明、関係構築という点では、センターを発足させて一年という短い間に、相当なレベルまで進んだとの自負がある。本事業の応援団のような企業群が出てきており、さらに地元経済界とのよき協力関係を築いていきたい。資格の開発支援においても、センターの調査に基づき、資格要素に関するルーブリックや学習アウトカムのマトリクスを提案し、大学側の具体的な資格プログラムの早期実施に道筋をつけることが出来た。

前期成果報告会、第1回グローバル人材フォーラムにおいては、運営にかかわる作業すべてに統括的立場で参画し、成功させてきた。とくに人材フォーラムの成功は今後の礎として大きな意味を持つだろう。また、大学界について言えば、今後本事業で開発するPBLを、当センターのコーディネートのもとに、連携各校でどのようにして共同利用可能なプロジェクトとするか、ここを重視してやっていきたい。このため、PBL推進会議を来年度はあらたに設置する予定である。

2. メディア掲載

取り組みが以下のメディアに取り上げられた。（次頁に詳細を掲載）

- ・2013年7月14日 毎日新聞 朝刊
- ・2013年9月21日 週刊ダイヤモンド 第101巻37号 pp.106-107
- ・2013年10月22日 京都新聞 朝刊 11面
- ・2014年3月1日 京都新聞 11面
- ・2013年 大学創造ジャーナル第28号 pp.56-63
- ・2013年 大学マネジメント NOV Vol.9No.8 pp.2-9

▼2013年7月14日 毎日新聞 朝刊

政治に望む

雇用

2013参院選 現場から

中野さんのジョーカは、選挙の目玉の一つ。参院選で中野さんのジョーカは、選挙の目玉の一つ。参院選で中野さんのジョーカは、選挙の目玉の一つ。

自由で柔軟な「就活」に

大学新卒者の就職は、従来のような企業や公務員への就職が主流だったが、大企業への就職が減少し、中小企業やベンチャー企業への就職が増えている。また、フリーランスや起業も増加している。

「ここに来て良かった」と話す「京大」の中野浩太さん(右から2人目)と完結一歩社長(左3人目)。(矢ヶ村尚希)

▼2013年10月22日 京都新聞 朝刊 11面

企業での職業体験より深く 経営課題 学生が研究

京滋の就活 インターンシップ定着

変わる働き方

京滋の就活 インターンシップ定着

企業での職業体験より深く、経営課題を研究する学生が増えている。これは、企業が求める人材が変わっているためである。

採用に生かす動きも

企業は、採用に生かす動きも

企業は、採用に生かす動きも

▼2014年3月1日 京都新聞 11面

グローバル人材 育成法探る

下京でフォーラム

グローバル人材の育成について考えたハネル討論(京都府下京区キヤンパスプラザ京)。

グローバル人材の育成について考えたハネル討論(京都府下京区キヤンパスプラザ京)。

グローバル人材の育成について考えたハネル討論(京都府下京区キヤンパスプラザ京)。

大学創造

2013 第28号

大学創造

大学創造

大学創造

大学創造

▲2013年第28号 大学創造ジャーナル pp.56-63

▼2013年9月21日 週刊ダイヤモンド 第101巻37号 pp.106

京都産業大学 地域に根差しながら 世界的に活躍できる グローバルな 人材を育てる

グローバル人材とは何か？
京産大は、社会の中で最も
教員は「グローバルな視点で物
事を考える力がある」という
地域経済・地域社会（ローカ
ル）の発展のために情熱を注
ぐ人材」と定義する。
GLOBAL+LOCAL
「GLOCAL」という意味である。
「今、大学教育において、グ
ローバル人材を育てていく

「グローバル人材を育てる」
大学
「グローバル人材を育てる」
大学
「グローバル人材を育てる」
大学



「グローバル人材を育てる」
大学
「グローバル人材を育てる」
大学
「グローバル人材を育てる」
大学

「グローバル人材を育てる」
大学
「グローバル人材を育てる」
大学
「グローバル人材を育てる」
大学

主体的で実践的な学びの普及と支援していく グローバル人材開発センター

「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」

「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」

産学公民による「グローバル人材」育成体制／プラットフォーム

「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」

「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」

「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」
「グローバル人材開発センター」

「先陣的」な「グローバル人材」の「国際化」に 率先取り組みました

「先陣的」な「グローバル人材」の「国際化」に
率先取り組みました

「先陣的」な「グローバル人材」の「国際化」に
率先取り組みました



第5章
OECDとの連携による
各種取組

第5章 第1節 視察・調査

京都におけるグローバル人材育成プロジェクトの試みを、OECD-LEEDプログラムの公認シンポジウムとして世界に発信する事業を12月に行う。これは龍谷大学地域公共人材・政策開発リサーチセンター(LORC)の地域公共人材育成のプロジェクトと連携して実施するのである。OECD-LEED側は、先進国共通の病として、少子高齢化の中における地域社会・地域経済の衰退を憂慮しており、京都の大学界がグローバル人材プログラムと地域公共政策士プログラムによって、地域社会・地域経済と連携して大学には実践的な教育効果を、地域には再活性化の手がかりを提供していることを高く評価している。OECDの政策統括官他、各国から参照事例を紹介いただけるパネリストを招き、国際シンポジウムとして開催するための調査及び打ち合わせのため、以下の訪問をおこなった。

訪問先	ツールズ第一キャピトル大学 SUIO 訪問		
訪問日	2013年6月13日(木)	訪問者	中谷 真憲(法学部教授)

【趣旨・目的】

ツールズ第一キャピトル大学を訪問し、フランスの大学が職業情報をどのように学生に提供しているかの現状調査を行う。

【調査概要】

SUIOはツールズ第一キャピトル大学内にある就職情報提供機関である。(運営は大学)利用者は学生が中心であるが、日本の行政の提供するサービスや大学の提供するキャリアセンターとは異なり、担当者は1名で対応窓口はない。しかし、職業ごとに分類された、詳しい資料がブースごとに設置されており、それを閲覧し、職業を探すというものである。

興味深かったのは、海外で働きたい人のために、国別の資料が提示されていた点である。就職先情報、あるいはその国での就職のための情報をどのように入手すればよいか、というデータが国別に整理され、海外で働くまでの道筋が非常にわかりやすく示されていた。日本の情報も外務省への就職から民間企業にいたるまで提示されていた。

【考察・展望】

SUIOでは専門性に合わせて職業を選択していけるよう充実した資料が用意されていた。海外就職先情報・機関の情報も大変整っている。これはEQFなど共通の基準にのっとった学びの統一的な可視化があればこそだろう。本事業においてもやはり世界基準を意識し、留学生にも説明可能なプログラムに仕上げることを目指さねばならない。留学生PBLを開発する際、アウトカムを英訳し職業選択マップを作るなど、われわれのプログラムの説明そのものを国際化しておく必要を感じた。

訪問先	ツールズ第一キャピトル大学法学部 Dieu 教授訪問		
訪問日	2013年6月14日(金)	訪問者	中谷 真憲(法学部教授)

【趣旨・目的】

ツールズ第一キャピトル大学教員(法学部 Dieu 教授)からフランスでの産学連携の事例を伺う。

【調査概要】

教授によれば、フランスは個人主義の国であるため、就職に関しては基本的に自己責任で完結する。またEQFと連動したNQFも存在するが、それらよりも意識されるのは各種の学位、資格の方である。学部というよりも、学問の出口として想定され職業が明確な大学院では、大学と社会との連携では積極的な事例が見られる。たとえば、警察幹部を養成するプログラムを大学院が用意し、プログラム修了が幹部資格の要件になるような例である。

第5章 第1節 視察・調査

もともとフランスの学制は独特であり、学部2年でDEUG（一般教育課程修了）、3年でLicence（学士）、4年でMaîtrise(修士)の学位が取得できた。その上にはアカデミックな博士課程以外では、DESS(Diplôme d' études supérieures spécialisées)が存在していた。2006年に大学改革（EU基準にあわせた）があり、MaîtriseとDESSの2年をあわせてMaster Professionnel(職業専門修士)となるコースが設けられた。これを見ても、職業教育はむしろ大学院ベースであることが分かる、ということであった。ただフランスは厳格なアカデミックベースで教育を行う（この意味では産学連携はさほど盛んではない）一方で、口頭試問重視の姿勢にも見られるようにもともと教育の中である意味実践的なコミュニケーション力・社会対応力の育成を図っている、とも言える。

【考察・展望】

日本の現状、ミスマッチについて、また現在大学が連携して取り組んでいる事例を紹介したところ、フランスでも参考になるほかの事例を提供して下さるとのことであった。

訪問先	OECD 会議のための打合せと本会議出席		
訪問日	2013年6月15日（土）～17日（月）	出席者	中谷 真憲（法学部教授）

【趣旨・目的】

- 15日：17日の会議に向けたOECD日本代表部野澤めぐみ氏との本事業に関する厚労省の関与の仕方についてのヒヤリング
- 16日：17日の会議に向けた龍谷大学チームとの論点洗い出し
- 17日：OECDパリ本部にて龍谷大学との合同訪問会議

【調査概要】

厚労省より出向している日本代表部野澤氏より、OECDに関する日本政府、厚労省の政策動向をヒヤリングし、本事業に関係するOECDのキーパーソンとどのように話を進めていけばよいかについて打ち合わせた。厚労省の予算獲得そのものは厳しい面があるが、OECD加盟50周年という節目でもあり、また本事業は大学側からの地域雇用再生の試みとしても評価できるため、引き続きOECD、厚労省の双方に対して働きかける協力をしていただくこととなった。



また、OECD-LEEDの首席政策分析官クリスティーナ・マルティネス・フェルナンデス氏らとともに、具体的なシンポジウムの趣旨を練り、開催方法と事前準備の仕方について長時間にわたって打ち合わせた。LEEDとしては当然地域経済・雇用に最大の関心を有しており、自立した地域社会・地域経済のモデル構築のモデルとして本事業を位置付けていけば国際的政策比較もしやすいのではないかと、という示唆をいただいた。これは産業が成熟し、少子化の進む先進社会としての日本を地域の教育ベースでどう支え、変えていくかという試みであり、そうした位置づけで国際シンポジウムを行うとともに、シンポジウム参加機関を通じて今後の政策展開のベースとなるデータを収集していければ、非常に実質的な成果をあげられるだろう、とのことである。そのためのキーワードなる概念や論点の洗い出しを行い、日本の大学教育と労働市場に関して集めねばならないデータ案を固める話し合いを行った。

第5章 第1節 視察・調査

さらに、フェルナンデス氏より来年度は閣僚会合（MCM）および OECD フォーラムにおいて各種セッションが予定されており、京都府知事をそこに招いて、京都からの政策発信をしてもらえないかという提言があった。これはもとより京都府にとっても世界において京都の政策を発信する良い機会となるため、われわれが京都府知事との間を仲介しつつ、「京都モデル」としてのわれわれの教育改革事業の存在感を高めていく方針で進むこととなった。

【考察・展望】

われわれの取り組みを世代間の職業技能継承にもつなげる地域エコシステムとして表現することを OECD より提案された。なるほどわれわれのプロジェクトは産学連携、地学連携といった概念を越えて、自立した循環型の地域システムを構築していく試みでもあると気づかされた。この方向性はシンポジウムを経て最終的には OECD の報告書にもまとめていかねばならない。OECD は本取り組みを日本からの良き政策実例、good practice の発信としてとらえており、さらに科学的に国際比較の中において練り上げるよう求めている。日本は OECD にとって少子高齢化、産業成熟化社会の先進事例であって、その日本が丁寧な地域社会・地域企業との協働を進めていく新たなモデルを作り出すことができれば非常に意義深いことと思われた。

第5章 第1節 視察・調査

訪問先	オランダ王国大使館 Paul op den Brouw 氏・Rob Stroeks 氏／東京		
訪問日	2013年9月20日（金）	訪問者	中谷 真憲（法学部教授）

【趣旨・目的】

東京のオランダ王国大使館を訪問し、日本の情勢を良く把握しておられる科学技術部参事官Paul op den Brouw氏と科学技術部シニア・アドバイザーのRob Stroeks氏に、オランダの職業教育またEQFとの繋がりについてお話を伺い、日本における産学連携の展望について意見交換を行う。

【調査概要】

オランダの大学は一般大学と職業大学（HBO）に分かれる。中等教育は、12~18歳である。職業系への進学を希望する学生はこの6年間の中等教育段階で、成績に応じて3コースに振り分けられ、成績の良いものはHBOへ、それ以外のは職業専門学校であるMBOやその下のLBOに進むことになる。コースの変更は成績に応じて可能である。（添付資料参照）大学入試は基本的に実施されず、人数が定員に達した場合のみフィルターをかける仕組みとなっている。HBOは英語ではしばしばuniversity of applied scienceと称され、一般大学より実践的な課程となっているのが特徴である。

興味深いのは、日本では18歳の学生は知識も経験も少なく企業側からは研修生としてすら受け入れ難いという現状がある中、オランダではHBOの存在意義が広く認知されており、企業人がHBOの講義の講師を進んで務めるという点である。大学と企業との人材の交流が定着しているということである。企業にとっては、そうした講師を通じて優秀な学生を発掘する機会ともなっており、採用コストの軽減にも一役買っている。学生にとっては企業との連携プロジェクトの中で、学生でありながらファーストキャリアを確立することができ、企業に自らの人材としての価値を証明することができる。

この具体的なシステムを成り立たせている一番の仕組みは、企業と学生のマッチングを行う機関が公共機関となっており、学生のプロフィールや志望リスト・そして企業の求める人材リストをストックし両者に無償で提供しているという点である。

また、EQFとの関係性だが、まず一般論としてボローニャプロセス以降、欧州高等教育圏の中に自国の大学システムを位置づける必要があり、オランダのように独特の二元的システム（一般大学、職業大学）をもつ国でも対応を迫られるようになった。この流れの中で、職業大学を「大学」として正式に位置づけることとなり、またEQFを用いて他国の高等教育機関との比較も容易になった。むろん国境をまたいでの学生の移動もたやすくなっている。他方で、これだけ高いレベルの実践教育を行っているオランダの職業大学といえども、独特の制度であるため、国際的には一般大学よりもいまだ低く見られている側面もあり、EQF等の共通制度の中でどう価値を訴えていくかというあたりは同国の課題でもある。

【考察・展望】

本事業の地域資格制度開発においても、PBLのように未だ体系化されていないプログラムを中核とする以上、EQFと職業大学との整合性に努力しているオランダの例は裨益するところが大きいと思われる。また今後、産学連携事業推進にあたりOECDシンポジウムにヘーグ大学より招聘する旨を伝え、オランダとはより連携を深め協力していくことを約束した。



第5章 第1節 視察・調査

訪問先	Copenhagen Capacity 訪問		
訪問日	2013年11月1日(金)	訪問者	中谷 真憲(法学部教授)

【趣旨・目的】

Capacity はコペンハーゲンに投資と人材をひきつけ、外国企業を含む企業のビジネス展開をサポートするために1994年に設立された投資支援センター(NPO)で、首都圏の公式な機関である。大学が本機関とどのように連携し、活用しているかのヒヤリング調査を行った。

【調査概要】

面会者：主席分析官 Klaus Rovsing Kristiansen 氏

日本投資部門責任者 Oliver Hal 氏

ブランディング・プロジェクト・マネージャー人材部門 Merete Sandager, Jason Breaux Copenhagen 氏

本機関は、各国から投資と人材をコペンハーゲン首都圏に集め、定着させることが大きな事業目的であり、その意味で大学とも連携しながら良質な留学生の発掘にも努力している。

具体的には「学生アンバサダー」と呼ばれている制度への協力で、優秀な留学生に企業人や大学人のもとで実習的に学ぶアクティブラーニングの機会を提供し、その代わりに当該学生には、その母国においてデンマークの産学連携による教育環境の魅力をプロモートする役割を担ってもらおうとするプロジェクトである。

人材の定着には、大学政策と(外国からの)投資政策の両方をうまく協調させ、結合させることが大切である、とのことであった。そのため、この学生アンバサダー制度以外にもアカデミック(大学)支援のさまざまな業務を行っている。例えば、外国からの研究者・留学生に対し、研究助成を受給するためのアドバイスを与えたり、デンマークの雇用市場についての情報を与えるなど、企業情報に詳しい立場から、デンマークにおけるキャリア形成を支援する施策を展開している。また、デンマークでの生活についてのアドバイスもこの投資支援センターで得ることが出来るなど、通常は大学政策における留学生支援策として、企業活動とは別個に切り離されてしまいがちな業務を、積極的に行っているのが大きな特徴と言えるだろう。

【考察・展望】

連携団体にコペンハーゲンの行政や産業団体が含まれているのは当然であるが、大学界からも、Aalborg University Copenhagen、IT University of Copenhagen、Technical University of Denmark、Centre for Internationalisation and Parallel Language Use、International Staff Mobility(いずれもコペンハーゲン大学の機関)が名を連ねている。コペンハーゲン大学の場合、とくに国際部門の2センターが直接に参加しているのが目につくところである。講義そのものを提供している機関ではないが、欧州全域における教育改革競争を勝ち抜くため、産学公連携のための公的な窓口として、企業情報と大学情報をワンストップで提供している点が斬新であった。

今後、本事業に関わる大学とグローバル人材開発センターとの連携においても、非常に参考となる事例であった。

訪問先	Copenhagen Innovation and Entrepreneurship Lab (CIEL)		
訪問日	2013年11月4日(月)	訪問者	中谷 真憲(法学部教授)

【趣旨・目的】

デンマークには8つの国立大学があるが、CIELはそのうちコペンハーゲン・ビジネス・スクール、コペンハーゲン大学、デンマーク技術大学の三大学が連携するラボラトリーである。産学連携と大学

第5章 第1節 視察・調査

間連携という両方の視点で参考になる事例として、本機関を訪問した。

【調査概要】

面会者：シニア・プロジェクト・マネージャー Trine Middelbo Sorensen 氏

本機関は、前述の三大学の教育イノベーションを担い、特に企業家精神（I&E：Innovation and Entrepreneurship）を強化することをその活動目的としている。企業家養成エコシステムを核とした Next Generation プロジェクトという PBL 推進の制度的枠組みの下、実際の社会に対して実質的インパクトと具体的なソリューションを与えることをめざし、産業界と連携した教育プログラムを数多く展開している。

こうしたプログラムは、2013 年の場合、デジタルサービスの革新から、システム力学入門、社会的企業家精神についての国際連携、瞬間的経済の構築に向けての都市のサステナビリティ、統合設計、気候変動に対する協同的創造、にいたるまでクロス・ディシプリナリーで、かつ多岐にわたる。また 3~4 週の単位で 1 コースを組むサマースクールも展開しており、こちらでも通常の講義同様、大学の単位を与えている。

講義は、標準的には 1 回 4 時間、30 週のコースとして組まれており、午前中はレクチャー、午後はユニット（ないし個人）ごとの活動を展開している、ということであった。講師は三大学の教員（2013 年は 18 人）と産業人がペアになるのが通常で、双方のやりとりの中で学生に対する評価も決定している。プロジェクトそのものも、教員と企業が話し合っで決める。1 クラスのミニマムの人数は 6 名であり、実際には 12 人程のコースが多い模様である。いずれにせよ、かなり手をかけた少人数の授業である。興味深いのは、学生の進路についてのアドバイス（適性評価）をこの教員/企業人ペアが行っていることであり、大学授業が進路選択に深い影響を与えることが看取できる。

こうした点からは、産業界の意向が大きく反映されているとも言えるが、イニシアティブ自体は基本的に大学側にある。すなわち、コースの学問的水準を保証するために、強力なアカデミック委員会が組織され、コースのプラン設計段階から指導している。

【考察・展望】

三大学の連携は相当に意識されており、学部だけでなく大学の垣根を超えて参加者と教員が 1 つのコースに集うことで生まれる教育改革効果（大学文化の交換）を目指しているのも、CIEL のプロジェクトの大きなポイントであった。

特筆すべきは、このコペンハーゲンの産学連携プロジェクトにおいては、あらゆる点で「デザイン」に工夫が凝らされていることである。たとえばそれぞれのコースが学生にとってどのような成長につながり、どのような外部連携があり、どのような発表機会があるか、といった諸点について、メトロの地図のようなカラフルなパンフレット一つにまとめるなど、そのビジュアルセンスは、学生を巻き込む上で実は非常に重要なポイントと思われる。一言で言って、遊び心があふれているのである。

他方、伝統的の大学教授法に慣れている教授陣をこのプロジェクトに引き込むのは大変苦労があったそうで、スタートとした 4 年前は「実にみすばらしかった」とのことである。成功例を作り出していく他、道はないとの言葉が印象的であった。



第5章 第2節 シンポジウムの開催

タイトル	「地域再活性化のためのスキル訓練環境：高齢化社会における雇用促進のための職業教育訓練（VET）と高等教育」		
日時・場所	2013年12月12日（木） 京都産業大学むすびわざ館ホール	参加人数	大学や自治体関係者、研究者など約120名
講演者	末尾プログラム参照		

【趣旨・目的】

現在京都府では、9つの大学と地域ステークホルダーが連携し、地域課題解決に向けて取り組んでいる。そして、地域再活性化に繋がる大学と地域との新しい協働を目指している。このシンポジウムでは、OECD諸国から多数のゲストを迎え、雇用促進のための職業教育訓練（VET）改革や、大学と地域との協働による教育プログラムの先進事例を紹介していただきながら、地域再活性化のためにはどのような人材やスキルが求められているか、その育成のためにどのような高等教育の変革が必要なのかなどを、地域社会、地域経済の二方向から議論する。そして、地域から求められている職能教育とその利活用のために必要な政策・制度について検討する。

【講演概要】

大学と地域社会・地域経済との協働による教育プログラムの先進事例の紹介などが行われた。本学を含む9つの大学（京都アライアンス）と地域ステークホルダーが連携し、地域社会や地域経済の活性化のために大学の果たすべき役割を討議した。開催に先立っては京都府 山田啓二知事と本学 藤岡一郎学長、およびクリスティーナ・マルティネス-フェルナンデス OECD-LEED 主席政策分析官が、それぞれ挨拶を行った。



■午前の部

「地域再活性化に向けた地域公共人材大学連携事業の挑戦と高等教育における革新的取り組み」をテーマとした。基調講演では、龍谷大学政策学部 白石克孝教授が「京都府北部を中心とした地域活性化プロジェクト」について、そして本学法学部 中谷真憲教授が「地域経済界との協働によるグローバル人材育成プロジェクト」について報告した。また宮津市 井上正嗣市長、シドニー大学 エドワード・ブレイクリー教授らを交えてパネルディスカッションを行った。

■午後の部

産学連携による VET と高等教育の役割を考えるグループ A、地学連携による VET と地域における大学の役割を考えるグループ Bに分かれ、ドイツ、オランダ、韓国、カナダ、スウェーデン、ポーランド、ベルギー、米国からの招聘者らと活発な議論を交わした。本学からはグループ A に



第5章 第2節 シンポジウムの開催

法学部高島淳子教授、経済学部田中寧教授が参加し、民間企業代表として土山印刷株式会社 土山雅之社長も登壇した。

【考察・展望】

各国の先進事例が比較紹介され、特に本事業にとってはオランダのハーグ応用科学大学の例が興味深く思われた。年間多数の地域企業・社会から大学連合に打診され、それをハーグ応用科学大学に本拠を置く地域センター「レジオレジスール」でとりまとめて大学の各種科目、プログラムにつながる方法である。この教育は1年時から実践されており、われわれはPBLを3年次に想定しているが、早期化、ないし1・2年次の際の準備教育においてPBL的要素をある程度取り入れていく必要を感じた。ヨーロッパ人にできて日本人にできない、とは思われない。日本の学生を子ども扱いしてきた姿勢こそ問い直されるべきであろうと襟を正す思いであった。具体的には基本科目群の双方向性要素の中で実現していくべきかもしれない。

また、アメリカの参加者からは、そもそも企業への就職を考えている時点でアメリカとは異なる。アメリカではむしろ自分で起業することを教える、との手厳しい指摘を受けた。志ある企業人材を育成する、という時に、無意識的に既存企業、既存産業に偏って考えていたことは誠に自省すべきことと思われた。企業論ではなく、起業論をわれわれのプログラムにおいてどう表現していくかが、課題として突きつけられたことになる。

ただ、日本において学生が卒業して即、起業に向かわないのも、それなりの社会的背景があつてのことであり、無責任な起業の勧めにならない形で、しかし経済のダイナミクスを生み出しうる人材育成に取り組んでいかねばならない。PBLのプロジェクトについて工夫を重ね、学生のアイデアによる新しい事業創出につながるようなものをも取り込むことができれば、そうした課題も一定達成できるのではないか。これについてはまさに企業と膝を突き合わせてプロジェクトを練り上げていく必要がある。グローバル人材開発センターのコーディネートを得て進んでいきたい。

本シンポジウムにおいても、運営にかかわる作業すべてに同センターが統括的立場で参画し、成功させることができた。同シンポジウムを世界に本事業を発信するとともに、各国比較の中に本事業を位置づけ、本事業の立ち位置を分析する上で重要であり、来年度はパリで開催の予定であることから、綿密な準備を進めていきたい。この国際シンポジウムは企業や府市の行政にとってもインパクトをもたらし、たとえば京都ジョブパークと本事業とで、出口部分（雇用・採用面）で具体的な協力関係が築けないか、すでに検討も始めている。本事業に興味を持ち、企業として採用意欲をもつところもあらわれてきていることから、来年度はこの面での実績（就職実績）も高めるべく努力していく。

最後に、京都府政策企画部戦略企画課大学政策担当課長福原早苗氏、および京都市総合気企画局市

本シンポジウムは、OECD LEEDプログラム研究プロジェクトの成果を、
「地域経済活性化による高年齢化社会における雇用促進のための職業教育訓練」
というテーマに基づき、京都産業大学にて開催いたします。
本シンポジウムは、高年齢化社会における雇用促進のための職業教育訓練と高等教育

OECD LEEDプログラム協議研究プロジェクト
国際シンポジウム

地域再活性化のためのスキル訓練環境：
高年齢化社会における雇用促進のための
職業教育訓練 (VET) と高等教育

Skills and Training Ecosystems for Local Revitalisation:
International Innovations in Vocational Education and Training (VET)
and the Post High School Education for Employability in an Ageing Society

2013年12月12日(木) 10:00 (9:30受付) ~17:30
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
参加費無料 / 要事前申込 (同時通訳あり) (定員200名)

本シンポジウムでは、多くの大学と地域ステークホルダーが連携し、地域課題解決に向けて取り組んでいます。そして地域再活性化に繋がる
大学と地域との新しい協働を目指しています。このシンポジウムではOECD諸国から多数のゲストを迎え、雇用促進のための職業教育訓練
(VET) 改革や、大学と地域との協働による教育プログラムの先進事例を紹介しながら、地域再活性化のためのどのような人
材育成が求められているか、その実現のためにどのような高等教育の改革が必要なのかを、地域社会、地域経済の両面から議論
します。そして地域から求められている職業教育とその活用のために必要な政策・制度について検討していきます。

主催：OECD・LEED・経済協力開発機構、地域経済開発機構プログラム / 京都府
大学経済連携推進協議会 (京大代表者校分、京都産業大学代表校分) (京都府・京大・京産大) / 京都府立大学・京大・京産大・京大・京産大・京大・京産大
後援：京大・京産大 / 一般社団法人 京都府立大学・京大・京産大 / 京大・京産大 / 京大・京産大 / 京大・京産大 / 京大・京産大 / 京大・京産大 / 京大・京産大
一般社団法人 地域・人財開発機構、公益財団法人、サントリー文化財団、特定非営利活動法人グローバル人材開発センター

第5章 第2節 シンポジウムの開催

民協働政策推進室大学政策担当部長古瀬ゆかり氏から、府・市としてそれぞれ本事業とグローバル人材開発センターの活動に賛同し、「グローバル人材」育成の政策展開に取り組んでいく旨、明確な発言があった。本事業の継続的発展のためにも、府・市の行政との政策協調は必要であり、協力関係をさらに進化させて OECD の言う地域エコシステムの確立を目指していきたい。

■ プログラム

<p>午前の部 2階ホール</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 9:30 受付 ● 10:00～10:30 オープニング 山田啓二氏(京都府知事) クリスティーナ・マルティネス・フェルナンデス氏(OECD) 藤岡一郎氏(京都産業大学学長) ● 10:30～12:30 「地域再活性化に向けた地域公共人材大学連携事業(京都アライアンス)の挑戦と高等教育における革新的取り組み」 ・議長：石田徹氏(龍谷大学政策学部教授/ LORC センター長) ・基調講演 「地域活性化と大学の役割—地域公共人材の開発に向けた京都アライアンスの挑戦」 白石克孝氏(龍谷大学政策学部教授)、中谷真恵氏(京都産業大学法学部教授) ・パネルディスカッション：○井上正嗣氏(宮津市市長) ○白石克孝氏(地域公共人材大学連携事業) ○中谷真恵氏(地域公共人材大学連携事業) ○エドワード・ブレイクリー氏(シドニー大学教授・アメリカ研究センター、オーストラリア) ○古瀬ゆかり氏(京都市総合企画局市民協働政策推進室大学政策担当部長) 	
<p>午後の部</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 13:30～15:00 グループA(2階ホール) 「職業教育訓練の国際的イノベーションと地域経済、労働市場、雇用可能性の再活性化」 ・議長：田中寧氏(京都産業大学経済学部教授) ・パネリスト： ○イザベル・ル・ミュラー氏(ドイツ職業教育訓練研究機構、ドイツ) 「徒弟的訓練システムと資格枠組み」 ○キティ・トリースト氏(RegioRegisseur センター シニアアドバイザー(教育と職業分野)、オランダ) 「教育機関、中小企業、非営利組織の接続ピンとしての RegioRegisseur」 ○高島淳子氏(京都産業大学法学部教授) 「日本における若者の雇用可能性に関する状況」 ○リー・ユイキョー氏(韓国職業教育訓練研究所研究員、韓国) 「韓国と韓国資格枠組みにおける若者の雇用可能性」 ○土山雅之氏(土山印刷株式会社社長) セッションコーディネーター 中谷真恵氏 	<ul style="list-style-type: none"> ● 13:30～15:00 グループB(3階3A 教室) 「地域再活性化に向けたスキル訓練環境を涵養するための大学とコミュニティ間のパートナーシップ」 ・議長：大石尚子氏(龍谷大学地域協働総合センター博士研究員) ・パネリスト： ○ジャン・サンドキヴィスト氏(スウェーデン公雇用サービス局主席分析官、スウェーデン) 「ダラーナの事例：人口変化と雇用に関する分析を中心に」 ○ジョン・ウェスト氏(トロント大学教授、アジアンセンチュリーインスティテュート所長、カナダ) ○ピオット・シュカリスキー氏(ロツズ大学教授、ポーランド) 「人口減少と大学教育」 ○ペール・デュボン氏(カトー大学准教授、ベルギー) 「大学と地域コミュニティの協働に関する事例研究」 ○メリット・ヒュージェス氏(マサチューセッツ大学博士候補生、アメリカ) 「参加型アクションリサーチと地域再活性化」 セッションコーディネーター 白石克孝氏
<p>15:00～15:20 休憩</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ● 15:20～16:50 総括(2階ホール) 新たなスキル訓練環境のための、政策・教育・研究アプローチ ・議長：村上由美子氏(OECD 東京センター所長、OECD) ・パネリスト：福原早苗氏(京都府政策企画部戦略企画課大学政策担当課長)、白石克孝氏、中谷真恵氏、エドワード・ブレイクリー氏、ジョン・ウェスト氏 ● 16:50～17:20 クロージング ・クリスティーナ・マルティネス・フェルナンデス氏、白石克孝氏 	
<p>17:40～ レセプション むすびわざ館 1階</p>	



第6章
今後の事業方針

第6章 今後の事業方針

H26年度については、大きく以下の8つを進めていく。

1) 資格プログラムの本格的試行

H27年度にグローバル人材資格（仮称）プログラムを正式に稼働させるため、H26年度は本格的な資格の試行を行う予定である。このため、今年度各大学で固めてきた科目案（基本プログラム6科目+PBL）を着実に運営し、担当教員と受講生からのフィードバックを得て内容をさらに検討することとなる。

2) グローカルPBLプロジェクトの質量の拡大

現在グローバル人材開発センターでは産学公連絡会議を設置し、産学公三者をむすびながら、情報共有に務めている。これに加えて、PBL推進会議（仮称）を設け、京都型PBLに相応しいプロジェクトを20創出することを目指す。この会議には本事業PBLに加わる個々の企業を集めていく。1企業あたりのプロジェクトが1から2と想定されるため、10から20の企業との調整を進める。これらについてはグローバル人材開発センターの支援のもと遂行し、本事業として、幹事会等で学部教育としての効果の高いPBL科目に仕上げていく。

3) 質保証のありかたの確定

基本プログラム6科目は地域公共政策士学部資格部分と重なるため、その質保証の仕方について引き続きCOLPUと協議していく。その上で、PBLも含めた全体の質保証については現在、ルーブリックなどがほぼ最終案に近づいており、あとはその具体的な検証の仕方を考えていくことになる。訪問調査団、ヒアリングの内容などを詰めていくことになる。

4) 学習アウトカムの完成とその達成度の測定

H27年度の正式試行を考えれば、H26年度秋のカリキュラム編成の時期前には学習アウトカム表を完成させる必要がある。実際に運営していきながら、これらを固めていく。また履修者へのヒアリングを行い、効果を測定して必要な改善を施していくことが必要となる。

5) グローカル人材フォーラムの定着

今年度のグローバル人材フォーラムは、今後長く続く事業を目指し、成果報告会からフォーラムへと改称して開催した。会場があふれるほどの参加を集め、企業など外部のステークホルダーの反応も大変良かった。大きな成功を収めたと言ってよい。H26年度は、この土台の上に、企業若手社員とのワークショップ（トークセッション）などをさらに工夫して、このフォーラムの発展に努めていく。

6) 専門ゼミ支援

新しい科目としてPBL等を開発することは当然であるが、既存の専門ゼミの内容を大きく実践（アクティブラーニング）志向へと改革していくこともまた、本事業の大きな課題である。代表校である京都産業大学ではすでいくつかのゼミが、その内容を大きく実践的なものへと改革してきた。この動きを連携大学とともにさらに追求していく。また単なる実践化というだけでなく、企業など出口を意識して、社会人としての能力涵養を意識したゼミ運営や卒論研究・発表の手法開発などにも取り組んでいく。

7) 企業採用枠組みの試行

第6章 今後の事業方針

いくつかの企業からはフォーラムの成功などを受け、本事業の枠組みからの学生採用を前向きに検討したいとの言葉をいただいている。これを実際の人事制度にさせていただくべく、運営協議会、産学公連絡会議などを通じて企業側への働きかけを強めていく。

8) 海外諸機関との連携の強化

今年度の OECD とのシンポジウム開催は、本事業についての国際的な評価を得るよいきっかけとなった。本事業を京都に定着させていくため、H26年度は京都府のより強力な参加を得て、今度は OECD の現地フランスでのシンポジウム開催を予定している。ここに諸外国から、類似する活動を展開する機関を集め、本事業の世界の中での位置づけを検証するとともに、日本の教育改革の良き例として世界に発信していく。また中国、韓国などの諸機関との連携も深め、地域公共に配慮したビジネスを支えるグローバル人材の創出という本事業の理念を、共有してもらえらるべく働きかけていきたい。

平成 24 年度 文部科学省選定 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」
2013 年度 年次報告書

発行 平成 26 年 3 月

編集 大学間連携共同教育推進事業 <http://glocal.kyoto-su.ac.jp/>

(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 京都産業大学法学部事務室 (代表校事務局)

〒603-8555 京都市北区上賀茂本山 Tel : 075-705-1458 Fax : 075-705-1496

印刷 株式会社今井プリント