

2015 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 京都橘大学
(オブザーバー校)

目次

第1章	事業の概要・成果・体制	5
第1節	事業概要	
第1項	平成 27 年度 総論	6
第2項	事業内容とその成果	8
第2節	事業の体制	
第1項	本事業の運営体制	18
第2項	運営会議	19
第3節	事業の体制	
第1項	京都産業大学の実施体制	22
第2項	京都府立大学の実施体制	25
第3項	京都文教大学の実施体制	30
第4項	佛教大学の実施体制	32
第5項	龍谷大学の実施体制	33
第6項	京都橘大学の体制	36
第2章	達成目標に対する事業の進捗	37
第1節	「教育の社会化」のための教育課程の体系化	
第1項	資格プログラムの施行および運用	38
第2項	各大学の GPM プログラム構成科目	39
第3項	各大学の GPM プログラム広報方法	45
第2節	共同教育プログラムの開発	
第1項	京都産業大学の GPM プログラム	48
・	グローバル人材論特殊講義	
・	グローバル人材 PBL	
第2項	京都府立大学の GPM プログラム	61
・	市民参加論	
・	キャリア入門講座	
第3項	京都文教大学の GPM プログラム	65
・	エクスターンシップ実習	
・	地域公共政策士総合演習	
・	グローバル人材 PBL 演習	
第4項	佛教大学の GPM プログラム	77
・	プロジェクト演習	
・	グローバル化論	
第5項	龍谷大学の GPM プログラム	84
・	グローバル戦略実践演習	
・	政策実践・探究演習 I A・II A 海外（南京大学 PBL プログラム）	
第6項	京都橘大学の GPM プログラム準備状況	94

第3節	教育の質保証	
第1項	一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）業務委託概要	95
第2項	委託業務内容報告	97
	(1) グローカル人材資格制度（GPMプログラム）発展に向けた研究会の開催	
	(2) グローカル人材資格制度（GPMプログラム）運用に係る検証の為の予備調査の実施	
	(3) グローカル人材資格制度（GPMプログラム）の発展に関する提言のとりまとめ	
第3項	参考資料	110
第4節	大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施	
第1項	NPO 法人グローバル人材開発センター業務委託概要	115
第2項	委託業務内容報告	116
	(1) 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	
	(2) グローカル人材育成のためのFD活動支援	
	(3) PBL授業運営・科目開発等におけるコーディネート支援	
	(4) 「グローバル人材資格制度」の開発支援	
	(5) その他連携事業に関する支援全般	
	(6) 上記業務に関する情報収集、成果の発信および報告書の作成	
	(7) 経済団体、大学、行政などの連携にかかる調査・研究	
	(8) OECD協働プロジェクト シンポジウム運営補助・京都レポート調整業務	
第3項	参考資料	131
第5節	大学外教育との連動	
	・第3回グローバル人材フォーラム	133
第3章	社会成果に対する取り組み	147
第1節	グローバル人材の育成	148
第2節	教職員の意識改革	
第1項	京都産業大学の取り組み	150
	・FD研究会『大学運営・教育改革の動向と対外連携』	
	・中小企業における障害者雇用の促進	
第2項	京都府立大学の取り組み	155
	・グローバル人材FD研究会『地域・企業と連携した教育実践 ～北九州市立大学地域創生学群の人材育成～』	
	・コミュニティFM番組「下鴨007（しもがもせぶん）」	
第3項	京都文教大学の取り組み	159
	・講演会『なぜ今、高大接続改革なのか？ ——これからの大学に何をもちたらすのか——』	
	・食・農分野におけるグローバルな展開と人材育成	
	・地元企業と連携した学生ラジオ活動「文教シェルパ」	
第4項	佛教大学の取り組み	163
	・京都の祭りをフィールドワークする	

・都市における緑環境の評価—庭園、キャンパス、テーマパーク等を事例として—

第5項	龍谷大学の取り組み	166
	・FD 研修会 「グローバルリーダー育成と PBL—国際教養大学の取り組み—」	
	・AL 科目「CSR 実践演習」に関する意見交換会	
	・AL 科目「キャリアデザインのための企業研究」協力企業との懇談会	
	・第2回グローバル人材育成カリキュラム検討会	
	・第3回グローバル人材育成カリキュラム検討会（学生発表後の意見交換会）	
第6項	京都橘大学の取り組み	175
	・GU 会社案内プロデュース	
第7項	連携大学合同の取り組み	177
	・人材育成を考えるシンポジウム	
第3節	学生の就職の質・率の向上	182
第4節	地域経済そのものの発展	
	・OECD-京都アライアンス 国際シンポジウム	
	「京都アライアンスとレジリエントな都市圏」	183
第4章	その他	187
第1節	各種調査	
	第1項 PBL コンペ調査	188
	第2項 その他の調査	192
第2節	WEB サイトの運営	193
第5章	今後の事業方針	195



第1章 事業の概要・成果・体制

第1章 第1節 事業概要

第1項 平成27年度 総論

本事業は京都というグローバルな地で、地域社会に根付きつつ世界的視野を持って活躍できる人材（グローバル人材）を輩出することを目的として、平成24年度に始まった。現在、当初はめずらしかった「グローバル」という語も京都の大学界、府市、経済界の間で一定の浸透を見るようになり、経済団体や府市の現場ではそのまま通用する用語となった。平成27年度には地域資格 GPM（グローバル・プロジェクト・マネジャー）の運用が正式に始まり、またグローバル人材プログラム、グローバル人材 PBL プログラムについての、一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）の社会的認証取得のプロセスも順調に進んだことから、経済界側の期待もさらに高まってきている。

当初、京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学の5校連携で始まった本事業だが、平成27年度には京都橘大学が正式なオブザーバー校として加わり、グローバル人材プログラムについてもすでに認証を済ませた。平成28年度以降も佛教大学、京都橘大学でグローバル人材 PBL の開設が見込まれ、陣容はいよいよ充実してきている。

こうした本事業の進捗については、文科省からも「A」評価（平成27年7月の文科省の大学間連携事業に関する中間評価）という高い評価を得ており、目指してきたところを確実に実行し成果を上げてきたことを認めていただいた。特に、PBL による教育改革、外部機関による認証、NPO 法人グローバル人材開発センターによる支援・実施体制および資格運営などについて、評価項目として言及されており、大学外の機関を設立しての連携事業全体としての教育改革という本事業のあり方を正面から高く評価していただいたことには意義がある。

改めて振り返れば、本事業は、企業と連携した実践的で主体的な学びを大学界に定着させ（教育の社会化）、そこから地域社会・地域経済をささえる人材を生み出そうとするものである。そのために地域資格 GPM 創設を通じて、大学教育と企業の採用育成システムをとともに変革するねらいをもっている。その射程は文系理系を問わないものであるが、まず文系、なかでも社会科学系の教育改革を焦点とした。これは、まず大学の中でも相対的に人数が多く、将来の職業人としてもはばひろい職種でボリュームゾーンを形成する層が変われば、京都社会全体に、そして大きく構えれば日本全体にとって、大きなプラス効果があらわれる、と考えたからである。そのためには学部の専門科目そのものの実践化、アクティブラーニング化に切り込むとともに、地域社会の核となりうる産学連携プロジェクト支援のための専門機関の設置が必要であった。こうして平成24年度の冬、特定非営利活動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）が設立された。

今も昔も高等教育の中核部分は、学部の専門科目群である。ここが旧態依然たる座学のみで終始している限り、研究者は育成できても職業人はなかなか育成できない。大学を卒業すると頭から消えてしまう知識を講壇から教授するばかりでなく、常に社会に開かれ、社会と繋がった一貫性あるプログラムの中で、教室内の知識涵養と教室外の実践を連携させること。これが大切である。繰り返すがこれは座学の否定ではない。理論で頭を鍛えること、高度に専門的なクリティックを行うこと、文献の中で古今東西に渡る該博な知識と教養を培うこと、論文の作成を通じて資料の正確な読解と的確に論理構成された文章を書くすべを身につけること、これらの指導は今後も大学教育の真髄でなくてはならない。大学は目の前の就職のためだけの機関／期間ではない。明日の社会をより良くするために思考し試行することを許された、社会に留保された特別な場であり期間である。

しかしながら、経済においても国際秩序においてもパワーシフトの激しい今日の世界にあって、なにより求められるのは積極果敢に時代の先を切り開く行動力であり主体性である。これらの属性は机上で学ぶだけでなく実践と組み合わせることで初めて身につく。

第1章 第1節 事業概要

こうした教育改革を志向する中で、我々は「グローバル人材」と言い、あえてグローバル人材や国際人という表現を用いなかった。我々も世界との競争／共創を意識する。したがって結果的にはおそらく同じような事柄を意味するのかもしれない。だが、グローバリゼーションによって世界のフラット化が進んだことで、逆に浮かび上がってきたのは、特徴とアイデンティティを持たなければ、国も地域も人も埋没する一方である、という冷厳な事実ではなかったか。

日本文化を代表する京都には、ここに根を張って世界と切り結んでいる数多くの企業や人材がある。広く世界に学びつつ、まず確かな手ごたえのある足元の地域社会の中での企業連携プロジェクトを通じて、自らのキャリア形成のあり方やこの国の進むべき道を考えてみる。日本人として継承すべき最良の資質、伝統、技能を確かめつつ、この時代を生き抜くために、この社会と働き方をどうモディファイすべきか自ら考えてみる。本事業が学生たちに提供したいと願っているのは、こうした公共マインドとビジネスマインドの接点の場であり、その実践のためのプラットフォームである。またそれが実際の採用にもつながる道筋である。

本事業は大学の正課としての専門科目の実践化を進めるとともに、グローバルセンターを介してそこに、大学の垣根を越えた非正課のプロジェクトを有機的に連動させている。たとえば京都市ではグローバル人材育成事業が平成28年度には三年目を迎えるまでに発展してきているが、これはグローバルセンターとの協働であり、本事業のインパクトが地域行政に確実に及んでいる証明ともいえる。実際、本事業の学生のリーダー層の多くは正課と非正課の双方のプログラム（事業）に携わっており、多様な人をまとめあげる経験、忍耐力、そして感性を蓄積していくことができる。本事業の目指すものは、こうした学生が評価され、刺激を受けた企業がまたユニークな企業プロジェクトの提供者となる、そうした好循環が地域社会に定着していく明日を創り出すことである。グローバルセンターの創り出す企業-学生連携プロジェクトはすでにいくつかの企業で、社員研修にも応用されている。また本事業から育てて地元企業に入社した者が、その後も、グローバルセンターを介して学生教育に携わっている。ここに私たちは希望の光を見る。学生から企業人へ、そしてその先の明日の社会を支える人材へ。地域社会ぐるみでシームレスに人づくりを進める本事業の可能性はこれからも深化していくだろう。

第1章 第1節 事業概要

第2項 事業内容とその成果

○本事業全体の目的・必要性

本申請事業は、産学公の密接な連携による専門教育の社会化を通じて、地域社会を支える公共マインドを持ったビジネス人材（グローバル人材）を育成することを目的としている。

大学において、本格的な人材育成を行うための大きな課題は、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、まさに必要である。

この教育改革を行うには、①共通の「明確な」目的意識とそのための教育プログラムを持った大学連合が、②経済界や行政と「日常的に」連携し、経済界のニーズを意識した企業連携プロジェクト科目を推進していくことが必要である。そのため、本事業では連携大学間で「基準を共通化した」体系的な教育プログラムを開発しており、平成27年度はそれによって育成されるグローバル人材を評価したGPM（グローバル・プロジェクト・マネジャー）資格を運用する。

このプログラムの中には企業連携プロジェクトを中心とするPBLが組み込まれており、そのプロジェクトは基本的に本事業のために設立したNPO法人グローバル人材開発センター（以下、GC）によって産学間をコーディネートされる。これを核として京都社会における産学公の実質的で密接なネットワークを発展させる。

○平成27年度の事業目的・必要性

これらの目的のため、平成27年度からはこれまで開発したGPMの実施を開始し、検証しつつプログラムの内容の精緻化を測る。中心であるPBLについては産業界の意向をグローバルセンターで集約して盛り込みつつ、大学側の教育目標とすりあわせていく。教育の質保証は外部機関に厳密な社会的認証を申請しこれを担保する。あわせて専門ゼミのアクティブ・ラーニング（以下、AL）に取り組み、学びと合致した企業連携を進める。さらに合同FDを開催し、こうした事業を引っ張る教員層を厚くし教育手法の洗練に努める。またGCと有機的に協力して、学生リーダー層を育成するため、グローバル人材フォーラムを開催する。このフォーラムは第3回（前身からは4回目）となるが、京都社会に定着させる事業とする。

本事業は、教育の社会化を図る中で、教育と就職のミスマッチを解消、軽減することを目的としている。そのためには例えばこれまでの調査で判明したオランダの例のように、大学の垣根を越えて、地域として、実践力の高い学生と志ある企業とを有機的に結びつけるシステムの構築が望まれる。これは地元行政とも政策協調を図る中で、常設的に進めていかねば効果あるものとはならない。またこうした地域としての人材育成、世代連携のあり方は地域社会のレジリエンスを上げるものとして広く広報する価値をもつ。このため、グローバル人材開発センターを活用したマッチングシステムを構築し、経済界との共催事業を進め、またOECDとの共催シンポジウムにおいて本事業を京都からのチャレンジとして世界に紹介することを予定する。

以上の目的をもとに、具体的内容として下記表の左のとおり進め、右の成果が得られた。

① 連携各大学における資格プログラム稼働

実績内容	成果
連携各大学において、下記の通り取り組んだ。 1) GPMの理念や資格取得方法について、学内理解が進むよう、各大学においてパンフレット等による広	1)各大学の学生に周知が進み、順調にプログラムへの登録が進んだことにより、地元企業との連携プロジェクトに関

第1章 第1節 事業概要

<p>報活動に努めた。</p> <p>2) 以下の通り GPMプログラムの運用を開始した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フルプログラム（基本科目＋グローバル人材 PBL）の開始…京都産業大学／京都文教大学／龍谷大学 ・一部プログラム（基本科目のみ）の開始…京都府立大学／佛教大学 <p>3) 各大学において、プログラム運用等を検討する委員会を開催した。</p> <p>4) 資格制度運営にかかる事務手続きや学生対応に従事する職員・RAを配置した。</p> <p>5) 以下の大学では、プログラム運用にあたり科目の構成等を変更した。</p> <p>京都府立大学 構成科目のうち、公共政策学部対象科目を全学対象に変更。</p> <p>京都文教大学 地域公共政策士総合演習にグローバル人材育成クラスを設置</p>	<p>心を持ち、人間的な成長を目指す積極的な学生が集まった。また、広報過程において個別学生と担当教職員とのやりとりが重ねられたことで、学生の意識向上も見られ、特に熱心な学生が関連科目におけるコアな学生として機能することに繋がった。</p> <p>2) 資格の正式運用が始まったことにより、学生の明確な目的意識、成長意欲を刺激する効果があった。教員は指導にあたり、GPMガイドラインに則って学習アウトカムを意識した運営を行い質の向上に努めた。企業に対しては、GCと企業群の日常的な打合せやグローバル人材フォーラムにおいて GPM の運用開始を知らせており、本事業への協力意欲を引き出すことに役立った。</p> <p>3) 全体的なことは幹事会で議論し、また各大学においては定期的かつ頻繁に開かれる所管委員会が全般に目配りをする体制をとることで、連携大学間および各大学内での意思疎通を確保した。また登録学生、問い合わせのある学生に対する細かな把握を進める効果があった。これらから浮かび上がる制度面での課題は幹事会で共有された。</p> <p>4) 関連する組織、部署、人が大学内外に多いため、職員・RAの配置により、資格運営をスムーズに行い、細かな教員対応、学生登録拡大、学生対応を進める効果があった。特に対外的な連絡を進め、個々の学生の履修状況等を把握する上で大変効果的であった。</p> <p>5) 構成科目にかかる各種変更は、該当大学において学内への浸透をはかり、より多くの学生に GPM を周知する効果があった。連携事業全体としては、これまでの試行プログラムの検証の上に立って、ガイドラインにもとづいた科目運営を行い、確実な資格の運用を進めることに繋がった。</p>
---	---

② グローバル人材資格制度における PBL 科目の実施

実績内容	成果
------	----

第1章 第1節 事業概要

<p>連携各大学において、下記の通り PBL 科目を実施した。</p> <p>京都産業大学 グローカル人材 PBL (11 名)</p> <p>京都府立大学 市民参加論 (105 名)</p> <p>京都文教大学 エクスターシッピング実習 (47 名) / 地域公共政策士総合演習 (10 名) / グローカル人材 PBL 演習 (10 名)</p> <p>佛教大学 プロジェクト演習 (48 名)</p> <p>龍谷大学 グローカル戦略実践演習 (11 名) / 政策実践・探究演習 IA・IIA (海外) ※南京大学協働 PBL (14 名)</p>	<p>GPMプログラムの PBL 科目において、本格的な企業連携が行われたことにより、学生の主体性の向上、企業活動の理解について大きな効果があった。特に7月プログラムを実施した3大学においては、グローバル人材 PBL について具体的に次の成果が得られた。</p> <p>京都産業大学 グローバル展開する大手企業と組み、その足元の日本における課題を意識させつつ、具体的な課題解決提案を行った。</p> <p>京都文教大学 地元工務店と組み、一企業の問題というよりは、建設業界全体としての課題を把握し、社会的文脈の中で考察、提言するプロジェクトが進んだ。</p> <p>龍谷大学 連携企業にバリエーションを設けつつ、地元企業であっても海外展開を意識した連携先を選定し、学生に地域企業のグローバル性を意識させた。</p> <p>こうしたすべてに共通することとして、企業の抱える課題の背景として、業界全体、社会的文脈、世界経済との関連を理解させる、という本教育改革の理念があり、学生が目の中の仕事をもつ意義、社会的文脈や公共性との関連を理解することに繋がった。</p>
--	---

③ 質保証制度の始動

実績内容	成果
<p>以下の通り、社会的認証にかかる手続き・審査が行われた。</p> <p>6/8：社会的認証説明会（COLPU 主催）</p> <p>8/3：社会的認証申請書の提出</p> <p>9/16：「資格教育プログラム実施機関審査申請書」および「プログラム説明書」の提出</p> <p>10月～12月：COLPU プログラム審査委員会による「書面調査」</p> <p>1月～2月：COLPU 調査団による訪問調査の実施</p> <p>3月：プログラム実施機関審査の結果通知、社会的認証報告書受領予定</p>	<p>資格プログラムについて COLPU の社会的認証を受審し、客観的な観点から職能資格としての質保証を得た。マルチセクターからなる外部機関の検証と助言により、資格プログラムについて確実な制度的整備、発展をはかる効果があった。</p>

④ PBL の実施支援

実績内容	成果
<p>GC が以下の各種プロジェクトを準備し、正課および課</p>	<p>本事業の特徴の一つは、GC が学生と企業との連携プロ</p>

第1章 第1節 事業概要

<p>外のグローバル人材 PBL に用いた。</p> <p>企業別テーマ</p> <p>会社案内作成プロジェクト／建設業界のイメージを変えるプロジェクト／書店の利用者拡大のための提案プロジェクト／黒ウコンのニーズ、販路開拓プロジェクト／新商品マーケティングプロジェクト／新サービスプラン提案プロジェクト／若者への漬物発信プロジェクト／</p> <p>業界横断型テーマ</p> <p>印刷業界の問題解決を行うプロジェクト／医療機器業界の業界探究プロジェクト／インバウンド外国人対応、閑散期課題解決プロジェクト（複数企業より）</p> <p>連携先</p> <p>（株）ジーユー、（株）田中工務店、（株）大垣書店、黒ウコン（株）、佐々木酒造（株）、（株）太鼓センター、（株）川勝總本家、土山印刷（株）、（株）三笑堂、叡山電鉄（株）、（株）都タツ、（株）もみぢ</p>	<p>プロジェクトを常時、企画・実施しており、それを活かす形でグローバル人材 PBL を組み立てることができる点である。また GC がコーディネートすることで、大学間の連携、課外 PBL との連携を進め、ダイナミックな運用を可能にしていることも大きい。このことにより、まず企業側の本事業への理解、共感が深く生まれており、学生も企業も真剣かつ信頼関係をもってプロジェクトを進めることができています。</p> <p>一企業と一大学の関係で完結する通常の PBL とは異なり、多様な企業と複数の大学間で、地域としての人材育成についての共感を深めたうえで、企業トップを前に、あるいは他大学学生と競いながらプロジェクト運営を進め、学びを深めていく環境が整えられている。このことにより学生たちの主体性、積極性、取り組む姿勢には大きな成長がみられた。</p>
--	--

⑤ 専門ゼミのアクティブ・ラーニング教育の実践

実績内容	成果
<p>以下の通り、各大学の複数のゼミあるいは専門科目において、AL 化を進めた。</p> <p>京都産業大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・岩永ゼミ（17名）：労働法ゼミ「中小企業における障害者雇用の促進」 ・浦中・成田ゼミ（15名）：刑法・刑事学ゼミ <p>京都府立大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ゼミからスタートしたコミュニティ FM プロジェクト「下鴨FM」（6名）の学生主体化 <p>京都文教大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総合社会学演習Ⅳ松田凡担当クラス（3年次生ゼミ、履修者9名）：有機農産物販売に携わる経営者を招聘し、講演を行った。 ・地元企業と連携した学生ラジオ活動「文教シェルパ」（11名）の開始 	<p>学部教育の根幹であるゼミにおける「教育の社会化」、AL 化を進め、学生をより実践的に鍛える効果があった。</p> <p>京都産業大学 公共政策系ゼミ、社会保障・労働法ゼミ、刑事学系ゼミにおいて、GC のコーディネートにより、それぞれの専門にふさわしいフィールドワークや企業インタビューを実施した。多文化共生、障がいのある方の雇用、監視カメラ業界の取り組み調査など、政策系、法学系を問わず、理論と現場を架橋しての深い学びにつながった。</p> <p>京都府立大学 専門ゼミではじめてコミュニティ FM の取り組みを他学部生も巻き込む形に拡大し、さらに自主的・主体的な場としている。放送事業であるだけに企画能力やコミュニケーション能力の向上に手ごたえがあり、地域の魅力やキャリア観の形成にも役立った。</p> <p>京都文教大学 学生による地元ラジオ放送事業で学生の主体性や企画力をあげつつ、教育の社会学系ゼミにおいて企業連携を進め、環境社会学としての学びを深めた。またフィールドワーク教育をさらに広げるべくシンポジウムで得た知見も元にして手法の整備を進めていく。</p>

第1章 第1節 事業概要

<p>・ PBL・ALの知見を得るため、北九州市立大学公開シンポジウム「フィールドワーク教育って何だ？」への参加</p> <p>佛教大学</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 大谷ゼミ (15名) : 「京都の祭りをフィールドワークする」 ・ 水上ゼミ (11名) : 「都市における緑環境の評価ー庭園、キャンパス、テーマパーク等を事例としてー」 <p>龍谷大学 専門科目のAL科目が以下のように階層的学習となる配置にし、3年次後期「グローバル人材PBL」へスムーズに接続できるような仕組みを整えた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2年次前期：全員が「コミュニケーション・ワークショップ演習」を履修し、ALの基礎を学習 ・ 2年次後期：「キャリアデザインのための企業研究」(36名)で企業訪問・提案作成・発表会でプレゼンテーション ・ 3回生前期：「企業のCSR実践演習」(28名)で更にブラッシュアップ <p>京都橘大学 オブザーバーとして本事業に参画し、グローバル人材PBLの試行として専門ゼミベースでPBLに取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今井・片岡ゼミ (6名) : GU会社案内プロジェクト 	<p>佛教大学 複数のゼミで、地域連携、社会連携を進め、地域社会における公共性がどのように保たれ、発展させ得るのかに関し、専門性を活かした実践調査に取り組んだ。学生の調査能力や地域社会への共感において成長がみられた。</p> <p>龍谷大学 専門科目としてのAL科目を、学年ごとに繋がる階層的配置して体系的な学びの蓄積を図ることにより、学生がある程度、対外連携に慣れた中でスタートできることから、より深い学びと実践的な手法が組み合わされた高度な学びが可能となった。</p> <p>京都橘大学 他大学と競うが、付随的なPBLの中で学生の企画力や発想力が刺激され、この点は連携企業からも大いに評価された。</p>
---	---

⑥ 国内外の受入先調査

実績内容	成果
<p>龍谷大学 以下の調査を行った。</p> <p>9/5～15 南京大学金陵学院を訪問</p> <p>3/7 高知工科大学フューチャー・デザイン研究センターを訪問</p>	<p>龍谷大学 受入先である南京大学と連携して中国の南京と京丹後の実地調査を主体とする演習を試行し、学生にとっては、国際的な視点を地域にもちこむことができる貴重な機会となった。これによりグローバルにものごとを考え、行動する視点の獲得につながり、ダイバーシティに対する理解が進んだ。また、地域課題を比較検討し、今後の連携の可能性を探るため、高知工科大学フューチャー・デザイン研究センターを訪問した。ともに持続可能な社会づくりを意識しデザイン思考でもってプロジェクトを進めていくことが重要だとの認識で一致した。</p>

⑦ 合同FD研究会等の実施

実績内容	成果
<p>平成27年度は中間報告会に変えて連携大学の合同FDシンポジウムを企画し、このことによりグローバル人材育成にとって適切なPBLやALの手法についての具</p>	

第1章 第1節 事業概要

体的な共有をはかった。

5 大学合同

9/16：人材育成を考えるシポジウム「自分で考え、行動できる人材を育むために～グローバルのコンセプトとPBL教育の意義を問う～」(約60名)

また、各大学において、以下の通り各種シポジウム、意見交換会、FD等を実施した。

京都産業大学

11/9：FD研究会「大学運営・教育改革の動向と対外連携」(約30名)

京都府立大学

12/21：グローバル人材FD研究会「地域・企業と連携した教育実践～北九州市立大学地域創生学群の人材育成～」(15名)

京都文教大学

2/18：FD検討会(学長主催研修会)「なぜ今、高大接続改革なのか?—これからの大学に何をもたらすのか—」?(134名)

佛教大学 基本科目に地元中小企業人等を招聘し、授業を活用したFDを進めた。

6月：GPM基本科目「コミュニケーションと社会」の授業に外部講師を招聘/11月：GPM基本科目「グローバル化論」に外部講師を招聘/1月：GPM基本科目「グローバル化論」に外部講師を招聘

龍谷大学

5/27：FD研修会「グローバルリーダー育成とPBL—国際教養大学の取り組み—」(39名)

7/16：第2回グローバル人材育成カリキュラム検討会

7/29：AL科目「CSR実践演習」に関する意見交換

5 大学合同

特徴的であったのは基調講演者から学ぶだけではなく、連携大学の巧な学生からの手法の報告を盛り込み、実際にプロジェクトを進めてきた学生たちの実態を知り、そのノウハウも含めて連携校全体で学ぶことができたことで、各大学それぞれの工夫についての教職員の理解が進んだ。海外大学との協働PBLの報告があり、グローバルなPBL展開の可能性も探ることができた。

また、連携大学が個々に主催するFD研究会等では、主にPBLを充実させ格好で普及させていくうえでの制度的課題について議論を重ね、以下の効果があった。

京都産業大学

FD研究会を通じて、トップダウンというよりも学部が主体性をもって取り組むことの方が、教員の専門性も活かし、実践上の実効性も高いことを認識した。

京都府立大学

学部教員・センター教員の体制や意識、公立大学における市役所出向職員と専任職員の体制や意識について知見を得た。学生の意識としては、地域連携活動の取り組みを通して学生が地元に対して愛着を持つ傾向があり、本事業により京都で学んだグローバル人材が、京都の中小企業に就職を希望することを狙い込んでいる点においても、大変参考となる示唆を得た。

京都文教大学

高大接続によるAL・PBLが大学生育成にとっても効果的であることを認識した。

佛教大学

外部講師、教員、学生間での質疑応答を交わしつつ、学生と教員双方のGPMへの関心を高めることに成功した。

龍谷大学

キャリアシポジウムや国際教養大学とのセミナー開催による知見の獲得を経て、所管委員会において連携企業・団体との意見交換会をもった。これを実際の科目内容・運営に反映させ、社会の現場の感覚をよりとりこんだ形で

第 1 章 第 1 節 事業概要

<p>会 (17 名)</p> <p>12/2 : キャリアシボジウム (240 名)</p> <p>12/18 : 第 3 回グローバル人材育成カリキュラム検討会 (学生発表後の意見交換会)</p> <p>1/13 「AL 科目『キャリアデザインのための企業研究』」協力企業との懇談会 (9 名)</p>	<p>の教育展開をはかった。</p>
---	--------------------

⑧ 第 3 回グローバル人材フォーラムの開催

実績内容	成果
<p>以下のとおり第 3 回グローバル人材フォーラムを開催した。京都の経済界・大学界・行政・市民社会に対して、本事業の成果と展望や GPM 開始について報告した結果、前回は大きく上回る参加者となり、企業側の関心の高まりを感じる大会となった。</p> <p>テーマ : 変化の時代に挑む PBL 型人材育成戦略 (ストラテジー)</p> <p>会場 : 京都産業大学むすびわざ館</p> <p>日時 : 2/29 (月) 14:00~18:20</p> <p>参加人数 : 約 300 名</p> <p>来年度の PBL コンペの実施を見据え、過年度のフォーラムでは発表のみで終えていたプログラムをアワード化し、プレベン部門 (企業と学生のトークセッション賞) において佛教大学の「竹カフェ」プロジェクトが優勝し、栄光を手にした。パル部門では京都産業大学の多文化共生プロジェクトが最多得票を得た。</p>	<p>フォーラムの企画、運営には GC が深く関わり、学生育成のマインドを共有する多くの企業人の巻き込みに成功している。個別大学の学内報告会ではなかなか広がりが出ないが、複数大学相乗りの大型のフォーラムとすることで、オール京都での人材育成の取り組みとしての社会的認知を獲得することにつながっている。</p> <p>また、このように社会的に開かれ、そうそうたる企業人が集まる「ハルの場の設定」自体が、よい緊張感を生み、報告学生、参加学生の意欲を刺激している。報告の後、緊張がほどけ、また企業人からの評価の言葉を聞いて、努力してきたことが報われたと落泪する学生も多々おり、彼ら彼女らの人間的成長につながっている。</p> <p>各大学それぞれの熱心な実践例は大学間、教員間、学生間での学びあいと健全な競争意識を促進し、また次年度の学生にとって明確な指標ともなった。連携先企業でもこのことを評価し、担当者を増員してさらに学生連携プロジェクトへのコミットを深めるなど、学生にとって具体的利益となる効果も大きい。</p>

⑨ 以上の目的のための運営協議会・幹事会 (計 10 回程度)

実績内容	成果
<p>定期的に以下のような会議を開催し、GPM の運用をはじめ本事業が円滑に進むよう、各種協議を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・幹事会 (グローバル専門部会) 10 回 (4/20, 6/8, 7/6, 8/5, 10/14, 11/6, 12/21, 1/18, 2/15, 3/3) ・運営協議会 1 回 (3/3) ・社会的認証にかかる会議 (6/8 : COLPU 主催、9/8 : GC 主催) 	<p>定期的な幹事会 (グローバル専門部会) の実施は、本格施行となった GPM の運用を円滑に進める効果があった。特に GPM の運用、申請手続きについて定める GPM ガイドラインについて幹事会で細部にわたって協議を繰り返し、連携校および GC の総意として改善を進めた。ステークホルダーも含めた事業の進捗報告は運営協議会で行い、全体の方向性について経済界と齟齬のないよう留意している。</p>

第1章 第1節 事業概要

<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材フォーラム実行委員会 2回 (11/4, 12/9) <p>また、その他にも本事業の委託先でそれぞれの業務内容を遂行するため、下記の会議を開催した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材資格制度（GPMプログラム）運用に係る検証の予備調査と発展に関する提言研究会 3回 (9/4, 12/6, 3/15) …COLPU 主催 ・産学公連絡会議 2回 (9/4, 3/10) …GC 主催 	<p>⑧のフォーラムにあたっては、実行委員会形式で連携校の職員も参加した体制を組んだが、これはフォーラムを連携校全体のイベントとして各大学に浸透させる効果があった。</p> <p>上記会議とは別に GC による「産学公連絡会議」の実施と、企業とのやりとりの中で経済界側の意思を確認し、それらを幹事会につなぐ役割も担った。これらの日常的で丁寧な関係作りがあっはじめて、グローバル人材育成の目標を追求するポーター企業群が創出され、学生にとっては伴走型で支援して下さる企業が数多く用意されることになり、贅沢な社会的教育環境の整備ができた。</p> <p>更に、COLPU では GPM を発展させるため、研究会を開催して、企業へのインタビュー・アンケート調査などを行い、その成果を連携事業にフィードバックした。</p>
--	--

⑩ 就職マッチング・システムの稼働

実績内容	成果
<p>GC の WEB 上に「DIA-Log」のバナーを設けるための開発は終え、そのうえで WEB 単体でマッチングを完結させるのではなく、リアルな「イローグ」との組み合わせで、より効果があがるようなシステムの整備を進めた。</p>	<p>本事業は、教育改革であるとともに、そこで育ったエークで働き甲斐のある地元企業を志向する学生群と、優秀で若手の人材育成に熱心な京都の企業群とを丁寧に結びつけ、地域産業の活性化に結びつけることを狙いとしており、このマッチングシステムはそのための架橋を果たすものである。「DIA-Log」については、現在試行的な登録を行っている段階であるが、プロジェクト経験学生の中では、京都企業への志向が確実に高まっており、実際の就職に繋がったケースが相次いだ。</p>

⑪ 経済団体との共催教育事業

実績内容	成果
<p>2/29『第3回グローバル人材フォーラム—変化の時代に挑むPBL型人材育成戦略（ストラテジー）—』において、企業人が参加するグループワーク「企業人と学生のトークセッション」を2種行い、新しい就職活動のあり方について討議する会では31名、学生のプレゼン内容について討議する会では33名の企業人の参加があった。</p>	<p>トークセッションでは企業人（大部分は企業幹部やトップ）と学生が仕事観について議論を交わし、学生との率直な意見交換の中で自社の足元を見つめ直し、多くの気づきを得たとの声をいただいた。学生側は普段接することのない企業トップの生の声に接し、ひとつの仕事の裏側にある多様な背景を知って、仕事観や社会観の深堀りができた。また、目上の人に対しても丁寧かつ明晰に議論する討論力を培い、対話相手の視点に立ってみて自己の考えを客観視する術を学んだ。</p>

第1章 第1節 事業概要

⑫ OECDとの協働プロジェクトの継続

実績内容	成果
<p>OECD は、本事業をコアの一つとする京都アライアンスのモデルを国際的なレジリエンス・ビルディング事例の一つととらえ、Kyoto Report を作成、発行するプロジェクトを進めている。</p> <p>OECD との協働は、本事業にとっては龍谷大学とともに京都の取り組みを国際的に発信する大きな機会であり、昨年度のパリシポジウムに続いて平成 27 年度は以下の国際シポジウムを開催した。</p> <p>テーマ：京都アライアンスとレジリエントな都市圏-Kyoto Alliance and Resilient Cities-</p> <p>会場：龍谷大学深草キャンパス 和顔館 B-201</p> <p>日時：10/1（木） 10:00～13:00</p> <p>参加人数：約 500 名</p> <p>プログラム中の以下の部分で、本事業推進責任者がコーディネーターを務めた。</p> <p>セッション1：京都アライアンスとレジリエントな都市圏の実現</p> <p>セッション2：地方創生における京都の役割</p>	<p>シポジウムには OECD 公共ガバナンス・地域開発局長 ムフ・アルター氏も参加され、京都府および京都市も共催団体として加わっている。更に、本事業の関連団体として、GC の代表でもある京都信用金庫専務理事 榎田隆之氏、京都中小企業家同友会理事・事務局長 荻原靖氏もパネリストとして登壇し、グローバル人材育成の進捗と発展に関して、経済界の立場から力強い発信をしていただいた。</p> <p>これらのことにより、本事業の持つ社会的意義、国際的意義を学生に伝え、まさにグローバルな視角で「教育の社会化」を広く京都に、そして世界に発信する成果があった。</p>

⑬ PBLコンペ実施のための調査

実績内容	成果
<p>以下の調査を行った。</p> <p>1)10月に神奈川県に赴き、一般社団法人神奈川経済同友会に「神奈川産学チャレンジプログラム」、公益財団法人横浜企業経営支援財団に「横浜ビジネスラウンジ」の聞き取りを行った。</p> <p>2)12月にフランスに赴き、エコールポリテクニクで高等教育と深くかかわる革新的コンペイベント「Pitch Night」の拠点となる施設 X-Up を訪問したり、同校内コンペやアワードイベント（Ecole Polytechnique Start-up Weekend / The Saclay Pitch Night）の聞き取りを行った。</p> <p>3)3月に東京都に赴き、次世代アントレプレナー育成プログラム事業「TOKYO STARTUP GATEWAY 2015」を支援する東京都庁産業労働局商工部創業支援課と、同</p>	<p>1)「神奈川産学チャレンジプログラム」では、コンペ形式で実施するためのエントリーフォーマットとそれに基づく審査方法の実際上の工夫などが参考になり、「横浜ビジネスラウンジ」では、エントリーはライトにしてベンチャーコンペ的なものも取り入れるというアイデアを得た。</p> <p>2)エコールポリテクニクには「起業とイノベーション部門」が置かれていることや、イベント「Pitch Night」は本事業の構想と類似した点（近隣の平成 EC Paris（経営大学院）との連携実施）を確認した。「Pitch Night」は非常にシンプルかつ効率的なエントリーと運営方法にできており、そのことで事業の継続性をうまく確保していた。</p> <p>3)コンペの審査過程そのものを単なる審査で終わらせるのではなくアイデア出し支援の過程とし、参加者同士のコミュニティを形成させるという点は、非常に斬新であり最</p>

第1章 第1節 事業概要

イベントの事務局を担った NPO 法人 ETIC への聞き取りを行った。	も参考になった部分である。 以上、各調査を総合して良いところを本事業の PBL コピ設計に活かしていくこととなる。
--------------------------------------	--

尚、平成 27 年度も引き続き、申請書に記した下記の内容に沿って取り組んだ。詳細については第 2 章以降に掲載している。

【連携取組の達成目標・成果】

○達成目標

1. 「教育の社会化」のための教育課程の体系化
2. 共同教育プログラムの開発
3. 教育の質保証
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
5. 大学外教育との連動

○社会成果

1. グローカル人材の育成
2. 教職員の意識改革
3. 学生の就職の質・率の向上
4. 地域経済そのものの発展

第1章 第2節 事業の体制

本事業は京都産業大学が代表校となり、京都府立大学、京都文教大学、佛教大学、龍谷大学の5大学が連携校として参加している。連携大学間においては、決定機関である幹事会（グローバル専門部会）が設置され、地域資格、教育プログラムの開発の主体となっている。

関係団体として、京都府、京都市、京都経済4団体（京都商工会議所、京都経営者協会、京都経済同友会、京都工業会）が本事業に加わっており、大学コンソーシアム京都の単位互換制度は本事業においても活用されている。これらの団体と連携大学の情報共有、意見交換を行う機能としては運営協議会を設置している。更に、本事業のコーディネート機関として委託しているグローバルセンターと社会的認証（質保証）を委託しているCOLPUを含めた計14団体で構成している。

また、今年度新たに京都橘大学がオブザーバー校として加わり、昨年度から新たな関係団体として連携している京都中小企業家同友会も含め、本事業における各種関係強化・協働が進んでいる。

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 ※ [] は採択後に関係構築した大学

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、[京都橘大学]
(担当者等は、第2節第3項以降を参照)

(2) 関係機関・団体 ※ [] は採択後に関係構築した団体

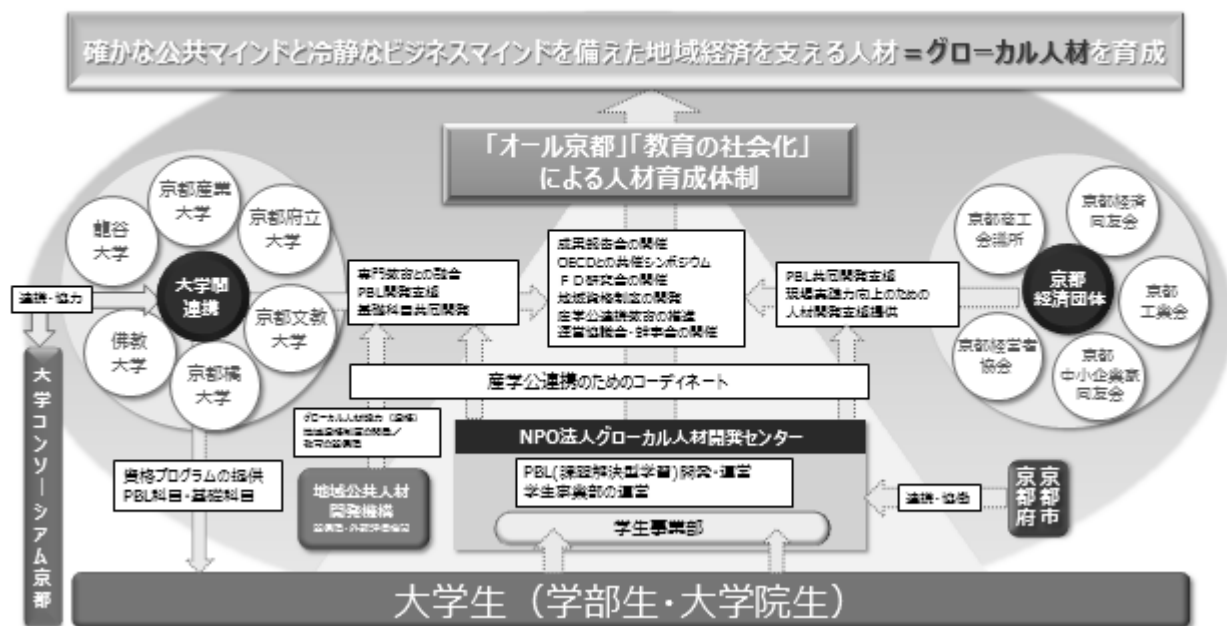
京都商工会議所、京都経営者協会、一般社団法人京都経済同友会、公益社団法人京都工業会、京都市、京都府、[京都中小企業家同友会]、特定非営利活動法人グローバル人材開発センター、一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）、公益財団法人大学コンソーシアム京都

(3) 運営会議

幹事会・グローバル専門部会／運営協議会／フォーラム実行委員会
(各会議体の詳細は、第2節第2項を参照)

平成24年度立憲大学間連携共同教育推進協議会事務局

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27年度関係図）



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

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回程度開催した。

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：京都橘大学、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	平成27年度日程	主な議題
第1回	4月20日	<ul style="list-style-type: none"> ・新年度幹事会メンバーと事務体制の確認 ・文科省中間評価について ・H27年度事業計画について ・H26年度実績報告（4月10日提出分）と関連書類
第2回	6月8日	<ul style="list-style-type: none"> ・GPMガイドラインの確認 ・京都橘大学の本事業への参加について ・各種イベントの日程調整と内容にかかる意見交換
第3回	7月6日	<ul style="list-style-type: none"> ・初級地域公共政策士「グローバル人材プログラム」社会的認証にかかるプログラム説明書について ・合同FDシンポジウムについて ・グローバル人材PBLのプロジェクトについて ・各大学の基本科目について ・H27年度大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）交付申請書提出報告
第4回	8月5日	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材PBLルーブリックについて ・H27年度大学改革推進等補助金（大学改革推進事業）中間評価結果 ・合同FDシンポジウムについて
第5回	10月14日	<ul style="list-style-type: none"> ・資格プログラムについて ・第3回グローバル人材フォーラムについて ・文部科学省関連の各種報告について ・FD研究会について
第6回	11月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回グローバル人材フォーラムについて ・2015年度年次報告書について ・社会的認証にかかるPBLプログラムヒアリングについて ・「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」資格認定交付申請書（様式変更）
第7回	12月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回グローバル人材フォーラムについて ・2015年度年次報告書について ・運営協議会の日程について ・H27年度大学改革推進等補助金交付請求に伴う5大学予算執行状況

第1章 第2節 事業の体制

		の確認
第8回	1月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・H27年度大学改革推進等補助金分担金の変更について ・第3回グローバル人材フォーラム(2/29)について ・資格取得にかかるCOLPUへの情報提供について ・第21回FDフォーラムへのポスターセッション参加について
第9回	2月15日	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回グローバル人材フォーラム(2/29)について ・GPMにかかる各種書類について ・平成28年度大学改革推進等補助金 調書作成について ・平成27年度運営協議会次第について
第10回	3月3日	<ul style="list-style-type: none"> ・地域公共政策士資格取得に係る情報提供の要請について ・平成28年度大学改革推進等補助金の予算について

■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	平成27年度日程	主な議題
第1回	3月3日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度全体の取り組み報告・予算執行状況 ・第3回グローバル人材フォーラム実施報告 ・GPM(グローバルプロジェクトマネジャー)について ・事業にかかわる意見交換

■社会的認証にかかる説明会および検討会議

今年度より資格制度の運用を開始するにあたり、プログラムの社会的認証にかかる会議を下記の通り開催した。

構成メンバー：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）、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、京都橘大学の担当者

主催機関・会議名称	平成27年度日程	主な議題
一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）・『GPMプログラム 社会的認証のための説明会』	6月8日	<ul style="list-style-type: none"> ・『グローバル人事資格制度のための教育の質保証のためのハンドブック』にかかる説明 ・『PBLプログラム説明書』にかかる説明
NPO法人グローバル人材開発センター・『PBLプログラム説明書検討会議』	9月8日	<ul style="list-style-type: none"> ・GPMプログラム社会的認証全般およびPBLプログラム説明書様式等にかかる各種質問について ・PBLプログラム説明書の内容について

■第3回グローバル人材フォーラム（成果報告会）実行委員会

第1章 第2節 事業の体制

グローバル人材フォーラムを5大学で連携して実施していくにあたり、幹事会の下に実行委員会を設置。案件によっては幹事会で検討するが、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た。

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	平成 27 年度日程	主な議題
第 1 回	11 月 4 日	・ 実行委員会での協議事項と実施までのスケジュールについて ・ 第 3 回フォーラムの内容について ・ サブタイトルについて 他
第 2 回	12 月 9 日	・ プログラム内容の詳細について ・ チラシ内容について ・ 実行委員の当日役割について 他

第1章 第3節 各大学の体制

第1項 京都産業大学の体制

京都産業大学では、学長室のもとで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法学部に『グローバル人材委員会』を設置している。平成27年度は次の通り計10回開催した。学部長が委員として審議に加わり、学部の部目標と本事業を一体化した形で教学改革に当たっている。これは当然、理事会にも報告されている。

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。また、議題に応じてグローバル人材開発センター職員も同委員会に出席している。

■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
	浦中 千佳央	法学部 准教授	グローバル人材委員会 委員
	岩永 昌晃	法学部 准教授	グローバル人材委員会 委員
	中井 歩	法学部 教授	グローバル人材委員会 委員
	芦立 秀朗	法学部 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
	徳永 智史	教学センター課長補佐 (法学部)	事業推進、学内関係者との調整
	島部 智美	教学センター主任 (法学部)	事業推進、学内関係者との調整
	ヒギンス 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、イベント調整、発刊物作成、会議にかかる調整および連携校との連絡調整全般、各種書類・資料作成、
	シュワート 五十鈴	教学センター (法学部)	事業推進、社会的認証全般、イベント調整、発刊物作成、会議にかかる調整および連携校との連絡調整全般、各種書類・資料作成、

■学内会議の実施内容

回数	平成27年度日程	主な議題
1	4月16日	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回幹事会(4/20)議題 ・文科省中間評価面接(4/13)報告 ・平成26年度実績報告書(4/10提出分)

第1章 第3節 各大学の体制

		<ul style="list-style-type: none"> ・平成 26 年度フォローアップ (5/15 文科提出) ・Guideline と学内事務マニュアルについて ・各種業務委託報告書について
2	5月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・地域公共政策士と GPM の社会的認証説明会について ・第 1 回幹事会 (4/20) 報告 ・GPM ガイドライン ・合同 FD シンポジウム候補日とむすびわざ空き状況 (5/20 時点) ・第 3 回グローバル人材フォーラム候補日 ・採択年度終了まで (平成 29 年 3 月末) の事業予定確認 ・第 2 回幹事会 (6/8) 議題
3	6月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年度補助金交付申請について ・社会的認証手続きのスケジュールと執筆担当割りについて
4	7月2日	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的認証手続き (プログラム説明書) について ・京都橘大学の本事業への参画にかかる代表校事務について ・合同 FD シンポジウム企画内容について ・第 3 回グローバル人材フォーラム日程について ・春学期時点の GPM 登録学生数と秋学期の見通しについて ・第 3 回幹事会 (7/6) 議題
5	7月29日	<ul style="list-style-type: none"> ・第 3 回幹事会 (7/6) 報告 ・社会的認証手続き (プログラム説明書) について ・中間評価結果と分担金の増額について ・合同 FD シンポジウムについて ・春学期時点の GPM 登録学生数と秋学期の見通しについて ・第 4 回幹事会 (8/5) 議題
6	10月9日	<ul style="list-style-type: none"> ・第 3 回グローバル人材フォーラム (H28/2/29) ・第 5 回幹事会 (10/14) 議題 ・11/9 FD 研究会について ・10/26 神奈川出張 (PBL コンペ調査) について ・文科省発行補助事業事例集について ・9/16 実施 FD シンポジウム報告について
7	11月13日	<ul style="list-style-type: none"> ・第 5 回幹事会 (10/14) 報告 ・第 3 回グローバル人材フォーラム (H28/2/29) ・2015 年度年次報告書目次と作成要領 ・第 6 回幹事会 (11/16) 議題 ・GPM パンフレットの改訂・増刷
8	12月11日	<ul style="list-style-type: none"> ・第 6 回幹事会 (11/16) 報告 ・第 3 回グローバル人材フォーラム (2/29) ・2015 年度年次報告書内容と作成要領 ・平成 27 年度大学改革推進等補助金交付請求に伴う 5 大学予算執行状況

第 1 章 第 3 節 各大学の体制

		<p>の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運営協議会の日程調整 ・ 第 7 回幹事会 (12/21) 議題 ・ GPM パンフレットの改訂・増刷
9	1 月 15 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 7 回幹事会(12/21)報告 ・ 平成 27 年度補助金分担金変更にかかる本学予算執行状況 ・ 第 3 回グローバル人材フォーラム (H28/2/29) ・ 第 8 回幹事会 (1/18) 議題 ・ GPM プログラムの社会的認証について ・ 履修要項 2016 の変更点について ・ GPM パンフレットの改訂・増刷 ・ 運営協議会日程調整：開催候補日
10	2 月 10 日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 8 回幹事会(1/15)報告 ・ 第 3 回グローバル人材フォーラム (H28/2/29) ・ 平成 28 年度大学改革推進等補助金調書作成について ・ 第 9 回幹事会 (2/15) 議題 ・ 運営協議会 (3/3) 議題 ・ 平成 26 年度実績報告書にかかる「確認事項」 ・ 未執行事業の確認 ・ GPM プログラムの社会的認証 (グローバル人材プログラムにかかる COLPU 訪問調査：2/18) について ・ 履修要項 2016 の変更点について

第1章 第3節 各大学の体制

第4項 京府立大学の体制

本学では、平成27年度から「グローバル人材プログラム」を全学展開している。プログラムの内容については教務部に設置された「教務部委員会」及び「教務部委員会企画委員会（担当：グローバル人材基本科目）」、「キャリア育成プログラム委員会（担当：グローバルPBLプログラム）」「事務局会議（担当：運営協議会・幹事会）」の3つの委員会等にて本事業の検討及び進捗管理を行っている。

事務局は、全学的な取組みであることもあり、学務課の公共政策学部担当、教務担当と地域連携センター内の「大学間連携推進室」所属の特別研究補助員の三者が情報共有し、連携しながら担っている。

（敬称略、順不同）

■教務部委員会 構成員（○が企画委員）

氏名	選出区分	企画委員会
小沢 修司	教務部長	◎（委員長）
金澤 哲	教養教育センター長	○
長谷川 豊	教育職員養成課程運営協議会副委員長	○
矢内 純太	教育職員養成課程運営協議会副委員長	
林 香奈	文学部日本・中国文学科	
岸本 恵実 (4/1～9/27)	文学部日本・中国文学科	
横道 誠	文学部欧米言語文化学科	
井上 直樹	文学部歴史学科	
窪田 好男	公共政策学部公共政策学科	○
中根 成寿	公共政策学部福祉社会学科	
織田 昌幸	人権教育部会長 生命環境学部生命分子化学科	○
森田 重人	生命環境学部農学生命科学科	
伊達 修一 (9/28～3/31)	生命環境学部農学生命科学科	
岡 真優子	生命環境学部食保健学科	
安田 啓介	生命環境学部環境・情報科学科	
鈴木 健二	生命環境学部環境デザイン学科	
辻山 彰一	生命環境学部森林科学科	
山崎 福之	文学研究科国文学中国文学専攻	○
出口 菜摘	文学研究科英語英米文学専攻	
菱田 哲郎	FD 部会長 文学研究科史学専攻	○
竹部 晴美	公共政策学研究科公共政策学専攻	
中村 佐織	公共政策学部福祉社会学専攻	
大谷 貴美子	生命環境科学研究科応用生命科学専攻	○

第1章 第3節 各大学の体制

高原 光	生命環境科学研究科環境科学専攻	○
堀口 智史	学務課長	○

幹事は学務課副課長が担当（敬称略、順不同）

■キャリア育成プログラム委員会 構成員

氏名	選出区分	備考
小沢 修司	教務部長	◎（委員長）
椿 一典	学生部長	○副委員長
菱田 哲郎	教務部委員会 FD 部会長	
松岡 京美	学生部委員会就職・キャリアアップ支援部会長	
中村 佐織	教養教育センター常任運営委員	
鳴海 伸一	日本・中国文学科 3回生就職担当教員	
青地 伯水	欧米言語文化学科 3回生就職担当教員	
岡本 隆司	歴史学科 3回生就職担当教員	
竹部 晴美	公共政策学科 3回生就職担当教員	
中根 成寿	福祉社会学科 3回生就職担当教員	
佐上 郁子	生命分子化学科 3回生就職担当教員	
亀井 康富	農学生命科学科 3回生就職担当教員	
高濱 淳一郎	森林科学科 3回生就職担当教員	
中村 考志	食保健学科 3回生就職担当教員	
細矢 憲	環境・情報学科 3回生就職担当教員	
鈴木 健二	環境デザイン学科 3回生就職担当	
母利 司朗	地域連携センター連携コーディネーター	
堀口 智史	学務課長	

幹事は学務課副課長が担当（敬称略、順不同）

■事務局会議 構成員

氏名	選出区分	備考
小沢 修司	副学長、教務部長	
田中 和博	副学長、地域連携センター長	
杉岡 秀紀	大学間連携共同教育推進事業担当、公共政策学部講師	
松本 慶子	学務課課長補佐（公共政策学部担当）	
柰保 勝也	企画課副課長（地域連携センター担当）	
池田 優衣	特別研究補助員（大学間連携共同教育推進事業担当）	
佐野 光平	特別研究補助員（大学間連携共同教育推進事業担当）	

■学内会議の実施

平成27年度は、教務部委員会を2回、教務部企画委員会を4回、キャリア育成プログラム委員会を2回、事務局会議を8回実施した。

第1章 第3節 各大学の体制

また、平成27年度は一般財団法人地域公共人材開発機構によるグローバル人材プログラムの社会的認証の受審する。委員会等の実施状況は以下の通り。

教務部委員会

回数	平成27年度日程	主な議題
1	6月2日	1. 平成28年度学年暦について 2. 平成27年度計画について 3. 長期履修制度の利用状況について 4. 認証評価への対応について 5. シラバス作成について 6. キャップ制について 7. 成績評価の客観性・厳格性の担保について 8. 学生の履修登録のあり方について 9. その他
2	10月27日	1. 平成28年度開講表の作成について 2. 大学コンソーシアム京都提供科目、3大学連携教養教育単位互換科目について 3. 認証評価への対応について 4. COC+採択に伴う対応について 5. 平成27年度年度計画の実施状況について
3	2月24日	1. 平成28年度年度計画について 2. 平成28年度履修要項について 3. 平成27年度学生生活実態について 4. 平成28年度履修ガイダンスについて

教務部委員会企画委員会

回数	平成27年度日程	主な議題
1	5月12日	1. 平成28年度学年暦について 2. 平成27年度年度計画について 3. 長期履修制度の利用状況について 4. 認証評価への対応について 5. シラバス作成について 6. 授業時間の確保、補講の設定について 7. 学生の履修登録のあり方について 8. その他
2	6月19日	1. 「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」について
3	9月10日	1. グローバル人材資格プログラムの社会的認証申請について

第1章 第3節 各大学の体制

4	12月15日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 学位記の様式について 2. グローカル人材資格プログラム並びに地域創生人材育成プログラムについて 3. 平成27年度年度計画進捗状況並びに平成28年度年度計画について 4. 学修の質保証体制について 5. その他
---	--------	---

キャリア育成プログラム委員会

回数	平成27年度日程	主な議題
1	6月17日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「地(知)の拠点大学による地方創生推進事業(COC+)」について 2. グローカル人材資格プログラム受講申込みの状況について
2	12月7日	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリア育成プログラムの見直しについて 2. 就業力の認定について 3. グローカル人材資格プログラム並びに地域創生人材育成プログラムについて 4. 平成27年度計画進捗状況並びに平成28年度計画について
3	3月3日	<ol style="list-style-type: none"> 1. キャリア育成プログラム修了認定について 2. キャリア教育プログラムについて 3. グローカル人材資格プログラム、地域創生人材育成プログラムについて 4. 平成28年度年度計画について 5. その他

大学間連携共同教育推進事業 事務局会議

回数	平成27年度日程	主な議題
1	4月24日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成26年度 第12回幹事会(3月12日開催)報告 2. 平成27年度 第1回幹事会(4月20日開催)報告 3. 平成26年度実績報告について 4. 平成27年度調書について 5. 先進事例調査(法政大学3月6日訪問)報告 6. GPM ガイダンス、登録者状況、学内ホームページへのアップについて
2	6月15日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成27年度 第2回幹事会(6月8日開催)報告 2. GPM プログラム受講申込書の提出者一覧(5月31日現在)報告 3. 【協議】平成27年度予算変更に伴う各項目への分配について
3	7月13日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成27年度第3回幹事会(7月6日開催)報告 2. 平成27年度大学間連携共同教育推進事業・交付金額の減額について

第 1 章 第 3 節 各大学の体制

4	9 月 14 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度第 4 回幹事会（8 月 5 日開催）報告 2. グローカル人材プログラム社会的認証申請 進捗状況について 3. 9 月 16 日開催 グローカル合同 FD 研究会のシンポジウムについて
5	10 月 26 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度第 5 回幹事会（10 月 14 日開催）報告 2. グローカル合同 FD 研究会（9 月 16 日開催）報告 3. 【協議】10 月末執行予算の確認と今後の執行計画の見直しについて
6	11 月 30 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度第 6 回幹事会（11 月 16 日開催）報告 2. 【協議】グローバル人材 FD 研究会の開催について 3. 【協議】購入図書について
7	1 月 8 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度第 7 回幹事会（12 月 21 日開催）報告 2. グローカル人材 FD 研究会（12 月 21 日開催）報告 3. 第 3 回グローバル人材フォーラム 進捗状況について 報告 4. 平成 28 年度調書案について
8	1 月 29 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度第 8 回幹事会（1 月 18 日開催）報告 2. グローカル人材プログラム社会的認証訪問調査の対応について 3. 平成 27 年度年次報告書の作成について
9	2 月 24 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度第 9 回幹事会（2 月 15 日開催）報告 2. COLPU 社会的認証訪問調査について報告 3. 平成 27 年度大学間連携共同教育推進事業 予算執行状況について
10	3 月 28 日	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度運営協議会（3 月 3 日開催）報告 2. 平成 27 年度第 10 回幹事会（3 月 3 日開催）報告 3. 大学コンソーシアム京都、京都府、京都市の次年度助成制度について 4. 次年度体制について

第1章 第3節 各大学の体制

第3項 京都文教大学の体制

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、教職協働の体制をとっている。また、この委員会は委員長の指示のもと、定例で（原則月1回）開催される。本委員会では、幹事会で協議されたことの共有、取り組みおよび予算執行の決定と確認、資格教育プログラムの開発作業等を行う。本学の大学間連携共同教育推進事業委員会の構成員は以下の通りである。

■構成員

	氏名	役職	担当業務
教員	松田凡	総合社会学部総合社会学科教授・学生部長	大学間連携共同教育推進事業委員会委員長 教育プログラム開発、各種調査
	三浦潔	総合社会学部総合社会学科教授・総合社会学部長	教育プログラム開発、各種調査
	吉村夕里	臨床心理学部教育福祉心理学科教授・教育福祉心理学科長	教育プログラム開発、各種調査
	杉本星子	総合社会学部総合社会学科教授	教育プログラム開発、各種調査
	山本真一	総合社会学部総合社会学科准教授	教育プログラム開発、各種調査
	黒宮一太	総合社会学部総合社会学科准教授	教育プログラム開発、各種調査
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
	野嶋知世子	教務課(資格・実習支援室)課長	資格教育に関する情報提供
	太田嘉紀	教務課(資格・実習支援室)	資格教育に関する情報提供
	山中耕	就職進路課	学生の就職に関する情報提供
	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

平成27年度は、大学間連携共同教育推進事業委員会を計14回（その内1回は臨時開催）開催し、本事業に関わる事項の検討および審議を重ねてきた。松田凡（総合社会学部教授・学生部長）を委員長とし、総合社会学部長を含め、11名の教職員が同委員会に関与している。本学は、上記の教員のイ

第1章 第3節 各大学の体制

ニシアタイプによって同事業を進めている。また、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。

平成27年度において、同委員会は初級地域公共政策士グローバル人材プログラムの社会的認証の申請、「グローバル人材PBL演習」(秋学期・3年次～)の開講、プログラムのポイント認定作業等について協議した。平成27年度においても、教務課(資格・実習支援室)の職員2名も同委員会にオブザーバーとして参加し、GPMプログラムの特徴や運営について共有した。

第1章 第3節 各大学の体制

第4項 佛教大学の体制

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、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、事務局として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	的場 信樹	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	社会学部長	PBL推進委員会 委員
		社会学部 現代社会学科教授	
	高橋 伸一	社会学部 公共政策学科教授	PBL推進委員会 委員
	大束 貢生	社会学部 現代社会学科准教授	PBL推進委員会 副委員長
	作田 誠一郎	社会学部 現代社会学科准教授	PBL推進委員会 委員
	水上 象吾	社会学部教育推進担当主任	PBL推進委員会 委員
		社会学部 公共政策学科准教授	
	山本 奈生	社会学部研究推進担当主任、総務担当	PBL推進委員会 委員
社会学部 現代社会学科講師			
大藪 俊志	社会学部 公共政策学科講師	PBL推進委員会 委員	
吉見 憲二	社会学部 現代社会学科講師	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	鳥羽 典子	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
	森脇 秀幸	研究推進部 社会連携課課長補佐	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」をほぼ毎月1回（計11回）を開催し、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。

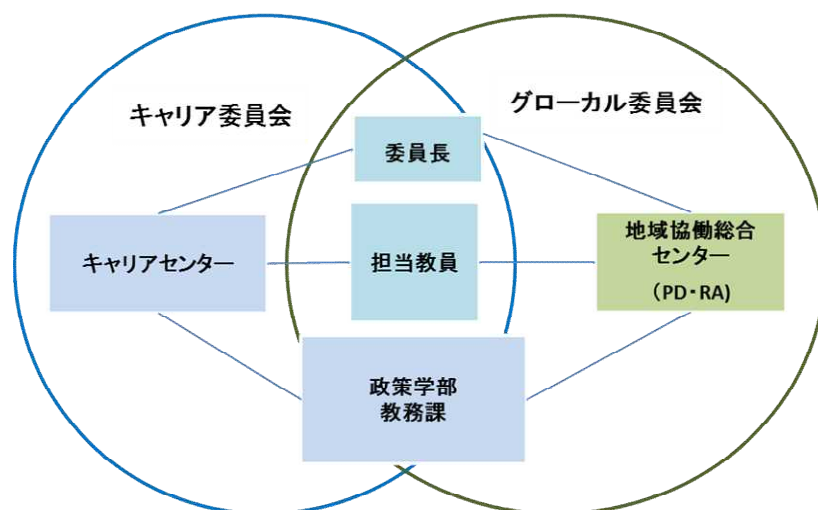
本委員会には研究員や事務職員も出席し、本事業全体の情報の共有をしている。事業進捗については、関係する学内機関や社会学部教授会において報告され、審議・承認を得ている。

第1章 第3節 各大学の体制

第5項 龍谷大学の体制

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・事務職員・研究員が一体となった推進体制を構築している。グローバル人材育成事業の推進体制の概念図は以下の通りである。

グローバル人材育成事業 学内推進体制



■ 構成員

	氏名	役職	担当業務
教員	村田 和代	政策学部教授	グローバル委員会 委員長 キャリア委員会 委員長
	中森 孝文	政策学部教授	グローバル委員会 キャリア委員会
	的場 信敬	政策学部准教授	グローバル委員会
	阿部 大輔	政策学部准教授	グローバル委員会 キャリア委員会
研究員	久保 友美	地域協働総合センターPD	グローバル委員会 大学間連携共同教育推進事業
	榎並ゆかり	地域協働総合センターRA	グローバル委員会 大学間連携共同教育推進事業
	上野 敏寛	地域協働総合センターRA	グローバル委員会 大学間連携共同教育推進事業
事務職員	内藤 多恵	政策学部教務課長	グローバル委員会・キャリア委員会 大学間連携共同教育推進事業
	野村 知未	政策学部教務課	グローバル委員会 大学間連携共同教育推進事業
	宮田真由美	政策学部教務課嘱託職員	グローバル委員会

第 1 章 第 3 節 各大学の体制

		大学間連携共同教育推進事業
--	--	---------------

本事業の担当教員 4 名中 3 名は、同時に政策学部キャリア委員会のメンバーであり、学生のキャリア教育と本事業の連携を図りながら推進している。対外的には、委員長とともに PD または RA が幹事会に出席している。幹事会の内容は、学内会議（グローバル委員会）を通し関係者へ共有している。アクティブ・ラーニングの開発・試行に関しては、専門知識を持つ研究スタッフ 2 名（RA）が担当教員のサポートを行っている。このように、本学では複数の教員、事務、研究スタッフという多面的な立場で役割分担をしながら事業を推進している。

■学内会議「グローバル委員会」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の連携による「グローバル委員会」を設置し、月一度のペースで定例会議を開催した。また、本事業関係者及び大学間共同教育推進事業（龍大代表校分）関係者から構成される連絡調整会議「学内推進委員会」を設置し、地域資格の開発にかかる情報の共有を密に図っている。

本委員会では、本事業の幹事会等各種会議の情報共有をはじめ、平成 27 年度は基本科目及びグローバル人材 PBL 科目「グローバル戦略実践演習」等の科目開発についての議論を重点的に行い、来年度の開講に向けた内容検討を行った。詳細は以下の通りである。

回数	平成 27 年度日程	主な議題
1	4 月 16 日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年度事業内容・事業運営体制について ・平成 27 年度事業予算について ・平成 27 年度 PBL 科目開発にかかる FD の開催について
2	5 月 14 日	<ul style="list-style-type: none"> ・「政策実践探究演習(海外)」の進捗と今後の計画について ・政策学部ホームページ上での GPM の広報について ・第 2 回幹事会報告
3	6 月 25 日	<ul style="list-style-type: none"> ・「グローバル戦略実践演習」のルーブリック評価について ・「グローバル戦略実践演習」にかかる検討会の内容・参加者について ・平成 26 年度先進事例調査・開発科目にかかる調査について ・第 2 回幹事会報告
4	7 月 23 日	<ul style="list-style-type: none"> ・「グローバル戦略実践演習」のルーブリック評価について ・GPM 取得に向けた履修登録について ・2015 年度補助金予算について ・第 3 回幹事会報告
5	9 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> ・「グローバル戦略実践演習」の履修状況について ・第 4 回幹事会報告 ・プログラム説明書検討会報告 ・「企業の CSR 実践演習」学生発表会・企業との意見交換会報告
6	10 月 22 日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年度予算執行状況について ・グローバル教育用資料の改訂について ・第 5 回幹事会報告

第1章 第3節 各大学の体制

7	11月19日	<ul style="list-style-type: none">・グローバル人材フォーラムの参加学生について・「グローバル戦略実践演習」の取組進捗について・グローバル基本科目「国際ビジネス論」の開発について・第6回幹事会報告・第1回グローバル人材フォーラム実行委員会報告
8	12月17日	<ul style="list-style-type: none">・グローバル人材フォーラムについて・年次報告書の作成について・補助金の予算執行について・第2回グローバル人材フォーラム実行委員会報告
9	1月28日	<ul style="list-style-type: none">・グローバル人材フォーラムについて・「グローバル戦略実践演習」について・グローバル予算の執行状況について・第7回8回幹事会報告
10	3月16日	<ul style="list-style-type: none">・平成28年度調書の提出について・平成27年度年次報告書の提出について・平成27年度予算執行状況・今後の執行について・第9回幹事会報告

第 1 章 第 3 節 各大学の体制

第 6 項 京都橘大学の体制

京都橘大学では、平成 28 年度より GPM 資格課程の設置を目指している。本学の当該資格課程のテーマは「地域で活躍する金融人材養成プログラム」であり、金融を専門分野とする教員を中核とした現代ビジネス学部経営学科の教員と、教務部学務第 2 課職員が協働しながら、当該プログラムの科目構成や内容、運用方法を検討し、準備を進めてきた。

今後、当該プログラムに係る自己点検・評価、FD は、当該プログラムを展開している現代ビジネス学部の教授会を基礎組織として実施する予定であり、また、この教授会の幹事機能・事務局機能は教務部学務第 2 課が担当している。

■構成員

	氏 名	所属・役職	担当業務
教員	近藤 隆則	現代ビジネス学部経営学科・教授	GPM 資格プログラム統括
	阪本 崇	現代ビジネス学部経営学科・教授	GPM 資格プログラム科目担当教員
	李 在鎬	現代ビジネス学部経営学科・教授	GPM 資格プログラム科目担当教員
	松石 泰彦	現代ビジネス学部経営学科・教授	GPM 資格プログラム科目担当教員
事務局職員	谷川 悟史	教務部学務第 2 課・課長	GPM 資格プログラム事務局責任者
	上田 紗代	教務部学務第 2 課・課長補佐	GPM 資格プログラム事務局担当者



第2章 達成目標に対する 事業の進捗

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

第1項 資格プログラムの施行および運用

各大学でグローバル人材育成制度（GPM プログラム）の施行に入り、運用を開始した。基本科目については、全ての大学で（一財）地域公共人材開発機構（COLPU）の初級地域公共政策士『グローバル人材プログラム』として社会的認証を取得した。また、グローバル人材 PBL については同科目のコーディネートや運営を支援するグローバル人材開発センター（GC）が同認証を取得し、双方を合わせて GPM プログラムとしての質保証を獲得した。

各大学において GPM 構成科目の円滑な運用に努めるとともに、幹事会でその情報を共有し、運用の中での課題を検討した。GC では、こうした議論を受け、GPM ガイドラインの策定およびその細かな改善を進めた。3 年次配当科目であるグローバル人材 PBL については、京都産業大学、京都文教大学、龍谷大学の 3 大学で運用がはじまり、佛教大学では平成 28 年度の開講に向けた準備を進めた。京都府立大学では府立大生向けには GC 提供の PBL を活用させることでプログラムはすでに完成させているが、1 年次生からのプログラム開始としているため平成 27 年度の PBL 受講はなかった。

<GPM 概要>

制度名称は、グローバル人材資格制度（GPM プログラム）とし、①グローバル人材基本科目+②グローバル人材 PBL で構成されるものとする（注 1）。資格名称はグローバルプロジェクトマネジャー（GPM）である。

①は基本的に 6 科目とするが、12 ポイントに相当する内容であれば科目数の前後の幅は許容する。受講生は内容要素 4 種類、教育手法要素 2 種類をすべて満たすよう科目を選択せねばならない（後述）。②は 2 ポイントとし、①とあわせて 14 ポイント取得が資格取得の要件となる。GPM のレベルは EQF6 に相当するよう共通基準、学習アウトカムを徹底する。②の PBL もできるだけ大学の正課科目とするが、GC が運用する GPM 用の PBL で 2 ポイント取得するコースを選択することも可能である（注 2）。

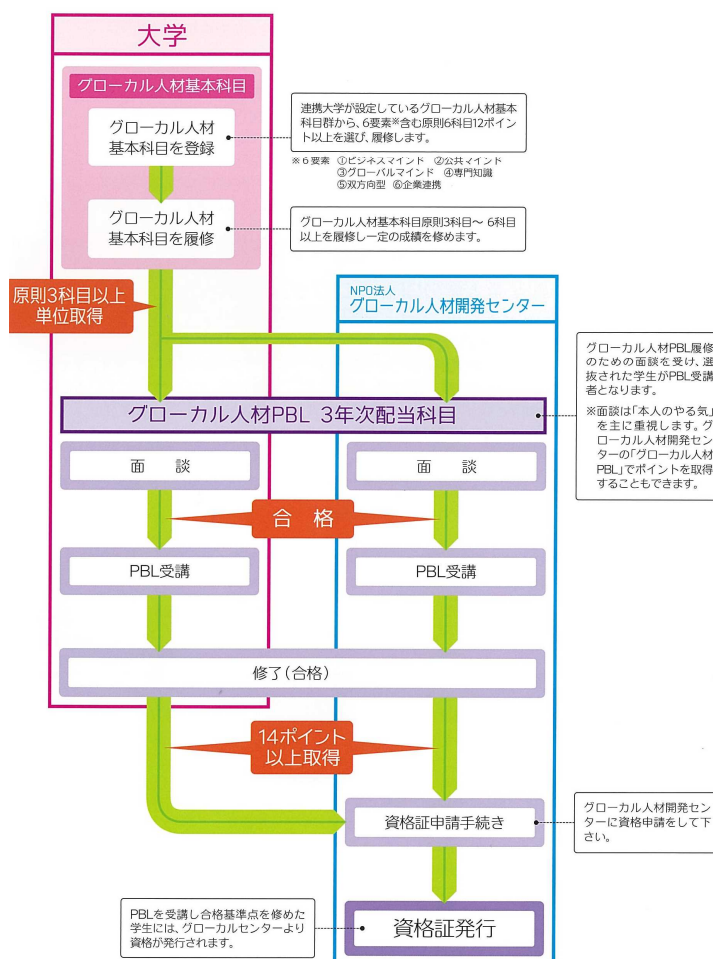
②の PBL に進むにあたっては、①の基本科目で 3 科目以上を取得し、かつ面談等の選考を経ねばならない。受講生はポイント取得ののち、修了証明書、成績証明書等を添えて GC に資格を申請し、GPM を授与される。

GPM は主体的にプロジェクトに取り組んだ積極的な学生の証明として、採用等の場面で活用されることが期待される。

注1) グローバル人材 PBL の名称は、大学によって副題として使用する場合がある。

注2) 京都府立大学は大学の制度設計上、PBL 部分は GC 運用のコースに委ねる。この GC 運用のコースについては、事業参加校の教員からなるアドバイザーボードを附置する。

■ GPM取得までのフロー ■



第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

第2項 各大学のGPMプログラム構成科目

GPMは基本科目部分について、内容要素4種類、教育手法要素2種類を満たすことを共通基準として求めている。これらを明示的に段階的履修とするか、或いは選択や必修等の指定を定めるかについては各校それぞれのカリキュラム事情があることから、その判断は個々の大学に委ね合理的な設計を進めてきた。結果、各校においてGPMとしてバランスの取れた履修プログラムが出来上がっている。大学独自の要素については、各校が特に特色としたい要素を打ち出している。

平成27年度の変化として、京都文教大学においては地域公共政策士総合演習の中で新たにグローバル人材育成クラスを設置している。また、京都府立大学においては、平成26年度パイロット事業として展開した「公共政策特殊講義Ⅲ（グローバル企業と人材論）」は公共政策学部生のみ受講できる専門科目であったため、平成27年度からはその全学の後継科目であり、グローバル基本科目の必修科目である「キャリア入門講座」「ケースメソッド・キャリア演習」に変更し、経済界から外部講師を招く協力講義を実施した。

<基本科目の設計>：GPM受講生は12ポイントの中で以下の6種類の要素を満たさねばならない。

（4種類） 内容要素	① 公共マインド	地域社会全体としての市民的コモンセンスを養成する基礎的教養や市民的倫理など。
	② ビジネスマインド	経済活動の担い手として、課題を適切に把握し、主体的かつ実践的に対応する姿勢。
	③ グローバルマインド	グローバルに物事をとらえ、多様な価値を認め、柔軟に対応する姿勢。
	④ 大学独自の要素	各大学の特色による。
（2種類） 教育手法要素	⑤ 双方向型（アクティブラーニング）	学生の能動的な学習方法を取り入れた授業形態（課題解決型学習、参加型授業、協働学習など）。
	⑥ 企業連携	企業の方をゲストスピーカーに迎える、あるいは企業訪問する等の方法で、企業人と学生が実際に対話を行うことができる授業形態。

※平成27年度に設置している5大学の基本科目は次頁以降を参照。

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

■京都産業大学 GPM プログラム構成科目

構成科目名		学部等	ポイント数	単位数	配当年次	開講時期	科目設定	プログラム内における構成科目の位置づけ
1	グローバル人材論特殊講義	法学部	2	2	2年次	前期	必須・実践力要素を含む科目	選択・必須科目である。地域経済とグローバル化の関わり、及び「公共性」について理解する。
2	政策分析論	法学部	2	2	2年次	前期	選択	「政策分析」の理論と技法の基礎を理解する。
3	会社法Ⅰ	法学部	2	2	2年次	前期	選択	起業に伴う法律知識の習得を目指す。
4	会社法Ⅱ	法学部	2	2	2年次	後期	選択	起業にまつわる資金調達と新株式について理解を深める。
5	環境ガバナンス論	法学部	2	2	2年次	後期	選択	「環境問題」を俯瞰的に考察し、「環境ガバナンス」を理解する。
6	雇用関係法	法学部	2	2	2年次	前期	選択	人事・労務に関わる労働法の仕組み・内容を理解する。
7	中小企業論A	経済学部	2	2	3年次	前期	選択	中小企業に関する基本的問題の考察と実証的研究を中心に学ぶ。
8	中小企業論B	経営学部	2	2	3年次	後期	選択	中小企業集積や産学公連携に焦点をあて学ぶ。
9	国際経営論	経営学部	2	2	3年次	前期	選択	多国籍企業の実態のおよび理論的側面を学び、国際的な視野と知見を涵養する。
10	イノベーションマネジメント・ケース分析	経営学部	2	2	3年次	後期	選択	イノベーション・マネジメントに関する具体的な事例研究を通じ、実践的なケース分析の手法を習得する。
11	中小企業経営論	経営学部	2	2	3年次	後期	選択	「中小企業」に焦点をあて、「経営の実態」について理論と実践の両面を学ぶ。
12	国際金融概論Ⅰ	外国語学部	2	2	2年次	前期	選択	外国為替取引および国際金融・資本取引が我々の日常生活に果たす役割や及ぼす影響を理解する。
13	国際金融概論Ⅱ	外国語学部	2	2	2年次	後期	選択	国際金融にかかる秩序維持のための制度構築と、抑止できない取引手法の進化について考察する。
14	Japan's Foreign Policy	共通教育科目	2	2	1年次	後期	選択	全講義は英語で行われ、国際感覚とコミュニケーション能力を涵養しながら、日本外交の特質と日本が取るべき将来を考察する。
15	企業人と学生のハイブリッド	共通教育科目	2	2	2年次	後期	必須・実践力要素を含む科目	選択・必須科目である。企業の若手社員と学生がハイブリッドし、双方の人材育成を目指します。学生は若手社員をリーダーとしてチームワークを学ぶ。
16	インターンシップ5	共通教育科目	2	2	2・3年次生に限る	集中	必須・実践力要素を含む科目	選択・必須科目である。夏期休業期間中の企業・団体での就業体験と、その前後の本学での事前・事後授業を通して、職業観や社会性を身に付け、学生生活や学習に具体的な目標を持って、積極的に学ぶ。
17	インターンシップ6	共通教育科目	2	2	2年次生に限る	集中	必須・実践力要素を含む科目	選択・必須科目である。フィールドワークの手法を用いて「地域」に根ざした、産業分野・文化遺産・行政施策等々に焦点を当て、履修者自身のもつ興味と自主的な活動の醸成を目的とする。
グローバル人材PBL		法学部	2	2	3年次	後期	必須	必須科目である。京都企業を中心として、企業連携プロジェクトを遂行し、具体的な提案を行う。日本の産業の抱える問題について、グローバル・ローカル双方の視点から、学びを得させることを目的とする。

グローバル人材基本科目（初級地域公共政策士グローバル人材プログラム）

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

■京都市立大学 GPM プログラム構成科目

構成科目名		学部等	ポイント数	単位数	配当年次	開講時期	科目設定	プログラム内における構成科目の位置づけ
グローバル人材基本科目（初級地域公共政策士プログラム）	1	市民参加論	2	2	1年次	前期	必須・実践力要素を含む科目	公共マインドの修得及び政策形成における協働やファンシテーションの必要性の理解、技能を修得する。
	2	キャリア入門講座	2	2	1年次	後期	必須	キャリア・デザイン教育を通して、就労による社会への参加意識を高め、地域への関心と勤労観を培う。
	3	ケースメソッド・キャリア演習	2	2	2年次	前期	必須・実践力要素を含む科目	地域社会に根ざした生き方ができる人間を育てるために、就業や地域に関わる事例を用いたケースメソッドから課題発見・解決力を養う。
	4	環境共生フィールド演習Ⅰ	2	1	2年次	前期・集中	選択・実践力要素を含む科目	公共マインドで求められる環境共生を切り口としたフィールドワーク演習を通じて、アクティブラーニングを実践する。 ※平成28年度より開講
	5	環境共生フィールド演習Ⅱ	2	1	2年次	後期・集中	選択・実践力要素を含む科目	公共マインドで求められる環境共生を切り口としたフィールドワーク演習を通じて、アクティブラーニングを実践する。 ※平成28年度より開講
	6	アジアの歴史と文化	2	2	1年次	前期	選択	国際文化およびに史学に対する教養・理解を深める。
	7	国際政治	2	2	1年次	後期	選択	平和構築・グローバルイノベーション・主権国家・紛争などをキーワードとし、国際社会の実態と国際政治への理解、関心を高め、世界平和を踏まえ調和のとれた国際政治を学ぶ。
	8	リラルアーツ・セミナーⅤ (アメリカと中国はいま)	2	1	1年次	後期・集中	選択	21世紀の国際情勢や国際経済を考察するためにアメリカと中国の動向を学ぶことは必須であり、これらを踏まえ日本の経済・社会・企業活動について議論し、理解する。
	9	リラルアーツ・セミナーⅥ (現代イスラム世界の文化と社会)	2	1	1年次	後期・集中	選択	世界三大宗教であるイスラム教について理解を深めることで、グローバル化に対応することが出来る人材を育成する。多様な価値観や文化、宗教を修める。
	10	京都学事始—近代京都と三大学—	2	2	1年次	前期	選択	京都の産業・経済、医療・教育・福祉を深く理解することにより、京都の企業や施設、行政機関の発展プロセスを理解する。また、近代史から京都の未来について議論し、シビックプライドを醸成する。
	11	現代京都論	2	2	1年次	前期	選択	京都の歴史・文化芸術、産業経済について、その成立プロセスを学修する。また、京都独自の行政・市民組織、経済界の取り組みについて考察し、景観政策をはじめとする現代京都のまちづくりを学ぶ。
	12	京都の歴史Ⅰ	2	2	1年次	前期	選択	京都の歴史を原始から中世までの時代について多角的に考察することにより、京都の形成について知る。これにより、京都が歴史的にどのような特徴を持っているか理解する。
	13	京都の歴史Ⅱ	2	2	1年次	後期	選択	近世・近代の京都の都市としての展開を多角的に考察し、現代京都の特質を歴史的に理解する。同時に、現在の京都を国際的な視野から考察する力を養う。
グローバル人材PBL		グローバル人材開発センター (課外)	2	3年次以上	通年	必須	必須科目である。京都企業を中心として、企業連携プロジェクトを遂行し、具体的な提案を行う。日本の産業の抱える問題について、グローバル・ローカル双方の視点から、学びを得させることを目的とする。	

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

■京都市教大 GPM プログラム構成科目

構成科目名	学部等	ポイ外数	単位数	配当年次	開講時期	科目設定	プログラム内における構成科目の位置づけ
1 総合社会学とキャリア構築	総合社会学部	1	1	1年次	前期	必須	外部講師のスピーチ、メモの実践、学習者同士のインタビュー等を通して、他者の話を理解し、それを自分なりに解釈する力を身に付ける。 ※2012年度現代社会学科入学生においては、「現代社会とキャリア構築」が左記科目に相当する。「現代社会とキャリア構築」は「総合社会学とキャリア構築」と読替える。
2 コミュニケーションの心理	総合社会学部	2	2	2年次	前期	選択	多様なコミュニケーションの様相、現代社会における情報伝達過程を考える。
3 消費行動の心理	総合社会学部	2	2	2年次	後期	選択	消費行動に影響を与えている心理過程、現代型の消費行動を学ぶ。
4 組織心理学	総合社会学部	2	2	2年次	後期	選択	組織や集団で働く人々の態度や行動を対象とした心理学的研究を紹介し、組織に所属することを考える。
5 プロジェクト科目	全学共通科目	2	2	2年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	この科目では「課題発見→仮説検証→課題解決→アウトプット」という一連の流れをグループワークによって行うPBL科目である。※2年次より履修可能な本科目を、「低次のPBL」(PBLの入門編)として位置づける。
6 インタベンション	全学共通科目	2	2	2年次	後期	選択・実践力要素を含む科目	この科目は、大学コンソーシアム京都が主催するインタベンション・プログラムに参加する科目である。様々な「就業現場」において実際の業務を行うことで「現場力」を養う。 ※2年次より履修可能な本科目を、「低次のPBL」(PBLの入門編)として位置づける。
7 総合社会学実習F	総合社会学部	2	2	2年次	後期	選択・実践力要素を含む科目	地元NPOや企業の調査を通して、両者の協働による地元活性化を考える。 ※2年次より履修可能な本科目を、「低次のPBL」(PBLの入門編)として位置づける。 ※2012年度現代社会学科入学生においては、「現代社会学実習Ⅱ-1」が左記科目に相当する。「現代社会学実習Ⅱ-1」は「総合社会学実習F」と読替える。
8 企業論	総合社会学部	2	2	2年次	後期	選択	企業を取り巻く環境、株式会社、中小企業と大企業、企業の社会的責任等、企業を包括的に学ぶ。 ※2012年度現代社会学科入学生においては、「企業研究」が左記科目に相当する。さらに「企業研究」は、「日本の企業経営」と読替える。
9 公共政策	総合社会学部	2	2	3年次	前期	選択	公共政策の基礎理論、ならびに人口構造の少子・高齢化や経済のグローバル化を背景とした政策課題への対応を考える。
10 ソーシャル・ビジネス論	総合社会学部	2	2	3年次	後期	選択	社会的起業(企業)成立の意義や背景、経営学の立場から社会的起業(企業)の経営プロセスを学ぶ。 ※2012年度現代社会学科入学生においては、「社会起業論」が左記科目に相当する。「社会起業論」は「ソーシャル・ビジネス論」と読替える。
11 エクスタージョブ実習	総合社会学部	2	2	3年次	前期	必須・実践力要素を含む科目	この科目では、学習者は、企業から提示された課題に対して、課題解決のための企画・提案内容を考え、企業にプレゼンテーションをする。この科目は、企業と連携したPBL科目であり、本プログラムにおいて「高次のPBL」(PBLの応用編)と位置づける。
12 地域公共政策士総合演習	総合社会学部	1	1	3年次	後期	必須・実践力要素を含む科目	この演習では、学習者は、これまでに履修してきた基本科目およびその他専門科目を通じて身につけた学問的な知識や考え方をベースに、企業(もしくは地域)が直面する課題に対して解決策を考察する。 ※この演習は、本プログラムにおいて総仕上げとなる演習であるため、「高次のPBL」(PBLの応用編)と位置づける。
グローバル人材PBL演習	総合社会学部	2	2	3年次	後期	必須	必須科目である。京都企業を中心として、企業連携プロジェクトを遂行し、具体的な提案を行う。日本の産業の抱える問題について、グローバル・ローカル双方の視点から、学びを得させることを目的とする。

グローバル人材基本科目(初級地域公共政策士グローバル人材プログラム)

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

■ 佛教大学 GPM プログラム構成科目

構成科目名		学部等	ポイント数	単位数	開講時期	配当年次	科目設定	プログラム内における構成科目の位置づけ
グローバル （初級） 地域公共 政策基本 士 グローバル 人材 プログラム	1 コミュニケーションと社会	社会学部	2	2	前期	2年次	必須	地域公共政策士として必要な公共マインドとコミュニケーション能力を獲得し、地域社会の中で実践する。
	2 グローバル化論	社会学部	2	2	後期	2年次	必須	地域公共政策士として必要なグローバルマインドを理解し、地域社会の中で実践する。
	3 プロジェクト演習	社会学部	2	2	集中	2年次	必須・実践力要素を含む科目	アクティブラーニング科目として地域公共政策士として必要な実践力を涵養する。
	4 京都の産業	社会学部	2	2	前期	3年次	必須・実践力要素を含む科目	地域公共政策士として必要な公共マインドとビジネスマインドを理解し、アクティブラーニング科目として実践力を涵養する。
	5 異文化理解	社会学部	2	2	前期	2年次	選択	地域公共政策士として必要な異文化理解・コミュニケーション能力を獲得し、実践に役立てる。
	6 共生の社会学	社会学部	2	2	後期	2年次	選択	地域公共政策士として必要なグローバルマインドを理解し、実践に役立てる。
	7 地域経済論	社会学部	2	2	後期	2年次	選択	地域公共政策士として必要なビジネスマインドを理解し、地域社会の中で実践する。
	8 中小企業論	社会学部	2	2	前期	2年次	選択	地域公共政策士として必要なビジネスマインドを理解し、地域社会の中で実践する。
	9 NPO法人マネジメント論	社会学部	2	2	後期	2年次	選択	地域公共政策士として必要な公共マインドとビジネスマインドを理解し、地域社会の中で実践する。
	グローバル人材PBL ※2016年度開講	社会学部	2	2	後期	3年次	必須	必須科目である。京都企業を中心として、企業連携プロジェクトを遂行し、具体的な提案を行う。日本の産業の抱える問題について、グローバル・ローカル双方の視点から、学びを得させることを目的とする。

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

龍谷大学 GPM プログラム構成科目

構成科目名		学部等	単位数	単位数	配当年次	開講時期	科目設定	プログラム内における構成科目の位置づけ
グローバル人材基本科目（初級）	1 グローバルスタンダード・エッセイ(現代公共性論)(～2014年度入学生対象) グローバルスタンダード・エッセイ(公共性・コミュニケーション)(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	1年次	後期	選択	【講義系】公共性「コミュニケーション」にかかる理論を学び、公共マインドを養う
	2 グローバルスタンダード・エッセイ(現代民主主義論)(～2014年度入学生対象) グローバルスタンダード・エッセイ(民主主義)(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	2年次	後期 前期	選択	【講義系】民主主義の規範から現代社会の諸問題について考え、公共マインドを養う
	3 アジアの地域・都市政策	政策学部	2	2	2年次	後期	選択	【講義系】地域の政策課題とその取り組み事例を学び、グローバルマインド、公共マインドを養う
	4 欧州の地域・都市政策	政策学部	2	2	3年次	前期	選択・共通科目	【講義系】地域の政策課題とその取り組み事例を学び、グローバルマインド、公共マインドを養う
	5 米国の地域・都市政策	政策学部	2	2	3年次	前期	選択・共通科目	【講義系】地域の政策課題とその取り組み事例を学び、グローバルマインド、公共マインドを養う
	6 地場産業論	政策学部	2	2	2年次	前期	選択	【講義系】地場産業における政策課題、競争戦略を学び、無形資産について分析し活用方法を考える力を養う
	7 国際ビジネス論	政策学部	2	2	3年次	前期	選択	【講義系】国際ビジネスの基礎的知識を学ぶ
	8 キャリアデザインのための企業研究	政策学部	2	2	2年次	後期	選択・実践力要素を含む科目	【ビジネス系】企業経営者への取材を通して、企業の強みと求められる人材像を理解し新しい提案をすることによって、自身のキャリアデザインについて深く考え表現する力を養う
	9 グローバルスタンダード・エッセイ(企業の社会的貢献)(～2014年度入学生対象) 企業のCSR実践演習(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	3年次	前期	選択・実践力要素を含む科目	【ビジネス系】企業からの講演・企業訪問を通して、企業の持続的発展におけるCSR活動の意義を理解し、新たなCSR活動を提案する力を養う
	10 コミュニケーション・ワークショップ演習	政策学部	2	2	2年次	前期	選択・実践力要素を含む科目	【コミュニケーション系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	11 コミュニケーション応用演習Ⅰ(～2014年度入学生対象)	政策学部	2	4	2・3年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	【コミュニケーション系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	12 コミュニケーション応用演習Ⅱ(～2014年度入学生対象)	政策学部	2	4	3・4年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	【コミュニケーション系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	13 キャリア・コミュニケーション演習(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	2年次	後期	選択・実践力要素を含む科目	【コミュニケーション系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	14 政策実践・探究演習ⅠA(海外)	政策学部	2	4	2年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	【国際系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	15 政策実践・探究演習ⅠB(2014年度後期・2015年度前期受講生) 政策実践・探究演習ⅠB(海外)(2015年度後期以降受講生)	政策学部	2	4	2・3年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	【国際系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	16 政策実践・探究演習ⅡA(海外)	政策学部	2	4	3年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	【国際系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	17 政策実践・探究演習ⅡB(海外)	政策学部	2	4	3・4年次	通年	選択・実践力要素を含む科目	【国際系】得た知識から分析、議論を重ね、思考していくことを主体的に学び、企画・実践力を養う
	18 政策応用英語初級A(～2014年度入学生対象) グローバル・コミュニケーション英語A(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	3年次	前期	選択	【国際系】英語によるコミュニケーション力を養う。
	19 政策応用英語初級B(～2014年度入学生対象) グローバル・コミュニケーション英語B(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	3年次	前期	選択	【国際系】英語によるコミュニケーション力を養う。
	20 政策応用英語発展A(～2014年度入学生対象) 政策総合英語A(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	3年次	後期	選択	【国際系】英語によるコミュニケーション力を養う。
	21 政策応用英語発展B(～2014年度入学生対象) 政策総合英語B(2015年度以降入学生対象)	政策学部	2	2	3年次	後期	選択	【国際系】英語によるコミュニケーション力を養う。
グローバル人材実践演習	政策学部	2	2	3年次	後期	必須	必須科目である。京都企業を中心として、企業連携プロジェクトを遂行し、具体的な提案を行う。日本の産業の抱える問題について、グローバル・ローカル双方の視点から、学びを得させることを目的とする。	

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

第3項 各大学の資格プログラム広報方法

連携大学それぞれが、下記の方法で広報に努めた。

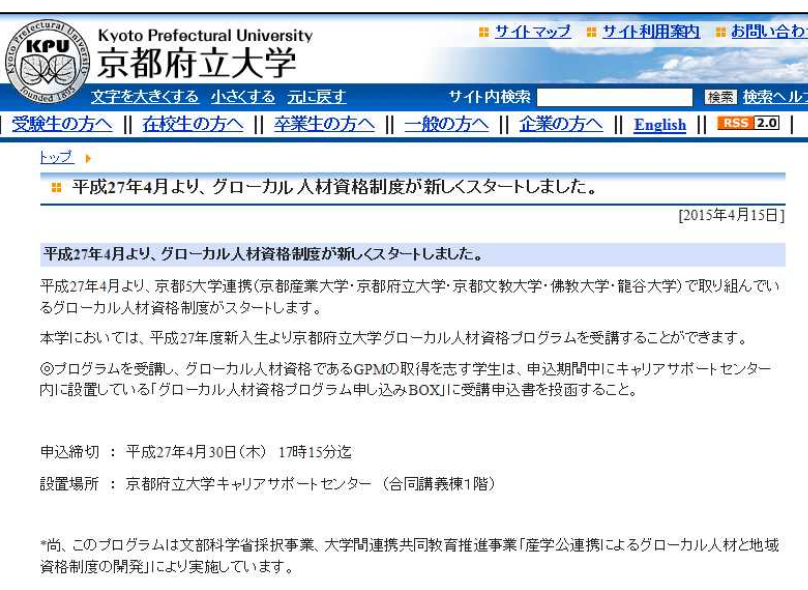
■京都産業大学

- ・法学部履修要項への掲載
- ・大学 HP にプログラムのページ（下記右）を開設 <http://www.kyoto-su.ac.jp/faculty/ju/gpm.html>
- ・プログラムの学内用案内チラシを作成・配布
- ・共通パンフレット（下記左）の配布・増刷



■京都府立大学

- ・大学 HP にプログラムのページ（下記右）を開設 http://www.kpu.ac.jp/contents_detail.php?frmId=4343
- ・プログラムの学内用パンフレット（下記左）を作成・配布



第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

■京都文教大学

- ・ 学生向けのプログラム案内チラシを作成・配布
- ・ プログラムの履修オリエンテーション、ガイダンス実施
- ・ 大学HPの既存のページにプログラム内容を掲載 <https://www.kbu.ac.jp/kbu/faculty/sociology/qualification.html>
- ・ 総合社会学部大学案内、履修要項（下記）への掲載

B グローバルプロジェクトマネジャー

対象学科：総合社会学部現代社会学科（2012年度入学生）
総合社会学部総合社会学科（2013年度以降入学生）
取得の方法：必要科目の履修および修了認定

1. 概要

(1) 資格の概要

グローバルプロジェクトマネジャー（略称GPM: Global Project Manager）は、京都の企業で活躍が見込まれ、将来の幹部候補として期待される者に与えられる資格です。

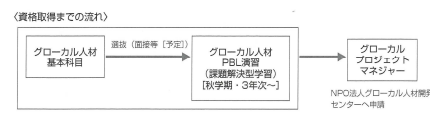
京都には様々な企業が集合しています。京都は観光都市や歴史都市と言われる一方で、産業都市という側面が京都にはあります。産業都市京都の企業を見ると、次のようなことに気づきます。それは、企業のサイズを問わず、京都の長い歴史の中で人びとからして地域から信頼を得てきた企業が多くあり、それら企業は京都の発展に大いに貢献し、世界を相手にして活躍しているということです。いわば、京都にある企業は、地域経済・社会（ローカル）を支えながらグローバルな視野を併せ持っていると言えます。現在、京都の経済界は、そういった京都の企業を支えていく新たな人材を求めています。

それはどのような人材のかといえ、グローバルな視点で物事を考える能力を兼ね備えつつ、地域経済・社会（ローカル）の持続的な発展に情熱を注ぐ人材です。言い換えば、ローカルとグローバル双方の視野を持った「グローバル（G）人材」が求められています（この資格の名称の一部に使われている「グローバル（Global+Local=Global）」という言葉の意味はここにあります）。ローカルにかつグローバルに活躍する京都企業を支えるためには、グローバルな視野と行動が必要となるのです。

グローバルプロジェクトマネジャーは、京都産業大学・京都府立大学・徳島大学・龍谷大学・京都文教大学といった大学、京都の経済界（企業）、京都府・京都市、NPO法人グローバル人材開発センターが連携して開発された資格です。そして、「京都の学生にはぜひ京都の企業に就職して、京都の地域経済を支えてほしい」という京都の経済界や行政の思いがこの資格に込められています。「グローバル」な京都の企業に就職して、様々な事業/仕事（プロジェクト）に携わり、その部門管理者（マネジャー）となって自分自身がその企業を支えていく人物になろう、そして京都の地域経済の発展に貢献しようとする者にとって、グローバルプロジェクトマネジャーの資格は有益であると言えます。この資格を取得することによって、京都の企業（特にこの資格に関わっている企業）への就職の際に、自分の能力をそして京都の地域経済に貢献したいという意欲を企業側に示すことができるでしょう。

II. 履修の流れ

グローバルプロジェクトマネジャーの資格を取得するためには、一般財団法人地域公共人材開発機構が認定した所定のプログラム「グローバル人材基本科目」を履修することに加え、PBL（Project-Based Learning）と言われる「課題解決型学習」を受講しなければなりません。資格取得までの流れと履修科目を以下に示します。



(グローバル人材基本科目) 2012年度現代社会学科入学生対象

科目名	履修年次	開講期	単位	必修・選択
現代社会とキャリア構築	1～	春	1	必修・選択
コミュニケーションの心理	2～	春	2	選択必修（どれか2つを選択）
消費行動の心理	2～	秋	2	
組織心理学	3～	秋	2	選択必修（どれか1つを選択）
プロジェクト科目（全学共通科目）	2～	春/秋	2	
インターンシップ（全学共通科目）	2～	秋	2	選択必修（どれか1つを選択）
企業実習Ⅰ	3～	秋	2	
企業実習Ⅱ	3～	春	2	選択必修（どれか1つを選択）
公共政策	3～	秋	2	
社会起業論	3～	秋	2	必修
エクスタントシップ実習	3～	春	2	
地域公共政策と総合演習	3～	秋	1	必修
プログラム必修合計			12	

(グローバル人材基本科目) 2013年度以降、総合社会学科入学生対象

科目名	履修年次	開講期	単位	必修・選択
総合社会学とキャリア構築	1～	春	1	必修
コミュニケーションの心理	2～	春	2	選択必修（どれか2つを選択）
消費行動の心理	2～	秋	2	
組織心理学	3～	秋	2	選択必修（どれか1つを選択）
プロジェクト科目（全学共通科目）	2～	春/秋	2	
インターンシップ（全学共通科目）	2～	秋	2	選択必修（どれか1つを選択）
企業実習Ⅰ	2～	秋	2	
企業実習Ⅱ	2～	春	2	選択必修（どれか1つを選択）
公共政策	3～	春	2	
ソーシャル・ビジネス論	3～	秋	2	必修
エクスタントシップ実習	3～	春	2	
地域公共政策と総合演習	3～	秋	1	必修
プログラム必修合計			12	

資格取得のためには、「グローバル人材基本科目」の履修→PBL（「グローバル人材PBL演習」）へと進む必要があります。PBLでは「グローバル人材基本科目」で学んだことを活かして、受講者同士でチームを組み、京都の企業へ訪問してインタビュー調査を行ったり、企業から提示された課題に対しチームで解決案を考えそれを企業へ提示するというを行います（予定）。この資格は、京都のビジネスシーンで活躍することが期待される者に与えられる資格ですから、PBLによって企業の実務に近い実践的な学習が行われます。「グローバル人材基本科目」のうち3科目以上を履修し、かつ面接等によって意欲があることと確認された受講者がPBLへ進むことが出来ます（予定）。なお、このPBLは、NPO法人グローバル人材開発センターの支援を受けて実施されます。

「グローバル人材基本科目」を履修してPBLを修了した後に、NPO法人グローバル人材開発センターへ申請することでグローバルプロジェクトマネジャーの資格を取得することができます。

資格の詳細や履修に関しては、オリエンテーションやガイダンス等で説明します。

■佛教大学

- ・ 学生向けのプログラム案内チラシを作成・配布
- ・ プログラムの履修オリエンテーション、ガイダンス等の実施
- ・ 大学HPの既存のページにプログラム内容を掲載 <http://www.bukkyo-u.ac.jp/campuslife/qualifications/licentiate/>
- ・ 社会学部履修要項（右記）への掲載

全学部共通 III 資格課程

仏教学科 日本文学学科 中国語学科 漢学学科 歴史学学科 現代社会学科 教育学科 国際文化学科 現代政治学科 公共政策学科 社会情報学科

10 グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）資格プログラム

概要

グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）資格は、グローバルな視点で物事を考える能力と、地域経済・社会（ローカル）の持続的な発展を支える公共マインドを兼ね備えた人材（「グローバル人材」）に与えられる履修資格です。

日本経済をめぐる環境が変化し、グローバル化が進む社会において、グローバルな視野を持って経営課題を考えたが、地域経済・地域社会の課題解決をする能力が必要となってきています。GPM資格は、こうした地域経済・地域社会を支え、将来の中核的人材へとなることを目的に、京都の大学と京都の経済団体、業種別、京都府など産学連携で運用される地域資格制度です。

GPM資格は、大学で所定の単位を修得することにより、特定非営利活動法人グローバル人材開発センターより認定されます。また、GPM資格の質保証は、一般財団法人地域公共人材開発機構が行います。

*グローバル：GLOCAL = GLOBAL + LOCAL

履修上の注意

- GPM資格プログラムを修了するには、必修科目10単位、選択科目4単位以上を修得する必要があります。
- 「グローバル人材PBL」の履修要件として、「京都の産業」を含む3科目6単位以上を履修し、「プロジェクト演習」を修得または履修中であることが必要です。また、事前に面接による選考があります。

修了書の授与について

GPM資格プログラムの所要単位を修得した場合、GPM資格を有する者として、卒業時に本学よりGPM資格プログラム修了書を授与します。GPM資格の取得可否は、卒業所要単位充足発表時に行われます。

なお、課程受講料を必要とする学科（1免許状・資格の取得について）6. 教育職員免許状および資格を取得するにあたっての費用）p.7参照）に所属する場合は、修了時に課程受講料の納入が必要です。

資格認定の申請手続きについて

資格の認定を希望する場合は、所定の単位を修得してから、本学に証明書の申請をし、グローバル人材開発センターに資格付与の申請をしてください。

2014年度以降第1学年次入学者適用

履修科目表 1/1	履修科目表 Webにて確認してください（STUDY GUIDE 2015 pp.22-23参照）				備考
	科目名	単位数	必修/選択	履修年次	
コミュニケーションと社会	2	必修	3	2	2科目4単位以上を履修必修
グローバル経済	2	必修	3	2	
プロジェクト実習	2	必修	3	2	
企業実習Ⅰ	2	必修	3	2	
企業実習Ⅱ	2	必修	3	2	
公共政策	2	必修	3	2	
社会起業論	2	必修	3	2	
エクスタントシップ実習	2	必修	3	2	
地域公共政策と総合演習	2	必修	3	2	
グローバル人材PBL	2	必修	3	2	

※「グローバル人材PBL」の履修要件として、「京都の産業」を含む3科目6単位以上を履修していること。また、「プロジェクト演習」を修得または履修中であること。

第2章 第1節 「教育の社会化」のための教育課程の体系化

■龍谷大学

- ・大学 HP にプログラムのページ(下記右)を開設 <http://www.policy.ryukoku.ac.jp/about/glocal.html>
- ・グローバル人材アクティブラーニング科目用補助教材(下記左)の作成



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第1項 京都産業大学のGPMプログラム

【プログラムの方針・特色】

本学は、「グローバル人材育成」のフロントランナーとして各界から注目を集めている。その秘密は徹底した現場重視、実践重視の姿勢である。グローバル人材論特殊講義では、地元企業のトップや大企業の役員が学生たちと熱いワークショップを繰り広げている。また、第2章第1節のGPMプログラム構成科目表にもあるとおり、法学部専門教育科目だけでなく、経済学部、経営学部、外国語学部、共通教育の科目も配置しているため、他学部生も挑戦しやすい設計となっている。履修者は公共論、企業論をバランスよく学びつつ、どんな職業であれ関係する金融についても理解を深めることができる。

以下、本学GPMプログラムのうち、選択必修科目の一つである『グローバル人材論特殊講義』と必修科目の『グローバル人材PBL』について、平成27年度の各内容を報告する。

科目名	「グローバル人材論特殊講義」	開講学部等	法学部
本プログラム中の位置づけ	GPM基本科目（6科目12ポイントの履修が必要）のうちの選択必修科目 ※GPM基本科目＝初級地域公共政策士「グローバル人材プログラム」		
開講期	春学期：平成27年4月9日～7月23日 木曜5限（全15回）	配当年次	2年次
		単位数・資格ポイント数	2単位・2ポイント
履修人数	2～4年次生 22名	担当教員	中谷 真憲（法学部 教授）

【シラバス】

授業概要

この科目は新聞でも注目され、平成24年の関西財界セミナーでも報告されています。京都経済同友会、京都商工会議所、京都経営者協会、京都工業会の京都経済四団体の協力のもと展開される、ワークショップ形式の授業になります。

対象者は、「企業トップと直に接する中で社会人としてのスキル磨きたい人」、また「京都の企業で働き、地域に貢献したいという強い意欲をもつ学生」です。受講生は初回授業時に面接によって選考されます。

<具体的な中身>

京都の中小・中堅企業の経営トップ、もしくは第一線の人材が来校し、まず、その仕事内容や経験を語ってもらいます。ついで、このグローバリゼーションの時代に、地域社会を支えることの意義や苦悩をめぐって、受講学生との間で、毎回議論を繰り返していきます。これまで、JTB、ANA、日本銀行、京都信用金庫などからも、社長や支店長クラスの方に来ていただいています。公共性とは、道徳的な議論の中にのみあるのではなく、具体的に意義ある働き方をする中で見いだされるものです。この講義は、「ビジネスマインド」と「公共マインド」をつなぐキーを「地域経済」と「グローバル（グローバル＋ローカル）人材」に求め、仕事とは何かを徹底して考えていきます。

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

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

りの類ではありません。通常の授業とは異なり、非常に実践的な成果を目指しています。

1) この科目の修了者は、企業と学生の双方の思いが一致した場合、実際に就職するチャンスが開かれる。

2) 本学卒業生も参加できる。

3) 京都の中堅企業トップ、エース級人材と直に接することが出来る。

4) この授業を組み込んで、産学連携の「グローバル人材教育プログラム」開発が進行中である。など、通常とはかなり異なる仕掛けであることに注目してください。

なお、本気で15回の授業を全うする気持ちのある人が受講してください。

授業内容・授業計画

1) 面接による受講生選考：担当教員が行う。意欲、マナーを重視する。

2) 経済同友会によるガイダンス

3-14) 経済四団体から派遣された講師とのワークショップ

15) ワークショップ + 総括

*講師、学生と相談の上、職場見学などを行う可能性もある。

準備学習等（事前・事後学習）

学習以前に、マナーが出来ていること。講師は、多忙な中時間を取って来校してくれる企業人です。ふさわしい態度で、迎えること。ただし、臆せずに発言すること。

授業の到達目標

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

身に付く力

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

履修上の注意

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

評価方法

授業中の発言、および、学期末のレポート試験で評価する。

その他

この科目は資格「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」の構成科目の一つである。70点以上の評点が認められると、資格認定のためのポイントが付与される。詳しくは本学WEBサイトの法学部ページにある「GPM グローバル人材資格制度」を参照すること。

【平成27年度の講義内容】

第1回（4月9日）導入講義・面接：中谷 真憲 教授

担当教員の中谷教授から授業についての説明が行われた後、「今やりたいこと」をテーマに面接を兼ねたワークショップが行われた。ワークショップでは、どのチームも活発に議論を行っており、積極的に授業に参加していこうという姿勢が見られた。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第2回（4月16日）：NPO 法人グローバル人材開発センター（GC） 岩本 博志 氏

授業の前半では、担当教員の中谷教授から、この授業に必要な基礎知識に関する講義があり、続いてGCの岩本氏から、授業に関する心構えやアクティブラーニングに関する説明が行われた。

授業の後半では、自己紹介を兼ねたワークショップが行われ、学生はこの授業に対する想いや今の率直な気持ちなどを語った。



第3回（4月23日）：株式会社 京写 代表取締役社長 児嶋 一登 氏

代表的な京都の伝統産業の1つ、京友禅を出発点とする同社の概要説明、会社運営とは何かという実務的なことから、仕事観、人生観、新入社員に求める心構えまで、自身の経験や信念を交えてお話されました。また、中期経営計画についてもお話頂き、学生は実務の世界について知ることができた。

学生からは、「海外進出時の苦労はどういったものがあるか、様々な国がある中でなぜ香港を選んだのか」、「会社の運営は社長のワンマンか、それとも分担しているのか」、「挑戦する企業とはどういった具体的にどう挑戦していくのか」など、多くの質問が出された。



第4回（4月30日）：株式会社 京豊エンジニアリング 専務 倉垣 博和 氏

私たちが普段食べているお米、そのお米を炊く業務用全自動炊飯器を製造している同社の事業内容の説明、お米を中心に戦後から現在、そして未来の日本の食糧事情、ニッチな産業の面白さや楽しさについてお話された。

その後、「日本の食糧廃棄問題について、どうすれば廃棄を減らせるか」というテーマでワークショップを行った。学生からは、「過剰な供給を減らせばよいのでは」、「畑で廃棄する野菜等を輸出したり別の商品に作り替えればよいのでは」などの意見が出た。



第5回（5月14日）：株式会社 JTB 西日本 京都支店長 杉本 健次 氏

情報革命による情報の非対称性の消滅と日本の人口構成の変化がもたらした旅行業界への影響を受け、同社のとった変革、地域交流ビジネスや新たな形の修学旅行といった同社ならではの商品について説明されました。また、旅行をすることの楽しさ、実際に足を運ぶことの大切さについてお話頂いた。

ワークショップは、「風評被害にあった観光地にどうやってお客様を取り戻すか」をテーマに行った。それぞれのチームから、「ミーハーな人向けにツアーを設定する。」「旅行会社の社員を同行させることで不安感を取り払う。」「SNSや口コミで実際の状況（事実）を知ってもらう」といった意見が出た。



第6回（5月21日）：土山印刷株式会社 代表取締役社長 土山 雅之 氏

100年企業である同社の会社の説明と、これからの印刷業界のビジョンについてお話し頂き、社長と社員とのコミュニケーションの大切さ、社会貢献の大切さを中心に100年続く企業の中身を知ることができた。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

学生からは、「ノウハウや技術をたくさんお持ちですが、海外進出はされないのですか」、「100年企業である土山印刷をどこまで続けたいと思いますか」等の質問が出た。

ワークショップは、「これまでの印刷会社の技術やノウハウを生かして新たに事業を起こすならどうするか」をテーマに行われ、これまでのイメージにとらわれない様々な意見が出た。



第7回（5月28日）：株式会社 洛北義肢 会長 坂本 勉 氏

自身の人生や企業に至った経緯、人との出会いや「愛」の大切さ等についてお話された後、持参された義肢、装具について説明いただいた。

ワークショップでは、「愛とは何か」、「仕事に責任を持つとはどういうことか」について話し合いました。特に愛については、学生それぞれの熱い考えが提示された。



第8回（6月4日）：共和ゴム株式会社 代表取締役社長 寺阪 剛 氏

倒産の危機に際した時のお話や、会社を続けていくには改善ではなく改革が必要であることなどをお話頂いた。また、誰もが「株式会社自分」の経営者であり、自分を経営していくことが必要であるということを強調された。その後講義を踏まえ、中谷先生と寺阪氏とのクロストークが行われた。

ワークショップは、「株式会社自分」の経営者となり、人生のミッションをそれぞれ考える」というテーマで行われた。



第9回（6月11日）中締め講義：中谷 真憲 教授

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。

第10回（6月18日）：株式会社ナベル 代表取締役社長 南部 邦男 氏

人は何のために働くのか、学問とは何か、何のために人は学ぶのかということについて、終戦からの歴史と社長自らの人生を踏まえながらお話頂いた。また、京都の素晴らしさ・今の日本の素晴らしさについてお話され、それを次世代にも引き継いでいってほしいとおっしゃられた。

ワークショップは、講義を踏まえて「日本人のアイデンティティーは何か」というテーマで行われ、「禅」、「おもてなしの心」、「内向き」であるという意見が出た。



第11回（6月25日）：株式会社 ブリッジコーポレーション 代表取締役社長 川口 聡太 氏

HP 作成業務を行う同社のこれまでとこれからの課題、人はなぜ仕事をするのか、どうすれば次の人材・NO2の人材が育つのか、などについてお話された。また、これから社会にでる学生に働くことの本質、働くうえで求められる人材についてお話頂いた。

学生からは、「HPの納期はどれくらいかかるのか」、「若い頃にどうやって自信がついたか」、「人を雇うときに何を重視するか、その基準は何か」という質問がなされた。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第12回（7月1日）現場視察：月桂冠株式会社

伏見にある酒造メーカーとして知られる月桂冠株式会社の大蔵記念館を訪問し、この日は内蔵と酒香房をメインに見学した。内蔵では、お酒の造り方からこだわりまで様々なことを教えていただいた。学生からは、「杜氏さんはどのようにして採しているのか」、「使うお米によって味は変わるのか」、「酒を造るときに歌を歌うのはなぜか」といった質問が出た。また、展示室も見学し、学生は食い入るように展示に見入っていた。



第13回（7月2日）：西村証券株式会社 代表取締役社長 西村 永良 氏

日本における金融・証券に対するイメージ、日本の経済の仕組みと金融・証券が果たす役割、同社の特徴と仕事についてお話頂いた後、仕事とは何かということについてお話された。

学生からは、「日本全体で金融が薄っぺらい、冷めていることについてどう考えているか」「金融・証券に関する勉強はどうすればいいか」といった質問が出された。また、「1万円と500万円を自分のために投資するならどうするか」というテーマでワークショップが行われた。



第14回（7月9日）：株式会社ワコールホールディングス 常務取締役 若林 正哉 氏

よい会社・よい組織集団とはどういうものか、同社がどのような歴史を歩み、そしてどのような人材を求めるかについてお話された。また、学生が職業選択の際に抱える葛藤についてもアドバイスを頂いた。学生からは「女性用下着メーカーで「海外店舗と日本店舗で販売方法が異なるのはなぜか」といった質問が出された。ワークショップは「10～20代の女性向けブランドを創るとすれば」というテーマで行われた。



課外（7月16日）企業訪問：京都グレインシステム株式会社 代表取締役社長 田宮 尚一 氏

本講義の受講生数名と、京都工芸繊維大学の学生で訪問した。同社はお茶の焙煎加工等を行っている企業である。主に「逆は真なり」、「観察は重要である」ということについて、社長自身の人生経験などを交えてお話された。遊びの時にこそいかに学び、学びの場でいかに遊ぶかを考える、また、遊んでいる間の素の姿を観察することで、その人の本当の姿、力が見えてくるとおっしゃった。



第15回（7月23日）：佐々木酒造株式会社 代表取締役 佐々木 晃 氏

洛中で酒造りを行う同社の歴史、京都の酒造りの歴史、ブランディングをして商品を売り出していくことの大変さについてお話された。また、実際に自社の商品を持ってこれ、日本酒について説明された。学生からは、「若者の日本酒離れについて社長自身がおいしいと思うお酒の組み合わせはどういったものか」といった質問が出された。

また、「ブランドは何から生まれてくるか」というテーマでワークショップが行われた。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【協力企業の声】

- ・講師にとっても学生にとっても得るものが多い取組みであり、与えられた課題に対し固定観念に囚われることなく議論を進めていく学生の様子は、よくトレーニングされているなと感心しました。（株式会社JTB西日本 京都支店長 杉本 健次 氏）
- ・日頃のプレゼンや会議と違いこちらも緊張しましたが、若かりし頃に営業先でぐったり疲れたのを思い出し、なぜか懐かしい新鮮な気持ちで帰社しました。私にとっても良い経験で勉強になりました。学生さんたちの考え方も斬新ですね！また協力できればと思います（京豊エンジニアリング株式会社 専務 倉垣 博和氏）
- ・真面目で将来楽しみな学生さん達と色々とお話ができ僕自身も大変刺激を受けました。とても良い経験をさせて頂き感謝しております。学生の皆さんには社会人となり、大いに活躍してもらいたいです。学生さんの『人生のミッション』も素晴らしかったです。（共和ゴム株式会社 代表取締役 寺阪 剛氏）

【学生の感想】

- ・働くことは、たとえ業種が違っていても最善を尽くすことには変わりなく、公共性のあるサービスや商品を開発して売り出すことも一つの手であると思います。今回受講して、今までに働くことについて漠然としか考えられていなかったけれど、講義を受けた後は少しでも企業についてイメージしやすくなったなと感じました。（法学部2年次生）
- ・実際に会社の比率から見ても中小企業が日本を支えています。地域のお客様から信頼され共存している中小企業だからこそ社会に貢献し長年愛され続けているのだと感じました。働くことと公共性の繋がりを理解できただけでなく、社会に対する中小企業の貢献が大きいものだということも同時に知ることができて良かったです。（法学部2年次生）
- ・経営者のみなさんは、最後に共通して「京都でビジネスをするのは一番の武器だ」とおっしゃっていた。大半の会社が地域貢献していたり、会社をグローバルに発展させることに古都京都が有利に活かせる。今回の授業で学んだことは、「働く」ことで「共生」が生まれ、「共生」することで「働く」意味が出るということだ。（外国語学部3年次生）

【担当教員による考察・展望】

講演の論点を深め、即時のワークショップを行っていく本講義のスタイルも定着してきた。地元優良企業のトップや大手企業の京都支店長の方々と直接に討議していく贅沢な時間であるが、振り返りシートを見ても、企業の持つ社会的意義や公共性について、感得する学生が多かったことが窺える。企業にとってもよき気づきの機会としてとらえていただいております、これは狙い通りの成果があったと言えるだろう。惜しむらくは平成27年度はやや学生たちが全体に大人しかった点であろうか。質問をふると事前勉強をしてきたことも十分に伝わるだけの質疑応答を交わすことができるのだが、平成26年度までのように任せておいても勝手に椅子を取り払って議論する、といった熱さが見られなかった。真面目といえは真面目であるが、より教員として介入してもよかったのかもしれない。ただいずれにせよ、毎回事前中に相当な情報量をインプットしながら進む授業であり、ワークショップで学生が頭をフル回転させているさまは例年同様である。平成28年度の課題としては「より書かせること」であろう。振り返りシートだけでなく、学んだことを一度紙に定着させるプロセスを盛り込み、学びを自己に落とし込めるよう徹底したい。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

科目名	「グローバル人材 PBL」	開講学部等	法学部
本プログラム中の位置づけ	GPM 基本科目を3科目以上修了後に履修する必修科目		
開講期	秋学期：平成27年9月24日～平成28年1月21日 木曜4限（全15回）	配当年次	3年次
		単位数・資格ポイント数	2単位・2ポイント
履修人数	3～4年次生 11名	担当教員	中谷 真憲（法学部 教授）

【シラバス】

授業概要	<p>PBL（Project Based Learning）とは「課題解決型学習」の意味です。学生自身の「主体的で実践的な学び」に重点をおいたアクティブラーニング（能動的学習）の一種となります。本授業は、京都経済同友会、京都商工会議所、京都経営者協会、京都工業会の京都経済四団体の協力のもと展開されるもので、社会の求める人材（グローバル人材）育成の先進的な取り組みとして経済界の注目を集めています。学生はこの授業を通じて、企業や地域社会の実際を知り「仕事」について理解を深めるとともに、チームワークやリーダーシップ、スケジュールマネジメント能力、プレゼンテーションの能力を身につけることが出来ます。</p> <p>本授業においては「NPO 法人グローバル人材開発センター（GC）」が、経済界や外部団体との連携をコーディネートし、学生の主体的な取り組みを支援します。なお、受講生は初回授業時に面接によって選考されます。</p> <p><具体的中身></p> <p>PBLは、教員、学生と協力していただく企業、団体などの間で話し合いつつ作り上げていくものです。学生は教室にとどまるのではなく、企業人などと話し合いながら、提示された「課題」の解決にチームを組んで取り組んでいくこととなります。グローバルセンターでは、4月より企業との間で検討会議を設け、産学連携の本格的なプロジェクトを蓄積していますので、そのプロジェクトのどれかを選んで取り組んでもらうことになります。また、企業訪問においては他大学の学生と一緒にすることがあります。平成26年度は、証券ポートフォリオ作成プロジェクト、書店改装プロジェクト、カカオ豆の新商品プロジェクトなどを行いました。</p> <p>*本授業は、単なる「体験学習」ではありません。受講生は「課題」を深く考察し、政策学などをベースに専門的アプローチを行い、資料の分析等を組み合わせて「報告」を仕上げていくことになります。実践の中で勉学を深める、勉学の中で実践力を身につける、そうした取り組みとなります。理論を実践に結びつける、実践から理論を考える、そうした機会にもなるでしょう。</p> <p><成果報告会></p> <p>基本的には、企業との顔合わせ、中間報告、最終報告と最低限三回の企業との打ち合わせ、報告の機会があり、また、チームによっては成果報告会（グローバル人材フォーラム）でさらに広く企業人、地域社会の市民、行政担当官の前でプレゼンをすることになります。PBLを通じての企業人・社会人との接触、そしてこの成果報告会などにより、受講生は自らを社会的にアピールすることができます。皆さんの中には、エントリーシートから始まる、形式的な就活の形にうんざりしている、あるいは空しさを覚えている人もいるでしょう。むろん、それらは一概に否定すべきものでもありませんが、も</p>
------	---

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

っと学生の思いと企業側の思いをぶつけ合う場があってもいいはず。「プロジェクト」を通じて、自分の力を伸ばし、確認し、企業に見てもらおう場があってもいいはず。この授業はそうした場を提供します。

本気で15回の授業を全うする気持ちのある人、自ら動く人が受講してください。

授業内容・授業計画

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

その後、社会的に開かれた場において「グローバル人材フォーラム（成果報告会）」を開催します。

準備学習等（事前・事後学習）

学習以前に、マナーが出来ていること。多忙な中、時間をさいて頂く企業人に失礼のないように心がけること。ただし、臆せずに発言すること。グループで討議するので他人に意見を尊重すること。

授業の到達目標

地域経済と、グローバル化の関わりを実例に則して理解すること。そして働くことの中に埋め込まれた公共性とは何か、という点を理解すること。チーム運営、自己管理の能力を身につけること

身に付く力

チームワーク、リーダーシップ、プレゼンテーションの能力、社会性、コミュニケーション能力、主体的に学習する能力、問題・課題を発見、分析、解決する能力。

履修上の注意

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

評価方法

授業中の取り組み 50%、および、報告 50%によって評価する。なお、授業中の取り組み評価では以下の事項を参考にする。

ふりかえりシートを参考として、教員による評価、学生同士（他チーム）による評価、クライアントの評価、および取り組み（取り組みの熱心さ、フィールドワーク、クライアント訪問など）での姿勢。

その他

この科目は資格「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」の構成科目の一つである。70点以上の評点が認められると、資格認定のためのポイントが付与される。詳しくは本学WEBサイトの法学部ページにある「GPM グローバル人材資格制度」を参照すること。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【平成27年度のPBLテーマ提供企業・プロジェクト内容等】

1. 株式会社ファーストリテイリング

事業内容	カジュアル衣料品及び装飾品の企画、製造及び販売
本 部	〒107-6231 東京都港区赤坂 9丁目7番1号 ミッドタウン・タワー
PBL テーマ	『学生に入社したいと思わせる GU の会社案内作成』
プロジェクト概要	グループ会社である株式会社ジーユー（以下、GU）という企業について、「学生が知りたい」というコンテンツを学生視点で盛り込み、学生対象の会社案内パンフレット（A3見開き）に凝縮し発信する。
学生による課題解決提案内容	平成29年卒向けの採用パンフレットの作成を行うために、GUについて掘り下げた企業分析を行い、中間発表における質疑応答やGUで働くいくつかの部署の方へのスカイプインタビューを重ねて、コンセプトと内容を仕上げていった。 店舗を見ているだけでは分からない業務の多様さ、あるいは報道だけではわからない自由な働き方、などに気づき、それらを「だけじゃない GU」というキーワードに落とし込んで制作を行った。（下記画像は後述のフォーラムでの発表スライド）

■本プロジェクトの特筆すべき点

新卒採用のための有効なツールをターゲット（＝学生）側から企業に提案する、これがミッションである。学生は大手就職サイトなどを利用しエントリーシートも送りはするが、それが就活にあたって社会に押し付けられた形式的システムである、という感覚も抱いている。こうした「お仕着せ」の就活を打ち破る一助とし、かつファストファッション業界のビジネスモデルを研究し、労働現場の課題を考察してみるプロジェクトとした。

企業担当者との直接のやりとり（4回程度）やヒアリングを通じて、ターゲット、訴求ポイント、コンテンツの洗い出し等を行い、グローバルにも展開する事業内容の全体を捉える。その過程でダイナミックな思考と地域や特定の対象者へのマーケティングを学ばせることも目的としている。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

■企業の声

今回のプロジェクトは、我々にとっても、学生と長きに渡り取り組んだ初めての試みで多くの気づきがあり、また、単発授業などでは学生の変化や本当の姿を見られないので、非常に有意義な取り組みでした。また、コンペの中ではこのチームが一番骨太感が出ており、これからGUが強化・訴求したいと思っているデジタル分野までをコンテンツに含んでいることが良かったです。会社案内として使用するとすれば、これが一番我々の訴求したいものに近いし、学生がそれを押し出してくれているのも良いと思いました。(株式会社ファーストリテイリング 人事部部長 (GU 担当) 田辺信裕氏)

2. 株式会社ザクティ (以下、Xacti)

事業内容	相手方ブランドによるデジタルカメラ及びデジタルデバイスの開発・製造・販売等
所在地	〒531-6028 大阪府大阪市北区大淀中一丁目1番88号 梅田スカイビルタワーイースト28階(総合受付)
PBLテーマ	『映像撮影の新たな活用(カメラの新しい応用分野)可能性を探るプロジェクト』
プロジェクト概要	パナソニックに買収されたサンヨーのデジカメ部門が独立したデジタルイメージング装置の会社であり、累計1億台以上のデジカメを製造しているが、スマホの発売以来デジカメの売り上げ数は激減しており、ビジネスモデルの転換を迫られている。 今回最初に与えられたテーマは、同社の技術を活かして映像(撮影)の新しい用途を提案すること、である。やりとりを経て若者らしい用途を考えた新カメラの提案をすることがミッションとなった。
学生による課題解決提案内容	「新しい映像用途を考える」というテーマからスタートし、若者が欲しいと思えるカメラのコンセプトづくり、というプロジェクトに落とし込んで進めた。デジカメの売り上げの激減はスマホ時代に入って起きていることに着目し、スマホを補完する常時持ち運びできるカメラを目指して考えた。 チーム全員の1年間のスマホ撮影データ分析により、若者は自撮りやイベント撮影が多いことが分かり、スマホでは難しい高画質の広角レンズや、構えない自然な表情を切り取る音声・モーションシャッター機能という要素を組み合わせ提案した。 また、液晶部分はスマホに任せて軽量化を図り、かつサンヨー時代のXactiのガンダリップ型の伝統を引き継いだモデルに性能の仕様表も作るなど、ライバル機と比較した具体的な提案となった。

■本プロジェクトの特筆すべき点

映像分析と、どのようなシチュエーションでカメラ撮影のニーズがあるかの検証を行うため、まずはカメラや企業に関する基礎知識の学習からはじまり、テーマごとに2班に分かれ、調査、仮説検証を経て幹部へ提案する。

電子機器のテクノロジーに関する一定の知識を必要とするテーマであり、CCD、CMOS、機械式シャッター、電子シャッターなど、基本的な知識がないと、現実的ではない提案になってしまう可能性があるため、企業訪問時には

Xactiよりレクチャーいただく。企業側から専門的な説明を受けることと並行して、学生自身もCCDの仕組みやレンズ性能、電子業界(の凋落)、デジカメ業界のビジネスモデルの変化についても学ぶ。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

■企業の声

学生の皆さんの熱心な探求心ならびに若さあふれる発表をさせていただき、弊社も本当に今までにない貴重な経験をさせていただきました。今回初めてPBLを経験し、ある意味別の角度で学生の方の姿を拝見できたことは我々にも有意義なことで実感しました。

発表では技術者ではなく、学生の目線で「欲しいもの」を考えてくれました。また、Xactiのカメラの原点であるガングリップ型をリバイバルしてくれたことは嬉しく思います。我々の開発現場の苦勞を理解していただけることにつながったのではないのでしょうか。この経験をふまえしっかりとした仕事観を養ってください。(株式会社 ザクティ 人事部人事課 田中幸司)

【平成27年度の講義スケジュール】

回	GU チーム	Xacti チーム
1	9/24 受講生選考(担当教員による面接)	
2	10/1 チーム分けとチーム別テーマについてのディスカッション	
課外	10/2 GCでのプロジェクト概要説明	
3	10/8 具体的な活動内容の考察	
4	10/15 授業内での各チームの進捗報告と今後の活動方針の決定	
5	10/22 案をより具体的にするための考察内容、今後の目標や課題等の共有とフィードバック	
6	11/5 前回授業を踏まえたコンセプトやキーワード等の変更、全体案の練り直し、企業訪問時のインタビュー内容の方向性について議論	
7	11/12 企業インタビューに向けての準備	
8	11/16 GCでの企業インタビュー	11/19 企業訪問・インタビュー
9	11/19 インタビュー結果を踏まえた中間発表に向けての準備	11/26 プレゼン用ラフ案の作成
課外	11/20 GCでの中間発表(東京本社プレゼンチーム選考のためのラフ案コンパ)	
10	11/26 ターゲットの練り直しと全体的な理論の修正、パンフレットレイアウトの確定等	12/10 プレゼン用カメラ機能の具体的な考察
11	12/9 GU 東京本社での最終プレゼン	12/17 プレゼン用カメラデザインの考察
12	12/17 グローカル人材フォーラム発表内容まとめ	12/24 プレゼン準備
13	12/24 パンフレットデザインの考察	1/14 4限 企業への最終プレゼン
14	1/14 企業から出された課題に関する考察・論点まとめ	1/14 5限 同上
15	1/21 仕事と公共性の考察	
課外	2/29 第3回グローバル人材フォーラムでの発表(各チーム1名ずつ)	

■第3回グローバル人材フォーラムでの発表について

Xactiについては、商品イメージ図も用いながら、なぜ液晶を省き、広角性能と音声シャッターを特徴とする製品を考えたのか、自分たちの言葉で説明した。

GUについては、「だけじゃないGU」というキーワードを中心に、企業研究の成果がなぜこのコンセプトに結実したかのプレゼンがなされた。また、報道される姿よりもずっと自由でフラットな職場

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

であることをどうパンフレットに表現したか、その苦勞についても説明があった。

【学生の感想・学んだことなど】

- ・情報共有がうまくいかなかったため、プロジェクトが円滑に進まないことがありましたが、週に1～2度しか集まれない中、役割分担をすることで作業効率が上がりました。
- ・就職活動における企業研究の方法とその重要性（どのように企業研究をすればいいか、どの点から切り込んでいけばいいか等）を学びました。
- ・様々な働き方、働くということそのものと深く関わることで、メンバーそれぞれの仕事観が変わりました。
- ・マーケティング、ターゲティングの大切さについて、正確に徹底することを学びました。
- ・目の前の製品の背景には、さまざまな業務があること、そしてそれらが社会につながり、社会を支えているのだなあと実感しました。



【担当教員による考察・展望】

Xacti チームは、企業からプレゼン時のターゲティング設定について指導を頂きつつ、提案コンセプトについては、カメラを使い分ける時代にふさわしい興味深いアイデアを盛り込んだものとして、好意的な評価を頂いた。1名の学生と担当教員がカメラ好きだったため、割合に技術理解の壁は低かったが、これはいくぶん偶然にも左右されることであり、今後、製造業系の企業と組むとき対処が必要だろう。

GUについては、ブラック企業イメージを検証して正面から切り込んだことが奏功し、アイデアと調査の徹底に関して高い評価をいただいた。グローバルセンターの他チームとも競うコンペ形式を勝ち抜き、12月の東京での社長を前にした本社プレゼンを経て、本学チームが優勝したことも、学生チーム間の健全な競争意識を引き出すうえで効果的であった。これは今後の他社プロジェクトでも取り入れたい点である。

また、人事部長の田辺氏をはじめとする非常に手厚いサポートがあり、学生とのメールのやり取り、中間発表、最終発表時の真剣なフィードバックなど企業として熱意が高く、こうしたことに助けられて、店舗だけではない背景業務や人事のシステムについて学生の理解が進んだ。

反省点としては、やはりチーム内でのコミットの差である。両チームともコア的學生とやや引いた學生に分かれ、各自努力はしているもののやはり熱意の差はあったように思う。リーダーシップがすべてでないのは学習アウトカムを見ても明らかだが、もう少し教員として厳しく締める場面を作るべきであったかもしれない。また、公共への意識については、できるだけ業界全体、たとえばXactiであれば日本の電子機器製造業一般の推移にあわせ説明し、GUであればファストファッション業界自体をどうとらえるか、という点に折々に触れつつ進めたが、



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

一度中締めで、大きく公共論として質疑を交わしても良かったとも思える。これも課題としたい。

最後にフォーラムでの発表についてだが、両チームあわせて8分の発表であったため、かなり急いだプレゼンとなった。プロジェクト内容は良かっただけに、学生の責任ではないこうした部分は運営側の改善点として考える必要がある。ともにチームで進めてきたプロジェクトだが、フォーラムのプレゼンは個人で行ったため、チームを代表する緊張感もまた、学生を成長させたように感じる。今後はTED的なスタイルで聴衆に語りかけるようなプレゼンも考えてみたい。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第2項 京都府立大学のGPMプログラム

【プログラムの方針・特色】

GPMプログラムは、講義の受講により修了できる「グローバル人材資格プログラム」と「グローバルPBL」の2段階構成になっている。ただし、本学の場合、後者についてはグローバル人材開発センターのPBLを活用する仕組みを採用する予定であり、かつグローバルPBLの開始が平成29年度であるため、ここでは前者を中心に述べる。

本学のプログラムでは、教養教育と「京都学」に重点を置き、独自要素を構成している。また、全学展開することにより、どの学部（文学部・公共政策学部・生命環境学部）からの履修も可能となっている。このプログラムを履修することにより、複雑化・高度化・多様化した社会の様々な問題を、冷静に複合的な視点で分析できる問題発見能力と問題解決に向けた実行力を養成する。また、全学展開する中で、異なる専門分野の学生同士の化学反応も期待できる。さらに、座学系科目と実践系科目もバランスよく学べるよう設計したため、プログラムを修了する際には公共マインド、ビジネスマインド、グローバルマインドを併せ持った人材として、企業や社会から必要とされる人材像が期待できる。

なお、平成29年度からはグローバルPBLの受講を希望する者は、本学の方で希望者を面接し、特定非営利活動法人グローバル人材開発センターに接続していく予定である。

科目名	「市民参加論」		開講学部等	全学部全学科	
本プログラム中の位置づけ	本プログラムの必修科目。公共政策学部の専門科目であるが、全学部の学生が受講可能。				
開講期	前期	配当年次	1年次生	単位数	2
履修人数	122名	担当教員	杉岡 秀紀（公共政策学部講師）		

【シラバス】

1. ガイダンス（講義概要のねらい、自己紹介、講義の進め方の説明など）
2. 新しい公共と協働、地域公共人材
3. ソーシャルデザインとサードプレイス
4. フューチャーセンターとフューチャーセッション
5. ダイアログ・ファシリテーションの技法
6. 事例研究とワークショップ①（行政）
7. 事例研究とワークショップ②（企業）
8. 事例研究とワークショップ③（NPO）
9. 事例研究とワークショップ④（大学）
10. グループ演習①（模擬フューチャーセッション）
11. グループ演習②（模擬フューチャーセッション）
12. グループ演習③（模擬フューチャーセッション）
13. グループ演習④（模擬フューチャーセッション）
14. グループ演習⑤（模擬フューチャーセッション）
15. 成果発表（プレゼンテーション）

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【平成27年度の講義内容】

本講義の目的は、グローバル人材に必要な協働とファシリテーションの知識やスキルを、模擬的な市民参加、ワークショップの中から獲得することである。組織の内部の話し合いや、セクターを超えた対話の場はもとより、PBLにも必要不可欠なファシリテーション能力を体得できることを目指した。

具体的には、前半部分では、新しい公共や協働、地域公共人材、ソーシャルデザインなどのキーワードを紐解きながら、グローバル人材が必要とされる背景や現況を説明した。そして、ワークショップ（フューチャーセンター）の基本についてもレクチャーした。中盤部分では、産官学NPOそれぞれのキーパーソンを招聘し、ケーススタディを実施し、双方向に意見交換を行える場も提供した。後半部分では、模擬選挙の開催や学生が自主的に話題を提案する自由論題について対話・議論を行う場を設けた。

【協力企業の声】

- ・グローバルなキャリアをこれまであまり意識したことがなかったが、今回学生さんの前で喋る機会を得て、改めて自分自身グローバルとは何かについて考える機会になった。
- ・ケーススタディやフューチャーセンターは当事者意識を涵養できる数少ない手段になると思う。

【学生の感想】

- ・大学では、私語厳禁で座学を中心とした専門的な講義を一人で受講することも多いが、「市民参加論」では、教室内にいる同級生と話す機会が設けられることにより、自分の意見を伝えることが苦手でも、講義として強制的にでも同級生や他の意見を持つ学生と会話する機会があるためコミュニケーション能力やプレゼンテーション能力の高まりを感じた。
- ・協働型社会における協治システムの構築の必要性を理解した上で、具体的にどのような人材像が求められるのかを考えていた時に、事例研究として、ゲストスピーカーに話をしてもらうことにより、実際に活躍するロールモデルとなる人々に出会うことができ、多様な背景を持つ人材や発想力が求められていることが理解でき、GPMプログラムの取得過程で努力すればそうした人材になりうるということが理解できた。
- ・まだ、20歳未満のため投票権がないが、実際に模擬投票を行うことによって、投票者になったつもりで一票を投じることの責任と同時に生まれる社会参画について体験できた。
- ・公共政策学部ではないため、自分にはあまり関係ないことだと思っていたことが、社会生活を送ったり、社会参加をしていくにあたり、非常に重要で切り離せないものであることに気がついた。

【担当教員による考察・展望】

- ・グローバル人材にとって最も重要な多様性の理解、すなわち「正解がない」ということと、そのことを理解するための模擬ワークショップ（フューチャーセンター）の方法論を繰り返す中で概ね体得させることができた。
- ・また、座学や模擬的なワークショップ（フューチャーセンター）だけでなく、産学公NPOのキーパーソンを招聘しての事例研究も組み込むことで受講生にミニパブリックスとも言うべきグローバルな社会の縮図を感じてもらうこともできた。
- ・さらに、平成27年度は18歳選挙権の実現を受け、模擬選挙も組み込むことで、トピックな話題を当事者として考える機会づくりにも貢献できた。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

科目名	「キャリア入門講座」		開講学部等	全学部全学科	
本プログラム中の位置づけ	本プログラムの必修科目。キャリア教育の導入として開講されており、全学部の学生が必修。				
開講期	後期	配当年次	1年次生	単位数	2
履修人数	436名	担当教員	前田武司（キャリアサポートセンター特任准教授） 松村千鶴（キャリアサポートセンター特任教授）		

【シラバス】

1. ガイダンス--ポートフォリオを作る

科目の目的・目標、全回の概要等ガイダンス及び各自のキャリアポートフォリオの作成方法の説明

2. 社会人になるために（1）--大学の学びと社会との接点

学長からの府立大学の理念等の講義、学長との対話 ポートフォリオの作成

3. 社会人になるために（2）--勤労観の醸成

働くことの意味について考える。前期までの学生生活の振り返り及び大学での学びと経験が将来のキャリアにどう生きてくるか、個人ワーク、グループワークを交えて対話するポートフォリオの作成。

4. 社会人になるために（3）--社会人基礎力について

社会で求められている基礎力について理解し、現時点での自分の基礎力について把握するポートフォリオの作成。

5. 社会人になるために（4）--今後の大学生活と目標設定学生生活における目標設定と様々な進路ポートフォリオの作成。

6. 社会人になるために（5）--コミュニケーションの大切さ伝えることの大切さを知り、効果的なコミュニケーションの方法を学ぶ。

7. キャリアをデザインするとは？キャリア論を紹介し、ポートフォリオ使用方法の理解を深める。

8. 進路選択とキャリア形成--ポートフォリオの活用。

科目前半のまとめとこれまで作成したポートフォリオを振り返る。

9. 学びと経験（1）ゲスト・スピーカによる講演と担当教員の進行による質疑応答

10. 学びと経験（2）ゲスト・スピーカによる講演と担当教員の進行による質疑応答

11. 学びと経験（3）ゲスト・スピーカによる講演と担当教員の進行による質疑応答

12. 学びと経験（4）ゲスト・スピーカによる講演と担当教員の進行による質疑応答

13. 学びと経験（5）ゲスト・スピーカによる講演と担当教員の進行による質疑応答

14. 学びと経験（6）ゲスト・スピーカによる講演と担当教員の進行による質疑応答

15. まとめ--ポートフォリオの活用法について 科目全体のまとめ。

今後の継続的な自己理解、社会認知のためのポートフォリオの活用法を学ぶ。

【平成27年度の講義内容】

本科目は、1年生配当の必修科目であり、キャリア意識の形成とともに、平成28年以降のPBLの準備とグローバル人材に必要なビジネスマインドの養成を目指している。キャリアサポートセンター教員によるキャリア理論の講義に続き、ビジネス現場とそこでどう行動しているかを協力企業の経営者・社員より具体的にお話いただくリアル感のある講義を展開している。授業においては、自分ごどのように仕事に取り組むべきかを考えさせる少人数（5～6名）グループワークも導入し、主体的な学

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

びへと誘導するとともに、2年生でPBLの準備となるよう工夫している。

協力企業の講演は地域活性化の視点からは、農業就労支援をビジネスフィールドとする(株)パソナ農援隊、農業者の教育も行うタキイ種苗(株)、地域金融機関である京都中央信用金庫にご協力を頂いている。さらにインフラとしての関西電力(株)、グローバル展開企業かつ注目を浴びている経営理念の紹介として京セラ(株)、ローム(株)よりお話を頂戴し、学生がグローバル視点でビジネスというものを理解できるように工夫している。

【協力企業の声】

- ・ビジネスマインドを前提にして、具体的に仕事への取り組み方を話すのでやりやすかった。仕事を通しての「社会貢献」を認識してもらえたと感じている。
- ・グローバル人材について話をできたのは良かったと思う。

【学生の感想】

- ・企業の社会貢献について質問して、「いい製品を作って、儲けて、そのお金でしっかりと税金を納めることです。」と回答されて、目から鱗が落ちる思いがした。
- ・グループワークは、最初は自分の意見が言えなかったけど、徐々に発言することに慣れてきた。
- ・発表は難しかったけど、しっかりした質問があって嬉しかった。

【担当教員による考察・展望】

- ・ビジネスマインドを明確に打ち出していることで、学生に強い刺激を与えているように感じる。高校でキャリア教育を受けてきた学生もいるが、ビジネス現場の視点で構成された授業は新鮮に感じたようだ。また、協力企業からも好評だった。
- ・学生の感想にあった、本業をしっかりやった成果としての利益の一部を納税するのが社会貢献等の話も出て、学生が無理なく自由主義経済における社会貢献を理解した。社会人からすれば当然の話だが、社会貢献活動(CSR)等美しく装飾されたものしか見えていない学生からすれば、驚愕だったようである。
- ・アルバイト業務の課業分析にトライした後で、10年後の未来と自分の働き方を考えるグループワークを課す流れにしたおかげで、具体的に自分の仕事を考えるように誘導できたのも良かったと思う。考える要素を多く入れることで、活発な質疑応答を導き出した。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第3項 京都文教大学のGPMプログラム

【プログラムの方針・特色】

本学の GPM プログラムの基本方針ならびに特色は、①社会心理学の知見を頼りにした人間のコミュニケーション行動を分析すること、②①で得られた専門知識を低次から高次へと段階的に展開される PBL によって実践していくことをとおして、「言葉によって社会を切り開く力」を身につけた人間を育てていく点にある。いまやグローバルな影響を無視できない地域経済では、ビジネスの各現場において、単に自社製品を売るというのではなく、顧客が抱える課題の解決策を積極的に提案していくことができる人材、いいかえると、顧客が抱える問題を言葉のやりとりによって明らかにすることだけでなく、顧客の要望と自社に可能な事柄との間に生じうる溝を埋めて両者にとってより良い提案ができるように交渉、説得、妥結を粘り強く繰り返していく意欲と能力をそなえた人材の確保、育成が求められている。本学の GPM プログラムは、このような地域社会の期待と課題に応えるべく、自らが暮らしを営む地域社会で言葉を駆使して人間交際に励み、地域社会に言葉をとおして根を張り、地域経済を支えていくことができる人間を育てていく。

科目名	「エクスターンシップ実習」		開講学部等	総合社会学部総合社会学科
本プログラム中の位置づけ	GPM 基本科目（初級地域公共政策士グローバル人材プログラム）の必修科目であり、高次の PBL 科目である。			
開講期	春学期：平成 27 年 4 月 6 日～7 月 20 日 月曜 5 限（全 15 回）		配当年次	3 年次
			単位数	2 単位
履修人数	47 名	担当教員（総合社会学部）	教授：三浦潔／准教授：山本真一、黒宮一太、林法隆／専任講師：東正志、長崎励朗／非常勤講師：大森晋	

【シラバス】

〈授業概要〉

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。実習の協力先は金融機関、旅行代理店、広告代理店、コンビニエンス・ストア、ホテルの 5 社で、企業毎に 5 つのクラスを設ける。

〈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、課題発見能力、コミュニケーション能力など、社会人基礎力を身につけることが期待される。さらに、この実習のもう 1 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。

〈授業スケジュール〉

回数	テーマ&キーワード
1	オリエンテーション、「課題・テーマ」の提示
2	企画提案のためのグループワーク（1）
3	企画提案のためのグループワーク（2）
4	企画提案のためのグループワーク（3）

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

5	アイデアを企画・提案に具体化する方法 (外部講師による講義)
6	課題図書に関するレポート&個人プレゼン
7	企画提案のためのグループワーク (4)
8	企画提案のためのグループワーク (5)
9	企画提案のためのグループワーク (6)
10	企画提案のプレゼン・リハーサル
11	第1回プレゼン
12	企画提案のためのグループワーク (7)
13	企画提案のためのグループワーク (8)
14	第2回プレゼン
15	振り返り

〈授業方法・学生の理解度を高めるための工夫〉

受講者は実習協力企業5社の中から1社を選び、そのクラスに入る。そのクラスの協力企業から課題を提示してもらう。受講者はその課題に対する答え(企画・提案)を作成するために、グループワークを行って企画・提案書をまとめる。この企画・提案内容を協力企業にプレゼンテーションして、修正すべき点などの指導を企業の担当者から受ける(第1回プレゼン)。それらの改善を施した上で、再度企画・提案をプレゼンテーションして、企業の担当者から企画・提案の採否を含めた最終的な評価を受ける(第2回プレゼン)。

〈授業外学習〉

この実習では、企画・提案のプレゼンテーションに至るまでのグループワークが極めて重要な意味を持つ。そのため、授業時のみならず、授業以外の時間を活用してグループワークを進めていくことが望まれる。

〈成績評価方法〉

- ・平常点評価 80% (課題図書のレポート(20%)、グループ・ワーク(課題図書のプレゼンを含む)(30%)、企画提案のプレゼン(30%))
- ・事後学習レポート 20%

〈教員からのメッセージ〉

この実習に前向きに取り組めば、3年次の秋学期に始まる就職活動もスムーズに行うことができる。そのため、一足早く就職活動を始めたい人、社会人としてのマナーを身につけたい人、社会人に必要とされる能力を身につけたい人の参加を期待している。

【平成27年度の講義内容】

平成27年度の実習協力企業は次の5社である；

- 1) 京都中央信用金庫 (受講生6名)
- 2) ㈱JTB西日本 (受講生10名)
- 3) ㈱日商社 (受講生12名)
- 4) ㈱ファミリーマート (受講生9名)
- 5) ㈱京都センチュリーホテル (受講生10名)

授業の進め方はそれぞれの協力企業の都合によって少しずつ異なっている。ここでは、京都中央信用金庫クラスの授業について説明する。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

- ・まず第1回授業で受講生に「基礎力コンピテンシー・セルフチェック」を行わせた。これは、最終回授業で再度セルフチェックさせて、授業の振り返りの手段とするためのものである。
- ・協力企業からは次の2つが課題テーマとして提示され、いずれか1つを選択して企画を提案するように指示された；
 - ① 大学が産業界・地方公共団体・金融機関・労働団体と連携して「しごと」を創出する事業プランの構築と、それに対応する金融商品の提案
 - ② 働く女性に焦点をあてた金融商品の提案
- ・受講生6名を2チームに分けて、課題テーマ2つを分担することにした。
- ・課題が求めていること、および「金融商品」について、担当教員より簡単なレクチャーを行い、チームに分かれて課題に対する理解と対応方針を検討させ、その上で、企画提案の検討に着手させた。
- ・第7回授業で協力企業を訪問し、提示された課題の内容・趣旨を確認した。
- ・チームに分かれて企画提案内容の検討を進め、第11回授業でプレゼンのリハーサルを行い、第12回授業で協力企業を訪問して第1回プレゼンを行った。
- ・その後、第1回プレゼンでの協力企業からのコメント・注文を踏まえて、チームに分かれて企画提案内容の見直し・修正を進め、第14回授業で再度協力企業を訪問して第2回プレゼンを行った。
- ・最終回授業では「基礎力コンピテンシー・セルフチェック」を行わせて、初回授業時のそれと突き合わせることで、個々の受講生に授業の振り返りをさせた。
- ・最後に下記内容の事後学習レポートの作成を指示、受講生は学期末までにレポートを提出した；
 - ① 与えられた課題は何か
 - ② その課題に対して自分のチームが考えた提案の概要
 - ③ 提案の作成を通して、わかってきたことや理解できたこと
 - ④ この実習を通して、学んだことや成長したこと

【協力企業の声】

- ・協力企業は学生特有の発想やリサーチ能力への期待があるようで、学生目線による提案や汗をかいて実施したアンケート調査に基づく提案に対しては高い評価をする傾向がある。
- ・協力企業は直ぐに参考にできる企画が提案されると期待している訳ではないが、ものによっては施策として採りあげる用意はある模様。平成27年度では、京都センチュリーホテルからの課題「増加する外国人へのサービスと顧客施策」に対する企画提案が、参考になるものと評価され、同社の経営会議に上程されることになった。

【学生の感想】

- ・受講生にとって企画提案の作成作業は授業時間だけでなく、チーム単位での自発的な作業が必要であるため、企画提案を完成させるまでは、結構しんどいと感じている者が多いが、企画提案のプレゼンをやり終えた後は、充実感を持っている者が多い。大学の授業の中で一番やりがいを感じた科目と言う者もいて、総じて科目に対する評価は高い。
- ・また、自分たちのアイデアと企業の現実的な施策との乖離に、社会人と学生の距離を感じ取る者もいる。現時点における自己と企業内で働くこととの距離を測り直し、その距離を縮めるためにすべきことを模索するきっかけになったと考える者もいる。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【担当教員による考察・展望】

- ・平成27年度は予想に反して履修者数が減少した（平成25年度 71名、平成26年度 67名、平成27年度 47名）。平成27年度3年次生よりカリキュラムが変わり、本科目が入る科目カテゴリーの卒業要件が変更されたことが大きく影響したものと考えられる。
- ・履修生に対する教育効果に自信を持っているだけに、学生目線のPR活動が不十分であった可能性はある。平成28年度の参考にしたい。
- ・全体の履修者数が減ったこともあり、平成27年度は商工会議所クラスの受講を希望する者が居らず、このクラスは非開講となった。平成28年度の検討課題としたい。

科目名	「地域公共政策士総合演習」	開講学部等	総合社会学部
本プログラム中の位置づけ	GPM 基本科目（初級地域公共政策士グローバル人材プログラム）の必修科目であり、高次のPBL科目である。		
開講期	秋学期：平成27年9月25日～ 平成28年1月22日 金曜4限 全8回	配当年次	3年次
		単位数	1単位
履修人数	10名	担当教員	黒宮 一太（総合社会学部准教授）

【シラバス】

〈授業概要〉

本演習は、初級地域公共政策士のうち「グローバル人材資格プログラム」の総仕上げとなる演習である。それまでに履修してきた資格取得に必要な基本科目およびその他専門科目を通じて身につけた学問的な知識や考え方をベースに、主として企業（もしくは地域）が直面する課題にたいして解決策を考察することが本演習の基本的な枠組みである。具体的には、履修生自ら企業（もしくは地域）で取り組むべき課題を設定し、その解決に向けた方向性を企画・立案し、それらを具体的施策に練りあげるとともに、その効果を測定・評価したうえで社会に発信ないし提言する。

なお、この科目は資格「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」の構成科目の一つである。

〈到達目標〉

グローバル人材に必要な力を身につけることができる。

- ① 企業（もしくは地域）の課題を発見する力
- ② 企業（もしくは地域）の課題を多様な視点で把握・分析する力（例：グローバルな視点、公共的な視点、ビジネス的な視点）
- ③ 企業（もしくは地域）の課題に対して客観的（もしくは実践的）な解決策を提示する力

〈事前履修が望ましい科目〉

3年次春学期までに受講可能な「グローバル人材基本科目」を履修しておくことが望ましい。なお、3年次春学期に開講される「エクスターンシップ実習」は本資格取得のための「必修科目」となっているので履修し忘れないようにすること。

〈授業スケジュール〉

回数	テーマ&キーワード
1	ガイダンス（授業の説明）
2	各種資料（統計資料・行政文書など）の収集・解析・読解

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

3	課題の把握
4	課題解決のためのビジョンの企画
5	課題解決のための事業計画・政策プランの作成（1）
6	課題解決のための事業計画・政策プランの作成（2）
7	事業計画・政策プランの評価
8	事業計画・政策プランの提言

〈授業方法・学生の理解度を高めるための工夫〉

本演習では、学生が主体的にかつチームで協働して企業（もしくは地域）の課題にたいする解決策を考察することを目的としている。したがって、授業時間内では、設定した課題にたいする解決策を考案・提案することを目標に、チームでのグループワークが中心となる。また、考案した解決策は、最終的に、「事業計画書（または政策提言書）」にまとめ、企業（もしくはNPO関係者など）に発信する予定である（発信方法は現在のところ未定ですが、別途授業で伝えます）。

〈授業外学習〉

授業スケジュールに合わせて各作業を進めていくために、授業時間外を利用してワークをおこなうことが求められます。

〈成績評価方法〉

学期末試験 20% 学期末試験（ふり返しレポート）

平常点評価 80% 個人ワーク（課題の把握・ビジョンの企画・事業計画（政策プラン）の立案および評価）：40点 事業計画書（または政策提言書）の内容および発信活動：40点

〈教員からのメッセージ〉

グローバル人材資格の取得に関心がある学生は、かならず履修するようにしてください。

【平成27年度の講義内容】

平成27年度は、「街と人をつなぐ、企業と学生をつなぐ」ことを目的に地域情報ポータルサイトの運営を開始した（株）洛南通信社と連携し、受講生は、主として以下の2つに取り組んだ。

- A. 「街と人をつなぐ、企業と学生をつなぐ」という理念に賛同してくれた協力企業の社長を訪ね、上記ポータルサイトで配信する動画「社長物語」を作成する。
- B. 作成した動画を、主として就職活動を控えた大学生（中心は本学3回生）に拡散するためのプランを考案、実行し、その成果を分析する。

Aについては以下の手順で進めた。

- ① 受講生10名を3名、4名、4名の3チームに分け、それぞれが取材を敢行する企業について、業界に関するデータ、および当該企業のデータを参考に事前調査を行う。
- ② チームごとに、事前調査の成果をもとにインタビューでの聴取項目案を作成し、3チームで相互に検討し、聴取項目を確定する。
- ③ 同時に、事前調査から明らかになった求人および販促に関して当該企業が抱えているであろうと予想される課題にたいする解決策を作成する。
- ④ 実際に取材担当企業に赴き、bで作成した聴取項目にしたがって社長へのインタビューを行う。また、cで作成した課題解決策を提案する。なお、動画撮影については連携企業（洛南通信社）に手配してもらった。
- ⑤ 完成した動画を配信前に3チーム合同で試聴し、就職活動を控えた学生を対象にした動画として

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

適切なものになっているかを検討、修正点を（株）洛南通信社とともに協議し確定し、改善された動画を配信する。

- ⑥ 同時に、インタビューで訪問した際に取材先企業に提案した課題解決策を、社長へのインタビューをふまえて修正し、再度提案する。

Bについては以下のように進めた。

- ① 主として就職活動を控えた本学学生を視聴対象として設定し、拡散するためのプランを3チームが協働して作成する。
 - ② 作成した拡散プランをポータルサイトを運営している（株）洛南通信社に提案する。
 - ③ 提案された拡散プランにたいする質疑、協議を重ね、実行可能で効果的なプランを策定する。
 - ④ 策定された拡散プランを実行する。なお平成27年度は、「学生が頻繁に立ち寄る場所に2種類のポスターを掲示する」と「大学図書館で図書貸し出し者にしおりを配布する」という拡散案が採用され、両者のデザイン案を3チームが協働して作成した後、（株）洛南通信社の協力を得てポスターおよびしおりが作成され、掲示、配布された。
- ① 実行開始から一定期間を経たあと、拡散プランによる効果を閲覧者数に関するデータをもとに（株）洛南通信社とともに評価する。
 - ② 実行結果の評価をおこなった結果、受講生自らが「今回実行したポスターとしおりという手段による情報拡散は期待した効果が得られなかった」と評価し、「企業と学生とをつなぐ新たな情報発信・共有手段の構築（具体的には、学内アプリの導入）」の必要性を大学に提案、現在（株）洛南通信社に協力をあおぎその実現に取り組んでいる。

【協力企業の声】

協力企業からのヒアリングの結果、受講生に対して以下のコメントをいただいた。

- ・回を重ねるごとに、積極性がみられるようになった。
- ・課題解決の意識が高まってきた。
- ・解決策を考える姿勢がみられた。

【学生の感想】

本授業を終了したあと、受講生10名には「事業・活動にたいする自己評価書」の作成を求めた(2/15提出締切)。そこにおいて聴取された、「本授業に取り組む前に比べ、本授業を経験することであなた自身にあらわれた変化のうち、他の人にぜひ聞いてもらいたいこと（他の人に誇れるもの）は何ですか」という質問にたいする答えのうちのいくつかを以下に挙げておく。

- ・「他人に粘り強く関わり続ける姿勢」を得られたことです。授業をとおして他人の意見をまとめることも、それを形にすることも、積極的に自分が請け負うようにしていました。それは全体の進行を把握し、円滑に物事を進めていくうえで効果的だと思ったからです。しかし、実際に行動に起こしてみれば、それは楽にはいきませんでした。ですが、その苦労も粘り強く続けてみると新たな発見が多くありました。一つは、共に活動する仲間の人柄がよく見えるようになってきたことです。授業開始当初は顔見知り程度の仲だったので、意見をまとめる過程で、よく発言してくれる人、たまにしか話さないけど面白い意見を言ってくれる人など様々な人の面が見えてきました。さらにもう一つは、

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

この活動が楽しくなってきたことです。意見をまとめることもアイデアを練らなければならないことも苦労しました。しかし、それを一人で考えるのではなく、他人の発言から面白そうなことや気になることを見つけ、それに言及し、他人から自分に無い意見を得られる経験がとても楽しかったです。最終的に学内アプリの件にまで辿り着き、今後の活動も楽しみです。

授業を終えた今に至るまで粘り強く人と関わることを続けてきたからこそ色々な発見があり、私は今この授業を受講したことにとっても満足しています。

- ・何より、プレゼンテーション力がとても磨かれたと思います。発表や発言をする機会が多く、どうすれば興味を持って聞いてもらえるのか考える力が身につきました。これは今後の就活でも強く活かされるものだと思います。
- ・企業研究の力が身につきました。社長自身が会社そのものであるように、社長の話からその会社がよくわかるということに気づきました。就活が始まる前に企業研究のコツを学ぶことができよかったと思っています。
- ・自分自身にあらわれた変化としては、チームとして働く力とチームで目標達成する力が非常に伸びたと思います。これまでのグループワークでは、自分がどのような立ち位置であって、明確な目標を立てるのも苦手としていました。しかし、今回の授業をとおして、グループ内で役割を決め、課題に対していつまでにこれは行おうと具体的な目標を立てることができたために、グループワークを非常にスムーズに進めることができました。今後グループワークがあっても、自分の能力でできることに全力で取り組むということを心掛けたいと思います。

【担当教員による考察・展望】

1) プログラム構成科目として設定される目標との適合性

本授業は、プログラムの「集大成」科目の1つとして位置づけられ、受講生がこれまでに学んだ専門知識を実践において活用できるものにしていくことが求められている。なかでも、地域社会の課題を解決するために必要となる利害関係者とのコミュニケーションの能力を身につけさせることに重点が置かれている。本授業は、上記【平成27年度の講義内容】からもわかるように、受講生同士だけでなく、担当教員との、何より協力企業との交渉、説得、妥結といった、1つの事柄を実行していくために必要となるコミュニケーションを毎回の授業でしつこく繰り返す授業構成となっており、しかも実際に、想定以上に受講生各自が言葉を駆使しなければならない場面があり、上記目標に合致した授業内容であったと評価できる。なお、この評価については、受講した学生による評価からも確認できる。

2) 授業の成果とそれに対する評価

本授業をとおして、受講生が、a. 地域経済を担う地元企業が抱える課題を実地において理解することができた点、b. それら課題の解決策を協力企業から助言を自ら得ながら考案、実行できた点、そして何より、c. 上記【学生の感想】および【協力企業の声】からわかるように、授業開始当初に比べ、本授業で実施した事業にたいする取り組み姿勢、また、他者と関わっていく際の姿勢が非常に意欲的で快活なものになった点は、本授業の成果といってよい。なかでも、c については、「地域経済の将来を担う人材の育成」という本プログラムの目標達成という点からだけでなく、受講生各自の今後の生き方にあっても良い機会を提供するものと考えられ、評価できる。

3) 平成28年に向けて明らかになった課題

- a. 連携した企業との授業進行にかんする打ち合わせを、事前だけでなく、授業進行中も繰り返し実施し

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

たが、取材先企業と取材する学生との日程調整がなかなかうまくいかなかったこともあり、平成27年度は当初の授業予定をいくらか修正する必要が生じた。平成28年は、協力企業だけでなく、取材先企業との打ち合わせも平成27年度以上に密に実施することにより、授業進行のスケジュール管理を徹底する必要がある。

- b. 平成27年度は、学生によるプロジェクトにたいする評価をすべての授業が終了した後に「事業・活動にたいする自己評価書」の作成によって実施した。しかしながらこれでは、受講生が「自らの学びを言語化することにより、自らの課題を発見し、その課題に応じた行動の見直しをおこなう」ということが授業期間内に実施できないため、本授業の学修成果、効果も不十分なものになりかねない。そこで平成28年は、各過程で適宜「学びの言語化」を受講生に実施させることができるよう、平成27年度受講生に作成させた「自己評価書」をもとに「学びの言語化」を可能にする「評価シート」の作成が必要である。



〈授業の様子〉

科目名	「グローバル人材 PBL 演習」	開講学部等	総合社会学部
本プログラム中の位置づけ	GPM を取得するために必要となる PBL 科目である。		
開講期	秋学期：平成 27 年 9 月 25 日 ～平成 28 年 1 月 22 日 金曜 4 限（全 15 回）	配当年次	3 年次
		単位数	2
履修人数	10 名	担当教員	松田 凡（総合社会学部教授）

【シラバス】

〈授業概要〉

この授業は、NPO 法人グローバル人材開発センターと本学が共同で進めるグローバル人材資格教育プログラムにおいて、「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」資格を取得するための総仕上げの科目となる。内容としては、履修者複数名で構成されるチームにより、グローバル人材基本科目で学んできたことを活かし、課題解決に取り組む実践的な科目である。当該 PBL は、グローバルセンターが、経済団体・企業・行政・地域などと大学・学生のコーディネート（課題共有・課題発見、役割分担、企画立案、事前学習、フィールドワーク、事後学習、成果報告会を含む最終発表、振り返りなど）をサポート・把握しているものをいう。なお、この授業の履修については、事前に『履修要項』、ガイダンス資料を熟読するとともに、不明な点は担当教員に相談すること。

〈到達目標〉

この授業の達成目標は、課題解決の場において、主体的判断を鍛えながら、チーム能力を活かしたプロジェクトを遂行する能力の習得である。

具体的な学習アウトカムとしては、

1. 地域社会・地域経済・企業内で実際に起こっている事象・課題に対して、必要とされる基礎・専

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

門的な理論や情報を理解した上で習得し、それらを適切に組み合わせた分析をすることができる。

2. 社会で実際に起こっている事象・課題に対して、グローバルな視野とローカルのニーズを分析した上で、最適な案を構想し、それに対して計画・実践をチームで取り組むことができる。

3. 社会で実際に起こっている事象・課題に対して、プロジェクトが円滑に進むように、責任を持って、計画の設計、合意形成、調査、をして最適と考える解決策を共有し業務を完結することができる。

〈事前履修が望ましい科目〉

グローバル人材基本科目のなかから3科目以上を取得していること。

〈授業スケジュール〉

回数	テーマ&キーワード
1	オリエンテーション～授業の進め方、スケジュールなどについて説明する。
2	企画提案のためのグループワーク①
3	企画提案のためのグループワーク②
4	企画提案のためのグループワーク③
5	企画提案のためのグループワーク④
6	企画提案のためのグループワーク⑤
7	中間報告、質疑応答、計画等修正
8	企画提案のためのグループワーク⑥
9	企画提案のためのグループワーク⑦
10	第1回プレゼンテーション
11	企画提案のためのグループワーク⑧
12	企画提案のためのグループワーク⑨
13	企画提案のためのグループワーク⑩
14	第2回プレゼンテーション
15	振り返り

〈授業方法・学生の理解度を高めるための工夫〉

基本的な流れとして、企業等への訪問・課題選定、グループワークによる企画・提案の検討、企業等へのプレゼンテーションという、課題解決型 PBL の手法をとる。

〈授業外学習〉

この授業では、企画・提案のプレゼンテーションに至るまでのグループワークがきわめて重要な意味を持つ。そのため、授業時のみならず、授業以外の時間を活用してグループワークを進めていくことが推奨される。

〈成績評価方法〉

学期末試験 50% 最終報告により評価する。

平常点評価 50% 教員による評価、学生相互による評価、クライアントの評価、および取組での姿勢により評価する。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【平成27年度のPBLテーマ提供企業・プロジェクト内容等】

企業名	株式会社田中工務店
事業内容	一般家屋から商業施設まで、全般的な建築の設計から施工までを行う総合建設会社
本部	京都市南区上鳥羽八王神町5番地
PBLテーマ	建設業界のイメージを変えるプロジェクト
プロジェクト概要	田中工務店から出された「建設業界に対して一般的に持たれている3Kイメージを改善するための広報戦略を提案してほしい」という課題に対して、学生10名が2つのグループに分かれ、建設業界に関する調査・研究を行ったうえで、学生ならではのアイデアを盛り込んだ提案を行う。
学生による課題解決提案内容	Kチーム「Twitterを用いた情報拡散企画」：Twitterを利用して建設・建築技術の情報を発信し、同時にそれをブログにまとめることで、関心のある学生に興味を持ってもらい、業界への就職につなげる。 Bチーム「課題解決型企画・空間デザインワークショップ」：ワークショップを通して建設業界の魅力を大学生・専門学校生に伝え、同時に学生の課題解決力を引き出す。

■本プロジェクトの特筆すべき点

本学学生10名が5名ずつの2グループに分かれ、ときには複数大学からの混成チームとも意見を交わしながら、企業からいただいた課題にグループとして解決策を提案するPBL型の授業である。同時に、コーディネーターとしてのグローバルセンターの協力を受け、企画の進め方だけでなく、ビジネス現場のマナーなどについても学んでいく点は、このプロジェクトの特徴といえるだろう。

■企業の声・学生の感想など

・Twitterとブログの利用、またワークショップの課題に学生らしさが表れており、実現に向けて取り組んでもよいと思わせる内容であった。(田中工務店社長・田中勝久氏)

・今回の授業ではみんなで集まり話し合いをするきっかけが非常に多かったです。話し合いをする頻度が高かったため課題に対して全員が取り組めたかと思います。(総合社会学部3年次生)

〈授業の様子〉 左：グループワークの様子



右：ゲスト講師の講演



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【平成27年度の講義スケジュール】

回	具体的内容
1	9/25：本演習で行うプロジェクトの説明とグループ編成を行った。また、NPO 法人グローバル人材開発センターの岩本博志氏による PBL やプロジェクトに関する説明がされた。
2	10/2：グループワークによる建設業界の調査
3	10/9：NPO 法人グローバル人材開発センターの岩本博志氏による PBL やプロジェクトに関する説明がされた。
4	10/16：グローバルセンターでのミーティング（10/14）の情報を確認し、共有した。京都の建設業界、そもそも3Kイメージとは、女性の力は必要か、など課題に対する全般的な疑問を出し合い、今後の方向性を検討した。
5	10/23：田中社長のインタビュー（10/30）に向けての質問内容について意見を出し合い、検討した。
6	11/6：社長インタビューを振り返り、課題提案の内容についてディスカッションを行った。第1回ループリックを実施した
7	11/13：課題提案のコンセプトを確認し、イベント（Bチーム）とSNS（Kチーム）という2つの企画について内容を検討した。
8	11/20：11/23提出の企画書を最終的に確認した。
9	11/27：企画に対するグローバルセンターのアドバイスをもとに、企画案を再度検討した。
10	12/4：田中工務店への訪問を計画し、確認事項について検討した。
11	12/11：企画案の検討を行った。
12	12/18：(株) 富岡工務店専務取締役・長村達也氏に講師として来ていただき、建設会社の業務全般についての講義を受けた。
13	1/8：2/29実施のグローバル人材フォーラムについて、その内容を確認し、それまでのスケジュールを立てた。
14	1/15：中間報告会（1/20）に向けて、社長の事前コメントに基づき企画案を詰めた。
15	1/22：中間報告会と現場訪問についての振り返りを行うとともに、2月の活動予定について話合った。

■第3回グローバル人材フォーラムでの発表について

発表については、授業終了後も入念な準備を行い、短い時間で要領よく、わかりやすくまとめられていた。発表者2名の話し方や態度についても、好感のもてるものであったと思う。ただ、企画そのもののまじめさは伝わったものの、面白さやワクワクした感じには欠けるところがあり、こうした点で評価を得られなかったのではないかと考えられる。また、他大学の企画のように複数年の取り組みではなく、わずか6か月という期間で十分に練り上げた企画にするには難しかった。



【担当教員による考察・展望】

今年は初年度ということもあり、授業全体を通しての流れを把握したうえでスケジュールを組むこと

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

ができなかった。具体的には、企画案を作るまでのフィールドワークや文献・新聞記事などによる情報収集が十分にできず、拙速な立案と細部のこだわりで時間を費やした感がある。この点は平成28年には完全の余地がある。そうした中でも、学生たちは週1度の授業以外に主体的に集まり、また授業終了後の2月にもフォーラムのために何度も集まるなど、熱心に取り組んでいた。また5名ずつの2グループによる作業、またもう1グループは複数大学による混成チームということで、振り返りの中でも互いの意思疎通、役割分担、自己の責任範囲、取り組みへの意気込みの差などに悩みながらの作業であったことがわかる。

この授業はグローバルな視野とローカルな社会発展を同時に意識し学ぶということが根底のフィロソフィーとしてあるが、目前の企画案提出や発表をこなすことに懸命で、教員としてもそこまで徹底することはできなかった。また地元企業への就職をも念頭に置いたキャリア授業という側面もあったが、一部の学生には単位を取るための授業のひとつでしかなく、各自の職業観、就業観を考えさせるような授業になりえたかという疑問が残る。

課題はいくつもあったものの、学生はやり遂げたという思いに満足したという意見もあり、平成28年に向けてしっかりと準備をしたいと思う。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第4項 佛教大学のGPMプログラム

【プログラムの方針・特色】

佛教大学は、GPMプログラムの開発にあたって、これからの地域社会も企業も等しく、性別・国籍・習慣・言語など、今まで以上に異なる背景を持った人々によって構成されていくと考え、異文化理解・コミュニケーションの学習に力点を置いたプログラム構成を重視している。

本学の GPM プログラムの特色は、異文化理解および異文化コミュニケーションに対する動機づけを目標に学生が講義科目を受講し、基礎的な知識を修得しながら、PBL 科目である「グローバル人材 PBL」の受講に向けて、段階的に履修を進めて行くことにある。

そのため、平成 27 年度は、PBL 科目の導入課程に相当する「プロジェクト演習」やグローバルな視点を養う「グローバル化論」においてプログラム開発を行った。その結果、「グローバル化論」においては、授業に企業人を招聘して地域企業とグローバル化の関わりを学ぶなど、講義科目にも企業・NPO・行政などと連携したアクティブラーニングを組み入れていくためのプログラムを開発することができた。また、「プロジェクト演習」においては、少人数教育の特性を生かして、分析力・交渉力・プレゼンテーション力の涵養に資する授業展開が可能になった。

科目名	「プロジェクト演習」		開講学部等	社会学部
本プログラム中の位置づけ	必修 内容要素：公共マインド・ビジネスマインド・大学独自〔異文化理解・コミュニケーション〕 方法要素：双方向（アクティブ・ラーニング）			
開講期	平成 27 年 4 月～平成 28 年 2 月 (集中講義形式) 全 15 回		配当年次	2 年次
			単位数	2 単位
履修人数	18 名	担当教員	的場 信樹（社会学部公共政策学科教授）	

【シラバス】

■授業のテーマ

体験型の授業を通して、考える力と行動する実践力を身につける。

■授業の概要

プロジェクト演習とは、社会学部の（新）2 回生を対象に開講される体験型の授業です。私たちが生きている現代の社会には多くの課題があります。そういった問題の解決のために、実際に現地や現場にはいり、身近なレベルから問題解決のために取り組むことで、考える力と行動する力を身につけてもらいたいと考えています。

■授業の目的・ねらい

1. 参加者主体の授業です：テーマや地域に関する下調べ、現地・現場での実態調査、まとめ・報告等の作業を参加メンバーが議論し協力しながら進めていきます。
2. 現地・現場で集中的に学びます：「現地にはいる・現場にはいる」ことを重視した体験型の授業です。集中的に現場に身をおくことによって、社会の実情を体感できます。
3. コミュニケーション力を鍛えます：学生同士、教員、住民、地域リーダー、自治体等さまざまな人びととの交流や共同作業を通して、コミュニケーション力をきたえます。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

4. プレゼンテーション力を育てます：プロジェクトの成果をビデオやパワーポイントにまとめて学内外に発信するために、効果的なプレゼンテーション術を身につけます。

■到達目標

1. 主体的に授業に参加したのか
2. 集中的に現場に身をおくことによって、社会の実情を体感できたのか
3. コミュニケーション力の向上が見られたのか
4. 効果的なプレゼンテーション術を身につけたのか

■準備学習・留意事項・課題についての具体的な指示

1. 開講予定の8クラスの担当教員からの具体的な指示に従うこと。
2. 協調性と自主性が評価のポイントになる。

【平成27年度の講義内容】

■趣旨・目的

本演習は、「働く意味を考える」ことを目的としている。大学生のありたい姿と企業が望む人材像との間にはズレがあると言われる。企業人へのインタビューをはじめ、企業での研修やフィールドワークを通じて、企業が本音では何を考え、どのような人材を必要としているのかを理解し、大学生と企業の間でのズレの実態、ズレが生じる理由、人と企業のあるべき姿を考える。

■授業概要

授業では、履修者が、自分が働いている姿を想像できるように、関心のある業界、職種、働き方を絞り込んでいく作業を自ら行う。また、そのイメージを補足したり修正したりするために、企業人へのインタビューを繰り返し行い、その結果を学生間で交流する。企業人へのインタビューの準備のために、業界研究、企業研究、質問票の作成というプロセスを踏みながらインタビューのイメージを形づくっていき、インタビューの目的や質問の意図が相手側に正確に伝わるようにする。一連のインタビューが終わってから、自分が働いている姿がどのように変わったか、関心のある業界、職種、働き方、大学での学習の目的に変化があったかに関して振り返りを行う。そして、最後に、社会学部プロジェクト演習成果報告会において、その結果を報告する。

■平成27年度の講義スケジュール

回	日程	テーマ・内容
1	4月8日	授業の目的・方法・評価に関するオリエンテーション
2	第2週	企業研究1
3	第3週	企業研究2
4	第4週	企業研究3
5	第5週	企業研究4
6	第6週	企業研究5
7	第7週	企業研究6
8	8月3日	中間発表会

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

9	第9週	調査と企画立案1
10	第10週	調査と企画立案2
11	第11週	調査と企画立案3
12	第12週	調査と企画立案4
13	第13週	調査と企画立案5
14	第14週	調査と企画立案6
15	12月3日	社会学部プロジェクト演習成果報告会

*本授業は3つのグループで活動しているために、授業の曜日講時がそれぞれ異なっている。したがって具体的な日程の記述は全体で行った授業の場合に限られる。

■協力企業の声

協力企業は、本プログラムを事業の一環として位置づけており、事業評価の対象としているので、担当者はプログラムの企画策定から、実施、見直し、総括、企画の改善に至るPDCAサイクルのすべてに参加している。平成27年度、本プログラムの中の一つのグループが第3回グローバル人材フォーラムにおいてグランプリを獲得したこと、本学での3回生を対象とした企業説明会(もう一つのグループが企画した)への参加者が昨年比4倍以上に増加したことが評価され、担当者が増員されることになった。協力企業にとって本プログラムは、教育・リクルート事業としての前進はあったが、独立した事業に育っているわけではない。平成28年度以降は、教育・リクルート事業を含め、他にも事業としての確立を目指すことになる。また、平成27年度の振り返りの中で学生の要望が多かった、社員や職場の実態をより深く知りたいという声に応じて、職場訪問等の方法について改善することにした。

■学生の感想

当初考えていたよりはるかに厳しい授業だったが、第3回グローバル人材フォーラムにおいてグランプリを獲得したり、他にも高い評価を得られたりしたので、やった甲斐はあった、という感想が共通している。企業研究にしても、調査・企画にしても授業時間以外に使った時間のほうがはるかに多かったことが大変だった、という感想も共通していた。他に、交通費などの金銭的な負担が大きかったという感想も多かった。グループワークの中で情報を共有したり、役割分担をしたりすることが、肉体的にも精神的にも苦労が多かったという感想は、グループの中で中心的な役割をはたしている学生ほど多かった。事業企画に対して、土地や建物の提供を申し出てくれる人もいたが、学生の中から現時点で事業化するという意思表示はなかった。

【担当教員による考察・展望】

本プログラムは、態勢としては典型的なPBLとして実施することができた。平成27年度ようやく、企業の担当者(現場責任者)、RA・TA(事務局機能)、教員(コーディネーター)が、それぞれ独自の役割を果たしながら連携して、企画、実施、評価、改善の過程に取り組む態勢ができた。これによって学生が真の問題解決に取り組み、その経験を専門分野の学修に結び付けていく条件を整えることができたので、今後は真に社会的課題を解決することに少しでも近づくプログラムの開発、取組の成果と現実の課題とのギャップに関する理解の促進、取組を通して得られた個人一人ひとりの成果や成長(アウトカム)に対する評価制度の充実などが必要となる。具

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

体的には、平成 28 年度、企業が学生に提起する課題の改善、企業側の受け入れ態勢の改善、面接等を通じた個別の評価制度の導入、FD の充実等に取り組んでいくことになる。



科目名	「グローバル化論」		開講学部等	社会学部
本プログラム中の位置づけ	必修 内容要素：グローバルマインド・大学独自〔異文化理解・コミュニケーション〕 方法要素：企業連携			
開講期	平成 27 年 9 月～平成 28 年 2 月 火曜日 2 限目 全 15 回		配当年次	2 年次
			単位数	2 単位
履修人数	138 名	担当教員	近藤 敏夫（社会学部 現代社会学科教授）	

【シラバス】

■授業のテーマ

グローバル化の動向と地域におけるグローバルな活動

■授業の概要

グローバル化が世界中に影響を与えている現状について、歴史的経緯を踏まえて紹介する。また、グローバル化によって弊害を被っている国、地域、人について問題点を考察する。便宜上、経済領域、文化領域、政治領域、社会領域に分けて、具体例をあげて説明する。地域（ローカル）を基盤とするグローバル化、すわち「グローカル化」については、京都の伝統・文化を生かした産業の可能性や地域を基盤とする新しい生活スタイルについて検討する。グローカルな展開を可能にするためには、地域社会の人々を主体としながらも地域社会以外の人々（企業、行政、大学および国内外の人々）とのコミュニケーションが不可欠である。グローバル化の進行する時代における、新たな公共マインドの可能性を検討する。

■授業の目的・ねらい

グローバル化は今後も避けられない動向であるため、様々な課題の解決に結びつくように検討し、受講生自身がグローバルな視点を持って活動できることを目的とする。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

また、京都の中小企業やNPOを基盤としながらグローバルな活動を展開している人をゲストスピーカーとして招き、学生の関心を喚起する。

■到達目標

第1に、社会的にグローバル化を考察するための基礎概念や分析枠組を習得する。

第2に、グローバル化にどう対応していけばよいか、受講生自身が行動指針を得る。

■準備学習・留意事項・課題についての具体的な指示

グローバル化は1990年代以降、急激に新しい局面に進んでいる。世界的な時事問題ばかりでなく、地域のローカルな問題がグローバル化と関連していることにも留意して、情報を得ておくこと。

【平成27年度の講義内容】

■趣旨・目的

グローバル化は今後も避けられない動向であるため、様々な課題の解決に結びつくように検討していく。受講生がグローバルな視点を持って活動できることを目的とする。

■授業概要

グローバル化が世界中に影響を与えている現状を紹介し、この動向に恩恵を受けている国、地域、人について、また、それとは反対に弊害を被っている国、地域、人について考察する。グローバル化については、今後の動向が様々な観点から論じられてきているため、代表的な意見についても紹介する。便宜上、経済領域、文化領域、政治領域、社会領域に分けて、具体例を中心に説明する中で、2人のゲストスピーカーを招いた。

一人目は、京都伏見の招徳酒造株式会社社長の木村紫晃氏をお招きし、京都の地場産業がグローバルに事業を展開する例をお話いただき、もう一人はNPO法人美山里山舎の中園涼子氏をお招きし、グローバル化のひとつの可能性として人口が減少する中山間地域からもグローバルに情報を発信し、世界中から人々が訪れ、居住する可能性があることを例示いただいた。

■平成27年度の講義スケジュール

回	日程	テーマ・内容
1	9月29日	グローバル化の始まり、国際化との違い
2	10月6日	情報技術と交通の発達
3	10月13日	経済領域のグローバル化(1)
4	10月20日	経済領域のグローバル化(2)
5	10月27日	経済領域のグローバル化(3)
6	11月3日	文化領域のグローバル化(1)
7	11月10日	文化領域のグローバル化(2)
8	11月17日	文化領域のグローバル化(3) ゲストスピーカーとの質疑応答
9	12月1日	政治領域のグローバル化(1)
10	12月8日	政治領域のグローバル化(2)
11	12月15日	政治領域のグローバル化(3)

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

12	12月22日	社会領域のグローバル化（1）
13	1月12日	社会領域のグローバル化（2）
14	1月19日	社会領域のグローバル化（3） ゲストスピーカーとの質疑応答
15	1月26日	グローバル化の影響と今後の動向

【協力企業の声】

第8回目の講義で招徳酒造の木村紫晃氏をゲストスピーカーとしてお招きした。木村氏によれば、アルコール市場はワインを代表としてグローバル化が最も進んでいる業界である。日本酒は国内における消費量が減少しているため、中小の酒蔵であっても海外に販路を求める時代となっている。招徳酒造では地域の伝統や文化を生かして高付加価値の商品を開発し海外との取引を開始しており、また、女性杜氏の起用、外国人の雇い入れ、地域の高校や大学と連携してイベントを企画している。伝統的な中小の酒蔵の特徴として、経営者が代々地域のことを大切にしていることも指摘された。

第14回目の講義ではNPO法人美山里山舎の中園涼子氏をゲストスピーカーとしてお招きした。美山里山舎は環境、エネルギー、住居、食など、様々な視点から新しいライフスタイルを開発している。活動の本拠地は京都府南丹市美山地区の中山間地域であるが、世界の人々とインターネット等でコミュニケーションをとり、さらに同地区における体験宿泊等で外国人の受け入れを支援している。世界の人々と日本の地域社会を繋ぐ者として、自国とともに他国への理解を持ち、コミュニケーションをとることができる人材が必要とされる。

【学生の感想】

招徳酒造は従業員の中に女性の杜氏や外国人が含まれており、年配の男性が日本酒を造っているイメージとは異なる。外国人が酒造りを学ぶために招徳酒造にやってくるバイタリティーに感心する学生もいたが、むしろ招徳酒造が見ず知らずの外国人を雇い入れる方に驚きを感じる学生もいた。同時に、外国人に酒造りを教えることが、日本酒業界全体の損失にならないかと危惧する声もあった。さらに、木村社長から中小の酒蔵が相互に酒造りの技術を学び合っているとの説明を受け、一般的に伝統技術の場合、「門外不出」とか「秘伝」などと言われているため、酒蔵が技術を学び合っていることに驚く学生が多くいた。その他にも質疑応答の際に、中小の酒蔵がグローバルな経営を展開するためには業界内での連携が必要となるのではないかと意見が出された。酒蔵のような地場産業が地域の伝統と文化を生かしてグローバルに経営を展開することに可能性を指摘する学生が多かった。

美山里山舎の活動に関しては、大きなグローバル化に対抗する地域社会のライフスタイルの開発として理解し、その動きを好意的に感じている学生が多くいた。ただし、学生自身の生活の場としては選択せず、観光地として行ってみたいという意見であり、物見遊山とは異なる学習型の観光の可能性が指摘された。人口減少が続いている美山地区に国内外からユニークな経歴を有するIターン者が増加していることに驚き、その人たちの活動に関心を示すとともに美山地区でワークショップに参加してみたいという意見もあった。美山地区は観光資源を生かして成功したが、資源がない地域はグローバル化の中で存続が危惧されるという意見もあった。これまで国際化は都市部で行われると思っていたが、美山地区のように地域や世界の発展につながる取り組みをし、田舎でも国際化が可能であることを学んだという感想が聞かれた。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

【担当教員による考察・展望】

グローバル化論は大きく2つに分けて講義した。第1に、国民国家体制を維持したままのグローバル化には欧米先進諸国（日本も含む）の経済偏重の傾向がみられ、多くの問題をはらんでいること、とくに環境問題やテロが発生している点について、時事ニュースを紹介しながら学生の理解を深めた。第2に、グローバル化によって発生している問題に対しては地域レベルで対応が可能であることを説明し、講義中に2人のゲストスピーカーを招いて学生と質疑応答をしていた。

グローバルな活動にとって必要なことは、(1) ICT 等を活用しながら世界の人々と情報交換すること、(2) 市民として地域の特徴を生かすガバナンスに参加すること、(3) 国内外の人々と関係を形成し新たな事業を展開することである。例えば、招徳酒造は地域の伝統と文化を生かし、地域の間人関係を大切にしながらも、世界的に情報を発信し、経営戦略を立てている。酒蔵などの中小企業は従来、地域の間人関係を大切にしてきたが、招徳酒造は地域に基盤を置きながら多様な人々との関係を大切にしながら経営を行っている。招徳酒造のような酒蔵が全国的に増加してきているが、これはグローバルな経営のモデルになり得るだろう。また、NPO 法人美山里山舎の活動は国民国家の枠組みを超えているため、現段階では学生のライフスタイルとして受け入れられていないが、観光という側面では可能性があり、また将来的には地域と世界を結びつけた新しい生活の場としても評価できるだろう。

本講義は平成28年以降も、グローバル化の起源や過程に関する基礎知識に加えて、急速に変化するグローバルな状況について学生の理解を深め、また地域社会におけるグローバルな活動に携わっている方々から実践例をお聞きしたい。これから社会に出て行く学生に、大企業に就職することだけをよしとせず、地域で働き活動することの意義と、それが豊かな生活の一つであることを示すことが本講義の課題である。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第5項 龍谷大学のGPM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。

特に、グローバル人材育成プログラムでは、企業・地域連携型のアクティブ・ラーニング科目を階層的に配置することによって学習効果を高めるカリキュラムに取り組んでいる。

1年次では「基礎演習」、2年次前期の「コミュニケーション・ワークショップ演習」、2年次後期の「キャリアデザインのための企業研究」、3年次前期の「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（CSR）」及び並行して「演習（ゼミ）」という配置によって、地域や企業の実際の課題に向き合う機会を複数回設け、上級生になるに従い、具体的な課題の解決策を考察することになっている。低年次生から開始される企業・地域と連携したアクティブ・ラーニングの積み重ねにより、学生は「自分は何を学びそれをどう活かすのか」について、絶えず意識しながら学ぶことができるため、グローバル人材として「即戦力」となる学生を育成する取り組みとなっている。

また、海外の大学との協働プログラムとして、国際協働 PBL の試行に取り組んでいる。欧州では、平成 25 年度から試行しているドルトムント工科大学との協働プログラムを、平成 26 年度後期から平成 27 年度前期の 1 年間の科目（政策実践探究演習：海外）として本格的に実施した。あわせて、アジアにおける協働プロジェクトについても、平成 26 年度に施行した南京大学との協働プロジェクトを平成 27 年度は科目（政策実践探究演習：海外）として実施した。

【グローバル戦略実践演習の開発と試行】

平成 26 年度までの報告書では、グローバル人材育成プログラムの個別講義・演習内容を報告してきた。平成 27 年度は、階層的な学習の最終段階にあり、専門ゼミ（演習）の履修と並行して 3 回生後期に開講している「グローバル戦略実践演習」（グローバル人材 PBL）に絞って報告する。

科目名	「グローバル戦略実践演習」	開講学部等	政策学部
本プログラム中の位置づけ	「グローバル人材 PBL」として、本学で独自開発している科目 本プログラムの最終段階で受講する科目として位置づけ、アクティブ・ラーニング系科目 1 科目以上を先修条件としている。		
開講期	平成 27 年度後期	配当年次	3～4 回生
		単位数	2
履修人数	11 名	担当教員	村田和代（政策学部教授）

【講義シラバス】

1. 講義目標

本講義は、グローバル人材育成プログラムの科目の中で、特にグローバルな視点の育成を主眼に
おいた PBL 形式の特色ある科目である。

- ① グローバルなビジネス・コミュニケーションの問題は、単に英語力（言語能力）の問題だけでなく、コミュニケーション能力の問題、西欧・アジア・アフリカ諸国・イスラム圏のコミュニケーション・スタイルとその文化的背景（価値観）が日本とは異なる等の問題が根幹にあることを理解する。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

- ② グローバル化する現代社会の中で、地場（京都）の中小企業もグローバル・ビジネスと直接繋がっていることを知り、現場調査を通じて、今後どのような人材が必要とされるのかを考える。
- ③ 地場（京都）の中小企業がグローバル化する過程で向き合う課題に焦点を絞り、課題分析力と解決に向けた提案力を養う。

2. 養成する人材像

- ① 地域の中小企業のグローバル展開を支援する団体、銀行・信用金庫等の海外拠点（営業所）で活躍する人材
- ② 地域の中小企業において、グローバル展開をリードする人材

3. 学生が身に付ける力

京都の中小企業の中で、生産拠点を海外に移転している企業、京都ブランドを海外に発信している企業、外国人観光客を京都に呼び込んでいる企業、外国人労働者を雇用している企業などを対象に、学生はグループで訪問調査を行い、質的または量的なオリジナルデータを基に、課題解決をめざした提案を作成、発表会で成果を発表する。これにより、調査・課題分析力、提案力、プレゼンテーション力を身につけることができる。

4. 科目内容・進め方

本科目は、グローバル基本科目を系統的に履修し、総仕上げとして3回生後期に履修するグローバルPBL（Project-Based Learning）科目として位置付ける。履修に先行・並行して、グローバル基本科目のうち、AL（アクティブ・ラーニング）要素の強い「企業の社会的貢献（CSR）」・「キャリアデザインのための企業研究」のどちらかを履修するよう指導する。

グローバル企業・人材及びグローバル化をめぐる課題として、国の諸制度・文化による違い、その背景にある文化・宗教的価値観の違いにより、日本の中小企業が海外進出するにあたって様々な障壁がある。学生はその障壁をどのように乗り越えるのかを分析、議論、提案する。京都の中小企業の海外展開を支援している諸団体、金融機関に協力を依頼し、講師として現場の課題を語っていただく。

グループワークとして、上記協力団体・企業を訪問し、インタビュー調査をする他、アンケートを実施するなどオリジナルデータの収集、課題解決に向けた提案をまとめ、協力団体を招いて発表会を行う。

【特筆すべき点】

本演習の目的は、グローバルなビジネス・コミュニケーションや、グローバル企業・人材及びグローバル化をめぐる課題を理解し、地域の中小企業でグローバル展開をリードする人材や、それを支援する団体・銀行・信用金庫等の海外拠点（営業所）で活躍する人材を育成することである。

本演習は、①グローバル企業及び金融機関・支援機関の関係者を講師に招き、企業の海外展開や支援策を知る、②企業・金融機関・支援機関への訪問及びインタビュー調査を積極的に行い、日本の中小企業が海外展開するにあたっての様々な障壁に関する課題を発見・分析する、③成果発表会で企業に対して新たな課題解決策を提案する、ことを主軸に展開する。さらに、グローバルなビジネス・コミュニケーションの問題は、単に英語力（言語能力）の問題だけでなく、コミュニケーション能力の問題、各国のコミュニケーション・スタイルとその文化的背景（価値観）が日本と異なる等の問題があるといった異文化理解能力も並行して育成する内容になっている。なお、本演習には、企業、金融機関、支援機関の協力をいただき、実施している。

第 2 章 第 2 節 共同教育プログラムの開発

【平成 27 年度の講義スケジュール】

回	演習内容	外部講師・コメンテーター
1	イントロダクション： PBL とは、演習目的・進め方	—
2	講義 1：異文化間のビジネス・コミュニケーション	阿部 大輔 政策学部准教授 岡本 健資 政策学部准教授
3	講義 2：グローバル・ビジネスの基礎知識 国際為替、貿易実務 等	石原 賢一 氏 日本貿易振興機構（JETRO）京都所長
4	講義 3：グローバル・ビジネスと文化・宗教・生活習慣	留学生
5	講義 4：京都の中小企業のグローバル展開	下野 直人 氏 京都銀行 証券国際部 上席審議役
6	グループワーク 1： 担当企業の決定及び各企業についての調査	—
7	講義 6：課題抽出の視点、調査計画、オリジナルデータの 収集方法 担当企業の課題抽出、調査計画策定	中森 孝文 政策学部教授
8	グループワーク 2： 訪問調査（経済団体、金融機関、企業） オリジナルデータの収集 課題解決に向けた提案を議論、プレゼンテーションの 作成	受入企業・協力団体
9	グループワーク 3： 同上	受入企業・協力団体
10	グループワーク 4： 同上	受入企業・協力団体
11	中間発表会： 学生のプレゼンテーションと複数のコメンテーターか らの助言	中森 孝文 政策学部教授
12	グループワーク 5： 提案内容の修正、プレゼンテーションの準備	—
13	最終成果発表会： 学生の発表と関連団体・企業のコメント・意見交換	受入企業・協力団体 中森 孝文 政策学部教授
14	発表会のふりかえり、グローバル人材フォーラム発表の 準備	—
15	ふりかえり（グローバル人材に求められる資質とは）	—

【平成 27 年度の PBL 受入協力企業】

企 業 名	株式会社ナベル
事業内容	鶏卵自動洗浄選別包装装置・鶏卵非破壊検査装置の開発・製造販売・メンテナンス等

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

本 部	〒601-8444 京都市南区西九条森本町 86 番地
PBL テーマ	マレーシアの現地法人を東南アジアの他国に移転するか否か
プロジェクト概要	(株)ナベルのマレーシア現地法人は、自社製品の東南アジア・中東のメンテナンス拠点となっているが、近年の法人税免除期間終了や人件費高騰などの影響を受け、東南アジアのなかで移転を検討している。学生は、(株)ナベルや地元金融機関、JETRO 京都に訪問しながら移転先の候補国の選定を進め、比較分析枠組みを構築する。
学生による提案内容	学生は、(株)ナベルが持つ日本独自のオーナーシップを活かした経営を強みと位置づけた上で、日本及びマレーシアと CHINA+1 (インドネシア、フィリピン、ベトナム) の候補国を挙げ、①ビジネスモデル、②候補国の制度など (GDP、税制、規制、インフラ、教育、文化・宗教)、③学生の視点で比較分析し、ベトナムへの移転を提案した。

企 業 名	株式会社フクナガ
事業内容	飲食店舗の多業態展開 (かつくら、リプトン・軽喫茶など)、食料品製造及び加工等
本 部	〒604-0826 京都市中京区高倉通御池上る柘町 584
PBL テーマ	自社理念・品質を海外店舗に伝えて現地化を実現する日本と現地の橋渡し人材の育成
プロジェクト概要	(株)フクナガは、自社ブランドである「かつくら」を上海に出店した。成功要因のひとつは、日本と上海をつなぐ橋渡し役の社員が、企業文化やブランドの現地化を進めたことだった。(株)フクナガは、橋渡し役になる人材育成を課題としていた。学生は、上海進出における橋渡し役の社員を分析し、人材育成及びグローバル戦略を提案する。
学生による提案内容	学生は、①自社の精神 (新入社員研修、朝礼、経営会議等)、②自社の知識 (ローテーション研修)、③現場の知識 (JETRO インターン派遣事業の活用) を学べる長期的な人材育成プログラムを提案した。また、海外展開というアウトバンド戦略だけでなく、海外店舗の顧客が日本店舗を利用するインバウンド戦略を組み合わせたグローバル戦略の必要性を提案し、戦略策定の元になる中国語版アンケート用紙を作成した。

企 業 名	生田産機工業株式会社
事業内容	銅合金をはじめとするメタルプロセスラインの製造販売、開発事業等
本 部	〒612-8241 京都府京都市伏見区横大路下三栖辻堂町 6 番地
PBL テーマ	外国人従業員の定着を考える
プロジェクト概要	(株)生田産機工業は、事業所の海外展開を進めており、留学生であった外国人を採用している。留学生は、一般的に日本人学生に比べて語学面で即戦力となる一方、日系企業で働くうえで企業文化・理念を理解することが難しいことである。学生は、(株)生田産機工業の外国人従業員が働く要因を分析し、課題抽出した上で解決策を提案する。
学生による提案内容	学生は、(株)生田産機工業が外国語版クレドの配布による企業文化・理念の浸透に着目し、外国人従業員や龍谷大学留学生 (中国、ベトナム、アメリカ、スペイン、イギリス、タイ) へのヒアリングから、クレドから行動に移すことが難しいことが明らかになった。そこで、学生は、創業精神を頂点とする行動指針の再構築を提案した。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発



講義風景



支援機関への訪問



最終成果発表会

【学生発表に対する参加者からの講評】

ナベル：企業と学生がもっとコミュニケーションを多くし、内容面では中間発表でのすり合わせが出来るかと良かった。（学生が企業に訪問して発表することも可能）

フクナガ：メールで熱心に質問してもらった。経営理念を体現することが難しい。社内で奥谷さん（上海での立ち上げ経験）のような人材をどのように開拓していくのか、社員を意識改革するかが社内研修における課題となっている。調査による発表内容に加え、どのように自分の考えをまとめるのかをもって社会人となる準備をしていただければと思う。

ジェトロ：留学生へのアンケートをした班があったが、せっかく身近にいる留学生ともっと交流することで学生時代に彼らから文化や考え方を吸収しておいてほしい。

京都銀行：全体的にはよく調べて良い発表であった。企業分析⇒問題点・ニーズ⇒問題解決に向けたマーケット調査、という流れの中で、学生自身が就職したい企業であればもっと突っ込んだ質問になったと思われる。市場分析の方法としてアンケートを実施しているのは有効であるので、発表の中でアンケート、ヒアリングの項目を明確に提示した方がより良い。ナベル班の移転先候補各国の情報分析では、ナベルにとって有効かという視点での分析であった方が良かった。

京都中央信用金庫：訪問時も礼儀正しかった。もっと学生らしく突っ込んで訊いてもらっても良かった。連携大学のネットワークで他大学の留学生にヒアリングしても良かったのではないかと。いろいろとこちらも勉強になった。ナベル班が比較した国はGDPを基準に選定したとあったが、物流・陸送という観点、人件費という観点など経済的な視点で比較した方が良かった。生田班の提案は抽象的なまとめになったが、具体的な成果を見せて欲しかった。企業理念は中小企業でも大企業でも絶対必要なもので世界共通である。行動指針はマニュアルになる。グローバル人材として、グローバルな視野を持つため個人でも海外に出たいのか（質問）。（学生の回答は4名中1名のみ出たい。3名は就職してすぐには・・・）

京都信用金庫：本講義を受講した後に、発表時に1つの班に「海外に行きますか」という質問をした時、4名中3名が「行きません」と答えたのは残念だった。やはり、海外に実際に行って体験してみるのも良いのではないかと。

京都商工会議所：調査対象の3社はどれもしっかりとした企業である。優秀な学生が多い、という印象を持った。経営・ビジネスの視点からとして学生の立場での「企業の魅力」を含めた分析した提案をして欲しい。例えば、かつくらが上海でなぜ売れているのかを分析する、中国の

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

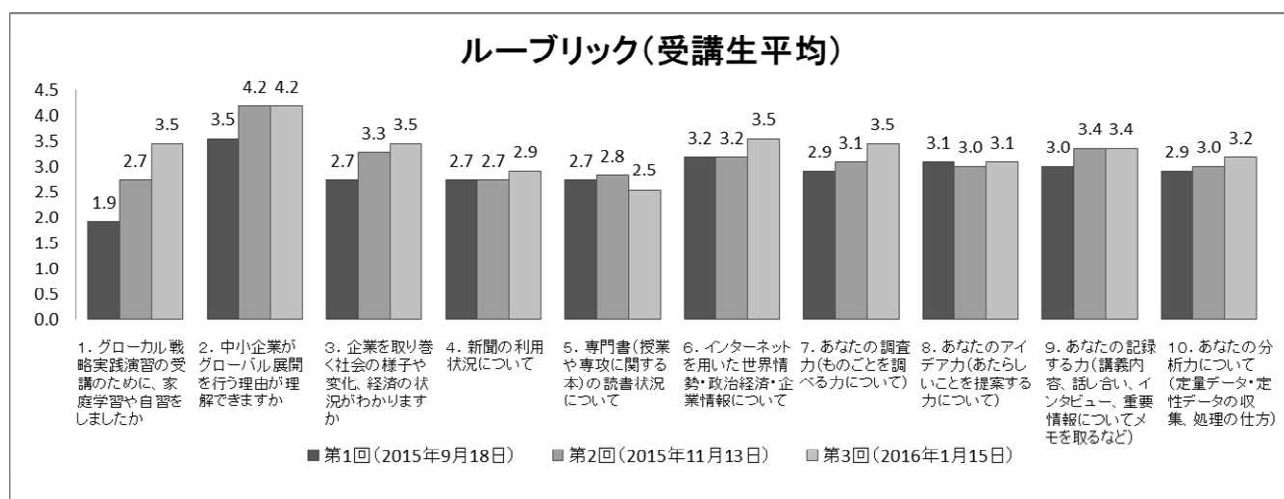
留学生に意見を訊いてみる等の方法もあるのでは。学生のアイディアも大切に発信してもらえればと思う。

グローカルセンター：発表者の話す姿勢、表情、雰囲気良かった。グローカルセンターは対照的に、型をつくらずくずせ、という方針でやっている。龍大、GC 双方の中間的なものができるより良いと考える。

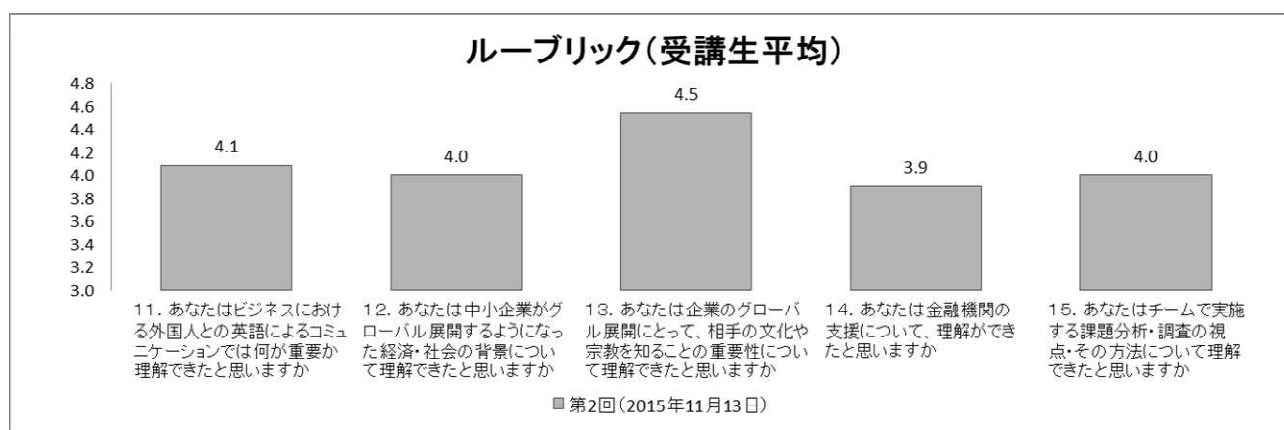
中森：人前で話す時の形はできていた。調査内容にオリジナリティを出すよう指導している。アンケート、ヒアリング等のオリジナルデータを提示できるよう努力した。グローバル展開では経営上も文化の違いは大きいことを知っておく必要がある。人材育成においても外国では外部調達の基本だが、日本では内部育成が基本。調査を終えて提案を考える際には基本的な文献に戻って考えることも大事である。

【受講生によるルーブリック評価からみる PBL の学習効果】

次に、本演習の PBL（課題解決型学習）としての学習効果について、上記科目の受講生に対するルーブリック評価の分析から報告したい。授業の初回（平成 27 年 9 月 18 日）、中間（平成 27 年 11 月 13 日）、最終回（平成 28 年 1 月 15 日）で評価票を配布し、受講生 11 名から回収した（回収率 100%）。

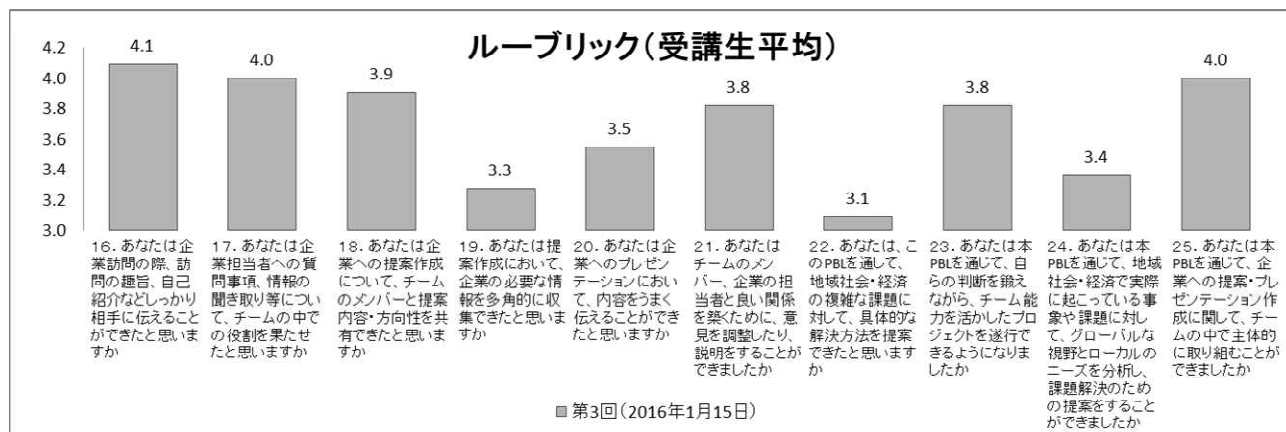


受講による変化をみるために、「家庭学習・自習」、「中小企業のグローバル展開」など 10 項目について 5 件法を用いて調査した。受講によって、「家庭学習・自習」の時間が長くなり、「中小企業のグローバル展開」や「社会変化・経済状況」の理解度などが高まったことが分かった。



第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

また、質問項目には、中小企業のグローバル展開とビジネス・コミュニケーションに関する理解について、「外国人との英語によるビジネス・コミュニケーションの重要性」、「中小企業のグローバル展開における経済・社会背景」など5項目を設けた。受講によって、企業のグローバル展開において、英語でのビジネス・コミュニケーションや相手の文化・宗教を知ることの重要性などを理解できたということが言えることが分かった。



次に、チームでの取り組みについて、「自己紹介」、「チームでの役割分担」など10項目を設けた。受講生は、チームの中で自らの役割を認識し、主体的に受講できたことが分かった。

以上の結果から、企業や金融機関・支援機関などによる講義を受けるような一方通行型の授業ではなく、企業課題の解決策を検討し提案するといった双方向型の演習を通じて、中小企業のグローバル展開におけるビジネス・コミュニケーション、社会・経済情勢、文化・宗教を理解することの重要性を主体的に学び、チームでの自らの役割を認識して課題解決に向けた提案をまとめていることが分かった。

【担当教員・スタッフによる課題・改善点】

平成27年度はじめての試行の結果、課題・改善点として以下の点が挙げられた。

学生発表会の中で企業側からも指摘があったように、個別企業の分析・提案に経済・経営的視点をもっと取り入れる必要がある。こうした分析視点は平成29年度以降に開講される「国際ビジネス論」の中で事前に学修するように計画すれば、学生はより取り組みやすいと思われる。

学生からの提案アイデアについて、企業や金融機関から求められているのは企業側でない学生らしさ、斬新さである。これに対し、全体的に今回の学生の提案は型にはまったような印象がある。グローバル人材としての斬新なアイデア、ローカル人材としての礼儀正しさ・実現可能性のある提案、この両者の良さをうまく融合させた提案を引き出すためにはどうすれば良いのか。一つの方法としてはあるが、チーム編成時にできる限り多様なゼミから適正配置すると良い化学反応が起こる可能性があるのではなかろうか。受講生の募集方法についても検討の余地があると思われる。

本PBLを通じて、受講生が身に付いた力としては企業における課題解決のプロセスや方法の理解が挙げられる。また、各グループからは、グローバル人材に着目した人的資源管理に関わる提案があった。平成28年度以降、グローバルスタンダードなアメリカ型経営や、海外進出国の人々が持つ価値観と日本の経営の違いをどう乗り越えるのか、といった提案ができるようになることが期待される。

日期的な課題については、試行したシラバスではグループワークに入るタイミングが遅く、非常に短期間で調査から提案までをすることになってしまった。提案内容に関して、企業の担当者に中間発表を

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

行い、コメントを受けてからグループの議論を深める余裕がなかった。平成28年度は、早めにアポなどの日程を確定させうえて、グループワークの時間を長くすると共に、適宜、各班の進捗共有と指導をしていきたい。

平成28年度以降について、関係者との意見交換会およびPBL取組から担当者・スタッフ側の改善点も明確になった。学生自身の企業との積極的な連絡が可能なこと、学生らしい提案を企業が求めていることを事前に指導し円滑な取組を進めていく。さらに、企業を紹介いただく際には、学生が具体的な提案をすることができるよう、商品開発等の取り組みにつながる企業をご紹介いただくよう依頼していく。

科目名	「政策実践・探究演習ⅠA・ⅡA（海外）」－龍谷大学・南京大学金陵学院の地域課題解決を目指す相互訪問型学修（PBL）プログラム－		
本プログラム中の位置づけ	海外の大学との協働PBLの取組として、アジアをフィールドに開発した科目。グローバル基本科目の中の国際系科目の1つに位置づけている。		
開講期	平成27年度通年科目	開講学部	政策学部
	前期：事前学習・相互訪問 8月19日～29日…南京大学金陵学院が来日 9月5日～15日…龍谷大学が訪中	配当年次	2～4回生 大学院生
	後期：事後学習	単位数	4単位
履修人数	14名	担当教員	金紅実（政策学部准教授） 谷垣岳人（政策学部講師）

【講義目的・到達目標】

本プログラムは、平成27年度から政策学部及び政策学研究科の正課としてスタートした。平成27年度は前年度の実践経験を踏まえて、「地域自然資源の魅力を発掘し活用することで持続可能な自然共生社会のモデルを目指す」というより具体的な講義タイトルを挙げて行った。年間講義スケジュールと調査研究の明確なアプローチ方法論を定め、日本側の受講者だけではなく、中国側の南京大学金陵学院の受講者及び教員と意見交換や情報共有をしながら、双方が同時に実施した。

具体的な講義の到達目標は、以下の3点である。

- ①グローバル化時代の地域社会の課題を、国際的な内生的関係から発見・提起できる
- ②具体的な事例を通じて、課題解決に必要な国際的な比較視点や分析・評価方法を探究・習得できる
- ③異なる社会的構造や制度の下で、地域課題の共通性と相違性を見極める視点を養う

【講義概要】

主な内容としては、里山・里地・里川などの自然資源の価値を再評価し、利活用することを通じて自然資源と地域社会の持続可能な共存・共生関係を再確認し、課題解決に向けての政策実践を行った。相互訪問という国際交流プログラムを軸に、日中両国の大学生が協働してそれぞれの地域社会が抱えている身近な自然資源の大切さに目を向け、地域自然資源が破壊されていく経済的な仕組みや生物多様性の視点から観察・総括・分析し、その成果を地域の住民やコミュニティと共有した。その目的は、学生の目線から地域に対して、地域の伝統産業である農林業の見直しや再生を通じて内発的發展を軸とする政策提言を行うことである。

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

受講者は、①生物調査班、②主体性形成要因班、③経済循環班の三つに分かれて、明確な目標をもって、文献調査や河川・水田の生き物調査及び行政担当者、地域住民、地元の様々な所有形態のスーパーマーケットの市場調査等を数回に分けて行った。日本国内では、京都府京丹後市大宮町の三重・森本地区のほか、琵琶湖周辺の水田、伏見の淀水路などで行った。中国では、南京市内のほか、徐州市の藩安湖を対象に現地を訪問し調査を行った。実施過程においては、日中学生同士の協働のほか、地域住民との協働の下で実施した。

このような活動を、前期は事前学習として、夏休み期間は相互訪問学習（平成27年8月19日～29日来日、9月5日～15日訪中）として、後期は事後学習として実施した。特に事後学習の実施においては、日中両大学の学内の成果報告会のほか、地域住民に向けた研究発表会やポスター展示、市民団体の活動交流会に積極的に参加し成果発表を行った。

【特筆すべき点】

本講義の独自性については、以下の点を挙げたい。

- ①専門分野の異なる二人の教員（環境経済学・金紅実および生態学・谷垣岳人）が、各自の専門分野の特性をベースに、講義スケジュールと調査研究の方法論を設定している。
- ②本PBLは、学部生と大学院生が一緒に受講するほか、座学とフィールド調査や実践的な体験プログラムを組み合わせることで、政策実践の難しさや能動的な学びの楽しさを体感するところに特徴がある。
- ③語学研修を目的とする国際交流とは異なり、相手国の地域社会に密着した課題発見と解決策の探究に挑むことも大きな特徴の一つである。

発表で使用したポスター

The image shows two posters related to a project. The left poster, titled "淀水路での日中合同生物調査" (Joint Suisenryu Biological Survey), details the purpose, location, methods, and results of a survey conducted in Suisenryu, Kyoto. The right poster, titled "南京PBLの目的" (Purpose of Nanjing PBL), outlines the project's goals, target areas, and the structure of three investigation classes: Biodiversity, Subjectivity Formation Factors, and Economic Circulation.

第2章 第2節 共同教育プログラムの開発

第6項 京都橘大学のGPMプログラム（予定）

【プログラムの方針・特色】

本学では、「金融」をテーマに、地域で活躍する金融人材を養成するプログラムを、初級地域公共政策資格グローバル人材プログラムとして、平成28年度4月から開始予定で現在、一般財団法人地域公共人材開発機構（COLPU）に資格申請中である。

本資格プログラムでは、財政や金融システム、株や証券、保険などの金融知識に関する基本的な知識・技能・実践方法を自ら選択し、実行できるだけでなく、地域活性化に関するノウハウやスキルを身に付け、資格修得後、地域金融機関の場で、地域社会が維持・発展できるように多様な人々と協力し、活躍できる人材を養成する。

実践的な学習を行う「ファイナンス論」という科目では、証券取引所や金融機関など現場での見学やヒアリング、模擬証券取引などを実施する予定である。証券市場の仕組み、証券投資において生じるリスクとリターンとの関係、価格決定の理論、分散投資の考え方を現場での学習を通じて習得する。また、商工会議所や地元の信用金庫等の協力を得ながら、中小企業の見学やヒアリングを通じて、中小企業の資金調達の特徴や経営上の問題を現場で学ぶ。

グローバル人材PBLについては、グローバルセンターのプログラムを活用することを予定として、準備を進めている。

【グローバル人材基本科目（予定）】

	科目名	ポイント 数	内容要素				方法要素		プログラムでの 必修・選択
			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 (金融)	双方向 (アクティブ・ラーニング)	企業連携	
1	金融入門	2	○	○		○			必修
2	財政学	2	○						選択
3	現代企業論Ⅰ	2		○					選択
4	現代企業論Ⅱ	2	○	○	○				選択
5	金融論	2		○		○			選択
6	保険論	2				○			選択
7	ファイナンシャルプランニング	2		○		○			選択
8	企業と産業の経済学	2		○					選択
9	ファイナンス論	2	○	○	○	○	○		必修

第2章 第3節 教育の質保証

第1項 地域公共人材開発機構（COLPU）委託概要

【趣旨・目的】

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、「一般財団法人地域公共人材開発機構」（以下、COLPU）に質保証に関する次の業務を委託している。

- (1) グローカル人材資格制度（GPMプログラム）発展に向けた研究会の開催
- (2) グローカル人材資格制度（GPMプログラム）運用に係る検証の為の予備調査の実施
- (3) グローカル人材資格制度（GPMプログラム）の発展に関する提言のとりまとめ
- (4) 上記業務に関する報告書のとりまとめ

【今年度の委託業務の具体的内容】

テーマ：グローバル人材人材資格制度（GPMプログラム）運用に係る

検証の予備調査と発展に関する提言

内容：本業務において以下を行なうものとする。



(1) グローカル人材資格制度発展に向けた研究会の開催

「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」を年3回程度開催し、グローバル人材資格制度の運用に係る課題と今後の発展について検討する。研究会のメンバーは、産官学民にて構成し、A) ヒアリング調査内容の検討、B) グローカルプロジェクトマネジャー（GPM）資格の更なる社会的活用に向けた提言内容の検討をする。

(2) グローカル人材資格制度運用に係る検証の為の予備調査の実施

(1)にて開催する研究会を実施しながら、グローバル人材資格制度運用上の課題を把握するために、プログラム実施機関、PBL受入れ企業等に対してヒアリング調査を実施する。

(3) グローカル人材資格制度の発展に関する提言のとりまとめ

(2)のヒアリング調査にて明らかとなったグローバル人材資格制度を形成する「グローバル人材基本科目」ならびに「グローバル人材PBL」のプログラム内容とその運用状況を踏まえ、グローバル人材資格制度の発展に向けた提言をとりまとめる。

(4) 業務内容(1)～(3)を踏まえた報告書の作成

業務内容(1)～(3)を踏まえ、業務内容を報告するとともに、グローバル人材資格制度の発展に向けた提言をとりまとめる。

業務スケジュール：

- ・5月～6月：予備調査の為のヒアリング項目などの検討（機構内部）
- ・6月：第1回研究会の開催（ヒアリング手法の意見交換）
- ・7月～10月：予備調査ヒアリングの実施ととりまとめ
- ・10月：第2回研究会（予備調査中間報告と意見交換）

第2章 第3節 教育の質保証

- ・ 11月～12月：追加調査（必要があれば）と、とりまとめ内容の修正
- ・ 1月：第3回研究会（予備調査を踏まえ、提言に関する意見交換）
- ・ 2月～3月：研究会及び調査結果を踏まえた提言とりまとめ
- ・ 3月：報告書提出

次頁より、今年度の取組みを順次報告する。

第2章 第3節 教育の質保証

第2項 委託業務内容報告

(1) グローカル人材資格制度発展に向けた研究会の開催

平成27年度は本業務の趣旨・目的に基づき3回の研究会を開催した。研究会の概要は下記の通りである。

研究会メンバー（五十音順、敬称略）

<委員>

梅原 豊 （京都府政策企画部副部長兼企画理事付理事）
荻原 靖 （京都中小企業家同友会 事務局長）
榊田 隆之 （京都信用金庫 専務理事）
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）

<オブザーバー>

岩本 博志 （京都産業大学学長室）
久保 友美 （龍谷大学地域協働総合センター 博士研究員）
行元 沙弥 （特定非営利活動法人グローバル人材開発センター）

会議名	第1回グローバル人材資格制度（GPM）運用に係る検証の予備調査と発展に関する提言研究会（概要版）
日時	平成27年9月4日（金）10：00～12：00
場所	京都産業大学むすびわざ館3階 303教室

【報告事項】

（グローバル人材資格制度のフレームワークについて）

- ・GPMは2階建て構造になっており、1階部分は初級地域公共政策士に準じた6科目。加えて、5大学で大部分を共通化したグローバル人材PBL。
- ・グローバルな視野を持つ、そして地域経済の中核になる能力、公共心を備えた人材の育成を目指している。教育内容から定着までのプロセスを作ることが重要。

【協議事項】

（グローバル人材研究会について）

- ・3回の研究会と6つの調査対象に対するヒアリングを行う予定。
- ・グローバル人材資格制度の運用に係る検証の予備調査と発展に関する提言を目指す。

（到達目標について）

- ・外部の目から見て、資格制度をどう発展させていくのか。6大学だけで凝り固まっているところを検証することで、発展的な内容を見る必要がある。

第2章 第3節 教育の質保証

- ・文科省事業に産業界ニーズという先進的なものがあった。昨年度で終わっているのですが、採択されたところが参考になる。

(調査対象について)

- ・外部、行政、経済界の視点を入れて考えていく。人材採用のプロセスの中で、どういうところに四角を活用し得る余地があるのかを聞くことでより良い資格制度になっていく。
- ・採用プロセスとしての活用の可能性を、経済界の方にヒアリングとしては聞くと良い。
- ・この制度のミッションは、グローバルな視点を持った学生を育て、そういう人たちが優先されて、企業や地域、行政などに就職をするということ。
- ・調査対象の中に PBL を受け入れた企業さんを入れたほうがよい。

(GPM の狙いについて)

- ・就職したけれど、辞めてしまう学生がもう一度、大学で GPM を取り、1年間学びとして現場に行くことができるようなことを、6 大学でやるべきではないか。
- ・資格を持っているからいきなり採用というのは絶対に無理。資格イコール人材ではない。ただ、資格を持っている人間が多くそこに参加してくるとか、資格を持った人間が結果として評価されるようになってくると、ちょっとずつ公務員試験の在り方も変わってくる。

(研究会の方向性について)

- ・ヒアリング自体は、グローバルで集約している、PBL のプログラムの受け入れ企業を中心に行う。
- ・ヒアリングでは、どうやったらさらに活用余地があるのか、採用プロセスが入っていけるのか、グローバルセンターに対して何を考えているのか、産業界は何を考えているのか、発展可能性等を尋ね、その話を基にグローバルの再定義のようなものを考えると、全てが結び付く。

(今後の研究会開催日程の検討)

- ・第2回で他の事業を検証し、どう発展させるかを考える。ヒアリング項目を決め、その後にヒアリングを入れて、それを両方とも全部突き合わせた最後の取りまとめが、3 回目の研究会。

会議名	第2回グローバル人材資格制度(GPM)運用に係る検証の予備調査と発展に関する提言研究会(概要版)
日時	平成27年12月16日(水)18:00~20:00
場所	京都産業大学むすびわざ館3階 306教室

【報告事項】

(前回の振り返り)

- ・大学間連携全体に還元できるものを調査することとし、外部の機関と突き合わせる方法をアドバイスいただいたので、そこから調査に関する論点を下記にまとめた。
 - ① 中小企業の採用活動に関する調査
 - ② PBL 協力企業・団体に対するヒアリング調査
 - ③ 文科省 24~26 年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業との比較
- ・これら3つのポイントに即して協議を進める。

【協議事項】

- ① 中小企業の採用活動に関するアンケート調査

(中小企業における採用活動についてのアンケート調査について)

第2章 第3節 教育の質保証

- ・中小企業の定義は随時採用も多いはずなので、過去何年以降を調査するのか明記した方が良い。過去5年くらいのスパンで良いのでは。
- ・求人活動費の下限は10万以下で区切り、上限は100万以上の区分も加え100～200万、200万以上とする。

(採用活動における問題点について)

- ・採用活動の問題点も聞いて欲しい。チェック項目を作り統計を測るのも良いのではないか。「採用の上で課題に感じる点について下記の中からチェックしてください」というイメージ。
- ・どこで苦労しているのかという質問は必要。グローバルセンターに問合せがあるのが「どこへ行けば良い人材を取れるのか」。そういう問い合わせをする企業はどこに行っていて、どういった形での採用をしているのか。その点をクリアにできれば良いのではないか。
- ・自由記述の方が一番の問題点を上げられる。チェック項目があると、それに頼ってしまう。

(中途採用について)

- ・なぜ中途採用しているのか、そこも聞きたい。
- ・中途採用をしようと思った理由と採用の決定打になった点についてそれぞれ設問を設ける。
- ・新卒を取るのとは年齢ギャップのない採用をするという側面と「他社の色」がついていない方が良いという意味。その中でGPMを持っているというのはとても意味がある。大学の外とつながっている経験を重視。

②PBL 協力企業・団体に対するヒアリング調査

(ヒアリング内容について)

- ・受け入れ企業にとってどうだったかを外部の視点で調査したい。グローバルセンターに仲介してもらい、企業担当者と対面形式での質問を行う。
- ・PBLをやることによってどういう能力を身につけてほしいか、が必要。チーム全体を見るのか、個々を見るのか、チームでの活動なだけに質問が難しい。

(コーディネーターの役割に関する質問について)

- ・グローバルセンターのPBLはコーディネートされているので、企業、学生、教員に任せたPBLではない。コーディネートされた上での深掘りの質問があっても良いのではないか。
- ・グローバルセンターに対しての要望を聞く質問があったら良い。

(PBLのテーマ設定について)

- ・「どのようなことを期待したか」という質問については、自社にとってという意味だけでなく、学生にとってという意味について2つの質問にて尋ねる。
- ・公共的マインドを持った学生を醸成しないといけないという意識を持った企業も多い。
- ・PBLに対する意識、社内での変化、担当者の気づき、若手の社員の変化等も聞いて欲しい。受入企業にとってのPBLの位置づけ等。

④ 文科省平成24～26年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業との比較

(調査先の候補について)

- ・GPM制度と突き合わせる形での調査を予定。特に下記の大学に注目している。

青山学院大学 大企業へ視線が行きがちな点を中堅・中小企業へ向けている。

新潟大学 インターンシップの事業を通してコーディネーターや担当職員の能力向上を目指している。新潟から関東圏まで広範囲のプロジェクト運営で連携校をグループに分けて実施している。

第2章 第3節 教育の質保証

島根大学 それぞれの地域をまたぐ形での支援。

三重大学、大阪府立大学 日経グローバルの地域貢献度で上位ランクイン。

- ・ 検証にポイントを置いた報告書をイメージし、それに落としこめる形での質問項目が必要。具体的には、ここで育った学生が採用につながっているか、地域に定着しているか、それと GPM 資格とどうつながってくるか。
- ・ 採択終了後のビジョンを聞いて欲しい。教員ネットワークはとても重要なキーだと思う。

会議名	第3回グローバル人材資格制度（GPM）運用に係る検証の予備調査と発展に関する提言研究会（概要版）
日時	平成28年3月15日（火）15:00～17:00
場所	京都産業大学むすびわざ館3階 306教室

【議事】

① 中小企業の採用活動に関するアンケート調査

（中途採用数について）

- ・ 圧倒的に中途採用が多い。その中で新卒の定着率が高めなのはおもしろい。プロジェクトや GPM を通じてマッチングを続けることで、より高い定着率につながるかもしれない。

（就職活動としての PBL）

- ・ 京都コミュニティの一員の企業として参画してくれるところの方がより面白い。プロジェクト連携先との1対1のマッチングを求めない、と思っている。京都で活動したい学生をプール。京都コミュニティとしての意識の高い公共性の高い企業の群。それをゆるやかにつなぐダイアログ型の機会創出を狙っている。
- ・ 今年 PBL を実施し、学生の感想を聞いてみると、単位を取るための授業という認識で、ある種の就職活動だとは全く思っていない。就職活動は別という認識。今後どのように学生にメッセージを出していくか。

② PBL 協力企業・団体に対するヒアリング調査

（PBL のチームに対する評価について）

- ・ チームとして連絡を取りたい、というのは面白い。京都式、新しい就職活動に可能性を感じた。
- ・ 正課授業で教育という形で見ていただく中で、どう評価していいか迷っていると感じた。初めてなのでやむを得ないと思うが、教育的評価が企業から出てくるのはなかなか難しい。もっと厳しい意見を社長から欲しかったのが正直なところ。
- ・ 企業が学生一人一人を評価するのは難しい。チームとしてどう評価するかの基準はあって良い。

（教育効果と意義について）

- ・ 企業の PBL という狭い範囲でやっていると、企業の課題しか浮彫にできなくなり、学生にとって面白くなくなる。社会的な課題をテーマにしていかないと、続かない。学生はどこかで物足りなさを感じてくるのではないか。
- ・ PBL は教育であり、教育のポイントは自己肯定感につなげることが重要。

③ 提言に向けた意見交換

（今後の展開について）

- ・ GPM の検証については、地域職能資格なので、地域で成功している民間資格の事例を見たい。

第2章 第3節 教育の質保証

地域資格が企業にどう受け入れられていくのか知りたい。

- ・社会的課題を取り入れた PBL。学生が世の中を知る機会としての PBL に価値があり、インターンシップとの差別化につながる。そのためにはきちっとしたテーマを作って、コーディネーターも苦労するが、プロセスを一緒に考えて進める。企業にとってインターンシップ、PBL といわれてもよくわからないが、それよりも学生が自分の言葉で熱く語れるものになることが重要。
- ・単なる職業体験ではない。社会的課題をきちんと発見させて、それに対しての学生の学びや気づきが教育の一つの評価基準。その大きな視点があった方がよい、その点を強める。
- ・キャリア教育の定義は職業的意義と社会的意義。これまで職業的意義ばかり強調されてきたが、本来的なキャリア教育の社会的意義を再確認する。それが「公共」的なマインドにつながるということ。

(2) グローカル人材資格制度運用に係る検証の為の予備調査の実施

上記研究会の議論を踏まえ、以下の3点の調査を実施した。

- ① 中小企業の採用活動に関するアンケート調査
- ② PBL 協力企業・団体に対するヒアリング調査
- ③ 文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」採択校調査

内容	① 中小企業の採用活動に関するアンケート調査
期間	平成 28 年 2 月 1 日 (月) ~ 3 月 16 日 (水)
対象	京都経営者協会、京都中小企業家同友会に属する企業 665 社 (京都経営者協会 300 社、京都中小企業家同友会 365 社)
方法	郵送アンケートへの返送
回収数	115 社 (京都経営者協会分 29 社、京都中小企業家同友会分 86 社)

【趣旨・目的】

GPM プログラムを修了した新卒者が京都の企業に就職する事は本資格制度の臨むところであるが、制度のさらなる発展・拡充に際しては、大学既卒者が卒業後に卒業大学にて本プログラムを「学びなおし」することによる学習、教育も一案として考えられる。これらのことから、京都の中小企業における採用活動の実態把握をするべく本調査を実施した。3月15日(火)の研究会実施時点では、回収数115社中、京都中小企業家同友会のうち71社分の回収に留まっているため、概略版では71社の集計結果を記載する。

【調査項目】

調査項目の内容は、第1回、第2回の研究会およびグローバルセンターとの個別打ち合わせにより検討を行い、下記の通りとした。

- ・新卒採用者および中途・既卒採用者の有無、定着数
- ・中途・既卒採用者に対する採用活動の理由、採用の決め手、入社経緯
- ・求人募集の手段、採用活動費
- ・採用活動における課題、工夫している点 …等

【アンケート結果 (一部抜粋)】

(基礎情報)

- ・創業年：1800年代から2010年代まで幅広く、特に1940年代から1990年代までは各10社前後

第2章 第3節 教育の質保証

の企業から返信があった。

- ・業種：製造業、サービス業、卸売・小売業の順に多く、それぞれ10社を超えている。それ以下も建設、運輸、不動産、人材派遣、飲食店・宿泊、広告、金融・保険、農業と多様。
- ・社員数：50名以下の企業が7割を超える。最も多く回答があったのは、社員数11～20名の企業で、21～30名、31～40名の企業が続く。

(過去5年間の採用数について)

- ・新卒者：新卒採用実施企業は43社で、総採用人数は383名。全体の約4割が新卒採用を行っておらず、採用実施企業の中でも1人～3人といった少人数の採用実態が6割を超える。
- ・既卒者：中途・既卒採用実施企業は65社で、総採用人数は1196名。採用を行っていない企業は非常に少なく、9割以上の企業が中途・既卒採用を行っている。少人数の採用は少なく10人～30人の採用を行っている企業が多い。

(採用者の定着率について)

- ・新卒者：新卒採用者383名中257名が現在も継続して在籍している。定着率は67%である。
- ・既卒者：中途・既卒採用者1196名中771名が現在も在籍している。定着率は64%である。

(中途・既卒採用者に対する採用活動の理由)

下記8つの選択肢を設定し、選択性の調査を行った。

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> とにかく早急に人手が必要だった | <input type="checkbox"/> 退職者の代わりとなる人材が必要だった |
| <input type="checkbox"/> 即戦力になる人材が必要だった | <input type="checkbox"/> 経験や能力等、質の高い人材が必要だった |
| <input type="checkbox"/> 業務に直結する資格の保有者が必要だった | <input type="checkbox"/> 社内に新しい風を入れたかった |
| <input type="checkbox"/> ぜひとも雇用したい人材に出会った | <input type="checkbox"/> その他 () |

最も多かった回答は、「退職者の代わりとなる人材が必要だった」で中途・既卒採用実施企業は65社中44社が回答した。ついで、「とにかく早急に人手が必要だった」、「即戦力になる人材が必要だった」が続く。

(採用の決め手)

下記10の選択肢を設定し、選択性の調査を行った。

- | | | |
|--|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 年齢が若かった | <input type="checkbox"/> すぐにでも来てくれそうだった | <input type="checkbox"/> 即戦力として計算できた |
| <input type="checkbox"/> 職務経験が豊富だった | <input type="checkbox"/> 強い熱意・意欲を感じた | <input type="checkbox"/> 社風に馴染める人材だった |
| <input type="checkbox"/> 業務に直結する能力を持っていた | <input type="checkbox"/> 業務に直結する資格を持っていた | |
| <input type="checkbox"/> 探していた人物像に当てはまった | <input type="checkbox"/> その他 () | |

最も多かった回答は「即戦力として計算できた」の36社だが、次ぐ「□すぐにでも来てくれそうだった」、「年齢が若かった」、「社風に馴染める人材だった」、「業務に直結する能力を持っていた」、「強い熱意・意欲を感じた」まで、22～29社の中にまとまっており、大差がなかった。

(入社経緯)

下記7つの選択肢を設定し、選択性の調査を行った。

第2章 第3節 教育の質保証

	平成28年2月10日(水) 16:00~17:00/株式会社 太鼓センター 平成28年2月12日(金) 14:00~15:00/株式会社ワコールキャリアサービス
方法	COLPU 職員による対面ヒアリング

【趣旨・目的】

これまでに連携大学およびグローバルセンターによって実施されてきたPBLについて、今後の実施体制の見直し、よりよいプログラム提供のために、その実態および運用上の課題の検証について第三者機関として実施した。

【調査項目】

- ・PBLの受入を行うことで期待される、自社にとっての効果や変化
- ・学生たちに対して、学んでほしい、身につけてほしいと思っていたこと、能力
- ・受入前に疑問に思った、不安に感じたこと
- ・コーディネーターについて、評価できる点、良かった点および要望や改善してほしい点
- ・PBLを経験した学生の採用について 等

【5社選定の基準】

本調査にあたっては調査対象となる企業選定を、グローバルセンターとの個別打ち合わせにより、GPMのためのPBLということを重視し選定した。5社中3社の正課内プロジェクトに加え、2社の正課外混成チームを選定した。いずれも成果物が明確な企業であり、ヒアリングにあたってはグローバルセンターに仲介を依頼した。

調査項目については、第1回、第2回の研究会にて検討し、主にコーディネーターの役割や、各企業のPBLに対する認識と理解、採用手段としてのPBLに関する視点等についてのヒアリングを実施した。

【ヒアリング調査結果（一部抜粋）】

(PBLの受入を行うことで期待される、自社にとっての効果や変化)

- ・学生の就労支援に関して、学生と触れ合う中で何かヒントがあればと思った。
- ・学生ならではの若い人をターゲットにした企画を期待していた。
- ・担当者自身が、自身の業務を整理し、伝えることによるブラッシュアップ。
- ・自社について学生さんに良いイメージを持ってもらうこと。
- ・学生さんの新鮮な考え、フレッシュさ。

(学生たちに対して、学んでほしい、身につけてほしいと思っていたこと、能力)

- ・学生自身に働くということ、仕事について、その意味を知ってもらう。
- ・能力ではなく「個性が会社とあっているかどうか」を見抜く力、察する力、企業への理解の深め方を知ってほしかった。
- ・企業で働くということがどういうことか知ってもらう。
- ・実学、実際の社会での対応能力、コミュニケーション能力
- ・会社にはいろんな人がいて、いろんな意見があるということを知ってもらいたかった。

(受入前に疑問に思った、不安に感じたこと)

第2章 第3節 教育の質保証

- ・応募してくれるかどうか、人数あわせのために無理やりの参加にならないかだけが不安だった。
- ・学生さんの獲得目標が何なのかわかりにくかった。
- ・事業全体として PBL をどう捉えているかわかりにくい。
- ・企業とどのようにやっていくか、結果と目標の立て方については未消化だった。
- ・インターンシップと PBL の違い。
- ・長期に渡るので日程調整に苦労していた。

(コーディネーターについて、評価できる点や良かった点および要望や改善してほしい点)

■評価できる点や良かった点

- ・設定されたテーマについて、我々が求めているものを上手に引き出し、きっちりと表現をし、成果に結びつける手法を出してもらった。
- ・学生さんへの対応にも一生懸命で、誠心誠意対応していた。
- ・(学生さんを見るに) 学生にも細かくレクチャーをしていたように思う。
- ・学生さん一人ひとりの考えを聞きだし、フォローをし、次に(こちらが) 学生さんに会うときには、こうしたら良いというような情報や助言が都度きていた。
- ・短期間で、我々の求めているものを仕上げてもらわなければいけない中、きっちりと方向性を出してもらった。

■要望や改善してほしい点

- ・事務局が学生に対してどのような役割を果たしていくのか明確にしなければならない。
- ・今回は半年間の期間の中で実施したが、半年間の期間では、「結果」まで出すのは難しいと思う。
- ・事業に対し、企業が求めているのは何なのか、グローバルセンターと企業の間でしっかり打ち合わせした方が良い。
- ・いきなり受け入れが始まることもあり、スケジュール面での準備不足を感じた。訪問日数や目的等、長期スパンについて事前のスケジュールや打ち合わせがほしかった。

(PBL を経験した学生の採用について)

- ・今後の採用では面接形式は少なくなり、ネットワーク型での採用が増えるのではないかと。そういう意味では PBL は企業の重要な採用手段になると思う。
- ・企業と大学でのシームレスな人材育成を考える必要がある。
- ・一発採用が難しくなっている中で、社会と出会うという点で PBL は新卒採用手段として良い仕組みだと思う。
- ・今回受け入れた学生にも良い人がいた。
- ・一方で社会や企業との出会いは PBL でなくとも、アルバイトやインターンシップ等、手段がある。PBL 経験者は他とどう違うか、どのような能力を持っているかを明示する必要がある。
- ・中小企業は人を直で見てみたいという意向が強いように思う。しかし、選考において母集団から減らす段階では PBL 経験や GPM を使うかもしれない。
- ・在学中に会社をつかって起業すればよいと思う。そのくらいの広がりがある素材だと感じた。
- ・うちで取り組んだ人は、ちょっと話をする機会があったので採用したい。
- ・他の PBL 経験者はどのような人たちかわからないが、グローバルセンターから紹介があれば積極

第2章 第3節 教育の質保証

的に採用したい。

- ・いろいろな人への紹介を積極的にしてもらえるような情報、リストのようなものが入ってきてほしい。
- ・大賛成。今回の学生さんたちには（採用活動に関して）個別に連絡を取りたいと思っている。インターンシップも行っているがなかなか採用にはつながらない。
- ・社風にあっているか、あっていないかを判断できるので、採用として良い入り口の1つだと思う。今回の学生さんたちは、それぞれ発言もしっかりしており、個々ではなくチームに対して、連絡を取りたい。
- ・長期スパンでの接触になるので、お互いに普段見えていない部分も見えてくるため、企業理念に合っている人を見つけやすい。
- ・採用活動の一環で、大学訪問をし、就職支援の部署へは行くが、学生と直で接触を取れるわけではない。プロジェクト終了後も、学生さんとやりとりできる環境がほしい。

内容	③文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」採択校調査
日時・対象	平成28年2月22日（月）13:00～16:00 / 新潟インターンシップフォーラム 平成28年2月23日（火）9:00～11:00 / 新潟大学農学部キャリアジム運営センター
方法	COLPU 職員による訪問ヒアリング

【趣旨・目的】

第1回研究会により、本事業を文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」突き合わせる事が提案、検討された。第2回研究会にて対象となる事業および幹事校が報告され、議論を経て新潟大学が幹事校として実施している「産学連携によるインターンシップ等の情報発信と専門人材養成」について調査することとなった。

当該事業は、新潟から千葉や茨城といった関東圏まで広範囲のプロジェクト運営を実施している。新潟から関東圏までは電車で2.3時間の距離であり、遠距離での大学連携を実現している。

また、インターンシップの事業を通してコーディネーターや担当職員の能力向上を目指していることも特徴であり、GPMにおけるPBLでのコーディネーターの役割が重要であると考えられる本制度のさらなる発展に資することができると考えられる。

【調査項目】

- ・大学間での情報共有について（事業全体での情報共有、インターンシップに関する企業情報、個人情報情報の扱いについて等）
- ・インターンシップ受講生について（学生の参加動機、能力証明、評価について等）
- ・担当職員の育成について（担当職員の能力向上、開発について等）

【ヒアリング調査結果（一部抜粋）】

（大学間での情報共有について）

第2章 第3節 教育の質保証

- ・web 会議を積極的に導入している。事業全体でも、地域グループでも使っている。
- ・毎年、人材育成や地域の知見を情報共有する合宿を8月9月に行っている。
- ・そのため実際に全体で集まるリアルな会議は年に2回しかない。うち1回は上記の合宿である。
- ・web 会議を行うことで、物理的に離れていても、離れているという感覚がない。
- ・一方で、事業の反省や良くなかったところについては、全体での共有ができていない。
- ・大学間での資料等の共有はweb上のクラウドサービスを使って行っている。
- ・新潟出身の学生、新潟の大学に通学する学生が、新潟のインターンシップ情報をワンストップで確認できる仕組みを日本学生支援機構とつくっている。
- ・学生の個人情報については各大学で持っている。外部へ出す必要性がないので、検討をしていない。
- ・インターンシップ情報に特化し、学生に役立つものにしたい。
- ・新潟インターンシップ協議会とも相互リンクして、情報を網羅したい。

(インターンシップ受講生について)

- ・新潟大学では、学習意欲、キャリア意識が早い時期から自然と植え付けられている。
- ・3年生になってからインターンシップを勧めるようでは、学生は参加しない。
- ・特に1年生は「単位がもらえるから」という理由では、参加意欲が高まらず、先輩や同級生からの案内、勧誘によって参加することが多いように思う。
- ・新潟大学内で行われている「CAN シリーズ」や民間企業がやっている「PROG」というテストを行っている。
- ・インターンシップに行った学生とPBLに行った学生を比較すると、PBLに行った学生の方が伸びが大きい。
- ・現在は、学生の成長を量るにはルーブリックで充分だと感じている。
- ・1～2年生から現場を見る機会が必要だと思い、ビジネスメッセで普段見ることの少ないBtoB企業を知る機会を増やしている。
- ・インターンシップにいく前後に実施し、能力差を量ることで、インターンシップにおいて足りない能力や課題を見つけることを目的としている。
- ・学生には1年に1回は受講するよう推薦しているが、学生の意識は高くない。しかし、就職活動でのエントリーシートが書きやすくなる等の理由から、3年生はほしがる傾向にあるように思う。
- ・地域に就職するという流れは、1,2年生からつながっていくことで可能となる。就職活動の始まる3年生からではない。
- ・学生にとって、良い社会勉強になる一方、指導側は大変で、サポートできる専門人材が必要だと思う。

(担当職員の育成について)

- ・大学の教職員は事務量が非常に多く、物理的に出来ない人が多い。
- ・学部横断的に取り組む必要がある。
- ・コミュニケーション能力、人的ネットワーク、調整力、折衝能力が重要だと思う。
- ・社会を知ることが重要で、大学職員しか経験していない人では難しいのではないかと。
- ・いろいろな経験をしている外部の人をいれないといけない。

第2章 第3節 教育の質保証

(3) グローカル人材資格制度の発展に関する提言のとりまとめ

① 中小企業の採用活動に関するアンケート調査から

京都の中小企業においては、既卒・中途者採用が新卒者採用に比べ、実施企業数、採用人数ともに圧倒的に多いことが明らかになった。一方で定着率は既卒・中途採用の方がやや低く、GPMを通じて丁寧なマッチングを行うことで、より高い定着率につながることも期待できる。

また、入社経緯については、アンケート調査以前の研究会では、会社の人脈による紹介や縁故によるものが中小企業には多いのではないかという意見があった中、「社員からの紹介」、「社外の知人からの紹介」両者ともに回答は少なく、ハローワーク等の行政機関を通じたルートが極めて多かった。加えて、採用活動についても、ハローワーク等の機関を利用するという回答が極めて高く、中途・既卒者に対する学びなおしとしてのGPMの可能性を考える場合、こうした機関と連携することが有効であると考えられる。

一方で、新卒者については大学や就職支援サービスがあることから、こうしたハローワークを利用することは少なく、その多くが求人情報を出し、注力する中小企業のニーズや意向とのマッチングが充分でないことが見受けられる。

採用上の課題については、応募者が集まらないことに非常に多くの企業が課題を抱えていることが設問により明らかになっており、特に新卒や若い世代からの応募がないことについての言及も少なくない。こうした点から、中小企業からは採用活動の一環という前提のもと、特に新卒や第2新卒程度の若い世代と出会う機会が求められている。また、採用上の課題として、応募者が少ないがゆえに、他に選択肢がなく、企業の求める能力、人物像でなくとも採用をせざるを得ないという現状の企業があることも見受けられる。これらを解決する手段として、中小企業と学生の出会う機会、採用活動よりも長いスパンで企業と付き合うことによる相互理解といったところからも、PBLを持つGPMの可能性が感じられる。

中小企業から見た場合のGPM、PBLのあり方については、実際の実施企業に行ったヒアリング調査もたびたび言及されたものであり、その点について下記に述べる。

② PBL協力企業・団体に対するヒアリング調査から

ヒアリングを行った企業からは、PBLについて好印象を得ることが大半であった。その理由としては、コーディネーターを担ったグローバルセンタースタッフの真摯で丁寧な対応や、学生の取り組みに対する姿勢、態度が非常に真面目であったこと、企業にとって新たな視点の獲得につながる提案があったことがあげられる。

一方で、多くの企業がPBLの目指すところや学生の獲得目標について理解が充分ではなかったと言い、特にPBLとインターンシップの違いについて不明確だと答える企業が少なくなかった。実施プロセスの違いだけでなく、学生への教育効果として、あるいは企業や社会への波及効果として、PBLにはどのような特色があるのか、企業にも分かりよい形にして提示していくことが今後の発展には必要である。

また、多くの企業がPBLについて採用活動の一形態としての評価をしており、今後の事業の拡大によってGPM本来の趣旨を見損なうおそれが想定される、それを低減するためには連携大学個々としての発信はもちろん、日常的、継続的に本事業と向き合い、情報交換やコミュニケーションに応じてくれる企業を増やし、確保する仕組みが必要であると考えられる。

今回調査した企業の多くは積極的に採用を検討する意向を示しており、ことさら特徴的だったのは、

第2章 第3節 教育の質保証

自社でPBLを行った学生プロジェクトのメンバーの特定個人ではなく、プロジェクトチームに対して採用を検討したいという意見があったことである。これは個人で行うインターンシップやアルバイトとは異なり、チームの中でどのように動いていくか、あるミッションに対して組織をどう動かしていくかという点を確認できることが、企業から評価される点にあたったのではないかと考えられる。

これらを受け、第3回の研究会では、PBLの教育効果を重視して、人材育成に力を入れている企業と学生の群と群による緩やかなつながりの場を持ちたいという意見もあり、今後そうした場についても十分な検討の余地がある。

③文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」採択校調査から

主に（1）大学間での情報共有について（2）インターンシップ受講生について（3）担当職員の育成について、以上3点について調査を行った。

大学間での情報共有については、今後GPM制度の拡充に伴い、大学、企業、学生それぞれから有益な情報が発信されるとともに、それらの関係の中で互いに情報を求める機会が増えることが予想され、そのあり方について検討の必要があるためである。

今回の調査対象である新潟大学では、運営面においてはICTによるweb会議やクラウドサービス、活動の情報の面ではweb上のデータベースを活用しており、情報共有の体制を整えている。一方で個人情報扱いについては、「外部へ出す必要がない」ことから検討をしていない。web上のデータベースは、新潟で行われるインターンシップ情報を、他機関と連携することで網羅できるようにしており、一定のフォーマットによって、インターンシップ情報を求める学生にとって確認が容易になっている点はGPM制度においても有効な手段として考えることができる。

また、学生がPBLやインターンシップに参加することによる学習効果について、学内または民間企業によって実施されている検査をPBL、インターンシップの参加前および参加後の学生が実施することで学生の成長を測るという手法を採用していたが、現在は計測効果の面からルーブリックによる計測を採用している。学生の学習効果や獲得目標については、PBL受け入れ企業に対するヒアリングからも不明確な点としてあげられており、それらを明示できる仕組みがあることが今後のGPMの拡充に役立つものと考えられる。

最後に、担当職員の人材育成として、事業の展開には大学教職員という立場の人間だけでは不十分であることが述べられた。大学教職員は日常の業務量が非常に多いため、事業の展開や関連する人材の育成まで手が回らず、また大学内にはない社会の知見を拾い上げるという点からも大学外の機関が重要視されている。これらの点からも大学と密接に関わりながらも、大学外の意見を受け止め、事業を展開させる機関としての独立機関、スタッフの役割は非常に重要であり、GPM制度に関する職員の人材育成についてもその点を視野に入れ推進することが望ましいと思われる。

本年次報告書には3つの調査それぞれに焦点をあて、それぞれから抽出した提言としたが、詳細版である業務委託報告書では、これら3つの調査および研究会での議論を統合し、GPM制度の発展に資する提言を行う。

第 2 章 第 3 節 教育の質保証

第 3 項 参考資料

参考資料 1

中小企業 採用活動についてのアンケート

御社名	(創業年：西暦 年)
業種	
年間売上高(過去 5 年の概ねで結構です)	円
社員数	名
ご記入者様	様(部署：)
■質問内容	
1	過去 5 年間の採用者のうち、新卒採用者/中途・既卒採用者はそれぞれ何人いらっしゃいますか。 <input type="checkbox"/> 新卒採用者：()人 <input type="checkbox"/> 中途・既卒採用者：()人
2	過去 5 年間の採用者のうち、今も御社に在籍している新卒採用者/中途・既卒採用者はそれぞれ何人いらっしゃいますか。 <input type="checkbox"/> 新卒採用者：()人 <input type="checkbox"/> 中途・既卒採用者：()人
3	(過去 5 年間に中途・既卒採用者を採用された企業様にお尋ねします) 中途・既卒採用者を対象とする採用活動を行う理由はどのようなものでしたか。下記の選択肢の中から当てはまるものすべてにチェックをしてください。 <input type="checkbox"/> とにかく早急に人手が必要だった <input type="checkbox"/> 退職者の代わりとなる人材が必要だった <input type="checkbox"/> 即戦力になる人材が必要だった <input type="checkbox"/> 経験や能力等、質の高い人材が必要だった <input type="checkbox"/> 業務に直結する資格の保有者が必要だった <input type="checkbox"/> 社内に新しい風を入れたかった <input type="checkbox"/> ぜひとも雇用したい人材に出会った <input type="checkbox"/> その他 ()
4	(過去 5 年間に中途・既卒採用者を採用された企業様にお尋ねします) 中途・既卒採用者の採用にあたり決め手となった点はどのようなものでしたか。下記の選択肢の中から当てはまるものすべてにチェックをしてください。 <input type="checkbox"/> 年齢が若かった <input type="checkbox"/> すぐにでも来てくれそうだった <input type="checkbox"/> 即戦力として計算できた <input type="checkbox"/> 職務経験が豊富だった <input type="checkbox"/> 強い熱意・意欲を感じた <input type="checkbox"/> 社風に馴染める人材だった <input type="checkbox"/> 業務に直結する能力を持っていた <input type="checkbox"/> 業務に直結する資格を持っていた <input type="checkbox"/> 探していた人物像に当てはまった <input type="checkbox"/> その他 ()
5	中途・既卒採用者を採用される際にはどのような能力、スキルを求めていますか。特に新卒採用者とは異なる部分についてお教えてください。
(記入欄)	
6	(過去 5 年間に中途・既卒採用者を採用された企業様にお尋ねします) 中途・既卒採用者について、どのような経緯で入社されましたか。

第 2 章 第 3 節 教育の質保証

	<input type="checkbox"/> 社員からの紹介 <input type="checkbox"/> 社外の知人からの紹介 <input type="checkbox"/> 元々アルバイト等として勤務していた <input type="checkbox"/> 民間の転職支援企業からの紹介 <input type="checkbox"/> ハローワーク等行政機関からの紹介 <input type="checkbox"/> 一般応募 <input type="checkbox"/> その他（ ）
7	一般採用に関する募集活動については、どのような手段を使っておられますか。当てはまるものすべてにチェックをしてください。
	<input type="checkbox"/> 自社ホームページ <input type="checkbox"/> 就職・転職支援企業の広告 <input type="checkbox"/> ハローワーク等行政機関 <input type="checkbox"/> 自社単独での会社説明会 <input type="checkbox"/> 合同説明会 <input type="checkbox"/> 大学で開催される説明会・セミナー <input type="checkbox"/> 新聞広告 <input type="checkbox"/> その他（ ）
8	次回の求人募集を行う際には、年間の採用活動費について、どの程度の予算をかけてもよいと思っておりますか。下記の選択肢の中から当てはまるもの 1 つにチェックをしてください。 ※採用活動費の内容は下記の 5 つといたします。 ①就職サイトへの掲載費、広告費 ②会社案内、自社ホームページなどのツール制作費 ③ 大学訪問、会社説明会、選考試験等の交通宿泊費 ④会社説明会、選考試験等の会場費 ⑤ 採用業務の外部委託費用
	<input type="checkbox"/> 10 万円以下 <input type="checkbox"/> 10 万円～30 万円 <input type="checkbox"/> 30 万円～50 万円 <input type="checkbox"/> 50 万円～100 万円 <input type="checkbox"/> 100 万円～200 万円 <input type="checkbox"/> 200 万円以上
9	選考試験として行われている手段について、当てはまるものすべてにチェックをしてください。
	<input type="checkbox"/> 学力試験 <input type="checkbox"/> SPI 等適性検査 <input type="checkbox"/> 個人面接 <input type="checkbox"/> グループ面接 <input type="checkbox"/> グループワーク <input type="checkbox"/> グループディスカッション <input type="checkbox"/> 課題を与える <input type="checkbox"/> インターンシップ <input type="checkbox"/> アルバイト等での試用 <input type="checkbox"/> その他（ ）
10	学生に向けてのアピールについて、特に強く力を入れている点はどのようなところでしょうか。当てはまるものすべてにチェックをしてください。
	<input type="checkbox"/> 企業理念 <input type="checkbox"/> 事業内容 <input type="checkbox"/> 社風 <input type="checkbox"/> 社員の人柄・雰囲気 <input type="checkbox"/> 研修・人材育成制度 <input type="checkbox"/> 安定した業績 <input type="checkbox"/> 高い収益力 <input type="checkbox"/> 高い技術力 <input type="checkbox"/> 業界における優位性 <input type="checkbox"/> 今後の展開 <input type="checkbox"/> 給与体系 <input type="checkbox"/> 福利厚生の実充実 <input type="checkbox"/> 地域社会への貢献 <input type="checkbox"/> その他（ ）
11	採用活動における課題や苦労している点についてお教えてください。
	(記入欄)
12	採用活動において、特に重点を置いているポイントや工夫している点についてお教えてください。
	(記入欄)

第2章 第3節 教育の質保証

参考資料2

グローバルPBL協力企業・団体に対するヒアリング調査項目

<受入前>

1. PBLの受入を行うことで、自社にとってどのような効果や変化があることを期待していましたか。

事務局記入欄：

2. PBLの受入を行う際に、受け入れる学生たちに対して、学んでほしいと思っていたことや身に付けてもらいたいと思った能力はどのようなものでしたか。

事務局記入欄：

3. 受入前に疑問に思った、不安に感じたことはありましたか、また、その理由もお教えてください。

事務局記入欄： ある / ない

<受入中>

4. 学生への対応について困った場面はありましたか。その内容や理由もお教えてください。

事務局記入欄： ある / ない

5. コーディネーターの役割について、評価できる点、良かった点について具体的にお教えてください。

事務局記入欄： ある / ない

6. コーディネーターの役割について要望や改善してほしい点はありましたか。差し支えない範囲で具体的にお教えてください。

第2章 第3節 教育の質保証

事務局記入欄： ある / ない

<受入後>

7. 学生の活動や成果に対して評価できる点、良かった点はどのようなところでしたか。

事務局記入欄：

8. 学生の活動や成果に対して、もっとがんばってほしいと思ったところはどのようなところでしたか。

事務局記入欄：

9. 採用活動を行うにあたって、PBLを経験した学生の採用を積極的に検討したいと思いませんか。また、その理由もお教えてください。

事務局記入欄： はい / いいえ

-
- ・企業名：
 - ・ヒアリングご対応者様：
 - ・実施日：

第2章 第3節 教育の質保証

参考資料3

「産学連携によるインターンシップ等の情報発信と専門人材養成」についての質問事項

2016年2月23日

一般財団法人地域公共人材開発機構 石田浩基

□ インターンシップに関わる大学間での情報共有について

1. 他地域に渡るグループを組んでおられますが、全体での情報共有はどのようにされていますか。また、工夫されておられるところはございますか。

2. 大学や企業の活動内容、インターンシップに関する情報についてデータベースを構築されているとのことですが、個人情報の扱い（学生の個人名や大学名等）に関してはどこまでの範囲を共有されておられますか。また、どのように合意や許可を取っておられますか。

3. 普段、データベースはどのような目的で使用されていますか。

□ インターンシップ受講生について

4. インターンシップに参加する学生の動機やインターンシップに求めるものについて、どのように感じておられますか。

5. インターンシップを受けられた学生の能力証明、評価について、どのように計測しておられますか。

6. インターンシップの取り組みの拡大によって、学生の進路や企業との就職・採用活動面での接続等は考えておられますか。

□ インターンシップ担当職員の育成について、

7. 担当職員の能力向上、開発について、仕組みや取り組み内容をお教えいただけますか。

8. 担当職員の能力証明について、どのように計測しておられますか。

9. 担当職員の能力や素養として、特に重視している点、伸ばしたいと思っている点はどのようなものかお教えいただけますか。

・参考 web ページ

文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sangyou/)

新潟大学「産学連携によるインターンシップ等の情報発信と専門人材養成 関越地域大学グループ」

(<http://www.kanetsu-gp.jp/>)

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

第1項 NPO 法人グローバル人材開発センター業務委託概要

【趣旨・目的】

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、「特定非営利活動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）に、グローバル人材育成のための教育プログラムの開発・運用に関する次の業務を委託している。

- (1) 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
- (2) グローバル人材育成のための FD 活動支援
- (3) PBL 授業運営・科目開発等におけるコーディネート支援
- (4) 「グローバル人材資格制度」の開発・運用支援
- (5) その他連携事業に関する支援全般
- (6) 上記業務に関する情報収集、成果の発信および報告書の作成
- (7) 経済団体、大学、行政などの連携にかかる調査・研究
- (8) OECD 協働プロジェクト シンポジウム運営補助・京都レポート調整業務



【平成 27 年度の委託業務の具体的内容】

業務名称：大学間連携共同教育推進事業にかかる教育プログラム開発業務

内 容：上記 (1) ～ (8) において、平成 27 年度取り組んだ概要は以下のとおり。

(1) 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

平成 27 年度より本格始動した資格「グローバルプロジェクトマネジャー」（以下、GPM）の運用にかかる大学間の各種会議への出席と、資格を構成する PBL の各種調整にかかるグローバルセンター「産学公連絡会議」の開催や経済団体の主催する会議への参加など、平成 26 年度に引き続いて関係構築の支援を行った。

(2) グローバル人材育成のための FD 活動支援

産学連携による各大学の教学改革を促進するため、大学内の教員、職員、学生の 3 者に対する FD (Faculty Development) の運営支援を行った。具体的には、9 月に連携大学で共催したシンポジウムや 11 月に京都産業大学が開催した FD 研究会の講師選定・企画提案などを行った。その他にも、京都橘大学の「現代ビジネス学部経営デザインフォーラム 関西地域の活性化と産業振興」の登壇者依頼があり、登壇者選定をコーディネートした。

(3) PBL 授業運営・科目開発等におけるコーディネート支援

平成 27 年度より GPM の運用が開始されたことに伴い、GPM プログラムを実施する各大学のコーディネート支援を行った。京都産業大学、京都文教大学がグローバル人材 PBL を実施するにあたり、企業選定とプロジェクト・コーディネートを行ったほか、龍谷大学のグローバル戦略実践演習では、カリキュラム検討会議（プロジェクト立案の会議）および学内成果報告会に参加した。また、京都文教大学の授業にもセンタースタッフが登壇し、学生および教職員を対象に企業連携プロジェクトの実際と本事業について対話型の講演を行った。

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

京都産業大学については基本科目の一部やPBL全般をコーディネートしたほか、第3章第2節に掲載している一部の専門ゼミ支援を行った。

(4) 「グローバル人材資格制度」の開発支援

平成27年度7月にGPMガイドラインをほぼ完成させ、連携校によるGPMプログラムの運用がスタートした。本資格の科目開発や大学内での実際の運用に至っては、連携校が揃う幹事会にて議論され、グローバルセンターがその取りまとめを行った。

同年度9月には、連携校へのヒアリングや各校のGPMプログラム基本科目（初級地域公共政策士『グローバル人材プログラム』）のデータ集約等を経て、一般財団法人地域公共人材開発機構（以下、COLPU）が実施している社会的認証を受審した。同年度3月には社会的認証の評価結果が通達され、結果として「適合」との評価を得ることができた。（正式な最終決定はH28年6月の見込み）

(5) その他連携事業に関する支援全般

過年度に引き続き、第3回グローバル人材フォーラムの企画提案・運営業務、登壇者コーディネートなど多岐に渡る支援を行った。グローバル人材フォーラムは、連携校学生による成果報告の場であり、また企業人と学生がひとつのテーマについて語り合うダイアログ（対話）を共有する場でもある。平成27年度は約300名の参加があり、プログラムとして新たにアワード（学生への表彰）を取り入れた結果、学生、企業人、教職員が活躍する舞台としてこれまでにない質の高いフォーラムとなった。

(6) 上記業務に関する情報収集、成果の発信および報告書の作成

本事業を知るために多くの行政、大学関係者がセンターに来訪し、事業内容のヒヤリングを受けるとともに類似事業のスキームやプログラム運営について情報収集を行った。これを契機に上記フォーラムへの参加に繋がったケースもあり、事業の発信にも効果があった。平成27年度、他府県から産業界との連携を通じた改革を主眼において、ヒアリングのため来訪した団体は事項に記す。

(7) 経済団体、大学、行政などの連携にかかる調査・研究

PBLコンペの企画提案を進めるため、「神奈川産学チャレンジプログラム」「横浜ビジネスグランプリ」「Tokyo Startup Gateway」および仏エコールポリテクニクの「Pitch Night」「X-up」について調査した。（詳細は第4章第1節第1項を参照）

(8) OECD協働プロジェクト シンポジウム運営補助・京都レポート調整業務

本事業の国際的発信の場ともなったH25年度（京都）、平成26年度（パリ）のOECDシンポジウムをまとめた「京都レポート」作成の進捗報告を目的として、平成27年度にも京都アライアンスによるシンポジウムが再度京都で開催された。グローバルセンターはその実施に係る打合せや登壇者の人選、調整、当日運営などに従事した。レジリエントな京都府北部都市圏の発展をめぐって京都アライアンスがどのような役割を發揮することができるのか、などディスカッションテーマは多岐に渡った。（詳細は第3章第4節第1項を参照）

次頁より、具体的な取組みの詳細を順次報告する。

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

第2項 委託業務内容報告

(1) 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

【支援概要】

当事業を円滑に推進するため下記の各種会議に出席し、連携校や経済界側との意見交換を経て、その後の教育プログラムの開発・運営に関する支援へと繋げている。

■本事業の連携会議

第1章第2節第2項に記載の幹事会、運営協議会、グローバル人材フォーラム（後期成果報告会）実行委員会へ、各回2名が出席した。

■連携大学への学内委員会

第1章第3節第1項の京都産業大学の学内委員会『グローバル人材委員会』へ、各回1名が出席した。

■社会的認証にかかる各種会議

第1章第2節第2項に記載のCOLPU主催『GPMプログラム 社会的認証のための説明会』には2名、センター主催の『PBLプログラム説明書検討会議』には1名が出席した。

■グローバルセンター「産学公連絡会議」の実施（9月4日、3月10日）

PBL開発・GPM資格開発をはじめ、産学公協働に必要な情報共有・実証的な連携機能を果たすことを目的とする会議である。また、本会議で、経済界、行政、大学界それぞれの要望や意見をすり合わせ、産学連携の関連会議へと意見を反映させ外部へ問題提起も行った。

<メンバー>

団体名	氏名（所属・役職）	9/4 出席者	3/10 出席者
京都商工会議所	岩崎 淳（会員部次長）	○	
京都経営者協会	石津 友啓（専務理事）	○	○
一般財団法人 京都経済同友会	豊田 博一（理事 事務局長）	○	○
公益財団法人 京都工業会	町田 徳男（理事 事務局長）	○	
京都中小企業家 同友会	荻原 靖（理事 事務局長）	○	
	田島 慎也（事務局次長）		○
京都府	大饗 秀和（文化スポーツ部 大学政策課 副課長）	○	
	田中 照彦（文化スポーツ部 大学政策課 課長）		○
	宮川 博司（国際課 参与 留学生政策担当）		○
	坂根 久尚（商工労働観光部 総合就業支援室 京都ジョブパーク総括担当課長）		○
	宮木 大（商工労働観光部 総合就業支援室 京都ジョブパーク担当副主査）		○
京都市	小森 和幸（産業観光局 産業戦略部 産業政策課 雇用創出等担当課長）	○	
	上田 誠（総合企画局 総合政策室 大学政策部長 国際化推進室担当部長）	○	○
	伊藤 勲（総合企画局 総合政策室 留学生支援	○	○

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

	担当課長)		
公益財団法人 大学コンソーシアム 京都	西松 卓哉 (副事務局長)	○	○
龍谷大学	村田 和代 (政策学部 教授)	○	○
	久保 友美 (地域協働総合センター)		○
京都府立大学	杉岡 秀紀 (専任講師/地域連携センター副センター長)	○	
佛教大学	高橋 伸一 (社会学部 公共政策学科 教授)	○	○
	長光 太志 (社会連携センター RA)		○
	森脇 秀幸 (研究推進部 社会連携課)	○	
京都産業大学	中谷 真憲 (法学部 教授/学長特命補佐)	○	○

< 協議事項 >

	日時	内容
1	9月4日(金) 10:00~12:00	1. 平成27年度の活動報告 1-1 学生、大学、企業の参画状況について→プロジェクトの進捗と学生の定着— 1-2 グローカル人材資格制度(GPMプログラム)の開始、進捗について 1-3 京都府キャリアセンター事業について 1-4 京都市グローバル人材育成事業・留学生との連携について 1-5 職業紹介事業申請・仮認定NPO法人への法人格変更申請の進捗 2. 意見交換 3. その他、第3回グローバル人材フォーラム(2.29)開催告知について
2	3月10日(木) 17:00~19:00	1. 平成27年度の活動報告(抜粋) 1-1 学生、大学、企業の参画状況 1-2 プロジェクトカテゴリ分類(および高校生・留学生との連携)について 1-3 平成27年度実施報告会について 1-4 グローカルセンターを通じた京都企業へのエントリー、就職者数の変化について 2. 課題と展望:今後の展開についての協議 2-1 グローカル人材育成資格制度の普及について 2-2 職業紹介事業とリアルダイアログについて 2-3 仮認定NPO法人への法人格変更について 2-4 行政、各団体との連携可能性について 3. 意見交換、その他

会議の様子

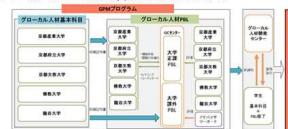


会議で使用した
スライド一例

GPM (グローバルプロジェクトマネージャー)

平成27年度 京都産業大学・京都文教大学・龍谷大学
(京都府立大学・佛教大学、オブザーバー:京都府立大学)
平成28年度 上記6大学にて展開
初級地域公共政策士(グローバル人材プログラム)+グローバル人材PBL(3回生秋学期)
※グローバル人材基本観目 ※社会的認定

- <GPM(資格取得までのおおまかな流れ)>
- 1) 「初級地域公共政策士(グローバル人材プログラム)」のうち3科目以上を履修する
 - 2) 「グローバル人材PBL」受講のための選考試験を受ける。
 - 3) PBLと並行して基本科目を履修し、6科目ではポイントと「グローバル人材PBL」を履修し、2ポイントの計14ポイントを修得する。
 - 4) グローカルセンターにGPM資格発行の申請をする。



第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

■ グローカルセンター「PBL 設置推進会議」

平成 26 年度は「グローバル人材を育成し、京都に定着させる」ことを共通課題として掲げ、企業関係者、大学関係者数名を構成メンバーとする「PBL 設置推進会議」を設けていた。当時の会議参加企業とはすべてプロジェクトや講義での連携が実現したため、平成 27 年度は全体会議ではなく実質的な個別のやりとりを行った。平成 27 年度やりとりのあった企業は以下の通り。

企業名
株式会社大垣書店
京都信用金庫
株式会社 JTB 西日本京都支店
一般社団法人京都経済同友会

【考察・展望】

定期的に開催される幹事会や代表校の学内会議等への出席にあたっては、提示資料の準備や議題に対して適宜補足し、連携大学間の進捗確認や取りまとめの支援を行っている。また、平成 27 年度は社会的認証にかかる検討会議も開催した。

更に、平成 26 年度から引き続き開催したグローバルセンター「産学公連絡会議」は、大学・経済界・行政を結びつけ、平成 27 年度より正式に開始した GPM の周知と、資格を構成する PBL について意見交換を行う機会となっている。第 2 回の会議では、下記の通り会議実施目的の再定義を冒頭に行った。

「地域経済の抱える課題、行政が解決すべき課題と連動させながら活動を行うために産学公協働に必要な情報共有・実質的な連携機能を果たす。また、本会議で、経済界、行政、大学界それぞれの要望や意見を摺り合わせ、産学連携の関連会議へと意見を反映させ外部へ問題提起も行う。」

これは会議の目的を、行政・産業界への本事業の理念共有と理解を仰ぐにとどまらず、各セクターとの政策協調に置くことをより明確にしたものである。結果、いかにステークホルダーを互いにとってプラスになる形で巻き込み運営できるかという点について、ディスカッションすることにより様々な示唆を得ることができた。この会議は各セクター間の貴重な情報共有の場でもあり、センターはこれら産学連携情報のハブとして機能している。

その他にも、産学公が連携して人材育成を行う理念に共感する企業や行政関係者と、常にコミュニケーションをとり、新たな課外プロジェクトのシーズ発掘に繋がる環境を整え、日常的に関係構築を行っている。

(2) グローカル人材育成のための FD 活動支援

【支援概要】

本事業では 9 月 16 日に FD シンポジウム、11 月 9 日に FD 研究会を実施しており、当センターではその講師コーディネート、企画についての支援を行った。シンポジウムは前年度までの前期成果報告会を代替するものであり、連携校全体で実施した。

講師選定にあたっては大学側の意向を聞きながら進め、シンポジウムは実践教育についての日本の第一人者である飯盛義徳氏、研究会は文科省出身で大学改革、教育改革の動向に詳しい本間政雄氏の協力が得られた。

また、シンポジウムでは基調講演で得た示唆を掘り下げたパネルディスカッション、研究会で

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

は参加型のワークショップを組み込み、いずれも外部からの参加をオープンにした。結果、遠方の参加者も含め、教職員を中心に活発な議論がなされた。

日時	実施主体	タイトル	コーディネートした講師
9月16日(水) 10:00～13:00	京都産業大学 京都文教大学 京都府立大学 佛教大学 龍谷大学	人材育成シンポジウム 「自分で考え、行動できる人材を育むために」	慶應義塾大学総合政策学部教授 飯盛 義徳 氏
11月9日(木) 13:00～15:00	京都産業大学	FD研究会「大学運営・教育改革の動向と対外連携」	梅光学院理事長 大学マネジメント研究会会長 本間 政雄 氏

<当日の資料抜粋>



▲本間氏の報告資料（研究会）



▲飯盛氏の基調講演の様子

■FD以外の講演会などにかかる調整

10月3日(土)に京都橘大学が現代ビジネス学部経営学科の開設を記念して経営デザインフォーラム「関西地域の活性化と産業振興」を開催した。その講演者についてグローバルセンターに依頼があり、調整を行った。

【考察・展望】

実践教育の大胆な導入を目指す本事業においては、FD そのものも座学型ではなく参加型が望ましい。参加者がどこまで当事者意識を持ちうるかが、事の成否を決めるからである。また、教員だけでなく教職員が場を共有することは、大学が教員職員を車の両輪として進む組織である以上、むしろ常態としたい。更にいえば、教育とは単なるスキルでもなければ、単なる経営のツールでもない。学生に接する教職員の一人一人が、日本の大学の目指すべき方向性そのものについても深く考えながら、実際の授業運営のスキルやプログラムの組み立てを構想する、といった主体性こそが、この時代には求められているのではないか。センターとしては、こうした環境が整うよう、FD 企画については今後もさまざまな趣向を凝らしていきたいと考える。

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

(3) PBL 授業運営・科目開発等におけるコーディネート支援

【支援概要】

本年度は GPM プログラム構成科目である『グローバル人材論特殊講義』（京都産業大学）のような企業連携科目や PBL 科目、さらにはゼミなど合計 6 つの授業へ、のべ 19 件とのコーディネートが実現した。平成 26 年度に続き、中堅・中手企業をメインにしながらも大企業も含め、非常に多彩な顔ぶれである。科目別のコーディネート実績は、下記の通り。

<春学期>

大学名/科目名	日 時	協力企業
京都産業大学 『グローバル人材論 特殊講義』	4月23日(木)	株式会社京写 代表取締役社長 児嶋 一登 氏
	4月30日(木)	京豊エンジニアリング株式会社 専務 倉澤 博和 氏
	5月14日(木)	JTB 西日本京都支店 支店長 杉本 健二 氏
	5月21日(木)	土山印刷株式会社 代表取締役社長 土山 雅之 氏
	5月28日(木)	株式会社洛北義肢 会長 坂本 勉 氏
	6月4日(木)	共和ゴム株式会社 代表取締役 寺阪 剛 氏
	6月18日(木)	株式会社ナベル 代表取締役 南部 邦男 氏
	6月25日(木)	株式会社ブリッジコーポレーション代表取締役社長 川口 総太 氏
	7月1日(水)	月桂冠大倉記念館見学
	7月2日(木)	西村証券株式会社 代表取締役 西村 永良 氏
	7月9日(木)	株式会社ワールホールディングス 常務取締役 若林 正哉 氏
7月23日(木)	佐々木酒造株式会社 代表取締役 佐々木 晃 氏	
龍谷大学 『コミュニケーション 応用演習』	7月	朝日エル/株式会社ファーストリテイリング

<秋学期>

大学名/科目名	期 間	協力企業・テーマ・調整内容など
京都産業大学『グローバル人材 PBL』 京都橘大学 今井・片岡ゼミ	9月～ 3月	株式会社ジーユー 「会社案内パンフレット作成プロジェクト」
京都文教大学『グローバル人材 PBL 演習』	9月～ 3月	株式会社田中工務店 「建設業界のイメージチェンジプロジェクト」
京都産業大学『グローバル人材 PBL』	9月～ 3月	株式会社 Xacti 「新たな映像のありかた、用途提案プロジェクト」
龍谷大学『グローバル戦略実践演習』	12月	連携企業も参加する学内成果報告会への出席

<通年>

大学名	期 間	テーマ/協力企業
京都産業大学 岩永ゼミ	4月～3月	障害者雇用促進 PBL 調査協力： 京都中小企業家同友会、京都府ジョブパーク、独立行政法人高齢・ 障害・求職者雇用支援機構京都障害者職業センター、西陣織会館、 ワークチャレンジスタイル GOKEND

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

■具体的な支援内容

企業への協力依頼、事業概要の対外的説明サポートのほか、科目のスケジュール調整、授業の設営準備、学生対応やTA・SA指導などの補助を行い、授業内容の向上全体にかかる支援をしている。場合によっては、本事業の周知を図るため他学部の教職員にも参加を呼びかけ、オープンな形での運営も積極的に進めている。

PBLのテーマによっては、専門性が高く、調査において他分野の知見も要する場合があるため、学生や教員からの要望に応じて他学部教授へ協力を要請したり、企業担当者・行政担当者の方へのインタビューなどを通じたレクチャーの機会を設けている。このことにより、学生は自分の専門外のプロジェクトにも安心して取り組めるため、知見や視野が広がる効果が見込まれる。

なお、企業人への依頼に当たっては、各担当教員にヒアリングした上で講師の選定を行い、センターが依頼状を作成・送付した後、日程調整などを行った。依頼の際には授業の目的やテーマに沿ってディスカッションの仕方なども提案するなど、プロジェクト先の企業とセンターとのやりとりは非常に頻繁で密であり、それが本格的でかつ柔軟なプロジェクトを可能にしている。

以上のように、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。

<p style="text-align: right;">平成 26 年 4 月 18 日</p> <p>株式会社堀場製作所 常務取締役 佐藤 文俊 様</p> <p style="text-align: center;">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 中谷 真憲</p> <p style="text-align: center;">京都産業大学学生によるインタビュー調査協力のお願い</p> <p>拝啓 平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。 私もグローバル人材開発センターでは、京都の各大学に魅力的な京都企業を知ってもらうための活動を続けております。 この度は、京都でご活躍されている貴社に労働法を学ぶ【京都産業大学】の学生によるインタビュー取材のご協力をお願いいたくご連絡させていただきました。 現行の労働基準法による労働時間規制は、ホワイトカラー労働者の働き方には馴染まないかもしれない、ということが、識者より指摘されており、その問題について貴社がどのように考えておられるかインタビューさせていただければと存じます。 なお、詳細につきましては、別紙添付にて記載しておりますのでご確認いただけますようお願いいたします。まずは書面を持ちましてお願い申し上げます。</p> <p style="text-align: right;">敬具</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>添付書類：インタビュー依頼概要（下記をご参照ください）</p> <p style="text-align: right;">以上</p> <p style="text-align: center;">【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】 （住所）〒600-8533 京都市下京区中堂寺金堀町1番地10 京都産業大学むすびわざ館3階 （電話）075-283-0027 （FAX）075-283-0028</p>	<p style="text-align: center;">インタビュー調査依頼 概要</p> <p style="text-align: center;">株式会社堀場製作所 御中</p> <p style="text-align: right;">平成 26 年 4 月 18 日 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 中谷 真憲</p> <p>■インタビュー訪問候補期間・場所 日時：平成26年5月18日（金）～20日（金） 17:00～19:30の間で90分程度 ※21日、28日（水）は14:00以降の日の中の時間帯も候補に入れていただければと思います</p> <p>場所：貴社へ訪問させていただきインタビュー調査実施を希望いたします</p> <p>■結団者について（予定） ・労働法（とりわけ労働時間問題）について学ぶ京都産業大学法学部学生 10名程度 ・グローバルセンターコーディネーター1名 ※本件は同大学の「2・3年次演習（労働法・社会保障法・労働法の基礎研究Ⅱ）」という授業の一環として実施するものとなります。</p> <p>■インタビュー調査内容 「ホワイトカラー労働者に対する望ましい労働時間規制とはどのようなものだろうか？」などをテーマに勉強する学生が、貴社の現状や問題意識についてご担当者様にインタビューさせていただきたいと考えております。</p> <p>■本プログラム内容詳細 京都企業へ京都に所在地を置く大学ゼミが訪問し、与えられたテーマや課題についてインタビューを行い、内容をグループ単位でインタビューレポート（※下記）や成果報告会にて発信をします。 訪問前には、企業調査やセミナー研修などの事前学習を行い、訪問時にはグループディスカッションを行い企画提案をまとめ企業に対し提案し、企業・大学教員等からの評価を受ける。</p> <p>■インタビューレポートについて Web媒体：グローバルセンターのホームページコンテンツ内へ掲載予定 （掲載の内容につきましては事前に確認させていただきます）</p> <p>① ダイジェスト記事（写真によるダイジェスト紹介） 例：アクセス（最寄駅）写真、企業の外観写真、ご対応いただいた方の写真、全員集合写真等。</p> <p>② レポート印刷にてリンク ・インタビュー内容まとめ ・会社概要事業等企業の魅力についてのまとめ ・成果報告会での発表 企業人・教育関係者・行政関係者・大学生などが一堂に集まる成果報告会にて企業の魅力の発表を行う。</p> <p>※ご協力ありがとうございます。ご質問等につきましては、yota.nishigaki@localcenter.jp（西垣・行元）もしくは075-283-0027（グローバル人材開発センター事務局まで）お問合せ下さい。</p>
--	---

▲企業人への講義やインタビューの依頼文

京都産業大学への支援内容

株式会社ジーユー東京本社においては、代表取締役社長 柚木治氏、取締役副社長 川畑卓氏、人事部部長 田辺信裕氏に、また大阪の株式会社ザクティ本社においては、人事部、開発部幹部の方に対する最終プレゼンについて、先方との事前調整、学生プレゼンへのアドバイス、当日の引率などの支援を行った。ともに学生同士の進捗報告会も実施している。

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施



▲写真：京都産業大学 秋学期開講科目「グローバル人材 PBL」
左：ザクティ社の幹部に学生たちがレクチャーを受けている様子
右：GU社の柚木社長に学生がプレゼンをしている様子



▲京都産業大学 秋学期開講科目「グローバル人材 PBL」企業訪問、学生プレゼン（左 GU、右 Xacti）

京都文教大学への支援内容

株式会社田中工務店においては、代表取締役社長 田中勝久氏に対する最終プレゼンについて、先方との事前調整、学生プレゼンへのアドバイス、当日の引率などの支援を行った。ともに学生同士の進捗報告会も実施している。



▲左：京都文教大学 秋学期開講科目「グローバル人材 PBL 演習」における講義風景
右：グローバルセンタースタッフによるレクチャー資料表紙

龍谷大学への支援内容

平成27年度からのGPMプログラムの正式稼働に伴い、龍谷大学ではグローバル人材PBLにあたる科目「グローバル戦略実践演習」（担当教員：村田教授）を開始している。グローバルセン

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

ターでは、同科目にかかるカリキュラム検討会議、成果報告会、企業等受け入れ先の方も集まる振り返り会に参加した。また各大学のPBLの状況を確認するなど情報共有と円滑実施に努めた。

京都橋大学への支援内容

平成27年度オブザーバー校として本事業に加わり、翌年度からGPMプログラムを運用する京都橋大学では、プログラム完成のためにPBL科目の開発を進めている。その試行として、京都橋大学現代ビジネス学部現代ビジネス学科教員の今井教授と片岡教授のゼミ学生8名へ、グローバルセンタースタッフが支援を行う体制でGUプロジェクトを運営した。GPMのための試行的なPBLであるため、事前打合せを重ねGPMガイドラインに沿った形式でカリキュラム作成などを進めていった。PBLロードマップ、ルーブリックの活用も行った。GU本社プレゼンでは、引率などコーディネートした。

【考察・展望】

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、担当教員の拡大とコアとなる学生リーダー層の育成が肝となるが、そのためには正課科目だけでは制限が多い。時間的にも柔軟性がある課外活動を連動させ、学生が社会人と接する場を幾重にも作り出していくことが効果的である。

また、教員の専門性を尊重し気持ちよく協力いただくために、実際の企業訪問において本事業の科目出身の学生が専門ゼミやグローバルセンター学生事業部（課外活動）の学生等と協働する場を作り出し、相乗効果をあげるコーディネートを行う等の工夫も試みた。センターは協働の結節点として、企業人・大学人・学生三者の意見を吸い上げ、集約し、必要なサポートなどを連携各校に伝える役割も果たしている。これは学生事業部に所属する学生にとっても、社会課題を発見する良い機会となっており、日常の学びの意欲は明らかに上がっている。これからはリーダー層だけでなく学生全体の底上げを図り、より大きな規模に拡大することが肝要であるが、そのためにも幹事会メンバー以外の教員との連携もさらに進めていく必要があると思われる。

(4) グローカル人材資格制度「グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）」の開発支援

【支援概要】

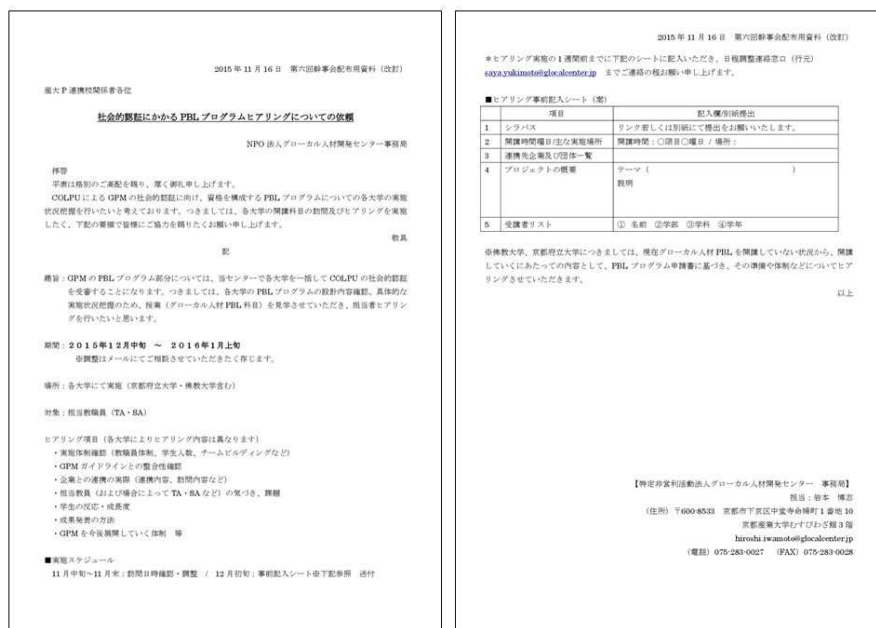
平成26年度までのGPM開発を受け、その総仕上げとなる「GPMガイドライン」を策定した。これはGPM運用に際してのマニュアルとして用いられ、現在運用中または、これからGPMの開発運用を考えている大学等教育機関が利用・準拠するものとなる。

さらに、一般財団法人地域公共人材開発機構(以下COLPU)が行うグローバル人材PBLプログラムに対する社会的認証審査を受けるため、「PBLプログラム申請書」の作成も行った。これは、GPMのスタートに伴い開講するPBL科目の質を保証するものとなり、連携校との「PBLプログラム説明書検討会議」で決められた内容や、「グローバル人材PBL」(各大学によって名称は異なる)の運営にかかる各校へのヒアリングなどを経て完成した。ヒアリングは下記の内容で行い、本申請書はCOLPUに受理され、社会的認証の受審に至った。

日時	大学	ヒアリング項目（各大学により内容は異なる）
12月18日（金）	京都文教大学	・実施体制の確認（教職員体制、学生人数、チームビル

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

12月18日(金)	龍谷大学	ディングなど)
12月21日(月)	佛教大学	・GPMガイドラインとの整合性確認
12月24日(木)	京都府立大学	・企業との連携の実際(連携内容、訪問内容など)
1月15日(月)	京都産業大学	・担当教員の気づき、課題 ・学生の反応・成長度 ・成果発表の方法 ・GPMを今後展開していく体制 等



▲社会的認証にかかるPBLプログラムヒアリングについての依頼文

グローバル人材PBLプログラム申請書が9月に受理された後、同年度2月にCOLPU評価員のヒアリングを受けた。グローバル人材PBLの目的、教育目標、設計としての仕組み、評価基準、運営体制、学習アウトカム、学習効果のあるプログラムが進められているか、などが主なヒアリング内容となった。

3月には「適合」見込みとの社会的認証の結果が通達されたことを受け、質保証として外部機関からの評価を得ることができた。その後、通達結果に関する意見書をセンターよりCOLPUへ提出しており、今後は認証の内容をより運営に反映させるべく対応していく。

社会的認証を受けていく過程と同時並行で、平成27年秋季学期には京都産業大学、龍谷大学、京都文教大学において、GPMにかかるグローバル人材PBLが開始された。厳しいPBLをくぐり抜け、一定の成績をおさめた学生たちは平成28年度4月以降にGPM資格取得が可能となる。平成27年度のグローバル人材PBLを受講した学生の内、総ポイント数(GPM取得に必要な14ポイント)に達成した学生数は12名となった。

平成28年度には、京都産業大学、京都文教大学、龍谷大学に加え、佛教大学のグローバル人材PBL

も開始されるため、GPM運営が円滑に進むよう各大学のニーズに沿ったコーディネートを努めていく。

最後にグローバルセンターはGPM資格発行団体として、資格申請のフローをマニュアル化し、

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

資格申請にかかる内容を誰もが見る事ができるカタチとしてホームページにアップをした。

GPM(グローバル プロジェクト マネジャー)資格発行について

＜はじめに＞
グローバル人材基本科目 12 ポイント、グローバル人材 PBL 2 ポイント、合計 14 ポイントを取得すれば資格申請ができます。申請前にご自身で資格申請可能なポイントを修められているかどうか、必ずご確認ください。

グローバル人材基本科目一覧はこちらをクリック<http://urx.blue/sPis>

＜資格申請時必要書類＞
(1) 成績証明書(原本)
(2) 資格認定申請書(記載済)
(3) 資格発行手数料 ¥3,500 (税込)

＜資格申請フロー＞
(1) 3年生 (卒業に必要な大学の履修要件を未だ満たされていない方)

- ① 所屬大学のGPM担当窓口において、取得ポイント、及び取得科目名の確認(成績証明書の取得)
- ② GPM資格申請フォームより、申請の入力・送信
- ③ 受付完了メール受信
- ④ 申請書類の提出 (＜申請書類の提出方法＞参照)
- ⑤ GPM資格証書授受式 案内受信
- ⑥ 授受式出席 (GPM資格証書の受領)

※授受式に出席された方は、授受式以後、グローバルセンターの窓口で発行します。

▲GPM 資格取得にかかるフロー

GPM(グローバルプロジェクトマネジャー) 資格認定申請書

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 柳田 隆之 様

以下のとおり、「GPM(グローバルプロジェクトマネジャー)」資格の認定を、成績証明書等必要書類を添えて、申請いたします。

申請日：(西暦) 年 月 日

ふりがな	生年月日 (西暦)	年 月 日 生
申請者名	性 別	男 ・ 女
大 学 名	学 部 ・ 学 科	
学生証No.	学 年	年 生
住 所		
連絡先TEL	e-mail	

グローバル人材プログラム科目

科目名およびポイント	履修期間
科目名① [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名② [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名③ [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名④ [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名⑤ [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名⑥ [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名⑦ [pt]	年 月 ~ 年 月
科目名⑧ [pt]	年 月 ~ 年 月

PBL 実施機関 () 大学 グローバルセンター

企業等受け入れ先名：()

「初級地域公共政策士」資格について
 取得していない 既に取得している (年 月 日頃)
 IIIへの掲載を希望する 希望しない
 希望する 希望しない

4年生 (卒業に必要な履修要件を既に満たしている方) のみ、下記にも回答してください。

GPM資格証書の受領方法
 グローバルセンターの窓口で受け取る (希望日 月 日頃)
 郵送を希望する (切手貼付・送り先入札の返信用封筒を提出ください)
 授受式に参加する

※事務処理欄※

申請書受理印	入金確認	取得要件確認	授受	発行の有無	資格発行方法
			授受日 月 日 (月 日)	有 ・ 無	<input type="checkbox"/> COLPU <input type="checkbox"/> 授受式 <input type="checkbox"/> CC課

特定非営利活動法人グローバル人材開発センター

▲GPM 資格認定申請書

学生向け

GPM資格申請

WEB申込はこちら

▲GPM資格申請にかかるパンナ
(グローバルセンターホームページより抜粋)

【考察・展望】

GPM ガイドラインがほぼ完成したことによって、連携各大学およびグローバルセンターでGPMを運用していく際の基準が明確なものとなった。このガイドライン自体が本事業の生み出した大きな成果の一つと言えるだろう。またグローバルセンターが各大学のグローバル人材PBLプログラムを集約してCOLPUからの社会的認証を受審したことも合わせ、共通性を持った真の連携事業であることが担保された。今後、ガイドラインの細部は運用していく中でさらにブラッシュアップしていくことになるが、まずはこれに準拠し、着実に運用していくことが大切だろう。

(5) その他連携事業に関する支援全般

【支援概要】

■第3回グローバル人材フォーラムにかかる業務

平成28年2月29日(月)に第3回グローバル人材フォーラムが開催され、約300名の参加者があり大変な盛況となった。中でも、企業人と学生のトークセッションは、毎年の恒例プログラムとなり、参加者の満足度が非常に高い。また、PBLにかかる学生の取組発表に対するアワード(表彰)を新たに設けたため、その仕組みづくりから本フォーラムの企画提案・当日運営まで、平成26年度同様大きな範囲で支援を行った。下記①②③はその詳細である。

① 本フォーラムの企画・運営全般

以下1～4を通じて、連携校やステークホルダーとともに、全体の企画運営の統括を行った。

1. 学生サポート、プレゼンアドバイス、練習機会の提供

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

2. 企画段階の資料作成（広報物作成、会場レイアウト、設営、業者選定）
3. パネルディスカッション、企業人と学生のトークセッション等、登壇者のコーディネーター（登壇者選定、登壇依頼、事前説明、当日のアテンド）
4. 広報支援（広報戦略実施、チラシ作成支援、インターネット、メーリングリスト、SNS発信、ニュースリリース、新聞記事）
5. 当日運営全般の補佐、アワード（表彰）における企画開発、運営補助。
6. 企業や他府県からの参加者への対応

② 実行委員会の運営

実行委員とは、幹事会で決定したグローバル人材フォーラムの企画内容に基づいて準備などを進めるメンバーで、連携6大学の担当職員やRAなどで構成されている。グローバルセンターはフォーラムのプログラム内容を充実させるため、支援の一環として代表校と協働で本委員会資料の作成、実行委員から出た意見のとりまとめ、企画案作成と幹事会への提案、連携校の意思疎通や業務の情報共有、フィードバックなどを行った。

③ 本フォーラムにかかる関係構築

フォーラムは大学界と経済界を結びつける機会となるため、積極的、かつ丁寧な関係構築を目指した。具体的には大学、経済界からの問い合わせ、受付等の窓口対応を行い、一貫した調整を行った。WEB上においては、通常の告知だけでなく、各セクター（京都商工会議所、京都経営者協会、一般社団法人京都経済同友会、公益社団法人京都工業会、京都中小企業家同友会、一般財団法人地域公共人材開発機構、京都府、京都市）に対してもSNSやメーリングリストなどを利用して双方向性の高い発信も行った。



▲会場内の様子（参加者約300名）



▲第1部学生発表の様子



▲第2部 企業人と学生のトークセッションA
コーディネーター：京都文教大学 黒宮准教授



▲第2部 企業人と学生のトークセッションB
コーディネーター：京都府立大学 杉岡講師

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施



▲アクティブラーニングパネル展示の様子



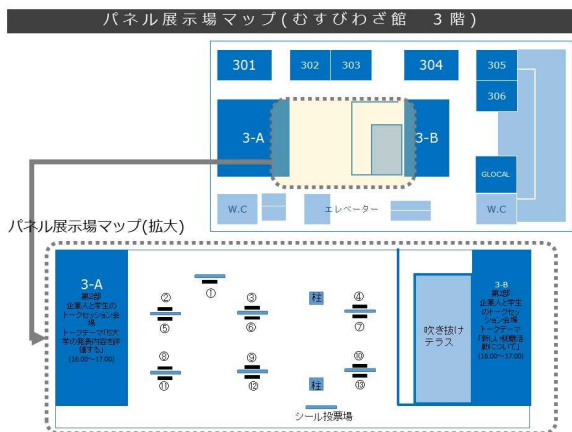
▲パネルディスカッション
コーディネーター：京都産業大学 中谷教授
パネリスト：高橋氏、細尾氏、石津氏、龍谷大学 村田教授



▲アワード：アクティブラーニングパネル部門
京都産業大学（中谷ゼミ）学生グループ入賞



▲アワード：PBLプレゼン部門
佛光大学の学生グループ入賞



▲アクティブラーニングパネル展示投票 MAP

第3部 パネルディスカッション

「これからの時代に適した人材育成のあり方、就職や雇用のあり方」

 NAKATANI MASANORI コーディネーター 京都産業大学 法学部 教授 「産学連携推進センター」 学長兼副学長兼理事	 TAKAHASHI SYUNSUKE パネリスト 慶應義塾大学 法学部 教授 「産学連携推進センター」 学長兼副学長兼理事	 HOSOO MASAO パネリスト 株式会社 協栄 代表取締役社長	 ISHIZU TOMOAKI パネリスト 京都経営者協会 専科理事	 MURATA KAZUYO パネリスト 龍谷大学 法学部 教授
--	--	---	--	--

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」

GLOCAL FORUM

▲パネルディスカッション (会場スライド)

本事業のフォーラムの大きな特徴は視聴者参加型であることで、企業トップや幹部と学生が対等にテーブルを囲み、喧々諤々の議論を交わしている様に、驚き感心しておられる参加者が大変多いように思われた。また初めて実験的に導入してみたアワードだが、これも学生たちの達成感を高めるものであることが実感され、今後改善しながらPBLコンペにも繋げていきたいと思う。

改めて基調講演・パネルディスカッションも含めた全体を振り返れば、変化の激しい時代に対応しリードする人材を育成するには、やはり大学と企業がいかにシームレスに繋がることのできるかが鍵を握ることが確認されたように思われる。そのためには、学生側だけではなく企業側にも改革が必要であり、GPMやグローバルセンターのプロジェクトを積極的に活用していただくことが具体的なステップになるだろう。センターには日々、他府県を含め多くの自治体や大学関

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

係者、そして企業人が視察や連携のために訪れてこられるが、そうしたネットワークを活かして更に働きかけを強めていきたい。

(6) 上記業務に関する情報収集、成果の発信および報告書の作成

【取組概要】

平成27年度は、本事業の運営やスキームについてヒアリングのため他府県からも多くの方による訪問があった。ヒアリングを受けた主な内容は、(1)～(4)となる。

- (1) グローカル人材開発センターの役割は何か。資格制度との関係等
- (2) 具体的な業務内容（カリキュラム調整、GPM 資格の認定制度の運用、広報活動含む）
- (3) 学生事業部の運営について 実施運営の注意事項等
- (4) 経済団体、行政、連携校大学との関係構築について

ヒアリングを受ける中で、互いの情報交換、情報共有、友好的関係づくりができた。

ヒアリング日時	行政・大学等 来訪者
6月23日(木)	大分大学 経済学部 経営システム学科 教員
9月17日(木)	小樽商科大学 商学部 社会情報学科 教員 企画戦略課 職員 学術研究員 地域コーディネーター 3名
10月13日(金)	静岡県庁 くらし・環境部 県民生活 局長 県民生活課 協働推進班 主査 県民生活課 総務班 主査 3名
11月20(金)	三重大学 人文学部 社会科学科 教授 人文学部 法律経済学科 准教授 2名
12月21日(月)	国際大学 教授 ABE イニシアティブプログラム担当 4名
12月25日(金)	京都外国語大学 キャリアセンター職員
2月25日(水)	青森21世紀型集会所 indriya スタッフ 1名



▲小樽商科大学視察後、集合写真



▲静岡県庁視察の様子

【考察・展望】

Google でグローバルと検索すると、グローバルセンターが上から5番目にヒットする。それも

第2章 第4節 大学と地域社会・地域経済との組織的な連携教育の実施

ウィキペディアの項目などを含んでの結果なので、それらを除けば実質的に殆ど最上位と評してよい認知を獲得していることが分かる。昨今、「グローバル」や「グローバル化」ということがメディア等でも注目される中で、「グローバル」で検索している人が増えていると思われ、全国の行政や大学関係者の間でWEB検索を通じて当センターの視察に来られるような流れが定着してきている。単なる大学教育改革事業であればこうした現象までは起きないのではないかと。本事業が時代を先取りして社会的な事業として進んできたことの成果が表れてきているのだろう。

次のステップはやはりこうして来ていただいた方たちを横に繋げていくことであり、グローバルをキーワードとする全国的なネットワークを何か組織できないか、と考えている。何がしかのフォーラムを開催することも視野に入れ、検討していきたい。



(7) 経済団体、大学、行政などの連携にかかる調査・研究

第4章第1節第1項に記載。

(8) OECD 協働プロジェクト シンポジウム運営補助・京都レポート調整業務

第3章第4節に記載。

第3項 参考資料

京都新聞 朝刊（経済面）2016年（平成28年）2月26日 金曜日

学生と企業協働 成果着々

グローバル人材センター 発足3年



グローバル人材開発センターが取り組む協働プロジェクトで、自ら考案したチラシのデザインなどを説明する学生たち（左側）＝京都市南区・三笑堂

企業や地域社会で活躍する学生を育成するNPO法人「グローバル人材開発センター」（京都市下京区）が発足から丸3年を迎え、具体的な成果が出始めた。学生と企業による協働プロジェクトの参加者は延べ800人に達し、活動をきっかけに地元中小企業に就職する学生も増えている。

同センターは「グローバル人材」を育てる新たな視点で「グローバル」を支える情熱を併せ持つ「コア」大学が2013年2月に

立ち上げた。学生の課題解決力を養う教育を重視している。文部科学省から5年間で計2億5千万円の補助金を得た。

事業の柱になっているのが、学生と京都企業をつなぐ「協働プロジェクト」。これまで漬物の老舗や酒造会社など約80社と連携し、学生と新たな広告宣伝や人材の採用、イベント企画などに取り組んだ。学生と地元の中堅・中小企業の接点をつくる好機でもあり、就業を促す狙いもある。

今月は医療機器商社の三笑堂（南区）に学生4人が訪れ、就活生に配る自社PRのチラシ案を発表した。ファッション誌

地元就職も増

プロジェクト参加800人

風にならぶなど斬新なデザインが目立ち、三笑堂の担当者は「学生たちは業界をよく研究している。学生の目線で表現したことに意味がある」と評価した。

プロジェクトの参加者のうち、地元の中堅・中小企業に就職した学生は累計で20人。17年度までにプロジェクトを1500件、参加学生を延べ15000人に伸ばす方針で、地元企業への就職者も計100人に増やす目標を掲げる。

本年度は京都産業、京都府立、京都文教、佛教、

人材育成や雇用考える

29日にフォーラム

グローバル人材開発センターは、課題解決型学習（PBL）による人材育成戦略を考えるフォーラムを29日午後2時から、京都市下京区の京都産業大むすびわざ館で開く。慶応義塾大政策・メデ

龍谷の5大学と連携し、地域版の職能資格「グローバルプロジェクトマネジャー」を創設した。各大学の実践型科目などで一定の成績を残した学生に資格証を交付する。

グローバル人材開発センター代表理事の榎田隆之京都信用金庫専務理事は「調査や発表を主体とする学習により、社会で自走する人材を育てる。幅広い中小企業との交流機会を提供し、学生の大手志向や雇用のミスマッチの是正につなげたい」と話している。（柿木拓洋）

イア研究科の高橋俊介教授が「若者が育つ組織とは」と題して基調講演する。企業関係者と学生が意見交換するトークセッションや人材育成と雇用をテーマにしたパネル討論などを展開する。

入場無料。事前申し込みが必要。同センター ☎075(2)28330027。

学生と企業の連携成果発表 京都でフォーラム

京都の経済団体や大学でつくるNPO法人グローバル人材開発センター(京都市下京区)のフォーラムが29日、下京区の京都産業大むすびわざ館であり、学生が企業と連携して取り組んだプロジェクトの成果を発表した。

同センターはグローバルとローカルの両方の視点を備えた人材育成に向け、課題解決型の教育プロジェクトに取り組んでいる。

フォーラムには、京都産業、京都府立、京都文教、佛教、龍谷の5大学の学生が出席し、企業のPRチラシや自撮り用のカメラといったテーマで実施した調査や考察の成果をそれぞれ発表した。

フォーラムでは企業幹部や学生が就職活動のあり方などを議論し、実践的な事業で学生の能力を引き出す意義などを考えた。



グローバル人材開発センターのフォーラムで、就職活動のあり方について議論する企業幹部と学生たち(京都市下京区・京都産業大むすびわざ館)

【2016年02月29日 22時47分】

オール京都で学生を育てる 全国でも珍しい地域資格 GPM(グローバルプロジェクトマネジャー)制度が本格的に始動

社会の教育力を取り込み人材育成から就職マッチングまでを目指すキャリア教育プログラム「グローバル人材の育成と地域資格制度の開発」が新たな段階を迎えた。平成24年度から始まるこの取組は、京都産業大学が代表校となり、龍谷大学、京都府立大学、佛教大学、京都文教大学の5大学と産官とが連携して行う。目玉は、産官学が連携して開発し、産官学で開設したNPO法人グローバル人材開発センターが認定する地域資格GPM(グローバルプロジェクトマネジャー)。京都には関連する地域資格として、龍谷大など9大学が進める地域公共政策士がある。しかし、これは地域貢献する人材を想定したもので、ビジネス人材として認定し、就職・採用活動での活用を目指すのはGPMがはじめてとなる。

カリキュラムは学部や全学で展開する6つの基本科目に、企業と連携したPBL(Project-Based Learning 課題解決型学習)で構成される。基本科目は地域公共政策士の学部プログラムに準拠し、さらにビジネスマインド、公共マインド、グローバルマインド、専門知識の4つの《内容要素》および、双方向型、企業連携の2つの《教育手法要素》を充たさねばならない設計である。基本科目のうち、3科目以上を履修し終えた段階で、PBL受講のための選考面接を受けることができる。基本6科目で12ポイント(単位数は各大学が設定)、そしてPBLを修了し2ポイントの計14ポイントを獲得すると、グローバル人材開発センターに資格証発行の申請ができる。

PBLでは問題解決力だけでなく、社会の実相に触れることで問題自体を発見する力を養う。これはグローバル人材開発センターがコーディネートし、各大学共通の基準に基づいて実施する企業連携プロジェクトを前提とするもので、基本的に各大学の専門科目として多彩

なプロジェクトが用意される。また同センターを通じて、各大学の学生が相乗りして取り組む課外型のPBLも設置される。

日本の大学、特に文系、中でも社会科学系ではこれまで、教育内容と実社会との橋渡しが課題とされてきた。このプログラムは、専門教育の枠組みの中で行うことで大学の教育改革を本格化、永続化して、その解決を図るとともに、学部教育の質保証の一端を担おうという点で、従来のキャリア教育プログラムとは一線を画す。

グローバル人材開発センターの専務理事で、京都産業大学法学部教授の中谷真憲先生はこのプログラムについて、「地域資格を創設し、その取得を前面に押し立てているのは、学生が就活時に大学で学んだことを一言で説明できるように考えたから。GPM取得が採用につながればそれにこしたことはないが、さらに大事なことは、資格取得を目指す中で、学生が何かに没頭し、失敗を恐れずチャレンジすることを体験すること」と、その真の狙いを語る。そして「将来的には、もっと多くの大学、学部に加わってもらうとともに、大学コンソーシアム京都を通じて、関連する大学・学部、講座に所属する学生以外にも開かれたものにした」と、さらなる広がりに期待を寄せる。2月27日に開催されたグローバル人材フォーラムには200名近い大学関係者以外に、約100名の企業人や行政も集い、GPMについての経済界側の熱意や期待も高まっている。

NPOグローバル人材開発センターではほかに、財団法人京都府北部地域・大学連携機構(CUANKA)とともに、大学入学前の高校生や就職に内定した大学4年生を対象にした独自のギャップ・イヤー事業も行っていて、昨年度は延べ264名の大学生と、104名の高校生が参加した。

第2章 第5節 大学外教育との連動

第1項 第3回グローバル人材フォーラム

本事業で目的としている、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」を育む一環として、『グローバル人材フォーラム』を毎年開催している。本フォーラムは、産学公連携を推し進め大学教育と地域経済の発展に寄与しつつ、学生自身の自発的学びを促進する成果報告会も兼ねたものとなっている。

タイトル	『第3回グローバル人材フォーラム—変化の時代に挑む PBL 型人材育成戦略—』
日時・場所	平成28年2月29日（月）京都産業大学むすびわざ館
参加人数	約300名

【概要】プログラム内容は以下の通り。

■第1部：2Fホール

<開会挨拶> 赤松 徹真（龍谷大学学長）

要旨 地域資格制度の開発は、平成24年度大学間連携共同教育推進事業でスタートし、平成28年度で最終年度となる。京都産業大学をはじめとした5つの連携大学、京都の経済団体、京都府、京都市、地域公共人材開発センター、グローバルセンターで、GPM資格の開発に取り組んでいる。GPM資格取得には、連携大学の教育方法を取り入れた基本科目PBL（Project based learning）を受講する。PBLは、連携大学の方針と理念に基づき展開されている。学生は何をどう学び、問題意識を持ち、グローバル人材として即戦力となるのか。本フォーラムでは、グローバル人材の育成について、成果報告から有効性を確認していきたい。地域資格制度の開発は、社会に開かれた大学になることを目的に、先進的事例をつくることを目標にしている。本事業の産学官連携を積極的に進め、大学教育と地域連携のモデルになるよう願っている。



<基調講演「若者が育つ組織とはどんな組織か」>

高橋 俊介氏（慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授）



要旨 雇用の質向上は、「やりがい」「働きがい」であり、就職後3年5年で成長実感、自己肯定感、適職感があるかである。第1に、「人が人を育てる」である。上司は部下に対し、教え合う職場作りが重要である。第2に、「仕事人が人を育てる」である。変革創造を起こすリーダー育成は、外部と関わる学びや経験が重要となる（PBLも同様）。第3に、組織全体及び一人一人の「深く学ぶ習慣」である。変化の激しい時代は応用力が重要であり、「 π 型教育」が参考となる。第4に、「キャリア自律風土」である。

キャリアと人生の管理可能性を組織に全面的に委ね、その見返りに生涯の予見可能性を会社から与えられた時代は完全に終わった。計画的偶発性理論が示す「習慣による確率への影響」といったキャリアコンピタンスが重要となる。自律的なキャリアを切り拓くかは、20代で所属する組織に大きな影響を受ける。周囲に自分で切り開く努力をする人がいる所に、身を置くということが理想である。

第2章 第5節 大学外教育との連動

<連携校5大学によるグローバル人材育成にかかわる学生発表>

連携5大学より、グローバル人材育成を目的としたPBLの成果に関する発表・報告が行われた。8分間の持ち時間の中で、各大学でPBLに取り組んだ学生たちの代表が壇上にあがり、各大学の特徴や個性を活かしたPBLの成果を報告した。

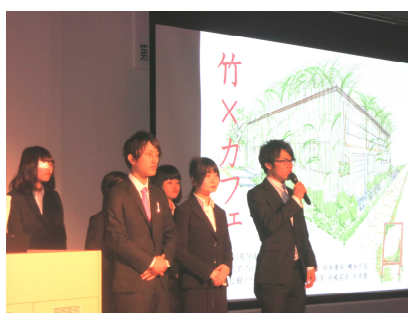
これらの報告は、各校の独自性が色濃く表れた多様なものであるが、一方で、学生が社会人や企業人と直に接しながら、全力で実践的な課題へと取り組むことを通じて、自身のセルフイメージを更新させつつ、新たな学びの必要性を感じ取るという共通点も存在した。

また、上記の共通点の前提として、大学と連携して、学生に課題を与えつつ、様々な援助や協力を惜しまなかった各企業や団体の存在が非常に重要であることも確認された。これは、基調講演で高橋氏によって主張された「寄ってたかって人を育てる式」の人材育成の、1つのあり方を示したとも言えるだろう。

京都文教大学「グローバル人材PBL演習」



佛教大学「プロジェクト外演習」



産学公の関係者および参加学生の間で、産学が連携して行うPBL型のプログラムが、変化の時代に適合した人材を育成する際に、極めて有効な手法の1つであることが共有された点も、学生によるPBLの成果発表の重要な意義であった。



京都府立大学「下鴨007」



龍谷大学「グローバル戦略実践演習」



京都産業大学「グローバル人材PBL」

■第2部

<3-A教室：企業人と学生のトークセッション「5大学の発表を評価する」>

京都文教大学 黒宮一太准教授のコーディネートによって進められた。第1部で行われた連携5大学の学生発表をこのセッションの中で企業人と学生が評価し、一番良い発表を決定することが目的である。共通の評価基準はなく、企業人と学生の自由な意見交換の中で連携5大学の学生発表を評価した。

本セッションでは、企業人と学生それぞれ3名程度で構成されるグループが10グループ編成された。各グループでは、企業人と学生が様々なトークを交わしながら、第1部の5つの大学の発表について評価した。

企業人と学生は、評価のポイントとして、グローバル人材の趣旨に合っているかどうか、発表で提示



第2章 第5節 大学外教育との連動

された課題解決策の実現可能性が高いか否か、現状分析やマーケット分析の有無、プレゼンテーションや発表で使用したスライドの完成度等、様々な意見を挙げた。このようなトークが30分間行われ、その中で各グループは一番良い発表であった大学を決定し、最後にその大学について報告した。このトークセッションの総括として、コーディネーターの黒宮准教授は「評価について考える際に、大学と企業の違いがあり、この違いを知ることは大切である」、「グローバル人材の観点から評価基準をつくりたい」ということを述べた。

<3-B教室：企業人と学生のトークセッション「新しい就職活動のあり方について」>

京都府立大学公共政策学部の杉岡秀紀講師のコーディネートによって進められた。「大企業・東京編重」、「型にハマった就活スタイル」、「一括採用」などの「ここが変だよ日本の就活」をテーマに、「新しい就職活動のあり方」について、連携校を中心とする大学生と企業人が8グループに分かれ、「あるべき未来の就活」についてワークショップを行いながら、企業サイド・学生サイドの本音が話し合われた。



前半は、WEB就職活動ナビサイトの課題、ネットエントリーシステムの確立による弊害、企業の効率重視の採用姿勢に対する学生からの問題提起など、各グループで与えられたテーマに沿って討議された。

後半は、8つの各グループから討議内容の発表があり、第3部のパネルディスカッション冒頭で報告するため、以下の3つの提言としてまとめられた。

①「熱意・夢」をキーワードに、企業に入ることが目的ではなく、ビジョンや夢を組織と共有できるマッチング過程を両者が作りあげることが重要。

②型にはまった形式的な面接では熱意が伝わらないため、形式を気にせず個性を出していくことが重要。また「情報」をキーワードに、1年次、2年次の頃から企業を知る機会を大学と企業でつくるのが大事。不採用理由を開示したりランチ会などを行い、ありのままの両者が接する機会の創出。デジタル採用が台頭する一方で、アナログ的な就活を展開していくことも求められる。

③「資格」をキーワードとして、資格をとることが目的ではなく、その過程で獲得した知見や技術を評価することが重要。

本トークセッションを通して、互いに膝を突き合わせて意見交換を行うことで、企業サイド・学生サイド双方にとって発見があり、「本音」を垣間見ることができる機会となった。また、1年次から地元企業を知る機会をつくることや顔の見えるリアルな関係を構築することでミスマッチを減少させること、資格取得の過程を重要視することは、本事業の趣旨や目的そのものにも沿う内容であり、改めて事業全体の意義を再確認する場ともなった。



<アクティブラーニング・パネル展示>

連携校が取り組んだアクティブラーニングについて、その内容や成果を示した色とりどりのパネル13枚が展示された。プロジェクトのテーマは、まちづくり、労働法、企業説明会の企画、会社案内作成、市民参加論など様々で、パネルからは多彩な取り組みの中で学生達が課題に向き合い、活動する様子が生き生きと窺えた。どのパネルにおいても、課題解決

第2章 第5節 大学外教育との連動

を目指す過程の中で、学生の成長を垣間見ることができ、アクティブラーニングの成果が反映されていた。

今回のパネル展示では、参加者が最も良いと感じたものに票を投じることができるため、複数のパネルを見比べながら、どのパネルに一票を投じるか迷う参加者の姿も見受けられた。参加者からは「学生はリアルな課題を通じて実践的に学び、企業や地域は学生の感性を取り入れ新たな観点を得る。これらのアクティブラーニングの取組は、産学公が相互に響き合い、時代の要請に応じた人材育成が期待できる教育手法である」との声が寄せられた。

■第3部

冒頭、京都府立大学 杉岡講師より第2部トーク・セッション「新しい就職活動のあり方」について、グループ毎の8つの提言を紹介された。比較的オーソドックスな意見に集約されたことから、当たり前になり過ぎてきことを見直すことが必要であり、かつ大切であることを再確認する場であったと結論付けられた。最後に熱意と夢を語る関係性、情報の非対称性をなるべくなくすような努力や仕組み、そして資格が生きる社会になればと総括され、パネルディスカッションに続いた。

<パネルディスカッション「これからの時代に適した人材育成のあり方、就職や雇用のあり方」>

パネリスト：高橋 俊介氏（基調講演者）

石津 友啓氏（京都経営者協会 専務理事）

細尾 真生氏（株式会社細尾 代表取締役社長）

村田 和代（龍谷大学政策学部教授）

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

中谷：「グローバル人材とは何か？」について簡潔に説明します。グローバル人材開発センターが6つの大学と京都の企業を繋ぐハブとして機能し、地域を巻き込むうえで京都経済四団体や京都府、京都市にステークホルダーとして参加頂いている取り組みです。大学外に NPO 法人を立ち上げることで、多様性をもって、教育の社会化、大学のオープン化を目指した京都全体をフィールドとした取り組みです。地方創生の取組のひとつでもある「まるごとキャンパス化」の構想にもマッチしていると思います。

次に GPM について 5 つのキーコンセプトを紹介します。

1. PBL を用いる、実用志向、現場性を重視するプロジェクトです。
2. 教育改革が採用改革にシンクロすると考えます。実際の社会に役に立つ、深く自分自身のキャリアを落とし込んで考えていくことと連携していない教育体制を見直し、企業との連携を進めています。
3. 複数の大学で進める社会的プロジェクトであり、NPO の創設により現在では 24 大学の学生が参加しています。
4. 共通の目標＝資格をつくる、6 大学が同時多発教育改革を目指しています。
5. ビジネスマインドのみならず、公共マインドの養成を目指します。

これらを受けて、正課外での課題プロジェクトも 24 校の大学生たちと共に進行中です。併せて企業のトップの方々の顔が見えることは大きな特徴です。文系学生はニーズを、工学系であれば技術・シーズの提供を、若者の視点で新しい時代への提言はできると考えます。企業総数の 99.7% を占めると言われる中小・中堅企業の差別化を、グローバルプロジェクトをとおしてできるのではないかと

第2章 第5節 大学外教育との連動

と考えています。

さて、ここからパネラーの方へご質問ですが、「いまの日本企業は若者が育つ場なのか?」「いまの日本の大学は学生が育つ場なのか」「若手社員の育成について企業の抱える問題点」について企業人の視点から意見を伺いたいと思います。まず石津様お願い致します。

石津：創立 70 周年を迎える京都経営者協会の専務理事として昨年 7 月より勤務しています。京都市内の電機メーカーに 20 年間エンジニアとして勤務、後半 20 年間で 10 回の異動により、海外勤務、支店勤務、営業職そしてベンチャー出向と多分野に渡った任務を担ってきました。直接的には人材育成には関わっていませんでしたが、自らの出身母体の関係者にヒアリングした内容を紹介します。

若手社員をとりまく環境は、世の中の流れがあらゆる面で速くなっており、技術の進歩、経済状況の変化、国際情勢もしかりです。それに伴い情報量も増え、処理しなければならない仕事量も増えています。一企業の例で紹介すると、私の入社時と比べ、従業員数の伸び率より、売上は 3 倍に増加していることから、仕事量の増加は明白です。それゆえ遊び=ゆとりがない現実では、仕事はスムーズに流れにくいと想像しています。

昔は、上司や先輩のやり方を近くで見ながら学ぶ、OJT で指導をしてくれていました。私自身も特別な新人教育を受けた記憶はありません。近年大企業では、各社教育体系を確立し、指導にあたっていると聞き及んでいますが、「先輩が手本をしめし、実際やってみて、失敗したらその原因を自ら考える」というような指導は少なくなり、失敗しない環境の範囲での OJT 指導が行われている気がします。失敗から学ぶという風潮が少なくなってきたように思います。

今の若者は学力が高く、情報機器の発達に伴い、豊富な知識をもって見受けられます。その反面、複雑な人間関係の対応を苦手とし、はみ出した事象が生じたときに、挫折感を味わい、メンタル面で障害をおこしてしまう若者が増えています。仕事がルーティン化されてきた中で、応用力の不足、仕事の範囲も明確に決めている風潮も見受けられます。これらは管理職の立場での現状認識であることから、反省と改善を求められるところでもあります。

一方、グローバルの取組みは有意義な活動と感じております。就職前から企業と直接関わるプロジェクトを通して成長し、学生の仕事への意識も変わっていくことは、企業側の期待度も大きいと感じます。



中谷：ありがとうございます。では、次に細尾社長に伺いますが、御社訪問の際、若手社員さんたちが生き生きと働いておられるのが印象的でした。そのような職場づくりはどのようになされたのでしょうか。

細尾：300 年続く西陣織のメーカーです。1982 年を境に西陣織、着物産業が縮小していきましたが、幸運にも技術イノベーション；織る技術の確立により軌道修正することができ、現在はグローバルな経営に繋がっています。

会社のトップが、会社の理念、未来のビジョンを社員に明確に伝え、その共感の輪が社員にも伝

第2章 第5節 大学外教育との連動

道すると考えています。社長の役割は人材育成と、社員の長所を最大限に伸ばす職場環境をつくることが肝要と考え、そのように努めています。変化の激しい時代に対応するためには、率先して社長、幹部自ら学ぶ姿勢を示さなければならないと思います。

縦型の OJT では人材育成は成り立たないという意見には賛成です。過去の成功体験に基づく働き方では立ち行かない現状であります。常にイノベティブ、クリエイティブでなければならないと思います。「生き方＝働き方」であって、堀場製作所故堀場雅夫社長の社是である「仕事がおもしろおかしいものとなれば、人生しあわせ」をわが社も理想として目指しています。

学生時代に「これから何をしたいのか？何のために生きていくのか？どのように社会に貢献できるのか？」を追求する大学生活を送り、明確にしていくことで、就職に際してもそれらのことを実現できる企業を選ぶこととなります。つまり、企業側も「生き方＝働き方」に共感できる学生と出会えることになるわけです。このような出会いを可能にしてくれるマッチングシステムを創り出して頂きたいと願います。

中谷：大学教員も同じく知識教授に終止しているわけにはいきません。私たちは若者に、届く言葉で語れているのか？大学教員自身の意識改革も必要であると感じます。大学教員の意識の問題についてご意見を頂ければと思います。村田先生いかがでしょうか？

村田：龍谷大学政策学部は 2011 年に開設した若い学部であり、新しいタイプの学部と自負しています。昨年 3 月に第一期生が卒業しました。学内文系の学部で就職率が一番高い結果となりました。

「チーム政策」をスローガンに、楽しい学部を創ることを教職員一丸となって取り組んできました。キャリア教育を「生き方・働き方」と捉え、その一環として、2 年次の必修科目『コミュニケーションワークショップ演習』や、上回生向け企業連携、地域連携の PBL などを開講しています。「地域を変える人になる、地域を元気にする人になる＝地域公共人材の育成」を意識して取り組んで参りました。卒業生のアンケート結果では、「教員と学生の距離が近い」、「相談し易い環境である」、「ポジティブサポートを得た、応援の声がありがたかった」などの意見がありました。キャリア教育＝人材育成は 4 年間の大学生活の中でかなり身近で行われ、アクティブラーニングをとおしての実践も学生の成長を促していると実感しています。「政策学部」は地域を良くしたいと思う学生が多いのですが、地域のみをフォーカスする、日本の中だけを見るのではなく、グローバルな視点を併せもつことは必須と考えています。このような観点からもグローバル人材教育は重要と考えます。

中谷：ありがとうございます。では次に高橋先生。「失敗させない OJT」という話も出ていましたが、どうすればうまく大学と企業をつなぎ、若者を育成していくことができるのでしょうか？若い力が勝手に芽吹いていくような仕組みがあればご教示頂けるでしょうか。

高橋：日本企業の採用のあり方で、成績を見ないですし、面接では企業は専らサークルとバイトを重視しがちで、奇異なほどに成績（GPA）を重視しない。大学で何を学んだのかも問いません。産業界がもっと大学での学びの部分について質問すべきではないかと思っています。PBL をとおして得たもの、具体的にどんな能力が身に付くかは、企業連携でやっているわけですから明白で、ひいては企業の欲する人材発掘に繋がるのではなからうかと思っています。

企業が求めるもの、興味を持っていることに応えることができる学生が輩出される大学教育に近

第2章 第5節 大学外教育との連動

づけるよう産業界も協力するべきであるし、一方大学は安直に楽に単位が取得できる履修環境の現状を打開することができます。対人関係能力、応用力の欠如などと嘆いていないで、面接改革について企業も努力すべきではないでしょうか。「大学で学んだことは何か」について具体的に聞くことから始める面接改革を行うべきだと思います。また企業が期待している学生像に近づくよう、企業・学生連携という接点をつうじて、学生が卒業後必要となる能力を身に付ける流れをつくるのです。自分たちが身につけてほしいと期待する能力を示すべきです。

中谷：企業における社員評価でも、客観的な定量評価に止まり、定性的評価となる質や中味は評価されにくいと考えます。学生評価においても同様のことが言えます。これから一層 GPM を発展させるためにも、沖縄県で展開されている認証制度についてご説明頂けるでしょうか。

高橋：4年目となるこの事業は、2つの事業がパラレルで進行しています。まず『人材育成推進者養成講座』。企業の中で人材育成を行うための専門的知見を備えた推進者の育成を目的とし、半年間で80時間の講義を受講、受講者60名の講座です。

そして3年前から始めた定性的認証を行う『人材育成企業認証制度』。この認証制度を受けるために推進者が企業の中で新しい人材育成の流れを作っていくことを目標としてもらうための認証制度です。大多数の会社は初回で認証を受けることは難しいのです。ISO(国際標準化機構)的位置づけと考えると頂きたいと思います。定性基準を重視しており、働き易さを測ることは客観的数字によって測れません。リーダー育成に100億円をかけるアメリカの企業「GE」で、人材育成の効果を定量的に実証してほしい、客観的に測ってくれと尋ねても、愚問でしかありません。定性基準であるアンケートをとり、インタビューを行い、データとつきあわせる、といった中で裏付け、審査します。知名度がない中堅・中小企業は業種別一括りでみられがちですが、この制度による認証の取得は人材育成に取り組む会社として評価された証であり、企業の一つのステイタスとなると考えています。業種・規模により判断するのではなく、人材育成を行っている会社として可視化させ、ひいては学生の会社選択の基準に繋がることを意図しています。「人材育成とはどんなことを行えばよいのかわからない」という会社に、そのための具体的な目標として、この認証取得をある種の旗印として頂ければ良いと期待し、取り組んでいます。

中谷：なるほど、人材育成はかなり具体的なことであるため、単に表面的な数字で示せるものではないですね。企業人側として地元企業の魅力や会社の魅力を伝えるために、どのようにすればよいのか、細尾社長、いかがでしょうか。

細尾：人材育成を確立している会社は将来有望と考えます。「人材＝宝、資産」と考えるか、「人材＝コスト」と考えるか、当社では人材は財務諸表には記載できない資産だと考えています。総資産価値を増やすためには、人材育成の必要性は切り離せないものと考えます。高橋氏の取り組まれている、『人材育成推進者養成講座』の取組には賛同でき、当社の社員にも参加させ、資格取得してほしいと考えます。学ぶ社風がイノベティブ、クリエイティブな発想を生み出し、業績の向上にもつながる好循環をつくると確信しています。

中谷：就活のあり方も関係しそうですね。私は「エントリーシート」から機械的に始まる就職活動に疑

第2章 第5節 大学外教育との連動

問を抱えています。WEB だけではわからない生の企業情報を正確に伝えることはとても重要です。だからこそ GPM は「生きた資格」でなければならないし、学生に伴走する、社会に伴走するものでなければならないと考えています。ですから企業連携プロジェクトを組み込んだ資格を作ることが使命でした。GPM を取得した学生が社会に対して自己を客観的にアピールし、証明できる手段として確立していかねばならないと考えています。GPM にはキャリア教育以上の意味があります。というわけで GPM 資格の方向性について意見を伺いたいのですが、村田先生いかがでしょう。

村田：まず、この資格が素晴らしいと思う点は、単一の大学ではなく、大学間連携で取り組んでいるところだと思います。教育の質を高めるために、大学を超えて教員達が FD を重ね、共通の目的や手法を共有して推し進め、設計したところです。またプロジェクトを通じて、学生は付加価値としてアフィクション、パッション、働き甲斐を感じるわけです。これはプレ社会人にとって、非常に有益なもの実感できるプログラムであり、キャリア教育との違いではないかと思っています。

中谷：ありがとうございます。石津様、最初に「複雑な人間関係が苦手な若者が増えてきている」という発言がありました。GPM はプロジェクトを通じて学生を成長させる取り組みであり、まさにこうしたことへの応答でもあるわけですが、経済界側の意識のあり方、採用効果、育成効果についてご意見をお聞かせいただけますでしょうか。

石津：これは端的にお答えできます。採用する側の立場から、GPM を取得した学生は、無試験、面接なしで採用するに値すると評価しています。京都の多くの企業が GPM を認知し、多くの学生を採用する旗をあげることで、京都に多くの優秀な人材が定着できるのではないかと思います。

中谷：ありがとうございます。「生きた資格制度」の旗をあげ、このうねりを全国に広めていきたいと考えます。寄って集っての育成・学び合いは極めて重要です。学生が教員から、教員が学生から、社会から学び、学び合いの場が気づきを得ることになると思います。

GPM の更なる発展のために努めてまいりますので、皆様の更なるご支援をお願いします。

<アワード発表「第1部学生発表およびパネル展示の表彰」>

第3部のアワード発表では、2組のアワードが発表された。1つは、第1部で行われた連携5大学によるグローバル人材育成を目的としたPBLの成果に関する発表・報告に関するアワード「企業人と学生のトークセッション賞」（プレゼンター：土山印刷株式会社 代表取締役社長 土山雅之氏）で、受賞校は佛教大学の『竹カフェ』であった。

もう1つは各大学でアクティブ・ラーニングを用いた取組のパネル展示アワード「パネル展示賞」（プレゼンター：佛教大学社会学部長 近藤敏夫教授）で、受賞校は京都産業大学の『先斗町翻訳プロジェクト事業』であった。

前者は、第2部の社会人と学生が共に行うワークショップでその評価基準が定められ、受賞校が選定されている。この評価基準は複



佛教大学プロジェクト演習『竹カフェ』の表彰



京都産業大学『先斗町翻訳プロジェクト事業』の表彰

第2章 第5節 大学外教育との連動

数の項目に跨るが、ワークショップのコーディネーターをされた黒宮一太准教授より、具体的なケーススタディーをどれだけ行ったかが重要な評価基準となっていた旨が紹介された。また後者はフロアに展示されたパネルの中から、参加者が優れていると思うものを1つ選ぶ形式で行われた。こちらは、プレゼンターの近藤教授より、より実践的で社会に影響のある活動が評価される傾向にあったとのコメントを頂いている。



<閉会挨拶>

榎田 隆之 氏（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 大学と企業がよってたかって学生を育てていくという高橋氏の言葉に共感した。5大学の取組発表も、今回はアワードという形になったがどれも甲乙つけがたく、調査活動から企業提案、成果報告会までの本事業における企業連携PBLの能動的手法やプロセスは非常に意味があると思っている。トークセッション

においても年々活発化し、パネル展示でも積極的に意見交換がなされ、フォーラムの輪が広がっていると感じている。これらの部を経たパネルディスカッションでも、大学側、企業側、双方からの意見で「人づくり」のための連携が重要であることを再認識した。PBLの幅も広がり、オール京都の本取組が他の地域にも誇れるものとなっているのは嬉しく思う。

【考察・展望】

フォーラムも3回目を数え、そのたびごとに参加人数も増え続け、今回は300名以上となった。企業人と学生が膝詰めで、仕事観や社会観について語り合い、接点をさぐる試みは着実に根付いてきていると思われる。このフォーラム自体がアクティブラーニングの場であり、聴衆もただ聞くのではなく、議論に参加する場面が多い。

こうした設計については参加者からも評価が高く、臨場感があつた、自分も参画したという実感があつた、という声をいただいている。「大変示唆にとんだ内容と新鮮な着眼点に感動すら覚えました」と書いてくださった方もおり、グローバルプロジェクトが実はキャリア教育の枠組みで語られるべきものではなく、学生、教員、大学、企業、のすべてに働きかける社会的プロジェクトであることが、来場者にはある程度伝わったのではないかと感じている。興味深いのは学生の服装がスーツばかりでこれは面白くない、という意見が企業人側から出ていたことで、むしろ我が意を得たりの感がある。同時に、知らず知らずの間に無難な服装を選択させてしまっているのは、教員の側、大人の側の責任であり、学生が個性を発揮しやすいフォーラムとなるよう、改善していきたい。

より大きな論点としては、学生の取り組みについてさらにレベルを上げねばならず、まだまだ創造性が足りないと感じる。これは指導の問題でもあり、教員間で策について協議していきたい。

第2章 第5節 大学外教育との運動

本フォーラム報告書作成者

項目		文責	
第1部	開会挨拶	龍谷大学リサーチアシスタント	上野 敏寛
	基調講演		
	連携校5大学によるグローバル人材育成にかかる学生発表	佛教大学リサーチアシスタント	長光 太志
第2部	3-A トークセッション	京都文教大学職員	矢島 信
	3-B トークセッション	京都府立大学職員	佐野 光平
	パネル展示	京都橘大学職員	上田 紗代
第3部	パネルディスカッション	京都産業大学職員	スチュワート 五十鈴
	アワード発表	佛教大学リサーチアシスタント	長光 太志
	閉会挨拶	京都産業大学職員	ヒギンズ 尚美
考察・展望		京都産業大学法学部教授	中谷 真憲

監修：京都産業大学法学部教授 中谷 真憲（本事業推進責任者）

3rd GLOCAL FORUM

GLOCAL Human Resources Forum

第3回 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」
グローバル人材フォーラム
変化の時代に挑むPBL型人材育成戦略

2016 **2.29** [月]

開場 13:30
開会 14:00
閉会 18:20

参加無料
要事前申込み

京都産業大学 むすびわざ館
〒600-8533 京都市下京区中堂寺命婦町1番地10 (JR内堀口駅 徒歩4分 / 阪急大宮 徒歩7分 / 京福 西本大宮駅 徒歩7分) ▶mapは裏面へ

【参加対象】大学生・大学院生・企業関係者・経済団体関係者・行政関係者・教職員・教育関係者・NPO関係者等

【共催】
京都産業大学 KIPU 京都府立大学 京都文教大学 龍谷大学 GLOCAL
NPO法人グローバル人材開発センター

【後援(予定)】
京都商工会議所 京都経営者協会 一般社団法人京都経済同友会 公益社団法人京都工業会 京都中小企業家同友会 京都府 京都市 一般財団法人地域公共人材開発機構

グローバル人材フォーラム 【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、確かな公共マインドを有するグローバル人材を輩出する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。その成果報告会である「第3回グローバル人材フォーラム」を開催致します。本フォーラムは経営公連携を軸に、大学教育と地域経済の発展に寄与するものであり、学生自身の自発的学びを促進しつつ、グローバル人材を育む一環として実施致します。

Part 1 14:00~ 開会の挨拶 Opening Remarks
2階ホール 赤松 徹真 氏 龍谷大学学長

基調講演 Plenary Speech
「若者が育つ組織とはどんな組織か」
高橋 俊介 氏 慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授
東京大学工学部航空工学科卒業。日本国有鉄道勤務後、プリンストン大学院工学部修士課程修了。マッキンゼー・アンド・カンパニーを経て、アイトラスト社(現社「Owens Watson」)入社。1993年代表取締役社長に就任。その後は独立して、グローバル・コンサルティング(株)を設立。2009年5月より2013年3月末、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科特任教授。2011年9月より現職。個人生活のキャリア開発や組織の人的育成の研究・コンサルティングに専事。「不才の企業」著者。

連携5大学によるグローバル人材育成にかかる学生発表 Student Presentations
企業等と連携したPBL(課題解決型学習)の成果を発表します。
京都産業大学 グローバル人材PBL 京都府立大学 グローバル人材PBL 龍谷大学 フロントエント演習 慶応義塾大学 グローバル戦略実践演習

休憩・移動 15:45~16:00

Part 2 16:00~ 企業人と学生のトークセッション Talk Session
3階(S-A・3-B・304) 企業人と学生のグループで、下記のテーマについて議論を展開します。
3-A 「5大学の発表を評価する」 **3-B 「新しい就職活動のあり方について」**
【コーディネーター】菅原 一広 京都文教大学総合社会学部准教授 【コーディネーター】杉野 亮太郎 京都府立大学公共政策学部講師

アクティブラーニング・パネル展示 Poster Presentations
休憩・移動 17:00~17:10

Part 3 17:10~ パネルディスカッション&アワード Panel Discussion & Award Ceremony
2階ホール
「これからの時代に適した人材育成のあり方、就職や雇用のあり方」
Panel Discussion 【パネリスト】高橋 俊介 氏 / 石津 友彦 氏 京都経営者協会専任理事 / 結城 真生 氏 株式会社船尾代表取締役社長
【コーディネーター】菅原 一広 京都文教大学社会学部准教授
Award Ceremony **アワード発表 Part1での学生発表およびパネル展示の表彰**

閉会の挨拶 Closing Remarks
榎田 隆之 氏 京都信用金庫専任理事・NPO法人グローバル人材開発センター代表理事

お問合せ
特定非営利活動法人グローバル人材開発センター
企画担当 岩本・行元 申込受付担当 林・大岡
〒600-8533 京都市下京区中堂寺命婦町1-10 京都産業大学むすびわざ館3階
TEL: 075-283-0027 / FAX: 075-283-0028 / Mail: info@glocalcenter.jp

お申込み
ホームページからWeb事前申込みフォームより送信、または、お電話にてお申し込みください。(受付時間:平日9:30~17:30)
▶ http://glocalcenter.jp/ グローバル人材開発センター 検索

※申し込みは先着順となります。
※会場アクセスmapは裏面に掲載されています。

第2章 第5節 大学外教育との連動

企業人と学生のトークセッション賞『竹カフェ』発表スライド



目次

1) プロジェクトの概要	9) 竹カフェの外装
2) なぜ竹×カフェなのか	10) 竹カフェの内装
3) 放置竹林の現状	11) 竹カフェのメニュー
4) カフェ市場の動向	12) 竹カフェの展開
5) ターゲットの探索	13) 全体の売上・利益
6) 分析1(主成分・相関)	14) 広告
7) 分析2(クロス分析)	15) 企業評価と学生の学び
8) カフェの設計コンセプト	

1. プロジェクトの概要

<プロジェクト演習Sd 的場クラス>
 ○プロジェクト演習は、企業から課題を頂いて、学生が取り組む授業
 ○今回、頂いた課題は…

★「環境問題」と「学生の興味」を組み合わせて 事業を提案せよ

株式会社HAMADA
 に新規事業を
 提案するつもりで
 やってみて!

で、できなかっ...

2. なぜ竹×カフェなのか

竹の建築物がかっこよかった!

竹
 ⇒自分の地域にも竹林がある
 ⇒竹について調べて「放置竹林」を知る
 ⇒放置竹林問題を大学生にも伝えたい

大学の傍に、お気に入りのカフェがある!

カフェ
 ⇒「旅」をテーマにしたカフェ
 (居心地の良さ+メッセージ性)
 ⇒大学生が対象の「コンセプト・カフェ」がしたい!

もう少し、深く、
 調べなきゃ...

3. 放置竹林の現状

竹林面積の5年間の推移

年度	竹林面積 (1000ha)
1990	15.1
1995	15.2
2002	15.5
2007	15.8
2012	16.1

1万ha増

放置竹林は深刻な問題だ...

4. カフェ市場の動向

喫茶店と居酒屋の5年間の売上比較

年度	喫茶店 (100億円)	居酒屋 (100億円)
2010	1兆189億	1兆42億
2011	1兆189億	1兆42億
2012	1兆189億	1兆42億
2013	1兆189億	1兆42億
2014	1兆909億	1兆239億

喫茶の方が、売上げが大きい!!

竹カフェは将来性ありそう!

5. ターゲット層の探索

調査の概要

・ 的場先生の経済学の受講者126名にカフェ利用のアンケートを実施
 ★設問 : カフェ利用に関する項目(27項目)
 竹カフェに関する項目(2項目)など
 ★分析手法 : カテゴリカル主成分分析
 相関分析・クロス分析

分析結果

① **カフェ利用に興味のある「カフェこだわり層」**
 ・ カフェ層は、カフェの利用回数が多く、客単価も高い) カフェにこだわりがあるのは女性! ?
 ・ カフェ層は女性比率が高い)

② **環境問題に関心がある「環境こだわり層」! ?**
 ・ 女性は、竹カフェに、興味を持つ比率が低い) 特に男性が環境問題に興味あり! ?
 ・ 男性は、竹カフェに、興味を持つ比率が高い)

6. 「カフェこだわり層」の析出

「カフェ利用」に関する設問の カテゴリカル主成分分析		第1主成分 (「カフェこだわり層」)
変数		
「一人で過ごしやすいカフェ」		0.803
立地にかかわらず		0.764
「一人で過ごしやすいカフェ」		0.776
友人・友人		0.759
スイーツ		0.758
飲み物		0.739
静か		0.727
休息		0.721
「一人で過ごしやすいカフェ」		0.705
固有率		10.227
変数率		37.8

「カフェ利用」に関する設問の カテゴリカル主成分分析		第2主成分 (「カフェ環境層」)
変数		
SNS		0.808
直線開く		0.492
マスマディア		0.451
食べログ		0.393
質の高さ		0.337
距離		-0.236
読書		-0.407
Wi-Fi		-0.421
PC・携帯電源		-0.423
固有率		2.020
変数率		7.5

注1) 値は主成分負荷量、絶対値0.7以上の値
 注2) 値は主成分負荷量、絶対値0.3以上の値

★調査から大学生を2つの「要素」で説明できることが判明!
 「カフェこだわり層」が強い学生
 ・ 個人経営のカフェをよく使う
 ・ 利用金額が高い
 ⇒ 私たちの、ターゲット!

7. 「環境こだわり層」の析出

竹カフェの利用意志
 合計=124人 女性=43人 男性=81人
 グラフの単位=%

合計	40.3	59.7
女	25.6	74.4
男	48.1	51.9

■ 利用する ■ 利用しない

「竹カフェを利用したい」という利用意志は男性が女性の約2倍

環境問題に興味あるのは男性

個人カフェの利用状況
 合計=125人 女性=43人 男性=82人
 グラフの単位=%

合計	40.8	59.2
女	62.8	37.2
男	29.3	70.7

■ 利用する ■ 利用しない

個人カフェの利用状況は女性が男性の約2倍以上

個人カフェをよく利用するのは「女性」

8. 竹カフェの設計コンセプト

	カフェ層	環境層
	<ul style="list-style-type: none"> 静か、休息 1人で過ごしやすい 2・3人で過ごしやすい 友人や恋人と過ごしやすい スイーツを食べる 	設置竹林消費
外装	落ち着けるイメージ	設置竹林の問題提起
内装	1人用=カウンター設置 2・3人用=個室設置	店の内装に行
Menu	2・3人でシェアしやすいスイーツ	付をモチーフ

9. 竹カフェの外装

<カフェ層>
静かで安らぐイメージ

<環境層>
店の周りを竹で覆う(竹消費)

10. 竹カフェの内装

<カフェ層>
1人用=カウンター設置
2・3人用=個室設置

<環境層>
店の内装に行=竹消費

11. 竹カフェのメニューコンセプト

カフェ層: 2,3人がシェアできるスイーツ

- ・パンケーキ
- ・バームクーヘン



スコッププリン

環境層: 環境問題を意識したメニュー

- ・オーガニック
- ・地元の食材



竹ロールケーキ

食器は全て竹製 → 竹消費

12. 竹カフェの展開

さらなる竹消費・利益獲得のために

竹消費

- ・ワークショップ
- ・竹を使った工作

利益獲得

- ・レンタルスペース
(例) / 12000円・平日学生割引

竹雑貨の販賣

- ・ハンドメイド商品展示・販賣

13. 全体の売上・利益

売上総利益

通学営業: 700円 → (1日) 63000円 → (年間) 2299万5000円 +
 レンタルスペース: 2000円 → (1日) 12000円 → (年間) 438万円
 = 2737万5000円

営業利益

売上総利益 - 原価 (58%) - 経費 (13%) = 355万8750円

3~5年後には...

大学入学者数は増加し、2015年は58万3533人(全体の54.6%)
 顧客は増え続けると共に、売上も上がると予想

カフェの一日売上の計算 <http://cometchinbo.com/cafe.html>
 中小企業庁(112年度)売上および営業費用一覧 <http://www.e-stat.go.jp/SIS1/allies/1st.do?tid=000001135831>
 文部科学省(平成21年度)学校基本調査結果より http://www.mext.go.jp/b_menu/tokai/chousei/11shou/sexkai/k_detail/1365622.htm

14. 広告

【顧客参加型広告】…顧客と一緒にカフェを作り上げる広告

対象	メディア	内容(参加型)
カフェ層	SNS	・カフェ空間設計 ・メニュー考案
環境層	SNS	・エコ活動意料 キャンペーン

【情報伝達型広告】…カフェが主体となり情報を発信する広告

対象	メディア	内容(伝達型)
カフェ層	ポスター	・カフェ空間設計
環境層	環境イベントへの参加	・カフェ情報告知

15. 企業評価と学生の学び

<企業評価>

●個人のレベル

- ・説得力のあるデータが欲しい
- ・大学2年生としてはいい結果
- ・ビジネスとしては悪いレベル


●グループのレベル

- ・班の意思疎通が不十分

●地域のレベル

- ・設置竹林問題の現状に学生も企業も気付かされた

◎ぜひ継続して進めてほしい



<学生の学び>

●個人のレベル


- ・情報の収集・理解・処理の力が付いた
- ・企画立案が容易ではない

●グループのレベル

- ・役割分担の重要性を感じた
- ・コミュニケーションが必要不可欠

●地域のレベル

- ・事業を継続的に続け、竹を消費することが必要

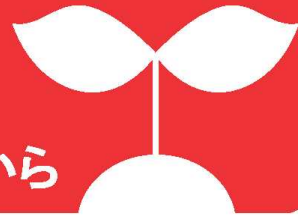


能動的に学んだ!
 行動で学びました!!

パネル展示賞『先斗町翻訳プロジェクト事業』内容

京都産業大学 中谷研究室実践事例①

>> 「通じない」という言語の壁を飛び越えたい
 食を感じることは文化を知ること
 脈々と継がれる伝統を古都の食事から



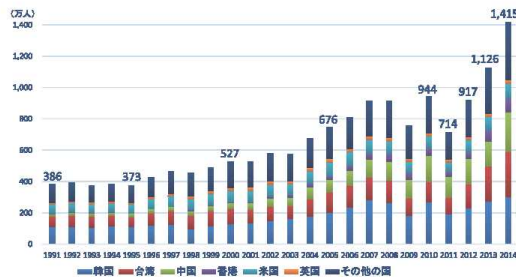
先斗町の多言語化をお手伝い
 先斗町翻訳プロジェクト事業

先斗町翻訳プロジェクト事業

京都市中京区に位置し鴨川と木屋町通の間にある花街、先斗町。長い歴史を持つその街は、夏には川床、秋には水明会と古都京都らしい姿を見せてくれる。そうした街を景観・食文化・伝統の三面から外国の人にも楽しんでもらいたい。その想いで飲食店の多言語化をお手伝いしています。

増加する訪日外国人

米国旅行雑誌「Travel + Leisure」が実施した2015年世界人気都市ランキングで京都市が2年連続1位を獲得したことは記憶に新しい。政府主導によるビザ発給要件緩和などのインバウンド戦略が進められてきている昨今、今後も京都をはじめ訪日外国人観光客数の更なる増加が予想される。



※図1 訪日外国人個人数推移 (万人)
 法務省出入国管理統計表を基に独自作成

遅れる多言語対応

日本の受入体制を他の先進諸国と比較すると、特に言語対応の点で大きな後れを取っている。標識一つを挙げて、ローマ字表記を以て「言語対応」としている節がある。飲食店でも多言語化が遅れており、早急な言語対応が求められる。そうした背景から我々は京都の「食」の多言語化に注目した。外国人観光客が古き良き古都の街で食を楽しむことは、文化を楽しむことでもあるからだ。日本の伝統や文化といった「和」の本質を味わいに来ている彼らが、日本では英語すらも通じなかったとの感想を抱いて欲しくない。京都を代表する花街の一つである先斗町には多くの料亭・割烹が軒を連ねていることから、日本の「通じない」という言語の壁を「学生の街京都」から飛び越えるべく活動を展開している。



※図2 ローマ字で直訳した標識

ニュアンスを伝えることの難しさ

店舗に訪れた外国人観光客が快適に過ごせる体制を築くことが「本質的な多言語化」であるとの想いから2015年度は13店舗の多言語化を引き受けた。

各店舗の抱える課題や苦慮されている点などを一店舗ずつ訪問し、要件を定義を通じて協力店舗の実情に合わせた多言語化を実行したのが特徴的である。料理メニューの表現をはじめ、言い回しやデザインのイメージ感など多岐にわたるすり合わせをした。特に外国語では存在しない日本語独自の料理名には時間を要した。「八寸」のように外国語では存在しない料理は見た目や匂い、味などのニュアンスを文字に落とし表現するため、協力店舗とのイメージにズレが生じないよう翻訳に取り組む必要があるためである。



※図3 協力店舗への訪問の様子

実店舗に赴き要件定義を行うと、メニュー以外にも外国人観光客対応に苦慮していることが見てきた。例えば「銀聯カード使用不可」や「中国語メニュー設置店」などを視覚的に伝えられるものが欲しいとの要望である。翻訳業者のように、受けたメニューをそのまま翻訳していたら聞こえてこなかった声である。先斗町翻訳PJ事業ではそうした声を反映させ、本質的な多言語化を実現することを理念に掲げていることから、店舗の玄関に貼付けるシールを提案した。多くの店舗で採用され、店舗運営に大きく寄与することができた。

お店と外国人観光客を繋いでくれた

古き良き古都の食を楽しむことは文化を楽しむことであり、お店はその架け橋的な要素を秘めている。お店と外国人観光客、文化を結び合わせる役割を果たしたいとの想いで多言語化に取り組んできた。協力店舗からは多くの好評をいただいた。また、受け直し時に「外国人観光客の増加スピードに、受け入れ態勢の不備に危機感を覚えている」などの声をいただいたこともあり、こうした声に応えることができるよう今後も活動を展開していく次第である。



シール型式にしてくれたのは助かりました。
 お店と外国人観光客を繋いでくれた。
 (50代店長・女性)

翻訳メニューデザインの一例



啓発シールの一例



協力団体 NPO法人 グローカル人材開発センター、京都産業大学中国留学生学生会
 先斗町のれん会 等

京都産業大学法学部中谷研究室



第3章 社会成果に対する取り組み

第3章 第1節 グローカル人材の育成

本事業のグローバル人材育成という理念と、それを具体的に推進する企業・学生連携プロジェクト群の存在は、京都において連携大学のみならず、京都府、京都市、そして経済界にも大きな認知を獲得してきた。地域経済にとって、コミュニティベースでの実践教育は今後の人材獲得、育成の鍵であり、その意味で熱心な協力を得てきたが、既に本事業出身の学生の中で京都企業への就職を果たしたものが出てきており、着実に成果が上がりつつある。

本事業は個々の大学内部の改革にとどまるものではなく、グローバルセンターを中心に産学公民を巻き込んだ「地方の自立」を目指す社会的事業としてのうねりを生んでいる。この点は他の多くの事業とは異なる大きな特徴であり、そのことで経済界と行政内部にも数多くの理解者を生んでいる。

グローバル人材の育成にあたっては、制度的設計とともに有機的な運用が重要である。われわれは厳格な共通性を備えた地域資格を創出しようとしているが、制度を作っただけで人が育つわけではない。またわれわれが教育改革の根幹に据えている企業との連携プロジェクト（PBL）についても、形式的な連携授業として展開したのでは、単なる「お勉強」に終わってしまうだろう。

プロジェクト遂行能力（企画立案能力、タイムマネジメント能力、コミュニケーション力、チームワーク力、実行力等）を養うためには、カウンターパートである企業と真剣なやりとりを交わす場をどれだけ設定できるかにかかっている。多忙な相手にあわせ、企業の意図を汲みつつ、フレキシブルに授業を組み立て、進捗に応じて連携の仕方を工夫することも必要である。

大学間連携で進める本事業の規模を考えれば、この柔軟性を達成することはなかなか困難な課題であり、幅広い企業との日常的なやりとりの上に立った信頼関係の構築が必須となる。その意味でコーディネートにあたるグローバルセンターの役割はきわめて大きい。しかしそのベースがあれば、企業と柔軟な調整を行い、かつ正課科目と非正課のプロジェクトを有機的にむすびつけながら、学生に数多い真剣な企業連携の場を与えることが可能となる。そしてその中で、GPMを引っ張る学生リーダー層も生まれてくるだろう。

グローバル人材育成の実を上げるためには、こうした有機的で実際的な組み立てを重視したい。換言すれば、われわれは学生を「育てる」ことよりも、学生が「育つ」場を創出することにより重きをおく。この場は、形式的な成功を演出するものであってはならず、学生が企業の前で、社会の前で失敗することも、むしろ教員は覚悟しなくてはならない。「失敗を乗り越える力」こそが職業人としての根幹であると考えからである。積極的な、よい失敗ならば許容し、厳しいがやりがいのある場（プロジェクト）を設定することこそ、本事業の根幹である。

また、プロジェクトを通じて目の前の就活を乗り切る力を身に付けさせることが大切なのではなく、自らの（将来の）仕事が、どのように次の時代を作ることにつながっていくのか、あるいは地域社会や国、そしてグローバルな意味での市民社会を支えることにつながっていくのか、といった公共的視点を獲得させることこそが重要である。

こうした意味において、本事業は、狭い意味でのキャリア教育と同一視されるべきものではない。方法論としてのキャリア教育は組み込みつつ、国に対しても地域に対しても、若い企業人材の育成、

第3章 第1節 グローカル人材の育成

定着を通じて、新しい公共のあり方を提示していくことこそが本質である。その証左として京都経済同友会をはじめとする経済界では、現在、企業と学生のワークショップ形式でのダイアログを各種委員会に盛んに組み込んでおり、本事業出身の学生が数多く活躍している。

本事業は確実に地域社会を巻き込んでおり、今後も長く普及させていくべきものである。こうしたことに鑑みれば、我々としては本事業の掲げる公共性の理念を、さらに意識して、GPM等に取り組む学生たちにきちんと伝えていかななくてはならないだろう。

以下は平成27年度の連携各校におけるGPMプログラム登録学生数（京都府立大学は初級地域公共政策士グローバル人材プログラム登録者数のうち、GPM取得希望者数）とグローバル人材PBL受講生の一覧である。PBLは実践科目であるゆえに、少人数クラスで行うべきものであるが、各大学で平成28年度以降もきちんと発展できるよう、フォローしていきたい。

	平成27年度プログラム登録学生数	平成27年度グローバル人材PBL受講者数
京都産業大学	8名	グローバル人材PBL 11名
京都府立大学	25名（GPM取得希望者数）	
京都文教大学	24名	グローバル人材PBL演習 10名
佛教大学	41名	
龍谷大学	22名	グローバル戦略実践演習 11名
合計	120名	32名

第3章 第2節 教職員の意識改革

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、平成26年度に引き続きFD研究会等を開催した。

教育改革は現場の改革とともに、その改革がどのような社会的文脈の元におかれているかを知ることが重要である。その意味で、国の教育政策の方向性についても意識し、各現場を預かるものの意識に落とし込むことに留意した。

また、ゼミは大学教育の根幹であり、学生に対する教員の専門性がもっともよく発揮される場である。しかし、このゼミの中でも学問性と繋がる形での社会連携、企業連携を進めることは十分に可能である。よって本事業では、こうしたゼミの実践化も念頭に置きつつ、企業現場等を体験させることによって、深い学びに結びつけていく教育の方法論を探求している。FDセミナーはその一環として実施してきたものである。

第1項 京都産業大学の取り組み

タイトル	FD研究会『大学運営・教育改革の動向と対外連携』		
日時・場所	平成27年11月9日(月) 13:00~15:00 京都産業大学13号館 3階中演習室		
講演者	学校法人梅光学院 理事長/大学マネジメント研究会 会長 本間 政雄 氏		
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30名

【趣旨・目的】

全国的な大学改革・教育改革の動向も踏まえつつ、その中でグローバル人材事業がどのように位置づけられ、どのような発展・可能性を秘めたものであるかについて考える機会とする。また、後半の参加型意見交換を通じて、本FD研究会自体が大学教育改革を考えるアクティブな場となるよう工夫する。

【講演概要】プログラム内容は以下の通り。

■開会挨拶 佐藤 賢一（京都産業大学 総合生命科学部教授/学長補佐）

大学マネジメント研究会を通じ、会長本間氏の活躍を称えられ、本学で推進しているグローバル人材育成事業と大学運営の今後あるべき姿との接点をご教示頂くことが楽しみであると紹介された。

■基調講演 『逆風下の大学経営と大学経営陣への期待』

本間 政雄 氏（梅光学院理事長/大学マネジメント研究会会長）

旧文部省や大学副学長としてのご経験を踏まえて、今後の大学経営について講演された。

本間氏の大学に対する基本的なスタンスとして、①国際的な視野から、我が国の高等教育、大学の在り方を考えねばならない、②行政(文部省)と大学双方の現場経験を踏まえた政策提言を行う必要があり、③それは総論、抽象論ではなく、実践を踏まえた各論を重視しなければならない、④そして、その改革は「綺麗ごと」ではなく、「泥をかぶる」「孤立を恐れない」覚悟がなければ成しない、と断言された。

要旨

具体的な内容に入る前に、まずは大学を取り巻く環境の大きな変化を理解していなければならない。激変したこととしては、まず市場の縮小という点が挙げられる。少子化により18歳人口の減少が著しい今、留学生や社会人といった新たな市場の開拓を行わねばならない。さらに、規制緩和により大学の数が増加したことによって、大学間競争が激化している。次いで、社会・企業の人材需

第3章 第2節 教職員の意識改革

要が高度化したことが挙げられる。というのも、現在企業も国際的競争にさらされているため、より能力の高いグローバル人材を望むようになったのである。

次いで、国立大学の改革と公立大学の拡大が挙げられる。少子化にもかかわらず国立大学の学生数は全く減少しておらず、公立大学に関してはむしろ増加している。今後、公立大学が私立大学の競争相手になる可能性もある。最後に、高等教育のグローバル化である。現在、課題発見力、論理的思考力がますます求められている。



この現状を踏まえて、今後の高等教育政策の行方がどうなるか。どういった政策が必要になるのか。まず、教育の質の向上、国際化、グローバル人材の育成が問題となるのは言うまでもない。留学に行っても、中国や韓国などの他のアジア国に言語の面などで大きく引き離されている現状は改善されねばならない。次に大学教育の ICT 化である。現在 ICT の必要性・重要性というものは大学だけでなく、社会全体で認識されている。電子教材を活用した教育改革が大学にも求められている。

次いで「国立大学の構造改革」である。具体的には授業料を平均3倍ほどまでに値上げする必要があると思われる。その代わりに家計収入に応じた給与制の奨学金を導入する。さらなる具体例としては、国立大学出身の学生を採用した大企業は一定額の金額を大学に払うなどである。

では大学は具体的に何をすべきなのであろうか。大前提として、「その場しのぎ、行き当たりばったり」の漫然とした大学運営、旧例墨守・前例踏襲の大学運営、「内部の論理」で動く「内向き」の大学運営、現状維持の大学運営を行う大学に未来はない。環境変化を先取りした積極果敢な改革(=現状の大胆な変更)を、計画的・戦略的に展開する大学のみが生き残る。

具体的にはまず、ビジョンと情熱と改革マインドを持った人を理事長、学長、理事、副学長、学部長に登用することが必要である。そして、教員が理事や学部長に就く場合は専任化(講義を外す)する。やはり大学教育の要は学部であり、その中心は学部長であるのだから、学部長と各教員、職員とのコミュニケーションが改革には不可欠である。

さらに、職員に関しては、中間管理職が改革の要であることを理解しておかなければならない。「課題設定力、分析力、政策立案力、実行力」を持つ人材をこのポストにあてねばならない。なぜなら、漫然たる人物をこの役職に置いては、改革をスムーズに行うことができないからである。改革には時間と労力が必要である。学部長をはじめとする各教員とのコミュニケーションを行い、実際に行動に移すことのできる人材が必要とされている。

最後に、職員が学生とコミュニケーションをとることも重要である。というのも、学生の成長には、職員が深く関わるが必要であり、なおかつ自身の行動が学生のためになっていることを自覚することで自身のモチベーションの向上にも繋がるからである。職員と教員のコミュニケーションもいわずもがなのことである。

■意見交換・質疑応答 コーディネーター：京都産業大学 法学部教授 中谷 真憲

「対外連携」というキーワードをテーマにして、ワークショップが行われた。大学教育の中でも、教員、職員それぞれができることと、できないことという仕訳があるはずであり、ならば全てを大学内部で行うのではなく、外部に任せの方が良い点もあるのではないかという考えのもと、このテーマ設定がなされた。対外連携を行うのであれば、どのような所からノウハウを持ってくれば良いのか。逆に大学内部で完結させなければならないことは何かという内容を、各グループが議論した。

第3章 第2節 教職員の意識改革

議論の結果、下記の意見が生まれた。

- ・学部1回生のモチベーションを向上させるために、法実務家の生の声を聴かせる。
- ・ICTの活用は不可欠である。
- ・社会人や留学生がクラスの中で果たす役割は大きく、教育効果が期待できる。
- ・グローバル化に対応するための英語力向上は必至である。
- ・アクティブラーニングは高大連携する必要がある。
- ・企業・社会連携においては専門的コーディネーターの活用がポイントとなる。

■閉会挨拶 京都産業大学 法学部教授 中谷 真憲

実践教育を進める為の教育改革は大学教員、職員が自ら立ち上がらなければならない。大学が主導権をとり、対外連携を模索していくこととなると総括した。

【考察・展望】

学部長については講義を外し、また職員については特に中間管理職を育成するといった大学の制度面での改革は、簡単なものではないが、学部の主体性こそが問われている、という点は重く受け止めるべき提言であった。本FDでは聴講者も参加してのワークショップも組み、教育改革にあたっての課題を洗い出すことができた。他大学からの参加者もあり、意見交換の幅が広がったのは成果である。

振り返って見て興味深いのは企業・社会連携においては、学部の改革の方向性に即した専門的コーディネーターが必要だ、という認識を多くの人が有していたことである。講義を行う教員や大学内部の事務を行う職員と違って、なかなかその重要性が認知されないこともあるが、こうしたFDに参加してくるアクティブな教職員の間では大きなコンセンサスがある。本事業ではグローバル人材開発センターがその役を担っているが、その意義の浸透が鍵を握るだろうと思われた。

活動名	中小企業における障害者雇用の促進		
参加学生数	春学期 17名、秋学期 17名	担当教員	岩永 昌晃 (法学部准教授)

【趣旨・目的】

本取組は、中小企業における障害者雇用の促進に向けた課題の発見、改善の提案を目指すものである。障害者雇用の法政策は、これまで障害者雇用促進法に基づく法定雇用率制度を中心に行われてきた。もっとも、法定雇用率を上回る障害者雇用を実現している企業は47.2% (平成27年6月)にとどまり、企業の規模が小さくなるほど達成率は下がる状況にある。このような中、日本が障害者権利

第3章 第2節 教職員の意識改革

条約を批准したことに伴い、障害者雇用促進法が改正され、障害者雇用のさらなる促進が政策課題となっている。本取組は、この政策課題に関連して、日本企業の大部分を占める中小企業における障害者雇用の促進に向けた提言を目指した。

【活動概要】

春学期は、問題の概要を把握したうえで、行政機関や中小企業団体にインタビューを行い、中小企業における障害者雇用の促進する上での課題の発見に取り組んだ。秋学期は、春学期の活動により設定した個別課題に対する解決策の提案にグループごとに取り組んだ。具体的な活動は、以下の通りである。

1. 事前学習

取組の開始にあたり、障害者雇用に関する厚生労働省や京都府のデータ・資料、学術文献を講読し、障害者雇用がどの程度進展しているか、日本と京都府の現状を確認し、障害者雇用施策の内容を整理し、その問題点を洗い出した。

また、障害者雇用の積極的に行っている中小企業は、どのような取組をしているかを文献（新聞等を含む）やインターネットなどで具体例を調べ、障害者雇用に成功するポイントを探った。

2. 訪問インタビュー

事前学習を踏まえ、下記の関係機関・団体において、障害者雇用の現状についてインタビューを行った。

- ・京都府商工労働観光部 総合就業支援室 野口 礼子 様
- ・京都中小企業家同友会 事務局次長 田村 泰士 様

インタビューの実施にあたっては、グローバル人材センターの支援を受けた。来社マナー、インタビューの仕方、インタビュー内容の文字起こし等のインタビューの一連の流れについて研修を実施していただいた。また、インタビュー先の選定、アポ取り等のインタビューのコーディネートも行っていただいた。



3. 課題の発見および解決の提案

3つのグループに分かれ、それぞれ中小企業における障害者雇用の促進する上で取り組むべき課題を発見した。それぞれの課題名は下記の通りである。

- ・京都はあとふる企業認証制度の活用
- ・就労支援 A 型事業所から一般就労への移行の促進
- ・ジョブコーチの活用の促進

各グループは、グローバルセンターのサポートを受けつつ、課題の解決に向けて、現地調査を行った。また、自分たちの解決案を関係各所に提示してフィードバックをいただき、提案の改善に取り組んだ。ご協力いただいた関係各所は下記の通りである。

- ・京都府商工労働観光部 総合就業支援室 野口 礼子 様
- ・就労継続支援 A 型事業 ワークチャレンジスタイル GOKENDO 事業長 松浦 一樹 様
- ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 京都障害者職業センター 林田 彩 様

第3章 第2節 教職員の意識改革

- ・西陣織会館 館長 大槻 ゆづる 様
- ・株式会社 聖護院八ッ橋総本店 様

4. 報告会

各グループは、課題の解決に向けた提案を A4 用紙 8 枚にまとめ、プレゼンテーション形式での報告を行った。その後、最優秀に選出された京はあとふる企業認証制度の活用に向けた提案を行ったグループが、平成 28 年 2 月 29 日開催の「第 3 回グローバル人材フォーラム～変化の時代に挑む PBL 型人材育成戦略～」において本取組を紹介した。

【考察・展望】

2 年目となった本取組では、次の二点において、平成 26 年度からの改善を目指した。

第 1 に、事前学習を入念に行うことである。課題文献の批判的な摂取や議論を通じて、障害者雇用について正確な知識を得るとともに、未知の問題について自ら考えるよう促した。初期段階において入念な学習を行ったことで、取組全体を通じた学びの質がより深いものになったように思われる。また、インタビュー先からも、平成 26 年度に比べてよりしっかりした事前学習をしてきているとの評価をいただいた。

第 2 に、グループでの学習において、教員がファシリテーションを行い、学生同士ではなかなか気付かない様々な視点からの検討を行うよう仕向けることである。一部のグループについては、議論の活発化を図ることができたが、他方で活性化が見られなかったグループもあり、平成 28 年度においてさらなる改善を要する。

また、平成 26 年度と同様に、次の点において教育的成果があったと考える。第 1 に、インタビューを実施することにより、学生は自分たちの取り組んでいる障害者雇用の促進というテーマの社会における位置付け、意義を理解することができた。第 2 に、学生は、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ぶことができた。第 3 に、学生は、自発的に活動する姿勢を身に付け、よい方向に変わった。当初は非常に引っ込み思案であった学生が、秋学期をすぎると、積極的に意見を出し、グループをリードするようになっていた。

今後の課題としては、次の二点が挙げられる。

第 1 に、前述のファシリテーションである。答えを示すのではなく、自発的に考えるよう促すファシリテーションの方法をさらに模索する必要がある。

第 2 に、関係各所との連携の強化である。平成 27 年度は、一部のグループが自発的にインタビュー終了後も関係各所とやり取りを行い、様々なフィードバックを得ていた。平成 28 年度以降は、意識的にこうした連携を構築し、関係各所の実務的知見を継続して得ることができるようになると、学生の学びもより深まるものと考えられる。



第3章 第2節 教職員の意識改革

第2項 京都府立大学の取り組み

本学のグローバル人材プログラムのミッションを大学全体として共有し、さらに一人一人の教職員が理解を深めることをねらいとして、プログラムの科目担当教員と事務職員を対象としたFD研究会を実施した。

具体的には、「日経グローバル」地域貢献度ランキングにおいて9回連続10位以内にランクインし、企業・地域連携における先進事例である北九州市立大学地域創生学群学群長である眞鍋和博氏を招聘し、同じ公立大学としての視点も交えながら、専門教育とアクティブラーニングの連携方策や教職員の体制、制度・組織改革など多面的な講演を頂いた。また講演後には本学教職員と意見交換の場も設けた。

その他、平成26年度に本学独自のゼミ活動から学生主体に移行し、GCを通じて他大学からの参加も可能としている課外PBL「下鴨セブン」については、本学の制度上、平成27年度はGPM資格取得に向けたPBL参加者がいないことから、PBL受講準備の取組とも位置づけている。

タイトル	グローバル人材FD研究会 『地域・企業と連携した教育実践～北九州市立大学地域創生学群の人材育成～』		
日時・場所	平成27年12月21日(月) 12:50～16:00 京都府立大学稲盛記念会館 206 講義室	参加人数	15名
講師	北九州市立大学 地域創生学群 学群長 眞鍋 和博 氏		

【趣旨・目的】

グローバル人材プログラムを展開するにあたり、プログラムの科目担当教員の意識、また教育力の向上を目的としてFD研究会を開催した。具体的には、全学的に取組むプログラムの先進事例として、北九州市立大学の取組責任者を招聘し、アクティブラーニングの開発や教育手法について全学で学ぶ場としてFD研究会を企画・実施した。

また、本FD研究会には、事務スタッフにも呼びかけ参加を促した。というのも、学部や部局の壁を突破して企業・地域連携を行うためには、職員のサポート体制や姿勢が必要不可欠であるからである。

【主な意見交換会のテーマ】

- ①学術的な専門教育と職能教育の架け橋となるような、カリキュラムや理論と実践の往復過程について
- ②2年生以降に中弛みが発生しないステップアップ方式に設計されるPBLへの展開について
- ③学群制という学部制とは一線を画した形態の組織運営のあり方と既存学部に取り入れることのできる限界について
- ④学生の北九州市に対するシビックプライドの醸成について
- ⑤同じ公立大学として、教職員のリクルート並びに法人付の専任職員等人事制度改革について
- ⑥市職員が大学に出向し、内情を知ることにより設置自治体との間で企業・地域連携に関する政策的な示唆を得る好循環について



第3章 第2節 教職員の意識改革

【考察・展望】

専門教育の中にアクティブラーニングの要素を取り入れつつ、大学（学生）と地域の双方にとって意義のある形で取り組むのは、想像以上に難しい。それも特定の教員だけでなく、全学で科目群をつくり、プログラムとして展開するとなればなおさらである。

北九州市立大学地域創生学群の取組みはその点において実に先進的な例である。本例はアクティブ・ラーニングを取り入れたな専門教育としても、地域の課題解決に資する実践教育としても、学生のキャリア教育としても先進的であるが、本学が最も注目したのは、この取組の結果「シビックプライド」が醸成され、地域の雇用にもつながっているという点であった。すなわち、これこそがビジネスマインドと公共マインドの双方を持ったグローバル人材に他ならない。「グローバル人材」とは標榜していなかったが、同じ公立大学でもあり、本例から示唆されることは非常に多く、教職員一人ひとりにとって大いなる学びの機会になった。

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、4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】

本取組は、グローバル人材育成に関わるアクティブラーニング及びPBLの開発のために初年度より取組んでいるものであり、京都府立大学の学生が中心となり、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話題を発信している。

学生が自ら企画者、パーソナリティとなり、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る中で学生の主体的な学びの醸成に繋がっている。この成果については、平成25年度のグローバル人材フォーラム(H26.2.27)においても報告したところであるが、平成27年度の「グローバル人材フォーラム」においてもその後の成果を報告する。

【活動概要】

番組URL：<http://radiocafe.jp/201211001/>

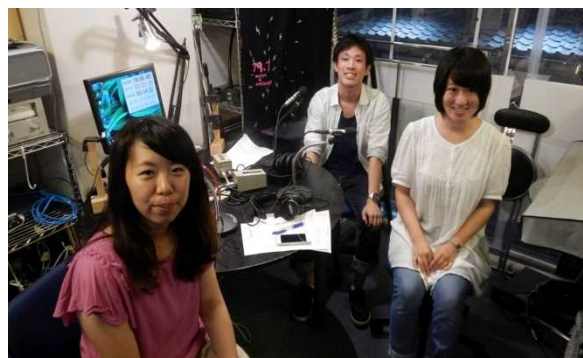
《平成27年度放送分》

回	放送日	ゲスト	内容
1	5月15日	阿部 哲士 氏 (路地裏3坪雑貨店 経営者)	「お店を運営すること」
2	6月19日	西島 衛 氏 (THE SIX BULLETS)	「ライブサーキット」
3	7月17日	松瀬 萌子 氏(京都府立大学 卒業生)	「新卒で限界集落に住んだ先輩」
4	8月21日	井上 泰宏 氏(新京極商店街振興組合理事長)	「京まちなか新京極」
5	10月16日	宮崎 茂夫 氏 (人材系ベンチャー企業社員)	「天職に転職、何のために働くのか」
6	11月20日	北川 雄士 氏 ((株)いろあわせ 代表取締役)	「ぶっちゃけについて」
7	12月18日	駒井 亨衣 氏(学び舎傍楽 代表)	「傍にいるひとを楽にしよう！」
8	1月16日	山下 美早貴 氏 (京都府立大学 公共政策学部 5回生)	「休学し、留学して思ったこと」

第3章 第2節 教職員の意識改革



コミュニティビジネス経営者のゲスト
(5月放送分)



新卒で限界集落に就職したゲスト
(7月放送分)



商業施設を公共空間に変えるゲスト
(9月放送分)



社会活動家のゲスト (12月放送分)

【参加学生の声】

- ・「働いてみて初めて理解できる就労観を訊け、考えると同時に、行動する重要性に気づけた」
- ・「ラジオ番組づくりを通して、自分が本当に歩みたいと考える人生はどのようなものなのか探究心が高まった」
- ・「諦めず、発信し続けることが実を結ぶことを、ゲストの経験談から伺うことができた」
- ・「安定した雇用に価値が置かれることは一般的な理解だが、人生を懸けてでも成し遂げたい何かを持つ人は、よりイキイキとしているように見えた」
- ・「休学や留学など、普通の学生生活では、考えつかなかったことをやってきた先輩が身近にいることを知り、自分も後悔の無いように行動していくことを決めた」
- ・「2つ以上の活動を同時にやり、複数の顔を持つゲストが多数おられ、努力次第では、固定化されたキャリアのあり方を突破できることを知れた」

【考察・展望】

平成27年度においても、平成26年度に引き続き以下のような成果が見られた。1つは学生が本取組みを通して、企画から日程等の調整、ゲストとの内容の打ち合わせなどを学生主導で実施し、番組として発信することで、座学だけでは得られないまさにPBLの経験を通してのスキルの獲得ができた。2つは、招聘するゲストが多様であり、学生にとっても、プロジェクトにとっても、産学公NPOを越えた多様な

第3章 第2節 教職員の意識改革

ネットワークの蓄積ができた。最後に、ゼミや学部の壁を超えたプロジェクト方式で実施することにより、まさに全学展開のプロジェクトに相応しい執行体制を構築することができた。

そして、結果的として、大学間連携共同教育推進事業の存在や成果を地域社会に広く発信することもできた点も特筆すべきであろう。

第3章 第2節 教職員の意識改革

第3項 京都文教大学の取り組み

タイトル	講演会「なぜ今、高大接続改革なのか？——これからの大学に何をもちたらすのか——」		
日時・場所	平成27年2月18日（木）13：00～14：30 京都文教大学 弘誓館 G102	参加者	本学教職員、近隣高校関係者等 約150名
講演者	倉部 史記 氏（NPO 法人 NEWVERY フェロー）		

【趣旨・目的】

本学の学長主催研修会として、「高大接続改革」をテーマにした講演会を開催した。この講演は、主に本学の教職員を対象に、現在文部科学省によって進められている高大接続改革を理解するための機会として、本学の入試委員会、FD委員会、大学間連携共同教育推進事業委員会の共催で開催された。

【講演内容】

講師の倉部氏は、大学選びの基準が必ずしも偏差値によるのではないことを強調し、大学と高校の距離感や両者の接続に必要なことを語った。例えば、大学は高校との接続を図るためには、自校の教育をわかりやすく紹介することが必要であり、高校は生徒がよりよい進路決定ができるように支援することが重要であることが示された。

【考察・展望】

グローバル人材育成（GPMプログラム）ではPBLを重視し、実社会と接続する大学教育を目指している。今後、グローバル人材育成では、高校と大学の接続を視野に入れることも必要である。最近では高校においてもアクティブ・ラーニングが展開されていることから、グローバル人材育成をすすめるために、アクティブな学びを経験した高校生が大学に入学するという状況を想定する必要があるだろう。

本事業の理念である「教育の社会化」は、大学と社会の接続だけではなく、高校と大学の接続も含むと考えられる。今後もグローバル人材育成を展開するうえで、高校教育の動向や高大接続をテーマにした取組を加えてみたい。

タイトル	食・農分野におけるグローバルな展開と人材育成		
日時・場所	平成28年1月19日（火） 京都文教大学 普照館 F501	対象	総合社会学演習Ⅲ （総合社会学部3回生ゼミ）
講演者	株式会社坂ノ途中 代表取締役 小野邦彦氏		

【趣旨・目的】

3年次の総合社会学演習では、農業や食料、水といったテーマで、環境社会学、文化人類学的視点からの社会理解を目的としている。世界の諸事例や歴史についての知識や理論は書籍の輪読によって行っているが、実際の農家の訪問インタビューを実施したり、今回のような有機農産物流通の現場を詳しく知る講師を教室に招いて今日の食料問題についてディスカッションを行うとともに、起業という観点から講師の経験を聴くことは、就職活動を目前にした履修学生のキャリア・デザインや能動的学びに大きく作用すると考えている。

【授業内容（講演内容）】

講師の小野氏は、平成21年に有機農産物販売の会社を京都で立ち上げ、今日では京都府下に約70

第3章 第2節 教職員の意識改革

件の契約農家を持ち、ネット通販の他、レストラン・スーパーへの卸売りなどを行っている。そのアイデアのもと、農業が社会のあり方を決めるという認識にあり、過放牧・過干害、農薬や化学肥料の仕様により土がだめになっていくことに危機を感じたという。

最近では農地の放棄がすすんでいることに着目し、新規就業者を育成することで質のよい有機農産物を確保し、広告においては目的やメッセージを明確化して消費者の共感を得るという、通常の営業活動とは違うことを行って、売り上げを伸ばしているという。その結果、ウガンダでのゴマやバナラビーンズ栽培にも着手して、ソーシャル・ビジネスの面でも手応えを得ている。

若者の起業については、自分への客観視（どうでもよい存在としての自分）と、自分への特別視（自分ならできる）の共存を考えながら、世間のおもしろいところについて行くフォロワーシップもまた大事にしている、という。

【考察・展望】

古代文明の遺跡を見て歩いた大学時代を経て、卒業後、一旦は証券会社に就職しつつも、現代社会の課題解決をめざして起業したというその生き方に、人文社会科学を学ぶことと現実社会で生きることとの結びつきが実に自然に行われていることに、履修学生は感心したようだった。彼らが自己の就業観の形成と大学での学びの両方を常に意識できるように、演習という場をデザインしていくことが教員には必要だと思われる。



〈講演の様子〉

活動名	地元企業と連携した学生ラジオ活動「文教シェルパ」		
参加学生数	11人	活動期間	平成27年11月～平成28年3月
担当教員	杉本星子（総合社会学部総合社会学科教授）		

【趣旨・目的】

京都市南部の向島ニュータウンは、地域情報化という観点から見ると、伏見区大手筋を中心とした情報ネットワークと宇治市の情報ネットワークの狭間にある。しかし、それぞれの地域FM視聴者の対象外とされており、さらにニュータウン内にも有線放送等の情報システムがないことから、生活に密着した地域情報の過疎地となっている。

本活動では、京都市伏見区と宇治市の地域の商店や企業、団体と連携して、伏見区大手筋商店街のコミュニティFM『FM845』で月に一度学生が目線で地域の魅力を発信するラジオ番組を放送し、それをニュータウン住民に視聴してもらうことにより、住民に地域について知ってもらうことを目的とする。また、ラジオ放送の制作・放送と並行して、地域のさまざまなイベントに音響・企画・司会などで参画することによって、地域情報化の進展に貢献することを目指している。

【活動概要】

＜準備＞

8月にチームを結成

10月25日「向島ニュータウン駅前秋の祭典」において地域住民にラジオ番組の広報開始

第3章 第2節 教職員の意識改革

番組ツイッター (<https://twitter.com/rdkbu>) 開設

FB (https://www.facebook.com/rdKBU/info?tab=page_info) 開設

<FM845『文教シェルパ』：毎月第4水曜日 12:30-13:00 に番組放送>

第1回 11月26日 テーマ「自分メディアを知ろう」インタビュー：フリーペーパー専門店『只本屋』

第2回 12月24日 テーマ「インターナショナル・クリスマス・レイディオ」インタビュー：京都市住宅供給公社『向島学生センター』に暮らす留学生3人（ハンガリー、中国、インド）へのインタビューによる各国のクリスマス事情を紹介【本予算外】

第3回 1月28日 テーマ「バスからみた向島ニュータウン」インタビュー：近鉄バス京都営業所

第4回 2月25日 テーマ「若者の日本酒離れ」インタビュー：『月の桂』増田徳兵衛商店

第5回 3月24日 テーマ「お弁当」※予定

<その他の活動>

- ・宇治橋通り商店街フェスタの音響・司会（10月24日）
- ・京都文教大学ともいきフェスタの音響・司会（11月28日）
- ・向島学生センターの留学生との交流活動「インターナショナル・キッチン」（12月19日）
- ・「アジアアフリカとびっきり映画祭&地域まるごと成人式」の音響（1月17日）
- ・向島ニュータウンセンター商店会内の地域交流拠点「京都文教マイタウン向島（通称MU）」にラジオ放送設備設置（3月4日）
- ・向島ニュータウンの東日本震災避難者を中心とした地域イベント「3.11 キャンドルナイト」における音響担当および鎮魂メッセージ映像の投影（3月11日）
- ・京都文教大学総合社会学科フリーペーパー「チャカル」の制作・広報協力



<「文教シェルパ」の活動の様子>

第3章 第2節 教職員の意識改革

【考察・展望】（今後の課題や予定等）

今後の課題は、ラジオ番組の視聴者を拡大し視聴者とのコミュニケーションを密にするための広報活動の強化、ラジオ番組作成のための台本作成技術の向上、放送継続のための安定的な資金の獲得である。

平成28年度は、平成27年度に引き続きFM845で月一度ラジオ放送を行うとともに、地域のさまざまなイベントに音響・司会などで参画、フリーペーパー「チャカル」の発行などを行なうほか、5月より学内で定時校内放送を開始する予定である。また、向島ニュータウンセンター商店街内地域交流拠点MJの放送設備を活用した商店街との連携活動についても検討している。

第3章 第2節 教職員の意識改革

第4項 佛教大学の取り組み

タイトル	京都の祭りをフィールドワークする		
参加学生数	3年次生 15名	担当教員	大谷 栄一（社会学部現代社会学科准教授）

【趣旨・目的】

PBLの一環として、学生自らが課題を発見し、解決するためのアクティブラーニングを実践するため、学生が主体となりテーマ設定を行い、京都の3つの祭りをフィールドとした調査・研究を行った。研究のテーマ・調査対象・仮説の設定から、フィールドワーク・インタビュー調査・アンケート調査の実施、対外的な研究発表と報告書の作成まで、調査・研究の一連の流れを体験することを目的とした。

【活動概要】

大谷ゼミに所属する3年生15名が平成27年の4月から平成27年10月にかけて、清明神社の清明祭、建勲神社の船岡祭、時代祭を事例とし、「京都の祭りと地域社会」の関係、「京都の祭りと観光」の関係について調査を行った。調査は、祭りの担い手（宮司、講社の役員等）や地域関係者（社会福祉協議会会長、住民組織の役員）へのインタビュー調査、各祭りのフィールドワークと見学者・観光客へのアンケート調査の手法を用いた。

【考察・展望】

本調査は、「京都の祭りと地域社会」の関係、「京都の祭りと観光」の関係について調査について考察するため、3つの事例の調査に取り組んだ。

- ① 清明祭：「陰陽道ブーム・清明ブームが清明祭に携わる地域住民に与えた影響や変化の有無」と「パワースポット化した清明神社と地域住民をつなぐ上で清明祭が担う役割」について調査を行った結果、陰陽道・清明ブームは清明祭に携わる地元住民に与えた影響や変化はなかったこと、祭りの参加者については小学校の統合の影響もあり、子どもの参加者は増加しているものの、地域内の多くのマンションに町内会の組織がないことや、「学区」という京都特有の自治単位が障壁になっていることもあり、新規住民や新しく校区になった住民をあまり取り込めていないという現状が明らかになった。そのため、旧住民と新規住民との壁をなくし、新規住民が地域への関心を持ってもらうための新たな場を提供することが必要であることを示した。
- ② 船岡祭：「船岡祭と地域住民の関わり」と「船岡祭が地域の社会問題に果たせる役割」について調査・研究を行った結果、船岡祭は地域住民との関わりがあまり見られず、地域の社会問題に果たしている役割を見出すことは困難であること、しかし、地域住民は祭りを通して地域住民同士の交流が図れる地域密着型の祭りを求めていることから、建勲神社が発信主体となって地域とのつながりを深めることができれば、地域での船岡祭の役割はもっと広がるであろうことを明らかにした。
- ③ 時代祭：「平安神宮、平安講社（時代祭の担い手である市民組織）、国内・海外の観光客が抱く時代祭に対してのイメージ」について調査した結果、平安神宮の神職と平安講社の役員はいずれも時代祭を単なる観光行事としてではなく、京都市民が京都の歴史を振り返り、京都



第3章 第2節 教職員の意識改革

の現在と未来を考える啓発的な意義が強い祭りであるというイメージを保持していること、また、観光客（日本人・外国人）は年齢層や国、地域に関係なく、多くの人が京都の伝統や歴史を感じる祭りだとイメージしていることを明らかにし、時代祭の抱える課題も示した。

以上の知見とその知見にもとづく政策提言を、平成27年12月6日に開催された公益財団法人大学コンソーシアム京都主催の「第11回 京都から発信する政策研究交流大会」で研究発表するとともに、調査報告書にまとめた。

研究テーマの設定と調査対象の選定に始まり、調査計画の作成、調査対象者への調査依頼とインタビュー調査の実施、アンケート用紙の作成と実査、フィールドでの非参与観察、調査で得たデータの整理と分析、研究発表のための資料作成、報告書の作成まで、すべての過程を学生たちがグループワークを通じて主体的に取り組み、問題解決型のアクティブラーニングを実践することができた。しかし、長期にわたる調査と研究に対して、教員一人で学生たちの調査のサポートやバックアップをするには限界があり、学部として学生と教員をサポートするバックアップ体制が必要であることも担当教員として実感した。



タイトル	都市における緑環境の評価—庭園、キャンパス、テーマパーク等を事例として—		
参加学生数	3年次生 11名	担当教員	水上 象吾（社会学部公共政策学科准教授）

【趣旨・目的】

学生自らが課題を発見し解決するためのアクティブラーニングとして、都市の緑環境をテーマとし、どのような場所が緑の環境にどのような意味を持つのかを評価し理解するため、実地にて調査を行った。テーマにかかわる書籍や論文を調べ仮説を設定し、調査計画を作成し、実地における調査や実践活動を通じて仮説の検証を試みた。また、調査結果をまとめ発表会にて報告するまで、研究の一連の流れを体験することを目的とした。

【活動概要】

ゼミに所属する学生11名が平成27年4月から平成28年2月にかけて、都市の緑環境の評価を行うため、日本庭園、大学キャンパス内や人工的に作りあげられたテーマパークなど、多様な空間を対象に調査を行った。まず、論文検索の手法や仮説の立て方を学習し、ついで、以下の実地調査を行った。調査は、現地での観察記録、アンケート調査、植物の種まきの実践や緑量の測定等による。

- ① 市の中に存在し緑豊かな空間でもある日本庭園を対象に、園内の環境要素の配置や構成について理解し、環境評価手法として印象評価を体験した。実際に存在する環境要素から受ける直接的な印象だけではなく、限られた空間内に大自然を見立てた造園技法により成り立つイメージが印象に与える影響を



第3章 第2節 教職員の意識改革

理解した。

- ② 大学キャンパス内を対象に植物の育つ環境を探索した。植物の種まきを行うため、「一年草で他植物への影響が少なく雑草化する危険が少ない」、「在来種を圧迫しにくい」、「成長が早く花が派手であり風景を変える」といった特徴のあるヒマワリを選定した。キャンパス内において、公共性の有無等の場所の特徴を踏まえ、土壌の硬さや栄養、水はけや日当たり、人の目に触れるなどの環境条件を考慮して、種を蒔く場所を各自考え探し出した。
- ③ 人工的につくられた環境であるテーマパークには、どのくらいの緑量があるのかを調べた。快適だと考えられる程度の緑が確保されているのではないかと仮説を検証するため、テーマの異なるエリアごとに写真を撮影し、視野内に写る緑量（緑視率）を測定した。撮影方法や写真内の緑の占有面積の求め方など、それぞれの段階で手法について考え対応した。



調査結果は、スライドによる発表とディスカッションを行い、さまざまな観点からの評価を理解することを目的とした。

【考察・展望】

アクティブラーニングとして、取り組む課題そのものの企画から、既存の知見に関する下調べや現地調査の段取り、そして実践と結果のまとめまで、全ての過程を学生が主体となり遂行した。以下の通り、実際に調査や実践活動を行うことで、自ら考える機会が増加したと考えられる。

- ① 文献資料で庭園の技法を理解した上で、実際に赴き調査項目と突き合わせながら眺めた庭園は、それまでと異なる印象が得られる体験を得た。
- ② なにげなく見ていた大学キャンパスも、実際に種まきをする場所を探すという行為により異なる風景となり、植物の成長には教科書に記されている環境条件以外の阻害要因があることを理解した。
- ③ 調査方法を計画し遂行していく上で、実行直前に不足している条件に直面することも多く、必要な段取りなどを考える機会を得た。

これらのことにより、アクティブラーニングへの取り組みは有意義であることが確認されるものの、学生が学外に赴き調査し様々な活動を実践していくためには、まず、大学という組織が、多様な活動や調査内容を教育・調査研究の一環として理解する必要がある、加えて、活動へのバックアップが必要であると考えられる。

調査・研究の一連の実践は、時間が限定されている授業とは異なり、時間的制約を設定しにくく、想定できない課題が生じる可能性も高い。各ゼミや担当教職員などの個人的な取り組みに支えられるのみでは、継続的に活動を持続させていくことは困難であると考えられる。

第3章 第2節 教職員の意識改革

第5項 龍谷大学の取り組み

タイトル	FD 研修会「グローバルリーダー育成と PBL－国際教養大学の取り組み－」		
日時	平成 27 年 5 月 27 日(水) 15:00～17:00	参加人数	39 名
場所	龍谷大学深草学舎 和顔館 4 階会議室 3		
出席者	講師：熊谷 嘉隆氏 (国際教養大学国際教養学部教授、国際連携部長、アジア地域研究連携機構長) 参加者：学内 政策学部教員・スタッフ、国際学部教員ほか 25 名 学外 大学間連携事業連携校関係者ほか 13 名		

【趣旨・目的】

近年、高等教育の手法として、課題解決型学習 (Project Based Learning: PBL) が注目されている。課外活動のみならず、正課の中に PBL を取り入れる事例も増加しつつあるが、その手法についてはまだまだ開発途上である。

国際教養大学は、平成 24 年より多様な PBL (地域連携型、海外大学との協働学習型、企業連携型) の取り組みを展開している。本 FD では、国際教養大学 PBL の取組責任者である熊谷教授に概要・事例を紹介いただき、PBL のメリット・デメリットに関する議論を深めるとともに、担当教員にとって共通課題である PBL の成績評価について議論する。

【概要】

1) プログラム

15:00～開会挨拶： 龍谷大学政策学部長 石田 徹 講師紹介： 龍谷大学政策学部グローバル委員長 村田 和代
15:10～講演 (60 分)
16:10～質疑応答・意見交換 (40 分)
16:50～まとめ、閉会挨拶 龍谷大学地域協働総合センター長 白石 克孝
17:00 終了 進行：地域協働総合センター博士研究員 久保 友美

2) 質疑応答・意見交換の内容

講師による国際教養大学の取り組みについての説明に続き、フロアとの質疑応答、意見交換がなされた。内容は以下の通りである。

○地域との PBL について

地域との連絡調整はどのような方法で行うのかについては、教員が 7-8 割は地域との連絡調整を行う方が良い。学生が前面に出ると混乱をする。市長－市役所－自治会という流れを尊重して話を通さないと現場で動いていただけない。

地域に対して「PBL」をどう説明しているのかについては、「学生と一緒に地域の問題を解決しようとしている授業」と説明している。現場での指導の中で、当初の設定から次々と展開が変わってきた場合は、PBL は「生き物」であり、地域のアイディアで方向性が変わってくることはある。学生が入ることでそういった化学変化が起きるプロセスが「活性化」である、と考えている。

学生は現場で次々とぶつかり、殻が剥けていく。学生がそうなるよう指導していけるのかは教員の

第3章 第2節 教職員の意識改革

パッションによって引っ張っていくしかない。

同じ地域で継続していくのか。地域を変えた理由については、「自立」をどう促進させるか、地域からどう離れていくのか、これは援助のあり方と同じであり、年1回くらいはモニタリングする。関わった後の地域・行政は、1回きりでは困る、と言われる。フォローアップとして、NPOを組織する、授業として続ける等のフォローが大切だと考える。質問内容については、地域のタブーにふれないよう気を付ける（次年度断られた事例あり）。



熊谷教授による講演



質疑応答・意見交換

○国際協働 PBL について

日米の参加学生の違いについては、PBL 終了時にアメリカ学生は感情的、日本学生はホッとした、という違いがあった。アメリカ学生は、言語の壁があり日本で出来ることが限られる。日本学生が通訳・翻訳。海外に出ると出来ないことがあるということを知ることができた。5名中2名が日本に留学した。

日本学生の中で、受講した学生とそれ以外の学生の違いはあるのかについては、受講する学生は元々ポテンシャルが高く、自ら学ぶことの面白さを味わい、就活に活かしている。

パートナー大学との関係構築については、外国の大学から見てのメリットを交渉時に説明する、グローバル人材育成のトライアルとしての効果、費用負担については大学による。アメリカなど継続して出来る大学もある。次は、ASEANで展開していと考えている。

テーマ設定については、学生・教員側からか、地域の要望によるものなのかについては、パートナー大学の担当教員が、既に地域に入って研究しているテーマから選定した、とのことであった。

○評価について

グループ評価については、①共同作業 ②プレゼンでの役割分担③プレゼンでのパフォーマンス等の3項目を設定しているとのことである。学生がお互いにABCで評価、学生はフェアな付け方をする。全体（100%）のうち10%をグループ評価に充てている、とのことであった。

○その他

事前のバイアスは極力持たせないように指導、情報を与えすぎないことも大事である。リサーチメソッド（データ収集・分析等）を単独科目としてしっかり学習させる。

以上のような質疑応答、意見交換が展開された。

【考察・展望】

本学企画のFDとしては初回であり、特に学部全体の取組の中でPBLへの関心が高まっていることもあって、政策学部教員・スタッフ等の学内者25名、および大学間連携事業連携校関係者13名が参加し、意義のある意見交換がされた。企業連携、国際協働、地域連携の各PBL科目にとって、国際教養大学の実績と熊谷先生の知見は大いに参考になった。

第3章 第2節 教職員の意識改革

タイトル	AL科目「CSR実践演習」に関する意見交換会		
日時	平成27年7月29日(水) 15:00~16:30	参加人数	17名
場所	龍谷大学22号館4F会議室		
出席者	<p>【学生訪問企業】 関西テレビ放送株式会社 CSR推進局： 塩川恵造氏 (CSR推進部次長) サラヤ株式会社 京都営業所： 川崎隆司氏 (所長)、神谷晃氏、田邊裕大氏 株式会社樽徳商店： 人見淳史氏 (営業統括) 富士ゼロックス株式会社 CSR部 国際社会貢献グループ 文化伝承推進： 吉田謙一氏 (マネジャー)、森弘行氏 富士ゼロックス京都株式会社 文化推進室： 小田誠氏 (マネジャー)、間澤孝公氏 富士ゼロックス西日本株式会社 プロダクションサービス 営業部： 増田光士氏 株式会社ワコールホールディングス IR広報室： 北川真一氏 (室長)、後呂琢穂氏 (CSR担当)</p> <p>【コーディネーター】 京都府 府民力推進課：鈴木康久氏 (課長)、岡部敦子氏 (協働コーディネーター)</p> <p>【本学】 中森孝文 (科目担当者)、榎並ゆかり (RA)、上野敏寛 (RA)</p>		

【趣旨・目的】

本講義のあり方・学生の発表内容についての協力企業との意見交換

【意見交換の概要】

1) 学生の企業訪問について

<良かった点・感想>

- ・ 本講義は、学生にとって企業のことを考える良い機会になっている。
- ・ 本講義は、企業訪問と発表で構築され、良いフォーマットだと思う。
- ・ 学生は、礼儀正しく、雑な言葉づかいもなく、丁寧な対応をし、気づきを得ていたと思う。
- ・ 学生の訪問日程は、あらかじめ決まっていれば、スケジュールの問題は特にない。
- ・ 学生は、企業に発意として会いたいのであれば、時間が合えばいつでも対応する。

<改善点>

- ・ 学生は、質問に対する企業側からの回答に対して、さらに深める質問をしてほしかった。
- ・ 学生は、個人の体験や感じたこと、直感や本音を基にするような質問があればよかった。
- ・ 学生は、投資家や新聞記者のように企業が持つ問題点をあえて見つけ出して欲しい。
- ・ 学生が知りうる情報で企業に失礼にあたるようなものは、あまりないと思うので、核心を突く質問を期待している。

2) 発表・提案内容、発表会のあり方について

<良かった点・感想>

- ・ 発表時間は、短い時間で端的に論理的に説明するのが大事なので、現状の方法で良い。
- ・ 中間発表会は、時間が合えば、訪問したいと思う。

第3章 第2節 教職員の意識改革

<改善点>

- ・ 発表内容は、調べたら分かること（社長名、資本金、従業員数等）ではなく、提案に至った思考プロセスに重点を置いたものにしてほしい。
- ・ 発表内容は、学生らしい斬新性や新鮮さがあまりないという印象だった。提案内容には、コンセプトや学生のアイデンティティを示してほしい。
- ・ 発表方法は、各グループ似たようなパワーポイントのスライドであり、こじんまりした印象であった。パワーポイントの使い方や、パワーポイント以外の方法も検討することもありなのではと感じた。

【考察・展望】

本講義は、京都府府民力推進課のご協力のもと、京都CSRネットワーク参加企業を中心に受講及び学生の訪問受け入れ協力をいただき、本年度で2回目となった。平成26年度と同様に、企業連携型PBL科目は学生への育成効果が見受けられた。京都CSRネットワークからは、CSRに関するワールドカフェの提案もなされ、企業が学生との関係を今後も繋いでいきたいことが分かった。企業や京都府からのご意見をもとに、今後も講義が発展していけるよう、本学の教育に反映させていきたい。

タイトル	AL 科目「キャリアデザインのための企業研究」協力企業との懇談会		
日時	平成28年1月13日（水）15:00～15:30	参加人数	9名
場所	龍谷大学 22号館 4F 会議室		
出席者	<p>【学生訪問企業】 京都経営者協会 顧問（本学政策学部 客員教授）： 位高 光司 氏 株式会社山城 専務： 稗 真平 氏 株式会社リーフ・パブリケーションズ 代表取締役社長： 中西 真也 氏 上羽絵惣株式会社 取締役： 石田 結実 氏 株式会社林屋久太郎商店（茶游堂） 代表取締役社長： 林屋 和成 氏</p> <p>【オブザーバー】 有限会社豊明（京都デニム）： 宮本 和友 氏 京都府山城広域振興局 農林商工部 商行労働観光室 副室長： 浦 一良 氏</p> <p>【本学】 中森孝文（科目担当者）、上野敏寛（RA）</p>		

【趣旨・目的】

本講義のあり方・学生の発表内容についての協力企業との意見交換

【意見交換の概要】

1) 学生の企業訪問について

- ・ 学生の訪問は、今の学生が何を考えているのか素直に聞くことができ、一生懸命キラキラとした目を見せていただき、嬉しかった。
- ・ 経営者に会うことは、現場をリアルに実感する良い経験だと思う。経営者からの言葉が、学生の糧になれば嬉しい。

第3章 第2節 教職員の意識改革

- ・ 学生の訪問は、参加人数や質問事項を事前に学生と調整できたので、良かった。
- ・ 学生訪問のスケジュールは、特に問題はなかった。
- ・ 学生からの質問は、普段考えていないことを聞いてもらったので、自らの会社を見つめ直すことができて良かった。

2) 発表・提案内容、発表会のあり方について

- ・ 発表会は、年末よりも年始のほうが調整しやすく、1月第2週が適している。
- ・ 学生の発表は、想像以上に上手だった。まとめ方が上手く、人前で話す良い経験になったのではないかと思う。
- ・ 提案内容は、発想やひらめきが大事だと思う。提案内容は、オリジナルなもので、経営者として本気で聞かなければならないものと思った。学生からの提案を聞くことは良いと思う。
- ・ 学生からの提案は、商品の認知度向上という既にわかっている課題でも、若者に指摘されると「やらなければ」と元気をもらった。
- ・ 本講義のような機会は、商工会議所でもあれば良いと思った。
- ・ 本講義は、学生でもお客様としてしか対応できていなかったが、学生の声を忌憚なく聞けると同時に、自らを見つめなおす良い機会となった。学生の特権として、聞きたいことを何でも聞いてほしい。

【考察・展望】

本講義は、ビジネスマインドと実践的な提案力を重視し、企業の方を授業に招き、学生が企業訪問することによって生きたお話を聞くだけでなく、学習成果を発表会で企業の方に発信し、意見交換の場を設けている。本年度で5回目となった。平成26年度と同様に、自主的な企業訪問や調査を通じて経営者の視点から提案内容を考えることができ、学生への育成効果が見受けられた。本講義は、協力企業や関係機関のご支援で成り立っており、懇談会のご意見をもとに、今後も講義が発展していけるよう、本学の教育に反映させていきたい。



「キャリアデザインのための企業研究」懇談会

タイトル	第2回グローバル人材育成カリキュラム検討会		
日時	平成27年7月16日（木）10：00～11：30	参加人数	17名
場所	龍谷大学深草学舎 和顔館4F 会議室3		
出席者	【関係団体】 公益社団法人京都工業会理事・事務局長 町田 徳男 氏 京都商工会議所産業振興部ブランド推進担当課長 堀口 亜希子 氏 京都銀行証券国際部副部長 下野直人 氏 京都銀行地域活性化室長兼観光支援室長 秋野 稔 氏 京都中央信用金庫営業推進第一部営業開発課係長 大隅 佳代 氏 京都信用金庫企業成長推進部長 真下 隆三 氏 日本貿易振興機構京都貿易情報センター所長 石原 賢一 氏		

第3章 第2節 教職員の意識改革

NPO法人グローバル人材開発センター 専務理事付・渉外	行元 沙弥 氏
NPO法人グローバル人材開発センター コーディネーター	岩本 博志 氏
【本学】	
グローバル委員長・政策学部教授	村田 和代
グローバル委員・政策学部教授	中森 孝文
グローバル委員・政策学部准教授	的場 信敬
地域協働総合センター 博士研究員	久保 友美
地域協働総合センター リサーチアシスタント	上野 敏寛
地域協働総合センター リサーチアシスタント	榎並 ゆかり
政策学部教務課（教務担当）	石倉 翔太
政策学部教務課（本事業担当）	宮田 真由美

【趣旨・目的】

平成26年度第1回会議に引き続き、第2回グローバル人材育成カリキュラム検討会を開催した。本検討会では、グローバル人材PBLの実施に向けて、「GPM」資格における本PBLの位置づけ、「グローバル戦略実践演習」講義計画について、ご協力団体との確認および意見交換を目的としている。グローバル人材PBLが本年度から開講予定であることから、本学の独自開発科目である「グローバル戦略実践演習」のカリキュラム開発に、協力いただける経済団体および金融機関の担当者にご参加いただき、カリキュラムの最終確認を行った。

【会議概要】

会議の趣旨説明と関係団体の自己紹介に続いて、グローバルセンターより資料をもとに「GPMが採用活動における学生と企業双方の問題解決のために5大学連携で開発され学生の大学での学びを質保証していること、資格取得までのフロー、グローバルセンターの役割、本会議で検討しているグローバル人材PBLはGPM資格フレームの最後の仕上げに位置づけられる旨の説明がなされた。

次に、当該科目担当者（村田）より、「グローバル戦略実践演習」の講義内容について、資料及びシラバスに基づき以下の説明がなされた。

本学の取組では、学生がグローバル基本科目を系統的に履修し、総仕上げとして「グローバル戦略実践演習」が位置付けられている。「グローバル戦略実践演習」の受講生はビジネス系アクティブラーニングを履修済みであること、1チーム6名程度、4社に受け入れていただくため全体で24名程度となる見込みであること、基本的に学生がグループを組み、訪問調査や質的量的オリジナルデータをもとに、課題解決を目指した提案を作成し、発表会で成果を報告する。これにより、調査・課題分析力、提案力、プレゼンテーション力を身につけることを目的としている。受入企業の他、関係団体への訪問も予定しているが、日程はシラバス記載の日程を目途に学生から電話やメールで調整し訪問する予定である。関係団体には、12月18日の発表会及び、12月4日中間発表会に（可能な限り）参加いただきコメントをいただきたい。学生は第3回グローバル人材フォーラム（2月末予定）でも発表する予定である。本科目の受講生の人数確定の時期については、9月12日以降となる。

また、以下のことが確認された。

- ・「グローバル・ビジネスの基礎知識」についてはJETROに講義をお願いする。
- ・「金融機関の支援」については、平成27年度の講義は京都銀行が担当し、平成28年度は京都中央信

第3章 第2節 教職員の意識改革

用金庫、平成29年度は京都信用金庫といった順に3年毎に3金融機関にご協力をいただく。

最後に、京都の発展のために良い人材を送り出したい思いで資格開発をおこなっており、良いプログラムとなるようご協力をお願いしたいとの挨拶を持って会議が終了した。

【考察・展望】

平成26年度の第1回会議から、関係2団体（JETRO、グローバルセンター）の参加が増えたことは大きな意義がある。本会議に先立ち、平成27年3月のJETROへの訪問活動の中で「1コマでグローバル知識を十分に学べるのか」との意見をいただき、学内で協議した結果、平成28年度から基本科目の中に「国際ビジネス論」を科目化することができた。このように、他にも本科目に関して関係団体の貴重なご意見をカリキュラム内容に反映することができた点は、本検討会の成果である。本検討会は今回が最後となるが、学生報告会等の機会を活用し、外部の視点からご意見をいただける場を引き続き設定していきたい。

今回の検討会によって、シラバス内容と役割分担、大きなテーマとして「中小企業のグローバル展開における課題」というところで、受入企業の実験なども関係団体の絶大な協力をいただいて準備が調った。課題の立て方について意見交換がなされた中で、教員が課題を与えるのではなく出来る限り企業へのヒアリングを通して学生が課題を見出していくというプロセスは大切にしていきたい、という点で意見が一致したと考えている。平成28年度からは、学生側が企業を選択できるように、さらに関係団体に協力を依頼し、「受入企業候補リスト」を充実させていくことが重要な課題である。

タイトル	第3回グローバル人材育成カリキュラム検討会（学生発表後の意見交換会）		
日時	平成27年12月18日（金）14:00～15:10	出席人数	14名
場所	龍谷大学深草学舎 和顔館4F 会議室3		
出席者	<p>【関係団体】</p> <p>株式会社ナベル管理本部本部長 沖本敬三氏</p> <p>株式会社フクナガ人事総務部係長 瀬戸朝世氏</p> <p>日本貿易新興機構（ジェトロ） 京都貿易情報センター 門岩 太郎 氏</p> <p>京都銀行営業支援部地域活性化室長兼観光支援室長 秋野 稔 氏</p> <p>京都信用金庫営業推進第一部営業開発課創出支援チーム課長 宮嶋 渉 氏</p> <p>京都信用金庫企業成長推進部部長代理 土屋 泰幸 氏</p> <p>京都商工会議所産業振興部ブランド推進担当課長 堀口 亜希子 氏</p> <p>NPO法人グローバル人材開発センター専務理事事務局長 中谷 真憲 氏</p> <p>〃 プロジェクトマネージャー 岩本 博志 氏</p> <p>〃 専務理事付渉外 行元 沙弥 氏</p> <p>【本学】</p> <p>グローバル委員長・政策学部教授・科目担当者 村田 和代</p> <p>グローバル委員・政策学部教授 中森 孝文</p> <p>地域協働総合センター リサーチアシスタント 榎並 ゆかり</p> <p>地域協働総合センター リサーチアシスタント 上野 敏寛</p>		

第3章 第2節 教職員の意識改革

【趣旨・目的】

本PBL科目の試行を終え、平成28年度に向けた改善点について協議することを目的としている。平成26年度の第1回、平成27年度の第2回で本PBL科目の開発に関してご協力いただいた関係者と受入企業担当者に、学生発表会に参加いただいた後、意見交換の場を設けた。

【会議概要】

はじめに担当教員から以下の報告があった。

- ・平成27年度の試行により、いろいろと課題が見えてきた。
- ・平成28年度の日程について 後期水曜3講時に講義の予定、訪問は午後になる。
- ・平成27年度の訪問活動は、企業1回、金融機関1回、ジェットロ1回、計3回であった。
- ・訪問スケジュールの調整が予想以上に困難で、全体が大きく後ろにずれ込み、予定していた中間発表会は見送り、非常に短期間で提案を仕上げるようになった。
- ・限られた時間の中で企業分析から提案まで4回生主導でよく仕上げてくれた。

続いて、意見交換がなされた。

1) 訪問について

- ・平成28年度は9月中旬に講義が始まったらすぐに訪問の日程調整をさせていただく。
- ・依頼文は必要か。
 - －メール・電話で良い（京都中央信用金庫、京都信用金庫）
 - －2～3週間前であれば（京都銀行）
- ・アポ取り時に、質問事項は必要か。
 - －学生が考えた質問内容について、教員がもっと指導してはどうか（ナベル）
 - －海外展開支援の何をという具体的項目があれば内部で準備できる（京都信用金庫）
 - －頭出しの質問をいくつか提示し、実際のヒアリングではそこから広がるようにしていけば良いのではないか（京都中央信用金庫）
- ・訪問時の人数について
 - －1グループの人数は4人程度、グループで訪問（各企業、金融機関）
 - －5人くらいまでが限界なので、グループごとに複数回で訪問する（ジェットロ）

3) 平成28年度について

- ・平成28年度は学生にリスト（5社程度）から企業を選んで訪問する形式にする。
- ・ジェットロ、金融機関（京都中央信用金庫）から1コマずつ講義をいただく。
- ・初回の訪問のあとは、学生が直接、電話やメールで質問、訪問することは可能。
- ・アポの申込は、本日の会議に出席した担当者宛に申し込む（ジェットロは所長に）
- ・金融機関の講演は京都中央信用金庫に依頼。シラバスが決定次第、講義内容を事前に知らせる。
- ・受講者数やグループ編成が明らかになるのは、9月～10月になることは了承された。

【考察・展望】

各班とも最後に「グローバル人材について」の提案は良かった。企業側からも指摘があったように、個別企業の分析・提案の視点に経済・経営的視点も取り入れる必要があると思われる。こうした分析視点は平成29年度以降に開講される「国際ビジネス論」の中で事前に学修しておくにより取り組みやすい。

提案アイデアについて、企業や金融機関から求められているのは企業側でない学生らしさ、斬新さだと感じた。これに対し、全体的に学生の提案は型にはまったような印象がある。グローバル人材的な

第3章 第2節 教職員の意識改革

斬新なアイデアと、ローカル人材の礼儀正しき・実現可能性のある提案、この両者の良さをうまく融合させた提案を引き出すためにはどうすれば良いのか。

一つの方法として、チーム編成時にできる限り多様なゼミから適正配置すると良い化学反応が起こる可能性があるのではなかろうか。受講生の募集方法についても検討の余地がある。学生は、企業における課題解決のプロセスや方法を理解することができたのではないか。各班は、グローバル人材に着目した人的資源管理に関わる提案をしており、日本的経営がグローバルスタンダードなアメリカ型経営や、海外進出国の人々が持つ価値観の違いをどう乗り越えるのかまで今後提案できることが期待される。平成28年度は、早めにアポなどの日程を確定させたいと、グループワークの時間を長くすると共に、適宜各班の進捗共有と指導をする。

また、今回の意見交換会や、平成27年度の学生取り組みを参考に、学生には積極的な連絡をしていいことや、学生らしい提案など企業が求めていることを事前に伝えることで円滑に取り組みを進める。今後、企業を紹介いただく際には、学生が具体的な提案をすることができるような、商品開発等の取り組みにつながる企業をご紹介いただくよう依頼する。

第3章 第2節 教職員の意識改革

第6項 京都橘大学の取り組み

活動名	GU 会社案内プロデュース		
参加学生数	2年次学生6名	担当教員	今井まりな・片岡裕介

【趣旨・目的】

本取り組みでは、「NPO 法人グローバル人材開発センター」の協力のもと、PBL (Project Based Learning)により、ファーストリテイリング・グループである株式会社 GU の会社案内の作成を行った。通常、会社案内は企業が発信したい情報を投資家や取引相手、学生といったさまざまな利害関係者に伝える性質のものだが、今回の取り組みで作成する会社案内は、就職活動を行っている学生を主な読者として据え、学生だからこそ発見できる情報を学生視点で発見・加工して盛り込んだ上で、GU という企業を、会社案内を通じて学生へ発信するものとなる。

また、この PBL ではコンペ形式をとっており、平成 27 年 11 月の中間報告会において、参加する 5 チームが GU の方々の前で報告を行い、このうち上位 3 チームが 12 月に東京の GU 本社で行われる最終報告会で報告を行う。この最終報告会での報告の結果、優勝したチームが作成した会社案内案は、GU の会社案内として具体化される。

【活動概要】

本取り組みは後期に実施された。PBL ではまずプロジェクト・チーム全体で取り組むべき課題の概要を把握した上で、ターゲット、コア・ターゲットを決定し、ターゲットとなる学生に対応した会社案内のコンセプト、訴求ポイントを決定し、このコンセプトに基づいて具体的な会社案内のコンテンツを作成していった。具体的な活動は以下の通りである。

1) 課題の把握とターゲットの決定

取り組みを始めるにあたり、まずアパレル業の業界研究、GU の新卒採用サイト、他社採用パンフレットの調査を行った。この作業を通じて GU に求められている人材像を確認し、それを会社案内に落とし込むためのアイデアについて検討した。その上で、特に「旅行好きな学生」を会社案内のターゲットとして決定した。

ターゲットを決定した後、ターゲットの中でもさらに中心となるコア・ターゲットを絞り込むために、学生を対象としたアンケート調査を実施した。この調査結果を分析し、特にチャレンジ・成長志向を持つ学生を会社案内のコア・ターゲットとして決定した。

2) 会社案内のコンセプトとコンテンツの決定

ターゲットとコア・ターゲットの決定を踏まえて、会社案内のコンセプト、コンテンツならびにレイアウトに関する検討を行った。その結果、「Challenge するたび新しい世界を作り出せる！」を会社案内のコンセプトとし、「旅行好きな学生」に対して、自身のキャリアを旅行と見立て、旅行案内をモチーフにした会社案内を作成することを決定した。

また、会社案内のコンテンツとして、実際に GU で働いている方のキャリアを掲載するため、3名の GU の社員の方にインタビューを行った。このインタビューを通じて得た情報に基づいて、会社案内のコンテンツを作成した。

3) 会社案内(案)の報告

上記の活動を通じて作成された会社案内の案は、11月にグローバル人材センターで行われた中間報告会において、GU の社員の方々の前で報告を行った。中間報告後は、中間報告に対してい

第3章 第2節 教職員の意識改革

ただいた内容に関するコメントや報告の方法に関する反省点を明確にして、最終報告に向けた資料の作成時にこれらの反省点を盛り込んだ。その上で、12月に東京で行われた最終報告会においてCEOを含めたGUの方々の前で報告を行った。

【考察・展望】

今回の取り組みを通じて、限られた時間の中で、「会社案内作成」という共通の目標に向かってチームで作業を行い、その成果を、CEOをはじめとする実務家の前で報告するという貴重な経験を積むことができた。会社案内作成プロセスの中で、学生たちは、ターゲットやコンセプトの決定や、会社案内のレイアウトの決定など、いくつもの課題にぶつかった。また、ときには実務家の方々から厳しいコメントを受けることもあった。そのような中で、ときにはグローバル人材センターの職員の方々や担当教員からのサポートを受けつつ、学生たちはチームで話し合いを重ね、また、報告直前には遅くまで報告資料の完成度を上げるために作業を続けていった。これらの努力の結果、報告した会社案内案は中間報告を突破し、最終報告でも良い評価を得ることが出来た。このような、チームでの課題解決の経験、ならびに会社案内作成の一連のプロセスを最後までやり抜いた経験は、学生にとってのなによりの財産となると考えている。今回の取り組みで編成されたチームでの活動はこれで終了となるが、学生たちには今後行うであろうさまざまな活動にこの経験を活かしてもらいたい。



第3章 第2節 教員の意識改革

第7項 連携大学合同の取り組み

タイトル	人材育成を考えるシンポジウム 『自分で考え、行動できる人材を育むために ～グローバルのコンセプトと PBL 教育の意義を問う～』		
日時・場所	平成 27 年 9 月 16 日（水）京都産業大学むすびわざ館 3-A		
参加人数	約 60 名	報告者	岩永 昌晃（京都産業大学 法学部准教授）

【趣旨・目的】

本事業は、各連携校において教員の指導技能の向上、学生や市民、経済人の意見の汲み上げ、教員と職員の意見交換のための各種 FD 活動を行っている。

平成 26 年度まで学生の発表の前期成果報告会を実施してきたが、それに代わる位置づけで、平成 27 年度は連携大学合同形式の FD シンポジウムを行った。

本シンポジウムを通じて教育手法の知見を学び、教育プログラムの開発に関わる人材の質を高めるとともに、企業・NPO・行政・学生など大学内外の各セクターの意見をプログラム運営に活かしていく。また、本事業そのものの周知の機会となす。



【概要】プログラム内容は以下の通り。

＜開会挨拶＞ 小沢 修司（京都府立大学副学長）

まず、平成 24 年度から始まった本大学間連携共同教育推進事業について、次の 2 点を指摘した。第 1 に、文部科学省の中間評価において A 評価を受けたことからわかる通り、本推進事業は、これまでのところ着々と成果をあげているといえる。第 2 に、平成 27 年度から企業との協力連携により開発されたグローバル人材資格制度の運用が本格的に開始され、本推進事業は新たな段階に入り、ますますの発展が期待されている。

次に、京都府立大学のグローバル人材資格プログラム・GPM の特徴として、次の 3 点を紹介した。第 1 に、当初は公共政策学部の学生のみを対象に始まったものが、全学部の学生を対象にするものへと拡大された。第 2 に、グローバル人材基本科目として、教養科目を軸に据えている。第 3 に、京都学をグローバル人材基本科目の中に入れ、地域密着のプログラム構成を目指している。

＜基調講演＞『社会が求める人材、そのために必要なことは何か』

飯盛 義徳 氏（慶應義塾大学総合政策学部教授／政策メディア研究科委員／博士（経営学））

経営学の視点から地域の元気の処方箋を探求するというゼミの活動や、自身が関わる NPO の活動を踏まえて、地域づくりにおける大学の可能性について講演された。

要旨

地域づくりの活動で目指すべきは、次々と新しい自発的な活動が生まれること（社会的創発）であり、この社会的創発を生み出すための効果的なプラットフォームを設計することが重要である。

地域の活性化と大学の教育・研究を融合させ、地域住民と学生（よそ者）の交流により地域資源・地

第3章 第2節 教員の意識改革

域課題を再認識し、課題解決に主体的に取り組むためには、①内でもなく外でもない立ち位置で、自由な思考や実践を可能にすることや、②関係者が資源を持ち寄り、共有することにより、各人が主体性を発揮できることが必要である。

大学が地域づくりにかかわることにより、資源を活用して社会的創発を引きおこすことのできる地域づくりの人材を育成することができる。学生は、理論を学びつつ、プロジェクトの実践により地域での問題発見、解決、提言を行い、問題発見・解決能力、行動力を養うことができる。また、プロジェクトの実践は、ケース教材化等により次の人材育成に還元されていく。



<事例発表>

① 京都産業大学 中谷ゼミ『ゼミにおけるPBLの進め方』

法学部法律学科3年次生 杉山 裕之、日浦 愛斗



先斗町翻訳プロジェクト事業の概要と成果を紹介したうえで、同事業が成功した要因は組織化にあると分析した。そして、組織化のエッセンスとして、①組織図を作成して各部署の職務域を明確化すること、②事業期日予測により作業停滞を防止すること、③作業フローの可視化により完成ビジョンを明示すること、④特別な技能を要する作業は外部組織と連携することを挙げた。

また、プロジェクトでの刺激と発見が学生にとってインセンティブになっていると指摘した。すなわち、ゼミでは、政策学系の知識習得と論理的思考の構築を行い、課外の活動では、社会的課題に立ち向かい課題解決力とマネジメント力を養成することができたという。

以上を踏まえ、PBLでは、行動力ではなく、考動力が求められると総括した。

② 京都府立大学 杉岡ゼミ『経済界と連携した産学連携によるグローバル人材』

公共政策学部公共政策学科4年次生 山下 美早貴



まず、自身が経験した三つの課題解決型プロジェクトの概要を紹介した。第1に、中小企業家同友会との共同企画である。この企画では、学生と中小企業の経営者が対話をするを通じて、学生が中小企業を知るきっかけを作るとともに、学生がキャリア観を養うことを目指した。第2に、ゼミ活動としての宇治田原町の活性化の取り組みであり、学園祭の模擬店で町の魅力を伝えた。第3に、グローバル人材開発センターの20代投票率向上のプロジェクトである。

第3章 第2節 教員の意識改革

これらの活動を振り返り、課題解決型人間になるには、単にプロジェクトに参加するだけでなく、①チャレンジすること、②忍耐力、③考えること、④責任感を身につけることが重要であると総括した。

③ 龍谷大学 政策実践・探究演習（海外）『ドルトムント工科大学との協働学習』

政策学部3年次生 中村 花菜、岡根 有里



龍谷大学のPBLには、①地域連携型、②企業連携型、③海外大学との協働学習型の3タイプがあると、海外大学との協働学習型の事例として、ドルトムント工科大学との間での都市計画・都市再生の協働学習を紹介した。同PBLは、事前学習、現地での実習、事後学習から構成され、現地での実習として、レクチャー、実地調査、市長との面談、現地学生の前での英語プレゼンテーションを行った。また、最終成果物として、町活性化の提案を仕上げ、現地にも送付した。

報告者からは、政策について学んだのみならず、現地の社会・文化を体験し、現地の人とのコミュニケーションを通じて自信がついたとの声があった。

<パネルディスカッション>

パネリスト：	慶應義塾大学	総合政策学部教授	飯盛 義徳 氏
	京都府立大学	公共政策学部講師	杉岡 秀紀
	龍谷大学	政策学部教授	村田 和代
	佛教大学	リサーチアシスタント	長光 太志
コーディネーター：	京都産業大学	法学部教授	中谷 真憲

基調講演で飯盛氏が話した社会的創発を引き起こすプラットフォーム設計をPBLにおいていかに行うかを中心に意見が交わされた。その概要は、以下の通りである。

第1は、授業計画の設計方法である。予期せぬことを引き起こすことができるように柔軟性・多様性を認めるように配慮している。例えば、半期ごとのゼミとする、学生が複数のゼミの選択を可能とする、夏季・春季休暇中に集中したフィールドワークに単位が認められる、ある程度ゆるく計画して当該年度で生じた企業・行政との連携に対応できるようにするなどあげられる。

第2は、教員側のマインドである。飯盛氏が所属する慶応大学湘南藤沢キャンパス（SFC）や海外大学の例では、人材育成やコミュニティへの貢献をしようと考えている教員がもともと集まっているため、教員のマインドが問題となることはあまりないのに対し、日本の各大学では必ずしも教員全員が人材育成やコミュニティへの貢献を考えているわけではない。本ディス



第3章 第2節 教員の意識改革

カッションにおいて特に解決案が出されたわけではないが、本事業が、地域での大学間連携として、各大学の有志教員が集まって社会的プロジェクトとして取り組んでいくのは大きな強みであり、本事業の成果が各大学内の他の教員への広がりをもつことが期待できるとの意見が出された。

第3は、教員と学生以外の者のPBLへの関与である。教員と学生間の調整役・バッファラーとしての役割を果たす者が必要であり、TAや地域の間人がそうした役割を果たしていけると考えられる。また、本事業では、グローバル人材開発センターがその役割を果たすことができるとの指摘があった。

第4は、学生同士で教えあうコミュニティである。先輩学生やSA、TAには、そうしたコミュニティを作る役割を果たすことが期待される。また、参加学生間で教えあう雰囲気を作ることが重要である。

第5は、学生の主体性の引き出し方である。教員等からの命令・強制ではない学生自身による意思形成が重要である。また、就活に役立つということだけで学生のコミットメントが続くものではなく、PBL自体を面白いと感じることが必要であり、そのためには、教員やTA、地域等からのポジティブフィードバックが必要である。さらに、PBLの成果を社会に発信していくしかけが学生のモチベーションを引き出す意味でも重要である。

第6は、課題発見型PBLである。テーマ、課題の発見が一番難しくそれを学生がやっていくのもPBLの一つのやり方としてある。また、ここでも、グローバル人材開発センターが、地域と学生が対話して課題発見をする場としての役割を果たすことが期待されるとの指摘があった。

最後に、飯盛氏が、行政が地域の大事な資源として大学を活用していくという視点や、大学が人材育成に携わる教員を評価する仕組みを構築することの重要性を指摘し、大学における人材育成手段としてPBLをますます発展させていくことを本事業に期待していると述べた。

<閉会挨拶>

京都産業大学 法学部長 戸田 五郎



本大学間連携共同教育推進事業が、文部科学省の中間評価でAをとり、また、本年度からGPMの運用も開始されるなど、顕著な成果をあげていることを強調した。また、今後の課題として、本事業自体は平成28年度で終了することから、その後もPBLやグローバルセンターなどの本事業の成果を継承できるようにすべきことや、本事業の成果を広く発信していくようにすべきことを指摘した。

【考察・展望】

基調講演、学生の事例発表、パネルディスカッションを通じて、大学が地域と連携する形でのPBLのあり方や教育手法について多様な意見が出され、連携校教員が、教育手法の知見を学び、教育プログラムの開発に関わる人材の質を高めるという本シンポジウムの目的は十分達成できたものと思われる。

今後の課題としては、パネルディスカッションの際にオーディエンスからの指摘にもあった、勉強が好きだけど感度の低い学生をいかに引き込んでいくかという点があげられる。これまで、PBLによって学生が成長していったように見えたのは、実はPBLが要因なのではなく、学生本人の感度が高かったことが要因として大きいのかもしれない（いわゆる自己選択バイアス）。パネルディスカッションでも言及

第3章 第2節 教員の意識改革

されていたが、学生にいかに関心を持って与え、コミットメントを引き出すかという設計は、こうした学生も想定して行われる必要があるといえ、今後も教員間の意見交換等を通じて検討されていかねばならないだろう。

文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」平成24年度採択事業
「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」

**入場無料
申込要**

人材育成を考えるシンポジウム

自分で考え、行動できる人材を 育むために

～グローバルのコンセプトとPBL教育の意義を問う～

文部科学省の選定事業として、京都産業大学をはじめとする連携5大学と経済界・行政等によって開発した京都産の職能資格「GPM(グローバルプロジェクトマネジャー)」。今年度より本格実施しているこの資格プログラムの構成科目やセミナーなどのPBLを導入した科目等について、本シンポジウムでは大学教職員・学生・企業などの各意見を取り入れながら、創発的な指導法や評価面の改善点等を見出すFD(大学の教育能力を高める実践的方法の検討)の機会とします。



日時: 2015年9月16日(水)
10:00~13:00

会場: むすびわだ館 大教室3-A

定員: 教育関係者・企業関係者等 80名

むすびわだ館へのアクセス
<http://www.kyoto-su.ac.jp/outline/hisetsu/musubiwada/access.html>

JR丹波口駅 徒歩4分/阪急大宮駅 徒歩7分
京福 四條大宮駅 徒歩1分

むすびわだ館には駐車場がございません。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。



プログラム

進行: 京都文教大学 フィールドリサーチオフィス 矢島 信

10:00~	開会挨拶 京都府立大学 副学長 小沢 修司	
10:10~	基調講演 慶應義塾大学 総合政策学部教授 兼 政策メディア研究科委員、博士(経営学) 飯盛 義徳 氏	
	講演テーマ 『社会が求める人材、 そのために必要な ことは何か』	
10:50~	取組事例① 京都産業大学 法学部法律学科3年次生 杉山 裕之 法学部法政学科3年次生 日浦 愛斗	
	中谷ゼミ 『ゼミにおける PBLの進め方』	
11:05~	取組事例② 京都府立大学 公共政策学部公共政策学科4年次生 山下 美早貴	
	杉岡ゼミ 『経済界と連携した 産学連携による グローバル人材育成』	
11:20~	取組事例③ 京都産業大学 法学部3年次生 中村 花菜、岡根 有里	
	政策実践・探究演習(海外) 【ドルトムント工科大学との 協働学習】 担当教員: 村田 和代 阿部 大輔	
11:35~	休 憩	
11:45~	パネリスト: 慶應義塾大学 総合政策学部教授 飯盛 義徳 氏 京都府立大学 公共政策学部講師 杉岡 秀紀 龍谷大学 政策学部教授 村田 和代 佛教大学 リサーチアシスタント 長光 大志 コーディネーター: 京都産業大学 法学部教授 中谷 真憲	
12:50	閉会挨拶 京都産業大学 法学部長 戸田 五郎	

申込み方法:
メール件名を「9/16 人材育成シンポジウム 申込」とし、メール本文に所属・氏名・連絡先を記載のうえ、右記メールアドレスまで送信ください。

GPM

主催: 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」連携5大学
(京都産業大学・京都府立大学・慶應義塾大学・佛教大学・龍谷大学)

問合せ: 京都産業大学 法学部事務室
TEL: 075-705-1450
E-mail: hougaku-ijm@star.kyoto-su.ac.jp

第3章 第3節 学生の就職の質・率の向上

本事業は企業連携プロジェクトを中核に据えて「教育の社会化」を目指す大学教育改革の取り組みであると同時に、地元経済団体（京都経済四団体）・自治体（京都府・京都市）とも連携しながら、京都で学ぶ学生が京都企業の魅力を知り、地域経済を支える人材として定着していくことを目指す、息の長い社会プロジェクトでもある。GPMはそのための社会的に見て分かりやすい共通基準を作り出そうとする試みである。

本事業、および GPM については京都経済同友会の「大学のまち」関連の2委員会等で継続的に紹介、アナウンスをしてきている。またグローバルセンターを通じて日常的に、商工会議所、経営者協会、工業会、中小企業家同友会、オスカークラブ、ロータリークラブ等の他の経済団体、企業交流団体に活動を伝え、協力体制をつくりあげてきている。地元の中小企業や自治体の関心は、優秀な学生の地元企業への定着にあるため、教育改革とセットにししながら、この社会的負託に確実に応えていくことこそわれわれの進むべき道である。

この方法としては、①GPMを通じた定着 ②グローバルセンターのプロジェクトやゼミ支援活動を通じた定着 ③グローバルセンターの就職マッチング事業による定着 という3つの道が存在する。

①に関してはこれまでの章で述べてきた通り、各大学で GPM にチャレンジする学生が出てきており、地元企業の中核的人材となる意識が高いことから、4年生に進学時の成果が見込まれる。②については、GPM等の大学正課科目と課外プロジェクトの双方で、より広く学生を募り、地元企業の魅力、あるいは働き方そのもののあり方を考えさせる活動を続けており、京都市や京都府との事業協調が存在する。例えば、京都市のグローバル人材育成事業においては、19名中8名の学生が京都企業への就職を果たし、産学公民が一体となった成果として、行政にも注目されている。③は『グローバル DIA・log』と名付け、プロジェクト経験を持ち地元企業への就職を望む学生の WEB 登録システムを開発した。これは当初 WEB で完結するシステムとして運用する予定であったが、リアルな対面での対話（文字通りのダイアログ）と組み合わせて、企業と学生をつなぐ方針へと変更し、現在リアルダイアログ側の設計を経済界とともに進めている。

また、企業側の採用方法の変革を促すため、グローバルセンターでの日々の個々の企業への働きかけはむろん、京都経済同友会委員会参加、京都経営者協会での本事業推進者による講演（12月9日）、経営者協会パンフレットへの発信、前述の OECD シンポジウム（10月1日）やグローバル人材フォーラム（2月29日）などの活動を続けてきており、プロジェクトを通じた学生の育成、定着について、相当な認知が広がりつつある。その証左として、上記シンポジウムやフォーラムなどの社会的に開かれた場で、経済人から GPM やセンタープロジェクトを活用して採用変革を目指すべきだとする提言が相次いだ。かつ、実際にも京都信用金庫をはじめ、プロジェクトで協働した複数の企業が、本事業で育成された学生の積極的な採用に踏み切っている。地元ではないが東京の企業、大阪の企業からも、本事業の学生とのマッチングを望む問い合わせが入ってきている。学生の側も、これまでのようななんとなくの大企業志向ではなく、きちんと考えたうえでの大企業志向や、地元の優良企業志向へと変わってきており、GPA では低位だったものの、本事業で活躍して大企業に就職したものの、逆に GPA では高位であるが大企業の内定を辞退し地元企業を志向するもの、自らに落とし込んでの就職活動が始まっている。これは本事業の狙った成果であり、まずは良い傾向と言えよう。

さらに、内定者研修の一環としてセンターのプロジェクトとの連携を望む企業が増えてきており、大学教育から就活サポート、そして入社前教育に至るまでの領域をカバーする事業として認知が広がっている。

第3章 第4節 地域経済そのものの発展

OECD シンポジウム

タイトル	OECD-京都アライアンス 国際シンポジウム (テーマ:「京都アライアンスとレジリエントな都市圏 -Kyoto Alliance and Resilient Cities-」)		
日時・場所	平成27年10月1日(木) 10:00~13:00 龍谷大学深草キャンパス和顔館 B-201	報告者	中谷 真憲 (法学部教授)

【趣旨・目的】

本事業は、地域公共人材の育成を共通の柱として持つ、龍谷大学代表校プログラム（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）と共同で「京都アライアンス」を形成している。これは、地域社会の活性化と発展をはかるために大学が中核となって産官公民連携によるエコシステムを構築し、持続可能な社会を目指すものである。本事業の場合、とくに地域経済の持続可能な発展に資することを目的としている。このエコシステムについては、OECDからも中央集権型を脱した、日本の新しい地方分権モデルとして注目されており、またOECD地域開発局が進めているレジリエントな都市圏の形成に関する国際比較分析の事例ともなっている。こうした経緯により、平成26年度のパリに引き続き、OECDと京都アライアンス共同のシンポジウムを開くこととなり、平成27年度は10月1日に京都において開催した。本事業では、地元企業の将来を支える中核的人材の育成を目指しているが、OECDで作成中の京都レポートにより、こうした本事業のもつ可能性を世界に問い、カーディフ、神戸、リスボン、オスロ等と比較し、国際的な文脈で今後の発展を探ることとなる。

【プログラム概要】

シンポジウムは以下の構成で行われた。

セッション1「京都アライアンスはレジリエントな地域社会の強化にどのように貢献できるか」

司 会：白石克孝（龍谷大学教授、京都アライアンス）

討論者：荻原靖（京都中小企業家同友会理事・事務局長）、深澤良信（国際連合人間居住計画福岡本部長）、ロルフ・アルター（経済協力開発機構公共ガバナンス・地域開発局局長）、ロマン・シユール（ポーランド、ワルシャワ大学教授）、佐谷説子（経済協力開発機構公共ガバナンス・地域開発局持続可能な成長のための地域政策課長）

セッション2「地方創生において京都府下の諸機関（自治体、大学、企業）はどのような役割を期待されているのか」

司 会：中谷真憲（京都産業大学教授、京都アライアンス）

討論者：矢作弘（龍谷大学教授）、福井照（衆議院議員）、上田誠（京都市総合企画局総合政策室大学政策部長）、中山泰（京丹後市長）、佐村知子（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局地方創生総括官補）、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）、ロルフ・アルター（経済協力開発機構公共ガバナンス・地域開発局局長）、テリー・シュウォーズ（アメリカ、ケンタッキー州立大学クリーブランド・アーバン・デザイン・コラボレーティブ所長）、今里佳奈子（龍谷大学教授）

セッション1では京都中小企業同友会事務局長の荻原氏より、経済団体としてグローバル人材育成事業に参加することの意義について具体的な報告があった。とくに、企業においても今日、人材育成の方法論は転換点にあり、大学の内外を往復するプロジェクトを通じた若者の育成に取り組む本事業には大きな期待があること、こうした産学一体のシステムが地域経済の継続性を支えるモデルになることが明

第3章 第4節 地域経済そのものの発展

言された。またセッション2では、京都信用金庫専務理事の榎田氏より、地元企業と一体となったPBLがより創造的な若者を生み、より創造的な都市形成につながり、レジリエントな地域社会の発展につながることを強調された。こうした流れをもって討論が進み、京都アライアンスがレジリエントな地域圏形成に資すること、そして本グローバル事業が、世界的な文脈の中では、まさに地域社会・地域経済の持続可能性を高めるエコシステムのモデルであることが確認された。



以下、当日の議論テーマを掲げる。

Session 1: How the Kyoto Alliance approach could build resilience in regions?

セッション1：京都アライアンスはレジリエントな地域社会の強化にどのように貢献できるか

OBJECTIVES & KEY QUESTIONS 目的と重要な問い

This session will discuss the implications of resilient cities and the importance of the approach of the Alliance (collaboration/cooperation) in building resilient communities. It also discusses the features of the Kyoto Alliance.

このセッションはレジリエントな都市圏の意味、レジリエントな地域社会の強化におけるアライアンス（連携・協力）の取り組みの重要性を議論する。このセッションは、京都アライアンスの現状についても議論する。

- What does resilience mean for sustainable development in cities and regions?
持続可能な発展にとってレジリエントな都市圏は何を意味するのか？
- How can collaboration between local governments and universities contribute to building resilient cities?
地方自治体と大学の連携はレジリエントな都市圏の強化にどのように貢献できるのか？
- What does the Kyoto Alliance aim to achieve? What roles could the Kyoto Alliance play in building resilient cities in northern Kyoto Prefecture? How could the Kyoto Alliance contribute to the development of small and medium-sized enterprises?
京都アライアンスは何を目指しているのか？京都アライアンスはレジリエントな京都府北部都市圏の発展をめぐってどのような役割を發揮することができるのか？京都アライアンスは中小企業の発展をめぐってどのような役割を發揮することができるのか？
- How could the experiences of the Kyoto Alliance be shared in other cities domestically and internationally?
どのように京都アライアンスの経験は国内外の都市圏と共有することができるのか？

第3章 第4節 地域経済そのものの発展

Session 2: What roles are institutions (local governments, universities and industries) in Kyoto Prefecture expected to play in revitalizing local economies?

セッション2：地方創生において京都府下の諸機関（自治体、大学、企業）はどのような役割を期待されているのか

OBJECTIVES & KEY QUESTIONS 目的と重要な問い

This session will discuss how cities could enhance innovation and foster talent in order to achieve resilient economies and inclusive societies through the Japanese government's local revitalisation efforts.

このセッションは、政府が取り組み始めている地方創生において、レジリエントな経済と包摂力のある社会を実現するために、都市圏がどのようにイノベーションを高め、有意な人材を育成することができるのか、議論する。

- How could innovation in cities be enhanced and lead to local revitalisation?
どのように都市圏のイノベーションを高め、地域創生につなげることができるのか？
- How could the Kyoto Alliance contribute to local revitalisation by fostering talents needed by cities?
京都アライアンスは都市圏が必要とする人材をどのように育て、地域創生に貢献することができるのか？
- What are the roles of industries, universities and local governments to enhance innovation?
イノベーションを高めるための企業、大学、自治体の役割は何なのか？
- How could experiences of the Kyoto Alliance be shared in other cities domestically and internationally?
どのように京都アライアンスの経験は国内外の都市圏と共有することができるのか？

【考察・展望】

本事業は、大学教育改革であるが、単なる学部へのキャリア教育導入のために存在しているのではない。グローバル人材育成は、多数の経済人、行政を巻き込んだ大学発の大きな社会的事業であり、地域社会そのものを変革する可能性を秘めている。本シンポジウムの機会を利用して、こうした点が、国際機関や国の議員、自治体の長などいならぶ中で発信された意義は大きく、本事業への弾みをつけるものとなった。特に、企業人としての荻原氏、榊田氏の議論は、本事業が真に産学一体の社会的プロジェクトであり、大学人と企業人が等しく熱いマインドを共有していることを示して印象的であった。今後のOECD側の京都レポートの最終稿が待たれるところである。



第4章 第1節 各種調査

本事業を推進するため、平成27年度も各種調査を行った。

第1項 PBLコンペ調査

訪問日時・ 訪問先	(1) 平成27年10月26日：「神奈川産学チャレンジプログラム」(神奈川県) (2) 平成27年10月26日：「横浜ビジネスグランプリ」(神奈川県) (3) 平成27年12月4日：「Pitch Night」(フランス) (4) 平成28年3月14日：「Tokyo Startup Gateway」(東京都)
訪問者	京都産業大学 中谷 真憲 (法学部教授)

【趣旨・目的】

グローバル人材フォーラムのプログラムが膨らみ、経済界とのトークセッションなど学生-企業コミュニティの形成が進む一方、学生発表についてより時間を確保したいというニーズが高まってきた。また、健全な競争により学生の成長をうながすためにも、発表にコンペ形式を導入する方向で本年度も進めてきた。これについては第2章第5節で記したように、アワードの授与という形で本年度も試行している。

今後のことを考えれば、これをさらに作りこんでいく必要があり、そのためにPBLコンペ実施に向けた国内・海外調査を行った。

【調査概要】

(1) 「神奈川産学チャレンジプログラム」

神奈川経済同友会 事務局次長 大島 昭浩 氏および協力企業の川本工業にヒアリングを行った。

このプログラムは同友会の教育文化委員会のイニシアティブでスタートし、平成27年度で12回目を迎えた。規模としては、第1回) 21企業、学生65チーム236人、第9回) 32企業、学生258チーム846人、第11回) 28企業、学生は237チーム754人と、発展はしたが最近やや頭打ちである。また企業数は初回からさほど伸びておらず、近年もコアな企業(特に京急グループ)が固定されているのが実状である。

本プログラムが目指すものとしては、企業は、事業ヒント、知名度アップ、人材発掘。大学は学内活性化、企業の方向性認識。学生は生きたビジネスの世界との接触、能力開発・自己啓発ととらえられている。実際はなかなか本格的な事業ヒントにまでは至らないが、アンケート結果では参加企業(回答企業)のうち8%程度は学生アイデアを活用、ないし活用を検討している、とのことである。

事務面では、主催者であり事務局である同友会の労力負担が突出している。2月の企業、大学への参加依頼に始まり、11月の審査、表彰式に至るまでの長丁場の中で、企業と大学のコーディネートを引き受け、かなり疲弊している。特に5月の企業と学生希望のすりあわせは、同友会ですべて行うに

はかなり大変な作業である。他方、大学側の事務的負担はあまりない。学生はゼミ単位の応募が多い模様だが、学内向けの広報、審査に向けて学生からのレポートとりまとめと同友会への送信、表彰式の手伝いなど、役割は限られている。

表彰式だが、会場である「パシフィコ」は会場だけで100万円かかるため、大学と企業から協賛金を5万円集めている。昨年の場合、最優秀賞は15チーム(うち4チームが大賞相当)、優秀賞は44チ



第4章 第1節 各種調査

ームであった。また最近では、テーマはマーケティング系が大部分を占めており、企業の活性化案にまではなかなか踏み込めていない。興味深い傾向として、いわゆる有名大学でないところがむしろ熱心で、内容的にもすばらしいレベルで仕上げてくる印象がある、とのことであった。

(2) 「横浜ビジネスグランプリ」

(公財)横浜企業経営支援財団・横浜市中心企業支援センター 経営支援課 手石 徹 氏にヒアリングした。同財団は横浜市の外郭団体として、特に経済局と関係が深く、主に中小企業の経営支援、起業支援にあたっている。

ビジネスグランプリも経済局共催で平成 15 年から始め、年に一度 (今年は 2 月 20 日) の開催で今年 18 回目になる。本来のメインは一般部門 (平成 26 年度まではベンチャー部門と呼称) であるが、学生部門も併設している。一般部門は、①1 年以内の企業を予定し横浜市内で事業を行う意思のあるもの②新たな事業に着手してから 3 年以内の法人・個人事業主で横浜市内に事業拠点がある、もしくはその意思があるもの、学生部門は大学から高校まで対象都市、将来横浜市内で企業を考えるもの、という応募規定である。起業からいわゆる第二創業まで、また社会人から高校生までかなり幅の広い要件となる。審査員は両部門共通で複数の産業分野出身者と大学人で構成している。IT、小売り、製造など分野バランスを重視し、また女性経営者も入れるなどジェンダーに対する配慮もしている。



エントリー→ (12 月 1 日) →1 月 14 日結果通知→1 月 30 日プレゼン審査という流れで進み、平成 27 年度はベンチャー部門 87 件、学生部門 64 件の応募があり、ファイナリストがそれぞれ 7 件、3 件であった。151 件の応募からファイナリスト 10 件に絞るまでは財団職員の作業となる。これは書類選考でのみ行われ、既定の「事業計画書」によってのみ採点される。審査基準は 1 新規性、2 成長性、3 実現可能性、4 地域経済への影響・効果、5 経営者力・熱意である。

ファイナリストになると、ランドマークホールで 6 分のプレゼンと質疑応答 4 分を行う。プレゼンは投影のみで資料配布はない。最大の特徴は、ファイナリストに与えられる特典で、経営支援、資金支援、販路開拓支援、広報支援、技術支援があるが、実質的に大きいのは経営支援であり、同財団 (同センター) からの経営コンサルティングを 8 回まで無償で受けることができる。また、最大 500 万円の支援を受けられる可能性が与えられる。応募はチームでも個人でもよく、学生部門の場合、慶応義塾大学、早稲田大学など東京の大学からの参加も多い。また一昨年は高校生ロリータファッションの提案で優秀賞を受賞した例もあった。

(3) 「Pitch Night」

グローバルセンターと共に、フランスの高等教育機関エコールポリテクニークのMatthieu Somekh氏とJuliette Viollet氏にインタビューし、学生主体のプロジェクトアイデアイベントである「Pitch Night」、および同校が進めるその支援組織X-UPの調査を行った。

Pitch nightはHEC Paris (経営大学院と連携して実施されており、HECでも行われている。ほぼ毎月開催されており、毎回50から60名ほどの参加を集め、そのうち半数以上は両校を中心とする学生である。プレゼンはビジネスアイデア、プロジェクトアイデアの発表から、商品プロトタイプのお披露目ま

第4章 第1節 各種調査

で多様である。内容だけでなく参加のハードル、運営方法などが低くシンプルにできているのが特徴であり、学生も含め視聴は自由でエントリーはインターネットで簡単なフォームを送るだけで完結する。また社会人チーム、学生との混合チームも参加している。

プレゼンの方法は基本的に2種類あり、①すでに実施しているプロジェクトについては6分間のプレゼン ②アイデアの発表のみの場合は2分間のプレゼン、という決まりである。②の場合は、プロジェクトの参加者を募集する意味も大きい模様で、ここで仲間集め（コミュニティ形成）がなされている。ハードルが低いため、ここで何度もプレゼンをしながら腕を磨く学生が多いらしく、結果として、MITの35歳以下の若手イノベーター賞や、World Innovation Competitionなど、国際コンペで受賞するものが多数輩出している。

X-UPはポリテクニク内の起業支援組織であり、平成27年4月に創設されたばかりで専用の二階建ての大きな棟を新築し、Matthieu Somekh氏が総責任者として統括している。起業家（市民）の出入りも自由で、3Dプリンターを備えた工房もあり、社会人と学生がコワーキングルームで日々自由に議論している。ここで得られたアイデアやプロトタイプが気楽に試せる場がpitch nightということになり、実に効率的なエコシステム構築されているように感じられた。

（4）「Tokyo Startup Gateway」

東京都では、NPO 法人 ETIC に委託して「Tokyo Startup Gateway」（以下、TSG）なる、学生も含むスタートアップコンペティションを開催している。グローバルセンターの調整により ETIC と東京都産業労働局商工部創業支援課に赴いて、同イベントにかかる調査を行った。

ヒアリング先は、NPO 法人 ETICの次世代リーダー育成事業部コミュニティプロデューサー内野博礼氏と、東京都産業労働局 商工部創業支援課 創業支援係主任 井伊 浩史氏である。

ETICは1993年に創設され、若者・学生のアントレプレナーシップ養成を手掛けてきた。また東京都では以前より、学生起業家選手権を主催してきたが、平成26年度よりそれを衣替えして、TSGを主催し、学生起業家の育成に努めている。

TSG コンテストは15歳から39歳を対象とし、WEBエントリー（448名）→書類選考（79名）でキックオフ、面談→スクール、ピッチによるブラッシュアップ→セミファイナリスト決定（30名）→スクール、ピッチ→ファイナリスト決定（10名）→決勝プレゼンによる最優秀賞（1名）・優秀賞決定（2名）の流れで行われている（人数は平成26年度）。最後の決勝ではパワポを用いてプレゼンしてもらい、7～9分のピッチと5分の質疑応答により優勝、入賞を決める。

大きな特徴はエントリーの難易度の低さ（WEBを通じた400字の事業計画提出のみ）、および応募者のコミュニティ化・育成に主眼を置いていること、である。当初の事業計画はマインド重視で審査されており、事業計画の中身はむしろどんどんと進化・変化することを許容（むしろ推奨）している。こうした点は、行政のコンペとは思えない柔軟さである。書類選考に残ったものは、ETICにつながるのある企業人のアドバイスも受けながら、計画をブラッシュアップさせ、その過程で本当の起業家に育つ、という仕組みである。

都庁の側では、TSG コンテストは選抜された若手起業家に対する集中的な育成支援ととらえており、産業労働局の事業として「次世代アントレプレナー育成プログラム」の一環に位置付けて取り組んでいる（三か年事業）。企業のスポンサーシップなどはなく、予算規模は単年度当たり約4000万円とのことであった。平成26年度はファイナリスト10名のうち6名が実際に起業しており、成果としても十分という構えであった。良い衣味で都の姿勢に鷹揚さがあり、ETICとの信頼関係に立って細かな

第4章 第1節 各種調査

点には口を出さず、予算面ではしっかりと支援をつけていることが成功の秘訣と思われた。また、最優秀者には賞金 100 万円、優秀者には各 50 万円を出し、ファイナリストが翌年度までに起業した場合、準備金を 1 名 100 万円まで支援する制度になっているなど、実際的な支援にも優れている。

TSG での入賞者が他のコンペでさらに活躍することも多い、とのことで、レベル的には「入り口」とも言える、とのことであったが、京都においてはまずこのレベルに達するべく、行政と協議していく必要があるだろう。

【考察・展望】

本事業の場合、システム的には神奈川チャレンジプログラム型から順次、横浜ビジネスグランプリ型、そして TSG 型へと進化していくのが、現実的に思われる。神奈川チャレンジプログラムは学生による一般的な PBL コンペの形であり、本事業の場合においても連携校中心に類似したシステムを導入していくことに大きな困難はないように思われる。川本工業に相当するような支援企業についてもグローバルセンターの実績にかんがみ京都におけるその確保に目途は立つだろう。ただ、これが社会から見た実際の成果につながるためには、横浜ビジネスグランプリや TSG のように現実の起業にまで結びつかねばならないのではないか。その点で、横浜ビジネスグランプリは分かりやすいコンパという枠内では成功しており、ターゲットになりうるが、TSG の場合その先を行っており、行政と NPO、企業人、起業マインドをもつ若者がまさにエコシステムを形成している。さらに言えばポリテクニクの場合、そのエコシステムをさらに日常化しており、拠点さえ整えばこの形が最も望ましいとも言える。いずれにせよ、連携校からはじめ、より広く若手社会人も巻き込んだ形のコンペに仕上げていくのが良いだろう。

第4章 第1節 各種調査

第2項 その他の調査

訪問先	株式会社ナベル（京都市南区九条森本町 86 番地） 対応者：代表取締役 南部 邦男氏 常務取締役 岡 民子氏 管理本部長 沖本 敬三氏、 業務部リーダー 細辻有紀子氏		
訪問日	平成 27 年 5 月 20 日 (水)	訪問者	龍谷大学 村田 和代（政策学部教授） 榎並 ゆかり（RA／報告者） 上野 敏寛（RA）

【趣旨・目的】

グローバル人材PBL「グローバル戦略実践演習」の学生受け入れ協力の依頼、同社の海外展開に関するヒアリング

【ヒアリング概要】

「グローバル戦略実践演習」のカリキュラム検討会議（平成 26 年 12 月）に出席された京都信用金庫からの紹介で訪問し、学生受け入れに関する協力を依頼し、快諾いただいた。

同社は、全自動鶏卵選別包装システムで国内シェア 70%の企業である。海外展開は、マレーシア（2002 年～）とブラジル（2008 年～）に現地法人を開設、他にも海外との取引が 45 か国にのぼっている。ナベルという社名は南部エレクトリックという旧名に由来する。先代は町の電気屋として創業したが、いずれはメーカーをめざすという夢があり、現社長は海外展開を目標にしてきた。1975 年に鶏卵パックのホッチキスの自動化を契機に、機械メーカーとして成長している。社長ご自身は、Think local, act global という考え方を大切にしていられ、海外の企業との取引はするが日本人としての誇りを大切に考えているとのことである。

【考察・展望】

本学のグローバル人材 PBL として展開する「グローバル戦略実践演習」では、京都企業が海外展開する上での課題とその解決策の提案をテーマにしている。同社は京都企業では数少ないイスラム圏への進出企業であり、現地法人設置の苦労話、課題に関するヒアリングができるのではないかと考える。

「グローバル戦略実践演習」に協力いただく企業への訪問は平成 26 年度中に終了しており、平成 27 年度に訪問した企業は上記のみである。（尚、平成 26 年度の年次報告書作成締切以降に、外部講師として協力いただく JETRO 京都への訪問も行った（平成 27 年 3 月に訪問済）。

第4章 第2節 WEBサイトの運営

平成26年度に引き続き、本事業のWEBサイトを情報発信ツールとして定期的に代表校が運用してきた。各大学のGPMプログラムの広報状況や代表校GPM科目の進捗、本事業全体のイベントなどを実施するごとに活動記録を随時更新した結果、平成27年度は17件のページを新たに追加したことになった。

採択期間最終年度の平成28年度は期間終了後向けて、今まで更新してきた内容を採択期間終了後もどのように継続させるかを検討し、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。

お知らせ 2015年、地域資格「GPM」（グローバルプロジェクトマネジャー）のプログラムがスタートしました。

GLOBAL

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・京都商工会議所・京都経営者協会・京都工業会」の協同事業です。

更新情報

最新一覧	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
[2016/03/24]	5大学連携	▶ 第3回グローバル人材フォーラム～変化の時代に挑むPBL型人材育成戦略～ 盛会にて終了 を開催しました				
[2016/02/25]	京都産業大学	▶ 『グローバル人材PBL2015』1月の授業				
[2016/01/20]	5大学連携	▶ 第3回グローバル人材フォーラム～変化の時代に挑むPBL型人材育成戦略～ 開催のお知らせ				
[2015/12/24]	京都産業大学	▶ 『グローバル人材PBL2015』12月の授業				
[2015/11/13]	京都産業大学	▶ 『グローバル人材PBL2015』11月の授業				

HOME
活動について
地域資格制度とは
活動記録
関連リンク



第 5 章 今後の事業方針

○平成 28 年度の事業目的・必要性

事業最終年度となる平成 28 年度は、GPM の着実な実施体制の確立、本事業全体の検証、PBL コンペの実施、および事業期間終了後も本事業を継続するための体制づくりを進める。

GPM については、各大学とグローバルセンターにおいて「グローバル人材 PBL」を着実に実施し、先行した大学に遅れていた一部の大学については平成 28 年度から運用を始める。

また、マルチセクターからなる外部委員会を組織して、本事業について全体的な検証を行う。

さらに、グローバル人材フォーラムはすでに京都社会に定着したものとなっているが、これとあわせ PBL に関するコンペティションを設けて、実践的な教育に関する各大学の健全な競争を促すことも予定する。

最後に、本事業は補助金期間終了後も継続されねばならない。その鍵を握るのは、GPM の発行機関であり各大学の PBL、アクティブラーニングなど「教育の社会化」を支援するグローバルセンターである。同センターはすでに GPM を構成する PBL および課外 PBL を年におよそ 30 プロジェクト程度手がけており、各大学と同センターとの連携がさらにスムーズに進むよう体制づくりを行う。

大きくは、以下のとおり進めていく。

① 4 月～3 月 連携各大学における資格プログラムの実施・改善

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>GPM の理念や資格取得方法について、学内の理解が進むよう広報活動に努める。連携各大学においてすでに整えた GPM 科目を着実に運営する。</p> <p>各大学内部においては制度運営のための調整会議、委員会を定期的に開催するほか、GPM 資格制度の運営に係る事務手続きや学生対応等に従事する職員・RAなどを配置する。資格プログラム構成科目の内容については幹事会で情報共有、意見交換しつつ、必要な改善を行う。グローバルセンターは資格を発行するとともに、各大学のプログラムの改善について協力する。</p> <p>宇治市に位置する京都文教大学においては引き続き地元企業との連携を進め、総合社会学部だけでなく臨床心理学部生も同プログラムを受講できるように全学的に GPM が定着する体制整備をすすめる。また FD 検討会や GPM をより周知させるための課外企画を実施する。</p>	<p>GPM という、カリキュラム上の共通基準を有し、制度化された資格制度の運用を通じ、企業連携 PBL を中核とする「教育の社会化」を具体的、実際に各大学に波及させていく。</p> <p>また経済界とともに人材育成に取り組むことで、企業人と学生との意見交換、意思疎通の場を生み出し、企業側の気づきも引き出していく効果が見込める。</p> <p>京都文教大学では同センターと協力しつつ、全学的に GPM を取得できる体制づくりと GPM についての全学的理解を促進し、より多くの GPM 取得者の輩出へと向かう。</p> <p>企業コディネートはノウハウが必要であり教員負担も大きいため、各大学でグローバルセンターに情報を集約しつつ、同センターからの支援を入れて GPM を運営するが、このことで実質的な情報共有、ノウハウの共通資産化が進む。</p> <p>以上、資格制度の確立により、連携大学はむろん、地域社会・地域経済界の人材採用・育成策にも影響を与える社会プロジェクトとなる効果がある。</p>

第5章 今後の事業方針

② 4月～3月 グローカルセンターによるPBL支援と専門ゼミ活動との連携

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>「グローバル人材PBL」については、各大学から幹事会とグローバルセンターに情報を集約し、また同センターから各大学の実情に応じ、連携企業紹介やプロジェクトの提供などの授業運営支援を行う。</p> <p>センターとしての「グローバル人材PBL」も運用する。大学、センターともにルブリック評価に留意して運営する。さらに同センターでは専門ゼミへの実践的な取組（企業人講師招聘、企業訪問および企業と学生が連携した活動等）の導入を支援し、各校教員に企業紹介、ノウハウ移転を進める。</p> <p>佛教大学では「グローバル人材PBL」の制度を完成させる。各PBLで仕事の意義やキャリアデザインについて意識させた運用を行いその成果を連携事業として共有する。</p>	<p>グローバルセンターはすでにのべ100社近い企業プロジェクトを実施してきており、その資産をGPMの「グローバル人材PBL」に反映させることができる。すなわちGPMにふさわしいPBL案を常時準備し、各大学のプロジェクト設計と運用を支援することができる。</p> <p>教員の企業コーディネート等の事務負担を減らすとともに、学生に対しては、教員でも学生でもない視点からのアドバイスを与え、やる気を刺激する効果がある。また一つの企業プロジェクトに対し、複数の大学がそれぞれに取り組むとき、そのコンパニオン化やさらには同一日時での共同訪問なども実行しやすくなる。</p> <p>また、同センターから企業人の情報を得ることにより、ゼミ等でも企業連携型の学習が身近となる環境をつくることのできるため、専門的な学びの実践化をさまざまな形で進め、ALやPBLに対する教員の理解を深めることができる。</p> <p>以上、中核となるセンターの存在により、とかくばらばらになりがちな複数大学の参加による補助金事業の欠点を拭い去り、各大学の改革を推進し、真の連携事業として発展していく、という効果を生む。</p>

③ 4月～3月 補助期間終了後の本事業の継続・定着に向けた体制整備

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>各大学においてGPMと専門ゼミの実践化が定着するよう体制整備を進める。加盟大学はむろん、各経済団体、京都市、京都府も含めて、資格発行機関であり本事業から設立されたグローバルセンターの維持と発展に向けた協議を行い、補助金期間終了後の体制を整える。</p>	<p>グローバルセンターはGPMの発行機関であり、本事業の資格制度はセンターなしでは成り立たない。また同センターはGPM以外でも、学生に企業人とのセッションの場、企業人への報告の場を、随時、大小さまざまなに提供している。</p> <p>これまで100近い学生プロジェクトを多数の企業、市、府、コンソーシアム京都と実践してきており、学生を課外プロジェクトと正課PBLの双方で相乗効果を発揮するように育成していく、企業と学生の常時の接触の場を作り双方の気づきをひきだす、というセンターの活動は大学はむろん、行政や企業からも高い評価を得ている。</p> <p>大切なのは、センターは日常的に企業と接して膝を突き合わせるかのような協議を行っており、グローバル人</p>

第5章 今後の事業方針

	<p>材の理念を共有する企業群を真に生み出している、という点である。GPMが他のPBLと異なるのは、企業側と大学側が形式的な関係を超えて、まさにともにプロジェクトを作り上げている、というこの点である。</p> <p>以上、補助金期間終了後も同センターを含む本事業をきちんと継続し、発展させていくための協議は必須であり、それによりさらに地域社会・地域経済にとって本事業は社会的インフラにまで育っていけるだろう。</p>
--	--

④ 4月～3月 就職マッチング・システムの改善・改良

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>京都経済同友会の産学公連携就職支援機構構想を具体化させたグローバルセンターの役割のひとつは、社会人としての実践知と公共心を備えた人材の地元への定着である。同センターは、すでに職業紹介の事業免許を取得し、ウェブを含むマッチングのためのサービスを開発している。産業界、行政と協議しつつ、この着実な運用と発展を目指す。</p>	<p>地元企業の魅力を見出した学生と、優秀な学生を探している地域の企業とを具体的にマッチングさせる。GPM等の本事業に携わった学生たちの就職活動を助けるツールとして、また、主体的で行動的な学生を求めている企業の採用活動を助けるツールとして、グローバルセンターにて両者のマッチングサービスを展開し、教育改革を採用改革にまで結びつけていく効果がある。</p> <p>これにより、本事業で育った学生が実際に地元企業に目を向け、就職することにつながる。企業は同センターのマッチングシステムを人材プールとして活用し、採用の参考とすることが出来る。</p> <p>本事業ではとくにローカル（地域）に足場をもちつつ、グローバル（世界）なビジネスマインドを養うため、そうした主体的で挑戦心のある学生たちが登録し、地元企業の魅力や可能性に目を向け定着することで、地域社会の発展を担う効果がある。</p>

⑤ 4月～3月 グローバルセンターによる学生事業部活動と企業との連携のさらなる推進

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>本事業の特徴である、グローバルセンター学生事業部の課外PBLと各大学の資格プログラムPBL（正課PBL）との実質的な連携を進める。課外、正課どちらのPBLから入っても、学生が他のPBLを経験してさらなる研鑽を積めるよう、参加学生の意識を高める。</p> <p>グローバルセンターは、京都の産学連携の公器としての認知が高まり、これまでの京都経済四団体に加え、京都中</p>	<p>本事業にかかわる学生たちに、大学の正課PBLだけでなく、グローバルセンター学生事業部の課外PBLの場も含めて、多様な企業人とのセッションを経験させる効果がある。</p> <p>学生は場数を踏むごとに自信を深め、学びを具体的に自分の言葉で語り始める傾向がある。こうした場をやる気のある学生にはできるだけ数多く用意す</p>

第5章 今後の事業方針

<p>小企業家同友会、オスカークラブ、ロータークラブとの協力関係を深化させている。同センターがこれら経済諸団体と連携して行う各種イベントの中に本事業の学生を組み込み、彼らが企業トップや社員とのワークショップを行う場、あるいは発表を行う場を多様に創出する。</p> <p>京都経済同友会ははじめ京都経済界ではすでに、本事業が若い世代の考え方や育成の仕方、その企業自身のあり方を考えるうえで大きな意義を持つとの認識が広がっており、同友会の大学のまち委員会の中で学生発表を取り込んだり、企業人とのワークショップを重ねたりしてきた。これらを平成27年度もさらに発展させる。</p>	<p>ることで学生の社会的経験値をあげ、また企業側にも積極的な学生との接触によって、若い世代の考え方を知る機会をもつていただく効果を持つ。</p>
--	---

⑥ 10月～3月 PBLコンペの実施

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>連携校および他の協力校によびかけて、PBLコンペを実施する。京都社会に定着させることを目指し、一般公開の形で行う。産業界ないし行政のアドボカシーを設けることを検討する。</p>	<p>大学間、学生間の健全な競争を促し、優秀なPBLについて互いに学びあう効果を生む。地域社会・地域経済界の側の、PBLに対する認知をあげることに役立つ。</p> <p>学生の意欲をさらに引き出す仕掛けでもあり、企業にとっては斬新なアイデアを得て、あらたな気づきを得る可能性のある場となる。</p>

⑦ 6月～12月 質保証制度の内部検証

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>質保証を担う一般財団法人地域公共人材開発機構(COLPU)による制度の検証。</p>	<p>現行の質保証制度について、質保証を行うCOLPUにおける改善点を洗い出す効果がある。実際の運用を得て、事務面を含めた細部の見直しを行い、本制度の安定と発展を図る。</p>

⑧ 10月～1月 外部委員会による資格プログラム、質保証制度など本事業の検証

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>マルチセクターの外部委員会を組織して本事業の成果を検証する。とくに今後の本事業の継続と定着に向けた改善提言を行う。⑦を受け、資格プログラムの実施状況、質保証制度について確認する。また、各大学の就職率の改善状況についても検証する。</p>	<p>マルチセクターからなる外部委員会に事業の検証をしていただくことで、客観的に本事業の効果を測り、今後の改善点を具体的に見出す効果がある。</p> <p>本事業は補助金期間終了後も続くものであり、そのためにも必要な提言をいただき、本事業の発展を図る。</p>

第5章 今後の事業方針

⑨ 2月 グローカル人材フォーラムの実施

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>第4回グローバル人材フォーラムを実施する。これは毎回250名を越す産学公民の参加を得て、本事業の一年間の総括的報告を行う会としてすでに定着しつつある。これをさらに発展させ、グローバル人材のコンセプトを京都コミュニティにさらに浸透させる。</p>	<p>学生の晴れ舞台として大きな経験を積ませ、主体的で行動できる人材へと育成する。社会に開かれたオープンな形とし、運営に関する学生関与も強めて、社会的インパクトのある「学生-企業フォーラム」としての性格をもたせる。</p> <p>このフォーラムを毎年開催することで、本事業が京都社会へ定着し、産学連携に積極的な教員、企業が拡大される。さらに企業人にとっても学生と率直に議論することで、人材育成についてのヒトを得る効果がある。</p>

⑩ 4月～3月 経済団体との共催教育事業

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>グローバル人材フォーラム内に、企業人と学生が同じテーブルで対等に議論する場を組み込み、企業の社員研修の場としての活用も進める。またフォーラム以外でも、グローバルセンターを通じて、企業側の研修も兼ねる形の、企業人と学生との議論の場を設定する。</p>	<p>学生にとっては学び、企業人にとっては気づきとなる、教育効果・育成効果が生まれる。学生がキャリアイメージを培う上で有益な機会となり、企業人にとっては特に若手社員の研修、育成の場となる効果がある。また人事担当者、役職者にとって、現代の若者気質を知ったうえでの人材育成策の気づきとなる効果がある。</p> <p>さらに経済団体・社会への発信となり、京都における本事業とGPMの存在感が高まるだけでなく、企業がPBLに取り組むうえでのノウハウが蓄積され、経済団体の中で共有される大きな効果がある。</p> <p>京都信用金庫ではすでに本事業で開発されたポイントやボード共有によるワークショップ手法を用いた社員研修を行っており、グローバルセンターで職員研修を行わせるなど、双方向の学びが生まれている。</p>

⑪ 4月～3月 以上の目的のための運営協議会・幹事会（計10回程度）

補助事業の内容	得られる具体的な成果
<p>本事業の審議と意思決定は、ほぼ月一回程度、定期的に幹事会（ないし専門部会）を開催し、グローバル人材資格制度の運用が着実に進むよう、全体の調整を図る。プロジェクトについてグローバルセンターと情報を共有し、討議する。またフォーラムについての企画立案など、本事業全般について審議を行う。</p>	<p>連携各校とステークホルダーの意思疎通を図り、本事業の円滑な運用、意思決定を進める。本事業を発展させるための全般的な討議と意思決定を行うことで、改革を着実に進めていく。</p>

第5章 今後の事業方針

<p>学外のステークホルダーとは、年1、2回の運営協議会において、事業方針についての理解と承認を得る。ほぼ毎日レベルでの日常的な産学公のすりあわせについては、グローバルセンターが担い、また産学公連絡会議等の会合も設置して、プロジェクトの円滑な進行を支援する。</p>	
---	--

以 上

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」
2015 年度 年次報告書

発行 平成 28 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、(オブザーバー校)京都橘大学]

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