

平成30年度

大学教育再生加速プログラム(AP) 合同シンポジウム

社会が求める力をどのように育成し可視化するか

報 告 書



大学教育再生加速プログラム

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書



■ AP合同シンポジウム報告書発刊にあたり

濱名 篤
関西国際大学 学長
山下 恵子
宮崎国際大学 学長

この度、関西国際大学と宮崎国際大学は「社会が求める力をどのように育成し可視化するか」のテーマを掲げ合同でシンポジウムを開催いたしました。

両大学は共に平成 26 年度に文部科学省大学教育再生加速プログラム（AP）のテーマⅠ（アクティブ・ラーニング）・Ⅱ（学修成果の可視化）の複合型として採択され最終平成 31 年度へ向けて事業を推進しており、今回のシンポジウムは、両大学のこの 5 年間の取り組みを広く発信する機会として開催することといたしました。

当日は、108 名もの参加者にお越しいただき、独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究顧問 小杉礼子先生による基調講演企業の評価と大学の評価ーその接点を考えるーをはじめに各界の識者をお招きしてのパネルディスカッション、さらには両大学学生によるポスターセッションも開催し、実のあるプログラムが開催できたのではないかと思います。

今回の催しでは、私どもの事業に対し様々な観点から貴重なご意見を頂戴し、今後の事業推進の大きな糧となりました。

最後になりますが、本シンポジウムの開催に当たりご協力いただきました皆様に深く感謝申し上げます。

平成 31 年 3 月

平成30年度「大学教育再生加速プログラム(AP)」合同シンポジウム

社会が求める力をどのように育成し可視化するか

報告書

目 次

■ 主催者（開催校）趣旨説明

濱名 篤（関西国際大学 学長）	3
-----------------	---

■ 来賓挨拶

平野 博紀 氏（文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学改革推進室室長）	7
--------------------------------------	---

■ 基調講演

企業の評価と大学の評価 ―その接点を考える―

小杉 礼子 氏（独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問）	11
---------------------------------	----

■ 報告

報告 1 関西国際大学のハイ・インパクト・プラクティスとその学修成果

藤木 清（関西国際大学 学長補佐・評価センター長）	25
---------------------------	----

報告 2 宮崎国際大学のグローバル教育とAP事業

西村 直樹（宮崎国際大学 学長補佐・グローバル教育センター長）	30
---------------------------------	----

報告 3 企業として学修成果をどう活用するか

貞松 逸郎 氏（株式会社ニッセイコム 人事総務本部 執行役員本部長）	38
------------------------------------	----

■ パネルディスカッション

社会が求める力をどのように育成し可視化するか	45
------------------------	----

パネリスト 平野 博紀 氏（文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学改革推進室室長）

小杉 礼子 氏（独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問）

帯野久美子 氏（株式会社インターアクト・ジャパン 代表取締役）

貞松 逸郎 氏（株式会社ニッセイコム 人事総務本部執行役員本部長）

藤木 清（関西国際大学 学長補佐・評価センター長）

西村 直樹（宮崎国際大学 学長補佐・グローバル教育センター長）

モデレーター 濱名 篤（関西国際大学 学長）

■ 総評

深澤 晶久 氏（実践女子大学 文学部国文学科

オリンピック・パラリンピック連携事業推進室） 67

■ 閉会挨拶

山下 恵子（宮崎国際大学 学長）	71
------------------	----

■ ポスターセッション

関西国際大学 AP 事業報告、課題探求型インターンシップ参加学生 2 組	75
宮崎国際大学 AP 事業報告、学生 1 組	78

■ アンケート集計結果

.....	83
-------	----

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

趣旨説明



濱名 篤
関西国際大学 学長

みなさんこんにちは。主催校を代表いたしまして、ご挨拶を申し上げたいと思います。本日は、お寒一中、私共のこの合同シンポジウムにご参加いただきまことにありがとうございます。今回なぜ、関西国際大学と宮崎国際大学が共同開催しているかと疑問に思われる向きもあろうかと思います。私どもはかつての大学間連携事業の後継事業といたしまして、一般社団法人学修評価・教育開発協議会という、コンソーシアムを全国の私立大学と短期大学で作っており、宮崎国際大学様にもそのメンバーとして入っていただいております。現在、私が理事長を務めさせていただいておりますが、その協議会総会の時に、宮崎国際大学の山下学長から「ぜひ一緒にやりませんか」というお誘いをいただき、本日、実現した次第でございます。今回の「大学教育再生加速プログラム」につきまして、この後、文部科学省の平野室長からご説明があるかと思いますが、「再生」と言われると、何か釈然としない、我々が現在死んでいるとか、死んでいたのかとかいう気がいたしますが、私共両大学とも個性の強い、元気の良い大学だと思っております。今回、お手元に、2つの大学の事業についてポンチ絵という概念図を配布させていただいておりますが、「アクティブ・ラーニング」というテーマⅠと、「学修成果の可視化」というテーマⅡがあり、この2つのテーマにまたがる事業があるという点で、両大学の取り組みが共通しております。教育方法に関するアクティブ・ラーニング、学生の学習への能動的な参加というものと、それと近年とみに高等教育の質保証という観点から、学修成果をどのように「見える化」するのか(可視化するのか)、つまり社会と大学、さらには学生との間で、何が学修成果であるかを明確にしてそれが本当に見られる状態であるのか、学生自身から見れば、自分の成長実感というものをどう感じてもらえるのかということが非常に重要だということで、私共は教育方法だけ開発しても仕方がない、学修成果の可視化に繋げることが大切だということで、両大学共奇しくも同じ領域で事業を行ってまいり、今回合同で行う運びとなりました。

今回の構成を見ていただくとおわかりのとおり、皆様方にはあらかじめポスターセッションをご覧いただいたかと思います。大人の前に出てきて話すだけでは、全くアクティブ・ラーニングにはなりません。最近の中高の授業内で行われるグループワークやプレゼンを行うことがアクティブ・ラーニングだと感じがちでございますけれども、実際には自分たちが学んだものを一度内化して、きちんと振り返りをしたものを外に出し、外化する。そして、それに対して第三者からコメントをもらうなど、もう一度再内化し、最終的にまとめていくというプロセスが、アクティブ・ラーニングの極意だと考えております。そういう点から考えますと、ポスターセッションという形で学生たちがエグゼグティブサマリーを模造紙1枚にまとめたものを皆様方にご説明をして、それに対するリアクションをもう一度再内化させていただく機会としても今回使わせていただきました。皆様方も、まだご覧いただいていない方がいらっしゃいましたら、休憩時間等々ご活用いただければと思います。

本日、半日に渡りまして、この後それぞれのスピーカーがお話をさせていただき、後ほどシンポジウムで学びを深めさせていただければと思います。どうか限られた時間ではございますが、皆様方にも是非アクティブにご参加いただきますようお願いを申し上げまして、ご挨拶に代えさせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

来賓挨拶



平野 博紀 氏

文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室室長

ただいまご紹介にあずかりました、文部科学省大学改革推進室長 平野でございます。本日はこういう形で合同シンポジウムというものが開催されるということでございますけれども、本当に心よりお礼申し上げたいと思います。こういった機会をいただきますので、開催にあたりまして一言ご挨拶を申し上げたいと思います。関西国際大学、宮崎国際大学両校につきましては、これまで大学教育再生加速プログラム、いわゆる AP にお取組というわけでございます。また、この AP 事業というものについては、各大学に成果を囲い込むのではなく、その成果を広く発信し、全国の大学システムというものをあまねく良くしていくという大きな目標を持っているものでございます。そのような観点から、このようなシンポジウムも労をとっていただいたということについて、濱名学長に感謝を申し上げたいと思います。

また後でパネルディスカッション等ありますので、その中で話題になることもあるかと思いますが、昨年 11 月に中央教育審議会の方では 2040 年を見据えた高等教育のグランドデザインというものを答申したところでございます。

答申においては、大学というものが今までどちらかというと供給者目線で、教える側の都合で教えていたのではないか、それを学修者目線、学修者中心という風に見方を変えていかなければいけないんじゃないか、またそれを可能にするような教育研究体制をしっかりと作っていかなければいけないというようなことが指摘されたわけでありまして。これは、まさに各大学が自ら率先して取り組むということ、上から言われてではなくて、各大学が自分の個性、特色、強みを生かしながら行っていくということが決定的に重要であります。またその観点から、例えば教学マネジメントのシステムもそうかもしれませんが、今後どうやってそれを可能にするシステムを構築していくということでありまして。また、しっかりと信頼性を確保する観点からは、あらかじめどのような形で成果を評価するのかも、学内で共有して外にもしっかりと分かるような形で示して、その大学が確かに成果をあげているということが説明できるようにしていかなければならない。これは極めて当たり前と言え当たり前なんです、なかなかできてない。

こういう中で、この AP 事業というものは、大学を変える先進的な取り組みを支援させていただいてるわけでございます。取組が広がっていくということを期待しております。AP 事業は 77 件の取り組みが採用されてございますが、来年度が最終年度ということで、いよいよ仕上げの時期を迎えます。AP 事業における取り組み、先ほどポスターセッション私も拝見させていただきましたけれども、非常に示唆に富んでいる。結果がどうか、これはもちろん結果がどうかは問われるということはあるわけでございますけれども、プロセスというのがそれ以上に重要ではないかと思っております。どういう風にその結果に至るまでに成功があったのか、また場合によってはうまくいかなかったところがあったのか。そういう成功事例、失敗事例、こういったものも含めて全てがモデルになる取り組みだと思っております。実際に最終評価というのは先になってくるわけでございますけれども、今両校の取り組みを拝見させていただいて、非常に手ごたえというものを私としても感じてるところでございます。

関西国際大学さんの取り組み、先ほど拝見させていただきました。どうやって産業界、社会の評価というものと、大学の評価というものが一致していけるのかということをキーワードに掲げられて取り組みが行われているわけでありまして。その具体化ということで、KUIS 学修ベンチマークを作られるなど、色々な仕掛けを使いながら、学修成果の可視化を進めているわけでございます。その中で実際に企業さんともコミュニケーションを図られています。大学の思っている尺度と企業の考えている尺度には、見え方が違う部分があるといったことを感じる経験というのは、実は企業や社会と正面から向かい合わないとなかなか出てこない話題でございます。こういったような大学レベルの取組から、学生へのフィードバックもしっかり行われて、学生さん自身も成長しているとい

うことを感じていただけるような個人の学生レベルの取組に至るまで一貫した取り組みが行われているということについては、非常に先進的な事例になると思っております。このような形で、学生、大学の執行部、そして社会というものが、しっかり一体となって関わっていくモデルということで、まさに我々としても注目していきたいと思っています。中間評価というのがこの境目にございまして、これについて計画どおりの取組となっているという評価がされているわけでございます。

宮崎国際大学さんにつきましては、キーワードとしては英語、クリティカルシンキング能力といったものを大切にしたアクティブ・ラーニングを実施されてるということでございます。先ほどお伺いしましたら、これは昨日今日に始めた話ではなくて、開学以来ずっと大切にしてきたものを今ここまで高めてきているものと聞いてございます。実際に説明をお伺いしますと、クリティカルシンキング能力を確認するテストでありますとか、可視化のための様々なツールというものが、それぞれ有機的に結びついて、学修の質の向上につながっているということでございます。俗に業界で「小道具」と言いますけれども、それぞれのツールがバラバラでは成立してるけれども、それが深いところでしっかり連結して意味のあるものになっているのかどうかというところには、一般的にはまた考えるところがあると思います。そのような観点で申し上げますと宮崎国際大学の取組についてはしっかり一体で行われておりまして、一貫した取り組みとして評価できるのではないかと思います。そのような観点が中間評価でも高く評価されていると聞いてございます。

両大学の取り組みは、いずれも継続的な PDCA サイクルの中で、それぞれの取組をバラバラで終わらせるのではなくてしっかり深い理念のもとでインテグレートされた形で行っていくという意味において、非常に好事例でございます。

一方で、これは今後の期待ということで申し上げますと、学生の学修という面にどう結びついていくのかということ、学修時間につなげていくということが課題でございます。仕組みができたものを実際学生の中にどう内化させていくのか。こういったことについては、また最終年度各所を含めてしっかりと進めていくために、色々ともまだまだ検討していかなければいけない部分というのがあるということでございます。

本日のシンポジウム、中教審でもお世話になっております小杉礼子先生からご講演をいただくということを聞いてございます。また、関西国際大学、宮崎国際大学の方から報告を詳しくいただけるということにございます。また、企業の立場で学修成果をどのように活用するのかという内容でのご報告があるというふうに承知しております。その後パネルディスカッションということでございます。私もパネリストとして登壇させていただきます。先ほど事前の打ち合わせがございましたけれども、たぶんそちらの方にはいかないだろうと、濱名学長先生の司会という、いったい学長はどこへ持っていくのかというのを、ドキドキしながらパネルディスカッション参加させていただけたらと思ってございます。

ただ決まった話だと、決まった形でやるということではなくて、主体的に改革を進めていくのであれば、例えばこういう皆様、北から南まで集まっていた中で、率直に色々お話をするというのを聞いていただくという経験もまた、全国の大学に持ち帰っていただくにあたって貴重なものになるのではないかなと思っております。今日この会場にお越しくださっている大学の方々、また教育関係の参加の方々につきましては、大学改革を進めていく上で真剣にお取り組みをいただいているということだと思います。そのようなことについても本当に深く敬意を申し上げたいと思いますけれども、ぜひ今日はこの両大学の取組というものを核にいたしまして、我が国の大学全体というものが良くなっていく。そして我が国の人材育成、教育というものがさらに良くなっていくことを目指すイベントになるかなと思ってございます。そのようなことをお祈り申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

基調講演



■ 基調講演

企業の評価と大学の評価 —その接点を考える—

小杉 礼子 氏

独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問

こんにちは。ただいまご紹介にあずかりました小杉です。なぜ、本日ここに立っているかという、この AP 事業が開始される際に、外部評価委員をお引き受けした結果、この役割まで回ってきたという次第です。

私がいただいたテーマは、このシンポジウムは企業と大学双方からの評価という部分に視点を当てて、企業と大学の相違解消に向け議論を深める場とする、というようなお話だったので、こんな話を組み立ててみることにしました。若干、宮崎国際大学については外れるかもしれませんが、関係はあると思います。話は大きく3つで、企業と学校ですから、①企業における能力評価。②大学における学習成果の評価。これはインターンシップにおける学習成果の評価についてです。そして③その2つの接点をどう構築するのかっていう、まさに与えられた通りの組み立てです。

企業の評価と大学の評価 —その接点を考える—

労働政策研究・研修機構
研究顧問 小杉礼子

本シンポジウムの課題：企業と大学双方からの評価という部分に視点を当て、企業と大学の相違解消に向け議論を深める場とし、社会が求める能力をどのように具現化し共有できるかについて考える

企業における能力評価

- ・民間企業における職業能力評価の現状
- ・能力不足とモチベーションの低下
- ・職業能力評価の課題

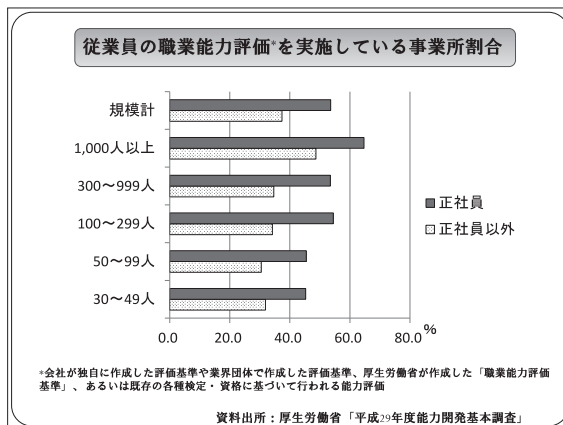
大学における学習成果の評価

- ・大学教育としてのインターンシップの現状
- ・インターンシップにおける学習成果の評価

接点の構築

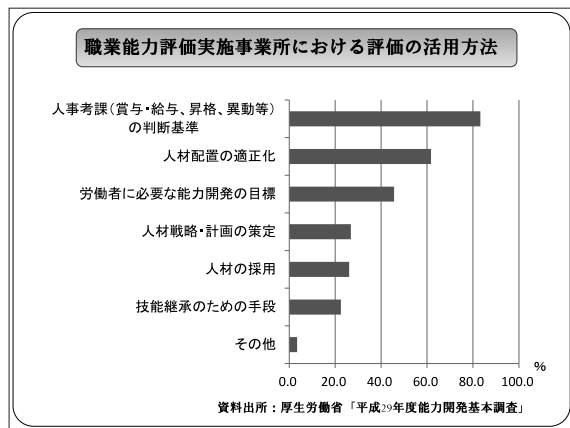
- ・目的の異なる組織：大学と企業
- ・相互理解をどう進めるか

今日は大学の関係者の方が多いので、私の資料を見ていただいた通り、とても50分で話せる内容ではないんですが、たくさん資料をつけると大抵の方に喜ばれるので、ひょっとしたら後で何か使えるかもしれないという思いでつけてみました。要らない部分は捨ててください。



まず、最初の「企業における能力評価」という話から。これは厚生労働省の調査です。厚生労働省は、最近叩かれていますけども、調査そのものは悪いものではありません。その中の、能力開発基本調査という、これは毎年やっている調査です。従業員規模30人以上の企業に対する調査です。そこで、企業は従業員の能力評価をしているのか、という話ですが、企業の規模計をみると半分くらいの企業しかやってないです。大企業になればなるほどやっているのですが、それでも65%程度です。企業が職業能力評価をやっていないのか。賃金を払っているのに評価はしているのですが、ここで言っている評価というのはちゃんとした評価基準を用いて、自分のところの会社で作ったものでも良いし、業界団体でも良いし、あとでちょっと触れますけど厚生労働省がずっと職業能力評価基準をコツコツと作り続けているのです。十数年にわたって、いろんな業界を対象に、評価基準をコツコツ作っているのです。そういうものも含めて、客観的な基準を持った評価ですね。それをしているのかっていう、そういう質問です。そうした評価をしているのはこの程度なのです。大企業でもこの程度なのです。

そして次のスライドですが、その評価をどう使っているのかっていうことです。多く用いられているのが人事考課です。賃金は非常に公平で客観的な基準に基づいて決める必要がある。恣意的なことをすれば当然モチベーションが下がってしまいますから、モチベーションを高めるためにきちんとした評価をする必要がある。それが、今ここで話題につな



がってくる「能力開発」に使っているかというと、5割に満たない。さらにそれが採用のところまで能力評価を使っているかというと20数パーセント。大学の評価と企業の採用における評価を合わせるって言っても、企業もちゃんと評価しているのでしょうか？それぞれがもちろん、各採用場面で、採用の担当者たちがきちんとみんなで話し合いながら、こういう基準でとか、あるいはトップの意向で、今回はこういうタイプの人が必要とか、あるいはそれぞれの現場から上がってきた人材需要があって、全体でこういう人を欲しがっているということを集めたりして、それでちゃんと採用しているのでしょうか。大学が期待しているような、そういう評価基準の適用はこの程度なのです。まずはこのことをお話ししたい。

職業能力評価基準

1. 概要

○ 職業能力評価基準は、職業能力が適切に発揮される社会環境づくりとして、平成14年から国と業界団体と連携のもとに策定。幅広い業種・職種を対象に、企業において、この基準をカテゴリーごとの、能力開発指針、開発計画書と活用するための基準などに活用することを希望。

2. 内容

○ 仕事にこなすために必要な「知識・技術・経験」に照らして、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を、担当責から組織・部門の責任者まで5つのレベルに設定し、整理・体系化。

3. 実績

○ 業種横断的な経理・人事等の事務系職種、電気機械器具製造業、ホテル業など55業種で完成。(平成20年7月1日現在)

(業種ごとの策定状況)

業種	策定状況	業種	策定状況	業種	策定状況	業種	策定状況	業種	策定状況
製造業	100%	建設業	100%	運輸業	100%	情報通信業	100%	サービス業	100%
卸売業	100%	小売業	100%	金融業	100%	教育・研究開発業	100%	医療・福祉業	100%
飲食業	100%	宿泊業	100%	不動産業	100%	芸術・文化・スポーツ・娯楽業	100%	その他	100%

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

次のスライドはさっき言った厚生労働省がずっと作っている、平成15年からコツコツとずっと作り続けていて、今55業種の、これ業界団体と一緒にやっているのですごく細かいものができています。一頃、能力評価基準をちゃんと広めて何かしようという機運が盛り上がった頃があって、能力評価基準を業界団体と一緒に作ってはいるのですが、それでもあんまり広まってない。一部の業界は使っていま

すが、作っても使われていない。現実にはこのくらい、評価基準に沿った評価ってそんなものなのです。

企業における職業能力評価

➤ 民間企業における職業能力評価の現状

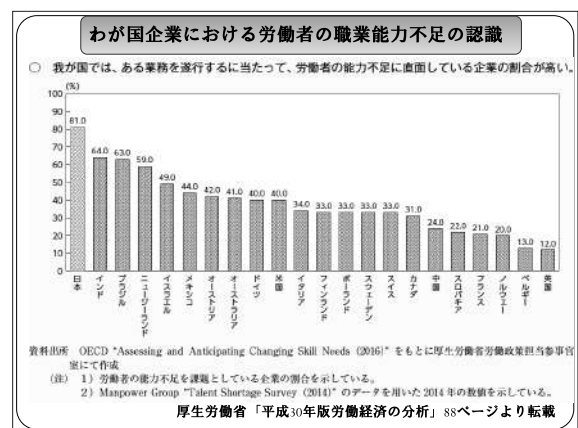
評価基準(自社や業界団体、厚生省「職業能力評価基準」、各種検定・資格に基づくもの)を用いた評価を正社員に対して行っている事業所は、大企業でも65%。正社員以外の従業員に対してはもっと行っていない。

評価結果は人事考課の判断基準として用いている事業所がほとんど。能力開発の目標の設定に用いている事業所は約半数。さらに、人材採用にも結びつけている事業所は4分の1。

↓

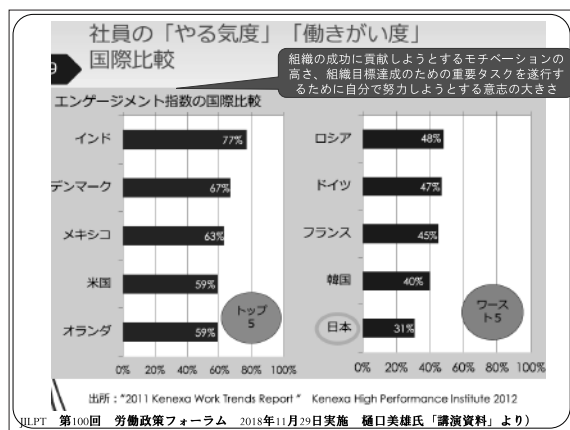
「自社の労働者に必要な職業能力を的確に把握し、そうした能力を企業内で開発し、さらに、採用にあたっての判断基準にしている」企業はそうあるわけではない。

「自社の労働者に必要な職業能力をきちんと把握して、そうした能力を企業内で開発し、さらに採用にあたっての判断基準にしている」。そういうような企業って、大企業でも全てやっているわけじゃないんです。ここまできちんとやっているところがあると、シンポジウムに呼ばれたりします。というくらい、よくできた企業さんはここまでやっている。そういうレベルのものだと思います。



次の話です。これは能力不足の認識に関してです。元データはマンパワーグループの調査ですけれども、企業が自分の会社で、ある業務を遂行するにあたって能力不足が課題だと思っているかどうかという企業の意識です。ダントツに日本は高いですね。能力不足だと企業さんは今思っています。2010年なので今よりもうちょっと前のものですが、企業にとって職業能力の不足というのは大きな課題になっている。

さらに次のスライドも同じような話なのですが、これは2011年のデータで、数年前によく使われたデータです。社員のやる気、働きがい度を国際比較したものです。人事コンサルタントが作っているもので、エンゲージメント指数としています。この指数の中身はというと、組織の成功に貢献しようと



するためのモチベーションの高さ、組織目標達成のために重要なタスクを遂行するために自分で努力しようとする意思の大きさ。そのようなものを測っているわけです。同じような規準で測った時、ワースト5の中で、最もワーストなのが日本です。働く側が仕事にコミットメントしよう、自分はこの中で能力を発揮しようという意欲が非常に低い状態になっている。

社員の「やる気度」「働きがい度」国際比較

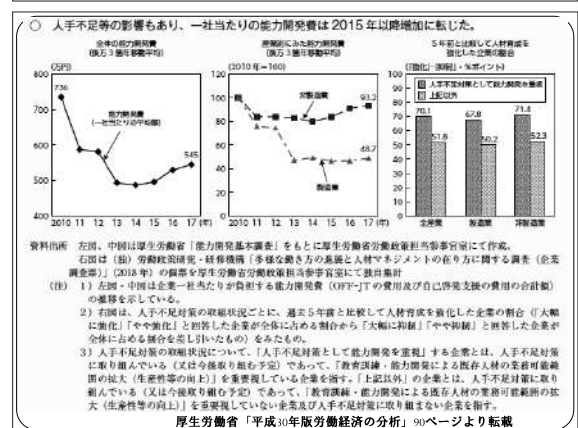
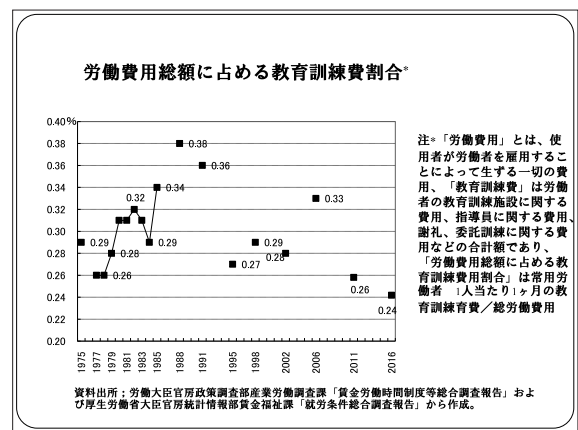
	熱意あふれる社員	やる気のない社員	周囲に不満を撒き散らしている無気力な社員
Brazil	27% ± 2	62% ± 3	12% ± 3
China	6% ± 2	68% ± 3	26% ± 1
France	9% ± 4	9% ± 4	26% ± 2
Germany	15% ± 2	61% ± 3	24% ± 2
Japan	7% ± 3	69% ± 4	24% ± 2
South Korea	11% ± 4	67% ± 4	23% ± 3
Sweden	16% ± 3	73% ± 4	12% ± 3
United States	30% ± 1	52% ± 1	18% ± 1
United Kingdom	17% ± 1	57% ± 2	26% ± 1

出所: Gallup's Country Data Set detail

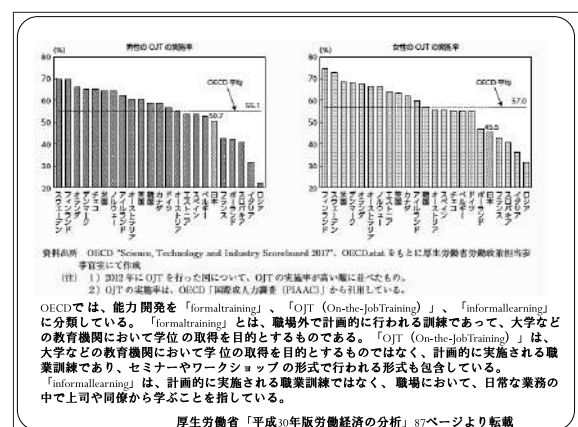
NLP 第100回 労働政策フォーラム 2018年11月29日実施 樋口英雄氏「講演資料」より

次も同じような調査で、これは Gallup のものですが、やはりエンゲージメントを測っているものです。日本には熱意溢れる社員が少ないというデータ。やる気のない社員が多くて、さらにもっと悪いことに周囲に不満を撒き散らしている無気力な社員が25% 近くいる。これが日本の企業の状況です。非常に意欲、能力が不足している状態になってしまっている。

そういったところの背景の1つは何かというと、能力開発の問題が大きくあるのではないかと思います。これはすごくよく用いられるデータで、企業が労働費用のうち教育訓練として1人1人に使っているのはどれくらいかという割合を求めたものです。ここは景気が良かった、今は知っている人も少なくなったバブル景気の時期、そこから急に下がってきている。非常に能力開発にお金を使わなくなってきたと。



ただごく最近がちっと上がってきているということが言われている。ちっと上がってきているのは、特に人手不足企業で、人手不足解消の1つの手段として、採用という部分ともうひとつ、現在いる労働者の生産性を高めるということを対策しているという企業で、能力開発に費用を使い始めているという状態です。



それから、OJT、これも国際比較なのですが、どのくらいOJTを実施しているかというもので、日本はOJTの国だと言われてきたのですが、国際比較すると、もう全然OJTを実施している国ではない。ただ、注意していただきたいのは、OJTは、日本の中では、国際比較で用いられているとは、ちょっと違う使われ方をできてしまっている。OECDのデータでは、能力開発をフォーマル・

トレーニングとOJTとインフォーマル・トレーニングの3つに分類して今使われているのですが、このフォーマル・トレーニングというのは、大学などで学位を取得する目的とするものです。OJTというのは大学などの学位を取得する目的ではない形の訓練ですけど、計画的に実施する訓練です。インフォーマル・トレーニングというのは、職場で日常的な業務の中で、見よう見まねで学ぶ。日本でもここまで含めて、OJTと呼ぶことが多いんですけれども、国際的議論の中のOJTはもっと計画的なものです。計画的なOJTが日本はかなり弱いという状況になっています。

企業における職業能力評価

➤ 能力不足とモチベーションの低下

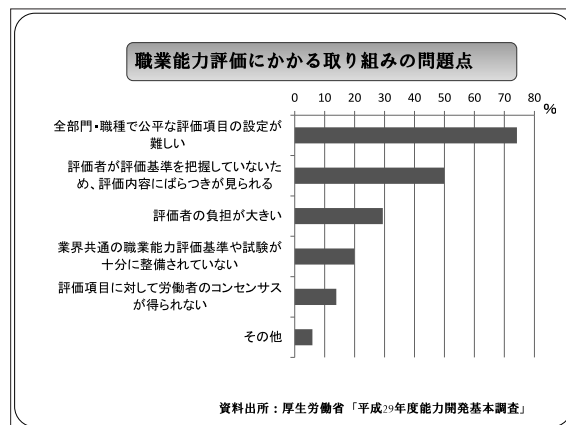
多くの企業の現状の課題：
(国際比較でみれば)
労働者の職業能力不足に直面、
「やる気」「働きがい度」を持ってない労働者が多い。

背景にあるのは、「失われた20年」を通して、人件費削減によって価格競争力の強化を進めてきたこと。

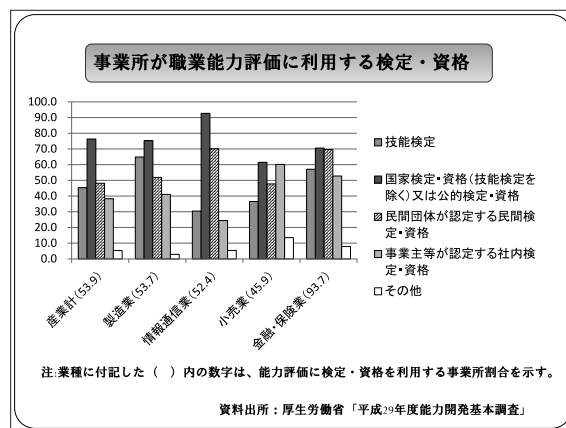
人件費削減：非正規雇用の拡大
賃金抑制・人員削減
能力開発の費用削減

ここで今申し上げようと思っていますのは、現在の日本の企業は、従業員の能力不足とモチベーションの低下という、非常に課題の多い状態であること。国際比較で見ればかなり意欲を持たない労働者が多い。この背景は何かというと、やっぱりバブル景気の頃やJapan as No1と言っていたころと大きく違っている状態です。指摘されているのは「失われた20年」の話なのですが、その期間を通して先程述べましたように、人材育成のための投資というのはかなり減ったということです。先の図は教育訓練投資ですが、より広く人件費を圧縮してきたという経緯があります。人件費をどう削減したかという、1つは非正規雇用の拡大です。正社員じゃなくて安い非正規。それから実際に賃金を抑制することと、人員を削減する。現場はどんどん忙しくなっている状態です。人が増えない。非正規の人を増やして、非正規の人を使うような役割を正社員に求める。忙しくなるばかりで仕事の成果に対して誇りが持てないような状態に追い込まれる。もちろん能力開発の費用も削減される。こういった中で、かつて日本の労働者というのは、企業へのコミットメントが非常に強く、いわゆる企業忠誠心が非常に高い労働者が多くて、それが日本の原動力と言われて

いたのですが、それが大きく崩れてしまっているのが現在の状態です。

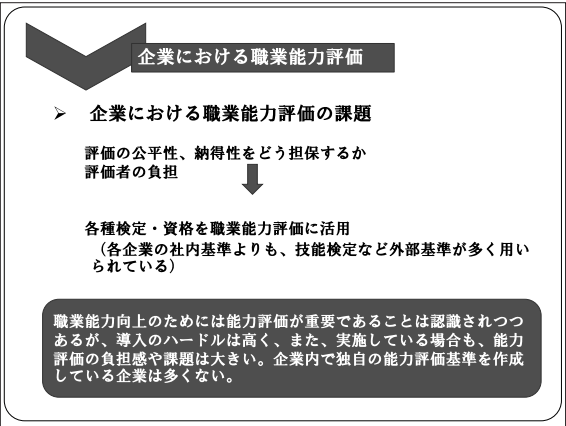


こういう企業の状態の中にあって、能力評価はどうなっているのかの話をしたいと思います。次の図は先ほどと同じ能力開発基本調査からですが、能力評価について企業がどんなところが問題だと思っているかです。最も多いのは、公平な評価項目の設定が難しい。公平性の担保は、モチベーションを高め維持するためには必ず必要です。色々な部門や職種がある中でどう評価項目を設定するかが問題だと思っている。次は、やはり評価者ですね。評価がアウトプットだけなら、つまり売り上げだけで評価するのであれば、それは評価者に関わりなくできるので、プロセス評価を重視することが多い。そのプロセス評価をするときに、評価者によってばらつきが出てしまう。この辺が大きな問題で、アセスメントをアセッサーがちゃんと同じ基準でできるかということです。そうすると評価者の負担がとて大きくって難しい。また能力評価基準がちゃんと整備されていないなどの問題がある。職業能力評価って、大学での成績評価以上にもっと難しい。そういうことはお分りいただけると思います。



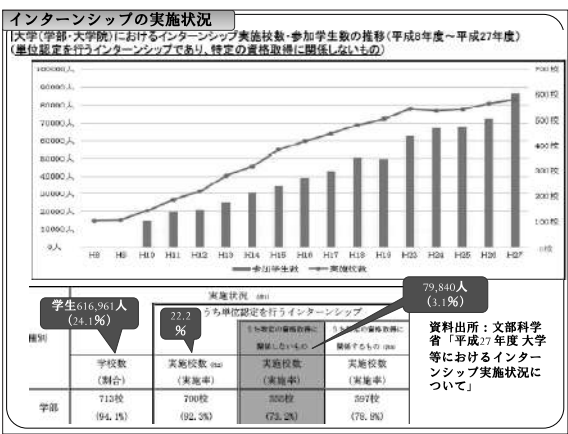
そして次のスライドは、能力評価に検定とか資格とか利用している場合に何を以ているかです。これは事業主が設定したような検定資格の場合もあり

ますし、それから民間団体が設定するものや国家資格。それからこれも国家ですが技能検定などもあります。こういった検定の種類があって、何を活用する人が多いかというと、1番目は国家資格を活用することが多い。それから業界によっては、例えば金融・保険業というのは民間・業界の資格がすごく整備されていますので、それをよく活用されている。このような特徴もあるのですが、やはり事業主が自分のところでこういう内容の職業能力をこういう風に把握しようという形で、企業内資格を作ったりするという動きは決して多くないのです。

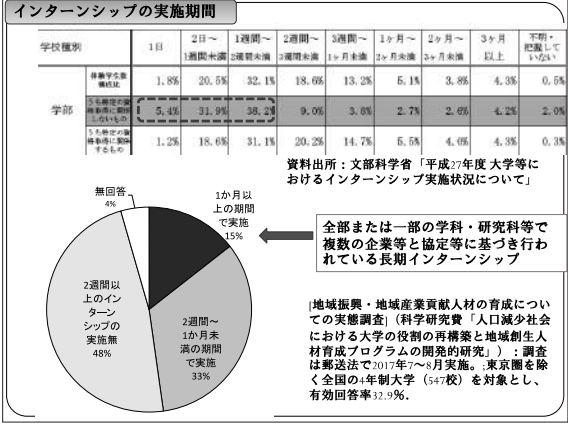


ここまでの話をまとめたのが次のスライドです。企業の中での職業能力評価については、企業は能力不足に直面しているだけに、評価して訓練することの重要性を理解されている企業も多いのですが、実際とても難しい。公平性、納得性をどう担保するか。評価者に非常に負担がかかる。この辺が課題になっている。この場合、企業の社内基準よりも外部評価を用いることが多い。こういう状態に多くの企業はある。そこで企業が独自で職業能力基準を作成しているというケースは、実際は決して多くない。先ほど最初に申しましたが、こうした評価基準を能力開発や、さらには採用にまで使っているという企業は、本当に少ない状態です。企業内の評価ってとてもセンシティブな問題だし、難しい。それでも賃金を決めたりしなきゃならないものですから、ちゃんとやろうとしているものではありません。それが今の企業における評価の状況です。企業に大学の評価と合わせるような評価をしてくれってというのは、そう簡単な話ではないというのを理解していただけるのではないかと思います。

次は大学における評価で、インターンシップでの評価という話をしたいと思います。この辺は文科省データですので、ご存知だと思いますけれども、インターンシップが増えているのは間違いない。ここ



でいうインターンシップとは、単位認定を行うインターンシップで、かつ特定の資格に関係しないもの。職業資格を取るために必ずしなきゃならないというような職場実習ではないという位置付けです。確かに増えており、555校、73.2%が実施しています。実際に受けた学生の数でいくと8万人弱です。全体の3.1%にあたるような数です。



その人たちがどのくらいの期間インターンシップをしているのかと言うと、だいたい4分の3は2週間未満。2週間以上はわずかになっている。これまでのデータは文部科学省のものですが、次のデータは濱名学長が筆頭で科研費でされている調査のデータです。私も若干その調査に参加させていただいたので、今回そのデータをインターンシップの現状ということで使わせていただきました。実際に企業と協定に基づいてタイアップして行なっている長期インターンシップってどのくらいの期間かと言うと、まず2週間以上のインターンシップを実施していないところの半分。残りの半分のうち1ヶ月以上ってというのは15%。こういう状況です。この程度です。

つまり今やられているインターンシップって、短期のもの、2週間未満くらい。そうすると、資格取得の関連でない2週間以上のインターンシップを経験する学生は年間2万人足らずです。これは全学生

大学における学習成果の評価

大学教育としてのインターンシップの現状

文部科学省調査によれば、単位認定を行うインターンシップを実施する大学は増えており、実施率は92.3%(参加学生数568,530人、参加率22.2%)。特定の資格取得に関係しないものに限れば、73.2%の大学が実施(同79,840人、3.1%)。後者の期間は、体験学生数でみれば、2週間未満が4分の3。

今回調査(科学研究費「人口減少社会における大学の役割の再構築と地域創生人材育成プログラムの開発的研究」)でも、複数の企業等と協定等に基づき長期インターンシップを実施している大学は半数以下。

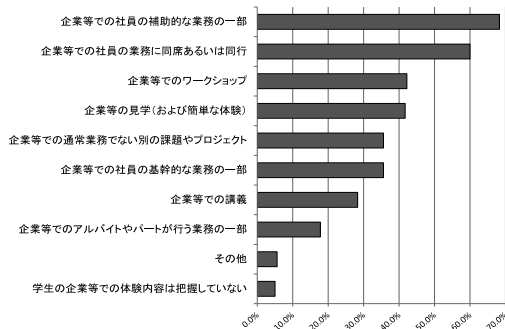
(資格取得の関連でない) 2週間以上のインターンシップを経験する学生は年間2万人足らず。
(全学生の1%以下:4年のうちに一回としても3%程度)。

の1%以下。学生には4年間そういう機会があるので、それを足したとしても3%程度。長期インターンシップを受けているのは、せいぜい最大でも3%くらいにしかならない。これが現状です。長期インターンシップの教育効果が高いことは証明されてきているので、それをこれからどう増やしていくのかというのが課題となります。

次のデータは、インターンシップはどんな内容でしているかというのですが、これは先ほど申し上げた濱名学長の科研のデータです。

インターンシップの内容

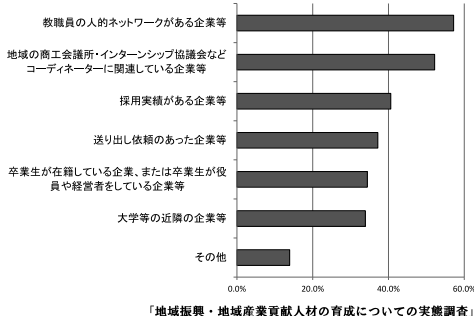
*キャリア部門の担当者(調査対象)が最も関与しているプログラムに限定



インターンシップの内容としては補助的な業務、シャドウイング、この辺が中心ですね。やっぱり問題があると思われるアルバイトやパート代わりに使われてしまったり、ただの見学だったり、こういうものも決して少なくないという現状です。

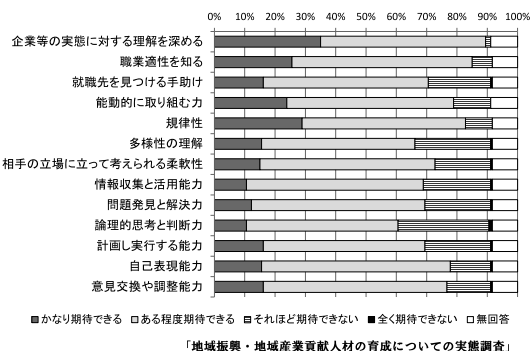
企業開拓の方法

*キャリア部門の担当者(調査対象)が最も関与しているプログラムに限定



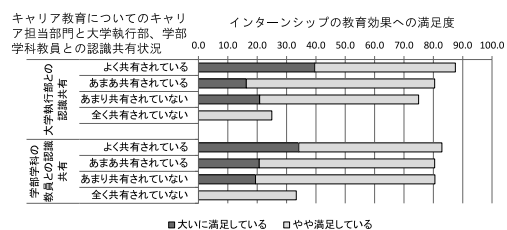
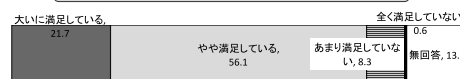
そういうなかで、企業をどう開拓していくか。教職員の人的ネットワークが1番多い。組織的ではない。教職員の個人の努力で開拓するようなのが1番多いという状況です。ただ一方で地域の商工会議所・インターンシップ協議会、そういうコーディネーターも存在していると、そこに関連した企業さんと繋がりがやすい。これは重要なポイントかと思います。

インターンシップの導入により期待できる教育効果



次にインターンシップ導入によりどんな教育効果が期待できるか。今回の調査対象は、東京圏を除いた大学で、答えていただいているのはキャリアセンター方が中心です。そういう方々がインターンシップに何を期待しているかというと、まず、企業の実態に対する理解を深めること。これはある程度期待しています。また、規律性。そうした教育効果が一番高いという風に考えています。

インターンシップの教育効果への満足度



全体としてインターンシップに満足しているかという。かなり満足している。大学のキャリア関係の方々の満足度がどういう大学で高くなるかというと、キャリア教育についてのキャリア担当部門と大学執行部、あるいは学部学科教員と認識が共有されているところが全体として満足度が高くなっている傾向にある。つまり組織的に実施されているかどうかということだと思います。キャリアセンターだけが一生懸命やってもどうしようもない。なかなか効果があると思えないのですけれども、大学の執行部

も理解しているし教員サイドも理解している状態になると教育効果が非常に高いと認識されている。

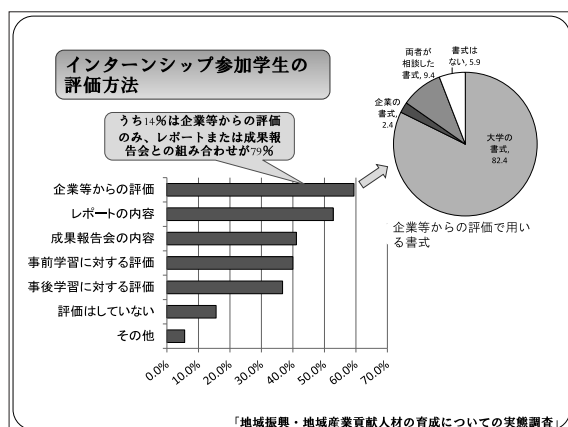
大学教育としてのインターンシップの現状

(東京圏以外) [地域振興・地域産業貢献人材の育成についての実態調査]より

- ＜キャリア部門の担当者が最も関与するインターンシップに限定＞
- ・全学対象（63%）で、教育課程内の選択科目（51%）であることが多い。
- ・インターンシップの内容は、6～7割が補助的な業務かシャドウイング。プロジェクト型があるとするケースは3分の1程度。見学レベルやアルバイトの業務であるケースもみられる。
- ・企業開拓は、教職員の人的ネットワークに頼るものが多い（57%）が、地域の商工会議所、インターンシップ協議会などの学外の協力も一定程度得られている（52%）。
- ・インターンシップに期待する教育効果で最も多く挙げられたのは「企業等の実態に対する理解を深める」（「かなり期待できる」35%）で、次いで「規律性」（同29%）である。
- ・キャリア部門のインターンシップの教育効果に対する満足度は高い。特に大学執行部や学部学科の教員との認識共有がある場合に高い。

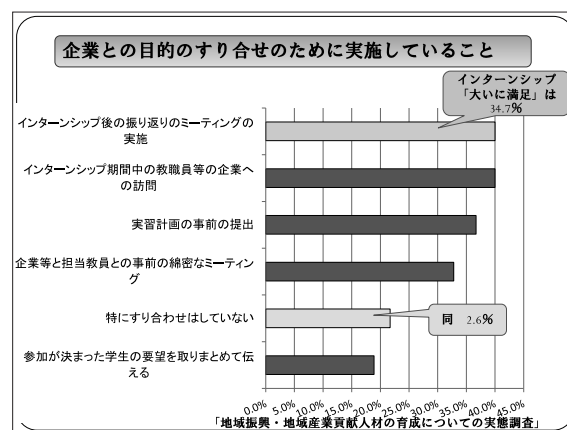
全学的な体制整備がインターンシップの教育効果を高める。

次のスライドがまとめて、インターンシップの現状として、データから分かったことです。触れませんでしたでしたが、全学対象で教科過程の選択科目であることが多いのもインターンシップの現状です。やられているのは大体補助的な業務かシャドウイングである。プロジェクト型のインターンシップがあるとするケースは3分の1程度。全体的な体制整備はインターンシップの教育効果を高めるためには重要だということです。

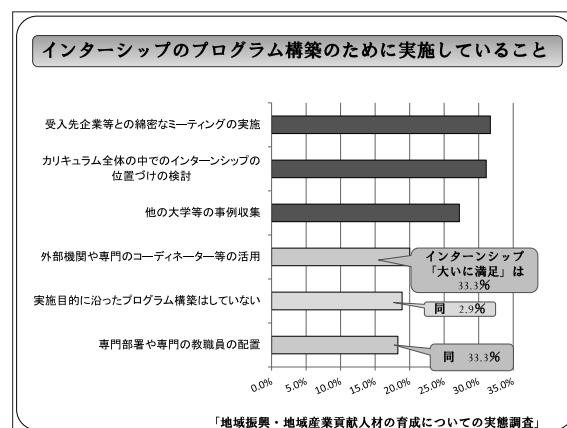


さて、それで評価というお話です。図は、インターンシップ参加学生の評価方法を尋ねた結果で、マルチアンサー方式です。いくつでも○をつけていい。「企業からの評価」を評価に使っているという大学が1番多い。それ以外にもレポートとか色々あります。多くの大学では企業の評価と成果報告会とかレポートとか、こういう組み合わせで評価を行っている。企業に評価を求める場合に、どんな書式で書いてもらっているかという、大学の書式に企業に書き込んでもらうというやり方を行っているところが1番多いということが明らかになっています。

次のスライドは、企業との目的のすり合わせのために何を実施しているのかです。インターンシップ後の振り返りのミーティングを実施しているとか、

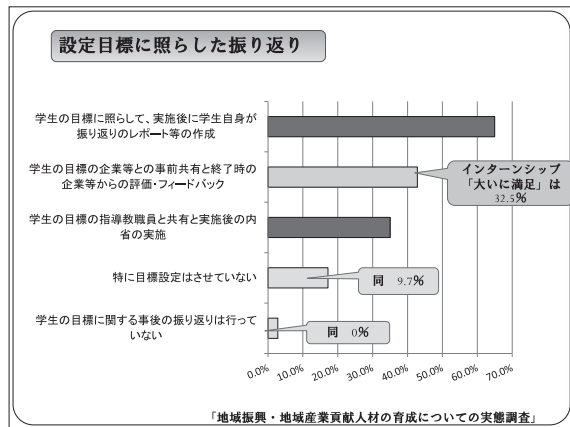


インターンシップ期間中の教員等の訪問、この辺が1番多いですね。こうしたことを多くの大学で実施している。それでも半分にも満たないのは不満でもあります。逆にすり合わせをしていないところも20%以上あります。このデータとインターンシップに満足度を合わせてみると、つまり振り返りのミーティングを実施しているところは「大いに満足」は34.7%で他より多いですね。先ほど見ましたけど平均的には、「大いに満足」は20%ちょっとですから、企業と振り返りのミーティングをしたところはインターンシップの効果は高いという風に、大学側が捉えている。逆にすり合わせをしていないところは、満足はわずか2.6%になって、満足感が非常に低い。つまり効果的なインターンシップにするためにはどうしても企業とのすり合わせが必要になるということです。

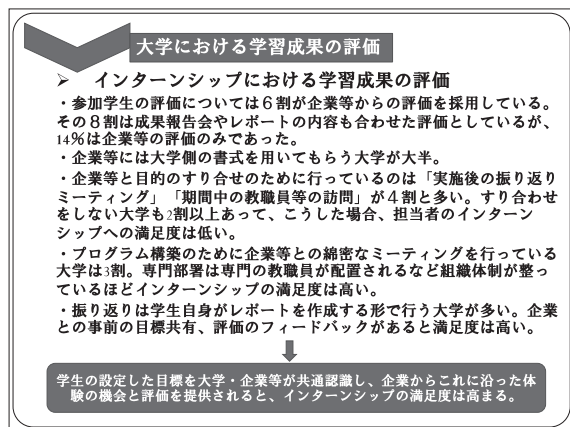


次のスライドは、プログラム構築のために実施していることなのですが、受け入れ企業とのミーティングや、カリキュラム中でのインターンシップの位置付けの検討というものが多い。先ほどの教育効果への満足度との関係では、外部の専門コーディネーターの活用をしている場合、その満足度は高くなっています。例えば商工会議所やコーディネート機関、あとは外部の専門業者のスタッフなどが、大学のインターンシップ専門部署に配置さ

れる。こういうところでインターンシップの結果に対して満足度が高い。やっぱりポイントは組織的な対応だと思います。教職員個人の努力で開拓してきて教職員個人が頑張って、という状態ではなくて、組織的なバックアップ、これが効果を高めるためには重要だということになります。

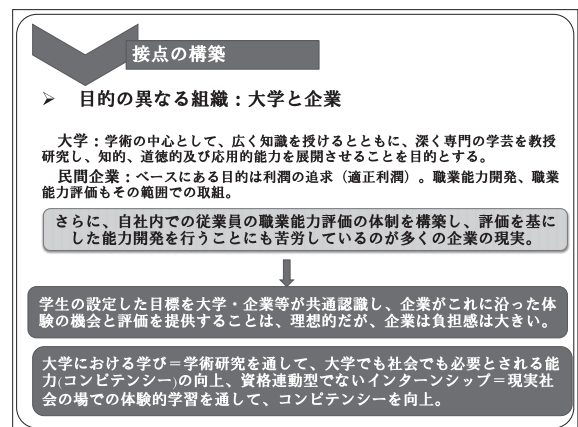


そして、次のスライドは、後の振り返りですね。事後の振り返りは、「学生自身がレポートを作成する」が一番多くやられているのですが、高い教育効果につながっているのが、「学生の目標を企業と事前に共有して、通常企業から評価とかフィードバックをもらう」というものでした。つまり企業と学生さんの間に行き来がある。ある目標に向かって評価をもらったり目標を理解してもらったり、そういうプロセスがある時に、インターンシップの学習効果が高まるようです。逆に目標設定がないところは、学生が振り返りをしていないというのはもちろん効果も評価も低いということになります。



以上、インターンシップを中心に見ましたけれども、学習成果の評価。だいたい企業からの評価を採用している大学が6割くらいなのですが、そのうちの8割は大学側の成果報告会やレポートの内容、そうした大学側からの評価も合わせて評価しているのですが、問題なのは企業評価のみでやるところ。企業からの評価だけで、これでは丸投げになっちゃい

ますね。大学側がちゃんと関与してない。これはひどい。あと企業等に大学側の書式を用いてもらう大学が大半である。企業等と目的のすり合わせのために行なっているのは「実施後の振り返りミーティング」か「教職員等の訪問」が多いですが、すり合わせのない大学も2割。こういうすり合わせがないと、満足度が低くなる。専門部署が整っていないとこれも低い。結局、企業と大学に共通の認識があって、企業にこれに沿った体験の機会と評価を提供されると、最もインターンシップの満足度は高まる。非常に教育効果が高いプログラムになるということです。



ただ、私は、それができるのかということ是非常に疑問に思います。そもそも、大学と民間企業というのは目的が異なる。「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」と。この点、先ほどインターンシップのあり方は、大学にとっては、すごく目的に沿ったものです。企業はどうかというと、企業は様々なミッションがありそれぞれのミッションによって違ったりするのですが、基本民間企業というのは、ベースにある目的は利潤の追求です。利潤がなければ企業は存続できないわけですから。ただ利潤を追求するだけでなく適正利潤だとする方もいらっしゃいますが、企業として存続するために、絶対利潤は必要です。これが基本です。その利潤を最大化するために行うのが、職業能力開発であり、職業能力評価をするというのもそのベースに沿わなければ、しないわけですね。企業と大学はそもそもの目的が違う。さらに、最初に出てきましたように企業の現状はどうかというと、能力評価がうまく機能しているわけでもない。今いる従業員の能力評価をして、その評価をもとに能力開発をして、モチベーションのアップを図って、そして企業の業績を上げてい

こうということそのものが、うまくまだまだ回ってない企業がたくさんある。能力評価をきちんとできている企業が決して多いわけではないという現状がある。そういう現状において、企業で大学のインターンシップをするとすると、学生の目標を共有してもらって、かつ評価シートを大学から提供して、このシートに従って評価してくださいと。そういうお願いをしているところなのですね。企業にとってはハードル高くて当然ですよ。じゃあ企業はどうしたらそこが Win Win の関係になりうるのか、そういうところから発想する必要がある。例えば採用に繋がるのであれば可能性がありますが、社会貢献だけでやれという、なかなかそれは、先のことを考えて日本の人材がいなくなると困るから必要だってことは認めるけど、今現状の能力評価ということで企業内でも全社の基準がきちんとできているわけではない時にやるのか、その範囲内でやるだけのことはやりますけど……。やはり、かなりお荷物なのですね。

そうするともう一度考え直さないとならないのは、どうしたって企業の負担感が大きい。これはインターンシップのどうしようもないところなので、その中でどうするか。1つは、このインターンシップが何かということをもう一度考えると、そもそも大学での学びというのは、学術研究を通して社会が必要とするコンピテンシーを向上させていく。そういう学びのひとつの道がありますよね。もちろん専門教育っていうのは全く違う位置づけになりますが、1つの大学教育の目的はこのコンピテンシー向上である。この部分について、今のインターンシップ、資格連動型ではないインターンシップは現実社会での場を通して、体験学習を通してそのコンピテンシーを向上させていく。そのための教育の1つの手段としてインターンシップを活用しようとしている。そうすると、その範囲で企業にとってもやりやすいやり方を構築していくということが必要かもしれない。今の大学目標に沿ってみんなやってもらうというよりは、場合によっては少し引いても良いのかなというのが、わたしの今日言いたいことです。

相互理解をどう進めるか。現在は数パーセントしか長期インターンシップを受けている人がいないと、先ほど申し上げました。インターンシップの教育効果が高いってことは多くの大学さんで実感されているところだと思うのですが、どうしたらもっと多くの学生に長期インターンシップを経験させるこ

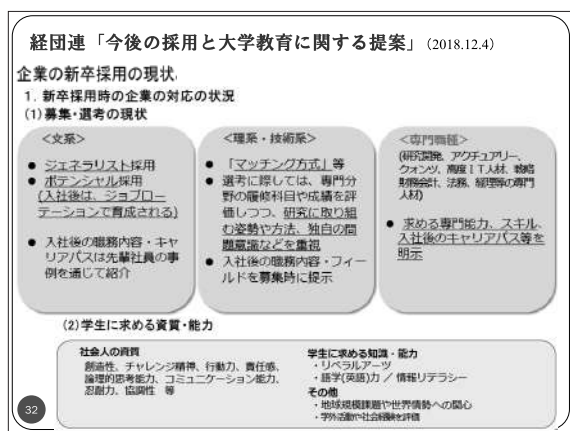
➤ 相互理解をどう進めるか

- ・現在は数%しか経験していない長期インターンシップを多くの学生が経験するためには、より多くの企業に協力を求める必要がある。
- ・企業のおかれた状況、ニーズ、評価者の負担にも配慮して、インターンシップのありかたを考えるべき。
- ・大学の評価の書式を提供する場合、一方的な大学の価値観によることなく、柔軟なものにする必要がある。学生の目標とのずれがあったり、大学と違う視点があることは、むしろ学内では見えにくい視点の提供と受け止めるべき。企業の価値観による評価は、現実社会の多様性として受け止めればよい。ただし、その違いを確認するためにも、事前事後のミーティングは必須。
- ・企業等の評価の学生へのフィードバックは必要。ただし、学習成果の評価は大学が行うもの。企業評価をそのまま援用することはありえない。
- ・プロジェクト型など、企業活動との折り合いをつけたプログラムを。
- ・経団連は、長期インターンシップに取り組み企業の拡大方針を示している。学外組織との組織的連携は拡大すべき。
- ・併せて方向が示されたジョブ型の雇用なら、現在の資格系の実習同様に、職業専門性を軸にしたプログラムが成立することが予想される。

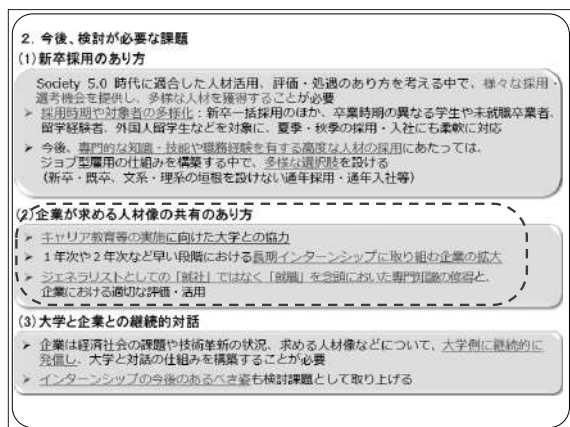
とができるのか。そうするとやはり多くの企業に教育を協力を求めたりしないといけないので、企業のおかれた現状とか、評価者の負担とか、そういうことを考えた連携のあり方を模索しないといけないということではないでしょうか。

大学の評価の書式を提供するっていうことを今やっていますが、一方的な大学の価値観による、大学の設定したコンピテンシーだけで押すのかどうかです。それは企業との間でズレがあっても良いのではないかな。ズレを合わせることはないのではないかな。学生の目標とズレがあっても、それはある程度、ズレてることさえわかっていたら良いのではないかな。つまり、現実社会っていうのは非常に多様です。産業界って一括りに言いますが、各企業さんで求める人材像というのは、時によって、今回必要な部門によって求める人材と違って当然なのですよ。現実社会は非常に多様です。多様性です。むしろ多様性が評価される形で、今の社会は変化しています。それを考えると、企業によって価値観が違うのは当たり前だと思います。この当たりの企業の価値観の違いを、それでその会社の価値観の違いそのものが、また、大学にとっても学生にとっても学びだと思うのです。ループリックであれなんであれ、大学側の価値観はこういうものだとして提供するのはいいと思うのですが、その中で例えば関西国際大学は3つ選んでという形ですけどある程度企業側にとってやりやすいように、あるいは企業に従業員評価でこういうものが大事だと思っている、そういう項目を付け加えてもらってもいいような、双方向的な形で評価軸を設定する方が良いのではないかな。やっぱり大事なのは、ミーティングを通じて、ズレとか違いとかを確認すること。そのズレを学生にも理解させることです。学生がまさに出ていく社会というのはそういう多様性の社会なので、ものの見方っていうのは上司が変わると変わったりします。そういう

ことも含めて、学びだと思います。企業の評価というのは、企業からの学生へのフィードバックは非常に重要だと思います。この評価があるかないかで、学生さんにとって、学びの深さが違ってくる。ただし途中でも申し上げましたが全体の評価というのは、これは大学が大学として行なうもの。本当に一部の大学で企業評価だけを使っているというのを聞いて愕然としました。これだけはまずいと思います。出てくるのは最近ちょっと増えているプロジェクト型などは、ただ学ぶだけじゃなくて企業環境との折り合いをつけながらも、企業にとってどんな価値があるのか、なんらかの実際の業務と関係を示しながらのプロジェクトを考えていくというのが必要なのではないかと思っています。



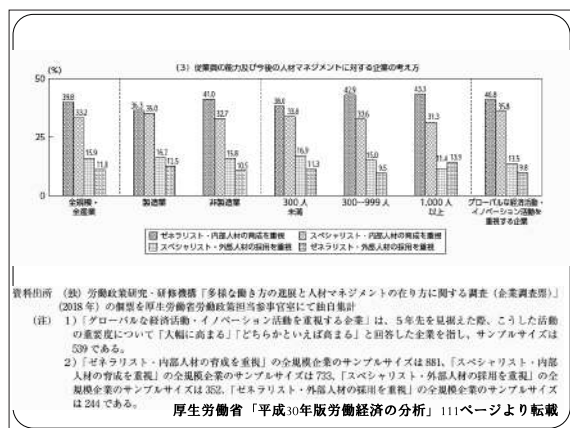
今、経団連で長期インターンシップに取り組むというなお話が出ていました。まだ若干、時間があるのでその話をさせていただくと、次のスライドは、この間12月4日に経団連が出されたものです。新卒採用の現状として、文系、理系、専門職というのがあって、どんな採用をしてという話なのですが、その中で求める専門能力を明らかにしていこうと、そういう方向性が出されました。求める資質とかそういうものを出していこうと。



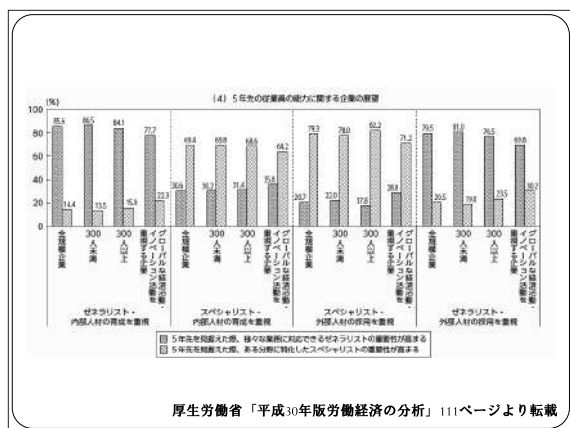
かつ、そういう現状評価をした上で今後どうするかという話の中で、採用選考の時期の話がよく話題

になりましたけど、時期の多様化ではなくて、まず企業が求めている人材像の共有のあり方として、キャリア教育をとらして大学に対して発信していこうと。長期インターンシップに取り組む企業の拡大。これを経団連として図るっていうので、ぜひこれをやっていただければ、大学としては組む相手ができるということで期待したいところです。そしてかつジェネラリストとしての「就社」ではなく「就職」を念頭に置いた専門知識の修得と企業における適切な評価・活用。ジョブ型っていうことをこの中で言っています。ジョブ型雇用の仕組みを構築する。ジョブ型雇用の仕組みが構築されるっていうことがあれば、インターンシップはむしろ資格型専門職と同じような発想になってくるので、特定の専門領域で、専門知識を中心にした組み立てができてコンピテンシー+専門能力という感じで、例えば看護師の実習に近いようなインターンシップが組めるようになる。それが、今よりずっとやりやすくなるかもしれない。そのために、継続的に対話してインターンシップの今後のあるべき姿を検討していくということで、経団連としては、全面的にインターンシップに対して協力してくれる姿勢が見えていますので、そういった点では大変心強いところなのです。そのジョブ型がどうなのかっていうのは、多分今後の大学教育と評価という、今日のテーマですね、大学教育サイドの評価と、社会、企業サイドの評価の接点というのは、ジョブ型の市場がもし広がるなら、これはすごく接続しやすい。今の専門職養成も教員養成、医師養成とか、ああいうところになんか近くなるので、とても大学教育と接点を作りやすくなります。日本の中心は、これまでずっとそういうジョブ型の社会ではなくて、就社型。キャリア採用という形の就社型だったので、だから大学教育で培う能力と、企業に入ってから培う能力が共通化できなかった。それが今のインターンシップの難しさに繋がるのですが、もしそのジョブ型が広がればということです。

ジョブ型についてはどれくらい広がるかというのは今の所わかってはいないんですが、それなりに変化するだろうという見方が今出ています。次のスライドは今年の「労働経済白書」からです。この中で、これから従業員の今後のマネジメントに対して企業どう考えているかというのを全体的に見ていきますと、これがジェネラリスト・内部育成型を重視するという企業が多い。次にここは、スペシャリスト、つ



まりジョブ型です。スペシャリストの中でも内部養成型のスペシャリスト。職種別の採用をして、能力は低い段階ですが、新卒で職種別で採用して、企業内でスペシャリストとして育てていく。法務専門職とか、そんなイメージですね。やはり日本企業は外部人材に頼るよりは内部育成にウエイトを置くからジョブ型で内部育成というのを重視するという方向が少し見えてきます。特にグローバルな活動をしていたりイノベーションを重視するような、大きく変化を引っ張っていかだろと思うられる企業でも、やはり両方です。ジョブ型が中心というよりは。ジェネラリスト型もジョブ型も内部育成重視というところは変わっていないと思います。一括採用がどうなるかはともかくとして、新卒に対する需要はある程度継続的にあって、それが少しジョブ型も増やしていくという方向が見えている状態ではないかという風に見てとれます。



どういふところがジョブ型を増やすと言っているかという、現在スペシャリストを重視しているところというのは、やっぱりこの先もスペシャリストの需要は高まると思っているところが多い。すべての企業が両方というよりは、スペシャリスト重視の企業とそうでない企業が分かれるという感じです。少しだけ宣伝なのですが、ジョブカードのことで。能力評価基準は一部の業界でしか使われてない

厚生労働省・雇用型訓練で用いるジョブ・カード

様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート (企業実習・OJT用)

「職業能力評価基準」企業実習に活用

1. 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート

2. 職業能力評価基準

3. 職業能力評価基準

4. 職業能力評価基準

5. 職業能力評価基準

6. 職業能力評価基準

7. 職業能力評価基準

8. 職業能力評価基準

9. 職業能力評価基準

10. 職業能力評価基準

11. 職業能力評価基準

12. 職業能力評価基準

13. 職業能力評価基準

14. 職業能力評価基準

15. 職業能力評価基準

16. 職業能力評価基準

17. 職業能力評価基準

18. 職業能力評価基準

19. 職業能力評価基準

20. 職業能力評価基準

21. 職業能力評価基準

22. 職業能力評価基準

23. 職業能力評価基準

24. 職業能力評価基準

25. 職業能力評価基準

26. 職業能力評価基準

27. 職業能力評価基準

28. 職業能力評価基準

29. 職業能力評価基準

30. 職業能力評価基準

31. 職業能力評価基準

32. 職業能力評価基準

33. 職業能力評価基準

34. 職業能力評価基準

35. 職業能力評価基準

36. 職業能力評価基準

37. 職業能力評価基準

38. 職業能力評価基準

39. 職業能力評価基準

40. 職業能力評価基準

41. 職業能力評価基準

42. 職業能力評価基準

43. 職業能力評価基準

44. 職業能力評価基準

45. 職業能力評価基準

46. 職業能力評価基準

47. 職業能力評価基準

48. 職業能力評価基準

49. 職業能力評価基準

50. 職業能力評価基準

51. 職業能力評価基準

52. 職業能力評価基準

53. 職業能力評価基準

54. 職業能力評価基準

55. 職業能力評価基準

56. 職業能力評価基準

57. 職業能力評価基準

58. 職業能力評価基準

59. 職業能力評価基準

60. 職業能力評価基準

61. 職業能力評価基準

62. 職業能力評価基準

63. 職業能力評価基準

64. 職業能力評価基準

65. 職業能力評価基準

66. 職業能力評価基準

67. 職業能力評価基準

68. 職業能力評価基準

69. 職業能力評価基準

70. 職業能力評価基準

71. 職業能力評価基準

72. 職業能力評価基準

73. 職業能力評価基準

74. 職業能力評価基準

75. 職業能力評価基準

76. 職業能力評価基準

77. 職業能力評価基準

78. 職業能力評価基準

79. 職業能力評価基準

80. 職業能力評価基準

81. 職業能力評価基準

82. 職業能力評価基準

83. 職業能力評価基準

84. 職業能力評価基準

85. 職業能力評価基準

86. 職業能力評価基準

87. 職業能力評価基準

88. 職業能力評価基準

89. 職業能力評価基準

90. 職業能力評価基準

91. 職業能力評価基準

92. 職業能力評価基準

93. 職業能力評価基準

94. 職業能力評価基準

95. 職業能力評価基準

96. 職業能力評価基準

97. 職業能力評価基準

98. 職業能力評価基準

99. 職業能力評価基準

100. 職業能力評価基準

ですけど、どんなものであるかという、大学のルーブリックに近いものです。いくつかの能力ユニットが設定され、能力レベルはABC評価ですけど、自己評価、企業評価と並べられている。このシートは職種別に職業遂行のための基礎的能力(汎用的能力)と、専門的能力をわけてつくられています。これは今どこで使われているかという、厚労省が助成金を出している雇用型訓練、そういうものには必ずこれが使われている状態です。現在はそうでなければなかなか使われていないが、使ったところは、後々とても良かったと言ってくれます。ほとんど中小企業ですから、これまで能力評価ということがうまくできていなかったけど、「あ、こういう風にすれば良いのか」というのがわかって、これを他の職種にも広げて企業の業務に必要な能力の棚卸し的にも使われるようになってきているという状態です。

ということで、持ち時間がちょうど終わりにになりましたので、これで私からの報告を終わらせていただきます。どうもご静聴ありがとうございました。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

報 告



■ 報告 1

関西国際大学のハイ・インパクト・プラクティスとその学修成果

藤木 清

関西国際大学 学長補佐・評価センター長

世界に学び、社会で活かす。

関西国際大学・宮崎国際大学AP合同シンポジウム（2019年2月16日尼崎キャンパスKUISホール）

関西国際大学における
ハイ・インパクト・プラクティスとその学修成果

学長補佐／評価センター長
藤木 清
kfujiki@kuins.ac.jp

1 KUIS 関西国際大学

関西国際大学 学長補佐 評価センター長をさせていただきます、藤木でございます。それでは本学の取り組みについて少しご説明させていただきたいと思います。お手元の緑の冊子の資料、小杉先生の次のページから始まります。途中スライドを追加している部分もあります。その点ご了解いただきたいと思います。

世界に学び、社会で活かす。

関西国際大学の教育研究組織

《学部学科》
教育学部 教育福祉学科（尼崎） ■ 学生数
英語コミュニケーション／学 部：2,051人
英語教育学科（尼崎） 大学院：39人

人間科学部 人間心理学科（三木） ■ 専任教員数：101人
経営学科（三木・尼崎）

保健医療学部 看護学科（三木） （2018年5月現在）

《大学院》
人間行動学研究科（三木・尼崎）
看護学研究科（三木）
⇒2019年4月から5学部へ

2 KUIS 関西国際大学

まず初めに、本学の概要です。学部の構成はスライドに書いておりますように文系です。学生数は2000人強で、地方の小規模大学です。今年4月から学科が学部昇格し5学部体制になります。

つぎに、3つのポリシーについてはDP、CP、APを策定いたしました。DPは学部、学科ごとにも作っているのですが、全学の方は前文がありまして、単位をきちんと修得したうえで、学則で定めている力・資質を育てていくことを書いております。

世界に学び、社会で活かす。

卒業認定・学位授与の方針（DP）の前文

関西国際大学（以下では「本学」という）は、学院の建学の精神「以愛為園」を基本理念とし、本学の各学位プログラムの課程を修め、126単位の単位修得と必修等の条件を満たしたうえで、学則第1条に定めるグローバルな視野に立った教養と専門的知識・技術を修得し、安全な社会やコミュニティづくりに向けて総合的に活用できる人材を育成することを目的としています。

その実現のために、同第1条の2に定める下記の力・資質を修得・涵養し、それらを総合的に活用できる人材を養成することを教育目標としています。

「関西国際大学 卒業認定・学位授与の方針」より抜粋
http://www.kuins.ac.jp/about/3policy.html

3 KUIS 関西国際大学

世界に学び、社会で活かす。

DPに掲げる修得・涵養する「力・資質」

DP1：自律的で主体的な態度(自律性)
DP2：社会に能動的に貢献する姿勢(社会的貢献性)
DP3：多様な文化やその背景を理解し受け入れる能力(多様性理解)
DP4：問題発見・解決力
DP5：コミュニケーションスキル
DP6：専門的知識・技能の活用能力

「関西国際大学 卒業認定・学位授与の方針」より抜粋
http://www.kuins.ac.jp/about/3policy.html

4 KUIS 関西国際大学

その力・資質はこの6つをあげています。上の3つ、自律性、社会的貢献性、多様性理解は、開学時の教育理念です。少しずつ文言は変化しておりますが、軸になる部分は変わっていません。そこに付け加えたのがDPの4問題発見・解決力と、5のコミュニケーションスキルです。これらは、どのような職業でも必要とされる能力ということで加えております。さらに、専門的知識・技能の活用能力も必要だということで、現在はこの6つを設定しています。

世界に学び、社会で活かす。

CPとDPとの対応

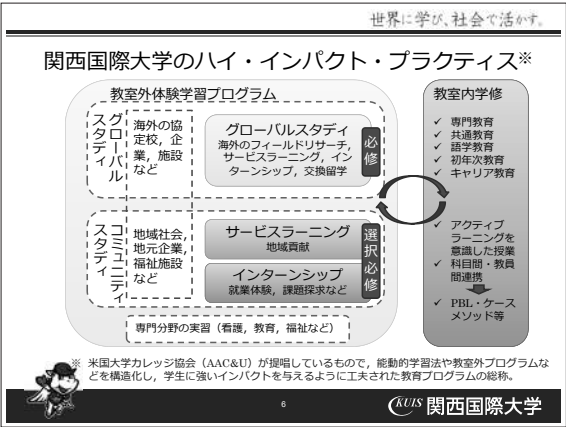
DP	教育内容				教育方法		
	専門科目 共通科目	語学教育	初年次 教育	キャリア 教育	アクティ ブラーニ ング	※GS,SL ,IS	フィード バックと 形成的 評価
自律性	○		○	○	○	○	○
社会的貢献性	○		○	○	○	○	○
多様性理解	○				△		○
問題発見・解決力	○		○	△	○	○	○
コミュニケーションスキル	○	○	○	○	○	○	○
専門的知識・技能の活用能力	○				○	△	○

※GS：グローバルスタディ SL：サービスマーケティング IS：インターンシップ

5 KUIS 関西国際大学

つぎに、CP、カリキュラムポリシーについては文字数が多いので、ここでは省略しておりますが、大きく分けて、教育内容と教育方法、それから教育評価の3つを定めています。教育内容については、専門の科目、共通基盤の科目、語学（英語）の科目、初年次教育、キャリア教育があります。教育方法と

しては、授業ではアクティブ・ラーニングを実施していくことを謳っております。それから、GS、SL、IS という風には書いていますが、下に注釈をつけておりますように教室の外で行うプログラムです。先ほど学長が経験学習と申し上げましたが、その部分の核となるものです。あとは経験だけではなくて、フィードバックを行い、形成的評価をやっていくことを謳っております。この表は、6つのDPとCPをどのように関連づけるのか対応を示しています。



次のスライドは大学間連携事業で推進した本学でのハイ・インパクト・プラクティスです。米国のAAC&Uが推奨しているのですが、インパクトのある教育プログラムを1つ行うのではなくて、いくつかのプログラムを構造的に配置して教育効果を上げようという考え方です。例えば初年次教育であったり、サービスラーニングであったり、4年生の時にはキャプストーン、つまり卒業研究であったり、そういったものを配置して構造化するというものです。ただ、連携事業の時には、本学では教室の外のプログラム、経験学習を充実させる、あるいは教室の中でのアクティブ・ラーニングを充実させるというところで、使用した言葉になっています。そこで、本日は特に、経験学習がDPに示す力や資質を育てる部分が多いだろうということで、焦点をあてさせていただきます。

図の上の方が、グローバルスタディ。海外の研修です。下の方が国内ということで、コミュニティスタディと名付けておりますけれども、サービスラーニングとインターンシップの2つに分けられます。現在は、グローバルスタディは全員必修ですので学生は卒業までに必ず1回は海外に行かなければならない。下の方は、サービスラーニングと呼ばれる地域貢献に基づいた学習を履修するか、あるいはインターンシップを履修するか、どちらかを履修しな

ければならない。現在は、保健医療学部以外は必ずこういった形で履修しなければいけないカリキュラムになっています。ただし、来年度からは少し変更される学部もあります。

世界に学び、社会で活かし。		
関西国際大学のハイ・インパクト・プラクティス※		
グローバルスタディ	サービスラーニング	インターンシップ
世界の人の多様な価値観を理解し、自ら考え、行動できる人材を育成するため、海外での体験や、異なる文化、社会、言語を持つ人々との交流を通じて、グローバルな視野と経験を得るためのプログラム。 プログラムは、単なる多様な意見に留まらず、なぜ違いがあるのか、その背後にあるもの何か、そのために自分は何ができるのか、について自ら考える力を養い、多様な体験と交流を通して、課題発見・解決力、コミュニケーション力を高めることを目的とする。	サービスラーニングとは、地域社会にある生活課題や社会問題を解決する過程に参画し、多様な社会的・文化的背景をもつ人々との協働を通して、学んでいる学生自身が自ら積極的に社会性を育む経験的な学習方法である。 サービスラーニングは、構造的・文脈的にカリキュラムの中に組み込まれ、各プログラムは、ディプロマポリシーを達成するための下位に位置された学習目標が設定されている。 体験で得られた知識や技術、新たな価値観は、構造的なふりかぜりの機会を通して、課題のそれらを実践、さらに次の学習へつなぐ、自律的（主体的）学習者へと発展させるものである。	インターンシップとは、企業等実業界での就業体験の機会を通じ、自律性や問題発見・解決力など汎用的能力を向上させるとともに、職業道徳や高い職業意識の涵養に資する実学の方法である。 学生は、特定の業種や職種での就業体験を通じて、就職後の職場への適応力や定着率の向上にも繋がるだけでなく、大学での学びや成長の結晶となる。また、大学としては、優秀な企業への定型的な採用に繋がる関係構築の機会としても期待され、そのようなパートナー企業からの意見を聞くことで、教育内容・方法、評価基準等教育システムの改善にも発展させるものである。
366人(18プログラム)	215人 (16プログラム)	493人
グローバル教育センター	コミュニティ交流総合センター	キャリア支援センター

それぞれのグローバルスタディ、サービスラーニング、インターンシップについて、もう少しねらいや強化したいところを検討しているところであります。特に赤で書かれたようなところを重点においてやっていくということであります。後でインターンシップの話しますが、パートナー企業からの意見を得ることで教育内容・方法・評価基準等、教育システムの改善にも発展させるという、高邁なねらいを謳っているところであります。また、先ほども申し上げましたように、必修や選択必修になっておりますので、これから冬のプログラムも含めて、今年度は、これだけの人数が参加するというところで、所管するセンターもそれぞれ違うセンターが運営しているということであります。

世界に学び、社会で活かし。				
関西国際大学における「インターンシップ」				
種類	参加者	単位	科目・業務名	内容
学科独自型	161	○	教育保育・福祉 インターンシップ	教育実習などの実習に向け、児童や利用者との関わりを通して1年次から職場体験の基礎・基本を学ぶ
	112	○	経営学科 インターンシップ	正課授業と連動し、学科・コースの特性に合わせた企業で実施するインターンシップ
大学公募型	63	○	就業体験プログラム 課題解決プログラム	大学を通して参加するインターンシップより広く業界・企業を体験し、自身の成長に繋げる
	4 (NEW)	○	課題探究プログラム (AP事業連動)	第1期で経験した問題解決のスキームを参考に、第2期で探究すべきテーマを、学生自らが設定する。また、課題探究型15を実施する中で特に伸ばしたいイベントの1項目を、自らが設定する。
学内パート型	153	—	教材作成支援業務 学生センター等	単なるアルバイトという枠を超え、学内業務を通じて自分自身の成長に繋げる「教育活動の一環」と位置付けて実施。有償による経済支援も目的
自由応募型	—	—	—	大学を通さず、個人で直接応募し参加するマイナビ等就職サイトからのエントリーが主流1DAYなど短期開催が多いが学内で直接する

とりわけ、本学のAP事業では、インターンシップを取り上げております。こちらが、本学でのインターンシップの一覧です。1番下の自由応募型は就職活動ですので、これは関連しませんが、それより上の部分が大学で実施しているものになります。特にAPに関するものは、学科独自型の112人のところと大学公募型の部分です。

世界に学び、社会で活かす。

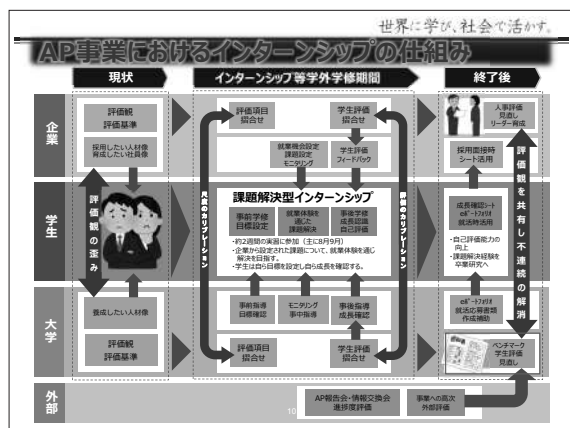
関西国際大学のAP事業

インターンシップを糸口に、大学と産業界の評価観を共有し、ギャップを調整してい。

- 学外体験を通じたアクティブラーニングの推進
「課題探究型」インターンシッププログラムの導入・充実
「リフレクションカレッジ」によるモニタリング
- 学修成果の可視化をすすめる
eポートフォリオの改修 自己評価書の作成
- チューニングの結果を本学の教育プログラムに反映
「ループリック」の構築 「KUIS学修ベンチマーク」の見直し
- 学生の自己評価能力を向上させる
目標と課題を自らが設定 企業や教員評価との相合せ
- 学生のピアサポートを充実させる
インターンシップ経験で“目覚めた”学生をチューターとして活用

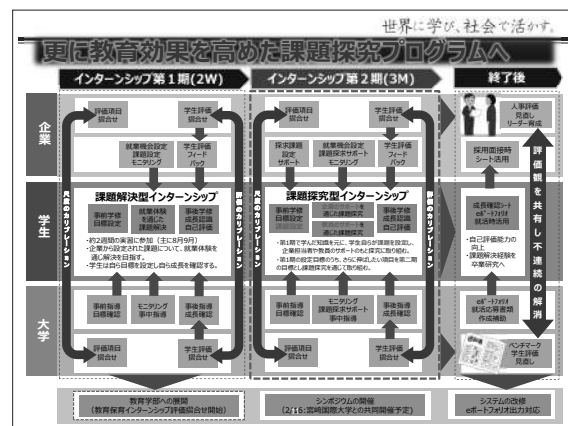
KUIS 関西国際大学

さて、本学の AP 事業は複合型で、アクティブ・ラーニングに関してはインターンシップを糸口にしてしています。また、学修成果に関しては、大学と産業界との評価観を共有することを目指しています。インターンシップを通じてプログラム自体を発展させていっておりますし、それから学修成果の可視化については、最終的にはeポートフォリオに学生自身で成果をどんどん書いていけるような形を作っていこうとしています。それから、企業の受け入れ担当の方とのすり合わせを、インターンシップの中でやっております。評価の基準になりますループリックは、受け入れ企業様への押し付けとなりますが、本学が作成したもので評価をお願いしております。その結果として、先程申しましたように大学の全体の達成目標でありますベンチマークの見直しにもつながっています。それから、学生の自己評価能力を向上させることもねらいの1つになっております。



インターンシップの中身については詳細は省略いたしますが、申し上げたいことは、インターンシップの事前学習で目標設定をきちんとさせる、そして事後学習では成果についてきちんと自己評価をさせるということです。決して活動だけで終わりにはないということです。これはインターンシップだけでなく、グローバルスタディやサービ

ス。あとはこの評価項目のすり合わせでありますとか、学生の評価のすり合わせを、企業の受け入れ担当の方と本学の科目担当が実施するというのが特徴的だと思います。



今年度は、さきほどポスターセッションをさせていただきましたが、探求型というプログラムをはじめました。課題解決型を第Ⅰ期として夏に行い、そのあと第Ⅱ期として秋にもう一度実施します。これは、第Ⅰ期で学んだ知識をもとに、学生自ら課題を設定して企業担当者の指導・評価、担当教員からの助言を受けながら何らかの提案をしていくという取り組みです。ただし、参加学生は4人ですし、受け入れてくださっている企業も本学と取引のある2社という状況であります。

世界に学び、社会で活かす。

企業との評価の相合せ（カリブレーション）

・インターンシップ情報交流会(11月17日)
11月17日(土)実施 6社の事例発表と評価
＜主な意見＞
・各大学で評価項目も評価の仕方も異なることが問題
・大学には、ベン・チマークや社会人基礎力の土台となる「笑顔」「挨拶」「積極思考」などの項目設定も必要では

・AP型インターンシップ協力企業との評価相合せ
12月～1月にかけて本学教員と担当者との相合せを実施
＜主な意見＞
・ループリックのレベル設定で大学と企業との差が大きい
・業務中には見えないが大学では見えない学生の能力がある
・明らかにするためには、個々の業務中の様子をもっと共有したうえで相合せも必要ではないか
・「社会的貢献性」は業務の場面設定も難しく評価しづらい

KUIS 関西国際大学

企業との評価のすり合わせにつきましては、科目担当者が企業に出向いたり、あるいは学生の報告会を実施するときに企業の方にお越しいただいて、科目担当者と、ループリック等を通して意見交換を行っております。その中で、企業様からのご意見で、特に評価に関連するところでは、たとえば、つぎのようなものがあります。ループリックのレベル設定は大学と企業の差が大きい。業務中には見えないが大学では見えない学生の能力がある。そういったものを明らかにするためには、個々の業務中の様子をもっと共有した上ですり合わせも必要ではないか、

といった意見をいただいています。

その他、学生の評価を学生生活の中での活動を踏まえたものにする事で、納得できる評価となった。学生の取り組みの理由や目的、考え方を理解して評価を修正できた。十分に学生について熟知した担当とのすり合わせを行なったので、注意点や指導ポイントがわかった。これだけでは評価できない項目があるので、受け入れ先が別途追加できるルーブリックの欄があってもよい。といった意見をいただいております。

世界に学び、社会で活かし。

意見-つづき-

- 教員とすり合わせを行い、改めて自分達が行った評価の正しさがはっきりした。また、改めて学生の評価を学生生活の中での活動を踏まえたものにする事で、納得できる評価になった。
- 教員とのすり合わせで学生の取り組みの理由や目的、考え方を理解して評価を修正することができた。
- 今回のインターンシップは細かい内容を事前にメール等で擦り合わせており、評価点も擦り合わせてきた。その際、十分に学生について熟知した担当とのすり合わせを行ったので、注意点や指導のポイントが分かった。
- ルーブリックにない項目があればいいと感じることがあった。受け入れ先が別途、追加できるルーブリック欄があってもいい。

(配布資料なし)

13 KUIS 関西国際大学

インターンシップのルーブリックにつきましては、お手元の資料に入っておりますのでご確認ください。今年度はこのルーブリックを使って評価していただいています。もちろんこれらのすべての項目で評価していただくことは困難ですので、3項目を選んでいただいて、チェックをしていただいております。このインターンシップルーブリックが現在のKUIS学修ベンチマークと同じルーブリックであります。企業の方からのご意見の中で、たとえば、知的好奇心は評価のやりようがないということで、評価項目から削除するなど、ほかにも問題点を踏まえて変更し、現在、この内容になっております。

世界に学び、社会で活かし。

インターンシップ評価指標の構築・見直しの変遷

平成26年度
KUIS学修ベンチマーク活用

- 自律性
- 規範遵守
- 社会的能動性
- 多様性理解
- 共感的態度
- 知的好奇心
- 情報収集・活用力
- 問題発見力
- 論理的思考/判断力
- 自己表現力
- 意見交換・調整力
- 計画・実行力

AP事業開始当初は「KUIS学修ベンチマーク」を共通の評価指標に用いてAP生インターンシップをスタートさせた。

平成26年度
IS版ルーブリック構築

- 能動性
- 規律性
- 多様性理解
- 柔軟性
- 情報収集・活用力
- 問題発見・解決力
- 論理的思考/判断力
- 自己表現力
- 意見交換・調整力
- 計画・実行力

先入及外部評価委員の意見を踏まえ(評価しづらい項目Aの指摘も)、インターンシップ版ルーブリックを作成。

平成27年度
KUIS学修ベンチマーク見直し

- 自律性
- 社会的貢献性
- 多様性理解
- 問題発見力
- 情報収集・活用力
- 問題解決力
- 論理的思考/判断力
- 情報発信力
- 意見交換・調整力
- 専門的知識・技能活用力

更に意見を参考に改善を進め、「KUIS学修ベンチマーク」そのものの見直し案がた。IS版ルーブリックにも活用している。

つぎに、実施した結果、どういうことが伸びたのかを明らかにするために、アセスメントテストみたいなものを、事前と事後で実施しました。例えば課

世界に学び、社会で活かし。

アセスメントテストによる基礎力の伸長比較

【事前・事後学修時の基礎力測定】
(リフレクションカレッジ活用)
・対象者：2018年度インターンシップ参加者
・対象数：162名(うち課題解決型52名探究型含む)
・実施期間：2018年6月～10月
・数値基準：ベンチマークの7段階評価

・全体的には課題解決型がより平均値が高い

・課題解決型参加者は、特に規範遵守と問題発見力との数値が高い。また規範遵守の伸長が最も大きい。

・就業体験型参加者は、知的好奇心、共感的態度や計画・実行力の数値が高い。また、共感的態度、計画・実行力の伸長が大きい。

・課題探究型参加者は対象者が4名のみ。ほぼすべての数値で他のプログラムの参加者を上回った。

※ベンチマークのシステム対応は8月となったため、2018年度インターンシップは旧ベンチマークで数値判定を行った。

	知的好奇心	自律性	規範遵守	社会的能動性	多様性理解	情報収集・活用力	問題発見力	論理的思考/判断力	計画・実行力	自己表現力	意見交換・調整力	平均
課題解決	事前 4.9	3.9	5.3	4.6	4.9	4.3	4.4	5.0	4.6	4.1	4.4	4.6
事後	3.7	4.1	3.9	3.8	4.2	3.8	4.0	3.4	3.8	3.6	3.7	3.8
就業体験	事前 4.4	4.7	4.7	4.5	5.0	5.1	4.3	4.3	3.7	4.5	4.2	4.5
事後	3.1	3.4	4.1	3.3	3.8	4.1	3.0	3.1	2.9	3.2	3.0	3.3
課題探究	事前 6	6	6	6	6.5	5	6	6	6	5.5	5.5	5.8
事後	4.5	4.5	4.8	4	4.3	5	3.8	4.5	4	4	3.8	4.3

世界に学び、社会で活かし。

学修成果の可視化

【リフレクションカレッジ】

- 主に実習時のモニタリングや事前・事後学修で活用
- アセスメントテストを行い、その結果から目標を設定。事後に振り返り。
- 担当教員や企業担当者のコメント記入が可能でタイムリーなサポートを実現

【eポートフォリオ】

- 定期的に学修経験・成果を蓄積
- 蓄積された経験のもとづく力・資質の伸長の可視化
- 企業の採用現場(面接時等)での活用

18 KUIS 関西国際大学

題探究型に参加した学生は、自己評価ですけれども事後にかなり伸びているという結果になっています。また、量的なものだけではなく、リフレクションカレッジというポートフォリオシステムに、日々の気づきや課題を参加学生に書いてもらっております。これは企業担当が見てコメントをつけることができますし、担当教員も見ることができます。このような気づきや伸びた能力などをeポートフォリオに集約していこうとしているところであります。

世界に学び、社会で活かし。

関西国際大学の学修成果の評価ツール

		大学の学び	
		専門的	汎用的
評価方法	直接的	○学修ポートフォリオ (学修成果物をエビデンスとする「大学の教育目標」の達成状況の確認)	
	間接的	○卒業論文(←ルーブリック) ○到達確認試験(←形成的) ○国家試験合格状況(教採、看護師など)	○ルーブリック ○テスト ○言語的/非言語的思考力 ○日本語運用能力
		○卒業率、単位修得状況	○適応調査、大学IRコンソーシアム学生調査(学修成果に関する項目)

17 KUIS 関西国際大学

そして、経験学習のプログラムだけで終わらせないで、大学生活全体の中での自己成長につなげていきたいと考えております。

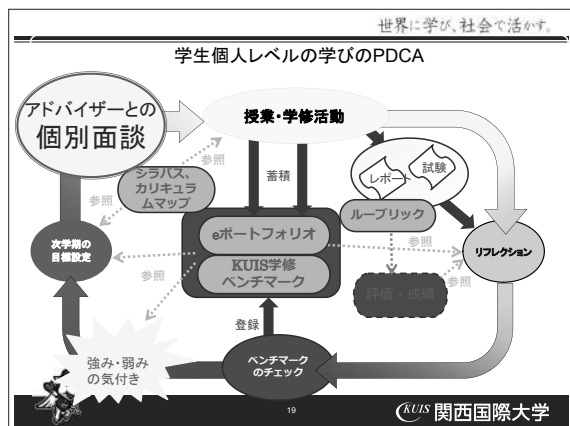
半年に1回、ベンチマークを使ってふりかえりを行う機会を設けています。半年間の学修活動の結果や、自分の強みや弱みを考えて、次の半年間の目標

世界に学び、社会で活かす。

DP項目の評価ツールと実施時期

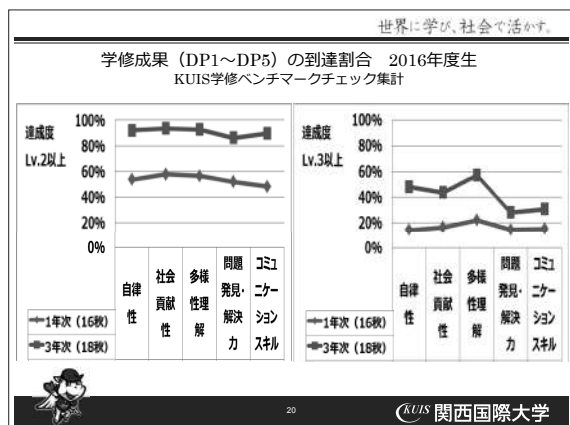
評価ツール	実施時期	年次				評価項目	手法
		1	2	3	4		
KUIS学修ベンチマーク	1～4年生9月・3月のリフレクション・デイ、及び卒業時	○	○	○	○	DP1～DP5	学生による(4段階ルーブリック)のチェックと教員の面談【間接測定】
学修行動調査	1年生11月、(適応調査、進路と学生生活に関する調査)	○		○		DP1～DP5 (補完的)	質問紙調査【間接測定】
卒業研究の成果(卒業論文)	4年生2月(春卒業生)・4年生9月(秋卒業生)			○		DP6	ルーブリックによる評価【直接測定】
到達確認試験	2年生3月	○				DP6 (専門基礎知識の修得状況)	筆記試験の実施【直接測定】

18 **KUIS 関西国際大学**



設定を行い、アドバイザーとの面談を通して目標設定を確定させる。そして、学修を行い、また次の半年後にベンチマークでチェックするという形で、学生自身が評価を繰り返す。つまりPDCAを回していきます。この自己評価をする時に、どのような経験を通してどのような成果をあげたのかを書いてもらい、貯めてもらう仕組みにしております。

このふりかえりの機会も2年ほど前までは「やっておきなさい」と授業外で行っていました。しかし、それではうまく機能しなかったため、2年前から「評価と実践」という科目を設定し、授業の中でふりかえりと目標設定をやらせることにしました。すると記事投稿がどんどん増えてまいりましたので、これも1つの成果なのかなと思います。



そして、もう1つ全体的な成果としては、半年に

1度のベンチマークのチェックはeポートフォリオ上でチェックしてもらいますので、それを評価センターで集計し、大学全体の伸びとして現状把握しております。課題としては、問題発見・解決力やコミュニケーションスキルの評価、学生の自己評価が低いという点があります。



また、ベンチマーク以外にも学生調査により能力について現状把握しております。

世界に学び、社会で活かす。

今後の課題

- ★ **インターンシップ協力企業開拓と汎化**
「課題探究」からの評価の割合に協力いただけるコアパート企業の拡充
- ★ **専門職養成課程への展開**
教育学部など専門職を養成する学部にも、AP事業の仕組み(ルーブリック評価、チューニング、課題探究等)を展開していく。
H30年度も「教育保育インターンシップ」で試行した。
- ★ **本学教育プログラム全体の再整備**
ポストAP事業を見据え継続性を踏まえた仕組みの整理
「eポートフォリオ」システムへの学修成果の統合
- ★ **学修成果のさらなる可視化**
／可視化された学修成果のさらなる活用
ふりかえりの仕方の充実、ベンチマークチェックの時期ややり方の見直し

22 **KUIS 関西国際大学**

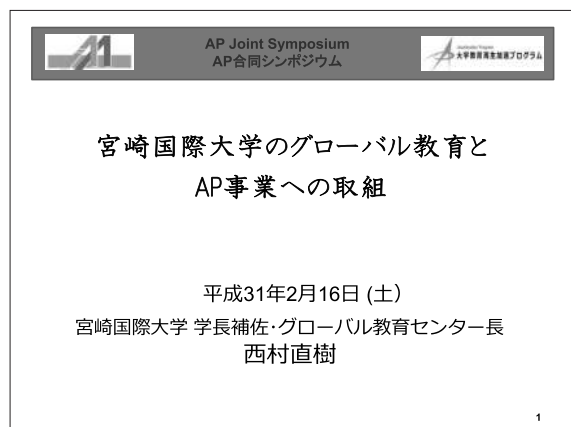
今後の課題です。上の方はインターンシップについて今後どのように広げていくのかという課題があります。また、3つ目ですが、記事投稿が増えてきておりますけれども、それを就職活動のときに企業の方にお見せできるようなものに統合化をしていかなければならないということがあります。さらに、ふりかえりの仕方、時期など「評価と実践」の科目内容を見直さなければなりません。以上で報告を終わります。ありがとうございました。

■ 報告2

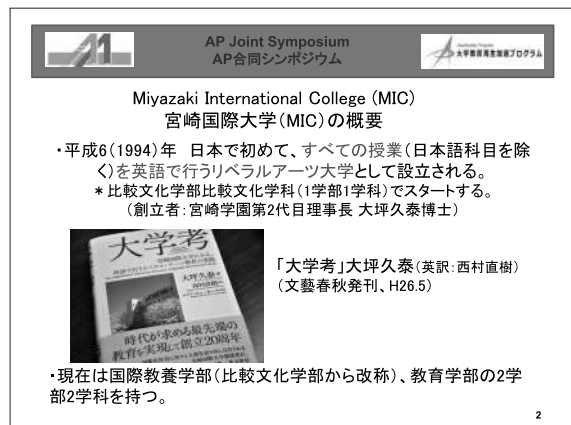
宮崎国際大学のグローバル教育と AP事業

西村 直樹

宮崎国際大学 学長補佐
グローバル教育センター長

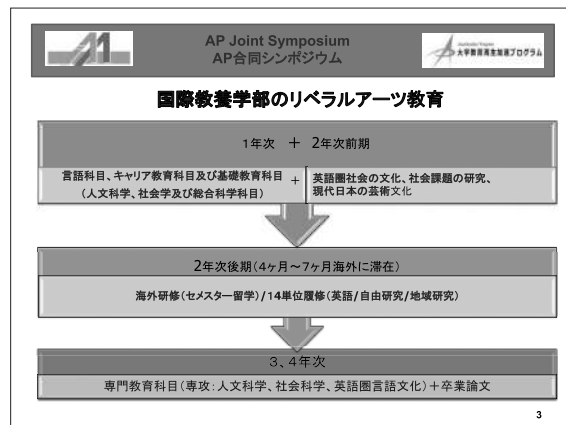


宮崎国際大学の西村と申します。よろしくお願
いたします。今回「宮崎国際大学のグローバル教育
と AP 事業」という題名でしばらくお話しさせてい
ただきたいと思います。



その前にまず、宮崎国際大学がどういうところなの
かを知らない皆様も多くいらっしゃると思います
ので、まずは宮崎国際大学の概要についてご説明さ
せていただきます。平成6年1994年に日本で初め
て全ての授業を英語で行うリベラルアーツ大学とし
て設立されました。当初、比較文化学部比較文化学
科1学部1学科でスタートしましたが、現在は国際
教養学部、これは比較文化学部から改称したもので
ございますが、それに教育学部が加わり、現在は2
学部2学科を持つ大学となっております。この日本
では大変ユニークな教育を行う大学として設立され
たわけですが、それがどういう背景で設立されたの

か、その教育理念も含めまして、創立者でございま
す宮崎学園第2代理事長の太坪久泰先生が「大学考」
という本の中でその内容について書かれておられま
す。この中に本学の理念等が詳細に書かれておりま
すので、興味のある皆様には一読いただけたら大変
嬉しく思います。



本学の AP プログラムは、基本的に国際教育学部
のリベラルアーツ教育をベースに立案して申請した
ものでございますので、まず、そのリベラルアーツ
教育がどういうものかという点について簡単にご説
明させていただきます。まず、学生には1年次にリ
ベラルアーツ教育の基礎となります科目を勉強して
もらいます。そこで言語科目、キャリア教育科目、
及び基礎教育科目を履修いたしまして、そして2年
の前期には英語圏社会の文化、社会課題の研究、現
代日本の芸術文化といった学際的な科目を履修いた
します。日本の文化をしっかりと理解してもらう、ま
た異文化理解も高めるための科目群をここで設定し
ております。その理由は、2年次の後期に海外研修
が必修となっていることと関係しており、海外研修
の体験をより有意義なものにするために、2年次前期
にこういった科目を配置しています。2年次後期
はワンセメスター、海外研修に行ってもらい、海外
研修単位を取得し、本学に戻ります。戻ってきた3
年次からは専門教育となります。専攻は3つござい
まして、人文科学、社会科学、英語圏言語文化とな
ります。そして卒業論文を書いて、卒業となります。

この国際教育学部の特色をまとめてご覧いただき
ますと、まず、英語で行うリベラルアーツ教育。いま
お話しした通りでございます。これが大変大きな
特徴ではございますが、他にもその教育環境、また
その教育手法にも大変大きな特徴がございます。ま
ず国際的な教授陣を配置していること。開学以来、
本学部の外国人教授陣比率はずっと80%を超えて
おりました。現在は75%となっておりますが、常



AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム



大学東洋大学国際教育プログラム

MIC国際教養学部の特徴

- 英語で行うリベラルアーツ教育
(人文学、社会科学、総合科学、学際的科目を幅広く学ぶ)
- 国際的教授陣(外国教員比率75%)
- 少人数クラス編成(最大20人を基準とする)
- チーム・ティーチング(2年次前期まで)
- アクティブ・ラーニングを通してクリティカル・シンキング能力を育成







4

に全国ナンバーワンであります。また、少人数クラス編成をとっており、最大20人を基準としてクラス編成をしております。そして、チーム・ティーチング。これも本学独自の教育手法でございます。日本の普通の高校を出た学生たちにいきなり英語で授業を行うと、教科の理解が大変難しいため、基本2年次前期まで、入学して3学期間については、チーム・ティーチング制をとっております。これは英語を専門とする教員と教科を専門とする教員2人が同じ科目を担当するというシステムであります。これによって、科目の理解を十分にさせながら英語の力もつけていくことになります。そして、アクティブ・ラーニングを通してクリティカル・シンキング能力を育成すること。これは本学が開学以来行っている教育法でありまして、元来リベラルアーツ教育ですので、クリティカル・シンキング能力を育成するというのは当然非常に重要な目的ですが、本学ではそれを、アクティブ・ラーニングを通して行うということを開学以来実践しております。



AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム



大学東洋大学国際教育プログラム

・海外研修(2年次後期、必修)









5

そして最後に、先ほど言いました、大きな教育上の特徴として、海外研修を2年次後期に必修としているということでございます。

海外研修につきましては、5カ国15大学にその研修先がございます。また、一昨年からアジア



AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム



大学東洋大学国際教育プログラム

海外5カ国にある研修先大学で1学期間学ぶ

グローバル人材に必要な英語・異文化理解・コミュニケーション能力を養う



6

プログラムも作りまして、韓国や香港、今年からは台湾にも提携校を持ち、新しいプログラムを作ることになっておりますが、この5カ国15大学に学生を派遣するというのが、メインのプログラムとして本学が長年取り組んできたプログラムということになります。



AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム



大学東洋大学国際教育プログラム

ボランティア活動・インターンシップ等で地域住民と交流



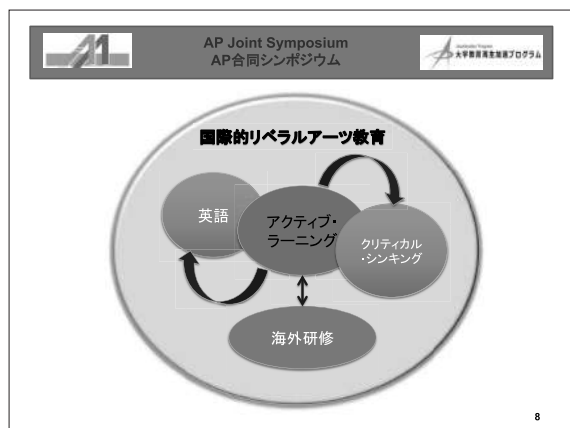





7

海外に出るといことは、学生たちにとっては、先ほどもお話が出ました、いわゆる、体験学習を行うということになり、これもアクティブ・ラーニングの大きな一つだと考えております。しかし、学生には、ただ海外に行って授業を受けてホームステイに入って文化を理解するというだけではなく、各地でボランティア活動やインターンシップ等を通して、できるだけ地域住民と交流してもらいたいということで、研修先の大学とも連携しながら、可能な範囲で学生たちに地域住民と交流をする機会を作るよう積極的に取り組んでおります。

これが、我々がAP事業に申請した背景となります。アクティブ・ラーニングを通して英語能力を高める。また、アクティブ・ラーニングを通してクリティカル・シンキング能力を高める。そして、体験的学びということで海外研修を行う。こういった教育を、我々は国際的リベラルアーツと呼んでいるのですが、この教育をベースとして、私たちはAP事業を立ち上げたわけでございます。



AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム

宮崎国際大学大学教育再生加速プログラム

テーマⅠ・Ⅱ複合型

I. アクティブ・ラーニング

学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法を行うことにより、認知的、倫理的、社会的な能力、教養、知識、経験をめいた汎用的能力の育成を図るもの。

II. 学修成果の可視化

全学的教学マネジメントの改善を図るため、各種指標を用いて学修成果の可視化を行い、その結果を基に教育内容・方法の改善を行う。

AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム

宮崎国際大学大学教育再生加速プログラム

テーマⅠ・Ⅱ複合型

I. アクティブ・ラーニング

学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法を行うことにより、認知的、倫理的、社会的な能力、教養、知識、経験をめいた汎用的能力の育成を図るもの。

II. 学修成果の可視化

全学的教学マネジメントの改善を図るため、各種指標を用いて学修成果の可視化を行い、その結果を基に教育内容・方法の改善を行う。

そして、ご案内の通り、本学のプログラムは、テーマⅠ・Ⅱ複合型ということで、関西国際大学さんと同じテーマのなか、採択いただいたということでございます。

AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム

1. アクティブラーニング(AL)の発展・体系化(効果的ALモデルの提示)

2. クリティカル・シンキング(CT)能力の測定(CTテストの開発)

3. ルーブリック評価のシラバスへの導入(学修のPDCAの確立)

4. eポートフォリオによる学修成果の可視化(学修成果の蓄積・自己管理)

Electronic Portfolios

では、その具体的な内容ということになりますが、

この4つが大きな柱となります。まず、これまで20数年間行ってきましたアクティブ・ラーニングをより発展させて、体系化していくこと。最終的には、効果的なアクティブ・ラーニングのモデルを提示したいと考えております。「ベストプラクティス」ということで申請は出しましたが、実際には「ベスト」というのは、なかなか学習環境も違いますので、何がベストかっていうのはわからないところもありますので、本学としては、どういう時にどういうアクティブ・ラーニングの手法が効果的なのかを、できるだけ明確にしたいと考えております。2つ目は、クリティカル・シンキング能力の測定。クリティカル・シンキング能力という言葉はよく聞きますが、まず、それは一体何かということを明確にした上で、それを測定するテストを開発していこうというものです。3つ目は、シラバスにルーブリック評価を入れることで、学修のPDCAを確立していこうという取り組みでございます。そして、4つ目が、eポートフォリオによる学修成果の可視化です。学生自身に学修成果を蓄積させ、自己評価をしてもらうことで、学修の自己管理をしてもらいたいと考えております。その実践を通して、しっかりモチベーションを保ちながら4年間勉強してもらいたいという想いで、eポートフォリオを学生たちに活用させる取り組みを行っております。

AP Joint Symposium
AP合同シンポジウム

1. アクティブラーニング(AL)の発展・体系化(効果的ALモデルの提示)

2. クリティカル・シンキング(CT)能力の測定(CTテストの開発)

3. ルーブリック評価のシラバスへの導入(学修のPDCAの確立)

4. eポートフォリオによる学修成果の可視化(学修成果の蓄積・自己管理)

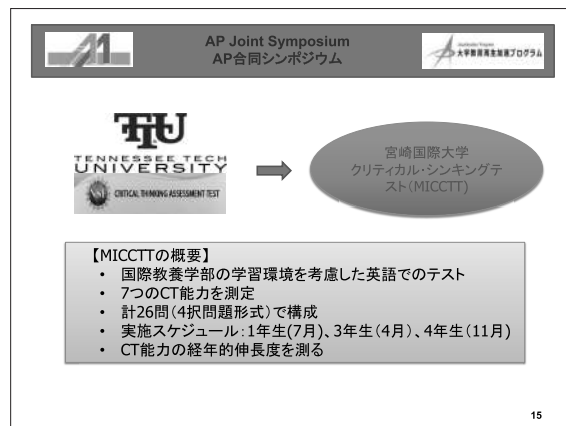
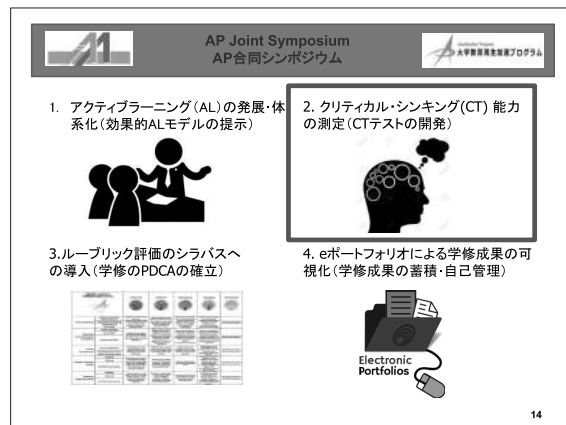
Electronic Portfolios

これから、その1つ1つを簡単にご説明いたします。まず、アクティブ・ラーニングについてですが、ご覧の右側のところにありますが、アクティブ・ラーニング手法の分類となります。そのタイプ、特性に従いまして、基本、4つの分類に分けましたが、その特性が全てに当てはまるものもあり、それを他の分類と分け、全手法を5つの分類に分けました。全部で33、アクティブ・ラーニングの手法を特定しました。このアクティブ・ラーニングの手法を教員がどれだけの頻度で使っているのか、使用

頻度をオンライン調査しました。内容の把握については、直接教員と話しをしたり、授業見学等も行っており、できる限りの確認作業を行いました。教員の中には自分がどのアクティブ・ラーニングをやっているのかわからないという場合もありますので、特定した指標に従って、自分がやっていることを確認してもらったりもしました。現在、教員には、授業で実践しているアクティブ・ラーニングの手法の指導事例を提出してもらうよう依頼しており、本事業の一環として、それらをまとめた事例集を現在作成中でございます。その事例集を作成したのちに、次に、どのようなアクティブ・ラーニングがどのような状況で効果的なのかについて検証し、最終的には、いわゆる「ベストプラクティス」と言われるアクティブ・ラーニング手法の特定を行いたいと思っております。

これが指導事例の一例となります。左をご覧ください。これはアラン・シンプソン先生のものでございます。ちょっと見にくいですが、ここにアクティブ・ラーニングのタイトルがございます。それから、アクティブ・ラーニングの手法、ターゲットのクリティカル・シンキングスキル。次に、育成する英語力の種類、学生に対する効果、学生に対してどのような効果があるのかということについて書かれています。右の方には、それをどういう風に具

体的に行うのか、実践するのかが記載されております。これが事例集の1つということで、こういうものを教員に出してもらって、それを右にあります、学内のホームページに掲載し、学内で共有します。ある程度まとまった段階で、この事例集については冊子にして公表する予定でございます。



次にクリティカル・シンキング能力の測定について、でございますが、テネシー工科大学がクリティカル・シンキング・アセスメントテストというものを長い期間を費やし作っておりまして、実際にアメリカで利用されているのですが、当初、本学の教職員がテネシー工科大学を訪問し、ワークショップ等への参加により、当該テストについて多くの知見を得て参りました。その知見を基に、現在本学独自のクリティカル・シンキングテストを作っているところでございます。その概要としては、非常に簡単な説明で恐縮ですが、まず、テストは本学の教育環境にかんがみ、英語でのテストであること。測定するクリティカル・シンキング能力は7つで、テスト自体は26問で構成されており、質問形式は4択問題となっております。テストの実施スケジュールは、1年生が7月、3年生は4月、4年生は11月ということになっております。2年生が入っておりませんが、これは学生が海外研修に行くためで、その学年についてはスキップするということでございます。

こういった形で試験を繰り返すことで、学生のクリティカル・シンキング能力の経年的伸長度を測っていきと考えております。データがかなり集まって参りましたので、それをまとめ、分析した上で、学生のクリティカル・シンキング能力の伸長度に対する理解を深め、その後、その結果を本学の教育の向上に活用していきと考えております。

AP Joint Symposium
 AP合同シンポジウム

1. アクティブラーニング(AL)の発展・体系化(効果的ALモデルの提示)

2. クリティカル・シンキング(CT)能力の測定(CTテストの開発)

3. ルーブリック評価のシラバスへの導入(学修のPDCAの確立)

4. eポートフォリオによる学修成果の可視化(学修成果の蓄積・自己管理)

次に、ルーブリック評価のシラバスへの導入についてです。

AP Joint Symposium
 AP合同シンポジウム

【シラバスでDPの達成目標を提示】

■DP5項目×各項目8つの評価項目=計40項目を5段階で測定

■学生は各年度末に自己評価、伸長度を確認

DP項目	各項目に対する文章の一例	0	1	2	3	4
Advanced Thinking	Think about data or evidence and make a logical conclusion データや証拠を考慮し、合理的な結論に達する			✓		
Global Perspective	Understand and share feelings of inequality 不平等に対する捉え方に共通し理解する				✓	
English	Write ideas with developed arguments 証拠に基づいた論点をもって自分の考えを表現で表現する			✓		
Japanese	Express my ideas about the text or discussion 文章またはディスカッションに関する自分の考えを表現する				✓	
I.T. Skills	Make good quality presentation materials 高品質なプレゼンテーション材料を作成する					✓

右の上を見ていただきますと、小さい表ですが、この表が最初に作ったものでございまして、DPが5つ、そして右側にその評価が5段階ございます。これを現在発展させまして、真ん中の表の左を見ていただきますと、DP項目が5項目、DP項目はアドバンスシンキング、高い思考力、グローバルパースペクティブ、英語、日本語、ITスキル、と変わっておりますが、今はその右側の方に8つの評価項目を作り、それぞれを0から4の点数で評価するという形にいたしました。ご覧の表には、それぞれのDPに対する評価項目の一例のみ記載しております。実際にはそれぞれのDPに対して8つの評価項目があります。学生は、各年度末にそれぞれのDPを自己評価して伸長度を確認していくのですが、表に点数を入れていきますと、左の下にご覧の通り、最後にそれらが自己評価のレーダーチャートとして

現れるようになっております。これを見て、学生は、自分はどの部分が伸びたのか、伸びていないのかを感じることができ、自分の学習を振り返る機会を持つことができるというわけです。右側のチャートが、大学側、教員の方からの客観的な評価となるのですが、学生たちにフィードバックをしなければいけないということで必要とは考えておりますが、それをどのような方法で作るのかという点については、現在考えているところでございます。今は、各授業のシラバスの中に、どのDPを学生たちに達成してもらいたいのか、その目標を記載しておりますので、その教科の成績と各DPの評価を紐付けして得点化した上で、このチャートを作ろうかと考えておりますが、なにしろ科目が非常に多いので、どのようにシステム化できるのかについて、現在、鋭意検討中でございます。

AP Joint Symposium
 AP合同シンポジウム

1. アクティブラーニング(AL)の発展・体系化(効果的ALモデルの提示)

2. クリティカル・シンキング(CT)能力の測定(CTテストの開発)

3. ルーブリック評価のシラバスへの導入(学修のPDCAの確立)

4. eポートフォリオによる学修成果の可視化(学修成果の蓄積・自己管理)

AP Joint Symposium
 AP合同シンポジウム

**eポートフォリオセンターによる
eポートフォリオ・オリエンテーション**

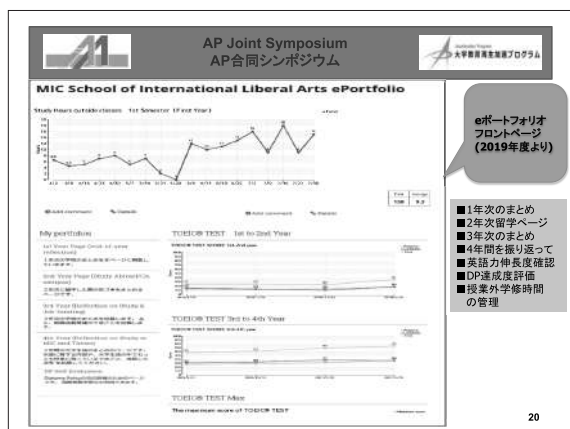
【全体会】

【グループ単位でも適宜実施】

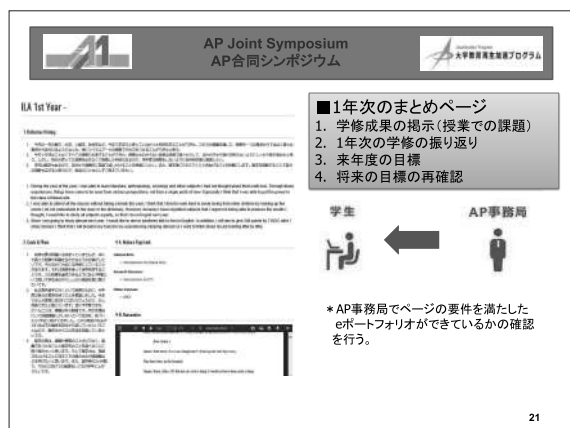
学生はタブレットPCを持参

続きまして、eポートフォリオによる学修成果の可視化について、でございますが、本学ではeポートフォリオはMaharaというソフトで作っており、全学生が自分のeポートフォリオを持っております。使い方を自分だけで理解することはできませんし、また、その活用方法もわかりませんので、本学では、eポートフォリオセンターが学生に対してオリエンテーションを行います。1年次から全体会を開いて説明を行うとともに、適宜グループ単位でも

同様の説明・指導を行っております。学生はタブレットPCを持っております。これはAPの方で購入したものでございますが、学生はそれをプラットフォームとして使いながらeポートフォリオを活用しております。

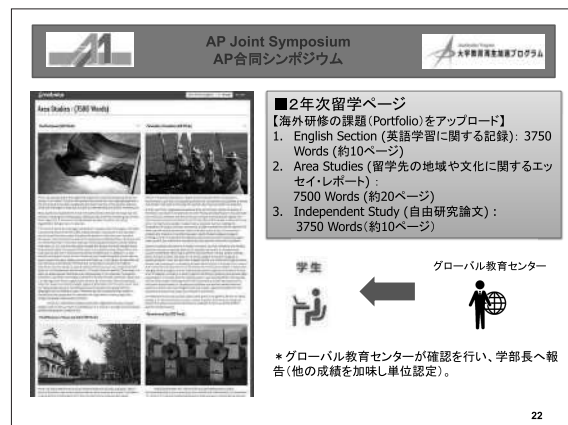


これがeポートフォリオのフロントページでございます。どのような中身かはこれを見ていただけたらお分かりいただけるかと思います。本来、eポートフォリオは、学生自らが様々な項目を作り、その内容を入れることが可能ですが、放っておくと何を入れるかわかりませので、本学としては、学生の学修の振り返りという点にかんがみ、大学として共通の項目をまず設定して、学生にはそこに記入することでeポートフォリオを学修の振り返りに活用させることにしております。

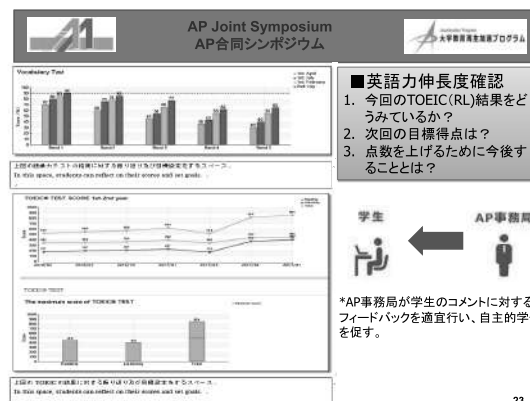


これが新しい年度から更新されるフロントページでございます。右側にその内容が書いてあります。今から1つずつ簡単にご説明させていただきます。まず「1年次のまとめ」のページでございます。これは1年間の学修成果をまとめたもので、学生は授業での課題、自分が作った作成物をここでアップします。学生には、1年次が終わった時点で学修の振り返りを行い、次年度の目標を立て、またその先の目標についても再度確認するよう指導しております。しかし、これも放っておいたら学生が何も書か

ないということも当然ありますので、本学ではAP事務局が、学生がちゃんと要件を満たしたeポートフォリオを作っているか、求められた内容を書いているかどうかを確認することになっております。

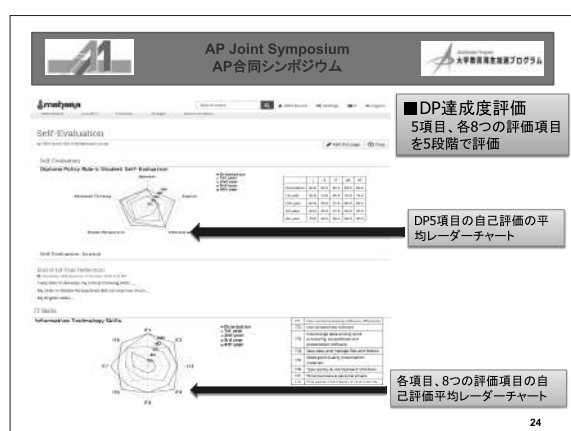


2年次は、先ほど言いました「海外研修」となります。本学の海外研修はただ授業を受けるだけではなく、「海外研修ポートフォリオ」と呼ばれる課題の提出が求められます。そこでは、「英語セクション」、英語学習の記録のページですが、10ページ、次にエリアスタディーズ、「地域研究」と呼ばれる、基本、エッセイで構成されるセクションで20ページ、そして、インディペンデントスタディ、「自由研究」セクションでは10ページの研究論文の作成が求められます。学生は、この40ページで構成されるポートフォリオが完成したら、各自のeポートフォリオにあげることになります。eポートフォリオにあげた海外研修ポートフォリオは、グローバル教育センターがその中身を確認し、学部長へ報告し、学部長は、その評価に研修先大学での成績を加味した上で海外研修単位を認定します。2年生には、この卒業必修単位取得に重要な課題の提出にeポートフォリオを使わせております。

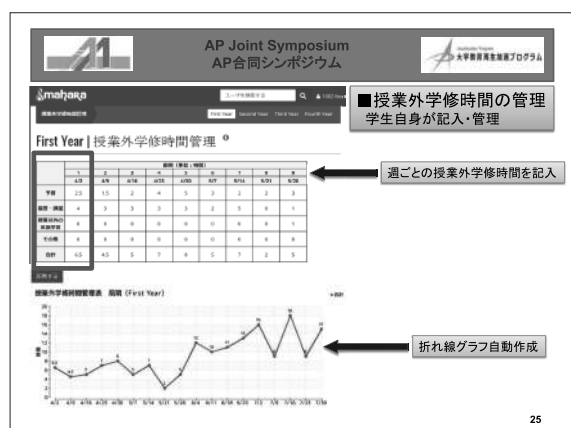


次に「英語力の伸長度確認」ということで、左を見ていただきますと、ボキャブラリーテストの表があり、その下にTOEICテストのスコアが載って

おります。本学では英語力の測定としてボキャブラリーテストと TOEIC テストを実施しており、ボキャブラリーテストは2年生までですが、TOEIC テストの方は毎年行います。特に TOEIC テストを学生の英語力の伸長度を測る大きな指標として使っています。学生たちは、毎回 TOEIC の成績が出た時にその点数をここに入力します。そうすると、下に見られるようなグラフが自動的に生成されるようなシステムとなっており、学生は、その時の結果をどう見るのか、次回の目標は何点で、得点を上げるために今後自分は何をすべきか等について書くことが求められます。学生のコメントに対するフィードバックは AP 事務局が定期的に行い、学生の自主学習をさらに推進する仕組みとなっております。

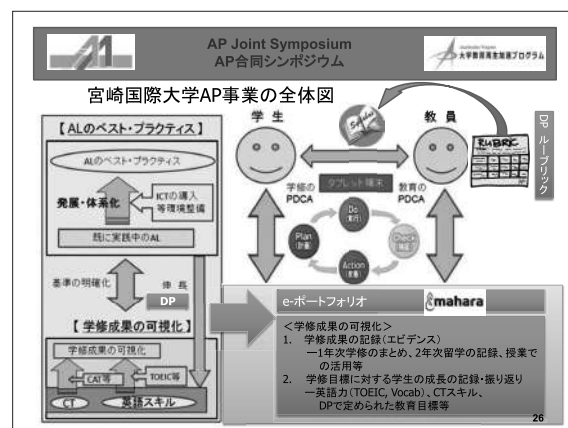


先ほど DP についてお話をいたしました。DP については、その大きな評価項目を5項目、その1項目毎に8つの評価項目を設定し、それぞれを点数で評価する仕組みとなっているわけですが、この上の表が、DP5 項目の自己評価の平均レーダーチャートとなっております。学生が評価の点数を入ると、このようなレーダーチャートが自動的に生成される仕組みとなっております。下が各項目、8つの評価項目の自己評価平均レーダーチャートとなっております。このようなものを見て、学生たちは自分がどれだけ目標を達成しているかを自分なりに確認し、



振り返りながら、その先に進んでいくことになります。

最後に、AP 事業の大きな目標の1つに、学生にどれだけ勉強してもらうかというものがございす。つまり、授業外学修時間の増加ということです。この管理というのが、なかなか難しく、本学としてもいろんなことをやっているのですが、表に現れる数字は、正直、もっとよくなってほしいと思っています。そこで、来年度からは、eポートフォリオ上に「授業外学修時間の管理」というページを設定し、学生自身にその数字を入れなさいということで、ちょっと直球すぎるかなとは思っていますが、そこで授業外学修時間の管理をしたいと考えております。もちろん、学生たちには事前に授業外学修時間の重要性はしっかり伝えるつもりです。この表にあるように、学生が数字を入れていくと、それらが自動的に折れ線グラフの表になっていくシステムとなっています。この表を見ることで、学生は自分がどれだけ勉強しているのかを客観的に知ることができ、そして、しっかりやればやるほど成果が上がることを実感できるのではないかと思います。このような新しい取り組みも新年度からやっていきたいと思っています。



最後のまとめとして、本学 AP 事業のポンチ図をご覧ください。このようになります。中身については、これは、今私がお話しした内容を全て図に示しているというものですので、説明は省略させていただきます。時間があるときにでもまた見ていただいて、本学 AP 事業の全体像をご理解いただけたら幸いです。以上でございす。ご静聴ありがとうございました。



ご静聴ありがとうございました。
Thank you for your attention.

■ 報告3

企業として学修成果をどう活用するか

貞松 逸郎 氏

株式会社ニッセイコム 人事総務本部

執行役員本部長

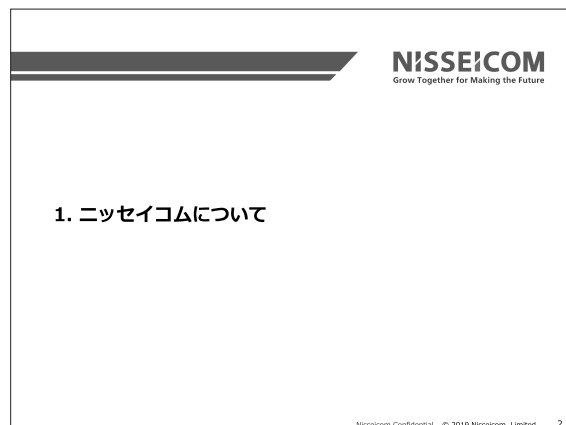


ニッセイコムの貞松と申します。今日はこういう機会をいただきまして、本当にありがとうございます。今回、「企業として学修成果をどう活用するか」というテーマで話をしたいというご依頼を受けたのですが、正直いって非常に難しいというか、悩みました。そもそも例えば理系の学生と文系の学生では、企業の中でどう学修成果を活用して行くか違うと思いますし、もちろん会社によって求める学修成果というものも違って来るでしょうし、同じ会社の中でも職種によってこれは変わってくると思います。そういうことを考えると、どういうお話をしたいのか本当に悩みまして、今朝東京から来たのですが、新幹線の中で2時間半寝ずに考えました。実はこの場に立っても考えている状況で、皆様のお役に立ちそうなお話ができるかどうか自信ありませんが、お付き合いいただければと思います。

さて私どもの会社についてまずお話しさせていた



だければと思います。私どもニッセイコムについてまだご承知ない方もたくさんいらっしゃると思いますので、簡単にご説明させていただければと思います。



私ども 1974 年に設立された 45 年目の、日立製作所の資本が入っている S1er でございます。従業員が 800 名強ですが、実際には協力会社の方が 300 人以上一緒に働いていただいておりますので、規模的には 1200 名規模の仕事をしている、大手とまでは言いませんけれども中堅の中では大きいほうかなと思っています。

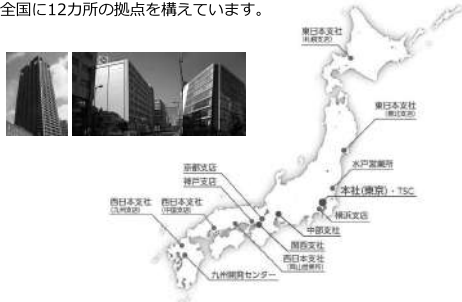


本社は東京ですが、北海道から九州まで全国に支店を出して事業展開を行っております。関西地区では中之島のフェスティバルタワーの方に私どもの関西支社があります。それから京都と神戸に支店がございまして、その 3 拠点で事業展開を行っております。

どういうことをやってるかと言いますと、お客様は製造業・流通業をはじめとした民間企業、それから公共・文教の幅広いお客様です。そういうお客様に主に業務用のアプリケーションであったりとか、IT インフラ環境等々をご提供させていただいております。それから、自社開発のパッケージソフトを持っておりまして、人事・給与・会計・販売のパッケージソフトであったりとか、メンテナンス業務、

1-2 拠点

全国に12カ所の拠点を構えています。



NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 4

1-3 ニッセイコムの特長＜自社開発製品＞

製造業、流通業、サービス業から公共・文教分野まで、様々な業種・業務で最適なシステム・パッケージを提供しています

業務・業種特化型

ERPパッケージ
(人事、給与、会計、販売)

GrowOne
ERPパッケージ/ソリューション

SAPテンプレート

GrowOne
SAPソリューション/テンプレート

保守・メンテナンスソリューション

GrowOne メンテナンス

健康保険組合向けパッケージ

GrowOne 健保

公共向け

国公立大学法人向け/私立大学版

GrowOne 財務会計

施設予約システム

GrowOne 施設

学生提出物管理パッケージ

GrowOne 学生提出物管理

NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 5

健康保険組合向けの業務に特化したパッケージソフト、それから大学向けの財務会計システム、全国に国立大学 86 大学あるそうなんですけれども、その 60% 以上の大学様で採用していただいています。そのほかいろんな大学様に対してソリューションを提供させていただいており、この関西国際大学様にも大変お世話になっておりまして、その関係で私はここに立たされているのかなという風に思っております。

NISSEICOM
Grow Together for Making the Future

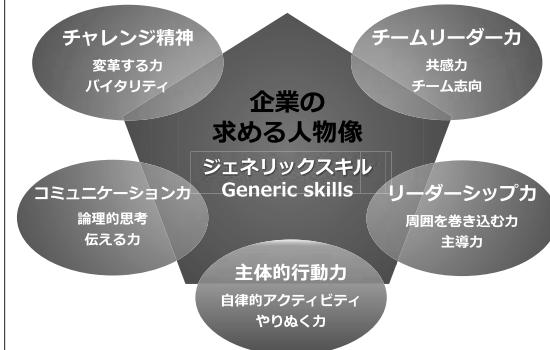
2. 企業の求める人物像

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 6

まず、学修成果をどう活用するかという前に、そもそも企業が求める人物像ってどうなんでしょう。これは一般的な企業が求める人物像です。チャレンジ精神があるとか、リーダーシップがあるとか、最近よく言われるのはコミュニケーション能力。適応力を持っている人という話を聞き

ますけども。これだけ見ますと、おそらく大学関係者の方々、特に学生さんなんかだったりすると、もっと具体的に言ってもらえないと困るよ、わかんないよということかなと思います。ただ、一般的な話はこういったものですが、具体的な話になると、おそらく会社によって、企業によって重視するポイントが変わってくるのかなと。そういうところを落とし込んでいくためには、企業毎に見ていかなければわからないと考えます。

2-1 企業の求める人物像



NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 7

例えば私どもの会社、1 年前まで学生の採用説明会の時に使ってた資料なんですけども、私共が求める人物像、1 番最初に出てくるのはコミュニケーション能力です。これは先ほど、コミュニケーション能力というところがあったのですが、私どもとして落とし込んでいくと、例えばお客様のどこに経営的課題を持っているのか。それをきちんと把握する能力、それからそれをどうやって解決していけるかを説明できる能力、それとか、チームで仕事をしておりますので、営業なり SE が情報共有できるようなコミュニケーション能力が必要です。

それから論理的な思考というところ、これも先ほどありましたけれども、当社の言う論理的思考とは何かというと、例えば「システムエンジニアになりたい」と言う方、これは理系の学生さんだけでなく、文系の学生さんにも非常に最近多いんですが、「ポイントは論理的思考力ですよ」ということを申し上げてます。もっと言うと、要は「数学好きですか?」と。数学できるんだったらシステムエンジニアができますが、数学嫌いだとちょっと難しいよねということを具体的に説明してます。これなら大学でどのような勉強してきたかということと、結びつけることができると思うんですけども。

ここからはちょっと余談になるんですが、私どもの若手の採用に携わっている社員から、そもそも当

社の求める人物像なんか、おこがましいですよ、今は一緒に働いていける、働いて頂ける、ですよと言われまして、若手の社員の意見で作ったのが次のスライドです。

2-2 当社の求める人物像

コミュニケーション能力

営業・SE・コンサルタント・スタッフなどが一体となって、組織として活動します。組織で情報共有し、お客様に提案を行います。

論理的思考

お客様の悩みを聴く力、それを解決するために考える力、わかりやすく説明する力を使って、お客様に驚きの感動を与えます。

積極性・行動力

自分が発想して行動し、周囲を巻き込んで行きます。自分の情熱が組織を動かし、会社を動かして行きます。

「新しいことに挑戦し、仕事を通じて自分自身のスキルや人間性を磨き続けたい。」
私たちはそんな熱い気持ちを持った人と出会い、共に歩んで行きたいと考えています。

NISSE!COM

Grow Together for Making the Future

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 8

一緒に働きたい人、働いていただける人。自分の意見を発言できる。素直である。責任感がある。学生目線でいうとこういうところですよって言われたんですが、私に言わせるとこれなんか、中学生に対していってるとような印象があって、本当にこれで良いのかなという気がしないでもありません。これだけ見ると、大学でどういうことを勉強してくれば良いの？っていう、そこを私は言っているのですが、若い社員が学生目線でと言っているのじゃないからこれを採用してるんですけども。

ここから本題に入っていきます。企業における学

2-2 当社の求める人物像 一緒に働きたい人

ニッセイコムで活躍している社員の共通点

自分の意見を
発言できる

やりたい事を
実現できる

素直

自分が間違っていたら
柔軟に受け入れる

責任感がある

時間・約束を守る

NISSE!COM

Grow Together for Making the Future

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 9

3. 企業における学修成果の活用

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 10

修成果の活用ということですが、企業と大学を結ぶ1番良いやり方は、やっぱりインターンシップかなと思います。ところが先ほど小杉先生にたくさん説明していただきまして、今更私が話すことは何もないのですが、企業における意義というところで言いますと、大学等の教育機関の産業界等へのニーズの反映、いわゆる社会貢献ですね。これは本当に、私どもとしては考えております。私どもの会社でいうと、全国で30名ほど、採用は抜きにして、採用は直結しない形ということで学生に来ていただけてますけれども、社会貢献の1つだというのは確かにあります。それから企業に対する理解の促進、魅力発信ですね。もうちょっと言うと、業界への理解の促進というのがあります。よく「IT業界ってブラックじゃないの？」って言われることがあるんですが、決してそういうことはないよということも発信していきたいし、その上での私どもの会社の理解の促進。この裏には、当然民間企業は利潤を追求する企業ですから、採用ということも少しはチラチラと見え隠れしているんですけども、いずれにしてもこういうことを目的に、こういうところに意義を持ってインターンシップを受け入れています。一方で、実際的な人材育成ということになると、これは先ほど小杉先生のお話の中にもありましたけれども、私共2週間ほど学生を受け入れてますが、2週間じゃとてもじゃないけどここまではできない。昔は理系の学生を企業実習として1ヶ月2ヶ月受け入れてたこともあるんですけども、そのくらいの期間であれば貢献できるのかなと思いますが、2週間ではこれはきついかんと思っています。

3-1 インターンシップ の利活用

大学等及び学生にとっての意義

- キャリア教育・専門教育としての意義
- 教育内容・方法の改善・充実
- 高い職業意識の育成
- 自主性・独創性のある人材の育成

企業等における意義

- 実践的な人材の育成
- 大学等の教育への産業界等のニーズの反映
- 企業等に対する理解の促進、魅力発信

【出典】「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省/厚生労働省/経済産業省）

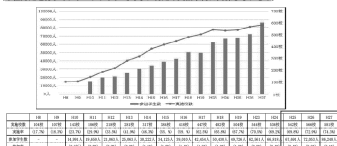
NISSE!COM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 11

これも先ほどの小杉先生の資料と一緒になんですけど、インターンシップに対して言うと、多くの大学様が非常に環境整備を行なっているなというのはわかります。一方でインターンシップに参加している学生が3.1%しかいない。これはなぜか。

3-2 インターンシップの実施状況

大学（学部・大学院）におけるインターンシップ実施校数・参加学生の推移（平成8年度～平成27年度）
（単位認定を行うインターンシップであり、特定の資格取得に関係しないもの）



	H25	H26	H27
実施校数	542校	566校	581校
(69.8%)	(72.9%)	(74.3%)	
参加学生数	67,691人	72,053人	86,248人
(2.4%)	(2.6%)	(3.1%)	

【出典】「平成27年度大学におけるインターンシップ実施状況について」調査結果（文部科学省2017）

【平成27年度】●単位認定実施大学 581校（74.3%）

●インターンシップ参加学生 86,248人（3.1%）

増加傾向にあるものの、単位認定を行うインターンシップへの参加学生はまだ少ない

NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 12

1つはやはり、学生が参加しにくいと感じているところがあるのかなと思います。色々書いてますけれども、例えば行きたい企業は倍率が高い。これもちょっと私ごとですけども、私の息子がちょうど今大学3年生で、まさにこれから就職活動を始めるんですけども、去年の夏から息子には「必ずインターンシップに行って、業界なり企業のことを勉強してきなさい。仕事ってどういうものかっていうことも体験できるので必ずいくつか行きなさい」って言ったんですけども、全然行かなくて。「なんでだ」って聞いたら、結局申し込みはしたんだけど、採用されなかったということだそうです。つまり、要はインターンシップって受け入れをする企業が少ないということと、そもそもインターンシップを受け入れている企業であっても受け入れ人数が少ないというところに原因があるのかなと思います。

3-3 学生のインターンシップに対するイメージ

- ・参加することが怖い、不安を感じる、緊張する
- ・忙しい（大学の授業・研究、部活・サークル、アルバイト等）
- ・行きたい企業は倍率が高い

学生が参加しにくいと感じている

参加しにくい要因を払拭するメリット・魅力が必要

NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 13

それから、これはインターンシップに参加した学生の感想ということなんですけれども、良かった点は良いんですが、物足りなかった点で、「職場見学的な要素を減らしてもっと実務的、実践的な体験をしたかった」。これもその通りだと思います。ただ、企業側からすると、これすごい負担なんです。受け入れ窓口の人事部門は良いんですけども、実際に学生の面倒を見てもらう現場からすると、すごい負担で、「ちょっと勘弁してくれよ」という声が結構聞

こえてきます。我々は採用に直結させていないけど、負担になるのは間違いなないです。ということでやはり、受け入れ企業も少ないのかなと思います。

3-4 インターンシップに参加した学生の感想

参加して良かった点 😊

- ・社会へ出て通用するスキル・不足しているスキルに気づけた
- ・業界・企業への理解が深まった
- ・「働く」ということのイメージが具体的になった
- ・専門的知識以外に必要なスキルを認識できた
- ・今後の進路についての方向性が得られた

物足りなかった点 😞

- ・経験できる業務内容が想像と違っていたので、募集時にもう少し詳細な情報が欲しかった
- ・職場見学的な要素を減らしてもっと実践的な体験をしたかった
- ・期間が短かった、長かった

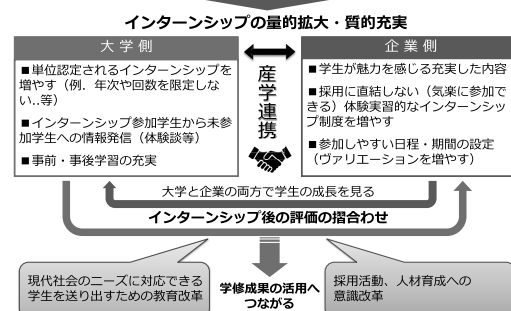
参加後、有意義であったと感じている学生が多い

NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 14

これを解決していくためには、やはりまず大学様と我々企業で連携して行くことが非常に大切かなと思います。大学様もかなり負担はあると思います。先ほどの話にありましたけど、ただ学生を渡すだけだったら良いんでしょうけど、事前業務学習を実施していくと考えるとかなり負担があるのかなと。それから先ほど言ったように私どもも「採用に直結しない」とは言いながらもやはり学生が魅力を感じるようにしなくちゃいけない。要はやっぱり実践的な経験をしてもらうというところを解決して行かなくちゃいけないんですけど、これを連携しながらやることによって、大学の中だけ、企業の中だけではなくて、一貫した人材育成につながる大変良い仕組みではないかなと思っています。

3-5 インターンシップの活性化に向けて



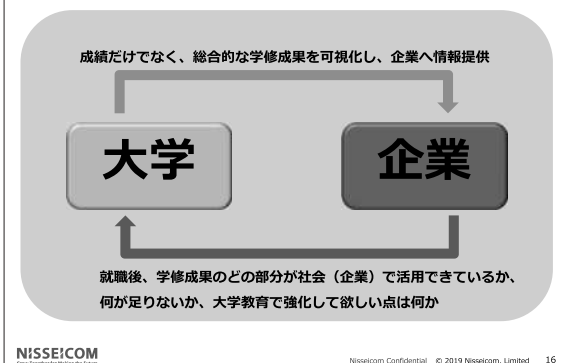
NISSEICOM

Nisseicom Confidential © 2019 Nisseicom, Limited 15

それからインターンシップだけではなくて、他にも何か方法はないのかと。大学からいろんな成果を可視化したものを企業に提供していただいて、その中でフィードバックできる仕組みがないかということも考えました。

これはイメージ図です。例えば採用する時に、実は大学側からいただくデータというのは、成績表しか一般的にはないと思います。もちろん学業成績が

3-6 大学と企業の連携

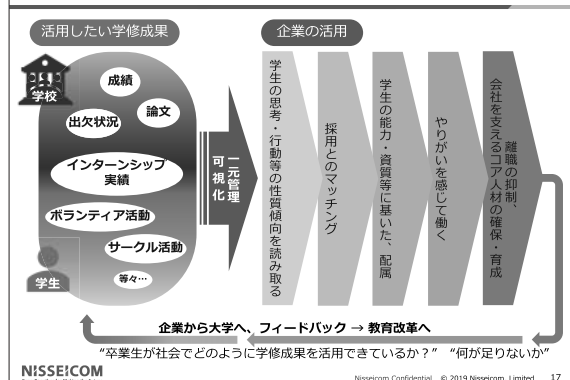


どうなのかということも非常に重視していますけれども、それ以外で我々選考で使っているのは、学生が書いた履歴書やエントリーシート、それをベースにして30分ほどの面接を何回か繰り返して、学生の人となりを見ていくというやり方が一般的だと思うんですけども、本当にそれで自社にマッチングした学生が採用できるのか、採用したは良いけれども実際配属して見たらちょっと違ってたと、いわゆる採用の失敗と言いますか、採用している私から言うべきことではないんですけども、そういうこともたまにはあると思います。それをできるだけ、ミスマッチを避けるためには、大学からいろんな情報を提供していただくと大変ありがたいと思っています。例えば出席状況だったりとか、どういう論文を書いたとか、インターンシップ、ボランティア活動はどうだったか、どういうサークル活動をやったかということをいただくと、いろんな角度から学生を見ることができて、採用とマッチングできるのかなという気はいたします。私の個人的な経験でいうと、理系の学生さんを推薦で採用することもあるんですけども、パイプがある先生ですとあらかじめどういう学生か、「成績はあまり良くないけれどもプログラムよくかけるよ」とか「ちょっと家庭の事情でアルバイトをせざるを得ないので1年間留年しちゃったけど、一生懸命頑張る子だよ」とか、い

ろいろな情報をいただけると面接の段階でそれを踏まえてこの子の総合ポイントはどこかなというところを見ながら採用できます。それは学生の長所、特性と言いますか、どこに配属すればどういう力を発揮できるのかなというところを含めて考えることができますし、結果としてやりがいを感じてもらって、将来的に我々のパワー人材になることができれば、それに越したことはありません。これを大学にフィードバックすることによって、我々が求める人材をまた育てていただけるのかなという気がいたします。ただ、大学と企業が1対1であればそれができると思うんですけども、N対Nでは非常に難しいのかなと思います。またこういう情報を一元管理するということになると、普段からお忙しい先生方や職員の皆様に本当にこれをしていただけるのかなということもありますし、現実的にはちょっと難しいよなという気もしますが、IT化することによって、ある程度この辺が解決できるものじゃないかなと考えます。そういう意味ではそういうところで私どもも、これからも少しはお役に立つことができるのかなという風に考えてます。

冒頭に申しましたように、本当に有意義な話ができるかどうか悩みながら話していました。我々が求める人材は論理的な思考力を持った人材とは言いながらも、全く論理的でない説明で本当に申し訳ございません。以上でご報告を終わらせていただきたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

3-7 学修成果の活用イメージ





END

企業として学修成果を どう活用するか

株式会社 ニッセイコム
執行役員
人事総務本部長
貞松 逸郎

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

パネルディスカッション



■ パネルディスカッション

社会が求める力をどのように育成し 可視化するか

パネリスト

- ◆ 平野 博紀 氏
(文部科学省 高等教育局 大学振興課 大学
改革推進室室長)
- ◆ 小杉 礼子 氏
(独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究
顧問)
- ◆ 帯野 久美子 氏
(株式会社インターアクト・ジャパン代表取締役)
- ◆ 貞松 逸郎 氏
(株式会社ニッセイコム人事総務本部執行役員
本部長)
- ◆ 藤木 清
(関西国際大学 学長補佐・評価センター長)
- ◆ 西村 直樹
(宮崎国際大学 学長補佐・グローバル教育セ
ンター長)

モデレーター

- ◆ 濱名 篤 (関西国際大学 学長)

濱名氏 (司会)：会場からのご質問につきましては、
時間のある範囲でお答えをさせていただくように
取り計らいたいと思っておりますけれども、これ
だけにぎやかな顔ぶれでやらせていただきますの
で、むしろ共通のテーマを中心に扱わせていた
だきたいと思います。コメントや質問につしまし
てお答えできない部分につきましては情報交換会
でぜひお尋ねいただければと思っております。

ご登壇いただきます皆様をご紹介させていただ
きたいと思います。まず最初に文部科学省の平野
博紀様。ご登壇いただきました労働政策研究・研
修機構の小杉礼子先生です。

そのお隣が株式会社インターアクトジャパン代
表取締役の帯野久美子様ですが、帯野様は私共の
学長特別補佐というのをお願いしております。

今回産業界の方ということで関西経済同友会
にどなたかこのテーマでご推薦をとお願いしまし
たところ、帯野さんのお名前が出てまいりました。
帯野さんはご自分で企業経営をなさってらっ

しゃって同友会の有力メンバーであられると同時
に、和歌山大学の副学長を一時期おやりになられ
ました。文部科学省の中教審委員等々、様々な立
場で大学と産業界と両方ご存知の方ということで
ございます。どうぞよろしくお願いいたします。
そして先ほどお話をいただきました、株式会社
ニッセイコムの貞松様でいらっしゃいます。あと
主催者側から関西国際大学の藤木先生。おなじく
宮崎国際大学の西村先生でいらっしゃいます。

もうすでにご登壇いただきました方からは、ご
主張をご報告いただいておりますので、それ以外
のパネリストの方に、お聞きになられてお感じに
なられたこと、もしくは先ほど申し上げましたよ
うな観点から、文部科学省政策のお立場と、それ
と産業界、経済団体の立場からぜひご発言を頂け
ればと思っております。

それでは、まず平野さんのほうから、よろしく
お願いいたします。

平野氏：よろしくお願いいたします。10分程度話
していいと言われてます。

今日本当にお話をお伺いして、皆さまの共通し
ていたテーマでございますけれども、やはりどの
ように学修成果を評価をしていくのかということ
は非常に難しい。特に皆さまご案内のとおり、わ
が国では比較的曖昧な社会といわれてきたわけで
ありまして、黒を黒と言わない、白を白と言わな
いということが長く続いてきた中で、実は自己認
識も比較的曖昧で、そこは評価を明らかにするの
ではなくて感じるところでこなしてきたような社
会というところも影響してるのかなと思うわけで
あります。

大学と企業というのは、まさに送り出す側と、
そして就職として受け入れる側ということで、接
点そのものなわけで、接点であったことはずっと
変わりがないわけでありまして、実はほと
んど無関係のように過ごしてきた。つまりは企業
のほうは、学修成果ということというよりは、昔
からよく言われているとおり、入学試験の成績と
か大学偏差値だけで見てるんじゃないか、こう
いったような話も含めまして、大学の活動とか成
果というものと企業採用というのは比較的無関係
だった。先ほどOJT他の人材投資が厳しくなっ

てきたということで、大学教育に対する認識というのが変わってきてるわけですが、基本的には教育というところについて、あまり連携というのはいわれてこなかったというのが長かったと思います。

一方で、研究という部分について申し上げれば、これは大学と企業の連携というのは、かなり昔から進んでいるわけでありまして、教育というのは相当遅れてやってきていると。もう平成も2桁台に入ってからぐらいじゃないでしょうか、こういった話が盛り上がってきたのは。ただやっぱり教育の連携というのは極めて難しさが大きいというのは、今日何人もの先生がおっしゃったとおりであります。たぶん私、今までの経験上考えると、研究のほうというのは成果物がはっきりしていた。そしてゴール、どこに向かっていくかがお互い可視化されてるわけですね。何を開発すればいいのか、どういう研究成果を出せばいいのか。その上で、これは非常に大きいんですけども、その成果というのは、基本的に独占できるんですよね、共同研究とか、そういったものは。

教育というのは逆なんだと思います。すなわちゴールがどこなのか、基準というものが共有されてない、可視化されていない。作らない、作れないと思っているということと、あとはインターシップもそうですけれども、育成した学生さんは、基本的には社会で育ててはいるけれども、どこに行くのかということまでは、これは学生自身の問題でありますから、仮に協力したとしても、学生さんは自分のところには来てくれないかもしれない。企業さんからするとこういう厳しい状況があるということでもあります。

また、これも一般論になりますけれども、やはり企業の側、社会の側と言ってもいいかもしれませんが、それと大学というものの認識のずれというのがございます。認識のずれというのは、ずれていること自体の是非というのはもちろんあるわけですが、1つは典型的には時間軸が違うということですね。比較的ですよ。一般論としておきますけれども、大学の側からすると、いや、そんな教育の成果というのは短期的に出るものじゃないと、20年後を見てくれといったような話をされる方もいるかもしれませんが、企業の側からすると、短期的な成果という部分というのはどうしても出てこざるを得ない、

長期と短期の成果は両立するんだと思うんですけども、力点が違う。

また、これはよく今日はITの関係の企業のお話もございましたけど、よく言われるのは、大学で教える内容というのは理論とか理念に片寄っているのではないかと。企業の側が求めているのは、もっと実践的、応用的な能力であるという、たまたまグラフとかで企業の求めるものの割合と大学で授業を開講している割合を見ると、きれいに大学が重点を置く理論的な部分と企業が求める応用的な部分が分かれているのを見たことがありませんけれども、そういった議論があります。それは、大学からすると、「実践的、応用的なことは陳腐化するものだから、理論が大事なんだ」と、そんな議論になったりする。

また、今日の議論にもありました。専門性というものを比較的重視する大学と、ゼネリックなスキルというものを極めて重視をするという意味での企業とのずれ、「低いところから入ってきて、うちの学生はこれだけできるようになりました」という意味での伸びを評価したいほうの大学と、「自分たちの求めることにどれだけ近づいてきているか」という接近ということを意識する企業、こういったようなところも含めて、いろいろとおそらく、ずれというものはあるわけですが、これは対話で埋めていくしかないわけがあります。今日は関西国際大学さんのお話なんか聞くと、もうそういう対話が部分的にとはいえ始まっているというのは、昔とはかなり差があるわけでありまして、昔は、お互いの領分からお互いが言いたいことを言っているだけに過ぎませんでした。私は昔高等教育局の専門教育課というところにいたことがあって、大学の先生には、そのことを企業の人に言ったんですかと、企業の人には、そのことを大学に言ったんですかという、いや、話したこともないというのが、まだまだあるような時代でありました。

そういうことを、対話をして埋めていくことができるようになってきているというのは、非常に意味があることなんだと思うんですけども、先ほど来申し上げているように、企業さん側の負担の問題というのがあります。なぜそこまでやらなくちゃいけないのかということ、そういったような議論というものの、やはり焦点化して、目線を合わせるためには、さまざまなツールというのが

要るんだろうと思います。

先ほどの評価の指標などというのもそうかもしれませんが、いわゆる可視化というものもそういうものになるのかもしれませんが、そういう対話を繰り返していろいろと練り込んできたものが、教育効果が高いというのは小杉先生がおっしゃったとおりだと思います。

そして、先生最後おっしゃったと思いますけれども、結果が最後どこに行くのかということも、もちろん意識しながら議論することは大事ですが、大学と企業は最終的にずれている部分があるのもいいのである。議論のプロセスが極めて重要である。そして目の前の1社の企業さんと話するときというのは、それは1社の企業さんと話して、その人のためにカスタマイズするという発想よりは、自分が大学としてどういうものを理想として描いて、どういう社会というものを描いて、それに合わせてどう自分たちをカスタマイズしていくのかという根本的なことを、そういう場面を使って考えていくことが必要なんだろうなと思います。

その意味では、1点目に申し上げたいのは、大学関係者の方々はそういう対話に当たってはぜひ自信を持って自分たちのビジョンというものを掲げて、大切にしながら対話をさせていただきたいと思います。

たまに何か産業界から言われると合わせなくちゃいけないのかとか、少し自信のないようなことをおっしゃるような方もいらっしゃるようなところもありますし、文科省が言う社会のニーズは企業のニーズだけなのかと、企業に合わせるしかないのかということをおっしゃる方はいますけど、断じてそうではない。自信を持って対応していただきたい、これが1点目でございます。時間があまりないので先にいきます。

大学側が話をする上では、どうやってゴールを設定するのかということでございます。

それは我々がかねてから申し上げているとおり、ディプロマ・ポリシーというものをしっかりとつくっていくんだというのが、すべての基本でありますし、そこに初めて大学の強みとか特色とか個性というものが表れてくるというふうに考えております。

この可視化という言葉も、いきなりなんかレーダーチャートみたいなものがポンと出てくるとい

うような印象を持つ方もいらっしゃるんですけども、基本的な可視化というのは、私はディプロマ・ポリシー、大学の教育目標、ゴールというものをエビデンスを持って説明できる。そのエビデンスの材料一つ一つを作ることが可視化だと思います。

そのような意味においては、可視化は、学修者本人にとっては、自分は何ができるようになったのか、何が身に付いたのかということ、しっかりと外に向かって説明できるといったようなことでありますし、大学でいえばその成果というものを生かして、またうまくいかなかったところをどのように評価し改善していくのか、学修者目線の観点からやっていくのかということでもありますし、また大学と企業との関係、社会との関係でいえば、しっかり大学の成果というものを説明することで、大学教育について、支援と信頼というものをいただくと。信頼していただくと支援をいただけるということもあるわけですが、こういう循環というものをつくり出す上ではどうしても必要なんだろうと思います。

ただ、ディプロマ・ポリシーというか、そういう大学教育としてのゴールというものを、また企業さんとかとり合わせてやっていくという目標、ディプロマ・ポリシーに限らずいろんな評価の基準というものをすり合わせてやっていくということは必要なんだと思うんですけども、そういうすり合わせの作業、もっと言うてしまうとそういうディプロマ・ポリシーとか教育目標というものの、そのものを企業や社会に理解していただく努力というのは、やはりしないといけない。そこが理解されないのに、可視化の数字だけがポコポコできてくると、結局つまみ食いされる。安易な一元的なランキングにされてしまうというところがあります。

その数字というものは、あくまでディプロマ・ポリシーを達成しているかどうかという観点で見てくださいというようなことを、しっかり大学としても情報発信しないといけません。

ちょっと時間が過ぎつつあるので、あとちょっと簡単にまとめます。

先ほど宮崎国際大学さんの取り組みでもエビデンスというものをもって、いろいろとご説明できるようにということでお取り組みがあったわけがあります。また、関西国際大学さんのほうでも

お話があったわけですが、自己評価、学生の自己評価というものが向上していくということが、非常に大学教育としては大きな目標なわけがあります。一方で、やっぱり自己評価能力をどう向上していくのかというのは、決定的に私、重要ではあるかなと思ってます。

その意味では、アドバイザーというお話がありましたけれども、決定的に私は重要だと思います。そういったような大学としての組織的な働き掛けというものの、履修指導体制も含めてどうやって充実していくのかということは、極めて重要なんだろうと。

3点目は、可視化についてはこれから議論があると思うんですが、これですべてが説明できるということはないわけでありまして、大学というのは研究機関なわけですから、私どもとしては自らどんどん新しい手法、新しいツールというものを意欲的に開発をしていっていただきたいと思うわけがあります。

そういったものが組み合わさることで、初めて世の中、多くの部分が見えてくる、複合的な部分が見えてくる、独自の部分が見えてくる、こういったことでありますから、それは小中学校教育とは違って大学教育でありますから、やはり自分の手でどうやってそれを説明していくのかというところは、論理的にしっかり考えていただくということが、高等教育に求められる姿かなということでございます。

4点目は、最後、ニッセイコムさんからの話、もうまったくそのとおりだなと思ったところがございます。最後の図のところで企業さんへのフィードバック、企業さんから大学へのフィードバックというお話がございました。決定的に重要だと思います。企業さんのほうが雇った後にどういうふうに卒業生を評価していて、その卒業した学生というものが足りていた部分、足りなかった部分というのをしっかり教学の改善に生かしていくということが必要なわけがありますけど、ちょっと今学部段階での数字は失念してしまったんですけれども、大学院段階でも修了生の動向を把握して教学の改善に生かしていると答えられてる大学院さんって半分ぐらいしかない。逆にいうと、半分のところは出た後、追っかけてないんですね。これは人材を製品に例えるわけじゃありませんということでお断りをしておきながら申し上げ

ますが、工場であれば、当然生産したものがどうできているかというのを、製造工程に反映するなんていうのは、基本的には当たり前の話なわけでありまして、大学において果たしてそういう営みというものがきちんと取り入れられているのかということについては、やはり可視化という観点でいえば、卒業生に対する評価というものが決定的に重要だということでもあります。

ただ、最後にニッセイコムさんがおっしゃっていた中で、私も本当にそのとおりだなと思ったのが、これが理想なんだけど、N対Nの関係になったときに、これが本当にできるのかということ。つまり1社、1大学だけが世の中に存在すればできることが、非常に多様になったときに、それと同じことができるのかというのは、結構難しいだろうと思います。そういう意味では、なかなか一元化するというのは難しい部分があると思うんですが、個々のデータの裏付けですね。何でこの数字になっているのか、どういうふうにかこの数字は算出したのか、そういったようなしっかりルールというのを透明化しておくということ。GPA一つにしてもそうかもしれませんし、成績表一つにしてもそうかもしれませんけれども、本学の成績がこういう理屈でこうなってるんだ、本学のGPAの分布も含めてこうなっているから、この数字はこうなんだ。学修時間はこういうふうに調べた結果こうなってます、こういう説明がしっかりあるということが、企業さんに対しての判断材料をお与えするという意味で極めて重要なと思います。

時間も過ぎました。

学修成果の可視化は非常に大事なテーマであります。社会から求められていることでありますけれども、やっぱり何かひとつの数値ですべてが表せられると思うのは、大きな間違いなんだろうと思います。世の中で非常に単純化することを好むというところはあるわけですが、多次元の複数の数字を圧縮するというのは、結構怖いところがあるんですね。虹は7色だというのは本当に虹は7色なのかといったら、決してそんなことはないわけでありまして、気をつけなければならない。可視化というものの意義というもののだけでなく、限界というものも関係者間でみんな共有しながらできれば、これほど素晴らしい社会とのコミュニケーションツールはないのではないかなと

私は思ってます。可視化には大きな可能性があると思いますけれども、しっかりそういったことを理解した上で、企業と社会、大学、それから学生が支え合っていくということが大事なと思って今日の話をお伺いしておりました。

長くありがとうございました。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

ちゃんと最初から報告してもらったほうがよかったかなというぐらいたくさんしゃべっていたいたんですが、では次、産業界というか経済団体でこの種の委員会の委員長も務められた経験のある帯野先生のほうから、コメントをお願いできればと思います。

帯野氏：ありがとうございます。

今日は関西経済同友会からの参加ということで、少し古くなりましたが、以前に出した「大学改革のための提言」をご紹介したいと思ってパワーポで持ってまいりました。これは平成21年の7月に出した提言であります、中身のほうは主に4点ありまして、まずは大学はミッションを明確にしてほしい。それから研究よりも教育中心の大学であるべきだ。書き方が提言なので、ジャーナリスティックになっておりますが、そしてこういうことを可能にするためには、大学の組織改革を、つまり学長のガバナンスが重要ということで、このことについては私も後に中教審でその委員の一人として加わりましたが、平成27年に学校教育法が改正されて、学長の権限が明確になりました。そしてもう1つ、情報公開の徹底をしてほしい、この4本で提言を出したわけです。

実は私は過去にも何本か提言を出してきました。しかしこの提言が一番出すのが大変だった提言で、なぜかと申しますと、1つは、当時の私も含めて経営者が大学を知らない。それぞれが自分の卒業した時代の大学でもって、今の大学を語るということが1つ、そして知らないのだけれども、ものすごく強い思いがあって、なかなか自分の主張を譲らないというところで、半年間やっても方向性が見つけられませんでした。

次のページからは提言ではなくて、私のメモなのですが、仕方がないので、皆さんの委員会での

発言をすべてばらしてまとめてみました。

1つは大学の在り方に強い問題意識を持っている、つまり不満を持っているということです。その内容ですが、まず1つ、まず研究を重視している。なぜ日本の大学は研究だけをやっていればいいと考えているのか。一番下ですが、つまり学生ファーストになっていないということ。

それから大学に対する認識のもう1つは、違いが不明確である。専門学校とのすみ分けも必要ではないか。そしてまた大学間のすみ分けをはっきりしたほうがよい。そしてその次、特徴が掴みにくいということです。やっぱりミッションをはっきりすることが大切、普遍的な基礎学力というものはないので、ミッションをはっきりさせなければいけない。そのミッションに沿ってどういうカリキュラムを組んでいるか、どういう教育をしているかが大切である。すべての大学が東大レベルを求めているのではないので、各大学は明確なミッションを持ってほしい。

その次ですが、すみません、これはちょっと大学の関係者にとっても失礼なことなのですが、大切なことですので、意識改革。教員の意識改革が必要である。能力低下の原因の1つは大学の専任の先生にある。そして学校外の世界を知らない。それゆえに指導内容が時代にマッチしていない。そして最後に、大学の教員、職員にまず社会人基礎力が欠けているのではないかと、こういうご意見もございました。

その次に、どんな人材が欲しいかということですが、まずは課題発見能力、解決能力です。課題発見能力がない。そして問題解決能力が足りない人が多い。それから考える力、とんがった発想をできる人材を採りたい。

その次ですが、コミュニケーション能力でした。コミュニケーション能力の不足、コミュニケーション能力、コミュニケーション能力、もう一にも二にもコミュニケーション能力、責任感、使命感であったわけです。

その次ですが、学習能力、採用で最も重視しているのは、後追いつける力があるかどうか、そして学力ではなくて学習力、また資格の有無をまったく考慮していないという意見もありました。ということで、求められているのは、学力よりも社会的力であるということです。

それでですが、パワーポイントはこれで終わる

のですが、私は、この提言を7月に出しまして、本当にたまたまなのですが、8月から国立大学法人和歌山大学の副学長理事に就任いたしました。担当は、グローバルという言葉は当時一般的ではなかったので、国際交流担当の副学長でした。ただ、私が大学に行った時は留学生なんかどこにいるか分からない。国際センターなんか本当にキャンパスの片隅にあって、何をしたらいいのか分からない中で、2010年突然湧いた言葉がグローバル人材でありました。企業は一斉にグローバル人材を採用し出した。

私はその時は大学にいて、産業界というのはなんて勝手なのだと思います。それまで留学経験者というのは、いろいろなことで不利だったわけです。それが急に手のひらを返したように留学経験者を採るという。大学はいつもこういうふうに、なんか猫の目のように変わって、しょっちゅうこころ変わっていく産業界の要請に非常に翻弄されている。

それから、その要請をどう教育プログラムに落とししたらいいか分からないということで常に悩んでいるわけです。そのことについては、この後のパネルでまたいろいろ私も発言をしたいのですが、1つ分かっていたきたいのは、産業界が変わるのではなく、産業界を取り巻く環境が変わっているということです。90年代まではそれでよかった。だけど、2000年代に入ると世界が、どんどん変わってきていますし、企業だってどんな人材を採用したらいいのか、よく分からない。そして、先ほど小杉先生の最後のパートにソサエティー5.0というのがありましたが、これからさらに変わっていくと思います。日本企業はグローバル化には立ち遅れていて、これからグローバル化していく中で、日本独自の人事システムも変わらざるを得ない。激しく変わっていく社会の中で、どんなふうに大学と企業がともに人材を育成していったらいいのか、非常に難しいテーマではありますが、大きなこれからの日本の発展のために大切な課題なので、ぜひ私は他の先生にもいろいろお伺いしたいと思います。

以上です。

濱名氏（司会）：どうもありがとうございました。

それでは、ちょっと幾つか話題を、議論する材

料を整理していきたいと思いますが、1つ目は、大学と産業界の評価観のギャップということを取り上げようと思ってたんですが、もうすでになりの方から、産業界は必ずしも一本ではないと、さらに今、帯野先生から猫の目のように変わり、またそれは環境が変わるためにそうになっていかざるを得ないということなんですが、それでは大学とのこの評価観のギャップというのをどう考えていくのか。今日の話聞いて、藤木先生、まずあなたはそのギャップの原因は何だと思われましたか。大学を代表して、大学関係者を代表して、大学人の感受性が鈍いのか社会人基礎力がないからなのか。

藤木氏：そうだと思います（笑）。

濱名氏（司会）：白旗を掲げてますが。

藤木氏：先ほど帯野先生の話の中にありましたように、今の管理職の50代の方は、大学のことはあまり知らないのではないかと思います。私も50歳ですが、私の大学の時にはキャリア教育とか初年次教育とか、そういうのは全然ありませんでした。ですので、ニッセンコムさんのように大学との取引のある企業を除けば、大学が変わってきているということを知らないと思うんですね。だから、昔のイメージで、大学あるいは大学の卒業生ってだいたいこういうものではないの・・・みたいなところは、企業にもあるのではないかと思います。勝手な言い分ですが、わりと大きいのではないかと思います。

10年前に社会人基礎力とか学士力とかが出てきて、大学のほうは社会に歩み寄っていると思います。特に研究大学でない大学に関しては、企業のほうが、そのような変化を捉えていないのではないかなというのが一番大きな原因ではないかと思っています。

濱名氏（司会）：それは個別大学というよりは、文部科学省が何も言えていないからではないかと。経産省とか大学の関係から言われっぱなしで、そ

れで「産業界の…」と必ず中教審の答申には出てくるんですが、文科省はどういうふうに思っているんでしょうか。

平野氏：大学が20年前と何も変わっていない、こういうふうに思ってる方は多いというのは、残念ながら事実だと思います。ただ、今日は関西国際と宮崎国際の事例を見て、今日ここに来ている人からすると、そんなことないだろうというふうに思われる。ただ、変わっていない大学もやっぱりあると指摘されているんです。その二極化しているというところの中で、昔の認識というものを改めていただくためには、大学システム全体がそのように変わっていかないといけない。また、正直な話、われわれ自身ももっと大学が変わっているということをしっかりと分かっていただく努力をしなくちゃいけないと思っています。

濱名氏（司会）：なるほど。

小杉先生には、採用、人材育成と政策に長らくタッチをされてきた立場であられると思うのですが、小杉先生のお力をもってしても、今なおこのギャップが残っているのは、これは何が原因かと思われますか。研究者としての分析をぜひ伺いたいのですが。

小杉氏：今なおギャップが……。

濱名氏（司会）：ちょっと1つ関連した質問を紹介しますね。社員のエンゲージ力が低いのは、大学教育に原因があるんじゃないかというご質問もあるんですね、要するに、もう入る前から駄目なのか、あるいは入った後のほうにも問題があるのか、その辺り含めて分析していただければありがたいのですが。

小杉氏：まずエンゲージメントの話は残念ながらあれ1回だけのものなので、過去にさかのぼった変化というのは取れないということ、ご質問に関してはちょっと無理ですということです。過去にさ

かのぼった形で考えると、ずれてきたのは高度成長期あたりからだと思うんですよね。その前は大学というのは一握りの人のもので、むしろ企業のリーダークラスというような様子で、実は1950年代ぐらいですと大学の成績はとても大事だったし、学生さんは採用試験のために学校の勉強をきちんと定着させるということを一生懸命やったんですね。大学で勉強したことをきちんと習得して、それが採用試験にそのままつながるというような、そういう時代。だから、要請する人材像と教育がぴったりと合っていたのはその時代で、その後大学が急激に増えた60年代というのは、産業界の人材要請がホワイトカラー人材という形で、トップ人材ではなくて、まさに現場の第一線までを含める人材の要請に変わってくる。その中で大学の教育と産業界の求める人材との間にだんだん乖離（かいり）が出てくるという、そういう歴史だったと思います。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

今日とは出なかったんですけどね、最近の就活というと、大学での成績というのは企業が人材評価、就職活動、採用のときに評価されるかどうかというと、もう壊滅的な評価の低さだと思うんです。それはやはり労働力事情が変わってきたためなのか、やはり以前よりもそうになっているというふうに小杉先生は思われますか。

小杉氏：それはずっとこの最近の採用というのはチャットというか、面接中心の採用に変わりました。人物重視で面接採用というふうに変わってきたのが、その60年代あたりからの大量にホワイトカラー人材を採用する過程の中で、大学教育というよりは入ってから育成する人材、そういう人物重視型に変わってくる。そこが変換点だったと思います。

濱名氏（司会）：なるほど、ありがとうございました。

そうすると、今日も学生諸君が何人かおられますけれども、今の学生にとってみれば、以前よりも成績というものに焦点が当たらないということなのか、つまりわれわれが問題にしたかったのは、

産業界と大学の評価観のギャップだったのですけど、以前よりそれが大きくなっているのかもしれない。高校までは、いい成績を取ると大学受験でそれがそのままダイレクトにつながって、いい結果につながったのだけれども、大学でいい成績を取ったからといって、就活で、社会に出て行く際に全然リスペクトされない、評価されないというのが非常につらい、そういう状況が強まったということなのかも分かりません。

それでは、次の話題に進めていきたいと思うんですけども、学修成果の可視化というのは、今日関西国際大学も宮崎国際大学も盛んにそれに取り組んでチャレンジをしていったわけですね。平野室長も、後で矢が飛んでこないように先手を打って防衛線を張っておられましたが、定量化した情報というか、日本人というのは、定量化した情報が好きで、大学の入学者選抜でいうと、偏差値、偏差値ってずっとこれまで来てたわけですけども、定量化した情報をどこまで標準化するのか。高校までと違うんだけれどということを平野室長が言われてたんですけども、企業の方もいらっしゃるので、ちょっと補足しますと、大学がディプロマ・ポリシーというのは、要するに何をどこまでできるかということを、それぞれの大学の学部学科単位で少なくとも、その到達目標を定めるものをいうわけです。それを今のところ、自由に定めることができるのだから、高校までと比べると、一元的な定量的な比較はできないというお話がありました。その標準化と可視化という関係について、例えば今日のというと、宮崎国際大学も、ものすごく数の多いレーダーチャートを使ったり、関西国際大学も評価の多元化ということで、さまざまなことをやってるのですけれども、この学修成果の可視化というのがどこまで可能で、どの状態だったらご満足いただけるのか。他方、今日の貞松さんのご報告だと、54 ページのところにありますが、学生の思考、行動等の性質傾向を読み取る資料、大変難しいですけど、例えば貞松さん、これはどういう情報がいいのでしょうか、それとも何かフォーマットイメージがあるのでしょうか。

貞松氏：イメージはないですけども、学生を多方面から判断できる、評価できるような情報を頂

ければありがたいなということです。例えば成績が悪いけれども、サークル活動や部活を一生懸命やった、だからなんだよとか、家庭の事情でどうしてもアルバイトをせざるを得なくて、授業に出れなかったんだとか、そういう情報を頂けると、ただ面接してこの人物を評価するだけではなくて、その裏に何かあるのかなというところまで、実際には難しいと思うんですが、そういう情報を頂けるとありがたいなと思っているわけです。

濱名氏（司会）：数字の方はいいんでしょうか。帯野先生もぜひそのあたり。

帯野氏：数字が良いかどうか、どのようなチャートがふさわしいかという専門的なことは分らないのですが、ただ、現実私は大阪府のほうで10年ぐらい最終面接をしていましたが、評価資料の活用ってほとんどありませんでした。1次面接、2次面接の時は集団討論とかいろいろやっているはずなのですが、最終の企業でいえば役員面接ですね、そこまで来ると、結局、履歴書と志望の動機ぐらいで、ほとんど学生の背景は見ることができない。ですから、おっしゃっているようにどのような活動をしてきたかということは大切で、最初の一步の試みが必要なのかなと思います。

それと、もう一言よろしいですか。どのように専門的にチャート化していくかということなのですが、実は企業から見ると、大学の情報、ちょっともうグラフのほうはやめますが、この同友会で調査をした時に、関西の私学70校、それから国公立10校、合計80校で学部のポリシーが示されている、大学それから学部のポリシーが示されているとか、6項目で企業向けのパナーがあるとか、インターンシップ等の活動が示されているか、6項目で大学の情報開示を調査したのですね。このうちで4項目クリアしている大学というのはなかったのです。2項目以下だったのですね。

これはもう10年前だからかもしれない。いや、大学はもっと情報を出しているといわれるかもしれませんが。そこのギャップの1つは、私は思うのですが、大学が出している情報というのは文部科学省を向いているのですよね。企業には向いていない。やはり企業に分かりやすく説明する情報を

出すということが、大切なことだと思います。

以上です。

濱名氏（司会）：と言われていますが、文部科学省、いかがでしょうか。最近とみにそれを助長するような方向でいろんな指標とか、競争的資金のための指標は文科省の要求がだんだん難しくなっているという声が聞こえておりますが。

平野氏：やはり、一つ一つの仕組みというものには当然意図があって、それは社会、企業社会にとっても有益なものなんだと思うんです。ただ、そこが私どものやり方も気を付けなくてははいけませんし、大学の受け止めもそうですけど、一つ一つのパーツパーツ、例えばこの情報を公表しようねとか、こういう教学上の仕組みをつくろうねとか、さまざまな俗に言う小道具というのものもあるわけですが、それが全体として何のために行われているものなのか、誰に対して行われているものなのか、それはもちろん国ではなくて、基本はまず学修者ということ、そして社会ということだと思うんですけれども、その点を意識することが重要です。その上で、情報公開であれば、これをじゃあ言われたからやるという意識で行うのか、それともユーザーを意識してやるのかで、実はホームページのどこに載つけるかまで変わってくるんですよね。

ある大学の例になりますが、教育情報の公表というページがあって、クリックすると無味乾燥に長大な項目がそのまま並んでいるとかというのが。それはもちろんそれで省令はクリアしたことになるわけですが、意図はそういうところではないわけですね。だけど、それをこういうふうにやりなさい、ああいうふうにやりなさいということではなくて、ぜひ大学のほうにおいては、われわれも頑張って宣伝しますが、その背景というものの、そしてそれを誰が使うのかということを考えて、さまざまな発信というのはしていただく必要があるのかなと思っております。

濱名氏（司会）：ありがとうございます。

それで、考えてみますと、今回、関西国際大

学と宮崎国際大学、いずれもループリックやポートフォリオを使って説明をしようという試みをしているのですが、うちの場合、自分のところのやっтерることにいささか迷うところもあって、企業さんと一緒にやり始めたんですが、例えば西村先生、宮崎国際大学は、お作りになる時に、出口とのすり合わせとか、産業界とか採用企業とのすり合わせというのはおやりになったのでしょうか。あるいはどの程度情報発信とか、学修成果を可視化するという設計になったのか、ちょっとそのあたりをご説明いただけるとありがたいんですが。

西村氏：産業界とのすり合わせなどは特にやっておりません。基本的に、本学の教育はリベラル・アーツ教育ですので、リベラル・アーツ教育そのものが、本来、社会に出るに当たって必要な、いわゆる、汎用的能力を身につけさせることがその役割ですので…アメリカでもトップ500社の社長の多くがリベラル・アーツ大学を出ているということからもわかるように、その教育で学生は実社会で必要な多くの能力を身につけることになります。その能力を様々な分野からみると、認知的能力であったり、社会的能力であったり、そういうものを教員が、まあ学問的に分けていった結果、その数が結構多くなってしまったということですね。ですので、それらを学外の関係者や企業側とすり合わせしたということはないです。先ほども言いましたように、リベラル・アーツ教育の目的そのものが社会に出る時に必要な幅広い知識や問題解決能力等を身につけさせるものですから、その意味では、本学の設定した諸々の目標は、社会（産業界とか採用企業）とそれなりの接点はあるのかなと思います。お答えだけ言うと、すり合わせはしていないということです。

濱名氏（司会）：なるほど。ありがとうございました。

それで、今日の報告、2大学の報告を聞かれて、まず帯野先生にお尋ねしたいんですが、採用する側からみて、この2大学は、ポートフォリオ、それとループリックを活用して、あるいは学生の自分の成長感を落とし込む形で、学修成果を示そうとしているんですが、採用する側としてはどう

でしょう。使っていただけるのでしょうか。あるいはどうすれば使えますよというような、気付かれた点があれば教えていただければと思うのですが、どちらについてでも結構なんです。

帯野氏：どうでしょうね、企業の方、私は少し大学におりましたが、企業の方でルールブック評価とか言っても、もしかするとあまりなじみのない方も多いかもしれませんし、何かそれをもう少し分かりやすい形で出せないか、それが工夫だと思うのです。ただ、話は変わりますが、先ほどの同友会の発言の中で、資格はまったく考慮しないというのがありました。実は私の会社も翻訳の会社で、資格は考慮していません。それでもどんなことをしてきたのか、その参考になる指標というの大切だと思います。面接のときに、まずは知りたいのはどういう人生の目標を持っているのか、その目標に向かって進んでいく力が、潜在的な能力があるのかということです。やはりそういういろんな情報があれば、そこの中から彼らの能力というのは評価できることもあるのです。

ですから、そういう意味で、もし見やすい評価であれば、それは、あるにこしたことはないと思いますし、またそういうものに向かって今度は大学側がそういうジェネリックスキルをどう表現するかという努力をするということも大切ではないかと思っています。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

例えば、採用活動に持っていけば一応あれば目を通すかもしれないという感じですか。

帯野氏：分かりやすければ必ず目を通すと思います。

濱名氏（司会）：ああそうですか。

帯野氏：ごめんなさい、さっき言い忘れた、結局それがないので判断基準は学歴になるのです。大学名、最終面接になるとそういう方法しかないの、やはり客観的なデータがあれば、役に立つと

思います。

濱名氏（司会）：なるほど。

同じ質問を貞松さんにもお願いしたいんですが、先ほどの貞松さんの知りたい情報が、関西国際であるとか宮崎国際のストラテジーで活用していただく可能性はあるのだろうか。あるいは先ほど小杉先生が言われたジョブカードも、補助金があると使ってもらえるけれど、そうでないを使ってもらえないという、この辺りについてはいかがでしょう、どうしてなかなか定着しないのでしょうか。

貞松氏：まず、使うかどうかとなると、帯野先生がおっしゃったとおり、もう少し分かりやすくなると使えるかな。例えばやっぱりわれわれが欲しい情報というのは、先ほどちょっと成績は今重視していないとかおっしゃってましたけど、学生の皆さんに言っておきますが、成績見てます、ちゃんと。見てます。成績が悪くて会社に入ったら頑張りますと言われても、本当かなと思いますので、成績はちゃんと見てますが、悪いからといって、じゃあそれがなぜ悪いかという情報がやっぱり欲しいんです。

それから、学業だけでなく、大学で何をやってきたのかという情報があると、学生を評価しやすいのかなと。そういうところまで落とし込んでいただければ十分に活用することができるのかなというふうには思ってます。ありがとうございました。

濱名氏（司会）：ジョブカード、例えばニッセイコムさんはお使いになれますか。

貞松氏：すみません、今は使っておりません。

濱名氏（司会）：今日ご説明聞かれて、たぶんジョブカードはわれわれ2大学のものよりも、もうちょっとコンパクトかと思うんですけど、どんな感じでしょうか。

貞松氏:そうですね、私もまだ詳しく見てないんで、何とも申し上げようがないんですが、使えるものであれば当然使いたいと思いますし、もうちょっと勉強させてください。

濱名氏 (司会): ありがとうございます。

結局、今の文部科学省の言う、ディプロマ・サプリメントとか、ある程度フォーマットについて、共通化が必要なのか、実は AP 事業の中でも、ディプロマ・サプリメントというテーマを出してやってるわけですけど、うまくいってるのでしょうか。あるいはそういう形でディプロマ・サプリメントというテーマを文部科学省がこの AP 事業で出したのは、ある程度標準化していけると思ってやってらっしゃる、あるいはそれが実際に成果になっているのか、その辺はいかがでしょうか、平野さん。

平野氏: 内容と形式はたぶん違うんだらうと思うんです。ディプロマ・サプリメント、つまりその人がどういう能力を備えているのかというのがしっかり一覧的に分かるようにしようという趣旨なわけですけど、内容は当然、先ほど私が申し上げたように、各大学によって異なるのが当たり前なんだと思うんです。当たり前なんです、ただわれわれはやっぱりこういう事業をやって期待しているのは、そういうものを見た他の大学が、うちもこういう形で自分たちの学びというものを再構築して示すことができるんじゃないのか、そういった共通理解というものが進んでいくということについては、もちろんそれはいいことだと思います。まだ最終年度を迎えていないので、これがどういうふうに企業に認められたのかというのは、ちょっと来年のところを見て、われわれもよく考えなければいけないとは思いますが、分かりやすく示してほしいというニーズについて、すごく寄せられていることは事実です。

濱名氏 (司会): ありがとうございます。

学生の方、ちょっと手を挙げていただけます？
学生、大学生。そこそここちらにいらっしゃいますけど、今日の話、宮崎国際と関西国際大学の場合

合はこういう仕組みです。ご質問の中で大学と企業は、学生の頭越しに学生自身の個人情報と共有するというのはとても恐ろしい世界、別にそんなことを言っているわけではありませんので、まずもって、学生がどうするかという話ではあるんですが…、今日の話聞いてて、おそらく両大学の関係の大学生の諸君だと思うんですけど、ああいう形で、自分の成長を実感できると思ってる、あるいはそれが可視化できていると思う人、手を挙げてください。

要するに、ポートフォリオとかルーブリックで自分たちの成長についてのエビデンスを作りつつある。みんなそうですね。まだ卒業生じゃないわけで、途中だと思うんだけど、ああいう形で自分の成長とかをアピールすることができると思ってる人、手を挙げて。(全員挙手)

そちらの1年生はまだ全然分らない？ だそうですね。作っていらっしゃる方はできるような実感を持っておられるようですが、さわりながら、作成されている西村先生と藤木先生は、今の課題、それぞれ課題を言われてるんですけども、その産業界から見ればもうちょっと分かりやすくしてよというような話も出てきてますが、何をどう改善しようと思われましたでしょうか、その成果の可視化について。西村先生から。

西村氏: まず、先ほど産業界のほうにeポートフォリオとかで彼らが必要とする内容を公開するとかしないとか、あるいはそれらの情報をどのように提供するのかという話も若干ありましたけれども、もともとeポートフォリオというのは、学生自身がディプロマ・ポリシーに従って設定された能力等を、どれだけ自分なりに達成していったかを見るための、いわゆる振り返りのためのものがあります。

ですから、それを通して学生が成長した姿を見ることが第1の目的であって、ただそれをやるに当たって、評価項目等があまり細か過ぎると、それらを彼ら自身が分からず困ることになるので、実は私たちも数が大変多いと思っていますので、これからもっと絞って、彼らに分かりやすい言葉を使って、彼ら自身がそれを使って自分を振り返り、自分がしっかり成長したと感じられるきっかけとなるような質問、評価にしていきたいと考えてお

ります。

もう1つだけ。eポートフォリオというのは、アメリカの学生なども使っており、これは基本的に就職と大変大きなつながりがあります。今本学では我々が独自の項目を設定しておりますが、これは将来的には学生自身がレジュメや大学時代の活動、その他好きな項目を入れていくことによって、社会に公開できるような内容のものにしていてもらいたいと思っております。その一部を、あるいは、自分のeポートフォリオのURL自体を企業に送り、自分のことを理解してもらうような流れというのは必要であると思っていますし、また、今後その方向で進めていきたいと考えております。

濱名氏（司会）：ありがとうございます。

藤木先生、いかがですか。

藤木氏：本学でeポートフォリオや、ベンチマーク、初めはループリックではなかったのですが、指標を作り出したのは、もともととは学生の学習到達目標を設定して、あるいは、何が学べたのかを見える形にしてモチベーションを上げていたり、あるいは自分のモチベーションとして、これが足りないで次はこれを頑張らなきゃということを知るために作ったものであります。

それがディプロマ・サブリメントという話になると、急に企業向けの話になります。確かに「どのような経験をして、どのようなことができるようになったのかを説明しなければいけないよ」ということは、授業の中でも言っています。ただ就職活動のためだけにそれを使うということになると、本来の目的ではなくなってしまうので、注意したいと自戒も込めて思っております。ただ、情報を出してほしいという話もありますし、そのことが学生のためにもなるということであれば、企業の方とやりとりができる場もありますので、具体的にどのような情報があつたらいいのかを今後一緒に検討できたらなと思いました。

濱名氏（司会）：今の話で言うと、一番大変なのは大学側はいろいろこういう可視化をしようとし

ているわけですが、やっぱり見にくいとかいろいろ出てくる背景には、採用活動、西村先生のアメリカの例が出てきたんですけど、やっぱり新卒一括採用で、ある時期にパッと、経団連の会長さんは方針を変える、あるいは今日も小杉先生がジョブ型採用というのが増えてくると、また景色が変わってくるかもしれないということを言われてたんですが、今後の採用活動の在り方が変わってくる。通年採用とかになってくると、何ていうんですか、どういうふうに学修成果の可視化のやり方を変えていけばいいのかというようなことは、大学関係者としては非常にまたさらに戸惑うところがあるんですが、小杉先生もしくは貞松さん、帯野先生、その辺についてももし何かご意見を頂戴できるところがあればありがたいんですが、当てまわると後でパシブだと言われるので、どなたかお答えいただける方がありましたら。採用が変わればまた変わるような余地はあるんでしょうか。

小杉氏：たぶん私に向けられたんじゃないかと思うんですが、もちろん採用が変われば変わる。まずジョブ型だったらジョブディスクリプションがあって、このジョブに合う人を探してるという情報がありましたら、そのジョブに合う能力があるかどうかを証明するような、そういうレジュメが必要なのですね。そういうレジュメを作っていくということになると、ポートフォリオなり何なり、自分の情報の中から要請されているジョブディスクリプションにふさわしいような部分を抜き出して、そのジョブに応募するためのレジュメを作ることになるんじゃないかと思います。ちょっと気になったのは、企業にもポートフォリオを開示するのかというと、それは違うと思う。基本的にポートフォリオは個人のものだと思うので、個人がそれを自分で加工して、その企業向けのエントリーシートなり何なり加工していくための素材の集まりだというふうに理解していて、それをそのままバックドアへ出しちゃったりしたら、それはすごくまずいという話になるので、そこはちょっと慎重に扱うべきだなと思います。

それから、eになる前のポートフォリオという段階で、これはアメリカの例なんかで、かなり幼い頃からみたいな、高校生ぐらいからポートフォ

リオを集めて、データをガツと集めてそれを採用書にボンと付けるといような時代があったといような話を聞いたことがあるんですが、企業が閉口したと。こんな成長記録みたいなものを見せられてもどうしようもない。見たいとおっしゃるけど、でもたくさん来ちゃって、こんなのいったいどこを見たらいいの？っていうことになるかもしれないので、それはやはりどこかでやっぱり個人、高等教育卒業に当たる方々、個々人が自分の能力でそのポートフォリオから今必要な情報を抜き出してレジュメを作るといことは、これは絶対必要、今の段階でも必要だと思う。

濱名氏（司会）：ちなみに、アメリカでのポートフォリオを大学が公表しているのがあるんですけど、それは個人の了解で見せる部分を限定してやってるので、そのポートフォリオにしてもループリックで評価するデータにしても、基本は学生が個人の成長という、先ほど藤木先生が言われたものがベースになりますので、その辺は誤解がないようにと、私のほうからも補足をしたと思いますが、帯野先生、貞松さんどうでしょう？採用が変わるとまた求める情報とか、変わってくる可能性といのはいかがお考えでしょうか。

貞松氏：当然変わってくると思います。通年採用になってくると、要はもう新卒、経験者も関係なくなってくると思うんですよ。そうするとわれわれが求めるスキルの人はどういう人材だということを、われわれのほうからむしろ出して、そういう人に来てもらうというやり方になるのかなと。ただ、劇的にそういうふうに変わるかという、決してそうじゃないと思っています。まだまだやはり新卒を育てていくんだという会社もたくさんあると思いますし、いきなり変わるということはないと思いますが、徐々にそういうふうな流れになってくる可能性は高いかなと思います。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

帯野氏：直接の回答にならないかもしれませんが、

ジョブ型採用になった場合、一番重視するのは、大学の時の情報で実績ですよね。どれだけの実績を積んできたか。今でも業種によっては、うちの会社なんかでもそうです。ただ、日本の社会の中で実績を積み重ねていくというのは、よほど自立しなければ、できないですね。そういう意味で、このポートフォリオとかループリックでしたか、企業に対してというよりは、むしろ自分で常に評価をする。こういう目的で自分がこの実績を積む、それに対してどんな手段がある。今それに対して100のところを50%行っているのか30%行っているのか、この目標に到達できそうもなければ、何か修正が必要なのか。時によっては目的を変えなのかという、常に自分を評価して自立するための手段として、貴重なのではないかと思います。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

実は、私どもの話の中で、「評価と実践」という科目の話は出したんですけども、われわれも学生からさまざまな情報を取るし、それを統合して分析しているわけですね。いろんなテストを受けたり自己評価をした結果を入れたりするんですけど、ただ考えてみると、日本の大学生は就活の時に途中でストップアウトするというか、止まる学生がいるんですね。何故かという、誠に残念ながら、日本の学生というのは小学校に入った時から大学を卒業するまで、人から評価されることはあっても、自己評価能力を高めるというプロセスがほとんどない状態なのですね。自分に点数を付けられない。100点満点で評価をされるということだけやってきて、社会に出る時に初めて、それもまた人生を大きく左右する評価にさらされるので、やっぱり自己評価能力、社会が求めている力とか、自己評価というのは嫌なものじゃないと理解させておかないといけないのではないかな。自分でちゃんとエビデンスをそろえていけば主張できるんだということで、われわれは授業の中で評価とは何かということを理解させるのと、評価材料を蓄積するということをやり始めたんですけども、そういう点からいうと、自己評価能力を高めていくとか評価のエビデンスをしっかりと持つというのは、おそらく重要になってくるのかと思います。

これからどうなるか分からないんですが、例え

ばですが、思いつきなんですけど、今日ポスターセッションをやっていたんです。学生が自分のエグゼクティブサマリーをポスターに描いて、それで評価していただくというのはどうでしょうか。例えばポートフォリオの中からエッセンスを作成するかというと、人によっては語学力のデータをいっぱい入れるのかも分からないし、もっと定性的な、質的なものを書いたりするということも、ポートフォリオを材料にできなくもないかと思うのですが、こんなのはいかがでしょうか。私はここしばらくちょっと考えてるのですが、短期で採用活動をやるんだったら紙1枚の中に自画像を描いて、それを説明して自分をPRしてくださいという採用を、実際にやっていらっしゃる企業があったのですけれども、そんな書式は、例えば貞松さん、どんなものでしょう？

貞松氏：非常にいいことで、今日拝見させていただいて、どういうことをやってきたかということをしちゃんと説明できる力、実際にやった内容も評価できますし、これがもし採用の手法としてあるのであれば、むしろぜひやりたいなというふうに考えます。

濱名氏（司会）：ありがとうございます。

ちょっと思いつきにコメントをいただいたんですけれども、これまで評価観のギャップについての現状と原因について、前半お話をさせていただいて、2つ目のトピックとして、学修成果の可視化をどこまでどのようにということを中心に議論をさせていただきました。

それでは、ちょっとテーマを前に進めさせていただきます。今回の2大学の取組は複合型ですので、もう1つは教育方法、アクティブ・ラーニングという言葉はもう氾濫して、マジックワードになってきているかと思いますが、どのような教育方法を期待するのかというようなことなんです。関西国際大学と宮崎国際が共通しているのは、経験学習というのと、それとポートフォリオ等の活用です。教育方法としては、グループワークですか。少人数教育、グループワークというようなところが特徴だと思うんですが、こういうものはどこまで成果が上がってると。宮崎国際の場合、下位学

年でそれをやられているというので、ビフォー・アフターがないと思うんですけども、そのあたりの効果は、まず西村先生から、どう社会に対して、教育方法の効果とご説明になれますでしょうか。

西村氏：本学も開学してもう25年になりますので、多くの卒業生を出しています。私のもとに卒業後よく来る学生も数人います。卒業して今ここで働いています、といったような他愛のない報告などがほとんどですが、そういう学生を見て一番強く感じるのは、(彼らにとって)海外の体験学習(海外研修)が大きかったなということです。また、授業の中でやったアクティブ・ラーニング、これは、どのアクティブ・ラーニングがどうこうということではなくて、総合的、統合的、とでも言えますか、彼ら自身がその主体として行った、創ったアクティブ・ラーニングが彼ら自身にかなり高い満足感を与え、それが社会でも活きているなど個人的には感じております。

濱名氏（司会）：それで、スライド12番目に整理していただけてますよね、西村先生。アクティブ・ラーニングの老舗である宮崎国際大学は、とりわけどういう手法を、もっと日本の高等教育に広げていくことが効果的かと、お勧めを3つぐらい、とりわけ教えていただけると、オーディエンスの皆さんには大変役立つ話かと思います。

西村氏：これは、本学の学部長のほうがよろしいかなと正直思いますが、その類型というのはたくさんありまして、アクティブ・ラーニングというのは、ただ授業がアクティブであったら「アクティブ・ラーニング」というわけではありません。これはもちろん皆さんもご存じの通りでして、ただ学生がウロウロ動き回って、何かをやっていればアクティブ・ラーニングのように見えますが、あとで学生に聞くと、ただ授業の中であちこち動いてただけで、全然考えてなかったということもあります。

アクティブ・ラーニングはやはり認知能力を高めるというのが一番大きな目標です。ですから、

認知能力を高めるための方法をその中にはいろいろちりばめておりますが、その形や利用方法が違っているので、今どれがお勧め…というのはちょっと言いにくいかなと思います。アンダーソン先生、どうですか。

濱名氏（司会）：では、学部長どうぞ。フロアから、コメント、リコメンデーションをぜひお願いしたいと思います。

アンダーソン・パソス氏：国際教養学部のパソスです。

アクティブ・ラーニングで最も重要なのは、学生が知識を自分たちで積み上げていくということです。現在、ご存じの通り、たくさんの手法をいろいろ提示しているわけですが、実際の授業の中では教員はいろいろな手法を使っております。しかし、その中で教員が常に念頭に置いているのは、自分の授業の中で学生が何を学んでいるのかを確認する、また、学生が最終的にこのクラスから出る時に何を学んだのか、その「学んだ」という感覚を教員自身が確認することです。

濱名氏（司会）：ありがとうございます。

それでは、藤木先生、IRの大家としては、エビデンスベースで関西国際大学のアクティブ・ラーニングの何が効果的で、どの部分が効果的だと分析をなさっておられるか、その辺をぜひ。

藤木氏：今日はIRデータを用意してきていないのですが、例えば教室内のアクティブ・ラーニングと、先ほどの経験学習と分けて考えたときに、アクティブ・ラーニングの手法では、ペアワークとかグループワークが圧倒的に多いです。それで、学生にインタビューをしたことがあるのですけれども、ペアワークとか、そういったことが嫌な学生がいるんですね。それでもやっているうちに何とかコミュニケーションが取れるようになってくる学生もいるし、嫌なものはもう最後まで嫌だということで、なかなか乗れない子もいるというのは

事実です。

それから、特にスポーツ系の学生で多かったのは、いわゆる一方通行の授業だと頭に入っていないと。今までスポーツしかしたことがないので、対話しながら学習すると、身に付く分量は少ないかもしれないけれども、それでも一方通行よりはましだというようなことは聞いたことがあります。

それから、経験学習に関しては、例えば先ほどのグローバルスタディでは、行く前と行った後とでアセスメントテストみたいのをやっています。事前と事後で反応が大きく変わった学生については、先ほど学修行動調査の話をしましたけれども、伸びたという学生が割と多い傾向にはあるというのは、今までのデータでは出てきています。ですので、やはりインパクトがどれだけあるかということによって、前向きになるというか、深い学びをしようとするのか、自分でアクティブになっていくんだろうなという気がします。

そういう意味では、いかに学生にインパクトを与えるか、あまりにもインパクトが強過ぎたら、逆効果になることもあるので、難しいですけども、プログラムを作る担当の者同士が情報交換をして、プログラム自体をブラッシュアップしていくことが必要だと思っております。

濱名氏（司会）：ちょっと西村先生には、宮崎国際大学についての質問が出ていたので、少人数クラスやアドバイザー制の中でついてこれない、英語授業への不適応とか TOEIC の点数が低くて3年生になれないというような、いわばアクティブ・ラーニングの独特のベタゴジーについてこれないという学生に対する対応という質問が1つ来てるんですが、それに対するお答えと、それと留学を義務付けられてるわけですよね。この留学後のインパクトで、英語力が上がるのは分かりました。それ以外のところで何が変わるのかというところで、その2点について簡潔にお答えいただけるとありがたいのですが。

西村氏：まず最初に、ついていけない学生がいるかということですが…いろいろ試行錯誤を重ねております。現在、3年次進級時に TOEIC500 点以上

を課しております。実は、開学当初は、400 点でした。それから、450 点、500 点となり、今は3 年次に TOEIC で 500 点以上ないと 3 年次に進級できないことになっております。

それで進級できない学生がいらないかというと、正直ほんの数人だけです。それは事実です。しかし、そのような学生が出ないように、それなりの対応を行っています。TOEIC の授業も行っていますし、いわゆる、リメディアル的な教育もやります。また、個別指導も行い、問題の解消に努めております。実は進級要件が500 点になったら、かなりついていけない学生が増えるのではないかと懸念していたのですが、現実には実はそうになっていません。今その問題は、それほど大きい問題とは考えておりません。

2 つ目の海外留学の成果という点ですが、やはり一番大きいのは、行動的变化、「ビヘービアルチェンジ」でしょうか。日本で非常におとなしかった学生が、海外から帰ってきたら、ものすごく前向きに、積極的になっていたという例が多くあります。これは言語的な問題と関わっていると思います。英語を使うということでの発声方法の変化とも関わって、行動が変わる、姿勢が変わる、コミュニケーションの仕方等が変わってきます。それが実は彼らの性格にも影響を与えるのだと思います。これまで、そのような変化をしてキャンパスに帰ってきた学生を、私は何人も見てきております。ですから、最初から英語ができる学生については、英語力だけでなく、異文化理解の向上その他が大きな成果となりますが、もともと社会性に問題があったような学生、いわゆる、社会的適応力が低い学生については、海外留学に行くことによって、その力が非常に大きく向上するものと思います。そのような変化をこれまで多くの学生に見ているので、その点からいうと、海外研修の最もいい効用というのは、学生の思考のみならず、行動の変化ではないかと考えています。

濱名氏（司会）：逆に少人数とか、海外に行くことでついていけないとか不適應という学生というのは、どういう対応でサポートをされるんですか。

西村氏：基本的に、問題がある学生は、私のほうに

LINE でその旨を連絡してきますので…夜中でもいろいろな問題があると LINE で連絡してきます…基本的にはメールや直接話をして、いろいろ解決していきます。特に不適應という学生は、めったにいません。たまにはいますが、まあ、基本的にはいないと言えます。問題は個別に対応しているということですね。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

アクティブ・ラーニングの話は、じゃあその辺にして、最後におそらくこれまで幾つか出てたと思うんですけど、ソサエティー 5.0 とか、あの辺の説明を見ても、ポートフォリオ社会、つまり途中で転職を余儀なくされる。構造的な転職というのが社会の在り方でどんどん出てくると。すでに 50 代の男性でも初職のまま続けている人は 30% しかないという話を控え室でしたら、小杉先生に「昔からそうよ」と言われて、わが国はそもそも就職したらそのまま定年まで無事に人生が送れるのではなかった上に、なおかつこういう変化が出てくる。その中で、じゃあ大学はこれから今回の両大学も含めてどうしていけばいいのか、これについて質問も幾つか出されております。要するに卒業後の継続的な成長、学習の継続につながるような資質向上のために何をされていますか、というような質問も出ているんですけども、これについては別に大学関係者に限らず、皆さま方の中で、これからの要するに第 4 次産業革命、ソサエティー 5.0 こういう時代の中での大学での基盤的な学びのために何をすべきだ。あるいはどういうものを提供すべきだというようなことについて、期待もしくはご自分たちの分析をお聞かせいただければと思いますが、どなたからでも結構でございますが、いかがでございましょう。

じゃあ、小杉先生からお願いします。

小杉氏：どうもプレッシャーに弱い感じですよ。

答えはもう、少し前の中教審が出した「生涯学び続け、主体的に考える」そういう姿勢だろうと。私もこの言葉は結構当たってるなと思ってます。OECD に出てたんですけど、日本の労働者が他の国の労働者と比べて弱いことの 1 つに、学ブディネスが低いというのがあるんですよ。学ブ

レディネスといっているのは、新しいことを学びたいとか、学んだことを現実に応用してみたいとか、そういう新しいことを学んで、それを現場に適用して何とか世の中を変えろというか、自分の仕事を変えていくとか、そういう意欲が最も低い国の1つだったんですね。

その背景にあるのは、やっぱり、それは目の前のことを一生懸命頑張れば、誰かが評価してくれて、次のポジションに上げてくれる。そういう日本型の雇用の仕組みですね。目の前のことを一生懸命頑張ると誰かが見てて、ああ、じゃあ次のポジションに上げようという形で、キャリアは企業が設計してくれるという時代が長かったことが大きいと思うんですね。そういう意味ではやっぱり、キャリアを自分で設計する能力、個人主導の能力開発という、厚労省でそういうふうに言っていますが、そういう時代にもう変わって、企業のほうもそういうことを要請しているんですが、なかなかこれまでは学校の中で勉強を一生懸命すればいい。企業に入ったら、言われたことを一生懸命やってれば、必ず誰かが見ていて、ちゃんと引き上げてくれるという、そういう時代ではなくなった。やっぱり変化の大きい時代の中で、自分で生き抜くような力を要請されるようになった。そうするとやっぱり自分の人生は自分で何とかするんだ、主体的に動いて生涯学び続けるんだ、これかなと思います。

濱名氏（司会）：ありがとうございます。

いかがでございましょうか。もう残されてる時間もわずかでございますので、それでは元のテーマに、最後にもう1回ずつお一人1分ぐらいで、社会が求める力をどのように育成し、可視化していくかという、これから何を皆さま方の立場で提言されるかということをお願いできればと思います。1分でいきたいと思いますので、それじゃあ、どうしましょう、どちらからいきましょう？小杉先生、しゃべっていただきましたので、じゃあ、西村先生からいって、最後に平野室長にお話いただくようにしたいと思いますので。

西村氏：では、1分をセットし…スタートします。
私が一番重要と思うのは、学生自らが学ぶという

ことですので、内発的な学習を推進する取り組みが必要だと思います。学生自身が学習したい、勉強することが自分の人生にとっていいんだということをわからせるような教育ですね。自己肯定感を持たせるような教育、自己啓発のための学習といえますか、学生自身が自ら学びを進めるための教育を行うべきであろうと思います。それが、授業の中であったらアクティブ・ラーニングであったり、あるいは、アクティブ・ラーニングと呼ばれるものではなくても、学生自身が自らから勉強しよう、内側から勉強しようとする意欲をかき立てるようなものあれば、それを大学から提供する必要があると思います。もしそれを直接的にやるのであれば、「自己啓発プログラム」といったものを作って…アメリカのビジネス界ではそういうものが多いわけですけども…そういうものを大学のカリキュラム内、あるいは、課外の講座でもいいので、やるということは、私は有効ではないかと思っております。以上です。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

じゃあ、藤木先生。

藤木氏：本学の場合は、「評価と実践」という授業と、あとはリフレクション・デイを使って、振り返りをして自分の弱いところに気付いて、次の目標を立ててという、自分でどんどん上げていくという仕組みは一応できております。ただ、その仕組み自体が本当に自立性を涵養（かんよう）しているのかどうかというのは、疑問視するところもあるわけです。先ほどの西村先生の話にもありますように、自分で学びたいというモチベーションをどういうふうに上げるのかは、すごく難しいです。社会人のほうがよく勉強するということがよく言われますが、いったん社会に出て必要性を感じると、また大学に戻ってくるという、そのような社会と大学の行き来がしやすいような仕組みがもっとできると、自分で自分を高めていく人たちも増えてくるのかなと考えています。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

貞松氏：企業と大学の立場が違いますので、何とも言いようがないんですが、そもそもやっぱり育成ということを考えると、企業と大学はまったく考え方が違ってるのかなと思ってます。そういう意味からすると、ちょっと逆行するような話かも分かりませんが、企業の中で成長させるのはわれわれの役目であって、大学にお願いしたいのは、逆に基礎的な力をぜひ勉強させていただきたいが、そこがないと結局会社へ入っても成長していかないと思ってます。いろいろな考え方がありますので、会社によって違うかも知れませんが、ぜひ本来のところといいますか、そこをぜひ教育していただけるとありがたいかな。それをわれわれが引き継いで成長させていくことができればというふうには思っております。

濱名氏（司会）：じゃあ。

帯野氏：先ほども申し上げましたが、これから社会に求められる人材というのは自立した、自己完結で行動のできる自立した人間だと思うのですね。これまで日本の企業は終身雇用、年功序列の中で、むしろ協調する人材を求めてきた。でも、冒頭申し上げたみたいに企業は変わります。ですから大学には自立した人材を養成していただきたいと思います。そして、小杉先生がおっしゃった学び直しというのは非常に大切で、これまでの落ちこぼれというのは、日本のいろいろな組織に入らなかった、そこからはみ出た人間が落ちこぼれと言われていたと思うのですが、これからの時代は学び直しのできない人間が落ちこぼれていくと思いますので、そういう意味で、学び直しも必要、そして大学としては自立した人間をつくらせていただきたい。そこにインターンシップもあり、海外研修もあり、フィールドワークもあると思いますので、ぜひそういうところを研究してプログラムを作っていただけたらと思います。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

平野氏：どのような人材がこれから必要なのかと

いうことは、各先生がおっしゃいましたとおりです。小杉先生なんかは詳しくおっしゃっていただいたと思います。AIやロボットというものがこれから非常に広がっていく中で、人間でなければできない能力をどうやって育成していくのか、大学がそれに向かって何ができるのかということを考えていく。その上でも可視化というのは大変重要でありますし、何よりも最初に申し上げましたけども、学生さん自身、学修者自身が可視化というものを通じて、自らが学ぶことによってしっかり伸びているんだということを実感して説明できること、そういう向上の経験というものが、その後しっかりまた人生にわたって学んでいくことの重要性そのもののやりがいということにつながると思います。そのような意味においては、可視化というものは大学にとっても学生にとっても社会にとっても極めて重要な課題であると思いますし、ここはまた引き続きこういう機会も含めて対応していくということが重要だと思っています。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

アクティブ・ラーニングの取り扱いをしながら、皆さま方からのご質問は、時々しか使っていなかったんですが、最後にお二人まで、もうちょっと言いたい。もう質問は後ほどご本人たちに渡しておりますので、お答えいただけなかったところはそうしたいと思いますが、何か私は言って帰りたいという方、はい、じゃあ1人、学生が手を挙げてくれるなんて大変うれしいことであります。

木村氏（会場）：関西国際大学人間科学部経営学科の木村心と申します。

このような場で発言させていただく機会を頂いてありがとうございます。どうしても質問させていただきたいことがありまして、ディスカッションのテーマでもあります「社会に求められる力」なんですけど、業界や職種によって異なってくる中で、ユーチューバーなど今までなかった仕事が今後出てくると思います。社会では人に点数を付けることは今までと違ってできず、頑張っても年取とかでしか評価できないと思います。その中で、社会に求められる力を明確に可視化して出すこと

は可能なのでしょうか。

濱名氏（司会）：誰が答えますか。そういう新しい仕事もどんどん出てくる中で可視化って誰の、誰が可能なのでしょうか。じゃあ、平野さん。

平野氏：私が答えることが適当かどうか分かりませんが、先ほどジョブ型の採用に変わるという話がある中で、求める要件が明確に可視化されて、われわれはこういう人材を求めているというふうにならない企業さんは、たぶんこれからしんどい時代が来るんだろうと思います。人手が不足する中で、また外国とも高度な人材を奪い合ってる中で、そういうものをしっかり提示できないところは採用ができない。だからそういう意味では、企業さんとかそういうところというのは、もちろん出してくるでしょう。

ただそれがすべて世の中をカバーするわけじゃないわけであって、先ほどおっしゃったような10年前にまったく考えも付かなかったような職業というのはどんどん出てくるだろうと。その時には誰かがそれを定義するのを待ってもらってても、たぶん誰も出してくれないので、自分で考えて、自分でこういう能力が必要な職はこれからこうなんじゃないかというふうに、自分の側から定義していくというような積極的な姿勢も必要なのかなというふうに思います。

濱名氏（司会）：ありがとうございました。

小杉先生、じゃあ。

小杉氏：ユーチューバーは雇われていないですね。

つまり雇われない働き方って、誰かに評価してもらわなくて、やっぱり自分から発信してくるんですよね。そういう自分から発信する能力というのは間違いなくこれから役に立つ、まさに主体性で期待してます。

濱名氏（司会）：よろしいでしょうか。学生の最後の質問でこのパネルディスカッションを終われる

のは非常にハッピーな感じでございますので、これにてこのパネルディスカッションを締めさせていただきますと思います。さまざまな形で皆さま方にご参画を頂きまして、社会が求める力というのはこれからどんどん変わっていく。その中で、に大学が背負っていかなければいけないのは、個々の学生にどのような形での基盤となる力と、50年前にもう出てたそうでございますけど、ラーン・ハウ・ツー・ラーン、どのように学び続けていくことができるかということ、大学があとしっかりと学生諸君とつくり上げていくということかと思います。もう一度ディスカサントの皆さま方に、皆さま方の拍手でお送りしたいと思います。どうもありがとうございました。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

総 評



深澤 晶久 氏

実践女子大学 文学部国文学科

オリンピック・パラリンピック連携事業推進室

実践女子大学の深澤です。現在、関西国際大学様の AP プログラムに関する外部評価委員を務めさせていただいている関係から、全体総評のお役割をいただきました。本日は、諸先生方から非常に中味の濃いお話し、ご示唆をいただきました。10 分間でまとめるというのも僭越なことです、感想にとどめさせていただくことご容赦願います。

私自身も大学を卒業して 34 年間民間企業に勤務しておりました。特に最後の 10 年間人事、とりわけ新卒採用の業務に関わっておりました。当時、全国の大学に出向いて会社説明会を行わせていただきましたが、堂々と、「大学での勉強は関係ない、我々が重視しているのは、部活やサークル、そしてアルバイトのことですから」というようなメッセージを送り続けていたのですから、今思えば、大学の先生方に本当に申し訳ないことしたと反省しています。ところが、立場が変わると 180 度景色も変わります。大学の教職員の皆さんが、本当に大変な思いをされて学生の育成に汗を流されているのに、なぜ様々な課題の矛先が大学に向けられるのだろう、結局、大学、企業双方が、それぞれの中味を理解していないということに尽きるのではないのでしょうか。

私なりに、本日のシンポジウムを 4 つの観点でまとめさせていただきたいと思います。まずは、「大人の覚悟」です。産業界も大学の世界も行政も、50 代以上の人間が牽引しなくてはならないことは言うまでもありません。しかし、先行き不透明さが格段に増すと予想されるこれからの社会を考えたとき、大学生などこれからの社会をリードしてもらわなくてはいけない若者に、少しでも良い形でバトンを渡す、このことに我々の世代の人は、もっと意識を傾けなくてはならないということです。

2 つ目は企業の変化です。私が勤めていた資生堂という会社、私が大学に移ったその年に社長が変わりました。外部からの登用でした。それから 5 年、全く別の会社になってしまいました。大袈裟な表現ではなく、現役の社員からも聞く言葉です。当然のことですが採用の際の「求める人材像」も大きく変化をしました。私が担当していた頃は、相手の立場に立って考えると、協調性のようなものを最も重視していた記憶があります。しかし、今は、結果を出す、グローバルで挑戦し続けるというようなワードが並ぶようになりました。従って、よく「産業界の求める人材」というような言葉がありますが、産業界をひと括りにするということは到底無理なことであるということです。勿論、「求める人材像」は必要であると思いますが、それを大学生に対して分かりやすく伝える必要があると思うわけです。これは大学にも言えることで、ディプロマポリシーを策定するだけでなく、それを支えるプログラムなりカリキュラムをしっかり社会に発信していく必要があると思います。ポートフォリオ、ルーブリック、そして GPA など、採用活動の際の共通言語になるよう、お互いの努力が必要なのではないでしょうか。

そして 3 点目はキャリアのオーナーシップのことです。我々のような 60 代の人間のキャリアのオーナーシップは会社側にあったと思います。しかし、今やオーナーシップは社員にある。社員自らが、自分自身のキャリア形成を自ら考え、作り上げていかなくてはならない時代になっているということです。言い換えれば、会社が社員一人ひとりのキャリアの面倒を見ることが難しい時代になったということです。

最後は、主役は学生であるということです。最近、学生が遭遇している矛盾を多く感じます。残念ながら日本の大学の現状を見ると、明確な目的意識を持って入学してくる学生よりも、偏差値という仕組みの中で大学に進学してくる学生が多い、そして大学生としての軸足も決まらないうちに就職活動が始まる、何がやりたいのか明確にしないで就職活動に臨めないといわれても、それを大学生に求めるのは難しいと言わざるを得ない、一方、授業外学修の時間が日本の学生は少ない、予習・復習の時間をシラバスに記載までしている。しかし、現実として採用活動では、勉強のことを聞かれることは少ない。もっとも勉強時間に時間を割きたいものの、奨学金返済や留学のためにアルバイトは必須である。そして、最後は「大学は就職活動の予備校ではない」といいながら、

大学の中には、就職率を前面に打ち出してアピールする大学も多い、こうした現状を鑑み、大学生としてやるべきことは何なのか、こうした矛盾一つひとつを解決し、一人ひとりの学生と向き合うことが、今、大学として求められているのではないかと、主役を大学生とする以上、真の意味で「学生ファースト」の環境整備が喫緊の課題ではないかと考えます。

最後に、本日のシンポジウムのテーマに立ち戻ってお話しをさせていただくとすれば、やはり企業がこれからの社会に必要な力をしっかりと、しかも分かりやすく、言い換えれば採用活動の時にだけ提示するのではなく、日頃から学生との接点をさらに増やし、発信していただくことこそが重要であるということです。幸い、経済同友会さんが4月にインターンシップに特化した組織を作られて、新たな取組みを開始されると聞きました。玉石混交、そして目的がバラバラになったインターンシップをもう一度しっかりと構築いただこうとする試み、とても期待するところでもあります。こうした取組みを期待する一方、大学側は、学生が何を学んできたのか、それも履修科目の成績に止まらずに、総合的に提示できるようなしくみを整えることが重要なのではないのでしょうか。たまたま、私の本務校である実践女子大学では、2019年4月からエンロールメントマネジメントシステムを本格導入いたします。こうしたことに代表されるよう、大学がしっかり教育をしていない、いや企業がじっくりと育てていないなどと、双方が評論家同士で議論するというのではなく、教育段階最終ステージから社会人としてファーストステップという一人の人間のキャリアにとってもとても大切な時期であることを認識し、産業界、大学双方がさらに熱い議論を交わし、まさに「大人たちの覚悟」をもって、人づくりに邁進していく世の中を作る必要があるのではないかと考えます。

本日、大変にご多忙のところ本シンポジウムに多数ご参加いただきましたことにお礼申し上げます。そして大変に貴重なお話し、ご示唆をいただいた皆様方に感謝を申し上げ、大変に稚拙な内容となりましたが、総評とさせていただきます。ありがとうございました。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

閉会挨拶



山下 恵子
宮崎国際大学 学長

本日は長時間にわたりまして、シンポジウムにご参加いただき、ありがとうございました。私自身、学び多き時間を過ごすことができ、大変幸せに思います。「社会が求める力をどのように育成し可視化するか」という、大きなテーマの中で、大学側として何ができるかということを考えることができました。

文部科学省の平野室長様をはじめといたしまして、ご講演を頂戴しました小杉先生、また多くのご示唆を頂きました帯野先生、貞松様、そして今温かいご講評を頂きました深澤先生、どうもありがとうございました。心からお礼を申し上げます。

さて、今回、関西国際大学様と一緒に、このような機会を設けることができ、本当によかったと思っております。いろいろとお世話になりました。ありがとうございました。この場を借りましてお礼を申し上げます。

そして、本日もう1つの嬉しかったことは、学生さんが、ポスターセッションを行うことができたことです。本学からも学生を連れてくることができ、また、関西国際大学の学生さんのご発表も聴くことができました。素晴らしい機会を頂戴したと思います。学生たちに、このようなことができるということを、両大学の学生の姿を通して見ることは、大きな成果だったと思います。

本日のシンポジウム全体を通して私自身が印象に残った3つのことをお話させていただきます。

1点目は、皆で学生を育てるということです。大学だけではなく企業様、そして地域も含めて皆で学生を育てていくという点を発信していきたいと思いました。発信する時にどうしても一方通行になりますが、今日教えていただいたのは対話を大切にするということです。双方向で話をしていくことの重要性を感じました。その中でもう1つ大切なことは、協働するという視点です。教員自らが社会を知ることが重要だということも学びました。私自身、学長就任2年目ですが、この2年間で学んだことは、一人ひとりの教員の教育の価値観が違うということです。1年目は模索し、2年目になって少しずつ対話する中で、多様な価値観を認め合うということを通して学ぶことができました。そのように考えると、学生自身も教育の中で、自分と他人は違うということを知り、それが社会に出たときに力になっていくのではないかと思います。学生の学びのために色々な仕掛けをしていくこと、そしてそこには学生とともに歩む教員が必要であると思いました。

2点目は、学修成果の可視化についてです。学修成果の可視化は、学生自身が自分の成長を実感できるように可視化するのであることを再確認しました。学生は自己評価することで、自分が何者であるかを分かり、自分は社会にこのような貢献ができる、私の得意なところはこれだから、これを貢献したいと学生自身が思うことが、自立につながると思います。自分が生きていていいのだという自己肯定感を持つことができる、そのための1つとして、学修成果の可視化に取り組むのであるということを認識しました。さらに、学修成果を可視化したものは、そのままを企業に出すのではなく、企業の方に分かりやすい形で提示できるよう、今後模索していきたいと思いました。

3点目は、アクティブ・ラーニングについてです。宮崎国際大学は24年間アクティブ・ラーニングを実践してきました。私はこれまで、短期大学のほうに所属しておりましたので、短大の学生と授業をしてきました。宮崎国際大学の学生との違いを感じます。それは大学の学生が自分でしっかりと物事を考えるということです。アクティブ・ラーニングを通して、自分で考えて自分の意見を言う、自分で決定する、その時に誰かと一緒に考えたという体験が違うのだと思います。自分一人で考えていたらそこで終了しますが、アクティブ・ラーニングによって、先生が入ったり、学友とともに考えたりすることで、協働体験が行われます。ないものからあるものを生み出す力、つまり無から有を生み出す力をアクティブ・ラーニングは培っていくのではないかと思います。これらの根底にあるのは、人と人がつながっている、一緒に生きていくということです。その部分がアクティブ・ラーニングによって学修がされるのではないかなと思います。

私自身もこちらに来ていただいて、多くの学びをすることができました。これらを持ち帰って、学生たち

のより良い指導に活かしたいと思います。

フロアの先生方からもお話しされたいことがあると思います。この後、お時間を使っていただいて対話をしていただければと思います。それぞれの大学が、学生ファーストで教育をしていけたらうれしく思います。

長時間にわたりましたが、大変熱心にご参加いただきましたことを心からお礼申し上げます。本日は誠にありがとうございました。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

ポスターセッション



【関西国際大学】

平成26年度「大学教育再生加速プログラム」選定取組

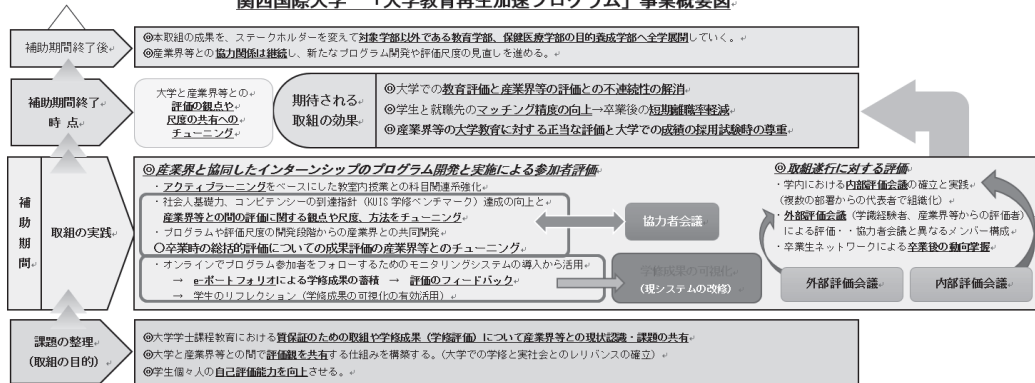


大学等名：関西国際大学

テーマ：テーマⅠ（アクティブ・ラーニング）・Ⅱ（学修成果の可視化）複合型

本事業は、インターンシップを糸口として、大学と産業界等との評価の観点と尺度の共有を具現化することを目的とし、産業界等での構成員（社員）評価と大学の評価との関連性や評価方法について、いくつかの事業所と連携してすり合わせていく。その結果を教育プログラムに反映させていくサイクルを繰り返すことで学修成果の可視化を進め、学生個々人の自己評価能力の向上も目指すものである。
 <背景>大学の評価は産業界等には信頼されておらず、評価の観点と尺度とが共有されていないという問題がある。

関西国際大学「大学教育再生加速プログラム」事業概要図



【事業の成果】

	25年度	27年度(目標値)	29年度(目標値)
アクティブ・ラーニングを受講する学生の割合	98.9%	99%以上	99%以上
学生の授業外学修時間	8.75時間	10時間	15時間
インターンシップ受入企業数	46社	60社	80社
インターンシップ・ルーブリックの作成と活用	実績なし	ルーブリックの作成 人間科学部での展開	全学的なルーブリック の提示・展開
Eポートフォリオ記事投稿数	1.8件/人	10件/人	20件/人

<事業実施による大学改革の加速効果>

- ①大学での教育評価と産業界等の評価との不連続性の解消
- ②学生と就職先のマッチング精度の向上による離職率軽減
- ③産業界等の大学教育に対する正当評価等

<事業実施による大学全体への影響>

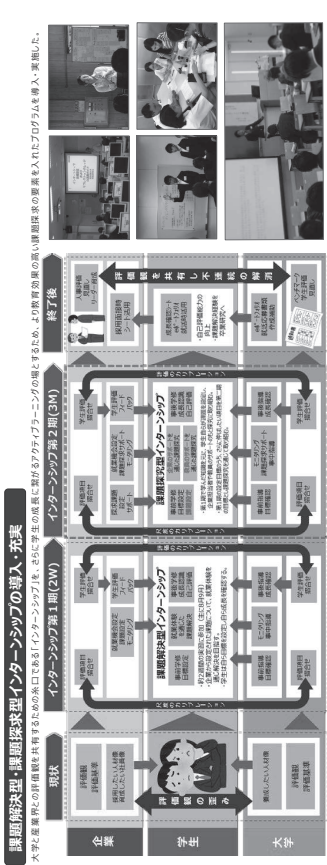
本取組の成果を、対象学部以外である教育学部、保健医療学 部の目的養成学部へ全学展開していく

Kansai University of International Studies

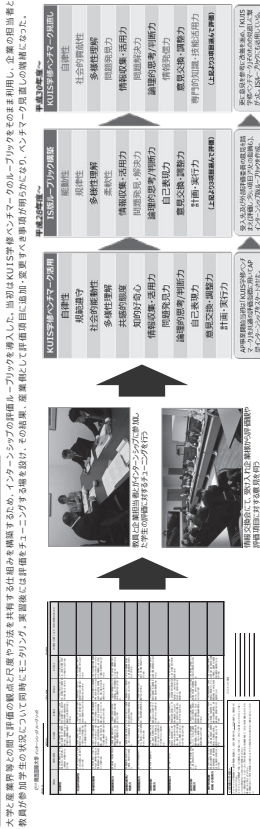
大学教育再生加速プログラム (AP)
Acceleration Program for University Educational Advancing AP

テーマⅠ・Ⅱ アクティブ・ラーニングと学修成果の可視化の複合型
事業期間：2014年度～2019年度

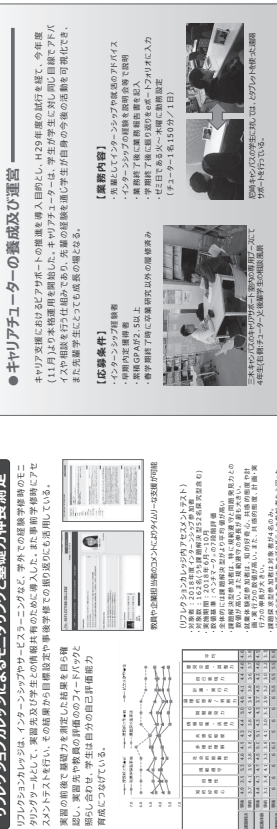
関西国際大学：大学と産業界の評価の不連続解消へ向け
①学外体験を通じたアクティブ・ラーニングの推進
②学外体験を通じたアクティブ・ラーニングの推進
③学外体験を通じたアクティブ・ラーニングの推進
④学外体験を通じたアクティブ・ラーニングの推進
⑤学外体験を通じたアクティブ・ラーニングの推進



共通ルーブリックを活用したルーブリックと評価指標の構築



リフレクションカンパニーによるルーブリックと評価指標の構築



『地域創生に活かす地域投資～明石を元気にする明石ファンドの可能性～』

1. 地域フアハンドとは

○今、地域活性化や地域創生が言われているが課題が多い

○労務力問題、後継者問題、技術者問題は地方こそ大きい問題

○地場ブランド対象外の中小企業の活性化と特長的経営体必要

○労働力改善のための働き方改革はその効果に疑問

↓

地方の優良中小企業を育成する方法として個人販Aは適切かどうか

新個人販Aを軸として運用システムはどのようなものか

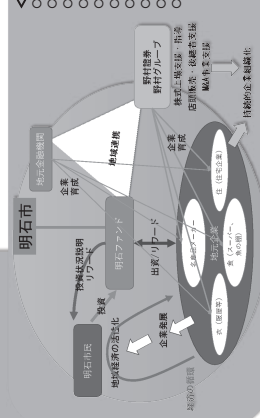
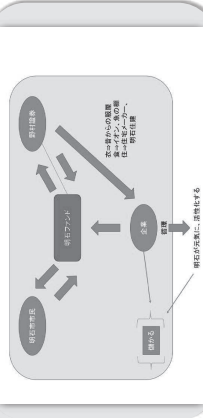
3. 問題意識

●経済的競争力、地域創生のために要人による「『要人』にも注目」

5. 初期提案

[illegible]

第2/3次提案

[illegible]

Rubrics Working Group - Miyazaki International College

ルーブリック ワーキンググループ 宮崎国際大学

Institutional Rubric インスティテュショナル・ ルーブリック		Advanced (上達) / Proficient (上達) / Developing (発達中) / Emerging (萌芽生) / Lack of Evidence (証拠無し)
Advanced Thinking 高度な思考力	Deductive Logical inferential reasoning 論理的推論 Inductive Logical inferential reasoning 帰納的推論	- Evaluates results/evidence and arrives at a logical conclusion 結果/証拠を検討し、論理的結論に達する - Arrives conclusions from premises 前提からの結論を導き出す - Assesses completeness of information (reasonable judgement) 情報の完全性を評価する (合理的判断) - Avoids fallacies 誤った推論を避ける - Avoids overgeneralization 過度な一般化を避ける - Makes predictions using multiple sources 複数の情報源を使い、予測を立てる - Analyzes correlation data appropriately 適切に相関データを検討する - Evaluates reliability 信頼性を評価する
Global diversity グローバルな 視野	Understanding 多様性の理解	- Engages with current events 時事問題に関与し関心する - Empathizes with social inequalities 社会的格差に関心と共感する - Empathizes with cultural differences 文化的相違に関心と共感する - Demonstrates how perspective on cultural differences and social inequalities have changed 文化的相違/社会的格差に関する見方があるように変化してきたを示す
Awareness of Current events & Global issues 時事問題及び世界 の課題の認識	Awareness of Current events & Global issues 時事問題及び世界 の課題の認識	- Study abroad area studies portfolio demonstrates growth in knowledge, abilities & attitudes 留学/海外研究レポート/ポートフォリオで、知識、能力、態度の成長を示す - Analyzes concepts of the social sciences, general sciences, and humanities. 社会科学、総合科学及び人文科学の概念を分析する - Synthesizes concepts of the social sciences, general sciences, and humanities. 社会科学、総合科学及び人文科学の概念を統合する - Summarizes concepts of the social sciences, general sciences, and humanities. 社会科学、総合科学及び人文科学の概念を要約する
Empathy 共感	Empathy 共感	
English 英語力	Oral Communication オラル・コミュニケーション	- Pronounces clearly & speaks fluently はっきりと発音し、流暢に話す - Speaks accurately with appropriate vocabulary 適切な単語と文法に正確に - Uses linguistic strategies and chooses appropriate language for the situation 文法戦略を用い、状況に適した言葉を選ぶ
Writing ライティング	Writing ライティング	- Writes relevant content, with supported and developed ideas サポートされた発展的なアイデアで、関連する内容を書く - Writes a range of grammatical structures accurately 様々な文法構造を正確に書く - Structures and writes text coherently 文章を論理的に、一貫性を持って書く - Comprehends texts and reads fluently 文章を理解し、流暢に読む
Reading リーディング	Reading リーディング	- Uses reading strategies リーディングの戦略を使用する - Orally expresses opinions and findings effectively and persuasively アライアを効果的に口頭で発表し、説得力をもたせて発表する - Concisely answers student questions 学生の質問に簡潔に答える - Expresses ideas in writing アライアを書きで表現する - Expresses ideas based on text or discussion findings 文章やディスカッションからの発見に基づき、アライアを表現する - Reads texts critically and with attention to detail 文章を批判的かつ細心に注意して読む - Finds important issues in the texts for discussion in class 授業での議論のため、本文中の重要な問題点を見つける
Japanese 日本語表現 力	Oral Communication オラル・コミュニケーション	- Uses reading strategies リーディングの戦略を使用する - Orally expresses opinions and findings effectively and persuasively アライアを効果的に口頭で発表し、説得力をもたせて発表する - Concisely answers student questions 学生の質問に簡潔に答える - Expresses ideas in writing アライアを書きで表現する - Expresses ideas based on text or discussion findings 文章やディスカッションからの発見に基づき、アライアを表現する - Reads texts critically and with attention to detail 文章を批判的かつ細心に注意して読む - Finds important issues in the texts for discussion in class 授業での議論のため、本文中の重要な問題点を見つける
Writing ライティング	Writing ライティング	- Writes relevant content, with supported and developed ideas サポートされた発展的なアイデアで、関連する内容を書く - Writes a range of grammatical structures accurately 様々な文法構造を正確に書く - Structures and writes text coherently 文章を論理的に、一貫性を持って書く - Comprehends texts and reads fluently 文章を理解し、流暢に読む
Reading リーディング	Reading リーディング	- Uses reading strategies リーディングの戦略を使用する - Orally expresses opinions and findings effectively and persuasively アライアを効果的に口頭で発表し、説得力をもたせて発表する - Concisely answers student questions 学生の質問に簡潔に答える - Expresses ideas in writing アライアを書きで表現する - Expresses ideas based on text or discussion findings 文章やディスカッションからの発見に基づき、アライアを表現する - Reads texts critically and with attention to detail 文章を批判的かつ細心に注意して読む - Finds important issues in the texts for discussion in class 授業での議論のため、本文中の重要な問題点を見つける
Information Technology リテラシー (IT)	Information Technology リテラシー (IT)	- Word processors で文書を作成する - Edits text, データを編集する - Uses spreadsheet エクセルのソフトウェアを使用する - Enters and retrieves data, organizes and manages data folders データを入力、ファイルとフォルダの整理と管理をする - Produces content, informative and interesting presentation materials 簡潔で内容が興味深いプレゼンテーション資料を作成する - Types quickly & uses keyboard shortcuts 迅速にタイピング、ショートカットを使う - Varies email language politeness and appropriateness 電子メールで使用する言葉の丁寧さと適切さを、状況に応じて使い分ける
Information Technology リテラシー (IT)	Information Technology リテラシー (IT)	- Word processors で文書を作成する - Edits text, データを編集する - Uses spreadsheet エクセルのソフトウェアを使用する - Enters and retrieves data, organizes and manages data folders データを入力、ファイルとフォルダの整理と管理をする - Produces content, informative and interesting presentation materials 簡潔で内容が興味深いプレゼンテーション資料を作成する - Types quickly & uses keyboard shortcuts 迅速にタイピング、ショートカットを使う - Varies email language politeness and appropriateness 電子メールで使用する言葉の丁寧さと適切さを、状況に応じて使い分ける
Information Technology リテラシー (IT)	Information Technology リテラシー (IT)	- Word processors で文書を作成する - Edits text, データを編集する - Uses spreadsheet エクセルのソフトウェアを使用する - Enters and retrieves data, organizes and manages data folders データを入力、ファイルとフォルダの整理と管理をする - Produces content, informative and interesting presentation materials 簡潔で内容が興味深いプレゼンテーション資料を作成する - Types quickly & uses keyboard shortcuts 迅速にタイピング、ショートカットを使う - Varies email language politeness and appropriateness 電子メールで使用する言葉の丁寧さと適切さを、状況に応じて使い分ける

Rubric Working Group Objectives ルーブリック・ワーキンググループの目標

- To visualize learning outcomes 学習成果の可視化
- To make a system for students to self-evaluate their skill development スキルの発達を学生が自己評価するシステムの構築
- To make a system to measure skill development relative to course grades 成績評価に関連するスキルの発達を測定するシステムの構築

Introduction to Religion Course Objectives Example コースシラバスの目標

Content Objectives
Understand the key beliefs, stories, and practices of major world religions
Understand the impact of religious belief on the development of world cultures

Language Objectives
Develop new vocabulary related to the course content
Develop oral speaking skills through class discussions
Develop critical reading skills

Critical Thinking Objectives
Deductively and inductively infer conclusions from premises
Understand & evaluate information from different and informational perspectives
Identify and categorize relevant information to understand similarities and differences between religious traditions
Critical thinking methods will be achieved through self active learning teaching strategies as

Active Learning Strategy
Interactive lectures
Using reading and short essay questions
Peer-teaching
Venn diagrams & timelines

Critical Thinking Objective
Deductive & inductive reasoning, perspective thinking
Deductive and inductive inference, perspective thinking, application / evaluation of information
Identifying relevant information
Categorical thinking

Johnson & Meek 2018

All 1st year Self-Evaluation vs Grade Skill Development

全ての1年生の自己評価結果 vs 成績評価によるスキルの発達

Legend: — Skill Development, — Self-evaluation

1st year Student Self-Evaluation vs Skills

例：1年生の自己評価 vs 成績評価からのスキル

Legend: — Skills, — Self-evaluation

1st ~ 4th year Student Self-Evaluation

1~4年生の自己評価の結果 (平均)

Legend: — 29 4th years, — 44 3rd years, — 12 2nd years, — 73 1st years

Conclusion/Future Aims 結論/今後の目的

- To integrate the skills being developed for each course into the course syllabus 各授業科目で育成されるスキルをコースシラバスに統合する
- To write a program to automatically generate these graphs スキルのグラフを自動的に生成するプログラムを開く
- To develop a regular system for the students to take a self-evaluation survey, e.g. Career Design class 学生が自己評価を定期的に実施するシステムを開発する (例: キャリアデザインの実践)
- To recalibrate the results by providing clearer orientation before students take the self-evaluation survey 学生が自己評価を実施する前に、より明確なオリエンテーションを提供することで、結果を再調整する
- To help students make the graphs for each year for their e-portfolios 毎年、学生のe-ポートフォリオ上でのグラフ作成を支援する
- To evaluate how useful this system is for students and advisors このシステムが学生やアドバイザーにどれほど役立つかを評価する

宮崎国際大学での主体的な学修の実現に向けて～学生の視点から主体性を考える～

AL改善学生グループ(国際教養学部): 藤山 佳菜子(リーダー) 入佐 加寿真 宮本 啓太郎 榎木 那奈美

宮崎国際大学学生生活支援プログラム

1年次・少人数クラスでの英語によるAL授業

4年間の学修に必要な基礎力の構築を目指す(英語力・リベラルアーツ・ICTリテラシー)

①リベラルアーツ

例:「リベラルアーツ入門」What is Liberal Arts?

1. Essential knowledge 不可欠な知識
2. Social Science, Humanities, Natural Science and ICT 社会科学, 人文科学, 自然科学, およびICT
3. A Non-professional curriculum 非専門的カリキュラム

国際教養学部が推進するリベラルアーツ教育による様々な授業を通して、一つだけではなく、多種多様な物事の見え方から世界を見る人材を育てることができます。

②多様なアクティブラーニングを取り入れた授業

- 例1:「英語力向上のための授業」
- Oral communication / Reading / Writingの3つの授業を通して、英語の基礎を築きます。
 - 国際色豊かな先生による授業で、「実践的な英語」を学ぶことができます。
 - オリジナルのSpeaking / Writing bookは、復習・予習に役立ちます。



例2:「ICT入門」

- Word / PowerPoint / Excelなどの将来使う場面の多いソフトの使い方を英語で学びます。授業内や課題でもパソコンを利用するので、4年間の学修で重要な基礎知識となり、プレゼンテーション、レポート・論文、統計分析の基礎となります。
- Team Teachingを採用しているクラスなので、一人の専門教授、もう一人の英語教授の二人で深い内容理解を助けます。

1. リベラルアーツでは様々な科目に触れるので、興味がある科目を見つけ、最終的には卒業のトピックに活かそう!
2. 授業で配布されるSpeaking / Writing bookを活用し、冊子から使える英語を覚え、授業の中で実践してみよう!
3. 普段の生活の中でも物事を多面的に捉えてみよう! ニュースで取り上げられる問題の原因は一つだけ?

アカデミック・リソース・センター

- 駐在の教員に、いつでも英語に関する質問等ができます。
- 複数人向けのテーブルなどを設けており、グループワーク等に活用することができます。

1. 英語の学習方法などを聞きに行こう!
2. TOEICなどの試験対策にも有効!
3. プレゼンの準備等でも活用できる!
4. 授業の課題の支援もしてもらえよう!

アドバイザー制度・オフィスアワー

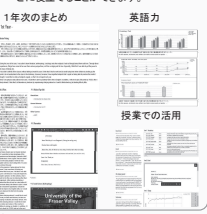
- 学生一人一人に担当の教員が付く(アドバイザー制度)とそれをサポートする学生(先輩)が付く(アドバイザー・アシスタント制度)により学生生活をより快適に送ることができます。
- 授業前後の時間であるオフィスアワーでは教員と授業に関する相談や普段の生活などの雑談が気軽にできます。

1. 相談相手として積極的に活用しよう!
2. 好きな映画などの雑談でいいので行こう!
3. 課題がわからないときは、わからないことを整理してから行こう!
4. 一般的な英語(文法など)の質問でも良い!
5. 先輩・先生方と仲良くなれるチャンス!

eポートフォリオ

- 授業・学期末にまとめたジャーナルや、グラフ化した自分の英語力の変化などを記録・閲覧できます。
- 学生は、毎年記録する自分のeポートフォリオの内容を振り返り、将来の目標設定などに役立てることができます。

1年次のまとめ



1. 授業で作成した課題のWordやJournalをまとめる、授業の振り返りになるよ!
2. 毎年の学修を記録することで、自分の成果を確認できるよ!
3. 自分の目標を書き込むことで、結果を踏まえての振り返りや次の目標設定がしやすい!
4. 自分のeポートフォリオのページをシェアすることでフィードバックがもらえるよ!

主体性の向上

キャリアデザイン

- 1～3年次まで必須で、卒業後の進路を適性検査での自己分析結果やゲストスピーカーによる体験談・講義を踏まえて将来設計をします。
- 適性検査であるSPI問題にも力を入れ、講師を連れて問題解説なども行っています。

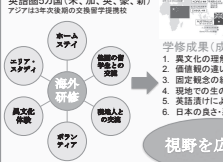
1. 仕事の情報が多く得られるので、その情報を基に自分がやりたいことについて考えてみよう!
2. ゲストスピーカーの話をしっかりとメモすると、職業選択や就職活動に役立つポイントが見つかるよ!
3. 適性検査などを通じて自己理解を深め、職業選択の幅を広げよう!

2年次後期・海外研修

異文化の中で、自己のブラッシュアップ!

約16週間 英語圏5カ国(米・加・英・豪・新)

アジアは3年次後期の文化留学で履修



留学で得られる貴重な体験

1. 異文化の理解の促進
2. 自信の確立と自己の成長
3. 国際社会の理解
4. 現地での生活の英語の習得
5. 英語力向上による英語力の向上
6. 日本の良さ・魅力を再認識

ホームステイ(家族生活)

私は、学校から徒歩15分ほどの距離にあるので、毎日通学が楽でした。また、ホームステイ先で生活することで、異文化の理解が深まりました。また、ホームステイ先で生活することで、英語の力も向上しました。

異文化体験(文化)

11月24日(木)には感謝祭(Thanksgiving Day)という祝日があり、その日に感謝祭の食事を行いました。その日は、アメリカの文化や習慣を学ぶことができました。また、感謝祭の食事を通して、アメリカ人の生活様式や価値観を学ぶことができました。

留学の思い出(思い出)

イギリスでの留学生活は私にとって非常に刺激的でした。日本ではなかったような文化や習慣に触れることができました。また、異文化の中で生活することで、英語の力も向上しました。また、異文化の中で生活することで、自己の成長も実感しました。

留学の思い出(思い出)

イギリスでの留学生活は私にとって非常に刺激的でした。日本ではなかったような文化や習慣に触れることができました。また、異文化の中で生活することで、英語の力も向上しました。また、異文化の中で生活することで、自己の成長も実感しました。

留学の思い出(思い出)

イギリスでの留学生活は私にとって非常に刺激的でした。日本ではなかったような文化や習慣に触れることができました。また、異文化の中で生活することで、英語の力も向上しました。また、異文化の中で生活することで、自己の成長も実感しました。

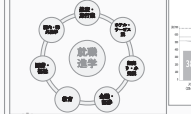
留学の思い出(思い出)

イギリスでの留学生活は私にとって非常に刺激的でした。日本ではなかったような文化や習慣に触れることができました。また、異文化の中で生活することで、英語の力も向上しました。また、異文化の中で生活することで、自己の成長も実感しました。

3・4年次・深い学び

学修をキャリアにつなげる

多岐にわたる卒業後の進路



1. キャリア教育プログラムや就職ガイダンスに加えて、3・4年生を対象とした個別相談を活用することで学生一人一人に応じた個別の進路支援が確保できる!
2. 就職支援センターにある求人情報や企業説明会情報、インターンシップの情報を早い段階から収集することで職業選択の幅が広がります!

卒業論文 In English

- 自分が興味のある題材について6500字以上の論文を書きます。
- 学生一人一人に専門の先生が付き、3年次の後期から本格的に開始し、4年次には、卒業論文の発表・発表があります。

1. 卒業論文を書く際には、この4年間で学んだことをもとに、自分の興味のある事柄などについて深く掘り下げて書くことが重要!
2. そうすることで、Writing-Readingなどの英語力だけでなく、クリティカルシンキング能力などの学修成果を得ることができます!

3・4年次の学修

- リベラルアーツ教育なので、3・4年次では、学生自身が興味をもった分野について深く勉強できます。
- 1・2年生のうちに英語力を身につけて、自分が選択した科目の基礎を学び、海外研修を終えた後、自分の興味のあるコースや科目を選びより深く学修していきます。
- 学生が興味を持った分野についての知識を深めるようになっているので、自分の興味のあることからこそ学生は主体的に学修に取り組むことができます。
- 多様な学問分野から選べるように、様々な専門分野の先生がいます。学生はいつでも気軽に、先生のオフィスに行き、話すことができます。
- 国際色豊かな先生方と直接対話することで、学生は多面的な思考力を身に付けることができます。更に、このような学びは卒業論文や就職活動にもつながっていきます。

卒業論文 In English

- 自分が興味のある題材について6500字以上の論文を書きます。
- 学生一人一人に専門の先生が付き、3年次の後期から本格的に開始し、4年次には、卒業論文の発表・発表があります。

卒業論文 In English

- 自分が興味のある題材について6500字以上の論文を書きます。
- 学生一人一人に専門の先生が付き、3年次の後期から本格的に開始し、4年次には、卒業論文の発表・発表があります。

卒業論文 In English

- 自分が興味のある題材について6500字以上の論文を書きます。
- 学生一人一人に専門の先生が付き、3年次の後期から本格的に開始し、4年次には、卒業論文の発表・発表があります。

卒業論文 In English

- 自分が興味のある題材について6500字以上の論文を書きます。
- 学生一人一人に専門の先生が付き、3年次の後期から本格的に開始し、4年次には、卒業論文の発表・発表があります。

卒業論文 In English

- 自分が興味のある題材について6500字以上の論文を書きます。
- 学生一人一人に専門の先生が付き、3年次の後期から本格的に開始し、4年次には、卒業論文の発表・発表があります。

平成30年度「大学教育再生加速プログラム（AP）」合同シンポジウム
社会が求める力をどのように育成し可視化するか
報告書

アンケート集計結果



関西国際大学・宮崎国際大学 共催
平成 30 年度 大学教育再生加速プログラム(AP) 合同シンポジウム

参加者アンケート集計結果

平成 31 年 2 月 16 日(土) 開催の本シンポジウムに対する参加者の評価や関心等を把握し、今後の参考とするため、アンケート調査を実施した。以下は、このアンケート調査の集計結果である。

1. 有効回答者数とその内訳(問Ⅰ)

シンポジウム参加者 108 名のうち、39%である 42 名から回答を得た。所属別の回答者数は表 1 に示す。

表 1.

所属	人数	割合
国立大学	3	7%
公立大学	1	2%
私立大学	28	67%
大学(記入なし)	1	2%
企業(教育関連)	4	10%
企業(その他)	4	10%
学生	1	2%

2. 本シンポジウムを知った媒体(問Ⅱ、複数回答可)

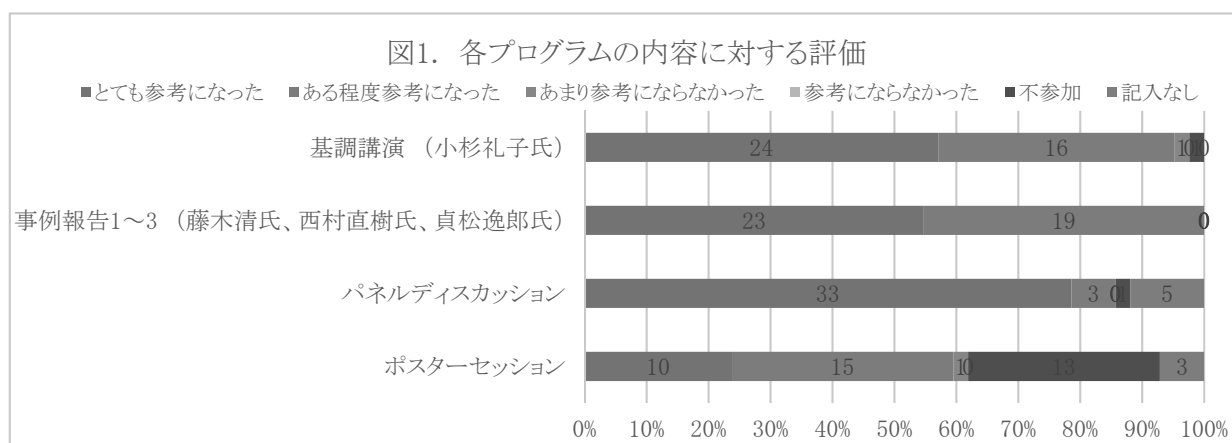
本シンポジウムを知った媒体に関する回答を表 2 に示す。

表 2.

媒体	人数	割合
メールマガジン	9	21%
ASAGAO のメールマガジン	6	14%
AP 採択校への e メール	8	19%
チラシ	2	5%
同僚・知人からの紹介	8	19%
その他	9	21%
記入なし	1	2%

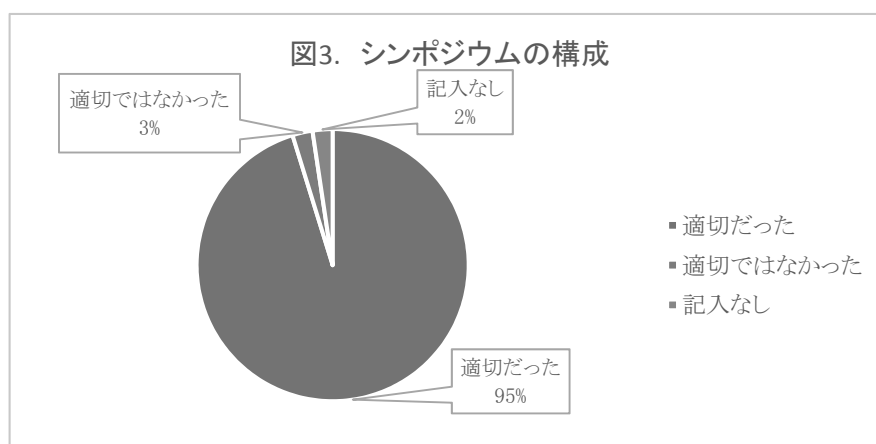
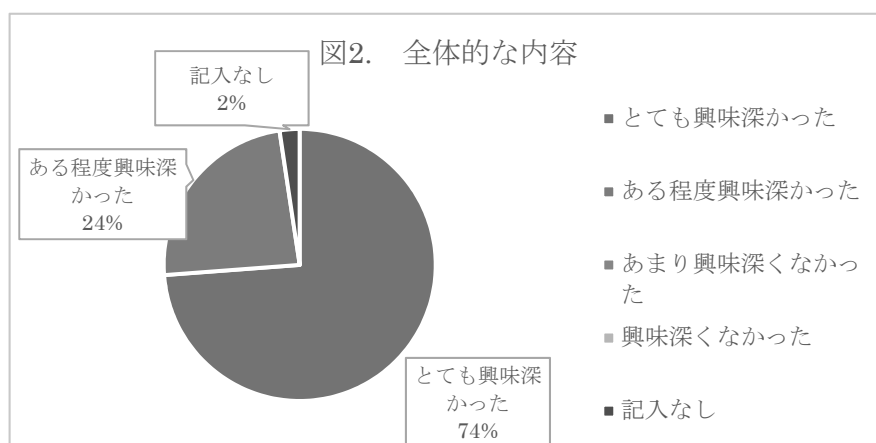
3. 各プログラムに対する評価(問Ⅲ)

各プログラムの内容が実際にどの程度参考になったかを尋ねた結果を図 1 に示す。

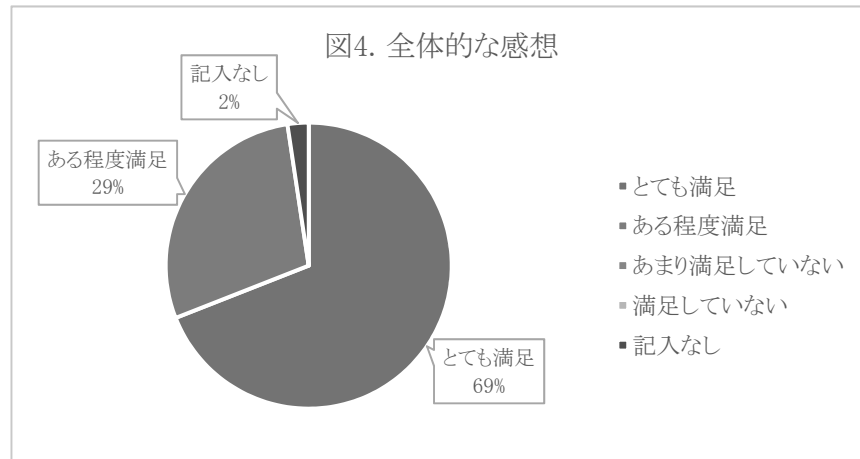


4. シンポジウム全体に関する感想(問Ⅳ)

シンポジウム全体を通しての感想に関する回答結果を図2～4に示す。



適切ではなかったと回答した方からの改善に関する意見は、「急ぎ足だったのもう少し時間がゆっくりでも良かった。短い時間で意見が飛び交いよく纏まったと思う。」であった。



5. 自由記述欄(問VI)

自由記述欄としては 15 件の回答があった。なお、表現形式を統一するため、記述内容は文意が変わらない程度に修正している。

- 十分な時間が確保され、かつ、有効的に構成されていた。よく準備された催しだった。(私立大学所属)
- 大学評価と企業評価、本当に悩ましいテーマだと思う。改めて考える機会を頂き感謝している。個人的には学生の国語・算数力の低下をどうするかが課題である。質問を出していたが、触れて頂けなかったのは非常に残念。基礎的な力が大事とニッセイCOMの貞松氏は言っていたのに・・・(私立大学所属)
- ニッセイCOMの貞松氏より、「企業にとっては負担」とはっきり言ってもらえて良かった。小杉先生の講演でもあったように企業の人材評価と大学の評価の違い、ずれはあるので、大学生を送り出す側の大学の自己満足にならないようなインターンシップを大学生に経験してもらいたい。(私立大学所属)
- 文科省の方のお話も聞け、普段聞くことがないので貴重な体験だった。もっと聞きたかった。お話で胸が痛かったのは、帯野様のパワーポイントだった。がんばります。(大学教員自身に社会人基礎力がない) また、最後の締めであったように「学び直せない人間が落ちこぼれる」というのは本当だと思う。深澤先生の総括の仕方が非常に面白かった。(私立大学所属)
- パネルディスカッションが良い刺激(ヒント)になった。(私立大学所属)
- 産業界と教育界の意見が聞けてとても役に立った。(私立大学所属)
- ポスターセッションでもパネルディスカッションでも積極的に質問や意見を言える学生がいることが大きな成果だと思った。(私立大学所属)
- 企業人の「大学に関する事項」についての無理解がいくつかあると感じた。(国立大学所属)
- 卒後 10 年位、モチベーションが保てる教育システムが大切だと思った。リカレント教育のメニューをどれ位備えられるかが大きな大学の課題である。(企業)
- 最初の方は難しくて話についていけない不安だったが、パネルディスカッションで自分自身が知らなかった事、これから役立つ意見が聞けた事が良かった。とても面白かった。実際にeポートフォリオ等が今後役に立つと実感出来ていないが、自分の糧となることを信じて、振り返りを積み重ねていくべきだと感じた。成績ではなく、活動したこと、何を学んだかが重要なのだと気付かされたように思う。(私立大学 学生)
- 自分が思っていた内容と少し違っていた。でも全体的に濃い内容でとても参考になった。もっと多くの学生に

参加してほしいと感じた。(私立大学所属)

- 大学の 4 年間を持って(キャリア教育支援の内容を)就職、就社して「即戦力として活躍していく」というのは大変難しいと思う。＜社会が求める力＞という見方と学生が社会に巣立つまで＜待つ力＞も世の中に必要だと思う。(企業・教育関連)
- 両大学共、学生の方が非常に丁寧に詳しく説明されており、非常に参考になった。各大学の教育成果が学生さんの発表に十二分に表れており、大変良かった。(私立大学所属)
- 非常に元気を頂ける機会だった。本当に有難うございました。(私立大学所属)
- 濱名学長の「いろいろなツールで学生は成長を実感できているのか？」という学生への問いかけは肝に銘じて取り組みたい。(国立大学所属)
- 大学と企業双方の立場からのお話が伺えてとても興味深かった。大学から提供される情報を検討することで企業とのミスマッチを防ぎたいとする貞松氏のご意見、もっともだと思ったが、一方で大学側の採用内定率を左右されるかなりデリケートな事情がある。学内体制の見直しの中で学生に平常点が企業側に伝わることを周知できれば良いのだが。本学でも検討を重ねたい。(国立大学所属)

発 行
関西国際大学
宮崎国際大学
2019年3月

