

平成25年度 文部科学省 大学間連携共同教育推進事業

平成25年度 産学協働人材育成推進フォーラム

# 産学が協働した人材育成の新たな鼓動

---

フォーラム実施報告書

---

# はじめに

---

本書は、文部科学省平成24年度「大学間連携共同教育推進事業」に採択された、京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学の四大学による連携事業「産学協働教育による主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」に関する2回目のフォーラム（平成26年2月7日、アルカディア市ヶ谷にて開催）の報告書です。

このフォーラムでは、諸外国に比べ大きく遅れをとっているといわれる日本の産学協働教育にスポットをあて、近年のASEAN諸国での産学協働教育の普及・推進を中心的に担われ、タイの「コーオペ教育の父」と呼ばれる、元文部大臣でスラナリー工科大学創設者のProf. Dr. Wichit Srisa-anをお招きし、タイ及びASEAN諸国における産学協働教育の展開と現状についてお話しいただきました。

国内の産学協働教育を推進するにあたり、今回ご紹介いただいたような、多くの先進的な海外事例は、これまで国内で積み重ねられてきた事例と同様に、大いに参考となり得るものです。各国の実績は、それぞれの社会構成や経済状況の格差など、歴史、文化の中で地道に作り上げられたものですが、日本でも、大学教育の質的転換が求められて久しく、その一つの方法として、産学協働教育が、広く社会に理解され、普及、発展することを望みます。我々、産学協働教育の推進に注力してきた四大学も、本事業における取り組みや交流・連携の成果が、まさに、今回のテーマである「産学が協働した人材育成の新たな鼓動」となるよう、確実に発展させていかなければなりません。

本年度は、試行的実践として「プログラム共同開発」におけるプロト版プログラムの検証・構築や、四大学合同による合宿型プログラムの実施、産学協働教育プログラムに関する専門人材育成プログラムの検討等に取り組んで参りました。今回のフォーラムで得られた新たな知見をもとに、さらに事業内容の高度化を図っていく所存です。

目指すところは、連携四大学が「大学間連携共同教育推進事業」を通じて培っていく実績を共有・融合させ、全国の大学・産業界でも活用可能な、産学協働教育プログラムを確立することです。それには、四大学がこれまでも連携を重ねてきた行政機関、企業等とこれまで以上に協働し、ステークホルダーからのニーズに応え得る形で産官学の連携体制、ネットワークを構築していく必要があります。

本書を通して、日本の将来を担う人材を育成する仕組みや最新の様々な知見・議論をご理解いただき、行政もふくめ、産業界と大学がともに取り組むべき課題について考えていく際の参考となることを願います。

最後になりましたが、このたびのフォーラム開催につきまして、文部科学省、経済産業省、各大学、関係機関、企業等には多くのご協力をいただきましたこと、御礼申し上げます。

産学協働人材育成ネットワーク運営協議会 委員長

京都産業大学 若松 正志

## 実施概要

開催日時：平成26年2月7日（金） 13：00～16：00

開催場所：アルカディア市ヶ谷（私学会館）東京・市ヶ谷

## 目次

■開会挨拶	5
京都産業大学 学長 藤岡 一郎	
■基調講演	7
「今後の教育効果の高いインターンシップのあり方」	
経済産業省経済産業局産業人材政策室 室長補佐 中島 大輔氏	
■特別講演	21
「ASEANにおける産学協働教育の現状と課題 ―日本は何を学ぶべきなのか？―」	
Prof. Dr. Wichit Srisa-an 氏（タイ元文部大臣、スラナリー工科大学創設者・元学長、WACE常任理事）	
■パネルディスカッション	37
「グローバル社会を生き抜く力の育成を目指した産学協働教育の新たなステージに向かって」	
◇パネリスト	
・ 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室 室長補佐	中島 大輔氏
・ 国立教育政策研究所高等教育研究部 部長	川島 啓二氏
・ NPO法人人と地域の研究所 理事長、元高知大学理事・副学長	松永 健二氏
・ 株式会社資生堂人事部人材開発室 室長	深澤 晶久氏
・ WACA常任理事、NPO法人産学連携教育日本フォーラム(WIL) 代表理事	宮川 敬子氏
◇コーディネーター	
・ 京都産業大学経営学部 准教授	松高 政
■閉会挨拶	53
成城大学 学長 油井 雄二	
(アンケート)	
・ アンケート集計結果	57

## 開会挨拶



---

京都産業大学学長

藤岡 一郎

---

本日は、非常にご多忙の中ご参集いただき、篤く御礼申し上げます。私ども4大学では、我々の事業を、本フォーラムで表題しております「産学が協働した人材育成の『新たな鼓動』」とすべく、この連携事業を推進しております。本日は、その一端をご披露させていただき、加えてタイからお越しのウィット先生のご講演、さらに経済産業省の中島様のお話等と交え、最後にパネルディスカッションを行うという予定であります。

今日の催しでは、四大学が色々と連携した成果も披露できるかと存じますが、何よりもタイでは四半世紀前にWACEの動向を踏まえ、産学連携の実を挙げておられます。先ほど、ウィット先生にお伺いしたところ、10,000社を超える企業、さらに26,000人を超える学生がこの傘下で教育を受けているということです。それに比べまして日本の現状はいかがかと考えますと、今日のウィット先生のお話は、ASEAN諸国の動向を知る上でも大変貴重なお話であることはもとより、様々な観点から、本学のみならず、我が国の大学における産学協働の教育はどうあるべきか、という点において、大きな示唆を受けるものと期待しております。

近年、日本でも「Future Skills Project」など、様々な試みが全国でなされておりますが、知を結集し、今日の成果も合わせて、今後の我が国の産学協働教育の実を挙げたいという気持ちから、今日の催しを開催させていただきました。お忙しいことと思いますが、最後までご清聴いただければ大変ありがたく存じます。

今日の催しに際しまして、NPO法人WILの宮川代表理事をはじめとして、関係者各位には改めて御礼を申し上げます。本日ご参集いただきました皆様に重ねてお礼を申し上げ、ご挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

基調講演

## 「今後の教育効果の高い インターンシップのあり方」

---



---

経済産業省経済産業政策局産業人材政策室室長補佐

中島 大輔

---

# 今後の教育効果の高い インターンシップのあり方

平成25年2月7日

経済産業省  
経済産業政策局 産業人材政策室  
室長補佐 中島 大輔

## インターンシップの推進に関する政府方針の抜粋

日本再興戦略 – JAPAN is Back – (抜粋)

平成25年6月14日 閣議決定

### ○若者の活躍推進

・インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、地域の大学等と産業界との調整を行う仕組みを構築し、インターンシップ、地元企業の研究、マッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化する。また、関係団体等の意見を踏まえつつ、インターンシップの活用の重要性等を周知し、その推進を図る。

教育再生実行会議 第三次提言 (抜粋)

平成25年5月28日

### 3. 学生を鍛え上げ社会に送り出す教育機能を拡充する。

- 大学は、課題発見・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を有する人材を育成するため、学生の能動的な活動を取り入れた授業や学習法（アクティブラーニング）、双方向の授業展開など教育方法の質的転換を図る。
- 大学において、学内だけに閉じた教育活動ではなく、キャリア教育や中長期のインターンシップ、農山漁村も含めた地域におけるフィールドワーク等の体験型授業の充実を通じて社会との接続を意識した教育を強化する。その際、学生が働く目的を考え自己成長を促す長期の有給インターンシップを産学の連携により進めていくことも考えられる。また、国は、行政機関における中長期インターンシップの受入れを率先垂範して行うとともに、民間企業の就職・採用活動時期の後ろ倒しも踏まえ、国家公務員試験についても必要な措置をとるよう人事院に要請する。
- 大学・専門学校等が、地域の人材育成ニーズに応え、地域に貢献できるよう、地方公共団体や地域の産業界等との連携協力や、実践的な教育プログラムの提供などの取組を国が支援する。

# 産業界の変化と人材ニーズについて

2

## 我が国経済・産業活動の課題

一人当たりGDPの世界ランキング推移		IMD国際競争力順位の変遷		世界GDPに占めるシェアの推移	
2000年	2011年	1990年	2012年	1990年	2011年
3位	17位	1位	27位	14.3%	8.7%

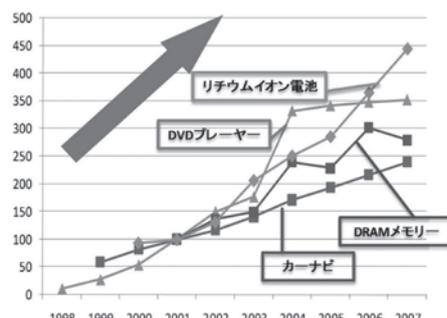
【出所】IMF World Economic Outlook Database

【出所】World Competitiveness Yearbook

【出所】IMF World Economic Outlook Database

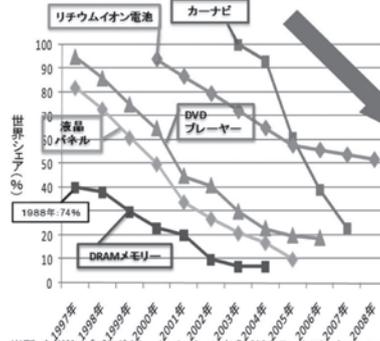
- ・世界における日本の経済的地位の低下
- ・技術で勝ってもビジネスで勝てない状況

世界市場の伸び (2001年を100とした場合)



出所 DVD/コーダー：JEITA「主要電子機器の世界生産状況」  
 DRAMメモリー：VISTIS  
 携帯電話：JEITA「主要電子機器の世界生産状況」  
 リチウムイオン電池：IT総研資料を加工  
 カーナビ：JEITA「主要電子機器の世界生産状況」

日本の世界市場のシェア



出所 小川聡「イノベーションからビジネス・イノベーションへ」  
 (IAM Discussion Paper Series #1)  
 JEITA「主要電子機器の世界生産状況」  
 IT総研資料を加工

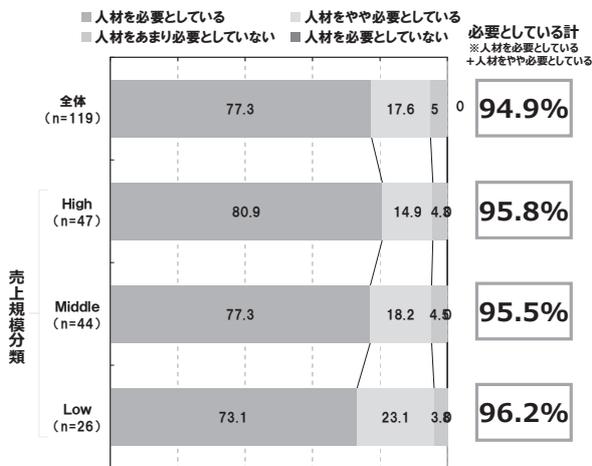
➤ 技術力等の保有能力を活かし、グローバルマーケットに「貢献」(発揮)する力の強化が成長の鍵

3

## 仕事を取り巻く環境の変化①

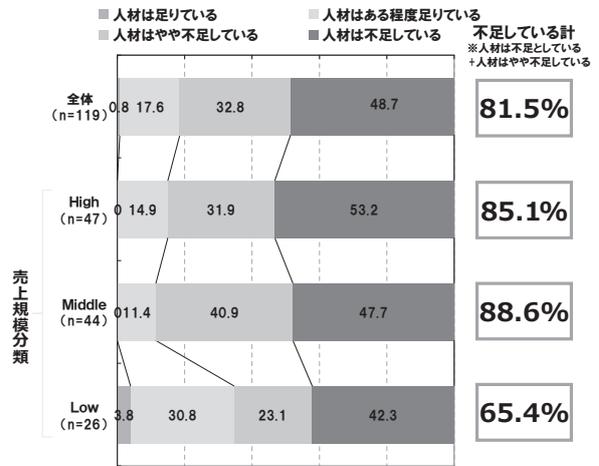
### 日本人の若手グローバル人材の必要性

※ベース：海外既出/新規進出予定あり n=119



### 日本人の若手グローバル人材の充足状況

※ベース：海外既出/新規進出予定あり n=119



※売上規模分類 High：2,000億円以上 Middle：300億円～2,000億円未満 Low：300億円未満※出所：グローバル人材に関する調査（2011年1～2月実施）

マーケットのボーダーレス化に伴い、企業の大小に関わらず、「グローバル人材」へのニーズが高まっている。当省の調査では、グローバル人材の需要は、2012年の168万人(推計)から、2017年には411万人と約2.4倍の増加が見込まれる。

4

## 仕事を取り巻く環境の変化②

「組織活動」≒「技術・製品」≒「顧客価値」  
というシンプルな図式の成り立ちにくい時代へ

<シーズ>

技術の進化（深化）・細分化  
⇒「俯瞰」の困難化

<ニーズ>

マーケットの広がり（異国・異地域）  
サービスの広がり（異業種・異分野）  
⇒顧客やパートナーの多様化

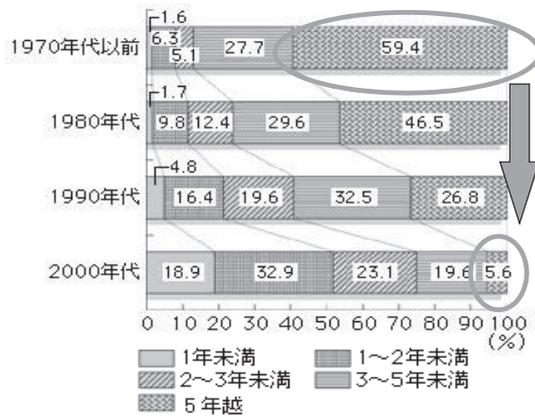
<『自己完結できない時代』に求められること>

- ✓ 自分のコアと異なる「もの」「こと」を手に取り、それらを自らのコアと繋ぐ力
- ✓ バックグラウンド（専門性、文化、価値観等）の異なる人々との協働する力

5

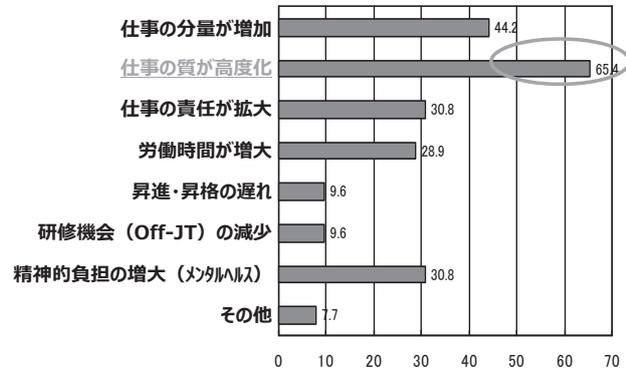
## 仕事を取り巻く環境の変化③

### 売れ筋商品のヒット期間



資料：中小企業研究所「製造業販売活動実態調査」（平成16年11月）  
 (注) 1. ヒット商品の定義は、自社にとって売れ筋商品のことをヒット商品としている。  
 2. ここでは、かつてヒットしていたが、現在は売れなくなった諸品を集計している。

### 若年層の負荷の内容 (事業主による回答)



(出典) 独立行政法人労働政策研究・研究機構  
 「ビジネス・レーバ―モニター調査」(平成16年)

製品や技術のライフサイクル短縮化により、「持続的な学び」の必要性の増大

IT化の進展等により、単純な作業は急速に機械化され、若者に対しても「仕事の質」が高度化

6

## 産業人材の直面する課題

ビジネスのグローバル化、マーケットのボーダーレス化  
 →多様な価値観・文化の受容、異国・地域との協働

技術の進化(深化)・細分化  
 →分野外との協働

製品や技術のライフサイクルの短縮  
 →学び続ける意志とスタイルの確立

効率化・多様化  
 →仕事の質の高度化への対応

<今産業人に求められること>

- ◎ 周囲を巻き込み、チームで協働すること
- ◎ 変化に対応し、挑戦し、学び続けること
- ◎ 自分で考え、選択し、行動すること
- ◎ 多様な価値観や文化に対応すること
- ◎ 語学力 (特に英語) を高めること

7

# 若者の成長を考える上で 留意すべき課題

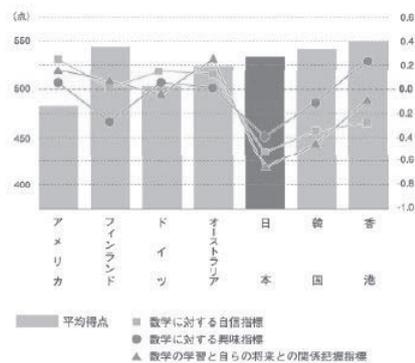
8

## PISAが示すもの ※PISA= 生徒の学習到達度調査(OECD)

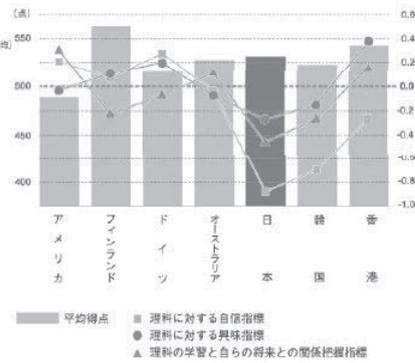
### PISA2003

### PISA2006

数学的リテラシー (PISA2003より)



科学的リテラシー (PISA2006より)



\*注: グラフ中の各指標は、各設問に対する肯定的回答(全くそう思う・そう思う)のOECD加盟国平均を0.0として算出されたものです。  
 [自信指標] = 「理科(数学)の内容を十分に理解できる」(5項目の設問に対する回答に基づく)  
 [興味指標] = 「科学(数学)についての本を読むのが好きだ」(5項目の設問に対する回答に基づく)  
 [自らの将来との関係把握指標] = 「理科(数学)の科目を勉強することは、将来の仕事の可能性を広げてくれるので、私にとってやりがいがある」(5項目の設問に対する回答に基づく)

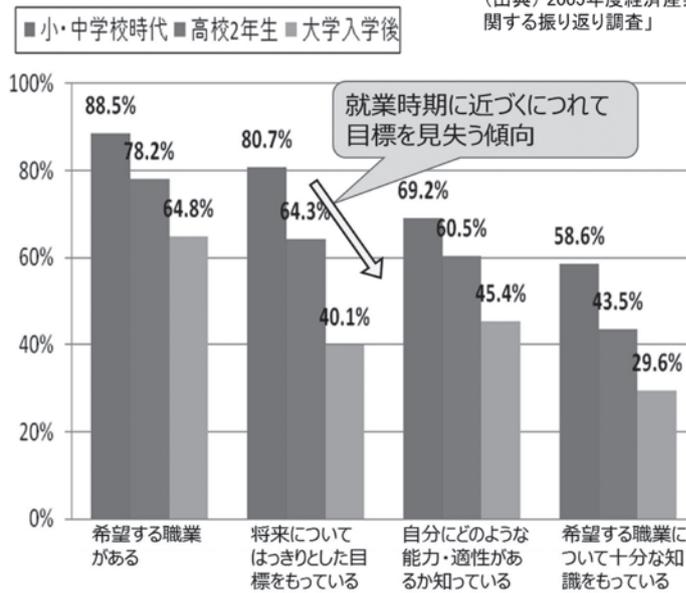
国立教育政策研究所生徒指導研究センター『自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育—高等学校におけるキャリア教育推進のために—』平成22年

我が国の高校一年生の調査結果によると、結果水準は高位をキープするものの、「自信」「興味」「学習と将来との関係把握」についてはいずれも著しく低位。

9

## 生徒・学生の職業意識

(出典) 2005年度経済産業省委託調査報告書「進路選択に関する振り返り調査」



就業時期に近づくにつれて目標を見失う傾向

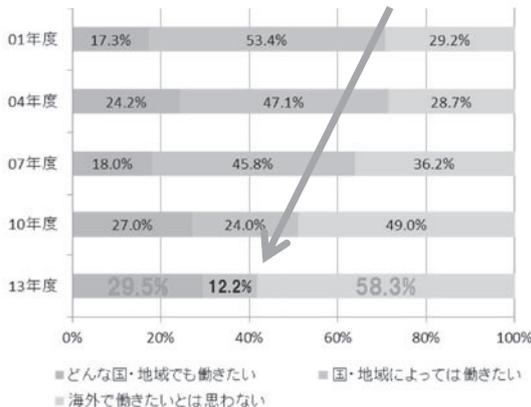
文部科学省の報告においても「将来就きたい仕事」について「わからない」の回答率が小学校・中学校・高校と段階があがると共に増加している状況があり、さらに10年前にはそのような傾向はなかったこともあわせて報告されている。

10

## 若者の内向き志向

### 新入社員のグローバル意識

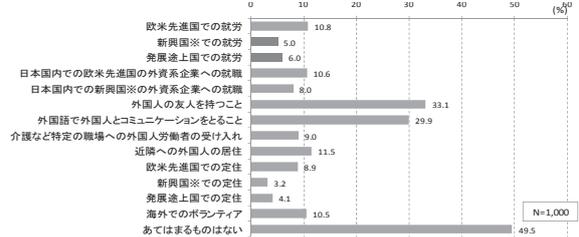
「海外で働きたいと思うか」



出典) 学校法人産業能率大学「第4回 新入社員のグローバル意識調査」(2013年7月)

### 20代—30代の海外に対する受容性

あなたは以下のようなことについて取組みたい(前向きに受け止めたい)気持ちはありますか。次の中からあてはまるものをすべてお知らせください。



出典: 野村総合研究所「若者の生活意識に関するアンケート調査」(2008年9月)

注) ※「新興国」とは、BRICs(ブラジル、ロシア、インド、中国)やVISTA(ベトナム、インドネシア、南アフリカ、トルコ、アルゼンチン)等の経済発展している国々

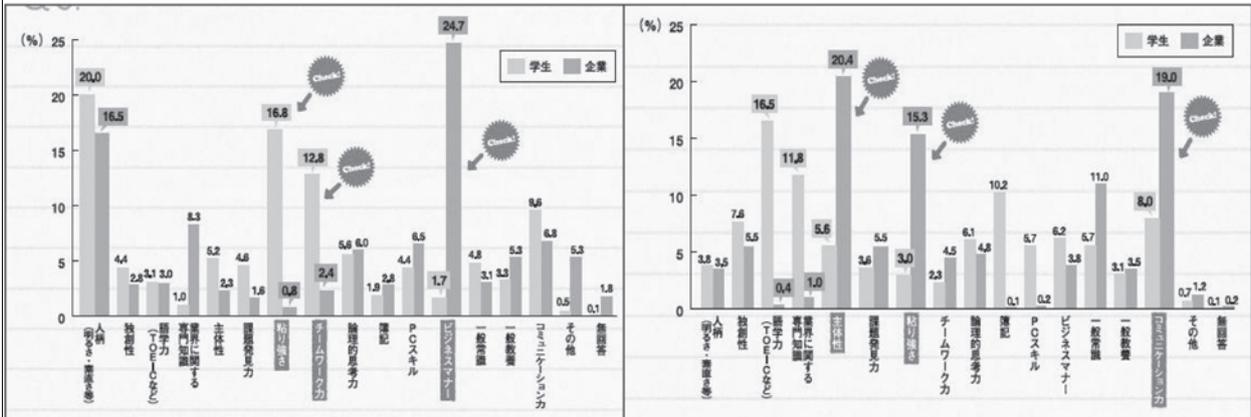
新入社員のグローバル意識も内向き傾向。2人に1人は「海外では働きたくない」と考えている。また、20代—30代の海外に対する受容性については、新興国や発展途上国での就労を希望する若者の割合は低い。

11

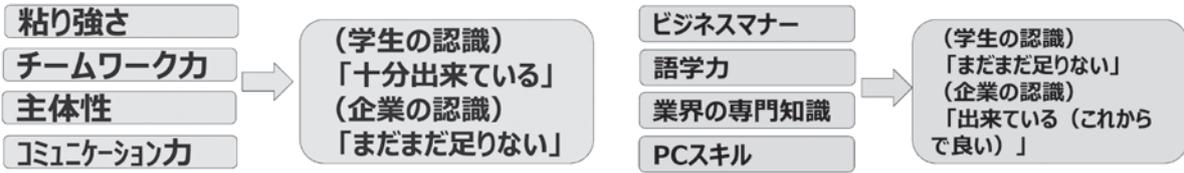
## 必要な能力に関する企業・学生の意識のズレ

Q. 自分が既に身につけていると思う能力は？（対学生）  
 学生が既に身につけていると思う能力は？（対企業）

Q. 自分に不足していると思う能力は？（対学生）  
 学生に不足していると思う能力は？（対企業）



(経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」平成21年)



➤ 学生の成長を促すに当たり、『認識においても大きなギャップが存在する』ことにも留意し、そのギャップを埋めていく努力が求められている。

## 学校教育の評価と人材育成の課題

区分	項目	小学校	中学校	高校	大学	企業
		意識して教育している比率				不満比率
規律	社会のルールや人との約束を守る	95.7%	91.9%	89.7%	78.5%	6.1%
意欲	学ぶごとに対して意欲的である	95.7%	88.7%	85.3%	77.6%	8.5%
	将来働くことに対して意欲・関心を持っている	80.4%	96.8%	94.1%	85.0%	11.0%
	将来の夢や目標を持っている	89.1%	93.5%	88.2%	80.4%	18.3%
	社会や地域で起こっていることについて関心を持っている	69.6%	79.0%	63.2%	72.1%	24.4%
基本行動	物事に進んで取り組む	95.7%	91.9%	82.4%	79.8%	19.5%
	目的を設定し確実に実行する	87.0%	90.3%	85.3%	80.4%	19.5%
	自分なりに考える	93.5%	82.3%	80.9%	78.5%	---
	自分の意見を分かり易く伝える	95.7%	91.9%	77.9%	84.7%	15.9%
	相手の話を丁寧に聞く	95.7%	88.7%	82.4%	75.2%	11.0%
チーム行動	他人に働きかけ巻込む	63.0%	67.7%	38.2%	57.7%	45.1%
	意見の違いや立場の違いを理解する	89.1%	82.3%	75.0%	67.5%	17.1%
	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	60.9%	66.1%	61.8%	65.0%	17.1%
プロセスデザイン	現状を分析し目的や課題を明らかにする	71.7%	79.0%	60.3%	77.6%	34.1%
	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	71.7%	74.2%	55.9%	74.2%	42.7%
その他	ストレスの発生源に対応する	39.1%	54.8%	32.4%	44.2%	31.7%

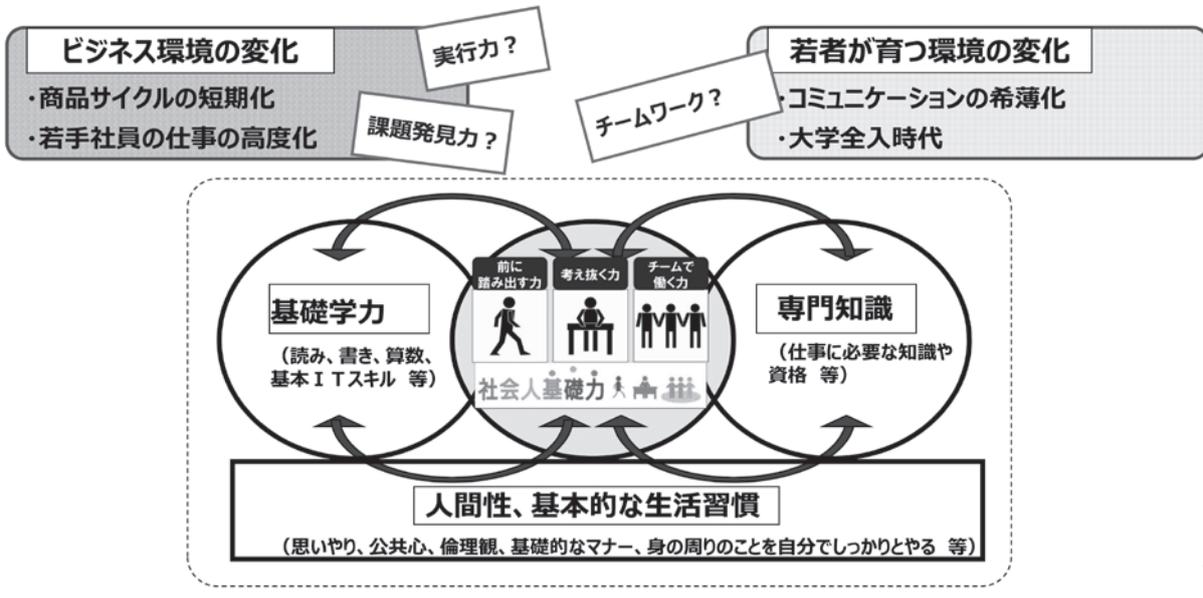
教員が意識して取り組んだことは実を結んでいる。学校教育に不足しがちなのは、チーム行動や自らシナリオを描く経験。また社会や地域に関心を向ける機会等が求められる。

# インターンシップ、コーオブ教育 の拡大に向けた取り組み

14

## 社会人基礎力とは

- 「社会人基礎力」とは、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的能力として経済産業省が提唱。
- 企業や若者を取り巻く環境の変化を踏まえれば、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で、基礎学力や専門知識のみならず、それらを『**発揮する力**』が必要に。そ



15

## 社会人基礎力の3つの能力・12の能力要素

### 前に踏み出す力(Action)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



- 主体性**  
物事に進んで取り組む力
- 働きかけ力**  
他人に働きかけ巻き込む力
- 実行力**  
目的を設定し確実に行動する力

指示待ちにならず、一人称で物事を捉え、自ら行動できるようになることが求められている。

### 考え抜く力(Thinking)

～疑問を持ち、考え抜く力～



- 課題発見力**  
現状を分析し目的や課題を明らかにする力
- 計画力**  
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
- 創造力**  
新しい価値を生み出す力

論理的に決まった答えを出すこと以上に、自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描く、自律的な思考力が求められている。

### チームで働く力(Teamwork)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



- 発信力**  
自分の意見をわかりやすく伝える力
- 傾聴力**  
相手の意見を丁寧に聴く力
- 柔軟性**  
意見の違いや相手の立場を理解する力
- 状況把握力**  
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
- 規律性**  
社会のルールや人との約束を守る力
- ストレスコントロール力**  
ストレスの発生源に対応する力

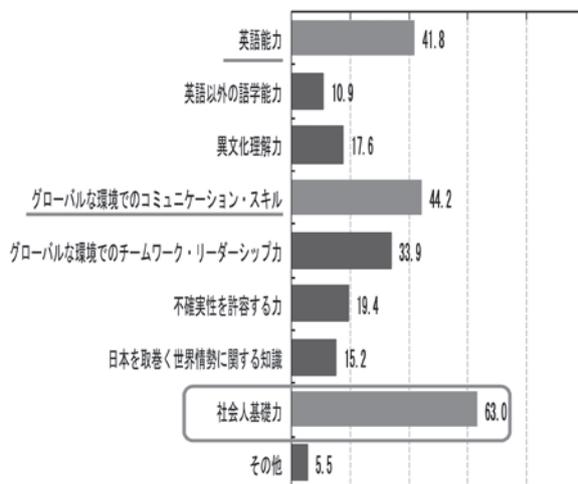
グループ内の協調性だけに留まらず、多様な人々との繋がりや協働を生み出す力が求められている。

社会人基礎力 = 「成長の針路」 & 「対話の鍵」

16

## グローバル時代に活躍する人材に必要な能力

Q. 新卒学生をグローバル人材の確保を目的として国内採用するにあたり、重視度の高いものを3つ挙げて下さい。



(N = 165 社)

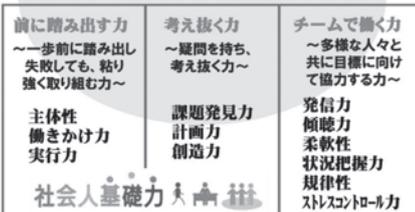
出所)経済産業省「グローバル人材育成に関するアンケート調査(2010年3月)」

Q. 「グローバル人材」に共通して求められる能力とは。

外国語(特に、世界で幅広く通用する英語)でのコミュニケーション能力

異文化理解・活用能力

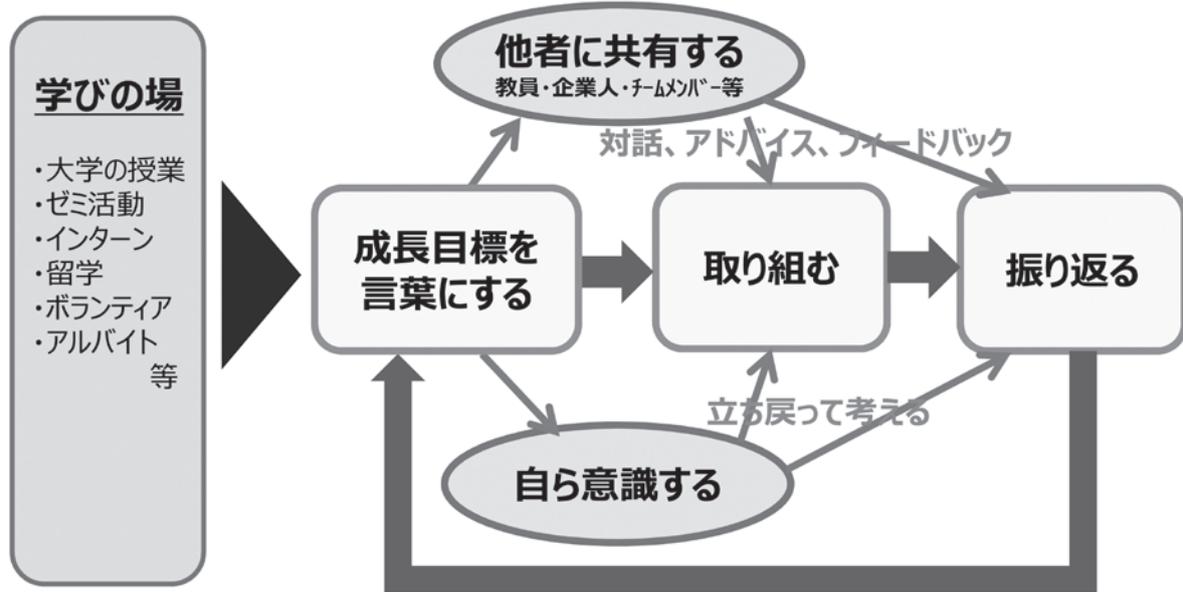
社会人基礎力



産学人材育成パートナーシップ グローバル人材育成委員会報告書(2010年4月)

17

## 社会人基礎力育成の基本的考え方



- 自ら主体的目標を持って望むことで、日常のあらゆる活動が有効な“学びの場”となる。
- 成長目標を“言葉”にし、意識して取り組むこと。周囲に共有しフィードバックをもらうこと。振り返り（自ら見つめ直し）、新たな目標につなげることが大切。

18

## 教育現場に求められる新たな視点

教育 目標	・高度専門知識・能力の育成	+	・基礎学力・専門知識を活かす力 (=社会人基礎力)の育成
教育 の場	・教室	+	・地域社会・産業界 ・チーム ・実践的な環境
教育 ツール	・教科書・専門書 ・学力テスト・レポート	+	・地域社会・産業界の実課題 ・対話（目標設定・フィードバック・ 振り返り）
教育 方法	・Teach	+	・Coach ・Facilitation ・Communication

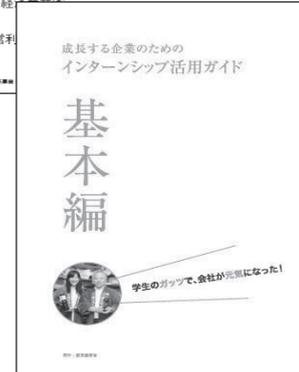
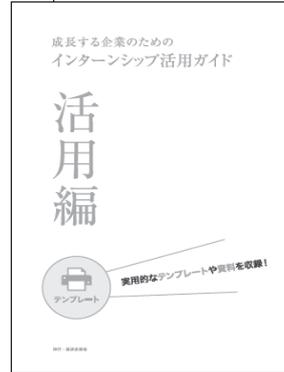
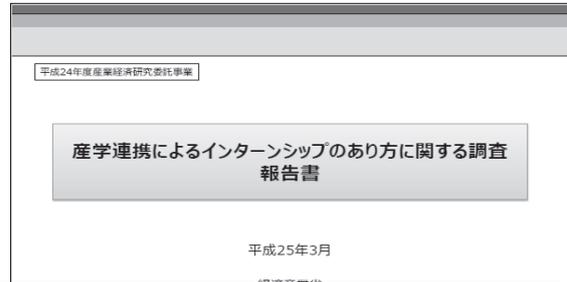
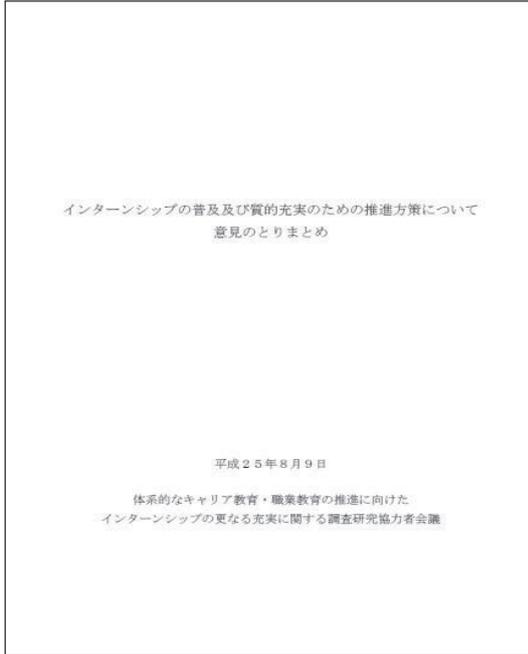
- インプットだけでなく、アウトプットを意識した教育スタイルが広がっている。
- 「教師が、学生に、教える」図式だけでなく、教師と学生、社会人と学生の『双方が、主体的に関わり合い、対話していく教育スタイルがますます重要に。

19

## インターンシップの量と質の向上に向けた政府の調査・研究のご紹介

文部科学省 調査研究協力者会議

経済産業省 調査研究事業



<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/intern.html>

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/\\_icsFiles/afieldfile/2013/08/28/1338222\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/_icsFiles/afieldfile/2013/08/28/1338222_1.pdf)

20

### 体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議〈文部科学省〉 「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について」意見のとりまとめ (H25.8.9)【概要／抜粋】

#### 大学等及び企業等において推進すべき取組

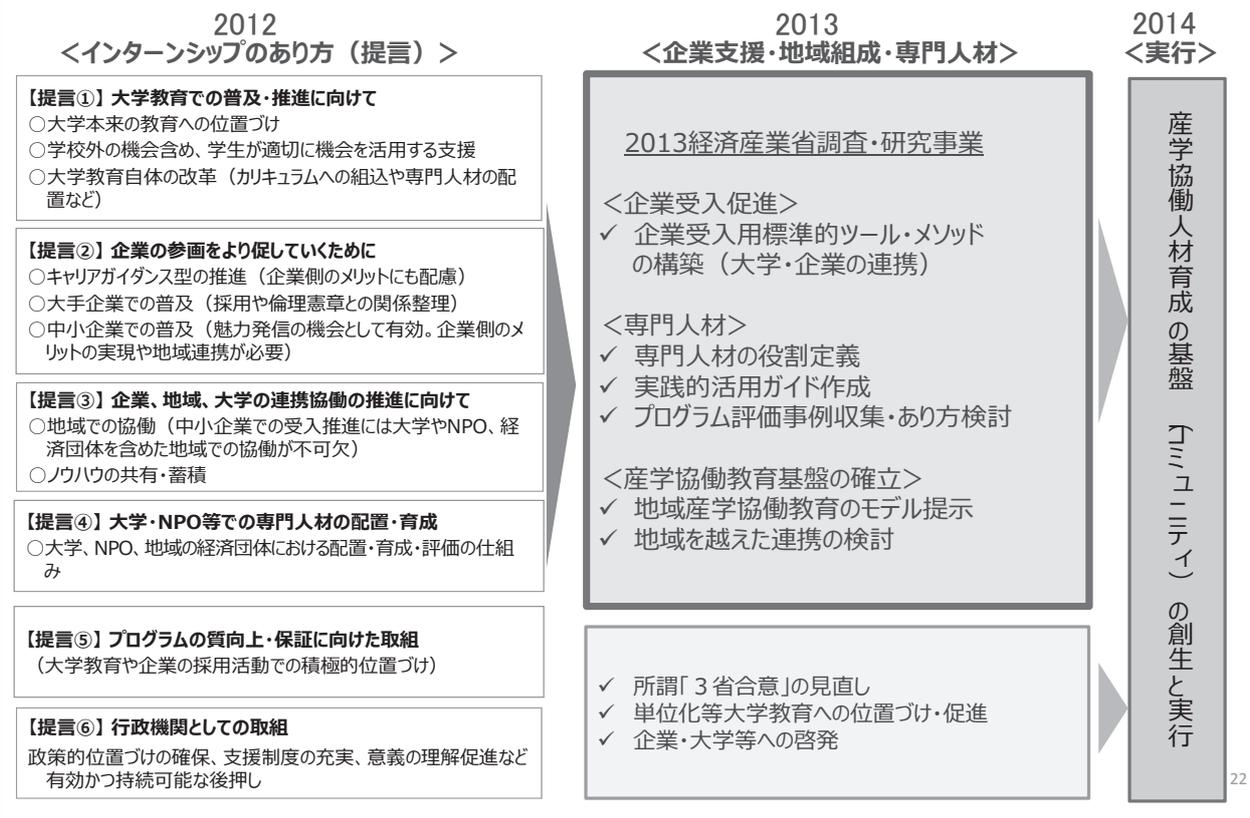
- 大学等の取組の活性化
  - ・教職員全体としての取組、組織間の連携・協力体制の整備、産業界の連携・協力体制が重要。
  - ・インターンシップの単位化、事前・事後教育が有益。
  - ・学生への啓発や、企業による受入れの円滑化にも取り組む必要
- 多様な形態のインターンシップ等の取組推進
  - ・中長期インターンシップ、コーオプ教育等（長期休業期間以外での実施促進のためにも重要）
  - ・特定の資格取得を目的として実施する実習（教育実習、看護実習等）の積極的な評価
  - ・サービス・ラーニング、企業等において現場での活動を伴わない活動

#### 国、地域において推進すべき取組

- インターンシップ受入れ拡大に向けた地域における実施体制の整備
  - ・専門人材（コーディネーター等）の養成等
  - ・インターンシップに関する大学等と産業界を調整する仕組み（企業開拓、マッチング等）
  - ・企業等の魅力発信
- インターンシップの普及・推進（中長期インターンシップ・コーオプ教育等の多様な形態のインターンシップ等の総合的な推進、インターンシップ質的向上の取組、企業受け入れ円滑化のための取組等）
- 学生が大学を経由しないで参加するインターンシップの実態を把握しつつ、参加率の目標を設定（教育実習等を除いた在学中のインターンシップ参加率を考えるなど）
- インターンシップの推進に当たっての基本的考え方をまとめた、いわゆる「3省合意」の見直し

21

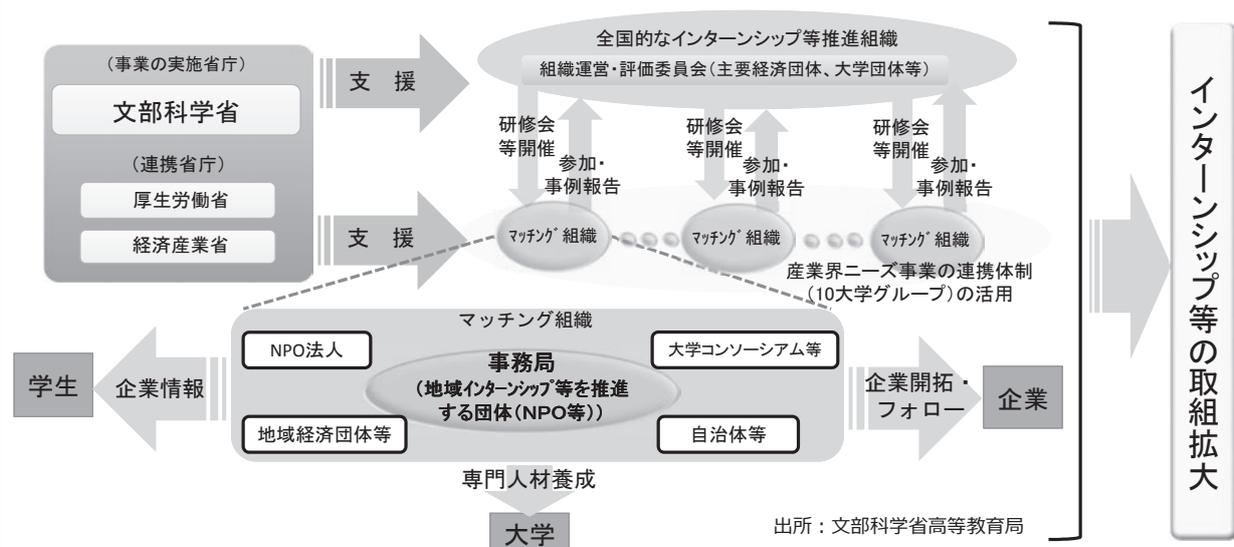
# インターンシップの在り方に関する調査報告および現在の取組み



22

## 産学協働人材育成基盤の構築イメージ

文部科学省・厚生労働省と連携し政府一体となった取り組みを推進



地域でインターンシップ等を推進する組織・団体等と連携の下、地域全体へのインターンシップ等を普及・定着を図り、それら取り組みを国全体に広げ、持続的に成長できる仕組みを構築していく。

23

まとめ

**社会人基礎力の育成**

社会で活躍するための『発揮力(貢献力)』の育成

－学びの場－

- ✓ 社会の現実を学ぶ機会
- ✓ チームで活動する機会
- ✓ 発想し、考え抜く機会
- ✓ やり抜く経験

－実践と対話による人材育成－

- ✓ 徹底した「目標設定」「実践」
- 「他者からのフィードバック」
- 「自己の振り返り」
- ✓ 多様な社会人とのコミュニケーション

**若者を育て、産業を活性化させる新たな地域づくり**

教育界

小学校  
～大学・大学院



地域社会

産業界

**産学協働人材  
育成基盤の創生**

- ✓ 産学官連携
- ✓ 校種間・学校間・分野間連携
- ✓ 異業種交流 ……

産学が相互に刺激しあい、高めあえる「コミュニティ」の活性化  
⇒新たな価値・地域能力の創造

24

**ご静聴ありがとうございました。**

**【問い合わせ先】**

**経済産業省産業人材政策室**

**TEL:03-3501-2259**

25

特別講演

ASEAN諸国における  
産学連携教育の現状と課題  
～日本は何を学べるか?～

---



---

タイ元文部大臣、スラナリー工科大学創設者・元学長、WACE常任理事

---

Prof. Dr. Wichit Srisa-an

---

Special Lecture  
“Current State and Challenges of Industry-  
University Cooperative Education  
in ASEAN Countries:  
What can Japan learn as a late starter?”

特別講演  
「ASEAN諸国における産学連携教育の現状と課題」  
～日本は何を学べるか？～



*By Professor Wichit Srisa-an  
President of Thai Association for Cooperative Education*

タイ・コーオブ教育協会 会長  
ウィット・スリサ・アン教授  
February 7<sup>th</sup>, 2014, Tokyo, Japan



## SLIDE 1 :

**This special lecture is divided into four sections.**  
**本特別講演は4部に分かれる。**

- 1) **Current State of Cooperative and Work-Integrated Education (CWIE) in Thailand**  
タイにおけるコーオブおよび産学連携教育 (CWIE) の現状
- 2) **Transition of CWIE in ASEAN**  
ASEANにおけるCWIEの変遷
- 3) **Challenges**  
課題
- 4) **What can Japan learn from Thailand's Cooperative Work-Integrated Education**  
日本がタイのコーオブおよび産学連携教育から学べること

## SLIDE 2 : CURRENT STATE OF CWIE IN THAILAND タイにおけるCWIEの現状

Thailand has been doing CWIE for more than 20 years.  
タイは20年以上にわたってCWIEを実施している。

It started at Suranaree University of Technology (SUT) in 1993 as a key strategy to improve the quality of the graduates  
1993年に、スラナリー工科大学（SUT）において、  
大卒者の質的向上を図る主要戦略として発足。

- to be in line with Thailand's Qualifications Frameworks and the Professional Standards タイの資格枠組と職業基準に沿って。
- to meet the demand of the new labour market that *requires graduates to have firm theoretical knowledge, practical skills, and readiness for employment right after their graduation.*  
確かな理論的知識、実務能力、卒業後すぐに就労できる即応性を備えた大卒者を求める新たな労働市場の需要に応えるため。

3

## SLIDE 3 :

At the very beginning, SUT implemented the CWIE programme as a four-year pilot project from 1995-1998.

発足当初、SUTは、CWIEプログラムを1995年から1998年までのパイロットプログラムとして実施した。

Then, it was an 8-credit non-compulsory programme for 3rd year students with majors who were entering their 4th year.

当時は、4年次を迎えようとしている3年次の専攻分野を持つ学生を対象とした8単位の選択課程だった。

The students were required to work in a work place as full-time employees on assigned jobs or projects related to their major for a minimum period of 4 months.

学生は、企業において専攻に関連する職務またはプロジェクトに配属され、少なくとも4ヵ月にわたってフルタイムの従業員として働くことが求められた。

They also received training and supervision from both work place mentors and from SUT academic supervisors.

また、企業の指導員とSUTの指導教官の両方から訓練および監督を受けた。

4

**SLIDE 4 :**

**The evaluation result of the pilot CWIE programme from around 500 participating CWIE students**

**約500人のCWIE参加学生に基づく**

**CWIEパイロットプログラムの評価結果**

- found that the university, work places, and students were very much satisfied with the quality of SUT graduates.

大学、企業、学生は、SUT卒業生の質に非常に満足していた。

- showed that SUT graduates had a high employment rate and they were ready to work right after their graduation.

SUT卒業生は就職率が高く、卒業後すぐに就労できる即応性を備えていた。

5

**SLIDE 4 : (con't) (つづき)**

- confirmed and emphasized the importance of CWIE for graduates' employability and career development.

大卒者の就職力とキャリア開発におけるCWIEの重要性が確認され、強調された。

Therefore, since 1999 SUT has integrated CWIE as a compulsory component of all of its undergraduate curricula .

そのため、1999年よりSUTは、CWIEを必修課程としてすべての学部カリキュラムに組み込んだ。

6

**SLIDE 5 :**

**The success of the CWIE at SUT was evident to the then Ministry of University Affairs, so in 2002 the MUA made a proposal to the government to support CWIE in both public and private universities in Thailand**

**By asking them to follow “The SUT CWIE MODEL”**

SUTにおけるCWIEの成功は当時の大学省にも明らかだったため、大学省は2002年、タイの公立および私立大学の両方でCWIEを支援する提案を政府に対して行い、「SUT CWIEモデル」を手本とするよう求めた。

Since then, 103 universities out of 139 nationwide have been organising CWIE for their students.

それ以降、国内139大学のうち103大学が学生を対象とするCWIEを実施している。

7

**SLIDE 6 :**

Later, the Office of Higher Education Commission (OHEC, formerly The Ministry of University Affairs) requested SUT and the Thai Association for Cooperative Education (TACE)

その後、高等教育委員会（OHEC、前身は大学省）がSUTおよびタイ・コーオペ教育協会（TACE）に対し、以下を求めた

- to provide trainings for CWIE personnel  
CWIE担当者に対する訓練を行う
- to set the CWIE standards  
CWIEの標準を設定する
- to produce the Thai Journal of Cooperative Education, and  
タイ・コーオペ教育ジャーナルを発行する
- to organise the annual National Cooperative Day (June, 6th)  
年1回、コーオペ教育デー（6月6日）を開催する

All of these activities have been ongoing until today.  
これらすべての活動は、現在まで継続中である。

8

SLIDE 7 : ILLUSTRATIVE OUTCOME OF SUT, OHEC, TACE  
STATISTICS OF CWIE FROM 1995-2013

SUT,OHEC,TACEの成果を表すCWIEデータ 1995-2013年

スライド7A : SUT'S STATISTICS OF CWIE PILOT PROJECT 1995-1998  
AND REGULAR PROGRAM 1999- PRESENT

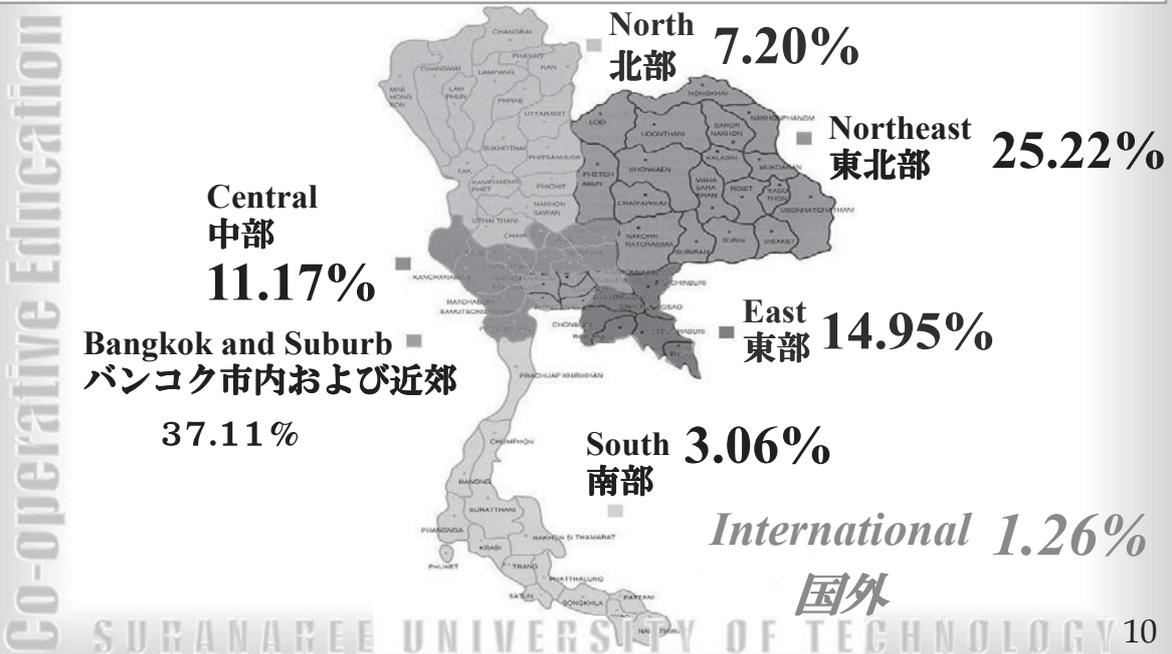
SUTのCWIEパイロット・プロジェクト (1995-1998年) と  
レギュラー・プログラム (1999年- 現在) に関するデータ

ACADEMIC YEAR		DISCIPLINES	NO. OF STUDENTS	NO. OF WORK PLACES
年度		科目数	学生数	企業数
1995	} PILOT パイロット	7	123	84
1998		16	560	287
1999	} REGULAR レギュラー	17	697	516
2013		28	1,589	737

9

SLIDE 7B : DISTRIBUTION OF CO-OP WORK PLACES,  
ACADEMIC YEARS 1995-1998

コーオプ参加企業の分布 1995-1998年度



**SLIDE 7C : OHEC'S STRATEGIC PLANS  
OF 2002-2004 AND 2008-2012  
OHECの戦略計画 (2002-2004年および2008-2012年)**

PLANS 計画	NO. OF UNIV. 大学数	NO. OF WORK PLACES 企業数	NO. OF STUDENTS 学生数
1. PILOT パイロット 2002-2004年	60	2,000	10,444
2. STRATEGIC 戦略 2008-2012年	103	12,962	26,048

11

**SLIDE 7D : TACE'S STATISTICS OF TRAINING  
PROGRAMS FOR UNIVERSITY  
AND WORK PLACE PERSONNEL 2008-PRESENT  
大学および企業担当者の訓練プログラムに関する  
TACEのデータ (2008年-現在)**

YEAR 年度	TRAINING PROGRAMS 訓練プログラム	NO. OF TRAINEES 受講生数
2008 TO PRESENT 2008年 - 現在	BASIC CWIE 基本的CWIE	2,980
2010年	TRAINING OF THE TRAINERS トレーナー養成	39
2014年	INTERNATIONAL CWIE 国際CWIE	97
		合計 3,116

12

## SLIDE 8 :

The CWIE experience of the Thai universities during the past 20 years has 1) strengthened the universities and work places and 2) equipped them with mutual capacity to jointly produce high-quality graduates.

過去20年間のタイの大学におけるCWIEの経験は、1) 大学と企業の力を強化し、2) 協力して質の高い大卒者を生み出す能力を相互にもたらした。

CWIE has fostered strong and sustainable University-Industry cooperation for quality workforce production to meet the professional standards and respond to the needs of the new labour market.

CWIEは、職業基準を満たして新たな労働市場のニーズに応える質の高い労働力を生み出す、強力かつ持続可能な産学連携を促す。

CWIE is thus considered as an effective option for quality workforce production in the fast-changing and highly competitive world of the 21st century.

そのためCWIEは、急激に変化する、競争の激しい21世紀の社会において質の高い労働力を生み出すために有効な手段と考えられる。

13

## SLIDE 9 : TRANSITION OF CWIE IN ASEAN ASEANにおけるCWIEの変遷

Thailand, as one of the ten nations in ASEAN, needs to be responsive, proactive, and adaptive to the changes that come with the integration of the ASEAN Community in 2015.

ASEAN加盟10カ国のひとつであるタイは、2015年のASEAN共同体統合に伴う変化に機敏かつ積極的に対応し、順応する必要がある。

One of the three pillars of ASEAN is the ASEAN Economic Community (AEC), which allows and promotes free trade and mobility and free flow of labour and knowledge workers across the member countries.

ASEANが掲げる3本の柱のひとつ、ASEAN経済共同体（AEC）は、加盟国間の自由な貿易と移動、労働力と知識労働者の自由な流れを認め、促進するものである。

14

SLIDE 9 : TRANSITION OF CWIE IN ASEAN (con't)  
ASEANにおけるCWIEの変遷 (つづき)

Universities, therefore, must ensure that their graduates have professional content knowledge, practical skills, languages for communication i.e. English and local languages, cross cultural work capacity, and ASEAN socio-cultural identities and awareness.

したがって大学は、その卒業生が、職業知識、実務能力、コミュニケーション言語（英語および現地言語）、異文化で働く能力、そしてASEANという社会文化的アイデンティティおよび意識を備えるようにしなければならない。

Thus, International CWIE is an effective means for quality development of Thai graduates by enriching their work –based learning in a foreign country before graduation.

そのため国際的 CWIE は、卒業前に外国で就労型学習を深めることにより、タイ人大卒者の質的向上を図る有効な手段である。

15

SLIDE 10 :

OHEC has set a policy to promote *International CWIE* in Thai universities from 2013 to 2015 to provide preparations for students interested in doing CWIE in ASEAN countries.

OHECは、2013年から2015年までタイの大学で国際的CWIEを促進する政策を掲げており、ASEAN諸国でCWIEを受けることに関心を持つ学生のために便宜を図っている。

Such promotional activities include  
かかる推進策には、次のようなものがある

- 1) Scholarships for Thai students  
タイ人学生向け奨学金
- 2) Funding for TACE to organise *the International Conference on International Cooperative and Work-Integrated Education: Expanding Sustainable Networking (ICCW 2011)* in Bangkok

TACEが「国際的コーオプおよび産学連携教育：持続可能なネットワークの拡大」に関する国際会議（ICCW 2011）をバンコクで開催するための資金提供

16

## SLIDE 10 : (つづき)

### 3) Survey of International Cooperative & Work-Integrated Education Provision in the ASEAN Countries and Beyond (2012)

ASEAN諸国などにおける国際的コーオプ&産学連携教育の実施状況に関する調査(2012年)

The survey finding points out that some ASEAN countries such as Indonesia, Malaysia, Singapore, The Philippines, and Thailand have already been carrying out domestic and international CWIE.

調査結果から、インドネシア、マレーシア、シンガポール、フィリピン、タイなど、一部のASEAN諸国では、すでに国内および国外におけるCWIEが実施されていることがわかった。

Therefore, with the support from these governments and the ASEAN mechanism, *International CWIE* will be promoted and expanded further.

したがって、これらの政府とASEANのメカニズムの支援を受けることにより、*国際的CWIE*をさらに推進し、拡張することができる。

17

## SLIDE 11 :

In the OHEC's CWIE Strategic Plans (2013-2015), there will be the establishment of the ASEAN CWIE Network.

OHECのCWIE戦略計画(2013-2015年)には、ASEAN CWIEネットワークの設立が盛り込まれている。

For this establishment, OHEC has requested TACE and WACE International Satellite Office at Suranaree University of Technology (WACE ISO@SUT) to coordinate with potential partner universities in ASEAN to establish the ASEAN CWIE network before the year 2015.

この設立のため、OHECは、TACEとスラナリー工科大学のWACE国際サテライトオフィス(WACE ISO@SUT)に対し、ASEANの提携先候補大学と調整を行って、2015年までにASEAN CWIEネットワークに設立するよう要請した。

Preparations for the establishment are currently being undertaken.

現在、設立準備が進められている。

18

**SLIDE 12 :**

Before the ASEAN CWIE Network establishment, many universities in ASEAN and ASEAN Plus countries such as Australia, Indonesia, Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand already have an agreement on International CWIE student exchange.

ASEAN CWIEネットワークの設立に先立ち、オーストラリア、インドネシア、日本、マレーシア、シンガポール、タイなどのASEANおよびASEANプラスにおける多くの大学が、すでに国際的CWIEによる学生交流派遣に合意している。

Such university initiatives will be strengthened and upgraded to a grander scale once the ASEAN CWIE Network is established.

このような大学の取り組みは、ASEAN CWIEネットワークが設立されれば、さらに強化され、より大規模なものになるだろう。

19

**SLIDE 13 : CHALLENGES 課題**

The world community in the globalisation era is marked with the fast changes, greater competition, and the unprecedented scale of skilled and knowledge workers mobilization.

グローバル化時代の国際社会は、急速な変化、競争激化、そして技能労働者と知識労働者のかつてない規模の移動を特長とする。

The main challenges for universities, industries, and business organisations are the preparation of the 21<sup>st</sup> century workforce to have the desired quality and qualifications for the labour market in the globalised world.

大学、産業界、事業組織にとって主な課題は、グローバル化した世界の労働市場にとって望ましい資質と資格を備えた21世紀の労働力を養成することである。

CWIE is an effective means to meet those challenges along with other channels for knowledge workforce development.

CWIEは、知識労働者を養成する他の方法とともに、これらの課題に対処する有効な手段である。

20

## SLIDE 14 : WHAT CAN JAPAN LEARN AS A LATE STARTER? 後発者として日本は何を学べるか？

### FIRST LESSON

To embark on some innovative ideas in education, you must make sure that such ideas can really serve the purposes to solve the existing problems and undertake improvements.

#### 第1の教訓

教育において革新的なアイデアに着手するためには、そのアイデアが本当に既存の問題を解決して改善をもたらすという目的に寄与するものであることを確かめなければならない。

Thai universities faced with the problem of low-quality graduates and ineffective graduation production, resulting in the gap between theory and practice, poor English proficiency, and low readiness for employment.

タイの大学は、質の低い卒業生と役に立たない卒業研究という問題に直面しており、理論と実践のギャップ、英語力の低さ、就労への即応性の低さが見られた。

21

## SLIDE 14 : WHAT CAN JAPAN LEARN AS A LATE STARTER? (con't) 後発者として日本は何を学べるか？ (つづき)

The burden is on the work places who have to train these graduates for 6 months or more before they can *know the work* and *know how to work*. その負担を抱えるのは企業であり、このような大卒者が仕事を理解し、仕事のやり方を理解できるようになるまで、6ヵ月以上も訓練しなければならない。

Therefore, Thailand decided to promote CWIE to empower the students before they graduate by not ADOPTING but ADAPTING the existing systems from elsewhere to suit the Thai education context. そのためタイは、CWIEを推進し、よそから既存のシステムを取り入れるのではなく、タイの教育のコンテクストに合わせて適応させることにより、在学中から学生の能力を強化することに決めた。

22

## SLIDE 15 :

### SECOND LESSON

From the 20-year experience of offering CWIE, it has confirmed that the students must be enriched with work-based experience for an appropriate period of time such as a minimum of 4 months.

#### 第2の教訓

20年間にわたってCWIEを実施してきた経験から、4ヵ月以上といった十分な期間にわたる就労実習によって、学生を強化する必要があることがわかっている。

This is because *to get to know the work* and *to know how to work* require a substantial period of time, which is markedly different from the traditional short study visit or work observation.

これは、*仕事を理解し、仕事のやり方を理解*するためには、相当の期間が必要だからであり、それが従来のな短期間の見学や就労体験と大きく異なる点である。

A suitable period of time, it has been found, is not less than 4 months. In some countries, the CWIE is for 8 months or for a year.

適切な実習期間は、4ヵ月以上であることがわかっている。一部の国では、CWIEは8ヵ月または1年間にわたって実施されている。

23

## SLIDE 16 :

### THIRD LESSON

The effectiveness of CWIE placement depends on *the pre-CWIE student preparations*.

#### 第3の教訓

CWIEによる就労実習の効果は *学生の事前準備*にかかっている。

The students must be ready for job application and doing the work with other workers.

学生は、職に応募し、他の従業員と協力してその仕事ができるよう、準備しておく必要がある。

For *International CWIE*, the students need even more preparations in terms of the language, cross-cultural communication, and self-adjustment to a new environment.

*国際的CWIE*の場合、学生は、言語、異文化コミュニケーション、新たな環境への適応という点で、さらなる準備を行う必要がある。

24

## SLIDE 17 :

FOURTH LESSON

CWIE shares a similar nature to that of internship. Thus, *close mentoring and guidance from the work place and academic supervisors* are another key to success, which can be given to the students along with the monitoring and assessment activities.

第4の教訓

CWIEは、インターンシップと似たような性質がある。したがって、*職場と大学の指導者による密接な指導教育*がもうひとつの重要な成功要因であり、これは、モニタリングおよび評価活動と併せて学生に提供することができる。

25

## SLIDE 17 : (つづき)

FIFTH LESSON

Another key success factor of CWIE is the mutual responsibility between the universities and the work places to support the CWIE students by treating them as temporary full-time employees in their organisations so that they receive valuable work-based experience in accordance with the CWIE standards

第5の教訓

CWIEを成功させるもうひとつの重要な要因は、大学と企業が相互に責任を持ってCWIE参加学生を支援し、組織において臨時雇いのフルタイム従業員として訓練を行い、CWIEの標準に沿った有益な就労体験を得ることができるようにすることである。

26

## SLIDE 18 :

## In conclusion

- The five lessons above are the key success factors for anybody who would like to implement CWIE. They also need to develop the CWIE system that is

*the most responsive to the problems and needs, and the most appropriate and effective for the context of each country.*

## 結論

- 以上の5つの教訓は、  
CWIEを実施しようとする誰にとっても重要な成功要因である。  
そのほか、次のようなCWIEシステムを策定する必要がある。

*問題やニーズに対して最も敏感に対応し、  
それぞれの国の状況に最も適切かつ有効なシステム*

27

## SLIDE 18 : (つづき)

- Undoubtedly, it is not too late for Japan to develop the most appropriate and effective CWIE system for your own country. A good beginning will ensure that you will have a perfect ending.

*I trust without any reservation that with the strong determination from everyone here Japan will be successful and exceptional in this CWIE mission.*

- 間違いなく日本は、今からでも自国にとって最も適切かつ有効なCWIEシステムを構築することができる。  
良好なスタートは素晴らしい結末を約束する。

*この場にいるすべての人の強い決意があれば、  
日本はCWIEというミッションにおいて成功を収め、  
抜きん出ることができると、全面的に信じている。*

28

## パネルディスカッション

# グローバル社会を生き抜く 力の育成を目指した 産学協働教育の新たな ステージに向かって



### ◇パネリスト

経済産業省経済産業局産業人材政策室 室長補佐

中島 大輔

NPO法人人と地域の研究所 理事長、元高知大学理事・副学長

松永 健二

国立教育政策研究所高等教育研究部 部長

川島 啓二

WACE常任理事、NPO法人産学連携教育日本フォーラム (WIL)  
代表理事

宮川 敬子

株式会社資生堂人事部人材開発室 室長

深澤 晶久

### ◇コーディネーター

京都産業大学経営学部 准教授 松高 政

●はじめに

松高：

これからの1時間程、5名のパネリストの方にパネルディスカッション形式でご意見を伺いたいと思います。始めの45分間をこちらで進めさせていただき、残りの10～15分は会場の皆さまからもご意見を伺い、ディスカッションできたらと思います。パネルディスカッションのテーマは「グローバル社会を生き抜く力の育成を目指した産学協働教育の新たなステージに向かって」です。先ほど少し話がありましたが、2015年に世界でオープン教育を推進している組織「WACE」の第19回の世界大会があります。この世界大会は2年に1度開催されており、昨年南アフリカで第18回の大会が開催されました。そして、第19回の世界大会は日本で開催されます。その第19回の世界大会のテーマが本日と同様のテーマになります。おそらくウィット先生もご参加いただくとと思いますが、世界から集まった産学協働に関わるメンバーでこのテーマについて議論していきます。それに先立ち、一年早く我々でこのテーマをディスカッションして、どういうことが得られるのか、というのが今日の趣旨です。このテーマはもともとが英文なのですが、二つのテーマが入っています。日本語と英語は逆になっていますが、一つ目が「産学協働教育の新たなステージに向かって」、つまり産学協働教育が日本だけではなく、世界全体を含めてこれからどういうステージに向かっていくのかというのがテーマです。もう一つが、「グローバル社会を生き抜く力の育成を目指して」、つまり新しい産学協働で、一体どういうコンピテンシー（能力）を育成していくのかということです。これは、何度も繰り返しますが、日本だけではなく、世界全体で扱われている産学協働のテーマです。今日のディスカッションでも前半では日本の現状も振り返りつつ、我が国の産学協働はどのようなステージに向かっていくのか、あるいはいくべきなのかということをパネリストの皆さまからご意見をいただきたいと思います。後半では、そういうステージでどういう人材を育成するのか、どういう能力を目指していくのか、ということをお話していきます。



と思っています。ぜひ皆さま方も積極的にご意見いただければと思います。

それではさっそく、自己紹介を簡単にさせていただきつつ、産学協働についてどういう意識をお持ちなのかお話しいただけますでしょうか。

中島：

経済産業省の中島です。私は先ほどある程度お話しいたしましたので、手短にお話させていただきます。教育界からの要請を受け、今の大学2年生からは、就職・採用活動を後ろ倒しすることが決定しています。これは大学がしっかりとした教育を行うための環境作りに必要な施策として決定したものであり、経済団体や多くの企業に理解を求めながら準備をしているところです。ここで一つ考えなければならないことは、就職・採用活動が後ろ倒しになるということは、ある意味就職採用期間が短くなるということなので、あらかじめどれほど社会を見据えながら学んでいくのかという点においても、環境作りがより一層重要になってきます。したがって、政府の中でも、インターンシップ、キャリア教育などについて、どのように拡大していけるかということを議論しています。先ほどの講演でお話しした通り、教育界と産業界そして私どもなどが交わり、相互理解を推進できる場といった産学協働人材育成の基盤となるコミュニティの形成が非常に重要なテーマだと考えています。詳しいことは基調講演でお話しさせていただきましたので、割愛いたしますが、これからの議

論を楽しみにしています。よろしくお願いたします。

### ●早期・長期のインターンシップで「自律と協働」能力を育成する

松永：

NPO法人「人と地域の研究所」の松永と申します。良く間違えられて、「人と地球の～」と言われるのですが、正しくは「地域」です。ある友人は、人と地域が入ったら何でもありで、一体何をやるのかわからないと言うのですが、主には学生を中心とした若者達と地域とを結びつけるという主旨で、「いなかインターンシップ」とか「ふるさとインターンシップ」というような名前でもインターンシップを中心に活動しています。

私は、もともとは1977年から2009年までの32年間、高知大学の教員を勤めていました。その32年間の大学教員生活の中で、色々大学を揺るがすような問題がありましたが、今振り返ってみると大学の教育というレベルでかなりインパクトを与えたのが、大学設置基準の改訂です。平成3年(1991年)のことでした。それまでは、非常に細かく大学教育の科目名も単位数も含めて指定されていました。その頃大学を卒業された方はご存知だと思いますが、いわゆる一般教育という科目が56単位、自然、人文、社会でそれぞれ12単位、外国語が2科目16単位、保健体育が4単位というように。それから専門教育も学部が決まると、その必置科目で全部ずっとあるんですね。だからどこの大学もそうたいして変わりのないカリキュラム構成でした。ところが1991年の大学設置基準の改訂で、学士として認定するための条件として、124単位を習得すれば良いという、ある種の規制緩和がありました。そこで実は大問題が起こって、それぞれの大学がどういう大学を目指すのかによってカリキュラムが変わるわけで、教養教育をどう位置づけるかということが一番大きい焦点の一つになりました。目に見えやすい形では、教養部がある大学は教養部が全部廃止されてしまう。つまり一般教育を専門に担当する教員がいなくなるという、ある意味では大きな問題が起こりました。私どもの高知大学は

教養部がなかったもので、もともと旧制高校の流れをひいた文理学部という学部が専門教育もやりながら、一応ポスト上は一般教育の担当なのか、専門の担当なのかと分かれてはいるのですが、全ての教員が一般教育も担当していました。1991年の変更によって、「教養教育とは何か」と、あらためて多くの大学が考えたのではないのでしょうか。それと共にいわゆる学部専門教育というものとのように繋ぐのか、どういう位置づけを与えられるかという議論が、90年代全般を通じて各大学で行われたと思います。

私もなぜかそういうときに教養教育の責任者になってしまって、悩んだわけです。教養教育というのは、昔みたいに1年次、2年次でなくても良いということになりましたので、長く伸ばすこともできるのですが、やはり初年次教育が大事だということになって、初年次教育にどういう科目をどのように位置づけるのか、という議論もしました。その中で、今の問題とどう絡むのかよくわかりませんし、我々の時代にそれほどあったのか、と言われると少し心もとないのですが、「自分で考え、自分でプログラムをして、自分で動いて自分で責任を負う」というような、そういう主体的な力というものはずいぶん弱まっているのかな、という議論がされました。ちょうどその頃に経済産業省や内閣府から、社会人基礎力や、人間力というような考え方が色々出たんですね。私の大学では、最終的には学生のありようについて、こういう学生が育ってくれたらいいなという目標を「自律と協働」という二つにまとめました。つまり、「自律」というのは、自分で考えて、自分で動いて、自分



で責任を負うという力、それから、人間社会の中で生きていくわけですから、当然のことながら、どんな仕事に就こうと、どんな生き方をしようと、何らかの形で協働が必要だと。自律と協働という能力を身につけた学生が自分達の大学から育てほしいなど。そのためにはどういう仕組みが必要かというときに、実は産学協働という問題が出てきました。つまり大学の中だけで学ぶ要素というのは限られているということです。とりわけ感じたのは、今の若者達にとって一番問題なのは、実生活、つまり実感のある生活の中から比較的遠ざけられているのではないかということです。そういう意味で、2004年の現代GPで採択されたものとして、CBI (Collaboration-Based Internship) というものを行いました。この主旨は、早期で長期のインターンシップです。つまりその当時はインターンシップというのは、大学を出て行く直前、早くて3年生、それから4年生という段階に置かれていました。私どもの発想は、インターンシップという現場での経験を通じて、大学での学びの課題を明確化してほしい、あるいは気付いてほしいということでしたので、2ヶ月から6ヶ月くらいの長期で、しかも1年生の後期から2年生の前期あたりを狙って行いました。ずいぶん評判が良かったのですが、意図したようにはなかなか進まなくて、そう簡単にはいきませんでした。1年生の後期くらいに2~3ヶ月インターンシップをするということで東京に行った学生もいて、入ったばかりの学生が何で休学をして東京でインターンシップをするのだと、ご両親も説得するのが大変だったこともありましたがそれでも少人数ではありましたが実施してきました。そうこうしている間に私は退職するわけですが、延長線上で先ほど言いました「人と地域の研究所」というNPOを立ち上げて、「ふるさとインターンシップ」とか、「いなかインターンシップ」と名付けているようなインターンシップを、今度は高知だけの学生ではなく全国の学生に来てもらえるような仕事をしています。

## ●産学協働教育を学士過程教育改革といかに関係づけるか

川島：

私は、文部科学省の付属研究機関である、国立教育政策研究所に在籍しています。ご存知の方もいらっしゃると思いますが、初等中等教育で身についた学力についての国際的な比較調査であるPISAや、最近ではPIAAC (国際成人力調査) という調査がマスコミ等でも報道されましたが、そういう調査を担っている研究所です。普段の仕事は教育政策の形成に資するための基礎的調査であったり、教育政策の効果の検証であったり、より良い教育実践へのサポート等、様々な広い範囲での調査研究活動に従事しています。初等中等教育に関する活動が多い研究所で、私が属する高等教育研究部というところではマイナーなセクションです。

高等教育政策においては、「学士課程教育改革」というキーワードでひとくくりされるような一連の改革が提起され、それが未だに進行中であると言っていると思います。そういう立場で考えると、本日提起されている産学協働教育が、大学と社会が協働して学生の教育に取り組んでいくことを意味するとすれば、この間の学士課程教育改革のありかたに、かなりファンダメンタルな問題提起を投げかけるのかなと理解しています。と申しますのも、やはり大学というのは学術の中心であって、その学術を構成している各ディシプリンが、その知識体系と考え方、それに伴う様々な諸能力を身につけさせていくという考え方が学士課程教



育改革の枠組みになっていますので、そもそも社会の方が何か教育内容を提供するといったことは、少なくともスタート地点では想定されていなかったと私は理解しているのです。

そういう中で、社会と協働して学生を教育すれば素晴らしい効果があって、これからのグローバルな社会に生きていく人間の力をつけさせるものだと考えるならば、今までの学士課程教育改革の流れとどのように関係づけられるのかということが、私にとって非常に興味のあるところです。その他にも色々沢山のことが本日提起されると思いますので、最初から全部話しきってしまうのではなく、おいおい手をあげさせていただきたいと思っています。

**松高：**

そうですね、ネタは色々っておいていただきましょう。ありがとうございました。

### ●大学自らの意思決定と実践が必要

**宮川：**

私は、大学が主体となって産学連携教育を大学教育にきちんと組込んで教育していくことを日本の大学に広めることをミッションとして20年前から活動してきました。今回はその立場でパネルに参加してお話しさせていただきたいと思っています。

最近文部科学省から、インターンシップの更なる充実に関する報告書が出ましたが、その中に産学連携教育をきちんと大学教育の中に組み込んで、大学教育の一部として深めていくことが必要だということが記されています。言い換えると、コーオプ教育やWork Integrated Learningに代表されるような産学連携教育を専門教育と関連付けて教育プログラムとして充実させてゆくことが必要だというメッセージです。その上に、多様な形での産学連携教育を広め、推進するという含まれています。多様な形とは、PBLなどインターンシップ以外の様々な形式の産学連携教育プログラムを充実させ、卒業生に価値ある教育を与えて送り出すということです。基本的なメッセージは、大学教育改革の一環として産学連携教育の様々な



教育プログラムを積極的に取り入れ、充実させましょうということです。

先ほどのウィット先生のプレゼンテーションの中に、大学が今までの伝統的な教育方法に加えて、産学連携教育、コーオプ教育、Work Integrated Learningなどの革新的なアイデアに着手するためには、そのアイデアが本当に今ある問題を解決し改善するという目的に寄与するののかを確かめなければならないというお話があったと思います。大学の非常に重要なミッションの一つには研究者を生み出すことがあると思います。その他にも、大学には労働市場のニーズに合った質の高い卒業生、つまり企業の即戦力となる学生を送り出すというミッションもあると思います。大学にはそれぞれ自学のミッションがあることを踏まえて、先ほどコーディネーターの方が出してくださった本日のディスカッションのテーマに、「新しいステージに向かって」というのがありますが、それについて二点ほど話したいと思います。

一つ目は、日本では平成9年以来、三省合意のもとでコーオプ教育やインターンシップを進めようと様々な活動が行われてきましたが、23年度の調査では期間が2週間未満のインターンシップが、実施している大学などの60%以上になっています。実施大学の数は大幅に増えてきていますが、教育内容として充実したプログラムがまだ少ないのではないかと指摘もあります。新たなステージというのは、どのようなプログラムを行うにしても、各大学が自分達のミッションに合わせて決定したプログラムをきちんと実践していくというステージなのではないかと思っています。議論や研究

や交流などを行うということも重要ですが、今は各大学が意思決定をして実践する時なのではないかと思います。

もう一つは「グローバル化」というキーワードです。20年前にもグローバル化が必要だと言われていました。日本経済の成長のためには、労働力の質を上げるということは重要なテーマだったと思います。しかし、今はASEAN、アジアにおける日本企業の活動が非常に大きくなってきています。先ほど経済産業省の中島様のプレゼンにも出てきたと思いますが、日本のこれからを支える人材はグローバルな環境で働くことが当たり前になっていきます。そのような流れのなかで、大学がどのような意思決定をして何を実践していくのかを考える上で、「グローバル」というキーワードが重要だと思います。

### ●企業管理職の意識改革と初年次教育がカギ

深澤：

資生堂の深澤です。本日は、企業サイドの立場から少しお話をしようと思います。ウィット先生のお話を聞いていて、この産学連携という世界もグローバル対応の必要性を感じざるを得ないことを今日改めて認識しました。当社は今年で141年なのですが、おそらく今年度の決算で海外比率が5割を越えます。これは入社時に5%前後であった私の世代からすると、まったく別の会社にいるような驚きを感じているわけです。ところが驚いているのは我々管理職の世代が中心で、若い人には



なんの違和感もない。5割を越えている会社はいっぱいあるよね、ということですから大した驚きもない。ここで何を教えられたかということ、これからの社会を担ってもらう若手の社員を迎えるにあたっての産学連携教育をどうするかと聞かれたときに、むしろ大事なのは、ミドル層の意識改革だということです。いわゆる管理職層の意識が変わっていかないと、こうしたものを企業が積極的に取り組もうということにはならないのではないかと、敢えて申し上げたいと思っているテーマの一つです。

それから冒頭中島様から就職活動の時期というお話がありました。こんなに頻繁に就職活動の時期が変わることに、やや疑問を感じざるを得ません。なかなか申し上げにくいのですが、これによって大学の関係者の方々、ましてや主役である大学生が振り回されることはおかしいとは思っています。したがってこうした就職活動の時期の変更にはまったく左右されないような大学教育を企業が一緒に手伝うしかないと思うわけですが、そのためにはやはり、先ほど松永さんがおっしゃった「初年次教育」というところからじっくりとこの3年間、もっともっと企業も関わって大学生と一緒に社会との接続を考えていくことに踏みだすしかないと感じています。ただこうしたことを言うは易しで、一方で企業も今、人員もぎりぎりです。大学の現場に企業の間人で行けるのかという問題はあります。しかしやはりここにメスを入れる以外ないなと思います。そうすればやはり就職の時期が少々変わろうとそこまでの間に大学生がしっかり成長して、社会との接点を自分で見つけられるようになるのではないかなと思っています。こうした初年次の取り組みについては、本日どこかで時間がありましたら、私が取り組んでいることを少しお話できればと思っています。

### ●産学協働教育の現状

松高：

「新しいステージに向かって」ということを考えるにあたって、現状はどうなっているのかと

いう問題意識についてももう少しお聞かせ願いたいと思います。宮川様がおっしゃったように、多様な形の産学協働を進めるということは文部科学省の報告書でも言われているわけですが、今の状況を見ても、PBLもあるし、インターンシップもある、また最近では少なくなってきましたがIDAYインターンシップというものもあるでしょうし、いろんな形の産学協働があると思うのです。中島様からご紹介いただきました教育再生の実行委員会の資料がありましたが、10年前の大学教育の中ではおそらくキャリア教育真っ盛りで、キャリア教育という言葉だけで、インターンシップという言葉はほとんど出ていなかったと思います。ましてやコーオペ教育などは私が記憶する限りほとんど言われることがなく、ほとんど知られていなかったというのが現状だったと思います。ところが、ここ最近を見ますとキャリア教育という言葉は散見されますが、10年前よりは明らかに少なくなってきた、逆にインターンシップなどの言葉の露出度が高くなってきています。そういう状況の中で多様な形の産学協働を進めなさいというのは、おそらく必ずしも上手くいっているわけではないと思いますが、そういった今のインターンシップ、PBL、広く産学協働教育の現状をご覧になられていて、どういうところを問題点として感じていらっしゃるのでしょうか。

### ●文科省のフォローではない、大学個々の方針と問題解決が重要

宮川：

先ほど私は文部科学省の報告書の話を読しましたが、あの報告書をまとめるにあたって、長期間に亘って、企業の方や大学の方がディスカッションを行い、ものすごい時間をかけて一つの報告書になりました。報告書の内容に間違いはなく、正しい方向性を示していると思います。しかし、先ほどのウィット先生のお話の中で重要だと思ったのは、タイの例では、文部科学省が最初に大学に産学協働をやりなさいと言ったわけではないということです。ある大学が創設され、教育をスタートするにあたって、大学の特色やポジション、ど

のようなニーズが大学の周りにあるのか、どのような卒業生を送りたいのかなどを大学が考え、産学連携教育のなかのコーオペ教育を特色にして行うと決め、それを10年間かけてこつこつ作り上げていったということでした。それが認められ、タイの文部省も産学連携教育が有益だと認識し予算をつけ、他の学校にも広げる活動を行いました。日本でも、文部科学省の示した方針に追随するだけではなく、各大学が自分の大学として産学連携教育を強化するのか、どのような産学連携教育を行うのか、行わないのかという決断をする必要があります。今のステージは、自分の大学の問題を解決するにはどのような方法があるのかというシンプルな問いの答えを出して、方針を決めその上で実践してゆくべき時ではないかと思います。

松高：

川島様は、今のご意見についていかがでしょうか。

### ●大学教育におけるキャリア教育と産学連携教育の関連性と位置づけ

川島：

私は文部科学省そのものの人間ではありませんので、その立場からディフェンスすることはできないのですが、松高先生が先ほどキャリア教育という言葉をもほとんど聞かないということをおっしゃったことについて、ほとんど聞かなくなったのかどうかはともかくとして、キャリア教育とこの産学連携教育というものが一体どのように関連づけられるかということは私にとって非常に興味のある問題です。キャリア教育はこの間文部科学省にとって非常に重要な施策でして、それが小学校から大学に至るまでのものとして、そして、職業教育とキャリア教育を明確に区別する形で認識し、自分の立ち位置といいますか、それぞれの人間がその成長の過程で周りとの諸関係の中で自分を一体どのように位置づけていくのか、それをどのように支援していくのかという考え方で進められてきたわけですね。その流れの中で、つい2年程前に非常に包括的で大部の答申が出されてそれが政

策の指針として固まっているという状況にありますので、大学におけるキャリア教育もそれが非常に重要なものとして位置づけられ、正に設置基準に制度化もされているわけですから、それがあまり聞かないというのは、私としては一言コメントしなければいけないのかなというところです。

産学連携教育との関わりの中で言うならば、出口のところの産業界というステークホルダーとの良い関係の中で、新しい教育コンテンツだとか教育手法というものが見出されて、その良さが実証されつつあるという現状が実際あるということなのだろうと思います。それをどのように考えるのかといったときに、先ほどから何度も出ているキーワードで、実は全然中身が検討されていないと思うのですが、「大学教育にどう位置づけるのか」といったことが言われているわけで、それは一体何を意味するのかを考えてみなければならないと思うのです。

では「大学教育とは一体何なのだろうか」ということになるわけですが、大学教育とはこんなものですよ、という一つのストーリーが政策的には出ているわけです。例えばディプロマ・ポリシーというのは、各大学・各学部で作って、それに沿う形で各科目というものが体系的に位置づけられることとなります。その科目の中の一つのバリエーションとして産学の間での取り組みというのであれば、そういう並びに従って行うというのが一つの答えなのかもしれない。そういうところを一体どのように考えるのかということは、大学というカテゴリの中で行うという前提であるならば必要なことなのかなと思います。今申し上げたのは一つの例にすぎませんが、大学教育の一環としてということの次に、具体的な課題として何があるのかということを考える必要があるのではないかと思います。

### ●大学側と企業側の踏み込んだ議論が不可欠

中島：

これまでの議論と違う視点となりますが、産学協働教育の現状を見ながらの意見をお話しします。多様な機会というのはもちろん必要ですが、「多様



な機会を活かす」という発想がないと、今求められている教育改革は難しいのではないのでしょうか。現場の実態は、産学がお互いに議論したり行動したりすることは少なく、大学の先生方と企業の方が集まると妙に他人行儀で、ある意味非常に遠慮し合ったコミュニケーションになっていて、そうであるがゆえに一番大事なことが共有されていないのではないかと感じます。例えば「うちの学生を預かったら絶対これだけはやってくれ」とか、企業から大学の先生には「彼にはこういうところの指導をもっと徹底するべきではないか」、「こういうところが足りていないよ」などという会話は殆どなくて、形式的な話に終始しているという感覚があります。実際に人を鍛えていくという現場では、おそらく関わる人材同士がかなり本気でコミュニケーションをとらないと、異なる立ち位置にあるものが繋がってこないという意識がありますし、また、インターンシップというのは学生にとって非日常なわけですが、非日常を日常に繋げていく観点でも先生方がある程度産業界の人間と本音で語り、学生以上の社会・産業界への感覚を持って日常の指導を行っていくといった視点が非常に必要なのではないかと感じています。

### ●産学が協働したプログラムで学生の主体性を鍛える

松高：

ありがとうございます。今の産学協働の、特にインターンシップの問題意識ということから考えると、深澤様のところでは、インターンシップをおやりになっていないとお聞きしていますが、乱

暴に言うと、要は今のインターンシップじゃやっても仕方がないということでしょうか。

深澤：

そうですね、やっても仕方がないというか、やはり本来のインターンシップというのは1ヶ月とか、あるいは場合によっては1年とか、ある一定の期間でなければ本当の企業の中身というのはわからないだろうということです。さきほど松高先生がおっしゃった1DAYインターンシップというのはその象徴で、これは企業のプレ説明会がただ名前を変えただけですよ。ですからこれはまさに就活の問題から派生したことであって、インターンシップが曲がってしまったなと感じているわけですが、今日はインターンシップの本質というお話がずいぶん出てきているので、こうした内容だったら真剣に取り組むべきだなと思います。インターンシップがそのまま企業の採用に結びついているというのは、欧米では当たり前の話だと思うのですが、これはインターンシップのあり方として間違っていないと思っているのですが、ただ、現状の中で、方向性が決まった学生をどれくらいきちんと企業が受け入れて、その後の社会にまで繋げるかというのは、まだなかなか難しいと感じています。今の中島様のお話からいけば、冒頭で京産大の藤岡学長が安西慶應前塾長の話をされましたが、「フューチャー・スキルズ・プロジェクト研究会」というものを4年がかりで進めており、5大学と6企業で、もう4年間研究しています。やはり最後に辿り着いたのは、大学生に何を身に着けていただきたいかというときのキーワードは「主体性」でした。特に初年次で、主体性ということをどう教えるのではなくて、気づかせてあげるような環境、場を作るかということで、大学と企業のコラボレーション、別に寄附講座ではなくて、きちんと大学の先生方が引っ張っていく授業を行っておられるのですが、そこでは中島さんがおっしゃった、「相当厳しく鍛える」ということをやっています。大学1年生の前期が基本ですので、ついこの間まで高校生だった学生にこんなことができるのかなというくらいのスタンスで企業の担当者は接していますので、相当辛いのではないかと思います。ただ

前期の15コマを過ぎると見違えるように成長します。実は私も大学1年生と話す機会が多いのですが、「何をやったらいいかわからない」というのが多いです。「せっかく入学されたのでしょ。何をやろうと思って入ったの?」「いや何をやろうかわからないんですよ」といったケースが結構あったので、たぶんこういう講座を受けることで、何をやろうかわからないではなくて、何をやろうかということも自分で選んでいかなければいけないんだというあたりが、習慣化していくのではないかと思います。初めての第1期生がちょうど今就活の時期にきているので、研究会の講座もそうした学生の成長がどう変化として見えてくるかということも今ちょっと楽しみにしているところです。そんなことも含めて、キャリア教育のうちのこれも一つの方法だと捉えて取り組んで一緒にやっているところです。

#### ●人間的成長を促す大学教育の一貫としての 産学連携教育

松高：

どうもありがとうございます。こちらで議論する時間がもう10分ほどになってしまったので、ちょっと尻切れトンボな感じがするのですが、二つ目のところで、この産学協働で何を目指すのかということで少しお話を伺いたと思います。

前半では、そもそも産学協働教育を大学教育にどう位置づけていくのか、それがどう学士課程の改善に繋がっていくのかということで、各大学が覚悟を持ってどういう内容のものを行っていくのかということがきっと大事であり、また企業側の深澤様の話から学ぶとすると、あまり効果のないものであれば企業は協力しないけれども、いまのフューチャー・スキルズ・プロジェクトのようなものであれば、企業はきっちり協力するということでした。これも大学側の姿勢だと思うのですが、そういう課題があるとして、それが仮にできたとすると、目指すところは一体何なのだろうか。キャリア教育との関連のお話も出ましたけれども、設置基準の社会的職業的自立を促して、キャリア教育の初期の頃に出ていた「望ましい職業感、勤労

感を育成する」みたいなところは、インターンシップの目指すところではないのではないかと思うのです。では、産学協働教育は何を目指していくのでしょうか。社会的職業的自立を目指すことなのか。何が達成できればいいのであろうか。非常にざっくりとした問いかけになりますが、当然それぞれの大学で目指すところは違ってくると思うのですが、そのあたりはいかがでしょうか。どういう能力を育成していくことが望ましいのか。松永様いかがでしょうか。

**松永：**

先ほどキャリア教育との関連も少し出たのですが、ちょっと戻って良いでしょうか。産学協働教育で実現すべきことというのは、労働市場の変化に対応した能力を身につけた人たちを育て上げるということも一つの課題であろうし、あるいはグローバルな社会への対応ということもできるでしょうけれど、私はもっと反応がキャリア教育に近いのです。つまり大学教育は本来そんなことを自らの課題としてこなかったし、人間的成長を大学教育の中に組み込むということは、大学教育には本来必要なかったのです。それはそれぞれの学生が勝手にやっていたのですね。もちろんそれぞれの科目で、例えば専門の授業だとかそういう形で一人ひとりが社会に出て行くための能力を身につけていく、まさに大人になっていくという過程ではあるのですが、必ずしも意識的ではなかったと思います。しかも実際には15歳から18歳までの間の、いわゆる高校教育の時代が人間的成長にとってはとても重要な時期であるにもかかわらず、これは昔からそうですが、大学のためへの準備期間になってしまっていて、15歳から18歳までの間に果たさなければいけないような課題を先送りしてしまっているのではないかと思うのです。それを大学が今抱えてしまっているわけです。ところが出口の方は、例えば産業界で言えば、なんだ、こんな状態で大学教育はどうしているのだという議論がおそらく社会人基礎力のあたりの議論だったのですね。そのときに大学教育と高校教育が喧嘩したのです。実際に喧嘩したわけではないのですが、高校は「大学の入試をこんな状況にしておい

て、どうなのだ」というような議論もありまして、高大接続という議論がありましたけれども、それよりは高大連携で、つまり入試の問題ではなくて高校教育と大学教育をどう繋いでいくのかと。本来あるべきものはどうかという問題もあるのですが、今の学生達、子ども達の現状を踏まえて、それぞれの段階に応じて高校の教育のありようを改めて考えましょう、あるいは大学教育のありかたを考えましょうという課題を背負わざるを得なくなっている。私はそれがキャリア教育の問題提起の一つだと思っているのです。ですから、職業教育ではないのだということがあるんですね。人間的成長を応援するような教育のあり方というのは、大学教育の中にしっかりと位置づけなければならないと、その一つのツールとして産学連携の教育のあり方が埋め込まれるのではないかと思います。

### ●方向性の異なる大学教育の定義と産学連携教育

**川島：**

どのように理解したら良いかということの一つの整理としての私の考えですが、たぶん道筋というか矢印の方向が違って、日本の学校教育においてはそれぞれの学校段階でどのような能力を身につけるか、あるいは教育の目標というのは法体系の中で規定されているのです。文部科学省というのはそれに沿うような形で一生懸命整理してきているといったところが仕事であるわけですが、キャリア教育も当然その流れの中に入ってきています。大学教育についても一応どういう人間像を目指すかということは1998年の大学審議会答申『21世紀の大学像と今後の改革方策について -競争的環境の中で個性が輝く大学-』の中で課題探求能力というものが初めて出されて、大学教育の目標というものも定義されることになったわけです。下からずっと整理していったら、大学教育というのは一体どういうことなのかと、そういう流れに対して今提起されている産学連携教育というインパクトというのは、もう出口に近い所のステークホルダーとの協働によって、まったく新しいと言って良いのかどうか分かりませんが、かなり新鮮な

形での方法と効果というものが実は見出されてしまった。だからこれはどのように整理したら良いのかということが問題になる。大学教育に位置づけるのかといったこともそうだし、私が先にファンダメンタルな問題提起を孕むものではないかと言ったのもそういうところ、つまり一方の矢印と逆向きの矢印が一つの国の大学という制度の中であるならば、整理されなければいけないのかもしれない。またひょっとしたら松高様が先ほどおっしゃったように、どういう能力を身につけるかについても、学習指導要領みたいに細かいことを言うのではなくて、わりとざっくりしたところで了解して、試行錯誤しながら進んでいったらいいんじゃないかといった関係者の合意で行って行って良いのかもしれないという、そういう整理なり選択肢みたいなものがあるのかもしれないというのが私の理解です。

### ●情報の振り幅に負けない人間形成教育が不可欠

深澤：

この産学協働をどう実効性を高めていくかというのは難しいのですが、昨今、企業というのは5年先に何が起るかかわからないという変化の時代をひしひしと感じるので、その社会の状況のできるだけリアルな部分を、どれだけあらゆる機会で大学生と一緒に体験をしていくかに尽きるのかなあと思うのです。やはりこれも就職活動という問題が引っかかっていると思うのですが、たとえば最近感じるのはキャリア教育といっていわれるキャリアデザインのようなものを一生懸命勉強してきた結果、何が私の周りで起っているかということ、当然自分が考えているものではない仕事に就くことが企業としては当たり前のようにあるわけですが、その仕事と自分がやりたいことはどう繋がっているんですか、というような質問がすごく多いわけです。そのときわからなくても5年後、10年後に振り返ったら「点」が「線」になっていくものがまさにキャリアなのですが、常にそれを追い求めるという、若手社員が増えていると感じます。それから一時期、学校の勉強は就職活動にはあまり関係ないと、アルバイトやボランティアとか部活と

かで何の成果をあげたかという話が大事だということで、その方向へ振られたのですが、少し私もそれは行き過ぎだなと思い、やはり大学では本分である勉強を大事にするべきだと、2～3年言っていたら、ここにきて大学の成績を重視しようという動きになっています。勿論、私の発言で変わったわけではないのですが、企業で採用を担当する社員の意見であったわけです。要は、すごく極端に振られることが良くあります。ですからこれは大学の先生方とか企業の我々とで、あまり情報が振られないように、いつの時代だってやはり大学生ですから本分は勉強することだし、それがしっかり1階部分にあって、2階3階に部活やアルバイト、ボランティア、があるというバランスをとらなければいけないし、その中でアカデミックな勉強も必要でしょうし、産学連携みたいな社会との接続を考えたものを学んでくるということで、それをトータルで見えてあげるしかないのだと思うのです。従って、これからはとにかく全て産学連携で、あらゆる科目を全部PBLで進めるという必要はないし、先生がきちんとアカデミックな部分の理論・整理をしっかりとったこともやはり社会に必要なことなので、あまり振られ過ぎてはいけません。さきほど宮川様がそれぞれの大学のポリシーみたいなものがあるとおっしゃったのですが、やはりそれがぶれないように、それから学生も自分の軸みたいなものがしっかりぶれないような人間を作るために何が必要かということを我々が発信して行けば良いのかなと、そんなふうに思うのです。これは本当に難しいですね。

### ●「ready to work」環境の整備は 大学としての使命

松高：

難しいですね。ありがとうございます。

先ほどウィット先生のお話を聞いていて、「ready to work=働く準備」がキーワードだと思いました。学生が、自分のやりたいことは何なのだろうかとか、インターンシップに行っ自分の適性がわかったとか、それは発見できるかもしれないのですが、そもそも「ready to work」になっ

ているのか、働く準備がそれで達成できるのだろうかという疑問があります。日本の大学の場合ですとどうしても「就職できた」とか「内定が取れた」「取れない」という話になりますが、「ready to work」ができているのかというのは恐らく別次元のような気がして、キャリア教育であろうが産学協働教育であろうが「何とか教育」というどういう言葉を作ったとしても、大学として、学生達を「ready to work」にすることが本来的な使命、極めて当たり前のことのように思いながら、おそらく産学協働教育の目標もそのあたりなのじゃないかと、ウィット先生のお話を聞いて思いました。

## ●質疑応答

松高：

それでは限られた時間ですが、会場の皆さまからもどうぞ。ご所属とお名前もお願いいたします。

●旧態依然とした日本の大学と  
保守的な学生に不安

質問者(1人目)：

本日、色々とお話をお伺いして痛感したのですが、大学を卒業してから30年にわたり海外の政府関係機関で働いてまいりました。東日本大震災が起きてから、毎年夏に、日本の学生を現地に連れていき、研修を行っています。この取り組みの中でいろんな大学に行きますが、各大学におじゃまして感じるのが、旧態依然とした体制が30年前と変わっていないのではということです。確かに一般教養と専門科目が自由に取れるとか、就職活動というのが非常に大きな問題になっているなど、当時とはかなり変わっているという変化はありません。そういう中で、学生自身がみんな保守的になっていると感じます。守りの姿勢ですね。

特に就活に対して一種怯えるような姿勢の学生たちは非常に真面目でおとなしい。ですから以前の大学と比べても、今学生を萎縮状態に追い込んでいるような社会の現実があるということを私自身非常に痛感しております。そういう中で私どもが進めている1ヶ月ほどの研修授業ですが、海外の大学に預けて独自のプログラムを作って実施しています。参加した学生は、本当に目を輝かせて日本に戻ってきます。向こうの大学の先生と同じ



対等な目線でいろんなディスカッションができたとか、モチベーションを上げてくれたとか彼らは言います。こういうことが現地でできているのに日本の大学でできていないという、これは先ほどからいろんな議論で言われていますけれども、それが単なる文部科学省の問題なのか、制度の問題なのかというよりも、やはり「大学自体を改革しよう」と働きかけてこなかった今の先生方の問題ではないかと感じています。今のままであれば本当に日本はどうしようもない状態になっていくかもしれないので、今一度、国も大学も、そして企業の間人も含めて、この現実を変えていく、そういう方向を強い意志でやっていかないと何も変わらないと思います。

先ほど深澤様が「気づきの体験」が必要だとおっしゃっていましたが、そこでちょっとコメントをいただきたいのですが、気づきの体験というのは資生堂に入って、どういったことをするのか、その辺りをもう少し詳しく教えていただけますでしょうか。

## ●修羅場の体験が気付きの場に

深澤：

それは先ほどお話しした「フューチャー・スキルズ・プロジェクト」という研究会の中で、主体性をどう1年生で身に付けて行くかという、そのための授業の取り組みを例示したことです。企業の担当者は大学1年生を自分の企業の部下だと思って授業を進めているんです。だいたい弊社のリーダークラス、管理職が直接講座に出向きますから、前期の何コマかの間はまさに自分の部下のように接しているわけです。そうすると、そこまで無理だろうというレベルのところまで、思い切って突っ込んで、質問を投げかけます。学生は、相当ショックを受けますが、そこから最後プレゼンに向けてまた立て直していくみたいなのところを行っています。いわゆる修羅場というのでしょうか、これをどう味わってもらおうかという、修羅場をどう乗り越えるかということを一生涯懸命やっていて、それが気付きの場になってくれればという期待なん

です。

もちろん、まだまだ全国で授業を行っているわけではないので、その授業を受けた学生さんがその後どう変化しているかという結果が出るまでにはしばらくやり続けるしかないと思っているのですが、3年、4年目になってだいぶ首都圏以外でもこの講座を導入しようろうという大学が増えてきていますので、これが一つの試金石というか、変化のうねりになってくれればと思っています。結局そういうものが企業でなぜ必要かという、やはり修羅場をくぐっている経験が少ないなという印象です。例えば体育会系の学生が最近就活で有利だと言うのですが、これは真実ではありません。昔の体育会系とは違いますから。私もそうなのですが、まさに不条理な世界で3年過ごしてきた、このまったく常識では考えられないところで過ごしてきた。でも企業ってそういうものですよ。正解はないし、何でこんなことが起きるのだろうというところで生きていかなければならないということを経験して自然に身につけていた。けれども最近の体育会の学生というのは本当にロジックで分析して技を磨きますから、かつてのような根性論だけではないわけです。そういうものを何らかの機会を提供してあげることができれば、先ほど「軸」と申し上げたのですが、きつといわゆるタフなハートを持った学生が作られるのではないかなあと、企業でできることはそういうことなのではないかと。別にマーケティングの手法を学ぶとかそういうことを目指しているわけではないので、そんなことを今始めているところです。こんなお答えでよろしいでしょうか。

**松高：**

ありがとうございました。そういう修羅場をくぐらせる経験をさせるというのは企業ではなくて大学がやらなければならないような気がしながらお聞きしていたのですが、大学がその部分を放棄して企業にやっていただけのありがたいことなのですか。

**●全ての学生にグローバル化・産学協働教育が必要なのか**

**質問者(2人目)：**

本日はどうもありがとうございました。質問を二つさせていただきます。一つはグローバルということについてと、もう一つが産学協働教育という点についてです。まず一点目なのですが、昨今語られる「グローバル」ですが、企業側からすると以前から続いていたという部分があって、ただそれが広がってきたと感じているのですが、実際にグローバルということを見ると、学生が社会に出たときに直接グローバルという部分に関わるかどうかという決して多いものではないと思います。それは、最近の大学生の思考としてローカル、つまり自分が出身した地で就職して、過ごしていきたいという地元思考も強くなっていることもあるかと思っています。そういった中で、グローバルということ意識して産学協働教育、インターンシップ等を行っていくべきなのかどうか。あからさまにアグリカルチャー（農業・農学等）といったようなことを言うとローカルなビジネスになってくるのですが、グローバルとローカルの線引きということをするべきなのかどうかについて、何か皆さんでお考えがあったら共有していただきたいと思っています。

二つ目の質問として、産学協働教育というテーマですが、産学協働といったときにインターンシップが、主体的な意識の高い学生を中心に、もしくは、「それになりたい」という“ワナビ”が参加することが多いのが昨今だと思います。私はキャリア教育で必修科目として一学年700人に対してキャリア教育を提供しているのですが、実際に産学協働教育というのがトップ層をさらに伸ばすために必要なものなのか、それとも全体のボトムアップに必要なものか。両方必要だというのは総論になってしまいましたが、実際にショートタームでいうとトップ層を伸ばすために必要なものか、それともボトムアップに必要なものか、また将来的にはどうしたら良いのかというところが関わってくると思います。こうした産学協働教育は、どういった学生対象に必要なものか、アドミッション・ポリシーだとかカリキュラム・ポリシーとかディプロマ・ポリシーというところが関わってきますが、どう

いったものがあるべきなのか、それとも、それは分けるべきなのか。何が最善の解というのは分からないかもしれないが、こういう方向があるや、こういう良い事例があるというようなことを共有していただければと思います。以上二点をよろしく願いいたします。

**松高：**

二つご質問がありました。一点目のグローバルとローカル、その視野の入れ方をどのようにしていくかというご質問に対して中島様よろしいでしょうか。



### ●海外でも国内でも必要な「社会人基礎力」を鍛える

**中島：**

グローバルが本当に一部の人のものかという点、特に最近はそのように思っています。中小企業でお話を聞いていても、海外に赴任して仕事をするということだけではなく、自分たちが今まで売っていたものが、日本の中の今まで付き合いしていた大企業に売れる点数が減ってきている一方で、これまで自社の技術や製品を買ってくれていなかった国や地域に売れるようになってきた。このように企業規模の大小にかかわらず、ビジネスがボーダーレスに広がってきているのです。そういう視点で考えると、自分たちの可能性を広げる上で、多様なビジネスパートナーと付き合い、多様な情報をもって自分の可能性をもっと広く捉まえる、グローバルな活躍を念頭に置いて行動した方が、成功する確率が明らかに高い世の中になっていると感じています。

教育においてグローバル人材育成ということはどう考えるかということですが、グローバルというと語学力なのかといえば、それは必要であることは間違いありませんが、最も重視されているのは、我々の提唱する言葉を使わせていただければ「社会人基礎力」ということになります。海外に行こ

うが、国内にしようが、今の日本の社会の難しさの本質は、「慣れないものといかに向き合い、関係していくか」という点にあると考えています。日本の中でしっかり鍛えていくことがまず原点になって、そこから本人がどういう世界で、どういう刺激を受けるのかで、「向かう方向」が決まるような気がしています。そんな視点からまずは学生の素地を鍛えられればと思っています。

次のご質問も続けて良いでしょうか。

今言われた通り産学協働教育の意味ということに関して、意識の高い方を相手にするプログラムがあっても良いのですが、やはり教育を考えると、できるだけ多くの学生にそういう刺激の場や考える場を提供していった方が良いと考えています。産学協働というところに必ずしもとらわれすぎることはないと思いますが、やはり現実を知る機会があったり、今まで自分が知らなかったことを知り、考える機会があったり、こういう機会は広く持つべきです。

今の学生さんは非常に優秀な人材が多いと思いますが、一方の特徴として、慣れていないことに対する怖さを非常に感じていて、慣れていないことが不安であるがゆえに踏み出せない、周りを見てしまう、こんな色がすごく強くと感じています。そういう意味で、多くの学生に「世の中にいろんなことがあるが、全て人間技であって、不慣れなことにも思い切ってチャレンジすべき」というようなことを伝える機会を作りたいと考えており、

私どもとしてはそういうことを目指していきたいと思っています。

**松高：**

どうもありがとうございます。もう少し議論を進めたいところなのですが、なかなか重たいテーマで、この短時間では結論は出ないと思います。先ほどご紹介がありました通り、2015年にWACEの世界大会が日本で開催され、京都産業大学が会場になります。このような議論が今度は日本人だけではなくて、世界の先進事例を含めての議論になりますので、学ぶべきことは非常に多いと思います。2015年8月、大変暑い時期ですが、ぜひ積極的にご参加をいただければと思います。まだまだ日本国内でのこの手の議論は足りませんので、事前のプレ大会をこの夏に行います。こういう議論を積極的に進めていって、少しでも日本の産学協働教育に貢献できる、あるいは良い形にしていきたいと思っています。

議論が非常に散漫になってしまいましたが時間になりましたので、これで終わりにしたいと思います。皆様どうもありがとうございました。

## 閉会挨拶



---

成城大学学長

---

油井 雄二

---

ただいまご紹介をいただきました成城大学の学長を務めております油井と申します。本日は大変お忙しい中、またお寒い中、多くの皆さまにこのフォーラムにご参加いただき、誠にありがとうございます。四大学を代表して厚く御礼申し上げます。

京都産業大学、新潟大学、福岡工業大学、成城大学の四大学は、平成24年度から文部科学省の補助事業であります「大学間連携共同教育推進事業」に応募し、採択をされました。産学協働教育による主体的学習の確立と中核的・中堅職業人の育成をテーマにして四大学が協同で、産学が協働した新たな大学のあり方について研究し、その実践を目指しております。

皆さまもよくご存じのように、日本の産学協働教育は諸外国に比べて大変遅れているということです。しかし、先ほど経済産業省の中島様のお話にもありましたが、昨年、文部科学省、そして経済産業省から、相次いで産学協働教育に関する報告書が出されております。来年度からは政策的にも動きがあると聞いております。このようなタイミングを捉えて、我々四大学は、本日「産学が協働した人材育成の新たな鼓動」というタイトルでフォーラムを開催させていただきました。

本日は、経済産業省の中島様には、基調講演として「今後の教育効果の高いインターンシップのあり方」についてご講演いただきました。行政の立場、あるいは経済界と大学の間を繋ぐお立場から、色々貴重なお話を伺うことができました。どうもありがとうございました。それから、本日の特別ゲストスピーカーとして、20年の歴史をもつタイの産学協働教育のいわば父であり、ファウンダーとして名高く、タイの文部大臣もお務めになりました、スラナリー工科大学の創設者であるウィット先生にお越しいただき、タイおよびASEAN諸国における産学協働教育の経緯と現状について、具体的なお話を伺うことができました。先生には、我々日本に対して、五つのレッスンをはじめ、大変示唆に富むお話をしていただきました。まさに我が国のこれからの産学協働人材育成の新たな鼓動を聞く思いがいたしました。今後の日本の産学協働教育を進めるにあたって、本日は重要な一歩ではなかったかと思えます。ウィット先生には心から御礼を申し上げます。ありがとうございました。また、パネルディスカッションでは、京都産業大学の松高先生をコーディネーターに、さきほどの中島様、国立教育政策研究所の川島様、NPO法人人と地域の研究所理事長の松永様、株

式会社資生堂の深澤様、そしてWACEの常任理事でありNPO法人WILの代表理事である宮川様、それぞれのお立場から、これからの産学協働のあり方、あるいは大学教育自体のあり方等について、様々な観点から貴重なご意見をいただきました。グローバル社会を生き抜く力の育成を目指した、産学協働教育を目指して、企業、大学、あるいは行政がそれぞれの立場で何ができるのか、何をしなければならないのか、今日のフォーラムではそのヒントを得ることができたように思います。

近年、大学教育の質的変換が叫ばれ、学生の主体的学習が求められておりますが、これに産学協働教育がどのように貢献することができるのでしょうか。また、学生はこのような混沌とした時代の中で、どのようなキャリアビジョンを描いて、どのような経験を、そして学習をしていく必要があるのでしょうか。ひとたび世界に目を向けてみますと、日本の学生は諸外国の学生と比較して、極端に学習時間が短い、勉強しないと言われております。このような状況下で日本の若者達は、今後世界で闘っていくことが果たしてできるのでしょうか。また、ビジネスの市場が日本からアジアへ、そして世界に広がっている中で、日本の若年層、そして日本の大学は、このまま生き残っていくことができるのでしょうか。現状では、惨憺たる結果になることが容易に想像できます。このような現状を打開すべく四大学は、今まで培ってきたそれぞれの大学の長を踏まえたキャリア教育をベースに、新たな産学協働教育のステージに向かって、日本における新たなモデルを構築すべく研究を重ねております。また、企業、他の大学の皆さま、行政の皆さまのお力をお借りすることなくしては、このことは実現することはできない、というのも事実でございます。

本日のフォーラムにおいて得られた知見や貴重なアドバイス、コメントは今後の我々の取り組みに大いに参考になるものばかりでございました。また、本日ご参加の皆さま方におかれましても、重要な示唆を得られたことと存じます。本日ご登壇いただいた皆さまには、心から御礼を申し上げます。また、このフォーラムにご参加いただいた皆さまにもあらためて御礼を申し上げますとともに、今後も我々四大学へのご支援・ご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。本日はお忙しい中、長時間に亘ってこのフォーラムにご参加をいただきまして、ありがとうございました。

平成25年度産学協働人材育成推進フォーラム  
[アンケート集計結果]

---

[2014年3月]

---

1. アンケートの概要

1. 調査の概要

<実施概要>

実施日：2014年2月7日（金） 場所：アルカディア市ヶ谷〔私学会館〕3F「富士」  
 方法：アンケート用紙回答、回収 対象：フォーラム参加者 137名  
 回答・回収状況：57名（回収率：41.6%）

<実施目的>

フォーラム参加者に対し、産学が協働した人材育成に対する評価、関心等について調査を行う。これを基に企業・大学への参画を呼び掛けていく。

<調査方針>

- ①フォーラムで実施した3つのプログラムに対する評価の確認
- ②どのような取組に関心が高いのか、また連携の可能性を確認。

<回答者内訳>

(属性)

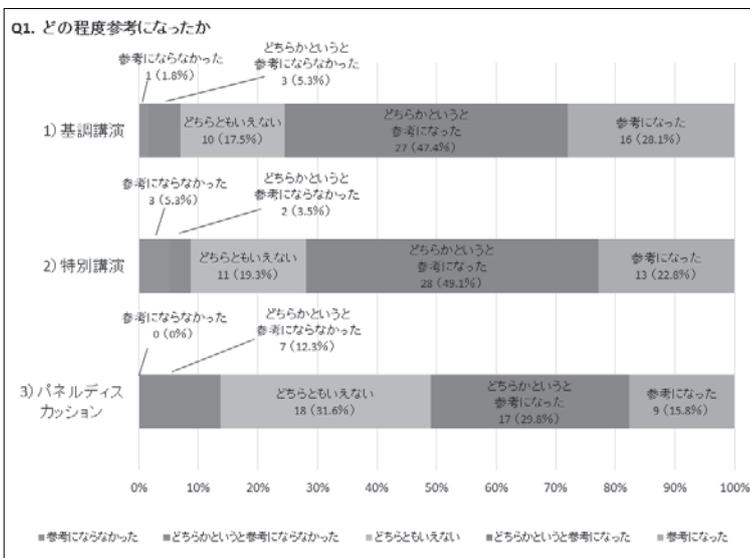
A 大学：30名      B 企業：12名      C その他：7名      ※属性未記入：8名

2. アンケート結果

Q 1. 本フォーラムは産学協働による人材育成を検討していく上でどの程度参考になったと思われますか。  
 最もよくあてはまる選択肢に○をつけてください。

参考にならなかった      参考になった

1) 基調講演 「今後の教育的効果の高いインターンシップのあり方」	1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5
2) 特別講演 「ASEANにおける産学協働教育の現状と課題—日本は何を学ぶべきなのか?」	1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5
1) 基調講演 「今後の教育的効果の高いインターンシップのあり方」	1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5



★肯定的な回答「参考になった」

「どちらかという参考になった」と回答した割合を以下に記載。

- 1) 基調講演 75.5%  
 (内訳 参考になった：28.1%、  
 どちらかという参考になった：47.4%)
- 2) 特別講演 71.9%  
 (内訳 参考になった：22.8%、  
 どちらかという参考になった：49.1%)
- 3) パネルディスカッション 45.6%  
 (内訳 参考になった：15.8%、  
 どちらかという参考になった：29.8%)

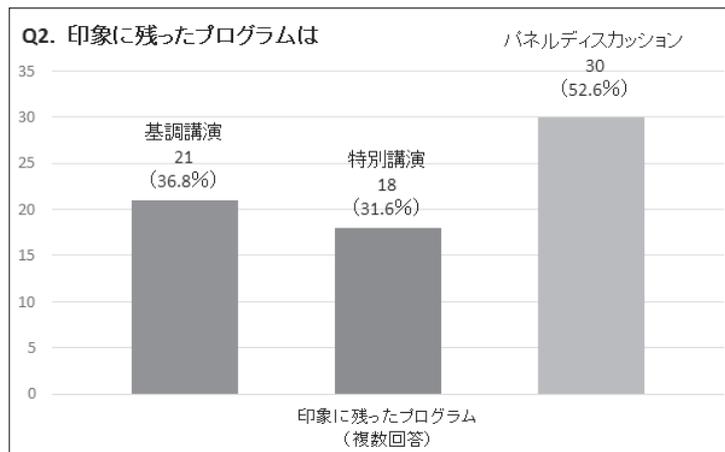
Q2. Q1の1)～3)のプログラムの中で、印象に残ったプログラムを教えてください。(複数回答可)

あてはまるプログラムの□にチェックを入れ、印象に残った話題等、その理由をご記入ください。

基調講演

特別講演

パネルディスカッション



以下に、回答者のコメントを掲載 (抜粋)

#### 回答者コメント抜粋

特に、昨今取り上げられているインターンシップ、あるいは産学協働教育といった言葉を、どのように大学教育に取り入れていくか、課題に感じてきました。本学では本学らしい形づくりを進めておりますが、様々な意見を参考にさせてもらいながら、多様な機会を学生に提供し、学生第一のプログラムを作成していきたいと思えます。貴重な機会となりました。有難うございました。

欧米の例が挙げられることが多い中、タイの取り組みをご紹介いただいたことはとても勉強になりました。実習先企業や学生の変化の様子など、もっと詳細なデータをご紹介いただけたらよかったです。飛び込みで参加したにもかかわらず快く受け入れてくださり有難うございました。

若年世代がリスクテイキングできないこと。キャリア教育の果たしうる役割を再認識した時間となりました。有難うございました。

CWIEは大学と企業との強い意志によって実現できるということ→若い世代の就業意欲の低下に関心があり、CWIEは現在の日本の危機的状況を打破できるのでは・・・と期待感が持てた。実現までのプロセス(大学・企業の共感を得る→実現に移す)が一番大変だが今後もずっと啓蒙し続けて行くべきと感じた。

タイの大学では、質の低い卒業生と役に立たない卒業研究という問題を現実的に捉えて、コーオプ教育を始めたという経緯→日本の大学には危機感がない。

また学生のせいにして教育でどうにかしようとしていない。このような意識の差では、アジアでも負けていくと改めて感じた。

パネリストは様々な発言の中で、大学は人間教育も含めてちゃんと教育をすべきであるということを行っていると思えました。

社会人基礎力というと広過ぎるように思っていたのですが、今回のフォーラムでは、このキーワードはしっかりきました。

違う立場からの意見が聞け、参考になった。基調講演や、特別公演の理解がさらに深まる内容であった。本学はどう捉え、どう取り入れられるかを考え、実践していこうという意識がさらに高まった。有難うございました。

インターンシップをする意義を改めて考えさせられました。

グローバル社会へ踏み出す学生の教育をディプロマポリシーと併せて考えていこうと思います。

ウィット先生のお話からCWIEそのものの意義は理解できました。川島先生がパネルディスカッションの中でおっしゃっていた「大学教育の中にどのように位置づけるか」ということに非常に関心があります。もう少し具体的なプログラムを知ることができると道が見えるかと感じました。「フューチャー・スキルズ・プロジェクト」は、学士課程教育における意味が、以前シンポジウムでお聞きした際に、ずっと入ってききましたが、CWIEはもう少し勉強してみたいと思います。有難うございました。

さすが経産省、豊富なデータに基づいた説得力のある話を聞くことができた。特に具体的な社会人基礎力の理解が進んだことがよかった。ただいくつかの疑問あり（発表内容ではなく。講演から感じたこと。）

- ・「グローバル人材」を見聞きすることが多いが、それこそ、国、企業、大学、学生のそれぞれの定義にズレがあるように思う。どこに、だれに合わせればいいのか？
- ・社会人基礎力はいきなり大学で養成されるものではなく、その基礎力のための基礎をいかに作っていくかも重要。突然、大学に押し付けられても困る。
- ・大学教員に果たしてどこまで何ができるのだろうか、トレーニングなしではきつい。

「どのような学生を社会に出すべきか」という明確なビジョンが大学側にまだ足りないのではないかと感じた次第です。生徒も不安、大学も不安という状態ではなく、一人ひとりが変化に耐え得る心を作ることを、プログラム化したほうが良いのではないかと。

種々ご苦勞様です。WACE世界大会（19回）の成功を祈ります。率直な印象ですが、インターンシップ制度が導入され、15年経ちますが、以前から少しも進歩していないのが残念です。

①教養教育を含めた初年次教育の充実（学士教育課程の拡充）

②就職を念頭においた長期インターンシップの導入を図ることが大切。

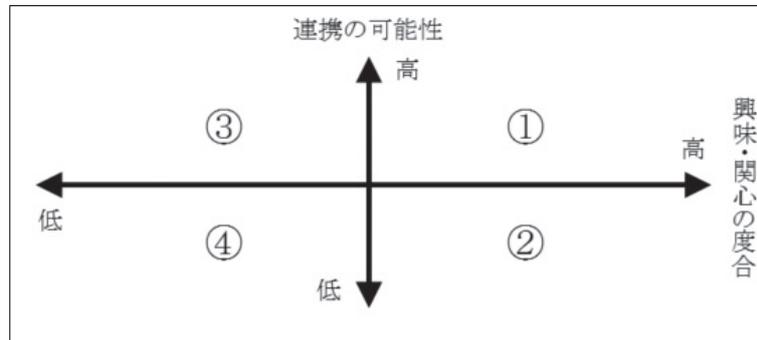
そのためには、全学が取り組み、エンプロイアビリティのある人材の育成を大学でしていくべきです。

⇒労働市場のニーズに応えられる大学のミッションを再度認識すること。

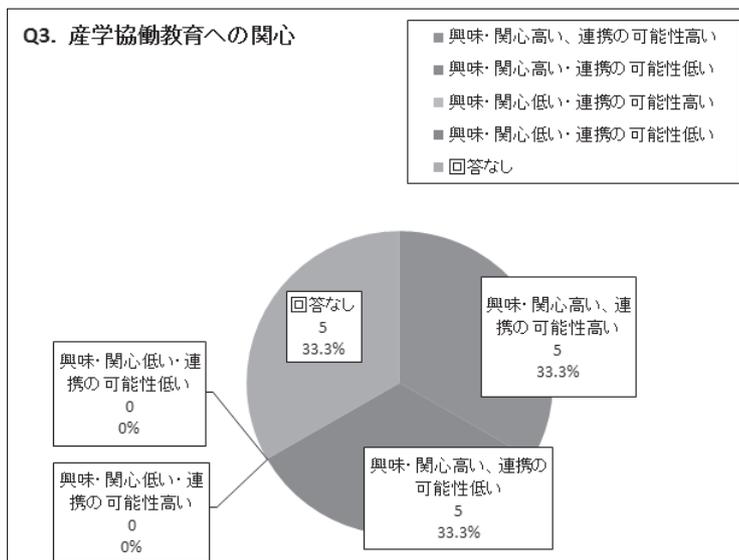
社会人基礎力といった経産省の発信する人材像が、コンパクトに判り易くまとまって理解することができた。また特別講演では、普段接する事のできないタイ国の「大学と社会の接続」の事情を知ることができた。貴重なお話だと考える。

各現場の専門の方たちの深い話が聞けて、もっと聞きたかったです。産学連携をして人材育成という議論ですが、もっと問題なのは、日本の子供たちは小学生のころから「学ぶ」ということが嫌いだという事です。小学生のころから、主体的に、自分の成長のために、学ぶということをしてきていない日本の学生が、大学を出る段階、すなわち就活の段階になって初めて、主体的学びが、問われることに問題があるのだと思います。スライドもわかりやすく、話も理解しやすく良かったです。パネルディスカッションも、パネラーの方々は、それぞれの立場から色々な視点で発言くださり、興味深く思いました。

Q3. 企業等関係者の方にお伺いいたします。本事業では、基調講演等で紹介された、教育効果の高い「産学協働教育プログラムの開発」を目指しております。産学協働教育プログラムへのご興味、また、連携の可能性についてお聞かせください。(以下の4つのエリアから選択ください。)また、その理由をご教示ください。



理由



★各プログラムに対する回答数（回答率）を以下に記載。

- ①興味・関心高い、連携の可能性高い  
5 (33.33...%)
- ②興味・関心高い、連携の可能性低い  
5 (33.33...%)
- ③興味・関心低い、連携の可能性高い  
0 (0%)
- ④興味・関心低い、連携の可能性低い  
0 (0%)

※回答なし：5 (33.33...%)

上記のとおり、興味・関心、は高いものの連携の可能性については、回答がわかれた。

### 回答者コメント抜粋

連携の可能性については何とも申し上げられないが、弊社では教育と就職をキーワードとしたサービスを行っているため、特に関心が高い事項です。

会社としては可能性が低い、今後考えていかないといけない内容である

就業後の社会人教育、就業支援に携わっており、非常に興味を持っております。

大学カリキュラムの非弾力性、教員の認識不足（大学教育≠職業教育）「仕事をこなす作業員育成か、仕事をする技術者育成か」がわかりにくいいため連携の可能性は低い。

- ・社会の受け入れ体制の構築、マンパワーに問題あり。
- ・「産学協働教育プログラム」の詳細は知らないが、インターンシップのための受け入れ体制の整備であればきており、受け入れ何名に対して、国からの補助金いくらというインセンティブがあれば、産学連携の効果的な教育プログラム開発につながるのではないかと。（当社がどうでなく、日本国内の企業全般）

Q4. その他、本フォーラムに関するご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

#### 以下、回答者コメント（コメント数：16）

非常に弁がたち、貴重な意見を聞けました、大変ありがたかったです。難しいかもしれませんが、他大学の事例や課題なども、もう少し聞きたいと感じました。できれば次回も参加したいと思います。

今後も、フォーラムに参加しなければ得られないような貴重な講演を行ってください。本日は有難うございました。

パネルディスカッションのテーマをさらに深めていただき、その成果を学ばせていただければと存じます。

貴重な機会を提供いただき有難うございました。フォーラムはもっと続きを聞きたいほどでした。

パネルディスカッションのテーマをもっと絞った方が実のある議論になったのではないかと思います。多様な意見が出ましたが拡散してしまったように思います。また、産学協働教育の必要性の背景やフレームは、このようなフォーラムに参加される方は、全員理解されているのではないかと思います。むしろ実践して行く中での過程や、見本となる事例と教育効果などについて知りたいと思いました。（自分たちの実践に活かしたい。）

就職活動との関係での議論は興味深かったです。

本日は有難うございました。非常に勉強になりました。パネルディスカッションも熱く、面白かったです。

あと30分ほどパネルディスカッションがあればよかった。

入社してから企業が人材を育成し、大学において即戦力としての指導・教育を行う。より幅広く問題解決のできる人材を育成してほしい。

少子化、大学全入時代を迎えて、基礎学力を身につけていない学生が入学してくる中、専門につながる基礎知識と応用力を、学生に身につけさせるには、大学の4年間では足りないくらいである。「インターンシップ」のような経験は、学生にとって貴重ともとれるが、在学中に数ヶ月以上となると、就職活動とあわせて一年近く（あるいは一年以上）大学に不在となる。益々、学力、専門基礎知識、応用力を学生が身につける時間が少なくなってしまいます。「インターンシップ」を在学中に行う必要があるのか。基礎知識の欠如は、時に理系学生にとっては致命的である。中島氏のお話にあったとおり、新しい「もの」を作り出してきた日本であるが、10年後には、新しい「もの」を作り出せない日本になってしまうことが危惧される。

教育プログラム内容について、より開示・共有するとよいのではないのでしょうか。教育プログラムはノウハウでもありますが、着実に学生に成長をもたらすためにも、何の目的の達成手段をどのようにプログラムに（前後合わせて）組み込んでいるかなど、皆でオープンにしていければ、日本のためになると思います。

## おわりに

---

平成25年度産学協働人材育成推進フォーラム「産学が協働した人材育成の新たな鼓動」が無事終了できましたことに対し、また本事業へご支援をいただいている関係各位に対し、心より御礼申し上げます。

本フォーラムは、産学協働教育の推進を目的としたものですが、我々四大学（京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学）が取り組む「主体的学修の確立と中核的・中堅職業人の育成」（文部科学省平成24年度「大学間連携共同教育推進事業」採択）の一貫として開催したものです。

本事業では、本年度、四大学合同による合宿型プログラムを中心に、共同でのプログラム開発をはじめ、産学協働教育を実践する専門人材の育成、評価システムの構築など、今、社会から求められている課題について、その原因や対応策を議論して参りました。取組のひとつに、「産学協働人材育成ネットワーク」の組織化と拡大を掲げており、今回のフォーラムは、海外先進事例を学び、産学協働教育の普及とその成果等について議論する機会として開催いたしました。

このたびのフォーラムでは、「ASEAN諸国における産学連携教育の現状と課題:後発者として日本は何を学べるか?」と題し、Prof. Dr. Wichit Srisa-anより、特別講演をいただきました。タイにおけるコーオプおよび産学連携教育(CWIE)の現状や、ASEANにおけるCWIEの変遷などをトピックに、日本がタイのコーオプおよび産学連携教育から学べることについて、様々な観点から、知見をご提供いただけたことは、これからの私どもの取り組みにとってはもとより、産学協働による人材育成に日頃より取り組まれている皆様にとって、大変参考になるものであったと考えます。また、タイのCWIEを20年以上推進されてきた実践者からのお言葉は、私を含め、これからの日本の実践者達にとって、大いに励みとなるものでした。

Prof. Dr. Wichit Srisa-anからの最後の教訓にもありましたが、これからは、大学と企業の両者が、学生の体験に互いに責任を持ち、高等教育の質を高めていかなければなりません。これからも、海外の産学協働教育に関する先進大学や関係各位での事例を社会へ発信してくと共に連携・交流や、実践的な調査を進めていく所存です。また、このたびのような機会を通じて、議論を深化させ、本事業の継続的な推進と、行政、産業界との連携を確固たるものとする、産学協働による人材育成ネットワークの組織化、拡大も計画しております。関係者の皆様をはじめ、本事業にかかわる方々に、今後ともお力添えをいただきますよう宜しくお願い申し上げます。

事業推進責任者 京都産業大学 経営学部 准教授  
松 高 政



新潟大学



成城大学



Fukuoka Institute of Technology  
福岡工業大学

共催：京都産業大学・新潟大学・成城大学・福岡工業大学