

産業構造の変化に 合わせ、企業も大学も 大胆な変革を

教育改革委員会(2014年度)
委員長／天羽 稔

(インタビューは5月27日に実施)

経済を取り巻く環境が激しく変化する中、人材育成に新たな視点が求められている。教育改革委員会は、まず大学関係者との意見交換を行い、企業・社会が求める人材について明確にした。今後、資質・能力の高い人材を育成するためには何が必要か。天羽稔委員長が語った。

座学よりも 実践的学びが重要

ここ10年ほどで産業の生態系とも言うべき構造は大きく変化しました。しかし、大学教育は残念ながら、それに追いついていないと感じます。

私自身の経験を語れば、高専卒業後にアメリカに渡り、さまざまな経験を重ねました。若い時に外の世界を見ることで、「何ができて何ができないのか」「何が好きで何が嫌いなのか」がよく分かり、自分自身を理解するようになります。それによって、その後の進むべき道が見えてくるのです。

大学教育で重要なのは、座学よりも実践的な学びです。“Seeing is believing”というように、外に出て、見て、経験することです。教養教育を否定するわけではありませんが、卒業後に多くの学生が企業で働くことを考えれば、そのための教育に力を入れるのは当然ではないでしょうか。

人材育成に関して、現状の最大の課題点は、企業と大学との対話が欠如していることです。そこで教育改革委員

会では、大学側が企業に何を求めているのかを把握するために、メンバーの大学関係者と意見交換を行いました。そこでは、例えば「企業がどんな学生を求めているのかが、明確ではない」という声がありました。確かに多くの企業では求める人材像がクリアになっておらず、抽象的な表現でしか提示できていないように感じられます。

われわれは、そのような大学側の意見を今度は企業の人事担当役員にぶつけ、そこから企業の求める人材像と必要な資質能力を四つのポイントから具体的に今回の提言に示しました。

企業と大学が手を組み インターンシップ強化を

人材育成に向けて、企業や大学が最も強化すべきは「インターンシップ」です。私は高専時代に実習という実践活動の中で多くの経験をしました。また、寮生活で年齢の違う学生と交流することで、多様性や異文化について思いをめぐらせることができました。大学生もインターンシップを通じて、そういったさまざまなことを学ぶべきです。



天羽 稔 委員長
デュボン名誉会長

1951年徳島県生まれ。71年阿南工業高等専門学校卒業。78年ワシントン州立大学工学部修士課程卒業後、デュボンファーイースト日本支社(現デュボン)入社。ポリマープロダクト事業部、エンジニアリングポリマー事業部事業部長などを経て、06年社長、14年より現職。07年4月経済同友会入会、10年度より幹事。14年度より教育改革委員会委員長。

現状でも、一部でインターンシップは行われていますが、大学四年生を対象に数日行うものが主流で、効果は限定的です。そうではなく、大学一、二年生から参加して、最低一カ月はインターンとして企業で働くことが必要です。これだけグローバル化が進んでいるのですから、海外の日系企業などで働くのもよいでしょう。最近は海外に出る若者が減っていますが、海外に出なければ分からないこともあります。私の会社にも、フランスの大学生がインターンシップで来ていますが、知らない国の企業で苦勞した経験は、必ずプラスになるはずですよ。

インターンシップの強化に向けて、企業と大学が手を組んで、学生にとってより良いプログラムを作らなければなりません。大学はインターンシップを単位として認めることが必要だし、企業は報酬を支給する努力が欠かせません。また、学生に長期のインターンシップを求めるのであれば、企業にとっては通年採用も大きな課題になるでしょう。

会員の皆さんの協力も欠かせませんが、考えていただきたいのは「競争力



提言概要(4月2日発表)

これからの企業・社会が求める 人材像と大学への期待

—個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上—

I 教育・採用に関する企業の意識 ～大学との対話を通じて～

■企業が求める人材像と必要な資質能力

企業が求める人材像を描きながら、業種や文系・理系を問わず、普遍的に求められる資質能力を中心に、経営者の視点から四つに整理した。

①変化の激しい社会で、課題を見いだし、チームで協力して解決する力(課題設定

力・解決力)

②困難から逃げずにそれに向き合い、乗り越える力(耐力・胆力)

③多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力

④価値観の異なる相手とも双方向で真摯に学び合う対話力(コミュニケーション能力)

II 人材育成に向けて企業・大学がなすべきこと

■インターンシップの強化・充実

職業観の醸成に向けてインターンシップへの関心が高まる中、積極的に実施する大学、企業も増えているが、現状のインターンシ

プには多くの課題がある。企業、大学、学生にとって有益なインターンシップとするために、課題を踏まえて望ましいインターンシップの枠組みを提示した。

課題
○大学の組織的な関与が少ない ○企業側の体制、プログラム企画・立案が未整備
○期間が短い(一週間程度が主)
○大学三年生、修士一年生の参加が主で参加者が少ない
○報酬の支給がない

望ましい枠組み
○大学での支援体制整備 ○大学が関与する形でのプログラム開発 ○教員の関与によるPBL*の実践 ○大学でのより一層の単位化
○長期化(一カ月以上)
○学部一、二年生からの早期参加により、裾野を広げるとともに、その後の学びに活かす
○報酬の支給(実費の支給は必須)

*PBL：Project-Based Learning

の源泉は人である」ということです。技術やテクノロジーはコピーされてしまいますが、組織力はコピーできません。人材はそれほど重要であり、組織力を高めるためにも、個人の資質を高めるインターンシップに積極的に取り組んでいただきたいと思います。

社会の変化に合わせ、企業も大学も大胆に変化しなければならないのです。

大学の教職員の資質向上に期待

一方、大学に対しては「教職員の資質向上」に期待しています。特に職員は、海外の大学では高い地位にあり、プロフェッショナルとして仕事をしています。日本の大学でも、職員にプロフェッショナルな存在として活躍していただきたいと思います。職員が教員と共に車の両輪となって、大学運営に当たることを期待します。

今後、教育改革委員会では、インターンシップをはじめ、今回の提言をより具体化すべく活動していきたいと考えています。また、大学ともさらなる意見交換をして、提言の内容を実践していくつもりです。

III 大学に対する期待

①教員評価の徹底と教員の教育力向上

大学には教育、研究、社会貢献の三つの役割があるが、中でも教育と研究のバランスを考慮した評価システムを構築し、適正に運用して、処遇に反映していくべきである。各大学のビジョンと自主性は尊重するが、大学が担う役割として特に教育への期待が大きいことから、教育に重きを置いた評価システムの構築を期待する。具体的な評価項目としては、教育の成果である学生の就職実績や就職先の評価を盛り込むことを提案したい。

②大学職員の資質能力向上

大学職員は本来、学校運営にかかわる重要な役割を担うべきであるが、その役割を十分に発揮してこなかった。大学業務は、教学マネジメント、広報、学生募集、産学連携や研究支援、国際化、就職やインターンシップの支援、資産運用等、多岐にわたる。これらの業務を担う職員を専門職として位置付け、本格的に活用すべきであるが、わが国では教員がこれら業務を兼務するなど、専門職員がい

ても任期制や非常勤のために雇用が不安定で、ノウハウが蓄積されない構造になっている。

各大学が職員の専門性の重要度を認識した上で、その専門性が十分に発揮できるよう、職員に対しても成果に応じた処遇を適用し、各職員の長期的なキャリアパスを考えた配置を行うことで、培ったノウハウが組織内で有効に活用できるようにすべきである。

教員・職員共に、評価結果は、昇任や給与などへの処遇にも反映し、成果に応じた弾力的な処遇へ移行し、学内から優秀な人材を登用できる体制づくりが必要である。



提言は下村博文文部科学大臣に手交した。

※詳しくは、<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2015/150402a.html>