

## **8 社会人基礎力育成評価システムの普及・推進活動**

---

## 8. 社会人基礎力育成評価システムの普及・推進活動

本事業の実施にあたり、京都産業大学では社会人基礎力を地域の経済産業界に広げ、人材の育成と活用に寄与貢献することを目的として、日頃人材育成に携わる専門家に委嘱して「社会人基礎力普及推進委員会」を設置し、社会人基礎力の普及推進に努めてきた。

また、この委員会は本事業の第三者評価の役割も担っている。

(体制については、P12.「京都産業大学モデル事業実施体制図」を参照)

### <社会人基礎力普及推進委員会委員>

原 正紀 氏 ((株) クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役  
ジョブカフェ・サポートセンター代表)  
夏目孝吉 氏 ((株) 文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所長)  
佐藤重紀 氏 (京都商工会議所 理事・会員部長)  
西村善和 氏 (京都経営者協会 会員部)

### 1. 社会人基礎力普及推進委員会の役割

#### (1) 地元京都への普及活動及び広報

京都商工会議所や京都経営者協会の会員企業への広報や、本事業から生まれたプログラムの新入社員研修への応用による普及推進

#### (2) 全国への普及活動及び広報

全国単位で活動する委員の持つネットワークやメディア、講演会等を通じた普及推進

## 2. 社会人基礎力普及・推進のための活動記録

	社会人基礎力普及推進のため関係者が行なった活動内容
月日： 9月17日(水) 時間： 16:00～19:00 場所： 京都ガーデンパレス	<b>第1回社会人基礎力普及推進委員会・評価委員会の開催</b> 経産省より採択された本事業について、全体理解と今後の協力体制の構築や評価基準を共有することを目的として社会人基礎力推進全体会議を開催した。 出席者は、近畿経済産業局関係者をはじめ、課題提供企業関係者さらに第三者評価委員と普及推進委員をお願いした京都商工会議所や京都経営者協会等。本学からはキャリア教育研究センター長をはじめ、ヘッド教員の後藤経営学部教授他PBL授業担当者が出席した。 会議では、本学のキャリア教育の取り組みと課題解決力実践・PBL教育の説明、今回採択された「二段階方式実践的PBL型教育」の事業内容の詳細な説明を行なった。近畿経済産業局からは本事業の採択のポイントと留意事項等についての説明がなされた。その後、全体の意見交換が行われ、課題提供企業、第三者評価委員会、社会人基礎力普及推進委員会の協力を得て今後本事業を推進することが確認された。
月日： 10月24日(金) 時間： 17:00～18:00 場所： 図書館ホール	<b>教育の質的向上のための競争的教育プログラム報告会の開催</b> 平成20年10月24日(金)、本学図書館ホールにて教職員を対象に、文部科学省および経済産業省の競争的教育プログラムに採択された本学の取組みについての報告会が開催された。その中で、「体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業」のモデル大学に採択された「二段階方式実践的PBL型教育」について代表担当の後藤文彦経営学部教授から概要の説明と今後の計画を説明しながら、この取り組みを学内の他の教育科目と連携をとることの重要性を訴えた。 その後、質疑応答を経て本事業についての協力の意向を聞くアンケートを実施して、今後の学内普及の足がかりとした。アンケート回収数は教員を中心に43名であった。
月日： 12月16日(火) 時間： 17:00～18:00 場所： 10505 会議室	<b>『人材育成の観点からみたシラバス調査分析結果報告会』を開催</b> 報告会は、「平成20年度体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業」のモデル大学として採択された本学の事業計画に基づくもので、社会人基礎力の学内での普及を目的として開催されたものである。キャリア教育研究開発センター長 若松 正志文化学部教授の挨拶の後、キャリア教育研究開発センター運営委員 後藤 文彦経営学部教授から、本学建学の精神と社会人基礎力との関連、授業と社会人基礎力との関係に関するアンケート調査結果(2008.10.24「競争的資金プログラム報告会」)、サンプリングによるシラバス調査結果が報告された。授業担当教員へ実施したアンケート調査結果では、社会人基礎力三つの能力と12の能力要素は、既に現在の授業の中に組み込まれているものが多くあったこと。また、シラバスの記述の中にも社会人基礎力に関連する表現が多く用いられていたこと。このことにより、社会人基礎力は特別なものではなく、従来の教育の中で自然に用いられている概念であることがわかった。今後は、シラバスを社会人基礎力の観点から見直し、学生の科目選択を支援するとともに教員の意識を高めることが重要であることが述べられた。報告会参加者からは、シラバスの中に「規律性」、「創造力」が記述されている科目が0カウントとなっている。しかし、それらの要素は現在、企業から強く求められている能力要素である。このことにより、「規律性」、「創造力」をゼミで育成するのか、実践型「PBL」授業で育成するのか、今後の課題であろう、という意見が投げかけられた。

社会人基礎力普及推進のため関係者が行なった活動内容	
月日： 1月15日(木) 時間： 11:00~12:00 場所： 5号館 コミュニケーションルーム	<b>第2回社会人基礎力普及推進委員会・評価委員会の開催</b> <p>PBL実践最終報告会終了後、第二回社会人基礎力推進全体会議を開催した。同会議は、本事業についての全体理解を深めるとともに、協力体制の推進を目指して開催するもので、課題提供企業関係者や普及推進委員の就職情報研究所 夏目孝吉氏、京都商工会議所 佐藤重紀氏、京都経営者協会 西村善和氏、さらに本学のキャリア教育研究センタースタッフ関係者が出席した。会議では、今後の展開や課題等について意見交換を行い、相互理解を深めることができた。</p>
月日： 2月7日(土) 時間： 14:00~17:00 場所： キャンパスラサ 京都	<b>フォーラム 『PBL教育の成果報告会&amp;今後の可能性』</b> <p>本学では、企業から課題を提供してもらい、学生自らの力で解決策を提示するという PBL 教育(Project Based Learning)を通じて、社会人基礎力の育成につなげている。しかし、この教育手法はまだ新しく、試行錯誤の段階でありいくつかの課題がある。今回のフォーラム開催の目的は、本学の取り組みを報告することにより、PBL 教育の大学教育における意義と可能性について議論する場とすることである。</p> <p>当日は、並松信久京都産業大学副学長、志賀英晃近畿経済産業局・産業人材政策課長の挨拶の後、第一部として、後藤文彦キャリア教育研究開発センター運営委員長から、PBL 教育の取り組み概要が説明された。次いで、学生による課題解決への提案プレゼンテーションが行なわれた。プレゼンテーションは、去る1月15日学内で実施した最終報告会で、優秀賞と準優秀賞に選ばれた小林工芸クラス(課題:新商品をブランドにもっていくための戦略と実践)と日本 IBM クラス(課題:5年後の大学生活はどのように変わっているべきで、それに対して IBM としてどのような提案・サービスを提供すべきか?)の2クラスからなされた。</p> <p>この提案プレゼンテーションに対しては、コメンテーターから“学部も専門性も違う、今まで会ったことのない人と半年で結果を出さなければならない状況で、「チームで働く力」の重要性を感じてもらえたのでは”、“京都の伝統的な産品を生かして新たなブランドを立ち上げるという話は、興味深い内容であった。このことから、いかにブランド化していくのか、ブランド化する上でどんな力を引っ張ってきてどう展開するのかという辺りまで踏み込めればもっと具体的でよかったと思う”などのアドバイスが寄せられた。</p> <p>-----</p> <p>プログラムの第二部は、本学のキャリア教育研究開発センター運営委員の松高政教授がコメンテーターになり、パネルディスカッションが行なわれた。パネリストは、志賀近畿経済産業局・産業人材政策課長をはじめ、日本 IBM、文化放送キャリアパートナーズ、クオリティオブライフの各産業界からと本学の中尾コーオプスタッフの構成で、「産官学から見る PBL 教育の意義と評価」をテーマにディスカッションが行なわれた。パネルディスカッションでは、“大学における社会人基礎力教育の広がりや専門教育との連携はどうか”、“社会人基礎力が低下していることは事実であるが、そもそも大学で社会人基礎力の育成をやるべきなのか”、“大学にも評価が求められてきている。社会人基礎力の達成度の評価はどのようにするのか”等様々な意見が交わされた。</p> <p>パネルディスカッション終了後は、京都産業大学キャリア教育研究開発センター長の若松正志教授の挨拶で閉会した。</p> <p>-----</p>
17:30~18:30	<b>第3回社会人基礎力普及推進委員会・評価委員会の開催</b> <p>フォーラム「PBL 教育の成果報告会&amp;今後の可能性」の終了後は、第3回社会人基礎力第三者評価委員会・普及推進委員会を開催した。</p> <p>会議は、第三者評価委員の就職情報研究所 夏目様、京都商工会議所 佐藤様、京都経営者協会 西村様、クオリティオブライフの原様や本学のキャリア教育研究センタースタッフ関係者が出席した。</p> <p>今回の「二段階方式実践的 PBL 教育事業」は、本日開催されたフォーラムで一連のプログラムが完了することになることから、評価委員に第三者評価シートを配付し、育成事業(教育システム)、評価事業(育成の評価)、普及推進事業、プログラム全体の運営体制や次年度に向けた提案や課題について意見交換を行うとともに、第三者評価シートへ記入を求めた。</p>

### 3. 第三者評価委員アンケート結果

第三者評価委員会については、社会人基礎力普及推進委員会委員がその委員を兼ねており、本事業の育成評価事業全般及び運営やプログラム内容、実施体制についての評価の役割を担っている。

以下は2月7日に開催した最終報告会時に実施したアンケート結果である。

#### 「平成20年度 体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業」 第三者評価シート集計

実施日：2009年2月7日（PBL教育フォーラム）

回答数：評価委員4名

各項目について「よくできている」「できている」「普通」「やや不十分」「不十分」の5段階で評価をお願いした。

#### ●回答結果

評価委員	1. 育成事業(教育システム)について	2. 課題報告(中間・成果報告会)の成果について	3. 全プログラム期間(10月～1月)について	4. 課題に対する学生の取り組みについて
夏目 孝吉	よくできている	普通	よくできている	できている
原 正紀	よくできている	できている	よくできている	よくできている
佐藤 重紀	できている	できている	できている	できている
西村 善和	よくできている	よくできている	できている	よくできている

#### 1. 育成事業(教育システム)について

##### ■具体的に■

- 1. 大学の教育体制(学部・専攻の違い)、学生の発達心理(1年次生から3年次生を対象)、教職員の壁(学部、専攻、プロジェクトの企画、推進、指導)を大胆に境目なしのボーダーレス化した本育成システムは、意欲的な試みとして評価できる。とくに、1年次生から3年次生までを対象に4クラスが同時並行的に進行する「二段階方式実践的PBL型授業」は、ネーミングも良く、今後、大学の社会人基礎力育成の基本モデルになるだろう。これまでのキャリア教育の実績の上に設計されたものだけに、さらなる発展が期待される。2. 課題の中では、「新商品をブランド」には、京都らしい地場企業との連携だが、学生の持つ新鮮な発想と広がりが短期間で成長していることが観察された。また、学生たちが毎回「チームで働く力」の成果を楽しげに発揮していたのも印象的だった。3. 今回のプログラムは、「ものづくり」だけでなく、「キャリア教育」「5年後の学生生活」「社会人基礎力を身につけるプログラム開発」といった抽象的で成果物の見えにくいものにも挑戦するという姿勢があり、これも評価して良い。身近で重要なテーマにゼロから出発し、課題が何かを学生と教員が模索しながら、成果を創造していくことは、まさしく「考え抜く力」にほかならない。(夏目)
- PBLにおいて企業との連携をしっかりと行っており、内容の濃い実践的なプログラムになっている。社会人として必要な力を学ぶ上で、企業の知恵を使うことはとても有効であり、実際の課題に基づいたワークを行うことにより、企業側のコミットメントも十分に引き出している。それにより学生側にも大学側の真剣さが伝わり、いい相乗効果になっていると思われる。今回は国の事業としての実践的取り組みとして、産業人材育成に対して強い意欲を持って取り組んでいた流れがある。インターンシップを中心とした従来の取組がベースになっているので、教育システムとしての完成度は現状の大学教育の水準と鑑みて、レベルが高いものとなっている。マニュアル類、ツール類が充実している点も高く評価できる。企業と連携したリアルな実践的取り組みと、講師による論理的なサポートとの好循環により、学生の社会人基礎力が向上していると思われる。(原)
- 学生の成長過程が分かりやすかった反面、企業から与えられた課題の解決策が明確に伝わってこなかったのは残念です。課題が難しかったのかも知れませんが。(佐藤)
- 授業期間中の冒頭部分で、グループごとのディスカッションで活用するツールとして、マインドマップについて研修を行なわれており、学生一人一人が同じスキルをしっかりと身につけた上で、企業からの課題に取り組まれている点で素晴らしいと思います。また初回と最終段階で、適性検査を実施され、学生自身の成長度合いを、客観的な数値として測る試みもしておられ、これは学生に対し授業での成果のフィードバックを行なっておられる点も意義があると思います。できれば全体の総括でも結構ですので、適性検査の結果については、受講直後と最終段階での成長度合いを、次回の全体会議の際に講評していただければありがたいと思います。授業全体のスケジュールでは、時期、時期で企業担当者を迎えての中間報告や活動記録の提出等、学生自らにこの授業での取り組みについて確認させ、「P. D. C. Aサイクル」をまわすことができるような機会を用意しておられ、これにより高い学習効果を生むことができているのではと感じました。(西村)

## 2. 評価事業(育成の評価)について

### ■具体的に■

- ・評価項目の3分類、12の能力要素は、明快だが、実際に評価するとなると煩雑でわかりにくい。そのために他者評価だけでなく自己評価が重要な機能を発揮する。自己評価の手法や理論付けに更なる工夫が必要である。その工夫とは、学生の成長を促す日常的な観察項目、行動基準の言語化であろう。このプロジェクトによる成果の評価手法は、様々な経験と実績の上に構築されるだろうが、現状は試行錯誤であり、仮説といっても良い。しかし、全体としてどのように学生が変わったのか、顔つきややる気のような情緒面でも良いが、その尺度の客観化が課題として残された。なお、学生にフィードバックをするのにもどのような態度、行動が学生生活で求められているのか、具体的な行動指針も必要だろう。このほか本プログラムが、大学の教育体制、教員にどのような変化をもたらしたのかも将来における評価項目として留意することも必要だろう。(夏目)
- ・評価基準としては外面的評価と内面的評価に分けており、全体的に分かりやすい設計となっている。外面的評価は更に事前評価、中間評価、事後評価に分かれており、その変化の過程がわかるようになっている。学生個人の評価として「シンキング」「アクション&チームワーク」で見えており、このプログラムに参加したことでの効果が見えるようになっているが、どうせなら社会人基礎力にフレームに沿った3分類はできなかったのだろうか。そうすれば複雑になってしまいかも思われる。(原)
- ・冒頭と最終時点で学生に適性検査を受検させることで、学生自身が客観的に自らの成長を確認する為の機会やツールを活用されて、ポイントポイントで評価とその内容についてのフィードバックを進めておられ、特に問題はないと思います。ただ、「社会人基礎力」について3~4ヶ月という短い期間でどれだけ成長するかは、学生一人ひとり個人差が大きいです。また能力要素によっては、学生一人ひとりのキャラクターにも大きく作用されるものもあると思われますので、それを客観的に評価していくかは難しい課題かと思えます。すでにご検討かとは思いますが、平成21年度から単位認定を行なわれるに当たっては、どのように評価するかを検討する必要があるように思います。(西村)

## 3. 普及推進事業について

### ■具体的に■

- ・膨大なデータと個別の読み込みが必要なシラバス調査は、地味だが、大学の自己点検としてやらなくてはならないことである。この調査によって教職員が本プロジェクトの存在を知り、キャリア教育についての認識を改め、自分なりの取り組みをする契機になったようだ。普及ということでは、2月7日に行なわれたPBL報告会の意義は大きい。取り組みをすべて公開することによって大学だけでなく、企業、若者支援のNPOなどの関心層を呼び込み、新たな取り組みを促した。開催時期と開催場所ともに参加しやすく、内容も大学側の取り組み姿勢、学生による事例発表、パネルディスカッションとバラエティに富み充実していた。広範な普及ということでは、各種メディアを活用することは重要だが、用意に成果が見えないことでマスコミの関心を強くひきつけられないのが実情である。そこで、本件では、大学自らが情報発信を行っていた。大学のホームページは、不十分だったが、地域の放送会社を巻き込んでの放送など若者に本事業をアピールする姿勢は良かった。さらに、普及ということで大きなインパクトがあるのは、京都産業大学と京都商工会議所、京都能率協会が共催する「社会人基礎力育成セミナー」である。これは、当局の期待を大きく凌ぐ快挙である。人材の育成、定着に悩む企業にとって一つの解決策として社会人基礎力が有効とすれば、この試みの意義は大きい。若手人材の育成は、産業界の大きな課題であるだけに研修成果が目目される。もちろん、この研修が有効であれば、産業界は、こぞって社会人基礎力育成プログラムの価値を知り、自ら大学に定型プログラムを提案することになる。(夏目)
- ・学内への普及という観点では、もともと強い取り組みの素地があったので、とてもよく普及されていると思われる。シラバスとの関連付けも進んでおり、学内関係者における評価も高いと見受けられる。学外への普及の点では、イベントの実施などによる直接的な広報や、普及推進委員会の設置、商工会議所や経営者協会とタイアップして社会人向けのコースをリリースするなど、各方面と連携しての前向きな取組が目立つ。イベントなどには大学や企業からの参加も目立ったが、今後は更に広い対象から参加してもらえるような一層の拡大が望まれる。また参加企業の開拓などをより積極的にを行うことにより、さらに本活動への理解者が広まり、学外への影響力を高めるような活動を期待したい。(原)
- ・コミュニティFMを活用し、教職員や学生自らの声で社会人基礎力やPBL教育での取り組みについて情報発信をするなど、非常に画期的だと思います。また、京都商工会議所と共同での新入社員教育への取り組みについても大変斬新な取り組みだと思います。京都経営者協会でも人事担当者を対象としたセミナーの開催に向けて準備を進めていきたいと思いますが、社会人基礎力という言葉だけでは、企業への波及力は若干弱いような気がしています。企業の方に社会人基礎力をより身近なものと感じて頂く為に、どのような言葉が有効であるのかは、大きな検討材料だと思いますので、今後色々ご相談をさせていただきながら、準備を進めていきたいと考えています。(西村)

#### 4. プログラム全体(育成・評価・普及)について(実施体制)

##### ■具体的に■

- ・プログラムは、多彩でテーマもよく考えられたものだった。実施体制もキャンパスが一箇所だったことから、きめ細かく、大学のトップをはじめ教員、職員が一丸となってコミュニケーションよく取り組んでいたと思う。しかし、全体のスケジュールがタイトで多彩であっただけに十分な議論ができなかったのは残念。(夏目)
- ・全学的組織としてキャリア教育研究開発センターがイニシアティブを取って、しっかりと実施体制を作り上げていた。「課題解決」「チームワーク」「コーチング・ファシリテーション」というトライアングルの組み合わせで、社会人基礎力を強化するだけでなく、頭脳や精神のトレーニングも行なっている。学習意欲の向上にもつなげていくというPBLにおける盛りだくさんの基本構造は、学生の成長に対して貪欲に取り組む姿勢が現れている。学生の満足度に関するアンケート結果も概ね高い。成果の発表会においては学生たちの真摯な取り組みの軌跡が見られた。教員、スタッフ、協力企業の努力の賜物だと感じる。(原)
- ・コーチングやキャリアカウンセリングなど多彩な専門的なスキルを身につけられた方が学生の指導に当たる体制を作っておられ、これによる教育効果は大変大きいのではないかと考えています。また、若年の雇用や就職問題に精通されている方に第三者評価委員を依頼しておられ、これの方々には教育効果を客観的に計り、来年度以降の進め方等を検討される際に大きな役割を果たされるものと確信しています。また地元の経済団体に第三者評価委員をお勤めいただいたことは、地元企業に対して「社会人基礎力」を普及させていく上で、大きな役割を果たすのではないかと思います。(そうなるよう頑張ります。)(西村)

#### 5. 社会人基礎力の12の能力要素について効果があったと感じるられるもの

##### ■回答基準

大変良い	ある程度よい	全くない	不明
◎	○	×	—

##### ●回答結果

評価委員	主体性	働きかけ力	実行力	課題発見力	計画力	創造力	発信力
夏目 孝吉	◎	○	○	◎	○	-	-
原 正紀	◎	-	○	-	-	-	○
佐藤 重紀	◎	◎	◎	○	○	-	○
西村 善和	◎	◎	◎	○	-	○	○

評価委員	傾聴力	柔軟性	状況把握力	規律性	ストレスコントロール力
夏目 孝吉	◎	◎	○	◎	-
原 正紀	-	○	○	◎	○
佐藤 重紀	○	○	○	◎	◎
西村 善和	○	◎	◎	◎	○

## 6. 質問5に対して、社会人基礎力の能力要素で「◎大変よい・○ある程度よい」を回答した理由

- ・授業の初期から終期にいたる過程で、学生の表情が変わり、自信を持ち、楽しそうになっていくことが感じられた。テーマに対して積極的に取り組み、課題を解決し、お互いの力を信じて進むことで徐々にかつ急速に成長していく場面がいくつかあった。本学でも学生は、論争や対立を好まない傾向が強く、他人との考え方の違い、間違い、論理矛盾などを追及しない。そのため柔軟性や傾聴力はあるもののいわゆるアサーションの力が弱い。これは、本当の意味でのストレスコントロールにもなるのだが、課題がものづくりでは表面化しない。抽象的な課題においては、表面化するので、今後の課題となる。(夏目)
- ・企業の課題解決というテーマでのコースだけに、与えられたテーマに沿って課題を検討していくという流れの中で、課題発見・解決について皆でしっかり取り組もうという規律性が強く見られた。また企業からのテーマに対して積極的に取り組みなければ成果に繋がらないということから、各学生が主体的に取り組む姿勢が強化されたと思われる。アウトプットに向けての過程としては状況把握力、実行力を、チームで進めていく過程についてはコミュニケーションのベースとなる発信力と柔軟性、さらに意見を戦わせあう過程においてストレスコントロール力などが身についたと推察できる。(原)
- ・単位が認定されないにもかかわらず自らが決断して木曜日の1時限目の科目を履修したいという時点で、「主体性」や、それを含む「前に踏み出す力」という部分では、受講の前から身につけていたのではと思います。学生からのプレゼンテーションの中で出てきたエピソードから下記の社会人基礎力が身につく、磨きかけることが出来ているように感じました。「働きかけ力」「規律性」・・・遅刻や欠席防止のためのメールリストなどを活用した学生同士の働きかけ「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」・・・企業からの課題への取り組みの中で生じた意見対立などを乗り越えた経験。(西村)

## 7. 質問5に対して、社会人基礎力の能力要素で「×全くない・―不明」を回答した理由

- ・不明とした項目については、対立軸が何であったのか、その意見の違いの分布、どのように合意したのかのプロセスが不明であった。いささかまとまり過ぎの観がある。(夏目)
- ・発表内容や企業からの評価、学生のアンケートを見る上では、いくつかの要素についてはその向上の傾向が判断できなかった。課題発見力については、もともと課題が与えられてからのスタートなので、プロセスにおいては色々検討されたかもしれないが、あまり個々での効果としては認められない。計画力や創造力もどの程度発揮されたかは、より詳しいプロセスでの話を聞かないと判断できない。働きかけ力は一部の学生には見られたが、それが元々のものか、今回身についたものかが分からないので不明とした。傾聴力についても同様である。(原)
- ・学生からの発表の中で、課題に対して自分たちの考えた解決策や提案にいたるプロセスや理由については、しっかり聞かせていただくことが出来なかったため、「計画力」については不明とさせていただきます。(西村)

## 8. プログラム全体(育成・評価・普及推進等)についての提案

- ・現在の「二段階方式実践的PBL型授業」を継続しながらも、次年度は、企業から課題を頂くのではなく、キャリアゼミを設置し、学生を募集、担当教員の下で学生の問題意識のもとで起案したテーマを持って企業に連携を持ちかける。例えば法学部では、「法律家の職業と道徳」をテーマに検事、判事、弁護士、法務部などにキャリアインタビューをする。職業実態、課題、職業論理などのインタビュー、論点整理、社会人基礎力を育成することも試みて良いだろう。(夏目)
- ・全体的には満足すべき効果に繋がっていると思われる。プログラム内容については企業との連携をより強めることが望ましいが、企業の負担感も大きそうだったので、より協力してくれる企業の数を増やしていくことが必要だろう。大手企業のほうが学生は喜ぶかもしれないが、地場の戦略産業や京都ならではの伝統産業などを増やした方が、地域貢献という意味では意義深い。また学内においてさらに賛同者の環を広げることことを望みたい。特に教員への働きかけを強め、必要性の理解促進によりインバースへの積極的な展開を目指してほしい。評価の面では京都産業大学としての目指すべき価値観を明確にして、それを達成するという独自の指標なども検討の余地があるだろう。また多面的評価を導入する為には、学生間の相互評価などもありえるのではないかと、もしくはそれぞれのチーム全体に関しての評価というものも面白いかもしれない。京都産業大学ならではの、産業界との連携の強みを生かして、産業界に資する人材の育成を大テーマに掲げて、強く推進してもらいたい。(原)
- ・全体として余裕のあるスケジュールを組むことが必要ではないでしょうか。評価委員に企業の人事・研修担当者の方を選任するのはいかがでしょうか。(佐藤)
- ・学生のアンケートの回答を見ると非常に満足度も高く、授業のプログラムとしては素晴らしいものになったのではと思います。終了報告会や先日のフォーラムに参加をさせていただき、学生からの発表を聞かせていただき、今回この評価シートを書かせていただいておりますが、残念ながら終盤の学生の姿や発表の内容が意見することが出来ず、第三者委員として学生の成長度合いを評価させていただくのは難しいように感じます。11月の中間報告などもお聞かせいただくと、その際と終盤の比較をさせていただくことで、全体の教育効果について、更に明確にお答えできるようになると思います。(西村)

## 9. 意見・感想

- 学生が大きく成長した姿を見ると社会人基礎力のプログラムの価値は高いと思うが、大学授業の力は、どれだけあるのか、不安になる。現状を見ると、ゼミやサークル、自治会活動のあり方に改善する余地があるように思えるが本プログラムの役割を超える課題かもしれない。(夏目)
- 関係者の皆様の努力が感じられる取り組みだった。産業人材育成の実績は日本一といわれるような大学になる為に、まずは社会人基礎力の育成での日本一を目指してもらいたい。(原)
- いい経験をさせていただき有り難うございました。(佐藤)
- 授業全体としては、学生の満足度も高いようで、非常に充実した授業であったように推察しています。社会人基礎力の普及については、貴校の場合はしっかりとした「建学の精神」をお持ちですので、社会人基礎力の定義と「建学の精神」で掲げておられる理念を旨くリンクさせることで、シラバスをはじめとする学内での社会人基礎力の普及につなげることが出来るのではないかと感じます。今回は、第三者評価委員という大役を与えていただき、私自身も大変多くの気づきや学びを得ることが出来ました。有り難うございました。(西村)

#### 4. 成果報告会フォーラムの開催

「PBL 教育の成果報告会&今後の可能性ー産学官三者の立場からー」

日時：平成 21 年 2 月 7 日（土）14:00～17:00

場所：キャンパスプラザ京都（大学コンソーシアム京都）

対象：一般（企業関係）、大学・高校関係、大学生

主催：京都産業大学

##### <第Ⅰ部>

###### ◇ 京都産業大学の PBL 教育取り組み概要

後藤文彦（京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員長／教授）

###### ◇ 課題提供企業による課題解説①

浅沼良治（日本 I B M（株）公共事業 官公庁第三事業部 第二営業部主任）

###### ◇ 担当教員発表①

後藤文彦（京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員長／教授）

###### ◇ 学生による課題解決プレゼン①

京都産業大学学生 2名

###### ◇ 課題解決のプレゼンに対するアドバイス①

###### ◇ 課題提供企業による課題解説②

小林祐子（小林工芸（株）代表取締役）

###### ◇ 担当教員発表②

中尾憲司（京都産業大学コーオプ教育スタッフ）

###### ◇ 学生による課題解決プレゼン②

京都産業大学学生 3名

###### ◇ 課題解決のプレゼンに対するアドバイス②

##### <第Ⅱ部>

###### ◇ パネルディスカッション「産官学から見る PBL 教育の意義と評価」

###### パネリスト

志賀 英晃 氏 近畿経済産業局・産業人材政策課 課長

今関 靖英 氏 日本アイ・ビー・エム（株）公共事業官公庁第三事業部  
第二営業部長

夏目 孝吉 氏 （株）文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所

原 正紀 氏 （株）クオリティ・オブ・ライフ代表取締役

ジョブカフェ・サポートセンター代表

中尾 憲司 京都産業大学コーオプ教育スタッフ

###### コーディネーター

松高 政 京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員／教授

## 成果報告会フォーラム報告書

### 『PBL 教育の成果報告会&今後の可能性』 ー産官学三者の立場からー



日時：平成 21 年 2 月 7 日（土）14:00～17:00  
場所：キャンパスプラザ京都（大学コンソーシアム京都）  
対象：一般（企業関係）、大学・高校関係、大学生  
主催：京都産業大学

**【開催趣旨】** 経済産業省の「平成 20 年度 体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業」のモデル大学として採択された本学は、PBL 教育（Project Based Learning）を通じて社会人基礎力の育成につなげている。企業から課題を提供してもらい、学生自らの力で解決策を提示するという教育手法はまだ新しく、試行錯誤の段階でありいくつもの課題がある。本フォーラムで、本学での取り組みを報告することにより、PBL 教育の大学教育における意義と今後の可能性について議論する場とする。

司会進行：小野純三（京都産業大学 コーオプ教育スタッフ）

## ごあいさつ

◇並松 信久（京都産業大学 副学長 キャリア教育研究開発センター運営委員／教授）

本日はお休みのところ、またお忙しいところ本フォーラムにお越しいただきましてありがとうございます。

課題解決型実践ということで学生たちの課題遂行に当たり、各方面の方々にご協力をいただき、またご迷惑をおかけしたこともあったかと思いますが、近畿経済産業局並びに課題を提供して下さった企業様にこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

PBL という試みは本学で取り組んでまだ歴史が浅く試行錯誤が続いていますが、実はその精神は本学の開学当時の赤い糸で結ばれておりました。

本学の学祖である荒木俊馬先生は開学の折、「学生とともに一流大学を目指そう」とおっしゃいました。この「学生とともに」というところがポイントでございます。学

生をいかに育て上げるか、学生とともにいかに育つか、この精神が最近になって PBL という目に見える形で現れてきたのだと思っています。比較にはならないかもしれませんが、昨年ノーベル物理学賞を受賞された益川先生と本学がかねてより赤い糸で結ばれていたこととよく似ているのではないかなどと思っております。

これからもまだまだ試行錯誤を続けて参ります。もちろんよりよいものになるよう改善しながらやってまいります。その過程ではみなさまにまたご協力ご支援をいただくこともあろうかと思いますが何卒よろしくお願いいたします。本日はありがとうございます。

◇志賀 英晃氏（近畿経済産業局・産業人材政策課 課長）

PBL 教育の成果報告会の開催に当たりまして一言ごあいさつ申し上げます。

京都産業大学さんには今年度モデル大学として「体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業」を実施していただいております。

「社会人基礎力」という言葉はみなさん耳慣れない言葉かもしれませんが、職場や地域社会の中で多様な人材とともに仕事を行う力、あるいは大学で得た基礎知識、専門知識を実社会で活用する力と定義されています。

そもそも社会人基礎力が重要視されてきた背景には、主として90年代以降の社会、経済状況の変化の下、若者が社会に出るまでに身につけるべき能力と、職場で求められる能力にギャップが生じていると指摘されたことに端を発しています。

この背景としては、家庭や地域社会における教育力の低下、グローバル経済の進展に伴う90年代のスピード化、IT化の進展に伴う仕事の高度化が挙げられています。このギャップを埋める役割が若者を社会に輩出する出口としての大学に期待されています。

経済産業省では、企業人材に求められる基礎的な力を社会人基礎力として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力、「発信力」などの12の要素に力の細分化しています。社会人基礎力を若者と企業で共通言語として明確化させ、これを効果的に評価するカリキュラムを作成いただくことが本事業の目的の一つであります。

本事業は平成19年度にスタートしまして、全国で9つの大学で実施していただいております。

一方的な座学ではなく、企業が課題を提供して学生がそれに取り組むPBLですが、京都産業大学さんでは「二段階方式実践型PBL教育」として本事業を実施していただいております。

昨年11月に中間報告会を見学させていただき、9時からスタートの授業でしたが、朝早くから学生が熱心に、また企業の方も熱心に取り組んでご尽力いただきました。

経済産業省では社会人基礎力を社会に定着させようと2月10日に東京で「社会人基礎力グランプリ」を開催します。マスコミ関係者も多数お集まりいただく予定であり、本事業をPRする絶好の機会でもあります。京都産業大学さんも是非、グランプリ獲得めざしてがんばっていただきたいと思っております。

また、4月からは京都商工会議所、京都能率協会と共催で「社会人基礎力を養うための新入社員セミナー」を企画されておられるとお聞きしております。社会人基礎力を企業に向けて発信していただくことは社会に普及させる上で大変有効であろうと大きな期待をしています。

最後に本事業にご協力いただいております、ベネッセコーポレーション様、IBM様、小林工芸様、並びに京都産業大学の教職員の皆様に感謝を申し上げまして、本日ご参加の皆様におかれましては、是非この報告会を見て社会人基礎力に対するご理解を深めていただきますようお願い申し上げます。

## 京都産業大学の PBL 教育取り組み概要



後藤 文彦

(京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員長／教授)

今年度の PBL 教育の取り組み概要を紹介

経済産業省採択  
平成20年度体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業

### 京都産業大学の PBL教育取り組み概要

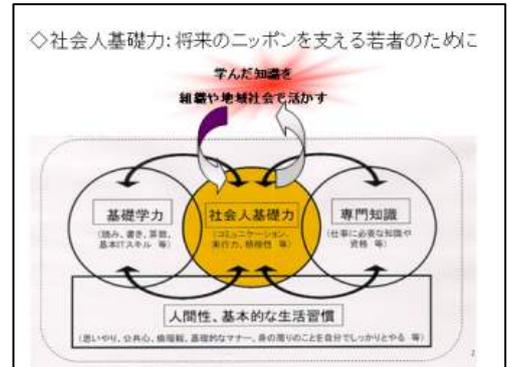
- ◇社会人基礎力
- ◇採択事業3つのミッションとそとの展開
- ◇PBL実践の基干決定
- ◇寮協賛企業と連携
- ◇カリキュラムの構築
- ◇1年間の授業内容と評価のタイミング
- ◇授業(1):社会人基礎力評価結果
- ◇授業(2):アンケート結果
- ◇採られた役割

京都産業大学  
キャリア教育研究開発センター運営委員長  
経営学部教授  
後藤 文彦

2009.02.07 © キャンパスプラザ京都

◇社会人基礎力：将来のニッポンを支える若者のために

- ・若者が学んだ知識を組織や地域社会で活かす



◇社会人基礎力：3つの能力とそれをさらに12の要素に分けている



## ◇採択事業の三つのミッションとその展開

- (1) 育成・評価システムの開発・実証
- (2) 学内普及
- (3) 学外での普及

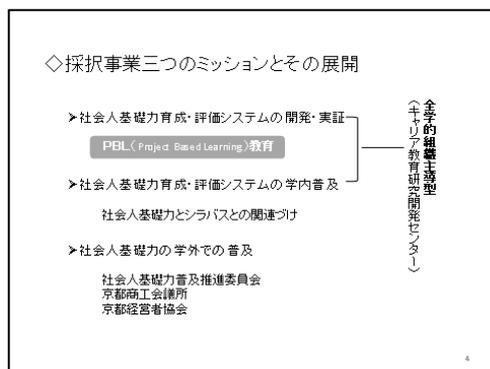
これらを認識して半年間取り組んできた。

(1)の育成・評価システムの開発・実証については、PBL教育を通じて展開。

(2)の学内普及については社会人基礎力とシラバスを関連づけて計画を実践している。

これらについてはキャリア教育研究開発センターという全学的な組織で取り組んでいる。

(3)の学外での普及については、社会人基礎力普及推進委員会を設置。現在京都商工会議所、京都経営者協会のご協力をいただいて新入社員研修等を展開予定。



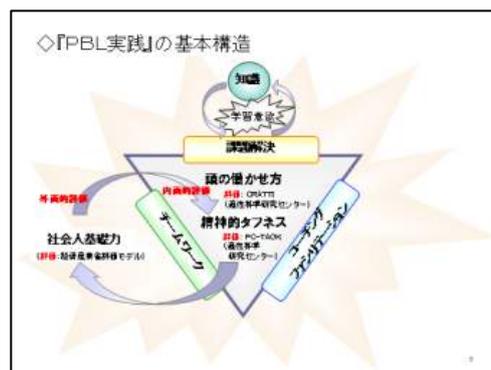
## ◇PBL実践の基本構造

- ・課題解決、チームワーク、コーチング・ファシリテーションの3つを組み合わせて取り組んでいる。
- ・また、評価をどうするかということが重要な課題。

(1) 学生が「〇〇ができるようになった」という外面的評価

(2) 社会人基礎力を内面から支える、「頭の働かせ方」と「精神的タフネス」を測定

(適性科学研究センターの評価テストを活用)



## ◇課題提供企業と課題

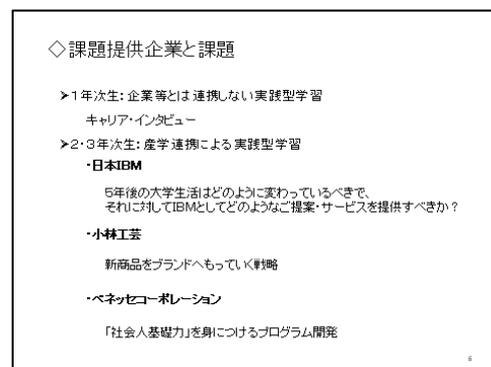
- ・1年生と2・3年生に分けて二段階方式で実践（二段ロケットをイメージ）

(1) 1年生は企業と連携しない実践型学習

キャリア意識をしっかりとらせながら社会人基礎力を伸ばすことを目的として、「キャリアインタビュー」を課している

(2) 2・3年生には産学連携による実践型学習

IBM、小林工芸、ベネッセコーポレーションからそれぞれ課題をいただいた

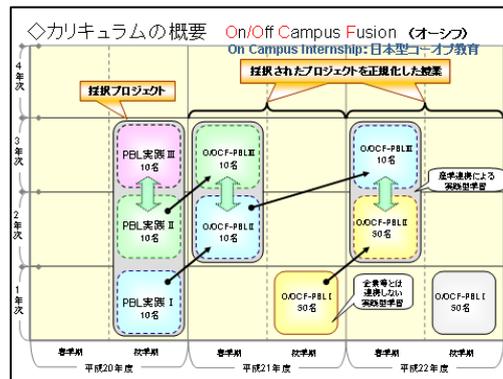


<ここで担当教員紹介>

1年生担当：木原 IBM：後藤 小林工芸：中尾 ベネッセ：吉中

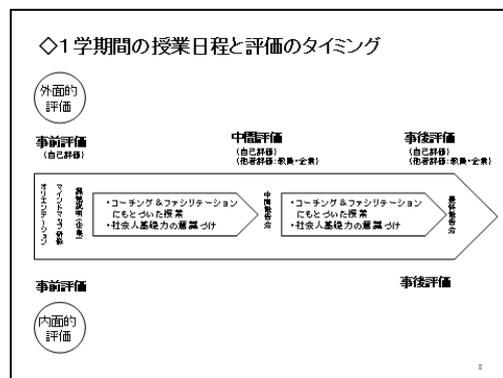
### ◇カリキュラムの概要

- ・横軸が年度 縦軸が学年
- ・今年は単位なしでこれまで学生は一生懸命取り組んでくれた
- ・2年生と3年生はミックスになって1つのチームをつくり、リーダーシップとフォロワーシップを体験できるようになっている
- ・また、来年は現2年生と1年生が順繰りにあがっていく形をとっている
- ・今年は「PBL 実践」という名前で実施したが、来年度からは正式科目として「O/OCF (オン、オフキャンパスフュージョン-PBL)」と称し、これまでインターンシップを中心に取り組んできたO/OCFをPBLを軸にカリキュラムも組み替えて実施



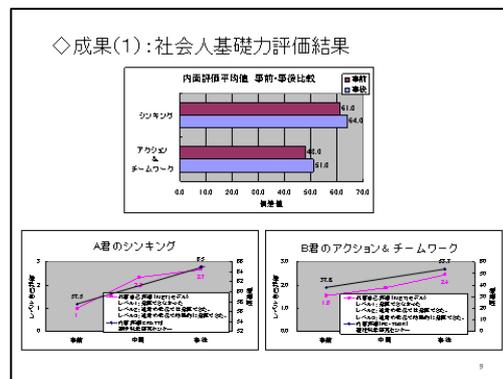
### ◇1学期間の授業日程と評価のタイミング

- ・スタート 「中間報告会」「最終報告会」という節目を設けた
- ・その間はコーチングとファシリテーションに基づいた授業で、特に毎時間社会人基礎力を意識付けるように留意
- ・評価は事前評価（自己評価）と中間評価（自己評価と他者評価）と事後評価（自己評価と他者評価）
- ・内面的な評価は事前と事後の二回で伸び具合をチェック



### ◇成果（1）：社会人基礎力評価結果

- ・内面的評価平均値 事前事後比較  
シンキング 偏差値 61→64  
過去3回の同様プログラムにおいてもおおよそこのぐらいの値  
アクション&チームワーク 偏差値 48→51  
事前は平均を割っていてこのまま世の中に出たら精神的なタフネスが非常に弱いと感じる  
事後で平均を少し上回るどころまで成長



- ・学生 A 君のシンキング  
自己評価 1→2.7 客観評価 57.5→65  
自己評価と客観評価の相関関係が高いと言える
- ・学生 B 君のアクション&チームワーク  
自己評価 1.6→2.4 客観評価 37.8→53.7

#### ◇成果（2）アンケート結果

- ・お手元の資料を一度ご覧いただきたい

◇成果(2):アンケート結果

- ▶学生の声  
(配布資料)  
2008年度 秋学期 PBL実践 I・II・III受講学生アンケート集計
- ▶課題提供企業の声  
(配布資料)  
2008年度 秋学期 PBL実践 課題提供企業別アンケート集計

10

#### ◇残された課題

- ・課題提供企業の開拓
- ・テーマの選定
- ・課題提供企業との連携
- ・中間報告会・最終報告会の目的の明確化
- ・他者評価の簡素化
- ・スタッフの育成（将来もっと普及することを考えるとスタッフの育成が不可欠）

◇残された課題

- ▶課題提供企業の開拓
- ▶テーマの選定
- ▶課題提供企業との連携
- ▶中間報告会・最終報告会の目的の明確化
- ▶他者評価の簡素化
- ▶スタッフの育成

11

## 課題提供企業による課題解説（1）



「5年後の大学生活はどのように変わっているべきで、  
それに対してIBMとしてどのようなご提案・サービスを提供すべきか？」

浅沼良治氏

（日本アイ・ビー・エム株式会社 公共事業官公庁第三営業部 第二営業部主任）

日本IBMで大学を担当している。大学は、昨今コンピュータ化の環境整備が整ってきており、京都産業大学様でも2000台ぐらいのコンピュータ環境が整備され学生が自由に使えるようになっている。

これまでコンピュータ化といえば大学間で競い合っただけ買い揃えるかというところが目的となっていたが、今後はあくまでそれを使って学生が大学で成長し、社会で活躍するかという点を見据えたうえで、そのために必要なITの環境整備をしていかなければならないということになってきた。

そういった背景から、今回少し将来を先取りしてどう変わっていくべきかといったことを課題とした。

我々も先生方や職員と話す機会はあるが、学生から声を聞くことが少なく今回このような課題を通して直接学生の声を聞きたいと考えた。ただ、IBMがPC事業を売却したこともあり、IBMを知らない学生が増えていて、そもそもIBMとはどういう会社かということから始めなければいけなかった。

そのような中、真剣に非常にごんばっていただき、われわれも参考になるアウトプットを出していただいた。

## 担当教員発表（1）

後藤文彦

（京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員長／教授）

このチームがどのようなチームだったかを紹介

日本IBMチームを動物にたとえてみれば、出会った当初はスタート・ゲートの中で走る気満々になっている競走馬のようでした。ゲートが開くと同時に今や遅しと一気に飛び出した。全開で走っているのに騎手は乗っているだけで何もしない（あれ！なんで？）

それがいま、騎手なしで立派にレースを展開できるようになりました（かな？）途中で一体なにがあったのでしょうか？ それをこれからの12分間ご覧ください。

## 学生による課題解決のプレゼンテーション（1）



山本浩嗣（法・3年） 阿世保護隆（経営・3年）

みなさん、こんにちは！

今回 IBM から提供してもらい、発表は阿世保と山本でさせていただきますので、ご清聴  
よろしくお願いいたします。

・課題内容：「5年後の大学生活はどのように変わっているべきで、それに対して IBM としてどの  
ようなご提案・サービスを提供すべきか？」

・この課題に対し、当初考えた方向性は大きく2つ

(1)生活の便利さ、快適さを追求する

(2)学生の意識改革をすることで生活を変える

・中間発表での浅沼さんの意見を踏まえ、今の学生に  
必要なものは「意識改革」で方向性一致

・そのために何が必要か？ — 社会人基礎力はもち  
ろんモラル、社会の一員という自覚

・中間報告で裏づけのなさによる説得力不足を指摘され、アンケート調査を実施

・アンケート調査

アンケートをめぐってメンバー間で衝突（する・しない、内容の幅）

いいものをつくりたいという熱い思いがあったからこそその衝突

・調査結果 — 今の大学には人間性を磨く機会がない

・そこでその機会を作り出すことを提案

産民学合同の体験型授業

地域活性化をテーマにした授業

地域の課題に学生と街の方がアイデアを出し合い、IBM には学生と地域の方をつなぐ  
仲介役をお願いする。

・5年後の大学生活 — 人間性豊かな学生&生活

・IBM にご提案

産民学合同の体験型授業を実施することで IBM には間接的な人材育成を通じた社  
会貢献が可能となる。

・最終報告会直前での後藤先生の言葉

「なんのための最終報告？」

「君たちはどう成長したの？」

目の前の課題、浅沼さんを納得させることにとらわれていた

・今までの成長をディスカッション

当初 PBL を受講すれば社会人基礎力が身につくと思っていた。しかし、PBL で力



をつけることは結果如何よりもその結果からどうしていくかが大切と気づいた。

・私たちの成長を具体的に

目の前の結果や答えの良し悪しが自分の良い悪いにつながると思っていた。

しかし本当にいい考えとは困難や問題から成長した自分を模索し、本当の自分を見つけ出すことだと気づいた。そのように出した答えは表面的につらい結果であっても、自分の未来に対しても嘘はないと言える。

今就職活動中だが、本質を見抜く、自分をもった社会人になりたいし、そうなれる企業をしっかりと見つけていきたい。

PBLを通じて自分たちで答えを見つけていく作業がいかに大切かを学んだ。感謝している。

本日はご清聴ありがとうございました。

### 課題解決のプレゼンテーション（1） に対する出席者からのアドバイス



私自身3つの能力のなかで「チームで働く力」が一番大事だと思っている。  
学部も専門性も違う、今まで会ったことのない人と半年で結果をださなければならない。  
アンケートのところで衝突があったり、後藤先生の言葉で壁にぶつかったということだが、  
チームで働く力が非常に伸びたのだなと発表を聞きながら感じた。

発表はすばらしかった。元気もあったし、熱意もあった。  
ただ、せっかく IBM さんが調査のなかで裏づけが必要というコメントをくださったとのことなので、それがどんな調査だったのか、結果はどうだったのかを数値を交えて発表すればもっと納得できたと思う。  
また、産民学の連携事業を提案していたが、なぜこれが IBM でなければならなかったのかという点の説明が必要だったのでは。  
苦しい局面を乗り越えて成長されたことはよくわかった。

## 課題提供企業による課題解説（２）



### 「新商品をブランドに持っていくための戦略と実践」

小林 祐子 氏

（小林工芸株式会社 代表取締役社長）

このたび、京都らしい西陣織のブーケホルダーのブランド化とフラワー教材（簡単にアレンジメントできる）に対して新しく若いアイデアがほしいと思い、課題とさせていただきました。

### 担当教員発表（２）

中尾 憲 司

（京都産業大学コーオペ教育スタッフ）

このクラスの概要をご紹介します

まずは課題をブレイクダウン

「京都らしい和風ブーケの商品販売戦略」と「フラワーアレンジメント教材に対する商品開発」

#### ・活動内容

- (1)商品情報収集→百貨店での展示会参加、会社訪問での追加質問
- (2)市場調査・分析→ビジネスマッチングフェアでのアンケート、一般の方々へのアンケート
- (3)販売戦略及び商品開発提案→中間報告及び最終報告で提案

#### ・成果

ブーケの販売戦略の提案

フラワーアレンジメント教材の幼児・お年寄り向け商品開発の提案

社会人基礎力の向上 「前に踏み出す力」「チームで働く力」が大きく向上した

## 学生による課題解決のプレゼンテーション（２）



廣田幸子（法・3年） 柴田裕史（経営・3年） 片岡信二（経営・2年）

こんにちは！

私たちはこの4ヶ月間6人で課題で取り組んできましたが、本日は片岡、廣田、柴田で発表させていただきます。よろしくお願いします。

- ・我々のキャッチコピー We can change!
- ・課題について
  - (1)西陣織でつくられたブーケホルダーの商品戦略
  - (2)誰でも簡単にフラワーアレンジメントができる教材の市場調査
- ・小林社長の思い描くブランド
  - 京都の伝統文化とお花の融合
  - お花を楽しんでもらう
- ・商品について
  - 「京はなごろも」：西陣織のブーケホルダー
  - 「フラワーアレンジメント教材」：誰でも簡単にフラワーアレンジメントが楽しめる
- ・ブーケへの提案
  - 市場分析
  - ↓
  - アンケート調査
  - ↓
  - ブランドとは
  - ↓
  - 社長に会う
  - ↓
  - ソーシャルマーケティング
- ・教材への提案
  - 花を楽しんでもらう
  - ↓
  - アンケート調査
  - ↓
  - 教材を使ったアレンジメントは幼児教育に適していると判断
  - ↓
  - 改善点の発見
    - ◇改善点安全性の確保
    - ◇価格の再設定の必要性
- ・課題解決のまとめ



コアコンピタンス（企業が一番売りにしているもの）が重要

- ブランドとは
  - ◇ 小林社長のブランド像→京都らしさ、高級感、花を楽しんでもらう
  - ◇ 顧客のブランド像 →高級感、珍しさ、容易さこの二者のブランド像を一致させることが重要
- チームとしてのチャレンジ  
授業を通じてのメンバーのモチベーションの変化  
3つの壁があったが、チームワークとシンキング、アクションの3つの力で乗り越えた
- チームワークについて  
大学が郊外にあり、かつ、1限目の授業のため遅刻・欠席をなくすことが一つの壁  
どうしたらなくなるか  
毎朝、メーリングリストや電話で、遅刻をゼロに取り組んだ  
このことにより社会人としての責任、チームワークの大切さを身につけた
- シンキングでの成長  
何が課題か、どうしたら乗り越えられるかを徹底討論  
方向性の違いもあったが、意見を交し合うことの重要性を学び、ずれや欠点などを常に意識しあうことができるようになった
- アクションでの成長  
アンケート調査の場面で社員の視点で考えることができた  
コミュニケーション能力の向上、丁寧な言葉遣いも身についた
- 専門性の上昇  
経営、経済、外国語、法学の各学部からの混成チームのため学生同士で互いの専門知識を出し合い、シナジー効果が生れた
- 私（廣田）個人の成長  
PBL受講前は考える力の大切さに気づかず、新しい課題を見逃していたが、今では課題は何なのか？を考えるようになり、解決できるようになってきた。  
例）ゼミ活動ではゼミ長をしているが、ゼミを活性化するためメンバーにアンケートを取るなどして意見をまとめ、その結果グループワークを取り入れることになり活発な議論ができるようになった。
- 全体のまとめ  
積極性、協調性、思考力が備わった。  
積極的に発言し、チームの一員としてよりよいものをつくろうと心がけた結果、今まで大学で学ぶことがどのように社会に役立つのか実感がなかったが、PBLを通じて大学での知識がどのように社会に出て活かされるのかを身をもって経験することができた。  
冒頭のキャッチフレーズ「We can change!」は、私たちひとりひとりが変わろうという強い意識の表れ。

以上で発表を終わります。ご清聴ありがとうございました。

## 課題解決のプレゼンテーション（２） に対する出席者からのアドバイス



とても素晴らしい発表で楽しく聞かせてもらった。  
皆さんがどう成長したかが関心の高いところである。  
他学部の学生が知恵を出し合う。これは本来の大学でのあるべき姿。  
1 限目の授業ということで涙ぐましい努力を一丸となってやる、ということを知り、外  
圧によるやりかたもいいな、と思った。若いみなさんだからこそできる。  
また、マインドマップは非常によくできていて良かった。  
一つだけ抜けていたのはやる前とやった後で、本来の課題であった「ブランディング」  
がどうだったのか、という点が明確になっていればもっとよかった。

京都の会社で仕事していて、京都の伝統的な製品を生かして新たなブランドを立ち上げ  
るというお話は、大変興味深い内容だった。  
では、いかにブランド化していくのか、ブランド化する上でどんな力を引っ張ってきて  
どう展開するのかという辺りまで踏み込めればもっと具体的でよかったと思う。  
「気づく」ということばがキーワードだと感じた。20歳、21歳の皆さんは恐らく何不自  
由なく暮せる世の中で受動的に生きられる幼少期だったのではないかと思う。我々の世  
代では中学生、高校生の頃に将来このようにしたい、ということをやってきたが、皆さ  
んはこの「気づき」を集団でやってらっしゃる。この「気づき」をこれから先自分の糧  
にして、個々人が発展させることによってこの国のかたちを変えていっていただきたい。

## パネルディスカッション

### パネリスト

- 志賀 英晃 氏 経済産業省 近畿経済産業局 産業人材政策課長  
今関 靖英 氏 日本アイ・ビー・エム（株）公共事業官公庁第三事業部第二営業部長  
夏目 孝吉 氏 （株）文化放送キャリアパートナーズ 就職情報研究所  
原 正紀 氏 （株）クオリティ・オブ・ライフ代表取締役  
ジョブカフェ・サポートセンター代表  
中尾 憲司 京都産業大学コーオペ教育スタッフ

### コーディネーター

- 松高 政 京都産業大学キャリア教育研究開発センター運営委員／教授

### テーマ 産官学から見る PBL 教育の意義と評価

松高：第 I 部の事例を聞いていただいているいろいろお感じになられたことと思う。

まずこのパネルディスカッションの趣旨を確認すると、今日は大学の外の方にパネリストとして来ていただいている。それはなぜか。やはりこの PBL という取り組みが大学だけでなく、産業界にとってどういう意味があるのかを議論しないと大学側の自己満足になるので、その辺りを率直に話してもらいたいと思う。

のちほどフロアや学生さんからもぜひ意見をいただきたい。

まずはパネリストの方おひとりずつ自己紹介をどうぞ。

志賀：近畿経済産業局 産業人材政策課は経済産業省の人材政策を近畿で展開している。仕事を大きく分けると以下の 3 つ。

- ・中小企業を中心とした企業における人材の確保
- ・産学官連携による人材の育成
- ・高度人材（ポストドク等若手研究人材や優秀な留学生等）の活用

成果報告のプレゼンを聞かせてもらって、参加した学生の熱意を感じた。ただし、「社会人基礎力グランプリ 2009」対策という意味では、もう少し工夫の余地があるかと思う。

今関：営業部門で日本全国の教育機関を担当していた。インターネットの創生期から Web 全盛の現在まで、過去 18 年この業界とおつきあいしている。また、管理職になって採用の面接に立ち会うこともあり、また、若手の育成で苦勞していることもあるため、PBL に大変興味をもっている。

前半のプレゼンについてですが、一番目の皆さんはプレゼンがしっかりしていて良かった。話し方にメリハリをつけるなどと社会人基礎力がついていると思われる。合格ですね。二番目のプレゼンでは、最後にあったチャートはうちの社内でも議論するときに使っているものとほぼ同じだった。大変素晴らしい。

このパネルディスカッションでは、違う立場の方といろいろ意見交換したいのでよろしく。

**夏目：**私の会社はいわゆる就職情報会社。企業の一方的なPRではなく、やはり企業と学生のグッドマッチングに夢とやりがいを持ってやっている。ビジネスモデルとしては（掲載する）会社からお金をいただくが、本来は学生や大学から情報提供料をもらうのが筋かな、と思っている。自分にメリットがあるのならば負担をする、というのが大事だから。

今日は大学のみなさんと人材を育てるというテーマで本音を語る機会になればよいと思っている。

**原：**周りが日本の社会人らしく、ダークスーツの中、こんなラフな格好で来てしまったが、私はクオリティ・オブ・ライフという会社を経営して3年になる。それ以前はリクルートで企業の採用、教育研修のお手伝いをしてきた。現在の事業ドメインは、採用、教育のコンサルティング、またジョブカフェなどの公共事業に対するお手伝いや、大学のキャリアサポートに対するお手伝いも行っている。

また、ここ何年か高知大学で客員教授もやっていて、ひとりで産学官を小さく股にかけて仕事をしている。そうした立場から今日は参加させていただいている。

**中尾：**私も実は（大学の）外部の顔を持っていて、京都産業大学のコーオペ教育スタッフだけでなく、元々（株）リクルートスタッフィングにいた関係で、人材採用のお手伝いの仕事をさせていただいている。また、京都市の若者サポートステーションではフリーターやニートのサポートをしたり、企業の教育研修、特に新入社員研修なども実施している。

**松高：**今日は産官学から見るPBL教育の意義と評価ということで、ディスカッションさせていただきたい。

志賀さん、社会人基礎力が大学教育にもかなり取り入れられてきているし、グランプリにも40大学が参加されるということで広がっている。

経済産業省としてはこの広がりをしめしめと思ってらっしゃるのでは？

**志賀：**社会人基礎力が求められる背景として、「若者の社会人基礎力の低下」と「産業界の社会人基礎力の重視」が同時におこってきたことがあげられる。大学・短大への進学率が向上し、2人に1人が大学へ行く時代。社会に出る直前の教育機関としての大学に、社会へ出る準備をしっかりしてほしいという要請が産業界を中心に高まっており、社会人基礎力の養成が大学に期待されている。大学でもそれに対応した動きが広がっており、産業界、経済産業省としても大歓迎である。

しかし、まだ工夫できる点はある。今の大学では、それとは別に「キャリア教育」「インターンシップ」「PBL」等育成のプログラムを実施するところが多い。大学の本分は専門的知識教育であるから、専門的知識教育の中に社会人基礎力を鍛える仕組みを組み込むことが重要。

**松高**：その専門教育と「つなげる」というのが大学としては一番難しい。

最近では文部科学省が「学士力」、経済産業省は「社会人基礎力」などと言っているが、今関さんは社会人基礎力をご存知でしたか？

**今関**：言葉は知っていた。そもそも社会人基礎力の育成は大学のカリキュラムでやるべきなのか、という議論もあると思う。当然、社会や家庭でやるべきことではないのか、と。しかし、現実、社会人基礎力は低下しているので、どこかでやらなければならない。今の状況ではやはり大学だろうと私は考えている。社会人となった時に不利なく世の中で若者が活躍できる力を社会で作っていくことが重要。

弊社でも悲しいことに入社して3年以内で辞めていく若者が多く、ここをなんとかかしたいと思っている。

**松高**：社会人基礎力を身につけた学生は新入社員として何が変わってくるのか？

**今関**：まず自分の意見をストレートに表現できることが重要。それだけで、その若者がどういう状況にあるのかが把握できる。今の若者の大半は正答を求める。仕事は正否ではすまない。我々は若手がどのように考えているのかが知ることができれば、指導も的確に実施できる。今回のPBLを受けた方はそういうことはないだろうと思う。

**松高**：夏目さんにお聞きしますが、社会人基礎力などのプログラムに取り組んだ学生がいざ就職活動を迎えたときに、就職活動に何か変化はあるのか？

**夏目**：社会人基礎力（経産省）でもYesプログラム（厚労省）などでも、共通するの

は学生たちが何をしたいのかという気づきを得ること。大学に入ったものの何を指しているのか、これがあいまいだと、新入社員になったときに自分が何をしたいのか、どう頑張るのかが見えなくなり、駄目になる。

就職活動でも社会人基礎力のプログラムを通じて何がやりたいか、目標があると仲間と情報交換したりしながら学生生活や就職活動をうまく進めていくことができる。

しかし、社会人基礎力の育成は就職ということでも有効だが、本来、そういうことが身に付けられれば、大学生活の魅力も増し、大学への求心力となるのではないか。

**松高**：原さんはジョブカフェで若年者雇用に関わっておられるが、この社会人基礎力のプログラムが広がる中で、何か変化や効果を感じておられるか？

**原**：社会人基礎力のプログラムが出てきて、どんな能力が必要なのかということが整理できたかな、と思っている。例えば昨日までは学生でも、卒業して一晩明けると、社会人として入社し全く違う世界になり、新しいルールの下でがんばらなければならない。社会人として必要な基礎力の意味するものがある程度明確になったことで、何をやっていけばいいのかが、本人も周囲の指導する人も、またジョブカフェなどで支援する人にとっても一つのフレームができてきたと思う。

大学は社会と教育の結節点であり、社会へ学生を送り出すという役割がある。その大学のビフォアとアフターでのギャップが広がっている。つまり、ビフォアの初等中等教育ではゆとり教育でゆるくなっていく一方で、アフターの企業ではグローバル競争が激しくなる中で求められる人材の条件も厳しくなっている。

**松高：**中尾さんは実際にプログラムを担当されていて、どうですか？

**中尾：**社会人基礎力のプログラムは先ほどのデータでもあったように学生が育つ部分が十分にあると思う。どうして育つか。社会人基礎力ではチームワークを育てるが、このチームのメンバーは自分では選べない。これは新入社員になって新しく配属される状況と一緒にある。課題を与えるからチームで期限内に成果を出しなさい、という形は企業に入って求められることを疑似体験していることになる。

また、学生達は途中壁にぶち当たるが、我々は基本的に見守る。学生は自発性、自主性を発揮するなかで育ってくるものがあるのではないかと。もちろん教員には（手を出さない）我慢が求められるが、その辺も育てるのに大切なのではないかと。

**松高：**PBL教育（広くはキャリア教育）など大学の外と連携する教育が多く大学の外と連携しているが、こういう状況を外からみるとどう見えるか？

**夏目：**私は大学本来の専門教育を生かして、むしろ大学側から企業の持つ課題を見つけて企業に問題提起し、解決案を模索してもいいのではと思っています。

**原：**PBL教育が外からどう見えているかというより、そもそも見えてないのが問題ではないかと。大学は企業が求めていることへの理解が不十分で、企業も大学教育への理解が不十分。どっちが悪いということではなくお互いの活動をオープンにして協力し合うことが必要だと考える。

**志賀：**おっしゃるとおりだと思う。産業界

が大学の人材評価を信頼していないことが課題。いろいろな企業に「採用において何を重視するか。」と聞くと、「人柄」、「その会社への熱意」、「今後の成長の可能性」等あがるが、「大学の成績は考慮に入れない」という企業が多い。産業界が大学の授業でまじめに頑張った学生、成績の良い学生を採用面で最大限評価するという形にならないのではないかと。経済産業省が「社会人基礎力」を進めているねらいの一つには、そういった産学の関係を構築することがある。もっと人材評価について大学と産業界で共通の認識を持つことが必要ではないかと。

**今関：**今回パネルディスカッションに出るに当たって、弊社の人事の採用担当者に来てきた。弊社の採用担当者は大学のPBL的な取り組みには一定の評価をしている。入ってくる学生が少しずつ変わってきた、とのことだ。グループディスカッション、プレゼンテーションでは一定の成果が現れているのではないかと、という認識である。しかし、今後はテクニックに走らないことが重要。就職という運命的な一瞬の出会いをテクニックで繕うと後にミスマッチが起こり互いに不幸である。

もう一つは日頃からの蓄積でやったほうがいい。PBLも重要だが、先生方の講義の中でこういうことは学べるほうがいい。



**夏目**：最近の採用では、インターンシップ採用やジョブ採用というのが増えている。企業では〇〇テストで数理や言語能力を測定したり、面接で人物観察をやるよりも、実際にチームで仕事をしてみて人材判定をするという「リアル採用」の導入が増えてきている。

**中尾**：大学側の立場でいうと、先ほどのスキルに走らないという点については今回プログラムを実施するに当たっては非常に気をつけていて、特に内面的な要素を重視している。目に見えない、その人のメンタル的な部分に気をつけている。メンタルなことでも授業に出られなくなる人が多いのでこの授業でもケアしている。モチベーションを意識的に上げないと成果が出てこない。

また、重要視してきたのが「ゴールセッティング」。毎回の授業の冒頭で、この授業で得たいことをゴールセッティングし、終了後にそれが得られたかどうかを記入させる。15回毎回、どうなりたいかという姿を書かせてきた。

**松高**：多くの大学でも取り組みたいと考えているところは多いと思うが、大学にとって企業と連携するというのは苦手とするところ。

PBLのように教育プログラムに企業と一緒に関わる際、大学がこうしてくれたら関われるのにとという点についてはどうか？

**今関**：個人的には企業はたくさんやるべきと思う。しかもボランティアでやっていきたい。

仕事の目標の達成について、昨今非常に厳しい水準が求められている。こういった中でこのプログラムに企業が取り組むことを支えるのは学生にいいものを提供したい、という思いである。次の世代を担う人を教

育しようという思いを持ってボランティアでやっていきたい。

**原**：企業の立場からは二つある。一つは、企業の目的でもある社会貢献に合致するかどうか。もう一つは企業にとってどんなメリットがあるか。その2つが満たされれば、企業は喜んで参加する。アメリカでは企業と大学が日本よりも強くつながっていて、人材育成での協働体勢ができています。インターンシップに行けば5年間働いてもいいというパスが学生に与えられるなど。企業がもっと大学教育に対して関心を持つことも大事だが、この二つの企業ニーズをもっと大学は意識したほうがいい。

**松高**：夏目さん、大学で外との接点というとキャリアセンターが多いと思うが、どうか？

**夏目**：大学も自ら出て行って体感することが必要。地域の企業を回って、大学の「お得意さん」を作っていくことが大事。地元企業をおろそかにしている帝国大学の隙間を縫ってね。大学にはOBという人脈があり、地域があり、何よりも若者を持っている。グローバル人材だけでなく、地域での人材育成と文化を振興するという基本を忘れては困る。

**松高**：企業にとってのメリットというと採用につながる、ということがあるが、採用以外の部分で何かメリットは考えられないか？

**今関**：会社は組織であって個体ではないので、メリットも一つではない。人事担当者にいうと「何人か採らないといけないのか？」と身構えてしまう。できれば「企業市民」という目線があるところ（経営陣な

ど)に訴求するといいい。また地域や社会に貢献することで自分が広がると思っている社員も多い。

あとは共同研究的なアプローチを考えるべきか。

**松高**：ではここで、フロアからご質問・ご意見あれば何か。

**フロア1(大学教員)**：昔は社会のことは企業に入ってからでいい、という時代だった。

「社会人基礎力」と言っているものは、実は「応用」に属するものなのではないか？基礎力の定義をどんな風にとらえるのかお聞きしたい。

**夏目**：企業は即戦力を求めているわけではない。状況をどう分析してどうアクションするのかという状況判断力ときちんとやる行動力を求めている。

インターンシップで一番問題なのは職業観の形成でなく就業体験に比重をかけすぎていることだ。また、社会人基礎力は文字通り、基礎の基礎であり、これが身につけば、大学生活がもっと充実するというもの。決して就職のためではない。

**原**：企業といっても日本の99.7%は中小企業であり、中小企業にとってのメリットは採用だけでなく、社員教育や若者を知るといふ点にある。経産省では「社会人基礎力」、文科省では「学士力」、厚労省では「就職基礎能力」と言っているが、目指していることは共通している。

**志賀**：バブル崩壊後、企業では様々なコスト削減が行われたが、人材育成費用もその対象となり大幅に減少した。また、新規採用の抑制や熟練労働者の大量退職等により、OJTも崩壊。これらの結果、企業側には新

規で採用した人材をじっくり育てる余裕がない。社会人基礎力とは応用力というよりも、専門的知識を実際の社会でうまく活用する力。社会に出てから任されるであろう課題を大学時代に、PBLやインターンシップ等でシミュレーション的に体験して身につけてもらう力だと思う。

**今関**：1980年代、当時、IBMでの新人教育は1～2年近くかけていた。今は半年程度になっている。これが即戦力などといわれるポイントになっているのだろう。違う視点では、以前は縦割り仕事をしていた部署が、今では複数の部署の知識を寄せ集めてインテグレーションする仕事が多くなっている。従ってチームワークが必要となる。そのような中で上下左右幅広い年代の人と付き合うことができないと、若年者は置いて行かれてしまう。このような幅広いコミュニケーションが重要で、基礎力とはそれらを実行できることだと思う。

**中尾**：少し視点を変えて、若者の価値観と大人の価値観との間にギャップがあると感じる。そこをどこで埋めるか。地域社会が活性化していたころは近所のお兄ちゃんお姉ちゃんと遊ぶ中でふれあいがあった。そこがいよいよ希薄になってきている。では今の学生がそういった付き合いができないかということ、機会を与えるとできるようになる。このプログラムではその機会を大学が作っていると認識している。

地域や家庭に元々の原因があるように思っている。ニートやメンタル面で悩みを抱える学生と接すると、家庭の中での悩みを抱えている学生が多い。そこでつまずいたことが後々ひびいてくる。大学でそれを補っている。それを「社会人基礎力」としている。

**松高：**では、評価についてお聞きしたい。最近は大学教育も評価が求められてきているが、非常に難しい。

そもそもそういう力は評価できるのかという批判もある。どう考えればいいのか？

**志賀：**確かに難しい。社会人基礎力は専門知識やスキルと異なり、なにが正解かということが明確ではない。また、課題として与えられたプロジェクトが解決したから、参加者全員の社会人基礎力が高く評価されるというわけでもない。参加した学生に、自身の社会人基礎力の弱みと強みに対して気づきを与え、弱みの克服・強みの活用のための自主的な行動を促し、学生の能力開発するためのツールとして、社会人基礎力の評価は考える必要がある。そのため、自己評価を軸として、それに他者による評価及びそのフィードバックが加わるという形が望ましい。経済産業省でも4～5年前から職員の「コンピテンシー評価」を実施。評価者・被評価者とも「思い込み」「スキーマ」「認知のゆがみ」を排除して、評価しなければならず、なかなか困難なものであると実感している。

**今関：**自己評価がとても重要。自分を知ることができて、自分がどう変わったか。それをわれわれ大人が基準を作って客観的に評価することが必要。

**志賀：**経産省で「社会人基礎力レベル評価表」という目安を作っている。また「事前・事後評価シート」なども作っている。

**松高：**基準表が出てくると序列化は起こりえないのか？

**志賀：**自己評価がベースであり、外部から序列化されるようなことはないのではない

か。

**夏目：**キャリア教育をしたからといって、企業の方では、学生にあまり変化が見られないと感じているという。

一体何をもって効果があったという基準にするか。学生側に聞くと、授業に熱心に出るようになった、仲間がいてお互い議論して楽しい、ということをいう。それも大事な視点だが、これは大学教育の問題である。まだ大学側は、効果ということについて模索しなければならない。

**原：**正確な評価が難しいのは何でもそう。一つは個人軸。自分で目標を定め達成していくこと。もう一つは多面評価が必要だろう。その辺もまだ試行錯誤の状態。

序列については、肯定的に捉えるべきだ。むしろ偏差値のように一本しかない、というよりもっと多様な序列ができるといい。

大学名による序列などよりも、価値観や理念に基づいた評価、序列が生まれてもいい。

**中尾：**我々も客観的に企業から学生がどう見えるか、我々教員がどう見るか、学生自身がどう見ているかを統合しようとしている。今は模索中であり、これからの課題である。

**松高：**では、最後にできれば学生から質問などあれば？

**学生1：**私が大切にしている言葉に「問い続けることが知性」という言葉がある。PBLの授業を通して、答えのない問いに向けて取り組むことができ有意義だった。また、企業と大学との連携に課題があることも今日のパネルディスカッションを聞いて感じたが、今後普及していけばいいなど

思っている。自分も試行錯誤して次に生かしていけるように携わっていきたい。

**松高**：PBLの授業を受けて専門科目にうまくつながったものはあったか？

**学生1**：具体的にはないが、悩んで悩んで何が正しいのかということを追求する姿勢は他の授業で生かせると思う

**松高**：他の授業というと？

**学生1**：一方的な授業が多いので、対話を通して深めていく授業があればいいと思っている。

**学生2**：今の若者の状況として本音を話せない。メールやインターネットの普及という背景もあるかもしれない。昔は人と直接話すしか方法がなかった。僕はPBLに参加して知らない人同士話すことによって気軽に遊ぶ約束もできるし、本音を話せるようになった。

**松高**：ありがとう。では、これでパネルディスカッションを終了します。ありがとうございました。

## 閉会ごあいさつ

若松正志（京都産業大学キャリア教育研究開発センター長／教授）

本日は年度末のお忙しい中、本学のフォーラムにお越しいただきありがとうございました。

内容を聞きまして、本学のキャリア教育に今後活かしていきたい部分が色々あると思いました。

社会人基礎力の中でも、コミュニケーション能力が学生にとって重要なポイントではないかと思いました。PBLは与えられた課題を解決することが主目的で、そのなかで課題発見力も身につくと思いますが、自ら積極的に課題を発見していく力も、より

重要かと思います。途中コメントもありましたように、我々の中で見つけた課題を、企業様に提案していくことも、あるのかなと感じています。

近畿経済産業局、また課題提供企業の皆様、本日はありがとうございました。12分という短い時間で発表した学生の皆さん、お疲れ様でした。12分の中で課題解決の内容と自分たちの成長を組み込むのは、難しかったことと思います。グランプリに向けて、是非がんばってください。

本日はどうもありがとうございました。

## 5. 地域FM放送による発信

地域FM放送「京都三条ラジオカフェ」を活用し、社会人基礎力やPBL、学生の取り組み内容などについて2月23日～26日までの4日間に渡り、放送した。

また、番組の制作にあたっては、学生自身が放送内容を作り上げて収録に参加するなど、主体性や発信力を養う社会人基礎力の育成機会としても機能した。

### FM放送 NPO京都コミュニティ

#### 『京都三条ラジオカフェ』における収録について

**趣旨** 京都市域を中心とした地域社会へ、本学の取り組んでいる産学連携教育プログラム(課題解決力実践・PBL教育&「社会人基礎力」育成(平成20年度体系的な社会人基礎力育成・評価システム構築事業モデル大学採択))を発信

**テーマ** 課題解決に向けた学生パワー  
「今話題の社会人基礎力」育成のために、大学は「PBL教育」実践にどう取り組み、学生がどう成長しているのか。

#### 予定について

- ・ラジオ収録説明会 2月12日(木)のフィードバック時
- ・リハーサル 2月19日(木) 9:00~11:00  
12421演習室(12号館4階)

収録 同日 12:00~14:00 ラジオカフェにて  
(詳細はラジオカフェ担当者と調整を行います)

※現地にて朝食を済ませ11:50分集合(時間厳守)

・・・地図参照

- ・放送予定日時 テーマ毎に4日間(4回)  
2月23日(月)~27日(金)の21:15~21:30  
15分間を予定

#### 内容について

テーマ1. 社会人基礎力・PBL教育とは、学生が企業から与えられた課題にどう取り組んでいるのか

⇒ 15分番組・・・中川・木原スタッフ発信

テーマ2. 学生の成果報告ライブI、II 課題にどう取り組んだか

⇒ 15分番組・・・学生中心の2クラス 7分×2クラス

テーマ3. 学生の成果報告ライブI、II 課題にどう取り組んだか

⇒ 15分番組・・・学生中心の2クラス 7分×2クラス

テーマ4. PBL教育の成果と効果

中尾担当スタッフと学生4名(クラス代表)による  
テーブル座談会

⇒ 15分番組・・・スタッフと学生による発信



## 6. 地域経済団体と連携した新入社員研修への展開

本事業において得られたオリジナルメソッドを活用し、京都商工会議所及び京都能率協会と連携して同会議所に加盟する企業の新入社員を対象とした「社会人基礎力養成セミナー」の開催を予定。

京都能率協会	その他のセミナー																																
社会人基礎力養成セミナー	主催 京都産業大学/京都商工会議所/京都能率協会																																
<p>経済産業省のモデルプログラムとして認定された京都産業大学のオリジナルメソッドを用いて行う4回シリーズの新入社員対象講座。新入社員が自社（派遣元企業）の課題解決に向けて行動する体験学習を通して、自ら考え、行動し、チームワークができる人材となるよう指導していきます。また研修効果を測定し、どのように変化したかを測定します。</p>																																	
研修効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 自ら考え、行動し、チームワークで仕事をする力が向上します。</li> <li>(2) 課題を解決する上でとる先輩社員とのコミュニケーションを通じて、自社への所属意識が高まります。</li> <li>(3) 新入社員のフォローアップになり、モチベーションアップに繋がります。</li> <li>(4) 営業力やプレゼンテーション能力がアップします。</li> <li>(5) アセスメントを使ってきちんと効果を測定します。</li> </ul>																																
<p>◆日 時</p> <p>第1回:平成21年4月21日(火) 9:30~16:30          第2回:平成21年4月22日(水) 9:30~16:30          第3回:平成21年5月19日(火) 9:30~16:30          第4回:平成21年6月23日(火) 9:30~16:30</p>	<p>◆会 場:京都商工会議所</p> <p>◆対 象:大学・短大卒業 新社会人</p> <p>◆定 員:15名程度</p> <p>◆講 師:</p> <p>京都産業大学 経営学部教授 後藤 文彦          京都産業大学 キャリア教育研究開発センター 中尾 憲司</p>																																
<p>《プログラム》</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>第1回 (4月21日)</th> <th>第2回 (4月22日)</th> <th>第3回 (5月19日)</th> <th>第4回 (6月23日)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>●社会人基礎力について</td> <td>●自社から提示された課題の詳細説明</td> <td>●行動計画の進捗確認</td> <td>●前即立てた行動計画を基に進捗確認</td> </tr> <tr> <td>●社会人基礎力をどうやって身につけるのか</td> <td>●PDCAサイクルについて</td> <td>●グループワーク(チーム)</td> <td>●チーム毎でグループワーク</td> </tr> <tr> <td>●能力・適性検査アセスメント実施(事前)</td> <td>●タイムマネジメントについて</td> <td>●個別で質疑応答</td> <td>●個別で質疑応答</td> </tr> <tr> <td>●チーム分け発表、チームビルディング</td> <td>●コミュニケーションとチームビルディングについて</td> <td>●プレゼンテーションシート作成</td> <td>●プレゼンテーション用パワーポイント資料作成</td> </tr> <tr> <td>●マインドマップを使った思考力アップワーク</td> <td>●チームごとで進め方と役割分担を決める</td> <td>●チームごとに中間発表のプレゼンテーションを行う</td> <td>●最終発表のプレゼンテーション</td> </tr> <tr> <td>※このアセスメント結果につきましては、人事ご担当者様にもお送りさせていただきます。</td> <td>●今後の行動計画をまとめる</td> <td>●今後の行動計画をまとめる</td> <td>●振り返りと能力適性検査アセスメント実施(事後)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>                     * 社会で活躍しているビジネスマンとの対談交流会を行う予定。                      * アセスメント結果は、人事ご担当者様にもお送りします。                 </td> </tr> </tbody> </table>		第1回 (4月21日)	第2回 (4月22日)	第3回 (5月19日)	第4回 (6月23日)	●社会人基礎力について	●自社から提示された課題の詳細説明	●行動計画の進捗確認	●前即立てた行動計画を基に進捗確認	●社会人基礎力をどうやって身につけるのか	●PDCAサイクルについて	●グループワーク(チーム)	●チーム毎でグループワーク	●能力・適性検査アセスメント実施(事前)	●タイムマネジメントについて	●個別で質疑応答	●個別で質疑応答	●チーム分け発表、チームビルディング	●コミュニケーションとチームビルディングについて	●プレゼンテーションシート作成	●プレゼンテーション用パワーポイント資料作成	●マインドマップを使った思考力アップワーク	●チームごとで進め方と役割分担を決める	●チームごとに中間発表のプレゼンテーションを行う	●最終発表のプレゼンテーション	※このアセスメント結果につきましては、人事ご担当者様にもお送りさせていただきます。	●今後の行動計画をまとめる	●今後の行動計画をまとめる	●振り返りと能力適性検査アセスメント実施(事後)				* 社会で活躍しているビジネスマンとの対談交流会を行う予定。 * アセスメント結果は、人事ご担当者様にもお送りします。
第1回 (4月21日)	第2回 (4月22日)	第3回 (5月19日)	第4回 (6月23日)																														
●社会人基礎力について	●自社から提示された課題の詳細説明	●行動計画の進捗確認	●前即立てた行動計画を基に進捗確認																														
●社会人基礎力をどうやって身につけるのか	●PDCAサイクルについて	●グループワーク(チーム)	●チーム毎でグループワーク																														
●能力・適性検査アセスメント実施(事前)	●タイムマネジメントについて	●個別で質疑応答	●個別で質疑応答																														
●チーム分け発表、チームビルディング	●コミュニケーションとチームビルディングについて	●プレゼンテーションシート作成	●プレゼンテーション用パワーポイント資料作成																														
●マインドマップを使った思考力アップワーク	●チームごとで進め方と役割分担を決める	●チームごとに中間発表のプレゼンテーションを行う	●最終発表のプレゼンテーション																														
※このアセスメント結果につきましては、人事ご担当者様にもお送りさせていただきます。	●今後の行動計画をまとめる	●今後の行動計画をまとめる	●振り返りと能力適性検査アセスメント実施(事後)																														
			* 社会で活躍しているビジネスマンとの対談交流会を行う予定。 * アセスメント結果は、人事ご担当者様にもお送りします。																														