

文 部 科 学 省

平成21年度 先導的<sup>○</sup>大学改革推進委託事業  
( 社会のニーズに応える人材養成を目的とした  
教育プログラムの在り方に関する調査研究 )

報 告 書

**【 本 編 】**

平成22年3月

慶 應 義 塾 大 学

本 編  
— 目 次 —

1. はじめに.....	1
1.1 調査研究の目的.....	1
1.2 調査研究の実施項目および体系.....	1
1.3 調査研究の内容（本報告書の構成）.....	3
1.4 実施スケジュール.....	3
2. 効果分析の対象とする GP の検討・確認（「対象とする GP」の事例の情報収集及び効果分析） .....	4
2.1 実施方法（アプローチ方法）及び分析手法.....	4
2.2 効果分析の対象とする GP の選定、事例の情報収集.....	6
2.3 事例の効果分析.....	9
2.4 まとめ.....	17
3. 社会的ニーズ・課題等の調査.....	18
3.1 実施方法（アプローチ方法）及び分析手法.....	18
3.2 教育プログラム分野の整理.....	21
3.3 知識・技能項目の整理.....	21
3.4 アンケート調査設計.....	22
3.5 アンケート調査結果の分析.....	24
3.6 社会的ニーズ・課題等の整理.....	39
3.7 まとめ.....	44
4. GP 事業の評価・効果分析に対する具体的な手法及び分野等の区分ごとの望ましい大学教育の あり方の検討.....	45
4.1 実施方法（アプローチ方法）及び分析手法.....	45
4.2 ニーズ面での検討.....	45
4.3 企業の教育ニーズの重要度を踏まえた、体系化.....	76
4.4 採用後、若手に対して教育すべき項目に関する検討.....	80
4.5 企業等の教育ニーズを大学等での教育プログラムに反映させる方法.....	81
4.6 効果面での検討.....	82
4.7 まとめ.....	84
5. まとめ.....	85

## 1. はじめに

### 1.1 調査研究の目的

社会人が個人のキャリア形成や地域活動への参画等のため、生涯にわたる学習へのニーズが高まっていることに対応し、生涯を通じて大学で学べる環境づくりが重要となっており、今後、大学において積極的に社会人の受入れを推進していくことが求められている。

そこで、全国の大学で実施されている大学教育推進プログラム（GP）事業を対象に取組の特徴や効果を調査・分析するとともに、大学の教育プログラムに対する個人や企業などの社会がかかえるニーズを把握分析し、今後の社会のニーズに応える人材養成を目的とした教育プログラムの在り方について調査研究を行う。

### 1.2 調査研究の実施項目および体系

本調査研究では、GP 事業における教育プログラムを対象にして、産業界をはじめとした社会のニーズをどのように把握し、教育プログラムに反映させているか等について比較・分析（図 1 調査研究①）を行い、社会的なニーズの企業や社会人の教育学習ニーズを調査（図 1 調査研究②）し、社会の様々な分野で幅広く活躍する人材養成の在り方や望ましい教育手法について検討（図 1 調査研究③）を行う。特に、文部科学省大学改革に関する調査（平成 21 年 3 月 31 日発表）では、大学内で PDCA（Plan、Do、Check、Action）が実践されつつあるが、一方で「学士力等を含めた人材要件の規定」、「カリキュラムの内容に関する企業や個人の評価」が課題と考えられていることを踏まえ、「GP 事業の評価・効果分析」、「分野等の区分ごとの望ましい大学教育のあり方」として取りまとめる。その成果を大学へフィードバックすることにより、大学における「社会のニーズに応える人材養成を目的とした教育プログラム」の提供などの取り組みに対して、PDCA の効果的な循環を促すことを目指す。

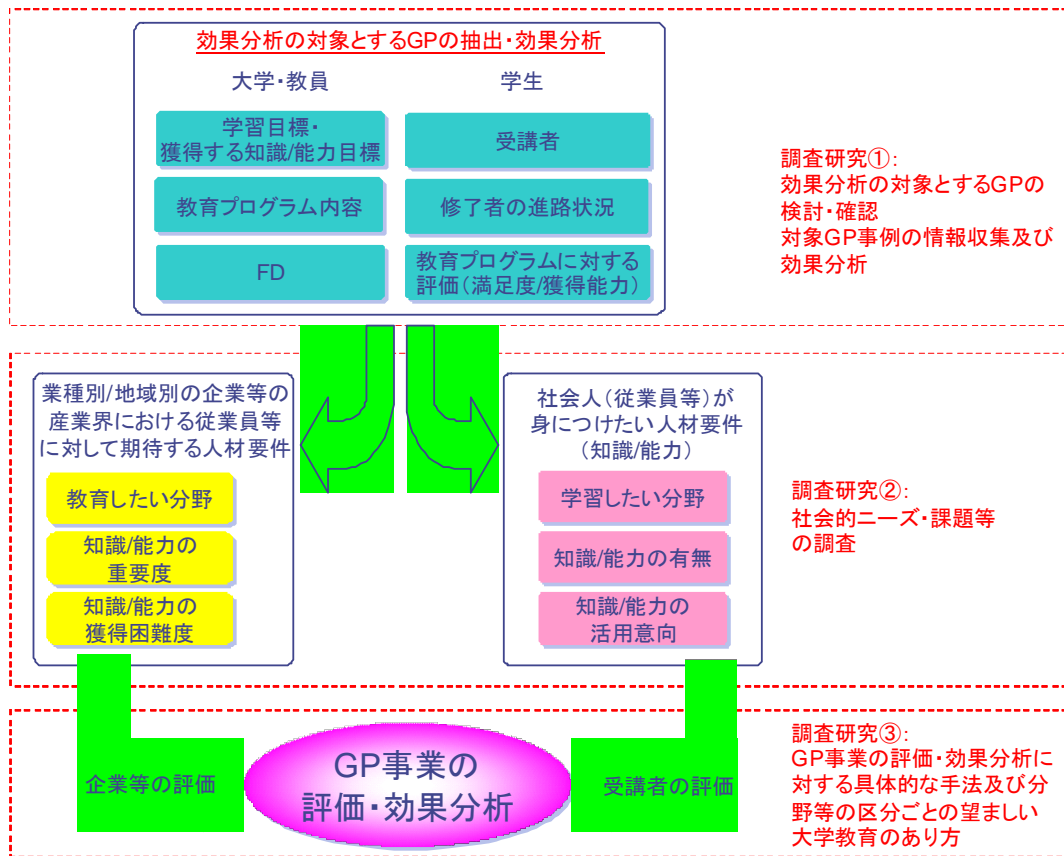


図 1 社会人向け教育プログラムの流れと本調査研究の実施項目（調査研究①～③）

また、本調査研究の具体的な実施方法と上記の実施項目（調査研究①～③）の関係を整理した、本調査研究の体系を表 1に示す。

表 1 本調査研究の体系

実施方法	対象	実施項目		
		調査研究①: 効果分析の対象とするGPの検討・確認 （「対象とするGP」の事例の情報収集及び効果分析）	調査研究②: 社会的ニーズ・課題等の調査	調査研究③: GP事業の評価・効果分析に対する具体的な手法及び分野等の区分ごとの望ましい大学教育のあり方の検討
「実施報告書」等、文部科学省への提出書類	大学	教育プログラムに対する評価を調査 （情報収集）	—	—
対象とするGP選定事業に対する調査		社会ニーズとして学生が身につけるべき能力育成・評価に関する優れた方法の調査 （効果分析）	—	—
アンケート調査	一般モニターに対する調査	学生/ 社会人	—	学習ニーズを調査 （身につけておきたい能力）
		企業等	—	教育ニーズを調査 （期待する能力）
上記調査結果の分析・取りまとめ		—	—	上記調査結果の分析・取りまとめ

※実施報告書：平成19年度「組織的な大学院教育改革推進プログラム」選定事業等の対象としたGPを実施した各大学から文部科学省へ提出される、事業の実施状況等をまとめた報告書。

### 1.3 調査研究の内容（本報告書の構成）

本調査研究は、以下の内容について実施した。

#### 1.3.1 効果分析の対象とするGPの検討・確認（「対象とするGP」の事例の情報収集及び効果分析）（調査研究①）

平成19年度「組織的な大学院教育改革推進プログラム」や平成20年度「質の高い大学教育推進プログラム（教育GP）」などから調査対象とする8つのGPを選定し、その取り組み状況について各種資料に基づく調査とヒアリング調査を行い、社会ニーズへの対応に関して優れた点やその効果を分析した。

#### 1.3.2 社会的ニーズ・課題等の調査（調査研究②）

一般の民間企業・地方自治体等における人事担当従業員等や、社会人（若手の企業従業員を中心とする）を対象に、大学における社会人向け教育プログラムに対する企業等の教育ニーズや受講者の学習ニーズに関するアンケート調査を実施し、社会的ニーズ・課題等を整理した。

#### 1.3.3 GP事業の評価・効果分析に対する具体的な手法及び分野等の区分ごとの望ましい大学教育のあり方の検討（調査研究③）

前述の調査研究①②の分析結果を踏まえ、社会のニーズに応える人材養成を目的とした教育プログラムの在り方に関する課題を抽出し、その課題を解決するための方策について検討した。

### 1.4 実施スケジュール

本調査研究は、平成21年6月10日から平成22年3月31日までの期間に実施した。その実施スケジュールは以下の通りである。

業務項目	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
調査研究①： 効果分析の対象とするGPの検討・確認	← 実施報告書に基づく情報収集、整理 →			← ヒアリング等による情報の収集、整理 →			← 効果分析 →			
調査研究②： 社会的ニーズ・課題等の調査				← アンケート設計 →			← アンケート実施 →		← 社会的ニーズ・課題等の整理 →	
調査研究③： GP事業の評価・効果分析に対する具体的な手法及び分野等の区分ごとの望ましい大学教育のあり方の検討								← →		

図2 実施スケジュール

## 2. 効果分析の対象とする GP の検討・確認（「対象とする GP」の事例の情報収集及び効果分析）

### 2.1 実施方法（アプローチ方法）及び分析手法

本調査では、平成 19 年度「組織的な大学院教育改革推進プログラム」や平成 20 年度「質の高い大学教育推進プログラム（教育 GP）」などから調査対象とする GP を選定し、その取り組み状況について各種資料に基づく調査とヒアリング調査を行い、社会ニーズへの対応に関して優れた点やその効果を分析した。

#### (1) 効果分析の対象とする GP の選定

効果分析の対象とする GP としては、下表の通りの検討の下、文部科学省との最終確認の上、優先順位の高い順に、『平成 19 年度「組織的な大学院教育改革推進プログラム』、『平成 20 年度「質の高い大学教育推進プログラム（教育 GP）」』とする。

表 2 GP の選定の観点

GP 事業名	事業開始	観点 1：平成 21 年度で 2,3 年目となること	観点 2：一定の成果が期待できること
組織的な大学院教育改革推進プログラム	平成 19 年度 126 件 平成 20 年度 66 件	平成 19 年度 126 件は 3 年目になること。	特に事業類型で分けられていなく、「コースワーク」等、共通の考え方が公募時に提示されているので、それに応じた一定の成果が期待できる。
質の高い大学教育推進プログラム（教育 GP）	平成 20 年度 148 件	まだ 2 年目であること。	※平成 21 年度以降は、「大学教育・学生支援推進事業」として実施される

※特色/現代 GP についても、以下の調査研究①②の連続性において適切なものは対象とする。

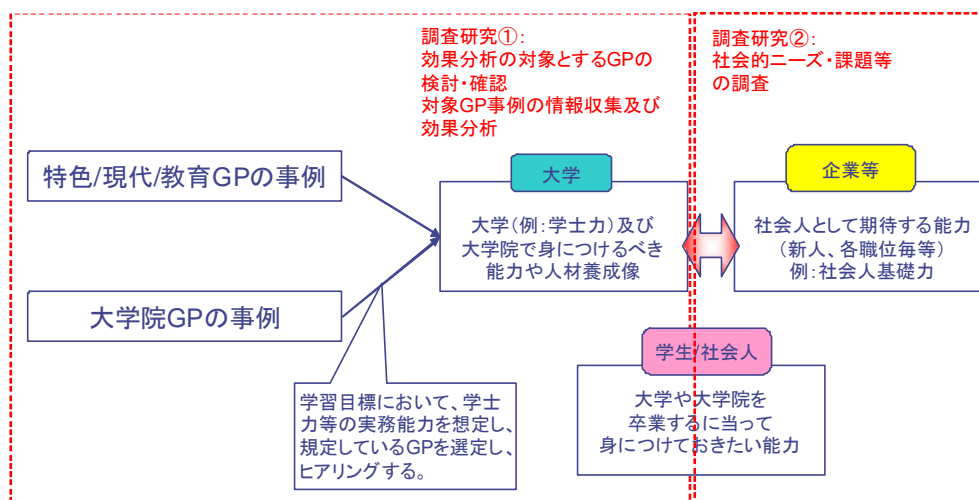


図 3 調査研究②につながる調査研究①のイメージ

(2) 事例の情報収集

対象とする GP を実施した各大学から文部科学省へ提出される「事業への応募・申請書」、「教育プログラムの概要及び採択理由」、「実施報告書」等の資料に基づいて、代表的な事例（大学 4 件、大学院 4 件程度）を対象に、その取り組み状況を調査し整理する。

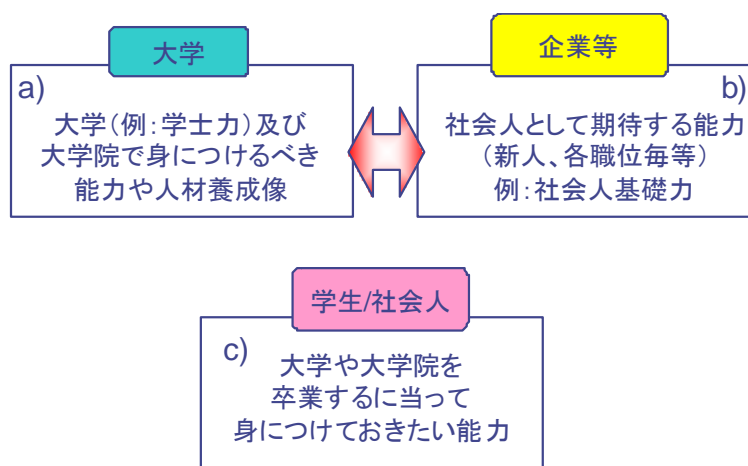


図 4 収集する事例の情報の構成

具体的な調査項目を以下に示す。

表 3 事例の調査項目

区分	調査項目	
a)	コースワークの整備状況 ※大学院の場合	学修課題、身につけるべき能力、目標としている人材要件（知識・技能）
		対象としている複数の科目 （専門知識、企画力、リーダーシップ力、等）
	事業実施状況	受講資格、受講期間
		カリキュラムの内容（受講科目、目標としている人材要件（知識・技能）等）
		学習量（コマ数、時間数等）
		授業の方法（講義、実習、実技等）
		修了要件
教育効果の評価		
大学内の連携状況	教職員の参画状況を含めた、事業実施体制	
	FD として実施したこと（どのような内容の講習会か、授業の相互評価等）	
b)	大学と関係団体等との連携状況	スキル情報提供/教育プログラム提供の有無
		企業との連携担当の有無
		開設プログラム要望の有無
		実務家教員の受入の有無
		学生や社会人の受入履修者数
	企業等による教育プログラムの評価	教育プログラムに対する満足度
	学習成果の仕事等への貢献度	
	修了者の処遇（採用（就職、転職）、昇格・昇給等）	

c)	受講状況	受講者定員・応募状況
		修了者数
	修了者の進路状況	進学
		就職
	教育プログラムに対する評価（満足度/獲得能力）	教育プログラムの満足度
	シラバスで提示されていた獲得能力に関する自己評価（自分の成績への認識を含む）	
	ポートフォリオ	成績等の蓄積をしているか否か

上図 b)「企業等による教育プログラムの評価」及び c)「受講者による教育プログラムの評価」の両項目について、対象とした GP 事業の報告書から分かる範囲を中心に、必要に応じてヒアリングを行い、情報を収集・整理する。

### (3) 事例の効果分析

前述の結果に基づき、社会ニーズへの対応において優れた点を、学士課程答申等の適切な項目に応じて整理、分析する。また、コースワーク等の工夫により、「即戦力」の形成を目的として成功した事例については、「即戦力」の形成に資する教育プログラムを大学が今後提供していくうえで考慮すべき要件（コースワーク、教育プログラム分野、実施方法、修了要件、周知・広報の方法、関連機関との連携等）についても分析する。図 5 に分析イメージを示す。

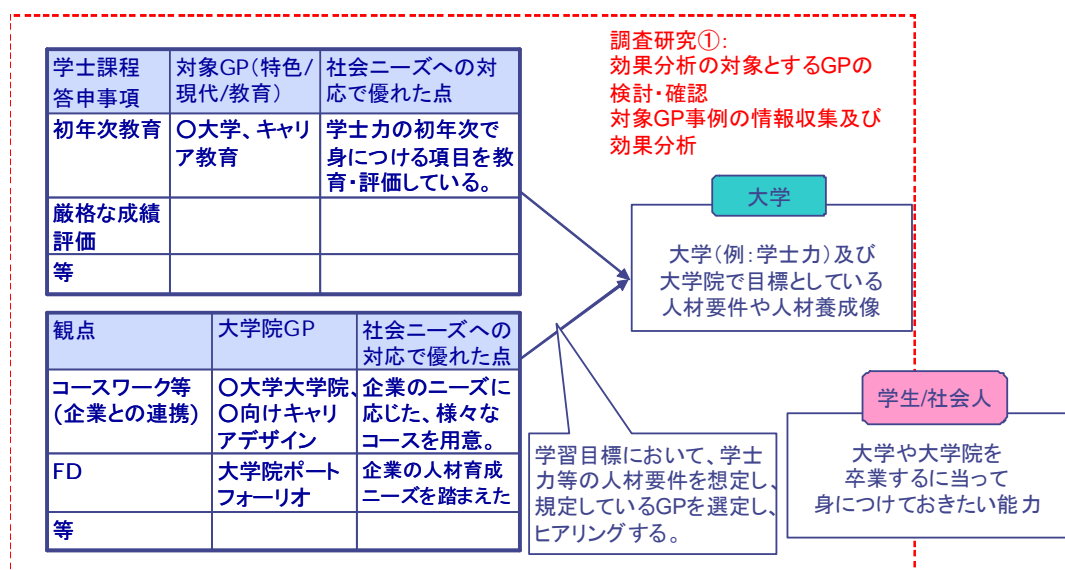


図 5 効果分析の対象とする GP の選定イメージ

## 2.2 効果分析の対象とする GP の選定、事例の情報収集

本調査の対象として 8 つの GP を選定した。以下に選定した GP を示す。



表 4 調査対象 GP の概要

No.	GP 種類	大学等名称	教育プログラムの名称	対象
1	院 GP	一橋大学	キャリアデザインの間としての大学院	社会学研究科 M0 (B4) ~D3
2	院 GP	東京農工大学	科学立国人材育成プログラム	工学府応用化学専攻 M2 (D0) ~D3
3	院 GP	立命館大学	国際力を備えた技術系大学院学生の育成	理工学研究科創造理工学専攻、総合理工学専攻 M1~D3
4	現代 GP	会津大学	ベンチャー体験工房「会津 IT 日新館」ー地域ニーズに対応した IT ベンチャー起業家精神育成のための工房型教育ー	コンピュータ理工学部 B1~4
5	特色 GP	金沢工業大学	価値の共有による技術者倫理教育ー行動を設計する新教養教育ー	全学
6	特色 GP	同志社大学	学生と教員の幸せな出会いをめざす導入教育ー大規模学部における組織的教育改善とその効果の測定ー	商学部 B1
7	特色 GP	広島大学	協調演習による理学的知力の育成支援ー「知ること」から「わかること」への知識昇華をめざしてー	理学部 B1, 2
8	特色 GP	九州工業大学	学生自身の達成度評価による学修意識改革ー学習成果自己評価シートをベースとする自己評価システムの構築ー	工学部と情報工学部 B1~4

また、上記 GP を対象に実施したヒアリング調査の出席者を以下に示す。

表 5 ヒアリング調査出席者

No.	GP 種類	大学等名称	ヒアリング調査出席者
1	院 GP	一橋大学	一橋大学 社会学研究科 研究科長 教授 落合 一泰、教授 児玉谷史郎、教授 吉田 裕、社会学研究科・社会学部 事務長 羽毛田 哲男
2	院 GP	東京農工大学	東京農工大学大学院 共生科学技術研究院 工学府生命工学専攻 教授 池袋 一典、小金井地区総務チーム事務長 池谷 紀夫
3	院 GP	立命館大学	立命館大学 総合理工学院理工学部 学院長補佐・副学部長 教授 飴山 恵、言語教育センター 外国語嘱託講師 浅井 静代、総合理工学院企画課 理工国際プログラム事務局 東 朋美、課長補佐 山口 猛、教学部 大学院課 青山 大祐
4	現代 GP	会津大学	会津大学 産学イノベーションセンター 准教授 甘泉瑞応、現代 GP 特任コーディネータ 佐々木雅也
5	特色 GP	金沢工業大学	金沢工業大学 基礎教育部 教授 札野 順、教授 西村秀雄、准教授 夏目 賢一、准教授 柄内 文彦、准教授 岡部 幸徳、常任理事 産学連携機構事務局長 村井 好博、大学事務局学務部教務課 教務課

			長 内海 考司
6	特色 GP	同志社大学	同志社大学 商学部 准教授 麻生 潤、准教授 谷本 啓、准教授 大原 悟務、准教授 五百旗頭真吾、商学部・商学研究科 事務長 中村 真也
7	特色 GP	広島大学	広島大学 大学院理学研究科 研究科長 出口博則、教授 山崎 勝義、運営支援グループ 主査 内藤 聡、主任 打萩 奈美
8	特色 GP	九州工業大学	九州工業大学 情報工学研究院 教授 堀江 知義、教授 檜原 弘之、助教 林 朗弘、教育支援課長 松浦 茂

## 2.3 事例の効果分析

前述のヒアリング調査結果に基づき、各 GP の取組を分析しつつ、以下に効果を整理した。

### 2.3.1 一橋大学

アカデミックキャリア志望者と、ノン・アカデミックキャリア志望者のそれぞれに、大学院修了者に必要な基盤的教育と専門応用的教育の場を用意し、先端的で実践的なスキル訓練の機会を提供している（高度職業人養成科目）。また、一橋大学大学院社会学研究科に専任教員、キャリアデザイン支援者、事務担当者で構成される「キャリアデザイン推進室」を設置し、M0-D3 までをトータルで組織的に支援している（キャリア支援事業）。

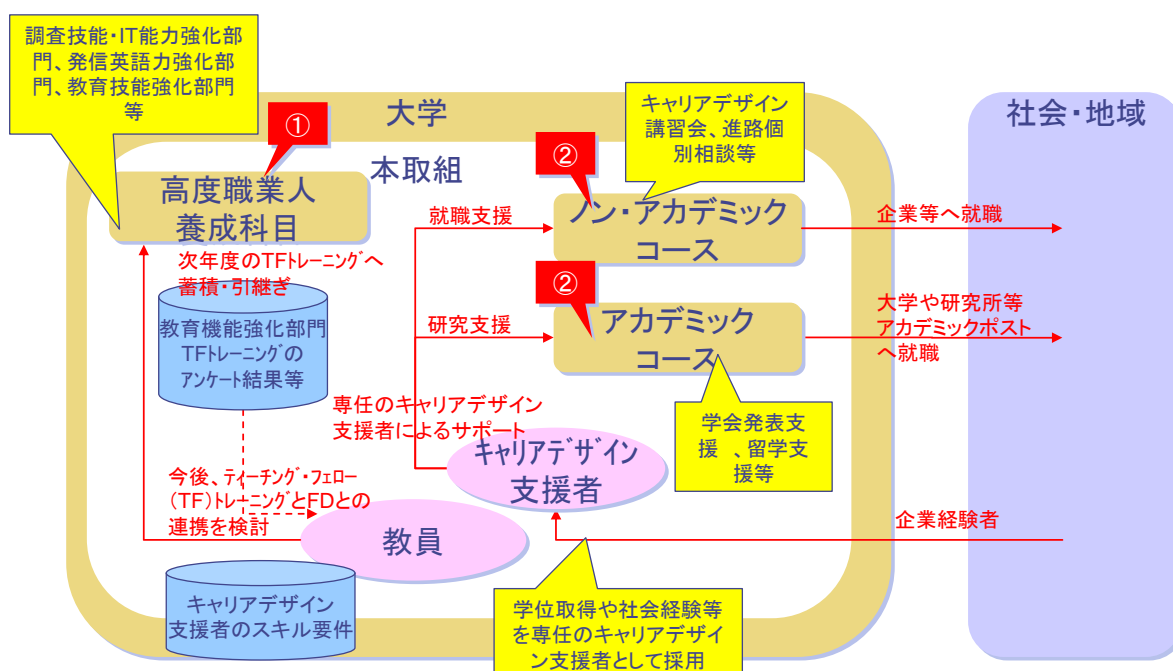


図 6 一橋大学の取組※

高度職業人養成科目において、発信英語コースでは、平成 20 年度に、受講申込者が博士後期課程 26 名（うち受講許可者は 25 名）に対して、修士課程の院生が 42 名（受講許可者 41 名）であった。博士後期課程院生については定員の 20%、修士課程院生については定員の 24%がそれぞれ応募したことになる。調査技能・IT 能力強化部門の受講申込者は博士後期課程が 23 名、修士課程が 56 名、企画実践力強化部門では博士後期課程が 24 名、修士課程が 13 名であった。

また、ノン・アカデミック・キャリアコースにおいては修士 70 名、博士 6 名、合計 76 名からのべ 127 件の個別相談が行われ、アカデミック・キャリアコースでは 7 回の講習会が開催されのべ 132 名の大学院生が参加した。

※ 赤色の噴出しは、学生の受講の流れを示す（以下同様）。

### 2.3.2 東京農工大学

シーズを見出す高い研究能力とこれをニーズと結びつける広い視野を有する、産業界で即戦力となる博士の育成を目的として、各専攻 M1 から優れた D0（博士課程 0 年生）を選抜し、4 年間かけて博士号取得プログラムを実践している。D0～D1 では博士学位を取得するに当たっての準備として、語学教育、研究倫理・安全教育、プレゼンテーション、プロポーザルライティングに関する特別授業を実施、D2 では OJT と実践型教育（PBL）の導入、派遣型高度人材育成プログラムを実施、D2～3 では、欧米アジアの国際協力校（10 校）のほか、海外の企業へ派遣し、研究を支援している。



図 7 東京農工大学の取組

(出典：東京農工大「科学立国人材育成（スーパー国際大学院）プログラム」ホームページ)

特に、科学日本特論とグラントプロポーザル特論の 2 つの科目と連携して競争的資金獲得の推進を積極的にすすめた結果、以下の成果を得た。

表 6 競争的資金獲得の成果

区分	平成 20 年度の成果	
受講した学生（D0～D3 の約 30 名）の成果	英語学術論文	51 件
	特許出願	3 件
	各種受賞	3 件
上記学生の成果を元に教員が獲得した外部資金	6 億 4482 万円	

### 2.3.3 立命館大学

将来国際舞台で活躍できる理工系の技術者・研究者の育成を目的として、理工学の専門知識だけでなく、英語でのプレゼンテーション力、英語での交渉力、企画力など、英語による高度なコミュニケーション能力を育成するプログラムを実施している。プロジェクト発信型英語プログラムにより英語の実践的な運用力を身につけるトレーニングを実施したうえで、海外派遣プログラムにより海外企業での異文化就業や海外大学との共同研究への参画を体験させ、海外派遣プログラム体験後のフォローアップ研修プログラムなども実施している。

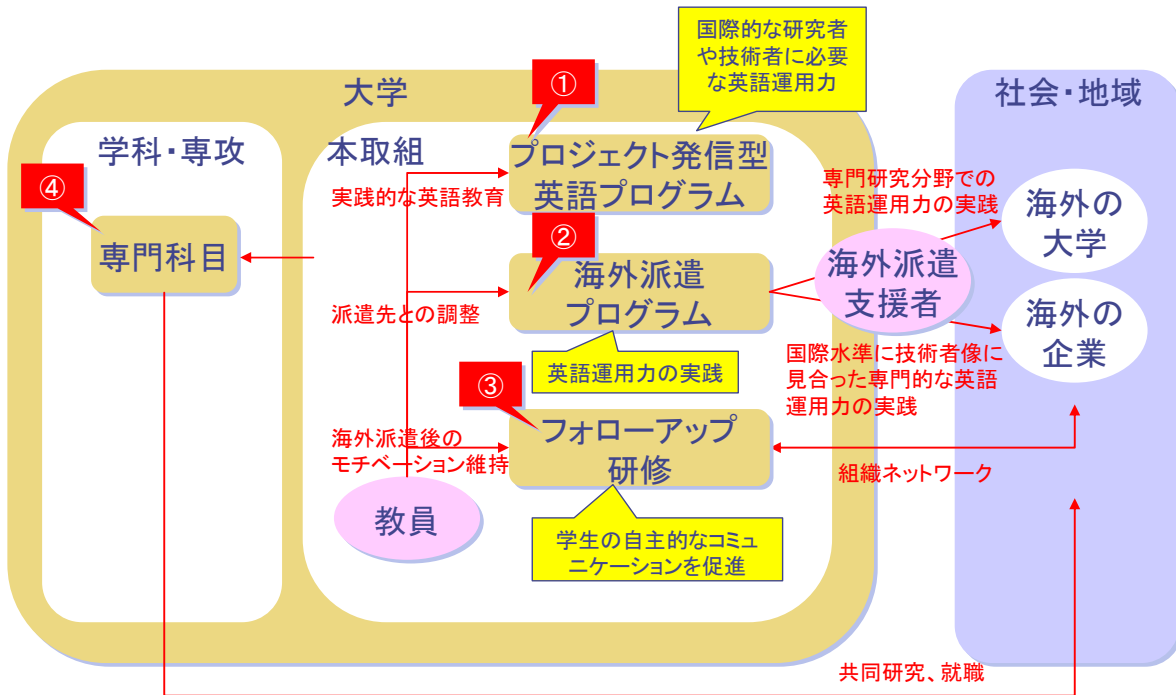


図 8 立命館大学の取組

本取組により英語能力が向上した効果の一例として、TOEIC スコア推移をみると、プログラム受講前の平均点 566 点は、受講後に 661 点へ上昇した。中には 285 点も得点上昇した学生もいた。また 900 点を超えた学生は 4 名であった。また、英語での論文発表や国際学会での発表等は 4 件（予定を含む）であった。

これらの成果をうけ、学内予算である教育強化予算により 2 年間プログラムを継続することとなった。また、2012 年度に研究科の改組を予定しており、その際に正課の課程に組み込むなどの検討を行う予定である。

### 2.3.4 会津大学

地域のベンチャー企業や自治体と連携し、ベンチャー精神育成に必要な知識を習得するための外部講師を交えた座学形式での「基本コース」と、地域ニーズに対応したテーマでサービスの研究・開発を実践する「ベンチャー体験工房」により構成している。ベンチャー創業者、企業の技術者、自治体や地域の有識者などを講師に招き、イノベーションに挑戦する精神と技術力を持つ創業意識の高い若手人材を育成している。

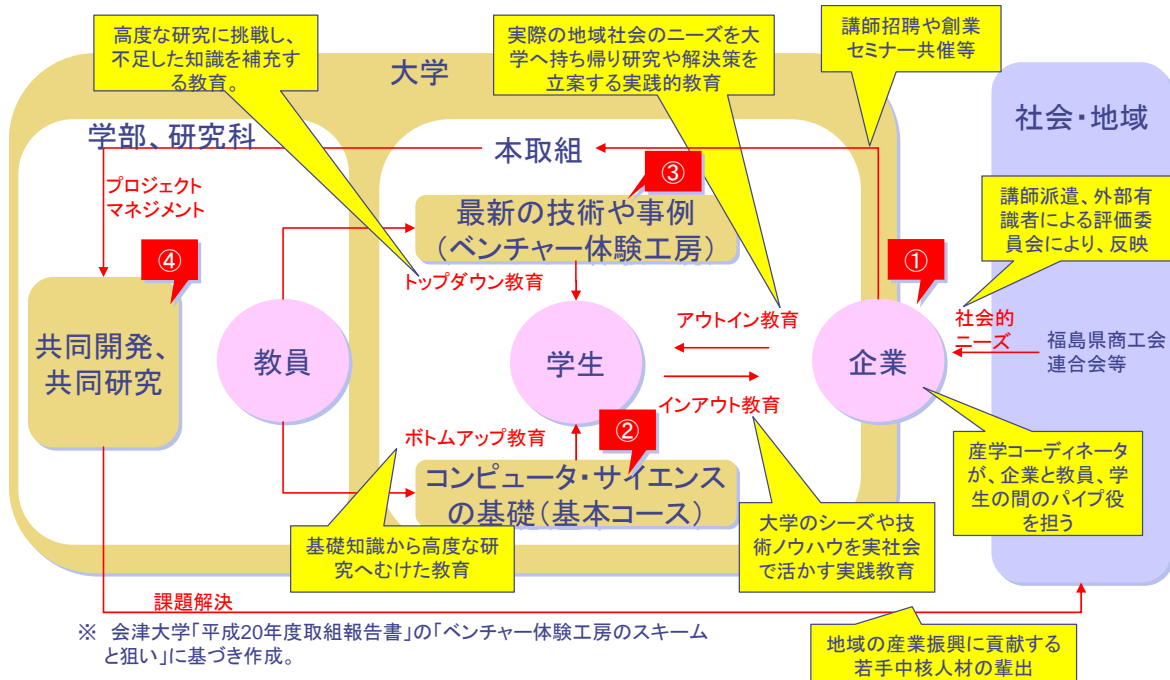


図 9 会津大学の取組

10 テーマに基づく 10 工房が開設され、各工房担当の教員と企業人が共同で指導を行い、大学院生（TA）が工房コーチを担当している。本取組において、企業や自治体との連携が実現した要因としては、産学連携を担う専門スタッフである産学コーディネータの登用が挙げられる。産学コーディネータには次の能力が求められ、企業から企業内教育プログラム/スキル要件に関する情報提供やカリキュラムの共同開発、講師派遣の受け入れ等において中心的な役割を果たしている。

- ・ ソフトウェア開発やものづくりにかかる実務に裏付けられた知識・技能
- ・ 企業と大学をつなぐ調整力
- ・ 企業と学生の連携を図る能力（講義運営にかかる企業の要望を学生に伝える、学生のアイデアを企業へ伝える）
- ・ 企業や学生のニーズを踏まえた企画力（シナリオ作成、企画立案、計画の策定）
- ・ 成果のとりまとめ、外部への発信

### 2.3.5 金沢工業大学

公衆の安全・健康・福利を最重要価値とする倫理観に基づいて判断し、行動できる能力を育む「技術者倫理プログラム」を初年次から専門教育全体に展開している。学内の科学技術応用倫理研究所と技術者倫理教育タスクフォースが連携し、教材開発、倫理教育の実践、FD等を組織的に実施している。

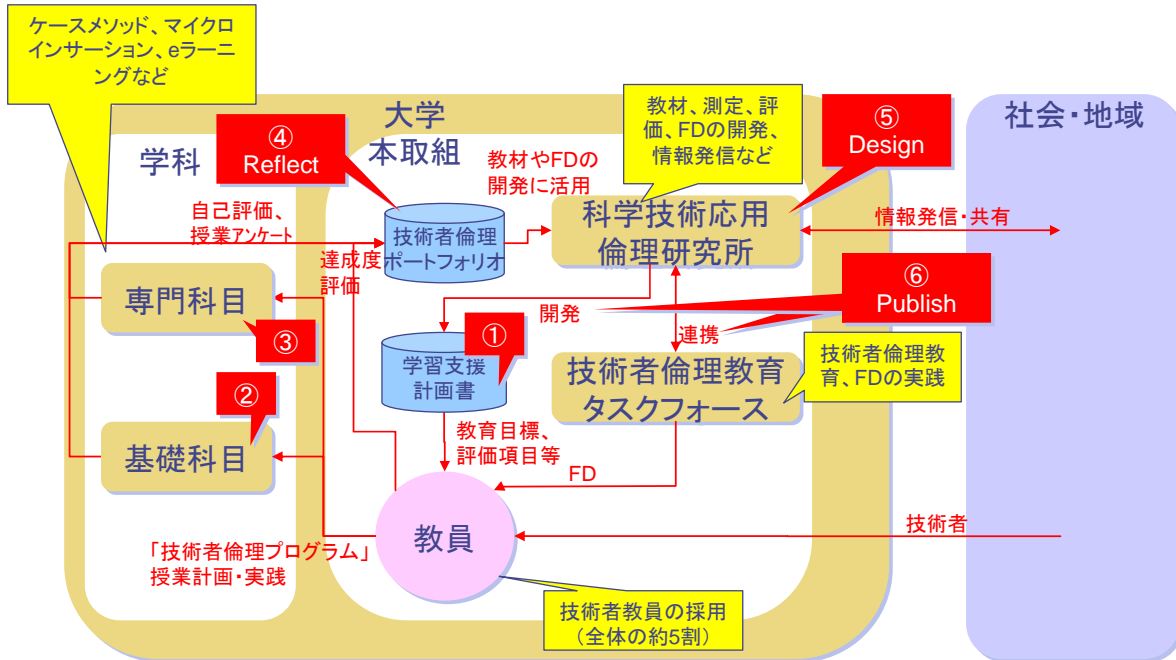


図 10 金沢工業大学の取組

本取組では、学生の成績と自己評価を検索可能な教員用の独自開発ポートフォリオ（ティーチングポートフォリオ）に蓄積することにより、教員は学生の達成度等を把握しつつ、その結果をシラバスや教材、FD 資料への反映する仕組みが実現されている。この取組内容を、OSPI（Open Source Portfolio Initiative）が提唱するポートフォリオ活用フローにそって整理した結果を以下に示す。

表 7

ポートフォリオ活用フロー		金沢工業大学の取組内容
集める (Collect)	学習者が作業や学びの過程で作成、整理したノートやレポート等の各種アイテムを蓄積。	<ul style="list-style-type: none"> <li>履修科目の成績の集約</li> <li>「学生が達成すべき行動目標」に基づく学生の自己評価の集約</li> <li>授業アンケート結果の集約</li> </ul>
ふりかえる (Reflect)	集めたアイテムを見直し、その繋がりを確認。	<ul style="list-style-type: none"> <li>学生の成績・自己評価の閲覧、評価（検索可能な独自開発ポートフォリオシステムとの連携）</li> </ul>
デザインする (Design)	アイテムのベストセレクションを整理。	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内研究所における、教材の評価、達成度等の測定・分析（調査報告書）</li> </ul>
公開する (Publish)	整理したアイテムを他者に公開。	<ul style="list-style-type: none"> <li>シラバス（学習支援計画書）、教材、FD 資料に反映</li> </ul>

### 2.3.6 同志社大学

新入生をスムーズに大学における学習環境に適応させ、大学で自立的に学ぶ能力を身につけさせることを目的とし、商学部に興味を抱かせると共に基本的な学習スキルを習得させるアカデミック・リテラシー（AL）と、最新のビジネス情報に触れることを通して学習意欲の向上と問題意識の喚起をはかるビジネス・トピックス（BT）を実施している。AL および BT で身につけるべきスキル（講義内容をまとめる力、レポート作成力など 32 項目）の 1 年間の伸び具合などを学生に自己評価させ、その分析結果を FD 活用資料として蓄積している。

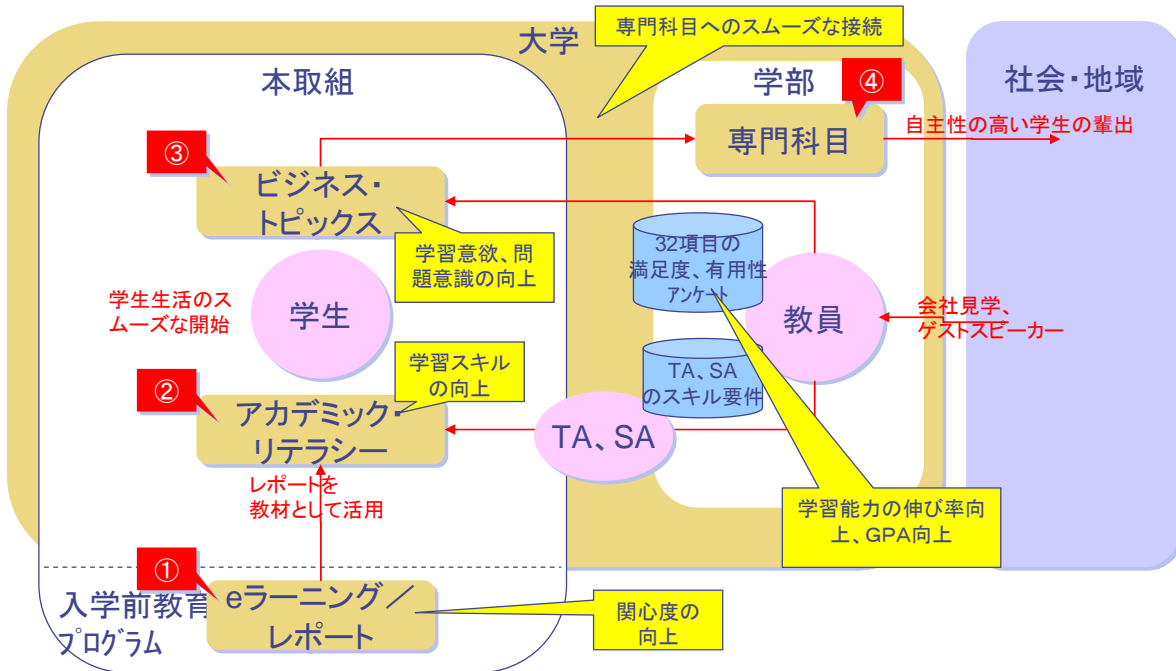


図 11 同志社大学の取組

本取組により、AL・BTを導入した2004年度から履修者が年々増加するのに伴い、学生の成績全体へ好影響を与えている。1年次終了時の平均GPA（Grade Point Average）が2004年度平均1.99から2008年度平均2.14へ向上し（下図参照）、また2004年度入学生の4年次終了時（卒業時）平均GPAはAL・BT履修者2.32に対し非履修者1.99となるなど専門科目の学習段階にも好影響がみられる。

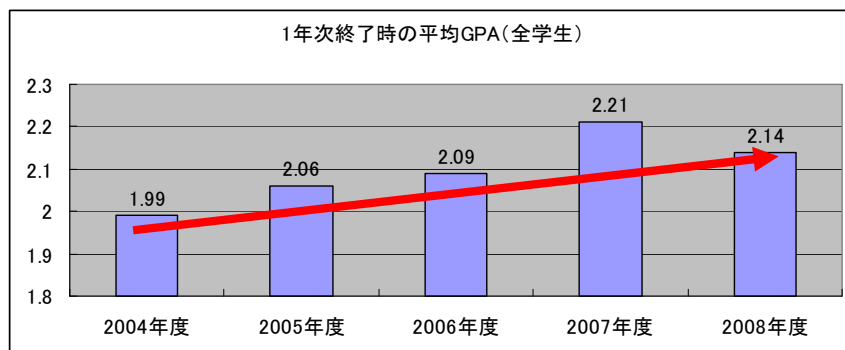


図 12 1年次終了時の平均GPA（全学生）



### 2.3.7 広島大学

専門科目で得た知識を「知る」から「わかる」へと転換させ、「使いこなせる確固たる知識」に裏打ちされた創造性豊かで新しい学問領域のフロンティアとして活躍する研究者を育成することを目的として、学生同士が互いに「教えることによって学ぶ」認知的学習法に基づく協調演習を実施している。教える学生と学ぶ学生からなる学習者のコミュニティを構成し、学習意欲の維持増大と理学的知力の育成を推進。その結果、成績下位層の理解度のみならず、成績上位層の理解度も飛躍的に向上している。

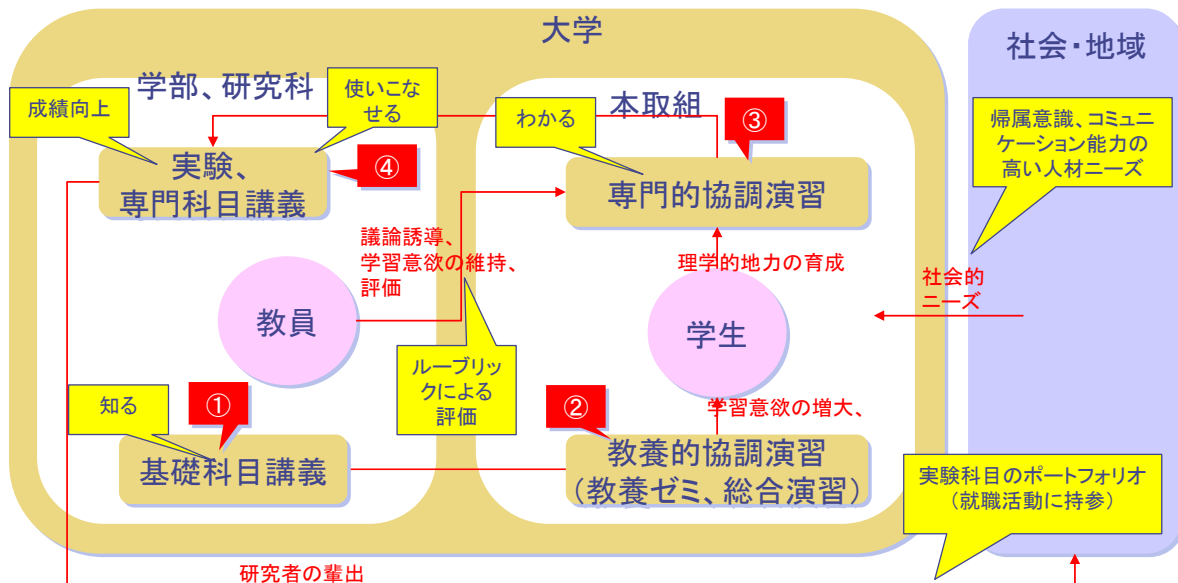


図 13 広島大学の取組

本取組の協調演習において、協調演習実施群は成績の上位層 (Helper) と下位層 (Learner) のそれぞれにおいて、強調演習未実施群より成績が伸びた。上位層は教えることにより学び、また下位層は Helper をはじめとする友人とのコミュニケーションのなかで学んだ効果とみられる。また、協調演習の範囲内だけでなく、他の科目についても成績が向上した。学生どうしが自主的に学びあうコミュニティ形成の効果とみられる。

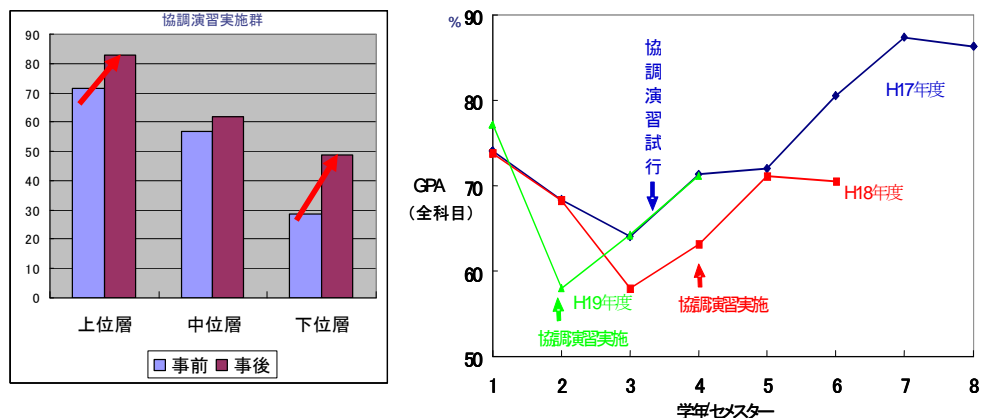


図 14 協調演習前後の成績の向上 (左) と、全科目成績の向上 (右)

### 2.3.8 九州工業大学

平成 15 年より、学生の自己管理能力を涵養することを目的として、学習成果自己評価シートを用いて、学生自身が学習・教育目標の達成度評価を行う取組を実施している。平成 19 年度よりシステム化に取り組む。教務情報データベースと連動した学修自己評価システムを開発し、3 カ年計画で学修意識改革を推進している。

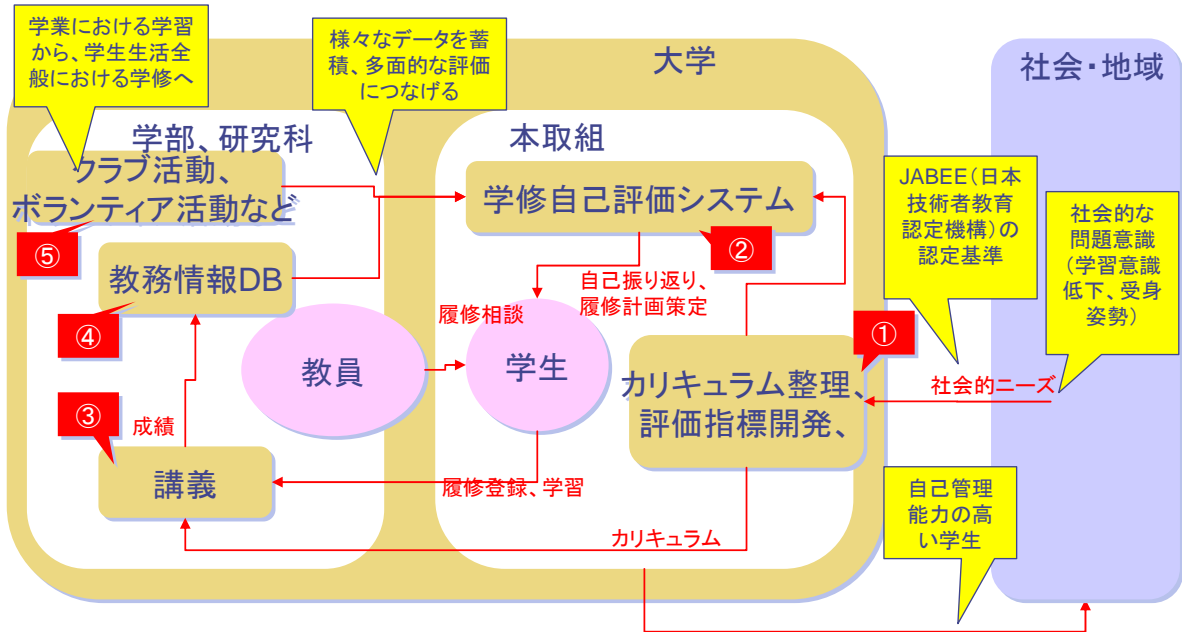


図 15 九州工業大学の取組

平成 14 年（2002 年）より、試行的に学習成果自己評価シートを導入した機械情報工学科では、この学年から 4 年連続して 3 年次への進級率が向上しており、計画的な科目履修が効果的に促進されている（下図参照）。また、教員との面談実施率は 90%に達し、自己評価シートは学生と指導教員のコミュニケーションツールとして有効に活用されている。さらに、保健センターでメンタルヘルスを担当する学生相談員やカウンセラーによるカウンセリング件数も増加傾向にあり、学修意欲の低下した学生や引きこもり予備軍などの問題を抱える学生の早期発見の体制も充実化している。

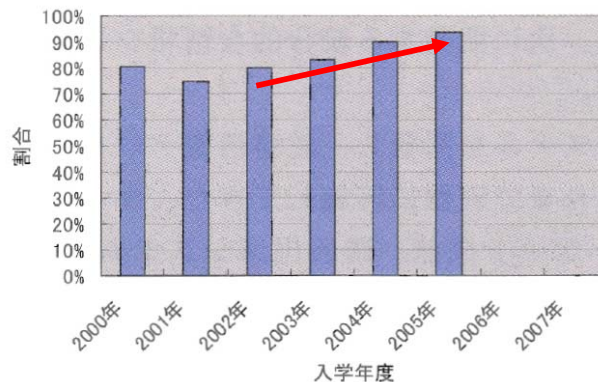


図 16 ストレート 3 年進級率（機械情報工学科）

## 2.4 まとめ

平成 19 年度「組織的な大学院教育改革推進プログラム」や平成 20 年度「質の高い大学教育推進プログラム（教育 GP）」など、全国の大学で取り組まれている GP から 8 つの事例を選定し、ここでは、全国の大学で取り組まれている GP から 8 つの事例を選定し、これら GP の取り組み効果についてヒアリング調査を実施した。効果を上げている要因は、次のように、教育の Plan、Do、Check、Action（PDCA サイクル）を着実に実践している点にあることがわかった。

- ・ 社会ニーズを把握し、教育プログラムに反映させる（Plan）
- ・ 教員と専門スタッフ（コーディネータ、キャリア支援者、SA、TA 等）が一体となり、社会ニーズを反映させた教育プログラムを効果的に実行する（Do）
- ・ 社会ニーズを踏まえて教育プログラムの効果を評価し（Check）、次なる教育プログラムにフィードバックする（Action）

特に、これら取り組みにおいては、社会的ニーズを教育に反映し実践するために、以下のように様々な人材が連携していた。これらの人材こそが、教育の PDCA を回すために必要だと考えられる。

表 8 各 GP において社会的ニーズを教育に反映し実践する人材

教育の PDCA を担う人材概要		各 GP において該当する人材						
		九工大	広島大	会津大	一橋大	同志社大	金沢工業大	立命館大
キャリア支援者	専門の知識や関連実績をもった、学生のロールモデル				キャリアデザイン支援者			
コーディネータ	企業、教員、学生の三者の調整役			産学コーディネータ				海外派遣支援者
教員	学生の関心度を高め、議論を導き、理解を促す	ポートフォリオ作成支援者	協調学習のファシリテータ			導入教育のカリスマ	実務教員（技術者）	
学生（TA、SA、TF）	教員のアシスタント（教員養成の入口）				ティーチングフェロー（TF）	TA、SA		

### 3. 社会的ニーズ・課題等の調査

#### 3.1 実施方法（アプローチ方法）及び分析手法

本調査では、「調査①で整理した社会ニーズへの対応で優れた GP」において規定された実務能力に関して、一般の民間企業・地方自治体等における人事担当従業員等や、社会人（1年から3年程度の企業従業員等）を対象に、大学の教育プログラムに対する企業等の教育ニーズ（図 17 b）や学生や社会人の学習ニーズ（図 17 c）に関するアンケート調査を行い、今後、大学において教育プログラムを提供していくうえで踏まえるべき社会的ニーズ・課題等を整理する。

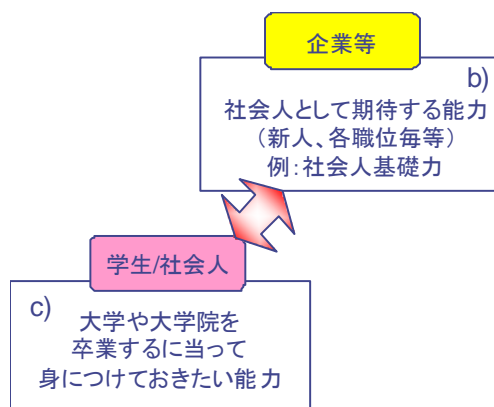


図 17 社会的ニーズの構成

具体的には、以下の 5 ステップからなる手順により、調査を実施した。

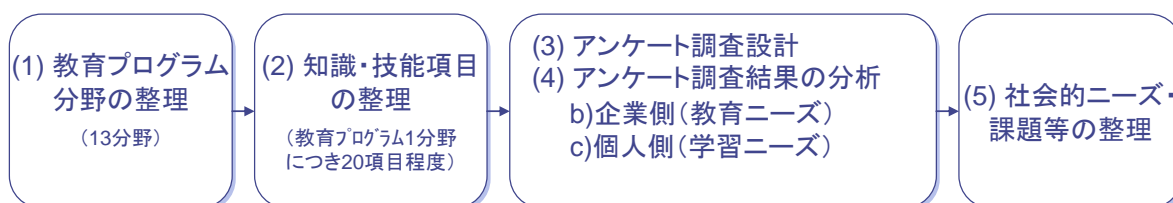


図 18 社会的ニーズの調査手順

#### (1) 教育プログラム分野の整理

本調査を行うにあたっては、前述の調査①で抽出した GP で規定されている人材要件を文部科学省で参考指針として提示している「学士力」に関連づける。特に、その関連づけにおいては、経済産業省で企業のニーズをもとに作成している社会人基礎力も考慮して行う。この関連づけにより、企業や個人のニーズがある人材要件を整理するための教育プログラム分野を 13 カテゴリに分類に整理した。

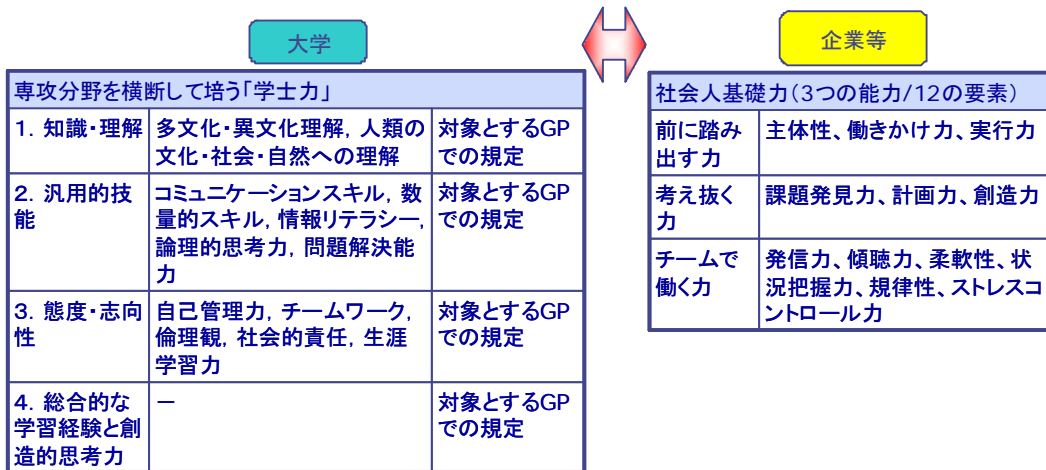


図 19 学士力と対象とする GP の関連づけイメージ

(2) 知識・技能項目の整理

本調査を行うにあたっては、平成 20 年度先導的の大学改革推進委託事業「大学における社会人向け教育プログラムの充実・豊富化に関する調査研究」における企業や個人ニーズ調査を参考にして、企業と個人の人材要件に関するニーズを抽出できるように、前述の調査対象 GP が教育目標としている人材像、身につけさせたい知識・技能や各科目を構成する学習要素を整理する。

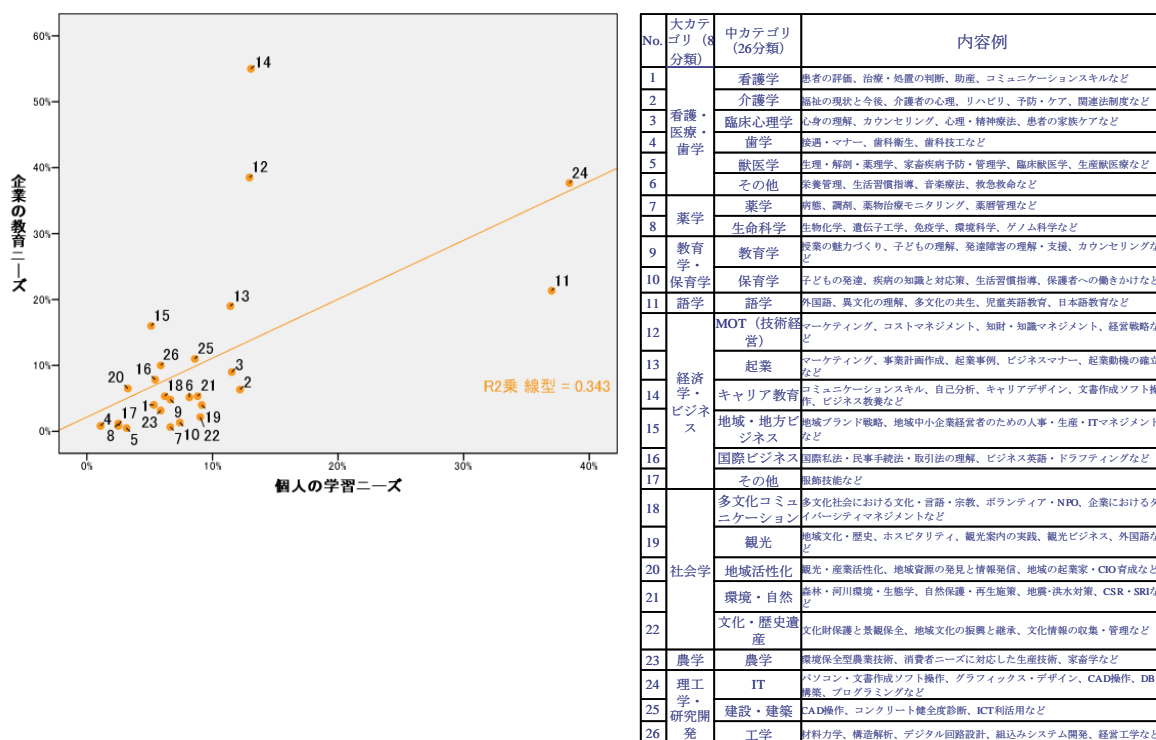


図 20 企業教育ニーズと個人学習ニーズの比較イメージ  
(平成 20 年度先導的の大学改革推進委託事業「大学における社会人向け教育プログラムの充実・豊富化に関する調査研究」より)

### (3) アンケート調査設計

前述で整理した教育プログラム分野および知識・技能項目に基づき、企業と受講者の2者の社会的ニーズを把握するため、以下のアンケート調査を設計した。

表 9 アンケート調査

区分	調査目的
企業等アンケート	企業等における従業員の採用ニーズおよび育成(研修) ニーズ分析
個人(学生/若手社会人) アンケート	個人的な学習に関する学習ニーズ分析

調査項目の設定にあたっては、下表に示した過去に実施された学習に関する調査を参考にした。

表 10 学習に関する既存調査

学習に関する既存調査	備考
文部科学省「先導的・大学改革推進委託事業」の個人的な学習および企業の研修に関する調査	個人 942 人(有効回答 942 件)、企業 600 社(有効回答 600 件)を対象としたアンケート調査(平成 21 年 3 月、慶應義塾大学)
内閣府「生涯学習に関する世論調査」	個人 5,000 人(有効回答 3,489 件)を対象としたアンケート調査(平成 17 年 5 月、中央調査社)
経済産業省「草の根 e ラーニングシステム・整備事業」の個人的な学習に関する全国調査報告	個人 2,000 人(有効回答 1,424 件)を対象としたアンケート調査(平成 17 年 3 月、みずほ情報総研)
中央教育審議会「学習活動の促進に関する実態調査：社会人の生涯学習ニーズとその支援のあり方」	個人 4,600 人(有効回答 1,210 件)を対象としたアンケート調査(平成 18 年 1 月 31 日、三菱総合研究所)
『我が国の職業能力開発の現状と今後の方向/プロジェクト研究「職業能力開発に関する労働市場の基盤整備の在り方に関する研究」—中間報告—	個人 2,820 人を対象とした追跡アンケート調査と、うち 68 名を対象としたインタビュー調査(平成 18 年 4 月 26 日、労働政策研究・研修機構)

### (4) アンケート調査結果の分析

前述で設計したアンケート調査を実施し、社会人向け教育プログラムに対する企業の教育ニーズと受講者の学習ニーズに各々どのような特徴があるのか整理した。特に、企業の教育ニーズについては企業の規模(大企業、中小企業)等の違いによって、また受講者の学習ニーズについては仕事の属性(正規・雇用者、非正規・雇用者、自営業主)等の違いによって、ニーズの傾向にどのような違いがあるのか分析した。

### (5) 社会的ニーズ・課題等の整理

前述のアンケート調査の分析結果を踏まえ、受講者と企業等の2者のニーズを教育プログラム分野ごとに比較し、それらがどのようにバランスしているのか分析した。また、企業が認識している知識・技能項目の重要度や獲得困難度と、受講者が認識している知識・技能項目の有無や活用意向をそれぞれ整理し、教育プログラム分野ごとに比較した。

これらの結果に基づき、企業等や受講者のニーズや両者のギャップを把握することにより、今後、大学において教育プログラムを提供していくうえで踏まえるべき課題等を整理した。

### 3.2 教育プログラム分野の整理

前述の 8 つの GP を対象としたヒアリング調査結果（教育目標としている人材像、身につけさせたい知識・技能など）および各 GP のシラバス等の整理結果（各科目を構成する学習要素など）に基づき、文部科学省で参考指針として提示している「学士力」（13 大カテゴリ）の観点から大学・大学院に対して社会が求める知識・技能項目を体系化した。以下に整理結果を示す。

表 11 教育分野（13 大カテゴリ）

大カテゴリ（学士力）		内容例
1. 知識・理解	1-1：多文化・異文化に関する知識の理解	多文化コミュニケーション、社会論、地域伝統、日本語、英語など
	1-2：人類の文化、社会と自然に関する知識の理解	教育技能、経済・経営・ビジネス、IT 応用など
2. 汎用的技能	2-1：コミュニケーション・スキル	プレゼンテーション、論文表現、英語表現など
	2-2：数量的スキル	数的推理、マーケティング、統計分析、科学記事読解、数学など
	2-3：情報リテラシー	パソコン基礎、CAD、プログラミング、情報セキュリティ、ウェブコンテンツ管理など
	2-4：論理的思考力	ロジカルシンキング、戦略的思考、調査と方法など
	2-5：問題解決力	意思決定プロセス、討論の仕方、知識の伝達、研究計画立案など
3. 態度・志向性	3-1：自己管理能力	ストレスとの付き合い方、規律と責任、ビジネスマナー、仕事の進め方など
	3-2：チームワーク、リーダーシップ	役割と責任、判断力、ディスカッションの方法、行動力とスピード、共同研究など
	3-3：倫理観	思いやりと共同の心、専門職者の倫理、国民性からみた倫理など
	3-4：市民としての社会的責任	個人としての責任、技術者としての責任、社会としての責任など
	3-5：生涯学習力	情報収集の方法、受動的な学習の管理、能動的な学習の方法など
4. 統合的な学習経験と創造的思考力	キャリアデザイン、経営・マネジメント、アイデアの創出・評価など	

### 3.3 知識・技能項目の整理

前述の 8 つの GP を対象としたヒアリング調査結果（教育目標としている人材像、身につけさせたい知識・技能など）および各 GP のシラバス等の整理結果（各科目を構成する

学習要素など)に基づき、前述の個々の教育プログラム分野(13大カテゴリ)における知識・技能項目を抽出し、1つの大カテゴリにつき20項目(全260項目)に整理した。整理した知識・技能項目の一覧の詳細については、資料編1を参照されたい。

### 3.4 アンケート調査設計

企業と個人の2者対象としたアンケート調査項目を以下のように設定した。教育プログラム分野は前述の13分野(表11)を対象とし、また知識・技能項目は前述の260項目(資料編1)を対象とした。その他、企業の業種等属性、受講者の仕事属性、大学等の受講料などについての項目も設定した。

表12 アンケート調査項目

区分	調査項目		
	教育プログラム分野について	知識・技能項目について	基本情報について
①企業等アンケート	企業等における従業員の採用ニーズ	大学等新卒者(新入社員)に期待する知識・技能の重要度、獲得困難度	業種等属性、教育の場、費用、大学との連携など
	企業等における育成(研修)ニーズ	若手社員(入社3年目程度)に期待する知識・技能の重要度、獲得困難度	
②個人(学生/若手社会人)アンケート	個人的な学習に関する学習ニーズ	大学・大学院卒業時に身につけたい知識・技能の有無、活用意向、	現在の仕事等属性、学習経験、学習の目的、学習の場、学習の障害、大学への期待、キャリア意識、費用

アンケート調査票のイメージを以下に示す。なお、調査票の詳細については、資料編2を参照されたい。



**教育プログラム分野や知識・技能項目に関する質問**

問1. 新卒者(新入社員)に対する希望

- (1) 入社までに身につけておいて欲しい分野
- (2) 教育したい内容(知識 or 技能)
- (3) 重要度
- (4) 獲得困難度

問2.入社3年目程度の若手社員に対する希望

- (1) 入社3年目までに身につけておいて欲しい分野
- (2) 教育したい内容(知識 or 技能)
- (3) 重要度
- (4) 獲得困難度

**基本情報に関する質問**

問3. 従業員教育に関する企業負担費用

問4. 従業員教育の場(環境)

問5. 大学への期待

- (1) 社会人向け教育プログラムへの期待
- (2) 大学との連携に関する実績と希望

フェイスシート. 従業員規模、業種など

アンケート終了

図 21 企業等アンケート調査票のイメージ

**教育プログラム分野や知識・技能項目に関する質問**

問7. 希望する教育プログラム分野

問8. 知識・技能項目の有無、習得意向、活用意向

**基本情報に関する質問**

問1. 年齢、年齢、転職経験有無

問2. 自身のキャリアデザイン  
(研究者志向/技術者志向/etc.)

問3. 若手社会人向け教育プログラムに対する学習(以下、個人的な学習という)の経験および意欲

経験有・継続したい、経験無・してみたい / くしたくない

問4. 個人的な学習の目的

問5. 個人的な学習の場(環境)

問6. 個人的な学習の障害

問9. 大学が実施する、社会人向け教育プログラムに対する期待

問10. キャリア意識

問11. 個人負担費用

フェイスシート. 職種、業種など

アンケート終了

図 22 個人(学生/若手社会人)アンケート調査票のイメージ

### 3.5 アンケート調査結果の分析

#### 3.5.1 アンケート調査結果の概要

アンケート調査結果の概要を以下に示す。

表 13 アンケート調査結果の概要

区分	調査内容	調査対象	実査方法	回収サンプル数
①企業等アンケート	企業等における従業員の採用ニーズ	企業等の人事担当者（goo リサーチビジネスモニターのうち、担当業務が「人事」である者）	goo リサーチを活用。	521 件
	企業等における育成（研修）ニーズ			
②個人（学生／若手社会人）アンケート	個人的な学習に関する学習ニーズ分析	若手の従業員を中心とした社会人（goo リサーチ消費者モニター）		523 件

#### 3.5.2 アンケート調査結果の集計および分析

社会人向け教育プログラムに対する企業の教育ニーズと受講者の学習ニーズに、各々どのような特徴があるのか整理した。特に、企業の教育ニーズについては企業の規模（大企業、中小企業）等の違いによって、また受講者の学習ニーズについては仕事の属性（正規・雇用者、非正規・雇用者、自営業主）等の違いによって、ニーズの傾向にどのような違いがあるのか分析した。以下に結果を示す。

##### 3.5.2.1 企業等アンケート

###### (1) 業種

調査対象企業の業種を集計した結果を以下に示す。

業種 SA	合計 (N=521)	割合
01 農林水産	1	0.2%
02 鉱業・電気・ガス・水道・その他のエネルギー	5	1.0%
03 建設・土木・工事・プラント	61	11.7%
04 不動産	13	2.5%
05 製造（一般機械・部品、精密機械、電気・電子機器、食料品、鉄鋼・非鉄・金属製品など）	87	16.7%
06 運輸・倉庫	18	3.5%
07 商業・卸売・小売（商社、百貨店・スーパー、製品小売など）	53	10.2%
08 飲食店	8	1.5%
09 金融・保険・投資、共済	17	3.3%
10 通信・IT関連サービス（ソフトウェア開発、システム開発、SI事業者、ソリューション事業者など）	63	12.1%
11 その他のサービス（就職支援、ホテル・旅館、調査・コンサルティング、デザイン業、警備、会計など）	95	18.2%
12 新聞・出版・放送	1	0.2%
13 保健・医療・福祉関連	26	5.0%
14 学校・教育	18	3.5%
15 研究開発・研究機関	3	0.6%
16 政府・地方公共団体・各種法人・団体等	37	7.1%
17 その他	15	2.9%

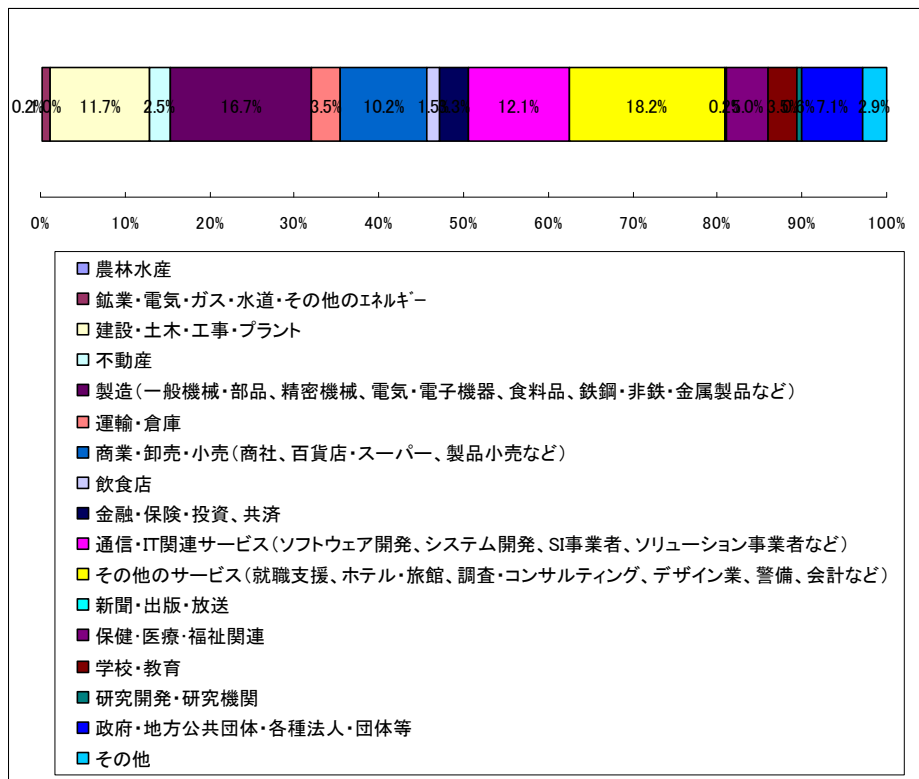


図 23 業種

(2) 従業員・職員数

調査対象企業の従業員数・職員数を集計した結果を以下に示す。

従業員・職員数		合計	割合
SA		(N=521)	
01	1人	18	3.5%
02	2~4人	58	11.1%
03	5~9人	50	9.6%
04	10~19人	37	7.1%
05	20~29人	30	5.8%
06	30~49人	37	7.1%
07	50人~99人	49	9.4%
08	100人~299人	83	15.9%
09	300人~499人	22	4.2%
10	500人~999人	28	5.4%
11	1000人~2999人	27	5.2%
12	3000人~4999人	11	2.1%
13	5000人以上	71	13.6%

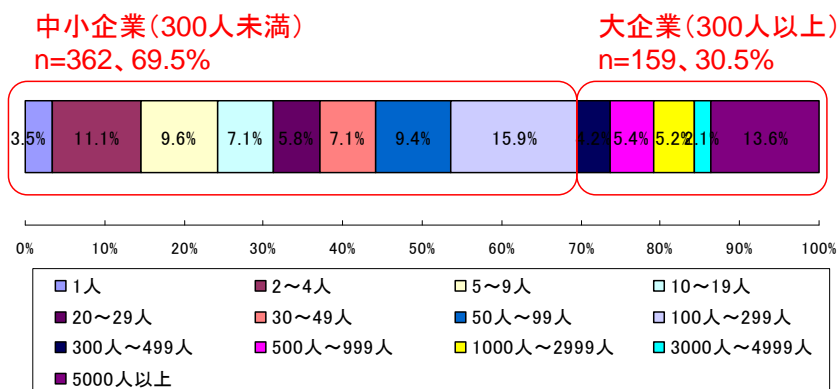


図 24 従業員・職員数

(3) 大学等新卒者（新入社員）に身につけて欲しい教育プログラム分野

採用する大学等新卒者（新入社員）に入社までに身につけておいて欲しい知識・技能に関する教育プログラム分野について、大企業・中小企業別に集計した結果を以下に示す。

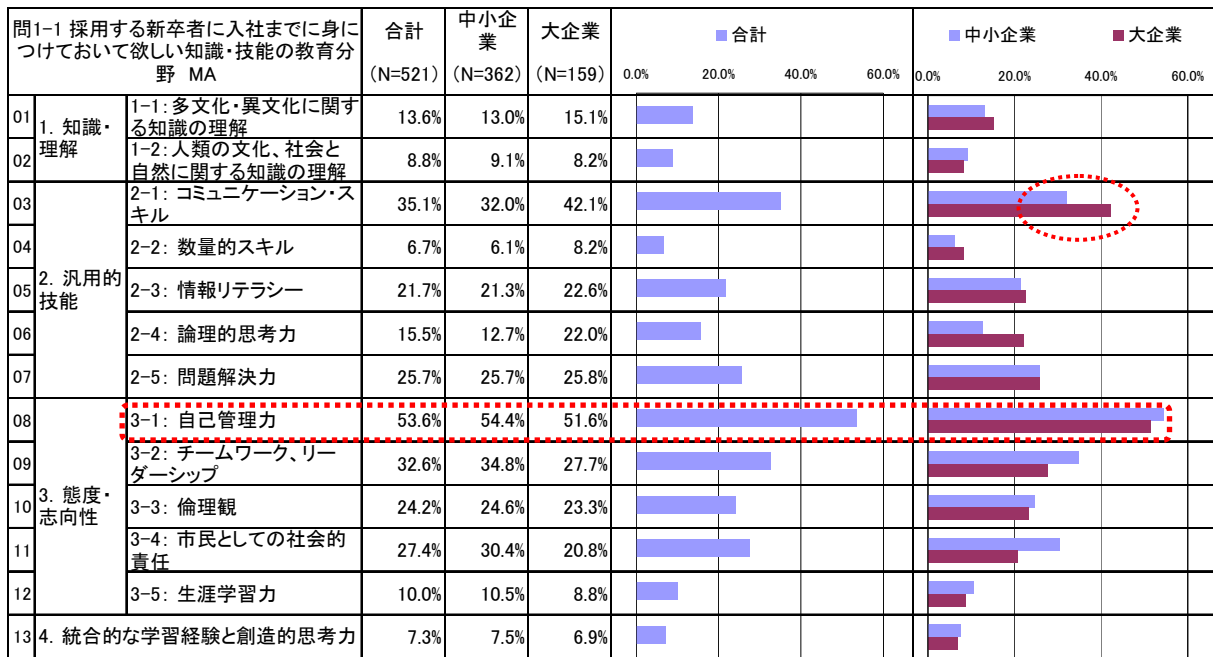


図 25 大学等新卒者（新入社員）に身につけて欲しい教育プログラム分野

(4) 若手社員（入社3年目）に身につけて欲しい教育プログラム分野

若手社員に入社後3年目までに身につけておいて欲しい知識・技能に関する教育プログラム分野について、大企業・中小企業別に集計した結果を以下に示す。

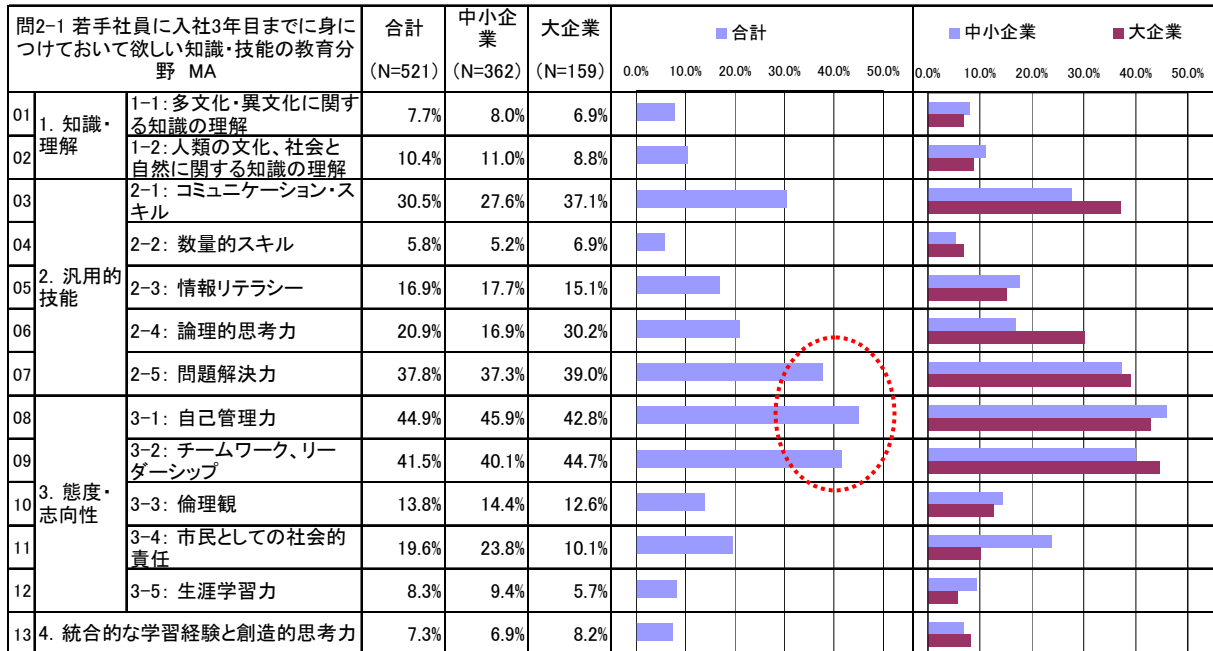


図 26 若手社員（入社3年目）に身につけて欲しい教育プログラム分野

(5) 企業が負担できる従業員教育費

企業が負担できる従業員教育費について、大企業・中小企業別に集計した結果を以下に示す。

問3 従業員教育に関する企業負担費用(従業員1人に対する年額) SA		合計 (N=521)	中小企業 (N=362)	大企業 (N=159)
1	0円	22.5%	26.2%	13.8%
2	1円以上、1万円未満	4.4%	3.0%	7.5%
3	1万円以上、5万円未満	25.1%	23.5%	28.9%
4	5万円以上、10万円未満	19.2%	18.5%	20.8%
5	10万円以上、25万円未満	20.0%	21.8%	15.7%
6	25万円以上、50万円未満	3.3%	2.5%	5.0%
7	50万円以上、75万円未満	3.1%	3.0%	3.1%
8	75万円以上、100万円未満	0.0%	0.0%	0.0%
9	100万円以上	2.5%	1.4%	5.0%
平均金額(円)		111,259	84,274	172,697

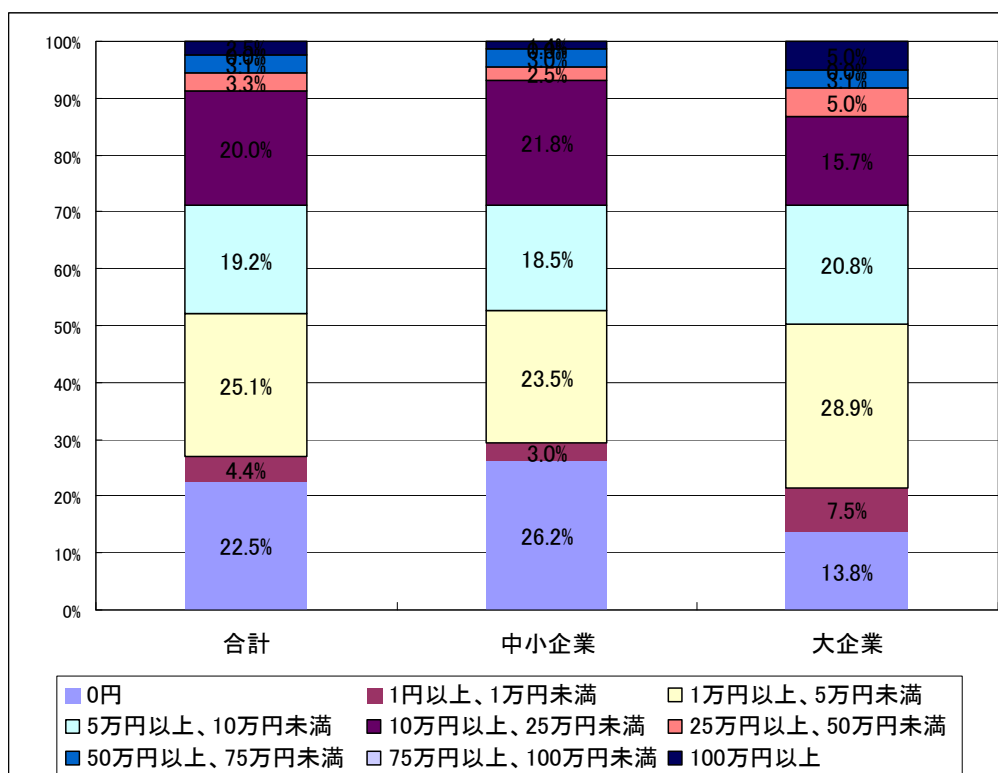


図 27 企業が負担できる従業員教育費（従業員1人に対する年額）

(6) 従業員教育の場（環境）

従業員教育の場（環境）について、大企業・中小企業別に集計した結果を以下に示す。

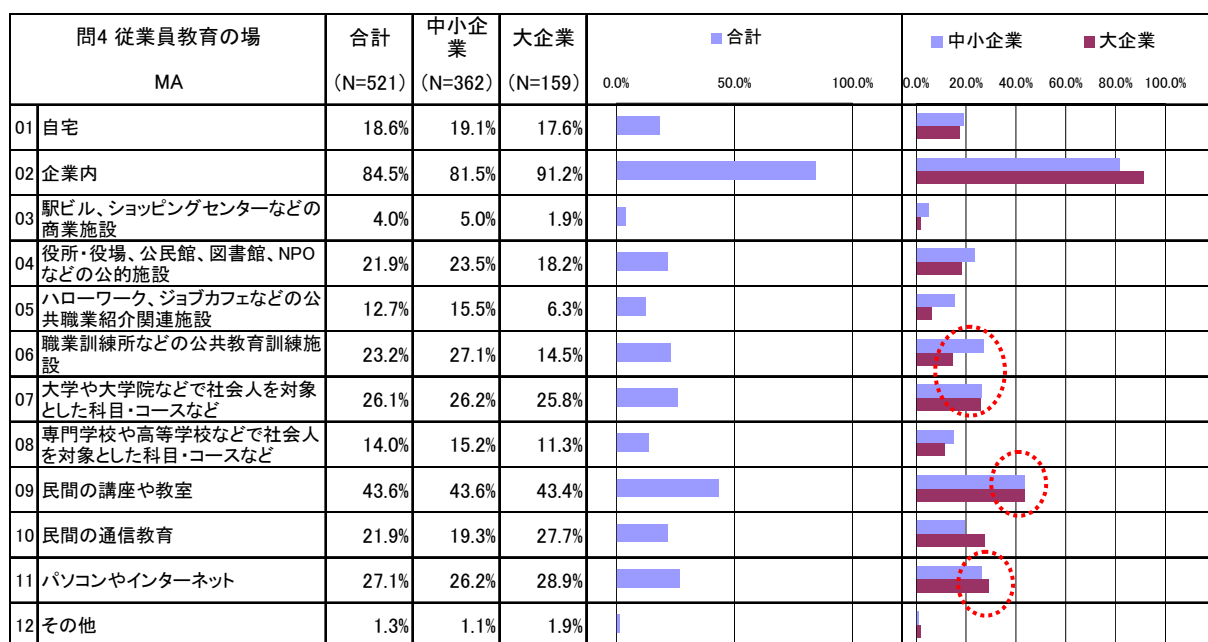


図 28 希望する従業員教育の場

(7) 大学が提供する社会人向け教育プログラムへの期待

大学が提供する社会人向け教育プログラムへの期待について、大企業・中小企業別に集計した結果を以下に示す。

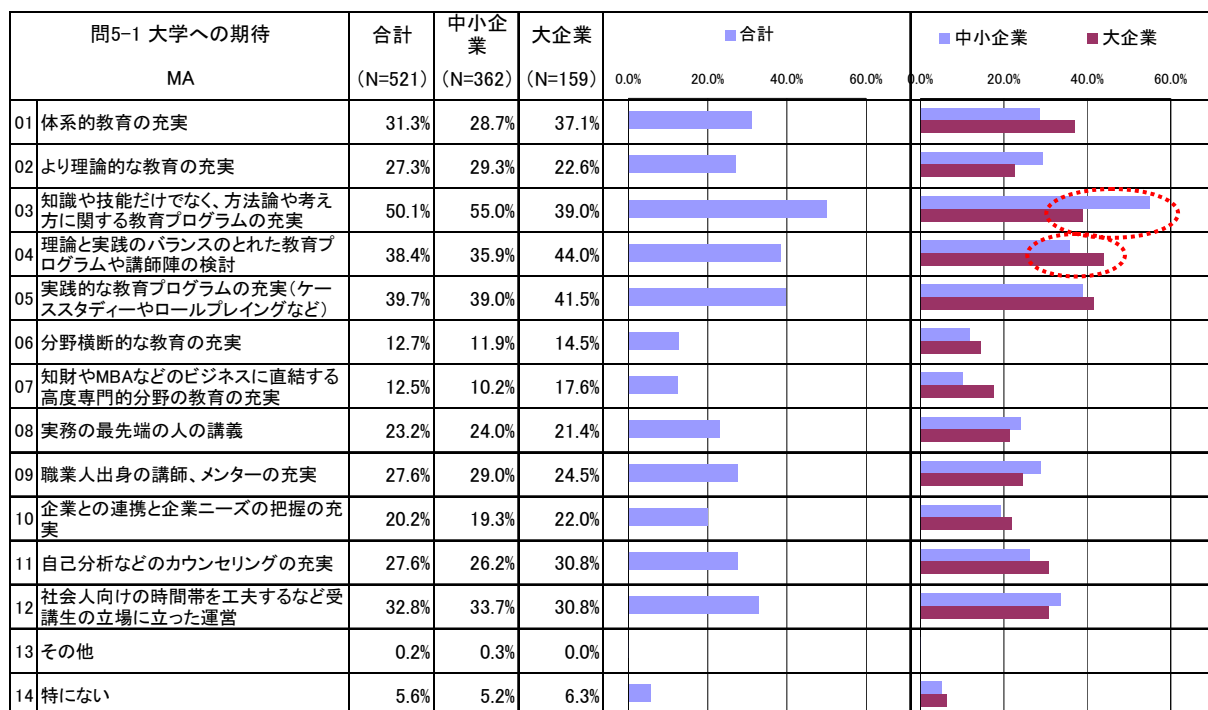


図 29 大学が提供する社会人向け教育プログラムへの期待

(8) 大学との連携

従業員教育における大学との連携について、大企業・中小企業別に集計した結果を

以下に示す。

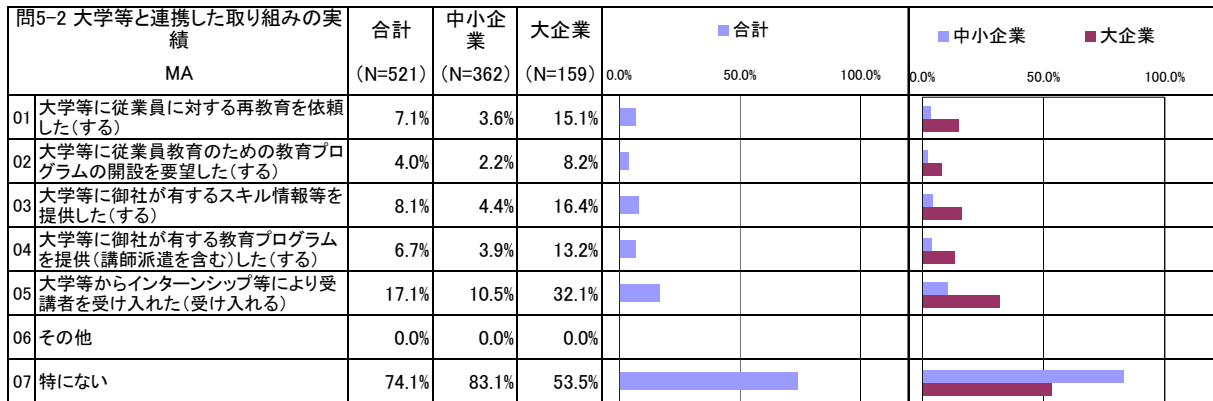


図 30 大学との連携（実績）

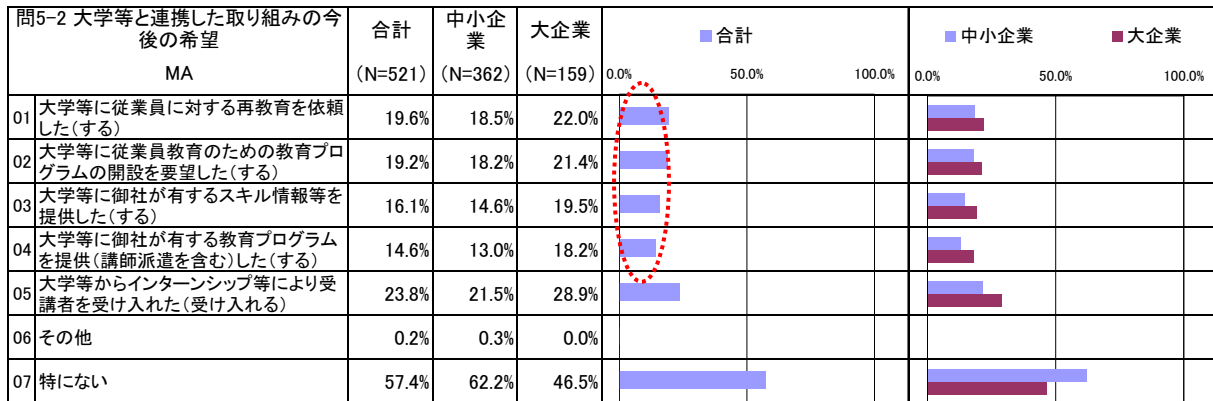


図 31 大学との連携（今後の希望）

### 3.5.2.2 個人（学生／若手社会人）アンケート

#### (1) 現在の仕事

調査対象者の現在の仕事を集計した結果を以下に示す。

問1-2 現在の仕事 SA		合計 (N=523)	割合
01	正規・雇用者(管理職、専門技術職、事務職、労務職等)	367	70.2%
02	非正規・雇用者(パート従業者、派遣登録者等)	61	11.7%
03	自営業主	24	4.6%
04	家族従業者	8	1.5%
05	フリーター	3	0.6%
06	学生	33	6.3%
07	子育て等により職業を中断し、現在は無職、家事手伝い	11	2.1%
08	学校を卒業後、これまで一度も仕事に就いたことがない	1	0.2%
09	上記以外で無職、家事手伝い	11	2.1%
10	その他	4	0.8%



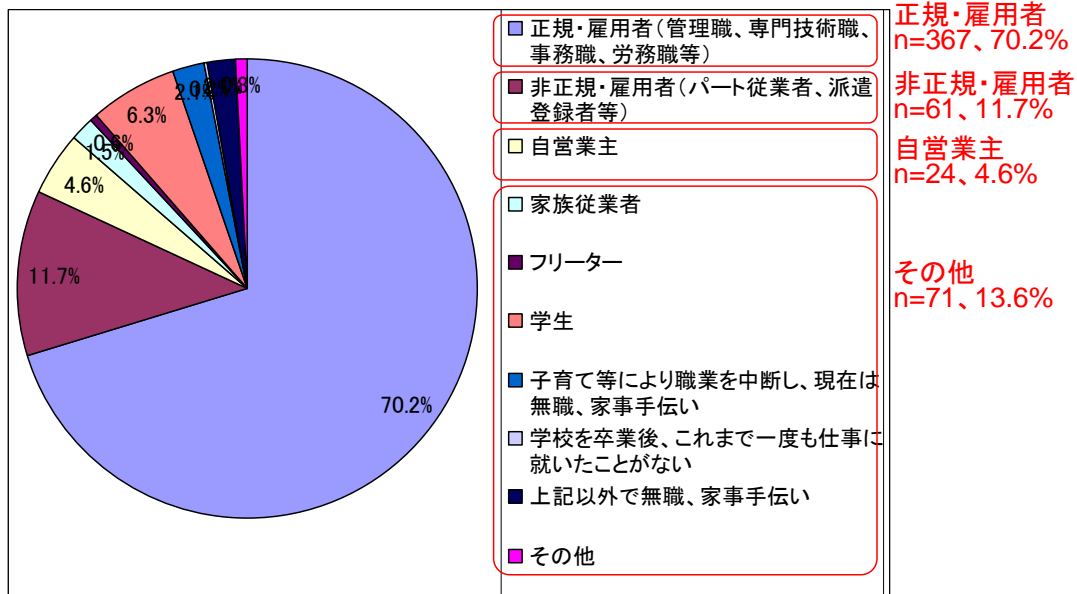


図 32 現在の仕事

(2) 年齢

調査対象者の年齢について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

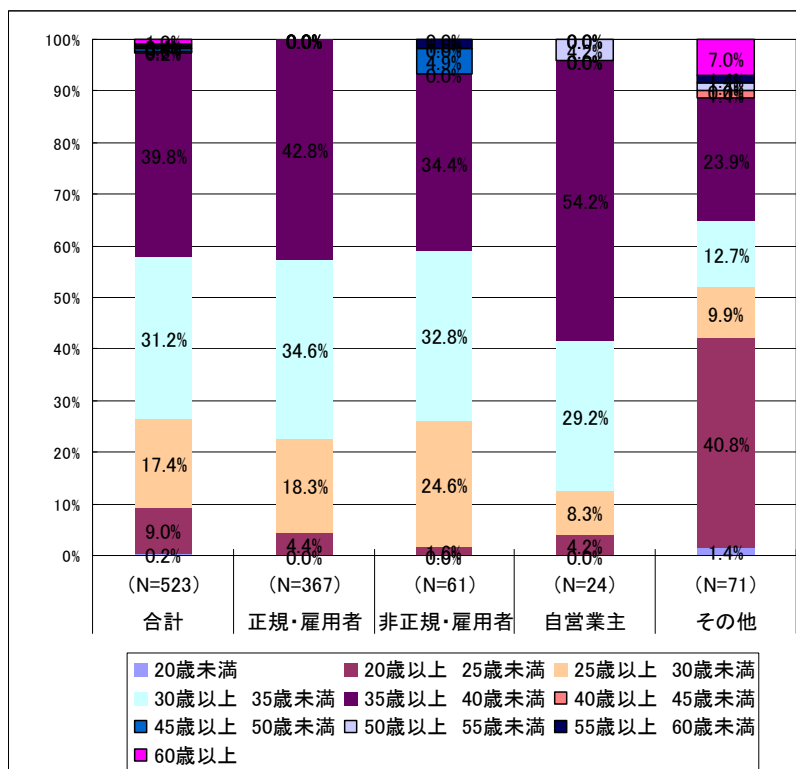


図 33 年齢

(3) 転職の経験

調査対象者の転職経験の有無について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に

示す。

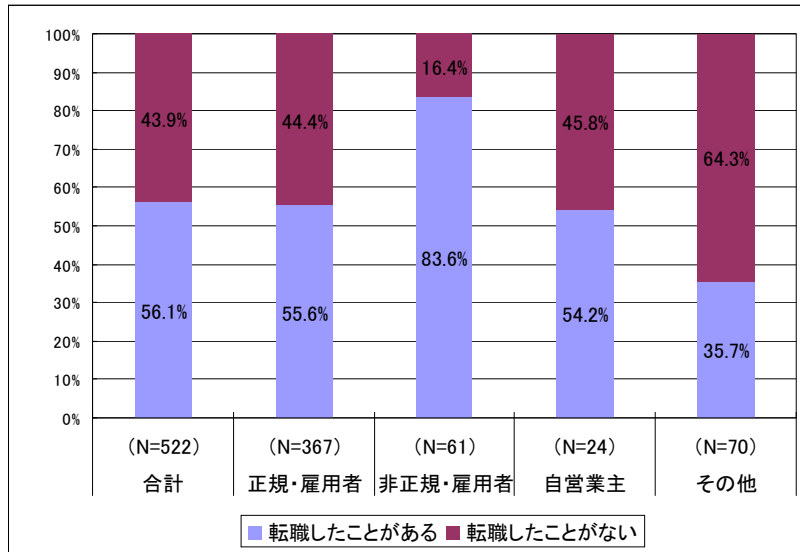


図 34 転職の経験

うち、転職経験のある人の最初の転職時期について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

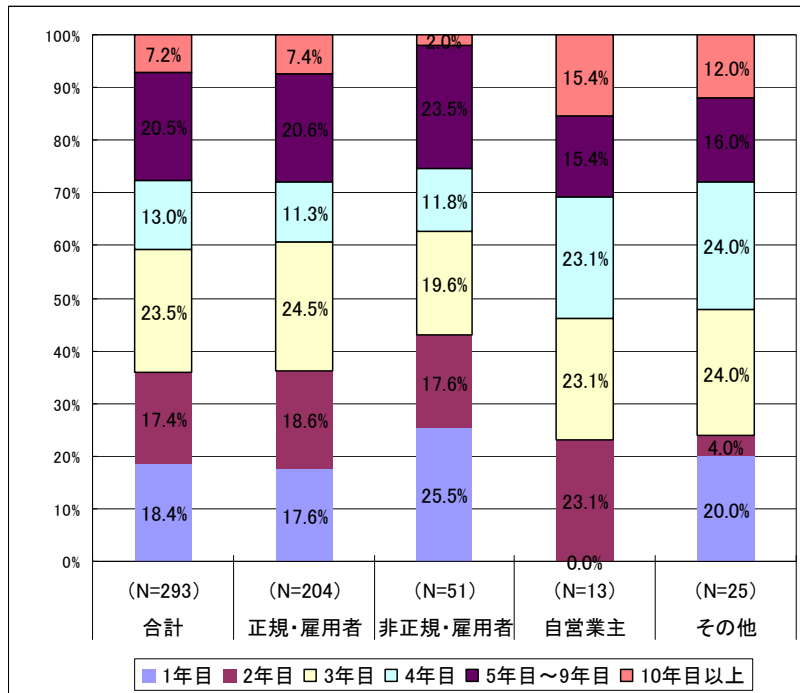


図 35 最初の転職時期

#### (4) キャリアプラン

将来したい仕事（キャリアプラン）について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

問2 将来したい仕事(キャリアプラン)		合計	正規・雇 用者	非正規・ 雇 用者	自営業 主	その他
SA		(N=523)	(N=367)	(N=61)	(N=24)	(N=71)
01	公務員・非営利団体職員	8.4%	10.4%	4.9%	0.0%	4.2%
02	会社・団体の経営者・役員(起業家を含む)	8.2%	9.3%	3.3%	12.5%	5.6%
03	事務職	28.9%	30.2%	45.9%	0.0%	16.9%
04	技術・専門職	20.7%	22.3%	13.1%	8.3%	22.5%
05	研究職	2.1%	1.6%	3.3%	0.0%	4.2%
06	販売・サービス職	8.2%	9.0%	9.8%	4.2%	4.2%
07	教職員	1.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%
08	医師・医療技術士・医療関係者	6.3%	6.0%	6.6%	4.2%	8.5%
09	自営業	8.2%	4.4%	8.2%	50.0%	14.1%
10	農林漁業	0.4%	0.3%	1.6%	0.0%	0.0%
11	弁護士・公認会計士・税理士	1.5%	1.4%	0.0%	4.2%	2.8%
12	自由業	3.1%	1.1%	3.3%	16.7%	8.5%
13	フリーター	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
14	その他	2.9%	2.7%	0.0%	0.0%	7.0%

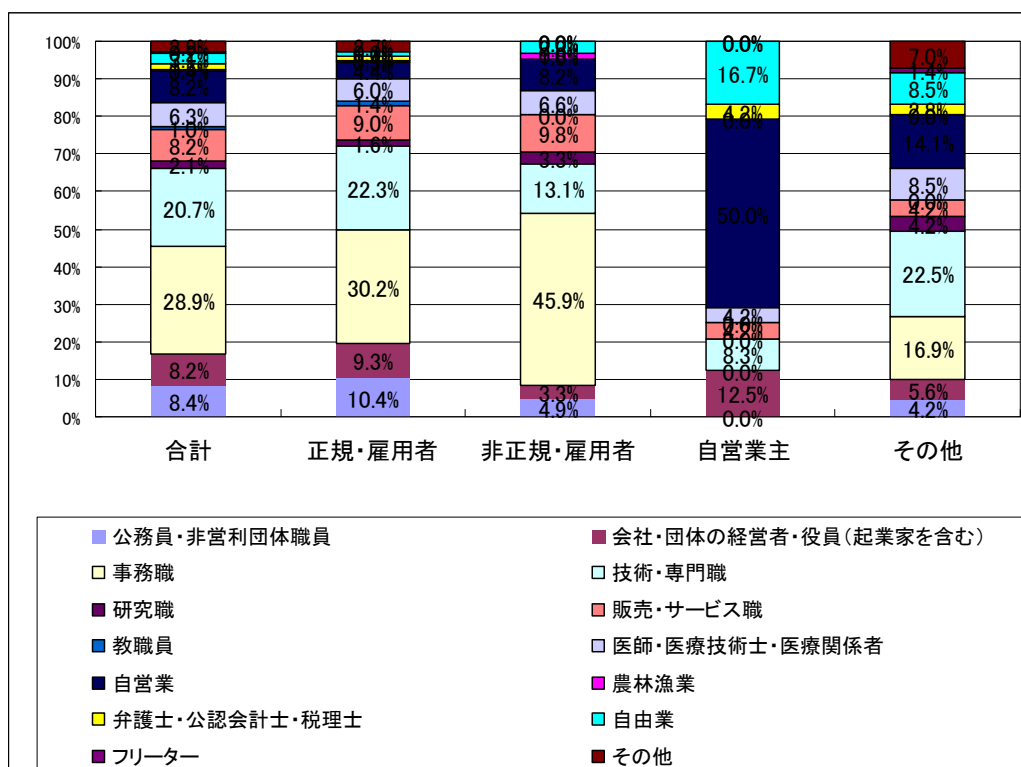


図 36 将来したい仕事 (キャリアプラン)

(5) 個人的な学習の経験

個人的な学習に関する経験の有無について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。なお、本調査研究における個人的な学習とは、日々の仕事や生活のなかで

個人が自ら行うもので、仕事や職業に関する能力を自発的に向上させるための学習と定義した。ただし、仕事や職業に関係のない趣味、娯楽、スポーツは含まず、また、勤務先の指示により、受講する研修も含まないものとした。

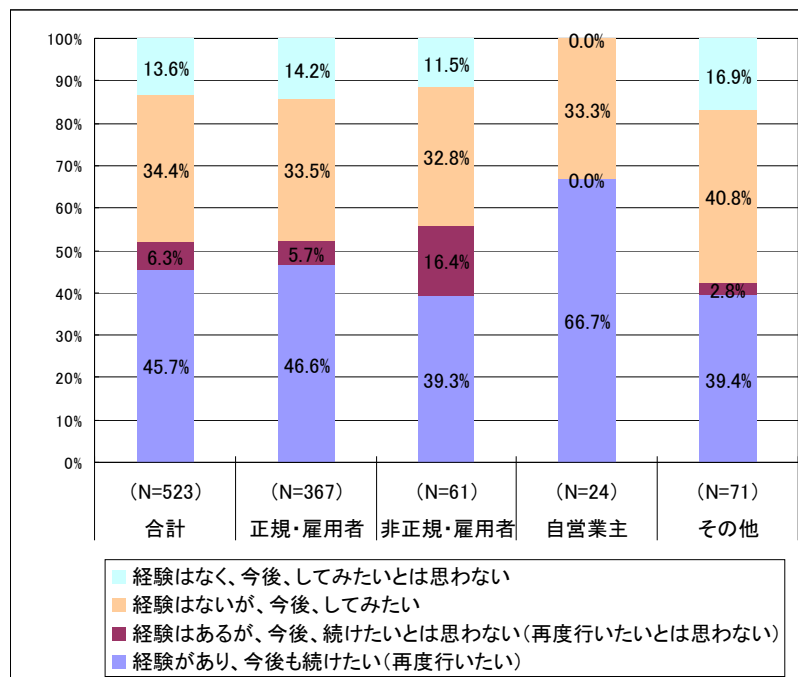


図 37 個人的な学習の経験

(6) 個人的な学習の目的

個人的な学習の目的について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

問4 個人的な学習の目的 MA	合計 (N=419)	正規・雇用者 (N=294)	非正規・雇用者 (N=44)	自営業主 (N=24)	その他 (N=57)	合計					正規・雇用者					非正規・雇用者				
						0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%	80.0%
01 教養を高めるため	64.4%	64.6%	68.2%	58.3%	63.2%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
02 高度な専門的知識を身につけるため	64.0%	64.3%	47.7%	79.2%	68.4%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
03 他の人との親睦を深めたり、友人を得るため	11.9%	12.9%	6.8%	20.8%	7.0%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
04 家庭・日常生活を充実させるため	19.3%	18.4%	29.5%	20.8%	15.8%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
05 地域や社会をよりよくするため	4.8%	4.8%	2.3%	16.7%	1.8%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
06 資格を取得するため	60.1%	61.6%	59.1%	45.8%	59.6%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
07 昇進や昇格のため	20.5%	24.5%	11.4%	8.3%	12.3%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
08 現在の仕事に役立てるため	50.1%	54.8%	40.9%	54.2%	31.6%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
09 将来の就職や転職に役立てるため	45.3%	41.8%	70.5%	16.7%	56.1%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
10 将来の独立や起業のため	16.9%	15.6%	20.5%	29.2%	15.8%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
11 社会の進歩に遅れないよう、世の中のことを知るため	14.8%	14.3%	11.4%	16.7%	19.3%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
12 自由時間を有効に活用するため	12.6%	11.9%	15.9%	12.5%	14.0%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
13 老後の人生を有意義にするため	6.0%	5.4%	4.5%	8.3%	8.8%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
14 その他	0.5%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				
15 特に理由はない	0.5%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	[Bar chart]					[Bar chart]					[Bar chart]				

図 38 個人的な学習の目的

(7) 個人的な学習を行いたい場所（環境）

個人的な学習を行いたい場所（環境）について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

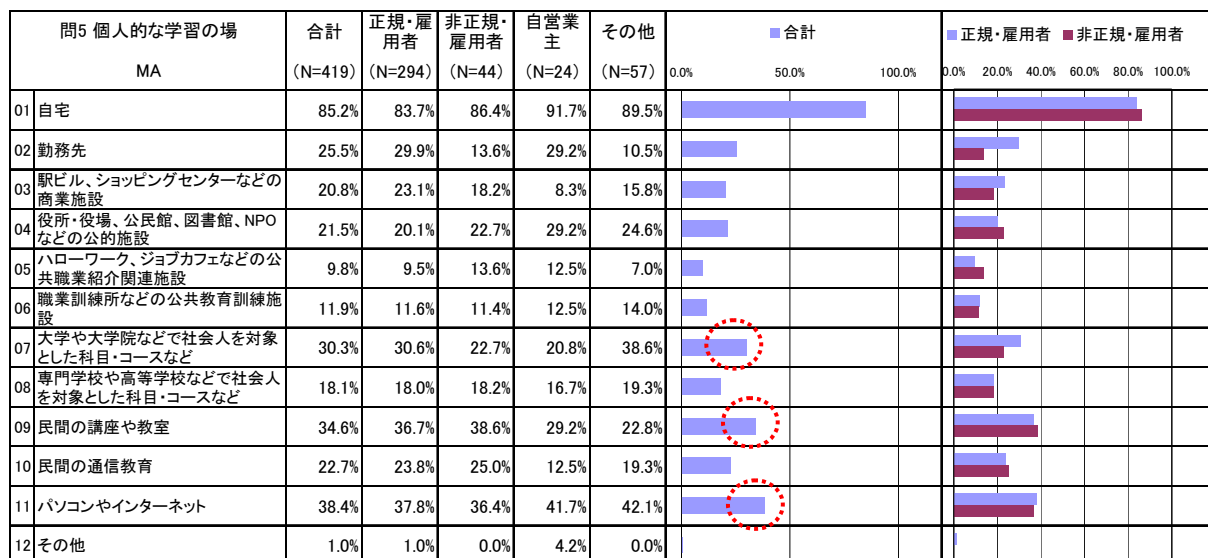


図 39 個人的な学習を行いたい場所

(8) 個人的な学習の障害

個人的な学習の障害について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

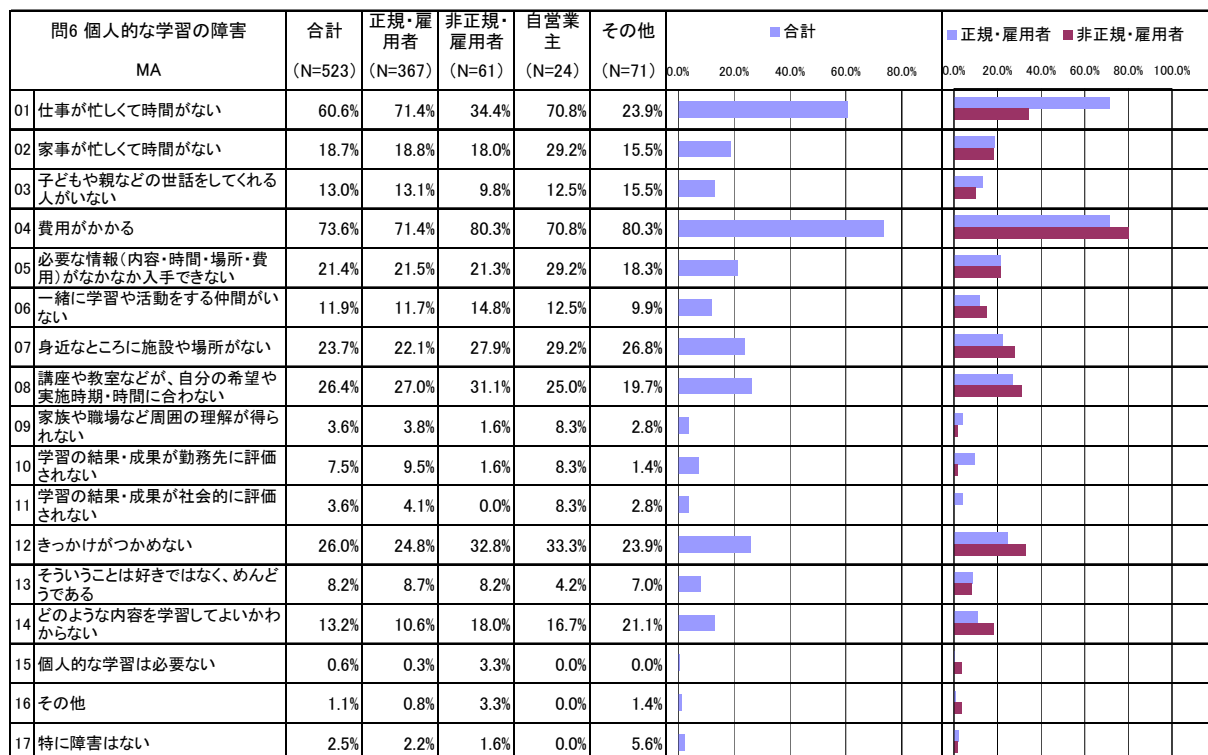


図 40 個人的な学習の障害

(9) 学習したい教育プログラム分野

学習したい教育プログラム分野について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

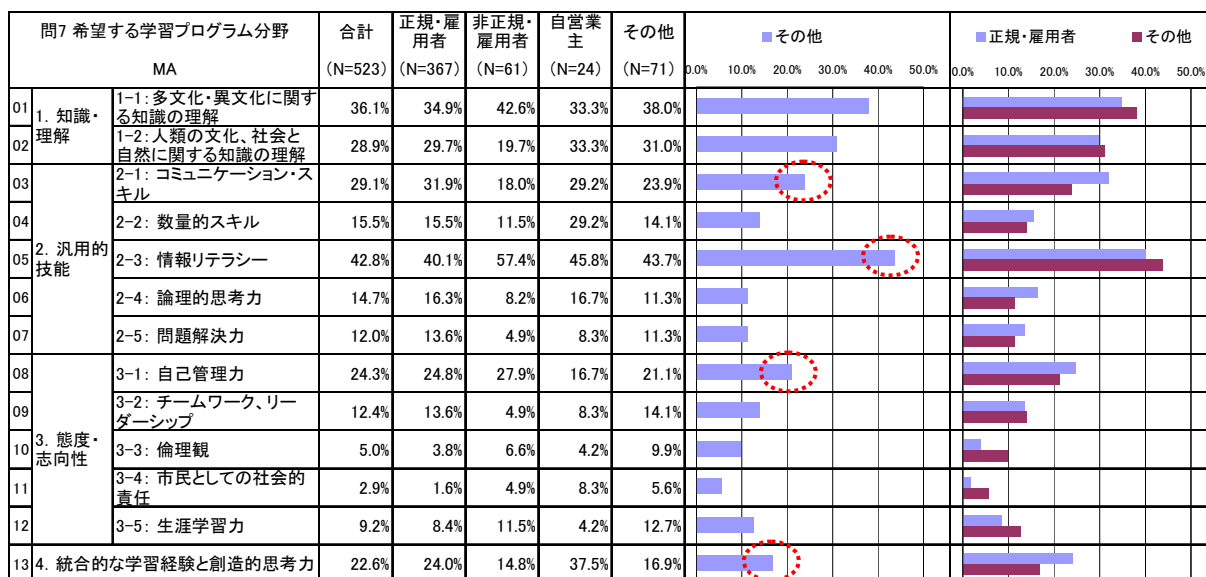


図 41 学習したい教育プログラム分野

(10) 大学が実施する社会人向け教育プログラムへの期待

大学が実施する社会人向け教育プログラムへの期待について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

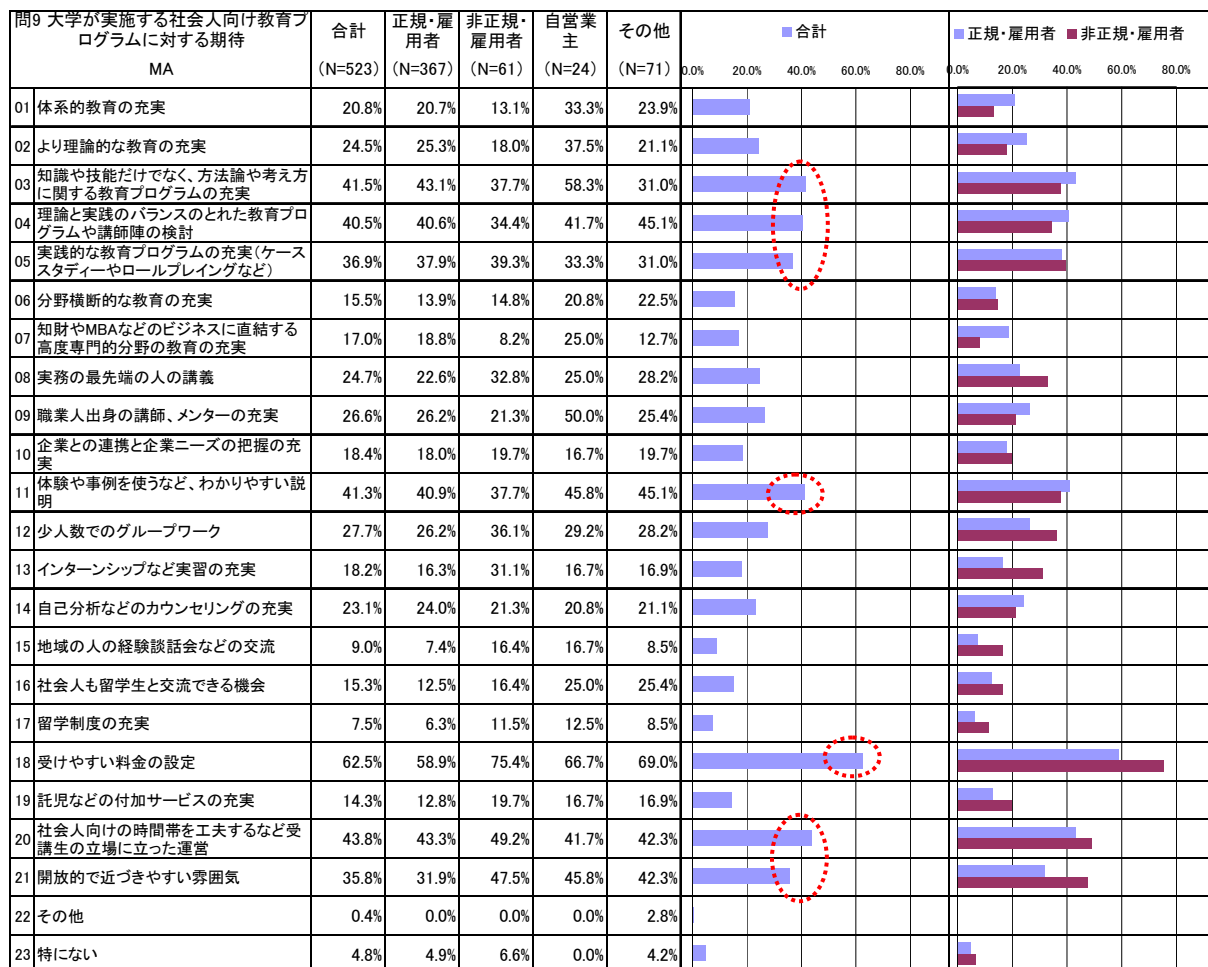


図 42 大学が実施する社会人向け教育プログラムへの期待

(11) キャリアアップで重要なこと

自分がキャリアアップしていくうえで重要だと考えていることについて、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

問10 自身のキャリアアップで重要なこと MA	合計 (N=523)	正規・雇 用者 (N=367)	非正規・ 雇用者 (N=61)	自営業 主 (N=24)	その他 (N=71)	■ 合計 ■ 正規・雇 用者 ■ 非正規・雇 用者					
						0.0%	50.0%	100.0%	0.0%	50.0%	100.0%
01 収入が増えること	67.3%	68.4%	70.5%	54.2%	63.4%						
02 やりがいを感じる	77.8%	77.7%	75.4%	83.3%	78.9%						
03 自分の能力を発揮できる	69.4%	69.2%	68.9%	75.0%	69.0%						
04 仕事を楽しめる	72.3%	72.2%	70.5%	87.5%	69.0%						
05 職場の仲間や顧客に喜ばれる	40.3%	40.1%	44.3%	58.3%	32.4%						
06 職場の仲間や顧客が自分を必要と してくれる	43.4%	43.1%	42.6%	58.3%	40.8%						
07 社会的な地位が向上する	22.6%	23.4%	16.4%	29.2%	21.1%						
08 長い期間を継続的に働ける	43.2%	41.7%	50.8%	37.5%	46.5%						
09 仕事の内容が楽である	11.7%	10.6%	23.0%	8.3%	8.5%						
10 仕事に拘束される時間が短い	16.1%	15.0%	16.4%	29.2%	16.9%						
11 時間短縮勤務や育児休暇などのワー クライフバランス(仕事と生活の調和) を考慮した制度が充実している	28.5%	25.3%	41.0%	29.2%	33.8%						
12 職場に気の合う仲間がいる	31.2%	30.0%	42.6%	25.0%	29.6%						
13 職場の雰囲気が良い	51.6%	49.6%	63.9%	45.8%	53.5%						
14 職場の場所・立地が良い	29.1%	26.7%	45.9%	16.7%	31.0%						
15 その他	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%						
16 特にな	1.9%	1.9%	1.6%	0.0%	2.8%						

図 43 キャリアアップで重要なこと

(12) 個人的な学習に自分で負担できる費用

個人的な学習に自分で負担できる費用について、前述の仕事属性別に集計した結果を以下に示す。

問1-4 個人的な学習に関する負担費用(月 額) SA	合計 (N=523)	正規・雇 用者 (N=367)	非正規・ 雇用者 (N=61)	自営業 主 (N=24)	その他 (N=71)
1 0円	10.9%	8.4%	16.4%	20.8%	15.5%
2 1円以上、5千円未満	13.8%	12.0%	24.6%	12.5%	14.1%
3 5千円以上、1万円未満	27.0%	29.2%	23.0%	16.7%	22.5%
4 1万円以上、2万円未満	30.4%	31.6%	21.3%	25.0%	33.8%
5 2万円以上、3万円未満	9.8%	10.4%	11.5%	4.2%	7.0%
6 3万円以上、4万円未満	6.1%	6.0%	3.3%	16.7%	5.6%
7 4万円以上、5万円未満	0.4%	0.3%	0.0%	4.2%	0.0%
8 5万円以上、10万円未満	1.5%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%
9 10万円以上	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
平均金額(円)	9,988	10,365	7,380	11,271	9,845

図 44 個人的な学習に自分で負担できる費用 (月額)



### 3.6 社会的ニーズ・課題等の整理

前述の結果を踏まえ、教育プログラム分野ごとに、個人の学習ニーズ、企業の教育ニーズの2者のニーズで構成される社会的ニーズを分析した。

#### 3.6.1 教育プログラム分野に対する2者のニーズ比較

教育プログラム分野別に、2者のニーズを比較した。以下に結果を示す。

No.	大カテゴリ	内容例	個人が認識する学習ニーズ (N=523)	企業が認識する教育ニーズ (N=521)		
				新卒者 (採用ニーズ)	入社3年目 (研修ニーズ)	
1	1. 知識・理解	1-1: 多文化・異文化に関する知識の理解	36.1%	13.6%	7.7%	
		1-2: 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解	28.9%	8.8%	10.4%	
3	2. 汎用的技能	2-1: コミュニケーションスキル	29.1%	35.1%	30.5%	
4		2-2: 数量的スキル	15.5%	6.7%	5.8%	
5		2-3: 情報リテラシー	42.8%	21.7%	16.9%	
6		2-4: 論理的思考力	14.7%	15.5%	20.9%	
7		2-5: 問題解決力	12.0%	25.7%	37.8%	
8	3. 態度・志向性	3-1: 自己管理能力	24.3%	53.6%	44.9%	
9		3-2: チームワーク、リーダーシップ	12.4%	32.6%	41.5%	
10		3-3: 倫理観	5.0%	24.2%	13.8%	
11		3-4: 市民としての社会的責任	2.9%	27.4%	19.6%	
12		3-5: 生涯学習力	9.2%	10.0%	8.3%	
13	4. 統合的な学習経験と創造的思考力	キャリアデザイン、経営・マネジメント、アイデアの創出・評価など	22.6%	7.3%	7.3%	

図 45 教育プログラム分野に対する2者のニーズ比較

また、上記結果の散布図を以下に示す。

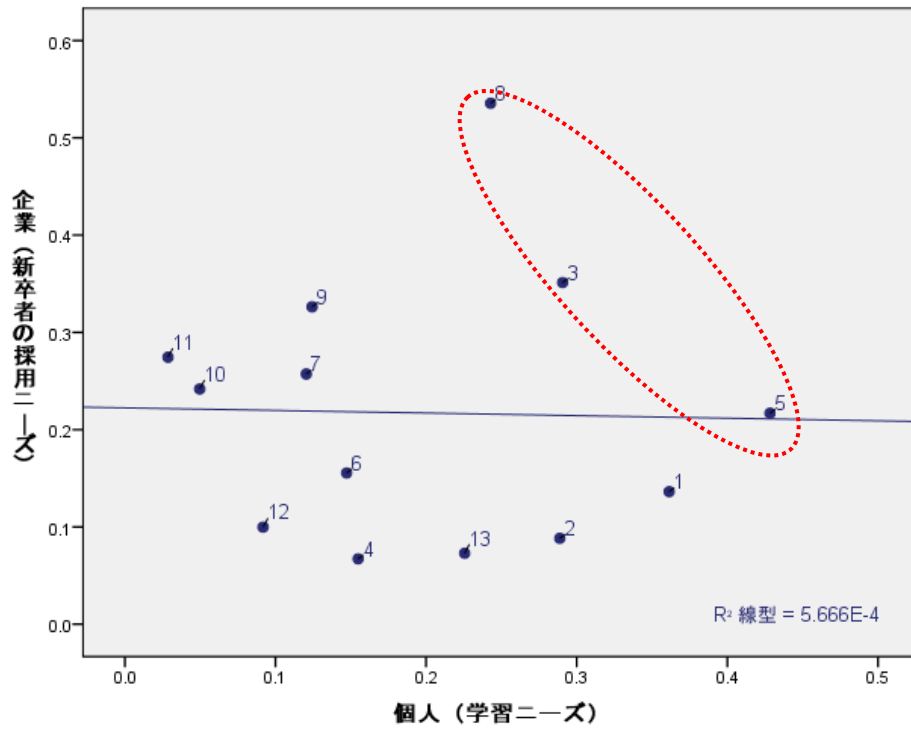


図 46 個人の学習ニーズと企業の新卒者の採用ニーズの分布

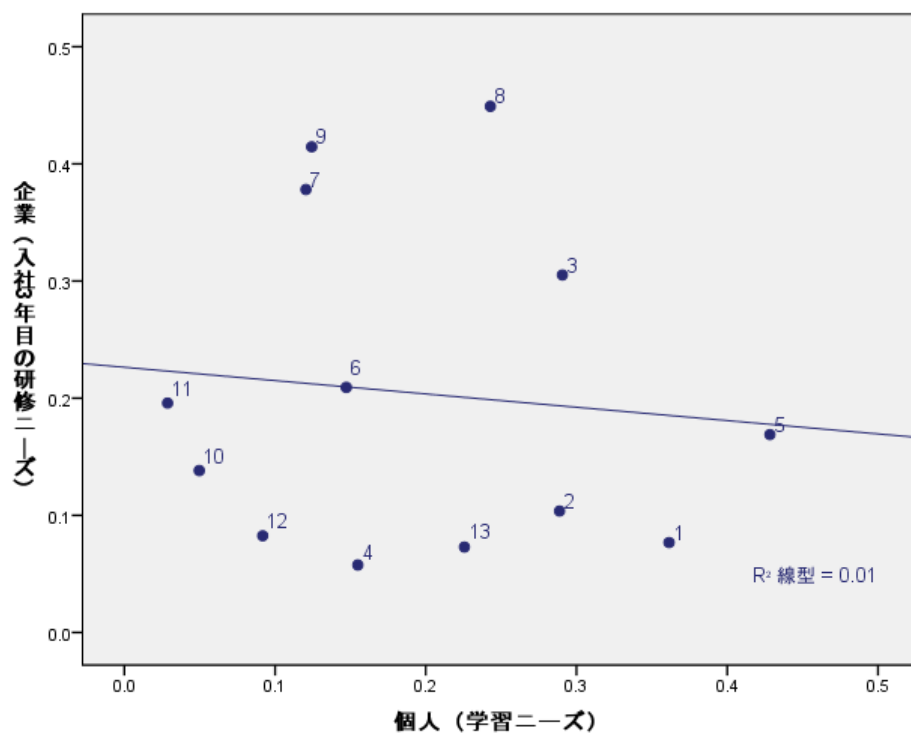


図 47 個人の学習ニーズと企業の入社3年目の研修ニーズの分布

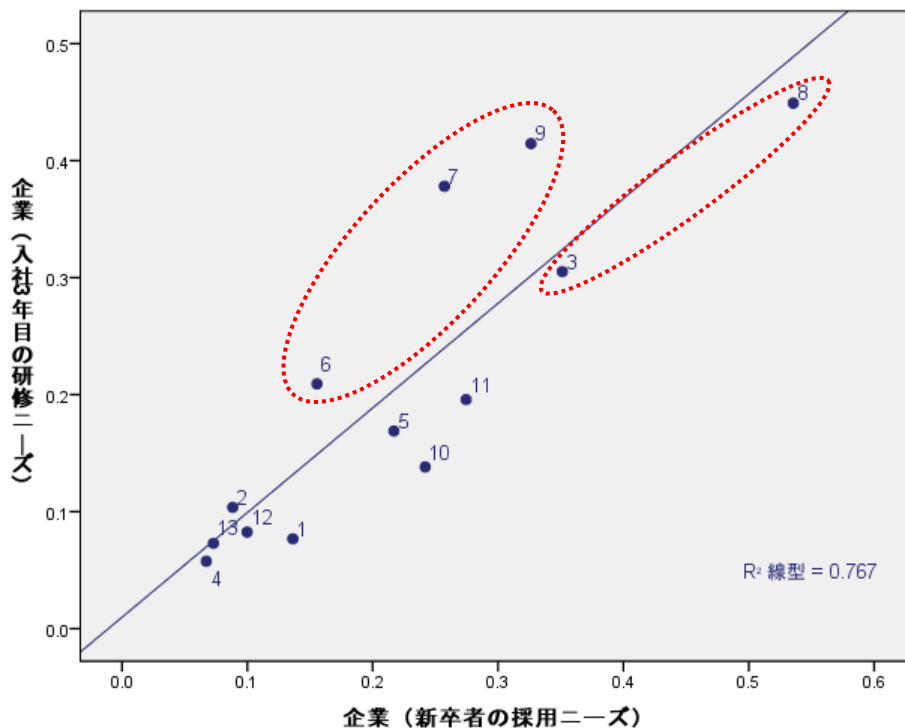


図 48 企業の新卒者の採用ニーズと入社3年目の研修ニーズの分布

### 3.6.2 受講者（個人）と企業の比較

受講者（個人）の学習ニーズと企業教育ニーズ（ここでは新卒者の採用ニーズと入社3年目の研修ニーズの平均値をとることとした）に着目し、各教育プログラム分野を構成する知識・技能項目（大カテゴリ1分野あたり20項目、全260項目、資料編1.参照）に対して、受講者と企業のそれぞれが活用意向や獲得困難度等をどのように認識しているのか、次の学習フェーズと活用フェーズの2つの観点から教育プログラム分野（大カテゴリ13分野）ごとに分析した。

なお、本項では、各知識・技能項目に対する以下に示す活用意向や獲得困難度等の値を教育プログラム分野ごとに平均し、教育プログラム分野間の比較を行うこととした。教育プログラム内での知識・技能項目間の比較については、後述「4. GP事業の評価・効果分析に対する具体的な手法及び分野等の区分ごとの望ましい大学教育のあり方の検討」を参照されたい。

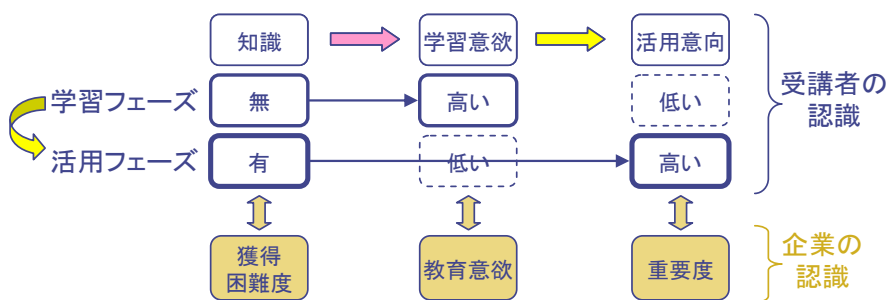


図 49 学習フェーズから活用フェーズへの移行イメージ

(1) 学習フェーズ

受講者が知識・技能を身に付ける学習フェーズとして、受講者が認識する知識・技能項目の有無と、企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度を調査した。

知識・技能項目の有無については、個人モニターを対象に「その知識・技能を身につけていると思いますか」という設問で「身につけている」を5、「身につけていない」を1とした5件法で調査した。また、獲得困難度については、企業の人事担当者モニターを対象に「その知識・技能を身につける際の困難さは、どの程度だと思われますか」という設問で「困難」を5、「困難でない」を1として5件法で調査した。

この結果に基づき、受講者が認識する知識・技能項目の有無と、企業が認識する知識・技能項目の獲得困難度について、13 カテゴリからなる教育プログラム分野の各々において20個の知識・技能項目の平均値を算出した。さらに、教育プログラム分野の間の差異を把握しやすくするために、これらの値を平均値が0、分散が1となるよう標準化したうえで、教育プログラムの中で比較を行った。以下に結果を示す。なお、当該アンケート調査の詳細については資料編2.を参照されたい。

No.	大カテゴリ	内容例	個人が認識する知識・技能の有無		企業が認識する獲得困難度		■有無 ■獲得困難度 (標準化後の値)			
			平均値	標準化後の値	平均値	標準化後の値	4.00	-2.00	0.00	2.00
1	1. 知識・理解	1-1: 多文化・異文化に関する知識の理解	1.83	-1.01	3.18	0.16				
2		1-2: 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解	1.69	-1.44	3.02	-0.83				
3	2. 汎用的技能	2-1: コミュニケーション・スキル	2.12	-0.10	3.15	-0.05				
4		2-2: 数量的スキル	1.87	-0.86	3.31	0.92				
5		2-3: 情報リテラシー	1.95	-0.63	3.32	0.96				
6		2-4: 論理的思考力	1.97	-0.56	3.29	0.78				
7		2-5: 問題解決力	2.13	-0.07	3.40	1.42				
8	3. 態度・志向性	3-1: 自己管理能力	2.74	1.78	2.97	-1.08				
9		3-2: チームワーク、リーダーシップ	2.27	0.34	3.25	0.53				
10		3-3: 倫理観	2.53	1.14	3.09	-0.39				
11		3-4: 市民としての社会的責任	2.59	1.33	2.95	-1.24				
12		3-5: 生涯学習力	2.41	0.77	2.85	-1.83				
13	4. 統合的な学習経験と創造的思考力	キャリアデザイン、経営・マネジメント、アイデアの創出・評価など	1.93	-0.70	3.27	0.64				

図 50 個人の認識（知識・技能項目の有無）と企業の認識（知識・技能項目の獲得困難度）

(2) 実践フェーズ

受講者が身に着けた知識・技能を日常の業務や生活に活かす実践フェーズとして、受講者が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度を調査した。

知識・技能項目の活用意向については、個人モニターを対象に「その知識・技能を

日々の仕事や生活のなかで実際に活用したいと思いますか」という設問で「活用したい」を5、「活用したくない」を1とした5件法で調査した。また、重要度については、企業の人事担当者モニターを対象に「知識・技能は、御社の日常業務において、どの程度重要だと思われますか」という設問で「重要」を5、「重要でない」を1として5件法で調査した。

この結果に基づき、受講者が認識する知識・技能項目の活用意向と、企業が認識する知識・技能項目の日常業務等における重要度について、13カテゴリからなる教育プログラム分野の各々で20個の知識・技能項目の平均値を算出した。さらに、前述の(1)学習フェーズと同様に教育プログラム分野の間の差異を把握しやすくするために、これらの値を平均値が0、分散が1となるよう標準化したうえで、教育プログラムの間で比較を行った。以下に結果を示す。なお、当該アンケート調査の詳細については資料編2を参照されたい。

No.	大カテゴリ	内容例	個人が認識する活用意向		企業が認識する重要度		活用意向 (標準化後の値)				
			平均値	標準化後の値	平均値	標準化後の値	■活用意向	■重要度	(標準化後の値)		
1	1. 知識・理解	1-1: 多文化・異文化に関する知識の理解	3.49	-0.52	3.48	-0.11					
		1-2: 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解	3.06	-1.96	3.26	-1.16					
3	2. 汎用的技能	2-1: コミュニケーション・スキル	4.00	1.20	3.55	0.25					
4		2-2: 数量的スキル	3.78	0.46	3.50	-0.04					
5		2-3: 情報リテラシー	3.60	-0.13	3.10	-1.93					
6		2-4: 論理的思考力	3.75	0.35	3.40	-0.52					
7	3. 態度・志向性	2-5: 問題解決力	3.98	1.13	3.65	0.69					
8		3-1: 自己管理能力	4.13	1.63	3.95	2.16					
9		3-2: チームワーク、リーダーシップ	3.68	0.11	3.38	-0.58					
10		3-3: 倫理観	3.37	-0.93	3.51	0.02					
11		3-4: 市民としての社会的責任	3.39	-0.85	3.46	-0.21					
12	4. 統合的な学習経験と創造的思考力	3-5: 生涯学習力	3.44	-0.70	3.64	0.65					
13		統合的な学習経験と創造的思考力	3.71	0.22	3.67	0.79					

図 51 個人の認識（知識・技能項目の活用意向）と企業の認識（知識・技能項目の重要度）

### 3.7 まとめ

ここでは、全国の大学で取り組まれている GP から 8 つの事例を選定し、そのカリキュラムから抽出した 260 のキーワードを学士力の 13 項目にそって体系化し、企業 521 社（人事担当者）と個人 523 人（若手の企業従業員）を対象にアンケート調査を実施した。そこから企業の教育ニーズと社会人の学習ニーズの観点から社会的ニーズを整理した。その概要を以下に示す。

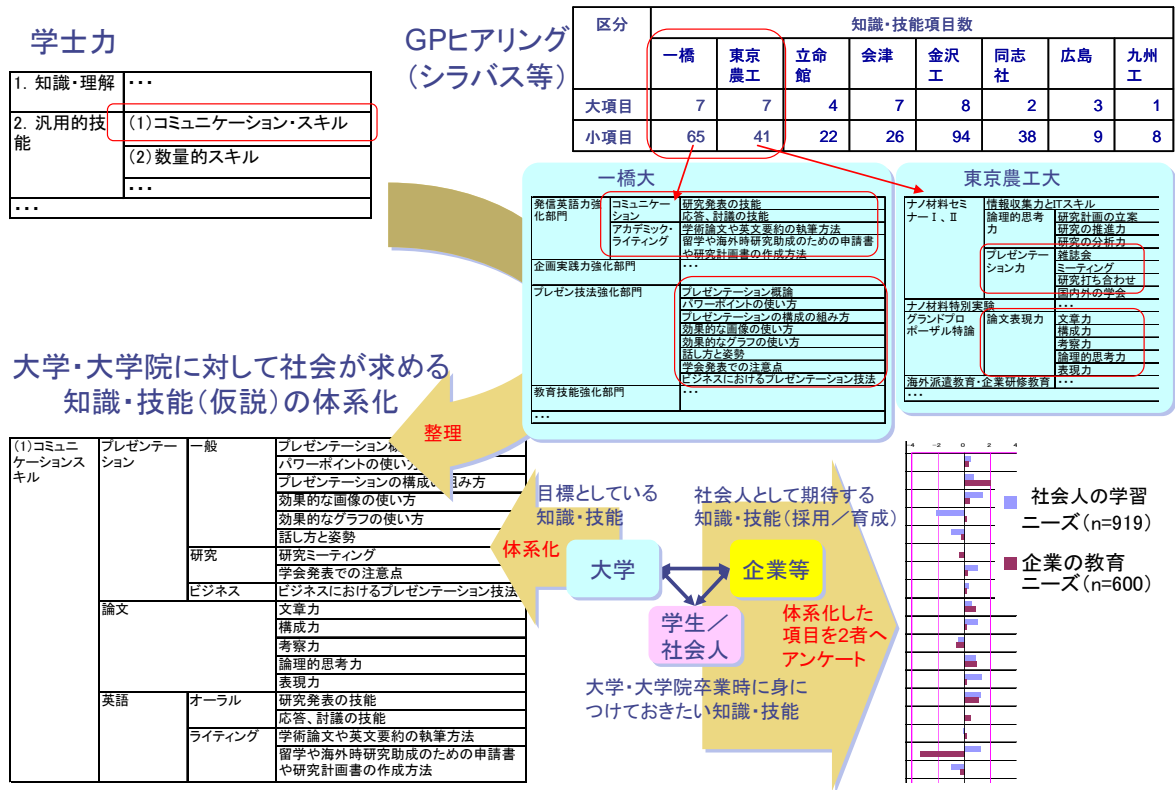


図 52 社会的ニーズ・課題等の調査概要

社会人は、「受けやすい料金の設定」の他、「理論と実践のバランス」「実践的な教育プログラムの充実」「体験や事例を使うなど、わかりやすい説明」等、実践的な教育プログラムを大学の社会人向け教育プログラムに期待している。

また、企業は、これまでは大学との連携の実績は少なかったものの、今後の希望としては「従業員の再教育」「大学への教育プログラム開設」等、産学連携した教育を希望している。社会人が実践的な教育プログラムを期待していることに合致している。

各大学において、「学士力」を建学の精神に基づいて設定されているが、社会のニーズとして企業や個人のニーズを踏まえた「学士力」にしていくに当たっては、上記結果と共に、方法論としても参考にする事ができると考えている。