

4.2.9 「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野

大カテゴリ「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社 3 年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=65)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=170)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=170)	
人との関わり	思いやりと共同の心	9-1	集団の中における自己の役割および責任	64.6%	81.8%	78.2%	
		9-2	思いやりの心と、チームワークの重要性	58.5%	77.6%	72.7%	
	リーダーシップと判断力	9-3	リーダーシップやチームワークの大切さ	81.5%	75.9%	84.7%	
		9-4	判断力とチームワークの重要性	75.4%	75.3%	82.9%	
		9-5	集団の中における規律、役割および責任	56.9%	67.6%	73.1%	
ディスカッションの方法	(なし)	9-6	ディスカッションを行う上でのルール	56.9%	42.9%	38.4%	
		9-7	ディスカッションのテクニック	73.8%	40.0%	44.0%	
		9-8	ディベートの説明・実践	55.4%	32.4%	36.1%	
行動力とスピード	(なし)	9-9	研究や仕事の効率的同時処理能力	64.6%	51.8%	47.7%	
		9-10	実行とスピード	69.2%	68.2%	61.1%	
研究活動	一般	9-11	共同研究	29.2%	17.1%	14.4%	
		9-12	シンポジウムへの参加	23.1%	11.8%	13.0%	
		9-13	ワークショップ(研究集会の企画運営)	24.6%	20.6%	13.9%	
		9-14	フィールドワーク(国内、国外現地調査)	26.2%	12.4%	12.0%	
		9-15	サーベイ・リサーチ(調査票による量的調査)	23.1%	9.4%	11.1%	
	海外	9-16	海外インターンシップ(海外NGO等で行う短期研修)	21.5%	8.2%	7.4%	
		9-17	プレゼンテーション・アブロード(海外研究集会での外国語発表)	18.5%	11.2%	12.5%	
		9-18	現地の学生との意見交換や交流	13.8%	8.2%	8.3%	
		9-19	ディベート力と交渉力	32.3%	26.5%	24.5%	
		9-20	コミュニケーション力と人的ネットワーク力	38.5%	38.2%	34.7%	

図 81 「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野の知識・技能項目に対する 2 者ニーズ

次に、個人が認識する知識・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、また、個人が認識する知識・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、それぞれ集計した結果を以下に示す。

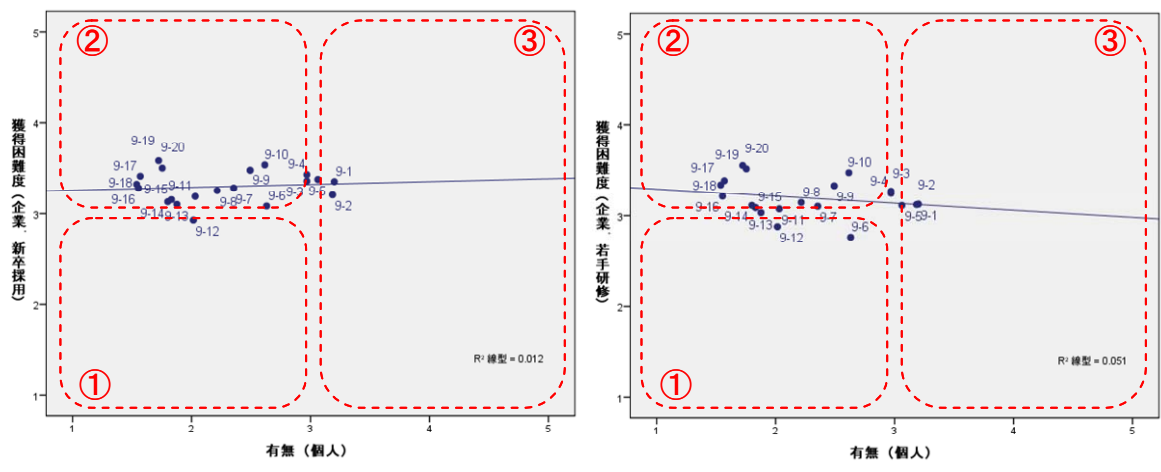


図 82 「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

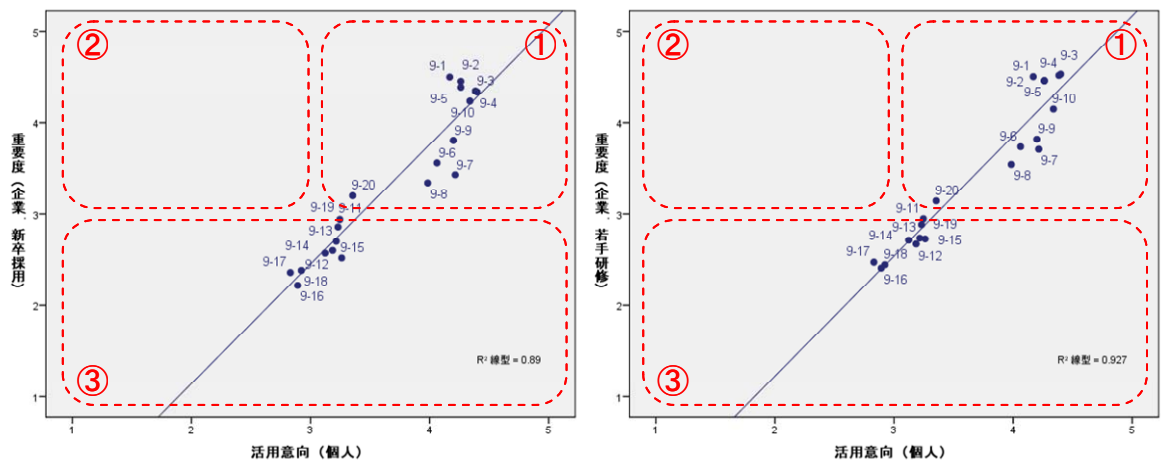


図 83 「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

4.2.10 「3. 態度・志向性 3-3：倫理観」分野

大カテゴリ「3. 態度・志向性 3-3：倫理観」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社 3 年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=26)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=126)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=126)	0% 50% 100%
倫理一般	思いやりと共同の心	10-1	日本人としての自覚	42.3%	43.7%	45.8%	
		10-2	人を思いやる心と共同の心	73.1%	87.3%	86.1%	
		10-3	共同体の行動価値	34.6%	70.6%	76.4%	
		10-4	人として生きることの意義や生きがい	73.1%	71.4%	58.3%	
倫理専門	科学技術者倫理	10-5	科学技術者の倫理が問われる理由	23.1%	19.0%	30.6%	
		10-6	科学技術者が重視すべき価値(専門職集団と倫理綱領)	11.5%	18.3%	23.6%	
		10-7	倫理的問題解決の方法	30.8%	34.1%	41.7%	
		10-8	企業における科学技術者の責任と権利(企業倫理と科学技術者倫理)	15.4%	25.4%	23.6%	
		10-9	事例の検討(スペースシャトル・チャレンジャー号爆発事故など)	26.9%	22.2%	22.2%	
		10-10	国際社会における科学技術者の倫理	23.1%	9.5%	11.1%	
		10-11	研究を行う上での倫理(研究倫理)	7.7%	12.7%	25.0%	
	他の専門領域	10-12	情報倫理(ネットモラル等)	26.9%	59.5%	62.5%	
		10-13	医療・看護倫理	38.5%	13.5%	33.3%	
		10-14	企業倫理(コンプライアンス等)	11.5%	66.7%	54.2%	
国民性からみた倫理	歴史上の日本人の生き方	10-15	歴史上の人物をととした、日本人としての生き方・考え方	50.0%	36.5%	26.4%	
		10-16	日本の神話と世界の神話を比較した、日本人の特色	34.6%	14.3%	23.6%	
	日本人の国民性	10-17	日本の近代工業化の歩み	30.8%	16.7%	23.6%	
		10-18	外国からみた日本の文化や価値観	46.2%	28.6%	31.9%	
	宗教・文化と価値観	10-19	日本人の宗教と道徳	26.9%	30.2%	29.2%	
		10-20	世界の宗教と文化	23.1%	14.3%	19.4%	

図 84 「3. 態度・志向性 3-3：倫理観」分野の知識・技能項目に対する 2 者ニーズ

次に、個人が認識する知識・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、また、個人が認識する知識・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、それぞれ集計した結果を以下に示す。

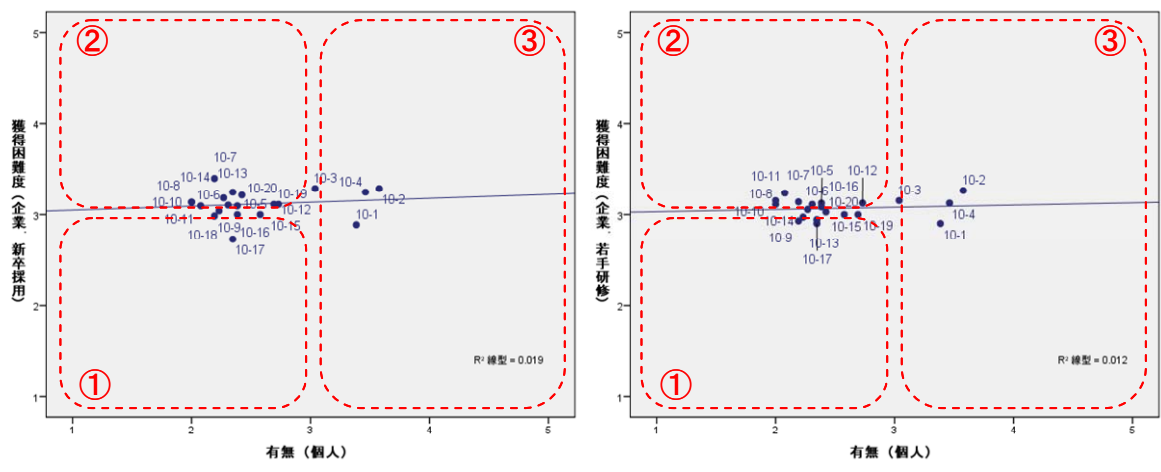


図 85 「3. 態度・志向性 3-3：倫理観」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

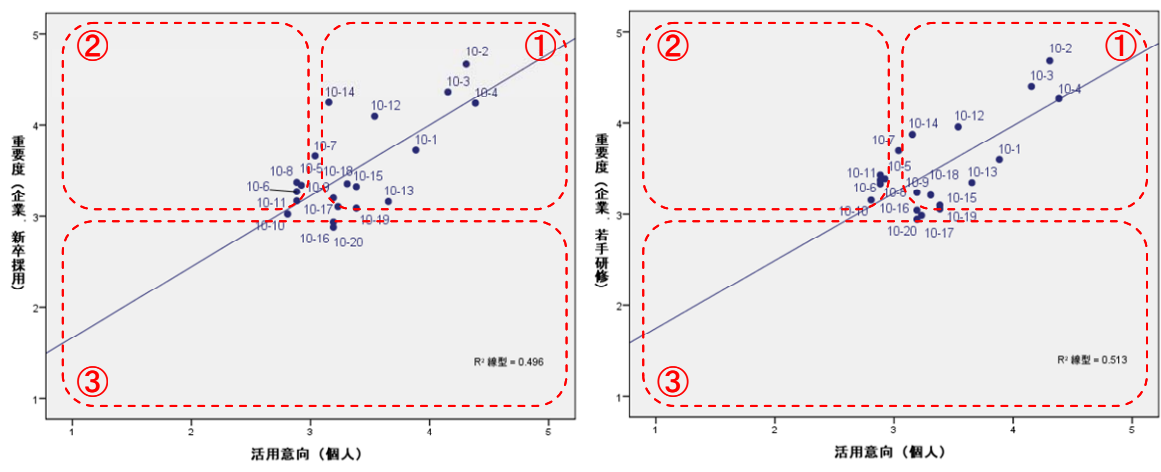


図 86 「3. 態度・志向性 3-3：倫理観」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

4.2.11 「3. 態度・志向性 3-4：市民としての社会的責任」分野

大カテゴリ「3. 態度・志向性 3-4：市民としての社会的責任」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社 3 年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=15)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=143)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=143)	0% 50% 100%
個人としての責任	(なし)	11-1	飲酒と喫煙	33.3%	26.6%	28.4%	
		11-2	ライフイベント(就職、結婚、出産等)	40.0%	25.2%	30.4%	
		11-3	肉体の健全さと心の健全さ	66.7%	60.8%	54.9%	
		11-4	年齢に応じたと能力の変化	46.7%	48.3%	57.8%	
技術者としての責任	技術者になるということ	11-5	技術者になるということの意味	40.0%	36.4%	38.2%	
		11-6	企業や社会が求める技術者	60.0%	53.8%	48.0%	
	技術者の責任と倫理	11-7	科学技術と倫理学	33.3%	19.6%	18.6%	
		11-8	専門職者の倫理規約	40.0%	25.2%	25.5%	
		11-9	企業倫理と技術者の責任、及び予想される技術者の葛藤	33.3%	19.6%	29.4%	
	技術者倫理に関する事例と技術者のあるべき姿	11-10	技術者と安全	33.3%	51.0%	52.0%	
		11-11	身近な事故例と技術者の役割	33.3%	37.8%	41.2%	
		11-12	技術者の権利とやりがい	40.0%	18.2%	23.5%	
	技術者の資質	11-13	個人の自立と技術者の資質	53.3%	35.0%	40.2%	
		11-14	技術者のライフプラン	53.3%	13.3%	18.6%	
社会としての責任	企業と社会	11-15	企業と社会との関係	26.7%	60.8%	53.9%	
		11-16	日本の雇用形態と給与形態の変化	46.7%	26.6%	36.3%	
		11-17	日本社会の転換の方向と課題	46.7%	22.4%	20.6%	
		11-18	CSR(企業の社会的責任)、SRI(社会的責任投資)	26.7%	40.6%	31.4%	
	地球環境の持続可能性(Sustainability)問題と技術者	11-19	世界の人口増大と地球環境問題	80.0%	13.3%	15.7%	
		11-20	環境問題と技術者の役割	66.7%	23.1%	22.5%	

図 87 「3. 態度・志向性 3-4：市民としての社会的責任」分野の知識・技能項目に対する 2 者ニーズ

次に、個人が認識する知識・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、また、個人が認識する知識・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、それぞれ集計した結果を以下に示す。

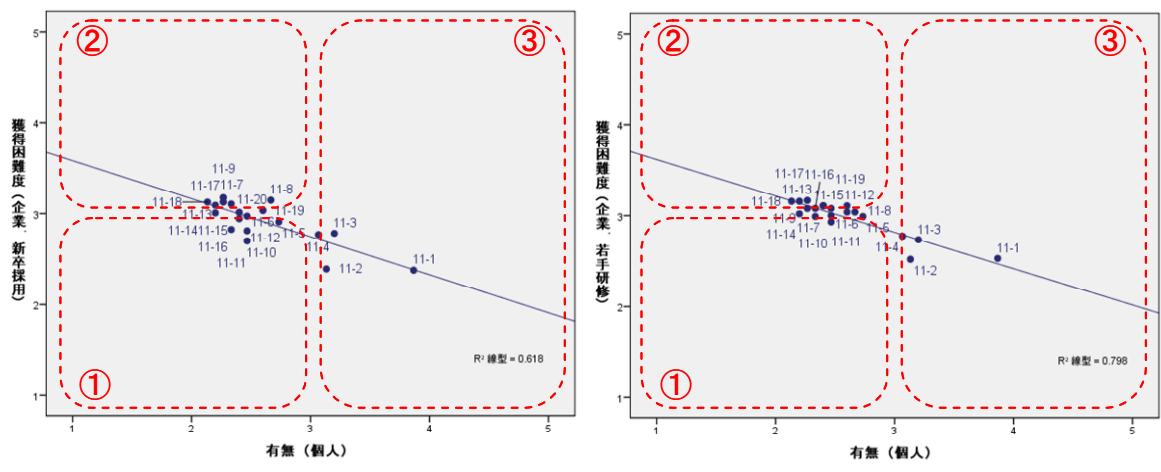


図 88 「3. 態度・志向性 3-4：市民としての社会的責任」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

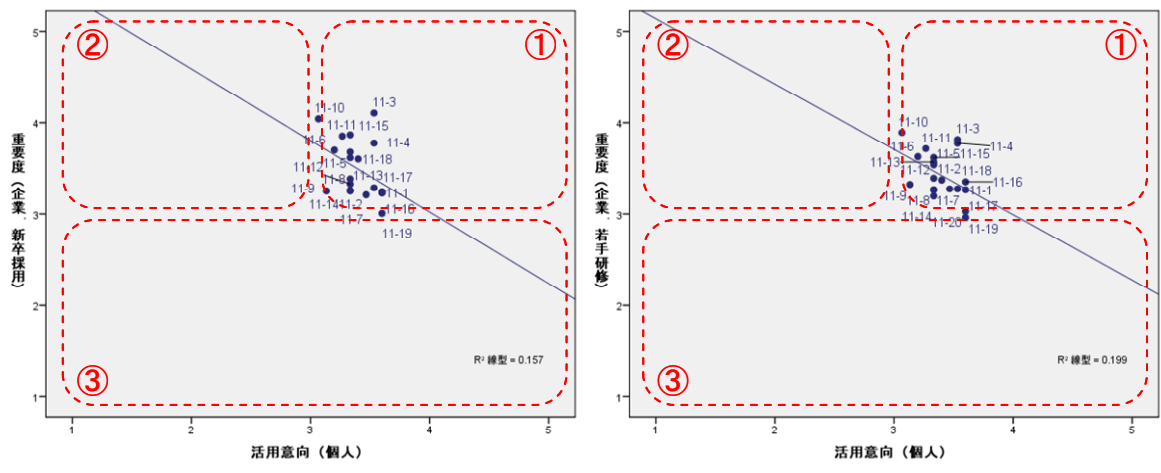


図 89 「3. 態度・志向性 3-4：市民としての社会的責任」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

4.2.12 「3. 態度・志向性 3-5：生涯学習力」分野

大カテゴリ「3. 態度・志向性 3-5：生涯学習力」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社 3 年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=48)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=52)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=52)	0% 50% 100%
情報収集の方法	(なし)	12-1	図書館の利用方法(データベース利用による情報検索方法等)	37.5%	21.2%	37.2%	
		12-2	インターネットを利用した情報収集方法	79.2%	65.4%	67.4%	
		12-3	新聞・雑誌を利用した資料収集方法	43.8%	30.8%	51.2%	
		12-4	著作権保護について(複写ページ制限や引用・出典の明記など)	22.9%	30.8%	48.8%	
		12-5	資料の整理方法(ファイリングの方法)	45.8%	55.8%	58.1%	
		12-6	資料の整理方法(電子データ化の方法)	45.8%	38.5%	51.2%	
文献の読み方	(なし)	12-7	専門書と一般書・啓蒙書等の違い	20.8%	19.2%	23.3%	
		12-8	専門書・論文の読み方と要約の仕方	37.5%	21.2%	25.6%	
		12-9	書籍、新聞を読む習慣	43.8%	40.4%	44.2%	
受動的な学習の管理	(なし)	12-10	学習の実行と振り返り	39.6%	46.2%	39.5%	
		12-11	達成度の自己評価	29.2%	50.0%	44.2%	
能動的な学習の方法	一般	12-12	授業の受け方(大学等における講義方法の特徴、ノートテイクの方法等)	35.4%	23.1%	27.9%	
		12-13	効果的な学習方法	62.5%	34.6%	37.2%	
		12-14	レポートの書き方	52.1%	42.3%	53.5%	
		12-15	資格試験講座	62.5%	32.7%	25.6%	
		12-16	能動的な学習の個人としての計画	33.3%	61.5%	46.5%	
	計画と実行	12-17	プレゼンテーション	58.3%	48.1%	74.4%	
		12-18	チームとしての企画、合意形成	31.3%	53.8%	48.8%	
		12-19	チームワーク	39.6%	71.2%	60.5%	
		12-20	様々な実行における振り返り、気づき、改善	47.9%	65.4%	46.5%	

図 90 「3. 態度・志向性 3-5：生涯学習力」分野の知識・技能項目に対する 2 者ニーズ

次に、個人が認識する知識・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、また、個人が認識する知識・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、それぞれ集計した結果を以下に示す。

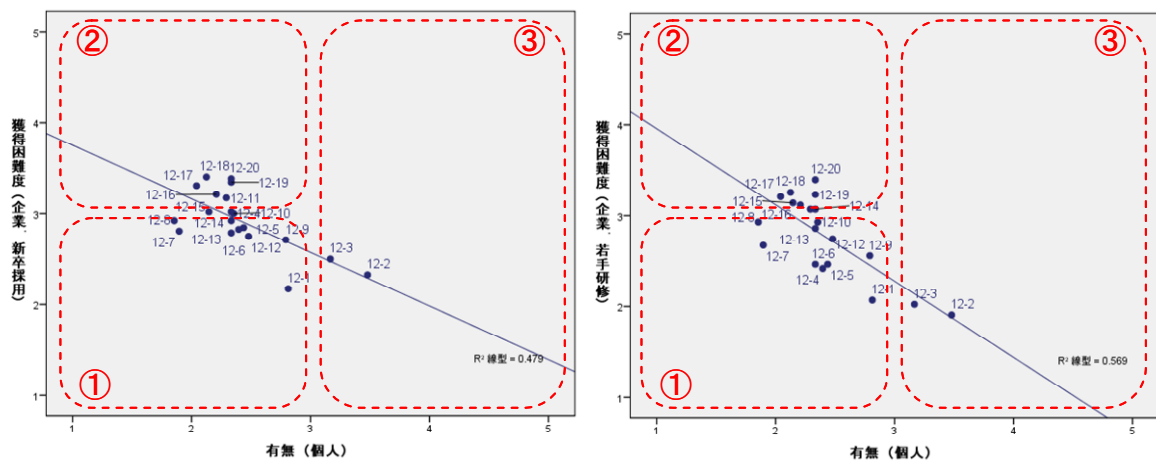


図 91 「3. 態度・志向性 3-5：生涯学習力」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

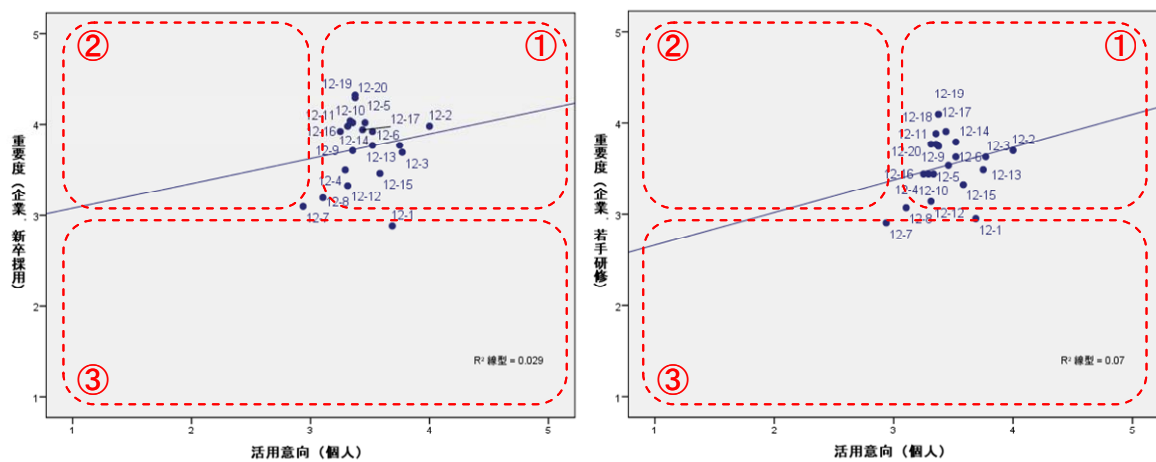


図 92 「3. 態度・志向性 3-5：生涯学習力」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

4.2.13 「4. 統合的な学習経験と創造的思考力」分野

大カテゴリ 4. 統合的な学習経験と創造的思考力」分野において、知識・技能項目に対する個人の学習ニーズと企業の教育ニーズ（大学等新卒者に対する採用ニーズと入社3年目の若手社員に対する研修ニーズ）について集計した結果を以下に示す。

中カテゴリ	小カテゴリ	No.	キーワード	個人の学習ニーズ (n=118)	企業の教育ニーズ (新卒採用 n=38)	企業の教育ニーズ (若手研修 n=38)	0% 50% 100%
キャリアデザイン	一般	13-1	自己分析	46.6%	57.9%	55.3%	
		13-2	キャリア・プランニング	53.4%	31.6%	39.5%	
		13-3	時事経済、業界・職種の研究	39.0%	44.7%	36.8%	
		13-4	ビジネスマナー	63.6%	55.3%	63.2%	
	起業	13-5	企画立案スキル	54.2%	55.3%	65.8%	
		13-6	会計、労務、知財等の関連法規	57.6%	28.9%	50.0%	
		13-7	事業計画(ビジネスプラン)の作成	55.9%	34.2%	52.6%	
	研究	13-8	研究戦略の構想	24.6%	23.7%	23.7%	
		13-9	研究とワークライフバランス	23.7%	15.8%	26.3%	
		13-10	競争的資金獲得のための研究計画書作成	14.4%	18.4%	15.8%	
経営・マネジメント	(なし)	13-11	プロジェクトマネジメント	52.5%	55.3%	50.0%	
		13-12	ブランドマネジメント	34.7%	23.7%	28.9%	
		13-13	知財マネジメント	39.0%	15.8%	28.9%	
		13-14	人財・組織マネジメント	42.4%	15.8%	42.1%	
		13-15	イノベーション	29.7%	26.3%	26.3%	
アイデアの創出・評価	アイデアの創出	13-16	製品(システム、ソフトウェア等を含む)の調査と分析	39.0%	47.4%	47.4%	
		13-17	顧客の要望の調査と分析	61.9%	63.2%	55.3%	
		13-18	製品を改善するための設計仕様の作成	37.3%	26.3%	36.8%	
	アイデアの評価	13-19	社会問題を解決するためのアイデアの創出・評価	44.9%	50.0%	42.1%	
		13-20	モデルを用いた課題の解析と工学的判断に基づく解決策検討	31.4%	31.6%	23.7%	

図 93 「4. 統合的な学習経験と創造的思考力」分野の知識・技能項目に対する2者ニーズ

次に、個人が認識する知識・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、また、個人が認識する知識・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、それぞれ集計した結果を以下に示す。

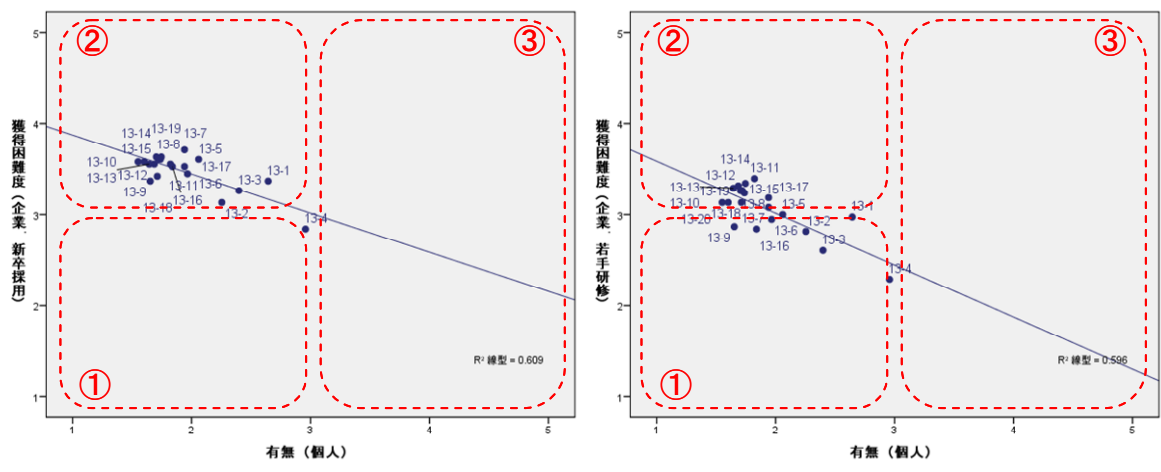


図 94 「4. 統合的な学習経験と創造的思考力」分野において個人が認識する知識・技能項目の有無と企業が認識する獲得困難度

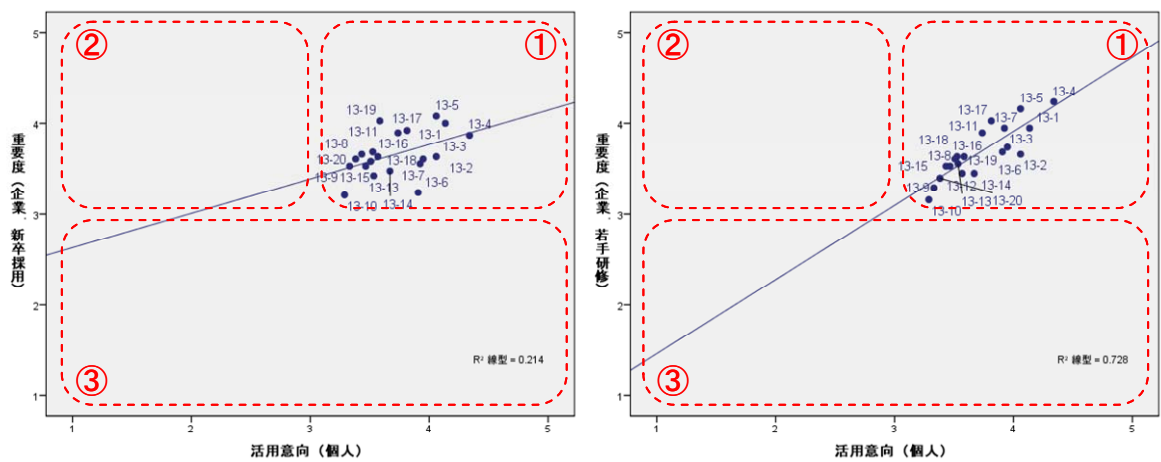


図 95 「4. 統合的な学習経験と創造的思考力」分野において個人が認識する知識・技能項目の活用意向と企業が認識する重要度

4.3 企業の教育ニーズの重要度を踏まえた、体系化

学士力の 13 カテゴリの中から、企業において大学等の「新卒者」及び「若年者」に対する教育ニーズとしての重要度の高い以下の4分野に関して、体系化を行う。

- ・自己管理力
- ・コミュニケーション・スキル
- ・チームワーク、リーダーシップ
- ・問題解決力

なお、「若年者」の記載では、「新卒者に対する教育ニーズ」と比べた考察を、各分野名の横に記載する。概ね、因子としては、似たものが抽出されているが、因子の順番が変わったり、因子に含まれる項目が変わったりしている。

4.3.1 新卒対象「3. 態度・志向性 3-1：自己管理力」分野

大カテゴリ「3. 態度・志向性 3-1：自己管理力」分野において、知識・技能項目に対する企業の教育ニーズとしての「重要度」を踏まえ、因子分析（因子抽出法：最尤法、回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法、以下同様）により体系化した結果を以下に示す。

スキル項目		因子負荷量				共通性
		共通 因子1	共通 因子2	共通 因子3	共通 因子4	
8-14	適切な挨拶、言葉使い	0.864	0.130	0.011	0.026	0.799
8-15	電話の受け答えや名刺交換の方法	0.739	0.029	0.111	0.186	0.724
8-13	日々の時間や仕事の期限の厳守	0.697	-0.017	0.149	0.018	0.561
8-12	容姿・服装への配慮	0.644	0.200	-0.033	0.197	0.618
8-16	組織内外の人間関係と公私の区別	0.617	0.096	0.231	0.135	0.504
8-2	息の抜き方の習得	-0.010	0.716	0.057	0.161	0.671
8-3	栄養管理	0.229	0.670	0.086	0.182	0.618
8-4	生活習慣の変化	0.235	0.657	0.062	0.294	0.730
8-1	ストレスとのつきあい方	0.016	0.583	0.165	0.128	0.537
8-18	常に問題意識を持ち積極的に取り組む姿勢	0.100	0.051	0.787	0.052	0.672
8-17	状況の変化を想定した計画の策定	0.021	0.129	0.765	0.192	0.667
8-19	日々の仕事の整理と報告	0.310	0.098	0.553	0.059	0.513
8-9	自己分析	0.060	0.155	0.188	0.791	0.720
8-5	自己の理解	0.198	0.310	0.202	0.564	0.635
8-10	自己PRの仕方	0.149	0.334	0.076	0.518	0.494
8-8	企業の求める求人像	0.158	0.165	0.260	0.463	0.426
8-20	自分の仕事に対する自分自身での評価	0.142	0.004	0.450	0.389	0.462
8-7	日本人としての自覚	0.141	0.155	-0.108	0.298	0.247
8-11	接遇	0.441	0.162	-0.054	0.278	0.474
8-6	集団の中における規律、役割および責任	0.447	0.111	0.266	0.126	0.399
因子寄与(因子負荷量の平方和)		3.312	2.150	2.078	2.058	11.471
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)		16.6%	10.7%	10.4%	10.3%	57.4%

図 96 「3. 態度・志向性 3-1：自己管理力」分野における知識・技能項目に対する体系化

4.3.2 若年対象「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野：接遇が「因子1」に入った

スキル項目		因子負荷量					共通性
		共通 因子1	共通 因子2	共通 因子3	共通 因子4	共通 因子5	
8-14	適切な挨拶、言葉使い	0.840	0.120	0.144	0.082	0.193	0.823
8-15	電話の受け答えや名刺交換の方法	0.798	0.227	0.112	0.195	0.105	0.823
8-13	日々の時間や仕事の期限の厳守	0.771	0.263	0.051	0.005	0.103	0.751
8-12	容姿・服装への配慮	0.750	0.194	0.153	0.165	0.181	0.817
8-16	組織内外の人間関係と公私の区別	0.669	0.299	0.252	0.205	-0.021	0.751
8-11	接遇	0.528	0.191	0.172	0.329	0.185	0.669
8-6	集団の中における規律、役割および責任	0.501	0.316	0.042	0.239	0.204	0.534
8-19	日々の仕事の整理と報告	0.216	0.796	0.086	0.102	0.089	0.750
8-18	常に問題意識を持ち積極的に取り組む姿勢	0.240	0.749	-0.006	0.109	0.103	0.671
8-20	自分の仕事に対する自分自身での評価	0.150	0.739	0.181	0.230	0.089	0.715
8-17	状況の変化を想定した計画の策定	0.220	0.709	0.066	0.164	0.074	0.622
8-4	生活習慣の変化	0.158	0.125	0.869	0.123	0.184	0.857
8-3	栄養管理	0.186	0.025	0.836	0.079	0.296	0.845
8-9	自己分析	0.135	0.288	0.117	0.782	0.069	0.750
8-10	自己PRの仕方	0.220	0.115	0.220	0.677	0.329	0.733
8-1	ストレスとのつきあい方	0.225	0.204	0.157	0.118	0.790	0.779
8-2	息の抜き方の習得	0.171	0.073	0.297	0.199	0.640	0.634
8-8	企業の求める求人像	0.221	0.283	0.121	0.478	0.119	0.575
8-5	自己の理解	0.296	0.233	0.403	0.377	0.067	0.634
8-7	日本人としての自覚	0.022	0.087	0.395	0.194	-0.071	0.325
因子寄与(因子負荷量の平方和)		3.995	2.943	2.161	1.935	1.491	14.059
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)		20.0%	14.7%	10.8%	9.7%	7.5%	70.3%

図 97 「3. 態度・志向性 3-1：自己管理能力」分野における
知識・技能項目に対する体系化

4.3.3 新卒対象「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野

スキル項目		因子負荷量					共通性
		共通 因子1	共通 因子2	共通 因子3	共通 因子4	共通 因子5	
3-19	論文作成や研究発表など、科学技術プレゼンテーション全般に要求される英文ライティング能力の基礎	0.916	0.116	-0.007	0.040	0.087	0.879
3-20	基礎となるライティング能力に会話力を統合させた英語による科学技術プレゼンテーション能力	0.914	0.146	0.033	0.025	0.089	0.896
3-18	留学や海外時研究助成のための申請書や研究計画書の作成方法	0.879	0.116	-0.079	-0.007	0.101	0.861
3-17	学術論文や英文要約の執筆方法	0.793	0.141	0.018	0.078	0.233	0.749
3-15	研究発表の技能	0.569	0.152	0.144	0.161	0.523	0.723
3-7	学会発表での注意点	0.528	0.345	0.194	0.002	-0.026	0.607
3-2	プレゼンテーションの構成の組み方	0.127	0.819	0.071	0.177	0.016	0.767
3-3	効果的な画像やグラフの使い方	0.199	0.776	0.059	0.002	0.030	0.699
3-1	パワーポイントの使い方	0.119	0.722	-0.102	0.006	0.021	0.642
3-8	ビジネスにおけるプレゼンテーション技法	0.152	0.543	0.278	0.035	0.059	0.496
3-12	論理的思考力	-0.027	-0.005	0.753	0.309	-0.018	0.765
3-13	表現力	0.067	-0.029	0.637	0.312	0.115	0.625
3-5	効果的な発表方法(時間配分、話し方)	-0.006	0.403	0.585	0.110	-0.020	0.634
3-11	考察力	-0.031	-0.034	0.583	0.420	0.133	0.673
3-6	質疑応答の仕方	0.070	0.136	0.508	-0.021	0.181	0.475
3-10	構成力	0.045	0.137	0.242	0.956	0.076	0.999
3-9	文章力	0.107	0.059	0.226	0.636	0.037	0.592
3-16	応答、討議の技能	0.476	0.013	0.152	0.091	0.822	0.934
3-14	グラントプロポーザル(競争的資金を獲得するための提案書)作成の要点	0.385	0.416	0.425	-0.043	0.096	0.655
3-4	話し方と姿勢	-0.072	0.137	0.433	0.094	0.076	0.599
因子寄与(因子負荷量の平方和)		4.175	2.696	2.576	1.786	1.121	14.270
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)		20.9%	13.5%	12.9%	8.9%	5.6%	71.4%

図 98 「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野における知識・技能項目に対する体系化例

4.3.4 若年対象「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野：因子1に「グラントプロポーザル」が入って、因子2と3の順番が変わった

スキル項目		因子負荷量					共通性
		共通 因子1	共通 因子2	共通 因子3	共通 因子4	共通 因子5	
3-19	論文作成や研究発表など、科学技術プレゼンテーション全般に要求される英文ライティング能力の基礎	0.963	-0.009	0.075	0.083	0.000	0.958
3-20	基礎となるライティング能力に会話力を統合させた英語による科学技術プレゼンテーション能力	0.947	0.037	0.018	0.066	0.000	0.936
3-18	留学や海外時研究助成のための申請書や研究計画書の作成方法	0.911	-0.076	0.039	0.059	0.000	0.905
3-17	学術論文や英文要約の執筆方法	0.880	-0.007	0.088	0.152	0.000	0.887
3-15	研究発表の技能	0.647	0.070	0.163	0.442	0.000	0.724
3-7	学会発表での注意点	0.537	0.035	0.361	-0.020	0.000	0.628
3-14	グラントプロポーザル(競争的資金を獲得するための提案書)作成の要点	0.529	0.059	0.351	0.107	0.000	0.620
3-11	考察力	-0.032	0.893	0.010	-0.004	0.000	0.819
3-10	構成力	0.041	0.810	0.098	-0.010	0.000	0.761
3-12	論理的思考力	-0.009	0.790	0.011	0.064	0.000	0.730
3-13	表現力	-0.026	0.739	0.122	0.137	0.000	0.669
3-9	文章力	0.012	0.672	0.097	0.096	0.000	0.624
3-5	効果的な発表方法(時間配分、話し方)	0.094	0.530	0.404	0.039	0.000	0.729
3-3	効果的な画像やグラフの使い方	0.125	0.057	0.835	0.021	0.000	0.732
3-2	プレゼンテーションの構成の組み方	0.113	0.164	0.830	0.076	0.000	0.791
3-1	パワーポイントの使い方	0.111	-0.028	0.816	-0.101	0.000	0.761
3-8	ビジネスにおけるプレゼンテーション技法	0.014	0.257	0.636	0.269	0.000	0.675
3-16	応答、討議の技能	0.374	0.146	0.042	0.914	0.000	0.999
3-6	質疑応答の仕方	0.072	0.499	0.303	0.036	0.000	0.680
3-4	話し方と姿勢	0.016	0.440	0.412	0.000	0.000	0.638
因子寄与(因子負荷量の平方和)		4.612	3.933	3.212	1.205	0.000	15.265
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)		23.1%	19.7%	16.1%	6.0%	0.0%	76.3%

図 99 「2. 汎用的技能 2-1：コミュニケーション・スキル」分野における知識・技能項目に対する体系化例

4.3.5 新卒対象「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野

スキル項目	因子負荷量					共通性
	共通 因子1	共通 因子2	共通 因子3	共通 因子4	共通 因子5	
9-14 フィールドワーク(国内、国外現地調査)	0.858	0.070	0.082	0.218	0.200	0.866
9-12 シンポジウムへの参加	0.822	-0.036	0.114	0.035	0.046	0.769
9-15 サーベイ・リサーチ(調査票による量的調査)	0.805	0.065	0.085	0.204	0.294	0.834
9-13 ワークショップ(研究会の企画運営)	0.794	-0.103	0.100	0.182	-0.056	0.738
9-11 共同研究	0.653	0.034	0.250	0.178	-0.080	0.614
9-16 海外インターンシップ(海外NGO等で行う短期研修)	0.583	-0.160	0.143	0.246	0.668	0.909
9-18 現地の学生との意見交換や交流	0.563	-0.132	0.105	0.400	0.466	0.794
9-4 判断力とチームワークの重要性	0.041	0.775	0.158	-0.007	-0.205	0.726
9-2 思いやりの心と、チームワークの重要性	-0.061	0.772	-0.013	0.035	0.103	0.664
9-5 集団の中における規律、役割および責任	-0.033	0.731	0.130	-0.042	-0.071	0.611
9-1 集団の中における自己の役割および責任	-0.147	0.718	0.013	0.073	0.019	0.588
9-3 リーダーシップやチームワークの大切さ	0.138	0.716	0.134	0.016	-0.083	0.669
9-7 ディスカッションのテクニック	0.149	0.100	0.885	-0.051	-0.017	0.838
9-8 ディベートの説明・実践	0.183	0.052	0.724	0.180	0.111	0.674
9-6 ディスカッションを行う上でのルール	0.079	0.206	0.704	0.105	0.097	0.680
9-19 ディベート力と交渉力	0.336	0.025	0.146	0.926	0.082	0.999
9-20 コミュニケーション力と人的ネットワーク力	0.237	0.095	0.003	0.760	0.121	0.724
9-17 プレゼンテーション・アブロード(海外研究会での外国語発表)	0.497	-0.157	0.236	0.425	0.502	0.812
9-10 実行とスピード	0.103	0.355	0.133	0.015	-0.231	0.449
9-9 研究や仕事の効率的同時処理能力	0.260	0.223	0.369	0.012	-0.183	0.530
因子寄与(因子負荷量の平方和)	4.376	3.089	2.227	2.047	1.248	14.486
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)	21.9%	15.4%	11.1%	10.2%	6.2%	72.4%

図 100 「3. 態度・志向性 3-1：チームワーク、リーダーシップ」分野における知識・技能項目に対する体系化

4.3.6 若年対象「3. 態度・志向性 3-2：チームワーク、リーダーシップ」分野：ほぼ同じ

スキル項目	因子負荷量					共通性
	共通 因子1	共通 因子2	共通 因子3	共通 因子4	共通 因子5	
9-12 シンポジウムへの参加	0.891	0.031	0.081	0.216	0.126	0.898
9-13 ワークショップ(研究会の企画運営)	0.861	-0.017	0.105	0.142	0.151	0.835
9-14 フィールドワーク(国内、国外現地調査)	0.847	-0.087	0.124	0.303	0.147	0.906
9-15 サーベイ・リサーチ(調査票による量的調査)	0.777	-0.128	0.103	0.292	0.162	0.783
9-11 共同研究	0.713	0.108	0.140	0.071	0.168	0.655
9-16 海外インターンシップ(海外NGO等で行う短期研修)	0.518	-0.138	0.071	0.734	0.233	0.895
9-17 プレゼンテーション・アブロード(海外研究会での外国語発表)	0.512	-0.116	0.024	0.756	0.297	0.944
9-18 現地の学生との意見交換や交流	0.505	-0.052	0.076	0.724	0.340	0.912
9-2 思いやりの心と、チームワークの重要性	-0.036	0.848	0.124	-0.032	0.012	0.795
9-4 判断力とチームワークの重要性	-0.003	0.848	0.094	-0.046	0.043	0.800
9-1 集団の中における自己の役割および責任	-0.046	0.841	0.098	-0.037	-0.001	0.799
9-3 リーダーシップやチームワークの大切さ	-0.016	0.795	0.091	-0.116	0.063	0.721
9-5 集団の中における規律、役割および責任	-0.014	0.684	0.202	0.007	-0.107	0.644
9-7 ディスカッションのテクニック	0.086	0.128	0.957	0.095	-0.029	0.953
9-6 ディスカッションを行う上でのルール	0.147	0.283	0.732	0.014	0.053	0.704
9-8 ディベートの説明・実践	0.158	0.093	0.645	0.029	0.219	0.626
9-19 ディベート力と交渉力	0.332	0.001	0.120	0.277	0.844	0.916
9-20 コミュニケーション力と人的ネットワーク力	0.239	0.044	0.045	0.214	0.769	0.727
9-9 研究や仕事の効率的同時処理能力	0.256	0.196	0.406	-0.050	0.013	0.613
9-10 実行とスピード	0.059	0.322	0.315	-0.073	0.139	0.572
因子寄与(因子負荷量の平方和)	4.443	3.566	2.305	2.040	1.764	15.701
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)	22.2%	17.8%	11.5%	10.2%	8.8%	78.5%

図 101 「3. 態度・志向性 3-1：チームワーク、リーダーシップ」分野における知識・技能項目に対する体系化

4.3.7 新卒対象「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野

スキル項目	因子負荷量					共通性
	共通因子1	共通因子2	共通因子3	共通因子4	共通因子5	
7-7 アンカリング(意識の固定化)の罨	0.891	0.006	-0.039	0.225	0.065	0.867
7-8 現状主義の罨	0.861	0.047	0.150	0.156	0.046	0.838
7-6 対人関係の罨(言行の不一致、認識のずれなど)	0.743	-0.011	0.234	-0.007	0.167	0.737
7-9 フレーミング(問題の視点・枠組みの設定)の罨	0.576	0.081	0.337	0.123	0.184	0.566
7-20 研究の分析力	0.032	0.948	0.059	0.186	0.066	0.950
7-19 研究の推進力	-0.018	0.888	0.042	0.182	0.068	0.877
7-18 研究計画の立案	0.100	0.859	0.063	0.154	0.024	0.818
7-1 問題の分類と定義づけ	0.207	0.042	0.725	-0.039	0.052	0.695
7-4 決断の実行とフィードバック	0.058	0.090	0.576	0.120	0.196	0.600
7-3 全ての境界条件を満たす正しい決断	0.084	-0.022	0.569	0.333	0.133	0.589
7-2 問題の境界条件(目標と達成基準)の明確化	0.261	0.079	0.538	0.185	0.196	0.574
7-14 科学現象の実験による検証	0.151	0.366	0.128	0.728	-0.030	0.745
7-11 自然界の科学現象に関する問題発見	0.175	0.297	0.111	0.627	0.085	0.633
7-13 討論の仕方	0.147	0.166	0.109	0.509	0.343	0.539
7-12 他者への説明	0.180	0.060	0.186	0.103	0.958	0.999
7-16 知識の伝達	0.365	0.103	0.363	0.006	0.390	0.491
7-15 グループでの課題解決	0.088	0.260	0.358	0.217	0.247	0.488
7-10 リスク管理	0.263	0.092	0.339	0.134	0.184	0.484
7-17 学びあうコミュニティ形成の実践	0.448	0.255	0.353	-0.029	0.102	0.526
7-5 複雑な意思決定の単純化(一貫性ある目標や選択肢の価値比較・置き換え(イーブンスワップ法))	0.292	0.058	0.408	0.307	0.009	0.524
因子寄与(因子負荷量の平方和)	3.155	2.858	2.414	1.695	1.476	13.540
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)	15.8%	14.3%	12.1%	8.5%	7.4%	67.7%

図 102 「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野における知識・技能項目に対する体系化

4.3.8 若年対象「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野：「因子2」と「因子3」の順番が変わり、5つの項目が「因子4」として纏まった

スキル項目	因子負荷量					共通性
	共通因子1	共通因子2	共通因子3	共通因子4	共通因子5	
7-7 アンカリング(意識の固定化)の罨	0.905	0.129	0.023	0.097	0.106	0.887
7-8 現状主義の罨	0.870	0.155	0.044	0.160	0.152	0.860
7-9 フレーミング(問題の視点・枠組みの設定)の罨	0.752	0.299	0.059	0.112	-0.054	0.744
7-6 対人関係の罨(言行の不一致、認識のずれなど)	0.664	0.170	-0.101	0.244	0.072	0.665
7-1 問題の分類と定義づけ	0.117	0.850	0.004	0.163	0.012	0.803
7-2 問題の境界条件(目標と達成基準)の明確化	0.159	0.829	0.038	0.101	0.039	0.792
7-4 決断の実行とフィードバック	0.242	0.703	0.084	0.190	0.033	0.667
7-3 全ての境界条件を満たす正しい決断	0.283	0.691	0.076	0.129	0.126	0.638
7-18 研究計画の立案	-0.035	0.053	0.912	0.103	0.171	0.897
7-19 研究の推進力	0.105	0.025	0.901	0.068	0.179	0.885
7-20 研究の分析力	0.015	0.092	0.900	0.132	0.169	0.889
7-16 知識の伝達	0.146	0.234	0.111	0.754	0.015	0.724
7-17 学びあうコミュニティ形成の実践	0.179	0.122	0.175	0.666	0.029	0.603
7-13 討論の仕方	0.124	0.092	0.042	0.631	0.340	0.691
7-12 他者への説明	0.176	0.141	-0.033	0.622	0.130	0.616
7-15 グループでの課題解決	0.176	0.185	0.176	0.534	0.046	0.526
7-14 科学現象の実験による検証	0.041	0.011	0.392	0.077	0.865	0.913
7-11 自然界の科学現象に関する問題発見	0.139	0.130	0.193	0.154	0.738	0.687
7-5 複雑な意思決定の単純化(一貫性ある目標や選択肢の価値比較・置き換え(イーブンスワップ法))	0.476	0.481	0.057	0.233	0.157	0.746
7-10 リスク管理	0.442	0.299	0.110	0.174	-0.041	0.385
因子寄与(因子負荷量の平方和)	3.346	3.021	2.768	2.426	1.606	14.620
因子寄与率(因子負荷量の平方和の平均)	16.7%	15.1%	13.8%	12.1%	8.0%	73.1%

図 103 「2. 汎用的技能 2-5：問題解決力」分野における知識・技能項目に対する体系化

4.4 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

4.2 から 4.3 に亘って展開してきた、「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」は、様々な分野において適用可能な、汎用性が高い方法であり、教育の PDCA における P において、社会ニーズを反映させる方法であるため、ここで整理する。

フェーズ 1 として、人材が流動化した労働市場において、汎用性の高いスキル体系について、レビューを行う。

フェーズ 2 として、スキル体系と照らし合わせ、既存の大学での教育プログラムの内容から、必要なスキル項目仮説を設定する。

フェーズ 3 として、Web アンケートにおいて、スキル要目に対して重要度や獲得困難度等の評価を収集する。

フェーズ 4 として、各分野毎の定量的・定性的要因を踏まえた、体系化を行い、「教育プログラムの内容」に関する改善において、参考にする。

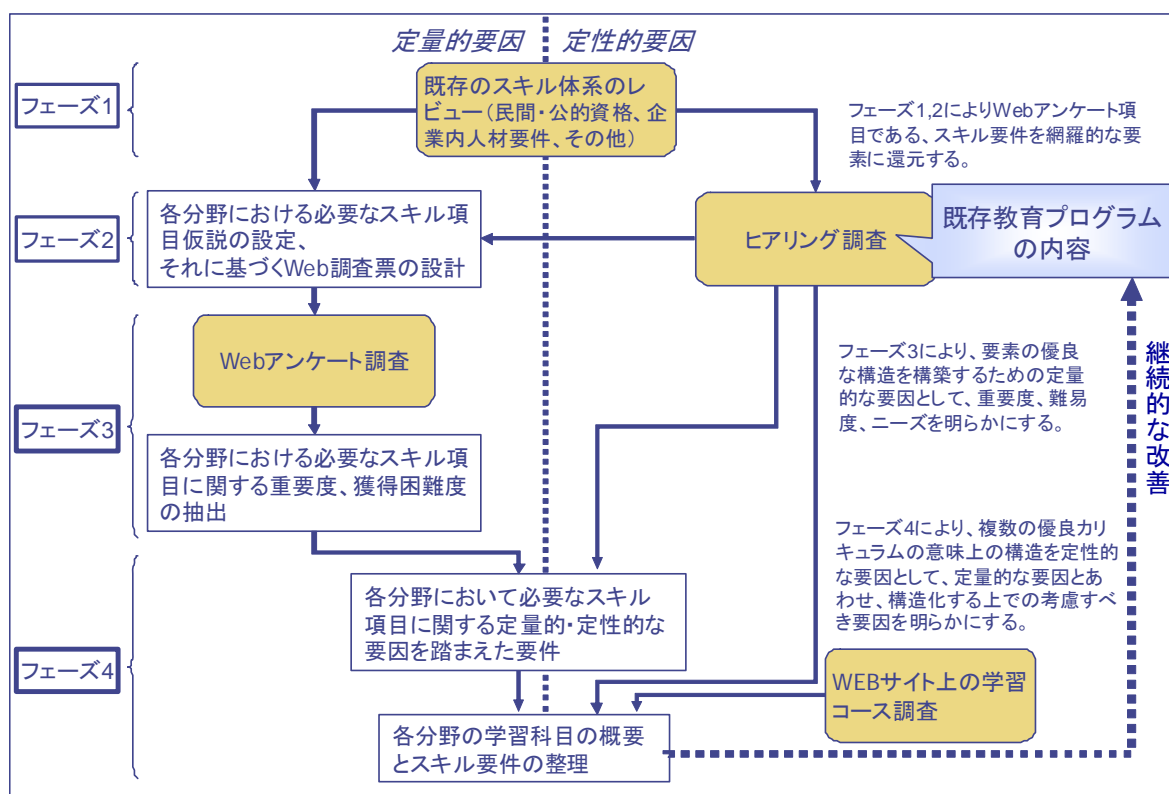


図 104 企業等の教育ニーズを大学等での教育プログラムに反映させる方法

4.5 効果面での検討

前述の 8GP を対象としたヒアリング調査を踏まえ、社会ニーズへの対応方法を教育の PDCA サイクルにそって検討した。以下に検討結果を示す。

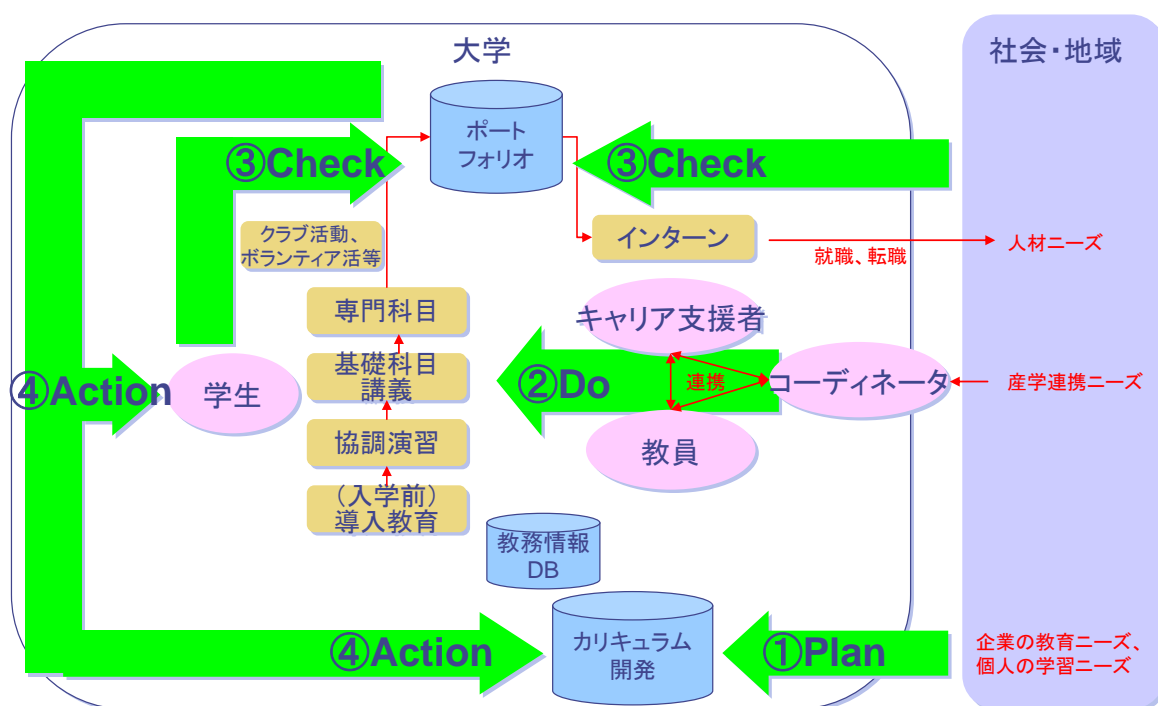


図 105 教育の PDCA サイクル

4.5.1 Plan

社会ニーズを把握し、教育プログラムに反映させる（Plan）ための対応方法を検討し、成果をあげている GP の事例の特徴とともに整理した。結果を以下に示す。

表 15 社会ニーズへの対応方法（Plan）

社会ニーズへの対応方法	該当する GP の事例 (実施大学名)	特徴
個人（学生）の学習ニーズの把握、反映	学生ニーズに基づく導入学習スキル向上のための導入教育カリキュラムの構成（同志社大）	新入生の学習ニーズを踏まえ、スムーズに学習環境に適応させるとともに、自立的に学ぶ能力を身につけさせるための導入教育カリキュラムを開発。
企業の従業員に対する教育ニーズを把握、反映	JABEE（日本技術者教育認定機構）の認定基準に基づいたカリキュラムの開発（九工大）	企業が求める人材要件を踏まえ、JABEE の認定基準に基づく学習・教育目標に履修科目群を関連付け、学生の身につけたい能力に応じた計画的な科目履修を促す。
産学連携ニーズを把握、反映	産学コーディネーターによるベンチャー体験工房（会津大）	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ー（後述）が中心となり、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を実施。

4.5.2 Do

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）ための対応方法を検討し、成果をあげている GP の事例の特徴とともに整理した。結果を以下に示す。

表 16 社会ニーズへの対応方法（Do）

社会ニーズへの対応方法	該当する GP の事例 (実施大学名)	特徴
専門スタッフの活用	産学コーディネータによるベンチャー体験工房（会津大）	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（後述）が中心となり、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を実施。
	キャリアデザイン支援者によるアカデミック／ノン・アカデミックコース（一橋大）	各コースの特徴を踏まえた人材要件に基づきキャリアデザイン支援者を専任スタッフとして登用し、アカデミック／ノン・アカデミックコースを運営。
	海外派遣支援者によるインターンシップ（立命館大）	学生と教員、さらに海外派遣先企業の三者間を調整する専任スタッフを登用し、海外インターンシップを実施。
教員、学生の連携	カリスマ教員のノウハウ共有、TA・SA 活用（同志社大）	導入教育のカリスマ教員のノウハウを「10 のポイント」として明文化し教員同士で共有。TA と SA のジョブ・ディスクリプション（職務記述書）を規定し、組織的に活用。
	教員ファシリテータによる学生の帰属意識を高める協調学習（広島大）	教員がファシリテータとなり、ゲーム性を取り入れた協調演習を実施。学生に Learner と Helper の各役割を担わせ、帰属意識の向上を図る。

4.5.3 Check & Action

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）ための対応方法を検討し、成果をあげている GP の事例の特徴とともに整理した。結果を以下に示す。

表 17 社会ニーズへの対応方法（Check & Action）

社会ニーズへの対応方法	該当する GP の事例 (実施大学名)	特徴
効果的なルーブリック等の開発、活用	学生の帰属意識を高める協調学習（広島大）	ルーブリックに基づく学生一人ひとりのパーソナリティを含めたきめ細かな評価、効果的なグループ形成による学生の学びあうコミュニティ形成。
受講者による自己評価の活用	学生ニーズに基づく導入教育実践（同志社大）	GPA 向上、学生が身につけるべきスキルの伸び率の向上。

学生へのフィードバック	学修評価システムによる学生のリフレクション促進、履修計画作成（九工大）	学習・教育目標に基づく達成度を自己評価し、自身が設定した目標と照らし合わせつつ、次の履修計画を策定。学生のリフレクションを促進し、進級率向上、指導教員制活性化。
教材、教員へのフィードバック	ティーチングポートフォリオによるシラバス、教材、FD 資料への反映（金沢工大）	学生の成績と自己評価を検索可能な教員用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。教員は、ポートフォリオから学生の達成度等を把握。
	産業界で即戦力となる博士の育成（東京農工大）	外部資金獲得の促進。

4.6 まとめ

調査対象とした 8GP の取り組み結果に基づき、社会ニーズへの対応方法を教育の PDCA サイクルにそって整理した結果を以下に示す。

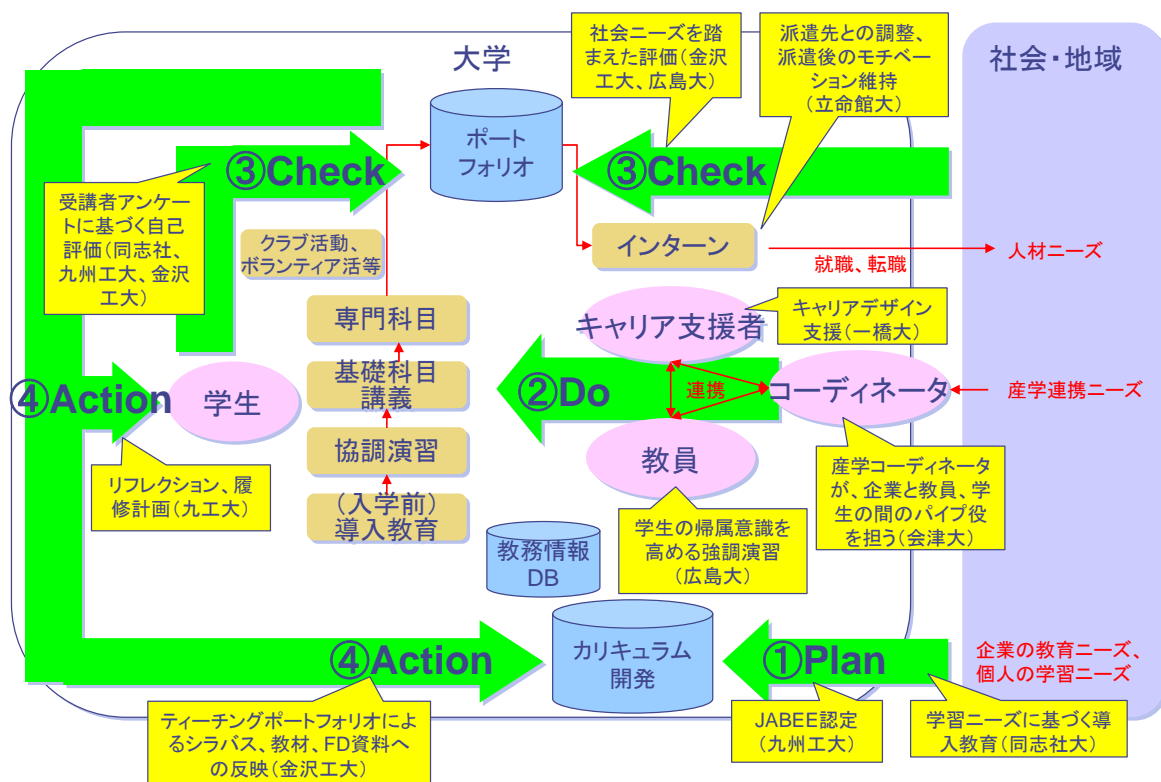


図 106 教育の PDCA サイクルと社会ニーズへの対応方法

5. まとめ

●「G P事業のより効果的な活用」として、社会で活躍する人材の望ましい教育手法の抽出

大学の教育プログラムにおける社会ニーズへの対応については、「教育振興基本計画」（平成20年7月閣議決定）において、大学院教育の組織的展開の強化として、産業界をはじめ社会の様々な分野で幅広く活躍する高度な人材を養成するため、コースワークの充実等、大学院における組織的・体系的な優れた教育の取組を促すことの必要性が提言されているほか、「学士課程教育の構築について」（平成20年12月中教審答申）において、大学が学生に身に付けさせようとする能力と企業が大学卒業者に期待する能力の乖離などが指摘されている。上記のような計画・答申の趣旨を踏まえた教育改革の実現ためには、「G P事業のより効果的な活用」が不可欠である。

平成16年度の国立大学の法人化を契機として、国の予算においては、競争的資金の拡充が図られてきた。平成15年度に開始されたG P事業も、競争的資金のひとつとして年々その予算額は増加してきた。これまでG P事業に採択された大学においては、様々な取組が行われてきたところであるが、その効果に関する評価・分析の手法が確立されているとは言い難い。

そこで、8つのG P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・分析を行い、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を行ってきた。

「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」としては、教育のPDCAにおいて、社会の様々な状況と照らしてニーズを把握しプラン（P）を構築し、評価（C）を行う、という基本的な方法が行われていることを、G Pの事例において確認できた。Pにおいては、社会でも、企業や様々な団体における採用する人材要件などにおいて規定されている。経済産業省や厚生労働省等では、社会人基礎力や就職基礎能力といった能力を規定し、実態調査、教育するプログラムや評価の事業も行われている。大学では、それらの結果を踏まえ、教育プログラムが企画されている。また、Cにおいては、ポートフォリオも活用して、プロセスも評価対象としつつ、自己評価と教員評価の刷り合わせも行うことにより、学生の満足度向上など、効果が上がっている。

●企業の採用・人材育成ニーズを踏まえた、学士力

世界的金融危機の影響による株価の暴落、急速な円高や世界各国の景気後退により、ここ数年過去最高利益を出していた企業の業績が急激に悪化した。景気の急激な悪化の中で、有効求人倍率では平成21年には平成11年に記録した0.48を下回る0.47となり、就職内定率は平成21年12月時点で73.1%（去年同期比7.4ポイント減）となった。

文部科学省においては、平成21年7月に採択した、学生への就職支援の強化など総合的な学生支援を行う大学等の取組（400件）に対する支援に加え、平成21年度補正予算（第2号）において、大学等へ就職相談員（キャリアカウンセラー等）を配置するなど大学等の就職相談体制の強化を図る取組等に対する支援を更に実施している。また、全ての大学において、学生の社会的・職業的自立を図るために、必要な能力の育成が図られるよう「キャリアガイド

ンス」の推進に取り組めるよう、大学設置基準を改正した。また、平成22年度予算案では、大学生の卒業後の社会的・職業的自立につながる就業力育成の向上に対する大学の教育改革への支援する事業（就業力育成支援事業）を実施することとなっている。「学生への社会的・職業的自立に関する指導等は、大学だけでなく、社会全体として支援すべきものであり、産業界や地域の各種団体をはじめとする社会との連携と協力が求められる。」としており、社会のニーズを教育プログラムに反映させる方法の必要性が高まっている。

中央教育審議会キャリア教育部会においては、「大学と企業の接続」について様々な検討が行われており、「社会から求められる人材育成ニーズ」に関する調査研究では、「IT・情報サービス、コンテンツ、観光、ビジネス実務」の各分野について、「人材マップ・人材類型」が作成されている。大学等の教育機関では、それらをどのように踏まえ、社会のニーズを教育プログラムに反映させるかという方法の必要性が高まっている。

また、文部科学省は「大学卒業までに学生が最低限身に着けなければならない能力」として「学士力」を参考指針として提示しているが、「質保証を中心とした大学教育改革の課題に関する調査」（Benesse 教育研究開発センター、2009年9月）によると、ディプロマ・ポリシーを明確化している大学・学部は3割、更に習得が望まれる能力を体系化して具体的に明記している大学・学部はこのうち2割に満たない、という結果もある。高校教員が大学選択指導のために重視する情報は、「卒業生に対する社会的評価」が約9割に及ぶが、把握できているのは4割程度である。ポリシーの明確化、「学士力」等の能力の体系化は、極めて求められている。

今回の調査では、社会の様々なニーズを反映させているGPの様々な教育プログラムを元に、「学士力」を具体的に設定し、企業の採用担当者や若手社会人に対してアンケートを行った。学士力の13大カテゴリに分類される260個の知識・技能項目に関する各種データ（有無、重要度、獲得困難度、等）は、1）教育プログラムの実践的体系化や、2）教育プログラム内で最重要なキーワードに関して、500人の企業の採用・人事教育担当者や500人の受講者の意見を踏まえたデータとなっている。

「学士力」の中でも、一般的に採用要件としてよくあげられる「コミュニケーション・スキル」よりも「自己管理能力」の方が高い企業ニーズとなっていた。更に、「自己管理能力」を構成する20の項目の中でも、「状況の変化を想定した計画の策定」や「自分の仕事に対する自分自身での評価」が採用時点より3年目において特にニーズが高いことも明らかになった。

企業・個人という社会ニーズを踏まえ、「学士力」に関連した、実践的な教育プログラムの開発において参考にして頂きたい。また、各大学での各分野に関する既存カリキュラムに対して、実践的なアンケート結果を反映させる体系化の方法としても、参考にしていただければ幸いである。

●社会のニーズを踏まえ、能力を体系化するための大学でのFD/SD

FDは、文部科学省の調査では平成19年度時点で既に664大学（約90%）が実施しているとなっており、「講習会の開催」、「研修会」、「教育方法改善のためのセンター以外の学内組織の設置」などが半数程度の大学で実施されている。

本調査研究の結果では、「社会的ニーズを教育に反映し実践する人材」として、教員や学生

の他、キャリア支援者やコーディネータが役割を担っていることが明らかになった。経済産業省でも、様々な教育・評価を踏まえ、「キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン」が規定されるなど、その必要性が高い。

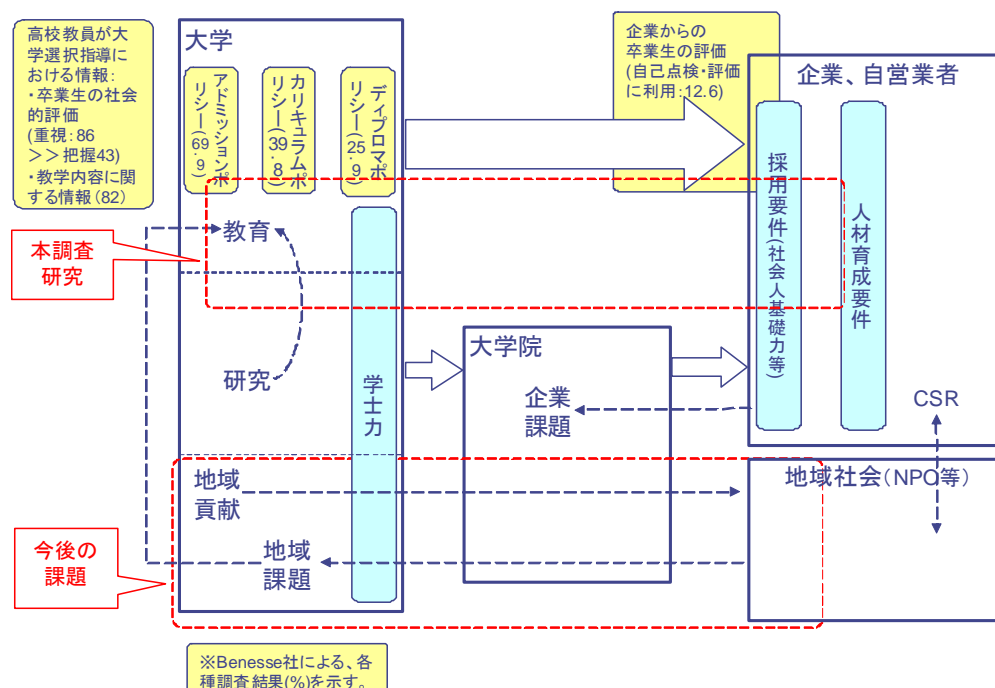
大学は「キャリアガイダンスの実現」に向けて、大学設置基準の改正と並行して推進される「就業力育成支援事業」においては、「社会のニーズを踏まえた教育プログラムの体系化」といったカリキュラムとして、1) 企業等の職業現場での重要度を踏まえた教育プログラムの構造化、2) 獲得困難度を踏まえた教授法の設計（PBL、ケースメソッド等）を組み込むことも考えられる。企業としても質の高い採用を志向していることや、社内人材育成を行うに当たって産学連携による教育への期待が高まっている時代だからこそ、社会での教育機関としての大学は、実学に向けた「本質的なFD」を実践していく必要があるのではないか。

●「大学改革の流れ」と「昨今の社会状況」を踏まえた、今後の課題

「G P 事業」を対象として、「競争的な教育資金の効果の検証及び今後の在り方に関する調査研究」が平成19年度に実施されており、教職員等の意識改革につながったなど、効果が検証されてきている。その後の「G P 事業」についても調査し、「社会のニーズを踏まえていく方法論」等の効果を社会における教育機関としての効果も検討することができた。

社会における教育機関としての高等教育機関を取り巻く状況が大きなターニングポイントを迎えている状況において、その状況と本調査研究、そして今後の課題を位置づけるに当たって、簡易な図式化を試みた。本調査研究は、「G P 事業」を対象とし、「社会のニーズを教育プログラムとして体系化すること」に焦点を当てて、大学のシーズに対して、様々な企業や個人のニーズを明らかにしつつ、マッチングを検討してきた。

今後の課題として、「学士力、キャリアガイダンス、就業力等、企業等社会でのニーズに対する教育実践方法」、「社会のニーズを踏まえ方についてのFD/SD」、「地域課題への対応方法を教育プログラムとして体系化する方法」に関する調査研究があげられる。



「教育振興基本計画」では、「社会や学生からの多様なニーズに対応する大学制度及びその教育の在り方」等、2012年迄を目処に検討されることの2年を終え、3年目を迎える時期が、まさに今の時期である。企業、そして一般受講者からの大きな期待がある時期に、大学は「大学改革の流れ」に沿って変革していくことに、本調査研究が参考になれば幸いです。

最後に、本調査研究に御協力頂いた全ての皆様に厚く御礼を申し上げます。ヒアリング対象となったG P事業のご担当者様には丁寧に質問を検討頂きつつ、ご回答を頂きました。「社会のニーズを踏まえた教育」の実践を志向される皆様に対して、本調査結果をフィードバックさせて頂き、皆様との対話のもと、「社会から求められる実学」の実現に向けて、貢献させて頂ければ幸いです。また、文部科学省で関係頂いた皆様には、深く調査内容をご理解頂き、様々な連携を実現して頂いたおかげで、この規模での大学のシーズを軸にした、企業や一般受講者の調査を、この短期間に円滑に実現することができました。「就業力育成のための教育政策」・「産学連携による教育政策」・「実学に関する教育政策」のPDCAのご活用頂ければ幸いです。本調査結果を適切に公開し、「社会から求められる実学」の実践者と交流していく機会を心待ちにしております。

参考文献1)「教育振興基本計画」(平成20年7月 閣議決定)

参考文献2)「学士課程教育の構築について」(平成20年12月 中央教育審議会答申)

参考文献3)「質保証を中心とした大学教育改革の課題に関する調査」(2009年9月 Benesse 教育研究開発センター)

参考文献4)「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」等(中央教育審議会 キャリア教育・職業教育特別部会)の各種資料

参考文献5)「若年者就職基礎能力の修得の目安」(厚生労働省)

参考文献6)「キャリア教育コーディネーター育成ガイドライン」(平成22年3月 経済産業省 キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業)

参考文献7)平成19年度先導的大学改革推進委託事業「社会の多様なニーズに対応した産学連携教育手法に関する調査研究」(平成20年3月 早稲田大学 IT 教育研究所)

参考文献8)平成18年度先導的大学改革推進委託事業「競争的な教育資金の効果の検証及び今後の在り方に関する調査研究」(平成19年5月 国立大学法人 広島大学)

参考文献9)大学における教育内容等の改革状況について(文部科学省 高等教育局大学振興課、平成21年3月31日)

参考文献10)大学改革の海図(矢野真和著、2005年9月)

参考文献11)文部科学省科学技術振興調整費 新興分野人材育成(知的財産)プログラム 高度専門職業人養成と社会人教育に関する調査研究(東京大学先端科学技術研究センター、平成19年3月)

参考文献12)産学連携による大学・大学院等における社会人向け訓練コース設定の推進(独立行政法人雇用・能力開発機構、平成16年)