

PBL教育における多面的評価—社会が求める人材像—

2010年6月26日(土)13:00～16:30

同志社大学 今出川キャンパス 明德館1番教室

—— 本日は本シンポジウムにお運びいただきまして誠にありがとうございます。ただいまより文部科学省大学教育・学生支援推進事業【テーマA】大学教育推進プログラム、「プロジェクト・リテラシーと新しい教養教育～課題探求能力を育成するPBL教育の方法論的整備～」の取り組みとしてシンポジウム「PBL教育における多面的評価—社会が求める人材像—」を開催いたします。開催に先立ちまして同志社大学副学長・土田道夫法学部教授よりご挨拶を申し上げます。

■あいさつ

同志社大学副学長・法学部教授 土田 道夫



土田 今、ご紹介いただきました副学長の土田でございます。一言、ご挨拶申し上げます。本日はご多忙のところ多くの皆様方にご参加いただきまして誠にありがとうございます。またこの後、ご登壇いただきますシンポジストの皆様にも厚く御礼申し上げます。

本日のテーマでありますプロジェクト型教育、PBL教育ですが、簡単にご紹介させていただきます。同志社大学では、かなり早い時期からこの教育に取り組んでおりまして、もともと2003、4年、京田辺校地で課外活動として、多くのプロジェクトを組んで教員が指導するというところでスタートを切っております。これを踏まえまして2004年度「プロジェクト主義教育による人材育成」というプログラムを企画しまして、これが文部科学省の現代GPに採択されました。これが始まりであります。さらに2006年、課外活動に対して正規科目を導入しました。これが現在のプロジェクト科目、PBLにつながっているわけです。このプロジェクトは幸い文部科学省から「公募制プログラムによる地域活性化」ということで採択されております。さらにこれが2009年度から現在にかけて「プロジェクト・リテラシーと新しい教養教育～課題探求能力を育成するPBL教育の方法論的整備～」ということで進行して

おります。またこの成果を受けまして、大学の中にPBL推進支援センターを設置して全学的な組織として取り組んでいる次第であります。

ところでPBL教育、同志社の場合には3つほど大きな特色がございます。一つの特色は公募制を採用しているということでございます。大学の教員だけではなく、プロジェクト科目を指導していただく講師を広く学外から公募して指導していただきます。企業の方、NPOの方、個人、自治体の方など多様、多彩でございます。プロジェクト科目を非常に多彩なものにさせていただいております。第二の特色として大学と地域の連携と新しい方法を模索しているということでございます。従来型の地域と大学の連携といいますと、専ら大学の方から地域に何かを提供するという、人的資源や知的資源を提供するというものだったと思いますが、同志社のPBL教育の場合には逆に地域社会の方々の力、教育力を大学に導入する。そういう方々の教育力によって学生を育てていただくという形で地域連携を進めていくことが第二の特色かと思っております。第三に、本日のメインテーマ、学生の教育という観点ですが、従来の大学教育は当然ながらインプットの教育指導で行う座学の教育であります。しかしプロジェクト科目の場合は学生が社会の現場に出でいって、そこで学生を育て潜在能力を引き出すという意味があると思っております。学生は、現場に飛び込む中で問題を発見し、解決していくプロセスを学ぶわけですが、そうするとその中で企画したり、立案する能力を身につける。コミュニケーション能力、チームワークの重要性に気づいていきます。これは現在、大学教育の一つの重要なテーマであるキャリア教育に貢献するでしょうし、学生のキャリアデザインに寄与することになるかと思っております。

私も大学法学部で教えていますが、ゼミの学生の中でプロジェクト科目を履修しているものがございます。ゼミというのは演習で学生が少人数教育の中で、さまざまな能力を育成していく上で、大学教育ではなくてはならないものであります。しかしゼミは、どうしても机上の議論が中心になります。プロジェクト科目のいいところは今も述べましたが、現場で勉強するところかと考えています。学生は社会の現場でチームワークを構築してプロジェクトを遂行していく。これは学生にとって、かけがえのない経験になるものではないかと思っております。同志社大学は建学の理念として「良心を手腕に運用する人物の育成」を理念として、これは創立者・新島襄が申した言葉であります。学生は自らの考え方、知見を社会の現場で運用する機会を提供する。そういう意味ではこういう教育理念と相通じる、それを具体化する意味があるとも考えております。

このように同志社大学ではPBL教育に重要な意味があるという認識を持っているわけですが、ただ大切なことは、それが自己満足に陥ってはならないということでもあります。そういう同志社大学におけるPBL教育の位置づけが本当にそのように評価されるものかどうか、自己点検しなければいけませんし、常に外部評価を受けなければならないこととございます。あるいはまたPBL教育が企業なり、NPOなり、自治体なり、社会から見て、社会が大学に求める人間教育や人材育成から見て、どのように評価されるのか、これも常に考え、意見を交換し、ご批判をいただかないといけないところとございます。

本日のシンポジウムは、そうした観点から企画をさせていただいたものであります。第1部ではキャリア教育に大変造詣の深い研究者の先生、京都市、NPO、企業で人材育成に携わっておられる方々にご講演をいただきます。第2部では、その方々に本学のPBL推進支援センター長である山田教授のもとでシンポジウムを開かせていただきたいと思います。本日のシンポジウムにおきましては、PBL教育というものが大学教育の中で何を目指し、社会の中で、どのような意

味を持つのかということについて熱く語られることと思っております。そのことを期待いたしまして、私のご挨拶とさせていただきます。本日は誠にありがとうございます。

■本日のシンポジウムについて

同志社大学 PBL 推進支援センター長・文学部教授 山田 和人



—— 続きまして同志社大学PBL推進支援センター・センター長、山田和人・文学部教授より本日のシンポジウムについてご案内させていただきます。

山田 ご紹介にあずかりました山田でございます。今、説明がございましたように、我々が取り組み、実際にプロジェクト科目を開講いたしましたのが、2006年度です。それからすでに5年が経過しております。企業の方、NPOの方、行政の方、個人などいろいろな方々にご応募いただき、それを審査させていただき、その方に直接授業を担当していただくというスタイルをとって参りました。できるだけ多くのご応募をいただき、その

中から学生にとって教育の効果が上がるプログラムをご提示いただき、私たちの方で審査をさせていただきます。審査をパスされた方に、実際に本学の嘱託講師になっていただき、直接学生を指導していただくというテーマ公募制の取り組みを続けてまいりました。大体、年間25科目前後くらいが採択され、全体として年間、250～300名くらいの学生が履修しております。5年経過しましたので、すでに1300～1500名の学生たちが、その科目を履修したことになるわけです。

この科目の特徴といいますと、実際に学生たちがいろいろなところへ出かけていって、その担当者の導きもあり、自分たちで、その現場の中で、一体何が問題なのかをじっくり考えてもらう。その背景にある問題が何なのかということ、どこまで粘り強く追求し、そこでしっかり考えたことをベースに、担当者から提案されたテーマを、自分たちが実行できるものとして咀嚼し、再定義して、チームで計画を立てて取り組んでいくという授業です。自分たちが見つけた問題を自分たちの力で解決していく、そのためには自分たちの力だけで、できるはずはないので、多くの方々に協力を求めて、連携することを通して、自分たちのやろうとしているテーマを実現していくという、そのプロセスの中で学生たちが確実に成長していくことを実感しております。

ここでは、学びを実際に引き出していくのは学生自身なんですね。教育の成果は、どれだけ学生たちが育ってくれたのかということ、ご覧いただかないといけないので、実は私たちは2006年～2009年度までGPに採択されて毎年、シンポジウムを行ってきました。その中で学生たちの事例報告を中に盛り込んで、どれくらい成長していくものであるかを皆さま方に見ていただき、それについて評価をしていただく機会を常に設けてきました。私たちの教育の最終

目標であるところの、学生自身の表現力を含めた、自分たちで達成しようとしている目標について、きちっと伝えることができる、アウトプットできる学生になってもらいたいと考えて活動してまいりました。

公募の中には実にユニークなテーマがございます。理系から文系まで多様です。小学校等の教育機関との連携もやります。そうかと思うとF1の記録会に出てみようというもあります。その意味ではこの科目の特徴はテーマが偏らないという点にあります。当たり前のことですが、学生たちに、よりよい刺激を与えていくためには教材の鮮度は非常に重要です。それがテーマを公募することによって、文字通りいろんな見地からさまざまなユニークなテーマが提出されてくることで、学生が刺激をたくさん受け、大きく成長していくということになります。そういうプロジェクト型教育の成果を踏まえて、昨年、11月、PBL推進支援センターを立ち上げまして、プロジェクト科目での試みを、できるだけ多くの方々に知っていただくと同時に、その教育方法やその教育についての評価をしていく尺度について、皆で考えてみようという場所をつくっていく必要があるのではないかと考えました。そしてセンターの活動を実際に始めたわけです。今日、開催させていただくシンポジウムは、PBL推進支援センターで企画されておりますが、その1回目では昨年2月に、「未来を切り拓くPBL－教育の壁を越えて－」というテーマを設定させていただきました。この科目は、プロジェクト型と一般に言われており、学生自身が実際に社会に出かけて、社会と大学との往復運動を重ねていく中で学生が成長していく科目です。その意味でいうと、従来の専門教育の枠の中におさまらない、横断的な側面を持っており、実際に学部を越えていくところがございます。プロジェクト科目は教養教育の一つとして設置されていますので、その意味では全学年、いろんな学部の学生が参画してくるところからスタートすることになりますので、ゼロベースのコミュニケーションを問われているということでもあります。その中で学生が実際に、どのようにこのテーマを深めていくかという議論を重ねていくということになるわけです。その意味では多くの刺激を受ける機会を、できるだけたくさん設けていきたいと考えております。

PBL推進支援センターとしては、PBL の試みをできるだけ、理論化すると同時に実践的に社会と連携・協力できるような形で幅広くアピールしていくことによって、PBLの発展と普及を図っていきたくと考えております。その意味で「教育の壁を越えて」という1回目に実施しましたシンポジウムも、教育の壁を越えていく、それは簡単なことではありませんが、ひょっとしたら小学生と大学生、中学生と幼稚園児とか、私からいえるのは大学の立場から、ということになりますから、大学と幼稚園、大学と小学校という機関がひょっとしたらPBLという教育方法によってつながっていける可能性があるのではないかと。だとすれば、それは横断的に、横串、縦串を刺してみることによって、今までは「どういうふうな意味があるのか」ということを、あまり意識をしないでやっていたことが、「あ、そうか、プロジェクトを推進していくことを通して、皆でテーマを考えて、皆で活動してきたんだな」と、自分たちの活動が PBL であることが再認識されて広がっていく可能性があるわけです。私たちは、そういうことを大事にしたいと考えています。

PBLにはいくつかの種類があります。教室内で行われるチュートリアル型のPBL、社会と連携していく社会連携型のPBLがあります。このプロジェクト科目は社会連携型になっていきますので、社会とのつながりが密接なのですが、振り返ってみますと、どうも我々の提唱してきた「社会の教育力を大学へ」というスローガンの背景にあるものというのは、実は社会と大学

の垣根を低くして、そこからちょっと中が覗き込めるような状態をつくってみれば、ひよっとすると、大学と社会との関係が見通し、風通しのいいものになってくるのではないかと。一つのドアだけをつくるのではなく、壁全体をちょっと下げてみることによって、いろんな連携の可能性が広がってくるのではないかと考えました。今回のテーマは、そういう意味で、大学と社会との間のよりよき関係を、私たちはいかに実現していくことができるか。その時に串になる一つのキーワードとして「プロジェクト」という言葉をあてはめてみたいと思うわけです。皆で集团的に行動し、実践することを通して学んでいくという学びの姿勢によって、従来とは違う大学と社会との関係を構築することができるのではないかと。実は2006年度から私たちがずっと続けてきたことは、そのことだったのではないかと、改めて思うようになりました。

そこで今日は企業、NPO、行政、そしてキャリア教育、そういう立場から人材育成、人材評価にかかわる問題提起を、それぞれの立場からしていただき、たとえば「大学では考えていることはわかるが、実際には、そううまくいかないのではないかと」「我々がほしい人材はこういう人だ」と、それぞれの立場から率直に議論してまいりますと、おそらく、お互いにずれていたり、外れていたり、これ、一緒やと思っていたのに、全然違うやん、というような差が見えてきたり、そういう中で、じゃ、一体どうしていけばいいのかということが後半のシンポジウムで議論ができるようになってくればありがたいと思っています。その意味での横串、縦串、一つの串を社会の中にも通していきたいという私たちの願いとも、重ねあわされてくるのではないかと考えております。その意味で、忌憚のないご意見を伺うことができればと思っています。最後に質疑応答の時間を設けたいと思っていますので、フロアからも、どうぞご意見をお寄せいただければと思います。本日は、そういう一つの大学と社会の関係を新しく再構築するための PBL の可能性ということとらえております。PBL 推進支援センターとしても、皆さまと一緒に歩みだすことができればと思っていますので、どうぞ最後までよろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

—— それでは第1部、最初に「社会の求めに応え得る大学教育“キャリア教育”“就業力支援”に関する考察～企業と大学双方の視点から～」と題して、ご講演は公立大学法人県立広島大学総合教育センター准教授・松尾智晶先生です。松尾先生は同志社大学経済学部をご卒業後、リクルートエージェント、富士ゼロックス、人材採用アウトソーシング会社創業期取締役を経て、2006年に慶応義塾大学大学院修士課程を修了され、2007年より現職にご就任されました。ご専門は個人のキャリア形成支援、キャリアカウンセリング、キャリア教育です。それではよろしくお願いいたします。

■社会の求めに応え得る大学教育“キャリア教育”“就業力支援”に関する考察 ～企業と大学双方の視点から～

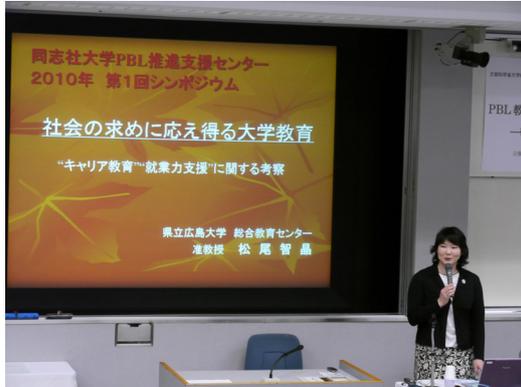
県立広島大学 総合教育センター 准教授 松尾 智晶

ご紹介に預かりました県立広島大学の松尾智晶でございます。昨年11月に全国に先駆けてPBLを研究される拠点をいち早くお開きになりました同志社大学PBL推進支援センターの先生方、ご関係の皆様方に心よりお慶びを申し上げます。また第一回シンポジウムの一歩の登壇者としてお招きいただき、佳き機会を与えていただきましたことに心から感謝申し上げます。

私、2007年より現職に就任いたしまして、本日は大学人としての発言を期待されていると思っています。これまでの経歴からビジネス経験の方が長うございまして、センター長の山田先生から、本日を迎えるにあたり、二つ言われていることがあります。まずは、問題提起です。本日お話いたします内容は「社会の求めに応え得る大学教育」です。キャリア教育に携わっている者は必ずこういうコメントをもらうのですが、「企業が求める人材を輩出するのですか？」とか「就職活動をスムーズに行えるような人材を輩出するのですか？」と。良く言われることがあるのです。そういう視点ではなく、本日のテーマを踏まえて、大学教育はどのようにこれからより発展していくのか、大学のあり方、地域とのつながりも含めて、第一歩の登壇者として問題提起をすることが私の役割かなと思って参りました。2つめはナマの意見を出すということです。山田センター長から、なるべく率直に、いろんな意見を言ってくださいとのお言葉をいただいておりますので、本日は大学生の傾向について、そして行政が提起しているキャリア形成の能力について、そして採用側の——私は、もともと採用、人材教育の仕事をしていましたので——そこでの思いも含めてお話します。大学教育におけるキャリア教育の現状と問題提起ということですが、幅広く、全体的に概要をとらえていただける内容にしております。今



日、同志社大学の学内で、あるポスターを拝見しました。新島ルームがハリス理化学館にありまして、「目的の大なる人物を」というコメントが書いてありました。私も本日の目的は、かなり大なのですが、頂戴しました時間を通じて、本日のテーマ「社会の求めに応え得る大学教育」に資するような情報提供が出来たら、と考えております。



私が登壇させていただいた理由のひとつ。実は私、母校は同志社でございまして、中学から大学まで10年間お世話になりました。私はキャリアが個人的、よく言えばユニークで、東京のリクルートエージェントという人材紹介の会社でキャリアをスタートしました。その後、富士ゼロックスというコピーのメーカーに転職し、その後人材の採用と教育を事業とするベンチャー企業の取締役を経て、28歳から10年間フリーランスで仕事をしていました。そ

の後、公募で大学教員になりました。キャリアは一貫して人材採用、人材教育の分野に携わっていることと、10年間のフリーランス期間を通じて、企業、行政、大学とご一緒に仕事をしたのが私のキャリアの特徴でございます。

2007年10月からお世話になっている県立広島大学は、親族が広島にいるということではなく、キャリア教育をするなら、広島県は最高である、と思って参りました。本学は市内にある広島キャンパスが文系学部、市内から高速バスで片道2時間、山を越えたらもう島根県というところに庄原キャンパスがあり、理系学部です。さらに広島駅から、こだまで45分、海沿いのテイジン、三菱電機などが工場をおつくりになっている三原の保健福祉学部、これらが6年前に合併いたしまして、3キャンパス、大学院も合わせて2500名というコンパクトな学校です。

私は、こちらで何をしているか。ミッションは3つあります。一つめはキャリア教育の講義と体系化です。横串、縦串という言葉がありますが、3つのキャンパス、文系、理系、保健福祉系、すべての学部のカリキュラムに横串を通しましてキャリア教育の体系化をはかっています。二つめは、キャリアセンターの立ち上げ。それまで県立大学にはキャリアセンターがなかったのです。その立ち上げと運営。そして最後に、学生相談をいたしております。このような仕事に就いています。

早速、大学についてのお話を進めていきます。私はフリーランスの時に首都圏を中心に48の大学でキャリア教育や就職ガイダンスを経験し、単位を付与する科目運営は8の大学で担当させていただきました。多くの大学で、先生方のコメントを伺いますと、「最近の学生は、講義をさぼらないんだよね」とおっしゃる。では熱心なのかというと、残念ながらそうではなくて、「何に興味があるか、よくわからないんだよね。何か尋ねても黙ったままなんだよ」と。会場の皆様も、現場でこれに似たご経験をされていらっしゃると思いますが、「わかっているのか、わかってないのか、わからないんだよね」という感じですね。無反応である、と。最近の傾向としまして、やや受け身なのではないかと。言われたことはきちんと出来るが、自分の欲求、これをやりたい、これに興味がある、これが好き、こういうことは嫌い、そういう思いを行動に移す積極性にやや欠けるのではないかとというコメントを様々な大学で伺うことがあります。教育問題を研究している、あるグループで意見が出たのですが、「中学を1日も休まず出たら、まあ、行きたい高校に行ける。高校を1日も休まずに出席していれば、

これはご家庭の事情など様々あるかとは思いますが、もし条件が整っていれば、まあ、行きたい大学にはそこそこ行ける。つまり今の学生たちは、言われたことをきちんとこなしてさえいえば、次のステージに上がれるという成功体験を持っている。その成功体験を持って大学に来るので、大学でも言われたとおりにやればいいんじゃないかという成功体験の繰り返しが行われているのではないか」というものです。私は、大変興味深い、という印象を持ちました。

次に、大学についてです。大学の数は増えております。昭和60年に281校であった大学院を置く大学数が、平成17年に569校と約2倍になっているわけです。入学者も増えていきます。最新のデータでは、高校卒業者の50.2%が大学に進学しています。高等教育機関は大学、短期大学、専門課程、専修学校を足し込みますとさらに多い数字となります。高卒でそのまま職業に就く、働くという人たちがマイノリティになっているという現象があるわけです。これは、良い悪いではなく、こういう現象が起こっているととらえることが重要であると思っています。

大学生には、どんな傾向がみられるか。2008年、ベネッセ教育研究開発センターのデータです。サンプル数は4070名です。「あまり系統だって学ばなくても自由に選択履修することができる」「学生が自分で工夫するのがよい」という回答が、どちらも6割を越えています。自由に勉強したいという意欲が強いという印象を持ちますね。「学生生活は学生の自主性に任せる方がよい」は、納得感があり、そうかなと思います。84.7%です。ところが実際の学び方はどうか。「学生が自分で調べて発表する演習形式の授業が多い方がよい」は18.0%です。この傾向のギャップに、違和感を感じるんですね。「自由に選択履修したい」「学習の方法も学生が自分で工夫したい」が過半数を越えているにもかかわらず、自分で調べて発表するような演習形式の授業はあまりやりたくない。「教員が知識、技術を教える講義形式の授業が多い方がいい」「講義形式の授業を望む」という回答が82.0%、という非常に興味深いデータが出ております。7割を越えている大学生が基礎・基本を中心とする授業を望み、約6割が幅広い領域にわたって自由に履修し、授業を通して自由にやりたいことを見つけるのが望ましいと考えている。ということは自主性を重んじて自由にやらされるのか、講義形式で決められたことをきちんと教えていくタイプのものの方がいいのか、ちょっと迷うな、というところがございます。

さらに、大学を卒業した後どうなるか。文部科学省の学校基本調査ですが、注目していただきたい数字がこちらです。12.1%、これは何かと申しますと、12.1%の学生が進学も就職もしていない者の比率です。私は個人のキャリア形成支援を研究していますので、大学を卒業したら必ず就職しなければならないとか、必ず進学しなければならないという思いは全くないんですが、進学も就職もしていない人たちが約1割を越える人数がいらっしゃることは、少し心に留めておいてもいいかなと、私自身も常に気にしている数字ではあります。

大学を卒業して就職して、それでは離職率はどうなっているか。その領域に詳しい人でしたら、『7・5・3問題』という言葉が聞かれたことがあるかもしれません。学校を卒業して3年以内に、中卒の学生は7割、高卒の学生は5割、そして大卒の学生たちの3割が退職してしまうという『7・5・3問題』。なんと2004年の段階で36.6%が3年以内に辞めている状況で、今や『7・5・4問題』と私たちの間では話をしています。私自身も3年以内に辞めている中に入っていますので、一概に3年以内の退職が悪いとは思いませんが、できればファーストキャリアはなるべく長く続いた方がよい。そのほうがキャリア形成上、安定的であるということとも言えると思いますので、数値が3年以内に辞め

てしまう大卒の人たちが36.6%まで高まっているというのは、あまり良い傾向ではないかという印象がございませう。

まとめますと大学生の傾向はこのようになります。受け身体質である、言語化がちょっと苦手である。特に注目していただきたいのは体験不足、これはPBL教育の意義にもつながってくると思えますが、何か体験して失敗したとか経験したということが少ないので、たくさん想像し過ぎてしまう。やる前から心配し過ぎてしまって一歩前に踏み出せないという学生が、就職活動を機にものすごい数、顕在化してきます。頭ではやらないといけないとわかっているんだけど、一歩も踏み出せない、不安感が強すぎて…、という学生が多いなという印象を、キャリアセンターでは感じております。キャリア教育を担当するものとして強く意識しているのは、働くことに既に、に今の若い方は大きな不安感とか不信感があるということです。これは、若い方の責任だけではないと思っています。社会で今、喧伝されているキャリアや働くことについてのほとんどのニュースはネガティブです。私は48の大学で、同じ質問をいたしました。「働くことが楽しみな人、ポジティブにとらえている人」「働くことが心配な人、不安を感じる人」。結果、どの大学でも必ず「心配・不安」の方にたくさん手が上がりました。過半数の手が、不安のほうに上がります。これは私たちキャリア教育に携わる者としてはいつも注意しておかなければいけない。若い方が働くことに対して不安感や不信感を持っている、そんな傾向があるということをちょっと心に留めておいた方が良いと思っています。

次に行政の話に移っていきたくと思いますが、なんと行政が定義する「社会の求めに応じ得る能力」、それに関連しているものは、資料を見ていただくと、こんなにあるんですね。1番、厚生労働省、2番、経済産業省、3番、文部科学省によるキャリア教育の定義です。資料で確認をしておきたいと思えます。すべて各省庁のホームページからお借りしたものです。これは厚生労働省の定義した『就職基礎能力』。これはしかしながら残念なことに、現在はほとんどクロードの状態です。なぜクロードになったのかは、わからないのですが、次が経済産業省の『社会人基礎力』。多くの企業にアンケートをとって、新入社員に求める能力は何ですか、と問われ、その集計をしてお作りになったと伺っています。こんな力が求められているという参考になりますね。学生には必ずこう伝えます、「この力が全部100点満点ないと、社会人になれないんじゃないよ。自分には得意な部分もあり、苦手な部分もあり、それを整えていくのが社会人になっていく過程なんだから」という話をいたしますが、力、力と12個書いてありますと、12個すべてないとちゃんとした社会人になれないのかという誤解を招く危険性もあるなと感じます。使い方にはやや注意が必要だと思えます。

5ページに文部科学省の、キャリア教育定義がございませう。そして学習プログラムの枠組みは、小、中、高でキャリア教育を行う時に参考にされるもので、縦軸が能力です。4つの能力がありますね。人間関係形成能力、情報活用能力、生涯設計能力、意思決定能力、この能力をキャリア教育の中で身につけるように、という指針なのですね。

次の資料は本年度に始まった新しい事業です。『就業力育成支援事業』、5年間で130の大学を採択して各大学に5年間で1億円、1年につき2000万円を付与されて、就業力育成事業を行ってくださいというものです。後でゆっくり、各省庁がキャリア教育について、どのような定義をされているかご参考にご覧いただければと思えますが、ここで申し上げたいことは、まず、統一していただきたいということです。行政ですから縦割りで難しいとは思いますが、あまりにも理念先行と申しますか、それぞれきちんとした研究者の先生方が頭をひねってお作りになったことは重々承知をしては

いるのですが、現場にいる者としては、たくさんありすぎて、何が重要なのか定かにわかりにくいところがあります。どれも大事なのはわかるけれども、この力を、さて、どう身につけさせていくのか、というプロセスのところ、なかなか悩ましいものがあるなという印象がございます。

続いて社会の求めに応え得る能力。人材育成のゴール。各省庁、それぞれ意見がありますけども、そのゴールが、ちょっと曖昧だなという印象があります。私がキャリア教育と言うのは、企業にウケる人材ということではなく——そういう狭義の意味ではなく——社会で活躍できる、自分の力で働いていく、自分の力で生活できる力を指しますが、そのような力を身につけたら、自然と就職活動もうまくいくのだと思います。まず、キャリア教育ありき、というような、順序が逆ではいけないと思っています。

では企業側はどうでしょうか。日本経団連の2010年のアンケート結果ですが、新卒採用に関して毎年実施されているアンケートですが、選考にあたって一番望んでいるのは「コミュニケーション能力」。これは7年連続で一位なんですね。企業の選考にあたって重視した点、25項目あるのにコミュニケーション能力が7年連続1位。そして「主体性」「専門性」「一般常識」なども求められておりますが、どうしてコミュニケーション能力が、そんなに求められるのか。就職活動プロセスを少し振り返ってみたいと思います。私は、就職活動の根本はこれだと思っているんですが、「企業は一緒に働く人を探している」のです。もちろん優秀とか有能という視点はあろうかと思いますが、究極的に企業は、『一緒に働く人』を求めている。一緒に働きやすいかどうか、一緒に働く人としてどうか、という視点で、各プロセスにおいて応募者を見ているわけです。ウェブエントリーからエントリーシートを出してセミナーを受けて、グループディスカッション、グループ面接、最後に内定を出すまで2カ月半～3カ月かかります。そのくらいの期間があります。学生も大変です。ところが、そこでどんなことが起こっているかといえば、まず企業のことや働くことについて学生は意識がないので、とりあえず知名度が高い企業に一斉に応募が殺到してしまうんですね。実は面接の場面について企業の方に良く言われるのは、「きちんと自己紹介する、自分は、どういう人間なのかが離せない。志望動機、自分は、なぜこの企業を選んだのか説明できない。そればかりか、問いとずれたことを言う。マニュアル通りに、こちらが聞いていることとずれたことを言う」、ということです。求められるコミュニケーション能力というのは、このような内容なのだと思います。決してエクセレント・プレゼンテーションスキルではないんです。もっと基礎的なところが、何か少し不足しているのではないかなという思いがあります。特に意思疎通をする力、わからなかったら尋ねる、という当たり前のことが出来ない傾向がみられます。就職活動は試験だと思っている方が多いですが、実際は試験ではなく、『会話』なんです。企業は一緒に働く人を探しているわけですから。会話ができないと困るわけです。コミュニケーション能力とは、意思疎通する、わからなかったら尋ねるということ。就職活動において、絶対的な正解があると勘違いされていると、よろしくないのではないかなと思います。

よく現在は超氷河期といわれますが、私は、あまりそのような印象は持っていません。様々な偏差値の大学生とコミュニケーションをとりますが、どの偏差値の大学でも就職がシュッと決まる学生もいれば、なかなか就職が決まらない学生もいます。そのことは偏差値と比例するわけではありません。実際、今年の採用活動ですが、毎日コミュニケーションズの企業調査によれば、「大卒採用予定なし」との回答が4.0%程度、採用を0にするという企業は、少ないわけです。これが前回の超氷河期といわれた、今から15年前とは違うところです。あの時は大手企業も、採用0は少なくありません

でした。私の親友が某メーカーに勤めています、彼女は約10年間、自分の部下つまり、後輩が一人も入ってこなかったと。今回は採用0にする企業は少ない。学生相談で就職活動に苦戦している学生たちの話を聞くと、傾向は一つで、たくさんの企業を受けていない。就職面接で落とされると辛いんです、私自身も学生時代、就職活動に苦戦しましたので、気持ちは、よくわかるんですが、「10社しか受けてない」とか、よく聞くと、13社くらいとか。受ける数が少ない学生はちょっと苦戦していらっしゃる傾向があるなどという印象がございませう。採用側として感じることは、企業に採用意欲はあるけれど、学生は、とりあえず大手企業に応募してしまい、志望動機が言語化できないので採用することは難しい。本気で、うちの会社で働く気があるのかなど、採用側としては感じていらっしゃる方が多いようです。

まとめとして、大学におけるキャリア教育の現状と問題点をお話します。今、キャリア教育の方向性は、この4つがあると考えています。『初年次教育の重視』というのは、そもそも大学で学ぶ動機が低い学生が多いという背景がありますね。大学の数が増えてきて、大学で学ぶ学生数も増えてきていますので、大学で学ぶ動機づけが初年次教育の重視するポイントです。また、大学で体験したこと、経験したことを将来の自分のキャリア形成に生かすというプロセス。そこで経験を自分なりに咀嚼し、自分の栄養にする、そのプロセスが今、キャリア教育の現場で求められていると思います。これがPBL教育であり、Co-op 教育です。本学のキャリア科目における取り組みとして、キャリアデベロップメントは1年生向け、大学生としての基礎力を身につける。2年次のキャリアビジョンでは大学の学びと社会での活動関連づける。大学で学んでいることは、企業でも社会でも生かせるのだ、というビジョンを持てるような内容です。ゲスト講師をお呼びして、県庁の部課長の方とか、高校を卒業して会社を興した社長さんとか、あるいは企業でサラリーマンとして働いている若手社員の方、半分くらいのコマ数にお呼びしています。その中で大事なことは、キャリアについて率直に話しあう場づくりです。「働くって何だろう」ということを、学生と企業担当者が本音で話しあう場づくりを特に意識しています。本学のキャリア教育プログラムはこのような形をとって、特に注目いただきたいのは3、4年次以降のキャリア形成にかかわる専門科目を、各専門の学部、学科で、キャリアにかかわる科目をお持ちいただいていることです。キャリア教育というのは――PBL教育もそうかもしれませんが――大学の一部で行うことではなく、大学教育全体が人材育成に対して意識を持つということが重要なのだと考えています。

最後に事例報告をいたします。県内企業に行きまして、その会社のミュージアムを見学して、学生が企業の方とキャリア形成に関するディスカッションを企画しました。学生は自分の目で見て歩いて感じた情報は一味違うなということや、自分の欠点は反省するけど、それよりも得意な面を伸ばしていくことが大事なんだということ、実感として持ち帰ったわけです。社会は、きれいごとだけではないですね。でも、社員の方たちのお話で、「100点満点の人はいないし、いろいろある中で私たち社員は日々やっているんですよ、時には素晴らしいこともあるし、苦勞もあるし、いろいろありますよ」ということを学生たちが聞かせていただく。企業担当者の方は、はじめは「私のキャリアの話なんか、役に立ちますでしょうか？」と遠慮されていたのですが、学生が目をキラキラさせて聴くものですから、ご自身のライフキャリアについて活発に話して下さったんです。最後は、「自分のキャリアの振り返りになって、いい機会になりました」とおっしゃってくださる方が、ほとんどです。教員の先生方からも、こんなご意見をいただきました。「就職はゴールじゃないんだな、ということがわかった。

キャリア教育とは、いかに人間として生きていくのかということを考える機会であり、それが大切なのだ」というコメントでした。

私からの問題提起をいたします。大学生が多く輩出される世の中になっています。そして早期離職者も増えております。そのような中で、激しい社会変化の中でも、自分の力で働いて生活し続ける力をつける、このことについて大学教育は意識を強めることが望まれているのではないのでしょうか。社会で働くということは、社会で居場所を見つけて生きていく力をもつことではないか、と考えています。この後、大学教育についてさまざまなディスカッションがあると思いますが、最後に大学とは、ということが規定されている学校教育法第83条を紹介して終わります。「大学は学術の中心として、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。そして大学の教育研究の成果を広く社会に提供する」とございます。誰が、それをするのか。人が行うわけですね。能力を展開することも、成果を社会に提供することも、人が行う。では大学とは一体、どのような人材を育成するのか、そういうことを本日の会で、私自身も考え、皆さんと一緒に意見交換ができれば、と思っております。以上で私の発表とさせていただきます。ありがとうございました。

―― 続きましてお二人目の登壇者のご報告をお願いいたします。京都市は、人事を所管する総務局と、財政・市税を所管する理財局を統合し、平成21年度に行財政局として新たな組織をスタートさせました。中でも行財政局人材活性化推進室は、京都市職員の人材の活性化に向けたあらゆる方策を総合的に進め、地域主権時代におけるこれからの市役所を担う人材の育成を行うとともに、市民感覚に満ちた活気ある組織の構築に取り組んでいらっしゃいます。次のご講演は行政の立場から、京都市行財政局人材活性化推進室室長・山本達夫様、テーマは「これからの市職員に求められる資質」です。

■これからの市職員に求められる資質

京都市行財政局人材活性化推進室長 山本 達夫



皆さん、こんにちは。京都市行財政局人材活性化推進室長の山本でございます。「これからの市職員に求められる資質」ということについてお話をさせていただきます。私、市役所では、人事関係の仕事に長くかかわっておりまして、採用の面接でも、これまでに1000人以上の方々を見てまいりました。今日は就職ガイダンスということではありませんが、そういう経験も含めまして京都市職員は、こういうところを目指しているということだけでなく、こういう人を求めているということもあわせてお伝えたいと思っております。

京都市では、京都市人材活性化プランというものを策定しております。これは市役所におきます人材の確保、育成、活性化の考え方と取り組みをまとめたものでございます。この活性化プランは、どういう経過で、どういうことを期待してつくられたのか。そしてそのプランの中に「京都市が目指す職員像」を掲げておりますので、それをご紹介したいと思います。それが、「これからの市職員に求められる資質」ということになるかと考えております。なお本日の話ですが、市の担当者としての私の期待、思い入れ、私見も含めてお話をさせていただきたいと思っております。

地方分権、地域主権。地方分権一括法が施行されて、国と地方の関係は新しい形を目指して大きく動きだしております。では、この地域主権とは、どういうものか。道州制、広域連合、府県はどうなるか。市町村、政令指定都市は、どうなるか。その姿は、まだ見えてはおりません。しかしながら地域のことを地域の住民が決める。住民に近いところで決めていくという流れは、後戻りすることはないと考えております。

地域における意思決定、施策選定の手法、その手続きが大きく変わっていく、新しい地域社会の枠組みができつつある。その中で自治体の役割、市役所の役割、市職員の役割はどういうものであるのか。これは重要な課題であろうかと思っております。

地方政府の形が明確になっていない段階ですので、具体的な話はできませんが、現時点におけるイメージ、現在の方向性ということをお話をさせていただきたいと思います。

これまでの公務員の仕事、今は大分変わってきていますが、以前の公務員の仕事というのは、国民全体に同じ水準の公共サービスを提供するというものでありました。公共サービスの提供主体も役所だけであった。主眼は、いかに公平に提供するかということに置かれていました。国の定めた基準に基づき、内容、手続きを確実に実施していく。それが課題であった。そういう目的のために必要な仕組み・組織としての地方自治体であり、市役所であったということになります。それを運営する職員にも、そういうことに適した資質が求められてきた。法令、準則、マニュアル、前例を、きっちり頭に入れる、そしてそれに従って確実に実施する、という職員を求めてきたわけでございます。一例ですが、一昔前の公務員の採用試験、筆記試験の択一式の問題をお考えいただきたいと思います。非常に多岐にわたる分野から、細かい知識を問う問題が出されております。難しい。しかしながら答えは決まっております。覚えればいい。暗記したことを試験会場で思い出せばいい。これは時間をかけてコツコツと勉強を続けていけばできるようになる、そういうものでございました。知識の量を計るということを中心においた選考方法をやってきた。これは、決められたことをきっちり覚え、誤りなく実施していくことができる人間を見出していくのに適したものでありました。

しかしながら今はそれだけでは足りなくなってきている。京都市も、もちろんそうでございますが、人物重視ということで、面接等に重点を置くようになってきております。社会人の採用も始めています。役所の役割が変わってきた。公務員の仕事の質が変わってきたということであろうかと思えます。では、どういふふうに変わってきたのか。また今後、どういふふうに変わっていくのか。そこで必要とされる能力、人材はどういふものなのか、ということで本題に入りたいと思います。

まず、これからの地域社会における公民の役割分担について、私たちが、どういふイメージを持っているかということからお話をしたいと思います。地域社会における公共サービスの提供主体の関係を、どうとらえているか、ということです。ご紹介いたしますのは東洋大学の根本祐二教授の論考を参考に加工してつくらせていただいたものでございます。4月23日の日経新聞に掲載されていまして、ご覧になった方もいらっしゃるかもしれません。

図中の三角形全体が公共空間です。「政府」は、国、地方公共団体の公権力を有する機関、「市場」は民間企業。「地域」は家庭、近隣、ボランティアなどであります。これに公権力を有するかどうかという観点から見た、「政府・非政府」という「組織形態」に関する区分、「営利・非営利」という「目的」に関する区分、法的な義務を負うのかどうかの観点からみた「公式・非公式」という「責任」に関する区分。これらを表す区分線を加えていきます。

「政府・非営利・公式」という政府セクターの活動は、営利を目的としない公共サービスの提供には適しておりますが、効率が悪い。「非政府・営利・公式」を特徴とする市場セクターの活動は効率的ですが、営利を目的としていることから、利益率の低いことはできない。「非政府・非営利・非公式」の「地域」セクター、これは柔軟に非営利活動を展開することはできるのですが、法的責任がありませんので確実に提供される保証がない。このようにそれぞれの主体には一長一短がある。弱点を補いあうことが必要であるということでありました。

根本教授のお考えでは、NPO法などにより、非営利の団体が法的な位置づけを獲得することにより、「非営利・非政府・非公式」の「地域セクター」から「公式」という線を越えていく動きが生まれ始めているということ。また、「市場」の行動原理を維持したまま、「営利」の線を越えていく、つまり目

的を、「非営利」「公益の拡大」にシフトさせた社会起業家とか、非営利株式会社などの形態も登場してきているということでございます。そしてこれら両者の行き先である「非営利・非政府・公式」の領域を「新しい公共」、「狭義の公共」と位置づけておられます。この「新しい公共」は論理的にも公共サービスの担い手として適している。今後、この領域は拡大し、そこでの活動は活発化するというところでございます。私たちの持っている公民の役割分担、連携のイメージも根本先生の見解と同じようなものでございます。

では、この中で市職員が直接、遂行しなければならないことは何か。新しい公共といわれるフィールドの中で、市職員が果たす役割は何か。そこで必要となる能力は何なのか。そういうことを職員一人ひとりが考えていくためには、その前提となる現状認識と、目指す方向が十分に共有されていなければならない。どの自治体でも、そういうことを考慮して人材育成、職員研修の方針を策定していると思いますが、京都市人材活性化プランも、それらを踏まえて策定しております。ただ、京都市の場合は、それらに加えて、「特別の決意」というものが込められております。そのあたりのこと、つまり「京都人材活性化プラン」策定の背景についてお話をしたいと思います。

「京都市人材活性化プラン」を策定する前に、私どもは「京都市人材育成方針」というものを平成18年3月に策定しております。これは、平成22年3月までの4年間を想定した取り組みをまとめた計画でございました。そして「京都市人材活性化プラン」は、その計画途上の平成21年3月に策定されています。通常ですと次の計画は現行計画の期間満了を見据えて策定していくものですが、取り組み期間中に次の計画をスタートさせています。これはどういうことか。地域主権の時代への流れということは人材育成方針でも当然、想定しておりました。それへの対応も盛り込んでおりますが、それ以外に、この間に京都市を取り巻く環境が大きく変化したということでございます。激変したといってもいいかと思えます。二つございます。

一つは財政状況の悪化。大変厳しい状況となっております。危機的な財政状況と申し上げてよい。京都市はもともと財政基盤が脆弱であります上に、義務的経費が大きくなっている。そして、地方交付税の削減で、財政はより厳しくなっています。さらに地下鉄、国民健康保険関係の膨大な累積赤字、さらに加えてリーマンショックに端を発しました「100年に一度」の金融危機と、その後の景気後退。こういうもので厳しい状況になっている。これにどう対応していくかが喫緊の課題として浮上してまいりました。経費の削減、特に人件費の圧縮は避けて通れなくなっている。人材の育成、活性化の観点からしますと、そういう状況の中で、人材を確保していく、あるいは職員のモチベーションを高めていかなければならないということでございます。

二つ目。市政に対する信頼の回復です。こういう場で不祥事の話は、どうかと思ったんですが、現在の市役所の人材活性化の取り組みをお話する上でこれに触れないわけにいかないと考えまして、お話させていただくことにいたしました。

平成18年度、市職員の逮捕者が続くという事態が起こりまして、市民の皆様の市政に対する信頼が大きく損なわれることになりました。市職員の資質、組織風土が厳しく問われるようになった。それに対して全庁あげて不祥事根絶の取り組みを行いました。不祥事の芽を摘むということで厳しい姿勢で臨んだ。処分の厳罰化、規制、取締り、監視の強化。不祥事を起こした職員に対する措置はいままでなく、その背景にありました組織風土を抜本的に変革するというところまでまいりました。

この間、相当厳しい取り組みを行いまして、抑え込んだかと考えていましたが、先日も京都市の

職員が逮捕されるという事件が発生いたしました。誠に申し訳なく、情けなく思っております。まだ道半ばということなのか、改めて取り組みを徹底しなければならないと考えております。

しかしながら一方で、厳しいだけの取り組みに限界があるということも見えてまいりました。職員の萎縮、消極的な意識、行動、あるいは閉塞感、そういうものが出てくる。禁止、規制、監視、命令というもので高められる規範意識、行動のレベルには限界がある。特に職員の意欲、モチベーションについては、そういう取り組みでは上がらない。私たちはそういうことも実感をいたしました。不祥事の抑止、信頼回復のためには、厳罰化や規制の強化も、もちろん必要ですが、それとともに、もう一つの方角が必要であると。それは職員が質の高い仕事をする。公務の原点に立ち返り、誇り、使命感、情熱を再燃させること。自立的、主体的に行動すること。庁内に活気を取り戻すこと。そういうことによって市民の信頼を回復する、という方向でございます。

不祥事が繰り返されることがあってはならない。当然のことです。多くの職員が熱心に仕事をしていますが、職員の犯罪行為、違反行為が一つ起これば、全体が否定される。そのために厳しい姿勢は持ち続けたいといけない。しかしそれに加えて職員の使命感、熱意、主体的な行動、その成果によって市民の信頼を回復する、それを目指す、これが門川市長の就任当初からの強い思いでありました。

財政と組織風土。これら二つの厳しい状況に対応するためには、職員の前向きな姿勢、積極的な行動を支援していくこと、それと質の高い仕事をしようとする、少しでも付加価値のある仕事をしようとする意識を盛り上げ、広げていくこと。これらによって、危機的な財政状況の中でも高いモチベーションを持つ職員、主体的行動で市民に信頼される職員を育てていく。そしてそれが、新しい地域主権の時代の市役所を担う職員でもある。そういう考え方、メッセージを込めた方針を、直ちにつくること、市長から、そういう指示を受けまして、新しい方針として「人材活性化プラン」が策定されたということでございます。



次にこの活性化プランは具体的に、どのような人材像を想定しているのか。私たちはどのような職員を目指しているか。人材活性化プランの冒頭にキャッチフレーズと、目指す5つの職員像を掲げております。これは京都市職員の役割の再確認でもあろうかと思えます。

公のために働くことを誇りとし、理想と遵法精神を持って責任ある行動をとる。地域主権の担い手としての自覚を持って改革を推進する。市民感覚

を大切に、常に市民と協働する。人間的な魅力に溢れ、チームワークを大切にする。京都を熟知し、都市の魅力を継承発展させる。こういう5つの職員像でございます。これらの各職員像のポイントは、どういうものであるか。お手元の資料の「京都市人材活性化プランの概要」にございますが、順にみてまいりたい。一つ目の職員像の趣旨。これは公務の原点への回帰です。民間にできることは民間に、という流れがございます。その中で地方公務員の存在意義は何なのか。民間企業とは違った、利潤を追求しない組織、集団の役割は何か。私たちは今一度、原点に立ち返る必要がある。地方自治法に規定されております住民福祉の増進、最小の経費で最大の効果を上げる。公務員意識、遵法意識、市民の負託の自覚、人権感覚。こういうことへの原点回帰が必要ではない

かと考えております。

2つ目の職員像、ポイントは地域主権の認識と実践。地域主権の具体的な形は、まだ見えてきておりませんが、組織の形態がどうであれ、地域主権は、市民参加、市民協働抜きには成り立たない。そう理解するならば、市職員には市民と一体となって政策を形成し、展開していく、そのための情報収集、企画立案、調整を含めた地域活動のマネジメントの役割が不可欠になってきようかと思えます。そういう役割を担う職員の自覚、行動を、どう促進していくのかということが課題になっております。

3つ目の職員像、このポイントは市民感覚と現地現場主義。市職員は市民生活に直接かかわっておりまして、接点も多い。職務を遂行する上での適切な市民応対、現場の視点からものを考えていくことの重要性。こういうことは今更申し上げるまでもないことであろうかと思えます。

4つ目。この職員像のポイントは組織力、総合力の発揮。役所の仕事は、チームワークでございます。チームワークのもととなりますのは、現状に対する認識と目標の共有であります。そういうベクトルを揃えること、目的を揃えることであり、そのためには組織の「風通しのよさ」が不可欠であります。個人の連携だけではなく部門間、組織間の協働を考える上でも「風通しのよさ」が強く意識されなければならない。

そして5つ目の職員像の趣旨。これは、地域に対する愛着ということでございます。愛着とは何か。京都を愛する、多分に主観的、情緒的なものでございます。そういうものを具体的な目標とするのはどうなのかという意見もございましたが、自分の活動するフィールドである京都のこと、その歴史、文化、環境、地域の特性、住民をよく知っていること、そしてそれを知った上で、京都というまちの魅力を継承、発展させる。そのために主体的に行動する。これらを愛着という言葉で表現しておりますが、京都市職員には、当然に期待されていることであると思えます。

以上、目指す職員像、考え方をご紹介させていただきました。これらが、これからの市職員に必要な資質ということになるかと思えます。次に、そういう職員を育成し、組織を活性化するための具体的な取り組みについて簡単にみてまいりたいと思えます。主な取組は4つございます。

一つは全庁“きょうかん”実践運動でございます。これは全職員による業務改善、応対向上などに関する主体的な取組でございます。企業におけるQC運動、CS活動をイメージしていただければよろしいかと思えます。

2つ目の大きな取組は、人事評価制度と職員研修制度の改革ということでございます。職員一人ひとりの強み、弱みを把握する。そして、それらを伸ばす、克服するための職員研修のプログラムにつなげていく。きっちりと職員の能力を把握して伸長、克服のためのプログラムにつなげていく。こういうことが課題になっております。

3つ目が、人事給与制度の改革。これは処遇の体系を職務の責任の度合いに応じたものに改めていくことを中心とするものでございます。頑張っている人が認められる仕組みでなければならない。これは当然のことです。

4つ目、コンプライアンスの推進。法令を守るのは当然のことですが、根拠としている法令、ルール、マニュアルの中で形骸化しているものがないかどうか。漫然と前例踏襲していることがあるのではないか。そもその趣旨、目的に照らして、現時点でどうなのかを点検し、必要があれば見直していく。「法令遵守だけではないコンプライアンス」の推進を目指す取組を進めているところでございます。

これらが主な取組でございます。最後に、これからの市職員に求められるものについて、私見も含めて違う角度から二つ申し上げておきたいと思っております。

一つ目、今、ご紹介しました5つの職員像の土台には、いずれもコミュニケーション能力というものがあると考えております。これからの市職員に必要な資質、その資質の基礎になるものの一つは、間違いなくコミュニケーション能力ではないかと思っております。長々と話をし、結局そんなことなのかと思われるかもしれませんが、市の仕事で求められるコミュニケーション能力というのは、単に会話の能力、テクニックではありません。明確な目的意識、その裏付けとなるような専門知識、理解力、構想力、感受性、柔軟性、それから真摯な取組姿勢、人間関係に対する知見、さまざまな要素を含むコミュニケーション能力でございます。人としての総合力、流行りの言葉で申しますと、「人間力」ということではなからうかと思っておりますが、そういうものの一つの現れがコミュニケーション能力であって、それが市職員にとって特に重要であると考えております。

二つ目。この短歌でございますが、「東海の小島の磯の白砂に、われ泣きぬれて蟹とたはむる」。石川啄木の歌集『一握の砂』の冒頭にあります啄木の傑作の一つでございますが、申し上げたいのは、この歌の意味内容や啄木の心情ではございません。注目していただきたいのは、この形でございます。この中に詠まれている、東海、小島、磯、白砂、蟹。この視点の移動を考えてみていただきたい。東海という大きなエリアから小島、磯と次第に小さなものに移りまして、最後に目の前の蟹に収斂させる。それによって読者の目の前に情景を浮かび上がらせる。こういう視点の移動、この思考方法。これが、すべての市職員が持っていたいものであると考えております。自分の仕事、役割を市政全体の中で把握すること。中長期的なスパンの中に位置づけること。そこから順に目の前の作業、現時点の仕事を考えていく。東海から小島、磯をへて蟹を考える思考。こういう思考のできる職員が必要なのです。これは、本市の管理職向けの研修で繰り返しお話していることでございます。

以上2点付け加えまして、私の話を終わらせていただきたいと思っております。市役所のこと、市職員のこと、少しでもご理解を深めていただけたならば幸いです。京都市職員といたしまして、どうしてもお伝えをしたいと考えてきたことでございます。本日、このような機会をいただきましたことを感謝申し上げます、私の話を終わらせていただきたいと思っております。ご清聴ありがとうございました。

—— それでは3番目のご講演に移ります。NPOの立場から、広く市民活動をサポートし、長年にわたり市民と密着した活動を行ってこられた視点からご講演をいただきます。福岡県久留米市市民活動サポートセンター・センター長、今村勲様です。テーマは「公を担うNPO人について」。

■公を担うNPO人について

福岡県久留米市市民活動サポートセンター・センター長 今村 勲



皆さん、こんにちは。今村と申します。手元に何の資料も配付しておりません。プロジェクターも使いません。30分間、完全にアドリブでしゃべります。何が飛び出してくるか、わからないので、私自身は不安を持っていますが、皆さんは期待していただきたいと思います。

私のテーマは「公を担うNPO人について」という話ですが、この場合の「公」というのは、地方公共団体とか政府、ガバメントという公ではございません。不特定多数の一般市民を対象としてビジネス、サービスを担うNPO人とは、どういう像なのかという話になると思います。NPOの関係者、いらっしゃいますか？ そんなもんでしょね。社会の中でもマイノリティなセクターとして、大学生が就職活動する時に、一番安定感がある公務員にチャレンジしよう。次に大企業、しょうがないから中小企業に行くのかもしれませんが、その中でNPOに就職しようという人は、ほとんどいない。それが現状でございます。でもね、新聞とか読みますと、必ず紙面の隅っこにNPOがどうの、民間非営利組織が何をやった、かにをやったという記事が出てきます。「あの人たちはお金がないのに、どうしてそういうことができるんだろう」と不思議に思っている方も多々います。そのへんを今日は、かじりだけでも説明できたと思います。

NPOのイメージの中の一つにお金がないことが第一。お金がなければ何もできないだろうというのが一般的な常識ではないかと思いますが、お金がなくても、できることたくさんあるというのがNPOの強みです。お金がないから、失うものがないんですね。何をやってもいいんです。企業と行政は失敗したら怒られますよね。左遷されたりします。事業に失敗したらクビになるかもしれません。でも失敗して「ようやった」といわれるのはNPOくらいです。失敗しても失うものがないので、逆に言うと、失敗が何よりの成果なんです。成功事例はほとんどないです。失敗事例ばかりです。だめだったら次に何をしようかというチェンジがすぐできる。そういう機動性、フレキシブルな組織でもありません。

その中で、まず私たちNPOが気をつけないといけないことがありまして、構想、大局、イメージは大きく。先ほどの啄木の歌にありましたね。「東海の・・・」。しかし遠目で広い視野で見ながら着手は小極、小さいところから始める。これがNPOの鉄則、原理原則になります。NPOを例にあげますと

最低10人の仲間が必要です。一人ではできないんです。知恵を出しあい、少しのお金を出しあい、群れで考え、群れで行動するのがNPOなんですけども、10人の人間が集まれば、やりたいことをやろうといえ、一人に一つくらいは、必ずやりたいことが出てきます。やりたいことというのは、自己実現なので、自己満足もあるかもしれませんが。やりたいことが10出てきたとします。その中で、今、やらなきゃならないこと、やるべきこと。地域社会のニーズ、課題であるとか考えると、今、やるべきことがあると思います。これで半分くらい絞られます。やりたいことか10あったら、やるべきことで、5くらいに絞られます。その中で、さらに今、できることまで絞りこみます。そしたら1つか、2つになります。この中で選択しないとイケない。そこに合意形成が必要になります。合意形成に至るまでは対抗があります。意見の言い合いがあります。葛藤があります。押し問答があります。舞台の中で、やりとりが出てくるわけです。最終的な結論で「本年度はこれとこれをやろう。これとこれだったらできる」。今の財政でできる。今の人材でできる。それを決めて一つか、二つになります。やりたいことが10あった。やるべきことが5にしばられた。今、できることは2個できた。それをやるのがNPOなんです。ね。

企業とも行政とも違うと思います。これとこれを今年はやろう。10人でやります。成果は上がるかもしれない、上がらないかもしれない。世間は「バカなことをやりよ。できはせんくせに」。できるかもしれないけど、できないかもしれない。できなくてもいいんです。できないという現実がわかるわけですから、それは成果です。失敗は成功のうち、という言葉をよく使います。それがNPOです。どこの、基礎化粧品のメーカーが、お試し無料パックを発送しています。九州の熊本あたりにある製薬会社だと思いますが、NPOはお試しパックだと思ったらいいいんです。学生たちに言いたいことは、就職難といわれていますけど、選ばなければ就職できると思うんです。その中の選択の中にNPOを入れてくれたら助かるなど。どうせ就職浪人するんだったら、その期間だけNPOをやればいいじゃないか。その期間にいろんな実験ができますよ。お小遣い程度でいろんな実験ができますよ。もしそれが、感触があったら、それを起業すればいい。仲間同士で収益を求めてやればいだけで、そういう実験が気軽にできる場がNPOとっていただいても構わない。NPOは最終到達点ではない。一つの過程としての実験としてのとらえ方でも、いいんじゃないかなと考えております。

NPOをやっている仲間はロマンティスト、楽道家でないね。確かに多いんです。そういうのがね。失敗してもケロッとしていますからね、「ははは、やっちゃった」ということだね。そういうのが一つの人間の強みをつくっていくのかなと感じます。

対抗とか合意形成が出てくるんですが、たとえば私はNPO法人の代表理事をしながら久留米市の市民活動サポートセンター長を本職にしております。5年前まではサラリーマンでございました。もともとNPOにかかわってからは10年以上になりますが、1998年からNPOをやっていますので。福岡県で第1号の認証を受けたNPOの代表理事でした。周りから、相談とか、書類の作り方を教えてくれと。「NPOは、どういうことなの、ボランティア団体でも法人格とれるの?」という相談がございまして、それから中間支援活動といわれるNPOの支援、ボランティア支援の方に移りまして、5年前



から久留米の市民活動サポートセンター長をやっております。NPOにかかわって10年間で、ものすごい数の仲間ができたんです。NPOとかボランティアの仲間たちというのは、どういうことにつながっているのか。志だけでしかつながっていないんですね。よく考えたら、利害関係はないんですよ。お金もらっているわけではないから。上限関係もない。フラットなコミュニティなんですね。私たちの世界というのは志でつながっている。ところが最近ではNPOとお役所との連携、委託事業とかが徐々に増えています。僕は、この言葉はあまり使いたくないんですけど、「協働」と呼ばれています。しかし、NPOは力がないので言いなり、べったりとか、押しつけ、下請けというところに陥りやすい。これは事実です。そこで私たちはどうすればいいか。専門性を高めることが一つ。市民に対してのサービスを、市役所が直接やるより、サービスの内容を強化することが一つ。そのためにNPO同士でノウハウを共有しようということが一つ。いろんなことを今までやってきまして、力関係、財力関係では役所と張り合っても、絶対勝ち目はないですよ。でもね、役所はいいことに縦割りなんです。縦割りを利用すれば、NPOだって対抗できるんです。横のつながり、ほとんどないです。ぶっちゃけた話、お役所というのは全部縦で、予算編成から、すべて縦で区切られています。私たとえば、10人に回りを取り囲まれたとしますね。10対1に見えるでしょ。ところか10対1じゃないんです。正面は一人なんですね。1対1なんです。どっちを向いても正面は一人なんです。これが役所の弱点であり、私たちの対抗できる手段の一つなんです。

役所とNPOが委託契約、協定するとします。そこに対抗という言葉が必要になってきます。対等な立場でテーブルにつける関係を主張する。まず、そうしないと言いなりになっちゃいますよ。委託契約や協定書を勝手に市役所がつくって「これに判をつけ」といわれれば「はい、わかりました」で、つくしかない。「委託契約、協定書をつくる段階からテーブルに、つこうや」という、そこが対抗の始まりなんです。無理難題だったら断る。「ここはこうしてください、こうでないと私たち受け入れられません」。はっきりそれを言えるような立場になる。NPOは組織としては小さいですよ。一寸の虫にも5分の魂といいますけど、私の考えは、1寸の虫に1寸の魂を入れないとやっていけません。魂の塊にならんとやっていけませんね。魂の塊になって市役所と対抗しないと、対等にもものがない。これ事実ですよ。私たちの武器は志だけなんで、魂を持って活動に、事業に、サービスに、一般市民に向き合うことが大事だと思います。魂を持って役所と向き合うことが大事だと思います。最初はお役所から信用されてないんですよ。NPOは対抗という手段で相互理解を図り徐々に信用されていってやっと最近、私たちの言い分も、ちゃんと聞いてくれるようになりました。時間がかりますけどね、それなりの成果も出さないといけない。サービスの成果も出さないといけない。そういうことで頑張っております。

その中に皆さん、一般市民、学生いろんな方たちが、この社会を構成しているわけですが、NPOという世界は、行政セクターがあつて、企業セクターがあつて、第三のセクターとして民間非営利セクターといわれているんですけどね。このセクターが将来的には就職の場であつたり、社会構造の一翼を担うセクターになればいいな、と思っております。アドリブで30分は、きついね。でもギブアップはしません。

私たち日本人に限らず、民族、人種を越えて共通していることがあります。「群れる」という言葉、です。「群れる」どういう字を書きますか。「君は羊」と書くんですね。羊は群れから離れると狼に食べられちゃいますね、人間もそうだと思うんですよ。さみしがりやなんでね、私たちは。群れてないと生きていけない。ほとんどの人がそうじゃないかと思えますね。群れというのは、どこを言うのか。社会

なんでしょうけどね。家庭も群れですよ。職場も大学もそうでしょう。遊び仲間もそうでしょう。NPOもそうでしょう。いろんなところで私たちは群れている。群れるということを定義づけると、コミュニティということになるんです。コミュニティというのは一つの言葉ではないんです。雑談として聞いておいてください。コミュニティというのは古いラテン語なんですけど、「コム」と「ニュテ」という言葉の合体語で、コムの意味は共同、共有という意味で、ニュテは役割という意味です。コムとニュテを一緒にしたコミュニティというのは、私たちが一緒に生活するために私がしなければならないことは何ですか。共同と役割なんですよ。群れるためには私には役割があるんだなということ。一緒に暮らすためには一人ひとりが役割を果たす。これがコミュニティなんですよ。一緒に何かをするには役割があるということです。そういうことで私たちは地域社会、職場、大学の中で、皆と一緒に生活したり、仕事をしたり、楽しんだりしていただけるのは役割を果たしているからなんだ。と考えると、少しは面白いことになるし、もっと仲間たちを大切にできるかもしれない。自分自身も充実するかもしれない。何よりもその中で自分の身をおくには自分の言いたいことも言わないといけない。人のいうこともちゃんと聞かないといけない。フラットな関係、対等な関係の中で、コミュニティを皆さんもつくっていただければと思うですね。そのステージの一つがNPOだと思っていただければいいと思います。30分のアドリブおしゃべりが終わりましたので、ここで解放されたいと思います。ありがとうございました。

― 最後に企業の立場から、ニチコン株式会社・代表取締役会長・武田一平様にご講演をいただきます。ご周知のとおりニチコン株式会社は、1950年の創業以来一貫して、あらゆるエレクトロニクス機器に不可欠なコンデンサーや回路製品の開発・製造・販売を手がけていらっしゃいます。テレビ、エアコン、デジカメ、パソコン、コピー機、カーナビなど私たちの身近な電気機器だけではなく大型ビルや大規模工場の受変電設備、さらには太陽光発電など、高度化、多様化する社会のニーズに応え、積極的な企業戦略を展開していらっしゃいます。今日は「企業が期待する人間像」のテーマでニチコン株式会社・代表取締役会長・武田一平様よりご講演をいただきます。よろしくお願いいたします。

■企業が期待する人間像

ニチコン株式会社代表取締役会長 武田 一平

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきましたニチコンの武田でございます。今日は「企業が期待する人間像」ということとお話をさせていただきたいと思います。控え室で今村さんの横に座っておりまして、名刺交換しましたら「ニチコンという会社は何をやっているんだ」とおっしゃったので「電子部品をやっております」「一部上場か」「左様でございます」「そんなの、知らないな」ということでしたので、もしかすると、この中にも、そういう方がおられるのではないかと、話を始める前に2、3分お時間をいただきまして先般、朝日放送で採り上げられた当社の紹介のDVDがありますので、ご覧いただいた後、話に移りたいと思っております。

(DVD)

このような会社でございます。以後、お見知りおきいただきますよう、よろしくお願いいたします。今日は期待する人間像ということなのですが、今回、京都経済同友会からこの場で話すようにと私の方に話がまいました。お受けしようかなと思ったことには、二つ理由がありまして、一つはPBL教育に共感したということです。実際にビジネスをやっております、学校教育、大学教育とその後の社会に出た後、企業に入った後との間に何となく溝があるんじゃないかということを感じております。PBL教育を通じて、そのギャップを埋めていただけるという、なかなか、いい動きではないかということが一つ。もう一つは、私は京都の生まれではなく神奈川県出身でございます。大学は早稲田大学だったのですが、縁があって京都に本社のある会社に入りまして、たまたま私がアメリカに駐在している時、子供が二人、男と女なのですがアメリカで生まれました。帰国しまして二人とも同志社にお世話になったということです。この二つの理由で今回、受けさせていただきました。



我々企業が期待する人間像ということで、まとめてみました。これに基づいて簡単に一つずつ、お話を進めていきたいと思えます。一番目に、「社会に貢献するマインドを持った人」という考え方を持つことが必要ではないかと思えます。当社の経営理念がござりますが、各社、皆、経営理念を持って会社を運営しているわけがござります。我々は環境にやさしい価値ある製品づくりを行って明るい未来社会に貢献する。そして従業員はじめ我々に関係のあるステークホルダー



ーにとってメリットのある仕事をしていくというのが経営理念です。企業というのは、お客さまに喜んでいただける価値のあるものをつくって、そこで利益を上げる。その上がった利益を従業員の福祉向上にあてる。それから株主に配当を出す。そして、税金をしっかりと払って社会に貢献して、道路をつくったり、お巡りさんを雇ったり、消防の人たちが、しっかり我々の生活を守ってくれるような形に使ってもらう。この3つをバランスよくやっていくことが企業の使命ではないかと思っています。こういうことを理解した上で、会社に入ってきてほしいなと思っております。

次に、「グローバルな視野を持つ」日本人としてのしっかりしたアイデンティティを持った上で、グローバルな視野を持つことが最近、とみに必要になってきているのではないかと感じています。私どもも売上の60%を日本以外のところに売っているわけです。主要な日本の電子部品の会社全部が平均60%以上、海外に販売されています。シャープ、パナソニック、ソニーさんなどの会社の製品も、ほとんど60、70%が海外に販売されています。日本の市場は少子高齢化ということもあって成長率も鈍ってきて市場自身も、どんどんシュリンクしている。一方において新興国、Brics を中心に、どんどん成長してきて、そこに市場が出てきているわけです。私どもの会社は7300人、従業員がおります。日本人の社員は、たった2300人です。5000人というのは海外の外国人の方々が海外の工場、販売会社で働いている。これは私どもだけではなく、京都に立派なお会社、京セラ、ローム、日本電産、村田製作所、堀場さんなどござりますが、我々と全く同じような形式になっています。そういう意味で海外の市場を無視した形で日本の企業は成り立たなくなっている。これから重要になってくるのはアジアの市場です。アジアの市場を見ますと、32億の人口がいます。日本は1億3000万人。今までこの市場で生きてきたわけですが、今やアジア自由圏、32億人の市場が、これからどんどん一つになりつつある。EPA、FTAとかの形で国と国との間の協定が結ばれていきます。それによって障壁がとられていきます。経済という面だけをとらえていきますと、人、モノ、金。この大きな市場の中で自由に動く方向に、あと数年で、すでに中国が、ASEANとかFTAを結んで障壁がとられている。人、モノ、金が自由に動くようになっています。日本も、どんどんそういう動きをしております。大きな市場というのが一つになってしまう。

こういうことを理解した上で企業人は会社を運営していかないといけない。一つ気がかりなことがあるのですが、それは留学生についてです。残念ながら、グローバル化している中で、日本の留学生、外に出ていく人たちが、どんどん減少している。日本からアメリカに留学している人は2900人しかいない。かつては35000とか4万人いました。韓国からアメリカに留学している人は75000人。韓国の人口は4800万人で日本の半分以下です。その中で、どんどん海外に出ていって他の国の人たちと勉強して、その国の方々と友だちになったり、文化、歴史、経済、政治を学んで母

国に帰ってくる。もう一つ気掛かりなのは、日本に来ている人たちが、だんだん少なくなっている。韓国から中国へ留学する学生が58000人もいる。韓国から日本への留学生は17000人しかいない。こういうことをみても中国、韓国の人たちがアグレッシブに世の中の動きに対応する動きをしている。日本の学生たちは内指向になっているのではないか。日本の将来を考えた時に危機感を感じるということでございます。

三番目に、「創造力、先を読む力」これから重要なことは、しっかりした創造力を持っていること、先を読む力。ご覧いただきました DVD の中で、ご紹介しましたが、先を読む力は、どういうふうにか養成できるか。一つの方法として世の中、社会が今後、どういう方向に向かっていくのかを考える中で、企業でも先を読む考えが浮かんでくる。私どもが電気自動車の部品をつくりはじめたのは、10年弱前。ガソリンがどんどん使われ有限である、資源に限りがある。その後、ガソリンをできるだけ使わないハイブリット車が必要になってくるのではないか。究極は電気自動車が必要になる。電気自動車ではどのような部品を使うか。我々が持っている技術要素の中で、それにマッチするものを何かつくれるのではないかとことを考えながら、そういうものをつくってきたわけですね。それが今、花開いているということで、社会の動きを考えていけば、先を読む力も湧いてくるのではないかと思います。

次に、「価値観の共有と組織プレー」松尾さんの話で、皆と一緒に仕事ができる人を企業はほしい。とお話がありました。まさにその通りで、企業というのは個人の資質も大切ですが、オーケストラみたいなものなのです。個々のすばらしい才能や技術を持った人たちが、いかに全体の方々とハーモニーしながら仕事ができるか。それがすばらしい音色を出していく。企業が成長していくことはオーケストラですばらしいハーモニイズされた音を出してお客さまに感動を与えているということで、組織プレーが重要になってきます。スポーツでもそうです。野球もそうです。自分がホームランを打ちたいと思っても、あと1点勝てばいいという場面で、9回裏で前の方がフォアボールで出塁したら、自分がバンドをしてセカンドに送って次の方にヒットを打ってもらって1点を入れる。これがチームワークだと思います。こういうものを要求されるのが企業ではないか。そういうことができる人たちを企業が望んでいると言えるのではないかと思います。

「感性の豊かさ」と品格、品性」社内で漫然と過ごすな、と社員に言うのですが、豊かな感性をもつには1日1回、ハッとするようなことを持てと。ハッと何かに気づくということですね。そこからヒントが出てくる。もう一つは、本を読もうと社内で言っています。1日30ページ、約30分でいいから本を読もうと。たったの30ページでも1年間で1万ページ読めるんですね。乱読でもいい。教養でも政治も歴史もいい。経済、経営、何でも乱読でもいい。そういうものを1日30ページ読む。その中から知識、見識を植えていく。そしてそこから、さらにものの考え方に移行していったら、すばらしいのではないか。知識、見識など本で得たものから発展させて、こういうものの考え方をしていくという応用面に結びついていけばいいのではないか。現在いろんなものが世の中に氾濫していますが、何が本物かを見極める一助にもなるのではないのでしょうか。「本」という字は、根源を成す大切なものを意味しています。「基本」、「本物」、「根本」、「本業」、「本分」、「本質」、「本気」、「原本」、「手本」、会社だったら「本社」、ほかに「本尊」、京都らしいですね。野球だったら「本塁」。皆、キーになるところです。生活の中でそれらを学ぶのに身近なものは「本」です。どんどんケータイとかPCが発達してきて、つい活字を読まなくなっていますよね。新聞もとらない人もいます。新聞社に入社を希望する学生で新聞をとっていないという人がいるそうでございますけど。「本」を読んで、いろんな先輩たちのいいことが一杯詰まっている、凝縮されていることを利用していくのは、実学とと

もに短時間で、いろんなことが吸収できる術ではないかと思っております。

「謙虚で素直な心」「感動と感謝」謙虚でなきゃ人間だめですよ。今、生きているのはあたりまえだと思っておりますが、今、生きていることに感謝すること。貧困層の定義は、1日1ドル以下で生活する人。中国でも1億人を越える貧困層の人たちがいる。フィリピンでも、ごみの山のところに子どもたちが住んでいる。その子どもたちの夢というのは大人になるまで生きること、というのがあたりです。大人になるまで生きることです。そういうことを理解したら、我々は一生懸命生きようと、そういう人たちがいるんだから、私たちの人生、無駄にしないで一生懸命生きていくんだということを思えば、いい人生を送れるのではないかと。今、生きているそういう人たちもいる。それだったら真面目に一生懸命生きていこうという感謝の念を持つことが人間としても必要ではないかと思っております。

「目標を持つ」同志社の新島襄先生に逆らう気ではないんですが、新島先生は「大きな目標を持って」と。私は、そんな大きなものは持たなくていいから、努力したら達成できる目標を立てたらどうかと思っております。バーンと高いのは途中で挫折しちゃう。努力したら達成できる目標を立てる。それに目標というのは一つではない。目標を達成したら、また次の目標を立てたらいいのではないかと。目標は変えていい。一生懸命努力して到達できる目標を立てる。到達したら、またもう一つ高い目標を立てて上がっていくということをやっていったらどうかと思っております。アメリカに17年間いたのですが、私はゴルフが好きでジャンボ尾崎さんと親交がありました。彼がマスターズに出てくるのですが、内弁慶なので予選でおこっちゃうんです。木曜日、金曜日、2日プレーして、土日は予定が空いてしまって、シカゴに寄って僕らと遊ぼうかと、よく遊びました。ジャンボさんは100勝以上あげている。石川遼くんでも100勝あげられるか疑問だと思っております。ジャンボさんに、お聞きしたんです。「ジャンボさん、100勝を目指して最初から頑張っていたの?」「いや、一平さん、違うよ。俺は1勝目指していた。まずは1勝。そして1勝した。達成した。よし、次は5勝やってみよう。5勝達成した。よし、10勝」。そうした積み重ねが今まで誰もなし遂げなかったような100勝に到達しているんですね。目標というのは努力して到達できる目標を立てる。それが達成できたら、また次の高い目標を立ててチャレンジしていく。自分たちの生活、企業においても重要なことではないかと思っております。

「継続的努力、情熱」将棋の羽生名人と話す機会があって、すばらしい将棋の才能をもたれております。「小さい時から羽生さん、将棋の才能というのは持たれていたんですか?」とお聞きしました。「才能なんてそんなものじゃない。才能は努力を継続する力を持っているかどうか。これが才能だと思う」と彼は言ってました。そういう考え方で初めて名人になったりするわけですね。努力を、ずっと継続していくところに非凡さがあるんだと思っております。

どんなことがあっても「向上心、向学心、好奇心」が大事です。この中でも一番大事ではないかと思っております。世界の七不思議という言葉があります。英語で Seven Wonders of the World. wonder というのは、なぜだろうと思うことです。好奇心を持って、絶えず向上心を持っているから、wonder という気持ちが起こるんですね。wonderful という言葉がありますね。よく考えてみますと、wonder、つまり好奇心や向上心を持つ。それがフル、そういう気持ちが一杯あるというのが wonderful なんですね。好奇心、向上心をいっぱい持っている生活が“Wonderful Life”すばらしい人生ということになります。ぜひ、皆さんも向上心、好奇心をいくつになっても持ちつづけて“Wonderful Life”、すばらしい人生を送っていただきたいと思っております。以上でございます。



第2部シンポジウム「PBL教育における多面的評価—社会が求める人材像—」

- これより第2部シンポジウムを開催いたします。ご登壇いただきますのは公立大学法人県立広島大学総合教育センター准教授・松尾智晶先生。京都市行財政局人材活性化推進室室長・山本達夫様、福岡県久留米市市民活動サポートセンターセンター長・今村勲様。ニチコン株式会社代表取締役会長・武田一平様。本学よりPBL推進支援センターセンター長・山田和人文学部教授を加え、司会は本学PBL推進支援センター委員会委員・今川晃政策学部教授が務めさせていただきます。

司会:今川 第2部のシンポジウムを始めさせていただきます。本日、このシンポジウムの主題は「PBL教育における多面的評価—社会が求める人材像—」となっております。大きくとらえれば、私たちの社会はいろんなパーツ、役割分担があって、その中で社会が形成されています。広くいえば企業であっても、大学であっても、行政であっても、NPOであっても、公共的な役割を担う、公共人材としてパーツの中で役割を担っているのだと思います。それは講師の先生方のご講演を聞きましても、それぞれが、社会で、いかに有用な役割を担っているのかというお話がありました。多面的評価、さまざまな側面から、それぞれのパーツから出てくるわけですが、お話をお聴きした中で、共通項が気になっています。公共的な人材が社会のいろんな役割を担っているのは共通項があるのは当然だと思いますが、コミュニケーション能力、ただコミュニケーション能力といってもそこでお互いが理解しあって共通の目標を持つこと、専門



領域の中におけるコミュニケーションもあるでしょうし、さまざまな分野でコミュニケーション能力があると思います。その中でまた、さまざまな社会状況の中において、行政であれば財政難が強調されましたし、企業でいえばグローバル、国際社会の中で、どう生きるかということが強調されています。そういう中において創造力、チャレンジ精神、知性、品格もまた、共通に求められている部分が多いのではないかとというのが前半部分の印象でございます。

ところが目を転じてみますと、どうも大学教育と社会とのギャップがあるのではないかと。あったのではないかと。一部、講師の先生からそんな話がありましたが、そのあたり、今、解消されているのかもしれませんが、大学と社会、大学と企業、大学と行政、大学とNPO、大学教育におけるギャップがあったのではないかとということを前提にしながら、これからの大学教育に求めることについて、思う存分語っていただくことによって、多面性ということも、もう少し明確にしていきたいなと思います。最初に行政の立場、NPOの立場、企業の立場でお話をいただき、大学に籍をおく先生にそれを前提にして大学教育についてコメントをいただきたいと思います。それではまず山本さんから。これまで大学教育と実際の公務員採用でギャップがあったと見られがちだと思いますが、それとこれから期待される大学教育について、よろしく願いいたします。

山本 大学教育とのギャップがあったかどうか、大学教育の実情を十分に把握しておりませんが、確かなものかどうかわかりませんが、私どもが求めている人材が、あるいは実際の業務の中で発揮されるべき能力が、大学の中だけでつくられるものではないと考えております。何かの科目を選択した、授業を受けたから、できるようになるというものでもない。コミュニケーション能力と申しましたが、土台になる部分にさまざまな素養がかかわって、それがコミュニケーション能力として現れてくると考えております。もっと言えば大学の段階で何をしておくかといことはありますが、役所に入ってから同じように身につけるための努力を続けていかなければならないということではないかと思っています。大学教育とのギャップということで、私どもが感じたことは、採用の面接をいたしますと、面接にこられた大学生の方が、自分はずっと、いろんなことを経験したり身につけてこられたらと思うのに、面接の場でおっしゃることは画一的なケースが多い。我々のところが求めている職員像をPRできていないこともあるかと思いますが、身近なギャップということで考えることは、そのようなことかなと思います。

司会:今川 面接の場で画一的である。大学教育は、素養も含めてコミュニケーション能力も含めて教育の場ですから、自分の主張を堂々と語れないというのも問題があるのかなと。後でPBL教育との関係で議論させていただきたいと思います。画一的であるというのは教育現場としては気になることです。NPOの立場から、今村さん、いかがでしょうか。

今村 NPOと大学とのかかわりというのは、私としては、あまり実感を持って体感したことはないんですが、NPOの世界が、どういう世界かを特別な目で見られているのではないかと。どこにでもある社会だと思ふんですね。大学の中でもNPO活動はできるし、学生は、いつもNPOに入り込める立場にあると思います。大学とNPOという横並びの目線ではなく、校舎もない月謝もない社会実験の場とっていただければいいのではないかと思います。

司会:今川 社会実験の場がいっぱいあるのに大学生は大学に閉じ籠もりがちだと見ていいんでしょうか。現状は。

今村 現状は、そうだと思いますね。

司会:今川 何らかの形で大学と社会とのかかわを持つ教育、社会へ自らのポジションを確立するような教育のあり方が必要なのかと感じるところですが。企業の立場から武田さん。ギャップがあったという表現が出てきたようにも思いますが。

武田 松尾さんから最近の大学生の特徴というのがありましたね。受け身で、何を考えているかわからない。それが一番になっていました。何を考えているかわからない人が会社に来てもらっては、ほんとに困るんですね。それが、なぜそうなっているのか。これは大学だけの問題ではなく、家庭教育とか、ありとあらゆるものの積み重ね、小学校、中学、高校の積み重ねで、こうなっていると思うんです。子どもがアメリカで生まれて娘はアメリカの学校に行きました。アメリカの小学校で一人ずつ、授業が始まる前に10分間、「おばあちゃんに、こういうものをもらって、思い出がある」とか発表させていく。そういうことを小さいうちから教育しているんですね。人前で話す、コミュニケーションをとることに抵抗がないような育て方をしている。大学教育も大事ですが、すそ野の方からの教育も大事かなと、つくづく感じます。息子がアメリカの学校に行っていて2年生のある時、ワイフが、「あなた、見てごらんさい」と。息子が画用紙に絵を描いていた。片方の飛行機が機関銃でバーンと撃っている。片方の飛行機が炎上して墜落している。それをパッと見て、びっくりしたんです。炎上している飛行機に日の丸がついている。わが子がアメリカの学校に行っていたらアメリカ人になりきっている。それが悪



いということではないんですが、教育の影響が大きいなと感じたんです。日本人から生まれた子どもは日本人だという意識がありましたので、このままでいくとアイデンティティのない人間になるのではないかと心配しまして、その時に文部省が日本人学校をつくったので。そこに無理やり転校させました。それから3年たった。ワイフが「見てください」と。今度は絵ではなく作文なんです。どんなことを書いてあったかという「僕はむりやりパパに、アメリカの学校から日本の学校に移された。その時は英語がペラペラで日本語が下手で嫌だった」と。その後、なぜ僕は日本の学校に入れられたかと書いてあって、その後を読んでびっくりしました。「日本人でありながらアメリカの飛行機で日本の飛行機を落としていた。僕は、なんてバカなことをしたんだろう」と。日本人になりきっている。これで安心した、と思ったんですが、これほどまでに教育によって、小さいうちからいろんな影響を受けやすい。教育は大事ですから、しっかり生徒の方を教えてください。

だんだん大人になってくると先生の影響力は減ってくると思うんですが、ある程度、自覚をもたないとだめなんじゃないかなと。本人の自覚ですね。学校にいる間より、家にいる時間、親子が過ごす時間。コミュニケーションといっても、ファミリーレストランで家族で来ているのを見ると、仲良くしている家族もありますけど、時にはお父さんは新聞や週刊誌を見ていて、お母さんはメールをしていて、子どもはゲームして、せっかく食事していても、コミュニケーションをとっていない。こういうことも問題で、今のようなことを生んでいるのではないか。解決策は難しいと

と思いますが、一つずつ直していったって、いい形にしていける。大学だけの問題ではありません。だからといって、やらないとだめだと思います。

司会:今川 いろいろな形でコミュニケーションをとりながら自分自身を確認したり、社会における自分の位置を発見し、社会の中で、自分がどういう役割を果たしているかを見いだしていくのだと思います。こうした点は松尾さんもお指摘されたように思います。3人の方の発言を受けて、大学とは、どんな教育に比重をおいたらいいのか、コメントをいただければと思います。松尾さん、お願いします。

松尾 行政、NPO、企業のお話を伺って、いずれも日本の組織の特徴として、組織に入った後も、人材育成に熱心であるという特徴があると思います。今日の話でも、そう感じました。大学教育の役割ですが、特に私の専門であるキャリア教育の視点で言えば、そういう組織、行政、NPO、企業という組織に入れる力、入りたいところを探せる力、これを育成することが大事かなと思います。キャリア教育の定義は、1999年に定義され、「主体的に進路を選択する能力、態度を育てる教育」という言葉があります。「主体的に」という言葉が難しいですね。与えられた枠の中で決められたことをやって成果を上げなさい、これでは自主性、主体性はなかなか育めない。手とり足とり教育では自主性、好奇心を持つとかに、つながりにくいんですね。大学が果たす役割は、2つ強く感じたポイントがあります。



一つは逃げないこと。何から逃げないか。人材育成機関、高等教育機関であることは、もちろんですが、人材育成機関に50.2%、半数を越える若者が大学に入学しているという事実から、社会、家庭の変化も、確かにあるんですが、大学が人材を輩出をする最大の社会的機関になっているということから、逃げずに人材育成に強く意識を持って教育を提供していくことが大事だと思います。

二つ目は、自主性を育む。初年次教育が拠点になっていますが、学生は、大学で学びたいと思ってこないんですね。彼らに動機付けを、いかにつけるかが、今、大きな課題になっております。「やりたいことはないの?」「特にありません」「学びたいことある?」「特にありません」というところから始まってしまうケースも珍しくない。そもそもの個々一人ひとりの学生の自主性、好奇心を、いかに私たちが引っ張るのではなく、教育の仕掛けなのか、工夫なのか、自主性を育む教育を意識することが、二つ目に重要なことではないかと思います。

司会:今川 私なども、同志社の学生、基礎力があって優秀だと思いますが、自主的に取り組む姿勢にやや欠けているかな、という印象は最近、持っています。センター長である山田さんの方から。今までのご発言を受けてコメントをお願いします。

山田 最後は、えらい目にあわされるんですね。松尾さんが、うまくいってくれましたので、それに尽きる場所もあるんですが、ただ学生たちがいろいろプロジェクトの活動をやっているのを間近で見ている、今、いろいろ出されているような問題点、コミュニケーション能力が落ちてきて

いるが、それを解決するには、どうすればいいか。落ちてきているという感じはあるんですが、じゃ、どうすればいいの？ となると、そう、事は単純ではない。コミュニケーションの力だよ、というんですが、コミュニケーション力の中には、いろんな素養があるんですと、山本さんがおっしゃいました。これがまさに象徴的で「コミュニケーションの力が欠けているよ」という言い方で、何となく、とらえて、それが落ちているなというようにとらえることで、ホッと安心して、理解できたというように思うところも、あるのではないかと。コミュニケーションという言葉で、その中には対人関係を結ぶ、意思疎通、対話力とかいろんなものが、その中には隠されているわけで、コミュニケーションという力だけで、包括していいのかという問題もあるわけです。

包括的にやってしまいますと、それを何らかの形で、いかに、という形で落としこんでいった時、この力を、どう身につけたらいいのか議論がしにくくなる。もう一度、コミュニケーションの力って、どういうことかなと見直してみることの必要性が、一つあると感じました。もうひとつ、いろんな素養を総合していくような力が求められているな、と思うんです。従来大学の一つの学びのスタイルは専門教育で貫かれていますから、最初に基礎の勉強をして、3、4年で卒業論文を書いて演習で終わっていくという縦の流れで形成されていくんですが、しかしながら果たしてそういう旧来型の流れだけで、うまく運んでいくのだろうかと言われると、いや、どうも、そうではなさそうです。大学の今までの教育に対する考え方、姿勢を、もう一度見直してみる、いいきっかけにもなってくるんだなと思いますので、これくらい挑発しておいたら、どなたかから発言が出るのではないかと思います。

司会:今川 今の発言を受けて、どなたか。コミュニケーション力には、さまざまなものがあって、とりわけこれが、今、欠けているというところがあれば。

武田 コミュニケーションと一言でいっていますけれど、一つ僕が思うことは、先生と学生とのコミュニケーションというのは、一体どうなっているのか。授業で一方的な形で話して、それで先生の方も、できるだけ学生とはかかわりたくない。これで終わりだよ、という形の動きがあるのではないかなということも感じます。手間のかかることだと思います。時間もかかるし、いろんなことはいわれるかもしれませんが、それがコミュニケーションであり、それを繰り返すことによってコミュニケーションができる人たちが生まれてくるのではないのでしょうか。大学教育の中でも学生とのコミュニケーション、学生が何を考えているか、わからないと、それでは先生は、いけないんですね。学生が何を考えているか、先生がわからないでは、困ります。先生が、わけがわからなかったら「どうしたんだ、何を考えているんだ、何が悩みなんだ」と授業以外でもしっかりと学生とコミュニケーションをとっていくのが先生の役目ではないかなと。

山田 逆に責められたんですけどね。プロジェクト科目とかやっていると、かなり学生との関係は、密なんです。コミュニケーションの度合いが高くなる。いつも「なんで、ですか？」ということになるわけです。そこにいる先生と学生の関係が、いわゆる一般的な教師と学生の関係ではなく、状況を共有していて、つまり、しんどいなという状況ですね。「このテーマ、先生、そういわれますけど、僕ら、しんどくて、できません。それ。もうちょっと角度変えてやらせてもらえませんか？」と学生が言うんですね。そうでないと前へ行けませんから。そうする教員の方も「でけへんのやったら、あかん、どないしようか。こんな人がいるからいつペん話を聴きにいつてみたらどうか」。またその学生がそこへ行って、話を聴いて「こんなことなんですけど」とフィードバックを互いに、かけながらやらないと進まないような環境、条件と、プロセスがあると、比較的、コミュニケーションをはかることができる。通常の授業ですと、教員の方が専門知識は圧倒的

にありますから一方的な指導方法になりがちなんですけど、教員も生徒も、同じように考えていけないといけないという状況に入ってくると、案外、そういうコミュニケーションは、うまくはかれるようなところもあるのではないかと。コマーシャルみたいですが、PBLというのが、従来の教育のあり方に対して、少しプラスαできるような感じがあるのではないかなと思ってます。ちょっと反撃しました。

司会:今川 確かにこれまでの大学教育について一般論では語れませんが、学生側に学ぶ意欲がなければ教員には伝わってこない面がありました。今の時代、それでは対応できないということで、偏差値や学力は様々であったとしても、いろいろな価値観、性格を持った学生が入ってきます。そこで、いかに教員と学生が共有しながら、学生のやる気、関心を引き出していくか。社会の課題、自分のポジションへの関心を、いかに引き出していくかということで、PBL教育も、その手法の一つではないかと。今村さんから。

今村 コミュニケーション力と言われた時、ピンとこないんですが、コミュニケーションというのは対面会話をメインにしているのか、チャットとかメールとかもコミュニケーションに入るのか。いずれも自分の意思を伝えるツールの一つでしょうけど、対面会話のツールなんですか。自分の気持ちを伝えるということで。

司会:今川 そういう側面の中で何が今、課題なのか、それを教育の上で解決できるものならば、どう解決できるか。今村さんが、今、課題だと思われることは？

今村 その中で課題があるとしたら、メールとチャットとか比較的簡単に自分の気持ちを書けるんですけど、対面で話し合う時、若い人と話をする時、目を見て話せない人が多いというのは感じますね。NPOでは相談業務をやるんですが、30分間、ずっと相手の話を聞き続けられる力がない、若い人には。そういうのは感じますね。

司会:今川 若い人には、大学生も含まれていると理解してもよろしいですね。基礎的な部分だと思いますが、人と人のかかわり方が、どこか社会の状況の中で変わってきてしまった。メールとか携帯電話とか、それを変えたのかもしれませんが、それを大学の教育力の中で、本来のコミュニケーション能力をどう取り戻していけるかが、問われているような気がします。行政のお立場からコミュニケーション力は最近の若い人に欠けているとか、気になるということはあるか？

山本 職場の範囲で見ていると、我々が採用された時の職場の人間関係とは、かなり変わってきている。昔、20数年前ですと、全庁的な運動会があったり、職場での宴会や旅行も頻繁に行われていたのですが、それが少なくなっている。参加したがる人が増えてきている。仕事は仕事、それ以外は、それ以外という割り切りが見られる。上司、先輩の方も、そういう人たちだとの、先入観もあって、誘わないようになる。職場という状況を共有することの手法や選択肢が減ってきているような印象も受けます。

松尾 私どもが大学で学生と接する時に、明るくて快活で人としゃべるのが上手そうだなという学生に聞いてみても「人と接するのが苦手なんです」という学生が、少なくないんです。よほど気を使って話しているのか。メールとか直接的なコミュニケーションではない、違うタイプのコミ

ニケーションができてきたので、人と直接話をする、限られた枠の中ではなく、多様な年齢層、多様な背景の人たちとコミュニケーションをする機会が減ってきたせいかな、と感じるところがございます。

もう1点はコミュニケーションにはバーバルコミュニケーション、言語コミュニケーションとノンバーバルコミュニケーション、非言語コミュニケーションの二つタイプがありますが、バーバル、話は立派にできて、ノンバーバル、表情が暗いとか、姿勢が悪いとか、反応を返さないとか、その力が弱い学生が増えているという印象があります。ノンバーバルコミュニケーションは、さまざまな方との触れ合いの中で、交流の中で養われていくものなので、そういう機会の提供が必要なのかなと強く感じました。

司会:今川 PBL教育、厳密には、いろんな概念があると思いますが、学生が社会との交流の中で課題設定して解決していく。当然その中においては地域社会の方々との交流があり、企業の方との交流があったりする。それから学生同士がコミュニケーションをとって、まさにお互いが状況を把握したり、自ら課題を設定していったりすることもある。社会との関係、学生同士で状況を把握しながら課題を設定して解決していく。その背景では教員がさまざまな情報提供をするわけですが、基本的には自らが、自らの課題を発見し、自らが解決する。その過程において状況把握を含めて一定の人間形成の場でもあるかと思いますが、PBL教育のあり方を、こんなふうにしたらいいのではないか。こんな方法もあるのではないかという感想をいただければと思います。山本さんから。



山本 全体的な感想を含めて申し上げますと、求める人材というものが、企業の方、NPOの方からお話を伺いましたが、私どもが求める人材と、そんなに違いがあるわけではない。同じような人、それは、どういう組織でも使える人、ほしい人は同じような形になるのかなということがわかってきたということでございます。それとPBL教育ですが、課題を自ら見いだして解決する。それを実施して、また改善していく。これは役所に入ってから常時、求められることでございます。どこかの時点で完成型になるわけではなく、それぞれのセクションなり、職位、職級で求められている。そういう点から考えますと、京都市職員の中に、そういうことがきちんとできている人が、どれくらいいるのかなと思ったりもします。

大学教育に求めるということですが、私ども、いつも申し上げているんですが、「自分をその立場に置いてみる」ということを頭の中でやってみてはどうか。例えば、京都市は、いろんな施策をやっている、事業をやっている。それを説明するにしても、自分のお父さん、お母さん、おじいさん、おばあさんに説明する場合なら、どうい

いう言い方をするのか。何か施策をつくる時、自分の子ども、身内に適用するとしたら、どうい

ものであったらいいのか。当事者の立場に自分をおいてみることで、コミュニケーション、いろいろな素養が含まれるわけですが、人間の総合力としてのコミュニケーション能力は必ず高まっていく。何かをやろうとする時に、その立場に、自分なり、身近な人をおいてみること。大学教育だけの話ではなく、どんな場面でも必要なのかなと思います。

司会:今川 説明する能力、私も気になるところが、学生を見ていて思いますが、社会との交流、学生同士交流をしていく中で、自ら説明していく能力を高めていくのだろうと期待しているところがございます。武田さんから厳しいご指摘もありましたが、社会との交流の中で教育を進めることについて、一言ございましたら。

武田 社会とのかかわりあいをもうちよと深めていって、何を求めているかを。今日は一般的な話をしていますが企業にはいろんな企業があるわけで、いろんなところにかかわりあいをもって、個人の価値観も多様化していますから。一律的にコミュニケーションがいい人が、全ていいというわけではなく、じっくりやってくれる人も会社にとっては必要ですから、そういう形で、企業がすべてコミュニケーションがいい人を求めているわけではありません。そういうことを、よく調べて、企業にとって、どういう人を求めているかを、もう少し詰めて、それにあったことをやっていけば、もっといいのではないかと思います。

司会:今川 今村さんは大学でも教鞭をとられたこともありますし、NPO活動をされて、学生が実社会との交流の中で学ぶことの意味について。

今村 5年間、久留米大学経済学部の市民事業論で講師をさせていただきましたが、教室での講義というのは反応がないんですね。学生は前に座らない。後ろに固まる。「後ろに固まっている奴には単位やらないぞ」といっても、来ない。あれは、まいりましたね。市民事業論ですからフィールドワークも必要なので、さびれた、つかれた商店街を訪ねて、一軒、一軒調査しろと課題を与えて、そういうことを2回やったことがあります。インターン授業ということの一環として。実際に商店街に入り込んで、商店主、奥さんにいろんな話を聴いて「10年前と今はどう変わりましたか」「町の様子はどう変わりましたか」「将来どうなると思いますか」と調査をしてもらって、最終的に商店街の店主の皆さんに集まっていたいて、あるところで居酒屋を貸し切って交流会をした、大学生と。大学生が、そこで何をいったか。「大学生がほしがる商品が全然ない」と皆、いっていました、商店街には。大学生がほしがる商品がないとか、大学が欲しがっている商品は何かを知らない、と、店主が。そういうやりとりがあって、それは面白かったなど。手を上げさせたんで、バラバラだったんですけど、「久留米の商店街で君たちは買い物をしたいか?」。7、8割は「買い物をしたくない。一軒、一軒、売っている種類が違うので、一軒、一軒回るのは面倒だ。一カ所で買えるところに行くよね」みたいな。若者のニーズを、商店街が把握していないことがわかったり、交流の中で、今の商店街はお年寄りを対象にした商品しか売っていないというのが、学生にもわかったり、今後、どうするか。店主と学生がいっしょにディスカッションして語り合ったり、というのが、学生たちにも勉強になったし、私も、大きな成果があったなど感じています。そういう勉強の仕方があると思います。



司会:今川 学生も商店の状況を認識することによって、分析したり、提案したり、という力が蓄えられていくのではないかと。その意味では交流のあり方にもよりますが、こういうことは重要なこと

ではないかと思えます。

会場から質問をいただいて、最後は山田さんということになりますが、どなたか、ご質問ありますか？

会場 松尾先生と山本さんに。学びの動機付けの必要性、主体的に進路を選ぶ力を身につけさせる。これはあえて批判的に見たいんですが、「それを教える必要があるのか？」という点です。これをやってしまうと、前段のところで松尾さんがおっしゃっていた、受け身の部分を、さらに大学の中で繰り返す危険性も出てくると。そこの兼ね合いの点を、どのようにお考えなのかをご説明いただきたいと思えます。

山本さんには資料で人材育成の観点に立った人材登用の仕組み。昇任・昇格意欲の喚起という部分、これは出世したい、偉くなりたいという気持ちを持ってもらいたいということなのかな、と思いました。違っていたら、ご訂正いただけたらと思えますが。それは、公のために働く、市民のために働くというところを矛盾するのではないかと考えました。偉くなるために、市民のためにはなるんだけど、何々局長、何々部長のいうことを聞いた方が出世できるということになった時、本当に公のために働くことができるのかという点について、少し説明をいただければと思います。

会場 お話をお聴きしたら、研修、教育は多いんですが、それはちょっと本質と違っているのではないか。武田さんが、アメリカで17年、26歳で、ほりだされて、たたき上げた国際社会での本当の体験したことが、野球でいったら野村監督のように、あらゆる辛酸をなめて、そこで学んだことが本当の教育ではないか。学校の枠内では研修、エデュケーションの枠を越えずに、限度があるのではないか。目的が明確でないところが問題ではないか。人間をつくるということが指導者の役目で人間の中身、内面、知識、知恵、胸のうちの情熱、情感、情緒というものがなければ、情緒不安定は、だめです。情操教育が欠けています。それと腹が決まったという意味を持った、意地を持った、決断力がある人、判断ができる人、この3つを備えた人間をつくるのではないか。それがはっきりしないといけない。大学で教えるには駅前英会話とか専門学校ではないのだから、資格ばかりにうつつをぬかさず、哲学、フィロソフィを持った人間をつくる。明確なる概念、コンセプトがあるのか。その上に確かな指針というものがなければ、ポリシーがなければ国会議員にもなれない。胸のうちに溢れんばかりの人間性、ヒューマニズムがあるのか。京都なら1200年の確かな歴史、時間、大河の流れを持った日本人としてのアイデンティティを築きあげてやる、確立してやるのが究極の目的ではないかと思えますが、いかがでしょう。武田さんと山田さんに聞きたいですね。

会場 松尾先生に。最後に問題提起をしていただきましたが、これはすばらしい問題提起だと思うんです。というのは社会が求める人材は社会の中に自分の場所を発見する。生きていく力を持つ人材だと。そういう形で社会が動けば、年間3万人を越す自殺者も減ってくると思うんです。どうすれば、そういう人材が育つか。我々が勉強しているPBL教育は目に見えない問題を発見し、自分で課題を設定し、グループで、それも正解のない解を求めて解決していくという手法になってくると思うんですね。PBL教育を推進していこうという流れがあつてこそ、できるのではないかと思うんですが、先生は、どのようにお考えなのか。

司会:今川 ご指名された先生方から、お答えを。その他の内容については先生方から一言コメントの形で。松尾さんから。

松尾 会場から。学びの動機付けや主体性は、教える必要があるのか、という、逆に受け身になるのではないかと。まさにおっしゃる通りだと思っています。では大学教育は何をするのか。私の領域であるキャリア教育では、蓋を外してあげれば良いと思っています。動機がない、興味、関心がない、好奇心がない人って、この世に、いないと思っているんです。ご飯を食べる、何でも良い、といいながら何か、食べたいものがある。それが人間だと思うんですね。私の講義は11コマ終わったところですが、学生から自発的にゲストスピーカーに対して質問を出せるようになりました。「質問をしてもいいんだよ、へんな質問でもいいんですよ。興味、関心や、やる気を表してもいいんだよ」というメッセージを教員の側から伝えることが、第一歩だと思います。講義で学生たちが前に来ないと。後ろに座っている。中には前に出たい学生もいる。その姿勢を、なかなか出しづらい状況があるのではないかと。それを乗り換えさせるために、後ろからお尻を押す必要はないと思いますが、「質問してもいいんだよ、やる気を表してもいいんだよ」とメッセージを出していくことが、自分の興味、関心を表していいんだよという雰囲気づくり、工夫が、一つ大事になるのではないかと。と思っています。

働いている社会人の方と学生とのコミュニケーション、交流の場づくりをしていますが、そこなんですね。「働きなさい」といっても働く動機付けにならないですよ。そうではなく「働くのは大変だけど、いいこともあるよ」。働いていて初めてわかることがある。働きがいのようなものが若い方に伝わっていない現状がある。学びの動機付け、主体性、社会で働いていく動機というのは「働きなさい」と後ろから押すのではなく「働くって、いいことかもしれない。主体的に行動するって楽しいことかもしれない」という理解をえられるような機会を、たくさんつくることではないかと思っています。

山本 昇任・昇格、意欲の喚起をわざわざ上げているということは、そういうことを希望しないものがたくさんいるのではないかと。それが主層だとすれば、市民のために働くことと合致していかないのではないかと。というお尋ねでしたか？

小林 市民のために働くということがインセンティブとならないのではないかと。

山本 昇任・昇格がすべてであると考えているわけでもありません。係員から係長、課長、部長と、それぞれの役割がありまして、それぞれを全うするようなことが第一、それがそれぞれその者なりの、市民のために働くことになっているということです。私どもの問題意識としては、組織としては、そういう職員が順番に昇任・昇格して行って、維持されていくのが、よい形だと思っているんですが、どうしても、責任あるポストに就きたくないという人がいる。上位のポストになることで自分として、よりよい市民サービスを提供できると考えるのではなく、自分のライフスタイル、人生観で昇任・昇格を忌避するという人が、いくらも見られるようになってきておりますので、それを何とかしたいという思いで、掲げているということでございます。

今村 一言ですけど、就職とか働くというのは経済活動ですね。ボランティアとかNPOというのは社会活動ですが、経済活動と社会活動は両立できると断言したいと思います。

武田 会場の方からの質問を聞いていて、企業では皆で力を合わせて一生懸命働こう、という話をします。そして成果が出て仕事がうまくいく。周りの人が喜んでくれる。それを繰り返しているうちに課長になったり、部長になったりしていくことにつながっていくということであって、それが

ポジションではないかな、ということ、私は自分の会社の社員たちには申しております。つまり、出世することと公のために働くことは、その方向性が反対にはなりません。

私も、どちらかというと、考え方としてはアグレッシブかもしれません。大学で前の方に座る人が少ないという点。東大の友だちが、もう一つ心配したのは、ある学生たちは前の方にいますよ。だけどそれは、中国だったり韓国の学生で、前の席でガーンと聴いている。これまた危機感を感じております。企業間競争をやっていますから、日本はどうか。後ろの方で座っては困るわけです。片方は中国の人たち、韓国の人たちが熱心に前にいる。企業は競争なので、競争に勝っていかないと負けるわけです。どうしてそうなるのかなど。そういう学生に後ろから背中を押すとか手を差し伸べるとか、こんなヤワなやり方で、いいんだらうか。小学校、中学校、高校を終えて、大学生になって、教室の前の方にきたらどうかとか、前に座らすにはどうするんだということをいっていたら、世界で太刀打ちできません。このままでどうやって競争していくのですか。中国や韓国の人たちが前に出てやっているのはハングリー精神なのか、負けん気でやっているのか。もう一度、取り戻してやっていかないと、日本の危機になります。僕は、そう思います。しっかりした信念を持つ。「できないなら皆で考えよう。私たちが協力する。君たちも考えて努力しろ」とやっています。できないことなんて、あるはずないというくらいの気持ちがある、あってもいいのではないのでしょうか。できなかったら、自分たちで考えて一生懸命努力して、できるまでやる。それも一つの教育ではないか。それを学生ができないと言ってきたからといって「どうだ、こうだ」と学生の意向に合わせてやっているから、おかしくなる。厳しいと歪も割れるかもしれませんが、そういう考え方もある。ヤワな人間もあきらめずに努力を重ねて突破できるようになるのではないか。このままのやり方では世界では通用していきません。今まで25カ国に行って商売してきましたが、その経験から言わせていただくと、そんなやり方では、どんどん日本は負けてしまいます。日本はやられたって構わない、という人ばかりだと困ってしまうわけです。日本の人口が8000万人になっていくと予測されていますが、人口だけでなく、すべてが萎んでいく。今の行き方だったら、そういう危機感を感じます。大学に来てから今ごろ、ヤワな学生を、どうするんだということではないだろうと。そのようなことは小学校、中学校で、バシッと教育しておいて、それより先のことを大学は本来やらないといけないのではないか。二十歳の成人にもなる大学生に今更、励ましたりしている場合ではないだろうと。そのようなことをどうして一生懸命やらないといけないのか。それ自身が問題だと思います。とにかくしっかり信念を持って、小さなことでもいいからどんどん努力を重ねて成功体験をさせていく。野球でも何でも、「うまいな」と一言いってもらって、自信を持つわけです。一生懸命努力をして成功体験をつくらせていくことの積み重ねによって、自信も信念も沸いてくる。それに向かって、また前へガッと進んでいくような努力を繰り返す。先程から聞いていると、学生に対して、ちょっとガラスが壊れないかと心配しながらやっていて、甚だ情けないことだと思います。

松尾 ご質問に対して。PBL教育の評価基準というところで、居場所を発見して社会の中で生きていく力をつけることは重要なところだと。それを今日のテーマであるPBL教育をいかに評価していくかに結びつけますと、一つは、人間関係を形成していくというところ、人間関係論で、質と量の二つの軸があるんですが、たくさん知り合いがいればいい、ということではなく、その方と、どういうコミュニケーションを持って、どんな関係をして、その成果として何を得たのかという人間関係の部分の一つ評価の軸としお持ちになるのも、よいのかなという印象を持っています。

司会:今川 それでは山田さんから。

山田 全体の話なんですけども、今回のテーマの中で、多面的評価と申し上げたんですが、それは実際にいろんな現場で、いろんなとらえ方、考え方がありますが、何かある世界観、人間観、教育観という、それぞれの違いのようなものが、そのまま出ている部分と、その立場の中からつまみ出されてくる意見とか、そのへんのところを私自身も整理しながら、ご参考にさせていただきたいと思っています。



挑発するような言い方をして、最初にコミュニケーション能力？というようなことをわざと聞きましたのは、一つの目的に向かって達成しようと思って頑張ってやっていく場合はチームの力が大きく働きます。同時に「チームの力を働かせよ」と100ぺんいっても、チームで動いたり、チームワークが、いきなり身についたり、ということは、ほぼありえないわけです。それを身につけようと思ったら、自らすすんでやらないとだめで、その意味では、武田さんが、いくつかの項目を上げてくださった最後の「好奇心やね」という話をなされたのは、とても大切なことで、自分が主体的にかかわっていく場合は、自分が何に興味を持って、何に関心を持っているのかということが重要だということだと思うんです。それを、そういう言葉で表現されて、同時に向上心、向学心という言葉につながっていくんだという、ご指摘は、文字通り、PBLの中の一つの考え方、尺度になっていくんだということを学ばせていただきました。

今村さんのお話の中でなるほどと感じたのは、失敗することやと。失敗することから学ことが一番多いんだよ。失敗の連続だというお話をされましたが、これも大事なことで、松尾さんの発言にもつながってしまっていて、臆病になるんですよ。それはなぜかという、失敗したらあかんと、小学校、中学校、高校で、たたき込まれてくるわけですよ。「ミスしたらあかんで」。それを、ずっとたたきこまれてきて、大学に入ってるんですよ、実態としては。その学生たちに「まあ、いっぺんやってみいや」。けつまづいて、倒れて死んでしまったら困りますけど、けつまづいて、「オッと思って何とか自分で立ち上がれるんちゃうか」ということに気づいたときに、隣にいた仲間と一緒に立ち上げてくれた。「あ、まだ、もうちょっと頑張れるな」と思ってもらうこと。失敗を通して学ぶということは、そういうことなので。大学は、そういう場を提供することが必要だと思っているんです。「もう何しとんねん」。私でもそう思いますよ。それは私たちが育てきた小中高の教育と、今、彼らが育てきている小中高の教育とは違うということです。それを踏まえていけば「失敗しても大丈夫だよ、自分自身で、そこからもう一回考え直していこうね」という姿勢を持ってもらえるようなことも重要なことだということ学びました。

京都市で提案されている、人材をいかに活性化していくかということで指標を出されて、その細かな指標で、かなり具体的に見えるような形で、ご提案いただきましたので、一つひとつの項目について、僕らも評価の問題を考える上で参考にさせていただきたいなと思いました。ただ「いろんな事件がありまして」という、不祥事にまで話を及ぼしてくださったという、スリリングな展開に対して大変感謝を申し上げます。ありがとうございました。

松尾さんからは、大学と社会をつないでいく形からの問題提起をいただきました。PBLと非常に近い考え方です。

最後に一言だけいわせていただきます。プロジェクト科目のサイトをご覧くださいますと紹介ビデオで私、12分間しゃべっています。プロモーションビデオで見事にしゃべっています。

2006年です。何かを立ち上げる時というのは、社会的にもアピールしないといけません。学内的にもアピールしないといけません。それやったら自分で演技するくらいのことを大学の教員もやらないと無理なんです。それで自作自演してみました。そのビデオの最後で申し上げたことは「目標は自分自身のキャリアを自分自身でデザインしていく力を持つ人間を育てること。これがプロジェクト科目の目指すものです」と申し上げました。2006年の時点では、これちょっと違和感あるなど指摘もされました。しかしながら、今、この科目は全学共通教養教育科目群の中のキャリア形成科目群というところに、位置づけられています。

実際にやること。実際に体験すること。そして逆境の中で自分自身がチームのメンバーと一緒に問題を解決していく力、これが必要で、武田さんからお叱りを受けたんですが、実は、よそでPBLを実践されているところから「同志社って結構、冷たいやん」と、よく、いわれるんです。私たちはどちらかというと、コンディションの悪い、たとえば初対面の人間同士でプロジェクトを立ち上げることを求めたり、「逆境」という教育環境を作りだして、そういう中で普段、経験しないことを、いっぱい経験して、その中で学ばないといけないことが、ずいぶんたくさんあることに自ら気づいて、自己発見の契機にしてもらおう。手取り足とりしない。その中で好奇心に基づいて、自分自身で学ぶ。それを基本的なスローガンにしてみました。

本日、教えていただいたことを、今後、私たちは生かして、PBLの評価を考える上で社会を意識して、そういう方々のご意見に耳を傾けながら、もう一度、できれば、一緒に、武田さんとか、今村さんとか、山本さんとか、松尾さんとか、会場の方々と一緒に「人材育成における評価の基準って何だろうね、評価の問題、どうしたら、いいのか」ということを率直に話しあえる場がほしいと思います。最後のご挨拶のつもりでお話いたしました。失礼いたしました。

司会:今川 ありがとうございます。私自身も京都に課題があるから、日本の課題があるから、世界に課題があるから、学問があるんだと思っています。課題を学生が肌身で感じて自らの専門領域に基づいてやっていくんだという気持ちを高めるのも、PBL教育の一つの大きな目的なのかなと、大学の本分の一つなのかなと思っています。専門教育を高める基盤としても、PBL教育が必要だと痛感しているところです。

今日、いろいろな宿題をいただきました。今回はこのシンポジウムの宿題を受けて「大学教育とはいかにあるべきか、どう評価すべきか」という点について、PBL教育を中心にもう少し議論できればと考えております。どうもありがとうございました。これで終わりにさせていただきます。パネリストの皆様にもう一度拍手で感謝の意を表したいと思います。どうもありがとうございました。

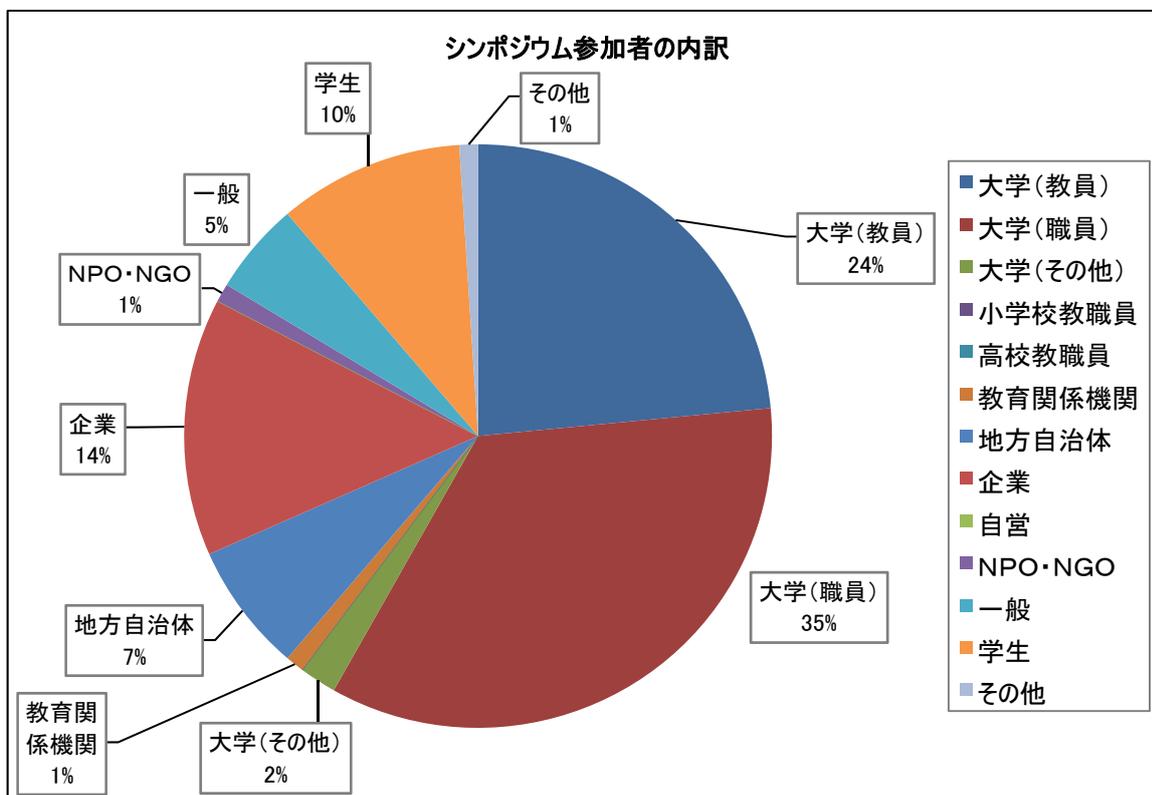
—— これをもちまして同志社大学PBL推進支援センター主催シンポジウム「PBL教育における多面的評価－社会が求める人材像－」を終了いたします。長時間にわたりご来聴いただき、誠にありがとうございました。

「PBL教育における多面的評価-社会が求める人材像-」

－ アンケート結果について －

● シンポジウム参加者の内訳

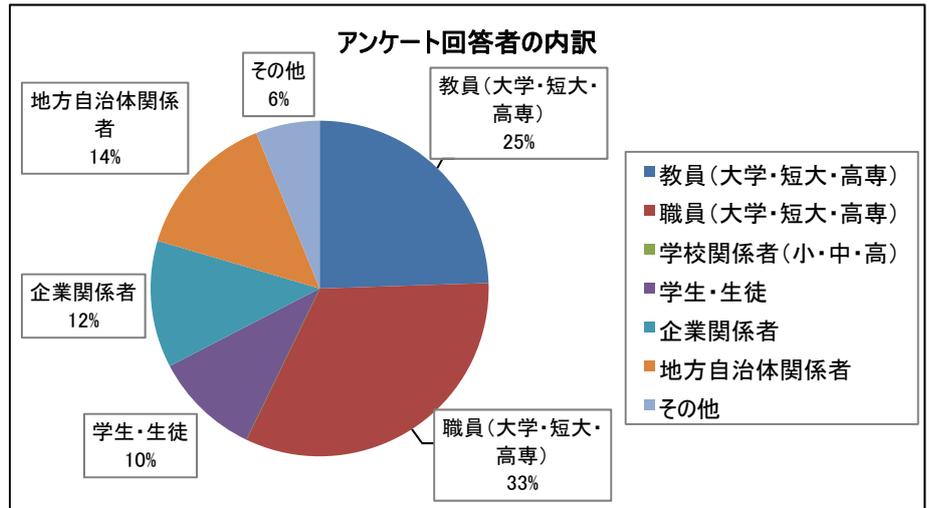
所属	人数
大学(教員)	23
大学(職員)	34
大学(その他)	2
小学校教職員	0
高校教職員	0
教育関係機関	1
地方自治体	7
企業	14
自営	0
NPO・NGO	1
一般	5
学生	10
その他	1
合計	98



■アンケート結果について

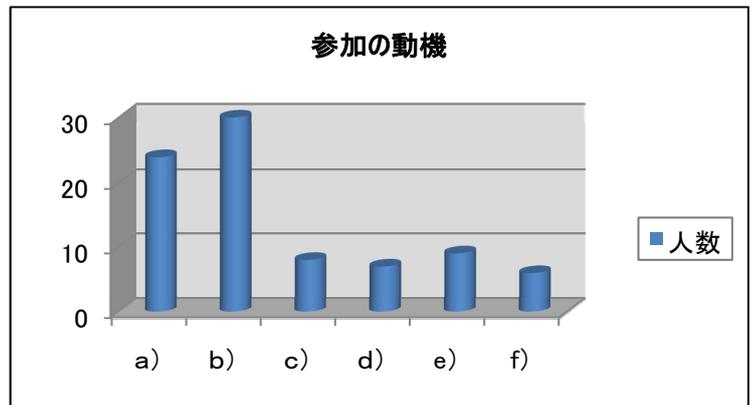
●アンケート回答者の内訳 ※参加者中、アンケートにご回答頂いたのは、約50%でした。

所属	人数
教員(大学・短大・高専)	12
職員(大学・短大・高専)	16
学校関係者(小・中・高)	0
学生・生徒	5
企業関係者	6
地方自治体関係者	7
その他	3
合計	49



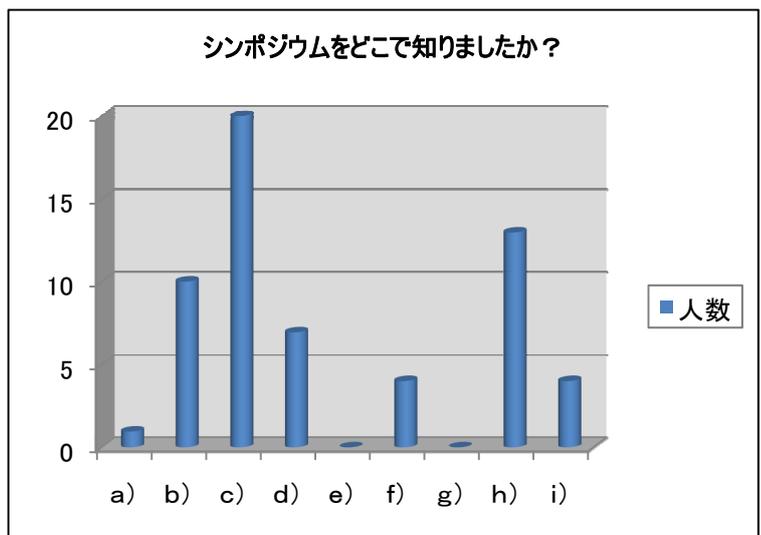
●参加の動機(複数回答可)

参加の動機	人数
a) 人材育成に興味があった	24
b) PBLに興味があった	30
c) 関係者から勧められた	8
d) 大学生の活動に興味があった	7
e) 地域連携の活動に興味があった	9
f) その他	6



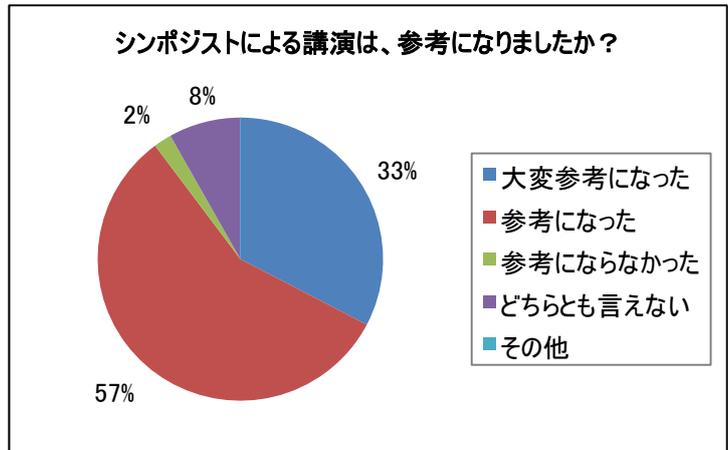
●シンポジウムをどこで知りましたか？(複数回答可)

シンポジウムをどこで知りましたか？	人数
a) 新聞広告	1
b) 同志社大学のホームページ	10
c) 案内パンフレット	20
d) 学内のポスター	7
e) 学外のポスター	0
f) メーリングリスト	4
g) 文部科学省ホームページ	0
h) 関係者に勧められて	13
i) その他	4



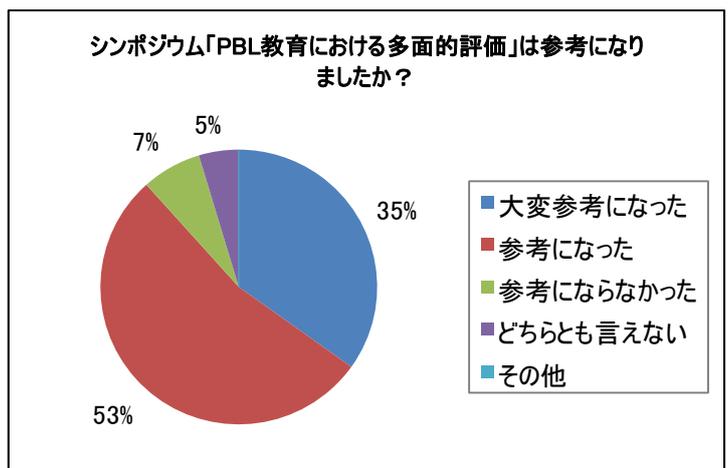
●シンポジストによる講演は、参考になりましたか？

シンポジストによる講演は、参考になりましたか？	人数
a) 大変参考になった	16
b) 参考になった	28
c) 参考にならなかった	1
d) どちらとも言えない	4
e) その他	0



●シンポジウム『PBL 教育における多面的評価』は、参考になりましたか？

シンポジウム『PBL 教育における多面的評価』は、参考になりましたか？	人数
a) 大変参考になった	15
b) 参考になった	23
c) 参考にならなかった	3
d) どちらとも言えない	2
e) その他	0



「PBL 教育における多面的評価-社会が求める人材像」 - アンケート結果 -

■第1部

1. シンポジストによる講演は、参考になりましたか？

教員

- ・ 大学、市役所、NPO、企業一見二見三見してもバラバラ。しかし、何らかの共通はあるかもーこれを見つけ出せということが第1部のネライか
- ・ 学生の動向、企業の求める人材などが明らかになった
- ・ PBL 教育を進めていく多数のヒントを得ることはできた
- ・ 土田副学長、山田センター長の PBL に対する素晴らしい発信。事務局の企画、準備スキルの高さ。同志社 PBL の広がり期待しています
- ・ これまでにない視点が明らかとなった。とりわけ、NPO の方のお話が参考になった

職員

- ・ 各々の分野からの話が聞けたこと
- ・ 京都市、ニチコンにせよ、求める人材像にはきっちりとした背景があり、それを理解することが大切であることが確認できました
- ・ シンポジストのお話がわかりやすく非常に参考になりました。特に NPO について理解が深まり、企業の求める人物像もポイントがよく理解できました
- ・ 大学のキャリア教育について、大学機関だけでなく、行政、NPO、企業からの視点が大変参考になった
- ・ 各方面からの人材期待像を多面的に把握できた
- ・ 松尾氏の講演が業務上も参考になった

学生

- ・ これまで自分のキャリア形成の中に NPO という選択肢はなかったが、今回のシンポジウムを通して興味をもった
- ・ 松尾氏のお考えは大変参考になりました（現場で実践しているのでリアル）
- ・ 国、私、公部門それぞれの事情や求める人材が、この部門のトップに立つ方々から聞け、今後の人生設計をする上で大変参考になりそうだった

企業関係者

- ・ 参加、実践型の教育に企業としてどのように係われるかが見えてきたように思える
- ・ メリハリがあり柔らかい感じの中にも“芯”を感じました
- ・ それぞれの演者の発表は素晴らしい内容であった。

地方自治体関係者

- ・ 様々な分野の方の講演は参考になることが多い
- ・ それぞれの立場でのご意見が聞けて参考になった

その他

- それぞれの立場でのお話は今まで知らなかったことを知ることが出来た
- 様々な立場でのご意見を聞くことができ、様々な見識を持っている方々でご意見もおもしろかった

2. 内容等について、意見や感想

教員

- ニチコン会長の話は一番迫力あり、NPOの話は実におもしろい
- 武田氏の話がリアルで良かった
- 市の方は大学と官とのコラボレーションということで益々重要になると思う
- 講演のバランスが優れていると思います。内容的には特にニチコン会長武田氏の実務豊富な背景にもとづく話で、さすがプレゼンテーションスキル等学ぶところ大です

職員

- 武田会長の「企業が期待する人間像」経験に基づいたお話が説得力もあり楽しく聞かせていただきました
- キャリア教育に関するセンター説明をもう少し知りたかった
- 4名のご講演は時間が短く感じられるほど興味あふれる内容でした
- 講演者が多く1人1人の時間が短い

学生

- 学生への不満について、講演者の方々によって様々な意見がありましたが、結局、共通するものがあるということに気付くことができました。まずそれを克服することから始めます
- 求められる人材像としてはわかるもののPBL教育との関係性がよくわからなかった

企業関係者

- 松尾先生の講演で最近の生徒は①講義をさぼらない②何がやりたいのか何に興味があるのかわからない③判っているのか判っていないのかわからない（無反応）という言葉になるほどと思った。企業でも仕事はさぼらない、言われたことは無難にこなすが、物足りない人間が増えているように思われる。
- “大学教育と社会”今回初めて考える機会になりました。もっともっと双方で密着した形になるようなキッカケになるのではないのでしょうか
- シンポジウムの中身が濃くわかりやすく発表されていました

■第2部

1. シンポジウム『PBL教育における多面的評価』は参考になりましたか？

教員

- バラバラ、言いつばなし、しかしこれがシンポジウム本来の姿であろう
- PBL教育での学生の評価（成績）を決める方法の一助を期待した
- PBL教育のあり方について参考になった

職員

- ・ 社会ニーズ（グローバル競争等）に対応する人材育成の重要性を感じました。しかし、一律的な人材育成論ではなく、階層別、個々の学生に応じた人材育成やそのための教育プログラムの開発、実践が必要であると強く感じました。
- ・ テーマ設定に対するレスポンスがやや弱かった面もあるが、武田氏の危機感は説得力があった
- ・ コミュニケーション力というつかみどころのない能力向上の必要性をやはり痛感するとともに、大学教育の中で実現することの難しさに絶望的な気持ちになりました

学生

- ・ 社会人が日頃から学生に対して言っていることが全て建前だということに気付かされました。社会人の本音が聞けて大変参考になりました
- ・ 各々の役割をフリー的な感じで出ている

地方自治体関係者

- ・ 議論の焦点がもうひとつ明確でなかった

その他

- ・ このような様々な価値観を含めた上で、現時点での課題や今後作っていく評価軸策定にあたる必要があると感じたから

2、内容等について、意見や感想

教員

- ・ 当初設定の45分は短すぎる

職員

- ・ 武田氏の「学生の考えている事がわからないなら、先生が聞けばいい」その通りだと思いました。先生がコミュニケーションを深めていないのでは？学生のコミュニケーション力は決して低くないと思います。ただ、対象が非常に限られているかも知れませんが…
- ・ 大学教育と実社会とのギャップをPBLで埋められるのかが知りたかったが大旨評価できました
- ・ コミュニケーション力についての話は理解しやすく、整理しながら何うことができました
- ・ 教育だけでは、解決できない問題が多くあり、教育以外周辺の力をもっと活用する必要があるだろうと思いました
- ・ コミュニケーション能力についての行政、企業、NPO、大学の各界の方から考えを聞けて有益であった
- ・ パネラーが多く皆さんの考えをもう少し時間をとって聞ければ良い

学生

- ・ 松尾先生の「～してもいいんだよ」というところが本質的だと思う
- ・ 参考にはなりましたが、あまりにも過激な内容も多くあり、少し萎縮したのも事実です。これだと学生が抱く就職への不安を更に深め、逆効果になるのでは…？とも思いました
- ・ 働きがいや学びの動機、コミュニケーションの不足について指摘があったが、過去（昔）

の学生にはそれが本当にあったのか、もしあったとするならば、それはなぜ学生の中に形成されなくなったのかを議論する必要がある。それをなくして、付け焼刃としての教育なるものを行っても表面をつくらうにすぎないと思われる

企業関係者

- ・ 何事も“自主性”“好奇心”からという部分等、改めて考える機会になりました
- ・ 企業+NPO+行政=主体性

地方自治体関係者

- ・ もう少し時間があればと思います
- ・ 同一方向の議論が気になりました。対立軸の議論も有意義ではないでしょうか…FD、SD…後半、武田氏が少し触れておられましたが…

その他

- ・ 少しコミュニケーション能力のテーマに偏りすぎていたのでは？もう少し、大学教育の視点が出てきてもよかったですのではないかと

■その他の意見、感想

教員

- ・ 質問者はKY（空気が読めない=大学人の特質）ポイントを絞りきっていない。質問よりも自己宣伝、PRであり演説であった。全員が大学関係者であったらこれぞまさしく大学人の特性あり
- ・ シンポジウムに学生を参加させて欲しかった
- ・ 中高大連携で「学習力・人間力を高める新しい教育プログラムの研究構築」をPBLテーマにとりあげる必要性はいかがでしょうか？7年間の教育メソッド（開発）を生かしてトライしていますが、期待以上の成果が見えてきています
- ・ 私が大学教育に期待することは「倫理観を持った人材の育成、学生倫理の確立」である。今、倫理観の欠如に関係する問題が噴出している。私が金沢大学の新生を相手に行った「企業倫理」講義の中で「企業倫理」には2つあり「企業が行う倫理」「企業で行う倫理」。この「企業で行う倫理」は学生のときにしっかり身につけておく必要がある点を強調。私が3人の子ども（いずれも同志社中学、高校、大学を卒業）に常に言っていたことは唯一「いかなる状況下でも、又世界中どこでも、したたかに生き続けるために必要な知識、知恵、人のつながりを作りなさい」

職員

- ・ 具体的なプロジェクト科目についての紹介、成果報告が欲しかった。その方が、テーマとのかかわりがはっきりしたのでは（多分、私がPBL教育を分かっていないからだと思いますが）
- ・ それぞれのお話はおもしろく、最後の山田先生の締めは良かった
- ・ 「PBL教育における評価」ではなく「PBL教育に対する評価」？
- ・ 非常によい機会を与えていただき誠にありがとうございました
- ・ 貴学におけるPBL教育の実例紹介をして欲しかった
 - ex) 企業（団体）選定の基準、単位化する評価点、PBL教育の効果
受講者と非受講者との比較（何で比較できるか？という問題はあるが…）
- ・ 同志社大学でのPBL教育の実例もとりあげて意見交換をしてほしかった

- ・ PBLの今後の展開、意識の高い学生だけが参加するのではないかと考えます。自然層だけでなく、可然層、多数の学生へアプローチできる方法を探りたいキャリアセンターでは、プロジェクト型インターンシップを模索しています

学生

- ・ キャリア教育に大変興味があります
- ・ 会場にはほとんど学生がいなかったため、社会人の方々が学生に対して思う本音のようなものを聞くことができ、大変貴重な経験になりました
- ・ 学生向けの説明会や講演会では絶対に聞けないようなお話しばかりでしたので、このようなシンポジウムにも積極的に参加すべきだと思いました
- ・ 大学の就職予備校化の実質的な進展を感じた。直接的な人材育成、供給の生体として大学を捉えているのだと思う

企業関係者

- ・ 学生に限らず、最近では人の話を聞くのが下手、人前でしゃべるのが下手な人が増えているように思われる。その意味でもPBL教育は解消に役立ち、大切な教育の場であるので継続してください
- ・ PBLならPBL、コミュニケーション能力ならそれ、と、限られた時間ですので、論点を絞ったほうが、より深いものになるのではないかと思います
- ・ NPOの講義をされたときにレジュメがないとわかりにくいことがあった

地方自治体関係者

- ・ 勉強になりました。ありがとうございました
- ・ 具体的な成果、事例を題材としたシンポジウムを希望する
- ・ 地域連携の活動についての話題を増やして欲しい

その他

- ・ 嘱託講師を海外に求めるのも一方法かと思えます。グローバルな人材という意味からも、学生にとってメリットがあると考えます

以 上

 **同志社大学 PBL推進支援センター**

今出川キャンパス 〒602-8580 京都市上京区今出川通烏丸東入 今出川校地弘風館1階 教務課内
TEL:075-251-4630 FAX:075-251-3064 E-mail:ji-pbl@mail.doshisha.ac.jp

ホームページもご覧ください <http://www.doshisha.ac.jp/academics/institute/ppsc/>