

企業へのアンケート調査結果からみた 今後の崇城大学の教育のありかたについて

藤本 元啓*

The Future of Education at Sojo University Based on the Results of a Questionnaire Survey of Companies

by

Motohiro FUJIMOTO *

要 旨

2021年10月「今後の教育活動の改善に反映させる」ことを目的として、崇城大学学生の採用と本学の就職イベント参加の実績がある企業624社を対象とした就職課企画のWebアンケートを実施した。その結果、本学学生の「汎用的基礎能力」「専門分野の基本的な知識」などDPの習得度について「身につけている」と評価した企業は全体の1/3、「専門分野の実践能力」「課題発見能力」「問題解決能力」「論理的思考能力」にいたっては1/4であった。また本学の教育に関しては、「課題解決型教育」「実践的な業務経験教育」「大学と産業界との接続教育」などの実施要望が多かった。

これらの指摘は、本学が具体的にどのような教育プログラムを学生に提供し、学生がその成果をどれだけ身につけ、それらを活用できるか、などに対する問いかけであり、大学と実社会とを接続するために重視すべき教育プログラムが求められた、ということである。つまり、本学教育の成果を企業が評価（外部アセスメント）したことにほかならない。それらに応えるための教育プログラムのひとつとして、2019年度カリキュラム上に明確に位置づけた「SOJOプロジェクト教育」の実質的な運用による有効性を述べた。

Key Words : DP、SOJO プロジェクト教育、外部アセスメント、教育の質保証、学修成果の可視化

1. はじめに

学生は学士課程教育プログラムに合格して卒業するが、それは大学が定めたDP (Diploma Policy) を達成したことを意味する。学修成果とは、学生がどのような力を身につけたか、ということであり、それは各大学の方針によって異なる。そのなかには、社会人、企業人として

の能力、つまり経済産業省が2006年に提唱した「社会人基礎力」¹⁾、あるいはこれに関連する様々な能力を示す文言を含める大学も少なくない。

崇城大学（以下、本学）では全学DPの方針として、以下の3項目を掲げている²⁾。

- ①社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観を身につけたもの
- ②優れた応用力を有する専門家になるため、

*崇城大学就職部長 総合教育センター教授

汎用的基礎力と基本的な専門知識を身につけたもの

- ③社会の多種多様な問題を解決するため、課題発見・問題解決能力を身につけたもの

また、基礎教育課程で実施する全学共通科目のDPを次のように定めている³⁾。

「人間形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアデザイン能力」等の基礎的・汎用的能力を身につけ、それらを実践できるもの

本学では「社会人基礎力」に関して、(株)マイナビの適性診断ツール「MATCH plus」⁴⁾を利用し、1年次と3年次の経年変化を調査しているものの、それらの到達度調査、つまり学修成果の可視化については、いまだ実施段階に至っていない。

DPの評価は、科目にブレイクダウンした学修到達度目標ごとに、ペーパーテスト、レポート、実技、口頭発表、作品等でおこなわれる。教員が評価した知識、スキル、能力等を身につけて卒業した学生は、企業等の実社会からどのような評価を受けているのだろうか。また社会人として、それらを職場でどのように生かしているのだろうか。さらには企業と卒業生両者の評価を、本学は教育においてどのように反映しているのか、あるいはできるものであろうか。

そこで本学の卒業生について、知識、スキル、能力等の習得度合や活用度について調査するために、本学学生の採用と本学の就職イベント参加の実績がある企業624社を対象に、2021年10月に就職課企画のWebアンケートを実施した。本稿では、その集計の結果をとおして、企業からみた卒業生の特徴と本学教育への要望を整理するとともに、今後の教育活動の見直しについて言及する。

なお本アンケートデータは、本学HPに「令和3年度企業アンケート調査結果」⁵⁾として掲載している。

2. 企業アンケートの調査概要

まず以下に、本アンケートの調査概要について記しておく。

《調査期間・調査方法》

2021年10月6日～27日、オンライン調査

《調査目的》

今後の教育改善の活動に反映させること

《調査対象》

キャリアタスCMSへの登録企業（本学学生の採用実績のある企業、および就職関係行事への参加実績のある企業624社、但し薬学部に関係する薬局等については対象外）

有効回答384社、回答率61.5%

《調査内容》

- (1) 基本情報
 - ・社名、団体名
 - ・本社、団体所在地
 - ・主な業種
 - ・従業員数
 - ・現在の本学出身者数
- (2) 就職採用活動で重視する能力、姿勢、事項等
- (3) 社会人として身につけておくべき能力、姿勢等
- (4) 本学DPに関する能力等の習得度（現時点で本学出身者が在籍している企業に限定）
 - ・社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観等（コミュニケーション能力、協調性、積極性、倫理観、一般常識、社会人としての心構え、基礎的英語能力）の習得度
 - ・優れた応用力を有する専門家になるための汎用的基礎力と基本的な専門知識等（汎用的基礎力、専門分野の基本的な知識、専門分野の実践能力）の習得度
 - ・課題発見、問題解決能力、論理的思考能力の習得度
- (5) 自由記述
 - ・本学学生に身につけてほしい能力や経験等

- ・ 本学教育で実施が望ましい教育内容
《企業の基本情報》
- ・ 本社所在地
東京都 124 社 (32.3%)、熊本県 79 社 (20.6%)、福岡県 42 社 (10.9%)
熊本・福岡県を除く九州・沖縄 42 社 (10.9%)
- ・ 業種別
製造業 125 社 (32.6%)、建設業 80 社 (20.8%)、情報通信業 53 社 (13.8%)
- ・ 従業員数
10 人未満 1 社 (0.3%)
10 人～50 人未満 17 社 (4.4%)
50 人～100 人未満 34 社 (8.9%)
100 人～500 人未満 137 社 (35.7%)
500 人～1000 人未満 76 社 (24.2%)
1000 人～5000 人未満 93 社 (24.2%)
5000 人以上 26 社 (6.8%)
★ 500 人未満 189 社 (49.2%)
- ・ 本学卒業、修了生が在籍する企業数 326 社
- ・ 本学卒業、修了生の在籍者数
1 名～5 名：179 社 (46.6%)
6～10 名：81 社 (20.8%)
11 名以上：66 社 (17.2%)

3. 企業が重視する能力、姿勢

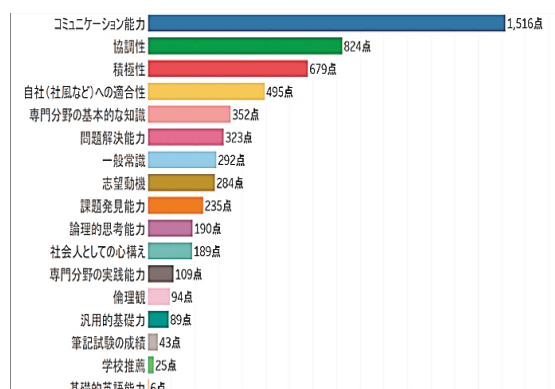
3.1 就職採用活動で重視する能力、姿勢等

標題について、回答企業 384 社が自社で重視する能力等 17 項目から優先順に 5 項目を選択回答し、それらをボルダールール (1 位 5 点…5 位 1 点、以下同じ) で集計したものが【図 1】である。

これによると、「コミュニケーション能力」(1,516 点) が抜きん出ており、次いで「協調性」(824 点)、「積極性」(679 点)、「自社への適合性」(495 点) などコンピテンシー関連が続き、知識、リテラシー、スキルなどに関係する「専門分野の基本的な知識」(352 点)、「問題解決能力」(323 点)、「専門分野の実践能力」(109 点) は、それらの次に位置する。

なお選択肢に「汎用的基礎力」があるが、これは上位 3 項目をはじめ、「課題発見能力」「社

会人としての心構え」をも含むものであり、ここでの選択肢としては相応しくない。



【図 1】 就職採用活動で重視する能力、姿勢等

一方で、企業が採用で重視する能力で最優先とする能力等の割合(%)、以下同じ)をみると、「コミュニケーション能力」が 384 社中 226 社で全体の 58.9% になり、「自社への適合性」は 32 社で 8.3%、「積極性」が 20 社で 5.2% であった。

これらを回答社数 50 社以上の業種別でみると、製造業 (125 社) では、「コミュニケーション能力」57.6% (72 社)、「自社への適合性」8.0% (10 社)、「専門分野の実践能力」6.4% (8 社) となる。建設業 (80 社) では、「コミュニケーション能力」65% (52 社)、「自社への適合性」「志望動機」が各 7.5% (各 6 社) になる。情報通信業 (52 社) では、「コミュニケーション能力」56.6% (30 社)、「自社への適合性」「志望動機」が各 9.4% (各 5 社) であった。以上を整理したものが【図 2】である。

業種	最優先とする能力等		
	割合	項目	割合
全体384社	コミケ58.9%	自社適合性 8.3%	積極性 5.2%
製造業125社	コミケ57.6%	自社適合性 8.0%	専門分野実践力6.4%
建設業80社	コミケ65.0%	自社適合性・志望動機 7.5%	
情報通信業52社	コミケ56.6%	自社適合性・志望動機 9.4%	

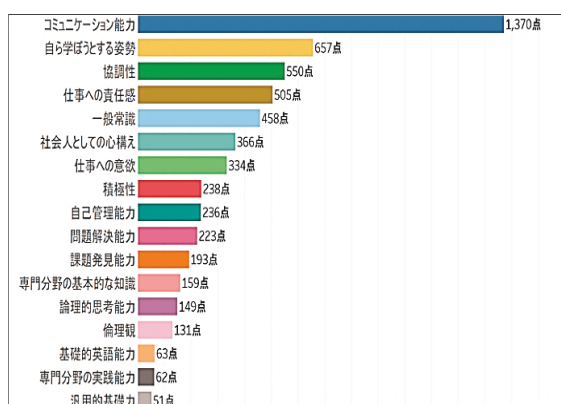
【図 2】 業種別の採用時に重視する能力、姿勢等

全業種でも業種別でも 1 位に「コミュニケーション能力」を挙げる企業が 55% を超え、占有率は高くはないものの「自社への適合性」「専門分野の実践能力」「志望動機」を挙げた企業もあり、【図 1】とは異なる。

なお選択肢「自社への適合性」は業種との適性、また「志望動機」は業種への専門性を確認する項目でもある。そうすると、これらは学生の専門基礎的能力を確認する選択肢とするほうがよいのか、検討すべきことになる。

3.2 社会人として身につけておくべき能力、姿勢等

標題について、回答企業 384 社が自社で重視する能力等 17 項目から優先順に 5 項目を選択回答し、それをボルダールで集計したものが【図 3】である。



【図 3】 学生が身につけておくべき能力等

これによると、「コミュニケーション能力」(1,370 点)が突出し、次いで「自ら学ぼうとする姿勢」(657 点)、「協調性」(550 点)、「仕事への責任感」(505 点)と続く。「問題解決能力」(223 点)、「課題発見能力」(193 点)、「専門分野の基本的な知識」(159 点)は低い位置にあり、「専門分野の実践能力」(62 点)にいたってはさらに低い。つまり企業が社会人として優先的に求める能力についても、「人間形成・社会形成能力」と「自己理解・自己管理能力」ということになる。

本設問の結果は、前項の「就職採用活動で重視する能力、姿勢等」と大差はないといってよい。それは、本設問の選択肢が前項と若干の異同はあるものの、設問自体の内容は大略同等であるからである。つまり、「社会人として身につけておくべき能力」とは、「学生時代に身につけておくことが望ましいもの」であり、採用過程において重視する能力ということになる。

なお選択肢の「仕事への責任感」「仕事への意欲」「自ら学ぼうとする姿勢」「積極性」などは正確な区別が難しく、「汎用的基礎力」も他の選択肢と重複するものであった。

3.3 考察

日本経済団体連合会(以下、経団連)では、企業の大卒等新卒者の採用選考活動状況を把握することを目的として、毎年「新卒採用に関するアンケート調査」を実施している。そのなかに「新卒者の選考にあたって特に重視した点」について、20 項目のなかから 5 項目を優先順位付けで選択する設問がある。

これを 2010 年から 10 年間の平均順位とその企業数の割合を上位から列挙すると、①コミュニケーション能力(83%)、②主体性(62%)、③チャレンジ精神(51%)、④協調性(49%)、⑤誠実性(41%)、⑥ストレス耐性(35%)、⑦責任感(26%)、⑧論理性(24%)、⑨課題解決能力(20%)、⑩ポテンシャル(19%)、⑪リーダーシップ(17%)、⑫柔軟性(15%)、⑬専門性(14%)、⑭創造性(13%)、⑮信頼性(13%)、⑯一般常識(8%)、⑰語学力(6%)、⑱学業成績(5%)、⑳その他(4%)、㉑留学経験(1%)となる⁶⁾。

本学のアンケート結果は、これと大きく変わりはない。企業が採用時に本学学生に優先的に求める能力等は、全学 DP ①「社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観を身につけたもの」と基礎教育課程 DP の「人間形成・社会形成能力」とに相応するものである。

一方、実学系大学として本学が育成に注力している能力の「問題解決能力」「課題発見能力」「専門分野の基本的な知識」「専門分野の実践能力」は、低い位置にある。但しこの結果は、企業が専門基礎的な知識とスキル、そしてそれらの実践力、つまり全学 DP ②③を軽視しているとは考えにくい。その意味するところは、専門基礎的な知識やスキルの保有を前提としたうえで、「コミュニケーション能力」「協調性」「積極性」など他者を理解し他者に働きかける能力、換言すると「人間関係形成能力」を優先するということである。つまり企業が求める人材とは、自社において専門性を生かすためのコ

ンピテンシーを発揮できる人材、といえよう。

企業がこれらの能力や姿勢を採用時に優先するのは、企業体で働くうえで大前提となる要素であり、組織力を重視する日本型企業の特徴に起因するからである。企業はそれらの要素を確認するために複数回の採用面接をおこない、「問題解決能力」「課題発見能力」「専門分野の基本的な知識」「専門分野の実践能力」などの知識、スキルや実践力について、学生の実体験にもとづく習得度を見極めることになる。

なお経団連は、これまでの「新卒者の選考にあたって特に重視した点」に関する20項目から5項目を選択する方法を、2021年に「採用の観点から大卒者に特に期待する資質・能力・知識」の3分類とし、それぞれに選択肢を設けて3項目を選ばせるように改めた。これらは「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」⁷⁾ (以下、報告書)に、項目の優先順位と企業数の割合を示して、以下のように整理している。

第一分類「今後、特に期待する資質」(n = 376社)は、①主体性(84.0%)、②チームワーク・リーダーシップ・協調性(76.9%)、③実行力(48.1%)、④学び続ける力(36.2%)、⑤柔軟性(18.4%)、⑥倫理観(10.9%)、⑦精神力・忍耐力(10.4%)、⑧社会性(8.2%)、⑨その他(4.5%)であった。報告書は、回答企業の約8割が「主体性」、「チームワーク・リーダーシップ・協調性」を挙げ、変化の激しい人生100年時代を迎え「学び続ける力」と回答した企業が4割近い、と述べている。なおこれまで突出していたコミュニケーション能力は、②の「チームワーク・リーダーシップ・協調性」に該当するであろう。

第二分類「今後、特に期待する能力」(n = 376社)については、①課題設定・解決能力(80.1%)、②論理的思考力(72.1%)、③創造力(42.6%)、④傾聴力(35.9%)、⑤発信力(35.1%)、⑥情報活用能力・データ分析力(13.8%)、⑦異文化理解力(8.8%)、⑧外国語能力(4.5%)、⑨その他(2.7%)であった。報告書は、「課題設定・解決能力」「論理的思考力」「創造力」が上位で、いずれも Society 5.0

において求められる能力として、産学協議会で産学間の認識が一致したもの、と記している。なお「外国語能力」への期待度は、この形式の調査でも低くなっている。

第三分類「今後、特に期待する知識」(n = 372社)は、①文系・理系の枠を超えた知識・教養(84.7%)、②専攻分野における基礎知識(75.8%)、③専攻分野における専門知識(61.8%)、④数理・データサイエンス・AI・ITに関する専門知識(34.4%)、⑤専門資格(16.4%)、⑥その他(6.2%)であった。報告書は、「文系・理系の枠を超えた知識・教養」が最も多く、リベラルアーツ教育や文理融合教育を重視した教育の実践が重要で、専門教育の重要性も認識する、と記述している。専門分野の知識も必要だが、文理の枠を超えた知識と教養の必要性に期待する企業が多いことに、本学は留意しておく必要がある。

このような「資質」「能力」「知識」の3分類での設問形式は、企業にとってこれまでよりも格段に回答しやすいものになったとみられ、本学の調査項目も今後はこれを参考にした方がよいと考える。

4. 本学 DP に関する能力等の習得度

4.1 企業への設問の意義

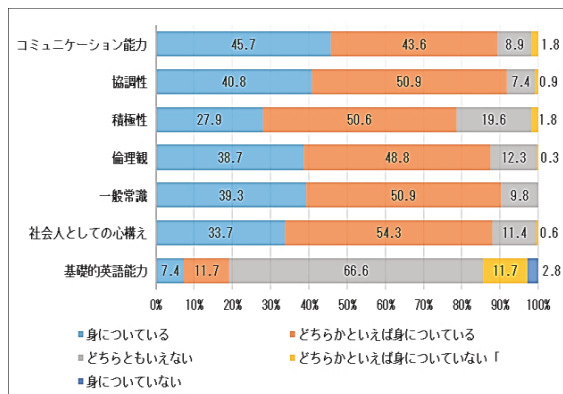
冒頭で述べたとおり、本学の学生は DP を達成したからこそ卒業できるはずである。そのため DP に関する能力等の習得度に関する企業側の評価(外部アセスメント)は、本学の教育内容とその学修成果を確認し、次の改善につなげる意味で、極めて貴重なデータである。

なお、この設問は調査した時点(2021年10月)で卒業生・修了生が在職している企業326社を対象としている。

4.2 社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観等の習得度

標題に関する「コミュニケーション能力」「協調性」「積極性」「倫理観」「一般常識」「社会人としての心構え」「基礎的英語能力」についての集計結果が、【図4】(n = 326社)である。なお「基礎的英語能力」をここに加えた理由は、

本学がコミュニケーション重視の英語教育をおこなっているためであるが、次項の「汎用的基礎力」に含めるべきであった。



【図4】 社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観等の習得度

これらの習得度について、「身についている」「どちらかといえば身についている」と肯定的に評価した企業数が80%を超える項目は、「協調性」(91.7%)、「一般常識」(90.2%)、「コミュニケーション能力」(89.3%)、「社会人としての心構え」(88.0%)、「倫理観」(87.5%)であった。

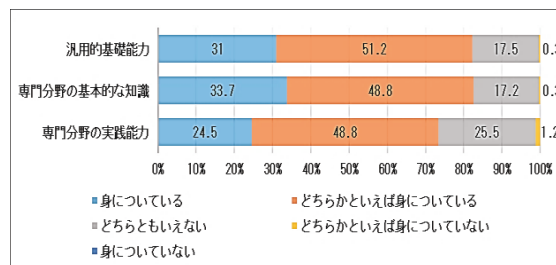
しかし、「身についている」と習得度を高く評価(「充分に身についている」と理解しておく、以下同じ)する企業数の割合は、「コミュニケーション能力」(45.7%)、「協調性」(40.8%)であり、その他は40%に満たない。とくに「積極性」については27.9%であり、これらの項目のなかでは低い評価となっており、後述する本学学生と教育内容とに対する自由記述にも、これに関する記載が目立っている。本学としては、「身についている」と評価された習得度を、現実的な数値として受けとめておくべきである。

一方で、「基礎的英語能力」に肯定的な評価をした企業数の割合は19.1%で、「身についている」と評価したのは7.4%にとどまる。企業側からみると、本学のコミュニケーション英語の教育成果は、いまだみえない、あるいは自社では必要がない、ということになるのだろうか。ただ今回の設問が「英語能力」という漠然とした文言であり、企業が求める英語に関する能力

について、日常生活、ビジネス、専門技術等などの分野に期待するのか、などに分類すべきであった。なお66.6%の企業が「どちらともいえない」と回答しているが、それは「不要」「測定していない」、あるいは「わからない」などを含む回答かもしれない。

4.3 優れた応用力を有する専門家になるための汎用的基礎力と基本的な専門知識等の習得度

標題に関する「汎用的基礎能力」「専門分野の基本的な知識」「専門分野の実践能力」についての集計結果が、【図5】(n = 326社)である。



【図5】 汎用的基礎力と基本的な専門知識等の習得度

これらの習得度を肯定的に評価した企業数の割合は、「汎用的基礎能力」(82.2%)、「専門分野の基本的な知識」(82.5%)で80%を超えるが、「専門分野の実践能力」(73.3%)は9ポイントほど低い。

しかし「身についている」と評価した企業数の割合は、「汎用的基礎能力」(31.0%)、「専門分野の基本的な知識」(33.7%)で1/3程度であり、「専門分野の実践能力」(24.5%)にいたっては1/4ほどである。前項の「社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観等の習得度」の項目に比べて、相対的に低い数値であった。

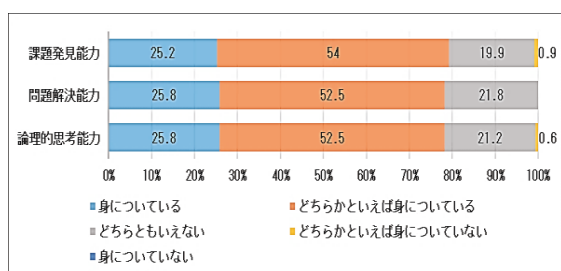
4.4 課題発見能力、問題解決能力、論理的思考能力の習得度

標題の「課題発見能力」「問題解決能力」「論理的思考能力」についての集計結果が、【図6】(n = 326社)である。

これらの習得度を肯定的に評価した企業数の割合は、「課題発見能力」(79.2%)、「問題解決能力」(78.3%)、「論理的思考能力」(78.3%)

であり、いずれも 80%に近い。

しかし「身につけている」とする企業数の割合は、「課題発見能力」(25.2%)、「問題解決能力」(25.8%)、「論理的思考能力」(25.8%)で1/4ほどにすぎず、「社会人として相応しい豊かな人間性と倫理観等の習得度」と「優れた応用力を有する専門家になるための汎用的基礎力と基本的な専門知識等の習得度」と比べて、相対的に最も低い数値であった。



【図6】課題発見、問題解決能力、論理的思考能力の習得度

5. 企業からの本学学生と大学に対する要望

5.1 概要

学生と本学に対する企業からの要望や意見に関する自由記述の設問として、「学生時代に身につけておいてほしい能力や経験しておいてほしいこと」、および「崇城大学の教育において実施が望まれる教育内容」の2項目を設定した。これらのすべての回答は大学HP(前掲補注5)に掲載しているのので、ここでは大略の整理をしておきたい。

5.2 在学中に身につけるべき能力等

標記について、197件もの貴重な意見を得ることができた。これは第3章「企業が重視する能力、姿勢」に直結するもので、より具体的な回答を得たことになる。これらを順不同で、以下に整理しておく。

- ・「教えられていないのでできません」ではなく、自らが考え行動する人間力、主体性をもった学び、積極性、向上心、
- ・社会との接点や実践的な経験

- ・失敗や挫折を乗り越えるへこたれないタフさ、失敗や間違いを恐れない行動力、注意やアドバイスに対する耐性
- ・他者(同級生以外)とのコミュニケーション能力、説明能力、対人折衝力、マナー
- ・インターンシップ
- ・汎用的基礎力の上にたった専門的基礎知識
- ・基礎的なICTの知識と技術
- ・課題に対しての実行力、解決力

5.3 実施を望む教育内容

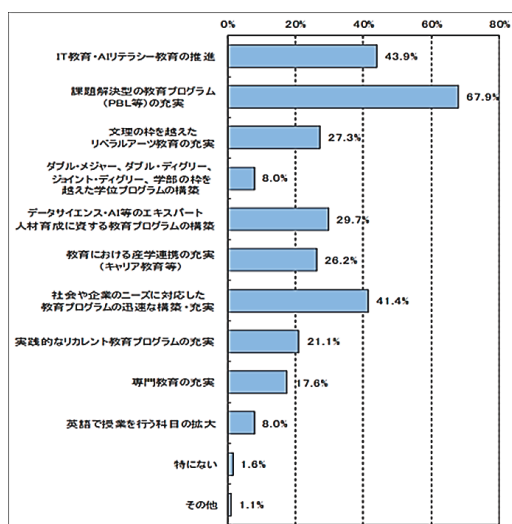
標記については、61件の要望が寄せられた。これは第4章「本学DPに関する能力等の習得度」について、具体的な回答を得たことになる。これらを以下に、順不同で記しておく。

- ・受け身の授業ではなく他者の意見をよく聞き自分の意見を積極的に発言する授業(コミュニケーション能力)、人前で発表することに慣れるカリキュラム
- ・実践的な業務経験(現場実習や実地訓練等)を学べる授業、大学と産業界との接続教育
- ・課題を解決する能力を高める教育(課題解決プロジェクト、大学と企業とが連携して行う実習など)、グループワークなど、人と関わりあいながら一つのものを作り上げる実習
- ・学んだ知識と仕事とのギャップを埋める教育
- ・IT、AIなどの技術
- ・組織論や企業論などの経済、経営系の授業
- ・コンプライアンス全般に関わる教育、労働法の基礎
- ・「報連相」の徹底とあいさつ

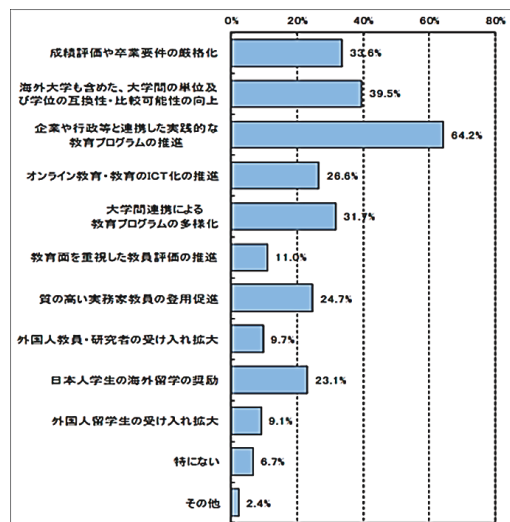
5.4 自由記述の意味するところ

学生と本学に対するこれらの指摘は、本学が正課・課外授業において、具体的にどのような教育プログラムを学生に提供し、学生がその成果をどれだけ身につけ、そしてそれを活用できるか、などの問いかけである。さらには、大学と実社会とを接続するために重視すべき本学教育プログラムの本質への期待と要望、ということになる。つまり、本学の教育の質保証を企業が検証、評価したことにほかならない。

経団連は、「今後、優先的に取り組むべき教育改革」を「教育プログラム（【図7】）」と「教育環境・システム（【図8】）」とに分け、その調査結果を前掲「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」⁸⁾として報告している。



【図7】 教育プログラムの改革 (n = 374 社)



【図8】 教育環境・システムの改革 (n = 372 社)

まず【図7】の優先的に取り組むべき教育プログラムの改革については、「課題解決型の教育プログラム (PBL 等) の充実」に期待する企業数が 67.9% (n = 374 社)、次いで「IT 教育・AI リテラシー教育の推進」が 43.9%、「社会や企業のニーズに対応した教育プログラムの迅速な構築・充実」が 41.4%で続いている。

次に【図8】の優先的に取り組むべき教育環境・システムについては、「企業や行政等と連携した実践的な教育プログラムの推進」に期待する企業数が 64.2% (n = 372 社)、次いで「海外大学も含めた、大学間の単位及び学位の互換性・比較可能性の向上」が 39.5%、「成績評価や卒業要件の厳格化」は 33.6%となっている。本学のアンケート調査でも、本章「実施を望む教育内容」で整理したとおり、「課題解決型教育」「実践的な業務経験教育」「大学と産業界との接続教育」などの教育プログラム実施への要望が高い。

また第4章で述べたが、本学学生の DP「汎用的基礎能力」「専門分野の基本的な知識」の達成度・習得度について「身につけている」と評価した企業数は全体の 1/3、「専門分野の実践能力」「課題発見能力」「問題解決能力」「論理的思考能力」にいたっては 1/4 である。

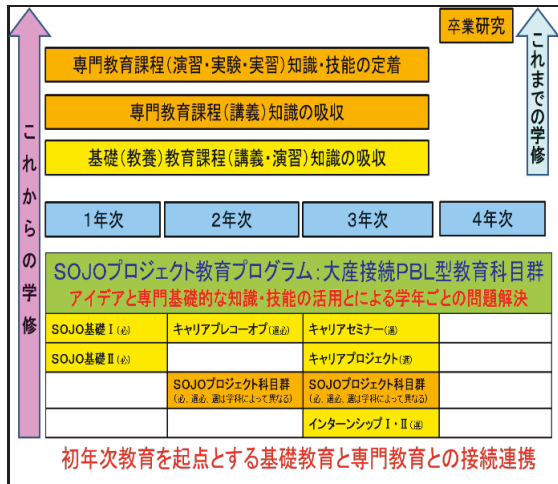
これらの結果を真摯に受けとめると、教育プログラムとシステムの不断の改善・改革は避けられないということになる。

6. 企業が求める教育としての「SOJO プロジェクト教育」プログラム

本学では 2019 年度から新カリキュラムに移行し、これまでの伝統的な講義、実験・演習主体の大学教育に加えて、PBL (Project-Based Learning) 型教育「SOJO プロジェクト教育」の科目群を、基礎教育課程と専門教育課程双方のカリキュラム上に明確に位置づけた。その内容についてはすでに旧稿⁹⁾で述べたので、ここではその関係図（【図9】【図10】）を再掲し、簡潔に整理しておきたい。

基礎教育課程（初年次教育とキャリア教育）では、解のない問題について「アイデア的な解決」を目指し、専門知識を必要としない PBL 型学修をおこなう。専門教育課程では「専門基礎的なアイデアによる解決」を目指し、専門科目や実験・演習等で修得した知識とスキルとを活用する PBL 型学修をおこなう。それらをあわせて、さらにインターンシップを含めて、大学と産業界との接続のための協働教育（大産接

続教育)を推進する。



【図9】カリキュラムイメージ

	前期	後期
1年	SOJO基礎Ⅰ 必② 学科HP探求 学科研究室調査 ・チーム学修とプレゼンテーションの基礎、学科所属意識	SOJO基礎Ⅱ 必② 企業等提供課題のアイデア的解決、企業調査 ・実社会の問題解決体験 ・修学モチベーションの向上
2年	キャリアプレコオプ 選必② 企業等提供およびチーム設定課題のアイデア的解決 ※セメスター ・学科混合クラスによる多様な知識とスキルを活用して解決 ・自身に不足する知識や技能等への気づき	SOJOプロジェクト 必・選必・選② 企業提供課題の専門基礎的なアイデアによる解決 ※セメスター ・当該学年までに修得した専門基礎的知識とスキルを活用して解決 ・自身に不足する専門基礎的な知識やスキル等へのさらなる気づき
3年	SOJOプロジェクト 必・選必・選② 企業提供課題の専門基礎的なアイデアによる解決 ※セメスター ・当該学年までにさらに修得した専門基礎的知識とスキルを活用して解決 ・企業の課題解決の専門基礎的な疑似体験	キャリアセミナー 選① 学科推奨科目 企業提供課題の解決 ・チーム協働解決スキルの最終確認
	キャリアプロジェクト 選① 学生プロジェクト(履修条件:2年次終了までに継続的1年間の所属) ※セメスター ・対象プロジェクト:フォニッパ、ロボット、エコ電力 ・ものづくり/学生による企画、知識とスキルの伝承、一定の完成品としての解決	インターンシップⅠ・Ⅱ 選① 春期・夏期休暇中、連続1週間以上のインターンシップ ※セメスター ・事前授業、業務報告書、成果報告プレゼンテーション

【図10】SOJOプロジェクト科目群

黄色：基礎教育課程 オレンジ色：専門教育課程

そのプロセスにおいて、学生は「汎用的基礎能力」「専門分野の基本的な知識」「専門分野の実践能力」「課題発見能力」「問題解決能力」「論理的思考能力」などの習得と、これらの能力のさらなる向上とを目指すことになる。基礎的な知識と汎用的な技能を習得し、それらを実際に個人でもチームでも活用でき、自律的な行動ができる人材を育成するためにも、またそれらを学生自身が確認できるためにも、現実的かつ実践的なプログラムである。つまり「SOJOプロジェクト教育」は、「学修者本位」の教育システムへの転換としても有効な教育プログラ

ムのひとつなのである。

問題は、カリキュラム上に位置づけたこのプログラムを、教育の基柱として、構想に沿って現実的に動かせるか、否かである。科目名称は旧カリキュラムを継承しているものが多く、名称が変わっても教育内容自体は旧来のままの科目もある。さらに問題は根深く、本学ではPBL型授業スタイルが緒についたばかりで、企業提供の課題を解決することは難しいとの声も少なくない。しかし、企業は提供する課題に対する解だけを求めているのではなく、その学修体験とプロセスをとおした学生のリフレクションや今後の学修へのモチベーションに期待しているのである。まずは、このことを再認識し理解することが肝要である。

そこで再度述べるが、学年が進行するとともに学生が習得する「汎用的基礎能力」「専門分野の基本的な知識」などを現実的な問題解決のために実際に活用すること、つまり「専門分野の実践能力」「課題発見能力」「問題解決能力」「論理的思考能力」などの能力やスキルを実践的に身につけ、その質を向上するためには「SOJOプロジェクト教育」は欠かせないし、そのコンセンサスも全学でできていたはずである。いま一度これを確認することも必要だが、加えてこの教育を担う科目単位でのプログラムの制度設計、その実施、科目間の連携、さらには評価の整合性などについての全学的な見直しと再構築は、喫緊の課題といってよい。それができなければ、「SOJOプロジェクト教育」はカリキュラム上で見栄えがするだけの教育プログラム、「絵に描いた餅」になってしまう。

「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」¹⁰⁾は、2040年に求められる人材像を、①基礎的で普遍的な知識・理解と汎用的な技能を持ち、②その知識や技能を活用でき、③ジレンマを克服することも含めたコミュニケーション能力を持ち、④自律的に責任ある行動をとれる人材、と定義している。こうした人材を育成するために、「学修者本位」の教育への転換が必要であることを、文字面だけの表層的な理解ではなく、またあたかも実践しているかのようにみせかけるアリバイづくりでもなく、

これらを実質化する具体的な教育活動を起こさなければならない。

近い将来には、この「SOJO プロジェクト教育」の成果をとおして、本学学生が主体的で積極性をもつ自律した人材に成長し、その結果の証左として、生きた学修活動成果を社会に発信するイベントを企画できればと考えている。例えば、SOJO プロジェクト科目、学生プロジェクト、卒業論文・修士論文などの学修成果を、単発ではなくセットで公開発表する「企業対象のオープンキャンパス」のようなイベント開催が、現実のものとなることを願っている。

7. おわりにかえて

今回の企業へのアンケート調査結果は、2018年度以前入学者カリキュラムに対する企業の評価、つまり外部アセスメントである。現在進行中の2019年度新カリキュラムの1期生が2023年3月に卒業するが、設問文章と回答の選択肢を調整した上で、数年後、できれば卒業生が社会の中堅になりつつあるであろう10年後に就職先の企業へのアンケート調査を実施することで、新旧カリキュラムにおける外部評価を比較することができる。その結果、評価が上昇すれば今後の教育改革が一定の成果を上げたことになり、そうでなければ本学の教育システム全般に構造的な問題が存在することになる。つまり教育改革の成果を評価するには、それくらいの時間を要するのであり、それを理解したうえで継続的な実践に努めなければならない、ということである。

また本アンケートにおいて、企業が採用時に優先する能力は「コミュニケーション能力」であり、これは経団連の調査でも変わりはない。この結果については、学生も教育産業界からの情報で知り得ており、「専門知識、能力、技術よりもコミュニケーション能力が重要」と誤解する向きがある。筆者もこの旨を複数の学生から質問されたことがあり、その際には「企業であなたの専門性を発揮するためにコミュニケーション能力が必要であり、そのためには専門の知識、能力、技術をもっていることが前提」と

回答している。したがって、教職員はこれを正しく学生に伝えたい。また、「問題解決能力」「課題発見能力」「専門分野の基本的な知識」「専門分野の実践能力」等の育成教育を推進していく必要がある。企業の採用プロセスが今日の「書類選考 → 適性検査・筆記試験 → 複数回の面接試験」から、例えば「書類選考 → 適性検査・筆記試験 → インターンシップ（コミュニケーション能力、専門知識・技術等の確認） → 複数回の面接試験」のように、インターンシップが採用選考のプロセスに位置づけられつつあることも相俟って、「SOJO プロジェクト教育」の重要性が増すのである。

最後に、残された課題と問題について若干述べておきたい。本学では在学生、卒業生、企業に対して、様々なアンケートを実施しており、それらの集計結果は大学HPやイントラネット上で公開している。課題のひとつは、その多くが単純集計であるため、事項によってはクロス集計を用いることも必要である。アンケートを担当する総合企画室は存在するものの、人員不足で多種多様なアンケートの集計処理に追われているため、アンケート項目の設定、その多角的な分析を担当できる人材配置、あるいはアンケートごとのWG設置が望まれる。

さらに大きな問題として、アンケート結果に対する議論がまったくといってよいほど生起せず、次の改善・改革へ進むべき行動がみられないことである。つまりアンケート調査を実施すること自体が「目的」となっており、本来の目的であるはずの教育活動の「PDCA サイクル」が回っておらず、単なる「PD」の繰り返しになっている。これは教学マネジメントが、機能していないことを端的に示している。アンケート調査とは、次なる「PDCA サイクル」を目指すための「手段」であることを再確認することである。

まずは、今回の企業アンケート調査の目的である「今後の教育活動の改善に反映させること」を確実に履行することによって、アンケート調査結果に一喜一憂するだけで何ら具体的な改善策を講じない、というこれまでの姿勢を払拭することである。

補註および参考文献

- 1) 経済産業省 HP「人生 100 年時代の社会人基本力」、
https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.meti.go.jp%2Fpolicy%2Fkisoryoku%2Fkisoryoku_PR.pptx&wdOrigin=BROWSELINK (2022 年 4 月 29 日閲覧)
- 2) 崇城大学 HP「崇城大学の 3 つのポリシー」、
<https://www.sojo-u.ac.jp/about/outline/policy/> (2022 年 4 月 29 日閲覧)
なお、ここには学部と学科ごとの 3 つのポリシーの掲載がある。
- 3) 崇城大学 HP「全学科 3 つのポリシー一覧」、
<https://www.sojo-u.ac.jp/about/docs/4302e1d1a2bd1e4b69b59cdfa8ded0490e6229f0.pdf> (2022 年 4 月 29 日閲覧)
- 4) マイナビ HP「適性診断 MATCHplus」、
https://job.mynavi.jp/24/pc/forward/forwardLowerGradeMatch/index?utm_source=pcsp&utm_medium=pc&utm_campaign=pcsp05 (2022 年 5 月 4 日閲覧)
この結果は学生にフィードバックされ、学科・学部の集計については学科長・課長会議で報告されるが、問題点の検証と対策の検討はおこなわれず、具体的な教育改善に結びついていない。
- 5) 崇城大学 HP「令和 3 年度 企業アンケート調査結果」、
<https://www.sojo-u.ac.jp/about/docs/9509a44e4811bded402c9cd0d8bbd0a02b70795a.pdf> (2022 年 8 月 20 日閲覧)
- 6) 就活 WINavi「就活コラム」、
<https://www.winavi.jp/column/1009/> (2022 年 6 月 3 日閲覧)
- 7) 日本経済団体連合会 HP「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」2022 年、
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf (2022 年 8 月 20 日閲覧)
- 8) 前掲注 7) に同じ
- 9) 藤本元啓「初年次教育科目『SOJO 基礎』について－初年次教育と理工系専門教育との連動による大学と産業界との接続教育プログラムの試み－」『崇城大学紀要』46 巻、2021 年
- 10) 文部科学省 HP「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン (答申)」中央教育審議会、2018 年、
https://www.mext.go.jp/content/20200312-mxt_koutou01-100006282_1.pdf、2022 年 8 月 11 日閲覧

【附記】

本稿のアンケート調査の企画運営は本学就職課職員によるもので、とくにデータの集計作業は課員の宮林裕史氏が担当した。ここに記して、甚深なる謝意を表す。

本アンケート調査は、本文に記したとおりその目的が「今後の教育活動の改善に反映させること」にあったため、教務課と就職課との合同企画で進んでいた。至極もつともなことであるが、学生の就職先企業を対象とするため、結果的には就職課が担当した経緯がある。しかし、教育の質保証にかかわるアンケート調査であることを認識できていれば、この種のアンケート調査は一部局の担当ではなく、せめてタスクフォース的な WG のものとして設問やその回答選択肢の作成、あるいはアンケート調査専門の機関への相談や依頼を含めて検討すべきであったと思料する。今後の検討を俟ちたい。

また企業対象のアンケート調査と同時に、2019 年度、20 年度卒業生と修了生に対して、「本学で身につけた能力が実社会で活 (生) かされているか、社会人として必要な能力等」についてのアンケート調査も実施した。企業の評価と卒業生の自己評価との間には、項目によってはギャップが存在するなど興味深いデータもあるが、後日の別稿に期したい。

なお卒業生対象のアンケート調査については、本学同窓会組織の協力が不可欠であり、これまで以上の連携が望まれる。

