

「学ぶ」と「働く」をつなぐために、 大学と企業・社会がすべきこと

企業・社会が求める人材像と大学教育への期待に関する

経済同友会の提言をまとめた天羽稔氏。

大学教育と社会の接続を望ましい形に変えていくために

インターンシップの強化・充実をはじめ、

学生が大学の外の「異文化」と接触する機会を増やすべきだと指摘する。

大学と企業の対話を 加速させることが重要

今年4月、経済同友会の教育改革委員会委員長として「これからの企業・社会が求める人材像と大学への期待～個人の資質能力を高め、組織を活かした競争力の向上～」と題する提言を発表した。背景にあるのは、日本社会における人材育成に対する危機感だ。

反省点は2つある。1つは、人材育成の具体的な方策について、産学官で十分な意思疎通を行ってこなかったこと。もう1つは、企業が求める人材像を明確に示してこなかったことだ。

これまで日本の企業は大学教育に多くを期待していなかった。自社で3年も教育すれば、企業で活躍できる力を修得させることができたからだ。大学もこうした状況に甘んじ、社会人として必要な能力の育成という観点からの教育に関心が薄かった。

ところが、「失われた20年」で、日本の企業環境は激変した。熾烈なグローバル競争に巻き込まれ、入社時点である程度の資質・能力を持った人材を採用しないと、競争力を保つことができ

なくなった。

企業と大学の最大の違いは、企業は競争に勝たないと本当に消滅してしまうことだ。企業がグローバルな競争力を維持し続けるには、資質・能力の高い人材を、世界中から確保する必要がある。実際に、日本人従業員は3～4割で、半数以上が外国人という大手企業もある。競争力を維持するには、日本人という理由だけで採用するわけにはいかない。

一方で現在、大学卒業生の約7割は企業に就職している。企業が求める資質・能力を備えていなければ、卒業生の大多数は就職が難しくなる。たとえ就職できたとしても、その企業が競争力を失って倒産すれば、卒業生は路頭に迷うことになる。いずれも大学にとって望ましいことではない。

「大学は就職予備校ではない」という大学関係者の声を時折耳にするが、大学教育の目的が、社会に役立つ人材



(公社)経済同友会教育改革委員会委員長
デュボン(株)名誉会長

天羽 稔

●あもう・みのる

1971年阿南工業高等専門学校卒業。1978年ワシントン州立大学工学部修士課程卒業。2006年デュボン(株)社長、2013年同会長、2014年から現職。同年から(公社)経済同友会教育改革委員会委員長も務める。

の育成であることは論を俟たない。そうであれば、企業・社会の求める人材の育成について、大学と企業が対話を加速させることが重要だ。

企業・社会が求める 4つの資質・能力

企業の側がこれまで、求める人材像を大学に明確に示してこなかったという反省に立ち、今回の提言では、企業・社会が求める人材像として、4つの資質・能力を明示した。

第1は「課題設定力・解決力」。グローバル化や技術革新が急速に進む予測困難な状況下においては、どこにどんな課題があるかを素早く見抜き、適切な解決策を施さなくてはならない。そのためには、思考のベースとなる基礎学力や教養を備えることが重要だ。私見だが、課題設定力を鍛えるには、予習が効果的ではないか。日本の教育では復習に力を入れるケースが多いが、そこで鍛えられるのは課題解決力である。予習をすると、自分が何をわかっていないか、どこに集中しなければならぬのかが見えてくる。このように課題設定力・解決力は、学業を通して十分に鍛えられる。

第2は「耐力・胆力」。社会に出れば否応なく試練に直面するが、それを乗り越えていく力や、多少の困難な状況には動じない力を備えておく必要がある。そのためには、学業を含め、学生時代にさまざまなことにチャレンジすべきだ。耐力も胆力も失敗を繰り返し、その経験から学ぶことによって養われる。

第3は「多様性を尊重し、異文化を受け入れながら組織力を高める力」。海外での事業展開はもとより、国内でも外国人労働者や女性、高齢者、障がい者が社会参加する機会が増え、企業・社会では多様な価値観を持つ人々との協働が求められている。この力を養うには、学生時代に自分と異なる価値観や背景を持つ多様な人々と触れ合う経験を積むことが重要だ。

第4は「コミュニケーション能力」。これまでも企業がコミュニケーション能力を重視することはよく知られていたが、その中身については必ずしも明確ではなかった。今回の提言では、それを具体的な言葉で示した。すなわち「相手の主張を正しく理解して円滑に対話できる力」「自らの考えを明確に述べ、説得する力」「交渉力」である。

早期インターンシップで 学生の「気づき」を促す

これら4つの資質・能力を育成するために、企業と大学はどのように連携すればよいのか。

企業がなすべきことは、まずは、求める人材像の明確化とその発信だ。各企業が、どんな人材を求めているのかをそれぞれの具体的な言葉で発信すれば、大学教育に明確な方向性を与えることになる。

採用選考において、今後は学業成績を積極的に活用することも必要になる。学業成績は、その人の基礎力を支えるものだからだ。求める成績や知識の水準を明確にしたうえで、大学の成績表を提出してもらい、大学で何を専

攻したか、どんな学修の成果が得られたか、さらには4つの資質・能力の修得などについて、面接で詳しく聞くことにすれば、学生の学業への身の入れ方も変わってくるはずだ。学んできたことを自分自身できちんと理解できているか、そうでないかは面接をすれば大体わかるものだ。

大学教育の質の保証が前提だが、こうした採用選考の変化を契機に、真剣に勉学に勤しみ、着実に成果を上げてきた者が報われる社会づくりに取り組むべきである。

企業と大学が協力して行う人材育成としては、インターンシップの強化・充実を考えたい。ただし、現在は大学3年になってから行うケースが多く、その期間も1～2週間程度と短い。これでは、学生の教育に資することは少ない。そこで提言では、大学1～2年の早い時期に、少なくとも1か月程度のインターンシップを行うことを提案した。それを可能にするため、報酬を支給し、大学がプログラム作りに関与して単位化を推進することも求めている。

学生には早い段階で「異文化」に触れることを推奨したい。異文化とは企業に限らず、地域社会、海外留学など、大学の外的世界を指す。異文化に触れれば、自分に足りないことや、今後すべきことについての「気づき」が生まれる。その気づきを大学の学びに生かせば、「学ぶ」と「働く」がつながっていく。中長期的には初等中等教育の段階から、社会との接点の中で気づきを生む機会を設けていくべきだ。

気づきを生かせる大学改革も必要

だ。早期インターンシップで自分の将来の方向性が変化したら、転学部や転学科などがスムーズに行えるようにしておく必要があるだろう。

アクティブラーニングやPBLの導入、実務家教員の拡充などもさらに推進すべきだ。社会は急速な勢いで変化している。大学教育には、社会の変化を学生に体感させるしくみが必要で、企業との連携はその点で効果が高い。

教員の教育力向上と 職員の専門性向上が鍵

企業が大学に期待することは、高い資質・能力を備えた学生の育成だが、それには教職員の質の向上も不可欠である。

大学の教員評価には、学生の教育という視点が抜け落ちてはいないだろうか。教えるのがうまい教員は、学生がどうしたら理解しやすいかを常に工夫しているはずだ。だが、多くの大学の教員評価は硬直化していて、教育力向上の努力が反映されるしくみにはなっていないようだ。今後は、学生の就職実績や就職先の評価も勘案したような人事評価システムを構築することが望ましい。

すばらしい教育を行う教員との出会いは、学生の将来に対して相当な好影響を与える。場合によっては、外部か



社会の変化に応じて キャリアを形成できる人材を 企業と大学は協働して育てねばならない。

らどんどん採用することも必要だ。募集の際に、こういう教育力を持った教員を望んでいるという条件を、前面に出したらどうか。教員の本務は、学生の教育であるべきで、研究活動を言い訳にして、教育を軽んじてはならない。

職員の資質・能力をさらに高める努力も必要だろう。今後、大学が企業や社会との連携をさらに進めていくことになる、その窓口を担当する職員には、高度の専門性が求められるようになるはずだ。教員と同様、職員に対しても、専門性を評価するシステムを構築すべきだろう。

激動する現代社会では、10年、15年で産業の生態系が変わってしまう可能性がある。今、自分は必要とされても、5年後には必要とされないかもしれない。そうなれば、新しいことにチャレンジし、変化する社会に自らを適応させ

なければならない。自分の生きる道を自分で決め、学び続け、働き続ける力を、大学で学び、異文化に触れる中で培ってほしいと願っている。

私は社内では、「ヘリコプター人間」をめざしてほしいと常々言っている。必要に応じて瞬時に上昇して、自社の事業や社会全体を大局的に俯瞰した後、再び細部に立ち返り、必要な行動をとることができる人材だ。

専門に閉じず、異分野とのつながりを意識して、大局的に物事を捉えることができるこの力は、リーダーに必要な力であるだけでなく、自分自身のキャリアを客観的に見つめるうえで必要な力でもある。この「俯瞰する力」を身に付けた人材を、大学と企業・社会が一緒になって育てていくことこそが、日本の社会を発展させる原動力になるはずだ。(談)