

【図表1】若年層の「働く」に関する7つの志向性タイプ

社会課題解決タイプ	10.7%	社会の問題や困りごとを解決する仕事で、社会の持続的発展に貢献したいという想いが強い。
働き方重視タイプ	16.0%	仕事のやりがいよりも働く時間や場所を自分で選びたいという想いが強い。
はたらく仲間重視タイプ	19.2%	職場内の人間関係を重視。雰囲気の良い職場で尊敬できる上司・先輩の元で周囲の人と信頼関係を築きながら働きたい。
スキル蓄積タイプ	12.7%	どこでも通用する技術が身につく仕事がしたい、専門的なテーマを追求したい。汎用的な知識・経験を蓄積したい。
安定重視タイプ	16.5%	変化の少ない、安定した環境で働きたい。
承認重視タイプ	14.5%	周囲からの直接的な感謝や、世間からの高い評価・尊敬といった他者からの承認を求めている。
縁の下の力持ちタイプ	10.6%	縁の下の力持ちとして、あまり目立つことなく、人をサポートすることで貢献したい。

「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」
 調査主体：パーソル総合研究所・ベネッセコーポレーション・中原淳
 (ハタチからの「学びと幸せ」探究ラボ)
 調査時期：2021年11月5日～11月8日
 調査対象者：有期雇用を除く25～35歳の就業者 2000名
 ※全国、大卒・院卒 ※業種・職種不問

調査参加者 立教大学：中原淳
 パーソル総合研究所：渋谷和久、小林祐児、砂川和泉
 ベネッセ：上田浩太郎、小林一木、小村俊平、木村治生、
 野澤雄樹、小林今日子、村山和生

問題提起

社会で幸せに活躍するための学びや経験とは？

若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査

働くことに対する7つの価値観

「これからは、〇〇カが必要だ」——ビジネス誌などでよく目にするフレーズです。シンプルで菌切れのいい言い方ですが、ややもすると「この力さえあれば成功できる」「教育機関はこの力を身に付けさせるべきだ」という考えになりがちです。一方で、一人の社会人として若い世代を見れば、彼らの「幸せ」や「活躍」のカタチがどんどん変化し、多様化していることを強く感じます。学びや教育に携わる我々は、もつと真摯に、そのようなこれからの社会を生きる世代の「幸せ」「活躍」に向き合い、より解像度高くイメージを持ったうえで取り組むべきではないか。こうした問題意識の下、ベネッセコーポレーションでは、2021年秋に人材開発・教育支援を行うパーソル総合研究所「大

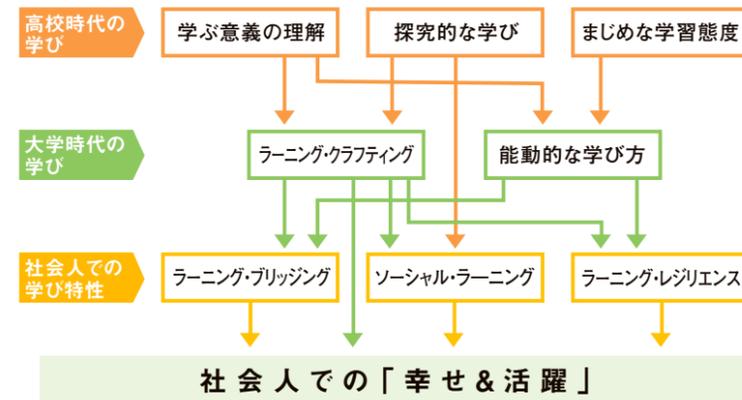
現政権は投資を「モノから人へ」と変える「新しい資本主義」を掲げており、その実現に向け高等教育への期待が高まっている。一方で日本や世界の未来を担う新世代の若者が考えるキャリア観や幸福観は、それ以前の世代とは異なったものになりつつある。このような大きな変化の中で、学生が望むキャリア実現のため、大学教育をどう変えていくべきか。新世代のWell-being調査結果を出発点に考えてみたい。

(株)ベネッセコーポレーション
 執行役員
 事業戦略本部 本部長
上田 浩太郎
 うえだこうたろう ●1998年東京大学法学部卒業後、マッキンゼーアンドカンパニーに入社。2003年Wharton MBA修了。マッキンゼーに復職後、2010年より同社パートナーとして、メディア・テクノロジー業界を中心としたクライアントワークに従事。また組織・人材プラクティスを立ち上げ責任者を務める。2015年に株式会社ベネッセホールディングスに執行役員CSOとして参画。

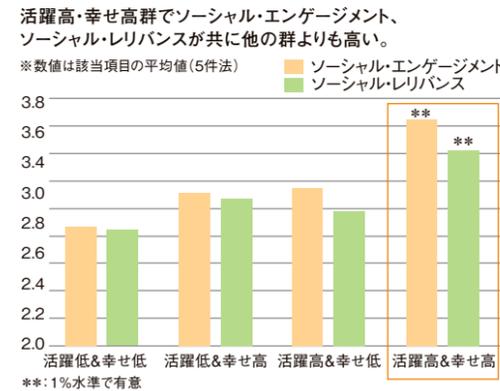
取材・文／本間学 撮影／荒川潤

人の学び」を研究する立教大学の中原淳教授と共同で全国の若年就業者(25～35歳)を対象に、働き方と学びに対する意識を問う「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」を実施しました。
 ウェルビーイング「働くことを通じて幸せを感じている」と定義し、「幸せに活躍できている人は、どんなタイプの人なのか」「若

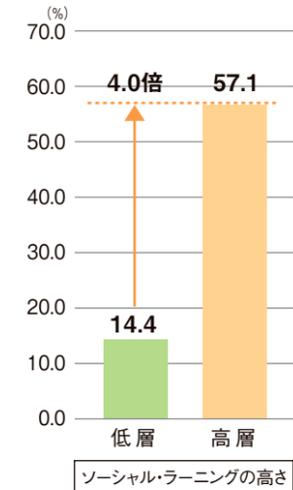
【図表5】高校・大学の学びが「幸せ&活躍」に与える効果



【図表4】ソーシャル・エンゲージメント、ソーシャル・レリバンスと幸せな活躍の関係

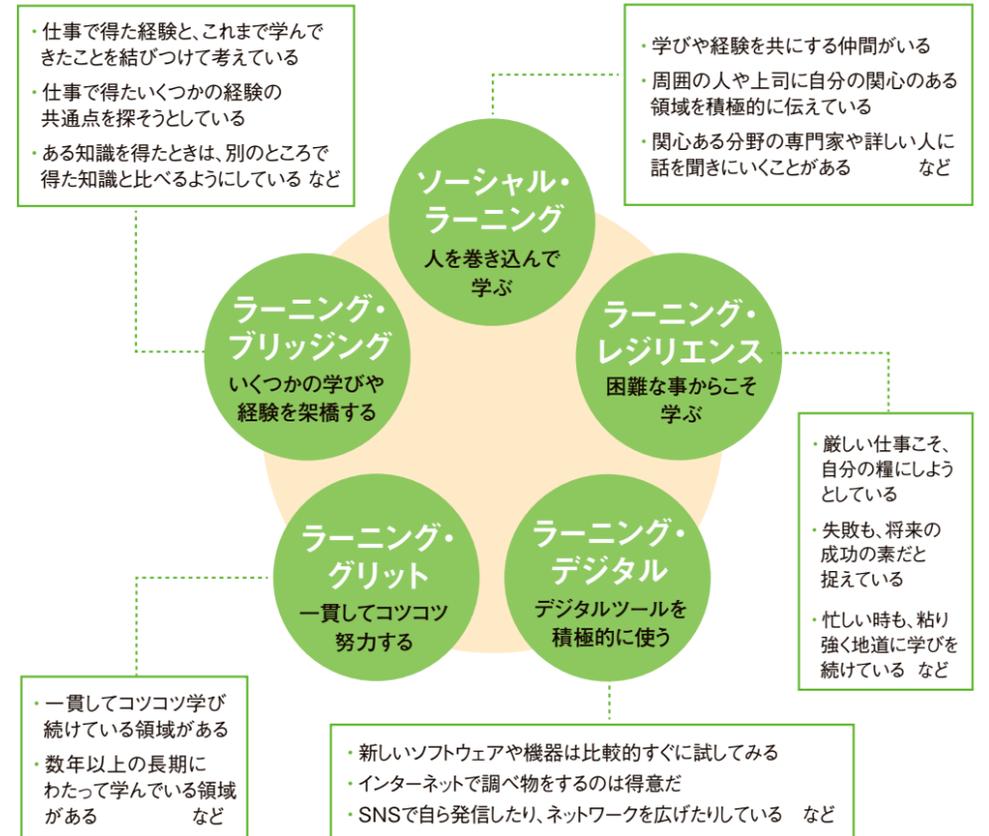


【図表3】ソーシャル・ラーニングの高低と幸せな活躍層の割合



ソーシャル・ラーニングが高い層(平均以上)と低い層(平均未満)と比較すると、幸せな活躍をしている人の割合が4.0倍。

【図表2】幸せな活躍につながる5つの学び特性



【図表6】「ラーニング・クラフティング」が非認知能力の獲得に強く影響

	領域を超えたカリキュラム	能動的な学び方	ラーニング・クラフティング	指導の手厚さ	デジタルを活用した学び
主体性	●●●	●●	●		
好奇心	●	●	●	●	
ねばり強さ		●●	●	●●	
レジリエンス	●●●		●	●●●	
多様性・寛容	●		●		
COMマインド		●	●		●●
責任感・誠実さ		●	●		●
自己調整・メタ認知	●●●	●●	●		
自己効力・肯定感		●●●	●	●●●	
Growth Mindset		●	●		
協調的問題解決		●	●		●●

※重回帰分析により、各学び特性を従属変数に、各非認知スキルを独立変数に設定し、個人属性、入学難易度、学部系統などを統制して有意になったものを図示した。

非認知能力に作用する学びに対する意義付け

近年、仕事をするうえで主体性やレジリエンス(逆境への適応力)など、さまざまな非認知能力の重要性が指摘されています。大学のほうでもこうした力を学生に付けさせるよう、努力されていると思います。今回の調査結果からは、非認知能力の獲得に強く作用する要素も明らかになりました【図表6】。それは「ラーニング・クラフティング」、つまり学びに対する意義付けです。具体的には、自分と社会との関係性を捉えたいうえで、「何のために学ぶのか」を自分ごと化して考えられるかどうかです。非認知能力の獲得にはまず、「学びに対する意義付けを、どう学生に持たせるか」が重要ではないでしょうか。

高大社をつなぐ教育のしくみづくりを

本年1月、経団連が「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」を発表しました。この提言では、大学に対して、STEM教育やデータサイエンス、起業家教育など、さまざまな教育の提供を期待しています。これらの教育は重

年就業者に共通している資質・意識はどのようなものか」をあぶりだそうという試みです。

まず、若年就業者の学習と仕事成果の関係性を調べたところ、幸せな活躍をしている就業者は、全体と比べて、「学びや学習に前向きにとりくんでいる」人が1.8倍多く、社内勉強会への参加や主催、勤務時間外の研修参加など、業務以外の学習行動も多く実施していることがわかりました。

さらに、この調査では、今の若者が働くことに対して多様な志向性を持っていることも浮き彫りになりました(P.3【図表1】)。「目の前の誰かに感謝されることに幸せを感じる人」「社会課題を解決することに幸せを感じる人」「周囲をサポートすることに幸せを感じる人」など、さまざまな志向があるようです。これを7つのタイプに分け、それぞれの志向性の特徴を分析し、共通点を調べました。その結果、どのタイプにおいても、ジョブパフォーマンスが高く(活躍度高)、働く幸せの実感度が高い(幸せ度高)グループでは、「ソーシャル・ラーニング(人を巻き込んで学ぶ)」「ラーニング・レジリエンス(困難なことからこそ学ぶ)」「ラーニング・ブリッジング(いくつかの学びや経験を架橋する)」「ラーニング・ブリッジング(いくつかの学びや経験を架橋する)」の割合が4.0倍。

要な反面、大学だけで全てに対応することは難しいのではないのでしょうか。今回の調査では、高校時代の学びが大学での学びに作用し、社会人での学びの特性、ひいては「幸せな活躍」にも影響していることが明らかになっています【図表5】。大学は、大学だけで学生を手取り足取り教えるのではなく、高校や企業と教育面で連携し、学びの場を整え、適切な教員やスタッフを用意するなど、プロデューサー的に関わるやり方もあると思います。

また近年、産業界では「こういう社会課題を解決したい」「こういう社会を実現したい」と宣言する企業が増えています。大学も「自学の教育、研究の先」という社会を見据えているのか」を広く発信してはいかでしょうか。社会との連携につながるのではないのでしょうか。

今後、この調査結果を受けて教育をどう変えていくべきかは、2回、3回と調査・分析を重ねて、発信していきたいと考えています。なお、本調査結果の詳細は、ウェブサイトで発表する予定です。新しい世代、社会に向けた教育改革の議論の参考に、ぜひ注目ください。

る)」「ラーニング・デジタル(デジタルツールを積極的に使う)」「ラーニング・グリット(一貫してコツコツ努力する)」という5つの学び特性がいずれも高いという結果が見られました【図表2】。

この中でも特に幸せな活躍と一番相関が高かったのが「ソーシャル・ラーニング」です【図表3】。「ソーシャル・ラーニング」とは、「共に」「周囲を巻き込んで」という意味合いです。例えば、何か目標を立てたときに、それを周囲に宣言することで関連する情報を集めようとする。あるいは詳しい人を探して質問に行ったり、自分がやるうとしていくことについて周りから意見を求めたりする。このような「人を巻き込んだ学び」を経験した人は、どんなタイプであれ、幸せ度、活躍度が高い傾向にあります。

さらに、先に挙げた5つの特性のほかに、2つの要素が幸せな活躍に大きく影響することがわかりました【図表4】。どちらも社会課題に関連するもので、1つは「ソーシャル・エンゲージメント」(社会課題に対する関心や責任感、もう1つは「ソーシャル・レリバンス」(仕事を通じた社会への貢献に対する意識です。これらは、テストで測りにくい意識です。

新世代に聞く! 私たちのWell-being

大学教育への期待
 学生が、大学のコミュニティだけにとどまらず、日本全国、あるいは世界の各地域に飛び出してさまざまな人と出会い、視野を広げることができるよう、どんどん後押ししてあげてほしいです!



根岸 えま

ねぎえま ● 一般社団法人歓迎プロデュース理事。1991年生まれ。東京都出身。立教大学社会学部卒業。大学在学中に、東日本大震災で甚大な被害を受けた宮城県気仙沼市のボランティア活動に参加。2015年「一般社団法人まるおフィス」、2019年「一般社団法人歓迎プロデュース」の立ち上げに携わり、銭湯「鶴亀の湯」と「鶴亀食堂」をオープン。現在は沿岸漁業の担い手育成事業を行う。

地域支援事業 気仙沼を日本一漁師さんを大切に
 被災地の漁師の使命感に心を打たれ
 大学2年生だった2011年秋、宮城県気仙沼市で震災ボランティアの活動に参加したことが、私の人生を決定付けた。壊滅的な被害を受けて変わり果てた町で、漁業の復興に向けて使命感に燃える漁師さんたち。そのたくましい姿に心を強く揺さぶられたのです。
 休学してボランティアを続けたため、就活は1年遅れ。すでに働いている友人の話や、友人の「本当の幸せって?」「働くってどういふこと?」と自問する日々。悩んだ末に東京の企業の内定を辞退し、気仙沼で働くことに決めました。かっこいい漁師さんたちのそばで働くことが自分らしい生き方だと気づいたからです。
 2015年に気仙沼市に移住し、一般社団法人を仲間と共に立ち上げ、地域教

育や市から受託した移住定住促進事業を担いました。2019年には気仙沼の女性経営者2人と、「一般社団法人歓迎プロデュース」を設立し、銭湯と食堂をオープンさせました。これは「気仙沼を、漁師さんを日本一大切にしたい」という思いで実現させたものです。水揚げ後の憩いの場として、被災しながらも100年以上営業を続けた銭湯でしたが、防潮堤建設のために廃業となってしまう。そこでクラウドファンディングを実施し、開業につなげたのです。
自分で選択した生き方に迷いはない
 私の役目は、漁師さんたちの困り事を解決すること。気仙沼でも漁業後継者不足が深刻です。2020年から気仙沼市と共に漁師さんと新たな担い手をつないで、若手漁師を育成する「気仙沼市沿岸

漁業担い手対策支援事業」をスタートさせています。
 現在は、新人漁師の活動をウェブで発信したり、漁師に関心がある人向けの研修を調整したりしています。収入が保証されているわけでも、事業が誰かに守られているわけでもありません。自ら事業をつくらなければ何も動かせず、未来は常に不透明です。それでも、自分で決めて始めた事業であり、やりたいことをできているので、迷いや不安はありません。
 一人が辞めても穴埋めする誰かがいる企業とは違い、気仙沼では一人ひとりが主役でプレイヤー。この町で、替わりの効かない存在として働けることにやりがいを感じています。実は私には大きな夢や目標はありません。その時々「これやってみたい!」という心の声に従っています。

HTech学生起業

大学の研究とビジネスの間にシナジーを

起業のきっかけは友人の就活うつ
 私は、新卒採用に関するサービスを提供する株式会社ABA(アバ)を、大学4年次に創業しました。起業のきっかけは、友人が就職活動をする中で、うつのようになってしまうことでした。彼は第二志望の最終面接まで進んでいたものの、不採用になってしまい、憧れの企業に入社できなかっただけでなく、これまで費やしてきた労力や時間、費用が無駄にやっとなって感じて、日に日に元気を失っていききました。調べてみると、就活うつに陥る学生は少なからずいるとわかりました。最終面接で落とすことは、企業にとってもファンを、アンチに変えてしまうリスクがあるはず。「この状況は誰も幸せにならない!」—そう思った思いから解決策を模索し始めました。

ヒントを得るために、企業の人事担当者にはヒアリングをしました。すると、最終面接まで残る学生は皆、実力はあるものの、「企業文化と合わない」「景気悪化による採用枠の削減」といった理由で不採用になっていること、さらに「他社の最終面接まで通った学生は一定の能力が担保されているので、むしろ採用したい」といった企業の本音も見えてきたのです。そこで、「自社で採用できなかった学生を企業間で推薦し、同時に他社の最終まで進んだ学生をスカウトできるプラットフォーム」をリリース。月間スカウト数1200件を突破するまでに拡大しました。

仕事につながる学びを続ける
 ABAは、私にとって3つ目の事業です。最初の事業はクラウドファンディングで資金を集める段階で大失敗。アイデアを事業化する難しさを学び、貴重な経験をしました。ABAの創業にあたっては、初期費用を極力抑えるべく、「ノーコードでアプリを開発しました」。起業後は神戸大学大学院に進学。今は岡山大学大学院へ移りました。周りからは「なぜ学生を続けるのか?」と尋ねられます。私にとって、学びは仕事につながるものです。学びたいという意欲はむしろ、大学の研究とビジネスの間にシナジーを生みたいという思いがあります。大学の研究室には高い専門性と技術がありますが、ビジネスの観点から希薄です。しかし、研究とビジネスをつなげることで、社会に役立つ何かを生み出せるはず。大学発ベンチャーはその最たるものであり、研究とビジネスとの懸け橋として、少しでも役立ちたいと思っています。

大学教育への期待
 理系でありながら別分野で起業した私の選択を、研究室の先生は尊重してくれました。学生の興味や思考は変わるもの。その時々に応じて、学生の挑戦を後押しする環境を提供していただきたいと思います。



久保 駿貴

くぼしゅんき ● 株式会社ABA(アバ)代表取締役。1997年生まれ。兵庫県出身。2021年岡山大学理学部卒業後、神戸大学大学院海事科学研究科入学。同年9月に退学し、10月より岡山大学大学院に進学。岡山大学在学中に株式会社ABA創業。同サービスは経済産業大臣賞、SDGs日本賞、「金の卵発掘プロジェクト2021」審査員特別賞などを受賞し数々のメディアへも出演。全サービスをノーコードで開発したスタートアップとしても注目される。

*1 人事・人材(Human Resources)と技術(Technology)を掛け合わせた造語。人事の領域に変革をもたらす技術のこと
 *2 プログラミング言語でソースコードを記述せず、Webサービスやアプリなどのソフトウェアを開発すること

大学教育への期待
 大学は、何かに興味を持ち、探求していく、自分と向き合う場だと思います。大学教育は「生きる」という問いに直結するものだからこそ、学生にたくさんのチャンスを提供していただきたいです!



繫 奏太郎

つなぎそうたろう ● 株式会社STYZファンドレイザー。一般社団法人Earth Companyファンドレイザー。一般社団法人ELAB理事。1997年生まれ。創価大学在学中に株式会社STYZでインターンとして働き始め、卒業後、同社の正社員に。非営利団体を中心とした寄付金の調達、ブランディング、コンサルティングを行う。Earth Companyでは寄付金調達の支援、ELABではU25の社会人・学生を中心としたEGAKUプログラムの提供に携わっている。

ファンドレイザー

起業家の右腕として社会課題解決に寄与

資金調達はファン仕事
 私は、3つの組織に属し並行して仕事を多く、いわゆるパラレルワーカーです。中でも多くの時間を費やしているのは株式会社STYZでのファンドレイジング業務です。ファンドレイジングとは、非営利団体の運営資金を寄付という手段で調達すること。加えて支援団体の資金調達の際として、ブランディングやマーケティングも担当しています。これまで70団体の資金調達のため、約4000人の方から寄付を集めました。
 働き始めたころ、「ファンドレイジングは、新人アイドルを応援するファンに似ている!」と気づきました。アイドルグループの中で、特に応援しているメンバーを「推し」と言います。なぜ「推し」たくなるのかといえば、ステージ上でがんばる姿だけ

でなく、ブログ等を通じて日々の努力や葛藤を知り、自分も勇気づけられるから。同様に、社会課題に懸命に取り組む団体の思いや物語を伝えるしくみが実現できれば、団体を支援してくれる方が増えるのではないかと考え、団体の内側が見えるような情報発信を大切にしています。
1つの職場に縛られずに生きる
 高校時代から社会課題に関心があり、大学時代は自分で起業したいと考えていました。途上国の教育に興味を持ち、海外インターンシップも経験。そこで挫折を経験し、自分が本気でやりたいことを見つめ直した結果、今は起業家や団体を支える右腕になりたいと考えています。一方で「知らないことを知りたい」「社会課題の解決に携わりたい」という思いも実現するために、ほかの2つの会社にも籍を置いて

ています。1つはインドネシアバリの社会起業家を支援するためのファンドレイジング。もう1つは、若者のためのアートワークショップを主催する社団法人です。複数の仕事を持つことで相互作用が生まれ、大きな成長につながると感じます。今は行政、非営利団体、民間企業、研究所、アイトなど、多様な分野のさまざまな人たちをつなぎ、社会課題を解決できる基盤をつくりたい。2021年7月、世界を代表する政治家、実業家が一堂に会し、世界経済と環境問題を討議する世界経済フォーラム(ダボス会議)の下部組織に、ファンドレイザーとして参加することができ、大変貴重な機会を得ることができました。そうした場合、世界で活躍する人たちのつながりを築き、今後の取り組みに生かしていきます。

社会起業家

誰も解決していない課題に信念を持って取り組む

結婚・子育てを体験する「家族留学」
 私が、女性のキャリア支援をする任意団体「manma」を立ち上げたのは、大学1年生の時。「仕事を続けながら家庭を築きたい」。そう考える若い女性が多いのに、結婚や子育てにどのような喜びや苦勞があるかを知る機会がないまま、当事者になることも少なくありません。進学先選びや会社選びと同じように、結婚や子育てにおいても情報を広く集めたい。道を選択できれば、より素敵な家族の形をつくれるのではないかと、そんな考えからmanmaを発足させたのです。
 設立当初は、家庭を持つ女性にヒアリングや座談会を行って、ウェブサイトで情報を発信していました。ある日、協力いただいた方から、「そんなに子育てに興味があるのなら、うちに来てみたい?」と誘わ

れ、実際に子育て生活を1日体験。そこで初めて子育ての苦勞や楽しさの一端に触れることができました。「結婚や子育てのワンシーンを、学生や若者が経験できる機会がある」とよいのではないかと。そんな思いが生まれ、学生が子育て中の家庭の日常生活に1日参加し、生き方のロールモデルに出会う体験プログラム「家族留学」を事業として始めたのです。
社会課題解決のための新たな挑戦へ
 「家族留学」は多くの方の注目を集め、政府のさまざまな委員会に招かれる機会を得ました。内閣府の地域少子化対策重点推進交付金の検討会では、結婚や子育てを体験型で学ぶ意義を説明したところ、複数の自治体で「家族留学」を行うことになり、manmaのミッションを広めることになりました。

大学院修了後もmanmaの活動を続けてきましたが、2020年に代表を引き継ぎ、今は創業者として関わっています。現在の関心事は、どうしたら社会課題に取り組む人の声が政策に取り入れられるようになるか。そのため、社会課題の解決を実践する「シンク・アンド・ドゥ」タンクに興味を持っています。
 manmaは立ち上げの時、何人もの人から「就職して社会を知ってからのほうがいい」と助言がありました。そのほうがよい場合もあるでしょう。しかし、もし就職してからmanmaを始めたら、「家族留学」のアイデアは出てこなかったと思います。解決しなければならぬけれど、まだ誰も着手していない問題に、信念を持って取り組んだという経験が、自分を突き動かす大きな力になっています。

大学教育への期待
 4年間で卒業して、よい就職先を見つけるといった短期的な目標だけでなく、留学や休学中の経験などを通して、自ら「学ぶことの意義」を考える機会が、さらに広がることを期待しています。



新居 日南恵

におりひなえ ● 株式会社manma創業者。1994年生まれ。東京都出身。慶應義塾大学法学部政治学科卒業後、同大学院システムデザイン・マネジメント研究科を修了。大学1年時の2014年に任意団体manmaを立ち上げ、2017年に株式会社化。外資系コンサルティングファーム勤務を経て、現在はクックパッド株式会社コーポレートブランディング部所属。

*3 課題解決の方法の提案に加え、自らその分野で活躍する実践家とネットワークを結び、アクションを起こしていく集団

変化する若者の就業意識と大学教育とのギャップは？

対談

「若年就業者のウェルビーイングと学びに関する定量調査」の調査・分析に携わった立教大学経営学部の中原淳教授とパーソル総合研究所の小林祐児氏に、大学の教育現場の視点、企業の人事戦略からの視点を交えながら、これからの大学教育のあり方について議論してもらった。

ソーシャル・ラーニングの
実践のためには
大学の社会化が必要でしょう。



小林 祐児
パーソル総合研究所
上席主任研究員
こばやしゆうじ ● 上智大学大学院総合人間科学研究科社会学専攻博士前期課程修了。世論調査機関、総合マーケティングリサーチファームを経て現職。主な研究領域は理論社会学、情報社会学、アルバイト・パート領域のマネジメント、長時間労働問題など。

揺れ動くようになった若者のキャリア観

— 近年、若者のキャリア意識にどのような変化を感じますか。
小林 ワーク・ライフ・バランスに対する意識が最も変わったと思います。働き方改革が目される中で、人生の全てを仕事に捧げるという意識が希薄になりました。また、転職への意識も変わりました。転職者が急激に増えたわけではなく、何かあったら「転職しよう」というチケットを常に懐に持っているようです。
中原 私が普段、大学で学生たちを見てみると「学年が上がるにつれて気持ち揺れ動いている」という印象を受けます。入学時は「いい会社に就職できれば、それなりに幸せになれるだろう」と思っていた学生も、2年生あたりから「どうもそうでもないらしい」と不安になってくる。大企業信仰は相変わらず根強いのですが、入社できずからといって、必ずしも幸せな場所にとどまらなくなるという選択肢を持っているのも、そういう意識が働いているからだと思います。
小林 今回の調査で幸せに活躍している7つのタイプの共通項として浮かび上がってきたのが、「ソーシャル・ラーニングの特性を持っていること」でした。つまり「人を介した学びができる人のほうが、活躍度、幸せ度が高い」という結果が見えてきたわけです。一方で、最近の大学生は、同性の友人や限られた仲間だけでグループ

に幸せになれるだろう」と思っていた学生も、2年生あたりから「どうもそうでもないらしい」と不安になってくる。大企業信仰は相変わらず根強いのですが、入社できずからといって、必ずしも幸せな場所にとどまらなくなるという選択肢を持っているのも、そういう意識が働いているからだと思います。
小林 今回の調査で幸せに活躍している7つのタイプの共通項として浮かび上がってきたのが、「ソーシャル・ラーニングの特性を持っていること」でした。つまり「人を介した学びができる人のほうが、活躍度、幸せ度が高い」という結果が見えてきたわけです。一方で、最近の大学生は、同性の友人や限られた仲間だけでグループ

をつくる傾向が強いように感じます。日本人は全般的に、友達や同僚など内輪の人間は信頼しますが、輪の外側にいる人と積極的にコミュニケーションを取ろうとしない。ソーシャル・ラーニングの観点からは内向き志向はよくないと感じますが、いかがですか。
中原 基本的に大学は同質性が高い場所です。同じ年齢で、同程度の学力、似た志向を持った人たちが集まっていますから。私はそもそも、社会に有為な人材を育てるためには、大学だけでは不可能だと思っています。外部の手を借りることも必要です。今、私の学部では、企業の協力を得てビジネスプロセスを体験する授業が多いのですが、学生は企業人からの「課題設定が甘い」「このロジック

*1 P.3参照
*2 Between 2022年1-2月号 P.10「日本企業のグローバル化の課題と大学教育への期待」参照

大学だけで社会に有為な人材を育てることは不可能だと思っています。



中原 淳
立教大学 経営学部 教授

なかはらじゅん ● 1998年東京大学教育学部卒業。2001年大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程中途退学。メディア教育開発センター(現・放送大学)、米マサチューセッツ工科大学客員研究員、東京大学講師・准教授などを経て、2018年より現職。博士(人間科学)。企業・組織における人材開発・組織開発を研究している。

に矛盾がある」などの指摘に、「新しい視点が持てました」と感心するのは。実は私も同じことを日ごろから指摘しているのに(笑)。このように、いつも接している教員よりも学外の人からのフィードバックのほうが、学生が素直に受け止め、成長につながることも多い。学生を「社会人化」すること、つまり、考え方や立場が異なる社会人と一緒に学ぶ環境をつくることがすごく大事だと思います。

最近では、大学教育に学びの「個別最適化」が求められています。これは、個人に必要な学びをできるだけ効率的に提供しなさいというところ。それも大切ですが、「他者と共にある学び」を捨ててしまうと、バランスが悪くなってしまう。両方をうまく機能させるやり

学生も大学も社会と共に学ぶ

— そのほかに気づいた変化は？
中原 ゼミでビジネスモデルの研究をすると、学生は利潤追求だけを目的とした企業を極端に嫌がります。逆に、「ビジネスを通して社会を変革しよう」という理念を持つ企業にすごく共鳴します。**小林** 社会に生かされている感覚を保ちつつ、社会を変えられると思う人、つまり「ソーシャルエンゲージメント」が高い人は、社会で活躍し、ウェルビーイングも高いという結果が今回出ています。彼らは目の前の仕事を社会課題まで深く掘り下げて捉え、仕事に取

り組む傾向にある。先程、学生の社会人化の話が出ましたが、大学の「社会化」も同じくらい大切だと思います。大学の先生は、深い専門知識があり、統計や分析の手法も洗練されている一方で、大学の中だけで教育や研究をしていると、社会や企業が抱える現実の課題を理解されていない方も少なくありません。特にビジネスの世界は変化が速いので、常に関わりを持つたないで隔たりが大きくなる一方ではないでしょうか。
中原 最近では大学の内部からも「社会との接続が大切」という言葉が聞かれます。後は教育・研究で企業と連携する実践者をいかに増やすか、です。学生だけでなく、大学も、自分1人で抱え込まず、自信を持って自己開示し、社会と

共に課題を解決し、社会に有為な人材を育てていきませんか。
— 大学関係者へメッセージを。
小林 私は、「社会人」という言葉や、「(大学で学び) 巣立っていく」という表現はやめたらどうかと思っています。大学も学生も、「社会」の構成員なのです。一方、大学ならではの存在価値は、何でも自由に挑戦でき、失敗もできるプラットフォームであることだと捉えています。学生の行動を何でもコントロールしようとしないほうが、各学生の挑戦を促せるのではないのでしょうか。
中原 この20年、大学は、一方向的な講義型の授業から課題解決型やプロジェクト型に転換するよう求められてきました。今もそれに苦勞して取り組んでいる方もいるでしょうし、うまくいかず自信を失っている方もいるかもしれません。しかし、今回の調査で、人と共に学ぶことの効果、重要性が浮き彫りになりました。だから自信を持って実践し続けてほしいと思います。これから取り組む場合は、まず教員は自分の授業を変えてみる。特区のような形でやってみて仲間を増やすのもお勧めです。そして執行部の皆さんには、現場から提案された教育改革の提案をぜひ応援してもらいたいですね。

対談の全貌は、Between情報サイト上の電子ブックで閲覧可能です。(between.shinken-ad.co.jp/between/2022/03/20223-4.html/)

文科省に聞く!

定員を上回る学生の応募を受け止めるしきみを整備したい

文部科学省では2021年12月から翌1月にかけて、大学生・大学院生を対象に、自ら枠を超えて行動を起こし価値を創造する精神を養う「全国アントレプレナーシップ人材育成プログラム」を実施しました。イノベーション創出等に携わる10数人の大学教員が設計・指導するプログラムをオンラインで提供。受講生はグループワークを通じて、課題設定や仮説の立案・検証などを実践しました。3日間集中の「コース1」、週1回×8週間の「コース2」、定員計1050人に対し、応募者は1368人。男女、学年、地域などにめだつた偏りはなく、全国にアントレプレナーシップ教育への潜在的なニーズがあることを実感しました。

民間への委託事業*1とはいえ、文部科学省、しかも高等教育局ではなく科学技術・学術政策局が直接的に人材育成を行うというのは、過去にあまりなかったかもしれません。ただ、日本のアントレプレナーシップ育成が待たなしの状況の中では、私たちも進んで「ことを起こす」必要があると考えました。

アメリカ・バブソン大学がその教育の歴史を100年以上積み重ねるなど、欧米ではアントレプレナーシップが専攻や学位として広く認められています。日本はSociety 5.0という大きな社会変革を志向しているにもかかわらず、「自分で国や社会を変えられると思う」と考える人材が他国と比べて著しく少ない*2のが現状です。ようやく10年ほど前から、高等教育界でこの分野が目玉にされたものの、意義を理解する教員や教えられる教員が少ない、教育後に成果を発揮する道筋が整備されていない、といった課題を抱えています。

今回のプログラムは、より多くの大学に広げるための検証事業という位置付けです。現在、参加した学生、実施に協力いただいた大学教員、プログラムを傍聴した大学教員らへの調査や意見交換を行って

「全国アントレプレナーシップ人材育成プログラム」実施の狙いは? 諸外国に後れを取る中、教育の裾野を広げるため

文部科学省
科学技術・学術政策局
産学連携・地域振興課
産業連携推進室長
下岡 有希子



しもおかゆきこ ●2003年文部科学省入省。高等教育局学生・留学生課課長補佐、千葉県野田市教育委員会教育長への出向、初等中等教育局健康教育・食育課課長補佐を経て、2021年より現職。

り、その結果をふまえ、今後もアントレプレナーシップ醸成を支援するプログラムを展開したいと考えています。

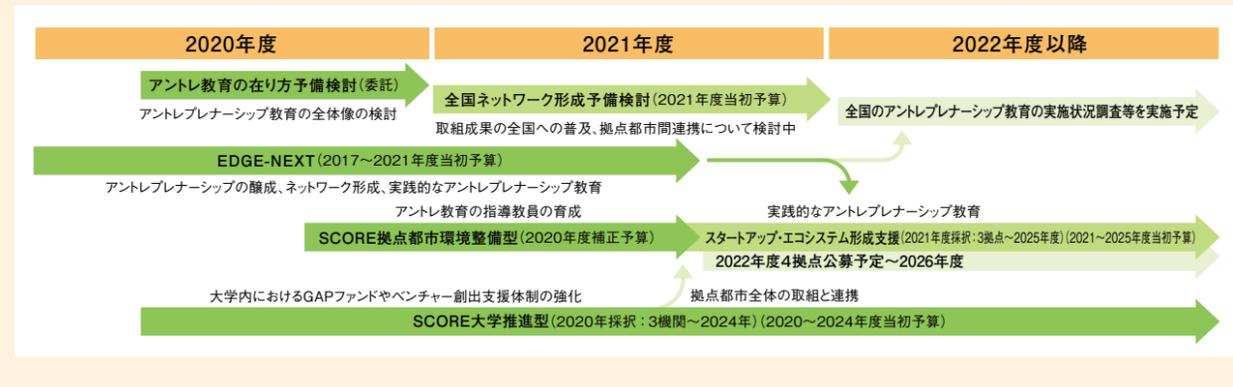
単独ではなく他機関と力を補い合い 地域一体で教育、実装を

本省のアントレプレナーシップ教育施策は、若手研究者や大学院生の起業を支援する「EDGE」*3、コンソーシアム単位でアントレプレナーシップやベンチャー創出力を育てる「EDGE-NEXT」*3と、徐々に対象者、育成する力の幅を広げてきました【図表4】。並行してイノベーションを生み出す拠点の形成も支援しており、「スタートアップ・エコシステム形成支援」の拡充を予定しています。今後は、本教育の標準的なプログラムを開発するとともに、エコシステム拠点都市*4をその実践の場にしていく構想を持っています。

さらに、地域の中核大学を地方創生の駆動力にすべく、総合科学技術・イノベーション会議にて、各省庁がバラバラに行ってきた支援事業を一括で提供する「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」を2月に策定しました。

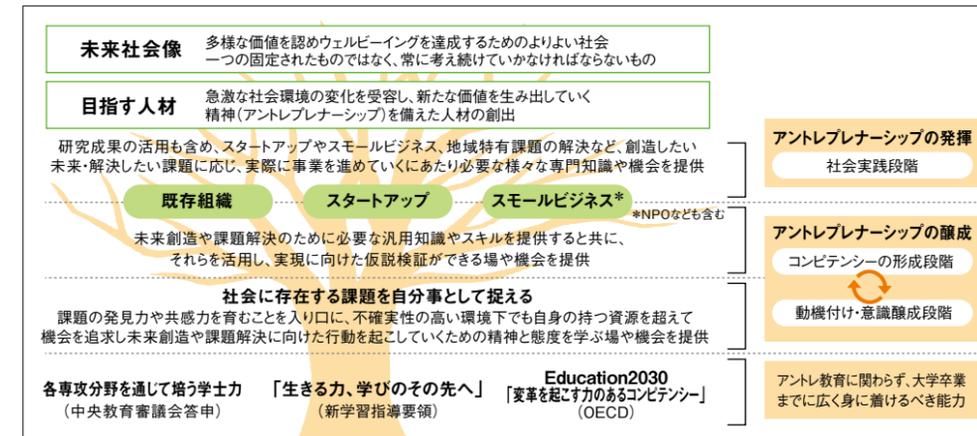
起業と相性のいいデータサイエンス教育が全国の大学に根付き始めており、これをビジネスにつなげたいと考える学生は今後増えるでしょう。また、初等中等教育が取り組む探究学習も、主体的に課題解決に挑む姿勢がアントレプレナーシップと通じます。これらの教育の推進にあたっては、スタートアップ・エコシステム拠点都市や、中核大学等を軸とした大学間・高大・地域連携によって特色を生かし合い、地域一体で行う姿を思い描いています。

【図表4】アントレプレナーシップ教育支援事業の流れと今後(検討中)



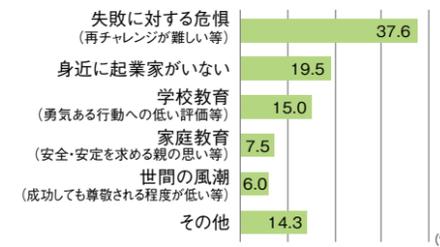
*1 有限責任監査法人トーマツ *2 日本財団「18歳意識調査[第20回-社会や国に対する意識調査-]」(2019年) *3 正式名称は、EDGE:グローバルアントレプレナー育成促進事業 EDGE-NEXT:次世代アントレプレナー育成事業 *4 「スタートアップ・エコシステム拠点都市」(内閣府):【グローバル拠点】東京、名古屋、浜松、大阪・京都・神戸、福岡 【推進拠点】札幌、仙台、広島、北九州

【図表1】アントレプレナーシップ教育の全体像



*文部科学省科学技術・学術政策局 産学連携・地域振興課「アントレプレナーシップ教育の現状と取組について」(2022年)

【図表3】起業家が日本で起業が少ないと考える原因



* (一財)ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書2020」を基に内閣官房成長戦略会議事務局、経済産業省経済産業政策局が作成(2021年)

起業に消極的な日本 首相自らが支援を明言
国が今、データサイエンス教育と並んで力を入れているのが、アントレプレナーシップ教育だ。岸田首相は、日本の製品やサービスの付加価値を高める基軸の一つとして、若者によるスタートアップの起業を「徹底的に応援」したいという。内閣府、経産省、文科省など複数の府省が手がける起業の基盤となるエコシステムの形成施策も、さらに充実するだろう。かつてのアントレプレナーシップ教育は、文字通り起業家の育成を目的としていたが、現在は、起業家が持つ課題発見・解決力、社会の変化や困難な状況に対するレジリエンスなどを育成し、その社会実践の場として、起業や既存組織の改革などへの道を開く、というあり方が主流だ【図表1】。文科省は2014年度からこの教育支援を始めており、P.12【図

【図表2】日本のアントレプレナーシップ教育の状況 起業家的枠組みの条件に関するランキング(日本の順位)

在学段階でのアントレ教育	44位 / 54か国中
卒後のアントレ教育	30位 / 54か国中
商業的・法的整備	47位 / 54か国中
文化的・社会的な規範	39位 / 54か国中

国内大学のアントレプレナーシップ教育取り組み状況 n=598校

アントレ教育実施大学率	27%
アントレ教育受講率(国内大学生・大学院生)	1%
ステージ毎のアントレ教育プログラムの整備状況	全プログラムのうち実践編の割合 7%
アントレ教育の年間予算	予算なし35%
民間や他大学等外部機関との連携	ほとんどの大学で不十分

* (上部)GEM「Global Entrepreneurship Monitor 2019/2020 Global Report」 * (下部)文部科学省「令和2年度持続的・発展的なアントレプレナーシップ教育の実現に向けた教育ネットワークや基盤的教育プログラム等のプラットフォーム形成に係る調査・分析調査報告書」(2021年)

表5)のように各大学も科目、プログラムなどとして取り入れ始め、2021年度には武蔵野大学がアントレプレナーシップ学部を開設。課外活動として「起業部」を公認する大学も増えつつある。しかし諸外国と比べると、日本の遅れは否めない【図表2】。受講生は全体の1%に過ぎず、実践例の約7割は年間予算100万円以下だ。アントレプレナーシップへの理解が進まないため、日本では失敗を恐れずに挑戦する、人と違うことに取り組むといった文化が育たず、それが起業やイノベーションの活性化を阻んでいるとも考えられる【図表3】。2021年末に文科省は、全国の学生向けに自らアントレプレナーシップ教育を実施し、多くの学生が参加した。学生のアントレプレナーシップ教育に対するニーズを掘り起こし、それをいかに拡大していくか。各大学でも検討が急務だ。

*岸田文雄「私が目指す『新しい資本主義』のグランドデザイン」((株)文藝春秋「文藝春秋」2022年2月号)

取材:文/児山雄介 撮影/荒川潤(P.11)、亀井宏昭(P.14、15)

アントレプレナーシップ教育の現状と課題

社会に対して新たな価値をもたらすために、率先して行動を起こす。日本に欠けていると言われるこの姿勢を、大学で育む動きが広がっている。

*日本の各大学、コンソーシアムについては公表情報および取材を基に、バブソン大学、およびシンガポール国立大学については、文部科学省「令和2年度 持続的・発展的なアントレプレナーシップ教育の実現に向けた教育ネットワークや基盤的教育プログラム等のプラットフォーム形成に係る調査・分析調査報告書」を基に、ペトロナス工科大学については、「THEアワードアジア2021」受賞発表情報よりとめた

【図表5】特色あるアントレプレナーシップ教育の取り組み例

	名古屋大学主幹コンソーシアム (名古屋大学、豊橋技術科学大学、 名古屋工業大学、岐阜大学、三重大学) *2022年現在は17大学参画	早稲田大学主幹コンソーシアム (早稲田大学、山形大学、滋賀医科大学、 東京理科大学、多摩美術大学)	武蔵野大学	立命館大学	崇城大学	バブソン大学 (アメリカ)
特徴	プロジェクト運営により各大学の得意分野の融合による相乗効果を発揮。2016年に5大学で実施、2022年現在は東海地域の17大学が参画	多様な専門分野を持つ大学の連携や自治体の参画による現場の確保、地域拠点による地方創生などもふまえた全国、海外にわたるグローバルな展開	2021年、日本初のアントレプレナーシップ学部を設置。学部授業の多くを現役実務家が務め、起業、ビジネス開発、地域創生等、価値の創造や状況の変革を行う人材を育てる *表内の記述はアントレプレナーシップ学部のもの	起業家育成プログラム、ビジネスコンテストの開催など多様なアントレプレナーシップ教育の機会を提供。さらに、立命館・社会起業家支援プラットフォーム「RIMIX」が、それらの機会をつなげ、起業家になるまでの取り組みを資金面も含めて包括的に支援する	全学科共通の基礎教育課程の中で、アントレプレナーシップ教育プログラムを実施。常識にとらわれない思考、課題解決に導くチームワーク、情熱を持ち続けるマインドを、その後のキャリアのベースとなる力として育成する	起業家の卒業生が起業支援のための寄付、メンタリング、学生教育を提供し、起業家を育成するエコシステムを構築
アントレプレナーシップ教育	▶Tokai-EDGE (Tongali)プログラム：5大学を含め、東海地区の大学の在籍者・卒業生であれば誰でも参加可能。実社会の現実的課題を基に、「理論」と「実践力」をステップワイズに身に付けられるよう「モチベーション」「マインドセット、スキルセット」「起業実践」「産学連携・オープンイノベーション」「グローバル展開」についてのプログラムを実施し、教育と社会実装の両者が実行できる約2年間のコースワーク	▶Skyward EDGE：「グローバルリーダー」「地域貢献」を体現するアントレプレナーの育成をめざし、挑戦する人材の裾野拡大に向けた「Future-EDGE人材」、実際の起業・新規事業創出に向けた「EDGE-NEXT人材」を文理融合で養成。欧米アジアおよび国内へのプログラム展開、分野特化型と美大との連携によるラビッドプロトタイプング手法を導入したリソーススタートアップ開発、コーチング制度もあり	▶カリキュラム：プロジェクト型の「実践科目」、社会に対する好奇心や挑戦する情熱を育む「マインド科目」、アイデアを実行し形にするための「事業推進スキル科目」をカリキュラムの3本柱とする。全ての科目を、グループ学習やゲスト起業家との対話など、アクティブラーニングスタイルで学ぶ ▶全寮制：1年次は全寮制。他の学生に刺激を受けながら、課外でも話し合える環境を提供	▶EDGE+Rプログラム：学内の学生、若手研究者のほか、社会人、他大学生などにも開かれたプログラム。文理融合チームをつくり、学内研究室のシーズや連携企業のニーズを基に、PBL形式で課題解決を図る ▶総長PITCH CHALLENGE：附属校の生徒を含めた学園生が対象。新事業創出支援プログラムを受講したのち、自身のプランを総長ほか立命館学園関係者にプレゼンする	▶崇城大学アントレプレナーシップ教育プログラム：選択必修科目として、1～2年生向けに5科目を開講。講義やワークショップを通じて、1年次は主に考え方や姿勢を、2年次はアイデア発想やプランニングのスキルを養う ▶起業部：大学公認の課外活動。部員には活動拠点「SOJOベンチャーズラボ」を開放。教員の指導を受けながら、アイデアを形にし、「崇城大学ビジネスプランコンテスト」などに挑戦する	▶FME (Foundations of Management and Entrepreneurship)：全学部必修科目の1年間のプログラム。学生は起業の講義を受けながら20人程度のチームに分かれて、人事、マーケティング、調達、顧客サービス等の役割を分担して起業PJを実践 ▶その他、起業家をめざす個人や、企業向けのプログラムもあり
起業支援	▶東海広域5大学ベンチャー起業支援：スタートアップ準備資金：大学発ベンチャーに投資実績のあるVCと連携し、シード、アーリーステージから出口まで、資金調達支援 ▶各大学にインキュベーション施設の設置：ベンチャー企業の育成拠点 ▶メンター制度：多種多様な経験と知識、国内外に幅広いネットワークを有する支援者(メンター)を紹介	▶各大学で、起業志望者に対して、メンタリング、ハンズオン支援、学内インキュベーション部門との連携、起業支援のための企業の設立等を行っている ▶例えば早稲田大学では、資金調達、仲間との出会いの場の提供として「ギャップファンド・プロジェクト」、法人設立および事業立ち上げを検討している学生向けにそれらのプロジェクト・アイデアを発表できる場をコンテスト形式で提供する「WASEDA DEMO DAY」を開催	▶授業外で学生たちのニーズにあわせ、現役起業家、ベンチャーキャピタル経営者、弁護士などの教員が、個別にメンタリングサポートを実施。3、4年次の演習科目で全員が起業に挑む	▶RIMIX：法人の資産運用収益を原資に、10億円規模の「RSIF(立命館ソーシャルインパクトファンド：Ritsumeikan Social Impact Fund)」を創設。RIMIXのプラットフォームを活用して起業をめざす人材に投資する ▶起業・事業化推進室：2021年6月設置。支援プログラムの運営、学外とのマッチングなどによって、学生を含む学園構成員による起業・事業化をワンストップで推進	▶SOJOスタートアップラボ株式会社：学生の本気のチャレンジをビジネスとしての成功に結びつけるため、大学が100%出資して設立。アントレプレナーシップ教育からのスムーズな接続による確度の高い起業提案への出資を行うことに加えて、学生の将来の可能性を妨げないセーフティネットが特徴 ▶社会人メンター：現役のベンチャー支援家、起業家を客員教授やゲストとして迎え、講演会、セミナー、学生のメンタリング等を実施	▶企業や卒業生からの寄付金により設立された起業支援組織がピッチイベント運営、製品開発支援、OBとのコネクション等を提供。卒業生や大企業からの寄付により複数のファンドを設立し、資金提供 ▶大企業と提携してプロダクト開発(Verizon IoT Lab)等の支援を提供
教員養成など	▶コンソーシアム内で合同FD実施	▶コンソーシアム全体の連携の強みをより発揮できるように、2018年度よりSkyward EDGE合同の教育養成研修を、企画の段階からコンソーシアム全機関で検討し実施	▶いわゆる「教員養成」ではないが、教員未経験者が、教員としての研鑽を積みながら学生の指導に当たっている。学部創設に際して集められた専任教員20人、客員教員10数人の多くは現役の実務家であり、大学での教員経験がない人がほとんど。自身も大学(学部)での本格的な指導は初となる伊藤羊一学部長が中心となって随時教員間で話し合い、授業の運営方法、学生の指導方法などのブラッシュアップを図っている	▶経営学部にも所属する教員、客員教員(実務家経験・起業経験有)、卒業生や連携企業を中心とした学外の実務家・起業家などの協力を得ながらプログラムを提供 ▶プログラム内容は学生やステークホルダーからのフィードバックを得て、毎年度、改善・充実を図っている	▶地域への発信：チャレンジするマインドの醸成とビジネスプランコンテストへの挑戦を目的に、高大連携の取り組みの一つとして県内高校での出張版アントレプレナーシップ教育を実施。また、リカレント教育の一環として、学生のインターンシップ先である複数企業の若手社員に対して、デザイン思考を中心とした創造力・実践力向上プログラム(逆インターンシップ)を実施	▶学内教員：FDで優秀な教員による授業デモを提供し、若手教員を育成 ▶他大学教員 ●Babson Academy：アントレプレナーシップ教育のリソース、情報・インスピレーション、ネットワークを提供 ●The Babson Collaborative for Entrepreneurship Education：21か国、29の加盟機関がアントレプレナーシップ教育を共に構築し、教育的なベストプラクティス、専門知識、グローバルネットワークを共有する ●Global Symposium for Entrepreneurship Educators：同大の優秀な教員が講義デモを行い、受講した講師が授業で実践し、フィードバック、アドバイスを得る

まず、アントレプレナーシップ教育をリードする海外大学の例から見てみよう。最先端と言われるアメリカのバブソン大学には、起業やビジネスリーダーを志す学生が世界中から集まる。1年次の必修科目「FME」では、1年間の修業を担う教員の養成も学内、学外ともに行っている。

図表掲載外の大学では、例えばシンガポール国立大学は「起業前に、先輩に触れて見習う必要がある」との考えから、海外の有名スタートアップでの1年間のインターンシップ留学プログラムを提供し、起業家マインドを醸成。マレーシアのペトロナス工科大学は58の起業家育成プログラムの9割をバーチャルで提供。コロナ下の2020年においても、3500人以上の学生が参加したという。そもそもアントレプレナーシップ教育の専門家が少ない日本では、ビジネス現場のリアルをいかに教えるかという課題がある。解決策の一つは、起業家や投資家を指導者として招く方法だ。武蔵野大学は新学部設置にあたり、学部教員の多くを産業界から新規採用。崇城大学は、ベンチャー経営者らをメンターとして招き、講演を開催している。また、教育を社会人にも開放し、学生と一緒に学ばせる手法もある。名古屋大学、早稲田大学の両コンソーシアム、立命館大学には、卒業生や一般社会人が学生との混成チームで課題に臨むプログラムがある。

学生が在学中あるいは卒業直後に起業する際は、活動資金が大きな課題となる。起業のハードルを下げるために、独自のファンドを運営して資金を提供する大学が日本にも増えてきた。立命館大学や名古屋大学は、大規模大学のメリットを生かし、10億円、100億円といった規模のファンドを運営。崇城大学は学生数約3600人の小規模大学ながら、ファンドを設置。投資先となった大学院生への投資額やその事業の様子などをWebで公開している。

なお、図表にはないが名古屋市立大学の実務家教員養成プログラム^{*2}「TEEP」では、起業家を育成する教員「アントレプレナーシップ・エデュケーター」をめざすことができる。

*2 Training for Emerging Educators and Practitioners (PBLと多職種連携を活用した進化的実務家教員養成プログラム構築事業)

教員不足や開業資金の課題を解決する方法は？

まず、アントレプレナーシップ教育をリードする海外大学の例から見てみよう。最先端と言われるアメリカのバブソン大学には、起業やビジネスリーダーを志す学生が世界中から集まる。1年次の必修科目「FME」では、1年間の修業を担う教員の養成も学内、学外ともに行っている。

図表掲載外の大学では、例えばシンガポール国立大学は「起業前に、先輩に触れて見習う必要がある」との考えから、海外の有名スタートアップでの1年間のインターンシップ留学プログラムを提供し、起業家マインドを醸成。マレーシアのペトロナス工科大学は58の起業家育成プログラムの9割をバーチャルで提供。コロナ下の2020年においても、3500人以上の学生が参加したという。そもそもアントレプレナーシップ教育の専門家が少ない日本では、ビジネス現場のリアルをいかに教えるかという課題がある。解決策の一つは、起業家や投資家を指導者として招く方法だ。武蔵野大学は新学部設置にあたり、学部教員の多くを産業界から新規採用。崇城大学は、ベンチャー経営者らをメンターとして招き、講演を開催している。また、教育を社会人にも開放し、学生と一緒に学ばせる手法もある。名古屋大学、早稲田大学の両コンソーシアム、立命館大学には、卒業生や一般社会人が学生との混成チームで課題に臨むプログラムがある。

*1 Foundation of Management and Entrepreneurship

覚悟を持つ「マイノリティ」が 出会い、学び、社会に生かす場を

ノウハウより大切な 仲間と覚悟

大学院卒業後、長く働くつもりでITベンチャーに入社しました。しかし、やりたい事に向けて広い視野から意思決定を行う社長の姿に憧れ、起業が選択肢になったのです。開業資金を得るためにとりあえず始めたのがAI人材育成です。やってみてそのおもしろさに気づき、本業になりました。起業は優れたビジネスプランがあれば成功するものではありません。大変なのは集客や資金繰り、社員との人間関係です。多くの場合、プライドを捨てて親戚や友人に商品を売り込むところから起業家生活は始まります。何とか顧客を開拓して社員を雇うと、自分が死ぬ気で稼いだお金で給料を払っ

ているのに、労働環境や待遇面の陳情が絶えない。ひと段落すると次は税金の問題。次々と山が出てきます。会社員よりよほど泥臭く、自分をさらけ出さないとできない。カッコよさとか、お金だけのためなら堪え難い。それでも自己実現したいという覚悟を持つマイノリティが行うのが起業です。大学でアントレプレナーシップ教育を行うとすれば、最大の意義は、ロールモデルとなる起業仲間との出会いでしょう。大学院生時代に欧州での起業家育成研修に参加しました。授業中は寝て、夜はパブでビール片手に夢を語り合う日々。不思議なことにまじめに受講していた学生は皆会社員になり、起業したのはわれわれパブ組。彼らは今でもよく相談相手です。起業家にとって必要なマイノリ

ティとして生きる覚悟からすると、この教育に必修化はなじまず、挙手制が妥当です。ノウハウだけを教えるも覚悟は育たないので、指導者は学生の心を奮い立たせられる人材、例えば起業で成功を取った自学の卒業生などが適しているのではないのでしょうか。教える側がふまえたのは、国がアントレプレナーシップ教育を進める意図です。私見では、貯蓄社会から投資社会への転換をめざし、リスクを取ってリターンを得る「投資思考」を浸透させたいのだと思います。この観点から言っても、ビジネスモデルの解説よりも、*1お金の時間を「投資する」という考え方を教えるべきです。会社は大きくなったものの現場で新しい事業に取り組みたい思いが強く、前年公長職に退きました。

今は、*2淡路島での起業家育成を手がけています。本気で起業を志す仲間と、淡路島をベンチャーアイランドにしようとしています。このプログラムに限らず、人材育成の目的は本人のめざすキャリアの実現です。アントレプレナーシップ教育の成果指標は授業満足度などではなく受講生がキャリアアップしたかどうか。授業も手取り足取りビジネスプランについて教えるより、学んだことを社会でどう生かすのかを自力で考え、実際に向けて試行錯誤できる場として提供すべきです。人との出会いの場、学びの場、学びを社会に生かすための場の3つ全てがそろって「教育」だと考えています。

2016年 3月 京都大学大学院情報学研究所修了。在学中に起業家育成がテーマの欧州短期研修に参加
2016年 4月 (株)Shift入社。意思決定者としての社長職に憧れる
2016年12月 (株)Caratを共同創業
2017年 1月 (株)キカガクとして独立。主に社会人向けに、「AIを含めた先端技術の教育」を提供

(株)キカガク 吉崎 亮介
代表取締役会長
よしざき りょうすけ

起業家 に聞く!

起業の現実と

大学教育への期待

卒業後ビジネスを立ち上げ、成長企業に育て上げた2人が、実践者としての経験をふまえ、アントレプレナーシップ教育への期待を語る。

課題を自分ごとにする マインドを育てるべき

2006年に設置された立教大学*1経営学部は、2期生として入学しました。欧米の大学の学生が主体的に議論する様子をテレビ等で見て憧れていたのですが、高3の時に同学部のリーダーシップ教育を体験し、欧米のような学びができそうだと感じたからです。

ただ、新学部ということもあり、思っていたよりも体制が整っていませんでした。その不満を率直に先生方につづけたところ、*2日向野幹也教授(当時)から、「不満を言うだけなら消費者だ。提案をしない」と諭され、いつしか共に学部教育をつくっていく立場に。マスコミや他大学から注目されるなど、学部が成長していく様を目

の当たり前にして、「どの大学にも悩みがあり、改善の余地がある。そしてそれは、仕事になる」と起業への意欲が芽生え出しました。在学中に意思を固め、就職を経ずに学部卒業後3か月余りで起業。全国の学校や企業を相手に、自分たちが受けてきたリーダーシップ教育の導入を支援しています。起業してしばらくは顧客が母校のみでしたが、当時は学生の延長のような感覚だったので、自分たちの仕事がお金になるというだけで喜びを感じていました。必要性が理解されるにつれて売り上げも順調に伸び、現在、大学だけで約30校の顧客を持つに至っています。アントレプレナーシップ教育は、「①実際に起業をめざすもの」と、「②起業家精神を学ぶもの」の2つに分けて考えた方がよいと

思います。①は大学がどこまで担うべきか、議論の余地があります。日本は起業の成功率が低く、失敗した際にやり直せる土壌も整っていないため、大学の教育成果として示せるものに限度があるのではないのでしょうか。また起業は目的を実現する手段の一つではないため、起業自体を目的とする教育ではうまくいけません。少なくとも万人向けではありません。②については、課題を自分ごととして捉え、周りを巻き込みながら率先して解決に乗り出す姿勢を養う教育であると考えれば、これからの時代、全ての学生に必要でしょう。私たちが扱うリーダーシップ教育は、リーダーシップを誰もを持ち、開発できる能力であると考えており、②の主旨と大き

く重なります。企業等と連携した実践授業ももちろん有用ですが、課題発見や協働の指導は大学の得意分野であり、学内資源で取り組めることも多々あるはず。小中高が進める探究学習も、起業家精神やリーダーシップの土台を形づくるものであり、大学には、それらを花開かせる教育が求められています。私たちの目標は、大学をはじめとする学校の可能性を引き出し、リーダーシップ教育を全国に広め、生涯学習に発展させること。不平不満をSNSに書き込む前に、それを提案や価値創造につなげようと動き出す学生、社会人を1人でも多く生み出したいと考えています。

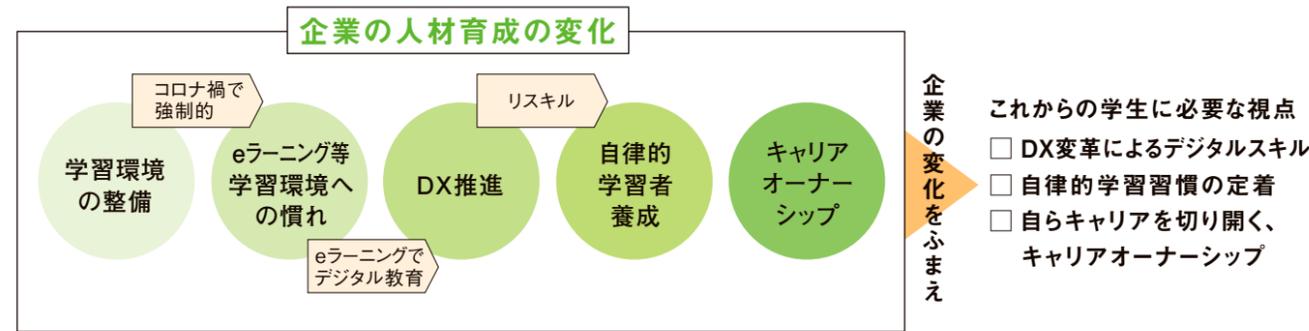
2007年 4月 立教大学経営学部2期生として入学 白石典義学部長、日向野幹也教授(いずれも当時)に学部改善案を提言、リーダーシップ教育を学びながら4年間、提案を続ける
2011年 3月 立教大学経営学部卒業
2011年 7月 同学部の後輩、社会人メンターと3人で(株)イノベストを創業

(株)イノベスト 松岡 洋佑
代表取締役社長
まつおか ようすけ

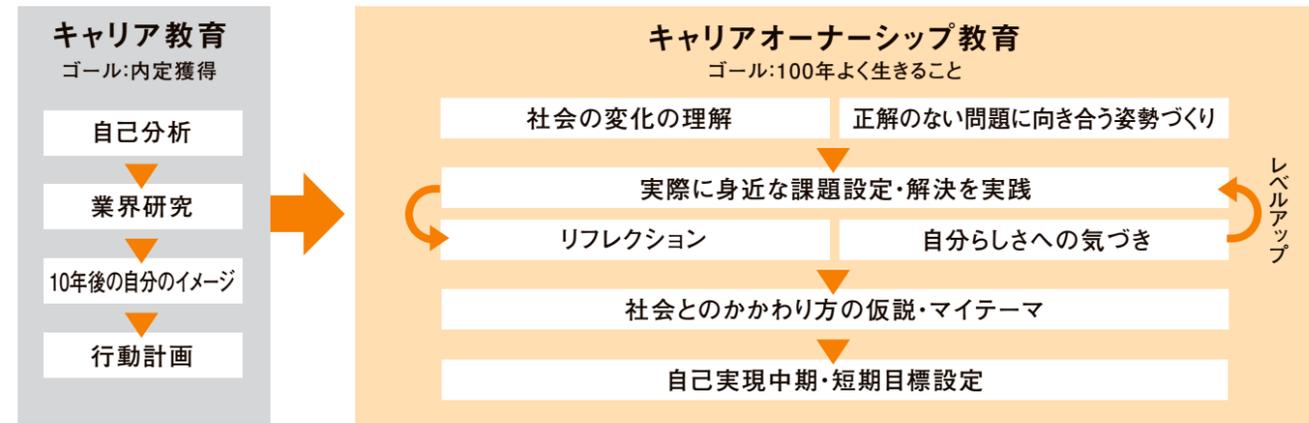
*1 同学部は開設時から、リーダーシップの修得や育成をめざす「ビジネスリーダーシップ・プログラム(BLP)」を導入。学内外から高い評価を受け、現在はリーダーシップ教育を全学に展開する
*2 立教大学経営学部BLP初代主査。現在は早稲田大学グローバルエデュケーションセンター教授。LDP(リーダーシップ開発プログラム)統括責任者

*1 この考え方の入門書として吉崎氏は、マンガ「インバスターZ」(三田紀房・コルク)を勧める
*2 fwywd(フュード)in 淡路 <https://fwywd.com/awaji>

【図表3】これから学生に求められる力



【図表4】キャリア教育からキャリアオーナーシップ教育への転換



どうなりたいのか、どうあるべきかを主体的に考え、行動を起こすこと。企業が変化に対応するうえでも、個人がキャリアを構築するうえでも、この考え方は重要になっていくはずだ。

低学年から始めたいキャリアオーナーシップ教育

このような変化の中で、学生に求められ、かつ彼らのキャリア構築のために大学が取り組むべきことは何か。私は「デジタルスキル」と「自律的学習者」の養成がポイントになると考えます【図表3】。

今後、デジタルスキルは文系・理系、業界、職種を問わず、不可欠になります。その養成のために、当初はIT業界がUdemyなどのオンライン学習を活用していましたが、今やどの業界でも、社員のリスキルの一環として学ばせるようになってきています。伝統的に文系学生の採用が多い商社でも、今はビジネスとデジタル、両方に精通した人材のニーズが高まっています。これまで、数理・AI・データサイエンス教育に力を入れる地方の文系私立大学や女子大はあまり多くありませんでしたが、他大との教育の差別化を図るうえで、取り組む価値があるはずだ。

ただし実社会においてはデジタルの知識やスキルを「使ってアウトプットする力」こそが重要です。滋賀大学や武蔵野大学のように企業と組んだり、あるいは久留米工業大学のように地元企業と連携して地域課題解決を探ったりする授業が望ましいでしょう。

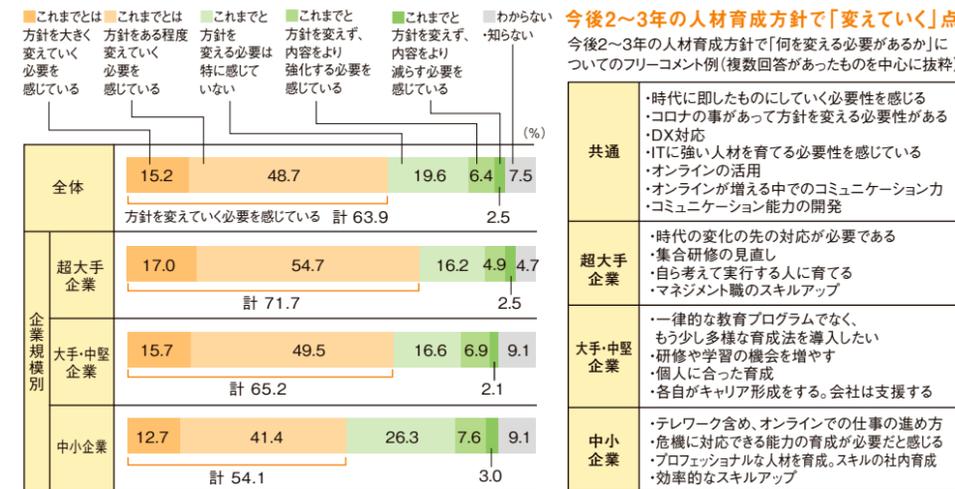
「自律的学習者」の養成については、キャリア教育の見直しをお勧めします。3年生対象の自己分析、業界研究といったファーストキャリアの内定獲得に向けた短期的な就活支援ではなく、卒業後の長いキャリアの形成に向け、自律的に学び続ける人材を育成する「キャリアオーナーシップ教育」への転換です【図表4】。1年次のスタートダッシュ時にこそ変化を社会と自分とのかかわり方を実感する経験や、問題発見・課題設定・課題解決のプロセスを通して正解のない問題に向き合う教育を提供するのがいいです。東洋大学で行われている「キャリアオーナーシッププログラム」は、DX人材養成を通じて自律的学習者を育てることを狙った設計で、新しいキャリア教育の手法として注目されています。変化の時代に向け自律的に学び続ける人材を輩出するために大学教育をどう再構築していくか。今こそ、見直してみませんか。

【図表1】企業の人材戦略の変化の例

富士通	基本的に一律の必修研修は廃止／自律的な学び・成長の基礎となるキャリアオーナーシッププログラム導入
NTT	転勤・単身赴任を廃止へ／コロナ禍が落ち着いた後もテレワークの継続／ジョブ型人事制度の導入／自律型キャリア形成の推進
大和証券	社員の成長とキャリア実現を支援／社員一人ひとりのスキル・能力・経験等を可視化
セブン&アイホールディングス	「世界トップクラスのグローバル流通グループ」を掲げ、システム開発の内製化に注力／IT・DX人材を大量採用
キャノン	工場従業員を含む1500人にクラウドや人工知能(AI)の研修を実施／幅広い人材の職種転換を後押し

*報道等にある情報を編集部でまとめ

【図表2】今後2~3年の人材育成の方針(全体/企業規模別)



*パソナ総合研究所「コロナ以降の人事戦略2021最新動向レポート」より。2021年1月22~26日実施。(n=1026)

企業の経営戦略、人材戦略は変革期へ

大手コンビニがマーケティング事業に乗り出してデジタル広告配信を手掛ける会社を設立したり、農機メーカーが事業領域を食料・水・環境分野に拡大したりするなど、デジタル技術の革新や価値観の多様化、コロナ禍などを背景に、企業はビジネスモデルを大きく変えつつあります。業界の枠を超えた事業進出が当たり前になった今、それを抜きにした従来型の「業界研究」をベースとした就活では、学生のキャリアを狭めてしまいかねないでしょう。

経営戦略が変われば、それを支える人材育成戦略も変わり、求められるスキルも変わります【図表1】。折しも2021年度には多くの企業で2030年に向けた中期計画が立案されました。2022年度はその実行フェーズ

に入ります。大学が企業の動向を把握する際は、新卒採用に目を向けていますが、企業の中・長期計画が色濃く反映される人材開発部門の動きにも注目すべきでしょう。事実、全国の採用・人事担当者に聞いた調査によれば、6割以上の企業が今後2~3年の人材育成の方針を変えていく必要を感じています【図表2】。具体的には「時代に即したものにしていくなり」「DX対応」「ITに強い人材を育てる」といった点が挙がっています。

テクノロジーの発展による社会や産業の変化はこの先も続きます。どのような変化があったとしても対応できる力を身に付けるには、「常に学び続ける」という姿勢を持つことが必要ではないでしょうか。その証左として、今、企業の人材開発部門では「キャリアオーナーシップ」という考え方が注目を集めています。これは、個人が自分のキャリアに対して、

DX人材育成とキャリアオーナーシップ教育

〜Society5.0時代に学生に求められる力とは?〜



(株)ベネッセ iキャリア HRソリューション企画部
矢竹 秀行
やたけひでゆき ●立命館大学大学院社会学研究科修了。ベネッセコーポレーションにて高校向けの教育支援や大学入試分析などに携わる。2016年より(株)ベネッセiキャリアにて大学の国際化や教育改革支援業務を経て、現在は企業の人材開発支援を中心に活動。

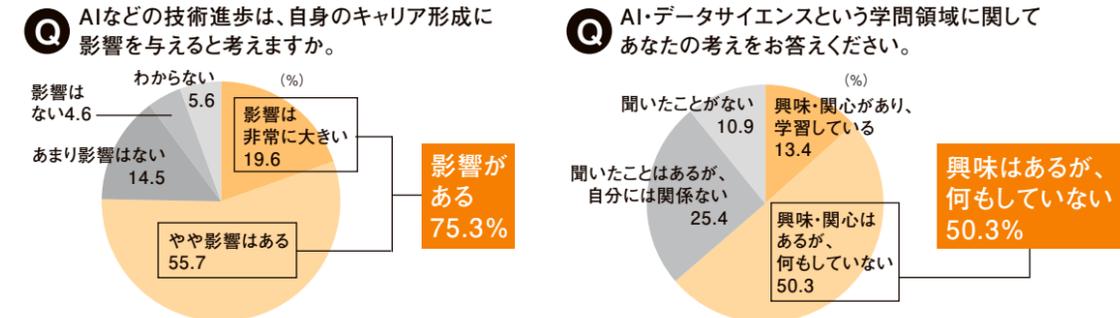
【図表4】理工系学部のない私立大学の認定プログラム例

・科目数：学部学科により異なる場合は、複数記載
・授業形態：「融合」はライブ・オンデマンド融合

大学名	プログラム名	区分	科目数	授業形態	特徴
敬愛大学	副専攻 「AI・データサイエンス」	選択	26	融合	入学前の学習経験をふまえたカリキュラム・授業設計／初学者向けオリジナル動画教材／大手IT企業との提携によるディープラーニングの活用事例の学習など
徳山大学 ※2022年4月より公立化、 「周南公立大学」に変更	徳山大学 数理・ データサイエンス・ AI教育プログラム	必修	13、15	融合	「日常生活や社会の課題を解決する有用なツールになり得る」「実データ・実課題を用いた演習」など、5つの「審査項目」に対応する学部科目や共通科目を複数指定
東日本国際大学	MDASH-Lite	一部 選択	7、12	ライブ	経済経営、健康福祉の両学部で「人工知能入門」等の共通コア科目を設定／学部の特性に応じた独自のプログラムの提供、および学修成果の設定／講義形式、集団での実習形式にアクティブ・ラーニング形式の要素を組み込む
尚美学園大学	データ・情報・ メディア総合教育プログラム	選択	5	融合	IoTやSNSが「芸術」「エンターテインメント」「スポーツ」「社会科学」の分野に与える影響や変化を学ぶ／数式の講義ありきではなく、SNSのデータ分析や自由課題など、学生が興味を持つテーマで楽しく実践的な演習を実施
嘉悦大学	嘉悦大学ICT・ データサイエンスプログラム	必修	5、6	融合	1年次春学期に主に「導入」・「心得」を理解した後に、1年秋学期に基礎的スキルの習得を行う／LMSの積極的な活用、SAによるサポート、オフィスアワー等を通じてスキル習得を支援
阪南大学	AIデータサイエンス リテラシーパッケージ	選択	2*	ライブ	全学部全学年の学生を対象としたリテラシーレベルの教育プログラム／最新の知見を教育にフィードバックするため、AI・データサイエンス教育研究所を設置 ※2022年度より対象科目を3科目に拡大予定
畿央大学	情報処理演習	必修	2	ライブ	1年次の必修教養科目／AIの最新動向、データの扱いなどの基礎知識・スキルを習得する「情報処理演習I」、統計の基礎、プログラミング基礎を学ぶ「情報処理演習II」を用意
別府大学・ 別府大学短期大学部	数理・データサイエンス・ AI教育プログラム	必修	2	ライブ	「情報リテラシー」(1年前期)、「数理・データサイエンス入門」(1年後期)の2科目／「数理・データサイエンス入門」は3つの到達目標を設定し、到達目標ごとにレポート・小テストで評価／就職先企業にアンケートを行い、成果を検証
宮崎国際大学	宮崎国際大学 数理・ データサイエンス・ AI教育プログラム	必修	1、2	融合	地域企業から提供された実データや宮崎県の統計データ等を用いて、データの活用方法を学ぶ／教育学部では「ネット内いじめ」「ネット・SNS依存」などの弊害について、オンデマンド教材等を使って学習
昭和学院短期大学	Society5.0に向けた 栄養士・保育者・ ビジネスのためのICT教育	一部 選択	5、7	ライブ	実データを用いた演習など、社会での実例を題材として、「データを読む、説明する、扱う」といった基本的な活用法を学ぶ／授業にグループワークを導入／活用事例を紹介する際には事前学習として課題を課す

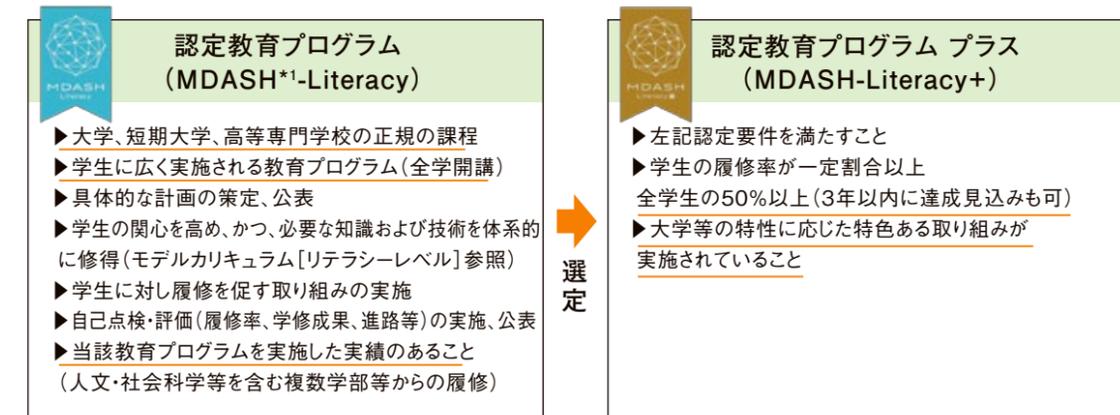
*大学の公表情報や文部科学省の資料を基にまとめ

【図表1】AI・データサイエンスに対する学生の意識と行動



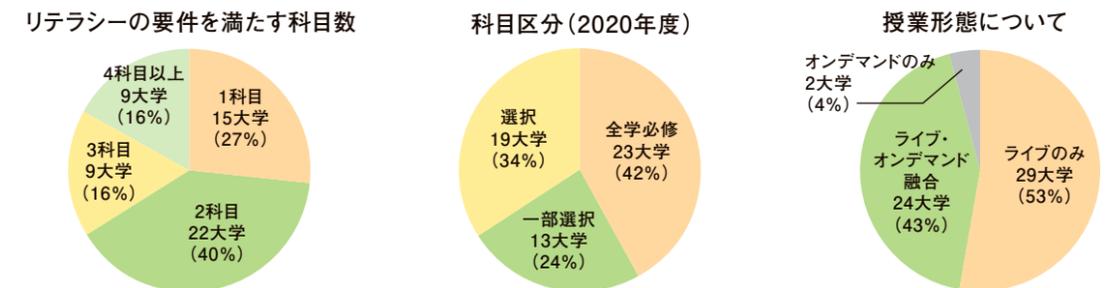
*ベネッセコーポレーション調べ：THE世界大学ランキングにランクインしている大学の学生を対象に調査(2020年4月)、n=441 大学1~4年生、大学院1、2年生、文系46.7%、理系50.6%、その他2.7%

【図表2】数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度(リテラシーレベル)の要件



*文部科学省「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度(リテラシーレベル)」より *1 Approved Program for Mathematics, Data science, and AI Smart Higher Education

【図表3】2021年度に認定を受けた大学の特徴



*ベネッセコーポレーション調べ：2021年度認定教育プログラム認定大学のうち、大学HPに申請書類を公表している55大学より
*科目区分の「一部選択」は、「学部・学科による必修と選択のケース」、また「科目による必修と選択のケース」と定義

を広げることにつながるだろう。

認定要件は7項目あるが【図表2】、「正規課程」「全学開講」「実施実績」が多くの大学にとってハードルになっている。中でも実施実績は高い壁であり、申請を予定している大学は早めにカリキュラムを検討し、実績をつくること求められる。

【図表3】は2021年度の認定校の特徴をまとめたものだ。「科目数」については約7割の大学が1、2科目で開講していた。科目区分については、Web上に申請書を公表している55大学中23大学が2020年度時点で「全学必修」で開講している。また、「選択」「一部選択」の大学も2023年度までに14大学が必修化を予定している。「授業形態」の特徴を見ると、約半数の大学がオンデマンド授業を取り入れている。特に受講者が多い大学では、オンデマンドをうまく使って、教員に負荷のかけがらみ体制を取っているようだ。

理工系学部を持たない私立大学にとってはAI・データサイエンス教育の提供は容易ではないが、すでに認定校となった私立大もある【図表4】。例えば、先んじて敬愛大学の取り組みは参考になるだろう。

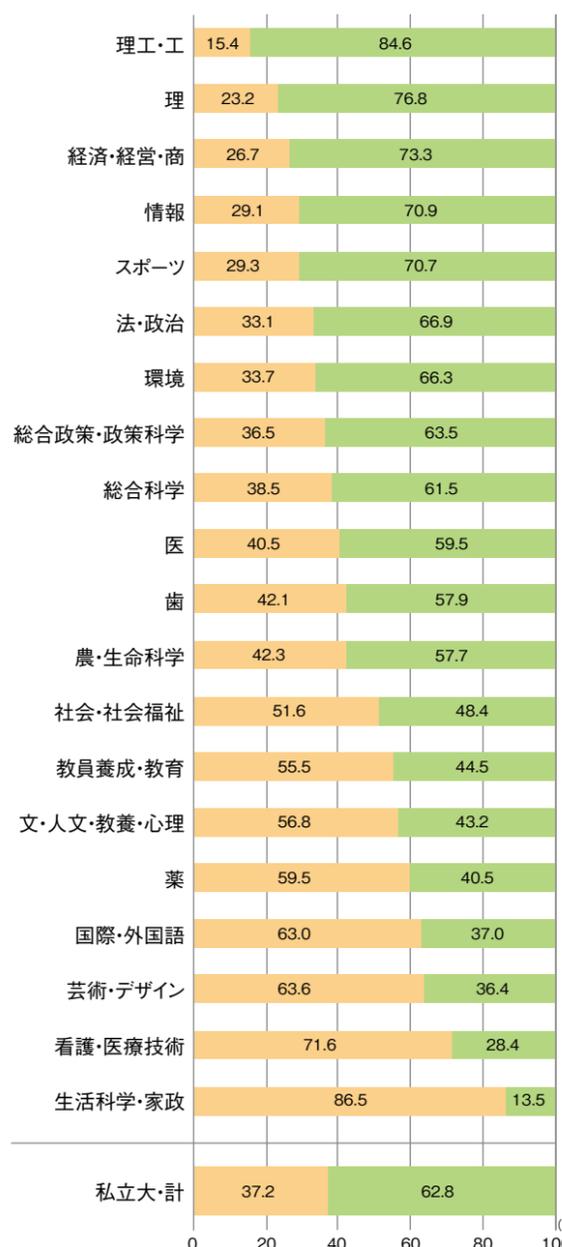
*敬愛大学の取り組みの詳細は、Between情報サイトで紹介している。「データサイエンス教育認定の敬愛大学—学長が決断、半年で副専攻開講」(http://between.shinken-ad.co.jp/univ/2021/08/keiai.html)

データサイエンス教育の現状と課題

興味はあっても
学んでいない学生が半数

文/本間学

【図表7】私立大 学部系統別 一般選抜志願者の男女比(2021年度)



*豊島経事務所調べ。共通テスト利用方式を含む

【図表4】私立大エリア別志望者数推移 (人)

下段は2020年度入試を100とした指数
色をつけたマスは共学大と比べて減少率が大きいエリア

年度	共学大			女子大		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
北海道	27354	24740 (90)	25870 (95)	1537	1313 (85)	1116 (73)
東北	67033	67099 (100)	65172 (97)	4758	4881 (103)	4652 (98)
関東	100304	101950 (102)	106379 (106)	6994	6586 (94)	6617 (95)
首都圏	296997	341128 (115)	326811 (110)	25934	26988 (104)	24536 (95)
中部	75984	78812 (104)	70698 (93)	3978	4038 (102)	3756 (94)
北陸	31470	29342 (93)	28430 (90)	1516	1328 (88)	1289 (85)
近畿	161755	164973 (102)	160361 (99)	16300	16716 (103)	15656 (96)
中四国	97813	97906 (100)	93723 (96)	10618	10918 (103)	10152 (96)
九州	132234	122907 (93)	122944 (93)	9591	9022 (94)	8223 (86)
全国	990944	1028857 (104)	1000388 (101)	81226	81790 (101)	75997 (94)

*「第3回ベネッセ・駿台大学入学共通テスト模試(高3生・高卒生)」(11月実施回)結果より

【図表5】女子高の数の推移 (校)

下段は2011年度と比較した割合

年度	2011	2017	2018	2019	2020	2021
女子高	334	306 (91.6%)	299 (89.5%)	290 (86.8%)	289 (86.5%)	281 (84.1%)
全高校	5060	4907 (96.9%)	4897 (96.7%)	4887 (96.5%)	4874 (96.3%)	4856 (95.9%)

*文部科学省「学校基本調査」

【図表6】首都圏私立大の女子学生比率推移(学部生)

	2015年	2021年
上智大学	55.8%	61.4%
立教大学	52.7%	55.1%
法政大学	35.8%	39.0%
中央大学	35.4%	38.2%
早稲田大学	36.7%	37.4%
慶應義塾大学	34.8%	36.0%
明治大学	33.5%	34.5%

*各大学公表データより算出

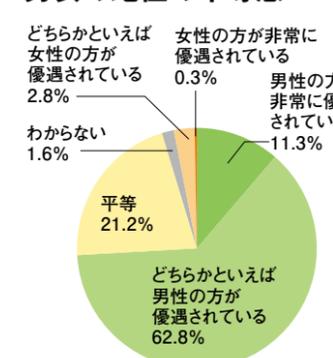
し、11分野にわたる施策の方向性や目標を示した【図表3】。大学は人材育成機関として、政界や産業界で活躍する女性リーダーの育成(第1分野)、女子学生の地域活動への参加促進(第3分野)、女子学生、社会人女性のキャリアアップ支援や性別の異なる入試の実施(第10分野)などを重視すべきだと言える。長年、女性のキャリア構築に向けて取り組み、ノウハウが構築された女子大こそ、これらの課題解決を率先して行う機関にふさわしいはずだ。

しかし、18歳人口減下において、共学大と比べ女子大の志望者数の減少割合はより深刻だ【図表4】。模試結果によると、2020年度と比較した2022年度入試の志望者指数は、共学大全体の101に対して、女子大全体は94。中には80を切るエリアもある。

要因は2つ。1つは女子大の学生供給源だった女子高の減少【図表5】。もう1つは共学大への進学。首都圏私立大の女子学生比率の上昇からうかがえる【図表6】。パンカラ、イメージを刷新する広報戦略、国際・外国語系統など女子人気の高い学部の新設、手厚いキャリア支援など、共学大が女子獲得に注力してきた成果だろう。

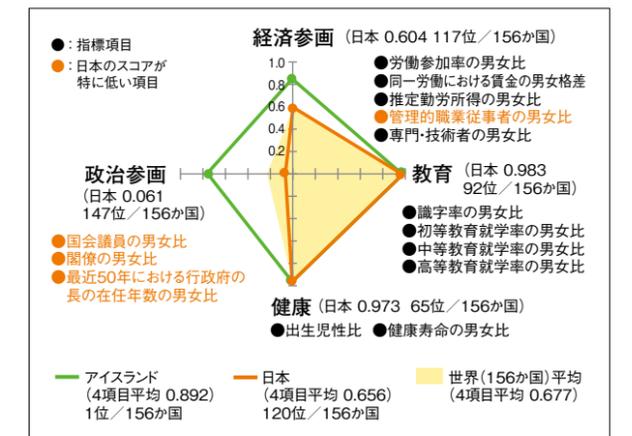
【図表7】を見ると、学部系統

【図表2】日本社会における男女の地位の平等感



*内閣府「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年)

【図表1】日本のジェンダー・ギャップ指数(2021年)



*世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」より内閣府男女共同参画局が作成(2022年)

【図表3】第5次男女共同参画基本計画概要

目標 2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める。

分野	ポイント
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大	○政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請 ○地方議会における取り組みの要請(議員活動と家庭生活との両立、ハラメント防止) ○最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請
第2分野 雇用分野、仕事と生活の調和	○男性の育児休業取得率の向上 ○就活セクハラ防止
第3分野 地域	○地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要 ○固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠 ○地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進 ○女性農林水産業者の活躍推進
第4分野 科学技術・学術	○若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件 ○女子生徒の理工系進路選択の促進
第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶	○「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間を「集中強化期間」として取り組みを推進 ○「生命(いのち)を大切に」する「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育 ○新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化
第6分野 貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	○ひとり親家庭への養育費の支払い確保 ○高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
第7分野 生涯を通じた健康支援	○不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備 ○緊急避妊薬について検討 ○「スポーツ団体ガバナンスコード」に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合(40%)の達成に向けた取り組み
第8分野 防災・復興等	○女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取り組みの浸透、地方公共団体との連携
第9分野 各種制度等の整備	○税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し ○各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討 ○第3号被保険者については、縮小する方向で検討 ○旧姓の通称使用拡大 ○夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める
第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	○校長・教頭への女性の登用 ○医学部入試について、男女別合格率の開示促進
第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	○我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

*内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画(説明資料)」(2020年)

「第5次男女共同参画基本計画」(2020年閣議決定)はあらためて女性の社会参画の遅れを指摘

「男性のもの」だった高等教育への門戸を、女性に開く目的で創設されたのが女子大だ。高等教育の多様化に大きく寄与したが、すでに進学機会の男女差が狭まり、男女の協働が普通になった現代にあつて、女子限定の大学は存在意義が問われている。ピーク時の1998年に98校あった女子大の数は、共学化などにより2021年時点で74校まで減少している。

一方で、女性の活躍は日本の重要課題だ。男女格差を表すジェンダー・ギャップ指数は156か国中120位【図表1】。特に政治参画はワースト10に甘んじ、経済参画の順位も低い。国民もおよそ4人中3人が、「男性優位の社会」だと感じている【図表2】。

男性優位の日本社会に変革をもたらす役割を

女性のキャリアの多様化

社会における男女格差が縮まらない日本にあつて、女子大は、女性のキャリアを広げる可能性を持つ。中高を含め、共学への移行が進む厳しい現状と、新たな女子大像を打ち出している改革の例を見る。

*コロナ対応により中止、実施形態の変更等の措置が取られている施策を含む

【図表8】女性の社会での活躍に向けて取り組む女子大教育の例

	お茶の水女子大学	奈良女子大学	日本女子大学	東京女子大学	共立女子大学	昭和女子大学	京都女子大学	武庫川女子大学
学部数・学生数	文教育、理、生活科学／2020人	文、理、生活環境／2145人	家政、文、人間社会、理／6307人	現代教養／3788人	家政、文芸、国際、看護、ビジネス／5027人	国際、人間文化、食健康科学、グローバルビジネス、人間社会、環境デザイン／6190人	文、発達教育、家政、現代社会、法／5710人	文、教育、健康・スポーツ科学、生活環境、食物栄養科学、建築、音楽、薬、看護、経営／8418人
学部学科の変更（2015年前後）	▶共創工学部[人間環境工学科、文化情報工学科]を新設予定(仮称)。2024年新設構想予定。変更となる可能性あり	▶工学部[工学科]を新設(2022年) ▶生活環境学部文化情報学科を新設(2022年)	▶理学部の2学科を数物情報科学科、化学生命科学科に名称変更(2022年) ▶国際文化学部[国際文化学科]を開設予定(仮称。2023年。設置構想中) ▶建築デザイン学部[建築デザイン学科]を開設予定(仮称。2024年。設置構想中)	▶現代教養学部国際英語学科、心理・コミュニケーション学科などを新設。4学科12専攻から5学科12専攻に再編(2018年)	▶ビジネス学部[ビジネス学科]を新設(2020年) ▶建築・デザイン学部[建築・デザイン学科]を新設予定(仮称)。2023年新設構想予定。変更となる可能性あり	▶グローバルビジネス学部[ビジネスデザイン学科]を新設(2013年)。 ▶会計ファイナンス学科を新設(2018年) ▶国際学部[英語コミュニケーション学科、国際学科]を設置(2017年) ▶環境デザイン学部[環境デザイン学科]を新設(2020年)	▶データサイエンス学部[データサイエンス学科](仮称・認可申請中)を新設予定(2023年)	▶教育学部[教育学科]を新設(2019年) ▶食物栄養科学部、建築学部、経営学部を新設(2020年) ▶心理・社会福祉学部、社会情報学部、スポーツマネジメント学科を開設予定(2023年。設置構想中)
データサイエンス教育	▶文理融合データサイエンス：2019年開講。全学部の1、2年生が対象。必修2科目を含む4科目 ▶全学データサイエンス学際カリキュラム：20単位以上履修で修了証発行 ▶共創工学部：2024年新設予定。データサイエンスやAIを扱う	▶数理・データサイエンス・AI教育プログラム：2021年より「情報処理入門I」を受講、かつ理解度確認テスト60点以上取得で修了証発行 ▶生活環境学部文化情報学科：2022年新設。データサイエンス、AI、プログラミング等を扱う	▶AI、データサイエンス、ICT教育認定プログラム：基礎、応用、実践の12科目。10単位以上修得で修了証発行	▶データサイエンス副専攻：2022年新設。基礎、応用の70科目以上で構成。応用は行動・人間科学系、社会系、数理系に分かれる。22単位以上修得で修了証発行 ▶お茶の水女子大学との協力体制：同大学が「文理融合データサイエンスI、II」の科目を提供	▶データサイエンスとICTの基礎：2022年4月より全学生必修。データサイエンス、AI、数理統計の基礎を学ぶ科目 ▶ビジネス学部：2020年4月開設。データサイエンスやAIを扱う	▶デジタル数理・データサイエンス科目：全学生対象の全学共通教育科目。入門から応用まで4段階のコア科目と、数理系・社会科学系科目合わせて18科目からなるデータサイエンス副専攻を用意。専門教育との相乗効果を図り、実社会のデータを活用しながら学生自らが分析・意味づけ・価値創造できるようにする。11単位以上修得で修了証発行	▶データサイエンス学部：2023年新設予定。情報学、統計学、社会科学を学ぶ ▶connect to...：ITクリエイティブ活動に興味のある学生のコミュニティ。勉強会や高校生対象のプログラミング体験会等を開催	▶データリテラシー・AIの基礎：2021年(一部2022年)開講。全学必修科目 ▶生活環境学部情報メディア学科情報サイエンス専攻：AI、データサイエンスなどの研究に取り組む ▶社会情報学部：2023年新設予定。全学のデータサイエンス教育をリードする構想
社会と連携した学び	▶女性活躍促進連携講座：10社以上の民間企業と学生が協同し、女性活躍促進のための課題解決を図る社会連携講座を開講。企業からの参加者と学生とのディスカッションを通じて具体的な行動アイデア等の気付きを共有する	▶地域志向科目：地域からのゲストによる授業、地域課題解決をめざすPBLなどを含む科目群。県内の自治体、企業と連携して、地域志向の人材育成を行う「やまと共創郷育センター」が開講。COC+採択事業	▶社会連携教育認定プログラム：基礎、応用、実践の16科目。9または10単位修得で修了証発行 ▶社会連携教育センター：大学の人的資源、知的資源をもって産学官組織や地域社会等と連携し、社会に貢献することを目的に設置	▶低学年次PBL(課題解決型学習)プログラム：複数企業の協力を得て、1・2年次生を対象に課題解決型ワークショップを実施	▶地域連携プロジェクト：地域社会(自治体・産業界等)と連携し、地域の課題解決をめざしたPBLを授業等で実践 ▶課題解決型授業：教養教育科目「現代社会の諸課題」や、ビジネス学部、建築・デザイン学部(2023年新設予定)の演習等で、企業の課題解決、地域活性化などを行う	▶プロジェクト型学修：全学部対象 ▶リーダーズアカデミー：2～3年生を中心に編成し、女性リーダー養成のために正規単位外で実施する特別講座。1年を通じてチームで社会課題の解決に挑む ▶現代ビジネス研究所：研究員と学生の協働による企業や地域の課題解決型PJを展開	▶女性地域リーダー養成プログラム：共通領域副専攻プログラムとして開講。企業社員や自治体職員による講義、PBL等を通じ、地域社会のリーダーとなり得る女性人材を育成 ▶生活デザイン研究所：「京都・デザインものづくり」をキーワードに、学生が企業や自治体の課題に取り組む	▶教育研究社会連携推進室：地域社会や他大学と連携した教育活動を推進。阪神電鉄、西宮市など多数の企業、自治体等と協定を締結し、各学科で産学連携授業が行われている
グローバル人材育成	▶留学比率：例年、日本人学生の留学比率は国立大学上位 ▶ACTプログラム：実践的な英語科目群。12単位以上修得で修了証発行 ▶サマープログラム：7月と8月の夏季集中講義、国内外協定校と本学の学生約150人が参加	▶グローバル女性人材養成プログラム：ニュージーランド、中国、ベトナム等での短期研修 ▶グローバル理系女性育成国際サマーキャンプ SCORE：外国人留学生と共に、ワークショップなどの活動を英語で行い、1週間過ごす	▶協定大学留学：学生交流協定を結んでいる16大学への半年～1年間の留学。同学の単位認定 ▶JWU GO アクションプラン：海外留学・研修の選択肢を拡大、入学前の語学学習、語学力向上のプログラム強化、留学奨学金の充実	▶国際英語学科：海外研修が必修 ▶ニューヨーク国連研修、ケンブリッジ教養講座：それぞれ国連本部、ケンブリッジ大学での夏期短期研修 ▶キャリア・イングリッシュ課程：選抜制英語育成プログラム。2～4年次。英語によるプレゼンテーション、ディスカッション等	▶GSEプログラム：国際学部で開講。卒業に必要な単位の半分(62単位)を英語による授業で修得する ▶チュータリング制度：外国人留学生の日本語教育や生活全般を学生がサポートする国際交流活動	▶昭和ボストン：海外キャンパス「昭和ボストン」への留学制度 ▶テンプル大学：同一敷地内にあるテンプル大学との共同授業、学生交流 ▶ダブルディグリープログラム：海外大学との間で実施	▶協定大学留学：協定大学への半年～1年間の留学 ▶海外語学研修：5か国語9研修からなる短期海外研修。言語学習と文化体験により国際感覚を養う ▶国際寮KOMATSU：留学生と日本人学生が共同生活を通して交流や学びを深める	▶アメリカ分校：ワシントン州にある分校への留学プログラムを10種以上提供 ▶共通教育・英語チャレンジコース：週3コマ×3年間の英語力育成 ▶英語学習支援：ネイティブによる英文添削、Skypeによる英会話レッスンなどを附属図書館が無償提供
キャリア開発、支援制度	▶女性リーダーのためのコンピテンシー開発：キャリア教育全体を通じて育成。独自のコンピテンシーチェックプログラムで自己評価 ▶アントレプレナー講座：女性起業家の講演、ビジネスプラン作成など	▶男女共同参画推進機構キャリア開発支援本部：研究で備わるトランスファラブルスキル(転用可能な能力)の習得をめざす企業での研究インターンシップを中心に、大学院生等のキャリア開発、就職を支援。博士号取得支援制度のキャリア関連の授業にも参画	▶キャリア教育認定プログラム：基礎、応用、実践の22科目を開講。9または10単位修得で修了証発行。女性としてのキャリアを考える科目、地域や企業と取り組む課題解決型学習、インターンシップなど	▶エンパワメント・センター：学生、卒業生のキャリアをサポート(カウンセリング、セミナー等)する組織。「東京女子大学ビジネス・プランニング・コンテスト」も開催 ▶キャリア支援のDX化：チャットボットによる相談機能を導入。他大学を主導してオンライン大学合同就活セミナーを実施	▶リーダーシップ教育：学生全員がリーダーシップを学ぶ。「教養総合ワークショップ」等、主に教養教育科目にリーダーシップ育成を目的とする科目を配置 ▶Advance!：キャリア形成と自立志向を促すWebマガジン。社長を務める卒業生への取材記事など	▶社会人メンター制度：約300人の女性社会人メンターが、個別、またはグループで学生のキャリアプランやライフスタイルの相談に乗る ▶ダイバーシティ推進機構キャリアカレッジ：管理職女性と学生の交流イベントを実施など	▶教職支援センター：教員志望者に向けて試験対策講座や卒業生教員との交流会などを開催	▶わたしプロデュース!：1～3年次対象。社会人基礎力を養うプログラム ▶学校教育センター：学生の教員免許状、保育士資格の取得を支援 ▶女性活躍総合研究所：女性のキャリア形成についての講演等を実施

によって志願者の男女比率にかなりの偏りがある。理工、経済、政治などは、依然として男子の割合が高い。女子大には、理工系や社会科学系の学部が少なく、共学大と比べると選択肢が狭い。これはキャリアが多様化された現代においては、卒業後の進路を狭めることになろう。コロナ禍以降、オンラインキャンパスなど女子大ならではのよさを体感できる機会が減り、それが女子大志願者減に拍車をかけているとも聞く。このような事態に甘んぜず、女性の活躍の場を広げる女子大ならではの教育の価値や、今後女性の活躍が期待される分野の学びの提案を積極的に発信していくべきだろう。

女子大同士で連携し 社会にアピールを

実際、そのような動きはある。近年の女子大では国際系学部に続き、工学、情報学、ビジネスを学ぶ学部の新設が相次ぐ【図表8】。工学、情報学系学部の特徴は、文系にも門戸を開いている点だ。奈良女子大学工学部が新設された背景には、エンジニアに男性が多く、女性視点のプロダクトが生まれにくいという問題意識がある。教養を深めながら自分だけの専門性を

つくる、リベラルアーツ系工学部をめざすという。お茶の水女子大学^{*1}共創工学部、京都女子大学^{*2}データサイエンス学部は、AIやデータサイエンスを生活に根ざしたものと捉え、社会科学系科目も含むカリキュラムを組む。

共立女子大学ビジネス学部や昭和女子大学グローバルビジネス学部などのビジネス系学部には、過去の女子大でよく見られた「金融、商社の一般職に人材を供給」というイメージはなく、企業と連携したPBLなどを通じて最前線のビジネスリーダーを養成しようとする意図がうかがえる。各大学の「社会と連携した学び」や「キャリア開発」にもそうした傾向が表れており、「アントレプレナー」「リーダーシップ」といった従来の女子大イメージを覆す言葉が並ぶ。

こうした女子大教育の変化は、高校や高校生、保護者にどこまで伝わっているのか。オープンキャンパスや高校訪問の機会が制限される中、「向こうから気づいてくれる」ことは期待しにくい。教育改革内容を周知する広報戦略が必要だ。例えば、日本の大きな課題であるジェンダーギャップの解消に積極的な機関として、女子大同士で連携して社会にアピールするという方法はいかがだろうか。

*1 仮称。2024年新設構想予定。変更となる可能性あり
*2 仮称。2023年新設予定



学生数/約10000人
 学部/文、グローバル、法、経済、経営、アントレプレナーシップ、データサイエンス、人間科学、工、教育、薬、看護
 大学院/文学、言語文化、法学、政治経済学、経営学、データサイエンス、人間社会、仏教学、環境学、工学、教育学、薬科学、看護学
 THE世界大学ランキング日本版2021/131-140位、同インパクトランキング/801-1000位

アントレプレナーシップ学部の学び

育成人材像 変革期を機会と捉え、社会に対して傍観者でとどまることなく高い倫理観と志を抱いて自ら課題を設定、事業構想し自立自走することで「ことを成す」実践的な能力を身に付けた人

▶ 4年間の学びの流れ

年次	1年次	2年次	3年次	4年次
テーマ	「事業とは何か」を学び、基礎スキルとマインドを鍛え、実践する	社会課題とテクノロジーを学び、プロジェクトで課題解決のPDCAを回す	実際に起業し、挑戦と失敗を繰り返し、成長する	社会の未来を構想し、自身のテーマを定めて、踏み出していく
科目の一例	<p>▶ キャリアデザイン1 アントレプレナーシップに欠かせない「自らを導く=Lead the self」を追求する科目。自身の過去の経験を振り返り、学生同士で話し合いながら掘り下げ合い、自身の価値観や信念、「譲れない想い」を明確にし、固めていく。</p> <p>▶ プロジェクト基礎A~応用B プロジェクト科目は1年次から4年次まで全学期必修の中心的な科目。1、2年次は、少人数のチームを組み、さまざまなプロジェクトを自分たちで企画、実行し、振り返り、改善し、まずは「やってみる」ことを学ぶ。ほかに、「クリティカルシンキング基礎」「インターネットビジネス基礎」「ファイナンス・アカウントリング基礎」などを学ぶ。</p>	<p>▶ アントレプレナーシップ1A~4D 1年次後期から4年次後期まで全学期必修。第一線で活躍する起業家などとの対話を通して、自身のアントレプレナーシップを育む。</p> <p>▶ グローバルアントレプレナー(海外研修) 2年次必修の短期海外研修(1~2週間)。現地のスタートアップ企業を訪問し、自身の事業アイデアを英語でプレゼンする。</p> <p>▶ 事業計画A 事業計画の立て方を学び、自らも作成できるようにする。プレゼンテーションとフィードバックを繰り返す中で、「想いを計画に落とし込むスキル」を身に付ける。</p>	<p>▶ 倫理観2 ケースを題材にした議論と対話で倫理観を深めていく。人間の特性を理解し、自身の倫理観や、他者との向き合い方を学ぶ。</p> <p>▶ コーチング マネジメントに欠かせない「1on1(1対1)ミーティング」の実践手法を学ぶ。言いたいことが言い合えるチームにするためのコミュニケーションなどを、実践的なトレーニングで、使えるスキルにする。</p> <p>▶ ゼミナール1~5 2年次後期から4年次まで開設。少人数で事例を深掘りし、研究、討議、発表等を行う。教員と深く向き合う科目。</p>	<p>▶ デザインと事業創造 目標に向かうプロセスを最適化する「デザイン」を学ぶ。目標の実現に向け、個別の活動を俯瞰し、全体プロセスを設計し実行できるスキルを身に付ける。</p> <p>▶ マーケティングA 事業を行ううえで最も大切な「顧客」を見つめ、理解していくスタンスを学ぶ。マーケティング・リサーチの方法を学び、消費行動の分析や戦略の策定を繰り返す中で、顧客志向を身に付ける。</p> <p>▶ 組織・人事マネジメント チーム、組織をどう組み立てていき、機能させていくかを学ぶ。</p>

注目!

「密な人間関係」「没入感」「刺激」… 1年間の寮生活で得られるもの

「ことを成す」人材の育成に大きな役割を果たすのが学生寮だ。1年次は全員が、武蔵野キャンパスから自転車で25分の小平学生寮で共同生活を送る。

同学部が1年間の全寮制を採用した理由は3つある。1つ目は、密な人間関係の形成。社会を動かすには、人との連携が不可欠だ。毎日のように協働やいさかいを繰り返し経験し、人との適切な距離感を学ぶ。2つ目は、没入感。困難を乗り越えて志を達成するには、熱量が必要だ。寮なら「閉館」も「終電」もなく、寝食を忘れて議論や作業に打ち込む経験を積める。3つ目は、人から受ける刺激。生活を共にすることで、人の本質的な部分を垣間見ることができ。それが、自分の生き方やあり方を考えるときの材料になっている。

自身も週に5日、寮で寝泊まりし、昼夜学生の相談を受ける伊藤学部長は「夏ごろに、うまくいかず、もがいていた学生も、「うまくいっている人が特別な存在ではない。自分も同じように行動すれば必ずうまくいくはず」と周囲からの刺激で奮起していた。人と接してきた蓄積が生きている」と話す。



寮内の風景。教員の指示がなくとも、自主的に話し合いが行われる。下段右は、23時ごろになっても議論を続ける姿。

アントレプレナーシップ人材の育成

→ 企業の人材育成手法を取り入れた新学部設置

武蔵野大学

CASE STUDY

教員もカリキュラムも異例尽くし。日本初の「アントレプレナーシップ学部」は、高等教育にどんな価値をもたらすのか。設置初年度を終えた伊藤学部長に聞く。



アントレプレナーシップ学部 学部長

伊藤 羊一

いとうよういち ● 東京大学経済学部卒業。日本興業銀行、プラス(株)を経て、2015年ヤフー(株)入社。Zホールディングス(株)に商号変更後、Zアカデミア学長として次世代リーダーを育成。グローバル経営大学院客員教授。(株)ウェイウェイ代表。2021年より現職を兼務。

自ら一歩踏み出す姿勢を 学生のうちに育てたい

本学着任前から私が学長を務める*1企業内大学では、毎年各界のリーダーが議題を持ち寄るカンファレンスを開催しています。2019年の開催後に、特に意義深かった議題を参加者に投票してもらったところ、トップ3は全て教育関連でした。「日本は、世の中をつくる人材の育成にもっと力を入れるべきだ」と盛り上がりました。私自身も社会人にリーダーシップを教える中で、「*2自らをリードし、社会でことを成す」アントレプレナーシップは、仕事に就く前から育成する必要があると感じていました。こうした思いと、武蔵野大学が考えていた人材育成の方向が一致し、2021年に新設する学部の立ち上げに関わることになったのです。

「学問→人」ではなく 「人→学問」で教育を構築

人の育成を最大のミッションとする本学部は、学問を修めることを通してDPに掲げる人材像の実現を図るのではなく、めざす人材になるための経験を積み重ね、必要となる学問を修得するスタイルをとっています。そのため、「動いては学び、学んでは動く」がカリキュラムの基本。ワークショップがメインとなるため、テストは実施せず、プレゼンやレポートなどで成績を評価します。

授業科目は「マインド」「スキル」「アクション」の3つで構成されており、「アクション」の中心が、プロジェクト科目です。1年次はまず、人と協働して「とにかく動く」経験を積み重ねます。あるチームは、学食のナプキンホルダーに、食事中の読み物となるビジネス豆知識を掲出しました。2年次は「Tシャツ販売」などの題材を通して、実ビジネスに触れていきます。3年次は、各チームが自分たちで会社を創業します。これらの活動を支えるため、「マインド」科目では対話を通じた目的の明確化や当事者意識の醸成を、「スキル」科目ではMBAで扱われるクリティカルシンキングやマーケ

ディングスキルの育成などを行います。

指導で重視するのは、学生と教員が1対1で向き合う「1on1」です。めざす方向や進み具合が個人ごとに異なるため、一人ひとりに寄り添い、個別に面談することを基本にしています。これは、全教員が企業での仕事を持つ、現役の実務家教員である本学部においては、特別なことではありません。会社で部下に日々実践していること、そのものだからです。「議論が盛り上がるようにファシリテーターする」「客観的に自己を振り返るためのアドバイスをする」といった指導も企業での人材育成手法。その実践のエキスパートが、学生の指導に当たっています。

既存の学部とさまざまな点で発想が異なるため、最初は学部として成立するの不安でした。しかし、今ではいいものができたと自負しています。入学当初はまだ高校生の面影が残っていた学生たちも、1年を経て覚悟が感じられるようになりました。すでに起業し、外部資金調達を取り付けた者や、法人化目前にまで取り組みが進んでいるチームも複数あります。

将来はこの地を、「ことを成す」人が集い、磨き合う*3「ムサシノバレー」にしたいと考えています。

*1 ヤフー(株)内の次世代リーダーの創出を目的とした企業内大学「Yahoo!アカデミア」。現在は「Zアカデミア」に発展
 *2 「Lead the self」と呼ばれる、自分が大切にしたい想いを知り、めざすゴールを見据え、情熱を持って動き出す姿勢
 *3 世界中から起業家が集まり、有望なスタートアップが多数生まれるアメリカ・シリコンバレーになぞらえている



学生数/約31000人
 学部/文、経済、経営、法、社会、国際、国際観光、情報連携、ライフデザイン、理工、総合情報、生命科、食環境科
 大学院/文学、社会学、法学、経営学、経済学、国際学、国際観光学、社会福祉学、ライフデザイン学、理工学、学際・融合科学、総合情報学、生命科学、食環境科学、情報連携学
 THE世界大学ランキング2022/1201+位、同日本版2021/=77位、同インパクトランキング/401-600位

東洋大学キャリアオーナーズプログラム

育成人材像 高いキャリアリテラシーと、デジタル技術を活用して社会課題を解決する力を持つ人材

1年次	前期5月～7月(7回)	後期7月～1月(13回)
講義型授業(オンライン)	キャリアオーナーシップ講座 社会の変化をふまえた自主的なキャリア形成の土台づくり ▶キャリアオーナーシップについて学ぶ ▶リフレクションの重要性理解と手法の修得 ▶社会理解(SDGs、Society5.0など) ▶チームで課題解決(計画立案、プレゼン、実行、成果プレゼン)	ビジネスコラボレーション講座 ビジネスプランの立案を通じビジネススキルを養成 ▶ビジネスフレームワーク理解 ▶チームで富士通Japanが出したSDGsの3、4、8の課題に対してDXで解決するビジネスプランを作成、プレゼン、事後評価
eラーニング教材	Udemy for Business*1 知識・スキルアップ 指定講座に加え、自主的に講座を受講し、DXに関連する知識やデータサイエンス、ビジネススキルを学ぶ ▶クリティカルシンキング ▶デザイン思考 ▶AI ▶プレゼン資料作成術 など	
リフレクション	自らの学びを言語化し、蓄積することで、今後のキャリア形成に生かす dodaキャンパス*2を活用した振り返り	

*1 DXやビジネススキル等を学べるオンライン学習プラットフォーム *2 学ぶと働くをつなぐ、大学生のキャリア支援サービス。大学生活での経験を記録し、自分の強みや価値観に気付く「キャリアノート」機能がある

学生に聞く!

学部で教わったものづくりをビジネス化する視点を会得

情報連携学部1年 鈴木 優比さん



第一志望ではなかったこの大学で何をやるかをあらためて考え、「社会に出て生き抜くためのスキルを身に付けたい」と思い、受講しました。学部ではプログラミングによるものづくりを学びますが、それをビジネスに落とし込むスキルが学べたのがよかったと思っています。加えて、チーム学習を進める中で、自分の考えを人に伝えることの難しさに気づき、後期はリーダーシップを意識しました。情報連携学部に通っていますが、大学入学前はデジタル技術について豊富な知識があったわけではありません。デジタルスキルに関して、リーダーシップの取り方に関しても、eラーニングで学んだうえで実践に結びつけるのは、楽しかったですし、飽きることはありませんでした。学部の同級生にもここで学んだことを広めていきたいです。

ソーシャルビジネスに取り組む学生団体をつくりたい

文学部1年 栗飯原 大斗さん



将来のキャリアが漠然としており、社会で働くことのイメージがないため、このプログラムに挑戦しました。企業を相手にビジネスモデルを提案するためのアイデア出しからプレゼンまで、全てのプロセスが勉強になりました。文学部の学生であっても、社会に出たらデジタル技術と無関係ではられません。DXについて何も知らなかったら、社会に出たとき勝負にならないでしょう。チームではリーダーも務め、連日夜中までメンバーとプランを練り上げました。ゼロ単位の講座でもがんばることができたのは、シンプルに楽しかったから。今後は、このプログラムで得た自信と経験を生かして学生団体をつくり、ソーシャルビジネスに取り組んでいきたいです。

Society5.0に向け自走するDX人材育成 →自律的学習者を育てるキャリアオーナーズプログラム

東洋大学

CASE STUDY

2021年度より、DX人材育成を目的とした「東洋大学キャリアオーナーズプログラム」をスタートさせた東洋大学。プログラムの狙い、めざすキャリア支援のあり方を聞く。



就職・キャリア支援課 課長

腰山 雅基

こしやまざもと ●1994年入職。通信教育、財務、教務を担当後、日本私立大学連盟への出向を経て、2006～16年まで3年生の就職・キャリア支援を担当。2018年より再び就職・キャリア支援を担当。1・2年生担当としてSociety5.0に向けた新しいキャリア支援を開発。

学生のキャリアの多様化とキャリア支援への疑問

ここ数年、学生の就業に対する意識の変化を感じます。「自分に合った働き方を優先したい」「夢を実現できる会社に行きたい」と話す学生が増え、就職先も小売業中心だったのが今は多様化しつつあります。中には起業する学生もいます。企業も変化しています。DX人材の獲得競争が激化し、新卒採用でもデジタルスキルが求められるようになりました。一方で、大学のキャリア支援は長らく変わらないままで、面接対策講座など、定形的なスキルを身に付けさせる就活支援ばかり。折しも2020年に策定された大学の中期計画では、「Society5.0に向けた就業意識の醸成」に取り組むことが決まりました。そこで私は、社会や企業の変化への対応と、

1年次、正課外完全オンラインの理由

目標は、学生がキャリア実現に向けて「自走」すること。そのため、1年生対象、正課外のオーナーズプログラムにしました。将来への関心が高い初年次に受講することで、その後の自発的な学びが期待でき、オンライン講座は学部、キャンパスを越えた学び合いを可能に

新しいキャリア観を持ち始めた学生のため、1年生対象のオーナーズプログラム「DX人材育成キャリア支援プログラム」を企画・開発したのです。

学生は1年かけて20回のオンライン講義とeラーニングにより、キャリアオーナーシップやDX、ビジネススキルを学修し、チームでDX時代の課題解決をテーマにしたビジネスプランを立案、企業から評価を受けます。身に付けてほしいのはSociety5.0に不可欠な「データを活用して課題を見いだす力」「試行錯誤を重ねて解決策に近づく力」です。加えて「変化を察知し、自らをアップデートし続ける力」も養成します。これはジョブチェンジやパラレルキャリアが当たり前になる時代において、必要な力になるからです。

するからです。多様で意欲的な若手同士が共に学べば、成長の相乗効果も生まれるでしょう。

初年度は全学部から79人の応募があり、やる気のみを基準に40人を選抜しました。コロナ禍で自分の中の当たり前が覆り、不確実な将来に向け今から準備しておきたいという意欲が高い学生ばかり。とはいえ、オンライン越しの人間関係構築やチーム運営にもがき苦しむ、ビジネスプランに対して企業から厳しい評価も受けました。が、受講後のアンケートでは「挑戦に対する怖さが減った」「考える視点が圧倒的に増えた」「起業の学生団体をつくりたい」などの声が寄せられ、eラーニングの視聴データを見ても、単位の出ない講座を主体的に学んでいました。自走化のためには手のかけすぎは厳禁です。2年次の講座は用意していません。各自が自らの強みや課題を自覚し、それらを伸ばすために必要な活動に取り組むことを期待しています。次年度になれば、1期生が2期生のサポートをしてくれることでしょう。1期、2期と続く縦のつながりは、卒業後も役に立つはず。就職・キャリア支援課がなくても、自分でキャリアを築けるようになることがキャリア支援の理想です。

取材・文/本間学 撮影/亀井宏昭



学生数/約9700人
 学部/文、教育、健康・スポーツ科学、生活環境、食物栄養科学、建築、音楽、薬、看護、経営/短期大学部
 大学院/文学、臨床教育学、健康・スポーツ科学、生活環境学、食物栄養科学、建築学、薬学、看護学
 THE世界大学ランキング日本版2021/151-200位、同インバウトランキング/1001+位

「データリテラシー・AIの基礎」

育成人材像 社会の変化に対応するために学び続ける力、今起きていることを知らないままで済ませずに自分の中に取り込み自分自身を変えていこうとする意欲を持つ人

▶ 学修内容 (全てオンデマンド方式で実施)

テーマ	回	内容
社会におけるデータ・AI利活用	1	データサイエンスとは
	2	社会で起きている変化
	3	社会で活用されているデータ
	4	AIとは
	5	AIの利活用
	6	データ活用とは
	7	データ・AI利活用の現場
データリテラシー	8	データを読む・データを説明する(1)
	9	データを読む・データを説明する(2)
	10	データを読む・データを説明する(3)
	11	データを読む・データを説明する(4)
	12	データを読む・データを説明する(5)
	13	データを扱う
データ・AI利活用における留意事項	14	データ・AIを扱う上での留意事項(1)
	15	データ・AIを扱う上での留意事項(2)

▶ 指導上の工夫点

授業構成や教材の工夫

大多数の学生には、なじみのない話題が多いため、段階的に理解が進むように構成を工夫。その上で、教材では丁寧な説明を行い、わかりやすい事例を多数紹介している。

【学生の声】最初はとても難しく感じていたが、授業をしっかりと聞いていると理解することができた。データの扱い方やデジタル化が与える社会の変化など、これから社会に出たときに必要となる知識を得られたと感じた。

学びの定着の工夫

毎回の確認テストに加え、データリテラシーの回では、パソコンを使う演習課題を課している。さらに復習コースも用意し、必要とする学生に提供している。

【学生の声】Excelなどを使う機会が今まであまりなかったため、不安もあったが、授業動画が丁寧で一つ一つわかりやすく説明されていたため、自分のペースで課題に取り組むことができた。受講前に比べ、自分の力でできることが増えたと感じた。

注目!

全学科で定期的に情報を共有し 2300人の履修をサポート

「データリテラシー・AIの基礎」は全学必修であるため、単位の修得が卒業の必須要件。同大学は手厚いサポート体制を整え、学生を支援している。

まず、受講のしかたで学生がつまづかないように、学修教材へのアクセスや質問の方法、学修の進め方などを説明した専用ページ*を共通教育サイト内に開設。受講前に対面での質問会も実施したことで、混乱なく受講を開始できた。また、パソコンの操作や数値の計算などを苦手とする学生もいるため、「データサイエンス学習支援ルーム」を新設。月2回の共通教育委員会にて修学状況の報告を行い、報告を受けた各学科から、課題提出が遅れている学生への声掛けなどを行っている。

学生からは、「動画の配信サービスで表示される『おすすめ』にはビッグデータが活用されているなど、データサイエンスと縁の深い生活を送っていることがわかった」「伝えたい内容によってグラフを使い分けることの重要性を学んだ」などの声があがり、この科目の狙いが伝わっている様子が見える。

データサイエンス学習支援ルーム



「データサイエンス学習支援ルーム」では専門スタッフ2人が、学生からの質問や相談に対応。モニター学生の協力を得て、各学科の特性に配慮した副教材を準備するなど、学生の理解度を高めるフォローも行っている。

社会変化に向き合う女子大教育 →全学必修のデータサイエンス教育の導入

武庫川女子大学

CASE STUDY

数理・データサイエンス・AI教育のリテラシー科目を2300人規模で必修化。実現を可能にしたしくみと、女子大でデータサイエンスを学ぶべき理由を聞く。



教務部部長・情報教育研究センター次長

蓬田 健太郎

よもぎだけんたろう ●1987年東北大学医学部医学専攻卒業。国立水戸病院勤務後、1995年東北大学大学院医学研究科にて博士号取得。大阪大学微生物病研究所助手、助教授を経て、2004年より武庫川女子大学食物栄養科学部教授。2022年より現職。

女性ならではの視点で 新たな価値を提案

本学では数理・データサイエンス・AIを女性の活躍に欠かせない素養と位置付け、2021年度入学者から、それらのリテラシー科目を必修化しました。

背景には、女子大の役割の変化があります。かつての女子大の使命は良妻賢母の育成でした。その後、子育て後の社会復帰を見据えたキャリア形成への期待が高まるなど、資格系の学部が設置されるようになりました。そして今、男女共同参画社会の中で、女子大には新たな役割が求められています。男女共同参画とは、男女が同じ役割を担うことではありません。互いのよさを生かし、共に社会を支えることを意味します。男性中心の社会では出にくかった、女性ならではの視点や、自身の個性

の発揮は新たな価値の提案につながるものです。今日の女子大には、同性のみの環境で学ぶことにより、男性と比較した女性としての自己だけでなく、性別にとらわれず自由な視点で個を確立し磨く役割が期待されていると考えます。

今や、デジタル技術は社会のインフラ。そのしくみを知らずして新たな価値提案は困難でしょう。また、データやコンピュータが苦手だからといって、それらを避けていては社会変化に取り残されま

スピードを重視し アジャイル型で開発

こうした背景の下に開講した「データリテラシー・AIの基礎」を、全1年生約2300人が68クラスに分かれて学んでいます。教材を一から自作すると時間がかかり、今いる学生の学修機会を奪うことになりかねません。そこで自前主義にこだわらず、外部のオンライン動画教材を導入。それ

を自学に合う形にカスタマイズするアジャイル型の手法を取ることになりました。導入を決めてから学生にモニタリング調査を行い、結果を基にコンテンツの一部を独自教材に差し替えるなどしましたが、約半年で開講できました。

学生の履修状況や授業への反応は良好で、1年目は順調なスタートが切れました。今後は、授業内容のさらなる改善を図るとともに、学んだ内容を自分のキャリアに生かすしくみも整えていきます。また今は、データサイエンスやAIの応用力を養う専門科目が、全ての学部・学科で開設されているわけはありません。充実に図るには、その土壌として、教員がAI等を身近なものに感じ、教育に取り入れる意識を持つことが重要です。そのため、FDの実施などを考えています。

一方で学生調査からは、遠隔授業は学生の理解度を高める反面、目的意識を低下させる傾向も見えてきました。キャリアセンターと連携し、学生が学んだことを振り返って、自分のキャリアを見つめ直す機会を、今以上に多く設けることも検討しています。今後は、アジャイル型の手法を用いて、スピード感を持って改革に取り組んでいきます。

*<https://kyotsu.mukogawa-u.ac.jp/ai-guide/index.html>

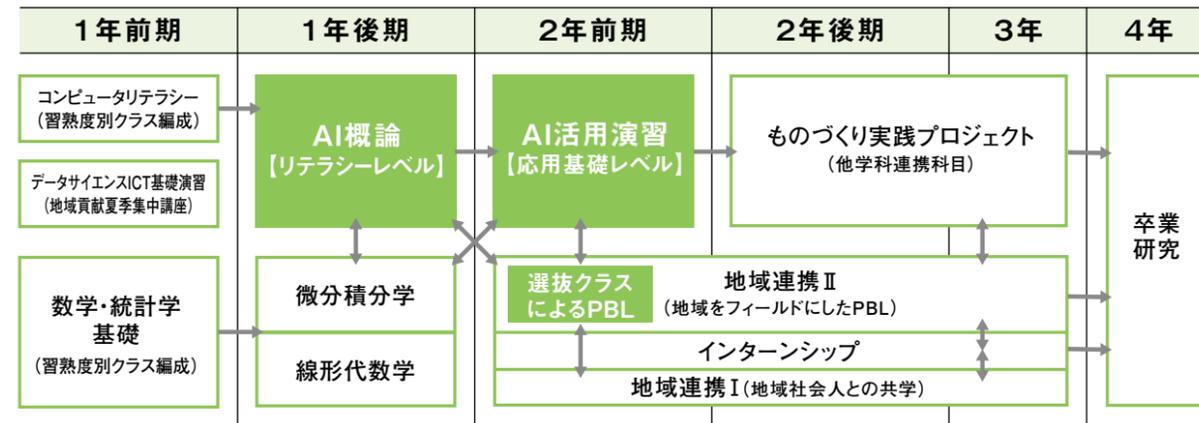


学生数/約1500人
学部/工
大学院/工学(エネルギーシステム工学専攻、電子情報システム工学専攻、自動車システム工学専攻)

地域課題解決型AI教育プログラム

育成人材像 DPに基づく「知識・技能・思考力・判断力・表現力・発信力」を身に付け、AIで地域課題解決ができる人材

▶プログラムの流れ ■は本文で触れている部分



▶選抜クラスによるPBLのテーマ (「AI活用演習」の選抜メンバー31人が対象 2021年度)

① 障碍(がい)児の教育支援	④ 美容室の自動受け付け
② 教育用チャットボット	⑤ きゅうりの病気を画像診断
③ 久留米餅(がすり)の柄ずれ予測	⑥ 雑草と作物の判別

注目!

多様な話題・幅広い習熟レベルに対応した学修支援

グループごとに異なる実社会の課題に取り組むPBLでは、幅広い知識、実践的技術が求められる。学生が持つ知識・専門技術の範囲を超えた場合でも学びを止めないようにするには、柔軟なサポートが必要だ。そこで選抜クラスのPBLでは、教員や上級生による人的サポートに加え、外部のオンライン学習コンテンツも導入し、自由に学べるようにした。結果、31人の学生が5か月間で156種の講座を受講。1か月の平均学習時間は多い月で約10時間/人だった。

「AI概論」「AI活用演習」でも、デジタル技術を使って学修を支援。全学規模のプログラミング演習は初めてだったため、開始当初は学生からの質問が殺到、急ぎチャットボットを導入した。チャットボット自体がまさにAIを利用したもので、理解を深める意味でも学生に活用を勧め、AIの「学習量」を増やし、回答精度を高めた。「完成形は見えていない。教育をしながら、工学系大学である本学らしいAI教育のあり方を検討し、次の展開を考える」と小田教授。「まずやってみて、改善を続ける」手法で、教育の質向上に努めている。

学修支援の取り組み

学修支援システム(LMS)の構築	教材の公開、学修の個別管理をLMSで行う
AIチャットボットの活用	学生の質問にいつでも、すぐに回答。さらに質問をデータベース化
補完的な教育の実施	選抜クラス対象者は、外部動画コンテンツを活用してスキルを補完等
インターンシップ先での実践	地元企業との協業で、大学での学びを深化
先輩学生による指導	先輩学生SAが演習をサポート
学修成果の可視化	LMSのデータから学生の理解度等を週単位で把握し、指導に反映

課題解決力と技術力を持つAI人材の育成

→大学に寄せられた相談を題材とするPBL

久留米工業大学

CASE STUDY

地域を教育に巻き込み、共に課題解決を行う学びを特色とする久留米工業大学。AI応用研究所設置を機に、学生と地域のAI活用力を同時に高める教育に乗り出した。



AI応用研究所 副所長 教授 小田 まり子

おだまり子 佐賀大学大学院工学系研究科博士後期課程修了。博士(工学)。1994年久留米工業大学に着任。工学部准教授等を務める。2014年羽衣国際大学に移籍。現代社会学部教授を務める。2021年より現職。全学的なAI・数理データサイエンス教育を担当し、AI-DX人材の育成に従事する。

地域貢献と人材育成を同時に進行PBL

本学では、地域から寄せられた実際の困り事に学生が挑むAI教育を実践しています。

「工学技術で地域に貢献する大学、課題解決を通して学生が成長する大学」が本学のビジョン。ものづくりを通して地域に頼りにされる大学をめざしており、「地域連携センター」を通じて、地域から大小さまざまな相談が寄せられます。その一つ一つに丁寧に応えることで、これまで地域からの信頼を積み上げてきました。2020年に「AI応用研究所」を設立したときも、そうした信頼関係の下、「AIで何ができるだろうか」といった漠然とした期待のような相談が多く寄せられました。AI活用の初歩的な問い合わせは、教員よりもむしろ、初心者の方

気持ちがかかる学生のほうが相談者の疑問や不安に的確に答えられるのではないかと。それに学生のセリは課題解決の新鮮な切り口となるはず。学生にとっても現実の課題に挑むことは貴重な経験になる。そう考えて私は、研究所に寄せられた実際の相談を題材にPBLを立ち上げ、学生と一緒に課題解決に取り組む中でAI活用の実践力も同時に育成しようと思ったのです。

2020年度からスタートした「地域課題解決型AI教育プログラム」の中にPBLを位置付け、2021年度から活動を開始することになりました。参加者は、1年後期に受講する全学必修のリテラシーレベル科目「AI概論」で優秀な成績を修めた学生です。彼ら選抜クラスのメンバー31人は、2年前期に全学必修の応用基礎レベル科目「AI活用演習」と、AI技術を用いた地域課題解決PBLの両方を履修します。参加した学生は、「地域連携Ⅱ」の中の取り組みとして単位認定をするしくみになっています。

チームで競い合う中で活動の質が高まる

PBLのテーマは、授業で修得

した知識や技術を生かせるものを選んでいきます(左図)。中には、教員の想像を超える成果を出したものもあります。例えば、「きゅうりの病気を画像診断」のテーマに挑んだチームは、与えられた課題の他に、新規就農者がベテラン農家にきゅうりの栽培方法を相談できるしくみとして、SNSを利用したネットワーク化を提案しました。「美容室の自動受け付け」は、工学と接点を持ちにくい美容業界でのAI導入を試みた点で、取り組み以上の成果をもたらしています。

毎週、各チームが活動の進捗状況を報告し合う中で、お互いに刺激と気づきを得て、競い合うように課題解決のレベルを高めていきました。他学科の学生と関わったことも楽しかったようで、優秀な仲間たちと共に活動する中で「できる」という自信を得たことも収穫の一つです。

PBLの提携先は、AIの活用が見通せたことで、本活動の継続を希望しています。2022年度の選抜クラス希望者は100人を超えるなど、この取り組みは地域にも学生にも浸透し始めています。今後も、地域と一体となり、AI人材の育成を進めていきます。

*文部科学省の数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度(リテラシーレベル)において、特に優れた取り組みを示す「認定教育プログラム プラス(MDASH-Literacy+)」に2021年度選定

まとめ

キャリアの多様化を支援する 教育改革に向けての 5つの見直しポイント



われわれとは異なる社会、時代を生き、幸福観やキャリア観も多様化する
新世代の学生のWell-beingのために、大学教育はどう変わるべきか。
本特集のポイントをまとめた。参考にされたい。

これまで

これから

人材育成像	既存企業の 社員となるための 人材育成	社会課題解決に 挑む人材育成
キャリア支援	3年次の 就活支援中心	1年次から自律的 学習者を育てる
学び方	教員対学生	企業や地域、 卒業生など、社会や 社会人と共に学ぶ
卒業後の キャリア支援	ファーストキャリアの 把握、支援中心	学生のキャリア観や、 ファーストキャリア 以降も把握、支援
企業の 人材ニーズ把握	企業の 新卒採用動向	企業の 人材開発動向