

## 提言

# 社会が求める大学の人材輩出戦略

～ まずは学部教授会の改革から ～

平成21年7月

社団法人関西経済同友会

大学改革委員会

## 目 次

はじめに	1
大学を取り巻く情勢変化	2
産業界の思い	5
国の動向	8
大学側の意識	9
何故大学は情勢変化に適応できないのか？	13
提言	15
参考資料/参考文献	17

はじめに

我が国の労働市場は、平成 19 年の売り手市場から一転、リーマン・ブラザーズの経営破綻に端を発した世界金融・経済危機によって、買い手市場に転換した。しかし、景気の良い時も、悪い時も、企業が優れた人材を求めていることに変わりはない。

一方で、企業の採用担当者の中には、「やる気が感じられない」、「目的意識が低い」など、大卒就職希望者に対する懸念がますます高まっている。日本経済の持続的な繁栄に欠かせない企業の発展を支えるのは人であり、その供給源である大学が、社会に有為な人材を輩出できなければ、我が国は国際的競争力を失うことになる。将来に大きな禍根を残さないよう、大学は危機感をもって改革を推進しなければならない。

そこで本委員会では、何故大学が社会・企業のニーズに応えた人材を輩出できないのか、その答えを探るべく活動を開始した。具体的には、企業が大卒就職希望者に求める要件を明らかにし、国の高等教育政策を検証した上で、大学と産業界との意識の差を確認し、問題の解決に必要な条件を洗い出した。

我々は、大学が新しい時代に必要な教育を提供できる機関となることを願っている。そのためには、大学が主体性をもって改革を推進すると共に、大学における取り組みを官民挙げて支援することが重要と考え、提言を行う。

## 大学を取り巻く情勢変化

18歳人口が減少する一方で、大学の新增設数は増加。大学はほぼ全入に近い状態になっている。その結果、47.1%の私立大学が定員割れを起こし、募集停止に至る大学・学部が増加している。一方で、入試による選抜機能で新入生の学力を担保することが困難になってきている。又、企業のニーズは高度化している。

近年、大学の量的規模は拡大傾向にある。その背景には、大学・短大への進学率が、平成元年度から平成20年度の間で、36%から55%へと、19%上昇してきたことがある<sup>1</sup>。

また、高等教育の市場化・自由化が推進されたことも大きな要因となっている。文部科学省は、第一次・第二次ベビーブームの時代を除き、戦後一貫して高等教育の量的規模の拡大には慎重であったが、規制緩和の流れを受け平成16年度以降は、相応の理由があれば、大学設置・学校法人審査会に諮った上で、大学の設置を自由化した。この結果、国・公・私立大学の数は、平成元年度の499校から、平成20年度は752校に増加している。さらに、大学院生数も平成3年度から平成12年度までの10年間で、2.1倍増の205,311人になった<sup>2</sup>。

その一方で、18歳人口は、平成4年度の205万人をピークに減少に転じ、平成5年度から平成19年度の15年間で75万人減少している。今後10年間は110～120万人台で推移し、それ以降は急速に減少していくと予想されている。また、この間伸び続けてきた大学・短大進学率も、折からの不況の影響等もあり、このまま順調に伸びる保証はない。

このため、大学を取り巻く情勢は供給過剰に陥っている。約20年前の平成元年度に、約6割であった大学・短大の収容力（入学者／志願者）は、平成19年度には約9割に到達した。現在、大学（短大含む）は全入に近い状態にあり、反面、平成20年度には、4年制私立大学の47.1%、短期大学の67.5%が定員割れを起こす<sup>3</sup>など、大学淘汰が現実が始まっており、今後もこの流れは変わらないと予想される。大学には今後一層、危機感を持った対応が求められる。

このように、大学全入時代の到来や、定員割れ大学の増加など、大学を取り巻く情勢が変化したことにより、大学入試の選抜機能は大幅に低下し、各大学

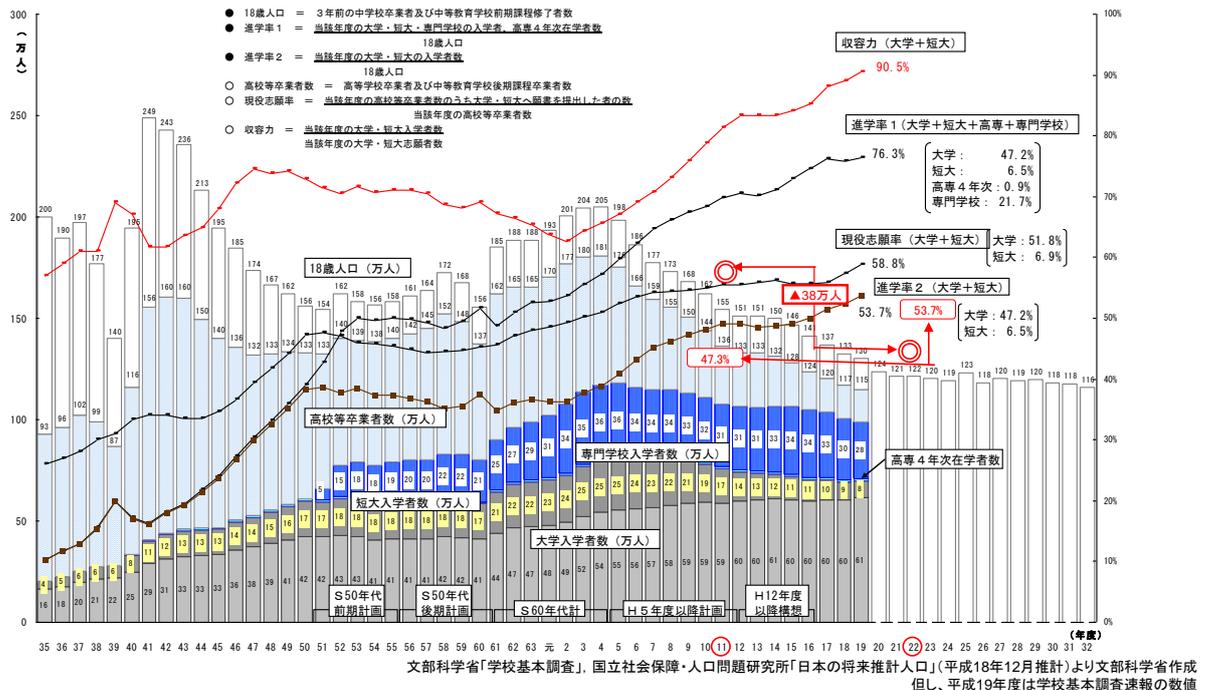
<sup>1</sup>米国（2002年51.1%→2005年53.2%）、イギリス（2003年61.2%→2005年62.6%）などでは、高等教育機関への進学率は上昇傾向にある。（文部科学省「教育指標の国際比較」平成21年版より）

<sup>2</sup> 文部省は、大学審議会答申「大学教育の改善について」（平成3年）を受けて、向こう10年間で大学院生数を倍増させる計画を打ち出した。

<sup>3</sup> 「平成20年度私立大学・短期大学等入学志願動向」（日本私立学校振興・共済事業団）

は入試を通じて、新入生に一定の学力を担保することが困難になった。一方で、社会は高度化し、大学の出口における学生の質の保証が益々重要になっている。

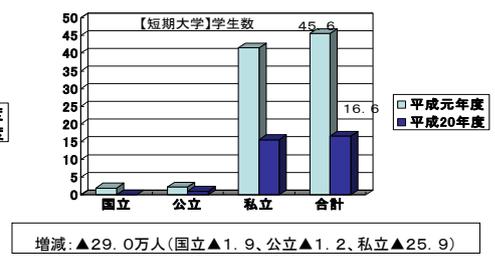
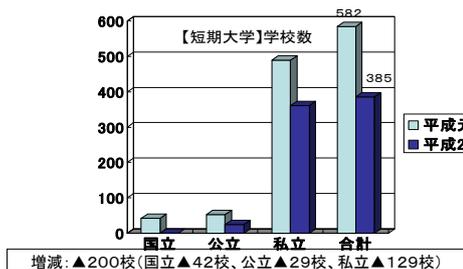
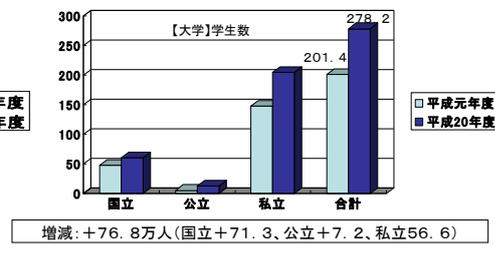
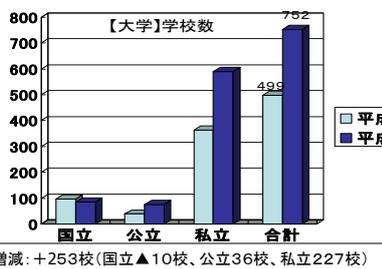
## 18歳人口及び高等教育機関への入学者数・進学率等の推移



～文部科学省作成資料より～

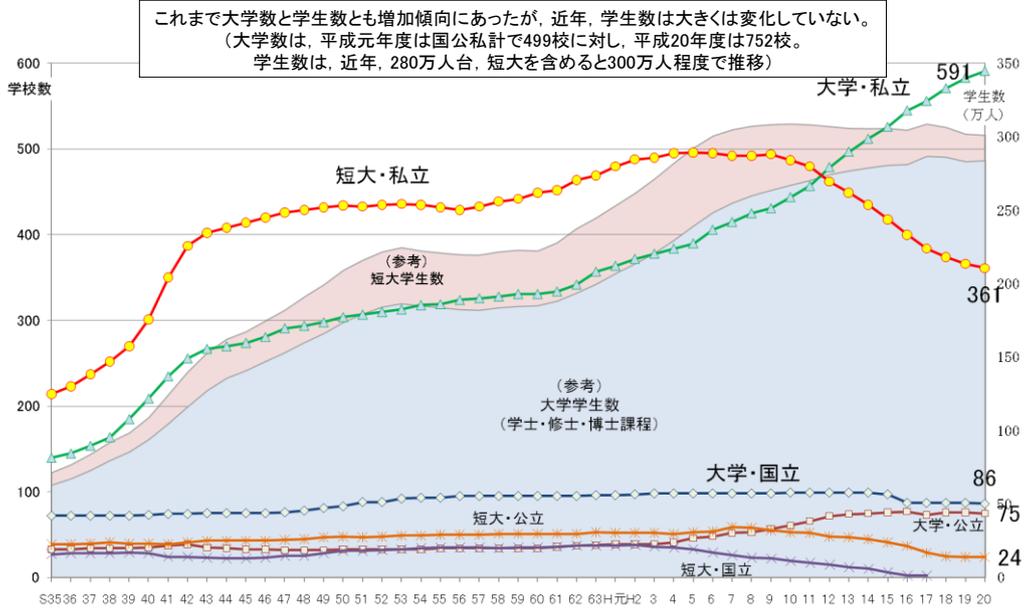
### 大学の規模

- ①20年前と比較して、大学は250校以上増加、学生数は77万人増加
- ②短大は学校数・学生数とも減少したが、大学・短大をあわせると進学率は36%から55%に上昇



～文部科学省作成資料より～

## 大学数と学生数の推移



～文部科学省作成資料より～

## 産業界の思い

産業界が求めているものは、高度な専門学力だけでなく「社会力<sup>4</sup>」。大学に対しては「研究を重視しすぎミッションが見えない」、「組織改革が進んでいない」など、強い危機感をもっている。

産業界は、このような状況におかれた大学にどう向かい合っていくのか、本委員会では活動を開始するにあたり、数回にわたって意見交換を行い、大学に対してどのような意識をもっているかをまとめた。そこで出された意見は大きく次の二つに集約される。

(1) まず「求める人材像」に関しては、求めているのは高度な専門学力だけでなく、「社会力」であることが明らかになった。本委員会における主な意見は以下のとおりである。(大学改革委員会正副委員長会議議事録より抜粋)

### ①幅広い教養を有し、課題発見能力や課題解決能力の高い人材

「国際的にも通用する普遍的な教養を有し、リーダーシップが発揮できる人材が求められる」

「一定の基礎学力と知識に加えて、自ら課題を発見する『課題発見能力』や、『課題解決能力』を有した主体的な人材が求められる」

「人類が共有する『知』である教養を継承して、社会性や公益性を重視し、社会規範意識と倫理感、『人間愛』を兼ね備えた人材が求められる」

「ある程度基礎学力はあっても、問題意識が足りない人が多いので、急速な変化にも対応出来る、機動性・柔軟性を持った人材が求められる」

「知識だけあっても考える力、課題解決能力が足りない人が多い」

「理工系の大学院修士課程修了者は、企業に入っても即戦力として通用しない中途半端な人材になっており、大学院教育の抜本的な見直しが必要である」

### ②コミュニケーション能力の高い人材

「科学的に自己を認識する力に加えて、他者（個人、組織、社会）を理解し、組織の中で他者の立場になって考えることが出来る能力、他者と連携・協調するコミュニケーション能力がこれから絶対必要」

「求めたいのはコミュニケーション力とリーダーシップ力」

「責任感と組織を牽引するリーダーシップが求められる」

---

<sup>4</sup>社会力：普遍的な教養や倫理観、他者と連携・協調できるコミュニケーション能力、またチャレンジ精神やリーダーシップ力、学習を継続する力など、社会において必要とされる資質や能力（関西経済同友会大学改革委員会では、提言をまとめる議論を通じて「社会力」を上記の通り整理した）。

「チャレンジ精神、使命感・社会人としてのモラル・倫理観、論理的思考が必要」

「人間愛・人間の知などが大切」

### ③学習能力の高い人材

「グローバル化した知識基盤社会においては、各人が生涯に渡って学び続けることが不可欠であり、そのためには学ぶことやより良く生きること、自己成長への飽くなき欲求などを主体的に身につけて欲しい」

「学力よりも学習を継続する能力を身に付けることが重要である」

「採用で最も重視しているのは、『後伸びする力』」

「(採用にあたって) 資格の有無は全く考慮していない」

「知識のレベルが高くても、実務で役に立たない人が沢山いる」

(2) 次に大学に対しては、強い危機感を持っていることが明らかになった。主な意見は以下のとおりである。

#### ①教員は教育よりも研究を重視している

「各教員は、学生を教えることの意味をきちんと捉え、大学はその成果を評価する必要がある」

「研究センターの役割を大学はそんなにたくさん必要なく、多くの大学は教育センターの役割を担う存在であるべきだ」

「学習者（学生）中心の大学になっていない（教員中心の大学という意識が強い）」

#### ②各大学の特徴やミッションが不明確で、説明責任が果たされていない

「『この大学は、こんな人材を輩出する』というメッセージを発信する必要がある」

「そのミッションに則って、どういうカリキュラムを組んで、どういう教育をしているのかが重要」

「全ての人に東大レベルの学力を求めるのではなく、各大学が明確な人材育成像を持っていないことが問題」

「トップレベルの人間だけ育成するという考え方は止めた方がいい」

#### ③大学の教職員の意識改革が遅れている

「教員の意識改革が必要」

「学生の能力低下のひとつの原因は、大学教員の教育上の指導力不足である」

「大学教員の多くは、大学以外の実社会をよく知らない。それゆえ、教育内容

等が社会や時代のニーズと適合していない」  
「大学の教員・職員自身が、『社会力』に欠けている」

(3) なお、企業が求める人材像に関しては、日本経済団体連合会が平成19年度に実施した「新卒者採用に関するアンケート調査」で、採用選考時に重視するのは、他者を理解し、相手の立場になって考えることが出来る「コミュニケーション能力」であることが明らかになっている。また経済同友会が平成20年度に実施した「企業の採用と教育に関するアンケート調査」は、企業が選考の際にビジネスの基本能力等として最も重視するのは、仕事に主体的かつ継続的に取り組む「熱意・意欲」であることを示している。

## 国の動向

国でも社会のニーズに対応して新しい取り組みが開始されている。

大学の現状と、産業界・社会からの要求を、国はどのように捉え、対応しようとしているのだろうか。

### (1) 文部科学省の動き

文部科学省は、平成 20 年度からの 5 年間で高等教育の転換と革新に向けた始動期間と位置づけ、中央教育審議会に「中長期的な大学教育の在り方について」を諮問した。それとほぼ時を同じくして、中央教育審議会は平成 20 年 12 月に「学士課程教育の構築に向けて」を取り纏めた。同答申は、全ての大学が取り組むべき課題として、①学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、②教育課程編成の方針（カリキュラム・ポリシー）、③入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）の重要性を示し、国際通用性を備えた学士課程教育の構築を目指している。（P17 資料 1 : 「3 つの方針」）

### (2) その他の省庁の動き

内閣府の教育再生会議は、教養教育を重視し、社会や産業界、地方公共団体との連携を深め、社会人としての基礎的能力と専門的能力をそなえた卒業生を送り出すことを大学に求めている。また、学長のリーダーシップにより改革を推進することや、「学部の壁」を崩して教育組織を再構築することなどを提言している。更に、教育内容や方法等が優れた大学には財政面で重点的に支援を行うとともに、その成果を検証するための第三者評価制度の確立に向けた環境整備の必要性を強調している。

経済産業省は「9 割以上の企業が主体性や実行力などを重視し、企業側のニーズと現実にギャップがある」と指摘している<sup>5</sup>。また厚生労働省も「コミュニケーション能力、職業人意識などを習得した場合、採用可能性は 60%を超える」と示している<sup>6</sup>。

以上のように、国としても大学教育の新たな方向性を提示している。

<sup>5</sup> 社会人基礎力アンケート調査（平成 18 年）

<sup>6</sup> 若年者の就職能力に関する調査（平成 16 年）

## 大学側の意識

教員個人レベルでは、学生の学力や学習意欲の低下に危機感を持っているものの、組織的取り組みは不十分。

### (1) 大学教員の意識から

産業界の思いを大学はどう受け止めているのか。平成19年度に、社団法人私立大学情報教育協会が私立大学の教員を対象に実施したアンケート調査<sup>7</sup>では、「授業で直面している問題点」および「授業改善に向けた課題」に関して以下のような結果が示されている。

まず、「授業で直面している問題点」のうち「学生に関する問題」では、最も多いのが「基礎学力がない」で、6割近い教員が基礎学力不足を問題視し、また約4割の教員が「学習意欲の低さ」を指摘している。(図1)

次に、同じく「教員に関する問題」では、「学習意欲を喚起する動機づけの工夫の困難性」と、それを効果的に実現するための「授業設計・授業技術の工夫を行う必要性」を挙げている。つまり、学生実態の変化に合わせた教育実践の見直しが、個々の教員任せになっており、この課題を十分に改善出来ていない実態が明らかとなり、教育実践の見直しに向けた組織的支援体制の充実が求められている。(図2)

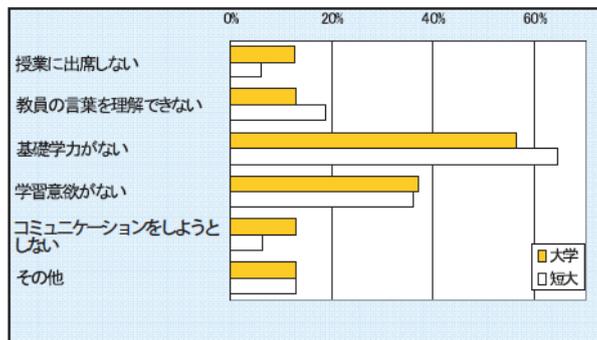
一方で、「大学に関する問題」では、「教育の質の保証に対する危機意識が低い」が約3割、「組織的な教育支援・学習支援の不備」が約4割を占め、大学・短大においては、教育の質向上に向けた、組織的な取り組みへの意識が低いことが伺える。(図3)

最後に、「授業改善に向けた課題」のうち「大学で取り組むべき課題」については、4割の教員が「人材育成を職務とする教員の意識変革・教育目標の共有化」、「学習到達度の点検による出口管理の徹底」と答えている。(図4)

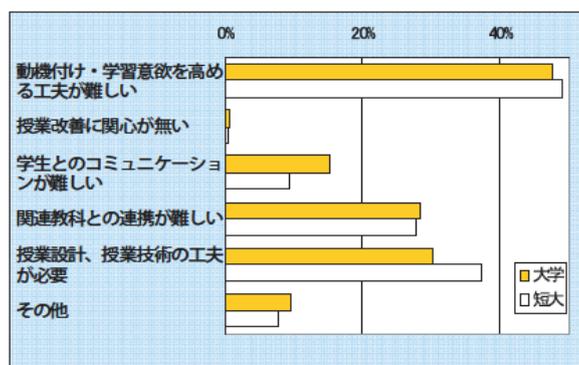
以上のアンケート結果から、私立大学教員の半数以上が基礎学力の低下に危機感を抱いているにも関わらず、多くの大学では、学生の学力と学習意欲の低下に対して組織的対応が十分に出来ていないことが明らかになった。また、大学として教育の質保証に対する危機意識が低く、問題への取り組みが不十分な状況にあることが明らかになった。

<sup>7</sup>社団法人私立大学情報教育協会「平成19年度私立大学教員による授業改善調査」。同協会加盟の大学の33.1%に当たる334校の専任教員21,797名、および短大の48.4%に当たる125校の専任教員1,806名が回答。

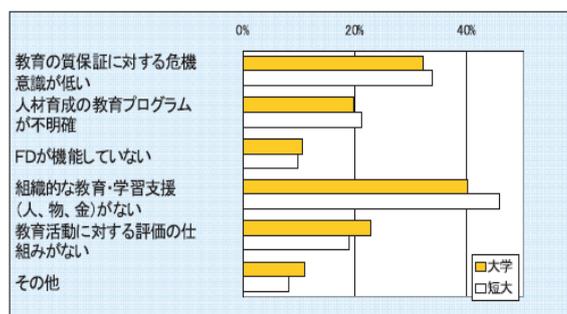
(図1：授業で直面している問題点「学生に関する問題」)



(図2：授業で直面している問題点「教員に関する問題」)

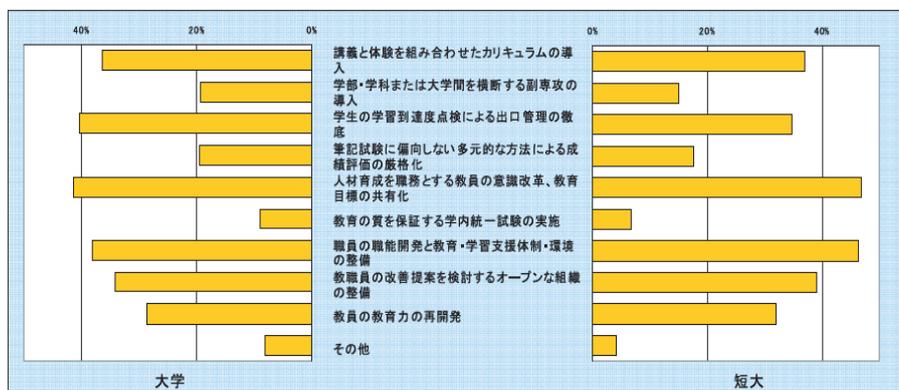


(図3：授業で直面している問題点「大学に関する問題」)



FD (Faculty Development) : 教員が授業内容・方法を改善し向上させるための組織的な取り組みの総称

(図4：授業改善に向けた課題「大学で取り組むべき課題」)



※1～4 出典：社団法人私立大学情報教育協会「平成19年度 私立大学教員の授業改善白書」

## (2) ホームページによる大学の産業界/社会に対する認識の調査

大学は、産業界や社会とどのように向き合っていこうと考えているのか。

現状を分析するため、社団法人私立大学情報教育協会による「平成19年度私立大学教員による授業改善調査」に回答した大学のうち、医科・歯科大学を除く関西圏の四年制大学70校、および関西の国公立大学10校のホームページを閲覧し、以下の6項目を基準に、大学の産業界/社会に対する認識を調査した。  
(P18資料2：ホームページ調査概要)

### <調査項目>

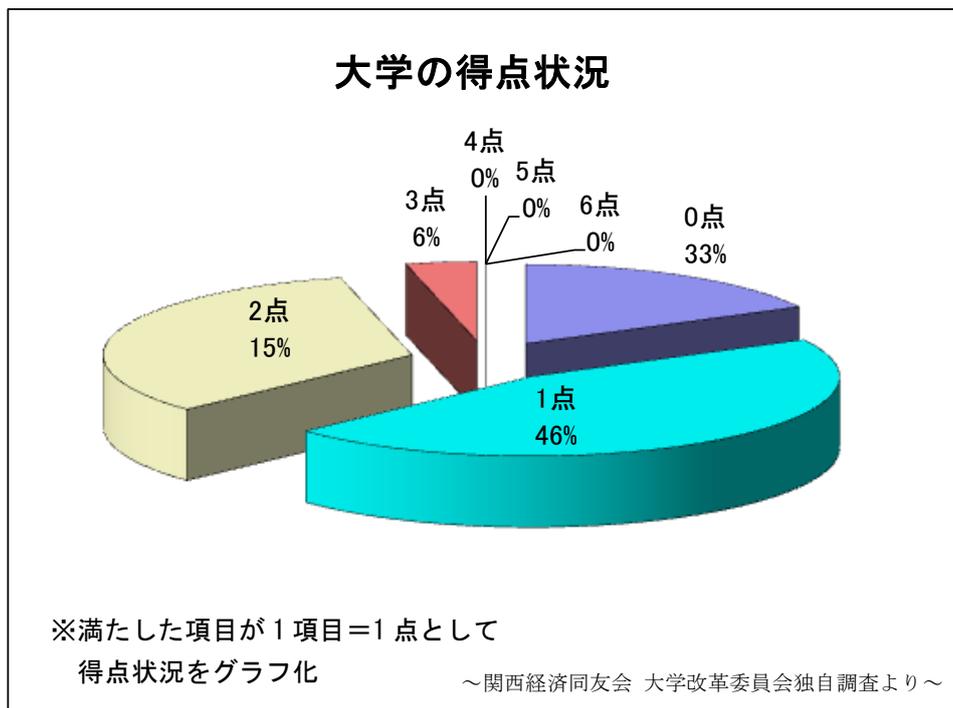
1. 大学のポリシー（教育目標・人材育成像）が示されているか？
2. 学部のポリシー（教育目標・人材育成像）が示されているか？
3. 教育の成果（最新かつ単年度の進路就職決定先）が示せているか？
4. 学生の受け入れ実態（学生定員と実入学者数、実在籍者数）が示せているか？
5. 企業/社会との連携活動（全学的インターンシップやボランティア活動、キャリア教育プログラム）が示されているか？
6. 企業向けバナーがあるか？

調査結果からグラフが示す通り、4つ以上の項目を満たしている大学はなく、ほとんどの大学では満たしている項目が2項目以下と、産業界や社会に対する情報開示の意識が総じて低いことが明らかになった。(図5)

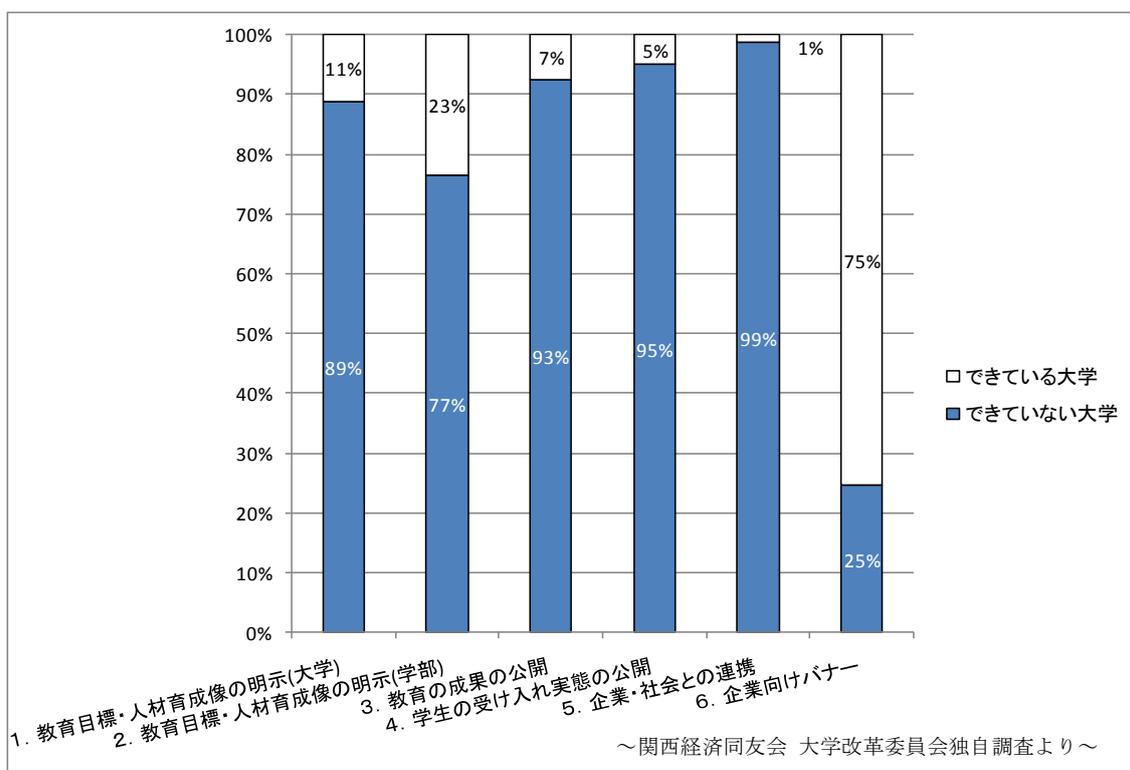
項目のうち、我々が最も重要視したのは、大学/学部のポリシーであるが、具体的で分かりやすく、検証可能な形で開示している大学は、全体の1～2割しかなかった。多くの大学では、抽象的な表現を用いており、各大学でどのような人材が育つのかを具体的にイメージできるようなポリシーは見られなかった。

また項目3～5についても、我々が必要と考えるレベルの情報を開示している大学はごくわずかであった。(図6)

(図5：大学の得点状況)



(図6：項目別の明示状況)



## 何故大学は情勢変化に適応できないのか？

大学が情勢の変化に適応できない最大の理由は、硬直化した教授会自治にある。権限はあるが責任は問われない教授会が、学長や理事長による大学の組織運営を阻害している。学生は学部の壁に囲まれ、自由な学習の機会を得られずにいる。

産業界の求める人材像や国の新しい指針と、大学の実態には大きな乖離がある。その主な理由としては以下のようなことが考えられる。

### 1 リーダーシップの不在と大学運営の稚拙さ

・大学が情勢変化に適応するためには、学長・理事長の強いリーダーシップが不可欠である。しかしながら次のような要因により、それが発揮されていない。

①学長は通常、理事会の任命ではなく、学内選挙で選出される。このため、産業界や社会のニーズに沿った改革を推進する意欲をもった人が選ばれることは稀である。仮に、そのような人が選ばれても、在任中に学内の教職員にとって痛みを伴う改革を進めれば再選は難しくなる。従って、社会のニーズに沿って連続的に改革が進む情勢にはない。

②学長は教育・研究者から選ばれるため、大学の管理運営の専門性や経験をもった人は少ない。また、学長を支える大学職員の専門性は、必ずしも高いとは言えない。さらに、多くの私学では学長と理事長とは別のポストになっているため、学長は教育に、理事長は経営に責任を持つというように、教育と経営が一体化していない。

### 2 最大の阻害要因は教授会自治

・学校教育法は、「教授会は重要な事項を審議する」ことを定めている。しかし、教授会は教員の人事権、カリキュラムや科目の編成権、学生の成績や身分などを決める大きな権限を有するが、大学全体の経営や運営に関する責任を問われないため、自ら所属する学部の利益のみを優先する傾向が強い。このため、教授会自治の名のもとで、本来あるべき学長や理事長による適正な大学全体の経営や運営を阻害する最大の要因となっている。

・教養教育は学士課程教育の重要な一角を担う教育であるにも関わらず、専門教育を担当する教員の関心は薄く、その教育体制は学外講師（非常勤講師等）に依存する傾向が強い。教育上の責任体制も不明確なままである。また、教員人事は各学部教授会の専決事項となっており、大学全体で調整がおこなわれていない結果、同じ分野の教員を複数の学部で抱えるという、人的資源の無駄が発生するケースも多い。その結果、産業界からのニーズが高いにも関わらず、教養教育は専門教育と比して、相対的に軽視される傾向にある。

### 3 高い学部の壁

・多くの大学では、「学部間の壁」が高く、学生が自由に他学部の科目を履修したり、単位が授与されたりする仕組みになっていない。このため、所属する学部の専門を超えて、様々な分野から課題を多角的に捉え、学生間で議論し、問題を発見・解決する学び方のニーズが高まっている。また、学生が多様化していることから、学生自らの興味・関心に則した主体的な学びの場を保証する必要がある。

### 4 未発達の認証評価システムと情報開示の不十分さ

・文部科学省による高等教育政策が、「護送船団方式」から規制緩和による自己責任に転換されたことを受けて、第三者認証評価機関による定期的認証評価の義務化などが導入されたが、その内容は十分に定着したとは言い難い。その理由のひとつとして、各大学が明確な目的・目標を定め、その達成に向けて、予め検証可能な指標を定めていないことが挙げられる。また大学の教育を社会の変化に応じられるものとするためには、何よりも、社会の直接的な評価を加えることが重要であり、まずは大学からの積極的な情報開示が重要となるが、大学側の姿勢は必ずしも前向きではない。

### 5 研究中心の大学運営からの脱却

・日本の大学は、歴史的に研究重視の東京大学をヒエラルキーの頂点として構成されてきたことから、研究を担う「教員中心」の大学運営がなされ、新設の大学もこれを真似てきた。しかし、大学進学率が50%を超えてユニバーサル段階に入った現在、大学は教育を中心とした「学生中心」の大学づくりに大きく舵を切っていくことが重要である。特に、「ゆとり教育」世代の大学入学にともない、学力と学習意欲の両方が低下した学生が数多く大学に入学してくる状況の中では、全ての大学が教育を重視した大学運営に転換することが求められている。しかし、教育実践の改善に組織的に取り組む姿勢が、教員個人にも大学側にも十分に育っていないため、問題認識は共有しつつも、改善に向けた取り組みは進んでいるとは言い難い。

## 提言

### 提言1 教育中心の大学に！

「大学は教育機関としての使命を全うすべき」

産業界が大学卒業者に求めているのは、高度な専門学力だけではなく、「社会力<sup>8</sup>」である。そのため大学は、教育機関としての使命を自覚し、その遂行に全力を尽くす必要がある。その際、学士課程教育に占める教養教育の重要性を認識し、その教育上の責任体制を明確にするべきである。また、研究か教育かの選択ではなく、研究も教育の一環であるという原点に立ち返り、優れた研究実践が優れた教育実践を生み出す仕組みをつくるべきである。

### 提言2 大学はミッションを明確に！

「各大学・学部は、それぞれの個性にあった特色ある教育を行うべき」

グローバル化、高度技術化した現代社会では、時代の変化に柔軟に対応し、社会や企業を改善する人材が求められている。にもかかわらず大学のミッションには、依然変化に対応する柔軟性や特色が見えない。各大学・学部・大学院は、それぞれのミッションを明確化し、その実現に向けた教育プログラムを体系化して、特色ある人材を育成し、ニーズに応じて企業が人材を選択できる機会を提供すべきである。

### 提言3 まずは学部教授会の見直しから！

「リーダーシップと責任の所在を明確にした組織に改革すべき」

上記の実現に向けて、大学は自らの統治能力を高め、急ぎ組織改革に取り組むべきである。そのためには、学部自治の見直しが最優先課題になる。「権限は有するが大学経営や運営への責任は問われない」学部教授会の存在が、本来あるべき学長のリーダーシップの最大の阻害要因になっている。また、学部の壁を取り払い、学生が自由に学部間を往来し、他学部の科目の履修や単位取得ができるような、学生ファーストの視点に立った経営を行うべきである。

<sup>8</sup> 社会力：普遍的な教養や倫理観、他者と連携・協調できるコミュニケーション能力、またチャレンジ精神やリーダーシップ力、学習を継続する力など、社会において必要とされる資質や能力（関西経済同友会大学改革委員会では、提言をまとめる議論を通じて「社会力」を上記の通り整理した）。＜P5脚注を再掲＞

#### 提言 4 情報開示の徹底を！

「大学は改革の達成状況を広く社会に開示し、その評価を通じて改革を促進すべき」

すでに企業では情報開示を徹底し、行政でも情報開示を進めている。大学だけが特別な存在ではありえない。各大学は学部ごとにミッションの達成状況を数年に一度、社会に発表し、在校生や父母、OB・OGに加え、その学部出身者が就職している企業等の関係者による評価を受け、その結果を公表するシステムを導入する必要がある。

## 参考資料/参考文献

### 参考資料

#### 資料1：「3つの方針」（「中長期的な大学教育の在り方について」より）

##### ①「学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」について

###### 課題認識

企業の採用・人事の面において、産業界から大学に対し、職業人としての育成を求めるようになっていく / 大学が学生に身につけさせようとする能力と、企業が大学卒業生に期待する能力が乖離しているとの指摘もなされている / 近年、「企業は即戦力を望んでいる」という言説が広がり、学生の資格取得などの就職対策に勢力を傾ける大学が目立っている / しかしながら、実際に企業の多くが望んでいることは、むしろ汎用性のある基礎的な能力である / 大学は企業の発する情報を必ずしも正確に理解しているとは言えず、企業も自ら求める人材像や能力を十分明確に示していない。

###### 具体的な改善策

国として、学士課程で育成する21世紀型市民の内容（日本の大学が授与する学士が保証する能力の内容）に関する参考指針（各専攻分野を通じて培う「学士力」）を示す / 大学全体や学部・学科等の教育研究上の目的、学位授与の方針を定め、それを学内外に対して積極的に公開する / 学位授与方針の策定に当たって、PDCAサイクルが稼働するようにする / 学生の学習到達度（アウトカムズ）を的確に把握・測定し、卒業認定を行う組織的な体制を整える など

##### ②「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」について

###### 課題認識

学位授与の方針や教育研究上の目的等との整合性・一貫性を持つことが求められる / 各大学には、それぞれの個性と特色に基づいて、教養課程を編成・実施することが期待される / 個々の教員の意向が優先され、必ずしも学生の視点に立った学習の系統性や順位制などが配慮されていないあるいは、到達すべき成果として目指すものが組織として不明確であるなどの課題が指摘されてきた / 多様な科目から場当たりの選択がなされる / 学生に目的意識をもたせ、学習意欲を喚起する観点から、地域や産業界との連携を深め、外部人材の積極的な参画を得たり、質の高い体験活動の機会を積極的に設けたりするなど、開かれた教育活動を推進することも有意義

###### 具体的な改善策

学習成果や教育研究上の目的を明確化した上で、その達成に向け、順次性のある体系的な教育課程を編成する / 幅広い学修を保証するために、学部の壁を低くした教育課程の編成を工夫する / 外国語能力の育成にあたっては、コミュニケーション能力の育成を重視しつつ、専門教育との連携を強化する / キャリア教育を、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置付ける / 共通教育や基礎教育の重要性を教員間で共通理解を確立し、その教育活動に積極的に参画することを促す / 産学間の連携を強化してインターンシップの推進を図る など

##### ③「入学者受け入れの方針（アドミッション・ポリシー）」について

###### 課題認識

平成12年大学審議会答申「大学入試の改善」は、それぞれが特色ある教育理念等を確立することが必要であり、それに応じた入学者受入方針（アドミッション・ポリシー）を明確化し、対外的に明示することを強く要請している / 多くの大学において入学者受入の方針の策定が普及したものの、その中身は抽象的なものにとどまるため、高校生に対して習得を求める内容・水準を具体的に示すものとなっていない。

###### 具体的な改善策

受験生の能力・適性等を多面的に評価する観点から、入試のあり方を点検し、適切な見直しを行う / 入試科目の種類・内容については、入学者受け入れ方針に基づいて適切に定める / 高等学校との接続や連携の面で、優れた教育実践をおこなっている大学に対して支援を行う / 高等学校段階の学力を客観的に把握・活用出来る新たな仕組みづくりについて、高大接続の観点から取組を進めるなど

## 資料 2 : ホームページ調査概要

### 【調査時期】

平成 21 年 5 月～7 月

### 【調査主体】

大学改革委員会委員長スタッフ、関西経済同友会事務局

### 【対象】

社団法人私立大学情報教育協会による「平成 19 年度私立大学教員による授業改善調査」の回答大学のうち、関西の四年制私立大学 70 校、および関西の国公立大学 10 校。（医科・歯科・看護系大学を除く）

### 【調査項目】

- ・ 下記 6 項目について、項目別に満たしているかどうかを調査。
  1. 大学のポリシー（教育目標・人材育成像）が示されているか？
  2. 学部のポリシー（教育目標・人材育成像）が示されているか？
  3. 教育の成果（最新かつ単年度の進路就職決定先）が示されているか？
  4. 学生の受け入れ実態（学生定員と実入学者数・実在籍者数など）が示されているか？
  5. 企業/社会との連携活動（全学的インターンシップやボランティア活動、キャリア教育プログラムなど）が示されているか？
  6. 一般・企業向けバナーがあるか？
- ・ 具体的には、P19「ホームページ調査におけるチェック項目について」、P21「ホームページ調査チェックシート」に従って調査。

## ホームページ調査におけるチェック項目について

### ① 項目 1. 大学のポリシー、2. 学部のポリシーについて

基本的考え方：大学は、教育理念・目標と育成する人材像を持ち、それを達成するために体系的な教育課程（カリキュラム）を構築し、そのもとで科目を適正に配置し、それぞれの科目の教育目標を、学生が達成できたかどうかを観点に成績評価する基準を構築することが求められている。このような仕組みを持たずに、抽象的な教育目標や人材育成像を設定しても、その達成状況を検証することは出来ない。このため、具体的かつ、検証可能な目標が設定されているかをチェックした。

チェック基準：学生を主語にしつつ、卒業時に「学生が〇〇出来る」という形で表現されていることをベストの状態とし、大学の教育目標（カリキュラムポリシー）が分かりやすく、見やすく、検証可能な形で明示されているかどうかを評価の基準とした。階層的には、トップページから数クリック（5回）以内に見つかることを必要条件とし、あまり深い階層にある場合は重要度を低く捉えているとして評価しなかった。また、文語体で書いてあるもの、長文で抽象的なものも評価の対象外とした。

### ② 項目 3. 教育の成果について

基本的考え方：教育成果をどのような基準で検証するかは難しい問題であるが、今回は教育理念・目標と育成する学生像の達成を、出口である進路就職先として限定し、さらに、その結果を判りやすく公開しているかどうかをチェックした。すなわち、教育成果の公開を通じて、社会に対して教育の成果を積極的に公開する意思があるかを評価した。

チェック基準：主な進路・就職先が具体的に企業名や、学校名として明示されているかどうか、過去数年間の結果をまとめて記載するのではなく、直近、単年度ごとの実績（採用人数）を記載しているかどうかを評価した。業界・業種別のパーセントのみが表記されているものは評価しなかった。

### ③ 項目 4. 学生の受け入れ実態について

基本的考え方：私立大学にとっては、学生の学費は最も大きな収入源である。このため、実際に入学した学生数が、定員を大きく下回ると財政的に苦しくなり、教育研究活動に支障が生じ、最終的には募集停止となる可能性が高まる。また、最近では国も定員割れを起こした大学への補助金を減額する措置を講じており、定員を確保しているかどうかは、大学の現状を把握し、適正な教育研究活動を行うための財政的な条件を満たしているかを評価する上で不可欠な条件といえる。このため、この指標となる学生定員と実際に入学してきた学生数を公開しているかどうかをチェックした。

チェック基準：学生定員と実入学者数、実在籍者数の3つが明示されているかを評価の基準とした。多くの大学では、合格者数は公開しているが、これは実際に入学してきた学生数ではないため、評価の対象とはしなかった。また、学生定員は「学則」と呼ばれるその大学の「基本法」ともいえる規則で定められているが、実際に入学した学生数が記載されている可能性のある入試関係パンフとも組み合わせ確認をおこなった。

#### ④ 項目 5. 企業/社会との連携について

基本的考え方：大学教育で「社会力」を身につけるためには、座学による知識注入型の教育プログラムだけでなく、学外に学びのフィールドを広げて学習する教育スタイルを積極的に採り入れることが必要である。これらの取り組みを進めるためには、企業や社会との連携は不可欠なことから、このような取り組みの実態を調査した。また広く社会全体と連携する意識を持っているかどうかを確認するため、取り組み内容を広く社会に公開しているかをチェックした。

チェック基準：公開にあたっては、社会との連携の状況を学生や関係者だけでなく、個別認証 (ID・パスワード) 無しで、広く公開されているか否かを評価した。全学的なインターンシップ、キャリア教育プログラム、ボランティア活動の3つが明示されているかどうかを評価の対象とした。またインターンシップについては、実習先や実施人数、受入先なども明示しているかをチェックした。

#### ⑤ 項目 6. 企業向けバナーについて

基本的考え方：大学は、社会的組織の一部であること、私学であっても運営経費の一部は税金で賄われていることを踏まえて、その活動内容を広く社会に公開する必要がある。また、企業・社会との連携も重要なことから、企業向けのバナーがあるか否かをチェックした。

チェック基準：大学トップページに企業向けバナーが有るか無いかで評価した。一般・地域のみしかバナーがない場合は評価しなかった。

## ホームページ調査チェックシート

### 判定方法:

- ・各調査項目の判定については、条件を満たした場合に○、満たしていない場合に×をつける
- ・具体的チェック項目の全ての項目を満たした場合のみ、総合判定は○とする
- ・①→②→③→④→⑤の順にチェックし、途中で×が出れば、その時点で項目の調査は中止し、総合判定は×とする

### 調査項目:

#### 1. 大学のポリシー(教育目標・人材育成像)が示しているか?

具体的チェック項目	判定
①大学のトップページから数クリック(5回以内)でアクセスできること	
②具体的な目標(学生を主語にしつつ、「学生が○○出来る」という形で表現されていることをベストの状態とする)であること	
③学生がその教育目標を達成できたか、検証可能なものであること	
④文語体で読みにくいもの、長文で分かりにくいものでないこと	
	総合判定

#### 2. 学部のポリシー(教育目標・人材育成像)が示しているか?

具体的チェック項目	判定
①学部のトップページから数クリック(5回以内)でアクセスできること	
②具体的な目標(学生を主語にしつつ、「学生が○○出来る」という形で表現されていることをベストの状態とする)であること	
③学生がその教育目標を達成できたか、検証可能なものであること	
④文語体で読みにくいもの、長文で分かりにくいものでないこと	
⑤すべての学部で①～④が満たされていること	
※学科までは調査しない。	
※1学部でも下記項目を満たさない場合は、判定は×とする。	
	総合判定

#### 3. 教育の成果(最新かつ単年度の進路就職決定先)が示しているか?

具体的チェック項目	判定
①主な進路・就職先が具体的に企業名や学校名として明示されているか。	
②直近、単年度ごとの実績を記載しているか	
③過去数年間の結果をまとめて記載していないか	
④業界・業種別のパーセントのみが表記されているものでないか	
⑤実績には、採用人数も記載しているか	
	総合判定

#### 4. 学生の受け入れ実態(学生定員と実入学者数、実在籍者数)が示しているか?

具体的チェック項目	判定
①学生定員の明示	
②実入学者数の明示(合格者数は評価の対象外)	
③実在籍者数の明示	
	総合判定

#### 5. 企業/社会との連携活動(全学的インターンシップやボランティア活動、キャリア教育プログラム)が示しているか?

具体的チェック項目	判定
①個別認証(ID・パスワード)無しで見ることができるか	
②全学的インターンシップの明示(実績をパーセントでなく、実習先や実習人数、受入れ先を明示しているか)	
③全学的キャリア教育プログラムの明示	
④全学的ボランティア活動の明示	
	総合判定

#### 6. 企業向けバナーがあるか?

具体的チェック項目	判定
①トップページに、企業向けバナーがあるか	
	総合判定

## 参考文献

- 「2007年度 新卒者採用に関するアンケート調査結果の概要」  
平成20年2月1日 社団法人日本経済団体連合会
- 「大学・大学院改革に向けた取り組み等に関する報告書」  
平成20年3月31日 社団法人日本経済団体連合会  
産業技術委員会 産学官連携推進部会
- 「教育の視点から大学を変える  
—日本のイノベーションを担う人材育成に向けて—」  
平成19年3月1日 社団法人経済同友会
- 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果（2008年調査）  
平成20年5月 社団法人経済同友会
- 「18歳までに社会人としての基礎を学ぶ  
—大切な将来世代の育成に向けて  
中等教育、大学への期待と企業がなすべきこと—」  
平成21年2月2日 社団法人経済同友会
- 「学士課程教育の構築に向けて」（答申）  
平成20年12月24日 中央教育審議会
- 「社会総がかりで教育再生を ～教育再生の実行性の担保のために～」  
平成20年1月31日 教育再生会議
- 「若年者の就職能力に関する実態調査」  
平成16年1月29日 厚生労働省
- 「社会人基礎力に関する調査- 報告書」  
平成18年2月 経済産業省
- 「平成19年度 私立大学教員の授業改善白書」  
平成20年5月 社団法人私立大学情報教育協会
- 「平成20年度私立大学・短期大学等入学志願者動向」  
平成20年7月 日本私立学校振興・共済事業団
- 「文部科学統計要覧 平成20年版」  
平成20年3月12日 文部科学省

- 大崎 仁 平成 11 年『大学改革 1945～1999』有斐閣
- 草原 克豪 平成 20 年『日本の大学制度 一歴史と展望一』弘文堂
- 飯吉 弘子 平成 20 年『戦後日本産業界の大学教育要求：経済団体の教育言説と現代の教養論』東信堂
- 諸星 裕 平成 20 年『消える大学残る大学：全入時代の生き残り戦略』集英社
- 天野 郁夫 平成 16 年『大学改革』東京大学出版会
- 門脇 厚司 平成 11 年『子どもの社会力』岩波新書
- 有本 章 平成 18 年『高等教育研究 30 年—高等教育研究の制度化の実現—』  
大学論集 広島大学高等教育研究開発センター第 36 集 1-29

## 平成20年度・21年度 大学改革委員会 活動状況

※所属・役職等は当時のもの

### 平成20年

- 6月24日 正副委員長会議  
「本年度の活動方針について」
- 7月30日 正副委員長会議  
「本年度の具体的研究課題について」
- 10月29日 正副委員長会議  
「日本の大学システム及び、  
企業の採用現場からみた大学生の現状について」  
意見発表：立命館大学 教学部次長 浅野 昭人 氏  
パソナユース 専務 田村 嘉啓 氏  
進研アド 執行役員マーケティング本部本部長  
川目 俊哉 氏
- 11月 6日 講演会・正副委員長会議  
「日本の大学の致命的欠陥ーその解決方法」  
講師：桜美林大学大学院 教授 諸星 裕 氏
- 11月11日 スタッフヒアリング  
神戸大学 大学教育推進機構教授 川嶋 太津夫 氏  
広島大学 理事・副学長（教育担当）上 真一 氏  
大学院教育学研究科教授・学士課程会議議長  
棚橋 健治 氏 他
- 11月17日 講演会・正副委員長会議  
「産学連携による人材育成に向けた取組について」  
講師：経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長  
新川 達也 氏
- 11月25日 委員長・委員長スタッフヒアリング  
金沢工業大学 常任理事・企画調整部長 村井 好博 氏  
教授・学生部長 藤本 元啓 氏

平成21年

5月11日 正副委員長会議  
「提言骨子（案）の審議について」  
意見発表：大阪市立大学 大学教育研究センター准教授  
飯吉 弘子 氏

6月25日 正副委員長会議  
「本年度の活動方針、および提言（案）の審議について」

7月22日 常任幹事会・幹事会にて提言（案）  
「学部教授会の見直しを  
～社会が求める人材輩出戦略～」を審議

7月27日 提言「社会が求める大学の人材輩出戦略  
～まずは学部教授会の改革から～」を記者発表

平成 21 年度 大学改革委員会 正副委員長およびスタッフ名簿

(敬称略)

委員長	帯野 久美子	インターアクト・ジャパン	代表取締役
副委員長	平岡 龍人	清風明育社	理事長
〃	柳本 行雄	生活科学研究所	所長
〃	柴田 俊治	朝日放送	特別顧問
〃	福西 啓八	福西歯科口腔外科・労働衛生医事務所	院長・所長
〃	田中 英俊	大阪夕陽丘学園	理事長・学園長
〃	井垣 貴子	健康都市デザイン研究所	社長
〃	小山 孝男	日立製作所	執行役常務関西支社長
〃	橋本 和正	三井住友銀行	常務執行役員
〃	宮住 光太	ダイキン工業	経営企画室調査担当部長
〃	辰己 重幸	グローバルサイバーグループ	代表取締役
〃	河崎 司郎	新日本有限責任監査法人	プリンシパル
〃	高野 直人	帝人	専務
〃	阪口 葉子	ユナイテッド航空	関西国際空港支配人
スタッフ	浅野 昭人	立命館大学	キャリアセンター次長
〃	巽 樹理	インターアクト・ジャパン	調査役
〃	阿久根 昌夫	インターアクト・ジャパン	調査役
〃	小関 道幸	朝日放送	番組審議会事務局長
〃	大村 勉	日立製作所	関西支社企画部長
〃	中西 義史	三井住友銀行	経営企画部金融調査室室長代理
〃	水口 知洋	ダイキン工業	経営企画室調査担当課長
〃	木村 真知	グローバルサイバーグループ	営業統括部
代表幹事スタッフ	廣瀬 茂夫	三井住友銀行	経営企画部部長
〃	福地 俊明	南海電気鉄道	経営政策室経営企画部部長
〃	小林 敏二	南海電気鉄道	経営政策室経営企画部課長
事務局	斉藤 行巨	関西経済同友会	常任幹事・事務局長
〃	松尾 康弘	関西経済同友会	事務局次長兼企画調査部長
〃	野畑 健	関西経済同友会	企画調査部課長
〃	井上 竜仁	関西経済同友会	企画調査部
〃	富田 神奈	関西経済同友会	企画調査部