

【提言】

大阪・関西を産学による
自律型人材創出の発信地に！

～社会課題を積極果敢に発見・解決し、大阪・関西で活躍する人材を創り出す！～

2024 年（令和 6 年）4 月

一般社団法人 関西経済同友会
教育問題委員会

【目 次】

<u>はじめに ～当委員会のねらい～</u>	1
<u>1. 現状・課題認識 ～皆に余裕がない～</u>	2
(1) 企業を巡る現状・課題	2
(2) 大学を巡る現状・課題	4
(3) 学生を巡る現状・課題	6
<u>2. 委員会活動から得られた知見 ～現場には有用な取り組みがある～</u>	8
(1) コーオプ教育	8
(2) ディプロマ・サブリメント	11
(3) STEAM 教育	14
(4) 高等専門学校における社会実装教育	16
(5) メディアリテラシー教育	19
(6) 奨学金（修学支援制度）	20
<u>3. 大阪・関西の復活に向けた「提言の柱」</u>	23
【提言の柱①】：実践的な教育の大阪・関西での普及	23
【提言の柱②】：変化する大学教育の更なる実効化に向けた大阪・関西企業の変化・協力・支援	24
<u>4. 大阪・関西を復活に導く「具体提言」</u>	25
(1) 企業への提言	25
① コーオプ教育への積極参加・積極協力（学生を受け入れよ）	
② ディプロマ・サブリメントを活用した学生の学修歴や能力水準の評価	
③ 人的資本経営の観点での奨学金制度の活用	
④ 学生と関わる機会の積極的な創出（教育現場へ足を運べ）	

(2)大学への提言	27
①社会実装教育の充実	
②コーオプ教育のカリキュラムへの導入	
③積極的なディプロマ・サプリメントの導入	
④奨学金による支援対象者の厳格な審査（選考及び推薦）	
(3)国・政府への提言	28
①コーオプ教育の普及・導入を推進するための積極的な支援	
②ディプロマ・サプリメントの作成必須化	
③STEAM教育の普及に向けた積極的な支援（司令塔の設置）	
④メディアリテラシー教育の取り込み	
(4)まとめ ～我々が目指すもの～	30
大阪・関西を産学による自律型人材創出の発信地に！ ～社会課題を積極果敢に発見・解決し、大阪・関西で活躍する人材を創り出す！～	
おわりに	32
2022～2023 年度 教育問題委員会 活動状況	33
有識者ヒアリング先一覧	34
2023 年度 教育問題委員会 名簿	36

【主なキーワード】

- 「大社（だいしゃ）連携・接続」（P1、注釈 3）
：人づくりを巡って大学と社会（企業）が協働すること
- 「学修」（P4、注釈 18）
：大学での学びのこと（大学設置基準上の用語）
- 「アクティブラーニング」（P5、注釈 23）
：学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称
- 「コーオプ教育（Cooperative Education）」（P8）
：学内の授業と学外での就労経験型学修を組み合わせた教育プログラム
- 「ディプロマ・サプリメント」（P11）
：学生の具体的な学修の到達度や諸活動の成果等をレーダーチャートや文章の補足等により証明する学修成果の可視化ツール
- 「STEAM 教育」（P13）
：科学・技術・工学・芸術・数学等の各教科での学習を実社会での問題発見・解決に活かしていくための、教科横断的な教育
- 「メディアリテラシー」（P18）
：情報に惑わされることなく、情報を吟味して正しく理解し行動するための能力

はじめに ～当委員会のねらい～

大阪・関西経済の凋落が叫ばれて久しい。

関西 2 府 4 県の域内総生産（GRP）が国内総生産（GDP）に占める比率は、大阪で国際博覧会が開かれた 1970 年度の 19%強をピークに緩やかな下降線をたどり、2019 年度には 15%強にまで沈んでいる¹。

この「失われた 50 余年」からの浮上に向け、2024 年 9 月に先行まちびらきする「うめきた 2 期地区開発プロジェクト『グラングリーン大阪』」や 2025 年に開催される「2025 年大阪・関西万博」、そして 2030 年に開業予定の「大阪 IR（統合型リゾート）」などを起爆剤にすべく、関西経済界はじめ多くの関係者は、知恵や技術革新を積み重ねている。

大阪・関西経済の浮上に向けたこのような動きを一過性のものとしてはならず、持続的・継続的な確かな動きとしていくためには、それを支える「人づくり」が重要となる。

新型コロナウイルス感染症の大流行はピークアウトしたものの、ロシアのウクライナ侵攻やイスラエルとイスラム組織ハマスの衝突、年明け早々に能登半島を襲った大地震や津波等の世界中で続発する自然災害、蔓延するフェイクニュースなど、世界は不確実性に溢れ今後の変化が予測困難な「VUCA 時代²」にある。

こうした先行き不透明な状況を打破し、大阪・関西ひいては日本が競争力を取り戻し、持続的な発展を遂げるためには、不確実な情報に惑わされることなく、新たな価値やビジョン、イノベーションを創造し、社会課題を解決することが出来る人材を育成することが欠かせない。

当委員会は、大阪・関西ひいては日本の経済発展を担う「人づくり」を大きなテーマとし、その中でも社会に多くの人材を輩出する「大学」に焦点を絞って、「大学と社会との連携・接続（大社連携・接続）³」という切り口で、2 年に亘り活動してきた。

以上を踏まえ、主に高等教育段階における諸課題について、大学また国・政府、そしてとりわけ企業が果たすべき役割・求められる役割を中心に提言を行いたい。

¹ APIR（一般財団法人アジア太平洋研究所）のレポート（関西 2 府 4 県 GRP の早期推計 No. 2（2023. 11. 29））によると、2020 年度から 2022 年度の関西 2 府 4 県の GRP 早期推計は全国に比して回復が遅れている。また、内閣府の「県民経済計算（平成 23 年度-令和 2 年度）」によると、関西 2 府 4 県の GRP は中部地方に肉薄されている（2020 年度の関西 2 府 4 県の GRP が 85.6 兆円であるのに対し、中部地方の GRP は 85.5 兆円）。

² VUCA とは、Volatility（変動性）・Uncertainty（不確実性）・Complexity（複雑性）・Ambiguity（曖昧性）の頭文字を取った造語で、社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況のこと。

³ 人づくりを巡って大学と社会（企業）が協働すること。

1. 現状・課題認識 ～皆に余裕がない～

(1) 企業を巡る現状・課題

周知のとおり我が国経済は長期的な低迷状態に陥っている。日本のドル換算での名目 GDP（国内総生産）は 2023 年にドイツを下回って 4 位に転落し、また、スイスの国際経営開発研究所（IMD）が発表した 2023 年版「世界競争力ランキング」によると、日本の競争力は 35 位と過去最低の順位を更新した。

こうした低迷状態から脱するには、企業は技術革新により競争力を向上させていくことに加え、様々な社会的要請に応えていくことも必要である。例えば、人権問題や環境問題への取り組みは勿論のこと、GX や DX への対応も必須であり、加えて、ダイバーシティ経営や働き方改革を進め、賃上げにも対応していくこと等が挙げられるだろう。

また、足元では関西は深刻な人手不足を招いている。とりわけ非製造業を中心に深刻度を増しており、非製造業の先行きの DI⁴はマイナス 43 と、1991 年の過去最低（マイナス 41）を下回る見通しとなった⁵。

そして、大卒の入社 3 年以内離職率は引き続き 30%超で推移している⁶。雇用の流動性が増していることも背景にはあるものの、採用ミスマッチがあるという声も大学の現場からは聞こえている。こうした採用ミスマッチの要因は、学生の情報不足や研究不足もあるとは考えられるが、学生が学んできたことを活かせる職場であるのか、学生が希望する領域で活躍できるのか、といった就職後のキャリアに関する情報について企業が十分に学生に伝えきれていないことや企業が学生の自社への適性を見抜けていないことも大きな要素を占めていると考えられる。

我が国では、第 4 次産業革命⁷の技術革新をあらゆる産業や社会生活に取り入れることにより、様々な社会課題を解決する Society 5.0⁸を推進することで世界に先駆けて「超スマート社会⁹」を実現することが目指されているが、こうした技術革新の一層の進展は、これからの雇用や働き方を変

⁴ 人手が「過剰」と答えた企業の割合から「不足」と答えた企業の割合を引いた雇用人員判断 DI (Diffusion Index)。

⁵ 「全国企業短期経済観測調査（2023 年 12 月）結果」（2023 年 12 月 13 日、日本銀行 大阪支店）

⁶ 「新規学卒就職者の離職状況（令和 2 年 3 月卒業者）」（令和 5 年 10 月 20 日、厚生労働省）。

⁷ 18 世紀末以降の水力や蒸気機関による工場の機械化である第 1 次産業革命、20 世紀初頭の分業に基づく電力を用いた大量生産である第 2 次産業革命、1970 年代初頭からの電子工学や情報技術を用いた一層のオートメーション化である第 3 次産業革命に続く、いくつかのコアとなる技術革新を指す。

⁸ サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）。第 5 期科学技術基本計画（平成 28 年 1 月 22 日閣議決定）において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。

⁹ 必要なもの・サービスを、必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かく対応でき、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会（平成 28 年 1 月 22 日閣議決定、第 5 期科学技術基本計画）

えると指摘されている¹⁰。足元では ChatGPT に代表される生成 AI¹¹の技術進展が目覚ましく、実際にビジネス領域でも生成 AI を取り込む動きが出て来ている。

しかし、単に AI 等による職業代替が進むだけではなく、人と人とのコミュニケーションや最先端技術の開発、文化・芸術、宿泊・飲食におけるホスピタリティなど、人間にしかできない質の高い仕事が新たに生まれる可能性や、幅広い知識を基に、新しいアイデアや構想を生み出せる力が今後の強みとなることも指摘されている¹²。

また、我が国の科学技術やイノベーションが世界に伍していくために不可欠とされている「総合知」¹³を大学教育においても育んでいく必要性も指摘されている¹⁴。

こうした状況の下、企業は学生に対して、指示待ちではなく、自らの問題意識に基づき課題を設定し、主体的に解を導き出す能力や新たな価値を創造し社会変革をもたらすような「総合知」の素養をより一層求めるようになってきている¹⁵。

しかし、企業は高度な人材を求めている一方で、人手不足の環境下、採用段階においては就職活動のルール¹⁶を正面から受け止めず、優秀人材確保に向けてインターンシップを実質的な早期選考窓口として実施することで、青田買いという名の学生の奪い合いを起こしている。採用面接では、多くの企業が「学生時代に力を入れたこと」（いわゆる「ガクチカ」）を質問することで、学生の物事への取り組み姿勢やそこからの学びを確認しようとしている¹⁷ものの、学生の本分とも言われる学業への取り組み姿勢やそこからの学びを傾聴するスタンスは乏しいと言わざるを得ない。

¹⁰ 具体的には、ICT の活用によるテレワークの更なる普及や、シェアリング・サービスによる個人の役務提供の機会の増加などにより、好きな時に好きな時間だけ働くというスタイルが増加する可能性、AI やロボットの活用により、労働が機械に代替される事象が一層進む可能性、比較的スキルの必要のない一部の製造、販売、サービスなどの仕事に加え、バックオフィス業務などについて AI により代替される可能性等である。

¹¹ 生成 AI（または生成系 AI）とは、「Generative AI：ジェネレーティブ AI」とも呼ばれ、人間の指示に基づき文章や画像を自動で生成する人工知能（AI）のこと。従来の AI が決められた行為の自動化が目的であるのに対し、生成 AI はデータのパターンや関係を学習し、新しいコンテンツを生成することを目的としている。アメリカのオープン AI 社が開発したテキスト生成 AI の「ChatGPT」やイギリスのスタビリティ AI 社が開発した画像生成 AI の「Stable Diffusion」などが代表的な例。

¹² 「日本経済 2016-2017」（平成 29 年 1 月、内閣府政策統括官（経済財政分析担当））、「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」（平成 30 年 11 月 26 日、中央教育審議会）

¹³ 「『総合知』の基本的考え方及び戦略的に推進する方策 中間とりまとめ（令和 4 年 3 月 17 日、内閣府）」によれば、多様な「知」が集い、新たな価値を創出する「知の活力」を生むこと。

・多様な「知」が集うとは、属する組織の「矩」を超え、専門領域の枠にとらわれない多様な「知」が集うことである。

・新たな価値を創出するとは、安全・安心の確保と Well-being の最大化に向けた未来像を描くだけでなく、社会実装に向けた具体的な手段も見出し、社会の変革をもたらすことである。

これらによって「知の活力」を生むことこそが「総合知」であり、「総合知」を推し進めることが、科学技術・イノベーションの力を高めることにつながる。

¹⁴ 2022 年度第 3 回教育問題委員会・講演会（京都大学大学院 教育学研究科 松下佳代教授）。

¹⁵ 2022 年度第 2 回教育問題委員会・講演会（関西大学 教育推進部 山田剛史教授）。

¹⁶ 学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、毎年度、政府が関係省庁連絡会議を開催し、当該年度の大学 2 年次に属する学生等の「就職・採用活動日程に関する考え方」をとりまとめ、就活・採用活動日程等を遵守するよう経済団体等へ要請することとされている。現在は、広報活動開始が「卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日以降」、採用選考活動開始が「卒業・修了年度の 6 月 1 日以降」とされている。

¹⁷ 「就職白書 2023」データ集（2023 年 2 月 28 日、リクルート 就職みらい研究所）

以上のように、企業は、人材の確保に苦勞する環境下、競争力向上や社会的要請への対応にも資源を取られ、自前での人材育成だけではとても追いつかない状況にあり、これまでも即戦力となる高度人材の供給を大学に要請してきたが、その傾向は今後一層強くなることが想定されるだろう。

一方で、大学での人材育成に期待しておきながら、青田買いによる人材の争奪戦等によって、皮肉にも高度人材となるために必要な学生の学修¹⁸に向けた時間や機会を結果的に侵食してしまい、大学が有する人材育成・輩出という機能を阻害してしまっていると考えられる。

(2) 大学を巡る現状・課題

日本の合計特殊出生率は、最低値を記録した 2005 年の 1.26 を底に上昇傾向が続いていたが、2016 年から再度低下傾向が続き、2022 年は 1.26 と再び過去最低水準となった。また、出生数も 2022 年には 77 万人と初めて 80 万人台を割りこみ、2023 年（速報値）には 75 万人と過去最少を更新した。

日本では、世界で類を見ないスピードで少子高齢化が進み、18 歳人口も減り続けているが、一方で、高等教育機関¹⁹への進学率は上がり続け、2022 年には 83.8%と過去最高となっている。

米国の社会学者マーチン・トロウは、高等教育への進学率が 15%を超えると高等教育はエリート段階からマス段階へ移行するとし、さらに、進学率が 50%を超える高等教育をユニバーサル段階と呼んでいる。我が国の高等教育は、同年齢の若年人口の過半数が高等教育を受けるというユニバーサル段階に既に突入しており、これにふさわしいものへと変革を迫られているといえることができる。

特に、ユニバーサル段階においては、高等教育の主要機能が「産業社会に適応しうる全国民の育成」となり、社会と大学の境界が「境界区分の消滅、大学と社会の一体化」とされている点は注目に値する。【参考 1】

【参考 1】 マーチン・トロウによる高等教育システムの発展段階論

段階(進学率)	エリート段階(～15%)	マス段階(15～50%)	ユニバーサル段階(50%～)
高等教育の機会	少数者の特権	相対的多数者の権利	万人の義務
高等教育の目的	人間形成・社会化	知識・技能の伝達	新しい広い経験の提供
高等教育の主要機能	エリート・支配階級の精神や性格の形成	専門分化したエリート養成 ＋社会の指導者層の育成	産業社会に適応しうる全国民の育成
教育課程	高度構造化(剛構造的)	構造化＋弾力化(柔構造的)	非構造的(段階的学習方式の崩壊)
学生の進学パターン	中等教育後ストレートに大学進学、中断なく学修して学位取得。中退率低い。	中等教育後のノンストレート進学や一時的学修停止、中退率増加。	入学期の遅れ、成人・勤労学生の進学、社会人経験者の再入学の増加。
高等教育機関の特色	同質性 (共通の高い基準を持った大学と専門分化した専門学校)	多様性 (多様なレベルの水準を持つ高等教育機関。総合性教育機関の増加)	極度の多様性 (共通の一定水準の喪失、スタンダードそのものの考え方が疑問視される)
社会と大学の境界	明確な区分、閉じられた大学	相対的に希薄化、開かれた大学	境界区分の消滅、大学と社会の一体化
意思決定の主体	小規模のエリート集団	エリート集団＋利益集団＋政治集団	一般公衆
学生の選抜原理	中等教育での成績又は試験による選抜(能力主義)	能力主義＋個人の教育機会の均等化原理	万人のための教育保証＋集団としての達成水準の均等化

(出典：「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」参考資料集)

¹⁸ 大学設置基準上、大学での学びは「学修」としている。これは、大学での学びの本質は、講義、演習、実験、実習、実技等の授業時間とともに、授業のための事前の準備、事後の展開などの主体的な学びに要する時間を内在した「単位制」により形成されていることによる（「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～（答申）」（平成 24 年 8 月 28 日、中央教育審議会）より）。

¹⁹ 初等中等教育の次段階の教育課程である高等教育（中等教育における学修を受け、学修の成果として学位などの学術称号やサーティフィケートが授与される課程）を提供する教育機関の総称。日本の高等教育機関には、大学、高等専門学校、専門学校（専門課程を置く専修学校）がある。

また、大学進学希望者を入学定員総数が上回るいわゆる「大学全入時代」が到来²⁰することにより、新たな課題が生じている。

これまでの大学入試は、入学者を選抜する機能が強く意識されてきたが、こうした大学進学を巡る競争が、入学者全体の学力水準を維持・向上させ、大学教育の入口の質を保証する機能を一定程度果たしてきたことは否定できない。

しかし、いわゆる「大学全入時代」においては、多くの大学において、大学入試の選抜機能が低下し、入試によって入学者の学力水準を担保することが困難な状態になりつつあるのではないかと。

そして、歯止めがかからない少子化により、大学の数が飽和状態となっており、足元では私立大学の5割以上が入学定員未充足状態にある。また、定員割れを起こす大学だけでなく、募集停止を行う大学や統廃合を決断する大学が出てくるなど、現在進行形で新陳代謝が進んでいる²¹。いかに学生が集まる大学経営を行うかという視点がより一層重要になってきているといえる。

当委員会では、(国際卓越研究大学の認定を目指すような最先端の研究を追求する大学ではなく)日本の雇用・労働力を支える人材を多く輩出する大学に焦点を当てて研究を進めてきたが、このような大学は企業や社会からの要請も踏まえ、様々な教育改革を進めている真っ只中にある。

企業や社会からは、課題設定・解決能力、問題発見力等を備えた人材の育成²²が期待されており、その期待に応えるよう、例えばアクティブラーニング²³型授業や Project Based Learning (PBL、課題解決型学習)²⁴への取り組み、そして、学外に開いたワークショップの開催等が少しずつ取り込まれつつある²⁵。

一部の大学では、コオプ教育(9 ページ参照)に代表される本格的な社会実装教育を取り入れる動きや、従来の成績証明書等の数値に加え、個々の学生の具体的な学修の到達度・達成状況や諸活動の成果を、レーダーチャート及び文章の補足等により証明する学修成果の可視化ツールであるディプロマ・サプリメント(12 ページ参照)を発行する動きも徐々に見られつつある。

²⁰ 文部科学省の「大学入試のあり方に関する検討会議」(2021年7月8日)の資料によると、2020年4月入学の国公私立大の定員総数約61万9,000人に対し、大学志願者は約66万5,000人で定員より多かったが、18歳人口減少や直近の志願率等を踏まえると、2024年4月には既に大学全入となっている可能性がある。

²¹ 国立大学法人奈良国立大学機構(奈良教育大学、奈良女子大学が法人統合)が2022年に設立、東京科学大学(東京工業大学、東京医科歯科大学が統合)が2024年に設立予定、神戸海星女子学院大学の2024年度以降の募集停止、武庫川女子大学短期大学部の2025年度以降の募集停止など。

²² 「未来ビジョン」(令和4年5月、経済産業省)等。

²³ 教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である。〔「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)」用語集(平成24年8月28日、中央教育審議会)より〕。

²⁴ アクティブラーニングの一種であり、インプットを中心とする従来の学習方法に対し、グループで能動的な姿勢で課題解決や発表等のアウトプットを中心に進行するもので、課題の結果よりも、課題に向き合うプロセスを重視するのが特徴。1900年代初頭アメリカの教育学者ジョン・デューイが初めて教育現場で実践に取り入れたとされる。

²⁵ 2022年度第2回教育問題委員会・講演会(関西大学 教育推進部 山田剛史教授)、2022年度第4回教育問題委員会・講演会(東京大学 生産技術研究所 大島まり教授)。

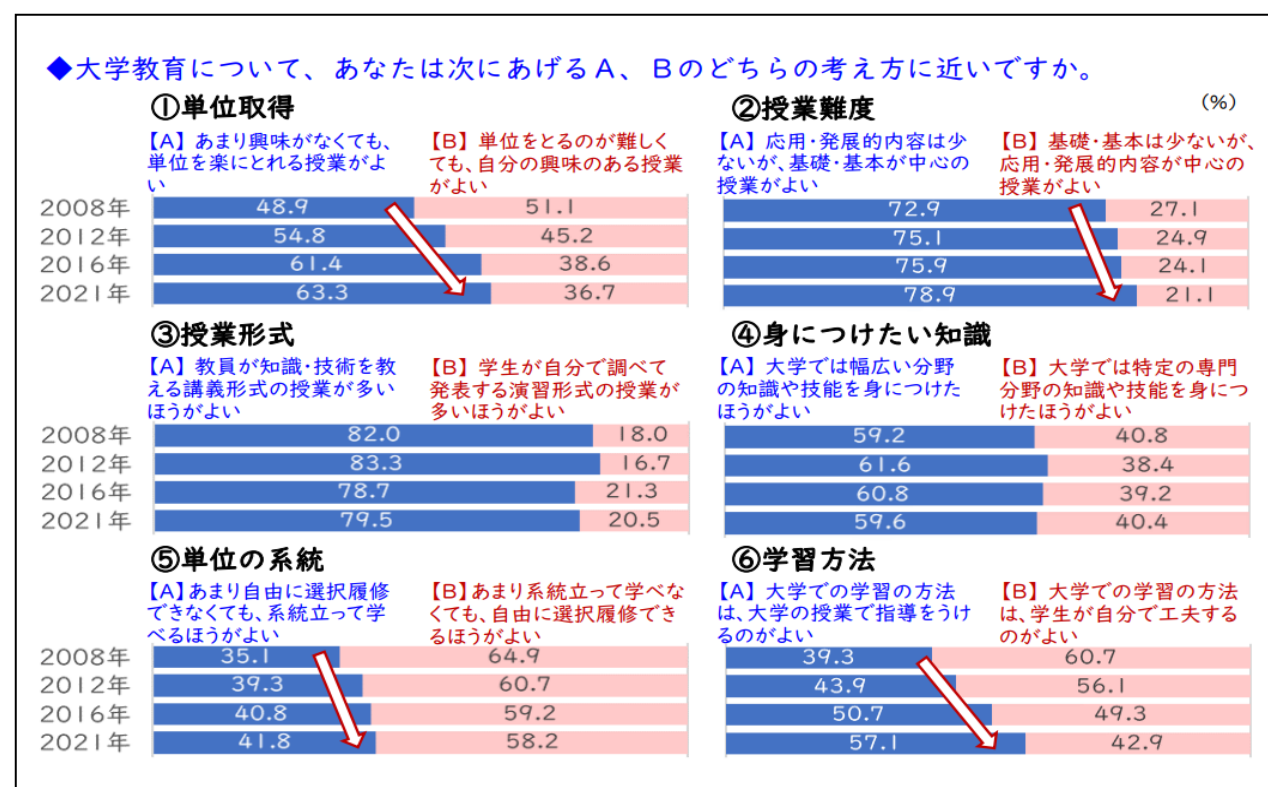
このように、大学も少子化に起因する厳しい経営環境の下で、学生の能力開発・底上げに向けた様々な試行錯誤を重ねている。しかし、一方で、学生の募集戦略において重要である就職率や就職実績を上げる取り組みに意識が偏っている面もあるのではないかと²⁶。

(3) 学生を巡る現状・課題

大学ではアクティブラーニング型授業等の様々な取り組みがなされているにも関わらず、Z世代²⁷とも言われる現代の学生は、自分の興味よりも単位取得が相対的に容易な授業を選びがちで自分で工夫する学修より授業で指導を受けることを望むなど、学修に対する姿勢は受け身の傾向が強くなっている。また、学生生活について教員の指導・支援を望み、知識や技能を身に付けられるかは大学教育の責任と捉えるなど、大学や教員への依存傾向も強くなっている。【参考2・3】

そして、企業の採用活動の早期化に伴い、学生も将来に対する不安等を背景に早期から就職活動を意識した準備に取り組んでいる。とりわけ企業から求められる「ガクチカ」を過度に意識したゼミ、アルバイト、サークル、ボランティア等の諸活動に時間を取られている状況といえる。なお、仕事を選ぶ際には、社会課題解決への貢献を意識する学生が多い傾向にある。【参考4】

【参考2】大学生の受動性について

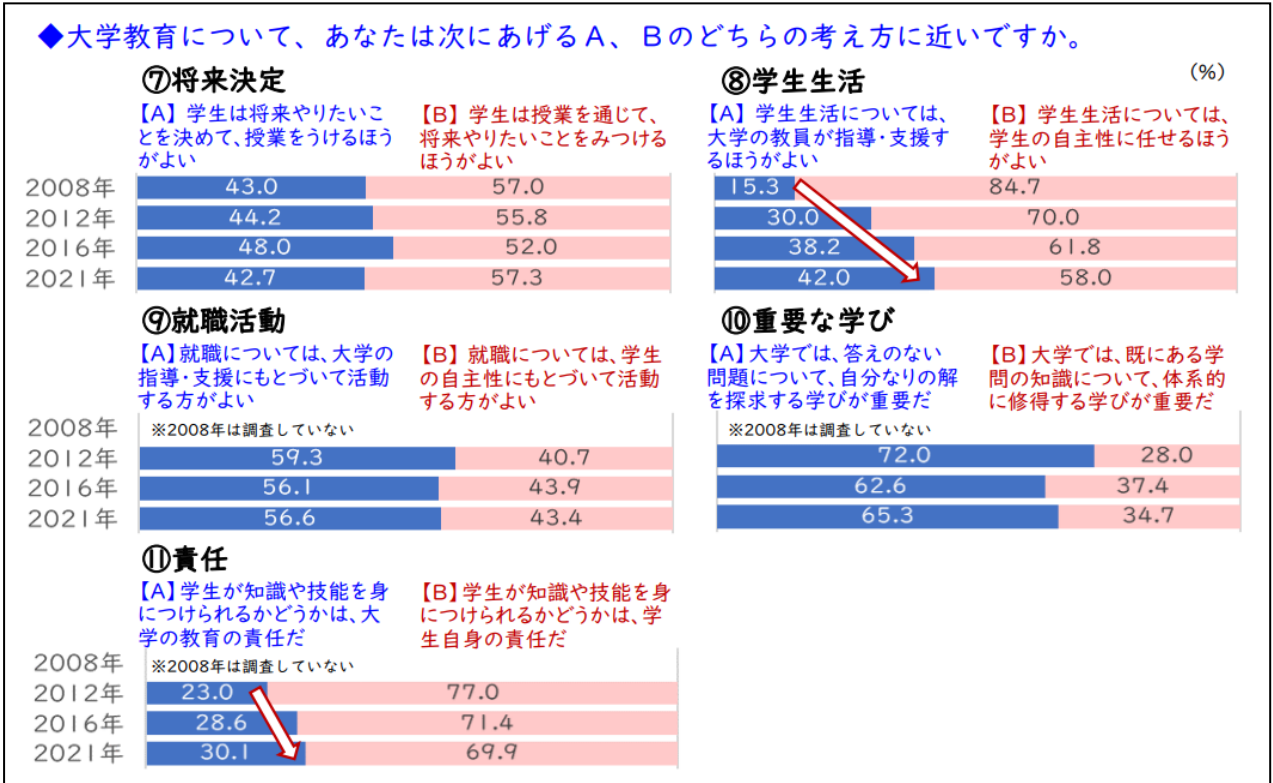


(出典：ベネッセ教育総合研究所 第4回 大学生の学習・生活実態調査 2022年)

²⁶ エントリーシートの書き方や面接対策の指導だけでなく、スーツや靴の選び方や就活メイクの指南等まで行う大学もある。

²⁷ 明確な定義はないが、ジェネレーションX（バブル世代～就職氷河期世代）、ジェネレーションY（就職氷河期世代後期～ゆとり世代）に次ぐ世代（概ね1990年代中期～2010年代初期生まれ）が、ジェネレーションZ、Z世代と称される。

【参考 3】大学生の依存性について



(出典：ベネッセ教育総合研究所 第4回 大学生の学習・生活実態調査 2022年)

【参考 4】就職先企業を選ぶ際に重視する点 (30 項目の選択肢から 5 つまで選択)

	「社会貢献度が高い」 が選択された比率	選択比率の順位 (30 項目中)
2017 年卒者	20.4%	9 位
2018 年卒者	20.6%	8 位
2019 年卒者	21.4%	8 位
2020 年卒者	21.8%	9 位
2021 年卒者	23.0%	8 位
2022 年卒者	28.4%	4 位
2023 年卒者	28.1%	4 位
2024 年卒者	文系 25.2%、理系 23.0%	文系 6 位、理系 6 位
2025 年卒者	29.1%	4 位

(出典：ディスコ就職活動モニター調査を元に当委員会で作成)

2. 委員会活動から得られた知見 ～現場には有用な取り組みがある～

委員会活動を通じて、高等教育に限らず現代社会の教育現場で有用となるいくつかの取り組み等について知見を得たので、ここで主なものを紹介する。

(1) コーオペ教育

コーオペ教育 (Cooperative Education) とは、学内の授業と学外での就労経験型学修を組み合わせた教育プログラムのことで、発祥の地とされる北米や欧州では盛んに実施され、多くの成果を挙げている²⁸。学生は一定期間、企業で働くことで、就業経験と報酬、大学の単位を手にとするとともに、実践力や総合的な社会人基礎力など、従来型のカリキュラムだけでは修得しにくい能力を効果的に身につけることが期待できる。

インターンシップが企業から一方的に設計される形式的な就業体験であることが多いのに対し、コーオペ教育は本質的・実質的な就業経験を提供するもので、大学と企業が手を取り合って人材の高度化を行う産学連携を体現するモデルであるといえる。

インターンシップが短期間 (1～2 週間) の取り組みであるのに対し、コーオペ教育は長期間 (数か月²⁹) の取り組みかつ有給である点が決定的に異なり、コーオペ教育では本質的・実質的な就業経験を提供するがゆえに学生は一定の成果も求められ、生半可な姿勢では参画することは出来ず、学修の一環であるがゆえに単位認定も認められる。【参考 5】

コーオペ教育のメリットとして、学生自身が学んでいる学問の意義を振り返ることが出来るとともに、職業に関する将来ビジョンを得ることが可能であること、また、学生の「人間力」や「やる気」の形成やキャリア発見に繋がること等が挙げられる。

また、コーオペ教育を実践するには受け入れる企業の協力が欠かせないが、企業にとってもコミュニケーション能力、人の意見を傾聴する力、チームビルディング組合力、主体性の伸長、部下に対する指導力やメンター力の醸成など、従業員の人材育成に繋がるというメリットがあり、加えて、人手不足解消にも一定有用な面がある³⁰。【参考 6】

一方で、コーオペ教育については雇用契約であることに伴う実務負荷があることや有給であるがゆえに学生の扶養者の扶養控除額の上限を超えてしまうケースがあること等、いくつか課題も指摘されている。【参考 7】

²⁸ 日本ではコーオペ教育の知名度は低く、東京工科大学や金沢工業大学に加え、関西地区では京都産業大学で取り組み例があるが、国内で実践している大学は非常に少ない。

²⁹ 東京工科大学では約 7 週間 (≒ 約 2 か月)、金沢工業大学では 4 か月～1 年で取り組まれている。

³⁰ 企業が人手不足解消を主目的にコーオペ教育に取り組むことは避けるべきであり、あくまで副次的効果としての期待に留めるべき。

なお、具体取り組みを講演いただいた東京工科大学をはじめ、視察先である金沢工業大学³¹や教育先進国として名高いシンガポールのナンヤン工科大学³²およびナンヤンポリテクニク³³においても、長期・有給のインターンシップ（≡コーオプ教育）が全ての学生に必修科目として課されており、学生がどのような学びを得たかや自身の向き・不向きを認識すること、キャリアプランを考えるきっかけを掴むこと等を重視して取り組まれている。

【参考 5】コーオプ教育とインターンシップとの主な相違

	コーオプ教育	インターンシップ
期間	約 2 か月間（長期）	1 日～数日程度（短期）
目的	学問と企業活動との繋がり の理解、 職業へのビジョンの明確化	特定の企業の業務の見学・体験
プログラム	大学と企業とで作成 （学生の適性や個性にも配慮）	企業が作成 （学生の適性や個性に関係なく一律）
賃金	有給 （高い責任感や緊張感が生じる）	無給 （責任感や緊張感はそれほど生じない）
単位	大学の単位として認定	通常単位とならない

（2023 年度第 1 回教育問題委員会・講演会（東京工科大学 工学部 戸井朗人コーオプセンター長）資料を元に当委員会で作成）

【参考 6】コーオプ教育のメリット（学生や受入企業の声）

【学生の声】 ・学問がどう仕事につながるかを理解できた ・問題解決や製品が完成した時の達成感に感動した ・積極的に仕事や社員と関わったことで自分がポジティブに変わった ・社会人として大切なことを学ばせてもらった ・自分の力不足を知ることができたため、勉学への意欲がより向上した 【受入企業の声】 ・立派な戦力になっている ・若手が教える側に回ることにより自分の仕事を見直す機会になる ・企業側にも刺激になる。雰囲気が明るくなる。学生の新しい発想での提案がある ・B to B 企業なので学生に知ってもらう機会がないが、実習を通じて学生の認知度が向上する ・学生の学びに役立ちたいが、一方で給与を払って実務に貢献してもらおう部分との折り合いが難しい（費用負担）

（2023 年度第 1 回教育問題委員会・講演会（東京工科大学 工学部 戸井朗人コーオプセンター長）資料を元に当委員会で作成）

³¹ 「教育付加価値日本一」を目指しており、大学通信が公表している大学ランキングにおいて、「面倒見が良い大学ランキング 2023」19 年連続 1 位、「入学後、生徒を伸ばしてくれる大学ランキング 2023」3 位となっている。

³² 「Times Higher Education（タイムズ・ハイヤー・エデュケーション）」が公表した「THE 世界大学ランキング 2024」において、34 位。

³³ 職業に直結するような高度な専門知識を学ぶ 3 年制の教育機関で、日本でいえば高等専門学校に該当する。

【参考 7】 コーオペ教育の抱える主な課題

- ・雇用契約の締結、労務管理、賃金算定・支払等を行う必要があるが、大学内にこうした機能を有する部門を設けることは困難であり、派遣会社の協力が必要（派遣会社への委託料や学生が加入する労災保険の負担が発生）
- ・最低賃金が急速に上昇する中、2 か月に及ぶ実習により得られる賃金が、それ以外のアルバイトによるものも含めて、扶養者の扶養控除の上限を超える場合が生じつつある

（2023 年度第 1 回教育問題委員会・講演会（東京工科大学 工学部 戸井朗人コーオペセンター長）資料を元に当委員会で作成）

(2)ディプロマ・サプリメント

多くの大学が発行する成績証明書は、科目数や修得単位、GPA³⁴そして科目ごとの評価（A（優）、B（良）、C（可）、D（不可））などが記載されているが、学生がどのような活動を行ってきて、どのような能力を身に付けたかを示すものではない。それゆえ、企業は採用活動において成績証明書をそれほど重視はせず、「ガクチカ」を問うことで学生の見極めを行う傾向が強くなっており、そのことが、学生を就活テクニックや「ガクチカ」を意識した学業以外の諸活動に走らせている一因となっていると考えられる。

この点、一部の大学において、従来の成績証明書等の数値に加え、個々の学生の具体的な学修の到達度・達成状況や諸活動の成果を、レーダーチャート及び文章の補足等により証明する学修成果の可視化ツールであるディプロマ・サプリメント（学位証書補足資料）³⁵を導入・発行する動きが見られつつある。【参考 8・9】

ディプロマ・サプリメントには、学生が有する各種コンピテンシー等の学修成果（定量情報）と、取得資格やボランティア等の課外活動等の数値では示すことのできない学生の諸活動（定性情報）が記され、担当教員のコメントも加えられているため、学生がどのような学生生活を送ってきたのかを総合的かつ（ある程度）客観的に知ることが出来る（なお、課外活動については学生からの自己申告に基づいた記載を大学側が承認するケースが多い模様）。

つまり、ディプロマ・サプリメントは、学生が獲得した様々な知識や教養、経験を目に見える形で、企業や社会に対して示すことができる在学時の「成長の証」であり「能力の証明書」であるといえる。

このような学生の成長や能力を可視化するツールは、企業にとっても採用段階における見極め手段として活用することが望ましいのではないかと考えられる。

なお、統一のモデルや雛形があるわけではないため、具体的にどのようなコンピテンシーを項目として設けるのか、定性情報に何を盛り込むのか、どのタイミングで発行するのか等の具体設計については、導入している大学ごとの創意工夫に任されている状況にある³⁶。また、学生の自己申告による記載については、いかに客観性を担保するかが、企業側からの信頼性獲得にとっては重要になると考えられる。

³⁴ 「Grade Point Average」の略で、授業科目の成績評価に対して点数を与え、その点数に各科目の単位数を乗じた合計を、履修科目の総単位数で割って算出した平均値。GPAを学部・学部の段階で導入している日本の大学は2021年度に737大学（98%）となっている（「令和3年度の大学における教育内容等の改革状況について（文部科学省）」より）。

³⁵ 元々は、欧州において、国によって高等教育の制度が異なる中で、教員や学生の国をまたぐ移動の制約をなくすために工夫されたもので、個々の科目の成績証明書とは異なり、学生が在学期間にどのような取り組みをし、どのような資格や学位を取得したかといった実績を示す証明書と位置付けられている。

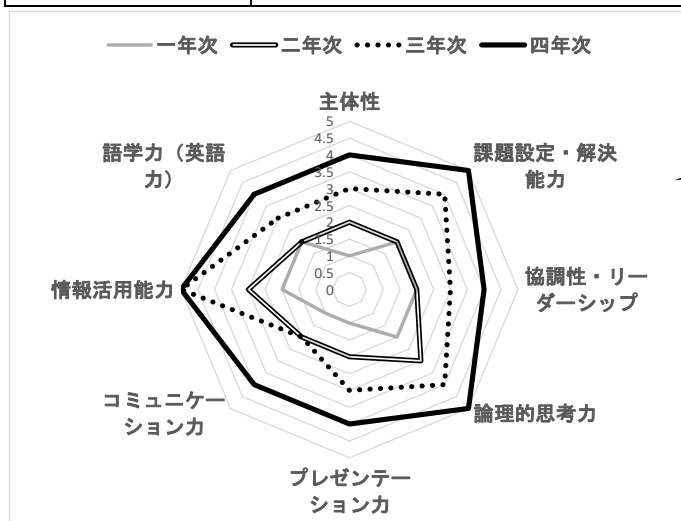
³⁶ 卒業時のみではなく、学生の成長度合いを測るため各年次終了時点で発行する大学や就職活動に使えるように3年次にも発行する大学もある。

【参考 8】ディプロマ・サプリメントの例（当委員会で作成した簡単なイメージ）

ディプロマ・サプリメントは、学生の①定量情報、②定性情報の 2 つの要素で構成される。

①定量情報（学修成果の達成度）

コンピテンス項目	コンピテンシー（達成能力）
主体性	自分の意思や判断に基づき、責任をもって行動する
課題設定・解決能力	効果的で具体性のある解決策を客観的視点から論理的に導き出す
協調性・リーダーシップ	自らの思いを浸透させてチームを統率し、率先して行動することで、全体の力を最大限に引き出す
論理的思考力	物事を体系的に整理し、矛盾や飛躍のない筋道を立てる
プレゼンテーション力	自らの考えを態度・感情・言葉で効果的に伝える
コミュニケーション力	聞き手のニーズを汲み取りながら、伝えたいことを的確に伝える
情報活用能力	問題意識をもって情報の収集にあたり、情報の取捨選択を行って、問題の本質を筋道立てて研究する
語学力（英語力）	英語の文献を読み、また英語を用いて他者とコミュニケーションをとる



レーダーチャートで
各項目の成長度合い
を定量的に可視化

コンピテンス項目	評価コメント
主体性	
課題設定・解決能力	
協調性・リーダーシップ	
論理的思考力	
プレゼンテーション力	
コミュニケーション力	
情報活用能力	
語学力（英語力）	

②定性情報（コンピテンス項目では定量化できない学生の活動等を記載）

<履修履歴> <論文> <受賞・表彰> 	<研究・発表> <取得資格> ●●●2級(2024年1月) ●●●士(2023年10月) <ボランティア等課外活動>
---	---

【参考9】ディプロマ・サプリメントの例（関西国際大学での発行例）

KUIS 関西国際大学 ディプロマサプリメント（学修成果サマリー）

学籍番号 〇〇〇〇〇〇〇 氏名 〇〇 〇〇 学部 学科 経営学科

このデータは、2022年 9月 21日現在の成績及び経験学修の蓄積を元に作成しています。

関西国際大学では、学生の成績証明書に記載された内容を補足する資料として、「ディプロマサプリメント」を作成しています。この「ディプロマサプリメント」は、①学習成績をはかる基準として、科目ごとの成績に単位数を加味した加重平均で全体の成績を表した「GPA」、②教育理念で掲げた能力・資質、および将来で求められる汎用的な能力・資質を設定した「KUIS学修ベンチマーク」から構成されています。

履修成績

1年	2年	3年	4年
プロジェクトマネジメント演習Ⅰ	マーケティングリサーチ 特別研究Ⅱ（インバウンド実務主任者 認定試験対策） 観光産業特論 観光産業論 観光実務論 インバウンドツーリズム産業論	インターネットマーケティング インバウンド商品企画演習 アジア文化論	卒業研究

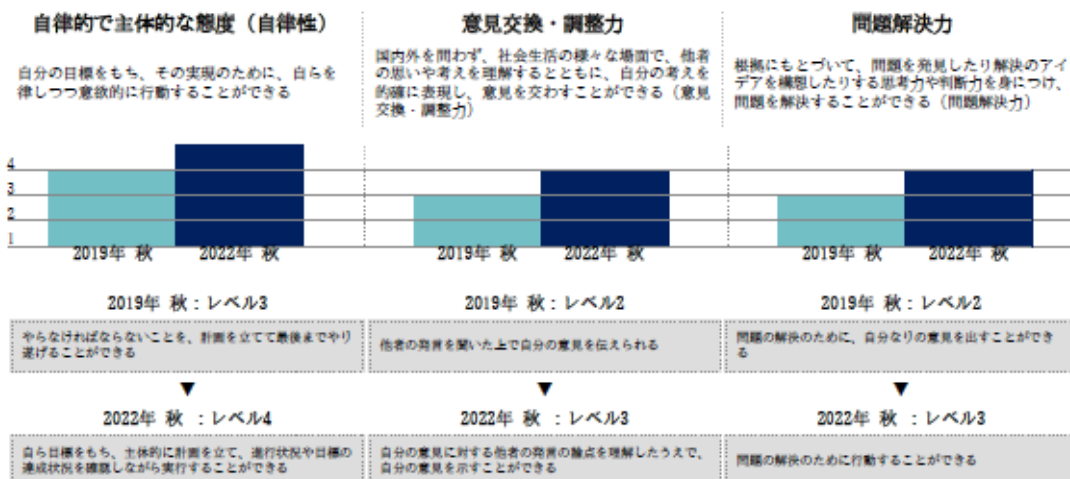
GPA **3.78**

単位 **107** / 126

科目名は下記色分けとなっています

専門科目 教養科目 教職等その他科目

KUIS学修ベンチマーク 本学では、教育目標に掲げる修得すべき力の到達状況を確認するため、「KUIS学修ベンチマーク」として項目ごとに4段階のレベルを設定しています。学生は学生生活を半年ごとに振り返り、到達状況を自らチェックします。下記は特に成長・修得した3つの力です。



上記の通り相違ないことを証明する。
2022年 9月 21日

関西国際大学
学長 濱名 篤

(3)STEAM 教育

理系・文系といった枠組みを超え、Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Art（芸術）、Mathematics（数学）等の各教科での学習を実社会での問題発見・解決に活かしていくための教科等横断的な教育を、各教科の頭文字をとって STEAM 教育という³⁷。

「形のあるモノ（Tangible）」よりも知識・情報・感性等の「形のないモノ（Intangible）」に価値を見出すという価値観の変化に伴い、科学技術の在り方は、理系領域のみではなくトランスサイエンス的問題（科学に問うことはできるが、科学だけでは答えることができない領域）への取り組みが必要となり、社会課題解決も、科学技術のみならず、政治、経済、法律、教育、倫理など様々な観点がトータルで求められるようになってきている。

STEAM 教育は科目を横断して知識を俯瞰し、答えが一つとは限らない課題を解決するために必要な力を養うもので、先行きの見えない VUCA 時代には、探究活動を通じて、思考の基盤となる STEAM 教育を全ての生徒に学ばせる必要があると位置づけられた³⁸。

早期から STEM 教育に取り組んできた海外に比べて日本の国家的な STEAM 教育への取り組みはかなり遅れているが、新学習指導要領³⁹において小・中学校では「総合的な学習の時間」、高校では「総合的な探究の時間」としてようやく STEAM 教育を意識した探求学習が盛り込まれた。しかし、本格的に実践できている学校はまだ少なく、各自治体や民間の取り組み任せになっている状況といえよう。

なお、産学連携出張授業・ワークショップ等の社会に開かれた STEAM 教育には様々な効果等が見込め非常に有効であり、企業の協力が欠かせないことが指摘されている。【参考 10】

【参考 10】産学連携での STEAM 教育の効果やメリット

学生への効果	企業のメリット
①知識・技能の習得 ②思考力・判断力・表現力等の育成 ③学びに向かう力・人間性などの滋養	①科学技術の強化 ②メディア露出による広告宣伝 ③社員のエンゲージメント（自分の仕事を見つめ直す機会）

（出典：2022 年度第 4 回教育問題委員会・講演会（東京大学 生産技術研究所 大島まり教授）資料）

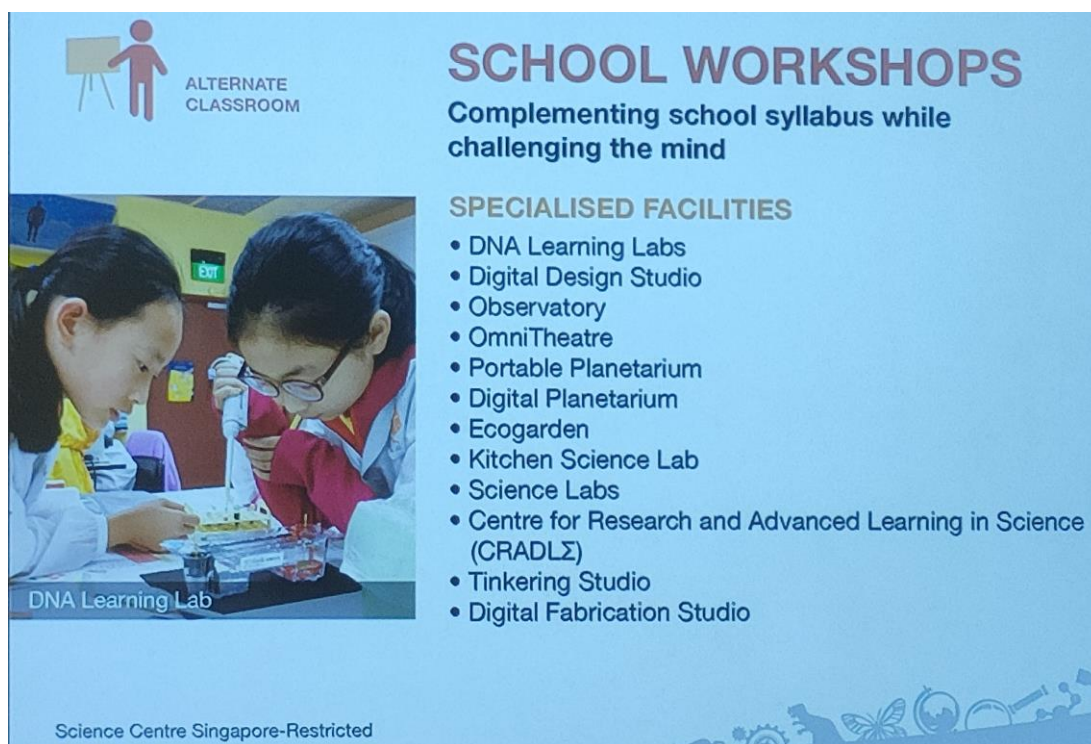
³⁷ 元々は「STEM」教育としてオバマ政権下のアメリカで推進されていたが、アメリカの教育者ジョーゼット・ヤークマンが統合型 STEM 教育に感性や想像力の源となる「Art（芸術・教養）」の要素を加えて 2006 年に「STEAM 教育」として提唱、発展した。日本では創造性を養うためには多面的な視点が求められるため、「Art（芸術・教養）」も含む「STEAM」教育が推進されている。

³⁸ 「Society 5.0 に向けた人材育成～ 社会が変わる、学びが変わる ～」（平成 30 年 6 月 5 日、文部科学省）

³⁹ 学習指導要領は、文部科学省が告示する初等教育および中等教育における教育課程の基準で、約 10 年に 1 度のペースで改訂されている。新学習指導要領を小学校は 2020 年度、中学校は 2021 年度から全面実施、高等学校は 2022 年度から学年進行で実施されている。

STEAM 教育は初等・中等教育など早い段階からの導入が効果的であり、視察先の国際高等専門学校（金沢工業大学が運営する私立の高等専門学校）でも取り入れられていたが、同じく視察を行ったシンガポールでは、シンガポール・サイエンスセンターが国の STEM⁴⁰教育のコントロールタワーとして、教育プログラムを小学校・中学校に提供する役割を担っていた。シンガポール・サイエンスセンターでは、STEM 教育を通じて学んだことを実社会に活かすことや課題解決の方法を学ぶこと、そして企業と一緒に取り組むことを重視しており、産業界の視点も踏まえた STEM 教育プログラムが構築されている。【参考 11】

【参考 11】シンガポール・サイエンスセンター視察の様子



SCHOOL WORKSHOPS
Complementing school syllabus while challenging the mind

SPECIALISED FACILITIES

- DNA Learning Labs
- Digital Design Studio
- Observatory
- OmniTheatre
- Portable Planetarium
- Digital Planetarium
- Ecogarden
- Kitchen Science Lab
- Science Labs
- Centre for Research and Advanced Learning in Science (CRADL)
- Tinkering Studio
- Digital Fabrication Studio

Science Centre Singapore-Restricted



⁴⁰ シンガポールでは「STEAM 教育」ではなく「STEM 教育」として推進されている。

(4)高等専門学校(以下、「高専」)における社会実装教育

高専は、大学の教育システムとは異なり、社会が必要とする技術者を養成するため、中学校の卒業生を受け入れ、5年間（商船高専は5年半）の一貫教育を行う高等教育機関である⁴¹。

学校教育法第115条においては、「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的」とし、「その目的を実現するための教育を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するもの」とされている。

高専では、幅広く豊かな人間教育を目指し、数学、英語、国語等の一般科目と専門科目をバランスよく学習しており、実験・実習を重視した専門教育を行い、大学とほぼ同程度の専門的な知識、技術が身につけられるよう工夫しているのが特徴である。特に卒業研究では、エンジニアとして自立できるよう応用能力を養うことを目的としており、学会で発表できるような水準の高い研究も生まれている⁴²。【参考12】

【参考12】

高専の4つの基本的指針（ミッション）

- (1) 新しい産業を創る／新しい産業を担う人「財」の育成
- (2) 高専教育の質保証と国際標準化
- (3) 地域社会を支える高専の人財育成
- (4) 国際社会の発展に貢献する高専の人財育成

（出典：2023年度第3回教育問題委員会・講演会（国立高等専門学校機構 谷口功理事長）資料）

中学校卒業後の5年一貫教育で受験勉強に囚われることなく、実験・実習・コンテスト等を通じて自ら考え実行する力を育成している点、モデルコアカリキュラム（MCC）というミニマムスタンダードとしての共通の基礎科目を設置し、専門科目だけではなくリベラルアーツやSTEAM教育を取り入れたバランスの良い教育システムを構築している点、高等教育機関であるため学習指導要領に縛られず柔軟なカリキュラム設定が可能な点、社会実装（望ましい社会に向けたイノベーション）を重視し地域の企業等と連携した教育（社会実装教育）を行っている点、などが高専の強みであるといえよう。

特に、社会実装教育は、学生が社会の課題を発見し、試作した価値を社会に導入して、ユーザーからの評価を得て改良に繋げる過程を実践するもので、その体験を通じて自ら考えて行動する力を身につけるとともに、ユーザーと繋がることの大切さを学ぶことができる。社会実装教育を行うことで、ソーシャルドクターやイノベーター、クリエイターを社会に送り出すことが企図されている。

【参考13】

⁴¹ 全国に51の国立高専、3の公立高専、4の私立高専がある（2023年3月15日現在）。2027年4月に滋賀県野洲市に県立高専が設置される予定。

⁴² 独立行政法人 国立高等専門学校機構ホームページより抜粋。

高専では、知識を身に付けるだけではなく、社会実装する（形にする）ことで社会から感謝される人間となるよう、一人ひとりの個性を活かしながら指導をしており、社会実装力を有する高専生は大学や企業からの評価が高く、引き合いも強い。

なお、高専では広く行われている社会実装教育だが、大学で本格的に取り組んでいる例はまだ少ないと思われる。

この点、視察した金沢工業大学ではコーオプ教育を含む社会実装教育が特徴的な取り組みとして大学をあげて（傘下の国際高専とともに）実践されていた。学内に閉じない社会実装教育は学生の「人間力」や「やる気」の形成やキャリア発見に繋がること、高校で PBL を学び大学に進学してくる学生の成長を止めないためにも大学における社会実装教育の機会が必要であること、等の金沢工業大学からの指摘は傾聴に値すると考える。

【参考 13】



（出展：2023 年度第 3 回教育問題委員会・講演会（国立高等専門学校機構 谷口功理事長）資料）

高専は、我が国が創り上げた他に例のないユニークな教育システムであり、「KOSEN」として海外での通用性もあり、タイ・ベトナム・モンゴル等に輸出されるなど、国際社会からの期待・評価も高い。

一方で、高専はいくつか固有の課題を抱えている。【参考 14】

【参考 14】高専の抱える主な課題

- ・ 高専の世間での認知度が低く、中学校の先生が生徒に対して高専について説明できず、中学生の間で高専が知られていない
- ・ 日本社会は学歴社会から抜け出せておらず、大学卒（学士）と高専卒（準学士）とで待遇に差がある
- ・ 一人ひとりを丁寧に育てるためには、40 人学級は世界水準（20 人）への見直しが必要

（ヒアリングや視察等を元に当委員会で作成）

(5)メディアリテラシー教育

生成 AI やソーシャルメディアが急速に発展・普及し、不確実な情報が洪水のように押し寄せる「1 億総メディア社会」においては、情報に惑わされることなく、情報を吟味して正しく理解し行動するためのメディアリテラシーを身に付けることは、学生に限らずすべての世代に共通する喫緊の課題となっている。

メディアリテラシーが注目されている 3つの理由

1. ソーシャルメディア（SNS）とスマホの普及＝誰もがメディアになっている
2. AI・アルゴリズムによって、人々は、見たい情報しか見えなくなる「フィルターバブル」に陥りやすい。
3. 戦争や感染症の拡大などを背景に、**虚偽情報、陰謀論が拡散**

不確実な情報が溢れ、それに惑わされやすくなっている

ーメディア不信、全体主義国家の攻勢もあり、民主主義が揺らいでいる

（出展：2023 年度第 4 回教育問題委員会・講演会（スマートニュースメディア研究所 山脇岳志所長）資料）

メディアリテラシーは多義的な言葉であるが、以下の 3つのポイントが重要である。

- ・すべてのメディア・メッセージ（情報）は「再構成されている」ことを意識すること
- ・クリティカル・シンキング（熟慮的・内省的な思考）の大切さを自覚すること
- ・メディアの仕組みについて理解すること

（出展：2023 年度第 4 回教育問題委員会・講演会（スマートニュースメディア研究所 山脇岳志所長）資料）

なかでも、クリティカル・シンキングの本質は、「一度立ち止まって物事を考えるべきこと」であるが、これが日本の学校教育においては軽視されているのではないか。

何度も問いを立てることが問題の本質を深堀りすることに繋がる点、物事を多面的に見る力が養え多様な価値観の包摂に繋がる点から、メディアリテラシー教育は社会における新たな価値創造に必要な要素であり、社会人が学ぶべきテーマであるとともに円滑な大社接続に向けて、初等・中等・高等教育機関で学ぶことが有用と考えられる（とりわけ、早期からの教育が必要）。

新学習指導要領において、「言語能力」や「問題発見・解決能力」とともに、情報活用能力の充実が重要な資質・能力として位置付けられ、高等学校では「情報 I」が共通必修科目となったが、現在の教育現場で行われている取り組みはコンピューターを使いこなす ICT 教育が中心となっている点や自治体ごとに取り組みの温度差がある点などが課題であり、メディアリテラシー教育については組織的・体系的な対応が未成熟な状況にあると考えられる。

(6) 奨学金(修学支援制度)

2017 年度に、従来からの貸与型奨学金（返済が必要）に加え、原則として返済の必要のない給付型奨学金制度が創設されたことや、2020 年度の「高等教育の修学支援新制度」の開始により、①授業料等免除制度の創設、②給付型奨学金の支給の拡充、が実現されたことに伴い、給付型奨学金の給付人数は増加傾向にある。奨学金に対するニーズの高まりを受けた施策であり、日本学生支援機構（JASSO）によると、日本では概ね 3 人に 1 人が JASSO の奨学金を利用している⁴³。【参考 15】

【参考 15】

	貸与金額	貸与人数	給付金額	給付人数
2017 年度	1 兆 0,156 億円	1,292 千人	13 億円	2 千人
2018 年度	9,874 億円	1,276 千人	79 億円	20 千人
2019 年度	9,720 億円	1,270 千人	139 億円	37 千人
2020 年度	8,996 億円	1,199 千人	1,231 億円	277 千人
2021 年度	8,664 億円	1,159 千人	1,437 億円	322 千人
2022 年度	8,477 億円	1,132 千人	1,507 億円	337 千人

（出展：「奨学金事業に関するデータ集」（令和 5 年 11 月、日本学生支援機構））

諸外国との比較において日本は学費の家庭負担が大きい（OECD 平均 28.9%に対し、64.5%）が、高等教育費全体のうち奨学金がカバーできているのは約 10%に過ぎず、JASSO の給付型奨学金が導入されてから間もないこともあって、その対象は原則として住民税非課税世帯及びそれに準ずる世帯（年収の目安が約 380 万円以下）に限定されており、奨学金の流通額はまだまだ十分とはいえない。【参考 16】

【参考 16】

**高等教育費全体のうち、奨学金がカバーできているのは
約10%と非常に少ない**

高等教育費全体：約16.4兆円

奨学金流通額：1.3兆円



**圧倒的に足りていない
奨学金流通量**

（出展：2023 年度第 4 回教育問題委員会・講演会（(株) ガクシー 松原良輔代表取締役）資料）

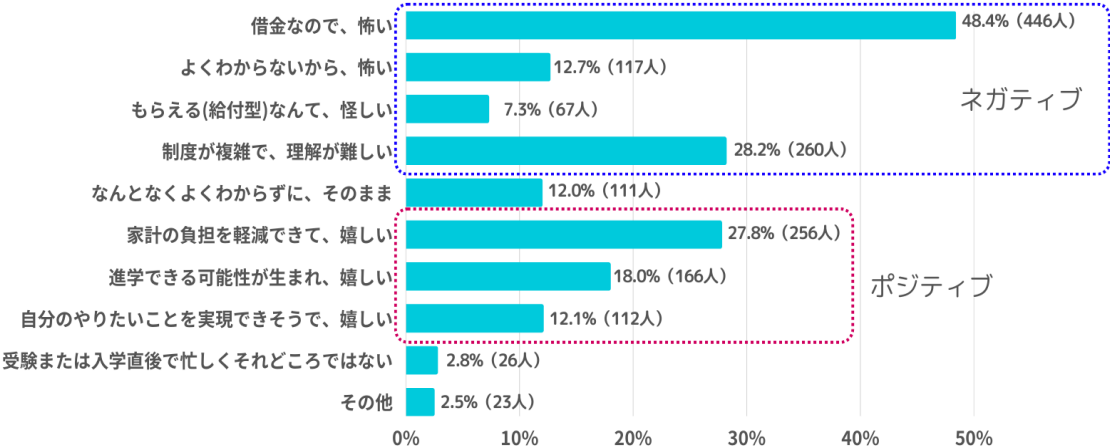
⁴³ 令和 4 年度には、高等教育機関（大学、短期大学、大学院、高等専門学校及び専修学校（専門課程））の学生（365 万人）のうち、119 万人が JASSO の奨学金（支給または貸与）を利用している。

なお、奨学金は「借金なので怖い」というイメージ等、ネガティブな印象が強い傾向があり、また、給付型奨学金の存在を知っているのは約3割と、奨学金に関する理解が不足している現状がある。こうした状況が、奨学金受給・活用に対するハードルになっている可能性もある。【参考 17・18】

【参考 17】

2.奨学金に対する印象 n=922 ※複数回答

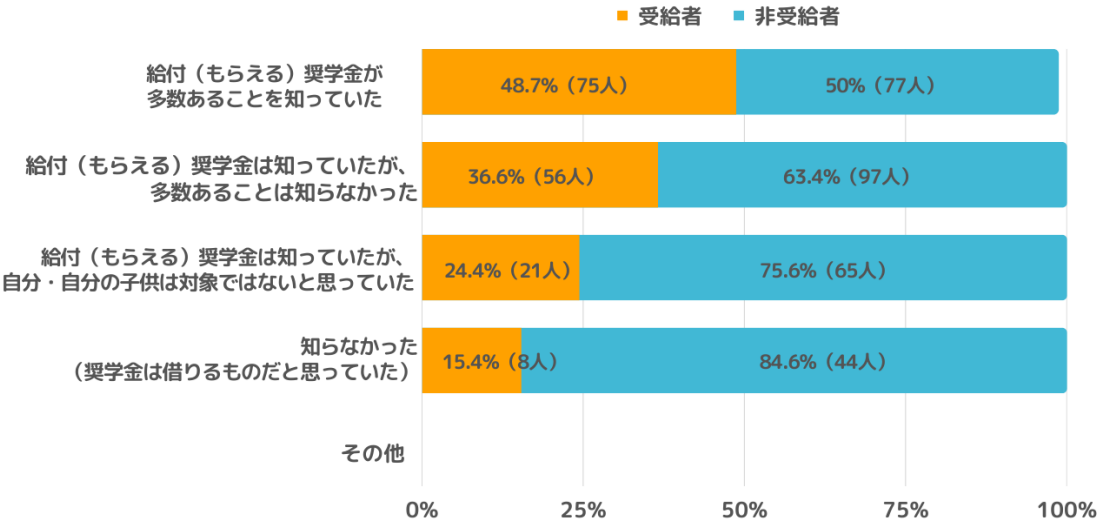
Q. あなたが奨学金に受ける印象はどのようなものですか？



出典：(株) ガクシー 「奨学金に関する実態調査 2023 年」

【参考 18】

奨学金受給者と非受給者との比較 n=508



出典：(株) ガクシー 「奨学金に関する実態調査 2023 年」

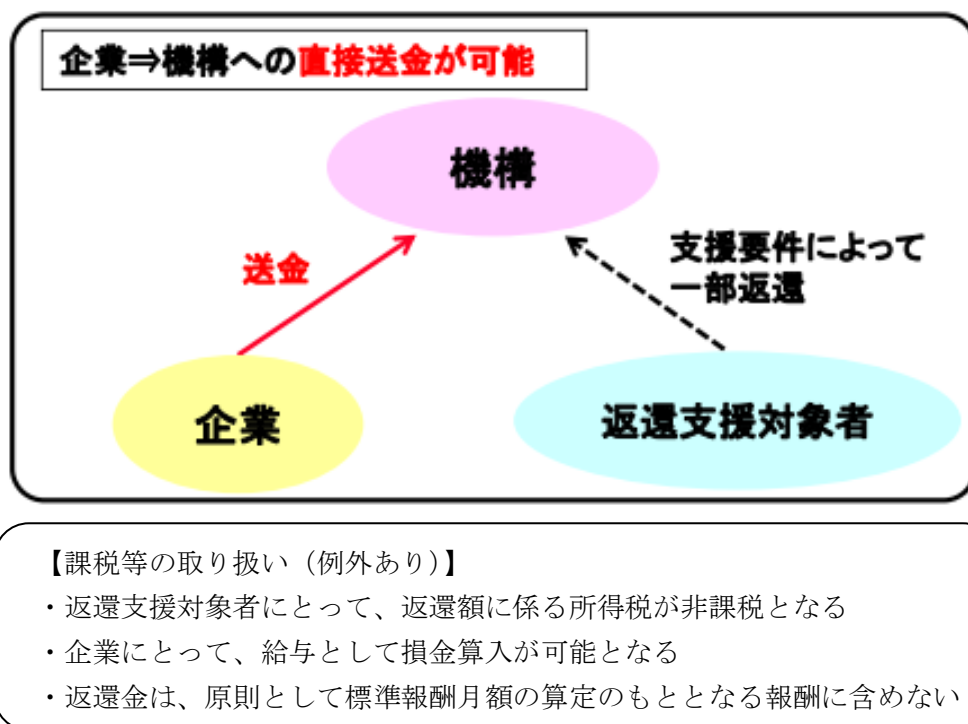
奨学金制度を準備しているのは JASSO だけではない。各学校、財団法人、企業、地方自治体など 5,000 以上の団体が 1 万 6 千種類以上の奨学金を提供している⁴⁴。

加えて、新しい潮流として、政府による支援が拡大される動きがある。具体的には、2024 年度から上記の修学支援新制度の対象が、世帯年収が約 600 万円以下の「中間層」にも拡大される。あわせて、大学院（修士段階）の授業料について、卒業後の所得に応じた「後払い」とする仕組みを 2024 年秋に向けて創設することも検討されている。

しかし、前者は拡大対象が多子世帯や理工農系の学部に進学する学生に限定されており、後者も対象が修士課程の学生に限定されているなど、更なる拡充の余地がある。

2021 年度から、社員の奨学金返還額を、企業が JASSO へ直接送金する奨学金返還支援（代理返還）制度が導入され、JASSO によると全国で中小・中堅企業を中心に 1,400 社以上で利用されているといった動きも注目に値するだろう⁴⁵。【参考 19】

【参考 19】奨学金返還支援（代理返還）制度イメージ図



（日本学生支援機構のホームページを元に当委員会で作成）

以上のように、奨学金への高いニーズやそれに応える動きはあるものの、十分な修学支援制度に向けた環境整備はまだ道半ばであるといえる。また、社会における奨学金の位置づけを含めた奨学金を巡る各種の現状に対する認知度が未成熟なため、これを上げていくことも課題である。

ただし、とりわけ JASSO の給付型奨学金については、その財源が国費であることに鑑み、有効活用となる視点が重要であり、学生の学びを推進する仕掛けが必要ではないだろうか。

⁴⁴ 2023 年度第 2 回教育問題委員会・講演会（株式会社ガクシー 松原良輔代表取締役）。

⁴⁵ 令和 5 年 12 月末時点で、全国で 1,463 社が奨学金返還支援（代理返還）制度を利用。

3. 大阪・関西の復活に向けた「提言の柱」

前頁までに見てきたように、企業・大学・学生が三者三様に十分には余裕がない中で、それぞれが努力を重ねているが、**企業が大学に目を向けてより一層の連携・協力を行えば、学生の能力開発にとってより良い効果を発揮する**のではないだろうか。つまり、**企業は変化している大学の現状への目配りや大学との連携が不十分**であるといえよう。

この点、委員会活動を通じて学び気づいた**コーオペ教育やディプロマ・サプリメント等に代表される各種のエッセンスを大学や企業が「手段」としてうまく活用することが、上記課題の解決策になる**と考えられる。

以下に述べる2つの視点（提言の柱）を持つことが、学生が社会に羽ばたいた後も躓きながらも前向きにスムーズに活躍できる力の醸成に寄与し、より有機的な大社連携・接続の実現に向けた一助となると思料する。関西2府4県全体では転出超過による人口減少が続いているが⁴⁶、この2つの視点（提言の柱）を持つことにより、転出超過要因の一つと考えられる学生の就職による東京への流出に歯止めをかけ、大阪・関西に定着させることにも繋がるのではないか。

【提言の柱①】実践的な教育の大阪・関西での普及

学内に閉じない社会実装教育は、学生の「人間力」「やる気」の形成やキャリア発見に繋がるものである。とりわけ、コーオペ教育は、企業から一方的に設計される形式的な就業体験（短期で実質的には採用活動の一環）であることが多いインターンシップとは異なり、本質的・実質的な就業経験を提供する（長期かつ有給で、成果も求める）もので、大学と企業が手を取り合って人材の高度化を行う産学連携を体現するモデルであり、大阪・関西に域外から人材を呼び込むポテンシャルがある制度であると考えられる⁴⁷。

また、受験勉強に囚われることなく、社会への接続を意識した実践的な高等教育を5年間かけて行う高専での教育は、地域の産業界と密に連携する点、実験・実習・コンテストを多用した実務教育を行う点、文理の垣根を超えたSTEAM教育を含めたリベラルアーツ（「総合知」の視点）を取り入れている点、一人ひとりの個性を活かしながら丁寧な教育を行う点、地域特性を生かした柔軟なカリキュラム策定が出来る点、などを特徴とする社会実装教育を早期から実践するものである。地域を牽引する人材育成機関たるには、こうした社会実装教育への取り組みが欠かせないと考えられる。

以上のような**実践的な教育を文理問わず行うことが、大学と社会とのより良い接続（大社接続）の源泉となり大阪・関西ひいては日本の経済発展に資する人材を生み出す可能性が高いと考えられるため、実践的な教育を大阪・関西で普及させるべきである。**

⁴⁶ 「住民基本台帳人口移動報告」2023年結果（2024年1月30日、総務省）

⁴⁷ 2023年度第2回教育問題委員会の講演会講師である東京工科大学の戸井朗人コーオペセンター長から、「関西でも宿泊施設等の準備があれば実習可能なので、是非声掛け欲しい」とのラブコールがあったことに加え、2023年度視察先のナンヤンポリテクニクから、「グローバルで実施している長期インターンシップについて日本企業での受け入れは出来ないか」との打診があった。

【提言の柱②】変化する高等教育の更なる実効化に向けた大阪・関西企業の変革・協力・支援

大学が様々な学修の環境整備・機会整備に向けて邁進しているにも関わらず、学生が学修に対して受け身で、学修に向き合えていない状況は、企業が高度人材を求めているながら、大学における具体的な学修内容や成果等を採用段階で重視せず、いわゆるガクチカを通じた見極めを中心に行っていることにも一因があることを認識すべきである。

加えてインターンシップの名の下に実質的な前倒しの採用活動を行うことが、さらに学生から学修の機会を奪い、結果として企業自身が求める人材育成の障害となってきた可能性がある。

これまでは、大学における人材育成の中身にまでは目を向けていなかった我々企業だが、変化する高等教育の更なる実効化に向けて、今こそ立ち上がる必要がある。**自ら行動を起こし、大学における人材育成に積極的かつ前向きに協力・支援を行うべき時が来ている。** 懐徳堂や適塾のような先駆的な教育や学問が発展した歴史のある大阪・関西の企業だからこそ、そのような変革・協力・支援が可能なのではないか。

そして、協力・支援をする際には、一方通行とならないよう、**大学での取り組み状況等に耳を傾けつつ、企業としてどのような人材を求めるかを明らかにする等の相互理解が前提**となる。大学は決して企業のための人材供給機関として存在しているわけではないが、学生が社会で活躍するためには、大学が企業の人材ニーズや就職後に求められる素養等も認識したうえで人材育成に取り組むことが効果的であり、大学における地に足の着いた人材育成の実践に向けては、企業が大学現場を取り巻く各種状況を正しく理解したうえで人材ニーズを伝えることも必要である。

なお、視察を行った教育先進国シンガポールにおいては、大学やポリテクニクが人材育成や中期計画等について企業の意見を聞くなど、企業と相互理解を深めるための定期的な場⁴⁸が設けられていた。非常に示唆に富んだ取り組みであり、参考にすべきと思料する。

また、**学生を労働力として受け入れる際には、学生の学び・特性を活かす視点や学生のチャレンジ精神を奪わないような工夫と変革が必要**だと考えられる。能力開発は企業への就職後も終身に亘って必要となる。アクティブラーニング等により能動的思考を鍛えられ、「総合知」を身に付けて社会に入ってくるこれからの学生に対し、引き続き効果的な能力開発機会を準備することは企業としての責務である。また、若者のやる気に満ちたマインドこそが企業のイノベーションの源であることを認識し、企業の古い体質等によりこのイノベーションの源を潰してしまわないように留意すべきである。

⁴⁸ 「Industrial Committee」と称する、産業界と大学関係者が定期的に意見交換を行う場が設けられており、産学一体で有機的な連携を行いながら教育に取り組んでいる旨、ナンヤン工科大学およびナンヤンポリテクニクで説明があった。

4. 大阪・関西を復活に導く「具体提言」

以上の2つの「提言の柱」を踏まえ、企業、大学、国・政府に対して、大阪・関西を復活に導く「具体提言」を行いたい。とりわけ、コーオブ教育およびディプロマ・サブリメントは、企業が積極関与して大阪・関西に根付かせるべき取り組みだと思料する。

(1) 企業への提言

① コーオブ教育への積極参加・積極協力（学生を受け入れよ）

商人は利益だけを追求するのではなく、義や徳をもって貢献すべきとした「利は義なり」⁴⁹という懷徳堂の精神は、令和の現在に至るまで脈々と大阪・関西の企業経営者に受け継がれている。この受け継がれた精神を発揮し、企業は多少のコストや手間がかかったとしてもコーオブ教育に積極的に関わるべきである。コーオブ教育は、本質的・実質的な就業体験を通じて、学生に将来ビジョンやキャリア発見を促す社会実装教育として学生の成長への支援となるだけでなく、ゆくゆくは企業自身の成長にも繋がるものである。

大阪・関西圏の学生だけではなく、日本各地そして世界各地からの学生を受け入れることも視野に入れ、大阪・関西に多様な人材を定着させることを目指すべきである。

② ディプロマ・サブリメントを活用した学生の学修歴や能力水準の評価

学生のGPAやガクチカのみを確認するのではなく、ディプロマ・サブリメントを活用し、コーオブ教育等を含む大学での具体的な学修歴や身に付けた能力水準（例えば、主体性・実行力・論理的思考力等）を踏まえた評価を行うべきである。

こうした企業の行動が、ディプロマ・サブリメントのより多くの大学での導入・発行および学生の学修に向けた姿勢改善にも寄与し、好循環を生み出すものと思料する。

また、高専出身の人材は、より即戦力に近い一定の実務能力や社会人の視座を身に付けていると考えられ、採用や処遇においては、人材の学歴ラベルではなくそうした実態面を重視することが重要であり、高専卒の社員と大学卒の社員との入社段階からの画一的な処遇格差等については見直しを図るべきである。

⁴⁹ 商人も武士や農民と同じく義や徳をもって社会に貢献すべきであるとの商業活動の基本となる倫理（「公益財団法人大阪・関西21世紀協会」のホームページより）。

③ 人的資本経営の観点での奨学金制度の活用

近江商人の教えである「隠徳善事⁵⁰」の精神に則り、奨学金の支援に一層積極的に取り組むべきである。奨学金には、採用・定着の策、福利厚生の一環、人手不足解消策等、一定のメリットや活用可能性があるもので、人的資本への投資と捉えてうまく利活用すべきである。そうした企業行動は、大阪・関西に人材を定着させることにも繋がるはずである。

例えば、JASSO（P19 参照）の奨学金返還支援（代理返還）制度の積極活用、採用との紐づけを要件とした貸与型奨学金制度（自社に就職した場合は返済免除）の創設などが考えられる。また、JASSO の奨学金を利用しながら優秀な成績を修めた学生や、利用するために厳しい学業面の条件が課されている民間奨学金を受給している学生に対しては、採用時に奨学金を利用していた事実を学業への努力としてポジティブ評価する等、奨学金のイメージ向上に向けた取り組みを積極的に発信していくべきである。

④ 学生と関わる機会の積極的な創出（教育現場へ足を運べ）

企業は、一層教育現場へ足を運び、例えば、基幹教員制度⁵¹も活用しながら学生と関わる機会を積極創出すること、あるいは、時には学生を企業に招き交流すること等によって、学生に様々な体験機会を提供する存在にならねばならない。

このような取り組みは、学生の知識・技能の習得、思考力・判断力・表現力等の育成、学びに向かう力・人間性の滋養に不可欠な STEAM 教育の裾野を広げることに繋がると思われる。

なお、関西経済同友会の会員企業であるプロアシスト社における「利は義なり」を体現している好事例を紹介したい。

【プロアシスト社の取り組み事例（岩駒屋）】

 株式会社 プロアシスト

○故・生駒京子前社長（関西経済同友会 元・代表幹事）が 2014 年の関西大学訪問時に、商学部の岩本准教授（当時）と意気投合し交流を始め、プロアシスト社と岩本ゼミ所属学生との間で「岩駒屋」を発足

○産学連携で新しいビジネスを創造し関西経済を盛り上げるという理念・目標の下、月に一度プロアシスト社本社でミーティングを行い、学生提案の新ビジネスプランのブラッシュアップを実施

⁵⁰ 人に知れず善行を施すこと（近江日野商人の中井正治右衛門は、瀬田の唐橋の再建に私財 3,000 両の寄付を行った）。

⁵¹ 令和 4 年度大学設置基準等の改正により、従来の「専任教員」の規定は廃止され、教育カリキュラムの編成など学部運営を担う教員を新たに「基幹教員」と位置づけ、他大学との兼任も認めた。教員が十分に養成されていない成長分野等において、民間企業からの実務家教員の登用や、複数大学等でのクロスアポイントメント等による人材確保を期待して導入されたもの。

- プロアシスト社から毎年若手中心に2〜3名が参加し、学生は毎年10名程度が参加
- 「学生の社会課題解決に関する活動」をプロアシストがサポートするものであり、採用活動を前提にした取り組みではなく、生駒前社長が学生の育成とともに自社のエンジニアに刺激をもたらしことも期待
- 学生提案であるフードロス解消のためのビジネスプラン「シェアベジ」を2社と契約、同じく学生によるビジネスプランである企業の福利厚生として社員の就農体験を提供するサービスを2社と契約する等、学生の活動は一定の成果が出ている
- プロアシスト社としても、顧客指示に従った商品作りに注力し課題発見に目が向いていなかったエンジニアが、課題発見力を含めて学生から多くのことを吸収する等の学びがあったとのこと（「岩駒屋」の取り組みは現在も継続中）

(2) 大学への提言

① 社会実装教育の充実

大学は、就職支援に当たってテクニカル面の指導（エントリーシートの書き方、面接の受け方）等、学生をとにかく企業に就職させることに軸足が傾いているが、実務経験を積ませることで社会人の視座を身に付けさせることも重要である。そのため、アクティブラーニングの中でも高専で実践しているような地域社会と連携した社会実装教育をより一層充実させるべきである。なお、STEAM教育を含めたリベラルアーツ（「総合知」の視点）の土台の上に社会実装教育を重ねることが、社会人基礎力にも繋がる幅広い視野を身に付けるためには重要である。

② コーオプ教育のカリキュラムへの導入

本質的・実質的な就業経験こそが、学生のキャリア形成に大きな影響を与えられするため、コーオプ教育をカリキュラムに導入すべきである。

また、コーオプ教育に取り組む場合は、協力企業を増やすことでコーオプ教育の好循環が生まれるため、例えば、企業の従業員を魅力的な講座に無料で受け入れるリカレント教育の体制整備等、大学と企業の双方にメリットが生まれるような取り組みを進めるべきである。

③ 積極的なディプロマ・サプリメントの導入

学生の学修歴や身に付けた能力水準の可視化を行うことは大学の責務である。積極的にディプロマ・サプリメントを導入・発行して、学生が自信を持って企業に対してアピールできる環境整備に取り組むべきである。

その際には、入学1年次から毎年作成を行い、毎年の定量情報についてレーダーチャートで一覧化することで学生の成長プロセスが分かるような工夫を行うことが必要である。また、課外活動等の定性情報について学生からの申告に基づいた承認を行う際には、学生との綿密なすり合わせを行うことで情報の信頼性を確保すべきである。

④ 奨学金による支援対象者の厳格な審査（選考及び推薦）

奨学金の流通額を増やしていくことは重要だが、その財源は国費であることに鑑みれば、奨学金を野放図にばら撒くことは許されず、支援対象者を厳格に選抜することで、学生に奨学金に対する自覚（勉学に励むこと）を促すべきである。この点、「大学等への修学支援の措置に係る学修意欲等の確認の手引き」（令和元年10月31日、文部科学省）に沿った審査実務（選考及び推薦）を行うに際しては、学生に提出を求める学修計画書における学修の意欲や目的、将来の人生設計等の確認は厳格に行うことを徹底すべきである。

また、奨学金を受給する学生に厳しい条件を求める以上、大学はより一層学びの環境を充実させ、大学で何を学ぶことが出来るのか、どのような能力を身に付けることが出来るのか等について、学生に対して具体的かつ分かりやすく示すべきである。

(3) 国・政府への提言

① コーオプ教育の普及・導入を推進するための積極的な支援

大学全入時代（入口の質保証機能低下）を迎え、大学が教育機関として実質的に機能するよう方向付けを行い、モニタリングする国・政府の果たすべき責務は、より一層増している。

その責務の一環として、コーオプ教育の普及・導入に向けた大学や企業の環境整備に向けた支援、大学におけるより丁寧な教育の充実に向けた検討を行うべきである。

例えば、コーオプ教育に要する経費の補助、アクティブラーニング充実に向けた教育環境の充実・強化などが考えられる。

また、コーオプ教育による収入の扶養控除上限への抵触が制約となっているため、税制改正等の規制緩和に向けた検討を行うべきである。

② ディプロマ・サプリメントの作成必須化

同じく国・政府の果たすべき責務の一環として、全ての大学におけるディプロマ・サプリメントの作成を必須化し、各大学が導入しやすいように、ディプロマ・サプリメントの統一モデル・雛形を作成すべきである。

現在一部の大学で取り入れられているディプロマ・サプリメントは、定量情報については大学ごとの創意工夫により項目建てがなされているが、汎用性の観点からはコアとなる要素を統一することが必要であり、そうすることで企業の採用時にも大学を跨いだ共通の評価・判断基準の拠り所になると考えられる。

③ STEAM 教育の普及に向けた積極的な支援（司令塔の設置）

地域格差や経済格差なく、全ての子ども（初等・中等教育段階）が STEAM 教育を受けられるよう、公教育に STEAM 教育を導入し、必要となる ICT 環境整備へのサポートや教員の能力開発等を行うべきである。

また、STEAM 教育の普及・推進を各自治体や各学校任せにせず、シンガポールに倣い STEAM 教育の普及・推進を一元的に担う司令塔を設置すべきである。

世界からの遅れを取り戻し、大阪・関西をはじめとする国内各地に STEAM 教育の裾野を広げるためには、国家政策として STEAM 教育の普及に本気となって取り組む必要があるが、理念や旗を掲げるだけでなく実務的なサポートが欠かせない。

④ メディアリテラシー教育の取り込み

不確実な情報に惑わされやすい世の中を生き抜くには、情報源の特徴の理解や自分自身を過信しないことに加え、早期（初等・中等教育段階）からのクリティカル・シンキングの習得が効果的であるため、メディアリテラシー教育を取り込むことが必要である。

ICT 教育のみではなくクリティカル・シンキングを中心とするメディアリテラシー教育を明確に学習指導要領に反映・導入して、体系的な育成に向けた体制整備を行うべきである。

(4)まとめ ～我々が目指すもの～

大阪関西を産学による自律型人材創出の発信地に！

～社会課題を積極果敢に発見・解決し、大阪・関西で活躍する人材を創り出す！～

視察を行った金沢では、金沢工業大学・国際高専が地域の企業と一体となり、人材が育成され、その人材が活躍する都市が形成されており、また、シンガポールではそれが国家レベル（政府主導）で実現されていることを実感した。

大阪・関西には私塾が根ざす伝統があることに加え、国公立も含めた多様な大学が集い、充実した教育環境の土台は既に形成されているともいえるが、

①実践的な教育の大阪・関西での普及

②変化する高等教育の更なる実効化に向けた大阪・関西企業の変革・協力・支援

を通じて、複数の大学、複数の企業が、社会実装教育で結びつくことで、大阪・関西では前頁までに記載した具体提言が実現され、産学一体で育成した人材が大阪・関西に定着する好循環を生み出したい。

その好循環の中では、VUCA 時代を切り拓く次世代を担う若者がいきいきと学び、社会課題を積極果敢に発見・解決しながら大いに活躍する。そして、そうした高度人材に支えられた大阪・関西経済はかつて以上の元気・活気を取り戻し、サステナブルな成長を実現する。

将来的には、大阪・関西を産学による社会実装教育を通じた自律型人材創出の発信地とし、上記のような高度人材を創り出し続ける姿の実現を目指したい。【参考 20】

そして、好循環を生み出すためには産学一体となる土台が必要である。まずは、シンガポールの取り組みにも倣い、企業と大学が人材育成や人材の大阪・関西への定着に向けて相互理解をするための場を定期的にもつことが有効だと考える。

当委員会としても、その先鞭をつけるべく、企業と大学が相互理解を行う場の構築に向けた検討を重ねていきたい。なお、その際には、例えば関西経済同友会の提言から生み出されたグローバル適塾など既存の枠組みも必要に応じて連動させる可能性も視野に入れたい。

なお、輩出した人材をいかに大阪・関西に根付かせ定着させるかは、今後の課題として継続的に検討していきたい。



- 大阪・関西に来れば、PBL やコーオプ教育などの実践的な教育や STEAM 教育などの「総合知」を育む教育が当たり前のよう受けられる（学術的な大学だけではない）
- 大阪・関西では、体験型の短期インターンシップよりも、地方・海外の学生も含めたコーオプ教育での本質的・実質的な就業経験（単位化）が主流に
- 大阪・関西では、全ての大学でディプロマ・サプリメントが作成され、企業のディプロマ・サプリメントを活用した採用活動が当たり前
- 大阪・関西の企業には、地方・海外からの就職者が増え、社会実装教育を受け社会課題を積極果敢に発見・解決する優秀人材がいきいきと活躍し定着している

おわりに

大阪は、江戸時代から「商人の町」として栄え、教育機関として庶民の実用的な手習いやそろばん、米相場など商業実務などを教える多くの寺子屋や塾があり、懷徳堂や適塾のように先駆的な教育や学問が発展した歴史がある。その中から近現代にかけて幾多の実業家、企業家を輩出し、進取の気風にあふれた土地柄、自ら学びの場を創ろうとする土地柄を生み出してきた。

こうした良き風土や精神は現代にも生き続けており、これからも絶やすことなく脈々と継承していくべきだ。それが、昭和・平成という激動の時代を駆け抜け、令和の現代に生きる我々の責務である。

令和そして更なる未来の大阪・関西ひいては日本を牽引する実業家や企業家を輩出するため、コーオペ教育などの先駆的な教育に取り組み、大阪・関西に教育先進地としてのブランドを構築する。そして、日本中にとどまらず世界中から多くの人材や企業が大阪・関西に集まり定着していく。そのような一大人材育成圏を創り上げるという気概や矜持を我々は持ち続け、次世代にも継承していきたい。

今年、令和6年(2024年)7月に20年ぶり新紙幣が発行される。

「近代日本経済の父」と呼ばれる渋沢栄一、日本で最初の女子留学生としてアメリカで学んだ津田梅子、破傷風の治療法を開発した細菌学者の北里柴三郎、3名の肖像が新たにデザインされる。

異なる分野で功績を残した偉人達であるが、この3人には人材育成にも尽力したという共通項がある。詳しくは記さないが、渋沢栄一は一橋大学や日本女子大学の創設に関わり、津田梅子は津田塾大学の起源となった私塾・女子英学塾を創立し、北里柴三郎は慶應義塾大学医学部創設に関わったことに加え、自身が創設した伝染病研究機関・北里研究所の創立50周年記念事業の一環として北里大学が創設されている。

教育にも足跡を残した歴史的な偉人達が肖像される新紙幣が流通するこのタイミングを、関西経済界としても歴史に残る取り組みの第一歩を踏み出すタイミングといたく、当委員会の提言が、大阪・関西ひいては日本の経済発展を担う「人づくり」への一助となることを期待する。

2022～2023 年度 教育問題委員会 活動状況

(役職は実施当時のもの)

2022 年度

- 6 月 16 日 会合：「令和 4 年度の活動方針（案）について」
- 9 月 2 日 講演会・会合：「大阪・関西の経済発展を担う『人づくり』に向けた大学の諸課題」
講師：関西大学 教育推進部 教授 山田 剛史 氏
- 10 月 17 日 講演会・会合：「総合知をはぐくむ学び ー大学と社会の接続をめざしてー」
講師：京都大学大学院教育学研究科 教授 松下 佳代 氏
- 1 月 10 日 講演会・会合：「社会課題解決型人材育成に向けた STEAM 教育を中心とした処方箋」
講師：東京大学生産技術研究所 教授 大島 まり 氏
- 2 月 15 日 視察：金沢工業大学
- 2 月 16 日 視察：国際高等専門学校
- 3 月 17 日 会合：「活動報告書（案）について」
- 4 月 25 日 幹事会にて「活動報告書」を報告

2023 年度

- 6 月 7 日 会合：「令和 5 年度の活動方針（案）について」
講演会・会合：「コーオペ教育の具体取組事例と課題、そして今後の展望」
講師：東京工科大学 コーオペセンター長 戸井 朗人 氏
- 8 月 8 日 講演会・会合：「奨学金制度の現状と課題
～諦めなくていい社会へ、奨学金スタートアップの視点から～」
講師：株式会社 ガクシー 代表取締役 松原 良輔 氏
- 9 月 27 日 講演会・会合：「新時代を創る高等専門学校（高専）の挑戦
～高専スピリットで時代の要請に応える人財を輩出～」
講師：独立行政法人国立高等専門学校機構 理事長 谷口 功 氏
- 10 月 23 日 講演会・会合：「いま求められるメディアリテラシー教育とは ～吟味思考を育む～」
講師：スマートニュースメディア研究所 所長 山脇 岳志 氏、研究員 長澤 江美 氏
- 12 月 13 日 会合：「提言骨子（案）に向けたたたき台について」
- 12 月 21 日 講演会・会合：「ダイキンの大学との協創を通じた人材交流・育成について」
講師：ダイキン工業 人事本部 人事企画グループ長 野間 友恵 氏
- 1 月 11 日 視察：シンガポール・サイエンスセンター、ナンヤン工科大学
- 1 月 12 日 視察：シンガポール教育省、自治体国際化協会、ナンヤンポリテクニク
- 2 月 1 日 会合：「提言骨子（案）について」
- 2 月 27 日 常任幹事会にて提言骨子（案）を審議
- 3 月 15 日 会合：「提言（案）について」
- 3 月 27 日 幹事会にて提言（案）を審議
- 4 月 10 日 提言『大阪・関西を産学による自律型人材創出の発信地に！』を記者発表

有識者ヒアリング先一覧

(組織名・役職は実施当時のもの)

NO.		面会日	面会者 (敬称略)		テーマ
2022年度	1	6/22	関西大学 教育推進部 教授	山田 剛史	大学教育全般
	2	6/27	東京財団 研究主幹	松本 美奈	教育問題全般
	3	6/29	早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授	濱中 敦子	大学教育全般
	4	7/5	東京工業大学 副学長 (文理共創戦略担当)	上田 紀行	リベラルアーツ
	5	7/6	東京大学 大学院教育学研究科 教授	両角 亜希子	大学教育全般
	6	7/6	東京大学 生産技術研究所 教授	大島 まり	STEAM 教育
	7	7/7	STEAM Japan 代表	井上 祐巴梨、他	STEAM 教育
	8	7/12	京都大学 大学院教育学研究科 教授	松下 佳代	大学教育全般
	9	7/25	京都産業大学 経営学部 准教授	松高 政	コーオプ教育
	10	8/3	ダイキン工業株式会社 人事本部 人事企画グループ長	野間 友恵	東京大学と取り組むグローバル インターンシップ等
	11	8/29	東京工科大学 コーオプセンター長 工学部 機械工学科 教授	戸井 朗人、他	コーオプ教育
	12	8/29	株式会社 steAm 代表取締役	中島 さち子	STEAM 教育
	13	1/25	学びのイノベーションプラットフォーム 理事長	浦嶋 将年、他	STEAM 教育
	14	3/31	追手門大学 共通教育機構 特任教授 WIL 推進センター長	大串 恵太	大社連携の取り組み
2023年度	15	4/6	関西大学 教育推進部 教授	岩崎 千晶	シンガポールの大学
	16	4/10	大阪工業大学 R&D センター長	松井 謙二、他	大社連携の取り組み
	17	4/12	大阪成蹊学園 理事長、総長	石井 茂、他	大学教育全般
	18	4/17	国立高等専門学校機構 本部事務局 理事長特別補佐	本江 哲行、他	高等専門学校
	19	4/17	法政大学 キャリアデザイン学部 教授	坂本 旬	メディアリテラシー

NO.	面会日	面会者（敬称略）		テーマ
20	4/24	日本メディアリテラシー協会 代表理事	寺島 絵里花	メディアリテラシー
21	4/28	株式会社ガクシー CEO	松原 良輔	奨学金
22	5/1	スマートニュースメディア研究所 所長	山脇 岳志、他	メディアリテラシー
23	5/9	一般社団法人日本私立大学連盟 事務局長	坂下 嬢子、他	奨学金
24	5/9	一般社団法人日本私立大学協会 常務理事 事務局長	小出 秀文、他	奨学金
25	7/7	独立行政法人日本学生支援機構 審議役	頼本 維樹、他	奨学金
26	9/28	大阪大学 理事・副学長	田中 敏宏、他	大学教育全般
27	12/12	株式会社プロアシスト R&D 企画部 部長	橋本 英樹、他	関西大学のゼミ生との取り組み

2023 年度 教育問題委員会 名簿

(敬称略、2024 年 3 月 27 日現在)

	氏名	会社名	役職名
委員長	三笠 裕司	日本生命保険(相)	代表取締役副社長執行役員
副委員長	上田 孝	サノヤスホールディングス (株)	代表取締役会長
〃	宇澤 俊記	(一社)心学明誠舎	理事
〃	帯野 久美子	(株)インターアクト・ジャパン	代表取締役
〃	岸 貞行	エア・ウォーター(株)	会長付顧問
〃	小林 充佳	西日本電信電話 (株)	相談役
〃	白川 基光	ソプラ(株)	代表取締役社長兼 CEO
〃	永木 康司	(株)永木精機	取締役会長
〃	二宮 清	ダイキン工業(株)	社友
〃	濱名 篤	学校法人濱名山手学院	理事長・学院長、関西国際大学学長
〃	益戸 正樹	UiPath(株)	特別顧問
〃	松林 大輔	(株)ストリートスマート	代表取締役
委員	青木 理	(株)アオキ	代表取締役社長
〃	秋田 光哉	蓮美幼児学園	学園長
〃	稲垣 直	鹿島建設(株)	関西支店 専任役
〃	内芝 良輔	弁護士法人三宅法律事務所	弁護士 (パートナー)
〃	岡 孝弘	(株)桃谷順天館	執行役員
〃	田中 純吉	(公財)大阪現代教育振興財団	代表理事
〃	中田 将稔	住友電気工業(株)	上席常務執行役員
〃	西村 元秀	泉州電業(株)	代表取締役社長
〃	平岡 憲人	学校法人 清風明育社	専務理事 清風情報工科学院 校長
〃	堀 晋一	三井物産(株)	常務執行役員 関西支社長
委員長スタッフ	黒田 拓也	日本生命保険(相)	本店企画広報部 部長 兼 大阪・関西万博推進部 部長
〃	板並 夏郎	日本生命保険(相)	本店企画広報部 担当部長
〃	坂井 明	日本生命保険(相)	本店企画広報部 担当課長 兼 大阪・関西万博推進部 調査役

※

※

※2024 年 3 月にて退会

	氏名	会社名	役職名
〃	椎野 友介	日本生命保険(相)	本店企画広報部 担当課長 兼 広報部 調査役
〃	野田 雄介	日本生命保険(相)	本店企画広報部 兼 大阪・関西万博推進部 副主任
〃	大谷 昂之	日本生命保険(相)	本店企画広報部 副主任
〃	榊 祐実	日本生命保険(相)	本店企画広報部
スタッフ	赤澤 誠一	サノヤスホールディングス (株)	人事部主任
〃	大石 直	西日本電信電話 (株)	秘書室長
〃	大野 香織	西日本電信電話 (株)	秘書室 主査
〃	釘宮 健二	ソプラ(株)	ソリューション推進部 統括部長
〃	合田 健介	西日本電信電話 (株)	秘書室 担当課長
〃	小西 由佳子	学校法人濱名山手学院	学長室 課長
〃	堀 摩耶	西日本電信電話 (株)	秘書室 担当課長
〃	吉田 研一	エア・ウォーター(株)	秘書室 課長
代表幹事スタッフ	藤川 将一	(株)三井住友銀行	経営企画部 部長
〃	植田 孟徳	(株)三井住友銀行	経営企画部 次長
〃	栗田 京典	(株)三井住友銀行	経営企画部 部長代理
〃	平本 雅祥	パナソニック ホールディングス(株)	関西経済同友会 タスクフォース長
〃	藤原 瑞基	パナソニック ホールディングス(株)	関西経済同友会 タスクフォース
〃	井出 三穂	パナソニック ホールディングス(株)	関西渉外・万博推進室 財界担当主務／ 関西経済同友会タスクフォース 主務
事務局	廣瀬 茂夫	(一社)関西経済同友会	常任幹事 事務局長
〃	吉竹 良陽	(一社)関西経済同友会	顧問 (事務局長補佐)
〃	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
〃	本宮 亜希子	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
〃	谷 要恵	(一社)関西経済同友会	企画調査部係長
〃	樽井 亮太	(一社)関西経済同友会	企画調査部