

# 【テーマ】

## 「大学が育む人材」と「企業が求める人材」の比較から 学修成果の可視化を考える

### ～ポートフォリオやディプロマサプリメントの検討～

【主催】教育システム分科会

活動報告

日時：2022年12月7日（水）15:00 - 17:00

場所：オンライン分科会

出席者：58名

#### 1. 研究内容

『「大学が育む人材」と「企業が求める人材」の比較から学修成果の可視化を考える～ ポートフォリオやディプロマサプリメントの検討～』をテーマとして教育システム分科会主催のイベントを開催しました。

当日は、はじめに東京都市大学様より文部科学省の「知的集約型社会を支える人材育成事業」に採択された『「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラム』についてのご講演をいただき、次に富士通様より「パーパスドリブンを実現する新卒採用」と題したご紹介をいただきました。後半は講演者お二人に再度ご登壇いただきパネルディスカッション形式の意見交換を行いました。2つの講演を通して「大学が育む人材」と「企業が求める人材」の共通点や相違点を確認し、ポートフォリオやディプロマサプリメントなど、人材育成や学修成果の可視化に関して情報を共有する場となりました。

（内容詳細については「3項概要レポート」をご参照下さい。）

#### 2. スケジュール

- |       |                                                                             |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 15:00 | 分科会開始<br>開催挨拶                                                               |
|       | ○ご講演 『「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラム』について<br>東京都市大学<br>理工学部長 岩尾 徹 様                |
| 15:30 | ○ご紹介 「パーパスドリブンを実現する新卒採用」<br>富士通株式会社 Employee Success本部<br>人材採用センター長 渡辺 大介 様 |
| 15:55 | ○質疑応答（質疑応答のあと休憩）                                                            |
| 16:10 | 意見交換（パネルディスカッション）                                                           |
| 17:00 | 終わりの挨拶<br>分科会終了                                                             |

## 『「大学が育む人材」と「企業が求める人材」の比較から 学修成果の可視化を考える ～ポートフォリオやディプロマサプリメントの検討～』

私立大学キャンパスシステム研究会教育システム分科会が、12月7日にオンラインで開催されました。はじめに東京都市大学より文部科学省の「知的集約型社会を支える人材育成事業」に採択された「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラムについてのご講演を、次に富士通から人材採用についてご紹介をいただきました。その後、ミニパネルディスカッション（意見交換）を行いました。

分科会運営委員の城西大学三ヶ田氏が司会進行を行い、分科会幹事の共立女子大学湯浅氏より「今日は大学が育てる人材と、企業が求める人材の比較を通して、そのギャップを埋め知見を深められれば良いと思います」と挨拶があり分科会がスタートしました。

### ■ご講演：

#### 『「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラムについて』 東京都市大学 理工学部長 岩尾 徹氏より

### ○幅広い教養をつないで課題を解決できる次世代のリーダー育成を目指して

日本がゲームチェンジ時代を迎えた今、本学では新たな人材像育成を目指してプログラムを開発しました。文部科学省の「知的集約型社会を支える人材育成事業」に採択されたこの事業について、ご紹介します。①ひらめきづくり、②ことづくり、③ものづくり、④ひとづくりの4種類を育むことを目指した「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラムは、そのベースにAI、ビッグデータ等のデータを活用する力があります。このプログラム開発の際、工業大学としての「技術のリーダー」だけでなく、知識集約型のアプローチから全体最適解を得ることができる、「次世代の社会変革のリーダー」という人材像を描きました。単に専門性を深めるのではなく、幅広い教養をつないで活かせる人材像を描いたことが、文科省に採択されたポイントだと思います。現在2期生まで在籍しており、1期生121名、2期生195名、いずれも希望者が多く定員を超えてスタートしました。

本学にはSD PBL（Sustainable Development Project organized Problem Based Learning：持続可能な社会の発展に資する人材育成）という考え方があり、この教育目標に沿って、インプットを先にするのではなく課題のために専門性を活かしながら学部学科横断でチームを組んで学ぶカリキュラムを展開しています。そのほか起業・産官学連携支援、他学科の教員に学ぶ教養ゼミナールもあり、インプットの授業と共に様々な方法で学びを深めています。

このひらめきプログラム向けに、1科目ずつ再検討しカリキュラムを1から作り直しました。新たに雇用した学修アドバイザーは、アドバイスするだけでなく授業にも参画し、学生と密に連携しています。実際の科目は専門的な科目だけでなく、ハッカソン、アイデアソンのような取り組みのほか、メディア、社会学、メンタルヘルス等多方面にわたり、ディスカッションを中心に授業をしています。例えば電気電子通信工学科の学生もこれまでの教養科目に加え、別学科の授業を取る必要があり、幅広い教養を担保しています。またドローンとラズベリーパイを100台ずつ購入し、計測、通信、制御、AI、ビッグデータの学びに活用しており、2024年度の展開後は、文系の学生も一緒に学んでいきます。

新たなプログラムに合わせ、学生のこれまでの授業等の活動で育んだ学び（Diploma Policy）と、新たなひらめきづくりのような学びの両方を評価する必要があります。これを、授業や授業回ごとに重みづけをしてeポートフォリオでリーダーチャートに表せるように開発しているところです。ディプロマサプリメントとして、就活にも役立てていけるはずで。

# TCU-FORCE機能紹介

## ～レーダーチャートによる定量情報提示機能～



- ✓ 定量情報を6項目に分類表示
- ✓ すでに修得済の定量表示可能な能力をポイント化して積算  
→ 学修活動とともにチャートは拡大
- ✓ 年次ごとの積算値を表示  
→ 各能力の伸長状況が確認可能
- ✓ 学生用・教員用画面双方で確認可能  
→ 両方で確認しながら面談・指導
- ✓ (プレ)ディプロマサブプリメントに印刷  
→ 就活時の利用を想定

東京都市大学の「ひらめき・こと・もの・ひとつづくりプログラム」の詳細はこちらをご覧ください。[東京都市大学 ひらめきプログラム \(tcu.ac.jp\)](http://tcu.ac.jp)

### ■ご紹介：

#### 「パーパストリブンを実現する新卒採用」

富士通株式会社 Employee Success 本部 人材採用センター長 渡辺 大介氏 より

### ○ジョブ型人材マネジメントで、「適所適材」の採用と配置を目指す

富士通は企業の存在目的を「パーパス」として示していますが、社員個人も何のために働いているかというパーパスを定めています。またありがたい姿を「社内外の多才な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する会社へ」と描いています。このように、強みを生かしてイノベーションを起こせる人材を求めています。

富士通では近年、ジョブ型人材マネジメントにシフトチェンジしました。ジョブ、つまり事業部門起点の人材リソースマネジメントを推進しています。

就職活動、採用活動は多様化しており、エントリーシート（ES）や面接だけでなく、公募、インターンシップ等があります。中でもダイレクトリクルーティングは、主に中途採用向けですが、就職希望者がLabBase、iroots、LinkedInのようなツールに登録し、企業の側からスカウトする形式です。

富士通の応募コースは、これまでのような職種のみを希望するコースに加え、学生時代の研究内容を活かして仕事内容までお約束するコースも設けています。適材適所からまずジョブありきの「適所適材」の考え方です。事業部の本部長、統括部長等が面接官を務める採用もあります。

人事部門が見ているのは、「どんな科目でどんな成績を取ったか」よりも「何のために学ぼうとしたか」「学んだ結果、何を学んだのか」です。その部分を面接ではぜひ聞かせて欲しいですし、可視化されていれば大変ありがたいです。



## バーパス

わたしたちのバーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらす世界をより持続可能にしていこうとすることです。

## 挑戦

- ・志高くターゲットを設定し、スピード感をもって取り組みます
- ・多様性を受け入れ、斬新なアイデアを生み出します
- ・好奇心を持ち、失敗や経験から学びます
- ・ヒューマンセントリックなイノベーションにより、より良いインパクトをもたらします

## 大切にしている価値観

## 信頼

- ・約束を守り、期待を超える成果を出します
- ・倫理感と透明性を持って誠実に行動します
- ・自律的に働き、共通のゴールに向けて協力します
- ・テクノロジーを活用し、信頼ある社会づくりに貢献します

## 共感

- ・お客様の成功と持続的な成長を追求します
- ・すべての人々に耳を傾け、地球のことを考えて行動します
- ・グローバルな課題を解決するために協働します
- ・社員、お客様、パートナー、コミュニティ、株主に共通価値を創造します

## 行動規範

- ・人権を尊重します
- ・公正な商取引を行います
- ・機密を保持します
- ・法令を遵守します
- ・知的財産を守り尊重します
- ・業務上の立場を私的に利用しません

© 2022 Fujitsu Limited

コロナ禍で行動制限され、ガクチカ（学生時代に力を入れたこと）は書きにくいかもしれませんが、「大学で何を学んだか」がガクチカで良いのです。その学びの中で、どんな気づきがあってどんな経験をしたのかを教えてくださいたいと思います。大学でインプット中心に学んだとしても、「学んだことでどんな強みを持ったか」「どんなことにチャレンジしたいか」というアウトプットを聞かせて欲しいです。

これからはモノも大事ですが、コト、つまり欲求や不自由を解決しようとする力が必要になってきます。大学で「何を学んだか」、「何の目的で学んだか」、そして「それを社会でどんなことに繋げたいか」、「何をしたいか」を教えてくださいたいと思います。それを「富士通のテクノロジーを使ってやりたい」と学生が話してくれれば、良い面接になるでしょう。

## ■ミニパネルディスカッション

講演後に、岩尾氏、渡辺氏と富士電機ITソリューション株式会社 人材開発センターの土屋氏を交え、ディスカッションと質疑応答が行われました。いくつかピックアップしてご紹介します。

### Q:東京都市大学の事例は全学的なプログラムのようだが、理工学部を中心に行われたのか。

岩尾：理工学部は資格等の関係からカリキュラムが固定されており変更が難しいため、あえてここからメスを入れました。3学科で学生が意欲的に学んでおり、軌道に乗っているため、2024年度に全学展開を予定しています。数年前にSD PBLを導入した段階で、全学科のメンバーを入れた委員会を運営しており、合宿や飲み会も含め、ディスカッションを重ねていて、関係性ができていたのが大きかったのかもしれない。

### Q:富士電機の採用の考え方は。

土屋：当社には、従来のようにインターシップを経て公募で入社する学生が多いです。ガクチカも参考にしますが、社会人として基本的な、「約束を守る」「挨拶をする」「自分で考えて発言できる」といった部分も大切にしています。また、岩尾先生の講演にあったレーダーチャートは、企業で行っている人材育成のマトリクスとほぼ同じで驚きました。

**Q:岩尾先生から問題解決能力の話があったが、企業の採用の際にもそういった要素を重視するのか。**

渡辺：自分で問いを立てて解決策を探す能力は重要視しています。解決策は技術だけではなく、例えばルールの変更等もあるかもしれません。解決に必要なだからと学問を身につけ、幅広い知識で解決しようとする学生さんにはぜひ来て欲しいです。

土屋：当社も全く同じです。社名に「ソリューション」とあるように、課題を解決するのが会社の役目ですから、課題を見つけて、他社との協業等も含めて解決方法を考えることができる学生が欲しいです。

**Q:東京都市大学では全学展開までトップダウン、ボトムアップどちらで進めたのか。成功のポイントは。**

岩尾：最初は理念ありきでトップダウンでした。文科省の助成金応募の締め切りまで1か月しかなく、SD PBL導入時に議論したこと等を元に学内の説明会を開き、ご意見をいただきながら、申請書類を書きました。11月に採択されてから、人材像を基に運営委員会が学内に詳細な理念、カリキュラム、ルールなどを説明し、ご議論を反映しながら、ご理解いただきました。トップダウンと言っても、現在は、全学部全学科と事務局からなる教職協働の運営委員会がリードしました。また、学生からのアンケートやヒヤリング、企業の方が中心のアドバイザー委員会や、外部評価委員会といった、外部からのご意見も伺いながら運営に活かしています。また、運用しながら先生方の意見を聞いてブラッシュアップもしており、運用方法はボトムアップの部分もあります。

結びに湯浅氏が、「大きなプロジェクトの実情や企業での採用の話が聞けて勉強になりました。今後、分科会ではシステムとして可視化していけるのか等を考えていきたいと思います」と述べ、閉会となりました。

#### 4. 参加校 [13校22名] ・参加企業[6社36名] ・参加総数[58名]

神田外語大学[1]  
共立女子大学[2]  
芝浦工業大学[1]  
城西大学[1]  
中部大学[1]  
東海大学[1]  
東京都市大学[5]

東京農業大学[3]  
東洋学園大学[3]  
明治大学[1]  
名城大学[1]  
流通科学大学[1]  
麗澤大学[1]

株式会社セールスフォース・ジャパン[1]  
ダイロン株式会社[1]  
富士電機ITソリューション株式会社[4]  
有限会社ハーティサービス[1]  
富士通株式会社[2]  
富士通Japan株式会社[27]

#### 5. 所感（教育システム分科会運営委員会）

今年度3回目の分科会では「人材を育てる側」と「人材を採用する側」の双方の立場から講演いただき、学修成果の可視化を検討するうえでポイントとなる点について、情報共有を行いました。特に、東京都市大学様の「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラムは、社会が求める人材像に対応した先進的な取り組みであり、非常に参考となる内容でした。後半は、講演者に加えて運営委員も交えたミニパネルディスカッションを開催し、企業側が採用する際に重視する能力等について意見交換を行いました。

今回の分科会を機に、各大学における学修成果の可視化への取り組みが進展し、今後の分科会にて共有できる機会が設けられれば良いと考えています。

#### 【分科会の様子】



#### 【事務局より】

次頁以降に開催後アンケート結果（抜粋版）を記載しています。

開催後のアンケート結果詳細版や当日プレゼン資料ご覧になりたい方は、「[CS研・IS研情報交換サイト](#)」に掲載しておりますのでそちらをご覧ください。

#### 「CS研・IS研情報交換サイト」について

○CS研・IS研の会員向けに情報・資料をご提供し、会員の皆様で情報交換をする会員専用のサイトです。

（新規入会ご希望の方は、右下の事務局まで、お手数ではありますがご連絡ください。）

URL : <https://csis.ufinity.jp/shared>

○情報交換サイトをご覧になるにはIDとパスワードが必要となります。お持ちでない場合は以下のサイトにてお申込みください。

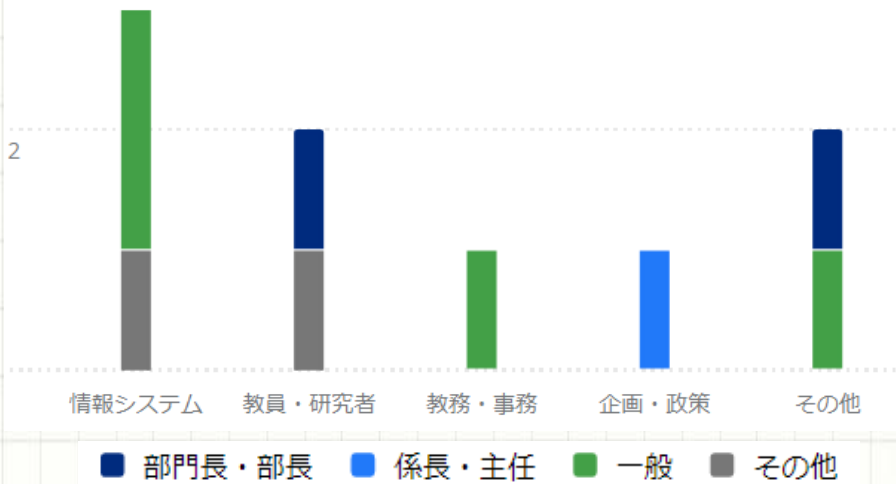
お申込みサイト : <https://seminar.jp.fujitsu.com/public/seminar/view/46757>

#### 【連絡先】

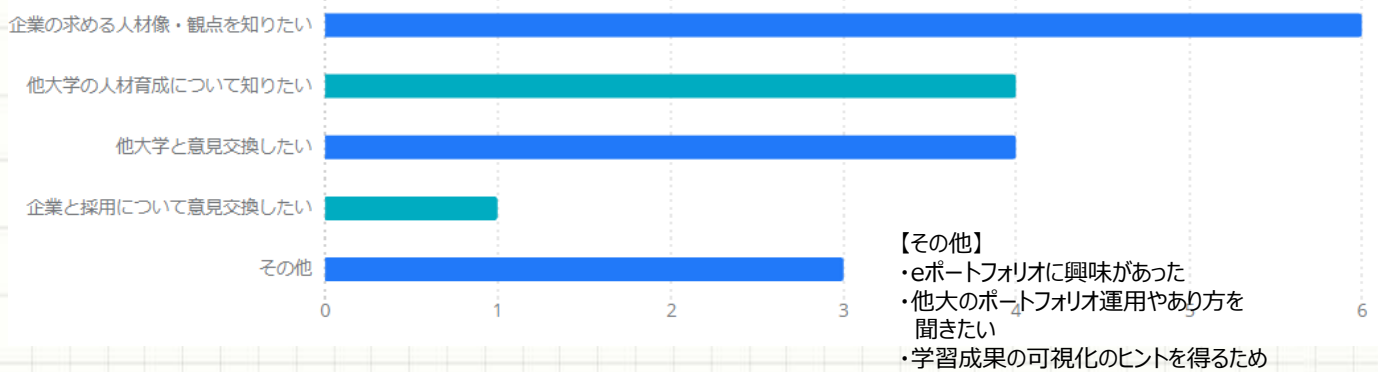
私立大学キャンパスシステム研究会 事務局  
〒105-7123 東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター  
富士通Japan株式会社 戦略企画統括部内  
E-mail : [contact-csiken@cs.jp.fujitsu.com](mailto:contact-csiken@cs.jp.fujitsu.com)

開催後アンケート結果 【回答数／対象者数：9／22（大学関係者のみ）】

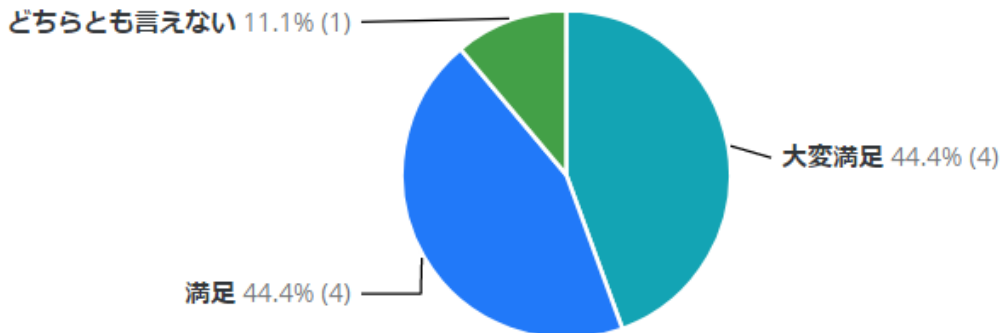
■ 担当業務と役職について



■ 参加した目的について



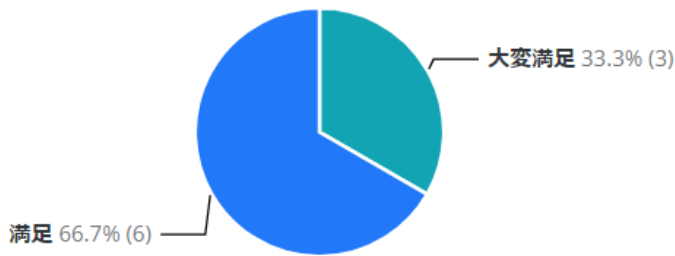
■ 本日の分科会の全体満足度について



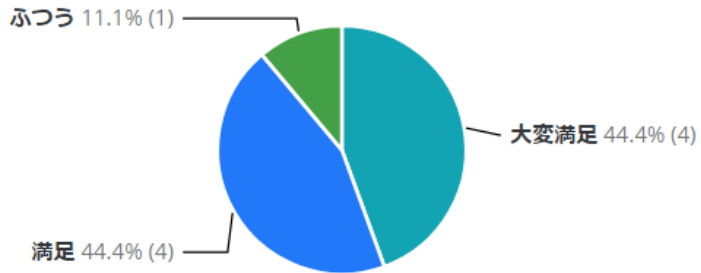
■ 全体満足度の評価理由について（一部省略・抜粋）

- 東京都市大学様の先進的なプログラムについて詳しく講演いただけてたいへん勉強になりました。
- 人材採用のトレンドを知ることができたため。
- 企業の人事情報が聞けて良かった

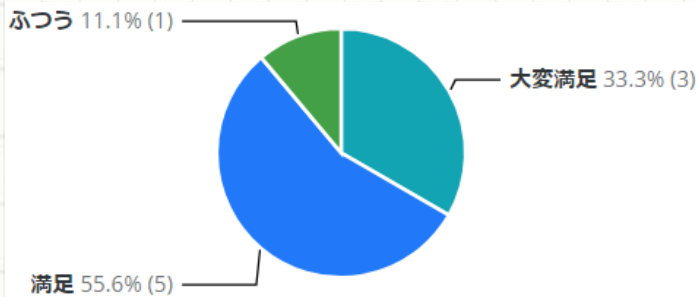
■ 満足度 – 開催テーマについて



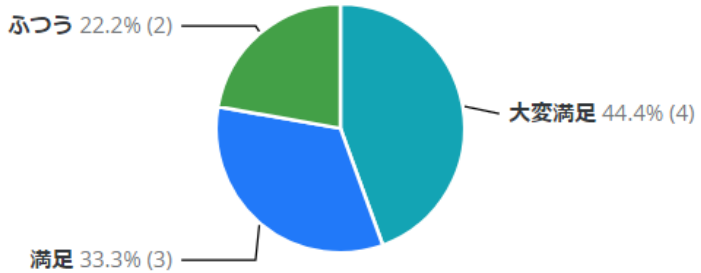
■ 満足度 – 東京都市大学様の講演について



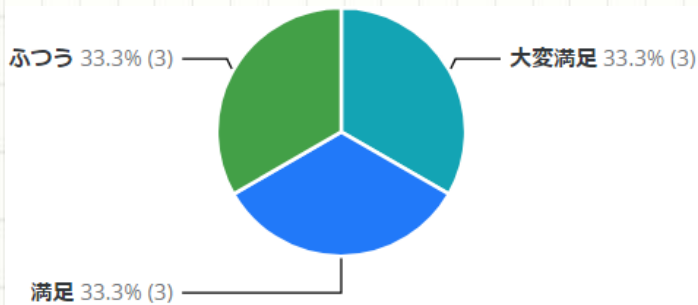
■ 満足度 – 富士通様の講演について



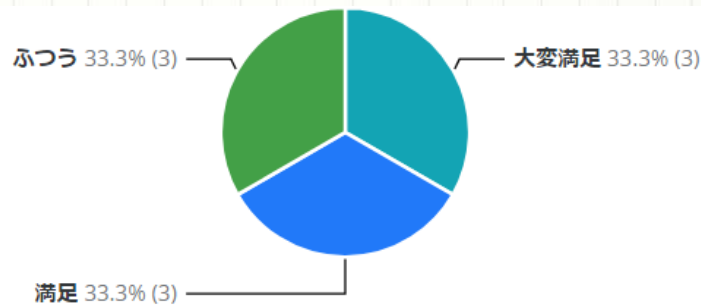
■ 満足度 – 意見交換について



■ 満足度 – 時間配分について



■ 満足度 – 当日の運営について



■ 次回以降取り上げて欲しいテーマについて (一部省略・抜粋)

- 学修成果を見える化し、継続的な成長を促すことができる学生支援サービス
- 時間と場所を選ばない学修環境 (オンライン・オンデマンドやハイフレックスへの対応)

■ C S 研についてのご意見・ご要望について (一部省略・抜粋)

- 以前開催していた、キャンパスメイトの操作説明会などをオンデマンドで開催していただくと幸いです。
- 定刻前も音楽か何か音声が聞こえると安心できるのですが、何も聞こえませんでした。(こちらの機器の不具合でしたらすみません。)