



## 2021年度 東京都立大学FD・SDセミナー ともにつくろう！都立大の新しい学び



～大学での学びと、社会での学び～

本セミナーは、本学の教職員が高等教育の在り方や本学の課題について理解を深めることを目的に、東京都立大学FD委員会と総務部総務課の共催で行うもので、今回で15回目の開催となります。

少子化やグローバル化、AIの台頭といった予測困難な時代に求められるのは、専門的な知識・技能だけではなく、自ら問題を発見し、他者と協力して解決できる人材です。セミナー当日は、企業の人事担当者や本学の卒業生から、社会で必要とされる資質や、大学時代に身につけるべき能力についてお話しいただきました。また、2020年度に見直した各部署のディプロマ・ポリシーが社会のニーズと整合しているのかを検証し、具体的にどのような教育を通じて汎用的能力を身に付けさせるのか、教職員とともに考える機会にもなりました。ここではその様子を紹介します。

- 1 日時 2021年10月27日(水) 14:45～17:20
- 2 実施方法 Zoom ウェビナーを使用したオンライン開催
- 3 参加者 196名(教員79名、職員69名、学生35名、その他13名)
- 4 プログラム

### 【開会挨拶】

八重樫 高明(総務部長)

### 【趣旨説明】

横田 佳之(大学教育センター長)

### 【企業の採用担当者からの講演】

- ① 京セラ株式会社 産学連携推進部 大西 実氏
- ② 三井住友信託銀行株式会社 人事部採用チーム長 正岡 晴恵氏

### 【卒業生・修了生に対する就業状況調査報告】

松田 岳士(大学教育センター 教授)

### 【卒業生からの発表】

- ① アクセンチュア株式会社 清水 翔太氏  
(2012年度 法学系政治学コース卒業)
- ② サントリーホールディングス株式会社 伊澤 樹氏  
(2019年度 理学研究科化学専攻博士前期課程修了)

### 【閉会挨拶】

大橋 隆哉(学長)

### 【総合司会】

近藤 伸彦(大学教育センター 准教授)



# 趣旨説明 本学教育の質的転換に向けて

よこた よしゆき

大学教育センター長

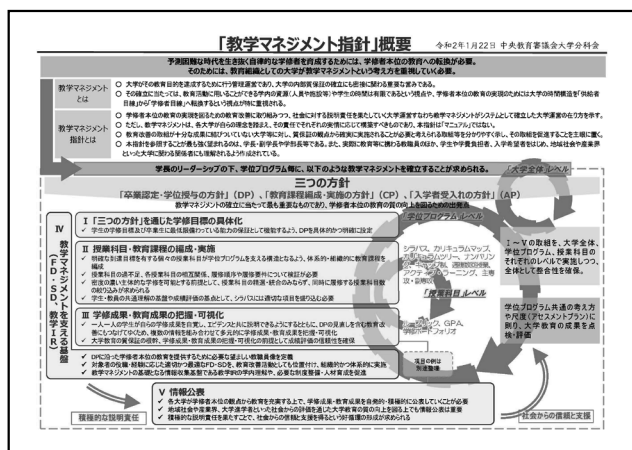
**横田 佳之**

中央教育審議会が2018（平成30）年に答申した「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」では、2040年に求められる人材像として、基礎的で普遍的な知識と汎用的な技能を持ち、その知識や技能や活用でき、ジレンマも克服できるコミュニケーション能力を持ち、自律的に責任ある行動が取れる人材を掲げています。

具体的には、大学で何を学び、どのような経験をjえて、何ができるようになったのかというストーリーを自分の言葉で語れることが学生に問われています。また大学に対しては、どのような理念の下で、どのような人材を社会に輩出するのか、それをどのような教育の仕組みによって実現するのか、その教育成果をどのように把握・可視化して教育改善につなげるのかが問われているのです。

本日の第2部では学生に問われていることに関して本学の卒業生からお話を伺い、第1部では大学に問われていることに関して、企業の方からお話を伺いたいと思います。

この「グランドデザイン答申」を受けて、2020（令和2）年1月に、中教審の大学教育部会が「教学マネジメント指針」をまとめました。



その中で印象的なのは、ぐるぐると回る三つのサイクル（授業科目レベル、学位プログラムレベル、大学全体レベル）です。先ほど述べた教育の仕組みを作るだけではなく、それが教育改善につながって、また新たなサイクルにつながるといふ、PDCAサイクルの継続が求められます。

指針Ⅱの「授業科目・教育課程の編成・実施」に「密度の濃い主体的な学修」、指針Ⅲの「学修成果・教育成果の把握・可視化」に「一人一人の学生が自らの学修成果を自覚し」という文言があるように、学生の主体的な学修を要求しています。同時に、指針Ⅱで、「個々の授業科目が学位プログラムを支える構造となるよう」という文言があるように、授業単体を学生が学修するというよりも、学位プログラムをどうプロセで提供して、その中のどの役割を個々の授業が支えているかということを示さないと、学生の主体的な学びにつながらないと指摘しているのです。

また社会との関係では、指針Ⅴの「情報公表」にあるように、大学の教育成果を社会に対して積極的に説明することで、社会からの信頼と支援を獲得できるとともに、大学がきちんとした成績評価や情報発信をすることで、企業側が採用活動に大学の成績評価を活用し、学生はそれに応じて大学での学びにもっと真摯に取り組むようになるという好循環が生まれることを期待しています。

本学では、この教学マネジメント指針に基づいて、アセスメント・ポリシーを策定し、今年度から本格運用が始まっています。先ほどから申し上げているように、入れ物を作っただけではなく、それがきちんと機能していることを示さなければいけません。そのためには学生の自主性を引き出す継続的な取組が必要で、改めてアクティブ・ラーニングを推進していく所存です。コロナ禍によるオンライン授業の経験を経て、教員は図らずもICTを積極的に活用するスキルを身に付けました。本学では、そのスキルを活用し、反転授業の要素を取り入れた「新しい対面授業」を今年度から実施しています。学生も、昨年度の経験を通じて、対面授業でしか得られない学びに対する渴望が非常に大きいと感じているところ。コロナ禍によるピンチをチャンスに変える形で、学生の自主性を引き出す教育を推進していきたいと考えています。

# 京セラの人材育成と大学教育



京セラ株式会社 産学連携推進部

## 大西 実

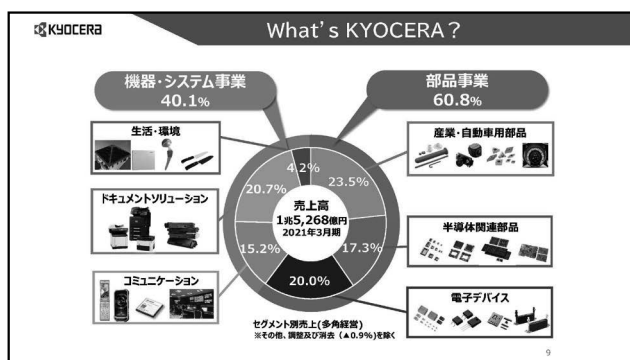
おおにし みのる

グローバル企業に成長した京セラの人事責任者を長く務められた大西様から、京セラの求める人材像や、人材育成方針、学生時代に身に付けるべき能力や、大学に期待することについて学ぶ。

### 1. 京セラという会社

京セラ株式会社は、元々は京都セラミック株式会社という、セラミックスという材料部品を製造販売するメーカーとしてスタートし、セラミックスを様々な分野に活用して成長してきました。

現在の事業内容としては、部品事業（産業・自動車用部品、半導体関連部品、電子デバイス）で約6割、機器・システム事業（ソーラーや生体材料、プリンタ、通信関係など）で約4割となっています。海外売上比率は6割であり、軸足は海外に向きつつあります。これまでの事業をさらに伸ばすために、情報通信、モビリティ、環境・エネルギー、医療・ヘルスケアに特化して事業を広げていきたいと考えています。



最近では自動運転が取り沙汰されていますが、そのインフラ関係でいろいろなビジネスチャンスがあると考えていますし、エネルギー分野でもバーチャルパワープラント（仮想発電所構想）という、モノを作るだけでなく、ソリューションビジネスにも力を入れ、さらなる成長を目指しています。

### 2. 京セラの経営の根幹

京セラは1959年、創業者の稲盛和夫が27歳のときにつくった会社です。ベンチャー企業といわれる場

合もありますが、町工場からのスタート、ということになります。この間、いろいろな事業にチャレンジをしてきましたが、稲盛がよく言うのは、「私たちが次にやりたいことは人から“決してできない”と言われたものだ」という言葉です。そのため、成功・失敗も大事なのですが、それよりもチャレンジすることをとっても大切にする社風が生まれてきたといえます。

また、京セラも経営理念を大切にしています。全従業員の物心両面の幸せを追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること、特に「全従業員の幸せ」を大切にするため、創業以来リストラなどはしないという方針でこれまで進んできました。

京セラを支える仕組みには二つあります。「京セラフィロソフィ」と「アメーバ経営」です。

京セラフィロソフィは、行動規範的なものを簡易な言葉でまとめたもので、稲盛が仕事について、また人生について自問自答する中から生まれました。自分自身に実践できているかどうかを問い掛けることを大切にしており、実践哲学とも呼ばれています。

アメーバ経営とは、会社を小集団に分けて独立採算で運営する経営システムのことで、「時間当たり採算」を一つの物差しとして動いていきます。ゲーム感覚で誰でも理解できる制度です。全社員がその指標を基に、マーケットに直結した動きをしていくとともに、リーダーには若い人を抜擢することで、経営者意識を持つ人材を育成しています。また、全員参加での経営の実現に向け、全員が達成感を持つために情報も全てオープンにしています。つまり、会計学と人材育成が一体となったシステムとなっています。



### 3. 京セラの人材育成

われわれは、大卒に提示している「求める人材像」を10年以上変えていません。京セラが大切にしてきたCHALLENGEスピリットを持っていることに加え、人間性を大切にしているのでHONESTYも重視していますし、売上の6割が海外ですからGLOBALの意識も大切にしています。つまり、京セラの原点であるフィロソフィに基づく人材像を提示して採用していることとなります。



ただし、いわゆる知的能力を確認する比重がここ10年でますます上がってきたと思います。これからの社会は知的能力が必要であり、われわれも知的能力の確認を重視した選考を進めています。例えば理系では、技術プレゼン（研究内容）と学業成績の確認を入念に行っています。特にここ数年はプロダクト別採用ということで、事業本部のエンジニアが直接採用する形の選考をしており、当然ながら専門性の基礎を学んでいるかどうかを科目別に確認しています。また特に数学と物理といった基礎的な学力も大変重視しています。エンジニアの基礎学力はこの二つが重要であり、専門外で仕事をするときにも数学・物理ができる人は順応できるといわれています。

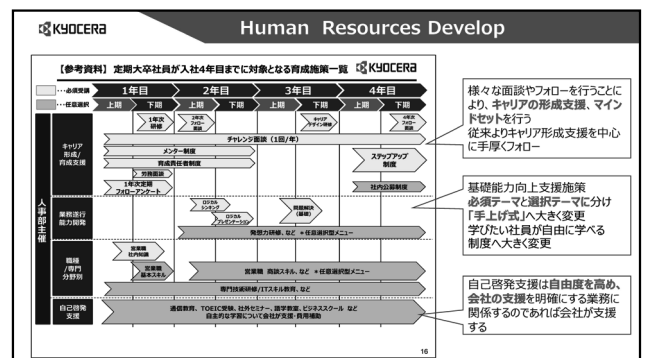
例えば、京セラでは光学レンズを開発・製造しているのですが、車載カメラやスマートフォンのカメラなどいろいろなものに使われています。実社会では必要

な技術なのですが、研究している学生はほとんどいません。では、どういう人を採用するかというと、物理を学んでいる人、物理の成績がいい人を採用しようと動いています。

また文系についても、GPAを確認しています。全学生の成績を同じフォーマットで確認できるような仕組みを数年前から導入しました。やはり文系の方は、元気で明るく、行動力があることは大事ですが、今は知的能力が必要です。特に法務・知財・経理などは、面接の中で個別科目の質問をしています。

それから、成績がいいということは、理系・文系を問わず知的能力が高いことはもちろん、目の前の課題に真摯に取り組み、成果を上げる力があるとわれわれは見ています。また、学習を継続できる力もあると考えています。今は社会人になっても学び続けていかないと追いつかない時代です。学習の癖が付いているかどうかを見るために、成績表を拝見しているということをお伝えしておきたいと思います。

次のスライドは、私どもの若手社員の育成計画です。上段はどちらかというとキャリア形成やマインドセットの部分です。私も採用に十数年関わってきましたが、今の学生は実社会で働くことに対するマインドが甘いところがあるように思います。そのため、キャリア形成、マインドセットのプログラムが最近は多くなっています。



下段はどちらかというとスキルセットの部分です。早いうちに能力を高めてそれを発揮してもらうために、初期段階から様々なスキルを学んでもらい、成長実感を得られるようにしています。

新任の課責任者（課長）に向けた研修コンテンツでは、「7つの役割」「5つの視点」を持ってもらうようにしています。この中から「行動領域」について少しお話しします。



課長ですから人を指導していく立場になるわけですが、意志・対人・知性・統制という各領域の中で、どれだけその項目が達成できているかを自分で確認するように伝えていきます。例えば「対人」の行動領域では、「チームビルディングはできているか」「部下に対する心情配慮や心遣いができているか」「もめごとなどの対立葛藤処理をきちんとできているか」「プレゼンテーション能力があるか」ということを見ていきます。課長になった場合には、こうした領域で活動能力が高まっていかないと、能力・成果が発揮できないということです。

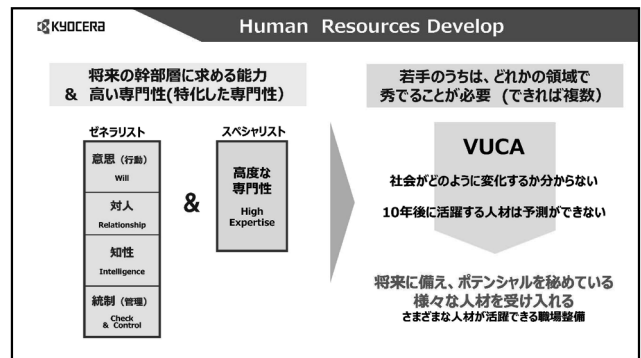
言い換えれば、これはさらに上級職になったときに必要とされる能力であり、われわれは行動領域に基づいたアセスメントを実施しています。業績に加え、意志・対人・知性・管理統制の分野でどのぐらいの能力があるのかを3日間ぐらいかけて点数化していくのです。活躍している幹部層は、これら四つの行動領域で高いパフォーマンスを発揮していますし、上級職で活躍するときの能力要件といえると思います。

それから、これはすぐに身に付くものではありません。実践を通して鍛えられますし、個人によってもちろんばらつきはありますが、身に付けるのが以前より若干早くなってきていると思います。入社後数年(30歳前後)で係責任者に昇格し、30歳前半で課の責任者に抜擢されることもあるので、逆算すると20代後半から4つの行動領域で示した能力を徐々に身に付けて欲しいということになります。われわれの側も、活躍する人材を輩出するために4つの行動領域に基づいた人材育成を入社後から実施しているということです。

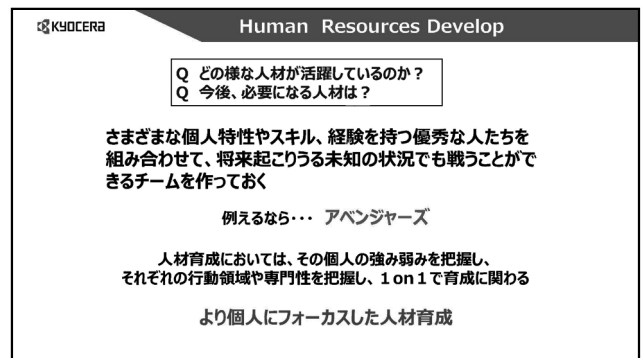
ただし数年前から、ゼネラリストだけでなくスペシャリスト(特化した専門性のある人)も求めるようになりました。つまり、飛び抜けて秀でた能力を持つ人は、それだけで処遇していこうということです。これまで幹部登用に求めていた能力だけでなく、高い専門性を持つことが今の時代には必要です。特にAI人材

やIT人材、または法務や知財、特許にもスペシャルな人材が必要になると考えています。

このように、将来の幹部層に求める能力と高い専門性を持った人がこれからの京セラをリードしていくことになるでしょう。ただし、若いうちからどれかの領域で秀でていることが必要だと思います。できれば複数です。VUCA(\*)といわれるように先が見通せない時代です。社会がどのように変化するか分かりませんし、10年後に活躍する人材は予想できません。弊社でも、10年前はちょっと不思議な人材だったのですが、今はAIやITにおいて大変活躍している人もいます。そう考えると、われわれ企業側は、将来に備えてポテンシャルを秘めた多様な人材を受け入れ、いろいろな経験を積ませること、さまざまな人材が活躍できる職場を整備していくことが重要になると考えています。



まとめると、さまざまな個人特性やスキル、経験を持つ優秀な人たちを組み合わせ、将来起こり得る未知の状況でも戦うことができるチームを作っておくことが不可欠だと思っています。



例えるなら映画「アベンジャーズ」でしょう。スーパーマンやバットマンはそれぞれかなりスペシャルな人たちですが、これから未知の状況で戦うためには、そういう人たちが集まってチームで戦うことが必要になります。われわれでいえば、優秀な人たちが集まってグローバルで戦う時代に入ってきているのです。人材育成においては、個人の強み・弱みを把握して、そ

それぞれの行動特性と専門性を理解した上で、1on1 で育成に関わるといふ、より個人にフォーカスした人材育成に変化してきていると思います。

#### 4. 学生の皆さんへ、大学の皆さんへ

こうした京セラの人材育成・採用の方針を踏まえて、お伝えしたいことがあります。

まず学生の皆さんには、VUCA の時代、さまざまな能力を有する人がチーム力で戦うことが必要になるといふ話をしました。しかし、個々の専門性がない人がいくら集まってもなかなかチーム力は高まりません。それから、職場環境や周囲の人たちとの関係性を良くすることも大事です。これがチーム力の源泉になります。学生の皆さんには、在学中からぜひ専門性や知的能力の習得に努めていただきたいと思います。

先ほど 4 つの行動領域の話をしました。残念ながら知的能力があまり高くない人はどこかで限界が来て、他の 3 つの分野に影響を及ぼすと経験則から感じています。ですから、ベースとなる知的能力をしっかり高めていくことが大事です。それから、対人スキルの醸成も重要です。単純にコミュニケーション能力があるだけでは、これからの時代は大変難しいでしょう。豊富な経験をするのが大事だと思います。

これからの社会では、人の良さだけではなかなか活躍できません。まずは地頭を鍛えていただくことが必要です。知的能力も必要となります。基礎学力の充実（課題解決力＋課題発見力）が必須であるとお考えください。それから、目の前の課題にしっかり取り組んで成果を出すことも大事です。明確に秀でている専門性を身に付けること、社会との接点を持つこと（社会人との接点を持つ・矛盾を受け止め自分で判断する力を養う・自分の羅針盤を持つ）も必要です。それから、学び続ける姿勢も大切です。

◆まとめ 学生の皆さんへ

**point** VUCAの時代、さまざまな能力を有する人が、チーム力で戦うことが必要となる

チーム力 = 個々の専門性 + 職場環境や周囲の人たちとの関係性

**point** 学生の皆さんに在学中から身につけていただきたいこと

「専門性＝知的能力の習得」 「対人スキルの醸成＝豊富な経験」

人の良さ...だけでは、これからの社会では活躍できない

①地頭を鍛える 社会では知的能力が必要 基礎学力の充実＝課題解決力＋課題発見力  
目の前の課題にしっかりと取り組み成果を出す（大学の成績に現れる）

②明確に秀でている専門性を身に付ける AI知識 IT知識 簿記・会計知識や法律知識

③社会と接点を持つ 社会人との接点を増やす  
濃い人間関係 矛盾を受け止め自分で判断する力

④学び続ける姿勢を身に付ける 社会に出てからも学びが必要な時代 継続的な学習が必要

教職員の皆さんに期待することとしては、地頭を鍛えること、社会との接点を意識した教育は、学生の皆

さんにお伝えしたことと同じです。それから、行動領域と高い専門性を、できれば 1on1 で個別に丁寧にご指導をお願いしたいと思います。それと、周囲のステークホルダーとの関係性を整備し、教育環境を整えていただきたいと思います。ビジョンを示すことは、モチベーションやチャレンジ意欲を高めるファクターであるという認識で学生と向かい合っていただくと嬉しく思います。

われわれ産学連携推進部でも、大学教育への様々な支援プログラムを展開していきたいと思っておりますので、もし興味があればお声掛けください。

◆まとめ 大学へ期待すること

**前提** 活躍している社員 → チャレンジする姿勢 目の前の仕事に自力で全力で取り組む  
身につけて欲しい事 → 「専門性＝知的能力の習得」 「対人スキルの醸成＝豊富な経験」

- ① 地頭を鍛えること 専門性の習得
- ② 社会との接点を意識した教育 社会性をトレーニングする機会を増やす
- ③ 行動領域＋高い専門性に照らし合わせて、どこまで何ができていますか？  
知的能力の向上以外の分野においても、1on1で個別で丁寧な指導を
- ④ 教育環境の整備 → 周囲のステークホルダーとの関係性の整備
  - ◆ 部門と自分自身のビジョンを示してマネジメントする  
ビジョン(部署の存在目的、未来、大事にしたい価値観)が示されると、モチベーションや職場内の関係性に好影響
  - ◆ 若手のチャレンジ意欲を高めるファクターを把握してマネジメントする
  - ◆ 若手社員の判断や行動を受け止める姿勢
  - ◆ より高い目標で、職場を巻き込んで、チャレンジするように導く  
個々それぞれモチベーションは異なるため、一概にモデルケースで判断するのではなく注意深く確認し、何が意欲を刺激するか個別に判断することが必要

#### Q&A

(司会) 「求める人材像」を 10 年前に策定されたとお聞きしましたが、組織内に多様な人材がいる中、どのようにその人材像を設定されたのでしょうか。

(大西) 実は人材像を策定するに当たって、若手に「どんな仲間と働きたいか」というアンケートを取りました。すると、京セラフィロソフィのベースの部分にあったのと同じく、チャレンジする、人間性の豊かな人と働きたいという回答が多く寄せられました。唯一加えたのがグローバル性です。また、能力の比重が高まってきていることも事実であり、文系は英語ができないと駄目という時代になっていますから、そうした部分も付け加えています。

※ VUCA とは

「Volatility (ボラティリティ：変動性)」「Uncertainty (アンサートウンティ：不確実性)」「Complexity (コムプレキシティ：複雑性)」「Ambiguity (アムビグイティ：曖昧性)」の頭文字を並べた、不確実性が高く将来の予測が困難な状況であることを示す造語。

# 求める人材像から教育を考える ～学生と SuMiTRUST～



三井住友信託銀行株式会社 採用チーム長

## 正岡 晴恵

まさおか はるえ

三井住友信託銀行の求める人材像や、面接の際に見極めているポイント、教育現場への提言に加え、社員として活躍している卒業生から大学への熱いエールをいただく。

### 1. 自己紹介

私は大学時代にあまりいい就職活動ができず、一度入った会社を4カ月で退職してしまいました。その後1年ほどたって出会ったのが、当時の住友信託銀行です。

私自身、大学時代の学びで自らの仕事に生かsetaと  
思っていることは、法学部政治学科にいたこともあり、  
法律全般に関する知識です。やはり何事もルールや制  
度に関係することが多く、それによって会社の運営も  
全て決めていかなければならないからです。一般教養  
もいろいろな授業を取っておいでよかったです。また、  
研究室ゼミでの論文作成で、教授からご指導いた  
だきながら最後までやり抜いた経験は、会社に入っ  
てからも活かされています。逆にやっておけばよかつ  
たことは、社会に通用する資格の取得です。決定的に  
足りなかったことは自分自身と向き合うことだと思  
っています。

### 2. 三井住友信託銀行とは

当社は、社会課題の解決への貢献と、さらに当社も  
持続的に成長するという思いをこめ、「信託の力で、新  
たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花  
開かせる」という存在意義（パーパス）を策定してい  
ます。「信託の力」とは何かというと、託された思いを  
実現する力のことです。私たちは信託の多彩で柔軟な  
機能を発揮することで、社会の様々な課題に対応して  
います。一つ目は、能力の転換です。高い専門性を生  
かし、資産を運用・管理する部分です。二つ目は、資  
産の転換です。航空機のファイナンスやリース債権の  
信託・証券化など、資産の性質や数を柔軟に変化させ  
ることで。三つ目は、時間の転換です。遺言信託や  
遺産の整理など、時を超えて「想い」を未来へつなぐ

ことです。こうした信託の力によって、財産管理・保  
全における法的安定性や、ローコストでのソリューション  
を提供しています。

社会課題が高度化・複雑化する中で、人材に求める  
要件も非常に高度化・複雑化していますが、信託の力  
で新たな価値を創造する好機が今まさに到来してい  
ると思います。私たちのビジネスモデルは、信託の多彩  
な機能を活用し、循環をキーワードに付加価値の高い  
サービスを提供することです。個人のライフステージ  
や世代間の循環、資金・資産・資本の循環によって、  
世の中のステークホルダーをつないでいくことに注力  
しています。我々は、専門性と総合力の追求による付  
加価値の創出を目指しており、そのためには様々な高  
い専門性を持った人材集団であることが必要になりま  
す。新たなイノベーションの創出に向けては、専門性  
を持った各部門の横のつながりを強化し、「専門性追  
求」と「総合力発揮」の両立を図っています。

### 3. 求める人材像

当社の風土としては、特に若手から責任ある仕事に  
取り組むことができます。これはリクルーティングの  
際によくお話ししているのですが、若手だからといっ  
て、やってはいけない仕事はありません。それから、  
お客さまの思いに応えるために、前向きにチャレンジ  
することを大切にしています。また、社員と会社の対  
話を重視することにより、「自分の成長」と「会社と社  
会の成長」を実感することができます。さらには、社  
員一人一人を支える環境として、トータルソリュー  
ションを提供する上での専門性と総合力を育てるため、  
「人材育成 No.1 + 人材活躍 No.1」を目指し、育成の手  
間を惜しみません。大切にしているのは、チャレンジ

精神と主体性といった意思を持って行動する力です。

当社では「TRUST 育成方針」というものを2018年に決めました。信託 (trust) の受託者精神に基づき、成長した社員を通じてお客さまに貢献し、ひいては持続的な社会の形成に貢献することで、共通価値の最大化を図り、さらには社会から選ばれる企業になるために、以下のような方針を定めています。

**人材育成方針～TRUST育成方針～**

- **Talent** …才能(個性)が開花できる
- **Respect** …一人ひとりを尊重する
- **Uniqueness** …真のプロフェッショナルが育つ
- **Support** …教え合い、支え合いをモットーとする
- **Try** …日々の小さな挑戦を称える

「信託(TRUST)の受託者精神」に基づき、成長した社員を通じてお客さまに貢献し、ひいては持続的な社会の形成へ貢献していくことで、共通価値創造の最大化を図り、社会から選ばれる企業グループを目指す

13

求める人材像としては、専門性と総合力と創造力の3軸を兼ね備えた人材、さらには受託者精神を兼ね備えた人材としています。

**求める人材像**

**三井住友信託銀行の人材**  
「専門性」と「総合力」と「創造力」の3軸を兼ね備えた人材

**専門性**

自らの「コアとなる専門性」を身に付ける

**総合力**

他の分野の専門家と相互に  
切磋し合いながら、新たな  
付加価値を生み出す

**創造力**

新たな商品・サービス・営業の  
仕方を生み出す

受託者精神

17

東京都立大学のディプロマ・ポリシーに照らし合わせると、専門性が「知識・理解及び技術」、総合力が「普遍的に有用性を持つ能力」、創造力が「コミュニケーション能力」、さらに受託者精神は「普遍的に有用性を持つ能力」の中でも「倫理観、社会的責任の自覚」と合致しているのではないかと思います。

当社が新卒採用で重視しているポイントは、以下のスライドのとおりです。専門性と総合力を発揮できる多様な人材の採用を方針としているのですが、いきなり専門性と総合力を持っていなくてもいいのです。た

だ、受託者精神を築ける責任感と当事者意識の高い学生を重視しています。

**新卒採用に求める要件**

> 「専門性」と「総合力」を発揮できる「多様な」人材の採用  
> 「受託者精神」を築ける、責任感と当事者意識の高い学生の採用

**採用選考におけるポイント**

	入社前にほぼ形成されている資質	
	基礎的能力 (ポテンシャル)	素養 (パーソナル)
1. 基礎的能力 大学履修履歴 (取得科目・評価) 部活動・サークル・アルバイト	知能 創造性 分析力 概念的能力	誠実さ エネルギー 情熱 野心 粘り強さ
2. 素養 人柄 ストレス耐性	判断力 戦略的スキル チームプレー チームビルディング リーダーシップ 傾聴 説得力	臨機応変・機転 ストレスマネジメント 適応力 人あたり
<b>面接を通して その人の「軸」を確認</b>	知識や技術 総論 計画性 目標設定	コミュニケーション 第一印象 自己理解

※トップグレイディングプログラムフォワード・D・スマートを参照 18

選考のポイントとしては、基礎的能力として大学の履修履歴 (評価、GPA、取得科目)、それから部活動・サークル・アルバイトなども確認しています。法律一つとっても、広く国際法を学んでいる学生と、会社法を詳しく学んできた学生では、入社後に配属できる部署も異なるので、取得科目に関してはかなり細かく見えています。素養としては人柄やストレス耐性を見て、立ち足かかる壁を乗り越える力があるかどうかはよく確認をしています。

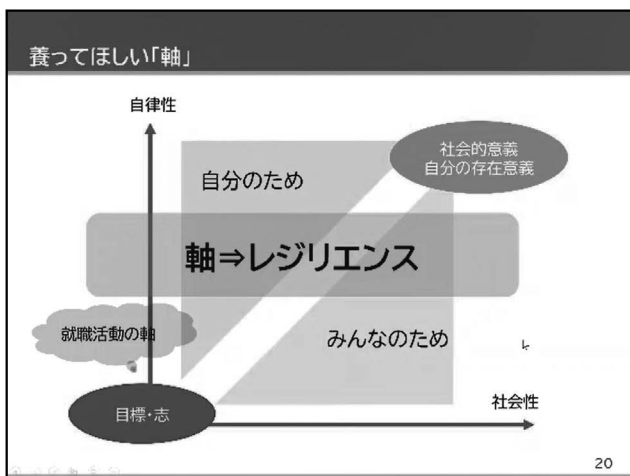
また、「変わらない資質」や「変わり難い資質」、「変わり易い資質」にも注意しています。面接ではコミュニケーション能力で判断しがちなのですが、意外とそうした能力は変わりやすい資質であり、不器用な学生に対してもよくヒアリングをし、人物像を正しく把握できるような選考を目指しています。やはり学生時代に知能や誠実さなどをどんどん成長させてほしいと思っています。面接では、どのような形で自分を成長させてきたのか、これから何をしたいのかといった、その人の軸になるものを確認するようにしています。

「ジョハリの窓」という心理学モデルでは、自分の特性を「①自分も知っていて他人も知っている自分」「②自分は知らないけど他人は知っている自分」「③自分は知っているけど他人は気付いていない自分」「④自分も気付いていないし他人も気付いていない自分」の四つに分けていますが、学生時代は、自分との対話で気付けること (③)、人との対話でしか客観的に分からないこと (①、②) を明らかにしていく期間でもあると考えています。もちろん適性検査などで科学的に評価できる部分もありますが、こうした自己分析の深さが就



職定着率と相関性があるといわれていて、さらにはこれが社会人になっても自己効力感の一つになっていくと考えています。私自身、学生時代に自分との対話が少なかったという反省があるのですが、自分と向き合うことは結構難しく、こういったことを先生方やティーチングアシスタント、キャリアカウンセラーの方々との対話の中で深めていくことが大事だと思います。

私たちは採用選考で学生が持っている軸の確認をしています。学生が語る志が「自分のため」か「みんなのため」のどちらかに偏る傾向があります。最初は自己成長だけだったとしても、それがどう社会的意義に結び付くのかを考えられる人の「伸びしろ」は変わってくるはず。こういった自分の軸の部分、自分との対話、他者との対話により確認をしてほしいと思います。それが変化の多い社会を生き抜き、創造性を発揮するのに必要なレジリエンス（困難な状況に、しなやかに適応する力）につながっていると考えています。



私どもはGPAだけでなく評価基盤も積極的に活用するようにしており、去年から慶應義塾大学のFinTEKセンターが手掛けている「STARプロジェクト」に参加しています。ここでは学生個人の能力データや大学内外の活動を、ブロックチェーンを利用して安全に保管しており、われわれは授業への出席率や質疑応答、教授の評価、ゼミにおける活躍度、部活動、アルバイトなどの多角的な活動を評価したデータをここから取得しようと考えています。広島大学、東京大学、京都大学など、教授主導で学生の基盤参加を許諾している大学も多数あり、当社にエントリーしてくれる学生たちもこうした基盤に登録して、GROWモデルという科学的な適性検査を受けて、そしてフィードバックを受

けるという機会にもつながっています。こうしたものを活用しながら、多面的に学生を把握する取り組みを行っています。

#### 4. 活躍する卒業生

当社には都立大学の卒業生が41名おり、執行役員1名、部長・支店長・次長が7名、課長・チーム長5名と、卒業生の3割が店部長クラスとなっています。改めて確認して、当社が求める教育が都立大学にはあるということを実感しています。

非常に様々な部署で活躍をしており、個人・法人のトータルソリューション事業では、コミュニケーション能力や総合的問題思考力、問題解決力などが活かされています。証券代行事業や受託事業では情報活用能力が、コーポレート部門や資産形成層事業ではSDGsへの取り組みや幅広い教養としての知識・理解力などの能力が活用されています。

今回、都立大の卒業生にアンケートを取ったところ、約7割にあたる29名の方から回答がありました。

学生時代の経験で社会人になって役に立ったこととしては、「部活動・サークル」が最も多く、全世代から広く回答がありました。やはり人脈の構築や、一つのことをやり切ったという経験から回答があったようです。次に多かったのが「アルバイト」や「ゼミ・研究室の活動」でした。

学生時代にやっておけばよかったこととしては、半数以上が「語学を含めた勉強」と回答していて、社会人になってからも知識や教養がいかに必要とされるかということが分かります。私は学生から「残りの学生生活で何をすればいいですか」と聞かれた際には、「興味のない講義でも授業をどんどん受けてみると思う」と必ず答えるようにしています。

社会に出て役に立ったと思う講義としては、これは都立大学のユニークなところだと思うのですが、「集中講義の形で他の有力大学の若手と一緒に過ごす機会があったこと」、「統計についてしっかり勉強してできたこと」、「20年前にジェンダーについて講義を受けて、今これだけ多様性やダイバーシティ&インクルージョンといわれる中で、常に異なる視点から考えられるきっかけになったこと」、また、現在コーポレートガバナンスコードの関係で第一人者的に活躍をしている方は、「社内の各機関・部署の役割、従業員としての立ち位置を理解でき、会社の法的な構造を勉強できたこと」や、会社法や民法の講義を挙げていました。

後輩の皆さまに対しては、「卒業生は少ないけれども、非常にこつこつと事の本質を追求する風土があって、社会に出てもきらりと光る人材になる可能性を秘めている」「大学でしっかりと広い視野で様々なことにトライしてほしい」「マンモス大学にない良さはあると思うが、埋もれてしまうこともある。個の力・魅力を付けるように頑張してほしい」といった声がありました。

卒業生に共通する能力としては、知的能力の高いことはもちろんなのですが、やはり知的好奇心が高く、社会人になってからも成長していて、さらには自己効力感、自分を肯定できる力を持っています。それから、困難を乗り越えようとするレジリエンスを育まれた方が多いと感じています。

## 5. 教育現場に期待したいこと

オンライン教育が充実してきている一方で、課題としては対人スキルのなもの、礼儀作法、相手の機微を測る力が挙げられます。また、リーダーシップや積極性、自己理解・他者理解も課題だと思っています。

これに対し、ビジネスマナー教育は入社後に行えばいいのですが、今は様々なことをかなり早い段階で求められ、実際に少子化でもあるので、若手1人当たりにかかる業務も多くなっています。その点ではスタートダッシュが早く切れるようなビジネスマナー教育が必要ですし、オンラインであってもオフ会という形で学び以外にコミュニケーションを取れる機会をつくることも大切だと思います。また、1対1の講義だけでなくグループワークを多用することや、教職員や学生同士をつなぐ役割を果たすコミュニケーションリーダーを育成することも求められます。

対人スキル、自己理解・他者理解に関しては、教職員やTAとの対話機会も重要です。今回お話しをお伺いして、都立大学にはそうした機会が非常に多くあり、皆さん非常に積極的に学生と対話しようとしていました。さらには、対話だけでなくフィードバックも学生の成長につながるでしょう。やはり対話・双方向、あるいは学生と学生をつなぐ仕掛けが必要だと感じています。

大学では自分の興味・関心に時間を使うことができ、さらには友人との交流機会を持ち、自分の考えの軸を磨くことができる贅沢な時間です。学部教育だけではなく、学生の好奇心を広げる教育機会の提供や、教職員と学生の距離の近さを生かした指導、学生自らの主体性を磨く指導、積極的な産学コミュニケーションをぜひ続けてほしいと思いました。対話から学生の軸を磨く教育のために、教職員やTAとの対話によって学生のレジリエンスを育むことが、社会へ強く漕ぎ出す力になるのではないかと思います。

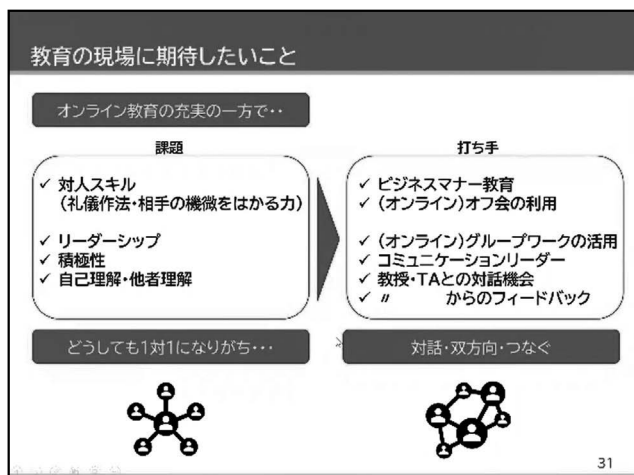
**教育の現場に期待したいこと**

- > 自分の興味関心のあることに時間を注ぐことができる
- > 様々な友人との交流機会がある
- > 自分の考えの軸を磨くことができる

---

- ◆ 学部のみならず、学生の好奇心を広げる教育機会の提供(単位認定等)
- ◆ 教授と生徒の距離の近さを活かした指導
- ◆ 学生自らの主体性を磨く指導
- ◆ 産学コミュニケーション

**教授やTAとの対話⇒レジリエンス**



## Q&A

(司会) 当事者意識は入社後に育成するものではなく、変わりにくい資質として採用時に見極めるのでしょうか。その場合、どのような選考で見極められていますか。

(正岡) 物事の受け止め方をいろいろ聞いていく中で、他責的なコメントが多さや、自分を振り返ることができるかといったところから見えるものがあると考えています。

# 卒業生・修了生調査にみる学びの成果

## 卒業生・修了生に対する就業状況調査より



大学教育センター 教授

### 松田 岳士

まつだ たけし

卒業後3年を経過した卒業生に対して実施した「学びの成果」に関するアンケート調査結果について、大学教育センターの松田教授が報告する。

### 1. 調査の概要

卒業・修了後3年目を迎えた(元)学生・院生を対象にしたアンケートから、「在学中に何に力を入れたか」、「振り返ってみて何に力を入れておけばよかったか」、それから「就職してから必要だと感じた能力」と「実際に在学中に習得した能力」についての分析結果を報告します。まさに、大学の学びと社会人としての能力をつないでいる部分です。

#### この発表は...

■卒業・修了後3年目の(元)学生・院生を対象にした調査結果から

1. 在学中に何に力を入れて、何に力を入れておけばよかったと考えているか
2. 就職してから必要な能力と在学中に習得した能力

を紹介し、在学中と卒業後3年間のギャップを検討

この調査は毎年行っているのですが、今日ご紹介するのは2020年12月から2021年2月にかけて行ったものです。回収率は37.6% (1354件中509件) でした。

### 2. 在学中に力を入れたこと・入れればよかったこと

まず、在学中に力を入れたことです。9つの選択肢を用意しました。そのうち、「最も当てはまるもの」、「2番目に当てはまるもの」を選択させる形式としました。つまり、理論的には、72種類の組み合わせになります。20人以上が回答した組み合わせは7種類となり、それらを5グループ(以下GPと表記)に分けました。

GP1が「専門知識×サークル・部活動」、GP2は「専

門知識×一般教養」、GP3は「サークル・部活動×アルバイト」これは大学での正課の学びが出てこないグループです。GP4は「専門知識×アルバイト」、GP5は「一般教養×サークル・部活動」です。

「最も当てはまるもの」で最多だったのは「専門知識の習得」(261名)で、半分以上が選んでいました。それから、「一般教養の習得」は「2番目に当てはまるもの」で2位でした。「2番目に当てはまるもの」で最多だったのは「アルバイト」で、「部活動・サークル活動」は「最も当てはまるもの」、「2番目に当てはまるもの」のどちらでも上位ではありましたが、トップではありませんでした。9個の選択肢のうち、これら4つの選択肢の組み合わせだけで337件になります。

#### 1. 在学中に力を入れたこと

■二つの選択肢の組み合わせ(20人以上が該当した7種類)→5つのグループに分ける

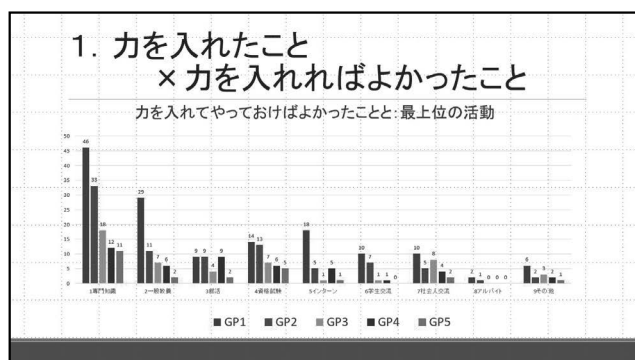
最も当てはまる	2番目に当てはまる	人数	GP
1 専門知識の習得	3 部活動・サークル活動	84	1
1 専門知識の習得	2 一般教養の習得	75	2
3 部活動・サークル活動	1 専門知識の習得	60	1
3 部活動・サークル活動	8 アルバイト	49	3
1 専門知識の習得	8 アルバイト	45	4
3 部活動・サークル活動	2 一般教養の習得	24	5
1 専門知識の習得	4 資格試験準備	22	—

大学院と学部での違いを見てみると、大学院修了者の方が「専門知識の習得」の比率が高くなっていました。それから、本学には看護師や理学療法士を輩出している健康福祉学部がありますが、「専門知識」に対する「アルバイト」の比率が30%以下になった、つまり「専門知識」の割合が非常に高かったのは健康福祉学部だけでした。国家資格取得を目的としている人がほとんどだからだと思います。

次に、5グループそれぞれにおいて、力を入れてお

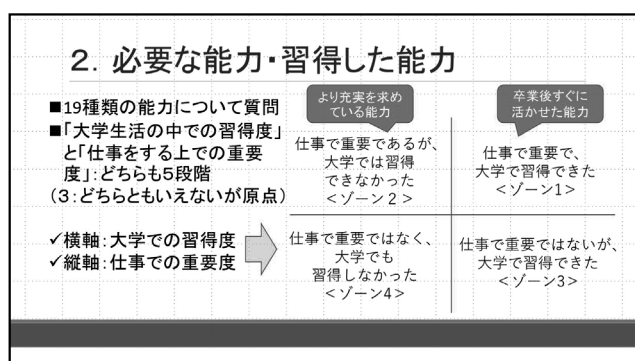
けばよかったことの回答を見てみると、全てのグループで「専門知識の習得」が最多でした。

専門知識以外では、在学中に力を入れていなかったことに対して力を入れておけばよかったと回答する傾向がありました。例えば、「専門知識の習得」を選択した人の割合が最も多かったのは、「専門知識の習得」が含まれていないGP5でした。力を入れたこととして「アルバイト」が含まれていたGP3、GP4では、力を入れておけばよかったこととして「アルバイト」は選ばれず、他大学の学生との交流もほとんど選ばれませんでした。



### 3. 必要な能力・習得した能力

次に、社会人として働く上で必要な能力と学生時代に習得した能力について、19種類の能力について質問しました。どちらも5段階評価で訊いています。これを、横軸を大学での習得度、縦軸を仕事での重要度としてマッピングしてみました。

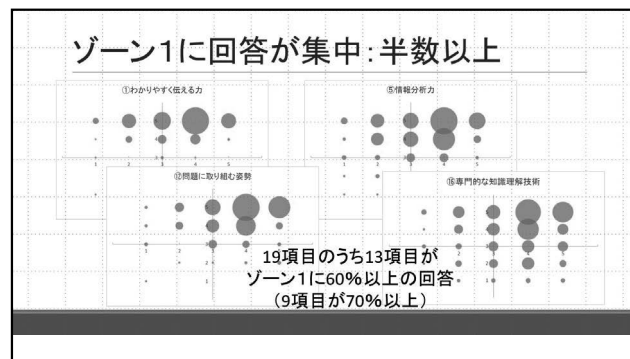


ゾーン1（右上）は、「仕事で重要で、大学で習得できた」、ゾーン2（左上）は、「仕事で重要だが、大学では習得できなかった」、ゾーン3（右下）は、「仕事で重要ではないが、大学で習得できた」、ゾーン4（左下）は、「仕事で重要ではなく、大学でも習得しなかった」、になります。

19種類の能力の回答分布を見てみると、少し安心していただきたいのですが、19項目中13項目の能力が

ゾーン1に回答が集中しました。うち9項目は70%以上でした。ゾーン1の割合が高かったのは「協調して行動する力」「問題に取り組む姿勢」「相手の意見・疑問を的確に理解する力」でした。

ここからは耳が痛いのですが、ゾーン2、つまり「仕事で重要だが、大学では習得できなかった」という回答がある程度存在した項目が二つありました。「社会に対する責任感」と「幅広い教養」で、ゾーン2に3割以上の回答がありました。



それから、ゾーン1・2・4に回答が分散したのが「英語運用能力」でした。詳しく見ると、回答者の日常業務で英語が必要な場合と必要でない場合に対応して、回答が分散していました。特にゾーン4（仕事で重要でなく大学でも習得しなかった）は22%もあったのですが、そもそもゾーン4が10%以上だったのは「異文化理解」と「英語運用能力」だけでした。このことから、現在従事している仕事で英語が必要なのかどうか影響しているのではないかと考えられます。

### 4. 在学生へのアドバイス

これらの結果から、私たちは何を読み取ればいいのか、在学生にどう助言すればいいかということ、次のようにまとめられるのではないかと思います。

まず、幅広い興味・関心を持つということ。専門を頑張った人は「教養を頑張ればよかった」、教養をたくさん身に付けたという人は「専門にもっと力を入れればよかった」と回答しています。やはり大学時代は貴重な時間ですので、専門も教養も幅広く興味・関心を持って学んでいこうということです。さらにいえば、東京都にある国公立大学で総合大学は東大と都立大だけです。せっきくの総合大学なので、幅広く学べる機会を利用すればいいのではないかと思います。

また、アルバイトに力を入れた人は多かったのですが、就職後「もっとアルバイトしておけばよかった」と思う先輩は少なかったです。これは、社会で働いて

いるので当たり前といえば当たり前かもしれません。アルバイトが必要だからやっている人は仕方ない部分もあると思いますが、ほどほどにしましょう、ということです。

それから、就職してから国際的な活動が必要かどうかを見極めようということ。とはいっても、就活中にそうしたことを判断するのは難しいのですが、先ほど京セラの大西様からお話ががあったように、これからはグローバル化の時代ですので、そうした活動は必要だと思います。

時には責任感・倫理観を身に付ける活動も大切です。責任感・倫理観を教えるのはなかなか難しいのですが、大学には責任感・倫理観を身に付けられる活動がたくさんあります。例えばTA や SA をやってみたり、ボランティア活動をやってみたりするのも有益です。学園祭のようなイベントで委員をやってみるなど、責任感・倫理観を身に付けられる活動はいろいろありますので、ぜひこうした活動にも取り組んでいただければ

と思います。

最後に注意点です。この調査では6割以上が無回答ですので、推測ですけども現状に問題がある卒業生の多くは無回答だったのではないかと、サンプルがやや偏っているかもしれないという点にご留意ください。それから、ほとんどの部分で学部卒業者も大学院修了者も一緒に分析しています。文系学部は学部卒が多く、理系学部は大学院卒が中心なので、その差も見ておくべきだという発想はあると思います。発問の仕方としても、在学中をひとくくりにして、上位2項目だけ選ばせるような項目になっています。また、卒業生が置かれている状況ごとに異なる判断基準を持っているかもしれません。これらを踏まえてデータを見てください。

## FD・SD セミナーの感想

- 今回のようなOBからの話を在学生在が聞くことは、在学生在が大学で何を学べばよいかを知り（大学生の時代に知ることは難しいと思います）、さらに在学中の学びへのモチベーションを高める非常に重要な機会だと思います。このような機会を、「在在学生向けのセミナー」として、継続的に開講いただけると非常によいと思いました。
- 卒業生の社会での活躍を知ることのできる、今日のような発表はとて有益だと思います。さらに幅広い分野と年代の方々のお話を伺えることを期待します。
- 大変参考になりましたが、大学教育の課題や改善点についてもう少し明確になると更に参考になったかと思います。
- これまでになく非常に良かったです。事務系管理職は、京セラや三井住友信託銀行の方々のお話を真摯に受け止め、職場管理と人材育成に取り組むべきと感じました。学生はこれらの方々のお話から、将来の仕事や職場を連想すると思いました。法人職員は将来の自分、後輩のことを考え行動が必要と思いました。身につまされることが多かったです。今後もこのようなセミナーをお願いします。
- 企業からの評価を直接聞けるのはよい刺激となる気がしますので、今後も継続していただけるとありがたいです。
- 本日のセミナーの内容は、学部1年とか入学後早めの段階の学生が聞くと、その後の大学生活の過ごし方を考えるよい材料になると感じました。
- 有意義なセミナーに参加させていただき、ありがとうございました。今回の内容もとても参考になり、携わりのある方の生の声を聞ける貴重な機会であると感じました。
- 企業担当者様、卒業生の方から、英語教育の重要性についてご指摘がありました。2023年度の英語教育改革に向けて、いただいた指摘事項を反映できるように努めていきたいと思っています。
- 今回のセミナーは、とてもためになりました。特に、京セラの大西様のお話は、管理職に求められる能力についても言及されておりSDの観点からも、大変有用だったと思います。
- とても充実した内容のセミナーで、大変勉強させていただきました。特に、卒業生のお二方のご発表を通じて、本学から優秀な人材が巣立ち、社会で経験と自信を付けられていることを感じ、職員として大変うれしく感じました。学生、OB、教員、職員をつなぎ、本学の教育を支える取組みを、一職員として微力ながら尽力したく思います。

# 社会で役立つ能力と有効な授業手法



アクセンチュア株式会社 (2012 年度 法学系政治学コース卒業)

## 清水 翔太

しみず しょうた

社会に出てから役に立つ3つの能力や、それを養うために有効な授業手法などについて、卒業生ならではの視点からお話しいただく。

### 1. 自己紹介

私は2009年に法学系に入学しました。学生時代の主な活動は3つあります。まず、国際政治のゼミに所属していました。そこでの経験は私の人生を大きく変えてくれたと今でも思っています。そして、小学生時代に所属していたラグビースクールにコーチとして参加しました。社会人に交ざって子どもに教えることで、幅広い年齢の方と交流できたのは良かったと思っています。それから、家電量販店でアルバイトをしていました。品出しやレジ打ちといった業務を担当していたのですが、こつこつ仕事をしてお金を稼ぐことが身に付いたと思っています。

新卒で三井住友銀行に入行し、6年間勤めました。法人営業を担当しながら、そのうち2年間はマーケティング部の立ち上げに携わり、テレビCMや広告戦略なども担当しました。また、年間を通して採用応援という形で首都大生(当時)の採用に協力し、年間100名ほどと面談しました。理系で30名ほどが入行してくれたのではないかと思います。2019年にアクセンチュア株式会社に入社し、現在は人事部に所属して新卒採用に携わっています。

### 2. 社会で役立つ能力

学生と社会人の違いは、以下のスライドのように大きく4点あると思っています。

まず、学生時代はインプット中心だったのですが、社会人ではアウトプット(成果)中心である点が大きいです。学生時代は100点の回答を書いて100点と評価されないことはあまりないと思うのですが、社会に出て100点の答えを持っていたとしても、社長の機嫌一つでその回答が70点になれば、120点になることもあります。成果も評価されますし、周囲との

相対的な関係の中で評価される点がかなり異なると思います。また、個人ではなくチームで動くことが求められます。仲の良い同世代だけではなく、仮に気が合わない人がいたとしても幅広い世代の人と一緒に成果を出すことが求められます。

その上で、社会に出てから役立つ能力が3つありました。私はさまざまな業務に携わってきましたが、いずれもどの業務にも共通した能力だと思っています。

#### 社会で役立つ能力

能力

社会人経験に基づく個人的定義

リーダーシップ

自らの立場に関わらず、メンバーに進む方向を示し、組織・チームを維持しながら、積極的に課題解決を図る能力

論理的思考力

物事の因果関係を体系的に整理し、矛盾や飛躍のない筋道を立てる能力

コミュニケーション能力

お互いの考えや意見をスムーズに伝え合う能力

個人・チームを問わず「正解のない問題に対し、自ら考え抜き、論拠を示しながら説明し合う」経験が、上記能力を養う上で非常に重要であった

Copyright © 2021 Shota Shimizu

4

一つ目が、リーダーシップです。私はリーダーシップよりもオーナーシップという言葉を使うのですが、これが最も大事だと思っています。日本ではリーダーの立場にいる人がリーダーシップを発揮するものという誤解がありますが、役職にかかわらず、自身が何をすべきなのか、チームが何をすべきなのかを示した上で、チームで積極的に課題解決を図ることがリーダーシップだと思います。

二つ目は、その前提となる論理的思考力です。物事の因果関係を体系的に整理することは学問でも非常に大事だと思うのですが、これは社会に出てからも重要です。なぜなら、相手に正しく物事を伝えられるし、逆に相手の言っていることを正しく理解できるからです。

三つ目は、コミュニケーション能力です。これは友達付き合いのコミュニケーションとは全く別で、何か物事を前に進めたり意思決定をしたりするために、自分の考えを論理的に伝える能力、相手の言っていることを理解する能力がコミュニケーション能力であると私は定義しています。

### 3. 有効だった授業手法

そうした素養を得る上で一番大きかったのはゼミでの活動でした。国際政治をテーマにしたゼミで、当時法学系長を務めていた山田 高敬先生のゼミでした。特徴的だったのは、ディベートをすることです。まず、当時の国際政治のテーマから学生自身が3つ選びます。ディベートの機会は3回あるので、学生は3チームに分かれて肯定側、否定側、審判を交互に担います。1カ月程度チームで準備し、同じゼミの仲間でありながら火花を散らしてやっていました。

このゼミの手法が有効だと思うのは、ディベートで勝利を収めるためのキーポイントが、社会で必要とされる能力と非常にリンクしているからです。ディベートでは、立論を担当する者もいれば、最終弁論を行う者、各フェーズで準備する者もいるので、役割を超えて主体的に情報収集し、ひとつのチームとして筋の通った主張を構成しなければなりませんし、リーダーシップも発揮しなければいけません。自分が担当するフェーズでしっかりと主張をするために、周囲を巻き込んで意思決定をし、時には自分の役割を超えて相手に貢献する姿勢を示すので、非常にオーナーシップが養われます。そのためには、受け取り手によって印象が変わらないもの、数字や事実（ファクト）に基づいて因果関係を整理すること、主観に基づかない説得力のある主張をすることが大事であり、論理的思考力の醸成に非常に役立ったと思います。

最後に、自チームの主張を分かりやすく説明しつつ、一方で相手チームの主張もしっかりと理解した上で、どこに落ち度があるのか、それに対して何を伝えれば自チームの正当性を守りつつ相手チームの主張を崩せるのかを短い時間で判断するので、「伝える・聞く」といった双方向のコミュニケーション能力が非常に養われたと思います。

先程、「都立大生は埋もれがち」とのお話がありました。私は3年生の夏に、関東・関西の有名私大とのディベート大会に参加し、「十分にやって行ける」との自信を得ることができ、就職活動にもとても良い影響

がありました。他大の学生と学問的な分野で交流する機会があるのであれば、ぜひご提供いただきたいと思います。

### 4. 講義形式の場合

一方で、ゼミは非常に特別な授業だと思うので、通常の講義形式でどういったことを伝えていくといいのかを私なりに考えてみました。まず、正解のない問題・テーマを考える機会を提供した後に、その裏にある「学問として伝えたいこと」を説明する形がいいのではないかと思います。私は学生の時、いろいろな学説をヒアリングするだけでは、なかなかそのイメージが湧きませんでした。しかし最初に「どう思う？」と振られて考えた上で、「君の考えはこういう学説なのだよ」と言われると、記憶の残り方が全く違うと思うのです。

有名なトロッコ問題が良い例だと思います。



1人を犠牲にして多くの人を助けるべきか、元々の運命を変えずに5人に犠牲になってもらうかという2択を迫る問題です。この問題に学生時代に出会った際、なるほどと思って聴いていたのですが、実は前者が義務論で、後者は功利主義なのです。功利主義であればJ.S. ミルですし、義務論であればカントだと思うのですが、それぞれの学説を説明する上でも非常にいいわけですね。私は先にこの問題考えたが故に、そこから深く学問に入っていくので、これは一例としていいと思いますし、皆さまの講義でも活用できるのではないかと考えています。

他にもさまざまな教育手法があると思いますが、一卒業生の経験として今回お伝えしたことが皆さまにお役に立てばうれしく思います。

# 研究室での学び、授業での学び



サントリーホールディングス株式会社

(2019年度 理学研究科化学専攻博士前期課程修了)

## 伊澤 樹

いざわ いつき

大学院時代に研究室で身に付けた能力や、学部時代に強く印象に残っている授業などについて、社会人での経験を踏まえて語る。

### 1. 自己紹介

私は2014年に理学部化学科に入学しました。そのまま大学院に進み、博士前期課程を修了して、昨年サントリーホールディングス株式会社に入社しました。現在、サントリー MONOZUKURI エキスパート社に出身し、ペットボトルやプラスチックのリサイクルの業務をしています。まだ2年目で社会人歴は非常に浅いのですが、私が所属する部には石油系や触媒系の知識を有している人材が少なく、化学を専攻したバックグラウンドを活かして、1年目からフルロットルで業務に没頭しています。

### 2. 必要とされた能力

現在の業務において必要とされる能力は何か、改めて考えてみると、ビジネスマナーはもちろん、難しいことを考え続けられる思考体力や論理的思考力が必要だと思います。また、一人でできる仕事の範囲は限られていますから、専門外の人に説明する力や議論する力も必要です。上手くいく仕事はほとんどなく、常に壁にぶち当たっているのですが、そのような現状を打破する突破力・実行力も必要になるでしょう。既に問題があって答えを見つけるのではなく、課題がどこにあるのかを探る課題発見力も重要だと思います。あとは、日々刻々と情報が変わり続ける中で、自ら学び続ける習慣も大切ですし、異文化理解力も重要です。

これらの知識や能力がどのようなタイミングで身に付いたのかを考えてみました。●がよく学べたところで、○はそれなりに学べたところです。研究室は小さな会社だといわれますが、そうした能力が幅広く身に付く場所だと感じています。多くの授業では専門知識が身についたと感じるものが多かったのですが、表内で色を付けた能力が身についた科目もありました。

経験した業務	必要とされた能力	習得できたタイミング				
		課内		課外		
		研究室	授業	アルバイト	サークル	留学
基礎研究	ビジネスマナー	●		●		
新原料導入	専門知識	●	●			
安全性評価	考え続ける力	○	●			
技術開発	論理的思考力	●	○			
市場調査	議論力	●				
経済性評価	巻き込む力・協調性	○		○	●	
宴会設定 (WEB)	突破力・実行力	●			○	●
・	課題発見力	●				
・	主体的学習力	●				
・	異文化理解力	●				●
・	etc...	●	●	●	●	●

●:よく学べた、○:ある程度学べた

### 3. 研究室において

研究室では3年間自由に過ごしました。留学の機会も与えていただき、研究も不器用ながら最後までやり切れたと思っています。そうした成功や失敗体験が、社会に出てからの能力基盤になっていると思っています。

研究室	
必要とされた能力	習得できたタイミングでの行動
ビジネスマナー	・ 共同研究・学会参加・酒席での振舞い
専門知識	・ 研究報告会・学会・教科書での勉強
論理的思考力	・ 論文読解・資料作成
議論力	・ 報告会での教授や同期とのディスカッション
突破力・実行力	・ 研究に行き詰り、どうしようもないなかで、ブレイクスルーする。
課題発見力	・ 研究を進める際に、どこに課題があるのか考え、見極める
主体的学習力	・ 最新の研究成果等、自ら積極的に学び続け、研究に反映させる。
異文化理解力	・ 留学生との交流・留学 (Listening / Speaking)

社会に出てから必要な能力の基礎を形成

研究者は共同研究をすることも多く、学外の教授と接する機会もあり、ビジネスマナーはそこで身に付きました。議論力は、報告会で教授や同期とディスカッション



ションすることで、理系のフィールドだけではなくビジネスの場でも生きる力が鍛えられたと思っています。

それ以降の4つの能力については非常に抽象的に記載しているのですが、当時のことをお話しすると、私の研究テーマは一つの実験に非常に長い時間がかかり、試行回数を増やせず結果が出づらいものでした。同期とも差がついてしまうのを実感しましたし、報告会での発表内容も少なくなるなど、自分自身も納得できなくて悔しい思いをしたことがあります。それを何とか改善したいと思い、自分なりに悩んだ結果、何にどれだけ時間がかかって、どうしたら早くできるのかというボトルネックの特定を自分なりにしてみました。そうして解決策を考えて、自ら実験の方法を工夫することで、最終的に10倍ほど実験の効率を上げることができました。こうした体力の要るPDCAを回す経験は社会においても非常に生きていて感じています。

また、情報の鮮度は大事ですので、自ら積極的に学び続ける習慣も身に付きましたし、異文化理解力も研究室に多く在籍していた留学生との交流を通して身についたと思っています。中でも大事なものは、スピーキングやリスニングの能力です。1、2年生のときにNSEで勉強する機会があったのですが、実践で通用するレベルではなかったため、授業中に話す機会をもっと増やしていただければと思います。

研究室では、学部時代では得ることのできない能力が身に付いたと感じています。

#### 4. 授業において

授業では、1年次にあった「都市教養プログラム」などで幅広い知識が得られたおかげで、ニュースなどで情報が入ってきたときにその分野の知識が頭に入りやすくなったり、興味を持ちやすくなったりしました。

理学系の2年次以降では、専門的な知識や汎用的な知識の習得を目的にした授業が多かったのですが、特に心に残っているのが、海老原 充先生の宇宙科学の授業です。教科書の内容をベースに、インターネットで調べても出てこない先生しか知らないことを教えてくださって、知的興味がかき立てられたのを覚えています。

私の所感では、専門的な知識の習得が目的になっている授業が多く、先ほど色を付けた「課題発見力」のような能力の習得はあまりなかったと感じていますが、その中でも、幾つかの授業では、そういった能力が身に付いたものがありました。

一つは、学部1年次に実施されていた「物理化学演

習」です。物理化学の複雑な問題を数名のグループで一緒に解いて理解するのですが、つまづいている人は分からないところを明確にし、分かる人はメンバーが何でつまづいているのかを理解し、それを分かりやすく説明します。考えが違う場合には議論もしますし、みんなで協力して考え続け、何とか答えにたどり着く、といった授業です。

もう一つは「基礎ゼミナール」です。専攻が異なる学生が数名のグループに別れて議論を重ね、問題を特定して意見を発表し、教授からフィードバックしていただく授業でした。文系・理系の枠を超えて議論でき、議論の進め方や考え方の違いが印象に残っています。社会に出てからは文系・理系の分け隔てなく接することになるので、非常にいい経験だったと思います。

9/10

### 授業

専門知識や汎用知識 習得の他、  
入り組んだことを考え続け理解するための思考体力を得た。  
講義式の授業だけでは得られない能力もある。

<p style="text-align: center;"><b>物理化学演習</b> (学部一年次)</p> <p>物理化学の複雑な問題を、数名のグループで、一緒に解き、みんなで理解する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・分からないところを明確にする。</li> <li>・メンバーが何で頭しているのかを理解して、それをわかりやすく説明する。</li> <li>・考えが違う場合には議論する。</li> <li>・考え続けて、何とか答えにたどり着く。</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>基礎ゼミナール</b> (学部一年次)</p> <p>専攻が異なる学生が、数名のグループとなり、議論を重ねる。問題・課題を特定し、意見を発表した。その後、教授からフィードバックしていただく。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <tr> <td style="padding: 2px;">議論力</td> <td style="padding: 2px;">突破力・実行力</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">巻き込む力・協調性</td> <td style="padding: 2px;">課題発見力</td> </tr> </table>	議論力	突破力・実行力	巻き込む力・協調性	課題発見力
議論力	突破力・実行力				
巻き込む力・協調性	課題発見力				

グループワークを用いる授業・相互的な授業で、解決が非常に難しい入り組んだテーマにトライ→結果よりも、その過程から得られたことが糧となっている。

グループワークを用いる授業・双方向授業を拡大してはどうか？

こうしたグループワークを用いる授業や総合的な授業で、解決が難しいテーマにトライできたことは今でも覚えていますし、結果よりもその過程で得られたことが非常に糧になっていると思います。しかし、これらの授業は理系に限っては1年次のみだったので、2年次以降も拡大していくといいのではないかと思います。

今の時代、YouTubeなど動画で学べる様々なプログラムがあります。確かにそれらは汎用的な知識や専門的な知識を得る手段になるでしょう。ただ、オンラインだけでは得られない能力はありますし、そうした能力こそ、社会から非常に求められていると実感しています。そうした高度な知見を持っているのが大学の特徴であり、大学では質の高い情報も得られますし、グループワークなどを通じて得られる能力が社会に出ても役立つのではないかと思います。