

第2回 教育プログラム検討部会（地域人材養成推進会議）概要

- 1 日時：令和5年11月8日（水）10時～12時10分
- 2 場所：山梨県立大学飯田キャンパス 大会議室
- 3 出席者：委員 8名、オブザーバー 1名（敬称略）
山梨県立大学副学長 八代一浩、山梨大学副学長 奥田 徹、山梨英和大学副学長 難波道弘、山梨県商工会議所連合会事務局長 花田 智、株式会社山梨中央銀行地方創生推進部山梨未来創生室長 岡本新一、公益財団法人やまなし産業支援機構事務局次長（中小企業振興部長事務取扱） 野本大貴、山梨県県民生活部私学・科学振興課長 武井紀人、山梨県産業労働部労政人材育成課長 小林孝恵
オブザーバー：山梨県立大学地域人材養成センター長 杉山 歩

4 次第

- (1) これまでの経緯
- (2) 両大学の地域ニーズに対する現状について
- (3) 両大学の新しい教育プログラムについて

5 主な意見

【創発デザインコースに対して】

- マネジメントに関する学びは、企業からの期待も高い一方で、関心をもってチャレンジしようという学生は少ないという印象がある。今回の経営者意識調査では、「人間力」、「継続力」が重要という話もあるが、現在の大学教育では足りない部分だと思う。
- 県内企業の意見を吸い上げ、掘り下げて「国内外に挑む人材」を育てていくことが、企業が求めていることだと思う。今、やっている PENTAS は画期的なので、それが反映されるカリキュラムをお願いしたい。
- 企業のニーズもかなり反映された素晴らしいカリキュラムだと感じた。Mirai プロジェクトについても、企業のオーナーからは、画一的なものづくりとか製品づくりしかできない中で、学生さんの俯瞰的な視点は、本当に参考になったという意見をいただいている。
- 創発デザインコースの内容と、それを下支えするような取組、これを活かす役割を果たすのが、Mirai プロジェクトとか、PENTAS だと思う。新コースと将来ビジョンが結びついてくるためには、それを下支えする他の取組との連携が大事だと感じた。
- 県内就職率55%以上を「創発デザインコース」として実現するのであれば、できるだけ企業のニーズと育成された学生のスキルがイコールになるようなカリキュラムを、企業の声を生かしながら組んでいただければと思う。
- 県内就職率55%以上という KPI に着目すると、「学生にとって将来のビジョンを描くことができる」というキーワードはすごく重要だと感じる。将来のビジョンを描くため大事なことは、一つは企業について幅広くより深く知ってもらうこと、もう一つは、できれば高校生の段階から県内の企業を知る機会がたくさんあるといいと思う。
- 県内就職率55%以上の目標については、大学のキャリアサポートセンターとの連携や情報共有があると、学生と企業のつながりが出てくると思う。

- 「働くことと、山梨で生活し暮らすこと」は一体だと思う。働くことの幸いとか魅力と同時に、山梨で生活することの幸いを学生が知ると山梨で働き暮らすというイメージが作りやすい。県外から移住してきた方など外の目が結構大事で、そんな方の話を聞く機会を作って山梨で暮らす幸いを認識してもらえば、より県内就職率に寄与するのかなと感じた。
- 様々な調査、ヒアリング、多くの方のご意見を踏まえたものということがよく分かった。
- 学生や企業からのアンケートの意見と、育成すべき人物像、能力・資質との相関関係を説明した資料がほしい。

【ヒューマンサービスイノベーションコースに対して】

- 経営に関心があるという高校生の意見が新鮮だなと思った。教育や福祉の分野でも、経営という視点で「リーダーシップ」や「マネジメント力」を考えていかなければならないのではないか。
- 高校生が起業を考えていることに、ちょっと驚きと大きな期待を感じている。大学で学ぶ前から起業の気持ちがあるというのが嬉しい限りなので、その部分を伸ばしていただければと思う。
- 昨年度から産福連携事業という形で、施設と企業をマッチングさせ施設に仕事をおろして、障害者の所得を増やそうという事業をやっている。企業が求めている仕事と入所者ができることが乖離している部分があるので、この教育プログラムのDX、AI等の活用により一歩前に進めることができれば面白い。
- 看護・福祉分野の高付加価値化やDX化は、ものすごく重要なことだと思う。ただ、実際に学んだ方が施設に就職した場合、人手不足から学んだことを活かさないようなことがあるので、このコースで学んだことを活かして活躍できるような取組も併せて必要。
- 施設の経営者や管理職の意識改革はすごく大事で、いろんな連携の中で彼らの意識改革を促すような、例えば、好事例を紹介したり、施設側と学生が就職前にディスカッションできる場を作ったりすることがあれば、学んだことをより現場で活かせる。
- このコースで育成される人材の就職先は、人手不足の中でヒューマンサービスを効率的に提供していかなくてはならない施設だろう。今、大学には、現場が変わっていく中で求められる人材をどうやって輩出していくのか、という難しい宿題が課せられているのだろうと思っている。
- DXが進んでいっても、人が人にサービスを提供するという本質は変わらないので、その両面を学ぶことができる科目の設定になっていると思う。

【両大学のコースに対して】

- 企業が求める人材は、自分で考えて動けるような、自由に思考し続けるような人だと思う。指示待ち人間が多い中で、俯瞰的なものを見ながら判断できるような人材が育成されることが理想かなと思う。
- 企業が大学に求めることは、学生や大学が企業と交わって一緒に考えるということを通してクリアになってくるので、提案されたプログラムをしっかりと実践すれば、自ずと見えてくるのかなと思う。
- 企業が大学に求めるのは、ある程度リーダーになれる人材、全体を見ながらマネジメン

トできる人と思っている。

- PBLで、実際に課題解決をするところをしっかり学ぶと「学び」というものに対する姿勢が少しずつ変化して、自分が学ぶことで世の中が変わるということを実感し、学び続ける力というのを導き出せる。
- 企業はもっと大卒の人材が欲しいと言っている。企業の側も魅力の発信が足りていないし、魅力がないから学生が県外の企業に就職するということもあると思う。
- 経営者が求める資質・能力のアンケートの中で「基礎的な人間力」というところが一番多かったが、企業では、つまるところ、素直な人間とか、間違ったときに間違ったとしっかり謝れる人間が必要だと考えている。
- 人間力の部分というのは、カリキュラムでどうこうするものではないが、単位みたいなものと紐付けないと、学生の行動に結び付かない。おそらくどの大学も苦勞しながら、カリキュラムに盛り込もうとしていると思うが、年々難しくなっていると実感している。

(参考)

●今後の予定

令和6年1月29日(月) 地域人材養成推進会議(全体会議)

- ・2本の教育プログラム(創発デザインコース及びヒューマンサービスイノベーションコース)の内容(特に育成すべき人材像、資質・能力等)について、教育プログラム検討部会の意見、経営者に対する意識調査の結果(12月、報告書完成予定)等を踏まえ、最終的な協議を行う。
- ・国際政策学部の再編に向けた新たな検討部会を設置する。

●経営者意識調査の結果(概要)

▶ 対象企業 30社

(業種) 農業3、建設業1、製造業18、情報通信業2、卸売業・小売業3、
金融業・保険業1、宿泊業・飲食サービス業2

▶ 調査項目

- (1) 時代背景・潮流の変化
- (2) 多様なステークホルダーとのコミュニケーションの取り方
- (3) 日本的経営について
- (4) 今後、地域企業に求められる人材像
- (5) 人材育成に関して、大学(高等教育機関)に対し、どのようなことを期待するか。

▶ 留意事項

現在、KJ法により分析中

この調査結果は、生データを単純にとりまとめたもの

企業経営者が求める資質・能力		コメント数
①	デジタルスキル	16
②	語学力	3
③	課題発見・解決力	4
④	リーダーシップ・マネジメント力	6
⑤	チャレンジ精神	16
⑥	トライアンドエラーの精神	5
⑦	粘り強さ	10
⑧	学び続ける力	18
⑨	観察・リサーチ力	8
⑩	予測力	5
⑪	柔軟性	15
⑫	コミュニケーション能力	17
⑬	既存の常識から外れた発想	5
⑭	価値共創力	16
⑮	素直さ	9
⑯	利他の精神	10
⑰	価値観・美意識	9
⑱	基礎的な人間力	18
計		190