

一般社団法人
Future Skills Project研究会
理事長
(独立行政法人 日本学術振興会理事長)

安西 祐一郎 氏



大学と企業は 明日の担い手をどう育成すべきか!? 主体性を持った学びが、グローバル人材を育む

大学の新卒者が社会人として活躍できるようになるまで長い時間を要する——。これまで日本の多くの大学が、そんな状況を問題視することはありませんでした。根底にあるのは、「大学は修学の場であり、会社人を育成する場ではない」という考え方です。

それに真っ向から異を唱え、産学連携の新たな人材育成プロジェクト「Future Skills Project (FSP)」を主導しているのが、前慶應義塾長の安西祐一郎氏です。安西氏が推進するFSPの背後には、どのような問題意識とねらい、そして展望があるのでしょうか。FSPの教育カリキュラムに講師として参加した経験を持つ日本IBMの田端真由美が、安西氏に伺います。

》》 主体性の発揚に向けて

田端 まずは、先生が主導されている「Future Skills Project (FSP) 研究会」についてお聞かせください。この取り組みを始められた背景には、どのような問題意識や目的があったのでしょうか。

安西(敬称略・以下同) FSPは、「社会で活躍できる人材を育成したい」という人たちの思いに端を発する活動です。企業の人事部門・人材開発担当の方にお話を聞くと、多くの方が「大学新卒者の社会人としての未熟さ」を嘆いておられます。もちろん、これは今に始まった問題ではありません。しかし、ビジネスのグローバル化、企業の多国籍化が進む中で、日本の若い世代は、企業内外で優秀な海外の人材と競争していく必要に迫られています。にもかかわらず、大学の新卒者がいつまでも「社

会人としての未熟さ」を指摘されているようでは、学生にとっても不幸ですし、日本が国際競争力を維持していくことも困難でしょう。

そういう時代の変化の中で、大学も当事者意識を持って人材育成のあり方を改めていかなければなりません。そうした問題意識から、企業6社の人事部長と5大学の副学長・学部長クラスの産学連携の中で、「国際社会・未来社会で活躍できる人材をどう育成すべきか」を研究し、実のある成果へと結びつけようと考えたわけです。そして2010年7月に、そのメンバーが皆でFSP研究会を立ち上げたのです。

田端 研究会の発足後、具体的にどのような取り組みを行われてきたのでしょうか。

安西 最初の頃は何も起きませんでしたね(笑)。産と学が真二つに分かれて、互いに相手の出方を窺いつつ、シーンと静まり返る。そんな状況だったのです。「産学の溝は深いな」と改めて感じましたが、会合を重ねるうちに互いに打ち解けていき、活発な議論が交わされるようになりました。間もなく2011年4月からは、研究会で導出した仮説に基づきながら、「FSP講座」と呼ばれる産学連携の教育カリキュラムを、メンバーの大学で開くようになりました。また、産学から多数の参加者を集めて毎年シンポジウムを開催するようになりました。

田端 そうした活動のベースとなっているのは、何なのでしょうか。

安西 それは、学生の「主体性」を育むという考え方です。ここで言う主体性とは、自ら目標を見つけ、達成のために能動的に実践していくことを指していて、日本の学生には、総じて欠けているのです。

ですからFSP講座も、学生が主体性を持って考え、行動するような構成になっています。この講座は、「答えのない問題の答えを、初対面の人とのチームワークを通じて見いだしていく能力とスキルを磨くこと」に重きを置いています。つまり、学生たちが、自らの答えを主体性を持って産み出していくトレーニングをするわけです。また、初対面の人とチームを組んで事に当たる上では、チームの個々人が主体性を持って考え、行動していく

P R O F I L E

安西 祐一郎 [あんざい ゆういちろう]

一般社団法人Future Skills Project研究会理事長(独立行政法人 日本学術振興会理事長)。1974年、慶應義塾大学大学院博士課程修了。1988年、慶應義塾大学理工学部教授。慶應義塾大学理工学部長、慶應義塾長などを歴任。過去、カーネギーメロン大学コンピュータ科学科・心理学科博士研究員、同大学人文社会科学部客員助教授なども務める。専門の認知科学・情報科学の領域で、『心と脳』(岩波新書)、『問題解決の心理学』(中公新書)、編著『コミュニケーションの認知科学』(岩波書店)、『「デジタル脳」が日本を救う』(講談社)など著書多数。

ことが必要です。主体性に対する意識が自ずと高まっていくようにするのです。

田端 FSP講座は、大学新入生の春学期に催される授業と伺いました。これは「初対面の人とチームを組む」ための工夫と考えてよろしいのでしょうか。

安西 そうとも言えます。春学期の新入生たちは、ほとんど互いに初対面です。ですから、われわれの考えを実践するには、この時期がベストタイミングと考えています。

また、FSP講座は、協力企業の方に講師を務めていただくスタイルを取っています。1年生のときから学生が企業人と接触することに抵抗感を覚える大学人も少なくないのですが、私たちは、学生が大学生活になじむ前に社会に触れ、自身の未熟さや知識不足・スキル不足を知った方が、かえって学問の大切さを実感し、その後の大学生活を有意義に過ごせるのではないかと考えています。

例えば、FSP講座では、1学期を前半後半に分けてそれぞれ別の業種の企業から講師を招き、実ビジネスでも答えのない問題を提示していただいています。そして、講師が提示した課題に、学生が6~7人のグループに分かれて共同で取り組み、答えを考え、中間発表、最終発表、そして最後には振り返りといったカリキュラムが展開されていくのです。このカリキュラムは、ついこの間まで高校生だった学生にとって、とてもハードルの高い授業です。しかも、チームを組むのは、いつもの「仲良しグループ」ではなく、見ず知らずの学



生同士。そうしたチームで、「決まった答え」のない難題に当たるのは、大多数の学生たちにとって初めての経験なわけです。

ですから、1社目の中間発表では、すべてではないにせよ、大抵のチームが無残な結果で終わります。発表に対して講師から手厳しい指摘を受け、自分たちの未熟さを思い知らされるチームが大半です。ところが、学期の後半の2社目になると、1社目での失敗や反省を生かして、多くの学生の間で主体性が芽生えてきます。実際、この講座を受講した学生その後の科目選択を追跡調査したところ、いわゆる「楽勝科目」ではなく、「自分の将来にとって有意義かどうか」という観点から科目を選んでいる傾向が見て取れているのです。

田端 FSP講座には、数多くの企業・大学が協力されているとお聞きしましたが。

安西 ええ。ありがたいことに、業種、規模、地域などにかかわらず、かなりの数の企業にご協力いただいています。一方の大学側についても、当初は、「大学の授業の講師を企業が務めるなんてありえない」「大学は職業訓練の場ではない」といった反発の声もありましたが、徐々に講座の意義をご理解いただけるようになり、規模や地域、分野などにかかわらず、協力大学の裾野は着実に広がっています。

いまさらながら恐縮ですが、日本IBMさんにも、この取り組みには日頃からご協力いただいています。とても感謝しています。田端さんもFSP講座の講師を務められていましたね。

田端 はい、2015年の4月から7月まで、横浜国立大学で行われたFSP講座に講師として参加させていただきました。個人的にもとても貴重な体験となり、勉強させられる部分も多くあったと感じています。

安西 それは何よりです。ご支援、ありがとうございます。

》》 アジアの人材とのケタ違いの差

田端 ところで、日本IBMで若いエンジニアと仕事をしていても、やはり主体性が大事だと実感することが少なくありません。とりわけ、最近のシステム開発の現場では、スマート・デバイスや人工知能といった新しいテクノロジーをいかに活用できるかを皆でアイデアを出し合いながら、段階的に機能を開発／リリースしていくアジャイル開発の案件が増えています。こうした開発スタイルでは、まさにエンジニアの主体性や機敏な行動力がカギになっています。

安西 同じことですが、知識やスキル、経験、そして主体的に仕事に取り組む姿勢さえあれば、誰もがイノベーションに関わっていける時代が到来していると言えるのではないのでしょうか。それこそまさに、「オープン・イノベーション」なのだと思います。とはいえ、イノベーションは主体性や意欲だけでは成しえませんが、やはり、知識をしっかりと身に付ける必要があります。FSPによる動機づけに加えて、将来の糧となる知識基盤を学生自身がどう築くことができるか——。これは高等学校教育の改革も含め、教育界の今後の大きな課題だと考えています。

田端 実は先日、海外に出張する機会があったのですが、海外企業では世界中から集まった学生インターンが社員顔負けのソリューションを自ら考案し、会社に積極的に提案していました。そうした学生の中に、日本人が1人もいなかったのは少し寂しかったですね。

安西 それ genuinely 問題なのです。ある企業の人事部長の方も、「仮に、中国、韓国、シンガポール、タイ、そして日本からトップクラスの学生を1人だけ採用するとすれば、日本以外の国の学生を選ぶ」とおっしゃっていました。理由は、アジアの学生は、意欲とハングリー精神が日本の学生とはケタ違いにあるからだそうです。さらに、アジアの学生と日本の学生とでは語学力にも開きがあり、例えば、中国のトップクラスの学生で日本の企業に関心のある人たちは、中国語と日本語、英語のマルチリンガルが当たり前です。これからは日本の企業にも、そんなアジアの優秀な学生がどんどん応募してくる時代になるでしょう。そうなれば、日本の学生も大学も、非常に厳しい状況に追い込まれるはずですよ。

田端 すでに、そうした動きは多くの企業で見受けられています。

安西 そんな時代の中で、日本人の人材をどう育成していくかは、大学はもとより、国全体にとって大きな課題です。日本の少子化傾向によって、1967年には約240万人以上いた18歳人口が1993年には約200万人へと減少しています。この傾向には今後さらに拍車がかかり、2030年には、日本の18歳人口が約100万人にまで落ち込むと予想されています。これだけ働き手が減っていく中で、日本の若い世代が、勢いを増す新興国の若い人たちと互角に渡り合っていくことができなければ、国力低下は必至ですよ。

日本の社会は高度経済成長期が過ぎ、成熟期に入ったとよく言われますがこれは誤りで、日本の将来にとって経済の強化は必須です。「緩やかなマイナス成長の中で小さく暮らしていければいい」という「小さな暮らし」ですら担保されないほど、日本の未来は深刻です。経済が伸びなければ、若い世代が将来幸福になることはあり得ません。それには教育の転換が必須なのです。

》》 求められる総合的な教育改革

田端 では、グローバルに活躍できる「明日の担い手」を育成するには、何をどうするのがよいのでしょうか。

安西 現時点での最も大きな問題は、大学だけでなく、高等学校の教育にもあると考えています。高等学校教育を改革しないことには、問題の根本的な解決にはつながりません。

確かに、トップレベルの進学校には伝統的な意味での優秀な生徒が集まっています。ところが、そこでの教育は、煎じ詰めれば大学入試に向けての対策が中心で、「主体性を持った学び」からは程遠いものです。これでは、アジアのトップレベルの学生と互角にわたり合える人材は育ちません。また、見ず知らずの人と、ある日突然チームを組んで、一つの目標に向かって突き進むという経験も、従来のトップレベルの受験校ではほとんど味わえないものです。

ですから、そんな経験を積むことができたり、あるいは、受験勉強だけではない多様な能力を自ら身に付けられる教育プログラムを高等学校に導入する必要があります。また、大学入学者選抜の方法、大学教育、企業の採用方法がそれに連動して変わる必要があります。一方、トップクラス以外の高等学校で今起こっていることは、教育そのものの崩壊や、不登校といった別の問題です。日本の若い世代の未来を切り拓いていくためには、あらゆる意味で企業、大学、高等学校の学習観の転換が不可欠なのです。

田端 本日は、ありがとうございました。

インタビューアークから



日本アイ・ビー・エム株式会社
グローバル・ビジネス・サービス事業
アソシエイト・パートナー
田端 真由美

安西先生が主導するFSPに参加し、横浜国立大学のFSP講座で講師を務めさせていただきました。その際に出した課題は「IBM Watsonを活用して、5年後の日本を予測し、社会に求められるものを提示せよ」——。最初にこのテーマを聞かされたときには、受講者全員が(文系の新生だったこともあり)「ぼかん」とするばかりでした。ですが、講座を進める中で、学生たちはみるみる成長。それを目の当たりにできたことは本当にいい経験になったと感じています。