

学生の「総合管理力」醸成を目指す PBL授業プログラムの構築 ～試行授業の概要と考察～

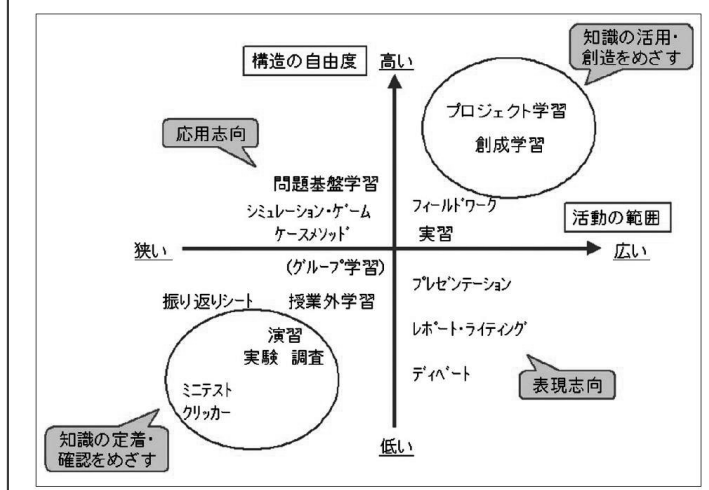
丸山 泰

1. はじめに
2. PBL 授業：他大学の取り組み事例
3. 熊本県立大学総合管理学部の PBL 授業の考え方
4. 試行授業の概要
5. 試行授業の評価と考察
6. 今後の課題と展望
7. 謝辞

1. はじめに

大学教育に、学生の「社会人としての力＝社会人基礎力¹」育成に対する要請が高まって久しい。これに対応する形で、大学における教授法、学習法として、「アクティブ・ラーニング（能動的学習）」の様々な形が試行錯誤されているのが現状である。山地によると、活動の範囲（教室の内外）と授業の構造の自由度によって4象限に分類される¹。図-1で、左下に行くほど、従来の授業形態の中での応用という形が多く、右上（第一象限）へ向かえば向かうほど、授業の準備に多大な労力を要し、かつ、一人の教員で対応できないレベルの活動の範囲（外部企業との連携や学外学習の調整など）のものが増えていく。ここに位置づけられるのが、PBL 型学習である。PBL には、Problem-based learning と Project-based

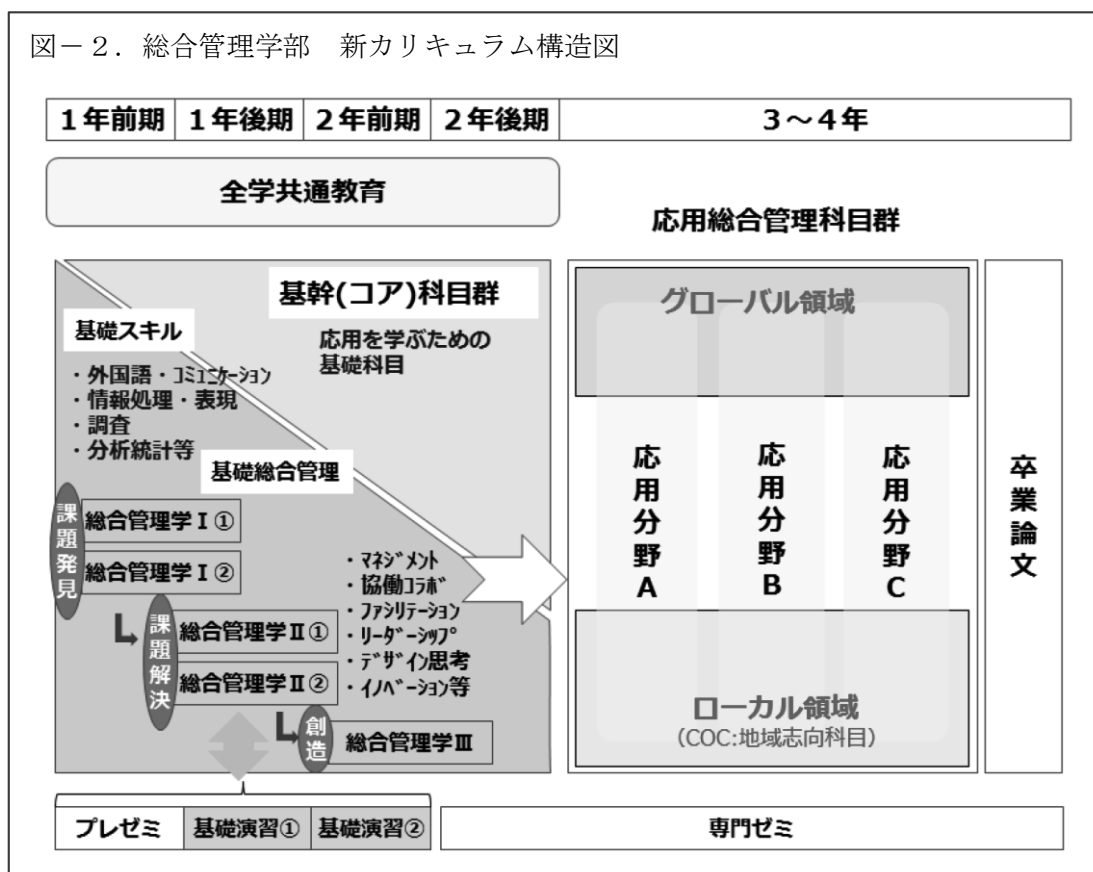
図-1. アクティブ・ラーニングの多様な形態



¹ 「社会人基礎力」：「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（12の能力要素）から構成され、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として経済産業省が2006年から提唱。（<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>）

learning の2つの種類があるが、どちらも課題解決型授業と呼ばれている。Problem-based learning は医学部や保健の分野で導入されて「課題探求から出発する自己開発型学習」とか「問題基盤型学習」と訳される。こちらは、講義室や実験室などいわゆる教室内での問題解決シミュレーションが中心であり、比較的現実の課題を教室に持ち込みやすい分野で発展してきたと考えられる。一方、Project-based learning（以下、プロジェクト型 PBL と呼ぶ）の方は、企業との連携、社会活動との協働といった学外での活動の中で学ぶ形態が多く、先ほどの分野と比べると実際の課題を簡単に教室内に持ち込めない分野や、より実践的な教育効果を求める目的で導入されているケースが多いⁱⁱ。

熊本県立大学総合管理学部においても、学士課程は、専門を通じて学士力の育成を目指すべきこと、そのために教育について質的転換が求められていることを前提とした、カリキュラム改革を平成 29 年度より実施予定である。その中で、総合管理学部の理念を再定義し、『総合管理学部は、多様な考え方や専門分野を総合し創造的に課題を解決するアドミニストレーション（総合管理）の教育・研究を通して、社会的諸課題に取り組み、地域社会ひいては国際社会に貢献することを目的とする。』と「知と実践」による価値創造をその中核に置いたものとなっている²。その理念の下、示されているのが下記の新カリキュラム構造である。



² 「総合管理学部及びアドミニストレーション研究科の 今後のあり方について（最終報告書）」
熊本県立大学：総合管理学部のあり方検討委員会、2016年2月

この中で、新たに設ける「基礎総合管理科目群」と1～2年次に新設する基礎演習科目とが、社会人基礎力と学部を目指す「総合管理力」の醸成を強力にバックアップする形になっている。1年次に実施する予定の「基礎総合管理学」および「基礎演習」は上述した教室内で実施する、いわば Problem-based learning に該当し、2年次前期に実施する予定の「基礎総合管理実践」と「基礎総合管理実践演習」については、学外の企業や行政と連携した Project-based learning に相当し、本論文が取り扱う範囲になる。前記「総合管理学部のあり方検討委員会」では、この科目について、次のように定義している。

「基礎総合管理実践」＜2年次前期選択＞。
演習科目「基礎総合管理実践演習」と連動させ、外部機関と提携しPBLを教育方法としてファシリテーション、リーダーシップ教育を行う。このペア科目は、1年次前期・後期で学部生全員に学ばせた基礎スキル・方法論を前提に、基礎教育段階でのアドバンストコースとして、リーダー教育の場として位置付ける。専門演習（ゼミ）が始まった後、ゼミの学生たちをけん引していくリーダー的役割を果たす人材育成を狙う。

本論文は、平成29年度からの総合管理学部新カリキュラム施行に先立ち、平成28年度に実施したPBL試行授業の内容をレビューし、その可能性と課題について考察することを目的とする。論文の構成としては、既にプロジェクト型PBL授業を実施している大学の事例をいくつか紹介し特徴を整理する、そして、熊本県立大学総合管理学部として目指すPBL授業の考え方について論じ、具体的な試行授業の内容と結果をレビューしながら、その考察を展開するという形で進めていく。

2. プロジェクト型PBL授業：他大学の取り組み事例

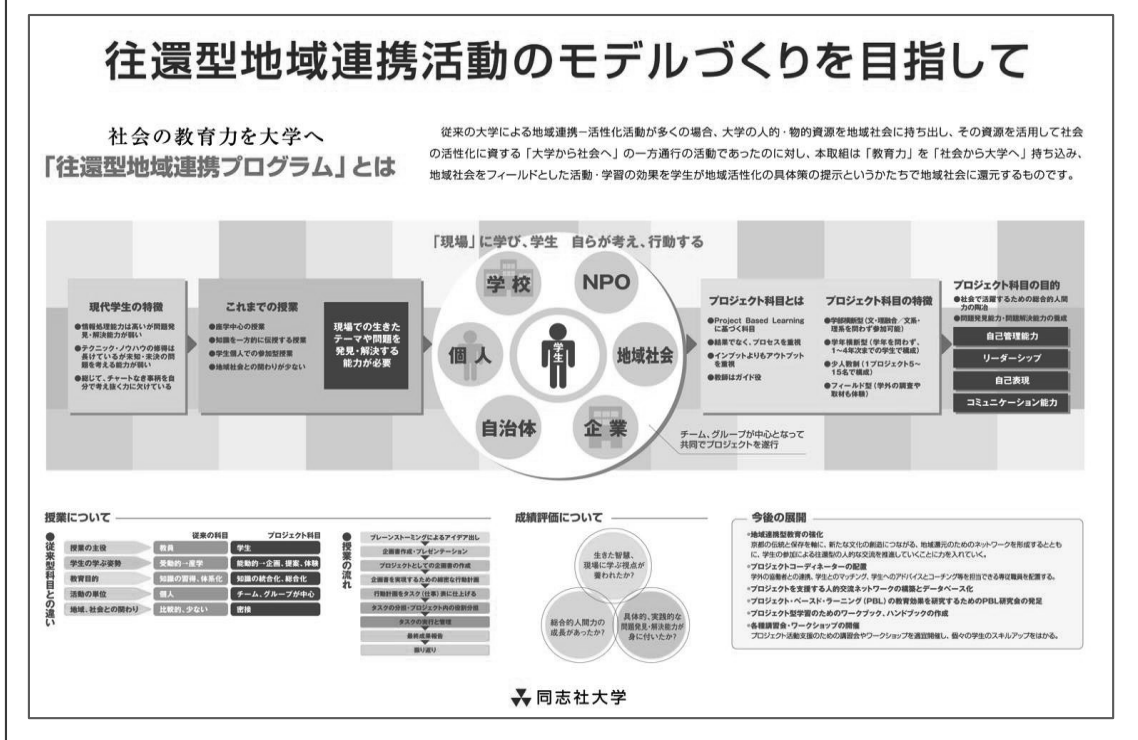
本章では、PBL授業に取り組んでいる多くの大学の事例の中から、社会科学系の学部を中心に、地域や企業など外部との連携によるアプローチを行っている、筆者自身が視察取材を行った、同志社大学と京都産業大学の2大学の事例を紹介してみたい。

2-1. 同志社大学の取り組みⁱⁱⁱ

同志社大学では、2006年度から地域社会や企業の方々を講師とする『プロジェクト科目』を開設、PBL型授業を展開してきている。『プロジェクト科目』は全学共通教養教育科目の中のキャリア形成支援科目群として位置づけられている。春・秋連結学期で企業等からテーマを募集し、企業からのスタッフと専任の教員のペアで10名程度のプロジェクトを毎年25件程立ち上げ実施している。プロジェクトの立ち上げから完成までの一連のプロセスに主体的に関わりながら、実践的な問題発見・解決能力—社会を生き抜く力—を身につける事を目標に据えた内容となっている。

特筆すべき特徴の一つは、テーマを企業や地域から公募し、選定した取組先の代表を1名嘱託講師として委嘱している点である。テーマを持ち込んだ外部の嘱託講師と専任教員のペアで学生と一緒に課題解決に取り組むというスタイルは、取り組み先のコミットメントを高め、学生にとっては“本気の”課題に取り組める環境作りとなっていると推察する。また、同学は2009年より

図-3. 同志社大学「プロジェクト科目」の概要 (<http://pbs.doshisha.ac.jp/outline/outline.html>)



学内に PBL 推進支援センターを立ち上げ、プロジェクト・リテラシーの育成方策を新たな教養教育論として学内外に発信し、課題探求能力を備えた 21 世紀型市民を育成する、としている。センターでは、①学内の取組体制の充実整備、②学外との連携、③PBL 推進協議会の設置 (PBL 事例報告を実施や教育方法の研究開発、および地域とのネットワーク化)、④プロジェクト・リテラシーの養成 (課題探求能力等の測定のためのベンチマークを策定)、⑤質保証システムの充実を担うとしている。このセンターが、「プロジェクト科目」で PBL 授業を展開する教員やスタッフ・学生に対して、授業の改善や進化、地域との連携の拡大や深化など後方支援的な役割を果たしていると言える。

もう一つ加えると、学習環境の充実である。同学の保有するラーニング・コモンズ「良心館」は、各エリアが一部をのぞいてほとんどが間仕切りのないフレキシブルかつオープンな約 2,550 m²の空間となっており、その空間の中に利用者の想いをサポートできるよう、パソコンはもちろん、プロジェクター、スクリーン、電子黒板など、多様な最新情報機器が配置されている。ここでは、「出会う Socialization (共同化)」、「話す Externalization (表出化)」、「まとめる Combination (連結化)」、「やってみる Internalization (内面化)」の 4 つをコンセプトとしており、「ひらめき」を「実現」に変えていくさまざまな装置を配置した自習空間となっている。

同志社大学のこのような取り組みは、平成 18 年度文部科学省現代教育ニーズ取組支援プログラムに採択、平成 21 年度文部科学省「大学教育・学生支援推進事業」(大学教育推進プログラム)に採択など、高い評価を受けている。

2-2. 京都産業大学の取り組み^{iv}

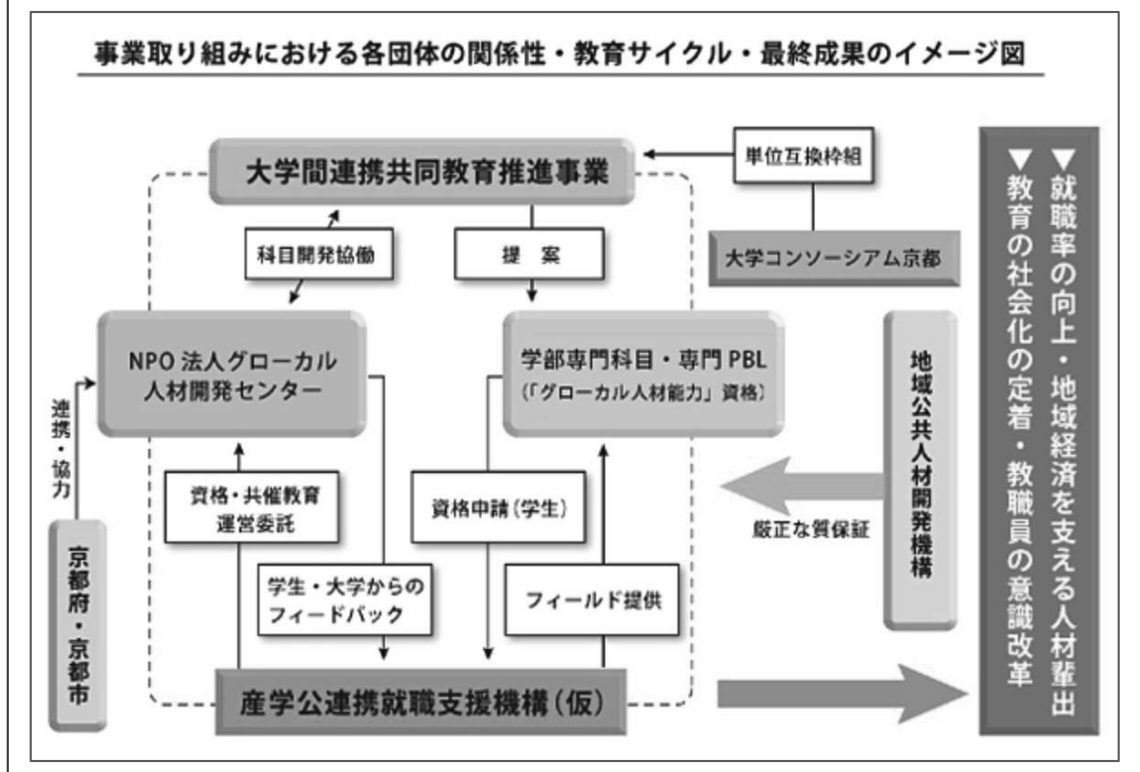
京都産業大学では、キャリア形成支援教育科目の中で「オン・オフ・キャンパス領域 課題解決系科目群」として位置づけた「O/OCF-PBL (On/Off Campus Fusion-Project Based Learning)」と呼ばれる PBL 教育を行っている。これは、課題解決活動を通じて実社会で必要となる心構えや能力を身につけるために設定された科目で、大学での学び (On Campus) と実社会 (Off Campus) での学びとを融合 (Fusion) させる実践指向型の課題解決型学習 (PBL) としている。

同学の PBL 型授業の特徴は、1 年次から 3 年次まで「O/OCF-PBL 1」「O/OCF-PBL 2」「O/OCF-PBL 3」と体系化させて学生の能力伸長を図る点である。特に、「O/OCF-PBL 2, 3」においては、「企業からの課題の解決」と「主体性や社会性の涵養をはじめとする能力の伸長」とを同時に達成することを目標とした設計となっている。本論文の定義で言えば、「O/OCF-PBL 1」が Problem-based learning タイプの科目であり、「O/OCF-PBL 2, 3」が Project-based learning となる。

さらに平成 24 年度から、同大学が代表となり京都所在 5 大学と京都経済同友会をはじめとする京都経済 4 団体とが共同し、特定非営利活動法人「グローバル人材開発センター」を立ち上げ、「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度の開発」をスタートさせている (図 4)。これは、確かな公共マインドと冷静なビジネスマインドを備えた地域経済を支える人材、即ち地域社会に根付きつつ、グローバル経済の荒波を読みきる能力をもったグローバル人材の育成を目的とし、同プログラムでは公共政策系科目、企業人を講師とするグローバル人材能力系科目及び、PBL 型インターンシップ科目からなる教育プログラムを修了することで GPM (グローバルプロジェクト マネジャー) 資格を付与する実践的な地域資格制度を創出する事も目指している。

図 4. 「産学公連携によるグローバル人材の育成と地域資格制度」の概要

(<http://www.kyoto-su.ac.jp/mext-subsidized/mext-subsidized01.html>)



このプロジェクトは、平成 24 年度文部科学省「大学間連携共同教育推進事業」に採択されるなど、高い評価を受けている。

2-3. 2つの事例研究から見た PBL 授業開発のポイント

これまで見てきた2つの大学の事例から、プロジェクト型 PBL 授業の開発において、2つのポイントが浮かび上がってくる。一つは、『オープン化』である。両校とも、授業のテーマに関しては広く外部（企業や地域）に公募しており、さらには同志社大では、外部のメンバーを講師として招聘するなど積極的に内部化しているところも注目すべき点と考える。PBL 授業を実践的なものにするためには、取り上げる課題が実践的（むしろ実戦的）なものである事は重要なポイントであり、外部から課題が持ち込まれる構造は重要と考える。また、外部の人材を積極的に授業に採用することで、外部のコミットメントを高める効果につながり課題解決へ意識と志向を強化し、科目をより実践的にしていくと考えられる。

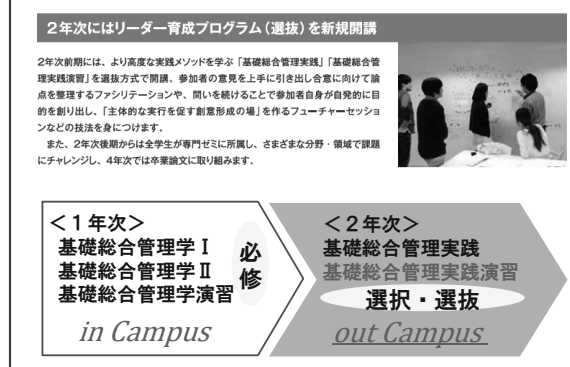
二つ目は、『支援体制』である。プロジェクト型 PBL 授業は、課題そのものが外部からもたらされ、また、その解決も都度変化していかざるをえない性質のものであるから、非定型で流動的、変化対応型の授業運用が求められ、教員スタッフの負担も大きい。また、PBL は教育方法が確立されているわけではないため、都度改善や進化を図る必要があり、包括的に束ねて開発研究を行う仕組みが求められる。同志社大も京都産業大も学内外にセンター的な組織を立ち上げ、そこが、PBL の推進と進化をバックアップする、いわばロジスティックス（兵站）の役割を担っている。従来の座学型授業と異なり、PBL 授業の成立のためにはバックアップ（組織やスタッフ）が必要不可欠と言える。

3. 熊本県立大学総合管理学部の PBL 授業の考え方

3-1. 総合管理学部における PBL 授業の位置づけ

前述した通り、熊本県立大学総合管理学部では「多様な考え方や専門分野を総合し創造的に課題を解決するアドミニストレーション（総合管理）の教育・研究を通して、社会的諸課題に取り組み、地域社会ひいては国際社会に貢献する」という理念の下、“知と実践”を教育の両輪と据えている。総合管理学部における PBL 授業は、単に社会人基礎力醸成の場としてだけでなく、学部を目指す「総合管理能力」（≒学部の理念を実践できる力）を育む場として位置づけられている（図-5）。総合管理学部では、学生は2年次後期から、専門演習という形でゼミ活動に入りそれぞれの専門領域で社会的諸課題の解決に取り組んでいくことになるが、そこでの教育をより充実させる目的も含め、新カリキュラムでは1, 2年次において「基礎総合管理学科目群」を新設し、演習と併せて「総合管理能力」と「社会人基礎力」の醸成を図る事が目的となる。その中での PBL 授業の入り方としては、1年次は Problem-based learning

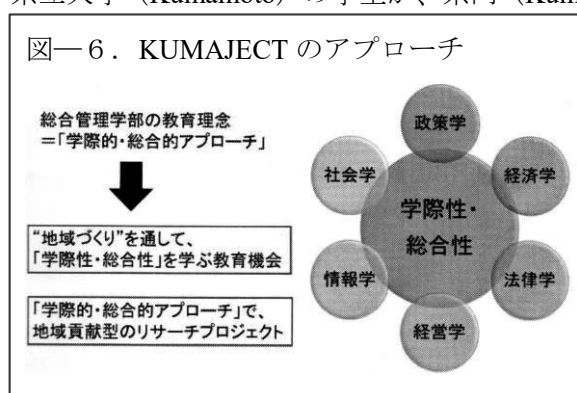
図-5. 総合管理学部「基礎総合管理学科目群」



型、2年次が Project-based learning 型と位置づけられる。そのプロジェクト型 PBL の中心となる科目が「基礎総合管理実践演習」であり、本学部において外部機関と連携するプロジェクト型 PBL 授業は、正式な授業科目としては初めての試みとなるが、このような取り組みが可能となる背景として、2007 年から実施してきた、学部の学生・教員有志のプロジェクト「KUMAJECT」の存在が大きいと考える。

3-2. 総合管理学部「KUMAJECT」プロジェクトについて

「KUMAJECT」は、熊本県立大学が目指す「将来の地域社会を担う人材」育成を目的に「地域を学び、地域に学ぶ」を実践する教育プロジェクトの一つとして、総合管理学部の学生・教員有志による独自のリサーチ・プログラムとしてスタートしている。KUMAJECT という名称は、熊本県立大学 (Kumamoto) の学生が、県内 (Kumamoto) の各地域、特に人吉・球磨 (Kuma) 地域を



フィールドとして取り組む「学際的・総合的」な教育研究プロジェクトとして、初年度参加の学生が自ら名付けたものである。この活動内容は、「人吉球磨地域の元気づくりに学生が自主的に参画するボランティア教育プログラム」であり、「人吉・球磨地域の課題解決のため、総合管理学部学生が自主的に取り組む地域活性化リサーチ・プロジェクト」と示されている。その教育方法は、課題解決型学習法 (PBL) の考え方をベースとして

組み立てられており、学生が数回にわたり現地に足を運び、地域住民らと一緒に課題を見つけ、活性化案を探り出すというアプローチとなっている。この「KUMAJECT」の実績と経験を土台にできることは、プロジェクト型 PBL 授業の開発において大きなアドバンテージを有していると言える。

3-3. 総合管理学部プロジェクト型 PBL 授業試行の考え方と経緯

平成 29 年度からスタートする総合管理学部新カリキュラムに先立ち、新科目で新たなトライアルとなるプロジェクト型 PBL 授業「基礎総合管理実践演習」については、そのプログラム開発と検証を事前に行うべきとの判断の下、熊本県立大学平成 28 年度重点事業として、「基礎総合管理実践演習プログラム検討および試行」を実施することとなった。実施に先立ち、教員のプログラム開発のサポートと外部機関のコーディネート、授業運営マニュアル作りに協力いただける業者を募集しコンペ形式で選定を行った。その結果、一般社団法人フミダス³とともに取り組む事となった。

また、本年度の試行授業については、時期として 7 月～9 月の夏休みの期間を活用すること、

³ 一般社団法人フミダスは、学生インターンシップのコーディネートを生業としており、企業や地域と学生をつなぐシステムやノウハウを保有している。平成 27 年 9～12 月に、企業の課題解決に大学生が取り組むプロジェクトを運営 (本学ゼミも参加) した実績など、多数の大学との取り組み実績がある。

学生は総合管理学部宮園教授と小菌准教授および筆者の本年度後期からスタートする2年次専門ゼミの学生44名の協力を得て実施する事となった。授業試行運営についても、筆者とフミダス以外に宮園教授と小菌准教授に学生指導を、総合管理学部資料室の梅津囑託職員に授業準備をサポートしてもらう体制を作った。さらに、本事業全体の監査やコメンテーター役として、総合管理学部黄学部長、教務入試課多田隈課長、松本参事にも参画いただいた。

授業試行に先がけ、フミダス社と共に具体的なプログラム案を策定した。

(1) 授業の目的

外部機関と連携し実際の課題解決を体験するPBLを教育方法として、ファシリテーション、リーダーシップ教育を行う

(2) 授業の具体的なテーマ

「地元企業の新卒採用パンフレット作成」

(選定理由)

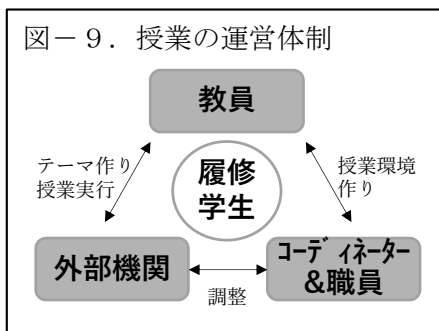
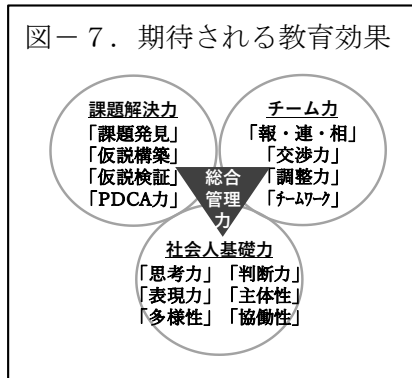
- ・44名の学生を12チームに分け外部機関と連携させるためには複数の企業・組織が必要となる。授業全体の進行や学生同士の学び合い促進のためにも、同一課題を設定する方が高い教育効果が期待できる。
- ・複数の企業・組織で共通な課題として、人材確保は大きな課題として挙げられている。
- ・学生の評価を行う視点からも、共通の評価資料を作成しやすい。

(3) 授業の流れ

授業全体の流れは図-8のように設定した。実際には全15コマの講義となる。図-8の網掛けのセクションは、外部機関の方に授業に参加いただく回になり、テーマ発表と報告会以外に、最低2回は、学生と接する機会を作っていただく事とした。そして、これも外部機関に本授業に参画を依頼する際の条件の一つとなる。

(4) 授業運営体制

前述したとおり、本授業試行に際しては図-9のように、教員-職員・コーディネーター-外部機関のトライアングル体制で受講学生のサポートを行っていく。



以上のような、プログラム案を元に、コーディネーターであるフミダス社を中心に授業試行にご協力いただける地元企業の選定を行った。選定に当たっては、①テーマ課題である「新卒人材採用」に関する課題を有していること、②確かな理念や考え方に基づいた企業経営をしていること、③学生教育への理解と協力体制を整えていただけること（会社の想いを伝えられる方の参画が可能であること）、④授業の日程に合わせた調整が可能であること等を条件として交渉した結果、(株)あつまるホールディングス社⁴、(株)マスナガ⁵、(株)くまもと健康支援研究所⁶、(株)利他フーズ⁷の4社のご協力をいただけることとなった。

4. 試行授業の結果概要

4-1. 実施授業プログラムの全体スケジュール

今回実施した授業試行の内容（スケジュール）を図-10に示す。

回	日時	内容	教室
1	7月15日（金） 5, 6限目	オリエンテーション	大演習室
2	7月29日（金） 5, 6限目	4企業課題説明（企業から） ⇒ チーム分けと訪問準備	CPDセンター
3	8月12日（金） 午後	企業訪問（4企業に分かれて）	グロセ111
4	8月19日（金） 4, 5限	グループワーク（課題解決策検討）	大演習室、演10、 グロセ111
5	9月2日（金） 4, 5限	中間報告会（3つに分かれて）	大演習室、演10、 グロセ111
6	9月15日（木） 適宜	2回目訪問あるいは、相談会	グロセ111
7	9月29日（木） 3, 4限目	成果報告会	中ホール
8	後期各ゼミ日	振り返り	各ゼミ対応

*コマ数としては、全体で15コマ分となるように設計した。

4-2. ポイントとなる授業内容および結果

今回の試行授業の評価を行う上でポイントとなる回について、簡単に授業内容をレビューしていく。

⁴ (株)あつまるホールディングス：「あつまるくんの求人案内」でお馴染みの求人情報誌をはじめ、求人情報を発信している会社（本社：熊本市）

⁵ (株)マスナガ：ねじ一本から取り扱う機械工具、器具販売等の卸会社（本社：熊本市）

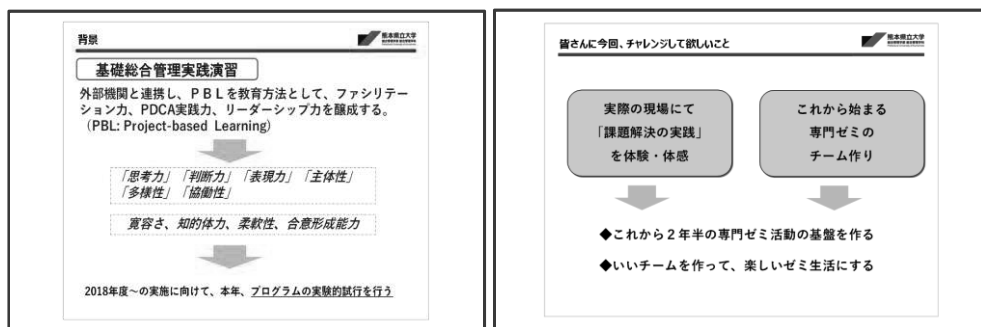
⁶ (株)くまもと健康支援研究所：地域の健康寿命を延ばす運動指導や栄養指導を通じて高齢者とまちが元気になる仕組みをつくるソーシャルビジネス会社（本社：熊本市）

⁷ (株)利他フーズ：馬刺し等のインターネット通販会社（本社：熊本市）

(1) 第1回：オリエンテーション

●プロジェクトの目的説明

図-1 1. 本プロジェクトの目的 (資料一部)

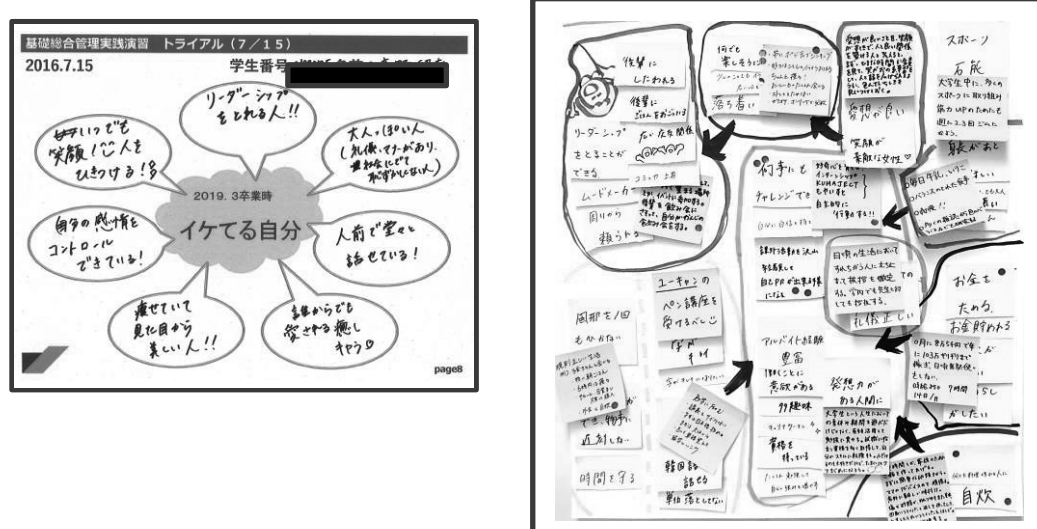


授業の目的である“外部機関と連携して課題解決に挑戦し、ファシリテーションやPDCA実践、リーダーシップ能力を身に付けること、併せて今回の参加学生が専門ゼミスタート前のメンバーであることから、そのチーム作りにつなげるものであることを意識付けした。

●アイスブレイク～ワークショップ

メンバー間の理解を深める目的で、アイスブレイクとワークショップを実施。“卒業時の自分のありたい姿”をキーワードで抽出した後、グループに分かれてKJ法でまとめた。大学2年次の自分の現状を同級生と一緒に振り返る事で、自らの課題を認識し本プロジェクトに臨む意義を意識させた。

図-1 2. アイスブレイク～ワークショップ結果 (例)



●企業4社の概要説明

今回のプロジェクトに参加いただく企業4社（前述）のプロフィールを簡単に紹介。次回までに各自で企業研究を行い、一緒に取り組みたい企業を選択してくることを指示。


●マナー研修

図-1 3. マナー研修 (資料一部)

マナー研修

メラビアンの法則

人が初対面の人を受け入れるまでには4つの壁がある。



第1の壁	第2の壁	第3の壁	第4の壁
⑧外見 ⑤服装 ⑦表情	⑥態度 ①姿勢	②声の大きさ ④抑揚 ③話の内容 ⑨話スピード	

マナー研修

**信頼して、
仕事を任せてもらえる人って
どんな行動、どんな姿勢、
どんな挨拶をしているんだろう？**

本プロジェクトでは、学生が企業と直接関わって取り組みを行うため、社会人としてのマナーの基本を学ぶ研修を実施。コーディネート機関であるフミダス社のインターン事業で培ったノウハウを活用して行った。

●振り返りシート

試行授業として、学生の教育成果や評価を把握する目的で、授業終了時に「振り返りシート」を導入することとした。毎回の授業の中で学んだ事や気付いた事を書いてもらって、担当教員がコメントすることで、学生個人の学びを深めると同時に、教員は学生の到達進度を把握することに活用していく。

●第一回授業の振り返り

2年のゼミ生に協力してもらって試行授業ということで、動機付けを中心に実施したが、アイスブレイクやワークショップが参加意欲の形成に効果的に働いていたように感じる。



図-1 4. 振り返りシート (例)

7月15日

学生番号: [redacted]

【振り返りシート】(戻付き、悪い)

今回の授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。

(コメント: [redacted])

7月15日

学生番号: [redacted]

【振り返りシート】(戻付き、悪い)

今回の授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。

(コメント: [redacted])

7月16日

学生番号: [redacted]

【振り返りシート】(戻付き、悪い)

今回の授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。

(コメント: [redacted])

7月16日

学生番号: [redacted]

【振り返りシート】(戻付き、悪い)

今回の授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。また、授業を通して、自分自身のことについて考えることができた。

(コメント: [redacted])

最初の会場設営から学生に身体を動かしてもらするなど、自主的な動きを意識した授業構成によってアクティブ・ラーニングを促進できることも確認できた。

(2) 第2回：参加企業による企業紹介と担当企業チーム分け

●企業による業務内容と課題の説明

第2回目の授業では、今回の課題解決で実際に一緒に取り組ませていただく企業の代表の方においでいただき、企業概要の紹介と人材に関する課題について発表頂いた。

図表ー15. 企業4社の概要とプレゼン状況

企業名	企業概要	プレゼン者名
(株) 利他フーズ	馬刺しの通販事業等	代表取締役 倉崎好太郎
(株) あつまるホールディングス	求人情報等情報誌出版業など	常務執行役員 島田源太
(株) くまもと健康支援研究所	健康支援をベースに街起こし事業	代表取締役 松尾洋
(株) マスナガ	ネジ・ボルト・プロツール商社	代表取締役 森弘国



●チーム分け～チーム内役割決め

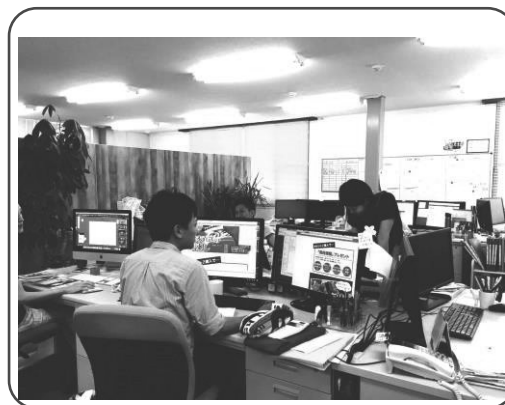
学生同士の話し合いで、3つのゼミ毎に4つの企業に取り組むチーム分けを行い、チームが決まったら自己紹介、チーム内役割決め、およびチーム名、チームスローガンの作成を行った。チーム内でフリーライダーを防止する目的で4つの役割を設定し、各人が責任を持ってチーム運営に携われるよう配慮した。

表ー16. チーム内役割

役割名	内容
チームリーダー	チームの全体を統括
クライアント担当マネージャー	相手先企業との連絡窓口
学内コーディネイトマネージャー	教職員スタッフとの連絡窓口
プロジェクト進捗マネージャー	プロジェクト進行をマネジメント

図表—19. 第一回企業訪問時の企業の対応状況

企業名	説明および質疑対応者（敬称略）
(株) 利他フーズ様	代表取締役 倉崎好太郎
(株) あつまるホールディングス	企画開発室 係長 古池泰士
(株) くまもと健康支援研究所	代表取締役 松尾 洋、人事部 小栗美沙子
(株) マスナガ	代表取締役 森弘国



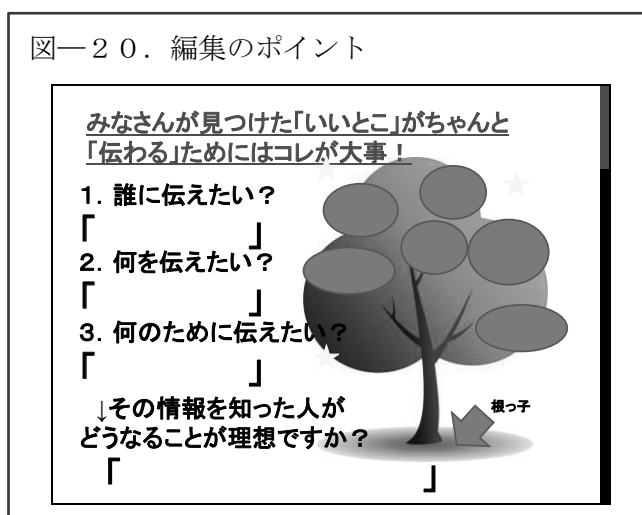
●第3回授業の振り返り

当日は、教員引率は玄関までとし後は学生のみでの対応としたが、企業の方の印象は合格点というフィードバックであった。会社訪問は初めての学生が多く緊張しながら、一生懸命質問していたとのことであった。「職場の仕事内容や現状を知ることができた」「社長の熱い話が聞けた」「ガラッと印象が変わった」「他の人もこんな気持ちになれるパンフレットを作りたい」など、直に接することでの気付きや意欲アップにつながっている様子であった。（振り返りシートより）

(4) 第4回：課題解決策検討

チーム毎に、企業訪問の結果を共有化し、担当企業の魅力や課題を抽出、パンフレット制作へ向けて編集会議を行った。途中、元雑誌（タンクマ⁸）編集長のフミダス：岡村氏より「編集の仕事」について講義いただき、新卒採用パンフレット作成に向けて考え方のポイントを整理するフレーム（図—20）に沿ったグループワークを進めた。また、最後に、ワールドカフェ⁹の手法を使って、検討結果のチーム間での共有を図った。検討内容については、次回の中

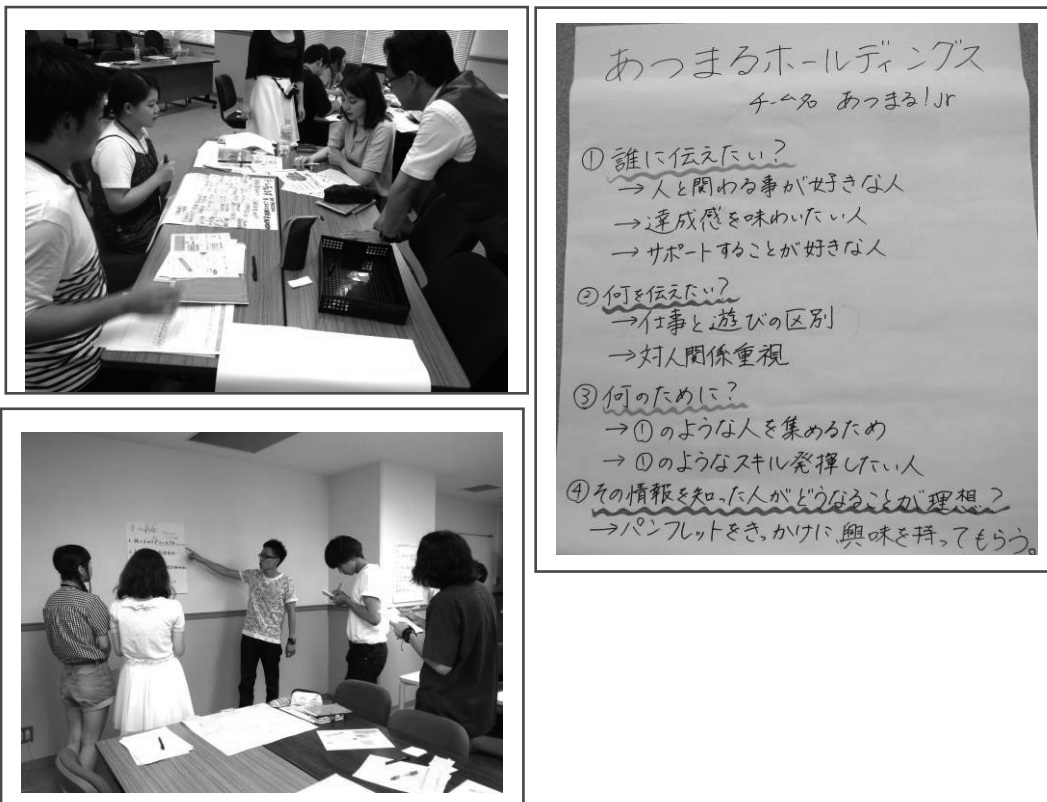
図—20. 編集のポイント



⁸ タンクマ：熊本の旬の話題、ヒト・モノ・コトを伝える月刊誌『月刊タウン情報クマモト』の愛称。発行元は有限会社 ウルトラハウス。創刊37年。

中間報告会で発表できるよう準備を指示した。

図-2 1. 編集会議（新卒採用パンフのコンセプトを決める）の様子

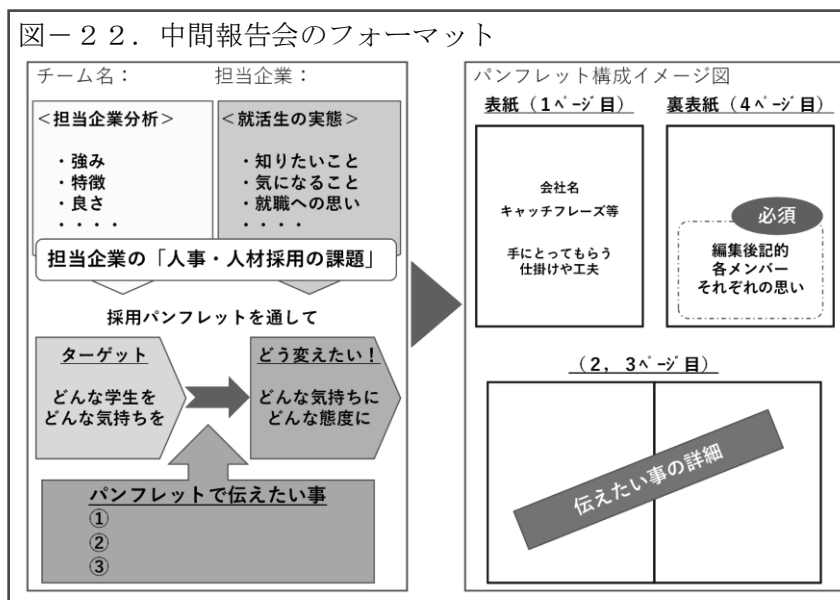


(5) 第5回：中間報告会

中間報告会は、3グループに分かれ、それぞれ教員とコーディネータを加えプレゼン&質疑応答を実施。各チームは図-2 2のようなフォーマットで課題解決の方向性とパンフレットのイメージを提示しプレゼンを行った。

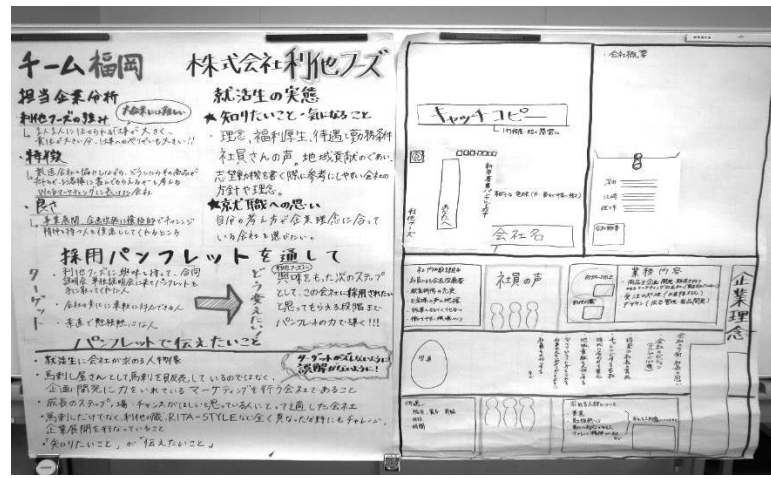
以下、各チームの報告内容を示す。

図-2 2. 中間報告会のフォーマット

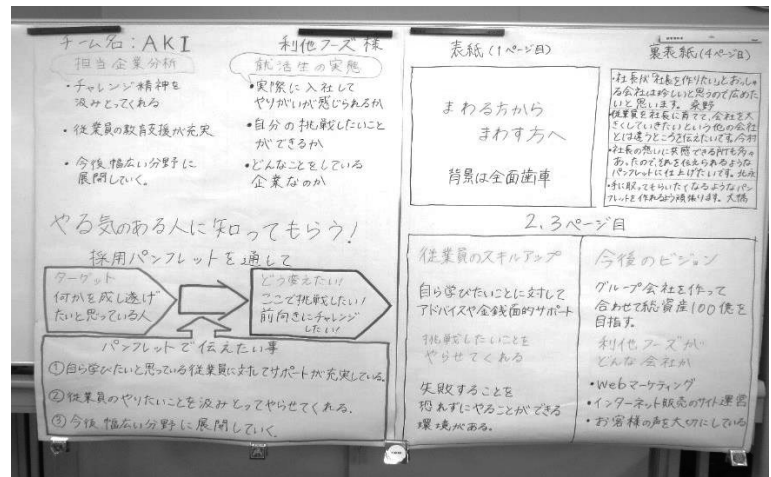


図表-23. 各チームの中間発表

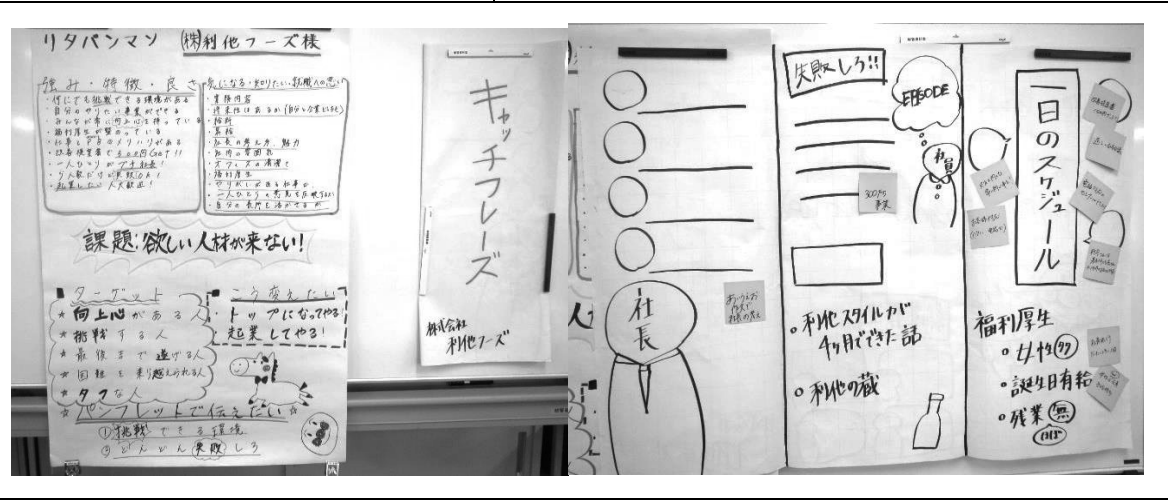
チーム名：チームフクオカ 担当企業：(株) 利他フーズ



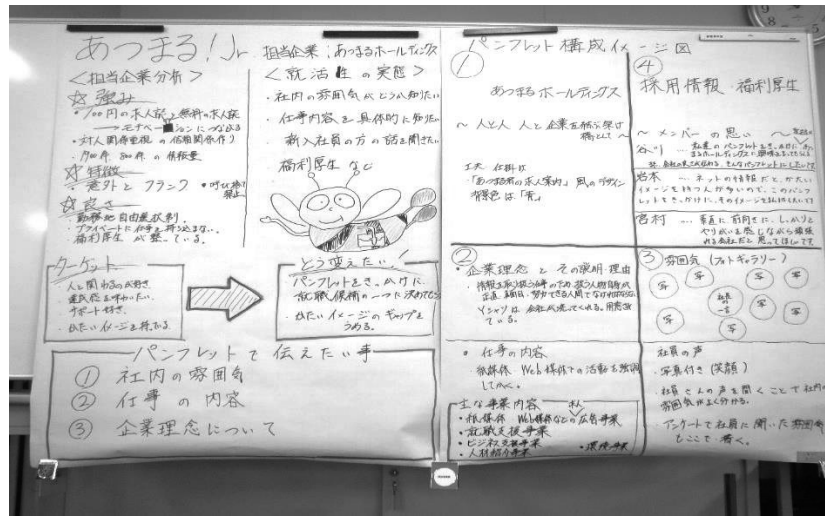
チーム名：AKI 担当企業：(株) 利他フーズ



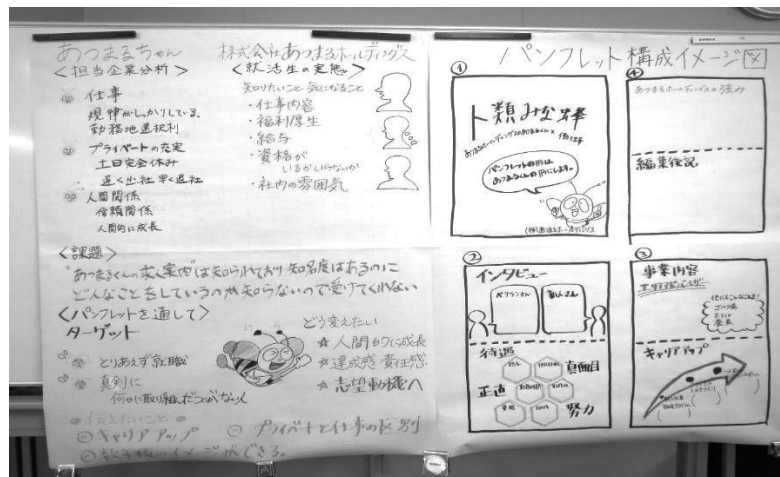
チーム名：リタパンマン 担当企業：(株) 利他フーズ



チーム名：あつまる! Jr. | 担当企業：(株) あつまるホールディングス



チーム名：あつまるちゃん | 担当企業：(株) あつまるホールディングス



チーム名：100円の可能性 | 担当企業：(株) あつまるホールディングス



チーム名：ちえろず

担当企業：(株) くまもと健康支援研究所

ちえろず (くまもと健康支援研究所)

＜分析＞
 主観の強さ・特徴
 * 雑合がない
 * 人とのふれあいが多い
 * 社員の中の良さ
 * 女性社員が多い
 * 認知度の低さ
 * 仕事内容がイマイチ分からない

＜実態＞
 知りたいこと
 * 福利厚生
 * 会社の理念
 * 社員の声
 * 社内環境
 * 社長の考え
 * 自身の能力を活かしたい

採用パンフレットを通して

＜ターゲット＞
 * 人が好き
 * 自分で考えて動く人
 * (主観の)ことよく
 * 戻らない!

＜どう変えたい＞
 * インタビュウや現場体験まで足を運んでもらう!

パンフレットで伝えたいこと
 * 会社の名前がわかりやすいイメージで伝える
 * 専門的な知識がなくても大歓迎であること
 * 2ヶ月前に、有休管理、福祉、コミュニケーション等、自分の長所や得意分野を發揮することができること
 * 誰もが活躍できる、輝ける社長に!

キョウチンコー
 ◎ (くまもと健康支援研究所)

福利厚生
 社員に健康保険・国民健康保険・国民年金・国民生活年金・労災保険・退職金・住宅手当・通勤手当・育児手当・介護手当・介護休暇・介護休業・介護ヘルプ・介護相談・介護研修・介護実習・介護実務・介護実務研修・介護実務研修・介護実務研修・介護実務研修

社長の思い
 社長の思い
 社長の思い

社内満足度アンケート結果
 1. 2. 3. 4.

1日体験
 3:00 10:00
 12:00 18:00
 写真

チーム名：くまもと元気Lab

担当企業：(株) くまもと健康支援研究所

くまもと元気Lab (くまもと健康支援研究所)

＜課題＞
 向き、平気な人
 専門知識がなくても大歓迎
 社長の考えが伝わる

採用パンフレットを通して

＜伝えたいこと＞
 ① 異業種企業がないため仕事の自由度が高い
 ② 人と深く関わることで
 ③ 自分で考え企業行動できる
 ④ これからのくまもと健康支援研究所の発展に貢献できる
 ⑤ 興味と将来性、現場、給与、見聞

パンフレット構成イメージ図
 1. 社長の思い
 2. 福利厚生
 3. 社員の声
 4. 社内環境
 5. 社長の考え
 6. 自身の能力を活かしたい

チーム名：おばあちゃんラボ

担当企業：(株) くまもと健康支援研究所

おばあちゃんラボ (くまもと健康支援研究所)

＜求める人材＞
 発想力
 発言力
 発動力
 発力

＜仕事内容＞
 ① 活気のない商店街と足のない高齢者
 ② 平日の空いた店舗と外出しない高齢者

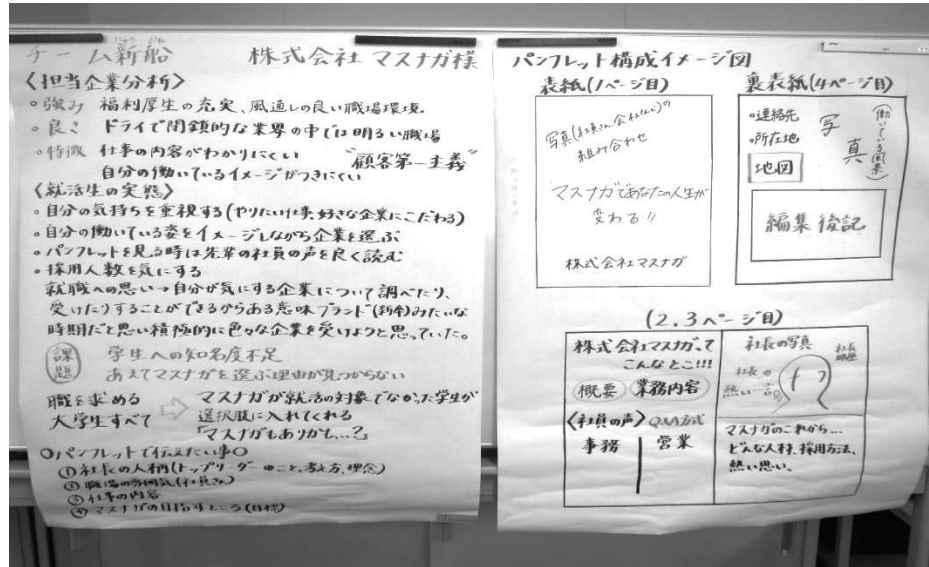
現場の声
 社長
 社員
 パート

給料
 福利厚生
 アプリサポート

社長の右腕募集
 株式会社 (くまもと健康支援研究所)

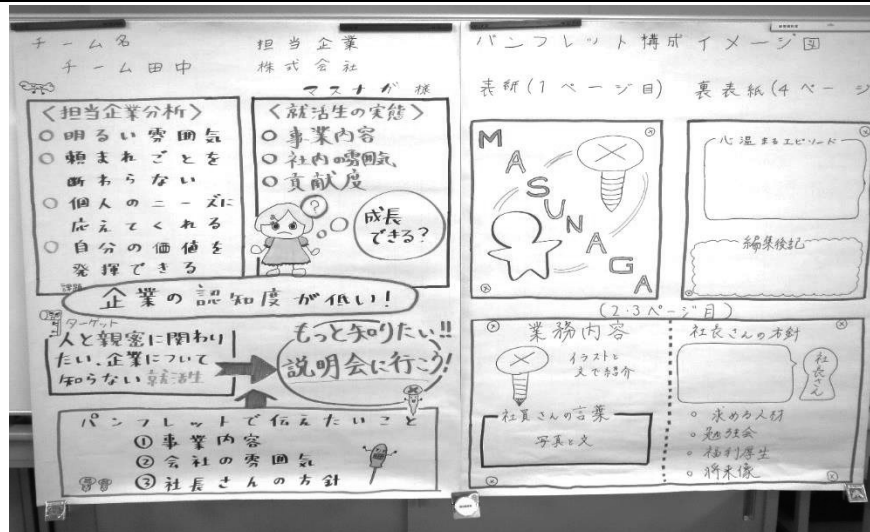
チーム名：チーム入船 (にゆうぶね)

担当企業：(株) マスナガ



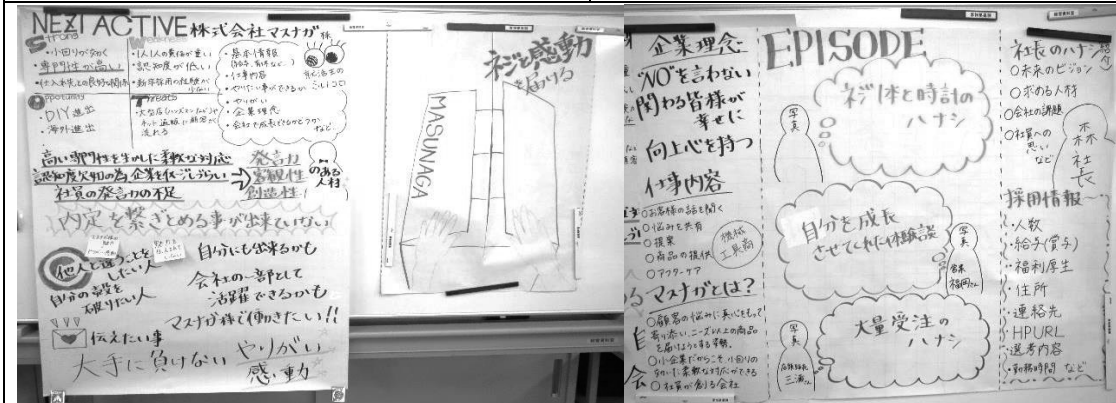
チーム名：チーム田中

担当企業：(株) マスナガ



チーム名：NEZIACTIVE

担当企業：(株) マスナガ



●中間報告会における先生方からのコメント

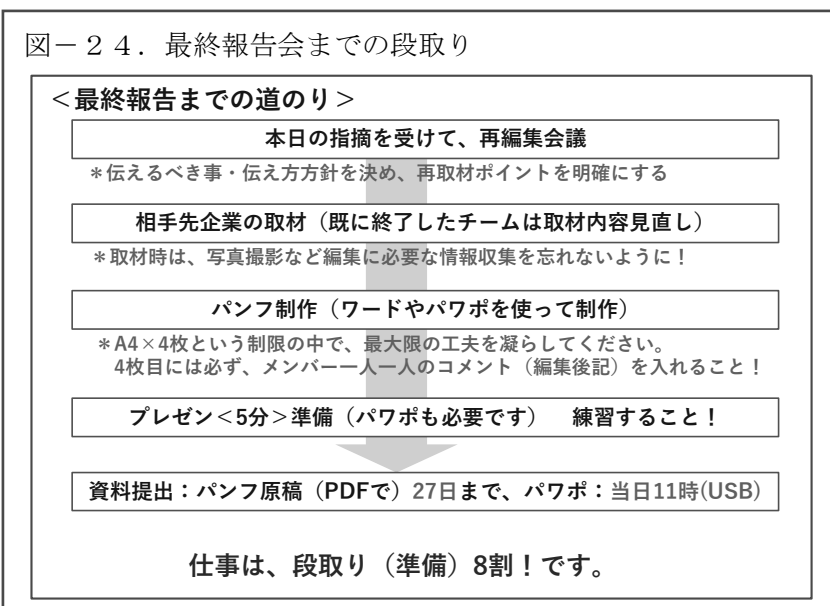
中間報告会で指摘された先生方のコメントを以下に整理する。

- ・伝えたい事が、実際のパンフ案につながっていない。
→分析した課題や伝えたい事を、パンフのどこでどういう風に反映させているのか意識すること。
- ・パンフで伝達できる情報はわずかである。取材で知った多くの情報から、何を選び取って伝えるか、十分に議論することが必要。 → 「選択と集中」が重要。
- ・企業の特徴や強みの出し方が「働きやすさ」に集中している傾向が見られる。もちろん、就職を考える上で大事なポイントではあるが、待遇や福利厚生といった「働きやすさ」だけで選ばれる事はない。特にベンチャー型企業の場合は、そこだけで来る学生を必要としていない。仕事そのものの「働きがい」といった点をもっと攻めないと、新卒生の心は動かない。「働きがい」=十分条件、「働きやすさ」=必要条件と考えて作成することが必要。

●次回～成果報告会までの活動について（指示）

次回から、各チーム毎の活動となり、自分たちで2回目の企業訪問に向けて準備するとともに、自ら先方とアポイントを取り、取材訪問の日時を決定する。決定したらその旨を事務局（教職員＋コーディネーター）に連絡し、タクシーの予約をとり取材を行う。取材後は、パンフレットとプレゼン資料の作成に取りかかり、適宜必要に応じて事務局（教職員＋コーディネーター）に相談しながら、完成を目指す。（図－24）

図－24．最終報告会までの段取り



（6）第7回：成果報告会

プロジェクト型 PBL 授業の成果報告会として、課題「地元企業の新卒採用パンフレット作成」の成果物である学生チームで作成したパンフレットの紹介とそこに至る考え方のプレゼンテーションを実施した。担当企業の代表の方にも参加いただき、審査による評価を実施することとした。

図－25．成果報告会の概要

1. 挨拶（黄総合管理学部長）
 2. 授業経緯報告（丸山）
 3. 各チームからのプレゼン
（報告5分、企業からのコメント2分）
 4. 審査（企業代表）
 5. 結果発表
- <審査基準> 分析力、着眼点（コンセプト）デザイン/構成、新卒者への訴求力、プレゼン力

図-26. 各チームの発表内容

A. (株)くまもと健康支援研究所

A-1. 丸山ゼミ [おばあちゃんラボ]

＜プレゼン＞

くまもと健康支援研究所

**専門的資格
試験管理系**

1

仕事の流れ

2

右腕とは・
社長とともに課題解決を
プランニングできる人材

3

社長の右腕募集中

＜パンフレット＞

A-2. 宮園ゼミ [くまもと元気ラボ]

＜プレゼン＞

はじめに

- ターゲット
 - 九州出身の文系の大学生（総合管理学科の生徒のような）
- このパンフレットを通して
 - くまもと健康支援研究所について知り、かつインターンシップに参加してもらう！

1

スケッチブック

「表紙デザイン」を貼り付けたようなデザイン

地域マネジメント事業部に
関するキーワード

キヤッチコピー
「新しい町づくり始めてみたい！」
「地域マネジメント事業部の楽しさを表現」

2

株式会社くまもと健康支援研究所

- 科学的根拠に基づく健康支援
- 地域における健康指導・介護予防
- 住民のQOLの向上

3

求める人材！！

「科学的な知識
人と関わるのが好き」

「社員の声」
一社員活動を学生が「くま健」を
イメージしやすいように
・地域マネジメント事業部
・子育て支援部
・新卒で採用された方

4

＜パンフレット＞

インターンシップ情報

社長と一緒に仕事を体験できるインターンシップ
期間は2週間～1か月
あなたの学生生活にあわせたプログラム
気に入ったらまずはお電話を！！

《住所》
〒860-0814
宮城県 仙台市
青葉区 二丁目一丁目
TEL: 022-244-7117

《お問い合わせ先》
交流センター3F 301号室
TEL: 022-244-7117
神宮下駅一徒歩9分

編集後記
くま健さんには見聞録ページでは
伝えきれないほどの魅力があります！
ぜひぜひインターンへ！ (渡邊真実)

何もかも初めてで大変だったけれど
みんなが頑張りました。(佐藤直樹)

短い期間の中でしたが
何となく馴染んでいきました。(加藤真実)

このパンフレットを通して少しでも皆様さんと
距離を縮めたいと思っています。(渡邊真実)

くまもと健康支援研究所
平成29年度パンフレット

健康 マネジメント クリエイター
ふるさと 人ひと 新しい
コンサルタント 地域 サポート
つながり 創る 町づくり
コーディネーター

新しい町づくり
始めてみたい？

株式会社くまもと健康支援研究所とは

求める人材！！

- 科学的根拠に基づく健康支援
- 地域における健康指導・介護予防
- 住民のQOLの向上

NEW 地域マネジメント

？地域マネジメントとは？

地域の課題を突き出す
各地域が抱える課題を
現場に行きつづける

解決策を具体化する
それぞれの地域課題に
応じた新しい解決策を作る

コンサルタントを通して
地域の健康の土台を作る！！

経営 人とのつながり 健康

社員の声

藤原 真実さん(地域マネジメント事業部)入社1年目
この会社の好きさとは、自分ひとりでは解決できない
命や健康に関わる大切な命や健康を、自分ひとりで解決
していくことです。この会社には、様々な資格者がいる
のを知り、自分ひとりで解決できない問題を、地域に
いようとする人々の声を聞き、地域課題の解決に取り組み
たいと思っています。

大野 真実さん(事業企画部)入社1年目
私は地域に対して、健康指導活動を行っています。地
域に3年以上とてたさんの人と関わるのが好きです。昔の
自分も健康に関心していたので、健康指導活動が、こ
の手で健康に関心する人が増えるのが好きです。健康に
関心して、安心して暮らして欲しいです。

渡邊 真実さん(医療生活産業部)入社1年目
病院などで働く機会が多いことに誇りを感じています
私は健康を支える仕事に誇りを感じています。この社
会の参加者が生活に取り入れてくれていることを誇りに
感じています。

B-2. 小菌ゼミ [あつまる Jr.]

<プレゼン>

<パンフレット>

B-3. 丸山ゼミ [100円の可能性]

<プレゼン>

<パンフレット>

C-3. 宮園ゼミ [AKI]

<プレゼン>

1

2

3

4

<パンフレット>

実際に感じた成長

利他

株式会社 利他フーズ

D.(株)マスナガ

D-1. 丸山ゼミ [NEJIACTIVE]

<プレゼン>

1

2

3

4

<パンフレット>

(株)マスナガは、機械工具商です。

ただ、届けるだけの仕事はしたくない。

感動の種は社員の声の中

採用情報

事業内容

D-2. 宮園ゼミ [チーム田中]

<プレゼン>

1 **ネジ1本で解決します。**
表紙
・大きなネジでアピール!
・緑を使用
・貴塾な姿勢をイメージ!

2 **営業**
ページ左上
・業務内容
・2つの販売方法の特徴
店頭販売
マスタナ様の強みである課題解決能力を強調!

3 **ページ右上**
学生が不安に感じていることをピックアップ
不安要素をプラスに変えてアピール!

4 **ページ下部**
社員さんのお話で実際の様子を伝える
写真を並べて雰囲気を感じてもらおう

<パンフレット>

1 **ネジ1本で解決します。**
あるお客様に相談されたネジ一本を探し、提供したご大層お喜びの声を真摯に向き合います。小さくとも

編集後記
マスタナ様の創業40周年を記念して、このパンフレットを作成いたしました。マスタナ様の歴史や、お客様の声、そして、マスタナ様の強みである課題解決能力を強調し、マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。また、マスタナ様の強みである課題解決能力を強調し、マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

2 **営業**
マスタナ様とは何か? マスタナ様の強みは何か? マスタナ様の魅力は何か? マスタナ様の歴史は何か? マスタナ様の未来は何か? マスタナ様の強みである課題解決能力を強調し、マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

3 **店頭販売**
マスタナ様の強みである課題解決能力を強調し、マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

4 **ものづくりのベストパートナーへ!**
三浦友莉さん 松本陽介さん
マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

D-3. 小園ゼミ [チーム新船]

<プレゼン>

1 **パンフレットを作成するにあたっての基本方針**
マスタナ様の欲しい人材に届くパンフレットの作成

2 **表紙について**
社員の笑顔の写真を複数活用
写真をちりばめる
マスタナ様のゆるい社風を表現
手に取ってほしいゆずりたて感あふれる表紙
キャッチフレーズを入れる
写真の主張を強くする

3 **2ページ目について**
社長の皆様のお話
社長の約書久を表現

4 **3ページ目について**
社員様(男女各1名)のインタビューを配置
就活生に読んでもらうべきポイントと選んだ項目を元にインタビューの内容を決定

<パンフレット>

1 **コラム**
ある日、お客様が店舗に神様のネジを求めてお越しくださいました。その神様のネジは、世界中にひとつしかありません。その神様のネジは、世界中にひとつしかありません。その神様のネジは、世界中にひとつしかありません。

2 **編集後記**
マスタナ様の創業40周年を記念して、このパンフレットを作成いたしました。マスタナ様の歴史や、お客様の声、そして、マスタナ様の強みである課題解決能力を強調し、マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

3 **お会社**
マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

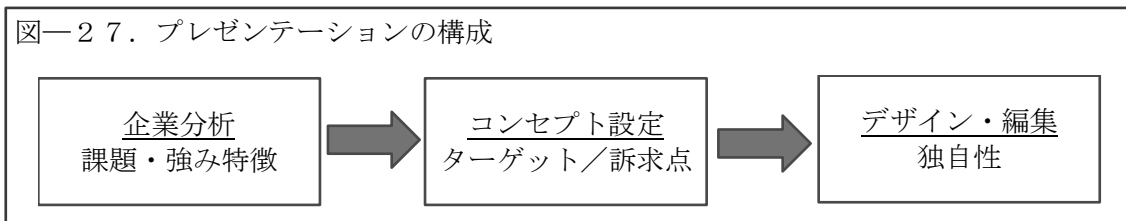
4 **森 弘国 社長**
マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

5 **松本陽介さん**
マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

6 **内富 加苗さん**
マスタナ様の魅力を伝えることが目的です。

●成果報告会の評価

- ・全チームにおいて、本 PJT で狙っていた課題解決のフレームを踏まえた提案～パンフ作成を実施できており、さらに各チーム独自の視点や工夫を加えた設計ができていたと評価できる。



- ・プレゼンテーションも各チームの分析や考えと工夫ポイントをコンパクトにまとめ説明しており、担当企業にも十分に思いが伝わり、当初の教育目的を十分に発揮できたと考える。
- ・担当企業から実際の採用パンフレットに使える切り口やキーワードが多く発見できたとのコメントをいただき、プロジェクト型 PBL として参加企業のメリットも提供できた結果となったと考える。
- ・審査結果による各企業毎の優秀賞は以下の通りとなった。

A. (株)くまもと健康支援研究所	——	「おばあちゃんラボ」チーム
B. (株)あつまるホールディングス	——	「100 円の可能性」チーム
C. (株)利他フーズ	——	「チームフクオカ」チーム
D. (株)マサナガ	——	「NEJI ACTIVE」チーム

5. 試行授業の評価と考察

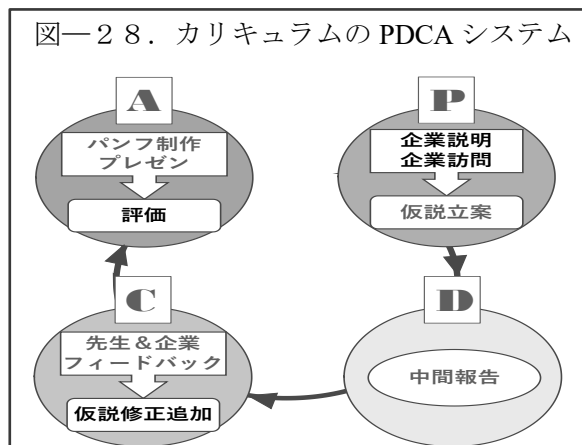
以上のような形で実施した試行授業について、総合管理学部が志向するプロジェクト型 PBL 授業としての評価と課題について考察を行ってみたい。まず、授業としてのパフォーマンスについて、総合管理力を身に付けるための3つのポイントとして設定した「課題解決力」「チーム力」「社会人基礎力」の視点から、その評価とそれにつながる要因について考察を加えていく。

<授業としてのパフォーマンス>

① 課題解決力

授業全体を通して、全チームが課題発見—仮説構築—検証—提案という論理的思考の流れでプロジェクトに取り組む事ができたと考える。成果物として制作した採用パンフレットでは、全てのチームで、何らかの「企業の強みや魅力点」へフォーカスし、かつ、就活生の動機付けにつながるメッセージが含まれており、課題解決提案につながっていたと評価できる。

今回の試行授業において、「課題解決力」醸成につながったと考える要因を考察してみると、3つのポイントが浮かび上がってくる。まずは、カリキュラムとして“PDCA システム”が回せる



仕組みができていたことが挙げられる。

授業の初期段階で、企業からの課題説明と第1回目の企業訪問を受けて課題の認識と解決への仮説出しを行った（Plan 段階）。中間報告会でその仮説を形にして報告（Do 段階）、中間報告に対する先生方からのコメントや第2回企業訪問で仮説に対するフィードバックを受ける（Check 段階）。初期仮説に対するコメントやフィードバックを受けた後に、仮説修正や追加を行い最終報告（パンフ&プレゼン制作）につなげた（Action 段階）（図—28）。具体的には、初期の仮説段階で多くのチームが、採用パンフの訴求として、待遇や福利厚生といった“働きやすさ”を主眼にしていたが、プロジェクトの進行に従って、各企業の独自性や理念（考え方）の重要性や就職する学生の心理への洞察が深まり、最終的には仕事の価値や喜びといった“働きがい”へ主眼をシフトしていったが、これはまさにPDCAの効果と言えるだろう。

次に**企業担当の高いコミットメント**が挙げられる。今回担当いただいた4社は、社長はじめトップの方が直接関わっていただき、学生との対応～審査まで対応いただいた。それぞれ、業務時間を割いて学生との対応に多くの時間を作っていただき、企業の説明紹介の資料作成・プレゼン、企業訪問時の学生への指導等、企業の課題を本気で学生にぶつけていただいた事が、学生の気付きや取り組み意欲につながっていると考察できる。企業人として高い志と能力を有しているだけでなく、地元の学生を教育したいという思いの強さも試行授業の成功につながった要因であると考えられる。併せて、そのような企業や担当者を選定できるコーディネート機関の能力も大きな要因と挙げたい。

三つ目のポイントは、プロジェクト型PBL授業のアウトプットとして「企業の新卒採用パンフレット制作」と**具体的なゴール設定**を行った点を挙げたい。形あるゴールがある事で、学生に目的意識と達成感を持たせる事が出来た。また、指導する側の視点では、人事人材に関する4社の課題が多少異なっていたとしても、パンフレットという形に向かう編集ポイントという事では共通の指導や相互学習が可能になった点も大きかった。

② チーム力

本試行授業では、企業課題にチーム形式で取り組む形態をとり、多様な知を総合するチーム力の醸成も教育の狙いの一つと設定した。各人の振り返りシート等からの推察であるが、全員がプロジェクトへの参加認識を持ち、一定の満足度を示しており、ある程度の成果を示せたと判断している。その要因として、**少人数編成**と**ワークショップの活用**が挙げられる。1チーム3、4名の少人数編成としたことで、各人の参画意識を高められたと感じる。特にチーム内の役割を明確化し、リーダー、クライアント担当マネージャー、学内コーディネートマネージャー、プロジェクト進捗マネージャーという4つの役割を設定したことで、学内外のステークホルダーを巻き込みながらのプロジェクトだったため、全てのメンバーがチーム運営の何らかの責任を負う必要を作れたと言える。またワークショップを活用したことで、チームで意見交換～決断～実行というスタイルを身に付けることができたと考えられる。特に後半、パンフ制作活動についてはチームの自主活動を増やす事で、責任感を醸成できた。

③ 社会人基礎力

実際の企業の協力を得て課題解決に取り組むスタイルを採用し、企業とのやりとりを通じて、マナーや報連相の現場を体験でき、社会人として必要なスキルについて考える機会を提供できたと考える。「社会人基礎力」醸成につながった要因として、3つのポイントを挙げる。

一つは、プログラムに**企業訪問**という形態を採用した点である。今回の試行授業では、特に2回目の訪問は、学生チームが個別にアポイントを取り、かつ自分たちだけで準備～訪問を行う事でダイレクトに企業人と接触する大きな学びの機会となったと考える。企業代表の方々から直接指導をいただく場合は、社会人として姿勢について学ぶ機会となったと言える。

次に、**企業との直接やり取り**を挙げる。例えば、アポ取りなどの連絡を学生自身がメールや電話を通じて実践した。企業からの返信を直接もらう事で、企業活動のスピードや厳しさを体感できたと思う。さらに、中間報告会、成果報告会（審査付）といった納期を設け、そこに向けた活動を行う事でPDCAの実践を体験、成果報告会も審査付にする事で、パフォーマンス重視を徹底した。**納期ある課題設定**により、社会での仕事の厳しさを体感できたと考える。

次に、試行授業のもう一つの目的である、本学初のプロジェクト型PBL授業を実施するに当たり、ヒト・モノ・カネといった授業が成立するための課題や条件について精査していきたい。上記、授業のパフォーマンスを発揮する要因とも連携させながら、考察を加えていく。

<授業成立のための課題>

① 外部機関（企業あるいは行政等）のコーディネートや連絡調整

今回の試行授業を通して、授業成功のキーポイントとして「企業担当者の授業への強いコミットメント」が挙げられた。地元で、高い志と経営感覚を有していて、人材育成に対しても理解と情熱を持って学生と接していただけるトップのいる企業や組織を探してこれを知る知見とノウハウが求められる。また、授業の流れに沿って、ある程度決められた時間と場所で、学生教育にご協力いただくためには、各企業の組織や業務の実態をよく理解し、その中で連絡調整しマッチングを行う必要がある、それを4社（組織）分、同時並行で行うコーディネート力と労力が必要となる。残念ながらそのネットワークとノウハウを本学は有しておらず、また、これを内製化する事は現体制下では返って不効率と考える。この部分は当面、ネットワークとノウハウを有している外部へ委託する事が合理的と判断する。

② 学生の外部移動に対する措置

本授業において、外部機関（今回の試行授業では企業）への訪問は、授業のパフォーマンス発揮上、必要不可欠なプログラムと考えている。外部機関の業務との兼ね合いや他の授業との関係を踏まえたカリキュラムの設定や、多チームが個別に訪問するといった事情を踏まえて学生の外部移動に関する学内ルールの見直し、移動費用、安全対策など、様々な環境整備が必要となる。

③ 教職員の協働体制作り

試行授業の概要を振り返ると自明であるが、プロジェクト型PBL授業は、教員の授業コンテンツだけでなく、事前の準備や企業訪問の場の提供など授業環境が、重要な役割を担うことになる。つまり、PBL授業を作るのは、教員一人ではなく、職員、外部機関、コーディネーターといった

多くの関係者の総合力である。PBL 授業の場といった環境作りについては、大学職員の強い関与と参画が必要不可欠であると考える。

6. 今後の課題と展望

以上、本年夏に実施した本学初のプロジェクト型 PBL 授業の試行授業のレビューを行ってきたが、目的とした教育効果に対して、一定の成果（パフォーマンス）を発揮できる可能性を示せたと考察している。試行授業を振り返ってみると、三重大学高等教育創造開発センターが提示している PBL 教育の基礎要件^{vii}（図-29）をほぼ満たすことができたと言える。また、足立ら^{viii}によると、PBL 型授業で学生の成長を促進するためには、学生自身が『自己成長』という目的意識と『責任感』を所有していることが求められるが、少なくとも、今回の試行授業を経験した学生達は、その事に対する自覚を持つことはできたと推察できる。

今後の課題としては、5で述べたように、PBL 授業を運営するための環境作りが挙げられる。従来のような座学形式の授業と異なり、PBL 授業は外部との関わりの中で、また、答えのない問いに対する課題解決に取り組むことで、動的な授業運営をしていくことが求められる。変化対応が可能な臨機応変な体制や環境を用意しておくことが必要となる。だからこそ、授業が始まる前の準備や各コマの前後の準備や振り返り、個々の学生やチームへのフォローなど、教員やスタッフの業務は多く、いわば労働集約的な仕事となるため、支援やサポート体制の充実が不可欠である。それについては、2の他大学の事例で見てきた、PBL 開発センターのようなセンター機能を将来的には作っていくことが必要となるだろう。また、PBL 授業を受講する学生の立場で考えると、授業のコマ以外の時間にチームで議論できる「場」が必要となると考える。チームによる予復習の「場」と言えるが、それ以上に本学部が目指す“多様な知”を総合する「場」となり、創造の「場」となる環境と言える。ビジネスの現場では、知識創造のためのワークプレイスをいかにデザインするか、イノベーションを目指した取り組みがさかんである^{ix}が、大学でもそういった取り組みを行っていく必要性が高まっていると考える。本論文で紹介した同志社大学のラーニング・コモンズ「良心館」は、このことを先進的に取り入れた好例であろう。

現在、文科省は「地域のための大学」として地域再生・活性化の拠点となる大学の形成に取り組み、地方公共団体や企業等と協働して、学生にとって魅力ある就職先を創出・開拓するとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取組を支援することで、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的とする「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+事業）」^xを進めており、本学も「“オール熊本”で取

表-29. PBL 教育の基礎要件

1. 学生は自己学習と少人数のグループ学習を行う
2. 問題との出会い、解決すべき課題の発見、学習による知識の獲得、討論を通じた思考の深化、問題解決という学習過程を経た学習を行う
3. 事例シナリオなどを通じて、現実的、具体的で身近に感じられる問題を取り上げる
4. 学習は、学生による自己決定的で能動的な学習により進行する
5. 教員はファシリテータ（学習支援者）の役割を果たす
6. 学生による自己省察を促し、能動的な学習の過程と結果を把握する評価方法を使用する

り組む熊本産業創生と雇用創出のための教育プログラム」の参加校である。本プログラムは、まさに地元企業や組織との協働で実施する授業であり、学生にとっては地元企業や組織についての理解を深めその魅力を知る貴重な機会となり、地方創生に貢献しうる可能性を秘めたものであると言える。

7. 謝辞

本論文は、平成 28 年度熊本県立大学重点事業として実施した事業の成果に基づくものである。また、試行事業の実施に当たっては、(株)利他フーズ代表取締役倉橋様、(株)あつまるホールディングス常務取締役島田様、企画開発室古池様、(株)くまもと健康支援研究所代表取締役松尾様、人事部小栗様、(株)マスマガ代表取締役森様はじめ協力企業の皆様には、多大なご協力と学生指導をいただきました。また、コーディネーターとして参画いただいた一般社団法人フミダス代表理事濱本様、経営戦略室林様、ならびに社員の皆様には授業の円滑な進行を支えていただきました。そして総合管理学部の宮園教授、小菌准教授にはゼミ生ともども、授業準備～運営まで様々な形で一緒に活動いただきました。さらに総合管理学部黄学部長、教務入試課多田隈課長、松本参事には、コーディネート機関の選定と試行授業全体に対するアドバイスをいただきました。最後に、総合管理学部資料室嘱託職員梅津様には、授業の準備、記録、学生のフォローなど陰からサポートいただきました。関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

-
- i 『アクティブ・ラーニングとはなにか』 山地弘起著、JUCE Journal 2014 No.1 pp.2～7
 - ii 『2013 年度京都産業大学「PBL 開発にかかる調査報告書」』、大学間連携共同教育推進事業（京都産業大学、京都府立大学、京都文教大学、佛光大学、龍谷大学）、2014 年 2 月
 - iii 詳しくは、同志社大学「プロジェクト科目」サイト参照のこと (<http://pbs.doshisha.ac.jp/>)
 - iv 詳しくは、京都産業大学「オン・オフ・キャンパス領域 課題解決系科目群」サイト参照のこと (<https://www.kyoto-su.ac.jp/features/career/cp.html>)
 - v 『KUMAJECT 2015 最終報告書』熊本県立大学 総合管理学部 KUMAJECT2015 学生・教員チーム、2016 年 2 月
 - vi ファシリテーション手法の一つ。『イノベーション・ファシリテーター』野村恭彦著、プレジデント社（2015 年）p193 参照
 - vii 『三重大学版 PBL 実践マニュアル 一事例シナリオを用いた PBL の実践』三重大学高等教育創造開発センター(2007)
 - viii 『PBL 型授業において主体性が経験学習に与える影響』足立晋平、中尾憲司、山村彩、伊吹勇亮著、高等教育フォーラム 2015 vol5 pp159-167
 - ix 『知識創造のワークプレイス・デザイン』紺野登、華穎著、日本労働研究雑誌 2012 No.627 pp44-57
 - x 詳しくは、文科省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」サイト参照のこと (http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/coc/)

退職手当審査会に関する一考察

井寺 美穂

目 次

- I はじめに
- II 退職手当審査制度の仕組みと沿革
- III 退職手当の性格
- IV 退職手当審査会に求められる役割
- V おわりに

I はじめに

公的組織における退職手当とは、私的組織で一般に退職金あるいは退職一時金などと呼ばれるものに相当する。すなわち、公務員が退職した場合に、当該職員又はその遺族に対して支給される手当のことである。一時的に多額の金銭的給付を行うことから、納税者である国民一般からの関心はもちろんこと、受給者である職員の関心も高いものとなっている。

内閣人事局によると¹、国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）（以下、「退職手当法」という。）の適用を受けて平成 26 年度中に退職した者は 37011 人、そのうち定年退職者は 12947 人であり、彼らの平均退職手当額は 2167 万 2 千円であった。また、平成 25 年 11 月 1 日から早期退職募集制度に基づく「応募認定退職」が認められており、勤続年数 30 年から 34 年で応募認定退職をした場合の平均退職手当額は 3076 万 3 千円である²。他方で、退職給付の官民均衡を図る観点から、民間における退職給付の支給の実情に鑑み、公務員の退職手当の額を引き下げが実施されている³。

また、平成 21 年 4 月からは「国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 95 号）」が施行され、退職手当に関する新たな支給制限および返納制度が設けられている。従

¹ 内閣官房・内閣人事局のホームページ上の「退職手当の支給状況」（http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_c5.html；平成 28 年 12 月 20 日参照）を参考にした。

² 同上ホームページ「早期退職募集制度について」（平成 28 年 12 月 20 日参照）を参考にした。従来の「勸奨退職」は平成 25 年 10 月 31 日をもって廃止されている。本制度は、再就職あつせんの禁止等による在職期間の長期化の状況等を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持等を目的として、45 歳以上（定年が 60 歳の場合）の職員を対象に実施されている。

³ その他、被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第二条の規定等を踏まえ、公務員共済の職域加算額の廃止に伴う退職等年金給付の導入及び職域加算額の廃止に伴う経過措置が講じられている。