

ALL DOSHISHA教育推進プログラム成果・経過報告会  
2019年6月20日

2018年度 ALL DOSHISHA 教育推進プログラム

# 産官学連携を中核とした キャリア形成プログラムの策定

経済学研究科長

谷村 智輝

1. 経済系の大学院に期待すること
2. 結論としてのフレームワーク
3. 同志社大学×パナソニック 先行試験的プログラム
4. 産学連携合宿と今後の方向性
5. 外部評価委員会からのフィードバックと今後の課題
6. 2019年以降のアクションプラン

※スライドについては、プログラムの検討・作成・運営を始めとするALL DOSHISHA教育推進プログラムに係る業務を委託している株式会社リンクアンドモチベーションの協力を得て、作成している。

## 経済系の大学院に期待すること（※帰納的アプローチ）

### 経済系の大学院生に期待することは？（※2018年7月に東京・大阪で企業からインタビュー）

#### 【流通】

- 学問的な知識を実践し、価値につなげられること ※実践 = 実体験として語れる/説得力を持てるような現場感覚
- 失敗→やりきった経験・成果。その上で、何を実現したいのか/どう活かしたいのかという確かな夢、野心、志の存在
- マーケティングやコンサルティング能力

#### 【金融】

- 理論と現実を統合し、常に世の中を良くするためにできることを具体的かつ現実的に描く力（※経世済民）
- ベースとしての「リーダーシップ素養」（知的好奇心、チャレンジ精神、やりぬく力）と「変革意欲」
- 大学院時代に、学問（研究）に打ち込むことに加え、自らの好奇心や問題意識に基づき、背伸びした活動をしている
- 世界とか社会を変えてやろうという想い

#### 【教育】

- 自分の研究を「楽しそう」に説明できる
- 「しっかりと研究している」ということは、どんな業務でも役に立つと信じている（※同時に「研究している内容が生きることはない」という自覚をしている）
- 「ビジネス」「数字で考える力」には期待度がある

#### 【メーカー】

- 「経営」を担える人財の輩出
- 経営学 = ミクロ、経済学 = マクロ。より大きな視野で課題を設定し、理論と実践を行き来しながら、解決に導ける力を持つこと

#### 【サービス】

- ベースとして「よりよく、やり切る、一丸となって」を体現できる人財。理と情が高いレベルでバランスしている人財/周囲を巻き込める人財
- データを読み解く力を持った上で、肌感覚で経済（それに関連する数値）を読み解ける力

#### 【省庁】

- 自分の専門分野を社会にどう活かしていきたいかを考えている
- Evidence-basedで物事を考えることのできる人財

**「理論」と「実践」、「情理」と「合理」、「理想」と「現実」を、一国の良心の気概で「統合」し、真に社会をリードできる人財**

獲得難度が高い

今後の社会を担う「変える」「背負う」人財（全体の2割強）

**経営スタッフ人財**

経営企画系のスタッフを担う。全体俯瞰や論理性データへの明るさが求められる

**海外開拓人財**

海外開拓を担う。語学は前提の上でバイタリティやリーダーシップが求められる

**新規・変革人財**

0から1を生み出す。協調性は最低限。圧倒的な教養の上で、新規性が求められる

**マネジャー人財**

既存事業を推進・変革を担う。理念の共感度が高く、バランス感覚に優れ、所謂「優秀さ」が求められる

**既存事業を担う「支える」人財**  
(全体の8割)

**「効果性」の追求**

→待っていても来ない。もつと  
いうと日本全体で希少。  
採り合いではなく、全体の  
「パイ」を増やす必要がある  
(※産学連携はこの文脈で  
最近議論されることが多い)

**「効率性」の追求**

→一定の母集団があるため  
効率的にアセスメントし、  
定員を充足させる  
(※AIやHR-TECHは  
基本的にこの文脈)

**【前提】同志社大学の「経済」に求められるのは、「変える」人財の輩出**

→日本社会は、圧倒的な外・内部環境の変化に向き合う中で、従来の枠組みでは持続的な成長どころか、競争に負け、破綻に追い込まれるリスクに直面。  
だからこそ、通常の「支える」人財はもとより、一定の「変える」人財を採り、配属し、育み、活かし、活躍してもらうことが、極めて重要な経営課題になっている  
→数々のインタビューを通じて、確信を持っていえることは、同志社大学の「経済」への期待は、「支える人財」の輩出ではなく、「変える」人財の輩出である

## 【参考】帝国データバンク「人材確保に関する企業の意識調査」(2017) より

※帝国データバンクは2017年4月20日、「人材確保に関する企業の意識調査」の結果を発表した。調査は2月15日～28日、全国2万3,804社を対象にインターネットで行われ、1万82社から有効回答を得た。このうち、大企業が2,126社、中小企業が7,956社

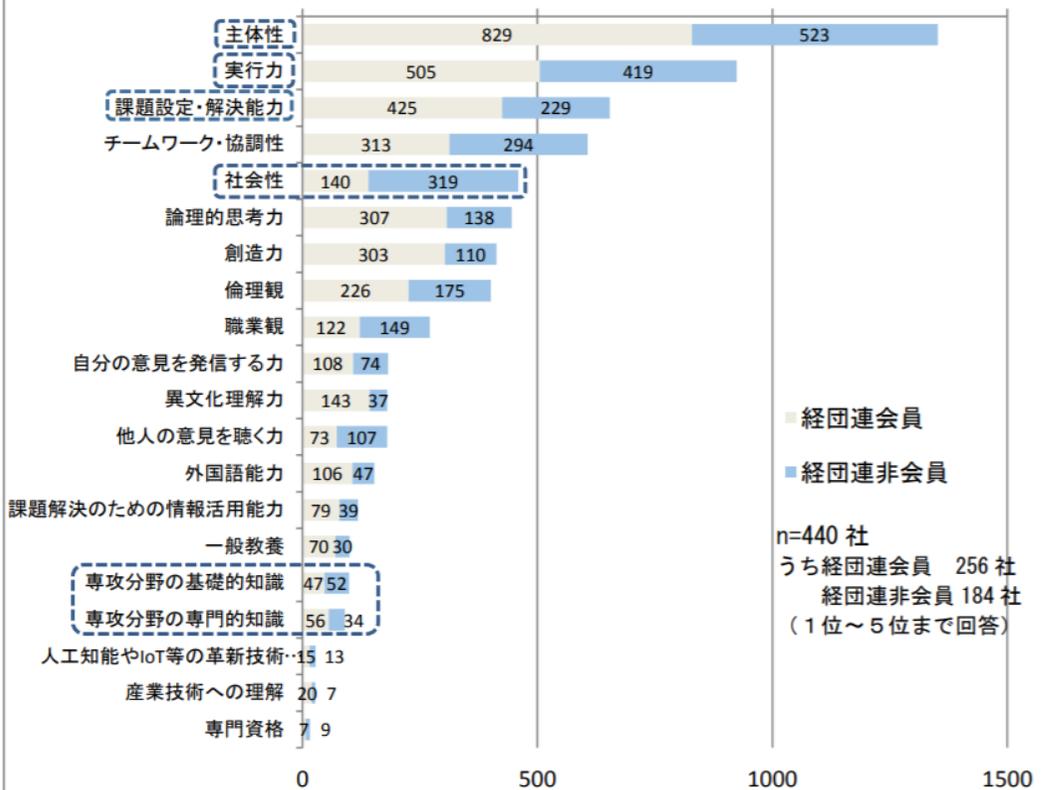
	項目	カテゴリー	全体	大企業	中小企業
1	意欲的である	能動型	49.0%	48.6%	49.1%
2	コミュニケーション力が高い	協働型	38.6%	44.9%	37.0%
3	素直である	協働型	32.2%	27.1%	33.5%
4	真面目、または誠実な人柄である	協働型	20.3%	16.9%	21.2%
5	明るい性格である	協働型	19.1%	17.9%	19.4%
6	専門的なスキルを持っている	地力型	15.6%	14.2%	16.0%
7	行動力がある	能動型	13.5%	13.8%	13.4%
8	前向きな考え方ができる	能動型	10.6%	9.7%	10.9%
9	創造性がある	変革型	10.3%	10.0%	10.4%
10	主体性がある	能動型	10.2%	12.1%	9.7%
11	忍耐力がある	地力型	9.7%	9.1%	9.9%
12	精神的にたくましい	地力型	8.9%	10.9%	8.4%
13	問題意識が高い	変革型	8.6%	9.2%	8.4%
14	情熱を持っている	能動型	7.0%	9.1%	6.4%
15	リーダーシップがとれる	協働型	6.6%	7.6%	6.4%
16	好奇心が強い	変革型	5.6%	4.0%	6.1%
17	成長志向が強い	地力型	5.1%	4.4%	5.2%
18	バイタリティがある	地力型	3.0%	4.0%	2.8%
19	型にはまらない考え方ができる	変革型	1.9%	1.7%	1.9%
20	国際感覚を持ち合わせている	変革型	1.6%	2.7%	1.3%
21	はっきりとした個性がある	地力型	0.9%	0.8%	0.9%
22	革新力がある	変革型	0.8%	1.1%	0.7%
23	勇気がある	能動型	0.8%	0.5%	0.8%

### マクロで求められるのは、「明るく」「元気に」「素直に」「頑張る」「支える人財」

→基本的には企業にとってマネジメントしやすい人財を求める傾向が強い。大事なポイントは同志社大学の経済は、社会でどの「ポジション」「役割」で活躍する人財を輩出していくのか。そこについて明確な方針を持つべきである

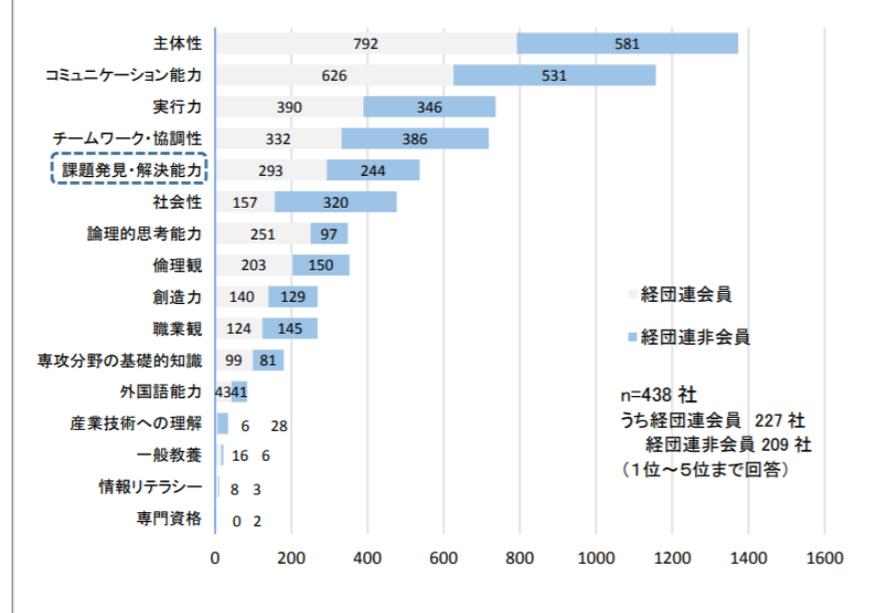
# 【参考】経団連「高等教育に関するアンケート結果」(2018) より

【図1-1】学生に求める資質、能力、知識(文系)



※回答企業に上位5つの選択肢を選んでもらい、点数による重みづけ(1位=5点, …, 5位=1点)を行った

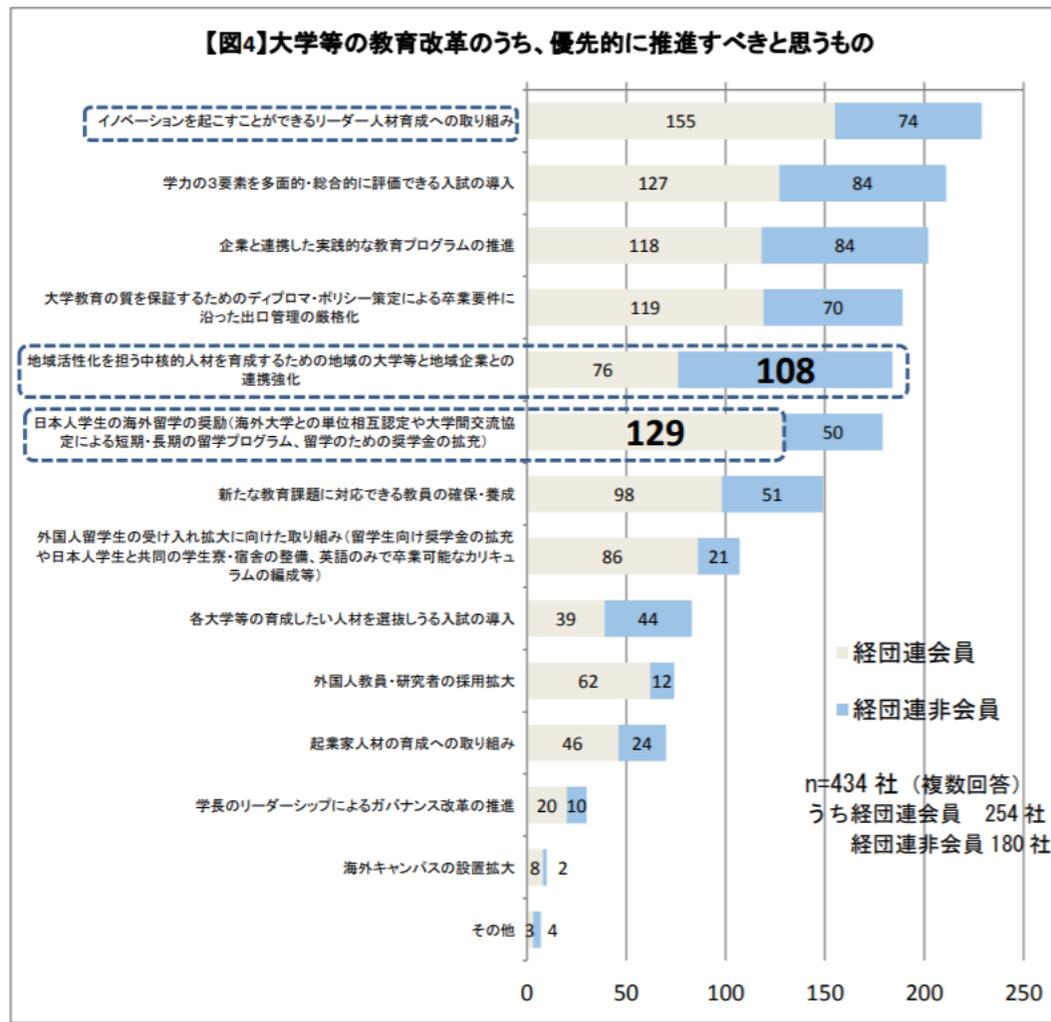
参考:2014年度実施アンケート  
(産業界が大学卒業時に学生が身に付けていることを期待する素質、能力、知識)



## 産業界は、基本的には「支える人財」を求めている

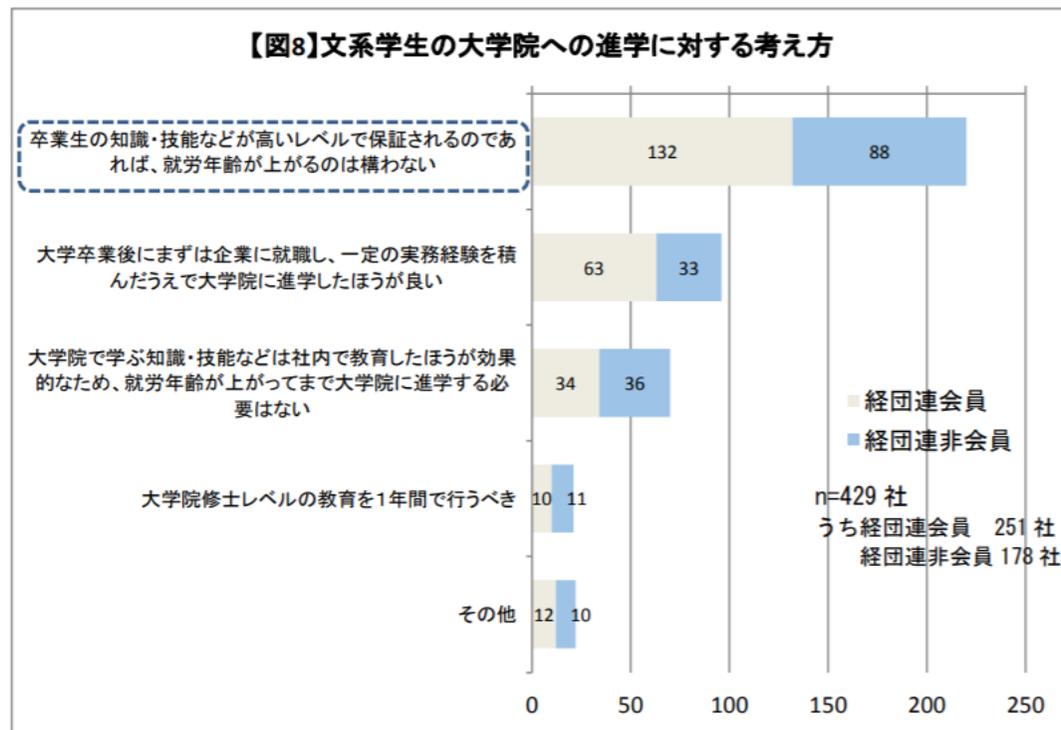
→一般教養を求めていない時点で、正直、参照する価値の低いデータ。企業の回答側の「知性」の低さが垣間見える。  
「変える」人財においては、「なぜ、変えるのか」「何をどのように変えるのか」に解を出す上では、圧倒的な「教養」が求められる

# 【参考】経団連「高等教育に関するアンケート結果」(2018) より



## 「イノベーターの育成」「産学連携」には産業界は前向き

→このデータは、現場での実感値と同じ。特に、「支える」人財ではなく、「変える」人財の育成に向けては産業界側も積極的に関わりたいとは思っているものの、どのようにすればよいのか、わからない



**「然るべき教育がなされるのであれば、文系でも大学院は歓迎」**

→このデータも実感値と同じである。ポイントは、企業で2年間働くよりも、濃密な経験をし、知識・技能を高めること。そのようなカリキュラムがあるのであれば、産業界にとっても極めて魅力的といえる

## 【教育手法】同志社大学×パナソニック 先行試験的プログラム

●対象：同志社大学 経済研究科および経済学部の学生 30名前後（大学院は10名弱）

●課題のテーマ

「パナソニックの技術を活用して、草津の地域経済を発展させるための提案をせよ」

●プログラムのポイント

①大学院・留学生×学部・日本人によるダイバリティグループ→複雑性の高い状況の中で、チームワークを発揮

②各チームに社会人メンターについてもらい、1か月間の併走体制→課題に対するアドバイス、1か月間の成長・変化に関するフィードバックを実行

③地域の行政課題を解決するというテーマ性と産官学連携→商学部との差別化。個別企業ではなく、より大局的な視点から考察・分析

④提案だけでなく、提案地域での実行→学びから実践、学びから、さらに学びへの深化という本質的な学習サイクルを回転。ベンチャーでの安易なインターンとの決別

●具体的なスケジュール案

NO	日程	テーマ	実施場所	備考
1	11月8日（木） 17時～20時	チームビルディング & スキルインプット	同志社大学	●課題解決のためのスキルインプット →グループワークベースのアクションラーニング形式 →主に論理的思考の部分に関するポイントを 重点的に解説 <b>【宿題】事前に調べ、質問を準備する</b>
2	11月15日（木） 17時～20時	課題提供	地域（草津市）	●草津市の市議会議員の方にご協力頂き、リアルなインプット ●仮説を持ち、基本的には学生自ら主体的に質問
3	11月22日（木） 17時～20時	フィードバック①	同志社大学	●課題に関する徹底したフィードバック → <b>解決策の立案よりも、何がそもそも課題なのか、この「目的」に関する部分を何よりも重視する</b> (※解決策ありきではない)
4	11月29日（木） 17時～20時	テクノロジーインプット	パナソニック (吹田スタジアム)	●パナソニックの地域課題解決事例や 関連ソリューションのインプット ●学生からも主体的に質問をし、情報を得る
5	12月6日（木） 17時～20時	フィードバック②	同志社大学	●パナソニック&榎原でフィードバック →この段階ではアイデアなども出し、ヒントなども出す ●プレゼンテーションのポイントも伝える
6	12月8日（土） 13時～20時	最終提案&振り返り&懇親会	同志社大学	●午前中はバファァー。提案は15時から ●評価者（萬田部長）から、各チームへのフィードバック ●終了後、相互フィードバック時間を丁寧に取る ●これからの学生生活に関する「目標」を設定する

## プログラムのイメージ



大学院の留学生と学部生の「異年齢」「文化多様性」あるグルーピング  
→複雑性が高い中でのチームワークを鍛える素地を創り、学習効果を高める  
(※日本語でワークに慣れてもらうことで、日本企業で働くための抵抗感を除去する)



奥村議員にご協力頂き、前半は講義。後半は学生が考えてきた仮説型の質問を実行  
→課題提供を「企業」ではなく「地域・行政」にすることで、「大局観」や「視野」の拡大を狙う



ソリューション理解のためのパナソニックでのフィールドワーク  
→単なるソリューション説明ではなく、実際の「場」を見てもらい、五感で体感してもらうことで、より「理解」を深めてもらう



提案のプロセス・結果に対して、評価者（部長クラス）とメンター（若手社員）から丁寧にフィードバック  
→チームだけでなく、「ひとりひとり」に対して「事実」をもとにフィードバックすることで今後の学生生活における「学習目標」に有益な視点・示唆を提供する

# 教育推進プログラム：アンケートご報告-サマリ①

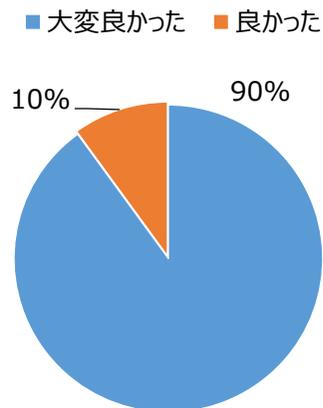
## アンケートの前提

### □質問項目

- ①全日程を通じた研修の満足度
- ②今回の研修を通じて学んだことや得たことを教えてください
- ③今回の研修を通じて、皆さんの今後の『キャリア観』について、どのような変化がありましたか。【研修前】
- ④今回の研修を通じて、皆さんの今後の『キャリア観』について、どのような変化がありましたか。【研修後】
- ⑤キャリア形成において、他に取り組んでほしいテーマがあれば、自由にご記入ください。
- ⑥担当していたメンターの方々へのコメントをご記入ください **※今回のサマリからは割愛**
- ⑦その他何かあれば、自由にご記入ください

### 質問項目：①全日程を通じた研修の満足度

#### 全日程を通じた研修の満足度



### 質問項目：②今回の研修を通じて学んだことや得たことを教えてください

#### 【地域】

- 地域活性の方法や考え方

#### 【総合】

- マーケットニーズとプロダクトを繋げる経験

#### 【スキル】

- ロジックの大切さ
- チームビルディング
- 新規事業立案プロセス
- ビジネスプロセス
- 問いの重要性

#### 【サマリ】

主に論理的思考力やビジネスプロセスといった、  
スキルの学びが全体的な傾向を占めていた。  
一方で地域課題や、地域活性に関する学びはやや少なかった。

## 教育推進プログラム：アンケートご報告-サマリ②

質問項目：③ 今回の研修を通じて、皆さんの今後の『キャリア観』について、どのような変化がありましたか。【研修前】

- ・志望業界の変化
- ・なんとなくいいなと思える企業に入って、  
そこそこ頑張って、そこそこいい給料をもらって生きていく
- ・成長のため(起業するため)に、必要なことは何でもする。
- ・研修前においては、とにかく勢いのある会社に身を置くこと、  
そして社会構造を大きく変えてしまうような集団の一員になりたいと思っていました。
- ・就活もまだ先でぼんやりと曖昧にしか考えていませんでした。
- ・メーカーという仕事が自分にあってるか分からず、一定の狭い視野しかなかった。
- ・常にスーツを着込み、パソコンを持ち歩いて動き回る。  
ある程度働いたら結婚して寿退社…？ どのような職種がいいか、  
どのような働き方がいいかなどに関してはあまり考えたことがなかった。
- ・私は、研究者を目指しているので、就活をする気があまりありませんでした。
- ・今回参加したのも、一度インターン的なものに参加しておくべきと感じ  
参加したため、就活というものをポジティブに捉えていませんでした。
- ・有名な企業に入ればいいという考えだった
- ・研修前は、アイデアベースでビジネスプランを構築していくことに  
苦手意識を感じていたため、企業の企画職は向いていないように感じていました。

質問項目：④ 今回の研修を通じて、皆さんの今後の『キャリア観』について、  
どのような変化がありましたか。【研修後】

- ・地方への考え方
- ・尊敬できる社会人の方がいて、自分自身も成長しながら  
仕事できるなど感じられる納得のいく企業を、今から全力で探して、  
今回参加してくださったメンターの方々のように、  
**自分のやっていることに本気で取り組み、  
周りからキラキラして見えるカッコいい社会人になりたい**と感じました。
- ・成長のため(起業するため)なら、何でもする。ただし自分が本当にやりたいことが、  
費用対効果がどれくらいかを一度考えてから動く。
- ・社会貢献のために働きたいと強く思うようになりました。  
また、私は教育という領域において活躍したいという軸を作ることができました。  
このように考えが変化したのも、メンターやこのプログラムの運営構築に  
携わってくださった社会人のみなさんの熱い想いに触れたからです。
- ・私自身も、皆さんのような**カッコいい社会人になりたい**と強く思いました。
- ・社会人と関わることで**自分の将来の仕事について考えるきっかけになりました。**
- ・**視野が広がった。**パナソニックに非常に興味を持つようになった。
- ・今回だけでもメーカーであるPanasonicさんやほかの企業の方、  
市議の方に合うことができた。企業ごとの違いはもちろん、  
企業内でも課ごとに全く違うことを扱っていることに気づけた。  
まだしたい仕事ははっきりしていないが、  
今後の大学生活を送る際に念頭に置いて行動していきたいと思う。
- ・**働くということは楽しいのではないかと考えるようになりました。**  
なぜなら、今回参加してくださったパナソニックの方々  
とても楽しそうに今回のプログラムに参加なさっていたからです。
- ・たしかに、今回参加した方々は素晴らしい能力をお持ちの方が多く、  
出来るからこそ楽しめるということもあるでしょう。  
しかし、働くということに真摯に向き合い、  
アイデアを出すことを楽しんでいってほしいように思いました。
- ・院に進む前に、**もう一度このようなプログラムに参加してみたい**と考えています。
- ・自分がどのように活躍したいかに基づいて企業選択するべきだと考えるようになった  
研修後は、企画から詳細のプランニングまで全て一人で発案することは、  
無理があることに気づきました。だからこそ、チームメンバーとの活発な意見交換の中で、  
互いの意見を融合させ発想の「化学反応」を起こすことで、  
一人ではたどり着けないアイデアが生まれてくるのだと思います。  
この「化学反応」を心から楽しめた経験から、  
**研修前は苦手意識のあった企画職に興味を持ち、キャリア観に大きな変化が見られました。**

### 【サマリ】

研修前については、働くことに対して、就職活動することに対して、ポジティブな印象を持っている学生はあまり見られなかった。  
研修後については、Panasonic様を中心とした社会人との交流、そして社会価値の重要性を体感したことで、  
総じて、キャリアに対するポジティブな状態に変わっている。

## 教育推進プログラム：アンケートご報告-サマリ③

質問項目：⑤キャリア形成において、他に取り組んでほしいテーマがあれば、自由にご記入ください。

- IT/経営課題
- 今回のような社会人の方、院生の方と共同で進めていくプロジェクト
- 社会人の失敗談を聞くコーナー
- 泊まり込みの新規事業(商品)立案
- より学生の潜在能力を最初から表現できるような構成がされていると、学生全員がより能動的に取り組めるのではないかと思います。
- マスコミ関係
- 大学と企業の連携プログラム
- 草津以外の地域での地域課題。(より規模の大きい)
- 社会人が考える自身のキャリア形成
- 企業と共同で製品を使い実際にビジネスモデルを形成するプログラム

質問項目：⑦その他何かあれば、自由にご記入ください。

- 今回のような**何かをやるぞっていうやる気のある人たちが集まって、目標に向かって取り組む機会**を作ってほしいです。その時はまた是非参加したいです。
- 産学連携インターンシップの影響力を身を以て体感**できました。リクルーティング要素が少ないとはいえ、パナソニックのことを好きになりましたし、パナソニック商品を見かけると嬉しくなりますし、自分が3年なら受けたいと思いました。そして企業だけのインターンとは違い、運営側の利害関係が一定以上絡み合っているせいか、非常に良質で長期的視野を持つことができる、為になるインターンでした。企画・運営等ありがとうございました。
- こうした機会を頂くことができ、**同志社大学経済学部に入學してよかった**と再度思うことができました。
- 学部独自の魅力的な取り組みは、お世辞なくとも本意入學の学生が多い経済学部ですが、その学生たちにとって大きな励み**になると思います。私自身もその1人です。**大學入試が全てではない、入學してから何をすることが大切であり、それは自分次第**である。と気づくことができる学生が1人でも多くなれば、経済学部も社会もより素敵なものになると信じています。近い将来に私も社会人となる予定ですが、多くの機会を頂いた経済学部と後輩に何らかの形で恩返しできるような人になりたいと思います。この度は本当にありがとうございました。
- 1年生でも頑張れば上回生の方の活動についていけると実感**できました！身についたことも多いし、上回の方々とつながりもできたので、収穫だらけでした。今後このような活動に1年次生が増えたらいいなと思います。
- "とても勉強になりました。ありがとうございました。"
- 初回の授業(東京でのインターン参加のため)と最終回の参加(ウイルス性急性胃腸炎のため)が難しく、関係者の方に多大なるご迷惑をおかけしてしまい大変申し訳ございませんでした。

### 【サマリ】

今回のような産官学の連携プログラムだからこそその価値が参加者に届いているように思われる。  
また、参加に対するひとりひとりの意欲が高かったからこそその学部/学年/立場を越えた良質な関係性が、更に場の価値を高めているように思われる。  
加えて、プログラムを通じて、大学に対するロイヤリティが高まっていることも見受けられる。

## 産学連携合宿と今後の方向性

### 【前提】

従来の産学連携は、大学側の一方的な依頼。目的からともに議論し、ともに方法論を考えるような「機会」がそもそも極めて希少  
→「**想い**」のある方々が集い、膝をつき合わせて、議論をし、「**One Team**」として、**学生の育成に向き合うきっかけの構築**

### 【参加者】

- ①大学側：学部長・研究科長をはじめ、教職員合わせて10名
- ②企業側：パナソニック萬田部長、小幡課長、京セラ大西部長、川崎重工山脇課長、ヤンマー上田課長
- ※ファシリ：リンクアンドモチベーション榎原

### 【目的】

- ①【長期】ALL DOSHISHAの「方向性」の決定
- ②【短期】次年度のアクションの大枠決定

### 【流れ】

【Day1:2月24日の13時～18時】

- 1) アイスブレイキング&チームビルディング
- 2) セッション① 【長期】教育目標
- 3) セッション② 【長期】教育手法  
(※19時～22時：懇親会)



【Day2：2月25日の9時30分～12時】

- 4) セッション③ 【短期】産学連携によるアクションプラン

### 【方法】

#### 「ワークショップ形式での実施」

- 自由な発言を担保し、参加者主体で進めていく形式
- 当初は一定の不安もあったものの、箱を空ければ、終始活発に議論が行われ、相互理解が進むとともに、さまざまなアイデアが生まれた  
(※同時に、このワークショップ形式にこだわったのは、今後のFD的な意味合いもあり)

**「相互に当事者意識高く、関わっていける、有効なアクションプランを構築」**

## 外部評価委員会からのフィードバックと今後の課題

### 【基礎情報】

- 日時：2019年3月1日（金）@同志社大学 東京サテライトキャンパス内 15時～17時
- 同志社側の出席者：谷村先生、新関先生、上田先生、沼井事務長、渡邊様、榎原
- 外部評価委員
  - ①三菱UFJリサーチアンドコンサルティング株式会社 佐々木様
  - ②リクルートワークス研究所 豊田様
  - ③文部科学省 山路様
  - ④経済産業省 川浦様
  - ⑤株式会社リクルートキャリア（就職みらい研究所）杉村様
- 外部評価委員会の流れ
  - 15:10～15:15 研究科長挨拶
  - 15:15～15:20 本プログラム趣旨説明（新関専攻教務主任）
  - 15:20～15:35 2018年度成果報告（榎原）
  - 15:35～16:50 感想および質疑応答

### 【外部評価委員からのコメントまとめ】

- プログラムの目的や、その方向性については賛同を得られた。特に先生方が主導で、想いをもって進めている状況に対して、高い評価を頂くことができた（今後の検討課題については以下の通り）
- ①**成果指標について**  
→プログラムにおける「成長」をどう「見える化」し、どう「評価」するか。そして、PDCAサイクルをどう回していくかが課題
- ②**就業体験について**  
→現状はPBL形式で、就業体験という意味でのインターンシップ要素は少ない  
→プログラムの中で、就業体験の要素を入れ、「働く」ことのリアリティをどう付与し、学びへフィードバックしていくが課題  
（※就業させるのであれば、留学生の“日本語問題”についても、その支援体制含めて、検討が必要）
- ③**正課科目化について**  
→今後、現在の取り組みを単位の出る「正課科目」にしていくかどうかの検討が必要。⇒【同志社回答】正課にはしない
- ④**実行体制について**  
→一部の先生方の取り組みから、以下に同志社の経済全体での取り組みに昇華していけるか、先生方の巻き込みが課題
- ⑤**大学院と学部の接続について**  
→短期的には、現状の大学院の状況（＝留学生が多い）をふまえて、プログラムを構築していきつつも、ゆくゆくは学部教育との接続を高め、日本の大学生にも選ばれるような大学院にしていくことが、課題⇒【同志社回答】学部＋大学院の5年プログラムの構築に向けてロードマップをおく

## 2019年以降のアクションプラン

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月

### 【フェイズ①】情報提供期

- 秋以降に実施するプログラムに関する参加動機を高めるための情報提供期間
- 産学連携によるプログラム説明会/OBOGによる講演会などを実施する

### 【フェイズ②】 ファシリ・メンター合宿

- 秋以降のプログラムに参加するファシリと学生メンターが参加し、関係構築とスキルを付与する
- 実施は夏休み期間で、参加者は主に大学院生と一部学部上級生を想定。日程は2日間を想定

### <課題解決講座の補足>

※2018年のパナソニックとの実施事例をもとに洗練化

- ①引き続き地域課題系
- ②対象は大学院1年生および1・2年次生に限定
- ③メンターは大学院生およびプログラム卒業をした3・4年次生
- ④ファシリは**教員**と**社員**のダブルナビ  
(※途中のフィードバックは二人で)
- ⑤最終提案時には追加で社員登場

助走プログラム  
※検討中  
(例) スキル講座など

### 【フェイズ③】 課題解決講座1期

- 時期は9月末～10月
- 同時期に2講座開設。対象は30名

### 【フェイズ③】 課題解決講座2期

- 時期は9月末～10月
- 同時期に2講座開設。対象は30名

※2019年は今回合宿に参加の4社で実施する

### (2018年合宿参加企業)

- ・パナソニック株式会社
- ・京セラ株式会社
- ・川崎重工業株式会社
- ・ヤンマー株式会社

### 【フェイズ④】課題解決応用版

- 2020年度の実施を見越して、プログラムの方向性を2019年度中に検討
- (例) 企業コラボ型のビジネスコンテンツ
- (例) 海外版のPBL
- (例) 高校生に対して、経済の魅力を語る伝達プログラム
- ※よりモチベーションの高い学生に追加で機会を提供し、世界で活躍できるリーダーを育成

---

ご清聴ありがとうございました