

高等教育における諸課題に関する 最近の報告書等（概要）

- グローバル人材育成推進会議 中間とりまとめ（平成23年6月22日）
- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会審議まとめ「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」（平成24年3月26日）
- 産学協働人材育成円卓会議 アクションプラン（平成24年5月7日）

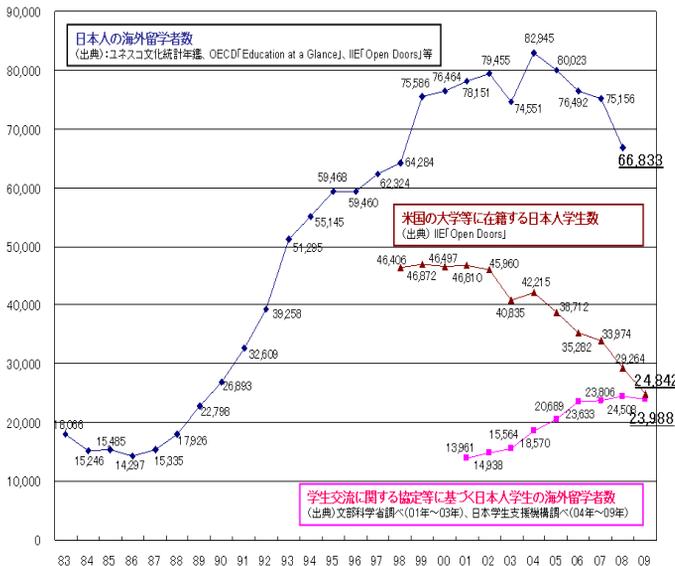
グローバル人材育成推進会議中間まとめの概要

1. 基本的な問題意識

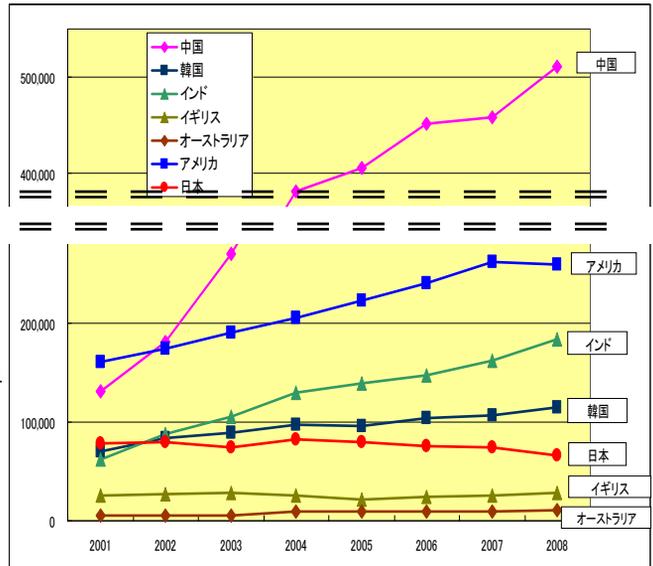
(1) 海外留学の動向と「内向き志向」

- 2004年(平成16年)以降、海外へ留学する日本人学生の数は減少。同世代に占める留学者の比率も、2004年(平成16年)以降は減少傾向。日本人学生の海外留学者数の男女比はおよそ1対2。
- 一方、中国・インドや韓国等は、海外留学者数を増加。

(日本人の海外留学者数)

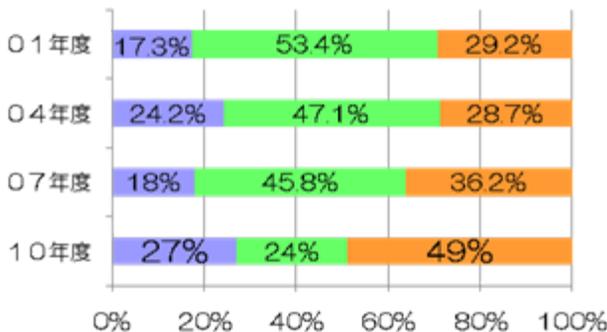


(国(地域)別 学生の海外派遣者数の推移)



- 若い世代の「内向き志向」意識の背景となる社会システム上の構造的な要因の克服が重要。
- 従来は、高校教育の困難化・大学教育の空洞化と採用の早期化・長期化が同時進行するという悪循環。
- 今後は、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等が一齐に具体的な行動を起こすことで、若い世代を後押しする好循環を生み出すことが不可欠。

(新入社員の海外勤務希望)



(高等教育への公財政支出の対GDP比)

	日本	アメリカ
公費負担	0.5%	1.0%
私費負担	1.0%	1.9%
うち家計	0.76%	0.85%
民間	0.24%	1.05%
合計	1.5%	2.9%

■ どの国・地域でも働きたい
■ どの国・地域でも働きたい
■ 働きたいとは思わない

(2) 我が国の経済的な発展と国際社会との関わり

- 現状のままでは、我が国はBRICsやVISTAといった新興国の台頭等、変化の激しいグローバル化時代の世界経済の中で「日本のガラパゴス化」が懸念され、緩やかに後退するのではないかと、との危機感。
- 「産業・経済上の活力の持続」と「社会生活面での幸福・充足感や(精神的)豊かさ」とが両立した、経済・社会の調和のとれた発展を目指すべき。→ 世界からの信頼と尊敬を得て存在感のある国へ
- 今こそ、社会全体のシステムを、個々人の人生設計を柔軟かつ多様に支援する複線型の社会システムへと変革。その第一歩であり眼目が、国家戦略の一環としての「グローバル人材」の育成。

2. グローバル人材の育成及び活用

(1)「グローバル人材」とは

- 「グローバル人材」の概念を整理すると、概ね、以下のような要素。
 - 要素Ⅰ：語学力・コミュニケーション能力
 - 要素Ⅱ：主体性・積極性、チャレンジ精神、協調性・柔軟性、責任感・使命感
 - 要素Ⅲ：異文化に対する理解と日本人としてのアイデンティティー
- このほか、幅広い教養と深い専門性、課題発見・解決能力、チームワークと(異質な者の集団をまとめる)リーダーシップ、公共性・倫理観、メディア・リテラシー等。
- グローバル人材の能力水準の目安を(初歩から上級まで)段階別に示すと、
 - ① 海外旅行会話レベル ② 日常生活会話レベル ③ 業務上の文書・会話レベル
 - ④ 二者間折衝・交渉レベル ⑤ 多数者間折衝・交渉レベルこの中で、①②③レベルのグローバル人材の裾野の拡大については着実に進捗。今後は更に、④⑤レベルの人材が継続的に育成され、一定数の「人材層」として確保されることが極めて重要。
- 特に大学入試と企業採用について、従来の発想及び制度から大きく脱却することが喫緊の課題。

(2) グローバル人材の育成及び活用に向けた諸課題

- 我が国の18歳人口は、今後約10年間は110～120万人程度の規模で横ばい。
- この期間のうちに、若い世代では、同一年齢の者のうち約10%(即ち約11万人程度)が20歳代前半までに1年間以上の留学ないし在外経験を有することを目指す。
- 今後、
 - ・高校留学の促進等の初等中等教育の諸課題
 - ・大学入試の改善等の大学教育の諸課題
 - ・採用活動の改善等の経済社会の諸課題等について、ひとり政府・行政関係者のみならず、高校関係者・大学関係者・企業関係者・保護者等多くの関係者が、同時並行的に連動して具体的方策に取り組むことが不可欠。

3. 初等中等教育(英語・コミュニケーション能力、高校留学、教員の資質・能力等)

- ☆18歳頃の時点までに1年間以上の留学ないし在外経験を有する者を3万人規模に増加(留学しても3年間での高校卒業が可能である旨を周知徹底)。
- ☆高校卒業時に国際バカロレア資格を取得可能な、又はそれに準じた教育を行う学校を5年以内に200校程度へ増加。
- ☆英語担当教員採用で、TOEFL・TOEICの成績等を考慮。また、外国人教員の採用を促進。等

4. 大学教育(大学入試、高等教育の国際展開、留学生交流等)

- ☆AO入試等の際にTOEFL・TOEIC等の活用を促進。
- ☆大学の学生のTOEFL・TOEICの成績等の公表、特色あるカリキュラムや授業方法、9月入学や Semester制等を促進。
- ☆在外経験の重視・特色ある入試方法・単位取得や修了認定上の配慮等を通じて国際化推進に顕著な成果を上げる大学の取組を、財政支援の重点化等を図りつつ、強力に促進。
- ☆大学生で1年間以上の留学経験を有する者を8万人規模に増加。
(18歳頃の時点までの3万人と合わせて11万人規模(同一年齢者のうち約10%相当))
- ☆学生・若手研究者・社会人を通じた在外期間中の滞在・生活費支援の仕組みづくりを促進。
(産学連携による奨学金制度の創設)
- ☆大学・大学院への飛び入学・早期卒業の促進や高校の早期卒業の制度的整備等の検討。
- ☆国別・地域別の留学生交流戦略の明確化。等

5. 経済社会(採用活動、採用後のグローバル人材育成・活用等)

- ☆企業の雇用慣行として「卒後3年以内の新卒扱い」、「通年採用」、「Gap Year」等を普及・促進。
- ☆学業と両立する就職活動時期(早期化・長期化の是正)。
- ☆時代の変化に対応した企業等の求める人材像の明確化及び学生や大学・高校、保護者側への積極的な発信(企業トップと人事担当部課長の意識統一)。
- ☆留学経験者の積極的採用に向けた経済団体への働きかけ(就職活動・採用時期の改善等)や先進事例の収集等。
- ☆国家公務員に関し、2012年度(平成24年度)より、採用試験等に「政治・国際」の区分を創設し、博士号取得を目指す長期在外研修員を派遣。
- ☆各省(例えば外務、文科、厚労、経産等)の国家公務員採用時の在外経験者比率(実績)や中途採用の状況等を公表。
- ☆「新しい公共」の担い手たるNPO法人等を活用して、官民共同のネットワーク型センター機能「グローバル人材特訓道場(仮称)」を整備・創設。等

6. その他(職業教育・訓練、国際ボランティア活動、環境整備等)

- ☆新進の芸術家やスポーツ選手等各界での活躍が期待される人材を、関係機関の連携により戦略的に海外に派遣。
- ☆グローバル人材の育成・採用・活用に積極的な大学・高校・企業等を相互に連携して顕彰。
- ☆産学関係者による継続的な対話の場(フォーラム・円卓会議等)を設定。等

グローバル人材の育成は、ひとり政府・行政関係者のみならず大学関係者・団体や企業関係者・経済団体等を主体的な起点とする一つの社会的な運動として、継続的な取り組みが必要。

グローバル人材育成推進会議 構成員

議長 枝野 幸男 内閣官房長官

構成員 玄葉光一郎 国家戦略担当大臣

松本 剛明 外務大臣

高木 義明 文部科学大臣

細川 律夫 厚生労働大臣

海江田万里 経済産業大臣

大学教育改革の状況と厳しい評価

○ 大学教員は、教育に比較的多くの時間を割いており、改善のための様々な工夫も進展。

- ・シラバス(授業計画)の作成 H 5: 80大学(15%) → H21: 705大学(96%)
- ・FD(授業改善の取組)の実施 H 5: 151大学(29%) → H21: 746大学(99%)

・教員の職務活動時間の割合

教員の勤務時間における教育に関する時間の割合は増加。2002年と2008年の比較で、教育時間の割合の増加が5ポイント以上になっている。

職務活動時間	全大学		国立大学		公立大学		私立大学	
	2002	2008	2002	2008	2002	2008	2002	2008
研究	47.5%	36.1%	50.9%	40.1%	48.3%	36.9%	44.5%	33.2%
教育	23.0%	28.5%	20.2%	25.0%	21.8%	23.9%	25.4%	31.6%
社会サービス	10.5%	15.6%	10.5%	15.2%	11.4%	20.4%	10.4%	15.3%
研究関連	3.5%	6.4%	3.9%	7.2%	3.5%	7.8%	3.2%	5.6%
教育関連	2.8%	4.7%	2.8%	4.4%	3.2%	5.9%	2.7%	4.7%
その他	4.2%	4.6%	3.8%	3.6%	4.8%	6.7%	4.5%	4.9%
その他	19.0%	19.7%	18.4%	19.7%	18.6%	18.8%	19.6%	19.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

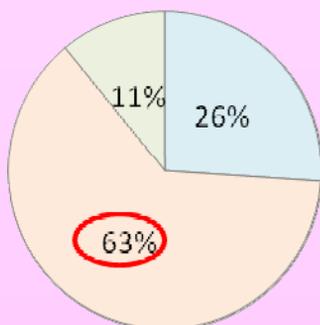
出典: 文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」

しかし

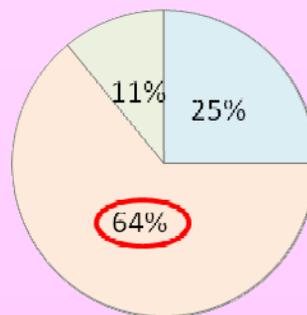
○ 国民は、大学教育について現在の状況に満足していない。

- ・新聞社の世論調査では、日本の大学が、世界に通用する人材や企業、社会が求める人材を育てているかとの質問に**6割を超える国民が否定的な回答**。

○ 世界に通用する人材を育てることができていると思うか



○ 企業や社会が求める人材を育てることができていると思うか



□ できている □ できていない □ その他・無回答

出典: 朝日新聞社「教育」をテーマにした「全国世論調査」(2011.1.1【18面】)

大学教育への国民の期待の高まりと学修の現状

○ 高まる社会の大学への期待と高等教育のユニバーサル化

① 「大学での教育に期待はせず、入社後鍛え上げる」、「昔から大学生は勉強していない。それでも卒業後に社会で活躍している」といった高度成長時代の大学観は変容。

なぜなら

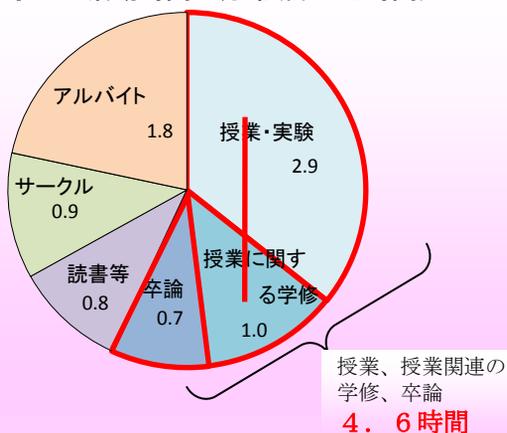
- ・ 経済を中心とするグローバル化、少子高齢化、情報化といった急激な社会変化の中、労働市場や産業・就業構造の流動化などにより、**将来予測が困難な時代**。
- ・ **若者や学生**にとっては、**大学での学修**が次代を生き抜く基盤となるかどうかは**切実な問題**。
- ・ **産業界や地域社会**は、変化に対応したり未来への活路を見いだしたりする原動力となる**有為の人材の育成を大学に求める**ようになっている。
- ・ さらに、**大学が機能別分化を進めつつ学士課程教育の質をどう高めていくかは、高等教育政策の中心課題**となっている。

② 高等教育の**ユニバーサル段階**の中で**大学教育の質の保証**が強く求められている。

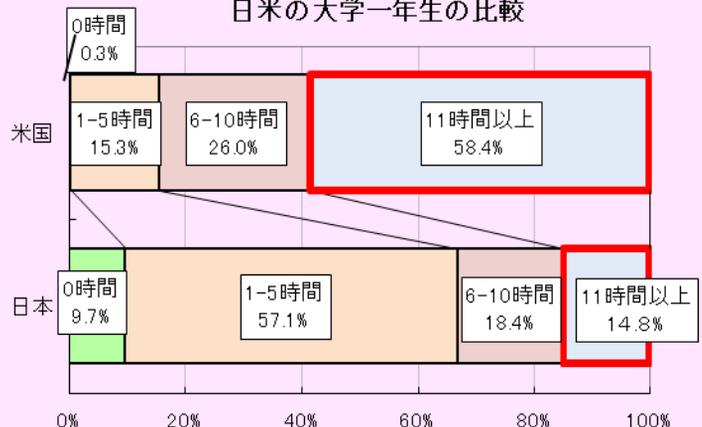
学生の学修時間の現状

○ 我が国の学生の学修時間は一日4.6時間とのデータもある。

学生の活動時間の分布(計8.2時間)



授業に関連する学修の時間(1週間あたり)
日米の大学一年生の比較



出典: 東京大学 大学経営政策研究センター(CRUMP) 『全国大学生調査』2007年、サンプル数44,905人 <http://ump.p.u-tokyo.ac.jp/crump/>
NSSE(The National Survey of Student Engagement)

今、大学に求められるもの — 学士課程教育の質的転換 —

○ 今果たすべき学士課程教育の役割

- ・ 学生にとって、
 - ① 大学において「答えのない問題」を発見してその原因について考え、最善解を導くために必要な専門的知識及び汎用的能力を鍛えること
 - ② 実習や体験活動などを伴う質の高い効果的な教育によって知的な基礎に裏付けられた技術や技能を身に付けることは、自らの人生を切り拓くための最大の財産。
- ・ 産業界や地域は、高度成長社会においては均質な人材の供給を求めたが、今は、生涯学ぶ習慣や主体的に考える力を持ち、予測困難な時代の中で、どんな状況にも対応できる多様な人材を求めている。

○ 質を伴った学修時間の実質的な増加・確保

- ・ 予測困難な時代にあつて生涯学び続け、主体的に考える力を持った人材は、受動的な学修経験では育成できない。
- ・ 求められる**質の高い学士課程教育**とは、**教員と学生とが意思疎通**を図りつつ、**学生同士が切磋琢磨**し、相互に刺激を与えながら**知的に成長する課題解決型の能動的学修**(アクティブ・ラーニング)によって、学生の思考力や表現力を引き出し、その知性を鍛える双方向の講義、演習、実験、実習や実技等の授業を中心とした教育。
- ・ 実際の教育の在り方は各大学の機能に応じて異なるとしても、このような**質の高い授業**のためには、授業ための事前の準備(資料の下調べや読書、思考、学生同士の議論など)、授業の受講(教員の直接指導、その中での教員と学生、学生同士の対話や意思疎通など)、事後の展開(授業内容の確認や理解の深化のための探究、さらなる討論や対話など)やインターンシップやサービス・ラーニング等の体験活動など、**事前の準備、授業の受講、事後の展開を通じた主体的な学びに要する総学修時間の確保が重要**。
- ・ **教員が行う授業**は、このような学修の過程全体を成り立たせる核であり、**学生の興味を引き出し、事前の準備や事後の展開などが適切・有効に行われるように工夫**することが必要。
- ・ これまでの学士課程教育の成果と課題を踏まえつつ、緊要性や実際性、効果等をも考慮して、**まず今後の好循環のための始点を定め、そこから質的転換へと大きく展開**することが必要。その際、学士課程教育の質的転換という趣旨に沿った明瞭な指標が求められる。
- ・ **大学や教員**は、目の前の若者や学生に、**生涯学ぶ習慣や主体的に考える力、どんな状況にも対応できる力を育成することが**、彼らの将来や我が国の未来にとって、果たさなければならない**重要な責務**であることを改めて深く自覚することが必要。
- ・ 知識基盤社会にあつて社会を先導する様々な資源と責務を持つ**大学**が、まず**学士課程教育を質的に転換し、学生を育てるという積極的な姿勢と行動を示すことが**、社会全体に希望を与え、**我が国全体の現状を変える第一歩**。

「質を伴った学修時間の実質的な増加・確保」が必要な理由

○ 学生の主体的な学びに不可欠。

生涯学び続け、主体的に考える力を持った人材を育成する**能動的な学修**には、**授業ための事前の準備、授業の受講、事後の展開**といった「学修時間の増加・確保」が不可欠。

①主体的な学びは大学での学びの本質

- ・ 学生が、授業のほか、主体的に事前・事後の学びに一定の期間取り組むことで単位を授与し、このような学修経験を体系的に深めることで学位を授与するのが大学制度。
- ・ 学修時間は、単に量の問題ではなく、質が伴うことが前提。

②大学が学びを変えるための共通の第一歩

- ・ 大学ごとの教育の内容・方法の特色を妨げることなく、共通して大学での学修の質を転換するための第一歩となる。

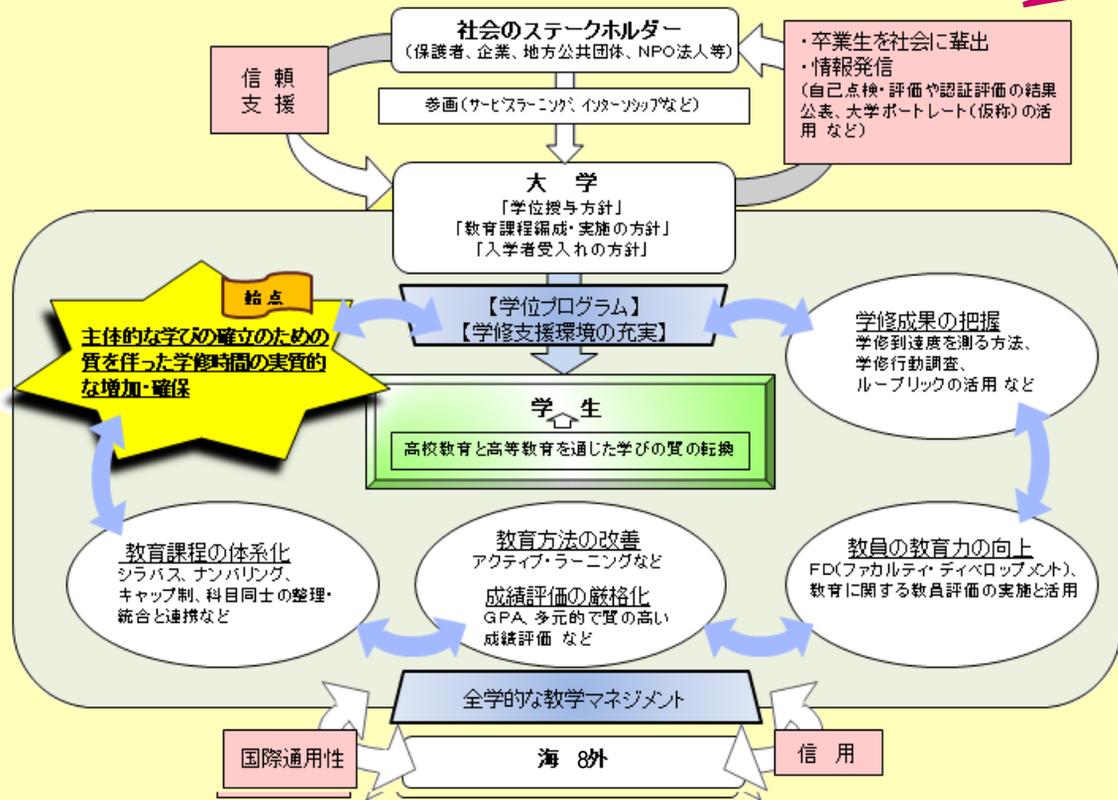
③大学の国際的な信頼の源

- ・ 大学は常に国際的通用性が求められており、世界的にも学士課程教育の質の保証が課題。「学修時間の増加・確保」は、国際的な信頼の源として不可欠。

「質を伴った学修時間の実質的な増加・確保」を始点として、以下の取組がセットで行われることが必要。

学士課程教育の質的転換への好循環の確立

このような好循環が回ることが重要



これらの取組が行われるために

○ 教員が意識改革し、個々の授業が変わることが必要。

ひとつひとつの教室、教員にとどけるには

関係機関が、以下の取組を含めて、**各大学の大学教育の質を変えるための積極的な取組を継続的に支援**することが必要

①学生の学修到達度を測る方法等の研究・開発

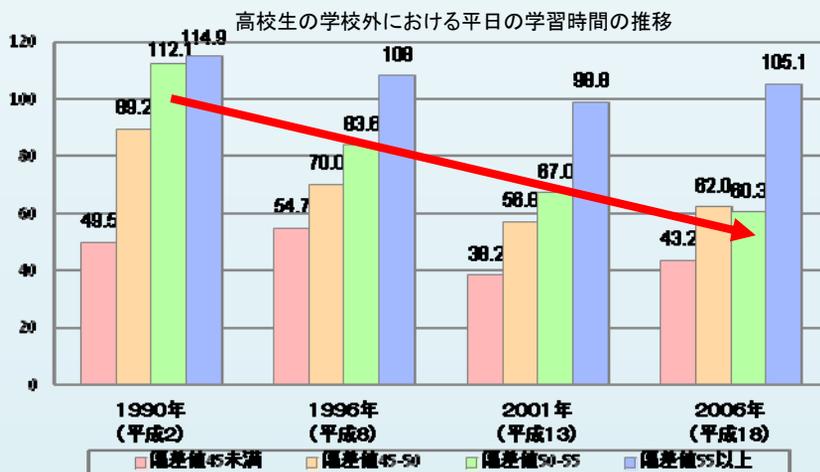
アセスメントテスト(学修成果の測定・把握のための調査)、学びの行動調査、ルーブリック(学修の評価基準)等の活用。

②大学ポートレート(仮称)の早期整備

大学が教育情報を自らの活動状況を把握・分析することに活用。
大学の多様な教育活動の状況を、大学教育に関係・関心を持つ国内外の様々な方に分かりやすく発信。

③高校から大学にかけての学びの質の転換

勉強時間が半減している高校生、学力試験以外で入学する大学生の増加、学修時間が少ない学士課程教育という課題の中で、高校・大学入試・大学を通じた学びの質転換を推進。



ボリュームゾーンである中間層の勉強時間が大きく減少

(注)学習時間には、学習塾や予備校、家庭教師との学習時間を含む

【調査概要】高校2年生(普通科)4464人を対象に、全国4地域(東京・東北・四国・九州地方の都市部と郡部)で実施。
(出典)Benesse教育研究開発センター「第4回学習基本調査」

④教育に関する教員評価の活用している大学への支援

個々の教員が役割を理解し、大学の方針に沿って十分な指導をしているか、組織的な教育への参加、貢献しているかを評価し、その結果を教員の教育力の向上・改善や処遇の決定、顕彰などに活用している大学への支援・奨励。

是非、お願いしたいこと

○ 「大学は主体的に学ぶところ」との原点に立ち返るために。

- ・ 資料の下調べや読書、思考などの「**授業のための事前の準備**」、あるいは授業内容の確認や理解の深化のための探究などの「**事後の展開**」などは、**大学における学修の本質**である**主体的な学び**そのもの。
- ・ 「審議まとめ」では、**これらの学修のために時間をかけることが**学士課程教育の**質的転換に不可欠**であるとの観点から、**各大学**は質を伴った学修時間の実質的な増加・確保を始点として学士課程教育の**質的転換に直ちに取り組み**、また、**関係機関**はそれを**支援・奨励**することを提言。
- ・ この「審議まとめ」に関連して、例えば、「質を伴った学修時間の実質的な増加・確保のためには学生への経済的支援や教員の負担軽減が必要」、「各大学は様々な学生を受け入れており、一律に論ずることはできない」、「大学教育の本質は時間では計れない」、「質を伴った学修時間を実質的に増加・確保するための具体策が必要」など種々の議論や論点があり得る。
- ・ この「審議まとめ」を契機に、大学で、地域社会で、企業で学士課程教育の質的転換のために今直ちにどのような行動を始めるか、その好循環の確立のために何が重要かということを議論いただくことが重要。
その際、予測困難な時代を生き抜かなければならない**若者や学生の力を具体的に伸ばすために、大学や教員、社会は今こそ行動することが必要だという認識の共有**が必要。
- ・ 特に、「大学は学生が主体的に学ぶところである」という原点に立ち返るために、**学生を始め大学関係者や保護者、企業関係者、地域やNPOの関係者等と直接積極的に議論を交わし、熟議を深める**ことも重要。

「審議まとめ」に関するご意見・ご要望は、以下までご連絡願います。

文部科学省 高等教育局 高等教育企画課 高等教育政策室

〒100-8959

東京都千代田区霞が関3丁目2番2号

E-Mail : koukyoik@mext.go.jp

TEL : 03-5253-4111 (内線3330)

FAX : 03-6734-3385

第6期中央教育審議会大学分科会 大学教育部会委員

委 員：平成23年2月1日発令

臨時委員：平成23年2月21日発令

専門委員：平成23年5月25日発令

◎部会長，○副部会長

(委 員) 4名

浦野 光 人	株式会社ニチレイ代表取締役会長，公益社団法人経済同友会幹事，財団法人産業教育振興中央会理事長
金子 元 久	独立行政法人国立大学財務・経営センター教授 研究部長
長尾 ひろみ	広島女学院大学長
宮崎 緑	千葉商科大学教授，政策情報学部長

(臨時委員) 6名

◎ 川 嶋 太津夫	神戸大学大学教育推進機構教授
◎ 佐々木 雄 太	愛知県立大学長
◎ 佐藤 弘 毅	目白大学長・目白大学短期大学部学長
○ 谷 口 功	熊本大学長
林 勇二郎	国立高等専門学校機構理事長
吉 田 文	早稲田大学教育・総合科学学術院教授

(専門委員) 10名

○ 荻 上 紘 一	独立行政法人大学評価・学位授与機構特任教授
○ 黒 田 壽 二	金沢工業大学学園長・総長
高 祖 敏 明	学校法人上智学院理事長
篠 田 道 夫	学校法人日本福祉大学常任理事
鈴木 典比古	国際基督教大学長
田 中 愛 治	学校法人早稲田大学理事，早稲田大学政治経済学術院教授
長 束 倫 夫	千葉県立東葛飾高等学校教諭
納 谷 廣 美	明治大学長
濱 名 篤	関西国際大学長，学校法人濱名学院理事長
山 田 礼 子	同志社大学社会学部教授， 同志社大学高等教育・学生研究センター長

計 20名

* 黒田委員の発令日は平成23年2月21日

* 荻上委員の発令日は平成23年5月23日

* 長束委員の発令日は平成23年7月5日

* 役職は平成24年3月26日現在

【新しい日本社会を牽引する人材像】

- 我が国が、新たな成長と発展を遂げるには、世界を舞台に活躍できるタフネスとグローバルな視点を併せ持ち、我が国の「新たな価値」を創造できる人材育成が決定的に重要。
- 世界を舞台にリーダーシップを発揮して活躍できるグローバル人材、既成概念にとらわれないアイデアやモデルで「新たな価値」や「解」を創出するイノベーション人材の2つを主に議論。

【取組の方向性】

＜大学教育の質の向上と産業界との効果的な接続＞

- 大学に期待する取組:「タフな学生」の育成、主体的に考える力・課題発見能力等の養成、リベラルアーツ教育の充実等。
- 企業に期待する取組:採用の早期化・長期化の是正、求める人材像の明確化と発信、学生の学びの適切な評価・活用。

＜グローバル人材の育成・確保＞

- 海外留学促進に向けた大学による組織的な支援、留学は不利にならないという企業からのメッセージが必要。世界に開かれた大学となることも必要。
- 海外の学生の帰国のタイミングに合わせた採用(夏・秋採用、通年採用)の拡充や海外インターンシップなどの機会が必要。

＜知の拠点である大学を活用したイノベーション人材の育成＞

- 企業は博士人材の活用に消極的。大学においては産業界が求める能力を備えた人材養成ができていない。
- 大学では高度な専門分野の知識とともに、幅広い知識、俯瞰力、独創力等を備えた博士の養成、企業では大学のカリキュラムや教育プログラムの充実への協力や優れた能力の博士人材の積極的な採用が重要。

＜産学の人材交流・流動化の促進＞

- 企業と大学の積極的な人材交流により、双方向の理解を深めることが不可欠(共同研究を通じた研究者の派遣・交流、公募制・任期付きによる企業人材の活用など)。
- 受入体制の整備、異なる機関での経験・実績がキャリアアップにつながるようなインセンティブの付与等、交流を容易にする仕組みづくりも必要。

【企業・大学による7つのアクション】

業種や分野、これまでの取組状況等に応じて、各企業・大学において、着手が可能となったものからスピーディに実行。

アクション1: 世界を舞台に活躍できるグローバル人材の育成のための教育を充実・強化します

(例) ロールモデルとなる企業人材を講師として大学に派遣するなど実践的な教育を支援

アクション2: 日本の若者が積極的に海外留学・海外経験ができる環境づくりに取り組みます

(例) 学生の海外留学を大幅に促進するための組織的な取組の充実・強化

アクション3: 世界中の優秀な若者が、日本で学び、働きたいと思う環境づくりに取り組みます

(例) 外国人留学生を対象とした企業セミナーの実施、留学生の受入れの拡大

アクション4: グローバル化に対応した大学の教育環境整備に取り組みます

(例) 大学のグローバル化を強力に推進するための柔軟なアカデミックカレンダーの検討・設定及び企業からの積極的な協力

アクション5: 社会に新たな価値や成長モデルを創造するイノベーション人材の育成・活用を充実・強化します

(例) 企業によるイノベーション人材の積極的な採用・活用に向けた取組の充実・強化、大学院における専門分野を超えた幅広い知識を有するイノベーション人材育成の取組推進

アクション6: 共同研究・協働作業を通じた人材の育成を行うとともに、人材の流動化を促進します

(例) 企業・大学双方の情報交換窓口の設置による交流の促進

アクション7: 我が国の明日を担う若者への奨学金等経済的支援の充実に取り組みます

(例) 企業による奨学金の充実、大学による奨学金情報の提供

【政府に求める取組】

- 産学官協働のプラットフォームの構築に向けた取組を進め、一つの社会運動として継続的に推進。
- 大学の基盤的経費の安定的な財源確保、産学協働による人材育成や研究開発、奨学金の拡充など。

【円卓会議の今後の取組】

参加企業・大学が着実に人材育成の取組を推進し、プラットフォームを通じた対話・協働により優れた取組に関する情報を共有するとともに、積極的に情報発信し、社会全体として産学協働で人材育成に取り組む契機となることを期待。

産学協働人材育成円卓会議 ～元気な日本復興・復活のために～ 参加メンバー

(◎：共同座長、○共同座長代理)

[企業20社]

石原 邦夫	東京海上日動火災保険株式会社 取締役会長
槍田 松瑩	三井物産株式会社 取締役会長
江頭 敏明	三井住友海上火災保険株式会社 取締役会長
大橋 洋治	全日本空輸株式会社 取締役会長
大八木 成男	帝人株式会社 代表取締役社長
◎川村 隆	株式会社日立製作所 取締役会長
○北山 禎介	株式会社三井住友銀行 取締役会長
小林 栄三	伊藤忠商事株式会社 取締役会長
志賀 俊之	日産自動車株式会社 最高執行責任者
篠塚 勝正	沖電気工業株式会社 相談役
下村 節宏	三菱電機株式会社 取締役会長
數土 文夫	JFEホールディングス株式会社 相談役
佃 和夫	三菱重工業株式会社 取締役会長
永山 治	中外製薬株式会社 代表取締役会長 最高経営責任者
藤吉 建二	三井化学株式会社 取締役会長
松下 正幸	パナソニック株式会社 代表取締役副会長
三浦 惺	日本電信電話株式会社 代表取締役社長
三村 明夫	新日本製鐵株式会社 代表取締役会長
山下 徹	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 代表取締役社長
渡辺 捷昭	トヨタ自動車株式会社 相談役

[12大学]

有川 節夫	九州大学 総長
伊賀 健一	東京工業大学 学長
里見 進	東北大学 総長 (平成24年3月までは、井上 明久 総長)
○鎌田 薫	早稲田大学 総長
佐伯 浩	北海道大学 総長
清家 篤	慶應義塾長
濱口 道成	名古屋大学 総長
◎濱田 純一	東京大学 総長
松本 紘	京都大学 総長
山内 進	一橋大学 学長
山田 信博	筑波大学 学長
平野 俊夫	大阪大学 総長 (平成23年8月までは、鷲田 清一 総長)

(平成24年5月 現在)