

産学協働人財育成円卓会議

アクションプラン ～日本復興・復活のために～

《1.はじめに》

グローバル化で激変する社会構造と激化する国際競争の中、我が国は、長期にわたる経済の低迷、人口減少と超高齢化の進行、更には昨年3月の東日本大震災による未曾有の被害からの復興など、様々な困難を抱えており、先行きの見えない閉塞感、将来への漠たる不安感が日本全体を覆っている状況にある。経済に目を向けても、この20年間、世界経済における日本の存在感は、欧米諸国や、中国・インド・韓国を始めとする新興国と比較して、低下の一途を辿っている。

一方、こうした中であっても我が国は、依然として、諸外国に比して多様性に乏しい社会構造・環境となっている。このような特質は、高度経済成長期を支えた、かつての日本の成功要因であった一方で、「内向き志向」、「出る杭は打たれる」といった閉鎖的、硬直的な社会風土をもたらしており、グローバル化、知識集約型経済への転換が急速に進展する環境下において、我が国が活力を取り戻す阻害要因ともなっている。

我が国が、新たな成長と発展を遂げ、国民が再び将来に希望を持てる国となるためには、何が必要か。それは、我が国がグローバルな視点で持続的にイノベーションを創出し、フロントランナーとして世界をリードし、新たな世界標準を作ることができる底力を示すことに他ならない。

そして、そのためには、人材の育成・活用において従来の発想を転換し、日本の均質性、閉鎖性、硬直性を乗り越え、我が国の「新たな価値」を創造することができる人材、すなわち、世界を舞台に活躍できるタフネスとグローバルな視点、異文化(クロス・カルチャー)に対する深い理解と教養を併せ持つとともに、新しい成長・質的転換モデルを見出し、具現化する人材を育成することが決定的な重要性を持つ。

このため、産学のリーダーが結集し、オールジャパンの視点からの戦略的な産学協働により人材育成を強力に推し進め、大学教育の役割の認識の転換と再構築を図るとともに、「人財」育成の好循環サイクルを構築しなければならない。「産学協働人財育成円卓会議～日本の復興・復活のために～」(以下「円卓会議」という)は、昨年7月、このような構想に共感・共鳴した企業と大学により、立ち上げたものである。

人材育成の在り方については、これまでも、政府の会議や産業界・大学関係者による検討など、様々な場において議論が行われ、各種の提言がなされているが、円卓会議では、これらも踏まえつつ、従来の産学連携の枠を超えて対話し、具体的なアクションに向けて、議論を重ねてきた¹。本アクションプランは、これまでの議論を取りまとめ、産学協働による人材育成の方向性や、今後、企業・大学が進めるべきアクションを示すものである。

¹ 円卓会議の参加企業・大学は、平成23年12月～平成24年3月にかけて、実務レベルによる「勉強会」を6回にわたり開催し、意見交換を実施。

《2. 経済・産業・社会の復興を担い、新しい日本社会を牽引する人材像》

円卓会議では、新しい日本社会を牽引する人材として、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、という2つの切り口から、議論を進めてきた。また、博士は特にイノベーション創出の担い手となることが期待される人材であることから、博士の育成・活用についても意見を交わしてきた。

これらの人材に求められる知識・能力等については、業種・分野や場面によって様々な考え方があり、また、グローバル人材・イノベーション人材についても多分に共通する部分があると考えられる。その前提の下で、グローバル人材について、共通的に必要と考えられる素養を挙げると、例えば次の通りである。

[グローバル人材に求められる知識・能力等]

- ・ グローバルな世界を舞台に活躍できるタフネス
- ・ 多様な民族、宗教、価値観、文化に対する理解や適応力
- ・ 日本人としてのアイデンティティをベースとしたグローバルな感覚・視点
- ・ 異質な集団の中で、自分の考えを適切に主張し、他者と協働し、能力を発揮できること
- ・ 主体的な思考力・行動力、リーダーシップ
- ・ 高い語学力・コミュニケーション能力 など

イノベーション人材について、求められる能力等を具体的に定義していくことは容易ではないが、イノベーション人材の特性や博士人材に対する期待等について、主に以下のような意見が見られた。

[イノベーション人材の特性等]

- ・ 社会の諸課題をいち早く探知し、解決のために自然・人文・社会科学の垣根を越えて知を構造化・結合させる思考や手法を身につけた人材
- ・ 技術革新、新規事業の創造、組織や社会の変革を実現できる人材
- ・ 目標を自ら定め、それを達成しようとする強い意志を持つことが重要な素養
- ・ イノベーション人材の育成・確保に関しては、出る杭を叩かない、挑戦を奨励・評価する、異色の人材であっても周囲のサポートにより活躍できる場・環境をつくる、といった社会的コンセンサスを構築することが重要
- ・ イノベーション人材が活躍し、競争力強化につながるようにするためには、起業(社内起業を含む)への積極的な支援という観点も重要
- ・ 独創力、発想力、課題発見力が重要 など

[博士人材に対する期待等]

- ・ 専門分野のみならず、リーダーシップ、コミュニケーション、グローバルな感覚などを併せ持つこと、深い専門と幅広い知識が必要
- ・ 高い課題発見力、問題解決力を期待
- ・ タフネスを備えるとともにフレキシビリティが必要 など

なお、産学協働により、このような人材を効果的に育成し、活躍する環境を整備する上では、今後、より具体的かつ多様なロールモデルやキャリアパスのモデルケースを産学で共有し、多種多様なキャリアパスを産学でサポートしていくことも必要である。

《3. 人材育成・確保に関する課題、今後の取組の方向性》

前頁で述べた通り、人材の育成・確保を巡っては、既に様々な場で議論・提言がなされており、ここでは個々の課題等について詳細には論じないが、円卓会議でも議論になった主なポイントについてあらためて確認すると、次の通りである。

① 大学教育の質の向上と産業界との効果的な接続

我が国の大学教育に係る本質的な課題として、企業側からは、大学において社会で活躍できる能力を備えた人材の育成が十分になされていない、大学側からは、企業において大学での学修成果が適切に評価されず、多様なキャリアパスの提供も不十分、採用の早期化・長期化と相俟って大学教育が阻害され、人材育成への悪影響が生じている、といった指摘がある。

企業側からは、大学に期待する取組として、少人数でのディベート等のインタラクティブな授業や「答えのない問題」に取り組みさせるなど、学生に負荷の高い知的トレーニングを提供することにより、「タフな学生」を育成し、主体的に考える力・課題発見力等を養うことや、リベラルアーツ教育の充実等、教員の教育力の向上や教育実績に対する評価の確立等を挙げる意見が多く見られた。

大学において、教育の質を一層高める取組が求められることはもちろんのこと、そのような取組が奏功するためにも、企業においては、採用の早期化・長期化の是正、求める人材像を明確化して学生や大学等に積極的な発信を行うとともに、学生の学びを適切に評価し、活用する仕組みづくりを進めるなど、産学が一致団結して人材育成に取り組むことが不可欠である。

なお、知識経済社会において、個人は、絶えず学び続け、絶えず新たな知識や技術等を身に付けることが求められる。企業での実践のみでは修得が困難な体系だった知識・技能や最新の技術動向などを、社会人が大学で学び直すことができる仕組みの構築も重要な課題である。

② グローバル人材の育成・確保

産学協働によるグローバル人材の育成・確保が急務であることは産学共通の認識であり、上記2. で述べた知識・能力等を備えた、世界で活躍できる人材を育成するための教育の充実・強化を図ることが必要である。

特に、海外留学・海外経験については、学生が異文化を実際に体感する重要な機会であるが、近年の経済情勢、就職活動への影響の懸念等もあり、海外留学する日本人学

生が減少傾向にある状況である。海外留学を促進するためには、大学による組織的な支援も必要であるが、大学側からは、学生は就職活動に遅れることを懸念して留学を避けている、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、といった意見も見られた。企業においては、近年、帰国のタイミングに合わせた採用(夏・秋採用、通年採用)の導入が進んでいるが、これらを更に拡充するとともに、保護者・学生等に積極的に周知を図り、学生が海外留学に躊躇しない環境づくりを進めるとともに、グローバルなビジネスの現場や研究開発等を経験できる海外インターンシップなど、学生が有意な経験を積む機会を積極的に提供することが求められる。

また、企業側から求める声が多い取組として、大学自体が「内なる国際化」を図り、世界に開かれた大学となり、学生が様々な異文化に触れる機会を充実させるため、世界の学生にとって魅力ある大学教育の提供、外国人教職員・留学生の受入れのための体制整備等に取り組むことが必要である。その際、単に外国人を増やす観点のみならず、優れた人材を、国籍を問わずに我が国の大学に惹きつけるという観点や男女共同参画の観点等も踏まえて、人材の多様性に富んだ教育環境の実現に取り組むことが重要である。

③ 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

イノベーション人材の育成・活用について、円卓会議において特に議論になったのは、大学院レベルの人材、とりわけ博士人材をいかに効果的に育成・活用していくのか、という点である。知識経済化が一層進展する中、我が国がフロントランナーとして世界をリードしていくためには、高度な専門性、幅広い知識や課題発見力を有する博士人材に対する期待は大きく、諸外国においても、博士号取得者を増加させ、優秀な人材獲得競争は激化している。しかしながら、我が国の博士号取得者は、国際的に見ても少なく、近年、進学者が減少傾向にある。

その背景は、修了後のキャリアパスや経済的な理由等を含めて様々であるが、産業界との関係で特に重要なのは、企業においては博士人材の活用に消極的であり、十分な活躍の場がない、大学においては産業界が求める能力を備えた人材の育成ができていない、結果として、優秀な人材が博士課程に進学しない、という悪循環が生じていることである。これは、単に産業界での博士人材の活用のみに関わる問題ではなく、学部・修士課程教育の質の低下や、アカデミアとしての大学を支える人材の質の低下につながる、深刻な課題である。

この悪循環を好循環に転換するためには、大学においては、学位プログラムとしての博士課程教育を確立し、高度な専門分野の知識とともに、幅広い知識、俯瞰力、国際性、独創力、発想力、行動力等を備えた博士を育成することが重要である。また、博士人材に対する多様なキャリア開発のために組織的な支援の充実を図ることなども求められる。

一方で、企業においては、大学におけるPBL(PBL:Project-based Learning 少人数のプロジェクト型チームで特定の課題を解決しながら学習を進めていく教育方法)の充実など、大学のカリキュラムや教育プログラムの充実に協力するとともに、優れた能力を持つ博士人材を

積極的に採用し、産業界における活躍の場を提供することが求められる。そのためには、例えば、博士人材の採用方針や待遇例の明示等、大学と協働して、博士課程学生やポストドクター²等を対象とした長期インターンシップの充実等を進めることが重要となる。

なお、企業側からは、国際社会では博士号取得者が多く活躍しており、グローバルな観点では博士人材が必要、といった意見もあったものの、博士人材が企業の期待に応えていない、米国と比較して日本の博士人材はアカデミア志向が強い、専門分野と異なる業務に充てるのが難しい、博士よりも修士で3年間の業務経験がある社員の方が活用しやすい、など博士の積極的な活用について慎重な意見も少なからず見られた。一方、大学側からは、大学における博士課程教育の改善・充実の取組が企業に十分に伝わっていないのではないか、博士課程を通じて得られる能力が適切な評価を受けていないのではないか、とする意見があるなど、博士人材の育成・活用については、産学の認識のギャップが特に大きいことが分かった。円卓会議のような産学による議論・協働の場を通じて、一層の相互理解を図っていくことが、博士人材の育成・活用の好循環を築く基盤をなすものと考えられる。

④ 産学の人材交流・流動化の促進

企業と大学という異なる機能や目的を有する機関の協働を効果的・恒常的なものとするためには、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である。

企業・大学による人材交流は、共同研究を通じた研究者の派遣や交流、公募制・任期付きによる企業人材の活用、大学教職員の企業派遣実習、知的財産やマネジメントを担当する職員の交流など、多様な形態がありうるが、各企業・大学において、教育研究の活性化に資する交流を戦略的に推進することが求められる。

また、企業・大学双方において、受け入れ体制の整備、共同研究や異なる機関での経験や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など、交流を容易にする仕組みづくりに取り組むことが必要である。

上記①～④については、既に企業・大学において、様々な取組が展開されているものである(別添「取組事例」参照)。しかしながら、円卓会議における産学の対話の中では、企業・大学双方において、それらの取組等に関する情報共有や相互の理解が十分ではないなど、産学の認識のギャップも明らかになったところである。

また、企業・大学による積極的な取組の多くは、個別の企業・大学としての部分的な取組、一部の意欲的な学部・学科レベルでの取組に留まるものが多く、優れた取組が、点から面的な拡がりを持つまでには至っていない。これを全社的・全学的な取組、更にはより多くの企業・大学に広げていくことが重要である。

そのためには、産学の継続的な対話・研究・協働の場等を通じて、ステークホルダー間の協働により、産学の優れた取組が評価され、定着していく仕組みを構築するとともに、社会に対す

² ポストドクター: 博士号取得後、大学等の研究機関で研究業務に従事している任期付の研究者であって、准教授等の職に就いていない者。

るより積極的な情報発信をすることが重要である。

なお、上に掲げた事項はいずれも、初等中等教育の在り方と高等教育との接続、学部・大学院教育の位置付けと接続、春季の新卒一括採用を主流とする雇用慣行、職能資格制度をベースにした人事制度、労働市場の流動性の低さなど、我が国全体の人材育成システムや雇用・労働環境の本質的な課題に関わるものである。このような中長期的な課題について、産学の英知を結集して議論を深め、本質的な解決に向けた提案を行い、実行に移していくことは重要である。また、産業界のニーズを踏まえた実践的な人材育成を充実させるためには、産業界の求める基礎的能力や、各産業分野における固有の課題やニーズ等についても議論を深めることも求められよう。

《4. 企業・大学による今後のアクション》

人材育成の好循環サイクルを実現するためには、画一的・横並び的な対応ではなく、企業・大学双方が立場を超えて、各々が一步前に踏み出して、具体的なアクションを起こしていくことが求められる。そこで、円卓会議として、その趣旨に賛同する企業・大学が今後取り組むべき事項について、ここに「7つのアクション」として提示する。これらは、大きく括れば、グローバル人材・イノベーション人材の育成・確保、ということになるが、円卓会議で特に議論を行った事項に沿って整理しているものである。

各参加企業・大学においては、「7つのアクション」で示された事項について、別添「アクションリスト」に基づき、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に移していくこととする。

[7つのアクション]³

〈グローバル人材〉

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

- ・企業:ロールモデルとなる企業人材を講師として派遣するなど実践的な教育を支援 など
- ・大学:グローバルに活躍する企業人材による講義・セミナー等の充実・強化 など

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

- ・企業:海外留学経験者を対象とした説明会・面接会等の拡充 など
- ・大学: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 など

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

- ・企業:日本で学ぶ外国人留学生を対象としたセミナー、ワークショップなどの交流活動の実施 など
- ・大学:留学生の受入れ支援体制を充実・強化し、留学生の受入れの拡大 など

³ アクション1～7のうち、1～4がグローバル人材、5と6がイノベーション人材に関わるもの。なお、2～4は、グローバル人材の育成・確保に関わるものとして、1に含まれるが、これらの事項について特に積極的にアクションを進めることが重要との観点から、個別の項目としているものである。

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

- ・企業: グローバル化に対応した教育環境の整備に取り組む大学に対する積極的な協力 など
- ・大学: 大学のグローバル化を強かに推進するため、柔軟なアカデミックカレンダーの検討・設定 など

〈イノベーション人材〉

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

- ・企業: 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 など
- ・大学: 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 など

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

- ・企業: 大学との情報交換窓口の設置や社内の研究開発における大学教員等の活用 など
- ・大学: 企業との情報交換窓口の設置による交流に向けた人材のマッチング など

〈グローバル人材・イノベーション人材共通〉

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

- ・企業: 大学の人材育成支援のため、海外留学を促進する奨学金や若手研究者への奨励金の充実 など
- ・大学: 海外留学や外国人留学生の受入れのため、各種奨学金制度に関する情報提供 など

《5. 政府に求める取組》

人材は、我が国の経済・産業・社会の発展の原動力であり、政府においても、大学・企業による人材育成の取組を、国家戦略上の最重要課題の1つとして、あらゆる側面から全力で支援することが求められる。

① 産学官協働のプラットフォームを基盤とした継続的な人材育成・活用の推進

今回、本アクションプランにおいて、今後、企業・大学が進めるべきアクションを取りまとめた。その過程で関係者間の率直な意見交換を重ねる中で、我が国の明日を担う人材の育成・確保にあたっては、企業・大学・行政等の当事者がコミュニケーションを深め、相互の問題意識や課題等を共有することが極めて重要であることが、あらためて確認されたところである。政府においても、産学官の協働を強固かつ恒常的なものとするために、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ることが求められる。そのような場において、先進的な取組について関係者が共有し、広く社会に対して情報発信を行うことなどを通じて、産学官協働による人材の育成・確保に向けた取組を、一つの社会運動として継続的に推進していくことが重要である。

② 大学の財政基盤の抜本的強化をはじめとする人材育成への公的投資・支援の充実

我が国の高等教育への財政支出は、先進国中で最低水準にあるが、大学において優れた人材を輩出するためには、その財政基盤の抜本的な強化を図ることが求められる。現下の厳しい財政状況の中、大学においては、ガバナンスを強化し、効率的な運営に取り組むべきであることは論を待たないが、世界トップレベルとされる多くの大学は、豊かな財政基盤を背景として充実した教育研究環境を実現しているという事実がある。近年、各主要国が高等教育の競争力を高めるために公財政支出を拡大させており、このままでは、資源に乏しい我が国が、国力の源泉である人材においても遅れを取ることになりかねない。

このような認識の下、政府においては、長期的な視点に立って、基盤的な経費の継続的・安定的な財源確保とメリハリのある機動的配分、教育研究力を強化するための施設・設備等の充実、グローバル化を推進する大学への重点的支援、産学協働による人材育成や研究開発、博士人材のキャリア開発等への競争的・継続的な支援、奨学金の拡充、寄付税制の見直しなど、卓越した人材育成を実現するための政策を戦略的に展開することが不可欠である。

③ 戦略的な人材育成・活用のためのシステム改革

更に、政府においては、人材育成への投資が実を結ぶよう、我が国の人材育成・活用に係るシステムの改革を強かに推進することが必要である。大学制度については、例えば、評価システムや財務システムの改善・弾力化等を含む大学の機能強化や世界標準の質保証の仕組みの整備、グローバル化に対応した制度的弾力化など、大学の主体的な改革を促進する抜本的な大学改革に取り組むことが期待される。また、企業における人材投資や人材マネジメント改革の後押しとなるインセンティブや支援制度の在り方の検討が期待される。例えば、インターンシップと採用の在り方、学び直しや人材交流を円滑にする働き方、人材マネジメントのグローバル化に関するグッドプラクティスの提供等について、産学とともに議論を進めることなども求められよう。

政府における上記の取組とあわせて、本アクションプランに基づいて、企業・大学が協働して主体的な取組を展開していくことにより、「人財」育成の好循環サイクルの実現がはじめて可能になるものとする。

《6. おわりに》

今回、産学協働による人材の育成・確保に向けた取組に一定の方向性を見出し、提示したことは、この円卓会議としての重要な成果である。

更に、共通の目標の下に率直な議論を交わすことにより、産学の対話を重ねることができたことも重要な成果というべきであろう。一連の議論を通じて、大学における様々な教育改革の取組の進展、企業によるグローバル化に対応した採用活動の状況など、産学双方の現在進められている取組への理解が深まるきっかけになった一方で、アクションに掲げた事項について、具体

的にどのように進めていくべきか、企業・大学がそれぞれに何を求めるかなどについては、大学側と企業側においても様々な意見の相違や認識のギャップも見られたところである。

しかしながら、参加企業・大学一同は、そのような違いを認識した上で、産学双方が対話を通じて相互理解を醸成し、どこにギャップがあるのか、何がそれをもたらしているのかなどについて議論を深め、具体的な行動に活かしていくための認識を共有することができた。円卓会議としては、今回の協働作業を通じて得られた経験を基礎として、今後、産学の対話、協働を更に発展させていくためのプラットフォームを形成し、「人財」育成の好循環サイクルの構築に向けた取組を推進していきたいと考えている。

円卓会議としては、今後、まずは各参加企業・大学において、本アクションプランに基づき、着実に人材育成・確保に向けた取組を進めていくとともに、プラットフォームを通じた対話・協働を更に進めることとしたい。そして、各参加企業・大学のアクションの進捗状況を参加企業・大学間で共有するとともに、人材育成・活用に係る様々な優れた取組について情報収集し、広く社会に積極的な情報発信を行うこととしたい。このような継続的な取組により、更に多くの企業・大学にアクションが拡がり、社会全体として、産学協働により人材育成に取り組む機運が高まる一つの契機となることを、強く期待するものである。

産学協働人財育成円卓会議 ～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)

産学協働人財育成円卓会議 勉強会 出席者一覧（第1回～第6回まで）

（企業）

小林 文彦	伊藤忠商事株式会社	執行役員 人事・総務部長
垣見 俊之	伊藤忠商事株式会社	人事・総務部グローバル人材戦略室長
東川 淳紀	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	グループ経営企画本部企画調整担当課長
井下 典	沖電気工業株式会社	人事部長
杉尾 俊之	沖電気工業株式会社	経済・政策調査部上席主幹
伊藤 隆司	沖電気工業株式会社	経済・政策調査部政策渉外担当課長
柿木 厚司	J F E スチール株式会社	専務執行役員
吉居 卓也	J F E ホールディングス株式会社	総務部長
本田 毅	新日本製鐵株式会社	人事・労政部人材開発グループ部長
志岐 隆史	全日本空輸株式会社	上席執行役員人事部長
富樫 守	中外製薬株式会社	執行役員 人事統轄部門長 兼 人事部長
増渕 強	中外製薬株式会社	人事部副部長
武居 靖道	帝人株式会社	執行役員・CHO
吉野 隆	帝人株式会社	執行役員・新事業開発グループ長補佐
梅谷 博之	帝人株式会社	CTO 補佐・技術戦略室長
牛島 理	帝人株式会社	技術戦略室担当部長
藤本 治己	帝人クリエイティブスタッフ株式会社	採用・人材開発部長
椛山 俊哉	東京海上日動火災保険株式会社	経営企画部調査企画グループ次長
上橋 義弘	トヨタ自動車株式会社	渉外部担当課長
井原 徹	日産自動車株式会社	人事本部日本人事企画担当部長
笠井 澄人	日本電信電話株式会社	総務部門人事・人材開発担当部長
柴田 基靖	日本電信電話株式会社	総務部門人事・人事制度担当部長
阿部 信弥	パナソニック株式会社	理事・人材開発カンパニー社長
三輪 真	パナソニック株式会社	理事・東京R&Dセンター所長
田宮 直彦	株式会社日立製作所	人事教育部長
高木 岳彦	三井化学株式会社	人事部副部長
村田 毅	三井住友海上火災保険株式会社	経営企画部長
赤木 匡	三井住友海上火災保険株式会社	人事部人事チーム長
塩崎 一馬	三井住友海上火災保険株式会社	人事部能力開発チーム長
宇都 勝良	株式会社三井住友銀行	人事部採用グループ長
磯崎憲一郎	三井物産株式会社	人事総務部人材開発室長
太田 友典	三井物産株式会社	人事総務部人材開発室

原田庸一郎 三菱重工業株式会社 人事部次長
亀山 正俊 三菱電機株式会社 人事部人材開発センター長
武田 宗久 三菱電機株式会社 開発本部グループリーダー

(大学)

上田 一郎 北海道大学 理事・副学長
山口 佳三 北海道大学 理事・副学長
本堂 武夫 北海道大学 理事・副学長
山村 力 東北大学 高度イノベーション博士人財育成センター副センター長
米本 年邦 東北大学 大学院工学研究科教授
赤平 昌文 筑波大学 理事・副学長
松本洋一郎 東京大学 理事・副学長
田中 明彦 東京大学 副学長
橋本 周司 早稲田大学 副総長・理工学術院教授
大野 高裕 早稲田大学 教務部長・理工学術院教授
広田 真一 早稲田大学 国際部長・商学学術院教授
松永 康 早稲田大学 研究戦略センター准教授
大芝 亮 一橋大学 理事・副学長
小川 英治 一橋大学 理事・副学長
川崎 恭治 一橋大学 役員補佐・法学研究科教授
青島 矢一 一橋大学 イノベーション研究センター准教授
真壁 利明 慶応義塾大学 常任理事
鈴木 啓介 東京工業大学 理事・副学長
三島 良直 東京工業大学 理事・副学長
佐藤 勲 東京工業大学 大学院理工学研究科教授
渡辺 芳人 名古屋大学 副総長
國枝 秀世 名古屋大学 理学研究科長
淡路 敏之 京都大学 理事・副学長
吉川 潔 京都大学 理事・副学長
森 純一 京都大学 国際交流推進機構長
馬場 章夫 大阪大学 理事・副学長
藤木 幸夫 九州大学 理事・副学長
倉地 幸徳 九州大学 理事・副学長
安浦 寛人 九州大学 理事・副学長
若山 正人 九州大学 副学長・マス・フォア・インダストリ研究所所長

(順不同・敬称略)

産学協働人材育成円卓会議のアクションプラン策定までの主な経緯

平成23年7月27日 第1回円卓会議

産学協働人材育成円卓会議の設置，参加メンバーからの発言・自由討議

平成23年12月～平成24年3月 勉強会を開催

アクションプラン策定に向けて，産学の関係者が率直な意見交換を行い，問題意識を共有するために，実務レベルでの勉強会を開催（非公開）

- | | | | | |
|---|--------------|---------------------|--------------|------------|
| { | 第1回 H23.12/2 | イノベーション人材① | 第2回 H23.12/7 | グローバル人材① |
| | 第3回 H24.1/11 | グローバル人材② | 第4回 H24.1/11 | イノベーション人材② |
| | 第5回 H24.3/1 | アクションプランのたたき台について審議 | | |
| | 第6回 H24.3/15 | アクションプラン案について審議 | | |

平成24年5月7日 第2回円卓会議

アクションプランのとりまとめ，公表