

## アクションプラン策定にあたっての主な意見

## 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

(企業人材を講師とした講義・セミナーについて)

【企業】

・ 今後は、OBなど退職した人材の中で活用できる有識者を講師として検討したい。基礎教育、技術伝承などの観点で効果が期待できる。

【大学】

・ オムニバスでグローバル企業等で活躍しているグローバル人材の模範になるような方に講演してもらっている。学生には好評。

(語学力について)

【企業】

・ 英語を使うことを大学時代に意識させ、学生のポテンシャルを高めてほしい。また、イングリッシュ・ディベートを必須化してほしい。

・ 視野を広げる、モチベーションを高めるといったところをやってあげば、優秀な学生は語学も自然と身につけることができるだろう。

【大学】

・ 大学でやるべきなのは語学力。特にエンジニアの専門科目の授業を英語でやるのが日本の大学でも必要だろう。

・ 部局によっては、大学院入試において、英語の一般学力選考にTOEFL、TOEIC、IELTS等を活用している。

(コミュニケーション能力、論理的思考力等の養成について)

【企業】

・ 海外で勝負しなければいけない時代に、いつでも、どこでも、だれとでもコミュニケーションをとれなければいけないが、日本人はそれが苦手。

・ 論述で答える授業や、答えのないことに対して自分で考える訓練をさせてほしい。

・ 自分の主張をしっかりとするためには、小さい時からの教育システムの積み重ねが重要。

・ 大学の教育改革が進んでいることを企業が意外に知らないことが分かった。

【大学】

・ 特徴的な事例として、授業は全て英語、少人数教育。三分の一が外国人・三分の一が帰国子女、日本人は1年間の海外留学が必修、という特徴を持つ学部を設けている。

(教育プログラム等の効果をフォローする取組について)

【企業】

・ 各企業へ送り出した学生のフォローをしてはどうか。企業・大学・学生の大きなベンチマークになる。

【大学】

・ 企業の中でどういう職種でグローバル人材が求められているか、大学の国際化の動向が企業の側でどのように評価され期待されているかより積極的な情報発信を求める。

## 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

(海外留学時期を考慮した採用活動と採用時の海外経験の評価について)

【企業】

- ・企業は多様(ダイバーシティ)な人材が必要であり、多様な経験(海外留学等)をした人材を求める。また、留学経験そのものというよりは留学で何を得たかを評価する。
- ・通年採用で米国留学をしている学生を10%程度採用。中国での直接採用も実施。場所も時期も問わないという方向にもっていこうとしている。

【大学】

- ・留学を促進するには海外経験が採用やキャリアパスにつながる等「有利」になるということを示すことが必要。
- ・企業から国際通用力を重視する姿勢を採用で打ち出してほしい。
- ・学生は就職活動に遅れをとることを懸念して留学を避ける。企業では通年採用が増えてきている実態を学生へ伝えても、なかなか信じてもらえない。

(海外留学促進に向けた取組について)

【企業】

- ・企業として「こういう留学をしてきて欲しい」という言い方が必要。

【大学】

- ・世界での活躍に興味をもつ人が留学するべき。そういう人をセクションして送り出すことが必要。
- ・交換留学をもっとやりたいが、日本の大学にはドミトリーが少ないという問題がある。充実させるには米国のような寄付の風土が必要ではないか。

(海外インターンシップ促進に向けた取組について)

【企業】

- ・海外拠点でのインターンシップへの協力については、体制が乏しく学生に適切な業務がない場合も多い。

【大学】

- ・海外インターンシップにいった学生は成長が見られる。
- ・短期であっても留学にインターンを組み合わせるなどすれば効果的だろう。

## 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

(外国人留学生を対象としたセミナー、ワークショップ、インターンシップについて)

【企業】

- ・就業体験の場の提供と産学連携による人材育成を目的として、夏休みに3週間のインターンシップを実施しており、今後は、海外の大学からも受け容れることでグローバル化を推進する予定。

・海外大学からの企業インターンシップ学生と日本人大学生との交流を推進したい。

#### (優秀な外国人留学生を積極的な採用、活躍できる就労環境整備について)

##### 【企業】

・国籍に関わらず人材を選ぶと外国籍人材の活用が多くなっている。日本人社員の閉塞性・同質性を留学生の採用によって活性化したい。

・外国籍社員が実際に活躍し、企業の競争力強化に貢献するためには、働きやすい職場環境が必要であり、最低限の日英デュアル言語化等に取り組むべき

・国内での業務が前提のため、一定の日本語能力が必要となっている。

#### (留学生受入支援体制の充実、日本語、日本の文化等授業の充実について)

##### 【企業】

・留学生に対するキャリア教育が十分でなく、充実が求められる。日本に関する教育の強化が必要。

##### 【大学】

・留学生向け日本語教育は行っているが、高度な日本語能力を身につけさせるのは簡単ではない。

・留学生センターを中心とした日本語教育カリキュラムを充実。入学後の対面式授業に加え、入学前のeラーニングによる日本語教育体制を整備しているところ。

・外国人留学生の拡大には、出口である就職先の確保が課題。

### 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

#### (グローバル化に対応した教育環境の整備について)

##### 【企業】

・海外大学に留学している学生、海外大学から日本の大学院に入学する留学生などを対象として秋入社を導入しているが、大学には、留学や海外インターンシップなどのプログラムを積極的に展開してもらいたい。それに伴う卒業時期の柔軟化とその対応が今後の課題だろう。

・秋入社や通年採用を既に実施しており、秋入学へは対応可能。

・ギャップイヤーを議論をしているが、その活動をどれだけ御膳立てするべきかがポイント。

##### 【大学】

・アカデミックカレンダーの設定は、大学院を中心に秋入学への対応が図られている。

・秋入学導入には、採用・就職時期など企業の対応が不可欠。

・入学時期を国際標準に合わせることは意味があると感じるが、3割の外国人留学生のギャップタームを無くすために7割の日本人にギャップタームが生じることになってしまう。

・入学時期だけでなく入試を含めた総合的な検討が必要。

・外国人教員の受入は宿舎、生活環境の整備、学内業務の英語化など様々な障壁があり、大学としての長期的・根本的な対策が必要。

## 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養成・活用を充実・強化します

### ①養成の充実・強化

(企業からの講師派遣、大学への受入について)

【企業】

- ・生の情報を企業が学校側、学生に伝えていくことが必要だろう。講師の派遣等を積極的に行っていくべき。
- ・産学が協力して、魅力的な教育カリキュラムをつくっていききたい。
- ・産業界の人材をそれなりの処遇で(講師ではなく教授として)受け入れて、企業が本当に必要としている人材を育てるべき。
- ・産が提示する「実業世界が見ている未来」に学生が触れる機会経験をより多くつくり、大学での研鑽をより現実的な形で実現できる人財の養成を期待する。

【大学】

- ・講義の一環として企業の方にアラカルト方式で講義をしてもらうが、立場の違いや通常の講義との違いから刺激になった模様。企業の人には自らの声でしゃべってほしい。

(イノベーション人材の企業ニーズの明確化について)

【企業】

- ・専門性を考慮して採用するが、その分野に配属されるとは限らないので、ある程度の柔軟性、粘り強さ、タフさ、人間力などを持って欲しい。
- ・課題を見つける能力が学生は低いのではないか。いかに世の中と違うことを打ち出して勝負していくかという教育が日本ではされていないと考えている。

【大学】

- ・型にはまらない人間に優秀な人材がいたりするので、バランス感覚だけを重視していれば、イノベーション人材の採用はむしろいいだろう。
- ・博士後期課程の学生は今後の日本社会の基盤を支える戦力となるが、特定分野に偏ることなく養成することが肝要。

(産学連携拠点、共同研究を通じた産学協働による人材育成について)

【企業】

- ・最先端の研究に触れることは効果的で一緒にやっていきたいが、課題は費用負担。
- ・3年間で会社で身につく力に相当する力は博士課程の3年間で養われるのだろうか。むしろ企業が大学に行って結果を出して育てていく方が有効ではないか。

【大学】

- ・「インダストリー・オン・キャンパス」のような産学連携環境を学内に作り、共同研究を実施。人材育成も併せて行っている。
- ・企業を経験して教員になったものは多くいるが、大学から引き抜かれて企業の管理職になっているものは少ないのではないか。ここが問題であり活性化が必要。
- ・企業から大学に一人、二人来ても埋没してしまう。何十人かまとめて入ってこないと変わら

ない。

### (課題をもった中長期インターンシップについて)

#### 【企業】

- ・アカデミックな研究に固執することなく、モノづくりへの関心と企業研究としての成果を意識させる仕組みが必要。
- ・定常的ではないが修士、博士の一か月以上のインターンシップとして産学連携の関係で案件がある。また、国内、海外の学生の随時受け入れの実績がある。今後この活動をさらに拡大・拡充することによって、学生・企業がWIN-WINの関係になる可能性がある。
- ・社内的にはインターンを受け入れる現場の理解、技術系においては営業秘密の問題がある。
- ・インターンシップへの報酬については検討が必要。
- ・受け入れる学生のレベルを、大学・企業がお互いはっきりさせた、高度なインターンをやるという議論がある。博士に限らず、学部・修士についても同様。

#### 【大学】

- ・教員の側も、学生を自分の手足ではなく、学生の将来のために長期インターンシップをさせる等の意識改革が大事。
- ・費用面でインターンシップ等をどうやって持続的にやっていけるかが課題。
- ・前期2年の課程で短期のインターンシップを必修としていた専攻で派遣企業数が確保できず、現在は選択になっている。
- ・研究所で使ってもらおうということなら今と育て方をかえなくてもいいのかもしれないが、会社では仲間と一緒にやるが大学は一人で研究する。意識を転換するよう教育しないと対応できないのではないか。仲間と一緒にやる経験でインターン等が重要。

### (大学における研究室ローテーション、複数専攻制について)

#### 【企業】

- ・大学に対しては、ドクターについて専門能力より、むしろ課題設定能力を伸ばすことを期待している。

#### 【大学】

- ・専攻だけでなく副専攻もしっかり学ばせ、体系性を重視して、広く俯瞰できる人材の育成が重要。
- ・研究室ローテーション、複数専攻制は実行に移すことは難しいが、異分野に触れることは必要。

### (大学での教育内容、質の保証について)

#### 【企業】

- ・単位認定を厳格にして質の伴わない学生は卒業させないことや、現教員、レガシーな大学のシステムの改革を期待する。
- ・大学のカリキュラムや人材教育について初等中等教育との接続を重視して、育成の方向性や高度な目標達成に向けて取り組める環境を整備する必要がある。
- ・基礎学力や専門知識、感性を持っていないと、イノベーションの種を見過ごしてしまう。
- ・大学の人材育成の取組に関する最新情報の企業への継続的提供が必要。

#### 【大学】

- ・大学が変わったといっても情報発信が十分でなく、社会に納得してもらうことも大事。
- ・企業が学生の成長過程を見る仕組みを考えていきたい。就職活動の時期のみでなく、継続的にウォッチする仕組みがあるといい。

### (イノベーション人材の育成について)

#### 【企業】

- ・ドクターについては、チームプレーができるかというよりもその専門性の観点から採用するが、研究所幹部が見ると専門性が浅いという厳しい反応があるときもある。
- ・博士は特定の分野で高度な専門性をもっているが、アカデミックな研究に固執することなくモノづくりへの関心と企業研究としての成果(費用対効果)を意識させる仕組みが必要。
- ・修士・博士についても必要最低限の工学的知識と研究への取組姿勢を最重要視しており、高度な専門的知識の有無は採用時点では問わない。
- ・やりたいことをやらせてくださいと言える人材でないとだめ。
- ・企業の方は実はマネジメントも求めており、イノベーションとマネジメントの両立ができるのか。分けて議論していくことも必要ではないか。

#### 【大学】

- ・博士課程学生のキャリアパスがもっと充実すれば人材育成が順調に進むと思われる。
- ・博士の学位を持った優秀な学生をたくさん育成して社会に送り出したいと考えているが、優秀な学生の多くは博士前期(修士)課程修了で社会に巣立つのが実際である。現状では、博士進学の本質は「研究がおもしろいからそれを博士課程でも続けたい」などが主となり、研究に集中する博士課程学生生活を過ごす者が少なくないのが実際。

## ②採用・活用の充実・強化

### (学生の成果発表の場への企業の参加・協力について)

#### 【企業】

- ・優秀な学生を得るために学生ベンチャーなどの情報を収集している。
- ・採用の手法を刷新し、積極的に求める人材を発掘し、採りに行くことで、人材要件に合う人材を確保することができるようになった。

#### 【大学】

- ・学会で発表した学生が欲しいと言われたことがある。企業人に見てもらえることは、学生にとってもモチベーションとなるので、企業の前で学生が発表するような場を学内に作る必要がある。

### (企業における新卒通年採用、個々の学生の成果を評価した採用について)

#### 【企業】

- ・日本ではまだ意識として終身雇用が強い。年俸制で採用し、ある年次になった段階で正式に採用するかを判断するテニュアトラックもあるのではないか。
- ・エンジニアについては専門領域での修士レベルが良い。
- ・共同研究で顔がみえてくると長期インターンシップのような効果があり、採用人材の候補としてみる。

#### 【大学】

- ・博士課程の学生の採用は、学士・修士のような公募型ではなく一本釣りのような取組がもう少し多くてもいいのではないか。
- ・企業版テニユアトラックを導入してはどうか。
- ・博士課程学生の採用について言えば、研究分野や職種を明示した採用活動がもっとあってもよいのではないか。

#### (インターンシップと採用の連携について)

##### 【企業】

- ・インターンシップと採用の連携が必要。
- ・インターンシップを生産技術系中心にしているのは学生が実際の現場を知らないケースが多いため。学生にとってきっかけ、気づきになれば、採用に繋がってあげばと考えている。
- ・インターンシップをすれば就職に有利になると思われるのもやりにくい。

##### 【大学】

- ・インターンシップを成功させるためには、win-win の関係になることが重要。制度と風土を改革することが必要。
- ・企業への直接的なメリットだけでなく、長い目で考えられないか。よい人材と一緒に作り上げるという考え方でないと、大学も企業も学生も不幸。
- ・インターンシップと採用との連携は切り離すべき。就職活動の一環として実施することは本来の趣旨(就業体験)に反する。

#### (能力に応じた企業の採用条件設定と採用情報発信について)

##### 【企業】

- ・研究開発は長期スパンのものも、短期間で結果がでるものもある。博士人材に適した採用スタイルはあり得ると思う。
- ・優秀な人材を一律の初任給で処遇することが難しくなっていると思われる。

##### 【大学】

- ・優秀な学生に対する初任給によるインセンティブ付与が必要。
- ・日本の企業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ために、優秀な人材が博士課程に進学しない悪循環が生じている。
- ・博士課程学生の採用について言えば、研究分野や職種(さらにできればキャリアパス)を明示した採用活動がもっとあってもよいのではないか。

#### (人材を活かすための企業環境の整備について)

##### 【企業】

- ・日本で博士に対する社会的なステータスがあがらないと高い処遇をすることは難しい。
- ・異能な人はグッドリーダーではない。潰さないように、活躍できる場をつくるのが大切。
- ・企業が意志決定の早さを求められているので、下に考えさせるよりもトップダウン的な意志決定に変わっている。
- ・研究所の位置づけが全く変わった。かつては他部門から委託をうけて研究していたが、今はそちらに入り込んで成果を上げることが求められている。

##### 【大学】

- ・学位、実力による年俸制を導入し学生のモチベーションを上げることが望まれる。

### (大学における多様な就職口の開拓、企業家としてのキャリアパスについて)

#### 【企業】

- ・基礎研究から事業化するプロセスにおいて、生産化、事業化の段階を学生が重視していない。基礎研究に目が行き過ぎているので、実際のものづくりを含めてもう少し幅広く見てほしい。
- ・ポストドクについては普通は二の足を踏む。ただ、たまたま出会った人が優秀で採用に至ったということはある。
- ・米国では年齢は聞かないがマスターと書いてあればマスターレベルのマネジメントの仕事を与える。免許証のようなもの。しかしジョブディスクリプションが日本にはない。
- ・米国に比較して日本はアカデミア指向が強い。キャリアパスの多様性が必要。

#### 【大学】

- ・大学でも日頃から学生と企業の交流をサポートすべき。
- ・ドクターを出てイノベーターな人間ができるか疑問があるので、起業教育をやっている。学生が多数登録。企業の人にきてもらって、濃密な講義を実施。非常に人気。起業志向があるということ。
- ・ポストドクを使うという習慣をつけてもらえないか。使ってみて、あちこちに配属してもいいんだなと思ってもらいたい。

### (産学協働の場での博士学位取得プログラムなどについて)

#### 【大学】

- ・大学のやるべきことは人材育成であって、産学連携はその道具として使いたい。産学連携の環境をキャンパスにつくってそれをやりたい。
- ・博士の特性を発信する努力が大学には必要なのでは。博士論文の作成は、数多くの失敗体験を伴うものであり、タフネスを備えた人材を育てるのも特徴。加えて、フレキシビリティも持たせる。また、博士は、修士の学生論文の指導を行うなどある種中間管理職であり、輻輳したテーマを処理できるのではないか。

## ③企業人材の育成の高度化

### (社会人対象の教育プログラムの活用について)

#### 【企業】

- ・イノベーション、マネジメントの教育は、社会にでて、3~4年程度たってから教えるのが適当であり、社会人を対象とした大学でのカリキュラムの充実が望まれる。

#### 【大学】

- ・企業人の専門分野の再教育を行える大学教育が必要。

### (社内研究者の学位取得支援・待遇向上などについて)

#### 【企業】

- ・国際社会ではドクターホルダーが多く活躍しており、国際的に立ち位置を持つには博士は必要。
- ・研究者には全人格的な能力が求められる。

#### 【大学】

- ・修士で企業の経験をして、やっぱり学術ももう少しやりたいといって戻ってくる人の方がいい仕事をする率は高い気がする。広い視野をもちながら強いドクターを育てられたら、強い日本を育てられるのではないか。

- ・育成を含めて企業の余裕がなくなっており、人材育成力の入れ方が厳しくなっている。

#### (専門職大学院における高度な経営管理人材の養成について)

##### 【企業】

- ・企業の幹部向けに経営学の短期エグゼクティブコースをつくって、企業の幹部を教育するような体制をつくる必要がある。

- ・技術的専門分野の知識に加え、より高い視点(経営的視点やビジネスモデル等)を持つための教育の実施が必要。

##### 【大学】

- ・経営管理人材を教える人材をどのようなビジネスモデルの中で作っていけるかが重要。

#### (企業ニーズと大学院研究テーマについて)

##### 【企業】

- ・会社に入ってからドクターをとってもらう人もいる。

##### 【大学】

- ・従来のような委託研究に近い共同研究を見直し、産学の研究者が同じ場所で研究する形が必要。その場で博士学生を巻き込み、視野を広げ研究のあり方を体得させる形が必要。

### 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。

#### (人材に関する情報の交換について)

##### 【企業】

- ・必要な人材像を企業はしつこく言うべきである。

##### 【大学】

- ・大学、できれば企業間で、様々な人材育成関連情報を共有できるネットワーク体制の構築が必要。

#### (社内における大学教員等の活用について)

##### 【企業】

- ・日本では流動性がないので、どこか企業に入ることが重要。環境整備が必要だが、もう少し流動性をあげていかないといけない。

##### 【大学】

- ・大学から引き抜かれて企業の管理職になっているものは少ないのではないか。活性化が必要。

#### (企業から大学への研究者等派遣による共同研究・人材育成について)

##### 【企業】

- ・社内だけで研究をするには限界がきており、戦略として大学と連携することは必要。

##### 【大学】

- ・大学と企業の間には距離がある。企業の人に大学に入ってきてほしい。

- ・企業の研究所の位置づけもここ5年で全く変わった。生産プロセスの改善、設計手法の改善等にも成果をあげることが求められており、基礎研究に対する余裕がなくなっている。

## 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】

- ・海外からの留学生に年間数名に奨学金をだしているが、現状は採用と関係ない。社会貢献事業としてやっているが、その後のキャリアビジョンにどうつなげていくかについては若干検討の余地があるかもしれない。
- ・奨学金の経済的価値や他の企業がどういう層にとれくらいお金をだし、どういう効果があったかを検討などいけないのではないか。

### 【大学】

- ・学生の海外留学や海外受入に対する支援を求めたい。
- ・アジア人材の育成を企業の資金援助を得ながら進めているが資金不足であり、産官学三位一体で進めることが必要。