

産学人材育成パートナーシップ
今後の取組の方向性について（平成 21 年度）

平成 21 年 8 月 25 日

0. はじめに

「産学人材育成パートナーシップ」は、産業界と教育界が、将来に向けて育成することが必要な人材像を共有し、人材育成における横断的課題や業種・分野的課題等について幅広く対話を行い、具体的な行動につなげる場として創設された。平成 19 年 10 月に第 1 回会合を開催。平成 20 年 7 月に「中間取りまとめ」を公表し、「産学 15 の課題」を整理した。その後、それぞれの課題について、分科会において産学共同のカリキュラムを開発するなど分野毎の取組を行うとともに、産学連携したインターンシップを推進するなど分野横断的な取組も行ってきたところである。

1. 今後の取組の基本的方向性

「産学 15 の課題」の進捗状況を見てみると、相当程度成果の出ている課題もあれば、十分に取組が進んでいない課題もある。また、各分科会において更なる取組の充実を図ることが必要な課題もあれば、分科会にとどまらず分野横断的な取組が必要な課題もある。こうした状況を踏まえ、課題に対する産学人材育成パートナーシップとしての今後の取組の基本的方向性を以下のように整理することとする。

- 各分科会においては、他の分科会における取組も踏まえ、今後の取組の充実を図ることとする。特に、以下の課題について、重点的に取り組むこととする。
基礎知識・専門知識の十分な定着と産業界のニーズを踏まえた教育の充実
- 以下の課題については、分科会にとどまらず、分野横断的に取組を行うこととする。
理系の魅力の向上と魅力の発信
グローバルな視点による人材育成

また、今後、社会の変化を踏まえた企業の質的・量的人材育成ニーズの明確化、入学プロセス等を通じた社会人基礎力等の初等中等教育等に対する波及方策の検討、大学教員の教育力強化、産業界における幅広い人材の活用方策の確立といった課題に関しても、具体的な取組について産学の共通認識が得られるよう、産学共に議論を深めていく。

1 - 1 . 基礎知識・専門知識の十分な定着と産業界のニーズを踏まえた教育の充実

基礎知識・専門知識の十分な定着を目指した産学連携による人材育成は、分野毎に着実に進展している。産学共同の人材育成プログラムの開発や、企業等からの教員派遣の動きが盛り上がり始めている。

他方、大学教育については、各分野の教育の質を保証する枠組み作りが重要な課題となっており、中央教育審議会は、各分野の到達目標の設定、コアカリキュラムやモデル教材の開発を促進すること等について提言を行った。これを踏まえ、文部科学省は、日本学術会議に対して大学教育の分野別質保証の在り方について検討を行うよう審議依頼を行った。

産学人材育成パートナーシップとしても、産学の対話の成果が大学教育における質保証の在り方に関する動きに反映されるよう、協力を行っていくべきである。例えば、産学共同の人材育成プログラムが各分野における到達目標・コアカリキュラムに反映されるよう、各分科会が日本学術会議等の検討に協力を行うことが考えられる。

また、これまでの分科会において、各分野全体において基礎的に必要な能力などについては議論が相当程度進んできている。他方、各分野の中で特に成長が期待される分野（成長分野）もあると考えられる。各分科会においては、これまでの取組を継続しつつ、こうした成長分野での人材の育成・活用も含め、各分野の中でどのような部分の人材育成に重点をおくべきか等について、更に議論を行うこととする。

1 - 2 . 理系の魅力の向上と魅力の発信

「中間取りまとめ」では、「産学15の課題」の一つとして「各分野における魅力の向上と魅力の発信」が挙げられており、各分野のそれぞれの魅力を向上・発信する取組が行われている。しかし、分野を問わず理工系離れが進んでいる状況を踏まえると、その要因を分析し、分野横断的に理系の魅力の向上と魅力の発信を図ることも必要である。

これまで、各地域において、文部科学省、経済産業省、産業界のそれぞれが、各段階において理系の魅力の向上・魅力の発信について、様々な取組を行っているが、こうした取組を更に充実させていく。特に、理工系出身者には、若手の活躍の場があり、将来的にも企業において専門分野で世界的に優れたスペシャリストとして活躍するケースや、マネジメント能力も身に付けて経営者として活躍するケース、教育界と企業との連携等を通じて社会に貢献するケースなど、多様で魅力的なキャリア・パスがあることを発信していく。

また、理系人材に「ニーズ」のある産業界、教育界に加え、問題意識を有する組織（学協会、NPO等）にも連携を促し、優れた取組の水平展開などの情報交換、全国統一的な取組の実施等によって、各地域・各段階に積極的に働き

かけていく。

さらに、学生・生徒のみならず、保護者や教員、マスコミにも、理系の強みやキャリア・パスを発信していく。

1 - 3 . グローバルな視点による人材の育成

近年、国内市場の絶対的規模は縮小し、世界の中の国内市場の存在感は低下している。他方、日本企業の海外売上高は上昇し、経済のグローバル化は着実に進展している。こうした中、企業が経営のグローバル化を進める上で、グローバルに通用する人材（グローバル人材）が必要となっている。しかし、日本人の英語力は世界的に見て低水準にあることに加え、最近では、20代の出国率が低下するなど若者のグローバル意識の変容も見られる。

これまで、各大学・企業等において「グローバル人材」の育成に向けた様々な取組が行われている。しかし、社会で求められる「グローバル人材」の人材像が必ずしも明確になっておらず、社会のニーズに合った「グローバル人材」が十分に育っているとは言えないのではないか。そこで、社会のニーズに合った「グローバル人材」を産学連携して育成するため、産学人材育成パートナーシップ全体会議の下に「グローバル人材育成委員会」を設置し、以下のような点について検討を行うこととする。その際、アジア等からの優れた留学生の受け入れについても視野に入れる。

- 企業でグローバルな活動をするに当たり、どのような局面において、どのような能力が必要となるのか。語学だけではなく、優れた人間性や、教養、国内外の政治的・文化的側面を理解する能力などが求められるのではないか。そうした能力を持った人材を育成するため、企業においてどのように採用活動・育成・評価が行われているのか。

- 企業における「グローバル人材」の育成の現状を踏まえ、大学において身に付けておくことが望ましい資質を産学の共通認識として醸成できないか。また、そのような資質を育成するためには、どのような教育が効果的か。

2 . フォローアップ

上記の方向性に沿って分野毎、分野横断的にそれぞれ議論、取組を行う。平成22年の春頃に第5回全体会合を開催し、それらの進捗状況のフォローアップを行う。