

I. 日 時：平成25年2月25日（火）午前11時00分～午後1時00分

II. 場 所：アルカディア市ヶ谷 私学会館 会議室（7F）

III. 参加者：向殿委員長、大原副委員長、東村委員、田辺委員、白崎委員、辻村委員、
齋藤アドバイザー、吉永アドバイザー、名原アドバイザー、滝嶋アドバイザー（代）、
木下アドバイザー、和田アドバイザー、井端事務局長、森下、坂下

IV. 資 料： 1. 平成26年2月実施の「社会スタディの場」の報告について
2. 平成26年2月実施の「大学教員の企業現場研修」の報告について
3. 平成25年度「第5回産学連携人材ニーズ交流会」の進め方について

V. 検討内容

1. 2月実施の社会スタディの場の報告について

(1) 実施計画について資料1に基づき募集対象、応募方法、応募締切り、参加者の確定、応募先URL、開催日時・場所、有識者の説明と意見交流、プログラムの進め方などについて検討した。特に今回は12/16現在の応募状況を踏まえ、応募者の増員方法、小論文の審査方法等について重点的に検討した。

1. 事務局として案内状の送付は加盟大学および国公立大学（首都圏）に11月26日に発送し、当協会の各委員会の先生方にもメールにて協力要請をおこなった。
2. 12/16現在の応募状況はWebアクセス数が1600件、応募URLサイトまでのアクセスが140件、小論文提出までが10名弱と大変低迷している。
3. 募集人数は100名から150名を予定している。達成に向けて委員会の先生方には1人最低5名位の動員協力を要請した。

※四国のある大学からは大学が交通費を負担しても学生を参加させたい。その際の随伴の可否などの問い合わせが入っている前向きな例もある。

(2) 主な意見

1. 当日は産学連携推進プロジェクト委員会の委員の方々の参加は可能かとの意見があったが勿論可能であり多くの参加を要請した。
2. 審査方法について委員（先生）の方を代表で5名位選び、点数を付けるなどして順位をつけ選定してはとの意見があった。

2. 2月実施の「大学教員の企業現場研修」の報告について

(1) スケジュール、内容について

・開催日程を慶應義塾大学の國領先生の都合により、当初の3月5日から3月10日に変更した。

- ① 13：40～平成25年度から総務省の事業としてスタートした「今後育成が望まれる実践的ICT人材像とその育成に向けた産・学・官連携の取り組み」について慶應義塾大学 常任理事 國領二郎氏より基調講演をいただく。
- ② 14：20～八戸学院大学 大谷学長から地域の課題解決人材を育成する起業家養成講座の取り組みを説明いただく。
- ③ 15：10～IPAの大島産学連携推進センター長に産学連携教育の実践力評価基準活用ガイドの紹介をいただく。IPAさんの説明は先回の委員会での意見を踏まえプログラムの前の方に持ってきた。
- ④ 15：40～大学教育に対する卒業生の反応では大学教員の企業現場研修協力企業の若手社員から大学教育に対する感想や意見を体験に基づいて披歴いただき、大学教育の改善に向けた意見交流を行う。
- ⑤ 16：30～大学教員の企業現場研修の取り組み報告では簡単な報告とする。

- ⑥ 16 : 40～学生を対象とした連携事業「社会スタディの場」の取り組み報告も簡単に報告する。
- ⑦ 17 : 00 閉会
- ⑧ 17 : 15～情報交流会

(2) 主な意見

1. プログラムの内容にマッチするよう開催要項の「開催趣旨」を見直した方がよいという意見があり、再度見直すことにした。
2. 14 : 20 からの「事例紹介と討議」で50分としているが、二つに分けて事例紹介20分、討議30分とし、討議のテーマも作り内容も表現した方がよいという意見があった。
3. 15 : 40 からの大学教育に対する卒業生の反応のところは、意見交流とし企業の方々にも発言していただき意見交流を盛り上げた方がよいなどの意見が寄せられた。
4. シナリオとしてはICT人材育成を大学の中で横断的な学びや地域社会との関係の中で複眼的な学びに取り組んでもらい大学の教育改善を見定めていく。時あたかも総務省(国)が今年度打ち出したオープンイノベーションの動きをとらまえて國領先生より「今後育成が望まれる実践的ICT人材像とその育成に向けた産・学・官連携の取り組み」の構想を踏まえ、講演いただきどのように教育改善に活用できるかを考える流れにしたいという意見であった。

3. 3月開催の「第5回産学連携人材ニーズ交流会」の進め方について

現在計画している2社の(案)について事務局より説明があり、今週中(12/20まで)に全国会員校に案内する予定である。

4. その他

委員から昨今、海外の人や派遣社員採用などの人材採用傾向について、状況を知りたいという意見があり、賛助企業の方々から最近の状況が紹介された。

F社：企業戦略の一環としてグローバル化を意識し、正社員として日本人と同じ位置づけの面接などを経て採用する。海外の人達は日本人に比較し自己PRが上手い。派遣採用はない。請負発注として外部の力を活用しておりローバル化で多様性を組織にということや海外との競争戦略上海外の人達の採用が増えつつある。社会貢献で障害者の採用にも力を入れている。

I社：昨年、東南アジアのIT企業を買収した。国内市場がメインのためそれほど海外の人の採用は少ない開発などでアウトソーシングで海外人が入っている例はある。

H社：グローバルを目指しておりダイバシティ、多様性、コスト力を重視し、海外の人材採用を意識し始めてきたがまだ日本人の採用は多い。

N社：比率は日本人採用が多い。日本の大学で学び日本の文化や言葉を理解している人たちの採用機会が増加した。コミュニケーション能力は日本人と遜色ない。海外人の採用より日本人の方がまだ多い。

U社：従来ばらばらの対応であった海外戦略を遅ればせながら、海外統括本部を設け、数人/年海外に行ったり、来てもらったりする制度がスタートした。また、派遣社員の採用は一部ある。SEはアウトソーシング、業務委託などで常駐していただき対応している。定年者の再雇用も重視し始めてきた。

以上