

産業界関係の有識者と実務教育をテーマとした対話を実施 (平成 27 年度 産業界団体関係者と全国大学実務教育協会との意見交換会)

本協会は、産業界の有識者との意見交換会を平成 27 年度に 2 回 (5 月 15 日、9 月 18 日) 開催しました。

開催の趣旨

産業界の団体関係者と本協会の関係者との間で、ビジネスパーソンや大学生の人材育成に注目して協議をする。とくに各地域の人的環境の変化を認識しつつ、時代にマッチした人材育成の在り方について提言し、大学のみならず、産業界における多くの関係者に役立つことを期待しているところである。したがって、この協議から生まれる提言は、本協会が進めている実務教育・キャリア教育事業に対して、多くの示唆を与えるとともに、産業界の人材育成にも寄与することを目指すものである。

参加していただいた有識者は、大学との連携の役割を担っておられる方や経営者の方で、次のとおりです。本協会からは会長、副会長、実務・キャリア教育推進特別委員長、産学交流推進特別委員長、総務・財務常任委員長、教育・企画常任委員長、広報常任委員長、資格教育課程審査常任委員長が出席しました。

(有識者名簿)

(五十音順)

氏名	現職
臼井 啓能	東京経営者協会 労働・研修部担当部長
川中 英章	株式会社EVENTOS 代表取締役
小暮 恭一	株式会社エム・ソフト 代表取締役会長兼 CEO
坂田 甲一	トッパン・フォームズ株式会社 専務取締役
佐藤 全	株式会社ヴィ・クルー 代表取締役
朽原 克彦	日本商工会議所 理事

昨年の第 1 回意見交換会 (平成 26 年 11 月 1 日) をふまえて、産業界と大学の連携の実態、大学と企業との連携に関する方向性、企業における人材育成の実態などについて、自由に意見交換しました。

今回の意見交換の成果

- ・企業と大学の連携の実例から今後の実務教育の方向性を考えるヒントが得られた。
- ・企業の人材育成や採用の実態から、実務教育としてどのような成果を上げるべきかヒントを得られた。
- ・地方創生など大学が地域でどのような役割を担うべきか考えるヒントを得られた。
- ・今後の実務教育のあり方を構想し、卒業した学生の職場の実践の中で実務教育が成果をあげていくための貴重な意見が得られた。

次年度は、大学と産業界との連携の事例報告を大学側から情報提供して意見交換を行うことが決まりました。

意見交換会の概要

有識者から 4 件の報告がありました。

第 1 に、朽原氏からキャリア教育の動向について情報提供がありました。学校教育から職業教育を経て退職するまでの一貫したステージでキャリア教育を捉えるべきであること、さらに、キャリア教育の成果を「見える化」する方策としてのジョブカードの活用、産業界から教育界に対する要望として社会の

中で生き抜くための基本的な態度形成や就業観・職業観などを学生に教育して欲しいという意見が寄せられました。最後に、地域のニーズに対応できる身の丈にあった大学・短大へと転換し、産学官金労言（産業・大学・官界・金融・労働界・言論界）が協力して策定することになっている地方版まち・ひと・しごと創生総合戦略づくりに大学も積極的に参加してはどうかという提案がありました。

第2に、臼井氏から産学連携のキャリア教育事例について情報提供がありました。「学生対象の働く現場見学会」、「企業人による大学への出前講義」などの具体的な事例について報告をしていただきました。質疑応答では、見学後の若手社員と学生との意見交換が有効であったこと、大学のアイデアを入れて連携の企画を発展させたいなど、情報交換を深める質疑応答を行いました。

第3に、小暮氏から、大学と企業の連携について所属団体の取り組み、および同氏の経営される企業の事例が報告されました。所属団体では、社長と語る会＋合同インターンシップ、社長と語る会＋社長弟子入りプロジェクト、社長と語る会＋業種セミナーなどのユニークな取り組みの紹介がありました。学生が中小企業の社長と直接対話することによって、企業の実態を理解し、中小企業に対する学生のイメージが変わったという効果がありました。普段、中小企業の情報に接触できない学生に、実態を伝達する方法として非常に有効な方法であることを確認できました。就職情報がネットを通じて提供される時代であって、学生には自分の足で説明会や企業現場に出向く行動力が欠けています。それを補う取り組みとして実践され、効果をあげている様子を報告していただきました。

第4に、坂田氏から、企業における採用・育成の実態について、具体的な実践例を報告していただきました。現在、職能資格制度をベースとした能力主義人事処遇体系を採用していて、自己申告三制度（キャリアプランニング制度、セルフアドバンスト制度、ジョブチャレンジ制度）など、従業員のキャリア形成に対する熱心な取組事例を紹介していただきました。また、子育てを終えた元社員を再雇用するキャリアリターン制度などユニークな制度も説明していただきました。

人材育成の取り組みとして「強く、品格ある社員」という人材像をもとに、自ら考え、率先して行動できる、自らを律することができる社員を育成しておられます。現在、大学・短大が取り組んでいるアクティブ・ラーニングと重なるところです。そして、きめ細かい人材育成・人材教育のプログラムを運用されており、性別・年齢・障害の有無・国籍の4つの面から多様性に対応する「ダイバーシティ・アンド・インクルージョン」を推進されておられます。労働時間の短縮にも積極的に取り組まれており、マネジメント能力の1つとして職場における労働時間短縮を実現する力を上げておられます。

採用においては、定期採用一辺倒の弊害を解消するために、採用チャンネルを多様化されています。非正規雇用から正規雇用への登用の制度など、ミスマッチを防ぎ、採用した人材の定着率をあげ、人材育成につなげる工夫を行っておられます。

意見交換においては、就職活動の解禁の時期の問題、インターンシップの成果をさらに向上させるための方策、地方における就職の実態に関して意見交換を行いました。産業界の方々から、大学・短期大学では、人間力を身につける教養教育・基礎教育をしっかりとやって欲しいという要望が出されました。職務に関する専門性は入社後に教育できるが、人間力の育成は難しいので、大学教育に期待しているとのことでした。また、社長弟子入りプロジェクトや社長と語る会について、本協会理事の関心があり、地元産業界と大学との連携を実現するためのアイデアや意見をいただきました。

総じて、本協会が今後の実務教育のあり方を構想し、卒業者の職場実践の中で実務教育が成果をあげていくための貴重な意見交換となりました。事例報告に貴重な時間を割いて準備をしていただき、本音の意見交換に参加していただいた有識者の方々に感謝申し上げます。以上