

公開シンポジウム

大学教育と職業との接続を考える

第2回「大学教育と産業社会の関係について考える」

＜主催＞ 日本学術会議、東京大学、朝日新聞社

＜後援＞ 文部科学省、厚生労働省、経済産業省、(社)国立大学協会、公立大学協会、日本私立大学団体連合会、(社)日本経済団体連合会、公益社団法人経済同友会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会

＜プログラム＞

開会挨拶等 13:00～13:15

開会挨拶

坂本 弘子(株式会社朝日新聞社 社長室教育事業センター長)

第1回シンポジウムの議論の総括と第2回シンポジウムの趣旨説明

本田 由紀(日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員、東京大学大学院教育学研究科教授)

第1部 講演 13:15～14:45

「学士課程教育の質保証」

北原 和夫(日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員長、国際基督教大学教授)

「高度人材の育成と活用」

北森 武彦(東京大学大学院工学系研究科長・工学部長・教授)

「産業界の求める人材像と大学教育への期待」

井上 洋(社団法人日本経済団体連合 社会広報本部長)

「企業の人材養育力と大学教育で培う力」

前原 金一(公益社団法人経済同友会 副代表幹事・専務理事)

「人生前半の社会保障とこれからの若者・大学・日本社会」

広井 良典(千葉大学法経学部教授)

休憩 14:45～15:00

第2部 パネルディスカッション 15:00～16:50

パネリスト(五十音順)

居神 浩(神戸国際大学経済学部教授)

大久保 秀夫(株式会社フォーバル代表取締役会長、東京商工会議所特別顧問)

北原 和夫

北森 武彦

広井 良典

前原 金一

コーディネーター

山上 浩二郎(朝日新聞編集委員)

本田 由紀

まとめと閉会挨拶 16:50～17:00

小島 憲道(東京大学理事、副学長)

北原 和夫

司会: 吉川 裕美子(日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員、独立行政法人大学評価・学位授与機構学位審査研究部教授)
(敬称略)



東京大学
THE UNIVERSITY OF TOKYO



公開シンポジウム

大学教育と職業との接続を考える

<講演・パネリスト>

「学士課程教育の質保証」

北原和夫 国際基督教大学教養学部教授



きたはら・かずお 国際基督教大学教養学部教授、日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会」委員長。専門は非平衡系の統計物理学。1946 年生まれ、東大大学院で物理学修士号、ブリュッセル自由大学で理学博士号を取得。MIT 化学科研究員、東大理学部物理学科助手、静岡大学教養部助教授、東工大理学部応用物理学科助教授・教授などを歴任。東工大名誉教授。2002 年日本物理学会会長、03 年より日本学術会議会員、06 年より同会議連携会員。

<講演・パネリスト>

「人生前半の社会保障とこれからの若者・大学・日本社会」

広井良典 千葉大学法経学部教授



ひろい・よしのり 1961 年岡山市生まれ。1984 年東京大学教養学部卒業（科学史・科学哲学専攻）。同大学院修士課程修了後、厚生省勤務を経て 96 年より千葉大学法経学部助教授、2003 年より同教授。01 年—02 年マサチューセッツ工科大学客員研究員。専攻は公共政策。主な著書に『持続可能な福祉社会』（ちくま新書）、『日本の社会保障』（岩波新書）、『グローバル定常型社会』（岩波書店）等多数。『コミュニティを問いなおす』（ちくま新書、2009 年）で第9回大仏次郎論壇賞受賞。

<講演・パネリスト>

「高度人材の育成と活用」

北森武彦 東京大学大学院工学系研究科長・工学部長・教授



きたもり・たけひこ 1955 年生まれ。工学博士。1980 年東京大学教養学部卒業後、(株)日立製作所エネルギー研究所を経て、89 年より東京大学大学院工学系研究科にて分析化学の研究に従事。助手、講師、助教授を経て、98 年より教授。主な研究テーマはマイクロチップへの化学システムの集積化。2008 年 IBM Faculty Award 受賞。10 年より工学系研究科長・工学部長に就任し、国際求心力の強化や、博士人材の育成、工学教程の編纂など、様々な改革に取り組んでいる。

<パネリスト>

居神 浩 神戸国際大学経済学部教授



いがみ・こう 1963 年 大阪生まれ。京都大学大学院経済学研究科博士課程単位取得。専攻は社会政策。職業的自立のうえで様々な困難を抱えている学生の支援について日々試行錯誤している。主な著書・論文に、『大卒フリーター問題を考える』（共編著 ミネルヴァ書房）、「ノンエリート大学生に伝えるべきこと—「マージナル大学」の社会的意義」（『日本労働研究雑誌』2010 年 9 月号）など。近刊予定として『もう一つのキャリア教育（仮）』（法律文化社）。

<講演>

「産業界の求める人材像と大学教育への期待」

井上 洋 社団法人日本経済団体連合 社会広報本部長



いのうえ・ひろし 1957 年生まれ、東京都出身。1980 年3 月、早稲田大学商学部卒業、同年4 月、社団法人 経済団体連合会事務局入局。2004 年4 月より日本経済団体連合会総務本部・秘書グループ長（奥田碩元会長秘書）、06 年6 月より産業第一本部長、09年4月より社会広報本部長（現職）。

<パネリスト>

大久保秀夫 株式会社フォーバル代表取締役会長
東京商工会議所特別顧問



おおくぼ・ひでお 1954 年東京都生まれ。25 歳で新日本工販株式会社（現・株式会社フォーバル）を設立。1988 年、日本最短記録で店頭登録銘柄（現・ジャスダック）として株式公開。同年、社団法人ニュービジネス協議会「第1 回アントレプレナー大賞」受賞。東京商工会議所特別顧問／中小企業国際展開推進委員会委員長。公益財団法人 CIESF（シーセフ）理事長。NPO 法人元気な日本をつくる会理事長。「社長力」を高める 8 つの法則（実業之日本社）他。

<講演・パネリスト>

「企業の人材養成力と大学教育で培う力」

前原金一 公益社団法人経済同友会副代表幹事・専務理事



まえはら・かねいち 1944 年岐阜県生まれ。東京大学経済学部卒業後、住友生命保険（相）入社。取締役嘱託企画調査部長・金融法人部長、常務取締役、（株）住友生命総合研究所代表取締役社長・取締役会長などを歴任する。1995 年から 2004 年まで立命館大学法学部客員教授。04 年から 10 年まで（学）昭和女子大学副理事長を務めた後、10 年より現職。なお、1998 年経済同友会入会後は、教育問題委員会副委員長、構造改革進捗レビュー委員会委員長、「経済対策としての需要追加型・財政出動のあり方」PT 委員長などを歴任する。現在は広報戦略委員会委員長と経済研究所所長を務める。

<コーディネーター>

山上浩二郎 朝日新聞編集委員

やまがみ・こうじろう 愛媛県生まれ。1984 年、朝日新聞社入社。横浜、青森支局を経て、東京社会部。教育問題・文部省担当として、大学改革、いじめ問題、教育行政などに取り組んだほか、交通・国鉄改革、事件も担当。東京社会部次長として、いじめ問題や「子どもを守る」キャンペーンを手がける。企画報道部次長、教育担当の論説委員などを歴任し、2007 年 4 月から編集委員。

本田由紀 東京大学教授

ほんだ・ゆき 東京大学大学院教育学研究科教授。専門は教育社会学。1964 年生まれ。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。教育学博士。著書に、『若者と仕事』（東京大学出版会）、『多元化する「能力」と日本社会』（NTT出版）、『「家庭教育」の隘路』（勁草書房）、『軋む社会』（双風舎）、『若者の労働と生活世界』（編著、大月書店）、『「生きづらさ」の臨界』（共著、旬報社）、『日本を変える「知」』（共著、光文社）ほか。

<司会>

吉川裕美子 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員
独立行政法人大学評価・学位授与機構学位審査研究部教授

（敬称略）

公開シンポジウム

大学教育と職業との接続を考える

第2回「大学教育と産業社会の関係について考える」

配布資料一覧

第1部 講演

「大学教育と職業との接続について」

北原 和夫（日本学術会議 大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会委員長、国際基督教大学教養学部教授）

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1～7 頁

「高度人材の育成と活用－科学技術立国の将来を見据えて今すべきこと－」

北森 武彦（東京大学大学院工学系研究科長・工学部長・教授）・・・・・・・・・・・・・・ 9～17 頁

「産業界の求める人材像と大学教育への期待－産業の国際競争力強化のために－」

井上 洋（社団法人日本経済団体連合会社会広報本部長）・・・・・・・・・・・・・・ 19～29 頁

「企業の人材養给力と大学教育で培う力」

前原 金一（公益社団法人経済同友会副代表幹事・専務理事）・・・・・・・・・・・・・・ 31～35 頁

「人生前半の社会保障」とこれからの若者・大学・日本社会」

広井 良典（千葉大学法経学部教授）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37～51 頁

第2部 パネルディスカッション

パネリスト説明資料

居神 浩（神戸国際大学経済学部教授）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53 頁

（敬称略）

参考資料（別冊）

・「公開シンポ「大学教育と職業との接続を考える」 実りある就活のために」

朝日新聞2011年11月29日朝刊(33面)(朝日新聞社)

・3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を！！～「青少年雇用機会確保指針」が改正されました～(厚生労働省)

・こんにちは 新卒応援ハローワークです(厚生労働省)

・回答「大学教育の分野別質保証の在り方について」(日本学術会議)

大学教育の分野別質保証について

日本学術会議

大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会

委員長 国際基督教大学教授 北原和夫

1

学士課程教育の分野別質保証

日本の学士が、いかなる能力を証明するのか、
自覚的な質保証の取組みが必要

- ◆ 大学進学率の向上に伴う学生の多様化と大学の増加
- ◆ 産業の持続的発展を担う人材育成の重要性
- ◆ グローバル化が進行する中での大学教育の国際的通用性



文部科学省・中央教育審議会

「答申 学士課程教育の構築について」（平成20年12月）

各専攻分野を通じて培う「学士力」を提示

日本学術会議

「大学教育の分野別質保証の在り方について」（平成22年7月）

分野別に教育課程編成上の参照基準を策定することを決定

分野別の教育課程編成上の参照基準

学生に何を身に付けさせるのか

- ◆ 学生たちが、将来社会の現場で、職業人として、市民として生きていく上で、意味を持つものとしての学びの内容を明らかにする。
- ◆ 専門分野の細かな知識や能力を徒に数多く列記するのではなく、将来にわたる基礎となり基本となるようなものを、しっかりと学生が身に付けられるような方向を目指す。
- ◆ すべての大学に共有される「参照基準」においては、学びの本質的意義・中核的事項に絞り込むこと。
- ◆ 具体的にどのような肉付けを行うかは、各大学が自ら考える。

3

分野別の教育課程編成上の参照基準

参照基準の具体的な構成要素

1. 各学問分野の特性
世界の認識の仕方・世界への関与の仕方
2. すべての学生が身に付けることを目指すべき「基本的な素養」
基本的な知識と理解、分野に固有の能力、ジェネリックスキル
★ これらを定める際に、今後学生が、職業人として、あるいは市民として生きていく上でどのような意義を持つのかを明確にする。
3. 学習方法・学習成果の評価方法の基本的な考え方
★ 単なる知識や理解ではなく、それらを活用できる力と、そのための学習方法の重要性
4. 市民性の涵養をめぐる専門教育と教養養育との関わり

分野別の教育課程編成上の参照基準

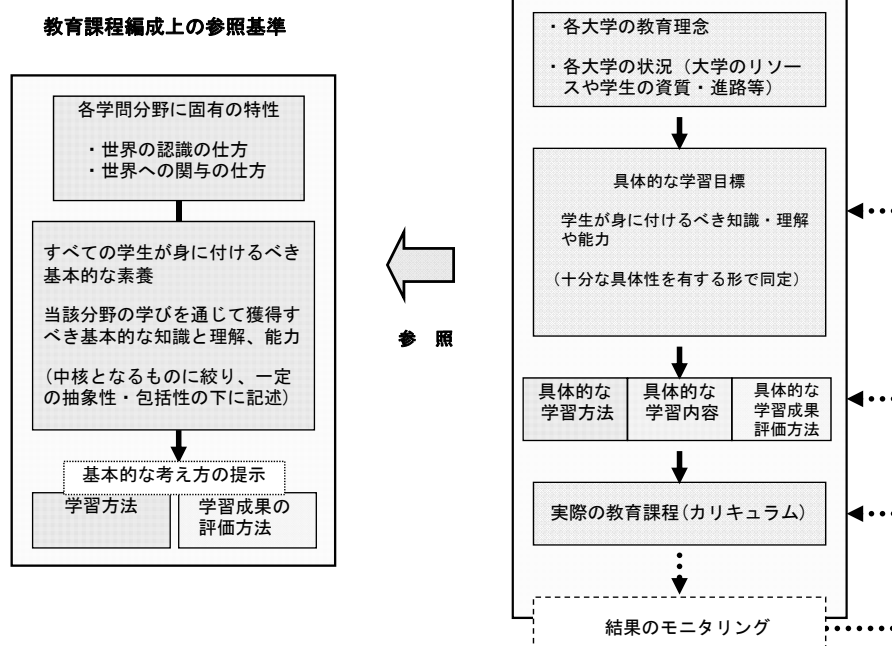
各分野の「基本的な素養」の内容

- ◆ 基本的な知識と理解:「～を説明できる」
- ◆ 基本的な能力:「～ができる」
 - ◆ 分野の知識や理解を活用して、何かを行うことができる能力
 - ◆ 分野の知識や理解に依存しない能力（ジェネリックスキル）
 - ◆ 価値観・倫理観や知的座標軸の形成も含む
- ◇ 職業生活における有用性
 - ◇ 分野の知識や理解の活用能力が、特定の職業の能力に直結する場合
 - ◇ ものの見方・考え方など、分野の知識や理解の活用能力が、緩やかな形で職業上の有用性を持つ場合
 - ◇ 分野に固有の知的訓練を通じて獲得されるが、分野の知識や理解に依存しない能力（ジェネリックスキル）として有用性を持つ場合
- ◇ 公共的な課題に関わる市民としての生活における有用性
- ◇ より本源的・一般的な意味での有用性

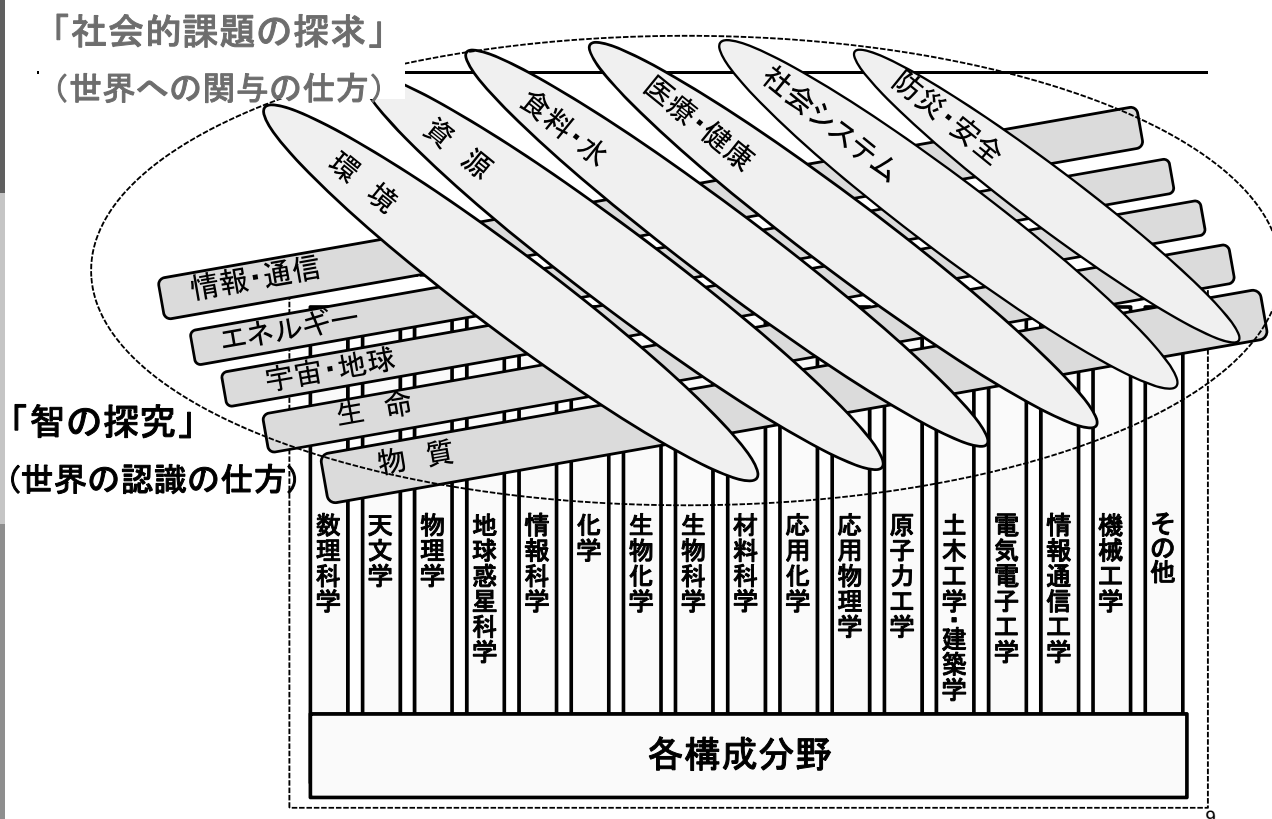
5

各大学の自主性・自律性の尊重を前提とした参照基準の活用

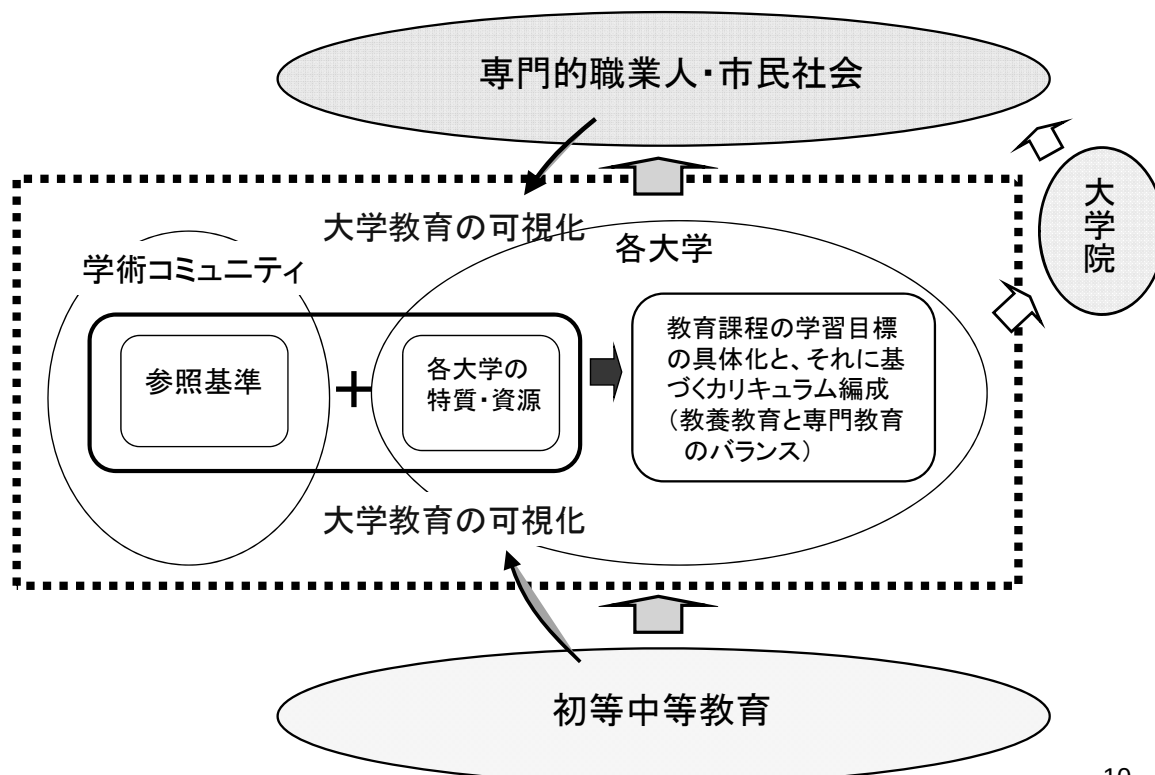
各大学における実際の教育課程の編成



理工系教育 幅広い視野と横断的な基礎基本の重視

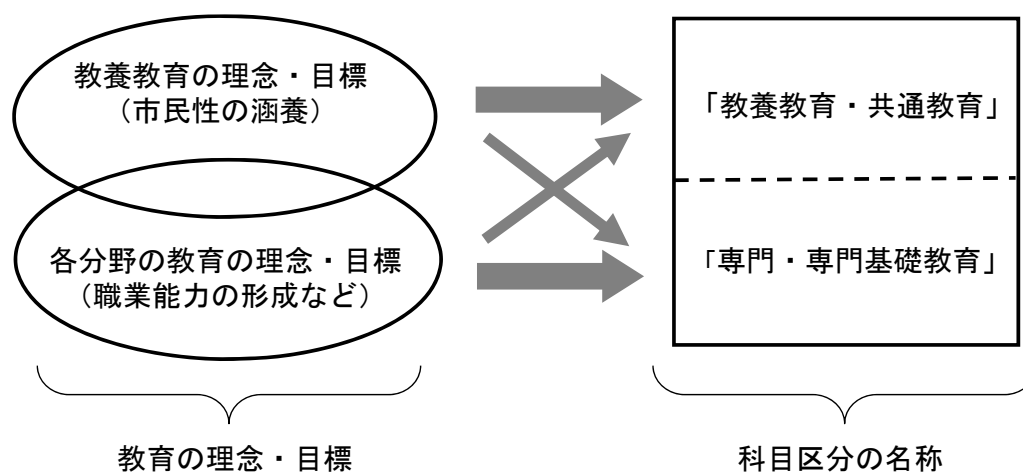


参照基準を通して、一人一人の学習者にとって大学教育が意味あるものに



専門教育と教養教育：双方の意義とバランス

教養教育と専門教育との関係についての概念図



- ・ 教養教育は専門教育の単なる準備教育ではない。
- ・ 民主主義社会を担う市民として、異質な他者との協働を可能にする現代的な知の共通基盤とコミュニケーション能力の育成

11

今後に向けて

質保証のための社会全体の連携の実現

- ◆ 社会の要請に応えるための、大学コミュニティの相互支援体制の構築
- ◆ 新しい産業社会の構築と、そこでの新しい大学教育の実現のための、社会全体の連携の必要性

ご静聴ありがとうございました。



高度人材の育成と活用

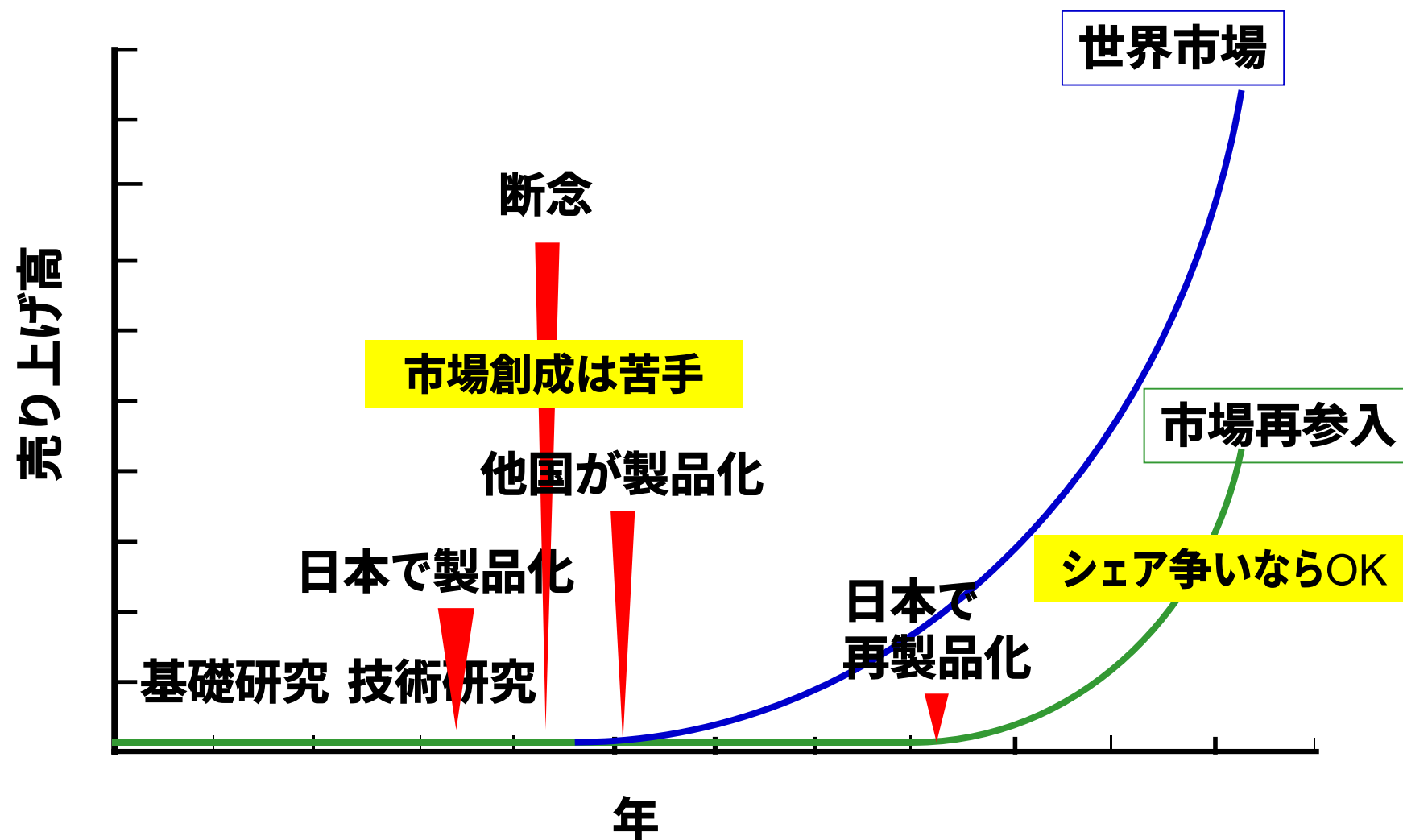
ー科学技術立国の将来を見据えて今すべきことー

**東京大学大学院工学系研究科長・工学部長
北森武彦**

講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと

市場創成 (産業創成) ができない我が国の先端技術研究

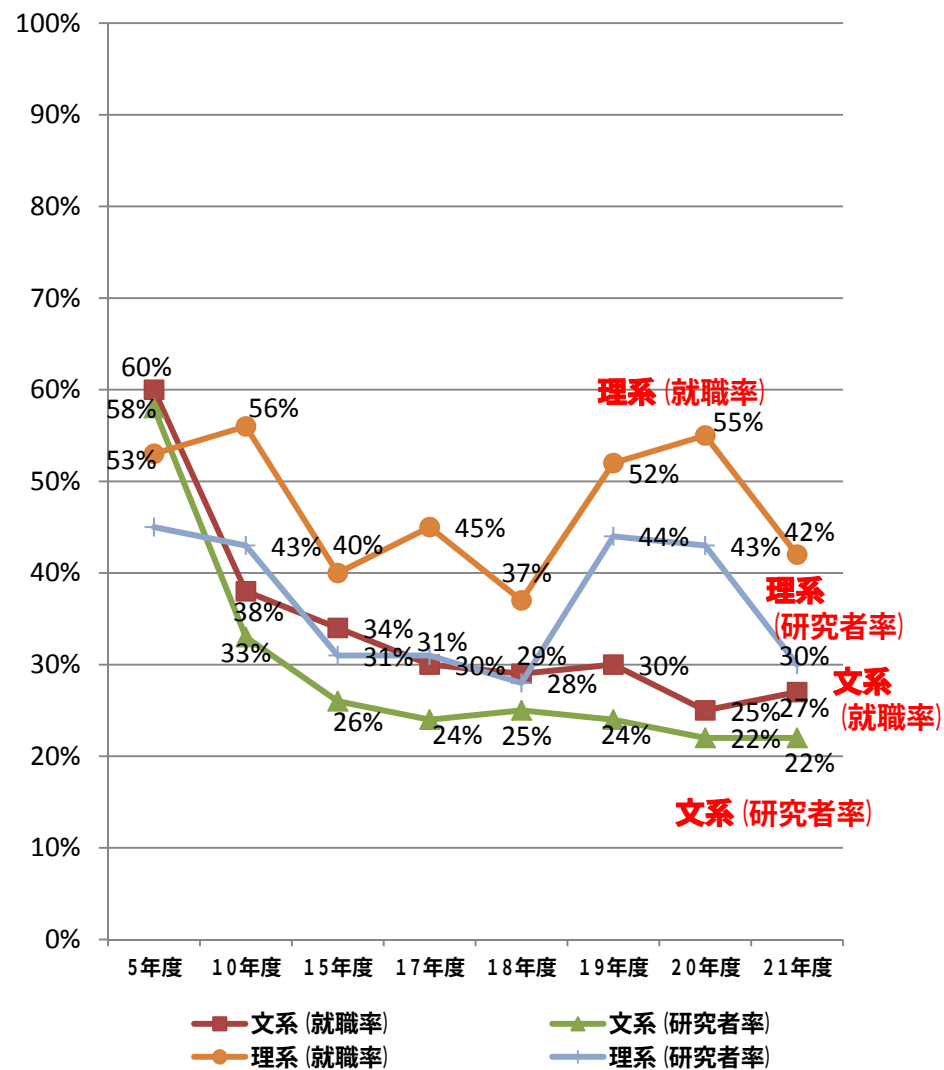


講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと

東京大学の卒業生・修了生の進路 (推移)

博士課程修了生の状況



出典: 東京大学の概要

新学歴社会

選択のとき

就職漂流 博士の末は

4大学で非常勤。年収140万円

現状は

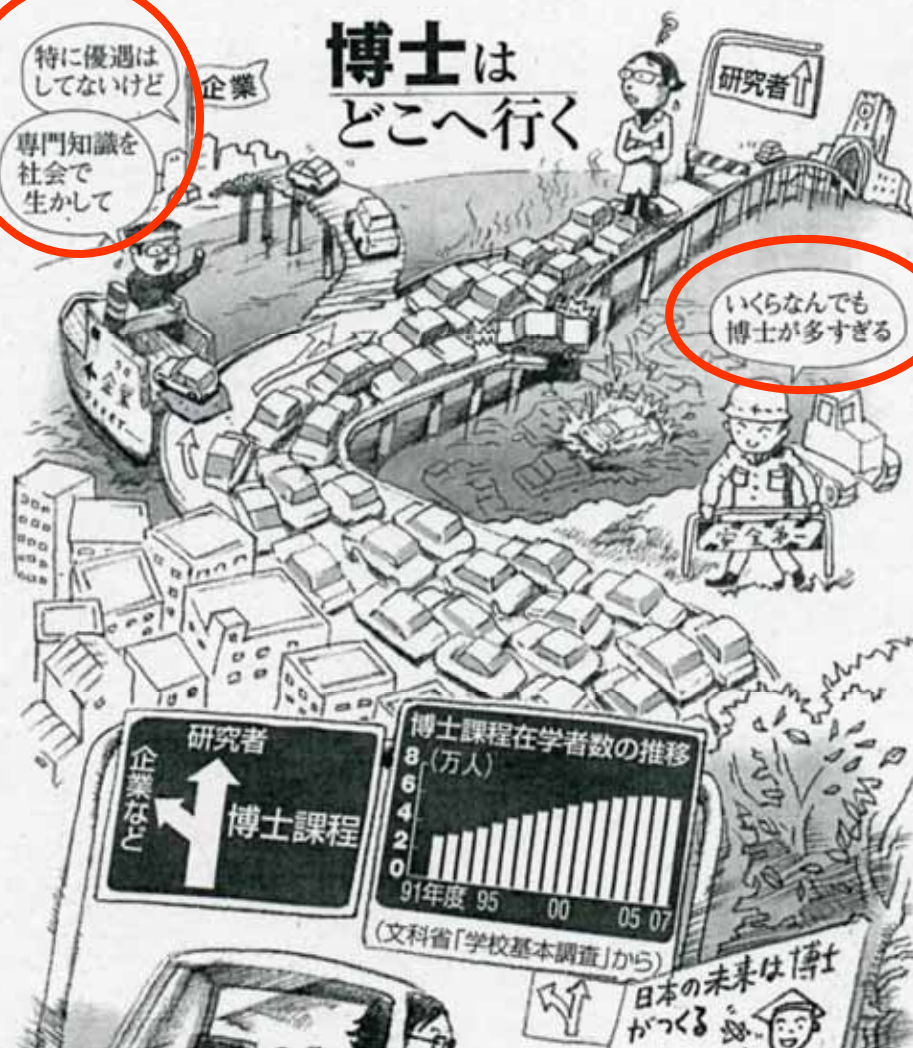
100万~150万円で暮らした。大学の教員には、100回以上応募。しかし、なしのつづけだった。

塾の講師、図書館の棚卸し、学校の警備員……。いたい、いくつの職業を経験しただろうか。10年余り、年収新田伸也さん(46)が東北大学で理学の博士号を取得したのは98年。それから、長いフリーター生活が続いた。08年

博士はどこへ行く

特に優遇はしていないけど
専門知識を社会で生かして

いくらなんでも博士が多すぎる



「定員減を」「国力下がる」「二分

対応は

大学などの取り組みの一方で「こうした対症療法には限界がある」として、博士を「増

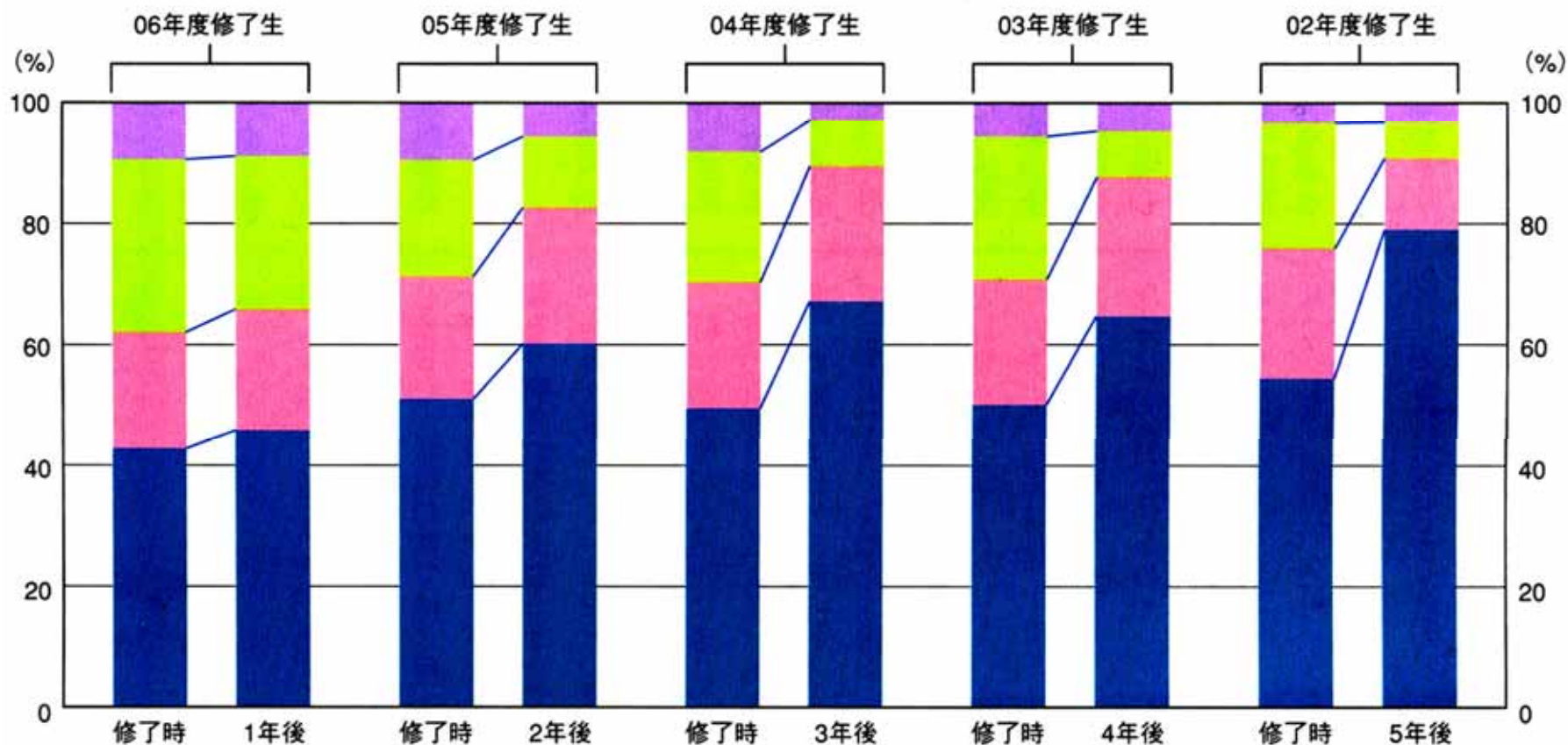
産」してきた政策そのものの転換を求める声も出てきている。博士課程の定員削減だ。ただ、これには「国力低下につながる」「状況は分野ごとに違う」といった反論も根強い。中央教育審議会大学院部会

の臨時委員を務める石弘光・放送大学長は「博士の数を増やしたことで質も下がり、出口もさんたんたる状況になっている。入り口を締めるといふ発想は当然だ」と言う。そのうえで、定員減は一律では

正確な情報に基づくガイダンスの必要性

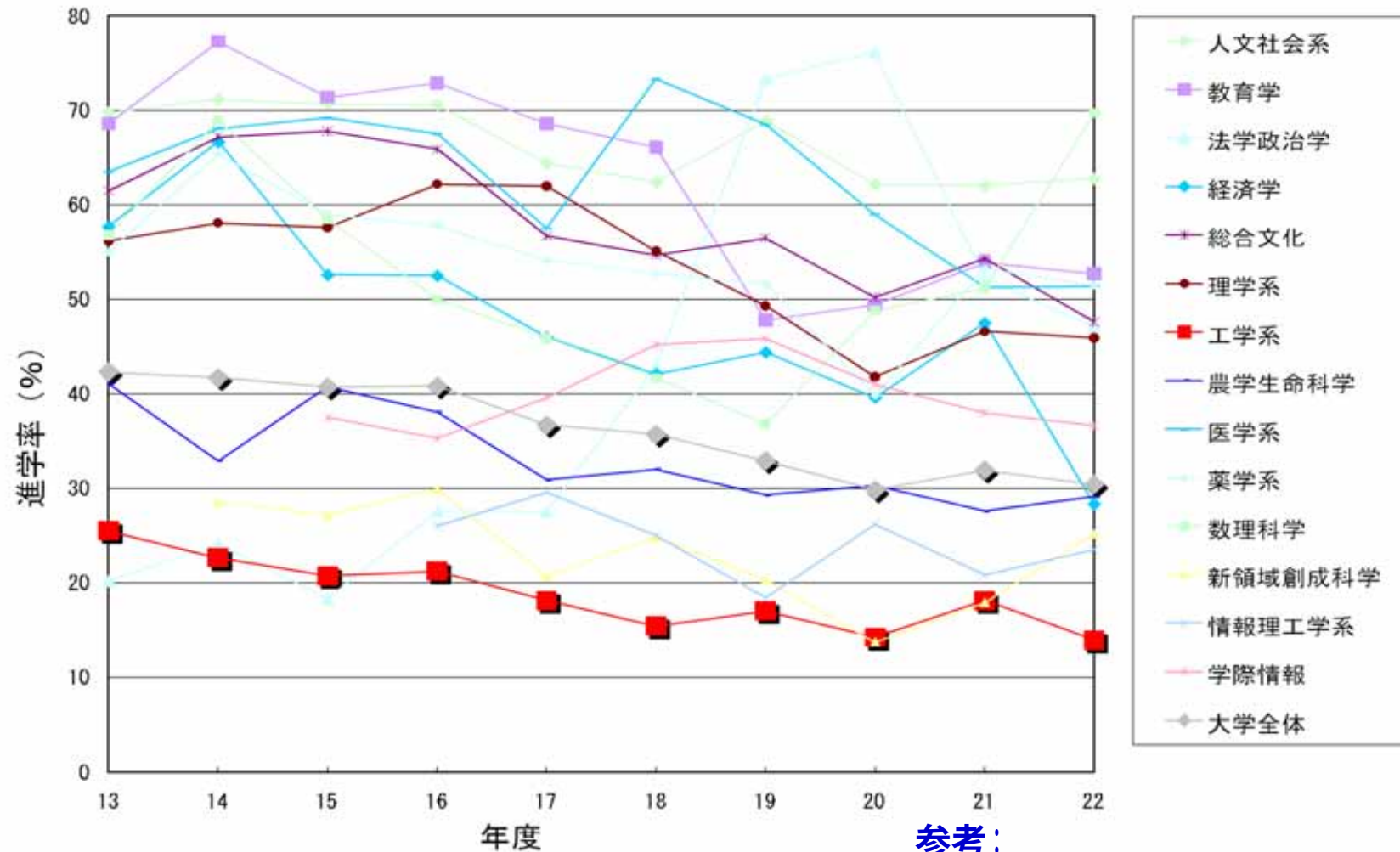
博士課程修了者の進路

2002年度～2007年度までの工学系研究科博士課程修了者（満期退学者による学位未取得者含む）1440人を対象に調査。例えば、02年度の博士課程修了生を見ると、修了時の勤務形態は、常勤が5割程度であるのに対し、5年後には約8割が常勤になっている。勤務年数が長くなるほど常勤になる割合は増加している



工学系研究科「博士課程白書シリーズ1」より

東大大学院修士課程修了者の博士課程進学状況



GCOE GoNERI Symposium 2010

For University's Future in Nuclear Education and Research

「原子力工学の未来を目指して」

Day 1: Wednesday, December 8, 2010

13:00—13:10 **Opening remark**

Prof. Satoru Tanaka (GoNERI Leader, Univ. of Tokyo)

Session 1 "Achievements"

13:10—13:40 Prof. Satoru Tanaka (Univ. of Tokyo)

"Summary of GoNERI Achievements"

13:40—14:10 Prof. Shinya Nagasaki (Univ. of Tokyo)

"Social Studies for Nuclear Engineering and Management"

14:10—14:40 Prof. Mitsuru Ueda (Univ. of Tokyo)

"Radiation Application"

14:40—15:10 Prof. Satoru Tanaka (Univ. of Tokyo)

"Nuclear Energy"

15:10—15:40 Prof. Satoru Tanaka (Univ. of Tokyo)

"Collaboration"

15:40—16:30

Session 2 "Human Resource Development"

16:30—17:00 Prof. Satoru Tanaka (Univ. of Tokyo)

"Expectations from the Nuclear Industry"

17:00—17:30 Mr. Takahashi (Univ. of Tokyo)

"Nuclear Industry's Expectations"

17:30—18:00 Prof. Takehiko (Univ. of Tokyo)

"From Global Competitiveness to Tripartite Force on Human Resource"

18:00—20:00 **Reception**

Day2: Thursday, December 9, 2010

09:00—10:00 **Keynote lecture**

Prof. Yoichiro Matsumoto

(Managing Director, Executive Vice President, Univ. of Tokyo)

"Global Human Resource Development at the University of Tokyo"

Session 3 "Global Perspective"

10:00—10:40 Dr. Shunsuke Kondo (Chairman, Japan Atomic Energy Commission)

"Japanese Nuclear Energy Policy and its Expectation to Universities"

10:40—11:20 Dr. John G. Gilligan (Director, Nuclear Energy University Program,

US Department of Energy / Prof., North Carolina State Univ., USA)

"Support for US Universities by the US Department of Energy, Nuclear Energy

University Programs (NEUP)"

11:20—12:00 Dr. Georges Van Goethem (Senior Scientific Officer, Innovation in

Nuclear Fission and Education & training, European Commission)

"From Knowledge Creation to Competence Building in Euratom Programs"

12:00—13:00 Lunch

13:00—13:30 Prof. Jasmina Vujic (Univ. of California, Berkeley, USA)

"Nuclear Education and Research at University of California, Berkeley"

13:30—14:00 Prof. Bill Lee (Imperial College London, UK)

"Imperial College's Centre for Nuclear Engineering"

14:00—14:30 Prof. Rafael Macián-Juan (Technische Univ. München, Germany)

"Nuclear Engineering Education at the Technische Universität München"

14:30—15:00 Prof. Guanghui Su (Xi'an Jiaotong University, China)

"Nuclear Education and Research at Xi'an Jiaotong University"

15:00—15:30 Prof. Yong-Seok Hwang (Seoul National University, Korea)

"Nuclear Education and Research in Seoul National University"

15:30—15:50 Coffee break

"Shaping the Future Program"

15:50—16:30 Prof. Hiroyuki Takahashi (Univ. of Tokyo)

Chairman of GoNERI and Director of the Institute of Nuclear Engineering and

Technology

16:30—17:00 Panel discussion

Panelists

All the

Commentators

Dr. Sh

Dr. Yori

18:25—18:30 **Closing remarks**

Prof. Hiroyuki Takahashi (Department Chair, Univ. of Tokyo)



東大は博士の就職はい
いけど、行く人がいない。
一般には博士に行くと就
職がない。

どうして？ アメリ
カならいくらでもあ
るわよ。(米大学)

でも、うちは、博
士は要らない。
(国内企業)



二極化する博士問題

国内の二極化

- ・理学系等一般的には就職難：進学率はともかく就職難
- ・東大工学系は人材難：就職率が高い (95%超) が進学率は低い (8%)

国内外の二極化

- ・欧米では産業界と社会で博士の高い需要
- ・アジア諸国では博士増強策 (海外と自国で育成強化)
- ・国内では博士の雇用問題が社会問題

講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日・欧米の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと

企業における博士人材の役割と割合

欧米企業における博士人材の役割

研究開発部門	研究
設計・製造部門	設計、品質管理
学術部門	マーケティング、情報収集と分析
事業部門	インターフェースユーザー (製品錬成)
営業部門	セールスエンジニアリング (市場創成)

日米代表的先端企業の博士人材の割合

IBM	世界12研究所のうちほとんどの研究所は100% 東京研究所は30%
日立製作所	4000人の研究人員の20% 注) 我が国で最も博士を大事にする企業の一つ

博士に期待することしないこと (発言例)

IBMフェロー ワトソン研究センター 研究担当副社長 Dr. T.C. Chen

「PhDに期待することは問題の発見と解決のプランニングと実行能力である。その能力に1000万円の年俸を給する。専門性は第二順位。」

日立製作所フェロー 神原秀記博士

「博士は先端新技術の必要性和重要性を察することのできる人材。先端新技術の市場はそこから開ける。」

(日立中研の今年度新卒の過半数は博士)

日本企業の研究開発担当役員 (複数！)

「現場の問題をいち早く解決するためには博士号は要らない。修士から企業で養成できる。」

博士教育: 知の創造性的方法論の修得

テーマを与え (博士論文研究)、
課題の整理、問題の抽出、計画の立案、
実行と評価、発表と独創性の主張

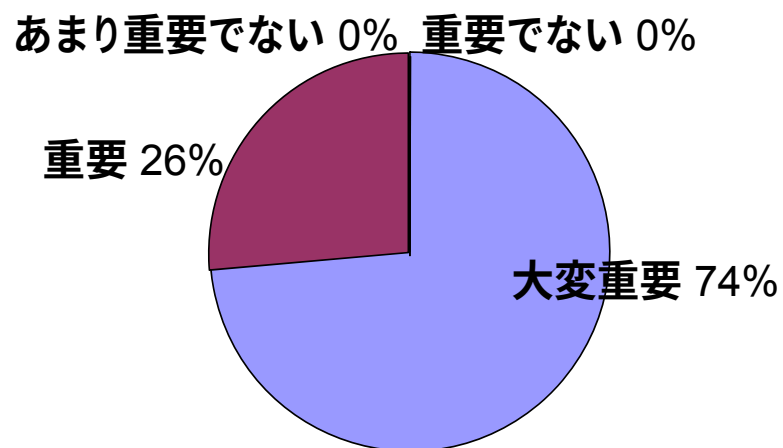
修士教育: 高度な基礎知識の修得

課題を与え (修士論文研究)、
問題の抽出、解決の方法論、発表と討議の訓練

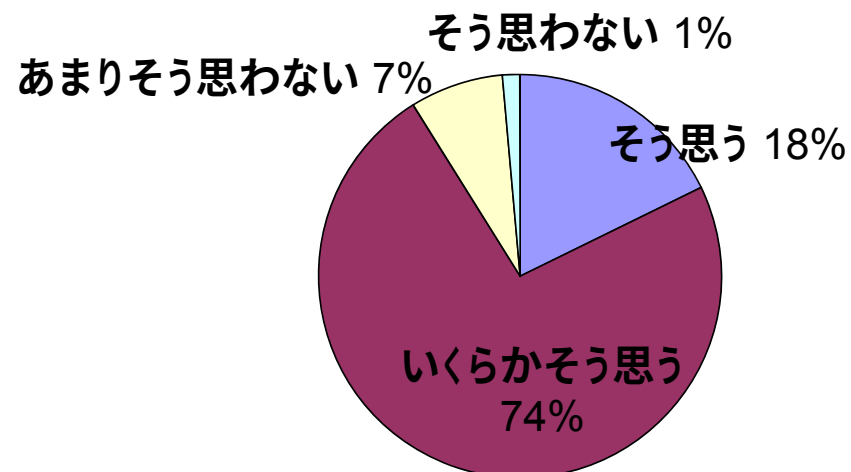
学部教育: 徹底した基礎知識の修得

問題を与え (演習と学生実験、卒業論文)、
解決する訓練、発表と討議の訓練

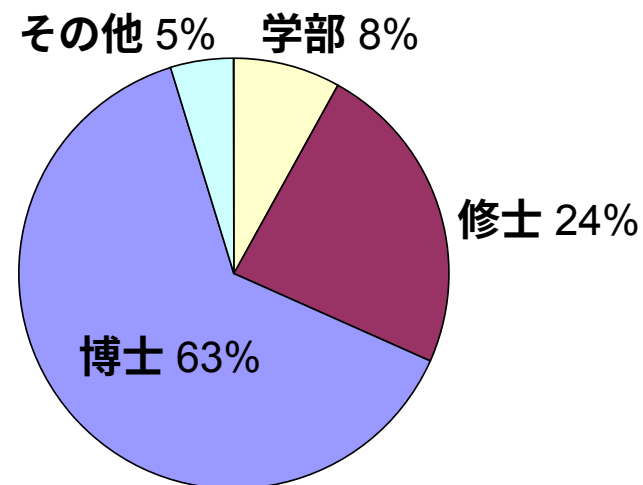
社会で活躍する上で、問題解決能力はどの程度重要と思いますか？



問題解決能力はついたと思いますか？



いつ頃身に付いたと思いますか？

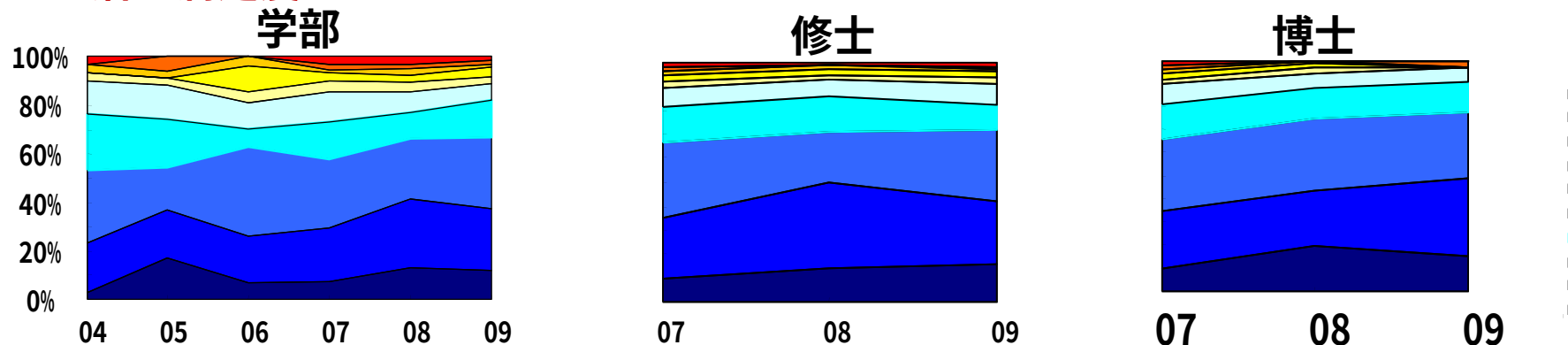




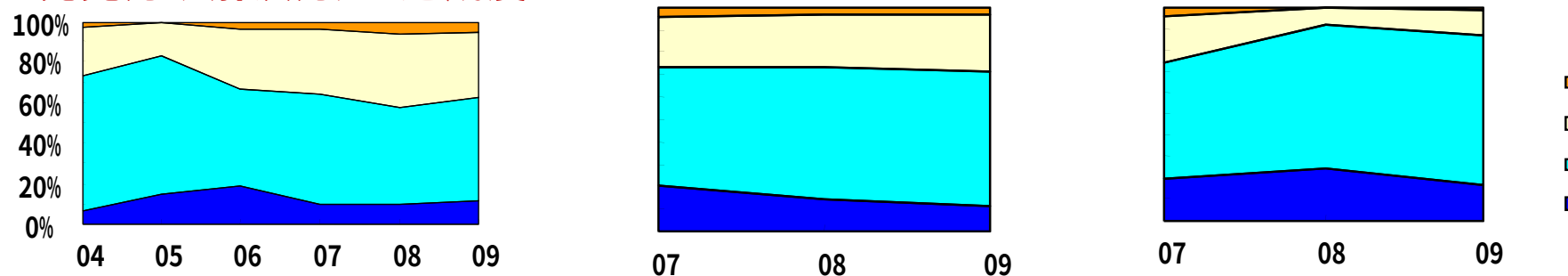
達成度調査に見る学部，修士，博士比較

16

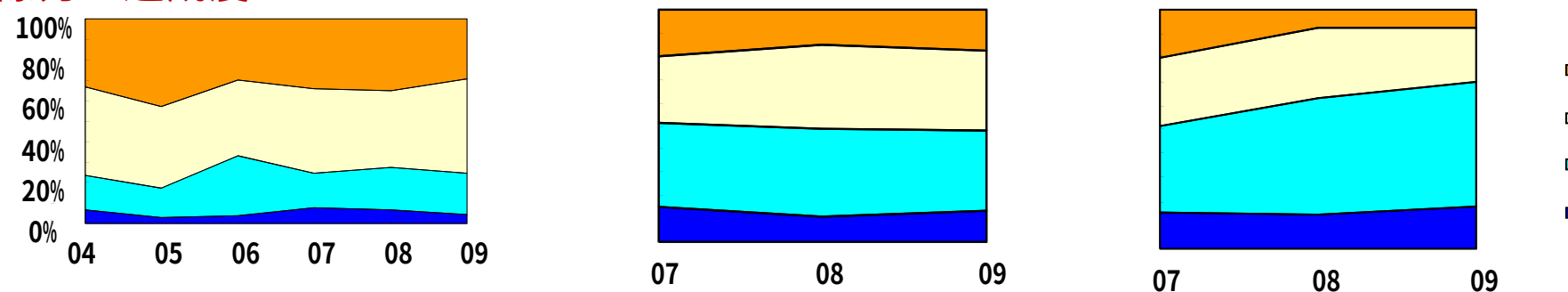
学生生活の満足度



問題発見力（・解決力）の達成度



国際力の達成度



講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと

東京大学工学部・工学系研究科

History of School of Engineering



東大工学部設立



キャッチアップ



フロントランナー

科学技術導入期

科学技術黎明期

高度成長

科学技術先進国

Meiji (明治)

Taisho (大正)

showa (昭和)

Heisei (平成)

1912

1926

1989



Current Organization (As of 1st May 2009)

number of students

Undergraduate students **2124**
Graduate students **3162**

Budget (2008)

22.3 billion JPY
(223 million USD)
--Administrative cost + Research fun--

Graduate School

19 departments

Faculty (undergraduate)

17 departments

Today
Overview

School of
Engineering

Education

GCOE

Partner
University

Support

Career

タイムズ誌大学世界ランキング (工学部門)

2009 rank	School Name	Country
1	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	United States
2	University of California, BERKELEY	United States
3	STANFORD University	United States
4	University of CAMBRIDGE	United Kingdom
5	California Institute of Technology (Caltech)	United States
6	University of TOKYO	Japan
6	IMPERIAL College London	United Kingdom
8	University of TORONTO	Canada
9	CARNEGIE MELLON University	United States
10	ETH Zurich	Switzerland
11	University of Michigan	United States
12	GEORGIA INSTITUTE OF TECHNOLOGY	United States
13	TSINGHUA University	China
14	National University of Singapore (NUS)	Singapore
15	DELFT University of Technology	Netherlands
16	KYOTO University	Japan
17	University of BRITISH COLUMBIA	Canada
18	University of California, Los Angeles (UCLA)	United States
19	TOKYO Institute of Technology	Japan
20	McGill University	Canada
21	Kaist-Korea Advanced Institute of Science & Technology	Korea, South
22	HARVARD University	United States
23	PRINCETON University	United States
24	CORNELL University	United States
25	University of Illinois at Urbana-Champaign	United States
⋮	⋮	⋮
⋮	⋮	⋮

世界のトップランナー
国際競争力は高い

THE - QS World University Rankings
2009 - Engineering/Technology

Today
Overview

School of
Engineering

Education

GCOE

Partner
University

Support

Career

講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと

日・欧米の産業と社会の背景

雇用形態

日本

終身雇用

欧米

期間契約

退職金制度

あり

なし

流動性

低

高

公用言語

日本語

自国語・英語

研究開発・若手

国際化

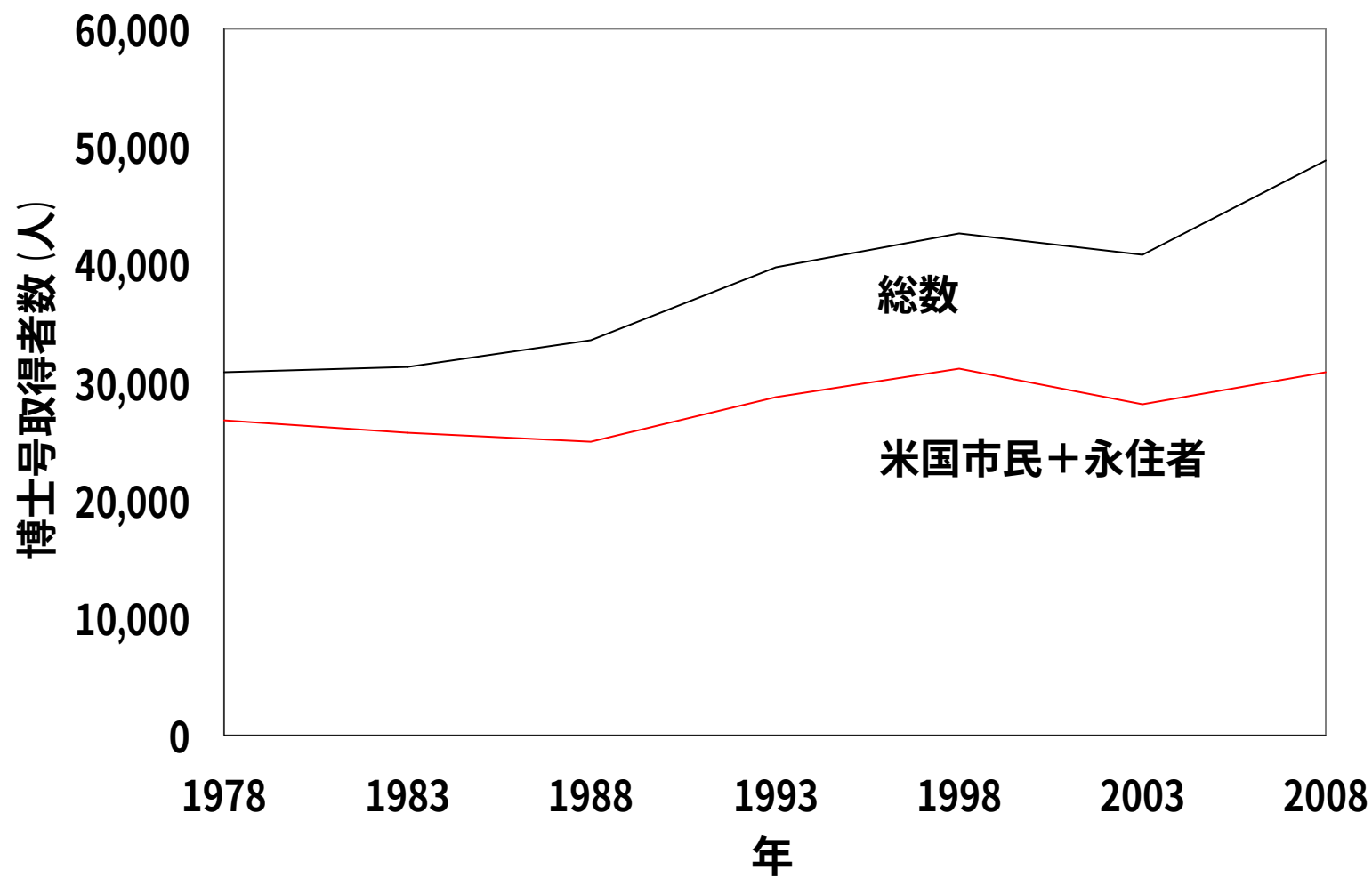
国際化

管理運営・指導層

自国中心

国際的

米国における博士取得者数の推移(2)



注: Life science分野は工学系・理学系に含まれない

アメリカ型の博士人材活用は可能か？

- I 人が動ける社会ではない
- II 研究開発は国際化しているが他はまだ日本語環境
- III アジア諸国の人材は自国に帰還傾向



現状ではアメリカ型の高度人材国際導入は困難



国際求心力の強化 (言語環境と社会環境)

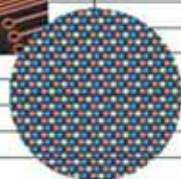
講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会れまでのまとめ
- 9) 我々が今すべきこと



科学技術立国の未来を見据えて 今すべきこと

1. Catch-up からFront runnerに
2. 先端研究から市場創成を担う東大工の博士供給難
3. 海外からの博士人材の導入障壁
4. 依然Catch-upの産業と社会構造
5. 海外からの博士人材の導入障壁
6. 流動する国際関係の中の孤立傾向
7. 空洞化する高度科学技術人材



講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと



工学系研究科「博士課程白書シリーズ」の定期的刊行

- シリーズ1 博士課程修了者進路調査報告
- シリーズ2 企業で活躍する博士調査報告
- シリーズ3 博士号および博士課程に関する意識調査

「工学とあなたの未来を考える2Weeks」

平成22年10月4日～16日に集中的な企画，広報活動を実施

「工学とあなたの未来を考える2Weeks」

平成22年10月4日～16日に集中的な企画、広報活動を実施

28

工学が 未来を創る

——博士は世界へのパスポート——



東京大学 大学院工学系研究科
School of Engineering, The University of Tokyo

世界屈指の評価を受ける東大工学系。
学生・教員数や予算規模も、
他の海外一流大学と肩を並べています。

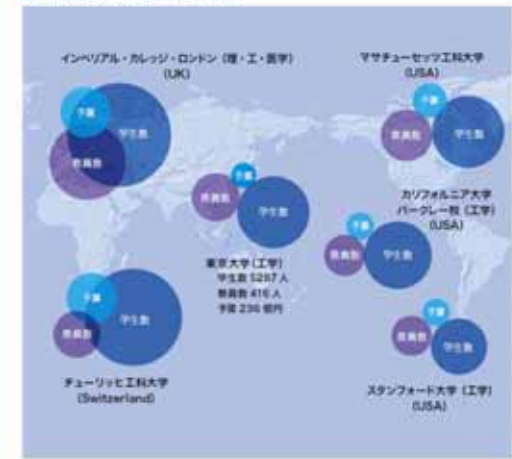
2010年、東京大学全体は、QS世界大学ランキングで世界24位でしたが、工学分野では、世界7位にランクイン。2009年9位、2009年6位に続いて、安定した存在感を示しています。世界のトップグループでさらに評価を上げていくには、これからの若い力が重要です。

■2010年世界大学ランキング：工学

世界順位	大学名	国	評価
1	マサチューセッツ工科大学	アメリカ	100.0
2	スタンフォード大学	アメリカ	83.11
3	カリフォルニア大学バークレー校	アメリカ	83.0
4	ケンブリッジ大学	イギリス	73.0
5	カリフォルニア工科大学	アメリカ	68.0
6	インペリアル・カレッジ・ロンドン	イギリス	67.0
7	東京大学	日本	64.0
8	チューリッヒ工科大学	スイス	62.0
9	シンガポール国立大学	シンガポール	59.0
10	オックスフォード大学	イギリス	58.0

●THE QS World University Rankings 2010—Engineering Technology
http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2010/results

■世界の工学部・工学系大学院比較



©2010年度東京大学調査より

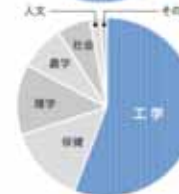
工学系の博士課程修了者には、
民間企業からも多大なニーズがあります。

博士課程修了者に占める工学系出身の割合は全体の25%程度ですが、博士課程修了後に民間企業に就職した割合を見ると、工学系が全体の50%以上となっています。工学系博士には官民間問わず幅広い分野に活躍のチャンスが広がっています。東京大学工学系研究科博士課程修了者について、3分の1以上が民間企業に就職しています。

■博士課程修了者
全体の分野比率



■博士課程修了後に
民間企業に就職した
分野比率

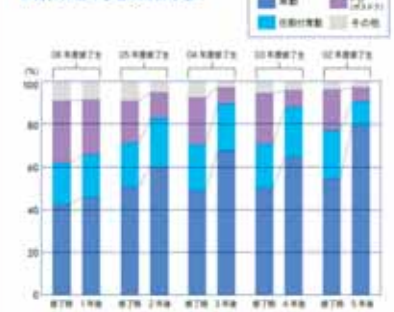


●科学技術政策研究センター
「博士課程修了後の就職先」に関する調査
（博士課程修了者1,000名、2009年調査）

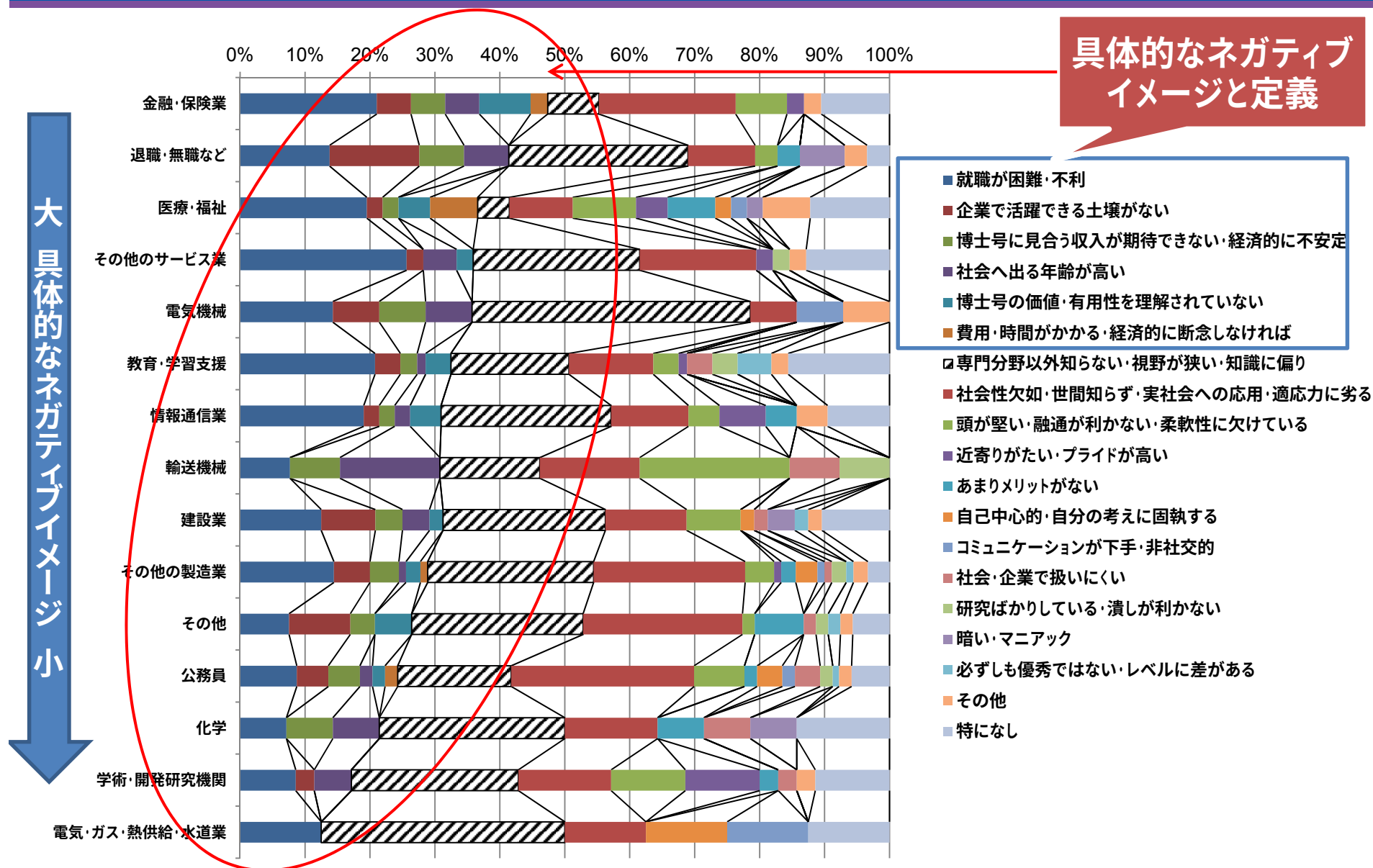
東大工学系博士課程修了者は、将来的に
安定した勤務形態を期待することができます。

東京大学工学系博士課程修了者の勤務形態を見ると、修了後の年数を経ると安定した勤務形態を実現していることがわかります。長い目で考えれば、工学系博士課程修了者の将来の就業に大きな不安はありません。

■博士課程修了者の勤務形態

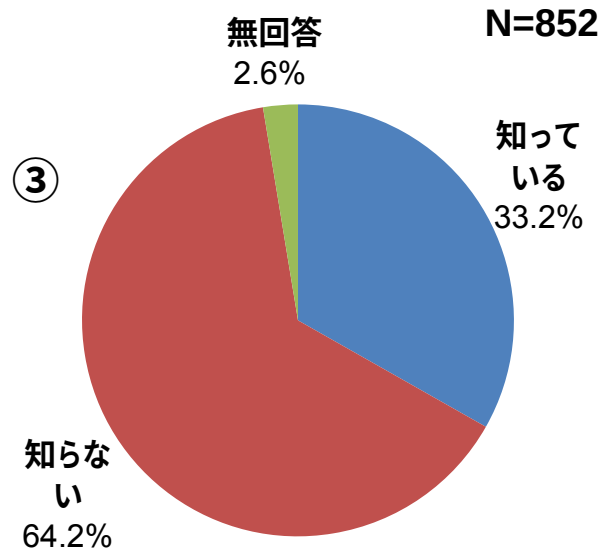
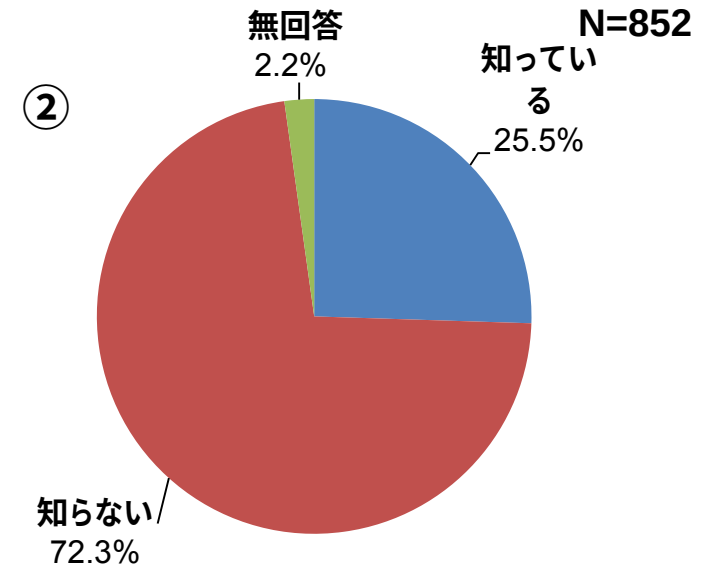
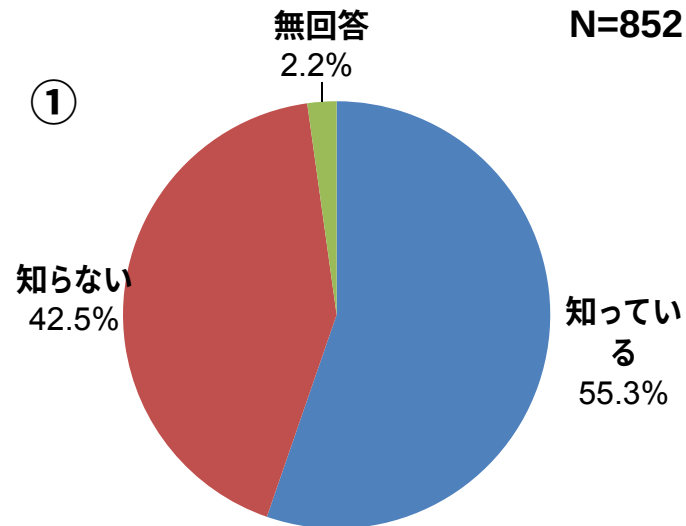


●科学技術政策研究センター
「博士課程修了後の就職先」に関する調査
（博士課程修了者1,000名、2009年調査）



博士の必要性に対する認知度

30



- ① 研究職において博士号を持っていることは国際基準である
- ② 海外主要大学では工学系学部卒の半数近くが博士へ進学する
- ③ 海外の研究所では博士号所持が採用の条件になる

講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと

企業との対話

Catch-up世代ではなくFront runnerとして苦勞している世代間の
意見交換と共通認識の形成

- 1) 科学技術立国の将来構想と博士人材計画の共同策定
- 2) 我が国の状況に適切な博士人材キャリアパスの設計
- 3) 海外戦略の共同策定



講演の内容

- 1) なぜ我が国では先端技術がものにならないか
- 2) 二極化する博士問題
- 3) 日米欧の博士と産業社会
- 4) 博士の役割とは
- 5) 歴史的背景
- 6) 産業社会の背景
- 7) 学生や家庭とすべきこと
- 8) 産業や社会とすべきこと
- 9) 我々が今すべきこと



運営基本方針/研究科行動シナリオ



工学系研究科
運営に当たっての
基本方針

南京农业大学工学院工程力学教研室 2010-2011



科学技術立国の 将来を見据えて今すべきこと

共学においては東洋館においても科学収蔵の施設面は充実している。明治一〇年代、船政大臣が新造された船政学校に赴き、研究と実用との両面を重視する教育のありかたに感銘を受けた。大正の自然史博物館の開館はこれによりなされた。大正の教育勅語も仏教ではなく科学の道に、大正に開校した東京女子師範や早稲田女子内科も女子衛生科や時代はこれにより、教育の近代化と進展。そしてその治世の教育者としての存在も、この時期、大正は急速で大きな転換期を迎えていたと我々には思える。その正の二枚紙に於いて、時を過ぎることに気づかずにいた。学を諸君に託したのちに私は、科学の発展と教育の発展は密接な関係にあることをよく知覚した。工学部研究科は、今すべきであるというテーマを決定した。

[illegible]

工学系研究科員
北森 武彦

工学系研究科
運営に当たっての基本方針



国際：国際競争力から
国際求心力へ

2010年に心配された博士と人材に対しては、企業トップレベルのマネジメントを確保するために、優秀な学生・教員を世界に求める時代が来る。MIT、EPFL、ハーバード、スタンフォード、カリフォルニア、CALTECHに続き、インペリアルカレッジとすでに2008年Times世界大学ランキング工学部第1位に達したプレンスを筆頭に、それに見合う国際的な力を加勢します。17世界リーディング大学工学部長フォーラムの議長と副議長

①ハイコンテクストなプロセス設計の最適化
②国際工学教育環境整備の推進

2 人材：科学技術立国を支える博士人材の育成

本年の大学入試の受験生が大学入学後、基礎研究科と進路に希望するものはわずか約1,000人。この数字を見ても十分に過ぎたと言える。科学技術立国志向のリーダー大学に入学し、将来に関心を持ちたいと願う人々は、四年制総合の科学技術系2学部の入試にはそれほど多い。顕微鏡・技術者を養成する大学に入学し市場で活躍するまで、経済学、英語、政治、法律、品質管理、音楽による教育。あらゆる経路で高度な科学技術人材を育成する。

① 科目と専攻における学系系種別の関係
② 目標と達成能力の育成等教育目的の明確化
③ 基礎研究科との相互関係とキャリアの拡大

3 教育：時代に左右されない 確固たる工学教育の構築

進路指導の科学技術は常に進化する環境を
提供します。一方、高度な教育内容が
これに実質的な対応はありません。
その為教育者は自ら学びの新しい変化の
実践にありまします。しかし、本気で学ぶ
学習者によって、身につけるべき基礎知識
と技術は100年の時代でも変わりません。
このようなときこそ、本気で学ぶ学習者
に必要となる書に、何代にわたる新しい
幅広い理工学教育を示すべきと考えます。
工学教育の国際的な中心に位置する
1) 理工学の工学教育に資する工学教育の編纂
2) 高度な教育を専任で担う教員養成の認定
3) 世界のリーディング大学との国際教育
連携

4 研究：伝統と革新の 工学研究の促進

現代工学の研究は基礎科学や基礎工学から発展したシステム、都市や建造物まで広範で多岐です。工学系研究科では、伝統分野の深化と革新的な学際分野の開拓を積極的に支援します。高度化する社会や自然におけるさまざまな課題に対応。伝統分野を基盤に融合して総合力を発揮する価値を創ります。

5 組織：柔軟でメリハリのある組織運営

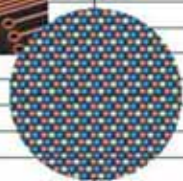
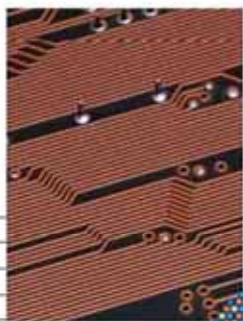
振盪までの軌跡と軌面を定用するために、また、活力ある数値研究活動を維持するために、工学基礎史料のスケールをキリットとする覚悟がキリッの甲斐ある軌跡研究を打ち立てます。

①軌跡と軌面に必要な距離感
②時代の位置に於ける自然と軌跡の関係
③安定と動きへのある軌跡の整備

6 財政：大規模部局の
利点活用と課題克服

工学部実用科の創設員学生数は4300名を
経る。定員の半分以上に達するが、
学部定員は全体の10分の1に留まる。
規模が大きいので事務の統制は必
然となり得るが、構成員数は概
し1校限りあると見なす。この制度
を踏襲した上で、戦前と戦時を区
別した。規模を活用した統治運営
を主張した。

- 1) 都市計画部と都市環境事業部に
対して高度な専門決定
- 2) 戦時体制を考慮したモリハリの
財政運営と官民和
- 3) 経済復興と市民教育のシステム
を推進する自治体



科学技術立国の将来を見据えて 今すべきこと

国造りは人造り：**高度人材と国際求心力**

1. 国際：国際競争力から国際求心力へ

2. 人材：博士人材の育成

3. 教育：時代に左右されない工学教程の編纂

4. 研究：伝統と革新の工学研究

5. 組織：柔軟かつメリハリのある組織運営

6. 財政：大規模部局を活用した課題克服

科学技術立国の将来を見据えて 今すべきこと

国造りは人造り：**高度人材と国際求心力**

1. 国際：国際競争力から国際求心力へ

1) Dean Forumの提唱と開催
MIT UCB ETH KTH ICL (IBMと共同議長)

2) バイリンガルキャンパス計画の実行推進

3) 国際工学教育推進機構の設立

科学技術立国の将来を見据えて 今すべきこと

国造りは人造り：**高度人材と国際求心力**

1. 国際：国際競争力から国際求心力へ

2. 人材：博士人材の育成

3. 教育：時代に左右されない工学教程の編纂

4. 研究：伝統と革新の工学研究

5. 組織：柔軟かつメリハリのある組織運営

6. 財政：大規模部局を活用した課題克服

学部・大学院教育の課題と対応

	高校	学部 駒場 本郷	大学院 修士 博士	社会
課題	ゆとり教育	基礎工学知の不足 進学率 博士教育 博士活用		
工学教育の明確化		東大工学知の徹底修得 創造の方法の修得 専門知の深化と多様性の理解 問題整理・計画立案・実行		
改革		工学教程の編纂 東大水準の呈示 学習指標 教授指標 Discipline確認 国際波及 教育教員の設置 博士啓蒙 教育指針確認 (創造訓練) 産学共通理解 (企業対話) 学生啓蒙 家庭と社会の啓蒙		
生活基盤			貢献対価 (経済支援) 奨学制度 (授業料軽減)	

東大 工学系の「教程」作成 人材育成「マニフェスト」

東京大学工学部・大学院工学系研究科は、工学系の学生が各学年で習得すべき内容を明記した「工学教程」作成の検討を始めた。ゆとり教育世代を国際的競争に耐えうる研究者に育てるため、手がける教育内容を明確にする。これは一般社会や学生に向けて示す、人材育成の「マニフェスト」ともいえる。研究面ではなく教育面で留学生を引きつける手段として、英文化もして公表する計画だ。

工学教程は教員が学生を指導し、到達させるべき具体的な目標だ。駒場キャンパスにおける1、

2年生から博士学生までの全学年を対象とする予定。これまで教員は各科目の講義内容などを記した「シラバス」を公表しているが、教員の判断に任

せる部分が多い。また大学院は講義自体も少なく、工学系全体の統一したものもなかった。学生は現在、初等・中等教育におけるゆとり教育

などで、入り口となる入学時の知識がより少なくなっている。一方で、大学院レベルでの研究の国際競争は激しくなっている。そのため東大では、大

学教育で身につけさせる基礎知識と応用範囲を「出口」として明確にし、入り口と出口の間をつなぐ教育を手がける。

さらに教育の全体像を英語ホームページなどで発信すれば、東大への留学を思案するアジア学生にもPRできる。日本の大学は教育面に課題があるといわれるだけに、注目されそうだ。

■ 教育教員を工学教育推進機構に配置する予定

日刊工業新聞
(H22.7.13)

科学技術立国の将来を見据えて 今すべきこと

国造りは人造り：**高度人材と国際求心力**

1. 国際：国際競争力から国際求心力へ

2. 人材：博士人材の育成

3. 教育：時代に左右されない工学教程の編纂

4. 研究：伝統と革新の工学研究

5. 組織：柔軟かつメリハリのある組織運営

6. 財政：大規模部局を活用した課題克服

産業界の求める人材像と大学教育への期待

ー産業の国際競争力強化のためにー

2010年12月20日

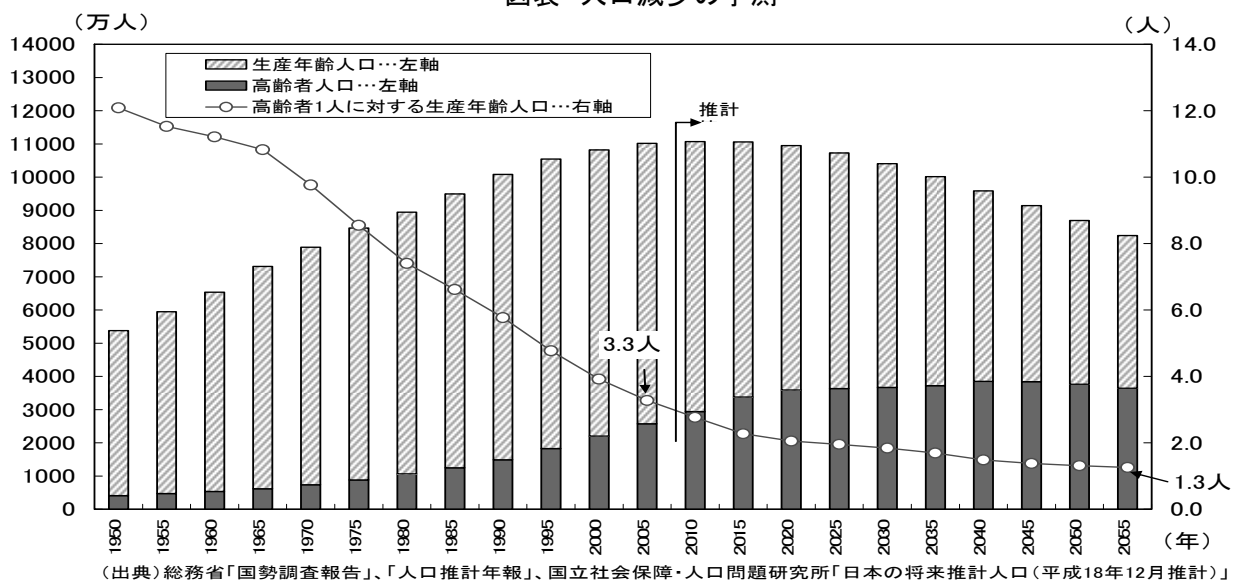
社団法人 日本経済団体連合会

社会広報本部長 井 上 洋

1. 人口減少下の経済産業政策の視点

- ・総人口は、今後50年で30%近く減少し8,993万人に
- ・また生産年齢人口は、4,595万人と現在のほぼ半分の水準に
- ・その結果、2055年には高齢者1人に対し支え手は1.3人に
- ・一国の潜在成長力（サプライサイド）は、労働、資本、イノベーションの3要素で規定されるが、少子高齢化によって、労働、資本は抑制要因に。日本が今後とも成長を遂げるためには、企業がイノベーションの加速を通じて新技術・新製品を開発し、急拡大するアジアの需要を惹きつける戦略が不可欠

図表 人口減少の予測



2. 企業の競争力強化を支える人材の育成・確保

- ・企業が、より付加価値の高い競争力のある財・サービスの創出を可能とするためには、これまでの既成概念にとらわれないアイデアやビジネス・モデルを構築し、それを推進・下支えすることで、そのイノベーションを起こしていくことのできる人材、つまり競争力強化に資する人材を育成・確保

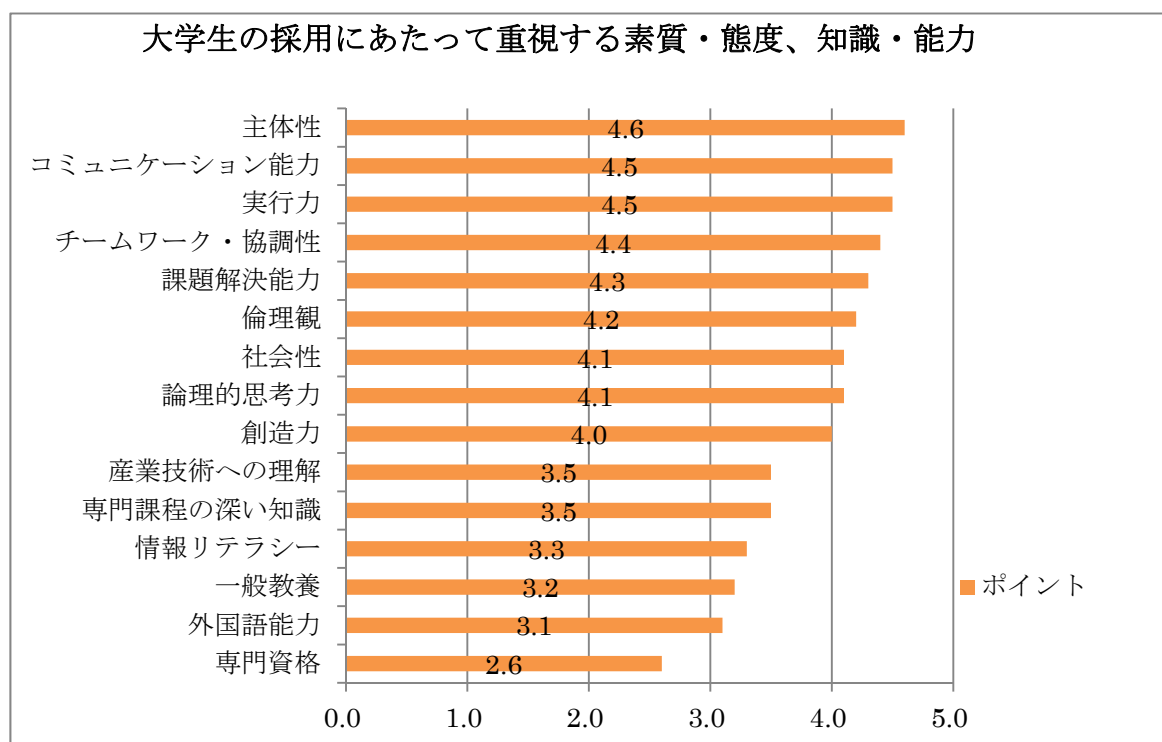
保することが不可欠

- ・こうした企業の競争力の源泉となる「競争力人材」は、革新的な技術やアイデアの創造、確立のみならず、実際に財・サービスを市場に供給する現場に至るまで、また、製造業・非製造業を問わずあまねく必要
- ・企業活動に国境がなくなり世界規模で迅速な市場ニーズへの対応が求められていること、事業分野、場所を問わず多様な価値観や発想が求められていることなどを考慮し、「競争力人材」を国籍にとらわれることなく育成・確保していくことが不可欠

3. 競争力人材の育成と確保に向けて

(1) 企業が大学生の採用に当たって重視する点

- ・将来を担う若者に対する学校教育を中心とした教育基盤をこれまで以上に充実したものにしていくことが重要
- ・とりわけ大学進学率が50%を超えている現在、大学等の高等教育機関の果たす役割は極めて大
- ・大学生の採用に際して企業が重視するのは、「主体性」(5点満点で4.6点)、「コミュニケーション能力」(4.5点)、「実行力」(4.5点)、「チームワーク・協調性」(4.4点) <日本経団連「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート」(2010年9～11月)、以下同じ>

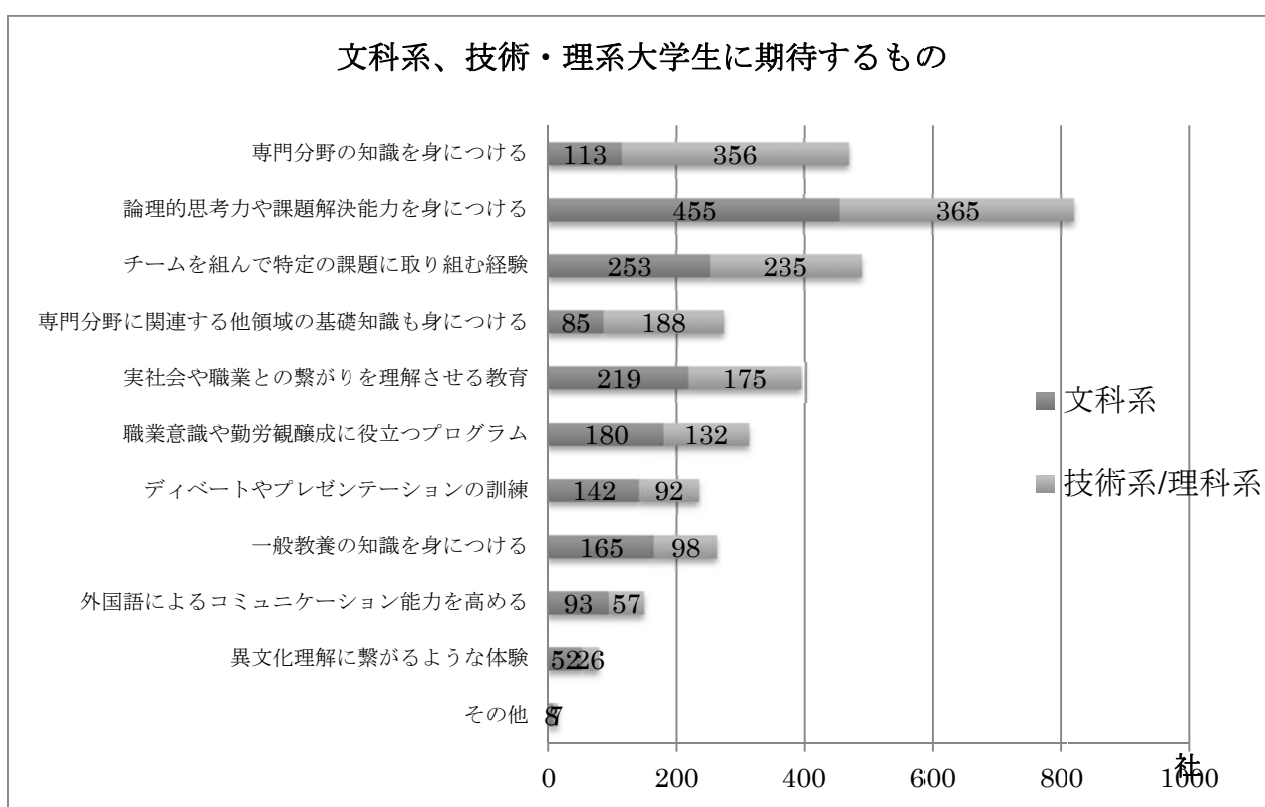


- ・企業が最近の大学生に不足していると思われる素質・態度に関しては「主体性」を挙げる回答が最も多く（523 社）、続いて「職業観」（361 社）、「実行力」（322 社）。また最近の大学生に不足していると思われる能力・知識については、「創造力」を挙げる回答が最も多く（407 社）、続いて「産業技術への理解」（396 社）、「コミュニケーション能力」（346 社）

（２）大学教育に期待するもの

- ・文科系・理科系を問わず、「論理的思考力や課題解決能力を身につけさせる」「チームを組んで特定の課題に取り組む経験をさせる」「実社会や職業との繋がりを理解させるような教育」を指摘する回答が多数
- ・他方、技術系・理科系では、「専門分野の知識を身につけさせる」「専門分野に関連する他領域の基礎知識も身につけさせる」を指摘する回答が多く、文科系と比べて、大学教育を通じて専門分野や専門関連分野の知識を習得することへの期待が大

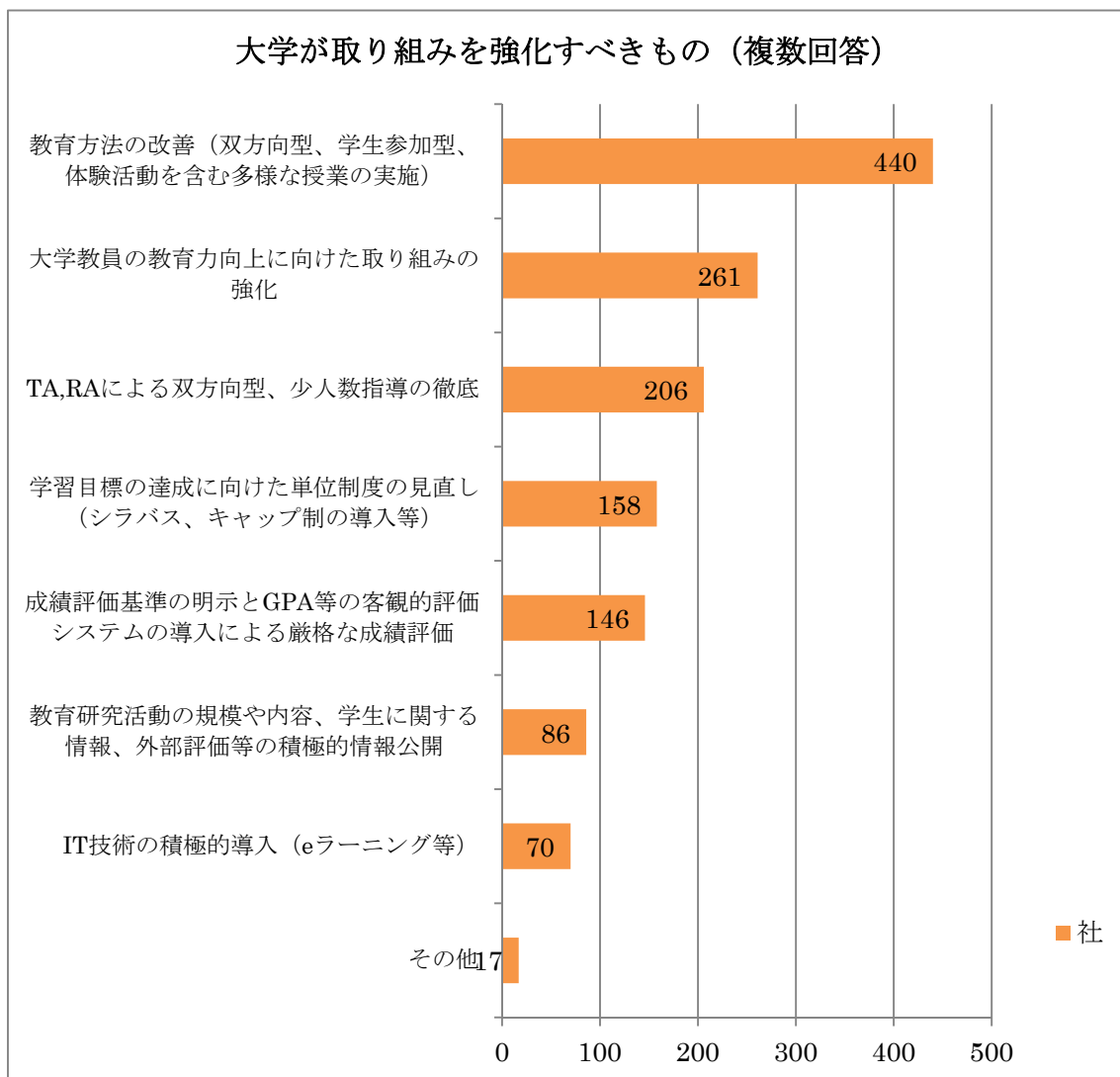
n=592 社（文科系）、n=580 社（技術系・理科系）



(3) 教育改革に向けて大学に期待する取り組み

- 大学教育改革に向けて、現在、提案されている取り組みの内、大学に組みを強化して欲しいと思うものとしては、「教育方法の改善（双方向型、学生参加型、体験活動を含む多様な授業の実施等）」を挙げる回答が最も多く（440 社）、続いて「大学教員の教育力向上に向けた取り組みの強化」（261 社）、「ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントによる双方向型授業、少人数指導の徹底」（206 社）
- その他では、「AO 入試の廃止」「民間からの積極的な教員登用と処遇」「きちんとした日本語、文章力等の基本的教育の充実」等

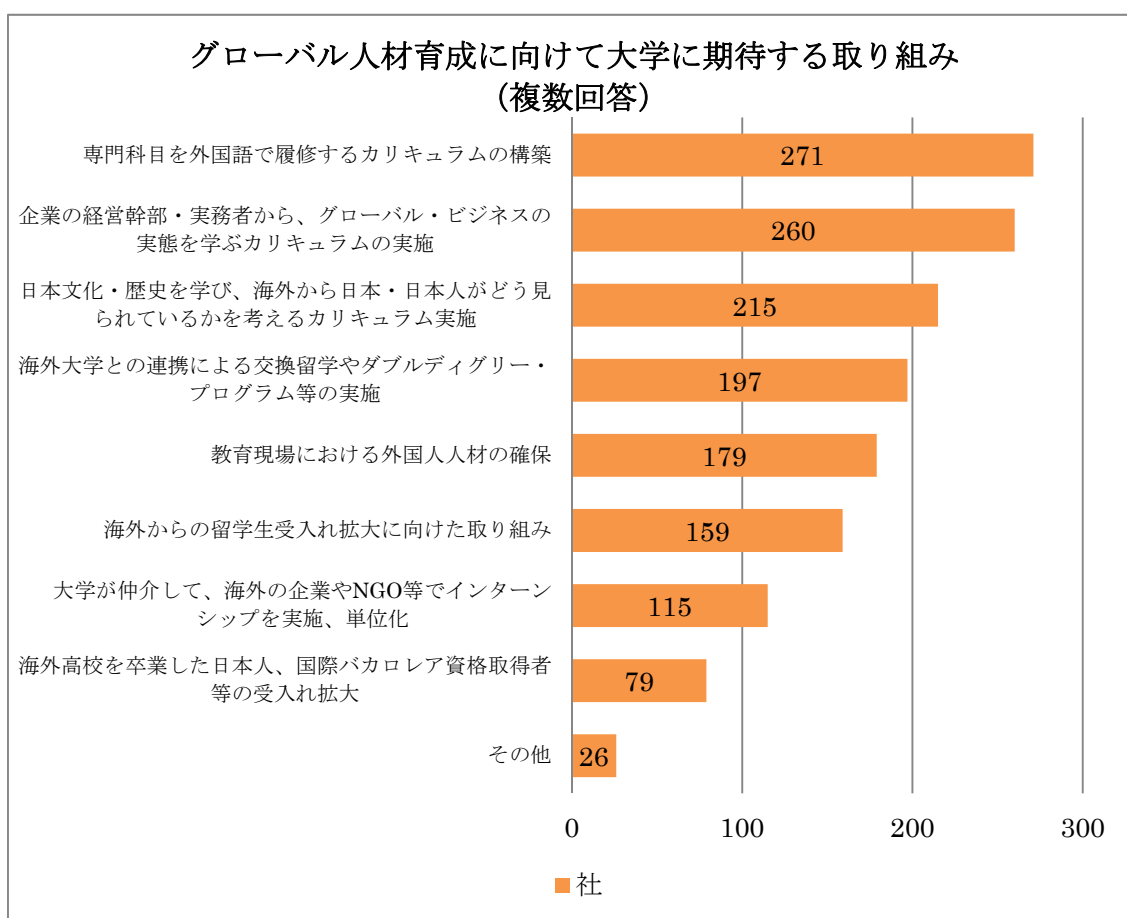
n=575 社



4. グローバル人材の育成と確保に向けて

- ・ 学生の内向き志向が懸念されるなかで、グローバル人材の育成に大学が注力することも重要。そのため大学に優先的に取り組んでほしいこととしては、「外国語で専門知識を活用する力を向上させるため、専門科目を外国語で履修するカリキュラム」（271 社）と「グローバル・ビジネスに従事している企業の経営幹部・実務者からグローバル・ビジネスの実態を学ぶカリキュラムの実施」（260 社）を指摘する回答が多数。外国語能力のみでなく、学生には専門知識の習得や、グローバル・ビジネスの実態に関心を持って欲しいと考えていることが明らかに
- ・ その他では、「高い目標を掲げ困難を乗り越える精神力やバイタリティなどの生きる力」「海外の会計、法務などグローバル・ビジネス展開における実学」「英語でのディベートをカリキュラム化し必須単位化」などに加え、「学生の間で海外に出ることへ忌避感が広がっていることが最大の課題であり、卒業までに海外留学を奨励すること（単位認定、費用補助等）」との回答も

n=514 社



以 上

3. 教育・人材開発プロジェクト

①理科離れ対策を中心とする企業の教育支援プロジェクト
【プロジェクトのコンセプト】 企業が初等中等教育に直接関わり、科学技術立国日本の将来を担う「理科好き」の子供たちが育つ環境を提供する。併せて、子供たちに働くことの意義や職業観を伝える。
【プロジェクト提案の背景・趣旨】 資源、エネルギーに乏しい日本が将来にわたり国際競争力を維持するためには、日本のイノベーションや技術力を支える人材の育成が急務である。 近年、若者の理科離れ、理工系学部離れが進んでいる。そこで、小中学生、及び高校生を対象に、企業が理科離れ対策を中心とした教育支援活動を積極的に推進することにより、将来、日本の産業を支える人づくりに貢献する。併せて、若者が学校教育から社会に円滑に進むことができるよう、児童・生徒の職業意識や職業観を育む。
【プロジェクトの内容】 (1) 経団連の会員企業が既に実施している小中学校、高校への理科支援員・特別講師の派遣、企業施設（工場・研究所等）における科学技術体験型授業の実施や、キャリア教育などの教育支援活動の実態を調査する。 具体的には、10 月に教育問題委員会で実施した「教育支援アンケート」結果より、理科離れ対策やキャリア教育を中心とした企業の教育支援プログラムの優良事例を整理し、フォローアップ調査を実施する。 (2) 教育問題委員会「教育と企業の連携推進ワーキング・グループ」において、データブック（冊子）の作成やデータベース（ウェブサイト上）の構築をはじめ、優良事例の教育関係者への普及策について検討し、(財) 経済広報センターの協力を得て具体化する。産業競争力懇談会（COCN）研究会等の活動（理科離れ対策支援）とも連携する。 (3) 教育支援 NPO、地方自治体、教育委員会など、学校と企業との間のコーディネート機能に関して専門的なノウハウを有する組織間の連携・情報交換のため、企業関係者も交えたフォーラム、セミナー等を定期的を開催する。 (4) 優良事例を経団連ホームページや機関誌の「月刊経済トレンド」等を通じて紹介する。
【プロジェクト実現に向けた課題】 (1) 教育関係者（小中学校の校長、教師）や、地方自治体、教育委員会の理解、協力を得る必要がある。 (2) 教育支援活動に関わっている各種 NPO、地方自治体、経済団体等の情報が拡散している他、コーディネート機能を果たす機関・人材が不足しているため、全国的に普及が進まない状況があり、それらを改善するための情報提供、人材確保等の取り組みが求められる。

②グローバル人材育成に向けた「グローバル 30」採択 13 大学¹との連携プロジェクト

【プロジェクトのコンセプト】

企業活動のグローバル化を担い、国際的に活躍できる人材を育成するため、国際化拠点整備大学（「グローバル 30」採択 13 大学）と経済界との連携・協力を強化する。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

少子高齢化やグローバル競争の激化など、内外の環境が大きく変化する中で、日本の国際競争力を維持・強化していくためには、既成概念に捉われずにイノベーションを起こせる人材や、企業活動のグローバル化に対応できる人材の育成が不可欠である。

また、企業が求める素質・能力を必ずしも身に付けていない若者が増えているとの指摘を踏まえ、経済界が大学への教育支援を拡充することで、産業界の求める人材像と大学教育で育成される人材像を近づける。

【プロジェクトの内容】

- (1) 「グローバル 30」採択 13 大学と協力して、企業の経営トップによる講演、企業におけるインターンシップ、企業実務家による講義等をカリキュラム化し、単位として認定するといったかたちの「グローバル人材育成プログラム」（仮称）を検討する。実施にあたっては、既に、大学での寄附講座を実施している（財）経済広報センターの協力を得る。
- (2) 「グローバル 30」採択 13 大学、文部科学省との共催で「G30 産学連携フォーラム」を定期的を開催し、政府、留学生を含む学生、産業界、大学関係者の四者間でグローバル人材育成に向けた課題を精査する。
- (3) 10 月に実施した教育問題委員会アンケート結果から、大学と企業の連携（インターンシップ、出前講座等）における優良事例を抽出し、経団連ホームページ、機関誌の「月刊経済トレンド」等で紹介する。

【プロジェクト実現に向けた課題】

- (1) 大学への講師派遣、インターン受入れなどにおける企業側の積極的な協力が不可欠となる。
- (2) 大学関連の政府予算が削減された中で、大学側の資源（人材・資金等）の有効活用が求められる。

¹ 政府の「留学生 30 万人計画」の下で国際化の拠点として採択され、留学生の受入れや拡大や海外大学との連携強化などの大学の国際化を総合的に推進している大学

③日本人学生海外派遣、外国人留学生受入れ推進プロジェクト

【プロジェクトのコンセプト】

将来、日本の企業活動をリードする人材を育成・支援する観点から、日本人学生の海外派遣、および外国人留学生の受入れ推進に向けた新たな奨学金「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」(仮称)を設置する。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

日本の国際競争力を維持するため、グローバル化に対応して国際社会で活躍する人材の育成が求められる一方で、米国への留学生が急減するなど、現状では学生の内向き志向が顕著となっている。

また内外の大学の間でも、国籍を問わず、グローバルな指向を持つ学生獲得の競争が激化しており、その中で日本の大学が優秀な外国人留学生を受け入れることが出来るようにするため、政府の「グローバル30」採択13大学と協力して、戦略的な留学生受入れ体制を確立する。

【プロジェクトの内容】

- (1) 「グローバル30」採択13大学と協力して、日本のグローバルな事業活動をリードする学生(経営・経済学、法律等の専攻)を対象とした奨学金「経団連グローバル人材育成スカラーシップ」(仮称)を設ける。対象は、海外の大学に留学を希望する日本人、および日本の大学に在籍する外国人とする。奨学生の選考に当たっては、語学力や専門能力だけでなく、異文化への適応力、チャレンジ精神などを重視する。
- (2) 経団連が協力して運営している(財)国際文化交流教育財団²の活動と連携するかたちで具体化する。

【プロジェクト実現に向けた課題】

- (1) 会員企業から新たな奨学金の設置に必要な資金面での協力を得る必要がある。
- (2) この奨学金制度の下で学んだ学生を、会員企業が積極的に採用・育成することが求められる。

² 「国際文化交流教育財団」では、現在、生命保険協会の協力を得て、日本の大学に留学するアジア諸国からの留学生を対象とした「SEIHO スカラーシップ」を実施している。

④企業における留学生および高度外国人材の活用促進

【プロジェクトのコンセプト】

日本の産業競争力強化の鍵を握る産業人材の育成確保について、特に、わが国の経済社会のダイバーシティを推進し、多様なノウハウ・価値観、斬新な発想を取り入れるため、企業における留学生及び高度外国人材の活用を促進する。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

企業は厳しい国際競争を勝ち抜くために、能力本位で採用・登用を行い、国籍を問わず「競争力人材」を育成、確保する必要に迫られている。わが国のグローバル企業ではすでに、外国人材の採用・登用を積極的に進めているが、これを一層促進すべく、各社の優良事業を参考に、留学生及び高度外国人材の活用を促進するために取るべき方策につき、会員企業が各々の事業内容や求める人材に応じて取捨選択の上導入することを勧奨する。

【プロジェクトの内容】

- (1) 日本経団連「競争力人材の育成と確保に向けて」(2009年4月14日)で収集した事例(別紙1)など経団連会員企業等が留学生及び高度外国人材の活用のために取り組んでいる活動を参考にする。
- (2) これら優良事例の普及・拡充に向けて、以下の諸点等、各社が事業内容や求める人材に応じて導入することを勧める。

- ・ 外国語での採用活動の実施等外国人材の多様性に応じた採用の柔軟化
- ・ コミュニケーション円滑化のための社内環境等就労環境の整備
- ・ 住居関連の支援等生活環境の整備
- ・ 日本人社員向け研修等社内の意識改革
- ・ 外国人材のニーズに適合した柔軟な人事制度の構築 等

【プロジェクト実現に向けた課題】

- ・ 出入国管理法等、外国人材の育成・確保に係る各種規制・制度の見直し

「サンライズ・レポート」(社)日本経済団体連合会
(2010年12月6日)より抜粋

(別紙1) 提言「競争力人材の育成と確保に向けて」(2009年4月14日)参考

外国人材	インターンシップの受け入れ	政府、各種機関の実施するインターンシップ・プログラムに協力し、留学生、外国人を受け入れ
	採用活動	- 英語で採用情報を積極的に発信 - 英語でも筆記試験が受験可能 (日本語のハンデ等も考慮し) 筆記試験の前に応募者全員を面接
	日本語・企業文化等の理解	- 外国籍社員に日本語研修、ビジネスマナー研修を実施 - 就業後、社員食堂で日本語教室を開設。日本人職員もボランティアとして参加
	就労環境の整備	- 社内インフラ(イントラネット、就業規則、各種広報・資料)の多言語化 - 外国籍社員向けのコミュニティ・サイトを外国語で開設 - 外国籍社員間でのネットワーク形成を支援 - 外国籍社員の良好な就労環境を整えるためのガイドラインを作成(日本語を理解しない社員が1人でも参加する会議は英語を使用などのルールを決める) - 相談窓口を開設 - サポート人材の任命 - 母国に帰国するための長期休暇の付与 - 宗教上必要となる礼拝場所の提供、社員食堂で宗教上の食事制限に対応
	生活環境の整備	- ごみの出し方など日本社会で生活するために必要な知識を研修 - 社宅を提供 - 企業が保証人・契約者となり住宅を賃貸 - 旅券・査証・外国人登録などの手続費用を負担
	日本人社員の意識改革	- 外国籍社員の部下を持つ管理職員向けに研修・意見交換会を実施 - 日本人社員向けに外国語や外国の文化・習慣・宗教などの知識を研修
	人事制度	- 長期雇用を前提としない柔軟な人事制度(長期雇用への変更や出身国の現地法人への転籍も可能)を整備。複数の人事制度から最適なものを選択可 - 年功序列的な賃金では雇用できない高度外国人材に対し、特別な給与制度を用意 - 評価制度の透明化

⑤インターンシップモデルプロジェクト

【プロジェクトのコンセプト】

観光を日本の成長産業とすべく、その礎となる人材の育成に産学一体となつて取り組む。

【プロジェクト提案の背景・趣旨】

観光系学部・学科を設置している大学は近年急増しているものの、卒業生の観光関係分野への就職は低位にとどまっており、人材を供給する側と受け入れる側でミスマッチが生じている。そこで、産学一体となつてインターンシップと一体型の講座の開設を通じて両者の問題意識を共有するとともに、学生の観光業界への関心を高め、仕事への理解を促進することを目指す。

【プロジェクトの内容】

複数の企業が、共同で観光学部に開設した講座でインターンシップを(単位認定有)必須化し、受講生を参加各企業がインターンとして受け入れるモデルを構築する。また、インターンシップの前段階で企業が社員を派遣して行う講義は、観光業界の実務等に関する実践的な知識やノウハウを習得することを目的とした内容とし、インターンシップと併せて、観光人材を育成するものとする。

【プロジェクト実現に向けた課題】

- ・企業・大学間における、本プロジェクト実施の意義・目的の共有
- ・インターンシップの内容の擦り合わせ(就業体験型か実務研修型か)
- ・企業に過度な負担をかけずに企業・大学・学生いずれもメリットがある実効あるモデルの確立

企業の人材養给力と大学教育で培う力

<大学教育に対する基本的な考え方>

- ・ 学生は鍛えれば必ず成長する。したがって大学が多すぎるから学生の質が落ちた、故に大学を減らすべきであるとの意見には与しない。
- ・ 人材育成は日本経済の成長にとって不可欠な要素であり、大学教育の重要性はむしろ高まっている。したがって、大学進学率は北欧並みの水準(70～80%)をめざすべきであるが、今の大学教育のままではダメだ。

<大学の現状と課題>

○データでみる現状と課題

- ①私立大学の半分が定員割れ (資料編 P1)
- ②短期大学の減少 (資料編 P1)
- ③地方大学の苦境 (資料編 P2)
- ④帰属収支赤字の大学が増加 (資料編 P3)
- ⑤AO入試、推薦入試の増加 (資料編 P4)

○問題提起

- ・ 東大に来るような元々優秀な学生はほっておいてもいいが、一般レベルの学生に対しては、自律性が身に付くまで、例えば、1、2年の間は、高校のようにある程度拘束された教育手法を取ることが現実的ではないか。
- ・ 地方大学(私立大学も含めて)は、このままでは存続できない。地域の中でどう役立っていくのか、抜本的に役割を見直す時に来ている。

＜企業の人材育成力について＞

- ・従来、企業は大学教育にはそれほど中身を求めず、高校程度の学力がきちんと備わっていれば、あとは「素直な心」、「良識」、「熱意・意欲」ぐらいしか求めなかった。
- ・多くの企業では一から社員を育ててきた。（企業内の社員教育システムが有効に機能していた。）しかし、現在、企業の社員教育システムが劣化してしまっている。

＜解決への道：大学と企業の役割の明確化＞

企業と大学が、お互いに責任を押し付け合うのではなく、それぞれのなすべき役割を明確化し、その役割をきちんと果たすことが重要である。

1. 大学の役割

①まずは、学生の基礎学力を向上させる

例えば、入試改革、入学時の補習の徹底、卒業時における基礎学力の保証、
高校的な教育方法の導入、リベラルアーツ

②基礎学力を前提に、より高度な専門知識を修得。

③大人としての基礎的な能力を確認し、補足する

礼儀、規範意識、コミュニケーション力

④学生のキャリア希望に沿った教育プログラムを策定する

その際、企業のニーズ、企業で役に立つ能力について徹底的に検証し、その能力を身に付けさせる科目、カリキュラム等（すなわち、教育プログラム）を開発する。⇒企業の協力が不可欠

2. 企業の役割

①企業は、大学に対し、求める能力をできるだけ明確に述べる。

具体的な事例：TOEIC、簿記等の資格要件の明示

既存科目の中で単位取得を推奨できる科目があれば、なお良い。

②教育プログラムの開発に協力する

実際には企業が求める能力を教える科目、カリキュラムは少ないので、企業と大学は教育プログラムを共同開発する。

③企業内教育システムを強化する

企業内教育システムは日本の長期雇用慣行と整合的

企業でやるべきことと大学で教育すべきことの明確化

リーダーシップ、マネジメント能力等は大学教育だけで身に付くものではなく、社員教育や実際の経験がなどを通して身に付いていく。

④キャリア教育を支援する

インターンシップの受け入れ拡大（官公庁、企業、病院、社会福祉法人）

実務家教員の派遣拡大

⇒ 大学で学ぶことが実社会とどのように関わるのか

①私立大学の半分が定員割れ

②短期大学の減少

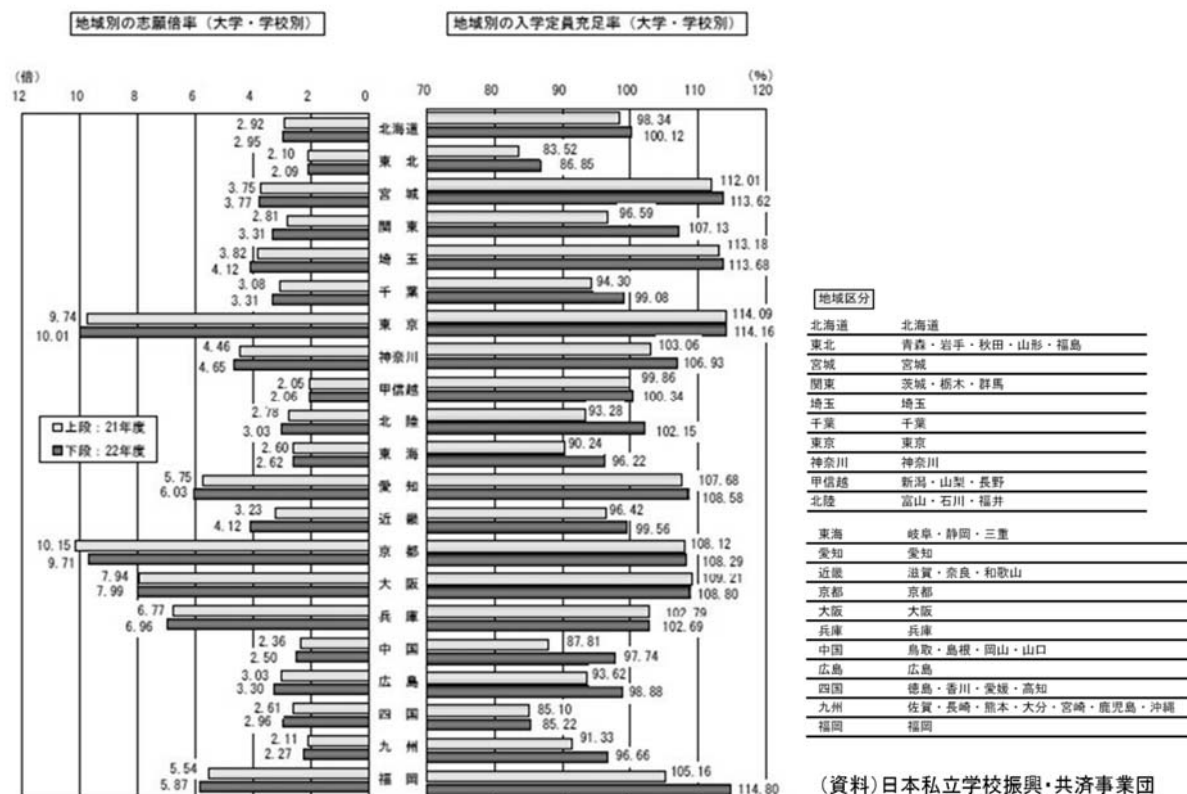
私立大学・短期大学の入学定員充足状況

	6年度	8年度	10年度	12年度	14年度	16年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
大学数	401	419	439	471	508	533	550	559	565	570	569
入学者数	560,815	579,148	590,743	599,655	609,337	598,331	603,054	613,613	607,159	608,731	619,073
定員未充足の大学	19	16	35	131	144	155	221	222	266	265	217
未充足割合	4.7%	3.8%	8.0%	27.8%	28.3%	29.1%	40.2%	39.7%	47.1%	46.5%	38.1%
短大数	493	491	486	460	435	400	373	365	360	356	344
入学者数	244,895	220,875	191,430	141,491	121,441	106,204	90,740	84,596	77,339	73,163	72,047
定員未充足の大学	18	86	181	267	209	164	194	227	242	246	215
未充足割合	3.7%	17.5%	37.2%	58.0%	48.0%	41.0%	52.0%	62.2%	67.2%	69.1%	62.5%

(資料)日本私立学校振興・共済事業団、文部科学省「学校基本調査」

1

③地域別の入学定員充足率(私立大学)



2

④帰属収支赤字の大学が増加

私立大学・帰属収支差額比率別法人数の分布

	2002年	2007年	2008年
～-30.1%	19(4.1%)	24(4.6%)	54(10.2%)
-30～-10.1%	49(10.4%)	52(9.9%)	67(12.6%)
-10～-0.1%	54(11.5%)	106(20.6%)	114(21.5%)
0～9.9%	148(31.6%)	201(38.1%)	195(36.7%)
10～19.9%	137(29.2%)	102(19.3%)	78(14.7%)
20～29.9%	45(9.6%)	20(3.8%)	14(2.6%)
30%～	17(3.6%)	22(4.2%)	9(1.7%)
合計	469(100.0%)	527(100.0%)	531(100.0%)

(資料)日本私立学校振興・共済事業団「平成21年度版・今日の私学財政」

(注)帰属収支差額比率＝(帰属収入－消費支出)／帰属収入

3

⑤AO入試・推薦入試の増加

AO(アドミッション・オフィス)入試の状況

実施年度	国立		私立	
	大学数	入学者数	大学数	入学数
20年度	41	2,521 2.5%	439	44,803 9.6%
21年度	43	2,553 2.5%	458	47,005 10.0%
22年度	45	2,579 2.6%	464	49,984 10.5%

推薦入試の状況

実施年度	国立		私立	
	大学数	入学者数	大学数	入学数
20年度	73	12,465 12.3%	562	192,757 41.2%
21年度	75	12,480 12.4%	568	192,455 41.0%
22年度	75	12,620 12.6%	567	194,745 40.9%

(資料)文部科学省 平成22年度国公私立大学入学者選抜実施状況

4

「人生前半の社会保障」と これからの若者・大学・ 日本社会

千葉大学 広井良典

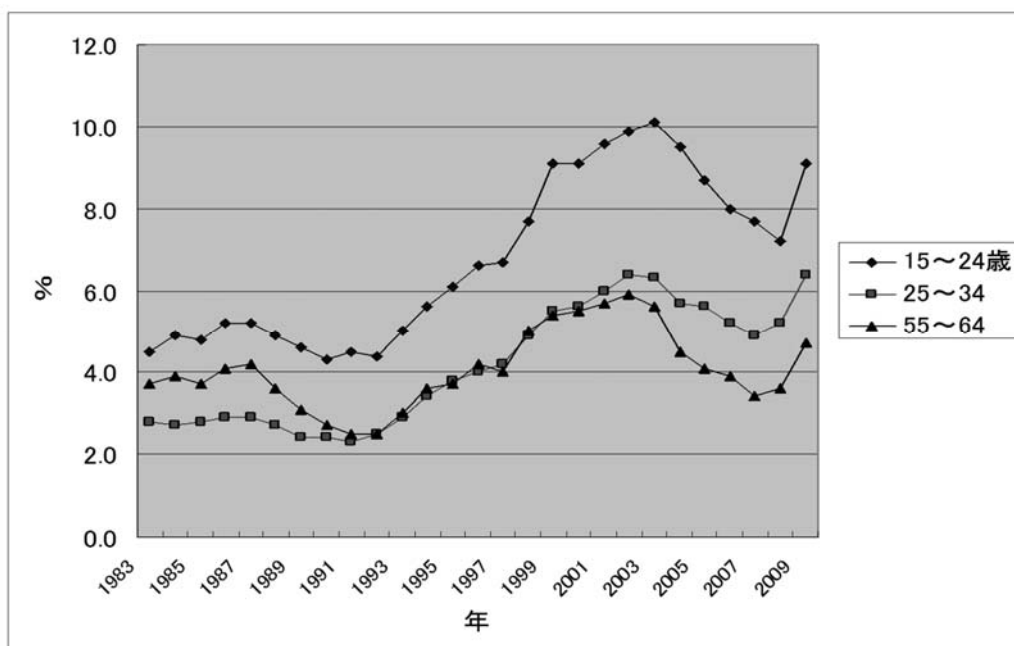
hiroi@le.chiba-u.ac.jp

全体の流れ

1. 「人生前半の社会保障」と若者政策
・・・若者に関して
2. これからの科学・学問・大学
・・・大学に関して
3. 企業は本当に「優秀」な人材を採用しているか
・・・企業に関して

1. 「人生前半の社会保障」 と若者政策

年齢階級別失業率の年次推移 —若者の失業率のほうが高齢者より高—



(出所)労働力調査より作成

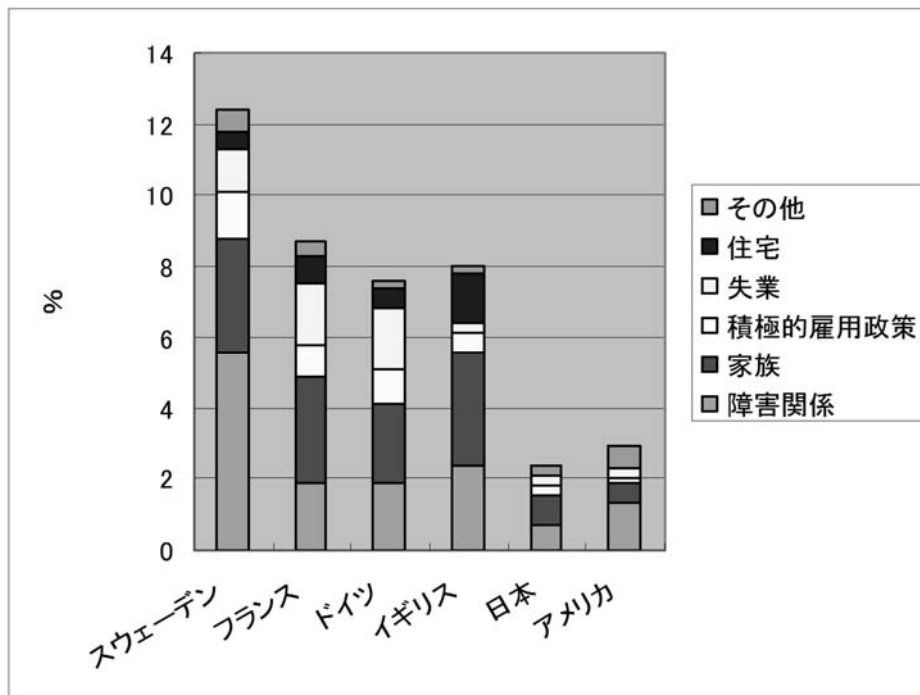
“いす取りゲーム”としての雇用

- 「雇用の総量が拡大を続ける」という前提の崩壊
← 先進諸国共通の生産過剰（需要の飽和）
- 退出者がいない限り、雇用マーケットへの参入が困難。
→ 若年層に大きな困難・しわ寄せ。

「人生前半の社会保障」の重要性

- 日本の社会保障→高齢者関係の比重が特に大きい。
・・・社会保障全体のうち、高齢者関係給付が69.5%を占める（2008年度）。これに対し家族（子ども）関係給付は3.4%。
- 会社や家族の流動化・多様化、慢性的な供給過剰の中で、リスクが人生前半にも広く及ぶように
→ 「人生前半の社会保障」の重要性
- 加えて、所得格差（含 資産面）が徐々に拡大し、個人が生まれた時点で「共通のスタートライン」に立てるという状況が脆弱化

「人生前半の社会保障」の国際比較 (対GDP比％、2005年) —日本の低さが目立つ—

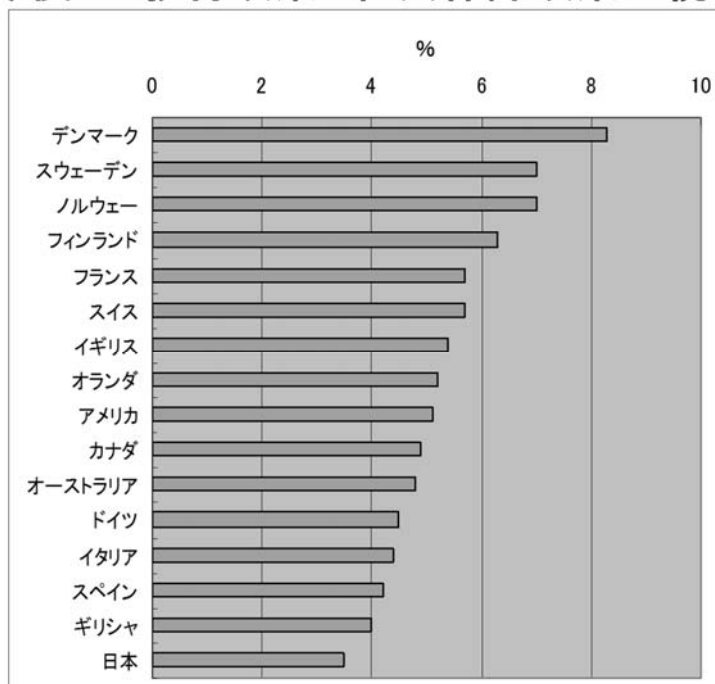


公的教育支出の国際比較

(対GDP比、2005年)

日本はOECD加盟28か国中最低。

→ 今後は「教育政策と社会保障政策の統合」が重要。



ライフサイクルの変容と政策対応

- 人生全体の延長
- 高齢期→前期高齢、後期高齢
- それと全く平行に、「子ども」期間の延長。
- →「前期子ども」(~思春期頃)、「後期子ども」(30歳前後まで)
- 特に若年期(=後期子ども期)への政策対応が大幅に欠落。
←→高齢者への支援増大(2008年度で47.2兆円)
- まずは教育・若年者雇用関係の予算配分シフトを。
- 年金は基礎年金を強化しつつ厚生年金(2階部分)をスリム化。
- 教育政策と社会保障政策の統合。

フィンランドの例

- 「すべての市民に対する社会保障、無料の学校教育等によってもたらされる市民のしあわせと社会の安定は“特許のないイノベーション”」。
- 「福祉社会と競争力は互いにパートナー」。
(イルッカ・タイパレ(前フィンランド議会議員)編『フィンランドを世界一に導いた100の社会改革』より)
- 大学の学費が無料であることに加え、大学生に対して月額最大811ユーロの「勉強手当」を支給(住居補助252ユーロ、勉強手当259ユーロ、奨学金ローン300ユーロ。最高55か月。GDPの約2%に相当)。
- →20代における“仕事・社会と大学の往復”が可能。
- キーコンセプトとしての「創造性」~「考える力」

2. これからの科学・学問・大学

「科学」の大きな流れ その3つのステップ

- (1) 17世紀 科学革命 Scientific Revolution
 - ・いわゆる(西欧)近代科学の成立
- (2) 19世紀 “科学の制度化” ←産業化の時代
 - ・職業としての「科学者」の成立
 - ・大学システムの整備
 - ・現在につらなる学問分野academic disciplineの成立
- (3) 20世紀半ば～ (産業化社会・後期)
 - ・二つの大戦と戦後における「ケインズ政策」(成長政策)との連動
 - ・政府による大規模な研究投資
 - “科学の体制化(incorporation)”(広重徹『科学の社会史』)
 - ・「経済成長」(&軍事)との連動

成熟時代の科学・学問とは

- “経済成長のための科学”という存在価値の相対的希薄化



- 「何のための科学・学問？」という問いの問いなおし
- 成熟社会（～定常型社会）における科学・学問の存在理由
 - 1) 純粋な知的好奇心の追求
 - 2) 社会的課題への対応

クーンのパラダイム論・再訪

- 「研究というものを、専門教育で与えられた既成の概念の鋳型の中に、自然を無理して詰め込む真摯なたゆまぬ努力として描く」（『科学革命の構造』）
- 「科学者集団」（scientific community）という基本概念
- 現在の日本においては、それぞれの学問分野が閉じた“ムラ社会”となり、その内部でのみ意味をもつような研究が行われる傾向が強まっているのではないか？

「モード2・サイエンス」の提案と模索

(マイケル・ギボンズ)

	モード1・サイエンス	モード2・サイエンス
知識の創造	個々の学問分野の中で	個別の学問分野を超えた社会的文脈の中で
問題の設定と解決	特定の科学者コミュニティの中で	市民、NPO、産業界、政府などが参加
研究成果の公表	学術雑誌、学会など制度化された媒体	幅広い媒体
品質管理の方法	科学者内部	社会的な説明責任
研究組織	階層的	非階層的

モード2・サイエンスの具体的展望

- 「モード2・サイエンス」的な科学・学問のあり方はいかにして可能であり、またそれはどのような内容のものとなるのか？

ひとつの事例： 自殺防止をめぐる「ライフリンク」の調査

- NPO法人「自殺対策支援センター ライフリンク」…自殺問題への対応を目的として2004年10月設立(代表:清水康之氏)
- 主たる活動として、「自死遺族支援全国キャラバン」と並び、2007年6月より「1000人調査(自死遺族を対象とする自殺の実態や遺族のニーズ等に関する調査)」を実施。インタビュー調査を中心とする一次～三次調査。
- 調査の趣旨として挙げられていること(抄)
 - ▼ 自殺の実態
 - ▼ 自死遺族との連携
 - ▼ 自死遺族支援にもつなげる
 - ▼ 誤解・偏見の払拭
 - ▼ 「死から学ぶ」
「死から学ぶ」という謙虚な姿勢で、自殺で亡くなった人たちの“声なき声”に真摯に耳を傾ける。亡くなった人たちの“声”から、私たちの社会における「いのちのあり方」を考えていく。

基本的な問い

- ライフリンクが行ったような調査研究は、本来、大学の研究者が(もっと早い時期に)行うべきものではなかったか。
- 現在の大学の科学・学問や学問分野のあり方(あるいは研究テーマの設定や概念枠組み)は、社会に生起している問題を十分にフォローできていないのではないか。
- その背景には、パラダイム、特に制度化された学問のあり方が、研究者集団の中で“内向き”になりすぎているからではないか。

ひとつの提案： 研究や大学を社会に開いていくために

- 政府の研究費（たとえば科研費）における研究の採択において、研究費の一定部分（たとえば10%）は、公募された市民代表等が研究課題・テーマを採択する、という仕組みを導入してはどうか。
- 併せて、NPO等の非営利組織を研究そのものの主体として積極的に位置づけていくシステムが必要ではないか。
- （公的に助成される）研究テーマを決めるのは誰か、という基本テーマ。また、そもそも「研究を行う担い手」とは誰であるべきか、という根本テーマ。

大学と企業・社会の人材交流

- 日本→やはりとことん縦割り社会。それぞれの領域が“閉じたムラ社会”。
- もっと大学と企業・社会の人の行き来が必要ではないか。
- 例)
 - ・大学の研究者が企業・官庁・NPO等で「インターンシップ」
 - ・大学←→企業・官庁等を移動するキャリアパスをもっと。

(参考)成熟社会(定常型社会) における大学

- (1)NPOとしての大学
 - ・大学も「NPO」の一種（研究を使命とする非営利組織）
 - ・「大学－NPO連携」という新たな課題(Jasanoffら)
- (2)「編集者」としての研究者・大学
 - ・様々な分野、人(研究者、NPO等市民、政府、企業等)を「つなぐ」存在としての役割
ex.アメリカや中国の大学
 - ・様々な知見や経験のクロス・オーバー、問題発見、アイデア創出、ネットワークづくり

成熟社会における大学(続き)

- (3)「コミュニティの中心」としての大学
 - ・地域・場所への注目、「ローカルな科学」の可能性
 - ・フロリダ『クリエイティブ資本論』
 - ・・・「創造的なコミュニティの拠点としての大学」という議論
- (4)世代間交流(含知識・経験の継承)の場としての大学
 - ・退職者の経験の若者への伝達
 - ・高齢者と子どもの親和性（cf.「老人と子ども」統合ケア）

3. 企業は本当に「優秀」な人材を採用しているか

ゼミの学生などの就職活動を見ている 立場からの素朴な疑問

- 「優秀」な学生が(予想どおり)就活もうまくいく例が見られる一方、本当に優秀と思える学生が就活で大幅に苦労する例を時折(しばしば)目の当たりにする。
- 採用の基準が、あいかわらず「高度成長時代の人材モデル」にとらわれていて、これからの時代に本当に求められる人材を採用していないケースや傾向があるのではないか。
- 猪突猛進タイプ > “立ち止まってじっくり考える”タイプ
組織忠誠タイプ > 若干の独立志向タイプ
- 実はそのことが、ポスト工業化時代における日本企業・日本経済の競争力や創造性を減退させている面があるのではないか？

改善のための若干の提案

- 表面的な「面接」や「集団討論（グループディスカッション）」への疑問。
- たとえば、小論文（ヨーロッパ・アメリカの大学での「エッセイ」）や、10分～15分程度の（パワーポイント等による）プレゼンを取り入れるだけでも、現在よりもそれぞれの学生の実質的な力量や創造性等が把握できるのでは。

「モチベーション3. 0」論

- アメリカの研究者ダニエル・ピンクの議論
- モチベーション1. 0: 生存のために働く
- モチベーション2. 0: 信賞必罰～経済的利益極大のために働く
 - ・・・これまでの資本主義
- モチベーション3. 0: 「楽しいから」「面白いから」「好きだから」「社会に貢献できるから」「正しいことだから」といった動機づけの比重の増大。

モチベーションをめぐる経済構造の変化 ～世代間のずれ

- 戦後の日本社会→急激な社会経済構造・人口構造の変化
- →それぞれの世代が生きてきた時代がこれほど違う国は珍しい
- そうした過渡期の認識をまず共有すべき。
- モチベーションについての根本的な吟味が必要ではないか。

御清聴ありがとうございました

コメント、質問等歓迎します。

hiroi@le.chiba-u.ac.jp

関連文献

- 金森修・中島秀人(2002)『科学論の現在』、けい草書房。
- マイケル・ギボンズ編著(小林信一訳)(1997)『現代社会と知の構造:モード論とは何か』、丸善ライブラリー。
- トマス・クーン(中山訳)(1971)『科学革命の構造』、みすず書房。
- 小林傳司編(2002)『公共のための科学技術』、玉川大学出版部。
- ジョン・ザイマン(村上他訳)(1995)『縛られたプロメテウス:動的定常状態における科学』、シュプリンガー・フェアラーク東京。
- 里深文彦(2002)『人間的な産業の復活』、丸善ライブラリー。
- イルッカ・タイパレ編(2008)『フィンランドを世界一に導いた100の社会改革』、公人の友社。
- 中山茂(1974)『歴史としての学問』、中央公論社。
- 広井良典(2003)『生命の政治学—福祉国家・エコロジー・生命倫理』、岩波書店。
- 同(2006)『持続可能な福祉社会』、ちくま新書。
- 廣重徹(1973)『科学の社会史』、中央公論社。
- ダニエル・ピンク(2010)『モチベーション3.0』、講談社。
- リチャード・フロリダ(2008)『クリエイティブ資本論』、ダイヤモンド社。
- Nowotny, Scott and Gibbons (2001), *Re-Thinking Science*, Polity.

公開シンポジウム「大学教育と職業の接続を考える」

2010 年 12 月 20 日（月）

第 2 回「大学教育と産業社会の関係について考える」

パネルディスカッションでの発言メモ

居神 浩（神戸国際大学）

1. まずは大学論をめぐる認識枠組みの転換を！

- ・「積み上げ型」高等教育（強選抜型）⇔「課題先送り型」ポスト中等教育（弱選抜型）
（基礎学力の保障＋ソーシャルスキルの涵養）
- ・この両ベクトルの中のどのポジションから発言するか、より自覚的になること

2. 弱選抜型大学における職業接続の課題とは？

- ・「自立支援」の発想→公共職業訓練をつうじた職業自立の道を模索
その土台となる「基礎学力」（せめて初等教育レベル）保障＋「ソーシャル・スキル・トレーニング」の必要性（教育の範疇を超える課題、ソーシャルワークや精神医学など関連リソースのサポートが必要）

- ・「新卒定期一括型」（内部労働市場） ⇔ 「非新卒定期一括型」（外部労働市場）
（技能形成が企業内部に制度化） （技能形成が企業内部に制度化されない
企業間の移動を通じた形成）

* 宮本光晴『日本の雇用をどう守るか』（PHP 新書 1999 年）より

- ・大卒採用のニーズはあるが、大学生の就活圏内に入りにくい個別企業との共同技能形成の可能性（ニッチなマーケットであるが）

→大学教育はビジネス基礎能力（例えば B 検 3 級程度）＋個別企業による「業界特殊技能」訓練（委託講座方式）→「長期インターンシップ」（3 から 6 か月程度、4 年座学＋半年の職業訓練）* 大学教育でできるのはエントリーレベル？

3. 個別大学を超えた視点から（この国の将来を憂う・・・）

- ・21 世紀の日本の産業社会を支える若者たちの能力水準への危惧（「現場」の感覚）
→能力の「ナショナル・ミニマム」に関する議論が必要
「機能的リテラシー」（「自立」と「社会参加」の基盤となる読み書き能力）の水準をどのように設定するか→国家的な職業能力評価制度「日本版 NVQ」の必要性

- ・若者たちへのメッセージとして

この国が抱える様々な問題の解決は君たち若者（大学の選抜性を問わず）に託さざるをえない→「出番」を若者たちに！（教育、福祉、医療、環境、警察、徴税など公的サービスでの雇用創出の可能性は？）

* 大竹文雄「不足する公的分野で増員 市場機能の基盤に」（日経新聞 2001 年 8 月 22 日）

大学



工学院大理事長
大橋秀雄さん



法政大教授
児美川孝一郎さん



首都大学東京
都市教養学部4年
寺岡秀さん



経済評論家
勝間和代さん



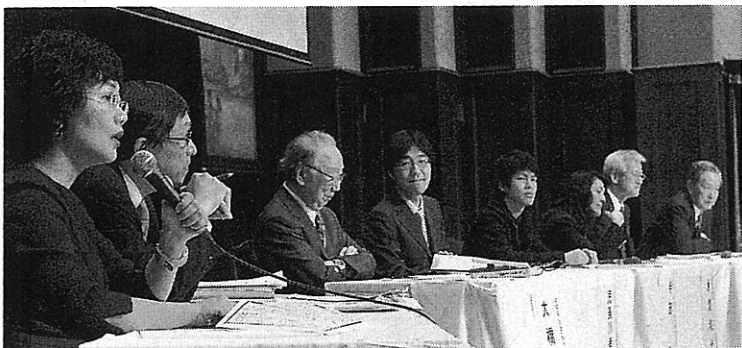
日本電気人事部長
牧原晋さん



クオインタムリープ代表
出井伸之さん

(左から) コーディネーターの本田さん、山上編集委員とパネリストの大橋さん、児美川さん、寺岡さん、勝間さん、牧原さん、出井さん

＝高波淳撮影



コーディネーター 本田由紀・東京大学教授、山上浩二郎・朝日新聞編集委員

実りある就活のために

現状は「負担・不明・不安」 寺岡さん
本見ても答え書いてない 出井さん

――まずみなさんの問題意識をお聞かせください。

大橋 長期雇用を前提として仕事に必要な能力は企業内で育成する、そんな新卒一括採用のシステムが日本では長く続いてきた。だが、バブル崩壊後、そのシステムが崩れた。同時に卒業者が1・5倍に増え、今のような雇用のミスマッチが起きた。将来的には今の単線型の新卒採用を複線化していく。正規雇用で入れなかった人も、正規雇用で入れなかった人も、新たな力や価値を付けて正規雇用に入れるようにすべきだ。

寺岡 労働問題を考えるNPOで活動しているが、今の就活には「負担」「不明」「不安」の三つの問題点がある。交通費などお金のほか時間的負担も大きい。3年生のころから授業より就活を優先させるため、単位を落とす学生も少なくない。

大学も小売先のテクニクは教えてくれるが業界に関するリアルな情報は、就職活動の早期化や長期化の問題、最近議論されている「卒業後3年間は新卒扱いにする」ということについて、どう考えるか。

児美川 就活が、4年生の夏以降に始まればそれでいいとは思わない。学事日程に差し障る採用活動をするのはやめてほしい、というのが大学側の願いだ。

週末や長期休暇を利用するならば、1、2年生を相手に早くから企業が働きかけるのも、学生にといい経験になる。

出井 早い時期から接触したほうが企業も学生もお互いのことが分かっている面がある。学業が妨げられるというのがあるが、さまざまな就活関連のイベントに学生が振り回されているのが問題ではないか。

牧原 「卒業後3年は新卒扱い」と言うが、実際には制限は設けず応募は受け付けている。た

な情報を入りにくく、学生は不安。入学時から就活に向けておろ過で、競争を助長している。勝間 学生には「子どもサッカ―」はやりようと言いたい。みんながひたすらボールを追うだけ。では、フットボールを遊ぶだけ。戦略を考えた「大人のサッカー」をやろう。自分で気づいて立ち上がり、組織化して要求する。今の状況は変わらない。

大人は学生に、どうすれば子どもサッカーから抜けられるのかを教えてあげてほしい。学生自身が就職活動に自律的・自発的に取り組める環境を整えるの

が、大人の役割だ。牧原 日本の大手企業はバブル期に多くの人を採用しており、今後10年は新卒採用がしづら。また、グローバル化が進み、海外へ生産拠点を移すだけでなく、本体にも海外の人材を雇わないと生き残っていかない。

学生には、仕事への覚悟という。これからの人生を考えて受けにきてほしい。企業はインターンシップの受け入れや産学連携を通じて、職業とはどういうものか考えてもらう機会を提供している。

バイトも将来を見ずえて 牧原さん
採用基準はもっと明確に 児美川さん

――就職活動の早期化や長期化の問題、最近議論されている「卒業後3年間は新卒扱いにする」ということについて、どう考えるか。

児美川 就活が、4年生の夏以降に始まればそれでいいとは思わない。学事日程に差し障る採用活動をするのはやめてほしい、というのが大学側の願いだ。

週末や長期休暇を利用するならば、1、2年生を相手に早くから企業が働きかけるのも、学生にといい経験になる。

出井 早い時期から接触したほうが企業も学生もお互いのことが分かっている面がある。学業が妨げられるというのがあるが、さまざまな就活関連のイベントに学生が振り回されているのが問題ではないか。

牧原 「卒業後3年は新卒扱い」と言うが、実際には制限は設けず応募は受け付けている。た

だ、「卒業から今まで何をしていたのか」は問われるわけ、それに答えられないと厳しい。

面接で職業経験を問うと、外食チェーンや居酒屋でのバイトの話が多いが、例えばソフトウェアになりたての居酒屋バイトでいいのか。どんなバイトをし、どんな経験を積み重ねてきたのか。

牧原 NECでは新卒一括だけ

を。それが「3年間何をしていたのか」につながる。

勝間 複数の企業側の話を聞いても卒業後2、3年の人が応募段階でははなれるという話はない。

自己主張する訓練も大切 勝間さん
学生の評価はいいねいに 大橋さん

――就職活動の早期化や長期化の問題、最近議論されている「卒業後3年間は新卒扱いにする」ということについて、どう考えるか。

児美川 就活が、4年生の夏以降に始まればそれでいいとは思わない。学事日程に差し障る採用活動をするのはやめてほしい、というのが大学側の願いだ。

週末や長期休暇を利用するならば、1、2年生を相手に早くから企業が働きかけるのも、学生にといい経験になる。

出井 早い時期から接触したほうが企業も学生もお互いのことが分かっている面がある。学業が妨げられるというのがあるが、さまざまな就活関連のイベントに学生が振り回されているのが問題ではないか。

牧原 「卒業後3年は新卒扱い」と言うが、実際には制限は設けず応募は受け付けている。た

を。それが「3年間何をしていたのか」につながる。

勝間 複数の企業側の話を聞いても卒業後2、3年の人が応募段階でははなれるという話はない。

――企業側の採用基準を多様化、複線化できないか。また、時期を遅らせることはできないのか。

牧原 NECでは新卒一括だけ

を。それが「3年間何をしていたのか」につながる。

を。それが「3年間何をしていたのか」につながる。

勝間 複数の企業側の話を聞いても卒業後2、3年の人が応募段階でははなれるという話はない。

――企業側の採用基準を多様化、複線化できないか。また、時期を遅らせることはできないのか。

牧原 NECでは新卒一括だけ

を。それが「3年間何をしていたのか」につながる。

大きなロス減らすために

「解説」いま、就職活動に取組む学生は見えない出口に不安と徒労のなかにいる。就活問題は一気には解決できるほど容易ではない。経済・雇用情勢の変化、働き方、大学

新卒一括採用をもとに考えると、大学3年半ばから始まる長期化・早期化の問題。どんな仕事もこなすことが可能な人材を前提に採用する企業側の採用基準が学生・大学側から見ればわかりにくいこと。大学進学率の上昇で膨らんだ

大卒者が一斉に大企業・有名企業を目指し、中小・零細も含めた企業群と学生群のマッチングはうまくいっていない。学生数や企業数の多様化、雇

用形態などの社会構造が変わったのに伝統的な就活を続ける限り、大きなロスを生む。企業側だけでなく学生も

企業も抱えるという認識で問題改善の出発点になる。緊急の対策としては、就活は学業の妨げにならないよう、長期休暇や土日などに切り替えることを挙げたい。一方で、必ずしも大企業・安定企業だけでない人に合う

た就職を真剣に考えることも求められる。企業の知恵も必要だ。長期的には、大学(学生)と社会(企業)の関係から雇用、採用方法まで考え直すことが避けられない。(編集委員・山上浩二郎) om.edu/sympo/

日本学術会議と就職活動問題
科学者の代表機関である学術会議の「大学教育の分野別を厳格に分けるのではなく、卒業した学生も最低3年間は新卒扱いにするように提言した。この考え方は、政府の雇用に関する緊急対策にも盛り込まれた。2011年3月卒業の大学生の就職内定率は今年10月1日現在で過去最低の57・6%だった。

募集・採用に当たって

事業主の
皆さまへ

3年以内既卒者は 新卒枠で応募受付を!!

「青少年雇用機会確保指針」が改正されました

新卒者の就職環境は、大変厳しい状況になっています。

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、在学中に就職が決まらず就職浪人する既卒者が数多い中、こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定めた「**青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針**」※に、新卒採用に当たって、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることなどが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。**当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする**こと。また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

※ この指針は、事業主の皆さまが、適切に青少年の募集及び採用を行うことができるよう厚生労働大臣が定めたものです。本指針に沿って、学校等を卒業後少なくとも3年以内の方は新卒枠での応募受付を行うなど、若者の雇用機会の拡大にご協力お願いいたします。

(改正の詳細内容など、詳細は次ページ以降をご覧ください)

既卒者を採用する企業を支援する奨励金を創設しました

- ▶ **3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金** → 大学等を卒業後3年以内既卒者を新卒枠で正規雇用した事業主に、正規雇用での雇い入れから 6ヵ月経過後に100万円支給します。
- ▶ **3年以内既卒者トライアル雇用奨励金** → 中学・高校・大学等を卒業後3年以内の既卒者を有期雇用で育成し、その後、正規雇用に移行させた事業主の方に奨励金を支給します。
 - ・ 有期雇用期間(原則3ヵ月)：対象者1人につき 月10万円
 - ・ 有期雇用終了後の正規雇用から 3ヵ月経過後に50万円

※ あらかじめハローワークへの求人提出が必要です。ご利用に当たっては、事前にハローワークへご相談ください。



〔 主な改正点 〕

改正 その1

新卒者の採用枠に、学校等を卒業後少なくとも3年間は応募できるようにすることが追加されました。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、**学校等の卒業時期等**にとられることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。**当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする**こと。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

改正 その2

若者がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発・向上を図る場合に、**安定した職業に就く機会を提供することが追加されました。**

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置】

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。**また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。**

ジョブ・カード制度の詳しい情報はこちらをご覧ください。

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)

改正 その3

若者が職業能力の開発・向上についての目標を定めるために、本人の希望に応じて必要な情報提供や相談機会の確保などを行うこと、またその際に、**職業能力評価基準等**を活用することが追加されました。

【事業主が定着促進のために講ずべき措置】

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、**職業能力評価基準等**を活用すること。

職業能力評価基準の詳しい情報はこちらをご覧ください。

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>)

■ 雇用対策法(昭和41年法律第132号)

第7条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない。

第九条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

青少年の雇用機会の確保等に関して 事業主が適切に対処するための指針

(平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号)

1 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。

四 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

3 事業主が定着促進のために講ずべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

(一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることをないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

．．．．．こんにちは．．．．． 新卒応援ハローワークです

ハローワークって、仕事を辞めた人が行くところと思っていませんか？

新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの
学生さんや、卒業後未就職の方の就職を支援する
専門のハローワークです。

ご利用は、すべて無料です

・新卒応援ハローワークでは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、これらの学校を卒業した方を対象に、以下のサービスをすべて無料で行っています。お気軽にご利用ください。

全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）が検索できます

・地元企業の求人はもちろんのこと、全国の求人も探すことができます。自分の希望に合った仕事があるか、ぜひ探してみてください。仕事を探す上で悩みや疑問が生じたら、窓口でご相談ください。

仕事探しに関する相談を随時受付中！

- ・「いい求人はないかな？」「希望の求人があるけど、どうやって応募したらいいの？」「仕事を探す上での疑問を解消したい」など、仕事探しに当たっての各種相談を受けています。
- ・また、エントリーシート・履歴書の作成相談や、面接指導も受け付けています。新卒応援ハローワークを有効活用して、就職につなげましょう！
- ・その他、臨床心理士による心理的サポートも行っています。

就職フェアや各種セミナーを開催！

・年間を通じて、就職面接会や就職活動に役立つセミナーなどのイベントを開催しています。これらはすべて参加費無料です。ぜひ参加してみてください。

既卒者の就職を支援する各種制度も揃っています

・厚生労働省では、卒業後3年以内の既卒者を新卒扱いで採用する企業をバックアップするプロジェクトを開始しました。卒業後も就職活動を継続中の方々の就職実現を、全力で支援します。制度の詳細は新卒応援ハローワークまでどうぞ！



厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所

1. 誰が利用できるの？

- ◆ 新卒応援ハローワークは、大学等の卒業年次（大学は4年生、短大は2年生など）に在学の方、既卒3年以内の卒業生の方、および新卒応援ハローワークでの支援を希望する高校生および既卒の方を対象に就職支援を行っています。

2. 初めて利用する時は？

- ◆ ご利用いただくに当たり、まず窓口で登録をしていただきます（登録のための予約は必要ありません）。窓口で登録・受付をすれば、求人検索用のパソコンや書籍などを自由にご利用いただけます。また、実際の求職活動についても随時相談・紹介が受けられます。

3. 求人（仕事情報）を見るには？

- ◆ 学卒求人の場合・・・ご自宅でも、「学生職業総合支援センター」のホームページからご覧いただけます。会員登録（登録無料）が必要です。
（ <http://job.gakusei.go.jp/F/F2000200.asp> ）
- ◆ 一般求人の場合・・・ご自宅でも、「ハローワークインターネットサービス」からご覧いただけます。（ <https://www.hellowork.go.jp/index.html> ）

※窓口では、インターネット上では公開していない求人も用意しています。より幅広い求人をご覧になりたい場合は、新卒応援ハローワークの窓口までお越しください。

4. 模擬面接、セミナー、履歴書の添削が受けたい時や、臨床心理士の相談が受けたい時は？

- ◆ 事前の申込（予約）が必要な場合があります。詳しくは最寄りの新卒応援ハローワークまでお問い合わせ下さい。

全 国 の 新 卒 応 援 ハ ロ ー ワ ー ク

	名 称	住 所	TEL	開庁日・時間
北海道	札幌新卒応援ハローワーク	〒060-8526 札幌市中央区北4条西5丁目3井生命札幌共同ビル7階	011(233)0202	平日 8:30～19:00 土曜 10:00～17:00
青森	青森新卒応援ハローワーク	〒030-0803 青森市安方1-1-40青森県観光物産館・アスパム3階	017(774)0220	平日 8:30～17:15
岩手	盛岡新卒応援ハローワーク	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18盛岡菜園センタービル1階	019(653)8609	平日 8:30～17:00
宮城	仙台新卒応援ハローワーク	〒980-8485 仙台市青葉区中央1-2-3仙台マークワン12階	022(726)8055	平日 10:00～18:30
秋田	秋田新卒応援ハローワーク	〒010-1413 秋田市御所野池蔵田3-1-1秋田テルサ3階	018(889)8448	平日 9:00～18:00
山形	やまがた新卒応援ハローワーク	〒990-0828 山形市双葉町1-2-3山形テルサ1階	023(646)7360	平日 9:30～18:00 土曜 10:00～17:00
福島	福島新卒応援ハローワーク	〒960-8589 福島市狐塚17-40ハローワーク福島3階	024(534)0466	平日 8:30～17:15
茨城	水戸新卒応援ハローワーク	〒310-8509 水戸市水府町1573-1水戸公共職業安定所付属庁舎1階	029(231)6244	平日 8:30～17:15
	土浦新卒応援ハローワーク	〒300-0051 土浦市真鍋1-18-19	029(822)5124	平日 8:30～17:15
栃木	宇都宮新卒応援ハローワーク	〒321-0964 宇都宮市駅前通り1-3-1フミックスシステムビル3階	028(623)8609	平日 8:30～19:00 土曜 10:00～17:00
群馬	前橋新卒応援ハローワーク	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1	027(290)2111	平日 8:30～17:00
埼玉	埼玉新卒応援ハローワーク	〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町1-9-4エクセレント大宮ビル6階	048(650)2234	平日 10:00～19:00
千葉	ふなばし新卒応援ハローワーク	〒273-0005 船橋市本町1-3-1フェイスビル9階	047(426)8474	平日 9:00～17:00
	千葉新卒応援ハローワーク	〒260-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3	043(242)1181	平日 8:30～17:15
東京	東京新卒応援ハローワーク	〒106-0032 港区六本木3-2-21六本木ジョブパーク	03(3589)8619	平日 8:30～17:15
	八王子新卒応援ハローワーク	〒192-0083 八王子市旭町10-2八王子TCビル3階八王子しごと情報館	042(631)9505	平日 9:00～17:00

	名 称	住 所	TEL	開庁日・時間
神奈川	横浜新卒応援ハローワーク	〒220-0004 横浜市内西区北幸1-11-15横浜STビル5階	045(312)9206	平日 9:30～18:00 土曜 10:00～17:00
	川崎新卒応援ハローワーク	〒210-0015 川崎市川崎区榎町9-4	044(244)8609	平日 8:30～17:00
新潟	新潟新卒応援ハローワーク	〒950-0901 新潟市中央区弁天2-2-18新潟KSビル2階	025(240)4510	平日 9:30～18:00
富山	富山新卒応援ハローワーク	〒930-0805 富山市湊入船町6-7サンフォルテ2階	076(444)8305	平日 9:00～17:15
石川	金沢新卒応援ハローワーク	〒920-0962 金沢市広坂2-1-1石川県広坂庁舎1階	076(261)9453	平日 8:30～17:15 土曜 10:00～17:00
福井	福井新卒応援ハローワーク	〒910-8509 福井市大手2-22-18 〒918-8580 福井市西木田2-8-1福井商工会議所ビル1階(分庁舎)	0776(23)0318 0776(34)4700	平日 8:30～17:15 平日 8:30～17:00
山梨	甲府新卒応援ハローワーク	〒400-0035 甲府市飯田1丁目1-20山梨県JA会館5階	055(221)8609	平日 9:30～18:00
長野	長野新卒応援ハローワーク	〒380-0935 長野市中御所3-2-3 〒380-0838 長野市新田町1485-1もんぜんぶら座4階(分庁舎)	026(228)1300 026(228)0989	平日 8:30～17:15 平日 9:00～17:30
	松本新卒応援ハローワーク	〒390-0815 松本市深志1-4-25松本フコク生命駅前ビル1階	0263(31)8600	平日 8:30～17:15
岐阜	岐阜新卒応援ハローワーク	〒500-8384 岐阜市数田南5-14-12岐阜県シンクタンク庁舎2階	058(278)4401	平日 10:00～19:00
静岡	静岡新卒応援ハローワーク	〒422-8067 静岡市駿河区南町14-1水の森ビル3階	054(202)4888	平日 8:30～17:00
	浜松新卒応援ハローワーク	〒430-7707 浜松市中区板屋町111-2浜松アクタタワー7階	053(540)0008	平日 8:30～17:00
愛知	愛知新卒応援ハローワーク	〒460-0008 名古屋市中区栄4-1-1中日ビル12階	052(264)0701	平日 9:30～18:00
三重	みえ新卒応援ハローワーク	〒514-0009 津市羽所町700アスト津3階	059(229)9591	平日 9:00～19:00
滋賀	大津新卒応援ハローワーク	〒520-0051 大津市梅林1-3-10滋賀ビル5階	077(521)0600	平日 8:30～17:00
京都	京都新卒応援ハローワーク	〒604-0845 京都市中京区烏丸御池上ル二条殿町552明治安田生命京都ビル1階	075(256)8609	平日 8:30～17:15
大阪	大阪新卒応援ハローワーク	〒542-0081 大阪市中央区南船場3-4-26出光ナガホビル9階	06(4963)4703	平日 10:00～18:30 土曜 10:00～18:00
	梅田新卒応援ハローワーク	〒530-0001 大阪市北区梅田1-2-2大阪駅前第2ビル16階	06(6344)8609	平日 8:30～17:15
兵庫	神戸新卒応援ハローワーク	〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3神戸クリスタルタワー12階	078(351)3371	平日 10:00～19:00
	三宮新卒応援ハローワーク	〒651-0088 神戸市中央区小野柄通7-1-1日本生命三宮駅前ビル11階	078(231)8605	平日 10:00～19:00
奈良	奈良新卒応援ハローワーク	〒630-8113 奈良市法蓮町387番地奈良第三地方合同庁舎1階ハローワーク奈良内	0742(36)1602	平日 8:30～17:15
和歌山	わかやま新卒応援ハローワーク	〒640-8033 和歌山市本町2-45	073(421)1220	月・水・木・金・土 9:30～18:00
鳥取	鳥取新卒応援ハローワーク	〒680-0846 鳥取市扇町7鳥取フコク生命駅前ビル1階	0857(39)8986	平日 10:00～18:00 土曜 10:00～17:00
島根	松江新卒応援ハローワーク	〒690-0003 松江市朝日町478-18松江テルサ3階	0852(28)8609	平日 8:30～17:15
岡山	おかやま新卒応援ハローワーク	〒700-0901 岡山市北区本町6-36第1セントラルビル7階ハローワークプラザ岡山内	086(222)2900	平日 8:30～17:00
広島	広島新卒応援ハローワーク	〒730-0013 広島市中区八丁堀16-14第2広電ビル5階	082(224)1120	平日 8:30～17:15
山口	山口新卒応援ハローワーク	〒754-0014 山口市小郡高砂町1-20	083(973)8080	平日 8:30～19:00 土曜 8:45～17:00
徳島	徳島新卒応援ハローワーク	〒770-0831 徳島市寺島本町西1-61徳島駅クレメントプラザ5階	088(625)1735	平日 10:00～18:00
香川	高松新卒応援ハローワーク	〒760-0054 高松市常盤町1-9-1しごとプラザ高松内	087(834)8609	月～土 9:30～18:00
愛媛	愛媛新卒応援ハローワーク	〒790-0012 松山市湊町3-4-6松山銀天街ショッピングビルGET！4階	089(913)7416	平日 8:30～19:00 土曜 10:00～17:00
高知	高知新卒応援ハローワーク	〒780-0822 高知市帯屋町2-1-35片岡ビル3階	088(802)2076	平日 10:00～18:00
福岡	福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2エルガーオフィス12階	092(714)1556	平日 9:30～18:00
	小倉新卒応援ハローワーク	〒802-5507 北九州市小倉北区萩崎町1-11	093(941)8743	平日 8:30～17:15
佐賀	佐賀新卒応援ハローワーク	〒840-0826 佐賀市白山2-2-7KITAJIMAビル2階	0952(24)2616	平日 8:30～17:00
長崎	長崎新卒応援ハローワーク	〒850-0841 長崎市銅座町4-1りそな長崎ビル5階	095(818)3011	平日 9:30～18:00
熊本	くまもと新卒応援ハローワーク	〒862-0950 熊本市水前寺1-4-1水前寺駅ビル2階	096(385)8240	平日 8:30～17:15
大分	大分新卒応援ハローワーク	〒870-0029 大分市高砂町2-50 OASISひろば21B1階	097(533)8600	平日 8:30～19:00 土曜 10:00～17:00
宮崎	宮崎新卒応援ハローワーク	〒880-2105 宮崎市大塚台西1-39/ハローワークプラザ宮崎内	0985(62)4123	平日 8:30～17:15
鹿児島	鹿児島新卒応援ハローワーク	〒892-0842 鹿児島市東千石町1-38鹿児島商工会議所ビル(アイムビル)3階	099(224)3433	平日 9:30～18:00
沖縄	那覇新卒応援ハローワーク	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 3階	098(866)8609	平日 8:30～17:15 土曜 10:00～17:00