

## 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

### 【企業のアクション】

- ▶ グローバル人材育成に積極的に取り組む大学に対して、グローバル人材のロールモデルとなる企業人材を講師として派遣するなど実践的な教育を支援します。
- ▶ インターンシップの受け入れなどにより、学生への学習機会の提供に協力します
  - ・ 専門教育を受けている学生が関連分野の企業・職種において実践的なインターンシップを行うことができる機会の提供 等
- ▶ 企業が必要とするグローバル人材のニーズの具体化に取り組みます（必要となる能力・知識の明示等）
- ▶ 大学での教育プログラムの効果を検証するために、必要な学生のフォローアップ調査等に協力します。

### 【大学のアクション】

- ▶ グローバルに活躍する企業人材による講義・セミナー等を充実・強化します。
  - ・ 学部生を主対象としたビジネスの実態等を学ぶ講義や、少人数のセミナー形式の授業 等
- ▶ 実践的な外国語能力の養成のための教育を充実・強化します。
  - ・ プレースメントテストの結果の活用による習熟度別クラス編成や各学年終了時の語学力測定と結果の教育内容への反映
  - ・ 英語による授業科目の拡充
  - ・ 明確な学習到達目標の設定（一定の語学能力の卒業要件等）
  - ・ 実践的語学力強化のための入試改革（TOEIC、TOEFL等の活用、留学経験の適切な評価等） 等
- ▶ コミュニケーション能力、論理的思考力、意見をまとめ・主張する力を高めるため、受講学生同士のディベートやインタラクティブなやり取りに重点を置いた形態の授業を充実・強化します。
- ▶ グローバル人材として必要な素養（異文化に対する理解や日本人としてのアイデンティティ、歴史・文化等）を養うためのリベラルアーツ教育の充実に取り組みます。
- ▶ 学生のフォローアップ調査等による教育プログラム等の効果を検証する取組を進めます。

### 【ねらい・期待される効果等】

- ▶ 我が国のグローバル人材育成の教育体制を抜本的に強化
- ▶ 多様なグローバル人材と触れる機会を通じた、学生の大学教育や海外留学等に対する意欲向上、産業の仕組みや課題等に対する理解・関心の高まり

## 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

### 【企業のアクション】

- 海外留学経験者を対象とした説明会・面接会等を拡充します。
- 採用活動において、海外留学等の異文化体験に対する企業の考え方を明確にするとともに、海外留学等の経験のある学生について、その経験内容や成果、経験を通じて培った力などを評価します。
- 学生の帰国のタイミングに合わせ、柔軟な就職活動や採用（夏・秋採用、通年採用）を導入・拡充します。
- 海外の現地法人や研究開発拠点等における海外インターンシップ機会の充実を図ります。
  - ・ 海外の研究開発拠点における中長期間の研究インターンシップを実施
  - ・ 海外留学のプログラムと連携して、留学中の日本人学生が海外ビジネス拠点を訪問し、業務体験を行うなどの短期のインターンシップを実施 等

### 【大学のアクション】

- 学生の海外留学・海外インターンシップを大幅に促進するための組織的な取組を充実・強化します。
  - ・ 諸外国の留学関連情報の収集・提供、データベース化
  - ・ 留学後の単位認定等に関する学生への指導・助言
  - ・ 海外留学のプログラムの中にインターンシップを積極的に組み込む
  - ・ 単位互換のできる外国大学を拡大し、留学による学年進行の遅れが生じないようにする
  - ・ 柔軟なアカデミックカレンダーの検討・設定 等
- 交換留学制度の拡充や短期海外体験制度の整備を図ります。

### 【ねらい・期待される効果等】

- 海外留学の阻害要因が緩和され、多様な海外留学・海外経験に参加する学生が増加
- 海外留学での異文化体験等を通じて、グローバル人材に必要な視点、資質や能力等を身に付けた学生を企業が積極的に採用することにより、企業人材のグローバル化・競争力強化

### 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

#### 【企業のアクション】

- 日本で学ぶ外国人留学生を対象としたセミナー、ワークショップなどの交流活動を実施します。
- 日本で学ぶ外国人留学生のインターンシップ機会の充実を図ります。
- 多様な人材獲得のために、求める人材の要件を明確にし、国籍、言語にかかわらず優秀な外国人留学生を積極的に採用します。
- 外国人を含めた多様な人材が生き活きと働ける就労環境の整備を進めます。
  - ・ グローバル化に対応したキャリアパスの整備 等

#### 【大学のアクション】

- 留学生の受入れ支援体制を充実・強化し、留学生の受入れを拡大します。
  - ・ 渡日前・渡日後の相談体制の充実
  - ・ 留学生向け就職支援やインターンシッププログラムの充実
  - ・ 留学生受入れ拡大の数値目標の設定
  - ・ 海外からの留学が容易になるような柔軟なアカデミックカレンダーの検討・設定 等
- 留学生への日本語を体系的に理解できる授業等の充実を図ります
- 留学生への日本の文化、歴史、価値観、考え方を伝える授業の充実を図ります。

#### 【ねらい・期待される効果等】

- 我が国で学ぶ優秀な外国人留学生が増加し、大学のグローバルも進展
- 多様性による企業人材の活性化・グローバル化の進展

## 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

### 【企業のアクション】

- グローバル化に対応した教育環境の整備に取り組む大学における教育の充実・強化に積極的に協力します
- 大学における入学時期の多様化を含む柔軟なアカデミックカレンダーの検討を踏まえて、入社時期の柔軟化や、いわゆる「ギャップ期間」における学生の成長機会への場の協力等について、必要な検討を進めます。

### 【大学のアクション】

- 大学のグローバル化を強力に推進するために、以下について取り組みます。
  - ・ 入学時期の多様化を含む柔軟なアカデミックカレンダーの検討・設定
  - ・ 国際通用性のある教学システムの導入（ Semester制、GPA、科目ナンバリング等）
  - ・ 海外大学との連携の充実・拡大（ダブルディグリープログラム等）
  - ・ 外国人教職員の受入れ拡大（数値目標の設定、外国人教職員が働きやすい人事・給与体系の見直し等）
  - ・ グローバル化に対応したイノベーティブな人材育成のための入試改革の検討 等
- 秋季入学など入学時期の在り方については、総合的な教育改革の一環として、大学間の議論を深めつつ、各大学の実情に即した対応をとります。
  - ・ 「ギャップ期間」の可能性を視野に入れた体験活動の推進等の検討
  - ・ 各大学の実情に応じた柔軟な見直しを可能とする環境づくりに向けた社会への適切な働きかけ

### 【ねらい・期待される効果等】

- 海外経験に対する意欲の向上、社会経験を通じた視野の拡大、目的意識の明確化、学習意欲の向上、社会性の向上等により、グローバルに活躍できるタフな人材を育成
- 学生・研究者の双方向交流の促進、大学の国際化の促進を通じた大学の国際競争力の強化と国際協働の進展
- 企業の採用活動や入社時期の多様化
- 人材のグローバル化に向けた社会全体の気運の醸成

## 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育成・活用を充実・強化します

### ① 育成の充実・強化

#### 【企業のアクション】

▶ イノベーション人材の育成の取組への協力を充実・強化します。

- ・ イノベーション人材のロールモデルとなる産業界で活躍する人材を講師として派遣するなど実践的な教育を支援
- ・ 企業が必要とするイノベーション人材のニーズを明確化(業界・企業として、学生が入社前に大学等で修得することが必要と考える能力・専門知識の明示等)
- ・ 産学連携拠点や共同研究の実施を通じた、産学共同による実践的な人材育成
- ・ 博士課程学生やポストドクター等を対象に、課題を持って一定期間(長期を含む)大学の外でトレーニングするインターンシップを実施
- ・ インターンシップの形態に応じて報酬を出すことの検討 等

#### 【大学のアクション】

▶ 大学院における専門分野を超えた幅広い知識を有するイノベーション人材育成の取組を推進します。

- ・ 研究室ローテーション、複数専攻制の推進
- ・ Qualifying Examination(※)の実施
- ・ イノベーション人材のロールモデルとなる企業人による講義 等

▶ 社会を牽引するイノベティブなリーダーを育成するため、専門の深さだけでなく、マネジメント、知的財産、社会環境など広くリーダーに必要な素養を身に付ける教育プログラムを構築します。

※学生が本格的に博士論文作成に着手するまでに、博士論文作成に必要な基礎知識、研究計画能力、倫理観、語学力を含むコミュニケーション能力などを習得しているか否かについて包括的な審査を行う仕組み。

### ② 採用・活用の充実・強化

#### 【企業のアクション】

▶ イノベーション人材の積極的な採用・活用に向けた取組を充実・強化します。

- ・ 独創的な研究を行う学生の成果の発表の場への参加・協力
- ・ 通年採用により、個々の学生の研究成果を評価した積極的な採用
- ・ 博士課程学生やポストドクター等を対象にしたインターンシップと連携した採用
- ・ 新卒採用において、博士人材を積極的に評価し、その能力に応じた採用条件を設定するとともに、採用、待遇及び活用例、研究者に占める博士比率などの情報を、学士・修士と同様に情報を表示
- ・ イノベーション人材が活躍しやすい企業環境の検討 等

#### 【大学のアクション】

▶ 研究室単位ではなく大学全体で、博士課程学生やポストドクター等のキャリアパスの確保を支援する体制を整備し、企業と協働して、次のようなこ

とに取り組みます。

- ・ 企業等への多様な就職口の開拓
  - ・ 講義・セミナー、長期インターンシップ等の機会の提供
  - ・ 企業との交流会等によるマッチング、カウンセリングの実施、企業の情報・人脈を提供する仕組みの構築
  - ・ 上記の機会への博士課程学生やポストドクターの参加を推奨するよう、指導教員の理解を促すとともに、教員評価にキャリア支援の実績が評価されるような仕組みの導入
  - ・ 若手研究者等を対象とした起業家としてのキャリアパス形成支援(起業教育、ベンチャー起業や事業化への支援、企業との連携支援等) 等
- 博士課程学生やポストドクターの進路状況を把握して公表します。
- 産学共同研究等に従事しながら博士の学位を取得できるプログラムを産学協働で開発するなど、博士学生の企業における活躍を支援します。

### ③企業人材の育成の高度化

#### 【企業のアクション】

- 大学の知を活用した企業人材の高度化に取り組みます。
- ・ 社会人も対象とした新たな価値を創造できる人材を育成するための教育プログラムを産学協働で開発し、社会人の学び直しや社員教育・研修に活用
  - ・ 社内研究者の学位取得支援を拡大するとともに、学位取得後の待遇向上を検討等
- 産学共同研究等に従事しながら博士の学位を取得できるプログラムを産学協働で開発するなど、企業人材の博士の学位取得を支援します。

#### 【大学のアクション】

- 履修証明制度の活用等により、社会人を対象とした産業界の人材ニーズに対応した教育を充実・強化します。
- ・ 専門職大学院等における、ビジネスマネジメント、イノベーションマネジメント等に精通した高度な経営管理人材の育成プログラムの実施
  - ・ 企業派遣の社会人学生への対応として、企業ニーズを考慮したテーマを選択肢に加える など

#### 【ねらい・期待される効果等】

- 産学官問わず社会を牽引できるリーダーとなる「人財」の育成
- 博士・修士課程教育の充実に向けた産学協働での支援による教育プログラムの実施と、そのような教育プログラムを修了した学生の学修成果が積極的に評価される好循環の形成
- 若い博士号取得者や大学等で学び直した社会人が、企業におけるイノベーションを創出し、企業の国際競争力を強化

## 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

### 【企業のアクション】

- 提供可能な人材、必要な人材の情報をプールすると共に、情報交換するための大学との窓口を設置して、交流に向けた人材のマッチングを図ります。
- 社内での研究開発において、大学ポスドクター、若手大学教員、中堅大学教員をそれぞれ積極的に活用します。
- 大学との人材交流に向け、有期・無期の受入/派遣等を円滑にするため年俸制や任期付きの導入など社内制度・体制の整備・拡充を行います。
- 社外に研究者/技術者を派遣する形での研究開発を推進し、人材交流ならびに大学と企業の協働による人材育成の機会を増やします。
  - ・ 包括連携の推進、包括連携の中での人事交流
  - ・ マネジメントスタッフを含めた研究開発グループ単位での派遣
  - ・ 大学の研究室以外で、共同研究と教育が同時進行する場を大学と共同で設置（産学協働のイノベーション拠点、フューチャーセンター等）

### 【大学のアクション】

- 提供可能な人材、必要な人材の情報をプールすると共に、情報交換するための企業との窓口を設置して、交流に向けた人材のマッチングを図ります。
- 企業との人材交流、学外研究拠点での共同研究推進に向け、必要な退職金算定期間の通算等の学内規程の見直しをはじめとする制度・体制の整備・拡充を行います。
- 学内に企業の研究者/技術者を教員として受け入れる形での研究開発と人材育成を推進し、人材交流ならびに企業と大学の協働による人材育成の機会を増やします。
  - ・ 共同研究成果に基づく企業内開発プロジェクトへの教員の参加
  - ・ 人事交流を含む包括連携の推進
  - ・ 大学の研究室以外で、共同研究と教育が同時進行する場を企業と共同で設置（産学協働のイノベーション拠点、フューチャーセンター等）
- 教員の昇格及び採用において、企業における研究開発経験など多様な経歴を評価対象に加えます。

### 【ねらい・期待される効果等】

- 人材の流動化や共同研究の促進による多様性の中での、新たな技術・ビジネスモデル等の創出。
- 研究環境、研究開発戦略を含むソフト/ハード両面に優れ、研究者の能力を引き出し、伸ばす研究チームの創出。
- 人と人との関係、各種の研究リソースを最大限に活用する能力を持ち、技術開発力と新事業創出力を併せ持つ人材の育成。

## 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

### 【企業のアクション】

- ▶ 企業のグローバルな活動をリードする人材の育成を支援するため、日本の若者の海外留学、外国人留学生の受入れ促進のための奨学金の充実に協力します。
- ▶ イノベーション創出の担い手となる人材の育成を支援するため、博士課程学生に対する奨学金、若手研究者等に対する研究奨励金による研究支援等の充実に協力します。
- ▶ 経済団体・業界団体等を通じた学生への経済的支援の在り方やその充実に向けた検討を進めます。

### 【大学のアクション】

- ▶ 学生の海外留学や外国人留学生の受入れのため、各種奨学金制度に関する情報提供等を行うとともに、奨学金などの経済的支援の充実に取り組みます。
- ▶ 授業料相互免除の協定を、広く世界の大学と結ぶなど、留学生の派遣・受入時の双方の経済的負担を減らす方策を検討します。
- ▶ 博士課程学生等に対する経済的支援の状況について把握し、優秀な学生が必要な支援を受けられるよう努めるとともに、財源確保にも努め、経済的支援の充実に取り組みます。

### 【ねらい・期待される効果等】

- ▶ 経済的理由で留学が難しい優秀な国内外の学生への支援を充実することにより、海外留学を行う学生、外国人留学生が増加
- ▶ 大学院への進学意欲を持つ優秀な学生が経済的な不安を抱えることなく見通しをもって進学することにより、高度な博士人材を輩出
- ▶ 博士課程学生や若手研究者が研究に打ち込める環境を整備し、イノベーション創造の担い手となる研究人材を育成