

京都における産学公連携就職支援の あり方についての調査・研究報告

平成24年9月

京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会

一般社団法人 京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会

一般財団法人 地域公共人材開発機構

○ 共同研究会 ○

目 次

はじめに	1
1. 概要	2
2. 本調査・研究のねらい（目的）	4
3. 調査について	5
4. 調査結果から見えてきたこと	7
5. 研究会における議論の経過	9
6. 提言	14
7. おわりに	18
付 協力講義について（報告）	20
「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」 メンバー一覧	23
「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」 開催記録	24

調査・研究にご協力くださいました方々に 心から感謝を申し上げます。

はじめに

京都はその規模においては一地方都市に過ぎないが、グローバルに活躍する先進的企業が高度に集積している一方、伝統産業からベンチャー企業に至るまで地域の経済・社会を支えるユニークな中堅・中小企業の層も分厚い。また日本有数の大学の街であり、留学生も多数学んでいる。さらに歴史文化の古都として世界から観光客が訪れる国際交流都市でもある。その意味で京都はまさに世界と地域を結ぶ典型的な「グローバル都市」といえる。

しかしながら、京都はその世界に誇るグローバルな都市格を十分生かしていると言えるのだろうか。現実には京都で学んだ大学生（大学院生含む）が京都に留まる率は3割程度（京都商工会議所調査）と低く、特に京都の基盤を支えている中堅・中小企業にあっては次世代の優秀な中核的人材の確保が難しいという実態がある。また大学等の教育機関においては、京都という伝統と先進性が共存する独特の地域性や、そこで育まれてきた“世間よし”に代表される公共マインドが内包する世界性を、若い世代に伝え多くの優秀な地域人材を輩出するための教育と情報の提供が十分であったとは必ずしも言えない。

このような状況に対する危機感を共有して、企業と大学の協働に基づく新たな京都型の「グローバル人材」育成システムの共同開発と人材の地域社会への積極的なマッチングを有機的に結び付けて、京都を真にグローバルな世界都市として発展させるための共同研究会の場として「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」が、社団法人 京都経済同友会の主導のもとに組織された。

具体的には、当研究会では以下の2点に重点を絞って調査研究および議論が進められた。

- (1) 京都における中堅企業と学生との間に存在するいわゆる「雇用のミスマッチ」問題を克服し、グローバルな展開を求められている京都の中堅・中小企業の中核を担う人材を育成・雇用するための産学公民(NPO)共同システムの開発にかかる具体策の提示
- (2) 特に、グローバルな経済環境下において、グローバルな視点や行動力を持ちつつ地域経済・地域社会（ローカル）の発展に寄与する「グローバル人材（地域公共人材）」の育成にかかる実践的教育の開発方法

以上の経緯を踏まえて、本研究会は本年3月の中間報告で示した基本的な枠組みをさらに精査し、5項目の提言を最終報告書としてここに取りまとめたものである。

本研究会発足以後、全国的に大学卒業生の就職難が大きな社会的課題となり、国をはじめ多くの経済団体・自治体等が様々な対策を打ち出してきている。本研究会としてはその動きを基本的には歓迎しつつ、本研究結果が関連機関・団体の役割分担と連携等の社会的資源の効率的な活用につながることで、またその結果が若者に希望と選択を与えることで、現代社会の閉塞感の一要因の改善につながることを期待するものである。

平成24年8月

「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」

座長 富野 暉一郎

1. 概要

○はじめに

本研究会は、京都における中堅・中小企業と学生との雇用ミスマッチの解消に向けて、その実態を調査し、原因を考察するとともに対策などを検討するため、社団法人京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会と、一般財団法人地域公共人材開発機構が共同で立ち上げた。

京都では、中堅・中小企業が永らく人材確保難（とくに新卒採用難）の悩みをかかえており、その一方で大学卒業予定者の就職内定率は全国並みに低迷という、まったくいびつな状態が続いている。その原因は何か、いかにすればこれを克服できるか、そして将来的に京都の中堅・中小企業の中核を担う人材を育成するにはどうすればよいのか……について探ることが、本研究会に課されたテーマであった。しかも最近では、ローカル企業といえどもグローバルに物事を考え、価値の多様化（ダイバーシティ）に対応できなければ経営が立ちゆかなくなると言われているだけに、それに対応できる人材（本研究会では「グローバル人材(地域公共人材)」と総称することにした）の育成方法も検討の対象とした。

○調査について

次の三つを対象とし、それぞれにアンケート、インタビュー、ヒアリングを通じて実態調査を行った。

- ・ 対大学生・院生 …… 中堅・中小企業への就職活動に関する意識調査のためのアンケート
(調査時期：平成24年2月)
- ・ 対大学 …… インターンシップ実施状況についての現況調査（調査時期：平成24年2月）
- ・ 対企業（2年以内の新卒採用者） …… 就職活動に関するインタビュー調査
(調査時期：平成24年2～5月)

○調査結果から見えてきたこと

3対象への調査結果から、以下3点の現状および課題があることが分かった。

- (1) 中堅・中小企業についての正しい理解、適切な情報提供の必要性
- (2) インターンシップと、それを発展させた職業教育の充実の必要性
- (3) 中堅・中小企業の特徴を直接伝えられる機会の創出

○研究会における議論の経過

本研究会のテーマに沿って課題の抽出と重点項目の設定を行い、それらについて平成23年10月から24年9月まで8回にわたり検討した。検討は、メンバーとオブザーバーによる問題提起をもとに議論を行う方法で進めた。議論には、大学・大学生（院生を含む）・企業（2年以内の新卒採用者）を対象に実施した調査の結果も反映させた。

議論では、文科系・理科系および大学学部生・大学院生の違いを超えたキャリア教育および職業教育のあり方、人材育成型インターンシップの重要性、その発展型としての課題解決型学習（PBL＝注参照）の可能性、産学公民(NPO)連携による人材教育のあり方と具体策……などを深めた。その結果を本研究会からの提言としてまとめた。

○提言

上記のように、本研究会がまとめた提言の項目は次の通りである。

- (1) 産学公民(NPO)連携による実践型教育プログラムの共同開発を
- (2) K P B L (京都版課題解決型学習)方式による産学公民(NPO)の共同プロジェクト推進を
- (3) 企業による情報発信の強化 ~ 企業の一方的発信ではなく、学生との“共感づくり”を
- (4) トップが“顔を見せる”採用活動を(経営者や経営陣に直接触れられる機会の増加を)
- (5) 中核的人材育成のための「マネジメント塾」開講を

注) P B Lは「Problem Based Learning」または「Project Based Learning」の略語として使用されている。Problem Based Learning は1960~70年代にカナダの医学教育界で、現場における問題解決能力を育てるために開発された「問題にもとづく学習」方法(問題基盤型学習)である。一方、Project Based Learning は、具体的な学習課題(テーマ)を立てて少人数グループでプロジェクトを完遂させる方法(課題解決型学習)で、米国で始まったといわれている。さまざまな分野の教育に用いることができるため、今や世界中で採り入れられている。ただ、日本ではそれらの手法が近いと解され、概念的にも用語の使い方も混用されている。本研究会ではP B Lを課題解決型(Project Based Learning)で統一し、議論を行った。なお、本報告書では触れないが、最近ではこれらの総称として、「W B L (Work Based Learning)」という用語も出てきている。

2. 本調査・研究のねらい（目的）

- 平成24年春に京都府内の大学・大学院・短期大学（以下「大学等」という）を卒業した学生の就職決定率は87.8%にとどまり、未就職者が3000人近くに上っていることが京都労働局の調査で明らかになっている。また、京都商工会議所の調査によると、京都で就職する学生は卒業者の3割程度で、京都で学んだ学生のうちの多くが、他府県に去っている状況にある。
- また、文部科学省の学校基本調査（速報）によれば、平成24年春に全国の4年制大学の卒業生約56万人のうち、6%に当たる約3万3,000人が進学も就職の準備もしていない“ニート”となっていることが分かっている。
- このような雇用情勢・就業状況にもかかわらず、京都の中堅・中小企業からは「求人（新卒採用募集）をしているけれど応募がなく、困っている」といった声が多く聞かれる。学生からは就職先が見つからないという悲鳴が上がっており、いわゆる雇用のミスマッチが生じている。
- この原因としては、学生の「大手志向」やインターネットを活用したエントリーシステムによる応募の増大、また、就職サイトを活用できる（求人コストを負担できる）企業とそれ以外の企業との情報の発信力の格差などが考えられる。そして、それに対して大学・経済界とも抜本的な解決策を打ち出せないのが現状である。
- 他方、21世紀に入り、これまでのような大量生産・大量消費の経済システムや、非効率な公共サービスに頼り切っている社会を見つめ直し、より人間的で持続可能な社会を構築すべきであるとの考えが広がっている。具体的には、ヒト・モノ・カネ・情報といった社会的資源のすべてが本来の力を発揮して、効率的で安定した未来社会を実現する「新しい公共」を担える人材（地域公共人材）の重要性が、今広く認識され始めている。

しかし、現行の大学等単独による学部教育やキャリア教育だけでは、こういった人材を育成することが難しく、企業も含めた「地域社会の教育力」をいかに大学等に取り入れるかが、喫緊の課題となっている。
- そこで、本研究会では、京都における中堅企業と学生との間に存在しながらも、なかなか具体的な対策を打てないでいる「雇用のミスマッチ」問題を克服し、京都の中堅・中小企業が、その中核を担う人材を獲得・育成するための方法、および価値の多様化（ダイバーシティ）という環境のもとグローバルに物事を考え、地域経済・地域社会（ローカル）の発展に寄与する人材（本研究会では「グローバル人材(地域公共人材)」と総称することにした）の育成方法も検討するべく、まずはその実態を調査し、その解決策を検討した。

3. 調査について

対象を三つに分け、それぞれにアンケート、インタビュー、ヒアリングを行い、実態調査した。

・対大学生・院生

本研究会では、大学生・院生と中堅企業・中小企業間の「雇用のミスマッチ」の前に、双方の「情報の非対称性（お互いに情報過疎である状態）」により、そもそも「大企業志向」の学生の多くが中堅・中小企業を志望していないのではとの仮説を立てた。

そこで、平成23年度に就職活動を始めた大学生・院生を対象に「中堅・中小企業への就職活動に関する意識調査のためのアンケート」を行い、その因果関係について調査した。

調査時期は平成24年2月。

・対大学

大学生（大学院生含む）と中堅・中小企業間の「雇用のミスマッチ」を防ぐ一つの方法として、1998年以降、多くの大学で実施されるに至った「インターンシップ」がある。というのも、このインターンシップ自体が「情報の非対称性」を解消し、企業のニーズ、学生のニーズを確認したり、交換できたりする機会になると考えられるからである。

他方、平成22年度に京都経済同友会が実施した「大学生の就業力支援に関する企業・大学アンケート結果」から見えてくるインターンシップに対する企業の現状認識としては、「受け入れるための体制がない（39%）」、「インターンシップと採用が結びつかない（18%）」、「教育的効果の評価が難しい（12%）」、「大学における授業や講義科目との関連づけが難しい（7%）」と、決して肯定的とは言えない意見が多く寄せられている。

そこで、本研究会では、課題や成功事例の抽出を通じて、現行のインターンシップのあり方について検討を加えるべく、以下、大学コンソーシアム京都加盟大学（ただし、大阪の大学、放送大学を除く。また4年生大学のうち、短期大学部併設校については大学本体にヒアリング）を対象に、「インターンシップ実施状況についての現況調査」を行った。

調査時期は平成24年2月。

（参考）大学コンソーシアム京都加盟大学一覧

【4年生大学】

大谷大学、京都医療科学大学、京都外国語大学、京都学園大学、京都華頂大学、京都教育大学、京都光華女子大学、京都工芸繊維大学、京都嵯峨芸術大学、京都産業大学、京都女子大学、京都市立芸術大学、京都精華大学、京都造形芸術大学、京都大学、京都橘大学、京都ノートルダム女子大学、京都府立大学、京都府立医科大学、京都文教大学、京都薬科大学、種智院大学、成安造形大学、成美大学、同志社大学、同志社女子大学、花園大学、佛教大学、平安女学院大学、明治国際医療大学、立命館大学、龍谷大学、大阪医科大学、大阪成蹊大学芸術学部、放送大学京都学習センター

【短期大学】

池坊短期大学、大谷大学短期大学部、華頂短期大学、京都外国語短期大学、京都経済短期大

学、京都光華女子大学短期大学部、京都嵯峨芸術大学短期大学部、京都女子大学短期大学部、京都市立看護短期大学、京都西山短期大学、京都文教短期大学、成美大学短期大学部、京都聖母女学院短期大学、平安女学院大学短期大学部、龍谷大学短期大学部

・対企業（2年以内の新卒採用者）

いわゆる大企業にはない中堅・中小企業で働く強みとして、①「京都で働きたいという地域への思いが強い」、②「経営者や社員同士とのコミュニケーションが取りやすい」、③「入社後早い段階から責任ややりがいのある仕事を任せてもらえる」ということが挙げられる。

そこで、本研究会では、現在実際に中堅・中小企業の第一線で働く新入社員を対象に、就職活動前、就職活動中に、現在にいったいどのような気持ちの変遷があったのか（あるいはなかったのか）、「就職活動に関するインタビュー調査（新卒社会人向け）」を行った。

調査時期は平成24年2～5月。

*** 調査結果の詳細は 別冊「調査データ集」に収録**

4. 調査結果から見えてきたこと

(1) 中堅・中小企業についての正しい理解、適切な情報提供の必要性

これから就職活動を展開する学生140人（男性59%・女性41%、1回生1%・2回生1%・3回80%・4回生4%・修士1年生14%）への「中堅・中小企業への就職活動に関する意識調査のためのアンケート」の結果、「70%」の学生が京都で働きたいという結果となった。他方、中堅・中小企業の情報については「38%」の学生のみが本や雑誌等が情報収集しているものの、残り「62%」の学生には適切な情報が届いていないことが分かった。また、中堅・中小企業のイメージも、「風通しがよい」「裁量が大きい」「将来がある」「高い技術力」というプラスのイメージがある一方で、「小規模」「不安定」「給料が少ない」というマイナスのイメージも多く持たれていることが分かった。

このことから、就職活動に限らず、まずは中堅・中小企業についての正しい理解と適切な情報提供をできる環境を整備することが望まれる。

(2) インターンシップと、それを発展させた職業教育の充実の必要性

大学コンソーシアム京都加盟大学向けに行った「インターンシップ実施状況についての現況調査」の結果、現況では、①実施時期は「夏休み」、②実施期間は「2週間程度」、③ほとんどの大学が「事前学習・事後学習を実施」、④メーンの参加者は「3回生」であることが分かった。

とはいえ、やはり約15年の歳月の中で、学生側の課題としては、「インターンシップが普及したおかげで関心が高まらない」「インターンシップに対する意識格差がある」という声が多く聞かれた。次に、大学の課題としては、①「単位認定等のための事務が煩雑」、②「マッチングの難しさ」、③「大学教育とのリンクの難しさ」を強調する意見が多かった。他方、企業に対する課題としては、①「中身が説明会に過ぎないものがある」、②「採用に直結したインターンシップの構築の必要性」、③「体系的なプログラムが少ない（経験内容のばらつき）」が指摘され、①「社員さんとともに、さまざまな経験をさせてほしい」、②「外からは見られない現場の経験や生の経験に触れられる機会を提供してほしい」、③「課題を設定したチームプロジェクトを経験させてほしい」、と希望も多く確認できた。

このことから、これからのインターンシップは、企業の知名度や規模ではなく、上記のような主旨に理解を示す中堅・中小企業と連携し、経営の本質的な課題に取り組めるようなプログラムの構築が望まれている。

(3) 中堅・中小企業の特徴を直接伝えられる機会の創出

「就職活動に関するインタビュー調査（新卒社会人向け）」（18社）の結果、現在中堅・中小企業の第一線で活躍している新卒社会人には、①「就職活動中から京都で働きたいという地域への思いが強い（あるいは強くなった）」、②「面接の段階から、入社後に至るまで経営者や社員とのコミュニケーションが多く、これがミッションへの共感や社会人の先輩としての背中を見せることにつながり、結果として人間関係の構築やチームビルディングにつながっている」、③「入社後早い段階から責任ややりがいのある仕事を任せてもらえることにより、仕事に対す

る責任感や社会人としての自覚、また貪欲なる成長への思いにつながっている」という共通点があることが分かった。

このことから、中堅・中小企業ならではの特色や魅力、経営哲学、信用・堅実などを基盤とする「京都商法」(マネジメント)の神髄やその実践例などを発信できる場、しかも経営者や第一線の社員が学生に直接伝えられる場の創造が望まれる。

5. 研究会における議論の経過

○ 本研究会は、論点を①京都における中堅・中小企業と学生との間に存在しながら、なかなか具体的な対策を打てないでいる「雇用のミスマッチ」問題を克服し、京都の中堅・中小企業の中核を担う人材を獲得、育成するための具体方法、②価値の多様化（ダイバーシティ）への対応が求められる環境下で、グローバルにもものごとを考え、地域経済・地域社会（ローカル）の発展に寄与する「グローバル人材（地域公共人材）」の育成方法——の2点に絞って議論を行った。

○ まず課題の抽出と重点テーマの設定のための議論を行った。

抽出された主要課題は次の通りである。

- ・ 京都の中堅・中小企業が、大学や学生にどう認識、評価されているかの実情把握
- ・ 中小企業に対するネガティブなイメージをどう払拭するかの検討
- ・ 学生の就職活動の実態と、大学キャリアセンターの指導のあり方についての評価
- ・ 就職情報誌の功罪の評価
- ・ 学生の職業観醸成のための取り組み
- ・ インターンシップについて、大学・受け入れ企業双方における実施状況の分析、改善提案
- ・ 課題解決型学習（PBL）の方法論と実効性についての評価
- ・ ギャップイヤーの制度と実施例の研究
- ・ インターンシップ、PBL、ギャップイヤーなど学生の就業体験を支える仕組み

（産学連携のあり方）

これをもとに討議の重点テーマおよび大学・大学生・企業を対象に実施する各調査項目について検討した。重点テーマは次のように設定した。

- ・ 大学と学生に対する京都の中堅・中小企業の特徴(魅力)の発信の仕方
- ・ 学生の仕事観・職業観醸成のための大学教育プログラムの開発
- ・ 人材育成型インターンシップの提案
- ・ インターンシップの発展型としての課題解決型学習、とくに京都方式（KPBL）の開発
- ・ 産学連携による人材教育のあり方、とくに学生の就業体験を支える仕組み
- ・ 「グローバル人材」認定制度の創設

○ 各論では、メンバーによる問題提起を踏まえ、議論を行った。議論には、この間に実施した対大学・対大学生・対企業調査の結果も反映させた（以下、各重点テーマごとに、各委員およびオブザーバーから出された意見や指摘の要旨を記載する）。

【京都の中堅・中小企業の特徴(魅力)の発信】

- ・ 学生も大学関係者も、企業規模にかかわらず広告などで露出度が高い企業の認知度は高いが、そうでない企業（とくに部品など中間製品・サービスを扱っていて一般消費者向けの宣伝をしていない場合）の認知度はきわめて低い。また、就職活動を行う学生が情報源とする就職情報誌や支援サイトに掲載をしていないと、企業名はまったくと言ってよいほど認知されないのが現状。

- ・しかし、就職情報誌や支援サイトへの掲載料は高額で、気軽に出稿できるわけではない。
- ・新卒採用募集をしている企業は、就職活動を行っている学生が本当に知りたいことを公表しているのだろうか。求人（採用）情報の中身と信頼性にも問題がある。
- ・経済界は、学生が知りたいことに応えた信頼度の高い新卒者採用情報の発信手段を独自に整備すべきである。採用情報サイト新設などが考えられる。当然、それらには中小企業も参加できなければならない。
- ・中堅・中小企業も多くが“企業理念”を持っている。これを企業経営者自ら語るべきではないか。アンケート調査でも、企業経営者が熱っぽく語る姿とその内容に心を動かされ、応募（入社）を決めた例が多数あった。
- ・京都企業には“オンリー・ワン技術(サービス)”を追求し、世界的な技術や付加価値の高い製品・サービスの開発、高いシェアを有している企業が多い。こうした独自性を客観的に、学生や大学関係者へもっとアピールすべきである。
- ・京都の大学に入学してきた学生には、京都で働きたいという思いをもった者が少なくない。京都の中堅・中小企業が地域（京都）と強い結びつきがあることを学生や大学関係者へもっとアピールすべきである。
- ・上記の、企業経営者が経営理念を学生に語り、また京都企業の特長や地域との結びつきをアピールする場がないので、経済界がそれらを行う場を、大学とも連携してつくる必要がある。

【学生の仕事観・職業観醸成のための大学教育プログラムの開発】

- ・学生に、いかにして“社会人基礎力”を身に付けさせるかが社会的課題となっている。社会人基礎力は、文字通り、卒業後に自立して生きていくための人格、教養、社会適応力であり、大学における教育目的にも関わる。社会に出たらどのような仕事に就くのか、何のために仕事をするのかといった仕事観・職業観も当然、社会人基礎力の重要な要素として大学が養わなければならない。
- ・また、社会環境は今後、一段と価値の多様化（ダイバーシティ）が進むことは確実で、そうした環境下、グローバルにものごとを考え、地域経済・地域社会（ローカル）の発展に寄与する「グローバル人材（地域公共人材）」が必要になってくる。大学は、このことを念頭に置いて、仕事観・職業観の醸成に取り組んでもらわなければならない。
- ・したがって、仕事観・職業観の醸成を就職対策の一環として矮小化させてはならない。大学の教育課程にしっかり位置づけてもらわなければならない。人材育成の第一の責任は、キャリア部門（職員）ではなく教育部門（教員）にあると考える。
- ・とはいえ、仕事観・職業観の醸成は大学内だけでは成しえない。とくに、インターンシップなど就業体験の重要性が指摘されている今、経済界、いや行政や民間団体を含めた地域ぐるみの協力を求め、連携して取り組まなければならないだろう。
- ・大学における仕事観・職業観醸成のための教育プログラムの枠組みとして、学部の1～2年次の期間中に座学と短期インターンシップの実施、3～4年次の期間中に半年間程度の課題解決型学習（PBL）の導入を大学に提案する。それらは正課にするなど、大学教育の中にしっかりと位置づけられるべきである。また、教育プログラム（授業内容＝シラバス）は産学で連携して開発されるべきである。
- ・仕事観・職業観醸成の結果、自ら起業・創業することを志向する学生が現れることが考えら

れる。起業・創業は経済を維持、発展させるうえで極めて重要であり、そうした希望を持つ者には経済界としても積極的に支援していかなければならない。大学と協力して、例えば学生向け起業家養成講座などの開講が考えられる。

- ・とくに、「京都の地で起業（創業）したい」「京都の中堅・中小企業に就職して経営幹部を目指したい」という者には、京都の有力企業人を講師とする“マネジメント塾”を開き、経営哲学やビジネスの真髄を伝授することも検討するべきである。

【京都経済4団体協力による4大学での産学協力講座の実施】

- ・上記「学生の仕事観・職業観醸成のための大学教育プログラムの開発」の議論の過程で、研究会メンバーから教育プログラムの実践提案があり、これを京都経済同友会が平成24年度のパイロット事業（協力講義）として実施した。同事業はその後、京都経済同友会にとどまらず京都経済4団体の共同事業となった。
- ・概要は、京都産業大学の法学部「グローバル人材論特殊講義」を皮切りに、龍谷大学政策学部「企業CSR実践論」、立命館大学「グローバル人材養成プログラム」、同志社大学大学院「地域力再生実践講義」の各科目に、15回の授業のうち12～2回分の講義に経済人を講師として派遣した。（巻末に実施概要を掲載）
- ・実施後の総括では次のような指摘がなされた。

とくに、15コマのうち12回の講義を経営者もしくはエース級社員が担当した「グローバル人材論特殊講義」では、いずれの授業も、ビジネスの最前線に立つ講師が、仕事内容や経験を世界（グローバル）と地域社会（ローカル）の両面から生き生きと語り、学生も目を輝かせて聞いていた。講師を務めた企業人は異口同音に「大きな手応えを感じた」と話している。

「グローバル人材論特殊講義」のほか、学生とワークショップ的な議論を行った科目では、学生はもちろん講師（企業人）にも大きな刺激を与えた。このようなプログラムの実施を通じて、グローバルな視点で物事を考える能力と、地域経済（ローカル）の持続的発展への情熱を併せ持った「グローバル」な人材の育成の可能性を強く感じた。

今回はパイロット事業として大学ごとに各教員の作成した授業計画（シラバス）に応じて講師を選定・委嘱した。大学や教員それぞれに方針や特徴があるので、それは構わないだろう。ただ、協力する経済団体側も授業内容を納得しておかなければ、単に依頼を受けて出前講義をするだけになりかねない。今後は講義の内容（プログラム）を共同でつくり、合意のうえで実施する必要がある。

今回の協力講義に対する大学・学部の反応の多くが、ゲストスピーカーにスピーチをしてもらおうという程度でしかなかったのではないかと感じた。対応に不十分さを感じた。こうした取り組みは、大学または学部に、教育としてしっかりと位置づけてもらわないと連携の成果は得られないのではないかと。

「協力講義」の意義と成否は大学と経済界がどのような関係をもつかにかかっている。この点を大学と経済界でしっかりと話し合うことが重要。

授業を通して中堅・中小企業の存在と状況を知ってもらうという目的に沿えば、多数の大学で講義を行い、一人でも多くの学生に受講してもらえようようにしたいが、受講している学生のように、反応をみると“量より質”の方が大事ではないかと思う。

【人材育成型インターンシップの提案】

- ・インターンシップは、わが国では「学生が自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」（文科省）と定義されている。一般的には“就業体験”といわれ、このところ注目されている課題解決型学習（PBL）や、産学連携型の実践的キャリア教育（コープ教育＝Coop Education）も含めて幅広く解されることが多い。インターンシップについては国が重視、促進する方針を打ち出している（たとえば、平成9年9月の文部省・通産省・労働省による「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」、21年7月の文科省による「インターンシップ導入と運用のための手引き」など）。そのため、産学の連携強化も呼びかけている。
- ・これを受け、大学側も積極的に対応するようになり、現時点でインターンシップを取り入れている大学は70%以上との報告もある。ただ、その中身は、学生の就職斡旋に熱心な大学とそうでない大学、熱心だが規模が小さく組織力も弱いので対応が不十分な大学など、まちまちである。
- ・一方、経済界も、中央の経済団体レベルではインターンシップに理解を示し、必要性を説いているが、個々の業界・企業となると、考え方や方針、業態の違いによって対応が異なっている。これには、インターンシップの手続き・実施方法などが、大学および企業任せになっていることにも一因と考えられる。大手企業にはインターンシップとは名ばかりの、広報活動の一環（単なる会社見学会）としか思えないようなごく短期のものもある。
- ・京都でも、(公財)大学コンソーシアム京都をはじめ大学側のインターンシップについての考え方、取り組みに温度差がある。企業もインターンシップの意義を理解していても実施方法については手探り状態である。アンケート調査結果などでは、大学の取り組みや実施方法が、企業の考えるところと合致していないことがうかがえる。産学による、現在以上の連携が難しいと感じさせる。これを解決するには、インターンシップについての互いの意識の差異を理解することから始める必要がある。そして、大学側には、インターンシップ・プログラムが経済界や社会のニーズに対応した教育につながっていることを明示する工夫が求められる。一方、企業側も、インターンシップを社会貢献・地域貢献といった理由だけで受け入れるのではなく、自社の経営や業界の活動に積極的に活かすよう、努力すべきであろう。そのうえで、インターンシップを人材育成の一過程として社会的に認知していくようにしなければならない。
- ・それに関連して、大学側がインターンシップの教育的効果（仕事観・職業観醸成）とともに、就職機会の拡大と位置づけ、それに見合った制度やプログラムが工夫されるべきではないかと考える。企業側は採用を視野に入れつつも、節度をもってインターンシップ＝人材育成を受け入れるべきだろう。
- ・また、インターンシップの意義を社会的に認めさせ、いっそう有効にしていくためには、そのあり方を協議し、実施相談や斡旋、効果検証などを行う産学公民(NPO)の協議機関、またはプラットフォームが必要と考える。

【京都版課題解決型学習（KPBL）の開発】

- ・インターンシップには、職場を見せることに重点をおく「見学型」、セミナー形式で講習を

する「セミナー型」、実際に仕事に携わらせるまたは成果を挙げさせる「体験・実践型」などの方法（タイプ）で行われている。その一種として、課題や目標を設定し、達成方法などを考えさせる「ワークショップ型」がある。本研究会は、それをさらに発展させた「課題解決型(PBL)」の有効性に着目し、職業教育方法として検討した。なぜなら、PBL教育は経済界や社会のニーズに対応しやすく、企業側も経営や業界の活動との関わりを深められる方法であると考えたからだ。

- ・PBLは、単独で実施できるが、学部の1～2年次に職業教育に関する座学とインターンシップ（2週間程度）を修了した者が、3～4年次の期間中に半年間程度、これに取り組みれば大きな効果が期待できるのではないだろうか。
- ・PBLを実施するには経済界・行政・民間団体の理解と協力が不可欠である。大学側は中規模以下の大学も実施参加でき、また中小規模の企業・NPO・民間団体も受け入れるようにすることが肝要だ。オール京都で取り組んでこそ、地域による人材確保・育成効果は高まる。
- ・ただし、課題も多い。大学側と、受け入れ側となる産公民(NPO)の日常的コミュニケーション、信頼関係が必要である。どのようにPBLを行うかといった手法の普及とコーディネーター研修、受け入れ側研修も欠かせない。事後評価についても、双方が納得できる（効果が確認できる）ようにしなければならないだろう。
- ・PBLを普及させ、オール京都で取り組むには、インターンシップと同じく、そのあり方を協議し、実施相談や斡旋、効果検証などを行う産学公民(NPO)の協議機関、またはプラットフォームが必要と考える。

【産学公民(NPO)連携による学生の就業体験を支える取り組み】

- ・インターンシップと、その発展型としてのPBLの効果的实施には産学公民(NPO)連携が必要である。そのため、協議機関またはプラットフォームの必要性を指摘してきた。ただし協議機関なので独自の事業実施は難しい。そこで別途、事業体(法人)の設立を提案する。事業法人はプラットフォームと一体となり、その運営および実行部隊を担う。学と産公民(NPO)との橋渡しをして諸事業を遂行することになる。
- ・この事業法人は、京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える特別委員会が目指す“産学公連携就職支援機構”にも相当すると考える。

【認証制度の提案】

- ・学生の仕事観・職業観醸成のための大学教育プログラムが開発、実施され、インターンシップやその発展型としてのPBLの展開が見通せるようになれば、それら修了者を対象とする「資格認証(付与)」が検討されてしかるべきであろう。
- ・この「資格」はあくまでも民間発行の地域資格であるが、京都の中堅・中小企業が新卒者を採用する際には“質保証”として有効性が認められよう。また、そうなるように産学公民(NPO)が知恵を結集しなければならない。

6. 提言

本研究会は、前節までに示したような調査および議論を経て、次の5項の提言をまとめた。

(1) 産学公民(NPO)連携による実践型教育プログラムの共同開発を

大学の教育に経済人が参画し、講義を通して学生に職業観、生き方などを示すことは有効である(※1)。とくに、中堅・中小企業の経営者や経営幹部・中堅社員が大学に出向き、経営理念、企業活動と社会との関わり、仕事を通じて形成した自己の人生観などを学生に熱く語る事が望まれる。それが学生に、仕事とは何か、社会人としてどのように生きていくべきかを考えさせるうえで大きな影響を及ぼすことが期待できるからである。

実際、本研究会が発案し、京都経済4団体が平成24年度に実施したパイロット事業(4大学での産学協力講義)では大きな手応えが得られた(※2)。

しかし、経済人が大学に出向いて講義するにしても、単発の科目設置だけでは不十分である。人材育成のための「体系的なプログラム」づくりが望まれる。その際に重要な点は、実践的な課題の発見・解決能力の育成であり、公共性について十分に理解させることである。そのためにも産学公民(NPO)が議論を重ね、大学の枠を超えた、実践型教育プログラムを開発していかなければならない。また、履修証明や地域認定資格(たとえば「グローバル人材資格」)を発行して質保証することも考えられる。

※1 欧米では「W I L (Work Integrated Learning)」と呼ばれ、急速に広まりつつある。

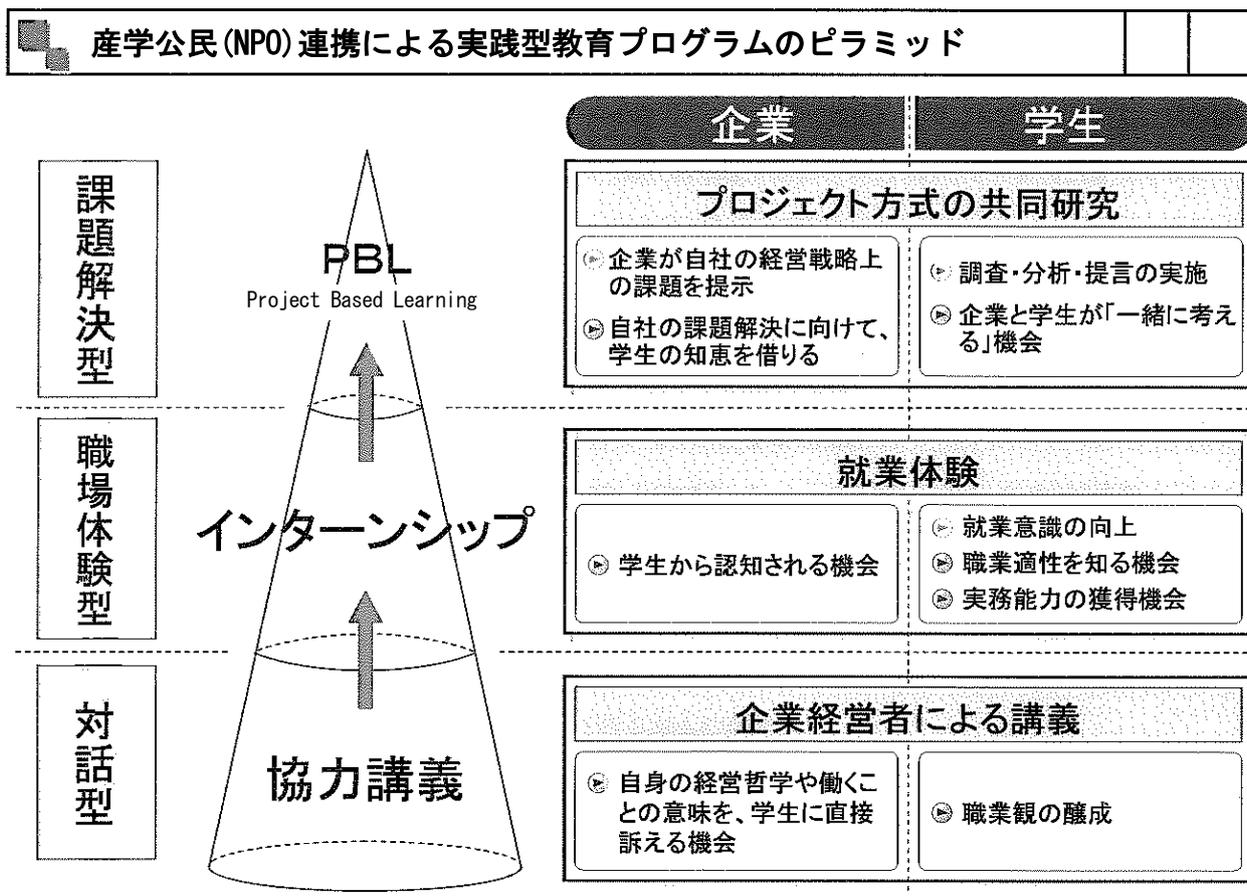
※2 京都経済4団体が平成24年度に実施したパイロット事業(4大学での産学協力講義)の詳細は「付. 協力講義について」を参照。

(2) K P B L (京都版課題解決型学習)方式による産学公民(NPO)の共同プロジェクト推進を

本研究会はインターンシップの有益性を認め、さらなる普及・拡大が為されるべきであると考え。ただ、現状において見逃せないのが、インターンシップに対する企業の印象および意見である。企業は「優秀な人材を確保したい」というニーズが根底にあるのでインターンシップを全否定するような声はほとんど聞かれないが、「効果がはっきりしない」、「手間がかかるだけでメリットを感じない」「採用に結び付かない」などの疑問や不満が根強い。

そこで本研究会は、インターンシップの発展型として、企業が自社の経営戦略上の課題を大学に提示し、その解決策について学生と企業が一緒になって考えるプロジェクト方式の共同研究(PBL)の推進を提言する。京都は、大学が集積し、独自の技術・サービス・ビジネスモデルを有する中堅企業も多く、地域をベースにした、オール京都の力を合わせ多面的で豊かな独自のPBLが展開できると考える(これをK P B L = 京都版課題解決型学習と呼ぶ)。このような、教育機能を備えたプロジェクトであれば、大学としても共同しやすく、正課の科目に組み込める可能性が期待できる。

ここで提案しているのは、あくまでもインターンシップと連動した教育プログラムである。学生は、まず「対話型の座学(実践型教育プログラム)」で経営者に触れ、次にインターンシップで「就業体験」し、個人として様々な気づきを得る。その上で、チームとして企業から課題をもらい、その課題解決に一定期間取り組む……というピラミッド型の進化を狙うものである(次ページにイメージ図)。



(出所) 榎田 隆之「教育による再興～ありきたりの座学から個性豊かな人づくりへの転換」関西財界セミナー配布資料、2012

(3) 企業による情報発信の強化 ～ 企業の一方的発信ではなく、学生との“共感づくり”を

就職を希望する学生や大学のキャリアセンターと、中堅・中小企業との間に適切な情報連携ができておらず、これが就職活動を行う学生の選択の幅を狭めていることは誰しもが認めることである。したがって、中堅・中小企業には情報発信強化が大きな課題である。

ただ、現状は、就職活動を展開する学生の多くが、「〇〇ナビ」などのいわゆる就職支援サイトを情報源としており、それらサイトに情報が掲載されていないと、もはや入り口の段階でミスマッチが起きてしまう。これは、本研究会による学生へのアンケート調査や「就職活動に関するインタビュー調査」で出会った新卒社会人から異口同音に聞かれたことであり、手段の良し悪しは別として、当分の間は変わらないと思われる。中には、真偽は別として、大学のキャリアセンターの出す情報よりも信頼性が高いとの声も聞かれた。したがって、高コストではあるが、少なくとも一つは就職支援サイトにて情報発信をすべきである。

費用負担が重く、単独では掲載が困難な場合は、たとえば産学公による「京都の中堅・中小企業専用ポータル就職支援ナビ」の構築や、同じような業種や業態で共同の情報発信を行うなど、独自の情報発信手段を整備すべきであろう。また、最近では、多機能携帯電話（スマートフォン）の普及を背景に、ツイッター（twitter）、フェイスブック（facebook）、ユー・チュー

ブ (You tube) など無料の情報受発信機能・ソフトを就職・採用活動に活用する事例も増えてきている。それらは、とりわけ経営者の経営理念や人となりを伝え、企業と学生との間に“顔の見える関係”づくりをしていくのに格好のツールといえる。ただ、一般には個人情報の流出やモラルに反する使い方も散見されるので、注意が必要である

さらに、情報内容にも気を配る必要がある。学生からは、現在の就職支援サイトや各社ホームページには本当に知りたい情報が見当たらないという指摘が多い。やはり経営者の人となり、事業(仕事)の社会的意義、社員の働きがい・生きがいといったことが分かるような情報、伝え方が不可欠であろう。また、中小企業には、待遇や将来性についての不安、企業統治(ガバナンス)への懸念がつきまといがちである。そうした点に、いかに丁寧に応えるか、研究を要するところである。いずれにしても、企業が一方的に情報を流すのではなく、学生の共感を呼ぶような、あるいは学生と“共感づくり”ができるような方法が必要になってきている。

(4) トップが“顔を見せる”採用活動を(経営者や経営陣に直接触れられる機会の増加を)

「就職活動に関するインタビュー調査」でヒアリングした新卒社会人の多くから、最も多く聞かれたのは、「経営者あるいは経営層との直接対話が決め手となった」、「入社後も直接対話する機会が多く、モチベーションの維持や向上につながっている」という声であった。これは大手企業には見られない、中堅・中小企業ならではの特徴であり、ぜひこだわり続けるべきポイントである。

具体的には、まず採用活動のプロセスにおいて、就職説明会やセミナー、面接などを役員や人事担当任せにすることなく、トップが出席し(顔を見せ)、会社の創業理念や社風、また商品やサービスに込めた思いや京都へのこだわり、学生へのメッセージなどを直接伝えるなど、中堅企業・中小企業ならではの、きめの細かい環境づくりをしてはどうだろうか。

また、前述のとおり、大学の教育に経営者が参画し、講義を通して学生に職業観や就業観、生き方などを示すことも有益であろう。ただし、その際、単なる企業紹介に終わってはいけない。あくまで大学との共通の教育ビジョンのもとで、「共に育てる(共育)」ことに徹すべきである。

上記(3)で触れたITなどデジタルな情報受発信とともに、アナログな情報の受発信、すなわち「フェース・トゥ・フェース(face to face、直接、顔の見える関係)」を併用すべきである。

(5) 中核的人材育成のための「マネジメント塾」開講を

本研究会のテーマの一つは、京都の中堅・中小企業の中核を担う人材を獲得、育成するための具体方法の検討であるが、“中核を担う人材”には当然、トップマネジメントを担える人材を含む。しかし、そのような人材は、意識的に育成していかなければ輩出できない。そこで、企業経営者を目指す学生・大学院生を募り、経営とは何か、経営者はどうあらねばならないかを伝授する「マネジメント塾」の創設を提言する。

京都には、信用や堅実・儉約などを基盤とする「京都商法」(マネジメント)が根づいている。そうした思想や実践例を企業経営者が受講者に直伝、移植し、世界的視野を備えつつも地域の発展に貢献する見地から企業活動を進められる高度な人材の育成を目指したい。

そこには、起業志望者や、社内ベンチャー、第二創業を狙う若者も受け入れてもらいたい。

以上の5項の提言はいずれも産学公民(NPO)の連携・協働を前提としており、それを実現する仕組みが必要である。本研究会としては、課題や実現の方策などを協議するプラットフォーム、必要な事業に取り組む事業体の設立などを望みたい。

7. おわりに

- 大学は、あくまでも「学ぶ」ところである。企業向けの人材を育成するために設立された機関ではない。企業にとっての人は採用後に企業自身が行うものである——。少なくとも、わが国では今まで、そうした役割分担でやってきた。しかし、押し寄せるグローバル化の大波やバブル崩壊後の長期不況下において、企業はもはやその余力がなくなり、OJTで新卒者を育てるよりも、即戦力を追い求めたり、海外から人材を登用するようになった（人材育成の外部化）。当然のことながら、その影響は大学に及び、「グローバル人材」と言われるように大学への要求事項、要求水準が変わってきた。
- 他方、大学の方は、大学進学率が50%を超え、望めば誰もが大学に入れる「全入化」「大学のユニバーサル化」が進んだ。この流れは結果として、「今まで（学力からみて）大学に入れなかった層を入学させる」こととなり、リメディアル教育や初年次教育という言葉に代表されるように、本来高校時代や就職してから身に付けるべき能力も大学で教えなければならなくなった（人材育成の内部化）。このような時代の到来で、わが国では、もはや「学歴」だけでは大学卒業者の質の保証ができなくなり、これが昨今の「学習アウトカム（成果）」「学びの質保証」という言葉を産むきっかけにもなっている。
- 以上のような、大学や経済界の人材育成を取り巻く環境の激変が、最近の「社会の教育力を大学に」というスローガンにつながり、これまでの「受動的な学び」から「能動的な学び（アクティブ・ラーニング）」に向かわせる動機ともなっている。文部科学省が平成22年に大学設置基準を改正し、「就業力」を「学生が卒業後自らの能力を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」と定義し、その上で、新成長戦略にて「大学の就業力向上プラン」を明記の上、各大学に通知したのも記憶に新しい。
- しかし、それは大学の専門学校化や職業学校化を意味するものではない。大学は、あくまでも学生の学びの質を向上させ、その結果として企業や社会が求める人材像に限りなく近づけるという使命を帯びている。「能動的な学び」なども、質的な変化や向上を意味しているのに過ぎないのである。
- ところで、2010年にOECDが日本の教育制度と労働市場を調査した結果、次のような課題を指摘している。
 - ▽ 普通教育の偏重
 - ▽ 教育制度と労働市場からの要求との関連の薄さ
 - ▽ 在学中の限定された就労経験
 - ▽ 未発達な公的職業訓練システム
 - ▽ デュアルシステム（実習と座学）型徒弟制度や職業教育制度の弱さこれに対して本報告書の提言は、上記のいずれも覆すような、京都発全国初のプログラム、仕組みとなっている。これが実現されれば、大学とはどうあるべきか、人材育成とはどうあるべきか、

という大きなモデルを全国、いや、世界に発信できる可能性がある。

- とはいえ、課題も山積している。その最大のものは、大学における教学（学部）とキャリア部署との調整であろう。端的に言えば、インターンシップも含め、就職活動という名目で学部の専門教育から切り離して行っているキャリア教育を内部化しなければならない。これは教員集団全体に関わることに、言うは易く行うは難そうである。しかし、それが成されなければ、産学公連携による真の就職支援は実現しないだろう。

- 最後になるが、京都という地における地域経済を支えているのは、単なるビジネスマインドではなく、誇りあるまちとしての京都を守り発展させようとする公共マインドが重要な要素であることを挙げておきたい。それが市民立の学校（番組小学校）を作った京都のDNAとして今も継承されている。その意味からも、こうして「大学が持つ教育力」と「地域社会が持つ教育力を交感させる気風、すなわち、地域で活躍できる人材を「共に育てる」という発想や「シティズンシップ教育」の議論が内部から生まれるのはある意味当然であるかもしれない。

以上

付 協力講義について（報告）

○ 本研究会は、大学における職業教育の重要性を論議する中で、研究会メンバーから教育プログラムの実践提案があり、京都経済同友会が平成24年度のパイロット事業（協力講義）としてこれを実践した。同パイロット事業はその後、京都経済四団体が共同事業として取り組むことが合意され、実施に至った（京都経済同友会が幹事団体となった）。以下はその報告である。

○ 京都経済4団体協力による 4大学での産学協力講座 平成24年度実施概要

（幹事団体：京都経済同友会）

大学名	京都産業大学	立命館大学	龍谷大学	同志社大大学院
講座名	グローバル人材論 特殊講義	グローバル人材 養成プログラム	企業CSR実践論	地域力再生実践 講義
講座の内容	仕事論(仕事内容の 紹介、仕事と社会・ 地域とのかかわり、 京都で働くことの 意味など)	ホスピタリティ特 論、グローバル企業 体感プログラムP BL学習 ほか	企業活動の社会的 意義を理解させ、社 会的課題にチャレ ンジする視点・分析 力・問題解決能力の 向上を狙う	業界動向やCSR の取り組み、産学公 民を超えての地域 力再生の取り組み 事例など
担当教員	法学部教授 中谷真憲氏	教学部・国際部・キ ャリアセンターの 共同実施	政策学部非常勤講師 勝山 享氏 (京都府府民力推進課主査)	政策学部教授 今川 晃氏
対象学部・学年	3・4年次生	全学部・学年(外国 人留学生含む)	全学部・2年次生 (政策学部優先)	大学院総合政策科学研 究科修士1、2年生
単位	2単位	——	2単位	2単位
講義の期間	前期	通年	前期	後期
受講者数	20名	56名程度 (8名×7グループ)	定員50名(政策学部 優先)	十数名
回数(経済界担当)	全15回(12回)		全15回(2回)	全15回(3回)
授業要領	講話(30～40分) +学生との応答 (コーディネー トは中谷准教授)	・座学+現場見学 ・インターンシッ プ、PBL実施	講師が講演形式で 講義(90分)	講話60分、その後受 講者と対話(コーデ ィネートは今川教 授)
4団体講師数	延べ12名	企業体感+PBL学習 5社程度	延べ2名	延べ3名
その他	・講師は会員企業 の、現場で責任をも つエース級に ・受講者の就職マッ チング機会希望 木曜16:45～18:15 4月19日～7月19日 実施	通年プログラム	・講師は会員企業 の、現場で責任をも つエース級に 月曜15:00～16:30 6月11・18日実施	・講師は会員企業 の、現場で責任をも つエース級に 木曜20:05～21:35 11月15・22日、 12月6日実施

○出講者と授業日程

・京都産業大学 グローカル人材論特殊講義

授業は前期（4～7月）木曜日 16:45～18:15

京都産業大学岩倉キャンパス（北区上賀茂本山）法学部棟4階

授業日時と各講師

平成24年4月19日	榊田隆之氏	京都信用金庫 専務理事
26日	齊藤 博氏	JOHNAN(株) 人事部長
30日*	土山雅之氏	土山印刷(株) 代表取締役社長
5月10日	北尾哲郎氏	日東薬品工業(株) 代表取締役社長
17日	若林 聡氏	(株)堀場製作所 科学半導体事業戦略室副室長
24日	児嶋一登氏	(株)京写 代表取締役社長
31日	平井 信氏	(株)淡交社 取締役専務執行役員
6月7日	大垣守弘氏	(株)大垣書店 代表取締役社長
14日	坂本明信氏	(株)洛北義肢 取締役副社長（現場を訪問）
21日	佐々木茂喜氏	(株)エリッツ 常務取締役
28日	西村永良氏	西村証券(株) 取締役社長
7月5日	平岩孝一郎氏	(株)京都ホテル 代表取締役社長

* 4月30日(月)は振替休日であるが「木曜の授業」の実施日。

講師への授業説明会を4月9日(月) 15:00～16:30、5月9日(水) 15:00～16:30 開催。

・立命館大学 グローバル人材養成プログラム

通年プログラム

立命館大学 びわこ草津キャンパス

協力企業

[フィールドワーク]

(財)池坊華道会

[講師派遣]

(株)ユーシン精機

サムコ(株)

[PBL]

京都信用金庫

(株)ワコール

・龍谷大学 企業CSR実践論

授業は前期（4～7月）月曜日 15:00～16:30

龍谷大学深草キャンパス

授業日時と各講師

平成24年6月11日	松岡 輝氏	京都中央信用金庫 常務理事
18日	岡村充泰氏	(株)ウエダ本社 代表取締役社長

講師への授業説明会を4月26日(木) 13:30～15:00 開催。

・同志社大学大学院 地域力再生実践講義

授業は後期（9～12月）木曜日 20:05～21:35

今出川キャンパス

授業日時と各講師

平成24年11月15日 黒竹 節人氏 (株)くろちく 代表取締役社長

22日 小林 正幸氏 (株)京都銀行 常務取締役

12月6日 細尾 真生氏 (株)細尾 代表取締役社長

講師への授業説明会を9月18日(火) 15:00～16:30 開催。

「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」メンバー

(順不同、敬称略、役職名・肩書きは原則としてメンバー委嘱時のものを採用)

●研究会委員

立命館大学 キャリアセンター 次長

浅野 昭人 (現 学生部次長)

京都信用金庫 専務理事

榊田 隆之

一般社団法人 日本ギャップイヤー推進機構協会

代表理事

砂田 薫

土山印刷株式会社 代表取締役社長

土山 雅之

龍谷大学政策学部 教授

富野 暉一郎 (現 特任教授) ※座長

京都産業大学法学部 准教授

中谷 真憲 (現 教授)

●オブザーバー

京都府 府民生活部府民力推進課 課長

梅原 豊 (現 府民生活部副部長)

京都府 政策企画部戦略企画課 副課長

小西 葉子 (～平成24年3月)

〈現 政策企画部計画推進課 副課長〉

京都府 政策企画部戦略企画課 主任

牧野 潤子 (平成24年4月～)

龍谷大学政策学部 教授

中森 孝文 (平成24年4月～)

前野公認会計士・税理士事務所

前野 芳子

一般社団法人 京都経済同友会 常任幹事事務局長

八木 茂 (現 理事事務局長)

京都産業大学法学部NPO準備室 スタッフ

行元 沙弥 (平成24年2月～)

●事務局

一般社団法人 京都経済同友会 事務局次長

圓山 健造

一般社団法人 京都経済同友会 事務局課長

高畑 元喜

一般財団法人 地域公共人材開発機構 事務局(総括)

杉岡 秀紀

〈現 京都府立大学公共政策学部専任講師〉

一般財団法人 地域公共人材開発機構 事務局

久保 友美 (現 次長)

一般財団法人 地域公共人材開発機構 事務局

宮本 文

一般財団法人 地域公共人材開発機構 事務局

井上 翔 (平成24年4月～)

* 調査・研究報告書担当：圓山健造・杉岡秀紀

「京都における産学公連携就職支援のあり方についての調査・研究会」開催記録

	日時	場所	参加人数
第1回	平成23年10月25日(火) 15:30~17:30	京都経済同友会会議室	14名
議事	1. 自己紹介 2. 座長の選定について 互選により富野暉一郎を座長として選定 3. 研究会の趣旨およびスケジュール説明 4. 昨年度の京都経済同友会「大学のまち・京都」を考える研究委員会の調査結果報告		
第2回	12月5日(月) 13:30~15:30	京都経済同友会会議室	14名
議事	1. 本調査・研究会の検討課題の整理 2. 京都経済同友会協力講義のシラバス(企画案)提示 3. 大学生を対象にしたキャリアについてのインタビュー調査の検討		
第3回	平成24年1月16日(月) 16:00~18:00	京都経済同友会会議室	15名
議事	1. 本調査・研究会の検討課題の整理 2. 京都経済同友会協力講義について報告 3. 人材育成型インターンシップ制度の設計 4. 大学生を対象にしたキャリアについてのインタビュー調査の検討		
第4回	2月13日(月) 16:00~18:00	京都経済同友会会議室	15名
議事	1. 京都経済同友会協力講義の調整、分科会等の開催状況報告 2. 本調査・研究会の検討課題の整理 3. 大学コンソーシアム京都加盟大学インターンシップ実施状況報告 4. PBL型インターンシップの提案と論点整理 5. 大学生を対象にしたアンケート・新卒社会人向けインタビュー調査について進捗報告		
第5回	3月8日(木) 15:00~17:00	京都経済同友会会議室	12名
議事	1. 京都経済同友会協力講義の調整、分科会等の開催状況報告 2. 本調査・研究会の検討課題の整理 3. 大学コンソーシアム京都加盟大学インターンシップ実施状況報告 4. 大学生を対象にしたアンケート・新卒社会人向けインタビュー調査報告 5. 中間報告(案)の提案と検討		
第6回	5月14日(月) 15:00~17:00	京都経済同友会会議室	17名
議事	1. 中間報告について報告 2. 今後の連携機関・組織についての検討		
第7回	6月15日(金) 15:00~17:00	京都経済同友会会議室	18名
議事	1. 最終報告の全体像(ビジョン)の整理 2. 最終報告の方向性について検討 3. 今後の展開について検討		
第8回	9月5日(水) 10:00~12:00	京都経済同友会会議室	17名
議事	1. 最終報告書の確認 2. その他		

本報告書は 一般社団法人京都経済同友会と 一般財団法人地域公共人材開発機構の
共同著作物です。引用などは著作者の権利を侵害しない範囲にかぎって認めます。

【事務局】

一般社団法人 京都経済同友会

〒604-0862 京都市中京区烏丸通夷川上ル

京都商工会議所ビル 5 F

(PHONE) 075-222-0881 (FAX) 075-222-0883

(E-MAIL) doyukai@kyodoyukai.or.jp

(HP) <http://www.kyodoyukai.or.jp/>

一般財団法人 地域公共人材開発機構

〒600-8533 京都市下京区中堂寺命婦町 1-10

京都産業大学むすびわざ館 3階

(PHONE) 075-432-8101 (FAX) 075-432-8187

(E-MAIL) info@colpu.org

(HP) <http://colpu.org/>

(Blog) <http://blog.canpan.info/colpu/>