Keidanren
Policy & Action

グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート結果

２０１５年３月１７日

一般社団法人 日本経済団体連合会

目　　次

第Ⅰ部：事業活動のグローバル化を巡る状況とグローバル人材の育成・活用にに向けた企業の取り組み
１．企業の事業活動のグローバル化を巡る状況 ..... ３～６
２．求めるグローバル人材の具体像 ..... ６～10
３．グローバル人材の採用・活用に向けた取り組み ..... 10～14

第Ⅱ部：グローバル人材の育成に向けた教育に向けた教育機関への期待
１．大学に期待する取り組み ..... 15～17
２．グローバル人材育成のため、初等中等教育に期待する取り組み ..17～19

第Ⅲ部：人材育成に向けた企業と大学の連携、経団連への要望
１．産業界の求める人材育成に向けて現在、大学と連携して実施している取り組み ..... 20～21
２．大学との連携に関する経団連への要望 ..... 21～22
別　紙 ..... 23～27

＜アンケート概要＞

【調査目的】(1)事業活動のグローバル化を踏まえた産業界の人材ニーズと求める人材の具体像、企業の人材育成への取り組み
(2)人材育成において産業界が教育機関に期待する取り組み
(3)人材育成に向けた企業と大学の連携、経団連への要望

【調査対象】経団連会員企業　１，３１４社
地方別経済団体加盟企業（非会員企業）

【実施期間】２０１４年１１月２５日～２０１５年２月６日

【回答数】　４６３社

内訳：◆製造業 236 社　◆建設業 32 社　◆電気・ガス・水道業 13 社
◆運輸・通信業 32 社　◆卸・小売・飲食業 47 社　◆金融・保険業 36 社
◆不動産業 8 社　◆サービス業 22 社　◆情報関連業 16 社　◆その他 21 社

- 経団連会員企業　　２４３社（回答率１８％）
- 非経団連会員企業　２２０社（以下の 30 の各都道府県の地方別経済団体に加盟する非経団連会員企業）

（北海道、青森、秋田、山形、宮城、東京、栃木、茨城、千葉、神奈川、新潟、長野、富山、山梨、静岡、岐阜、三重、兵庫、京都、滋賀、石川、広島、山口、愛媛、香川高知、福岡、長崎、熊本、宮崎）

第Ⅰ部：事業活動のグローバル化を巡る状況とグローバル人材の育成・活用に向けた企業の取り組み

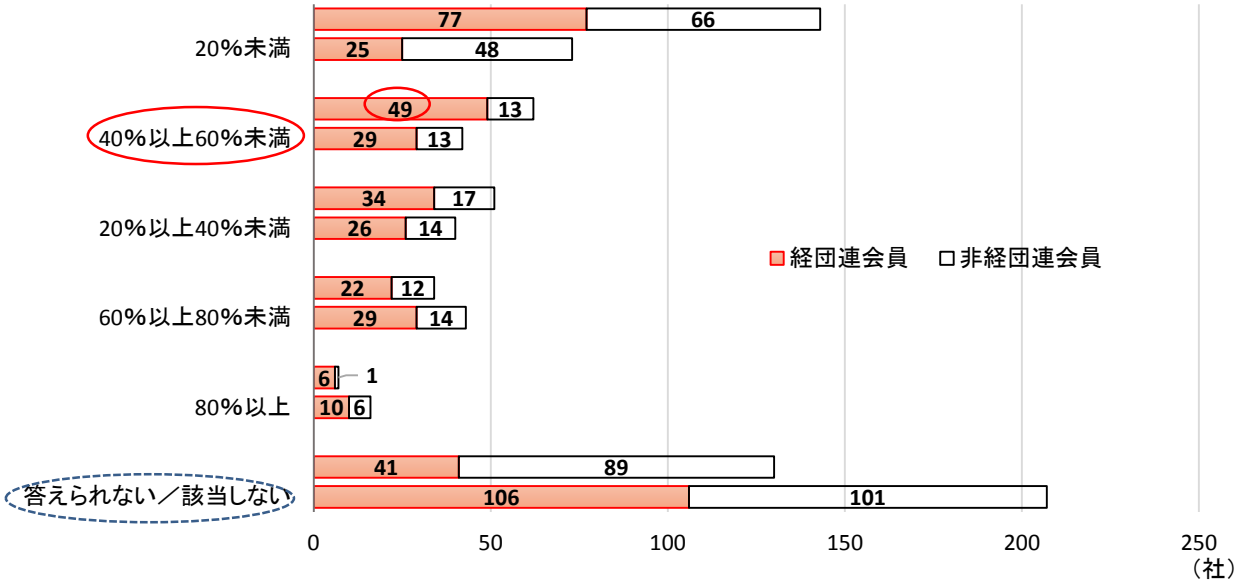
１．企業の事業活動のグローバル化を巡る状況

（１）企業のグローバル事業活動の現状と今後の目標

直近の海外売上高比率は、「20%未満」とする回答が 143 社(33%)と最も多かったが、「40%以上 60%未満」とする回答も経団連会員では 49 社で２割に達している。他方、10 年後の海外売上高比率については、「答えられない、該当しない」とする企業が最も多く（207 社、49%）、アベノミクスによる円安の進行や激動する国際情勢等により、将来のグローバル・ビジネスの展望が不透明さを増していることが伺える。

〔海外売上高比率〕

【図表1-1】直近の海外売上高比率と10年後の予測

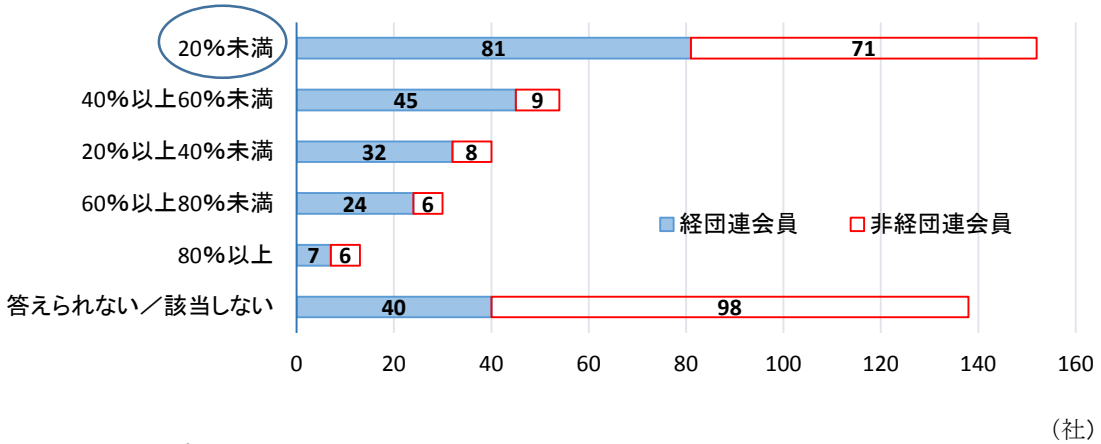


横軸の各項目とも、上が直近の海外売上高比率（n=427社）、下が10年後の海外売上高比率（n=421 社）

〔海外従業員構成比〕

海外従業員の構成比は、20%未満という回答が最も多かった。

【図表1-2】海外従業員構成比

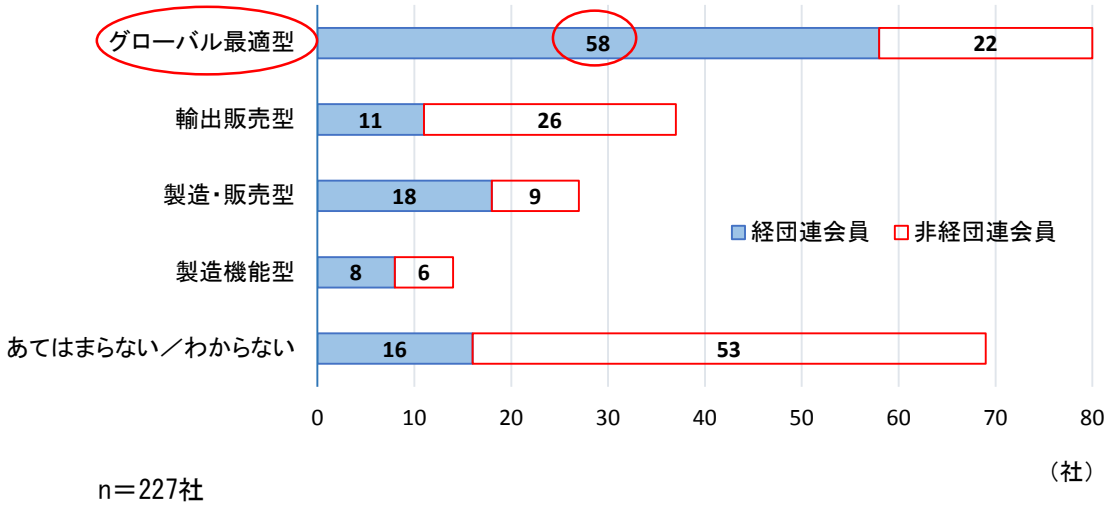


n＝427 社

（２）企業が目指すグローバル事業展開の類型

中期経営計画で目指すグローバル事業展開の類型について、製造業では「グローバル最適型」が最も多く（経団連会員では５割）、今後、国内外を問わず、世界の拠点間で人材の最適配置に向けた交流を進めるニーズが示された。非製造業では、経団連会員では「海外拠点・店舗展開型」、非経団連会員では「国内完結型」がそれぞれ最も多く、「グローバル最適型」は少数に留まった。

【図表 1-3】製造業が目指す事業展開の類型

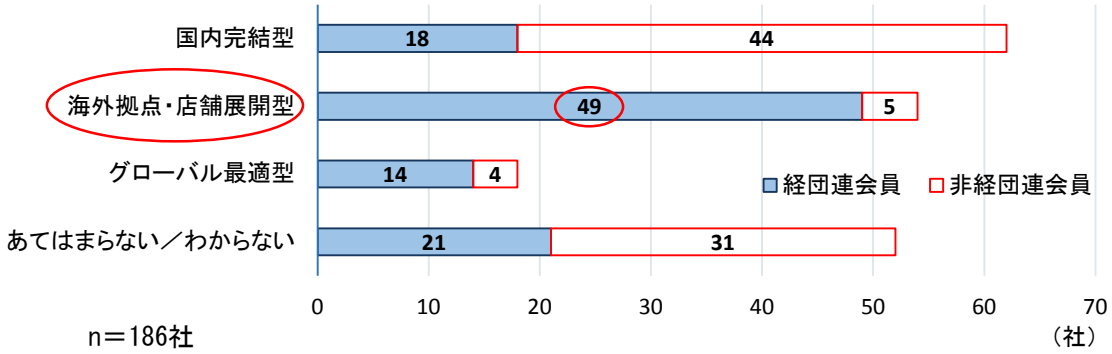


n＝227社

〔製造業の事業展開の類型〕

輸出販売型：主として国内で開発・企画・製造した製品を海外に輸出し販売
製造機能型：海外に製造機能を移転し、海外で製造した製品を日本や他国に輸出し販売
製造・販売型：研究開発・企画機能のみを日本に残し、海外で製造・販売活動を行い、海外市場攻略に注力
グローバル最適型：研究開発・商品企画、調達、加工・製造、販売・マーケティング、アフターサービス等の各バリューチェーンを国内外を問わず、グローバルな視点から最適な拠点で実施し、拠点間で資源や技術、人材を交流

【図表 1-4】非製造業が目指す事業展開の類型



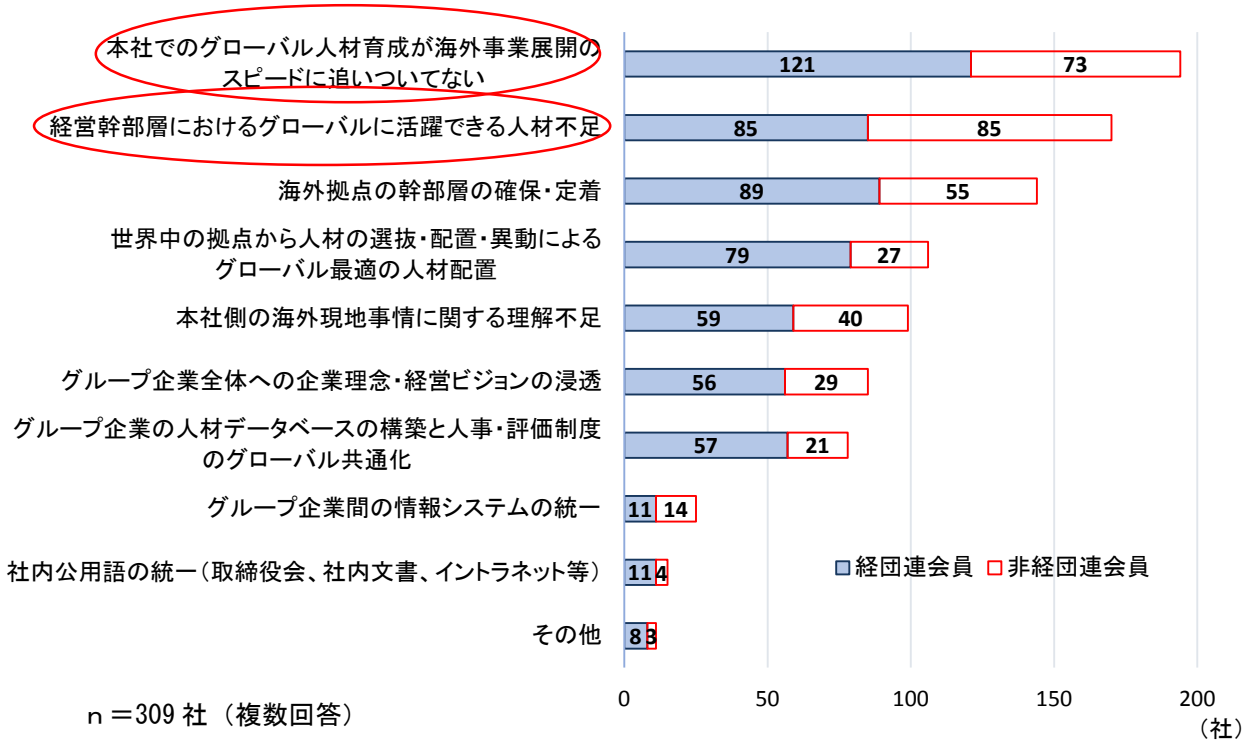
〔非製造業の事業展開の類型〕

国内完結型：主として国内市場を中心に事業を展開
海外拠点・店舗展開型：国内市場に加え、海外拠点（店舗）を設立、又は海外企業と提携、または買収して海外事業を展開
グローバル最適型：研究開発・商品企画、調達、販売・マーケティング、アフターサービス等の各バリューチェーンを国内外を問わず、グローバルな視点から最適な拠点で実施し、拠点間で資源や技術、人材を交流

（３）グローバル経営における課題

グローバル経営を進める上での課題については、「本社におけるグローバル人材育成が海外事業展開のスピードに追いついていない」との回答が最も多く（194 社、63%）、次いで、「経営幹部層におけるグローバルに活躍できる人材不足」「海外拠点の幹部層の確保・定着」などが多く挙げられ、グローバルに活躍できる人材不足が大きな経営課題として認識されていることがわかった。

【図表1-5】グローバル経営を進める上での課題



２．求めるグローバル人材の具体像

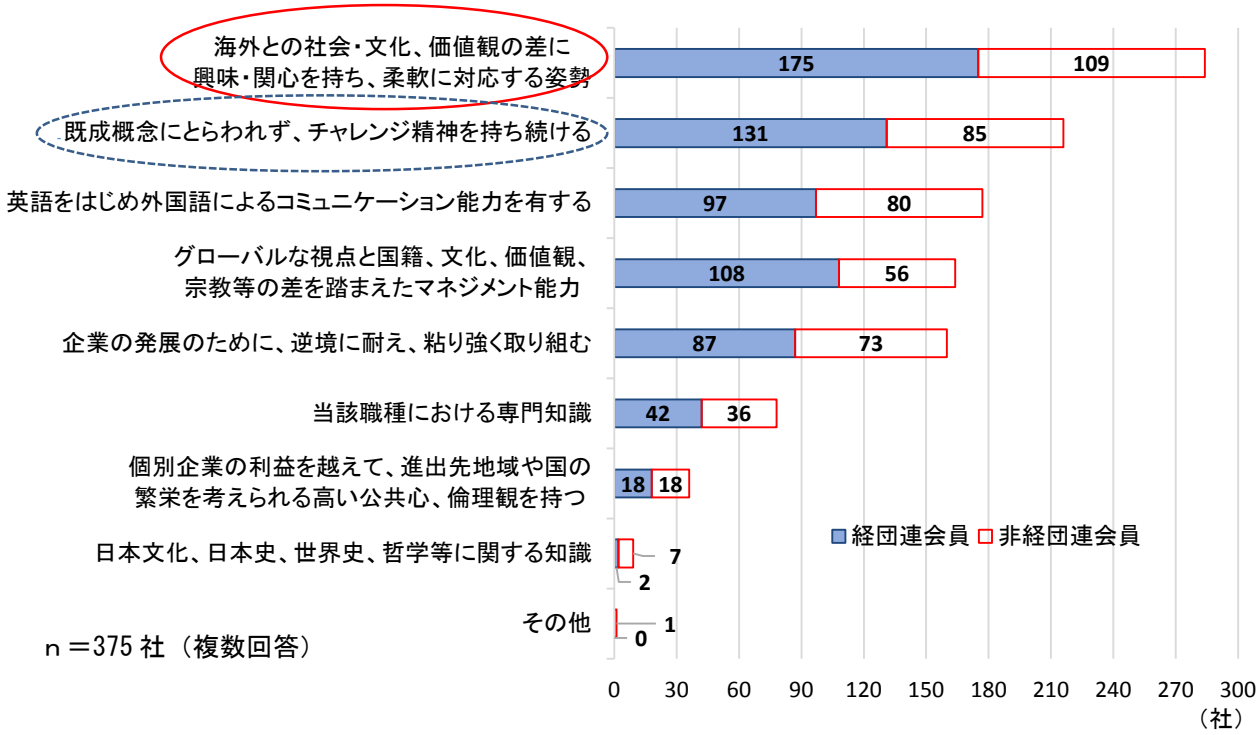
（１）グローバル人材に求められる素質・能力

グローバル事業で活躍する人材に求める知識・能力として、前回調査[1]で３番だった「海外との社会・文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する姿勢」が１番となり、グローバル社会で活躍するためには、多様性への理解や寛容性が重要であるとの認識が拡がったことが伺える。それに、前回調査で１番の「既成概念にとらわれず、チャレンジ精神を持ち続ける」、前回調査で２番の「英語をはじめ外国語によるコミュニケーション能力」が続いた。他方、日本文化や歴史に対する知識を指摘する回答は少ないが、これらは初等中等教育で教育すべき課題の上位に指摘されており、身についていることが前提となっていると考えられる。

1 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（2011 年 1 月 18 日）

〔グローバル事業で活躍する人材に求められる素質、知識・能力〕

【図表1-6】グローバル事業で活躍する人材に求める素質、知識・能力

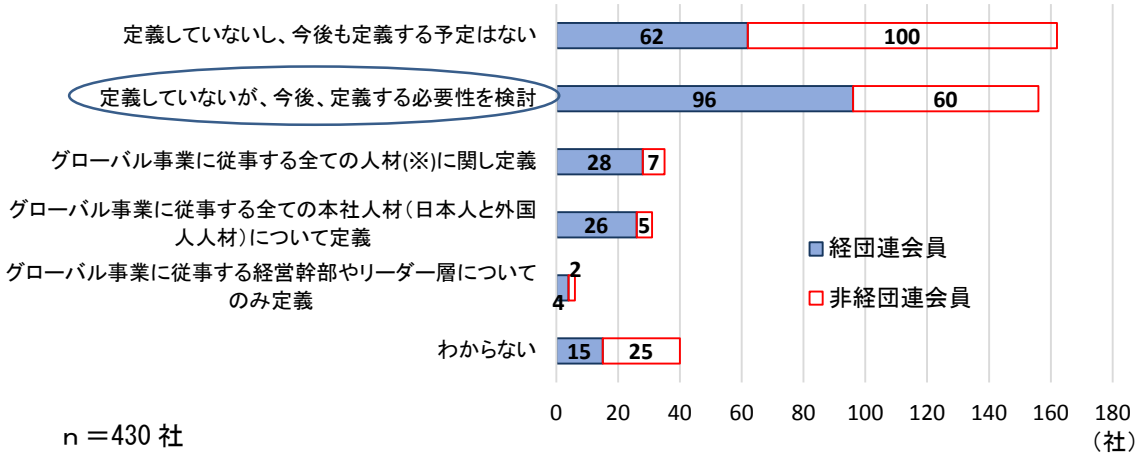


n＝375 社（複数回答）

（２）グローバル人材の定義

「定義していないし、今後も定義する予定はない」と回答した企業が最も多いが、経団連会員では「定義していないが、今後、定義する必要性を検討」する企業が 95 社（42%）で最も多く、今後、定義する企業が増えることが予想される。

【図表1-7】グローバル人材の定義



n＝430 社

※本社で採用する日本人と外国人人材および海外子会社・拠点で採用する外国人人材

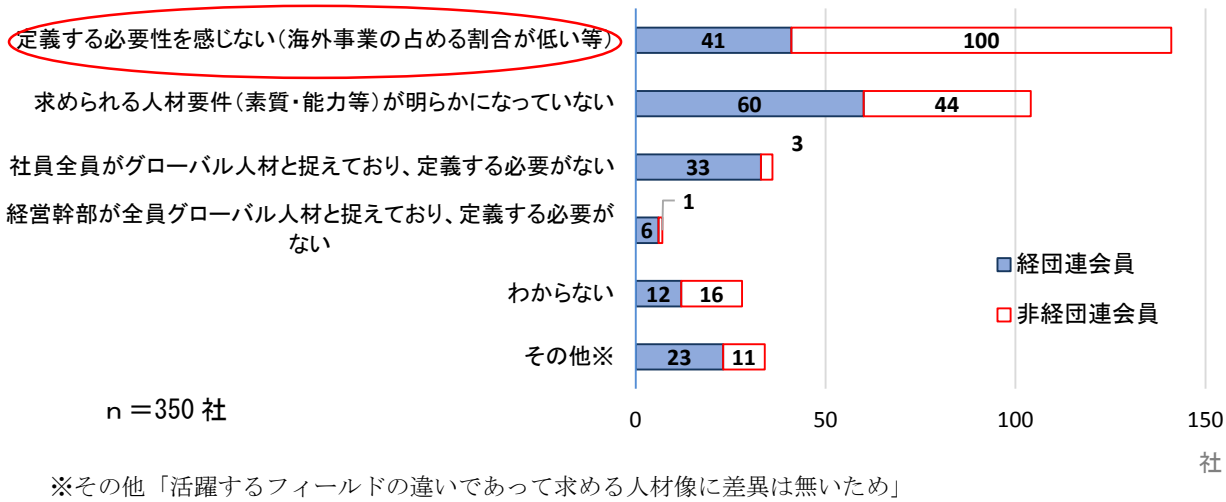
【図表 1-8】グローバル人材の定義例

【A 社/鉄鋼】 ①人間力を備えていること ②海外で通用する英米流のビジネスツールに関する知識を有していること ③所属する業界に精通していること ④知識を実践に活かす方法を知っていること ⑤英語またはその他の言語能力 ⑥異文化におけるマネジメント力、適応力 ⑦海外危機管理能力
【B 社/建設】 技術的専門性とリスク管理能力、ダイバーシティへの理解と柔軟性、語学を含むコミュニケーション能力、交渉能力
【C 社/建設】 多様性の高い仕事環境で、マネジメント力とリーダーシップを発揮して成果を出す人財、高度で複雑化する業務において、課題を一つひとつ具体的な行動レベルに落としてやり抜く、実行力のある人財
【D 社/商社】 ①高い志を持ち、相手を尊重しながら、国籍・人種・性別を超えて信頼関係を構築できる人材 ②多様な価値観を組み合わせて新たな価値を見出し、円滑なコミュニケーションを通じて周囲を巻き込みながらビジネスを作り上げる人材
【E 社/商社】 国籍・人種・性別・年齢に関わらず、多様性（ダイバーシティー）を受入れ、企業理念・バリューを共有し、各地域のみならず世界にアンテナを張り、その動きを自らの業務領域に活かし、ビジネス・シナジーを生み出し、グローバル視点で活躍できる人
【F 社/化学・繊維】 高度で幅広い専門知識をベースとした戦略立案・企画力、改革・改善力および着実に成果を生み出すための課題達成・推進力、組織をリードし、経営する能力を有し、グローバルな視点・思考により事業展開を推進するとともに、ハイレベルな国際競争の舞台で活躍できる人材
【G 社/化学・繊維】 自国で発揮している高度な「マネジメント能力」ならびに「コミュニケーション能力」を異国・異文化の状況においても同じレベルで発揮し続けられる人財
【H 社/電気・ガス業】 ①言語・文化・宗教等の相違を踏まえて物事を理解判断し実行に移せる人材、②他国間での折衝に際し、充分なコミュニケーションができるだけの語学力を有する人材、③異文化を受容し現地の人々と共生できる優秀な人材
【I 社/食品】 日本国内、海外を問わず世界のどこででも能力を発揮できる人材、語学だけではない深い意味での「コミュニケーション能力」、世界共通の「リーダーシップ」（判断力、決断力、先見性等）、文化を認めその文化を取り込む「異文化適応力」、誰にも負けないと自負の持てる「専門性」、どのような境遇にも耐える「体力・楽天性」
【J 社/保険業】 国内外を問わず何処でも、相手が誰であっても、リーダーシップを発揮し、困難な中で意思決定ができ成果を出す人財

〔現時点で「グローバル人材」を定義していない理由〕

現時点で「グローバル人材」を定義していない理由については、「定義する必要性を感じない」が最も多く（141 社、40%）、続いて「求められる人材要件が明らかになっていない」（104 社、30%）となった。

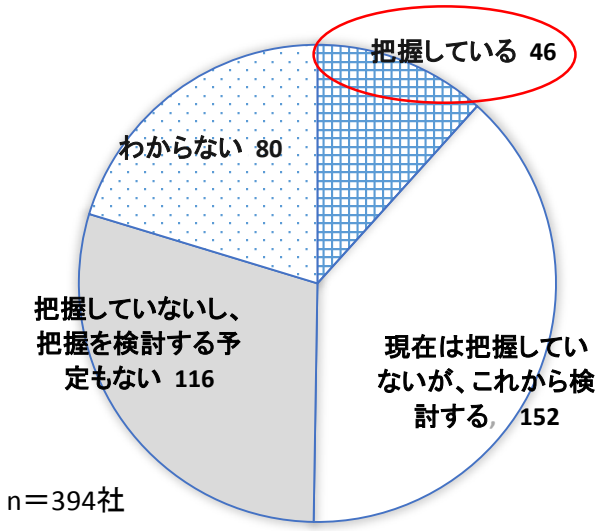
【図表1-9】現時点で「グローバル人材」を定義していない理由



※その他「活躍するフィールドの違いであって求める人材像に差異は無いため」「形式的な言語化の意義を感じない」「一律に定義することが困難」等

（３）グローバル人材のニーズの把握

【図表1-10】海外の各地域や事業毎に必要とされるグローバル人材のニーズの把握



【グローバル最適型製造業】

●把握している　17 社（22%）

●現在は把握していないが、これから検討する　42 社（53%）

●把握していないし、把握を検討する予定もない　11 社（14%）

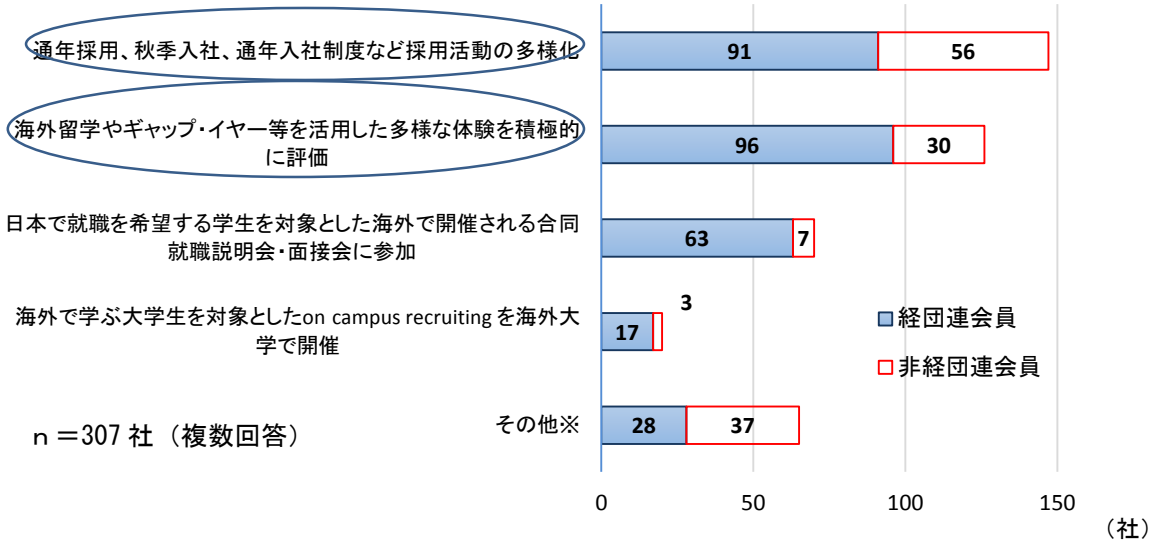
●わからない　9 社（12%）

中期経営計画において、海外の各地域や事業毎に必要とされる「グローバル人材」のニーズ（人数）を把握している企業は、46 社（12%）に止まっているが、「今後、検討する」との企業が 152 社（39%）となっている。特に「グローバル最適型製造業」では 42 社（53%）に達しており、これまでは現地任せであった海外拠点の人材ニーズの把握に本社が取り組み始めたことがうかがえる。

３．グローバル人材の採用・活用に向けた取り組み

（１）日本人人材に関する取り組み

【図表1-11】グローバルに活躍されることが期待される日本人人材採用のための取り組み



※その他「日本で開催される国際派人財向けの合同企業説明会に毎年参加」「夏採用の実施（留学生が選考を受けやすいように）」「国内で開催される海外留学生向けの合同説明会に参加」「グローバル人材枠として一定人数を確保」「人材仲介業者の活用」等

〔採用に向けた取り組み〕

グローバルに活躍することが期待される日本人人材採用のための取り組みについては、2011 年[2]、2013 年[3]の経団連提言で企業に取り組みを求めた「通年採用、秋季入社、通年入社制度など採用活動の多様化」（147 社、48%）や「海外留学や、ギャップ・イヤー等を活用した多様な体験を積極的に評価」（126 社、41%）を挙げる企業が多数を占めた。

---

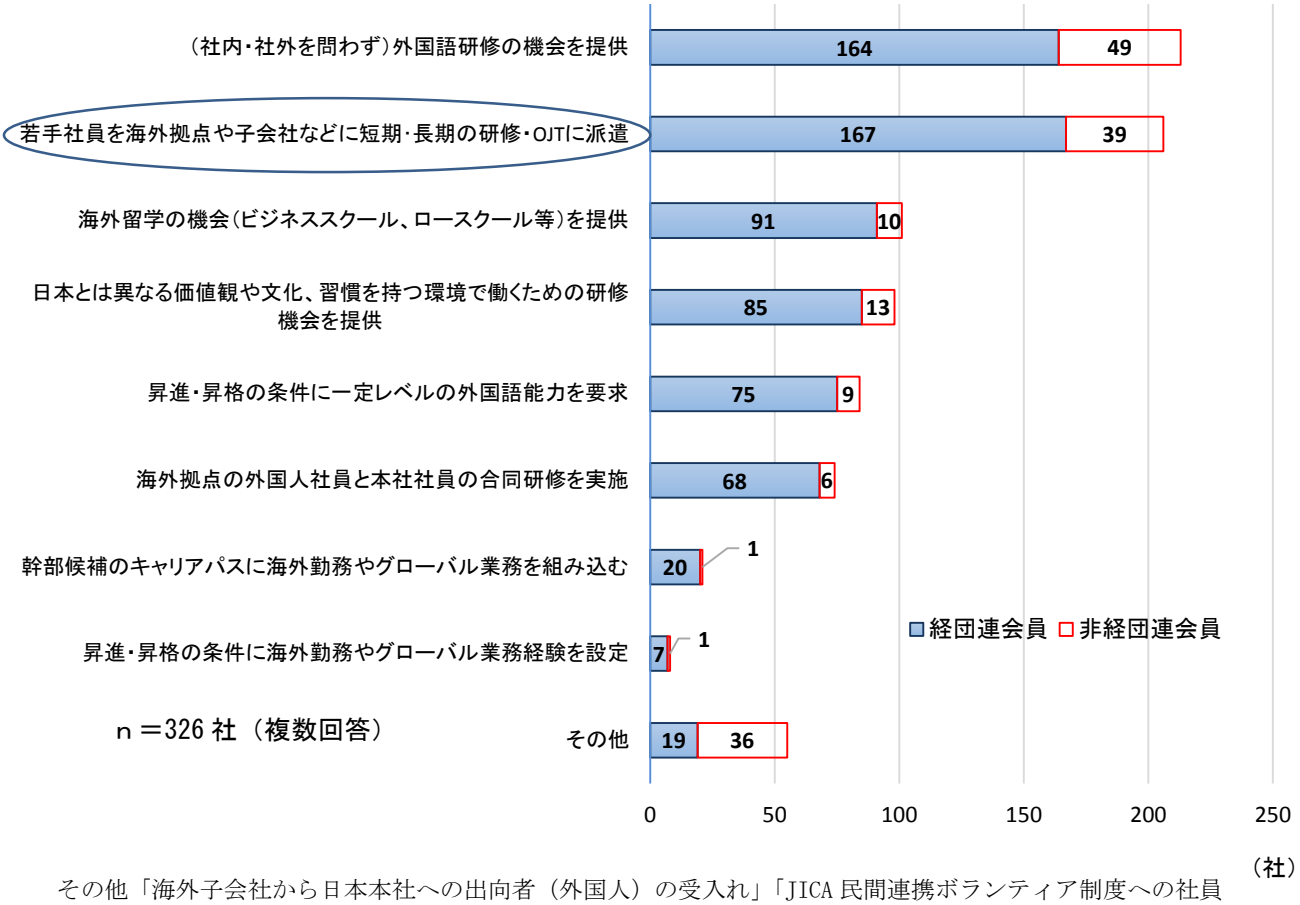
[2] 「グローバル人材の育成に向けた提言」（2011 年６月）

[3] 「グローバル人材の育成に向けたフォローアップ提言」（2013 年６月）

〔日本人人材のグローバル化対応力強化に向けた取り組み〕

日本人材のグローバル化対応力の強化に向けた取り組みとしては、「外国語研修の機会を提供」（213 社、65%）と「若手社員を海外拠点や子会社などに短期・長期の研修・ＯＪＴに派遣」（206 社、63%）が多く、海外体験の付与が重視されていることが伺える。

【図表1-12】日本人社員のグローバル化対応力強化のための取り組み



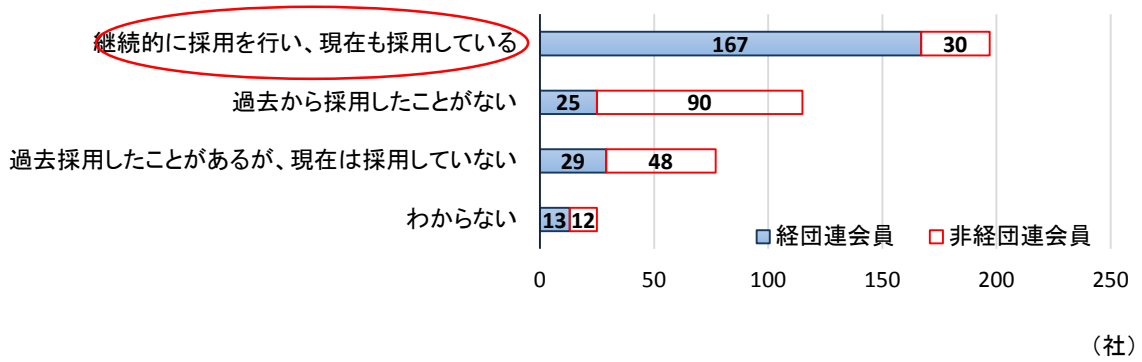
その他「海外子会社から日本本社への出向者（外国人）の受入れ」「JICA 民間連携ボランティア制度への社員派遣」「TOEIC の到達必須スコアの設定」「TOEIC の会社全額補助」等

（２）外国人人材に関する取り組み

〔外国人人材の採用状況〕

外国人人材を「継続的に採用を行い、現在も採用している」と回答した企業は、経団連会員では、167 社（71%）で前回調査（2011 年）の 59%より 1 割強、上昇した。一方、全体では「継続的に採用を行い、現在も採用している」と回答した企業は、46%で、前回調査の 42%から小幅の上昇となっている。

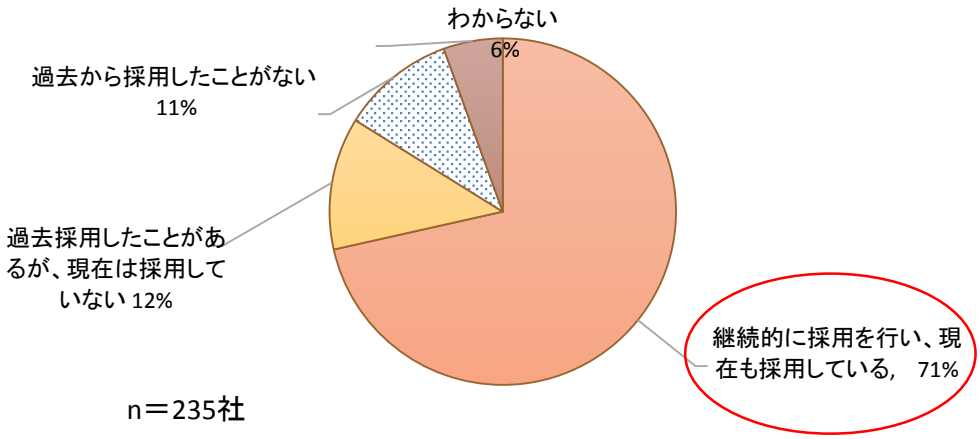
【図表1-13】外国人材採用状況



n＝415 社

＊「過去採用したことがあるが、現在は採用していない」と回答した企業が採用をしていない理由には、「募集しているが、採用に繋がらない」「適当な人材が確保できなかった」「採用したが期待通りの結果に繋がらなかった」「入社後数年で帰国する事例が続き、経営陣が積極的でなくなった」等の回答があった。

【図表1-14】外国人材採用状況（経団連会員）



n＝235社

（日本人採用人数と外国人採用人数／国内大学等への留学生および海外大学等の卒業生の実績）

①平均採用数

・経団連会員　（日本人　2012／228.2 人　2013／ 218.9 人）
　　（外国人材　2012／ 6.6 人　2013／ 7.6 人）
・非経団連会員　（日本人　2012／ 49.9 人　2013／ 54.3 人）
　　（外国人材　2012／ 1.7 人　2013／ 2.3 人）

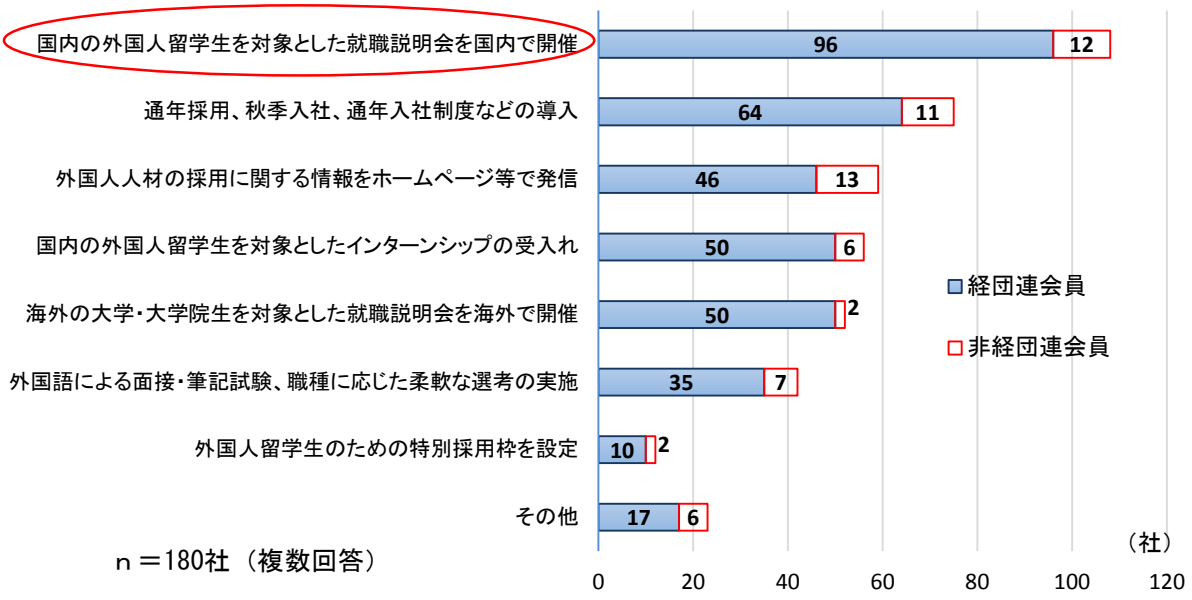
②直近で採用人数の多い上位 3 カ国

1 位：中国　2 位：韓国　3 位：ベトナム

〔外国人人材の採用に向けた取り組み〕

外国人人材採用のために実施している取り組みについては、「国内の外国人留学生を対象とした就職説明会を国内で開催」が最も多く（108 社、60%）、「通年採用、秋季入社、通年入社制度などの導入」（75 社、42%）が続いた。

【図表1-15】外国人人材採用のために実施している取り組み



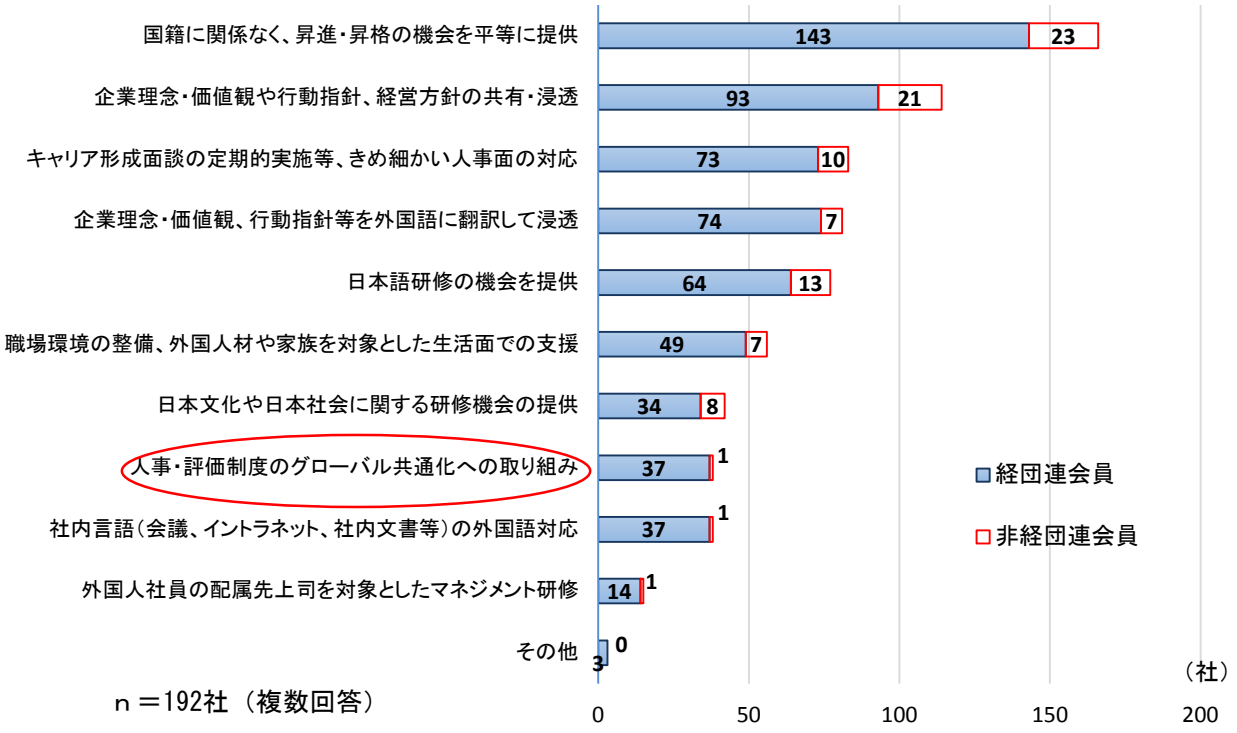
＊その他「大学との連携による外国籍社員の採用活動」「留学生を対象とした就職フェアーへの参加」「留学生コミュニティーへの参加」等。

〔外国人人材の育成・活用に向けた取り組み〕

外国人人材の育成と活用に向けた取り組みは、「国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供」と回答した企業が最も多く、「企業理念・価値観や行動指針、経営方針の共有・浸透」、「日本語研修（社内外を問わず）の機会を提供」が続いた。

経団連会員でも「人事・評価制度のグローバ共通化への取り組み」は比較的、少数に留まっており（37 社）、「グローバル最適型」の人材配置を目指す方向にはあるが、取り組みにはまだ始まったばかりであることが伺える。

【図表1-16】外国人人材の育成・活用に向けた取り組み



n ＝192社 （複数回答）

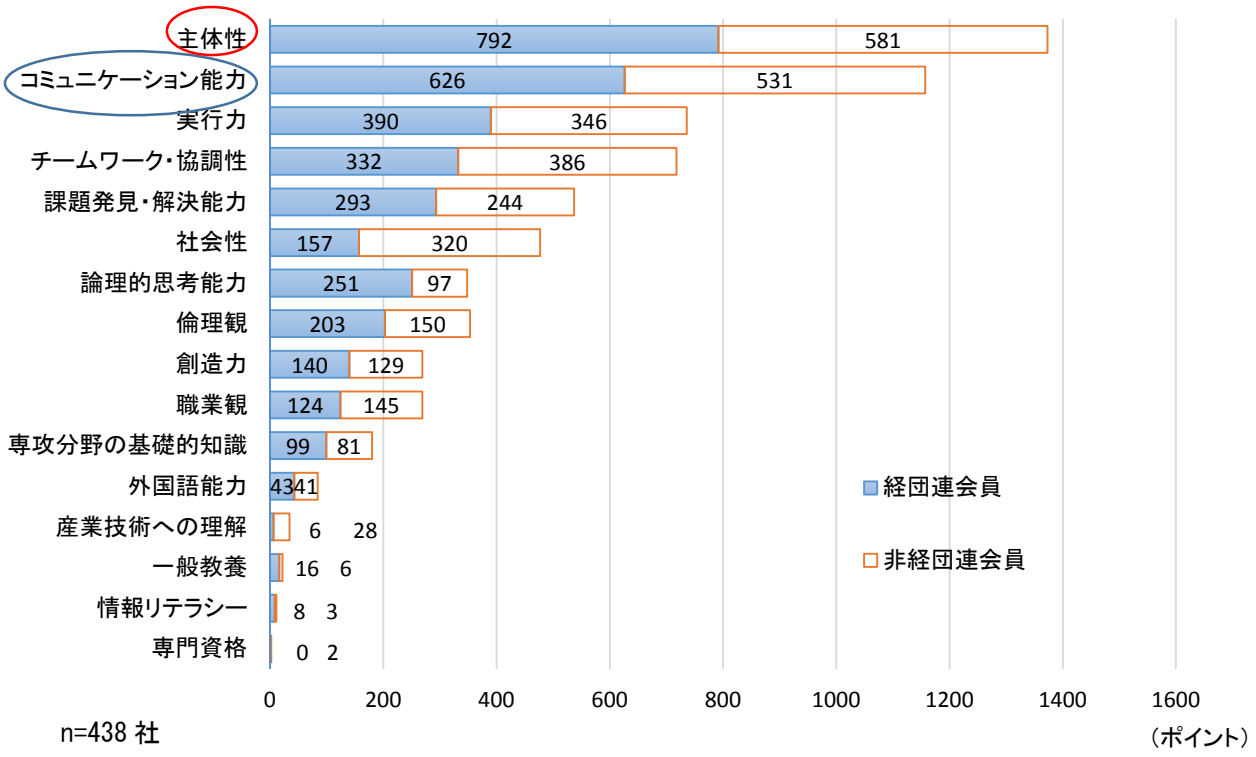
第Ⅱ部：グローバル人材の育成に向けた教育機関への期待

１．大学に期待する取り組み

（１）産業界が卒業時に大学生が身につけていることを期待する素質、能力、知識

産業界が大学卒業時に学生（文科系・理工系）が身につけていることを特に期待する素質、能力、知識について聞いたところ[4]、「主体性」と「コミュニケーション能力」の２つが突出して高いポイントとなり、次いで「チームワーク・協調性」が続き、グローバル社会で活躍する人材に求められる主体性や他者と協働する力が重視されていることが示された。上位項目は、前回調査（2011 年）と変化していない。

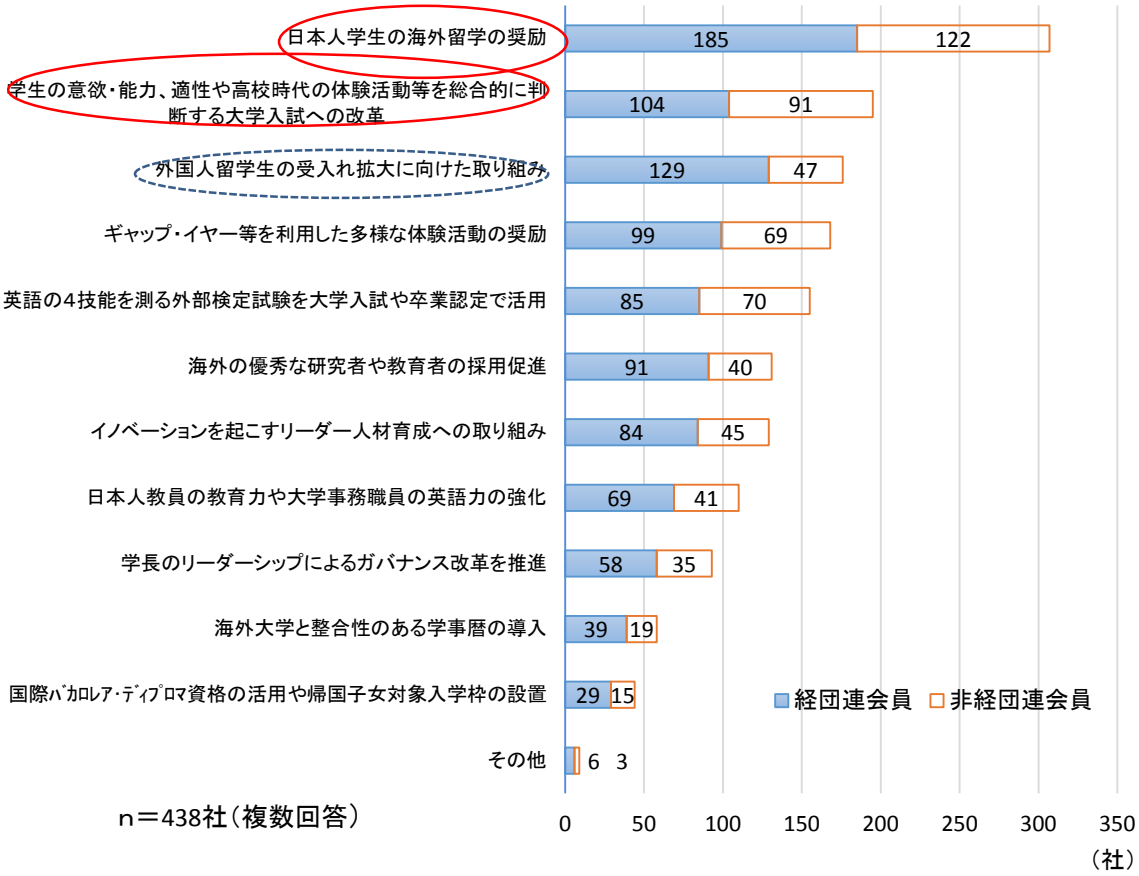
【図表2-1】産業界が大学卒業時に学生が身につけていることを期待する素質、能力、知識



[4] 回答企業に上位５つの選択肢を選んでもらい、点数による重み付け（1 位＝5 点、2 位＝4 点、3 位＝3 点、4 位＝2 点、5 位＝1 点）を行った。

（２）グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み

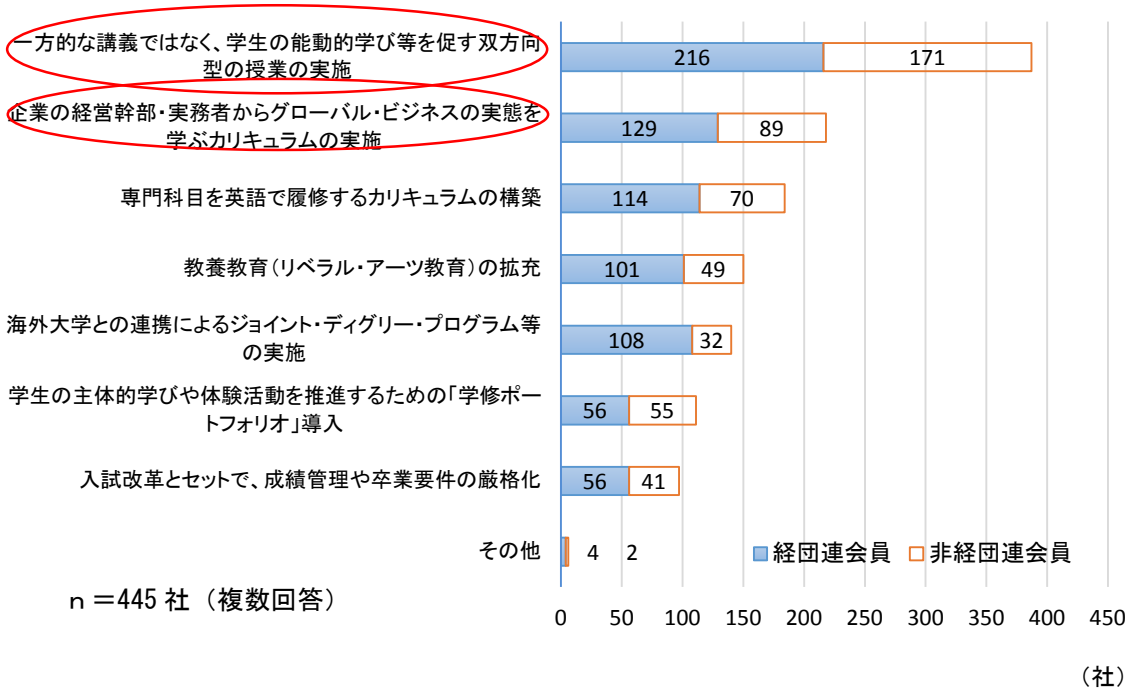
【図表2-2】グローバル人材育成に向けて大学に期待する取り組み



国際化やグローバル人材の育成に資するとして、現在提案されている大学の取り組みのうち、優先的に取り組んでほしいと思うものとしては、「海外大学との大学間交流協定による短期・長期の留学プログラム、奨学金の拡充などによる日本人学生の海外留学の奨励」（307 社、70%）が突出して高く、学生時代に海外経験を積んでほしいという企業の意向が伺える。経団連会員では、「外国人留学生の受入れ拡大に向けた取り組み」が２番で双方向の留学生交流推進への期待が高い。また全企業では、「学生の意欲・能力、適性や高校時代の体験活動等を総合的に判断する大学入試への改革」（195 社、45%）が２番で、入試改革を通じて初等中等教育全般を改革し、グローバル人材に求められる課題発見・解決力や論理的思考力、発信力、主体的に学ぶ力などを早い段階から見につけて欲しいという考えが読み取れる。

また、大学に優先的に取り組んでほしい教育方法やカリキュラム改革については、「一方的な講義ではなく、学生の能動的・主体的学び等を促す双方向型授業（アクティブ・ラーニング、課題解決型授業）の実施」（387 社、87%）が突出して高く、次に「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」が続き、学生の能動的・主体的学びを促す双方向型の授業を求める意見が多いことが示された。

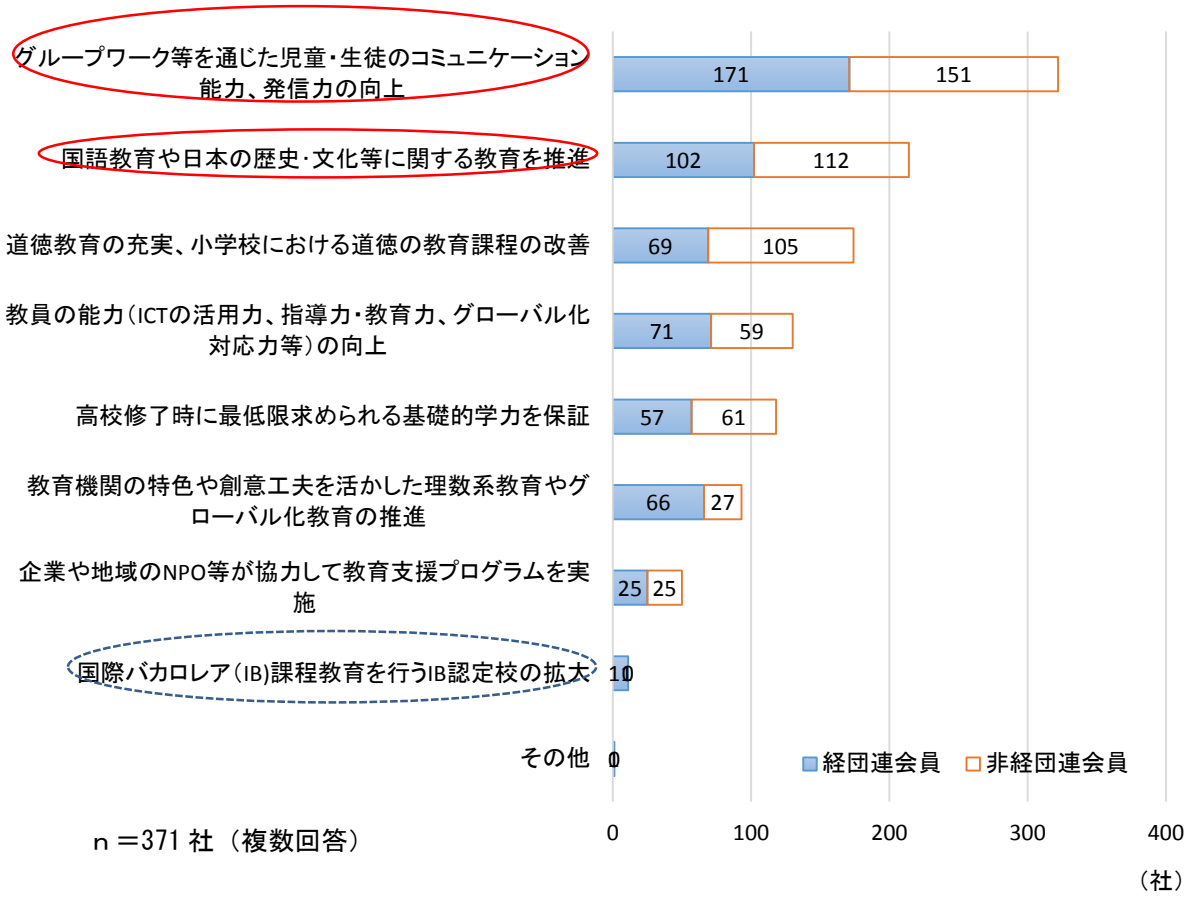
【図表2-3】大学に取り組んでほしい教育方法やカリキュラム改革



２．グローバル人材育成のため、初等中等教育に期待する取り組み

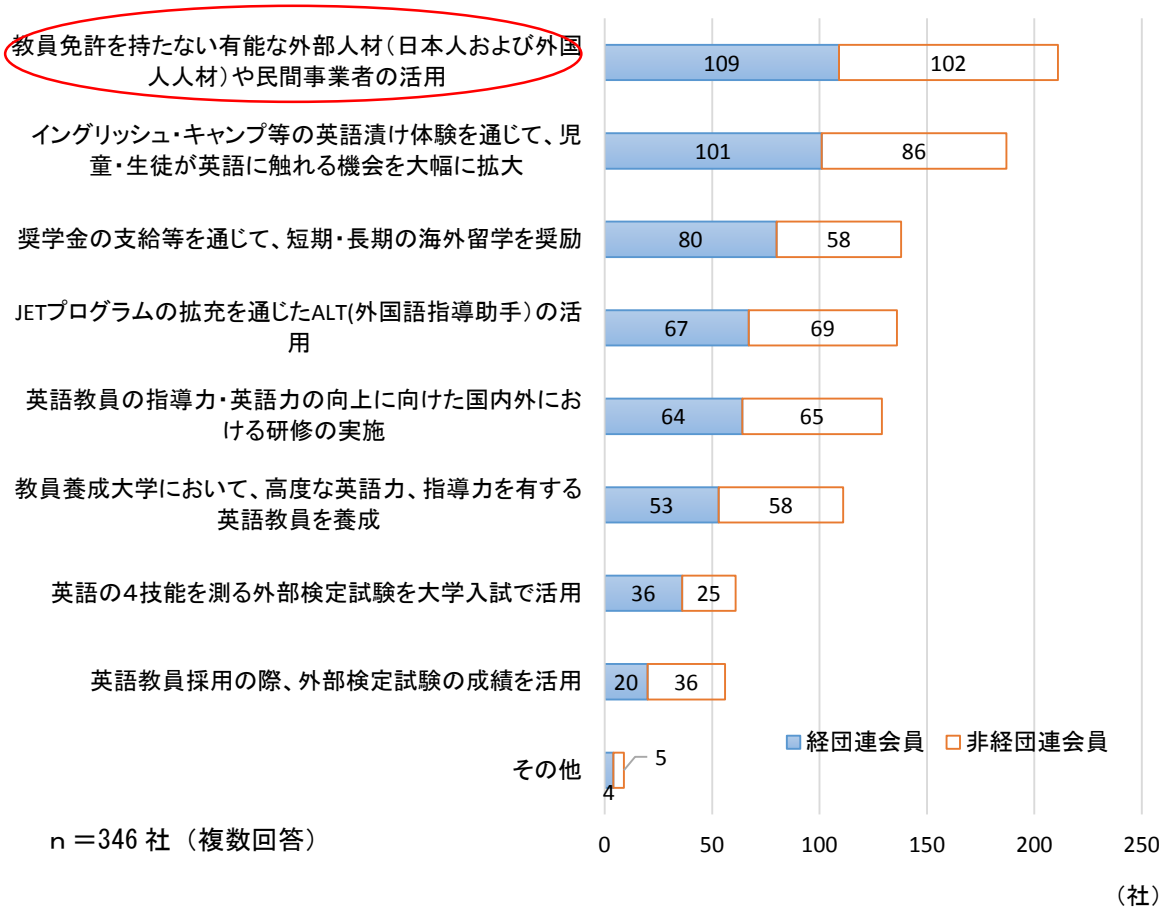
グローバル人材の育成に資するとして中央教育審議会等で提案された取り組みのなかで、初等中等教育段階で優先的に実施すべきと考えるものについては、「課題解決を目指したグループワーク等を通じた児童・生徒のコミュニケーション能力、発信力の向上」（322 社、87%）が最も多く、次いで「国語教育や日本の歴史・文化等に関する教育を推進」が続き、グローバル人材の基礎となる能力や知識は初等中等教育段階から身につけさせるべきとの認識が示された。
「国際バカロレア（ＩＢ）認定校の拡大」は少数に止まり、ＩＢ教育に対するさらなる周知が必要であることが示された。

【図表2-4】グローバル人材の育成のため、初等中等教育で取り組むべき施策



また日本人の児童・生徒の英語の４技能（読む、聞く、話す、書く）を抜本的に向上させるために、優先的に取り組むべきものとしてもっとも回答が多かったのは、「教員免許を持たない有能な外部人材（日本人および外国人人材）や民間事業者の活用」（211 社、61％）で、現状の英語教師の能力に関する問題意識が伺える。次に「イングリッシュ・キャンプ等の英語漬け体験を通じて、児童・生徒が英語に触れる機会を大幅に拡大」、「小中高向けの JET プログラムの拡充を通じた ALT（外国語指導助手）の活用」等が続いた。

【図表2-5】英語の４技能向上のため初等中等教育で取り組むべき施策

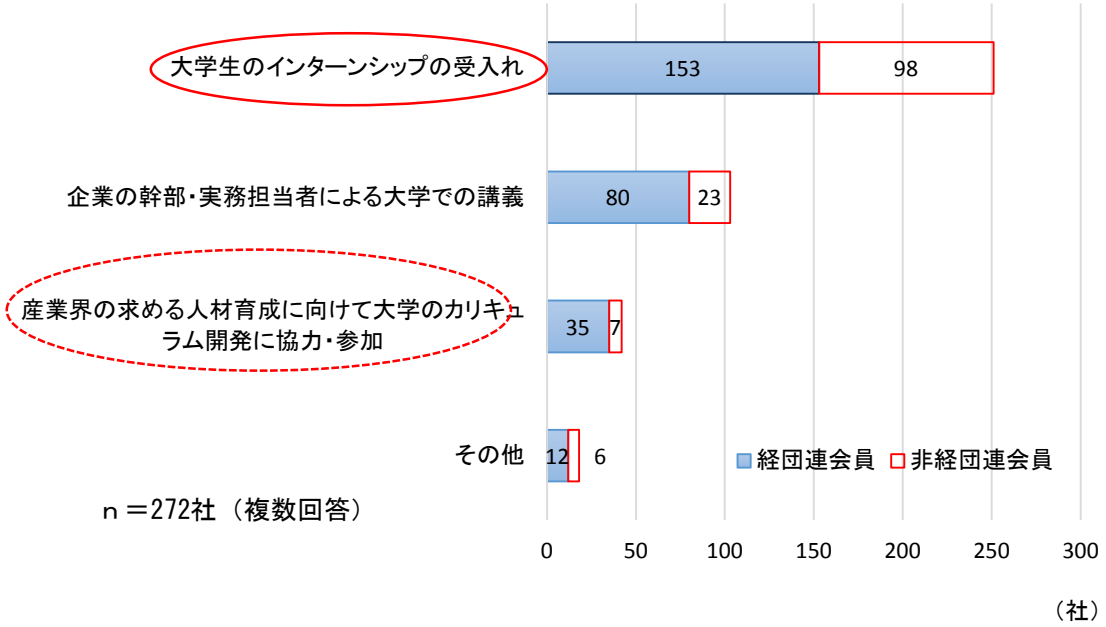


ｎ＝346 社（複数回答）

第Ⅲ部：人材育成に向けた企業と大学の連携、経団連への要望

１．産業界の求める人材育成に向けて現在、大学と連携して実施している取り組み[5]

【図表3-1】現在実施している産学連携の取り組み



産業界の求める人材の育成に向けて、現在、大学と協力して実施している取り組みとしては、「大学生のインターンシップの受入れ」が 251 社（92%）と突出して高い。「企業幹部・実務担当者による大学での講義」は 103 社（38%）で前回調査の４分の１より増えているが、「大学のカリキュラム開発への協力・参加」は 42 社（15%）に止まった。大学と企業のより積極的な連携を推進するためには、両者を繋ぐ、何らかの仕組みや組織による仲介が必要であることが伺える。

---

5 「インターンシップの具体例」「企業の幹部・実務担当者による大学での講義事例」「特定のテーマ・科目に関する大学のカリキュラム開発への参加・協力事例」「その他の協力事例」については別紙参照

【取り組みの具体的内容】

【図表 3-2】大学生のインターンシップの受入れ

項目	最も多い回答	その他のパターン
対象学年	大学３年生	「大学３年生と修士１年生」「大学４年生」「全学年対象」
受入れ人数	10～20 名程度	「１名」から「200 人規模」まで多様
受入れ時期	８月、９月	「12 月」「２月」など冬に受入れを行うケースも見られる
受入れ日数	５～10 日程度	短いものは１日、長いものは 40 日まで様々

２．大学との連携に関する経団連への要望

（１）カリキュラム開発等

- 米国などでは、企業と大学が緊密に連携し、企業の人材育成の課題について大学と協力してソリューションを検討している。日本でも、そのような産学連携を推進して欲しい。
- 経団連グローバル人材育成モデルカリキュラムを継続して欲しい。
- 産と学といった大括りではなく、化学産業と工学部の化学科、化学工学科といった具体的な関係の中で必要とされるものをお互いに明確化する必要がある。
- ビッグデータの時代に備えて統計学あるいは数学の知識を有する人材や、確実に進む高齢化社会に備えたヘルスケア人材の育成など、産業横断的に将来、必要とされる人材の育成を大学に求めていく必要がある。
- 激しく変化するグローバル環境の中で、顧客や社会に対して常に新たな価値を生み出し続ける人材が求められており、その基礎力を養成する場として大学の役割が重要となっている。インターンシップを含むカリキュラムを企業と大学が共同で設計し、PDCA を回して学生のポテンシャルを高めていく取り組みが有効と思われるが、経団連が、大学との協力の意思を積極的に示すことで、そのような取り組みの重要性が認知されるとともに、参加企業・大学が拡大し、更に取り組みが定着することが期待される。
- 大学生の就職意識の向上に向けて、大学と連携して企業人によるキャリア教育講座を拡げて欲しい。
- 大学と連携して企業の寄附講座を増やすことは、企業にも学生にも有益である。
- グローバル時代に通用する人材を育成することは社会全体で取り組むべき課題である。企業の人事担当者と大学のキャリア教育担当者が直接対話し、課題を共有して有効な人材育成プランを作成できるよう、企業と大学の仲介をお願いしたい。

（２）インターンシップ

- 各大学に対する企業のインターンシップ関連情報の展開とそのためのスキームの構築。
- インターンシップや採用活動の実施時期に関して、明確なスケジュールを大学側と協議して定めて欲しい。
- 経団連に海外大学の学生のインターンシップ受け入れの仲介をして欲しい（海外大学における日本企業へのインターンシップへのニーズを吸い上げ、日本企業とのマッチングを行う等）
- インターンシップの実施について、各大学の募集要項、覚書、評価書等の書面の統一により、事務の効率化を図っていただきたい。

（３）採用活動に関するもの

- 企業によってはインターンシップが採用選考活動の一部になっている。経団連は、加盟企業にインターンシップを選考活動に使用しない旨を周知徹底して欲しい。
- 採用活動の一環である会社説明会を、インターンシップと称して実施している企業が非常に多い。両者を明確に区分けするよう、企業や大学および就活業者に周知・広報してほしい。
- 「採用選考に関する指針」を遵守する企業と大学間のインターンシップなどがあれば、指針がより浸透するのではないか。
- 景気が回復し、企業の採用意欲が高まる中、学生の多くは都市圏での就職を希望しているおり、地方企業の人材確保は切実な経営課題になりつつある。働く場所は都市圏だけでなく、地元にもあることを学生に発信していただきたい。
- 海外からの優秀な人材を雇用するための相談窓口の充実とＰＲ活動。

（４）その他

- グローバル人材の育成に関する各大学の取組みやニーズ、各企業からの意見やニーズ、また政府の取組みなどを、全体的にまとめて把握できる仕組みがあれば、産学官の連携促進の好機になるのではないか。
- 地方創生・中小零細企業の活性化に繋がる新事業創出をするために、産学連携の橋渡しとしてマッチングやコンサルテーションを期待する。
- 大学教員の評価や昇進においては、現状では、学術論文が重視されているが、産学連携への貢献が教員の評価につながるような制度、仕組みが必要。
- 大学での講義、研究開発領域における共同研究等の産学連携の橋渡しとなるようなイベントや仕組みの充実。
- 各大学の学事日程を収集し、企業へ共有していただけると有りがたい。
- 大学は研究を実施するだけでなく、将来の日本を支える人材を教育する場であることを大学の先生方に伝えて欲しい。

以　上

別　紙

◎インターンシップの具体例

【製造業】

➢ つながりのある大学から１校につき１名希望者を出してもらい、学生の履歴書を基に研修部署を決め、各部署内で決めたテーマに沿って実施
➢ 理系学生を対象に、専攻に応じて鉄鋼製造プロセス、設備の開発、改善、鉄鋼材料の研究開発等の実際の技術課題に取り組む。それぞれテーマを設定し、具体的に企業で「技術者として働く」ことを体験してもらう
➢ 開発系部門における実験サポート、データ入力、解析、プログラム作成など
➢ 社員業務の一部を実践し、レポートにまとめた上で最終日に発表
➢ 実際、社員がどのようなビジネスを行なっているか体感することにより化学の可能性・将来性、化学ビジネスの面白さを感じる
➢ 製品開発における一部機能の設計・評価試験
➢ 各専攻分野ごとに学生の希望するコースを実施。工場および研究所の見学、社員との座談会、就業体験等
➢ 職種ごとに実施 ・サービスエンジニア職：製品知識の習得 および 業務理解 ・開発職：【短期】クレーンの制御技術に関するテーマへの取り組み 【長期】クレーンの構造解析・シミュレーション技術に関するテーマへの取り組み
➢ グループワークで顧客への販促提案を企画
➢ 学生の要望により研究開発部門での研修、生産部門での研修、海外営業部門での研修　等
➢ 生産工場の体験、3DCAD の体験、機械加工の補助、機械組み立て補助、安全教育　等
➢ ケーススタディを通じた企業の仕事の理解と体験、および仕事の基本である問題発見・解決の考え方を実習や社員とのコミュニケーションを通じて学び、働く上で必要な考え方を体感する

【非製造業】

➢ 企業人としてのものの見方、ビジネスマナーの重要性の理解、営業活動実習、 企業人としてのキャリア・デザイン
➢ ビジネスマナーを含む事前研修後に、事務技術別・受入コース別のカリキュラムを実施。各コース別に課題を設定し、課題の達成を通じて実際の仕事を体験する内容
➢ 建設業の仕事を体感するためのグループワーク、本社・技術研究所見学、安全性に関する講義、作業所での施工管理実習等
➢ 就業観を醸成する機会の提供、業界・企業理解を促すプログラムの実施
➢ 学生の職業意識の形成・適職判定への助成を主目的として実施。具体的には、銀行業務の概要、職場見学、営業に関する各種企画・検討、店頭におけるＣＳ体験、地域ソリューション活動に関する調査研究等の内容で実施
➢ テレビ放送の仕組みや報道原稿、番組プロデュース・企画会議、就活の基本講座、模擬採用試験、送信所・スタジオ設備など見学
➢ リサーチ職（調査研究職）の業務体験（現場配属型)、システムエンジニアの業務体験（グループワーク）
➢ 営業、損害サポート等の業務体感ワークを通じて、学生が成長を実感できる内容としている。参加者を対象とした現場受入れ型のインターンシップも別途実施
➢ 太陽光パネル販売事業の営業職サポート

➢ 鉄道主要駅における接遇サービスを通じて公共輸送事業を体験
➢ 銀行業務および金融商品の基礎、銀行業務の模擬体験（経営支援相談）
➢ 宅配便事業の新規展開を模したボードゲームや集配体験
➢ 現場実習（フロアーサービス・レストラン）、業界研究
➢ 2030 年の総合商社のあり方をグループワークや社内外からの講義を通じて学んでもらう
➢ 新ビジネスの創造 ・マーケティングワーク ・新ビジネス企画（先輩社員参加） ・プレゼンテーション、コンテスト ・研究所の見学等（技術系コースに設置）

◎企業の幹部・実務担当者による大学での講義事例

『業界研究会』建設業の現状と職場内容の説明
『多品種少量生産の生産・工程管理改善』 ・社内での５Ｓ、改善、ＦＡ活動等を通して、より効率的な生産現場を運営するための三現主義を紹介
『企業特別講演会』人材育成、総合商社ビジネス 『リーダーシップ論講座』リーダーに求められる素質、優れたリーダーシップとは 『グローバル人材養成プログラム』近年のアジア圏での総合商社ビジネス 『キャリア講演会』自身のキャリアに関する講演
『建築学概論』 ・計画、構造、環境、施工の各分野を４名の講師により講義する。最先端の話題を取り入れ、実践的に講義を進め、建築学の深い知識を養い、より幅広い活動ができる能力の習得を目指す
『メディア論、地方新聞論』 ・編集幹部が地元の私立大学で、後期に週１回計１６回講義
『食品業界の現状と展望』 ・業界特性、規模、課題と主な対応策など ・業界に適した人材像、必要なスキルなど
『グリーンイノベーションと ICT の活用』 『SDN/Open　Flow 最新動向～クラウド時代のネットワークを考える～』 『３D 形状モデリング』 『データエンジニアリング＆ビジネス～健康・医療情報の利活用に向けて』 『日本におけるオープンデータの取組み』
『ホテル概論』 ・宿泊、宴会、レストラン、ブライダル、ホテル管理
『リスク・マネジメントと損害保険の役割」 ・学生にとって身近な大学構内に潜むリスクを分析・評価し、防災・減災を含めたリスク・マネジメント手法を学ぶ
『パーソナル・マネー・マネジメント入門講座』 ・大学生のためのマネー、金融、経済の基礎知識
『化学プロセスシミュレーション』 『21 世紀の中国、中国ビジネス入門』 『アジアグローバル経営の基礎』 『エンジニアリング製図、原子炉工学エンジニアリング』
『デザインの本音を語る』 ・担当役員が大学に赴き、商品のデザインについて講演を行う

『情報セキュリティ・リスク・マネジメント：脅威とセキュリティ対策技術』 ・企業としての情報セキュリティへの取り組み、リスク・マネジメントとコミュニケーション、情報セキュリティガバナンスとネットワーク社会 『技術系企業の競争環境と戦略・イノベーション創出活動』 ・企業競争環境の実際、先進的企業の取り組み
『愛媛の国際海運業の発達と現状』 ・海運王国愛媛で、国際貿易を支える海運産業の実態と将来について開講
『ジャイロ理論とその応用』」 『ハイブリッドカーと航空宇宙ロケットの最新技術』 『衛星コンソーシアム　わが社における宇宙機器開発の歩み』
『日本の製造業及び鉄鋼業の成り立ちについて』
『化学産業技術論』 ・製品や製造プロセスについて解説。講義と併せて工場見学を実施
『産学連携薬学研究教育プログラム』医薬品創出力向上のために ・医薬品の創出力向上のために製薬企業が果たす役割
『私のプロジェクトX』『世界の空調文化と成長・発展の方向性』 ・企業人の経験談を聞くことで、様々な問題に直面した時に自分で考えて乗り越える意思や力を学生が持てるようにする。
『経営戦略を知る』 ・経営戦略と海外事業展開
『企業からみたグローバルインターンシップ』 ・グローバル展開方針と具体的取り組み、グローバルに活躍できる人材育成の考え方
『海運実務論』『海運産業社会事情』 ･海運会社の現状や活動全般、船舶職員の実務
『銀行ビジネスとグローバル人材の育成』
『キャリア・デザインと仕事』 ・講演者の学生時代や社会人経験などを通じて社会に出て必要な力や考え方を伝える。学生が持つ将来像に向けて在学中に準備することの重要性
『感性ビジネス講座－ファッションビジネス戦略論』 ・ビジネスの現状と取り巻く環境、グループの今後の経営戦略について
『これからの社会で求められる人財』 ・今後の社会環境の変化を踏まえ、将来、社会で活躍できる人財像の講演 『グローバル人財の要件』 ・海外事業立ち上げ～運営の経験談
『国際航空業概論』『ホスピタリティ概論』
『ものづくりの日々』 ・軽四輪車を通してものづくりの仕組みや取り組みを学生に伝える
『感性ビジネス講座－ファッションビジネス戦略論』 ・当社の現状と取り巻く環境、及びグループの今後の戦略について
『企業が抱える課題』『採用したくなる人物像』『社会人としての心構え、働くということ』

◎特定のテーマ・科目に関する大学のカリキュラム開発への参加・協力事例

➢ 信州大学寄附講座『神経難病学講座』 ➢ 信州大学連携講座『創薬科学講座』 ・新薬創出の機会、および医薬品研究開発に関わる人材育成 ➢ 順天堂大学寄附講座『免疫病・がん先端治療学講座』
➢ 慶應義塾大学『交通運輸情報プロジェクト』 ・情報工学等を活用してソフト系の幅広い切り口で研究を実施 ➢ 東京工業大学『鉄道の技術イノベーションと標準化』 ・標準化に関する授業の開講、有識者を招いて討論会実施 ➢ 東京大学『大規模災害に対する交通インフラ設備のリスク管理学』 ・交通インフラの減災、災害リスク評価技術の研究
➢ 文科省平成 26 年度グローバルアントレプレナー育成促進事業 『ＷＡＳＥＤＡ－ＥＤＧＥ人材育成プログラム』 ・企業や研究成果の事業化に関する基本的な知識や手法を教え起業家精神を育成
➢ 慶應義塾大学『先端エレクトロニクス製品アーキテクチャ講義』 ・デジタルカメラの開発設計担当者が理論や構造について説明
➢ 慶應義塾大学リーディング大学院 ・オープン・アライアンス、グローバルコミュニティ形成の観点
➢ 香川大学法学部特別講座『銀行の実務と法』 ➢ 香川大学全学部『キャリア・デザイン入門』 ・１年生を対象に仕事に対する取り組み姿勢や考え方を講義
➢ 立教大学『あしたのコミュティーラボの共同プロジェクト』 ・学生、教員、企業人が協力して社会的課題に対する新商品やサービス、イノベーションを創出することを目的に双方向型の教育を実施
➢ 立命館アジア太平洋大学『特殊講義』（共通教養科目） ・学生・社員共同で新規事業の企画立案 ➢ 一橋大学 如水会寄附講義『キャリアゼミ』（ゼミ名：流通・生活支援） ➢ 立教大学観光学部『経団連インターンシップ』 ➢ 首都大学東京都市環境学部他『経団連インターンシップ』
➢ 松山大学寄附講座『地域企業の再発見』 ・地域を代表する企業の経営理念や哲学、都市圏にない魅力などを経営者が講儀
➢ 金沢学院大学『地域金融機関の役割と学生への期待』 ・銀行の役割や業務を中心に社会人としての心構えや求められる人材について講義
➢ 東京大学『社会連携講座』 ➢ 大阪大学『共同研究講座』『アジア人材教育プログラム』
➢ 立命館大学『コーオプ演習』 ・産官学が連携して実施する課題解決型の教育プログラム。水族館において学生企画のイベントを１日実施。半年間、学生と密に連絡を取り企画を実施
➢ 静岡大学寄附講座『先進車両エネルギー工学』 ・ガソリン等の燃料エネルギーを有効に活用するための要素技術研究
➢ お茶の水女子大学『キャリア教育』 ・ＰＢＬ型授業の実施。問題に対するアプローチやプレゼンの評価を社員が企業目線でフィードバックすることでより実践的な問題解決手法を学ぶ
➢ 早稲田大学寄付講座『現代医療最前線への挑戦～医療問題への主体的向き合い方～』 ・「癌」をテーマに医師や研究者、証券アナリストによる癌医療の現状、課題、将来についての講義と製薬企業の取り組み
➢ 東京海洋大学『海運実務論』
➢ 宇都宮大学『オプティクス教育研究センター』 ・オプティクスの基礎的・基盤的分野について体系的教育を実施

➢ 東京大学経済学部、早稲田大学商学部『総合商社ビジネス論』 ・総合商社ビジネスの進展の軌跡と現状、将来の方向性
➢ 『コンピテンシー開発』 ・リーダーシップ力・意思決定力・理論展開力の開発 『グローバル人財開発』 ・講師の経験や体験を一般論化した講義とショートケーススタディを中心にグループ討議をし、グループ毎に発表する。
➢ 『セキュリティ人材育成』 ・安心・安全なコンピュータ・ネットワークの実現に向けて体系的かつ高レベルなセキュリティ人材を育成。
➢ ものづくりステップアップ実践プログラム『先端技術講座』 ・技術者を講師に各種分野の先端技術の動向について説明
➢ 『資本市場の役割と証券投資』 ・資本市場の役割、投資のリスクリターンの考え方、株式投資、債権投資、ポートフォリオ運用など証券投資における重要テーマを実務面から解説
➢ 『グローバルリーダーシップ・プログラム』 ・グローバルリーダー養成のため学生が任意で参加できる講義や大学対抗のコンペティション等を提供するプログラム

◎その他の協力事例

➢ 高校生を対象とした就業観の醸成（社内見学等）
➢ 早稲田大学国際教養学部の外国人留学生に対して、当社事業や不動産開発業務を英語で説明し、その成果を留学生にプレゼンテーションしてもらうプログラムを毎年実施
➢ 大学のキャリアセンターが主催するキャリア形成目的のセミナーでプレゼンを実施
➢ 『物流業界インターンシップ』への参加 ・学生に対し、物流業界全体の魅力を伝え、物流業の社会的重要性や先進性について理解を深めてもらい、自己の職業意識の育成を図る機会として、一般社団法人 日本物流団体連合会が主催
➢ 自動車部品メーカーにおける海外展開の現状について ・講義＋グループ・ディスカッション
➢ 神奈川経済同友会が主催する「神奈川産学チャレンジプログラム」に参加し、研究テーマに対するレポートを学生から募集、プレゼンを実施し優秀者を表彰