

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結果

2011年1月18日

(社) 日本経済団体連合会

目 次

	ページ
アンケート概要	3～4
集計結果	
第Ⅰ部：グローバル人材の姿、グローバル人材育成に向けた取り組み	
1. 海外展開の有無と人事戦略の方向性	5
2. グローバルに活躍する日本人人材に求められる素質、 知識・能力	6～7
3. 外国人人材の採用に向けた取り組み	7～12
4. グローバル人材の育成と定着・活用に向けた取り組み	13～14
5. グローバル人材育成に向けて、大学に優先的に取り組んでほしい こと	14～15
第Ⅱ部：大学生に求められる職業意識や知識・能力・素質等	
1. 大学生の採用に当たって重視する素質・態度、知識・能力	16～17
2. 文科系、技術系・理科系の大学生・大学院生を採用する立場から、 大学教育に期待するもの	17～18
3. 人材育成に向けた産業界と大学の連携	19～22

<アンケート概要>

〔調査目的〕

- (1)企業の求めるグローバル人材の素質、能力。グローバル人材育成に向けて
大学や企業に求められる取り組み
- (2)大学生が社会に出るまでに身につけるべき知識、能力や職業意識
- (3)人材育成に関して大学と企業間で協力可能な取り組み

*本アンケートにおけるグローバル人材とは、企業の事業活動のグローバル化を担い、
グローバル・ビジネスにおいて活躍できる日本人及び外国人の人材とする。

〔調査対象〕

日本経団連会員企業 1, 283社、地方別経済団体加盟企業（非会員）

〔実施期間〕

2010年9月15日～11月1日

〔回答数〕 596社

—内 訳—

- ◆ 経団連会員企業：310社（回答率：24%）

<回答企業のプロフィール>

（国内単体の従業員数）

従業員数	～300名	300～500名	500～1000名	1000～2000名
社数	22社	16社	35社	69社

2000～5000名	5千～1万名	1万～3万名	3万名以上	N/A
77社	36社	29社	9社	17社

（業 種）

建設・土木 (21社)	化学・薬品 (39社)	鉄・非鉄金属 (15社)	輸送機器・部品 (24社)
一般機械製造 (14社)	電機・精密機械 (32社)	その他製造業 (12社)	商社・卸売・小売 (24社)
運輸・倉庫 (15社)	銀行・保険・ 証券 (33社)	サービス業 (22社)	食 品 (9社)
石油・石炭・ゴム (8社)	不動産 (8社)	電気・ガス・水道 (8社)	その他 (26社)

- ◆ 非経団連会員企業：286社

- ・以下の各都道府県の30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、山形、宮城、新潟、富山、群馬、栃木、茨城、山梨、
 埼玉、東京、神奈川、静岡、長野、愛知、石川、三重、奈良、京都、
 大阪、兵庫、広島、愛媛、香川、高知、福岡、長崎、熊本、宮崎]

<回答企業のプロフィール>

(国内単体の従業員数)

従業員数	～50名	50～300名	300～500名	500～1000名
社数 11	社	117社	53社	61社

1000～2000名	2000～5000名	5000人以上	N/A
21社	11社	7社	5社

(業 種)

建設・土木 (17社)	化学・薬品 (8社)	鉄・非鉄金属 (13社)	輸送機器・部品 (19社)
一般機械製造 (25社)	電機・精密機械 (36社)	その他製造業 (22社)	商社・卸売・小売 (37社)
運輸・倉庫 (13社)	銀行・保険・ 証券 (17社)	サービス業 (31社)	食 品 (10社)
石油・石炭・ゴム (4社)	不動産 (1社)	電気・ガス・水道 (3社)	その他 (30社)

<集計結果>

第 I 部：グローバル人材の姿、グローバル人材育成に向けた取り組み

1. 海外展開の有無と人事戦略の方向性 [図 1]

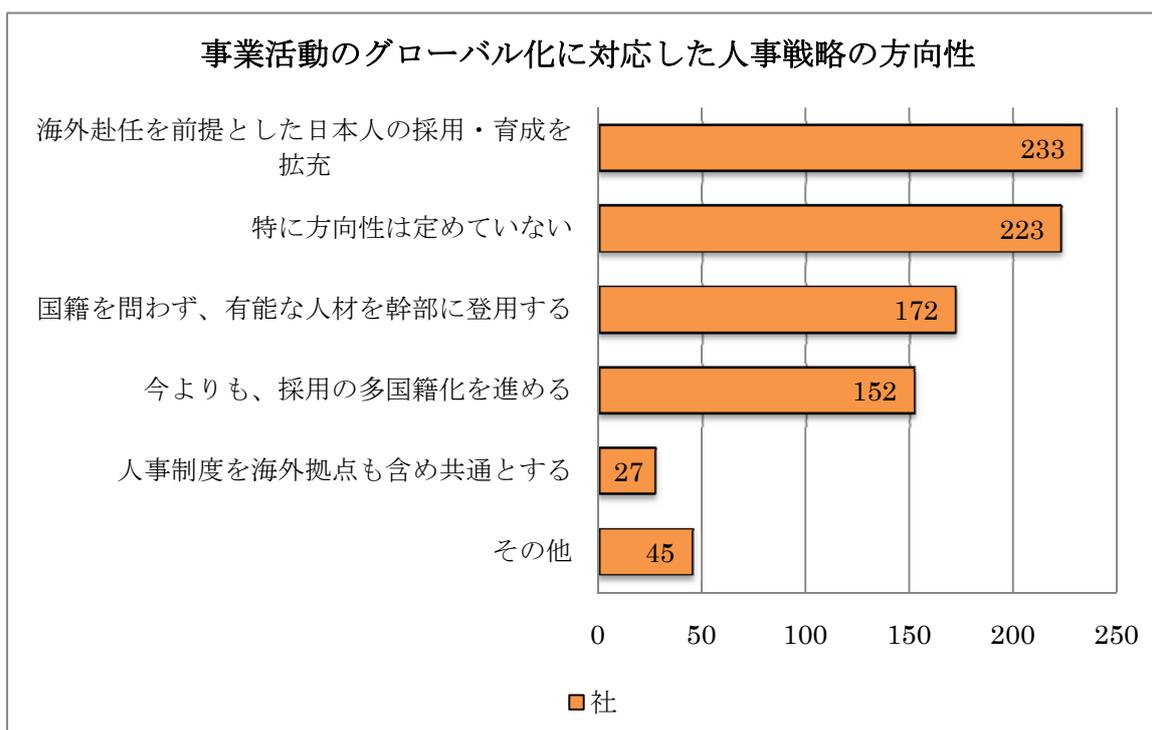
各社の今後 5 年程度の海外戦略について聞いたところ、「現在、海外展開を行っており、今後も拡充する」との回答が半数を占め（50.3%）「海外展開を行っており、今後は現状維持」「海外展開を行っていないが、今後は展開する予定、または検討中」を合わせると 70.3%に達した。

また、今後の事業活動のグローバル化に対応するための人事戦略の方向性としては、「海外赴任を前提とした日本人の採用・育成を拡充」するとの回答が最も多く（233 社）、「国籍を問わず、有能な人材を幹部に登用する」を挙げる回答も多かったが（172 社）、「特に、方向性は決めてない」とする回答も多数（223 社）あった。

その他では「中国の大学と連携し、定期的に中国人新人を採用する」「常に変化する顧客ニーズ、競争環境、社会環境に対応するため、変化に対応できる人材をスピード感をもって育成する」「海外拠点の現地社員を日本国内で勤務させ、社内のグローバル化を図る」等の回答があった。

[図 1]

n=584 社



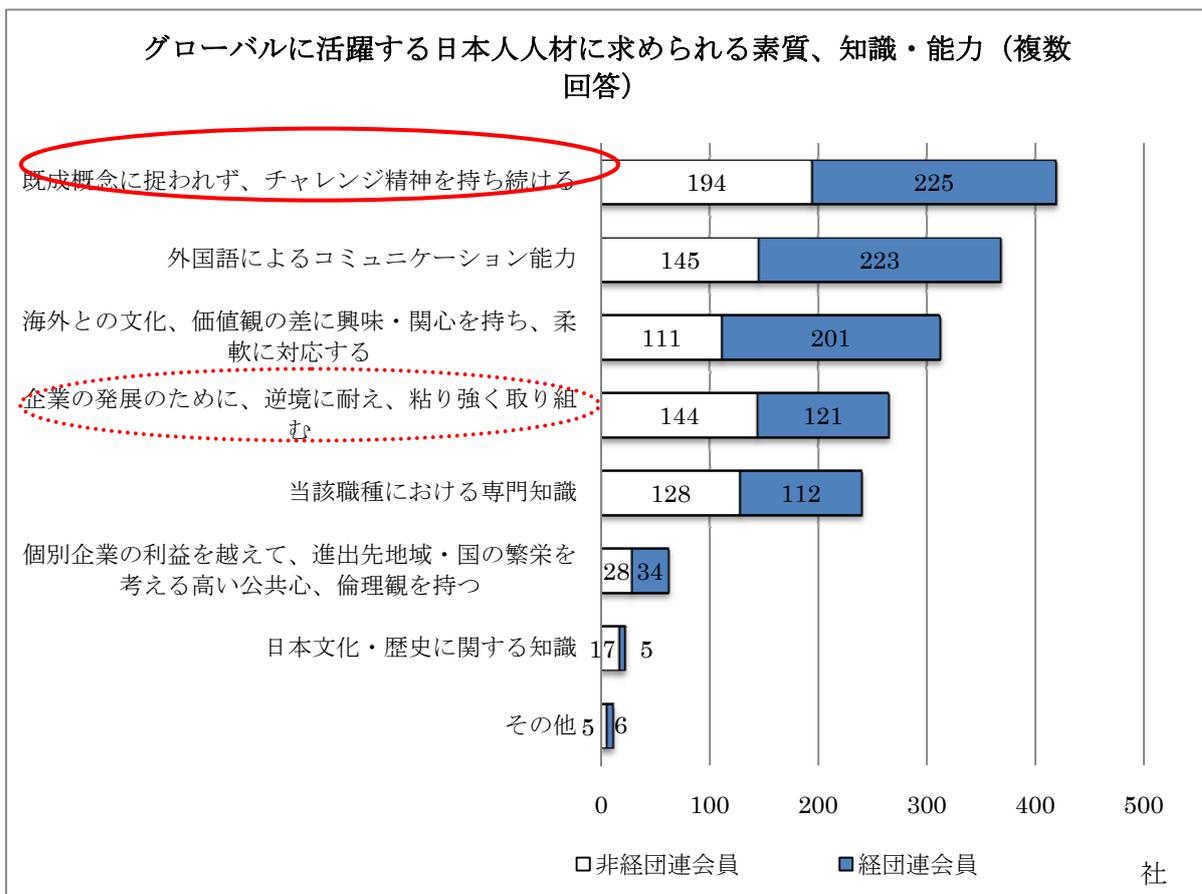
2. グローバルに活躍する日本人人材に求められる素質、知識・能力 [図2]

グローバルに活躍する日本人人材に求められる素質、知識・能力として最も多く指摘されたのは、「既成概念に捉われず、チャレンジ精神を持ち続ける」ことであり（419社）、次いで「外国語によるコミュニケーション能力（語学力に加え、相手の意見を聴いた上で、自分の意見を論理的にわかりやすく説明する能力）」（368社）、「海外との文化、価値観の差に興味・関心を持ち、柔軟に対応する」（312社）が上位となった。その他では「現地に受け入れられる気配りと人間性」などの回答があった。

（経団連会員、非会員企業による違い）経団連会員企業では、「外国語によるコミュニケーション能力」「海外との文化、価値観の際に興味・関心を持ち、柔軟に対応する」を重視する割合が非会員企業よりやや多く、非会員企業では、「企業の発展のために、逆境に耐え、粘り強く取り組む」を重視する割合がやや多かった。

[図2]

n=542社



また海外赴任者に求められる外国語能力については、「客観的基準は設けていない」とする回答が多く（501社）、その理由は、「語学力より現地で求められる専門的知識、マネジメント能力を重視している」「語学力は赴任後に集中的に学習する機会を与えることで伸びる」「外国語能力の基準を設けることで人選の幅が狭まり、有能な社員のチャンスを摘んでしまう」「外国語能力も判断要素の一つではあるが、専門知識、本人の適性、経験等を総合的に勘案して判断する」などの回答が多かった。

設けている場合（54社）は、TOEIC、中国語検定をあげる回答が多かった。

[海外赴任者等に求められる外国語の客観的基準の例]

【英語】

①TOEIC

- ・総合基準：500点以上、600点以上、730点以上、800点以上 等
- ・事務系 700点以上、技術系 500点以上

②研修で派遣する場合：TOEIC 450点以上、600点以上、650点以上
STEP BULATS B2 以上

③海外駐在員の場合：TOEIC 600点以上、700点以上、730点以上
STEP BULATS B2 以上

④海外留学の場合：TOEIC 700点以上、TOEFL iBT 100点以上
MBA の場合、TOEIC 800点以上

【中国語】

- ・中国語検定 4級以上、3級以上

3. 外国人人材の採用に向けた取り組み [図3][図4]

（日本国内における外国人人材の採用状況）

質問に回答した 583 社の内、42%に当たる 247 社は「外国人人材を継続的に採用し、現在も雇用している」と回答した一方、約 37%にあたる 216 社は「過去からずっと採用したことがない」と回答した。

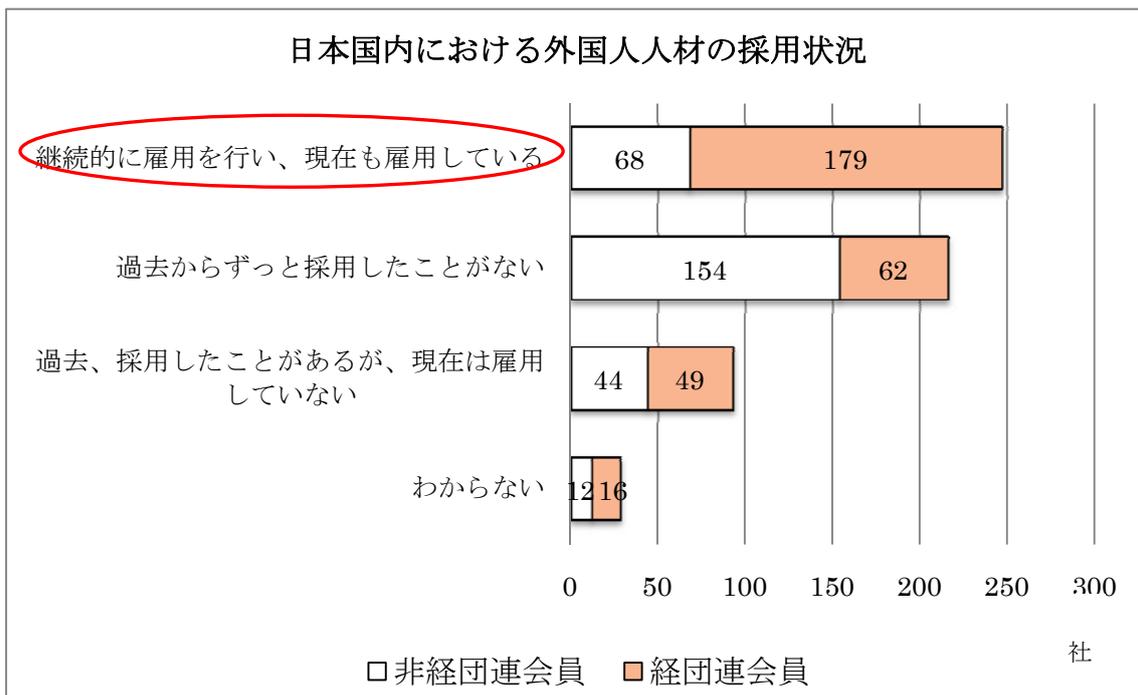
（経団連会員、非会員企業による違い）

経団連会員企業でみた場合、59%にあたる 179 社が「外国人人材を継続的に採用し、現在も雇用している」と回答しており、「過去からずっと採用したことがない」とする回答は 20%の 62 社であった[図3]（経団連非会員企業の間では、それぞれ 25%と 55%）。

また「外国人人材を継続的に採用し、現在も雇用している」との回答は、海外売上比率 50%以上の企業では、全体平均よりも多く、経団連会員企業の間では 77%、非会員企業の間でも 44%となった。

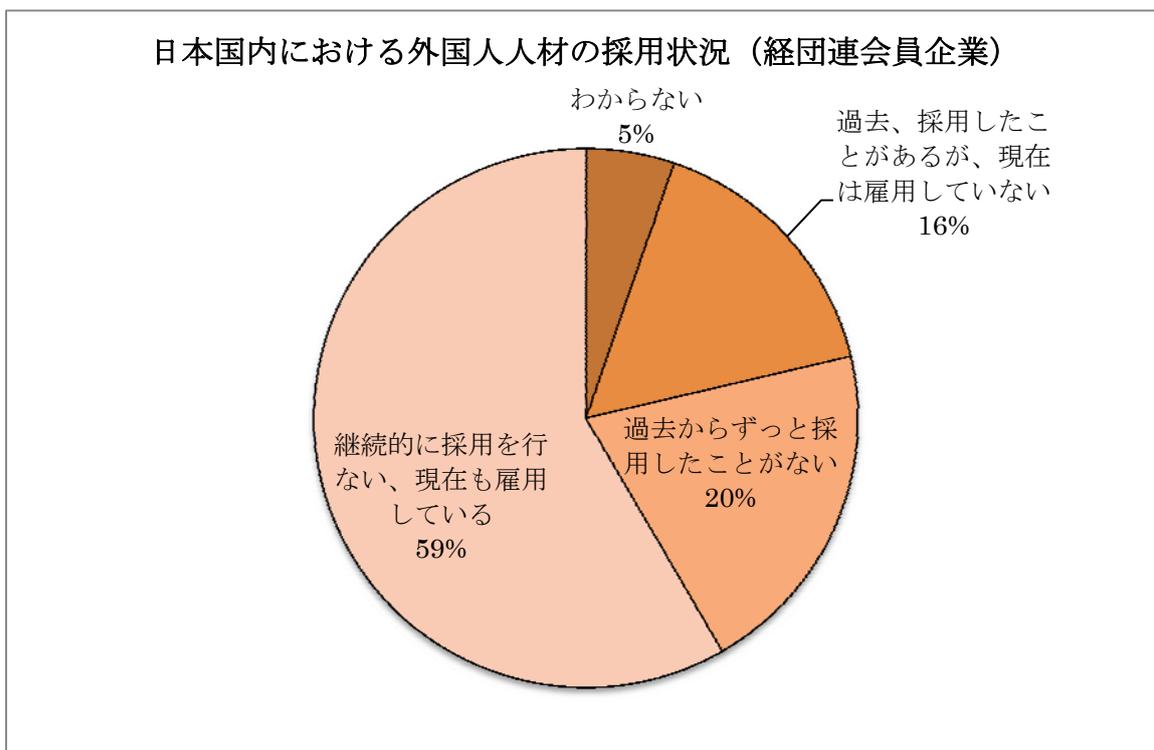
[図 3]

n=583 社



[図 4]

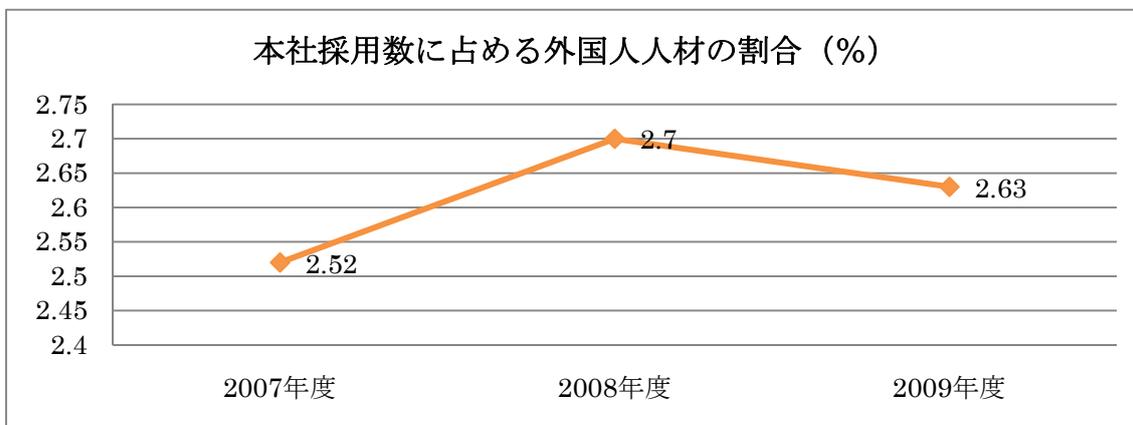
n=305 社



(日本本社における外国人人材採用の割合の推移) [図5][表1]

日本本社における採用人数（キャリア・中途採用を含む）の内、外国人人材の採用数が占める割合は2%台で推移しており、まだまだ低い。

[図5]



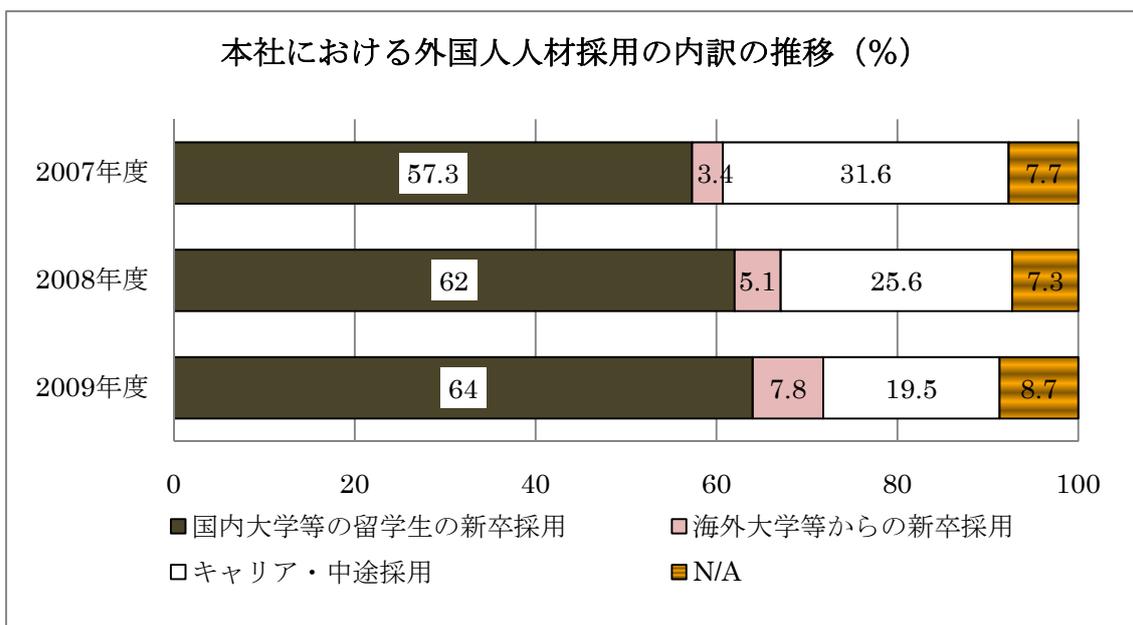
[表1] 本社採用人数と外国人人材採用数の平均

	2007年度 n=113社	2008年度 n=125社	2009年度 n=123社
平均本社採用人数	223.38人	249.47人	184.02人
平均外国人人材の採用数	5.87人	6.74人	4.85人

(外国人人材採用に占める留学生の割合) [図6]

本社における外国人人材の採用に占める国内大学等への留学生の採用割合も増加傾向にあり、キャリア・中途採用の割合は減少傾向にあることがわかった。

[図6]



外国人人材を雇用している職種としては、「総合職（営業、総務・人事、企画職等）」が最も多く（183社）、「研究開発関連」（115社）、「開発・設計・デザイン」（85社）、「国際貿易・投資などの国際業務」（68社）、「海外法務・会計等の専門職」（50社）等が続いた。

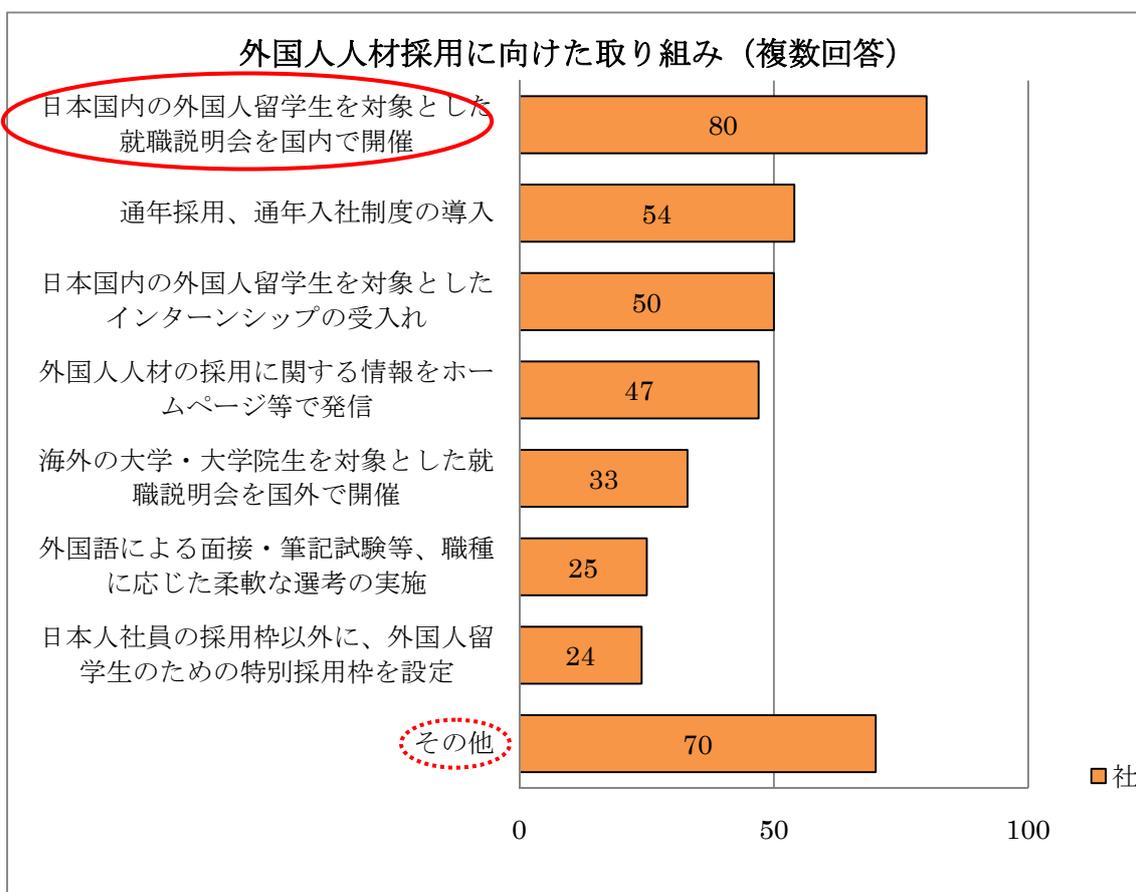
（外国人人材採用に向けた取り組み）【図7】

外国人人材の採用に向けた取り組みとしては、「日本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」（80社）、「通年採用、通年入社制度を導入」（54社）、「日本国内の外国人留学生を対象としたインターンシップの受入れ」（50社）等の回答が多かった。

またその他（70社）では、「海外の大学学部生・大学院生を対象としたインターンの受入れ」「プロフェッショナル社員（有期1年契約）としての外国人の採用」「ボストン・キャリア・フォーラム（米国留学生向け説明会）への参加」「縁故による採用」「外国籍採用担当者による同目線での就業観や業務の説明」「専門機関を利用」「海外拠点で日本語を学んでいる学生をインターンとして受入れた」等の回答があった。

【図7】

n=231社



インターンシップの受入れに関しては、受入れ大学数は1～2大学が最も多く、多いところは13大学だった。受入れ人数の平均は2.9人で多いところは20人だった。受入れ期間にはバラつき（3日間～365日間）があり、最も多かったのは10日間で、平均は21.4日間だった。

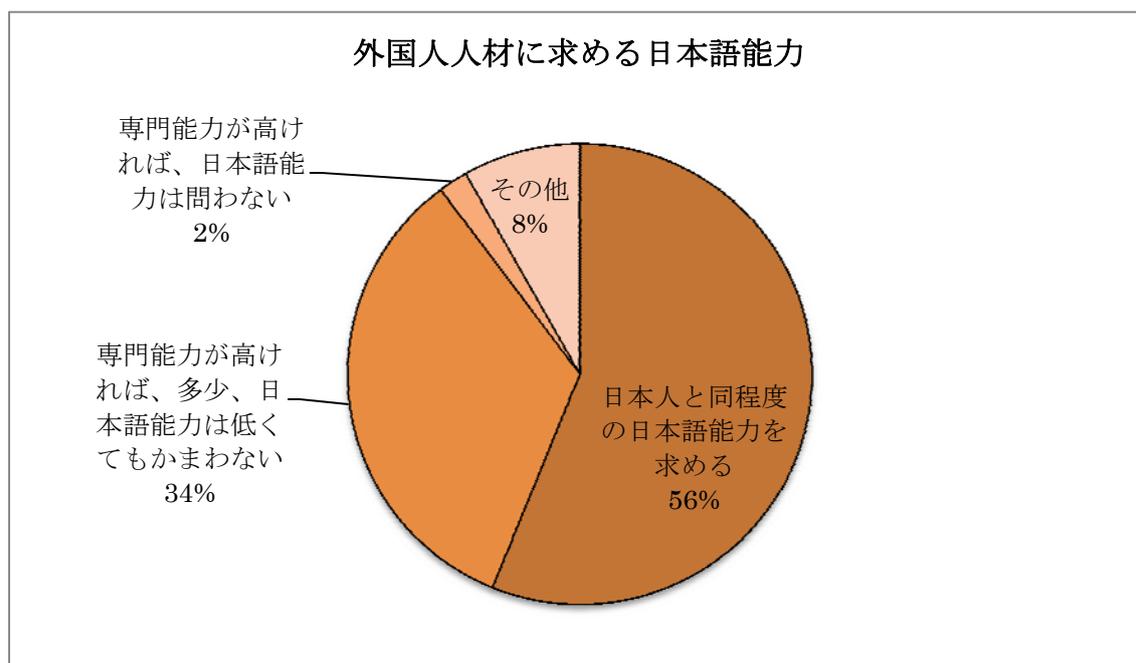
（外国人人材に求める日本語能力）【図8】

外国人人材を採用する際に求める日本語能力としては、回答した340社の内、過半数（56.5%）の192社が「専門能力に関わらず、日本人と同程度の日本語能力を求める」と答えた一方、「専門能力が高ければ、多少、日本語能力は低くてもかまわない」「専門能力が高ければ、日本語能力は問わない」とする回答も36%を占めた。

その他では、「日本人と同程度でなくても良いが、ビジネスに必要な日本語能力を求める」「海外の大学から直接採用する場合は日本語能力は問わないが、留学生を採用する場合は、日本人と同程度の日本語能力を求める」等の回答があった。

【図8】

n=340 社



(外国人人材を採用していない、もしくは採用をやめた理由) [図9]

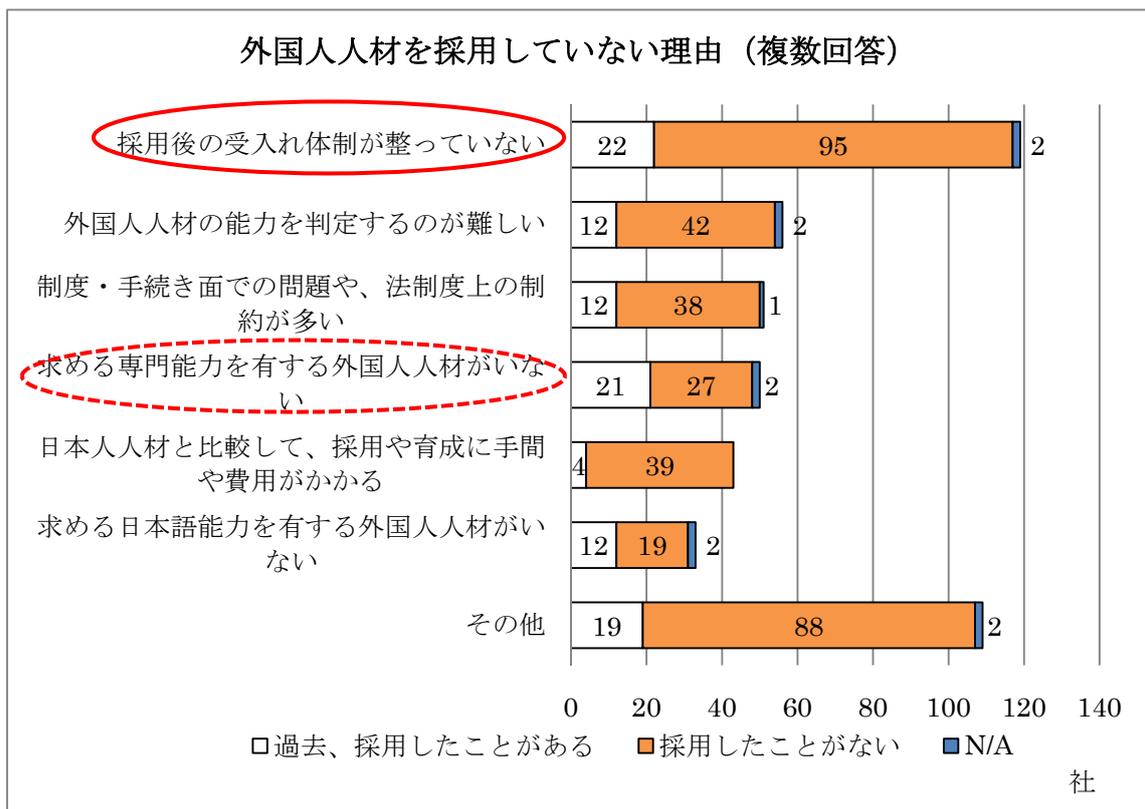
外国人人材を過去、採用したことがあるが現在は雇用していない、もしくは過去からずっと採用していないと回答した企業(309社)を対象に、採用していない、もしくは採用をやめた理由を尋ねたところ、「採用後の受入れ体制が整っていないため」(119社)、「外国人人材の能力を判断するのが難しいため」(56社)等が上位を占めた。

過去に採用したことがあるが現在は雇用していない企業と、過去からずっと採用していない企業との違いとしては、「求める専門能力を有する外国人人材がいない」とする回答が、前者の間で多いことが指摘される。

その他では、「外国人人材を採用する必要性がない」「外国人人材は入社後10年程度で退社・帰国することを前提とする人が多く、当社のキャリアパスに合わない」「本気で志望してくる人が少ない」「海外現地法人で採用しており、本社で採用する必要性を感じない」等の回答があった。

[図9]

n = 283 社



4. グローバル人材の育成と定着・活用に向けた取り組み [表2]

グローバル人材の育成・定着に向けて企業が、対外国人、対日本人双方に実施している取り組みとしては「個々の社員に対するキャリア形成面接等を定期的に実施」「評価基準、報酬、手当等に関する方針を策定し、社員に公表」「国籍に関係なく、ポジションの需要に応じて異動・配置を実施」「国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供」を挙げる回答が多かった。

[表2]

n = 321 社（対外国人）、n = 488 社（対日本人）

育成・定着・活用に向けた取り組み(複数回答)	対外国人	対日本人
外国語研修(日本語研修も含む、社内・社外問わず)の機会を提供	115 社	297 社
海外出張や海外研修の実施など、社員が海外経験を積める機会を提供	167 社	364 社
ビジネススクールやロースクールなど、海外留学の機会を提供	60 社	128 社
異文化(日本文化も含む)や言語の異なる国で働くことに関する研修の機会を提供(外国人材が働く職場の日本人社員向け研修も含む)	73 社	122 社
国内外の子会社、現地法人等と共有する企業理念・価値観、行動指針を策定し、外国語にも翻訳して、国内外の社員に浸透	136 社	145 社
職場における外国人材へのサポート人材の任命や、外国人材及び家族を対象とした生活面での支援(住宅の提供、相談窓口の開設等)	59 社	43 社
イントラネット、社内手続きや定型文書、お知らせ等について、外国語に翻訳して活用できるよう整備	43 社	40 社
個々の社員に対するキャリア形成面接等を定期的に実施	154 社	248 社
評価基準、報酬、手当等に関する方針を策定し、社員に公表	164 社	273 社
長期雇用を前提としない制度等、複数型のシステムから選択可能な人事制度を導入	37 社	50 社
国籍に関係なく、ポジションの需要に応じて異動・配置を実施	236 社	263 社
国籍に関係なく、昇進・昇格の機会を平等に提供	255 社	277 社
昇進・昇格の条件に一定レベル以上の外国語能力を要求	35 社	62 社
幹部昇格の条件に海外勤務経験やグローバル業務経験を設定	6 社	10 社

対日本人向けには「外国語研修（社内・社外を問わず）の機会を提供」「海外出張や海外研修の実施など、社員が海外経験を積める機会を提供」を挙げる回答が多く、グローバル化対応として、外国語能力の向上や海外経験の提供に注力していることが示された。

対外国人向けでは、「国内外の子会社、現地法人等と共有する企業理念・価値観、行動指針を策定し、外国語にも翻訳して、国内外の社員に浸透」を挙げる回答が多かった。

その他では、対外国人向けには「入社時の育成計画書の作成」「外国人社員交流会の開催」、対日本人向けには「人事評価に海外子会社への出向、長期出張支援を追加」「若手社員の海外研修の実施」「国内グループ企業社員のグローバル人材育成を支援」等の回答があった。

5. グローバル人材育成に向けて、大学に優先的に取り組んでほしいこと

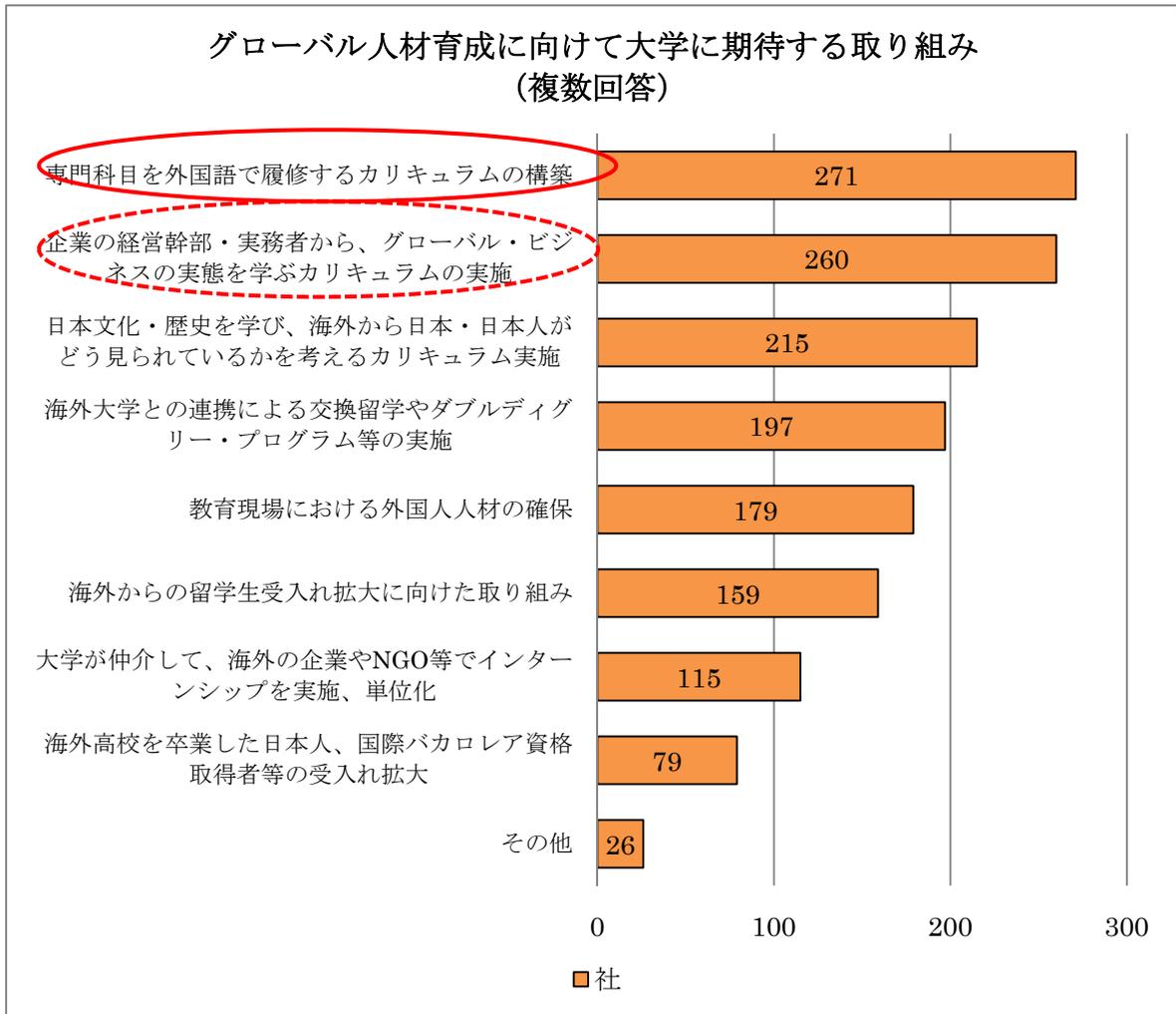
[図 10]

グローバル人材育成に向けて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かった。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示された。

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）」との回答もあった。

[図 10]

n=514 社



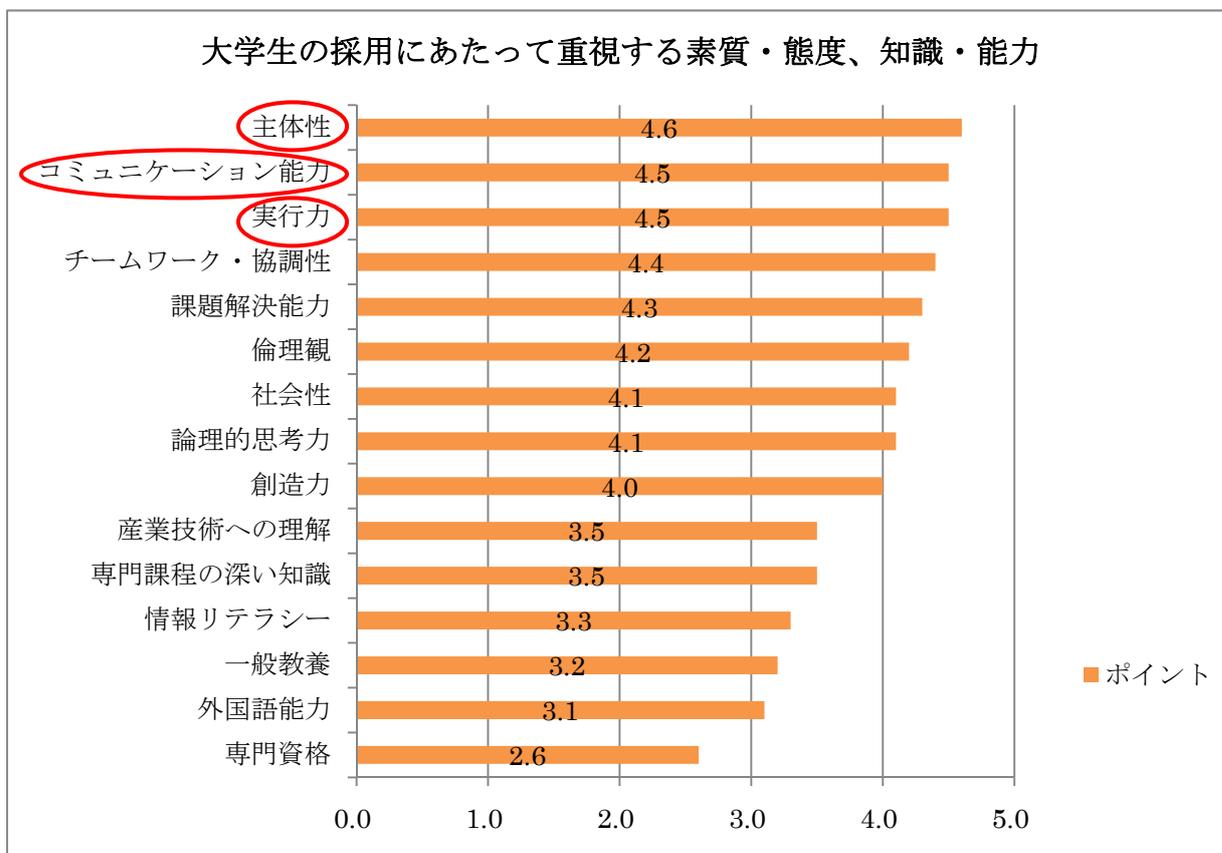
第Ⅱ部：大学生に求められる職業意識や知識・能力・素質等

1. 大学生の採用に当たって重視する素質・態度、知識・能力 [図 11]

大学生の採用に際して、「非常に重視する」との回答が多かったのは「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)で、経団連が過去に実施したアンケート調査と同様の傾向が確認された。他方、下位になったのは「情報リテラシー」(3.3点)、「一般教養」(3.2点)「外国語能力」(3.1点)、「専門資格」(2.6点)であった。

[図 11]

n=594 社



〔非常に重視する=5ポイント、重視する=4ポイント、普通で良い=3ポイント、余り重視しない=2ポイント、重視しない=1ポイントで計算〕

(最近の大学生に不足していると思われる素質・態度、能力・知識) [表 3]

一方、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)、「職業観」(361社)、「実行力」(322社)が続いた。

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)、「産業技術への理解」(396社)、「コミ

コミュニケーション能力」(346社)が続いた。

企業は重視しているコミュニケーション能力については、企業の学生に対する評価が低いことが確認された。

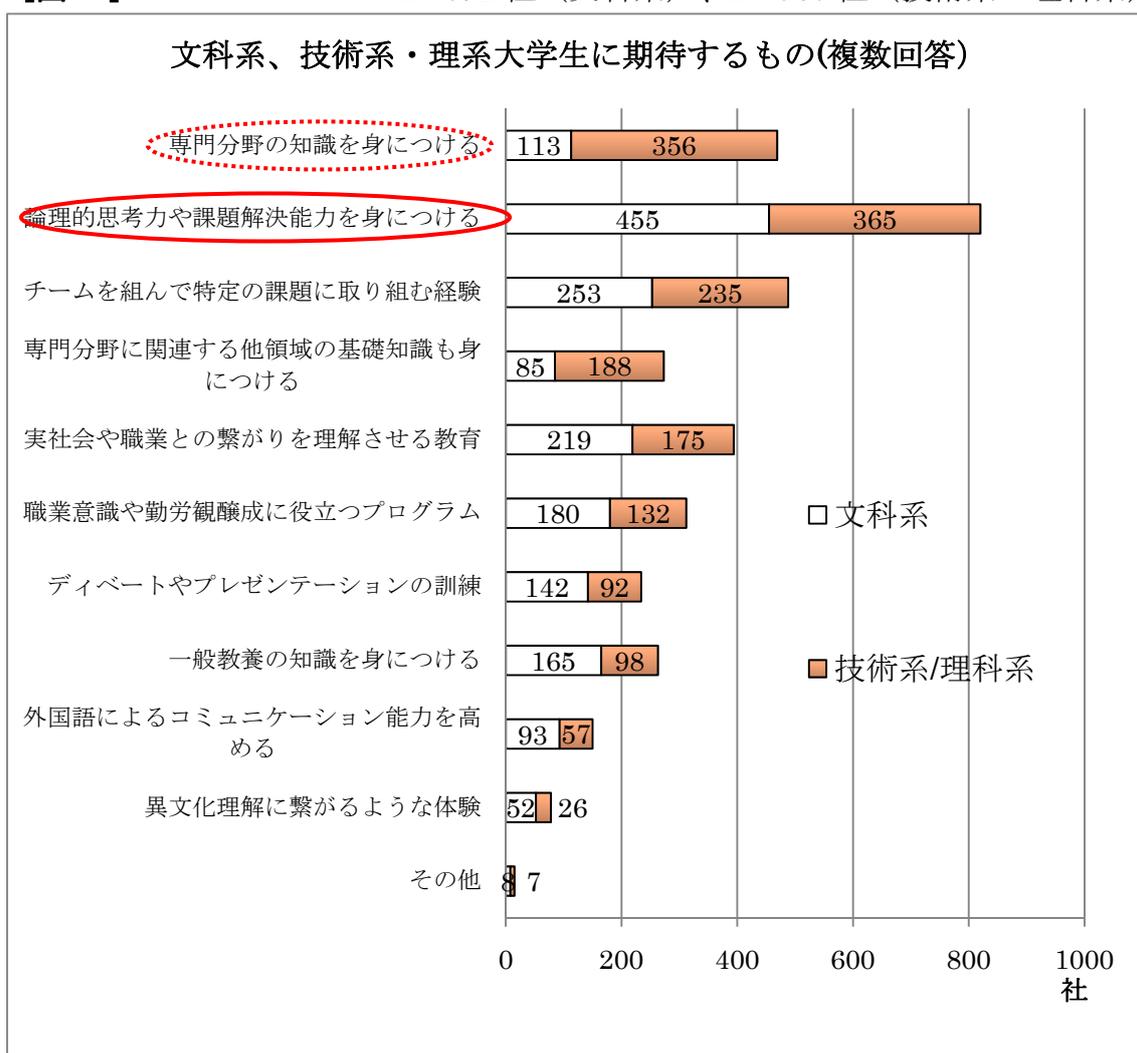
[表3]最近の大学生に不足していると思われる素質・態度、知識・能力

	第1位	第2位	第3位
素質・態度	主体性 / 523 社	職業観 / 361 社	実行力 / 322 社
知識・能力	創造力 / 407 社	産業技術への理解 / 396 社	コミュニケーション能力 / 346 社

2. 文科系、技術系・理科系の大学生・大学院生を採用する立場から、大学教育に期待するもの [図12]

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かった。

[図12] n=592社(文科系)、n=580社(技術系・理科系)



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高いことが確認された。

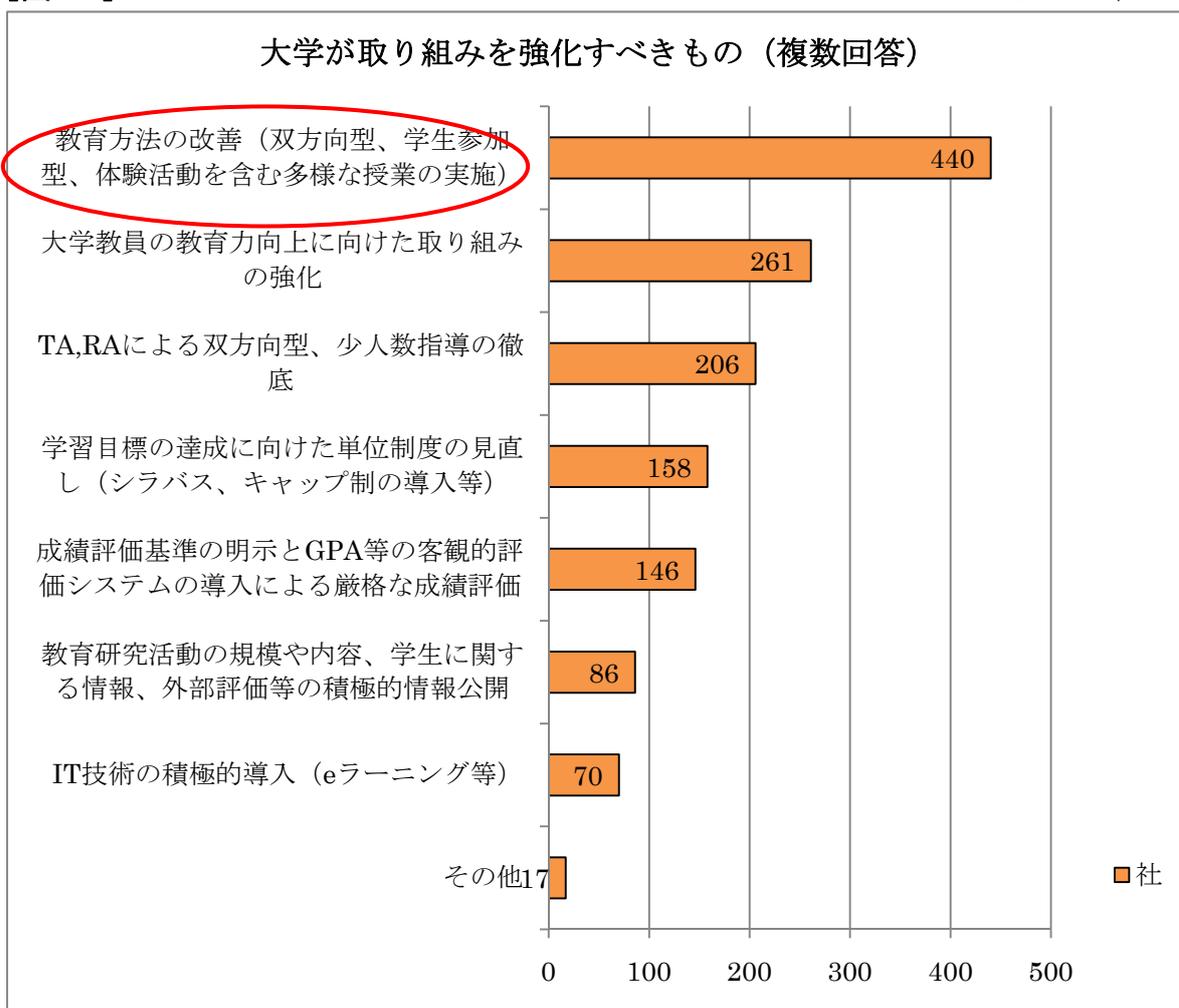
（教育改革に向けて大学に期待する取り組み） [図 13]

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、大学に取り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）、「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）が続いた。

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」等があった。

[図 13]

n=575 社



3. 人材育成に向けた産業界と大学の連携

回答企業の過半数に近い 288 社が大学生のインターンシップを受け入れている（経団連会員企業 175 社、非経団連会員企業 113 社）と回答し、4分の1強の 163 社が大学での企業幹部・実務担当者による講義を行なっていると回答した。また、大学の特定の科目のカリキュラム開発に協力していると回答した企業も 45 社に上った[表 4、表 5、表 6 は企業の取り組み事例]。

[表 4] 企業でのインターンシップへの取り組みの事例

[平均受入れ人数：27.2 日、平均受入れ人数：12.8 人]

A社 (コンサルティング)	経営コンサルティングの模擬プロジェクト。2名のインターンシップ参加学生につき、1名の社員が講師として就き、5日間に渡って密度の濃い指導を行う。実際のプロジェクトでの就業を模してデータ分析、議事録作成、アイデアの具現化模索などを経た後、最終的にクライアントへの提案という形で最終日を迎える。
B社 (小売業)	店舗と本部で基本業務を実習する。店舗では売場での実習を基本に、人・商品・お金の流れを学ぶ。本部では新規開店を題材として、店舗開発・管理の基礎を学ぶ。
C社 (観光業)	業界団体が行っているモデル・インターンシップ事業に参加。大学で観光業を学んでいる学生の受け入れを2週間程度行っている。アジアの観光人材の育成を目的とした産学連携の取り組みに参加し、アジアの留学生を中心としたインターンシップの受け入れを実施している。
D社 (サービス業)	外国人留学生を中心に、研究課題を特定した上で、関連部署の視察、レクチャー、業務体験を実施。最終日に課題に関するプレゼンテーションを行ってもらう。
E社 (製薬業)	夏休み期間を利用した、3日間のMR職のインターンシップを実施。製薬業界、MR職についての理解を深めるためのレクチャー、MRとの医療現場への同行教育、工場、研修所等の社内施設見学を通じ、製薬会社の仕組みや業務内容、医療現場におけるMR職の役割を学び、製薬業界の位置付けや社会的役割、仕事の意義等に対する理解を深める。
F社 (石油精製)	10日間の課題解決型インターンで、最初にテーマを与え、社員のサポートを得ながら、最後に提案をしてもらう。途中、新エネルギー・セミナー、製油所、水素ステーション見学、若手社員との懇親会を実施している。
G社 (輸送機器・関連部品)	文科系学生を対象に実施。商品企画、マーケティング、販売促進などの学生に人気のある部署に配置し、仕事に興味をもってもらい、短期間でより多くのものを吸収してもらえカリキュラムにしている。

H社 (電力)	事務系、技術系のコースに分けて実施。事務系では、人事労務部等による電力業界の概要、電気事業についての説明と、営業、法務、企画、経理、広報、燃料調達業務などの業務体験。学生の職業観、就業意識を高めるとともに、電力業界、電力会社についての理解を深めてもらうことを目的としている。
I社 (放送)	バラエティー番組、報道番組、スポーツ番組の制作現場、および技術職の現場で就労体験させる。就労体験が5日、座学1日、フィードバック1日の計7日間で、就労の具体的内容は現場によって様々である。
J社 (証券業)	金融経済セミナー（テーマは金融市場と証券会社の役割、金融商品について、日経新聞の読み方等）の開催、見学（証券取引所、日本銀行、当社支店・トレーディングルーム）、当社株式売買システムによる株式売買注文体験、接客体験（店頭ブースでのロールプレイング）等を実施している。
K社 (証券業)	金融ビジネスの最前線とも言える現場で実践しながらのポートフォリオ分析、プランニング`を体験しながら、資本市場における証券会社の役割や社会貢献について考えもらう。
L社 (保険)	社員による保険の基礎知識に関する講義を行い、保険に対する知識を深めてもらうと同時に、保険会社の実際の業務を体験してもらう。
M社 (保険)	職場受入れ型とセミナー型の二つを用意している。前者は、5日間のプログラムで、人事担当者によるガイダンス、現場での体験、人事担当者による振り返りを実施。後者では、1日と2日の2パターンで、ボードゲーム等による保険機能の体感と社員との懇談を行う。
N社 (運輸)	課題提言型と就業体験型の二つを用意している。前者は、本社内の部署で受入れを実施し、当社の経営の現状と課題、業務内容などのレクチャーを受けながら、当社の経営、事業展開などについてチームで提言を行うもの。後者は、技術職場において実作業に従事しながら当社の技術職場の仕事を体験してもらう。
O社 (商社)	2泊3日の集中型合宿形式で、テーマの異なる3回に分けてインターンシップを実施している。書類選考にて参加者を選出し、期間中は、少人数のチームに分かれグループワークを中心に行い、最終的には各チームから新規ビジネスの提案・発表を行ってもらう。当社社員と触れ合い、活動を通じて自ら考え、行動する難しさ、大切さを学んでもらうことを趣旨として行っている。
P社 (建設)	建築士試験受験の資格要件に関する大学院生の学外インターンシップを対象に実施している。設計、工事監理等の実務を体験しながら、生きた知識や技術、職業倫理を身につけてもらうことを目的に、建築設計、構造設計、設備設計等の各系統毎に2週間と4週間のコースを本社及び支店にて実施。

Q行 (銀行)	大学生に「働くとは？」というテーマについて、グループワークや当行の社員へのインタビューを通じて本質的な理解を深めてもらい、インターンシップ最終日には、小学校6年生に対して、劇や紙芝居など様々な手法によりプレゼンテーションを行う。
R社 (電機)	実際の現場で研究開発や設計業務などビジネスの実務に触れ、企業や仕事に対する理解を深めてもらう職場体感型インターンシップを実施している。
S社 (電機)	国籍を問わず技術系学生を対象に実施。150テーマの内、日本人学生は140テーマ、留学生は全テーマに応募可能。他に、海外の提携大学でインターンシップを実施。
T社 (電機)	技術系の特定分野(材料系など)の大学生を対象に実施。夏休みに2～3週間、技術者の実務サポートの立場で業務を行ってもらう。

[表5] 講座・カリキュラム開発への協力の事例

業種	カリキュラム・講座名
情報通信・電機	先導的ITスペシャリスト育成推進プログラム
電機	マテリアル・デザイン(材料、デバイス開発)
電機	知能物質科学講座
電機	イノベーション創出戦略マネジメント講座
化学	化学産業ものづくり特論 新しい工業化学の教科書作り ポリマー材料プロセス入門
一般機械	企業倫理とコンプライアンス(留学生向けのリレー講座)
一般機械	グローバル・マニュファクチャリング・マネジメント・プログラム(産学連携「グローバル人材プログラム」の一環として)
情報通信	情報メディア産業技術「女性研究者・技術者支援のための産学連携教育プログラム」 イノベーションが拓く未来価値創造連携講座
シンクタンク	価値創造リーダー育成プログラム
電機	座学/実学連携学習プログラムによる「ものづくり力」養成カリキュラム
精密機械	計測工学/センサー、計測・制御と安全
製造業	ベトナムで講座を開設
銀行	ファイナンス数理

[表6] 企業幹部・実務担当者による講義の事例

業種	講座名・テーマ
食品	ビール業界の産業事情講座
情報通信・電機	ソフトウェア開発工学、ITトレンド講座
化学	化学産業ものづくり特論、新しい工業化学の教科書作り
情報通信	IT産業の技術動向、セキュリティ分野の最新トピックス
観光業	旅行産業におけるビジネスモデルと戦略
卸売	ファッション・ブランド戦略論
電機	エレクトロニクス事業経営論
情報通信	超高速通信を支える通信デバイスとシステム技術
化学	化学企業における触媒・プロセス開発の実際
化学	際立つ高収益企業への道
化学	化学ものづくり特論
電機	新機能情報システム、組み込みシステム、インターフェース工学
化学	高分子産業特論
電機	学生時代に何をすべきか、社会では何が要求されるか
通信・通信サービス	超高速通信を支える通信デバイスとシステム技術 コンピューター・リテラシー
小売	働くことの意義
小売	採用担当者の視点と本音、学生と社会人の違い
一般機械	日本の国際協力（海外での地雷除去活動への取り組み）
一般機械	技術者原論（企業倫理、技術開発、知的財産活動、品質管理、技術人材）
銀行	実践銀行論
銀行	銀行論（金融制度、金融行政、銀行業務についての講義）
銀行	外資系金融機関の実務と理論
銀行	地元経済の発展過程と地方銀行の役割
電力	電力工学特論
製造業	社会・産業を支える重工業の現在と未来
サービス	ブライダル・ビジネス（ブライダル・ビジネスの業態、歴史、スタイル）
輸送機器	自動車の開発と技術（企業戦略と商品企画、開発プロセス、必要な技術についての講義）
鉄・非鉄金属	金属材料に関する講義（電気自動車用リチウムイオン電池材料の開発、環境リサイクル、合金開発）

以上