

〈研究ノート〉

産学連携による航空人材育成の課題と展望 —成田国際空港を臨む国際大学とANA総合研究所の取り組みから—

七 井 誠一郎 ・ 山 下 俊 一

【要旨】

少子高齢化がますます進む日本社会において、企業活動を支える人材の確保とその育成は企業経営における中核的なテーマの一つである。本稿は、成田国際空港南側に位置する城西国際大学と株式会社ANA総合研究所（以下、ANA総合研究所）との産学連携による航空人材育成の課題を明らかにし、今後の産学連携による人材育成の方向性を示すものである。この人材育成の取り組みは、成田国際空港に比較的至近である大学から同空港と周辺関連企業への人材供給が主目的とされてスタートしていることに特徴がある。企業にとって、空港で働く従業員の居住圏に立地する大学で、人材確保や人材育成のために教育に着手できることは、就業後のイメージをより具体的に学生たちに与えることができ、一方で都市部から離れた立地にある大学にとっては、成田国際空港に至近であることを活かした教育を展開できる点で、他大学との差別化を図りながら実学教育を展開することができる¹。

キーワード：航空人材、産学連携、実学教育

1. はじめに

我が国における産学連携の取り組みは、1990年代に入ってから動きと見て取れる²。日本社会は、1945年の第二次世界大戦終結後の民主化、戦後の高度経済成長、戦後の人口増加とともに経済成長を経験し、そして1980年代のバブル景気も手伝い、欲しいものは一通り手に入って不自由さを感じない高度大衆消費社会を経験した。戦後の経済成長は一億総中流意識を生み出し、社会の成熟化と共に他の先進国同様に大学進学率も上昇する時代を迎えた。当時の日本では、大学の学生収容定員数より、圧倒的に受験者数が多い需要過多の時代でもあり希望の大学に入学するための浪人生を相手にする予備校も多く存在する時代であった。戦後の日本企業による世界での躍進は、日本企業の経営システムが注目を集め、「日本的経営」として一大ブームが世界で起こった。ハーバード大学教授のエズラFヴォーゲルによる『ジャパニアンナンバーワン』などをはじめ、数多くの海外研究者が日本企業や社会を研究対象としていた時代があった。日本企業は、入社から定年まで過ごす割合が高い「終身雇用」や新卒一括採用を

前提とした「年功賃金」、個別企業単位による組合活動を主とする「企業別労働組合」といった、欧米と異なる日本の企業慣行やその社会や文化に注目が集まった。日本においても、ようやく1986年に男女雇用機会均等法が施行され、女性が男性と同等の職業機会の権利を有することが示され、社会の意識を変えていくものとなった。

1990年代初頭のバブル経済崩壊と共に日本経済は低迷期に突入し、これまでの日本社会の仕組みややり方を見直す風潮を迎えた。文部科学省においては、1991年の学校教育法と大学設置基準の見直しにより、これまでの大学において大学卒業時に授与される「学士」が称号から「学位」として扱われることや、教養教育課程の廃止など、各大学による教育の特色が出しやすい環境整備の契機となった。戦前戦後と日本社会において「象牙の塔」として社会との接点が少なかった大学は、大学の大衆化とともに独自性の発揮が求められることとなった（黒羽、1995）。

1.1 日本における産学連携教育の歴史と先行研究

日本における産学連携は、大学と企業の関係のみでなく、政府といった「官」との連携を出発にしていると言える。それは、日本の大学教育は国立大学を中心に発展してきた歴史でもあり、日本における産学連携のスタートは産学官連携であったと言える。文部科学省の「科学技術・学術審議会技術・研究基盤部会・研究基盤部会答申（2003年4月28日答申）」の「資料4 新時代の産学官連携の構築に向けて（審議のまとめ）」によれば、

戦後の日本の大学等と企業との間では、大学等の研究室に対して企業から研究資金（奨学寄附金）が提供され、一方で、研究関係情報等が大学等の研究者から企業側に提供されるとともに、企業にとって学生への接近が容易になるといった、相互の契約によらない産学の日常的な連携関係（特定研究室と特定企業間での「あうんの呼吸」型の産学官連携）や、月単位で頻繁に開催される学会等における大学等や企業の研究者間の公式・非公式な情報交換、さらには博士課程修了者の企業への就職による知識・技術の移転など、契約によらない形での産学官連携（「非契約型」の産学官連携）が主流であり、このことが日本の産業界を国際水準に押し上げるのに相当な貢献を果たしてきた³。

とあり、非公式な関係でありながら、大学等の研究室と企業との関係性が日本の産業界の発展に寄与してきたと言える。

1991年の学校教育法と大学設置基準の改正までは、大学におけるカリキュラムも国によって定められており、1991年以前は一般教育課程と専門教育課程が区分され、また履修すべき単位数も一般教育科目は36単位、外国語科目で8単位、保健体育科目の4単位、専門教育科目で76単位の合計124単位の履修を満たして初めて卒業要件を満たすと定められていた。

1991年の大学設置基準の大綱化により、大学教育の自由度は大きく増し、各大学の教育の

特色を打ち出すことができるようになっていく。大学卒業時にはこれまで「文学士」「経済学
士」などは称号として扱われてきたものの、1991年の法律改正により学士は「称号」から「学
位」に格上げされ、表記も「学士（〇〇）」と明記されることとなる。あわせて学部名称も国
立大学に準じた学部名称しか認められなかったルールが改められ、「国際」「情報」や「福祉」
「政策」等と言った社会の動向を示す語との名称の組み合わせにより学部名を名乗ることがで
きるようになったのである。またこの大学設置基準の大綱化は、大学が国から管理される存在
から自らが評価点検する存在へと変わった年でもある。授業評価、シラバス作成の整備や情報
公開など、社会に広く大学の活動を示すことが求められるようになった大きな変革の年である
とも言える。

さらに2001年の省庁等改革により1府22省庁は、1府12省庁に再編され、文部省は文部科
学省と再編された。「日本産学フォーラム」によれば、この2001年はまさしく産学連携深化の
年として位置付けられている⁴。その理由として、当時の経済産業大臣の平沼赳夫による平沼
プラン構想により、「大学発ベンチャー3年1000社計画」が発表されたからである。併せて国
立大学の教職員の非公務員化も打ち出されるなど、大学発のビジネスが社会的に支援される契
機となったと言える。

これまでの日本の産学連携に関する先行研究として、清成（2000）、塚原（2006）、川嶋
（2009）、兼本（2015）、そして産業界からも豊田・近藤・吉川（2007）、七井・松田（2017）な
どがあり、大学と産業界の連携の在り方、課題、教育の成果を論考したものは少なくない。ま
た一方で、各大学における産学連携の取り組みは、大学や企業からの情報発信、地域の行政、
商工会議所をはじめ個別産学連携の報告は数え切れないものがある。李・福留（2013, 2017）
は、それら学術的に産学連携の取り組みを捉える俯瞰的とも言える研究成果と個別の産学連携
の取り組み事例の蓄積を統合することが、産学連携教育の現状と今後の展開についての示唆を
もたらすと整理した。

産学連携に関する先行研究は、産学連携の枠組み、意義や成果を俯瞰して捉えるマクロ的な
研究と個別大学や企業の産学連携を紹介するミクロ的な視点に大別される。この大別からすれ
ば本稿の目的は、ミクロ的な視点に立って「大学と航空会社の産学連携による人材育成」の事
例を考察しながら、そこからマクロ的視点を展望し、今後の産学連携教育の在り方を示すもの
である。

2. 産学連携の概念整理

先行研究においては、産学連携の主体は、「産」である「企業」と「学」としての「大学」
と捉えられており、産学連携は、「企業と大学の連携」を意味する。日本における産学連携は、
戦後から存在していたものの、それは目に見えにくい「あうんの呼吸」型連携であった。確か
に企業と大学の関係が社会においても注目され、顕在化していくのは文科省による1991年の

大学設置基準の大綱化以後と言え、大学設置基準の大綱化は、各大学にカリキュラム作成の独自性を生み、学部教育の特色化と他大学との差別化を生み出すことができるようになった。これまで大学教育現場の数々の規制が緩和されることと18歳人口の減少によって、各大学の教育特色と内容による受験市場における差別化を生み出すこととなった。そして2001年の省庁再編と「平沼プラン」によって、産学連携がこれまでの「あうんの呼吸」型連携ではなく、目に見えて社会にその取り組みを評価してもらおうアピール型の連携へと深化していった⁵。産学連携を推し進める契機となった「平沼プラン」では、「大学発ベンチャー3年1000社計画」が発表され、大学におけるベンチャー企業設立の動きをもたらす。併せて同時期から国立大学の教職員の非公務員化が議論されることにもなり、産業界の「非公務員化」に対する賛意とは別に、大学教職員の賛否は分かれたものの最終的には2004年に国立大学は法人化された。国立大学の法人化に伴い国立大学と民間企業との連携も柔軟におこなうことができるものとなった。

こうして産学連携は旧国立大学も加えて時代と共に全国的に一般的なものとなり、大学教育の現場において、産学連携という「大学と企業の連携」そのもの自体は、新規性のあるものではなくなった。社会において、企業が資金を提供して研究成果を得るような形から、企業と大学が人材を出し合って共同で研究開発をおこなうもの、また企業が教育活動に参画し、社会に有為な人材輩出を目指すものなど、多種多様な種類の産学連携が誕生しており、現在では、「産学連携」と言っても、その具体的な活動内容などをよく聞かない限り、その内容を十分にイメージすることも難しい。それゆえ、本稿では、産学連携の企業と大学の関係性を概念的に整理しながら、本稿の位置づけを明確にしていきたい。

まず、企業と大学が産学連携をおこない始める際には、さまざまな連携形態があるが、企業と大学の二者間において、その主導権は概念的には3つのパターンを想起させる。

- I. 企業 > 大学 (企業が主導権を握りおこなう産学連携活動)
- II. 企業 = 大学 (企業と大学が対等な関係である産学連携活動、利害一致)
- III. 企業 < 大学 (大学が主導権を握りおこなう産学連携活動)

まず企業が主導権、つまりイニシアチブを握るケースI（以下、企業イニシアチブ型とする）では、企業が積極的に産学連携に協力する状況となる。それが、大学側から企業に対して産学連携事業を持ち込み、大学の活動に協力を求めるようなケースや企業側から大学に対して資金提供や技術提供を持ち掛け、イニシアチブを企業が握るケースである。この産学連携において、企業にイニシアチブがあり連携の継続も企業に裁量があるケースとなる。IIのケースでは、企業と大学の利害が一致している状況であり、例えば、研究資金の調達に苦しむ大学と資金は潤沢にあるがその専門分野の研究者がいない企業などが連携する場合は、この利害一致のケースと言えるだろう。双方にとってWin-Winの関係にある状況であると言える（以下、この

ケースⅡを利害一致型と呼ぶ)。ケースⅢでは、企業より大学にイニシアチブがあるケースで、企業が抱える課題を大学の力によって、解決したいとするケースや社会貢献の視点で大学からの働きかけで大学教育に協力してもらおうようなケースである。例えば、人口減少の中で商店街の活性化や製品やサービス開発などの場面で若者の意見を取り入れたい企業などが、20歳前後の若者が多く集まる大学にプロジェクトを持ち掛けるケース等や大学が企業に協力を求めて職場の各種見学の受け入れや実習体験などを依頼するケースがこれにあたる（以下、このケースⅢを大学イニシアチブ型とする）。このように産学連携においては、企業と大学の二者の関係性に注目すれば3分類することが可能であるが、この3分類は時間の経過とともに変化していくことも考えられ不変なものではない。

次に、産学連携において「産」の意味するところは、幅広い産業と業種を意味し、その経済活動は企業所在地から生産や販売拠点といった地理的な範囲は、ローカルからグローバルなものまでさまざまとなり、柔軟な活動組織である。一方で大学は、日本国内の拠点において教育・研究といった知的生産活動をおこなう場であり、学校教育法にも定められている通りに「大学」は、許認可の上で「教育」「研究」活動をおこない、広く社会にその成果を提供するという役割が与えられている⁶。企業に比べれば、決して柔軟な組織とは言えない。

産学連携について、この「教育」と「研究」のどちらかに比重が置かれるかによって産学連携を特徴づけるものと考えることができる。「教育」と「研究」の双方に同等に寄与することも考えられるものもあることを仮定して、以下のように大きく3分類できるであろう。

- A. 教育>研究（産学連携が教育を主たる目的としているケース）
- B. 教育=研究（教育と研究の成果の比重が同等と考えられるようなケース）
- C. 教育<研究（研究成果を求めることを主たる目的としているケース）

Aのケースでは、産学連携を通じて教育機会を提供することが主目的となっているケースである。いわば人材育成型の産学連携がこのAのケースと言えるだろう。業界や企業現場の知識や経験を伝授することによって、初めてその職業に興味を持ったり、求められたりする知識を理解することができるようなケースである。これは広い意味で、小学生などにもおこなわれている職業理解や職場体験などもこのケースに分類されることから、「人材育成型産学連携」と呼ぶこととする。Bのケースでは、教育の一環でもあり、研究成果にもつながるような産学連携を指す。例えば、ITソフトの開発等の産学連携の場合には、ソフト開発技術に必要なものを提供し、開発ノウハウも教授しながら、大学生たちが新しい着想でソフト開発をおこなったり改良したりする場合などは、いわゆる教育と研究成果の相乗効果を目指すものとなり、このようなBのケースを「相乗効果型産学連携」とする。

そして、Cのケースは、研究成果を上げることが最大の目標であり、研究成果追求型産学連携とも言える。企業と大学の共同開発によって誕生した新製品などが、このCのケースに分類

され「研究成果追求型産学連携」としたい。

この産学連携のアクターは、「企業」と「大学」の二者であり、その連携においてどちらがイニシアチブを取るという視点と、さらにもう一方で、企業と異なり、国から助成金を受けて公的支援を受ける存在の大学は、「教育」と「研究」を通じて社会の発展に寄与することが必要である。国公立大学はもとより私立大学においても国からの助成金を受ける存在であるから、常に社会の発展に寄与する活動が求められるのは言うまでもない。

産学連携のイニシアチブを取る視点と活動の成果となる「教育」「研究」の2つの視点を組み合わせれば、次の表1「産学連携のイニシアチブと産学連携の成果分類」となる。

表1 産学連携のイニシアチブと産学連携の成果分類

連携イニシアチブ \ 教育研究比	A 教育 > 研究 人材育成追求型	B 教育 = 研究 相乗効果型	C 教育 < 研究 研究成果追求型
I 企業 > 大学 企業イニシアチブ型	I-A	I-B	I-C
II 企業 = 大学 利害一致型	II-A	II-B	II-C
III 企業 < 大学 大学イニシアチブ型	III-A	III-B	III-C

出所：筆者七井作成

上の表1は、産学連携を整理分類するためのものであり、この表を用いることで、産学連携の特徴を把握することができる。産学連携において求められる成果は多様であり、縦軸のIからIIIの分類は、より主体的に働きかけるのが企業なのか大学なのかを示すものであり、横軸は教育と研究の比重を用いて分類したものである。

本稿で扱う「城西国際大学とANA総合研究所の産学連携に関わる協定」は、表1を用いればどのように位置づけることができるだろうか。

2.1 「城西国際大学とANA総合研究所の産学連携に関わる協定」締結の経緯

本産学連携は、2007年12月13日に協定が締結され、2008年度よりANA総合研究所による授業が開講されるに至った。本産学連携において、成田国際空港の南側に位置し至近な本学において、同空港周辺のANAグループ各社への人材供給を目指し、航空・物流産業、旅行・観光産業等に従事する人材の育成を目指すことで合意に至り締結に至っている⁷。本提携は、ANA総合研究所からの提案によるものであるが、開学以来、成田国際空港に至近であることから航空・空港関連企業に就職を希望する学生がいたこともあり、双方の利害が一致したと言える。大学の立地する千葉県東金市は、外房に位置し房総の教育拠点としての役割を担って

いる。しかしながら、大学の立地は千葉市からも電車や車で40分程であり交通アクセスに利便性があるとは言い難い。一方で航空会社の視点で本学は、成田国際空港の南側に位置し、また同空港に勤務する人々の居住圏内であることから、航空人材の発掘と育成とその活用に利点を見出した⁸。航空会社から見れば成田国際空港に関連するANAグループ企業の人的資源の供給地としての価値を見出したのである。物的資源の活用も視野に入れて人材育成も可能となり、企業と大学の双方で利害が一致したと言える。それは、表1の中では「産」と「学」の利害は一致していることから利害一致型、人材育成を目指す目的を持っていることから人材育成追求型と分類できることから、II-Aに位置する「利害一致・人材育成追求型」産学連携と言える。

3. 城西国際大学における産学連携

本学、城西国際大学は、1992年に経営情報学部と人文学部の2学部2学科で開学した私立大学である。開学当初から経営情報学部には、3年次配当の「企業研究」という必修の実習科目が用意され、学生は夏休み期間を中心に企業に約1週間(5日間)の実習が必須であった。いわゆる今では一般的な用語となったインターンシップを意味する科目であり、産学連携においては、教育に比重を置く「人材育成型産学連携」が開学当初から用意されていた。この科目は、開学当初から必修科目として実施されてきた科目であり、学部教員ほぼ全員が企業実習担当者となり、実習前に学生の履歴書の作成を指導したり、学生に対して業界研究や企業活動の解説をしたりと事前指導にも多くの時間を割いた。また、実習開始時には学生引率をおこない、学生の実習中には見回り訪問、そして実習最終日に企業でおこなわれる発表会や報告会、反省会などといった実習受け入れ側で用意してくれたイベントへの参加や実習後の御礼訪問なども教員の必須業務であった。実習を終えた学生たちは、その実習体験を踏まえて企業研究としてレポートを作成し提出することが単位取得において必須であった。優秀レポート執筆者は、同級生と下級生が集まる学部集会で発表をすることが慣例であった。

このカリキュラムの開発は、経営情報学部の初代学部長となる宇野政雄教授によるものであった。宇野教授は、早稲田大学商学部で長く教授を務められ、戦後の日本のマーケティング研究、そして商学教育の発展に尽力された人物であった。また、本学部の設置認可申請にあたっては、宇野教授の他に一橋大学商学部の宮川公男教授が関わり、開学部時の教員はいずれかの教授の推薦によって任用された教員たちであった⁹。開学に当たっては、長年にわたり日本の商学教育に携わってきた二人の大学人が、大学設置基準の大綱化を踏まえて「実学教育」を前面に出した学部を構想し、その中で「企業研究」という科目を配置している¹⁰。経営情報学部は、当時としては珍しいノート型パソコンの必携、そして、全教室にインターネット接続が可能となる情報コンセントを完備し、さらには、黒板と共に大型スクリーンとプロジェクターを設置し、1学年全員が入れる180名規模の階段教室も用意され、実践的な教育が展開された。開学時においては、教員の中には既に企業勤務経験者も複数名いて、当時としては、国

立大学や首都圏の伝統校に比べてユニークな教育体系を有していた学部であった。

そして、この「企業研究」という必修科目は、大学が率先して企業に働きかけ、大学が授業に沿った形で企業実習を依頼し協力を求めるという大学主導型の産学連携であった。また、その目的は人材育成そのものであり、つまり、表1では、Ⅲ-Aに位置するものとなる。経営情報学部は当時の文部省に設置認可申請をする上でも、教育特色のある科目が必要であり、また大学として実学教育を展開する上で、地域の企業や行政と連携をして学生の実践力向上を図るために用意したのが「企業研究」という実習科目であった。開学時には、大学主導の人材育成を目的とした産学連携教育が学部カリキュラムに備わっていたのである。

3.1 城西国際大学とANA総合研究所の成田国際空港を視野に入れた人材育成の基本的な考え方

城西国際大学とANA総合研究所の産学連携において、成田国際空港の存在を抜きには語ることはできない。成田国際空港は1978年5月に新東京国際空港として開港する以前も、それ以後も、長らく建設にかかわる地元住民による反対運動が続いた。開港当初の滑走路は4,000m級のA滑走路一本のみで、長らく片肺空港と呼ばれていたが、長い間の紆余曲折を経て2002年4月に2本目のB滑走路が建設された。その間も出国日本人旅客数は年々拡大し、旅客ターミナルも開港当初からあった第1ターミナルに加え第2ターミナルが1992年に供用開始された。2015年にはLCC用の第3ターミナルも開業し、現在の体制となっている¹¹。今後は首都圏空港容量の拡大に対応するため、2028年度末までに第3滑走路を建設する計画が進捗している¹²。これが計画通りに完成すれば成田国際空港の発着回数はさらに50万回まで拡大し、出国日本人、訪日外国人とも大幅な利用者の拡大が見込まれている(NAA, 2023)。第3滑走路供用開始後には、現在3つに分かれている旅客ターミナルの統合・建て直し計画(ワンターミナル化)や鉄道駅の新設なども控えている。それに伴い成田国際空港地区の求人も大幅な増加が続く見込みであるが、航空業界では2020年から始まったコロナ禍で職を離れた人も多く、コロナ禍の終息後も人手不足感は改善していない¹³。そのため成田国際空港周辺企業への人材輩出元として、空港のお膝元にある本学に期待する声は大きい。

この成田国際空港の拡大の歴史と、城西国際大学におけるANAとの産学連携活動は軌を一にしている。ANAは、成田国際空港の利用者の拡大が進む2007年、成田国際空港周辺の企業への人材供給の強化を目的として城西国際大学との産学連携協定を締結した。以降、17年間に及ぶ産学連携の活動実績がある。その間、8人の実務家教員と4名のキャリアコンサルタントが実践的な授業・指導で学生をサポートしてきた。毎年実施している企業現場の担当者を招いての連携授業や就職活動のサポート、インターンシップなどの航空関連産業への推薦や企業社会などを通じて、航空業界を担う人材を送り続けてきている。最も地の利のある成田国際空港には、ANA成田エアポートサービス(株)という空港運営会社があり、毎年卒業生を送り出すことに成功している。また、成田国際空港以外の企業では、ANAのキャビンアテンダント(客室乗務員)や羽田や地方都市のANAグループの空港運営会社や機内食製造会社、コン

タクトセンターなどに数名が進んでいるほか、日本航空関連企業や、航空業界以外のホスピタリティ産業（ホテル業など）に進む者もいる。本学でのこれまでの産学連携の成果を踏まえつつも、今一度連携協定の目的に立ち返り、航空、物流、旅行、観光などの業界に広く人材を送り出していくことが求められる。

3.2 ANAにおける産学連携の狙い

ANA 総合研究所での産学連携活動の組織的スタートは、会社設立の2006年に、その設立母体であるANAが東海大学工学部航空宇宙学科に航空操縦学専攻を立ち上げたことに端を発する¹⁴。操縦士不足を補うリソースとして、航空大学校・自社養成コースに加え、本コースの卒業生からANAのパイロットを採用して行くという実利を目的としていた。現在も実用機・座学の教員をANAから派遣（出向または転籍）している。その後は、ANAグループにおける産学連携活動はANA総合研究所を中心に進められてきた。

営利企業に過ぎない航空会社がこうした産学連携活動に取り組むには、自社にとって直接あるいは間接的な利益があることもあるが、活動の性質上、大学や社会に広く還元しようとする社会貢献的な意味合いも強い。

3.2.1 明日の航空業界やその他社会を支える人材の育成

航空事業に必要な知識や業界経験を踏まえた知見（暗黙知）を形式知として学生に伝え、明日の航空業界やその他社会を支える人材を育成する。学生を社会に送り出す前の土台作りを行うことから、企業が学生に求める社会人基礎力の育成にも重きを置く。

3.2.2 大学教育での指導経験から得られた知見の企業への持ち帰りと活用

大学教育に教員として携わる社員個人の指導能力の向上に留まらず、授業・指導経験を通じて得られた知見（経験知）を企業に持ち帰り、社内講師として組織に還元する。企業にとって産学連携とは組織と組織の協働であり、人材が還流することで双方にとって意義が生まれると考えているのである。

3.2.3 実務経験豊富なシニア社員の活躍の場としての産学連携

労働集約型といわれる航空会社の業務は幅広く、事務系や技術系の総合職もいれば、運航乗務職、客室乗務職、運航管理職など様々な職掌が存在する。加えて関連会社に目を向ければ航空関連の業務領域はさらに広がり、商社機能やシステム開発運用機能など航空事業以外にも多種多様の業務がある。航空会社本体の職員も出向を通じて、これらの経験を積むことになる。

こうした実務経験豊富なシニア社員にとっては、産学連携を通して、実践を通じて得られた知見（実践知）に基づく職業教育、すなわち実社会での学問の活用方法やその事例について臨場感をもって伝えることを得意としている。年齢的に航空会社の実務の最前線を退いたとして

も、それまでの経験を生かして社外での次世代の人材育成活動という新たな活躍の場が得られれば、これからの航空事業を支える人材を送り出すことで再び本業に貢献することができる。それは同時に社会の土台作りにほかならず、そうした産学連携分野はシニア社員にとって人気のある仕事となっている。

3.3 学生・大学にとっての意義

3.3.1 職業予備知識の習得、職種ミスマッチリスクの削減

産学連携教育を実施する提携校において、航空業界にどのような仕事があるのかを半期の授業を通じて学生に学んでもらうことを計画している。日本における航空業界の仕事は、利用者として目にする機会があるグランドスタッフとして知られる空港係員や、CAと呼ばれる機内客室乗務員の仕事などはイメージしやすい。一方で、他にどのような職種があるのかを想像することは意外に難しいようである。例えば、航空会社の総合職が担当する営業やマーケティングと聞いて、旅行会社の仕事とどのように違うのかを回答できる学生は多くないだろう。また、羽田空港や成田国際空港に集まる多数の航空機を捌くオペレーションと聞いても、その仕事をイメージすることは難しいであろう。航空会社にとってオペレーションとは、まさに中枢の業務であるが、その概要を説明できる人材は、かなり限られるのではないだろうか。産学連携の授業では、学生が普段利用者として空港や機内で目に触れる職種以外にも、お客様の目に触れないところで関わっている数多くの職種を取り上げながら、学生たちには効率的に業界の職業知識を身に付けてもらうことを心掛けている。また、ANAグループ各社の現役社員を招き直接話を聞くこともできるため、職業観が早期に育まれることが期待される。

さらに、次の学期では、路線契約や国際提携、マイレージプログラムや顧客体験価値向上戦略など、航空会社の様々な事業戦略について解説している。これらは航空会社で行っている事業の説明に過ぎないと捉えられがちであるが、世の中では様々な業種において、同じような事業戦略を展開している事例は数多い。例えば、LCCの事業戦略などは、航空会社のケース（実践知）として学びながら、ほかの業界にも応用（形式知）できるものとして有用であり、経営学分野のマーケティングや人的資源管理、会計学などを専攻する学生たちが在籍する経営情報学部において、まさにビジネスケーススタディとして学んでもらうことができる。

また年間を通して、授業と並行して国家資格であるキャリアコンサルタントの有資格者によるキャリア相談が提供されている。これは、学生が自分の嗜好や考え方を客観的に見つめ直す自己分析の場であり、キャリアコンサルタントとの会話を通じて自分自身の顕在化していない希望だったりセールスポイントだったりを知ることができるようになる。

このように学生が航空業界内部の情報に触れる機会が格段に増えたことで、学生にとっては自分が将来就職する仕事としてイメージがしやすくなり、その結果仕事のミスマッチのリスクが大きく減少すると考えている。これは学生本人のみならず、雇用する会社側にとっても新入社員の早期離職率を引き下げる上で有効な方途となっている。自分の希望するイメージに合っ

た会社に入って働けることは学生個人の職業人生にとっても有益であろうし、そして生き生きとした意欲ある仕事ぶりが発揮されることにより、会社側、職場の同僚、お客様などすべての関係者にプラスの影響が出ると考えられる。

こうした航空会社の業務を詳しく紹介する授業は、筆者としても2000年代に入ってからのものである。以前の大学教育においては、存在しなかった教育方法であり、当時このような実学的かつ実践性に優れた授業があれば、多くの学生に支持されたことであろう。当時は参考書籍も雑誌くらいしかなく、具体的な業務内容を知る方法は、学内の就職課の卒業生名簿から数少ない先輩を探り当て、直接会って話を聞くしかなかった。しかし現在では様々な業界と大学の産学連携によって学生は十分な情報を得られるようになった。このことは、大学が時代のニーズに合わせ、社会により有為な人材を輩出しようと努力を重ねてきた成果であると言える。

3.3.2 インターンシップでの就業体験機会の提供

ANA総合研究所では、提携校の学生に対し、ANAグループ各社が主催するインターンシッププログラムやオープンカンパニーなどのイベントを年間通じて紹介をおこなっている¹⁵。この中にはANAのみならず、各地の空港運営会社、機内食製造、コンタクトセンター、旅客セールス、航空貨物など幅広いグループ会社を含んでいる。産学連携の提携校の学生はこれらの情報に早期に優先的に接することができ、人気の会社の場合は指定枠をもらえることも多いため、一般大学の学生よりも優位になっている。企業としては、産学連携により業界研究並びに企業研究を十分に積んだ人材の獲得が期待できることから、双方にとってWin-Winの関係となる。

例えば、本学からANA成田エアポートサービス（株）を志望する学生は、毎年、旅客サービス業務、グランドハンドリング業務とも何名も存在する。特に旅客サービス業務では、空港のチェックインカウンターで働く制服姿の職員に自分のイメージを重ねる学生も多い。その効果もあってか非常に人気が高い職種となっている。このANA成田エアポートサービス（株）のインターンシップについては、一般大学では学生個人が空港会社に申し込むが、通常は競争率も高く書類選考も必要となるため、狭き門となるケースがある。その点、提携校の場合には、これまでの採用実績と入社後の卒業生の活躍が加味されながら、各校の枠が予め確保されており、大学のキャリアセンターや就職センターを通じて広く周知が図られるため、産学連携をしていない一般大学に比べて有利になるケースが多いのである。

もちろんパイロットや客室乗務員などのように、空の上で限られた運航人数で安全業務に携わる職種においては、産学連携校での教育や人材の熱意や努力は加味されるが、それだけで採用が有利になることはない。これらの職種は採用時に厳しい身体的条件や入社後も社内資格や国家資格の取得が次々に課せられることが多く、産学連携で人材の募集をおこないながらも、人材の選抜と採用に妥協することはできないのも現実である。それでも、何よりも航空産業で働くことの意味や、やりがいを知ってもらうためにも門戸を広げて若い人材と関係を持ってい

くことが航空会社としては必要なのである。

旅客サービス業務のインターンシップに参加すると、ANAの空港接客の最前線としての面白さや時間に追われることの大変さを感じることができる。また、グランドハンドリング業務のインターンシップでは、めったに直接触れることのない飛行機のそばで仕事ができるという非日常の世界の面白さと難しさを垣間見ることができる。この魅力に惹かれて、旅客サービスよりもグランドハンドリングを志望する学生も増えてきている。特に近年では女性の志望者が増え、職場の女性比率が40%に迫る会社も見られる。航空業界の他の職種に比べて入社時に語学要件がないことも魅力と捉えられており、グランドハンドリングは穴場的な人気を博している。旅客サービス、グランドハンドリングのいずれのインターンシップにしても、特殊な職業経験機会を通じて自らが成田国際空港で働くイメージが少しずつ出来上がってくる。

これらのインターンシップの実施例から経験則としても分かっていることは、インターンとして将来の職業体験をすることは、学生の就業モチベーションを著しく高めるということである。モチベーションの高まった学生は、大学に戻ってから関係する授業科目を振り返ったり、語学力の向上に励んだりするなど、さらなる自己研鑽に務めるケースが多い。実際に昨年度の旅客サービス業務インターンシップに参加したある学生は、その後、専攻する分野や希望ゼミを変更して、将来空港会社に就職する決意を固めている。

3.3.3 航空会社が大学教育との連携によって期待する人材育成

航空会社の仕事で重要なことは、社員間のコミュニケーションであると言われる。これは、業務の幅が広く、様々な職掌の職員の連携によって遂行されていく特徴があるため、職員間のコミュニケーションが円滑でなくては仕事にならない。例えば、空港のカウンターでお客様から承った情報を、機内の客室乗務員を經由して到着地空港まで引き継ぐ必要がある場合、出発地空港の地上係員から機内の客室乗務員、到着地空港の地上係員に円滑に情報を伝えなくてはならない。場合によっては、地上の運航管理者、整備士、機内の運航乗務員に至るまで関わる可能性もあり、職員間の緊密なコミュニケーションが仕事の大前提となる。それが確保されないとお客様へのサービス提供に重大な支障が出るばかりか、飛行の安全性にも影響を及ぼしかねないからである。

こうした業務の特徴を踏まえれば、学生生活においてまずコミュニケーション力を磨くことは、航空業界志望者にとっては非常に重要である。しかし、この能力は短期間の学習で容易に身に付くものではない。産学連携授業を通じて新入生の段階からコミュニケーション力を意識して習得することで、卒業までには十分な能力を習得することができる。

また、産学連携授業によって、早い段階から航空業界の知識に触れることで大学生の興味が触発され、将来の就職先として航空業界が意識されるようになる。大学には毎年新入生が入ってくることからヒューマンリソースとしての安定性がある。会社にとっては、この人的資源を確保できることが産学連携の大きなメリットであろう。

4. 提携実績について

現在のANA総合研究所が関わる産学連携の提携実績は、次の通りである。

4.1 講師派遣校¹⁶

累計78校（2023年度までの累計実績が次の表2である。現在は行っていない大学も含む。あいうえお順）

表2 ANA総合研究所提携校

所在地	学校名
北海道	日本航空専門学校
栃木県	白鷗大学
群馬県	新島学園短期大学
茨城県	筑波大学
埼玉県	跡見学園女子大学、埼玉女子短期大学、獨協大学
千葉県	神田外語大学、敬愛大学、秀明大学、城西国際大学、明海大学、麗澤大学
東京都	嘉悦大学、国際短期大学、上智大学、昭和女子大学、白百合女子大学、成城大学、聖心女子大学、玉川大学、多摩大学、中央大学、帝京大学、帝京平成大学、戸板女子短期大学、東海大学、東京家政大学、東京外国語大学、東京大学、東洋大学、大東文化大学、日本大学、文教大学、法政大学、立教大学、和光大学、早稲田速記医療福祉専門学校、早稲田大学
神奈川県	フェリス女学院大学
静岡県	静岡産業大学
山梨県	都留文科大学
岐阜県	中日本航空専門学校
愛知県	愛知学院大学、愛知淑徳大学、金城学院大学、中京大学、名古屋外国語大学、名古屋学院大学、名城大学
京都府	京都学園大学、京都産業大学、京都女子大学、京都ノートルダム女子大学、同志社女子大学、平安女学院大学、立命館大学
奈良県	帝塚山大学、西大和学園
大阪府	大阪航空専門学校、大阪成蹊大学、関西大学、関西外国語大学、摂南大学、羽衣国際大学
兵庫県	芦屋大学、関西国際大学、関西学院大学、甲南女子大学、甲南大学、神戸松蔭女子学院大学、神戸大学、武庫川女子大学、流通科学大学
和歌山県	和歌山大学
長崎県	長崎大学
鹿児島県	鹿児島国際大学
沖縄県	琉球大学

出所：株式会社ANA総合研究所ホームページ

表2の示す通りに、産学連携提携の78校を日本の20都道府県において事業展開している。

4.2 ANA総合研究所が産学連携で実施する授業科目名称の紹介¹⁶（一部抜粋）

表3 ANA総合研究所が産学連携で実施する授業科目名称の紹介（一部抜粋）

分野	担当科目名
航空・エアライン分野	「航空・空港キャリア概論」「エアラインビジネス全般」、「エアラインサービス」、「エアライン経営」、「カーゴ・物流」など
ツーリズム・観光分野	「ツーリズム概論」、「交通産業論」、「地域創生」、「トラベル・ホテルビジネス」など
ホスピタリティ分野	「ホスピタリティ全般」、「ホスピタリティビジネス」、「ホスピタリティ実習」、「ビジネスマナー」、「Hospitality English」など
キャリア形成分野	「観光キャリア」、「キャリアデザイン」、「リーダーシップ/PBL」など
その他の分野	「プロジェクト研究[i]」、「リスクマネジメント」、「DEI・女性活躍推進」、「アントレプレナーシップ」、「マーケティング」など

出所：株式会社ANA総合研究所ホームページ

上記表3の通りに、エアラインビジネスを中心に、観光分野、ホスピタリティ分野、そしてキャリア分野など広範な授業科目を全国の各校で担当している。

4.3 授業受講者数¹⁶

2023年度の全国でANA総合研究所の講師が開講した受講者数は、延べ9,058名となっている（2024年9月30日現在、ANA総合研究所調べ）。

4.4 就職内定実績および就職実績

4.4.1 ANAグループ企業における産学連携校からの就職内定者数実績¹⁷

さて、ANA総合研究所提携校全体からANAグループ企業への就職内定実績（概数）は、表4の通りとなる。このデータは、2019-2025年3月卒業予定までの内定者累計であり、就職実績データではない。なお、2021年3月卒業予定者と2022年3月卒業予定者は、コロナ禍の影響を受けて採用を中止した時期となり下記内定者データには、その2年間のデータは含まれていない。

表4 ANAグループ企業における産学連携校からの就職内定者数実績（概数）

会社名	職種	内定者数
全日本空輸株式会社（ANA）	グローバルスタッフ・CA合計	1800名
空港運営会社合計	グランドスタッフ（旅客ハンドリング）	2100名
	グランドハンドリング	600名
その他ANAグループ企業		200名
合計		4700名

出所：株式会社ANA総合研究所（著者改変）

4.4.2 城西国際大学からANAグループ企業への就職実績¹⁸

表5は、1997年3月卒業～2024年3月卒業の就職実績の累計である。2021年3月卒業者と2022年3月卒業者の採用は中止された時期となる。

以下、就職実績に基づく就職先順位である。

表5 城西国際大学からANAグループ企業への就職実績

第1位	ANA成田エアポートサービス（株）	32名
第2位	ANAエアポートサービス（株）	8名
第3位	全日本空輸株式会社	5名
第4位	（株）ANAケータリングサービス	3名
第5位	全日空エンタープライズ株式会社[i]	2名
第6位	ANAウィングフェローズ・ヴィ王子株式会社	2名
第7位	ANAテレマート株式会社	2名
第8位	その他ANAグループ企業	6名

出所：城西国際大学キャリア形成・就職センター

以上、合わせて60名の就職実績となっている。この就職実績の中でも、ANA成田エアポートサービス（株）への就職者数が半数を超えており、まさしく成田国際空港で勤務する航空人材の発掘と育成に産学連携が寄与していると言える。

5. 今後の産学連携事業を進める上での課題と展望

5.1 担当教員の個人的課題

実務家教員は、自分の経験知や実践知などを形式知に変えて学生に伝える必要がある。しかしながら、それら暗黙知の一種となる実践知や経験知をどれほど形式知にまで高められているかどうかは実務家教員個人に任されており、研究者教員と同等のレベルで授業が行えているかどうかを確認する手段は今のところない。物事の本質を形式知として伝えることは、従来の研

究業績を積んで大学に勤務する大学教員（以下、研究者教員とする）の得意とするところであり、両者の交流機会を増やすなどして実務家教員の授業内容をより洗練していく必要があるだろう。

また、実務家教員は、実務から離れて時間が経つと、いわゆる講師としての賞味期限切れとなる問題を抱えている。企業の実務の最前線から退いて時間が経っている講師に、いかにリカレント教育の場を与え、知識のブラッシュアップを行うかは最も基本的な課題の一つとなっている。ANA総合研究所においても、各大学に派遣される講師同士が情報や意見交換をしたりしながら、各人の努力によって教育内容や教育方法のスキルアップに努めている。

5.2 民間企業としての課題

航空会社にとっては、例えば観光需要の高まりにより社内人材が不足気味となった場合に、実務家教員となれる人材を継続的、安定的に教育現場に供給できるかどうかは課題の一つである。営利企業では、本業が優先されることが大前提なので、本業の事業環境の変化によっては産学連携ポストに見合った人数を必ずしも継続的に確保できない可能性がある。また、人材が確保できる場合でも年齢がシニア・ベテラン層に偏ると、大学で産学連携実務を経験した人材を企業に戻して知見をフィードバックさせること（人材還流）が困難になってくる。企業側は人件費の高い現役層を産学連携事業に充てることにはあまり積極的でないため、大学での貴重な知見が社内的に生かせるかどうかは残念ながらその時の状況次第と言わざるを得ない。企業側にとって人件費負担を乗り越えて実務家教員を送り込むことに社会貢献価値など何らかの組織的なメリットが見いだせないと、現役層を安定して確保することは難しいと考えられる。

5.3 大学側の課題

まず大学で実務家教員に期待される役割が明確になっていない。特に従来の研究業績を積んで大学に勤務する研究者教員との対比においてはなおさらである。大学運営の中で実務家教員の経験を生かせる役割を見出し、大学運営により関与させていくことが必要なのではないか。また、実務家教員の業績評価方法も明確になっていない場合が多い。研究者教員であれば発表論文数などの評価指標が各大学にあるが、アカデミアの世界においてその教育実績を証明しにくい実務家教員は、教育指導方法やインターンシップ手配実績などで評価することもあってよいだろう。さらには、実務家教員の経験者が出身企業との定年再雇用契約終了後も教壇に立てるような雇用契約のあり方も検討すべきではないか。大学への転籍なども含めて雇用環境の整備が求められている。

そして大学側では、研究者教員が産学連携に携わることを通じて、実務家教員や企業関係者との交流や対話を通して、自身の教育活動をより実践的なものとする契機にしていくことも求められるであろう。教育組織である大学が、産学連携による効果をどのように組織に取り込み波及させていくかは今後の課題と言えるだろう。

6. 結論と課題

日本における産学連携は、国立大学を中心に研究開発に重点を置きながら、長い間「あうんの呼吸」型とも呼ばれる「非契約型」の相互の日常的な連携状況が主流であった。そして1991年の学校教育法の改正と大学設置基準大綱化を皮切りにして、大学は第三者機関によって評価認証を受けながら自立的に活動できる範囲が拡大し、その中で産学連携も大学の教育特色を打ち出す上で有効な教育施策の一つともなった。それは、「産」と「学」をなす企業と大学の連携がより「見える化」する契機にもなり、社会の中における大学の教育・研究活動を広く知らしめるものともなった。現在では、全国の大学で多種多様な産学連携が展開されており、一概に産学連携といっても教育に重点を置いたものもあれば、研究開発に特化したものもあり、また学生や教員がどのように関与するのもも様々なケースが存在する。

本稿の2章において、産学連携を概念的に整理する枠組みを提示し、本学のANA総合研究所と取り組む人材育成が、双方の利害一致型の事例として紹介された。産学連携の取り組みがますます多様化するこにち、表1のような類型化によって産学連携の多様性を示すことができ、また大学教育の拡張性を示すことができた。

本稿では、ANA総合研究所と本学の産学連携を通じた人材育成活動を振り返りながら、今後の課題を検討してきた。まさしく産学連携は、企業と大学という二者による協働作業であり、それぞれの立場や事情も異なり二者の情報連携や相互評価などの改善活動がより重要である。それは、実務家教員として教壇に立つ講師の役割やスキルアップ、また企業への人材還流などでの課題を残しつつ、一方で大学においては、産学連携を担当する教員や部局の課題として扱うのではなく、大学組織全体にその教育成果をフィードバックしながら、組織全体の教育・研究活動に寄与するものにしていくことが求められる。

そして、本産学連携教育を経て航空業界に就職した人材のその後のキャリアを追跡調査することも重要である。産学連携による教育の効果を測定し、検証していく研究の積み重ねによって、より良い産学連携のあり方を導出していくことが今後の課題である。

【注】

- 1 本稿で使用する「実学教育」の意味するところは、文科省HP「学術研究推進部会人文学及び社会科学の振興に関する委員会（第6回）の配付資料」の中の「4. 人文学及び社会科学と社会との関係について」で紹介される「実学」に関する定義と同一である。「『実学』とは、現実に根ざした学問、現実と深く関わろうとする学問であり、社会における大学の存在意義は、このような意味での『実学』を教育、研究面から担うことにある。」とする。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/015/siryo/attach/1343183.htm

(2024年11月10日確認)

- 2 日本における産学連携の本格化を1990年代としている。それは、1991年の「大学設置基準大綱化」、「学校教育法の改正」を契機とし、第三者機関により大学と社会の関係性が評価されることになったことからである。産業界もこれに呼応するかのようになり「日本産学フォーラム」が1992年に設立し結成されている。さらに1995年の「科学技術基本法」とその翌年の1996年の「科学技術基本計画」により理系分野を持つ大学の産学連携は加速化して行くのである。経済産業省HP「産学連携の系譜」

https://www.meti.go.jp/policy/innovation_corp/sangakukeifu.html (2024年11月10日確認)

- 3 文部科学省HP 2. 我が国の産学官連携の歩み

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu8/toushin/attach/1332040.htm

- 4 豊田章一郎、近藤次郎、吉川弘之監修(2007年)『産学連携から人づくりへ』東洋経済新報社、110頁
- 5 前掲書、産学連携を推し進める契機となった「平沼プラン」では、「大学発ベンチャー3年1000社計画」が発表された。大学では、ベンチャー企業の設立に動き始めることとなるが、同時期に国立大学の教職員の非公務員化が議論されることとなり、産業界の「非公務員化」に対する賛意とは別に、大学教職員側は否定的な立場を取るようになった。産業界と大学の連携は、111頁
- 6 学校教育法における大学の目的は、以下の通りとなる。

第九章 大学 第八十三条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

②大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

- 7 ANA総合研究所の設立が2006年4月であり、本学との産学連携が2007年12月であることから産学連携事業としては早期に実施されたものとなる。
- 8 七井誠一郎「新しい産学連携人材開発モデルの設計と構築—地育地活の地域振興を目指して—」城西国際大学イノベーションセンター所報(第4巻第1号、2009/03) 本学との産学連携の経緯は、ANA総合研究所スタッフの飛び込み営業と言えるものであり、筆者がその対応にあっている。
- 9 宮川公男一橋大学名誉教授が、城西国際大学経営情報学部の開設にあたり設置申請業務に携わったことは、城西国際大学経営情報学会発行の「JIU経営情報」(第19巻第1号)の「発刊に寄せて」においても筆者が紹介している。この雑誌は学生の研究成果を発表するものとして発行されていたものである。
- 10 本稿で使用する「実学教育」の意味するところは、文科省による「実学」に関する定義と同一である。『実学』とは、現実に根ざした学問、現実と深く関わろうとする学問であり、社会における大学の存在意義は、このような意味での『実学』を教育、研究面から担うことにある。」とする。文部科学省HP

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu4/015/siryo/attach/1343183.htm

(2024年11月10日確認)

- 11 成田国際空港株式会社（NAA）（2023年10月）『2023成田空港ハンドブック』82頁-91頁 空港開港後も「地域の共生・共栄に向けた動き」は継続的におこなわれている。
- 12 成田空港株式会社（2024年4月）『成田空港の更なる機能強化 滑走路整備計画の概要について』
<https://www.narita-kinoukyouka.jp/document/20240401pamphlet.pdf>（2024年9月30日確認）
- 13 国土交通省（2024）『空港業務における現状と取組状況』
<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001736182.pdf>（2024年9月30日確認）
- 14 ANA・東海大学共同プレスリリース（2005年6月21日）「ANAが協力、東海大学が国内初の航空機操縦士養成コースを新設」https://www.ana.co.jp/pr/05-0406/05-ana_tokai0621.html（2024年9月30日確認）
- 15 2022年（令和4年）6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）が改正された。これまで1日のみの就業体験も「インターンシップ」と称されてきたが、インターンシップと称することができるのは、3省合意の基本的な考え方を満たさなければならない。
- 16 ANA総合研究所 産学連携事業<https://www.anahd.co.jp/group/ari/human/> より
- 17 本データは、ANA総合研究所で保管されているデータに基づくものであり、一般公開はされていない資料となる。また、本データは、入職時のものであり在職実績ではない。
- 18 城西国際大学キャリア形成・就職センターのデータベースによる調べ。

【参考文献】

【資料】

- ANA・東海大学共同プレスリリース（2005年6月21日）「ANAが協力、東海大学が国内初の航空機操縦士養成コースを新設」https://www.ana.co.jp/pr/05-0406/05-ana_tokai0621.html（2024年9月30日確認）
- ANA総合研究所 産学連携事業 <https://www.anahd.co.jp/group/ari/human/>
- 国土交通省（2024）『空港業務における現状と取組状況』
<https://www.mlit.go.jp/koku/content/001736182.pdf>（2024年9月30日確認）
- 文部科学省HP 2. 我が国の産学官連携の歩み
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu8/toushin/attach/1332040.htm

【論文・書籍】

- エズラ F. ヴォーゲル（1979）『ジャパン アズ ナンバーワン —アメリカへの教訓—』（広中和歌子、木本彰子 訳）TBSブリタニカ
- 兼本雅章（2015）「日本における産学連携—その変遷と文系産学連携を中心に—」『総合政策論叢』第6号、47-80
- 川嶋太津夫（2009）「大学と社会：教育における産学連携の可能性」『政策・経営研究』第2巻、89-97

- 清成忠男（2000）「産学連携：意義と限界」『組織科学』Vol. 34 No. 1: 4-11、白桃書房
- 黒羽亮一（平成7年6月）「日本における1990年代の大学改革」『学位授与機構研究紀要』学位研究第3号
- 塚原修一（平成11年3月）「大学と産業社会の相関システム—新しい時代におけるその構築—」『国立教育政策研究所紀要』第135集、11-23
- 豊田章一郎、近藤次郎、吉川弘之監修（2007）『産学連携から人づくりへ』東洋経済新報社
- 七井誠一郎「新しい産学連携人材開発モデルの設計と構築—地育地活の地域振興を目指して—」『城西国際大学イノベーションセンター所報』（第4巻第1号、2009/03）
- 七井誠一郎・松田世治（2017年3月）「経営系学部におけるグローバルビジネス人材育成のための産学連携教育の強化」『城西国際大学紀要』第25巻第1号 経営情報学部、149-162
- 成田国際空港株式会社（NAA）（2023年10月）『2023成田空港ハンドブック』
- 宮田由起夫（2002）『アメリカの産学連携』東洋経済新報社
- 李麗花（2013）「日本の大学における産学連携による人材育成」『大学教育学会誌』第35巻2号、131-140
- 李麗花・福留東土（2017）「産学連携教育の教育的意義に関する考察—IT分野における事例分析を手掛かりに—」『大学経営政策研究』第7号：71-87

Challenges and Prospects for Aviation Human Resource Development through Industry-Academia Collaboration: A Case Study of International University and ANA Research Institute Overlooking Narita International Airport

Seiichiro Nanai, Shunichi Yamashita

Abstract

In an increasingly aging Japanese society with a declining birthrate, recruiting and developing human resources to support corporate activities is one of the core themes in business management. This paper examines the issues involved in human resource development in the aviation industry through a collaborative effort between Josai International University, which is located south of Narita International Airport, and the ANA Research Institute. The human resource development program that was subsequently designed is unique in that it started with the main objective of supplying human resources from universities close to Narita International Airport and the related companies in the area.

The program provides university students with a more concrete image of what they can expect when they enter the workforce because their learning environment is situated in the residential area of employees working at the airport and it enables businesses to recruit and develop the potential human resources. Moreover, universities located far from urban areas can differentiate themselves from other universities by developing practical educational programs that can take advantage of their close proximity to Narita International Airport.

Keywords: Aviation Human Resource, Industry-Academic Collaboration, Practical Education