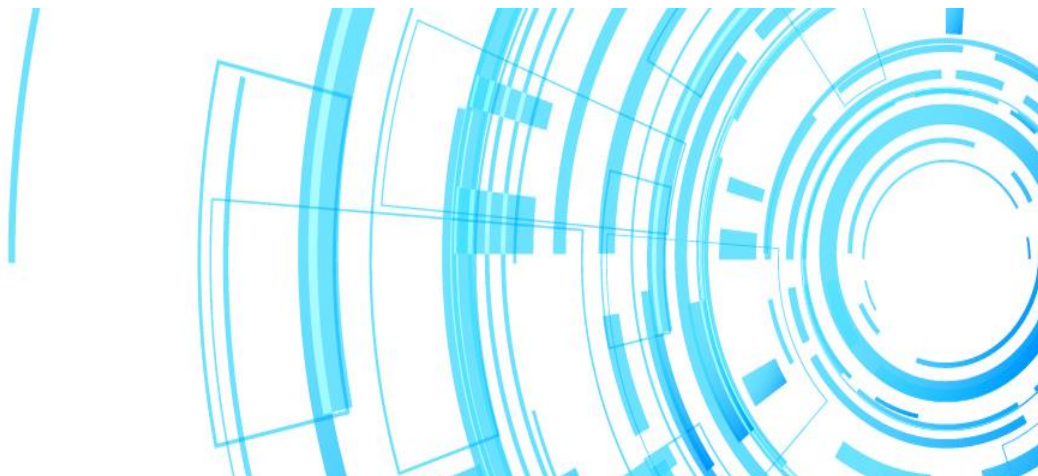




採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書

Society 5.0に向けた大学教育と
採用に関する考え方—概要—

2020年3月31日



はじめに

わが国が直面する
内外の課題

- 少子高齢化
- 自然災害の多発
- 地球環境の危機化
- 感染症の拡大
- 大国間の覇権争い 等



デジタル技術
の活用による
DXの進展

- Society 5.0の実現による社会課題の解決と持続的成長の実現
- SDGsの達成に貢献



Society 5.0実現の鍵は「人材」

➤ 産学協議会の問題意識

採用日程のあり方だけではなく、学生・大学・企業の多様性を前提に、Society5.0において新たな領域に挑戦し社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して育成し、それをどう実現していくかを、未来志向で議論すること

約1年をかけて、求められる大学教育と
企業の採用・インターンシップのあり方について議論

産学協議会で合意した具体的なアクションを、大学、企業は実践し、次世代に相応しい大学教育と採用の実現に結びつけていく

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

＜座長＞ 中西宏明 経団連会長（日立製作所会長）
山口宏樹 就職問題懇談会座長（埼玉大学長）



Society 5.0人材育成分科会

Society 5.0に求められる人材と大学教育
求められる大学教育を推進する上での課題と対応

今後の採用とインターンシップ のあり方に関する分科会

Society 5.0の雇用システムや採用のあり方
今後のインターンシップのあり方

地域活性化人材育成分科会

Society 5.0に地域を支える人材像
地域の置かれている現状と課題、課題解決に向けた取り組み

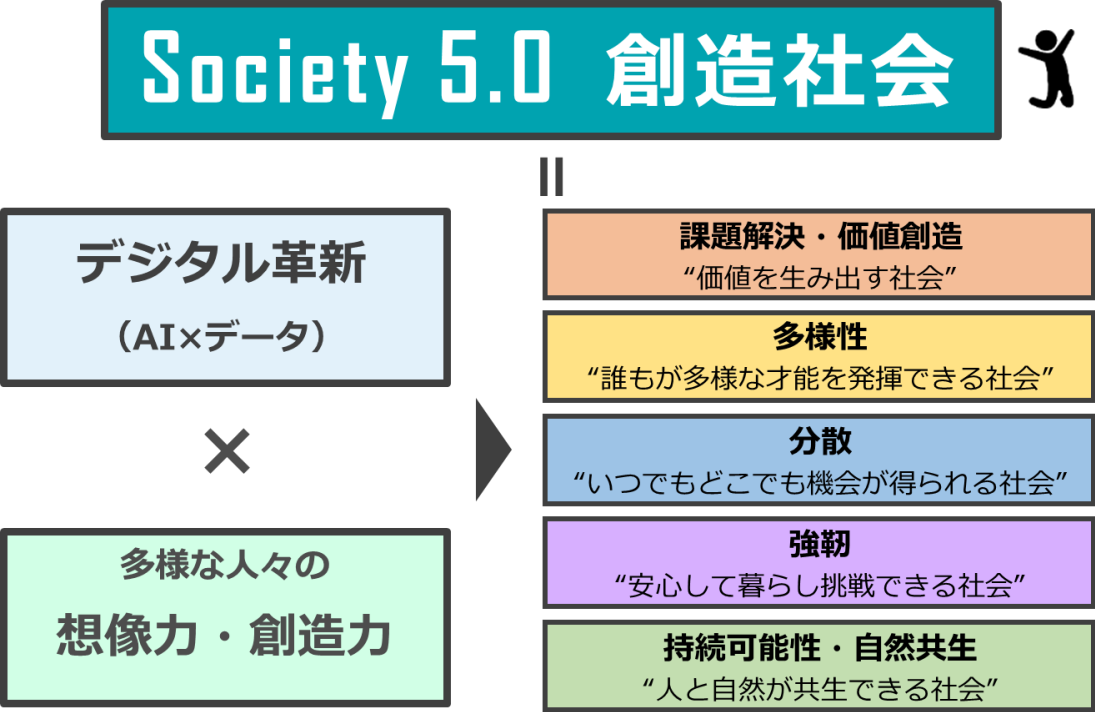
タスクフォース

- 2019年1月31日
・ 第1回協議会
（協議会立ち上げ）
- 2019年4月22日
・ 第2回協議会
「中間とりまとめと共同提言」公表
- 2019年5月15日
・ 未来投資会議に報告
（中西会長）
- 2019年6月25日
・ 産学協議会シンポジウム
- 2019年12月12日
・ 第3回協議会
- 2020年3月31日
・ 第4回協議会
「報告書」案審議

Society 5.0の特徴

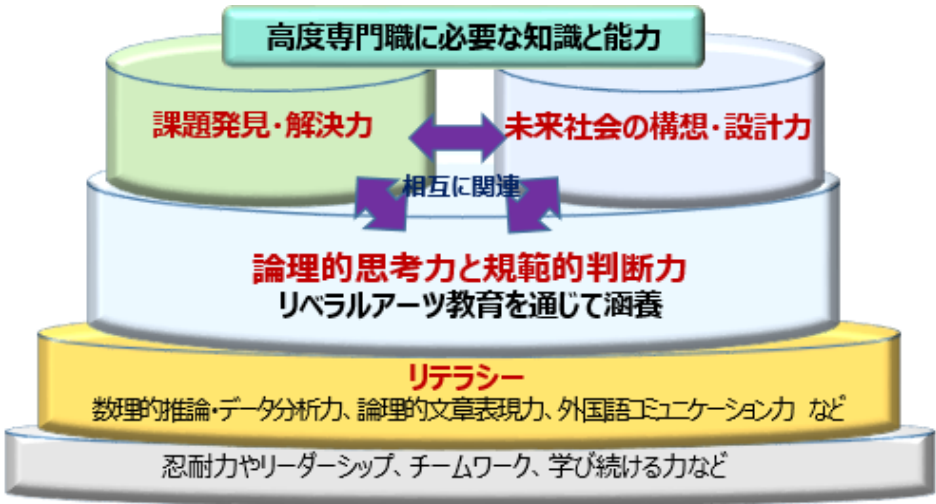
- Society 5.0（注1）は、デジタル革新と多様な人々の二つのソウゾウ（想像・創造）力でつくる、人間中心の課題解決・価値創造型の社会。
- 革新技術とビッグ・データを最大限活用してグローバル社会が直面する課題解決につながるコンセプトであり、基礎研究から応用研究、商品・サービス開発、社会実装まで、一貫したイノベーション・エコシステムの構築が不可欠。
- キープレーヤーである産業界と大学がビジョンを共有し、連携を進めることが鍵。

（注1）2016年1月22日に策定された「第5期科学技術基本計画」で最初に提唱された概念。経団連は2018年11月13日に公表した包括提言「Society 5.0—ともに創造する未来—」でさらに概念を深掘りした。



Society 5.0で求められる人材と大学教育

- 最終的な専門分野が文系・理系であることを問わず、リテラシー、論理的思考力、規範的判断力、課題発見・解決力、未来社会の構想・設計力などが求められる。これらの能力の修得には、基盤となるリベラルアーツ教育が重要。
- これらの能力育成には初等中等教育から始めて、大学院レベルまでの教育を重視。
- 社会人リカレント教育を拡充し、継続的に学び直し、それを評価していくことが必要。



- ・ 初等中等教育から**多様な考えや能力を伸ばす**方向に大きく転換し、**失敗を恐れず挑戦する**習慣を身に付けさせる
- ・ 高校では、**文系・理系の垣根をなくし**、文系を選択しても理数の基礎知識を身に付け、理系を選択しても人文・社会科学を学ぶべき
- ・ Society 5.0に求められる能力を育成するには、大学において、**少人数、双方向型のゼミや実験、PBL型教育、海外留学体験などを拡充**することが有効

Society 5.0で活躍できる人材を育成するには、大学において十分な学修経験時間が必要
⇒ 現行の採用日程では、大学教育への影響が大きく、学修経験時間が不十分
⇒ 採用のあり方の検討、および**大学院レベルまでの教育をより重視**することが必要
また、「Society 5.0に向けた人材育成」という**ビジョンを、広く国民が共有し、国全体で教育に対するマインド・セットを変えていく**ことが必要

「組織対組織」による包括的な産学連携の推進

- 求められる産学連携を実現するには、研究開発分野のみでなく、研究と教育に一体的に取り組み、ともに未来の人材を育成するという視点が重要。
- 産学の包括的・複合的な連携の中に、共同研究やインターンシップを組み込み、その成果を大学教育カリキュラムに還元する循環を確立すべき。

【産学協議会で共有された包括的連携事例】⇒ 好事例を多くの大学・企業に普及させていく

東京大学×ダイキン工業（2018年～）



包括的な共同研究・人材
交流を推進する「産学協
創協定」を締結

「空気の価値化」を軸に
起業支援から人材育成ま
で行う

10年間で100億円を約束

【主な取り組み】

- 3つの協創プログラムを実施
- 年間約850名規模の両組織の人材の自由な交流
- 世界150カ国におよぶダイキンの生産・開発拠点における東大生を対象としたグローバルインターンシップ・プログラムの実施（世界一周型と地域滞在型で約50名を派遣）

滋賀大学×三井住友FG・SMBC信託銀行（2017年～）

データサイエンス教育・研究における連携・協力

データサイエンティストの育成とデータの利活用による新たな価値の創出に貢献

【主な取り組み】

- 企業人講師の派遣、インターンシップの受入れ
- データサイエンス分野の社会人教育、大学院教育での連携協力
- ビジネス分野におけるデータサイエンスの応用に関する研究協力
- データサイエンス教育研究基金への寄附

早稲田大学×JXTGエネルギー（2019年～）

「持続可能な未来社会実現」に向けたイノベーション推進のための包括連携活動に関する協定書を締結

【主な取り組み】

- 分野横断的な連携活動拠点として「ENEOSラボ」を設置
- 持続可能な未来社会実現に向けて、低炭素化をはじめとする様々な社会課題に対して、包括的、分野横断的なオープンイノベーションを推進

産学連携による質の高いPBL型教育の普及

- Society 5.0で求められる能力の育成には、産学連携による実践的なPBL型教育、特に企業からのインプットと実社会のデータ分析を行うプログラムの効果が高いと考えられる。
- PBL型教育に対する大学側のニーズと企業側のシーズをマッチングさせるためには、企業と大学をつなぐコーディネーターの育成、大学への配置が重要。

<Society 5.0 人材育成に向けたPBL型教育の事例>

九州大学 ロバート・ファン／アントレプレナーシップ・センター（QREC）『Idea Evaluation』

<目的・ねらい>

純粋な技術シードから商業化を検討する際に求められる経営学の体系理解とビジネス経験に加え、顧客接点、顧客体験、サービスなどのデザインの実践力を身につける。

<対象>

修士および専門職課程2年次

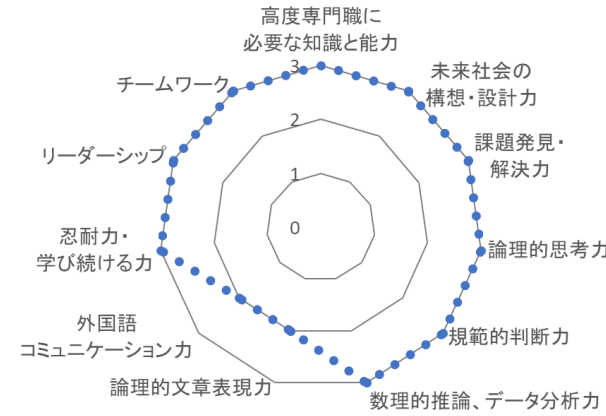
<プログラム概要>

権利化前の技術シードの価値評価を行い、商業化プロセスについて理論と実践をともに学ぶPBL型教育プログラム。

2段階で構成。大学発の複数の技術シードについて事業化の価値を評価したのち、技術シードを1つ選択し、より詳細な事業化検討を行う。

潜在顧客へのインタビュー、マーケティング評価、ビジネスパートナーの模索など、実際の事業化のプロセスを疑似体験する。また、投資家に対し事業化計画を発表し、評価・フィードバックを得る。

Society 5.0に求められる能力
育成の重視の度合い※



重視の度合い	考え方
1	標準的であるまたは該当しない
2	当該項目の能力等を重視してプログラム設計している
3	当該項目の能力等を最も重視してプログラム設計している

※他のプログラムとの比較を示すものではない

海外事例なども参照し
引き続き
PBL型教育を
改善していく方向性や
課題を整理

好事例を横展開するため
産学協議会の
ポータルサイトを
立ち上げる予定

大学院進学率の向上と教育プログラムの充実

- 諸外国と比べて、日本の大学院進学率は低く、特に人文社会科学系大学院への進学率が極端に低い。また、日本企業では役員に占める大学院修了者も僅少。理系では、博士後期課程の進学率が低迷し、イノベーションの中核となるべき人材が不足。



【企業】

修士・博士に進学する
インセンティブや
学修意欲の向上につながるような
適切な処遇・採用を行う

【大学】

大学院教育によって身に付く
具体的な専門性や能力を
企業側にもわかるかたちで
見える化していく



産学連携によるPBL型カリキュラムの実施を通じて

- 学生が企業に関心を持ち、そのなかからさらに自発的にインターンシップに参加して、企業と学生の双方のマッチングのもと採用につながるような、
産学連携教育から採用までの一連の人材育成の流れを構築することが望ましい。
(ただし、学生の囲い込みにつながらないよう留意する必要あり)

リカレント教育における産学連携の推進

- 企業戦略に基づく育成ニーズと社員個人のニーズを、対象別（若年層・中堅層・シニア層）・階層別（非管理職・管理職）・年齢別などに整理し、大学でのリカレント教育に何を期待するかを具体化することが必要。
- 企業側は、社員を囲い込む発想からの脱却が求められる。

大学側の課題

- ・ **実務家を含む教員の確保**
既存の教員が通常の授業に加えてリカレント教育を担当することは負担が大きい
- ・ **財政支援**
安定的な授業料収入が見込みにくい
- ・ **施設要件**
授業は原則大学施設での実施が求められている
- ・ **情報発信**
多くの大学のHPが社会人向けのプログラムの掲載の体系性・網羅性に欠ける

企業側の課題（求められる取り組み）

- ・ **経営トップからのメッセージの発信**
 - ✓ 社員の自律的なキャリア形成と主体的な学びを重視する姿勢を打ち出す
 - ✓ 社員の側も専門性を磨き、エンプロイアビリティを高めていくことが必要
- ・ **学び直し促進に向けたインセンティブとなる評価体系や人事制度の整備**
 - ✓ 社員の意向をより重視した人事異動の実施
 - ✓ キャリアの多様化を図り、社員がキャリアをより主体的に考えるきっかけを増やす

- 大学と企業間の人材交流の促進のためには、「組織対組織」の包括連携のなかに人材育成を組み込んでいくこと、人事制度の整備、コーディネート機能の強化、クロスアポイントメントの拡充などが重要。

大学教育改革に関する政府への要望事項

1. AI、数理統計、データサイエンス人材育成に向けた措置

- ✓ AI、数理統計、データサイエンス人材の不足
- ✓ 育成するための教員、学部等の不足
- ・ AI、数理統計、データサイエンスの学部・研究科の新設を政策的に推進（注2）。統計学を専門に教えられる人材の育成体制の構築

2. 大学等と連携した教育プログラムへの企業の資金拠出促進に向けた税制措置

- ✓ Society 5.0人材の育成には、最先端の技術や知識の教育への還元、実践的教育プログラムの開発等が重要
- ✓ 企業が大学等に対して教育関連支出を促進するためのさらなる措置が必要
- ・ 大学等と連携した教育プログラムに、企業が資金協力をするためのインセンティブとなるような税制措置の検討

3. 大学設置基準等の見直し

- ✓ 一定の改善はあるものの、依然、大学設置認可やカリキュラム変更等のプロセスが煩雑、柔軟性に欠ける
- ✓ 学問の多様化・文理横断の進展のなか、単年度での学部単位の定員管理はそぐわない
- ✓ 授業実施場所は原則大学等の校舎とされている
- ①大学設置認可プロセスの迅速化、カリキュラム変更の認可プロセスの簡略化
- ②学部定員規制の緩和
 - ・ 学部単位の入学定員 → 大学単位の収容定員
 - ・ 単年度 → 複数年度の平均
- ③授業の実施場所に関する要件のさらなる緩和

4. 大学等の多様な財源確保のための制度・法的基盤の整備

- ✓ 大学等の教育研究機能強化には、財務基盤の安定化、寄附の拡大が必要
- ✓ リカレント教育の拡大には、財源の確保、教員の評価見直しが必要
- ✓ 学位取得目的プログラムの授業料は上限規制あり
- ①大学等に対する寄附促進のための措置の拡充
- ②リカレント教育に係る補助金算定ルールの見直し（私立）
非正規課程のリカレント教育に係る授業時間数も補助金配分基準に含める
- ③授業料の弾力的設定を可能とする措置（国立）
特に社会人対象の学位取得を目的としたプログラムの授業料について要件を緩和

（注2）現在の東京23区定員規制について、AI、数理統計、データサイエンスの学部等に限って例外扱いとすることを検討すべきとの意見も示された。

2030年における学生の姿と企業の雇用形態、採用・インターンシップの姿



学生の姿

- ・ **年齢層、人種、就職・キャリアへの考え方も多様化**
 - ジョブ志向の学生や高度専門職を目指して大学院に進学する学生、海外に長期留学する学生が増加
 - 卒業時期や在学年数の多様化
 - 他方、メンバーシップ型を志望する学生も相当部分存在
- ・ **基礎的リテラシーと専門知識等の修得**
- ・ **デジタルネイティブ**
- ・ **経済的価値のみならず社会的価値を重視**

企業の雇用形態

- ・ **ダイバーシティ経営**
 - 多様な人材が能力を最大限発揮できる環境を整備
 - 働く場所や時間の制約を受けない柔軟な働き方が拡大
 - 働き手のエンゲージメントを重視
- ・ **「自社型」の雇用システムを確立**
 - 自社の経営戦略に最適なかたちで「メンバーシップ型」「ジョブ型」を組み合わせ
 - ジョブ型社員には職務・仕事・役割にそった報酬制度が適用されている

採用・インターンシップの姿

- ・ **採用方法の多様化・複線化**
- ・ **卒業時期の多様化と採用・入社時期の多様化**
- ・ **大学院教育を含めた学修成果と修得した能力を尊重した採用選考が定着、ジョブ型採用も拡大**
- ・ **インターンシップの目的、意義、内容について、産学と社会の共通理解が醸成**
- ・ **学業を阻害しない時期に、ジョブ型採用につながる長期インターンシップに参加する学生も増加**

Society 5.0への移行に向けて産学が推進すべき事項①

短期（2020年～2023年）

採用・雇用の多様化・複線化に向けて

（企業）

①大学における学修を尊重する採用選考活動の実施

- ◆ Society 5.0で求められる能力を身に付けるうえでも、企業は、大学における学修成果を十分に尊重する採用選考活動を実施

（企業）

②採用選考に関する情報開示、企業側の考え方の説明

- < 大学・学生からの指摘 >
- ✓ 企業の採用基準や採用選考日程がわかりにくい
 - ✓ 広報活動開始前に実施されるインターンシップと採用選考の関係が不透明
- ⇒ 採用選考に関する情報開示、考え方の説明
- ・ 求める人材の能力等をより具体的に提示
 - ・ インターンシップと本選考との関連を明示
 - ・ ジョブ型雇用の場合の入社後の職務内容や範囲、採用選考日程、前年採用実績等の開示を推進

（大学）

④成績・卒業要件の厳格化による教育の質保証と大学主導の就職支援の強化

（企業）

③企業の採用・雇用形態の多様化の実態を広く周知

- ✓ 企業の採用・雇用は、既に相当に**多様化・複線化**している（中途採用の拡大、外国人留学生・海外大学卒業生の採用、大学4年6月以降の通年採用、新卒・既卒不問の採用、能力や職種に基づき異なる処遇等を提示、など）
 - ✓ ただし、こうした実態は学生や保護者に必ずしも十分に伝わっていない
- ⇒ 企業は**情報発信を強化**し、学生や保護者をはじめとする**社会に周知**することが必要

多様な採用時期

- 通年採用の拡大（最終学年6月以降通年での選考、年複数回の選考機会あり等）
- インターンシップからの直接採用の拡大

多様な人材

- 新卒区分の緩和・廃止（新卒既卒の区分なし、30歳未満区分なし等）
- 留学帰国生・外国人材の採用拡大
- 中途・経験者採用の拡大

多様な採用手法

- リファラル（紹介）採用、スカウト採用（逆求人）など、手法の多様化

多様な処遇

- ジョブ型採用の拡大
- 年功賃金の見直し

Society 5.0への移行に向けて産学が推進すべき事項②

短期

新たな理解に基づくインターンシップの推進

① 目的、意義、内容、期間等について産学、および社会的な共通認識の確立

- ◆ 現在、多種多様なインターンシップが行われているために、企業・学生・大学および社会が理解する内容と期待に少なからず隔たりが生じている。
- ◆ 今後、採用と同様、より一層多様で複線的になるであろうインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を検討し、改めて確立していく必要がある。

産学協議会としての整理

キャリア教育としての低学年向けインターンシップ

- ✓ 現状でも大学と地域の経済団体や地方自治体の連携の下、大学の正課として実施されているインターンシップも多い。
- ✓ 今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。その際、複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育、CO-OP教育や、業界団体が実施するプログラムなども推進していくべき。

就職・採用選考を意識した高学年向けのインターンシップ

- ✓ 特に長期インターンシップでは、さらに高い専門性を活用する教育が期待されるとともに、受入れ企業の業務に関する深い理解、マッチングの精度向上やミスマッチによる離職防止につながると考えられる。
- ✓ ジョブ型雇用を念頭とする場合、単なる職場体験ではなく、実務を実際に体験することが望ましい。有給も検討すべき。

② インターンシップは、原則、長期休暇期間に実施することとし、「ワンデーインターンシップ」の名称は使用しないことの周知

- ◆ 大学の正課として学期中に実施されるインターンシップを除き、大学における学修を阻害しないよう、インターンシップは、原則、長期休暇期間を中心に実施する。
- ◆ 「ワンデーインターンシップ」については、「就業体験」を1日限りのプログラムでは十分に確保できないことから、この名称は使用しない
(1日限りの説明会・セミナーや工場見学、職場体験ワークショップなどのワンデー・プログラムには、「インターンシップ」の名称は使わない)

Society 5.0への移行に向けて産学が推進すべき事項③

短期

新たな理解に基づくインターンシップの推進

③大学院修士・博士を対象とする、ジョブ型採用につながるインターンシップの試行的実施

- ・ 修士・博士の現状について大学側から以下の指摘がなされた。
 - ・ （主として理工系）修士に関しても、就職・採用選考活動の早期化が、教育や研究にマイナスの影響を及ぼしている。
 - ・ 人文社会科学系の大学院生は、企業による採用が少なく、欧米と比較して低学歴社会となっている。
- ・ 一方、Society 5.0を想定する場合、新たな分野に挑戦しイノベーションを起こす人材には、大学院以上の専門性が望ましい。また大学院で専門性を身に付けた人材は、ジョブ型雇用にも親和性が高い。



◆ 大学院生を対象とするジョブ型採用につながるインターンシップを、参加希望の大学と企業にて試行する。

提案 1（日本私立大学団体連合会）

ジョブ型採用インターンシップ（修士 2 年）

【概要】

- 大学院で学修した専門性を評価し、採用後は特定のジョブに就くこと（ジョブ型採用）を前提とするインターンシップ
- 研究テーマが決定する修士課程 2 年生以降の長期休暇期間に実施（大学研究室が関与し、正課として実施するものはこの限りではない）
- インターンシップの内容は、大学の正課に相当するようなインターンシップの要件（内容、実施時期、実施期間、学生評価のフィードバック等）を備えていることが必要

提案 2（文部科学省）

ジョブ型研究インターンシップ（修士・博士）

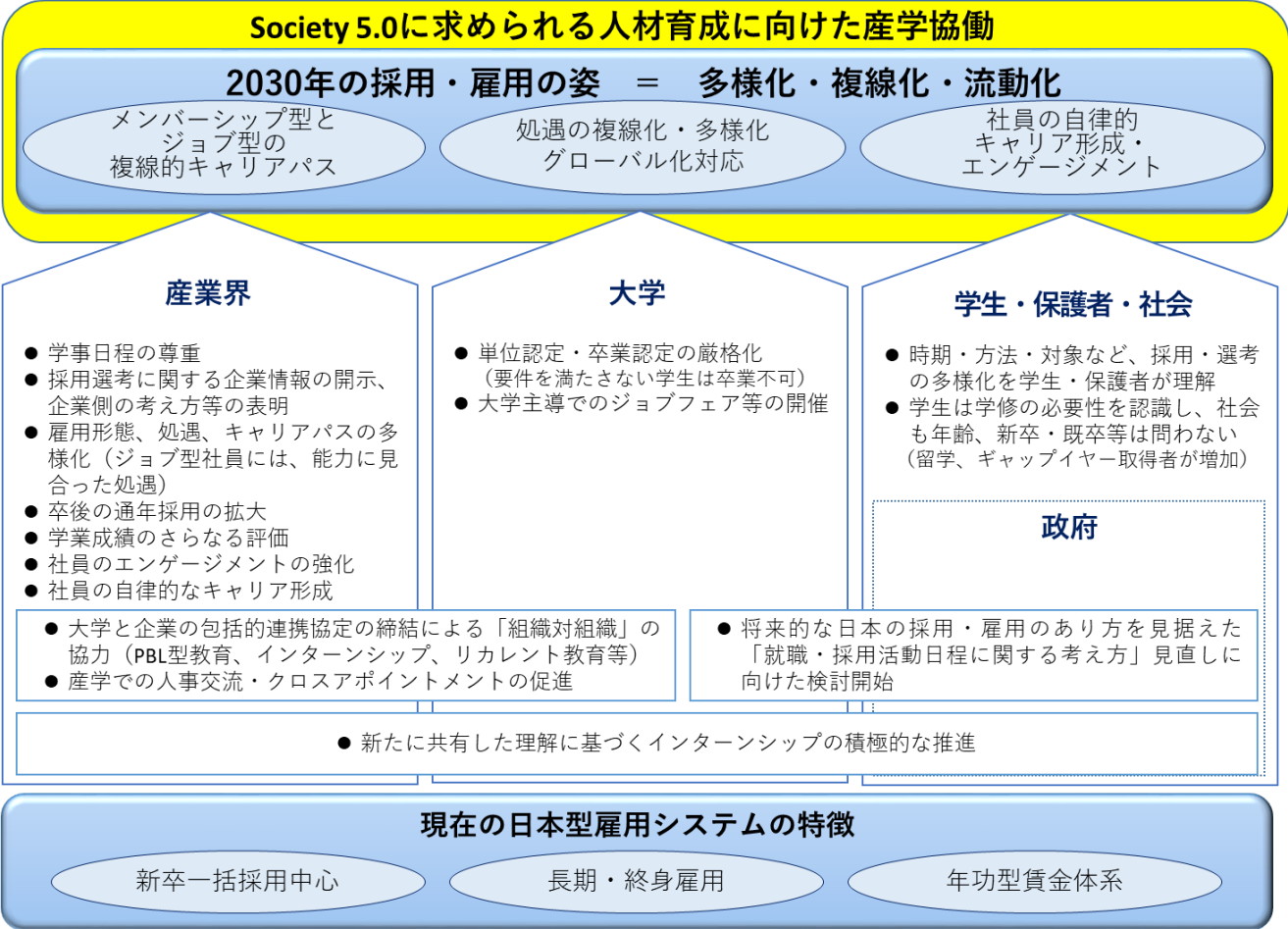
【概要】

- 研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院生による研究インターンシップ
- 長期（例：概ね 2 か月以上）かつ有給で企業のジョブ（職務）に挑戦・実践する
- 大学院の正規課程（修士課程、博士後期課程）の教育プログラムに位置づけ、希望する学生の選択必修科目
- インターンシップの結果を企業の採用選考活動に使用可能とし、企業のジョブ型採用との円滑な連携を図る
- 実施時期は、各大学が教育プログラムの中で決定

Society 5.0への移行に向けて産学が推進すべき事項④

中長期

- (1) 入学・卒業時期、在学年数の一層の多様化・複線化
- (2) メンバーシップ型とジョブ型の組み合わせによる「自社型」の雇用システムの確立
- ◆ Society 5.0に適応しつつ、各社は、自社の経営戦略にとって最適な「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の雇用区分の組み合わせを見出し、エンゲージメントを高めて社員の能力を最大限発揮させる



採用とインターンシップに関する政府への要望事項

- 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直し
- 将来的な日本の採用・雇用の在り方を見据えて「就職・採用活動日程に関する考え方」の見直しに向けた検討を開始

＜インターンシップの推進に当たっての基本的考え方＞ 平成27年12月10日改正

(文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

インターンシップについて、以下の定義づけがなされている。

- ・「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」。
- ・「将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要」。
- ・「インターンシップは、企業等の場における学生に対する教育活動」である。

⇒【課題】

- ・参加対象が在学中の学生に限られている（卒業後の参加は基本的に想定されていない）。
- ・採用選考を目的としたインターンシップは想定されておらず、学生・企業を含めた一般的な認識や運用と乖離が生じている。

＜2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方＞ 令和元年10月30日

(就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議)

- ・2021年度卒業予定者（2022年4月入社予定者）
 - ⇒ 現行ルールを維持〔広報開始：学部3年（修士1年）の3月、採用選考開始：学部4年（修士2年）の6月〕
- ・2022年度卒業予定者（2023年4月入社予定者）
 - ⇒ 来年度に改めて検討。現時点においては、急激なルール変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、企業の雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、少なくとも2022年度については、現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くない。今後の産学協議会における議論の進捗を注視していく。

地域活性化に向けた産学連携・産学官連携

地域共通の課題

- ✓ 人口減少による活力低下
- ✓ 地域の求める人材の還流が極めて少ないこと
- ✓ 地方に魅力的な雇用機会が少ないこと

課題解決策	期待される効果
地域における 産学連携の強化	・ 地域の産業振興 ・ 地域への優秀な人材の還流・定着

求められる産学連携・産学官連携の方向性

イノベーションの創出と研究・開発から商品・サービス化、社会実装まで一貫したイノベーション・エコシステムの確立



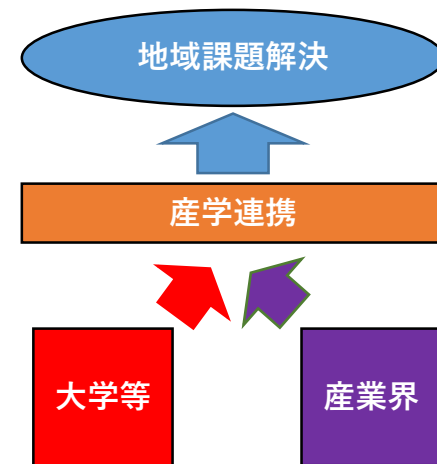
地域における産学連携・産学官連携への取り組み

- ✓ 地域の大学が有する産業発展・新産業創出につながるシーズと地域の産業や企業のニーズ・地域の課題の融合
 - ⇒ 地域の大学は、知の拠点として、恒常的に地域の企業や産業界、地方公共団体と情報交換を行い、関係者間で共有・連携することが必要
- ✓ 地域の大学と企業、産業界による「組織対組織」の連携拡大を通じた、地域ならではのキャリアデザインの共同構築、質の高いPBL型教育、インターンシップ、リカレント教育プログラムの提供
 - ⇒ 地域の企業や産業界は、学生との接点を継続的に提供し、積極的にアピール・アプローチを行うことが必要

地域における産学連携・産学官連携（課題・推進策）

地域における産学連携・産学官連携推進に向けた課題

- （１）地域の産学官の間で「地域」の概念や範囲、未来の姿・将来ビジョンが十分、共有されていないこと
- （２）COC+など、これまで補助金の交付を受けて事業を進めてきた産学連携の評価基準が都道府県単位であること
- （３）マッチング・コーディネーターの絶対数の不足、マッチング・コーディネーターの築いたネットワークが継承されないこと
- （４）地域に存する大学の運営資金の確保が困難であること



地域における産業振興を目的とした産学連携・産学官連携の推進策

- 産学あるいは産学官における「地域」の範囲と将来ビジョンの共有
(例) 中部経済連合会「中部圏の将来ビジョン」(2019年3月)：ビジョン策定にあたった「広域連携・地域づくり委員会」に域内8大学がメンバーとして参画したほか、大学も参加する広域連携に関する協議の場の必要性を確認
- 県境をまたぐ広域連携・地域連携の推進
(例) 「わきたつ東北戦略会議」：東北地域の県知事や国立大学長、日本政策投資銀行社長、東北経済連合会会長・副会長が一堂に会し、東北地域の産学官金が連携して地域が共有する課題の解決にトップダウンで取り組む
- 各大学が広域の地域連携の可能性を探るとともに、資源の「選択と集中」を図ること



東北経済連合会が、ビジョン「わきたつ東北」に基づいて「わきたつ東北戦略会議」を設置

政府への要望事項

- 中央教育審議会が2020年夏を目途に取りまとめる予定の「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」における「対象地域として考えられる単位」の中に、四国や九州あるいは複数の県全体を範囲とした広域地域ブロックを明確に含めること



「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン（仮称）＜素案＞」における対象地域

対象地域	考え方
①都道府県を想定する場合	・既存ネットワークが都道府県単位の場合 ・都道府県知事のリーダーシップにも期待
②都道府県単位ではない生活・経済圏を想定する場合	・経済圏・生活圏で隣接する地域単位の場合 ・地方公共団体の地域を越えた連携にも期待
③都道府県内の地区ブロックを想定する場合	・都道府県内に大学等が多く地区単位の場合 ・市町村に加え都道府県の関与にも期待
④大学等が所在する市町村を想定する場合	・市町村内に大学等が複数所在している場合 ・市町村長のリーダーシップにも期待

【出典：地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン（仮称）＜素案＞（2020年3月24日開催の中央教育審議会大学分科会資料）】

終わりに

産学協議会は産学の垣根を乗り越えて、胸襟を開いて日本の将来について議論を行う、極めて有意義な枠組みである。

Society 5.0の実現を通じ、SDGsの達成に貢献するためには、産学が問題意識を共有しつつ、組織対組織での連携を強化していかなければならない。

今後も産学協議会は、採用と大学教育だけにとどまることなく、大学・産業界トップ同士の協議の場として、以下のような活動を継続することとする。

- ✓ 今回の報告書の内容を広く一般の大学・企業関係者や、学生、社会に周知するとともに、提案したアクション・プラン、および政府への要望事項の進捗状況等について、双方の立場から評価検証を行いさらなる改善につなげる。
- ✓ その他、産学が必要と合意した課題に関し、検討や提言活動等を行う。



➤ 産学協議会は、以下の10のアクションプランに取り組む。

Society 5.0における大学教育の実現に向けて

【大学・企業】

1. 大学と企業は、包括連携協定等による「組織対組織」の中長期的な連携を推進し、大学と企業間の人材交流（共同研究、PBL型教育、リカレント教育）を拡大することで、協働してオープンイノベーション、価値創造、未来の人材育成を推進する。
 - 産学協議会で収集した、Society 5.0人材育成に資する大学のPBL型教育やリカレント教育の好事例を横展開し、多くの学生・社会人に質の高い教育を受講する機会を提供する
 - リカレント教育に関して、企業は、企業戦略に基づく育成ニーズと社員個人のキャリアアップ、キャリアチェンジに基づくニーズについて、対象別、階層・年齢別に整理・検討する。大学は、未来社会を支える人材育成の観点から必要なリカレント教育を検討し、企業と緊密に意見交換をしながら教育プログラムを構築する
 - 高度な学識を基にSociety 5.0の実現を主導する修士・博士人材を育成する仕組みを産学が協働してさらに発展させる

【企業】

2. 経営トップは、社員の自律的なキャリア形成を支援する方針を打ち出し、社員の大学等における学び直しを奨励するため、インセンティブとなる評価体系、人事制度等の整備を検討する。

【大学】

3. 各大学は、「中間とりまとめと共同提言」で示した「Society 5.0に求められる能力」の育成に向け、文理横断の教育プログラムをさらに充実させる。また、リカレント教育プログラムに関する情報発信、広報体制を強化するとともに、社会ニーズに即した教育プログラムの持続的な運営に努める。

Society 5.0の採用とインターンシップの実現に向けて

【大学・企業】

4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を改めて確立する。その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。また、そのための仲介機能の強化を検討する。
 - 複数大学・複数企業や業界団体によるキャリア教育を実施する(PBL型教育、CO-OP教育を含む)
 - 大学院生(修士・博士)を対象とした新たなジョブ型採用につながる長期インターンシップの試行を推進する

【企業】

5. 大学における学修、学事日程を尊重した採用選考活動やインターンシップを実施する。
 - インターンシップは学事日程に影響を与えないよう、原則長期休暇を中心に開催する(大学の正課として学期中に実施されるインターンシップは除く)
 - 「ワンデーインターンシップ」は、就業体験が十分確保できないことから、この名称は使用しない
6. 採用選考に関する企業情報の開示に努め、企業側の考え方を説明するとともに、企業の雇用形態の多様化の実態を広く社会に発信・周知する。また、採用選考において、求めるスキル・資質・能力を明確にし、大学等での学修成果について積極的に評価する。

【大学】

7. 卒業、成績要件の厳格化など教育の質保証を通じて、学生が身に付けたスキル・資質・能力を明確にする。
8. 秋卒業など、卒業時期の複線化を進める。また、大学主導のオンキャンパス・ジョブフェアの開催等による就職支援を強化する。

地域活性化人材の育成に向けて

9. 地域の産業界と大学の代表による直接対話の場がない場合は、「産学協議会」を設置し、各地域の将来ビジョンの実現に向けた産学連携の具体策やマッチング・コーディネーター育成のための協力のあり方等について、協議する。

フォローアップの実施

10. 上記のアクションプランの進捗状況を産学協議会に報告し、産学双方の立場から評価検証を行い、改善につなげる。