



採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022年度報告書
「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」
— 概要 —

2023年4月26日
採用と大学教育の未来に関する産学協議会

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 概要

- 経団連では2018年10月、2021年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定
- これを契機に、**Society 5.0 人材の育成**に向けて、**産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について、大学と経団連の代表との間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場**として、2019年1月に設置

組織図

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (略称：産学協議会)

【座長】十倉雅和 経団連会長（住友化学会長）
大野英男 就職問題懇談会座長（東北大学総長）

【委員】経団連側：副会長、審議員会議長・同副議長、
教育・大学改革推進委員長
大学側：国立大学協会、日本私立大学団体連合会、
公立大学協会の各団体長ら、国公立大学の
学長約10名

幹事会

産学連携推進分科会

採用・インターンシップ分科会

これまでの活動

- | | |
|-------------|--|
| 2019年4月22日 | 「中間とりまとめと共同提言」公表 |
| 2019年6月25日 | 「Society 5.0時代の大学教育と採用のあり方に関するシンポジウム」開催 |
| 2020年3月31日 | 報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」、「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度採用選考活動への対応について」公表 |
| 2020年5月29日 | 「9月入学移行に関する考え方」、「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」公表 |
| 2020年8月1-2日 | 「産学共同ジョブ・フェア」（オンラインでの合同企業説明会）開催、約2,500名の学生が参加 |
| 2021年1月22日 | 産学協議会ウェブサイト（※）開設 |
| 2021年4月19日 | 2020年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」公表 |
| 2022年4月18日 | 2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」公表 |

基本的な問題認識

コロナ禍を経て、
デジタル化が大きく進展

ロシアによるウクライナ侵略等
国際情勢は大きな転換期

気候変動問題ははじめ地球規模
課題や格差拡大の深刻化

ポストコロナを迎える今こそ、産学官の英知を結集し、
社会性の視座に立脚しつつ、国際競争力強化を通じた持続的かつ力強い成長を
実現できるよう、わが国経済社会の変革を本格化すべき

- ◇DX・GXは必須の課題だが、イノベーションを担う人材が量・質ともに不足
- ◇国際的な人材獲得競争の激化
- ◇学生や企業人の意識やニーズ多様化等を踏まえ、主体的なキャリア形成実現に向けた環境整備
- ◇岸田政権による「人への投資」の拡大。「成長と分配の好循環」に向けた賃金引き上げはもとより、リカレント教育・リスクリングの推進、「質の高い教育」等に取り組む必要

産学協議会における基本的な考え方・2022年度の活動

- ◇Society 5.0を担う人材の育成に向けた産学の連携・協働の推進
- ◇主体的なキャリア形成の推進
- ◇「仕事と学びの好循環」の実現

<採用・インターシップ分科会>
質の高いインターシップを
核とした「学生のキャリア
形成支援活動」の推進

<産学連携推進分科会>
企業と大学等との連携による
リカレント教育の推進

<テーマ別懇談会>
1.理系人材の拡充
2.大学院教育の拡充と博士人材の活用推進
3.グローバル人材の一層の推進
4.教育に対する産業界の取組み促進

仕事と学びの好循環 [概念整理図]

課題解決による価値創造

Society 5.0 for SDGs

DX

地方創生

イノベーション促進とエンゲージメント向上

新しい時代に対応する働き方・雇用制度

産業構造・ビジネスモデルの転換をリードする働き方・人材育成【A】

日本型雇用システムの見直し

ダイバーシティの推進

主体性・自主性の推進

起業家精神の育成

多様な採用
(採用時期、専門人材・ジョブ型雇用人材)



場所と時間にとらわれない働き方

キャリアアップ・キャリアチェンジに資する人材育成

副業・兼業の促進

円滑な労働移動の促進【B】

採用方法の多様化

大企業・グローバル企業

企業内における成長事業の育成・推進

中小企業・スタートアップ

地方企業

自律的なキャリア形成の支援

ジョブ型雇用の活用

中央省庁

地方公共団体

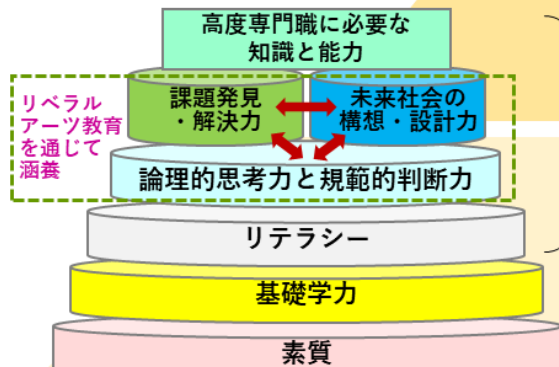
副業・兼業の促進

その他組織・個人

リスクリング・リカレント教育

新しい時代に対応する教育

< Society 5.0に求められる能力・資質 >



向上

育成

育成

産学連携によるリカレント教育

高等教育

初等中等教育

教育DXで個別最適な学びを実現

政府等

産学連携によるリカレント教育への支援／公教育・大学の改革等

政府等

労働時間法制等の見直し／働き手の主体的な学びへの支援／職業訓練の充実／人材マッチング機能の強化／セーフティネットの整備等

2021年度までの検討結果

➤ インターンシップを核とした「学生のキャリア形成支援活動」を4つに類型化し、2023年度から、産学が連携・協働して、学生のキャリア形成支援活動を行っていくことについて、産学で合意（2022年4月）

< 4 類型の前提となる重要な共通認識 >

- (1) タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
 - (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
 - (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
 - (4) インターンシップ（タイプ3・4）に参加できる学生数は、就活予定者の一部であると（入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能）学生等への周知が重要
 - (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準を満たす場合に、募集要項等に「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称し、「産学協議会基準準拠マーク」を付すことが可能
 - (6) 各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用[※]することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」
- ※例：採用活動へのエントリーに関する案内の送付、採用選考プロセスの一部免除等

	類型			
	タイプ1： オープン・カンパニー	タイプ2： キャリア教育	タイプ3： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
①目的	個社や業界に関する 情報提供・PR	働くことへの理解を 深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、 企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、 企業にとっては学生の評価材料の取得
②代表的ケース (主に想定されるもの)	企業・就職情報会社や 大学キャリアセンターが 主催するイベント・説明会	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない） ● 企業がCSRとして実施するプログラム 	企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラム	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブ型研究インターンシップ（自然科学分野の博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中） ● 高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）（産学協議会で検討中）
③就業体験	なし	任意	必須 ★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる（テレワークが常態化している場合は、テレワークも「職場」） ★(b) 指導要件 就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う	必須
④参加期間 (所要日数)	超短期（単日）	授業・プログラム によって異なる	★(c) 実施期間要件 (i) 汎用的能力活用型は短期（5日間以上） (ii) 専門活用型は長期（2週間以上）	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブ型研究インターンシップ：長期（2カ月以上） ● 高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（仮称）：検討中
⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮し、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮	★(d) 実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」 但し、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
⑥取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

★(e) 情報開示要件：タイプ3の実施にあたり、募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表

①プログラムの趣旨（目的）、②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等、③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）、④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力、⑤インターンシップにおけるフィードバック、⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）、⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）、⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）、⑨採用選考活動等の実績概要※企業による公表のみ

学生のキャリア形成支援活動（4類型）の周知活動等 ①

① 3省合意改正に向けた政府への働きかけ

- 産学協議会は、2021年度活動報告書での産学合意を受けて、**インターンシップ**で取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用してはならないとしている「3省合意」の速やかな改正を要望
- これを受け、**文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、産学協議会2021年度報告書の内容を全面的に採用する形で、2022年6月13日、3省合意を改正**。名称も「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」と見直し

② 周知活動

【メッセージおよび解説動画】

第1弾
(2022年6月22日公開)

1. 産学協議会座長によるメッセージ

- (1) 大学側座長：東北大学 大野総長 (<https://www.youtube.com/watch?v=ALhBhz1qKAs>)
- (2) 経団連側座長：経団連 十倉会長 (<https://www.youtube.com/watch?v=8dTcGc3izg4>)

2. 4類型解説動画

- (1) 4類型の基本的な考え方やタイプ別の特徴等
(<https://www.youtube.com/watch?v=TqfHF0lgtDA>)

第2弾
(2022年9月15日公開)

1. 産学合意とりまとめ当時の採用・インターンシップ分科会長によるメッセージ

- (1) 田中 愛治 日本私立大学団体連合会会長／(一社)日本私立大学連盟会長／早稲田大学総長によるメッセージ
(<https://www.youtube.com/watch?v=Nsj6BOICMME>)
- (2) 山本 夏樹 (株)日立製作所 前人財統括本部人事勤労本部長によるメッセージ
(<https://www.youtube.com/watch?v=VVhtvOLfXIQ>)

2. 新たなインターンシップをはじめとした4類型の概要説明

- (1) 産学協議会事務局による解説動画Ver. 2
(<https://www.youtube.com/watch?v=yv9eAwO7EKA>)
- (2) 産学合意とりまとめ当時の採用・インターンシップ分科会委員
(佐藤 和 慶應義塾大学就職部長)によるコメント
(<https://www.youtube.com/watch?v=wH4pUHC1f6c>)

学生のキャリア形成支援活動（4 類型）の周知活動等 ②

【リーフレット】

- 2022年8月、今回の産学合意の趣旨と内容について簡潔にまとめた企業・大学向けリーフレットを作成・公表し、11月に一部改訂
- 2023年3月、学生用リーフレットを作成・公表

<企業・大学向け>

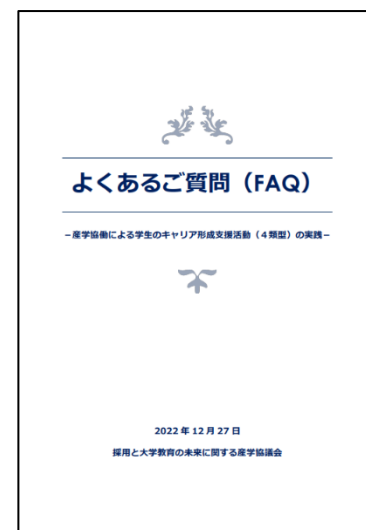


<学生向け>



【FAQ集】

- 産学協議会に寄せられた質問をもとに、2022年12月にFAQ集を公表



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf)

(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet2.pdf)

(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_faq.pdf)

【産学協議会基準準拠マーク】

- 産学協議会が示す5つの基準に準拠するインターンシップを実施する場合、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能
- 2022年11月30日、「第9回就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、産学協議会基準準拠マークを決定した旨を正式に報告
- 2022年12月2日、小倉内閣府特命担当大臣が閣議後記者会見にて、マークについて周知
- 本マークの具体的な取得方法については、2023年3月、産学協議会・経団連ホームページにおいて案内を開始

<産学協議会基準準拠マーク>

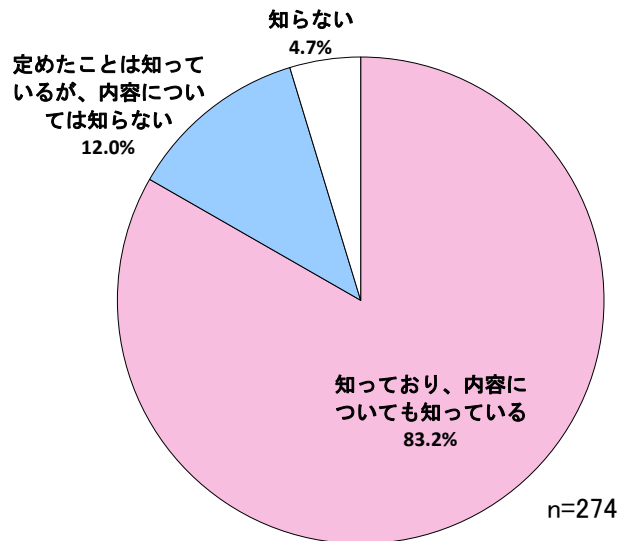


学生のキャリア形成支援活動（4 類型）の周知活動等 ③

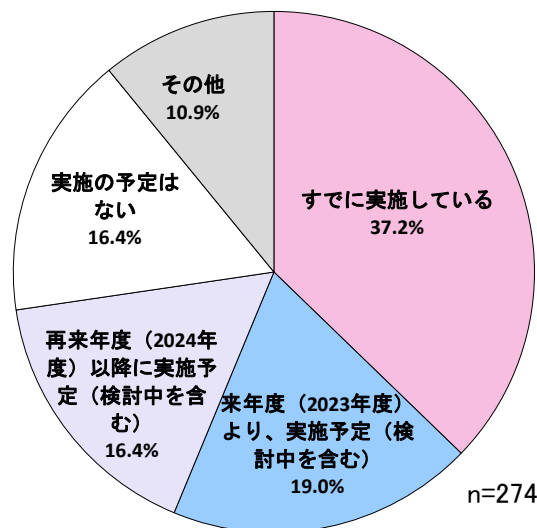
③経団連「質の高いインターンシップに関する意向調査」結果（2023年3月）

- 経団連は2023年1月、周知活動の一環として、経団連会員企業を対象に「質の高いインターンシップに関する意向調査」を実施。3月に調査結果を公表
- 産学協議会が新たなインターンシップの定義を定めたことについて、「知っており、内容についても知っている」と回答した企業は8割を超え（228社）、新たなインターンシップへの関心の高さが示された
- **タイプ3に該当する質の高いインターンシッププログラムについて、2023年度に実施予定の企業は、既に実施している企業と併せて、約6割（約150社）**
- インターンシップ以外のキャリア形成支援活動について、83%（226社）の企業が今後実施する意向

【新たなインターンシップの定義に関する認知状況】

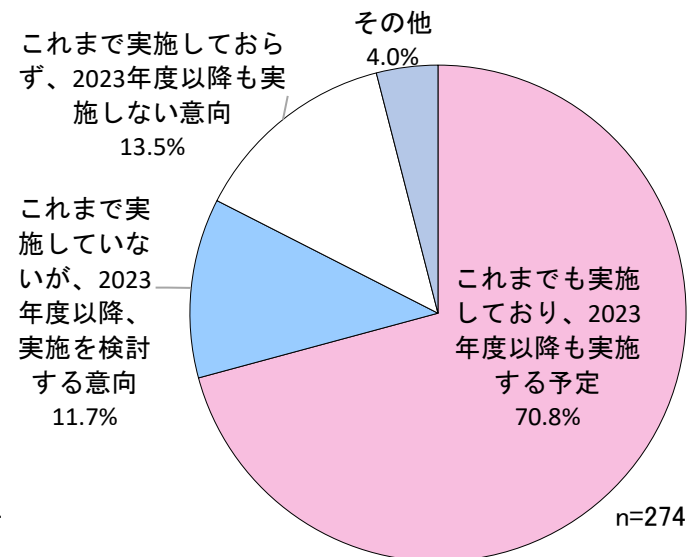


【タイプ3に該当するプログラムの実施予定】



※ 「その他」の回答としては、「実施の有無も含め検討中」「実施時期未定」など

【インターンシップ以外のキャリア形成支援活動実施の有無】



※ 「その他」の回答としては、「過去に実施した実績はあるが、2023年度以降は未定」などがあつた

「ジョブ型研究インターンシップ」(タイプ4【A】)

【ジョブ型研究インターンシップとは】

- 自然科学系の博士課程学生を対象とした長期かつ有給インターンシップ。文部科学省と経団連が推進
- 2021年度におけるトライアル実施を経て、2022年度から先行的・試行的取組を本格的に実施

【2022年度までの検討・実施状況】

- 選考時期の柔軟化を図るため、2022年度は、実施サイクルを通年化。選考時期を1ヶ月単位へ
- 学生と企業担当者の接触機会の複線化を図るため、未応募の学生とJD(ジョブディスクリプション)を掲載した企業との個別相談や、学生向け説明会を毎月実施
- 大学・企業の事務負担軽減を図るため、インターンシップ実施契約書のひな形を作成

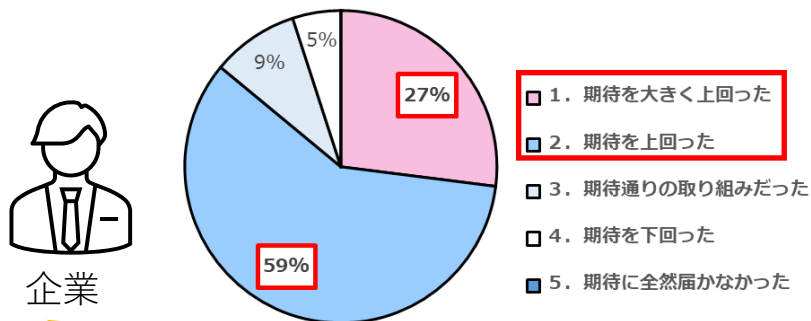
【2023年度における実施方針】

- 4月～5月は準備・広報期間に充て、6月から応募・選考を開始。インターンシップ実施開始時期は選考月から概ね2ヶ月後
- 2023年6月以降、会員企業の準備ができたタイミングにおいて、いつでもJDを提示することが可能
- 自然科学系に限らず、すべての博士課程学生の研究分野が対象

【参加した企業・学生の評価】

注：全マッチング企業のうち、2022年4月末時点でインターンが完了した22人に対する印象と感想

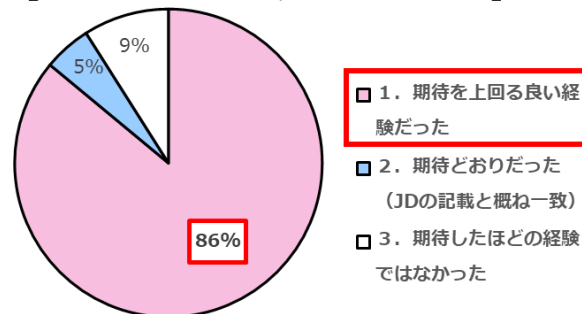
【インターンシップ実施企業の反応】



企業

- 自発的に任せた仕事を進めてくれた
- 社員とのコミュニケーションがスムーズだった
- チームメンバーへの確認・相談が適切だった

【インターンシップ参加学生の感想】



学生

- 博士卒の人材が企業で働く際に何が求められるのかを知ることができた
- 研究知識や技術を高めると同時に、企業で働くとはどういうことか体感できた
- 研究に必要な技術や知識、考え方は、専門分野以外にも繋がっていることがわかった

「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ」 (タイプ4【B】)

- 以下の実施要領を基に、2023年度から、ご協力いただける企業において、パイロット的に実施
- その際、企業側の取り組みやすさの観点から、(a)(b)どちらの形式で検討・実施することも可能
 - (a)学部生・院生問わず募集しているプログラムのうち、修士課程学生のみが応募できる業務や職種を設定
【修士限定プログラム】
 - (b)学部生・院生を問わず募集しているプログラムのうち、体験する業務や職種別に、修士課程学生限定の応募枠を設定 (= 参加人数のうち、一定数を修士課程学生に割当) 【学部生との共通プログラムにおいて修士枠の設定】

< 実施要領 >

1. 重視するポイント	高い専門性 + マルチな対応力	
2. 対象学生	修士課程学生	
3. 対象職種	文系修士課程学生が能力を発揮しやすいと考えられる職種 ①学生が外部資格等によって自らの能力・スキルの水準を客観的に提示可能な職種 (財務・経理、法務・知的財産、人事等)を中心に ②事業系職種 (マーケティング、商品・サービス開発、営業)の一部	
4. 業務内容の提示	必須	
5. 実施期間	2週間以上	
6. 実施時期	①修士1年の冬～春季休業期間 (12月～翌年3月)を中心に、 ②修士2年の夏季休業期間 (7～9月)に実施する可能性も探る	
7. 有償 (有給)	有給が基本 (直接雇用型の場合は有給)	
8. 正課	大学院の判断に委ねる	
9. 契約形態	直接雇用型 (IS実施契約・雇用契約は企業・学生間で締結) が基本	
10. マッチング	①実施方法	個別 (手挙げ方式)
	②実施時期	インターンシップ実施 (学生受入れ) の2か月前
	③実施期間	応募、面談、結果通知: 1ヵ月 契約締結等、受入れ準備: 1ヵ月
11. 学生へのフィードバック	評価書作成 (能力評価・業績評価)、面談、評価証明書発行	
12. 採用とのリンク	可 (但し、採用直結ではなく、取得した学生情報を採用活動に活用可)	
13. 初任配属	インターンシップを通じて確認した学生の専門性を活かせる部署 (必ずしもジョブ型採用に限らず)	
14. 職種転換	可	

政府における就職・採用活動日程ルールの検討

- 就職・採用活動日程について、経団連は、1950年代より一定の目安を提示してきたが、2018年10月、2021年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定。これに伴い以後、政府が「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、毎年度、「就職・採用活動日程に関する考え方」を決定
- 政府は、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を図るべく、2023年4月10日、「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」を公表。2025年度(2026年3月)卒以降の学生から適用

「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」(2023年4月)の概要

- ✓ 現行の就職・採用活動日程ルールを原則とする
- ✓ 加えて、①②を両方満たす場合、3月の広報活動開始以降であれば、6月より前の採用選考活動が可能
 - ①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、タイプ3の専門活用型インターンシップ※を活用すること
 - ②インターンシップ後の採用選考を経ること
- ✓ 実施にあたっては、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表
 - ①産学協議会に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件(9項目)
 - ②新卒一括採用に係る全体の採用計画(全体の採用人数等)
 - ③その他の開示要件
 - i) 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準(GPA等)
 - ii) 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

※産学協議会が推進する「学生のキャリア形成支援活動」のうちの一つで、タイプ3「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」の中の一つ

◇ 汎用的能力活用型インターンシップ : 実施期間は5日以上

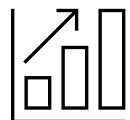
◇ 専門活用型インターンシップ : 実施期間は2週間以上

学生は自らの能力の見極め、企業は評価材料の取得を主たる目的に実施するプログラムで、5要件*を満たすもの

* 就業体験要件、指導要件、実施期間要件、実施時期要件、情報開示要件

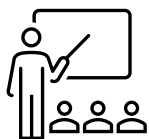
今後の課題

①質の高いインターンシップを核とした学生のキャリア形成支援活動（4類型）の普及・定着



- 引き続き、キャリア形成支援活動の趣旨等について、企業・大学等・学生等への理解促進。
好事例の収集・横展開等により、企業・大学等の取組みをさらに推進
- 企業・大学等における**実施状況を把握し課題を抽出**するなど、PDCAサイクルを回しつつ改善
- **タイプ3のインターンシップのみならず、タイプ1・2のキャリア形成支援活動も同様に推進**

②政府における検討結果を踏まえた対応



- 政府の「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直し」や、「ジョブ型研究インターンシップ」の対象範囲の見直し等を踏まえ、**4類型に関する詳細内容と齟齬が生じないように、リーフレット等につき必要に応じて見直し**
- **企業・大学・学生等にわかりやすい形で、情報発信を継続**

③就職・採用のあり方



- **産学協議会において、多様な要素（※）を含め、人材力を含む日本の国力向上の観点から、就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話を実施**
※グローバル化の進展と国際的な人材獲得競争の激化、わが国の人材・企業・大学の国際競争力強化、わが国企業における採用・雇用形態の多様化、Z世代と言われる学生の意識の変化等
- 現行の政府の就職・採用日程ルールは、実態と乖離しているとの指摘がある。**政府は、多様な要素（※）を考慮しつつ、学業との両立に配慮することを前提に、就職・採用活動日程ルールについて、見直しに向けた検討が必要**

リカレント教育・リスキリングを巡る現状認識

<リカレント教育・リスキリングの意義>

働き手の自律的なキャリア形成の推進

- ◇人生100年時代やVUCAの時代にあって、産学協議会は、2019年設立当初から、**企業と大学との連携によるリカレント教育推進**に向けて、課題や方策について検討

成長分野への円滑な労働移動・人への投資の重要性

- ◇昨今、国全体あるいは企業の生産性向上のため、ポストコロナを見据えた成長分野への労働移動の円滑化が、**重要政策課題**として急浮上
- ◇政府の総合経済対策（2022年10月）において、「人への投資の施策パッケージ（5年1兆円）」の打ち出し
- ◇2023年3月期有価証券報告書から、人的資本に関する情報開示の義務化

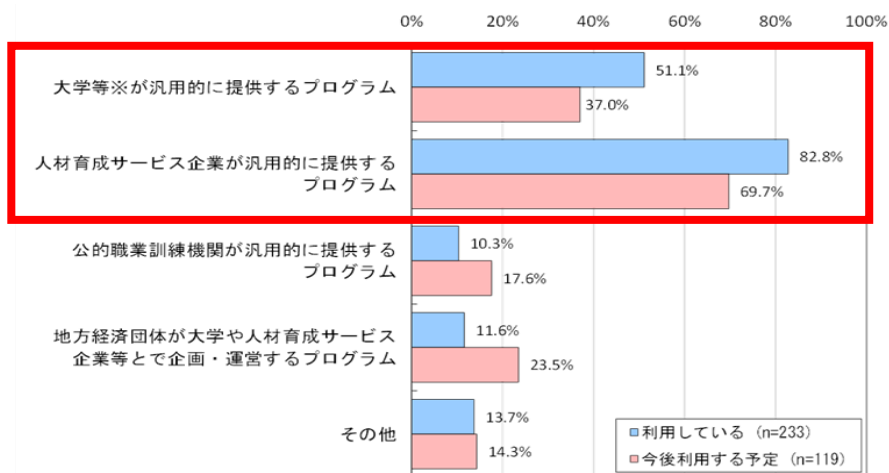
人材育成サービス企業を活用したリスキリングが急拡大

- ◇企業では、DXの推進に向けたリスキリングを中心に、人材育成サービス企業やコンソーシアムを活用する動きが活発化
- ◇一方、多くの企業は、大学等との連携のあり方については模索しているのが現状

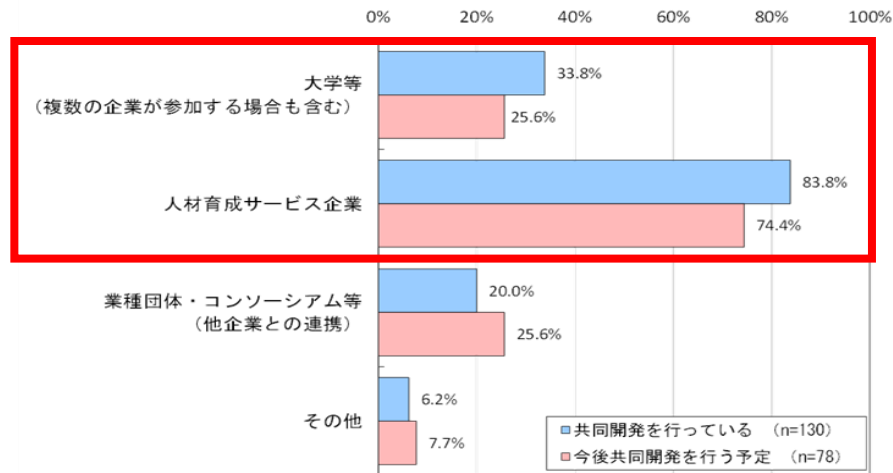
「大学ならではのリカレント教育等」とは何か

- ◇産学連携によるリカレント教育等の今後の展開について、産学の意識合わせが必要

<外部組織が提供する汎用的プログラムの利用状況>



<外部組織と共同した独自プログラムの開発>



「大学ならではのリカレント教育等」とは何か

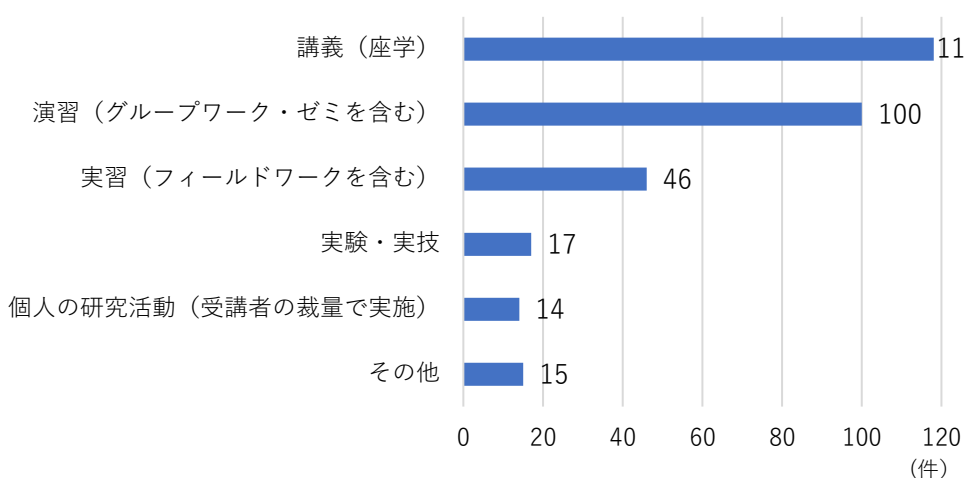
－ 「大学等が実施するリカレント教育プログラムに関するアンケート結果」等に基づく考察－

- 2022年11～12月、産学協議会参加大学を中心に、「大学等が実施するリカレント教育についてアンケート」を実施。企業側のニーズをふまえつつ、大学の強みを活かしていると考え、リカレント教育の好事例を収集
- 計31大学から124件の事例が寄せられ、事例集（別冊参照）を作成

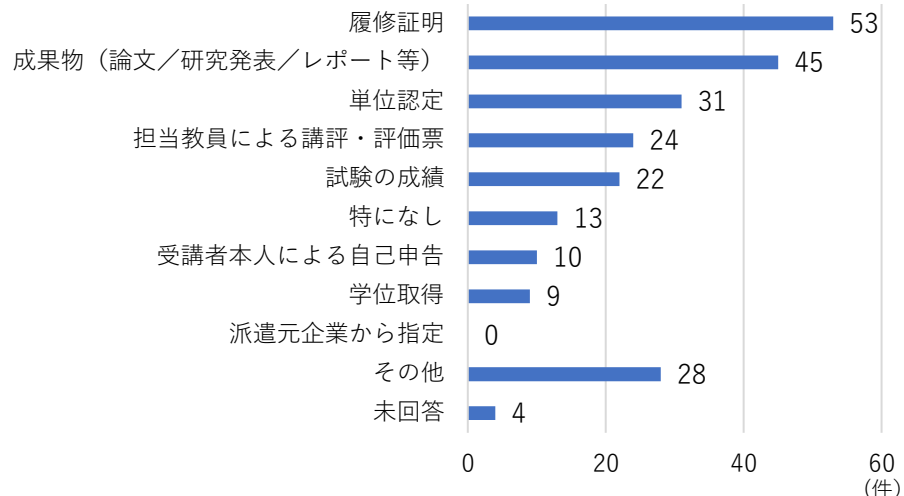
＜好事例や分科会での議論を通じた主な考察＞

- ① 企業と大学との間で共同開発したプログラムのみならず、既存の大学生向けのプログラムを社会人のニーズを踏まえてカスタマイズすることも有効
- ② プログラムの多様性（座学、実習、実験・実技等）が強み
- ③ 今後、政府・自治体、企業、他大学・高専等との間で適切な連携が推進できれば、可能性が広がると期待
- ④ 受講成果の把握として、「履修証明」が積極的に活用されているものの、社員を送り出す企業にとっては、単位や学位と自社のビジネスへの貢献がつかないケースが多く、一層の改善が必要

プログラムの種類（複数回答）



受講成果の把握（複数回答）



出典：経団連「大学等が実施するリカレント教育プログラムに関するアンケート」（2022年12月）

「大学の強みを生かしたリカレント教育プログラム」の7類型

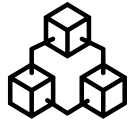
- 大学側から提供された好事例を基に「大学の強みを生かしたリカレント教育プログラム」の目的を7つに類型化
- 今後、企業及び大学におけるリカレント教育プログラムの検討にあたり、「どのような目的のプログラムを開発するか、あるいは社員に受講させるか」の目安として、活用されることを期待
- とりわけ、**類型ホ・類型ヘ・類型ト**は、より大学の強みを生かしたプログラム
 加えて、**地域における「知」の中核を担う大学としての類型ロも重要**

類型	目的	中心となるレベル	想定される主な受講生	特徴
イ	大学が、学部生を対象に開講している基礎科目・一般科目のうち、Society 5.0時代の常識として知識の刷新・能力の底上げを図る必要性などから、 企業人向けに内容をカスタマイズしたうえで受講を推奨するもの	リテラシー	企業人全般	例えば、企業・グループ内のDX推進に向けて、社内の余剰人材のリスキングを通じて職種転換の促進やAI・データサイエンス等の即戦力人材不足への対応等を図るなど、企業経営上、重要性の高いテーマを扱ったものが多い。
ロ	地域特性 （地域社会・産業、域内の多様な関係者等） に対する深い理解 に基づき、 地域課題の解決 に取り組むことを主眼としたもの	リテラシー	消費者や行政との接点が多い現場社員（営業等）	地方の国公立大学が、地域貢献型・地域密着を強みに、特に地域専門人材の育成を主導。地域コミュニティのハブとして、地域の課題解決のための学びのラストワンマイルを担うことが高等教育機関の役割であるとの意見あり。地域活性化の観点から、まちづくりや地場産業におけるビジネス開発・イノベーションの創出に資するもの。地域特有の課題に関する豊富な知見等を活用。
ハ	専門性の高い職務 に従事している企業人のスキルアップ・資格取得に資するもの（医療・保健分野等）	リテラシー ／応用	専門職人材（エンジニア、有資格者が多い職種等）	業務独占資格のみならず、名称独占資格も含め、専門職の育成・専門職への転換を促進するプログラム。専門職に従事する卒業生等のネットワークも活用し、実践例も積極的に採り入れ、実務への受講成果の反映に取り組む。
ニ	学術研究の実績等 で当該大学が強みを持つ分野に特化したもの	リテラシー ／応用	職務上、当該分野に関わる仕事に従事する社員	分野は様々であるが、各プログラムの内容は、かなり専門的で、指導実績も豊富。
ホ	理論と実践知の融合を通じて 社会実装に必要な能力 の向上・手法の獲得に資するもの	応用/ エキスパート	社会実装に取り組む研究開発職	理論と基礎的な知識・スキルを同時に学ぶことにより実践力を養う。とりわけ、PBL型の演習やフィールドワークといった直接的な作業を実施する（具体的な課題を題材にチームで課題解決に取り組む）ケースも多い。
ヘ	異業種・異分野交流を通じて、新たな価値共創やイノベーションに資する 分野横断的知識・能力 （総合知・総合力）の獲得・向上に資するもの	応用	新規ビジネス創出・事業開発に取り組む社員	大学の多様なバックグラウンドを持つ人々による知的交流の場を設定するなど、学際性を発揮したプログラム。企業人同士だけでなく、学生と企業人が共に学ぶ（共創活動を行う）ケースもあり、新たな視点の獲得にも資する。
ト	高度経営人材の育成 を主目的としたもの（広範な分野の理解力、俯瞰的判断力、決断力・リーダーシップ、人的ネットワーク等の涵養）	応用/ エキスパート	幹部候補生や役員	専門スキル・実務能力の向上に加え、様々な分野の知識を体系的に獲得、ケースメソッドの活用等を通じて、経営幹部に求められる志やステークホルダーとのコミュニケーション力も磨くプログラム等。

〔今後の課題〕 【A】 大学側および企業側双方で取り組むべきこと

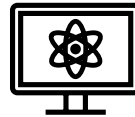
■ マッチング体制の構築・拡充

企業等のニーズと
大学等のシーズの
情報交換



地域ごとに、自治体・大学等・企業・地方団体等で構成される協議会の設置等
(既に成果を上げている地域あり)

企業等のニーズと
大学等のシーズの情報
発信の向上



文部科学省「マナパス」の抜本的改組
(民間企業が提供するサービス等も踏まえ、使い勝手の向上)

コーディネーター人材の
育成・確保



大学と企業の双方の状況を十分に理解した人材が必要

■ 適切な費用負担のあり方に関する検討の継続

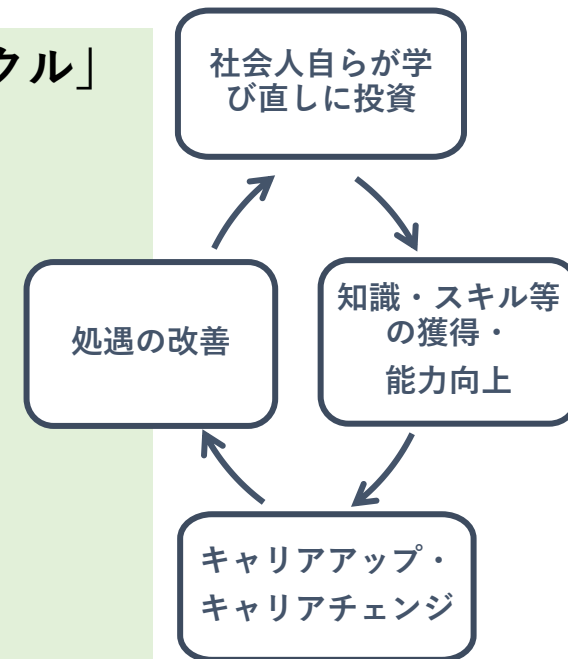
◇ 「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」

社会人自らが学び直しに投資

- 知識・スキル等の獲得・能力向上
- キャリアアップ・キャリアチェンジに成功
- 処遇の改善
- 学び直しに再投資

◇ 大学側より、受講促進に取り組む企業は適切に費用を負担すべきとの意見

◇ 政府による支援拡充により、受講促進に取り組む企業や大学の費用負担の軽減



〔今後の課題〕 【B】 主に大学側が行うべきこと

■学位や単位、履修証明等の種類やレベル、内容の明確化

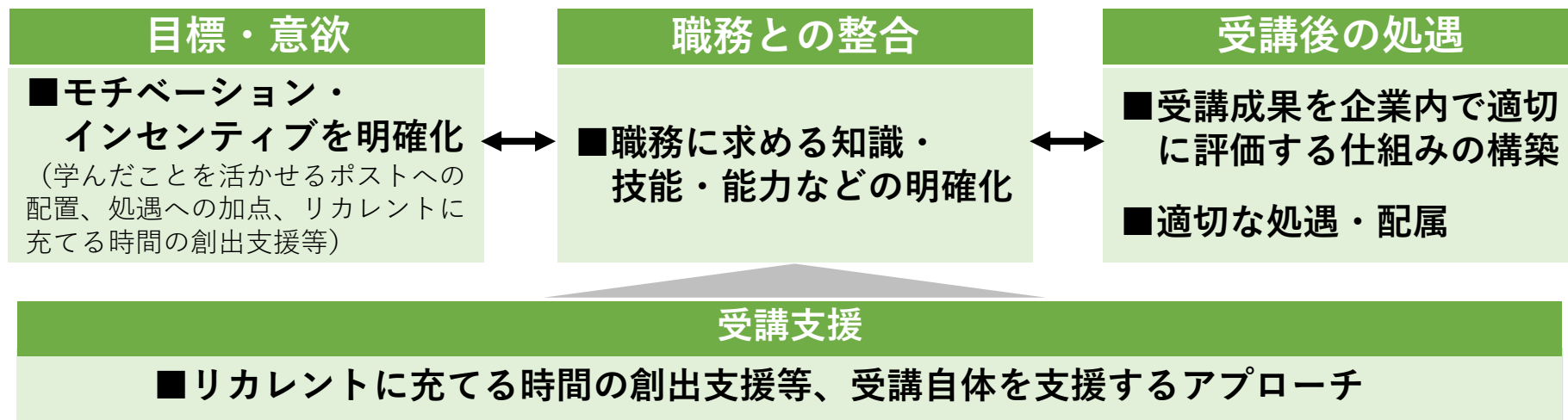
- ◇学位、単位、履修証明等の明示
- ◇企業ニーズを勘案した、新しい学位、単位、履修証明等の検討・設置
- ◇マイクロクレデンシャル制度※の活用も検討

※マイクロクレデンシャル制度:

学位取得を目指す学修よりもより細かく区切られた学修単位で、大学などの主体が個別に認証したもの。
 「ナノ学位」「マイクロマスター・クレデンシャル」「サーティフィケート」「バッジ」「ライセンス」
 「エンドースメント」等、名称も学修形態も様々。

〔今後の課題〕 【C】 主に企業側が行うべきこと

■リカレント教育等受講・修了に向けた社内環境の整備



■個別プログラムへの負担の考慮

- ◇企業と大学とで共同プログラムを開発する場合、企業負担も含め費用負担のあり方の検討・合意が重要
- ◇政府も、適切なリカレント教育支援制度を構築すべき

〔今後の課題〕 【D】 政府や自治体に対応を求めるべきこと

■リカレント教育等の定着に向けた過渡期における継続的な支援

◇受講者・大学・企業それぞれに対する政府支援

前述「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」が確立するまでの過渡期においては、政府支援が必要

→大学がリカレント教育等を通常の教育形態として待遇する機が熟した際には、法制度上の措置を含めた対応が求められる

◇「5年間1兆円の施策パッケージ」の展開にあたり、この5年間を「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」を形成する期間と捉えて、省庁横断的に以下の施策を推進すべき

①企業のニーズは、いわゆる旬のニーズに合わせたスピード重視のリスキリングプログラムだけではない。Society 5.0を牽引するイノベーション人材の育成をはじめ、総合知や最新の学術研究などの大学の高度なリソースを活用した良質なリカレント教育プログラムも必要

②大学の良質なリカレント教育プログラムが5年を超えてわが国に定着するような仕組みやインフラを整備する施策を講じるべき

具体的には、企業側ニーズと大学側シーズをマッチングするための仕組みとして、公的なコーディネート機能を強化すべき（マナパスの抜本的改組を含むデータベースの構築、コーディネート人材の育成・確保等）

テーマ別懇談会における議論

<位置付け>

- 政府の教育未来創造会議や「骨太方針2022」等の政策課題から、4つのテーマを取り上げ、産学協議会親会合メンバーからなる「テーマ別懇談会」を開催し、産学で自由に懇談。主な発言内容を以下に紹介
- 委員からの問題提起を踏まえ、来年度、経済界・大学・政府がそれぞれ、あるいは連携・協働して取り組むべき課題や具体的なアクション等について、検討を深めていく

<4つの検討テーマ>

- 1.文理融合を前提としつつ、理系分野に進学・従事する人材の拡充
- 2.社会に一層評価され、かつ若者・社会人にとってより魅力ある大学院教育の充実（企業における博士人材の活用推進を含む）
- 3.グローバル人材育成の一層の促進
- 4.教育に対する産業界の取組み（投資を含む）の促進

1. 文理融合を前提としつつ、理系分野に進学・従事する人材の拡充

<現状と方向性>

- デジタル人材等の理系人材の需要が急拡大する中、理系学部の大学入学者数は減少傾向
- 理系人材の拡充に向けて産学官をあげて取り組むべきことについて、認識が一致
- 文理を超えた総合知や社会課題解決能力を養成すべきとの方向性について、認識が一致

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

理系人材の採用・雇用制度等の変革



学校教育と選抜システムの変革



✓ 企業によるキャリアパスの提示

- ◇ 理系人材のニーズを学生に提示
- ◇ 職務内容の明示
- ◇ 多様なキャリアに展開できる制度等の整備

✓ 初等中等教育の改革

- ◇ 正解を言い当てる教育から、好きなことに夢中になれる教育に転換
- ◇ 科学の楽しさを教えることで、理系進学希望者を増加

✓ 採用選考の見直し

- ◇ 理系人材やSTEAM人材を積極的に採用
- ◇ 採用選考における大学偏差値偏重の見直し

✓ 大学入試のための高校における文理選択の是正

- ◇ 大学入試に備えるため、高校で文理を選択させることは、わが国の国際的競争力に関わる重大な問題

✓ 理工系女子の増加

- ◇ 企業側から女子学生・生徒・保護者に対し、キャリアの将来見通しが持てるよう働きかけ

✓ 文理を超えた総合知と課題解決能力の育成

- ◇ 文理の境目のない課題を探究する取組みの推進

✓ 評価・選抜システムの変革

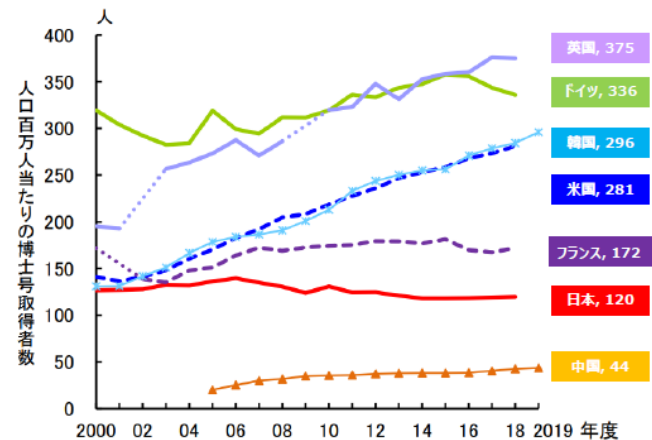
- ◇ 総合知や課題解決能力が大学や企業における選抜プロセスで評価される仕組みの構築

2. 社会に一層評価され、かつ若者・社会人にとってより魅力ある 大学院教育の実現（企業における博士人材の活用推進を含む）

<現状と方向性>

- 理工系博士号取得者数は、他の主要国では増加傾向にあるが、わが国では低水準かつ横ばい
- 大学院進学者には、高い専門性とリベラルアーツの素養の両方を有し、探求心を持って、新たな価値を創造できる高度人材となることを期待
- 国際競争力強化に向け、大学院人材の育成・活用について議論を深めることについて、認識が一致

【主要国における人口100万人当たりの博士号取得者数】



出典：文部科学省「人材委員会（第94回）（2022年10月）参考資料3」より抜粋

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

大学院生への期待

- ✓ 企業は大学院生の探求力・総合力に期待
- ✓ 大学は、文理で分けられない人類共通課題に取り組むことを期待



企業・大学・学生間の相互理解の促進

- ✓ 企業・大学間で互いのニーズ等につき深く議論

大学院教育等の意義

- ✓ 学部教育との差別化
 - ◇大学院における総合力習得の促進
 - ◇初等中等教育との接続も重要
- ✓ 学習成果の評価・見える化
 - ◇専門性や総合力の評価
 - ◇修士論文への評価の整理



大学院進学者を増やすための環境整備

- ✓ 大学・企業によるキャリアパスの提示
- ✓ 政府による経済的支援



インターンシップの推進

- ✓ 学生への意識づけと環境整備、一部教員の意識改革等



企業における大学院生の採用・処遇等

- ✓ 修士・博士人材の採用のあり方
 - ◇通年採用の推進／修士課程の採用スケジュール見直し
 - ◇HPに大学院生に求める能力を明示
 - ◇政府における博士課程学生の積極的な採用
- ✓ 博士人材の企業における処遇・活躍
 - ◇総合力を評価する仕組みの構築
 - ◇多様なキャリアへ展開できる制度の整備



3. グローバル人材育成の一層の推進

<現状と方向性>

- コロナ禍等により、日本人の海外留学者数が大幅減少（2020年度に18年度比99%減）、外国人留学生の受け入れも停滞（2021年度に19年度比22%減）
- 今後、産学官をあげて、グローバル人材の育成に取り組むべきことについて、産学で一致
- 語学の習得にとどまらず、多文化理解力を身に付けることや、多様性を重視する価値観を醸成する必要性について、産学で認識が一致

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

様々な海外経験の拡充

✓ 多様な海外経験機会の拡充

- ① 学位取得留学
- ② 長期・短期の海外派遣
- ③ 海外大学との大学間交流
- ④ 海外インターンシップや就労体験等
（日本企業の海外オフィス等でのインターンシップを含む）

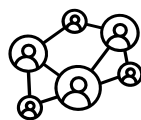


✓ 高校生の海外留学・交流の機会拡充

✓ スピーキング中心の英語教育と大学入試へ抜本的見直し

✓ 政府による経済支援の拡充

（基金の創設や給付型奨学金の拡充等）



外国人留学生の受け入れ・交流の促進

- ✓ 大学間交流を通じた人材ネットワークの構築
- ✓ デジタルテクノロジーを活用した国際交流の推進
- ✓ アジアの優れた大学との交流

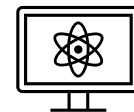
海外経験のある学生の積極的な採用・評価

- ✓ 海外留学生に対する採用の機会の提供
- ✓ 海外留学経験の適切な評価



外国人留学生の就労支援

- ✓ 外国籍社員の採用状況の積極的な情報発信
- ✓ 外国人留学生への日本語教育



日本の大学の国際競争力の向上

- ✓ 教育内容の質の向上
 - ◇ 英語による授業の推進
 - ◇ STEAM教育の実施
 - ◇ グローバルスタンダードの大学施設整備
- ✓ グローバル経験を有する教員の増加と評価



4. 教育に対する産業界の取組み（含む投資）の促進

<現状と方向性>

- 産学官連携によるリカレント教育プログラムの充実など「仕事と学びの好循環」の構築が重要
- 大学を知のプラットフォームとして活用しつつ、新たな価値の創造を目指して、今後とも、組織対組織による産学官の連携・協働の推進が重要
- 各企業は、経営方針や人材・技術・ノウハウ等のリソースに照らして、効果的と考える教育施策に自主的かつ積極的に取り組むことを期待

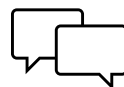
<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

大学教育への産業界の投資の促進



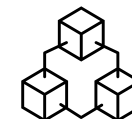
- ✓ 教育投資の恩恵を社会全体で受けるとの認識が必要
- ✓ 税制優遇措置の拡充や規制緩和
- ✓ 社会実装化のための産学連携の推進

リカレント教育・リスキリング



- ✓ 企業側のニーズと大学側のシーズのマッチング
- ✓ 社会人の大学院教育の拡大
- ✓ 地方の大学や受講生への経済的支援

データや知的財産権の活用等



- ✓ 産学連携プログラムにおけるデータの共同利活用の拡大
- ✓ 大学が保有する知財について、企業でのライセンス利用を認可

起業家教育・スタートアップ支援



- ✓ 大学における起業家教育の充実
- ✓ 産学連携のもと大学が有するシーズの実装化
- ✓ 産学の人材交流
- ✓ 産学官連携プラットフォームの構築
- ✓ 大学発スタートアップを大阪・関西万博で発信

博士課程修了者の活躍



- ✓ 企業における博士課程修了者の採用・処遇の改善
- ✓ 入社後のロールモデルの確立

産学協議会における2023年度以降のアクション・プラン①

- 産学協議会では、2023年度以降、以下の課題について引き続き対応していく
産学で共通認識が醸成された場合には、適宜、政府等に提言を行う

1. 採用・インターンシップ

	産学協議会	企業	就職情報会社	大学	政府
(1) キャリア形成支援活動（4類型）の普及・定着					
企業・大学・学生等に周知（好事例の収集・共有を含む）、実施状況の把握・検証	○	○	○	○	○
4類型の企画・実施・検証		○		○	○
ジョブ型研究インターンシップ推進協議会への参加、ジョブ型研究インターンシップの実施	○	○		○	○
「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ」の試行的実施	○	○		○	
(2) 政府の検討結果※を受けた対応					
政府検討結果の周知、4類型の再整理・情報発信	○	○	○	○	○
政府検討結果の実施に向けた検討		○			
(3) 就職・採用のあり方等					
環境変化を踏まえた今後の就職・採用活動のあり方について、産学の対話	○	○		○	
就職・採用日程ルールの見直し					○

※「インターンシップを活用した就職・採用活用日程ルールの見直しについて」（2023年4月）

産学協議会における2023年度以降のアクション・プラン②

II. リカレント教育等

	産学協議会	企業	大学	政府等
(1) 企業と大学との共同プログラムの開発・実施		○	○	
(2) 企業と大学とのマッチング体制の構築・拡充				
企業等のニーズと大学等のシーズとの情報交換（地域ごとの協議会の設置等）、積極的かつ効果的な情報発信	○	○	○	○
公的コーディネート機能の強化 （マナパスの抜本的改組も含むデータベースの整備、コーディネート人材の育成・確保等）		○	○	○
(3) 大学・企業・個人間の適切な費用負担のあり方、大学・企業・個人への政府支援の拡充	○	○	○	○
(4) 学位や単位、履修証明等の明示・改善	○		○	○
(5) リカレント教育等推進に向けた社内環境の整備 （職務に求める知識・技能・能力などの明確化、受講成果を企業内で適切に評価する仕組みの策定等）	○	○		

Ⅲ. テーマ別懇談会で取り上げた今後の重要テーマ等

1. 博士人材の増加に向けたキャリアパス、大学院教育の充実

(1) 大学院進学者を増やすための環境整備

大学・企業によるキャリアパスの提示、政府による経済的支援

(2) 大学院教育の充実

学部教育との差別化、学習成果の評価・見える化、大学・企業によるキャリアパスの提示

(3) 企業における博士人材の活用推進

修士・博士人材の採用・処遇・活躍のあり方、インターンシップの推進

2. 理系人材の増加に向けた初等中等教育・高大接続のあり方、採用・処遇のあり方

(1) 初等中等教育・高大接続のあり方

初等中等教育の改革、大学入試のための高校における文理選択の是正

(2) 採用・処遇のあり方

採用選考の見直し、評価・選抜システムの変革

3. グローバル人材育成の一層の推進

(1) 日本人学生の海外留学

多用な海外経験機会の拡充、高校生の海外留学・交流の機会拡充、海外経験のある学生の積極的な採用・評価

(2) 外国人留学生の増加

外国人留学生の就労支援、日本の大学の国際競争力の向上