

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』」

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

< 目 次 >

I. はじめに.....	1
II. 採用・インターンシップ.....	3
1. 2021 年度までの検討結果.....	3
2. 2022 年度における活動状況.....	6
(1) 4 類型の周知及びフォローアップ.....	6
(2) 「ジョブ型研究インターンシップ」(タイプ4【A】).....	11
(3) 「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」.....	13
(4) 政府における検討.....	15
(5) 今後の課題.....	16
III. 産学連携によるリカレント教育の推進.....	18
1. 背景・意義等.....	18
(1) 産学協議会における 2021 年度までの検討成果.....	18
(2) リカレント教育・リスキリングに対する関心の急速な高まり.....	18
(3) リカレント教育等プログラムの多様な提供主体.....	20
2. 大学ならではのリカレント教育等の特徴・類型.....	22
(1) 「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」結果考察.....	22
(2) 「大学の強みを生かしたプログラム」の類型.....	26
3. 今後の課題等.....	30
IV. テーマ別懇談会での検討.....	36
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.....	36
(1) 理系人材の採用・雇用制度・キャリアパスの変革.....	38
(2) 学校教育と選抜システムの変革.....	39

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）	41
(1) 大学院生への期待	41
(2) 企業・大学・学生間の相互理解の促進	42
(3) 大学院教育等の意義	42
(4) 大学院に進学する学生を増やすための環境整備	43
(5) インターンシップの推進	44
(6) 企業における大学院生の採用・処遇等	44
3. グローバル人材育成の一層の推進	46
(1) 海外留学や海外インターンシップ等、海外経験の拡充	46
(2) 外国人留学生の受け入れ・交流の促進	48
(3) 海外経験のある学生等の積極的な採用・評価	48
(4) 外国人留学生の就労支援	49
(5) 日本の大学の国際競争力の向上	49
4. 教育に対する産業界の取組み（投資を含む）の促進	50
(1) 大学教育への産業界からの投資の促進	51
(2) リカレント教育・リスクリング	51
(3) 起業家教育・スタートアップ支援	52
(4) 産学連携による社会実装化、データや知的財産権の活用等	52
(5) 博士課程修了者の活躍	52
V. アクション・プラン	53
1. 採用・インターンシップ	53
2. リカレント教育等	54
3. テーマ別懇談会で取り上げた今後の重要テーマ等	55
VI. おわりに	56
巻末資料	57

I. はじめに

コロナ禍による先の見えない長いトンネルを抜けて、今春ようやく、ポストコロナ時代の到来を実感する局面にまで辿り着いた。コロナ禍は、ある意味、黒船のような役割を果たし、わが国経済社会のデジタル化は大きく進展した。一方、ロシアによるウクライナ侵略やグローバルサウスの台頭など、国際情勢は大きな転換期を迎えている。さらに、コロナ禍前から急務となっていた気候変動問題等の地球規模課題や格差拡大は深刻さを増している。

これらの環境変化の中で、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、国際競争力の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である。

デジタルトランスフォーメーション(DX)やグリーントランスフォーメーション(GX)は必須の課題であり、これらの推進による産業構造の変革が求められているものの、両分野でイノベーション創出を担う人材が量・質ともに不足していることが、投資拡大の足枷の一因にもなっている。また、国際的な人材獲得競争が激化している現状にも注視すべきである。加えて、コロナ禍を経て働き方が大きく変容したことを受けて、就業意識や仕事に対する価値観に関し、Z世代に代表される学生のみならず、現役の企業人においても、意識やニーズの多様化が加速していることにも留意すべきである。個人の主体的なキャリア形成が実現できる環境整備が求められる。

岸田政権は「新しい資本主義」の実現に向けて、「創造性を発揮して付加価値を生み出していく原動力は『人』である」(「骨太方針2022」(2022年6月))とし、次なる成長の機会を生み出すための「人への投資」拡大を図っている。「成長と分配の好循環」に向けた賃金引上げはもとより、リカレント教育・リスキリングをはじめとした人材育成や「質の高い教育」に取り組むことが肝要である。

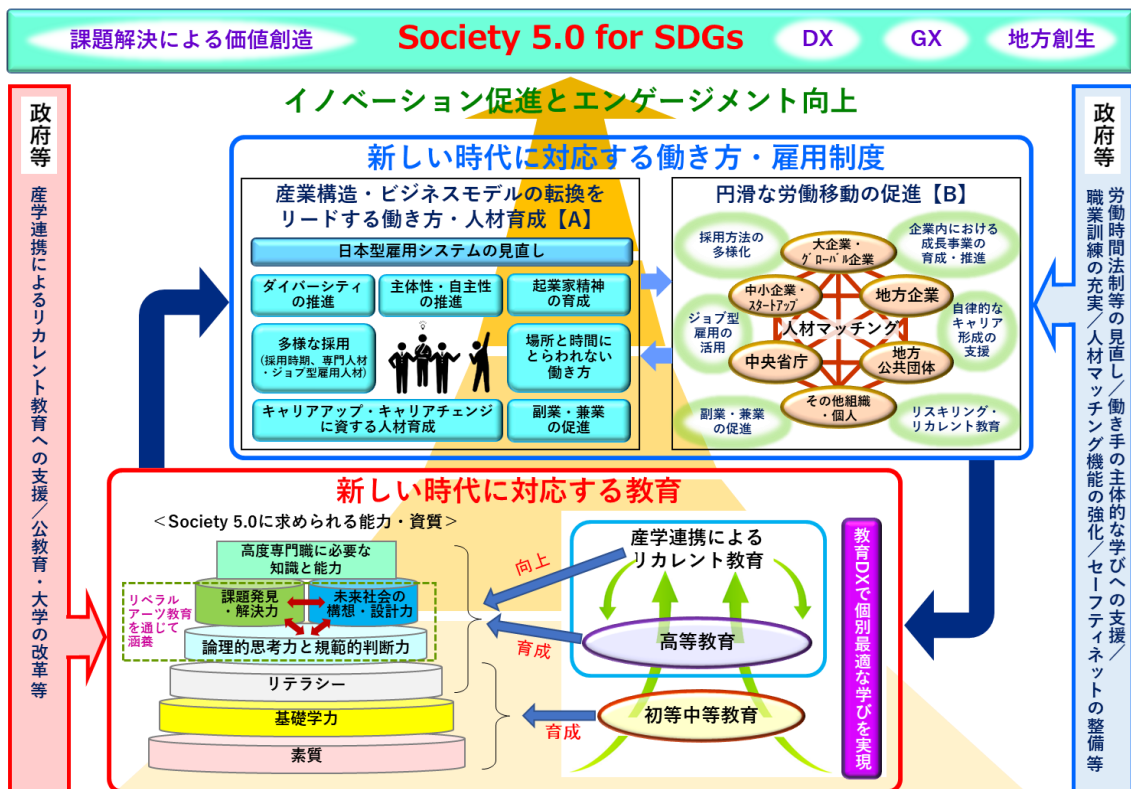
これらの変革の推進力として期待されているのは、産学協働による人材育成である。経団連と国公立大学のトップで構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(以下、産学協議会)では、2019年の設立以来、産学の連携・協働による「Society 5.0を担う人材」の育成に取り組んできた。具体的には、大学教育における「組織対組織」による包括的な産学連携や地域活性化に向けた産学連携を推進するとともに、主体的なキャリア形成が重要であるとの考え方の下、質の高いインターンシップを核とした「学生のキャリア形成支援活動」やリカレント教育に関する産学の議論を深め、それぞれ実践している。その際、これらの根幹にある、イノベーション促進とエンゲージメント向上を通じた「Society 5.0 for SDGs」の成長戦略を実現するため、「仕事と学びの好循環」の重要性を打ち出している(図表I-1参照)。このコンセプトに対する認識・理解は産学官の間で徐々に浸透しつつあるものの、この好循環が実現するためには、新しい社会に対応した働き方や雇用制度の改革と教育改革に向けた弛まぬ

取組み、そして、各個人のキャリア形成の過程にいかに関係的な教育や学びが定着しているかが欠かせない。求められる社会の意識改革や多様な人々の考え方の刷新は、教育・学びにかかっているとんでも過言ではない。

このような背景や問題意識を踏まえ、産学協議会では2022年度、産学協働による自律的なキャリア形成の推進をより一層深化させるべく、その具体化を加速するための活動に取り組んだ。

次章以降で詳述するが、「採用・インターンシップ分科会」では、2023年度から本格実施を迎える産学協働による学生のキャリア形成支援活動（4類型）の周知活動に注力するとともに、「産学連携推進分科会」では、大学等が実施するリカレント教育の推進に向けて、大学の強みによりフォーカスした議論を行った。加えて、「骨太方針2022」「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（2022年6月）等で指摘された課題を深掘りし、取組みを推進する観点から、産学の幹部が大所高所から産学間の対話・意見交換を行う機会として、「テーマ別懇談会」を計2回実施した。以下、各章において、2つの分科会における検討の成果やテーマ別懇談会における対話の概要を紹介する。

【図表 I-1】「仕事と学びの好循環」（概念整理図）



出典：経団連事務局にて作成

Ⅱ. 採用・インターンシップ

1. 2021 年度までの検討結果

2021 年度報告書において、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（図表Ⅱ－1 参照）、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で合意した。

産学が合意に至った背景として、2つの問題意識が挙げられる。第1に、国際的に独特といえるわが国のインターンシップを改め、就業体験を伴う「質の高いインターンシップ」を目指すことが不可欠なことである。わが国では「インターンシップ」と称しながら、実務を全く体験しない短期プログラムが多く存在している。学生は採用に直接つながることを期待して、そのような短期プログラムに数多く参加し、学業を疎かにしているとの批判がある。こうしたプログラムは外国人留学生など海外の学生の理解が得られにくいという、学生のキャリア形成支援という本来の機能が発揮されているとは言い難い。学生が実務に真剣に取り組む、仕事の厳しさ・難しさを体験し、自らの能力や適性を見極めるインターンシップをわが国でも普及・定着させていく必要性を産学が強く認識している。

第2に、学生時代の早い段階から自らのキャリアを主体的に考える意識を醸成するためのプログラムが求められることである。人生100年時代やVUCAの時代を迎え、多くの企業は、イノベーション創出を目指して多様な人材を求めており、採用・雇用の多様化・複線化や、社員の主体的なキャリア形成を志向する傾向が強まっている。そのような企業側の意識変化を踏まえ、学業との両立に配慮しながら、産学が学生のキャリア形成支援に連携して取り組む必要がある。

このような考えの下、「インターンシップ」という名称を使用できるプログラムは、一定期間以上の就業体験を伴う、タイプ3と4に限定した。その際、タイプ3とタイプ4の実施は企業にとって実務的な負担が大きいため、何らかのメリットが必要との考えから、各プログラムを通じて取得した学生情報の採用活動での活用について、「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」とした。また、タイプ3のインターンシップに関して、最低限遵守すべき基準として5つの要件を挙げて、一定の就業体験を伴わない取組みと区別した。

タイプ4に関しては、文部科学省が経団連と協力して実施している「ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）」（自然科学系の博士課程学生を対象に2021年度はトライアル実施、2022年度から本格実施）に加えて、産学協議会で検討している「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」などを想定している。

さらに、インターンシップ（タイプ3・4）は、受講できる学生数が限られることなどから、学生が自らのキャリアを主体的に考えるためにはタイプ3・4のみでは不十分であると考え、オープン・カンパニー（タイプ1）やキャリア教育（タイプ2）についても、学生が学生時代の早い段階から主体的に参加できるよう、産学が連携して実施していくことが重要であるとした。

【図表Ⅱ-1】学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み

(4類型の特徴表、前提条件、開示項目等)

	タイプ1： オープン・カンパニー		タイプ2： キャリア教育	
	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
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 	
③就業体験	なし		任意	
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	
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	
⑥取得した学生情報の採用活動への活用	不可		不可	

【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	
<p style="text-align: center;">タイプ3： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ</p>	<p style="text-align: center;">タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ</p>
<p style="text-align: center; color: red;">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</p>	<p style="text-align: center; color: red;">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</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブ型研究インターンシップ（タイプ4【A】） （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（タイプ4【B】） （産学協議会で検討中）
<p style="text-align: center;">必須</p> <p>★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分以上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」）</p> <p>★(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</p>	<p style="text-align: center;">必須</p>
<p>★(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）</p>	<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：検討中
<p>★(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</p>	<p style="text-align: center;">—</p>
<p style="text-align: center;">採用活動開始以降に限り、可</p>	<p style="text-align: center;">採用活動開始以降に限り、可</p>

★(e) 情報開示要件

タイプ3の実施にあたっては、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すること

- 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

2. 2022 年度における活動状況

(1) 4 類型の周知及びフォローアップ

2022 年度においては、2021 年度活動報告書における産学合意を踏まえて、4 類型からなる学生のキャリア形成支援活動を 2023 年度から円滑にスタートすべく、企業・大学・学生・政府など関係方面への周知活動を精力的に展開した。

① 3 省合意改正に向けた政府への働きかけ

政府の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」¹（以下「関係省庁連絡会議」）からは、インターンシップのあり方に関する産学協議会における議論に対して、早期に結論を得ることへの期待が表明されていた²。

産学協議会は、2021 年度活動報告書での産学合意を受けて、速やかに関係省庁連絡会議に報告するとともに、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³」の速やかな改正を要望した。

これを受け、文部科学省、厚生労働省、経済産業省は、2022 年 6 月 13 日、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 3 省合意を改正し、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」と改めた。

② 周知活動

学生のキャリア形成支援活動に関する 4 類型の実践に向けて、企業・大学・学生をはじめ関係者に対して、インターンシップで得た学生情報の採用活動への活用が学生や社会に混乱を招くことがないように、産学合意の趣旨について正しい理解を求めるとともに、内容の周知に努め、企業・就職情報会社・大学等に対して、必要な準備を働きかけた。

(a) メッセージおよび解説動画

独立行政法人日本学生支援機構が 2022 年 6 月 22 日、23 日、オンラインにて開催した「令和 4 年度『全国キャリア教育・就職ガイダンス』」において、産学協議会座長（大学側座長：東北大学 大野総長、経団連側座長：経団連 十倉会長）によるメッセージ動画に加えて、産学協議会事務局による 4 類型解説動画を公表し、後日、産学協議会等のホームページにもアップした（周知用動画第 1 弾）。

その後、2022 年 9 月、産学合意取りまとめ当時の採用・インターンシップ分科会会長によるメッセージ動画に加えて、産学協議会事務局と大学側による補足コメントに関する動画を公表した（周知用動画第 2 弾）。

¹ 経団連による「採用選考に関する指針」の廃止方針等を踏まえ、内閣官房に設置。学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう検討を行っている

² 就職・採用活動日程に関する関係省庁会議「2023 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」（2021 年 11 月 29 日）

³ 文部科学省、厚生労働省、経済産業省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

【図表Ⅱ-2】学生のキャリア形成支援活動を周知するための配信動画一覧

配信動画一覧	
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 (2) 経団連側座長：経団連 十倉会長 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
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 (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 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 (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

(b) 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リーフレット「産学で変えるこれからのインターンシップー学生のキャリア形成支援活動の推進ー」を作成・公表し、11月には一部改訂した。リーフレットは、産学協議会・経団連のホームページに掲載しているほか、経団連幹事会や各種講演・会合の際に、説明・配布している。

さらに、2023年3月、学生用リーフレット「何が変わるの？これからのインターンシップー自分のキャリアを考えるために今できることー」を作成・公表した。こちらも同じく産学協議会・経団連のホームページに掲載するとともに、大学団体・大学等を通じて、学生に対する周知に努めている。

(c) 産学協議会基準準拠マーク

今回の産学合意では、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、実施主体である企業・大学等は、募集要項やホームページ等に「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」である旨を自ら宣言したうえで、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」を記載できることとしている。

2022年11月30日、政府の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し、同日、産学協議会・経団連のホームページにおいて公表した。12月2日には、小倉内閣府特命担当大臣が閣議後記者会見にて、本マークについて説明した。

【図表Ⅱ-3】産学協議会基準準拠マーク

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した。

本マークのデザインは、緑の大地の上に、3色の新芽を配置している。真ん中のオレンジの葉は「学生」を、左側のピンクの葉は「企業」を、右側のブルーの葉は「大学等」を表し、企業と大学が学生を両サイドから支えているイメージを表し



ている。質の高いインターンシップを通じて、「企業」と「大学等」が連携して「学生」のキャリア形成を支援し、3者がともに成長していく過程を表現している。

(d) F A Q 集

2022年9月より、産学協議会ホームページにおいて、産学協働による学生のキャリア形成支援活動に関する質問を受け付けた。寄せられた質問は、産学協議会を構成する5団体（国大協、私大連、私大協、公大協、経団連）で共有し、受け付けた質問をもとに、2022年12月27日、「よくあるご質問（FAQ）－産学協働による学生のキャリア形成支援活動（4類型）の実践－」を公表した。タイプごとに質問を分類したうえで、回答を示している。今後も随時更新していく予定である。

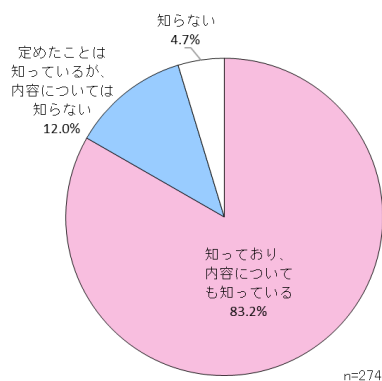
③ 経団連「質の高いインターンシップに関する意向調査」結果

経団連は2023年1月、周知活動の一環として、経団連全会員企業を対象に「質の高いインターンシップに関する意向調査」を実施し、各社における産学合意に対する受け止めや質の高いインターンシップを核とする4類型によるキャリア形成支援活動への検討状況等について調査し、3月、調査結果を公表した⁴。

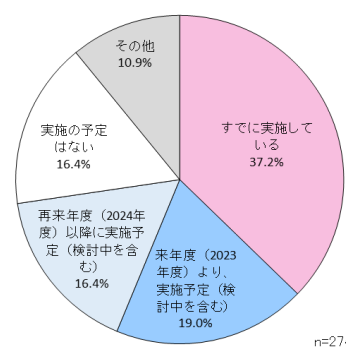
(a) 新たなインターンシップの定義に関する認知度

調査結果によると、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。

【図表Ⅱ-4】新たなインターンシップの定義に関する認知状況



【図表Ⅱ-5】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」などがあった

出典：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）

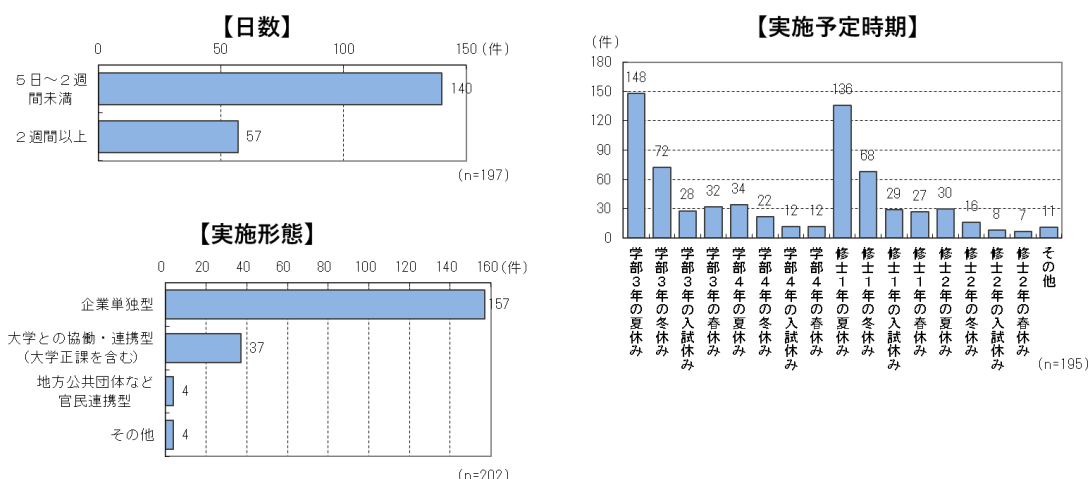
⁴ 経団連「質の高いインターンシップに関する意向調査結果」（2023年3月）
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/022.pdf>。経団連会員企業 275 社が回答

(b) 2023 年度におけるタイプ3のインターンシップの実施動向

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、「すでに実施している」企業が37% (102社)、「2023年度より実施予定(検討中を含む)」の企業が19% (52社)であり、2023年度にタイプ3のプログラムを実施予定(検討中を含む)の企業は6割近く(約150社)に上った。また、「2024年度以降に実施予定(検討中を含む)」の企業は16% (45社)であり、2024年度には7割以上の企業がタイプ3に該当するプログラムを実施することが期待される。

2023年度実施予定のタイプ3のインターンシップの個別事例を分析すると、汎用的能力活用型(5日~2週間)が140件、専門活用型(2週間以上)が57件である。実施予定時期は、学部3年の夏休み(148件)、修士1年の夏休み(136件)が最も多く、次いで、学部3年の冬休み(72件)、修士1年の冬休み(68件)が続く。実施形態は、企業単独型が157件、大学との協働・連携型が37件であった。

【図表Ⅱ-6】2023年度実施予定のタイプ3のインターンシッププログラム



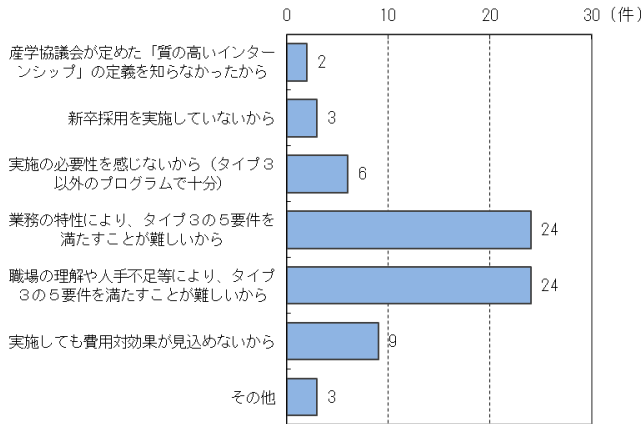
出典：経団連「質の高いインターンシップに関する意向調査結果」(2023年3月)

(c) タイプ3のインターンシップを実施する予定がない理由

一方、タイプ3のインターンシップを実施する予定がない企業(16%、45社)にその理由を尋ねたところ、「業務の特性により、タイプ3の5要件を満たすことが難しいから」と「職場の理解や人手不足等により、タイプ3の5要件を満たすことが難しいから」がともに24件で最多となった。「タイプ3の5つの要件を満たすプログラムの実施が難しいから」と回答した企業のうち、満たすことが難しい要件は「(c) 実施期間要件」が29件で最多であり、次いで、「(a) 就業体験要件」が26件、「(b) 指導要件」が13件となった。5日以上インターンシップを実施するリソース不足や、業務の特性や現場の理解・人手不足により就業体験の実施が難しいことが見て取れる。

【図表Ⅱ-7】実施の予定がない理由

【実施の予定がない理由（最大3つ）】

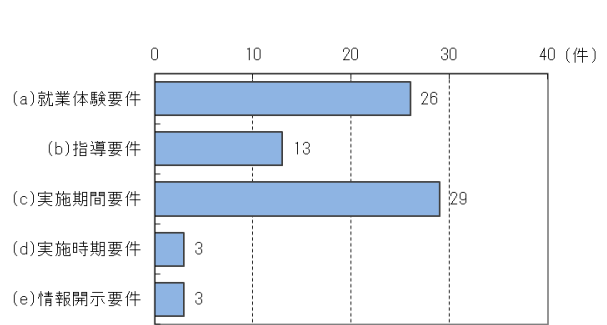


(n=45)

※タイプ3に該当するプログラムについて「実施の予定はない」と回答した企業が対象

【図表Ⅱ-8】満たすことが難しい要件

【満たすことが難しい要件（最大3つ）】



(n=34)

※左図で「タイプ3の5つの要件を満たすプログラムの実施が難しいから」と回答した企業が対象

出典：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）

(d)タイプ1・タイプ2のキャリア形成支援活動の実施動向

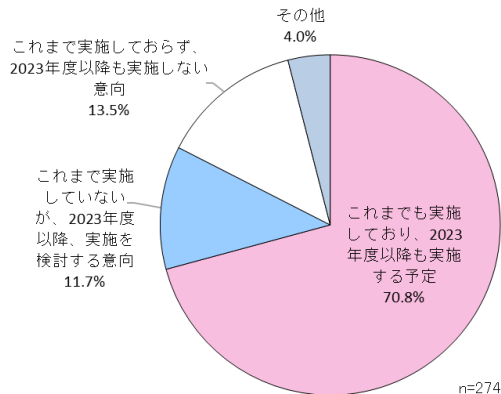
インターンシップ以外のキャリア形成支援活動について、「これまでも実施しており、来年度以降も実施する予定」がある企業は71%（194社）、「これまでも実施していないが、2023年度以降、実施を検討する意向」の企業が12%（32社）と、83%（226社）の企業が今後、実施する意向としている。

「これまでも実施しており、2023年度以降も実施する予定」「2023年度以降、実施を検討する意向」と回答した企業のうち、タイプ1のオープン・カンパニー（個社・業界の情報提供、PR）の実施企業は71%（145社）、タイプ2のキャリア教育の実施企業は23%（48社）である。

産学協議会では引き続き、タイプ1・2も含めたキャリア形成支援活動全般を推進していく。

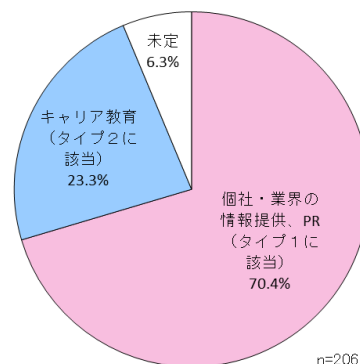
【図表Ⅱ-9】インターンシップ以外のキャリア形成支援活動の実施状況

【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】



n=274

【2023年度以降実施予定の活動内容】



n=206

※「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

出典：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）

(2)「ジョブ型研究インターンシップ」(タイプ4【A】)

① 2022年度までの検討・実施状況

文部科学省と経団連は、長期かつ有給のインターンシップである「ジョブ型研究インターンシップ」を、まずは自然科学系の博士課程学生を対象に推進している。本インターンシップの特徴として、①企業と学生は雇用契約を結んだうえで、2か月以上の長期かつ有給を前提として、企業が学生を募集する際に提示したジョブディスクリプション(職務記述書、以下「JD」)に基づいて、企業研究に貢献すること、②大学の正規の教育課程として実施すること、③インターンシップの評価を採用・就職の際に活用できることが挙げられる。また、メリットとしては、学生にとっては進路の可能性を広げることができ、企業にとっては、多様な大学・分野から企業競争力向上に貢献できる優秀な博士課程学生を採用できる。さらに、大学にとっては、博士課程のカリキュラム等の質が向上し、大学のブランド力強化が期待できる。

文部科学省と経団連は、2021年5月に策定した実施方針(ガイドライン)に基づき、2021年8月に当該インターンシップへの参加意向を有する大学や企業等で構成する「ジョブ型研究インターンシップ推進協議会」を設置した(2023年2月末時点、50社・64大学)。

そのうえで、2021年後期に、協議会メンバー企業・大学を対象に、先行的・試行的に実施(トライアル実施)したところ、19社から63のJDが提示され、75名の学生を募集した。これに対し、86名の学生が応募し、参加企業とのマッチングが成立した学生23名がインターンシップに参加した。

2021年度のトライアルを経て、2022年度は制度および運営面を3つの観点において改善した。第1に、選考時期の柔軟化を図るため、トライアルでは時期を限定して実施していたが、2022年度は、実施サイクルを通年とし、選考時期を1ヶ月単位とした。第2に、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することとした。第3に、大学・企業間の契約内容調整にかかる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した。

② 参加した企業・学生の評価

2021年後期のトライアルにおいてインターンシップを実施した企業に対し、同省がアンケートを取ったところ、受入学生のインターンシップでの活躍の印象として、「期待を大きく上回った」「上回った」との回答が8割以上あった。回答の主な理由として、「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・相談が適切であった」が挙げられた。また、インターンシップ終了後、参加学生に採用に関する案内を行った、あるいは案内する予定の企業は半数に上った。

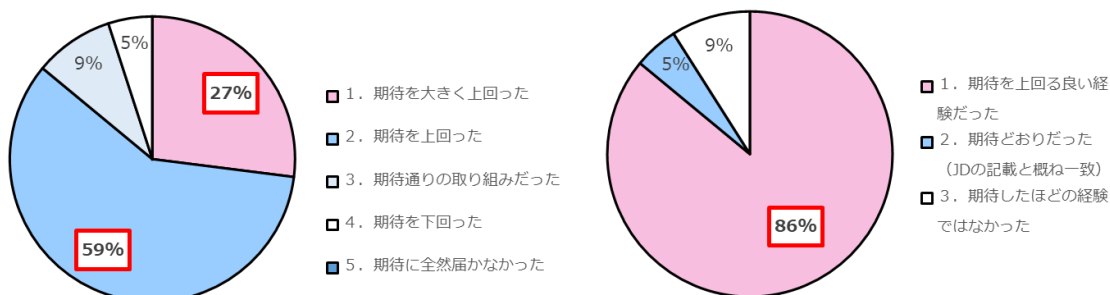
同省が行った学生側のアンケートにおいても、インターンシップに参加した

学生の8割以上が「期待を上回る良い経験だった」と回答している。その理由として、「博士卒の人材が企業で働く際にはどういうこと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、企業内で働くとはどういうことかを体感できた」が挙げられた。インターンを通して得られた学び・気づきとして、「研究に必要な技術や知識、考え方は、自分の専門分野以外にも繋がっていることがわかった」との回答もあり、企業で実際の研究業務を体験することで、選択の幅が広がると気づくこともあることが示された。

【図表Ⅱ-10】 ジョブ型研究インターンシップトライアル参加企業・学生の感想

【インターンシップ実施企業の反応】

【インターンシップ参加学生の感想】



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

出典：ジョブ型研究インターンシップ推進協議会資料を事務局にて加工

また、経団連が実施した前述の「質の高いインターンシップに関する意向調査」では、「ジョブ型研究インターンシップ推進協議会」参加企業から、「企業としても学生から学びを得られる」「企業と学生のミスマッチを防ぐことにもつながる」等好意的な受け止めが得られた。一方、「募集数に対して、実際に応募する学生数が少なく、マッチングが難しい」「より多くの学生に知ってもらえるための周知が必要」といった意見もあり、参加学生数の増加が喫緊の課題となっている。

③ 2023年度における実施方針

2023年度においては、4月～5月は準備・広報期間に充て、6月から応募・選考を開始する方針である。また、インターンシップ実施開始時期は選考月から概ね2ヶ月後としている。これは、マッチング成立後の契約締結対応やインターンシップ受入準備の期間を考慮したものであり、個別の状況に応じて調整が可能である。さらに、2023年6月以降であれば、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である。

また、自然科学系以外の研究分野を横断するプログラムや人文社会系の研究分野からの参加を妨げない観点から、2023年度より、自然科学系に限らず、すべての博士課程学生の研究分野を対象とする方針が打ち出されている。

なお、経団連は「ジョブ型研究インターンシップ推進協議会」参画企業を増やすため、経団連会員企業を対象に説明会を開催し、理解を求めた。

(3) 「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】)

① 2021 年度における検討状況

主として人文社会科学系の修士課程学生向けのインターンシップを検討して欲しいという私大団連からの提案を受けて、産学協議会は2021年度、採用・インターンシップ分科会の下に、分科会委員の有志で構成される検討WGを設置し、「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)について検討を行った。検討の結果、本インターンシップ実施の趣旨および実施要領案(図表Ⅱ-11)をまとめ、分科会に報告した。

分科会では、できるだけ早期にパイロット実施ができるよう、2022年度に分科会で検討を深めたうえで判断することについて、概ね了承を得た。

【図表Ⅱ-11】「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」 パイロット実施要領】

〈趣旨〉

- ①現在、企業が主催するインターンシップや採用選考活動の多くで大学院生と学部生の別なく募集していることを踏まえ、文系修士課程学生の能力等が活きる形で就職活動につなげることが可能な環境整備を行う観点から、高い専門性とマルチな対応力を有する修士課程学生(主に文系)を念頭においたインターンシップを実施する。
- ②企業としても、本インターンシップの実施を通じて、高度な専門性やマルチな能力を持つ大学院生を受け入れることにより、優秀な修士課程学生の採用促進につながる。
- ③あわせて、企業が修士課程学生と学部生の能力の差(違い)の検証を行うことにより、今後、文系修士課程のカリキュラムの見直しや、インターンシップ・採用のあり方の更なる見直しにつながることを期待する。

〈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(1S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	

② 2022 年度における検討

2022年度は、分科会において検討を深めた。その際、2021年度の検討WGでも議論になった「文系(人文・社会科学専攻)修士課程学生が有する能力・強み

とは何か」が、産学間で大きな論点になった。大学側より、「大学院生は論文を完成させるため、研究活動のプロセスを経て、課題発見・情報収集・分析・考察能力が鍛錬される」「修士課程学生は、専門の文献に目を通してディスカッションを行い、出された意見をまとめ、プレゼンテーションを行う。インプットとアウトプットを繰り返すスタイルは、企業の事業企画の立案と一致するのではないか」、「学会発表の機会等を通じて、様々な人と幅広く交流し、自分の考えを説明することで、プレゼンテーション能力や発信力が磨かれる」「学部生を指導する立場を経験することで、マネジメント能力が身につく」「必要な基礎的能力が一定程度身につけていることは、企業で働く際の強みと言えるのではないか」などの意見が出された。また、文系修士課程学生を対象とするインターンシッププログラムは、「クリエイティブな要素を持つテーマを設定し、企画・分析を行う内容がふさわしい」といった意見もあった。企業側からは、「学部卒と修士卒の学生の能力の差を見極めるためにも、まずはトライアルとしてできる範囲で実施し、その結果を踏まえて改善していくのが良い」という意見が出された。また、「大学院生としての能力を発揮し、さらに伸ばしていけるテーマは何か、インターンシップを終えて大学に戻ってからの学びに還元できるようなテーマは何か、検討する必要がある」といった意見もあった。

実施時期について、検討WGで提案された実施要領案では「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」としている点について、「特に文系の修士課程学生については、学部生に比べて授業数が少なく、研究室での活動による時間的拘束もないため、学生自らがタイムマネジメントを行う余地がある。学生と企業との間でインターンシップを実施する曜日や時間帯を設定できれば、学期中での実施も可能ではないか」との指摘もあった。

③ 分科会での検討成果：来年度のパイロット実施に向けて

上記の議論を経て、企業側から「まずはトライアルを実施してみることが重要」という意見が複数出されたことから、分科会では、理解・協力を得られた企業において、「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」について、2023年度からパイロット実施する方針について、概ね了承を得た。

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とした。

- (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り当て）【学部生との共通プログラムにおいて修士枠の設定】

（４）政府における検討

経団連は、1950年代より、「就職協定」「採用選考に関する企業の倫理憲章」「採用選考に関する指針」と、名前と内容を変えながら、就職・採用活動日程について、一定の目安を示してきた。しかしながら、経団連は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し、これに伴い、その後は政府の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」（以下「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」（以下「考え方」）を決定することとなった。

関係省庁連絡会議⁵では、2020年10月に取りまとめた、2022年度卒業・修了予定者向けの「考え方」において、就職・採用活動日程ルールのあり方を検討する旨初めて言及した。以後、政府では⁶、産学協議会におけるインターンシップの見直しの議論を注視し期待を寄せながら、ルールのあり方について検討を重ねてきた。

その結果、政府は2023年4月10日、2025年度（2026年3月）卒業・修了予定者等の就職・採用活動について、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、「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」を公表した。

具体的には、現行の就職・採用活動日程ルールを原則とするものの、加えて、2025年度卒業・修了以降の学生を対象として、「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のうち『専門活用型インターンシップ』を活用すること」、かつ「インターンシップ後の採用選考を経ること」により、6月の採用選考開始時期にとらわれない⁷こととした。その際、透明性を確保するため、「タイプ3のインターンシップの情報開示要件」（9項目）のほか、「就

⁵ 関係省庁連絡会議では、2022年度卒業・修了予定者向けの「考え方」（2020年10月）において、「2024年度（2025年3月）以降の卒業予定の学生の扱いは、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係等を見極め、あり方を含め検討を行うことで認識を共有した」と明記され、初めて、ルールの見直し検討を言及した。

その後、2023年度卒業・修了予定者向けの「考え方」（2021年11月）では、「2025年度（2026年3月）以降の卒業予定の学生の扱いは、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、在り方を含め検討を行うことが明記され、さらに、2024年度卒業・修了予定者向けの「考え方」（2022年11月）では、「2025年度末卒業・修了予定者（現1年生/学部3年生）については、引き続き経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において検討。学生の学修時間の確保に十分留意しつつ、通年採用・経験者採用の拡大など企業における採用・キャリアパスの多様化・複線化の進展、専門性の高い人材や留学生など多様な人材の活躍推進の観点、質の高いインターンシップの実施とその活用による、学生のキャリア形成支援の充実や企業とのマッチング促進などに資する観点なども踏まえながら、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を含め、速やかに検討する」旨、盛り込まれている

⁶ 2022年度に入って、内閣官房「教育未来創造会議」の第一次提言（2022年5月）や経済産業省「未来人材会議」の中間とりまとめ（2022年5月）のほか、「経済財政運営と改革の基本方針2022（骨太方針2022）」（2022年6月）においても「専門知識・技能を持った新卒学生や既卒数年程度の若者について、より一層活躍できるようにする観点から、その就職・採用方法を産・学と共に検討し、年度内を目途に一定の方向性を得る」と明記された

⁷ すなわち、3月の広報活動開始以降であれば、6月以降の採用選考活動開始を待つことなく、内々定を出すことができる

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(G P A等)」、「就業体験を行う際に学生に求める専門的能力」「参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画(採用人数等)」等をホームページ等で公表する必要がある。

(5) 今後の課題

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や就職・採用活動のあり方および日程ルール) に関しては、以下のような課題がある。今後、関係方面において、それぞれ検討を深めていく必要がある。

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

学生のキャリア形成支援活動(4類型)については、2023年度からの実践に向けた周知活動を展開しているものの、地域や企業規模等によって認知度にはばらつきがある。産学協議会では、引き続き、キャリア形成支援活動の趣旨について、広く企業・大学等・学生等に理解を求めるとともに、好事例を収集し横展開を図ることによって、企業・大学等における取り組みをさらに推進していく。また、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、P D C Aサイクルを回して、改善を図っていく。

質の高いインターンシップの普及はとりわけ重要な課題であるものの、タイプ1・2のキャリア形成支援活動も同様に推進すべきものである。経団連の調査では、すでに多くの企業が就業体験型のインターンシップを提供しているなかで、学生にとっては、どのインターンシップが自分に向いているか募集要項だけでは判断しにくく、明確な理由がないまま手当たり次第に応募しているケースもあるといった指摘もある。学生が自分の能力を見極めたうえで、自分に合ったインターンシップに参加できるようになるためにも、インターンシップに取り組む前の段階で、タイプ1・2のキャリア形成支援活動に参加することが望ましい。タイプ3のインターンシップが関心を集める中、タイプ1・2に関する情報が不足しているとの指摘もあるため、積極的な情報発信により、すべての類型について周知と推進に努めていく。

② 政府における検討結果を踏まえた対応

政府が4月10日に公表した、専門知識・経験を持った新卒学生等に関する「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て、産学協議会でこれまで検討してきた4類型に関する詳細内容(4類型の比較表、今後のスケジュール等)と政府の検討結果との間に齟齬が生じないように、必要に応じて見直し、リーフレットの改訂を行うなど、企業・大学・学生等にわかりやすい形で、情報発信を行っていく。

③ 就職・採用のあり方

採用・インターンシップ分科会における議論では、大学側より、「質の高いインターンシップについて、産学で長い期間議論を行った結果、正しい方向に向かっていくとの実感を得た。しかしながら、インターンシップはあくまで日本の人材力を上げていくためのパーツのひとつに過ぎず、わが国における採用の在り方について改めて議論すべき」「大学・大学院でしっかりと教育を受けた人材が社会に出ていき、そのような人材を社会全体で育てながら、日本の経済社会が発展していくことが何よりも大切」「採用において、大学・大学院での学業がしっかりと評価されることが重要」といった意見が出された。これを受けて、企業側から、「就職・採用活動のあり方について、人材力を含む日本の国力向上といった観点から、本質的な議論を行うことは意味があるのではないか」との意見が出され、その一環として、「就職活動の早期化はなぜいけないのか」、「大学の卒業時期は3月でなければならないのか」、「年間の取得単位数の上限の問題も含め、学生が受ける教育の質保証が担保できなければ4年で大学を卒業させない、といった議論もあり得るのではないか」といった問題提起もあった。

これらを受けて、産学協議会では、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・大学の国際競争力の強化、わが国企業における採用・雇用形態の多様化、Z世代といわれる学生の意識の変化といった多様な要素を考慮しながら、人材力を含む日本の国力向上の観点から、今後のわが国における、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・対話を行っていく。

一方、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ことが指摘されている。政府は、上述の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、わが国における就職・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である。

Ⅲ. 産学連携によるリカレント教育の推進

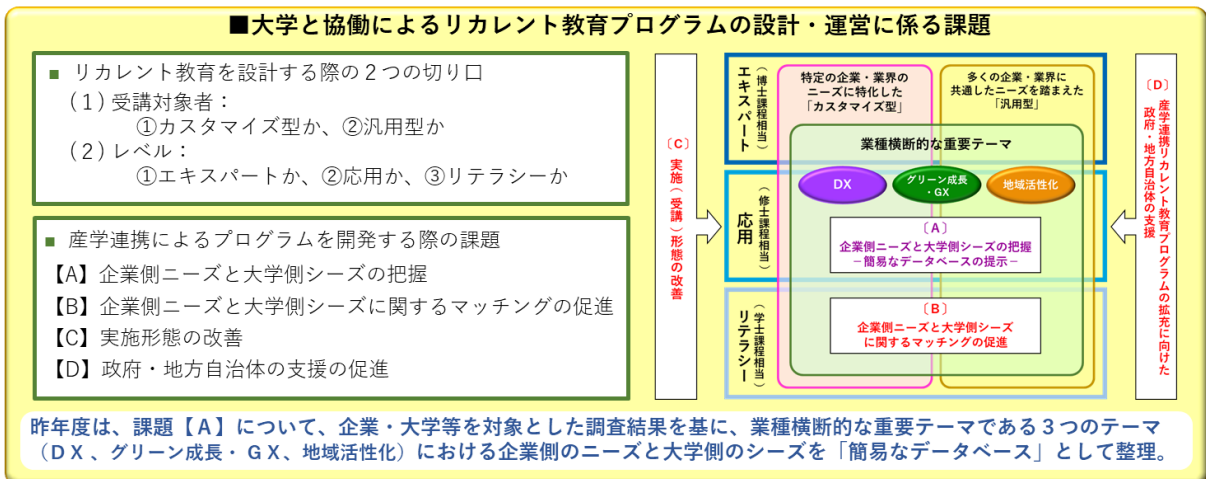
1. 背景・意義等

(1) 産学協議会における 2021 年度までの検討成果

人生100年時代や変化の激しいVUCAの時代にあって、産学協議会では2019年の設立当初から、リカレント教育の重要性を指摘し、働き手の自律的なキャリア形成を促す観点から、企業と大学との連携の下、Society 5.0 人材育成に資するリカレント教育プログラム推進に向けた課題や方策について、検討を深めてきた。多種多様なリカレント教育があるなかで、本協議会は、いわゆるリスキリングを包含した形で、「①従業員が自身のキャリアアップやキャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく大学等で学ぶもの」、「②企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として、従業員を大学等に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すもの」に焦点を充て、主に大学院レベルを想定して検討を行ってきた。

2022年4月に取りまとめた2021年度報告書では、「仕事と学びの好循環」の構築の重要性を訴えるとともに、大学との協働によるリカレント教育プログラムの開発にあたり、特に、【A】企業側ニーズと大学側シーズの把握、【B】企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進、【C】実施形態の改善、【D】政府・地方自治体の支援の促進、が課題であると整理し、課題解決に向けた方向性等を示した。とりわけ【A】に関して、業種横断的な重要なテーマである3つのテーマ（DX、グリーン成長・GX、地域活性化）に絞って、企業・大学等を対象に実施した調査を行い、その調査結果に基づいて、企業側のニーズと大学側のシーズを「簡易なデータベース」として整理した。

【図表Ⅲ-1】大学と協働によるリカレント教育プログラムの設計・運営に係る課題



(2) リカレント教育・リスキリングに対する関心の急速な高まり

経団連は、2021年頃から、経営労働政策特別委員会報告（以下「経労委報告」）等において、わが国経済全体の生産性を高めていくため、ポストコロナを見据えた成長分野に円滑な労働移動を促進していくことの必要性を指摘し、その重要

施策の一つとして、リスクリングを含むリカレント教育（以下「リカレント教育等」）の充実を訴えている。

政府も「骨太方針 2022」（2022年6月）において、「新しい資本主義」実現に向けた5つの「重点投資分野」の一番初めに「人への投資」を位置づけ、その中で「社会全体で学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備」を掲げた。さらに、2022年10月の総合経済対策において⁸、個人のリスクリング支援として、人への投資に5年間で1兆円を投じる施策パッケージを講じていくことを表明した。

【図表Ⅲ-2】政府「人への投資」の施策パッケージ（5年1兆円）の概要

	2021年度補正予算	2022年度予算	2022年度補正予算	2023年度予算	~2026年度
人材開発支援助成金	216億円	504億円	—	505億円	計 5,500億円程度
キャリアアップ助成金	251億円	268億円	—	268億円	
トライアル雇用助成金	50億円	—	—	—	
特定求職者雇用開発助成金	—	150億円	—	155億円	
専門実践教育訓練給付	—	96億円	—	117億円	
産業雇用安定助成金	—	—	—	182億円	
受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法の構築・普及促進事業（仮称）	—	—	—	6.1億円	
「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」の整備	—	—	—	22億円	
個々の女性労働者のキャリア形成支援	—	—	—	0.16億円	
副業・兼業に関する情報提供モデル事業	—	—	—	0.26億円	
働く人のワークエンゲージメント向上に向けた支援	—	—	—	0.19億円	
労働移動支援助成金	—	—	—	167億円	
公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成	—	—	—	86億円	
紹介予定派遣活用研修・就労支援事業（一般会計）	508億円	—	—	—	
リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業（経産省）	—	—	753億円	—	
副業・兼業支援補助金（経産省）	—	—	43億円	—	
計	1,024億円	1,019億円	796億円	1,510億円	

注1：赤枠は雇用保険二事業で、費用は全額事業主負担

注2：2021年度補正予算は文部科学省の事業と経済産業省の事業で計133億円あり、政府全体では総計1,156億円

出典：厚生労働省資料をもとに経団連事務局にて作成

加えて、わが国においても、2023年3月期の有価証券報告書から、人材の多様性を含む人的資本に関する戦略ならびに指標および目標について情報開示が義務付けられ、経営者にとって、経営戦略の中で、人材育成方針や人材への投資に関して明確なビジョンや考え方を示すことがより重要になってくる。

このように、人生100年時代やVUCAの時代にあって、働き手に自律的なキャリア形成を求める動きに加えて、わが国経済社会の生産性を高める観点から、円滑な労働移動の促進や「人への投資」の重要性が強く認識されるなか、大企業を中心に、リカレント教育等を推進する動きが活発化している。経団連調査⁹によると、リカレント教育等を実施している企業は65%（242社）であり、実施検討中の企業（17%、63社）も合わせると、8割を超えている（300社超）。

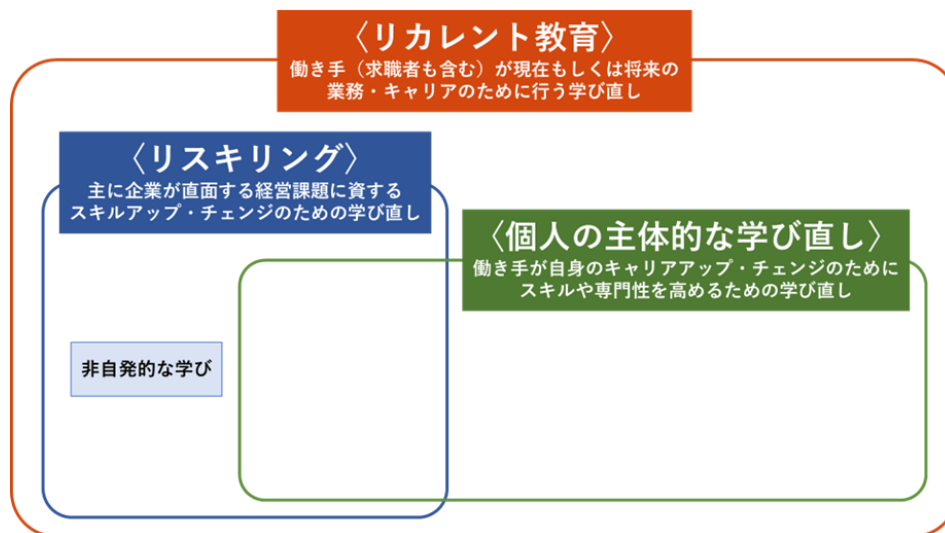
リスクリングやリカレント教育への注目の高まりを受けて、経団連「2023年

⁸ 2022年10月3日の臨時国会所信表明演説で、岸田首相が「個人のリスクリング支援として、人への投資に5年間で1兆円を投じる」と表明したことを受けたもの

⁹ 経団連「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」（2023年1月）

版経労委報告」(2023年1月)では、改めて、リカレント教育とリスキリングを以下のとおり定義した。なお、本定義においても、リカレント教育にリスキリングを含めている。

【図表Ⅲ-3】経団連によるリカレント教育・リスキリングの定義・概念図



出典：経団連「2023年版経労委報告」を基に、経団連事務局作成

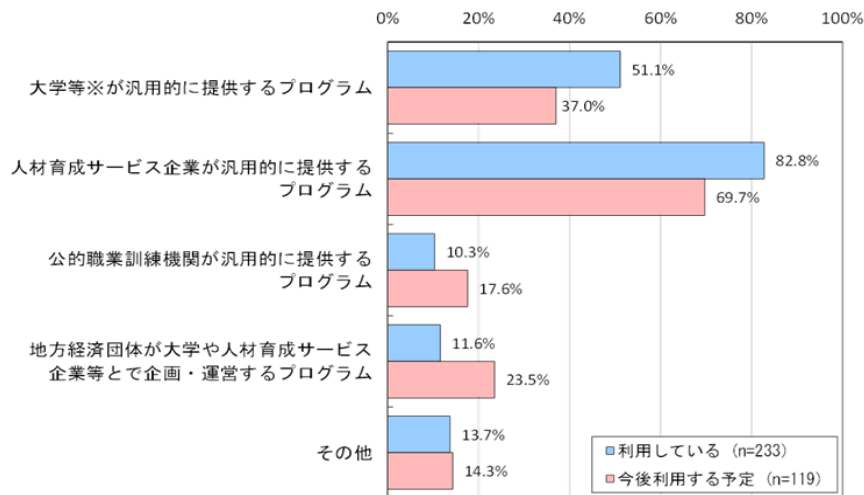
(3) リカレント教育等プログラムの多様な提供主体

リカレント教育等への関心が急速に高まるなかで、企業においては、人材育成サービス企業が提供する汎用的なプログラムを利用する動きや、人材育成サービス企業と協働で独自のプログラムを開発する動きが加速している。リスキリングに関わるコンソーシアム¹⁰を立ち上げる動きもある。とりわけ、DXの推進に向けたリスキリングに注目が集まっており、ワンストップで多彩なプログラムに容易にアクセスできるサービスに人気が高まっている。

経団連調査によると、リカレント教育等実施企業のうち、96%の企業(232社)が「外部組織が提供する汎用的なプログラムを利用」しており、うち、人材育成サービス企業のプログラムを利用している企業が83%(193社)、大学等のプログラムを利用している企業は51%(119社)であった。さらに、リカレント教育実施企業(検討中企業を含む)のうち、人材育成サービス企業と独自のプログラム開発を行っている企業は84%(109社)だったのに対して、大学等と協働した独自のプログラム開発を行っている企業は34%(44社)にとどまった。

¹⁰ 米国発の社会人向けオンライン教育プラットフォーム「Udemy」、2021年4月に設立された「ジャパン・リスキリング・イニシアチブ」、2022年6月にグーグル合同会社が主幹事となり国や地方自治体、企業など49の団体が参画し発足した「日本リスキリングコンソーシアム」等

【図表Ⅲ-4】外部組織が提供する汎用的プログラムの利用状況

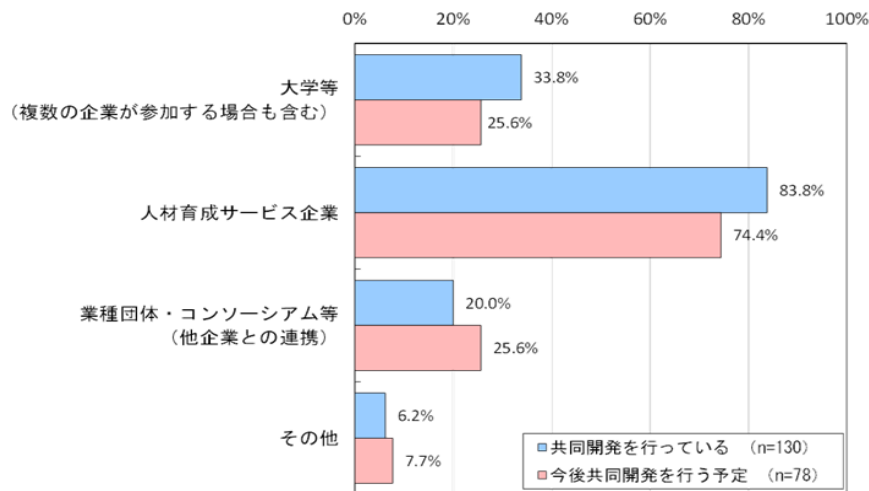


※リカレント・リスキリング教育を「実施している」(242社、65.1%)「実施を検討中」(63社、16.9%)と回答した企業が対象

※「その他」の回答としては、「自治体の提供するプログラム」「NPO法人が提供するプログラム」「公益社団法人が提供するプログラム」などがあつた

出典：経団連「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(2023年1月)

【図表Ⅲ-5】外部組織と共同した独自プログラムの開発



※リカレント・リスキリング教育を「実施している」(242社、65.1%)「実施を検討中」(63社、16.9%)と回答した企業が対象

※「その他」の回答としては、「自治体」「グループ会社」などがあつた

出典：経団連「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(2023年1月)

産学連携によるリカレント教育等の重要性について、以前と比べれば、産学の間では理解は確実に向上しているものの、大学等で提供されている最新のリカレント教育プログラムに対する情報や理解が不足するなど、企業においては、大学等との連携のあり方を模索している状況であることが伺える。「大学等におけるリカレント教育プログラム」を推進していくためには、その具体的なイメージや今後の展開に関して、産学の意識合わせを推進していく必要がある。

2. 大学ならではのリカレント教育等の特徴・類型

産学連携推進分科会では、上記のような問題認識を共有したうえで、大学ならではのリカレント教育等の特徴とは何か、その類型等について検討を深めた。

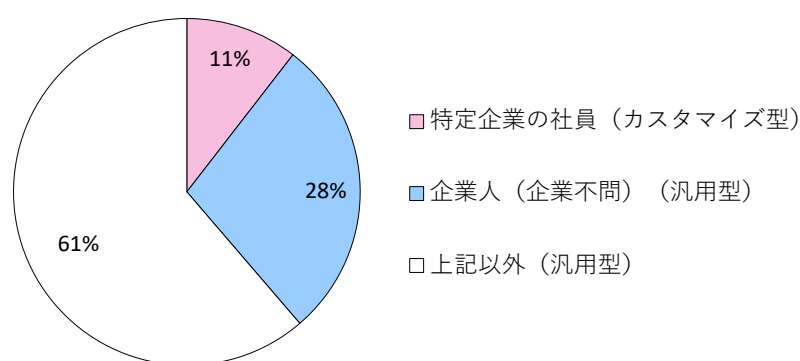
(1) 「大学等が実施するリカレント教育プログラムに関するアンケート」結果考察

検討の一環として、産学協議会では、2022年11月末から12月下旬にかけて、産学協議会産学連携推進分科会および採用・インターンシップ分科会の参加大学等を対象に、「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」を行った。本アンケートでは、企業人が受講できる教育プログラムのうち、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、リカレント教育等の好事例の収集を行い、その結果、計31大学から124件の事例が寄せられた。大学側では、様々な分野でリカレント教育等に相応しいプログラムを実施している。

収集した好事例の内訳・特徴および、そこから得られた示唆は、以下のとおり。

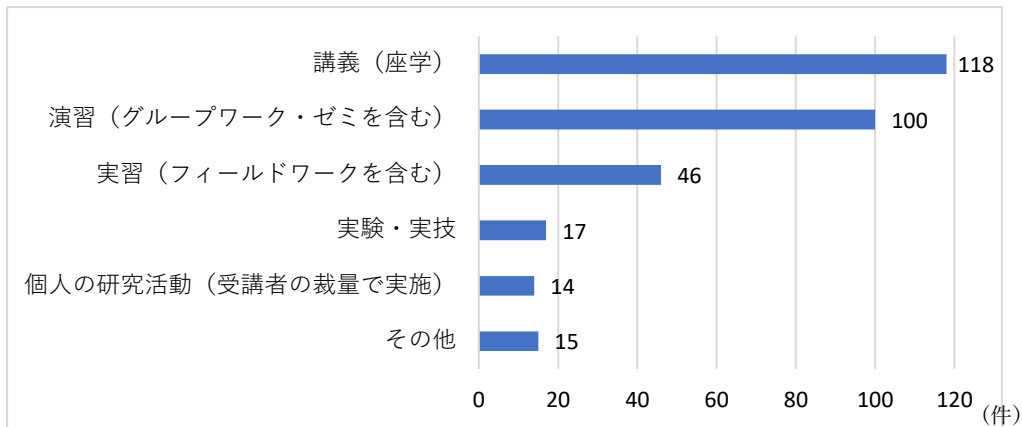
- ① 受講対象者を必ずしも企業人に限定していなくても、大学側としては、当該プログラムを企業人が受講しても、十分意義がある、という認識を持っており、企業人の積極的な受講を期待している。既存の授業科目を科目等履修生や聴講生に開放していく対応が現実的との意見もある一方で、既存の授業科目を活用する場合においても、社会人のニーズを踏まえてカスタマイズしたプログラムに変更するなどの工夫・努力をすることが、リカレント教育を普及するために重要との意見もある。

【図表Ⅲ-6】プログラムの主たる対象者



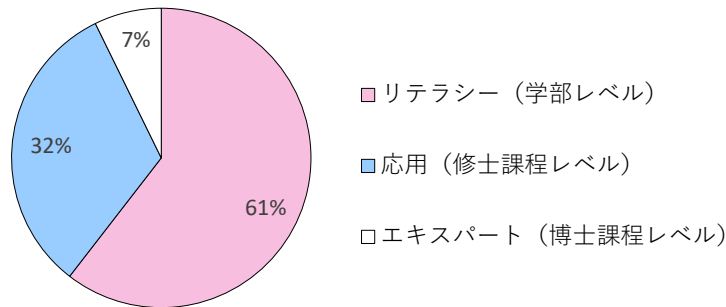
- ② 大学側が考える大学発リカレント教育プログラムの強みは、プログラムの多様性と解される。座学（一方通行）中心の民間のオンラインサービスと比較として、演習や実習など多彩なプログラムの実施を重視している。

【図表Ⅲ-7】プログラムの種類（複数回答）



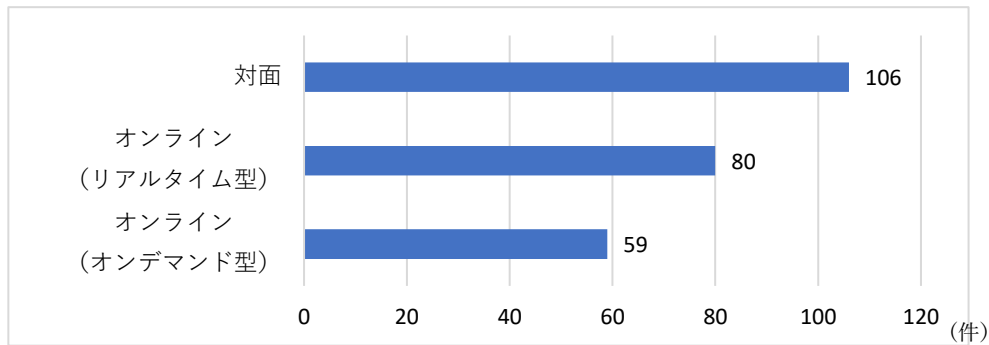
- ③ 産学協議会では、これまで修士・博士課程レベルを中心に議論してきたが、今回の調査結果を見ると、複数の大学において、学部レベルのリカレント教育等も多く展開している。とりわけ企業人が未就業・未経験の分野については、大学生に提供している内容と同等レベルのプログラムを提供していくことはありうる。他方、「大学ならではのリカレント教育等」を追求するにあたっては、リテラシーレベルであっても、社会で様々な経験をしている社会人にとって魅力的な内容とし、付加価値を付けたプログラムとして提供していくことが重要との意見もある。

【図表Ⅲ-8】プログラムのレベル

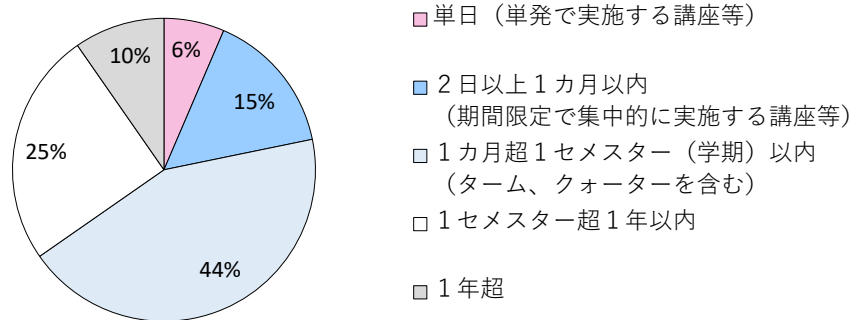


- ④ 「実施形態」「実施期間」「実施時間帯」については、必ずしも企業人に限定しない汎用型プログラムの事例が多いためか、「平日（日中）」が中心である。いずれも、大学ならではのプログラムを考える際、重要な要素と考えられる。

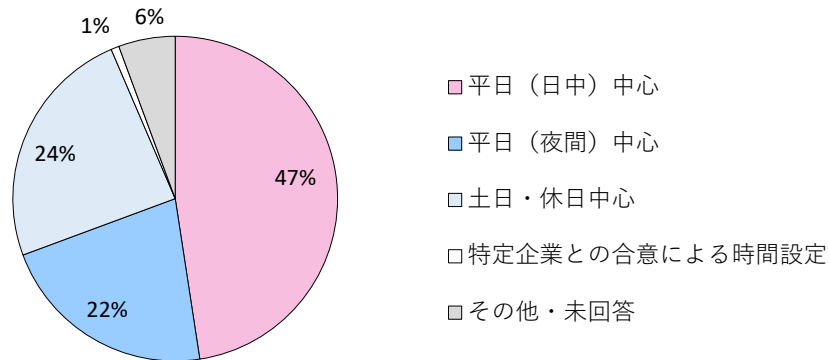
【図表Ⅲ-9】授業の実施形態（複数回答）



【図表Ⅲ-10】授業の実施期間

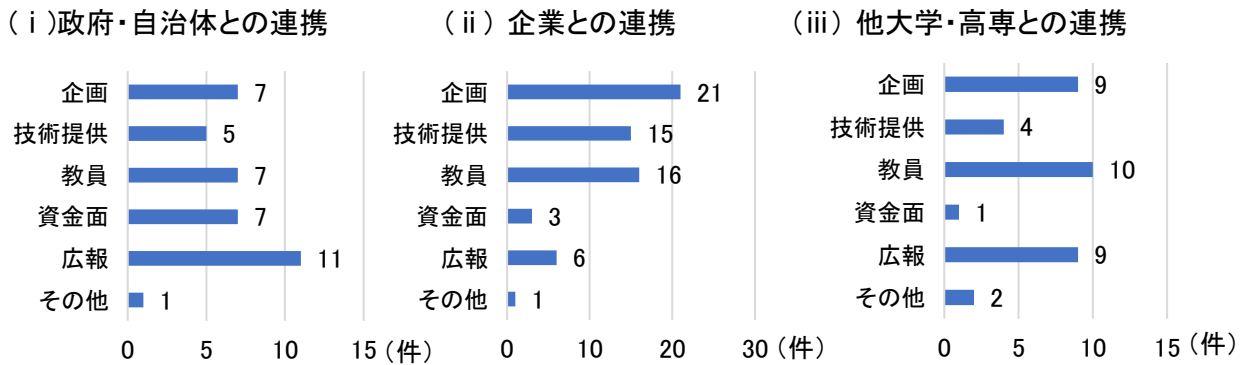


【図表Ⅲ-11】授業の実施時間帯



- ⑤ 「受講料」の負担について、受講者ないしは受講者の派遣元企業が負担する形が確立していること（大学側の持ち出しではないこと）が大前提である。
- ⑥ プログラムの教員について、「自大学教員」（120件）との回答が最多を占めており、まだまだ自前での実施が一定の割合を占めている状況である。
- ⑦ 今回収集した好事例のうち、講座・課程の設置・運営に関して、連携先があるプログラムは55%（68件）である。当該事例から学外との連携について得られた示唆は、以下のとおり。

【図表Ⅲ-12】他の主体と連携しているプログラムの連携内容（複数回答）



(i) 政府・自治体には、幅広い層に受講を勧めたいとの観点から「広報」への期待が最も高いものの、他の項目も一定のニーズが見られ、全般的な支援を期待している。

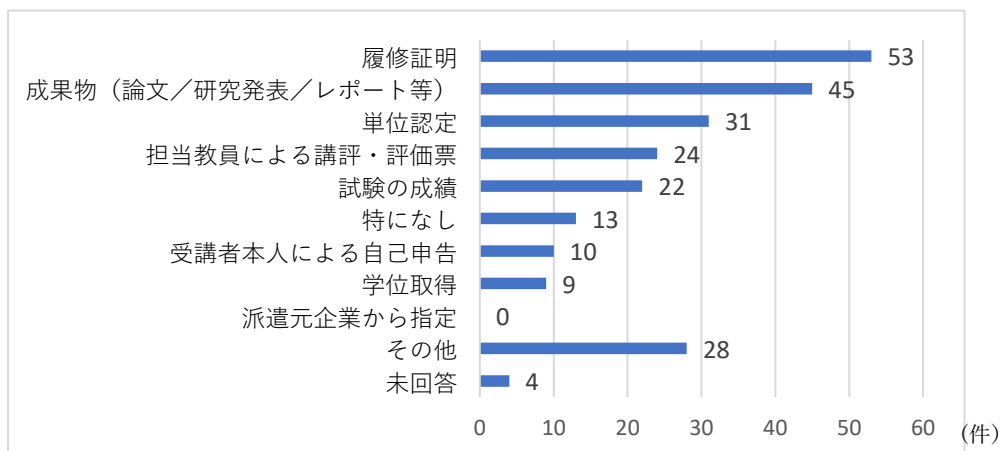
(ii) 企業には、「企画」「教員」「技術提供」の面で連携を期待している一方、「資金面」を挙げた事例は少ない。

(iii) 他大学・高専には、「教員」「企画」「広報」への期待が高い。大学の垣根を超えて専門家の力を結集することができれば、受講促進に有利か。

連携先ごとに期待する内容・役割は異なることから、適切な連携先を確保できるかがリカレント教育プログラムの成否を握るとも言える。各大学が多様な連携候補先を見つけやすくする環境整備が肝要と推察される。

⑧ 「受講成果の把握」については、「履修証明」が積極的に活用されているものの、社員を送り出した企業側にとっては、「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も多く、一層の改善が求められる。

【図表Ⅲ-13】受講成果の把握（複数回答）



(2) 「大学の強みを生かしたプログラム」の類型

産学協議会では、発足当時から、企業側・大学側にとってのリカレント教育の意義や推進策について議論を重ね、産学の相互理解を深めてきた。さらに、昨今、労働移動の円滑化の推進といった議論との関連で、リカレント教育等への関心が高まっているなかで、産学連携によるリカレント教育の重要性に対する産学の理解は確実に向上しつつある。

しかしながら、企業においてとりわけリスクリングへの関心が急速に高まっている一方で、大学等で提供されている最新のリカレント教育プログラムに対する企業側の認識・理解は依然として乏しいと言わざるを得ない。企業では、大学等との連携のあり方を模索する傾向が続いており、「大学等におけるリカレント教育等」を推進していくにあたっては、その具体的なイメージや今後の展開について、産学の意識合わせが不可欠となっている。

そこで、今般、大学等で現在運営されている好事例を参考にしつつ、企業側ニーズと大学側シーズをうまくマッチングさせるため、「大学の強みを生かしたリカレント教育プログラム」の特徴等について、分類を試みた。その結果、図表Ⅲ-14のとおり、目的に応じて「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」を7つの類型に整理した。本類型は、企業や大学がプログラムを検討するあたって、「どのような目的のリカレント教育プログラムを開発するか、あるいは社員等に受講させるか」の目安として、ご活用いただきたい。

類型化に向けた議論において、学問知・専門知が集積・発展する大学で学ぶメリットとして、産学の分科会メンバーが共に評価していたのは、「単なるスキルにとどまらない、本質的な学びの深さ（深い知見・知識の共有と体系立った学び、「総合知」等）」であった。各大学の特性を踏まえたプログラムを前提としつつ、それを超えて大学での学びの持ち味を生かすという意味では、じっくりと学ぶことで、深い思考力を身に着けることが重要であり、即効性を求めがちな企業ニーズに対応した「旬のプログラム」とは一線を画すべき、との認識が示された。また、地域における「知」の中核を担う大学が、産学官が連携したプログラムを企画・実施すること（類型ロ）は、地域活性化に貢献する観点からも大きな意義があるとの意見が多く出された。

現状、リスクリングに対する企業ニーズに応えるための教育サービス事業者によるプラットフォームと、大学等による本質的な教育プログラムを切り分けた議論が乏しい。それぞれの価値が適切に理解される丁寧な整理が求められる。

そのうえで、民間事業者による教育・研修サービスの有用性については、企業側から次のような見解が示された。

- 「リカレント教育に取り組んでない人にその重要性を理解させて、学び直しに着手するよう支援する」ことも重要だが、社会全体へのインパクトという意味では、「重要性は理解しているものの、着手していない」層（学びを諦めている層）や「着手したものの、行き詰っている・順調に進んでいない」層（モチベーション等に問題を抱えている層）への追加的な支援が極めて重

要である。それらの層に対してプラットフォームは有効と考えられる。

- 民間サービスは、カスタマイズも含め、プログラム間の比較や受講後のフォローアップ（リコメンデーション）機能が充実しており、活用しやすい。

こうした指摘を踏まえ、産学は、「受講者が主体的に学び直しに取り組むには、学び直しの継続（習慣化）・動機付けは不可欠であり、大学等によるリカレント教育においても、個々の講座の評価に加え、目標や目指す方向性に適した講座の組み合わせについてのアドバイスが重要」との認識を共有した。大学側からも、「大学院の戦略と其中でのリカレント教育の位置づけを整理する必要がある」「『知識の切り売りでない統合的なプログラム』『フィールドワークや実習等の直接的作業』『ネットワークや合意形成のプロセスをコーディネート』といった対応が大学に求められる」といった指摘もあった。

上述の指摘等を踏まえつつ、大学には、「より大学の強みを生かしたプログラム」「民間教育サービス事業者では提供できない、大学ならではのプログラム」の積極展開が求められる。「特定の大学だけではなく、オンラインなども活用して、複数の大学のプログラムや異分野の知識をうまくパッケージ化することにより、大学名ではなく、プログラムの内容で評価する土壌を形成することが肝要である。また、学外とも積極的に連携し、プログラムのパッケージ化を積極的に検討すべき」との意見も出された。とりわけ「類型ホ」「類型へ」「類型ト」は、より大学の強みを生かしたプログラムとして、他の類型とは別個に捉えるべきである¹¹。ジョイント・ディグリーを活用し、複数の大学のプログラムで構成されたコンソーシアム型のプログラム運営などが拡大すれば、大学ならではのリカレント教育としての付加価値はより一層高まると思われる。大学教育全体の更なる充実にもつながる可能性が高いため、今後の展開が注目される。

なお、実際に企業ニーズと大学シーズをマッチングしていくためには、「7つの類型」で示した目的別タイプに加え、分野やレベルごとにプログラムを分類したデータベースが有用と考えられるものの、データの完全性や網羅する範囲をはじめ実務的な課題があり、今後の検討課題である。リカレント教育等を推進するためには、公的主体において、マッチングのためのデータベースの整備やマッチングのための支援を行うべきである。

加えて、各タイプの分野・レベルは一律に決まるものではなく、また、一大学で7類型すべてを実施するわけでもなく、そもそも、すべての大学がリカレント教育を行う必要はない。各大学の経営方針や自らが有するシーズや強みに合わせて、最適なプログラムを構築・提供していくことが重要である。

¹¹ その他の事例として、例えば、青山学院大学「青山・情報システムアーキテクト育成プログラム初級クラス」、東北学院大学「コミュニティソーシャルワーカー スキルアッププログラム」、明治大学「女性のためのスマートキャリアプログラム総合ビジネスコース」、早稲田大学「WASEDA NEO」「早稲田マーケティングカレッジ」「ビジネス・ファイナンス研究センター」等

【図表Ⅲ－14】「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

類型	目的	中心となるレベル (難易度)	想定される主な受講生
イ	大学が、学部生（いわゆる若者）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
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）
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）
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
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
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
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

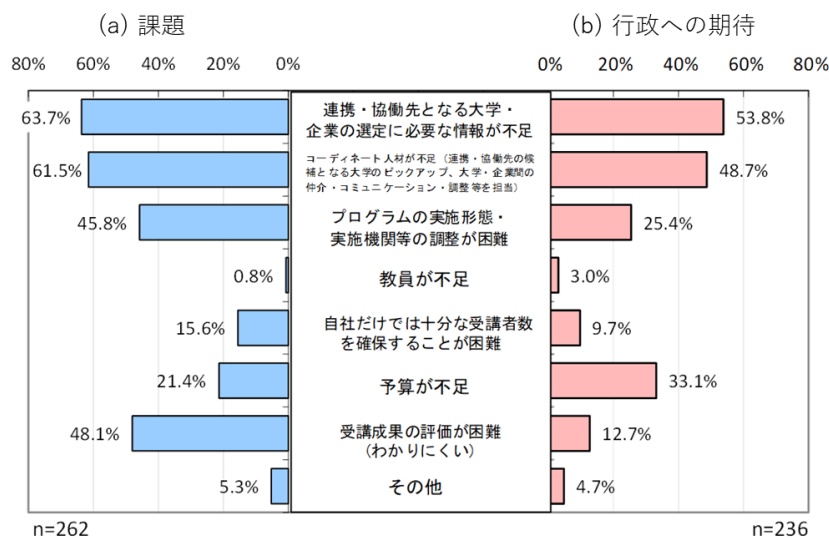
特徴	「大学等が実施するリカレント教育プログラム事例集」掲載事例	
例えば、企業・グループ内の DX 推進に向けて、社内人材のリスキリングを通じて職種転換の促進や AI・データサイエンス等の分野で即戦力となる人材不足への対応等を図るなど、企業経営上、重要性の高いテーマを扱ったものが多い。	京都大学	【19】人工知能を学ぶための数学超速入門 【21】統計の入門
	玉川大学	【102】数理・データサイエンス・AI リテラシー 【104】リニューアブルエネルギー
	法政大学	【120】SDGs Plus 履修証明プログラム
地方の国公立大学が、地域貢献型・地域密着を強みに、特に地域専門人材の育成を主導。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。	愛媛大学	【8】植物工場人材育成プログラム 【10】地域創生イノベーター育成プログラム
	富山大学	【45】富山“Re-Design”ラボ
	北九州市立大学	【76】everiGo WEB系プログラマ・DX人材育成プログラム 【77】everiPro 産業 DX リスキングプログラム
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。	岡山県立大学	【67】看護事例研究会 【68】介護福祉研究会
	早稲田大学	【123】スマートエスイー IoT/AI コース 【124】スマートエスイー DX コース
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。	東北大学	【44】半導体講座（仮称）
	山口大学	【55】地質講習会（CPD 講習会）
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。	筑波大学	【24】リスク・レジリエンス工学学位プログラム
	東北大学	【36】災害マネジメント人材養成プログラム
	金沢工業大学	【89】組織活性化に向けた DX リスキル教育プログラム
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。	東京工業大学	【32】Technology Creative Program（テックリ）
	東京理科大学	【112】オープンカレッジ「DX 時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム」
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。	東京理科大学	【116】経営学研究科技術経営専攻
	東京大学	【33】東京大学エグゼクティブ・マネジメント・プログラム
	慶應義塾大学	【94】高等経営学講座
	上智大学	【100】プロフェッショナル・スタディーズ

3. 今後の課題等

経団連調査¹²によると、「リカレント教育等を大学と連携・協働する際の課題」として、回答企業の6割が「連携・協働先となる大学・企業の選定に必要な情報の不足」(64%)、「コーディネーター人材が不足」(62%)が指摘されている。次いで、「受講成果の評価が困難」(48%)、「プログラムの実施形態・実施期間等の調整が困難」(46%)を挙げる企業が多数あった。

その他、「連携・協働先となる大学・企業の選定に必要な情報の不足」「コーディネーター人材の不足」については、行政の役割に高い期待が示された。

【図表Ⅲ-15】企業がリカレント教育等を大学と連携・協働する際の課題、行政への期待



※リカレント・リスキリング教育を「実施している」(242社, 65.1%)「実施を検討中」(63社 16.9%)と回答した企業が対象。

出典：経団連「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(2023年1月)

大学による多様で多彩なリカレント・プログラムを推進する際の主な課題について、産学協議会におけるこれまでの議論を踏まえ、以下の5つに集約できる。

- ① マッチング機能の充実 (企業側ニーズと大学側シーズに関する情報発信の強化、コーディネーター人材の育成、マッチングの場の創出等)
- ② 企業のニーズが高い分野を中心に、プログラムの比較評価を可能とする分野別の何らかの参照基準の策定・活用。関連して、単位・学位の見える化や比較可能性の向上
- ③ 安定的なプログラム運営
- ④ 学修成果の可視化
- ⑤ 受講後の処遇への反映、キャリアパスの見える化

¹² 経団連「2022年度トップ・マネジメント調査結果」(2023年1月)

上記課題の解決については、経済界・大学側の課題が中心であるものの、政府にも検討を求めたい事項もあることから、主に取組みを講じる必要があると考えられる主体を念頭に、以下の【A】～【D】に整理した。

【A】大学側および企業側双方で取り組むべきこと

(i) マッチング体制の構築・拡充

地域の特性を踏まえ、企業等のニーズと大学等のシーズについて情報交換する場として、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を設置すること、あるいは「地域連携プラットフォーム」等の既存の枠組みの機能強化を図ることも一案である。既に、九州、中国、中部、東北等、地方経済団体と地域の大学との間で情報交換・議論する場を設け、一定の成果を上げている地域もあり、注目に値する。こうした協議会等の場においては、マッチングの精度向上に向けて、企業側ニーズ・大学側シーズに精通した人材の育成・確保と情報・ノウハウの蓄積が極めて重要である。また、大学と企業だけでなく、政府や地方自治体のイニシアティブの下、産学官でネットワークの形成・充実に推進することが肝要である。

一方、分科会では、「大学を核にした連携のあり方は、実際には、地域、テーマ、レベル等、非常に重層的である」との指摘もあった。文部科学省も、令和4年度第2次補正予算において、「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」を措置済みであるが、重層的な連携という視点も踏まえると、地域単位のマッチングや地域内に留まらず、地域を超えたマッチングなど、幅広い連携促進に資する枠組みの構築を目指すことが望ましい。

また、情報発信のあり方については、リカレント教育等の推進・普及に向けて抜本的な改善が必要である。企業側ニーズと大学側シーズに関する情報発信を強化すべく、例えば、現行の文部科学省の「マナパス」¹³を、民間の教育サービス提供会社が実施しているサービスなども踏まえて、使い勝手の良いものに抜本的に改組すべきである。マナパスに限らず、各大学のプログラム・コースの募集要項やシラバス等に記載する情報についても、企業人を対象とした情報提供を充実させるための工夫を検討することが重要である。

さらに、分科会での議論においても、企業側委員からは、「多様なプログラムを同一の評価基準で比較すること」を要望する声が多く聞かれた。例えば、情報共有のためのプラットフォーム上で、提示したシーズに合致したプログラムが複数提示されるなどのマッチングのスキーム構築への期待も高い。

マッチング機能の強化の一環として、大学と企業の双方の状況を十分に理解したコーディネーター人材の育成や確保にも取り組む必要がある。

¹³ 社会人向けに、大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信する目的で立ち上げ、運営するポータルサイト

(ii) 適切な費用負担のあり方に関する検討の継続

企業側・大学側ともに、「本来的には、『社会人（個人）が自らの学び直しに投資し、新たな知識やスキル等の獲得・能力の向上を経て、キャリアアップやキャリアチェンジを図る。それにより処遇が改善され、次の学び直しへの再投資につなげる』という一連のサイクル（「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」）の形成を目指すべき」との認識に概ね異論は見られなかった。

但し、社会人や企業において大学での学びの効用に対する実感が乏しい現状や「人への投資」の観点から、大学側からは、「企業人の受講にあたり、その主要な受益者である企業が応分の負担をすることは当然である。とりわけ、経営者層は『人への投資』の観点からリカレント教育等に積極姿勢を見せているが、人事部門をはじめ現場にはあまり浸透していない」として、社内でのリカレント教育等に対する認識の乖離と処遇への反映の遅れに対する問題提起があった。企業側にとっても、リカレント教育等に費やす投資も決して過小ではないことから、日本の企業人が大学教育や教育投資の意義を再認識する契機とすべきとの意見もあった。

一方、企業側からは、受講成果を活かしたジョブの割り当て・配属の推進については、「現在、ジョブ型雇用の拡大に向けた検討が急速に進みつつある中、ジョブ型雇用の現場への浸透とともに、各ジョブに必要な能力の明確化が進むことに呼応する形で、リカレント教育等の活性化も期待できるのではないか」との見方が示された。

資金・費用面について、分科会では主に大学側から以下のような指摘・意見が出された。

- 国立大学は、運営費交付金や授業料設定に関し一定の制約がある中で大学経営を行っており、入学試験を経て入学してきた正規の学生や大学院生への教育に加えて、プラス α でリカレント教育等を実施する余裕はない。他方、収益事業の実施に対する制約も多く残っており、受講者から通常の正規課程の科目について多額の授業料を徴収することは困難である。
- 正規課程に該当しないリカレント教育に係る授業時間数を補助金配分基準の授業時間数（補助金算定基礎）に含めるなどの見直しが求められる。
- リカレント教育を大学の本来業務として位置づけ、これまで以上に推進していくためには、現在のいわゆる「賃上げ促進税制」による人的投資（教育訓練費の増加）を行う企業に対する税額控除制度の上乗せ等に加え、職務の遂行に必要な知識・技術を習得させるための大学等での学びについての税額控除率のさらなる上乗せや控除上限率の撤廃等、一層の拡充が望ましい。

- 補助事業として実施している場合は年度単位申請となるため、補助事業終了後の運営資金は不安定とならざるを得ず、プログラムの継続性の担保が困難である。
- 厚生労働省「人材開発支援助成金制度（人への投資促進コースまたは事業展開等リスクリング支援コース）」等、煩雑な事務手続きを要する補助金制度の場合、受講者を派遣する企業にとって使い勝手が悪く、利用が低調である。制度の抜本的改善を図るべき。
- リカレント教育プログラムの立ち上げ期には、大学においてプログラム実施に関わる業務対応を行うスタッフの短期雇用に必要な経費を政府が支援するのも一案である。
- リカレント教育等を大学の収益事業として捉え、自主財源を獲得するなど、学内だけで実施しようとしても非効率であることから、より一層、大学と企業の連携は重要である。産学連携のモデル・方向性をより明確に示すことができれば、大学も取り組みやすくなる。
- 自走できるか否かのカギを握る要素のひとつとして、卒業生のネットワークやクチコミの活用が大きい。

「実施形態・運営面」や「受講成果の評価面」については、以下のような意見が出された。

- 開催時間・場所、開催方式（オンライン、対面、ハイブリッド）、入学時期については、一層の多様化が求められる。
- 履修証明制度の柔軟な運用等を通じて修了証の更なる活用につなげていくことも必要である。
- サービス思考を備えたりカレント事業モデルの確立には、体制充実（支援スタッフの拡充）や民間の研修サービス事業者との連携・協働も視野に入れるべき。
- 現場での即効性を持った形で活用できるようにするには、実務家教員による指導は大事。課題解決型教育・PBL (Project Based Learning) 型教育への企業ニーズは高い。

上述の指摘のような観点からプログラムの内容・実施に係る改善を図ることが求められていることを踏まえると、受講者のみならず、受講促進に取り組む企業や大学の費用負担の軽減も重要である。こうした観点から、政府による支援拡充を図るとともに、授業料設定の更なる柔軟化、複数事業年度による安定的な財源確保に向けた方策についてもあわせて検討すべきである。

【B】主に大学側が行うべきこと

(i) 学位や単位、履修証明等の種類やレベル、内容の明確化

大学が提供するプログラムを受講して所定の条件を満たせば得られる学位、単位、履修証明等を明示する。そのうえで、具体的な個別またはグループ化した企業のニーズを勘案して、新しい学位、単位、履修証明等を設けることにも視野に入れる。

また、受講のハードルを下げる取組みとして、マイクロクレデンシャル制度¹⁴の活用も有用であり、導入を検討すべきである。

【C】主に企業側が行うべきこと

(i) リカレント教育等受講・修了に向けた社内環境の整備

リカレント教育等がキャリア形成の一部として位置付けられ、企業人に学び直しを習慣づける(定着させる)ことが重要である。分科会でも、そのためには、処遇における加点はもとより、むしろ、学んだことを活かせるポストへの配属等を通じて学びがキャリアアップにつながることを実感させるなど、モチベーションとインセンティブを明確化させることや、リカレント教育等受講に充てる時間の創出支援等、受講自体を支援するアプローチが有効との意見があった。

また、企業が職務に求められる知識・技能・能力などを明確化することも課題である。企業単独での対応は難しい面もあるので、ジョブ型雇用の拡大を目指す企業群や業種間での連携を推進するのは一案である。あわせて、受講者群のその後のキャリアパスをはじめとするフォローアップに関するデータの整備等、受講成果を企業内で適切に評価する仕組みを構築し、適切な処遇・配属を推進することが重要である。

(ii) 個別プログラムへの負担の考慮

大学の教育は基本的に正規の学生・大学院生を前提とした課程であり、各企業が大学との間で個別にリカレント教育プログラムを企画する場合には、相応の受益者負担を考慮する必要があるとの意見があった。前述(【A】「(ii) 適切な費用負担のあり方に関する検討の継続」)でも記載の通り、企業と大学とで共同プログラムを開発する場合には、両者の間で、企業負担も含めて費用負担のあり方について検討し、合意することが重要である。政府としても、適切なリカレント教育支援制度を構築し、企業を支援することが求められる。

【D】政府や自治体に対応を求めるべきこと

(i) リカレント教育等定着に向けた過渡期における継続的な支援

産学ともに、政府がリカレント・リスキリングの重要性を強調していることを

¹⁴ 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

高く評価するとともに、推進するための制度的条件、すなわち「人への投資のエコシステム」の整備が不可欠との認識を共有した。前述したリカレント教育を推進するための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、受講者、大学、企業それぞれに対して継続的な支援が必要である。とりわけ、大学がリカレント教育を正規の大学・大学院入学者への教育に加え、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。

また、政府は、前述のとおり、5年間で1兆円の施策パッケージを展開しているところであり、「個人の自律的なキャリア形成を促すために、国の学び直し支援策について、個人への直接支援中心に見直しを行う」方針である¹⁵。こうした中、施策パッケージの2024年度以降の施行にあたっては、この5年間で「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、省庁横断的に政策を推進すべきである。

第1に、いわゆる企業の「旬」のニーズに合わせたスピード重視のプログラム提供に関しては、民間の教育サービス事業者においても十分に対応し得るが、企業のニーズを満たすには、それだけでは不十分である。総合知や最新の学術研究、卓越した教授法等、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の実施には、継続的な支援の仕組みが不可欠である。

目下、「成長分野への円滑な労働移動に対応するためのリスキリング」「成長分野における即戦力人材の育成」は国を挙げて取り組むべき最優先事項であり、政府も手厚い支援策を講じている¹⁶。しかし、中長期的にみればSociety 5.0を牽引するイノベーション人材をはじめ、高度人材の育成も決して疎かにしてはならない。高度人材の育成を主眼とする大学等によるリカレント教育等の推進にも、支援を継続的に振り向ける必要があるのではないかと、この見方も示された。

第2に、個人への受講支援（受講料給付）の拡充に加えて、企業や社会のニーズに沿った大学等のリカレント教育等が5年を超えて推進・定着するための仕組み・インフラを整備する施策を講じるべきである。具体的には、前述のとおり、企業側のニーズと大学側のシーズをマッチングするための仕組みが必要であり、公的なコーディネート機能を強化すべきである（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）。そのほか、例えば、企業の非財務情報開示における人材育成指針の記載義務化をめぐる動きを、リカレント受講者のキャリアアップ・キャリアチェンジに関する情報開示を後押しする仕掛けのひとつとして、積極的に活用することも一案と考えられる。

¹⁵ 新しい資本主義実現会議（第15回）資料1『『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』フォローアップ』（2023年3月29日）

¹⁶ 例えば、文科省は令和4年度第2次補正予算で「デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施」を含む「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」を措置済み。厚生労働省は令和5年度当初予算案に「公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成」を計上

IV. テーマ別懇談会での検討

産学協議会では2022年度、分科会における検討に加えて、政府の教育未来創造会議や「骨太方針2022」等では取り上げられているテーマの中から、以下の4つのテーマをとりあげて、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、意見交換を行った。

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推進
4. 教育に対する産業界の取組み（投資を含む）の促進

各テーマに対する背景・問題の所在ならびに今後の課題やアクションについて、委員から出された主な意見は以下のとおり。これらの意見を踏まえて、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。

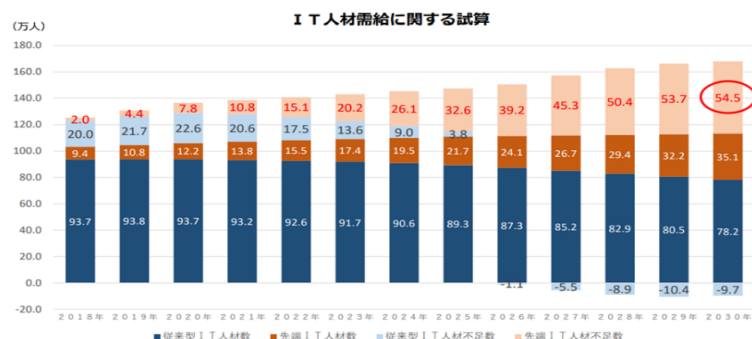
1. 文理融合を前提としつつ、理系分野に進学・従事する人材の拡充

<現状と方向性>

DX・GXを含めた社会変革の推進が非常に重要な課題となり、デジタル人材やグリーン人材¹⁷をはじめとした理系人材の需要が拡大している。

そのような中、大学の入学者数は2000年度以降も全体として増加傾向にある一方で、2021年度における理工系学部の入学者数は2000年度に比べて約2万人減少している。また、大学入学者に占める理工系の割合は、OECD諸国平均では27%であるのに対し、わが国では17%と少なく、そのうち女性の割合は、OECD平均15%に対して、わが国は7%と半分程度にとどまっている。理工系学部の学生数の推移を見ても、多くのOECD加盟国で増加しているものの、わが国ではほとんど横ばいである。

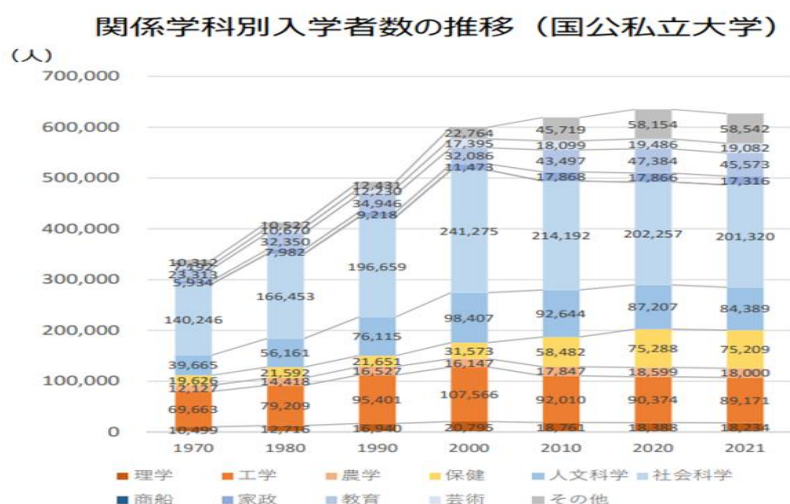
【図表IV-1-1】IT人材需給に関する試算



出典：第2回教育未来創造会議ワーキング・グループ資料6「参考データ集」（一部、経団連事務局にて加工）

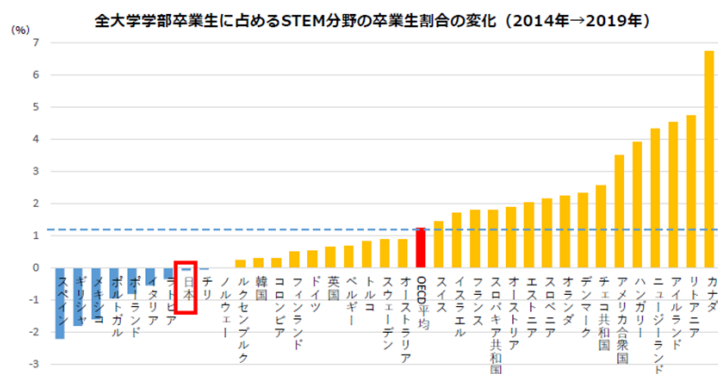
¹⁷ 環境技術やサステナビリティ課題等に詳しい人材

【図表IV-1-2】 減少傾向にある理工系分野の大学入学者数



出典：第2回教育未来創造会議資料3（2022年3月30日）

【図表IV-1-3】 OECD諸国の理工系分野の学生の割合の変化¹⁸



出典：第2回教育未来創造会議資料3（2022年3月30日）

今後、産学官をあげて、理工系分野に進学・従事する人材の拡充に取り組むべきことについて、産学で一致した。その際、企業は理工系人材の活躍の場とキャリアパスをしっかりと学生に示す必要があり、それは同時に、理工系女子の増加にも深く関わるといった意見が出された。

また、あらゆる知見を総合的に活用して社会課題に対応するため、文理を越えた総合知や社会課題解決能力を養成すべきという方向性について、産学で一致した。初等教育から好奇心や面白さを追求する教育や多様性を尊重する教育を推進するなど、初等中等教育から高等教育に至るまで、教育のあり方を見直すとともに、大学入試をはじめ各選抜システムにおいて、培った総合知や社会課題解決能力が評価される仕組みを組み込むことが重要との意見が多く出された。

¹⁸ OECD. stat 「New entrants by field」より文科省作成。「理工系」はOECD統計上”Natural sciences, mathematics and statistics”, “Information and Communication Technologies”, “Engineering, manufacturing and construction”を指す

＜委員から問題提起された今後の課題・アクション等＞

（１）理系人材の採用・雇用制度・キャリアパスの変革

① 高まる理系人材のニーズ

企業において、理系人材に期待する役割は過去と比較にならないほど大きくなっている。企業の研究職にとどまらず、事業開発・商品開発・マーケティング・資産運用・システムなど、理系人材は幅広い場ですでに活躍している。変化の激しい時代において、理系人材が身に付けているメタ認知能力¹⁹には価値があり、学生がその能力を磨くことを期待するといった意見が産業界からあった。

② 企業によるキャリアパスの提示

理系人材に対するニーズが高まっているにも関わらず、企業のニーズがどこにあるか、学生に具体的なニーズが示されていないとの意見が大学側から出された。企業側からも、企業が求める人材の能力を明示すべきとの意見とともに、大学も卒業学生の能力を明確に示すことが重要との指摘があった。

理系人材を増加させるには、入社後に専門性を活かして活躍できることを企業側がしっかりと学生に伝えることが大事であり、職務内容が明示されていれば、学生側は安心してキャリアの構想を持つことができる。一方で、理系分野の専門性を評価されて入社した場合であっても、それに縛られず、幅広い分野に従事するキャリアやマネジメント職にステップアップするキャリアなど、多様なキャリアパスに移行できる制度の整備も重要であるとの意見が産業界から出された。

③ 企業における採用選考のあり方の見直し

大学側から、「企業が理系人材やSTEM人材²⁰を必要としているのであれば、そのような採用選考を実施すべき」、「現状の採用選考では、企業は大学名を見ていて、大学で身に付けた専門性等を評価していない。それが学生の学修行動に影響を与えている」といった意見が出された。企業側からは、採用選考における偏差値偏重の見直しについて、今後、産業界がしっかり考えてメッセージを出していくべきとの意見があった。

④ 理工系女子の増加に向けた方策

理工系に進学する女子の割合が低いことは、わが国が優秀な人材を活かしきれていないという観点から、極めて大きな問題である。資格取得につながる医学系・薬学系では女性の進学者数が多い現実に鑑み、理工系の学習努力が職業に直接結びつき、安定して働ける見通しが持てれば、理系分野に進学する女子は増加するとの意見が出された。そのため、女子生徒・学生およびその保護者に対し、キャリアに関する将来の見通しを理解してもらい積極的な働きかけが必要との意見が大学側から企業側に対して出された。

¹⁹ 自分の思考や行動を客観的に把握し認識する力

²⁰ 5つの領域（Science〈科学〉、Technology〈技術〉、Engineering〈工学〉、Art〈芸術〉／Liberal Arts〈教養〉、Mathematics〈数学〉）の学習を実社会での課題解決にいかす能力を備えた人材

(2) 学校教育と選抜システムの変革

① 初等中等教育の見直し

PISA調査²¹などにおいて日本の中学生が有する数学や科学のリテラシーは世界トップクラスであるにも関わらず、数学や理科を使う職業に就きたいと思う中学生は少ない。それは、初等中等教育が「正解を言い当てる教育」で、好奇心や面白さを追求する教育ではないからではないか。初等中等教育を「好きなことに夢中になれる教育」に切り替えることによって、科学の楽しさを感じることができ、理系進学希望者が増えるといった意見が、企業界から出された。

大学側からも、初等中等教育から高等教育に至るまで、同質・均質的な学びを見直して多様化を推進することの必要性や、偏差値偏重の教育を見直し、文理の境目がない課題を探究していく教育の重要性等について、指摘があった。また、小学校の教員養成が文系中心で、数学を学んでいない学生が小学校教員を目指すことが多いため、STEAM教育を真に理解していない現状があり、文理横断的な学びを実現できるよう、教員養成課程も変えていくべきとの意見が大学側から出された。さらに、金融教育やプログラミング教育、STEAM教育など「〇〇教育」が増えすぎ、教育現場は辟易しているとの指摘も大学側からあった。

② 大学入試のための高校における文理選択の是正

高校の早い段階で理系と文系のコースに分かれ、大学受験で必要となる受験科目以外の教科を学習しないことは極めて問題である。このような教育をしている限り、日本は国際的に遅れをとるとの意見が大学側からあった。

③ 文理を越えた総合知と課題解決能力の育成

Society 5.0では、あらゆる分野の知見を総合的に活用して社会課題に対応することが不可欠であり、そのために「総合知」の形成が必要である。総合知は大学入学後から学ぶのではなく、初等中等教育から一貫した学びの流れを作っていく必要がある。また、社会のニーズを踏まえたカリキュラムを組み、社会課題解決能力をつけるための学修を目指せば、文理分断からの脱却にもつながるといった意見が産業界から出された。大学側からも、2022年度から導入された高校の「総合的な探究の時間」において、文理の境目のない課題についてしっかりと探究することが必要との意見があった。

企業側より「学部生の中に自分で考え真理を追求することの面白さを教えるべき」との指摘があったほか、大学側より「理系と文系の両方の分野を繋いで教育するインターフェースがないことから、学生は知らない分野について想像力をもつことが困難になっており、文系・理系に共通するインターフェースを作ることが必要」といった意見があった。また、大学院生に関して、産業界と大学が組織的に連携して、文理の境目がない産業界の課題に取り組む機会を与えることを通じて、専門性と広い視野の両方を培うことができるといった意見が大学側から出された。

²¹ OECD（経済協力開発機構）が実施する、学習到達度に関する国際的な調査

④ 評価・選抜システムの変革

各学校教育段階の教育内容を改善するのみならず、「小学校と中学校、中学校と高校、高校と大学、大学と社会、大学と大学院との間など、各段階の間の接続が問題」との指摘や、「培った総合知や課題解決能力を評価する仕組みを、学校における成績評価や受験・入社試験といった選抜プロセスの中に組み込むことが極めて重要」との意見が複数出された。

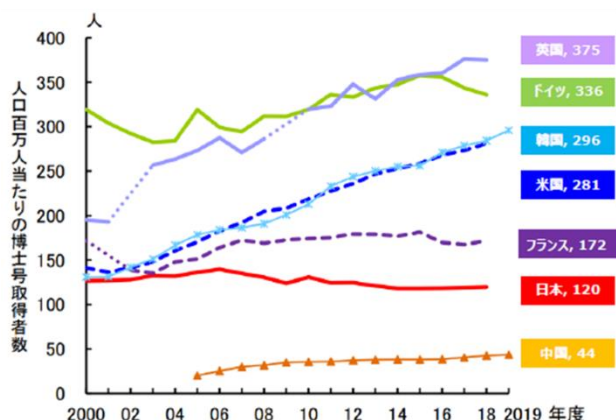
とりわけ、企業側より、「詰め込み型教育の成果を測る大学受験を大きく変えるべき」「企業側は社員に価値創造力を求めているなかで、企業のみならず大学においても、主体性という能力をどのように評価するかといった、大学と企業との間のインターフェースが課題」「大学では、単位で示される『何を学んだか』の観点にとどまらず『どのような能力を身に付けられるか』という観点で、大学側と企業側で共通の評価軸を作り上げることができないか、特に博士人材の領域でそれができれば、企業に就職する学生も増える」といった指摘があった。また、大学側からも、「社会で学士・修士・博士それぞれの価値が確定しておらず、大学側・企業側双方に問題がある」といった発言があった。さらに、「ジョブ型研究インターンシップなど、質の高いインターンシップの推進が重要」との意見が産学双方から出された。

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）

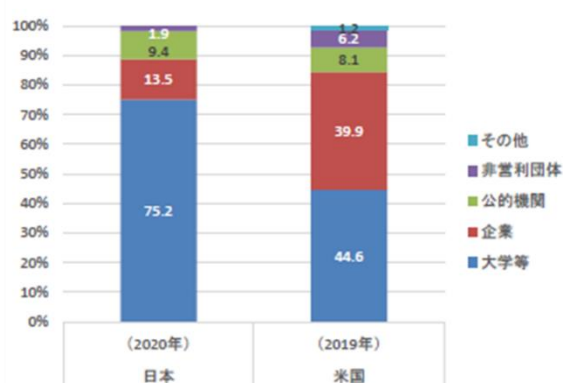
<現状と方向性>

人口100万人当たりの博士号取得者数（以下、博士人材）は、他の主要国では増加傾向にあるのに対し、日本のみ低水準にとどまっている。また、日本では、博士人材のうち企業に属する者の割合が約14%と、米国の40%と比べて低い。

【図表IV-2-1】主要国における人口100万人当たりの博士号取得者数



【図表IV-2-2】日本と米国における部門別博士号保持者



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

大学院進学者は、高い専門性とリベラルアーツの素養の両方を有し、探究心を持って、新たな価値を創造できる高度人材となることが期待される。今後、わが国の国際競争力強化に向けて、修士・博士人材の価値について、産学の理解を深めることや、多くの優秀な学生の大学院進学を促進するための環境整備も含めて、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、産学の認識が概ね一致した。

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

(1) 大学院生への期待

産学双方から、大学院生への多くの期待が寄せられた。企業側からは「物事を探究し深めることができる人材であり、既に企業の現場で活躍している」「探究を深めた人材を積極的に活用したい」「修士課程でも、課題を発見し設定する能力を磨いてほしい」「博士人材は専門性に長けているのみならず、専門性を深める際に培った総合力（課題設定能力や課題解決能力などの様々な能力）もある。企業側がそのことを認識すべき」といった意見が出された。

大学側からも「それぞれの専門を深く突き詰めながら、人類社会全体が共有する課題をそれぞれの立場からしっかり考えてほしい」「理系・文系に分けることができない産業界の課題に取り組むべき」「博士課程学生（以下、博士学生）を支援するプログラムを組成する際、どの分野であっても人類共通課題に係る

るプログラムとすべき」との発言があった。

（２）企業・大学・学生間の相互理解の促進

企業側より、「学生は企業をよく知らない。学生を指導する教授も企業人の経験がないため企業のことをよく知らない。一方、企業は博士人材の専門性ばかりに着目し、総合力を活用できていない」「大学側と企業側との間に認識ギャップがある。学部生と大学院生との価値の違いについて、企業側が認識できていないことが最大の課題」「企業側は博士人材の価値を認識し、大学側は企業側に博士人材の価値を認識してもらうよう、取り組むべき。企業と大学の間で互いのニーズについて深く議論する場が必要」「優秀な学生が博士課程に進学したくなる仕組みづくりと、産業界が積極的に博士学生を採用したくなる環境づくりの二つが重要」といった意見が出された。

また、「大学側はすでに様々な改革に取り組んでいる。企業側も雇用制度をはじめ大きな変革期にある。産学双方の変化について産学が相互に理解し、協働体制を組んでいくことが、わが国の国際競争力強化にあたって必要」との認識が企業側から示された。大学側からも「今や必ずしも大企業や霞が関に就職するわけではなく、起業や社会的事業に携わるなど、学生の進路は多様化している。このような状況を産学で共有し、人材をどのように育てていくかを議論すべき」との発言があった。

（３）大学院教育等の意義

① 学部教育との差別化

企業側より、「課題設定力やネットワーク形成力、チームアップ力（自分の専門を研ぎ澄まし、倫理的・法的・社会的課題（E L S I²²）を考慮したうえで、必要なチームを作っていける力）は総合知の基本的な要件となるもので、これらは企業にとって非常に重要な人材要件である。大学院において、これらの能力をしっかりと身に付けられれば、企業側も、学部生との違いを認識し、博士人材を即戦力として採用し、それに見合った処遇も進む」との意見が出された。

また、大学院生に求める能力は、初等中等教育から高等教育までの一貫した教育の中で修得・形成されていくものであり、「高校で必修化された『探究型学習』と、大学におけるリベラルアーツのプログラムを接続することが重要」との意見や、「受験や入社試験等において、総合知や課題解決能力を評価すべき」といった指摘が企業側よりあった。

大学側から、「創造性が問われる社会にあって、大学院生が異分野の人材とぶつかり合う機会を提供する仕掛けが必要。様々な立場の大学院生が集まって議論する場や、企業で活躍している大学院卒の社員と大学院生とが意見交換する場を設けるべき」との発言があった。

²² Ethical, Legal and Social Issues

② 大学院教育における学習成果の評価・見える化

大学院教育における学修成果の評価・見える化に関して、産学双方から問題提起があった。大学側からは、「学生の個性を認めて一人ひとりの力をしっかりと評価することが重要」「大学で学んだ専門性が社会の中でどのように評価されるかが根幹的な課題。修得した専門知自体が評価対象となるが、加えて、大学院生は専門性を深める過程で、新たな創造性をどう発揮するかの訓練を受けている。それらをどう見える化するかが課題」「修士論文を読んでいる企業人はいないのではないか。修士論文には専門知識のみならず独創性や構想力も問われる。修士論文から何が見えるか、その評価について大学側と経済界で議論し、コンピテンシーの見せ方等を整理すべき」といった意見が出された。

企業側からは「大学は、大学院生の研究活動について、結果のみならず、プロセスも評価すべき」といった発言があった。

(4) 大学院に進学する学生を増やすための環境整備

① キャリアパスの提示

学生が学部時代に自らの進路を考える際に、博士課程進学が視野に入ることが重要である。大学側から、「女性の博士人材を増やすためにも、オープンキャンパスの際に博士課程修了後のキャリアパスを示すなど、情報発信に取り組んでいく」といった意見があった。

また、学生が大学院進学後の将来像を描けるよう、大学院を修了した専門性を有する人材が企業でも活躍できることを示すことが求められる。企業側から、「企業がジョブ型雇用を推進するなかで職務内容を明示すれば、学生は自らのキャリアパスに関する構想を持ちやすくなる」「企業における博士人材のキャリアパスを提示し、就職という選択を働きかけていく必要がある」といった発言があった。さらに、「博士人材を増やすため、①大学の中で社会の様々な分野で活躍できる筋肉質な博士人材を育て、②博士人材が企業や政府で活躍する、③博士人材が活躍する姿を見て、優秀な学生が博士を志望する、といった好循環を作っていく必要がある」との意見が企業側から出された。

加えて、理系分野に進学する女性を増やすためには、教員や保護者を巻き込んだ取組みだけでは不十分であり、他の大学や産業界との連携が非常に重要との意見が大学側から出された。

② 経済的支援

大学側より、「学生が大学院進学を躊躇するハードルとして、①学費、とりわけ理系の学費が高い、②大学院進学先の将来像が描ききれないなど、自分にとっての経済性が見えないといった課題がある。高度な専門性を備える学生の支援のあり方について、単なる財源論ではなく、どのような性質の支援が必要かといった議論を産学ですべき」との指摘があった。

企業側からも、「優秀な博士学生の処遇向上に向けて、『第6期科学技術・イノ

バージョン基本計画』が掲げる数値目標（2025年度までに、生活費相当額を受給する博士後期課程学生を従来の3倍に増加）を実現すべき」「奨学金の代理返還制度²³のさらなる拡充の必要性につき議論すべき」「大学は、運営費交付金や独自資金を原資として、RA²⁴やTA²⁵等として、大学院生に対して給与を支給すべき」「博士人材が研究に専念できるようにするため、就職活動を不要とする『ひも付き奨学金²⁶』の是非について議論すべき」といった意見が出された。

（5）インターンシップの推進

ジョブ型研究インターンシップなどのインターンシップの重要性について、産学で改めて確認した。学生が自らのキャリアパスを考えるうえで、様々な選択肢を相対的に比較する機会を作る必要があり、インターンシップはそのための重要な手段となる。大学院生がインターンシップに積極的に参加し、企業の現場で研究開発等の経験を積むことを通じて、自分がその仕事に合うのか、自らの能力の見極めも含めて、企業を理解することができる。また、「博士学生のインターンシップを進めることで、企業側も、大学や博士学生を評価でき、企業と大学との相互理解が深まる」といった指摘が大学側からあった。

企業側からは、「アカデミア志向の学生と産業界志向の学生の双方を意識したインターンシッププログラムづくりが重要であり、産業界志向の学生には、インターンシップを通じて、専門性のみならず、リーダーシップを含めた総合力を強化する場を与えるべき」との意見があった。

また、企業側から大学側に対し、学生に対するインターンシップの意識づけと環境整備を求める意見が出された。指導教員の理解が得られず、学生がインターンシップに参加できない事例が散見されるため、一部教員の意識改革も不可欠との指摘があった。

（6）企業における大学院生の採用・処遇等

① 修士・博士人材の採用のあり方

企業側から、大学院生の採用のあり方について多くの意見が出された。博士学生を採用しやすくするため、通年採用を推進すべきとの意見があった。また、修士課程学生について、現状の採用スケジュールでは、修士論文を完成させる前に就職活動を開始しているが、修士論文を作成する過程で様々な能力が大きく伸びることから、各企業は修士学生に対して、完成させた修士論文を持って就職活動に取り組むことを歓迎する旨を明示していくべきとの発言があった。

²³ 奨学金を受けていた社員に対し、企業が返還額の一部または全額を支援する制度

²⁴ Research Assistant のこと。優秀な大学院生等に対し、大学等が行う研究プロジェクト等に研究補助者として参画させる制度

²⁵ Teaching Assistant のこと。優秀な大学院生が、教育的配慮の下に、学部学生に対する助言や実験、演習等の教育補助業務を行う制度

²⁶ 企業が学生に対し、当該企業に入社し一定期間就労すれば全額返済を免除するという特約をつけて貸与する奨学金

さらに、各企業は採用に際して、大学院生に求める能力をホームページ等で明確に示すことが極めて重要であり、経団連会員企業は「分野を問わず、探究活動に取り組んだ経験を持つ人材を歓迎する」旨大々的に示すことが重要といった意見や、経営者は、ジョブ型採用と絡めつつ、様々な専門性を有する人材が企業で活躍できることを説明すべきとの意見が企業側から出された。

加えて、政府においても、博士課程学生の積極的な採用が望まれる。科学技術政策の立案に指導的立場から取り組むなど、博士人材が政府内で一層輝ける業務内容を提示すべきとの指摘が企業側からあった。

② 博士人材の企業における処遇・活躍

企業側から、「通年採用とジョブ型雇用を進める中で、博士人材の企業内での活用状況を確認しながら、ドクタープレミアムが実効的かつ自然に形成されていくことを目指すべき」といった指摘があった。また、前述のとおり、「企業が博士人材を採用・処遇する際に、専門性を重視するあまり、総合力を評価できていないのではないか」といった問題提起があり、「大学院で専門性を深める際に培った課題設定能力や課題解決能力なども優れていることを企業側が認識し、これらの能力を評価する仕組みの構築が求められている」といった意見が企業側からあった。

さらに企業側から、「博士人材の専門性を活かしていくキャリアと、総合力によるマネジメント力を活かしていくキャリアの両方があることを企業は認識すべき」との意見や、「博士人材は、企業で働く課程で、課題設定・課題解決能力などの様々な能力をさらに高め、結果として、専門性を活かした職務のみならず、マネジメントに進むなど、多様なキャリアへと展開できる制度の整備が重要」といった指摘があった。

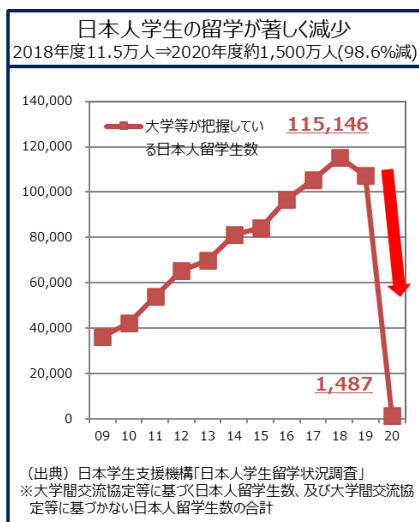
3. グローバル人材育成の一層の推進

<現状と方向性>

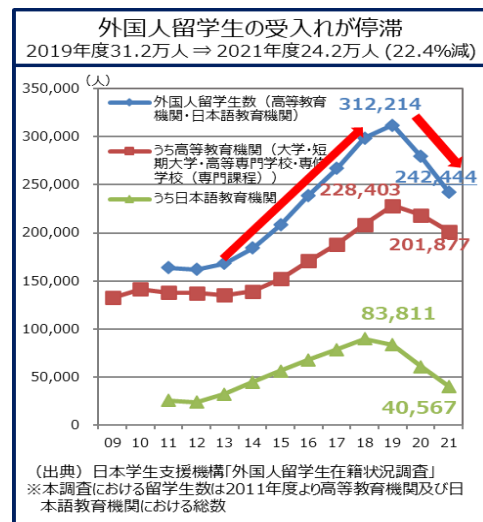
本格的なグローバル化の進展に伴い、わが国の国際競争力を強化していくためには、地球規模課題を俯瞰して考察できるグローバルな視野を持った人材の育成が不可欠である。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大などの世界情勢の変化を受けて、日本人の海外留学者数が2020年度に2018年度と比べて約99%減少したほか、外国人留学生の受け入れも停滞している（2021年度に2019年度比約22%減）。多くの若者が内向き志向に戻りつつあることを懸念する。

【図表Ⅳ-3-1】日本人学生の留学



【図表Ⅳ-3-2】外国人留学生の受け入れ



そのような状況の下、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、産学で一致した。その際、語学の習得にとどまらず、世界の様々な事情を理解し、価値観の異なる他者との信頼関係を築くことができる多文化理解力が欠かせないことや、多様性を重視する価値観を醸成することの重要性について、産学で認識を共にし、グローバル感覚を養う様々な機会を拡充していくべきといった意見が大宗を占めた。また、企業や大学等においてグローバル人材を積極的に評価していくことや、高度外国人材を受け入れていくことの重要性が多く指摘された。

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

(1) 海外留学や海外インターンシップ等、海外経験の拡充

① 海外留学等

グローバル感覚を養う機会を拡充すべく、①学位を取得する長期海外留学、②長期・短期の海外派遣プログラム、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経験なども含めて、多様な海外経験の機会を拡充すべきことに

ついて、産学で一致した。日本では、長期間にわたる海外経験のある学生・生徒の方が珍しい²⁷が、今後、それが当たり前の状況にまでもっていくことが理想とといった意見もあった。

海外留学や大学間交流等を通じて、人的ネットワークを構築することの重要性について、多くの指摘があった。一例として、大学側より、国内外から学生を集めて、グローバルなPBL型のプロジェクトを産学で立ち上げたら、学生がネットワークを学ぶ機会にもなるというアイデアが出された。

② 海外インターンシップ

海外経験の充実には留学に限らず、海外での長期就労体験も役立つとの意見が複数出された。企業側から大学側に対して、例えば1年間海外に行き働きたい学生を支援することも視野に入れるべきとの意見が出された。大学側からも産業界に対し、各企業が持つ海外のオフィスや工場でのインターンシップや短期研修プログラム等の機会を学生に提供することについて、協力いただきたいといった要請があった。

③ 初等中等教育におけるグローバル人材育成

高等教育より前の段階からグローバル人材育成に取り組む重要性について、企業側から多くの指摘があった。高校段階からの海外留学や、海外大学との交流・研修等の機会を増やすべきとの意見があった。また、初等中等教育から高等教育まで一貫性のある教育の中で異文化理解力を醸成することの重要性や、海外で実際に異文化に触れる海外体験の重要性についての意見が出され、高校生には、語学習得だけを目的にせず、海外の多様な価値観に触れ、異文化理解力や許容力を育むことを期待したいとの発言があった。

さらに、地方の意欲ある優秀な生徒をサポートする仕組みが必要との指摘も企業側から出された。

④ 英語教育の充実等

「若い時から英語で話す力を身に付けなければ、大学で留学する意欲が持たないため、スピーキング中心の英語教育・大学入試を抜本的に見直すべき」との意見が企業側から出された。また、異なる言語を使う人々の間の共通の意思疎通手段として捉え、英語のネイティブスピーカーを重視し過ぎている現行の英語教育を見直し、非ネイティブの教師の採用を推奨すべきとの意見が大学側からあった。

加えて、社会全体がバイリンガル対応となるよう、産学官で議論したいとの大きな視点も提示された。

²⁷2018年度に1年以上留学した学生数は2034人（出典：独立行政法人日本学生支援機構「2018年度日本人学生留学状況調査結果」）で、当該年度の大学入学者628,821人（出典：文部科学省「平成30年度学校基本調査」）のうち0.3%

⑤ 政府等による経済支援

大学側より、グローバル人材育成には留学に送り出す学生数の拡大が必要であるものの、経済的に厳しい家庭もあるため、大学生や高校生の海外留学に対して、政府が経済的な支援（政府による基金や給付型奨学金の拡充等）をすべきとの要望が多く出された。最近、円安により経済負担がますます増え、海外留学に挑戦するマインドを持っていても経済的に困難な学生も多く、一人残らずチャンスを得られるようにすべきとの発言があった。さらに大学側から、官民協働で推進している「トビタテ！留学 JAPAN」はグローバル人材育成に貢献しているとの現場感覚があり、推進すべきとの意見があった。

経団連としても、高校生の United World Colleges への派遣奨学事業のほか、大学生・大学院生の海外留学について（公財）経団連国際教育交流財団による奨学事業に、それぞれ約半世紀にわたって取り組んでおり、グローバルに活躍できる人材の育成に引き続き貢献していく。

（2）外国人留学生の受け入れ・交流の促進

外国人留学生の受け入れや大学間交流は、人と人との繋がりや国際的な連携を築く礎になることから、人材ネットワーク構築の一つの方法として大学を通じた人材交流を推進していくべきとの意見が企業側から出された。さらに企業側から大学に対し、デジタルテクノロジーの進展により、日本にいながらも国際交流が可能となったことから、デジタルテクノロジーを活用した国際交流に積極的に取り組むべきとの期待が述べられた。

加えて、近年、国際的な評価で日本の大学を抜くようなアジアの優れた大学が増えていることから、交流先としてアジアの大学にも目を向ける必要があるとの意見が企業側からあった。大学側からは、産業界と大学が協力して、日本企業にインターンシップに来た海外大学生と日本の大学生との間の交流の機会を設けてはどうか、そのような取組みが最終的には国全体で外国人を受け入れる素地となるとの発言があった。

（3）海外経験のある学生等の積極的な採用・評価

日本人留学生が、海外経験で培った経験・能力をわが国経済社会で活かしていくためには、卒業後の「出口」の接続に工夫が必要である。学生は、留学によって就職活動の時期を逸する懸念を抱くなど、いまだ十分に安心して留学できる状況とは言えないといった指摘がある。コロナ禍を経て、オンライン面接が普及したこともあり、今後、日本企業は、日本人留学生に対してもオンラインを活用した採用の機会を提供し、留学経験を適切に評価すべきであり、日本企業として、多様な人々の経験や能力を最大限活かすことが必要との指摘が多く出された。

大学側からは、ボストンキャリアフォーラムのような留学帰国生を対象とした採用選考会を東京や関西で開催してほしいとの要請があった。

(4) 外国人留学生の就労支援

外国人留学生の就業機会の確保について、大企業では以前と比べて門戸を大きく広げ、優秀な留学生であれば国籍関係なく採用しているものの、そのような情報が一般に広く知られていないことが課題であり、企業は、外国籍社員の採用状況について積極的に情報発信すべきと、大学側から提案があった。

外国人留学生が日本に定着するには、日本語教育もポイントになる。外国人留学生は日本語で生活できるようにならないと卒業後も日本に留まらないため、大学で外国人留学生への日本語教育をしっかりと行うべきとの認識が共有された。

(5) 日本の大学の国際競争力の向上

① 教育内容の質の向上

人材獲得競争がグローバルに展開される中、日本の大学が世界に伍する高等教育を提供することの重要性が共有された。オンラインの普及に伴い、これまでに以上に大学教育の国際通用性が問われていく。

大学側からは、肌感覚として、海外大学で教育を受けた学生と、日本の大学で教育を受けた学生との間で、資質や能力に違いがあると感じており、個々の大学で教育内容の質の向上に取り組む必要があるとの認識が示された。また、教員の英語力の向上や、英語による授業の推進といった視点も含め、さらに高いレベルでの国際通用性について議論が必要との認識が大学側から示された。グローバル企業の視点から、海外の人と渡り合うためには、論理的な能力と情緒的な関係構築力や教養などが求められるため、STEAM教育が重要との指摘が企業側からあった。

加えて、海外の大学では、優秀な留学生の受入れや国際競争力強化も意識して、魅力的な学修環境やイノベーション創出を活性化する研究環境を整備しており、わが国の大学施設も、グローバルスタンダードを踏まえて、国内外の学生にとって魅力的なキャンパス整備ができるよう、政府による財政支援をお願いしたい旨、大学側から要望があった。

② 教員の国際化

大学の国際化には、教員の国際化が非常に重要である。大学においても、海外で研鑽を積んだ、グローバル経験を有する人を評価するシステムを構築すべきとの意見が企業側から出された。さらに、現状でも海外経験のある教員は多くいるものの、例えば、海外の大学でP I (principle investigator : 研究代表者) として従事した教員はまだ少なく、そのような高度な経験をした教員の増加が望まれるとの意見があった。

4. 教育に対する産業界の取組み（投資を含む）の促進

<現状と方向性>

Society 5.0 で活躍する人材の育成が急務となるなか、産学官の連携・協働を強化し、義務教育から高校教育、高等教育、リカレント教育に至るまで、「社会に開かれた教育」の推進が、わが国経済社会の持続的な発展と個々人のウェルビーイングの実現の観点から不可欠である。また、変化の激しい人生 100 年時代にあつて、社会人も学び直しを通じて経済・社会の変化に対応していく必要があり、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」の構築が重要である。

加えて、近年、大学には、機動的・戦略的に経営を行える「経営体」としての進化が求められている。そうしたなか、様々なステークホルダーとの信頼関係を醸成しつつ、自らの強みや個性をブランド化し、自らが有するシーズを可視化して広く発信することなどを通じて、外部資金を積極的に獲得することが、大学の経営課題の一つとなっている。近年、日本の大学における研究力低下の要因の 1 つに、米国の大学との資金規模の違いが指摘されており、わが国における組織対組織による産学連携の推進も、その解決策の一つと指摘されている。

こうした状況のなか、政府の教育未来創造会議「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言）」や「経済財政運営と改革の基本方針 2022（骨太方針 2022）」「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においては、未来を支える人材を育む大学等の機能強化や学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備等を進めるにあたって、産業界に協力を求める施策が盛り込まれている。

【図表Ⅳ-4】教育未来創造会議第一次提言（2022 年 5 月）において、 産業界に協力を求めている主な事項

1. 未来を支える人材を育む大学等の機能強化

- (1) 大学等における企業による共同講座、自社の人材育成に資するコース・学科等の設置
- (2) 企業による大学等教員の受け入れ促進、大学での実務家教員等の活用促進等
- (3) 産学官で策定した教育プログラムについて、オンライン等を活用して共有・開放
- (4) 地域の大学等、自治体、産業界、金融機関等による恒常的な議論の場（地域連携プラットフォーム等）の構築
- (5) 博士課程学生向けジョブ型研究インターンシップの検証等
- (6) 企業や官公庁における博士人材の採用・任用強化
- (7) 理工系・農学系分野に進学する女子学生への官民共同の修学支援プログラムの創設
- (8) 産学官を挙げてのグローバル人材育成（「トビタテ！留学 JAPAN」の発展的推進等）
- (9) アジア諸国の高度人材について、日本企業・日系企業への就職機会の提供支援強化
- (10) 探究・STEAM・アントレプレナーシップ教育を支える企業・大学・研究機関等と学校・子供をつなぐプラットフォームの構築等

2. 新たな時代に対応する学びの支援の充実

- (1) 官民共同修学支援プログラムの創設【再掲：1.(7)に該当】
- (2) 奨学金返還者についての企業による代理返還制度の活用推進

3. 学び直し（リカレント教育）を促進するための環境整備

- (1) 企業内での計画的な人材育成、企業におけるスキル・学習成果重視の評価体系の導入
- (2) 個別企業研修や大学講座の共有・外部開放
- (3) リカレント教育に関し、都道府県単位で産学官関係者が協議する場の整備、人材マッチング・育成・フォローアップ等を総合的に行う「地域の人事部」機能の構築・強化
- (4) 企業におけるリカレント教育による人材育成の強化（経済的支援、休業・休暇制度の充実、企業による大学等との共同講座設置、ガイドラインの策定等）
- (5) 大学等において、企業や自治体等とプログラム等についての議論する場の設置
- (6) 産業界を巻き込んだリカレント教育を実施する大学の仕組み作り支援（実務家教員、専任教員の配置、組織の整備等）

政府が「人への投資」を推進するなかで、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、リカレント教育や起業家教育の推進、社会実装化やデータ・知的財産権の利活用の推進、博士人材の育成・活用など、今後とも、組織対組織による産学官の連携・協働を推進していくことが重要である。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が求められる。

＜委員から問題提起された今後の課題・アクション等＞

（１）大学教育への産業界からの投資の促進

大学側から、教育投資の効果について、「教育は、教育を受けた本人に限らず、社会全体でその恩恵を受けるといった認識を持つ必要」との見解が示されるとともに、「教育投資促進のためには、税の優遇措置拡大が効果的である。企業や個人からの投資を促進するため、税制優遇措置の拡充や規制緩和が重要」との意見が出された。企業側からは、「社会実装化のための産学連携は、企業からの投資・寄付を獲得しやすいと考えられ、推進すべき」といった意見が出された。

（２）リカレント教育・リスキリング

リカレント教育等について、産学でさらに議論を深め、推進していくことについて、改めて確認した。企業側からは、「リスキリングの目的として、①産業構造を転換し、人の移動を円滑化するための労働者の再教育（社会全体の視点）、②人生100年時代における個人のウェルビーイングの向上（個人の視点）、③社会情勢の変化に伴う社員のスキルアップといった企業利益の向上（企業の視点）、の3つに整理できる」「現状、企業側のニーズと大学側の認識との間でズレがある。例えば、企業側では情報系・デジタル系のノウハウのある人材、データ処理・統計学のスキルを持つ人材が不足している。どのようなリスキリングが必要なのかについて整理し、企業側のニーズと大学側のシーズをマッチングしていくことが必要」「産学が議論し協働して具体的なプログラムの開発を急ぐべき」「中堅中小企業のリスキリングを誰が担うのか。政府はセーフティネット強化の観点から推進すべき」といった意見が出された。

大学側からは、「社会人教育の付加価値は何か。単なる金銭的なリターンのみならず、受益者は人材であることなど、産学で議論して考え直す必要」「リカレント教育等は企業にとって必要であり、大学の責務であるため協力したい」「大学で、社会とのコラボレーションや社会の価値を教えることも重要。社会人に大学に入ってもらい、大いに活用してもらいたい」「ロースクールやMBA、国際法学など、社会人の大学院教育は競争率が高く、相当程度のニーズがあるため、積極的に拡大したい」「リカレント教育等を大学で取り組む場合、通常の教員が行う教育プログラムとは異なるため、大学側に負担が生じることから、支援が必要」「地方では、中小企業が多く、人手不足で学び直しの機会を提供する余力が

ないことなどから、リカレント教育等の受講生が少ない。リカレント教育等を実施する地方大学や受講生に対する経済的支援が必要」との発言があった。

(3) 起業家教育・スタートアップ支援

産学から、多くの学生に起業家教育を推進していくべきとの意見が出された。企業側から、「新たな成長のエンジンとなるスタートアップを育成するためには、起業家教育が必要だが、日本の約 99%の大学生は大学で起業家教育を受けておらず、起業が人生の選択肢に入らないまま卒業しているのが現状である。多くの学生が起業家精神を涵養できるよう、大学において起業家教育を充実させることが重要」「知的財産権を活用し、大学の有するシーズを実装化するうえで、起業家教育は重要」との意見が出された。

大学発スタートアップの重要性についても多くの意見が寄せられた。企業側より、「組織対組織による産学連携のもと、大学の有するシーズの実装化に取り組むべき」「大学が有するシーズと企業のニーズに関するブラックボックスを解消すべく、シーズとニーズのマッチングについて、掘り下げていくことが必要」

「とりわけ大学発スタートアップの育成には、産学の人材交流が肝要。起業家教育の中に企業の人材を組み込んでいくべき」「産学官連携によるプラットフォームを構築し、スタートアップの機運醸成につなげていくことが必要」といった意見が出された。さらに、「国際卓越研究大学や地域中核・特色ある研究大学において大学発スタートアップを創出し、各地域におけるスタートアップの成功例を大阪・関西万博で国内外に発信していくべき」との発言が企業側からあった。

(4) 産学連携による社会実装化、データや知的財産権の活用等

企業側より、産学連携による社会実装化や知的財産権・データ等の利活用の推進について複数意見が出された。産学連携プログラムにおいて、データの共同利活用を拡大することや、「大学が保有する特許等の知的財産権のうち死蔵されているものが多くあるが、スタートアップや大企業でのライセンス利用を認めることで、オープンイノベーションやスタートアップの創出につながる事例が多くあり、知的財産権の流動性を高めるべき」「主要大学において、新株予約権の取得による大学とスタートアップの共有特許を推進すべき」といった指摘が企業側からあった。

(5) 博士課程修了者の活躍

企業側より、「博士学生向けの『ジョブ型研究インターンシップ』において、応募学生・大学側と企業側との間でミスマッチが存在することが判明した」「博士人材の増加に向けて、企業における採用・処遇の改善や、その後のロールモデルの確立は産業界の責務である」「これらの問題について産学で議論を深めるべき」といった意見が出された。

V. アクション・プラン

2023 年度以降のアクション・プランとして、以下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

- (1) 質の高いインターンシップを核とした産学連携による学生のキャリア形成支援活動については、2023 年度が実践の初年度である。まずは各企業・大学の自主性に任せた運用をベースに、引き続き 4 類型の推進を図る。
- (2) 政府が 4 月 10 日公表した「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」を受け、各主体において周知や実施に向けた対応を図る。
- (3) 産学協議会では、今後の就職・採用活動のあり方について、内外の環境変化や人材力を含む国力の向上という観点を踏まえて、産学で本質的な意見交換・対話を行う。一方、政府は、就職・採用日程ルールは現状と乖離しているとの指摘を踏まえて、同ルールの見直しに向けた検討を行う必要がある。

		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²⁸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					○

²⁸ 「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」(2023 年 4 月)

2. リカレント教育等

大学等によるリカレント教育等の推進に向けて、以下の課題について、産学協議会で引き続き対応するとともに、各大学・企業・政府においても適宜検討・実施する。

		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を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)	○	○		

3. テーマ別懇談会で取り上げた今後の重要テーマ等

2022 年度に開催したテーマ別懇談会で取り上げたテーマのうち、特に関心が高かった以下のテーマについて、より具体的な推進方策等を産学で検討する。

- (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
- (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
- (3) グローバル人材育成の一層の推進

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
多様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

VI. おわりに

2019年1月に産学協議会が発足して4年余りが経過した。発足当初から現在に至るまで、産学の間で率直な対話・意見交換を継続している。産学で意見が対立することはままあるが、継続的な対話を通じて、互いの理解は着実に深まってきており、わが国の国際競争力強化に向けて、産学で連携・協働して Society 5.0 人材の育成に取り組む土壌が出来つつあるように感じている。

先日、採用・インターンシップ分科会の会合において、大学側委員から、「学生のキャリア形成支援活動に関する合意やその後の普及活動を通じて、産学の信頼関係が深まっている」との発言があったことは印象深い。2022年4月に産学で合意した4類型の内容についても、当初は産学で喧々諤々の議論があった。また、昨今の政府も巻き込んだリスキリング・リカレント教育の急速な関心の高まりも、本協議会におけるリカレント教育に関する検討がその先鞭をつけたとの自負もある。

産学の共通理解は深まりつつあるものの、各論についてはなお詰められない課題も多く、また、新たなテーマを設定すれば互いの立場や意見に新たな発見がある。

教育・人材育成といった「人への投資」は、わが国経済の「成長の源泉」であり、また、社会課題の解決を導く「基盤」にも、個人のウェルビーイング向上に貢献する「道しるべ」にもなりうる。

わが国の企業・大学・働き手の国際競争力強化に向けて、引き続き、産学の対話を深めるとともに、政府とも適宜連携しながら、より多くの具体的なアクションにつなげていきたい。

以 上

【巻末資料1】採用と大学教育の未来に関する産学協議会 委員名簿

(2023年4月26日現在)

(敬称略・順不同)

◎・・・座長

【大学側】

就職問題懇談会 座長
東北大学 総長

◎大野 英男

国立大学協会 会長
筑波大学長
中央教育審議会副会長／大学分科会長

永田 恭介

日本私立大学団体連合会 会長
早稲田大学 総長

田中 愛治

日本私立大学団体連合会 副会長
玉川大学 理事長・学長

小原 芳明

日本私立大学団体連合会 副会長
上智大学 学長

曄道 佳明

公立大学協会 会長
北九州市立大学

松尾 太加志

東京大学 総長
総合科学技術・イノベーション会議 議員

藤井 輝夫

お茶の水女子大学 学長

佐々木 泰子

【経団連側】

会長 住友化学 会長	◎十倉 雅和
審議員会議長 震災復興特別委員長／労働法規委員長 東日本旅客鉄道 会長	富田 哲郎
副会長 経済法規委員長／南アジア地域委員長 三菱UFJ銀行 特別顧問	平野 信行
副会長 教育・大学改革推進委員長／消費者政策委員長 第一生命保険 特別顧問	渡邊 光一郎
副会長 デジタルエコノミー推進委員長 日本電信電話 相談役	篠原 弘道
副会長 農業活性化委員長／中国委員長 みずほフィナンシャルグループ 特別顧問	佐藤 康博
副会長 デジタルエコノミー推進委員長／ヨーロッパ地域委員長 日立製作所 取締役会長 代表執行役	東原 敏昭
副会長 スタートアップ委員長／クリエイティブエコノミー委員長 ディー・エヌ・エー 代表取締役会長	南場 智子
副会長 教育・大学改革推進委員長／労働法規委員長 アサヒグループホールディングス 取締役会長兼取締役会議長	小路 明善
副会長 サイバーセキュリティ委員長／知的財産委員長／開発協力推進委員長 日本電気 特別顧問	遠藤 信博

審議員会副議長 観光委員長 コングレ 社長	武内 紀子
審議員会副議長 スタートアップ委員長 ユーグレナ 代表取締役社長	出雲 充
審議員会副議長 バイオエコノミー委員長 中外製薬 特別顧問	小坂 達朗
審議員会副議長 海洋開発推進委員長／日本トルコ経済委員長 I H I 代表取締役会長	満岡 次郎
教育・大学改革推進委員長 住友生命保険 会長	橋本 雅博
世話人 経団連 副会長・事務総長	久保田 政一

(分科会長)

採用・インターンシップ分科会長 慶応義塾長	伊藤 公平
採用・インターンシップ分科会長 住友化学 執行役員人事部長	清水 正生
産学連携推進分科会長 東京工業大学長	益 一哉
産学連携推進分科会長 富士通 執行役員 EVP 富士通研究所	原 裕貴

【巻末資料2】採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022年度活動状況

1. 産学協議会（親会議）・幹事会・テーマ別懇談会

日時	活動内容
2022年 4月18日	第6回産学協議会 <ul style="list-style-type: none"> ● 各分科会における検討成果をまとめた産学協議会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」（案）をめぐり意見交換、審議のうえ、原案通り公表することを決定（「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）」について産学で合意等）
7月1日	第5回幹事会 <ul style="list-style-type: none"> ● 2022年度の各分科会・テーマ別懇談会の検討方針（検討の切り口や進め方）について、意見交換
11月10日	第1回テーマ別懇談会 <ul style="list-style-type: none"> ● 「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」「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）」について、意見交換
2023年 2月10日	第2回テーマ別懇談会 <ul style="list-style-type: none"> ● 「グローバル人材育成の一層の推進」「教育に対する産業界の取組み（投資を含む）の促進」について、意見交換

2. 産学連携推進分科会

日時	活動内容
第1回 2022年 10月31日	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学が取り組むリカレント教育のあり方・可能性
11月21日～ 12月9日	<ul style="list-style-type: none"> ● 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の実施 「企業人が受講できる教育プログラムのうち、企業側のニーズを踏まえつつ、大学の強みを生かしていると考え、リカレント教育の好事例」を収集
第2回 2023年 1月27日	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学の持つ強みや特徴を活かしたリカレント教育のあり方・可能性
第3回 3月28日	<ul style="list-style-type: none"> ● 産学協議会2022年度報告書（素案）に関する検討

3. 採用・インターンシップ分科会

日時		活動内容
	2022年 6月22日	● 「学生のキャリア形成支援活動の推進」に関する解説動画を公開
	8月31日	● 【企業・大学用リーフレット】「産学で変えるこれからのインターンシップー学生のキャリア形成支援活動の推進ー」を公表
	9月15日	● 「産学協働による学生のキャリア形成支援活動」の推進に向けて、メッセージおよび解説動画〔第2弾〕を配信
第1回	10月15日	● 2023年卒学生向け採用選考活動の実施に関する振返り ● 産学協働による学生のキャリア形成支援 4類型の周知活動 ● 「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)(タイプ4【B】)のパイロット版実施に向けた検討
	11月30日	● 【企業・大学用リーフレット】「産学で変えるこれからのインターンシップー学生のキャリア形成支援活動の推進ー」を改訂
	11月30日	● 「産学協議会基準準拠マーク」を公表
第2回	12月12日	● 産学協働による学生のキャリア形成支援 4類型の周知活動 ● 「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)(タイプ4【B】)のパイロット版実施に向けた検討
	12月27日	● 「よくあるご質問(FAQ)ー産学協働による学生のキャリア形成支援活動(4類型)の実践ー」を公表
	2023年 3月1日	● 【学生用リーフレット】「何が変わるの?これからのインターンシップー自分のキャリアを考えるために今できることー」を公表
	3月20日	● 「産学協議会基準準拠マーク」のデータ配布を開始
第3回	3月29日	● 産学協議会2022年度報告書(案)に関する検討

以上