

報告書および

10のアクションプランの

実行推進に向けて

産学協議会は、産学が垣根を越え胸襟を開いて日本の将来について議論を行う枠組みであり、今後とも大学・産業界トップ同士の協議の場として、活動を継続していきます。

具体的には、10のアクションプラン、および政府への要望事項の進捗状況等について、産学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ことをしています。

報告書に基づき

萩生田文科科学大臣と懇談

(2020年4月23日)

報告書に基づき、経団連の中西宏明会長と渡邊光一郎副会長(教育・大学改革推進委員長)は2020年4月23日、萩生田光一文部科学大臣とオンラインで懇談しました。

懇談では、中西会長から産学協議会の意義、報告書の概要を説明するとともに、研究・教育両面での「組織対組織」の包括的な産学連携や、大学での学修を尊重する採用選考活動・インターンシップ実施を推進していく方針を大学側と確認したことなどを紹介。そのうえで、政府に対し、下記の要望を行うとともに、「産学協議会10のアクションプラン」の

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)。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. 大学措置基準等の見直し

- ✓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大学設置認可のプロセスの迅速化、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、寄付の拡大が必要
- ✓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大学等に対する寄付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)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

実行推進に意欲を示しました。これに対し萩生田大臣は、今後の施策の検討にあたり、報告書の内容を十分に参考にしたと応じました。

衛藤内閣府特命担当大臣と

就職・採用活動をめぐり意見交換（2020年3月31日）

政府は、3月31日に「2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請」を公表。経団連の中西会長、日本商工会議所の三村明夫会頭に対しては、衛藤晟一内閣府特命担当大臣から直接の要請がなされました。

要請内容は、採用選考活動の日程については、「広報活動開始 3月1日以降、採用選考活動開始 6月1日以降、正式な内定日 10月1日以降」と、これまでの日程を維持しています。



今後、産学協議会では、採用とインターンシップに関する政府への要望事項として、以下の見直しを求め、継続的な協議を行っていきます。

①「インターンシップの推進にあたっての基本的考え方」の見直し

②将来的な日本の採用・雇用のあり方を見据えた「就職・採用活動日程に関する考え方」の見直し

〈インターンシップの推進に当たっての基本的考え方〉 2015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〉 2019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。