

産学協働による 自律的な キャリア形成の 推進

— 産学協議会2021年度報告書

「サステイナブルな資本主義」を目指す中、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)を一層加速し、人への投資の拡大が求められている。人生100年時代やVUCA時代において、「仕事と学びの好循環^(注1)」の実現が重要であり、学生や働き手が自らのキャリアを自律的にデザインする能力を高めていくことが欠かせない。

こうした問題意識のもと、経団連と国公立大学のトップからなる「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」(座長 十倉雅和経団連会長、大野

学生のキャリア形成支援における 産学協働の取り組み

類型

タイプ 2

キャリア教育

働くことへの理解を深めるための教育

- ▶ 企業がCSRとして実施するプログラム
- ▶ 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)

任意

職場/職場以外/学内

授業・プログラムによって異なる

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

無給

不可

タイプ 1

オープン・カンパニー

個社や業界に関する情報提供・PR

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

なし

職場/職場以外/学内

超短期(単日)

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)

無給

不可

主な特徴

目的
代表的ケース
(主に想定されるもの)

就業体験

実施場所
参加期間
(所要日数)

実施時期

有給/無給

取得した学生情報の採用活動への活用

その他

産学合意にあたっての
重要な前提条件

- ① タイプ1〜4はキャリア形成支援の取り組みであって、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(志望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(図表中の★)を満了し、(a)〜(e)で示した5要件を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すことが可能)

(注1)「新しい時代に対応した教育」と「新しい時代に対応した働き方・雇用制度」を目指して、経済界・教育界が政府と連携して取り組むとともに、労働移動の円滑化の視点も含め、多くの働き手が仕事と学びの間を行き来するサイクルを創り出すこと

(注2)「2021年度報告書」(概要/本文/別冊)は、産学協議会ウェブサイトの「活動報告」ページ(<https://www.sangakukyogikai.org/activities>)よりダウンロード可

英男就職問題懇談会座長、以下、産学協議会）は、2021年度において、リカレント教育や、インターンシップをはじめとした学生のキャリア形成支援活動に関する課題と推進策等について検討した。これらの検討成果をまとめた報告書^(注3)を2022年4月18日に公表したので、ポイントを紹介する。

新たなインターンシップをはじめとしたキャリア形成支援

産学協議会は、2020年度の検討において、学生のキャリア形成支援における産学協働の取り組みを4つに類型化した。産学が連携しつつ、学生の主体的なキャリア形成を支援するという観点から、4類型は、個別企業や大学の取り組みを取り締まるルールではなく、あくまでも産学の共通理解の目安として位置付けている。2021年度においては、4類型に関する検討をさらに深め、それぞれの主な特徴を整理し、その前提となる重要な事項を含め、産学で合意した(図表)。

また、我が国において質の高いインターンシップを普及するため、タイプ3のインターンシップに取り組む企業を増やしていくことが重要である。そ

タイプ 4 (試行)

高度専門型インターンシップ

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

- ▶ ジョブ型研究インターンシップ (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) (2022年度にさらに検討)

必須

職場

- ▶ ジョブ型研究インターンシップは、「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)は「検討中」

—

- ▶ ジョブ型研究インターンシップは「有給」
- ▶ 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)は「検討中」

採用活動開始以降に限り、可

—

タイプ 3

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

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

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

必須

★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分以上の日数を職場での就業体験に充てる

職場(職場以外との組み合わせも可。テレワークが常態化している場合、テレワークを含む)

★(c) 実施期間要件 汎用的能力活用型は短期(5日間以上)、専門活用型は長期(2週間以上)

★(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、上記に限定されない

無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給

採用活動開始以降に限り、可

★(b) 指導要件 就業体験を行うにあたり、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後に「フィードバック」を実施

★(e) 情報開示要件 募集要項等において、必要な情報(9項目(注3))を開示

注3 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(受け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)

ここで、産学協議会として、タイプ3に
関して、最低限遵守すべきと考える基
準を5つ定めた〔図表の★(a)~(e)〕。

これらの基準を満たすものについては、
インターンシップを通じて取得した学
生情報を採用活動開始後に限り活用で
きるということで、産学が一致した。
基準を満たすインターンシップは、今
後公表する「産学協議会基準準拠マー
ク」を募集要項に付すことができる。

なお、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
推進に当たつての基本的考え方」(いわ
ゆる「3省合意」)により、現在は、イ
ンターンシップで得た学生情報を採用
活動に活用することが認められていな
い。そこで、今回、産学協議会として、
政府に3省合意の改正を要望したとこ
ろ、6月13日に改正が実現した。政府
としても、2024年度以降に卒業・
修了する学生(23年度に学部3年生も
しくは修士課程に進む学生)を対象に
タイプ3を実施したい意向である。産
学協議会としても、政府と協力して、
今年度は周知・広報活動に注力してい
く。企業、学生、大学をはじめ関係者
には、一般の産学合意の趣旨・内容を
正しくご理解いただくとともに、その

実践にご協力いただきたくお願い申し
上げる。

リカレント教育の推進

大学においてリカレント教育は「副
次的」なものと位置付けられることが
多く、教員や財源等で十分なリソース
を割くことが難しい。大学側のリソー
スを効率的に配分する観点から、企業
側ニーズの特定が極めて重要である。

そこで、産学協議会では、リカレン
ト教育プログラムの設計の観点から、
①対象者の範囲(特定の企業・業界の
ニーズに特化した「カスタマイズ型」、
多くの企業・業界に共通したニーズを
踏まえた「汎用型」)、②内容のレベル
(エキスパート〈博士課程相当〉、応用
(修士課程相当)、リテラシー〈学士課
程相当〉)という2つの切り口から、プ
ログラム開発における課題と改善策を
整理した。そのうえで、産学連携によ
るプログラム開発に際し重要なことは、
(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(受講)形
態の改善、(D)政府・地方自治体の支援
の4点であると指摘した。

このうち、(A)については、2021

年末に企業と大学を対象に実施した意
見照会結果に基づき、業種や対象者の
規模、レベルを問わず、大きなニーズ
があると考えられる3分野(DX、グ
リーン成長・GX、地域活性化)につ
いて、企業側ニーズと大学側シーズに
関する簡易なデータベースを作成した。
当該データベースは報告書別冊に収録
したので、プログラム開発の際にはぜ
ひ参照いただきたい。DXのように、
技術の入れ替わりも激しく、プログラ
ムの鮮度が強く求められる分野もある
ことから、大学と民間の教育サービ
ス機関等との役割分担も図りつつ、産学
連携によるリカレント・プログラムの
拡充を推進することが肝要である。

地域における産学連携・ 産学官連携

2年ぶりに地域の経済団体にヒア
リングを行い、地域における産学連携や
産学官連携は着実に進展したことなど
を産学で確認した。そのうえで、地方
大学を核とした産学連携・産学官連携
の推進にあつた課題について、「地
方大学の魅力発信」と「官の効果的な
介入」の観点から整理した。

[GSDS]本部