



採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2024年度報告書

2025年5月9日
採用と大学教育の未来に関する産学協議会

産学協議会 活動総括

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 活動総括①全体像

- 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】 ※役職は当時のもの

(2018-19年度)	中西宏明 経団連会長 (日立製作所会長) 山口宏樹 就職問題懇談会座長 (埼玉大学学長)
(2020年度)	中西宏明 経団連会長 (日立製作所会長) 大野英男 就職問題懇談会座長 (東北大学総長)
(2021-23年度)	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)
(2024年度)	十倉雅和 経団連会長 (住友化学会長) 伊藤公平 就職問題懇談会座長 (慶應義塾長)

【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

テーマ別分科会

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を開設
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
2023年4月26日	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』」公表
2024年4月23日	2023年度報告書「産学連携による高度専門人材育成と、未来志向の採用を目指して」公表

1. 親会議（2018年度～2024年度）：計9回

- 産学の幹部クラスが参加。年度報告書の審議に加え、産学の主要な関心テーマについて大所高所から議論。

2. 幹事会（2020年度～2024年度）：計7回

- 親会議の一部メンバーにて、親会議の問題意識を踏まえ分科会の活動方針等を検討。

3. テーマ別分科会（2018年度～2024年度）：計62回

- 実務クラスを含め40名前後（産学で概ね半々）が参加。
- 分科会以外にも、アンケート、事例収集、外部関係者へのヒアリング等を通じて、産学間で率直に議論。

	2018年度・2019年度	2020年度～2023年度	2024年度
採用 関係	今後の採用とインターンシップ のあり方に関する分科会	採用・インターンシップ 分科会	採用・インターンシップ 分科会
大学 教育 関係	地域活性化人材育成分科会 Society 5.0人材育成分科会 ※各分科会の下にタスクフォースを設置	産学連携推進分科会	

4. テーマ別懇談会（2022年度）：計2回

- 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、産学協議会の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。

産学協議会の問題意識（議論の出発点）

採用日程のあり方だけではなく、学生・大学・企業の多様性を前提に、Society 5.0において新たな領域に挑戦し社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して育成し、それをどう実現していくかを、未来志向で議論すること

2018年度・2019年度

- 文理を問わず、「**Society 5.0で求められる能力と資質**」について整理（右図参照）。これらの能力育成には初等中等教育から大学院レベルまでの教育を重視するとともに、社会人リカレント教育拡充の必要があるとの認識を産学で共有。
- 「Society 5.0の大学教育の実現」「Society 5.0の採用とインターンシップの実現」「地域活性化人材の育成」「フォローアップの実施」の4つのテーマについて、検討項目・活動方針等を整理した「10のアクションプラン」を策定。

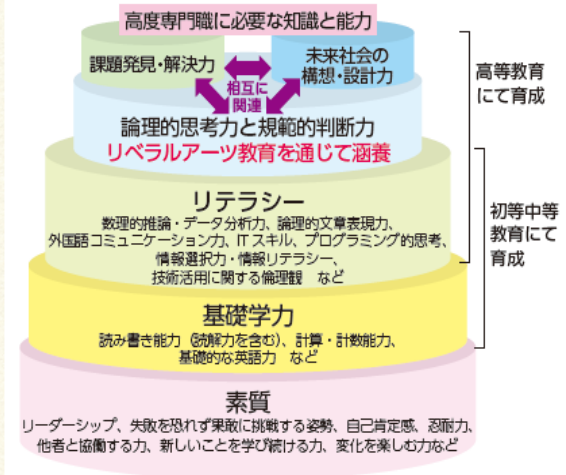
2020年度～

- 新型コロナウイルスのパンデミックの影響で企業の働き方・大学教育の大きな変化を踏まえ、**ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方について検討**。ハイブリッド型授業の常態化を目指すべきとして、ハイブリッド型教育推進における課題・求められる対応をとりまとめ。

2020年度～2024年度

- **Society 5.0における採用とインターンシップのあり方**について、継続して検討。
- ①大学・大学院教育、②リカレント教育、③「**組織対組織**」による産学連携、④**地域における産学連携・産学官連携**の主要4テーマを軸に、年度ごとに取り上げるトピック・論点を絞りつつ、議論を深掘りし、産学の合意事項をとりまとめ。

< Society 5.0 で求められる能力と資質 >



採用と大学教育の未来に関する産学協議会 活動総括③テーマ別検討成果 1

年度	【採用】 担当分科会：今後の採用とインターンシップのあり方／採用・インターンシップ	【インターンシップ】 担当分科会：今後の採用とインターンシップのあり方／採用・インターンシップ
2018 2019	2030年における学生の姿や企業の雇用形態、採用のあり方を共有	「インターンシップは長期休暇期間中に実施」「『ワンデー・インターンシップ』という名称を使用しない（ワンデーはインターンシップではない）」ことで産学が合意
2020	ウィズ／ポスト・コロナにおける採用選考活動について分析・検討	インターンシップを「学生が、その仕事に就く能力が自ら備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を体験すること）を行う活動」と定義することで合意
2021	—	「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」を4つのタイプに分類するとともに、就業体験要件など、タイプ3の5要件で合意
2022		インターンシップで取得した学生情報を広報・採用選考活動に使用してはならないとするそれ迄の「3省合意」の改正を政府に働きかけて改正を実現。4種類の周知活動を展開
2023	「2030年に向けた採用のあり方」をめぐり、産学間で認識を共有	タイプ3のインターンシップの実施開始
2024	2023年度を踏まえ、検討を深掘り	—

《振り返り》

- 就業体験を伴うタイプ3のインターンシップの実施例は着実に拡大していることは評価される。
- 一方、就職活動の早期化・長期化の傾向には改善が見られず、逆に拍車がかかったとの指摘もある。
- 「タイプ3はマッチング精度を高める機会であり、採用選考そのものではない」という産学協議会の基本的考え方を学生・企業・社会の間でさらに浸透させることが課題。

【参考】産学協働による学生のキャリア形成支援活動＜4 類型とその主な特徴＞

	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
③就業体験	なし	任意	<p>必須</p> <p>★(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」）</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>	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	<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：2週間以上
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	<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>	—
⑥取得した 学生情報の 採用活動 への活用	不可	不可	<p>採用活動開始以降に限り、可</p> <p>★(e) 情報開示要件： 募集要項等に必要な情報(9項目。詳細は2021年度 報告書ご参照)を記載し、ホームページ等で公表</p>	採用活動開始以降に限り、可

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 活動総括③テーマ別検討成果 2

年度	①大学・大学院教育 担当分科会：Society 5.0人材育成／産学連携推進	②リカレント教育 担当分科会：Society 5.0人材育成／産学連携推進
2018 2019	Society 5.0で求められる人材と大学教育改革に関する政府要望を整理	リカレント教育拡充の重要性について合意。大学側・企業側それぞれの課題を整理。リカレント教育の事例を収集
2020	ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方と実現に向けた課題について検討	産学協議会の検討対象を明確化。企業側ニーズ・期待を調査。産学連携によるリカレント教育推進に向けた課題を整理
2021	—	産学連携プログラムを開発する際に重要な点を整理。企業側ニーズと大学側シーズを収集し、簡易なデータベースを作成
2022	—	「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の目的を7つに類型化し、産学が取り組むべき方策を整理。「大学等が実施するリカレント教育プログラム事例集」を作成
2023	「大学院進学者の増加と企業への就職促進」と「企業人の修士号・博士号取得の促進」に向けた方策について検討	—

年度	③「組織対組織」による産学連携 担当分科会：Society 5.0人材育成／産学連携推進	④地域における産学連携・産学官連携 担当分科会：地域活性化人材育成／産学連携推進
2018 2019	「組織対組織」による包括的な産学連携を推進し、研究開発・教育・人材育成に共同で取り組む必要性について合意。「組織対組織」連携事例を収集	地方の大学の重要性を踏まえ、域内の産官学が地域の将来ビジョンを共有し、産業振興に向けて広域の産学連携を推進すべきとの認識で合意
2020	「組織対組織」による産学間の共同研究・産学連携型のPBL型教育の推進について課題解決に向けた方策を検討	「地域連携プラットフォーム」の活用による地域での産学官連携の推進について検討
2021	—	「地方大学の魅力発信」と「官の効果的な介在」に関する課題を共有。地域における産学連携・産学官連携の取組事例を連携の形態別に抽出

採用・インターンシップ分科会 2024年度の検討成果

採用のあり方に関するこれまでの検討状況と2024年度の検討方針

■ 2022年度における検討の最終段階で、「学生のキャリア形成支援活動を巡る議論を通じて、産学間に構築された信頼関係をベースとして、今後の就職・採用活動のあり方について産学で議論すべき」との（主に大学側からの）強い意見。

⇒ 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、2023・24年度に、産学で本質的な意見交換・対話を実施。

⇒ 具体的には、現行の採用日程ルールや足元の就職活動（早期化・長期化）を含め、産学が多岐にわたる観点から議論。そのうえで産学が検討を深める課題として合意した①卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）、②キャリア教育のあり方について議論を深掘り。

2022年度までの検討

質の高いインターンシップ

1. 質の高いインターンシップを核とした「キャリア形成支援活動」について整理。

4 類型の整理

2023年度の検討

2030年に向けた採用のあり方

2. 「2030年に向けた採用のあり方」をめぐり、産学間で忌憚なく議論し、以下のキーフレーズを共有。

「**様々な選択に対応可能な採用の実現—各主体の多様性を踏まえて、学生の主体性の発揮を起点とした複線化の進展**」

目標の共有

2024年度の検討

3. 【2】に関して産学が検討を深める課題として合意した以下の2点についてより深く検討。

① **様々な選択に対応可能な採用**（複線化の推進）

* 卒業・修了年度における秋・冬採用

* 既卒採用（卒後就活）

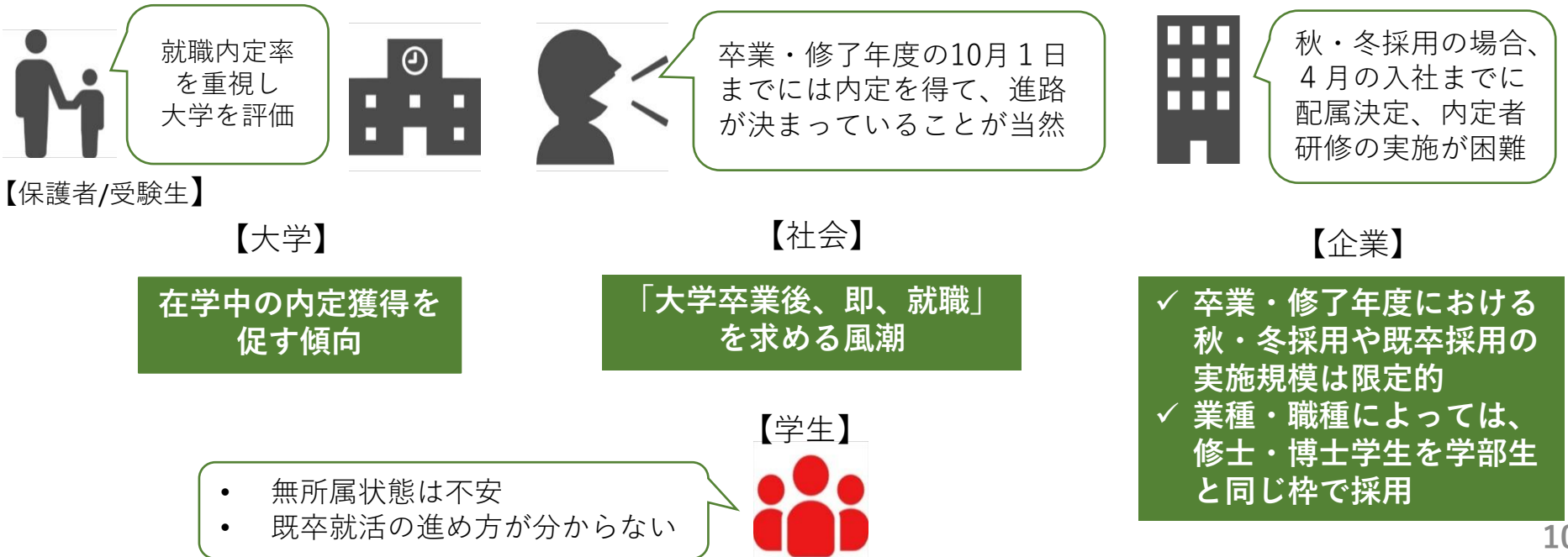
② 選択の多様化を実現するための**キャリア教育のあり方**

課題の深掘り

卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）①

- 「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」に対する、学生・社会の認識が総じて否定的（就職内定率重視、卒業即就職の風潮）、企業も採用・研修・配属等の実務の効率性を重視する傾向。
 - ✓学生：無所属であることへの不安
 - ✓大学：在学中の内定獲得を促す傾向
 - ✓企業：秋・冬採用を実施しているが、春・夏採用に比して規模は限定的
- 「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」を現状よりも拡大し、「やみくもに就活を急ぐ必要はない」との認識を高めることが必須。
 - * 「秋・冬」「既卒」採用で、学生・企業共に満足のいくマッチングが成立している例も少なくない。

【現状・課題】



卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）②

- 大学での学びの充実、自らのキャリアプランニング等を踏まえ、「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」を前向きに活用してもらいたい、との思いを産学の間で共有。
- 学生・社会に対するメッセージとして、産学が以下の点を積極的に発信していくことが重要との認識で一致。

【学生・社会に対するメッセージ】

①企業は「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」にも門戸を開放。

- 多くの企業は卒業・修了年度における秋・冬採用や既卒採用を実施。春夏以外の時期に就職活動を行う学生にも門戸を開いている。また、既卒者も新卒者・第二新卒者と同じ「新卒採用」として採用。
- 採用予定数を充足している場合でも門戸を開いている企業も存在。何かをやり遂げ、将来にも挑戦意欲のある学生の応募を歓迎。
- 人材育成や企業活力向上の観点から、採用選考が有する機能のうち、「多様な人材を受け入れるためのマッチングの機会」としての重要性が増している。さらに、「多様な人材」という点においては、「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用」を実施する意義も高まっている。

②「卒業＝即就職」の固定観念を見直すことが必要。


- 「在学中に就職活動を終えなければならない」という固定観念や「大学の就職内定率の高さ」が過度に重視される風潮を見直し、卒業後の就職活動（卒後就活）も主要な選択肢と認める社会的意識の醸成（卒後就活も十分受け入れられる社会の実現）が求められる。
- 企業の採用スケジュールに学生生活を合わせるのではなく、学生自身の学業や挑戦に応じた就職活動のタイミングを尊重すべき。自分のキャリアをじっくり考えた上で、「やり切ってから就職活動に臨む」のも、自律的なキャリア形成の一環として選択肢のひとつ。
- 既卒者については、学生時代に力を入れて取り組んだことや、卒後就活を選んだ理由を自分の言葉で主体的に説明できる力が重要。企業は、そうした経験や思考を通じて成長してきた人材を評価する。

卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）③


■ 産学の間で忌憚なく議論した結果、以下の点で合意。

①卒業・修了年度における秋・冬採用／既卒採用（卒後就活）の拡大、②採用をめぐり現在生じている弊害の最小化、に向けて、各主体が取り組めることから着手推進することに意義がある。

【産学官による取組み】

取組み主体	取り組むことが期待される内容
<p data-bbox="137 832 224 875">企業</p> 	<ul style="list-style-type: none">▶ 秋・冬採用／既卒採用を実施している企業は、引き続き門戸を開いている旨を自社のウェブサイト・SNSをはじめ様々なルートで積極的に発信するなど、採用選考活動における透明性の向上。 ※過去の採用実績や今期の採用予定数の残数等、定量的な情報（選考過程で明示することで学生に与える印象・心理的影響や企業における実務の観点から対応困難との企業側意見多数）でなく、定性的なメッセージの発信であっても、学生に分かりやすく明示すること自体に一定の意義あり。▶ 学生の負担軽減・学修時間の確保・学事日程等に十分に配慮した時期での採用活動の実施。具体的な選考日程等を学生と調整する際には、企業側から学生に対して学事日程等への支障がないかを積極的に確認し、必要に応じて柔軟に対応。▶ 求める人材の一層の明確化。▶ 長期インターンシップから採用する方式（非正規雇用から正社員化）の普及・定着。▶ 主に修士・博士課程学生の応募を念頭に置いた、専門性・総合知を重視した採用方式の拡大（ジョブ型採用、オファー型採用の推進を含む）。▶ 短期間で採用活動を終えようとする企業姿勢、短期的スケジュールリングからの脱却。▶ 初等中等教育段階から探究学習やキャリア教育が実施されていることなど、教育課程における昨今の取組みを考慮に入れつつ、選考時に学生を評価する方法や基準を検討。

【産学官による取組み】（続き）

取組み主体	取り組むことが期待される内容
<p style="text-align: center;">大学</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ キャリアセンターによる既卒者向け支援策の拡充。 ➤ 学生に卒業・修了年度における秋・冬採用／既卒採用を積極的に活用するよう呼びかけ。 ➤ 「戦略的休学」（留学や起業をはじめ自らが取り組みたいことに挑戦するために敢えて休学を選択するケース）に対する学内環境整備の推進（休学制度・支援策の拡充）。 ➤ 修士課程進学予定者を対象とした学部4年（例えば、卒業前の春休みの時期等）での産学連携インターンシップの拡充。 ➤ 就職先決定後の学生の行動に関するデータの収集（就職先をいつまでも決定しない学生が一定数存在する中で、学生の就職先決定時期と学業への取組み姿勢の関係について把握する必要）。
<p style="text-align: center;">政府</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 新卒者の就職率だけでなく、既卒者の就職率やマッチングに関する多様なデータ（統計）の公表。
<p style="text-align: center;">就職情報会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 卒業・修了年度における秋・冬採用／既卒採用に関する情報発信の強化。

キャリア教育①

- 産学は、キャリア教育の重要性を再確認し、キャリア教育を一層推進する必要性で一致。
- そのうえで、現状認識・課題として、以下の点を指摘。腰を据えた取組みが求められる。

【現状・課題】

<キャリア教育の重要性の高まり（背景と課題）>

- コロナ禍以降、企業を取り巻く内外環境は著しく変化。企業は働き手に自律的なキャリア形成を期待する傾向。
- しかし、大半の学生は就職活動に向けた準備を意識した頃から、自らのキャリアについて本格的に考え始めるため、**学生が自らを見つめ直し、キャリア意識を醸成する機会が不足。そのため、学生の就職活動に対する焦り・不安や内定後・入社後の自らのキャリア選択に対する不安が増大。**仮に、採用計画と達成状況を示すなど企業側が採用活動の透明性を高めても、学生の不安解消の根本的解決にはつながりにくい。

<学生自身のキャリア教育に対する誤解>

- 学生は就職活動に直接的に役立つノウハウや就職に直結する能力やスキルが高まるプログラムへの参加を希望する傾向。**結果としてキャリア意識の醸成に焦点を当てたプログラムが不足。**

<学生と社会人との接点：変化への対応の遅れ>

- 社会人、特に、すでに社会で活躍している大学の先輩からのアドバイスは、学生のキャリア意識醸成・キャリア設計の検討に大きく寄与。
- しかし、コロナ禍以降、オンラインやSNSを活用した情報収集が急速に進んだことで、学生が得る情報が表面的・断片的なものに偏りがちになり、学生と社会人がじっくりと対話をする場面は相対的に減少。その結果、学生が社会人の経験や価値観に触れ、自己理解を深める機会が不足。実感を伴ったキャリア意識形成プロセスが希薄に。

<仕事と学業・学ぶことの関係性に対する理解不足>

- 仕事に直接役立つ知識の習得以外で、それぞれの学問分野が、長い目で見て社会でどのように結びつき活かされているかという点について、学生の意識が希薄（学業と仕事が結びついていない）。
- 大学で学ぶことにより培われる総合知やトランスファラブルスキルに対する学生の理解不足に対して産学が有効な手を打っていないことが、学生の学業軽視の一因とも考えられる。

<企業がキャリア教育を目的としたプログラムを企画・運営する難しさ>

- 一企業が単独でキャリア教育を実施すると、学生が採用と関連したイベントであると認識してしまう可能性が高く、採用色を完全に排除することが困難。

キャリア教育②

- 産学が、「キャリア教育＝就職ノウハウ」と誤解している学生に対して、その本来の意義（自己理解、将来設計、学びと仕事のつながりなど）を丁寧に伝え、納得・共感してもらうことが重要、という点で一致。
- 加えて、大学以前の教育課程におけるキャリア教育の重要性についても認識を共有。

【学生・社会に対するメッセージ】

①キャリア教育は、社会人になっても必要不可欠。

- キャリア意識の醸成は、就職活動のみならず、就職後の自律的なキャリア形成にも極めて重要。学生はキャリア教育プログラムに積極的に参加すべき。
- 学ぶことと働くことの重要性に対する理解醸成を含め、小学校・中学校・高等学校・大学すべての教育課程で一貫したキャリア教育を推進すべき。

②就職活動の早期化・長期化に歯止めをかけるためにもキャリア教育は重要。

- キャリア教育の不足は、学生の迷いや不安を助長し、結果として就職活動の早期化・長期化を招いている側面がある。キャリア教育の不足は、就職活動の早期化・長期化を助長する一因として無視できない。
- 学生本人のキャリア意識に照らして納得感のある就職活動を実現するためのキャリア教育を目指すべき。

③就活対策用の自己分析ではなく、自身のキャリア意識を深めるために、キャリア教育を活用。

- 企業や業界を知ることも重要だが、まずは自分の強み・自分らしさを、学生生活全般を通じて内省言語化していくこと、つまり「自己探索」から始めることが必要。
- 就職活動を攻略するためのテクニックを磨く意味での「自己分析」ではなく、自分自身を見つめ直し、キャリア意識を醸成する機会としてキャリア教育を活用していくことが重要。




④学び続ける姿勢・能力は、社会人になっても必要不可欠。

- キャリア教育は、こうした「学び続ける力」の土台を育む点でも、重要な役割を果たす。

キャリア教育③

■ 産学から指摘された以下の点を参考に、従来のキャリア教育を見直し、拡充することが重要。

【産学官による取組み】

取組み主体	取り組むことが期待される内容
 <p>産学官</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ 就職活動を控えた学生が、周囲の動きに煽られることなく、専門性を高めながら、自己と向き合える環境をつくる。▶ 産学官が連携し、業界ごと・職種ごとに「働く」ことについて伝えるプログラムを実施。これにより学生は仕事に対する視野を広げることが可能。▶ 学びを活かした就職の事例を積極的に紹介。▶ 大学のみならず、小中高から継続したキャリア教育の実施。大学までのキャリア教育を経て、働き始めてからも仕事と学びの好循環の形成。
 <p>大学</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ 大学主催でディプロマ・ポリシーに基づいた産学連携によるキャリア教育プログラムの拡充（大学間での好事例の共有、産学協働でのキャリア教育用教材の制作等を含む）。▶ 学生に自らの学びと仕事との関係を分析する能力を高める機会を提供。▶ 専攻した学問分野の内容と共に、当該学問分野の社会的意義（経済社会活動におけるインパクト）について、深い理解を涵養する機会の積極的創出（講義とは限らない）。▶ 社会人と学生が共に学ぶ機会の拡充（例えば、大学のリカレント教育への取組みとの効果的な連携を図る）。▶ キャリア教育の重要性について、教員の理解促進。
 <p>企業</p>	<ul style="list-style-type: none">▶ 大学・学会等が主催するキャリア教育プログラムへの協力。▶ 社員をキャリア教育の講師として大学に派遣しやすくなるよう、必要な社内制度・環境の整備。

卷末資料

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 委員名簿（2025年5月9日現在）

（敬称略・順不同）
（◎は座長）

【大学側】		【経団連側】	
就職問題懇談会 座長		会長	
慶應義塾長		住友化学 取締役相談役	◎十倉 雅和
総合科学技術・イノベーション会議 議員	◎伊藤 公平	副会長	
国立大学協会 会長		教育・大学改革推進委員長／労働法規委員長	
筑波大学長	永田 恭介	アサヒグループホールディングス 会長	小路 明善
		副会長	
日本私立大学団体連合会 会長		人口問題委員長／危機管理・社会基盤強化委員長	
早稲田大学 総長	田中 愛治	東京海上ホールディングス 取締役会長	永野 毅
		副会長	
日本私立大学団体連合会副会長		サイバーセキュリティ委員長／知的財産・国際標準戦略委員長	
玉川大学 理事長	小原 芳明	日本電気 特別顧問	遠藤 信博
		審議員会副議長	
公立大学協会 会長		イノベーション委員長／消費者政策委員長／OECD諮問委員長	
名古屋市立大学長	浅井 清文	第一生命ホールディングス 取締役会長	稲垣 精二
		審議員会副議長	
東京大学 総長	藤井 輝夫	海洋開発推進委員長／日本トルコ経済委員長	
		IHJ 取締役会長	満岡 次郎
お茶の水女子大学長	佐々木 泰子	教育・大学改革推進委員長	
		住友生命保険 取締役会長 代表執行役	
（採用・インターンシップ分科会長）		中央教育審議会会長	橋本 雅博
慶応義塾大学就職部長・商学部教授	佐藤 和	世話人	
		経団連 副会長・事務総長	久保田 政一
		（採用・インターンシップ分科会長）	
		住友化学 常務執行役員	清水 正生

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2024年度活動状況

1. 産学協議会（親会議）・幹事会

日時	活動内容
2024年 4月23日	第8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 2024年度報告書「産学連携による高度専門人材育成と、未来志向の採用を目指して」（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。 （「博士（前期・後期）課程の人材の活躍と大学院教育の充実」に関する検討成果、「2030年に向けた採用のあり方」の検討に関する中間報告、質の高いインターンシップの推進状況等）
2024年 7月17日	第7回幹事会 <ul style="list-style-type: none">● 今後の活動推進体制や2024年度における採用・インターンシップ分科会の検討方針（対話の進め方等）について、意見交換

2. 採用・インターンシップ分科会

日時	活動内容
第1回 2024年 10月18日	<ul style="list-style-type: none">● タイプ3のインターンシップ推進に関するフォローアップ● 様々な選択に対応可能な採用（多様な選択肢）①● 多様な選択を促すためのキャリア教育のあり方①
第2回 2024年 11月25日	<ul style="list-style-type: none">● 様々な選択に対応可能な採用（多様な選択肢）②● 多様な選択を促すためのキャリア教育のあり方②
第3回 2025年 2月27日	<ul style="list-style-type: none">● 2024年度報告書（素案）について