

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 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」
—概要—

2021年4月19日

はじめに 【産学協議会 概要①】

◎設置の目的

- 経団連が 2018年10月に、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、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

◎メンバー

- 経団連側：経団連副会長、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をはじめ、国公立大学の学長10名程度

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

<座長> 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）

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

各テーマにおいて産学間で合意した主な事項

大学教育と 産学連携

- 産学が「組織対組織」による包括的な連携を推進し、研究開発だけでなく教育・人材育成にも共同で取り組む
- リカレント教育の拡充も重要
- 政府にはデータサイエンス人材育成に向けた措置等、各種規制改革を要望

採用と インターン シップ

- 採用・雇用の一層の多様化・複線化を推進
- 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」は就業体験を伴わないことから、この名称は使用しない

地域活性化 人材の育成

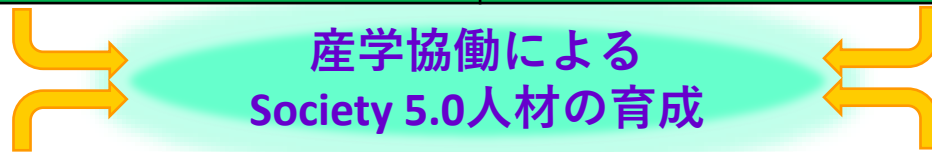
- 産学連携において、地方の大学の重要性を踏まえ、域内の産官学が地域の将来ビジョンを共有し、産業振興に向けて広域の産学連携を推進すべき



産学が協働で取り組む「10のアクションプラン」

はじめに 【産学協議会 10のアクションプラン】

大学・企業	<p>1. 大学と企業は、包括連携協定等による「組織対組織」の中長期的な連携を推進し、大学と企業間の人材交流（共同研究、PBL型教育、リカレント教育）を拡大することで、協働してオープンイノベーション、価値創造、未来の人材育成を推進する</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 産学協議会で収集した、Society 5.0人材育成に資する大学のPBL型教育やリカレント教育の好事例を横展開し、多くの学生・社会人に質の高い教育を受講する機会を提供する ■ リカレント教育に関して、企業は、企業戦略に基づく育成ニーズと社員個人のキャリアアップ、キャリアチェンジに基づくニーズについて、対象別、階層・年齢別に整理・検討する。大学は、未来社会を支える人材育成の観点から必要なリカレント教育を検討し、企業と緊密に意見交換をしながら教育プログラムを構築する ■ 高度な学識を基にSociety 5.0の実現を主導する修士・博士人材を育成する仕組みを産学が協働してさらに発展させる 	<p>4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を改めて確立する。その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。また、そのための仲介機能の強化を検討する</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 複数大学・複数企業や業界団体によるキャリア教育を実施する(PBL型教育、CO-OP教育を含む) ■ 大学院生(修士・博士)を対象とした新たなジョブ型採用につながる長期インターンシップの試行を推進する
企業	<p>2. 経営トップは、社員の自律的なキャリア形成を支援する方針を打ち出し、社員の大学等における学び直しを奨励するため、インセンティブとなる評価体系、人事制度等の整備を検討する</p>	<p>5. 大学における学修、学事日程を尊重した採用選考活動やインターンシップを実施する</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ インターンシップは学事日程に影響を与えないよう、原則長期休暇を中心に開催する(大学の正課として学期中に実施されるインターンシップは除く) ■ 「ワンデーインターンシップ」は、就業体験が十分確保できないことから、この名称は使用しない <p>6. 採用選考に関する企業情報の開示に努め、企業側の考え方を説明するとともに、企業の雇用形態の多様化の実態を広く社会に発信・周知する。また、採用選考において、求めるスキル・資質・能力を明確にし、大学等での学修成果について積極的に評価する</p>
大学	<p>3. 各大学は、「中間とりまとめと共同提言」で示した「Society 5.0に求められる能力」の育成に向け、文理横断的教育プログラムをさらに充実させる。また、リカレント教育プログラムに関する情報発信、広報体制を強化するとともに、社会ニーズに即した教育プログラムの持続的な運営に努める</p>	<p>7. 卒業、成績要件の厳格化など教育の質保証を通じて、学生が身に付けたスキル・資質・能力を明確にする</p> <p>8. 秋卒業など、卒業時期の複線化を進める。また、大学主導のオンキャンパス・ジョブフェアの開催等による就職支援を強化する</p>
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に向けて	フォローアップの実施
<p>9. 地域の産業界と大学の代表による直接対話の場がない場合は、「産学協議会」を設置し、各地域の将来ビジョンの実現に向けた産学連携の具体策やマッチング・コーディネーター育成のための協力のあり方等について、協議する。</p>	<p>10. 上記のアクションプランの進捗状況を産学協議会に報告し、産学双方の立場から評価検証を行い、改善につなげる</p>

はじめに 【産学協議会 2020年度活動状況】

日時		全体・幹事会	分科会	
			産学連携	採用・インターンシップ ^o
2020年	4月	23日 萩生田文部科学大臣と懇談		
	5	21日 第1回幹事会を開催 29日 「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」 「9月入学移行に関する考え方」を公表		29日 第1回
	6		24日 第1回	25日 第2回
	7			31日 第3回
	8	1～2日 「産学共同ジョブ・フェア」をオンラインで開催	5日 第2回	
	9		17日 第3回	25日 第4回
	10	12日 第2回幹事会を開催		
	11		19日 第4回	16日 第5回
	12		21日 第5回	11日 第6回
2021年	1月	22日 産学協議会ウェブサイトを公開	22日 第6回	19日 第7回
	2		25日 第7回	
	3		24日 第8回	4日 第8回 22日 第9回

2020年度の検討の特徴

「10のアクションプラン」のフォローアップ事項として、大学と企業が共同で取り組むべき項目について、引き続き検討



新型コロナウイルスの世界的な感染拡大による大学教育や企業の採用選考活動、インターンシップにも大きな影響



「ウィズ・コロナ」への短期的な対応として、2021年度入社対象者の採用選考活動やインターンシップ、大学教育の変容に関する議論

検討の出発点

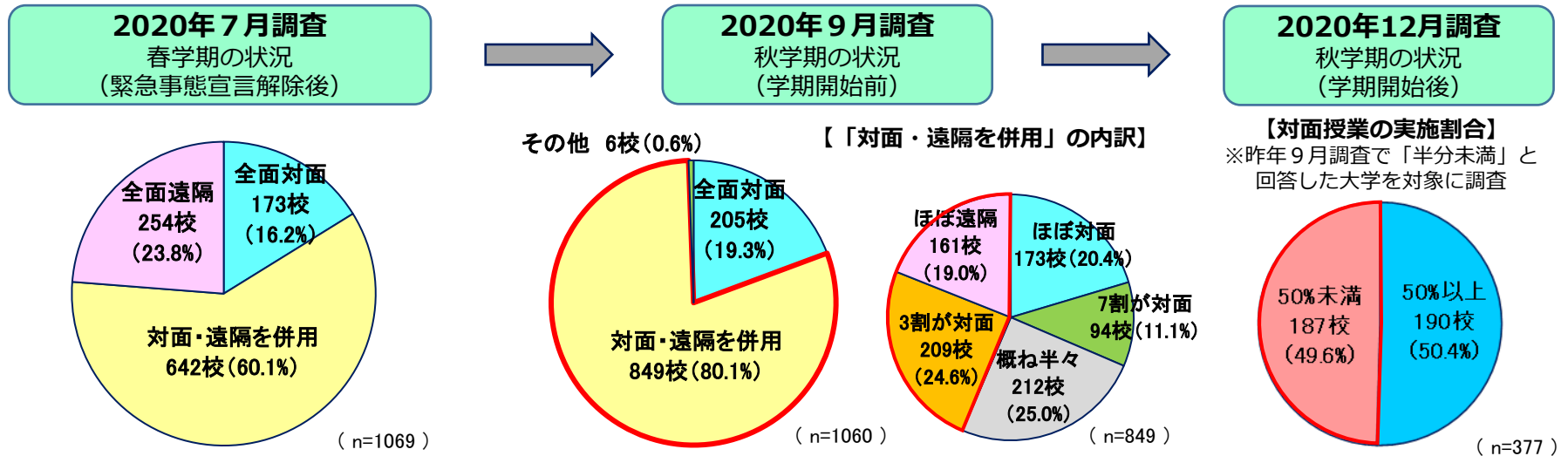
- コロナ禍で浮き彫りとなった様々な課題に向き合うと共に、ポスト・コロナに向けて、世界各地で新たなスタンダードづくりに向けた動きが急ピッチで進む中、対処療法的な取り組みではなく、現在の危機を更なる成長の機会とするために、社会全体の大変革を断行し、よりレジリエントで持続可能な経済社会の構築を目指すことが重要。これは経団連の「。新成長戦略」の考えと軌を一にするもの
- 2020年3月の報告書で示した「**産学協働によるSociety 5.0人材の育成**」という方向性は、コロナ禍以前の検討をベースにしたものだが、ポスト・コロナに向けてわが国がなお成長曲線を描くためには、その必然性と重要性はコロナ禍を経てむしろ際立ったとも言える

第1章 ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方

1. 新型コロナウイルス感染症拡大による大学教育への影響

- 大学等における授業の実施に関しては、2020年度初めこそ緊急事態宣言下で授業開始時期の遅れや全面的なリモート授業での実施を余儀なくされたものの、同宣言解除後は、**対面とリモートを併用するハイブリッド型による授業の導入・普及が進んだ**
- 春学期は緊急対応的な色合いが濃かったが、秋学期からはリモート授業の利点を活かしつつ改善・検証

<大学における対面・遠隔授業の実施状況>



出所: 文部科学省「新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた大学等の授業の実施状況」(2020年7月17日)、同省「大学等における後期授業の実施方針の調査について」(2020年9月15日)、同省「大学等における後期等の授業の実施状況に関する調査」(2020年12月23日)

- 感染拡大により、文部科学省の要請を受け、多くの大学がレベル2（不要不急の渡航は止めてください）以上の国・地域への渡航を禁止。日本人の海外留学や海外からの留学生受入れが事実上ストップ
- 海外留学についてはオンラインで代替する動きも一部に見られる

第I章 ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方

2. 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 (1) DX/ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方

オンライン教育の利点を活用する、対面授業とリモート授業の組み合わせによるハイブリッド型教育への流れは不可逆的 ⇒ ハイブリッド型授業の常態化を目指すべき

★ハイブリッド型教育に応じたカリキュラム体系の再構築を通じて、より自由度の高いカリキュラム・授業編成・受講環境を実現

- * 対面型の比重が大きい実験・実習・実技、ゼミ等における教育の充実に向けて、より適切な設備を整備

★ハイブリッド型教育の質保証の強化

- * ハイブリッド型教育の質保証を担当する学内専門組織の強化、より効果的な教授方法の共有
- * オンライン教育の評価のあり方
- * 学生へのフィードバック・ピアレビューを含むコミュニケーションの円滑化・活性化

単位制度
のあり方

中長期

★より多彩で効果的な学修機会の創出

- ★ 社会人や海外居住者（留学生を含む）の参加による「ダイバーシティ&インクルージョン」の一層の推進
⇒ 社会の多様なステークホルダーとのエンゲージメント強化

★ハイブリッド型教育の実施に係る環境整備（急ぎの対応を要するもの）

- * 遠隔授業による修得単位数の上限の見直し * 校地・校舎面積に関する基準の見直し
- * ランニングコストも含めたハード・ソフト両面での遠隔授業実施環境整備への補助の継続・拡充（補助技術員・通信ネットワークを含む設備の拡充等）
- * 授業目的公衆送信補償金の引き下げ

※下線付きは大学設置基準関係

当面

【背景】ハイブリッド授業実施にあたっての通信ネットワーク・教室をはじめとする施設面ならびに授業内容・授業方法の制約による学生・大学の負担増大

第1章 ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方

2. 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 (2) ハイブリッド型教育推進における課題、求められる対応

① 急ぎ対応が必要なもの（緊急性が高いもの）

ハイブリッド型教育の実施に係る環境整備

- ▶ 遠隔授業実施環境整備への補助の継続・拡充
- ▶ 卒業要件対象単位における遠隔授業による修得単位数の上限の緩和
- ▶ 施設等の基準の見直し
(校舎等施設、校地・校舎面積、運動場等)
- ▶ 授業目的公衆送信補償金の引き下げ

ハイブリッド型教育の質保証の強化

- ▶ 学生とのコミュニケーションの円滑化・活性化とともに、ハイブリッド型教育における適切な評価方法の確立は急務
- ▶ より効果的な教授法やオンライン教材の共有、質保証を担当する学内専門組織の強化・外部委託等を通じて、教育の質の向上を図っていくことは重要

② 新たな大学教育への転換に向けて、中長期的な対応の検討が求められる事項

ハイブリッド型教育に応じたカリキュラム体系の再構築

- ▶ 対面実施を前提としている「授業」や「単位」の概念・あり方自体をゼロベースで検討することが必要
- ▶ 大学設置基準の規定に関する抜本的な見直しも視野に、単位制度のあり方を検討することは不可避との認識を産学で共有

国内外の大学との連携の推進・強化

- ▶ 学内施設の共同利用、単位互換制度を活用した講座・単位の共通化、ジョイント・ディグリー／ダブル・ディグリーの拡大
- ▶ 大学の国際連携に関する戦略の立て直し

定員管理の見直し

- ▶ 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

第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

1. 「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 (1) 「組織対組織」連携の推進に係る課題の構造

- 企業・大学のニーズ・シーズのブラックボックス化の解消が不可欠。**マッチング機能の充実**は大きな課題
- 具体的には、「**マッチングそのもの**」および「**マッチングに必要な環境整備**」「**マッチング後の連携実践**」**それぞれのフェーズ**において、以下の克服すべき課題があると認識

企業・大学のニーズとシーズの マッチングそのものに係る課題

- 産学は互いのニーズ・シーズに関する情報収集に難しさを感じている
- より具体的に連携の詳細を詰めて、P D C Aを回していくには、以下の点を注意深く擦り合わせていく作業が必要
 - **目指す未来社会のビジョン（目的・活動分野）の共有**
 - **成功・目標の共有**
 - **時間軸・工程表の共有**
 - ※資金確保に対する産学の認識のずれの修正は重要
 - 大学：より中長期の連携を志向
 - 企業：短期的・直接的な成果（マネタイズ、ビジネス・モデル化）を重視する傾向

マッチングに必要な環境整備・ マッチング後の連携実践に係る課題

【全般】

- 研究人材（特に博士人材）の育成・活用
- 官（地方公共団体を含む）の効果的な介在を促す仕組みづくり
- 大学が持つ「知」への価値づけ、共同研究の成果のビジネス化

【大学側】

- 大学が有するシーズの可視化と情報公開
- シーズとニーズを結びつける人材（URAなど）の確保・育成
- 「組織対組織」連携に向けた学内の体制構築

【企業側】

- 大学が有するシーズに対する理解の促進
- 大学との連携をコーディネートする人材の確保・育成

第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

1. 「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 (2) 課題解決に向けた方策

産業界と大学の双方を理解するコーディネーター人材の育成

- ▶ 民間企業で働く人々に、アカデミアでの活躍の場があることを企業在籍期間中に広く知ってもらうため、クロスアポイントメント制度や副業・兼業制度等の活用等を通じて、企業人と大学の接点を積極的に作り出すべき

産学協議会として、シーズとニーズのマッチング機会の提供

- ▶ 大学・企業双方の協力を得て、産学協議会でマッチング・イベントを開催することなども一案

産学間の人材交流の促進に向けたクロスアポイントメント制度の拡充

- ▶ 教員に対する煩雑なエフォート管理や処遇面への影響、教員の補充に係る追加コストの負担等を上回るメリットの不足を指摘する意見もある
- ▶ 同制度が属人的な運用とならないよう、同制度を活用することで得られた知識・経験・相互理解を産学双方での共有知にしていくための工夫が求められる

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

- ▶ 産学協議会が要望していた「ガイドラインにおける『対象地域』への広域ブロックの追加」が実現
- ▶ 各地域におけるプラットフォームの新設（既存枠組みの強化を含む）推進に向けた課題を今後検討

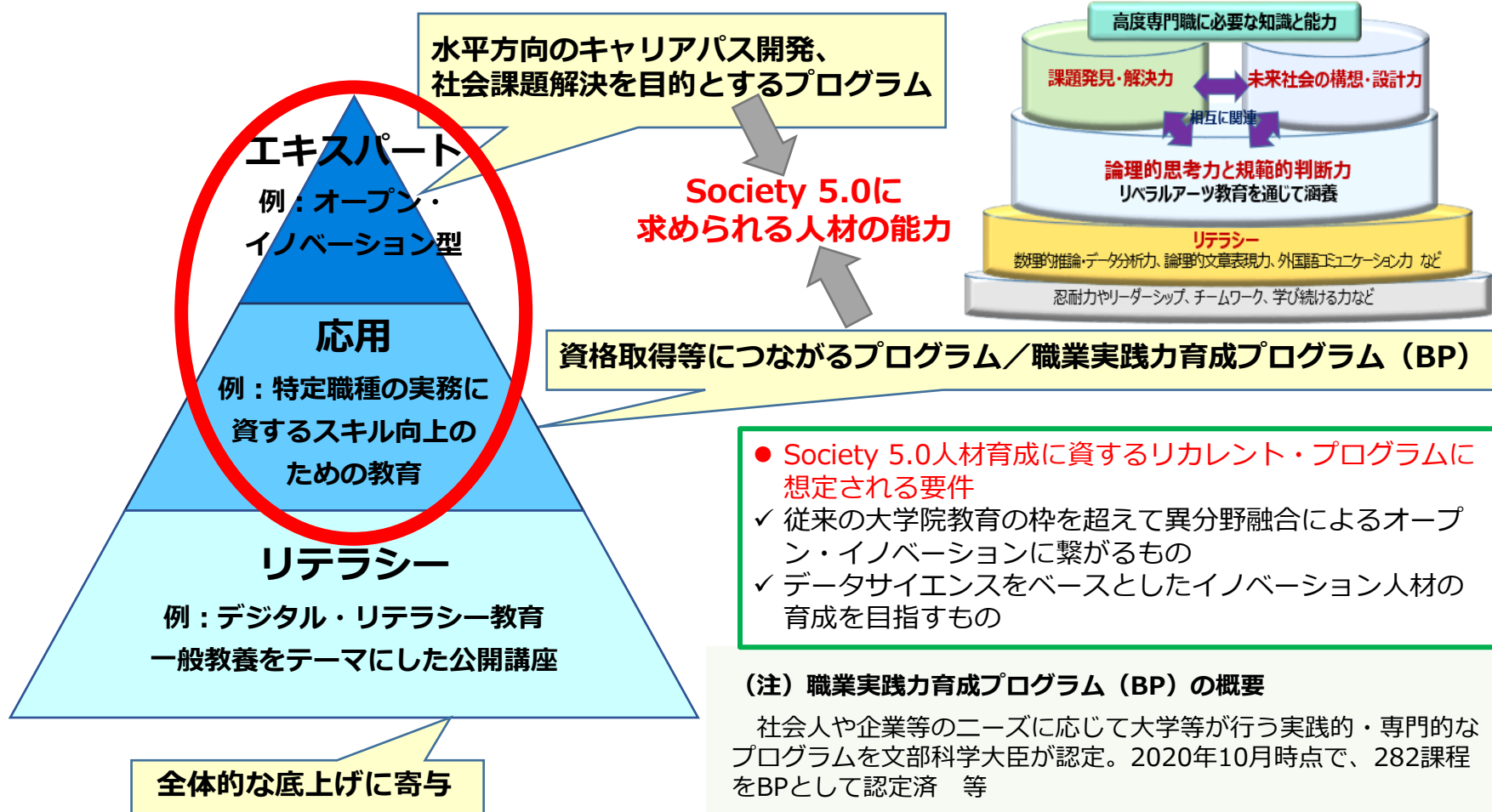
産学協議会ウェブサイトにおけるPBL型教育の好事例の発信強化

- ▶ 2021年1月に開設した産学協議会のウェブサイトを通じた情報発信の充実を図る

第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

2. Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育 (2) 産学協議会における検討対象

- 多種多様なリカレント教育がある中で、「従業員が自身のキャリアアップ・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」「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」に焦点を当て、その拡充を目指す



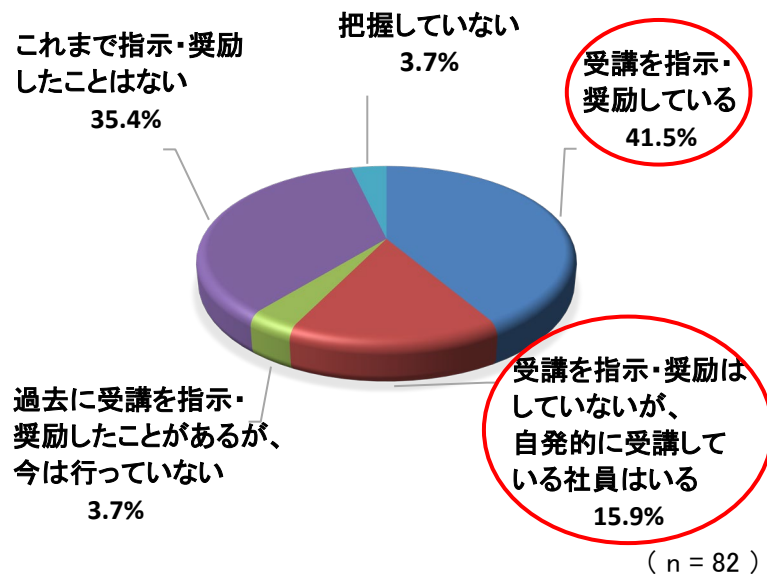
第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

2. Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育

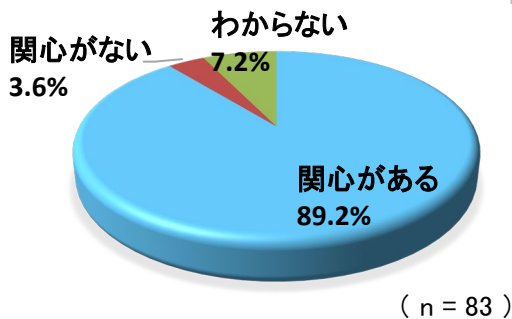
(3) 大学等が実施するリカレント教育に対する企業の期待、ニーズ①

- 回答企業数が少数にとどまっていることからわかるように、リカレント教育に対する意識自体は依然として低い
- 回答企業の約4割が、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励。社員による自発的な受講も含めると、**約6割の企業で社員を受講させる環境**にある
- 大学等が実施するリカレント教育プログラムの社員の受講について、**約9割の企業が関心を示している**
- 現状では、リカレント教育プログラムを大学等と**共同で開発している企業は2割に満たない**が、現在は**開発していないと回答した企業の半数は、共同開発に関心を持っている**

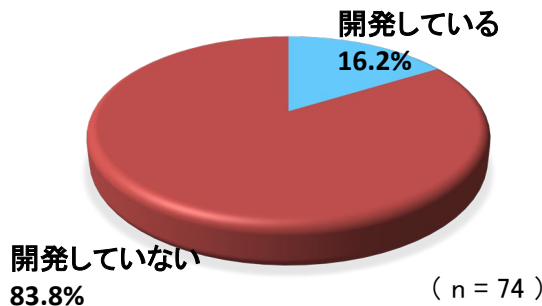
自社における大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講の指示・奨励の現状



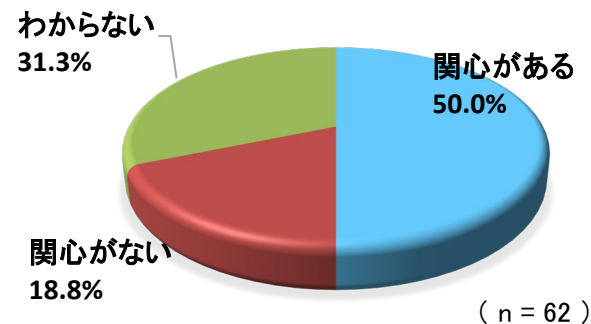
大学等が実施するリカレント教育プログラムを社員に受講させることへの関心の有無



【「関心がある」と回答した企業を対象】大学等とのリカレント教育プログラムの共同開発実績の有無



【「開発していない」と回答した企業】今後、大学等とのリカレント教育プログラムの共同開発に対する関心の有無



2. Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育

(3) 大学等が実施するリカレント教育に対する企業の期待、ニーズ②

■ 専門的知識として、大学等で学ぶことを期待する専攻分野およびレベル

*レベル：リテラシー（学士課程）、応用（修士課程）、エキスパート（博士課程）相当

<全階層共通>

- I T 関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている

<階層別：若年層（新入社員～30歳程度）向け>

- 経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルを中心に、理系の専門分野とデータサイエンス・統計・数理、I T 関連では、応用レベルまで学ぶことを期待されている

<階層別：中堅層（30～40歳程度）向け>

- データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、I T 関連、語学などでは応用レベルまでを中心に、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びを期待されている

<階層別：ミドル・シニア管理職層（40歳以上）向け>

- 人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベル、データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、教育・人材開発では応用レベルを中心に、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまで学ぶことを期待されている

<階層別：ミドル・シニア非管理職層（40歳以上）向け>

- 経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、教育・人材開発、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベルまで、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びが期待されている

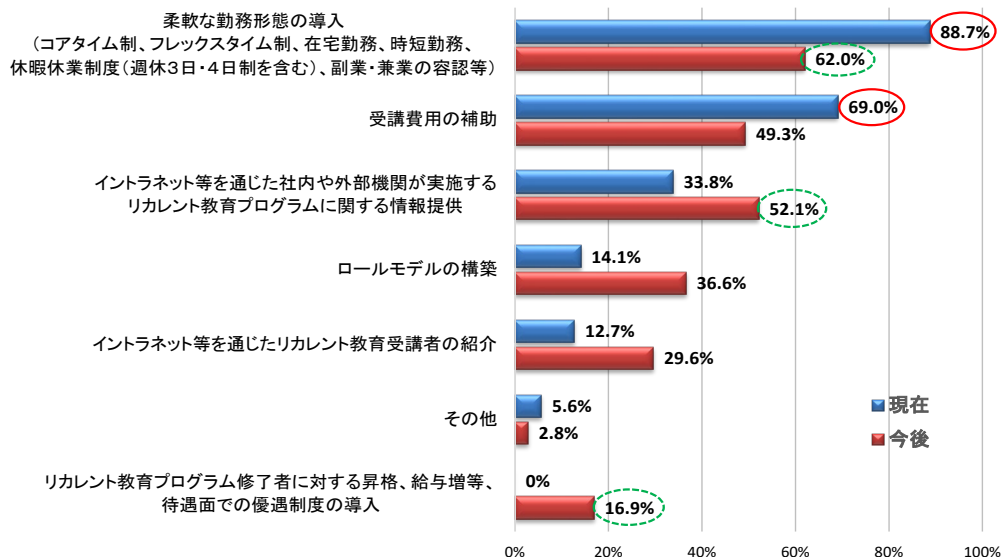
第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

2. Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育

(4) 産学連携によるリカレント教育推進に向けた課題 ①企業側

社員の受講環境の整備

社員が外部機関（大学等を含む）によるリカレント教育プログラムを受講しやすい体制の構築、風土の醸成に効果があると思われる具体的な施策
※「現在取り組んでいる事項」および「今後取り組むことを検討している事項」



出所: 経団連「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告(2021年2月16日)

- 大学等側への要望としては、「社会人に配慮した時間帯での授業の開講」「オンライン授業の拡充」が上位
- リカレント・プログラムに関する効率的な情報収集が困難であることも課題であり、受講検討自体の障壁となっている可能性
- 政府には、リカレント教育に係る好事例の収集、補助金、専門人材育成等の面での後押し・支援を要望

リカレント教育を受講した社員の適切な活用

受講に対する企業内の評価に関する主な考え方

- 受講を評価している場合は、異動・配属先とのマッチング精度向上目的や社内公募における選考における参考材料として活用
- 受講はあくまでも手段のひとつ。受講によるスキルアップ・成果（業務への貢献）によって評価

対象・目的毎のリカレント教育の定義の明確化

【会社が社員に受講を指示・奨励する主なパターン】

- 1** 対象：特定業務を担当する社員
目的：実務に直結したスキルアップ
- 2** 対象：経営幹部・上級管理職候補者
目的：自社のビジネス課題に取り組み、社会に新たな価値を創造する能力の向上
- 3** 対象：中堅層・ベテラン管理職
目的：近い将来のキャリアパスを見据えた知識・スキルのアップデート

⇒対象・目的別に、リカレント・プログラムの拡充に向けた支援策を考案する必要

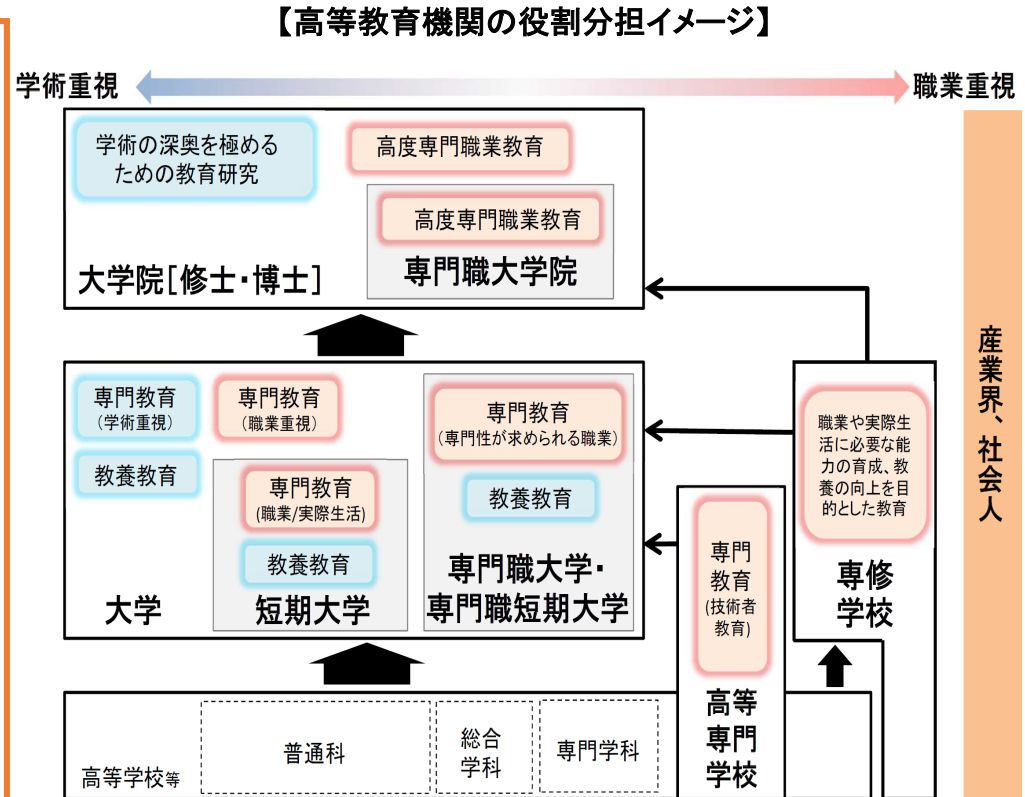
第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

2. Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育

(4) 産学連携によるリカレント教育推進に向けた課題 ②大学側

大学教育におけるリカレント教育の位置づけ

- ◆ 学校教育法で定められている大学・大学院の目的を満たすため、大学設置基準では学部・学科ともに**教育研究の必要性**を前提としている。
⇒大学にとってのリカレント教育の位置づけはあくまでも副次的・追加的なもの(+α)という位置づけ
⇒産学間における「リカレント教育の拡充」に対する意識の食い違いが、推進策を検討する際の温度差に
- ◆ 学内でリカレント教育の重要性が十分に共有されていないため、**財政面での支援が得にくい**（社会からの投資を呼び込めない、学内での資金配分の際に不利）
⇒リカレント教育の実施に必要な教員（実務家を含む）や施設等の確保が困難



出所: 中央教育審議会大学分科会将来構想部会(第17回)資料第1-1

- ◆ 各大学において、学び直しの重要性を改めて認識したうえで、リカレント教育を従来の教育研究活動の一角を占める活動として位置づけることが不可欠。大学設置基準に明示的に規定することも検討すべき
- ◆ より社会実装の要素を取り入れた教育の推進、従来の教育研究活動との一体的な構想の下での運営が重要

2. Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育

(4) 産学連携によるリカレント教育推進に向けた課題

③産学連携によるリカレント教育推進のために求められる施策

■ 制度・実務面

リカレント教育推進に向けた国によるインセンティブの付与（補助金、税制上の優遇措置）

リカレント教育受講成果・評価の可視化（例：Eポートフォリオのデジタル・プラットフォームの整備）と企業の積極的な活用

マイクロ・クレデンシャル制度の整備等、受講形態の多様化の推進

■ 機運醸成

社会全体での学び直しに関する啓発活動の推進

産学協働による取組みの推進（プログラムの共同開発等）

実務家教員の育成・活用の拡大

イノベーション・ハブとしての大学の社会的意義・機能の向上

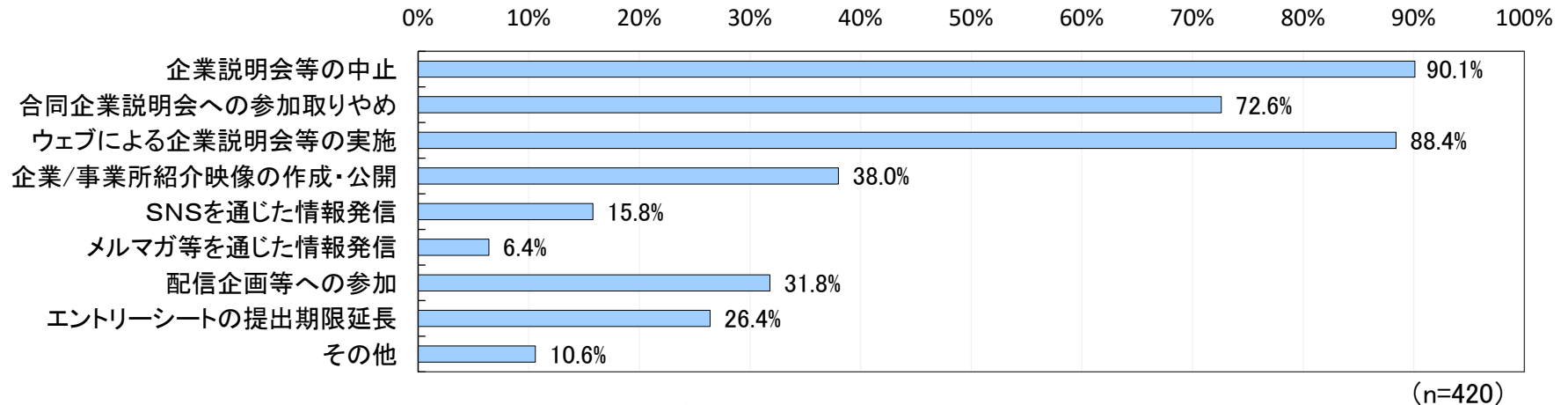
第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

1. ウィズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ

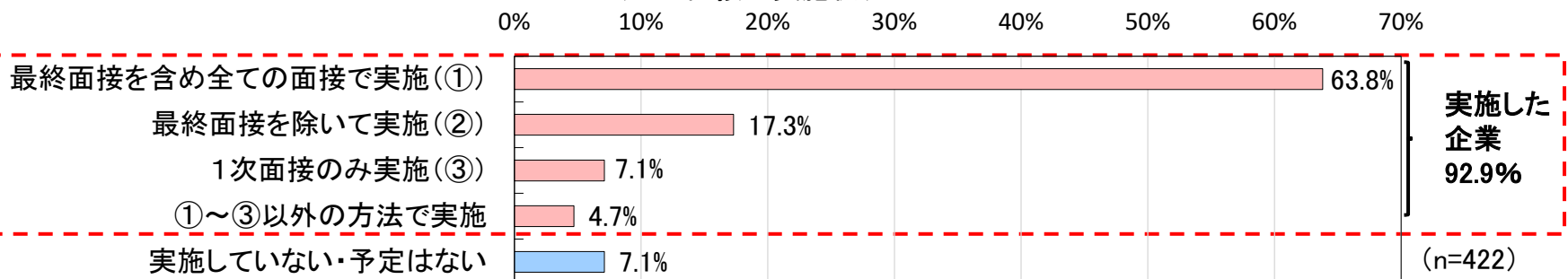
(1) 2021年度入社対象者に対する企業の採用選考活動と大学による就職支援の状況①

- 広報活動（企業説明会、企業紹介映像の作成・公開等）においては、対面型から非対面型へのシフトが顕著
- 採用選考プロセスに関しても、規模の大きな企業を中心に、オンライン化が進んだ

<広報活動における影響や工夫した点>



<ウェブ面接の実施状況>



出所:経団連「2021年度入社対象 新卒採用活動に関するアンケート結果-コロナ禍における採用活動の状況と今後の見込み-」(2020年9月15日)

リクルートの調査では、ウェブ面接の実施率は回答企業全体で69.8%。但し、従業員規模5000人以上の企業で94.3%に達したものの、従業員規模300人未満の企業では50.1%と大きな差

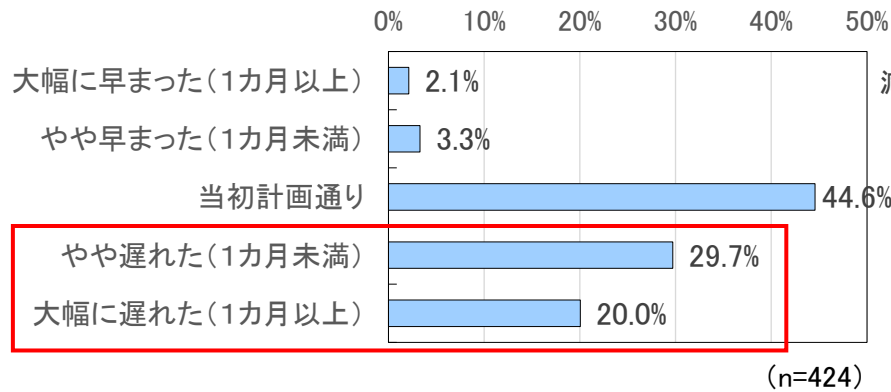
第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

1. ウイズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ

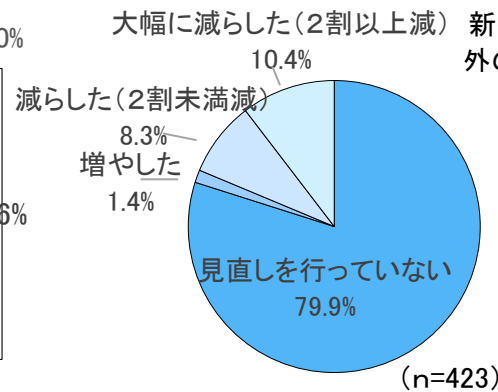
(1) 2021年度入社対象者に対する企業の採用選考活動と大学による就職支援の状況②

- 感染拡大は、各社の採用スケジュールや採用人数にも影響を及ぼした
- 学生は、景気動向の採用への影響を重く捉える傾向にあった

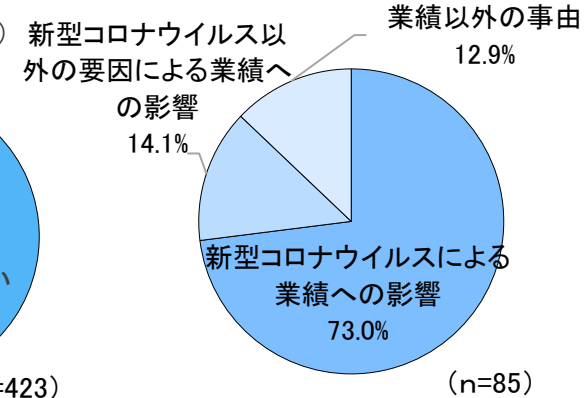
<採用活動終了(予定)時期(当初計画比)>



<採用計画の見直し>



<採用計画の見直し事由>



出所:経団連「2021年度入社対象 新卒採用活動に関するアンケート結果-コロナ禍における採用活動の状況と今後の見込み-」(2020年9月15日)
(%)

<就職活動開始当初に不安だったこと
／就職活動中に実際に困ったこと>

	当初の不安			実際に困ったこと		
	2021年卒	2020年卒	2021年卒と2020年卒の差(ポイント)	2021年卒	2020年卒	2021年卒と2020年卒の差(ポイント)
卒業するまでに内定が得られるかどうか	74.8	74.5	0.3	64.2	61.4	2.8
就職したいと思える企業や組織等から内定が得られるかどうか	86.8	86.8	0.0	77.9	76.0	1.9
就職活動はどのように進めればよいか	78.0	77.3	0.7	63.6	62.8	0.8
就職活動中の景気動向によって不利になる	65.5	46.9	18.6	68.0	31.6	36.4

* 2020年5月調査

* 就職活動経験者による単一回答

* 各卒年の数値は、「あてはまる」「どちらか」というとあてはまる」の合計

第三章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

1. ウィズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ (2) 産学協議会の取組み

産学共同ジョブ・フェア 開催概要

日時 **8月1日(土)・2日(日) 13時~17時**

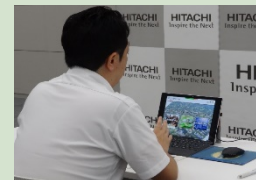
(感染防止のためのキャンパス閉鎖の影響で、この時期も授業が行われている状況を鑑み休日開催)

形式 **オンライン形式** (各社の採用ニーズに合わせ、①ウェビナー、②事前予約制少人数座談会、③予約不要少人数座談会から任意選択(組合せ可))

主催 採用と大学教育の未来に関する産学協議会(運営支援(株)ディスコ)

後援 経団連、(一社)国立大学協会、日本私立大学団体連合会、(一社)公立大学協会

対象 [企業] 経団連会員、地方別経済団体会員の企業・団体 [学生] 全国の大学4年生・修士2年生、既卒生も受付



(写真上)
自社でウェビナーを
立ち上げ説明

参加企業・団体 63社

経団連会員企業・団体 53社

日立製作所、大成建設、日本製鉄、三菱電機、東日本旅客鉄道、第一生命保険、コマツ、野村證券、住友化学、三菱商事、日本電気、積水化学工業、大和証券、パナソニック 他

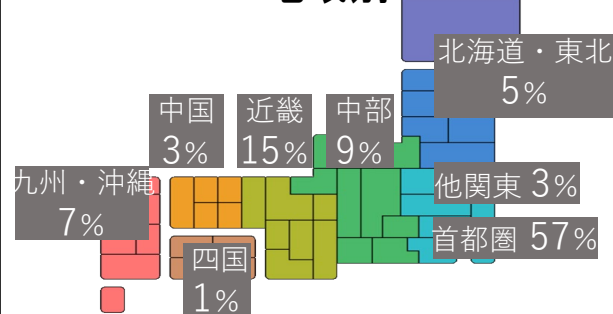
経団連会員企業のグループ会社 3社

地方別経済団体・経営者協会所属会社 7社

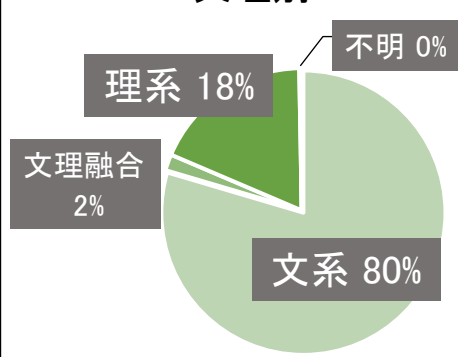
参加学生 2,496名 ※1日目の模様報道されたことで登録増(NHK、テレビ朝日、TBS、日本経済新聞等)

- 首都圏(1都3県)外の在住者が4割超(オンライン形式により学生の参加負担軽減)
- 理系学生の参加は約2割。国公立別では、国立21%、公立6%、私立72%、海外大学・その他1%

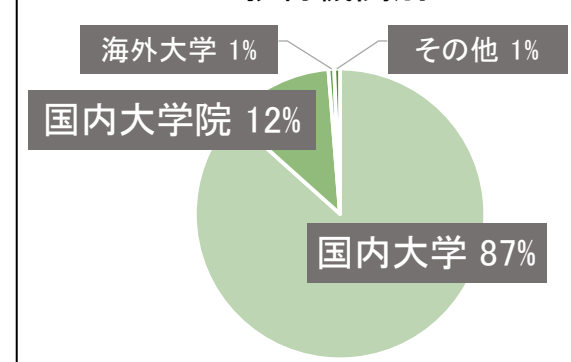
地域別



文理別



教育機関別



1. ウィズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ

(3) 採用選考活動のオンライン化による影響

① オンライン化による企業への影響

プラス面	課題
<ul style="list-style-type: none"> これまで接点を持てなかった学生（地方の学生やUターン学生など）をはじめ多様な学生との接点が創出できる 採用担当者の業務負担や面接に来る学生への交通費負担など、工数・コストの削減 面接のスケジュール調整がしやすい 地方大学に在籍する学生の応募や採用者数が増加するなど、ダイバーシティの推進に寄与 	<ul style="list-style-type: none"> 「応募層」に関する課題（学生と企業とが「偶然に」出会う機会が少なくなり、認知度の低い企業ではエントリーが減る、学生の志望動機や熱意が伝わりにくい、等） 広報、情報発信、コミュニケーション上の課題（学生の企業理解や動機形成が進みにくい、面接で学生の細やかな表情、人柄や魅力等を把握しにくい、面接した学生の評価が難しい、等） オンライン化への対応に関する課題（インフラや通信環境の整備・改善が必要、個人情報保護への配慮が必要、等） 内定後の学生へのフォローに関する工夫が必要

② オンライン化による学生への影響

プラス面	課題
<ul style="list-style-type: none"> 遠方の企業へのアプローチがしやすい 地方大学の学生も不利にならない オンデマンド方式の企業説明会に参加する場合、授業や学事日程が阻害されない 面接のために時間と費用をかけて移動する必要がなく、負担が軽減される 自宅などから面接に臨めるため、緊張せずに自分が話したいことを話すことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 志望する企業の採用選考スケジュールや採用選考プロセス、進捗状況等に関する情報が不十分 企業の雰囲気や社風、社員の人柄などがわかりにくい オンライン面接で自分の話がきちんと伝わるかが不安 端末（PC）や通信環境の整備に費用がかかり、負担となる オンラインでの就職活動に慣れている学生と不慣れな学生とで内定獲得状況が二極化 複数内定を抱える学生が、入社先を絞り切れない

1. ウィズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ

(4) ウィズ・コロナにおけるオンライン・インターンシップの実施

- オンライン・インターンシップについては、時間的・空間的制約等がないことから、ポスト・コロナにおいても有効なインターンシップの一つ
- **産学協議会として、オンライン・インターンシップを積極的に推進することで合意。**ただし、推進にあたっては下記課題もあり

オンライン・インターンシップ推進にあたっての課題

学生側からみた課題

対面でのコミュニケーションの欠如による学生の企業理解やモチベーションへの影響

- 学生は、事前学習による負担増大、受入れ学生数の制限（企業・職場を知る機会の減少）等を懸念
- コンテンツの制限は不可避であるものの、企業側は、学生の集中力維持を目的とした作業時間の削減、メンター配置人数の拡充等、きめの細かい対応で工夫

運営側（企業・大学）からみた課題

現場感の再現の難しさ

- 一部の企業は、現場での就業体験を重視（オンラインでの代替は困難）
- 経験、知識、会社に対する理解等を持たない学生が、現場を理解するための有効な手段が不足

情報セキュリティ

- 参加するロケーションや共有できる情報の内容に制限が出るため、社員と同じ作業環境を提供することが困難。コンテンツの制限は不可避
- 企業側は、学生への会社PC端末・ポケットWi-Fiルータの貸与等に対応

1. ウィズ・コロナの採用選考活動とインターンシップ

(5) ウィズ・コロナ、さらにポスト・コロナにおける採用選考活動に向けて

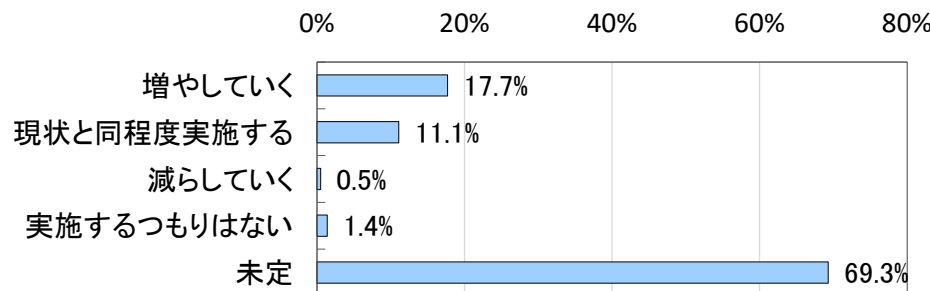
①2021年度入社対象者に対する採用選考活動の振り返りと課題

- コロナ禍で学生の不安が高まった結果、学生の就職活動が活発化した一方で、内定辞退が減少
- オンラインによる採用選考活動の課題について、改善努力が求められる
- 大学や学生からは、コロナの影響に伴う採用選考スケジュールや採用選考方法の変更について、適時適切な情報開示の強化が求められる声が多い

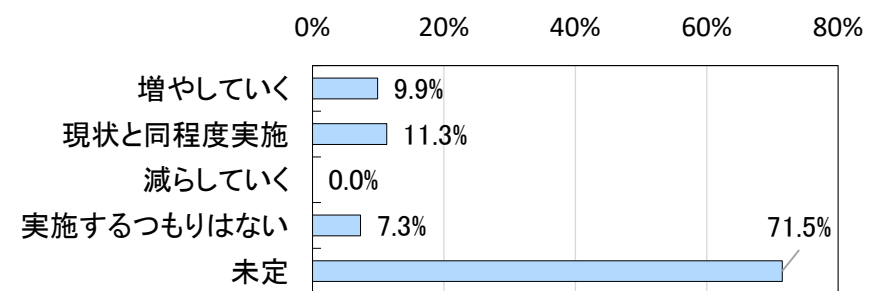
②ポスト・コロナに向けた採用選考活動の課題

- ポスト・コロナにおける企業の採用は、通年採用やジョブ型採用の拡大等、多様化・複線化が一層進展するとともに、グローバル化、オンライン化もさらに進むと予想
- 採用選考における学生と企業の考えのミスマッチの解消に向けて、企業の採用選考基準や採用選考プロセス等、自社の採用選考活動に関する情報開示を強化し、透明性向上に努めることが必要
- ジョブ型の雇用形態においては、入社後の職務の内容や範囲、処遇条件などを対象者に明確に示すことが求められる

<新卒採用における通年採用の方向性(今後5年程度)> (n=423)



<ジョブ型採用の方向性(今後5年程度)> (n=424)



第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

(1) インターンシップに関する産学協議会としてのこれまでの合意事項

キャリア教育としての 低学年向けインターンシップ

- ✓ 現状でも大学と地域の経済団体や地方自治体の連携の下、大学の正課として実施されているものも多い
- ✓ 今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育、CO-OP教育や、業界団体が実施するプログラムなども推進

就職・採用選考を意識した 高学年向けのインターンシップ

- ✓ 特に長期インターンシップでは、高い専門性を活用する教育や、受入れ企業の業務に関する深い理解、マッチングの精度向上やミスマッチによる離職防止につながる
- ✓ ジョブ型雇用を念頭とする場合、職場体験ではなく、実務を実際に体験することが望ましい。有給も検討すべき

- ✓ 1day インターンシップは就業体験を伴わないことから、この名称は使用しない

文部科学省「インターンシップ3省合意」の今後のあり方に関する見解

- ◆ 中央教育審議会大学分科会（2020年7月15日）で、文部科学省は「**インターンシップの推進に当たっての基本的考え方**」（いわゆる**3省合意**）の今後のあり方について、以下の見解を提示
 - ✓ 3省合意をとりまとめた当時（1997年9月）は、社会的にもインターンシップの導入初期にあたり、国が主導してその定義やあり方を示す必要があったが、現在は学生、大学、企業に広く浸透
 - ✓ 社会の変化を見据え、目的や社会のニーズに応じた多様なインターンシップの実施が重要
 - ✓ 産学協議会報告書で提案されているとおり、まずは**産業界と大学が共通認識を得る**ことが重要。**産学が合意すれば、国は当該共通認識を尊重し、3省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討**

第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

中長期的な視点に立った新たなインターンシップのあり方【定義】

インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（3省合意）における定義

- ✓ インターンシップは、「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」「企業等の場における学生に対する**教育活動**」
- ✓ 実施にあたっては、**自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組みが必要**
- ✓ 採用選考活動開始時期までに（4学年次6月以前に）**企業がインターンシップ等で取得した学生情報は、基本的に広報活動・採用選考活動に使用できない**



【産学協議会 採用・インターンシップ分科会における問題提起】

「**模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないもの**」もインターンシップとされていることや、多くの学生が「**就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待される短期インターンシップ**」への参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている

- ・ジョブ型採用や通年採用の本格的導入をはじめ、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に、中長期的に見た**日本の新しいインターンシップのあり方をゼロベースで定義**するため意見交換。新たなインターンシップの定義では、以下を考慮
- ✓ 学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要
- ✓ インターンシップの実施においては、今後、就職活動に臨む学生に「**安心（透明性・円滑なコミュニケーションの担保）**」「**多様な選択肢**」の提供を心掛ける



【定義】インターンシップとは、「**学生が、その仕事に就く能力が自らに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（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【全体像】

- ◆ 以下の4タイプの多種多様なプログラムの実施を通じて、学生のキャリア形成を産学協働で支援。いずれも学生の参加は任意
- ◆ タイプ3ならびにタイプ4が「インターンシップ」に該当する活動

類型	タイプ1：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定			
対象	学部生・大学院生向け（学年を問わず）			
主たる目的	学生	企業・業界・仕事を具体的に知る		
	大学企業	企業・業界・仕事への理解促進		
類型	タイプ2： キャリア教育 (プレ・インターンシップを含む)	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 ※試行結果を踏まえ、今後判断	
対象	学部生（主に低学年）向け	学部生（主に高学年）・大学院生向け	大学院生向け	
主たる目的	学生	自らのキャリア (職業観・就業観)を考える	その仕事に就く能力が 自らに備わっているか見極める	自らの専門性を実践で活かし、 向上させる（実践研究力の向上等）
	大学企業	能力開発／キャリア教育	マッチング精度向上／採用選考を 視野に入れた評価材料の取得	今後拡大が見込まれる ジョブ型採用を見据えた 産学連携の大学院教育

採用選考活動（一部抜粋）

説明会

- 募集要項の配付や採用選考プロセスの説明等を伴うもの

実務従事 体験

- 書類選考、筆記試験、面接等と同様に、採用選考段階で実施するもの（採用直結型）
- 採用選考活動とインターンシップの両方を実施する余力のない企業・ベンチャー等が実施するもの

今後の検討課題

- タイプ別の課題の特定・改善策の検討
- タイプごとの違い（境界線）の整理
- キャリア形成支援活動と採用選考活動の違いの整理

第Ⅲ章 Society 5.0の採用・インターンシップの実現に向けて

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み【詳細】

類型	タイプ1： オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの 企業・業界・仕事版を想定	タイプ2： キャリア教育 (プレ・インターンシップを 含む)		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 ※試行結果を踏まえ、今後判断
基本的な 実施形態	【職場以外で行われるイベント】 ※プログラム内に【模擬型】 業務の模擬的な体験を含む 場合もある	【模擬型】 業務を模擬的に 体験	【職場受入れ・ OJT型】 職場等で実際の 業務に従事	【職場受入れ・OJT型】 職場等で実際の業務に従事	【職場受入れ・OJT型】 職場等で実際の業務に従事
マッチングで 重視する点	—	—	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性・専門との関連 (汎用的能力) ● 専門性 	専門性
学生の負担	小	大	大	大	大
大学の負担	小	大	大	大	大
企業の負担	小～中	中～大	大	大	大
規模（目安）	マス	少人数	少人数	少人数	少人数
主な メニュー (赤字は最低 限必要と考え られる要素)	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業・業務説明（座学） ● 社員への質問会 ● 職場見学 ● 実習／研修／体験 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業観・キャリアに関する ガイダンス ● 事業・業務説明 ● ワークショップ／ディスカッショ ン／プロジェクトの実施 ● 実習／研修／体験 ● 発表会・プレゼンテーション ● 職場見学 ● 業務同行、業務を担当 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務同行、業務を担当 <p>但し、以下のメニューも同時実施の 可能性あり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 事業・業務説明（座学） ● 発表会・プレゼンテーション ● ワークショップ／ディスカッ ション／プロジェクトの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務同行、業務を担当 <p>ジョブ型研究ISについては、原則、 学生ごとにプログラムをオーダーメ イドで設計するが、以下のメニュー も同時実施の可能性あり</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 発表会・プレゼンテーション 	
実施主体	大学キャリアセンター主催 ／企業主催	大学主催（正課・非正課） ／企業主催	大学と企業の共催 （正課・非正課） ／企業主催	大学と企業の共催 （正課・非正課）	
具体的な事例	<ul style="list-style-type: none"> ● セミナー ● 職場見学会 <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● PBL型教育 ● CO-OP教育 <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● C-ENGINE ● 企業による従来の 職場受入れ型プログラム <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブ型研究IS ● ジョブ型採用につながるIS 	

2. Society 5.0に向けた産学連携による新たなインターンシップの実現

産学協議会では、今後、学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みについて、**タイプ別にそれぞれ課題を特定し、改善策を検討**

産学連携による新たなインターンシップ実現に向けた今後の課題

- (1) 各タイプの境界を設定することが難しいため（特に類型2と3）、大学・企業における個別事例も念頭に置きつつ、今後、更に類型化の検討を進める
- (2) 学生のキャリア形成支援と採用選考活動との違い（境界）についての検討
- (3) 現行の採用選考ルールと学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みとの関係についての検討

第IV章 「10のアクションプラン」のフォローアップ状況

Society 5.0における大学教育の実現に向けて

アクションプラン	2020年度の対応	2021年度アクションプラン
<p>【大学・企業】 1. 大学と企業は、包括連携協定等による「組織対組織」の中長期的な連携を推進し、大学と企業間の人材交流（共同研究、PBL型教育、リカレント教育）を拡大することで、協働してオープンイノベーション、価値創造、未来の人材育成を推進する</p>	<ul style="list-style-type: none"> 経団連では2020年末から2021年始にかけて、「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」を実施し、企業戦略に基づくリカレント教育に対するニーズを把握し、対象別、階層・年齢別に整理 「組織対組織」連携の柱として、リカレント教育、共同研究・PBL型教育に加え、コロナ禍による大学教育への影響という観点から、新たに「対面とリモートによるハイブリッド型教育」を追加のうえ、各テーマにおける課題と推進策について検討 2021年1月に開設した産学協議会のウェブサイトを通じて、2019年度に収集したSociety 5.0人材育成に資する大学のPBL型教育の好事例を紹介 	<ul style="list-style-type: none"> リカレント教育に関し、Society 5.0人材の育成に資する大学院レベルのプログラムの要件の検討および共同開発、評価・認定制度の検討等、産学協働による取組みを推進 「組織対組織」連携における共同研究・PBL型教育のシーズ・ニーズのマッチングに資するイベントの開催を検討 産学連携によるニューノーマルを踏まえた新たな大学教育の実現に向けて、中長期的に求められる対応・制度改革について、さらに検討
<p>【企業】 2. 経営トップは、社員の自律的なキャリア形成を支援する方針を打ち出し、社員の大学等における学び直しを奨励するため、インセンティブとなる評価体系、人事制度等の整備を検討する</p>	<ul style="list-style-type: none"> 社員の受講環境の整備に関わる企業側の課題や大学、政府への要望事項を整理。リカレント教育を受講した社員の適切な活用における課題を整理 経団連の「2021年版経営労働政策特別委員会報告」において、社員の自律的なキャリア形成推進に向けて、リカレント・プログラムの受講インセンティブを高める工夫・施策を政府・企業に要望・提案 	<ul style="list-style-type: none"> 評価体系や人事制度等の整備を進めるうえで有効と考えられる受講成果の可視化に向けた施策を検討
<p>【大学】 3. 各大学は、「中間とりまとめと共同提言」で示した「Society 5.0に求められる能力」の育成に向け、文理横断の教育プログラムをさらに充実させる。また、リカレント教育プログラムに関する情報発信、広報体制を強化するとともに、社会ニーズに即した教育プログラムの持続的な運営に努める</p>	<ul style="list-style-type: none"> リカレント教育プログラムを持続的・安定的に運営する上での大学側の課題（大学におけるリカレント教育の位置づけ、受講形態の多様化等）について検討 	<ul style="list-style-type: none"> リカレント教育に関し、Society 5.0人材の育成に資する大学院レベルのプログラムの要件の検討および共同開発、評価・認定制度の検討等、産学協働による取組みを推進 リカレント・プログラムに関する情報発信・広報体制の強化に向けて、大学の現行の発信内容を点検し、必要に応じて改善。マナパス等、政府による情報発信の更なる改善・機能拡充も働きかけ

第IV章 「10のアクションプラン」のフォローアップ状況

Society 5.0の採用とインターンシップの実現に向けて

アクションプラン	2020年度の対応	2021年度アクションプラン
<p>【大学・企業】</p> <p>4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容等について、産学および社会的な共通認識を改めて確立する。その上で、新たな理解に基づくインターンシップを積極的に推進する。また、そのための仲介機能の強化を検討する</p>	<ul style="list-style-type: none"> • これまで大学や企業等が行ってきた学生のキャリア形成支援活動を、目的や意義、内容等により整理・分類したうえで、類型化。同時に、新たなインターンシップの目的、意義、内容、定義、要件等について採用・インターンシップ分科会で議論を重ね、産学の間で共通認識を確立 • 大学院生（当面は博士後期課程学生）を対象とする「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施に向けて、ジョブ型研究インターンシップ推進委員会において具体的な検討が進捗。早ければ2021年秋にも試行が開始できる見込み 	<ul style="list-style-type: none"> • タイプ3、4のインターンシップを「新たなインターンシップ」とすることについて、大学、学生、企業をはじめ広く社会に認知されるよう働きかけ • 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みと採用選考活動との関係について、さらに検討 • 新たな理解によるインターンシップの推進に向けて、タイプ別の実施形態、メニュー等について、さらに検討 • 文科省とともに「ジョブ型研究インターンシップ」の試行に協力 • 私大団連提案の「ジョブ型採用につながるインターンシップ」の具体化、試行的実施に向けて検討を継続
<p>【企業】</p> <p>5. 大学における学修、学事日程を尊重した採用選考活動やインターンシップを実施する</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (公社)全国求人情報協会の新卒等若年雇用部会で、「ワnデーインターンシップ」呼称モニタリングを8月と12月に実施。調査期間中の任意の1日に掲載されているプログラムのうち、「ワnデーインターンシップ」呼称の掲載された原稿件数の調査を2回実施。その結果、1回目調査では0.9%、2回目数値では0.4%と、1回目に比べ半減となったことが明らかとなり、各社推進が実施されていることを確認 	<ul style="list-style-type: none"> • 現在行われているタイプ3にあたるインターンシップについて、引き続き大学における学修、学事日程を尊重するかたちで実施
<p>6. 採用選考に関する企業情報の開示に努め、企業側の考え方を説明するとともに、企業の雇用形態の多様化の実態を広く社会に発信・周知する。また、採用選考において、求めるスキル・資質・能力を明確にし、大学等での学修成果について積極的に評価する</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 産学協議会として、5月29日に「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」を公表、企業は弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を行うことをあらためて強調 • 経団連も会員企業に対し、弾力的な採用選考活動の実施と採用選考に関する企業情報の開示に努めるよう、再三にわたり要請 	<ul style="list-style-type: none"> • 経団連として、引き続き、弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を働きかけ

第IV章 「10のアクションプラン」のフォローアップ状況

Society 5.0の採用とインターンシップの実現に向けて（続き）

アクションプラン	2020年度の対応	2021年度アクションプラン
【大学】 7. 卒業、成績要件の厳格化など教育の質保証を通じて、学生が身につけたスキル・資質・能力を明確にする		・ 大学教育を通じて学生が身につけた スキル、資質、能力の見える化 に資する取組みを検討
8. 秋卒業など、卒業時期の複線化を進める。また、大学主導のオンキャンパス・ジョブフェアの開催等による就職支援を強化する	・ 産学協議会として、5月29日に「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」を公表、大学は入学・卒業時期の複線化を推進して学生のキャリア形成を支援することを改めて表明	・ 大学教育のグローバル化に向けた 卒業、入学時期の複線化 について引き続き検討

地域活性化人材の育成に向けて

アクションプラン	2020年度の対応	2021年度アクションプラン
9. 地域の産業界と大学の代表による直接対話の場がない場合は、「産学協議会」を設置し、各地域の将来ビジョンの実現に向けた産学連携の具体策やマッチング・コーディネーター育成のためのあり方等について、協議する	・ 文科省が2020年10月に公表した地域連携プラットフォームに関するガイドラインでは、対象地域に産学協議会が要望した「広域ブロック」が追加された	・ 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」を踏まえた各地域の動きを把握 ・ 地域経済団体の協力を得て、地域における産学官連携の先進事例について、コロナ後の取組みを参考に、課題と求められる施策を検討

フォローアップの実施

アクションプラン	2020年度の対応	2021年度アクションプラン
10. 上記のアクションプランの進捗状況を産学協議会に報告し、産学双方の立場から評価検証を行い、改善につなげる	・ 第1回幹事会（5月20日）にてフォローアップ活動計画を承認 ・ 第2回幹事会（10月12日）にて、進捗を中間報告	・ 産学協議会第5回会合を4月19日に開催、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。その結果を2021年度の活動に反映