

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 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」
— 概要 —

2024年4月23日
採用と大学教育の未来に関する産学協議会

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 概要

- 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】 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
(東北大学前総長/総長特別顧問)

【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

産学連携推進分科会

採用・インターンシップ分科会

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(※)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

2023年度における主な検討項目

産学連携推進分科会

経団連

- 2023年度、高度専門人材（博士人材・女性理工系人材）の育成活躍について、経団連として初めて真正面から取り上げて検討。あわせて、産業界の実態把握のため、「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート」を実施
- 2024年2月、「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言」を公表

並行

産学協議会

- 日本の国内外の社会課題解決とわが国の国際競争力強化の観点から、産学協働による高度専門人材の育成にフォーカスして検討・対話
- 博士人材に対する産業界のニーズの特定のみならず、高度専門人材の育成機能を担う大学院教育に対する理解も深めるといった双方向での検討を意識

博士（前期・後期）課程の人材の活躍と大学院教育の充実

採用・インターンシップ分科会

<2022年度に提起された今後の課題>

- 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）普及・定着に向けたフォローアップ
- ② 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・対話の必要性

経団連会員企業を対象とした、質の高いインターンシップに関するアンケートの実施

「2030年に向けた採用のあり方」をめぐる対話

検討テーマ「博士課程の人材の活躍と大学院教育の充実」の検討趣旨

人口減少による急速な
少子高齢化の進行

国内外に山積する社会課題

経済社会の発展に寄与するイノベーションを創出し、
国際競争力の維持・向上を図っていくためには、
高度専門人材の活躍推進が不可欠

高度専門人材の更なる育成に産学官が連携して取り組み、
日本社会全体に占める割合を向上させる必要

高度専門人材たる博士人材を取り巻く、
課題に対する認識と取組みの必要性について、産学官で概ね共有

< 産学協議会
(2022年度テーマ別懇談会) >

産学双方から、
大学院生の専門性に加え、
総合力評価の重要性を
指摘する意見

< 経団連 >

「博士人材と女性理工系人材の
育成・活躍に向けた提言」およ
び「博士人材と女性理工系人材
の育成・活躍に関するアンケート
結果」（2024年2月）の公表

< 政府 >

博士人材の多様な活躍を促進する
ための取組みを一層強化
「博士人材活躍プラン～博士をとろう
～」(2024年3月)の公表など

検討テーマをめぐる背景

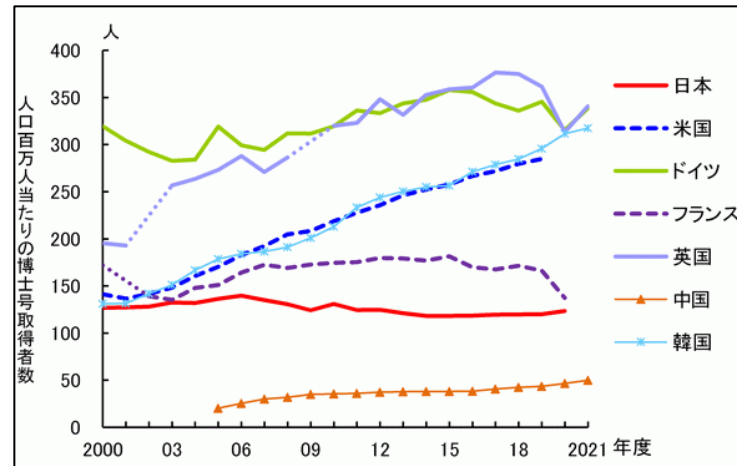
I. 大学院進学者の増加と企業への就職促進

- 博士号取得者は主要国の中で低水準。博士課程後期課程入学者数は20年間減少傾向
- 博士課程修了者の企業への就職は本流ではなく、理系博士従業員数は業種・企業によってかなりの差
- 博士課程修了者の進路が捕捉されていない

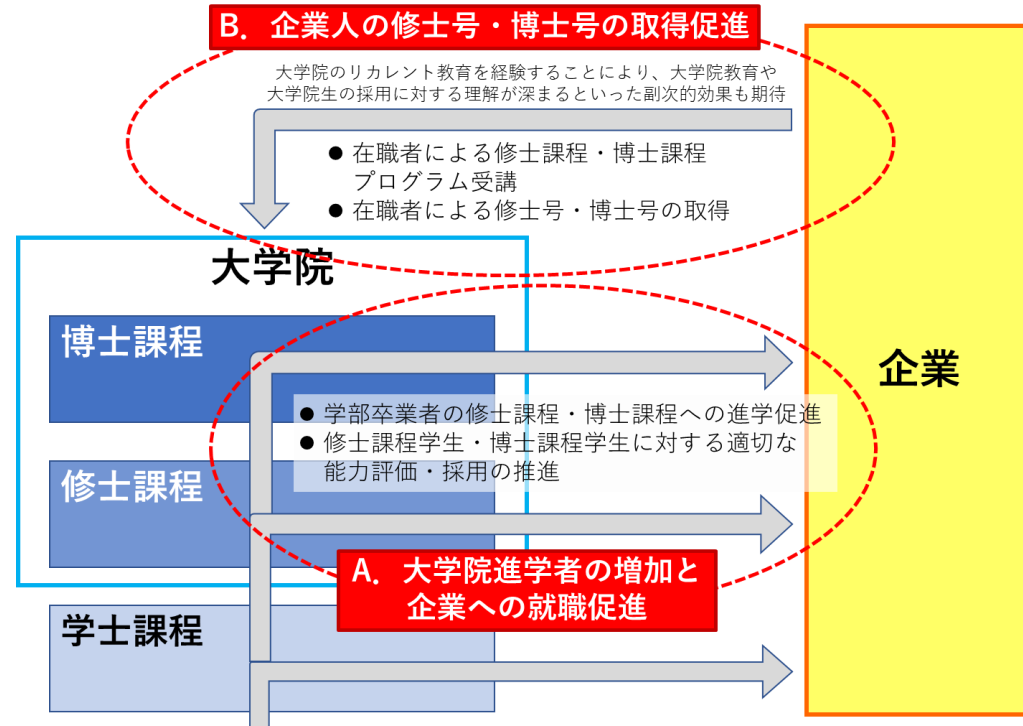
II. 企業人の修士号・博士号取得の促進

- 博士課程進学者に占める社会人の割合は大きく増加
- 社会人博士は、研究室の多様性向上・活性化に寄与
- 社会人の博士課程進学者は、業種や職種に偏り
- 働きながら大学に通うケースが多く、フルタイムでの研究は困難

【人口100万人当たりの博士号取得者数】



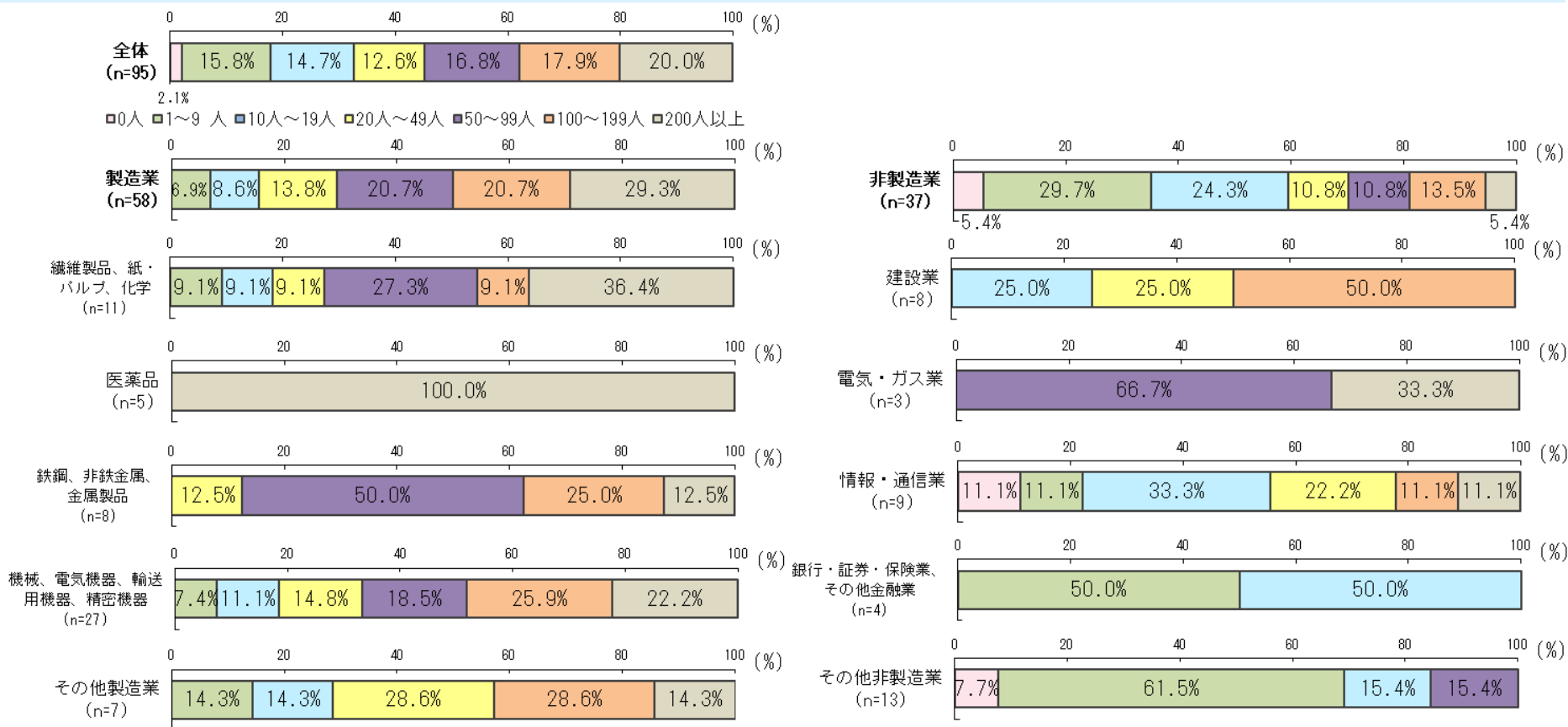
【産学連携推進分科会における2023年度の検討テーマと基本方針（検討対象）】



出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2023」

【参考】理系博士従業員数（全産業・業種別）－経団連アンケート結果抜粋－

- 各社における理系博士従業員数を見ると、全産業では、200人以上雇用している企業が20%いる一方、49人以下の企業は45%
- 業種別に見ると、200人以上雇用している企業の割合が高い業種は、「医薬品」100%（5社）、「繊維製品、紙・パルプ、化学」36%（4社）、「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」22%（6社）。一方、49人以下雇用している企業の割合が多い業種は、「銀行・証券・保険業、その他金融業」100%、「その他非製造業」85%、「その他製造業」57%、「建設業」50%
- ◆ 理系博士従業員数は、業種・企業によってかなりの差。概して、医薬品や化学、機械・機器等の製造業で多く、非製造業で少ない傾向



< 1 > 博士人材に対する経済的支援の拡充

< 現状 >

- かねてから博士人材の安定的な育成のため、経済的支援の拡充等の必要性が指摘
- 政府は近年、博士学生に対する経済的支援の拡充に向け精力的な取組みを展開(新SPRING(注)等)。大学も授業料免除制度、リサーチ・アシスタント(RA)やティーチング・アシスタント(TA)経費等の支給を実施。企業も独自の奨学金事業をはじめ様々な方法で博士学生を支援
- しかし、経済面の不安により博士課程進学を躊躇する学生は依然として多い

< 課題 >

- ① 支援額の不足
- ② 支援対象者数（支援対象範囲）が不十分
→特に人文社会科学系博士学生や社会人学生は公的支援の対象外となる場合が多い

(注) 「科学技術イノベーション創出に向けた大学フェロウシップ創設事業」及び「次世代研究者挑戦的研究プログラム」を一体的に実施する形で、2024年度から運用を開始した博士支援事業

< 目指す方向性・とるべき方策 >

政府

- ✓ 新SPRINGの着実な実施と支援規模の更なる拡充の検討
- ✓ 学生の雇用契約のモデルケースの開発
- ✓ 社会人の博士号取得に対する経済的支援

企業

- ✓ 博士学生に支払う給与に関する企業のマインドセットの転換
(ジョブ型研究インターンシップ・共同研究等)
- ✓ 博士学生を対象とした企業でのインターンシップや個別プロジェクトへの参加機会の拡充

大学

- ✓ 研究室の運営における博士学生の負担の軽減
- ✓ 博士学生に対し給与を支払うという教員のマインドセットの転換
- ✓ 学部生・修士学生に対し、博士学生向け公的支援の拡充方針の周知

< 2 > 大学院教育

（1）アカデミアと産業界のニーズを両立する質の高いプログラムのサステナブルな運営

< 現状と課題 >

- 各大学は、「卓越大学院プログラム」（8頁）をはじめ、企業との連携や文理横断・融合による質の高いプログラムを数々実施
- 他方、国の支援終了後、プログラムを自走する難しさと企業等への周知不足は課題

< 目指す方向性・とるべき方策 >

プログラム関連

運営体制関連

- ✓ 企業向けPRの強化
- ✓ コンピテンシーベースの学修プログラムや能力評価の推進
- ✓ 産学連携プログラムの拡充
- ✓ 学内の推進体制の整備
- ✓ URA(リサーチ・アドミニストレーター)や担当職員の確保・育成
- ✓ 大学間での成果の共有を通じた水平展開の促進
- ✓ 大学院教育の目的・役割の見直し

（2）マッチング精度の向上

< 現状と課題 >

- 分野によって、博士学生の企業への就職に対する選好は必ずしも高くない状況
- 一部の業種・職種を除き、多くの企業では博士学生の採用には消極的

< 目指す方向性・とるべき方策 >

「ジョブ型研究インターンシップ」の推進

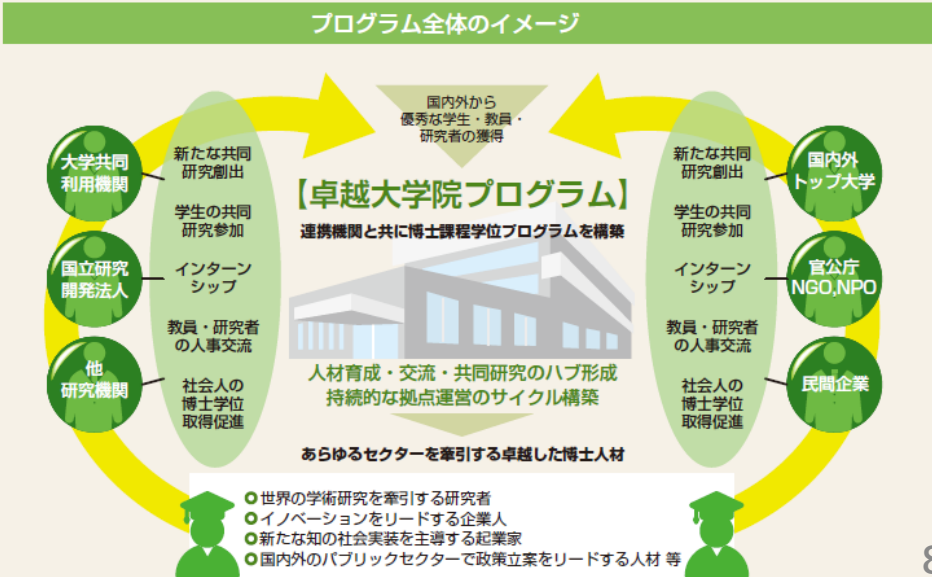
人文社会系博士学生を対象とした推進方策の拡充

- ✓ 実施期間の柔軟化
- ✓ ジョブディスクリプションの柔軟な運用
- ✓ 名称の変更
- ✓ データサイエンスの必修化
- ✓ 企業課題解決に取り組む演習形式による学びの充実
- ✓ 人文社会系博士学生を対象とするインターンシップの開発・推進
- ✓ コーディネート人材の確保・育成
- ✓ 博士人材がコーディネート人材として活躍していくキャリアパスの整備

【参考】卓越大学院プログラム

- ◆ 「博士課程教育リーディングプログラム」(2011年度～2019年度)の後継事業として、新たな知の創造と活用を主導し、次代を牽引する価値を創造するとともに、社会的課題の解決に挑戦して、**社会にイノベーションをもたらすことができる博士人材**（高度な「知のプロフェッショナル」）の育成を目的とした事業

- ◆ 審査の結果、**17大学 30件**を採択

<p>対象となるプログラム</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>養成すべき人材像</u>（どのような分野で活躍し、いかなる価値を創造して人類社会の課題解決を牽引する人材を育成するか）を明確に設定し、博士課程前期・後期一貫した質の保証された学位プログラムを構築・展開 ● わが国をリードする大学院改革事業（※）として、各大学において検討される各大学院の特色・強みを生かした独自の構想づくりに期待しており、それぞれの自由な発想を生かした提案が求められる <p>※たとえ学術活動が国際的に卓越性を有する水準であっても、従来の取組みの延長では不十分とされ、大学院全体の抜本的なシステム改革につながる取組みである点（改革への波及）を重視</p>	
<p>公募の領域</p>	<p>博士人材を育成する場として、以下の①～④の4つの領域を設定</p> <ol style="list-style-type: none"> ①わが国が国際的な優位性と卓越性を示している研究分野 ②社会において多様な価値・システムを創造するような、文理融合領域、学際領域、新領域 ③将来の産業構造の中核となり、経済発展に寄与するような新産業の創出に資する領域 ④世界の学術の多様性を確保するという観点から我が国の貢献が期待される領域 	
<p>事業期間</p>	<p>7年間 （4年度目の評価において個別プログラムの評価に加え、事業全体としての評価も行い、8年度目以降の取扱いについて検討）</p>	
<p>事業規模</p>	<p>上限額 4 億2,300万円</p>	
<p>予算額</p>	<p>平成30年度 56.0億円 令和元年度 74.1億円 令和2年度 77.5億円</p>	
<p>フォローアップ</p>	<p>卓越大学院プログラム委員会にプログラムオフィサーを置き、採択プログラムに対する恒常的な進捗状況の把握、相談、助言等を実施</p>	

< 3 > 採用選考における改善①

（1）修士・博士学生の高度な汎用的能力（トランスファラブルスキル）・総合知に関する扱い

- 高度な専門性と高い総合知や汎用的能力を有する博士人材は、企業において、幅広い職種で活躍する可能性
- 様々な大学で、高度な総合知やトランスファラブルスキルを育成するためのプログラムを実施



< 現状・課題 >

- 企業が採用選考時に、数回の面接のみで学生のトランスファラブルスキルを判断することは難しく、専門知識・専門性に対する評価に偏った採用となる傾向
- 博士・修士課程学生の高度なトランスファラブルスキル・総合知に対する企業の理解・注目度は低く、選考における学生評価に反映されにくい状況

< 目指す方向性・とるべき方策 >

総合知を評価する選考の実施

- ✓ トランスファラブルスキルやメタ認知能力にも着目した選考を漸進的に推進
- ✓ ルーブリック等による学生評価は、「採用選考における合否の判断材料」ではなく、「入社後の配属先・担当業務の検討材料」として活用する可能性を追求することが肝要

企業における採用・処遇への期待

- ✓ 成果・業績に貢献する博士人材の能力や素質を積極的に評価し、初任給を含む処遇をより魅力的なものに設定
- ✓ 現在、博士人材の採用に消極的な企業も、自社の活動における博士人材の活躍の場を積極的に検討し、採用を強化

< 3 > 採用選考における改善②

（2）選考方法の多様化（学生の主体性・独創性を発揮した選考機会の拡充）

< 現状 >

■学修成果のPRを含め、学生側が自らの能力を自由にアピールする形式の選考は依然少数

< 目指す方向性・とるべき方策 >

企業

大学・企業

- ✓ 選考方法の多様化の更なる推進
- ✓ 優秀人材発掘のための学会の活用

- ✓ デジタルバッジ・eポートフォリオの活用

（3）企業による博士人材の多様なキャリアパスの提示・開拓

< 現状 >

- 学生・大学ともに、企業における博士人材の活躍状況・キャリアパスのイメージが不足
- 実際の博士人材の多様な活躍ぶりを一括して企業が積極的に社外にPRする機会の不足

< 目指す方向性・とるべき方策 >

企業による多様な活躍モデルの発信強化

スタートアップ振興

- ✓ ダイバーシティ推進の一環としての博士人材の活躍推進の取組み
- ✓ 博士人材の活躍状況の対外発信を強化

- ✓ 日本の大学のスタートアップ支援組織における博士人材を積極的な採用、体制の強化
- ✓ 大学・大学院における起業家教育の拡充

< 4 > 企業・大学間の人材流動性の向上（行き来の活性化）

（1）円滑な労働移動の実現に向けた改革

<現状>

- 国際競争力のある人材の育成には、産学官の連携・協働が極めて重要
- 円滑な労働移動の実現が大きな課題

<目指す方向性・とるべき方策>

労働移動の妨げとなる社会制度の改革

採用・雇用まで一体的に捉えた外国人留学生施策

（2）クロスアポイントメント制度、兼業・副業

<現状>

- 企業・大学間でクロスアポイントメント制度を活用した事例は極めて少数かつ限定的

<目指す方向性・とるべき方策>

政府

- ✓ より簡便に人材の受入れを推進するための方策の検討
- ✓ 受入れの新たなモデルケースの提示

大学

- ✓ 企業研究者に対し大学で研究するメリットのPR
- ✓ 企業との兼業制度の更なる活用可能性の検討
- ✓ 大学教員の多様なキャリアパスの検討、大学教員向けのキャリアデザイン支援策の充実

企業・大学

- ✓ 産学間における副業・兼業制度の積極的活用の検討

（3）産学共同研究、産学連携・共創拠点

<現状>

- 「イノベーション・commons（共創拠点）」の実現に向けた取組みの推進

<目指す方向性・とるべき方策>

産学共同研究の活性化

産学連携・共創拠点の拡充

【参考】タイプ3の「インターンシップ」の定義・5つの要件 (2022年4月に産学合意 2023年度から本格実施)

「インターンシップ」を産学で改めて定義

「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**」

（ただし、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

「インターンシップ」の5要件

新たなインターンシップの普及を目指し、最低限遵守すべきと考える基準を設定・周知

- (a) **〈就業体験要件〉** 必ず就業体験を実施。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場(※)での就業体験に充当 ※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む
- (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、学生にフィードバック
- (c) **〈実施期間要件〉** 汎用的能力活用型では**5日間以上**、専門能力活用型では**2週間以上**
- (d) **〈実施時期要件〉** 学業との両立に配慮する観点から、**大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年、修士1年・2年の長期休暇期間(※)に実施**
※夏休み、冬休み、入試休み・春休み
- (e) **〈情報開示要件〉** 募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表

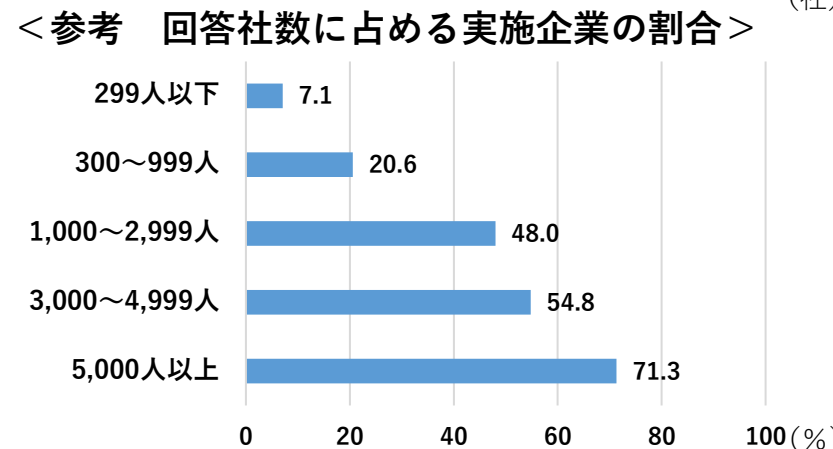
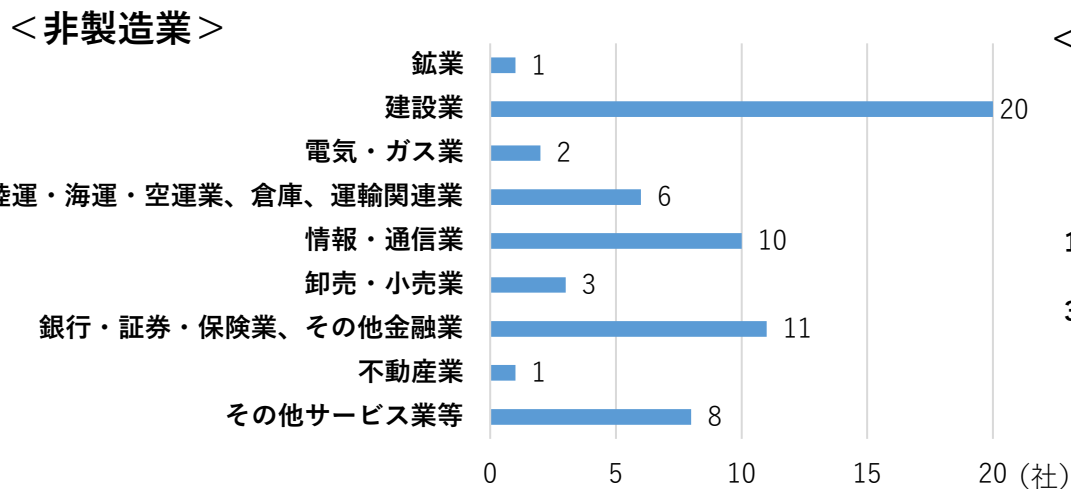
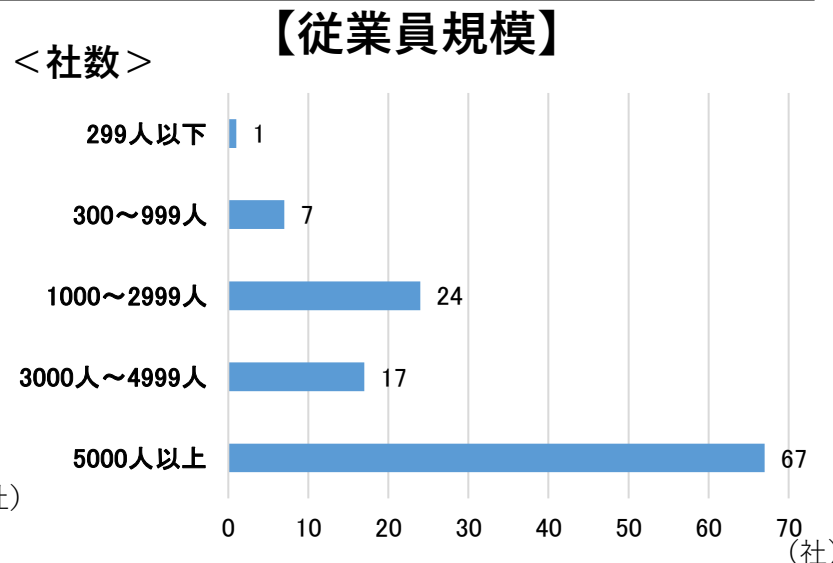
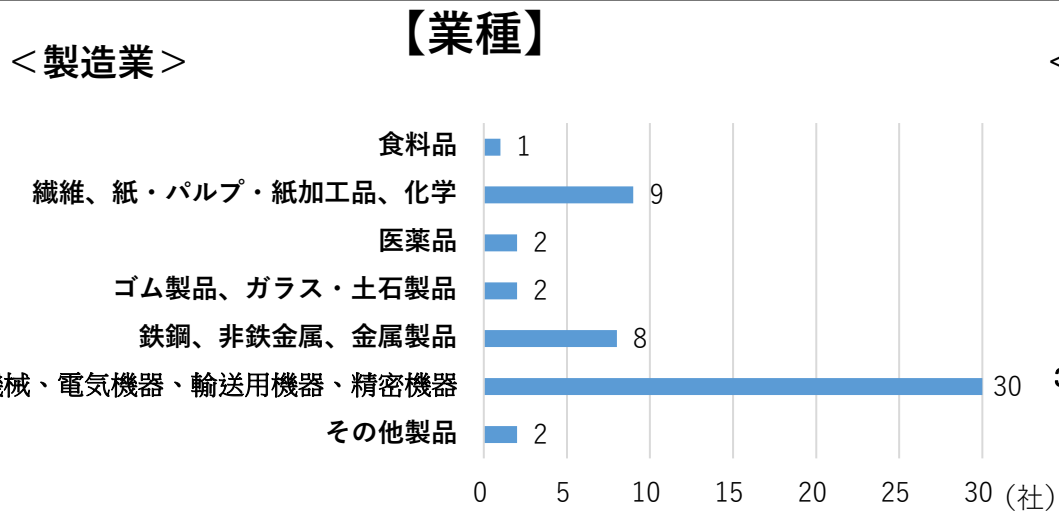
- ①プログラムの趣旨（目的）、②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
- ③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）、④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック、⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）、⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）、
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度）、⑨採用選考活動等の実績概要（企業による公表のみ）

2023年度夏休みにおけるタイプ3のインターンシップの実施状況

■ **2023年度、夏休みまでにタイプ3のインターンシッププログラムを実施した企業は116社。**

116社から138件の個別事例が寄せられた（1社最大5件まで回答可）。

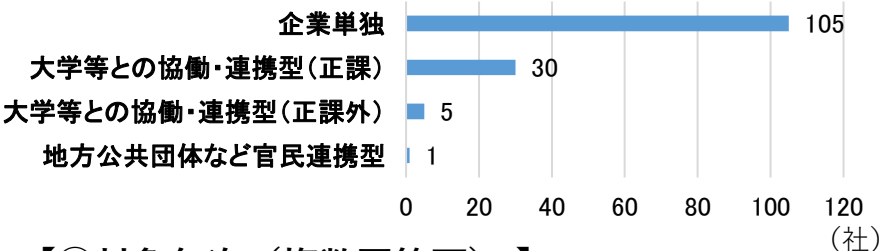
- 実施件数が多い業種は、製造業では「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」、非製造業では「建設業」
- 従業員規模別では、「5,000人以上」が最多で67社



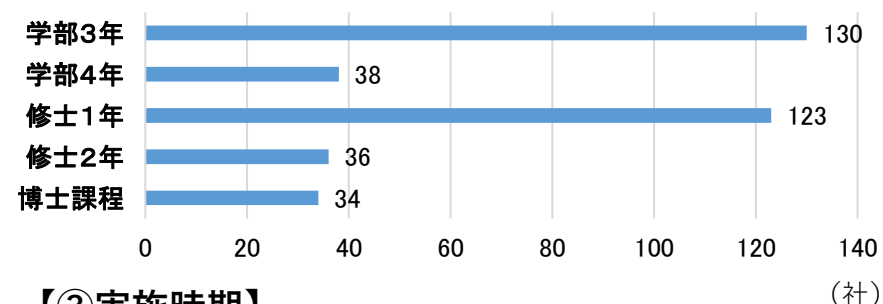
2023年夏休みまでに実施したタイプ3のインターンシップ・プログラム〔個別事例の分析〕

- ① 実施形態：「企業単独型」が105件で最多。次いで「大学との協働・連携型（正課）」が30件
- ② 対象年次： 学部3年（130件）と修士1年（123件）が中心
- ③ 実施時期：「夏休み」が132件で最多。その他（大学正課のみ）が6件
- ④ 実施日数：「5日～2週間未満」が最多(112件)で、「2週間以上」は26件
- ⑤ 受け入れた学生数：「50人以上」が54件で最多。「10～49名」が41件、「1～9名」が42件
- ⑥ 対象分野：「理系」が最多で79件、次いで「文理不問」が55件。「文系」は4件
- ⑦ 重視する能力・適性：「汎用能力・適性」が108件で最多。次いで「専門性（専門知識や専門能力）」が60件。「特になし」が34件。「専門性」の内容として、当該プログラムの内容に関連する学部・学科生を対象とするものや、プログラミング経験の有無を問うものがあつた

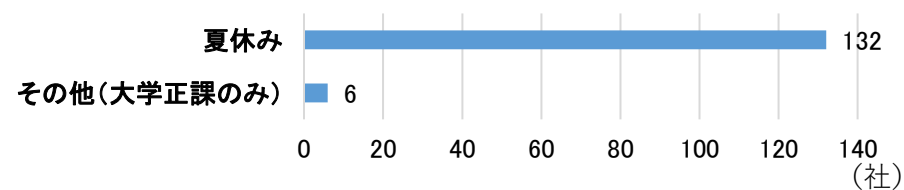
【①実施形態（複数回答有）】



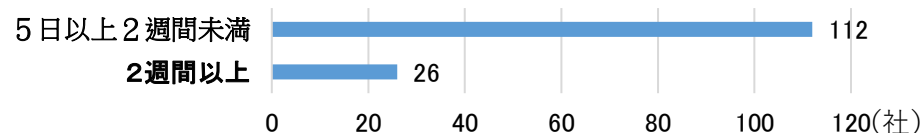
【②対象年次（複数回答可）】



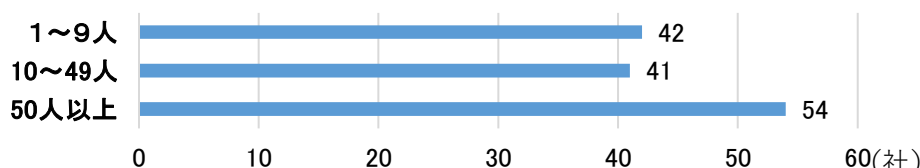
【③実施時期】



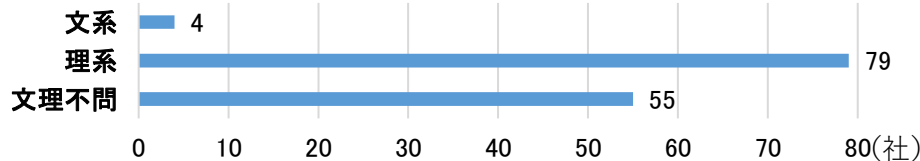
【④実施日数】



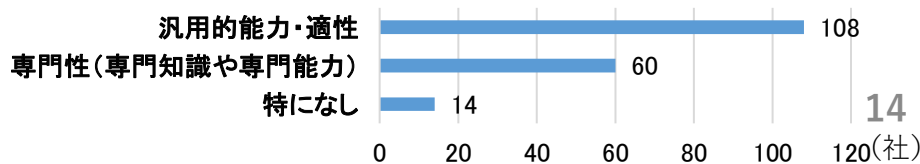
【⑤受け入れ人数】



【⑥対象分野】



【⑦重視する能力・適性（複数回答可）】



タイプ3のインターンシップ実施企業から寄せられた意見（指摘事項）

（1）インターンシップ実施による成果（プラスの効果）

- ①社内にもたらした効果・社内での評価
社員のエンゲージメント向上、社員の育成・成長、学生目線の取り入れ（多くの企業がこの3点を指摘）
- ②採用活動関連
採用活動に向けた母集団形成やマッチングの向上・自社の認知度向上
- ③インターンシップに参加した学生からの評価
働くイメージやキャリア観の醸成、学習意欲の向上
- ④大学からの評価
大学の授業では教えることができないスキルの習得／大学で学んだ技術の活用事例等を知る機会

（2）インターンシップ実施にあたっての課題

- ①受入れ職場に過大な負担がかかるため、実施規模の拡大が困難
- ②コスト面の負担・費用対効果の面で検証の必要性
- ③業種・職種特有の課題
現場での安全対策の必要性、情報の守秘義務とプログラムの両立の難しさ
- ④実施形態
対面とオンラインの割合、遠方からの参加学生への対応
- ⑤プログラムの内容面の充実
- ⑥実施期間
学生は長期プログラムを避ける傾向。実施日程の一部を欠席する学生の増加や応募者数の減少に至った事例も
- ⑦その他
学生を受け入れる職場・現場の選定に苦戦／学生が希望するコースの人気の偏り
採用・選考活動時期まで学生をつなぎ留めるための工夫／インターンシップ参加者選考の不合格者への対応

「2030年に向けた採用のあり方」検討の経緯

- 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、産学の間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、産学で本質的な意見交換・対話を行っていくこととした

【今後の課題（産学協議会2022年度報告書掲載）】

- 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
- ②政府における検討結果を踏まえた対応

③就職・採用のあり方



- 産学協議会において、多様な要素（※）を含め、人材力を含む日本の国力向上の観点から、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・対話を実施
※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世代と言われる学生の意識の変化等
- 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との指摘がある。政府は、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、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

対話の進め方（基本方針）

- 産学協議会で2019年度に産学で整理した「2030年の採用・雇用の姿」をスタートラインに置き、2023年度における現実や見通しとの比較検討を実施
- 昨今の環境変化を踏まえた「2030年の採用・雇用・大学教育の姿」について、改めて産学間で意見交換し、共通認識の醸成を目指す。そのうえで、今後の就職・採用活動のあり方に関する議論を実施する
- 2024年度中に一定の結論を出すことを目指す

【A】 「2030年に向けた採用のあり方」の検討にあたり、考慮すべき背景

【社会の変化】

グローバル化

DXの進展

人口減少

国際競争力の低下

雇用の流動化

若年層のマインド変化

Well-beingの追求

主体的なキャリア形成

【学生】

採用日程ルールへの不信感

学業との両立に対する不安

内定獲得後の進路選択に対する不安 (迷い)

卒後の就職活動 (就職活動の失敗) に対する不安

学生の主体性の尊重

【大学・企業共通】

学生の学業充実への期待

採用活動における学修成果の活用不足

- ・ 企業による学生の能力評価軸の曖昧さ
- ・ 大学による学生の能力評価に関する解釈不足

学修とキャリア形成支援活動の連携不足

就職活動の早期化への懸念

就職活動の長期化への懸念

【企業】

人材獲得競争の激化

多様な人材ニーズの高まり

ジョブ型雇用の増加

経験者採用の増加

画一的な採用フローによる弊害

- ・ 就活日程ルールに則った新卒採用時期と人員計画との整合性不足
- ・ マッチング精度の低下 (若年層の離職率増加)

採用担当者の負担増

経済活動の自由

【大学】

教学マネジメント下での適切な学位授与

現場での学業と就職支援両立の難しさ

卒後の採用活動への期待

【B】 【2030年に向けた「採用」のあり方】

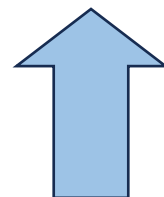
様々な選択に対応可能な採用の実現

－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－

各人が望むタイミングで、多様なチャンス・選択肢に挑戦できるよう、
多様な選択肢の共存を追求

学生	大学	企業
<ul style="list-style-type: none"> ● ライフスタイル ● 考え方 ● 就職・就職活動時期 (在学中・卒業後で各自が希望する時期) 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各学生の末長い貢献につながるカリキュラム ● 入学時期 ● 卒業時期 等	<ul style="list-style-type: none"> ● 重視する能力等（ポテンシャル、専門性） ● 採用・雇用形態 (ジョブ型・メンバーシップ型の組合せ) ● 採用方法（エージェント利用、リファラル等） ● 採用時期（通年・一括、新卒・経験者採用） 等

【A】 考慮すべき背景
(スライド17)



【C】 取り組むべき課題
(スライド19)

【現状】

新卒一括採用中心からの複線化・採用日程ルールの形骸化による採用現場の混乱

【C】 「2030年に向けた採用のあり方」の実現にあたり、取り組むべき課題

社会全体

主体的なキャリア形成の一層の推進

多様な採用フローに対する理解増進

学部教育・大学院教育に対する意識改革

卒後の採用活動においては格差・若年失業率の増加への配慮

大学	学生	企業
<p>日本人学生の留学・外国人留学生の受入れ促進</p> <p>グローバルな教育・研究連携の強化</p> <p>学生のキャリア形成に対する多様なニーズに対応したカリキュラムの見直し</p> <p>卒業要件の厳格化</p> <p>入学・卒業時期の柔軟化</p>	<p>国内外における活躍促進</p> <p>主体的なキャリア形成に対する意識改革（大学入学に対する意義の再確認）</p> <p>自らのキャリアを踏まえた学修の充実</p> <p>学業とキャリア形成支援活動・課外活動の両立に向けた工夫の共有</p>	<p>国際競争力の強化</p> <p>必要な人材の獲得</p> <p>大量採用から能力を重視した採用の推進</p> <p>求める人材・能力の明確化・情報開示の推進</p> <p>採用フローの効率化・採用チームの増強</p>
<p>採用選考における学生の学修成果に対する評価の推進</p>		
<p>学業とキャリア形成支援活動の一体的推進・キャリア教育の拡充</p>		
<p>人材ごとに適切な時期で就職活動・採用活動を実施することについて、産学の理解促進</p>		

【C】「2030年に向けた採用のあり方」の実現にあたり、取り組むべき課題

- 前頁の課題について議論を深める過程で、産学双方から特に意見が集中したのは以下の3点
(いずれも結論ではないことに留意)

①就職・採用活動の早期化・長期化

<大学>



- ✓ 学部の低学年次での就職活動には総じて否定的
- ✓ 学業に支障が出ることを問題視
- ✓ 長期化も問題だが、あくまでも早期化の副産物との認識

<企業>



- ✓ 企業の採用・雇用に関するニーズ・事情のみならず、学生自身のキャリアやライフスタイル等に対するニーズの多様化・意識の変化を受けて、早期化を受容しつつある学生も存在。こうした現状を踏まえると、早期化の流れを大きく変えることは難しい
- ✓ 学生本人の責任の下、早期の就職活動実施も多様な選択肢のひとつ
- ✓ **自分が何をしたいか、わからないまま就職活動を始めた学生は、自分の軸が不明確であるため採用に至らず、就職活動が長期化する傾向**

<産学共通>

- ✓ 主体性があり意識の高い学生については一定程度の柔軟性を容認する意見も散見
- ✓ 一方で、就職活動に主体性をもって取り組むことができない学生への対応が議論の焦点

【C】「2030年に向けた採用のあり方」の実現にあたり、取り組むべき課題

②新卒採用日程ルール



<大学>

- ✓ キャリア形成に対する取組みの度合いは、学生によって差が大きいと考えられることから、**無秩序な多様化・完全自由化には反対**
- ✓ **一律に日程ルールを撤廃することには極めて慎重な姿勢**

<企業>

- ✓ **ルールで就職・採用活動を縛るという現行の方式は限界**
- ✓ 就活に関して「『特定の動き方が最も有利』というインセンティブを働かせないこと」が不可欠
- ✓ 何らかのルールを設ければ、自ずと当該ルールの中で最適化を導いてしまうのではないかと懸念

③卒後の就職活動



<大学>

- ✓ **学生が大学卒業まで学業に専念し、企業がその学修成果を十分に評価したうえで採用することを最も重視。卒後の就職活動(以下、卒後就活)拡大の可能性について大学側から問題提起**
- ✓ グローバルでは卒後就活が一般的
- ✓ 卒後就活が敬遠される要因は、**卒業まで就職先が決まっていない状況は社会から「失敗」と見なされる傾向があるから**
- ✓ 卒後就活推進のため、**在籍延長制度等の積極的活用**や**非正規雇用から正規雇用への転換を促進する制度の導入**等も一案

<企業>

- ✓ 卒後就活自体について一定の理解を示す発言も
- ✓ 卒後の学生全員が十分な学修成果をもって就活に臨んでいるわけではないという意見も
- ✓ 企業での就業経験のない人を採用する場合の処遇の問題

【D】「2030年に向けた採用のあり方」実現に向けて産学が取り組むこと

■ 2030年に向けた採用のあり方を実現するために、産学それぞれが取り組むべきこと、さらに産学が連携して取り組むことが望まれる内容についても意見交換し、以下のような指摘があった

①キャリア教育



<産学>

- 学生のキャリア観を醸成するため、**産学連携によるキャリア教育の推進・拡充が重要**
- **学部の低学年次、さらには中学生・高校生の段階からキャリア教育に取り組む必要性**
- **各教育段階の接続部分や「就職」という企業との接続部分をいかにシームレスにするか**という点が重要

②採用活動における大学の学びに対する評価



<大学>

【企業側の課題】

- 採用活動やインターンシップと称するプログラムに授業時間中であっても学生の参加を促す企業が未だに後を絶たない状況。**学業の尊重が重要**
- 採用活動における**人材の評価軸や求めるスキルを各社が提示する必要**
- 企業による学生の評価軸はポテンシャルに寄りすぎている
- 学生の学びに対する意識や大学での学びについて企業の採用担当者の認識をアップデートする必要

【大学側の課題】

- GPAだけでなく、**企業が求める学生の能力に関する評価等もあわせて提示できれば**、マッチングの効率化や精度向上により、就職活動の長期化解消の可能性に資する



<企業>

- 企業が、**学生に対しきちんと学業に励む重要性を発信することが必要**
- 学生は、主専攻について学ぶのはもちろんのこと、**リベラルアーツも学ぶことも重要**