

# 産学協働で取り組む人材育成としての「人への投資」

—「産学協議会2022年度報告書」を公表

「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、大野英男就職問題懇談会座長／東北大学総長）は、2019年1月、Society 5.0人材の育成に産学協働で取り組むため、経団連と国公私立大学のトップが継続的に対話を行う場として設置された。以来、新型コロナウイルス感染症の拡大による内外環境の劇的な変化への対応を踏まえつつ、常に中長期的な視点からの人材育成のあり方を主眼として、推進策の検討と具体的なアクションに取り組んでいる。

デジタル化の急速な進展や国際情勢の変動、地球規模の課題等、様々な環境変化が進む中、ポストコロナを迎える今こそ、国際競争力強化を通じた持続的かつ力強い成長の実現に向け、我が国経済社会の変革を本格化させるべきであり、その変革の推進力として、産学協働による人材育成が強く求められている。

こうした問題意識のもと、産学協議会は2023年4月26日、2022年度の検討成果をまとめた報告書を取りまとめ、公表した<sup>(注1)</sup>。本稿では、2022年度報告書の3つの主要テーマについて紹介する。

## 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の推進

2021年度に産学で合意した「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」、いわゆる4類型<sup>(注2)</sup>を2023年度から円滑に実施するため、メッセージ・解説動画の公開やリーフレット・FAQ集の作成、産学協議会基準準拠マークの決定・配布、質の高いインターンシップに関する意向調査の実施・公表等<sup>(注3)</sup>、様々な手段を活用し、政府への働き掛けや企業・学生・大学等への周知活動に積極的に取り組んでいる。

また、文部科学省と経団連がこれまで自然科学系の博士課程学生を対象に推進してきた「ジョブ型研究インターンシップ」は、2023年度から、募集対象となる博士課程学生の研究分野を全分野に拡大する方針としており、さらなる推進を目指している。

さらに、主に文系修士課程学生を対象としたインターンシップ<sup>(注4)</sup>については、2023年

度からパイロット的に実施することで産学が合意した。学部生・院生を問わず参加者を募集する一般的な企業の実態を踏まえ、(a)修士課程学生のみが応募できる業務・職種を設定(b)体験する業務や職種別に修士課程学生限定の応募枠を設定、という2つの方法を提案している。各社には、ぜひとも前向きに実施を検討してほしい。

一方、政府は去る4月10日、2026年3月以降に卒業する学生を対象に、専門性の高い人材に限り、採用日程を弾力化する方針を公表した。産学協議会では、そうした動きも踏まえた適切な情報発信を図りつつ、引き続き4類型の普及・定着に努めていくとともに、就職・採用活動のあり方についても本質的な意見交換を行っていく。

## 大学ならではの リカレント教育の推進

現在、働き手の自律的なキャリア形成推進や、成長分野への円滑な労働移動・人への投資の必要性が強く指摘されている。企業においても、人材育成サービス企業を活用したりスキリングは急拡大しているものの、大学等との連携については、そのあり方を模索している状況にある。そこで、2022年度は

(注1)「2022年度報告書」(概要/本文/別冊)は、産学協議会ウェブサイト内からダウンロード可 <https://www.sangakukyogikai.org/230426report2022>

(注2)タイプ1：オープン・カンパニー(個社・業界の情報提供、PR)、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：高度専門型インターンシップ

(注3) <https://www.keidanren.or.jp/journal/monthly/2023/06/p52.pdf>

図表 「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の7類型

類型	目的	想定される主な受講生
イ	大学が、学部生を対象に開講している基礎科目・一般科目のうち、Society 5.0時代の常識として知識の刷新・能力の底上げを図る必要性などから、企業人向けに内容をカスタマイズしたうえで受講を推奨するもの	企業人全般
ロ	地域特性（地域社会・産業、域内の多様な関係者等）に対する深い理解に基づき、地域課題の解決に取り組むことを主眼としたもの	消費者や行政との接点が多い現場社員（営業等）
ハ	専門性の高い職務に従事している企業人のスキルアップ・資格取得に資するもの（医療・保健分野等）	専門職人材（エンジニア、有資格者が多い職種等）
ニ	学術研究の実績等で当該大学が強みを持つ分野に特化したもの	職務上、当該分野に関わる仕事に従事する社員
ホ	理論と実践知の融合を通じて社会実装に必要な能力の向上・手法の獲得に資するもの	社会実装に取り組む研究開発職
ヘ	異業種・異分野交流を通じて、新たな価値共創やイノベーションに資する分野横断的知識・能力（総合知・総合力）の獲得・向上に資するもの	新規ビジネス創出・事業開発に取り組む社員
ト	高度経営人材の育成を主目的としたもの（広範な分野の理解力、俯瞰的判断力、決断力・リーダーシップ、人的ネットワーク等の涵養）	幹部候補生や役員

「大学ならではのリカレント教育とは何か」に焦点を当て、産学連携によるリカレント教育の今後の展開について議論を深めた。具体的には、産学協議会参加大学をはじめ31の大学から、「企業側のニーズを踏まえつつ、大学の強みを活かしている」と考えるり

カレント教育の好事例を収集し、分析を行った。その結果、「既存の学生向けプログラムを社会人のニーズを踏まえてカスタマイズすることも有効」「プログラムが扱うテーマや活動（座学、実習、実験・実技等）の多様性が「強み」などの指摘が得られた。さらに、「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の特徴等を、その目的に応じて7つに類型化した（図表）。とりわけ、社会実装に必要な能力の向上を目指す「ホ」、分野横断的な知識・能力の育成を目指す「ヘ」、高度経営人材の育成を目的とする「ト」が「大学ならではのプログラム」と考えられるほか、地域における「知」の核心を担う大学としては「ロ」も重要である。大学のリカレント教育に対するイメージを産学で共有し、企業側のニーズと大学側のシーズをうまくマッチングさせるための参考としてほしい。

リカレント教育における今後の最大の課題は、企業側ニーズと大学側シーズのマッチング体制の構築・拡充である。政府は現在、人

への投資に5年間で1兆円を投じる施策パッケージを展開中である。その展開にあたっては、省庁横断的な施策を実施するとともに、大学の良質なリカレント教育プログラムが5年を超えて定着するような仕組みとして、データベースの構築など、公的なコーディネーター機能の強化等が強く求められる。

### テーマ別懇談会での検討

2022年度は初めての取り組みとして「テーマ別懇談会」を開催し、政府の「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」等に盛り込まれた教育関連の重要政策課題から、産学の関心が高いテーマを4つ、具体的には、①文理融合を前提としつつ、理系分野に進学・従事する人材の拡充、②社会に一層評価され、かつ若者・社会人にとってより魅力ある大学院教育の充実（企業における博士人材の活用推進を含む）、③グローバル人材育成の一層の促進、④教育に対する産業界の取り組み（投資を含む）の促進を取り上げて、産学で自由な意見交換を行った。出された意見を踏まえ、今後、具体的な推進方策等について検討を深めていく。

【SDGs本部】

(注4) [https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/031\\_gaiyo.pdf](https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/031_gaiyo.pdf) (9ページ) 参照