

採用と大学教育の未来に関する
産学協議会・報告書

「Society 5.0 に向けた大学教育と
採用に関する考え方」

2020年3月31日

目 次

はじめに	1
第 I 章：実現を目指す未来社会—Society 5.0	3
1. 目指す未来社会 Society 5.0 の特徴	3
第 II 章：Society 5.0 で求められる大学教育と産学連携	6
1. Society 5.0 で求められる人材と大学教育	6
2. Society 5.0 の大学教育の実現に向けて産学が推進すべき事項	8
(1) 「組織対組織」による包括的な産学連携の推進	8
(2) 産学連携による質の高い PBL 型教育の普及	10
(3) 大学院進学率の向上と教育プログラムの充実	11
(4) リカレント教育における産学連携の推進	12
(5) 教育研究における大学と企業間の人材交流の促進	20
3. 大学教育改革に関する政府への要望事項	20
(1) AI、数理統計、データサイエンス人材育成に向けた措置	20
(2) 大学等と連携した教育プログラムへの企業の資金拠出促進に向けた税制措置	21
(3) 大学設置基準等の見直し	22
(4) 大学等の多様な財源確保のための制度・法的基盤の整備	24
第 III 章：Society 5.0 における採用とインターンシップのあり方	27
1. 2030 年 Society 5.0 における学生の姿と企業の雇用形態	28
(1) 学生の姿	28
(2) 企業の雇用形態	28
2. 2030 年 Society 5.0 における採用・インターンシップの姿	30

3. Society 5.0 への移行に向けて産学が推進すべき事項	31
【短期】(2020年～2023年、現行の政府「就職・採用活動日程」合意期間)	31
(1) 採用・雇用の多様化・複線化に向けて	31
(2) 新たな理解に基づくインターンシップの推進	36
【中長期】(2024年～2030年)	42
(1) 卒業時期、在学年数の多様化・複線化	42
(2) メンバーシップ型とジョブ型の組み合わせによる「自社型」の雇用システムの 確立	42
4. 採用とインターンシップに関する政府への要望事項	43
(1) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直し	43
(2) 将来的な採用・雇用のあり方を見据えた「就職・採用活動日程に関する考 え方」の見直しに向けた検討の開始	43
第IV章：地域活性化人材の育成に向けた産学連携	44
1. 地域の置かれている現状と課題	44
2. 地域活性化に向けた産学連携	45
(1) 地域活性化を担う人材と求められる産学連携の方向性	45
(2) 地域における産学連携・産学官連携推進に向けた課題	46
(3) 地域における産業振興を目的とした産学連携・産学官連携の推進策	48
(4) 課題解決に資する具体的な取り組み事例	50
3. 政府への要望事項	51
終わりに	52
産学協議会10のアクション・プラン	53

別表

【別表 1】採用と大学教育の未来に関する産学協議会 名簿	55
【別表 2】包括連携協定により大学と企業が「組織対組織」で連携している事例	58
【別表 3】「博士課程教育リーディングプログラム」等の取り組み事例	63
【別表 4】Society 5.0 人材育成に向けた PBL 型教育の事例	64
【別表 5】女性社員の出産、子育て等による休業・離職に対応するためのリカレント教育	69
【別表 6】キャリア教育としてのインターンシップ事例	70
【別表 7】地域の課題解決に向けた連携事例	72
【別表 8】広域ブロック経済圏の地域ビジョン	78
【別表 9】人材の定着・還流を目的とした、県境を越えた地域連携のインターンシップ	80
【別表 10】地域の学生の地元就職促進を目的とした連携事例	83
【別表 11】大都市圏の学生の U I J ターン就職促進を目的とした連携事例	84

はじめに

日本、そして世界は大きな変化の真ただ中にある。国内では、急速な人口減少、女性、高齢者、外国人などの多様な人々の活躍の拡大、地域活性化の必要性、自然災害の多発、また、世界レベルでは、地球環境の危機化、感染症の拡大、大国間の覇権争い、格差の拡大など、様々な社会課題に直面している。同時に、ビッグ・データやAIの活用など、非連続的なイノベーションによってデジタルトランスフォーメーション（DX）が進展し、これまでとは次元の異なる経済価値や社会価値を生み出す社会、Society 5.0の実現が期待されている。わが国も、産学官が一体となって、様々な危機をチャンスとして捉え、Society 5.0の実現を通じて社会課題の解決と持続的な成長を両立させ、国連が掲げるSDGsの達成にも貢献していくことが求められている。

Society 5.0実現の鍵は人材である。来るべき社会の構築を支える人材を、あらゆる関係者が連携して育成していく必要がある。

このような問題意識の下、2019年1月31日、経団連と国公私の大学トップが直接対話をする枠組みとして「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下、産学協議会）を立ち上げた。産業界と大学のトップ同士が一堂に会して議論を行うことは初の試みであるが、多くの問題意識や解決の方向性を共有し、同年4月には「中間取りまとめと共同提言」¹を公表したところである。

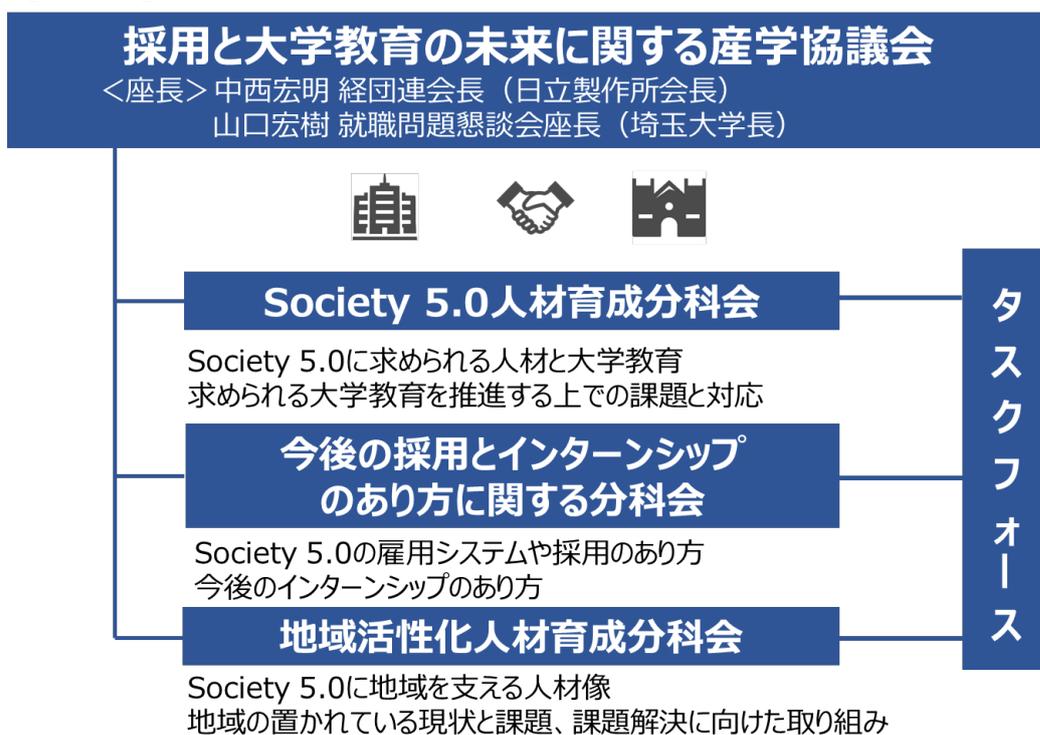
企業と大学生の直接的な接合点は「就職」「採用」であり、過去の議論や社会の関心はここに焦点が当てられることが多かった。しかし、今回の産学協議会の目的は、単なる採用日程のあり方だけではなく、学生、大学、企業の多様性を前提とした上で、Society 5.0において、新たな領域に挑戦し社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、日本社会全体として最大限の教育効果が得られるようなかたちで、産学がいかに協働して育成していくべきか、それをどう実現していくべきかという点にある。

そこで産学協議会の下に、分科会、タスクフォースを設置し、1年以上にわたり、Society 5.0で求められる大学教育と育成された人材の活躍の場としての企業における採用・インターンシップや処遇のあり方について、未来志向で議論を重ね、実現に向けたアクションを検討してきた。

¹ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間取りまとめと共同提言」2019年4月22日

以下、これまでの議論を産学協議会報告書としてとりまとめた。今後、各大学および各企業は、産学協議会で合意した具体的なアクションを実践し、次世代に相応しい大学教育と採用の実現に結びつけていく。

【組織図】



* 分科会の下に設置されたタスクフォースでは、データ・事例収集、課題の洗い出し・整理、課題解決に向けたアイデア出しを行った。

【別表 1】 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 名簿

第 I 章：実現を目指す未来社会—Society 5.0—

1. 目指す未来社会 Society 5.0 の特徴

わが国が実現を目指す未来社会である Society 5.0 は、デジタル革新と多様な人々の二つのソウゾウ（想像・創造）力をつくる、人間中心の課題解決・価値創造型の社会である。

Society 5.0 を最初に提唱した「第 5 期科学技術基本計画」²では、人類がこれまで経験してきた社会を、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会と分類し、これに続く 5 段階目の新たな社会を「Society 5.0」と名付け、「サイバー空間とフィジカル空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会」であるとした。

これまでの歴史の中で起きた農業革命や産業革命などの一連の革命は、技術的な進歩や利便性の向上のみでなく、社会に構造的な変化をもたらしてきた。Society 5.0 に向けた大変革のきっかけを作るのはデジタル革新である。デジタル革新は、IoT、AI、ロボット、ブロックチェーンなどの技術がデータを核に駆動し、個人の生活や産業構造、雇用などを含め、社会のあり方を大きく変化させる。

第 5 期科学技術基本計画では、デジタル技術やデータによって便利になる社会を想定し、Society 5.0 を「超スマート社会」³と名付けたが、それは、Society 5.0 の特徴の一面に過ぎない。経団連では、デジタル技術やデータを活用して、人々の多様な生活や個人の幸福の追求を可能とするのは、あくまでも人間の創造力であることに注目し、2018 年 11 月 13 日に公表した包括提言「Society 5.0—ともに創造する未来—」の中で、Society 5.0 は、世界が抱える様々な課題と持続可能な経済成長の両立を目指す社会であり、国連が掲げる SDGs の達成にも貢献することを指摘して「Society 5.0 for SDGs」の考え方を打ち出した。

同提言で整理した Society 5.0 の特徴をキーワードで示すと、「課題解決・価値創造（新たな価値を生み出す社会）」、「多様性（誰もが多様な才能を発揮して活躍する社会）」、「分散（地理的・空間的制約から解放され、いつでもどこでも

² 2016 年 1 月 22 日策定

³ 同基本計画では、「超スマート社会」を、必要なもの・サービスを必要な人に、必要な時に、必要なだけ提供し、社会の様々なニーズにきめ細かい対応ができ、あらゆる人が質の高いサービスを受けられ、年齢、性別、地域、言語といった様々な違いを乗り越え、生き活きと快適に暮らすことのできる社会」と定義した。

誰でも機会が得られる社会)、「強靱」(不安から解放され安心して暮らし、挑戦できる社会)、「持続可能性・自然との共生(人と自然が共生できる社会)」である【図表1】。

Society 5.0は、革新技術とビッグ・データを最大限活用してグローバル社会が直面する課題解決につなげるコンセプトであり、基礎研究から応用研究、商品・サービス開発、社会実装まで、一貫したイノベーション・エコシステムを構築することが不可欠である。そのキープレーヤーである産業界と大学がSociety 5.0のビジョンを共有した上で、産学連携を進めることが鍵となる。

【図表1 : Society 5.0】



【出典：経団連 包括提言「Society 5.0—ともに創造する未来—」2018年11月13日】

また Society 5.0 では、定型業務の多くは AI やロボットに代替可能となるであろう。しかし、これは AI やロボットにより人間の生活や雇用が不安定になるということではない。人々に求められるのは、人間にしかできない判断や行動を深化させ、人間中心の幸福な社会を構築していくことにある。代替不可能な、人間にしかできない質の高い仕事としては「人と人とのコミュニケーション」「最先端技術の開発」「文化・芸術」「ホスピタリティ」等を要素とする仕事

があり、その分野において新たな職業が生まれる可能性がある。そうした分野の雇用は引き続き存在するだけでなく、その分野で職能を深めることのできる新たな能力が必要となる⁴。Society 5.0においては、AI やデジタル技術、ビッグ・データを人間の能力の補助として活用し、論理的思考力と規範的判断力を基盤として、社会の多様な課題やニーズを読み取り、それらを解決するシナリオを設計する豊かな「想像力」と、それを現実のものとする「創造力」が強く求められる。

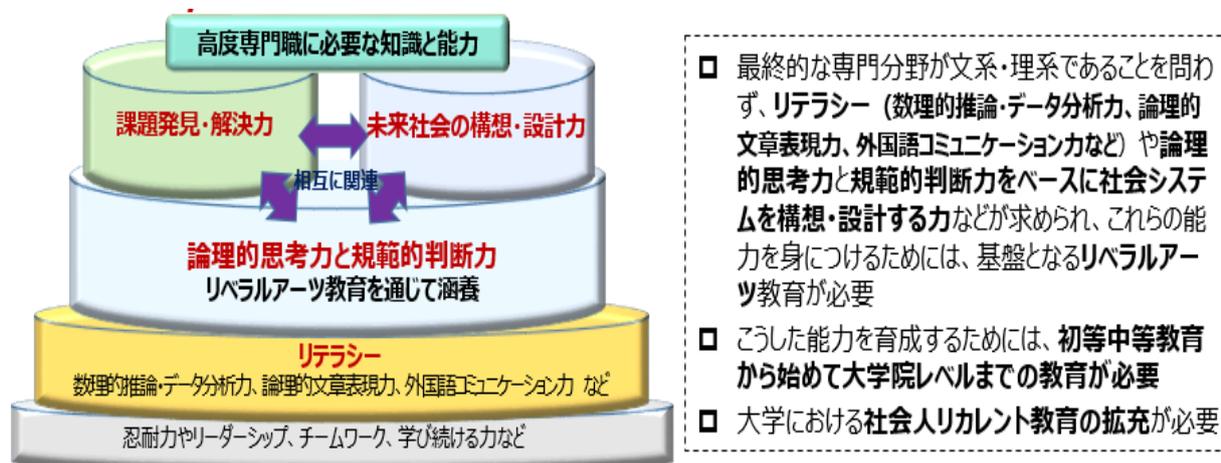
⁴ 日本私立大学連盟「未来を先導する私立大学の将来像」2018年4月

第Ⅱ章：Society 5.0 で求められる大学教育と産学連携

1. Society 5.0 で求められる人材と大学教育

産学協議会の「中間とりまとめと共同提言」で整理した通り、Society 5.0 の人材には、最終的な専門分野が文系・理系であることを問わず、リテラシー（数理的推論・データ分析力、論理的文章表現力、外国語コミュニケーション力など）、論理的思考力と規範的判断力、課題発見・解決能力、未来社会の構想・設計力、高度専門職に必要な知識・能力が求められ、これらを身に付けるためには、基盤となるリベラルアーツ教育が重要である【図表2】。

【図表2：Society 5.0 に求められる人材の能力と大学教育】



【出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間とりまとめと共同提言」2019年4月22日】

こうした能力の育成に向けて、各大学は既に、本年1月22日に公表された「教学マネジメント指針」⁵などを踏まえ、学長のリーダーシップの下で、教学マネジメントの確立に取り組み始めている。

またこれらの教育は、高等教育からではなく、初等中等教育段階から始める必要がある。経団連のSociety 5.0包括提言では、初等中等教育から、多様な考えや能力を伸ばす方向に大きく転換し、失敗を恐れず挑戦する習慣を身に付けさせること、高校での進路選択により文理が分断されてしまうことのないよう、高校では、文系・理系の垣根をなくして、文系を選択しても理数の基礎知

⁵ 中央教育審議会大学分科会「教学マネジメント指針」（2020年1月22日）。3つの方針を通じた学修目標の具体化、授業科目・教育課程の編成・実施、学習成果・教育成果の把握・可視化、情報公表などを内容とする。

識を身に付け、理系を選択しても人文・社会科学を学ぶべきことを指摘している。

【図表 3 : Society 5.0 の初等中等教育への期待】

- 教育は、異質性を伸ばす方向に大きく転換し、失敗を恐れずに挑戦する習慣を身につけさせるべき。
- 基礎的なリテラシー、文理分断からの脱却、平等主義からの脱却（トップ人材の育成）等の観点から教育のあり方を見直すことを期待。

方向性

- 他人と異なる**異質な考えや能力**を褒めて伸ばす方向に大きく転換
- **失敗を恐れずに挑戦**することを奨励
- 根性論ではなく論理的思考力の土台の上に展開される想像力と創造力が必要

必要となるリテラシー

- 知識を活用し**自分で考える**力
- 文章や情報を正確に読み解く力
- 自らの**意思や考えを正しく的確に表現**し伝える力
- 科学的・論理的に思考する力
- 感性、好奇心、探究力
- 倫理観
- 情報科学・数学・統計・生命科学などの基礎的な知識

【出典：経団連 包括提言「Society 5.0—ともに創造する未来—」2018年11月13日】

Society 5.0 に求められる能力を育成するには、大学において、少人数、双方向型のゼミや実験、産学連携の実践的な課題解決（Project Based Learning :PBL）型の教育、海外留学体験などを拡充することが有効である。

学生の海外留学の推進に向けて、文部科学省では、2014年度より、海外の卓越した大学との連携や大学改革により徹底した国際化を進める大学に対し重点支援を行う「スーパーグローバル大学創成支援」を実施しているほか、民間企業等の協力を得て「トビタテ！留学 JAPAN 日本代表プログラム」を推進し、奨学金の支給等を通じて、高校生や大学生の海外留学を支援している。また経団連でも「経団連グローバル人材育成スカラシップ事業」を2012年度から実施し、大学生の長期海外留学を奨励している。

以上、述べてきたリテラシーと幅広く高い能力を持つ人材を育成するには、大学において十分な学修あるいは多様な経験を積む時間（学修経験時間⁶）が必要であるが、現行の採用日程⁷では、大学3年生の3月に学生の就職活動が開始されることから、大学教育への影響が大きく、学修経験時間が不十分とな

⁶ 授業等の学修時間をはじめとした、留学やインターンシップ、課外活動等の学生が多様な経験を積む時間のことを指す（私大連提言、2019年3月「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育」より）。

⁷ 2018年4月3日 内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省「新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について（要請）」。なお、この要請が十分に守られていないこと、日程より前に就職に結びつくインターンシップが行われているとの指摘もある。

る。そのため、採用のあり方を検討するとともに、国際社会で必要とされている大学院レベルまでの教育をより重視していく必要がある。

また、イノベーションを生み出し、社会課題の解決をリードできる人材育成に向けて、「Society 5.0に向けた人材育成」というビジョンを、学生や家庭を含む国民が広く共有し、国全体で教育に対するマインド・セットを変えていくことが必要である。

加えて、ジョブ型を含む採用や雇用形態の多様化・複線化、人的資源の流動性の高まり、企業内教育のあり方の変化、「人生 100 年時代」において加速する技術革新による知識の陳腐化を踏まえれば、年齢に関係なく常に学び直し、知識を更新していく必要性がある。特に 2030 年を見据えたときに社会の主軸となる 20 代、30 代の社員や、日本の人口動態を踏まえれば、シニア層においても学び直しによって社会の大変革に対応し、活躍できる能力を身に付けることが期待される。その意味において、大学等において学び直すことを通じて、知識を体系的に修得することや、異業種他分野など、多様な人材との交流や人脈の構築が期待できる。これまで仕事を通じた実体験や経験のみで知識を身に付けてきたシニア層が改めて大学等で学び直すことは、過渡期においては困難を伴うであろう。そのためにも、社会に出てからも、継続的に大学等で体系的に学び直し専門性を身に付けることを、社会全体で慣習化し、奨励・評価していくことが重要である。

2. Society 5.0 の大学教育の実現に向けて産学が推進すべき事項

(1) 「組織対組織」による包括的な産学連携の推進

求められる産学連携を実現するには、産学が、研究開発分野のみでなく、研究と教育に一体的に取り組み、「組織対組織」で包括的に連携する中で、ともに未来の人材を育てていくという視点が重要である。特定の分野に限定した協働や、特定の個人の人脈に依存した連携には限界があり、持続しない。産学の複合的な連携の中に、共同研究やインターンシップを、垣根を設けずに自然体で組み込み、その成果をさらに大学の教育カリキュラムにフィードバックしていくサイクルを確立することが望ましい。

産学協議会では、「組織対組織」による産学の連携事例が多数共有された。

滋賀大学のデータサイエンス学部では、約 70 社の企業と包括連携協定を締結している。企業が抱えている課題を解決するために大学の知的資源を有効活

用するという視点で、学部生のうちから共同研究やPBL型教育、インターンシップに参加し、企業が提供するデータを活用して課題を解決することで、学生に対する教育の質を向上させるとともに、企業側も自社の社員の質の高度化を実現している【図表4】。企業の課題に大学として対応することで、人、資金、データが循環するエコ・システムが構築されている。

図表4：滋賀大学×三井住友FG・SMBC信託銀行

【主な連携内容】

- ①企業人講師の派遣、インターンシップの受入れ
- ②データサイエンス分野の社会人教育、大学院教育での連携協力
- ③ビジネス分野におけるデータサイエンスの応用に関する研究協力
- ④データサイエンス教育研究基金への寄付

東京大学とダイキン工業は、2018年に「産学協創協定」を締結し、ダイキン工業が10年間で100億円規模の拠出を行い、①未来ビジョンの協創、②未来技術の創出、③ベンチャー企業との協業を通じた新たな価値の社会実装の3つの協創プログラムを実施することで合意している。その中で、両組織間の人材交流を緊密に行うとともに、ダイキン工業の世界各地の生産・開発拠点における東大生のグローバル・インターンシップなども組み込んでいる。

東京大学 THE UNIVERSITY OF TOKYO × DAIKIN

3つの協創プログラム

- ①「SDGs、Society5.0」と繋げる未来ビジョンの協創
未来社会の姿を描き、「空気の価値化」のアプローチで社会課題の解決の可能性を探る。
- ②「コア技術の発展と新価値創造」を軸とした未来技術の創出
「空気の価値化」を軸として、未来社会に必要とされる技術を時代に先駆けて創出する。
- ③スピードある社会実装を狙ったベンチャー企業との連携
東京大学関連ベンチャー企業への多面的支援を通じ、新技術、新事業を創造、人材交流を実現する。

+

協創の成果創出を加速する、組織対組織の本格的な人材交流

東京大学とダイキン工業のトップ、教授、幹部、研究者、若手社員、ベンチャーなどあらゆる人同士で人材交流を進め、「頭脳、知恵、経験、人脈」をシェアし、協創の成果を持続的に創出することを目指す。

早稲田大学とJXTGエネルギーは、「持続可能な未来社会実現」に向けたイノベーション推進のための包括連携活動に関する協定書を締結している。分野横断的な連携活動拠点として「ENEOS ラボ」を設置し、持続可能な未来社会実現に向けて、低炭素化をはじめとする様々な社会課題に対して、包括的、

【出典：東京大学統合報告書 2019 より抜粋】

分野横断的なオープンイノベーションを推進している。

(他の企業と大学間の包括連携の事例については【別表2】参照)

また、2011年度より実施されている「博士課程教育リーディングプログラム」支援事業などをはじめとする大学院の教育・研究プログラムでは、産学が連携してグローバルに活躍するリーダー人材を育成する上で成果をあげている（【別表3】参照）。

以上のような取り組みは、大学・企業の優れた先行事例として意義が高く、これらを多くの大学・企業に普及させていくことが重要である。

（2）産学連携による質の高いPBL型教育の普及

1（2）【図表2】（5頁）で確認したように、Society 5.0で求められる能力の育成には、産学連携による実践的なPBL型教育、特に企業からのインプットと実社会のデータを活用して分析する内容のプログラムの効果が高いと指摘されている。しかし、産学協議会では、現在行われているPBL型教育が、Society 5.0人材育成に求められるレベルに必ずしも達していないのではないかとの危機感が共有された。

そこで、今後、質の高いPBL型教育を普及させていくため、現在、実施されているPBL型教育の事例の中から、Society 5.0人材育成に一定の効果があると思われる事例を収集し、海外大学における事例などと比較しながら、今後の改善の方向性を探ることとした。なお、PBL型教育の内容は多岐にわたり、対象（学年）、目的、内容、期間等によって得られる教育効果も多様であるため、類型別に整理していく必要も指摘された。

① PBL型教育に取り組むメリットの整理

【図表5】産学連携でPBL型教育に取り組むメリット

（「Society 5.0時代のPBL型教育促進タスクフォース」で挙げられた意見をもとに整理）

大学	<ul style="list-style-type: none"> ① 学生の学修へのモチベーション向上 ② 教育の質の向上 ③ 大学教員としての達成感 ④ 学生集めのための広報材料 ⑤ ビジネスの現場感覚と動向変化の理解促進
企業	<ul style="list-style-type: none"> ① 就職活動における自社の認知度、ブランドイメージの向上 ② 若手人材の育成、若手社員の会社に対するロイヤリティーの向上 ③ 入社後のミスマッチや誤解の防止 ④ 最先端の理論や技術等の獲得、現場社員の学修・研鑽意識の活性化 ⑤ 学生からもたらされる新たな分析やアイデアの可能性
学生	<ul style="list-style-type: none"> ① ビジネスの現場やビジネスパーソンとしての思考プロセスの理解 ② 自身が働くイメージの喚起 ③ 必要な知識や能力に対する学修意欲の向上

産学連携での PBL 型教育に係る課題としては、企業側に対し、大学と共同で教育に取り組むメリットが十分に伝わっていないことが指摘された。そこで、産学が協働して PBL 型教育に取り組むことのメリットを整理した【図表 5】。

② PBL 型教育の好事例の横展開

産学協議会では、現在、実施されている産学連携による PBL 型教育の中から、6 頁に整理した「Society 5.0 に求められる能力」で整理した能力に基づき、国公私立大学の事例を収集した（【別表 4】参照）。これらの事例を出発点として、海外の事例なども参照しながら、今後、引き続き PBL 型教育を改善していく方向性や課題、好事例を構成する要素を整理する。また PBL 型教育を改善していくため、産学協議会のポータルサイトを立ち上げ、好事例を横展開する予定である。

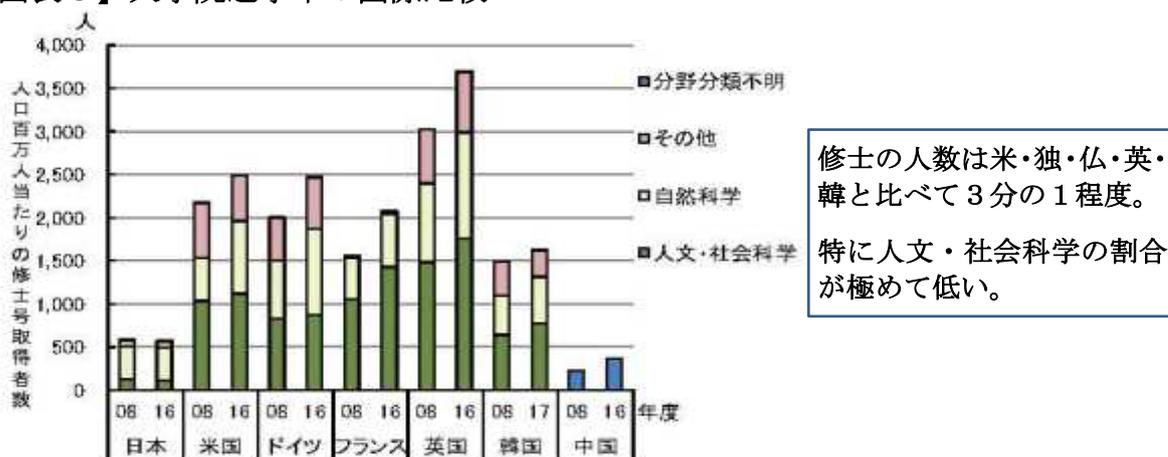
また、PBL 型教育に対する大学側のニーズと企業側のシーズをマッチングさせるため、企業と大学をつなぐコーディネーター（University Education Administrator）を育成し、大学に配置することの必要性も指摘された。

（3）大学院進学率の向上と教育プログラムの充実

「中間とりまとめと共同提言」でも、Society 5.0 人材に求められる能力の育成には、大学院レベルまでの教育が求められることで合意した。しかし、現状では、諸外国と比べて、日本の大学院進学率は低く、特に人文社会科学系大学院への進学率が、極端に低い【図表 6】。また欧米企業では MBA 取得者を含む多数の大学院修了者が管理職として活躍しているのに対し、日本企業では役員に占める大学院修了者はわずか 6.3%であることも指摘されている⁸。また、理系では、博士後期課程の進学率が低迷しており、イノベーションの中核となるべき人材の不足を招いている。

⁸ 総務省「就業構造状況調査」（平成 24 年度）。

【図表 6】大学院進学率の国際比較



修士の人数は米・独・仏・英・韓と比べて3分の1程度。特に人文・社会科学の割合が極めて低い。

【出典：文部科学省科学技術・学術政策研究所、科学技術指標 2019、調査資料-283、2019年8月】

大学院で専門的な知識や能力を身に付けた学生は、現在拡がりつつあるジョブ型雇用にも親和性が高い。企業は、修士・博士に進学するインセンティブや学修意欲の向上につながるような適切な処遇・採用を行うとともに、大学側は、大学院教育によって具体的にどのような専門性や能力が身に付くのか、企業側にもわかるようなかたちで見える化していく必要がある。その観点からは、産学連携によるPBL型カリキュラムの実施を通じて、学生が企業に関心を持ち、そのなかからさらに自発的にインターンシップに参加して、企業と学生の双方のマッチングのもと採用につながるような、産学連携教育から採用までの一連の人材育成の流れを構築することが望ましい。ただし、その際、学生の囲い込みにつながらないように留意する必要がある。

(4) リカレント教育における産学連携の推進

一口にリカレント教育と言っても、その意味するところは広範である。そこで産学協議会では、Society 5.0を見据え、特に2030年の社会において活躍できる人材の育成を念頭に議論を重ねてきた。具体的には、現在既に企業等で働いている人材の付加価値を高めるための教育、つまりはキャリアアップやキャリアチェンジに資する教育を中心に議論を行った。

そうした観点から、現在大学等で展開されているリカレント教育は以下の2つに大別できる。一つは学位取得を目的としたプログラムで、代表例がMBA（経営学修士）である。もう一つは、学位取得を目的としないプログラムであり、科目等履修、履修証明プログラム、公開講座などがある。また、後者については、企

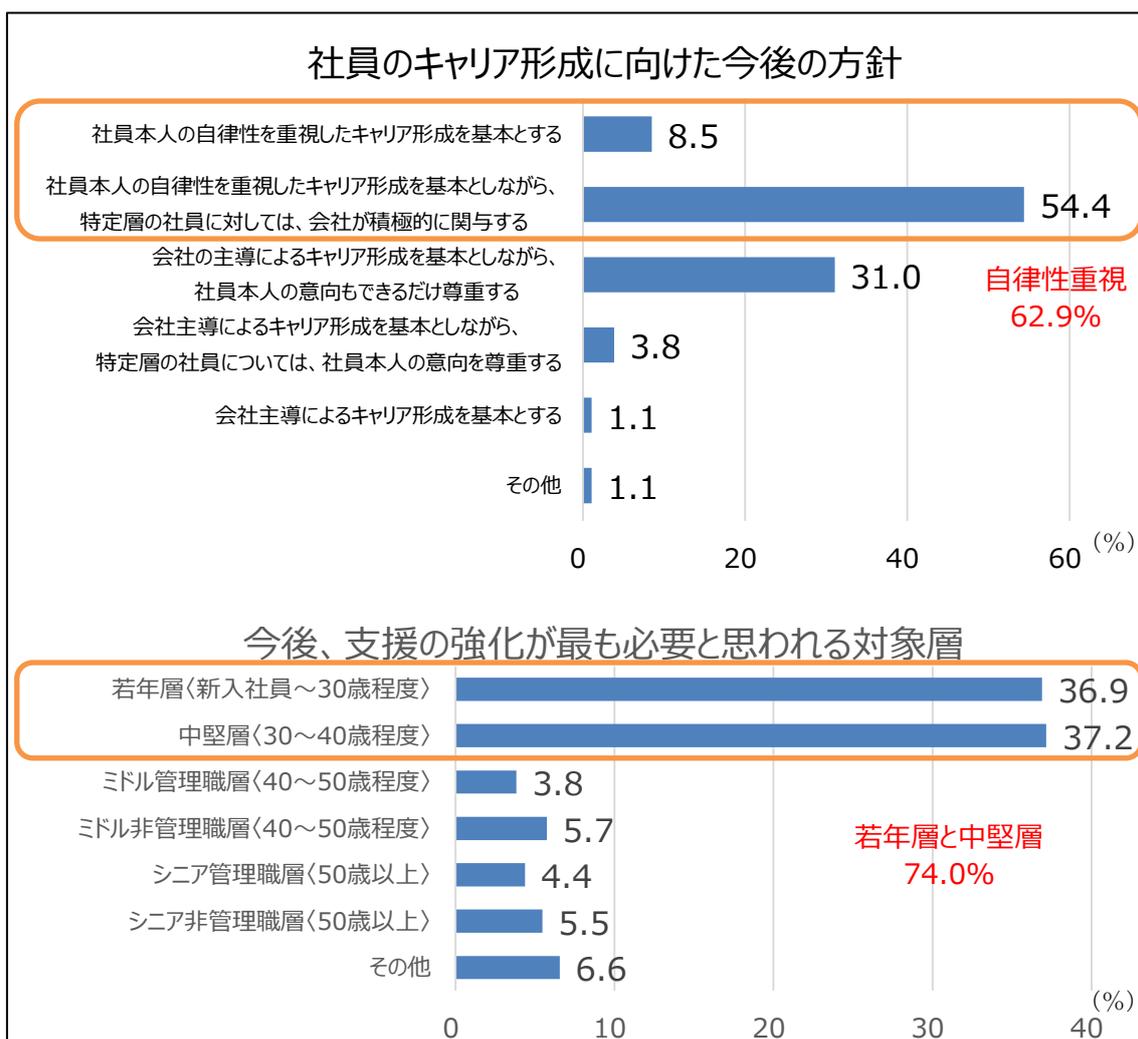
業経営人材やその候補者向けのエグゼクティブ・プログラムなど、対象層がある程度限定されているプログラムと、Society 5.0 に企業人として活躍していくうえで必要な知識や能力をブラッシュアップし、あるいは新たに身に付けるための、幅広い層を対象としたプログラムとに分けることができる。

MBA プログラムや、特定層を対象としたプログラムについては、これまでも一定のニーズが存在し、実施されてきた。そうしたプログラムの受講は、自発的な動機に基づく場合も多く、受講者の学び直しに対する意欲も高い傾向にある。こうした企業人のニーズに合った質の高いプログラムを提供する大学には、多くの受講希望者が応募して、プログラムは持続的に運営されている。一方、今後、ジョブ型を含む採用や雇用形態の多様化・複線化、人的資源の流動化が進み、企業内教育のあり方も変化することなどを踏まえれば、学位取得にこだわらないリカレント教育に対するニーズも一層高まっていくものと想定される。その際重要となるのは、これまで学び直しを意識しつつも受講に踏み切れなかった層や、能力育成を企業任せにしてきた層などの学び直しである。これらの層に対する大学等におけるリカレント教育を拡充する必要性は産学で共有されたものの、現状では、企業側、大学側、それぞれに多くの課題があり、今後、それらの課題を協力して解決していく必要がある。

① リカレント教育のニーズ調査の必要性

経団連が実施したアンケート結果によると、今後の社員のキャリア形成に向けた方針としては、「社員本人の自律性を重視したキャリア形成を基本とし、特定層に対して会社が積極的に関与する」とする回答が最も多い。また、自律的なキャリア形成に向けた支援の強化が最も必要な対象層としては、「中堅層」と「若年層」が多く、双方を合わせると7割強にのぼる【図表7】。企業戦略に基づく育成ニーズや、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など、対象別、階層別、年齢別などニーズを整理・検討して、大学におけるリカレント教育に何を期待するかを示していく必要がある。

【図表7：社員のキャリア形成に向けた今後の方針と支援が必要な対象層】



【出典：経団連「人材育成に関するアンケート調査結果」2020年1月21日】

若手社員のスキルアップのためのリカレント教育を大学と連携して実施している事例として、東京海上グループが東京大学大学院松尾教授の協力を得て実施している、社内での高度データサイエンティストの育成を目指す「Data Science Hill Climb」がある。

◆ Data Science Hill Climb (DSHC)

東京海上グループでは、データサイエンティストを育成するプログラムとして、東京大学大学院・松尾豊教授の監修の下、「Data Science Hill Climb (DSHC)」を開発した。DSHCは、延べ260時間の長期育成カリキュラムであり、AI関連技術とその土台となる理論・実践を基礎から体系的に習得することができる。データサイエンスに親和性の高い数理スペックで採用した新人や内部人材等を対象とし、そうした人材を即戦力のデータサイエンティストとして再トレーニングしている。プログラムのゴールの一つとして、受講生が研修成果を所属部門で展開することを通じ、全社的なデータリテラシーの底上げや、データドリブンなカルチャーの醸成を期待している。

また、内閣府「数理・データサイエンス・AI 教育プログラム認定制度検討会議」において、リテラシーレベルの新たな認定制度を創設するための提言がとりまとめられている。この提言では、今後認定を受ける教育プログラムについて社会人向けリカレント教育にも展開していくことが推奨されている。

シニア層に関しては、企業におけるキャリアを通じて得た能力や経験を活かして、キャリアチェンジをすることや、実務家教員として大学等で教えるキャリアを目指す可能性もある。文部科学省では、2019 年度より実務家教員として活躍する企業人等の量・質を拡充するための補助事業【図表 8】を実施している。

【図表 8】 文部科学省の取り組み

(1)リカレント・プログラムの拡充・充実

- <社会人に配慮した時間によるプログラムの拡充>
- <社会のニーズに対応した多様なプログラムの展開>
- 産業界等と連携した実践的なプログラムの開発・実践

(2)リカレント・プログラムを提供する環境の整備

- <専門人材の育成>
- **持続的な産学共同人材育成システム構築事業** 等
- <学んだ成果の可視化>
- <提供手段の多様化>
- <教育訓練給付制度等の活用>
- <情報アクセスの改善>
- ポータルサイトの整備

持続可能な産学共同人材育成システム構築事業

(新規事業、2019 年度予算額 3.2 億円)

【概要】

大学等における企業や業界を超えたオープンイノベーション促進のため、リカレント教育や実務家教員育成に関する産学共同教育の場(コンソーシアム)、プログラムを提供。

【具体的取り組み】

- 実務家教員の質・量の充実**のため、
- ・実務家教員育成のための研修プログラムを開発・実施。
- ・**研修修了者を実務家教員の候補者として大学等に推薦**するとともに、特に地方大学への**実務家教員のマッチング**を行う人材エージェントの仕組みを構築。

産業をリードする高度専門職人材の育成を目的に設立された専門職大学院である「産業技術大学院大学」では、複数のコースの中から、学生のこれまでのキャリアと目指すキャリアから独自のカリキュラムを構築することが可能となっている。また、修了後のキャリアについてもカテゴリー、年齢層別に事例を提示している。

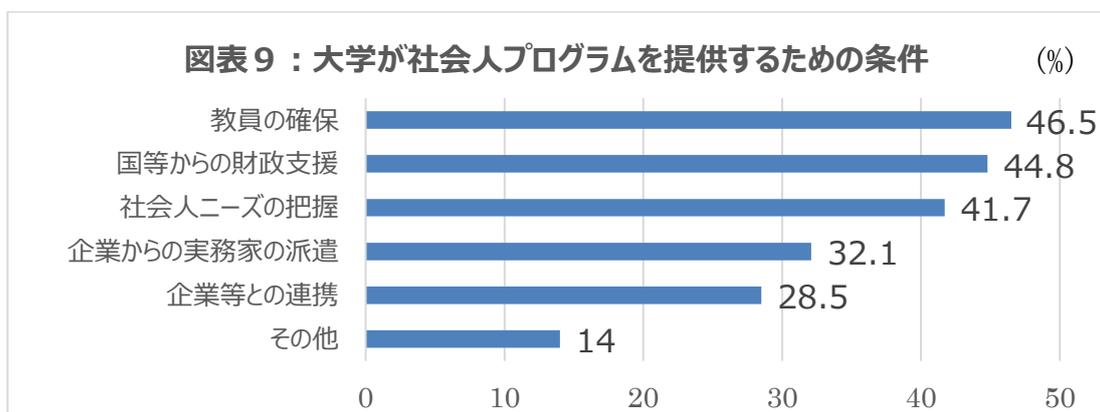
<産業技術大学院大学の事例>

- ・目指すキャリアモデルにあわせて、履修科目の参考・目安として複数のコースを提示。学生は今までのキャリアと、今後目指すキャリアから、独自のカリキュラムを構築することが可能。また、取得単位および成績から各自が目標とするキャリアに対して適切な知識とそのレベルの修得ができていないかを随時確認できる仕組みを準備。
- ・修了後のキャリアについて、「起業」「キャリアチェンジ」「キャリアアップ」の3つのカテゴリーにわけ、かつ年齢層別（20代・30代・40代・50代）に事例を紹介。入学のきっかけや在学中に学んだことに加え、修了後のロールモデルを提示することで、学生が学び直し後の変化を具体的にイメージできるよう工夫。

一方、結婚や出産といったライフイベントや、配偶者の転勤等をきっかけに離職した女性を対象としたリカレント教育プログラムでは、再就職に必要な実践的スキルを身に付け、エンployアビリティ⁹を高めるための講座の提供や、キャリア相談会、個別相談会や企業と連携したインターンシップの実施などの就労支援などが実施されている【別表5】。

② リカレント教育に係る大学側の課題

2015年の文部科学省の委託調査結果【図表9】と同じく、産学協議会においても、リカレント教育に関して大学側が一般的に直面する課題として、第一に、実務家を含む教員の確保の課題が指摘された。また、教育・研究を担う既存の学部・研究科に所属する大学教員が通常の授業に加えてリカレント教育を担当することは負担が大きく、現実的には難しいとの意見もあった。

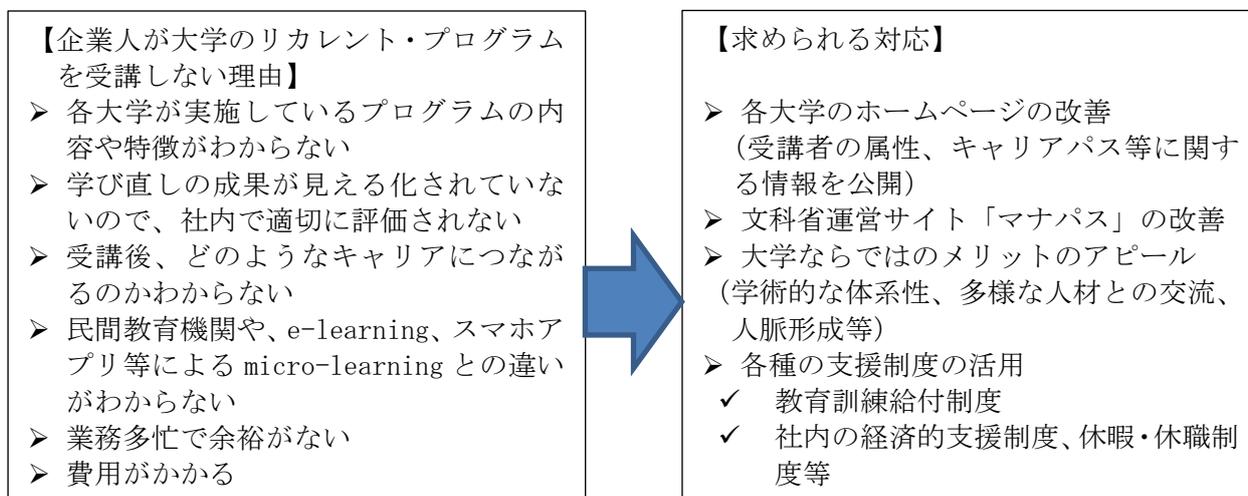


【出典：2015年度文部科学省委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」調査対象：2,592学部・学科・研究科】

⁹ 働き手が雇用され得る能力のこと。現在働いている企業だけではなく、それ以外の企業でも通用する能力を意味する。

第二は、財政面、つまりリカレント教育にかかる費用を誰がどのように負担するのかという課題である。リカレント教育の場合、受講者からの安定的な授業料収入が見込めないことが多く、私立大学では、正規課程に該当しないリカレント教育の授業時間数は、経営費補助金の対象外とされているため、リカレント教育を担当する教員の評価も高まらないという課題もある。また現状では企業からの寄附金による寄附講座に頼っているケースが多いが、持続可能な運営とはなっておらず、大学側からは、学部教育とは切り離れたリカレント教育に対する政府からの補助金や、社会人受講者の受講費用に係る税制優遇措置¹⁰を求める声がある。一方、大学側が企業や社会人のニーズに合ったリカレント教育を提供していくことができれば、受講者からの授業料収入で持続可能な運営は可能ではないかとの意見もあった。

第三に、リカレント教育に係る施設要件の課題が指摘された。大学の授業は原則大学の施設で行うという現行の大学設置基準の規制を緩和し、企業内や商業施設等でもより柔軟に行えるようになれば、リカレントセンターなどを別途設置する必要がなくなるほか、オープンイノベーションにもつながるとの意見もあった。



第四に、リカレント・プログラムに関する情報発信の課題が指摘された。現状、多くの大学のホームページは高校卒業後の 18 歳の大学入学者を想定利用者とした構成となっている。社会人向けの情報は、学部・研究科等が独自に講座やプログラムを掲載しているため、体系性・網羅性に欠け、大学が提供する

¹⁰ 日本私立大学団体連合会「令和 2 年度私立大学関係税制改正に関する要望」（令和元年 7 月 22 日）では社会人受講者の受講費用に係る所得控除の拡大を要望している。

社会人リカレント・プログラムを一覧で見ることができない。利用者にとって検索が容易となるよう、また、各種プログラム間の比較ができるようにする必要はある。その際、リカレント・プログラムの受講者の属性、受講後のキャリアパスに関する情報等の開示も求められる。

その一環として、文部科学省が提供している社会人の大学における学び直しを支援するためのリカレント・プログラムの情報ポータルサイト「マナパス¹¹」を改善し、もっと使い勝手の良いものにすべきとの提案があった【図表 10】。

【図表 10】産学協議会で指摘された「マナパス」への改善要望

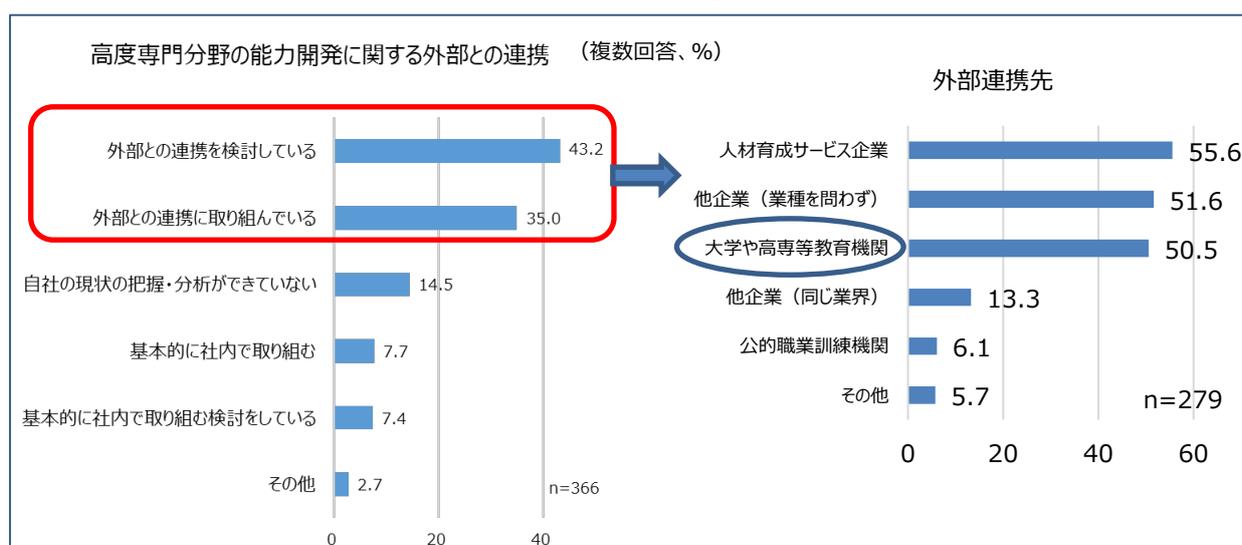
- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 社会一般に広報・周知する必要（知られていない）・ 各大学が実施するプログラムのマナパスへの掲載推進・ 受講者によるコメント・5段階評価等の掲載・ 目指すキャリアを形成するためにはどのような科目を学ぶことで実現につながるのかが判断できるガイド機能 等 |
|---|

③ リカレント教育に係る企業側の課題

Society 5.0 を支える人材を教育することは、日本企業の国際競争力向上に直接つながる。優秀人材の育成は、企業・大学どちらかの課題ではなく、両者が協働して取り組むべき課題である。大学における学び直しを通じて社員の能力を向上させていくことは、日本の産業界全体の人材レベルを向上させることにつながるという認識にたつて、企業側も社員を囲い込む発想から脱却することが求められる。なお、経団連が実施したアンケート調査では、高度専門分野における能力や幅広い知識・教養の取得・開発を進めるため「外部との連携に取り組む（検討中を含む）」との回答が8割弱に達し、連携先として「大学・高等教育機関」をあげる回答も5割超となっている【図表 11】。

¹¹ 文部科学省平成30年度「社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究」事業に基づく、社会人の大学等での学びを応援するためのポータルサイト。大学等で社会人向けに開講されている講座情報を検索できるほか、奨学金等の制度紹介も行っている。

【図表 11：外部機関との連携による人材育成】



【出典：経団連「人材育成に関するアンケート調査結果」2020年1月21日】

社員の学び直しの奨励に向けて、企業には以下の取り組みが求められる¹²。

第一に、企業の経営トップが、人材育成方針として、社員の自律的キャリア形成と主体的な学びを重視する姿勢を打ち出し、社員の意識改革を促していくことが望ましい。社員としても、今後はジョブ型雇用の社員とともに働くことを念頭において、自らの業務の中で専門性を磨き、エンプロイアビリティを高めていくことが必要となる。

第二に、大学等における学び直しのインセンティブとなるような社員の評価体系や人事制度を整備することが求められる。最近では、社員の学び直しを促すための経済的支援制度や勤務時間制度を導入している企業、あるいは海外留学等の社外での学びに専念するために活用できる休暇・休業制度を整備している企業が増加している（ソニー、キリンホールディングス、みずほフィナンシャルグループ、三井住友銀行、パナソニック等）。

第三に、キャリアの多様化を図るため、社員の意向をより重視した公募制の人事異動を拡充することで、社員がキャリアをより主体的に考えるきっかけを増やしていくことなども重要である。

¹² 詳しくは、経団連「Society 5.0を切り拓く人材の育成－企業と働き手の成長に向けて－」（2020年3月17日）を参照

(5) 教育研究における大学と企業間の人材交流の促進

教育・研究における大学と企業間の人材交流を大幅に拡大していくためには、8頁で指摘したように、「組織対組織」の連携の中で、企業と大学がビジョンを共有し、包括的に連携する中に人材育成を組み込んでいくことが重要である。さらに、企業側、大学側とも人事制度を整備することや、実務家教員に対する大学のニーズと企業側のシーズをマッチングするためのコーディネート機能の必要性（特に地方大学）が指摘されている。

研究人材の交流もさらに拡大することが重要である。クロスアポイントメント制度の導入や実績も依然として低いレベルに止まっており【図表12】、企業と大学間の研究人材の交流をさらに促進するため、同制度について指摘されている課題についても改善を図ることが望ましい。

<クロスアポイントメントの課題>

企業における制度の理解不足、企業－大学間のマッチング、知的財産の権利帰属、企業情報の流出リスク、大学における教育・管理運営等の代替教員の補充 など

【図表12：クロスアポイントメント制度の導入機関数】

区分	国立大学等	公立大学等	私立大学等	合計
2015年度	44	1	9	54
2016年度	60	5	13	78
2017年度	70	6	23	99

【出典：文部科学省「大学等における産学連携等実施状況について」2019年2月27日】

3. 大学教育改革に関する政府への要望事項

(1) AI、数理統計、データサイエンス人材育成に向けた措置

<現状・課題>

わが国ではAIやデータを活用してビジネス課題を解決できる人材の不足が深刻な状況にある。また、同分野の人手不足により、ビッグ・データ分析やAIを活用してソリューションを提供するなどの先端分野の事業が海外に流出しているとの指摘がある。加えて、諸外国と比べて、そうした人材を育成するための教員の不足や、大学等において統計系の学部が依然として少ないことも指摘されている。

なお、こうした課題に対し、数理・データサイエンス教育強化拠点コンソーシアムが、全国的なモデルとなる標準カリキュラムおよびデータセット等の教材の作成、普及に取り組んでいる。

<要望事項>

各大学等における、AI、数理統計、データサイエンスの学部・研究科の新設を促すべく、これまでの政策の見直しや、新たな政策の立案を大胆に進めるべきである¹³。

併せて、データサイエンス教育の基盤となる統計学を各大学で体系的に学ぶことができるよう、統計学教員の十分な量の育成体制を早急に構築すべきである。

<理由>

AI、数理統計、データサイエンス人材の育成は、わが国の産業・企業が未来の競争力を獲得していくうえでも喫緊の課題である。

政府は2025年までに、AI、数理・データサイエンスを理解し、各専門分野で応用できる人材を年間25万人育てることなどを目標に掲げ、各種施策¹⁴を講じているが、こうした人材、特に高度なAI人材の需給ギャップの解消に向けては、大学等の専門教育を拡充していくことが有効である。このことが、Society 5.0に求められるリテラシーを備えた人材の育成につながると考える。

(2) 大学等と連携した教育プログラムへの企業の資金拠出促進に向けた税制措置

<現状・課題>

現状、企業が大学等に対し支出を行う場合には、寄付金税制の規律に服するほか、企業版ふるさと納税の要件に該当する場合には税額控除が可能である。

今後、企業が大学等に対する教育関連支出を行うことを促進する観点から、さらなる制度的措置を検討することが考えられる。

¹³ 産学協議会では、AI、数理統計、データサイエンス人材育成のための措置の一環として、現在の23区定員規制について、大学単位の収容定員に関する地方創生の基本的考え方に配慮しつつも、AI、数理統計、データサイエンスの学部に限って例外とすることなどについて検討すべきとの強い指摘があった。また、当該規制は令和10年までの措置とされているが、社会変化の激しい時代において、期限を待たずに検討を開始すべきとの意見が示された。

¹⁴ 経済産業省のAI Quest事業（課題解決型AI人材育成事業）など

<要望事項>

大学等と連携した教育プログラム（リカレント教育、産学連携のPBL型プログラム、産学連携で一定の要件を満たすインターンシップなど）に、企業が資金協力をするためのインセンティブとなるような税制措置の検討を求める。

<理由>

Society 5.0 に活躍できる人材の育成に向けて、最先端の技術や知識の大学教育カリキュラムへのフィードバック、PBL型教育をはじめとした実践的な教育プログラムの共同開発など、産学が協働して取り組んでいくことがこれまで以上に求められる。また、産業構造の転換や人生100年時代の到来と相まって、今社会で活躍している社会人のリカレント教育の必要性も高まってくる。企業と大学等との連携をさらに促進するためにも、企業が大学等に対する教育関連支出について、より積極的になるようなインセンティブを検討する必要がある。

(3) 大学設置基準等の見直し

① 大学設置認可プロセスの迅速化、カリキュラム変更の認可プロセスの簡略化

<現状・課題>

現在、大学等の新設や学部・学科の設置、収容定員の変更等を行う場合、学校教育法、私立学校法の規定により、文部科学大臣の認可あるいは届出が必要とされている。認可にあたっては、大学設置・学校法人審議会による審査がなされるが、例えば学部等新設の場合、その標準審査期間は5カ月とされているものの、開設年度の前々年度の3月末までに設置認可申請を要する状況である。

また、一度、大学の設置等の認可や届出がなされた後は、原則として開設した年度に入学した学生が卒業する年度までの間、授業カリキュラムを含め、認可・届出の内容の変更が認められていない。

<要望事項>

設置認可に関するプロセスの簡略化と審査スケジュールのさらなる迅速化を求める。また、認可・届出後について、合理的理由に基づく計画変更・修正であれば柔軟な対応を可能とすることを求める。質保証の観点から事前審査の必要性は理解するものの、学生の学びの成果に対する審査に重きを置くことで、教育の質の保証とその向上を図ることが望ましいと考える。

<理由>

技術革新や産業構造の転換が起こるなか、大学に求められる教育も多様化・複雑化している。一方で、社会構造の変化のスピードが従来以上に速まっているために、認可・届出の際には想定できなかった社会ニーズの変化や、授業カリキュラムを実施してはじめて認識できる改善点なども出てくることは容易に想定できる。4年を待たずとも常に教育内容を見直し、改善していくことが重要であり、機動的なカリキュラム改革が可能であることが肝要となる¹⁵。

② 学部定員規制の緩和

<現状・課題>

現在、様々な高等教育政策において「入学定員超過率」に着目した定員管理の施策が示され、超過した場合の、学生納金相当額等の国庫返納（国立大学）や、経常費補助金の減額・不交付（私立大学）の基準が厳格化されている。

<要望事項>

定員管理を「学部単位の入学定員」ではなく「大学単位の収容定員」で行うこと、また、単年度ではなく複数年度の平均値で管理することが望ましい。

<理由>

「学部単位の入学定員」で管理を行うという考えは、入学した学生が学部ごとに原則4年間で卒業するという前提で設定されたものと言える。しかし、学問の多様化が進展し文理横断が進むなかにおいて、多様な学生が多様な期間で卒業するようになる状況にあっては、定員管理を行うのであれば、大学単位で、かつ収容定員で管理するほうが合理的であると考え。また、単年度で管理するより複数年度の平均値で管理するほうが現実的な対応であると考え。

③ 授業の実施場所に関する要件のさらなる緩和

<現状・課題>

現在、授業の主たる実施場所は大学の校舎等であることが求められ、学外の施設が認められるのは、授業の一部のみとされている¹⁶。

¹⁵ 2019年の大学設置基準の改正により「学部、研究科等の組織の枠を越えた学位プログラム」が新たな類型として設置可能となった。大学が自らの判断で機動性を発揮し、学内の資源を活用して学部横断的な教育に積極的に取り組むことができるよう、届出プロセスの簡略化が図られている。

¹⁶ 「大学設置基準」第25条第1項および第4項

<要望事項>

特にリカレント教育について、授業の実施場所の要件をさらに緩和、または廃止する。

<理由>

Society 5.0 に求められる能力を育成するにあたってアクティブラーニングやオンライン授業、MOOC など、教育手法が一層多様化していくなか、リカレント教育における社会人の利便性に配慮すれば、施設要件などの外形的基準を一律に規定することは好ましくない。文部科学省通知¹⁷により、教育内容の豊富化等の観点から認める場合が示されているものの、社会の変化に合わせた新たな教育や機動的なカリキュラムを模索する大学が、硬直的な基準のために断念せざるを得ないということがないよう、大学の主体的で柔軟な発想をより生かすことのできる設置基準とその運用にすべきである。

(4) 大学等の多様な財源確保のための制度・法的基盤の整備

① 大学等に対する寄附促進のための措置の拡充

<現状・課題>

Society 5.0 時代の大学等における教育および研究機能の強化を図るためには、諸外国に比して低い水準にとどまっている大学等への寄附の拡大が必要であり、寄附者のインセンティブの拡充を図るための税制措置の拡大が重要となっている。

現在、個人による寄附については、大学等へ寄附金を支出した場合は、所得控除制度が適用される。また、一定の要件を満たした私立大学へ寄附金を支出した場合には税額控除も選択可能である。国立大学法人等に対する個人寄附についても、平成 28 年の税制改正により、経済的理由により修学が困難な学生等の修学支援に係る事業を対象とする場合に限り税額控除が選択可能となり、さらに、令和 2 年度税制改正において、研究助成・能力向上のための事業にも対象を拡大することが検討されている。このほか、住民税からの控除措置もなされている。

¹⁷ 大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について（通知）平成 19 年 7 月 31 日

<要望事項>

個人寄附について、大学等への寄附に対する所得税・住民税からの控除額の拡大や、国立大学法人等において修学支援事業以外の、教育機能強化を目的とした事業等を対象とした個人寄附についても、税額控除を選択できるように措置する。

<理由>

大学等がリカレント教育などのSociety 5.0時代の大学教育を充実するためには、これまで以上に自主的・積極的に外部資金を調達し、安定的な財政基盤の確立することが重要となる。寄附金収入は、卒業生や保護者、民間企業など多方面にわたる学校のステークホルダーとどの程度緊密な関係性を構築できているかを示すバロメーターともいえ、金額の多寡にかかわらず、寄附者の裾野の拡大を図ることにより、広く大学等に対する寄附促進を図っていくことが、大学等の教育研究の活性化およびこれを通じたわが国の成長にとって重要であると考えられる。

② リカレント教育に係る私立大学の補助金算定ルールの見直し

<現状・課題>

私立大学の経常費補助金の算定の基礎のひとつに、専任教員等の認定基準が設けられている。ここで言う専任教員等とは、一定の授業時間数を担当している者であるが、現在、正規課程に該当しないリカレント教育の授業時間数についてはこの算定の対象外とされている¹⁸。そのためリカレント教育を推進することが、大学の財政的にプラスになるとは限らないため、学内の調整等に支障を来している場合があることや、リカレント教育に携わる教員への評価も上がりにくいことなどが指摘されている。

<要望事項>

正規課程に該当しないリカレント教育に係る授業時間数も、補助金配分基準の授業時間数に含めることとする。

¹⁸ 日本私立学校振興・共済事業団「私立大学等経常費補助金配分基準」別記1「補助金算定の基礎となる専任教員等の認定基準」

<理由>

今後リカレント教育の重要性がますます高まり、その需要も大きくなることが予想される。一部の大学においてはリカレント教育専属の教員を配置しているが、特定企業からの寄附講座の場合を除き、その多くが大学側の持ち出しで賄われている。財政面については原則受講者からの授業料収入によって賄うべきではあるが、リカレント教育の場合は、通常の大学生からの授業料収入の場合とは異なり、継続的な収入を見通すことは困難である。補助金算定の基準を見直し、リカレント教育が持続的に提供可能となる体制を整備していくことが求められる。

③ 国立大学の授業料の弾力的設定を可能とする措置

<現状・課題>

国立大学における学位取得を目的としたプログラムの授業料等は、省令にその標準額が規定され、その上限は標準額の120%とされている^{19,20}。

なお、科目等履修生など、学位の取得を伴わないものの授業料については、現行制度においても各国立大学法人の裁量において設定することができる。

<要望事項>

社会人を主な対象とした学位取得を目的としたプログラムの授業料については、各国立大学法人の判断により、各教育プログラムの目的・対象・内容・コストに合った授業料設定が柔軟にできるようにすることを検討すべきである。

<理由>

リカレント教育については一定の収入がある社会人を対象としているプログラムも多い。そうした人材を対象にしたプログラムについては、現行の授業料上限の要件を緩和し、応分の負担を求めてもよいのではないか。授業料を上げた分、国内外から優秀な教員・研究者を呼び寄せ、より高度な教育が行えるようになると思われる。

19 「国立大学等の授業料その他の費用に関する省令」第10条および第12条

20 例えば、スタンフォード大学やハーバード大学など有名私立校のMBAプログラムでは、年間授業料は800万円超（教材費や保険料等を除く）、ペンシルバニア州立大学など州立の上位校の場合でも400万円超であるのに対し、一橋大学のMBAプログラムは規定の標準額上限である約65万円となっている。

第Ⅲ章： Society 5.0 における採用とインターンシップのあり方

「はじめに」に記した通り、大学生と企業の直接的な接合点は、「就職」「採用」であり、社会からも多くの関心がこの点に集中してきた。年間数十万人に及ぶ大学卒業予定者の人生設計に深くかかわる事項であると同時に、企業にとっても継続的な人的資源を確保するための重要な経営判断事項である。

しかし、昨年4月の「中間とりまとめと共同提言」において産学で合意したように、これまでの新卒一括採用と企業内でのスキル養成を重視した雇用形態のみでは、企業の持続的な成長やわが国の発展は困難になる。そして、今後は、日本の長期にわたる雇用慣行となってきた新卒一括採用（メンバーシップ型採用）に加え、ジョブ型雇用を念頭においた採用（ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志を尊重した複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行することが必要となる。

長年にわたって行われてきた採用形態を多様化させていくためには、現状を前提とした検討の延長では、目前の就職・採用活動日程の議論から抜け出すことが困難であることから、産学協議会では、まず2030年のSociety 5.0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し、そこからバックキャストして、そうした社会に混乱なく移行していくための、大学、企業、政府に求められるアクション・プランについて検討を行った。

1. 2030年 Society 5.0 における学生の姿と企業の雇用形態

2030年のSociety 5.0を想定し、前章で整理したSociety 5.0に求められる大学教育（第Ⅱ章6頁、図表2参照）が実現し、それに先立つ初等中等教育段階から、個性や創造性を育むことを重視し、失敗を恐れず挑戦することを奨励し、文理を隔てない教育が行われている場合、そうした教育を受けた学生は、就職や自らのキャリアプランに対してどのような志向を持つだろうか。また、2030年のSociety 5.0における、企業の採用や雇用形態はどう変化しているだろうか。

産学協議会における議論や、経団連が2020年1月に公表した「2020年版経営労働政策特別委員会報告—Society 5.0を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上」で整理された日本型雇用システムの今後の方向性から読み解くと、以下のような姿が浮かんでくる。

(1) 学生の姿

2030年に日本の大学で学ぶ学生は、外国人留学生や一度社会に出てから再び大学で学び直す学生など、人種や年齢層も多様化している。その結果、学生の就職やキャリアに対する志向、考え方も一律ではなく、多様化している。

早い段階からキャリアを意識する海外からの留学生や一部の日本人学生は、ジョブ型雇用への志向を高め、志望するキャリアに基づいて自らの関心を深め、強みを磨くことができる大学に進学し、在学中は、大学での学修を通じて専門性を高める努力をするとともに、ジョブ型採用につながる長期インターンシップを通じて希望する職種に就く学生も増えている。また、文理といった区分ではなく、多様なプロフェッションの高度専門職を目指して大学院に進学する学生も増えているほか、グローバルなキャリアを志向する学生の間では、欧米、アジア、さらには中東、アフリカなど、世界各地の大学・大学院への長期留学も増えている。

他方、メンバーシップ型雇用を志望する学生も相当部分を占めているが、Society 5.0の企業では、社員一人ひとりの個性や能力が重視されるため、学生は、大学時代に数理的推論やデータ分析力、外国語によるコミュニケーション力などの基礎的リテラシー、リベラルアーツ教育による論理的思考力と規範的判断力、そして自らの強みとなる専門知識・能力などを身に付け、多様な体験活動に参加するようになっている。

また、デジタルネイティブであることはもちろんのこと、初等中等教育段階から、SDGsや気候変動等に関する教育を受けてきている世代のため、地球環境や国内外の社会課題の解決に高い関心を持ち、経済的価値のみならず社会的価値を重視する世代となっている。

(2) 企業の雇用形態

Society 5.0への移行とともに、経済・社会・産業構造が大きく変化し、新たなイノベーションが進む中で、企業は、過去の延長線上での事業拡大の見通しが立てにくくなっていることに加え、必要とする人材の質や量も変化している²¹。一方で社員にとっても、人生100年時代において、自己の能力を高める

²¹ 新卒一括採用や長期・終身雇用、年功型賃金などを主な特徴とする「メンバーシップ型」を中心とした日本型雇用システムには様々なメリットがある一方で、経営環境等の変化に伴い、課題も顕在化して

ことによるキャリアアップや社会貢献のチャンスが拡大し、自律的なキャリア形成の重要性が益々高まっている。

2030年の企業は、ダイバーシティ経営が主流となっている。女性、高齢者、障害者、外国人など多様な人材が、イノベティブに働き、持てる能力を最大限発揮できる職場環境が整備されており、ICTを活用したテレワークやテレビ会議の推進など、働く場所や時間の制約を受けない柔軟な働き方が広がっている。

さらに企業は、働き手のエンゲージメント²²を重視し、社員が働きがいを感じ、仕事に自発的、意欲的に取り組みながら成長できるような環境、働き方を整備している。

また、各企業は、「メンバーシップ型」のメリットを活かしながら自社の経営戦略にとって最適なかたちで「ジョブ型」²³を組み合わせた「自社型」の雇用システムを確立している。社員の能力と希望によって、両者の雇用区分を相互転換できる仕組みも導入されている。ジョブ型雇用の活用がさらに広がった結果、メンバーシップ型の社員とジョブ型の社員双方から経営トップ層に登用されるなど、複線型の制度・キャリアパスとなっている。

報酬制度に関しては、ジョブ型社員には、職務内容やグローバル市場での価値で報酬を決定する職務給・仕事給・役割給が適用されている。メンバーシップ型社員の多くに導入されている職能給は、社員のスキルや職能を適正に評価して運用されている。

きている(図表13)。

²² 働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じ、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念

²³ 特定のポストに空きが生じた際にその職務(ジョブ)・役割を遂行できる能力や資格のある人材を社外から獲得、あるいは社内で公募する雇用形態のこと。ここでいう「ジョブ型」は、当該業務等の遂行に必要な知識や能力を有する社員を配置・異動して活躍してもらう専門業務型・プロフェッショナル型に近い雇用区分をイメージしている。欧米型のように、特定の仕事・業務やポストが不要となった場合に雇用自体がなくなるものではない。

【図表 13：日本型雇用システムの特徴と課題】

特徴	経営環境等の変化	顕在化してきた課題
<p>①新卒一括採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業は計画的な採用が行いやすい ・企業が毎年、新たな就職機会を提供 →国際的にみて日本の若年者の失業率が低い大きな要因 	<p>・経済の先行き不透明感の高まり</p> <p>・経済や産業の大きな構造変化</p> <p>・安定的な収益増大の見通しにくさ</p> <p>・各企業において重視する人材の質が変化</p> <p>・人材獲得をめぐる競争の激化</p> <p>・「人生100年時代」到来による職業人生の長期化</p> <p>など</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○多くの企業が新卒一括採用を重視する中、相対的に中途採用は抑制 →就職氷河期世代を生み出した要因の1つ ○自社に適した人材育成を目的とした社内施策では、エンプロイアビリティが高い社員は育成されにくい ○年齢や勤続年数の上昇に伴い優遇される年功型の制度 →わが国でジョブ型雇用が拡がらない一因 →転職を含めたキャリア形成検討の阻害要因 ○職能給が実質的に年功的運用に陥りがち ○年功型賃金の下、社外人材の採用の検討にあたり、どのような処遇が適正なのかが判断しにくい →ジョブ型の活用と人材の流動性を妨げる要因 →優秀な若年層や高度人材、海外人材の獲得が困難 →社外や海外への人材流出リスクが上昇 ○画一的な施策や制度によって、自身の成長と活躍の機会が失われていると感じる社員が存在 →エンゲージメントを低下させている可能性
<p>②長期・終身雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異動等により様々な仕事を経験させ、中長期的な視点で自社に適した人材へと育成 →多くの社員が多様な職能を備えられる →自社の事業活動を多面的に理解 ・社員は人生設計を描きやすく、雇用と経済面での安心感ももてる →高い定着率やロイヤリティにつながる 		
<p>③年功型賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年齢や勤続年数の上昇に伴い昇給 →雇用と経済面での安心感となり、社員の定着に寄与 ・多くの企業が導入している職能給は職務変更や異動の度に賃金額の改定が不要 →異動を通じた職能向上と人材育成 		

【出典：経団連「2020年版経営労働政策特別委員会報告－Society 5.0を切り拓くエンゲージメントと価値創造力の向上」】

2. 2030年 Society 5.0における採用・インターンシップの姿

Society 5.0 が実現した 2030 年の社会では、新卒一括採用に加え、中途・経験者採用や通年採用を組み合わせるなど、採用方法は多様化・複線化している。また、9月入学の外国人留学生や、海外留学経験者、ギャップイヤー取得者などが増えた結果、卒業時期や在学年数も多様化している。それに伴い、卒業後、もしくは、卒業単位を取得した上で敢えて卒業せずに大学に在籍し、ジョブ型採用につながる長期インターンシップに参加する学生が増えている。大学の卒業時期の多様化に応じて、企業の入社時期も多様化し、卒後通年採用・通年入社企業も増えている。

さらに、産業の高度化に伴い企業の採用においてもより高い専門性を重視する傾向となるなか、文理を問わず大学院教育も含めた学修成果と修得した能力を尊重した採用選考が定着し、「ジョブ型」での採用も拡大している。

インターンシップについては、産学、および社会の中で、目的、意義や内容についての新たな共通理解が生まれており、業界や企業で働くことの意義などを学び、大学での学びの気づきを与えるための、主として、大学低学年を対象

としたキャリア教育としてのインターンシップと、大学高学年以降を対象に、職場で実際の業務を担当し、企業側、学生側双方が、就職におけるマッチングの精度を高めてミスマッチを減らすためのインターンシップに大別されている。後者は、大学の正規課程の一環として産学連携で実施されるものを除き、学業を阻害しないよう、学期中ではなく、長期休暇期間中、もしくは卒後に実施されている。

3. Society 5.0 への移行に向けて産学が推進すべき事項

以下、1、2、で整理した2030年のSociety 5.0の学生や企業の採用・インターンシップの姿に混乱なく移行していくために、産業界・大学・政府が推進すべき事項について、短期・中長期に分けて整理する。

【短期】(2020年～2023年、現行の政府「就職・採用活動日程」合意期間)

(1) 採用・雇用の多様化・複線化に向けて

① 大学における学修を尊重する採用選考活動の実施

2019年内閣府調査²⁴によると、学部卒業・修士修了前年度の9月以前から就職活動を開始する学生が増加し、早期化の傾向が強まっている。

「中間とりまとめと共同提言」で産学が共有したように、Society 5.0で求められる能力を身に付けるためには、現行の「就職・採用活動日程」に基づく実質3年間の大学教育および実質1年間の大学院（修士）教育では不十分であり、より高い専門性を重視する傾向となれば、卒業・学位取得に至る全体の学修成果を重視すべきである。その観点から、現行の「就職・採用活動日程」の合意期間においても、採用選考の早期化傾向は適切ではなく、企業は、政府の「就職・採用活動日程」を踏まえて、卒業・学位取得に至る学修成果を十分に尊重した採用選考を実施すべきである。

²⁴ 内閣府令和元年度委託調査事業「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」2019年11月29日 浜銀総合研究所

② 採用選考に関する情報開示と、企業側の考え方の説明

産学協議会では、大学側より、学生・大学にとって、現在の企業の採用選考基準や採用選考日程が不透明でわかりにくいことが指摘された。特に広報活動開始前に実施される大学3年生・修士1年生の夏のインターンシップが、学生からは、実質的な採用選考プロセスとして捉えられているとの指摘が多数あった。一方、多くの企業側委員からは、各社が実施しているインターンシップの選考基準と、本選考の選考基準は異なること、またインターンシップを通過したか否かにかかわらず、本選考の応募は可能としている企業が大半であることが指摘された。さらに、企業は、本選考では単に「インターンシップに参加した」あるいは「海外留学経験がある」といった外形的な要件を求めているわけではなく、学生生活を通じて得たスキルや能力に基づいて、自社あるいは社会で活躍できる人材か否かを評価しており、体験活動についても、それらを通じて何を得たかを自らの言葉で説明できることを重視しているとの意見が多く示された。

これらを踏まえて、企業は採用選考において自社の人材に求められる能力やそれぞれの職種の仕事をする上で必要な能力をより具体的に提示するとともに、インターンシップと本選考との間に関連性がないこと、ジョブ型の雇用形態については入社後の職務の内容や範囲を説明し、採用選考日程や前年の採用実績等の開示を進めることが奨励される²⁵。

なお、現行の政府による「就職・採用活動日程」では、広報活動は、大学3年の3月1日から開始することとされている。今回の新型コロナウイルス感染症の影響により、多くの企業説明会が中止となっているが(2020年3月時点)、同時に、採用情報提供会社がオンラインで合同説明会を開催したり、個別企業がWEB上でインタラクティブな説明会を開催したりするなどの新しい動きもみられる。このような取り組みは、感染症拡大の防止のみならず、学生の移動時間や費用の節減、学修時間の確保にもつながる。Society 5.0の採用手法として、最終学年6月以降の通年採用の拡大などとともに、採用におけるICTの利活用を一層普及させていくべきである。

²⁵ 若者雇用促進法第13条・第14条では、新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、積極的に青少年雇用情報を提供するよう努めることが定められている。応募者等から求めがあった場合は、募集・採用に関する状況などの青少年雇用情報を提供しなければならないことが定められている。

③ 企業の採用・雇用形態の多様化の実態を広く周知

企業の採用形態は既に多様化・複線化している。中途採用が急速に拡大しているほか【図表 14、図表 15】、外国人留学生や海外大学を卒業した学生の採用も広がっている【図表 16】。また、最終学年の6月以降締切を設けずに採用選考を継続する、あるいは新卒・既卒を問わずに採用する、能力や職種に基づき異なる職種や処遇を提示するなど、新たな採用・選考方法を導入する企業が増えている【図表 17、図表 18】。

しかし、こうした実態は学生や保護者には必ずしも伝わっておらず、企業は情報発信を強化して、学生や保護者をはじめとする社会に広く周知することが求められる。

【図表 14：中途採用市場の拡大】

<2018年度の中途採用実績>

- ✓ 企業規模を問わず、中途採用に力を入れる企業が増加。
- ✓ 2018年度の中途採用は前年比10.5%増。2016年度から2017年度にかけての前年比11.0%増と同程度のペースで上昇しており、中途採用需要は引き続き増加。

<2019年度上半期中途採用実績>

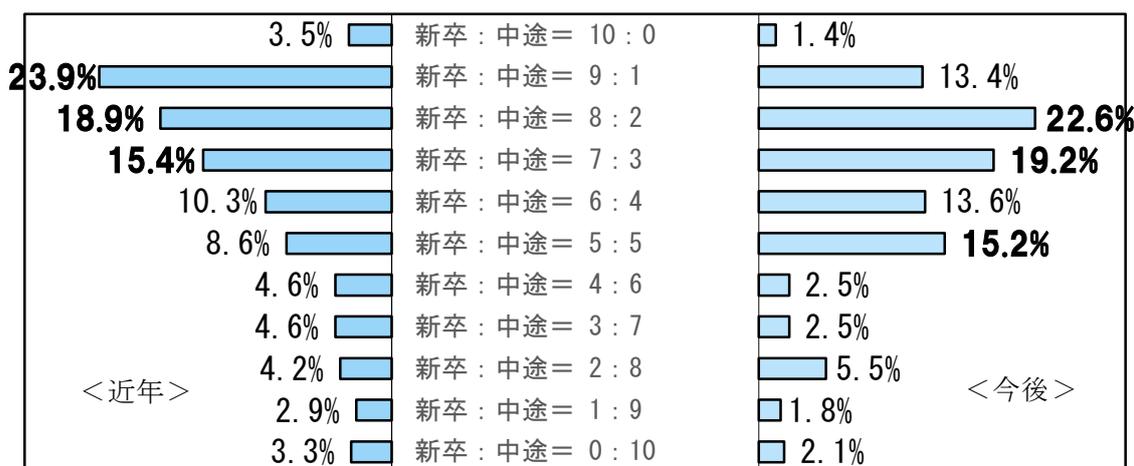
- ✓ 2018年度と比較して、採用予定人数の割合について「新卒の割合を増やした」と回答した企業が9.5%、「中途の割合を増やした」と回答した企業が13.7%。「中途の割合を増やした」－「新卒の割合を増やした」は+4.2%ポイントとなり、新卒採用から中途採用への移行傾向が見られる。
- ✓ 一方で、「変更していない」企業も71.0%と、採用戦略を維持している企業が多数。

<従業員規模別 2020年度の中途採用見通し>

- ✓ 「2020年度の中途採用の見通し」も、増える、もしくは前年通りとする企業の割合が5割以上。
- ✓ 「増える」－「減る」のポイントは+10.8%ポイントで、2019年度と比較するとペースは若干減速するも、5年連続で10%ポイントを上回っている。

【出典：リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2018年度実績、正規社員）」、「中途採用実態調査（2019年度上半期実績、2020年度見通し 正規社員）」】

【図表 15：最も人数の多い社員区分における新卒者と中途経験者の比率】



【出典：経団連「2019年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」2020年1月21日】

【図表 16：外国人留学生の採用および海外大学卒の外国人材の採用】

＜外国人留学生の採用（新卒）＞

- ・大卒以上の高度外国人材の雇用経験をもつ（または雇用予定のある）企業は67.3%。
- ・高度外国人材雇用企業のうち、2019年度に外国人留学生を「採用した」企業は、予定を含め全体の34.8%。また、2020年度の採用を見込んでいる企業は50.6%。
- ・従業員規模別に見ると、2020年度の採用見込みはすべての規模で2019年度の採用実績を上回る。特に1000人以上の大手企業では、7割近くに上り（68.2%）、採用に積極的な傾向が見られる。

＜海外大学卒の外国人材の採用（新卒・中途問わず）＞

- ・高度外国人材雇用企業のうち、2019年度に「海外大学卒の外国人」を採用したと回答した企業は25.8%。前年調査（25.7%）とほぼ同程度。
- ・2020年度の採用見込みについては、「採用予定あり」が27.7%で、2019年度の実績をやや上回る。海外大卒の外国人材の採用ニーズは安定的に高いことがうかがえる。
- ・従業員規模別に見ると、大手企業になるほど採用実績、見込みとも高い傾向。製造業・非製造業別では大きな差は見られないが、外国人留学生同様、非製造業の方がやや採用意欲が高い。

【出典：株式会社ディスコ キャリタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」（2019年12月調査）】

【図表 17：企業の採用・雇用形態の多様化の実態①】

多様な採用時期

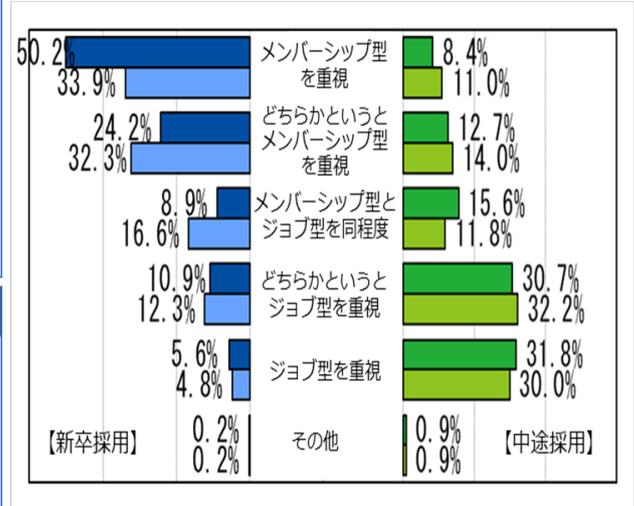
- **通年採用の拡大**
 - ＜例＞日立製作所、富士通、ソフトバンク、KDDI、リクルートHD、ユーグレナ、メルカリ 等
 - ・年複数回の選考機会を設けている企業は相当数にのぼる（留学生対応等）。
 - ＜例＞三菱商事、三井住友銀行、日本製鉄、三菱電機、トヨタ自動車、J R東日本、住友商事、三菱ケミカル、NEC、三井不動産、損害保険ジャパン日本興亜 等
- **インターンシップからの直接採用の拡大**
 - ・外資系のほか、IT系、スタートアップ等で学年を問わずインターンシップを実施し、そこから採用する例も増加。

多様な人材

- **新卒区分の緩和・廃止**
 - （新卒既卒の区分なし）
 - ＜例＞日立製作所、野村證券、三菱商事、三菱電機、東京海上日動、住友商事、MUFG、NTT、三菱重工業、パナソニック、みずほFG、NEC、三井不動産、丸紅、富士通、ベネッセコーポレーション 等
 - （30歳以下区分なし）
 - ＜例＞リクルートHD、損害保険ジャパン日本興亜 等
 - （30歳未満区分なし）
 - ＜例＞ソフトバンク、三井住友海上 等
- **留学帰国生・外国人材の採用拡大**
- **中途・経験者採用の拡大**

＜最も多い社員区分における採用の基本的な方針＞

※グラフ上段：近年採用した人材、
グラフ下段：今後採用したい人材



【出典：経団連「2019年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」】

【図表 18：企業の採用・雇用形態の多様化の実態②】

多様な採用手法・選考手法

- **採用では、リファラル（紹介）採用、スカウト採用（逆求人）**など、手法が多様化。
- 選考方法でも、No.1採用、フリースタイル採用など、各社独自の選考手法が進んでいる。

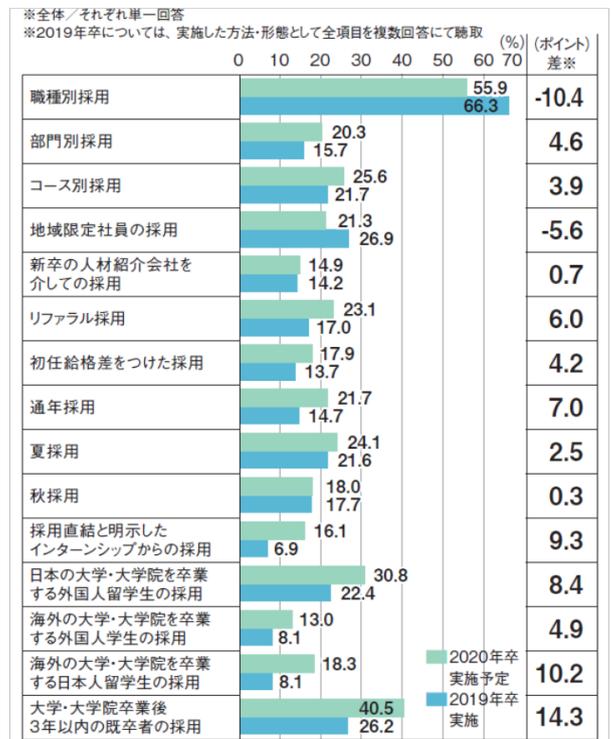
* No.1採用：ソフトバンクが実施。スポーツや学術・芸術などなんらかの活動でNo.1になった実績とプロセスを評価。
* フリースタイル採用：東京ガスが実施。「尖った人材」「切り拓く人材」を採用するために、1回のプレゼンだけで選考。

多様な処遇

- **ジョブ型雇用の拡大**
 - ・AI・データサイエンス、グローバル、金融工学の分野などで、ジョブ型雇用が拡大。事務系職種にも配属先が予め明示された採用が広がっている。
 - ＜例＞パナソニック：職種確約コース（全社経営戦略、経理、法務・知財、人事） 等
- **年功賃金の見直し**
 - ・ジョブ型採用の拡大に伴って、年齢を問わず、能力や実績を考慮して処遇する動きが進んでいる。

NEC	新卒を含む優秀な研究者に年収1000万円以上
NTTデータ	トップ級のIT人材に年収2000万円以上
ソニー	デジタル人材の初任給最大2割増し
ヤフー	通常より年俸が5割高い高度人材の採用枠を新設
富士通(子会社)	優れたAI人材に年収数千万円

＜2020年卒採用の方法・形態として、実施予定のもの＞



出典：リクルートキャリア就職みらい研究所 就職白書2019

④ 成績・卒業要件の厳格化による教育の質保証と大学主導の就職支援の強化

大学等は、教育の一層の充実を図るとともに、就職活動を理由とする授業の欠席は認めないなど、成績・卒業要件を一層厳格化することで、教育の質を保証することが求められる。

また、一部大学が既に実施しているように【図表 19】、大学主催のオン・キャンパスのジョブフェア²⁶を学修に支障の生じない日程で開催するなど、学生への就職支援を強化することも、学事日程を尊重しつつ、就職活動を多様化・複線化することに資すると考えられる。

【図表 19：既にジョブフェアを実施している大学の事例】

オンキャンパス・リクルーティング	<ul style="list-style-type: none">・立命館アジア太平洋大学の学生を対象にした企業説明会・採用選考会を学内で開催。・年間約 250 の企業や団体が協力。
グローバル・キャリア・チャレンジ	<ul style="list-style-type: none">・24 大学の連携のもと、東京・大阪の 2 カ所で開催（2019 年度実績）。・留学帰国生を中心に、グローバルに働くことを希望する学生に対して企業説明会を開催し、希望者は当日採用選考を受けることができる。

(2) 新たな理解に基づくインターンシップの推進

① 目的、意義、内容、期間等について産学、および社会的な共通認識の確立

「中間とりまとめと共同提言」でも指摘したように、現状、目的、意義、内容、期間、産学連携の有無など、非常に多様なインターンシップが実施されていることで、企業、学生、大学および社会が理解するインターンシップの内容と、インターンシップに対して抱く期待に少なからず隔たりが生じている。

一般に海外では、インターンシップは、学生に企業等の実務に従事させることで就業体験を提供するという企業の社会的責任であるのと同時に、企業側、学生側の双方が採用・就職の可能性を見極める採用選考目的で実施されている。一方、日本では、現行の政府の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」²⁷において、インターンシップは「学生が在学中に行うもので」「産学

²⁶ 大学がキャンパスで主催する単なる企業説明会だけでなく、採用選考を兼ねた企業説明会のこと。

²⁷ 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」平成 27 年 12 月 10 日改正、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)

連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとられない広い見地からの取組が必要」であり、「企業等の場における学生に対する教育活動」であるとされている。

今後、採用と同じく、より一層多様で複線的になることが予想される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検討し、改めて確立していく必要がある。

産学協議会では、「中間とりまとめと共同提言」において、大学低学年（1、2年生）向けのインターンシップは、企業で働くことや業界、職種を理解し、その後の大学における学修の動機づけとなる「キャリア教育」として位置づけ、高学年（3、4年生）向けのインターンシップとは区別して推進することを提案している。

【キャリア教育としての低学年向けインターンシップ】

【別表6】に整理した通り、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インターンシップも多く、今後も、キャリア教育を目的として、拡大が期待される。その際、複数大学・複数企業が連携して実施するPBL型教育やCO-OP教育、業界団体が実施するプログラムなども推進していくべきである。

【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】

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は、高い専門性を活用する教育効果が期待されるとともに、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と考えられる。特に、ジョブ型採用を念頭にした場合、単なる職場体験ではなく、現場の企業実務を実際に体験するインターンシップを推進することが望ましい。なおその際は、実際の就業体験を伴うことから、有給にすることも検討すべきである。

また、大学の正課として実施する場合については、インターンシップに係る事務手続きや書類の統一を求める意見も多く出された。現状においても経済産業省や文部科学省、経済同友会により契約書のモデルが提示され、産学協働イノベーション人材育成協議会も共通の契約書を試行しているが、実際にはそれ

らを加工して独自の契約書等を作成しているケースが多い。

なお、長期インターンシップに関しては、地方の学生が不利とならないよう、企業が配慮することも求められる。

② インターンシップは、原則、長期休暇期間に実施することとし、「ワンデーインターンシップ」の名称は使用しないことの周知

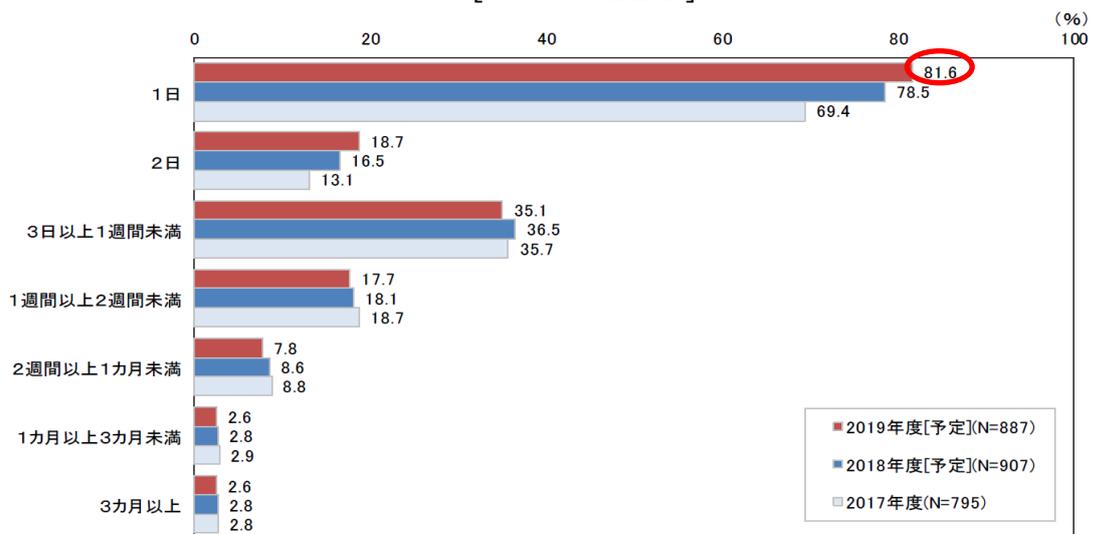
調査²⁸によると、インターンシップを実施している企業の8割は「ワンデー・プログラム」を実施している【図表20】。また、2019年卒に関しては、授業期間中である3年生の10月～12月にも約36%の学生が「ワンデー・プログラム」に参加しており【図表21】、大学側からは、学業の阻害要因になっているとの意見が多い。

「ワンデーインターンシップ」については、上記に整理したインターンシップの目的である「就業体験」を1日限りのプログラムでは十分に確保できないことから、産学協議会では、今後はこの名称は使用しない（1日限りの説明会・セミナーや工場見学、職場体験ワークショップなどのワンデー・プログラムには、「インターンシップ」の名称は使わない）ことで合意した。

さらに、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き、大学における学修を阻害しないよう、インターンシップ、およびワンデー・プログラムは、原則、長期休暇期間を中心に実施することで合意した。

【図表20：インターンシップの実施期間】

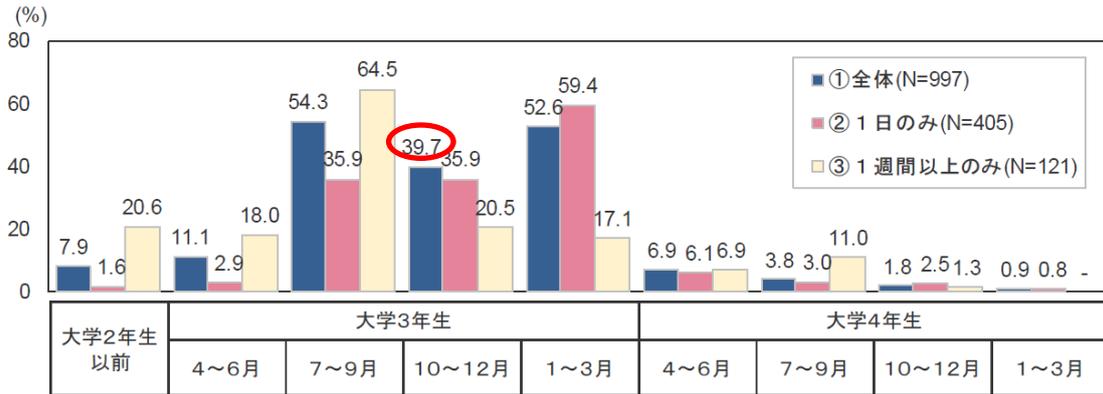
(各年度のインターンシップ実施企業[実施予定を含む] / 各年度複数回答)



【出典：就職みらい研究所「就職白書2019」】

²⁸ 就職みらい研究所「就職白書2019」

【図表 21：インターンシップの参加時期（2019 年卒大学生のみ・複数回答）】



【出典：就職みらい研究所「就職白書 2019」】

また、本年2月、求人情報会社の業界団体である「全国求人情報協会」²⁹は、①学生の学修経験時間を担保するため、学事日程に影響を与えないよう、原則、「長期休暇」「土日祝」を中心に開催することを推進する、②単なる企業説明会や会社見学会が大半を占めると指摘される「ワンデーインターンシップ」という表記を使用しないことに合意した。これについて、国公私立大学団体等とも同内容について調整を進め、本年3月19日、共同声明を発表した。産学協議会としても、上記の趣旨に賛同し、合意内容を尊重する。

③ 大学院修士・博士を対象とする、ジョブ型採用につながるインターンシップ³⁰の試行的実施

産学協議会において、(主として理工系の)大学院修士学生に関しても、就職・採用選考活動の早期化が、教育や研究にマイナスの影響を及ぼしているとの意見が大学側から多く出された。また、人文社会科学系の大学院生については、専門性が高いにも関わらず企業による採用が少ないこと、欧米企業ではマネジメント層は、理工系は博士、文系でもMBA取得者が多いのに対して、日本は低学歴社会となっていることなどの指摘もなされた。

Society 5.0を想定する場合、第II章で整理したように、新たな分野に挑戦しイノベーションを起こす人材には、大学院以上の専門性が望ましい。また大

²⁹ 公益社団法人全国求人情報協会。求人情報サイトの運営を手掛ける主要大手を含む79社（2020年3月時点）が加盟。

³⁰ ジョブ型採用につながるインターンシップとは、高い専門性を持つ大学院生がインターンシップにおいてその専門性を活かせるジョブ（職務）に挑戦・実践するもので、インターンシップの結果を企業の採用選考活動につなげることでジョブ型採用との円滑な連携を図るものであるが、必ずしも入社後の職務までを保証するものではない。

学院で専門性を身に付けた人材は、ジョブ型雇用にも親和性が高い。

そこで産学協議会では、上記の問題意識から、政府（文部科学省）および大学団体（日本私立大学団体連合会）から提案のあった大学院生（修士・博士）を対象とする以下のジョブ型採用につながるインターンシップを、協議会のアクション・プランとして、参加を希望する大学と企業において試行することで合意した。なお、ジョブ型採用につながるインターンシップに関しては、インターンシップの結果として企業のジョブ型雇用への円滑な連携が期待されるものの、採用する側の企業からみても実現可能性の高い仕組みの構築が必要であり、それを試行的実施の中で検討することが求められる。また、試行にあたっては、企業側は博士課程等への進学も含め、学生個人の進路に係る意志を尊重することも重要である。

提案 1（日本私立大学団体連合会）：

修士 2 年生以降を対象としたジョブ型採用インターンシップ

【概要】

- ・大学院で学修した専門性を評価し、採用後は特定のジョブに就くこと（ジョブ型採用）を前提とするインターンシップ。
- ・研究テーマが決定する修士課程 2 年生以降の長期休暇期間に実施（大学研究室が関与し、正課として実施するものはこの限りではない）
- ・実施企業は、インターンシップを含めた採用選考のスケジュール、採用見込み人数、応募要件、選考基準等について明示。
- ・インターンシップの内容は、大学の正課に相当するようなインターンシップの要件（内容、実施時期、実施期間、学生評価のフィードバック等）を備えていることが必要。

提案 2（文部科学省）：

ジョブ型研究インターンシップ（修士・博士）

【概要】

- ・研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院生による研究インターンシップ。長期、かつ有給で企業のジョブ（職務）に挑戦・実践する。
- ・大学院の正規課程（修士課程、博士後期課程）の教育プログラムに位置づけ、希望する学生の選択必修科目とする。
- ・インターンシップの結果について企業の採用選考活動に使用することを可能とし、企業のジョブ型採用との円滑な連携を図ることが期待されている。

【修士課程】

- ・「ジョブ型採用」を念頭に置いた「長期有給インターンシップ」。
- ・希望する学生の選択制（「選択必修科目」）とし、長期インターンシップ（例：概ね2か月以上）を1回以上実施。
- ・実施時期については、学生が研究遂行の基礎的な素養・能力を身に付けていると大学（大学全体、または研究科、専攻）が判断できる時期以降とし、各大学の教育プログラムの中で決定。
- ・この取組みでは、優秀な学生による質の高いインターンシップを実施することで、就職・採用選考活動の影響等に対し、大学院教育の実質化を図るための取組みを検討。

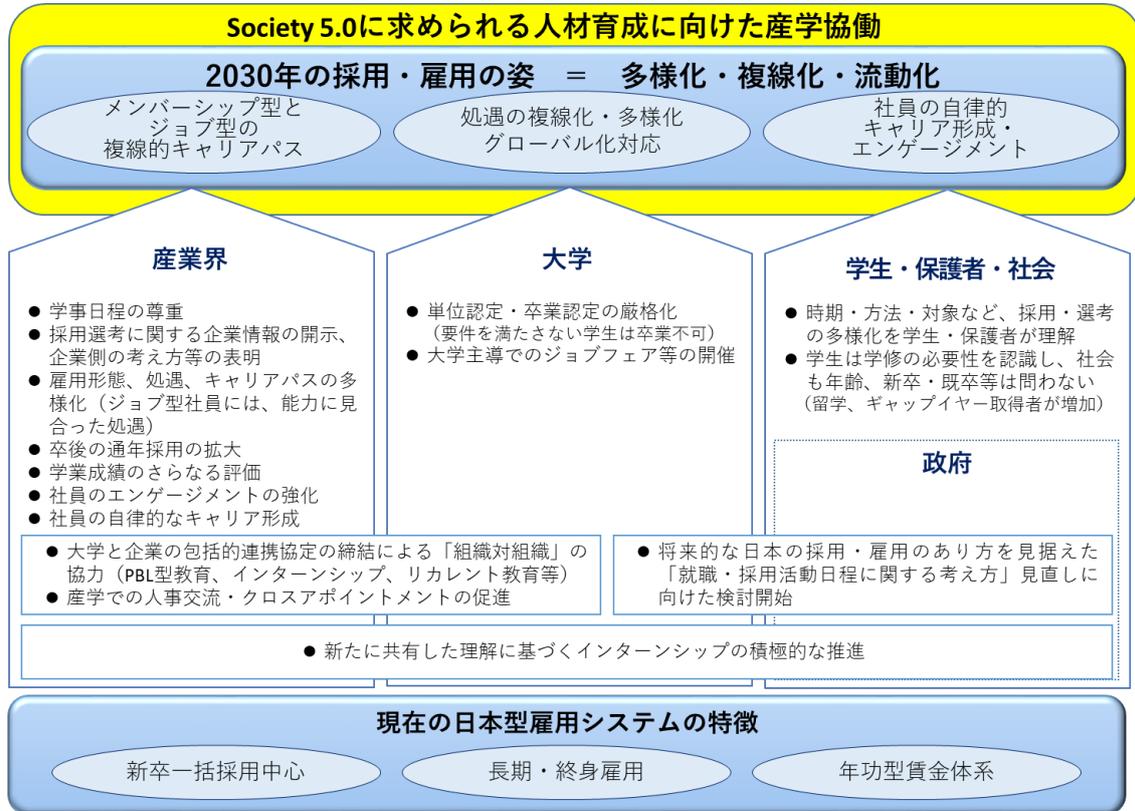
【博士後期課程】

- ・「長期有給インターンシップ」の博士後期課程バージョン。
- ・希望する学生の選択制（「選択必修科目」）。博士後期課程3年間の間に1年のインターンシップ期間を設定し、その間に長期インターンシップ（例：概ね2か月以上）を1回以上実施。
- ・なお、博士論文審査終了後の学生、ポスドクに対して、同様のインターンシップの取組を取り入れることも可能。
- ・この取組みで優秀な学生による質の高いインターンシップを実施することで博士課程学生の活躍の場の拡大を図るための取組みも検討。

上記2つのジョブ型採用につながるインターンシップの試行を含め、多様で複線的なインターンシップを行うためには、政府の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（2015年12月）およびその留意点（2017年10月）の内容の見直しが必要となる。また、上記の産学の共通理解の実効性を高めるため、政府や、就職・求人情報提供会社等の協力を得ることも重要である。

これらの新しい取り組みが進展することによって、企業による大学院生の採用の拡大がもたらされることが期待される。

【図表 22】



（1）卒業時期、在学年数の多様化・複線化

中長期的には、人種、国籍、年齢層など、学生構成のさらなる多様化に対応して、大学の入学・卒業時期もさらに多様化させることが望ましい。これにあわせて企業側も通年入社を拡大していく。また、必ずしも4年間で卒業せず、卒業単位取得後も大学に在籍して、就職活動やインターンシップ、ギャップイヤーの取得、ボランティア活動などの体験活動を行う学生も増えることに伴い、企業は、最終学年の夏休み以降や卒後も参加できるジョブ型採用につながるインターンシップの機会を増やしていくことが望ましい。

（2）メンバーシップ型とジョブ型の組み合わせによる「自社型」の雇用システムの確立

Society 5.0 に適応しつつ、各社は、自社の経営戦略にとって最適な「メンバーシップ型」と「ジョブ型」の雇用区分の組み合わせを見出し、全ての社員が持てる才能を最大限発揮し、エンゲージメントを高めていくことが求められる。

る。それが企業のグローバルな競争力の強化にもつながる。

ジョブ型社員の採用にあたり、各社は、求められる知識、能力、技術、平均年収といった職業情報を総合的に提供するサイトを活用し³¹、雇用のマッチングや多様な人材の活躍を実現することが期待される。

4. 採用とインターンシップに関する政府への要望事項

【要望事項】

- (1) 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直し
- (2) 将来的な日本の採用・雇用の在り方を見据えた「就職・採用活動日程に関する考え方」の見直しに向けた検討の開始

【図表 23：インターンシップの推進に当たっての基本的考え方、政府「就職・採用活動日程に関する考え方」】

<インターンシップの推進に当たっての基本的考え方>

平成 27 年 12 月 10 日改正（文部科学省・厚生労働省・経済産業省）

インターンシップについて、以下の定義づけがなされている。

- ・「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」。
- ・「社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、**自社の人材確保にとられない広い見地からの取組**が必要」。
- ・「インターンシップは、企業等の場における学生に対する**教育活動**」である

⇒【課題】

- ・参加対象が在学中の学生に限られている（卒業後の参加は基本的に想定されていない）
- ・**採用選考を目的としたインターンシップは想定されておらず**、学生・企業を含めた一般的な認識や運用乖離が生じている。

<2021 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方>

令和元年 10 月 30 日（就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議）

- ・ 2021 年度卒業予定者（2022 年 4 月入社予定者） ⇒ 現行ルールを維持
〔広報開始：学部 3 年（修士 1 年）の 3 月、採用選考開始：学部 4 年（修士 2 年）の 6 月〕
- ・ 2022 年度卒業予定者（2023 年 4 月入社予定者）
⇒ 来年度に改めて検討。現時点においては、急激なルール変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、企業の雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、**少なくとも 2022 年度については現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くない**。**今後の産学協議会における議論の進捗を注視していく**。

³¹ 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）の運用が 2020 年 3 月に開始される。

第Ⅳ章：地域活性化人材の育成に向けた産学連携・産学官連携

1. 地域の置かれている現状と課題

「地域活性化」や「地方創生」が叫ばれるようになって久しい。政府や各地方公共団体、各地域の経済団体や商工会議所、大学、研究所など様々な主体が、「地域活性化」や「地方創生」のために様々な政策や方策、提案を打ち出し、一部は実施もされてきたが、地方³²の疲弊はなかなか止まらない。

地方が疲弊している大きな要因の一つとして、人口の減少による活力の低下が挙げられる。実際、各地域は、大都市圏の大学への進学や大都市圏の企業への就職による人材流出が激しく、地域が求める人材の還流が極めて少ない³³、という深刻な課題に直面している。

その理由としては、地方には大学で学んだ知識や専門性を十分に活かすことができる雇用機会が少なく、公務員など一部に限られることや、地域に存する大学や企業の知名度が低く、そこで学んだり働いたりすることへの意欲がそもそも湧きにくいことなどが指摘された。そこで「中間とりまとめと共同提言」では、上記の課題を克服するためには、各地域の産業振興を図り、魅力的な雇用機会を創出して人材の還流を促す必要があるとの認識を産学で共有したうえで、学生と地域との接点の増大や地域の産業発展・新産業の創出に寄与する人材の育成・活用に向けて、地域の大学と企業、産業界が連携を強化すべきであると提案した。

Society 5.0 の到来を見据えると、地域にこそ、地域固有の資源を活かしつつAI やビッグデータ等の革新技术を最大限活用してイノベーションを起こし、それぞれが抱える課題解決を図り、新たな価値や産業を生み出す可能性と機会がある。その一方、人口減少で日本全体の経済活力の低下が懸念される中、デジタル・トランスフォーメーション（DX）に対応できる人材を地域に還流できず、イノベーションが創出できなければ、地域の疲弊はますます加速するとの

³² 本章において、「地方」とは東京・大阪・名古屋・福岡の4大都市圏以外の地域を総じて指すものとし、「地方」の中の一定の領域を個別に捉える際の呼称として「地域」を使うものとする。

³³ 「中間とりまとめと共同提言」（2019年4月22日）にもある通り、2016年度間における20～24歳の都道府県間人口移動（外国人移動者を含む）（出典：中央教育審議会将来構想部会第13回会合（2018年2月21日資料）資料「高等教育の将来構想に関する参考資料」）によると、東京、神奈川、埼玉、千葉、愛知、大阪の6都府県では流入が超過している一方、他の41道府県では流出が超過している。また、地域活性化人材育成分科会第1回会合（2019年2月19日）における鬼頭分科会長提出資料によると、静岡県内の高校を卒業して大学に進学した者の72%が県外大学に進学しており、その中から就職した者のうち61%がそのまま県外に就職している。さらに、県内大学の卒業者の44%が県外に就職しているとの数字が示されている。

危機感が示された。

2. 地域活性化に向けた産学連携・産学官連携

(1) 地域活性化を担う人材と求められる産学連携・産学官連携の方向性

地域活性化を担う人材の姿は、「中間とりまとめと共同提言」で示した通りである。Society 5.0 に求められる素質・能力³⁴に加え、地域が抱える多様かつ難解な課題を、グローバルな視野を持ちながら地域の視点に立って的確に把握・理解するとともに、地域固有の資源と専門知識を活用しながら、地域の持続可能な将来像をデザインしつつ解決に向けて取り組み、新たな価値を創造し、国内外に発信できる人材である。

地域の産業振興を図り、地域に魅力的な雇用機会を創出して人材の還流を促すには、イノベーションの創出と研究・開発から商品・サービス化、社会実装まで、一貫したイノベーション・エコシステムの確立が不可欠である。そのためには、地域の大学が有する産業発展・新産業創出につながるシーズと地域の産業や地元企業のニーズ、あるいは地域が抱える課題とを融合してイノベーションを創出するとともに、地域の大学と企業、産業界、あるいは地域の大学と企業、産業界、行政による「組織対組織」の連携³⁵を拡大して、地域ならではの魅力あるキャリアデザインを産学あるいは産学官共同で構築し、かつ質の高いPBL型教育やインターンシップ、リカレント教育プログラムを提供することで優秀な人材の育成、定着と還流を図ることが必要である。こうした地域における産学連携あるいは産学官連携の推進によってイノベーション・エコシステムが確立し、人材の還流・定着と産業振興および地域の発展が期待される。

こうした地域活性化人材の定着と還流を図るために、地域の企業や産業界、行政は、学生との接点を継続的に提供し、積極的にアピールやアプローチを行う必要がある。他方、地域の大学は、知の拠点として、恒常的に地域の企業や産業界、地方公共団体等と情報交換を行い、その内容を関係者間で共有・連携することが必要である。

なお、一部の地域では、男性以上に若い女性の人材流出が深刻だとの指摘がある³⁶。地域における産業振興および人材還流の促進においても、ダイバーシ

³⁴ 本報告書第Ⅱ章「1.」参照

³⁵ 本報告書第Ⅱ章「2. (1)」参照

³⁶ 地域活性化人材育成分科会第5回会合（2020年2月5日）では、静岡県で、20～24歳の男女の流出人口約3,000人のうち、女性の流出数が男性の3.2倍に上るとの報告があった。また、愛知県では全体

ティ&インクルージョンが推進されるべきであり、地域の企業は、女性ばかりでなく留学生や外国人材など、多様な人々が働きやすい雇用環境の整備に努めるべきである。また、地方公共団体には、地域における QOL（生活の質）の高さを可視化して積極的に情報発信することが求められる。

（２）地域における産学連携・産学官連携推進に向けた課題

各地域では、【別表 7】の通り、産学あるいは産学官による様々な地域連携プログラムや取り組みがすでに進められているが、その一方で、以下の課題が指摘されている。

① 多様であるがゆえに共有されにくい「地域」の概念・範囲や未来の姿・将来ビジョン

第一に、地域の産学官の間で、「地域」の概念や範囲、その未来像や将来ビジョンが十分、共有されていない。例えば「地域」の範囲について、大学側からは、「学生が身近に感じる空間の広がりや現実社会」、「大学が立地している基礎自治体レベルの範囲」「大学が置かれている県内」といった概念や範囲が示される一方で、経済界側からは、「都道府県の境をまたいで一定程度広域の地域」、「四国や九州などの広域ブロック経済圏」のように、ある程度、広い範囲で捉えるべきとの意見が多く示された。また、「行政区域にとらわれず、連携の内容やテーマに応じて地域の範囲も変わって良い」との意見もあるが、地方公共団体は、当然のことながら自らの行政区域を提示せざるを得ない。「地域」の概念・範囲が多様であることで、様々な地域連携のあり方や可能性があることは確かだが、その反面、関係者の中で共有できる概念・範囲や将来ビジョン等が生まれにくく、共通認識に基づき議論することが難しくなっていると言える。

② 基礎自治体または都道府県単位にとどまる産学連携・産学官連携

地域の大学の多くが、2013 年度から始まった文部科学省による「地（知）の拠点整備事業（COC 事業）」や、これに続く「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+事業）」（2015～2019 年度）の一環として、国からの補助を受けて様々な産学官連携事業を実施してきた。COC および COC+事業は、地域の大学が、地方公共団体や企業等と協働して学生にとって魅力ある就職先を創出す

では流入人口が流出人口を上回っているものの、若い女性に限ると東京圏への流出が多くなっているとの報告もあった。

るとともに地元の優れた企業を知る取り組みや、その地域が求める人材を養成する教育カリキュラムの導入・実施を支援するもので、地方創生の中心となる人材の地方への集積を目的としてきた。しかしながら、事業の評価基準の一つに卒業生の地元定着率があり、これが都道府県単位であったことから、公立大学、私立大学はもちろん、国立大学であっても、立地する道府県内での教育・研究や産学連携事業に取り組みがとどまってしまい、県境を越えた産学連携や取り組みを進めづらいことが指摘された。さらに公立大学については、設置者が都道府県や市などの地方公共団体であり、その税金で運営されていることから、同じく地方公共団体を越えた産学官との連携は進めづらいとの意見が出された。

上記の指摘を受けて、今後措置される「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業」³⁷（2020～2024年度）では、複数の県にまたがる連携も可能となるなどの改善が図られることとなり、より広域な地域を対象とした産学(官)連携プログラムが実施されることが期待される。

③ マッチング・コーディネーターをめぐる課題

地域における産学連携を推進・強化するためには、大学と企業による共同研究や企業におけるインターンシップの実施、企業から大学への実務家教員の派遣、PBL型教育実施のための企業からの講師の派遣やデータの提供などが重要であり、これらの具体的な実施を仲介したり推進したりするコーディネーター的な人材が必要とされる³⁸。地域では、産学はもとより、地方公共団体や国の地方支分部局も含めた産学官の距離が物理的にも心理的にも近いことを活かして、産学官の密接な連携関係を醸成するため、その橋渡し役を担うマッチング・コーディネーター人材の育成は、地域にとって、イノベーション人材の育成と並んで重要な課題である。

現状では、マッチング・コーディネーターの絶対数の不足や、マッチング・コーディネーターの築いたネットワークが継承されない、といった課題が指摘された。これらの背景には、専門職であるマッチング・コーディネーターの重要性が十分に認識されていないことや、企業のOBなど高年齢者がコーディネーターを務めることが多く、ノウハウやネットワークの蓄積もないまま2～3

³⁷ 「大学による地方創生人材教育プログラム構築事業」では、事業協働地域が複数の県にまたがる場合、評価基準の一つである卒業生・社会人の地元就職の「地元」は、当該教育プログラムが行われている複数の県を指す。

³⁸ 本報告書第Ⅱ章「2.（5）」参照

年で交代してしまうことが指摘された。特に地域の企業は、産学連携におけるマッチング・コーディネーターの重要性を認識し、大学と協力してその育成と確保に努めるべきである。

④ 地域に存する大学の運営資金確保の難しさ

地域に存する大学は、知の創造拠点となり、今後の地方創生の大きな鍵となることが期待されるが、一般的に規模が小さいことから、多くの大学から運営資金の確保が困難であることが指摘された。こうした地域の大学が地域の知の拠点としての機能を果たすうえで重要な役割を担っているのが政府の地方創生事業であり、大学側からは、2019年度までとされているCOC+事業の補助期間の延長を望む声が多くあった。残念ながら補助期間の延長は実現しなかったが、県の予算や地元企業の支援等により実施が継続される事業もある。

(3) 地域における産業振興を目的とした産学連携・産学官連携の推進策

上記の課題を受けて、地域における産業振興を目的とした産学連携・産学官連携を推進するためには、以下の推進策に取り組むことが求められる。

① 「地域」の範囲と将来ビジョンの共有

まず、産学あるいは産学官の間で、「地域」の範囲に関して、都道府県の境をまたぐ、あるいは広域ブロック経済圏など、一定程度広域と捉えるとの認識を共有し、そのうえで、地域の未来の産業・社会の姿や将来ビジョンを、産学あるいは産学官が策定して共有するとともに、それぞれの役割を明確に認識したうえでビジョンの実現に向けて連携することが重要である。【別表8】に示す通り、各地域では、地域ビジョンを策定する際に大学が議論に参画した事例もあるが、ビジョンのほんの一部の策定への関与にとどまっている事例も見受けられる。

さらに、各地域の産業界と大学の代表による直接対話の場として「●●地域産学協議会」を設置し、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し、決定することを提案する。ただしその際、地域の中だけに閉じこもらず、グローバルな動きの中で地域が目指すべき未来を捉えることが重要である。

② 県境をまたぐ広域連携・地域連携

「地域連携」を推進するだけであれば、地域の捉え方には様々な考えがあつて良いし、様々な捉え方があるのは当然である。しかし、「地域における産業振興」を目的に産学連携あるいは産学官連携を推進するのであれば、「地域は世界に通じ、世界は地域に通じている」³⁹との観点から、国際競争力を有する産業の振興とそれによる地域の発展を目指すため、地域を一定程度、広域の経済圏と捉える必要がある。

文部科学省においてガイドラインの策定作業を進めている「地域連携プラットフォーム」の対象地域のひとつに、都道府県単位ではない経済圏・生活圏が含まれている⁴⁰。「地域連携プラットフォーム」の構築による広域地域連携の推進も検討に値する。既存の取り組み事例を参考にしながら、地域連携プラットフォームを活用した地域連携を進めていく必要がある。

また、行政の側も、地域の産業振興を実現するために、自らの行政区域を越えて周辺の自治体との連携を図るべきである。

③ 大学連携による大学の資源の「選択と集中」

少子高齢化による人口減少を踏まえると、今後、運営資金の確保も含め、地域の大学の経営はますます厳しさを増すと予想される。こうした中で、大学が地域の産業振興と地域の国際競争力・人材育成機能を同時に高めていくには、研究分野においても、都道府県単位よりも広域の地域での連携や他の地域の大学との連携を強化するとともに、各大学が資源の「選択と集中」を図ることも考えるべきである。

また、大学自らが運営面の効率化やガバナンス・教育改革に向けた努力を行うとともに、「組織対組織」による産学連携あるいは産学官連携を通じて企業や行政からの資金提供や寄附金を増やす努力を行う必要もある。すでに多くの大学で様々な取り組みが行われているが、こうした大学自身の取り組みを、企業・産業界としても積極的に支援することが求められる。

³⁹ 2020年2月4日の東海地域経済懇談会（経団連と中部地域の経済界のトップによる会合）において、名古屋大学の松尾総長が「東海国立大学機構」設立の基本的な理念を説明した際の資料より引用。

⁴⁰ 1月22日開催の大学分科会の配付資料「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン～地域に貢献し、地域に支持される高等教育～（仮称）〈素案〉」において、対象地域として考えられる単位として、①都道府県、②都道府県単位ではない経済圏・生活圏、③都道府県内の地区ブロック、④大学等が所在する市町村、が示されている。このうち②都道府県単位ではない経済圏・生活圏については、「同一の都道府県内に所在する高等教育機関がそれほど多くない場合や、都道府県内で大学等の所在地が離れている場合（例えば、都道府県内で東西に離れている場合）などは、隣接する都道府県にまたがる経済圏・生活圏単位を対象地域とすることが考えられます」とされている。

(4) 課題解決に資する具体的な取り組み事例

上記(3)で掲げた推進策に関して、産学協議会で共有された各地域の取り組みの好事例を紹介する。なお、(2)④の課題解決は、政府による制度改革に負うところが大きい。具体的な要望は、本報告書第Ⅱ章の「3. 大学教育改革に関する政府への要望事項」の(2)および(4)に代える。

① 地域の未来や将来ビジョンの共有事例

中部地域では、「中部圏の将来ビジョン～2050年を見据えた中部圏の広域的な地域づくり～」(中部経済連合会、2019年3月)の策定にあたった「広域連携・地域づくり委員会」に、域内の8大学がメンバーとして参画したほか、大学も参加する広域連携に関する協議の場の必要性を確認している。

北陸地域では、「北陸近未来ビジョン」(北陸経済連合会、2019年6月)の策定に、北陸地域2大学の学長が委員会のメンバーとして関与するとともに、ビジョン公表後は、会員12大学の学長との懇談会で大学側の意見を聴取するなど、ビジョンの内容について大学側の理解を得られるような取り組みを進めている。

② 県境をまたぐ広域的な産学連携の推進事例

東北地域では、東北地域の県知事や国立大学長、日本政策投資銀行社長、東北経済連合会会長・副会長をメンバーとする「わきたつ東北戦略会議」を設置し、東北地域の産学官金が連携して地域が共有する課題の解決にトップダウンで取り組んでいる。

北陸地域では、会員12大学の学長との懇談会の下に「北陸産学連携交流会」を設置しており、北陸経済連合会会員企業の開発・研究部門等の幹部と会員大学の産学連携部門等の長が集まり、大学のシーズと経済界のニーズを確認、産学連携の具体的な取り組み内容について協議を行っている。さらに、会員企業の技術開発実務関係者と会員大学の産学連携窓口・研究者を対象とした「北陸産学技術交流会」において、大学・企業との見学会や交流会を開催し、産学のコミュニケーションの活性化を図っている。

③ マッチング・コーディネーターの育成・確保の事例

広域的な産学連携・産学官連携を推進するマッチング・コーディネーターではないが、COC+事業として高知大学が実施した「高知イノベーションシステム」

事業においては、同大学の地域連携推進センター内に「COC+推進コーディネーター」とその補佐が置かれ、高知県内の高等教育機関担当者や高知県の担当者との間で情報共有等を行っている。こうした事例を参考に、広域的な産学連携・産学官連携を推進するマッチング・コーディネーターを育成・確保する取り組みが求められる。

④ 行政間の広域連携の事例

2019年12月に、静岡・山梨両県は、甲府盆地や富士北麓と静岡県東部に医療機器関連産業を集積するための連携協定を結んだ。こうした行政間の連携協定は、産学官の連携を後押しすることにもつながると考えられ、今後、他の自治体でも同様の動きが起こることが期待される。

このほか、広域経済圏における産業別の連携事例や、インターンシップの推進を目的とした連携など、産学協議会では様々な事例が紹介された。具体的な事例については、【別表9】、【別表10】、【別表11】に掲載している。

3. 政府への要望事項

- 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」における「対象地域として考えられる単位」の中に、例えば四国や九州、あるいは複数の県全体を範囲とした広域ブロックを明確に含める。



【図表24：「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン（仮称）<素案>」における対象地域】

対象地域	考え方
①都道府県を想定する場合	・既存ネットワークが都道府県単位の場合 ・都道府県知事のリーダーシップにも期待
②都道府県単位ではない生活・経済圏を想定する場合	・経済圏・生活圏で隣接する地域単位の場合 ・地方公共団体の地域を越えた連携にも期待
③都道府県内の地区ブロックを想定する場合	・都道府県内に大学等が多く地区単位の場合 ・市町村に加え都道府県の関与にも期待
④大学等が所在する市町村を想定する場合	・市町村内に大学等が複数所在している場合 ・市町村長のリーダーシップにも期待

【出典：「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン（仮称）<素案>」（2020年3月24日中央教育審議会大学分科会資料）】

終わりに

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は、2019年1月31日の設置以来、分科会やタスクフォースにおける活発な議論を通じて、デジタル革新と人々の想像・創造力で作る課題解決・価値創造社会である Society 5.0 を支える人材を、大学と産業界が協働して育成していくために必要な課題や取組みを整理し、53～54頁の通り、「産学協議会10のアクション・プラン」として実行していくことで合意した。

産学協議会は産学の垣根を乗り越えて、胸襟を開いて日本の将来について議論を行う、極めて有意義な枠組みである。

Society 5.0 の実現を通じ、SDGs の達成に貢献するためには、産学が問題意識を共有しつつ、組織対組織での連携を強化していかなければならない。

今後も産学協議会は、採用と大学教育だけにとどまることなく、大学・産業界トップ同士の協議の場として、以下のような活動を継続することとする。

- ✓ 今回の報告書の内容を広く一般の大学・企業関係者や、学生、社会に周知するとともに、提案したアクション・プラン、および政府への要望事項の進捗状況等について、双方の立場から評価検証を行いさらなる改善につなげる。
- ✓ その他、産学が必要と合意した課題に関し、検討や提言活動等を行う。

以上



産学協議会は、以下の10のアクションプランに取り組む。

Society 5.0の大学教育の実現に向けて

【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。
 - 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り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。

【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。

【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。

Society 5.0の採用とインターンシップの実現に向けて

【大学・企業】

4. 多様で複線的なインターンシップの目的、意義、内容、期間等について、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。

- 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】

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。
 - 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
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。

【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、学生が身に付けたスキル・資質・能力を明確にする。
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。

地域活性化人材の育成に向けて

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。

フォローアップに向けて

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。

【別表 1】採用と大学教育の未来に関する産学協議会 名簿

(敬称略・順不同)

◎・・・座長

【大学側】

就職問題懇談会 座長
埼玉大学 学長

◎山口 宏樹

国立大学協会 会長
筑波大学 学長
中央教育審議会副会長／大学分科会長

永田 恭介

日本私立大学団体連合会 会長
慶應義塾 塾長

長谷山 彰

日本私立大学団体連合会 代議員、就職問題委員会委員長
明治大学 学長

土屋 恵一郎

日本私立大学団体連合会 代議員
桜美林大学 理事長・総長

佐藤 東洋士

公立大学協会 会長
静岡県立大学 学長

鬼頭 宏

国立大学協会 顧問
京都大学 総長

山極 壽一

東京大学 総長
未来投資会議議員

五神 真

国際基督教大学 学長
中央教育審議会大学分科会教学マネジメント特別委員会座長

日比谷 潤子

(分科会長)

Society 5.0 人材育成分科会長
一橋大学 学長

蓼沼 宏一

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長
日本私立大学団体連合会 代議員、就職問題委員会委員長
明治大学 学長

土屋 恵一郎

地域活性化人材育成分科会長
公立大学協会 会長
静岡県立大学 学長

鬼頭 宏

【経団連側】

会長 日立製作所会長	◎中西 宏明
審議員会議長／震災復興特別委員長／地域経済活性化委員長 野村ホールディングス取締役会長	古賀 信行
副会長／教育・大学改革推進委員長／雇用政策委員長 東京ガス相談役	岡本 毅
副会長／産業競争力強化委員長／中国委員長 日本製鉄代表取締役会長	進藤 孝生
副会長／通商政策委員長／アメリカ委員長 トヨタ自動車副会長	早川 茂
副会長／労働法規委員長／南アジア地域委員長 東日本旅客鉄道取締役会長	富田 哲郎
副会長／通商政策委員長／日本ミャンマー経済委員長 住友商事取締役会長	中村 邦晴
副会長／教育・大学改革推進委員長／消費者政策委員長 第一生命ホールディングス代表取締役会長	渡邊 光一郎
副会長／デジタルエコノミー推進委員長 日本電信電話取締役会長	篠原 弘道
副会長／経営労働政策特別委員長 コマツ代表取締役会長	大橋 徹二
審議員会副議長／税制委員長 三菱重工業取締役会長	宮永 俊一
審議員会副議長／地域経済活性化委員長 箔一会長	浅野 邦子
審議員会副議長／農業活性化委員長／中国委員長 みずほフィナンシャルグループ取締役会長	佐藤 康博
審議員会副議長／サイバーセキュリティ委員長／開発協力推進委員長 日本電気取締役会長	遠藤 信博

審議会副議長／ロジスティクス委員長／デジタルエコノミー推進委員長
セブン&アイ・ホールディングス代表取締役社長

井阪 隆一

経団連事務総長

久保田 政一

(分科会長)

Society 5.0 人材育成分科会長
教育・大学改革委員会企画部会長
富士通シニアフェロー

宮田 一雄

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長
日立製作所人財統括本部グローバル人財開発部長／日立アカデミー代表取締役取締役社長

迫田 雷蔵

地域活性化人材育成分科会長
中部経済連合会専務理事

小川 正樹

【別表 2】 包括連携協定により大学と企業が「組織対組織」で連携している事例

<p style="text-align: center;">東京大学 ダイキン工業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・包括的な共同研究・人材交流や東大関連ベンチャー企業との協業を高度なレベルで推進する「産学協創協定」を締結、「空気の価値化」を軸に起業支援から人材育成まで行う ・10年間で100億円規模の資金提供を予定（2018年～） ・この1年間における多様な人的交流により双方の組織に「地殻変動」が起こっているとの評価 <p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・①「SDGs, Society 5.0」と繋げる未来ビジョンの協創、②「コア技術の発展と新価値創造」を軸とした未来技術の創出、③ベンチャー企業との協業を通じた新たな価値の社会実装、の3つの協創プログラムを実施 ・年間約850名におよぶ規模での両組織の人材の自由な交流、ダイキン工業の世界150カ国におよぶ生産・開発拠点における東大生を対象としたグローバルインターンシップ・プログラムの実施（世界一周型と地域滞在型で約50名を派遣）などを通じて、“頭脳、知恵、経験、人脈”をシェアし、協創の成果を持続的に創出
<p style="text-align: center;">大阪大学 ダイキン工業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪大学の先進的な情報科学分野の知見とダイキン工業がもつ空調技術や産業技術の幅広いノウハウを結びつけ、世の中に新たなイノベーションを生み出そうという試みとして、情報科学分野を中心とした包括連携協約を締結 ・10年間で総額約56億円の資金提供を予定（2017年～） <p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・① 共同研究・委受託研究 生活空間の快適性や省エネ性の向上、工業製品の生産現場における次世代システムの構築、未来のものづくりに応用するための新素材の研究などを実施 ・② 先導研究プログラム 情報科学系の若手研究者を10年間の長期雇用で全世界から公募。世界の若手研究者の発想や熱意を研究活動に糾合するとともに、若手研究者の研究成果の社会還元を支援 ・③ 学生研究員プログラム 大阪大学の情報科学系を専攻する大学院生を学生研究員として雇用。ダイキン工業が当該大学院生のインターンシップを受入れ ・④ AI 人材養成プログラム ダイキン工業において、AI や IoT に精通する技術者を増加させるため、大阪大学の教員が、IT 分野とは異なる研究や技術開発に従事してきたダイキン工業の技術者を養成 ・そのほか、文系学生を対象とした海外での現地調査に関するインターンシップや、「女性エンジニアリーダー育成プログラム」「育休中キャリアアップ支援プログラム」を開始

<p style="text-align: center;">東京大学 日立製作所</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産学の「知」の協創により、Society 5.0の実現を目指すべく、ビジョン形成、課題抽出、共同研究、イノベーション創造、社会への提言を担う「日立東大ラボ」を設置（2016年～） ・東京大学の産学協創推進本部等の組織が参加して研究の方向性等を確認する「ステアリングボード」、双方の常務・理事らによる「プロジェクト統括会議」を設置 ・東京大学内に常設スペースを設け、日立製作所側の研究者のオフィス、ラウンドテーブル、プレゼンテーションルームに利用 <p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ハビタット・イノベーション」プロジェクト …「ものづくり(工学・技術開発)」と「まちづくり(適地展開・社会デザイン)」の統合的アプローチによる「ハビタット(人間居住)」のイノベーションを通じ、“Society 5.0”の実現を目指す ・Society 5.0を支えるエネルギーシステム …Society 5.0におけるデータ駆動型社会を支えるエネルギーシステム、特に電力システムの在り方を検討、ビジョン・ゴール(提言)を共有するとともに、抽出した技術的課題や政策・制度的課題の解決に向けた取り組みを行う ・フォーラム開催や書籍等の発行を通じ社会へ情報発信
<p style="text-align: center;">筑波大学 トヨタ自動車</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域未来の社会基盤づくりを研究開発する「未来社会工学開発研究センター」を、オープンイノベーションの「出島」として、学内に設立（2017年～） ・産学官連携によるオープンラボ方式を採用し、5年間の活動を予定 <p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会工学を核として、地域の経済・社会課題解決への具体的な政策提言と社会実装を促進 ・なかでも、Society 5.0を実現する「次世代自動車交通技術サービス」の開発を中心に、睡眠、ロボティクス、それらの研究を支える数学、芸術、経済の研究者と大型共同研究を実施中 ・交通事故根絶、渋滞解消、モビリティの利便性向上等の交通分野の課題解決だけでなく、移動の自由を確保し、時空間制約を解放することで新たな社会サービス・雇用を創出するなど、社会課題解決と経済成長の実現、地域の経済循環を高めることにつなげる ・連携体制として年に一度、トップ同士が方向性を議論する「トップ懇談会」と共同研究の進捗を月に一度議論する「マネジメント会議」を設置して情報交換を行い、テーマ選定や研究進捗の管理などを実施 ・社員が大学に常駐し、日常的に学内の研究者との交流を図ることが可能
<p style="text-align: center;">滋賀大学 あいおいニッセイ 同和損害保険</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・データサイエンティストの育成とデータの利活用による新たな価値創出への貢献を目指した連携・協力（2017年～） <p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業人講師の派遣、インターンシップの受入れ ・データサイエンス分野の社会人教育、大学院教育での連携協力 ・損保ビッグデータの効果的な分析・活用のための共同研究センターの設置 ・データサイエンス教育研究基金への寄附 等
<p style="text-align: center;">滋賀大学 三井住友 FG SMBC 信託銀行</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・データサイエンティストの育成とデータの利活用による新たな価値創出への貢献を目指した連携・協力（2017年～） <p>【主な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業人講師の派遣、インターンシップの受入れ ・データサイエンス分野の社会人教育、大学院教育での連携協力 ・ビジネス分野におけるデータサイエンスの応用に関する研究協力 ・データサイエンス教育研究基金への寄附 等

<p style="text-align: center;">東京理科大学 第一生命</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康寿命の延伸、QOL 向上、成長産業の創出、地域コミュニティの活性化に向けて、包括連携協定を締結（2019 年～） 【主な取り組み】 ・ InsTech 分野の共同研究・社会実装に向けた産学連携 ・ データサイエンティスト等の先端理系人財の育成 ・ 東京理科大学のネットワークを活用した先端テクノロジー・ベンチャー企業等の発掘・投資 ・ 東京理科大学がキャンパスを設置している地域の再開発・事業創生プロジェクトに関連した産学連携・投資
<p style="text-align: center;">東京大学 NEC</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本の競争力強化に向け戦略的パートナーシップに基づく総合的な産学協創を開始（2016 年～） ・高度な基礎研究の実施からその研究成果の社会実装までのビジョン・課題の共有、社会実装の際の社会受容性の検証、将来を担う人材の育成など、総合的な協創を推進 ・第一弾として、AI の分野に焦点を定め、「NEC/東京大学フューチャーAI 研究・教育戦略パートナーシップ協定」を締結 【主な取り組み】 ・新技術・システムの研究開発（「ブレインモルフィック AI 技術」の研究開発を推進） ・AI が社会に浸透する際の倫理・法制度の研究 ・人材育成に向けた奨学金・インターンシップ
<p style="text-align: center;">東北大学 東京海上日動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・自身・津波リスク評価に関連する研究領域に加え、ヘルスケア関連の領域をはじめとする最先端研究に関し、その社会実装を目指す包括連携協定を締結（2018 年～） 【主な取り組み】 ・地震・津波に関する調査・観測・研究・技術開発、地震・津波リスク評価研究のための施策に係る連携・協力、地震・津波リスク評価に関する人材の育成 ・加齢に伴い生じる疾患の予防または早期発見と、Quality Of Life 向上に向けた研究に係る連携・協力 ・未来型医療および関連する諸産業の創出に向けた研究に係る連携・協力 ・IoT やセンシングデバイス等の最先端技術を用いた疾病リスク低減効果等の調査・観測・研究に係る連携・協力
<p style="text-align: center;">東北大学 第一生命 NTT データ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産学連携による「イノベーション創出」と「地方創生」を通じた社会課題の解決を目的に、包括連携協定を締結（2019 年～） 【主な取り組み】 ・QOL 向上と健康寿命延伸に資する研究 ・データサイエンスのプロフェッショナル人財育成 ・先端技術・ベンチャー企業の事業化支援・投資 ・東北大学キャンパス・地域における事業基盤の強化支援
<p style="text-align: center;">早稲田大学 JXTG エネルギー</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「持続可能な未来社会実現」に向けたイノベーション推進のための包括連携活動に関する協定書を締結（2019 年～） 【主な取り組み】 ・分野横断的な連携活動拠点として「ENEOS ラボ」を設置 ・持続可能な未来社会実現に向けて、低炭素化をはじめとする様々な社会課題に対して、包括的、分野横断的なオープンイノベーションを推進

<p style="text-align: center;">九州大学 富士通 富士通研究所</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・数理技術に基づく社会システムデザインに関する共同研究部門を創設（2014年9月～） 【主な取り組み】 ・九州大学マス・フォア・インダストリ研究所内に共同研究部門を設置し、公平で受け入れやすい社会の制度や施策を実現するための数理技術に関する共同研究を実施 ・公共施設や流通システムなどの制度や施策の設計において、人間の行動や心理を適切なかたちで組み込むことができなかつたことによる課題を解決するため、人間の行動や心理を明らかにする社会科学研究とビッグデータを活用した数理技術を融合した研究を行う ・共同研究所には、九州大学の専任教員および協力教員、富士通の技術者、富士通研究所の研究者が参加
<p style="text-align: center;">早稲田大学 明治安田生命</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地方創生を目的とした包括連携協定（2019年～） 【主な取り組み】 ・地域振興に関する事項 ・健康・福祉およびスポーツ振興に関する事項 ・教育、学術研究および文化交流に関する事項 ・人材育成に関する事項
<p style="text-align: center;">慶應義塾大学 日本航空</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「地球の未来を考える」創造性あふれる人材の育成、ならびに両者が社会課題の解決に積極的に取り組み、社会や地域とともに持続的に発展していくことを目的に、連携協力協定を締結（2018年～） 【主な取り組み】 ・人材育成や教育活動に関すること ・社会の持続的な発展・活性化への対応に関すること ・最先端技術に関わる研究に関すること ・慶應義塾の研究成果・活動を、航空産業の発展に活かすこと …具体的には、寄附講座の実施、SDGsに関する共同研究の実施、気象など航空に関わる情報に関する共同研究の実施 等
<p style="text-align: center;">青山学院大学 電通</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スポーツ分野における教育研究に関する包括協定を締結（2018年～） 【主な取り組み】 ・学生等が自らの大学のスポーツ活動等を応援する行動分析に関する事業 ・大学スポーツがサステナブルに発展する組織の在り方に関する事業 ・地元自治体との関係強化にスポーツが果たす役割に関する事業 ・大学スポーツが大学ブランディングに果たす役割に関する事業 ・スポーツを支える人材育成 ・スポーツを通じた国際交流 ・その他の方法による大学スポーツ振興に対する寄与
<p style="text-align: center;">東京大学 パナソニック</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成および教育・研究に関する連携協定を締結（2019年～） 【主な取り組み】 ・学生向けのキャリア形成支援事業を共同で実施し、産学連携で人材育成の取り組みを強化

<p>中央大学 メルカリ LINE 警視庁</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教育・研究活動の交流及び連携・協力を推進することを目的に「サイバーセキュリティ人材の育成に関する産官学連携についての協定」を締結（2019年～） 【主な取り組み】 ・教育、研究の発展・向上に関する相互支援 ・学生・教職員、職員、社員の相互交流 ・人材育成、キャリア形成に関する支援 ・サイバーセキュリティ分野における社会協力、社会貢献
<p>東京大学 ソフトバンク</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・世界最高レベルの人と知が集まる研究所『Beyond AI 研究所』の開設、および研究成果の事業化に向けた取り組みに関する協定を締結（2019年～） ・AIの基盤技術研究やその他の学術領域との融合を目指す基礎研究領域と、さまざまな社会課題・産業課題へのAIの活用を目的とする応用研究領域の二つの領域で研究を行う ・ソフトバンク(株)やその他のグループ会社で10年間で200億円規模の取り組みを目指す 【主な取り組み】 ・東京大学と海外有力大学の世界最高レベルの研究者による最先端AIの研究 ・新たなジョイントベンチャー制度を活用して研究成果を事業化 ・研究所は「東京大学本郷キャンパス」と「ソフトバンクの竹芝新オフィス」の2拠点に設置
<p>東京工業大学 コマツ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発のための組織的連携に関する協定を締結（2015年～） 【主な取り組み】 ・将来建機に求められる機械、電気、材料、情報通信などの分野における革新的技術の研究開発 ・現象解明につながる計測、分析、CAE (Computer Aided Engineering) などの先進的「見える」化技術の研究開発 ・将来の建設・鉱山向けソリューションビジネスを支える要素技術の研究開発 ・「コマツ革新技术共創研究所」の設置（2019年～）
<p>早稲田大学 みずほ銀行</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・データサイエンス活用の裾野拡大に向けた研究・教育に関わる学術交流協定書の締結（2018年～） 【主な取り組み】 ・データ分析を起点とした最先端な研究・教育の推進 ・フィンテック領域における金融サービスの高度化 ・学生に対するデータサイエンス教育と企業での実践を融合したプログラムの実施 ・社会人向けのデータサイエンス教育プログラムの開発・実施

【別表3】「博士課程教育リーディングプログラム」等の取り組み事例

<p>大阪大学 物質科学国内研修 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の研究現場において、専門分野に限定することなく、企業や研究機関の現場社員・職員と同等の業務に従事。 ・主に博士後期課程1年次を対象とした必修科目として、「皆で育てる」ことを特徴に、3カ月間にわたるインターンシップを実施。〔参加者数15人、受入企業等数13社（平成29年度）〕 ・職場の上司によるチェック、学習内容の確認や今後の展開について考えさせる報告会、社会人基礎力に基づく自己評価シートの作成など、定量的・定性的なインターンシップの効果測定の仕組みを重層的に設けている。 ・8名の専任教員、2名の特任教員をメンターとして配置。
<p>京都大学 総合生存学館</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル人材の育成を目指す5年一貫制の博士課程大学院。 ・現代社会が直面する様々な課題に挑戦し、強い意志をもって解決策を実践する次世代型リーダーの育成を目指す。 ・幅広い分野にまたがる授業やサービ斯拉ーニング等を履修しながら特別研究（専門研究）を行う前半と、社会実装を含む総合生存学研究を行う後半の2段階で構成。 ・4年目にはUNESCO等の国際機関をはじめ、米国政府機関や海外企業において、1年間職員として国際実践教育（海外武者修行）を実施。
<p>慶應義塾大学 超成熟社会発展の サイエンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・文系、理系、医学系を含む13研究科から選抜された学生の主専攻を基盤に、本格的な文理融合環境と産業界、行政との連携。 ・5年間で主専攻修士、副専攻修士、主専攻博士の3つの学位を取得し本格的な文理融合を目指す。 ・海外インターンシップや留学で国際性、多様性を磨く。 ・産業界から役員・部長クラスの協力を得て問題発見力と解決力を磨く。
<p>早稲田大学 リーディング理工 学博士プログラム</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・エネルギー問題など、グローバルイシューの解決に挑戦できる理工系博士人材を育成するため「専門力」「俯瞰力」「進取力」の3つの力を人材養成の柱とする。 ・エネルギーの理工学という視点で現象を学ぶ。 ・海外研究機関での共同研究や企業インターンシップに派遣。
<p>（一社）産学協働 イノベーション人 材育成協議会 （C-ENGINE）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学院学生（主に博士課程学生）による2カ月以上の研究開発実践型インターンシップ。 ・37企業、17大学が参画（2019年12月時点） ・毎年70件を超えるインターンシップをマッチング支援、実施。 ・参加会員（企業）の年会費（100万円/年）により運営。
<p>大阪府立大学 イノベーション創 出型研究者養成Ⅲ （TECⅢ）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーションを創出する人材育成を目的としたカリキュラム。 ・企業研究を実践する大学院共通教育科目（博士後期課程）として約3カ月間の研究インターンシップを実施。 ・履修後には企業の評価と本人のレポートを踏まえて、単位を認定。 ・平成20年度以降、単位認定した学生55名（博士課程在学者の約10%）のうち、約8割の学生が企業に就職。 ・海外企業も含む約100社が受け入れ可能。

【別表4】 Society 5.0 人材育成に向けた PBL 型教育の事例

- Society 5.0 時代に求められる能力育成に資する PBL 型教育の類型化にあたっての認識統一を行うため、タスクフォース委員の所属大学および国公立大学団体等を通じて照会した大学における事例を収集。
- 産学協議会「中間とりまとめと共同提言」で示した能力について、プログラム設計時にどの程度その能力を重視したか（1～3）について、各大学の担当者ベースで記載（他のプログラムとの比較を示すものではない）。

<学部>

	大学名	プログラム名	開始時期 / 開講区分 / 対象年次	対象分野	連携相手
国立	九州大学	課題協学科目	2014年 / 定期 / 学部1年次	全学部	なし
		協働科目「共創基礎プロジェクト」および「共創プロジェクト」	2019年 / 定期 / 学部2年次・3年次	共創学部	なし
国立	滋賀大学	データエンジニアリング人材養成演習	2018年 / 集中 / 学部2年次	データサイエンス学部	企業（連携協定締結）
		データサイエンス実践価値創造演習：菓子ブランドの分析	2019年 / 定期 / 学部3年次	データサイエンス学部	企業（連携協定締結）
		滋賀大学 TNP（低燃費）グランプリ	2019年 / ゼミ / 学部1年次～4年次	データサイエンス学部	企業（連携・協力に関する覚書）
		マーケティングデータを用いた因果分析	2019年 / 定期 / 学部3年次	データサイエンス学部	企業（連携協定締結）
		スーパーマーケット売り上げデータの分析	2019年 / 定期 / 学部3年次	データサイエンス学部	企業（連携協定締結）
		保険戦略論・保険戦略演習	2019年 / 定期 / 学部3年次	データサイエンス学部	企業（連携協定締結）
国立	小樽商科大学	商大生が小樽の活性化について本気で考えるプロジェクト（通称：本気プロ）	2009年 / 定期 / 学部1年次～4年次	商学部	行政、企業、NPO法人等
国立	福島大学 等	ふくしまキッズ博・ふくしまミニキッズ博	2012年 / 集中 / 学部1年次～4年次	全学部	企業
国立	香川大学 等	JR 四国と四国4国立大学の連携による観光コンテンツの開発	2017年 / 定期 / 学部1年次～4年次	全学部	企業（連携協定締結）
公立	愛知県立大学	教養教育科目キャリア実践授業について	2014年 / 定期 / 学部1年次・2年次	全学部	企業
私立	早稲田大学	データサイエンス教育インターンシップの実施	2019年 / 集中 / 全学年（学部、修士、博士）	理工系学部	企業（学術交流協定締結）

私立	名古屋学院大学	PROJECT & N	2013年 / 定期 / 学部1年次 ～4年次	全学部	行政、企業 (COC+)
私立		BIP (Business Innovator Producing) プログラム	2015年 / 定期 / 学部1年次 ～3年次	経済学部	企業
私立	京都産業大学	O/OCF-PBL (オーシフピービーエル)	2009年 / 定期 / 学部1年次・ 2年次	全学部	行政、企業
私立		企業人と学生のハイブリッド	2011年 / 定期 / 学部2年次 ～4年次	全学部	企業
私立	関西大学	プロジェクト型学習 (航空業界を知る)	2018年 / 集中 / 学部3年次・ 4年次	全学部	企業
私立		プロジェクト型学習2 (吹田市との連携プロジェクト)	2018年 / 定期 / 学部3年次・ 4年次	全学部	行政
私立	玉川大学	工農芸融合価値創出プロジェクト	2019年 / 定期 / 学部2年次 ～4年次	工学部、農学部、 芸術学部	企業
私立	福山大学	経済学部 地域調査	2017年 / 定期 / 学部1年次 ～4年次	経済学部	企業
私立	西日本工業大学	日産自動車九州(株)との連携による実践課題解決を通じた 学生の社会人基礎力の育成	2012年 / 定期 / 学部4年次	工学部	企業 (産学連携協 定締結)、行政
私立	金沢工業大学	プロジェクトデザインII	2004年 / 定期 / 学部2年次	全学部	行政
		プロジェクトデザイン実践	2012年 / 定期 / 学部2年次	全学部	行政

<大学院>

	大学名	プログラム名	開始時期 / 開講区分 / 対象年次	対象分野	連携相手
国立	九州大学	グループリサーチプロポーザル	2012年 / 定期 / 博士2年次	工学・理学・シ ステム情報学	企業
		リーン・スタートアップ演習	2019年 / 集中 / 修士1年 次・2年次	芸術工学	企業
		Idea Evaluation	2016年 / 定期 / 修士及び専 門職課程2年次	芸術工学、経済 学	企業
公立	大阪府立大学	研究リーダー養成特別演習	2010年 / 定期 / 修士、博士	全研究科	企業

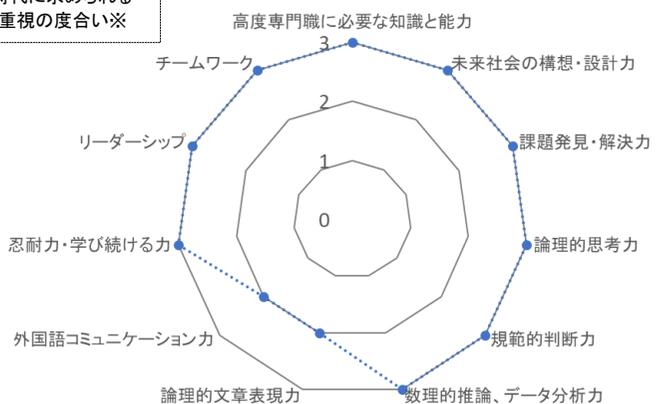
以下、前ページの一例を抽出して概要を表示。

九州大学 ロバート・ファン/アントレプレナーシップ・センター(QREC)
『Idea Evaluation』

目的 ねらい	純粋な技術シードから商業化を検討する際に求められる経営学の体系理解とビジネス経験に加え、顧客接点、顧客体験、サービスなどのデザインの実践力を身につける。
対象	修士および専門職課程 2 年次
プログラム概要	権利化前の技術シードの価値評価を行い、商業化プロセスについて理論と実践をともに学ぶ PBL 型教育プログラム。 2 段階で構成。大学発の技術シードを複数提示し事業化の価値を評価したのち、評価した技術シードを 1 つ選択し、より詳細な事業化検討を行う。潜在顧客へのインタビュー、マーケティング評価、ビジネスパートナーの模索など、実際の事業化のプロセスを疑似体験する。 投資家に対し事業化計画を発表し、評価・フィードバックを得る。
企業等との関わり方	福岡フィナンシャル・グループの協力を得て、九州域内の大学の技術シードの提供ほか、資金的、人的、施設的なサポートの提供を受けている。最終発表の際には、ベンチャーキャピタリストが審査員として参加し、実用化に向けた的確な助言やフィードバックを得ている。
プログラムの成果	開始後これまで 12 件の技術シードのアイデア・エバリュエーションを実施し、1 件は投資家から本格的試作品作成の資金援助を得るほか、これに加えた 3 プロジェクトが PBL 終了後も継続するに至っている。

66

Society 5.0 時代に求められる
能力育成の重視の度合い※



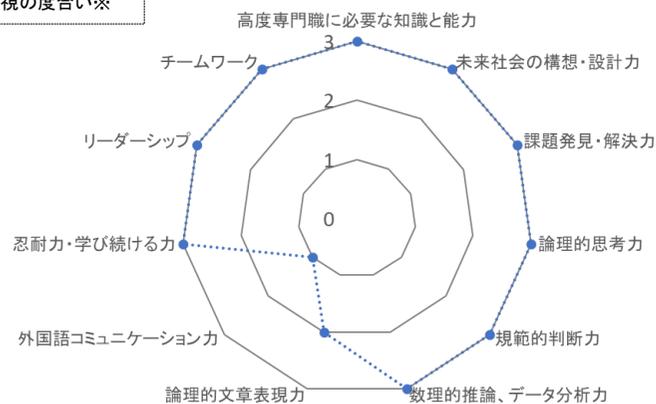
重視の度合い	考え方
1	標準的であるまたは該当しない
2	当該項目の能力等を重視してプログラム設計している
3	当該項目の能力等を最も重視してプログラム設計している

※他のプログラムとの比較を示すものではない

関西大学 共通教養科目
『プロジェクト学習（航空業界を知る）』

目的 ねらい	学士課程で培った専門的な知識を現実社会の問題に応用し、異なる専門性を持つ他学部の学生と協働して問題解決を図ることを通じて、本学のキーコンピテンシーである「考動力」を育成する。
対象	学士課程（学部） 3 年次・4 年次
プログラム概要	スカイマーク株式会社の協力のもと、短期集中で開講。 航空業界が抱える諸課題についてプロジェクト型学習を実施。「広報・マーケティング」「経営企画」「顧客満足 (CS)」の 3 つの観点から、新規事業の提案を行う。フィールドワークを重視。社会実験として、神戸空港で学生と社員と協働して提案事業の効果を検証する。
企業等との関わり方	課題の内容やその背景についての講義のほか、学生とのブレインストーミング、企業でのフィールドワークの企画・実施、最終プレゼンテーションへの参加とその評価などに関与いただく。
プログラムの成果	通常の授業評価のほか、プロジェクトの効果検証のため初回授業と最終授業にアンケートを実施。 学習態度や思考の変化、キャリア意識の発達や進路に対する考えの変化（将来ビジョンの明確化やその実現に向けた積極的な行動の度合い）のいずれについても、授業後のほうが得点が上昇している。

Society 5.0 時代に求められる
能力育成の重視の度合い※



重視の度合い	考え方
1	標準的であるまたは該当しない
2	当該項目の能力等を重視してプログラム設計している
3	当該項目の能力等を最も重視してプログラム設計している

※他のプログラムとの比較を示すものではない

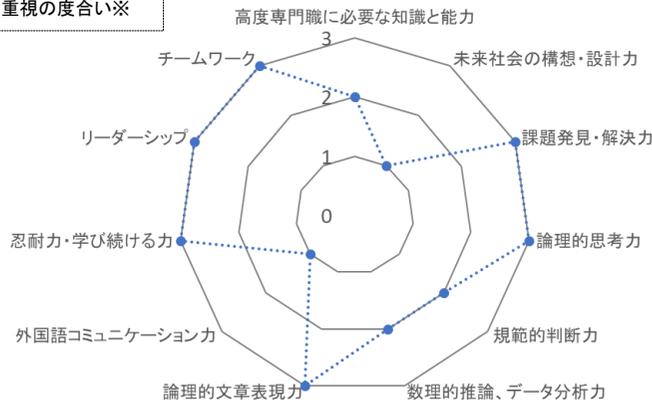
滋賀大学 データサイエンス学部

『データサイエンス実践価値創造演習：菓子ブランドの分析』

目的 ねらい	これまでの学習機会に染み付いた「与えられた問題を解く」「正解のある問題を解く」はビジネスの世界では通用しないとの認識のもと、自ら課題を発見し、問題解決までの一貫通貫での演習を行う。 学生に「課題発見こそが重要である」ことを意識づけるとともに、小さいながらもビジネスの世界でデータサイエンスを活用できる自信を養う。
対象	学士課程（学部）3年次
プログラムの概要	2019年度から実施。「チョコレート4ブランドの売り上げ増に向けた提案」というテーマのみを提示し、学生は、自らの購買経験、クライアントへのヒアリングおよびデータから自ら課題を設計。プログラミングや統計学の手法により分析を行い、クライアントが満足する新たな販売施策を提案。
企業等との関わり方	インテージホールディングスおよび電通が協力。データ提供のほか、マーケティングやデータ分析の担当者を講師として派遣。 (インテージホールディングスと滋賀大学は連携協定を締結)
プログラムの成果	演習での分析結果について企業担当者を前で発表を行い、高い評価を得ている。本プログラムについてはメディアにもとりあげられ、日本経済新聞主催のデータサイエンスフェス2019において、学生3名が発表している。

67

Society 5.0時代に求められる
能力育成の重視の度合い※



重視の度合い	考え方
1	標準的であるまたは該当しない
2	当該項目の能力等を重視してプログラム設計している
3	当該項目の能力等を最も重視してプログラム設計している

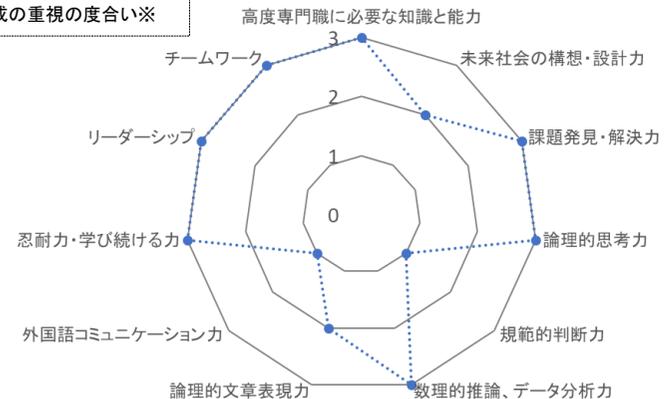
※他のプログラムとの比較を示すものではない

名古屋学院大学 経済学部

『BIP (Business Innovator Producing) プログラム』

目的 ねらい	企業が実際に抱えている課題の解決策の考案に取り組むという実践を通じて、6つの総合的な力（「論理的思考力」「情報収集力」「資料作成力」「データ分析力」「対人力」「プレゼンテーション力」）を育成する。
対象	学士課程（学部）1年次～3年次
プログラムの概要	1年次から3年次までの3年間（6 Semester）一貫のプログラム。 1年次では、企業に対するビジネス提案の過程を通じて、6つの総合的な力を確実に網羅的に高め、基礎的な土台を作ることに主眼を置く。 2年次では、より高度なデータ分析力を習得したうえで、実際の企業データの分析を経験し、専門的な分析スキルの向上を図る。 3年次では、教員は指導する立場から見守る立場に役割を変え、受講生が自分たちの力で実践し、実際に採用されるビジネス提案を目指す。
企業等との関わり方	企業から提供された課題への解決策をグループで考え、成果を企業担当者前で発表。ビジネス現場レベルでのフィードバックを受ける。 優秀な提案についてはさらに深掘りして企業での発表機会を設けている。
プログラムの成果	2019年秋時点で、のべ18社に対してビジネス提案を実施。学生のレベル、提案内容の質について、連携企業からの評価も年々高くなっている。 特に企業からデータ提供を受け、分析を請け負う形のプログラムについては、継続的な協力関係が構築できている。

Society 5.0時代に求められる
能力育成の重視の度合い※



重視の度合い	考え方
1	標準的であるまたは該当しない
2	当該項目の能力等を重視してプログラム設計している
3	当該項目の能力等を最も重視してプログラム設計している

※他のプログラムとの比較を示すものではない

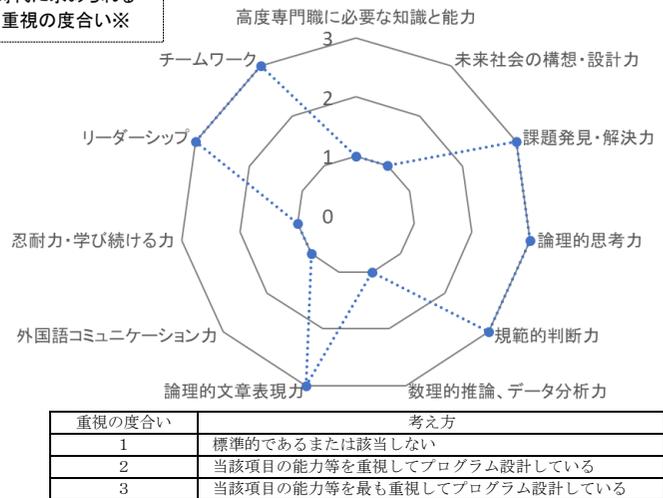
西日本工業大学 工学部

『日産自動車九州(株)との連携による実践課題解決を通じた学生の社会人基礎力の育成』

目的 ねらい	学生と担当教員が日産自動車九州(株)の作業現場で困っていることを卒業研究テーマとして取り込み、その課題解決プロセスを通じて学生の「社会人基礎力」と「技能的な技術者基礎力」を高めていく。
対象	学士課程（学部）4年次
プログラム概要	「設備信頼性向上」、「品質保証度向上」、「構内物流・工場内物流の効率化」に関する課題に対し、企業実務家と教員と学生の3者による企業ドリブン型プロジェクトとして具体的に課題解決に取り組む。 プロジェクトごとに、①企業現場で課題解決に至って正常に稼働しているか、②実用化できたか、③プロジェクトに参加した学生は就職できたか、の3点で評価。
企業等との関わり方	プロジェクトごとの評価・検証として、企業実務家の成果報告会に学生が参加し、発表する機会を用意。また、産学官連携による人材育成を目的として立ち上げた「地域人材育成機構」により、外部者評価を実施。
プログラムの成果	学生の社会人基礎力の育成と技術の実践の達成のほか、メディアへの露出や、地域行政、地域企業、研究機構からの視察や講演依頼が増加。 プロジェクト開始以降、約99%の高就職率・高内定率を維持。

68

Society 5.0 時代に求められる
能力育成の重視の度合い※



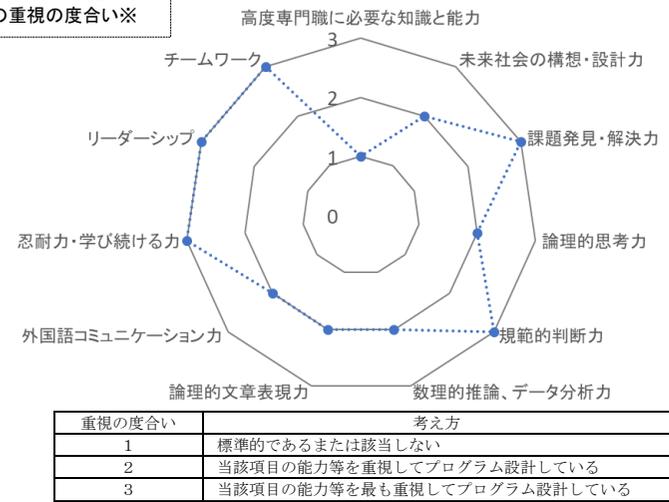
※他のプログラムとの比較を示すものではない

小樽商科大学 商学部

『商大生が小樽の活性化について本気で考えるプロジェクト(通称:本気プロ)』

目的 ねらい	チームでフィールドワークやグループワークを行い、地域のステークホルダーと協働して課題に取り組み、具体的な解決策を実践することで、予め解が与えられていない現実の課題に対して自ら問いを立てて仮説検証する社会的思考力、多様な価値観を尊重して協働できる実践的なコミュニケーション能力を有する自律的な学修者（アクティブラーナー）を育成する。
対象	学士課程（学部）全学年
プログラムの概要	学生自らがプロジェクトを考えて取り組む「提案課題型」コース、または大学から与えられたテーマに取り組む「選択課題型」コースのいずれかを選択。小樽の周辺自治体や民間企業等との協働のもと、中長期（3～6ヵ月間）の地域課題解決や経済活性化のプロジェクトを実践。
企業等との関わり方	民間企業やNPO法人、行政等との連携のもと、地域のニーズやトピックスに応じて、まちづくりや地域資源の発掘、社会教育、健康促進など幅広いテーマでプロジェクトを設計。プロジェクトの中間発表会および成果報告会を公開し、地元新聞社等でも積極的に情報を発信。
プログラムの成果	2019年時点で累計459名が履修、104件のプロジェクトを実施。受講生の多くが履修後に海外留学や学生起業を含む主体的学修に取り組んでおり、アクティブラーナー育成の目的は十分に達成している。

Society 5.0 時代に求められる
能力育成の重視の度合い※



※他のプログラムとの比較を示すものではない

【別表5】女性社員の出産、子育て等による休業・離職に対応するためのリカレント教育

<p>日本女子大学</p> <p>リカレント教育課程</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の学部科目とは異なる、ビジネス性に特化した独自の科目群を提供。 ・受講生のエンプロイアビリティを再開発する「キャリアマネジメント」に加え、英語とITリテラシーを必修。 ・受講期間は1年。 ・大学内での独自の合同企業説明会や文京区ほか様々な団体・企業とのイベントの開催、キャリアカウンセリング、応募書類の添削、模擬面接の実施等、再就職支援を実施。 ・週末の開講、長期休暇期間における集中開講、IT活用、補講の実施、オンデマンドコンテンツの配信、託児サービスの実施等、社会人が受講しやすいような工夫あり。
<p>京都女子大学</p> <p>リカレント教育課程</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・4カ月の短期集中ビジネスプログラム。 ・学部授業科目からなる「基礎教養科目」と、実践で役立つパソコンの基礎から最新の経営知識まで、少人数で学ぶことができる「キャリア形成科目」から構成。 ・専属コーディネーターによる個別の就業支援・相談サポートや、京都中小企業家同友会など企業との交流会、大学内での合同会社説明会などを実施。 ・受講中の保育サービス（有料）あり。
<p>関西学院大学</p> <p>ハッピーキャリアプログラム 女性の仕事復帰・起業コース</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション力、モチベーション・マネジメント、リーダーシップ、時間管理術から、企画・経理・営業・管理などの専門的なスキルまでをケーススタディやグループワークなどを通じて身につける。 ・受講期間は6カ月。平日／土曜開催。 ・一時保育施設の紹介等を実施。 ・別途、「女性リーダー育成コース」も展開。役員・管理職候補者などリーダーを目指す女性を対象に、経営に関する知識・技能やリーダーシップ、組織マネジメント力、意思決定力、課題解決力などを養成（期間：10カ月、eラーニングあり、平日夜間／土曜開講）。
<p>明治大学</p> <p>女性のためのスマートキャリアプログラム 昼間コース</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平日昼間の半年間の短期集中プログラム。 ・職場復帰、再就職、起業やライフスタイルの充実を目指す方を対象に、マーケティングや財務等ビジネスの基本科目を用意。また、商品企画や事業創造など、実際の企業の課題解決に取り組むゼミナール形式での科目も用意。 ・明治大学専門職大学院との連携により、社会の第一線で活躍する女性経営者、プロフェッショナルを講師に、ケーススタディを通じて学び、語り合う機会を提供。 ・個別キャリアカウンセリングや就職活動に資する各種セミナーの開催、インターンシップ制度の推進等、就職希望者をサポート。 ・別途、「夜間・土曜主コース」を展開。女性リーダー・マネジメント層、キャリアアップ、起業を目指す方を対象に、ビジネスの理論を中心に、現場で実践していることを体系的に学ぶ科目を実施。企業からの派遣研修制度としても活用可能。
<p>福岡女子大学</p> <p>女性のためのウェルカムバック支援プログラム</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・4か月間のプログラム。座学のほか、個別にキャリアコーチングを交えながら講義を実施。コミュニケーション、セルフ・プレゼンテーションなどのスキルを身につける。 ・1カ月程度の有給のインターンシップを実施。 ・オンライン学習や欠席時のサポート、大学構内に無料託児所完備など、環境を整備。

【別表6】 キャリア教育としてのインターンシップ事例

<p>インターンシップ in 東北 (東北インターンシップ推進コミュニティ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・東北地域内連携6大学（岩手県立大学、盛岡大学、岩手大学、尚絅学院大学、山形大学、会津大学）と地域支援団体等によって構成。2018年度の参加学生は合計863名、募集事業所数は合計367事業所。 ・夏休み期間を中心に5日間～10日間程度の就業体験を実施。 ・連携大学の学生を対象に、東北地域内で県域を越えたインターンシップの取り組みを活性化して、地域内における若い力の向上と定着を支援するほか、インターンシップに関するノウハウを蓄積し、教育効果が高く、企業にメリットの大きいインターンシップの普及を目指して活動。 ・企業情報、プログラム情報、学生申し込み情報の一元管理、エントリーからマッチングまでのマネジメントを可能とするシステムを構築。
<p>宮城大学におけるインターンシップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・宮城大学事業構想学群・食産業学群の学生を対象に、大学と企業・自治体、地域経済団体との共同による地域人材育成に向けた取り組みとして実施。 ・学群2年前期の必修科目「インターンシップⅠ」では、大学における学びと現実問題との関連を自覚させるため、広い仕事理解として実施。10社の協力のもと、学生は企業人へのインタビューを踏まえたプレゼンテーションを行う。 ・学群3年前期の必修科目「インターンシップⅡ」では、キャリア開発科目とインターンシップⅠでの学びを踏まえ、7日～10日間、200もの企業や公的組織から毎年100社程度の協力を得て、実際に職員が行う職務を広く経験し、社会人としての日常を学ぶ。その学びや気づきについてレポートにまとめる。 ・学群2年の選択科目「学外研修（アドバンスドコース）」では、大学と提携した宮城県内13社で5日間の就業体験を実施。参加学生は約50名。事前に大学と企業の間で当該企業が抱える事業上の課題を設定し、課題解決型の研修として行う。研修の成果を企業に提供するとともに、総合的な人間力形成や職業観の養成、地域社会の理解促進を図る。
<p>新潟大学における初年次転換教育「フィールドスタディーズ」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新潟大学創生学部1年次の必修科目（6単位）として開講。 ・初年次の転換教育科目として、地域や産業界での体験的学修を通じて、産業・地域での課題を理解し、「与えられる学修」から「主体的な学修」へ学びの意識転換を促すとともに、その後に選択する専門領域への関心を焦点化させる挑戦的な取り組み。 ・プロジェクト型学修、企画・提案型学修など、学生を受け入れる民間企業・自治体等によって形態は異なるが、豊富な実務経験を有する様々な社会人と関わりながら学修を進める。 ・令和元年度には、13社の民間企業および2つの自治体と協働し72名の学生が履修。 ・学生の能力伸長に寄与するなどの高い教育的効果を発揮しており、他の大学等や企業に普及するのに相応しいモデルとなり得るものとして令和元年度「大学等におけるインターンシップ表彰」において最優秀賞を受賞。

<p>経済同友会インターンシップ (経済同友会インターンシップ推進協会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経済同友会会員企業の有志 25 社と希望する大学・国立高等専門学校機構により構成。2019 年度は 24 社が、14 大学・高専の学生 123 名を受け入れ。 ・対象は、大学は文系・理系の 1・2 年生、高専本科 4 年生・専攻科 1 年生。早期の実社会体験で得た様々な気づきを、以後の学修やキャリア形成に活かすことを目的としている。 ・教員もプログラム内容に関与し、正課（授業）として実施。事前・事後学修を含めた教育指導により成長を促す。 ・期間は原則 4 週間（事前・事後学修含む場合あり）。 ・各企業の本社・支社・研究所・工場・事業現場等で実施。企業が交通費・宿泊費を支給し学生の経済的負担を軽減。
<p>経団連観光インターンシップ (経団連)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・経団連観光委員会にて、大学と企業が一体となり、実践的な講義・インターンシップを提供する「経団連観光インターンシップ」を実施。立教大学（観光学部 3 年生）、首都大学東京（都市環境学部・都市教養学部 3 年生等）を対象に、夏季休暇中に実働 10 日間実施（2019 年度：13 社、立教大学の学生 23 名、首都大学東京の学生 10 名）。 ・観光産業の将来を担う高度観光人材の育成が目的。狭義の観光業に留まらず、幅広い業種の企業が協力。 ・インターンシップ終了後、学生は、企業・大学関係者に実習の成果を発表。大学は正課（授業）として単位化。

【別表7】 地域の課題解決に向けた連携事例

地域	名称	主な事項
東北	わきたつ東北戦略会議	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：東北地域の県知事や国立大学長、日本政策投資銀行社長、東北経済連合会正副会長 ・事務局：東北経済連合会 <p>【産学官金連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：東経連が2017年1月に策定した新ビジョン「わきたつ東北」に基づき、人口減少をはじめ、東北が直面する課題に対応すること ・活動：東経連にて産学官金それぞれのトップが一堂に会した会議体として2018年5月に立ち上げ、年2回の定期開催で、東北が共有する課題にトップダウンで取り組んでいる <p>③評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・様々なテーマのもと、意見を聴取している
	とうほく自動車産業集積連携会議	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会員数：2149（2019年7月現在） ・事務局：岩手県ものづくり自動車産業振興室 <p>※新潟県を含む東北7県の県知事が正副代表幹事に、東北大学等東北地域の大学が常任幹事に就任。会員は、自動車産業に関係または関心を持つ企業等</p> <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：産学官が連携して、自動車関連産業の集積に向けた取り組みを推進し、東北を自動車関連産業の一大集積拠点とすること ・活動：「とうほく自動車関連産業振興ビジョン」に基づき、企業の進出促進のための北海道も含めた8道県知事等がトヨタ自動車本社にて自動車関連産業の一大拠点化に向けた取り組みを紹介、自動車部品等への理解促進を目的としたセミナー・勉強会の開催、EVやFCVなどの環境対応車や自動運転車等、次世代を担う自動車に求められる技術の研究開発の促進、人材育成事業等を実施
	東北地域の車を考える会	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：東北地域の企業、完成車メーカー（トヨタ自動車東日本とトヨタの系列企業）、自動車関係の技術に関わる大学研究者 ・事務局：東経連ビジネスセンター <p>【主に産学連携、一部自治体も協力】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：次世代自動車の開発に向けて、東北7県（新潟県を含む）に事業所を置く企業と完成車メーカー（トヨタ自動車東日本等）とのコーディネートを通じて、東北地域の企業の競争力を強化すること ・活動：仙台市で年4回、仙台以外の都市でも開催地自治体の協力のもと年3～4回程度、大学の研究者も参加して開発途上や完成品の新技術、新工法等のプレゼンテーションを実施し、研究者と完成者メーカーのマッチングを図る <p>③評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的なテーマを設定した上でプラットフォームを構築し、着実に開催回数を重ねているが、クローズの会合のため、新技術・新工法が採用されたかは不明

地域	名称	主な事項
北陸	北陸産学連携懇談会	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：北陸経済連合会役員と会員大学長 ・事務局：北陸経済連合会 <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：産学連携のあり方や人材育成等の大きな方向性を協議すること ・活動：年1回開催
	北陸産学連携交流会議	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：北陸経済連合会会員企業の開発・研究部門等の幹部と会員大学の産学連携部門等の長（テーマに応じて人選） ・事務局：北陸経済連合会 <p>※北陸産学連携懇談会傘下の会議体</p> <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：大学のシーズと経済界のニーズを確認し、産学連携の具体的な取り組み内容を協議すること ・活動：年数回開催
	北陸産学技術交流会	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：北陸経済連合会会員企業技術開発部門実務関係者と会員大学産学連携窓口・研究者 ・事務局：北陸経済連合会 <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：産学のコミュニケーションの活性化により、産学連携でのイノベーションを推進すること ・活動：大学・企業等の見学会や交流会の開催
中部	中央日本交流・連携サミット	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：国の地方支分部局局長（中部経済産業局、中部地方整備局）、自治体の副知事と副市長（長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、名古屋市）、大学の学長（信州大学、岐阜大学、静岡大学、名古屋大学、三重大学）、中部経済連合会正副会長 ・事務局：中部経済連合会 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：広域で連携し、地域づくりを推進する仕組みの構築と実行活動 ・活動：2020年2月7日に開催した会合で、以下について合意 <ul style="list-style-type: none"> ◇ 広域的な連携に関する認識の共有と議論の場の必要性 ◇ 中部圏全体のイノベーション・エコシステムの形成 ◇ 広域で取り組むべきテーマの検討と場づくり <p>③今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・イノベーション・エコシステムの取り組みの具体化と広域連携で取り組むテーマの明確化と実行活動につながる議論の場づくり

地域	名称	主な事項
中部	人材育成委員会	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：中部経済連合会の会員企業（58 法人・団体）と会員大学（17 学校法人） ・事務局：中部経済連合会 <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：産業・地域を支える人材育成の推進など ・活動：2017 年 12 月に提言「中部圏の未来を支える人材の育成」を公表。2017 年度より企業から人材を大学に講師として派遣する産学共創によるキャリア教育を開始。2019 年度は、人材育成・雇用に関する課題・今後の見方について、有識者の講演等により認識を共有し、意見交換を実施 <p>③今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中部圏の雇用、働き方、人材育成のあり方に関する課題の全体像をとりまとめ、実行活動につなげていく ・産学共創によるキャリア教育のさらなる充実と、大学 1、2 年生を対象とした新たなキャリア教育の創出の継続・実施
	会員大学との懇談会	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：中部経済連合会役員と会員大学・学校法人の学長（28 大学・27 学校法人） ・事務局：中部経済連合会 <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：中部圏の経済界・企業と大学との連携のあり方に関する協議等 ・活動：年 1 回開催（2013 年～）。2019 年度は、人材育成・雇用に関する課題・今後の見方について、産業界・大学それぞれの立場での意見交換を通じて危機感を共有し、今後の産学連携のあり方等について検討 <p>③今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学の特性と大学ごとの課題・意識の違いを踏まえ、メンバー構成や開催頻度など懇談会のあり方を見直し、より意義のある会議体を目指す
	ナゴヤ イノベーションズ ガレージ	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：産学官 ・運営主体：名古屋市、中部経済連合会 <p>※2019 年 7 月に整備したイノベーション拠点</p> <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：出会い、学び、気づきの場として、新たなビジネスを創出し、次世代を担う人材の育成・輩出 ・活動：産学連携による多様なプログラムの展開 <p><プログラムの例></p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 「Next30 産学フォーラム」：次の 30 年を担う若手の企業人と大学教員による異分野・異業種交流会 ◇ アカデミックナイト：次代を創る 100 名以上の大学教員が登壇し、大学教員と研究の出口となるパートナー（企業）とのマッチングを目指すプログラム ◇ 大人の学びなおし講座：文学、哲学、宗教などの分野で活躍する識者（大学教員）が講師として登壇する企業人向けの「デジタル時代の価値観を考えるリベラル・アーツ講座」を開講 <p>③今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交流・対話の活性化につながるプログラムの充実と、イノベーション・スタートアップを生み出すコミュニティの形成

地域	名称	主な事項
四国	四国の4国立大学と四経連役員との懇談会	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：四国の4国立大学長と四経連役員 ・事務局：四国経済連合会 <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：産学連携、大学の魅力・競争力向上、人材育成の課題・方向性などについて議論 ・活動：年1回開催 <p>③評価／今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価：産学のトップが率直に意見交換する場として機能 ・今後の取り組み：2020年度に産学連携推進機関の実務責任者による「四国の産学連携推進検討会（仮称）」を設置し、より実効性の上がる活動にしていく
中国	中国地域産学官コラボレーション会議	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：87機関 ◇ 大学32機関 ◇ 公的研究機関3機関 ◇ 産業界13機関（県商工会議所連合会、県商工会連合会、中国経済連合会等） ◇ 金融機関7機関 ◇ 官32機関（中国経済産業局、中国地方4県、市等） ・事務局：中国経済連合会 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：中国地域産学官連携の推進 ・活動：各大学のコーディネータが広域に連携して情報を共有する仕組みと、新人コーディネータの育成の推進 <p>③評価／課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価：発足後10年以上経過し、各大学が社会連携センターを設立するなど、大学が独自に産学連携を推進する体制を整えたことから、現在、「緩い連携組織」として活動を継続。各機関の担当者レベルが集まるため、地域連携の具体的な問題について議論する会議体として機能している ・課題：各大学において企業との共同研究による研究費の獲得やリカレント教育の充実による社会人の学び直しの必要性が増す中で、地域社会との密接な連携が求められており、コーディネート機能の充実が欠かせないものとなっている
	中国地域産学官連携コンソーシアム	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加校：中国地域28校（大学、短大、高専） ・特別会員：48団体（中国経済産業局、商工会議所、中国経済連合会等） ・幹事：岡山大学、鳥取大学 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：中国地域の産学官連携の活性化（a. 中国地域の高等教育機関の持つ優れた技術や知的財産などの知的資源の収集・一元化、b. 高等教育機関、企業、行政機関の間で収集した知的資源を共有し、中国地域におけるイノベーション創出と産業の活性化につなげること、c. 中国地域の内外に向けた積極的な産学連携活動を行い、広域での技術マッチングを推進すること） ・活動：産業振興機構との連携のもとで新技術説明会を開催し、産から学へのプレゼンテーション等を実施 <p>③評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産学官のオープンイノベーションの場として有益

地域	名称	主な事項
中国	中国地域デジタルイノベーション推進基盤	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加機関：中国創造研究センター、産業技術総合研究所中国センター、中国経済連合会 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 目的：中国地域の各機関によるデジタル技術活用促進の取り組みを支援するとともに、相互のネットワークづくりを通じてオープンイノベーション創出を支援すること 活動：自治体、研究機関等を対象とした懇談会「中国地域におけるデジタル技術活用促進にかかわる懇談会」を定期的開催し、情報共有・意見交換を実施。ビジネス革新や地域の共通課題の解決に向けたWGを立ち上げ、活動を展開 <p>③評価／課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 評価：懇談会やWGの活動をスタートさせたばかりであり、今後、具体的な成果を出していく必要がある 課題：今後、他地域の先進的活動との連携を強化し、高度な知見を取り込むこと等で、現在の活動を加速し、中国地域においてイノベーションが次々と生み出され、地域産業の持続的な成長をもたらす「エコシステム」構築の環境整備につなげていく
	中国地域オープンデータ利活用ラウンドテーブル	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加機関：国・県・市の機関、大学、経済団体 事務局：中国総合通信局、中国情報通信懇談会、中国経済連合会 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 目的：中国地域におけるオープンデータの利活用を推進し、地域課題の解決を目指すこと 活動：「防災」をテーマに、災害時に活用できるオープンデータについて議論し、そのデータのオープンデータ化を推進 <p>③今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 水害領域を中心とした減災に向けたデータ活用方法の中国地域への浸透・データ整備の促進
九州	九州・大学発ベンチャー振興会議	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加機関：九州・沖縄の11大学、10企業、11金融機関、6経済団体 事務局：九州経済連合会、九州地域産業活性化センター <p>【産学連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 目的：大学発ベンチャーの振興 活動：大学・経済界・ベンチャーキャピタルをつないで、大学シーズの速やかな実用化を支援 <p>③今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 既存の「九州地域産業活性化センター」と「九州産業技術センター」が2020年4月に合併し、「九州オープンイノベーションセンター」を設立予定。企業や九州の各大学の研究者がもつ技術や研究成果などシーズの可視化と共有に加え、消費者ニーズを分析し、将来的な研究開発のテーマ設定につなげる取り組みなどを進める

地域	名称	主な事項
九州	九州国際医療機構	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加機関：九州経済連合会の会員大学・医療機関、メディカルツーリズムを手掛ける民間企業 ・代表理事：九州大学病院長 ・事務局：九州経済連合会 <p>【産学医連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：医療分野の国際化を推進すること。当面は医療機関が抱える課題を解決しつつ、経済活性化を同時並行で解決することを目指す ・活動：医療機関における外国人患者の受入体制整備の支援、合同研修・勉強会の開催（医療通訳など） <p>③課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療分野の国際化に伴う言語の壁や未収金発生、文化面の違いによるトラブル等の問題を解決すること

【別表8】 広域ブロック経済圏の地域ビジョン

地域	名称・策定年月	主な事項
東北	東北経済連合会 「東経連新ビジョン2030『わきたつ東北』－結ぶ、はぐくみ、未来をひらく－」（2017年1月）	①ビジョン策定への大学の関与 ・一部大学の教員がアドバイザーとして関与 ②産学連携に関する主な記載内容 ・広域連携プラットフォーム「わきたつ東北戦略会議」を設置し、東北の産学官金が一体となった広域連携事業を推進 ③ビジョン策定後の動き／今後の予定 ・産学官金連携の「わきたつ東北戦略会議」を2018年5月に立ち上げ、東北が直面する課題にトップダウンで取り組んでいる
北陸	北陸経済連合会 「北陸近未来ビジョン」（2019年6月）	①ビジョン策定への大学の関与 ・北陸地域2大学の学長が総合対策委員会のメンバーとして関与 ②産学連携に関する主な記載内容 ・産学官金および北陸3県の連携強化の取り組みを提案 ③ビジョン策定後の動き／今後の予定 ・ビジョン公表後、会員12大学の学長との懇談会で大学側の意見を聴取 ・第五次中期アクションプラン（2021～2025年度）を策定予定。アクションプランの検討過程で地元大学から意見を聴取する方向で検討
中部	中部経済連合会 「中部圏の将来ビジョン～2050年を見据えた中部圏の広域的な地域づくり～」 （2019年3月）	①ビジョン策定への大学の関与 ・ビジョンを策定した広域連携・地域づくり委員会のメンバーとして8大学が関与 ②産学連携に関する主な記載内容 ・広域で連携し、地域づくりを推進する仕組みの構築と実行活動 ③ビジョン策定後の動き／今後の予定 ・2020年2月7日、中央日本交流・連携サミットを開催し、広域連携に関する協議の場の必要性を確認
四国	四国経済連合会 「四経連ビジョン～自立的・持続的に発展する四国そして四国人がやる気と希望を持てる社会を目指して～」 （2013年4月）	①ビジョン策定への大学の関与 ・大学は関与していない ②産学連携に関する主な記載内容 ・産学官連携を推進する機関を設置し、産学官連携促進のコーディネート機能、産学官の人材流動化支援、四国の戦略的な産業育成策の検討・推進を担う「四国産学官連携会議（仮称）」の設置 ③ビジョン策定後の動き／今後の予定 ・2013年に「四国地方産業競争力協議会」を設立（現在も活動中） ・四国経済連合会では、2020～2021年度に各界各層参画のもと、中長期ビジョン「四国が目指すべき将来像（仮称）」を取りまとめる予定
中国	中国経済連合会 「中国経済連合会ビジョン～活力に溢れ豊かさが実感できる中国地方の実現～地域自立と連携による広域経済圏の確立～」 （2016年6月）	①ビジョン策定への大学の関与 ・当会の事業活動にアドバイスをしている大学教授にヒアリングを行い、ビジョンに反映 ②産学連携に関する主な記載内容 ・産学官連携などを通じた新技術・ノウハウの創出や創業等の促進 ・企業と大学等の連携による中核人材の育成 ③ビジョン策定後の動き／今後の予定 ・ビジョンに基づく「中期活動方針」を毎年ブラッシュアップし、一層の産学連携に取り組んでいる

地域	名称・策定年月	主な事項
九州	(公財)九州経済調査協会「30年後に向けた九州地域発展戦略」(2019年12月)	<p>①ビジョン策定への大学の関与</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部で大学教員が執筆 <p>②産学連携に関する主な記載内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・円滑な労働移動を促すための人材の再教育（リカレント教育）の拡充 ・ビジネス志向のビッグデータの収集による、九州地域の大学・AI 専門機関における優秀な人材の確保および実践的な人材育成 <p>③ビジョン策定後の動き／今後の予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・九州経済調査協会主催のシンポジウム「日本・九州の未来を拓く～持続的発展に求められるビジョンと戦略」(2019年12月)、「アジアの人・モノ・データの結節点 OKINAWA」(2020年1月)を開催 ・九州経済連合会創立 60 周年記念ビジョン、アクションプランを 2021年6月に策定予定

(注) 北海道経済連合会はビジョンの策定を中断

【別表9】 人材の定着・還流を目的とした、県境を越えた地域連携のインターンシップ

(1) 広域地域内の大学・企業等の連携により実施されているインターンシップ

地域	名称	主な事項
東北	「インターンシップ in 東北」(東北インターンシップ推進コミュニティ)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：東北地域内連携6大学(岩手県立大学、岩手県立大学盛岡短期大学部、岩手県立大学宮古短期大学部、岩手大学、盛岡大学、尚絅学院大学、会津大学、山形大学)と支援団体「ワカツク」、東北経済連合会により構成 ・幹事：岩手県立大学 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的/活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：東北地域内における若い力の向上と定着の支援。インターンシップに関するノウハウを蓄積し、教育効果が高く企業にメリットの大きいインターンシップの普及 ・活動：連携大学の学生を対象に、東北地域内で県境を越えたインターンシップ「インターンシップ in 東北」に参加できる環境を構築。夏休み期間を中心に5日間以上の就業体験を実施。企業情報、プログラム情報、学生申し込み情報の一元管理、エントリーからマッチングまでのマネジメントを可能とするシステムを構築 ・2018年度の参加学生は合計863名、募集事業所数は合計367事業所 <p>③評価/課題/今後の予定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価：文部科学省が広域連携の模範的な取り組みとして評価 ・課題：参加大学が東北の一部大学に留まっていることや、連携大学が経費を負担していることから、連携大学以外の学生(特に首都圏学生)の対応に苦慮していること ・今後の取り組み：現行の体制で継続実施予定
四国 中国	「中国・四国地域インターンシップフォーラム」(中国・四国地域人材育成連携協議会)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：10大学と中国経済連合会・四国経済連合会、中国経済産業局・四国経済産業局が参画 ・幹事：島根大学 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的/活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：中国・四国地域に貢献する人材の育成 ・活動：夏休み等で帰省中の学生のインターンシップを地元大学が支援する広域インターンシップの実施や、大学間連携によるキャリア教育および中国・四国地域インターンシップフォーラムの開催

(2) 広域地域外の大学等の学生を広域地域内企業に受け入れるインターンシップ

地域	名称	主な事項
九州 中国	「九州・山口共同インターンシップ」(九州・山口UIJターン若者就職促進協議会)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：九州・山口8県。九州経済連合会、九州経済同友会、九州経営者協会等が事業に参画 <p>【産官連携】</p> <p>②目的/活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：東京圏・近畿圏の若者人材の九州・山口への還流と地域定着の促進 ・活動：東京圏・近畿圏の大学院・大学等の学生を対象に、九州・山口の企業のインターンシップに参加できる環境を構築。学生には旅費が最大3万円支給され、夏休み期間中に5日間程度の就業体験を実施し、10月に東京・大阪でインターンシップ成果報告会を開催 ・2018年度は、九州・山口8県の企業49社が89名の学生を受け入れ

(3) 県境を越えた地域の大学・企業等の連携により実施されているインターンシップ

地域	名称	主な事項
関東	「さがまちインターンシップ」(相模原・町田大学地域コンソーシアム)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> メンバー：相模原市と町田市を生活圏とする 12 大学・3 短大・1 高専、企業、商工会議所、NPO 法人、自治体等 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的/活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 目的：まちづくりの担い手の育成 活動：相模原・町田に拠点をおく企業や NPO 法人、公共施設等での実践的な社会体験を目的とした中長期インターンシップの実施

(4) 県内外の大学等の学生を県内企業に受け入れるインターンシップ

地域	名称	主な事項
東北	「地域志向型インターンシップ」(ふるさとといわて創造協議会)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> メンバー：5 大学・2 短大・1 高専 (うち 1 大学は東京に立地)、岩手県、岩手県内 15 基礎自治体、岩手県商工会議所連合会など岩手県内の経済・産業組合によって構成。首都圏 4 大学がインターンシップでの連携に協力 幹事：岩手大学 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的/活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 目的：志をもって岩手に定着し、幅広く活躍する人材の育成 活動：学生が就業体験をしながら企業の抱える課題を解決するとともに、地域の課題を地域に入って考えるプログラム 2019 年度は 7 地域で実施し、学生 56 名が参加 (うち県外大学生 15 名) <p>③評価/課題/今後の予定</p> <ul style="list-style-type: none"> 評価：地域のコーディネート機関の企画により、学生が地域で働くことと暮らすことを同時に体験できる取り組みとなっており、内外で注目を集めつつある 課題：当該インターンシップは COC+ に採択されたプロジェクトであるため、COC+ の終了により全体を把握する担当の配置が困難となり、さらなる質的向上と発展に懸念がある 今後の取り組み：「インターンシップ in 東北」のホームページを活用しつつ、これまで取り組んできた地域が継続して実施する見込み
関西	兵庫県インターンシップシステム (兵庫県経営者協会)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> 実施主体：兵庫県経営者協会。姫路経営者協会、尼崎経営者協会、兵庫県、神戸市、兵庫労働局、神戸商工会議所、兵庫工業会、大学コンソーシアムひょうご神戸と連携実施 対象学生：「兵庫県インターンシップシステム」に登録している全国の大学・大学院、短大、高専、専門学校 (2019 年度 186 校) の学生 対象企業：兵庫県内の企業・行政機関・公共機関等 管理・運営：兵庫県経営者協会 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的/活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 目的：インターンシップを通じた、全国の学生への兵庫県の企業の魅力の発信 活動：兵庫県に所在する企業等や全国の登録校の学生が、時間や場所にとらわれずインターンシップ (2 日以上) 実施までの手続き (募集・エントリー・選考) を行えるサイト「兵庫県インターンシップシステム」を運営。また、インターンシップ募集企業と学生の交流イベント「ひょうごインターンシップフェア」を開催 2019 年度は 1225 名の学生、239 社の企業がサイトに登録

地域	名称	主な事項
中国	「インターンシップ山口」 (山口県インターンシップ推進協議会)	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：山口県内 12 大学・3 高専・1 専門学校、5 経済団体、県内事業所によって構成。山口県、山口労働局が顧問を務める ・会長：山口大学長 ・事務局：山口県経営者協会 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：インターンシップ事業を通じて次代を担う人材の育成および山口県の経済・社会の活性化に資すること ・活動：山口県内の事業所とインターンシップへの参加を希望する山口県内・県外の学生のマッチング支援 ・2018 年度の参加学生は 865 名（うち県外学生は 180 名）、受入事業所数は 250 社。春休み又は夏休みに 5 日～10 日程度の就業体験を実施 <p>③課題／今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・課題：山口県外在住大学生への周知・アプローチ ・今後の取り組み：専門性インターンシップの拡大、複数企業が連携したインターンシップの実施

【別表 10】 地域の学生の地元就職促進を目的とした連携事例

地域	名称	主な事項
九州	九州西部地域大学・短期大学連合産学官連携プラットフォーム	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：10 大学（長崎大学、長崎県立大学、長崎国際大学、長崎総合科学大学、長崎純心大学、活水女子大学、長崎外国語大学、長崎ウエスレヤン大学、佐賀大学、西九州大学）、7 短大（長崎短期大学、長崎女子短期大学、西九州大学短期大学部、佐賀女子短期大学、九州龍谷短期大学、精華女子短期大学、香蘭女子短期大学）、長崎県、佐賀県、佐世保市、長崎経済同友会、佐賀県商工会議所連合会 ・会長：長崎国際大学長、副会長：西九州大学長 ・事務局：長崎国際大学 <p>【産学官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：九州西部地域（長崎、佐賀、福岡）の大学・短期大学と地方公共団体、経済産業界が連携した活気と魅力ある地域社会の創出 ・活動：プラットフォーム構成大学等による共同枠の入試を実施し、共同で学生募集活動を展開。応募条件を「卒業後に各県内事業所に就職し、地域創生のリーダーとなることを希望する者」とし、入学者には「地域創生支援リーダー育成奨学金（仮称）」を給付するとともに、奨学金受給者を中心に、自治体・産業界の協力のもと、県内就職促進の観点からキャリア支援を実施。奨学金受給者が中退もしくは県外就職した場合は給付型から貸与型に変更 <p>③評価／今後の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・評価：長崎経済同友会との共催として実施した「合同グループディスカッション講座」は目標参加者数（40 名）に達せず。ただし、グループディスカッションへの理解促進と対応能力向上、参加者満足度の面においては、アンケートの結果から十分な成果を得られた。一方、「本講座・セミナーへの参加により長崎・佐賀地域への就職意欲が高まったか」との問いに対して「高まった」との回答は全体の 54%に留まる ・今後の取り組み：事業範囲を段階的に拡大する予定

【別表 11】 大都市圏の学生の UIJ ターン就職促進を目的とした連携事例

地域	名称	主な事項
九州 中国	「九州・山口しごとフェスタ」「九州・山口業界研究 Meeting」（九州・山口 UIJ ターン若者就職促進協議会）	<p>①構成メンバー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバー：九州・山口 8 県。九州経済連合会、九州経済同友会、九州経営者協会等が参画 <p>【産官連携】</p> <p>②目的／活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目的：東京圏・近畿圏の若者人材の九州・山口への還流と地域定着の促進 ・活動：40 歳未満の UIJ ターン就職希望者や大学院・大学等卒業予定の学生を対象とした合同企業説明会「九州・山口しごとフェスタ」を東京で開催（全ブースで面談可能）。また、大学院・大学卒業予定の学生を対象とした業界研究会「九州・山口業界研究 Meeting」を東京で別途開催

以 上