

大学等との産学連携に関する アンケート結果 (最終版)

2026年2月17日

一般社団法人 日本経済団体連合会

< 目 次 >

	〔頁〕
調査概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
I．大学との人材交流・・・・・・・・・・・・・・・・	4
II．研究・教育における大学との産学連携・・・・・・・・	22
III．社会人のリスキリング・リカレント教育における大学の活用・	32
IV．教育における大学以外との産学連携・・・・・・・・	41

調査概要

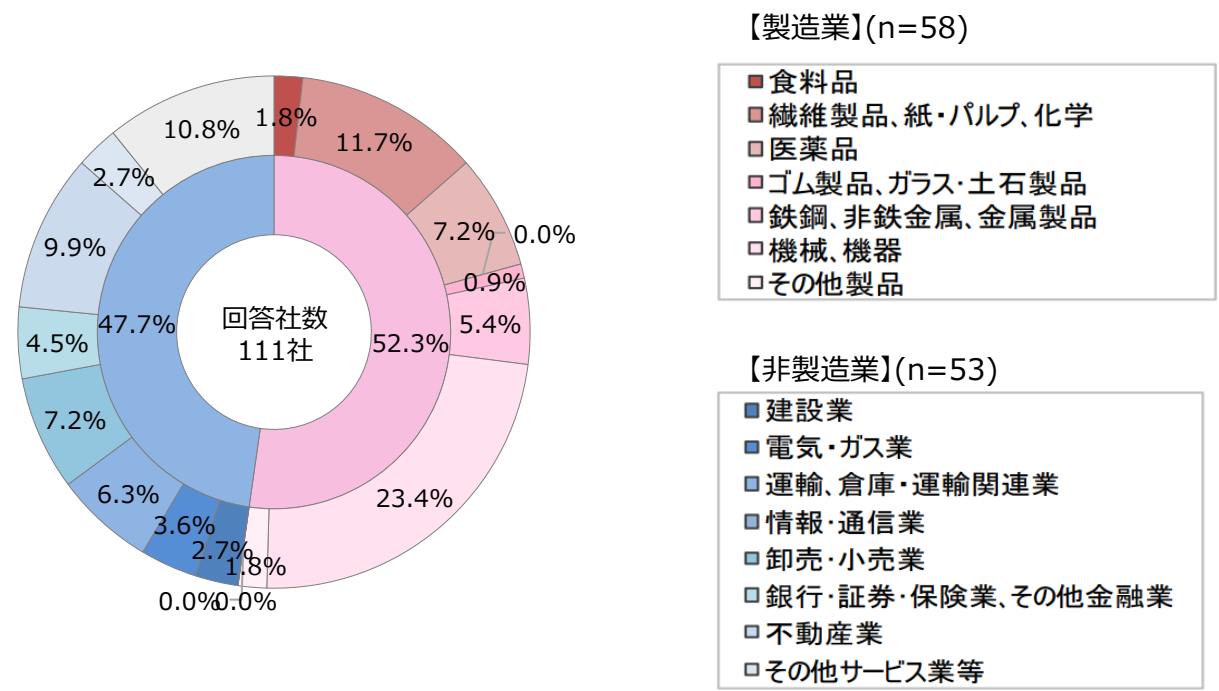
- 急速な人口減少やAI・デジタル技術の進展などに伴い、我が国の産業・社会構造の転換が求められている。こうした状況を踏まえ、経団連は昨年度、「FUTURE DESIGN 2040」および「2040年を見据えた教育改革」を公表。成長分野への人材移動と、それを支えるリスキリングの重要性を強調。
- また、産業競争力の源泉となる人的資本強化に向けて、産学の力を互いに活かすことが不可欠との認識のもと、大学との戦略的な連携や、産学間での人材交流の促進を今後の重要課題として位置付けた。
- そこで今回、大学等との産学連携について、アンケートを実施。主に以下を調査。
 - (1) 大学との人材交流
 - (2) 研究・教育における大学との産学連携
 - (3) 社会人のリスキリング・リカレント教育における大学の活用
 - (4) 教育における大学以外との産学連携
- 調査結果については、企業の取り組みの参考に資するように、好事例等を発信するとともに、産学連携等をめぐる課題を洗い出し、政策提言につなげていく。

調査対象	経団連 教育・大学改革推進委員会、イノベーション委員会、雇用政策委員会 委員企業等（441社）
調査期間	2025年7月16日～8月20日
調査方法	電子メールによる調査票送付、回収
回答企業数	112社（回答率25.4%）

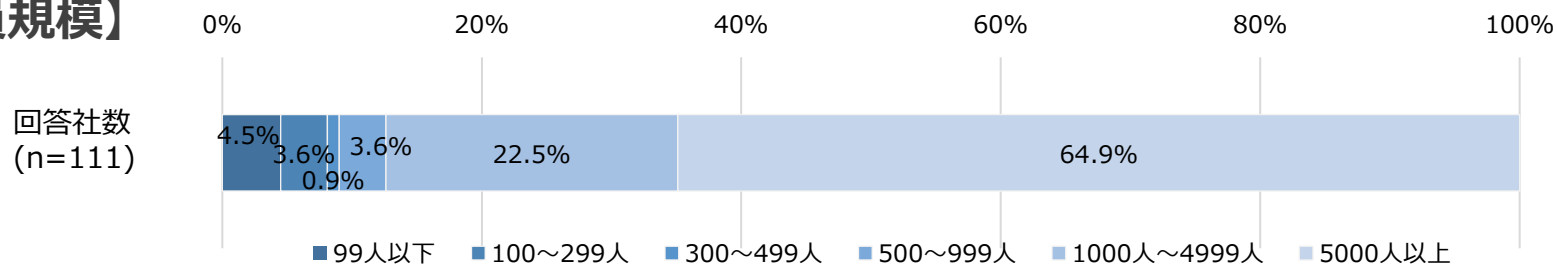
回答企業に関する基礎情報

- 回答企業のうち、製造業52%、非製造業48%。
- 従業員規模1,000人以上が87%（うち5,000人以上が65%、1,000人～4,999人が23%）。
300人以上1,000人未満が5%、300人未満が8%。

【業種】



【従業員規模】

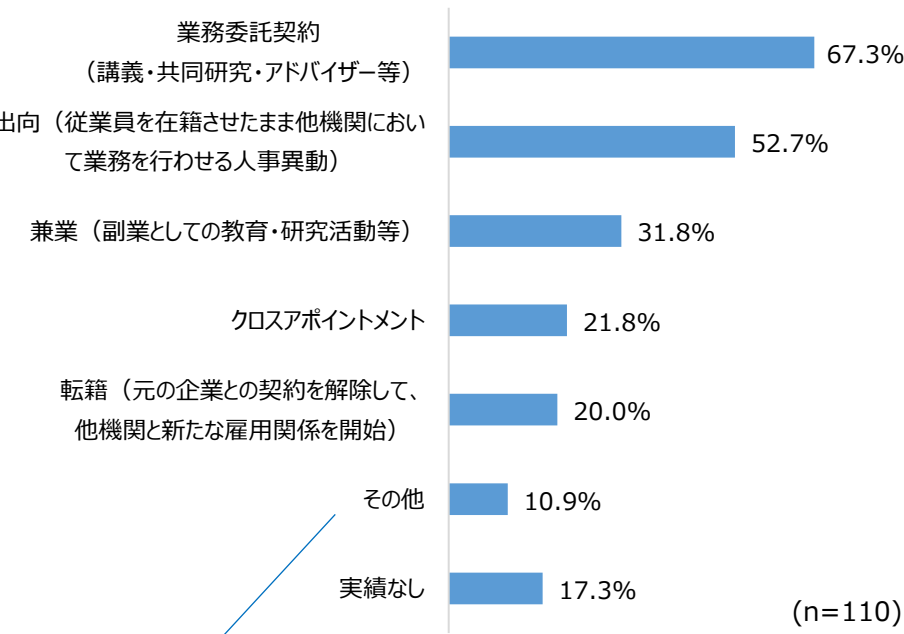


I . 大学との人材交流

大学との人材交流の実績

- 過去 5 年間に、企業から大学に派遣する形の人材交流実績のある企業は約 8 割。一方、大学から企業へ受け入れる形の人材交流実績のある企業は約半数。
- 企業から大学への人材交流は、業務委託契約が最も多く（67.3%）、次いで出向（52.7%）、兼業（38.6%）の順。
- 大学から企業への人材交流も業務委託契約が最も多く（38.6%）、次いで兼業（8.9%）、転籍（8.9%）、クロスアポイントメント（7.9%）の順。

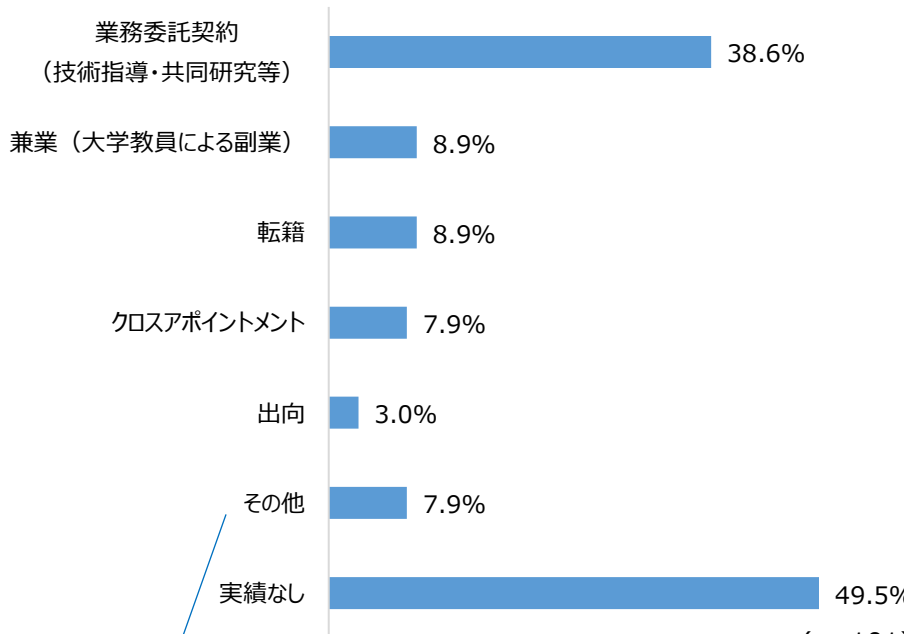
【企業から大学へ】



（その他）
共同研究、寄付講座の実施等

(n=110)

【大学から企業へ】



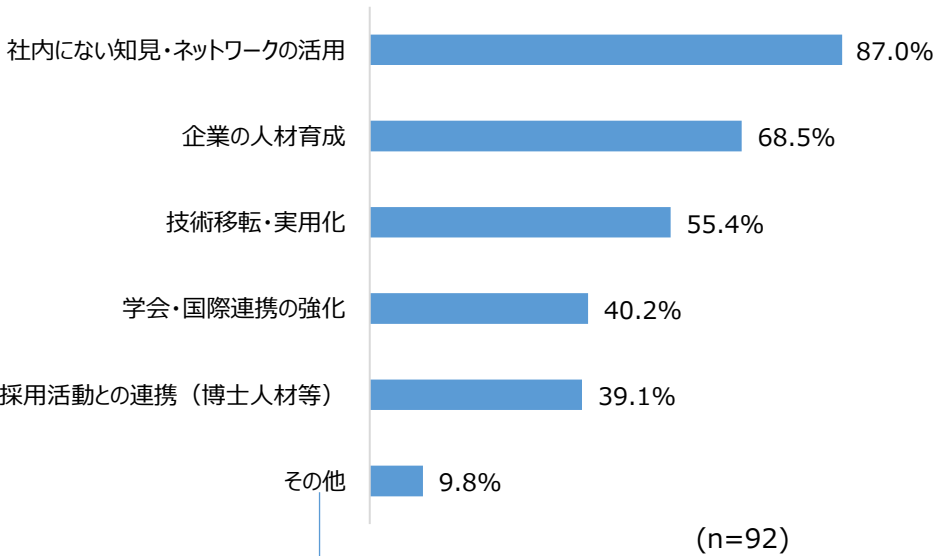
（その他）
招聘研究者、特任教授、アドバイザーとしての参画等

(n=101)

大学との人材交流の目的・効果・今後の意向

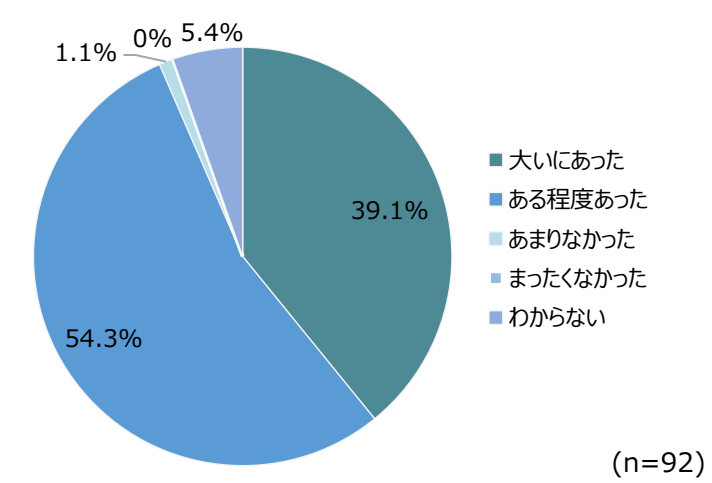
- 産学間の人材交流の主な目的は、「社内にはない知見・ネットワークの活用」が最多（87.0%）。次いで企業の人材育成（68.5%）、技術移転・実用化（55.4%）。
- 人材交流による成果・効果があつたと回答した企業は93.4%。
- 今後の産学間の人材交流に前向きな企業は56.8%。

【人材交流の主な目的】

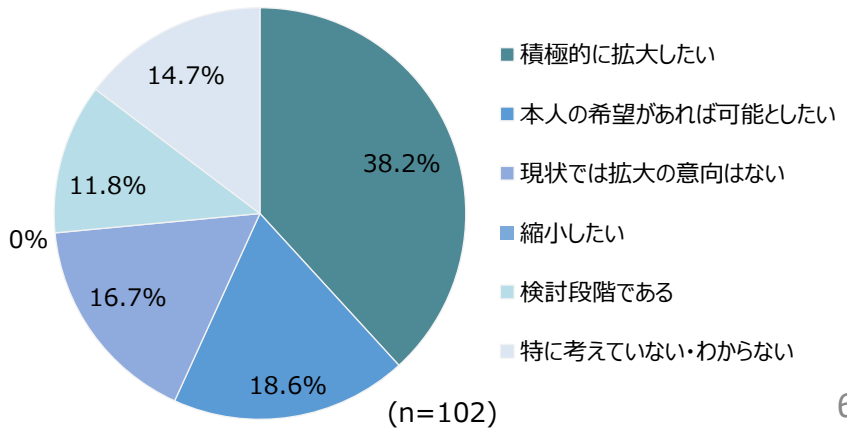


（その他）
共同研究、大学・研究機関との連携の強化・推進、
寄付活動等

【人材交流による成果・効果】



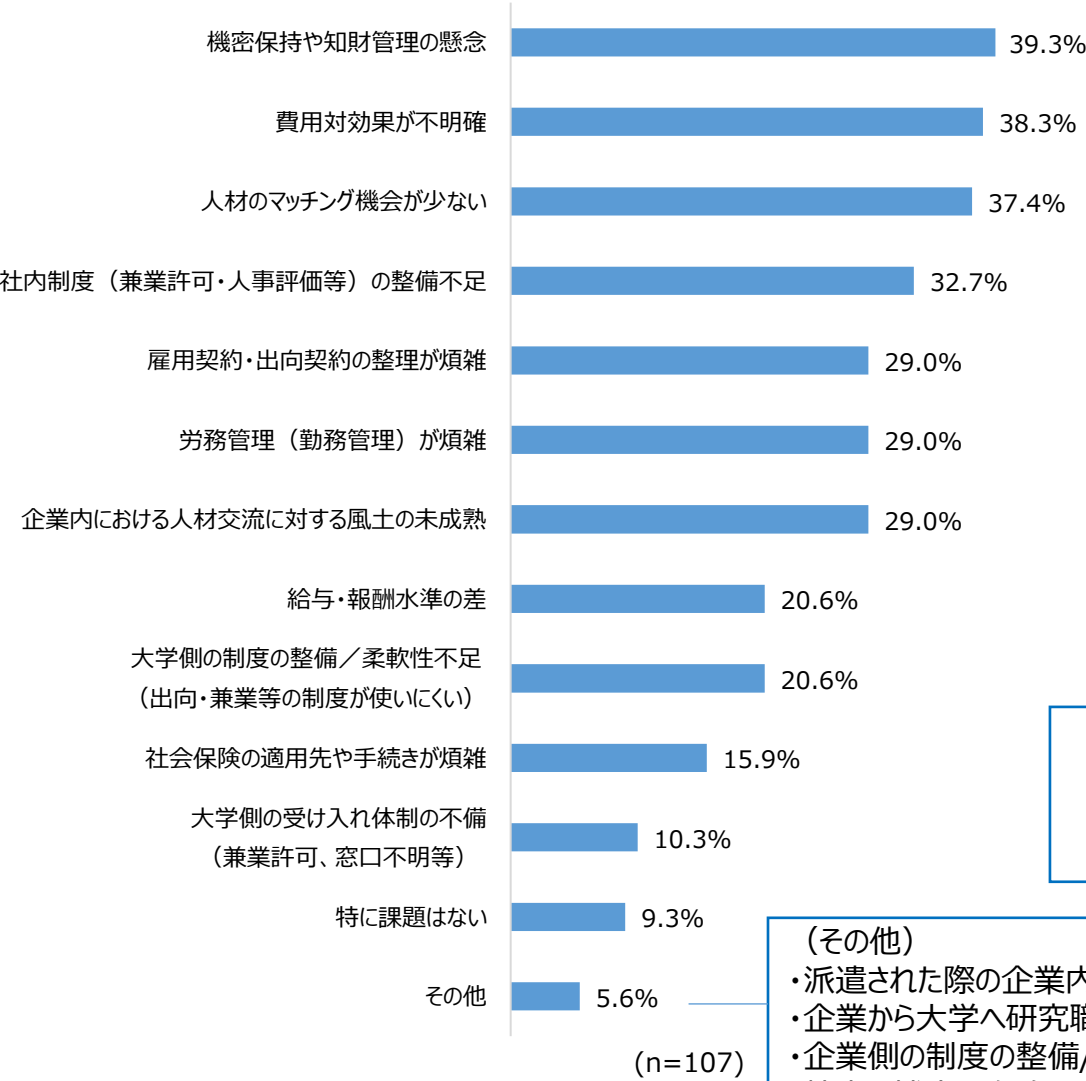
【今後の意向】



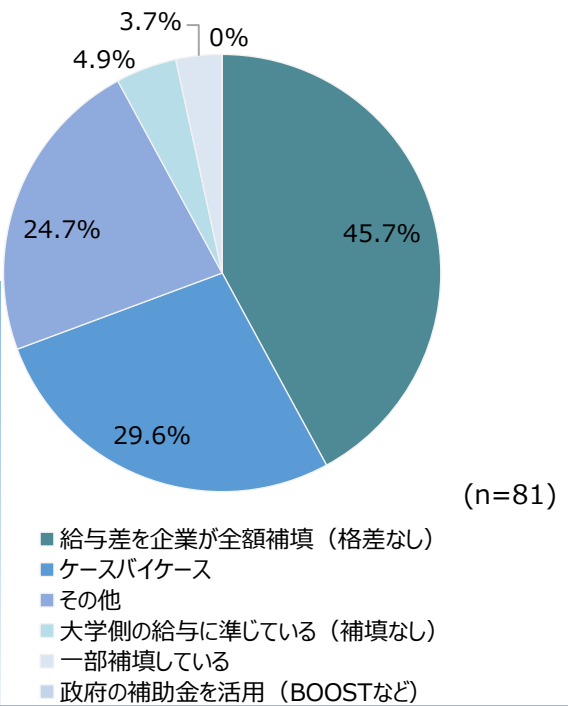
大学との人材交流促進に向けた課題

- 大学との人材交流を促進する上での課題は様々。特に課題はないと回答した企業は10%未満。
- 大学との給与格差に対しては、企業が全額補填しているケースが最も多い（45.7%）。

【大学との人材交流を促進する上での課題】



【大学との給与格差への対応】



（その他）

- ・在籍出向のため給与は下がらない
- ・企業からの出向者には企業より給与を支給し、大学からは出向負担金を企業が受領している

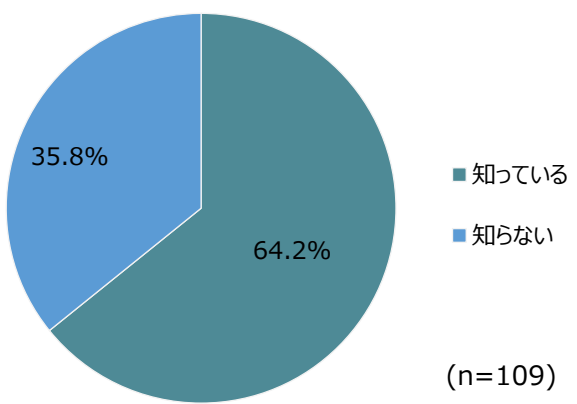
（その他）

- ・派遣された際の企業内や社会的な評価の向上
- ・企業から大学へ研究職以外の職種派遣を増やすこと
- ・企業側の制度の整備/柔軟性不足
- ・社内の博士号保有人材の不足

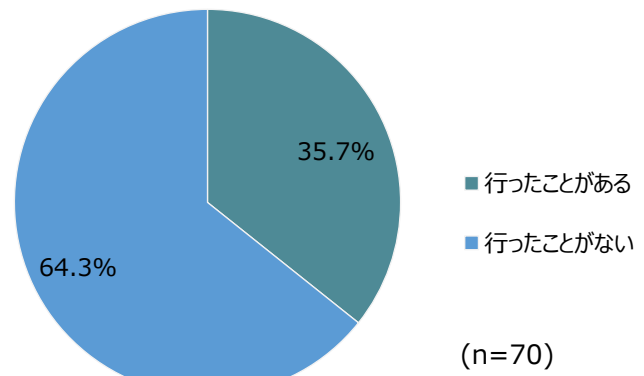
クロスアポイントメント制度

- クロスアポイントメント制度を知っている企業は3分の2。
- クロスアポイントメントを行っている企業は35.7%。実施先は大学が最も多い。
- 活用する上での課題は、社内の理解不足や雇用契約の煩雑さ、機密保持や知財管理の懸念等様々。

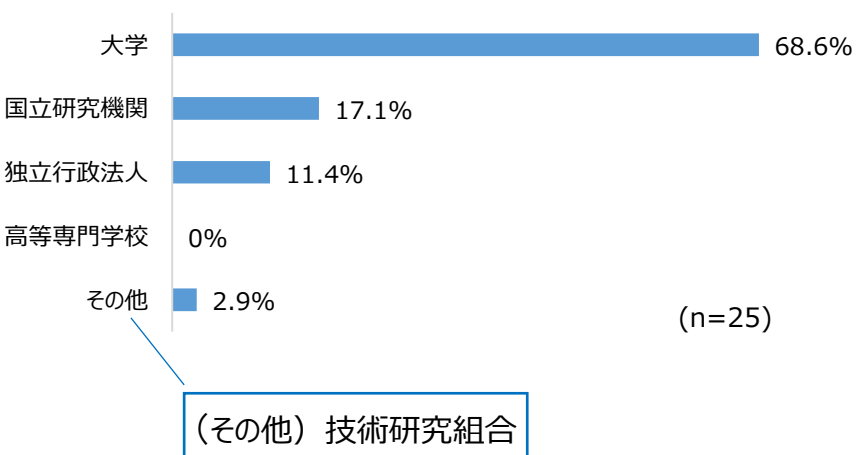
【認知の有無】



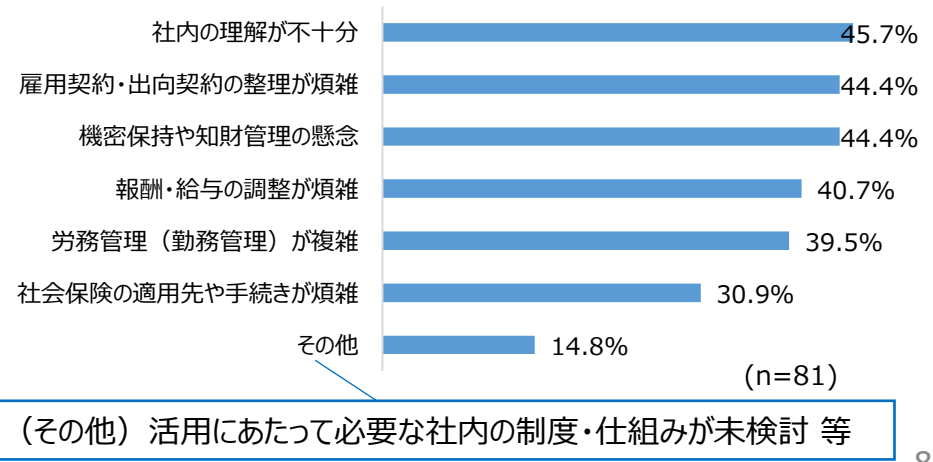
【活用の有無】



【実施経験のある外部組織】



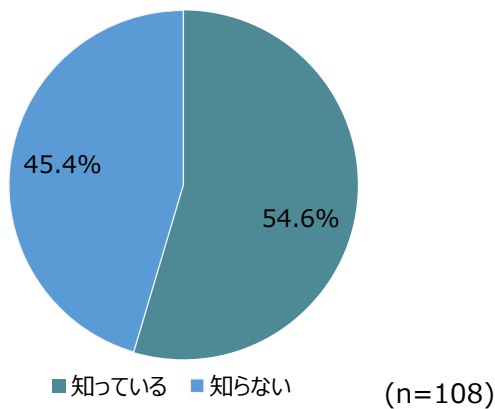
【活用する上での課題】



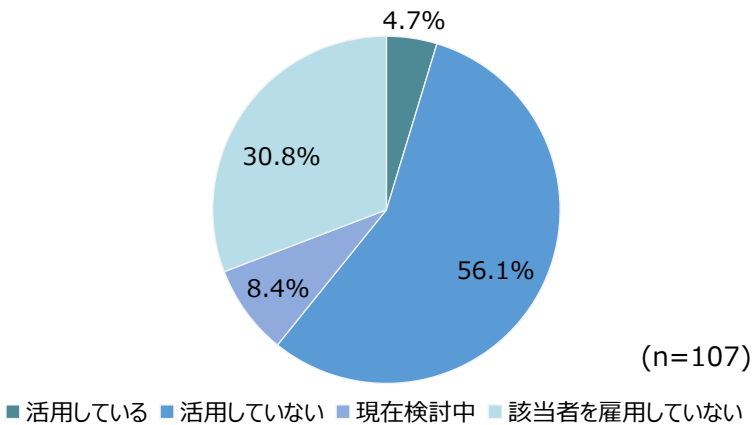
研究開発税制の活用

- 研究開発税制における「博士人材」または「外部研究者」を雇用した際の人件費優遇措置について知っている企業は55%。
- 実際に活用している企業は 5 %弱。

【研究開発税制における「博士人材」または「外部研究者」を雇用した際の人件費優遇措置の認知】



【当該制度活用の有無】



【当該制度を活用していない主な理由】

- 金銭的メリットよりも、必要書類の保管等の管理に係る工数や手間、事務手続きの負荷の煩雑さが大きい。
- 要件自体が複雑で、検討が後手に回りがち。
- 自社における活動が研究開発税制の適用範囲内であるのかの判断が難しい。
- 対前年比 3 %増の基準を満たさない。
- 適用になる要件が厳しすぎる、複雑、自社の実務と整合しない。

研究開発税制の活用：当該制度を活用していない理由①

制度要件の適合に関する課題
博士号取得者の応募が少なく、税制優遇制度の活用段階に至っていないため。／博士号取得者の割合が規定に達していないため。
博士人材の在籍比率が既に相当水準となっており、対前年度増の要件を満たさないため。
制度利用の要件を満たすことができていないため。
対象人材の人件費の割合が3%以上増加しないため。
適用となる要件が厳しすぎるため。
募集要件を満たす試験研究であるという要件が、弊社における実務と整合していない点が複数あるため（以下例）。 <ul style="list-style-type: none">・研究者にそれぞれ専門分野があること、その研究テーマには必要な技術があるなどの理由で、研究テーマ・参加者の公募が行いにくい（専門性と完全にマッチする人材を広く募集することが困難）・研究の発案は研究者個人ではなくチームまたは複数人で行う・研究提案をしてからテーマとして認定し、研究を開始するまでに時間がかかり、さらに、すぐに中止決定になるものが相当数ある。そのため、高度研究人材が担う研究テーマが短期間で変更しうる中で、研究開発税制の優遇措置に該当するか否かの判断が難しい また、要件を満たす研究が困難なことに加えて、従事した新規高度研究業務従事者の給与という掛け目の分母が小さく労力に見合わないため。
弊社における活動が研究開発税制の適用範囲内であるかどうかの判断が難しいため。
要件自体が複雑で検討が後手にまわりがちである。
手続・事務負担に関する課題
大学側の事務作業が繁雑であったため、現在は活用していない。
必要書類の保管などに手間を要する割には、金額的メリットが低い。
大人数でない限り、大企業においては個別の人件費の20%が税額控除されることは大きな要素ではなく、むしろそれを管理する工数や手間、事務手続きの負荷の煩雑さの方が大きい。

研究開発税制の活用：当該制度を活用していない理由②

雇用・人材活用の見通し・把握の課題

- 博士人材の活用について、継続的に検討はしているが、現場との調整に至っておらず、近年、増員には至っていない。
- 対象人材の増員および増加率の把握ができていない。／対象者の把握が困難なため。
- 弊社は研究開発部門を有しておらず、博士号取得者や外部研究者といった、高度な専門性をもつ人材を雇用して取り組むべき分野について特定できていないため。
- 対象となる人材の雇用事例がほとんど無い／博士人材の雇用がほぼないため。／該当者を雇用していないため。／高度研究人材を雇用していないため。／保険会社であり、人件費優遇措置を活用するような「博士人材」や「外部研究者」の採用がほとんどないため。
- 弊社内で研究を行う部署があまりないため活用していない。

制度の認知・理解不足

- 人事部では認識している可能性はあるが、本制度を知らなかった。／制度を認識していなかったが、対象となるか否かについては詳細確認が必要。
- 社内において本件に関する認知が低く、積極的な議論がなされていない。
- 制度は知っているが、深く理解していないため。

その他

- 博士が必要な分野は、必要数を継続的に採用していく方針であり、税額控除を目的として博士取得者を意図的に増やすことはない。
- 対応を含め検討中。／社内整備不足。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見①

【柔軟な社会保険制度への見直し】

社会保険制度に関する意見

現行の社会保障制度は、従来の「正規雇用中心」「終身雇用」を前提とした制度設計となっているため、短期契約やインターン、共同研究、社会人での学び直しなどの多様な働き方に対応しきれていない。

今後、大学研究者と企業の社員の交流を活発化していくためには、より柔軟にキャリアを形成できる制度（労働関係法規など）への見直しが必要。

給与、社会保険等は移転しない方がよい。

交流期間中の社会保険制度は、当事者が企業または大学の制度のいずれかを自由に選択できるようにすればよい。

企業は、現在も必要に応じて産学連携を行っているものの、人材交流によって得られるメリットが十分に理解されていないことや、人材交流を進めることで効果をえられる分野を特定できていない。まずはこうした点を分かりやすく発信していくことが重要。

その上で、社会保険制度等の柔軟化といった促進策があれば、プラス材料になる。

例えば主務側で負担とするなど、手続き面での負担感がないようにした方がよいのではないか。

現状の認識と制度運用に関する見解

産学間の社会保険制度の差があることを理由に、人材交流が進まなくなることは考えにくい。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見②

【税制などのインセンティブ】

制度設計・手続きの簡素化・見える化の必要性

- 研究開発税制（オープンイノベーション型）を利用する場合、大学側に複雑な事務作業が発生するため、簡素な手続きを含め活用しやすい制度設計を希望。
- 産学間の人材交流のトリガーとして共同研究は有効であり、共同研究の促進を図るための特別試験研究費税額控除制度などの税制も整備されているが、これらの税制に対する大学側の理解・認識が進んでいない場合も多く見受けられる。制度のさらなる見える化や手続きの簡素化が必要。
- 制度理解や事務手続きの複雑さ・煩雑さが活用の障壁となっている側面もあるため、企業と大学の双方にとって障壁が低減されメリットが最大化されるような制度設計の改善が望ましい。

インセンティブ（税制優遇・財政支援）の拡充

- 人材交流対象者の報酬額相当分を課税対象から除外する等のインセンティブがあるとよい。
- 大学や研究機関の人材を受け入れる場合、報酬・人件費負担相応の税の軽減等の措置が講じられることが望ましい。
- 共同研究や技術導入にかかる費用を税額控除や助成金の対象としてほしい。特に中小企業が活用しやすいシンプルな制度設計が重要。経済的な後押しがあれば、初めて取り組む企業でも参入しやすくなる。
- 博士人材に関する企業の取組み（在学中からの産学連携による共創教育、博士人材へのインターンシップ、博士人材の採用、社内の博士人材の教育、社内人材の博士号取得支援など）の促進に向けては、取組みに係る投資・経費に対する財政面での支援の拡大や、既存の支援制度の適用要件の緩和・簡素化が必要。

制度周知の必要性

- 産学連携を行う部門と、税制優遇に直接関係するアドミ部門（人事、経理等）が異なっているため、関係部門間の認識の違いにより、社内での扱いに差が生じる。産学連携の実行部門だけでなく、アドミ部門に対するインセンティブの説明を充実させることで、社内の意思統一が図りやすくなる。
- 産学連携を直接的に推進する研究開発部門や人材育成部門だけでなく、企業の経営層や財務・経理管理部門に向けた訴求・認知向上を強く推進することで、企業による制度活用が進むのではないかと。
- 企業等への制度の積極的な啓もう活動が望まれる。

その他

- 企業にとっては、何らかのインセンティブがあれば、移籍を推進する一つの理由にはなり得る。
- 会社規模によっては大人数の交流は難しい場合もある。税制などのインセンティブがあれば積極的に活用できるため、さらなる推進が望ましい。
- 中小企業などへの活用拡大に資する制度であるべき。
- 税制などのインセンティブが不十分であることを理由に人材交流を進めないわけではないため、まずは人材交流のメリットや交流すべき分野の理解促進を進めることが重要。／税制面のインセンティブの有無で判断するものではない。／税制などのインセンティブ目的で人材交流を実施しているわけではないため、あまり関係がない。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見③

【労務管理の標準ガイドラインの要否】

労務管理の明確化・標準ガイドラインの整備

労務管理の標準ガイドラインは、人材交流をスムーズに進める材料になる。／労務管理の標準ガイドラインの策定は、管理の方法等で悩むことがなくなるため、非常に重要。

産学それぞれの就業場所の規定に従えばよい。（企業や国立研究機関については問題ないが、大学側が規定を明確にする必要はある）

企業・大学間の就業規定・働き方の違いへの対応

本人の意思で副業を行う場合は企業の労務管理義務を免除できないか。（労務管理義務があると副業を許可しにくい）

定時間労働、フレックスタイム制、裁量労働制などあるなかで、企業と大学や研究機関側との間で働き方が異なることが、クロスアポイントメントや部分出向の妨げとなる場合がある。

大学知財の活用拡大のための共同研究や学術指導に近い共働の実態が想定され、管理実務以前に管理の要否、主体の設定等で迷うことがある。

例えば主務側で基本的な労務管理を行う（もう一方は外出扱い）とするなど、手続き面での負担感のない状況を作った方がよい。

その他

産学連携活動の成果を大学教員の評価に反映することにより、大学教員の産学連携活動へのモチベーション向上が期待できると考えられる。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見④

【成功事例の共有】

実際の成功事例

大学の社会人博士課程に社員を派遣したことにより、優れた研究成果の創出と、今後の研究開発を担う博士人材の育成が一石二鳥で実現した。

大学の経営層、産学連携部門、教職員、学生と幅広いレイヤーごとにチャンネルを作り具体的な活動を行ったことで、特定分野の共同研究にとどまっていた産学連携から新たな産学連携施策の起動、文理融合など新領域の開拓、学生の企業認知度向上などの成果が得られている。

成功事例の共有の必要性

ベストプラクティスを共有することで、有効性の判断材料にしたい。

実施例や成功事例が体系的に整理され、交流拠点や具体例が共有されることで、取組みが促進されと考えられる。

人材交流を行うことによるメリットの理解や、人材交流を進めることで良い効果を得られる分野の特定につながることから、成功事例の共有を強化することは、自社でも検討してみようとするきっかけになるのではないか。

産学間の人材交流についてまだイメージがつきにくい、同業種や同規模の企業が成果を上げた具体事例を定期的に発信することで、現場感のある情報が新規参入のハードルを下げられる。

研究成果だけでなく、プロジェクト運営の工夫や課題も共有してほしい。

成功事例や失敗事例が共有されるとありがたい。／他社の成功事例が共有されると今後検討していく段階で参考になる。／事例の発信は常に期待している。

予想以上の効果が得られたといった事例があれば、共有してほしい。

成功事例が共有されると民間企業もより積極的になれると考える。

その他

人材交流の必要性は認識しているものの、有能な人材を捻出して将来に向けて育成していくための動機づけが必要。

国内企業・大学、または、海外の大学との産学連携による技術開発・事業創出の成功事例を日本企業に積極的に共有するようなイベント・セミナーの実施。

博士人材の配属先や業務内容をはじめ、どのようなフィールドで活躍しているか知りたい。

事例を共有するまでもなく、大学から来た研究者も、大学に行った研究者いずれも成功していると思う。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見⑤

【専門人材のマッチング支援】

マッチング支援・仕組みづくりへの提案

- 大学横断で、AIを活用した人材マッチング支援プラットフォームを提供してはどうか。
- 専門性の高い研究者とのマッチングには、大学単位ではなく、学会などの専門家集団の活用が必要となる可能性がある。
- 大学をまたがるマッチング支援組織があれば活用したい。
- 大学側が専門人材を企業に売り込むような仕組みがあるとよい。
- 研究室の専門人材を探すにあたり、マッチング支援のような制度があれば、活用の場面が広がる可能性がある。／マッチング機会（お互いを知る機会）の増加を希望。
- マッチングには苦勞しているため、支援があると助かる。／支援機関があり、気軽に相談できるとありがたい。
- 民間の人材紹介サービスのように、双方の求めているものをどこかに登録できる仕組みがあるとよい。（現状はそれをどこがやっているか、どこでやっているか、を見つけるには偶然性が高いように思う）
- 産学官のあらゆるセクターが、あらゆる切り口での専門人材マッチング支援を実施していると認識。企業としては、アンテナを高くして、必要な専門人材を取りに行く姿勢が必要。
- 特になし。民間のサポートビジネスも活用できる。

大学との連携・情報整備に関する課題

- 大学と接点が少ないため、相乗効果が期待できる研究領域や環境であるかどうかの判断が難しい。
- 大学側のマッチング能力が不足していると感じる。大学の提供する研究者情報は、アップデートが滞っていたり、情報の質のばらつきが大きいことがあり、実用性に乏しい。
- 企業と大学・官のニーズの整理と定期的な更新が重要。
- 専門人材は、もともとがアカデミア志向の人材が多いと思われる。産業志向の専門人材を育成するために、産学連携の枠組みを拡大し、産業志向の取組み・研究活動を増やしてほしい。
- 当社では、エンジニアとしてのスキル・経験や海外駐在経験を有するシニア社員を学校へ非常勤講師として派遣し、当社に籍を置いたまま各人の知見や専門性を活かした指導を行っている。こうした取り組みの拡大に当たっては、在籍出向に加えて副業の活用も有効と考えており、各社が積極的に副業を推進できるよう、副業・兼業に係る諸制度の見直しを進めてほしい。（労働時間の通算に関する規定・解釈）

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見⑥

【博士人材やポスドクとの交流機会の拡充】

交流・マッチングの仕組み強化

- 交流機会があると、研究職人材の活用や採用機会が増える可能性がある。
- 博士人材やポスドクと交流機会を持つことで、人材交流を行うことによるメリットの理解や、人材交流を進めることで良い効果を得られる分野の特定につながる可能性はある。
- 単独大学主催のものが中心となりがちであるが、就職支援サービス以外の官が主催する機会も増加するとよい。
- 博士人材と企業のマッチングが重要。
- 博士人材やポスドクの専門分野、研究テーマ、キャリア志向などの情報を企業が把握しやすいようにしてほしい。
企業がすべての大学院と交流機会を持つことは難しいため、各大学院単位ではなく、専門分野単位での企業との交流機会があるとよい。
- 既に共同研究などで実務上の交流はあるので、個別の交流ではなく、大学側から人材を売り込む交流会があってもよい。

情報提供への提案

- 各大学や研究機関との交流は、個人的なコネクションに依存する形が主となっている。博士人材やポスドクの人数が少ないこともあるが、大学の研究室、部局内からの情報提供だけでなく大学として情報提供していく仕組みがあるとよい。
- 博士人材やポスドクの専門分野、研究テーマ、キャリア志向などの情報を企業が把握しやすいようにしてほしい。
企業がすべての大学院と交流機会を持つことは難しいため、各大学院単位ではなく、専門分野単位での企業との交流機会があるとよい。
- 大学側からだけでなく、企業側からの博士人材に向けた情報発信の努力が不足している。

その他

- 自社内の採用担当者は、既にそのような交流機会を活用しているのではないか。拡充自体は悪くない。
- すでに、大学、内閣府、文部科学省などが中心となり、企業側の博士人材に対する理解不足を解消するための取組みを実施していると認識。
企業は、アンテナを高くして、必要な人材を採用するという姿勢が必要と考える。
- 現在の産学連携の範囲内で現状は十分だが、将来的に新技術等の導入が必須となった際には必要になる。
- 兼業も含めた中長期型の実務インターン制度があるとより有効な相互交流につながると考えるが、成果や報酬の扱いが複雑化することを懸念。
- ポスドクの活躍の場を作るという意味では非常に有意義だと考える。ただし、企業側からしたら、ポスドクでないといけないケースは多くないので、ニーズを丁寧に把握したうえで、適切にマッチングさせることが重要。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見⑦

【その他】

環境整備に関する提案

社内にR&D部門を持たない企業が産学連携に取り組むにあたっては、必ずしも人材交流（出向や転籍を伴うもの）が必要なわけではない。お互いの組織に所属したまま、どのように連携を深めていくか、またそのための環境・場の整備がポイント。

企業側の努力として、企業への派遣が大学側にとっても魅力的な人材育成の場であることをアピールするような取組み（インターンシップ等による学生や大学研究者の積極的な受け入れなど）を行い、受け入れのための社内制度の整備も合わせて行っていくことが必要。

大学側の窓口の一本化が必要。企業も組織間の壁はあるが、大学の学部などの間の壁は、企業のそれ以上と感じる。1つの大学全体と、1つの企業グループ全体で、包括的に連携をしようとしても、大学側の一体感の無さが難易度を高めていると感じる。

企業としては、応用研究や事業開発に近い領域（外部公開できないような内容）を大学教員と産学連携を行いたいと考えている。ただし、大学教員は、企業と一緒に産学連携を進めても論文にできない（公表できない内容）だと大学内で評価につながらない仕組みとなっているため、興味はあっても参加に躊躇してしまうことがある。産学連携で研究活動を行うこと自体が、大学内での教員評価につながるような仕組みを大学にも導入してもらいたい。

知的財産の帰属先(大学と企業間)の明確化については、課題が多い。

社会課題に合致する長期的な研究開発テーマにおいて、自社の得意分野を活かしつつ、大学の先進的な研究開発内容と組み合わせていくことは有効。自社の得意分野と数多くの大学の先端研究との精度の高いマッチングを望む。

産学連携の裾野拡大に向けた仕組みづくり

東京科学大学が実施している「超スマート社会卓越教育院[※]」のような枠組みが他の領域にも展開されると、産学交流の機会が拡大するのではないかと。
※修士・博士後期課程を一貫した学位プログラムとして、フィジカルとサイバーの融合に加え、量子科学やAIなど最先端技術を横断的に活用できる高度人材を育成。国内外の大学、研究機関、企業、省庁、自治体等と連携し、社会連携教育と異分野融合研究を推進

産学連携を進めるには、まずは中小企業でも活用できると実感できる事例をわかりやすく共有し、制度の存在を周知することが重要。
そのうえで、短期間・低予算で始められる小規模プロジェクトや、契約・事務手続きの支援など、負担を減らす仕組みが必要。
大学の成果を企業目線で翻訳し提案できるコーディネーターの配置も効果的。得られた成果を他企業にも共有・展開できる仕組みを作ること、波及効果が高まるのではないかと。

産学間の人材交流を今後さらに進めていくうえでの意見⑧

【その他】

双方の目的・メリット等の明確化

当社は人材交流目的で始めた（当初から特定の研究成果を企図したものではない）が、基本的に企業は営利追求が使命なので、一般的には両者に明確な目的・メリットが無いときっかけが生まれないのではないかと。主に企業側に、大学ともっとフランクに人材交流できるきっかけや風土が生まれるとよい。

産学交流を通じた企業側、大学側それぞれのめざす(ありがたい)姿といったゴールのイメージを双方でしっかりと整合し、双方の機関、人材が享受できるメリットを密に連携しオープンにしていけることが大切。

企業としての研究に対するゴールや評価指標、考え方、スピード感などについて、アカデミアとのギャップを感じることもあるため、それらについても産業側から積極的にアカデミアに共有するなど、相互の理解を深めることで、お互いの目指すべき方向が理解しやすくなると考える。なぜ今、産学連携が必要なのか、お互いの求めること、分担すべきところや、目指す方向を明確にし、相互に理解した上で、共通認識のもと進めることが重要と考える。

その他

企業人材が大学教員として勤務することは、大学との共同研究の機会を創出するきっかけになると実感。また、それ自体が目的ではないが、結果的に採用活動にもプラスの影響を与えることがある。こうした人材の産学間交流は、今後も積極的に進めていくべき。

企業と大学との共同研究等の産学連携活動を通じた、企業向け新卒博士人材の育成。

博士人材の裾野を広げるためには、学部生や修士課程の学生に、博士号取得後の活躍のイメージを深め、企業就職も含めた多様な博士キャリアパスを示すセミナー等の開催が有効と考える。

企業人材によるキャリア教育に特化した授業に対する認証制度。当社は一部大学と連携し、当社人事担当者が、博士課程の学生にキャリア・能力開発の教育を行う取り組みを単位が認定される通年講座（寄付講座ではない）で実施。当社の採用広報につながっている面もあるが、広く産業人材育成に向けて、自社のみのメリットを超えて活動している。認証制度が創設され、国が活動を認める仕組みがあれば、大学関係者や学生への認知が広がり、同様の取組の拡大や継続・深化が期待できる。

企業側が、利益相反マネジメントについて正しく理解することが必要（利益相反はいけないこと、という概念が根底にあると感じている）。

産学人材交流に関する好事例と成功要因①

人材交流・出向・派遣型

2021年4月より、大阪大学との共同研究講座をベースに、30歳前後の若手技術者や研究者を大阪大学の博士課程に派遣し、大学と一体となって高度グローバル人材を育成する試みで、一般的な企業の学位取得制度とは異なり、より戦略的に博士号取得を支援していく制度で、本制度にて複数名の学位取得者が活躍している。

- 事例①：共同研究に伴い、大学の特任ポジションを得て、そこでの成果をもとに独自の研究を深化させた結果、米国経営学会において論文を発表することができた。
- 事例②：新規事業開発部門のメンバーが、大学の産学連携部門に教員として出向し、企業で培ったスキルを活かした業務の遂行や、産業界のネットワークを提供することで、大学への貢献が実現した。
- 上記2つの事例はいずれも、当社内で責任ある役職に就く人材によるものであり、そのようなスキル・知見・ネットワークを持つ人材が大学に参画することが、大学との連携を通じた成果創出につながると考えている。

事例：機能性食品素材の自社技術開発において、培養・発酵等の生物工学をベースとしたバイオエンジニアリング技術開発が重要になってくる。しかしながら、自社にその知見がなく、有効な業務支援ができていなかった。そのため、業界の第一人者である大学の研究室に企業出向し、一般的なバイオプラント生産プロセス構築テーマの共同研究を通して、知見取得および技術力向上を図った。

成功要因：①出向者自身で対象機関探索、社内調整、出向手続き等を意欲的に実施 ②企業として定期的な報告以外は出向者の自主性に一任した。

慶應義塾大学博士課程教育リーディングプログラムでは、複数の企業のトップレベルの社員が週1回ゼミを開いていた。これにより、学生のレベルが高くなると共に、優秀な博士人材が企業に入社していた。成功要因は、大学側の力の入れ具合だと感じる。形だけで大学側が本気で力を入れていない産学人材交流はやっても意味がない。

社員を大学に派遣して、独自の技術を習得した結果、社内の技術レベルが向上した。

当社の人材が大学の研究機関に出向し、合同でコンクリートの配合試験や品質管理に関する研究を行い、よりよい製品開発につながった。

共同研究・研究所設立型

東北大学との共創研究所を設立し、研究開発・人材交流などが広がった。

また、芝浦工業大学との包括連携協定を結び、エンジニアリング分野のDE&Iの推進をするために様々な講演会などを共同開催し、人材交流を深めた。

- ①通常の共同研究では、企業と大学の双方の拠点で研究を行い、定期的に議論を行うスタイルが主であるが、本件では、弊社研究員が先方に常駐、あるいは先方の立場でプロジェクトに参画し、同じ場所で研究開発、議論を日常的に重ねている。研究の加速とともに、人材交流をより深めることができた好事例の一つである。
- ②弊社研究員が相手側大学に一定期間常駐し、データを徹底的に取得するとともに、先方からの信頼を獲得することで研究開発が加速した。
- いずれも相手側との密な交流が成功要因と思われる。

大学に設置した冠講座で雇用していた特任教員が当該大学にテニュア採用され、引き続き、当社との共同研究に従事。

研究機関との産学連携推進に関する協定の枠組みの中で、当該研究機関から当社へ出向した研究者が当社に移籍。引き続き、当社と大学・研究機関との産学連携推進業務を担当。

国内外の大学の中に研究拠点を設け、弊社研究員が大学内に常駐または長期的に滞在しながら産学連携の活動を実施。これは、各大学との連携強化、多様な分野の専門家の協働を通じた、社会課題解決につながる革新的な研究成果の創出やイノベーション、ハイレベルな人材の育成に貢献するもの。

慶應義塾大学とともに、長寿高齢化の時代において、「長寿・加齢が経済及び金融行動に与える影響（ファイナンシャル・ジェロントロジー）に関する研究」プロジェクトを2016年に立ち上げた。医学を含めた幅広い知見と金融現場でのニーズを組み合わせ、担当者向けの新しい研修プログラムを開発し、2017年、2018年に社内でも実施した。

2019年には慶應義塾大学および関係機関とともに、「一般社団法人 日本金融ジェロントロジー協会」を設立。共同研究の成果を金融業界に広く共有することで、社会全体の利益への貢献を目指している。産官学連携で報告書をまとめているほか、内閣府の「戦略的イノベーション創造プログラム（SIP）」のテーマの一つにも採択され、社会全体の動きにつながっている。

産学人材交流に関する好事例と成功要因②

寄附講座・副業参画・産学連携基盤

寄附講座を設置し、そのメンバーが副業として参画しているスキームがあるが、大学内のアセットや知見をもとに、企業側の事業開発とうまく連動し始めている。

インターンシップおよび寄附講座については、新卒採用のかかなりの割合をその参加者が占めており、成功していると考えている。

その他

従業員が学校（小学校～大学）で講義を行う出前授業を実施。学生に対して、社会人としてのキャリア形成や仕事内容に対する理解を促進し、学業において学ぶ目的や専門性に対する理解を深める目的に加え、ICT人材の裾野の拡大に寄与する施策として実施。

修士課程の学生が博士課程に進学すると同時に弊社社員にもなり、博士課程の研究と業務としての研究を同時に進める制度を設けており、博士人材の伸び悩みという社会課題の解決に寄与する。

弊社の人事担当者が講師となり、大学院生に対しキャリアの多様化やキャリアオーナーシップ、自己能力開発などの社会で活躍するための力を養う授業を、通年で共創教育として展開（北海道大学）。博士人材数の伸び悩みや、博士人材の、アカデミアだけにとどまらないキャリアの多様化の進展、産業界での活躍に向けた施策として大学からも一定の評価を受けている。

大学の修士・博士課程で研究する学生と、弊社の研究員が研究テーマや働き方をざっくばらんに直接会話するカジュアル面談を文理を問わず実施し、学生の専門領域と研究テーマのマッチングを支援している。

弊社の研究員が各大学の修士・博士課程で研究する学生と各大学において直接交流し、技術交流やキャリア形成支援を行っている。アカデミアだけでなく産業界への道も含めた、博士人材のキャリアの多様化に寄与する。

事前に検討するテーマ（ゴール、成果イメージの共有）や計画（マイルストーン、タイムライン、予算など）を織り込んだ契約条項をしっかりと話し合うことで、双方の理解と納得が得られる。一方で、施設での計画実施、当事者と事務方の温度差がある場合は、時間がかかりすぎて機を逸することが多いと感じている。

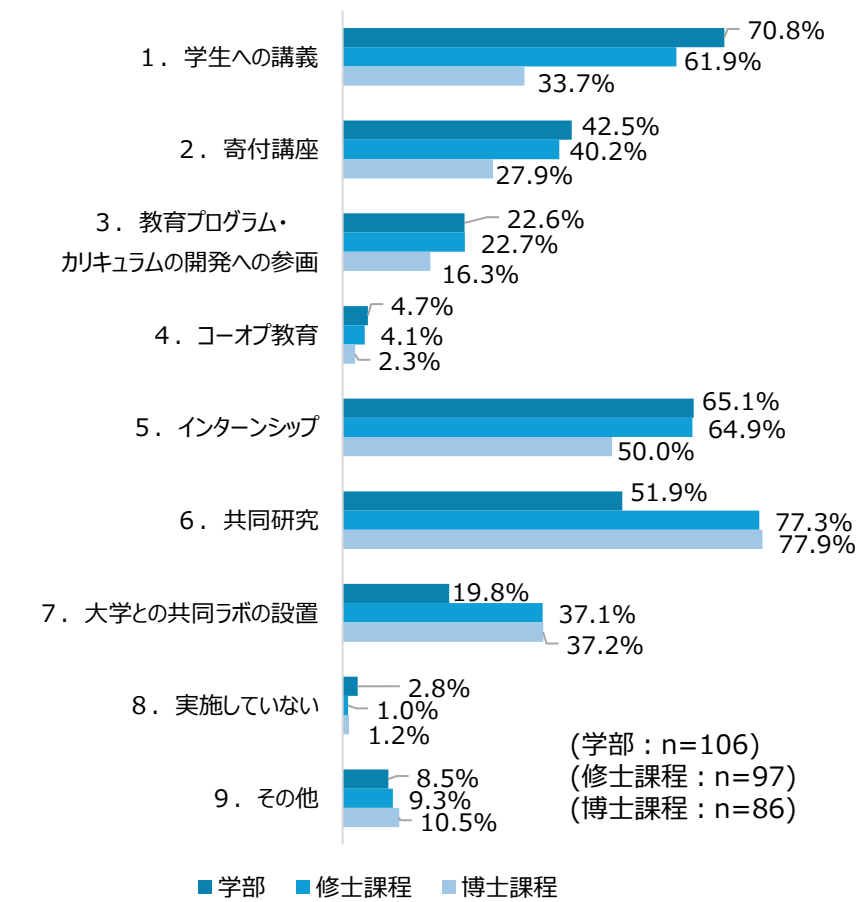
会社から大学に行ったケースもあれば、大学から当社に入社したケースがあり、その関係をもとに、研究室の学生が入社したり、共同研究を行うといった事例がある。これらは、関連する業界内で、良好な関係を継続することが大きな要因となっている。

Ⅱ．研究・教育における 大学との産学連携

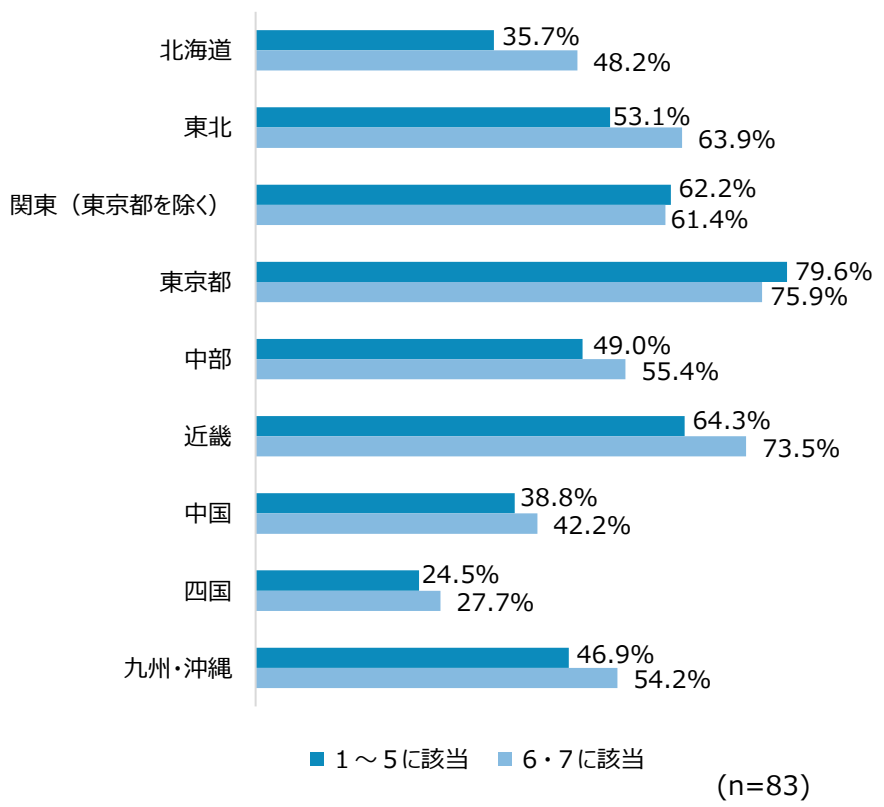
大学との産学連携内容と所在地

- 学生への講義や寄附講座、インターンシップは学部・修士課程が博士課程よりも多い。
- 共同研究・大学との共同ラボの設置は、修士課程・博士課程が学部を上回っている。
- 連携した大学の所在地について、東京都は1～5（主に教育面での連携）、6・7（主に研究面での連携）のいずれも割合が高い。

【大学との産学連携内容】



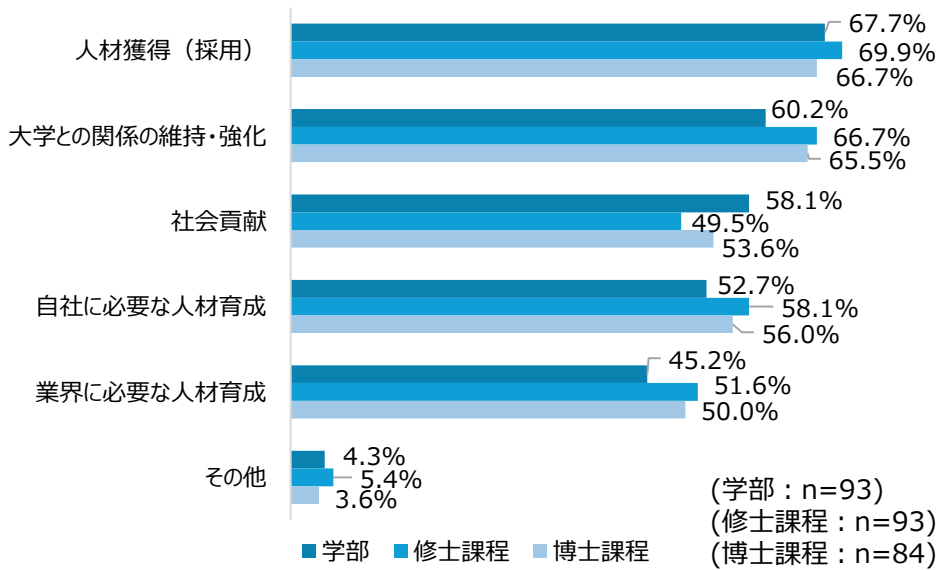
【連携した大学の所在地】



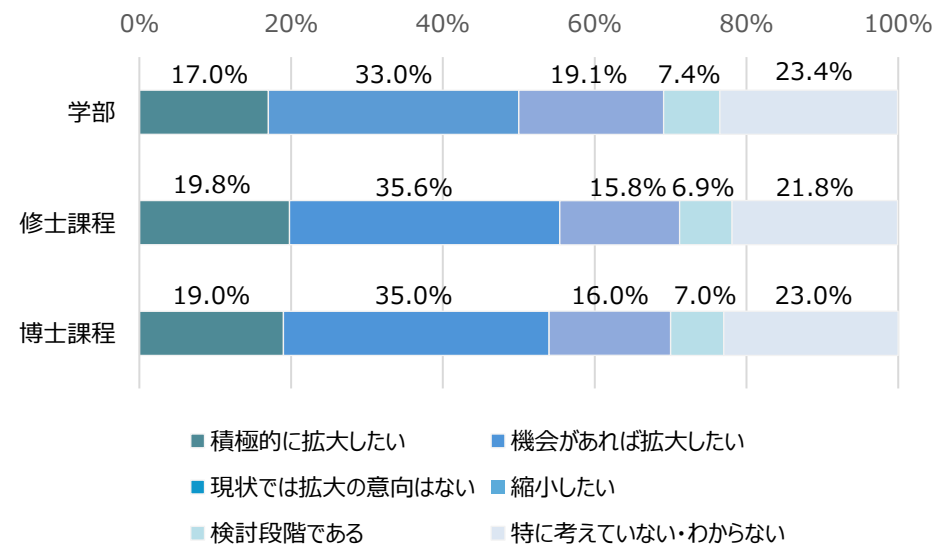
大学との産学連携（主に教育面）

- 大学との産学連携の目的は、「人材獲得（採用）」が学部・修士課程・博士課程いずれも最多。「大学との関係の維持・強化」、「社会貢献」、「自社に必要な人材育成」、「業界に必要な人材育成」のいずれも約 5 割～ 6 割強。
- 産学連携拡大の意向がある企業は、学部・修士課程・博士課程いずれも 5 割強。縮小する意向は 0 %。

【大学との産学連携の目的（主に教育面）】



【産学連携拡大の意向（主に教育面）】



(学部：n=94)
(修士課程：n=101)
(博士課程：n=100)

【産学連携で感じる主な効果】

- 優秀な人材獲得
- 学生のレベルをより深く知ることができる
- 社員の成長
- 業界・企業理解の醸成、
- 学生の視点・柔軟な発想を自社のビジネスに活用
- 社会貢献

大学との産学連携（主に教育面）で感じる効果①

学生の業界・企業理解やキャリア意識の醸成

- 学生への自社のアピール。／自社を知ってもらうこと（企業風土、企業での考え方および開発の進め方など）。／企業の認知度向上。／将来の働き手でもある学生に対する当社と当社ソリューションの認知の向上。
- 学生が、企業での仕事の内容や、求められる働き方・貢献についての理解を深めることで、より具体的なイメージを持った上で職業・業界・企業を選択できるようになるだけではなく、学びに対する意欲の向上や、社会課題の解決を意識した研究への興味が増すなどの変化につながっていることが、学生や教員との対話を通して実感できており、企業側としても、やりがいを感じている。
- 当社の事業や業務内容を把握してもらい、興味を持ってもらうとともに、自身が思い描くキャリア形成との整合性を考えてもらう機会になっている。
- 企業での研究開発の進め方を知ってもらうことや、企業にとって魅力ある研究機能を知ってもらうこと。／企業での仕事内容の理解を深めてもらう。
- 企業側からの講義を通じて、学生に業界への理解を深めてもらうとともに、企業理念やポリシーを伝えることで、企業への関心や魅力を高める効果が期待できる。
- 業界への関心を高め、業界を支える人材の育成につながる。日常生活では意識されることの少ないBtoBの海運物流業に対する学生の認知・関心を高める／自社・業界が求める人材の早期育成。
- 学生の企業や社会に対する興味・関心の醸成。
- 学生が企業研究開発の場や人材と交流することにより、社会・産業活動に触れることができる。また、学生自身の将来像を具体化できる。
- 企業研究の意義、アカデミアとの違いを知ってもらうことで、学生の進路を考えるきっかけとなっている。

人材の確保・採用力強化

- 優秀な人材の獲得。／有能な人材確保。／本社事業の周知を通じた優秀人材採用の促進。
- 自社を理解してもらう機会と人材獲得。／自社に必要な技術をピンポイントで理解してもらうことができ、効果としては採用につながるが多い点。
- 中長期的に、自社が求める人材を大学と共に育成し、自社と社員の魅力を早期に伝えることで、将来的な採用力強化につながる。
- 在学中に就業体験が出来る、また企業として認知度向上により採用活動につながる。
- 人材のレベルをより深く知ることができること。
- 採用に関わる観点では、研究内容と企業業務のマッチングを図ることができ、最終的には企業PR・採用PRにもなるものとする。

大学との産学連携（主に教育面）で感じる効果②

社内の人材育成、知識力・技術力の向上	
社内関係者の人材開発。	
社員の学び直し・リカレント教育、人材育成など。	
社員の学識、論理的考察力の向上。	
自社の社員が高度な研究（技術）・教育の場に触れることで、自社社員の成長の機会。	
大学との連携を通じたネットワーク形成、社員の成長、最新の学術的知見の獲得など多くの効果を得られていると考えている。	※大学とのネットワークにも掲載
自社単独では難しい技術的な教育を強化することができる。	
企業側で得られた効果としては、自然科学・技術以外の人文社会系のリテラシーが大きく高まったことが挙げられる。	
新技術・新知識を学ぶことができること。	
必要な基礎知識に関する認識が大きく改善する。	

学生への教育効果	
学生にとっては、企業で実務につながるイメージを持つことができる点で、研究の実効性の観点からもプラスになるものとする。	
金融経済教育の普及による金融リテラシーの向上は、国民による資産形成や健全な資金循環へとつながり、公正で持続可能な社会の実現に寄与するものと捉えている。1990年代から25年間にわたり金融経済教育を継続実施しているが、ここ数年間は学生による当該分野への関心の高まりが顕著である。また、企業が扱う最先端技術や実際のビジネス課題を題材とした授業の展開は、学生がより実践的な学びを得る機会となっている。	

大学とのネットワーク	
大学との連携を通じたネットワーク形成、社員の成長、最新の学術的知見の獲得など多くの効果を得られていると考えている。	※社内の人材育成にも掲載
大学との関係性維持に期待。	

大学との産学連携（主に教育面）で感じる効果③

相互理解の促進

全体的な効果としては相互理解が深まった。

産学連携により社会に対して新たな価値を創出できるとともに、人材交流により、互いに研究知見やスキルを獲得できる。

講義等を通じた、学生のフレッシュな発想やフィードバックの獲得。／学生の柔軟な考えをビジネスにも生かす機会。

問題解決へのアプローチの違いを認識した。

目的、コスト、スケジュール意識、工業化イメージが醸成できた。

社会貢献

共同研究は別として、大学との教育面での連携については、現時点では社会貢献という観点で取り組んでいるため、子どもたちに対する教育分野だけでなく、教育分野での社会貢献の範囲を広げられているということだと感じている。

業界を中心とした、海外を含む社会で広く活躍できる人材育成への貢献。

学生への講義については長い視点でみており、創業に興味を持つ人、理解する人が増えることで、日本の創業人材の増加、質向上に貢献することが期待される。

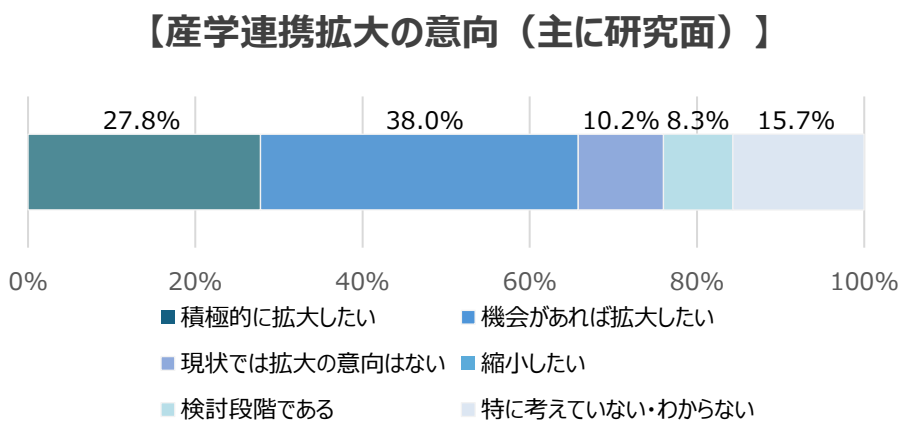
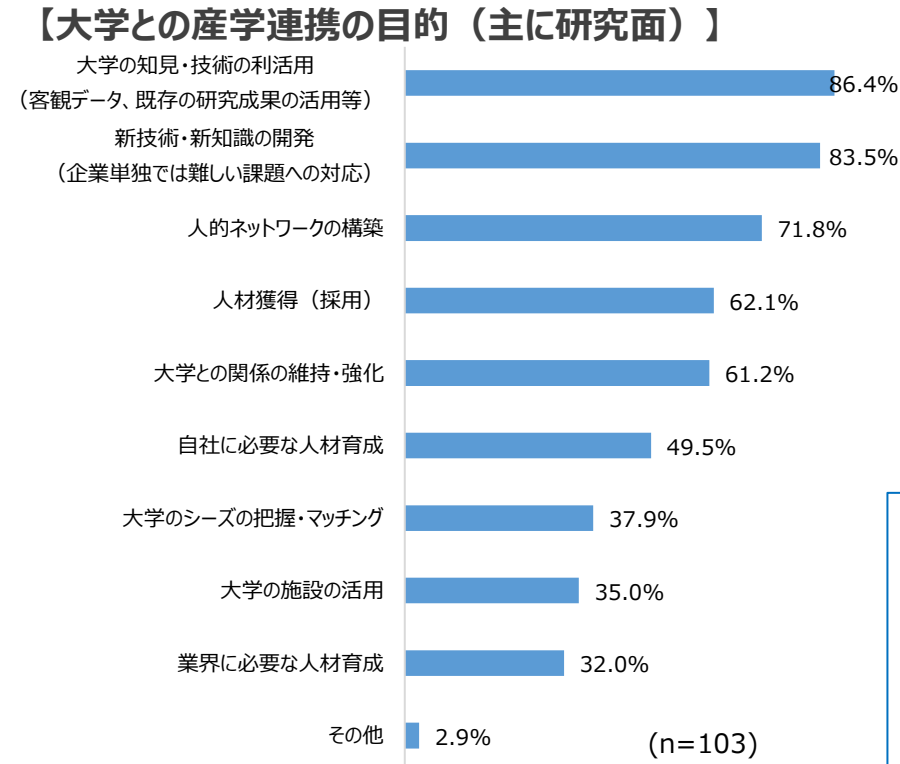
その他

社内で得ることができない効果を得られる。

講師経験に伴うプレゼンス・ブランド力向上。

大学との産学連携（主に研究面）

- 研究面での大学との産学連携の目的は、「大学の知見の利活用」が最多。次いで「新技術・新知識の開発」「人的ネットワークの構築」。
- 主に研究面で産学連携拡大の意向がある企業は全体の3分の2。縮小する意向は0%。



【産学連携で感じる主な効果】 (n=108)

- 基礎研究の充実
- 自社(企業)のみでは対応困難な研究テーマへの取組み
- 大学が持つ技術や知識の活用、高度な専門知見・情報の獲得
- 新技術・新たなビジネスモデルの創出（イノベーションに寄与）
- 社会実装の促進
- 人的ネットワークの構築
- 人材育成への寄与

【海外と比較した日本の大学との産学連携における課題】

- 研究レベル・多様性・横断性、スピード感、目標へのコミットメント、グローバルな発信力等の低さ、研究環境（施設・セキュリティ）の劣後
- 社会実装への意識、産業で必要とされていることへの理解、産学間の交流不足（特に大学から企業への流れ）、モチベーションの低さ、ビジネスへの提案力の低さ
- 知財として保有している技術が少ない、大学側の知財活用方針が画一的で柔軟性が不足、特許費用の負担やロイヤリティの設定が不明確、契約・知財などのサポート体制が弱い、TLO（Technology Licensing Organization／技術移転機関）が脆弱
- 海外では共同研究に専従できる研究スタッフが存在するのに対し、国内では専従の研究スタッフを置けない等、サポート体制が脆弱。また、大学院生や場合によっては学部生がその役割を担うことが多いため、研究の進捗や質に対する学生のレベルの差の影響や、卒研・修論などのタイミングによる制約がある

海外と比較した日本の大学との産学連携における課題①

産業応用への意識に対する課題
海外大学は、産学連携に取り組む大学教員のモチベーションが高いと感じている。海外大学教員は、起業を模索しつつアカデミックな研究活動を行っているケースも多く、産学連携活動に取り組むこと自体が教員評価の一つに位置付けられており、日本の大学教員とは取り組む姿勢が大きく異なっているように感じる。また、大学組織が社会の需要に応えようとして柔軟に変化している（気が付くと組織改編が行われている）ように感じる。
米国の大学は、産業応用を意識している場合が多く、費用面は別とすれば共同研究もやりやすいことが多い。欧州も同様の傾向がある。一方日本の大学は、技術がある程度しっかりしていても、産業で何が必要とされているかの理解が薄く、研究の方向性が異なることもある。しかし、国内の大学では共同研究に関わる費用は圧倒的に安い。
中国の大学は製品まで開発する意識が高いが、日本の大学は論文発表までという点が大きく異なる。
海外の大学は将来的な商用化を目指した企業との連携に積極的で実績もあるため、企業としては具体的な計画を立てやすい。一方でコストは国内大学との連携よりも高額。

研究レベル・ハード面における課題
海外の大学に比べ、国内の大学は研究環境（施設）で劣っているため、国内の大学では対応できないような試験（研究）を海外の大学と実施している。
費用対効果、研究レベルの高さ。
海外の方が、横断的課題に対する提案力やグローバル発信力が優位な印象がある。
アカデミアの力量、レベル感、目標達成へのコミットメントなどは全く異なると感じている。
企業側の認識にも問題があることを前提として、海外では共同研究に専従できる研究スタッフが存在するのに対し、国内では大学院生や場合によっては学部生がその役割を担うことが多く、研究の進捗や質に対する学生のレベルやライフイベントの影響が大きい。

研究推進スピードにおける課題
これまでに複数の海外大学と連携し、共同で取組みを進めてきたが、日本の大学との場合は、プロジェクト推進のスピード面で進行が鈍くなる傾向があると感じている。
よく言われるように、スピード感や規模の柔軟性が異なる。
日本の大学には、研究開発のスピード感と、エコシステムのハブとしての機能に課題がある。

海外と比較した日本の大学との産学連携における課題②

知財化における課題

- 知財として保有している技術が少なく、共同開発で得られた成果の知財化のプログラムが脆弱である（大学側の知財活用方針が画一的で柔軟性が不足、特許費用の負担やロイヤリティの設定が不明確）。
- 契約、知財などの産学連携を進めるための周辺業務について、サポート体制が弱い。
- 海外の大学ではTLOが十分に機能しているのに対して、日本の大学ではTLOの体制が脆弱な場合がある。
- 知財（IP）の取扱いが、海外に比べて明確に定まっていない。
- 知財・情報のセキュリティ管理については、海外の大学に対して一層の慎重さを要する。

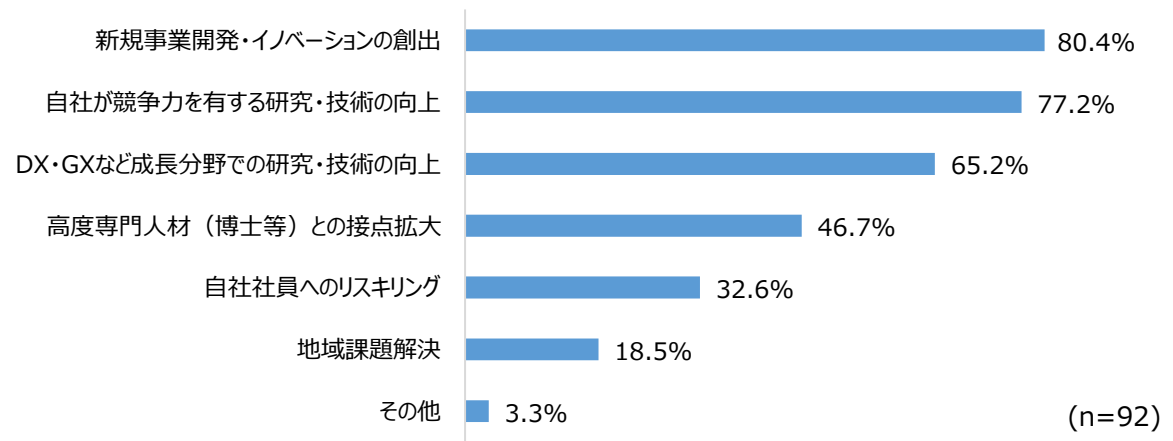
その他

- 国内にも海外にも、それぞれに課題はある。そのため、それぞれ使い分けるべきであり、海外の方がレベルが高い分野については、海外の大学を優先している。
- 特にない。国内外問わず、自社にとって必要な知見、技術を有する大学と連携している。
- 海外・国内の違いのみならず、大学ごとに状況が異なっているので、一般論として評価することは不適當であるとする。
- 大学側の研究者が企業側に来て実験をしたり、議論をしたり、発表するといったことが少なく、企業側の人材が大学側に行くケースが多い。制度面なのか双方の文化面なのかはわからないが、「敷居」が高い、という課題はありえると思う。
- 海外大学との産学連携の方が費用が高額になる。

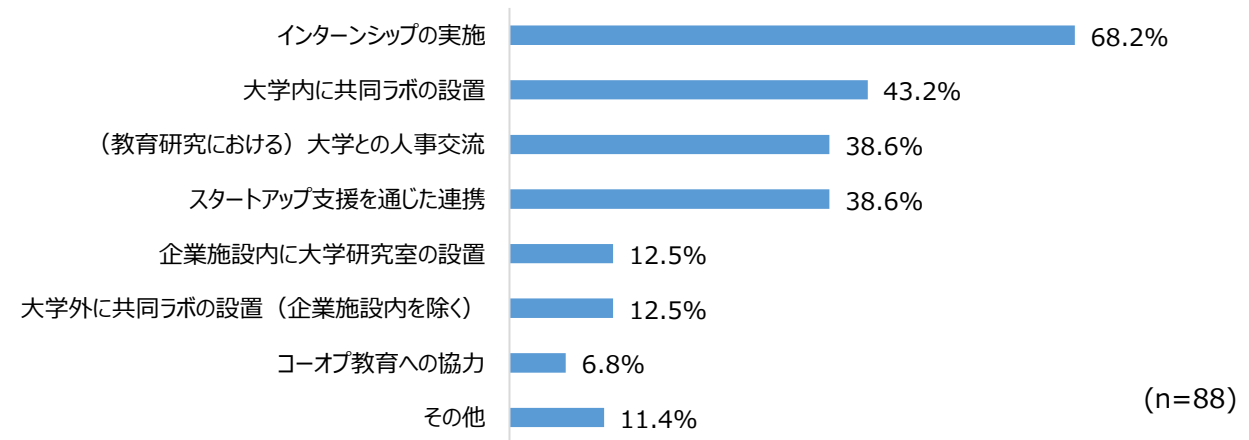
今後産学連携を実施する企業への設問

- 今後 5 年間で、産学連携を強化していきたいことは、主に「新規事業開発・イノベーションの創出」「自社が競争力を有する研究・技術の向上」「DX・GXなど成長分野での研究・技術の向上」。
- 今後、産学連携で実施するにあたり用いたい方法は、「インターンシップの実施」が最多。次いで「大学内に共同ラボの設置」「（教育研究における）大学との人事交流」「スタートアップ支援を通じた連携」。

【今後 5 年間で、産学連携を強化していきたいこと】



【今後、産学連携で実施するにあたり用いたい方法】

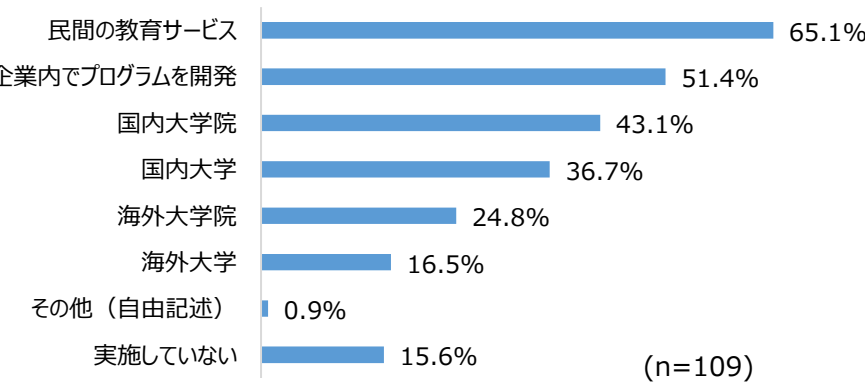


Ⅲ. 社会人のリスキリング・リカレント教育 における大学の活用

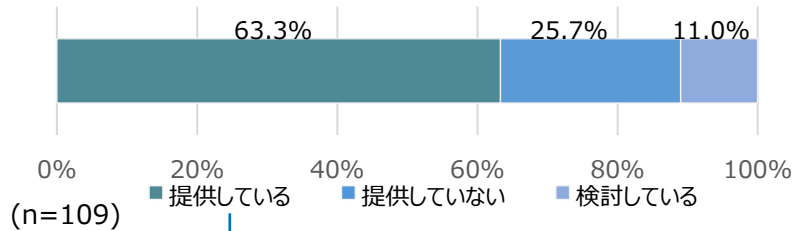
リスキリング・リカレント教育における実績と今後の意向

- 民間の教育サービスを活用する企業が最多（65.1%）。国内大学院・大学を活用する企業は4割前後。
- 支援策や受講のインセンティブを提供する企業は63.3%。金銭面のサポートや学習ツールの提供を実施。
- リカレント・リスキリング教育における大学の活用を拡大する意向のある企業は57%。
- 大学と連携する上で重視する要素は「社員のモチベーション向上につながる」とが最多（86.9%）。次いで、「柔軟な受講形態」（85.2%）、「実務と直結した内容」（75.4%）。

【連携機関】

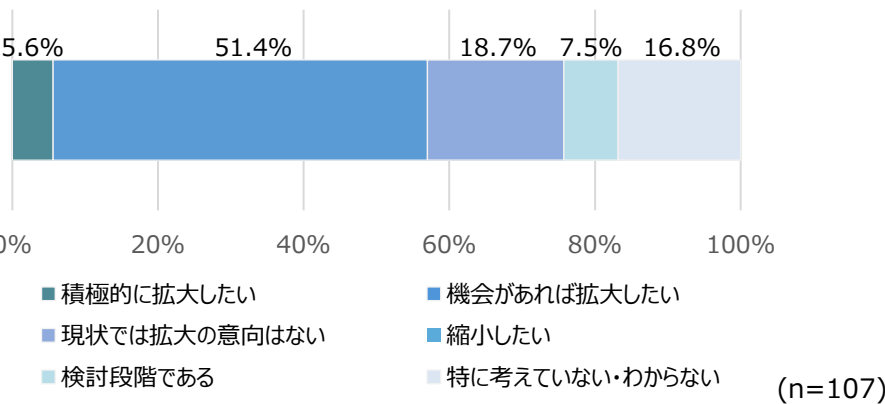


【従業員のリスキリング・リカレント教育を促進するための支援策や受講のインセンティブ】

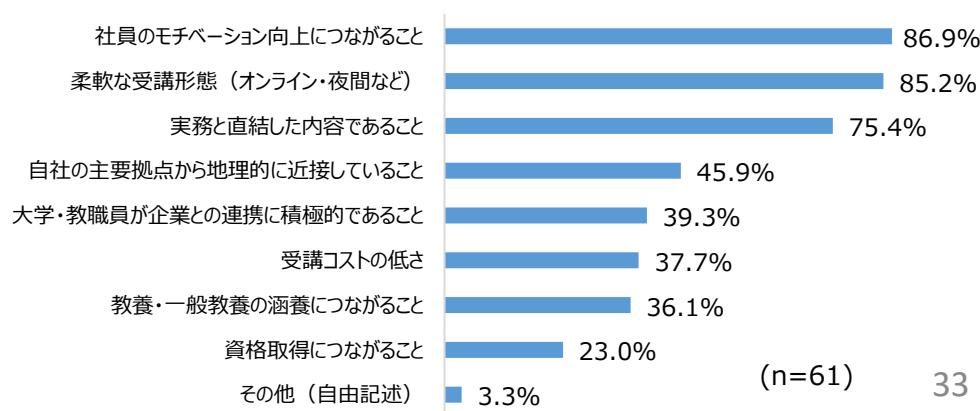


- 受講料／大学院等の学費の補助・負担、報奨金の支給
- 大学院・留学などの派遣制度の提供
- オンラインを含めた学習ツール（内部・外部）の提供、学習プラットフォームの整備・構築
- 学習時間の確保（休暇付与、就業時間の受講等）

【リスキリング・リカレント教育に関する大学の活用についての今後の意向】



【大学と連携する上で重視する要素】



企業が提供する支援策・インセンティブ①

費用補助・資格取得への金銭的支援・報奨金の支給

通信教育修了の際の受講料補助。／社外通信研修講座修了時の一部費用補助。／自己啓発を修了した社員に対し、受講費用の半額を会社が負担（年間上限10万円）。

語学研修費の助成を実施。／TOEIC受験料無料（年2回）。／TOEICをはじめ英語関連試験の受験費用や語学学校通学費用の補助制度。

各職員自身が選んだ通信・通学講座、ビジネススクール、社外セミナー等について、職員一人あたり年間20万円まで受講費用を補助。／ビジネス知識や語学、各種資格取得等のための通信講座受講について、社費または費用補助を実施。

職員が自身で選択し、活用した社外教育プログラムの費用を一定額補助（社内選考あり）。

通信講座等の受講料を補助する制度を整備。eラーニング・通学の形式で約200講座が受講可能で、資格取得支援講座に加え、語学力やコミュニケーション力の向上、マネジメント能力の習得、その他ビジネスに関するスキルや教養を体得する機会を幅広く提供。

学位取得費用の負担。／大学院等への留学に関わる経費支出。

「能力開発ポイント」という自己申告制の学習支援金。

カフェテリアポイントの付与。

自律的な学び促進のために、毎月定額でインセンティブを提供。

リスキング後の資格取得費用の提供。

資格などを取得すると報奨金を支給。／資格祝金の授与。／資格取得褒章制度。／資格取得支援や報奨の制度／一部の公的資格取得費用を補助。

企業が提供する支援策・インセンティブ②

社員の学習支援（社内外学習プログラムの提供）
オンデマンドで学習可能なラーニングプラットフォームサービスを従業員に提供し、日常的な学習を促進。 組織と人材のケイパビリティ強化を目的に、組織ニーズに合わせたリスキングプログラムとして、ケイパビリティ獲得や行動変容のための支援プログラムを、自社グループ内に設置したキャリア支援を専門に行うグループ会社が社員に提供。
eラーニング／オンライン学習ツールの提供／全従業員に対して、広範なeラーニングプログラムへの自由なアクセスを提供／社内専用のeラーニング制度を全職員に提供。
当社独自の専門講座に加え、外部オンライン学習プログラム等、能力開発に必要なコンテンツを、いつでも社員が受講できる学習プラットフォーム（システム）を整備。
従業員が自分のキャリアやスキルにオーナーシップを持ち、自身が学びたい時に学びたいコースを自律的に学ぶ機会を得られるよう、従業員向けのラーニングプラットフォームを用意。
社内において「いつでも・どこでも・誰でも学べる」学びのプラットフォームを構築して、従業員のリスキングを支援。また、複数の大学や教育機関の講座受講に関しても支援。
全ての社員に対してeラーニングシステムを活用しながらデジタル教育を実施するとともに、より高度なデジタルスキルを有する人材の育成を目的として、専門資格の取得を支援する制度を導入。
基礎的なDX教育の全社員受講、オンライン教育ツールによるサブスクリプション型のプログラム提供／DX社内プログラム
Digitalに関するIT関連部署に留まらず、全社員のDigital関連の知識レベルやスキルを向上させるため、デジタルスキルの自主的な学習機会を提供。
会社指定の社外教育プログラムを展開（社内選考あり）。
民間の教育サービスを利用して、弊社及びグループ会社の幹部向け研修を実施。希望者が受講できる講習会の実施も、随時実施。
国内ビジネススクールでの講座受講機会の提供。
大学研究室による短期Web講座の開催。
法人枠を用いた専用プログラムの設置。
各機関から講師を招聘して社内教育として提供。（就業時間中の受講可、受講料無料。）
50歳代社員の希望者を対象としたリスキング研修。
研修プログラム提供／会社で取りまとめたのセミナー・講座の実施／受講申し込みとりまとめ。

企業が提供する支援策・インセンティブ③

大学院派遣・留学
海外留学、国内社会人博士課程等への派遣は、業務の一環として派遣（授業料等は会社負担）。
留学・派遣制度を展開（社内選考あり）。
社内公募による海外大学院への留学制度。

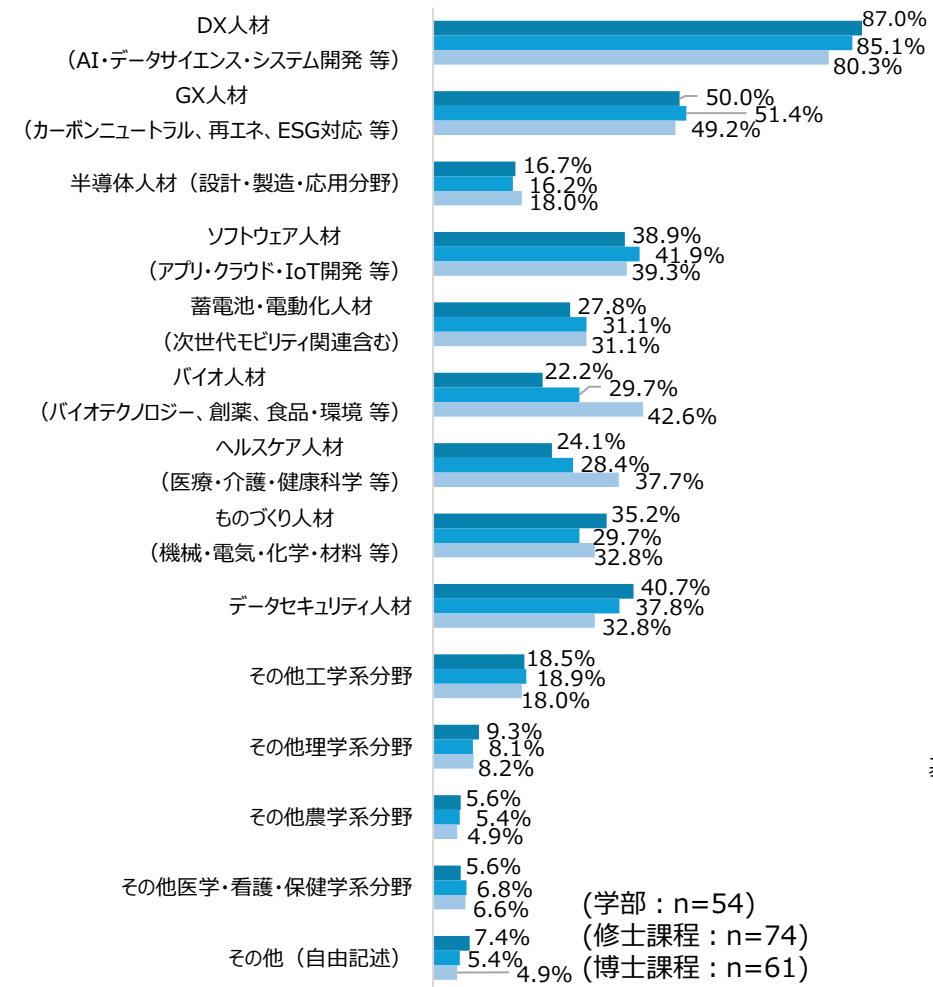
学修時間の確保
勤務時間面での配慮。
時間的サポート。
就業時間を使つての受講。
「リスキル休暇」という特別休暇の付与。

情報提供・制度面の整備
人事制度の整備。
ルール設定と周知。
提供コンテンツの一覧および取得推奨資格を社内イントラにて明示。
一部プログラムの参加実績をポジティブな人事情報として登録。
一定の要件を満たす、副業を許可。

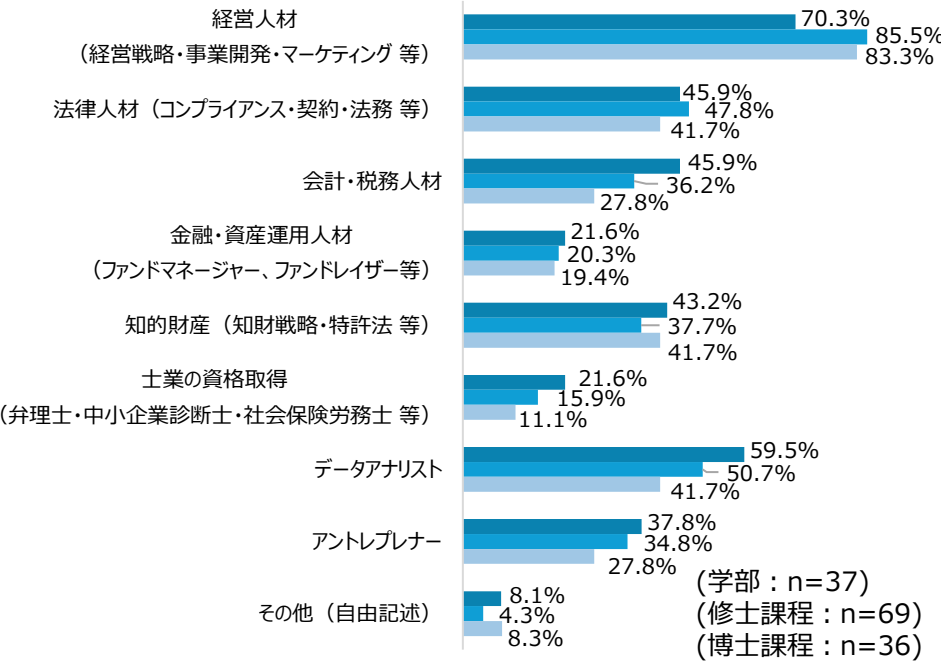
リスキリング・リカレント教育における大学への期待

- 技術系人材では、DX人材はいずれのレベルでも需要が高く、バイオ人材・ヘルスケア人材は博士課程レベルの需要が高い。
- ビジネス・専門職系人材では経営人材は修士・博士レベルでの活用が期待されている。会計・税務人材やデータアナリストは学部レベルの需要が高い。
- 基礎的な社員教育としては、基礎的なDX・AIの知識習得が期待されている。

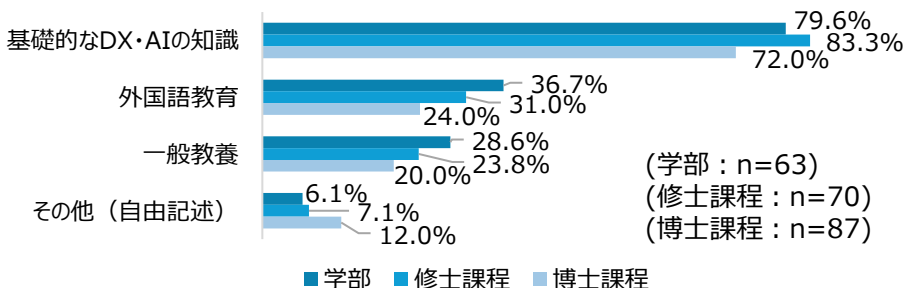
【活用したい分野（技術系人材）】



【活用したい分野（ビジネス・専門職系人材）】



【活用したい分野（基礎的な社員教育）】

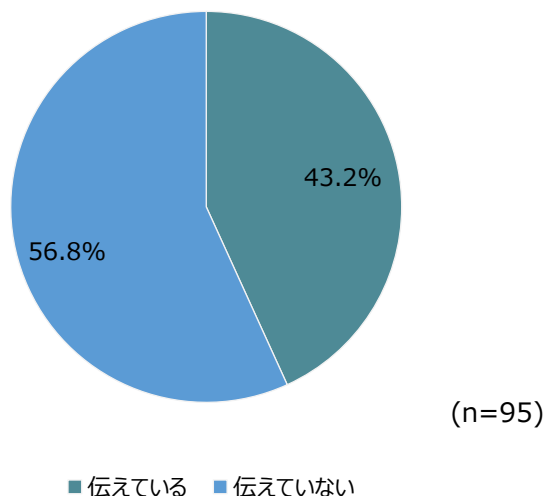


■ 学部 ■ 修士課程 ■ 博士課程

リスキリング・リカレント教育における大学・政府への期待

■ 前頁で回答した期待感を大学側に伝えている企業は43.2%。

【前頁で回答した期待感を大学側に伝えているか】



【伝えていない理由】

- 伝える機会がない
- 大学との接点が無く窓口が分からない
- 現時点では民間サービスおよび社内研修を活用している
- 大学を活用するか否かは従業員個人に任せている

【大学や政府に期待する支援や制度整備】

- 社会人でも通いやすいプログラムの実施（オンライン／夜間・休日の開講／モジュール型や単科履修、短期集中型プログラム）
- 座学ではない実地的な視点でのプログラム、・実務に直結するプログラムの充実
- 学習内容の認定制度など、大学が社会人に向けて行う教育プログラムの社会的認知度（評価）を高める取組み
- 積極的な情報提供
- インセンティブ付与（資格取得要件を満たす等）

大学や政府にする支援・制度整備の期待①

経済的支援
制度面（金銭面）の支援。／補助金や税制優遇など。／助成金の充実（政府）。／企業や個人がリスキリングに取り組みやすくするため、研修費用の補助や税制優遇措置の拡充。／学費の負担。
幅広い分野の講演・講義等の無償提供。
社会人学位取得への補助の強化。

受講環境・学びやすさの向上
業務に従事しながら参加が可能な夜間プログラム等の充実。
平日の就業時間外や休日など、仕事をしながら通える短期プログラムの展開。
社会人が働きながら学べるよう、夜間・週末・オンラインなど多様な受講形態の提供。モジュール型や単科履修、短期集中型のプログラムなど、学びやすい仕組み。／社会人が働きながら学べるような、短期集中型やオンライン形式の講座のさらなる充実。
教育内容のデジタル化や、働きながら学べる柔軟なコース設計の推進。
ライフスタイルに応じたフレキシブルなカリキュラム設定。
拠点から地理的に近いことは必須ではないが、人的ネットワーク拡大の観点等を踏まえると、オンラインよりも通学できる形態の方が望ましい。その場合、地方企業は大学の選択肢が限られてしまう（受講させたい講義が社会人に開かれているとは限らない）。地方企業でも質の高いリカレント・リスキリング教育が受けられるような支援が必要。
オンライン活用等による、物理的距離の制約を考慮したカリキュラムの整備。

大学や政府にする支援・制度整備の期待②

リカレント・リスキリングの仕組みや制度の簡素化
企業単独では取り組めないような先端研究分野での知見を、企業が活用しやすくするための仕組みや制度の整備。
できるだけ簡素な手続きによる支援制度の展開。
リカレント・リスキリング後の離職防止策の制度整備。

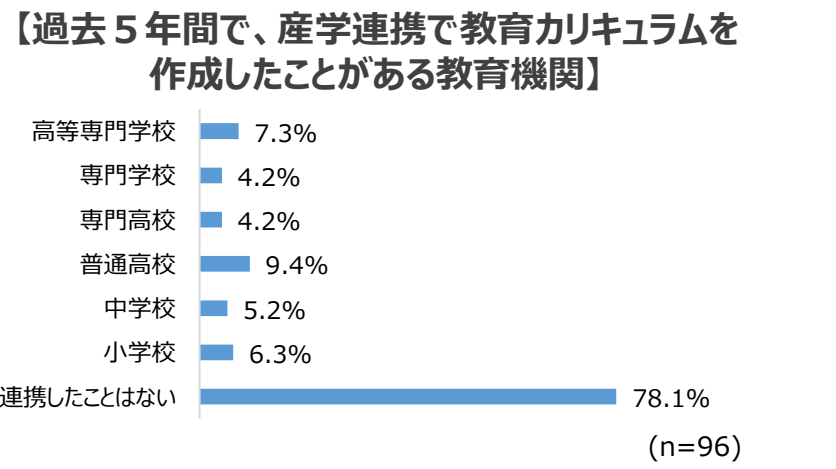
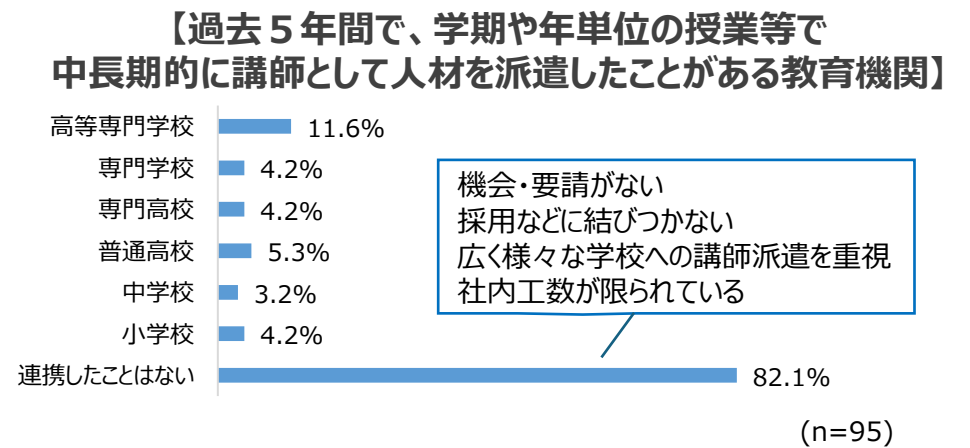
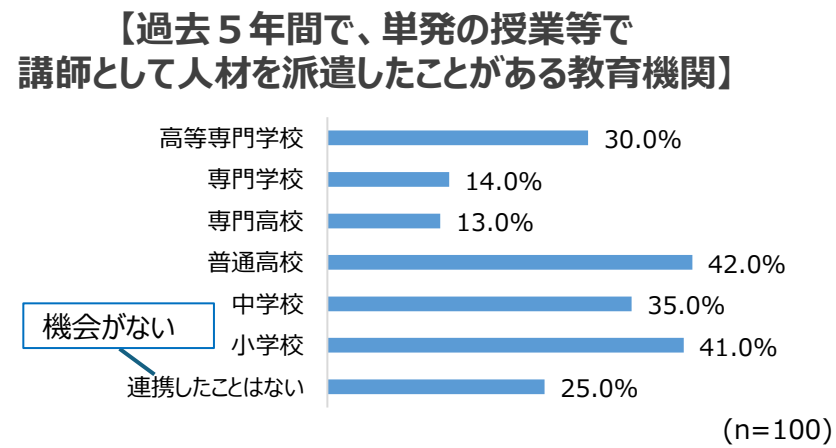
プログラムに関する期待
実務に直結する産学連携プログラムの充実（大学）。
インセンティブ付与（資格取得要件を満たす等）。
学習内容の認定制度など、大学が社会人に向けて行う教育プログラムの社会的認知度（評価）を高める取組み。
リカレント教育、リスキリング教育の場の増加。

その他
積極的な情報開示。
機会の提供と情報展開。
自社でもリスキリング講座を開発できるが、1つの会社の中ではできないような支援を大学や政府に期待。
各大学においてリカレントプログラムが展開されているが、それらを活用した事例は把握できていない。要因は不明だが、周知不足かカリキュラムの不一致によると推察される。

IV. 教育における大学以外との 産学連携

大学以外の学校との産学連携の実績と今後の意向

- 過去5年間で、単発の授業等で講師として人材を派遣したことがある企業は75%。普通高校、小学校、中学校の順に多い。
- 過去5年間で、学期や年単位の授業等で中長期的に講師として人材を派遣したことがある企業は18%。主に高等専門学校と連携。
- 既に連携しており、今後拡大・維持するとの回答は、30%超。



- 【連携したい理由】
- ウェルビーイング・持続可能な社会づくりへの貢献、地域貢献、社会貢献
 - 将来のユーザー獲得
 - 自社・業界の認知度向上、将来世代の働き手育成

大学以外の学校との産学連携を希望する理由

次世代育成（教育・スキル・価値観の形成）・地域貢献
将来世代のウェルビーイングへの貢献、将来のファンづくり、地域貢献、社内人材育成。
製造業にとって理系人材の不足は大きな問題であり、高校生など若い世代への理系・技術への関心・興味を抱かせるために、連携を通じてその魅力を伝えるため。
次世代を担う子どもたちが自身の人生設計について主体的に考え、未来を切り拓く力を育むことを目的として、「出前授業」を実施している。現在は「ライフデザイン」や「金融リテラシー」をテーマに、中学生・高校生を中心とした体験機会を提供しており、自らの将来に向き合うきっかけづくりを支援している。また一部の地域では、障がい者スポーツ選手による講演会を実施し、多様性への理解促進につなげる取組みを行っている。今後は、より多くの未来世代にこうした体験の場を広げることで、地域社会への貢献、さらには持続可能な社会の実現に向けた取組みを一層強化していきたいと考えている。
当社では、未来を担う子どもたちへのエネルギー教育や環境への理解促進を重要な取組みのひとつと考え、次世代層の育成に力を入れている。学校との継続的な連携を通じて、地域に根ざした学びの機会を広げ、持続可能な社会づくりに貢献していきたいと考えている。また、専門技術を持った人材の確保にも資するものとする。
少子高齢化の中、今後さらに大学卒・高校卒の採用が難しくなることが予想されており、工業系産業人材の裾野を広げるため、小中学校も含めたSTEAM教育に企業としても協力していく必要があると認識しているため。
認知度の向上、将来世代の企業活動に関する価値観把握、将来世代の育成としての社会貢献。
今後は大学に限らず、高校やその他の教育機関とも連携を深めていきたいと考えている。 特に、高校生の段階でITスキルを早期に習得し、社会人として活躍できるようになることは、本人の将来だけでなく産業全体にとっても大きなプラスとなる。そのため、企業としても支援を強化したいと考えている。さらに、高校で基礎力を養った人材が、30代・40代で改めて大学院に進学し、専門領域を深めることは、長期的に見ても社会的価値が高い取組みである。こうした学び直しの機会を、企業が主体的に支えることが重要だと考えている。
特に高等専門学校などは、当社のソリューションと親和性が高く、将来の働き手の育成、自社ソリューションのユーザーとしても期待ができるため。

その他
産学連携において新たなイノベーション創出の期待が持てるため。
業界への関心向上、人材育成の機会を拡大するため。
金融経済教育の普及は、国民一人ひとりの生活の質を向上させるだけでなく、健全で持続可能な社会づくりの根幹を支える重要な施策と考えているため。