

中間とりまとめと
共同提言

2019年4月22日

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

経団連と国公立大学のトップで構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、本年1月31日の第1回会合において3つの分科会¹を立ち上げた。以降、各3回、延べ9回の分科会を開催し、Society 5.0²時代の人材に求められる能力やそれらの人材を育成するために必要な大学教育、企業の採用や処遇のあり方などについて、現状の課題、今後の改革の方向性、産学が協働して取り組むアクションについて多くの認識を共有した。ここに中間的な取りまとめを行い、共同提言する。

我々、産学協議会は、これらの認識を大学、学生、企業、国、地方自治体、教育関係者、そして社会全般が広く共有し、日本の未来を支える人材が育成されていくことを強く期待する。産学協議会としても、具体的なアクションを開始するとともに、各方面から寄せられた意見等も踏まえながら、検討を継続していく。

1. Society 5.0 時代に求められる人材と大学教育

(1) Society 5.0 時代に求められる能力と教育

Society 5.0 時代の人材には、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、これらを身につけるためには、基盤となるリベラルアーツ教育が重要である【図1参照】。これらの能力の育成には、初等中等教育から高等教育にいたる全ての段階での教育が関与し、能力向上のためには、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、海外留学体験などが必要となる。

現行の採用日程³では、大学3年生3月に学生の就職活動が開始されることか

¹ Society 5.0 人材育成分科会、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、地域活性化人材育成分科会

² 経団連が実現を目指す、デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって、経済発展と社会的課題解決・価値創造を両立する社会。人類史上、狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、5番目の未来社会の姿。

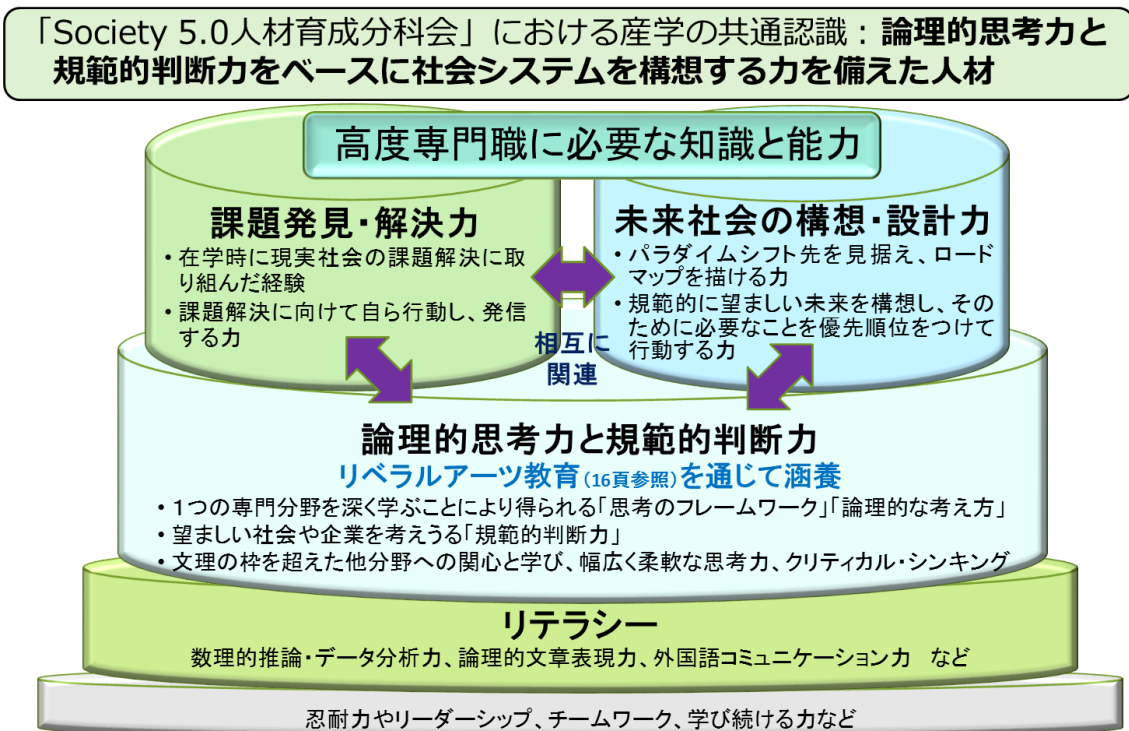
³ 平成30年4月3日 内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省「新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について（要請）」。なお、この要請が十分に守られていないこと、日程より前に就職に結びつくインターンシップが行われているとの指摘がある。

ら、入学からの実質3年間の大学教育では、上記のリテラシーと幅広く高い能力を持つ人材を育成するための学修経験時間⁴としては不十分であり、採用のあり方を検討するとともに、大学院レベルまでの教育を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」というビジョンを広く国民が共有し、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り、そのためには初等中等教育からの改革⁵が不可欠である。

加えて、ジョブ型採用を含む採用の多様化、生涯を通じた学びなおしの必要性、企業内教育のあり方の変化などを背景に、大学における社会人のリカレント教育の重要性が増していく。特に2025年から2030年にかけて、社会の主軸となるのは現在、社会で活躍している人材であり、それらの人材がSociety 5.0時代の大変革に対応する能力を身につけるため、リカレント教育プログラムの拡充が急務である。

【図1：Society 5.0時代に求められる人材および能力】



⁴ 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)。

⁵ 経団連では、包括提言「Society 5.0 - ともに創造する未来-」(2018年11月13日)において、初等中等教育を、他人と異なる考えや能力を伸ばし、失敗を恐れず挑戦する方向に転換する必要性を述べている。

(2) 求められる大学教育を推進する上での課題と対応

一方、これらの教育を推進する際の課題として、データ分析や統計学を教えられる教員不足が深刻な状況にあることから、専門人材の育成が急務である。その他、規範論等の領域において双方向型・対話型の教育を担える教員の不足、実践的 PBL 型教育における産学連携の拡充や、教員の兼業（クロスアポイントメント）をめぐる課題等の解決に取り組むべきである。

また、企業の採用やその後の処遇・キャリアパスのあり方について、企業は高い能力を持った Society 5.0 人材に相応しい処遇や採用、キャリアパスのあり方を整備していくべきである。

Society 5.0 人材には、大学院レベル（修士・博士）までの教育が求められるが、現状の日本の大学院進学率は、諸外国と比べ極めて低い。人文社会科学系も含め、学生が、修士・博士課程に進学するインセンティブや学修意欲の向上に繋がるような社会的な評価向上、企業の柔軟な採用や人事評価制度への転換が求められるとともに、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つくのかを明らかにすべきである。

(3) 教育資金の確保と成果の見える化

大学での人材育成を充実させていくためには、人材の確保とともに資金確保が課題となる。大学教育への資金面での支援に、産業界に対する強い期待がある一方、すでに AI やデータサイエンスなどのニーズの高い分野では、インターンシップの協力やリカレント教育による資金の獲得の好事例が生じている。

昨今、企業に対するコーポレートガバナンスの強化が求められる中、大学への資金拠出にあたっては株主等への説明責任を果たすための理由づけが重要であることから、大学の中長期的なビジョンや社会・地域への貢献の考え方などに関する情報開示が有用である。また、企業の資金提供に対する成果を見え易くする必要性（成果の見える化）がある。

2. 今後の採用とインターンシップのあり方

(1) Society 5.0 時代の雇用システムや採用のあり方—ジョブ型を含む複線的なシステムへの移行—

世界規模で激しくかつ不連続に変化する Society 5.0 時代においては、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、企業の持続可能な成長やわが国の発展は困難となる。大学側の採用のあり方に関する意見も多様であるが、わが国の経済社会が大転換期を迎える中、学生の就職に対する意識も、時代の変化にあわせて、大きく変えていくことが求められる。

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）⁶に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用⁷（以下、ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志に応じた、複線的で多様な採用形態に、秩序をもって移行すべきである。

採用・選考活動の早期化や長期化は、学生が密度の濃い学修や海外留学も含む多様な体験活動を行う際の阻害要因となる。学生の学修経験時間⁸の確保を前提に、学生の主体的な選択や学修意欲の向上に資する就職・採用方法と、時代の要請に合致した質の高い大学教育を、企業と大学の共通理解によって実現していく必要がある。

(2) 多様な人材の採用の方向性と課題

多くの企業では、今後、グローバル化を進め、ダイバーシティを意識して、外国人留学生や日本人海外留学経験者を積極的に採用する方向性である。外国人留学生の採用については、日本語能力など、日本人と同じ能力ではなく、留学生の強み、ダイバーシティを評価すべきである。また、ジョブ型採用の割合

⁶ 新規卒業者を対象とし、採用日程・入社時期を統一し、学生のポテンシャルを重視した採用。なお、現在でも卒業後3年以内は新卒扱いとするとの厚労省通達が存在するものの実質的に機能していないとの指摘がある。

⁷ 新卒、既卒を問わず、専門スキルを重視した通年での採用、また、留学生や海外留学経験者の採用

⁸ 学修時間のみならず、留学、インターンシップ、社会貢献活動などの多様な体験活動（日本私立大学連盟「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育」2019年3月より）。

が増大し、グローバルな企業活動が拡大する中で、大学院生の採用について、今後は拡大して積極的に採用する企業が増える方向である。

(3) 学修成果の評価と評価する時期

採用時における学修成果の評価方法としては、現時点では、学修ポートフォリオや成績表、GPA等、また、学修成果を評価する時期としては、3年終了時とする回答が最も多い。今後、より高い専門性を重視する傾向となれば、卒論、卒業研究の成果を含む、卒業・学位取得に至る全体の成果を重視するとともに、卒業要件の厳格化を徹底すべきである。

(4) 今後のインターンシップのあり方

現在、期間・内容・実施時期・対象者・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、学生・企業・大学が抱く期待に少なからず隔たりが生じているため、インターンシップ本来の目的、意義、内容等について、産学及び社会的な共通認識を確立する必要がある。

1・2年次の企業内での実践的キャリア教育⁹は、その後の学業への動機付け、業界・企業及び職種への理解に繋がる効果が期待でき、基本的には拡大が期待される。また、長期インターンシップは、受入先企業の業務や職種、業界に関するより深い理解に繋がり、ミスマッチによる離職の防止にもなるとして、評価する意見が多い。いわゆるワンデーインターンシップについては、少なくとも、教育的意義を持つ本来のインターンシップとは呼称せず、区分して取り扱うこと、また、今後のあり方について、採用のあり方と併せて早急に検討を行う必要がある。

インターンシップ¹⁰で得た学生情報の広報活動・採用選考活動への活用や、インターンシップの目的・内容の違いに基づき、学生情報の活用を異なる取り扱いとすることについては、大学側、企業側の双方に、容認する意見と否認する意見があった。企業が得た学生情報の活用に関しては、1・2年次のキャリア教育、本来のインターンシップ、その他の就業体験等も含め、さらに継続的に検討する。

⁹ 今後のアクション・プランに示す通り、学部1・2年次を対象とした企業内の実践的教育は高学年を対象とした「インターンシップ」とは区分し、「キャリア教育」と呼ぶこととする。

¹⁰ 年次を問わず、いわゆるワンデーインターンシップも含めた、現行のインターンシップ

3. 地域活性化人材の育成

(1) Society 5.0 時代の地域を支える人材像

Society 5.0 時代に地域が求める人材像は、国レベルでも地域レベルでも大きな差異はない。他方、地域を支える観点からは、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が求められる。また、様々な地域間の連携を進めるためのコーディネーター的な人材が必要である。

(2) 地域の置かれている現状と課題

各地域では、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、という深刻な実態がある。一方で、Society 5.0 の実現に向けた取り組みが進む中で、地域にこそ大きな可能性と機会があり、Society 5.0 の実現を通じて地域に魅力的な雇用機会が創出される¹¹ことが期待される。そのため、以下のような課題の解決に取り組む必要がある。

① 学生と地域の接点の増大

地域に、イノベーションを生み出す人材を取り込むには、地域の大学と企業が連携して、地域ならではの魅力あるキャリアデザインを構築するとともに、学生との接点を継続的に提供し、積極的にアピールとアプローチを続ける必要がある。その際、学生に対し、地域企業への就職ではなく「就域」（地域そのものに就くとの考え方）という価値を提供することが有用である。具体的には、地域大学の卒業生がそのまま地域企業に就職するよう、学生本人や保護者、大学の教員等に対し、地域に存在する企業が、説明会などを通じて一層積極的にアプローチすべきである。

¹¹ 例えば、「中部圏 5.0 の提唱 ～ 中部圏における Society 5.0 の姿と実現に必要な努力 ～」（2018 年 2 月、中部経済連合会）を参照

他方、Society 5.0 時代の新しい地域を創りあげていくには、地域に長く根ざしている人材ばかりではなく、都市や海外在住経験者など、多様な経験を積んだ、ダイバーシティに溢れる人材の参画が必要となる。多様な人材を地域に呼び込むためには、地域の魅力、優位性、可能性を内外に対して継続的に発信していくことが重要となる。

② 地域の産業発展・新産業の創出に寄与する人材の育成・活用に向けた連携

地域では、産学官と地域住民との距離が物理的にも心理的にも近く、密接な連携関係を醸成することが容易なため、地域特有の資源と革新技術とを融合し、最大限活用することで Society 5.0 実現のフロントランナーとして発展できるチャンスが非常に大きい。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を発見・発掘するとともに、それらを企業のニーズと結びつけるマッチング・コーディネーターや、産学連携による課題解決型（PBL 型）教育を行う実務家教員などの育成が不可欠である。

（3）地域に存する大学の運営資金の確保

地域に存する大学は、一般的に規模が小さいことから、運営資金の確保が困難であるとの指摘が多い。そうした地域の大学が、知的インフラとしての機能を発揮するうえで重要な役割を果たしているのが政府の地方創生事業であり、例えば、文部科学省による COC+事業¹²などがある。このような事業は、地域の実情に合わせて事業内容を総合的に見直しつつ、継続すべきである。

（4）地域の大学間の連携の強化

現在、様々な目的、方法で大学間の連携を強化する動きが見られるが、地域に存する大学の間での連携は、各大学が知の創造拠点としての基盤を強化するのに資するものであり、今後、さらに積極的に推進すべきである。

¹² 地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（Program for Regional Revitalization of Universities as Centers of Communities）

4. 政府への要望事項

3つの分科会におけるこれ迄の検討を通じて、以下のような政府への要望事項が提起された。

1. 文理融合教育のための大学設置基準および認証評価制度の見直し

各大学が、時代の変化や情報技術の進歩に合わせて、文理融合の新しい学部をよりスピード感をもって柔軟に設置できるようにすることが急務である。現行では、設置認可までに長期を要するほか、一度認可されると、4年間は全く変更が認められず、硬直的な運用となっている。既に中教審大学分科会に下に「質保証システム部会」を新設し、2019年度より「大学設置基準」を抜本的に見直し、設置認可審査、および認証評価制度を一体的に運用する質保証システムの構築を専門的に検討することとされている。拙速な議論は避けるべきだが、デジタル変革による経済社会の変化のスピードを踏まえ、早期に結論を得て、改革を実施すべきである。

併せて本年度中に行われる予定の制度改正により、複数の学部・研究科等の資源・教員を活用して、学部を越えた新たな「学位プログラム」を提供することが認められるので、この制度の普及、活用を推進すべきである。

2. AI、数理統計、データサイエンス人材育成に向けた措置

AI人材や数理データ人材不足は深刻な状況にある。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ような事業が、日本から海外に流出している現状を踏まえれば、AI、数理・データサイエンス学部の新設を政策的に推進すべきである¹³。併せて、諸外国と比べて、日本の大学では統計系の学部が極端に少ないこと¹⁴を踏まえれば、統計学を専門に教えられる人材の育成も急務である。

¹³ 分科会における議論では、例えば、23区定員規制について、AI、数理・データサイエンス学部に限って例外とする提案があった。

¹⁴ 統計学部の数は、米国では100以上、英国・韓国では50程度、中国では300超に対して日本では滋賀大学データサイエンス学部が日本初の統計系学部（滋賀大学資料）

3. 大学への寄附促進に向けた税制措置（仮称：大学納税制度）

国地方の厳しい財政状況の下で、大学教育の強化を図るためには、諸外国と比べて低い水準に留まっている、大学への個人・法人からの寄附の拡大が求められる。大学への寄附を促進するため、一定の寄付金の税額控除の拡充などの措置を検討すべきである。

4. 地方創生事業の継続的推進

例えば、COC+（地/知の拠点大学による地方創生推進事業）は、地域の大学が地域の知的インフラとしての機能を果たす上で重要な役割を果たしている。このような事業は、地域の実情に合わせて事業内容を総合的に見直すとともに、今後も継続すべきである。

5. 今後の具体的アクション

産学協議会では、以下のアクションを実施する。

参加を希望する大学・企業からメンバーを募り、アクション・プランのとりまとめにあたる大学側、企業側代表を1名置く。タスクフォース（TF）でアクション・プランの内容が具体化した段階で、関連する分科会で検討し、産学協議会に報告した上で、実施する大学・企業を広く募り実行する。

(1) Society 5.0 に求められる人材を育成するための教育プログラムのメニューを検討・共同開発 【Society 5.0 人材育成プログラム開発TF】

Society 5.0 人材育成に繋がる大学教育プログラムのメニューを産学共同で検討・開発する。

【現状の課題】

- ・ Society 5.0 人材に求められる能力（別紙1）の育成に繋がる教育プログラムについて、産業界と大学で、多様な見地から総合的に検討する必要がある。
- ・ 文系、理系の垣根を超えて複数の学部が関与するプログラムへの教員の協働、そうしたプログラムを運営・実施するための資金・教員の確保、大学間や産業界との連携に課題がある。

【具体的作業】

- ① 既に実施されている政府の支援事業内容の整理・評価と連携

経済産業省：

未踏 IT 人材育成事業、第四次産業革命スキル習得講座認定制度、AI 実践スクール実証事業、IT スキル標準・IT パスポート試験 等

文部科学省：

成長分野を支える情報技術人材の育成拠点形成（enPiT）、IT 技術者の学び直し推進（enPiT-Pro）、超スマート社会実現に向けたデータサイエンティスト育成事業 等

- ② 上記も踏まえ、Society 5.0 人材を育成するための多様な教育プログラムの目的と具体的内容を検討する（各大学が既に実施している、グローバルリー

ダー育成、AI 数理データサイエンス、産学協創プログラム、アントレプレナーシップ教育等のプログラムから、ベスト・プラクティスとして横展開する要素を抽出、それらを踏まえて、教育プログラムのメニューを共同開発)。

- ③ また各大学の取組み事例から、学部の垣根を超えた教員の協働体制や、企業からの実務家教員の派遣も含む、教員確保の仕組みについても検討する。

(2) 社会人リカレント教育を活性化させる方策を共同で検討・実施

【社会人リカレント教育活性化TF】

企業の採用や企業内教育のあり方の変化、Society 5.0 時代の急激な経済社会変化への対応のため、今後、重要性の高まる大学における社会人のリカレント教育について、ニーズ、必要な環境整備、成果の見える化などについて検討する。

【現状の課題】

- ・社会人のリカレント教育のニーズ（分野、レベル、期間等）が明らかになっていない
- ・企業側の制度、授業の開講時間帯、費用など、企業人が大学でリカレント教育を受けやすい環境が整備されていない
- ・大学のリカレント教育プログラムの成果が企業側に認知されていない

【具体的作業】

- ① 社会人リカレント教育が強く求められている分野・内容等の整理、各分野における事例の整理・発信
- ② 中堅社員を含む社会人が学びやすい環境整備の在り方の検討
- ③ リカレント教育修了者の企業における積極的活用と適切な処遇（インセンティブの付与）の在り方の検討
- ④ リカレント教育プログラムの成果を見え易くする方策の検討（企業側、大学側双方の評価など）

(3) 産学連携による課題解決型 (PBL 型) 教育を促進する仕組みづくり

【産学連携 PBL 型教育促進 T F】

PBL 型教育を促進するための大学と企業の取組みについて検討する。

【現状の課題】

- ・企業側、大学側ともに目的に合った相手探しに苦勞しており、マッチングの仕組みが必要
- ・企業側、大学側にとっての目的や成果が具体的に示されていない
- ・協力する企業数を増やす必要

【具体的作業】

- ① 既に各大学・企業の間で実施されている PBL 型授業に関するデータベースの作成
- ② 大学と企業のニーズとシーズのマッチング方法の検討
- ③ 産学連携 PBL 型教育プログラムの成果を見え易くする方策の検討(企業側、大学側双方の評価など)

(4) 採用形態の変化への対策検討

【採用形態の変化への対策検討 T F】

今後の採用形態の変化に、学生、企業、大学が混乱なく移行するために必要な方策を検討する。

【現状の課題】

- ・新卒一採用に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用など、採用選考活動は複線化、多様化しつつある。
- ・就職に対する学生の意識にも変化が見られ、プロフェッショナルのジョブ型職種を希望する学生、外国人留学生、海外留学・ギャップイヤー経験者など、学生個人の個別のニーズへの対応が必要となっている。

【具体的作業】

- ① 新卒一括採用に加え、ジョブ型採用など、学生個人の意志に応じた、複線的で多様な採用形態に、学生、企業、大学が現行の採用形態から混乱なく移行するために必要な方策を検討する。
- ② 外国人留学生の増加や日本人学生の海外留学、ギャップイヤーの導入など、グローバルな動向を踏まえた対応策の検討を行う。

(5)「キャリア教育プログラム」および「インターンシップ・プログラム」の共同開発・実施と採用・選考への学生情報の取り扱いに関する検討

【キャリア教育／インターンシップ・プログラム開発TF】

大学1、2年生を対象としたキャリア教育プログラムの内容、および学生が実際の職場での仕事に従事し、高学年対象の仕事選びに直結する「インターンシップ・プログラム」の内容、当該インターンシップ・プログラムを通じて得た学生情報の取り扱いについて検討する。

【現状の課題】

- ・大学1、2年生を対象とした職業観や就業意識を育むためのインターンシップは「キャリア教育」であり、高学年を対象にした「インターンシップ」とは区別すべきとの意見が多い。
- ・業種、職種別に求められるキャリア教育プログラムの内容や、一定の効果をもたらすための教育的指導方法、企業が協力しやすくなる工夫などが明らかにされていない。
- ・仕事選びに直結するインターンシップの期間、内容、条件等が必ずしも明らかになっていない。
- ・当該インターンシップを通じて得た学生情報を採用活動に利用することについては、企業側、大学側ともに容認する意見と否認する意見がある。

【具体的作業】

- ① 業種・職種別のキャリア教育プログラムのモデル・ガイドラインの策定や、学生に一定の達成レベルをもたらす教育的指導方法の開発
- ② 業種別団体によるキャリア教育の実施

- ③ 複数大学、複数企業が夏季休暇等を活用して一斉にキャリア教育を実施するプラットフォームの構築（自発的に参加するもの）
- ④ 首都圏大学の学生が地方企業のプログラムに、地方大学の学生が首都圏企業のプログラムに参加しやすくなる方策の検討
- ⑤ 企業単体ではなく、企業グループの複数の企業が連携して、同一プログラム内で複数の職種を体験できるキャリア教育プログラムの検討
- ⑥ 学生が実際の職場で専門的な仕事に従事するインターンシップ・プログラムの内容
 - 理工系大学院生が産学共同研究に参加するインターンシップ・プログラム
 - 大学側が認定する一定の条件（成績、履修科目・単位、資格等）を満たす優秀層の学生を対象に、当該学生が大学で学んだ専門知識が活かせる職場での長期インターンシップ・プログラム
 - 既卒生を対象とした、専門能力を活かせる職場での長期インターンシップ・プログラム 等
- ⑦ インターンシップ・プログラムを通じて得た学生情報を採用選考活動に利用するための条件の検討

（６）地域に存する大学間の連携プラットフォームに関する検討

【地域連携プラットフォーム検討TF】

地域の大学が地域における知の創造拠点としてイノベーション・エコシステムの中核となるための地域連携プラットフォームについて、地域の範囲、大学間の連携のあり方、目的、地域の自治体や産業界等の役割、必要な支援等について検討する。

【現状の課題】

- ・それぞれが想定する「地域」の範囲が異なることから、具体的な連携事例はあるものの、連携の意義や効果が薄れている事例もある。
- ・明確な目的のもとで大学間連携、産学連携、産学官連携を進めたいが、大学設置基準などの規制があるために思うように進められない。
- ・同じ目的のもとで連携できる大学や企業、経済団体、地方公共団体などの情報を得ることが難しい。

【具体的作業】

- ① すでに実施されている大学間の連携事例・ベストプラクティスの収集
- ② 地域連携プラットフォーム構築に向けた課題の整理

（７）地域の視点から産業発展・新産業創出を担う人材育成のための「地域課題

解決型（PBL 型）教育」の実施

【地域主体の PBL 型教育推進 T F】

地域の産業発展および新産業の創出を担う人材育成に資する「地域主体の PBL 型教育」を実施するために必要な対応や、地域が抱える課題（ニーズ）と地域の産官学が有する様々な資源（シーズ）とのマッチング方法などについて検討する。

【現状の課題】

- ・地域の大学における、産学連携による課題解決型（PBL 型）教育を行う実務家教員が不足しており、育成が必要である。
- ・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を発見・発掘するとともに、それを地域の企業のニーズと結びつけるマッチング・コーディネーター人材が不足しており、その育成が必要である。

【具体的作業】

- ① 地域の大学・企業の間で実施されている PBL 型教育に関するデータベースの作成
- ② 各大学が実施している PBL 型授業の実務家教員の育成およびニーズとシーズのマッチング方法
- ③ 産官学マッチングの窓口となるコーディネーターの育成策の検討およびマッチング方法

以 上

リベラルアーツ教育¹⁵⁾について

現代におけるリベラルアーツ教育とは、人文学、社会科学、自然科学にわたる学問分野を学ぶことを通じて論理的思考力と規範的判断力を磨き、課題発見・解決や社会システム構想・設計などのための基礎力を身に付けることである。

1. 一つの専門分野を深く学ぶことによって論理的思考力を身に付ける

- ・ 人文学、社会科学、自然科学のどの学問分野であれ、理論を深く学ぶことにより、概念を構築し、仮説を立て、推論によって解や結論に至る方法を身に付け、自然現象や社会現象の背後にある因果のメカニズムを把握する力を習得することができる。そのためには、講義だけでなく、ゼミや演習等のインテンシブな双方向型の教育が必要である。
- ・ 科学技術や社会は常に変化しているから、関係する学問分野や必要な知識も時代とともに変わる。しかし、大学時代に一つないし二つの学問分野を深く学ぶという経験をした学生は、新しい学問分野や内容に直面したときにも、新たに自ら学び、あるいはリカレント教育を受けて、思考のフレームワークを作り直すことができるようになる。

2. 他分野への関心と学びによって幅広い知識と複眼的な思考力を得る

- ・ 一つの学問分野を深く学んでいく中で、他の学問分野の必要性も自ずと意識されるようになり、その結果として幅広く、かつ体系性のある知識が身に付く。こうした教育は、自らの専門分野で活発に研究を行っている教員集団によって担われるべきである。
- ・ Society 5.0 時代の課題の多くは、その解決に文理に跨る知識や分析が必要になることから、関連する他分野にも関心を広げ、幅広い知識と複眼的な思考力を得ることが重要である。他分野も広く学ぶ機会のある柔軟なカリキュラム編成を行うと共に、国内外の他大学・機関との連携により更に幅広い分野を選択可能にすることが望ましい。

3. 規範論を研究する学問領域を学ぶことによって規範的判断力を磨く

- ・ 新たな社会システムや企業システム等の構想には、現実の因果のメカニズムを把握するだけでなく、望ましい社会や企業、あるいは公正な社会とは何かといった規範的判断力も重要である。適切な判断力を身に付けるためには、規範論を研究する学問領域、すなわち、哲学、倫理学だけでなく、政治学、法学、経済学、社会学等で研究されている規範理論を学び、規範的思考のフレームワークを身に付けることが必要である。そのためには、理論を深く学び思考の拠り所を作ると共に、ゼミや演習で現代の問題等を題材として議論する双方向型の教育が重要である。
- ・ 多様な価値観を受容し、公平で柔軟な発想ができる力を身に付けるためには、質の保証された派遣留学・受入留学双方の拡充などを通じて、世界に開かれた教育を行うことが重要である。

¹⁵⁾ Society 5.0 人材育成分科会における議論に基づく定義

「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	}	◎山口 宏樹
埼玉大学 学長		
国立大学協会 会長	}	山極 壽一
京都大学 総長		
日本私立大学団体連合会 会長	}	鎌田 薫
早稲田大学 前総長		
日本私立大学団体連合会 代議員、就職問題委員会委員長 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 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 副会長、 静岡県立大学 学長 地域活性化人材育成分科会長	}	鬼頭 宏
東京大学 総長	}	五神 真
未来投資会議議員		
筑波大学 学長	}	永田 恭介
中央教育審議会副会長/大学分科会長		
国際基督教大学 学長	}	日比谷 潤子
中央教育審議会/前将来構想部会 副部会長		

以上9名

【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	}	古賀 信行
野村ホールディングス取締役会長		
副会長・教育問題委員長・雇用政策委員長	}	岡本 毅
東京ガス相談役		
副会長・産業競争力強化委員長・中国委員長	}	進藤 孝生
日本製鉄代表取締役会長		
副会長・通商政策委員長・アメリカ委員長	}	早川 茂
トヨタ自動車副会長		
副会長・労働法規委員長・南アジア地域委員長	}	富田 哲郎
東日本旅客鉄道取締役会長		
審議員会副議長・教育問題委員長・消費者政策委員長	}	渡邊 光一郎
第一生命ホールディングス代表取締役会長		
審議員会副議長・地域経済活性化委員長	}	浅野 邦子
箔一会長		
審議員会副議長・通商政策委員長・日本ベトナム経済委員長	}	中村 邦晴
住友商事取締役会長		
審議員会副議長・情報通信委員長・国際協力委員長	}	遠藤 信博
日本電気代表取締役会長		
審議員会副議長・情報通信委員長	}	篠原 弘道
日本電信電話取締役会長		
審議員会副議長・運輸委員長	}	井阪 隆一
セブン&アイ・ホールディングス社長		
経団連事務総長		久保田 政一

以上 13 名