

「産学連携によるリカレント教育の推進」

－産学協議会2021年度報告書
「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」を中心に－

2022年8月5日
一般社団法人 日本経済団体連合会
常務理事 長谷川 知子

本日本話しする内容

- I. 産学協議会とは …P.2
- II. 企業の求める人材像、採用・雇用動向 …P.3
- III. 産学協働によるリカレント教育の推進 …P.6
- IV. 産学協働による学生のキャリア形成支援…P.14

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」とは

- 経団連では 2018年10月、2021年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定
- これを契機に、**Society 5.0 人材の育成**に向けて、**産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について、大学と経団連の代表との間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場**として、2019年1月に設置

組織図

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (略称：産学協議会)

【座長】十倉雅和 経団連会長（住友化学会長）
大野英男 就職問題懇談会座長（東北大学総長）

【委員】経団連側：副会長、審議委員会議長・同副議長、
教育・大学改革推進委員長
大学側：国立大学協会、日本私立大学団体連合会、
公立大学協会の各団体長ら、国公立大学の
学長約10名

幹事会

産学連携推進分科会

採用・インターンシップ分科会

これまでの活動

- | | |
|-------------|--|
| 2019年4月22日 | 「中間とりまとめと共同提言」公表 |
| 2019年6月25日 | 「Society 5.0時代の大学教育と採用のあり方に関するシンポジウム」開催 |
| 2020年3月31日 | 報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」、「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度採用選考活動への対応について」公表 |
| 2020年5月29日 | 「9月入学移行に関する考え方」、「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」公表 |
| 2020年8月1-2日 | 「産学共同ジョブ・フェア」（オンラインでの合同企業説明会）開催、約2,500名の学生が参加 |
| 2021年1月22日 | 産学協議会ウェブサイト（※）開設 |
| 2021年4月19日 | 2020年度報告書「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」公表 |
| 2022年4月18日 | 2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」 |

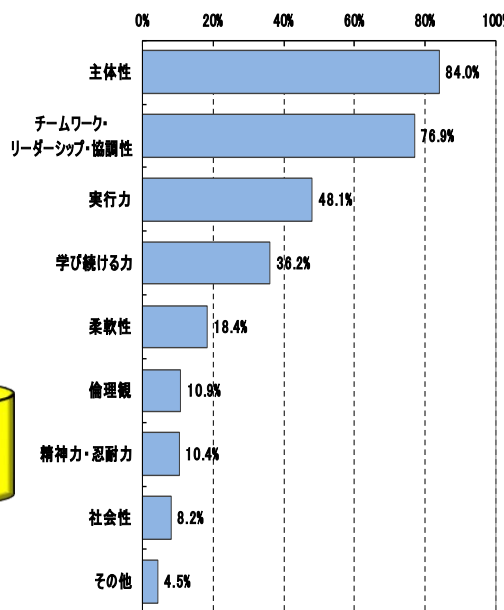
Society 5.0において企業が求める能力・資質

- Society 5.0人材には、**リテラシー**（数理的推論、データ分析力など）、**論理的思考力と規範的判断力**、**課題発見・解決能力**、**未来社会を構想・設計する力**、**高度専門職に必要な知識・能力**が求められる。
〔産学協議会における産学間合意〕
- 経団連アンケートによると、企業は**多種多様な人材**を求めつつ、特に期待する**資質**として、回答企業の約8割が「**主体性**」「**チームワーク・リーダーシップ・協調性**」、4割近い企業が「**学び続ける力**」を選択。特に期待する**能力**としては、「**課題設定・解決能力**」「**論理的思考力**」「**創造力**」が上位。

< Society 5.0で求められる能力と資質 >

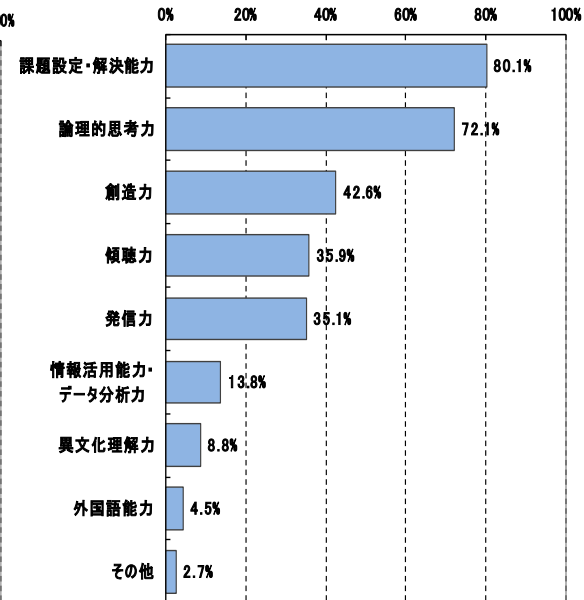


< 特に期待する資質 >



(n=376)

< 特に期待する能力 >



(n=376)

注：3つまで回答可

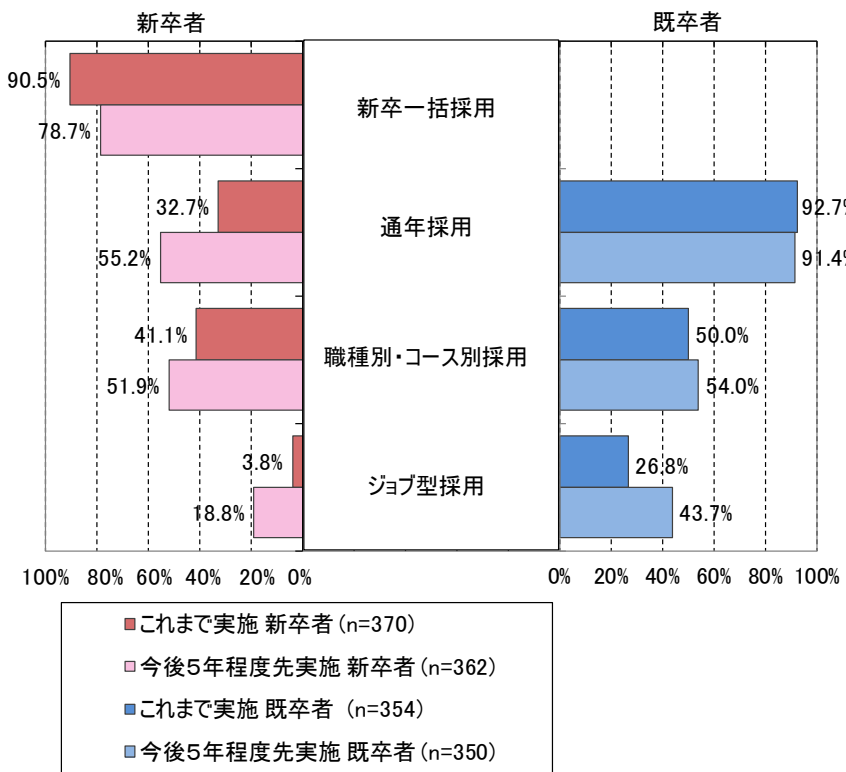
【出典：経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月18日)】

【採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間とりまとめ共同提言」(2019年4月22日)、経団連「Society 5.0 -ともに創造する未来-」(2018年11月13日)を基に経団連事務局にて作成】

採用方法（新卒一括採用、通年採用、ジョブ型採用等）／専門人材の採用・育成

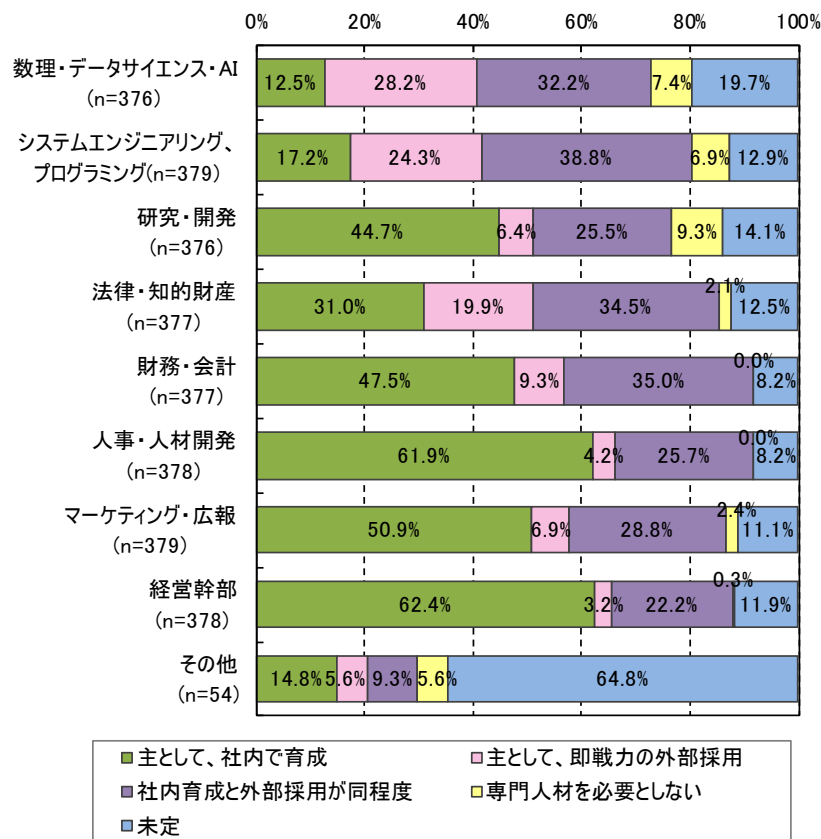
- 新卒者について、「通年採用」実施企業が増加し、「新卒一括採用」の実施割合は減少。
- 既卒者について、5年程度先も9割超の企業が「通年採用」を実施。
- 「職種別・コース別採用」「ジョブ型採用」の実施割合が新卒・既卒者ともに増加。多様化が進む見込み。
- 「数理・データサイエンス・AI」、「システムエンジニアリング、プログラミング」、「法律・知的財産」は、「主として、即戦力の外部採用」と「社内育成と外部採用が同程度」を合わせると過半数を占める。即戦力のある専門人材を外部採用することで、育成・訓練の時間を節約し、環境変化に即応したいと考える企業が多い。
- 「主として、社内で育成」が過半数を占めた分野は、「経営幹部」、「人事・人材開発」、「マーケティング・広報」。

＜新卒者・既卒者の採用方法の動向＞（複数回答可）



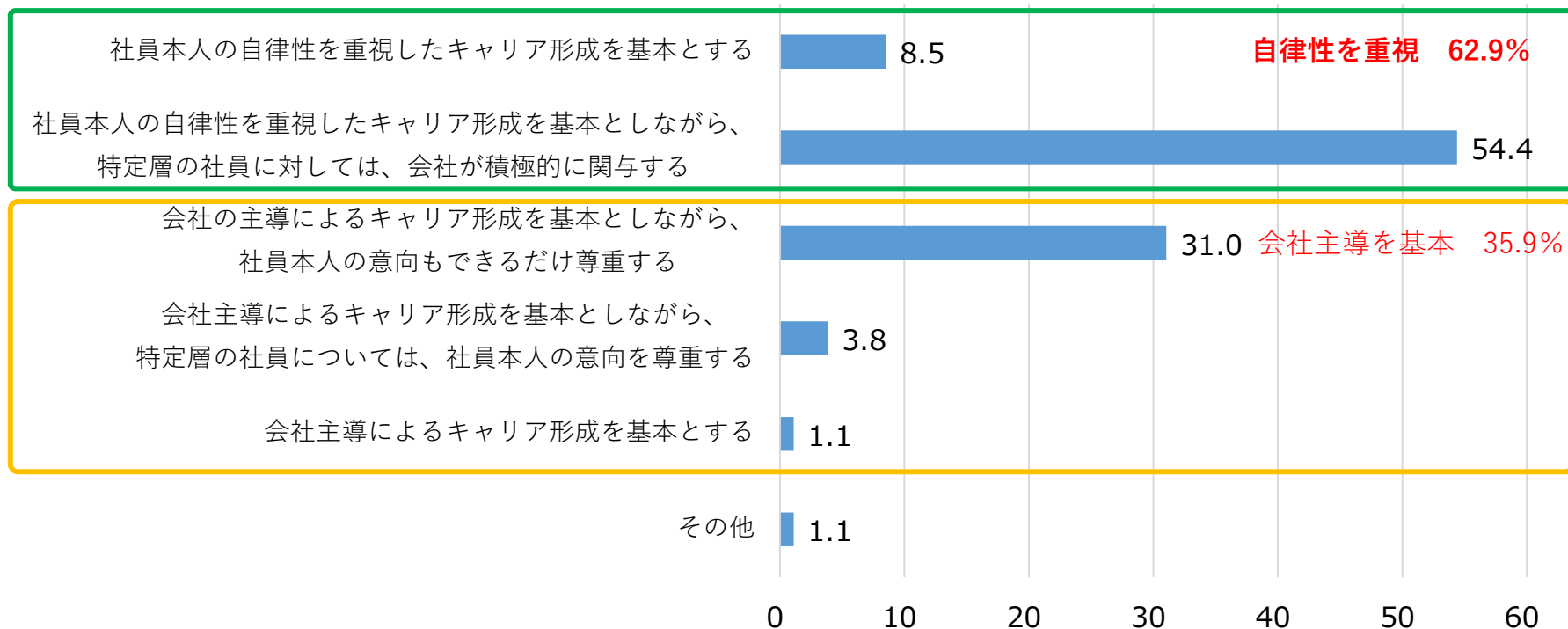
注:「通年採用」の企業数は、「通年採用(随時選考)」と「通年採用(年複数回の選考)」の回答数の合計から、随時選考と年複数回の選考の両方を実施している企業数を除いて集計

＜分野別専門人材の採用・育成動向＞



社員の主体的なキャリア形成

<社員のキャリア形成に向けた今後の方針>



会社主導による受け身のキャリア形成から、働き手の自律性を重視したキャリア形成へと転換

企業側のニーズ・課題: **会社の人事戦略上のニーズ・課題** + 社員個人のニーズ・課題

リカレント教育の必要性

◆リカレント教育の必要性

- 変化の激しい時代、仕事を行ううえで必要なスキル・能力の変化が大きい
人生100年時代を迎え、働く期間が長期化
⇒働き手は、主体的なキャリアアップ、キャリアチェンジの可能性を追求しつつ「学び直し」が重要。「仕事と学びの好循環」（次頁）に向けた環境整備が必要
- 大学にとっても、社会人学生を対象としたリカレント教育を通じて、新しい教育機会の創出や、新たな知見の獲得を通じた「知の拠点」としての価値向上が期待できる

人生100年時代 + 変化の激しいVUCA

⇒産学は、「『仕事と学びの好循環』の確立に向けて、学生や働き手が自らのキャリアをデザインする能力（自律的なキャリア形成力）を高めることが重要」という認識で一致

◆産学協議会が検討対象とする「リカレント教育」

- ① 従業員が自身のキャリアアップやキャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく大学等で学ぶもの
 - ② 企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として、従業員を大学等に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すもの
- いわゆるリスキリングを包含した形で、主に大学院レベルを想定して検討

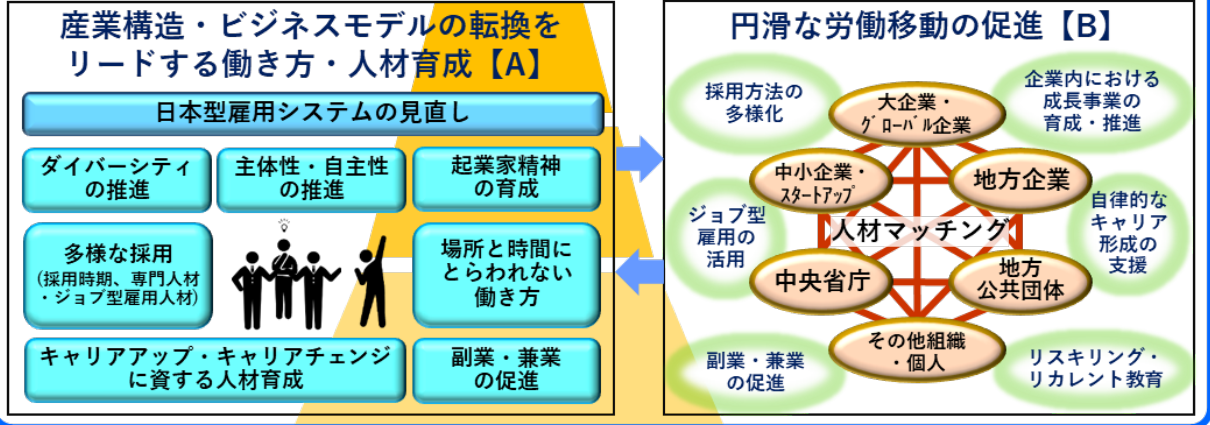
仕事と学びの好循環 [概念整理図]

○ “Society 5.0 for SDGs”の実現に向け、「仕事と学びの好循環」を推進する環境整備が必要。

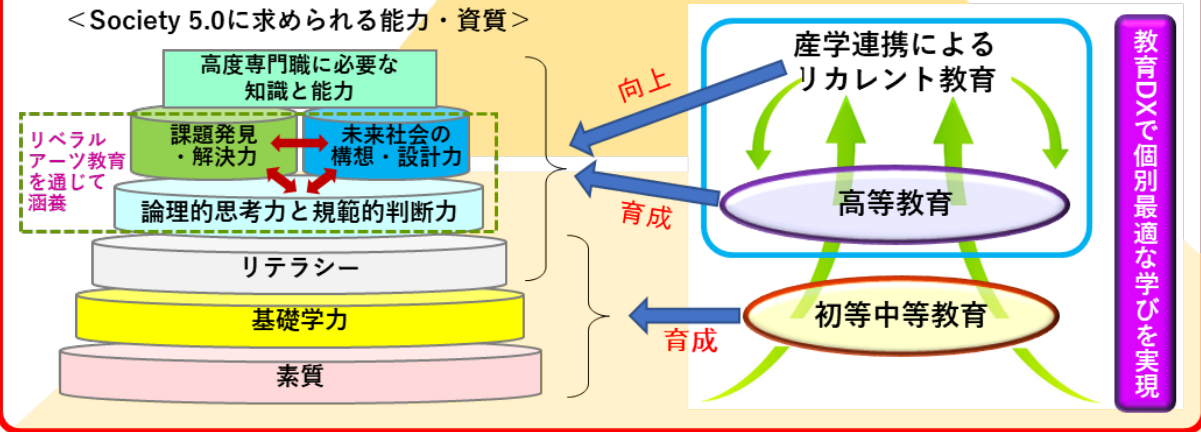
課題解決による価値創造 **Society 5.0 for SDGs** DX GX 地方創生

イノベーション促進とエンゲージメント向上

新しい時代に対応する働き方・雇用制度



新しい時代に対応する教育



政府等

産学連携によるリカレント教育への支援／公教育・大学の改革等

政府等

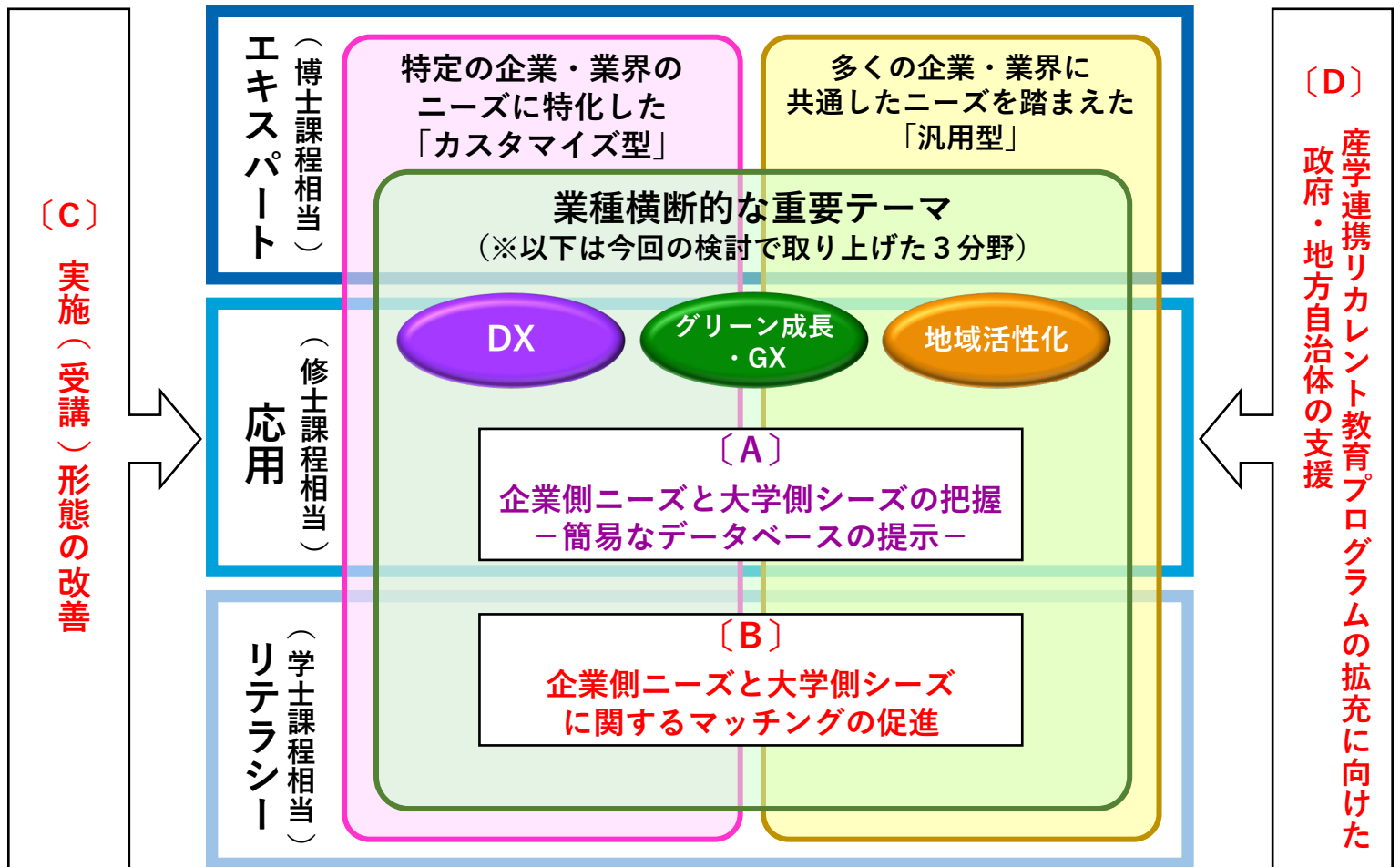
労働時間法制等の見直し／働き手の主体的な学びへの支援／職業訓練の充実／人材マッチング機能の強化／セーフティネットの整備等

Society 5.0人材育成に資する産学連携によるリカレント教育プログラムの推進に関する検討

【全体像】

- リカレント教育を設計する際の2つの切り口
 - (1) 受講対象者：
 - ① カスタマイズ型か、② 汎用型か
 - (2) レベル：
 - ① エキスパートか、② 応用か、③ リテラシーか

- 産学連携によるプログラムを開発する際に重要な点
 - 【A】 企業側ニーズと大学側シーズの把握
 - 【B】 企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進
 - 【C】 実施形態の改善
 - 【D】 政府・地方自治体の支援



【A】 企業側ニーズと大学側シーズの把握

- 企業側ニーズと大学シーズを把握するため、産学協議会に参画する企業・大学を対象に意見照会を実施（2021年11～12月）
- 意見照会結果をベースに、3つの分野（1）DX、（2）グリーン成長・GX、（3）地域活性化について、リカレント教育プログラムに関する簡易なデータベースとして、企業側ニーズ（プログラムの内容やレベル、対象職種等）【別表1】ならびに大学側のシーズ（大学等が実施している教育プログラムの事例）【別表2】を整理
- 産学協働でプログラム開発をする際に参考にされたい

企業側ニーズ「社員に学ばせたい内容・メニュー」の分類

| | |
|---|---|
| <p>テーマ a. DX</p> | <p>【1】 デジタル技術・AI・データサイエンスに関する知識・技能の習得を目的としたもの</p> <p>【2】 デジタル技術・AI・データサイエンスを活用し、既存ビジネスを刷新あるいは新たなビジネスを展開するために必要な知識・技能・ノウハウの習得を目的としたもの</p> <p>【3】 DXがもたらす経済・社会への影響の把握を目的としたもの</p> <p>【4】 その他</p> |
| <p>テーマ b. グリーン成長 ・GX</p> | <p>【1】 カーボンニュートラルに貢献する技術（革新的技術）の開発・社会実装に必要な知識・技能の習得を目的としたもの</p> <p>【2】 環境政策・エネルギー政策への理解を深めることを目的としたもの</p> <p>【3】 環境・エネルギー問題に関する基礎知識（自然科学的知見）を学ぶことを目的としたもの</p> <p>【4】 気候変動問題がもたらす経済・社会への影響について学ぶことを目的としたもの（関係法令、サステナブル・ファイナンス、ESG等）</p> <p>【5】 その他</p> |
| <p>テーマ c. 地域活性化</p> | <p>【1】 当該地域の特色・地域資源・文化等について学ぶことを目的としたもの（町おこし等を含む）</p> <p>【2】 地域特性を活かしたビジネス・産業の動向を把握することを目的としたもの</p> <p>【3】 地域に新たなビジネスを興すため（ベンチャー・新事業開発）に必要な知識・技能・ノウハウの習得を目的としたもの</p> <p>【4】 その他</p> |

大学側シーズの項目 **テーマ a. DX** / **テーマ b. グリーン成長・GX** / **テーマ c. 地域活性化** ※3分野共通

| 大学名 | 講座・課程の名称 | 対象者 | レベル |
|----------|----------|--------------------|--------------------|
| 授業の実施時間帯 | 学位取得の有無 | 講座・課程の設置・運営における連携先 | 教えている・扱っている内容・メニュー |

(参考) 【B】 企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進①

- 個別企業や業種・分野横断的なニーズを迅速に把握し、大学側のシーズと効率的にマッチングさせることが重要
- そのためには、「カスタマイズ型」、「汎用型」ともに、マッチング機能の充実が必要。具体的には、企業側ニーズと大学側シーズに関する情報発信の強化や、コーディネーター人材の育成、マッチングの場の創出等が求められる

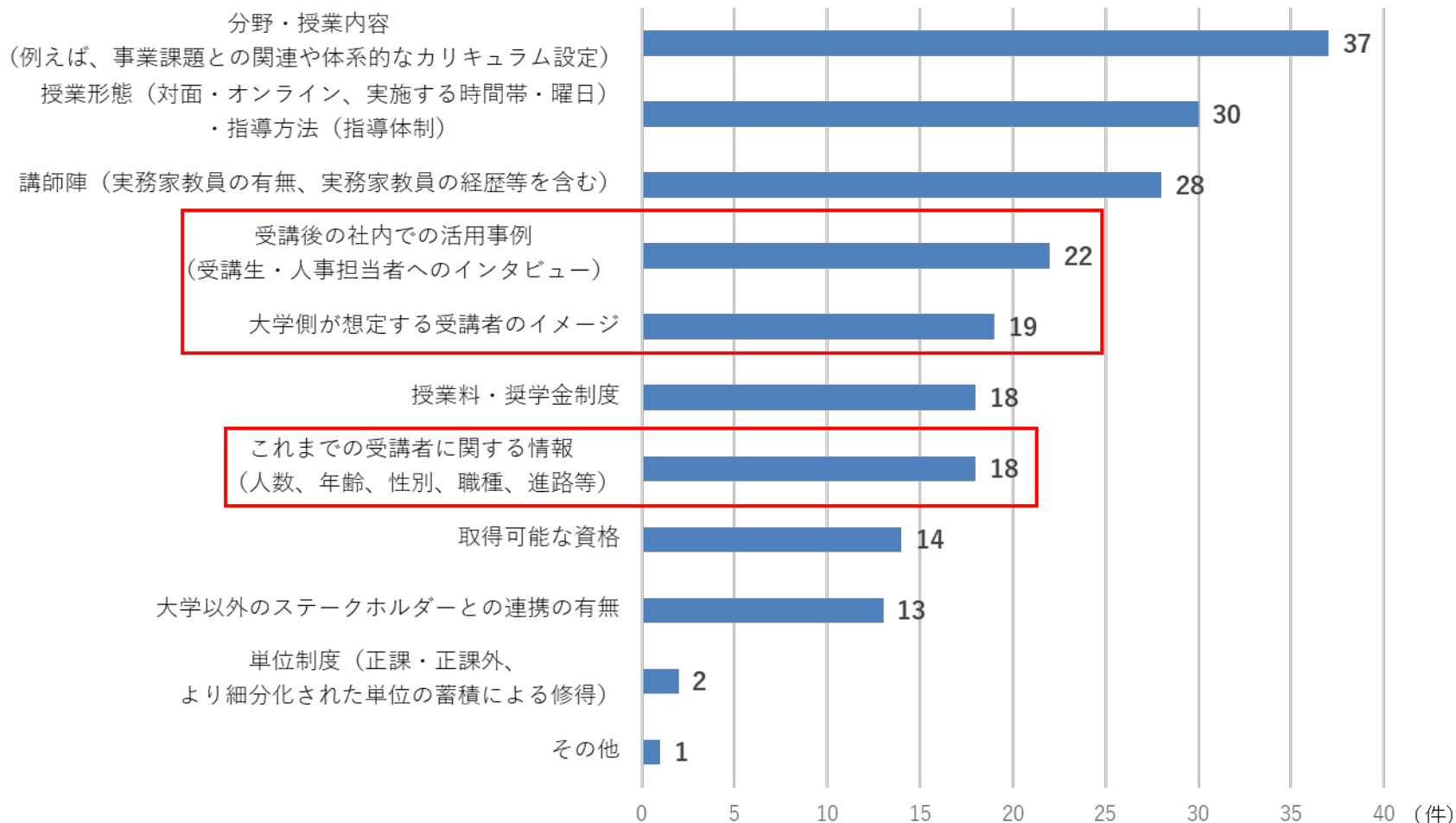
<情報発信・マッチング機能の充実に向けた取組み・環境整備の例>

| | | 政府・自治体 | 個別の企業／業界団体 | 個別の大学／大学団体 | マッチング・仲介サービス業者 |
|--------|---------------------------------|--|---|---|---|
| (ア) 情報 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 「マナパス」の改善 迅速・円滑な情報更新や検索機能の充実に加え、リクエスト・提案受付機能の付加 ● 地域における人材ニーズの提示 | <ul style="list-style-type: none"> ● 自社のウェブサイトにおけるアカデミア向け情報発信の強化・コンテンツの充実 ● シングル・ウィンドウ化の推進（全社的・全学的な産学連携担当窓口の設置） | <ul style="list-style-type: none"> ● 大学のウェブサイトやSNSを通じて発信するリカレント・プログラムに関する内容・提供方法の改善 ● シングル・ウィンドウ化の推進（全社的・全学的な産学連携担当窓口の設置） | <ul style="list-style-type: none"> ● 国内外のリカレント教育プログラムに関するポータル・サイトの運営 検索機能に加え、リクエスト・提案受付機能の付加 |
| 人材 | 研修・教育に関するコーディネーター人材（マッチングを担う人材） | <ul style="list-style-type: none"> ● 養成講座の実施・受講に対する財政的支援 ● コーディネーターの斡旋 | <ul style="list-style-type: none"> ● 養成講座の受講促進（休暇制度・費用負担） | <ul style="list-style-type: none"> ● 養成講座の受講促進 ● 養成事業の展開 ● 育成・発掘・雇用 | <ul style="list-style-type: none"> ● 養成事業の展開 ● 個別の企業・大学への派遣・斡旋 |
| | リカレント・プログラムの企画・運営を担う人材 | <ul style="list-style-type: none"> ● 地域課題等に関する企画・運営人材の斡旋 | <ul style="list-style-type: none"> ● 育成 | <ul style="list-style-type: none"> ● 育成・発掘・雇用 | |
| (ウ) 場 | | <ul style="list-style-type: none"> ● 質が保証された（良質な）産学協働リカレント・プログラムに対する財政的支援 ● 地方自治体等によるコーディネーター（マッチング・イベントの実施を含む） ● 地域における産官学プラットフォームの創設・運営や他地域との交流促進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 企業側ニーズの理解に資する説明会、勉強会、交流会・視察、マッチング・イベントの実施（社員研修担当者／現場／経営幹部レベル） *とりわけ、地方においては、地域の経済団体の役割が重要 | <ul style="list-style-type: none"> ● 大学側のシーズ理解に資する説明会、勉強会、交流会・視察、マッチング・イベントの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ● 研修・教育に関するコーディネーター事業の強化 |

(参考) 【B】 企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進②

- 企業は、大学等が実施するリカレント・プログラムに関する情報を収集する際、大学等が実施する「プログラムの内容や運営形態に関する情報」もさることながら、受講成果を確認する観点から「受講者に関する情報」を重視。具体的には、「受講後の社内での活用事例（受講生・人事担当者へのインタビュー）」や「大学側が想定する受講者のイメージ」「過去の受講者に関する情報（人数、年齢、性別、職種、進路等）」等
- 「マナパス～社会人の大学等での学びを応援するサイト～」や大学等における情報発信の改善を図る際に考慮されたい

<大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報を収集する際に注目・重視する項目（複数回答）>



これまでに分科会で指摘された主な課題

< 企業側 >

- 社員の受講環境の整備
- リカレント教育を受講した社員の適切な活用・評価
- 対象・目的毎のリカレント教育の定義の明確化

次頁の
【C】

< 大学側 >

- 大学教育におけるリカレント教育の位置づけの見直し

次頁の
【D】

< 政府・自治体 >

- リカレント教育推進に向けた国によるインセンティブの付与

【C】実施（受講）形態の改善

オンラインの活用について

- 企業においては、社員が働きながら学べるように、①実施時間帯として平日（日中）をできるだけ回避、②オンラインを積極的に活用といった点が重視される傾向。実施時間帯にとらわれない、業務に差し障りのない形での受講という企業側のニーズを示すもの
- 一方、受講の容易さ・効率性の観点からのオンライン活用だけでは不十分。多様なバックグラウンドの人々が交流し、分野横断的な協創の場（イノベーション・ハブ）としてより高度な学びを実現するなど、その効果を最大化することも重要

学位について

- 単位・学位に対する認識について、産学間でギャップがある。リカレント教育推進の観点からも、今後、産学双方にとって、より意義のある単位・学位のあり方を検討していくことが重要
- 【企業側意見】
学位取得に対するニーズの低さや理解不足（実践的な学びへのつながりを重視。学位の意義を余り実感していない。）
但し、受講する社員個人にとっては、受講の成果を示す学位等、何らかのサーティフィケーションは有用との指摘
- 【大学側意見】
質保証や学位の相互承認・単位互換に関する大学側の方針について、企業をはじめ学外の者でも理解できるよう、各大学による取組みの「見える化」等の工夫が必要。企業側も、大学教育の仕組みや質、学位制度等の理解に努めるべき

【D】産学連携リカレント教育プログラム拡充に向けた政府・地方自治体の支援

政府・地方自治体の支援について

- 大学教育の多様性を外部に分かり易く示すためには、単位・学位の見える化や比較可能性の向上が欠かせない。政府には、学位プログラムのレベル・内容等の見える化、比較可能性の向上に必要な物差しや共通の参照基準の策定を要望
- リカレント教育を実施する際、大学側のリソース不足、とりわけ教員の不足は大きな課題。教員の確保を効率的に進めるために、教員の長時間労働の削減と同時に、（1）大学間連携、（2）クロスアポイントメント制度の積極的な活用、（3）企業における副業・兼業の活用推進を進めることが有効
- 大学設置基準にリカレント教育を明記することや、産学協働でリカレント教育プログラムを開発した大学や良質なりカレント教育プログラムを実施する大学に対する国・地方自治体による財政支援を要望

インターンシップの定義／学生の自律的なキャリア形成に向けて

【産学協議会 採用・インターンシップ分科会における問題提起】

「模擬的な作業を含め、業務を体験する場面が全くないもの」もインターンシップとされていることや、多くの学生が「就職活動に直接的なメリットをもたらすと期待される短期インターンシップ」への参加を偏重する傾向にある点が最近のインターンシップをめぐる混乱につながっている

- 学生にとって、学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要。早い段階から自らのキャリアについて考えることが重要
- ジョブ型採用や通年採用の本格的導入をはじめ、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に、中長期的に見た**日本の新しいインターンシップのあり方をゼロベースで定義**



【「インターンシップ」の定義】

学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した**就業体験（企業の実務を体験すること）**を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）

IV. 産学協働による学生のキャリア形成支援 (参考) 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み

<産学合意にあたっての重要な前提条件>

- タイプ1~4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- タイプ1~4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
- 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
- インターンシップ(タイプ3・4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部。志望先である企業でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能であることについて、学生等への周知が重要
- タイプ3は、産学協議会が定める基準(下表の★(a)~(e)で示した5要件)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)
- 各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」

<各類型の特徴>

| | 類型 | | | |
|---------------------------|---|--|--|---|
| | タイプ1： オープン・カンパニー | タイプ2： キャリア教育 | タイプ3： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ | タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ |
| 目的 | 個社や業界に関する 情報提供・PR | 働くことへの理解を 深めるための教育 | 就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、 企業にとっては学生の評価材料の取得 | 就業体験を通じて、学生にとっては実践力の 向上、企業にとっては学生の評価材料の取得 |
| 代表的ケース (主に想定される もの) | 企業・就職情報会社や大学 キャリアセンターが主催する イベント・説明会 | ●大学が主導する授業・産学 協働プログラム(正課・正 課外を問わない) ●企業がCSRとして実施する プログラム | 企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して 実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプロ グラム | ●ジョブ型研究インターンシップ (文科省・経団連が共同で試行中) ●高度な専門性を重視した修士課程学生向け インターンシップ(仮称)(2022年度にさら に検討) |
| 就業体験 | なし | 任意 | 必須 ★(a)就業体験要件 学生の参加期間の半分以上の日数を職場で就業体験に充てる | 必須 |
| 実施場所 | 職場/職場以外/学内 | 職場/職場以外/学内 | 職場 〔職場以外との組み合わせも可。テレワークが常態化している場合、 テレワークを含む〕 | 職場 |
| 参加期間 (所要日数) | 超短期(単日) | 授業・プログラム によって異なる | ★(c)実施期間要件 汎用的能力活用型は短期(5日間以上)、 専門活用型は長期(2週間以上) | ●ジョブ型研究インターンシップは、「長期 (2カ月以上)」 ●高度な専門性を重視した修士課程学生向け インターンシップ(仮称)は「検討中」 |
| 実施時期 | 時間帯やオンラインの活用 等、学業両立に配慮し、 学士・修士・博士課程の 全期間(年次不問) | 学士・修士・博士課程の全期 間(年次不問)。但し、企業主催 の場合は、時間帯やオンライ ンの活用等、学業両立に配慮 | ★(d)実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1 年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み) 但し、大学正課および博士課程は、上記に限定されない | — |
| 有給/無給 | 無給 | 無給 | 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる 場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 | — |
| 取得した学生 情報の採用活動 への活用 | 不可 | 不可 | 採用活動開始以降に限り、可 | 採用活動開始以降に限り、可 |
| その他 | — | — | ★(b)指導要件 就業体験を行うにあたり、職場の社員が学生を指導し、イン ターンシップ終了後に「フィードバック」を実施 ★(e)情報開示要件 募集要項等において、必要な情報(9項目注1)を開示 | — |

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

出所: 「産学協議会2021年度報告書」に基づき、経団連事務局にて作成