採用と大学教育の未来に関する産学協議会

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」

2022 年 4 月 18 日

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

目次

Ⅰ．はじめに 1
１．サステイナブルな社会実現に向けた産学連携の重要性の再認識 1
２．Society 5.0 の実現に向けた課題の全体像 3
（１）Society 5.0 人材に求められる資質・能力 3
（２）各教育段階における課題把握の必要性 4
（３）「仕事と学びの好循環」の実現に向けた課題 4
（４）地方創生に向けた課題 5
（５）横断的な視点からの課題把握 6
３．2020 年度の検討スタンス、2021 年度の検討事項とその狙い 6

Ⅱ．産学連携の推進 8
１．リカレント教育 8
（１）リカレント教育の意義・位置づけ 8
（２）大学等が実施する Society 5.0 人材の育成に資する
リカレント教育のあり方 11
２．地域における産学連携・産学官連携 22
（１）現状 22
（２）今後の検討に向けた課題 25
（３）事例紹介 26

Ⅲ．採用・インターンシップ 27
１．インターンシップをはじめとした産学協働によるキャリア形成支援 27
２．４類型の前提となる重要な共通認識 30
３．キャリア形成支援に係る４類型の特徴 33
（１）タイプ１「オープン・カンパニー」 36
（２）タイプ２「キャリア教育」 36
（３）タイプ３「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」 37
（４）タイプ４（試行）「高度専門型インターンシップ」 39
４．周知・実践に向けて 46
（１）ロードマップ 46
（２）企業・学生・大学・政府へのメッセージ 48
（３）議論の過程で指摘された課題等 50

Ⅳ．「10 のアクションプラン」（2020 年３月策定）のフォローアップ状況
（2022 年度アクションプランの提示） 53

Ⅴ．おわりに 61

巻末資料 62

Ⅰ．はじめに

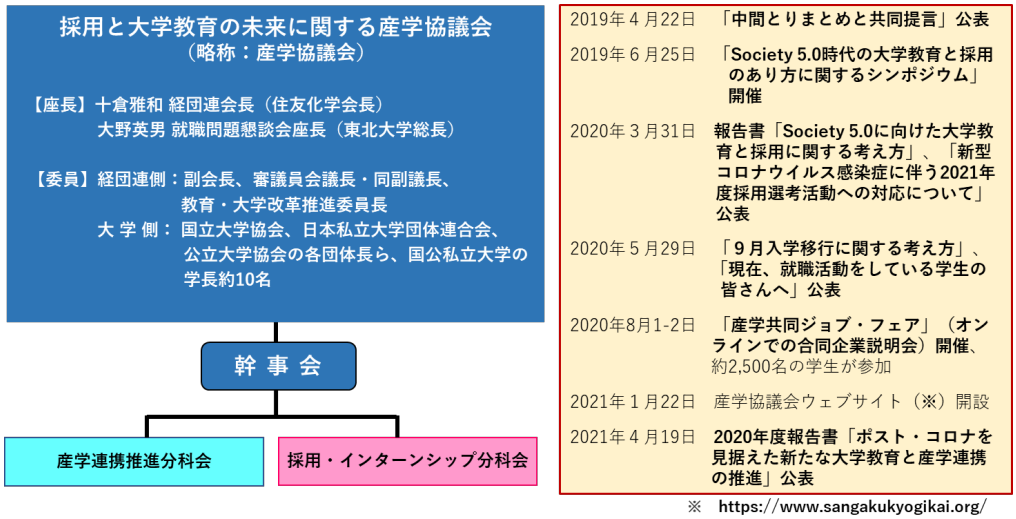
１．サステイナブルな社会実現に向けた産学連携の重要性の再認識

世界でデジタル化、グローバル化が急速に進展する中、主要各国は、イノベーションによる社会課題の解決と新たな価値創造こそが成長の源泉であることを強く認識し、優秀でイノベーティブな人材の育成に国を挙げて取り組むとともに、国外からもそのような人材を呼び込むため、様々な手段や施策を講じている。Society 5.0 の実現を目指すわが国も、人材の育成と獲得に向けた熾烈な国際競争にさらされていることを強く認識している。

そうした中、経団連と国公私立大学のトップは 2019 年１月、Society 5.0 で活躍できる人材の育成にともに取り組むべく、産学が大学教育や産学連携、採用のあり方等について率直に対話を行う場として「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以後、「産学協議会」）を設置した。

以来、経済界と大学は、真摯な対話を続けて、「Society 5.0 の実現を通じて、気候変動問題への対応をはじめ国内外の様々な社会課題の解決と持続的な成長を両立させ、SDGs の達成に貢献することが必要」「Society 5.0 実現の鍵を握るのは人材であり、その育成は極めて重要」といった問題意識を広く共有するようになった。また、Society 5.0 が進展している 2030 年における社会や、企業、大学、学生の姿についての認識を共有し、そこからバックキャストして、企業の採用・雇用のあり方や大学教育、産学連携のあり方をともに考えてきた。そのような対話を通じて、産学協議会はこの３年間で多くの成果や合意を生み出し、それらを年度報告書のかたちで公表するとともに、具体的なアクションとして実践してきた。

【図Ⅰ-1：産学協議会組織図（左）およびこれまでの活動（右）】



※ https://www.sangakukyogikai.org/

そうした矢先、今回のコロナ禍が発生した。以前から、行き過ぎた資本主義や市場原理主義への傾注が、地球環境や生態系の破壊、格差の拡大・再生産など様々な社会的課題をもたらしていたが、特にわが国では、コロナ禍を契機に、デジタル化への対応の後れや経済活動の停滞などの課題も顕在化した。

わが国は今、行き過ぎた資本主義を見直し、「サステイナブルな資本主義」[1]や「新しい資本主義」を実現すべき時にある。そのためには、デジタルトランスフォーメーション（DX）やグリーントランスフォーメーション（GX）を一層加速するとともに、人への投資を拡大することが不可欠である。初等中等教育・高等教育から社会人向けのリカレント教育に至るまで、産学官が連携して新しい時代に対応した「学び」を充実させ、わが国の人材力の底上げを図るとともに、海外の優秀な人材をわが国に惹きつけ、彼らが大いに活躍できる環境を整備することが求められる。

この社会転換期において、大学は、（ⅰ）教育を通じて Society 5.0 を牽引、あるいは支える人材を輩出する点、（ⅱ）研究を通じてイノベーションの中核となる知識や技術を生み出し、社会に新たな付加価値をもたらす点、（ⅲ）「地域における知の中核拠点」としての機能を果たす点で、特に重要な役割を担っている。教育・研究・社会貢献の各面において、大学を核とした産・学・官の連携・協働・共創の強化を図ることは、「サステイナブルな資本主義」や「新しい資本主義」の実現に必ずや直結する。その意味で、産学協議会において、Society 5.0 人材の育成や地方創生に向けた産学の連携や協働、そして産学に官も含めた連携について検討し、具体的なアクションを展開していることは大きな意義があるものと確信している。

2021 年 12 月、政府は、総理が議長となり人材育成に関わる主要閣僚（文科、財務、厚労、経産等）が参加する「教育未来創造会議」を設置した。同会議は、「高等教育をはじめとする教育のあり方について、国としての方向性を明確にするとともに、教育と社会との接続の多様化・柔軟化を推進するために必要な施策を検討する」[2]としている。われわれ産学協議会は、その検討成果や合意事項が、同会議をはじめ、政府における「人への投資」や成長戦略に関する検討に反映されるよう、働きかけていく。

---

[1] 経団連が 2020 年 11 月 17 日に公表した「。新成長戦略」の中で、基本理念として掲げた新たな資本主義のあり方

[2] 「教育未来創造会議の開催について」（2021 年 12 月 3 日、閣議決定）より一部抜粋。

２．Society 5.0 の実現に向けた課題の全体像

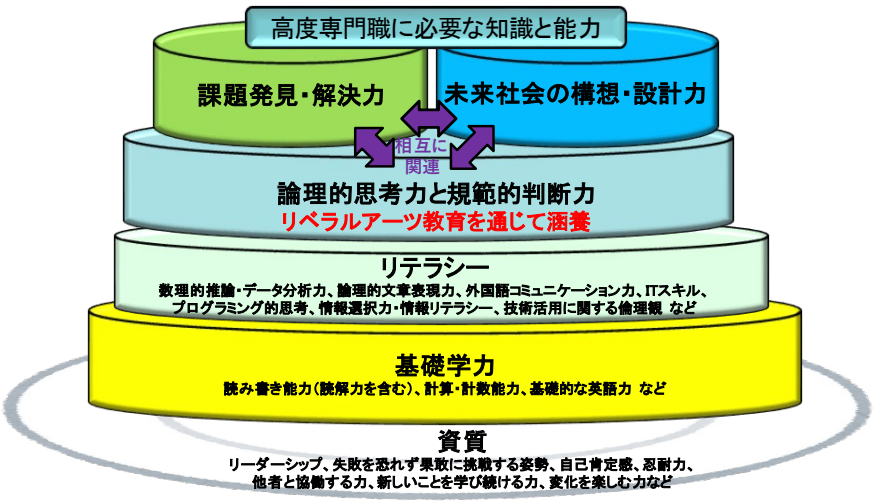
（１）Society 5.0 人材に求められる資質・能力

Society 5.0 とは創造社会であり、「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、社会の課題を解決し、価値を創造する社会」である[3]。Society 5.0 で求められる人材の資質・能力や、そうした人材を育成するために必要な教育については、産学協議会ですでに検討・合意しており、「中間とりまとめと共同提言」（2019 年４月）および報告書「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）の中で提示している（図表Ⅰ-2）。

これは、コロナ禍を経ても変わらない。むしろ、内外の経済社会が大きく変化している今、より一層このような人材が求められている。また、経団連提言[4]でも指摘しているとおり、文理融合教育・STEAM 教育や起業家教育、グローバル化に対応した教育等の重要性はより一層高まっており、今後、具体化に向けた検討が求められる。

【図表Ⅰ-2：Society 5.0 で求められる人材の資質・能力と、求められる教育（産学協議会における合意事項）】

- **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、論理的思考力、規範的判断力、課題発見・解決力、未来社会の構想・設計力などが求められる。これらの能力の修得には、基盤となるリベラルアーツ教育が重要。**
- **これらの能力育成には初等中等教育から始めて、大学院レベルまでの教育を重視。**
- **社会人リカレント教育を拡充し、継続的に学び直し、それを評価していくことが必要。**



- 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
- **高校では、文系・理系の垣根をなくし、**文系を選択しても理数の基礎知識を身に付け、理系を選択しても人文・社会科学を学ぶべき
- 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、PBL 型教育、海外留学体験などを拡充**することが有効

出所：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）

---

[3] 経団連「Society 5.0－ともに創造する未来－」（2018 年 11 月 13 日）

[4] 経団連「新しい時代に対応した大学教育改革の推進－主体的な学修を通じた多様な人材の育成に向けて－」（2022 年１月 18 日）、経団連「スタートアップ躍進ビジョン～10X10X を目指して～」（2022 年３月 15 日）

（２）各教育段階における課題把握の必要性

産学協議会ではこれまで、主として、企業と大学の最大の接点である「学生の採用（就職）」や「インターンシップ」のあり方、Society 5.0 人材に求められる資質・能力を涵養する大学教育のあり方に焦点を当てて、検討を進めてきた。

一方、図表Ⅰ-2 で指摘しているとおり、Society 5.0 人材に求められる資質や能力の育成には、初等中等教育から高等教育、リカレント教育まであらゆる教育段階が関わる。例えば、現状、わが国でデータサイエンスの素養がある人材が不足しているのは、大学進学者の７割弱を占める私立大学の文系学部の学生が、高校でも大学でも、統計などの応用的な数学を学ばないまま卒業し、社会人になっているためであるとの指摘が、しばしばなされる。この指摘が正しければ、高大接続、大学入試、そして高校教育に問題があるわけであり、この点を改善する必要があることになる。また、大学教育以前から STEAM 教育や起業家教育の導入・充実に取り組むことが重要である。

Society 5.0 人材の育成を考えるにあたっては、大学や大学院における教育のみならず、高校教育や高大接続、また大学入試のあり方、さらに初等中等教育のあり方、さらには民間の教育機関が行うものも含む社会人向けの教育のあり方も念頭に置くことが必要となる。

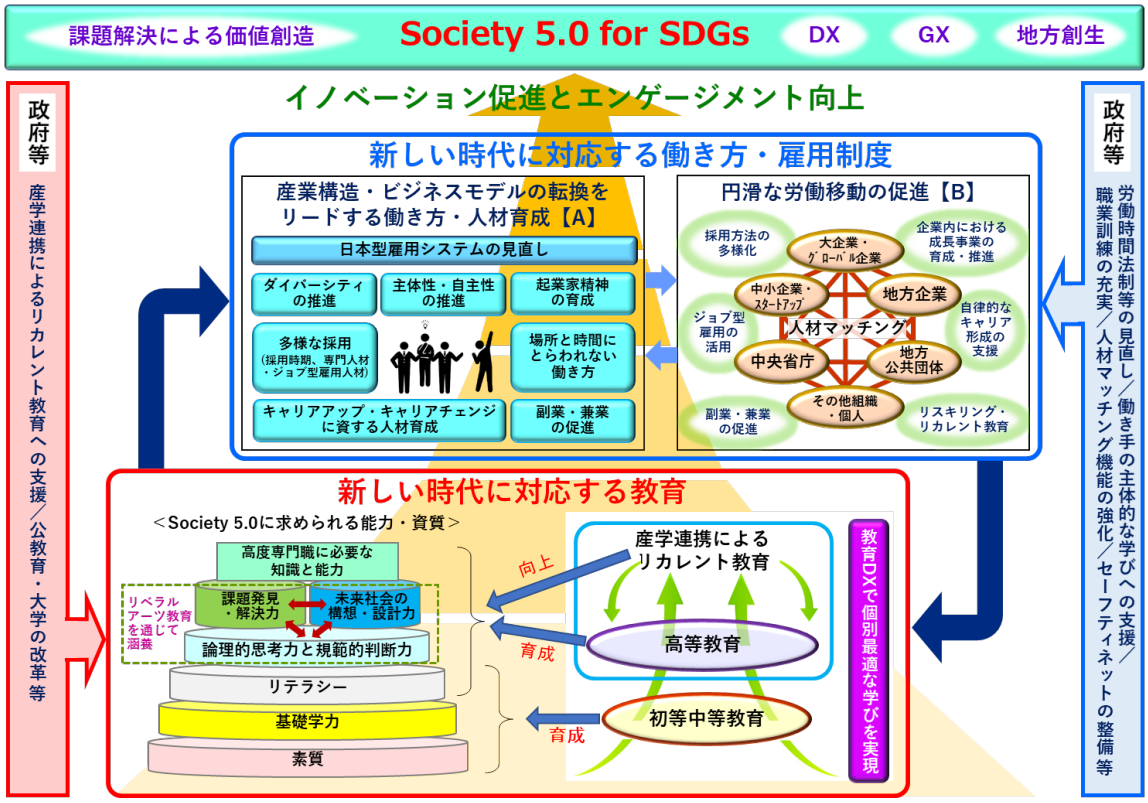
（３）「仕事と学びの好循環」の実現に向けた課題

Society 5.0 や「サステイナブルな資本主義」、「新しい資本主義」を実現するには、Society 5.0 人材の育成のみならず、あらゆる人材について、成長分野をはじめとする多様な領域への移動を円滑化し、社会全体で最適かつ十分に活用する仕組みや環境を整備することも必要となる。

経団連では、これらを含めて、「仕事と学びの好循環」を実現することが重要としている（図表Ⅰ-3）。具体的には、今後、「新しい時代に対応した教育」と「新しい時代に対応した働き方・雇用制度」を目指して、経済界・教育界が政府と連携して取り組むとともに、労働移動の円滑化の視点も含め、多くの働き手が仕事と学びの間を行き来するようになることで、わが国人材の多様性や価値の向上が期待できる。その結果として、イノベーションが促進され、働き手のエンゲージメントも向上して well-being が実現するとともに、わが国経済・社会が持続的に成長し、Society 5.0 と SDGs（持続可能な開発目標）達成の双方が実現すること（Society 5.0 for SDGs の実現）を目指す。その中でリカレント教育は、受講した人材が自らのキャリアアップを目指す場合に限らず、新たな事業分野・成長分

野で活躍するなど、キャリアチェンジを目指す場合にも重要であり、「仕事と学びの好循環」実現のカギとなることが期待される。

【図表Ⅰ-3：「仕事と学びの好循環」（概念整理図）】



（経団連事務局作成）

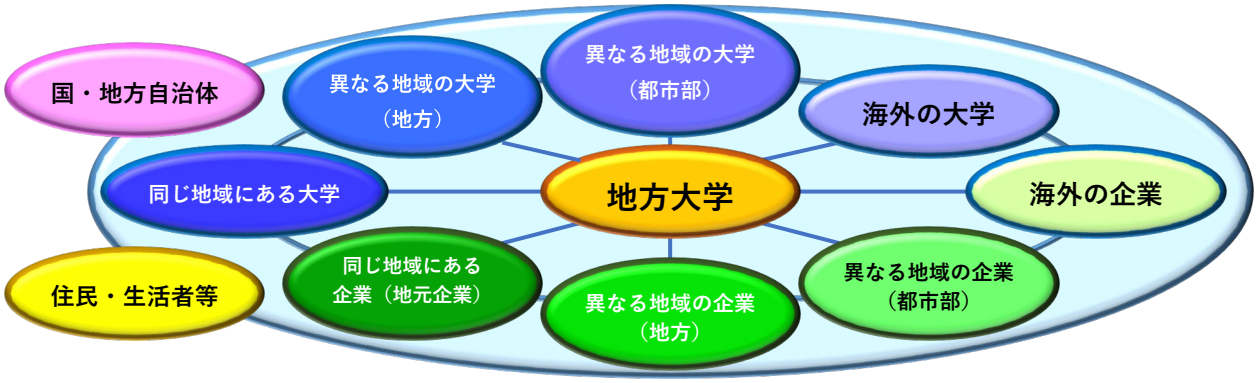
（４）地方創生に向けた課題

わが国において「サステイナブルな資本主義」や「新しい資本主義」の実現を目指すにあたり、地方でも人材が活躍し価値を生み出すことが必要である。地方創生のカギは、地域資源の活用を通じた産業の振興と集積、地方への人の流れの創出と定着の促進にある。これらを起こすには、各地域の大学が「地域における知の中核拠点」となり、イノベーションのシーズを生み出すとともに、地域の産学官連携やイノベーション・エコシステムをリードする中核としての役割を果たすことが求められる。

その際、地域の大学は、自らの地域だけに閉じた存在であってはならない。図表Ⅰ－4に示したように、同じ地域の大学や企業、地方公共団体およびその住民にとどまらず、異なる地域の大学や企業、行政機関および住民、さらには海外の大学・企業など様々な主体とも積極的に連携することが重要である。それにより、幅広い視点からイノベーションのシーズを生み出し、スタートアップの育成につなげるなど、エコシステムの構築をリードすることが求められる。企業にも、

地方大学や大学発スタートアップと協働する視点を持ち、広域で産学連携を進めることを期待する。

【図表Ⅰ-4：地方大学を核とした産学官連携推進のイメージ】



（５）横断的な視点からの課題把握

Society 5.0 や「サステイナブルな資本主義」、「新しい資本主義」のもとで、人々は今後、豊かな人生を自らの手で実現すべく、より多様な「学び」や「働き方」を選択し、享受することが望まれる。そうした中で、大学の各学部や各研究科における教育プログラムや、各企業の部署や事業部ごとの業務といった、「タテの思考」に立って課題を捉え、行動する従来の方法に加えて、今後は、「デジタル」や「グローバル」、「地域活性化」などといった横断的な視点から「学び」や「働き方」に関する課題を捉え、対応することも必要である。

例えば、デジタル人材の育成に向けた教育に加えて、「デジタル」を活用した多様な学び・教育のあり方を検討することや、地方創生に資する人材を育成するために海外大学との教育連携を強化することなど、従来の発想にとらわれず、横断的で幅広い視点から課題を捉え直すことが求められる。

３．2020 年度の検討スタンス、2021 年度の検討事項とその狙い

産学協議会は 2020 年度、コロナ禍で浮き彫りとなった大学教育のデジタル化の後れなど様々な課題に向き合うとともに、ポスト・コロナに向けて、「対処療法的な取組みではなく、現在の危機を更なる成長の機会とするために、社会全体の大変革を断行し、よりレジリエントで持続可能な経済社会の構築を目指すことが重要」との認識のもと、リカレント教育の推進に向けた方策や、産学協働による学生のキャリア形成支援活動のあり方などについて、検討してきた。その結果、産学が認識を共有あるいは合意した点については、2020 年度報告書に記載

している。

2021 年度には、コロナ禍 1 年目であった 2020 年度の取組みの中で浮き彫りになった諸課題を踏まえ、採用選考活動や授業運営などに関し、産学それぞれが対面とリモートを適切に組み合わせるなど、取組み手法の改善等を図った。

人生 100 年時代を迎え、また変化の激しい VUCA[5]にあって、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の認識も共有した。リカレント教育や、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動は、そのような能力を高めるうえで重要であり、かつ、産学が協働できる部分が大きいという点でも、一致した認識を有している。

そこで 2021 年度は、2020 年度の検討成果を踏まえ、産学連携推進分科会および採用・インターンシップ分科会において、それぞれ以下の点を中心に、課題の深掘りと具体的な改善策・推進策の検討を行った。

【産学連携推進分科会】

- 産学協働によるリカレント教育の推進：
  「大学側のシーズと企業側のニーズを踏まえたプログラムの共同開発等」「受講希望者（企業・個人）がリカレント・プログラムを選択しやすい情報提供のあり方」を切り口に検討。
- 地方大学を核とした産学連携・産学官連携の推進：
  「地方大学の魅力発信（シーズの PR 強化）と産学連携強化への支援策」「官の効果的介在を可能にするための工夫・必要な措置」を切り口に検討。

【採用・インターンシップ分科会】

- 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みに関する具体的検討：
  ４つに類型化したそれぞれの取組みの詳細について検討。特に、新たな定義に基づく「インターンシップ」の内容や、他の類型・採用選考活動との違いの明確化を切り口に検討。

以下、各章において、それぞれの点に関する検討の成果と産学で合意した事項を紹介する。

---

[5] Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字をとり、先を見通せない予測不可能なありさま・時代を示す用語

Ⅱ．産学連携の推進

１．リカレント教育

（１）リカレント教育の意義・位置づけ

①「仕事と学びの好循環」の必要性

変化の激しい VUCA の時代には、身につけたスキル・能力が陳腐化するスピードが速く、仕事を行ううえで必要なスキル・能力の変遷も大きいことから、絶えず学び直すことが求められる。また、人生 100 年時代と言われ、働く期間が長くなる中で、キャリアアップやキャリアチェンジの可能性を追求しながら、自らの仕事に主体的、自律的に取り組み、経済・社会の発展に貢献することで、より豊かで充実した人生（well-being の実現）を送ることができる。

そのような観点から、経団連では「仕事と学びの好循環」の必要性を強く訴えている（図表Ⅰ-3）。具体的には、「働き方・雇用制度ならびに教育・人材育成を新しい時代に対応したものにするとともに、仕事と学びを柔軟に行き来できる環境整備を推進することで、イノベーション促進とエンゲージメント向上を通じて、課題解決による価値創造、DX、GX、地方創生等による Society 5.0 for SDGs の実現を目指す」ことを提言している。

Society 5.0 の実現に向けて、「産業構造・ビジネスモデルの転換をリードする人材」のみならず、既存の事業を成長事業・産業に移行させ、業務革新に対応可能な人材が幅広く必要となる。このような人材を育成し活躍を促すべく、「新しい時代に対応する働き方・雇用制度」と「新しい時代に対応する教育」との間の好循環を生みだすためには、リカレント教育の拡充が極めて重要であり、「知の拠点」としての大学に大きな期待が寄せられている。

しかしながら、日本の大学では他の先進国と比べて、学生における社会人学生の占める割合が極めて低い[6]とされ、リカレント教育の低調ぶりが目立つ。

経済産業省の未来人材会議においても、「デジタルやグリーンなどのメガトレンドや技術革新により、スキル陳腐化のスピードも遥かに上がる見込み。生涯学び続けることが不可欠。しかしながら、日本企業の人への投資はむしろ減少し、

[6] 大学院修士課程進学者に占める 30 歳以上の学生の割合は、2018 年時点で、OECD 各国平均では 26.0%に達している中、日本では 13.2%に止まっている（「選択する未来 2.0」報告 参考資料（2021 年６月４日公表））。

個人も自ら学ばないのが日本の現状」[7]と指摘されている。労働政策審議会も「社会人の職業に関する学び･学び直し促進ガイドライン」[8]の策定に着手するなど、政府においても、リカレントの推進に向けて人々の意識や社会の仕組みを変えていく必要性を強く認識している。

一方、大学にとっても、リカレント教育はポジティブな影響をもたらすと考えられる。何よりもまず、大学が、リカレント教育の担い手としても社会の求めに十分に応え得る存在であることを示すことにより、「知の拠点」としての大学の価値や存在意義が一層高まると期待できる。また、少子化が一段と進行する中、高校卒業後に一般入試を経て入学する若者に対する教育に加えて、社会人学生に対する学びの提供による新しい教育機会の創出につながる。さらに、企業側のニーズを学内に積極的に採り入れたリカレント教育を構築、提供することが大学側に定着すれば、学部・大学院で、若者向けに実社会での経験を学びに取り込むことや社会人学生同士の異業種交流など、新たな視点や知見をもたらすほか、学内のシーズとマッチングした企業との共同研究や連携プロジェクトの可能性が拡がるなど、大学における教育・研究・社会貢献の深化にも寄与すると考えられる。

② 産学協議会が対象とする「リカレント教育」

現在、「リカレント」[9]という言葉は、一般的には「社会人の学び直し」という意味で用いられることが多く、具体的な内容や実施方法は多種多様である[10]。

近年、企業・社会におけるデジタル化や DX 推進により、仕事の進め方・内容自体が根本的に変化していることを受け、業務の革新や現職とは異なる職種への転換等を促すため、社員のスキルを磨き直す「リスキリング」のニーズが企業の間で高まり、その取組みが進みつつある。このようなことを背景に、「リスキ

---

[7] 経済産業省「第２回 未来人材会議」（2022 年 1 月 18 日開催）事務局資料

[8] 厚生労働省の人材開発分科会では、企業内における労働者の主体的かつ継続的な学び・学び直しの促進に向けて、今後、基本的な考え方、労使が取り組むべき事項、国等の支援策等を体系的に示すガイドラインを策定予定。

[9] 1973 年に OECD 教育研究革新センターが提唱したものだが、もともとの概念は、スウェーデン政府が提唱した、生涯にわたって教育（学ぶ）と労働（働く）を交互に繰り返すという職業人生モデル。社会人が個人のニーズに合わせて再び教育を受ける循環・反復型の生涯教育のひとつを意味しており、学校教育に限定されない、多様な学習機会を提供するものを指す。

[10] 内容としては、社員自らがキャリアアップ・キャリアチェンジ目的で行う学習や企業における Off-JT 等。実施方法については、社内外の研修やセミナーへの参加、通信教育や e ラーニングの受講、大学・大学院等への通学、公的職業訓練の受講等。

リング」[11]と転職のための学び直しを意味する「リカレント」との区別を強調する向きもある。しかし、働き方の多様性が進みつつあることを踏まえると、「離職の有無」で分類することは益々難しくなる。また、社員の学び直しの動機も多様である。

そこで、産学協議会では、リカレント教育の対象を、いわゆる趣味や生涯学習的なものを除く観点から、学び直しの「目的」に着目して、2020 年度より一貫して以下の２点とし、その拡充を目指す方針で検討を深めている。

- 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
- 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

したがってここでの「リカレント」は、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している。

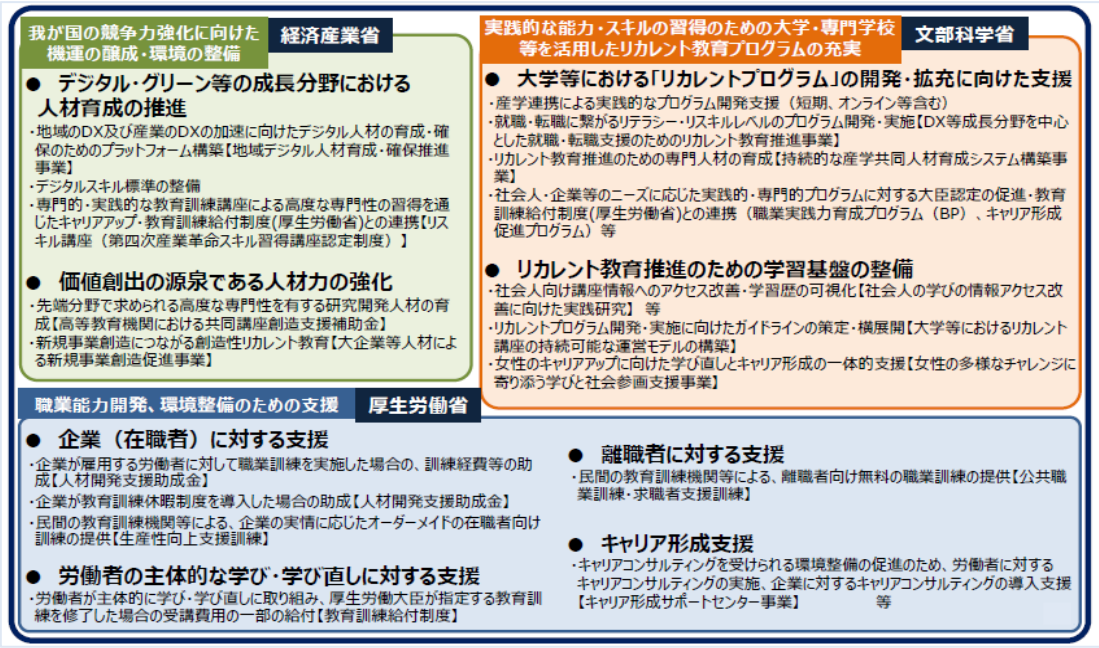
なお、「仕事と学びの好循環」は、働き手の自律的なキャリア形成支援が基本である。政府は従前より関係省庁において各施策を有機的に連携・充実し、リカレント教育を推進している【図表Ⅱ-1】[12]。政府による今後のリカレント教育推進（支援）策の設計においては、在職・転職・復職といったキャリアのステージごとの訓練のみならず、社会人が自ら学び続けること（働き手の自発的な学び）に対する啓発活動や支援を推進していくことが重要である。

---

[11] OECD は、リスキリングを“training for employees who have shown they have the aptitude to learn a completely new occupation. For example, an office clerk whose job has become obsolete might be reskilled to learn web development.”と定義しており、リクルートワークス研究所は、「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義。「職業能力の再開発、再教育」を指す。

[12] 厚生労働省もすでに、働き方の多様化や社会のニーズ変化に伴う職業能力の変化等を受け、キャリア形成支援策（キャリアコンサルティング、ジョブ・カード、キャリア形成サポートセンター等）の施策を講じている。関係府省庁がより一層密接に連携し、リカレント教育を総合的かつ効果的に推進するため、2021 年 8 月に関係省庁連絡会議を立ち上げた。

【図表Ⅱ-1：リカレント教育の推進に関する関係省庁の施策】



出所：第１回教育未来創造会議資料５
「我が国の未来を担う人材の育成の在り方について（主な論点案）」（2021 年 12 月 27 日）

（２）大学等が実施する Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育のあり方

① 2021 年度における検討の視点および課題の全体像

産学協議会では 2020 年度、リカレント教育推進に向けた全般的な課題について検討した。検討の結果、リカレント教育を提供する側では「産学あるいは産学官によるリカレント教育プログラムの拡充」、受ける側では「リカレント教育プログラムの受講促進」の必要性について、産学で共有した。

とりわけ供給側においては、これまで一般的に、大学にとって教育の主な対象は一般入試を経て入学する正規学生であり、リカレント教育は「副次的」と位置づけてきたため、教員や財源などで十分なリソースを割けない実態が明らかになった。大学側がリカレント教育プログラムを充実させようにも限界があるという切実な指摘も相次いだことから、大学側のリソースを効率的に配分するためにも、企業側ニーズの特定が極めて重要という点で産学の認識が一致した。

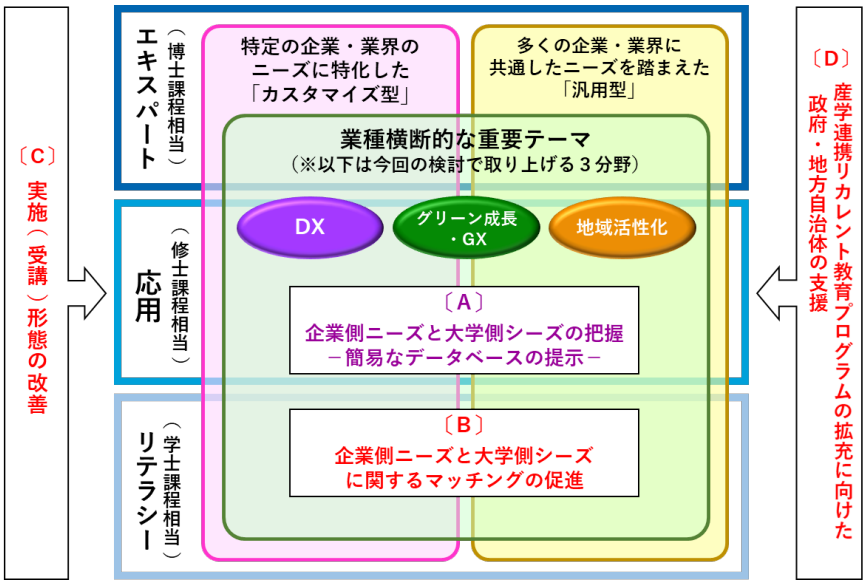
これらを踏まえ 2021 年度は、産学協働でリカレント教育プログラムを開発する際の基本的なメニューについて検討を行うとともに、今後の課題と改善策について検討を深めた。

具体的には、リカレント教育プログラムの設計の観点から、２つの切り口に基づいて整理した。第一の切り口は、対象者の範囲による整理である。特定の企業・

業界のニーズに特化した「カスタマイズ型」と、多くの企業・業界に共通したニーズを踏まえた「汎用型」の２つに大別した。第二の切り口は、プログラムで扱う内容のレベルによる整理である。「エキスパート（博士課程相当）」「応用（修士課程相当）」「リテラシー（学士課程相当）」の３つの階層に分類した[13]。

そのうえで、産学連携によるプログラムを開発するにあたって、最も重要なことは【Ａ】企業側ニーズと大学側シーズの把握であり、加えて、【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（受講）形態の改善、さらには【Ｄ】政府・地方自治体の支援、である【図表Ⅱ-2】。

【図表Ⅱ-2 : 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）】



② 分科会における検討成果

【A】企業側ニーズと大学側シーズの把握

(a) 簡易なデータベースの提示

産学協働でリカレント教育プログラムを開発する際の基本的なメニューについて検討を行うにあたって、リカレント教育に関して、「企業側のニーズが強い要素・メニューは何か」「大学側のシーズはどの程度あるのか」といった点を把握することが肝要である。

そこで、2021 年 11 月から 12 月にかけて、産学協議会に参加する企業と産学

[13] リテラシーの中には学士課程相当のものが基本的に多いので、ここではリテラシー（学士課程相当）と定めたが、大学側委員から、研究実践力（研究をまとめる力・やり遂げる力）のように、応用（修士課程相当）やエキスパート（博士課程相当）レベルで磨くべき高度なリテラシーもあることに留意すべきとの指摘もあった。

連携推進分科会に参加する大学それぞれを対象に、企業側ニーズおよび大学側シーズに関する意見照会を実施した。その際、業種や対象者の規模、レベルを問わず、大きなニーズがあると考えられる「業種横断的な重要テーマ」として、３つのテーマ【ａ．DX、ｂ．グリーン成長・GX、ｃ．地域活性化】に絞って意見照会を行った。その結果から、企業側ニーズと大学側シーズの抽出を試み、別表１および別表２に整理した。

分科会では、別表で整理した企業側ニーズと大学側シーズについて、産学双方から、お互いを知ることができる極めて有用なデータベースであると、評価する声が多数寄せられた。大学側からは「企業側ニーズに関する簡易なデータベースは、今後、リカレント教育プログラムを開発・実施するうえで、大変貴重なデータとなる[14]」、企業側からは「大学側ニーズに関する簡易なデータベースは、今後、社員がリカレント教育を受講する際の参考資料として活用したい」といった意見が出された。総じてこうしたニーズ・シーズのデータベースの必要性が指摘された。

汎用型のリカレント教育の場合には、大学側のシーズをベースにリカレント教育プログラムが企画・運営される。今回とりまとめた別表１は企業側が求めているニーズを、別表２は現状で大学側が提供している多様なシーズを、産学協議会に参加する企業・大学への調査に基づいてとりまとめたものである。各企業・大学におかれては、簡易なデータベースではあるが、現況の例として参照いただきたい。

（b）課題

簡易なデータベースから、リカレント教育プログラムの開発における課題として、以下のような示唆が得られた。

第１に、大学側が３分野に関してすでに多様な教育プログラムを提供していることが明らかになった。しかし、そのことが企業側や他の大学で十分に認識されておらず、大学側シーズを一層活用できる余地があることが判明した。

第２に、企業側ニーズを細かく精査すると、学びたい項目の範囲は大学側が自前で提供できる内容を超えているものがある。つまり個別の大学だけで提供す

[14] 例えば「テーマｂ．グリーン成長・GX」では、社員に学ばせたい内容・メニューとして、環境技術のみならず、各国における環境・エネルギー政策の現状と課題や、ESG 投資・サステナブルファイナンスに対して、企業の関心が高いことなども、気づきのひとつである。

ることが困難なケースもある。前述のとおり、大学側の学内リソースの限界を考慮すると、リカレント教育プログラムの提供に関し、大学側が単独でどこまで担うべきか、という観点からの吟味は重要であろう。大学側が真に注力すべきプログラムの開発・運営に向けて、特定のニーズを持つ企業との間でカリキュラム構築のための協力について十分に協議すること、また場合によっては、民間の教育・研修サービスを提供する事業者との役割分担も含めて、大学同士あるいは大学と事業者等との連携を積極的に進めていくことも検討する必要がある。

とりわけ、「テーマａ．DX」については、技術の入れ替わりも激しく、プログラムの鮮度が強く求められることに留意すべきである。分科会で議論した際にも、プログラムの鮮度を最も重視すべき学びに対しては、海外のオンライン・コンテンツ等を積極的に活用した民間の教育サービスによるタイムリーなプログラム提供が適している、との指摘もあった。カリキュラムツリー[15]に照らし合わせた体系的な学びを基本とする、大学・大学院教育の強みを生かす観点から、開発するリカレント教育プログラムが扱うべき内容を十分に吟味することが必要である。デジタル人材の需要急増に対応するため、リカレント教育の活用促進が呼びかけられているが、学びの内容について、大学等に期待する部分と民間の教育サービスを含む他の教育機関に期待する部分の役割分担が求められる。

分科会の議論において、産学双方から「政府が主導して、企業側ニーズと大学側シーズに関するデータベースの整備に取り組むことが望ましい」という意見が表明された。但し、企業側ニーズと大学側シーズの詳細なデータベースを一から構築することは容易な作業ではないため、分科会としては、今回は企業側ニーズおよび大学側の現在のシーズを簡易的な形で作成するにとどめた。現時点では大学側シーズには必ずしもリカレント・プログラムではないものも含まれるが、可能な限り類似の取組みを最大限活用すべきと考える。例えば、最近では、国際交流を中心とした Japan Virtual Campus（JV-Campus）[16]のように、大学が保有するオンライン・コンテンツ（オンデマンド／ハイブリッド／リアルタイム形式）を学外にも積極的に公開・共有していく動きも見られる。こうした公開・共有の取組みを通じて蓄積されたニーズとシーズのデータベースを活用すること

---

[15] カリキュラムにおける履修の体系性を示すため、授業科目相互の関係や学修の道筋等を示した図の総称。

[16] オールジャパンで多彩で魅力ある戦略的科目群を構成し、世界に発信するための国際的なオンライン教育プラットフォーム。参加表明した日本の大学（2022 年 2 月 25 日現在、計 37 機関）が、自大学の強みある教育コンテンツを多言語で世界に提供する取組みとして、2022 年３月からパイロット事業を開始。

も一案である。

また、後述のとおり、「マナパス」を改善していくことも検討すべきである。

【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

(a) 課題

個別企業のニーズや業種･分野横断的なニーズ（育成したい能力、大学に求める教育内容等）を迅速に把握し、大学側のシーズ（提供できる教育内容や教育資源等）と効率的にマッチングさせることが重要である。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である。2020 年度報告書の 16～17 ページに記述したとおり、「組織対組織」連携に至るプロセス成立には、マッチング機能の充実が最大の課題であるという認識で産学が一致したが、今年度集中的に検討したリカレント教育についても、プログラム開発や実施に至る過程においては、全く同様の課題が当てはまる。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、コーディネート人材の育成、マッチングの場の創出等が求められる。

(b) 求められる取組み

情報発信やマッチング機能の充実に向けて必要な取組み・環境整備について、取組みの主体別に、情報、人材、場の観点から整理した（図表Ⅱ-3）。

【図表Ⅱ-3：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】

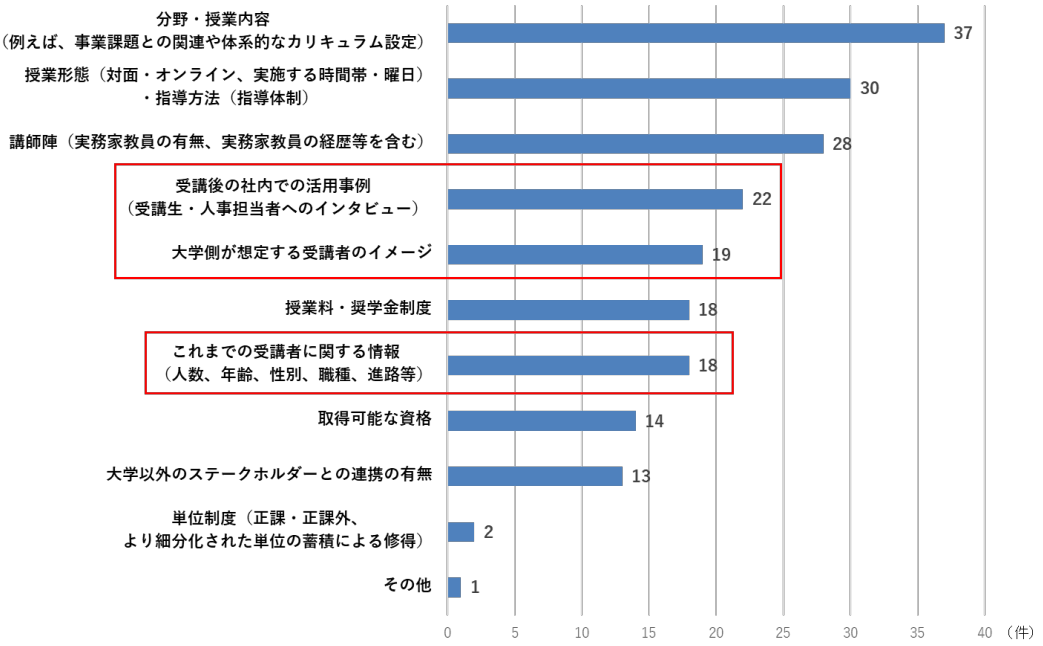
		政府・自治体	個別の企業／業界団体	個別の大学／大学団体	マッチング・仲介サービス業者
（ア）情報		● 「マナパス」の改善 （迅速・円滑な情報更新や検索機能の充実に加え、リクエスト・提案受付機能の付加） ● 地域における人材ニーズの提示	● 自社のウェブサイトにおけるアカデミア向け情報発信の強化・コンテンツの充実 ● シングル・ウィンドウ化の推進（全社的・全学的な産学連携担当窓口の設置）	● 大学のウェブサイトやSNSを通じて発信するリカレント・プログラムに関する内容・提供方法の改善 ● シングル・ウィンドウ化の推進（全社的・全学的な産学連携担当窓口の設置）	● 国内外のリカレント教育プログ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）
（イ）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）	● 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	● 養成講座の受講促進（休暇制度・費用負担）	● 養成講座の受講促進 ● 養成事業の展開 ● 育成・発掘・雇用	● 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	● 地域課題等に関する企画・運営人材の斡旋	● 育成	● 育成・発掘・雇用	
（ウ）場		● 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ト（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	● 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	● 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	● 研修・教育に関するコーディネート事業の強化

（ア）情報

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、大学等による「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」を重視していることが、前述の意見照会結果から明らかになった。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）」等の情報である。大学等においては、これらの情報を効果的に発信することが有益である。

近年、多くの大学では、カリキュラムツリーやカリキュラムマップ[17]等の形で、学部や研究科が掲げる人材養成目的と各科目との関係性や体系性を示している。しかし、それらの情報は基本的に一般入試による入学希望者や在学者を対象にしたものであり、リカレント教育プログラム受講希望者にとって参考になるとは限らない。リカレント教育に関して、別途、発信する情報の内容を吟味する必要がある。

【図表Ⅱ-4：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（n=38、複数回答）】



産学協議会産学連携推進分科会および採用・インターンシップ分科会の経団連側委員を対象とした意見照会結果を基に経団連事務局にて作成（2021 年 11 月～12 月実施）

---

[17] 学生が身に付けることが期待される知識・技能・態度等、学修目標として示される項目と授業科目との間の対応関係や体系性を示した図の総称。

なお、分科会における議論では、大学側・企業側委員双方から、「一企業や個別の大学は、所属する組織、専門分野、世代、地域を超えた多様なバックグラウンドを有する人々との接点を創り出す大義を持たないことから、マッチングの場づくりを独力で進めることは困難である。マッチングの場の形成に関し政府・自治体が旗振り役を担うことを強く期待する」などの意見が相次いだ。

また、文部科学省の「マナパス～社会人の大学等での学びを応援するサイト～」[18]では、現在、5,600 件を超える講座・課程を掲載している（2022 年４月現在）。しかしながら、企業側が求めるリカレント教育に関するデータベースとして活用するには十分ではなく、提供される情報についてより一層の充実を期待したい。例えば、講座・課程に関する検索サービスの向上を目指して、（ｉ）講座・課程の掲載ページから直接、在学生・修了生インタビューを閲覧できるようインタビュー掲載ページにリンクを張る、（ⅱ）講座・課程紹介ページの掲載項目に「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）」といった受講生に関する情報を追加するなど、改善を求めたい。

（イ）人材

コーディネート人材に加えて、教員を含め実際にプログラムの企画・運営を担う人材も不可欠であり、これら両面からの取組み強化が望まれる。地域の大学では、すでに地元の金融機関の OB・OG に対して、地域におけるニーズの把握と大学のシーズとのマッチングなど、地域との連携に関する企画・調整役を引き受けてもらう取組みが進んでいる。しかし、大学、企業、および地域の活性化の観点からも域内だけでは人材プールの拡大は困難である。したがって、人材の確保（融通）・育成はより広域的な視点から推進していくことが重要である。そうした観点から、例えば、リカレントを活用し、域内在住であるか否かを問わず、社会人が企業在籍時から大学側のシーズのみならず、大学の仕組み・学内制度等に関する理解を深め、同時に当該地域の現状やビジョンを踏まえ、大学とのマッチングに必要な知識・ノウハウ等を兼ね備えた人材を育成していくことも一案である。

[18] 社会人向けに、大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信する目的で立ち上げ、運営するポータルサイト。

（ウ）場

地域においては、個別の大学と企業が協働・共創する機会が少ないため、地域の経済団体や業界団体等が自治体や大学等と連携して、大学と企業とのマッチング機能を果たすことに大きな期待が寄せられている。それらが率先して、産学間の交流やニーズ・シーズの理解促進を目的としたイベントの実施やプラットフォームの形成等に取り組むことが重要である。

【C】実施（受講）形態の改善

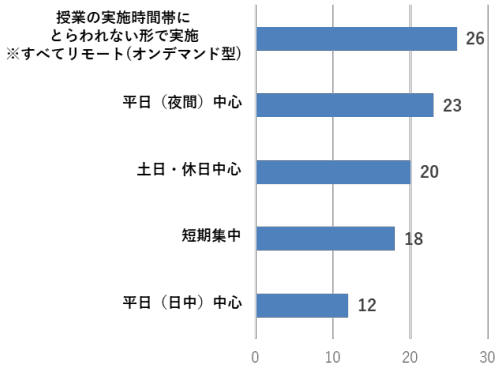
(a) 課題

◎オンラインの活用について

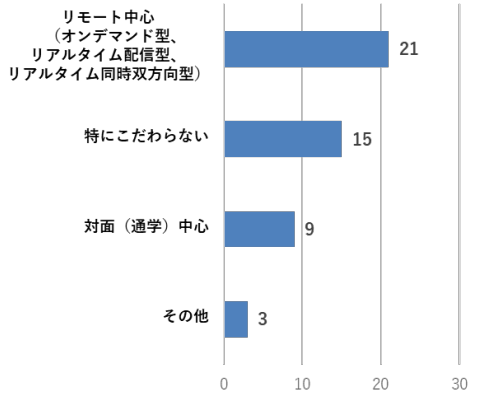
産学協議会の２つの分科会の経団連側委員（企業・経済団体）を対象に実施した意見照会の結果によると、まずは、社員が働きながら学べるように、①実施時間帯として平日（日中）をできるだけ回避、②オンデマンド型、リアルタイム配信型、リアルタイム同時双方向型を含め、オンラインを積極的に活用、といった点が重視される傾向が見られた。授業の実施時間帯にとらわれない形での実施を通じて、業務に差し障りのない形で受講したいという企業側のニーズを如実に示している。

一方、受講の容易さや効率性の観点からオンラインを活用するだけでは不十分である。オンラインであっても、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である。

【図表Ⅱ-5：授業の実施時間帯（n=38、複数回答）】



【図表Ⅱ-6：授業の実施形態（n=38、複数回答）】



産学協議会産学連携推進分科会および採用・インターンシップ分科会の経団連側委員を対象とした意見照会結果を基に経団連事務局にて作成（2021 年 11 月～12 月実施）

◎学位について

リカレント教育における単位修得や学位取得に関する考え方について産学で掘り下げていくと、産学間の単位・学位に対する認識のギャップが浮き彫りになった。リカレント教育を推進する基盤を形成する観点からも、今後さらに、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である。

＜企業側の意見＞

先述した企業を対象とした意見照会の結果によると、企業側は３分野いずれにおいても、「リテラシー・レベルは、学位取得なし（公開講座等）を好む」「応用レベルやエキスパート・レベルになると、学位取得あり（正規課程や履修証明のあるもの）を求めるケースがある」といった傾向がみられる。その一方で、どのレベルにおいても「特にこだわらない」という回答も目立つ。この背景として、企業の学位取得に対するニーズの低さや理解不足、つまり、実践的な学びにつながっているか否かを重視し、学位の意義に対する実感が乏しいことも一因ではないかと考えられる。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もある。

社員の受講のハードルを下げる取組みのひとつとして、履修証明プログラムやマイクロ・クレデンシャル制度[19]の活用は有用であり、こうした制度をより活用しやすくすることを期待している。履修証明等を活用し、各大学の特色を活かしたリカレント教育プログラムを開発・実施していくことは重要である。さらに、大学院における副専攻に該当するプログラムを独立して受講可能とするといった、柔軟性のある受講制度を検討することも一案である。

＜大学側の意見＞

上述の企業側の意見に対して、大学側から次のような点が指摘された。

まず、細分化した履修を認めることは、企業側ニーズと合致しやすくなる反面、緻密に体系的に設計されたカリキュラムツリー・カリキュラムマップは体系的かつ緻密に設計されており、個別のリカレント教育プログラムや学位の意義・レベルが曖昧になりやすいというジレンマがあるとの指摘があった。

---

[19] 学位取得を目指す学修よりもより細かく区切られた学修単位で、大学などの主体が個別に認証したもの。「ナノ学位」「マイクロマスター・クレデンシャル」「サーティフィケート」「バッジ」「ライセンス」「エンドースメント」等、名称も学修形態も様々である。

また、根本的な課題として、単位制度や学位プログラム[20]のあり方をめぐり、単位や学位について大学間で比較困難となっている点を挙げる声も多い。各大学は、学生がきちんと学修する体制を整備すべく、文部科学大臣の認証を受けた第三者機関による認証評価の活用をはじめ、３つのポリシー[21]に基づいた、入学から卒業までの一貫した「教学マネジメント」の確立を目指し、これまでも相当の努力を重ねてきている。教学マネジメントを通じた質保証自体は未だ途上にあるものの、社会や企業の側にそのような質保証に関する取組みの意義や進捗・成果自体が、十分に理解されないままで、大学および大学院で教育を受けた人材を受け入れていることが、明らかになった。

上記の課題を克服するには、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にも理解しやすいものとなるよう、各大学による取組みの「見える化」等の工夫が必要である。同時に、企業側も、大学における教育の仕組みや質、学位制度、３つのポリシーの意義等を理解する姿勢が求められる。社会人の間でリカレント教育の普及が進めば、将来的には「学生」の概念の変化も見込まれ、それに合わせて、３つのポリシーの修正や再構築の必要性も考えられる。

加えて、海外の大学との間で、単位や学位のみならず、学位未満のプログラムについても、その互換性を証明できるようにすることは、日本の大学教育の国際化を推進する上でも喫緊の課題であるとの指摘があった。

(b) 産学協働による出口における質保証の強化

各大学では、ディプロマ・ポリシーに加えて、卒業要件の明確化、即ち「出口における質保証」を強化すべきである。その際、大学側は、「ある学位にとって、どのような教育が必要か」、つまり、学生の主体的なキャリアデザインの実現に向けて求められる能力と、それらの能力向上のために必要なカリキュラムの両方について、質保証の観点から、卒業要件をより明確化・具体化する必要がある。その際、企業との対話も重要となる。一方、企業側は、大学側の取組みを後押しする観点から、大学の質保証に関する取組みへの理解を深めるよう努めるとともに、ステークホルダーエンゲージメントを通じて企業側のニーズ（人材に求め

---

[20] 大学等において、学生に学位を取得させるにあたり、当該学位のレベルと分野に応じて達成すべき能力を明示し、それを修得させるように体系的に設計した教育プログラム。

[21] 「ディプロマ・ポリシー（卒業認定・学位授与の方針）」、「カリキュラム・ポリシー（教育課程編成・実施の方針）」、「アドミッション・ポリシー（入学者受入れの方針）」。

る能力、素養、知識等に関する考え方）をより積極的にインプットすることも求められる。

加えて、大学は、社会に広く開かれたプラットフォームとしての機能を一層強化することで[22]、多様なバックグラウンドを持つ人々が互いに学び合い、教え合う場を提供し、企業側はそのような大学の機能を支援し、大いに活用していくことが肝要である。

【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

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点について、産学は認識を共有した。欧州のボローニャ・プロセス[23]のように、単位・学位の見える化や国際通用性の向上に向けて、政府には、学位プログラムのレベル・内容等の見える化や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求める。

また、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である。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[24]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である。このうち（１）と（２）については、政府・地方自治体の積極的な関与を期待する。

さらに、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リ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する。

---

[22] 大学の収入事業のひとつとして位置づけることにより、参加者の選抜も行わないことで、よりオープンであるという要素を強化することが可能と考えられる。

[23] 1999 年６月、欧州委員会は、2010 年までに高等教育における欧州圏を構築し、世界に通用する高等教育制度を EU 域内に確立させるという目標を掲げ、学士・修士等共通の学位システムや欧州単位相互認定制度の導入等、参加各国の大学改革を促す「ボローニャ宣言」を採択。同宣言で提唱された改革内容の進捗プロセスを把握するプロセスを指す。

[24] 研究者等が複数の大学や公的研究機関、民間企業等の間で、それぞれと雇用契約を結び、業務を行うことを可能とする制度。

２．地域における産学連携・産学官連携

（１）現状

地方創生が叫ばれる中、産学協議会は 2020 年３月に公表した報告書の中で、地域経済の活性化や地方への人材還流拡大のため、地域の大学や産業界、地方公共団体が地域の将来ビジョンを共有し、その実現に向けて、それぞれが役割を果たすとともに連携を強化するよう提案した。また、産学連携や産学官連携にあたっては、地域の大学が有するシーズと地域のニーズとのマッチング機能の強化が課題であるとの認識を共有した。

このような認識を踏まえ、2021 年度は、各地域の大学が核となる産学連携・産学官連携の推進状況について、地域の経済団体からヒアリングを実施した。その結果、以下の点を確認した。

第１に、近年、地域における産学連携や産学官連携は着実に進展している。例えば、産学協議会報告書（2020 年３月）で紹介した事例に関して [25]、掲載当時は、地域のビジョン・基本戦略の策定等が中心であった。現在は域内における先進事例の創出・共有といったテーマ別の活動を充実させているなど、関係者の尽力により、地域ビジョンの実践に向けた具体化の段階に進んでいる。また、近年では、地方の国立大学を中心に、URA（リサーチ・アドミニストレーター）やコーディネーターを活用する、あるいは、プロジェクトの件数や民間企業からの資金獲得額を学内での KPI に設定するなど、大学側の創意工夫により、民間企業とのビジネスマッチングの実績が増加した地域もある、といった報告もあった。

第２に、効果的・効率的にマッチングを行うには、広く関係者が集まり、自らのニーズ・シーズを持ち寄るオープンイノベーションを大切にすべきである。自らが提供できることや自らに不足していることについて、互いに認識を深めることで、新たな発想・着想を得られる。そうすることにより、大きな課題解決に向けた産学連携・産学官連携を推進することが重要である。

第３に、シーズとニーズのマッチング推進機能の強化や資金の拡充等、連携を創り推進する場や体制の整備という観点から、官（国・地方自治体）の効果的な介在が重要である。とりわけ地域の場合、連携に取り組む動機として、地域社会や地域の経済・産業が抱える課題の解決を目指す内容も多いが、その場合は「地域課題の把握・連携の意義づけ」という点においても、官の関与が大きな意味を

---

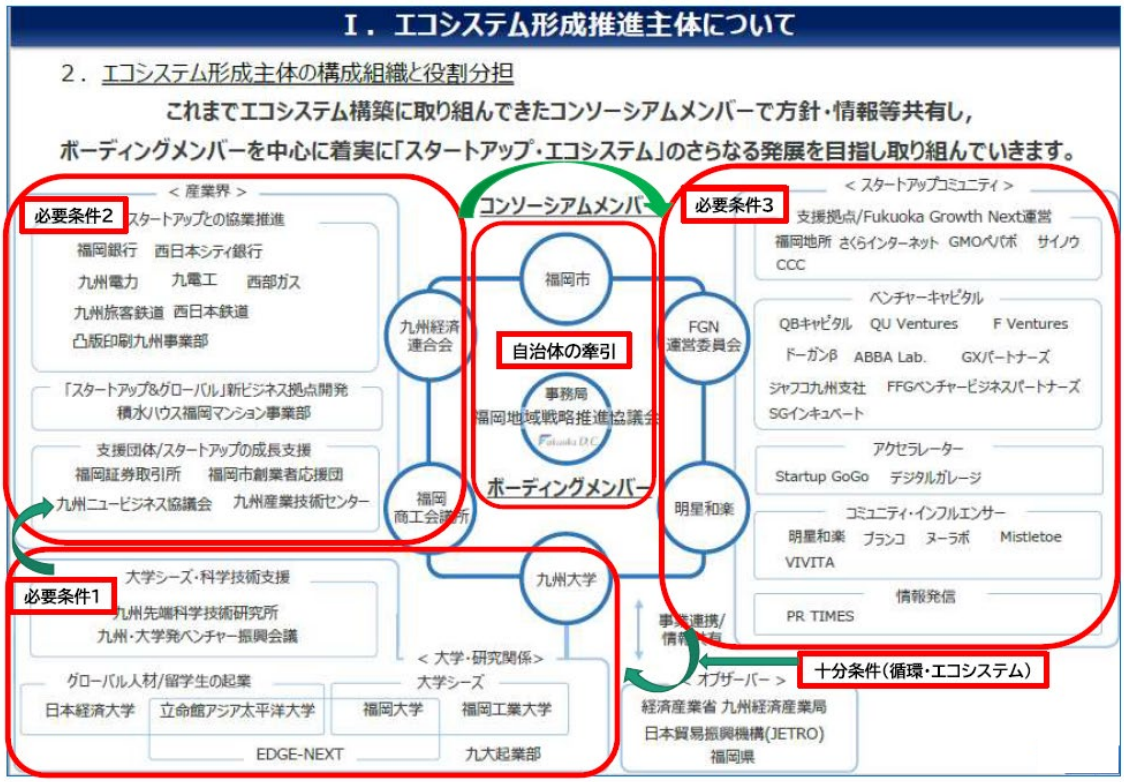
[25] 採用と大学教育の未来に関する産学協議会報告書「Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方」（2020 年３月）72～77 ページ「地域の課題解決に向けた連携事例」

持つ。

地域経済団体からヒアリングを行った際も、特に具体的なニーズとシーズのマッチングの段階では、個別の企業や大学との仲介役を担う主体として、地域経済団体に加え、国・地方自治体が果たす役割が大きいとの指摘があった。

例えば、「福岡スタートアップコンソーシアム」[26]には、福岡市、九州経済団体連合会をはじめとする産業界、スタートアップ・コミュニティ、大学・研究関係、オブザーバー含め 60 以上の企業・団体等、多様な主体が参画している。その際、シーズとニーズの新たな結合に取り組む産学や、それらを具体化するための資金的支援を担う金融に加え、その取組み全体を牽引していく中核的な推進役としての自治体等、エコシステムの形成に必要な主体が集い、各主体間の役割分担が明確化されていることが重要である。

【図表Ⅱ-7：
九州版イノベーション・エコシステムの形成・運営（福岡市グローバル拠点の事例）】



出所：九州経済連合会資料より抜粋

[26] 内閣府による「Beyond Limits. Unlock Our Potential.世界に伍するスタートアップ・エコシステム拠点形成戦略」に基づき、2020 年 7 月、福岡市等がスタートアップ・エコシステム拠点都市形成事業における「グローバル拠点都市」に選定されたことを受け、設立。

北海道では、文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」を契機として、同事業の終了後、その枠組みを活用しつつ自走する形で「北海道若者活躍プロジェクト」を推進している。当初は、北海道庁をまとめ役として、道内に 10 拠点を設け、雇用創出と若者の定着を推進することを目的に始まったプロジェクトであった。しかしながら、取組みを進める中で、道内各地の大学・高専、自治体、経済団体、金融等が連携した活動が活発化し、結果的に、多様なネットワークの形成や研究推進、産業の高度化につながっている。

このように、官の関与のあり方は、その後の連携・取組みの広がりを左右する重要な要素のひとつとして、効果的に活用すべきである。

上記以外にも、学内や大学間の連携を促進することで、効率的な資源配分（資源の融通）を実現するとともに、拠点や地域ごとの特色を活かした取組みを推進することが重要である。

そのためにも、大学側には適切な事業執行や経営体制の確立が不可欠である。とりわけ、学内および学外との連携に取り組みやすい体制・制度を学内に整備することが極めて重要である。現在、政府は大学の機能強化に向けて、「地域中核・特色ある研究大学総合振興パッケージ」[27]、「大学等連携推進法人の認定制度」[28]、「国立大学の一法人複数大学制」[29]等、様々な施策を講じている。これらを通じて、各大学において学内外との連携を促進する仕組みづくりを後押しすることは、産学連携・産学官連携の推進にも大きく寄与すると考えられる。また、従来の「地域連携プラットフォーム」の活用に代表される、学外とのネットワーク形成強化に向けた取組みとあわせて推進することが肝要である。

---

[27] 地域の中核大学や特定分野の強みを持つ大学が「特色ある強み」を十分に発揮し、社会変革を牽引する取組みを強力に支援。基盤的経費や競争的研究費による事業間連携や大学改革と連動した研究環境改善に加え、大学と地域社会を繋ぐ社会実装を担う大学の教職員や伴走支援の専門人材・組織への支援、地域が大学の知を活用してイノベーションによる新産業・雇用創出や地域課題解決を先導する取組みに対する各府省が連携した一体的支援。

[28] 大学間の連携を推進し、質の高い高等教育を実現するため、大学の設置者等を社員とし、連携に係る協議調整や連携事業を一元的に実施するなどの業務を行う一般社団法人について、「大学等連携推進業務を主たる目的とすること」「大学等連携推進業務に必要な経理的基礎及び技術的能力を有すること（法人としての安定的かつ一体的な運営体制の確立）」「大学等連携推進方針を策定・公表していること」「参加法人の有する議決権の合計が総社員の議決権の過半を占めていること」など、一定の基準に適合した場合、文部科学大臣が大学等連携推進法人として認定する制度。

[29] 国立大学法人の判断で、「一つの国立大学法人が複数の大学を設置することができる」「大学の長を分担して置くことができる」制度。同制度の導入により、人的・物的リソースの共有化、経営基盤の効率化、教育研究機能の強化等が期待される。

（２）今後の検討に向けた課題

地方大学を核とした産学連携・産学官連携を推進する上での課題としては、大きく、「地方大学の魅力発信に関わる課題」「官の効果的な介在に関わる課題」に集約される。これらの課題について、地域の経済団体から具体的に以下のような点が指摘された。

① 地方大学の魅力発信に関わる課題

- 本質的な「知の拠点」としての機能強化
  連携・エコシステムの起点となるような知の源泉としての存在を強化することが肝要。大学自らが新たな社会のあり方を社会に積極的に提案し、さらには社会実装を牽引していけるよう、機能の一層の充実を期待。
- 産業界向け情報発信・マッチングの量・質両面での改善・充実
  大学側において、URA・コーディネーターの育成・確保・活用等が課題。情報発信やマッチングを専門的に担当する者が不可欠であるが、地域の大学が、産業界の協力を得て、そうした人材を確保・育成するよう努めるとともに、官による支援を強く期待。マッチング後の事業化の進展を目指す上でも重要。
- 地元企業の発展を促すような仕掛けの創出や全国から企業の積極的な巻き込み
- 地方大学におけるヒト・カネ・ノウハウの確保
  企業や行政のニーズ把握を十分に行うための仕組みの整備が必要。
- 企業による大学側シーズ活用に向けた動機づけと具体的事業展開
- ターゲットやステークホルダーの役割分担の明確化
  「地域企業は市場のニーズを的確に把握」「大学等の研究機関は技術的な支援を担当」「公設試験研究機関等は技術開発スケジュールのマイルストーンを助言」など、適切な役割の特定と全体のコーディネートが重要。

② 官の効果的な介在に関わる課題：

- 資金面での支援と実績評価
  学内で産学連携に注力できる環境や産学連携が評価される仕組みや蓄積された成果を活かす仕組みが必要。

- ギャップ資金の調達
  民間によるギャップ資金の提供は高リスクとなるため、国による拠出、あるいは、個人や企業が拠出する際の税制優遇措置の拡充を通じた民間資金の取り込み等、様々な選択肢を検討すべき。
- 大学発ベンチャーからの公共調達の拡大
  公共部門が、社会課題の解決に資する技術や事業推進力などを有する大学発ベンチャーに対して、単に補助金を与えるという方法にとどまらず、クライアントやユーザーの立場から、育成していく仕組みも有用。
- 行政区域を超えた広域的な連携を促す働きかけ
  公立大学等は、行政区域内の発想に陥りやすい傾向。一部の自治体は広域連携の先導的役割を担っているものの、さらなる広域連携を進めていくためには行政の意識改革に加え、事業評価や補助金拠出等において、行政区域に縛られない柔軟な措置を可能とする工夫が必要。
- 産業振興や地域の課題の解決に資する社会的事業の推進

多様な主体による連携のきっかけを生むフォーラム（常設の交流の場）の整備には、旗振り役となる官の参画を含め、官による強力な支援が重要である。地方大学の魅力発信を中心としたマッチングの段階から、連携の具体的な実践の段階に至るまで、官のリーダーシップ、特に国の地方支分部局による働きかけに対して、高い期待が寄せられている。

（３）事例紹介

産学連携・産学官連携の一層の推進に向けて、好事例の共有も重要である。そこで、産学協議会では、以下の中から、連携の形態別にいくつかの事例を抽出し、別表３のとおりまとめた。ご参照いただきたい。

①経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート　別冊『組織対組織連携』による産学連携の取組事例集」（2022 年１月）に掲載されている事例のうち、事務局が、地域における産学連携・産学官連携の事例と判断して抽出した事例

②産学連携推進分科会において全国７地域の経済団体から紹介いただいた事例

Ⅲ．採用・インターンシップ

１．インターンシップをはじめとした産学協働によるキャリア形成支援

（１）2020 年度の検討結果

産学協議会では、わが国で行われているインターンシップ等には様々な課題がある[30]と考え、採用形態の多様化やグローバル化の推進を念頭に、2020 年度において、中長期的な観点から新しいインターンシップの定義について議論を行い、合意を得た。具体的には、「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）」と定義した。また、「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」を４つのタイプに分類し、2021 年度にさらに検討を深めることとした（図表Ⅲ-1）。

【図表Ⅲ-1：学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み（全体像）】

出所：採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 年度報告書（2021 年４月）

[30] わが国で行われている現行のインターンシップ等は、「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」があるほか、様々な情報に影響を受けて、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して短期インターンシップに参加する傾向があり、これらが最近のインターンシップ等をめぐる混乱につながっていると認識している。

なお、議論の過程において、学生が実務に真剣に取り組み、仕事の厳しさ・難しさを体験することによって、自らの能力・適性を見極めるインターンシップが重要であるという認識を産学で共有した。さらに、日本のインターンシップも中長期的には、そうした国際的にも通用するインターンシップを目指すべきである旨、産学双方から概ね賛同が得られた。

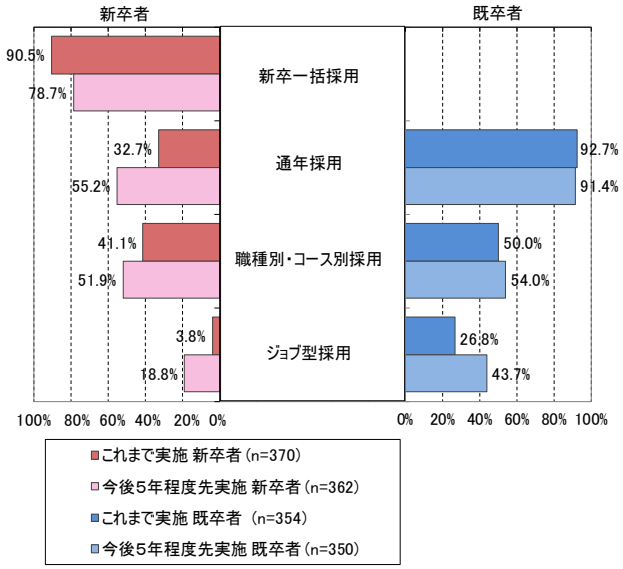
（２）2021 年度における検討の視点

① 自律的なキャリア形成とマッチングの重要性

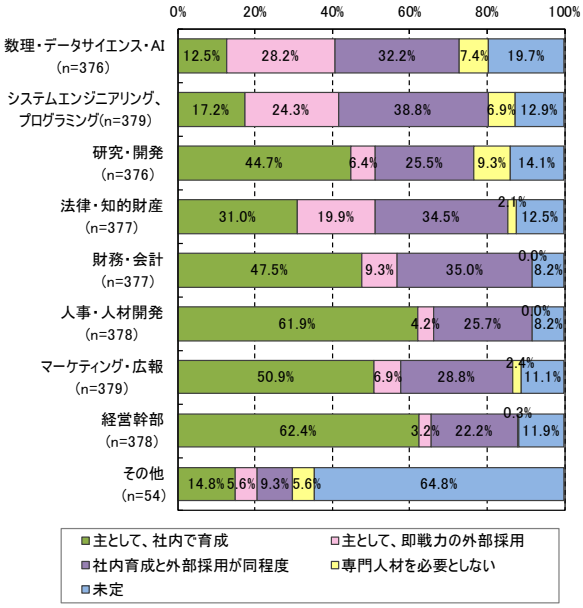
現在、多くの企業が Society 5.0 for SDGs に向けたイノベーションの創出を目指し、多様な人材を採用・育成するとともに、社員の自律的なキャリア形成を志向する傾向[31]にある。学生には、早い段階から自らのキャリア形成について主体的に考える意識を醸成していくことが求められる。

また、企業は多様な人材を求める観点から、採用・雇用の多様化・複線化を進め、専門人材の採用や育成を重視する傾向がある（図表Ⅲ-2、Ⅲ-3）ことから、学生と仕事・職場のマッチングの重要性がより一層高まっている。

【図表Ⅲ-2：新卒者・既卒者の採用方法の動向】



【図表Ⅲ-3：分野別専門人材の採用・育成動向】



出所：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）

[31] 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）によると、「採用の観点から、大卒者に期待する資質」として、８割の回答企業が「主体性」を掲げている。社員には、単に業務を遂行するだけでなく、社会人としてキャリアを積んでいくにあたり、自ら考えて主体的に行動することを期待する面がある。

このような採用・雇用の動向や海外におけるインターンシップの動向等も念頭に置いて、産学が当面の課題として認識を共有したのは、現在広く行われている「インターンシップ」などと称される活動全般と採用選考活動の関係の曖昧さを是正しながら、（ｉ）いかに就業体験を伴う質の高いインターンシップを実施していくか、（ⅱ）インターンシップを核として、学生のキャリア形成を産学協働でいかに支援していくか、という２点である。

企業がより実務をベースとした質の高いインターンシップを実施するためには、学生を実際に受け入れる職場の理解・協力が不可欠である。中身の濃いプログラムの企画や入念な準備、きめ細かい指導等が必要となり、日常業務を抱えつつ受入れ対応を担う現場の負担感は少なくない。しかしながら、採用選考時に参照し得る評価材料として、企業のニーズにより合致した学生の情報を獲得・活用できるとなれば、職場にとっても、質の高いインターンシップを学生に提供するモチベーションになるという点で、産学の共通理解が得られた。

② 学業とキャリア形成支援との両立

一方、学部生であれば３年が終わるまで、修士課程学生であれば１年が終わるまでは学業や研究活動に専念することが重要との点について、大学側から極めて強い訴えがあり、企業側も同意した。社会人になってから OJT を通じて能力等を鍛えても、グローバル・ビジネスで活躍する諸外国の人々に太刀打ちできないとの危機感を産学は共有している。社会人になる前から、国際競争力のある Society 5.0 人材を育てる社会的要請が強まっている。

その点に関し、大学側から、高等教育が果たす役割が極めて大きいこと、とりわけ近年、大学・大学院教育は社会におけるニーズの変化を積極的に採り入れつつ、教育の内容・手法等を急速に進化させていることについて、企業や現役の社会人が十分に理解していないという指摘が相次いだ。

学業・研究活動以外から多くの学びを得ることの重要性は論を俟たないが、学生が学業・研究活動に取り組むための十分な時間を確保する必要がある。キャリア形成に係る４類型を実践する際には、学業との両立の観点を考慮しながら、取り組むことが極めて重要である。

③ 「自律的なキャリア形成へのトレーニング」としての4類型の意義

キャリア形成支援に係る４類型（図表Ⅲ-1）の意義は、「自律的なキャリア形成へのトレーニング」と位置付けられる。社会人のキャリア形成において

「自律性」の要素が今後益々求められていく中で、産学が連携しつつ、どのようにして学生の主体的なキャリア形成を支援できるかが問われている。４類型の運用における細かな点について産学の見解が完全に一致することはなくても、「学生の自律的なキャリア形成」の必要性・重要性は産学双方が共有している。したがって、インターンシップを含む４類型は、個別企業や大学の取組みを取り締まるルールではなく、あくまで産学の共通理解の目安である。しかし、「インターンシップや採用に係る現状を関係者が自ら改革していくためには、産学連携による学生のキャリア形成支援のあり方に対する産学の共通理解を提示し、学生・企業・大学、さらには社会全体の意識に浸透させていく地道な取組みが欠かせない」との思いから、４類型に関する考え方について検討を深めた。

こうした中、政府の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」は、2021年11月29日、「2023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」をとりまとめた。そのなかで、インターンシップの在り方に関する検討の必要性を述べたうえで、産学協議会におけるインターンシップのあり方に関する議論に対して、早期に結論を得ることへの期待が表明された。産学協議会では、政府からの期待も意識しつつ、産学の合意に向けて精力的に検討を行った。

２．４類型の前提となる重要な共通認識

採用・インターンシップ分科会では、上述の視点に立って、学生のキャリア形成支援を産学協働で推進するとともに、就業体験を伴う質の高いインターンシップに改善していく観点から、昨年度合意した４類型〔①オープン・カンパニー、②キャリア教育、③汎用的能力・専門活用型インターンシップ、④高度専門型インターンシップ〕について、さらに検討を深めた。

その際、各類型の特徴を考えるうえでの前提として、以下のような重要な共通認識について産学で合意した。学生・大学・企業・政府等におかれては、これらの点についてぜひご理解いただきたい。

第一に、タイプ１からタイプ４はキャリア形成支援の取組みであり、採用活動ではない。インターンシップは採用活動そのものではないことに留意が必要である。タイプ１からタイプ４を受講後、学生が自らのキャリアを考え、当該企業に就職したいと考えた場合には、改めて、採用選考のためのエントリーが必要で

ある。なお、採用選考活動のなかで実務従事体験を行う場合はこの限りではない（図表Ⅲ-4）。

第二に、タイプ１からタイプ４は、学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みであり、それぞれを推進していくことが重要である。特に学生には、大学入学以降、学業の妨げにならない範囲で、タイプ１やタイプ２に参加することが重要と考える。タイプ３・タイプ４のインターンシップや就職活動に参加する年次になってから、自らのキャリアデザインや企業・業界研究に着手するようでは、キャリア選択の幅を狭めてしまう懸念がある。学生は早くから自らのキャリア（将来どのような仕事を通じて社会に貢献するか）を考え始めるべきである。企業・業界研究は知的な活動であり、就職活動とは異なる。企業や大学が、タイプ１とタイプ２を安易に採用選考の前哨戦として位置付けることなく、その趣旨を踏まえて節度ある形で効果的に実施することにより、学生のタイプ３・タイプ４のインターンシップや就職活動への参加に向けた準備に繋がることが期待される。

第三に、今回の見直しにあたり、政府が定める現行の「就職日程ルール」[32]を前提とした内容[33]とした。大学側は「就職日程ルール」の遵守を求めているとともに、経団連も政府が定める就職・採用活動日程ルール（以下「就職日程ルール」）の遵守を会員企業等に求める立場にある。

第四に、現在、「インターンシップを受けないと、採用選考のためのエントリーができない、あるいは内定が得られない」といった、誤った情報が学生の間に流布されていると聞くが、それは誤解である。インターンシップに参加しなくても、採用選考へのエントリーは可能であるし、インターンシップの参加経験がなくても実際に内定を得ている学生は多い。この点について、新しいインターンシップを普及していくにあたって、学生、大学、企業はじめ関係方面への周知が重要である。今回提唱する新しいインターンシップは、職場での就業体験を伴うものであるため、受講できる学生の数が限定的にならざるを得ないことについて、しっかりとした理解を求める必要性がより高まる。

第五に、就業体験を伴う質の高いインターンシップを根付かせ、学生と企業との間のマッチングを高めていくため、産学協議会では、タイプ３のインターンシ

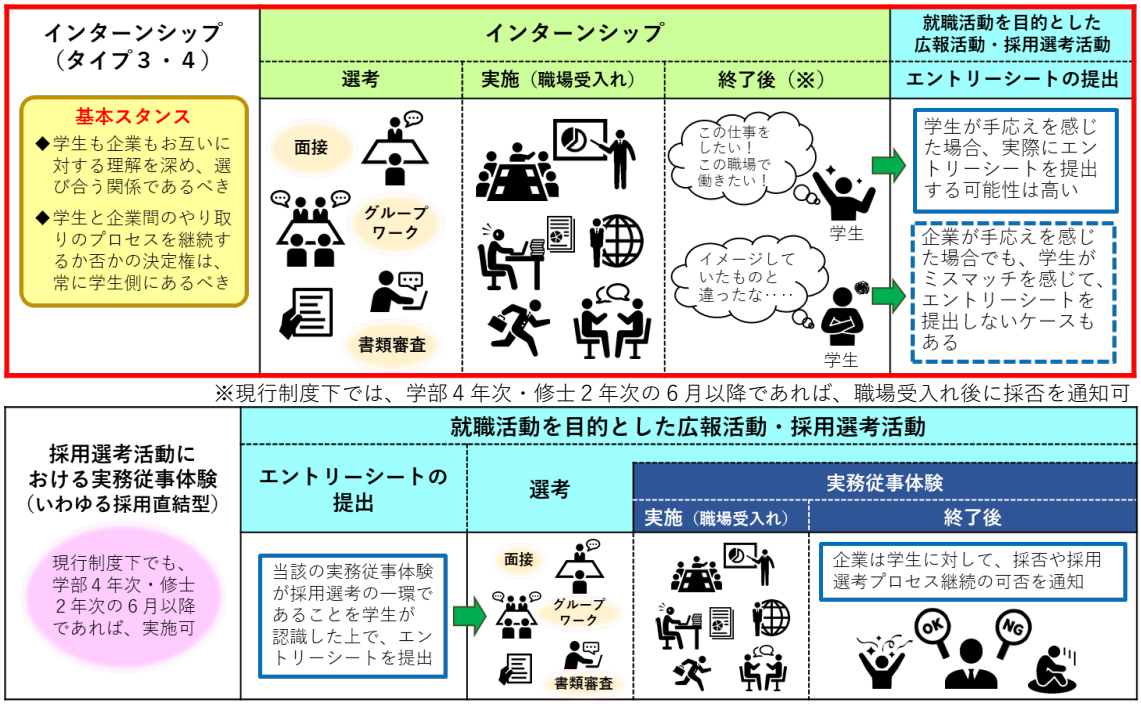
---

[32] ３月に広報活動を開始し、６月に採用選考活動を開始、10 月以降に内定を出すとのルール。

[33] ただし、文部科学省・厚生労働省・経済産業省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる３省合意）については、産学の合意があれば変更するとの政府の考え方がかねてより示されているため、「３省合意」は見直しの対象とした。

ップを行うにあたって最低限遵守すべきと考える基準を策定し、基準の遵守を前提として、企業は、採用活動開始以降に限って、インターンシップで得た学生情報を活用できることとした。また、タイプ４についても、現在文部科学省が理系・博士を対象に試行的実施しているものに加え、大学院生を中心としたインターンシップのあり方についてさらに検討を深めたうえで、企業はインターンシップで得た学生情報について、採用活動開始以降に限って活用することができるとした。一方、タイプ１やタイプ２については、企業は学生のキャリア形成支援を通じて得た学生情報を採用活動に活用できないこととした。

【図表Ⅲ-4：『インターンシップ』と『採用選考活動における実務従事体験』の違い】



３．キャリア形成支援に係る４類型の特徴

上述のような重要な共通認識に合意したうえで、学生のキャリア形成支援を産学協働で推進するとともに、就業体験を伴う質の高いインターンシップに改善していく観点から、学生のキャリア形成支援に係る４類型の特徴について、産学で以下のような合意を得た。

４類型の各タイプ別の主な特徴は、図表Ⅲ-5 のように整理できる。その具体的な検討にあたり、代表的なケースのあり方等について議論を行った（図表Ⅲ-6）。

【図表Ⅲ-5：学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み　各類型の特徴】

(1) 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。

(2) 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。

(3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討。

(4) 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（入社就職先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）。学生、大学、企業等への周知が重要。

(5) タイプ３は、産学協議会が定める基準（下表の★）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）。

(6) 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」。

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ１： オープン ・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版	個社・業界の情報提供・PR	● 主に、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・説明会を想定 ● 学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ２： キャリア教育	教育	● 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、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）を想定 ● 実施時期は、「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など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ３： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	◆就業体験 ◆自らの能力の見極め ◆評価材料の取得	● 主に、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を想定 ● 学生の参加期間（所要日数）について、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）★ ● 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「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）★ ● 実施時期は、「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）」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ● 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 ● 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」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体（企業または大学）が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ４（試行）： 高度専門型 インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断	◆就業体験 ◆実践力の向上 ◆評価材料の取得	● 該当する「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（2022年度にさらに検討）」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う（必須）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

【図表Ⅲ-6：各タイプにおける代表的なケースの項目別特徴】

類型 （赤枠内は、取組みの性質）	代表的なケース		実施主体	就業体験の有無	実施場所	実施規模	学生の参加期間（所要日数）
タイプ１：オープン・カンパニー ※オープン・キャンパスの企業・業界・仕事版を想定 個社・業界の情報提供・PR	Aa	➢企業・就職情報会社主催イベント	企業または就職情報会社	なし（一部あり）	職場以外または職場	大人数	超短期（単日）
	Ab	➢学内イベント	大学キャリアセンター（＋企業）	なし	学内		
タイプ２：キャリア教育 教育	B	➢企業主催プログラム（CSRとして）	企業	なし（一部あり）	職場（＋職場以外）	プログラムによる	短期（１～３日間）
	C	➢授業（正課） ➢産学協働プログラム（正課外） ➢学内における企業・アドバイザーによるレクチャー	大学（＋企業）		学内（＋職場）	授業・プログラムによる	短期～長期（授業・プログラムによって異なる）
タイプ３：汎用的能力・専門活用型インターンシップ ◆就業体験 ◆自らの能力の見極め ◆評価材料の取得	D	➢適性・汎用的能力重視	企業または大学＋企業（地域コンソーシアムとの連携を含む）	★あり	★職場（＋職場以外） 但し、テレワークが常態化している場合は、テレワークを含む	少人数中心	★短期（５日間以上） ★うち、半分を超える日数を職場で就業体験
	Ea	➢専門性重視（主に事務系）					★長期（２週間以上） ★うち、半分を超える日数を職場で就業体験
	Eb	➢専門性重視（主に技術系）					
タイプ４（試行）：高度専門型インターンシップ ※試行結果を踏まえ、今後判断 ◆就業体験 ◆実践力の向上 ◆評価材料の取得	F	ジョブ型研究インターンシップ（主に技術系） ➢正課	大学＋企業	あり	職場	少人数	長期（２ヵ月以上）
	G	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）（主に事務系） ➢2022年度にさらに検討					WGの提案をベースに検討中

対象課程（※）	実施内容（主なメニュー）	有給／無給	人事担当者ではなく、職場（現場社員）の参加	取得した学生情報の採用活動への活用の可否	実施時期	参加者の選抜方法
学士 修士 博士	● 事業・業務説明(座学) ● 社員への質問会 ● 職場見学 ● 体験	無給	任意	不可	学士・修士・博士課程の全期間 但し、学業との両立の観点から、「平日の夕方・夜間、週末、長期休暇期間中の実施」や「オンデマンドによる動画配信等、オンラインの活用」を推奨	学業両立に配慮した選抜プロセス なし
学士 修士	● 事業・業務説明(座学) ● グループワーク（ディスカッション等） ● フィールドワーク／研修 ● 発表会・報告会 ● 職場見学 ●（「就業体験あり」のみ）業務同行、実習、実務を体験 ●（「大学主導」のみ）職業観・キャリア・ビジネスマナーに関するガイダンス	無給	任意	不可	学士・修士・博士課程の全期間 但し、正課外のものについては、学業との両立の観点から、「平日の夕方・夜間、週末、長期休暇期間中の実施」や「オンデマンドによる動画配信等、オンラインの活用」を推奨	学業両立に配慮した選抜プロセス
学士 修士 博士			任意			授業・プログラムごとに設定
学士 修士 中心	★業務同行、事業所・研究所・工場等で実務を体験 ● 事業・業務説明(座学) ● グループワーク（ディスカッション等） ● 発表会・報告会	無給 （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）	必須 ★職場社員が学生を指導し、インターンシップ終了後に学生にフィードバック	採用活動開始以降に限り、可 【主な活用例】 ①学生の連絡先を活用し、採用活動へのエントリーに関する案内を送付 ②学生の総合評価を活用し、採用選考プロセスの一部を免除 ★募集要項に必要な情報を開示	★学部３年・４年、修士１年・２年の長期休暇期間 ①夏休み ②冬休み（年末年始） ③入試休み・春休み（２・３月） 大学正課および博士課程の場合は上記に限定されない	学業両立に配慮した選抜プロセス 応募要件の透明化
学士 修士 博士						
博士（修士）	● 研究所・工場等で実務を体験 ● 発表会・報告会	有給	必須	可 （但し、修士について、情報の活用自体は採用活動開始以降に限る）	博士：全期間 修士：今後、検討	必要事項の登録＋面接
修士	● 業務同行、事業所等で実務を体験 ● 発表会・報告会	WGの提案をベースに検討中			WGの提案をベースに検討中	WGの提案をベースに検討中

※基本的に、卒業・修了後少なくとも３年以内の既卒者も含む。

（1）タイプ１「オープン・カンパニー」

タイプ１「オープン・カンパニー」は、「個社・業界の情報提供・PR」を目的としたキャリア形成支援プログラムであり、主に、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・説明会を想定している。情報提供が目的であり、基本的に就業体験を伴わないことから、大人数の学生を対象に、超短期（単日）で実施する。実施にあたり、学業との両立に十分に配慮する必要があり、平日の夕方・夜間や週末、長期休暇期間中に実施することや、オンデマンドによる動画配信などオンラインを活用するなどの工夫が不可欠である。そのような工夫を前提に、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）で設定することで、学生が自らの判断で、大学入学後から自らのキャリアを主体的に考えるきっかけや検討材料を提供できる。

本プログラムの目的は、学生が自らのキャリアを考えるための「個社・業界の情報提供・PR」であり、採用に関する情報提供や採用エントリーを促す活動ではない。従って、企業は本プログラムで取得した学生情報を採用活動に活用することは認められない。

なお、検討過程において、分科会委員から次のような指摘もあった。
現状では、インターンシップと称して就業体験を伴わない説明会やイベントが開催され、それらを通じて実質的に就職活動の前倒しにあたる行為が行われているという批判もある。こうした実態を踏まえると、「実質的な就業体験の有無などの諸要件によってタイプ１とタイプ３の区別を図っていくこと」が重要である。そのうえで、「いわゆる『採用選考活動のための広報活動（採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動）』との違いを明確化した形で、タイプ１が運営されること」、「事業・業務説明（座学）、社員への質問会、職場見学、体験等を通じて、企業・業界・仕事への理解促進につながるような質の高いプログラムを実施すること」が、タイプ１の確立には極めて重要である。

（2）タイプ２「キャリア教育」

タイプ２「キャリア教育」は、「教育」を目的としたキャリア形成支援プログラムである。大学が単独あるいは企業と協働して、正課（授業）あるいは正課外（産学協働プログラム等）として行う場合や、企業が CSR の一環として行う場合を想定している。キャリア教育が目的であり、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）で設定可能である。但し、企業が主催する場合は、学業との両立への配慮が必要であり、長期休暇期間中や平日の夕方・夜間、週末に実施すること

や、オンデマンドによる動画配信などオンラインを活用するなどの工夫が不可欠である。就業体験を行うか否かは任意である。

本プログラムの目的はあくまで「教育」であり、学生・企業ともに、本プログラムで就職・採用を決めるものではなく、企業は、本プログラムで取得した学生情報を採用活動に活用することは認められない。

（３）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３「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」は、しっかりとした就業体験を行うことを通じて、学生にとっては自らの能力を見極めること、企業にとっては採用選考を視野に入れた評価材料を取得することを目的として行う、キャリア形成支援プログラムである。企業が単独で行う場合に加えて、大学が個別企業と協働、あるいは地域コンソーシアムを活用して行う場合も想定している。学生の適性や汎用的能力を重視するインターンシップ（汎用的能力活用型）と、専門性を重視するインターンシップ（専門活用型）の２種類を想定している。

わが国に就業体験を伴う質の高い新しいインターンシップを根付かせる観点から、産学協議会では、タイプ３のインターンシップ（汎用的能力活用型・専門活用型の双方を含む）に関して、５つの要件からなる基準を定めることとした。

タイプ３のインターンシップでは、学生・企業が互いへの理解を深められるよう、しっかりと就業体験を行う必要がある〔(a)-1 就業体験要件〕。そのような観点から、学生の参加期間（所要日数）は、汎用的能力活用型では短期（５日間以上）、専門活用型では長期（２週間以上）とすべきである〔(c)実施期間要件〕。また、学生の参加期間の半分を超える日数を職場[34]で就業体験を行う必要がある〔(a)-2 就業体験要件〕。さらに、就業体験を実施するにあたり、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[35]することが重要である〔(b)指導要件〕。なお、就業体験は無給が基本であり、社員と同じ業務・働き方を求められるものではない。しかしながら、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ることになるため、雇用契約を締結した上で、有給とすることが求められる。

プログラムの実施にあたり、学業との両立に配慮しなければならず、学部３

---

[34] 就業体験は職場で行うことが求められるが、職場以外との組み合わせも可能である。さらに、テレワークが常態化している場合にはテレワークを含む。

[35] 職場の社員が学生に対し、優れている点やさらに身につけると良い点などについて、定性的にアドバイスを行う。定量的評価や内々定といったことを伝えることではない。

年・４年ないし修士１年・２年の長期休暇期間に実施する必要がある（ただし、大学正課および博士課程で行う場合はその限りではない）〔(d)実施時期要件〕。

さらに、学生に対して、インターンシップの意図・狙い等を的確に伝えるため、インターンシップの募集要項等において、必要な情報開示を行う必要がある〔(e)情報開示要件〕。具体的には、以下の（ｉ）～（ix）をホームページ等で一般に公開する必要がある（但し、大学が主導する場合は（ｉ）～（viii）を公開）。

（ｉ）プログラムの趣旨（目的）
（ii）実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
（iii）就業体験の内容（受入れ職場に関する情報や事前学習・事後学習を合わせたプログラム全体の概要を含む）
（iv）就業体験を行う際に必要な（求められる）能力
（ｖ）インターンシップにおけるフィードバック
（vi）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（具体的な活用の内容も記載することが望ましい）
（vii）当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
（viii）インターンシップ実施に係る実績概要（過去２～３年程度）
（ix）採用選考活動等の実績概要

企業は、上記の(a)～(e)の５つの要件を満たすタイプ３のインターンシップにおいて取得した学生情報を、採用活動開始以降に限って採用活動に活用可能とする[36]。主な活用例として、①学生の連絡先を活用し、採用活動へのエントリーに関する案内を送付することや、②学生の総合評価を活用して採用選考プロセスの一部を省略することなどが挙げられる[37]。あくまでも任意ではあるものの、企業は、学生情報の具体的な活用内容も記載することが望ましい。当然のことながら、インターンシップ終了時に内々定を出すことは想定していない。

さらに、タイプ３の正しい理解の促進や普及、育成を図るために、当面（数年程度）、何らかの仕組みが必要という認識で産学が一致した。そこで、産学協議会では、タイプ３の特徴のうち、最低限遵守すべき基準として、前述の５項目

---

[36] 現行の３省合意では、インターンシップで得た学生情報を採用選考活動に使えないとしていることから、政府においては、産学合意を受けて、３省合意を速やかに見直していただきたい。

[37] 上述の通り、「インターンシップは採用活動ではない」ので、インターンシップ終了後、実際に採用選考への参加を希望する学生は改めて、採用選考へのエントリーが必要である。入社希望先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が可能であることなど、学生等に対して丁寧に周知を図っていくことが重要であることから、政府・就職情報会社などの関係方面にも周知の協力を要請する。

（(a)～（ｅ））を要件化し、要件を満たした場合に限り学生情報を採用活動開始後に活用可能とすることで合意した。

同基準に準拠するインターンシップを実施する場合、実施主体である企業・大学は、募集要項やホームページ等に「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」である旨を自ら宣言したうえで、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク[38]」を記載することが可能である。

【図表Ⅲ-7：『産学協議会基準に準拠したインターンシップ』の普及を図る仕組み】

1．産学協議会として、タイプ３のインターンシップを行うにあたって最低限遵守すべきと考える基準を周知

(a)〈就業体験要件〉
必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場(※)での就業体験に充てる
※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

(b)〈指導要件〉
就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う

(c)〈実施期間要件〉
インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では５日間以上、専門能力活用型では２週間以上

(d)〈実施時期要件〉
学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部３年・４年ないし修士１年・２年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する

(e)〈情報開示要件〉
募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する
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ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟ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ﾌﾟ実施計画（時期・回数・規模等）
⑧ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟ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

2．企業・大学が実施するプログラムが上記の基準を満たす場合（産学協議会基準に準拠して企画・運営するタイプ３のインターンシップの場合）、以下が可能

①当該プログラムを通じて取得した学生情報について、採用活動開始後に活用すること
（例：採用活動へのエントリーに関する案内の送付、採用選考プロセスの一部免除等）　※３省合意の改正が必要

②募集要項等に、「インターンシップ」と称して「産学協議会基準準拠マーク」を記載すること

（４）タイプ４（試行）「高度専門型インターンシップ」

タイプ４「高度専門型インターンシップ」は、しっかりとした就業体験を行うことを通じて、学生にとっては自らの専門性に関する実践力の向上を図ること、企業にとっては採用にあたっての評価材料を取得することを目的として行う、キャリア形成支援プログラムである。

現在、このタイプに該当するプログラムとしては、「〔Ａ〕ジョブ型研究インターンシップ（理系・博士対象）」、「〔Ｂ〕高度な専門性を重視した修士課程学生

[38] 「産学協議会基準準拠マーク」は３省合意見直し後、適切な時期に公表する予定。

向けインターンシップ（主に文系対象）（仮称）」の２種類を想定している。〔A〕は、2021 年度から文部科学省を中心に先行的・試行的に実施している。〔B〕は、2021 年１月の私立大学団体連合会（以下、私大団連）からの提案を受け、2021 年度に産学協議会のワーキング・グループで検討を行い、2022 年度にさらに検討を深めて、パイロット実施を目指す予定である。試行的実施あるいはパイロット実施等を通じて、今後、本格的な実施への移行を期待したい。

本プログラムはいずれも、職場でよりしっかりとした就業体験を行うことが必須であり、企業はインターンシップを通じて取得した学生情報について、採用活動開始以降に限って使用可能である（ただし、〔A〕については文部科学省が提示する実施要領を参照いただきたい）。

以下、「〔A〕ジョブ型研究インターンシップ」および〔B〕について、試行的実施や検討状況などの概要を紹介する。

〔A〕「ジョブ型研究インターンシップ」：トライアルの成果および本格実施に向けた方針

ジョブ型研究インターンシップの試行的・先行的取組は、文部科学省と経団連において 2020 年９月に共同設置した「ジョブ型研究インターンシップ推進委員会」の議論を踏まえて、2021 年５月に同省が策定した実施方針（ガイドライン）に基づき、実施されている。当該インターンシップへの参加意向を有する大学、企業等で構成する「ジョブ型研究インターンシップ推進協議会」が設立され、同協議会のメンバー企業・大学（48 社・51 大学）を対象に、2021 年後期にトライアルを実施した（図表Ⅲ-8）。

【図表Ⅲ-8：「ジョブ型研究インターンシップ 2021 年度トライアル実施要領」】

＜スキーム＞

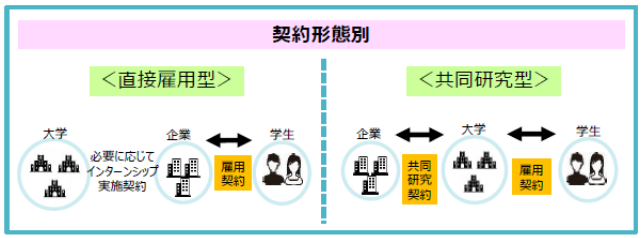
2. 協議会会員に求めるジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の概要

◆ 今後拡大が見込まれる「ジョブ型採用」を見据え、大学院教育の一環として行われる研究インターンシップ
◆ 産学の共通認識を確立するため、先行的・試行的取組から実施
◆ ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の要件

①研究遂行の基礎的な素養・能力を持った大学院学生が対象*
②長期間（２ヶ月以上）かつ有給
③正規の教育課程の単位科目として実施
*当面の間、博士課程学生であって、自然科学系を対象
④企業は研究インターンシップのジョブディスクリプション（業務内容、必要とされる知識・能力等）を提示
⑤インターンシップ終了後、学生に対し面談評価を行い、評価書・評価証明書を発行
⑥インターンシップの成果は、企業が適切に評価し、採用選考活動に反映することが可能

ただし、2021 年度後期シーズン（トライアル）の実施については、②の「長期間」（２カ月以上）、③については、可能な限りで対応

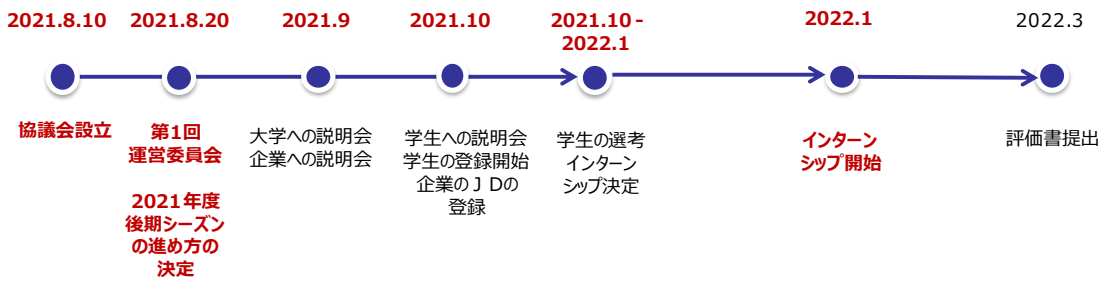
（参考）ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）の特徴
◆ 長期・有給・ジョブ型：学生向けに特別な短期プログラムを提供するのではなく、ジョブディスクリプションを提示し、リアルなジョブを長期・有給で実施
◆ 正規の教育課程　：正規課程に位置づけ、産業界と大学が連携して大学院教育を行い、研究力に裏打ちされた実践力を養成
◆ 採用・就職への活用：能力評価・実績評価を行い、インターンシップの成果を採用・就職に活用可能であるという共通認識を大学・企業・学生が持ち実施



ジョブ内容別

テーマ探索型	企業・大学からはインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマを具体的に提示せず、学生が新しい研究開発テーマを提案・探索
テーマ付与型	企業・大学がインターンシップ募集時に学生に研究開発テーマを提示
研究開発支援型	企業・大学はインターンシップ募集時に学生に特定の研究開発支援業務を提示

＜実施スケジュール＞



◆学生の選考スケジュール
（第１ターム）　（2021年10月１日（金）~2021年12月27日（月））
第１タームの特徴：募集人員を超える採用内定を行わず、学生は決められたスケジュールにあわせて１社ずつ、最大４回まで選考を行う。

（第２ターム）（2022年１月７日（金）~2022年１月31日（月））
第２タームの特徴：期間を設定せず、個別に先着順にて、マッチングを行う。また、事務局によるマッチングのための斡旋も行う。

（文部科学省資料を経団連事務局にて加工）

2022 年２月末までに、学生のためのジョブディスクリプション（以下、JD）閲覧用システムには計 19 社から 63 枠の JD が公開[39]され、305 名の学生が登録[40]した。このうち実際に応募したのは 86 名で、最終的に計 23 件のマッチングが成立した。その内訳は、博士課程１年生が 13 名、２年生が７名、３年生が３名であり、また、学生の専門分野と企業の JD が求める分野が異なるケースも複数あった。

今回のトライアルに参加した企業・学生・大学等を対象にアンケートを行ったところ、学生と企業のマッチングに関し、（ⅰ）マッチング時期・方法及びマッチングの精度向上に向けた改善、（ⅱ）契約書（労働条件通知書、誓約書、インターンシップ実施契約書）に対する考え方の整理、（ⅲ）マッチングシステムの改善を指摘・要望する意見があった。また、2022 年度からは当該インターンシップを大学の正規の教育課程の単位科目とすることから、大学における単位付与のための情報の利用に関する考え方や、トライアルでは実績がなかった共同研究型の実施方法について、整理が必要であることがジョブ型研究インターンシップ推進協議会において確認されている。

また、マッチングの結果を詳しく分析した結果、「学生のシステム登録から実際の応募に結び付けるための仕掛けに関し、さらなる改善の余地があり、更なる梃入れが必要である」、「マッチングにおいても、より円滑かつ丁寧な実施に向けた工夫が求められる」ことなどが指摘された。

そこで、学生、企業、そして学生の挑戦を後押しする大学の理解を一層促進し、より多くの学生・企業の参加につながることを目指し、文科省とジョブ型研究インターンシップ推進協議会事務局（㈱アカリク）は、2022 年度の本格実施に関する基本方針において、「企業間又は学生間の公平性を重視しつつ、学生の応募機会を増やす。雇用期間は、2022 年７月１日～2023 年２月末の間とし、２カ月以上を基本」と定め、以下の対応で進めていくこととしている。

- １選考期間は、１か月単位とする。インターンシップ実施時期（学生の受入れ）の２ヵ月前から選考開始（選考は 2022 年５月～11 月まで実施）。
- 自由応募とし、学生は複数の JD に応募可能、学生のシステムへの登録は随時可能。

---

[39] JD が求めた分野は、情報・通信系が約 44%、材料・物質系と化学系がそれぞれ約 14%、医学・薬学系が約 11%であった。

[40] バイオ(生物・農学系＋医学・薬学系)が最多の約 26%、化学が約 16%、情報・通信系が約 15%であった。

- 企業の JD 登録は、選考月の前月 25 日まで随時登録可能。
- 学生向けの説明会や個別面談等により、企業と学生との交流の機会を拡充。

さらに、「参加した学生が受入れ企業において充実した研究インターンシップを行うことができたか」といった点については、2022 年度初めに早急に考察の上、2022 年度の運用において可能な限り改善を図ることが求められる。

〔B〕「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）：検討状況

2021 年１月、私大団連は、産学協議会に対して、文系（社会科学系、人文科学系）修士課程学生、とりわけ、文系修士２年生以降を対象とした、「ジョブ型採用につながるインターンシップ」について、対象業務・条件等のスキームやマッチングの方法等について提案を行った。

私大団連からの提案を受けて、産学協議会は 2021 年９月、採用・インターンシップ分科会の下に、分科会委員の中から少人数の有志で構成される検討 WG を設置し、2022 年２月までの間、検討を行った。具体的には、文系修士課程学生の採用実態や私大団連の提案内容を踏まえつつ、文系修士課程学生を対象としたジョブ型採用に関するニーズや先行的・試行的実施に向けた課題の特定、対応策等について、幅広く検討を行った。なお、名称は、「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）とすることとした。

① ＷＧ等での検討の際に共有された主な問題意識・課題等

検討の過程で、修士課程学生を送り出す大学側と受け入れる企業側の間で、文系修士課程学生の専門能力に対する認識のギャップがあることが明らかになり、この点が大きな論点となった。大学側委員からは、「インターンシップの参加選抜や採用選考において、大学院生ならではの能力にきちんと着目し評価する機会が不足している」点に強い懸念が示された。また、通常、インターンシップや採用の応募時に、修士課程の大学院生と学部生は区別されず同一枠で設定されていることや、応募要件等において専門性の水準をあまり重視しない設定が多いため、文系修士課程学生が、学部生にはない自らの専門的知識の深さや専門能力の高さを企業側にアピールする機会が乏しい、といった指摘が出された。

他方、企業側委員からは、外部資格等を活用し能力の比較評価が可能な一部の職種（法務・財務・経理等）においては大学院生が有する専門性を評価しやすいものの、大半の職種では人文・社会科学専攻修士大学院生の優位性が分かりにくいため、大学院生に限定した応募枠を設けることが困難との見解が示された。

産学双方の指摘を踏まえ、仮に、文系修士課程学生が有する能力・強みと職種の関係を整理し学生に示すことができれば、学生が企業における自身の学修成果の活かし方を認識するきっかけとして有用であり、学生の大学院での学びや就活におけるモチベーションの向上に資すると考えられる。

そこで、WG では、文系（人文・社会科学専攻）修士課程学生が有する能力・強みと職種について、分類を試みるなど議論を深めた。

まず、具体的資格や専門知識が明確な「会計」「法務」等については、一定の専門性が認められた。また、大学院生は論文を完成させるため、研究活動のプロセス（（ⅰ）問いを立てる、（ⅱ）文献レビュー、（ⅲ）リサーチクエスチョン構築、（ⅳ）リサーチ・ デザイン、（ⅴ）データ収集と分析、（ⅵ）考察、（ⅶ）アカデミックな貢献と限界）を経て、アカデミック・リサーチの訓練を積むことにより、鍛錬される能力・強みがあるとの指摘があった。文系修士が持つとされる「抽象的な思考力」「ロジカルシンキング」などの汎用性の高い能力が、エビデンス・ベーストな考え方に基づく企画・提案力につながるなど、企業の特定業務に役立つとの意見があった。今後、大学・企業双方で、文系修士の専門性の理解を深め、研究学習領域と企業における活用能力のすり合わせについて、検討することとした。

この他にも、文系修士課程学生が優れていると思われる能力として、大学側から、「（ⅰ）研究力（研究を進める中で、ロジカルに考える力）、（ⅱ）学習力（決まったものを覚え、体系立てて適用できるようにする力）、（ⅲ）人間力（コミュニケーション能力。情報を発信する能力、話を聞く能力、相手の立場に立って物事を考え情報を正しく理解する力）の３つである」とする意見が出された。

その他、対象範囲を「ジョブ型採用」に限定すべきか否かも議論になった。具体的には、新卒採用でジョブ型採用を実施している企業の割合はまだ少なく[41]、また、ジョブ型採用の定義も曖昧であること、一方、近年、企業の採用において、初任配属を予め確約した採用形態の導入が進んでいるといった指摘が企業側より出された。こうした採用は、学生各人が有する専門性を重視した採用と親和性が高いことを踏まえ、当初提案されていたジョブ型採用に限定せず、「インターンシップを通じて確認した学生の専門性を活かせる部署への初任配属」として

[41] 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）によると、新卒者を対象に、ジョブ型採用をこれまでに実施している企業は 3.8%（14 社）、今後５年程度先に実施する見込みの企業は 18.8%（68 社）。

はどうかといった議論があった。加えて、本インターンシップは、文系修士課程の学生の能力が活かせる職種を対象とするものの、必ずしも文系修士課程学生に限定する必要はないのではないか、といった意見も出された。

② ＷＧでの検討成果：当該インターンシップの狙いとパイロット版実施要領案

上記の議論を経て、ＷＧでは本インターンシップのパイロット実施に向けて、以下のようなインターンシップ実施の狙いや実施要領案（図表Ⅲ-9）をまとめ、産学で共有された問題意識や指摘された主な課題とともに、分科会に報告し、提案を行った。その結果、分科会では、３省合意の改正を前提に、できるだけ早期にパイロット実施ができるよう、2022 年度において、分科会でさらに実施に向けた詳細について検討を深めたうえで判断することについて、概ね了承を得た。

■「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）概要

（a）狙い

- 現在、企業が主催するインターンシップや採用選考活動の多くで大学院生と学部生の別なく募集していることを踏まえ、文系修士課程学生の能力等が活きる形で就職活動につなげることが可能な環境整備を行う観点から、高い専門性とマルチな対応力を有する修士課程学生（主に文系）を念頭においたインターンシップを実施する。
- 企業としても、本インターンシップの実施を通じて、高度な専門性やマルチな能力を持つ大学院生を受け入れることにより、優秀な修士課程学生の採用促進につながる。
- あわせて、企業が修士課程学生と学部生の能力の差（違い）の検証を行うことにより、今後、文系修士課程のカリキュラムの見直しや、インターンシップ・採用のあり方の更なる見直しにつながることを期待する。

(b) パイロット実施にあたっての実施要領（案）

【図表Ⅲ-9：「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）パイロット版実施要領案】

1．重視するポイント		高い専門性＋マルチな対応力
2．対象学生		修士課程学生
3．対象職種		文系修士課程学生が能力を発揮しやすいと考えられる職種 ①学生が外部資格等によって自らの能力・スキルの水準を客観的に提示可能な職種（財務・経理、法務・知的財産、人事等）を中心に。 ②事業系職種（マーケティング、商品・サービス開発、営業）の一部
4．業務内容の提示		必須
5．実施期間		２週間以上
6．実施時期		①修士１年の冬～春季休業期間（12月～翌年３月）を中心に、 ②修士２年の夏季休業期間（７～９月）に実施する可能性も探る
7．有償（有給）		有給が基本（直接雇用型の場合は有給）
8．正課		大学院の判断に委ねる
9．契約形態		直接雇用型（IS実施契約・雇用契約は企業・学生間で締結）が基本
10．マッチング	①実施方法	個別（手挙げ方式）
	②実施時期	インターンシップ実施（学生受入れ）の２か月前
	③実施期間	応募、面談、結果通知：１ヵ月　　契約締結等、受入れ準備：１ヵ月
11．学生へのフィードバック		評価書作成（能力評価・業績評価）、面談、評価証明書発行
12．採用とのリンク		可（但し、採用直結ではなく、取得した学生情報を採用活動に活用可）
13．初任配属		ｲﾝﾀｰﾝｼｯﾌﾟを通じて確認した学生の専門性を活かせる部署（必ずしもジョブ型採用に限らず）
14．職種転換		可

４．周知・実践に向けて

（１）ロードマップ

産学協議会としては、今般のインターンシップを含む産学協働による学生のキャリア形成支援の４類型の特徴について、上述のような合意が産学で得られたことを受けて、「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」[42]に報告し、政府の理解を求める。また、政府に対し「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる３省合意）について早急な見直しを要望する。

同時に、キャリア形成支援の４類型の実践に向けて、企業・大学・学生はじめ関係者に対して、インターンシップで得た学生情報の採用活動への活用が学生や社会に混乱を招くことがないよう、合意内容の周知に努めるとともに、企業・就職情報会社・大学等に対して、必要な準備を働きかける必要がある。関係者に

[42] 経団連による「採用選考に関する指針」の廃止方針、就職問題懇談会の「座長声明」等を踏まえ、学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう検討を行うため、開催。内閣官房副長官補を議長とし、内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官、経済産業省経済産業政策局長で構成。経団連事務総長と就職問題懇談会座長がオブザーバー参加。

おかれては、合意内容・趣旨を正しくご理解いただき、現行の取組みを見直し、改変・充実を図るなど、準備をお願いしたい。なお、タイプ３の実施にはいわゆる３省合意の見直しが必要であることに留意願いたい。

実施時期については、2024 年度以降の卒業・修了予定者から実践することとで産学の認識が一致した。具体的には、タイプ１およびタイプ２については、2022 年度中にも実践に移すことで、2024 年度以降の卒業・修了予定者（2022 年４月時点での大学１年生、２年生）が参加できる環境整備を期待する。一方、タイプ３およびタイプ４（博士課程後期学生を対象とするインターンシップを除く）については、３省合意の見直し等が必要となる。そのため、2022 年度中の３省合意の速やかな見直しを期待するとともに、これを前提に、2022 年度は新しいインターンシップの実践に向けた準備・周知期間に充て、2023 年度から、すなわち 2024 年度以降の卒業･修了予定者を対象に実践することが適切である。

そのような問題意識のもと、４類型の実践に向けて、第０期【2022 年度(2022 年５月～2023 年３月)】は「準備・周知・啓発」に、第１期【2023 年度(2023 年４月～2024 年３月)】は「実施を開始するとともに、引き続き周知・啓発」に取り組むといったロードマップ（図表Ⅲ-10）を作成した。

【図表Ⅲ-10：４類型の実践に向けたロードマップ】

フェーズ		第０期【2022年度(22年５月～23年３月)】	第１期【2023年度(23年４月～24年３月)】	第２期【2024年度(24年４月)～】
		準備・周知・啓発	実施 周知・啓発	実施 検証＋改善
就活日程ルール		現行（広報活動３月開始、採用選考６月開始）		未定※
３省合意		現行 → 改正	新（2024年度以降の卒業・修了予定者が対象）	見直し？
取組みの概要（主体別）	産学協議会（経団連・大学団体中心）	■ 政府に対し、産学協議会合意内容の理解を求め、３省合意の改正を働きかけ ■ 経団連会員企業・大学団体加盟大学への周知・啓発 ■ 政府・就職情報会社への周知協力依頼	■ 企業・学生・大学・社会全体への周知・啓発 ■ 各社・大学の実施状況の把握・検証結果の収集 ■ 政府における就活日程ルールに関する検討状況の把握・対応	第１期の実施状況の検証 就活日程ルールへの対応 ４類型の見直しの必要性を含め、改善策の検討 変更点に関する周知・啓発
	企業	● 自社が実施するプログラムを４類型に沿って整理し、実施形態等を再設計。とりわけ、タイプ３（産学協議会基準を満たすインターンシップ）を中心に企画・準備	● タイプ３（産学協議会基準準拠インターンシップ）の専門活用型をはじめ、各タイプの積極的な実施 ● 実施結果に関する社内での検証 ● プログラムの改善	追って検討
	就職情報会社	３省合意改正の動きも踏まえ、 ● 学生・企業・大学への周知 ● 就活サイトにおける各社プログラムの掲載方法の検討・準備	● 学生・企業・大学への周知 ● 就活サイトの掲載への段階的反映 ● 学生による評価収集	
	大学	● 学生への周知 ● 授業・プログラム等、タイプ１～４の検討・準備	● 学生への周知 ● 学生による評価収集・検証 ● タイプ２・タイプ３の拡充	
	学生	● ４類型への理解を深める	● 各タイプのプログラムへの節度ある参加	

※政府は、「2025年度（2026年３月）以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、そのあり方を含め検討を行う」としている。

なお、政府の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」は、2025 年度（2026 年３月）以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程について、「今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、その在り方を含め検討を行う」としている。

そのため、第２期【2024 年度(2024 年４月)～】以降は、第１期の実施状況の検証と同時に、就活日程ルールに関する政府の検討状況を踏まえ、適宜対応していく必要が生じる可能性があると認識している。

（２）企業・学生・大学・政府へのメッセージ

【企業へのメッセージ】

＜4類型に照らして自社プログラムの実施形態等の再設計と推進を期待＞

企業には、今回の産学合意の趣旨を正しく理解したうえで、学生のキャリア形成支援に向けて、学業との両立に配慮しつつ、自社が実施するプログラムについて、４類型に照らして整理し、各社の採用・雇用・人材育成の方針・戦略に基づいて、実施形態等を再設計し、推進することを期待したい。

これは、各企業が４つのタイプをすべて実施する必要があるという意味ではなく、各企業の状況や戦略等によって、重点的に取り組む活動や様々な組み合わせがあり得る。但し、タイプ１とタイプ２を実施する場合は、学生情報の活用は不可、他方、タイプ３とタイプ４（博士課程後期学生を対象とするインターンシップを除く）は、採用活動開始以降に限り、学生情報の活用が可能、との違いがある点に留意する必要がある。とりわけタイプ１とタイプ３について、その趣旨と基準等を正しく理解して、プログラムを検討・実施することを強く要請する。

＜就業体験をきちんと盛り込んだプログラムの拡大・普及への協力を期待＞

各社には、「就業体験を通じたマッチングの重要性」をご理解いただいたうえで、「しっかりとした就業体験を盛り込んだインターンシッププログラムを拡大させていくことが肝要」という、産学合意の趣旨に賛同いただき、インターンシップを含めた自社のキャリア形成支援プログラムの改善を図っていただくことを強く期待する。

中小企業やスタートアップ企業においても、職場での就業体験を組み込んだインターンシップの実施を自社の魅力・良さ・仕事のやりがい等を学生に伝える機会と捉えて、前向きに検討いただくことを期待したい。地域の大学と連携・協働して実施することも一案である。

【学生へのメッセージ】

＜タイプ1・タイプ2の積極的活用を期待＞

大学入学当初より、あるいは進学先の大学や学部を選ぶ段階から、自らのキャリア形成について考え始めることが重要である。就職活動を始める前の段階で、学業を疎かにしない範囲で、タイプ１やタイプ２を活用し、大いに見聞を広めてほしい。

＜自分にとって当該プログラムに参加する意義を確認すべき＞

企業が実施するプログラムに「とりあえず」応募するのではなく、参加を希望するプログラムの目的や内容を十分に確認し、自らの関心・キャリア志向等を踏まえて主体的に判断し、応募してほしい。

＜インターンシップの就業体験のほか、職場での実務体験を伴うあらゆる機会の積極的活用を期待＞

タイプ３のインターンシップは採用活動そのものではない。就業体験を通じて、自らの能力等を見極める場として活用してほしい。

また、自らの能力を企業の実務の中で見極める機会としては、正課・正課外を問わず、研究室・学生団体（スタートアップを含む）等と企業との連携プロジェクトへの参加もある。インターンシップへの参加のみにこだわらず、企業との連携を伴う他の選択肢にも目を向け、その活動に参加・挑戦していくことも大切である。

＜インターンシップ参加経験は採用選考に必須ではないことを理解すべき＞

入社希望先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り、採用選考活動で評価されれば内定が得られる。この点について、正しく理解してほしい。

【大学へのメッセージ】

＜今回の産学合意事項の正しい理解と周知・実践への協力を期待＞

学生のキャリア形成を産学が協働して支援していくことの重要性についてご理解いただき、今回の産学合意事項の正しい理解と周知・実践に向けて、ご尽力いただきたい。

＜長期インターシップに参加しやすい学内制度・仕組みの開発・実施を期待＞

４類型に照らして、大学自ら、学生のキャリア形成を支援する活動を推進するとともに、学生が学業と両立した形で長期インターンシップに参加しやすい環

境整備についてもご協力いただきたい。

【政府へのメッセージ】

＜３省合意の早期見直しを要望＞

今回の産学合意内容をご理解いただき、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」、いわゆる３省合意を速やかに見直していただきたい。

＜４類型に関し、社会全体に対する周知への協力を強く期待＞

学生のキャリア形成支援の重要性や４類型について、学生・大学・企業・マスコミ等に対して、正しい理解の促進に向けた周知に是非とも協力いただきたい。

（３）議論の過程で指摘された課題等

議論の課程においては、様々な意見が出されており、主な指摘を紹介したい。企業や大学におかれては、これらの点にも適宜留意願いたい。

① 多様なキャリアパスの提供

産学が連携して、新卒・経験者を問わず、学生に多様なキャリアパスがあることを理解してもらう環境整備が重要である。例えば、「採用方法（採用形態・時期等）の多様化・複線化」「学生が学業と両立した形で長期インターンシップに参加しやすくするための工夫」「多様で複線的なキャリアパスの普及」等の推進を通じて、学生各人のキャリアデザイン力・実践力の向上につながることが期待できる。

② インターンシップや採用選考に関する情報発信の強化・プロセス等の透明化

最近では、企業が発信する１次情報のみならず、採用選考・インターンシップに関するロコミやハウツー系の情報も SNS 等を通じて大量に拡散されている。学生にとって有用と思える情報もある一方で、真偽が不確かな情報に振り回され、学生の間で様々な誤解が生じている状況も散見される。

とりわけ、「インターンシップに参加しないと就職できない」という学生側の誤解を解く必要性を強く感じている。産学協議会における４類型の位置づけを踏まえて、学生が「インターンシップ」という名称に踊らされることなく、個々のプログラムの目的や中身を精査したうえで参加できるよう、各社は自社のインターンシップや採用選考に関し、情報発信を強化することが重要である。

③ インターンシップの応募資格の明確化

現在は、インターンシップの応募要件が具体的に設定されていないケースも多い。そのため、学生側も、そのインターンシップが自らにとって本当に必要であるか吟味しないまま、周囲の雰囲気に流されて応募するなど、十分に準備することなく、安易に応募する傾向も散見される。

そうした状況を少しでも減らすため、企業側がインターンシップの参加に必要な経験やスキル等について一定の要件を設定し明確化することで、応募の段階から真に参加資格のある学生を対象としたものに適正化を図ることも期待される。このことは、「就活を控えている者は誰もがインターンシップに参加しなければならない」といった風潮に歯止めをかけることにもつながり、学生・企業双方の負荷軽減につながると考えられる。

④ インターンシップの類型（タイプ３およびタイプ４）区分の見直し

学生のキャリア形成支援の類型に関して、タイプごとの違い・境界線等を議論した際、とりわけ、タイプ３とタイプ４の区分けについては、様々な指摘があった。具体的には、（ｉ）タイプ３は適性・汎用的能力重視のもの（図表Ⅲ-6 のＤ）に限定し、専門性重視のもの（図表Ⅲ-6 のＥａ及びＥｂ）はタイプ４に位置付けるべき、（ⅱ）タイプ３とタイプ４を分けずに、一つの類型に統合すべきといった意見も出された。

前述の通り今回は、タイプ４は「ジョブ型研究インターンシップ」と「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）」を想定している。しかしながら、今後、タイプ３やタイプ４のインターンシップの実践・普及状況や、学生・社会からの認知状況等に鑑み、タイプ３とタイプ４の区分について、あらためて検討することも考えられる。

⑤ 採用選考活動の効果的かつ効率的な実施

企業側においても、近年は社員のワークライフバランスの実現が求められるなど、各社が試行錯誤しつつ、残業・休日出勤の削減等、働き方改革を推し進めている途上にある。企業側の企画・準備・運営負担と参加する学生側の準備・参加負担双方を軽減するためにも、採用手法のイノベーション[43]を図ることも必要である。革新的な技術を積極的に活用することにより、採用選考活動自体の質を担保しつつ、より効率的に実施する方向へと手法を刷新していく努力が求めら

[43] 例えば、最新のデジタル技術を活用することで、非効率な活動・業務の削減や出合いの効率化、より本質的な対話の機会の創出等が容易になると考えられる。

れる。

⑥ 採用のあり方のさらなる多様化・複線化の推進

経団連アンケート結果（図表Ⅲ－2）によると、企業による採用方法に関して、新卒採用では、既に通年採用が３割、職種別・コース別採用が４割を超えており、今後５年程度先を見通すと、いずれも５割を超えることが見込まれる。ジョブ型採用も、現時点で４％の企業が実施している新卒採用では今後５年程度先には19％に、現時点で 27％の企業が実施している既卒者採用では今後５年程度先には 44％に、いずれも増加する傾向にある。多様な人材を確保する観点から、企業における採用・雇用のあり方は、より一層、多様化・複線化していく。年齢やポテンシャルではなく、個人のスキルや能力、経験をより重視した採用が行われることで、今後、働き方や学びのあり方も大きく変わることが期待される。

Ⅳ.「10 のアクションプラン」（2020 年３月策定）のフォローアップ状況（2022 年度アクションプランの提示）

＜Society 5.0 における大学教育の実現に向けて＞

アクションプラン	**【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
2020 年度の取組み	● 経団連では 2020 年末から 2021 年始にかけて、「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」を実施し、企業戦略に基づくリカレント教育に対するニーズを把握し、対象別、階層・年齢別に整理 ● 「組織対組織」連携の柱として、リカレント教育、共同研究・PBL 型教育に加え、コロナ禍による大学教育への影響という観点から、新たに「対面とリモートによるハイブリッド型教育」を追加のうえ、各テーマにおける課題と推進策について検討 ● 2021 年１月に開設した産学協議会のウェブサイトを通じて、2019 年度に収集した Society 5.0 人材育成に資する大学の PBL 型教育の好事例を紹介

2021 年度	
アクションプラン	**取組み**
● リカレント教育に関し、Society 5.0 人材の育成に資する大学院レベルのプログラムの要件や、共同開発、評価・認定制度等を検討。産学協働による取組みを推進 ● 「組織対組織」連携における共同研究・PBL 型教育のシーズ・ニーズのマッチングに資するイベントの開催を検討 ● 産学連携によるニューノーマルを踏まえた新たな大学教育の実現に向けて、中長期的に求められる対応・制度改革について、さらに検討	● Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育プログラムを産学協働で開発・実施する際に期待する要素を検討 ● 企業側ニーズと大学側シーズに関するアンケート（意見照会）を実施。その結果を基に、３分野（DX、グリーン成長・GX、地域活性化）において望ましいと考えられるリカレント教育プログラムのメニュー等を整理（「簡易なデータベース」の作成） ● その他、産学協働でリカレント教育を実施する際の課題をさらに検討

2022 年度アクションプラン	➢ 政府等の公的機関や民間企業等に対し、リカレント教育プログラムに関する本格的なデータベースの創設・運用を働きかけ ➢ 「組織対組織」連携やリカレント教育のシーズ・ニーズのマッチング促進に向けて、企業群・大学群の交流推進に資するイベントの開催等を検討 ➢ 産学連携によるニューノーマルを踏まえた新たな大学教育の実現に向けて、政府の大学設置基準の見直しに関する検討状況を踏まえつつ、中長期的に求められる対応・制度改革について、さらに検討

アクションプラン	【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
2020 年度の取組み	● 社員の受講環境の整備に関わる企業側の課題や大学、政府への要望事項を整理。リカレント教育を受講した社員の適切な活用における課題を整理 ● 経団連「2021 年版経営労働政策特別委員会報告」において、社員の自律的なキャリア形成推進に向けて、リカレント・プログラムの受講インセンティブを高める工夫・施策を政府・企業に要望・提案

2021 年度	
アクションプラン	取組み
● 評価体系や人事制度等の整備を進めるうえで有効と考えられる受講成果の可視化に向けた施策を検討	● 社内研修制度の見直し等を含め、各社のリカレントに関する取組み状況について情報共有 ● リカレント教育の受講成果を示すために必要な「単位」「学位」や他の指標に対する考え方、課題等を把握

2022 年度アクションプラン	➢ 人事・評価制度への反映に関する各社の工夫をはじめ、社員への受講奨励策の好事例を共有 ➢ 質保証や単位の互換性等の向上に向けた大学の取組みや政府の施策等を踏まえつつ、社会人のニーズが高い、より柔軟な受講形態の実現に向けて、マイクロ・クレデンシャルの活用をはじめとする単位制度や学位のあり方について、引き続き検討

アクションプラン	【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
2020年度の取組み	● リカレント教育プログラムを持続的・安定的に運営する上での大学側の課題（大学におけるリカレント教育の位置づけ、受講形態の多様化等）について検討

2021年度	
アクションプラン	取組み
● リカレント教育に関し、Society 5.0 人材の育成に資する大学院レベルのプログラムの要件の検討および共同開発、評価・認定制度の検討等、産学協働による取組みを推進 ● リカレント・プログラムに関する情報発信・広報体制の強化に向けて、大学の現行の発信内容を点検し、必要に応じて改善。マナパス等、政府による情報発信の更なる改善・機能拡充も働きかけ	● 企業向けアンケートを通じて、大学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、企業側が重視する項目を把握。その結果を踏まえ、情報発信の改善に向けた方策について検討 ● 社会人向けのリカレント教育プログラムを企画・運営する際に留意すべき事項（内容やレベル、実施形態等の受講条件における柔軟性等）について把握・検討

2022年度アクションプラン	➢ 企業側のニーズを満たしつつ、高等教育としても良質なリカレント教育プログラムの開発・運営を促進する方策について、主に①企画・実施を担う人材の確保（コーディネート人材、実務家教員を含む教員）、②大学間連携の推進（国内／海外）、③官による支援（国や地方公共団体）等の観点から検討 ➢ 企業からニーズの高いポータルサイトを通じたリカレント・プログラムに関する情報発信の強化に向けて、政府（マナパス）や民間の教育サービス事業者等に対しサービスの更なる改善・機能拡充を働きかけ

＜Society 5.0 の採用とインターンシップの実現に向けて＞

アクションプラン	**【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**
2020 年度の取組み	● これまで大学や企業等が行ってきた学生のキャリア形成支援活動を、目的や意義、内容等により整理・分類したうえで、類型化。同時に、新たなインターンシップの目的、意義、内容、定義、要件等について採用・インターンシップ分科会で議論を重ね、産学の間で共通認識を確立 ● 大学院生（当面は博士後期課程学生）を対象とする「ジョブ型研究インターンシップ」の先行的・試行的実施に向けて、ジョブ型研究インターンシップ推進委員会において具体的な検討が進捗。早ければ 2021 年秋にも試行が開始できる見込み

↓

2021 年度	
アクションプラン	**取組み**
● タイプ３、４のインターンシップを「新たなインターンシップ」とすることについて、大学、学生、企業をはじめ広く社会に認知されるよう働きかけ ● 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組みと採用選考活動との関係、新たな理解によるインターンシップの推進に向けて、タイプ別の実施形態、メニュー等について、さらに検討 ● 文部科学省とともに「ジョブ型研究インターンシップ」の試行に協力 ● 日本私立大学団体連合会提案の「ジョブ型採用につながるインターンシップ」の具体化、試行的実施に向けて検討を継続	● ４つに類型化した「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」に関し、①キャリア形成支援活動と採用選考活動の違い、②各タイプにおける代表的ケースの項目別特徴およびタイプごとの違い、③タイプ別の主な課題とその改善策（例えば、各タイプの活動を実施して取得した学生情報の取扱い、これまで「インターンシップ」と称されるものの、実際には就業体験を伴わない活動の取扱い等）等について、集中的に検討。③を踏まえつつ、①②について整理したものについて、産学で合意 ● ４つのタイプそれぞれを積極的に推進することを前提としつつ、とりわけタイプ３のインターンシップの普及促進を図るべく、タイプ３の実施にあたって最低限遵守すべきと考える基準（チェック項目）を策定・公表

↓

2022 年度アクションプラン	➢ ４類型に対する理解と実践推進に向けて、以下の４点に取り組む ①政府に対し、産学協議会合意内容の理解を求め、３省合意の改正を働きかけ ②経団連会員企業・大学団体加盟大学への周知・啓発 ③政府・大学・就職情報会社から学生への周知協力依頼 ④タイプ３に係る産学協議会基準準拠マークの公表 ➢ 「ジョブ型研究インターンシップ」については、2021 年度後期のトライアル実施の結果を踏まえ、文部科学省と連携して、2022 年度の先行的・試行的取組の本格実施に引き続き協力 ➢ 「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）について、試行的実施に向けた検討を継続

アクションプラン	【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 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
2020 年度の取組み	● （公社）全国求人情報協会の新卒等若年雇用部会で、「ワンデー・インターンシップ」呼称モニタリングを８月と 12 月に実施。調査期間中の任意の１日に掲載されているプログラムのうち、「ワンデー・インターンシップ」呼称の掲載された原稿件数の調査を２回実施。結果、１回目調査では 0.9%、２回目数値では 0.4%と、１回目に比べ半減したことが明らかとなり、各社推進が実施されていることを確認 ● 産学協議会として、５月 29 日に「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」を公表し、企業は弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を行うことを改めて強調 ● 経団連も会員企業に対し、弾力的な採用選考活動の実施と採用選考に関する企業情報の開示に努めるよう、再三にわたり要請

2021 年度	
アクションプラン	取組み
● 現在行われているタイプ３にあたるインターンシップについて、引き続き大学における学修、学事日程を尊重するかたちで実施 ● 経団連として、引き続き、弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を働きかけ	● （公社）全国求人情報協会の新卒等若年雇用部会で、「ワンデー・インターンシップ」呼称モニタリングを 12 月に実施。調査期間中の任意の１日に掲載されているプログラムのうち、「ワンデー・インターンシップ」呼称の掲載されたプログラム件数を調査した結果、全体の 0.2%と、前年同時期調査の 0.4%から半減しており、各社対応により全面的に取組みが進んでいることを確認 ● 2022 年卒の就職･採用活動において、就職活動・採用選考のプロセスにおけるオンライン（ウェブ）の活用が一段と進展。コロナ禍対応を超えて採用手法・あり方の刷新も進みつつある実態を確認 ● 経団連として、引き続き弾力的な採用選考活動の実施と情報開示を働きかけ ● 産学協議会として、タイプ３の実施にあたって最低限遵守すべきと考える基準策定の際には、「大学における学修、学事日程の尊重」「採用選考に関する企業情報の開示」「企業が学生に求めるスキル・資質・能力の明確化」等の観点を考慮し、実施時期要件や情報開示要件の設定に反映

2022 年度アクションプラン	➢ インターンシップ（タイプ３・タイプ４）の推進を目指し、タイプ３に関する産学協議会基準準拠マークの策定・公表を含め、４類型の実践に向けた準備・周知・啓発に注力 ➢ 採用・雇用形態の多様化をはじめ、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立に向けた取組み実態を引き続き広く社会に発信・周知

アクションプラン	【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、学生が身につけたスキル・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
2020 年度の取組み	● 産学協議会として、５月 29 日に「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」を公表、大学は入学・卒業時期の複線化を推進して学生のキャリア形成を支援することを改めて表明

2021 年度	
アクションプラン	取組み
● 大学教育を通じて学生が身につけたスキル、資質、能力の見える化に資する取組みを検討 ● 大学教育のグローバル化に向けた卒業、入学時期の複線化について、引き続き検討	● ３つのポリシー（アドミッション、カリキュラム、ディプロマ）の実践を通じ、学生が身につけた能力等の明確化に努力

2022 年度アクションプラン	➢ 中央教育審議会大学分科会質保証システム部会「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実」（審議まとめ）に記載の具体的施策の方向性（大学設置基準や認証評価制度の見直しを含む）を踏まえつつ、大学教育を通じて学生が身につけたスキル、資質、能力の見える化に資する取組みを引き続き検討 ➢ 大学教育のグローバル化に向けた卒業、入学時期の複線化について、個別の大学による取組みの好事例を収集・共有

＜地域活性化人材の育成に向けて＞

アクションプラン	**【大学・企業】** **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あり方等について、協議する**
2020 年度の取組み	● 文部科学省が 2020 年 10 月に公表した「地域連携プラットフォームに関するガイドライン」では、対象地域に産学協議会が要望した「広域ブロック」が追加

2021 年度	
アクションプラン	**取組み**
● 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」を踏まえた各地域の動きを把握 ● 地域経済団体の協力を得て、地域における産学官連携の先進事例について、コロナ後の取組みを参考に、課題と求められる施策を検討	● 地域経済団体へのヒアリングを通じて、各地域における産学連携・産学官連携・産学官金連携の取組み事例を把握。あわせて、これらの連携を推進するうえでの課題について、「地方大学の魅力発信」「官の効果的な介在」の観点から整理

2022 年度アクションプラン	➢ 「地域連携プラットフォーム構築に関するガイドライン」を活用した取組みをはじめ、各地域における好事例の横展開を推進。また、経団連の「地域協創アクションプログラム」と連携し、地域社会の未来を牽引する人材を産学官で協創する具体的なアクションについて検討 ➢ 指摘された産学官連携の推進における課題を深掘りし、現在、政府で検討されている大学の機能強化策を踏まえつつ、求められる施策を検討

＜フォローアップの実施＞

アクションプラン	**【大学・企業】** 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
2020 年度の取組み	● 第１回幹事会（５月 20 日）にて、フォローアップ活動計画を承認 ● 第２回幹事会（10 月 12 日）にて、進捗を中間報告

2021 年度	
アクションプラン	**取組み**
● 産学協議会第５回会合を４月 19 日に開催、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。2021 年度の活動に反映	● 産学協議会第５回会合（４月 19 日）にて、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。2021 年度アクションプランを承認 ● 第３回幹事会（７月 21 日）にて、フォローアップ活動計画を承認。第４回幹事会（２月 15 日）にて、検討状況を報告のうえ、報告書とりまとめ方針を確認

2022 年度アクションプラン	➢ 産学協議会第６回会合を４月 18 日に開催、アクションプランのフォローアップ状況を報告し、産学双方から評価。2022 年度の活動に反映 ➢ 2021 年度報告書とりまとめ後、速やかに第５回幹事会を開催し、フォローアップ活動計画を検討 ➢ その後も、幹事会や産学協議会本体会合を適時に開催し、取組み状況の報告、取組みの方向性に関する検討、検討結果に関する審議等を行う

Ⅴ．おわりに

2021 年 6 月 27 日、中西宏明前経団連会長が逝去された。中西氏は 2018 年 10 月、経団連としては以後、新卒者の「採用選考に関する指針」を策定しない旨、公表した。同時に、大学には、Society 5.0 を支える「知識の共通基盤」として、世界水準の研究開発を行うとともに質の高い教育を提供する必要性があること、他方、企業には、自社が求める人材像やキャリア形成の考え方を明確化し、外部に発信していく必要があることを訴え、これらの課題を大学と経済界がともに考え、議論する場として、産学協議会の設置を提案した。

中西氏の思いの根底にあったのは、このままではわが国が世界の成長から取り残されることへの切実な危機感であり、それを産学が共有したからこそ、産学協議会では 2021 年度も引き続き真摯な議論を重ね、その成果を報告書にまとめることができた。

産学協議会では、リカレント教育推進に向けた取組みや、学生のキャリア形成支援に係る 4 類型の周知・実践など、本報告書で示した事項を産学が連携して推進していく。さらに、Society 5.0 人材の育成に向けた産学協働の取組みについて検討を継続し、フォローアップ状況を定期的に報告しながら、2022 年度アクションプランの実現に向けて改善の PDCA を回していく。

より多くの大学や企業の皆様、そして、学生や政府・地方公共団体はじめ様々なステークホルダーの皆様におかれては、産学協議会の意義や活動についてご理解いただき、実践に向けたご協力をいただければ幸いである。

以　上

【巻末資料１】採用と大学教育の未来に関する産学協議会 委員名簿
（2022 年４月 18 日現在）

（敬称略・順不同）
◎・・・座長

【大学側】

就職問題懇談会 座長 東北大学　総長	◎大野　英男
国立大学協会 会長 筑波大学長 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 早稲田大学　総長	田中　愛治
日本私立大学団体連合会 副会長 玉川大学　理事長・学長	小原　芳明
日本私立大学団体連合会 副会長 上智大学　学長	曄道　佳明
公立大学協会 会長 北九州市立大学長	松尾　太加志
東京大学 総長 総合科学技術・イノベーション会議　議員	藤井　輝夫
お茶の水女子大学　学長	佐々木　泰子

【経団連側】

会長
住友化学　会長　　◎十倉　雅和

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　特別顧問

副会長
外交委員長／日本メキシコ経済委員長　　片野坂　真哉
ＡＮＡホールディングス　代表取締役会長

副会長
経済法規委員長／南アジア地域委員長　　平野　信行
三菱ＵＦＪ銀行　特別顧問

副会長
教育・大学改革推進委員長／消費者政策委員長　　渡邉　光一郎
第一生命ホールディングス　取締役会長

副会長
デジタルエコノミー推進委員長　　篠原　弘道
日本電信電話　取締役会長

副会長
経営労働政策特別委員長／サブサハラ地域委員長　　大橋　徹二
コマツ　取締役会長

副会長
知的財産委員長　　東原　敏昭
日立製作所　取締役会長 代表執行役

審議員会副議長
税制委員長　　宮永　俊一
三菱重工業　取締役会長

審議員会副議長
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

審議員会副議長 観光委員長 コングレ 社長	武内　紀子
審議員会副議長 経済財政委員長 野村ホールディングス　取締役会長	永井　浩二
教育・大学改革推進委員長 アサヒグループホールディングス　取締役会長兼取締役会議長	小路　明善
教育・大学改革推進委員長 住友生命保険 取締役会長 代表執行役	橋本　雅博
世話人 経団連副会長・事務総長	久保田　政一

（分科会長）

産学連携推進分科会長 富士通執行役員常務 富士通研究所長兼研究本部長	原　　裕貴

※以下は、2021 年度中に退任された委員（役職は退任時のもの）

経団連会長
日立製作所　会長　　中西　宏明
（～2021 年６月）

日本私立大学団体連合会　会長
慶應義塾 前塾長　　長谷山　彰
（～2021 年６月）

公立大学協会　会長
静岡県立大学特別顧問・上智大学名誉教授　　鬼頭　　宏
（～2021 年５月）

（分科会長）

産学連携推進分科会長
滋賀大学　学長　　位田　隆一

採用・インターンシップ分科会長
日本私立大学団体連合会　就職問題委員会委員長　　田中　愛治（再掲）
早稲田大学　総長

採用・インターンシップ分科会長
日立製作所　人財統括本部人事勤労本部長　　山本　夏樹

【巻末資料２】採用と大学教育の未来に関する産学協議会　2021 年度活動状況

１．産学協議会（親会議）・幹事会

日時	活動内容
2021 年 ４月 19 日	**第５回産学協議会** ● 各分科会における 2020 年度の検討成果をまとめた産学協議会 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」（案）をめぐり意見交換、審議のうえ、原案通り公表することを決定
５月 17 日	**萩生田文部科学大臣と懇談** ● 産学協議会 2020 年度報告書の内容を大臣に説明し、理解と協力を求めるとともに、要望事項の実現を働きかけ
７月 21 日	**第３回幹事会** ● 2021 年度の各分科会の検討方針（検討の切り口や進め方）につき意見交換
2022 年 ２月 15 日	**第４回幹事会** ● 各分科会における検討状況を報告 ● 産学協議会 2021 年度報告書のとりまとめの方向性につき意見交換

２．産学連携推進分科会

日時		検討内容
第１回	2021 年 ８月 30 日	● ハイブリッド型教育（教育効果の最大化／生産性向上、評価のあり方、教育環境整備） ● Society 5.0 人材を育成するリカレント教育（モデル・メニュー等）
第２回	10 月 22 日	● Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育のあり方（産学連携プログラムの策定促進等） ● 地方大学を核とした産学連携・産学官連携を推進するうえでの課題
	11 月 15 日 ～12 月 9 日	● 大学等が実施するリカレント教育に関する意見照会の実施 ａ．DX、ｂ．グリーン成長・GX、ｃ．地域活性化の３つのテーマそれぞれについて、企業側には「社員に受講させたいリカレント・プログラム」（具体的な内容、実施形態等）など、大学側には「現在、大学が実施している具体的な内容等」について、それぞれ照会
第３回	12 月 22 日	● Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育のあり方（リカレント教育プログラムのメニューの要素等）
第４回	2022 年 ２月 21 日	● Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育のあり方（続き）（リカレント教育プログラムのメニューの要素等）
第５回	３月 17 日	● 産学協議会 2021 年度報告書 骨子（案）に関する検討

３．採用・インターンシップ分科会

日時		検討内容
第１回	2021 年 ７月 29 日	● インターンシップの類型化：タイプ別の課題の整理
第２回	９月 27 日	● 2022 年３月卒学生向け採用選考活動の実施に関する振返り ● インターンシップの各類型（特にタイプ３）に関する検討
第３回	11 月 25 日	● タイプ３の実施時期・学生情報の活用 ● タイプ１とタイプ３の境界
第４回	2022 年 １月 27 日	● 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」の各タイプにおける代表的なケースの整理・課題 ● タイプ１～４（特にタイプ３）に対する理解促進・実効的な実践に向けた産学協議会としての取組み
第５回	２月 10 日	●「学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み」の各タイプにおける代表的なケースの再整理 ● 各類型に対する理解促進とその適切な実施推進に必要な方策（タイプ３の基準策定を含む）
第６回	３月 16 日	●「大学院生向けジョブ型採用につながるインターンシップ」（仮称）検討 WG 報告 ● 産学協議会 2021 年度報告書 骨子（案）に関する検討

以　上