

「産業界において求められる人材・ 今後の高等教育に期待すること」

2024年2月7日

経団連常務理事
長谷川 知子

経団連とは

Keidanren
Policy & Action



- 名 称：一般社団法人 日本経済団体連合会
(経団連)
- 目 的：
総合経済団体として、政策提言とアクション
を通じて、経済の自律的な発展と国民生活の
向上に寄与すること
- 会員構成：
日本の代表的な企業1,512社
業種別全国団体107団体
地方別経済団体47団体など (2023年4月1日現在)
- 設立： 1946年 8月16日
- 会長： 十倉 雅和 住友化学会長

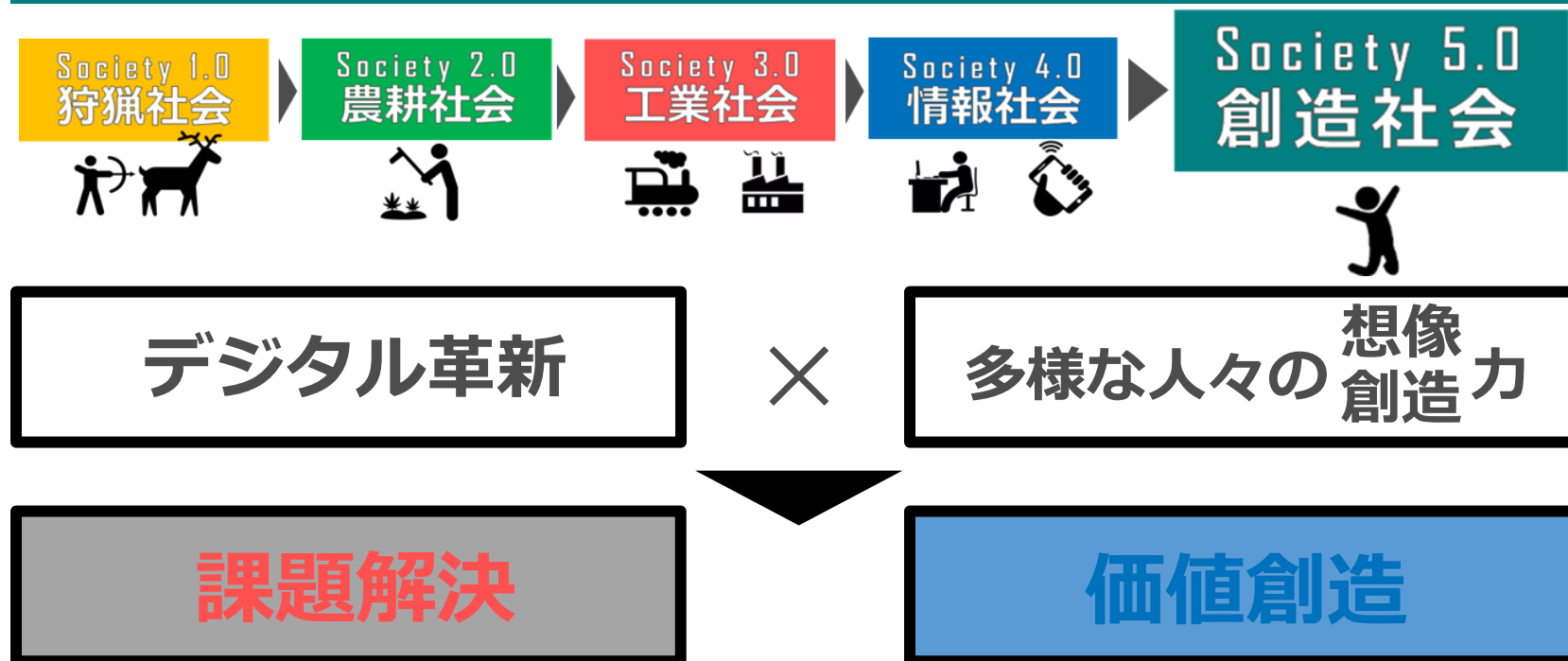
I. 経団連が実現を目指す未来社会

—Society 5.0でサステイナブルな資本主義を実践—

Society 5.0は「創造社会」

- デジタル革新を人々の多様な生活や幸せの追求のために活用すべき
- 今後、人々には世の中を変える「想像力」と「創造力」が必要
- 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

Society 5.0



Society 5.0 for SDGs

Society 5.0は「課題解決」と「未来創造」の視点を兼ね備えた新たな成長モデル
さらには、国連で掲げられたSDGsの達成にも大いに貢献するもの



。新成長戦略

2020年11月17日／経団連

多様なステークホルダーの英知を結集し、
DXにより多様な価値を協創するSociety 5.0で
サステイナブルな資本主義を確立

企業は、マルチステークホルダーとの対話を通じて、彼らの要請を包摂し、
価値を協創していくことで、持続的な成長を遂げることが可能に



2030年の未来像

多様なステークホルダーの英知を結集し、DXにより多様な価値を協創する
Society 5.0で**サステイナブルな資本主義**を確立

2027 2028 2029 2030

2030年にわが国及び世界において
実現したい未来像を、
5つのステークホルダーとの
価値協創を軸として描く

働き手との価値協創

柔軟な働き方や
多様で複線的な
キャリアが実現する社会

働き方の変革

個人の価値創造力が最大限発揮
され、社会全体の生産性が向上
ワーク・ライフ・バランス改善
による出生率回復もあいまって
持続的成長を実現

わが国の主体的な関与により
グローバルに連携する社会

国際社会との価値協創

国際経済秩序の
再構築

主体的に経済安全保障を確保しつつ、
自由貿易投資体制の拡大・深化を主導
国際連携のもとグローバルな課題解決に
取り組むことで、国際的な持続成長を実現

DXを通じた
新たな成長

生活者との価値協創

DXにより生活者が暮らしやすさを実感する社会

ヘルスケア、学び、サプライチェーン、
行政のDXにより生活者の体験価値を最大化
国際展開を通じて新たな成長を実現

地域社会との価値協創

地方の強みを活かし
価値を生み出し続ける社会

地方創生

地方への人材還流が進み、
多様な主体が地方で価値を協創
エコシステムが地方成長の核に
レジリエントでサステイナブル
な地域経済社会を実現

地球環境の持続可能性と
豊かな生活が両立する社会

地球の未来との価値協創

グリーン成長の
実現

「2050年カーボンニュートラル」を
目指すべき社会の姿として掲げ、国を
挙げてイノベーションの創出に挑戦
技術の展開で世界のグリーン化に貢献

Society 5.0の実現
II
サステイナブルな
資本主義の確立

Ⅱ. 日本型雇用システムと働き方の変化 —働き手に求められる主体的キャリア形成—

日本型雇用システムの変化

①新卒一括採用

- ・ 計画的で安定的な採用がしやすい
- ・ 企業が毎年、若年者に新たな就業機会を多く提供している
- ・ 日本の若年者の失業率が国際的に低い大きな要因となっている

②長期・終身雇用

- ・ 社員は雇用の安心感をもち、企業は労働力を長期にわたって維持・確保できる
- ・ 社員の高い定着率とロイヤリティに寄与
- ・ 長年の人事異動を通じて、自社の事業活動を多面的に理解できる

③年功型賃金

- ・ 年齢や勤続年数の上昇に伴って職能が向上することを前提に毎年昇給する
- ・ 経済面での安定が社員の定着に寄与
- ・ 職務変更等で賃金額改定が不要な職能給は職能向上と人材育成がしやすい

④OJT中心の企業内人材育成

- ・ 入社後、OJTを中心に業務遂行を通じて育成する
- ・ 企業主導の異動等によって、自社に適した人材を育成しやすい
- ・ 社内の様々な仕事の経験を通じて、多くの社員が多様な職能を備えられる

経営環境や働き手の意識等の変化

顕在化している様々な課題

- 新卒時以外に入社機会が限られる
- 相対的に経験者採用が抑制される
- 中小企業やスタートアップ企業による必要な人材の獲得を困難にしている
- 起業等に失敗した者が企業に就職して再チャレンジする機会を狭めている

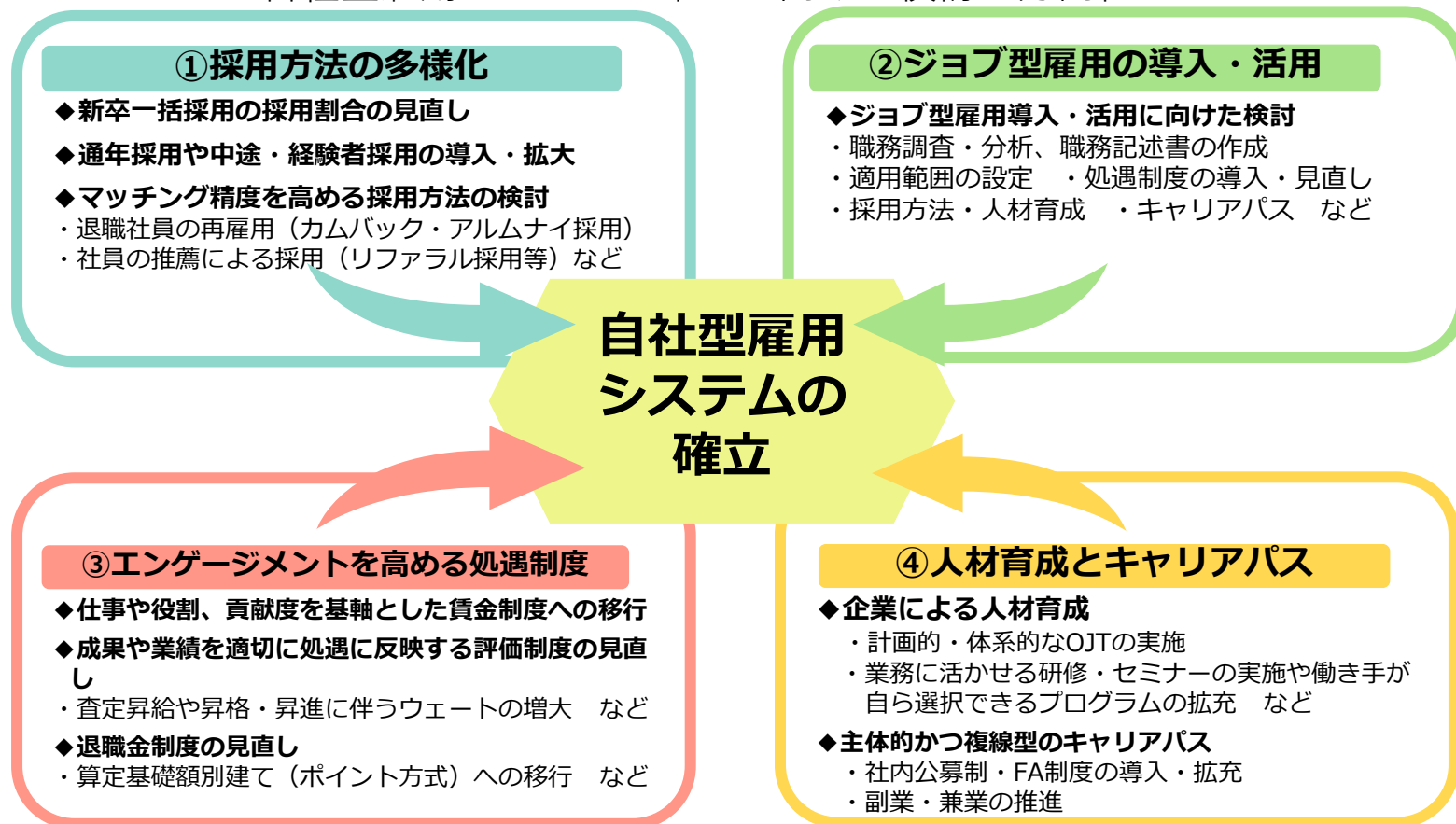
- 年功型賃金が、同じ企業で働き続けることを誘因し、転職を含めたキャリア形成の検閲を阻害
- 長期・終身雇用が、働き手の能力開発・スキルアップに向けた意欲を低下
- 多くの企業が導入している職能給は、年功的運用に陥りやすく、毎年自動的に昇給する年功型賃金では、実際に発揮した職能・成果と賃金水準との間に乖離が生じやすい
- ジョブ型雇用の導入・活用を阻害しているほか、転職等の労働移動を抑制している一因

- エンプロイアビリティの高い人材が育成されにくい
- 主体的なキャリア形成を阻害し、エンゲージメントの低下を招いている可能性
- 企業主導の人事異動が、企業の意向と働き手の希望の間にミスマッチを生じやすくしている

「自社型雇用システム」確立に向けた方向性

- ◇各企業は、多様な人材が主体性をもって活躍できるようにすることで、働き手のエンゲージメントを高め、イノベーションの創出を促すことが課題。この動きが、日本型雇用システムの再点検・見直しの流れを加速。
- ◇①採用方法の多様化、②ジョブ型雇用の導入・活用、③エンゲージメントを高める処遇制度、④人材育成とキャリアパスなど、様々な観点から必要な見直しを実施。その結果、各企業にとって最適な「自社型雇用システム」の確立を目指すこと重要。

＜自社型雇用システムの確立に向けた検討の方向性＞

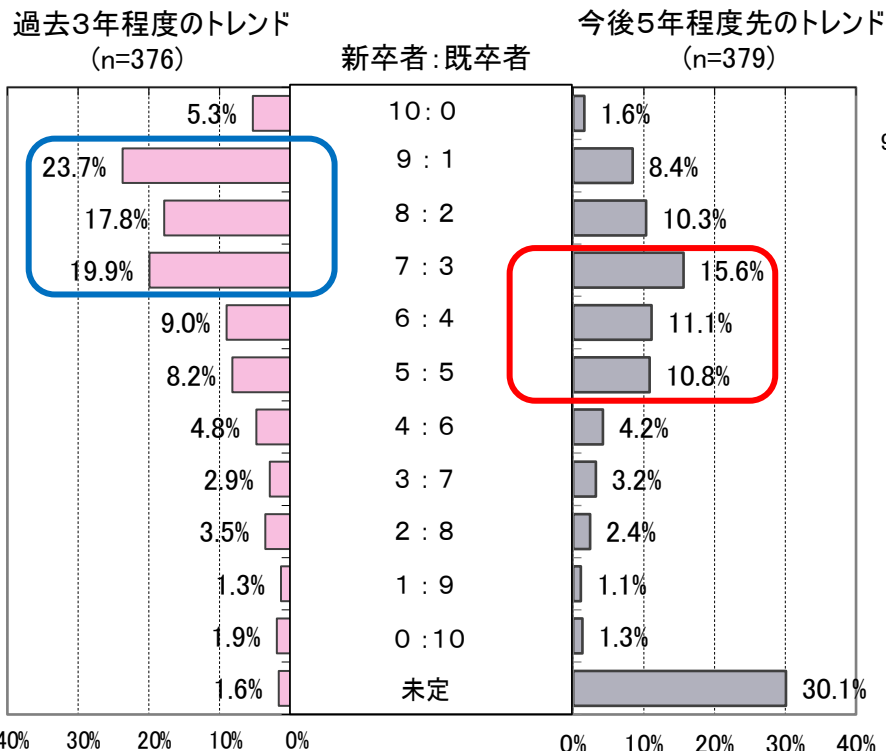


今後5年程度先を見通した採用動向

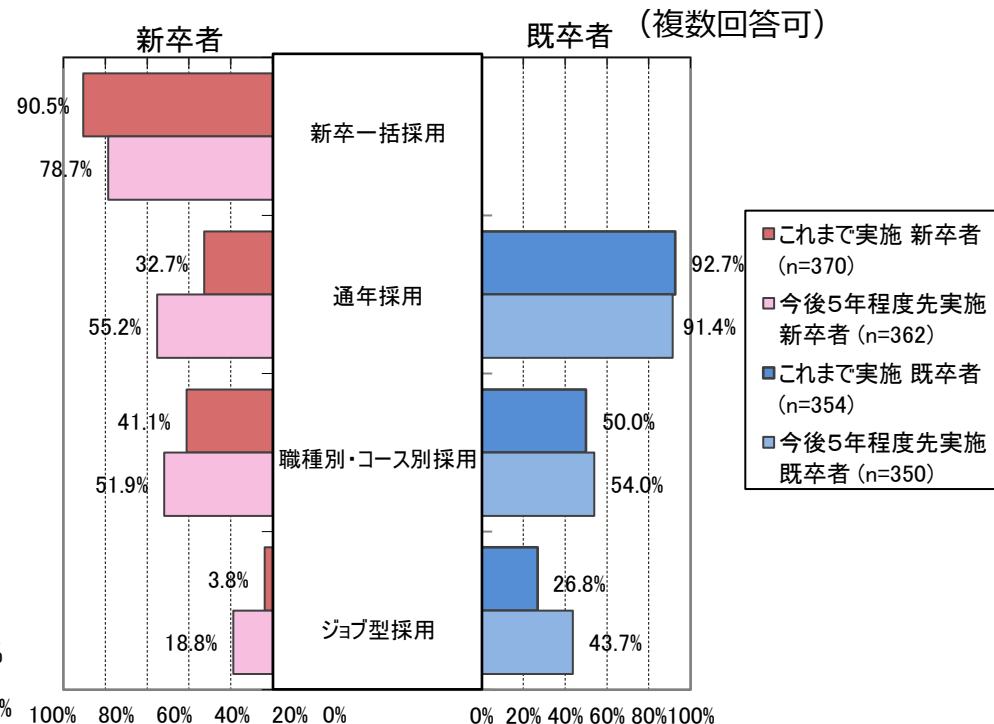
〔経団連アンケート結果 2022年1月より〕

- ◇経団連アンケートによると、企業は、概して、**既卒者の採用を増やす傾向**
- ◇企業は、即戦力となる人材や外国人など多様な個性・才能を持った優秀な人材を確保するため、**新卒一括採用に加え、新卒者・既卒者を問わず、通年採用、職種別・コース別採用、ジョブ型採用など、採用の多様化・複線化を進めていく傾向**
- ◇専門人材の採用・育成動向に関し、「数理・データサイエンス・A I」「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」の分野では、即戦力の外部採用で必要な人材を確保する傾向が強い

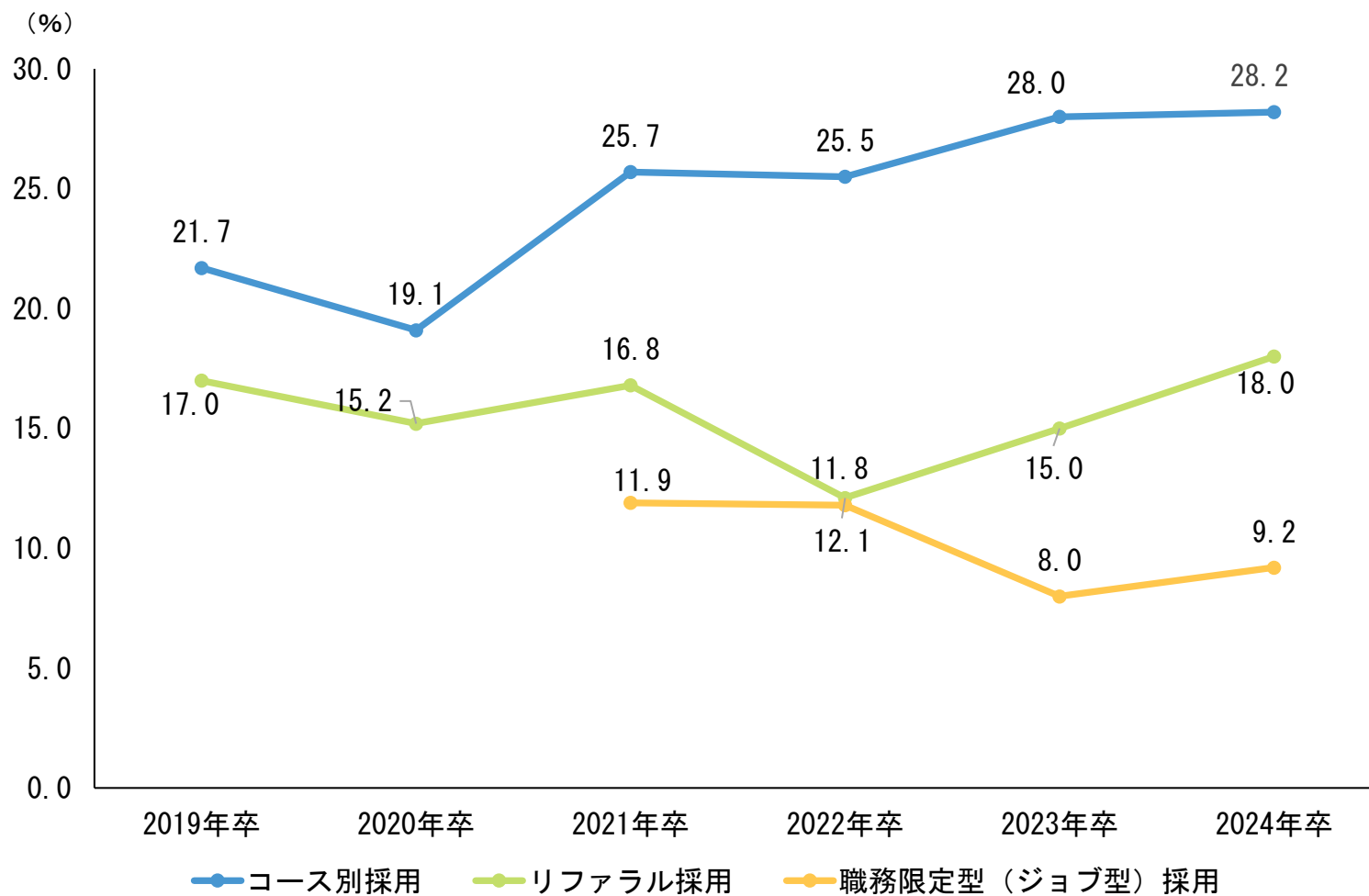
＜新卒者と既卒者の採用割合＞



＜新卒者・既卒者の採用方法の動向＞



新卒採用方法の多様化



出典：リクルート就職未来研究所「就職白書」2019～2023年をもとに経団連事務局にて作成

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

産業構造・ビジネスモデルの転換を
リードする働き方・人材育成【A】

日本型雇用システムの見直し

ダイバーシティ
の推進

主体性・自主性
の推進

起業家精神
の育成

多様な採用
(採用時期、専門人材・
ジョブ型雇用人材)

場所と時間にと
らわれない
働き方

キャリアアップ・キャリアチェンジ
に資する人材育成

副業・兼業
の促進

円滑な労働移動の促進【B】

採用方法の
多様化

大企業・
グローバル企業

企業内における
成長事業の
育成・推進

中小企業・
スタートアップ

地方企業

自律的な
キャリア
形成の
支援

ジョブ型
雇用の
活用

人材マッチング

中央省庁

地方
公共団体

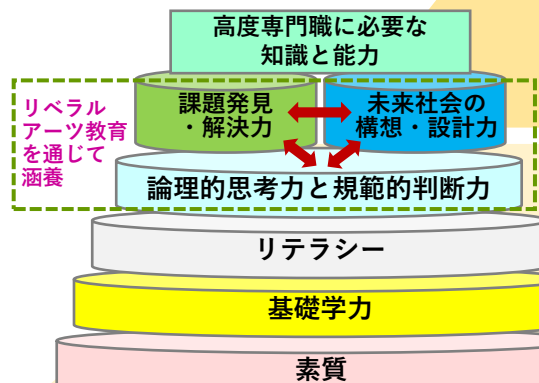
副業・兼業
の促進

その他組織・
個人

リスクリング・
リカレント教育

新しい時代に対応する教育

< Society 5.0に求められる能力・資質 >



向上

育成

育成

産学連携による
リカレント教育

高等教育

初等中等教育

教育DXで個別最適な学びを実現

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

Ⅲ. Society 5.0で求められる人材像

—産学協議会での検討から—

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 概要

- 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

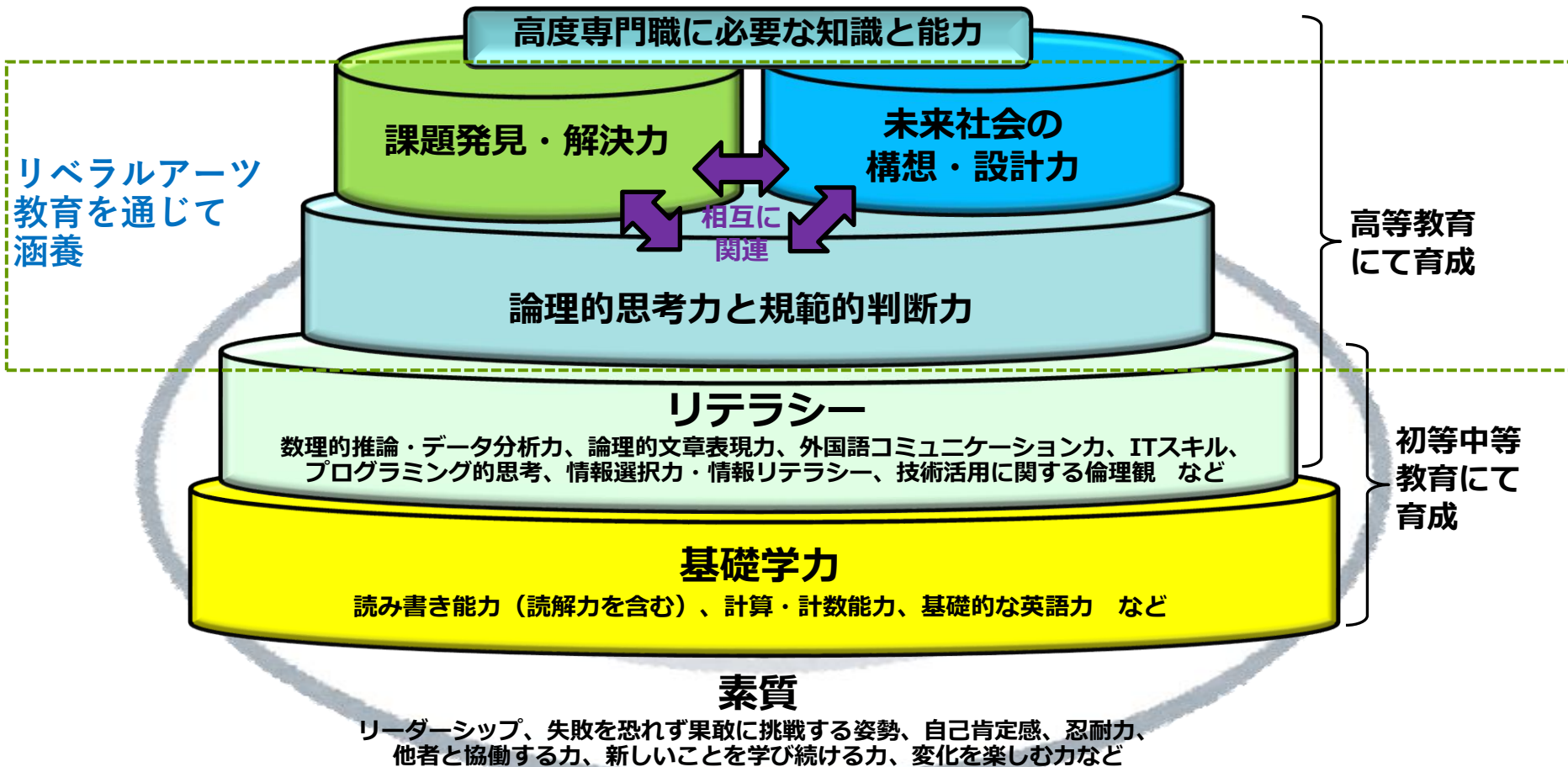
採用・インターンシップ分科会

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」公表
- 2023年4月26日 2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」公表

Society 5.0で求められる能力と素質

- 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。
- **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も重要。**

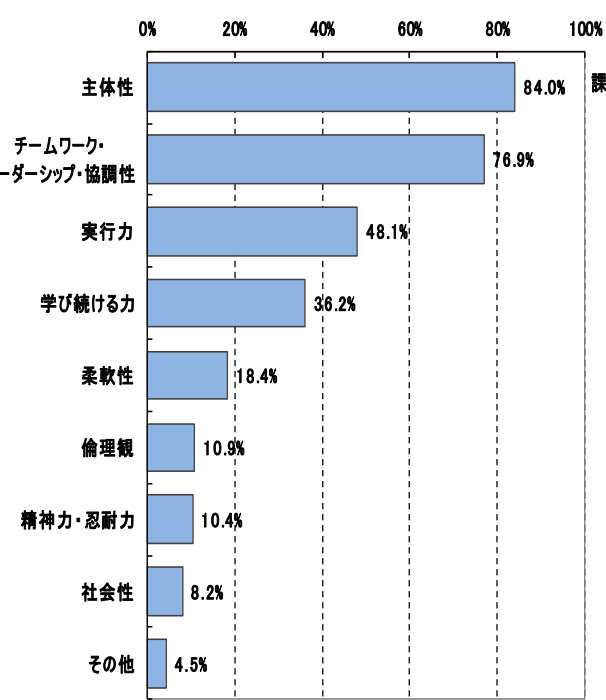


Society 5.0において企業が求める資質・能力・知識（経団連アンケート）

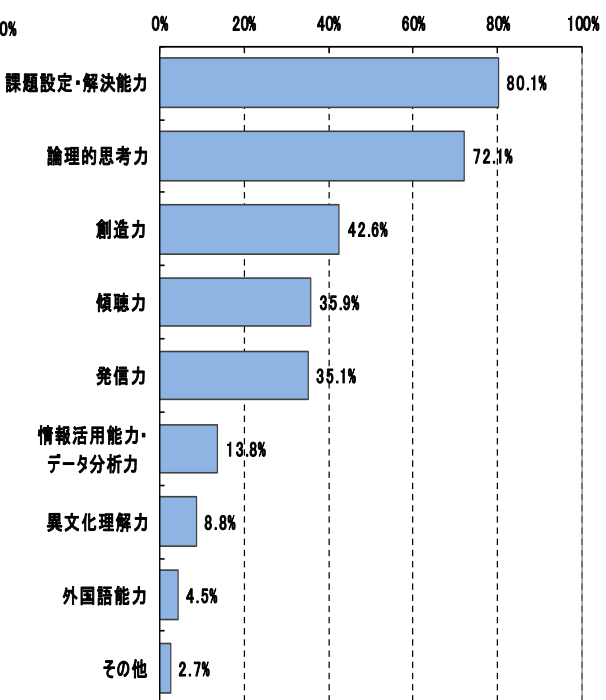
【経団連アンケート】

- 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」を挙げた。人生100年時代を迎え、「学び続ける力」と回答した企業が 4 割近い
- 特に期待する能力として、「課題設定・解決能力」、「論理的思考力」、「創造力」が上位。いずれもSociety 5.0において求められる能力として、産学協議会で産学間で認識が一致したもの
- 特に期待する知識として、「文系・理系の枠を超えた知識・教養」が最も多く、リベラルアーツ教育や文理融合教育を重視した教育の実践が重要。一方、専門教育の重要性も認識

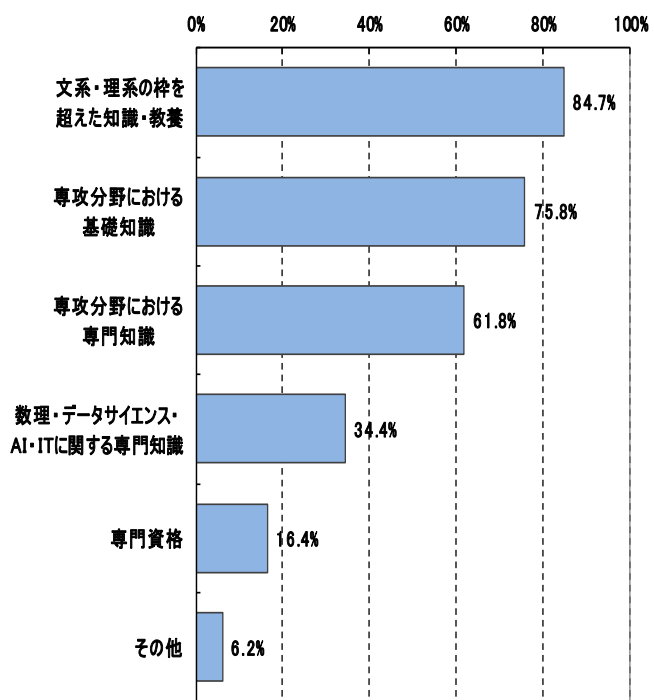
<特に期待する資質>



<特に期待する能力>



<特に期待する知識>



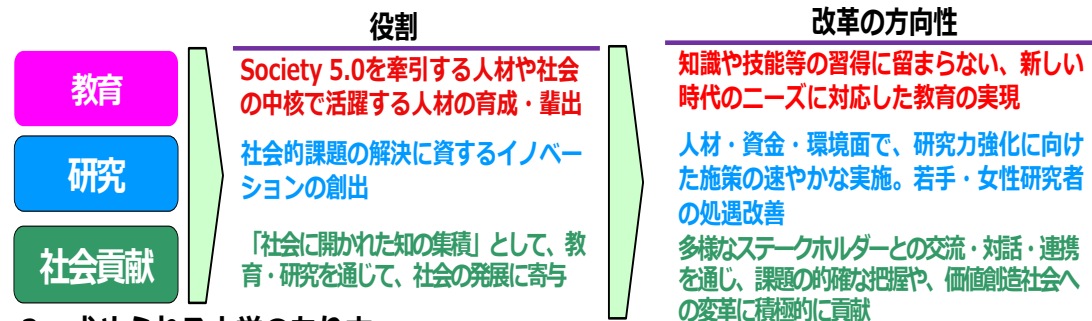
IV. 大学教育への期待

—Society 5.0で重視される大学教育—

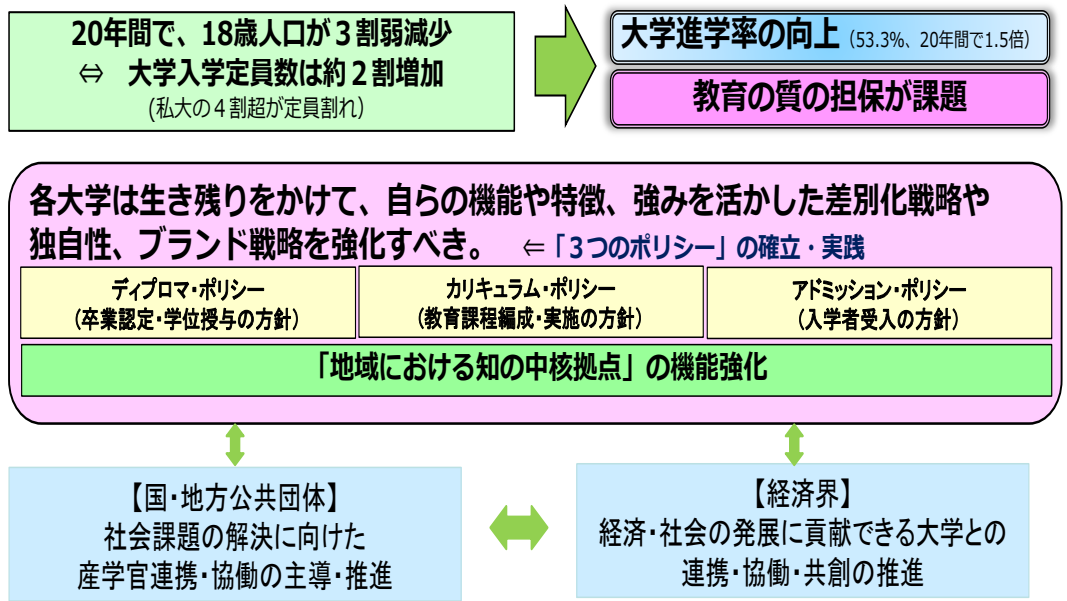
■経団連の考え方

< Society 5.0において大学に求められる役割 >

1. 大学に求められる3つの役割と改革の方向性



2. 求められる大学のあり方



< 今後、重視すべき大学教育 >

- ① 文理融合教育・STEAM教育・リベラルアーツ教育
- ② 数理・データサイエンス・AI教育
- ③ PBL等の課題解決型教育
- ④ グローバル化に対応した大学教育、海外留学、海外大学との教育連携
- ⑤ インターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援
- ⑥ 起業家教育
- ⑦ リカレント教育

① 文理融合教育・STEAM教育・リベラルアーツ教育

【経団連提言「新しい時代に対応した大学教育改革の推進」（2022年1月18日）】

- 高度専門人材の育成に向けて、文理融合教育・STEAM教育・リベラルアーツ教育と専門教育を大学教育の両輪として位置付け、双方をバランスよく学修し、文理複眼の幅広い視野を修得
- 各大学は、自らの強み・特色を活かし、人文科学・社会科学・自然科学を幅広く学修する教育プログラム、メジャー・マイナー、ダブル・メジャー、学部・研究科等の組織の枠を越えた学位プログラム等を積極的に採り入れ、複数の専門分野を体系的に学べる仕組みを構築
- 大学間連携による、文理融合教育・STEAM 教育・リベラルアーツ教育の共同実施も重要

大学における文理融合教育・STEAM
教育・リベラルアーツ教育を拡充する方策



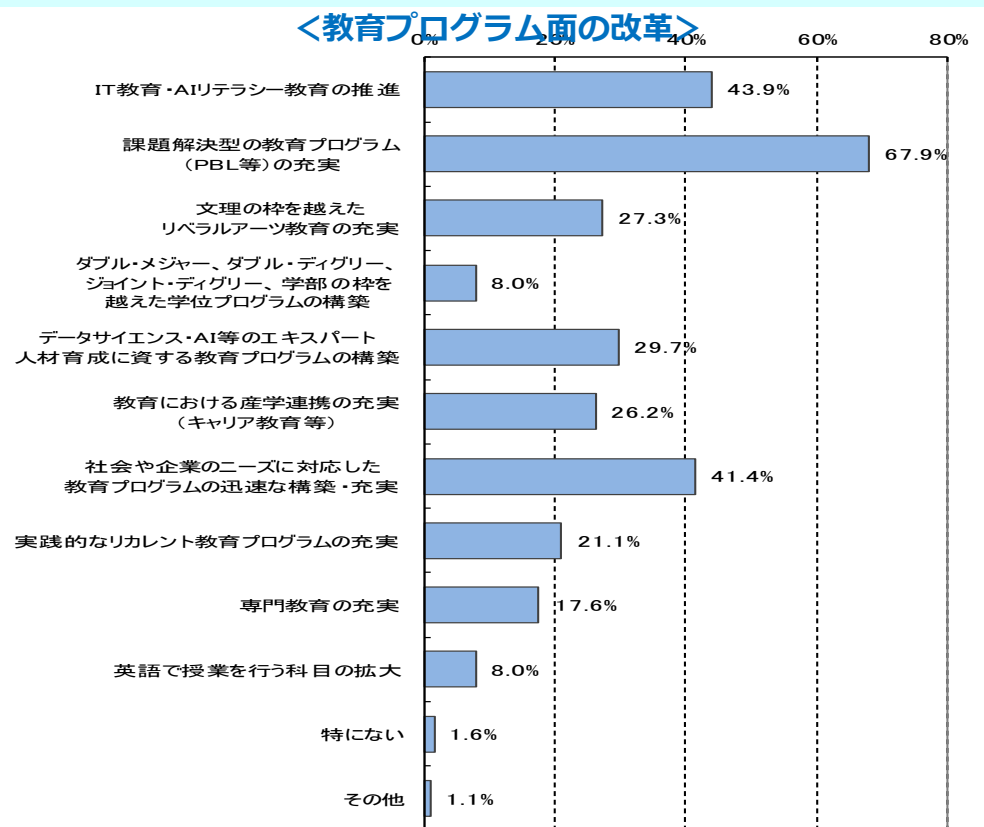
高校段階からの文系・理系のコース分けの解消が必要

【対応策】

- (1) 高校において文理横断的な教育プログラム（STEAM教育など）を開発・実施し、文系を選択しても自然科学の基礎知識を身に付け、理系選択者も人文・社会科学の基礎知識を修得
- (2) 早い段階からのコース分けを是正するための大学入試改革を実施

② 数理・データサイエンス・AI教育

- DXの進展により社会が転換期を迎えるなか、AIやビッグデータ等を活用して課題を解決し、新たな価値を創造する人材が求められている
- 日本全国の大学で、**リテラシーレベルの数理・データサイエンス・AI教育プログラムを必修科目**として位置付ける必要
- 経団連アンケートでは、今後、優先的に取り組むべき教育プログラム面の改革について、「課題解決型の教育プログラム（PBL等）の充実」（68%）に次いで、「IT教育・AIリテラシー教育の推進」（44%）との回答が多かった



注：3つまで回答可

【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）】

(n=374)

③インターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援

経団連の 提言・取組 み

- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会（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）
URL: <https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039.html>
- タイプ3のインターンシップであることを示す「産学協議会基準準拠マーク」（右図）の決定（2022年11月）
URL: <https://www.keidanren.or.jp/announce/2023/0320.html>
- 経団連「質の高いインターンシップに関する意向調査結果」（2023年3月）
URL: <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/022.pdf>
- 産学協議会2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」（2023年4月）
URL: <https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/031.html>



■経団連・産学協議会の主な考え方

インターンシップの現状・課題

- 企業は、働き手に、課題発見・解決能力や自主的に学び続ける力を期待。多様な人材を求め、採用・雇用を多様化・複線化
⇒学生時代の早い段階から、**自らのキャリアについて主体的に考えることが必要**
⇒**産学が連携し、学生の自律的なキャリア形成支援活動を推進**
- 他方、わが国では従来、就業体験を伴わないプログラムなど、わが国独特な「インターンシップ」が普及
⇒学生の焦りを助長。学業が疎かにされているとの批判。国際的なインターンシップとの乖離は海外学生を惹きつけにくい



産学協議会では、「インターンシップ」を定義し直し、学生のキャリア形成支援活動を4つに類型化し、産学で推進

インターンシップとは、「学生が、その仕事に就く能力が自ら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**」と定義。

産学協働による学生のキャリア形成支援活動（4類型）とその主な特徴

	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、学生は自ら能力を見極め、 企業は学生の評価材料を取得	就業体験を通じて、学生は実 践力の向上、企業は学生の評 価材料の取得
代表的ケース （主に想定さ れるもの）	①企業・就職情報会社、 ②大学キャリアセン ターが主催するイベン ト・説明会	①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） ②企業がCSRとして 実施するプログラム	①企業単独、 ②大学が企業や地域コンソーシアムと連携して実施 適性・汎用的能力/専門性を重視したプログラム	①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） ②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
就業体験	なし	任意	必須 ★（a）就業体験要件 参加期間の半分以上の日数を職場で就業体験に充当	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： 「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：「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・4年/修士1・2 年の長期休暇期間（夏・冬休み、入試休み・春休み） 但し、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
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）を開示	—

主な特徴

④リカレント教育

＜リカレント教育・リスキングの意義＞

働き手の自律的なキャリア形成の推進

- ◇人生100年時代やVUCAの時代にあって、産学協議会は、2019年設立当初から、企業と大学との連携によるリカレント教育推進に向けて、課題や方策について検討

成長分野への円滑な労働移動・人への投資の重要性

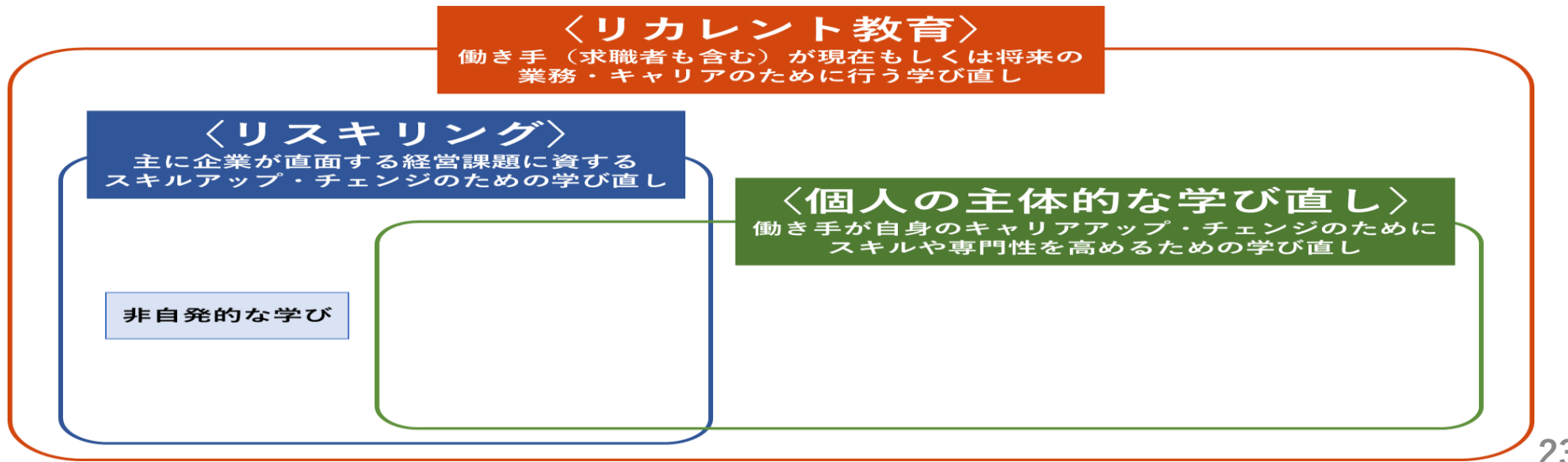
- ◇昨今、国全体あるいは企業の生産性向上のため、ポストコロナを見据えた成長分野への労働移動の円滑化が、重要政策課題として急浮上
- ◇政府の総合経済対策（2022年10月）において、「人への投資の施策パッケージ（5年1兆円）」の打ち出し
- ◇2023年3月期有価証券報告書から、人的資本に関する情報開示の義務化

人材育成サービス企業を活用したリスキングが急拡大

- ◇企業では、DXの推進に向けたリスキングを中心に、人材育成サービス企業やコンソーシアムを活用する動きが活発化
- ◇一方、多くの企業は、大学等との連携のあり方については模索しているのが現状

「大学ならではのリカレント教育等」とは何か

- ◇産学連携によるリカレント教育等の今後の展開について、産学の意識合わせが必要



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

■ 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

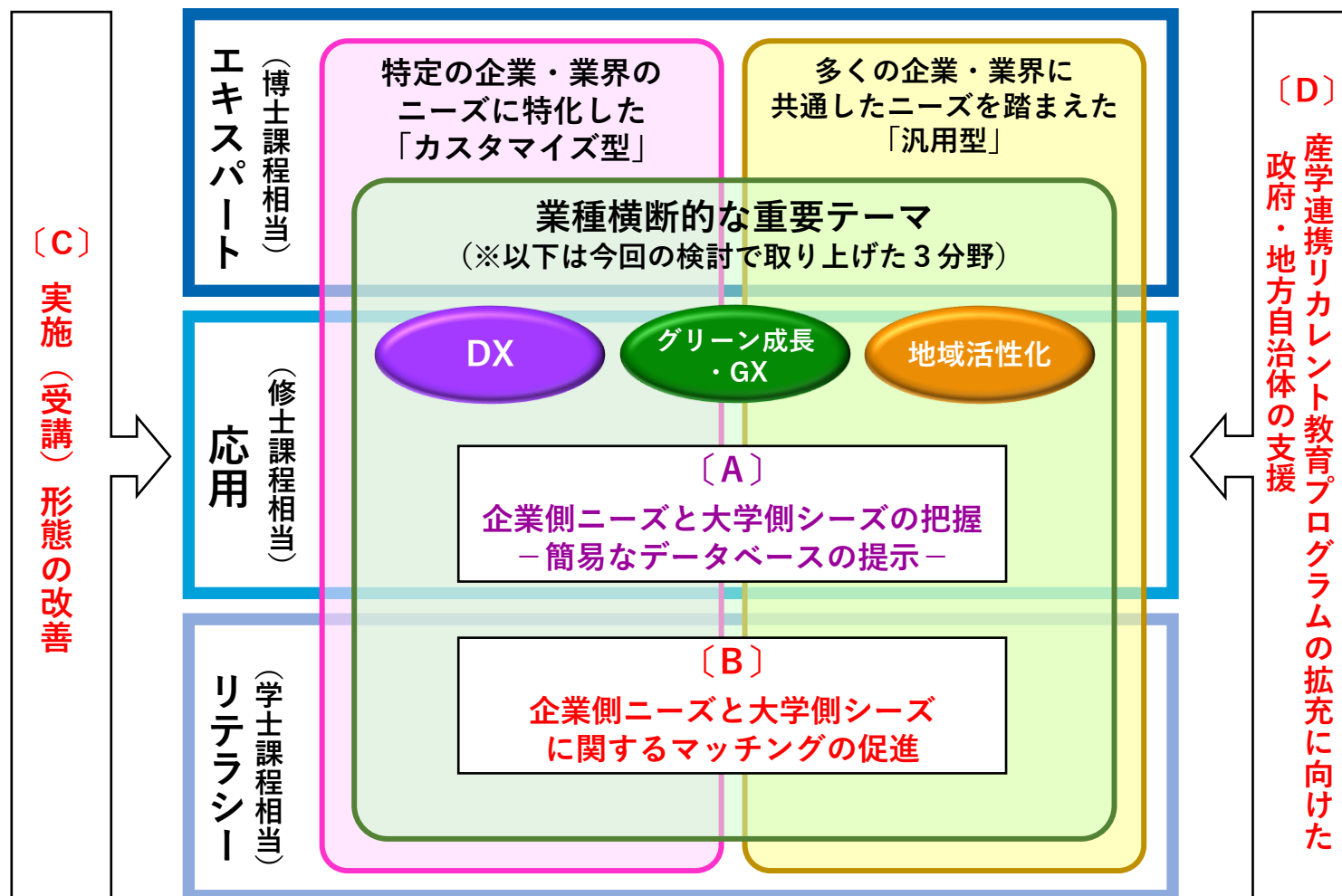
■ 産学連携によるプログラムを開発する際に重要な点

【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



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べく、産学協議会に参画する企業・大学を対象に意見照会
 - 意見照会結果を基に、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
- ※経団連HP参照: [産学協働による自律的なキャリア形成の推進](https://www.keidanren.or.jp/)【別冊】([keidanren.or.jp](https://www.keidanren.or.jp/))
- 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

テーマa. DX	【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 【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 【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 【4】 その他
テーマb. グリーン成長 ・GX	【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 【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 【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 【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） 【5】 その他
テーマc. 地域活性化	【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） 【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 【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 【4】 その他

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

「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の7類型

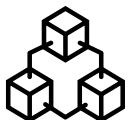
- 産学協議会では、大学側から提供された好事例を基に「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の目的を7つに類型化。今後、企業及び大学におけるリカレント教育プログラムの検討にあたり、「どのような目的のプログラムを開発するか、あるいは社員に受講させるか」の目安として、活用されることを期待
- とりわけ、**類型ホ・類型ヘ・類型ト**は、より大学の強みを活かしたプログラム。加えて、**地域における「知」の中核を担う大学としての類型ロも重要**

類型	目的	中心となるレベル	想定される主な受講生	特徴
イ	大学が、学部生を対象に開講している基礎科目・一般科目のうち、Society 5.0時代の常識として知識の刷新・能力の底上げを図る必要性などから、 企業人向けに内容をカスタマイズしたうえで受講を推奨するもの	リテラシー	企業人全般	例えば、企業・グループ内のDX推進に向けて、社内の余剰人材のリスキリングを通じて職種転換の促進やAI・データサイエンス等の即戦力人材不足への対応等を図るなど、企業経営上、重要性の高いテーマを扱ったものが多い。
ロ	地域特性 （地域社会・産業、域内の多様な関係者等）に対する深い理解に基づき、 地域課題の解決 に取り組むことを主眼としたもの	リテラシー	消費者や行政との接点が多い現場社員（営業等）	地域貢献型・地域密着を強みに、特に地域専門人材の育成を主導。地域コミュニティのハブとして、地域の課題解決のための学びのラストワンマイルを担うことが高等教育機関の役割であるとの意見あり。地域活性化の観点から、まちづくりや地場産業におけるビジネス開発・イノベーションの創出に資するもの。地域特有の課題に関する豊富な知見等を活用。
ハ	専門性の高い職務 に従事している企業人のスキルアップ・資格取得に資するもの（医療・保健分野等）	リテラシー ／応用	専門職人材（エンジニア、有資格者が多い職種等）	業務独占資格のみならず、名称独占資格も含め、専門職の育成・専門職への転換を促進するプログラム。専門職に従事する卒業生等のネットワークも活用し、実践例も積極的に採り入れ、実務への受講成果の反映に取り組む。
ニ	学術研究の実績等で当該大学が強みを持つ分野 に特化したもの	リテラシー ／応用	職務上、当該分野に関わる仕事に従事する社員	分野は様々であるが、各プログラムの内容は、かなり専門的で、指導実績も豊富。
ホ	理論と実践知の融合を通じて 社会実装に必要な能力 の向上・手法の獲得に資するもの	応用／ エキスパート	社会実装に取り組む研究開発職	理論と基礎的な知識・スキルを同時に学ぶことにより実践力を養う。とりわけ、PBL型の演習やフィールドワークといった直接的な作業を実施する（具体的な課題を題材にチームで課題解決に取り組む）ケースも多い。
ヘ	異業種・異分野交流を通じて、新たな価値共創やイノベーションに資する 分野横断的知識・能力 （総合知・総合力）の獲得・向上に資するもの	応用	新規ビジネス創出・事業開発に取り組む社員	大学の多様なバックグラウンドを持つ人々による知的交流の場を設定するなど、学際性を発揮したプログラム。企業人同士だけでなく、学生と企業人が共に学ぶ（共創活動を行う）ケースもあり、新たな視点の獲得にも資する。
ト	高度経営人材の育成 を主目的としたもの（広範な分野の理解力、俯瞰的判断力、決断力・リーダーシップ、人的ネットワーク等の涵養）	応用／ エキスパート	幹部候補生や役員	専門スキル・実務能力の向上に加え、様々な分野の知識を体系的に獲得、ケースメソッドの活用等を通じて、経営幹部に求められる志やステークホルダーとのコミュニケーション力も磨くプログラム等。

【今後の課題】大学側、企業側双方で取り組むべきこと

■ マッチング体制の構築・拡充

企業等のニーズと
大学等のシーズの
情報交換



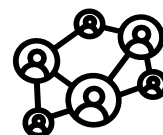
地域ごとに、自治体・大学等・企業・
地方団体等で構成される協議会の設置等
(既に成果を上げている地域あり)

企業等のニーズと
大学等のシーズの
情報発信の向上



文部科学省「マナパス」の抜本的改組
(民間企業が提供するサービス等
も踏まえ、使い勝手の向上)

コーディネート人材の
育成・確保



大学と企業の双方の状況を十分に
理解した人材が必要

■ 適切な費用負担のあり方に関する検討の継続

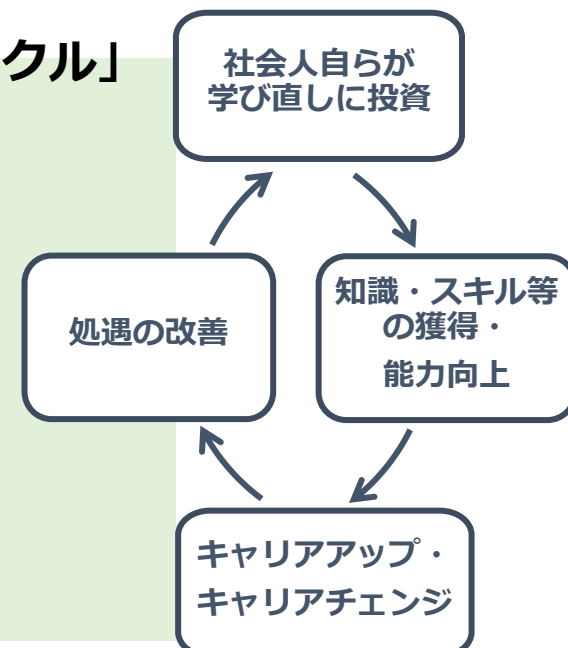
◇ 「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」

社会人自らが学び直しに投資

- 知識・スキル等の獲得・能力向上
- キャリアアップ・キャリアチェンジに成功
- 処遇の改善
- 学び直しに再投資

◇ 大学側より、受講促進に取り組む企業は適切に費用を
負担すべきとの意見

◇ 政府による支援拡充により、受講促進に取り組む企業
や大学の費用負担の軽減



〔今後の課題〕 主に大学側が行うべきこと

■ 学位や単位、履修証明等の種類やレベル、内容の明確化

- ◇ 学位、単位、履修証明等の明示
- ◇ 企業ニーズを勘案した、新しい学位、単位、履修証明等の検討・設置
- ◇ マイクロクレデンシャル制度※の活用も検討

※マイクロクレデンシャル制度:

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。

〔今後の課題〕 主に企業側が行うべきこと

■ リカレント教育等受講・修了に向けた社内環境の整備

目標・意欲

- モチベーション・インセンティブを明確化
(学んだことを活かせるポストへの配置、処遇への加点、リカレントに充てる時間の創出支援等)

職務との整合

- 職務に求める知識・技能・能力などの明確化

受講後の処遇

- 受講成果を企業内で適切に評価する仕組みの構築
- 適切な処遇・配属

受講支援

- リカレントに充てる時間の創出支援等、受講自体を支援するアプローチ

■ 個別プログラムへの負担の考慮

- ◇ 企業と大学とで共同プログラムを開発する場合、企業負担も含め費用負担のあり方の検討・合意が重要
- ◇ 政府も、適切なリカレント教育支援制度を構築すべき

■リカレント教育等の定着に向けた過渡期における継続的な支援

◇受講者・大学・企業それぞれに対する政府支援

前述「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」が確立するまでの過渡期においては、政府支援が必要

→大学がリカレント教育等を通常教育形態として待遇する機が熟した際には、法制度上の措置を含めた対応が求められる

◇「5年間1兆円の施策パッケージ」の展開にあたり、この5年間で「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」を形成する期間と捉えて、省庁横断的に以下の施策を推進すべき

①企業のニーズは、いわゆる旬のニーズに合わせたスピード重視のリスキングプログラムだけではない。Society 5.0を牽引するイノベーション人材の育成をはじめ、総合知や最新の学術研究などの大学の高度なリソースを活用した良質なリカレント教育プログラムも必要

②大学の良質なリカレント教育プログラムが5年を超えてわが国に定着するような仕組みやインフラを整備する施策を講じるべき

具体的には、企業側ニーズと大学側シーズをマッチングするための仕組みとして、公的なコーディネート機能を強化すべき（マナパスの抜本的改組を含むデータベースの構築、コーディネート人材の育成・確保等）

【ご参考】 その他の検討課題

—産学協議会2023年度検討課題から—

1. 文理融合を前提としつつ、理系分野に進学・従事する人材の拡充

<現状と方向性>

- デジタル人材等の理系人材の需要が急拡大するなか、理系学部の大学入学者数は減少傾向
- 理系人材の拡充に向けて産学官をあげて取り組むべきことについて、認識が一致
- 文理を超えた総合知や社会課題解決能力を養成すべきとの方向性について、認識が一致

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

理系人材の採用・雇用制度等の変革



学校教育と選抜システムの変革



✓ 企業によるキャリアパスの提示

- ◇理系人材のニーズを学生に提示
- ◇職務内容の明示
- ◇多様なキャリアに展開できる制度等の整備

✓ 初等中等教育の改革

- ◇正解を言い当てる教育から、好きなことに夢中になれる教育に転換
- ◇科学の楽しさを教えることで、理系進学希望者を増加

✓ 採用選考の見直し

- ◇理系人材やSTEAM人材を積極的に採用
- ◇採用選考における大学偏差値偏重の見直し

✓ 大学入試のための高校における文理選択の是正

- ◇大学入試に備えるため、高校で文理を選択させることは、わが国の国際的競争力に関わる重大な問題

✓ 理工系女子の増加

- ◇企業側から女子学生・生徒・保護者に対し、キャリアの将来見通しが持てるよう働きかけ

✓ 文理を超えた総合知と課題解決能力の育成

- ◇文理の境目のない課題を探究する取組みの推進

✓ 評価・選抜システムの変革

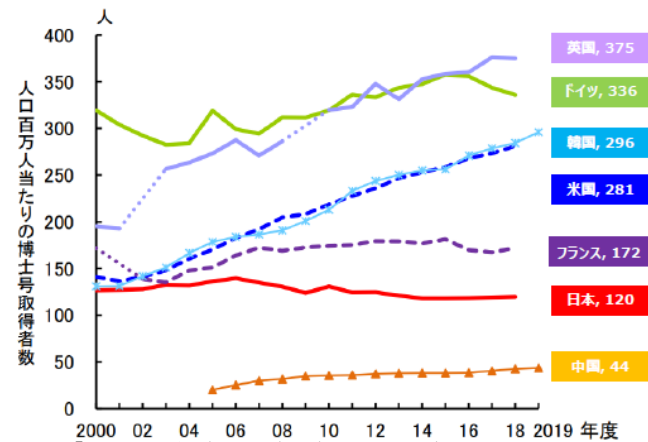
- ◇総合知や課題解決能力が大学や企業における選抜プロセスで評価される仕組みの構築

2. 社会に一層評価され、かつ若者・社会人にとってより魅力ある 大学院教育の実現（企業における博士人材の活用推進を含む）

<現状と方向性>

- 理工系博士号取得者数は、他の主要国では増加傾向にあるが、わが国では低水準かつ横ばい
- 大学院進学者には、高い専門性とリベラルアーツの素養の両方を有し、探求心を持って、新たな価値を創造できる高度人材となることを期待
- 国際競争力強化に向け、大学院人材の育成・活用について議論を深めることについて、認識が一致

【主要国における人口100万人当たりの博士号取得者数】



出典：文部科学省「人材委員会（第94回）（2022年10月）参考資料3」より抜粋

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

大学院生への期待

- ✓ 企業は大学院生の探求力・総合力に期待
- ✓ 大学は、文理で分けられない人類共通課題に取り組むことを期待



企業・大学・学生間の相互理解の促進

- ✓ 企業・大学間で互いのニーズ等につき深く議論

大学院教育等の意義

- ✓ 学部教育との差別化
 - ◇大学院における総合力習得の促進
 - ◇初等中等教育との接続も重要
- ✓ 学習成果の評価・見える化
 - ◇専門性や総合力の評価
 - ◇修士論文への評価の整理



大学院進学者を増やすための環境整備

- ✓ 大学・企業によるキャリアパスの提示
- ✓ 政府による経済的支援



インターンシップの推進

- ✓ 学生への意識づけと環境整備、一部教員の意識改革等



企業における大学院生の採用・処遇等

- ✓ 修士・博士人材の採用のあり方
 - ◇通年採用の推進／修士課程の採用スケジュール見直し
 - ◇HPに大学院生に求める能力を明示
 - ◇政府における博士課程学生の積極的な採用
- ✓ 博士人材の企業における処遇・活躍
 - ◇総合力を評価する仕組みの構築
 - ◇多様なキャリアへ展開できる制度の整備



3. グローバル人材育成の一層の推進

<現状と方向性>

- コロナ禍等により、日本人の海外留学者数が大幅減少（2020年度に18年度比99%減）、外国人留学生の受け入れも停滞（2021年度に19年度比22%減）
- 今後、産学官をあげて、グローバル人材の育成に取り組むべきことについて、産学で一致。
- 語学の習得にとどまらず、多文化理解力を身に付けることや、多様性を重視する価値観を醸成する必要性について、産学で認識が一致。

<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

様々な海外経験の拡充

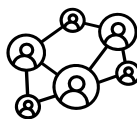
- ✓ 多様な海外経験機会の拡充
 - ① 学位取得留学
 - ② 長期・短期の海外派遣
 - ③ 海外大学との大学間交流
 - ④ 海外インターンシップや就労体験 等
（日本企業の海外オフィス等でのインターンシップを含む）



- ✓ 高校生の海外留学・交流の機会拡充
- ✓ スピーキング中心の英語教育と大学入試へ抜本的見直し
- ✓ 政府による経済支援の拡充
（基金の創設や給付型奨学金の拡充等）

外国人留学生の受け入れ・交流の促進

- ✓ 大学間交流を通じた人材ネットワークの構築
- ✓ デジタルテクノロジーを活用した国際交流の推進
- ✓ アジアの優れた大学との交流



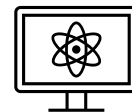
海外経験のある学生の積極的な採用・評価

- ✓ 海外留学生に対する採用の機会の提供
- ✓ 海外留学経験の適切な評価



外国人留学生の就労支援

- ✓ 外国籍社員の採用状況の積極的な情報発信
- ✓ 外国人留学生への日本語教育



日本の大学の国際競争力の向上

- ✓ 教育内容の質の向上
 - ◇ 英語による授業の推進
 - ◇ STEAM教育の実施
 - ◇ グローバルスタンダードの大学施設整備
- ✓ グローバル経験を有する教員の増加と評価



4. 教育に対する産業界の取組み（含む投資）の促進

<現状と方向性>

- 産学官連携によるリカレント教育プログラムの充実など「仕事と学びの好循環」の構築が重要
- 大学を知のプラットフォームとして活用しつつ、新たな価値の創造を目指して、今後とも、組織対組織による産学官の連携・協働の推進が重要
- 各企業は、経営方針や人材・技術・ノウハウ等のリソースに照らして、効果的と考える教育施策に自主的かつ積極的に取り組むことを期待

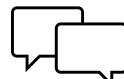
<委員から問題提起された今後の課題・アクション等>

大学教育への産業界の投資の促進



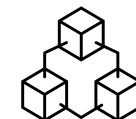
- ✓ 教育投資の恩恵を社会全体で受けるとの認識が必要
- ✓ 税制優遇措置の拡充や規制緩和
- ✓ 社会実装化のための産学連携の推進

リカレント教育・リスキリング



- ✓ 企業側のニーズと大学側のシーズのマッチング
- ✓ 社会人の大学院教育の拡大
- ✓ 地方の大学や受講生への経済的支援

データや知的財産権の活用等



- ✓ 産学連携プログラムにおけるデータの共同利活用の拡大
- ✓ 大学が保有する知財について、企業でのライセンス利用を認可

起業家教育・スタートアップ支援



- ✓ 大学における起業家教育の充実
- ✓ 産学連携のもと大学が有するシーズの実装化
- ✓ 産学の人材交流
- ✓ 産学官連携プラットフォームの構築
- ✓ 大学発スタートアップを大阪・関西万博で発信

博士課程修了者の活躍



- ✓ 企業における博士課程修了者の採用・処遇の改善
- ✓ 入社後のロールモデルの確立



経団連はSDGsを支援しています。

