

分科会の
中間とりまとめ

2019年4月22日

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

目 次

「Society 5.0 人材育成分科会」共有された認識と具体的アクション	1
I. 共有された認識	
1. Society 5.0 時代に求められる人材と大学教育	1
2. 課題発見・解決力、未来社会構想・設計力を持つ人材を育成する教育の推進に向けた課題	3
3. 大学教育の「出口」にあたる採用、その後の処遇・人材活用のあり方	4
4. 教育資金の確保と資金提供の成果の「見える化」	4
II. 今後の具体的アクション	
1. 産学協議会としての共同提案	5
2. Society 5.0 に求められる人材を育成するための教育プログラムのメニューを検討・共同開発	5
3. 社会人リカレント教育を活性化させる方策を共同で検討・実施	6
4. 採用形態の変化への対策検討	7
5. 産学連携による課題解決型（PBL 型）教育を促進する仕組みづくり	7
6. 教育における産学連携と大学への寄附・投資拡大を促進するための制度的課題の整理と提案に向けた産学共同による検討	7
リベラルアーツ教育について	9
「Society 5.0 人材育成分科会」委員名簿	10
「今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会」共有された認識と具体的アクション	11
I. 共有された認識	
1. Society 5.0 時代の雇用システムや採用のあり方—ジョブ型を含む複線的なシステムへの移行—	11
2. 外国人留学生や日本人海外留学経験者等の多様な採用	12
3. 大学院生（修士、博士）の採用の方向性と課題	12
4. 学修成果の評価と評価する時期	13
5. 今後のインターンシップのあり方	13
(1) インターンシップに関する共通認識	13
(2) 学部1・2年次のキャリア教育、長期インターンシップ	13
(3) ワンデーインターンシップ	14
(4) インターンシップで得た学生情報の広報活動・採用選考活動への活用について	15
(5) インターンシップの目的・内容の違いに基づき、学生情報の活用を異なる取り扱いとすることについて	15
II. 今後の具体的アクション	
1. 産学協議会としての共同提案	17
2. 採用形態の変化への対策検討	17
3. 「キャリア教育プログラム」の共同開発・実施	18
4. 高学年対象の仕事選びに直結する「インターンシップ・プログラム」の共同開発・実施と採用・選考への学生情報の取り扱いに関する検討	19

「今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会」委員名簿	20
「地域活性化人材育成分科会」共有された認識と具体的アクション	21
I. 共有された認識	
1. 「地域」の範囲に関する想定	21
2. Society 5.0 時代の地域を支える人材像	21
3. 地域の置かれている現状と課題	22
(1) 学生と地域との接点の増大	22
① 地域の大学の卒業生がそのまま地域企業に就職するための取り組み	23
② 都市部の人材を地域に呼び込むための取り組み	23
(2) 地域の産業発展・新産業の創出に寄与する人材の育成・活用に向けた連携	24
(3) 地域に存する大学の運営資金の確保	25
(4) 知の創造拠点として、地域の大学間の連携の推進	25
II. 今後の具体的アクション	
1. 産学協議会としての共同提案	27
2. 地域に存する大学間の連携プラットフォームに関する検討	27
3. 地域の視点から産業発展・新産業創出を担う人材育成のための PBL 型教育の推進	28
4. 大学への寄附・投資拡大を促進するための制度的課題の整理と提案に向けた 産学共同による検討	28
「地域活性化人材育成分科会」委員名簿	30

Society 5.0 人材育成分科会

共有された認識と具体的アクション

「Society 5.0 人材育成分科会」では、3回にわたる検討を行い、産学の間で、日本が Society 5.0 のデジタル変容によってもたらされる機会を最大限、活かして世界の諸課題の解決に貢献するとともに国際競争力を高めるため、人材に求められる能力や必要な大学教育、及び、企業の採用や処遇のあり方について、現状に対する強い危機感と、今後の改革の方向性について、多くの認識を共有した。その上で、今後の具体的なアクションに繋げていくことが確認された。

（はじめに—議論の前提となる認識—）

人類社会は、デジタル革新をきっかけとして、第5段階目の新たな社会である Society 5.0 への変革のときを迎えている。昨年11月の経団連の提言¹で示した通り、Society 5.0 は、全ての人が想像力・創造力を発揮して、複雑化した社会の多様なニーズや課題に関する解決策を、革新技術やビッグデータを最大限活用して見出し、新たな価値を創造する社会である。経済成長と同時に社会課題の解決や自然との共生を目指す Society 5.0 は、国連の目指す SDGs（持続可能な開発目標）の方向性とも軌を一にしており、SDGs の達成にも貢献できる。そのために、社会・文化背景の異なる多様な集団をマネージし、リーダーシップを発揮できる人材、革新技術による知識の陳腐化が早く激しい時代にあって、常に学び続けられる人材が求められる。

I. 共有された認識

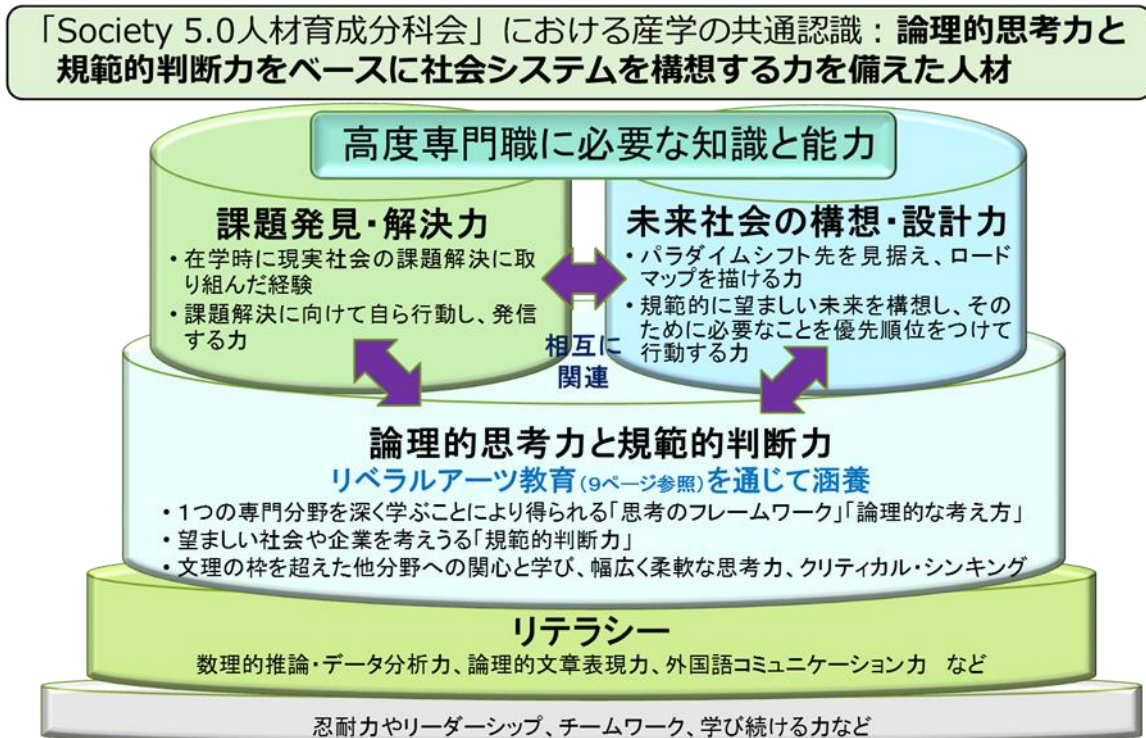
1. Society 5.0 時代に求められる人材と大学教育

Society 5.0 時代の人材には、最終的な専門分野が文系・理系であることを問わず、リテラシー（数理的推論・データ分析力、論理的文章表現力、外国語コミュニケーション力など）と、論理的思考力と規範的判断力、課題発見・解決力、未来社会の構想・設計力、高度専門職に必要な知識・能力が求められることが産学で共有された〔図1〕。そして、これらの能力を身につけるにあたって基盤とな

¹ 経団連「Society 5.0 -ともに創造する未来-」（2018年11月13日）

るリベラルアーツ教育²の重要性について確認した。

【図 1 : Society 5.0 時代に求められる人材および能力】



また、これらの能力の育成には、初等中等教育から高等教育にいたる全ての段階での教育が関与すること、能力向上のためには、少人数・双方向型のゼミや実験、産学連携の実践的な課題解決（PBL）型の教育、海外留学体験などが必要なことも共有された。さらに、大学で能力を身につけるだけでは不十分で、学生が身につけた能力を実社会で発揮して課題を解決したり新たな付加価値を創造することが重要であり、大学には、学修成果と社会の接合の役割が期待されること、即ち、大学での学びの成果が実社会で果たす役割や位置づけに関して、学生の認識や意欲の向上を図る必要があることなどが指摘された。

他方、現行の採用日程では、大学3年生3月に学生の就職活動が開始されることから、入学からの実質3年間の大学教育では、上記のリテラシーと幅広く高い能力を持つ人材を育成するための学修の期間としては不十分であり、採用日程のあり方の検討や大学院レベルまでの教育を重視していく必要があるとの認識が共有された。

² 9ページを参照

一部の人材を対象に「少数精鋭」の教育をするのか、全体の底上げを目指すのかについては、二者択一ではなく、リーディング・グループを形成した上で、全体への波及効果を目指すこと、イノベーションを生み出し、社会課題の解決をリードできる人材育成に向けて、**Society 5.0** に向けた人材育成というビジョンを広く国民が共有し、国全体で教育に対するマインド・セットを変えていくことが必要であり、そのためには初等中等教育からの改革が不可欠³であるとの認識を共有した。

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

2. 課題発見・解決力、未来社会構想・設計力を持つ人材を育成する教育の推進に向けた課題

上述のような人材の育成に向け、大学側では既に危機感を持って教育内容の改善や新たな取組みを進めている。企業側は大学側の取組みの実態に関し、より理解を深める必要があると同時に、大学側も企業が直面している課題を常に把握し、必要な人材育成に繋げていく必要があり、今回の産学協議会のような取組みが重要であり、継続すべきとの認識で合意した。

一方、これらの教育を推進する際の課題として、**データ分析や統計学を教えられる教員不足が深刻な状況にあることが指摘され、対応策として、統計科学を専門とする人材の育成のほか、大学にデータサイエンス・センターを設立し、社会科学系の学部でビッグデータ等を用いて研究している教員等も活用することなどが指摘された⁴**。さらに、**規範論の領域などにおいて双方向型・対話型の教育を担える教員の不足、実践的 PBL 型教育における企業と大学のマッチング、ク**

³ 経団連では、包括提言「Society 5.0—ともに創造する未来—」（2018 年 11 月 13 日）において、初等中等教育を、他人と異なる考えや能力を伸ばし、失敗を恐れず挑戦する人材を育成する方向に転換すべきことを述べている。

⁴ 統計学部の数は、米国では 100 以上、英国・韓国では 50 程度、中国では 300 超あるのに対し、日本では滋賀大学データサイエンス学部が日本初の統計系学部（滋賀大学資料）。また、早稲田大学では、データサイエンス・センターを設立して、全学を対象にデータサイエンス教育を提供している。

ロスアポイントメントや実務家教員の派遣を増やすため、兼務をめぐる問題等を解決すべきことなどが指摘された。

3. 大学教育の「出口」にあたる採用、その後の処遇・人材活用のあり方

Society 5.0 時代における企業の採用やその後の処遇・キャリアパスについては、「今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会」において検討しているが、大学側からは、企業は高い能力を持った **Society 5.0** 人材に相応しい処遇や採用、キャリアパスのあり方を整備していくべきとの指摘があった。

特に、Society 5.0 人材には、大学院レベルの教育が求められるが、日本の大学院進学率は、諸外国と比べても極めて低く、修士・博士課程に進学するインセンティブや学修意欲の向上に繋がるような柔軟な採用や人事評価制度への変革が必要との指摘があった。

4. 教育資金の確保と資金提供の成果の「見える化」

大学での人材育成を充実させていくためには、人材の確保とともに資金の確保が課題となる。大学側からは、コーポレートガバナンスコードにおいて、大学等をステークホルダーとして明確に位置づけ、適切な協働に努めることを示すとともに、産業界からの大学教育への資金面での支援に期待が表明され、さらに、税制優遇措置、大学保有資産の活用・資金運用に関わる規制緩和などを産学が共同で要請していくことも提案された。他方、AI やデータサイエンスなどの社会的ニーズの高い分野では、インターンシップの協力や社会人リカレント教育による資金獲得の好事例があるなどの指摘もあった。

企業側からは、コーポレートガバナンスの強化が求められる中、大学への資金拠出にあたっては株主等への説明責任を果たすための理由づけが重要であることから、大学の中長期的なビジョンや社会・地域への貢献の考え方などに関する情報発信が有用であるとの意見があった。その際、東京大学のように、財務情報と環境や社会課題への取組みなどの非財務情報を記載した「統合報告書」を発行することも一案との指摘があった。また、大学側からも、企業の資金提供に対する成果を見え易くする工夫の必要性（成果の「見える化」）が指摘された。

Ⅱ. 今後の具体的アクション

下記のアクションを実施する。タスクフォースを立ち上げるものについては、参加を希望する大学・企業からメンバーを募り、アクション・プランのとりまとめにあたる大学側、企業側代表を1名置く。タスクフォース（TF）でアクション・プランの内容が具体化した段階で、分科会を開催して議論する。その結果を協議会に報告した上で、アクション・プラットフォームにおいて実施する大学・企業を広く募る。

1. 産学協議会としての共同提案

【産学協議会】

当分科会で産業界側と大学側で得られた共通の認識については、他の分科会で得られた理解とともに、産学協議会の中間とりまとめに反映した上で、大学、学生、企業、官公庁、社会一般に対して共同提言を行う。各方面から寄せられた意見等については、分科会のフィードバックを行い、今後の検討の参考とする。

2. Society 5.0 に求められる人材を育成するための教育プログラムのメニューを検討・共同開発

【Society 5.0 人材育成プログラム開発TF】

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

【現状の課題】

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

【具体的作業】

- ① 既の実施されている政府の支援事業内容の整理・評価と連携

経済産業省：

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

文部科学省：

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

- ② 上記も踏まえ、Society 5.0 人材を育成するための多様な教育プログラムの目的と具体的内容を検討する（各大学が既に実施している、グローバルリーダー育成、AI 数理データサイエンス、産学協創プログラム、アントレプレナーシップ教育等のプログラムから、ベスト・プラクティスとして横展開する要素を抽出、それらを踏まえて、教育プログラムのメニューを共同開発）。
- ③ また各大学の取組み事例から、学部の垣根を超えた教員の協働体制や、企業からの実務家教員の派遣も含む、教員確保の仕組みについても検討する。

3. 社会人リカレント教育を活性化させる方策を共同で検討・実施

【社会人リカレント教育活性化TF】

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

【現状の課題】

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

【具体的作業】

- ① 社会人リカレント教育が強く求められている分野・内容等の整理、各分野における事例の整理・発信
- ② 中堅社員を含む社会人が学びやすい環境整備の在り方の検討

- ③ リカレント教育修了者の企業における積極的活用と適切な処遇（インセンティブの付与）の在り方の検討
- ④ リカレント教育プログラムの成果を見え易くする方策の検討（企業側、大学側双方の評価など）

4. 採用形態の変化への対策検討

【採用形態の変化への対策検討TF】

※ 今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会と共管

5. 産学連携による課題解決型（PBL型）教育を促進する仕組みづくり

【産学連携 PBL 型教育促進TF】

PBL 型教育を促進するための大学と企業の取組みについて検討する。

【現状の課題】

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

【具体的作業】

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

6. 教育における産学連携と大学への寄附・投資拡大を促進するための制度的課題の整理と提案に向けた産学共同による検討

このことについては、タスクフォースは設置せず、分科会委員の協力を得て、引き続き産学共同により望ましい制度の在り方について検討を行うこととする。

その際、内閣府「大学改革支援産学官フォーラム」における検討内容（投資先としての大学の魅力向上）も参考にする。

以 上

リベラルアーツ教育について

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

1. 一つの専門分野を深く学ぶことによって論理的思考力を身に付ける

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

2. 他分野への関心と学びによって幅広い知識と複眼的な思考力を得る

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

3. 規範論を研究する学問領域を学ぶことによって規範的判断力を磨く

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

「Society 5.0 人材育成分科会」委員名簿

(敬称略・順不同)

【分科会長】

国立大学協会監事／一橋大学学長 蓼沼 宏一
経団連教育問題委員会企画部会長／富士通シニアフェロー 宮田 一雄

【委員】

東北大学 副学長（教育改革・国際戦略） 山口 昌弘
東京大学 理事・副学長 藤井 輝夫
筑波大学 システム情報系教授・教育企画室長 坪内 孝司
滋賀大学 理事・副学長 須江 雅彦
九州大学 理事・副学長 丸野 俊一
公立大学法人大阪 理事 辻 洋
岡山県立大学 副学長（学術研究・国際担当） 渡辺 富夫
青山学院大学 学長／日本私立大学団体連合会 代議員 三木 義一
慶應義塾 常任理事 青山 藤詞郎
工学院大学 理事長 後藤 治
玉川大学 理事長・学長 小原 芳明
東京理科大学 理事長 本山 和夫
早稲田大学 総長 田中 愛治
I H I 人事部人材開発グループ担当部長 半藤 孝司
駿河台学園 理事長 山崎 良子
積水化学工業 人事部人材開発グループグループ長 中川 雅博
ソニー 人事センター人材開発部統括部長 池山 一誠
第一生命経済研究所 調査研究本部政策調査部課長補佐 鄭 美沙
東京ガス 秘書部企画調査チームリーダー 空岡 正英
日本アイ・ビー・エム 政策渉外・エグゼクティブ 緒方 功治
フジテレビジョン 人事局専任局次長 片山 真由美
ベネッセコーポレーション ベネッセ教育総合研究所 主任研究員 佐藤 昭宏
メルカリ 社長室政策企画参事 高橋 亮平
ユーグレナ 人事課課長 永井 慎也
経団連常務理事 井上 隆
以上 27 名

今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会 共有された認識と具体的アクション

「今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会」では、3回にわたる検討を行い、産業界側と大学側で、以下のような基本的な認識が共有され、今後の具体的なアクションへとつなげていくことが確認された。

I. 共有された認識

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

世界規模で激しくかつ不連続に変化する Society 5.0 時代においては、これまでのような新卒一括採用と企業内でのスキル養成を重視した雇用形態のみでは、企業の持続可能な成長やわが国の発展は困難となる。大学側の採用のあり方に関する意見も多様であるが、わが国の経済社会が大転換期を迎えている今、学生の就職に対する意識も、時代の変化にあわせて、大きく変えていくことが求められる。

今後は、日本の長期にわたる雇用慣行となってきた新卒一括採用⁵に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用⁶（以下、ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志に応じた、複線的で多様な採用形態に、秩序をもって移行すべきとの認識で、産業界側と大学側が合意した。採用・選考活動の早期化や長期化は、学生が密度の濃い学修や海外留学も含む多様な体験活動を行う際の阻害要因となる。学生の学修経験時間⁷の確保を前提に、学生の主体的な選択や学修意欲の向上に資する就職・採用方法と、時代の要請に合致した質の高い大学教育を、企業と大学の共通理解によって実現していく必要があるとの認識で一致した。

今後の検討課題として、企業側は、ジョブ型で採用する人材に何を期待し、雇

⁵ 新規卒業者を対象とし、採用日程・入社時期を統一し、学生のポテンシャルを重視した採用。なお、現在でも卒業後3年以内は新卒扱いとするとの厚労省通達が存在するものの実質的に機能していないとの指摘がある。

⁶ 新卒、既卒を問わず、専門スキルを重視した通年での採用、また、留学生や海外留学経験者の採用

⁷ 学修時間のみならず、留学、インターンシップ、社会貢献活動などの多様な体験活動（日本私立大学連盟「新たな時代の就職・採用のあり方と大学教育」2019年3月 より）

用後の処遇やキャリアパスを明らかにすること、大学側は、将来、ジョブ型雇用が増えることが予想される職種（AI 人材、データ・サイエンティスト、高度な専門性を持つエンジニア、Fin Tech 人材、商品開発、マーケティング人材等）に対応する教育カリキュラムを実施する必要性が指摘された。また、これらを推進する上での制度的な課題等に関する整理、解決が必要である⁸。また、これらの分野での専門能力を示す資格制度の創設も有益との指摘があった。

さらに、産学が連携して、これから増えていくことが予想されるジョブ型採用・雇用に向けて、学生に、早い段階から、大学で学んでいることを活かして将来のどのような仕事に就くか（社会におけるキャリア）、即ち「就社」ではなく「就職」を考えさせるような取組み（大学1、2年次のキャリア教育等）を行う必要があるとの認識を共有した。

また、デジタル革新によって場所や時間に拘束されることなく働くことができる Society 5.0 においては、女性を含む多様な人材の活躍の場が広がるとの認識を共有した。

2. 外国人留学生や日本人海外留学経験者等の多様な採用

多くの企業では、今後、グローバル化を進め、ダイバーシティを意識して、外国人留学生や日本人海外留学経験者を積極的に採用する方向性であることが示された。課題として、企業側が、外国人留学生や海外留学経験者のどのような点（能力・素質）を採用において評価するのかについて発信すべきこと、多くの日本企業が外国人留学生に高いレベルの日本語能力を求めているが、外国人留学生が持つ固有の強み、ダイバーシティを能力として適正に評価する採用・処遇を行うべきことなどが指摘された。

3. 大学院生（修士、博士）の採用の方向性と課題

ジョブ型採用の割合が増大し、グローバルな企業活動が拡大する中で、大学院生の採用について、今後は拡大して積極的に採用する企業が増える方向が指摘された。今後の課題として、人文社会科学系も含む大学院生の採用を拡大するため、企業側は、必要とする大学院レベルの専門性を明らかにするとともに、専門性に即した処遇・キャリアパスを示す一方、大学側は、大学院教育によって、ど

⁸ 一例として、大学側からは、東京 23 区の大学の定員抑制措置について、データサイエンス学部や AI 学部等に限って例外とし、新設を認めて欲しいとの要望があった。

のような専門性や能力が身につくのかを具体的に明らかにすべきことが指摘された。また、大学側からは、欧米企業の幹部などは、修士以上の学歴を持つことが標準であることから、日本も、社会人のリカレント教育や国際的に通用する学位の取得に、大学院をより積極的に活用すべきとの意見があった。

4. 学修成果の評価と評価する時期

採用時における学修成果の評価方法としては、現時点では、学修ポートフォリオや成績表、GPA 等を活用するとの回答が多い。企業側からは、相対的な成績（学部内における順位）や当該の成績となったプロセスの開示、学修への取組姿勢の評価が必要との指摘がある。

学修成果を評価する時期としては、現状では、3年終了時とする回答が最も多い。今後、より高い専門性を重視する傾向となれば、卒論、卒業研究の成果を含む、卒業・学位取得に至る全体の成果を重視すべき、卒業要件の厳格化を徹底すべきとの意見が多い。

5. 今後のインターンシップのあり方

(1) インターンシップに関する共通認識

インターンシップに期待する目的・効果は、教育プログラムとしての効果（今後の学びへの動機付け）、学生の人間的成長（職業観・就業観・キャリア意識の醸成）、業界・企業に対する理解による就職ミスマッチの防止・低減などがあげられ、産学ともにその重要性を認識している。

他方、期間・内容・実施時期・対象者・産学連携の有無など、実に多様なインターンシップが実施されており、学生・企業・大学のそれぞれの抱く「期待」に少なからず隔たりが生じているため、インターンシップの本来の目的、意義、内容等について、産学及び社会的な共通認識を確立する必要がある点について認識が共有された。

(2) 学部1・2年次のキャリア教育、長期インターンシップ

1・2年次の企業内での実践的キャリア教育⁹は、その後の学業への動機付け、

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

業界・企業及び職種への理解に繋がる効果が期待でき、基本的には拡大を期待するとの意見が多かった。一方で、学業や大学生活への影響、プログラム内容、学生の個人情報取り扱い、多様性の確保、受け入れ企業の負担増などの課題も指摘された。また、長期インターンシップは、受入先企業の業務や職種、業界に関するより深い理解に繋がり、ミスマッチによる離職の防止にもなるとして、評価する意見が多かった。他方、学生・企業双方にとって相応の負担や時間的制約があり、大規模な拡大は難しいのではないかとの指摘があった。さらに、海外インターンシップや大学院院生向けインターンシップなどの特色のあるインターンシップを増やすことや、プログラム内容、他の授業との連携、単位の付与基準、ギャップイヤーの活用など、大学と企業の協働が必要であることが指摘された。

今後の検討課題としては、学業や大学生活への影響を鑑みた実施スケジュール、プログラム内容（単位認定の可否に係る大学企業間の調整を含む）、効果的な実施のための学生への事前準備・フォローアップのあり方、学生情報の取り扱い、多様性の確保（特定分野や業種に偏ることのないよう留意）、受け入れ側企業の負担増、などが指摘された。

(3) ワンデーインターンシップ

いわゆるワンデーインターンシップは、本来のインターンシップの趣旨を満たさないイベントとなっているのが実態であり、別の呼称とすべきとの指摘が多い。一方、長期プログラムを組めない企業や長期に参加できない学生には、有用な機会であるとの意見もある。

また、ワンデーインターンシップが、学生の早期エントリー促進、囲い込み、早期選考の手段として、実質的な採用選考過程となっているケースが年々、増大し、その結果、授業の欠席者や単位未修、学修時間への影響、留学時期への影響が出てきていることへの強い懸念が表明された。

ワンデーインターンシップについては、少なくとも、教育的意義を持つ本来のインターンシップとは呼称せず、区分して取り扱うこと、今後のあり方について採用のあり方と併せて早急に検討を行う必要があるとの認識を共有した。

(4) インターンシップ¹⁰で得た学生情報の広報活動・採用選考活動への活用について

大学側、企業側の双方に、容認する意見と否認する意見があった。

(容認する意見)

インターンシップを通じて、当該業界や企業に強い興味・関心を示した学生に対し、採用選考の情報提供のために活用するのは許容しても良い、現在は3月以降に改めて情報取得しているため、学生からも二度手間であるとの指摘を受けている、採用選考活動の早期化に繋げないこと、学生への事前周知・同意、インターンシップへの参加・不参加が本選考において不利に働かないことなどを前提に容認しても良い、等の意見があった。

(否認する意見)

活用を認めた場合、企業側と学生側とも就職情報をやり取りすることが目的化し、キャリア教育や職業観醸成という本来の目的が損なわれる、就職活動の早期化・長期化をさらに過熱させるおそれがある、等の意見があった。

今後、活用を容認する場合の、範囲・対象者・条件等について継続的に検討すること、また、その際は、就職支援企業等との協力・連携が不可欠であることが指摘された。

(5) インターンシップの目的・内容の違いに基づき、学生情報の活用を異なる取り扱いとすることについて

大学側、企業側の双方に、容認する意見と否認する意見があった。

(容認する意見)

文系と理系、低学年と高学年、専門性（学部・大学院）によって目的や内容が異なるのは当然、異なる取り扱いとなることはある程度理解できる、特に専門性の高い領域・高度専門人材を対象としたインターンシップは、学生・企業双方のマッチングの意味合いがある、1・2年次向けキャリア教育で得た情報の活用は避けるべき等の意見があった。他方、文系・理系、学部・大学院などの属性ではなく、具体的な業務内容やインターンシップの内容に基づき検討すべきとの意

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

見もあった。

(否認する意見)

「インターンシップ」という言葉を使用する限り極力同一の扱いにすべき、広報解禁前であれば、産学共同研究や専門職種等によらず活用すべきではない、異なる扱いについて、そのルールや線引きの考え方を示すのは困難等の意見があった。

企業が得た学生情報の活用に関しては、1年次・2年次のキャリア教育、本来のインターンシップ、その他の就業体験等も含め、さらに継続的に検討することで合意した。

Ⅱ. 今後の具体的アクション

下記のアクションを実施する。タスクフォースを立ち上げるものについては、参加を希望する大学・企業からメンバーを募り、アクション・プランのとりまとめにあたる大学側、企業側代表を1名置く。タスクフォースでアクション・プランの内容が具体化した段階で、分科会を開催して議論する。その結果を協議会に報告した上で、アクション・プラットフォームにおいて実施する大学・企業を募る。

1. 産学協議会としての共同提案

【産学協議会】

当分科会で産業界と大学側で得られた共通の認識については、他の分科会で得られた理解とともに、産学協議会の中間とりまとめに反映したうえで、大学、学生、企業、官公庁、社会一般に対して**共同提言**を行う。各方面から寄せられた意見等については、分科会にフィードバックを行い、今後の検討の参考とする。

2. 採用形態の変化への対策検討

【採用形態の変化への対策検討TF】

※ Society 5.0 人材育成分科会と共管

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

【現状の課題】

- ・新卒一括採用に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用など、採用選考活動は複線化、多様化しつつある。
- ・就職に対する学生の意識にも変化が見られ、プロフェッショナルのジョブ型職種を希望する学生、外国人留学生、海外留学・ギャップイヤー経験者など、学生個人の個別のニーズへの対応が必要となっている。

【具体的作業】

- ① 新卒一括採用に加え、ジョブ型採用など、学生個人の意志に応じた、複線

的で多様な採用形態に、学生、企業、大学が現行の採用形態から混乱なく移行するために必要な方策を検討する。

- ② 外国人留学生の増加や日本人学生の海外留学、ギャップイヤーの導入など、グローバルな動向を踏まえた対応策の検討を行う。

3. 「キャリア教育プログラム」の共同開発・実施

【キャリア教育プログラム開発タスクフォース】

大学1、2年生を対象としたキャリア教育プログラムの内容について、以下の提案も踏まえて、検討する。

【現状の課題】

- ・大学1、2年生を対象とした職業観や就業意識を育むためのインターンシップは「キャリア教育」であり、高学年を対象にした「インターンシップ」とは区別すべきとの意見が多い。
- ・業種、職種別に求められるキャリア教育プログラムの内容や、一定の効果をもたらすための教育的指導方法、企業が協力しやすくなる工夫などが明らかにされていない。

【具体的作業】

- ① 業種・職種別のキャリア教育プログラムのモデル・ガイドラインの策定や、学生に一定の達成レベルをもたらす教育的指導方法の開発
- ② 業種別団体によるキャリア教育の実施
- ③ 複数大学、複数企業が夏季休暇等を活用して一斉にキャリア教育を実施するプラットフォームの構築（自発的に参加するもの）
- ④ 首都圏大学の学生が地方企業のプログラムに、地方大学の学生が首都圏企業のプログラムに参加しやすくなる方策の検討
- ⑤ 企業単体ではなく、企業グループの複数の企業が連携して、同一プログラム内で複数の職種を体験できるキャリア教育プログラムの検討

4. 高学年対象の仕事選びに直結する「インターンシップ・プログラム」の共同開発・実施と採用・選考への学生情報の取り扱いに関する検討

【インターンシップ・プログラム開発タスクフォース】

学生が実際の職場での仕事に従事し、仕事選びに直結する「インターンシップ・プログラム」の内容と、当該インターンシップ・プログラムを通じて得た学生情報の取り扱いについて検討する。

【現状の課題】

- ・仕事選びに直結するインターンシップの期間、内容、条件等が必ずしも明らかになっていない。
- ・当該インターンシップを通じて得た学生情報を採用活動に利用することについては、企業側、大学側ともに容認する意見と否認する意見がある。

【具体的作業】

下記のような学生が実際の職場で専門的な仕事に従事するプログラムについて、その内容や当該プログラムを通じて得た学生情報を採用選考活動に利用するための条件について検討する。

- 理工系大学院生が産学共同研究に参加するインターンシップ・プログラム
- 大学側が認定する一定の条件（成績、履修科目・単位、資格等）を満たす優秀層の学生を対象に、当該学生が大学で学んだ専門知識が活かせる職場での長期インターンシップ・プログラム
- 既卒生を対象とした、専門能力を活かせる職場での長期インターンシップ・プログラム

以 上

「今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会」委員名簿
(敬称略・順不同)

【分科会長】

明治大学 学長／日本私立大学団体連合会 代議員・就職問題委員会委員長 土屋 恵一郎
日立製作所 人財統括本部グローバル人財開発部部長 迫田 雷蔵

【委員】

小樽商科大学 理事（教育担当副学長） 鈴木 将史
お茶の水女子大学 理事・副学長（教育改革・入試改革・学術情報担当） 三浦 徹
新潟大学 教育・学生支援機構キャリアセンター副センター長・准教授 西條 秀俊
福井大学 教育・人文社会系部門教員養成領域特命教授 中田 隆二
東京大学 大学院工学系研究科長 大久保 達也
京都大学 理事・副学長（教育・情報・評価担当） 北野 正雄
岡山大学 学生総合支援センター副センター長・教授 坂入 信也
宮城大学 キャリア・インターンシップセンター長・事業構想学群教授 田邊 信之
国際教養大学 キャリア開発センター長 三栗谷 俊明
埼玉県立大学 学生支援センター長・看護学科教授 林 裕栄
岡山県立大学 理事・副学長（教育担当） 高橋 吉孝
桜美林大学 常務理事 大越 孝
関西学院大学 キャリアセンター長 森田 光男
慶應義塾大学 就職部長・商学部教授 佐藤 和
国際基督教大学 教養学部アーツ・サイエンス学科教授 布柴 達男
千葉工業大学 理事長 瀬戸熊 修
明海大学 学長 安井 利一
早稲田大学 常任理事 佐々木 ひとみ
イオン グループ人材育成部部長 安井 豪
全日本空輸 人財戦略室 ANA 人財大学 副学長兼部長 佐々木 一彰
ソフトバンク 人事本部副本部長 源田 泰之
第一生命保険 人事部採用グループ長 長屋 晶子
東京海上日動火災保険 人事企画部人材開発室課長採用チームリーダー 渡部 善哉
東京ガス 人事部人材開発室採用チームリーダー 奥田 篤
トヨタ自動車 人材開発部採用・計画室室長 大橋 俊介
日本製鉄 人事労政部人材開発室室長 倉地 三喜男
日本電気 人事部・シニアエキスパート 須藤 浩之
パナソニック リクルート&キャリアクリエイトセンター採用企画部部長 高橋 大輔
東日本旅客鉄道 執行役員人事部長 小石 智之
三井不動産 人事部人材開発グループ長 平原 秀人
三井住友フィナンシャルグループ 採用企画グループ長 持田 恭平
三菱重工業 人事労政部採用・教育担当部長 谷内 英夫
リクルートキャリア 大学支援推進部エクゼクティブアドバイザー 大家 純一
経団連常務理事 井上 隆
以上 36名

地域活性化人材育成分科会 共有された認識と具体的アクション

「地域活性化人材育成分科会」では、3回にわたる検討を行い、産業界側と大学側で、以下のような基本的な認識が共有され、今後の具体的アクションへとつなげていくことが確認された。

I. 共有された認識

1. 「地域」の範囲に関する想定

まず、当分科会で議論すべき「地域」とはどの範囲かとの問題提起がなされたが、大学、経済界側から様々な考えが示され¹¹、各大学の設立経緯や地域課題の内容により一律ではないことが確認された。これを受け、地域において求められる人材像や地域の将来像について検討するにあたっては、想定する「地域」の範囲を常に念頭に置いて行う必要があるとの意見で一致した。

2. Society 5.0 時代の地域を支える人材像

Society 5.0 時代に地域が求める人材像は、国レベルでも地域レベルでも大きな差異はないとの認識が共有された。すなわち、人文系・理系を問わず、新しい時代に求められるリテラシー（数理的推論・データ分析力、論理的文章表現力、外国語コミュニケーション力など）を基盤とし、論理的思考力と規範的判断力、高度な専門知識・技能、課題発見・解決力、未来社会の設計・構想力を兼ね備えて、課題を主体的に発見し、自身の知識・能力をフルに活用しながら解決に向けて取り組み、新たな価値を創造できる人材¹²であるとの認識が共有された。

あわせて、地域を支えるという観点からは、地域が抱える多様かつ難解な課題を、グローバルな視野を持ちながら地域の視点に立って的確に把握・理解するとともに、地域固有の資源と地域に関する専門知識を活用しながら、地域の持続可能な将来像をデザインしつつ解決に向けて取り組み、新たな価値を創造し、

¹¹ 例えば、「学生が身近に感じる空間の広がりや現実社会」といった意見や、「大学が立地している基礎自治体レベルの範囲」、「四国や九州などの広域ブロック経済圏」などの意見があった。

¹² Society 5.0 人材育成分科会にて検討された人材像を参照

国内外に発信できる人材が求められる¹³との認識が共有された。さらに、様々な地域と連携し、そこで創造された新たな価値を自らの地域の課題解決に適切なやり方で導入し、さらなる価値を生み出すことのできるコーディネーター的な人材が求められるとの意見もあった。

3. 地域の置かれている現状と課題

各地域の置かれている現状を見ると、大都市圏の大学への進学や大都市圏の企業への就職による人材流出が激しく、地域が求める人材の還流が極めて少ない¹⁴、といった声が多く、大学・企業および地方経済団体から聞かれた。その理由として、大学で学んだ知識や専門性を十分に活かすことができる雇用のボリュームが小さく公務員など一部に限られるとの指摘や、地域に存する大学や企業の知名度が低いといった指摘があった。

一方で、21世紀の国際社会の共通目標であるSDGs（持続可能な開発目標）の達成とSociety 5.0の実現に向けた取り組みが進んでいく中で、地域にこそ大きな可能性と機会があり、Society 5.0の実現を通じて地域に魅力的な雇用機会が創出される¹⁵との期待が大学側、経済界側の双方から表明された。そのために、以下のような課題の解決に取り組む必要があるとの点で認識が一致した。加えて分科会では、すでに大学や企業等で行われている取り組み事例が紹介された。

(1) 学生と地域との接点の増大

地域に特色のあるイノベーションを生み出す人材を取り込むには、地域の大学と企業が連携して、地域ならではの魅力あるキャリアデザインを共同で構築するとともに、学生との接点を継続的に提供し、積極的にアピールとアプローチを続ける必要がある。その際、学生に対し、地域企業への就職ではなく「就域」

¹³ 分科会会合では、地域活性化人材に求められる能力を表す言葉として「現場力」「地域理解力」「協働実践力」などが提示されるとともに、そうした能力を持つ人材を「グローバル人材」と称する発言があった。

¹⁴ 2016年度間における20～24歳の都道府県間人口移動（外国人移動者を含む）（出典：中央教育審議会将来構想部会第13回会合（2018年2月21日）資料（「高等教育の将来構想に関する参考資料」）によると、東京、神奈川、埼玉、千葉、愛知、大阪の6都府県では流入が超過している一方、他の41道府県では流出が超過している。また、地域活性化人材育成分科会第1回会合（2019年2月19日）における鬼頭分科会長提出資料によると、静岡県内の高校を卒業して大学に進学した者の72%が県外大学に進学しており、その中から就職した者のうち、61%がそのまま県外に就職している。さらに県内大学の卒業生の44%が県外に就職している。

¹⁵ 例えば、「中部圏5.0の提唱～中部圏におけるSociety 5.0の姿と実現に必要な努力～」（2018年2月、中部経済連合会）を参照

(地域そのものに就くとの考え方) という価値を提供することが有用との意見があった。また、これらの取り組みを進めていくうえでは、中等教育段階における、地域の課題や特色、産業、文化等に関する実践的な学修や、地域における「QOL (Quality of Life、生活の質)」の高さの可視化および大都市圏への発信も有効である。

① 地域の大学の卒業生がそのまま地域企業に就職するための取り組み

学生本人や保護者、大学の教員等に対し、地域に存在する企業が、説明会などを通じて一層積極的にアプローチすべきであることが指摘された。また、企業と大学が連携して、魅力ある地域の姿をデザインし発信することも重要との認識も共有した。

例えば、宮崎大学では、地元企業の紹介及び就職相談の場として「ウィークリー・ワークカフェ」を年間を通じて開催している。また、山口大学では、県内の高等教育機関によるコンソーシアムを組織し、地元企業との間で就職やインターンシップに関するマッチングを行っている。共愛学園前橋国際大学では、学生の保護者を対象とする就職説明会を開催し、県内の優良企業の紹介を続けている。

一方、産業界側の活動として、例えば、中部経済連合会は、企業から大学へ講師を派遣し、キャリア教育や課題解決型 (PBL 型) 教育を行っており、地域の企業およびその事業に対する理解が得られているとの説明があった。

また、地域の大学には海外からの留学生も在籍しており、地域のグローバル化やダイバーシティ・インクルージョンによる新たな価値の創造に貢献している。しかし、留学生に対しインターンシップを提供できる企業や就職先が地域には少ないとの指摘が大学側から多くあった。また、留学生が安価に暮らせる宿舎・施設も不足しており、空き家や企業の社員寮・社宅の活用・提供などを希望する声もあった。海外からの留学生が学生数の約半数を占める立命館アジア太平洋大学の地元である大分県では、留学生の地元への定着に積極的に取り組んでおり、「おおいた留学生人材情報バンク Active Net」を通じた留学生の人材情報の提供や、「おおいた留学生ビジネスセンター」を通じた留学生の就職・起業支援などを行っている。

② 都市部の人材を地域に呼び込むための取り組み

Society 5.0 時代の新しい地域を創りあげていくには、地域に長く根ざしている

人材ばかりではなく、都市や海外在住経験者など、多様な経験を積んだ、ダイバーシティに溢れる人材の参画が必要となる。都市部出身の人材の中にも、現在の地域が抱える課題の解決に貢献したいとの気概にあふれ、地域での就職を希望する人材や、地域での生活そのものに魅力を感じて移住を希望する人材がいる。

多様な人材を地域に呼び込むためには、地域の魅力、優位性、可能性を継続的に発信していくことが重要である。そのためには、①で示したように、企業と大学が連携して魅力ある地域の姿をデザインし、地域における QOL（生活の質）の高さや環境の良さなどとあわせて発信することが必要であるほか、地域の現状に関する最新情報を発信し続けることが必要である。

例えば、静岡県では、県内すべての高校生と高等専門学校生に対し、卒業時に「ふじのくにパスポート」を配布している。パスポートに記載された QR コードを介して県内の魅力ある企業やグルメ・観光等の旬の情報を掲載した特設ウェブサイトをいつでも見ることができる。あわせて、「30 歳になったら静岡県！」を打ち出し、SNS 等を活用して県内企業の最新情報などを提供することで U ターン / I ターン / J ターン就職を促進する取り組みも行っている。

(2) 地域の産業発展・新産業の創出に寄与する人材の育成・活用に向けた連携

地域においては、産学官と地域住民との距離が物理的にも心理的にも近く、密接な連携関係を醸成することが容易であることから、地域固有の資源と革新技術とを融合し、最大限活用することで、SDGs の達成と Society 5.0 実現のフロントランナーとして発展するチャンスが非常に大きい。しかし、地域の大学が有する、産業発展・新産業創出につながるシーズを発見・発掘するとともに、それを企業のニーズと結びつけるマッチング・コーディネーターや、産学連携による課題解決型（PBL 型）教育を行う実務家教員などが地域では不足しておりその育成が不可欠であるとの意見や、産業界からの人材派遣・提供のためのプラットフォーム、産学連携のための課題解決型（PBL 型）教育を進めるブリッジ型プラットフォームの構築を求める意見が大学側から多く聞かれた。

例えば、東北経済連合会からは、国際リニアコライダー（ILC）の誘致や次世代放射光施設設置に向けて活動する産学プラットフォームや、自動車・航空機など個別の産業に特化した産学プラットフォームが構築され、有意義な取り組みが行われているとの紹介があった。また、産学連携による課題解決型（PBL 型）教育を進めるブリッジ型プラットフォームの例として、いずれも震災被災地である宮城大学と兵庫県立大学によるコミュニティ・プランナー育成事業を通じ

た復興人材の育成の事例が紹介された。

(3) 地域に存する大学の運営資金の確保

地域に存する大学は、知の創造拠点となり、今後の地方創生の大きな鍵となることが期待されるが、一般的に規模が小さいことから、運営資金の確保が困難であるとの指摘が多い。

そうした地域の大学が、知的インフラとしての機能を十二分に発揮するうえで重要な役割を果たしたのが、文部科学省による **COC および COC+事業（地（知）の拠点大学による地方創生推進事業）** である。同事業は、地方創生の中心となる「ひと」の地方への集積を目的として、大学が地方公共団体や企業等と協働して学生にとって魅力ある就職先を創出するとともに、その地域が求める人材を養成するために必要な教育カリキュラムの改革を断行する大学の取り組みを支援するものである。実際に、上記(1)に記した各大学の取り組みの多くが同事業の一環として国からの補助金により効果的に行われている。しかし、同事業による補助は、2019年度には終了する予定であり、大学側からは、補助期間終了後の資金確保を懸念する声が多く聞かれた。また、COC+事業の評価基準のうち、県単位とされている卒業生の地元定着率を、広域ブロック単位など地域の実態に応じて総合的に見直すべきとの意見も寄せられた。

一方、国公私の別や大学の立地、規模、研究・教育内容の違いを問わず、大学が存続していくためには、大学自らが運営面の効率化やガバナンス・教育改革に向けて引き続き努力するとともに、産学連携や共同研究などを通じて企業からの資金提供や寄附金を増やす努力を行う必要があるとの認識が経済界側のみならず大学側からも示された。あわせて、そのためにすでに多くの大学が様々な取り組みを行っていることが紹介された。

(4) 知の創造拠点として、地域の大学間の連携の推進

現在、様々な目的、様々な方法により、大学間の連携を強化しようとの動きが見られる。例えば、名古屋大学と岐阜大学は昨年12月、それぞれの国立大学法人を統合して「東海国立大学機構」を創設することに合意したほか、静岡大学と浜松医科大学も本年3月、同じくそれぞれの法人を統合して「静岡国立大学機構」を設置することに合意している。また岡山県内の18の国公立大学は「大学コンソーシアム岡山」を組織して、各大学の取り組みの共有化による連携と各大学

の負担軽減を図っている。さらに法政大学は、異なる地域にある沖縄大学との間で連携協定を締結しており、長期の単位互換学生交流や課題解決型人材育成を推進している。

地域に存する大学間の連携は、各大学が知の創造拠点としての基盤を強化するのに資するとして今後さらに積極的に推進すべきという認識が共有された。特に経済界側からは、同一道府県内にとどまらず地域ブロック単位で連携を進めるべきとの意見が多く聞かれた。一方、大学側からは、地域ブロック単位での連携とあわせて、遠隔地の大学による連携や共通の研究テーマを通じた連携、それぞれの特色・強みを補完し合う連携など、重層的で多様な連携を通じて、各大学の地域における知の創造拠点としての基盤が強化されるとの指摘があった。

以上のように、当分科会のメンバーである地域に根ざした大学や企業は、既に産学あるいは産学官による様々な連携プログラムあるいは新たな取り組みを進めている。そこで当分科会としては、そうした地域の産学・産学官による自主的かつ多様な取り組みを後押しするとともに、他の地域とも共有するための支援を行うべく、Ⅱ．に掲げる具体的なアクションを実施する。

Ⅱ. 今後の具体的アクション

下記のアクションを実施する。タスクフォースを立ち上げるものについては、参加を希望する大学・企業からメンバーを募り、アクション・プランのとりまとめにあたる大学側、企業側代表を1名置く。タスクフォース（TF）でアクション・プランの内容が具体化した段階で、分科会を開催して議論する。その結果を産学協議会に報告したうえで、アクション・プラットフォームにおいて実施する大学・企業を広く募る。

1. 産学協議会としての共同提案

【産学協議会】

当分科会で産業界側と大学側で得られた共通の認識については、他の分科会で得られた理解とともに、産学協議会の中間とりまとめに反映したうえで、大学、学生、企業、官公庁、社会一般に対して共同提言を行う。各方面から寄せられた意見等については、分科会にフィードバックを行い、今後の検討の参考とする。

2. 地域に存する大学間の連携プラットフォームに関する検討

【地域連携プラットフォーム検討タスクフォース】

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

【現状における課題】

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

【具体的作業】

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

3. 地域の視点から産業発展・新産業創出を担う人材育成のための PBL 型教育の推進

【地域主体の PBL 型教育推進タスクフォース】

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

【現状における課題】

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

【具体的作業】

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

4. 大学への寄附・投資拡大を促進するための制度的課題の整理と提案に向けた産学共同による検討

タスクフォースは設置せず、分科会委員の協力を得て、引き続き産学共同により望ましい制度の在り方について検討を行うこととする。その際、内閣府「大学改革支援産学官フォーラム」における検討内容（投資先としての大学の魅力向上）

も参考にする。

また、COC+事業の延長・拡充をはじめとする、政府への要望については、他の分科会からの要望も併せた形でとりまとめ、提言する。

以 上

「地域活性化人材育成分科会」委員名簿

(敬称略・順不同)

【分科会長】

公立大学協会副会長／静岡県立大学 学長 鬼頭 宏
 中部経済連合会 専務理事 小川 正樹

【委員】

岩手大学 理事（研究・復興・地域創生担当）・副学長 藤代 博之
 宇都宮大学 教授・地域デザイン科学部長 塚本 純
 名古屋大学 副総長・教授 佐宗 章弘
 山口大学 理事・副学長（人事労務・地域連携担当） 田中 和広
 高知大学 地域協働学部長 上田 健作
 宮崎大学 副学長（産学・地域連携担当） 國武 久登
 宮城大学 理事・副学長・事業構想学群長・教授 風見 正三
 神戸市外国語大学 理事（総務担当）兼事務局長 田中 恵子
 岡山県立大学 理事・副学長（産学官連携担当） 末岡 浩治
 共愛学園前橋国際大学 学長 大森 昭生
 尚絅学院大学 学長 合田 隆史
 中央大学 名誉教授 細野 助博
 法政大学 常務理事・副学長 廣瀬 克哉
 松本大学 学長 住吉 廣行
 立命館大学 大学院経営管理研究科教授・立命館アカデミックセンター副センター長 牧田 正裕
 北海道経済連合会 産業振興グループ総括部長 小野寺 真吾
 東北経済連合会 常務理事・事務局長 江部 卓城
 北陸経済連合会 理事・事務局長 高井 郁大
 四国経済連合会 事務局長 田頭 善郎
 中国経済連合会 部長 平岡 憲司
 九州経済連合会 常務理事・事務局長 平井 彰
 静岡ガス 執行役員人事部長 金田 裕孝
 第一生命経済研究所 調査研究本部政策調査部次長 丸山 雄平
 東京ガス 秘書部企画調査チームリーダー 空岡 正英
 野村ホールディングス 経営企画部課長 田倉 三葵
 箔一 会長室 船田 学
 ベネッセコーポレーション ベネッセ教育総合研究所主席研究員 木村 治生
 リクルートキャリア 就職みらい研究所所長 増本 全
 経団連常務理事 井上 隆
 以上 31 名