



Interview

Society 5.0に向けた 大学教育と採用に関する考え方

2019年1月に設置された「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下、産学協議会）では、大学教育のあり方や、大学で育成された人材の企業での雇用・処遇等について、経済界と国公立大学のトップ同士が直接、意見交換を行い、今般、報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」を取りまとめた。産学協議会の意義と今後の展望について、企業側と大学側それぞれの座長(大学側は当時)に話を聞いた。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

Society 5.0において新たな領域に挑戦し
社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して育成し、
それをどう実現していくかについて、未来志向で議論

山口宏樹

就職問題懇談会座長
埼玉大学学長(当時)



中西宏明

経団連会長
日立製作所会長





産学トップ対話が 社会課題解決や日本の 将来像の議論へ拡大していく



経団連側座長

中西宏明

Hiroaki Nakanishi

Society 5.0実現に向け 大学教育、産学連携、採用等 について率直に議論したいの思い

なぜ産学協議会が設置されることとなったのか、また、今回の報告書の目的についてお聞かせください。

中西 2018年10月、経団連は、「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定しました。問題意識は、単に採用日程をどうするかという点ではなく、DX(デジタルトランスフォーメーション)やグローバル化が進むなかで、新卒一括採用や終身雇用といった、いわゆる日本的な雇用制度を中心に据えたままで、経済界が思い描くSociety 5.0をリードするような優秀な人材を確保できるのか、また、世界で活躍できる学生が育っていくのかを真剣に議論しないといけないと思ったからです。大学には、グローバルな社会課題を解決する高い能力を育てるように教育内容を充実してほしいし、学生自身にも、「就社」でなく「就職」を意識して、将来、自分がやりたい、やるべきだと思える仕事に就くために必要な勉強をしてほしいと常々思っていました。そこで、採用日程だけでなく、Society 5.0を実現するために必要な大学教育や産学連携、企業の雇用形態や採用のあり方について、未来志向で大学の方々と率直に議論する場として、

て、産学協議会の設置を提案したのです。過去に、経済界と、国公立、私立の大学トップが直接、意見交換を行う場がなかったということは驚きでした。これまで、産学協議会は計4回開催しましたが、ご多忙にもかかわらず、学長からなる大学側のメンバーは、全国から毎回、出席していただきました。非常に多様な意見が出されましたが、実際に一堂に会して議論をしたからこそ共有できた認識も多く、大変有意義な対話でした。このような産学トップの対話の場は、教育や採用のみならず、社会課題の解決や日本の将来像の議論などにも拡大できるのではないかと思います。

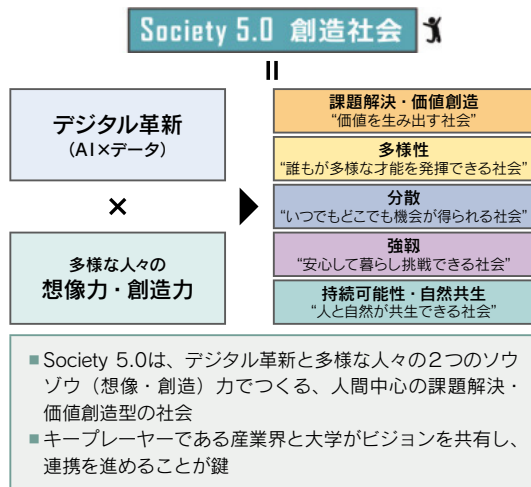
企業、大学、政府それぞれが取り組む 具体的なアクションに合意

報告書の内容について、どのように評価されていますか。

中西 今回の報告書は、Society 5.0において人材に求められる能力の提示に始まり、そうした人材の育成を担う大学に求められる取り組み、また産学連携については、従来のように特定の研究プロジェクトや個人的なネットワークに依存するだけではなく、教育・研究両面での「組織対組織」による産学連携の重要性を示しています。また、採用やインターンシップについては、

未来志向で、2030年の学生の姿、企業の雇用形態や採用の姿からバックキャストして議論したことで、企業、大学、政府それぞれが取り組む具体的アクションについて合意することができました。例えば、インターンシップは、教育目的のものと採用選考にもつながらるものがあるなど、インターンシップの目的、意義、内容等、これまできちんと議論できていなかったことについて論点を整理し、報告書で、学業を妨げないよう長期休暇期間中に実施することや、「ワンデーインターンシップ」は認めないと産学で合意するなど、大きな進展があったと思います。

さらに、地方創生において、地域の大学の



出所：経団連 提言「Society 5.0—ともに創造する未来—」

役割は非常に大きく、産学官が連携して、地域の産業振興や人材育成に取り組んでいくべきとの認識で一致しました。今後は報告書に盛り込まれた「10のアクションプラン」を産学が着実に実践していきます。経団連会員企業には、私から4月に書面でお願ひしていますが、今後、産学協議会で進捗状況をフォローし、Society 5.0にふさわしい大学教育や採用・インターンシップの実現に向けて評価改善のサイクルを回していきたいと思ひます。

**ウェブ説明会やオンライン面接の
実施など弾力的な採用活動を**

報告書取りまとめの最終段階は、新型コロナウイルスの感染拡大の時期と重なりました。報告書とあわせて、産学協議会は、2021年度入社対象者の採用選考活動に関する共同メッセージを出されましたが、今年の就職活動について、どのようにお考えですか。

中西 3月31日に産学協議会が公表したメッセージのなかで、企業には、ウェブ説明会やオンライン面接の実施など弾力的な採用活動を呼びかけています。また、衛藤晟一内閣府特命担当大臣や萩生田光一文科科学大臣からも、今年の採用活動に関して、さまざまな要請をいただいています。経団連としても真摯に受け止めて、会員企業に対応をお願いしているところですが、感染症が及ぼす今後の影響

について予測することは、正直言って難しい。採用日程や方法も、企業によって多様です。学生の不安や混乱を回避するためには、産学協議会の「10のアクションプラン」で求めているように、企業が、自社の採用に対する考え方や採用選考に関する情報を社会や学生に開示することが重要です。経団連としても、引き続き企業の採用選考活動に関する状況をモニタリングしながら、次の施策を考えていくつもりです。

加速度的なデジタル化が 急務と痛感、教育のICT化を 今後議論したい

新型コロナウイルス感染拡大を踏まえ、今後の大学教育への影響をどのようにご覧になっていますか。

中西 感染拡大で、世界の様相は大きく変わりました。当面は、人々の生命と健康を再優先として感染の拡大防止に全力を尽くすことですが、今回の経験で、わが国の経済社会システムの脆弱性が浮き彫りになりました。特に、医療、教育、行政、金融等の分野で、わが国のDXは諸外国と比べて周回遅れとなっており、加速度的なデジタル化が急務と痛感しています。これを契機に、教育のICT(情報通信技術)化を一気に進めることも、産学協議会で議論したいと思ひます。



産業界と大学との 未来志向の対話から 具体的な実行へ

大学側座長(当時)

山口宏樹

Hiroki Yamaguchi

本音の話し合いが最終報告に結実

産学協議会の設置の意義と報告書の内容に対する評価、さらに今後の活動への期待について、まずはお伺いします。

山口 私4年ほど前から就職問題懇談会(以下、就問懇)にかかわり、企業側と就職・採用活動についての話し合いを行ってきました。ただし、大学にとっては学修環境の保持と円滑な就職・採用活動の実施、また、経済界にとっては人材確保と入社後の人材育成といった、それぞれ異なる視点を持ったうえで日程調整に主眼があったと思います。

そのようななか、2018年秋に中西会長から経団連の「採用選考に関する指針」を廃止するとの発表があり、採用だけでなく、未来の社会を支える人材と大学教育のあり方を考えたい、という壮大な課題認識のもと、産学協議会が設けられたわけですが、そのような機会を持ったことそのものが、大変有意義であったと感じています。

今回の産学の協議は、まさに未来志向の対話であったと思います。意見の対立もありましたが、本音で話し合えたことが報告書に結実し、とても良い一段階目を踏めた気がします。報告書には「10のアクションプラン」が規定され、今後、産業界と大学側が具体的に実行していくわけですが、想定外の問題が生じた際に適切な修正をし、大きな目標に向けて産学が一体となって変われるかが重要なポイントだと思っています。

イントだと思っています。

人材育成を含めた包括的な産学連携

報告書にも、「組織対組織」による質の高いPBL(Project Based Learning: 課題解決)型教育やリカレント教育等を産学連携で推進すべきとありますが、Society 5.0の実現に向けた連携と、それに伴う大学側の課題は何でしょうか。

山口 中西会長が問題提起されたのと同時期に、政府の中央教育審議会が「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン(答申)」を示しており、そのなかでも産学共同の人材育成やリカレント教育に言及しています。今回の報告書でも、産学連携の人材育成が明確に示された意義は大きく、大学側としても、これに基づき具体策を練るべきだろうと思います。大学や企業は多様ですから、組織と組織のつながりをどのように横展開していくか、常に情報交換をしながら構築していくことが必要です。

これまでも、共同研究や開発など、Society 5.0を支える技術的な部分では、すでに産学連携で取り組んできた一方、人材育成という観点では取り組みが不足していたと感じます。人材育成と研究・開発面を切り分けて包括的に行うことの重要性は大学側も認識していますが、そのためには規制緩和をはじめ、さまざまなハードルがあり、これからともに乗り越えていくべき課題だと思っています。

多様化・複線化する採用形態

今後の採用やインターンシップに関する報告書の内容について、どのように評価されていますか。

山口 産学協議会の各分科会における意見交換では、企業側の採用形態の多様化・複線化や、インターンシップの言葉の多義化が進んでいることがわかりました。特にインターンシップについて、目的や対象、内容、期間等において多種多様に実施されており、学生や企業、大学がそれぞれ抱くイメージに隔たりがあると指摘されています。今回の成果を基に整理していけば、とても意義のある多様なインターンシップが実現できると期待しています。

採用についても、通年採用のとらえ方がさまざまですし、今後も雇用形態、処遇、キャリアパスが多様化するなかで、例えばメンバースhip型とジョブ型とが完全に二分化するということではなく、多様な組み合わせ、採用形態になると推察できます。この数年間は過渡期であり、学生が不安なく学修と就職活動を両立できるかという課題が現場には残りませんが、今回の報告書が適切な移行への足掛かりになればと考えています。

「求める能力」と

「育てる人材」のマッチング

人材育成を担う大学として、企業における

採用や雇用の多様化・複線化に対応した教育を学生に提供することは可能でしょうか。

山口 学問分野にも依存し、例えば工学系であれば、エンジニアを育てるという明確な目的が設定でき、ジョブ型で採用する企業に対して具体的に輩出する人材を示せますが、人文社会科学系では、論理的思考力、規範的判断力などを備えた人材が育っているとはいえないですね。

日本の大学では、「アドミッシヨンポリシー」「カリキュラムポリシー」「ディプロマポリシー」の3つを柱に、各大学、各学部がどのような人材を育てているかを世の中に宣言しています。それを企業のジョブ型、メンバースhip型という概念のなかに対応させることは困難であり、慎重に議論すべきだと思います。大学で育成する人材は多様ですので、大学側がある程度まで分類して方向性を示したうえで、企業側が求める能力を提示し、適切なマッチングを行えればと考えています。

インターンシップの位置付け

「ジョブ型採用につながるインターンシップ」を希望する大学と企業の間で試行的に実施することについてはどのようにお考えですか。

山口 条件を設定したうえで積極的に試行し、さまざまな問題を洗い出すことは重要だと思います。「ジョブ型採用につながるインターンシップ」をどう位置付けるかは、大学側

人との対話を通じ 自ら変われる資質を備える

これからの時代を生きる学生の皆さんへメッセージをお願いします。

山口 未来は明るいだけでも、暗いだけでもありません。新型コロナウィルス禍は、人間の価値観を大きく変えるかもしれません。現状の状況をしっかりと受け止め、こうした変化の大きな社会では、自ら変われる意識、力を持つべきです。そのために、大事なことは人との対話です。自分一人で考えても思考は広がりにません。いろいろな人と対話することで、自ら変われる資質を備えてほしいと思います。この状況だからこそ、自分がどうあるべきか、しっかりと持ったうえで、前に進んでほしいと思います。

(注)就職問題懇談会：就職活動の秩序維持と学生の就職機会の均等を図ることを目的として、国公私立の大学や短期大学、高等専門学校、関係団体が参画する会議体