

# 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

## 「産学協議会2020年度報告書」概要

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（座長 中西宏明経団連会長（当時）、大野英男就職問題懇談会座長・東北大学総長）は、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」を公表した。

同報告書は、「産学協働によるSociety 5.0人材の育成」の必然性と重要性は、コロナ禍を経てむしろ際立ったとの認識のもと、「対面とリモートによるハイブリッド型教育」「組織対組織」連携（共同研究・PBL型教育／リカレント教育）、「新たなインタシンシップ」の3つのテーマに関し、2020年度に産学の間で合意した事項と今後のアクションプランをまとめたものである。

### 対面とリモートを組み合わせた ハイブリッド型教育

産学は、今後の展望として、ハイブリッド型教育への流れは不可逆的であり、その常態

化を前提に、より多彩で効果的な学修機会をDXにより創出・提供すること、社会の多様なステークホルダーとのエンゲージメントを強化して質の高い教育を実現すること、との認識を共有した（座談会7ページ図表1参照）。

そのうえで、課題について、「急ぎ対応が必要な事項（緊急性が高いもの）」と「新たな大学教育への転換に向けて、中長期的な対応の検討が求められる事項」に分けて整理した。前者の課題としては、リモート授業の実施に係るハード・ソフト両面での継続的な環境整備、適切な評価方法の確立やより効果的な教授法・オンライン教材の共有等を通じた教育の質保証への対応などがある。後者の中長期的な課題としては、大学設置基準における「授業」や「単位」の概念の見直し、ハイブリッド型教育に応じたカリキュラム体系の再構築、国内外の大学との連携の推進・強化や定員管理のあり方の見直しなどを指摘した。

### 「組織対組織」連携

#### (1) 共同研究・PBL型教育の推進

産学連携の可能性を模索する段階では、産学双方のシーズ・ニーズのマッチング機能の充実が最も重要だとの認識で一致した。そのうえで、マッチングにあたっては、目指す未来社会のビジョン（目的・活動分野）、成功の姿・目標、時間軸・工程表についても産学間の擦り合わせが必要であること、またマッチングに必要な環境整備やマッチング後の連携実践という観点で、博士人材を中心とした研究人材の育成・活用や産学連携のコーディネート人材の確保・育成が必要との認識を共有した。

#### (2) リカレント教育

多種多様なリカレント教育が行われている中、産学協議会では、「Society 5.0人材の育成に向け、大学等との連携による、働き手のキャリアアップやキャリアチェンジに資する大学院レベルのもの」を対象を絞って検討を進め

ていくことで合意した(座談会11ページ図表2参照)。産学協議会で定義したSociety 5.0に求められる人材の能力の向上(Society 5.0人材の育成)に資するリカレント・プログラムには、「従来の大学院教育の枠を超えて、多様な社会人のインプットを得て、異分野融合によるオープンイノベーションに繋がるもの」「MBAに匹敵するエン지니어リング、データサイエンスをベースとしたイノベーション人材の育成を目的としたもの」という要件を満たすことが求められる。

産学連携によるリカレント教育拡充のために求められる施策として、制度・実務面では、受講者へのインセンティブの付与、受講形態の多様化、受講成果・評価の可視化等を挙げている。機運醸成面では、社会全体での学び直しに関する啓発活動の推進、イノベーション・ハブとしての大学の社会的意義・機能の向上、実務家教員の育成・活用の拡大はもちろんのこと、「数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度」等も活用しつつ、産学によるプログラムの共同開発に取り組むことも重要である。

## 新たなインターンシップのあり方

産学協議会では、コロナ禍により本格的に導入されたオンライン・インターンシップについて、学生と企業間のコミュニケーション、

現場感の再現、情報セキュリティ等に関わる課題の存在を認めつつも、今後も積極的に推進することで合意した。

また、現在、実施されているインターンシップには、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もあり、国際標準と乖離しているなどの問題提起がなされたことを踏まえ、中長期的な視点に立った新しいインターンシップのあり方についてゼロベースで検討を行った。その結果、学生にとって学修と将来のキャリアや就職の検討に資する活動はいずれも重要との共通認識のもと、次の2つの要件を満たすものを「新たなインターンシップ」と位置付けることで合意した。その要件とは、①学生が、企業の職場や現場で実際に業務に従事すること、②就職活動を目的とするものではないが、その仕事に就く能力が自らに備わっているか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを主たる目的とすること、の2点である。

さらに、現在「インターンシップ」として行われている学生のキャリア形成支援活動について、目的や効果、対象別に4つに類型化した。具体的には、「オープン・キャンパス」の企業・業界・仕事版(オープン・カンパニー)と目されるタイプ1、キャリア教育の一環として位置付けられるタイプ2に加え、職場や現場等での就業体験を盛り込んだ活動で

あるタイプ3とタイプ4の4つである。タイプ3は汎用的能力・専門活用型のものであり、タイプ4は、文部科学省と経団連が共同で推進している「ジョブ型研究インターンシップ」(本誌36ページ参照)や、日本私立大学団体連合会から提案された「大学院生を対象としたジョブ型採用に繋がるインターンシップ」(本誌38ページ参照)といった、産学で今後試行する具体的な取り組みを念頭に置いた高度専門型のものである(座談会15ページ図表3参照)。産学協議会では、いずれのタイプも引き続き産学が連携して推進するとし、タイプ3とタイプ4を「新たなインターンシップ」とすることに合意した。2021年度には、課題の特定、改善策の検討、タイプごとの違いの整理等、積み残しの論点についてさらに検討を深めることとしている。

同報告書を取りまとめた産学協議会の第5回会合では、産学双方の委員から、同協議会が産学間の相互理解を深める場として機能していることを評価する声とともに、今後への期待が表明された。産学協議会は、Society 5.0人材の育成という産学共通の目標に向かって、大学と企業の連携を強力に後押しすべく、2021年度アクションプランに従って、活動を深化させていく。

【SDGs本部】