報告 産学連携による高度専門人材育成と、未来志向の採用を目指して
――「産学協議会2023年度報告書」を公表

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（座長＝十倉雅和経団連会長、大野英男就職問題懇談会座長〈当時〉／東北大学前総長・総長特別顧問）では、2019年1月の設置以来、Society 5.0人材を産学協働で育成すべく、経団連と国公私立大学のトップが中長期的な視点から対話を重ね、育成策の検討と具体的なアクションに取り組んでいる。

2023年度、わが国はようやく「失われた30年」を超えて、デフレからの脱却に向けて第一歩を踏み出した。そうした節目を迎えたわが国にとって、深刻かつ複雑な社会課題を解決し、経済を持続的な成長軌道に乗せることは極めて重要である。「成長と分配の好循環」達成の推進力として、産学協働による人材育成がますます強く求められている。

こうした問題意識のもと、産学協議会は2024年4月23日、2023年度の検討成果をまとめた報告書を取りまとめ、公表した。本稿では、今回の報告書の三つの主要テーマの概要を紹介する。

博士（前期・後期）課程の人材の活躍と大学院教育の充実

人口減少により急速な少子高齢化が進むわが国において、山積する社会課題を解決し、国際競争力の維持・向上を図っていくためには、継続的なイノベーションの創出が不可欠である。しかし、その鍵となる高度専門人材、特に博士号取得者数は主要国では増加傾向にある一方、わが国では低水準かつ横ばいで推移しているという危機的状況にある。

そこで、高度専門人材の育成に産学官を挙げて取り組む必要があるという認識を三者が共有しているこの機を捉え、「博士（前期・後期）課程の人材の活躍と大学院教育の充実」をテーマに掲げ、「大学院進学者の増加と企業への就職促進」と「企業人の修士号・博士号の取得促進」の両面から検討を深めた（図表）。その結果、課題を次の4点に整理した。

①博士人材に対する経済的支援の拡充

学生の持つ経済不安が後期博士課程への進学を断念する理由の一つであることから、博士人材の安定的な育成には、その解消に早期に取り組む必要がある。政府による支援規模の拡充とともに、大学・企業が博士学生に給与を支払うというマインドセットを持つことが求められる。

②大学院教育改革

「卓越大学院プログラム」[注1]等の質の高いプログラムを実施している大学院もあるものの、国からの支援終了後の自走化へのハードルは高く、取り組み拡大には依然課題がある。学内の推進体制の整備や、企業向けPRの抜本的見直しが必要である。また、博士学生と企業とのマッチング精度向上に向けて、ジョブ型研究インターンシップへの学生・企業の参画を促すため、一層の制度改善が求められる。

③採用選考における改善

修士・博士学生の有する高度なトランスファラブルスキル（高度な汎用的能力）を評価する採用選考の推進や、選考方法の多様化も欠かせない。加えて、現状では、学生・大学ともに、企業における博士人材の活躍状況・キャリアパスのイメージが不足していることから、企業における博士人材の多様な活躍モデルの対外発信の強化が必要である。

④企業・大学間の人材流動性の向上（行き来の活性化）

円滑な労働移動の実現が大きな課題であることから、クロスアポイントメント制度[注2]や兼業・副業といった産学間の人材交流の促進に資する諸制度の改革や産学連携・共創拠点の拡充等が求められる。

質の高いインターンシップの推進状況

2022年4月、「質の高いインターンシップを核とするキャリア形成支援活動（4類型）」を産学協働で推進することについて産学協議会で合意したことを受け、その後、政府による「三省合意」の改正を経て、2023年度から4類型の本格実施が始まった。そこで、特に関心が高いタイプ3（汎用的能力／専門活用型、就業体験が必須）のインターンシップの実施状況について、2023年秋に経団連全会員企業を対象にアンケートを実施した。その結果、2023年の夏休みまでにタイプ3のインターンシップを実施した企業は116社に上り、大企業・理系職種を中心に138件の個別事例が寄せられた。

インターンシップ実施企業の声として、「社員のエンゲージメント向上」「社員の育成・成長」「学生目線の取り入れ」につながったという意見が寄せられた一方で、受け入れ現場の負担や業種・職種特有の課題等も挙げられた。2024年度はこれらの効果や課題等を深掘りし、必要に応じて改善を図っていく。

2030年に向けた採用のあり方

2022年度末、インターンシップをはじめとする4類型に関する検討が一つの区切りを迎えた段階で、「学生のキャリア形成支援活動を巡る議論を通じて、産学の間に構築された信頼関係をベースとして、2023年度以降、今後の就職・採用活動のあり方について産学で議論すべき」といった強い意見が主に大学側から出された。そこで、多様な要素を考慮しながら、人材力を含む国力向上の観点から、今後のわが国における就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話を行っていくこととした。この方針に基づき、2023年度は昨今の環境変化を踏まえつつ忌憚のない議論を行ったところ、議論の経過報告として、いくつかのポイントが見えてきた。

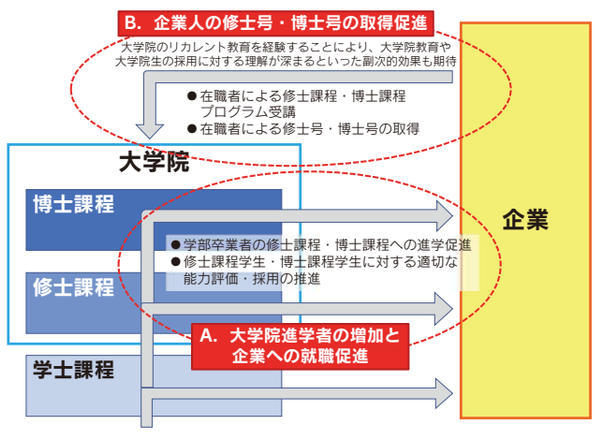
まず、「2030年に向けた『採用』のあり方」については、「様々な選択に対応可能な採用の実現――各主体の多様性を踏まえて、学生の主体性の発揮を起点とした複線化の実現」を目指すべき方向性のキーフレーズとして検討を深めていくこととした。また、「あり方」の実現にあたり取り組むべき課題については、「就職活動の早期化・長期化」「新卒採用日程ルール」「卒後の就職活動」の3点について産学双方から意見が集中した。いずれも主体性に乏しい学生への対応が議論の焦点の一つとなっているほか、産学連携によるキャリア教育について中高生の段階から取り組む重要性に賛同する意見も多かった。

採用のあり方については、いまだ産学で隔たりが大きい論点が残されているが、2024年度中に一定の結論を得ることを目指し、対話を継続していく。

【経団連教育・自然保護本部】

「産学協議会2023年度報告書」
https://www.sangakukyogikai.org/20240423report2023

図表 検討テーマと基本方針（検討対象）



出所：「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」2023年度報告書

（注1）**卓越大学院プログラム**：新たな知の創造と活用を主導し、次代を牽引する価値を創造するとともに、社会的課題の解決に挑戦して、社会にイノベーションをもたらすことができる博士人材（高度な「知のプロフェッショナル」）の育成を目的とした事業。2024年6月現在、17大学、計30件を採択済み

（注2）**クロスアポイントメント制度**：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