

Society 5.0 の大学教育と採用の実現に向けて

Tomoko HASEGAWA 長谷川知子 一般社団法人日本経済団体連合会 SDGs 本部長



産学協議会の目的

昨年1月、経団連と国公立大学のトップが直接、意見交換をする枠組みとして「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）が発足した。

そもそものきっかけは、経団連が「採用選考の指針」を策定しないと公表したことだったが、課題意識は、単なる採用スケジュールではなく、Society 5.0 という未来社会の姿を産学が共有した上で、新たな社会において付加価値を創出する人材を産学でいかに育成していくか、ということにあった。

発足以来、1年以上をかけて、協議会傘下の3つの分科会で、求められる産学連携や大学教育、そして大学で育成した人材を受け入れる側の企業における採用・インターンシップのあり方について議論を重ね、その成果を、3月31日に開催された産学協議会で、産学が取り組む「10のアクションプラン」を含む報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」(http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/028_honbun.pdf)としてとりまとめ公表した。

以下に、その内容と産学に求められるアクションを述べる。

Society 5.0 で人材に求められる能力と大学教育

産学協議会では、まず Society 5.0 で人材に求められる能力を整理した。Society 5.0 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）、論理的思考力と規範的判断力、課題発見・解決能力、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、これらを身に付けるためには、基盤となるリベラルアーツ教育が重要である（図）。また、こうした幅広い知識と能力を身に付けるには、初等中等教育段階から始めて、大学院レベルまでの教育が必要であること、さらに「人生100年時代」において加速する技術革新による知識の陳腐化を踏まえれば、社会に出てからも継続

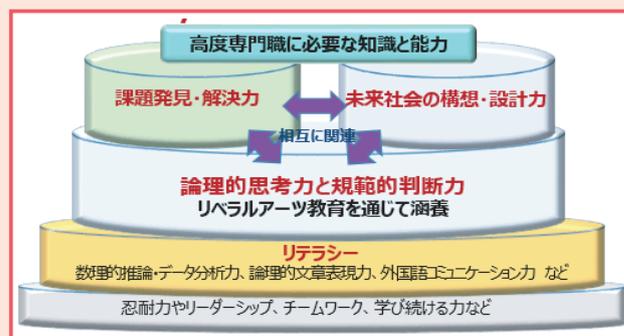


図 Society 5.0 で人材に求められる能力

的に大学等で体系的に学び直し、知識を更新していくことを、社会全体で慣習化し、奨励・評価していくことが重要であることで合意した。

組織対組織による包括的な産学連携の推進

求められる大学教育を実現するために産学が取り組むべき事項としては、まず「組織対組織」による連携、即ち、研究開発分野のみでなく、産学が研究と教育に一体的に取り組み、包括的に連携する中で、ともに未来の人材を育てていくという視点を持つことで合意した。特定の分野に限定した協働や、特定の個人の人脈に依存した連携には限界がある。産学の複合的な連携の中に、共同研究やインターンシップを、垣根を設けずに自然体で組み込み、その成果をさらに大学の教育カリキュラムにフィードバックしていくサイクルを確立することが望ましい。

リカレント教育推進における産学の課題

一口にリカレント教育と言っても、その意味するところは広範である。産学協議会では、Society 5.0 で活躍する人材を念頭に、現在すでに企業等で働いている人材の付加価値を高めるための教育、つまりはキャリアアップやキャリアチェンジに資する教育を中心に議論した。その結果、企業側、大学側、双方に課題があることがわかった。

企業側の課題としては、企業戦略に基づくニーズと社員個人のニーズを対象・年齢・階層別などで整理できていないことである。企業側のニーズを整理した上

で、大学のリカレント教育に何を期待するのかを具体化する必要がある。また経営トップが、社員の自律的なキャリア形成と主体的な学びを重視する姿勢を打ち出すこと、それに合わせて、社員の学び直しを奨励するようなインセンティブとなる評価体系や人事制度を整備することが必要である。

大学側の課題としては、①実務家教員を含む教員の確保、②授業料収入が不安定な社会人向けプログラムを財政的に持続可能にすること、③社会人向けプログラムの広報や情報発信に関わる課題、などが指摘された。①については、大学側のニーズと企業側のニーズをマッチングするコーディネート機能の強化や、クロス・アポイントメント制度の改善なども必要だろう。

大学教育改革に関わる政府への要望事項

大学教育改革に関する政府への要望事項としては、①絶対的人数が不足している AI やデータサイエンス人材を増やすため、AI、数理統計、データサイエンス学部等の新設を政策的に推進すること、②大学等と連携した教育プログラムに企業が資金を拠出しやすくなるような税制措置、③大学設置基準の見直し（設置認可プロセスの迅速化、学部単位で規制されている定員を大学単位での収容定員による管理とすること）、④大学の多様な財源確保のための制度・法的整備（大学等に対する寄付促進のための措置の充実や、国立大学の授業料設定の弾力化）などを指摘している。

Society 5.0 における採用とインターンシップ

産学協議会では、Society 5.0 で求められる大学教育や産学連携を検討した上で、大学で教育を受けた人材を受け入れる企業に求められる採用やインターンシップの在り方について議論した。当初、現状を前提とした検討では、目前の採用・就職スケジュールの議論から抜け出せず議論が平行線となったため、2030年のSociety 5.0における学生の姿や企業の雇用形態、採用のあり方を産学で共有し、そこからバックキャストして、そうした社会に混乱なく移行していくために、大学、企業、政府に求められるアクションについて整理した。

当面、企業には、大学における学修を尊重する採用選考活動を行うとともに、採用選考に関する考え方を説明し、情報開示を進めること、またすでに多様化・複線化している企業の採用や雇用の実態を学生や保護者が必ずしも理解していないことから、広く社会に周知することが求められる。

また、インターンシップについては、長期休暇期間中に実施するとともに、いわゆる「ワンデーインターンシップ」の名称は使用しないことで合意した。

その上で、今後は、インターンシップもより多様で複線的になると予想されることから、産学と社会の間で、インターンシップに関する新たな共通理解を確立する必要があることで合意し、産学協議会で引き続き検討することとした。

さらに新たなインターンシップとして、大学院修士・博士を対象とする、ジョブ型採用につながるインターンシップの試行に協力することで合意した。

修士・博士の現状について大学側からは、理工系では、就職・採用活動の早期化が教育や研究にマイナスの影響を及ぼしていることや、博士後期課程への進学率が低迷しイノベーションの中核を担う人材が不足していること、人文社会科学系では、企業による採用が少ないため進学希望者が減少し、欧米と比較して日本が低学歴社会となる要因ともなっている等の指摘があった。一方、Society 5.0を想定する場合、新たな分野でイノベーションを起こす人材には、大学院以上の専門性が望ましく、また大学院で専門性を身に付けた人材はジョブ型雇用にも親和性が高い。そこで産学協議会として、文部科学省と日本私立大学連盟から提案のあった、大学院修士2年生以上を対象とするジョブ型採用に繋がるインターンシップの試行に協力することで合意した。またこれに合わせて、現在、採用選考を目的とするものは想定されていない政府の「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の見直しも要望した。

産学協議会 10 のアクションプランの実践

産学協議会では、Society 5.0 で求められる大学教育や採用を実現するために、産学が取り組む事項を「10のアクションプラン」に整理し、産学協議会を今後も継続して、その実践をフォローアップしていくことで合意した。

報告書を公表した時期が丁度、日本における新型コロナウイルス感染症の拡大時期と重なったが、今後、感染症の混乱から日本が回復していく上でも人材育成は鍵となる。産学協議会のメンバーからも「ピンチをチャンスに」との発言があったが、今後、合意したアクションプランを産学で実践し、次世代にふさわしい大学教育や採用に結び付けていくことこそが重要である。アクションプランの進捗状況について、産学協議会において評価検証し、改善のサイクルを回していく。

© 2020 The Chemical Society of Japan

ここに載せた論説は、日本化学会の論説委員会が依頼した執筆者によるもので、文責は基本的には執筆者にあります。日本化学会では、この内容が当会にとって重要な意見として掲載するものです。ご意見、ご感想を下記へお寄せ下さい。
論説委員会 E-mail: ronsetsu@chemistry.or.jp