

# 産学連携による人材の育成に向けて <人材育成委員会報告書（要旨）>

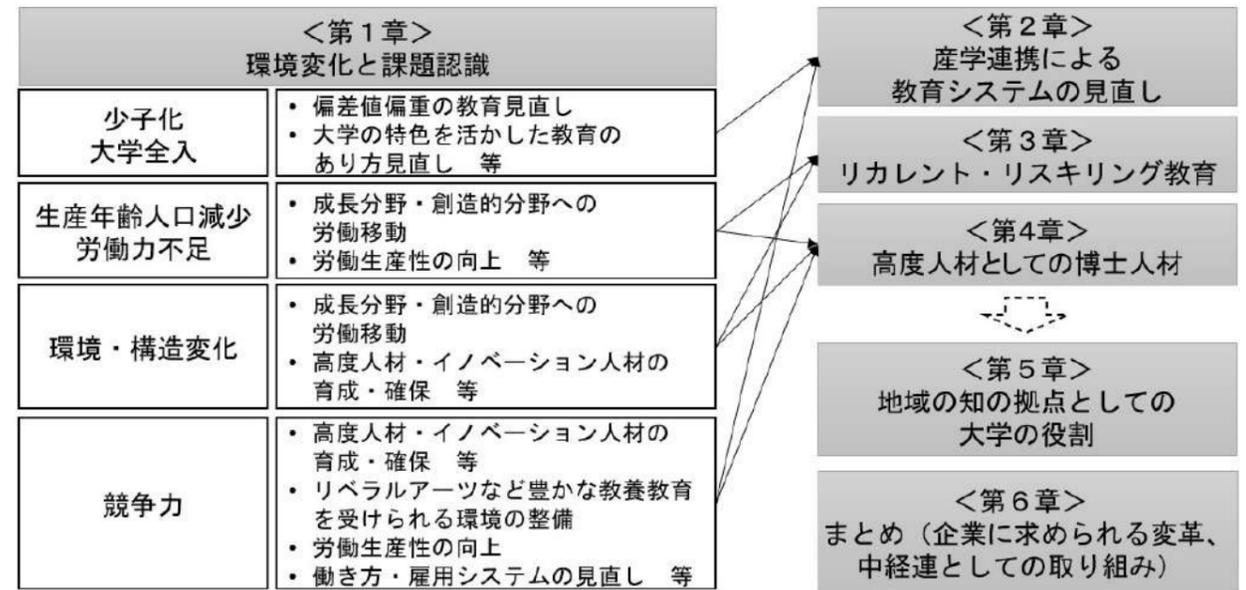
## 本報告書で伝えたいこと

- ・産学の関係者の意見を聞く中で、改めて産学間の相互理解があまり進んでいない実態を認識。産学の認識のギャップを踏まえ、大学と企業が相互に理解を深めることが重要。
- ・社会環境の変化を踏まえ、産学の相互理解が進んでいないことに起因する課題を共有し、課題解決に向けた産学連携による人材育成が、中部圏において一層効果的になるきっかけとして本報告書の活用を期待。

## 本報告書の作成経緯

- ・2020年12月に公表した中間報告書「人材育成に関する新時代に相応しい取り組みを目指して」に基づく活動として「①雇用システムに関する課題整理」「②教育システムのカギとなる産学連携の考察」を実施。
- ・中経連と愛経協で役割分担し、①は愛経協で、②は中経連で検討。
- ・①は愛経協研究報告書「日本企業に『ジョブ型』は馴染むのか？」の策定に協力（2022年5月公表）。
- ・②は、2年間かけて教育システム、リカレント・リスキリング教育、博士人材などをテーマに大学・企業へのヒアリング、産学の実務者間の意見交換会を実施。あわせて産学連携の好事例を調査研究。
- ・②の調査・研究を通じて得られた産学の関係者の生の声などを基に本報告書を取りまとめ。

## 報告書の全体像



テーマ	現状・課題	解決に向けた取り組み
<第2章> 産学連携による教育システムの見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業は新卒採用時に<b>社会人基礎力を中心とした求める人材像</b>を示すが、<b>大学には抽象的</b>。一方、大学は3つの方針（ディプロマ・カリキュラム・アドミッションの各ポリシー）を定めて改革を進めているが、<b>大学での学びは企業に重視されていない</b>。<b>産学間の相互理解が重要</b>。</li> <li>・<b>自ら考え、解決できる人材の育成</b>が必要であること、<b>成長できるマインドセット</b>（「新しいことへの挑戦」「困難に立ち向かい努力すること」など）が必要であることは、<b>産学共通の認識</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当地域の人材の底上げに向けた、産学の人材育成に関する取り組みの理解や事例の共有。</li> <li>・「<b>正解のない課題に対し、自ら考えて問題解決</b>へ向かう思考方法を身につけること」を目的とした<b>学び</b>（PBL等）の推進、<b>失敗と成功体験等を通じた成長マインドセットの形成</b>。</li> <li>・社会人基礎力の向上に向けた教養教育における日本語表現・思考力を培う科目等の設定、キャリア教育の推進。</li> </ul>
<第3章> リカレント・リスキリング教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リカレント・リスキリング教育を<b>戦略的に取り組んでいる企業は少ない</b>。経営目標に沿った企業戦略としての人材育成の方向性を定め、リカレント・リスキリング教育を組み込むことが重要。</li> <li>・<b>労働者の学び直しは進んでおらず</b>、企業は社員の自律的・主体的な学び直しを促す制度・仕組み等の整備が必要。人材育成に充てる時間・費用の余裕がない<b>中小企業には受講を後押しする支援が必要</b>。</li> <li>・大学によるプログラムは、<b>企業側ニーズと大学シーズに関する産学双方の把握・マッチングが必要</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産学におけるリカレント・リスキリング教育の活発化に向けた好事例の収集・横展開。</li> <li>・企業側ニーズと大学側シーズの把握・マッチングの促進に向けた<b>対話の場づくり</b>。対話を通じた<b>個別マッチングに向けた支援</b>、中小企業も含めた地域全体の取り組み拡大を目指した<b>業種・分野横断的なプログラム構築</b>につなげる関係づくり。</li> </ul>
<第4章> 高度人材としての博士人材	<ul style="list-style-type: none"> <li>・博士課程<b>卒業後のキャリアパスや処遇にメリットが無い</b>ことから博士課程の入学者が減少しており、国際的にみても主要国の中で<b>わが国のみ減少傾向</b>が継続。これに伴い、国の研究力の指標となる<b>論文数とその引用回数も国際順位が低下傾向</b>にあり、博士人材の確保・育成が必要。</li> <li>・当地域における博士課程学生の企業の採用実績は少なく、<b>企業は博士人材の優れた能力の理解が不十分</b>。博士課程学生と企業双方にとって最適な時期ではない就職・採用活動も見直しが必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・博士人材の活躍に向け、アカデミア外で活躍する<b>ロールモデル</b>の提示などを通じて、<b>多様なキャリアパス</b>があることを博士課程の学生に実感させるとともに、<b>博士課程で身につけられる能力、社会の博士人材への期待等</b>を示す<b>キャリア教育</b>を博士課程1年次から<b>早期に実施</b>。</li> <li>・博士課程学生が研究や博士論文作成に集中でき、企業が博士課程を通じて高い能力を身につけた博士人材を適切に見極めることができる<b>通年採用</b>への見直しを推進。</li> </ul>
<第5章> 地域の知の拠点としての大学の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産学連携の最も進みにくい1番の理由は、大学のシーズと企業のニーズのマッチングの難しさ。<b>大学のシーズと企業のニーズをつなぐことができる人材の確保、質の向上も必要</b>。</li> <li>・広域の産学連携や地域の課題解決に資する社会的事業等の取り組みについては、大学・企業・行政も総論では賛成するものの、<b>具体化に向けた連携で停滞</b>。企業の<b>組織全体での戦略的な対応や、大学ごとの強み・特徴を活かした取り組みが必要</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の教育・研究拠点である大学の役割が重要との考えのもと、<b>大学が地域の潜在的な魅力を引き出した取り組みの好事例</b>を紹介。<b>成功事例を基にさらなる取り組みの拡大</b>を推進。 [掲載事例] 三重大学大学院地域イノベーション学研究科「社長100人博士化計画」 豊橋技術科学大学「社会人向け実践教育プログラム」 中部大学「アクティブアゲインカレッジ」</li> </ul>
<第6章> まとめ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業も<b>社会環境・産業構造の変化に対する人材面での対応が急務</b>。</li> <li>・無形資産が企業価値の源泉となる中、無形資産の中でも企業価値創造の中核に位置付けられる人的資本の重要性が増しており、企業はこれまでの<b>日本型雇用等の成功体験に囚われることなく</b>、人的資本の向上に向けた<b>人材マネジメントのあり方、企業と従業員の関係性等のモデルチェンジが必要</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中部圏の企業自らが率先して<b>人事制度や雇用環境の改革</b>に取り組み、社会環境や産業構造の変化に立ち向かっていくことの必要性を訴求。その際、大学をはじめとする教育界にも協力を求め、<b>産学一体となった取り組みを当地域から全国に広める</b>ことを目指す。</li> <li>・報告書内容の普及により大学と企業の認識のギャップ解消に努めるとともに、分野・テーマを明確にした<b>情報共有・意見交換の場づくり等</b>を通じて<b>組織対組織の連携</b>を支援。</li> </ul>