

産学連携による人材の育成に向けて

中経連は、人材育成委員会（委員長：神野副会長）において、報告書「産学連携による人材の育成に向けて」をとりまとめた。産学の関係者の生の声を聞く中で、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した。中部圏における産学連携による人材育成が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する。概要は以下のとおり。

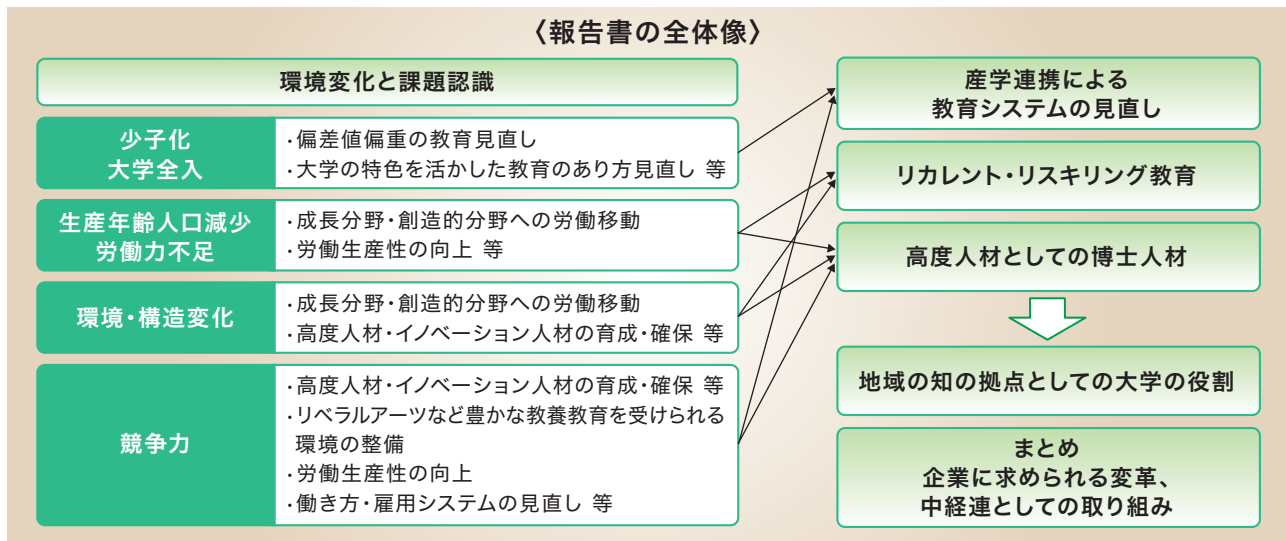
1 策定までの経緯

人材育成委員会では、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」を踏まえ、「①雇用システムに関する課題整理」と「②教育システムのカギとなる産学連携の現状の考察」に取り組んできた。

①については、愛知県経営者協会が2021年5月に公表した報告書「日本企業に『ジョブ型』は馴染むのか？」の策定に協力し、一定の方向性を見出した。

②については、中経連が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とあわせ、産学連携の好事例の調査研究を実施してきた。

本報告書は、②の調査・研究を通じて得られた産学関係者の「生の声」をもとに、現状と課題および解決策をとりまとめたものである。



2 各テーマの現状・課題と解決に向けた取り組み

◆産学連携による教育システムの見直し

現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> 企業は新卒採用時に社会人基礎力を中心とした求める人材像を示すが、大学には抽象的。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、大学での学びは企業に重視されておらず、産学の相互理解が重要。 自ら考え、解決できる人材の育成が必要であること、成長できるマインドセット（「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、産学共通の認識。
解決に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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共有。 「正解のない課題に対し、自ら考えて問題解決へ向かう思考方法を身につけること」を目的とした学びの推進、失敗と成功体験などを通じた成長マインドセットの形成。 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・思考力を培う科目などの設定、キャリア教育の推進。

◆リカレント・リスキリング教育

<p>現状・課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●リカレント・リスキリング教育を戦略的に取り組んでいる企業は少ない。経営目標に沿った企業戦略として、人材育成の方向性を定め、リカレント・リスキリング教育に組み込むことが重要。 ●労働者の学び直しは進んでいない。企業は社員の自律的・主体的な学び直しを促す制度・仕組みなどの整備をすることが必要。また、人材育成に充てる時間・費用の余裕がない中小企業には受講を後押しする支援が必要。 ●大学によるプログラムは、企業側ニーズと大学側シーズに関する相互の情報把握・マッチングが必要。
<p>解決に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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対話の場づくり。対話を通じた個別マッチングに向けた支援、中小企業も含めた地域全体の取り組み拡大を目指した業種・分野横断的なプログラム構築につなげる関係づくり。

◆高度人材としての博士人材

<p>現状・課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●博士課程卒業後のキャリアパスや処遇にメリットが無いことから博士課程の入学者が減少。主要国の中でわが国のみ減少傾向が継続。これに伴い、国の研究力の指標となる論文数とその引用回数も国際順位が低下傾向にある。 ●当地域の企業が博士修了者を採用する実績は少なく、企業は博士人材の優れた能力の理解が不十分。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。
<p>解決に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●博士人材の活躍に向け、アカデミア外で活躍するロールモデルの提示などを通じて、多様なキャリアパスがあることを博士課程の学生に実感させるとともに、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を示すキャリア教育を博士課程1年次から早期に実施。 ●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通年採用への見直しを推進。

3 地域の知の拠点としての大学の役割

(1)産学連携が進みにくい理由

- 産学連携が進みにくい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にある。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、質の向上が必要である。
- 広域の産学連携や地域の課題解決に資する社会的事業などの取り組みについて、大学・企業・行政も総論では賛成するものの、具体化に向けた連携が上手く機能していない。企業の組織全体での戦略的な対応や大学ごとの強み・特徴を生かした取り組みが必要である。

(2)機運醸成に向けた取り組み

- 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、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を紹介する。

【報告書内の掲載事例】

- ・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」

4 まとめ：企業に求められる変革、中経連としての取り組み

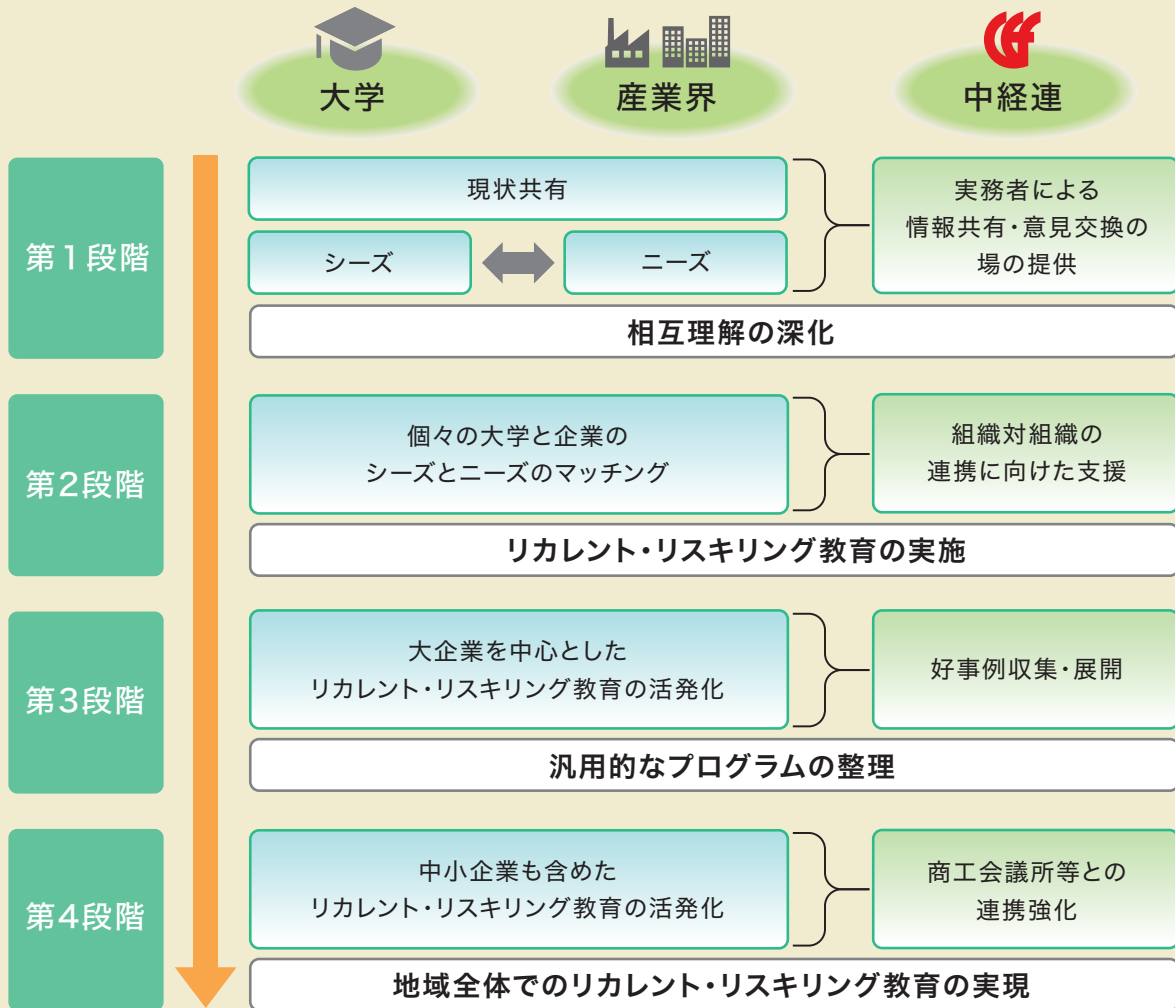
(1) 企業に求められる変革

- 社会環境・産業構造の変化に対して人材面での対応を進めていくことが急務である。
- 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、企業はこれまでの日本型雇用などの成功体験に囚われることなく、人的資本の向上に向けた人材マネジメントのあり方、企業と従業員の関係性などのモデルチェンジが必要である。

(2) 中部圏の企業への呼びかけ、中経連としての取り組み

- 中部圏の企業自らが率先して人事制度や雇用環境の改革に取り組み、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する。その際、大学をはじめとする教育界にも協力を求め、産学一体となった取り組みを当地域から全国に広めることを目指す。
- 報告書の普及による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情報共有・意見交換の場づくりなどを通じて組織対組織の連携を支援していく。

〈大学と産業界をつなげる情報共有とマッチングのイメージ (テーマ:リカレント・リスキリング教育)〉



問い合わせ先：企画部

内容の詳細については、中経連ホームページ (<https://www.chukeiren.or.jp>) をご覧ください