

大学と社会との関係性について

中 澤 恵 太

文部科学省大臣官房人事課 副長

[キーワード] ジョブ型雇用、リカレント・リスキル教育、情報関連人材、学習者目線、知の総合拠点

1. はじめに

今回、縁があり大学基準協会から、「大学が示す教育成果の社会的評価」というテーマで執筆する機会をいただいた。最近、このように文部科学省の政策に関連して執筆の機会をいただくことが増えたが、執筆依頼があった場合はなるべく断らないように努力している。理由は二つある。一つは、執筆を通じて自身の担当している政策を広く発信することができること。もう一つは、執筆作業を通じて私自身がそのテーマについて、改めて勉強し、高等教育政策について再考する機会となるからだ。

現在、私自身は文部科学省高等教育局専門教育課で業務に従事している⁽¹⁾。本稿のテーマに関連する、「大学教育の社会からの評価」や「教学マネジメント」ということであれば、本来、高等教育局の中でも別の部署の担当になる。一方で、当方は、大学等におけるインターンシップ政策や情報教育政策などを担当している。必然的に社会や産業界との接点も多く、そういう観点から、今回執筆依頼をいただいたと理解している。このため、本稿においては、まずいくつかの政策的な取組や分析等の事例について紹介しつつ、それらを総括する形で、本テーマについて自分なりの考えを論述したい。

なお、本稿の文責はあくまで私個人のものであり、文部科学省や高等教育局を代表したものではないとい

う点について御理解いただきたい。

2. 「ジョブ型研究インターンシップ制度」の試行について

昨今、「ジョブ型雇用」という言葉がいろいろな場面で使われるようになった。日本の産業界においては、これまでは所謂メンバーシップ型の雇用が中心であったが、これを一部見直してジョブ型の雇用へと移行していくという流れがある。

極端な言い方をすれば、従前は新卒一括採用の慣行の中で、企業が採用試験・面接において、学生個人の専門的なスキルではなく、やる気や積極性や人間力といったものが主として評価されてきた。採用以降のキャリアパスにおいても、各社の人事の都合に従い、必ずしも個人の専門性とは関係なく決められてきた。例えば営業部で営業を担当することもあれば、経営企画部に異動し、会社の事業戦略を練ることもある。これがメンバーシップ型雇用である。その意味で、日本においては就「職」ではなく就「社」であったと揶揄されることもある。

しかしながら最近では、個々人の持つ専門的なスキルをしっかりと見定めて採用し、かつ、その専門性に沿う業務を担わせるとともに、給与水準も含めた適切な処遇を行う「ジョブ型雇用」を増やしていく潮流がある。経団連の調査によれば、新卒採用におけるジョブ型採用を実施している企業は2割で、検討中まで含めると、今後4割程度の企業がジョブ型採用を実施する意向となっている⁽²⁾。

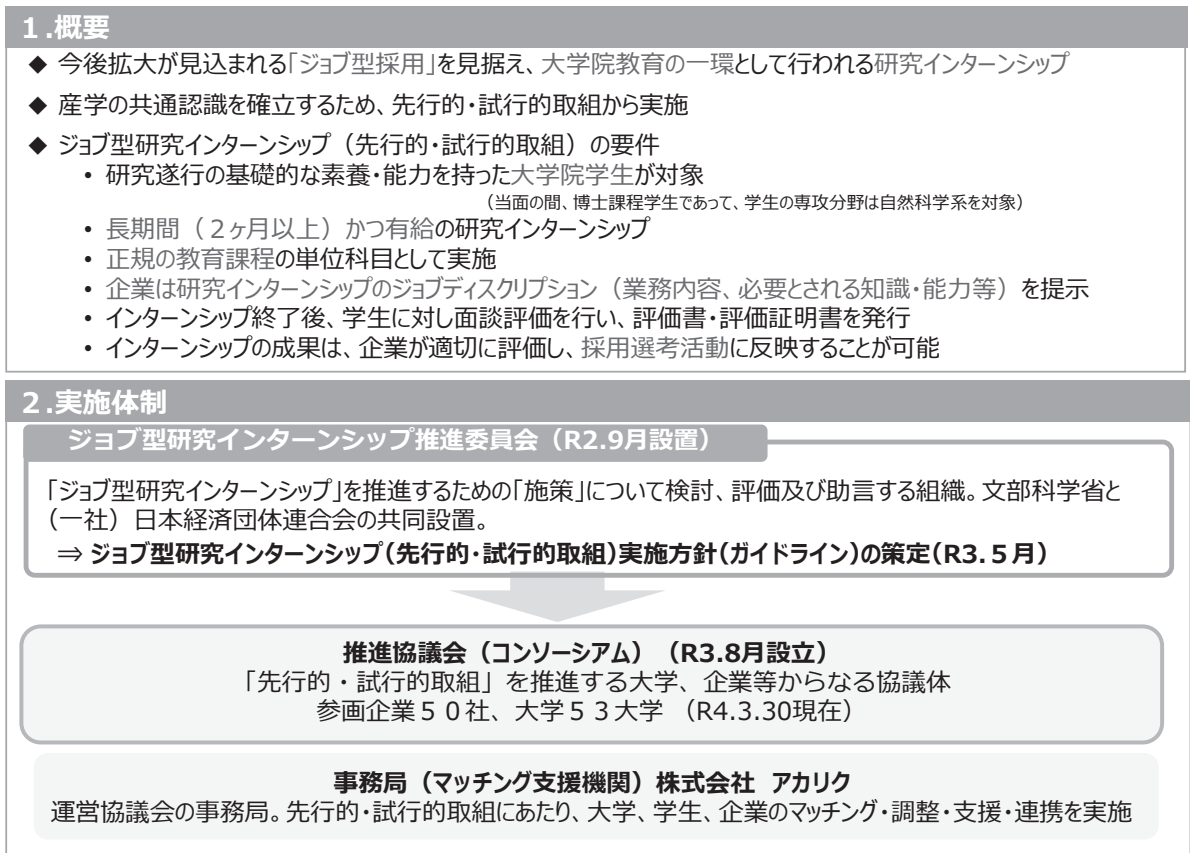
ライフシフトが叫ばれる中で、終身雇用型のキャリ

アパスはもはや主流ではなくなり、複線型のキャリアが増加し、かつ、それにより社会全体のイノベーション力が活性化されていくと感じている。大局的な視点から見ても、従前の労働集約型のビジネスモデルから、知識集約型の価値創造モデルへと世界は移行している。そして、個々人が手にしている知識やスキルがより一層重要になってくる。こうした社会背景とジョブ型雇用は親和性があり、雇用慣行の変化（メンバーシップ型雇用→ジョブ型雇用）のスピードと度合いについては議論の余地はあるものの、今後、雇用市場の一定程度がジョブ型採用のポストとなっていくことは必然である。そしてこのことは、大学において学生が何を学び、何を身につけていくかが、より一層重要となることを意味している。

前置きが長くなったが、ここで文部科学省が今、進めている「ジョブ型研究インターンシップ制度」を紹介したい。

この制度は、今後拡大が見込まれるジョブ型採用を見据え、産業界と大学が連携して大学院教育として実践的な長期のインターンシップを行うものである。図1の通り、インターンシップの要件としては、「長期間（2ヵ月以上）かつ有給であること」「企業はインターン実施に際してジョブディスクリプション（業務内容、必要とされる知識・能力等）を提示すること」などの6つを条件としている⁽³⁾。特に、企業側がインターンシップと学生の採用選考活動とを連動させることを可能としている。これが大きな特徴の一つだ。

図1 ジョブ型研究インターンシップの概要



「ジョブ型研究インターンシップ制度」においては、こうした趣旨に賛同する企業、大学の参画のもと、推進協議会を設置⁽⁴⁾しており、文部科学省及び株式会社アカリクを事務局として、企業側と学生側のマッチングを行っている。

2021年度の下期に小規模ながら<トライアル>として試行的な取組を実践した。

対象学生を、まずは博士課程に限定しているのは、そもそもこの政策の目的の一つが、博士課程のキャリアパスの多様化にあったからである。即ち、博士課程学生が、アカデミア以外においても、様々な場で活躍していくポテンシャルを有していることを、企業にも学生にも気づいてほしいという意図がある。また、「ジョブ型」という観点からは、学部学生に比べて、より専門的能力を身につけている博士課程を対象としている。

本稿のテーマとの関係においては、この取組を通じて、博士課程教育において、大学は社会の求める「専門性」を提供することができているか？そして、企業側はインターンシップを通じて、博士課程学生の持つポテンシャルを見定めることができるか？そもそも企業側は、博士という「超」知識人材について、企業における価値創造活動の中で、その能力を引き出すことができているのか？こうしたことが試されている。

今回、2021年度下期に実施した<トライアル>においては、23名の博士課程学生についてマッチングが成立し、実際に企業でのインターンシップを経験している。参加学生と企業担当者に対してアンケートを実施しており、その結果の集計・考察について、改めて別の場で紹介させていただくが、以下に、現段階において取りまとめたものの一部を紹介する。

企業担当者へのアンケートの結果、受入学生のインターンシップでの活躍の印象については、受入企業の8割以上が「期待を大きく上回った」ないし「期待を上回った」と回答しており、その理由として多く寄せられたのが、「自発的に任せた業務を進めてくれた」、

「チームメンバーへの確認・相談が適切だった」等であり、博士課程学生のパフォーマンスに対して好意的な回答が多かった。

また、参加学生のインターンシップ全体の感想として、8割以上が期待を上回る良い経験だったとの回答を寄せており、その理由として、研究開発の最前線に身を置くことで自身の専門分野に限らない様々な学びがあり視野が広がったことや、博士課程修了者が企業で働く際にどういうことが求められるのかを知ることができた等、良い経験ができた旨の声が多く聞かれた。

<トライアル>の実施に際し、受け入れ企業と学生のマッチングについては期間を限定して小規模で実施している。2022年度以降は、この<トライアル>の経験も踏まえ運用の改善を図りつつ、準備が整った段階から通年でマッチングを始める予定である。この過程で規模についても、<トライアル>の10倍程度まで増やしていくことを目標としている。

なお、ジョブ型研究インターンシップ制度とは直接関係はないが、一般論として、博士課程修了者の企業における評価は高いというデータがある。図2の通り、企業へのアンケート調査において、採用後の印象についてたずねたところ、学士号取得者・修士号取得者に比べ、博士課程修了者が「ほぼ期待通り」や「期待を上回った」と答える割合が高い。また、経年的変化を見ても、博士課程修了者の評価は高まる傾向にある⁽⁵⁾。

とかく博士については、専門性が高い一方で、柔軟性がないなどのマイナスの評価が伝わりやすいが、実際のところは企業においても非常に高い評価を有しており、「食わず嫌い」的な側面が強いことが示唆される。

3. 情報関連教育と産業界ニーズとのギャップについて

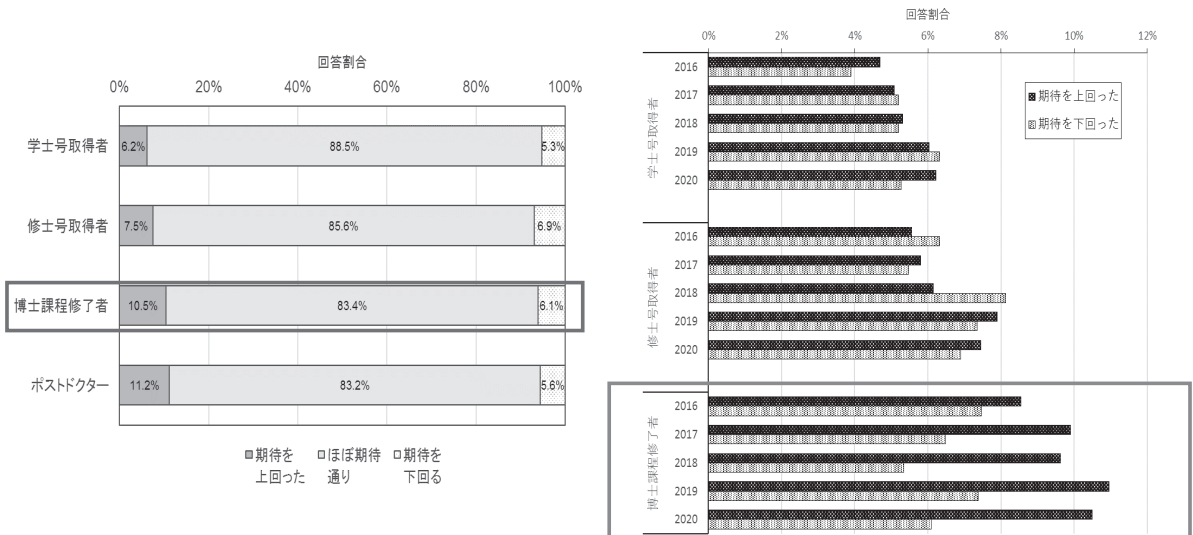
日本において情報関連人材が不足しているという点については、誰もが認めることであろう。コロナ禍を1つの契機としつつ、社会全体において、急速にデジタルトランスフォーメーションが進む中で、デジタル関連の需要は今後もより一層大きくなっていくはずだ。

図2 博士人材を活用した企業の満足度

○採用後の印象として、博士人材については「期待を上回った」と回答する企業の割合が学士・修士よりも高い。

研究開発者の採用後の印象（学歴別）

「期待を上回った」と「期待を下回った」の回答割合の推移



（出典）文部科学省 科学技術・学術政策研究所、民間企業の研究活動に関する調査報告2020、2021年6月。

初等中等段階においては、「情報」は、昔で言うところの「読み・書き・ソロバン」のように誰もが一定の水準等の能力を身につけるべきとして、学習指導要領の改訂が行われた。また、高等教育段階においても、2025年までに、全ての学生が、数理・データサイエンス・AI教育について、リテラシーレベルの学びを受けられるよう、様々な環境整備を進めている。

一方で、一口に「情報関連人材」といっても、それがどういった知識や技術を身につけた人材なのか？具体的に社会でどのような業務が必要とされているのか？今後されていくのか？について必ずしも整理がなされていない。「情報がわかる人材が不足している」という大雑把な話から卒業し、まさに本稿のテーマでもある、学生の大学における学びが、社会において真にどのように評価されているのかという視点から、踏み込んだ政策的検討を進める必要がある。即ち、情報関連

人材のスキル水準の在り方や、需給構造について定量的な分析が求められている。

この観点から、以下に紹介する、内閣府の科学技術イノベーション推進事務局（CSTI事務局）の調査分析は、非常に価値の高い取組である。これはe-CSTIというツールを活用して実施したものである。同じ行政の人間として、身内を良く言うのも恐縮であるが、e-CSTIを活用したCSTI事務局の取組は既存の政策分析には不足していた、「一歩踏み込んだ」分析に挑戦しているものである。今後、高等教育局において情報教育政策を進めるに際しても重要な示唆が得られる。

次に、私なりの視点から、当該調査分析の概要をまとめる。なお、当該調査分析の詳細については、脚注の資料を直接参照いただきたい⁽⁶⁾。

(1) タイトル：情報関連人材に関する調査結果について
～クラスター分析による社会人の知識ニーズと学生
の学びのギャップの見える化の試み～

(2) 調査分析の実施主体：内閣府科学技術・イノベー
ション推進事務局

(3) 調査分析の概要：

- ・業務が情報分野に関連している社会人や情報系の職種に携わる社会人等⁽⁷⁾（以下、「情報関連人材」という）約6,700人に対し、業務において具体的にどのような科目が重要かを質問。
- ・特に、上記の情報関連人材のうち、3科目以上の重要科目を回答した約3,900人を対象として、重要科目の類似性に基づくクラスター分析を実施することで、どのような業種・職種の社会人にとって、どのような科目が重要かを分析。

・また、学生の学びの状況を分析するため、学生約12万人分の履修科目データを活用し、情報関連人材において回答数の多かった科目の履修状況を集計・分析。

以下に、調査分析の結果について、特に情報教育政策を検討する上で、重要と考える項目を抜き出しつつ、当方の所見を記述する。

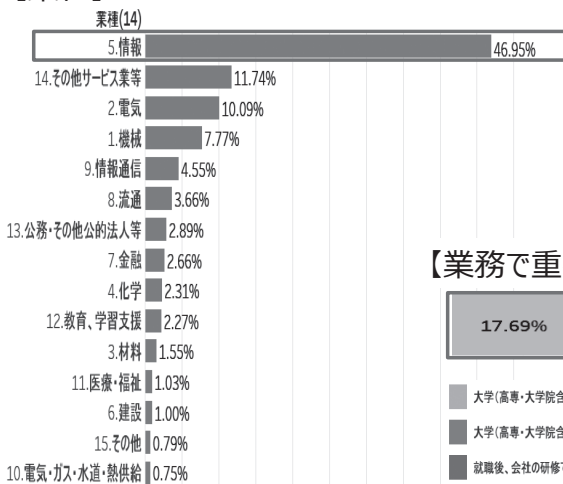
(i) 情報関連人材6,700名のうち、＜現在の業務で重要な分野を学んだ場所＞として、大学等としている回答が30%であった⁽⁸⁾。逆にそれ以外は、就職後の社内研修やOJTを回答していた（図3参照）。

この数字（30%）をどう評価するべきであろうか。＜現在の業務で重要な分野を学んだ場所＞として、「就職後、仕事を通じて学んだ」という回答

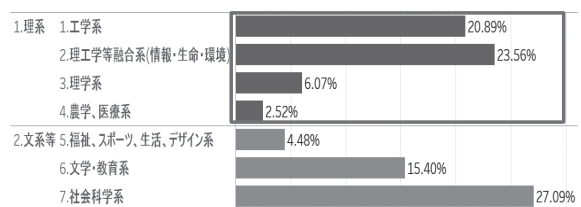
図3 情報関連人材（約 6,700人）の全体像

- ・業種は情報系が半分弱を占めるものの、電気、機械等、幅広い業種で情報関連の業務に携わる人材が存在。出身学科のうち理系は半分程度。業務で重要な分野を就職前に学んでいる人材は3割程度にとどまっている。

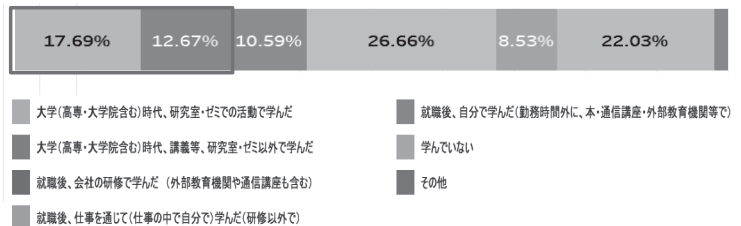
【業種】



【出身学科】



【業務で重要な分野を学んだ場所】



総合科学技術・イノベーション会議有識者議員会合(令和4年3月24日) 資料1「情報関連人材に関する調査結果について」から抜粋

が27%を占めていることは、日本のメンバーシップ型の雇用慣習の状況をよく表している。少なくとも今後、ジョブ型採用が拡大することを考えれば、大学等において学んだ内容、身につけたスキルが今まで以上に業務で活かされていくはずである。一方で、ライフシフトによって社会の複線化が進むはずであり、社会の変化のスピードが速い中においては、リスクリテラシー・リカレント教育の重要性も増してくるはずである。

(ii) 情報関連人材6,700名の大学における出身学科について、52%が情報系や工学系の理系分野であり、また27%が社会科学系であった(図3参照)。

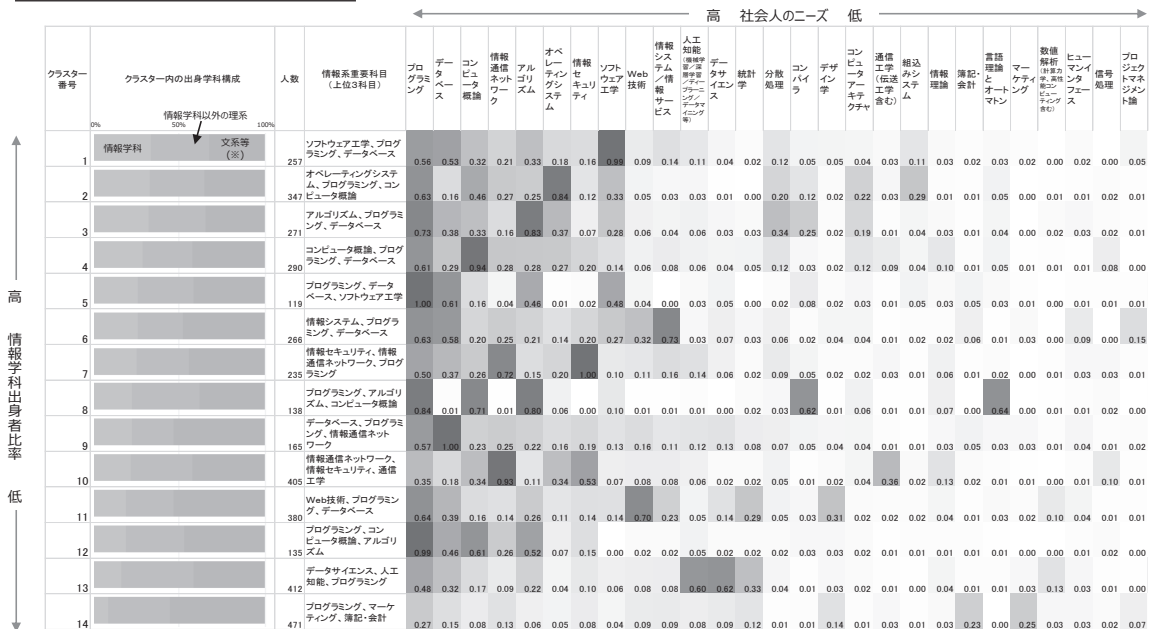
現状、社会において情報系の業務に携わる人材

のうち、約半分の出身学科は文系となっている。このことは、二つの解釈が可能となる。一つは、理系人材(特に情報系)が不足する中で、やむをえない措置として、文系人材を採用しているというもの。もう一つは、文系人材であっても、大学教育の効果により、或いは個人の努力により、一定程度の情報系のスキル・素養を身につけることで、情報系の業務を担うことが可能となっているという解釈である。断定的なことは言えないが、いずれかの解釈が正しいという話ではなく、両者の要素をいずれも一定程度含むものと考えられる。

(iii) 情報関連人材のクラスター分析(図4)においては、重要科目の類似性により14種類のクラスター(人材群)に分類されたが、このうち、データサイエンスや人工知能等の科目によって特

図4 情報関連人材のクラスター分析

- 社会人において重要となる科目を探るため、3科目以上の重要科目を回答した約3,900人を対象に、回答した科目の近似性をもとにクラスター分析を実施したところ、科目ニーズの特徴を有する14の人材群に分類された。



(※) 文系等には、福祉・スポーツ・生活・デザイン系、文学・教育学系、社会科学系を含む。各科目の値は重要科目選択率(重要科目としての回答数/クラスター人数)を示しており、この値が高いほど赤色が濃くなるよう表示。

総合科学技術・イノベーション会議有識者議員会合(令和4年3月24日) 資料1「情報関連人材に関する調査結果について」から抜粋

特徴付けられるクラスター（当該調査においては「クラスター⑬」としている）については、他のクラスターと比して、情報学科出身者比率が低いこと、業務の高度化が高いこと、年収レベルが高いこと、などが示された。

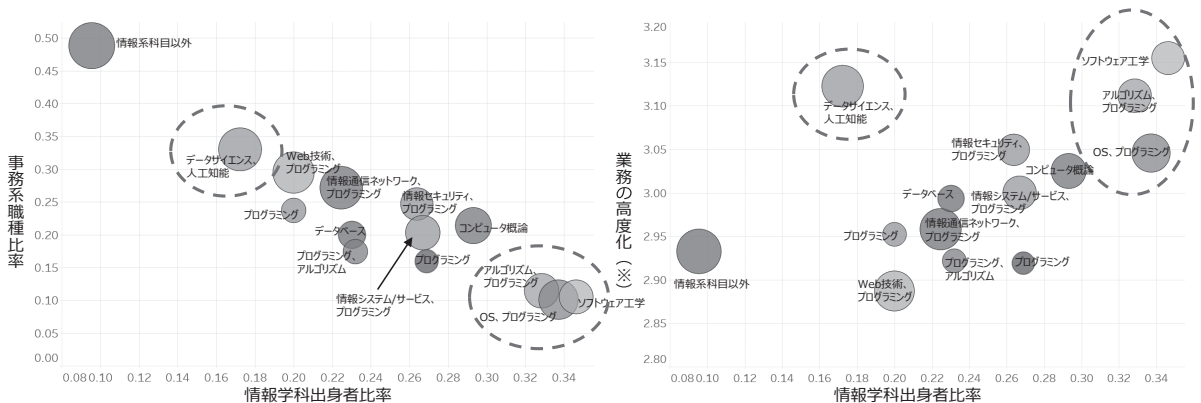
産業ニーズと大学教育とのギャップをより精緻に考えていく際には、(iii)のクラスター分析が手がかりになる（図5）。データサイエンスや人工知能等の科目によって特徴付けられるクラスター⑬については、高度な知識集約型の業務であることが示唆され、今後もより一層の需要増が見込まれている。ただし、一般に文系学生においては、人工知能等について一定程度のスキルを身につけている学生は少ないと思われる。今後、日本の産業を、より高付加価値型なものに転換していくためには、クラスター⑬を担う人材が重要であることが示唆される。

(iv) また、Web技術、プログラミング等の科目によって特徴付けられるクラスター（当該調査においては「クラスター⑪」としている）については、他のクラスターに比して、デザイン学の重要度が高いことが示された。

大学等の教育機能の在り方について、考えさせられる点である。即ち、このクラスター⑪の人材群については、社会において、Web関連のスキルを使いながら、意匠性のある業務を担っていることが想像される。一方で、大学教育のカリキュラムの中で、Web関連の知識を習得しつつ、デザインについて学びやすい環境が整備されているであろうか。勿論、そもそも大学等は、本来的に教育の場であって、研修の場ではないという主張も正しい。確かに、短絡的に企業ニーズだけを捉えて大学の教育を変えればよいという話ではない。一方で、社会からの要請に応え、Society5.0にお

図5 出身学科・職種構成や知識の高度化の見通しに関するクラスター間の比較

- データサイエンスや人工知能といった科目が重要とされるクラスターは、情報学科出身者比率が比較的低く、企画・営業等の事務系職種が比較的多い。事務系職種でもこれらの科目へのニーズが存在することが示唆される。
- 他方、ソフトウェア工学やアルゴリズムといった開発系の知識が重要なクラスターは、情報学科出身者比率が比較的高く、高度な情報分野の専門性を有する人材へのニーズを反映していると考えられる。
- また、これらのクラスターについては、今後の高度化が見込まれるとの回答数が多い。



(※) 各クラスターにおいて最重要科目とされる上位2科目が回答の75%以上を占める1科目を表示。円の大きさはクラスターの人数を示す。

(※) その業務の領域の拡大、および業務の質の高度化（難しさ、高い知識等）は、近い将来、起こるかどうかを4段階評価し、回答。円の大きさはクラスターの人数を示す。

総合科学技術・イノベーション会議有識者議員会合(令和4年3月24日) 資料1「情報関連人材に関する調査結果について」から抜粋

いて活躍していく人材を輩出していくことが大学の責務であり、需要サイドと供給サイドのギャップの整理と、その対策について、検討を続ける必要がある。

なお、CSTI事務局の調査分析においては、学生の学びの状況を、12万人の履修分科目データを活用し、情報関連人材において回答が多かった科目の履修状況を集計・分析している。その上で、情報関連人材の知識ニーズと学生の履修データの比較を行っている。紙面の都合もあり、本稿においては紹介していないが、いずれにしても、今後このような分析を高等教育段階における情報教育政策の推進方策に繋げていく必要がある。

4. 「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について」

本年3月に、中央教育審議会大学分科会 質保証システム部会において、「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について」が取りまとめられた。昨今の社会変化の状況を踏まえつつ、大学における国際通用性のある「教育研究の質」を保証するための改善・充実を図る事項について検討されたものである。

＜①客観性の確保＞、＜②透明性の向上＞、＜③先進性・先進性の確保＞、＜④厳格性の担保＞の4つの視座から議論が行われ、(1) 大学設置基準・設置認可審査、(2) 認証評価制度、(3) 情報公表、(4) その他の重要な論点、の4項目について、改善・充実の方向性が整理されている。

4つの柱の一つが、情報公表とされ、その取組が重視されているのは、本稿のテーマとの関連においても当然のことである。即ち、積極的な情報公表を基盤とする社会とのコミュニケーションや、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、大学はその教育研究活動の質を維持・向上させていくことが重要であり、更に、こうした営みを通じ、社会からの信頼と支援を得ることで、更なる教育研究の質の向上につながるという好循環を生み出していくべきである。

今般取りまとめられた提言の中の、「情報公表制度

に関する改善・充実の方向性」について、次ページの図6に抜粋する。

5. おわりに

以上、本稿のテーマに関連した、政府のいくつかの取組について紹介してきた。最後に改めて、大学と社会との関係について考えたい。

「教学マネジメント指針」(令和2年1月中央教育審議会大学分科会)においては、以下のような記載が盛り込まれている。

『学修者本位の教育の実現とは、各高等教育機関の既存のシステムを前提とした、「供給者目線」を脱却し、学位を与える課程(学位プログラム)が、学生が必要な資質・能力を身につける観点から最適化されているかという「学修者目線」で教育を捉え直すという根本的かつ包括的な変化を各機関に求めているものである』

学修者目線—「教学マネジメント指針」にこうした記載がなされたことは、従前、如何に大学の教育が供給者側のロジックに支配されてきたかを物語っているのかもしれない。大学は、その主たる顧客である学生の視点から評価されるものであり、大学は真正面から学生のニーズ・満足度に向き合っていく必要がある。そして、学生の多くが高等教育機関を卒業後に社会に飛び出していくことを踏まえれば、その視点や満足度を通じて、間接的に大学が社会から評価されるとも言える。

また、「新たな時代を見据えた質保証システムの改善・充実について」においても強調されているように、適切な方法で大学が情報公表を進めることは、社会との対話を進めることである。客観的で比較可能な指標の設定と公表により、従前伝わっていなかった(或いはイメージのみしか伝わっていなかった)大学毎の特色や強みが「社会」からの視点で可視化されていくだろう。これは、偏差値という入学試験の難易度のみによって序列化されてきた大学群について、様々な切り

図6 情報公表制度に関する改善・充実の方向性

情報公表制度に関する改善・充実の方向性

- 【学修者本位の大学教育の実現】及び【社会に開かれた質保証の実現】
- 認証評価における情報公表に関する評価を実施するに当たっては、「教学マネジメント指針」において
 - (1)「卒業認定・学位授与の方針」に定められた学修目標の達成状況を明らかにするための学修成果・教育成果に関する情報の例
 - (2)学修成果・教育成果を保証する条件に関する情報の例
 のうち「大学の教育活動に伴う基本的な情報であって全ての大学において収集可能と考えられるもの」と整理されたものについては、当該指針を踏まえて確認を行うこととする。
 - 認証評価機関や評価を受ける大学の多様性に配慮しつつ、各認証評価機関の評価結果を例えば国等のホームページ等において公表するなど、社会が利用しやすい形で一覧性を持って公表することを検討する。その際、設置計画履行状況等調査（AC）における指摘事項等も併せて公表する。
 - 法令適合性等について適切な情報公表を行っている大学に対して、法令適合性等に関する評価項目や評価手法を簡素化するなどの措置を可能とする。
 - 「大学ポートレート」が大学コミュニティによる自律的な運営が行われていることも踏まえつつ、上記の情報について、より効果的・効率的に情報を利用者に届ける観点等から、「大学ポートレート」に分かりやすく掲載することを基本とするとともに、教学IRに生かす観点から、立地や分野等が共通する大学との間で比較（ベンチマークの提示）ができるよう改善する。
 - 「大学入試のあり方に関する検討会議提言」（令和3年7月）を踏まえ、学校教育法施行規則に規定する各大学が情報公表を行うべき項目として「大学入学者選抜に関すること」等を追加する。
 - 大学における教育研究の質保証に資する情報公表について、どのような対象（学生、保護者、受験生、地域社会、企業等）に対して、どのような項目が、どのような手法で公表されていることを担保することが適当か、また、情報の読み取り方等と併せて関連する大学の取組を記載するなど各大学の強み・特色の発信につながるような工夫は考えられるか等、大学による自主的・自律的な情報公表が促進される方策について引き続き検討する。

口での見える化にも繋がっていく。

例えば、東洋経済新報社は、「有名企業400社への実就職率が高い大学」について、各種の公開情報と大学へのアンケートにより独自集計を行い、様々な媒体で公表している。或いは今後、「VUCA社会で必要となる真の知識・スキルが身につく大学トップ30（仮称）」「卒業生が愛して止まない大学ランキング（仮称）」などといったものが出現するかもしれない。

勿論、これが大学の新たな序列化につながるという批判はある。また、短絡的な指標化・数値化が学生や社会に対して、誤解を招く情報となりうることに十分留意しなければならない。ただし、偏差値という単一の軸のみによって評価されがちであった従前の状況を鑑みれば、多様な価値観・視点から大学が評価され、見直されることは大学にとっても社会全体にとっても望むべき話である。何より、大学の入口段階の「偏差値」信仰から脱却して、出口段階での評価へとシフトしていくことは、教学マネジメント指針が目指している方向性でもある。

ここで少し視座を高くして、日本の状況を俯瞰的に捉えるならば、今、昭和の時代に確立した多くの社会システムが制度疲労をおこし、変革が迫られていると言える。これまで騙しだまし乗り切っていた面もあるが、流石に既存のルールとシステムのマイナーチェンジでは限界というのが本音だ。

既に2. においても記載しているが、日本においては、新卒一括採用・終身雇用の慣行も大きく変わろうとしている。ジョブ型に移行するのであれば、学生が大学で何を身につけるかが、これまで以上に本質的な重要性を持つようになる。更に、人生100年時代において、キャリアが複線化・多様化していく中で、個々人の人生におけるリカレント教育・リスキル教育の占める価値の重要度が高まっていくだろう。もしかしたら、40代くらいで人生2度目のキャンパスライフを過ごすのが「あまり珍しくない」、更には「それなりに一般的」となる日も、そう遠くないかもしれない。

もう一つ。今度は視座を低くして、文部科学省内で

の卑近な話をあげたい。ご案内の通り官僚組織においては、政策ミッションに応じて複数の部局において様々な業務・施策が分担されている。ここで、特に大学と社会の関係において、「①産学共同研究政策」は科学技術・学術政策局が担当しており、同様に「②リカレント教育・リスキル教育政策」は総合教育政策局が、大学教育全体を含めた「③インターンシップ教育政策」は高等教育局が担当している。

この役割分担には勿論、それなりに意味はあるが、社会と大学の関係性が多面的で複雑になる中では、単純な分担で捉えられなくなっている。例えば、ある企業とある大学の共同研究において、参画している企業の研究者・事業担当者にとっては、実は最も価値のあるリスキル経験になり、また大学側で共同研究をサポートする修士課程学士にとっては、実践的なインターンシップの場にもなっている。こうした事例に接する度に、縦割り行政的な仕事をしてはいけないと自戒するとともに、なにより「大学」という機能の奥深さを感じる。

従前、人生の一時期を過ごすもの（極論すると単なる通過点）に過ぎなかった「大学」というものが、行ったり来たり、手を変え品を変え、ライフサイクル全体を通じて関係が継続する「知の総合拠点」となっていく。こうした構造変化を一早く大学の経営戦略の中に捉え、社会との対話のやり方をバージョンアップさせた大学こそが、ポストコロナ時代において、新しい輝きを放つのではないかと考えている。

【注】

- (1) 執筆当時、2022年10月現在は、省内人事異動により、大臣官房人事課に所属
- (2) 経団連「2021年度入社対象、新卒採用活動に関するアンケート結果」
- (3) ジョブ型研究インターンシップ（先行的・試行的取組）実施方針（ガイドライン）
https://www.mext.go.jp/b_menu/internship/1421136_00002.htm
- (4) 2022年5月1日現在、48企業、51大学が参画
- (5) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「民間企業の研究活動に関する調査報告2020」
- (6) 総合科学技術・イノベーション会議有識者議員会合（令和4年3月24日）資料
<https://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20220324.html>
- (7) 企業で選別しているのではなく、業務で選別している点に注意。社会人アンケートにおいて「あなたの担当する業務（仕事）」を選択させた際に、「ソフトウェア」「情報システム開発」など、情報関連の選択肢を選んだ者として6,700人を抽出
- (8) 選択肢は、①大学（高専・大学院含む）時代、研究室・ゼミでの活動で学んだ／②大学（高専、大学院含む）時代、講義等、研究室・ゼミ以外で学んだ／③就職後、会社の研修で学んだ（外部教育機関や通信講座も含む）／④就職後、仕事を通じて（仕事の中で自分で）学んだ（研修以外で）／⑤就職後、自分で学んだ（勤務時間外に、本・通信講座・外部教育機関等で）／⑥学んでいない／⑦その他、の7つであり、①と②の合計が30%