



産学の継続的対話の「場」の可能性と大学という「場」の価値：

日本経済団体連合会の産学協議会でのリカレント教育・大学院教育の議論からの検討

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 大阪公立大学 高等教育研究開発センター 公開日: 2025-03-17 キーワード (Ja): 産業界要求, 採用と大学教育の未来に関する産学協議会, 大学院教育, リカレント教育, 産学の対話の「場」, 大学という「場」の普遍的価値・現代的価値 キーワード (En): Industry Demands, Industry-University Committe on Recruitment and the Future of University Education in Keidanren, Graduate Education, Recurrent Education, Value of University Education 作成者: 飯吉, 弘子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.24729/0002002658">https://doi.org/10.24729/0002002658</a>

■ 報告論文

# 産学の継続的対話の「場」の可能性と大学という「場」の価値 —日本経済団体連合会の産学協議会でのリカレント教育・大学院教育の 議論からの検討

Exploring the Potential for Continuous Dialogue in Keidanren's Industry-University Committee  
and the Value of Universities

: Considerations from Discussions on Recurrent and Graduate Education

飯吉 弘子  
大阪公立大学 高等教育研究開発センター

IYOSHI, Hiroko

Osaka Metropolitan University, Center for Research and Development for Higher Education

## 抄録

本稿では、(1) 日本経団連が2019年1月に「大学と経済界が直接、継続的に対話する枠組み」として設置を提案して発足した、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」という「場」の可能性について、リカレント教育や大学院教育に関する議論を中心に、同協議会の計6年度(実質5年3ヶ月)の各年度報告書の内容から考察するとともに、(2) そのなかに垣間見える、産業界や大学人の考える大学という「場」の現代的価値や普遍的価値の抽出も目指した。2016年以降産官一体で推進している「Society 5.0 (for SDGs)」という方向性や枠組みのなかでテーマや議論および育成する人間像等が設定される等の前提や限界はありつつも、大学を巡る具体的状況や事例の調査結果や大学での教育や学びに関する産学の率直な意見も踏まえて意見がまとめられ、大学という「場」の普遍のおよび現代的な意義や価値についての産学の意識のギャップを超える相互理解促進の場となりうる可能性が見られた。

**キーワード**：産業界要求、採用と大学教育の未来に関する産学協議会、大学院教育、リカレント教育、産学の対話の「場」、大学という「場」の普遍的価値・現代的価値

**Key words**: Industry Demands, Industry-University Committee on Recruitment and the Future of University Education in Keidanren, Graduate Education, Recurrent Education, Value of University Education

## 1. はじめに—日本経団連提言の近年の傾向と本稿の問題設定

### 1.1. 2010年代半ば以降の日本経団連の提言の方向性と新しい産学の対話の「場」の設置

日本経済団体連合会(以下、日本経団連と略す)は、日本経営者団体連盟と統合される前の経済団体連合会(以下、経団連と略す)の時代と通算して、戦後を通して300を超える、教育・人材育成や産学連携に言及する提言を発表してきた。経団連・日本経団連は、従来から、国の政策等の動向にあわせて、積極的に要求を提示する傾向にある経済団体であった。そのような

要求活動は引き続き行われているが、第2次安倍晋三内閣発足後の2010年代半ば以降、とくに2016年1月22日に閣議決定された第5期の「科学技術基本計画」で「Society 5.0」という新しい政策概念が提示されてからは、官民一体としてそれを推進するという方向性を採っている。2016年以降の教育・人材育成や産学連携に関しても、大半の提言において「Society 5.0」の文言や方向性の内容が含まれており(飯吉, 2019)、現在に至るまで、基本的にその「Society 5.0」の方向性に沿った提言を出し続けている。

ただし、日本経団連は、政府が提示した「Society 5.0」

の概念・考え方と完全に軌を一にするのではなく、政府の考える社会像は「特徴の一面を表すにすぎない」（2018年11月13日提言「Society 5.0 - ともに創造する未来 -」）と評して、独自に、「Society 5.0の実現を通じたSDGs（持続可能な開発目標）の達成」（日本経団連2017年改訂企業行動憲章序文副題）を目指す、「Society 5.0 for SDGs」という考え方を提案し推進しようとしている（Keidanren SDGsのHP等）。

ところで、こうした「Society 5.0 (for SDGs)」の実現を目指す方向性や枠組みの中に位置付くものとして、「大学と経済界が直接、継続的に対話する枠組み」の設置が2018年12月に提案された（日本経団連2018年12月4日提言）。その後、国立大学協会、公立大学協会、日本私立大学団体連合の協力の下で、早速2019年1月に、「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）として発足して第1回の会合が開かれ、その後2024年現在までその枠組みは継続し、毎年度、報告書も出されている（表1）。

（以下本稿では、表1にある各提言を、表1右欄にある「各年度報告書」等として略することとする。）

## 1.2. 前提としての産学協議会の枠組みの限界や産業界側の意図

産学協議会の対話の「場」についての検討を行う前に、その前提となる、同協議会の枠組みとしての限界について、確認しておくこととする。

まず一番大きな前提としては、上述の通り、産学協議会が、「Society 5.0」を目指す枠組みの一環として設置されているという点である。この協議会は日本経団連の呼びかけに基づき日本経団連を事務局として設置されており、日本経団連が2017年に改訂した企業行動憲章でも明確に掲げている「Society 5.0の実現」という目的に即した「人材」育成のため、という範囲

の中での対話・議論が行われる建付になっているという、そもそもの前提や限界がある。そして、このことは言い換えれば、上記の「Society 5.0の実現」という目的の射程に入らない事項は、対話や議論の対象になりにくいという限界としても指摘できる。

また関連する第2の前提として、産学協議会の議論も、大きく見れば「Society 5.0」という政府の政策的方向性や枠組みのなかに位置付いているということが挙げられる。「Society 5.0」は、そもそも政府の「政策全体を象徴するアイデア」（高木, 2021）として提示されたものであり、日本独自の政策用語として位置づけられる。SDGsに向けた視点を加えた「Society 5.0 for SDGs」という産業界独自の視野も加わっているとは言え、日本経団連は、基本的に「Society 5.0」の政策の方向性に沿った動きを採っており、産学協議会もその中で議論して報告書をまとめている以上、「Society 5.0」という政策的枠組みの中に組み込まれているという前提があるとも言える。この点については、齋藤（2020）が、「大学人が、財界の土俵に丸ごと（中略）取り込まれている」とも評している。

さらに第3点目としては、日本経団連の定款第4条「(1) 経済、産業、社会、環境、科学技術、労働及び経営等の分野における諸課題に関する調査及び研究を行い、経済界の知識及び経験を広く活用して政策を提言し、実現を働きかけること」という事業の性格上、「経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけ」（日本経団連HP「経団連について」の説明）ていくことを目指しており、産学協議会の報告書等の成果も、政府や社会に対してその実現を働きかけるものとして活用されるという前提があることが、指摘できる。

この点に関しては、松高（2021）が、主に採用・インターンシップの観点から、産学協議会の報告書の「結

表1：「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」の設置と議論結果に関わる提言・報告書一覧

提言発表日	提言タイトル等	備考(本稿での提言略称として使用)
2018年12月4日	「今後の採用と大学教育に関する提案」	2018年提案
2019年4月22日	「中間とりまとめと共同提言」（注：2019年1～3月の結果まとめ）	2018年度中間提言
2020年3月31日	「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」	2019年度報告書
2021年4月19日	「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」	2020年度報告書
2022年4月18日	「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」	2021年度報告書
2023年4月26日	「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」	2022年度報告書
2024年4月23日	「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」	2023年度報告書

論に至るまでの“建付け”の特徴とその影響力の懸念について指摘しているように、「これまでの一方的な産業界からの要望ではなく、「産業界と大学が共通認識を持ち、合意した」という“建付け”がある以上、「経団連加盟全企業、全大学の総意ではない報告書であったとしても、(中略)一定の影響力が及んでくる可能性」もある。上記2点目の前提と相まって、「Society 5.0」における政策の望む方向性を正当化するツールとして政府に影響を与えたり利用されたりする可能性もある点には、留意しておく必要がある。

第4の前提として、上記の第1や第3の前提や限界とも重なる点でもあるが、「経済界が直面する内外の重要課題」一とりわけ、企業としての事業や業務にとって必要となる、役に立つ人材の採用・育成や、彼らの事業・業務にとって必要な研究の推進という観点に基づいて、議論のテーマや内容が選定され、それ以外のものについては捨象される可能性があるという点も指摘しておく。

以上の同協議会の枠組み上の限界に加えて、設置の際の産業界側の意図も、前提として確認しておこう。前述の2018年提案では「Ⅲ. 大学と経済界との継続的対話の枠組み設置と共同での取り組み」の説明の中で、「大学教育改革や企業側に求められる取り組みについて、大学と経団連の代表の間で率直な意見交換を行い、双方の要望や考え方についての共通理解を深めるとともに、具体的な取組や行動につなげる」という目的を掲げている。その一方で、「大学と社会の接続のあり方を考えるにあたって、企業は自らが直面している経済社会の課題や技術革新の状況、これらを支える人材像などについて、大学側に継続的に発信し、大学が社会の変化に即した大学教育を実施することができるような対話の仕組みを構築する必要がある。」(下線筆者付記)と述べている。ここに示されているように、社会変化の状況や目指す方向性について、あくまで企業側から大学に対して発信することが意図されており、それに即した大学教育の実施を促進することを目的とした産学での対話、という産業界側の当初の意図も垣間見える。

### 1.3. 本稿の問題設定—産学の対話の「場」の可能性の検討

本稿では、前項で確認した、前提となる枠組み上の限界や留意点、産業界側の当初の意図といった制約はあるが、同協議会をすべて否定してしまうということではなく、一方で、産学双方が自主的に一堂に会して対話する貴重な「場」としての価値を模索し、産学相互の理解促進や歩み寄りの「場」として、「産学協議会」という「場」が機能する可能性を探ることとする。具体的には、この産学協議会は、産学でのこれまでの6年度(実質5年3ヶ月)にわたる継続的な対話を通して、産業界のニーズだけでなく、大学の状況や意見も拾い反映させながら、大学のあり方についての議論を行い、相互理解を深める「場」や枠組みとして機能したのかどうかを検討することとする。すなわち、「産学協議会」という対話・議論の「場」の可能性について検討・考察する。

産学協議会は、日本経団連会長と大学側の代表者の2名を共同の座長とし、以下、国立大学協会、公立大学協会、日本私立大学団体連合会の各会長等や大学総長・学長等からなる大学側のメンバーと、日本経団連の副会長や審議委員会副議長などの各企業会長・相談役・社長等からなる産業界側メンバー、各10名前後で構成される親会議(2020年度からは幹事会も)を設置している。また、その親会議・幹事会の下に分科会も設置し、具体的対話や議論・検討は、年に複数回開かれる分科会を中心に進められている。分科会は、次節でも見るとおり、当初3つでスタートし、その後3年目の2020年度から2023年度にかけては、産学連携推進分科会と採用・インターンシップ分科会の2つが設定され、それぞれのテーマを分担する形を採ってきた。

そもそもこの産学協議会は、日本経団連が毎年策定発表してきた「採用選考に関する指針」を、2018年から策定しないことと決定したことを直接的な契機として提案されたものであり、「採用・インターンシップ」は、産学協議会が発足当初から一貫して設定してきた大きなテーマの柱の1つであった。産学協議会親会議の産業界側座長である日本経団連会長と並ぶ、大学側座長は、発足当初の2018年度と2019年度は、就職問



題懇談会（国公私立の大学等の代表が就職活動のあり方を調査・検討・協議する場）の座長の立場にあった国立大学長が務めていた。同学長は、そうした立場も踏まえて、大学の学士または修士・博士も含めた期間において「目指すべき人材育成が完結するが、現在の採用のあり方ではその一部が欠落する懸念が大きい」なか、「産学が広い視点で採用と大学教育の本質を議論する場を持つことの意義は深く、産学の共通認識を「中間とりまとめ」としてまとめたことは、とても重要な意味を持つ」と、産学協議会の成果を自ら評価している（山口, 2019）。産学協議会の就職・採用・インターンシップに関する議論の側面については、その「建付け」やインターンシップに関わる新しい枠組みと具体的内容について、一部で評価・検証も進められている（松高, 2019、亀野, 2021、吉川, 2023等）。

本稿では、そのような採用やインターンシップの側面に限らない、学問や大学という「場」についてのより幅広い議論が行われる可能性があると考えられる、もう一方の産学連携推進分科会における、リカレント教育や大学院教育に関するテーマについての議論を中心に、検討することとした。なお、資料としては、表1にある毎年度公表された同協議会報告書（概要と本文等）を用いることとする。

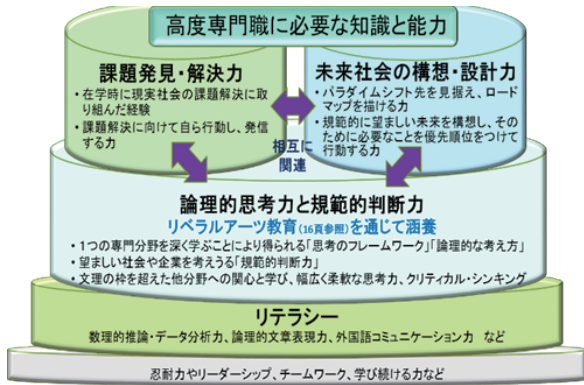
以上の通り、本稿の主たる目的は、(1)「産学協議会」という「場」における大学教育に関する産学の対話の可能性について、リカレント教育や大学院教育に関する議論を中心に、同協議会の6年度分の各年度報告書の内容から考察することである。先行研究でも指摘されている上述の枠組み上の限界や産業界側の当初意図などの前提や制約は十分認識しつつも、その限界や制約のなかでも産学の対話を続けることで、両者の相互理解の促進や歩み寄りが進む可能性を模索しようとするものである。加えて、(2) その対話のなかに垣間見える、産業界や大学人の考える、大学という「場」<sup>1</sup>の現代的価値や普遍的価値の抽出も目指す。その際に、大学の「学校」としての「目的社会的集団」としての側面だけでなく、大学という「場」における「共同社会的集団」としての側面の価値・意義や可能性が見られるかどうかについても検証することとする。

## 2. 2018～2019年度の産学協議会全体の体制とテーマや方向性

2018年度の2019年1月に発足した産学協議会は、同月に第1回会合を開き、「Society 5.0時代の人材育成に向け、「多様性」をキーワードに産学の連携強化を図ること」を確認するとともに、親会議の下に3つの分科会：Society 5.0人材育成分科会、今後の採用とインターンシップのあり方に関する分科会、地域活性化人材育成分科会を設置して、分科会において「具体的なアクションプランを検討」していくこととした。この方針に基づき、2018～2019年度は、この3つの分科会で、各分科会名称にあるテーマに沿って議論が進められた。その成果には、2020年度からの産学連携推進分科会での議論のベースにもなる議論と方向性が示されているため、以下に概要を確認しておく。

2018年度（2019年1～3月）は、2～3月のわずか2ヶ月のあいだにのべ9回の分科会を開いている。そこでの議論を通して、「多くの問題意識や解決の方向性を共有」し、「Society 5.0時代に求められる人材と大学教育」「今後の採用とインターンシップのあり方」「地域活性化人材の育成」についての各分科会での「共有された認識」を公表するとともに、「政府への要望事項」や「今後の具体的アクション」を、2018年度中間提言において提示している。このうちの「Society 5.0時代に求められる人材と大学教育」としては、より具体的には、「(1) Society 5.0時代に求められる能力教育」「(2) 求められる大学教育を推進する上での課題と対応」「(3) 教育資金の確保と成果の見える化」などが、同中間提言にまとめられている。

(1) では、「Society 5.0時代に求められる人材および能力」の図もまとめている（図1参照）。まず、「産学の共通認識」として「論理的思考力と規範的判断力をベースに社会システムを構想する力を備えた人材」の育成を目指しており、「高度専門職に必要な知識と能力」としては、「相互に関連」し合う「課題発見・解決力」「未来社会の構想・設計力」の2つ、およびその下に基盤となる「論理的思考力と規範的判断力」や「リテラシー」を挙げている。さらにその下には、「忍耐力やリーダーシップ、チームワーク、学び続ける力など」も挙げている。なお、「論理的思考力と規範的



論理的思考力と規範的判断力をベースに社会システムを構想する力を備えた人材

図1：Society5.0時代に求められる人材および能力の図  
(出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会2018年度中間提言本文)

判断力」は、「リベラルアーツ教育を通じて涵養する」とされている。

(2)では、(1)で示した「人材や能力」を育成するために必要となる教員不足や実践的PBL型教育における産学連携の拡充、教員の兼業（クロスアポイントメント）などの課題、企業の採用や採用後のキャリアパスや処遇の問題、大学院レベル（修士/博士）までの教育の必要性和進学率の低さやその解決策の検討の方向性などが示されている。(3)では、大学での人材育成の際に必要な資金確保に向けて、すでにあるインターンシップやリカレント教育における好事例や成果の見える化、企業の資金拠出の理由付けの重要性などについても言及されている。

合計7つが提示された「今後の具体的アクション」は、本稿に関わる主なものでは「(1) 求められる人材を育成するための教育プログラムのメニューを検討・共同開発」「(2) 社会人リカレント教育を活性化させる方策を共同で検討・実施」「(3) 産学連携による課題解決型（PBL型）教育を促進する仕組みづくり」等があった。

翌2019年度も同様に、前年に提示された方向性や課題に沿って3分科会で議論が進められたのとともに、前年度に提示された「今後の具体的アクション」の実践のために、各分科会の下に、さらに「タスクフォース」も立ち上げて、「データ・事例収集、課題の洗い出し・整理、課題解決に向けたアイデア出し」など

が行われた。その結果は、「産学協議会10のアクション・プラン」として示され、その実施が産学で合意されている。また、「Society 5.0の実現を通じ、SDGsの達成に貢献する」ことを目指して、「産学が問題意識を共有しつつ、組織対組織での連携を強化」していく方向性や、採用と大学教育にとどまらない「大学・産業界トップ同士の協議の場」として同協議会を今後も継続し、その成果の周知やアクション・プランの進捗の評価検証によって「さらなる改善」につなげることはもとより、「その他、産学が必要と合意した課題に関し、検討や提言活動等を行う」方向性も確認している。

次節で見ると、同協議会のその後の議論は、以上2年度の間に設定された枠組みや方向性、課題やプランに基本的に沿って進められていった。

### 3. 2020～2023年度の産学連携推進分科会におけるテーマと議論の概要

2020～2023年度の4年間は、先述の通り、親会議に幹事会を設置し、その下に2つの分科会—産学連携推進分科会と採用・インターンシップ分科会—を置く形で議論が進められた。以下、本稿の目的に沿って、前者・産学連携推進分科会での毎年の検討テーマの概要を確認しておこう。

2020年度と同分科会の議論としては、前年度設定のアクション・プランにもある「組織対組織」による産学連携の推進「博士人材の育成」や「リカレント教育」を中心に進められたが、折しもCovid-19拡大が進み、「新型コロナウイルス感染症拡大による影響の把握」や「対面とリモートによるハイブリッド型教育の推進に係る課題整理・推進策の検討」などの新課題もとりあげられた。報告書でも、「ニューノーマルを踏まえた新たな大学教育のあり方」という独立章が設けられている。

2021年度も同分科会では、前年度の検討成果を踏まえつつ、「産学協働によるリカレント教育の推進」や「地方大学を核とした産学連携・産学官連携の推進」などの「課題の深掘りと具体的な改善策・推進策の検討」が行われている。「リカレント教育」については、「仕事と学びの好循環」の必要性の観点や、リカレン

ト教育の定義の再確認や、大学で提供している事例なども集めつつ、リカレント教育プログラムの対象レベルや分野等による整理・分類などの試みも行われた。大学ですでに多様に展開されているプログラム等の企業側へのより幅広く効果的な情報提示の方法やあり方なども議論され、ニーズとシーズの相互把握に有効な「データベース」の試行的構築・提示も行いつつ、同様のより幅広い「データベース」構築の必要性などが、産学双方から指摘されている。

2022年度の同分科会では、引き続き「リカレント教育の推進」に係る議論が継続された。大学での実際の事例調査・収集を行い、それら「好事例を参考にしつつ、「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の特徴について検討」(池田, 2024)を行って、教育プログラムの目的に応じた「大学の強みを活かしたプログラムの7類型」に整理し、その中の「より強みの活かせる」類型も示している。

一方、2023年度は、「博士(前期・後期)課程の人材の活躍と大学院教育の充実」が扱われた。大学院教育については、前年度までのリカレント教育の中でも一部議論されていたが、このテーマが改めて設定されたのは、前年度の親会議の動向によるものだった。すなわち、前年度に、親会議メンバーによって、分科会の検討とは別に、「政府の教育未来創造会議や「骨太方針2022」等で取り上げられているテーマ」の中から4つを取り上げて開催された「テーマ別懇談会」のなかで、「文理融合を前提としつつ、理系分野に進学・従事する人材の拡充」や「社会に一層評価され、かつ若者・社会人にとってより魅力ある大学院教育の実現(企業における博士人材の活用推進を含む)」を議論する中で、「大学側のみならず経済界側の委員からも、大学院生の専門性に加え、総合性を評価する重要性を指摘する意見」が多く挙げたことを踏まえて、扱われることとなったものである。

分科会での2023年度の具体的検討は、「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2つのテーマに沿って行われた。その際、「博士人材に対する経済的支援の拡充」「大学院教育改革」「採用選考における改善」「企業・大学間の人材流動性の向上(行き来の活性化)」の4つの観

点から取組・施策についての整理が行われた。

#### 4. 産学協議会の対話におけるギャップと相互理解に向けた努力

さて、産学協議会での継続的な対話については、「多くの問題意識や解決の方向性を共有」(2019年度報告書)し、「発足当初から現在に至るまで、産学の間で率直な対話・意見交換」が継続して行われており、「産学で意見が対立することはままあるが、継続的な対話を通じて、互いの理解は着実に深まってきて」(2022年報告書)いるとの一定の肯定的自己評価が示されている。実際、前節でも概観したとおり、報告書では、リカレント教育の事例調査結果や、各種テーマに関する産学の意識調査結果を踏まえた、実情や現状の把握に基づき拾い出されたあり方や課題、および具体的方策案に関する成果も数多くまとめられている。

一方で、「産学の共通理解は深まりつつあるものの、各論についてはなお詰められない課題も多く、また、新たなテーマを設定すれば互いの立場や意見に新たな発見がある」(2022年報告書)との指摘や、最新の2023年度の報告書の「Vおわりに」では、産学協議会の産学での継続的な対話についての以下のような総括が見られる。

産学協議会では、これまで様々なテーマについて産学の間で忌憚のない議論を重ねてきた。その議論の課程(注:原文のまま)において、ともすると、「大学・大学院の学びは企業や社会の価値創造に役立つのか・活用できるのか」といった問いに行き着く場面も少なからずある。しかし産学協議会では、「役に立つのか/活用できるのか」という受け身ではなく、「より役に立つよう/活用できるよう、大学・大学院での学修や企業活動に関して、相互理解を一層深めるべき点や改善すべき点は何か」といった視点を大切に、率直な対話や検討を深めてきた。時には、結論を得ることが難しい論点をめぐり議論が混沌とすることもあったが、それでも産学が相互理解に向けた努力を継続することが、わが国国際競争力(注:原文のまま)の強化に向けて肝要である。

主に、産業界側からの率直な総括だと推察される。本



稿冒頭 1.2.でも下線を引いて確認した、2018年提案の産学協議会設置当初の産業界側の意識と重なる点も依然として多いが、一方で、大学に対して一方的に改善を求めるといよりは、相互に理解を深めたり改善すべき点を模索したりして、議論や対話を継続し、諦めないという姿勢も確認出来る。

## 5. 分科会での産学のギャップとそれを踏まえた議論—大学の状況や人文社会科学系への理解の深まり

上記で示されたような、産学相互の「ギャップ」や意見の相違についての理解を踏まえて行われた対話（の相互努力）の例について、産学連携推進分科会を中心とする分科会における議論の中から、いくつか拾ってみよう。

### 5.1. 大学の「知」の価値・評価におけるギャップ

例えば、リカレント教育や大学院教育についての議論そのものではないが、2020年度の報告書の「[組織対組織]による産学間の共同研究・産学連携型のPBL型教育の推進」の議論のなかで、「全般的課題」の1つに「大学が持つ「知」への価値づけ、共同研究の成果の社会実装」を挙げ、そこで、「大学に蓄積された「知」の捉え方」という本質的な問題についての、分科会における産学相互の議論の結果を紹介している。そこでは、「とりわけ、産学連携のコンテキストにおいて価値を持つという意味では、産業界側には、やはり社会実装という観点からの価値づけは必要という意見が強い」ことが指摘されている。そして、このことは「社会実装に直結しない「知」の探究を否定する意図ではない」としながら、「[「知」に対する価値・評価については研究者・学会と企業の間ではギャップが少なからず存在する]」ため、そのような「ギャップを踏まえた形で「知」を整理する必要」が企業側からの意見として示されている。これに対して、大学側からは「近年では学内の個々の研究者による研究内容・業績に関するデータベースが整備されつつあるものの、情報の見せ方の工夫のひとつとして、上述のような観点を踏まえた情報発信」の必要性についても理解が示されている。

### 5.2. 大学のリカレント教育や大学院教育の状況の理解不足と情報不足（含、単位・学位制度やプログラム）

また、例えば、2021年度報告書の、リカレント教育の議論における「単位取得や学位取得に関する考え方」においては、「産学で掘り下げていくと、産学間の単位・学位に対する認識のギャップが浮き彫りになった」と指摘している。具体的には、産業界側に「学位取得に対するニーズの低さや理解不足」があり「実践的な学びにつながっているか否かを重視し、学位の意義に対する実感が乏しい」ことに対して、大学側からは以下のような意見が出されている。すなわち、「細分化した履修を認めることは、企業側ニーズと合致しやすくなる反面、<中略>カリキュラムツリー・カリキュラムマップは体系的かつ緻密に設計されており、個別のリカレント教育プログラムや学位の意義・レベルが曖昧になりやすいというジレンマがある」こと、および学生の学修に向けて、各大学が3ポリシーに基づく「教学マネジメントを通じた質保証」に向けて「相当の努力」を行っているが、そのあたりについての社会や企業の十分な理解が得られないまま、採用が進んでいることなどを指摘する意見である。

さらに、2023年度の博士人材の活躍や大学院教育に関する議論については、報告書で、「産学間の直接対話の場という産学協議会の利点を活かし、博士人材に対する産業界のニーズの特定のみならず、高度専門人材の育成機能を担う大学院教育に対する理解も深めるといった双方向での検討を行った。博士人材の多様な活躍の推進に向けた課題についてより多角的に考察することで、目指すべき方向性や求められる方策に関する議論の深掘りに取り組んだ」と、総括されている。

そのような議論の中で、例えば、大学で、数多くの質の高いプログラムが実施されていることについて、「多くの企業はそのこと自体を認識しておらず、周知強化の必要性」があることを産学で認識し、その対策が議論されている。また、大学院教育についての「研究者養成を主眼」とする運営という認識が強い大学側に対して、「高度の専門性が求められる職業を担う為の深い学識及び卓越した能力」の育成重視の必要性を産業界側が主張している。



### 5.3. 博士・修士の能力への認識のギャップ（含、トランスファラブルスキル、人文社会学系への認識）

また、2023年度の議論においては、産業界側に「トランスファラブルスキルの有無や当該能力の高さは、究極的には、大学院卒か学部卒かではなく、個人に依存している」との意見が「引き続き根強い」ことが指摘される一方で、大学側から、「現行の採用スケジュールで実質的に1年程度しか集中して取り組むことができない修士論文の執筆と異なり、博士論文の執筆は、内容の充実に係る作業もさることながら、息の長い実験や研究プロセスの進行管理を通じて、トランスファラブルスキルの向上に寄与する部分が多い」ため、「博士人材のトランスファラブルスキルの高さは別格」との指摘が示されている。このような意見に対して、企業側は、「高度なトランスファラブルスキル」は、「企業内での活躍を考える際の強み」ともなるため、そのような力が「博士後期課程の研究活動を通じて培われること」に期待するとともに、選考活動でもそれらも着目していくことの重要性が示されている。また、そういう「高度な専門性及びトランスファラブルスキルやメタ認知的知識を積極評価する選考を蓄積していった結果」、そうした人材を多く大学院が輩出していることを「企業の採用担当者・現場が実感すること」の重要性も指摘されている。

同じく2023年度の、多角的な検討の中で、「人文社会学系博士学生を対象とした推進方策の拡充」も検討され、その中で、「人文社会学系博士学生」に関する産学の理解のギャップの状況についても述べられている。すなわち「理工系と比べ、人文社会学系については、ジョブとコンピテンシーの擦り合わせが難しいため、企業に一方的に採用枠拡大を働きかけてもなかなか理解を得られない」という実情が指摘されており、「学生のトランスファラブルスキルを発揮し活躍してもらえ可能性が高いジョブ・企業実務の場を企業と大学が共同で探っていく作業」の必要性が述べられている。「また、学生を実際に職場に受け入れてみると、博士人材の産業界での活躍の可能性を企業にも実感してもらえケースも少なくないことから、人文社会学系の博士（前期・後期）課程においても、企業でのイン

ターンシップ科目を積極的に設定すること」などが方策として挙げられている。

ちなみに、主として人文社会学系の修士課程学生向けのインターンシップについては、もう一方の採用・インターンシップ分科会でも、2021年度から、独立した検討WGも設置して検討や議論が行われており、「文系（人文・社会科学専攻）修士課程学生が有する能力・強みとは何か」が、産学間の「大きな論点」になっている。2022年度の同検討WGでの議論においては、大学側からは、論文完成のための研究活動のプロセスを経て鍛錬される各種能力や、学会発表等を通じた多様な人々との交流等やプレゼン・発信力、学部生の指導経験等で身につくマネジメント力等々の強みが指摘されている。これに対し、「学部卒と修士卒の学生の能力の差を見極めるためにも、まずはトライアルとしてできる範囲で実施し、その結果を踏まえて改善していく」という方向性が、企業側から提示されている。上述の産学連携推進分科会での議論と類似の対話が行われていることが、確認できよう。

## 6. 産学の対話に見る大学という「場」の意義・価値—普遍的価値と現代的価値

### 6.1. 大学教育や大学ならではのリカレント教育の意義・意味・価値

前節で確認した、産学間で生じている認識や意見のギャップは、大学という「場」の意味・意義・価値と特性に対する意識や理解の差違に根ざして生じていると考えられる。産学相互の違い・ギャップを顕在化させることを通じて、大学という「場」についての意義・価値や特性についての認識や理解を深めることになるとともに、それらのなかに垣間見える、産業界や大学人の考える大学という「場」の現代的価値や普遍的価値を抽出することにもなるのではないかと考える。同時に、今後の社会における（とりわけSociety 5.0 for SDGsという枠組みのなかで）産業界が考える大学の価値やあり方の側面も理解した上で、大学側が、大学界独自に、大学という「場」の普遍のおよび現代的価値や今後のあり方についての考察を深めていく契機にもなるのではないだろうか。

そのような問題意識から、以下に、産学協議会の議

論に見られる、大学という「場」やそこで学ぶことの意味・意義・価値や特性に関する内容を拾い出してみることにする。

2020年度の報告書では、リカレント教育に関する議論の「背景」として、「大学教育の意義」に関する「産学の認識」が改めて確認されている。その中で、大学側の意見として、「技術の陳腐化が激しい分野等においても、技術がどう変わろうとも根本的に変わらないことを学ぶ場」、「課題解決に必要な能力・スキルを学問的な観点から身に着ければ、実際に学んだ学問分野だけでなく、

メタな認知能力、汎用的な思考・スキルの獲得につながり、問題解決スキルのレベルアップにも役に立つ」などの指摘がなされ、「それ故に「受講後、すぐに役に立つ」といったような即効性を大学教育に求めるべきではない」との意見も多く聞かれた」とされている（下線筆者付記、以下同じ）。大学としての教育や学びのあり方の普遍的な本質が提示されていると考えられよう。そして、「社内研修以外にも、すでに多種多様な民間の研修サービスが提供されている」が、分科会として、「Society 5.0 人材に求められる能力（高いスキルと専門性、複雑な課題を正しく理解したうえで、様々な資源や手段を利用して解決に取り組む力）の育成に最も合致した教育を行える場合は、大学等の高等教育機関である」との認識において「概ね一致した」としており、上記の大学側の考え方を含め、大学教育の意義・価値については、一定の産学の合意が得られていると考えられる。

2022年度の産学連携推進分科会において、大学におけるリカレント教育の類型化に向けた議論を行う中で、産学双方のメンバーが、「学問知・専門知が集積・発展する大学で学ぶメリット」として「共に評価」していたとされる点は、「単なるスキルにとどまらない、本質的な学びの深さ（深い知見・知識の共有と体系立った学び、「総合知」等）」だった。そして、「各大学の特性を踏まえたプログラムを前提としつつ、それを超えて大学での学びの持ち味を活かすという意味では、

表2：「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」の7類型

類型	目的	中心となるレベル（難易度）	想定される主な受講生
イ	大学が、学部生（いわゆる若者）を対象に開講している基礎科目・一般科目のうち、Society 5.0時代の常識として知識の刷新・能力の底上げを図る必要性などから、企業人向けに内容をカスタマイズしたうえで受講を推奨するもの	リテラシー	企業人全般
ロ	地域特性（地域社会・産業、域内の多様な関係者等）に対する深い理解に基づき、地域課題の解決に取り組むことを主眼としたもの	リテラシー	消費者や行政との接点が多い現場社員（営業等）
ハ	専門性の高い職務に従事している企業人のスキルアップ・資格取得に資するもの（医療・保健分野等）	リテラシー／応用	専門職人材（エンジニア、有資格者が多い職種等）
ニ	学術研究の実績等で当該大学が強みを持つ分野に特化したもの	リテラシー／応用	職務上、当該分野にかかわる仕事に従事する社員
ホ	理論と実践知の融合を通じて社会実装に必要な能力の向上・手法の獲得に資するもの	応用／エキスパート	社会実装に取り組む研究開発職
ヘ	異業種・異分野交流を通じて、新たな価値共創やイノベーションに資する分野横断的知識・能力（総合知・総合力）の獲得・向上に資するもの	応用	新規ビジネス創出・事業開発に取り組む社員
ト	高度経営人材の育成を主目的としたもの（広範な分野の理解力、俯瞰的判断力、決断力・リーダーシップ、人的ネットワーク等の涵養）	応用／エキスパート	幹部候補生や役員

出典：採用と大学教育の未来に関する産学協議会2022年度報告書、28頁の表を基に作成

じっくりと学ぶことで、深い思考力を身に着けることが重要であり、即効性を求めがちな企業ニーズに対応した「旬のプログラム」とは一線を画すべき、との認識が示された」とされている。生涯学習やリカレント教育の観点からの意見であるが、大学での学び直しの際にも、「本質的な学びの深さ」「深い知見・知識の共有と体系立った学び」という、大学における（正課での学びのあり方とも共通する）学びの普遍的な価値とも言える理解が示されていると考えられよう。

なお、同年に産学協議会参加大学等の31大学から集められた実事例124件をもとに検討してまとめられた「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラムの7類型」は、表2の通りであり、「民間教育サービス事業者では提供できない、大学ならではのプログラム」としての「積極展開」が求められているが、中でも類型ホ・ヘ・トは、「より大学の強みを活かしたプログラムとして、他の類型とは別個に捉えるべき」との指摘もなされている。類型ロも、「地域活性化に貢献する観点からも大きな意義があるとの意見が多く出された」ともされている。大学で実際に展開されている、学問知や専門知を基盤としつつ実践知との融合や企業・地域等の課題解決を意識した教育プログラムが多く抽出され、その意義が認められていると考えられよう。

## 6.2. 大学という「場」の意義・価値—広く開かれたプラットフォームと多様な他者との交流・学び合い

今後の大学という「場」自体の価値やあり方にもかわる意見として、学生に加えて社会人等、幅広い多様な人々が集うプラットフォームとしての機能に関わる意見も見られる。

例えば、2021年度の報告書においては、「大学は、社会に広く開かれたプラットフォームとしての機能を一層強化することで、多様なバックグラウンドを持つ人々が互いに学び合い、教え合う場を提供し、企業側はそのような大学の機能を支援し、大いに活用していくこと」が謳われている。その際、「大学の収入事業のひとつとして位置づけることにより、参加者の選抜も行わないことで、よりオープンであるという要素を強化すること」まで追記されている。

2020年度の報告書では、「大学におけるハイブリッド型教育の推進に向けた展望」に関する図表4の中における中長期的な視点として「より多彩で効果的な学修機会の創出」や「社会人や海外居住者（留学生を含む）の参加による「ダイバーシティ&インクルージョン」の一層の推進」が掲げられており、それらによって「社会の多様なステークホルダーとのエンゲージメント強化」の方向性が示されている。

2023年度の報告書では、「博士課程進学者に占める社会人の割合」が「2003年の21.7%から2022年度には41.7%と、大きく増加」していることが指摘されるとともに、大学側からの「社会人学生が博士課程に在籍することで、研究室の多様性が高まり、活性化すると指摘」も紹介されている。こうした多様な人々が共に学び合うことによる効果も、大学の現状とともに確認されている。

なお、Covid-19の感染拡大以降、一気に広がったオンラインの大学における活用によって、学外や国外の他者との交流が従来以上に容易になったこともあって、上記のようなオープン化や交流を強化しやすくなっていると考えられている。また同時に、「オンライン教育やハイブリッド型教育をリカレント教育に応用することは、受講者の負担を軽減し、受講意欲を高めること」にもつながるなどとして、産学共に「ニューノー

マルの視点を取り入れたリカレント教育を推進する必要性」も指摘されている（2020年度報告書）。

このような多様な他者が共存する「場」としての意味・意義や価値については、上述の学び合いの視点だけでなく、産学連携での共同研究の推進や産学の人材交流の観点からも言及されている。

例えば、2023年度の報告書では、「企業・大学間の人材流動性の向上（行き来の活性化）」のために「クロスアポイントメント制度」や「兼業・副業」等について提案するのに加えて、「産学連携・共創拠点の拡充をはじめ魅力的な研究環境の整備」についても言及している。そのために「目指す方向性・採るべき方策」としては、「学生や社会人にとって、博士課程への進学がより魅力的な選択肢となるには、ハード・ソフト両面において研究環境の整備・拡充が欠かせない」ため、「イノベーション・コモンズ」をはじめ、大学の研究環境の向上に資する学内外の人材交流や産学連携の拠点の整備を一層推し進めるべきである」との指摘がなされている。そして、「とりわけ、産学間の交流については、パンデミック以降、オンラインの活用・普及が進んだため、より効率且つ緊密なものへと進化している」としながらも、一方で「対面での協働の機会も重要であり、リアル「拠点」の整備にも引き続き取り組む必要」があるとして、「企業施設内への大学研究室の設置、複数の企業の入居を含め、大学施設内における企業との連携拠点の開設等を推進すべき」との方向性も示している。

このように、大学の教育プログラムの中身だけでなく、教育（含、リカレント教育や大学院教育）における学び合いと研究における産学連携との両面における、多様な人が集う大学という「場」自体の価値や意義についての視点も確認出来た。

## 7. 考察—産学の継続的な対話の「場」の限界と可能性および大学という「場」の価値

### 7.1. 産学の対話における接点—「Society 5.0 for SDGs」の持続可能な社会の課題解決という観点

本稿冒頭1.で前提となる限界の1つとして確認したように、日本経団連が独自に推進する「Society 5.0



for SDGs」の考え方は、産学協議会でも、2019年度の報告書段階から「Society 5.0」と「国連が掲げるSDGsの達成」との関係への言及をはじめとして、前提となる方向性として取り入れられている。「Society 5.0」という語を新たに提案した日本政府の「第5期科学技術基本計画」が、「デジタル技術やデータによって便利になる社会を想定して、「Society 5.0」を「超スマート社会」と名づけたが、それは特徴の一面を表すにすぎない」（2018年11月13日提言）との問題意識をもとに、日本経団連が、独自に提案したものが「Society 5.0 for SDGs」である。「Society 5.0」を、「創造社会」、すなわち「デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって、社会の課題を解決し、価値を創造する社会」であると捉え、「人間だけでなく自然や技術にも想像をめぐらし、共生の道を探ることで、持続可能な発展を遂げていく」ものであり、「国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の達成にも貢献できる概念」であるとの独自定義を示している。各企業へも「社会や地球の課題解決や顧客の多様なニーズへの対応などを通じて社会的価値を創造し、それを通じて経済的価値も高めていく」観点から、「地球規模の課題であるSDGs」に取り組む必要性を示している。

このようなSDGsと関連する、社会的価値の創造、地球規模の課題の解決のためという「Society 5.0 for SDGs」の概念や目的の広がりや、多くの大学が推進する多様なSDGs事業との接点となるほか、そもそも、大学の多様な学問が目指す真理の追求や研究のテーマ、大学が本来的に育成を目指すこれからの社会を担う人間の育成、および社会貢献の観点との接点となる可能性があると考えられる。すなわち、SDGsという概念が、産学協議会の産と学の目的の結節点となっているのではないだろうか。

もちろん、SDGs活動自体が免罪符となって地球環境の真の抜本的改善が遅れる危険性や、成長を前提とする資本主義経済自体の限界等は、斎藤（2020）が指摘しているところであり、その点は大いに留意が必要だと考える。しかし一方で、産学協議会の「場」においては、最終的には経済的利益を目指す産業界と、学問的創造とそれを基盤とした人間育成や社会貢献を目指す大学との対話の接点や、経済的利益のみに限らな

い議論の広がりや下支えする、両者に共通するテーマ・考え方となる価値の1つとして、SDGsという視点にも一定の意味があると考えられる。さらに言えば、斎藤（2020）が提示する、資本主義自体の抜本的転換も含めた「経済、政治、環境の三位一体の刷新」を検討し推進するためにも、民間企業や社会の幅広い組織での人文社会科学分野を含めた大学院博士・修士人材の雇用と活躍が重要となると考えられ、その推進に結果的につながる可能性のある、同協議会での議論・検討には、一定の意義が認められるとも考えられよう。

## 7.2. 産学の継続的な対話の「場」の可能性と大学という「場」の現代的価値・意味

### ①大学の特質についての相互理解促進の可能性と多様性を内包する大学という「場」の現代的価値

以上で見てきたとおり、産学協議会や分科会の議論において、産学での対話や相互理解が進み、課題の抽出や、あり方の検討、対策の提案等が数多く提示されると同時に、産学間相互の意識や理解のギャップも顕在化し、そのなかから大学という「場」の普遍的または現代的価値への議論も一部垣間見えた。産業界と大学がそれぞれに目指す目的自体のすりあわせは、本質的には困難な可能性もあるが、相互理解に向けての対話への継続的な努力が進み、努力への諦めない姿勢が両者にあることも、改めて確認出来た。

ところで、産学間で意識や理解のギャップが生じている一因には、実際に大学で行われている教育（プログラム）や取組および大学という「場」の意義・価値についての、産業界への分かりやすい情報や説明の提供不足という面もあるように思われる。ユニバーサル化の段階にある現代の大学や大学院は、アカデミアの後継者育成のみを志向しているわけではなく、幅広い社会や組織で活躍しこれからの社会を構築し担って行ける人間の育成・教育も目指している。大学は、そのような幅広い目的の教育の際にも、自らの最大の資源でもある、多様な学問知および、その創造と蓄積が多様な人によって行われている「知」の集積所という大学の特質を活かして行っている教育の価値を、改めて分かりやすく伝えていく必要があるのではないだろうか。



産学の持続的対話の「場」は、このような大学の特質に対して、産学の一層の相互理解の促進にも役立つ可能性があると思われる。

本稿6.で見てきたとおり、産学協議会の議論においては、大学の「学校」としての学修成果を重視する「目的社会的集団」としての側面だけでなく、教職員・学生・社会人・留学生など多様なバックグラウンドと目的を持つ人々が集う「共同社会的集団」としての側面に対しても、一定の価値や意味が指摘されていることも確認した。

そのような多様な「知」と「人」が集まる、大学という「場」において教育を行っていくことは、これからの知識基盤社会化やAIの活用・DX化が進む社会においても、正しく「知」を扱いながら考えていける学生—これからの持続可能な社会に向けた課題解決や企業を担う人材という側面も含みつつも、より幅広い意味での社会の構築を担っていける学生—を育ていける可能性があると考えられる。(もちろんその際に、「学問知」に産業界の「実践知」も統合して展開する産学共同での教育プログラムの開発なども行えるのも良いだろう。)

### ②博士課程や人文社会科学系大学院の教育への理解や議論促進の可能性

大学の特質に対する理解促進という側面に関しては、本稿でも確認した、産学協議会の博士課程全般や人文社会科学系大学院の教育などに関する議論が、その1つの契機となる可能性もある。今後さらなる対話が進んで、報告書でも言及されていたような、博士課程修了者全般や人文社会科学系大学院生の能力・資質への理解が深まり、実際の博士人材や人文社会科学系分野の大学院生の、民間等での幅広い雇用やインターンシップの事例の蓄積が進めば、一層の相互理解やギャップの解消が望める可能性もあるのではないだろうか。博士人材—とりわけ人文社会科学系分野を深く学んで論文をまとめて一定の経験と能力を身につけた大学院生—が、アカデミアだけでなく、民間企業の経営層を含む社会の幅広い分野で活躍するようになることで、将来的に日本社会の価値観や視野も幅が広がる可能性があるだろう。

### ③産学の継続的対話の「場」の意義と可能性

官民一体での「Society5.0」という方向性の中に位置付くという面をはじめとする、前提となる枠組み上の限界や懸念等があることについては十分留意する必要があるが、一方で、本稿では、産学協議会における大学教育のあり方に関する、産業界と大学との対話の「場」の可能性の模索を試みた。それは、広田(2019)が指摘する「単純すぎる社会観」や「人間観」「大学観」などといった「第4次産業革命やSociety 5.0において採用される議論の偏り」(高木, 2021)に、大学の立場からの異なる視点も提供し続けていく「場」を持つことで、多少なりともその偏りを是正したり、産学相互に新たな気づきを促したりする可能性があるのではないかと考えたからである。

本稿で見てきたとおり、産業界のニーズだけでなく、大学の状況や意見も拾い反映させながら提言がまとめられ、実際の改革に向けての方策も提示されていることとともに、産学相互の率直な対話の中で、両者のギャップの顕在化と大学教育や大学自体への相互理解が深まる、対話の「場」・枠組みとしても機能してきた可能性が確認出来た。産学間での対話を継続的に行う中で、相互の状況やニーズ、考え方について率直に伝え合い、理解しようとし合い、その中で、これからの持続可能な社会の構築や、個人(学生や企業人)の生涯にわたる教育・育成について、そのあり方を接点として、率直に議論し模索していくという「場」を持つこと自体には、そういう意味で、一定の意義や価値が認められると考えられるのではないかと。また、企業や国公私の大学トップが、継続的に意見を交換できる「場」を自発的に持ち続け、両者のあいだに生じたギャップや意見の相違も含めて、その成果を広く公表し続けていく仕組み自体も貴重なのではないかと。

また、そのような対話の「場」に参加することを通して、大学側も、大学という「場」の普遍のおよび現代的価値や可能性を、改めて独自で考察し模索していくことにもつながるのではないかと。それは、産業界側の枠組みや意識に一方的に取り込まれるということではなく、企業経営者の視点を通じた産業界ニーズを一旦理解した上で、これからの時代に送り出す学生にとって大学として必要だと考えているものや大学教育が本

来目指してきたもの、およびその価値や課題等を改めて再認識し、それを産業界や社会にどのように伝えれば良いかを考え、自らもより良いあり方を模索していく機会にもなるのではないかと。

今回は、公表されている報告書のみから検討を行ったが、今後は、関係者へのヒアリング調査なども行って、検討をさらに深めることとしたい。また、産学協議会での対話の動向を今後も注視しながら、大学教育や大学という「場」の価値について、自らも大学人の一人として考えていくこととしたい。

## 注

- 1 本稿における、大学という「場」の検討・考察においては、著者が研究代表を務める科研費研究の研究枠組みに沿って、大学キャンパスという物理的空間に限らない、大学という機関の機能も含む、幅広い概念として「場」の語を用いることとする。

## 引用文献

- 広田照幸 (2019), 『大学論を組み替える』, 名古屋大学出版会.
- 飯吉弘子 (2009), 「『21世紀型』教養教育の再検討—日米比較と産業界要求・教育実践の視点から—」, 『教育学研究』, 第76巻, 第4号, 40-53.
- 飯吉弘子 (2019), 「産業界高度ICT人材要求と大学(院)教育のあり方の一考察: 2010年代初頭までの日本経団連提言要求を中心に」, 『大阪市立大学 大学教育』, 第17巻, 1号, 1-11.
- 池田三知子 (2024), 「産学連携によるリカレント教育の推進に向けて」, 『IDE 現代の高等教育』, No.660, 9-13.
- 亀野 淳 (2021), 「日本における大学生のインターンシップの歴史的背景や近年の変化とその課題—「教育目的」と「就職・採用目的」の視点で」, 『日本労働研究雑誌』, No.733, 4-15.
- 松高 政 (2021), 「大学としてのインターンシップの現状と課題」, 『日本労働研究雑誌』, No.733, 16-30.
- 斎藤幸平 (2020), 『人新世の「資本論」』, 集英社新書.
- 齋藤安史 (2020), 「Society 5.0のための「大学改革」」, 『日本の科学者』, Vol.55, No.12, 12-17.
- 高木航平 (2021), 「高等教育政策における社会像としてのSociety 5.0」, 『東京大学大学院教育学研究科紀要』, 第61巻, 37-46.
- 山口宏樹 (2019), 「採用と大学教育の未来に冠する産学協議会「中間まとめと共同宣言」その意味と意義」, 『大学マネジメント』, vol.15, No.4, 8-14.
- 吉川正剛 (2023), 「いわゆる「三省合意」の改訂とインターンシップの未来—産学協議会の議論を手掛かりに—」, 『福島大学人間発達文化学類附属学校臨床支援センター紀要』, 第8号, 55-62.

## 付記

本研究の実施にあたり、科学研究費補助金(22K02721)の助成を受けた。