

経団連に
聞く!

Q 産学協議会発足の背景は？
A 産学でオープンイノベーションを推進するためです。



日本経済団体連合会
SDGs本部本部長

長谷川知子

はせがわともこ ● 上智大学大学院外国語学研究科国際関係論修了(修士)。米国コロンビア大学国際公共政策大学院(SIPA)修了(修士)。経団連事務局に入局後、国際経済本部北米・オセアニアグループ長、社会広報本部主幹(企業行動・CSR担当)、教育・スポーツ推進本部副本部長(教育・人材育成担当)、教育・CSR本部長を経て2017年4月より現職。

**企業・大学ごとでは
海外と競争できない**

産学協議会発足の背景には、急激な社会変化に対する、企業の危機感の高まりがあります。デジタル革新が急激に進む中、企業間の国際競争が激しさを増しています。加えて、5Gの商用サービスが本格化すれば、これまでとは産業構造が一変するとまで言われています。このような変革の時代に、従来のように企業は企業の中だけで、大学は大学の中だけ

で研究や人材育成に取り組んでいたのでは、日本企業は海外の大企業に太刀打ちできなくなるでしょう。「Society 5.0」に向け、両者がパートナーシップを組んで、教育や研究でオープンイノベーションに取り組むことが不可欠」との共通認識が、協議会の発足につながったのです。

産学でのオープンイノベーションを推進するために、意識しておきたいことが2つあります。1つ目は、個人と個人ではなく、「組織と組織で連携すること」です。

これまでの産学共同では、個人的なつながりをベースにした共同研究などが多く見られました。しかし、それでは関係が固定化しがちです。これからは、もっとオープンに、もっとフレキシブルに企業と大学がつながり、多様で柔軟な連携の中からイノベーションを起こしていく必要があります。

2つ目は、互いにコミットメントを深め、「産学の両面から課題解決に取り組むこと」です。相手に対して改善要望を伝えるだけでなく、企業は大学の課題に取り組み、その成果を互いに持ち寄ることが重要ではないでしょうか。

産学協議会では、人材の育成や、複線的で多様な採用形態、地域連携などについて、課題を共有しました。これらについても、オープンイノベーションによって解決を図っていききたい考えです。

**産業の特徴に応じて
雇用形態は多様化へ**

現在、日本型の雇用制度は転換期を迎えています。これまで企業は「何でもやります、どこにでも行きます」という人を新卒で採用し、市場の拡大や事業の多角化によって業績を伸ばしてきました。

これは、経済の「拡張期」に適したやり方です。しかし、産業や社会の変革期においては、「今、自社にはいない高度な専門性を持った人材」を取り入れて、変化に対応していくことが求められます。そのため、ジョブ型の雇用が拡大していくと思われます。

ただし、新卒一括採用がなくなるわけではありません。社会インフラなど、安定性・安全性が求められる産業分野ではチームワークが重視されるため、今後もメンバーシップ型の採用は続くはずですが、一方で、AIやデータサイエンス、製品開発、マーケティングなど高度な専門性が求められる職種では、ジョブ型の雇用が進むでしょう。つまり採用形態は一律に変化するのではなく、産業分野や企業の特徴に応じて多様化・複線化していくと考えられます。

変化への対応は、個人にも求められます。企業は社員に自律的なキャリア形成を求めるだけでなく、その支援を積極的に行うために、研修制度などの充実を図ることでしよう。そうした機会をうまく活用して自分を成長させるには、キャリアを主体的に考える姿勢が欠かせません。このようなマインドの醸成も、産学で取り組むべき課題だと言えます。

* 第5世代移動通信システム