

大学経営協会 100年委員会

今後の大学リカレント教育の推進について緊急に望まれる事項

はじめに

人生 100 年時代においては、数度の学び直しが必須とされ、生涯学習体系の確立、なかんずく、リカレント学習の充実が、強く望まれている。そして、そのためには、大学セクターの積極的な取り組みが期待されているが、この課題への大学の取り組みは、一部の先進的な活動にとどまり、大学をあげての活動にはほど遠い現況にある。

一方、生涯学習という概念が広く共有されるようになってから久しいが、今に至るまで、この概念の実質化には至っていない。ユネスコで提言された生涯「教育」の考えは、OECD のリカレント「教育」論として世界に周知された。また、この考えは進んで学習者の目線からみた生涯「学習」へと発展したが、この概念の提唱で期待された学習者を中心に置いたパラダイム変換には至らず、強固に確立されてきた教育の観点からの政策強化に止まり、しかも、当初幅広い施策の展開が期待されたものの、「スキル」に着目した施策に回帰し、主として今日的な需要に対応する手段としての機能に着目されている。なお、今日我が国で喧伝されている「リスクリング」は、公式文書で見ると、成長分野を視野に入れた企業における人材育成政策に重点を置いており、大学セクターの活動への期待は相対的に減少しているとさえ思われる。

言うまでもなく、人生 100 年時代の様々な需要に対応するためには、イニシアルな教育システムがいかに効率的に行われようとも十分ではなく、二度、三度の学び直しが、個人にとっても、社会にとっても必要である。この課題への対応は、国際的にみても未だ成熟過程の途上にあると考えられ、国際的な状況を踏まえた上で、長期的視野に立って検討することが必要である。その際、大学セクターの本格的な参画が無ければ、その目的を達する事はできないと思われ、積極的な支援策の確立が急務となっている。なお、幅広い生涯学習の中でも、今日の世界の動向を踏まえて、検討の対象は、当面、職業能力の強化・革新を中心に置いた「リカレント」活動に焦点を置くこととした。もとより、今日の人材養成を考えると、文理の枠を超えた深い洞察力を養

うことが必然となっており、同時に、幅広い教養を身につけることや、人生を豊かに過ごす各種の生涯学習の営みとの関連が、背景にある事は当然のことである。

そこで、当委員会では、最近の各種の提言と既に取り組んでいる実践例の理解を深め（第 1 部）、各大学での実情や施策への期待などに対するアンケート調査の結果を見ながら（第 2 部）、今後大学セクターが積極的に取り組んでいけるために緊急に対応すべき方策を探ってきた（第 3 部）。

なお、第 1 部に所収の資料の中で、最新の成果である、経団連が 2023 年 4 月 26 日に発表した「産学協同で取り組むべき人材育成としての『人への投資』」は貴重な成果であると思われる。経団連会長や関連の副会長、国大協会会長、私立大学連合会会長、公大協会会長、東大総長などの大学関係者からなる検討会での纏めとして、人材育成サービス企業を活用したリススキリングの急拡大の中にあっても、大学ならではのリカレント教育の充実を求め、その在り方を分析し、大学の強みを生かした教育プログラムを 7 類型に分けて提示し、大学、企業、行政棟の関係者への対応を求めている。今後の大学でのリカレント教育の推進を考えるうえで、示唆に富む提言であると言えよう。

第1部 リカレント教育に関する最近の各種の提言と既に取り組んでいる実践例

1、リカレント教育に係る政府や各機関での提言の概要

リカレント教育に関しては、近年、数多くの提言が行われている。主なものを挙げると、次のとおりである。(巻末資料〇参照)

[政府関係]

◆「2040 年に向けた高等教育のグランドデザイン」

(平成 30 年 11 月 26 日中央教育審議会答申)

将来の高等教育の多様性の一つとして、学生の多様性を取り上げ、リカレント教育を受講する社会人学生について、履修証明制度の必要時間数(当時は 120 時間)の軽減や、単位累積性の検討を提言した。

◆緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～

(令和 3 年 11 月 8 日新しい資本主義実現会議)

成長と分配を同時に実現するためには、「人」への投資を強化する必要がある。リカレント教育やセーフティネットの整備を通じて、やり直しのできる社会、誰一人として取り残さない社会を実現する必要があるとした。

◆規制改革推進会議・人への投資ワーキング・グループにおける日本総研調査部・安井洋輔氏発表資料「リカレント教育を促進するための制度的な課題について」(令和 4 年 3 月 3 日)

デジタル化による雇用の構造変化に対応して、成長する分野に労働力が円滑な移動するために、リカレント教育の支援が必要であり、地域リスキリング協議会の設置や、教育訓練給付金の改善が求められるとした。

◆教育未来創造会議第一次提言「我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について」(令和 4 年 5 月 10 日)

在りたい社会像、目指したい人材育成の在り方を整理した上で、具体的方策の一つとして「学び直し(リカレント教育)」を取り上げ、学び直しの成果の適切な評価、まなぶ意欲のある人への支援の充実、女性のためのプログラムの充実、産学官で協議する場の設置等を提言した。

◆「第 11 期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理 ～全ての人のウェルビーイングを実現する、共に学び支えあう生涯学習・社会教育に向けて～」中央教育審議会 生涯学習分科会(令和 4 年 8 月)

第 11 期の生涯学習分科会の議論の整理として、リカレント教育に触れ、大学等のプログラムの充実、オンラインの活用、時間帯・期間・授業形態の工夫、学習利便の可視化、職場環境の改善、成果の職場での評価の必要性等を指摘した。

◆岸田内閣総理大臣第210回国会における所信表明演説
(令和4年10月3日)

成長分野に移動するための学び直しへの支援策の整備や、職務給への移行など、労働移動円滑化に向けた指針を、来年6月までに取りまとめるとともに、個人のリスキリングに対する公的支援を「5年間で1兆円」のパッケージに拡充するとした。

◆岸田内閣総理大臣第211回国会における施政方針演説
(令和5年1月23日)

リスキリングについては、成長分野に関するスキルを重点的に支援する。企業経由が中心となっている在職者向け支援を、個人への直接支援中心に見直す。年齢や性別を問わず、リスキリングから転職まで一気通貫で支援する枠組みを作る。より長期的な目線での学び直しも支援するとした。

◆新しい資本主義実現会議（第 15 回）資料 1 『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』フォローアップ」(令和 5 年 3 月 29 日)

個人の自律的なキャリア形成を促すために、国の学び直し支援策について、個人への直接支援中心に見直しを行うとした、

◆新しい資本主義実現会議への内閣官房新しい資本主義実現会議本部事務局提出資料「三位一体労働市場改革の論点案」(令和 5 年 4 月 19 日)

職務に必要なスキルを明示し、労働者が自分の意思でリ・スキリングして、職務を選択して、自らの選択によって労働移動できるようになることが、日本経済の更なる成長のためにも急務であるとして、職務給の導入などとともに、①在職者への学び直し支援策の過半を個人経由の給付にすること、②スキルの証明が可能な Off-JT での学び直しに重点を置くことなどを提案した。

[日経連]

◆日本経済団体連合会・採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020 年度
報告書「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」
(令和 3 年 4 月 19 日)

産学が「組織対組織」による包括的な連携を推進し、研究開発だけでなく
教育・人材育成にも共同で取り組む一環として、リカレント教育を取り上げ、
大学が実施するリカレント教育プログラムに対する企業のニーズ、産学連携に
よるリカレント教育の課題を整理した。

◆日本経済団体連合会・採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度
報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」(令和 4 年 4 月 18 日)
前年に引き続き、リカレント教育を取り上げ、DX、GX、地域活性化の 3 分野
について、企業側ニーズと大学側シーズを調査し、両者のマッチングについて議
論した。

産学連携によるプログラムを開発するにあたって、最も重要なこととして、次
の点を指摘した。

- 【A】企業側ニーズと大学側シーズの把握
- 【B】企業側ニーズと大学側シーズに関するマッチングの促進
- 【C】実施（受講）形態の改善（オンラインの活用、学位等の検討）
- 【D】政府・地方自治体の支援（比較のための参照基準の策定等）

◆日本経済団体連合会・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「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」(令和 5 年 4
月 26 日)

産学協議会参加大学を中心に「大学等が実施するリカレント教育について
アンケート」を実施し、企業側のニーズをふまえつつ、大学の強みを活かし
ていると考える、リカレント教育の好事例を収集し、事例集を作成した。

好事例や分科会での議論を通じて、大学ならではのリカレント教育等の特
徴・類型として、七つの類型を策定した。

今後の課題として、【A】大学側および企業側双方で取り組むべきこと、【B】
主に大学側が行うべきこと、【C】主に企業側が行うべきこと、【D】政府や自
治体に対応を求めるべきことに分けて対応を提案。政府に対しては、この 5 年
間を「学び直しとキャリアアップ・キャリアチェンジのサイクル」を形成する
期間と捉え、時限的な支援を行うこと等を提案した。

2、リカレント教育に既に取り組んでいる実践例

リカレント教育が定着していないとはいえ、個別に取り組んでいる例は、数多く存在するが、当委員会において、委員からの発表等により情報を共有した実践例は、次の通りである。(委員会での情報共有順)

◆筑波大学東京キャンパス社会人大学院

<https://www.office.otsuka.tsukuba.ac.jp/>

◆筑波大学エクステンションプログラム

<https://extension.sec.tsukuba.ac.jp/>

◆Udemy Business

<https://ufb.benesse.co.jp/>

◆近畿大学公開講座

<https://www.kindai.ac.jp/about-kindai/social-activity/extension-lecture/>

◆近畿大学通信教育部

<https://www.kindai.ac.jp/tsushin/>

◆近畿大学通信教育部 図書館司書コース

<https://www.kindai.ac.jp/tsushin/course/subject/library-librarian/special/>

◆東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻

<https://most.tus.ac.jp/>

◆東京理科大学 医療薬学教育支援センター 薬剤師スキルアップコース

<https://sccper.sa-advance.com/>

◆東洋大学公開講座

<https://www.toyo.ac.jp/social-partnership/csc/koza/koza/>

◆東洋大学全国講師派遣プログラム

<https://www.toyo.ac.jp/social-partnership/csc/koza/haken/>

◆東洋大学情報連携学部 Open IoT プログラム

<https://enpit.iniad.org/>

◆MOOC

<https://www.jmooc.jp/>

◆上智大学プロフェッショナル・スタディズ

<https://www.sophia-professionalstudies.jp/>

◆桜美林大学 大学アドミニストレーション実践研究学位プログラム

<https://www.obirin.ac.jp/academics/postgraduate/administrations/>

◆東京理科大学工学部 建築学科 夜間主社会人コース

<https://www.tus.ac.jp/academics/faculty/engineering/architecture/nightcourse/>

第2部 リカレント教育会員大学・企業アンケート

大学によるリカレント教育は、つとにその必要性が叫ばれ、昨今では社会の注目を集めているが、なかなか進まないのが実情である。

そこで問題の所在を確認するとともに、成功事例の共通項を見出し、リカレント教育推進のための核心を探るため、本協会の会員の皆様を対象として調査を実施した。

実施時期 令和4年5月

実施方法 質問票の電子メール送付

回答数 15大学、5企業

A 大学の回答

15大学の回答は、次のとおりである。

主として社会人(学校卒業後、期間を経過した者)を対象とする正規の課程、履修証明コース、その他のコースを実施している大学は、回答15大学中10大学。実施していないのは5大学である。

なお、この調査では、「順調に推移していると判断」されている課程を各大学で一つないし二つ挙げて頂くようお願いしたので、実際に開講されている課程数は、下記の結果を上回っていると思われる。

◎学部の正規の課程の開設状況

正規の課程のうち、社会人を主たる対象とする学部の課程は、通信教育が1大学1課程、夜間主コース1大学1課程に留まる。

◎大学院の正規の課程の開設状況

これに対して、修士課程は7大学10課程開講されている。

理工系は、開設予定のもの1課程のみに留まる。経営学系のものが5課程と半数を占める。残りの教育学系、総合系等では、女子大の女性のための課程など、開講大学の強み・特色を反映したものが多く見られる。

◎履修証明プログラムの開講状況

履修証明プログラムは、意外に少なく、3大学3課程に留まる。実施主体から見て、学部レベルのプログラムが多いと推察される。

◎その他の課程の開講状況

その他の課程は、5大学で開講されている。

音楽大学による演奏の指導法講座など、開講大学の強み・特色を反映したものが多く見られる。上智大学が企業会員を募って協働体制を作り上げた「プロフェッショナルスタディーズ」や、オープンカレッジ、公開講座で社会人の学び直しを意図したものなども「その他」に含まれる。

◎社会人の学び直しを促進するための教育環境面等での配慮

上記の正規課程開設 9 大学、履修証明プログラム開設大学 4 大学、その他のプログラム開設 5 大学に、当該課程において、社会人が学び直しを促進するために教育環境面等で特に重視していることは、次のどれか。3つまで選択頂いた。

その結果は次の通り(数字は大学数)であり、開講全大学が重視しているのは、正規の課程では、夜間・土日・休日開講であり、その他プログラムではオンラインの活用である。

教育訓練給付金制度を活用しているものが複数あることも注目される。

	正規	履 プ	其他
① オンラインを活用した教育プログラムを提供	4	2	5
② 通学しやすい場所に学校・教室を整備	5	3	4
③ 夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業	9	2	0
④ 短期間で修了できるコースを設けること	2	1	0
⑤ 受講生の予備知識や経験の多様性に配慮すること	2	1	0
⑥ 休学や退学・再入学を柔軟に受け付けること	1	0	0
⑦ 授業料を安く設定すること	1	0	0
⑧ 授業単位で学費を支払えるようにすること	0	1	0
⑨ 教育訓練給付制度を活用すること	3	2	1
⑩ 社会人学生向け奨学金等の制度を設けること	0	0	1
⑪ カウンセリング・相談体制を整備すること	1	0	0
⑫ その他	0	2	2

◎連携している関連機関

上記課程・コースにおいて、連携している関連機関は次の通り(複数回答)であり、企業と連携する大学が比較的多い。正規の課程では、地方公共団体、大学と連携する(受講生の推薦など)ものも目立つ。

	正規	履 プ	其他
① 企業	3	2	3
② 業界団体	2	1	1

③ 商工会議所	0	0	0
④ 国	1	2	0
⑤ 地方公共団体	3	0	0
⑥ 公共職業能力開発施設	1	0	0
⑦ 他大学	3	2	0
⑧ 高等専門学校	0	0	0
⑨ 専門学校	1	0	0
⑩ 民間教育機関	0	0	1
⑪ 連携していない	1	0	3
⑫ その他	2	2	0

◎国・企業に期待すること

リカレントの課程・コースをさらに充実するため、国・企業に期待することという問いに対する回答(複数回答)は次のとおりである。(数字は大学数)

課程・コースの性格を問わず、また、実施・未実施の別を問わず、⑥の企業における評価と、⑤の受講生への経済支援や休業・休暇制度の充実を望む大学が多い。⑦の産学官の連携を望む声も、少なくない。

未実施 5 大学中 3 大学が、①の制度改善と、②の財政支援を期待しているのも注目される。

スキル標準策定への期待が少ないのは、やや意外な結果だった。なお、デジタル田園都市構想基本計画(令和 4 年 6 月閣議決定)で、2022 年末に、データやデジタル技術の利活用を通じ DX を推進する人材に係るスキル標準を策定することとされている。(経済産業省商務情報政策局情報技術利用促進課)

	正規	履ブ	其他	未
① 柔軟な受講を可能とする制度改善	3	2	1	3
② DXを活用した教育体制の構築への財政支援	2	0	1	3
③ 個人の学修歴のデータ化・見える化	0	0	0	0
④ 各分野のスキル標準の策定	0	0	1	2
⑤ 受講社員への経済的支援や休業・休暇制度の充実	5	3	3	2
⑥ 成果がキャリアアップにつながる企業等の評価	7	3	4	3
⑦ リカレント教育の分野における産学官の連携の促進	3	2	2	1
⑧ その他	1	0	0	0

◎将来のリカレント教育のニーズ

長期的に見て、リカレント教育のニーズは、①大学院に重点が移

る、②学部レベルの需要が中心として残る、③何とも言えないの三択で質したが、回答方法がまちまちで、単純集計に馴染まなかった。

この質問に対し、②と回答する大学がなかったのは予想通りだったが、①とするものは、1大学と半分(2つのコースで見解が異なる)に留まった。③の何とも言えない、「①及び②」とするもの、様々であるとするものが大半を占める結果になった。

にもかかわらず、開設状況が修士課程に偏っている理由は、回答大学に偏りがある可能性も考えられるが、検討に値すると思われる。

B 企業の回答

5つの企業にご協力頂いた。職員数 10,000 人以上の企業が 3 社(以下 A1、A2、A3)、職員数 2,000 人以下の企業が 2 社(以下 B1、B2)である。

◎休業して学んでいる事例

A1 社と A2 社のみ休業制度があり、休業して学んでいる例がある。

どちらも、無給で、学費は全額本人負担である。

◎就業のまま学んでいる事例

B2 社以外は、就業しつつ学んでいる例がある。

いずれも、オンライン又は時間外なので、就業時間との調整の問題はない。

就業時間は原則通りなので、減給されていない。

A1 社の事例では、学費は全額会社が負担している。

A2、A3 社では、会社が一部負担(上限あり)する制度がある。

B1 社では本人負担である。

◎会社から派遣している事例

A1、A2 社のみ派遣制度がある。

A1 社では、2 年間、国内外に大学に派遣される。

本人の希望制だが、分野・学位は少数に特定されている。

A2 社の事例は国内大学の半年間のコースに就学している。

任命制で、コースも会社が指定する。

どちらも、無給で、生活費が支給され、学費は会社負担である。

◎論文博士の事例

A1 社のみ、論文博士の取得者を把握している。
論文の内容は、職務に関係の深いものである。

◎大学等で学ぶことを奨励するための制度

- | | |
|----------------------|---|
| ① ある | 4 |
| ② ないが、検討中 | 0 |
| ③ 制度を設けることは、当面考えていない | 1 |

奨励策の内容

- A1 社; 海外・国内留学制度(最大2年間)
A2 社; 学修目的の休業制度と学費補助(上限50,000円)
A3 社; 学修目的の有給休暇(3日間)、学費補助制度(自費で1年延長可能)
B1 社; 1年以内の休職制度

◎修学後に退社する社員に対して

- | | |
|------------------------------|---|
| ① 修学後一定年数内は退社しない旨、誓約させている | 0 |
| ② 一定年数内に退社の場合は、会社負担分を返還させている | 1 |
| ③ 自費の場合は、黙って送り出す | 2 |
| ④ 回答なし | 0 |

◎リカレント教育のレベル

企業に対しても、長期的に見て、リカレント教育ニーズは、大学院レベルに重点が移るか、学部レベルの需要が中心として残るかの問いを立てた。大学とほぼ同様の結果かと思われる。

- | | |
|--------------------|---|
| ① 大学院に重点が移る | 1 |
| ② 学部レベルの需要が中心として残る | 1 |
| ③ 何とも言えない | 3 |

◎大学における環境整備等

大学における環境整備として、大学には何を期待するか質した。(複数回答)
選択肢は、大学に対する「何を重視しているか」の問と同じ項目である。

「オンライン」と「短期間」は、5社とも期待している。

「場所」と「受講者の経験・予備知識の多様性」は、4社が期待している。

「受講者の経験・予備知識の多様性」は、大学より企業が注目している。

オンラインか、夜間・土日に交通の便利な場所で、短期間の、受講生の多様性に着目したコースを、教育訓練給付制度を活用して、開講することが望まれているといえそうである。

① オンラインを活用した教育プログラムの提供	5
② 通学しやすい場所に学校・教室を整備	4
③ 夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業	3
④ 短期間で修了できるコースを設けること	5
⑤ 受講者の経験・予備知識上の多様性に対応すること	4
⑥ 休学や退学・再入学を柔軟に受け付けること	2
⑦ 授業料を安く設定すること	2
⑧ 授業単位で学費を支払えるようにすること	2
⑨ 教育訓練給付制度を活用すること	3
⑩ 社会人学生向け奨学金等の制度を設けること	3
⑪ カウンセリング・相談体制を整備すること	1

◎国に対する期待

国に対し期待することは何か質した。

最も期待されるのは制度改善であり、他の項目も期待が大きい。

① 柔軟な受講を可能とする制度改善など)	5
② DXを活用した教育体制の構築への財政支援		4
③ 各分野のスキル標準の策定		4
④ 企業において受講する社員への経済的支援や休業・休暇制度		1
⑤ 送り出す企業への支援や税制措置		3
⑥ リカレント教育の分野における産学官の連携の促進		3
⑦ その他 「具体的に記入してください」		0

第3部 大学の生涯学習支援を拡充するために緊急に対処すべき施策例

今回、質疑を通じ、また、アンケートの結果から、各大学は、生涯学習の需要に積極的に対応する姿勢を持っているが、具体的に活動を強化するには、条件整備が整わなければ、抜本的な強化は期しがたい状況にある、という事実が浮かび上がった。

このことは、既に、第2部でも述べられているが、改めて当面特に必要な施策を提示し、今後の各方面の検討に資することとしたい。

最初に、上記の各種提言、実践例、アンケートの結果などで取り上げられた各種の施策を概観しておきたい。

1 大学制度に関わる事項

・学習評価・資格・学位の整理

学位制度の実質化（大学院教育の改革、学位の評価問題含む）が課題であるが、この課題は、大学と企業との間でのシーズとニーズのマッチングという課題も視野に入れておかなければならない。

基本的な課題として、フルタイムでの修学を前提とすることだけではこの課題には対応出来ないという問題がある。履修証明、マイクロ・クレデンシャル、サーティフィケートなどについての制度の整備が伴う必要がある。

・大学の修業年限

現在の学部4年制を前提とする限り、豊かな教養教育と必要な専門教育学の完成は望むべくもなく、例えば、2年の教養教育、2年の専門基礎教育、2年の専門教育を念頭に置いた大学制度の改革が必要になると考えられる。これについては、纏めの提案を参照していただきたい。

・大学の機能分担

上記のような大学の機能の再編成を行う場合、個々の大学でこれを実行することのほか、その機能を分担し合う形も含め多様な大学の活動を視野に入れ、全体として有効に協働し合う形も考える必要がある。

・教員の連携体制の整備

また、関連して、高度専門職教育を担当する教員と研究を担当する教員の連携にも配慮が必要になってくる。一つは、もっぱら教育に従事する活動を研究者養成のキャリアパスとして評価出来る仕組みを確立することであり、今一つは、各教員が研究の最先端の場に繋がる仕組みの形成である。特に後者については、大学教員は基本的には研究者であり、分担する業務が何であっても、研究の最先端と連携し、状況を把握できるようにし、またいかなる場所からでも研究活動に貢献できるようにすることである。技術的なハードルは低くなってきており、しくみの形成は可能となっている。

2 大学への支援策の拡充にかかわる事項

・生涯学習に関わる人件費の手当

大学にはリカレント教育を行うについての教員やキャンパスのリソースがそろっているとはいえ、それは現在の教育研究活動のために整備されたものであり、リカレント教育を本格的に実施するには、それに必要な費用を補填する必要がある。担任教員の確保、メンターなど学習者の支援を行うスタッフ、専門職員の確保などが必要になってくる。

併せて、カリキュラムの開発が必要になる。専門的な知識の効果的な学習プログラムの開発は言うまでも無く、併せて AI スキルの向上や、文理融合の総合知獲得のためのプログラムの開発が必要となってくる。

・専用施設・設備の充実

既存の教育施設は、予定された学部・大学院の教育に対応するものであり、リカレント教育での需要に対応した施設・設備の確保が課題となる。

・学生定員規制の柔軟な対応

関連した課題であるが、リカレント教育が本格的に拡大するに当たっては、定員管理問題を整理しておく必要がある。現在、様々な要因から、学生定員についての規制が行われているが、リカレント教育を機動的に展開できるような定員制度の整備が望まれる。なお、定員管理問題は、大学院の定員、留学生の定員などの管理問題と併せて整理される必要があるだろう。

3 学習者支援に関わる事項

・ 経済的な就学支援の拡充

学生支援の中核をなす奨学金制度の拡充が望まれるが、学費、社会保障費、生活費などを総合的に考慮し、リカレント教育を受ける機会を活用できるための諸施策の手当が必要である。なお、フルタイムのリカレントには機会費用の観点から困難な実態も予想され、きめ細かな施策を用意する必要があるだろう。上記のマイクロ・ケレデンシャルなどの学事的な手当が必要になることとも関連している。

4 企業との連携支援に関わる事項

・ ニーズのマッチング

先にものべたが、この課題は、連携支援というよりはより基本的な課題であり、大学界と経済界の両者が、社会全体を見た大きな視野から状況を見守り、大学と企業の双方に助言していく仕組みが必要となろう。

・ インターン制度などの学習面での交流

学習にかかわる企業と大学との連携は近年大きく拡大されている。ただし、大学のカリキュラムとの整合性や、個々の学生に対する大学側の相談体制については、今後とも決め細かい配慮が必要となると思われる

・ 基礎研究を含む研究面での交流の促進

産学協同活動は近年充実をしてきているが、基礎研究面での共同については、近時いくつかの例がみられるものの、まだ意識が低いと感じられる。この分野の共同は、企業にとっての研究活動の厚みを増し、大学にとっては、大学院レベルでの教育研究の改善・充実につながるものである。さらには、大学院、ことに博士課程修了者の活躍の場としても期待ができるものであり、上記のインターン制度とは別の効果を持つ活動であり、今後の工夫が望まれる。

なお、産学協同であっても、高度な先端科学技術にかかわる協同活動を本格的に進めるためには、知的所有権問題や研究インテグリティ問題の検討も必要必要になってくるとと思われる。

5 関連する課題

・ 働き方改革

リカレント教育の推進に当たっては、関連して、働き方改革、子育て支援、ジェンダー問題などの大きな社会的な課題への対応が必要になる。

このうち、働き方改革については、長時間労働問題だけでなく、新卒・一斉採用慣行の是正、ジョブ型労働システムへの転換などが関連してくる。労働システムは、各企業の方針もあり、一律に方向付けをすることは難しいかもしれないが、今後の日本の企業は、今まで以上に世界の労働市場とのつながりを考慮する必要がある。リカレント教育の在り方は、働き方の改革に関連するものであり、広い視野に立っての改革が望まれる

・ SDGs への対応

SDGs への対応は、企業側も早くから取り組みを始め、ESG 運動など具体的な活動を展開している。大学側もこの課題の重要性にかんがみ、教育面でも、研究面でも配慮を払ってきている。ただし、SDGs で定められている 17 の目標、169 のターゲットは、SDGs に先立つ MDGs などの経緯も含め、妥協の産物であり、その内容については、すでに見直し作業が始まっていることにも注意を払い必要がある。教育面でも研究面でも、その内容を精査し、改善の提案を行う必要があろう。リカレント教育という課題は、世界を通じて必要な施策であるので、このことの取り扱いには状況を見極めつつ、わが国から改善の提案を行う必要があると思われる。

・ Well-being を目標とする考え方の深化

今日、Well-Being は様々な活動の目標として定着しつつある。OECD が従来の経済発展ための人材養成という目標に代えて、教育の最終目標に Well-Being を据えていることにも注目される。我が国の Society5.0 の概念の理解としても、近時、従来の未来技術の予想に加えてこの観点を打ち出している。言葉が広く周知されてはいるが、その概念の理解が共有されている状況にはないが、今後その理解が深化していくものと思われる。リカレント教育を考える場合、この目標との整合性についても配慮する必要があるものと思われる。

結びに

—大学セクターが積極的に取り組んでいけるために緊急に対応すべき方策—

以上のように様々な課題があり、全体の関連性を含めて総合的な対応が必要であるが、当面特に次の2点については、緊急な対応を要すると考えられる。

第1点は、人件費および施設設備費の充実である。内容は、本篇2において詳しく述べている通りである。

繰り返しになるが、大学には人材もあり、キャンパスも整備されている。しかし、リカレント教育を本格的に実施する時、既存のソースで対応することは難しい。大学でのリカレント教育や生涯学習の提供が一部に留まっている理由はここにあるという指摘が多い、この課題に対処するためには、リカレント教育に着目した特別な助成制度を設け、十分な条件を整えることが急務である。

第2点は、中長期的な課題になるが、学部教育制度の改革である。緊急に検討に着手する必要がある。そもそも4年修業年限の中で、十分な教養教育と専門教育を実施することは、今日大学に期待されている成果を考えとき、現実的ではない。この問題は戦後の新制大学制度発足以来の課題である。新しく修士課程を創設したにも関わらず、旧制高校3年と旧制大学3年が4年の大学制度になったと理解され、教養教育と専門教育を十全に行うには不十分なままに新制大学制度は発足している。このため、専門教育への時間配当に押し込められて教養教育は縮小し、教養教育、専門教育ともに不十分なままの状況が続いている。医学部等のように6年制学部で対応した以外は、工学部のように実質的に修士課程につないだ教育を行って凌いできたが、現行の制度では、今日のように専門領域を超えた総合的な知恵が求められ、十分な教養教育（AIスキルや外国語能力の涵養を含む）の実現が必要になっている状況と、専門基礎教育を行う学部と、少なくとも修士課程レベルでの専門教育でカバーすることにより、十分な専門教育を施すことは難しく、今日の人材養成での世界の標準から遅れをとることになってしまう。また、国境を越えた学生の交流、すなわち留学生交流でも支障をきたすことになるであろう。早急に6年制教育を標準とする大学制度に変革することが必要であると思われる。

なお、この提案は、学部を6年にすることを前提にはしていない。現在の4年制学部を前提として、短期高等教育諸機関、教養教育に重点を置く学部、大学院などを組み合わせ、人材養成への社会の要請、地域社会の需要や個人の学習計画などに柔軟に対応することができることを前提としながら、国際競争にも対応できる理念としての6年制を基本に置く方針の確立を望むものである。

また、この提案は、これからの議論のたたき台として提示したものであり、検討すべき論点も多数予想されるものであり、今後各方面の積極的な検討を期待するものである。

「これまでの審議のまとめ」を行った令和3年6月以降の
審議の経過

◆第12回委員会

日時 令和3年9月9日(火) 14:00~16:00

場所 オンライン

リカレント教育について、委員間で意見の交換を行った。

◆第13回拡大委員会

日時 令和4年3月29日(火) 14:00~16:00

場所 オンライン

文科省総合教育政策局生涯教育推進課の神山弘課長をお招きし、「リカレント教育の推進について」と題してご講演頂いた。講演後、質疑応答・意見交換を行った。

◆会員大学・会員企業へのリカレント教育に関する調査

調査票の発出 令和4年5月30日(月)

実施方法 質問票の電子メール送付

回答数 15大学、5企業

◆第14回拡大委員会

日時 令和4年11月10日(木) 14:00~16:00

場所 日本プレスセンタービル10階 ホール

藤江陽子・文科省総合教育政策局長をお招きし、「リカレント教育の最近の状況について」と題してご講演頂いた。講演後、質疑応答・意見交換を行った。

◆中間まとめについての委員の意見照会

令和5年5月23日(火)~30日(火)

大学経営協会100年委員会委員名簿

	氏名	職名
委員長	佐藤 禎一	大学経営協会会長、 (元ユネスコ代表部特命全権大使)
副委員長	田中 義郎	学校法人桜美林学園理事 桜美林大学副学長(国際・キャリア担当) 国際学術研究大学院教授
委員	石野 利和	学校法人玉川大学教育博物館長・教授
	佐波 孝彦	学校法人千葉工業大学 副学長
	志方 弘樹	学校法人立命館専務理事
	高宮 いづみ	学校法人近畿大学副学長
	寺田 信幸	学校法人東洋大学常務理事
	西田 一郎	大学経営協会常務理事 (学校法人明治学院理事・評議員)
	藤井 雅徳	(株)ベネッセコーポレーション 学校カンパニー大学・社会人事業本部本部長
	吉本 成香	学校法人東京理科大学理事
代理出席	曄道 佳明 大塚 寿郎	上智大学 学長 上智大学 副学長
オブザーバー	北城 恪太郎	大学経営協会副理事長 (学校法人国際基督教大学前理事長・評議員)

事務局	遠藤 啓	事務局長
事務局	前川 悠二	事務局長代理

(2023年6月6日現在)