

## 巻末資料〇 リカレント教育に係る政府や各機関での提言の概要

### ◆「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環として、リカレント教育を受講する社会人学生を取り上げ、履修証明制度の必要単位数の軽減や、単位累積性の検討を提言した。関係部分の概要は次の通り。

## Ⅱ. 教育研究体制 — 多様性と柔軟性の確保 —

### 1. 多様な学生

- ・ 今後、高等教育機関は、18 歳で入学する日本人を主な対象として想定するという従来のモデルから脱却し、社会人や留学生を積極的に受け入れる体質転換を進める必要。
- ・ 障害のある学生が障害を理由に修学を断念することがないように、体制や環境を整えていくことも必要。

### (リカレント教育)

- ・ 人生 100 年時代を見据え、様々な年齢や経験を持つ学生が相互に刺激を与えながら切磋琢磨するキャンパスを実現するためには、高等教育機関には多様な年齢層の多様なニーズを持った学生に教育できる体制が必要となり、リカレント教育の重要性が増大。
- ・ リカレント・プログラムの内容や供給数、実践的な教育を行える人材の確保、受講しやすい環境の整備などが課題。
- ・ 今後は、より短期の実践的・専門的なプログラムの認定制度の創設に向けて、履修証明制度の見直しを行い、単位累積加算制度について検討。
- ・ 産業界、地方公共団体等と緊密に連携した実践的・専門的なプログラムの開発や、実践的な教育を行う人材の育成プログラムの開発・実施などが必要。
- ・ 産業界、地方公共団体等が高等教育機関での学びを積極的に支援し、採用時や処遇に際して学修の成果を適正に評価することが求められる。
- ・ 新卒一括採用や流動性の低さ等の雇用慣行にも変化が求められる。
- ・ 複数の高等教育機関が連携してリカレント・プログラムを提供することも併せて推進すべき。

### <具体的な方策>

#### リカレント教育の充実

- 〇 これまでの履修証明制度の活用状況を産業界とともに検証しつつ、

- ・ 総授業時間数 120 時間以上という現行規定を見直し、60 時間以上とする
- ・ あらかじめ公表すべき事項を追加するなど、社会的認知・評価を高めるための取組を実施
- 一定の条件の下で、履修証明プログラム全体に対する単位授与を可能とし、各大学等での単位の積み上げや、単位累積加算等に活用できるよう必要な制度改正を行う。
- 正規の学位課程の一部を修了した者に対する学修証明を法令上位置付ける。
- 放送大学や通信教育、MOOC 等の活用を検討する。また、プログラムに関する情報提供の在り方を検討する。
- 実務家教員の育成プログラムを開発・実施。修了者の情報にかかる共有の在り方を検討。
- 関係省庁と連携して、受講に伴う経済的負担の軽減方策を検討。

2、

◆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)

I. 新しい資本主義の起動に向けた考え方

成長と分配を同時に実現するためには、幼児教育・保育や小中学校から企業内まで、「人」への投資を強化する必要がある。

(中略)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。

◆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・安井洋輔氏の発表「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)

本人による「まとめ」は概ね次の通り。

デジタル化による雇用の構造変化に対応し、衰退する職業から成長する職業に労働力がシフトすることは、わが国の経済成長や人々の所得改善にとって重要

こうした円滑な労働移動を実現するために、次の3点に取り組むことが必要

- ①職業情報の見える化(日本版O-NETの機能拡充)、
- ②ジョブ型雇用の導入(同一労働同一賃金の強化と困り込み体質の是正)、
- ③リカレント教育の支援(就業者ニーズの反映、教育訓練給付金の改善)

なお、上記以外に労働移動を促す解雇規制(整理解雇の4要件:人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続きの妥当性)の緩和については、人々が解雇されても、生活の不安なく必要なスキルを学び直すことができ、再就職がしやすい環境が整備されてはじめて、人々が受け入れられる状況になるとみられる。

◆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。関係部分の概要は次の通り。

3 学び直し(リカレント教育)を促進するための環境整備

### (1) 学び直し成果の適切な評価

- ① 学修歴や必要とされる能力・学びの可視化等
  - ・個人の学修歴・職歴等に係るデジタル基盤整備
  - ・マイナポータルと連携したジョブ・カードの電子化 等
- ② 企業における学び直しの評価
  - ・企業内での計画的な人材育成、スキル・学習成果重視の評価体系の導入
  - ・通年・中途採用等の推進、社内起業・出向起業の支援等の取組の実践の促進
  - ・従業員が大学講座等で学び直し、好成績を修めた場合における報酬や昇進等で処遇する企業 への新たな支援策の創設 等
- ③ 学び直し成果を活用したキャリアアップの促進
  - ・キャリアコンサルティング・コーチングの実施、キャリアアップに向けた学び直しプランの策定とプログラムの実施、その後の伴走支援を一気通貫で行う仕組みの創設 等

### (2) 学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備

- ① 費用、時間等の問題を解決するための支援
  - ・教育訓練給付制度の対象外である者（自営業者等）に対する支援の実施
  - ・人材開発支援助成金制度における IT 技術の知識・技能を習得させる訓練を高率助成に位置付けることなどによるデジタル人材育成の推進 等
- ② 高卒程度認定資格取得のための学び直しの支援
- ③ 高齢世代の学び直しの促進

### (3) 女性の学び直しの支援

- ① 女性の学び直しを促進するための環境整備
  - ・地方公共団体におけるデジタルスキルの取得とスキルを生かした就労を支援するための地域の実情に応じた取組に対する地域女性活躍推進交付金による支援 等
- ② 女性の学び直しのためのプログラムの充実
  - ・地域の大学・高専等における女性向けを含むデジタルリテラシー向上や管理職へのキャリアアップ等のために実施する実践的なプログラム等への支援 等

### (4) 企業・教育機関・地方公共団体等の連携による体制整備

- ① リカレント教育について産学官で対話、連携を促進するための場の設置
  - ・都道府県単位で産学官関係者が協議する場の整備 ・地域の人材ニーズに対応した教育訓練コースの設定、教育訓練の効果検証等の推進 ・地域の産学官が連携して人材マッチング・育成等を総合的に行う「地域の人事部」の構築
- ② 企業におけるリカレント教育による人材育成の強化
  - ・企業と大学等の共同講座設置支援

- ・ 企業におけるリカレント教育推進に向けたガイドラインの策定 等
- ③ 大学等におけるリカレント教育の強化
  - ・ 大学における継続的なリカレント教育の実施強化を行うためのガイドラインの策定
  - ・ リカレント教育推進に向けた組織の整備等、産業界を巻き込んだ仕組みづくりの支援 等
- ④ 地域におけるデジタル・グリーン分野等の人材育成
  - ・ DX 等成長分野のリテラシーレベルの能力取得
  - ・ リスキリングを実施するプログラムへの支援
  - ・ 脱炭素化に向けた高等教育機関が地域と課題解決に取り組む中での人材育成の支援 ・ 農業大学校等におけるスマート農林水産業のカリキュラム充実、デジタル人材育成
  - ・ IT、マーケティング、地域振興の知見・スキルを有する観光人材の育成推進 等

#### ◆中央教育審議会 生涯学習分科会

「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～」(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、学習利便性の可視化、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ている。関係部分の概要は次の通り。

### 3、今後の生涯学習・社会教育の振興方策

#### 4) リカレント教育の推進

- ・ 学校教育、社会教育、家庭教育などあらゆる教育の場面において、学習習慣を身に付けることの重要性の認識が共有される必要。
- ・ 社会教育施設が提供する教育については、デジタルデバイドの解消を図るものなど、住民が社会参加を図る上で必要となるものについては、十分な機会が提供されるよう配慮が必要
- ・ 個人それぞれにニーズに応じて必要なリテラシーやスキル等を身に付け、更に伸ばしていけるよう、例えば、①大学や専門学校におけるリカレント教育の充実を図るとともに、②知識の習得にはオンラインでの学習を効果的に活用して、議論等の一層の充実を図ったり、③社会人がより受講しやすい時間帯・期間・授業形態等の工夫を促進するなどの取組の促進が重要。
- ・ リカレント教育のポータルサイトにおける検索等の利便性の向上を含め、必要な情報の発信の更なる充実や、履修証明制度の活用やオープンバッジなどにより、学習履歴の可視化を図ることも重要
- ・ リカレント教育を受けやすい職場環境の改善や、リカレント教育で学んだ成果が処遇などで適切に評価されるような経営の促進が図られることが不可欠。厚生労働省・経済産業省との連携を進める必要。

#### ◆岸田内閣総理大臣第210回国会における所信表明演説（抜粋）

（令和4年10月3日）

また、リスキリング、すなわち、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、年功制の職能給から、日本に合った職務給への移行など、企業間、産業間での労働移動円滑化に向けた指針を、来年六月までに取りまとめます。

特に、個人のリスキリングに対する公的支援については、人への投資策を、「五年間で一兆円」のパッケージに拡充します。

#### ◆岸田内閣総理大臣第211回国会における施政方針演説（抜粋）

（令和5年1月23日）

そして、その先に、多様な人材、意欲ある個人が、その能力を最大限活かして働くことが、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げにつながる社会を創り、持続的な賃上げを実現していきます。

そのために、希望する非正規雇用の方の正規化に加え、リスキリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進めるという三位一体の労働市場改革を、働く人の立場に立って、加速します。

リスキリングについては、GX、DX、スタートアップなどの成長分野に関するスキルを重点的に支援するとともに、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します。加えて、年齢や性別を問わず、リスキリングから転職まで一貫通貫で支援する枠組みも作ります。より長期的な目線での学び直しも支援します

一方で、企業には、そうした個人を受け止める準備を進めていただきたい。

人材の獲得競争が激化する中、従来の年功賃金から、職務に応じてスキルが適正に評価され、賃上げに反映される日本型の職務給へ移行することは、企業の成長のためにも急務です。

本年六月までに、日本企業に合った職務給の導入方法を類型化し、モデルをお示しします。

◆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）

（2）スキルアップを通じた労働移動の円滑化

[記載内容]

- ・ 成長分野への円滑な労働移動を進めるため、個々の企業内だけでなく、産業を越えて国全体の規模で官民が連携して、働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図る。
- ・ 一般の方が、転職やキャリアアップについて、キャリアコンサルティングを受けることができる体制を整備。

[進捗状況]

- ・ 新たに、個人が民間の専門家に相談し、リスキリング、転職までを一気通貫で支援する仕組みを出発点として措置（令和 4 年度補正で、①専門家によるキャリア相談、② 相談結果を踏まえたリ・スキリングプログラムの提供、③転職に向けた伴走支援を在職者に提供する事業者に対し、経費の 50%～70%を補助。2024 年度までに 30 万人を支援（753 億円））。

[残された課題]

- ・ リスキリングによる能力向上支援、個々の企業特性に応じた職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進める、という三位一体の労働市場改革を、働く人の立場に立って進めることで、持続的に賃金が上がる構造を作り上げることが重要

[今後の対応方針]

（略）

- ・ 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（企業経由の支援（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金）は 771 億円で全体の 75%を占め、個人経由の支援（教育訓練給付制度）は 237 億円で全体の 25%を占める）

（略）

◆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)

職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要。そうすることにより、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である。

1. リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 個人への直接支援の拡充

- 企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、現在、企業経由が75%、個人経由が25%となつてものを、5年以内を目途に、職務給の普及に応じ、過半が個人経由の給付が可能ないようにしてはどうか。
- その際、業先進諸国での経験を踏まえ、業種・企業を問わずスキルの証明が可能なOff-JTでの学び直しに、より重点を置く(民間教育会社のトレーニング・コースや大学の学位プログラムなど)こととしてはどうか。
- 専門実践教育訓練について、相対的に特別なスキルが要求され、高い賃金が獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野(IT、データアナリティクスなど)について、リ・スキリングのプログラムを受講する場合の補助率や補助上限について、拡充を検討してはどうか。
- 労働者が自身の有するノウハウやスキルに応じて、リ・スキリングプログラムを受ける内容、進め方を適切に選択できるように、官民連携によるキャリアコンサルティングの体制整備を行ってはどうか。
- 最近低調となっている社会人の海外大学院への留学を促進際、オンライン留学の取組みも進めてはどうか。

(2) 「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

- 毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。
- 併せて、受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に生かす。

(3) 雇用調整助成金の見直し

- 現在の雇用調整助成金は、教育訓練、出向、休暇のいずれかの形態で雇用調整を行うことによる費用を補助する制度である。
- 在職者によるリ・スキリングを強化するため、休暇による雇用調整よりも教育訓練による雇用調整を選ぶことが有利となるよう、支給率及び追加支給額を含め、検討してはどうか。

◆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。関係部分の概要は次の通り。

## 第Ⅱ章 「組織対組織」による産学連携の推進

### 2. Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育

#### (1) 産学連携によるリカレント教育推進の必要性

- ・ 「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は、大学等の高等教育機関。
- ・ 社内研修だけでは企画・設計し得ない専門性の獲得、多様なバックグラ  
ンドを持つ人々との人的ネットワーク構築や知的交流を通じた価値創出の場  
として、大学等で社員を学ばせることの必要性が高まっている。

#### (2) 産学協議会における検討対象

- ・ 多種多様なリカレント教育がある中で、①従業員が自身のキャリアアッ  
プ・キャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めて大学等で学ぶも  
の、②企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として従業員を大学等に派  
遣し、スキルや専門性の向上を目指すものに焦点を当て、拡充を目指す。
- ・ Society 5.0 人材育成に資するリカレント・プログラムに想定される要件は、  
① 従来の大学院教育の枠を超えて異分野融合によるオープン・イノベーシ  
ョンに繋がるものと、② データサイエンスをベースとしたイノベーション  
人材の育成を目指すもの

#### (3) 大学等が実施するリカレント教育に対する企業の期待、ニーズ

- ・ 回答企業数が少数にとどまっており、リカレント教育に対する意識自体は  
依然として低い。
- ・ 回答企業の約 4 割が大学等のプログラムの受講を指示・奨励
- ・ 社員の自発的な受講も含めると、約 6 割の企業で社員を受講させる環境
- ・ 大学等のプログラムの社員の受講に、約 9 割の企業が関心

- ・ リカレント教育プログラムを大学等と共同で開発している企業は2割に満たないが、開発していない企業の半数は、共同開発に関心。
- ・ 専門的知識として、大学等で学ぶことを期待する専攻分野およびレベルはリテラシー(学士課程)、応用(修士課程)、エキスパート(博士課程)相当

#### <全階層共通>

IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を強く期待

#### <階層別：若年層（新入社員～30歳程度）向け>

経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルを中心に、

理系の専門分野とデータサイエンス・統計・数理、IT関連では、応用レベルまでを期待

#### <階層別：中堅層（30～40歳程度）向け>

データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、IT関連、語学などでは応用レベルまでを中心に、

理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでを期待

#### <階層別：ミドル・シニア管理職層（40歳以上）向け>

人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベル、

データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、教育・人材開発では応用レベルを中心に、

理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでを期待

#### <階層別：ミドル・シニア非管理職層（40歳以上）向け>

経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、教育・人材開発、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベルまで、

理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでを期待

### （４）産学連携によるリカレント教育推進に向けた課題

#### ①企業側

##### [受講環境の整備]

- ・ 大学等側への要望としては、「社会人に配慮した時間帯での授業の開講」「オンライン授業の拡充」が上位
- ・ プログラムに関する効率的な情報収集が困難であることも課題であり、受講検討自体の障壁となっている可能性
- ・ 政府には、好事例の収集、補助金、専門人材育成等の面での後押し・支援を要望

##### [受講した社員の活用]

## 企業の内での主な考え方

- ・ 異動・配属先とのマッチング精度向上目的や社内公募の選考での参考材料として活用
- ・ 受講によるスキルアップ・成果（業務への貢献）によって評価

## [対象・目的ごとの定義の明確化]

- ・ 特定業務を担当する社員には、実務に直結したスキルアップ
- ・ 経営幹部・上級管理職候補者には、自社のビジネス課題に取り組み、新たな価値を創造する能力の向上
- ・ 中堅層・ベテラン管理職には、近い将来のキャリアパスを見据えた知識・スキルのアップデート

## ① 大学側

### [大学教育におけるリカレント教育の位置づけ]

- ・ 学校教育法、大学設置基準では学部・学科ともに教育研究の必要性を前提  
⇒リカレント教育はあくまでも副次的・追加的なもの（+α）という位置づけ  
⇒産学間における「リカレント教育の拡充」に対する意識の食い違いが、推進策を検討する際の温度差に
- ・ 学内でリカレント教育の重要性が十分に共有されていないため、財政面での支援が得にくい  
⇒ 実施に必要な教員(実務家を含む)や施設等の確保が困難
- ・ 各大学において、リカレント教育を従来の教育研究活動の一角を占める活動として位置づけることが不可欠。大学設置基準に明示的に規定することも検討すべき
- ・ より社会実装の要素を取り入れた教育の推進、従来の教育研究活動との一体的な構想の下での運営が重要

## ② 産学連携によるリカレント教育推進のために求められる施策

### [制度・実務面]

- ・ 国によるインセンティブの付与（補助金、税制上の優遇措置）
- ・ リカレント教育受講成果・評価の可視化（例：Eポートフォリオのデジタル・プラットフォームの整備）と企業の積極的な活用
- ・ マイクロ・クレデンシャル制度の整備等、受講形態の多様化の推進

### [機運醸成]

- ・ 社会全体での学び直しに関する啓発活動
- ・ 産学協働による取組みの推進（プログラムの共同開発等）
- ・ 実務家教員の育成・活用の拡大
- ・ イノベーション・ハブとしての大学の社会的意義・機能の向上

◆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。関係部分の概要は次の通り。

## Ⅱ 産学連携の推進

### 1 リカレント教育

#### (1) リカレント教育の意義・位置づけ

##### ① 「仕事と学びの好循環」の必要性

- ・ 経団連では、「働き方・雇用制度ならびに教育・人材育成を新しい時代に対応したものにするとともに、仕事と学びを柔軟に行き来できる環境整備を推進することで、イノベーション促進とエンゲージメント向上を通じて、課題解決による価値創造、DX、GX、地方創生等による Society 5.0 for SDGs の実現を目指す」ことを提言。
- ・ 新しい時代に対応する「働き方・雇用制度」と「教育」の間の好循環を生み出すため、リカレント教育の拡充が極めて重要。

##### ② 産学協議会が対象とする「リカレント教育」

- ・ 学び直しの「目的」に着目して、2020 年度より、①従業員が自身のキャリアアップやキャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく大学等で学ぶもの、②企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として従業員を大学等に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すものになっている。
- ・ いわゆる「リスキリング」を包含した形で、主に大学院レベルを想定。

#### (2) 大学等が実施する Society 5.0 人材の育成に資するリカレント教育のあり方

##### ① 2021 年度における検討の視点および課題の全体像

[リカレント教育プログラムの設計の際の 2 つの切り口]

- ・ 受講者の範囲 「カスタマイズ型」と「汎用型」
- ・ 内容のレベル 「エキスパート(博士課程相当)」「応用(修士課程相当)」「リテラシー(学士課程相当)」
- ・ 産学連携によるプログラムを開発するにあたって、最も重要なことは、  
【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

## 【D】政府・地方自治体の支援

### ② 分科会における検討成果

#### 【A】企業側ニーズと大学側シーズの把握

- ・ 2021年11月から12月にかけて、産学協議会に参加する企業と産学連携推進分科会に参加する大学それぞれを対象に、企業側ニーズおよび大学側シーズに関する意見照会を実施。
- ・ 「業種横断的な重要テーマ」として、3つのテーマ【a. DX、b. グリーン成長・GX、c. 地域活性化】に絞って意見照会を実施。その結果から、企業側ニーズと大学側シーズの抽出を試み、簡単なデータベースに整理
- ・ 各企業・大学では、現況の例として参照いただきたい。
- ・ 企業側ニーズ「社員に学ばせたい内容・メニュー」の分類は、例えばDXでは次の通り。

【1】デジタル技術・AI・データサイエンスに関する知識・技能の習得を目的としたもの

【2】デジタル技術・AI・データサイエンスを活用し、既存ビジネスを刷新あるいは新たなビジネスを展開するために必要な知識・技能・ノウハウの習得を目的としたもの

【3】DXがもたらす経済・社会への影響の把握を目的としたもの

【4】その他

- ・ 大学側シーズの項目は、次の通り。  
大学名、講座・課程の名称、対象者、レベル、授業の実施時間帯、学位取得の有無、講座・課程の設置・運営における連携先、教えている・扱っている内容・メニュー。
- ・ 簡易なデータベースから、課題として、以下のような示唆が得られた。
  - ① 大学側が3分野に関してすでに多様な教育プログラムを提供しているが、企業側や他の大学で十分に認識されておらず、大学側シーズを一層活用できる余地がある。
  - ② 学びたい項目の範囲は、個別の大学だけで提供することが困難なケースもある。特定のニーズを持つ企業との間でカリキュラム構築のための協力について十分に協議すること、場合によっては、大学同士あるいは大学と民間事業者等との連携を積極的に進めていくことも検討する必要。

#### 【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

##### [課題]

- ・ 個別企業や業種・分野横断的なニーズを迅速に把握し、大学側のシーズと効

率的にマッチングさせることが重要

- ・ そのためには、「カスタマイズ型」、「汎用型」ともに、マッチング機能の充実が必要。具体的には、企業側ニーズと 大学側シーズに関する情報発信の強化や、コーディネート人材の育成、マッチングの場の創出等が求められる
- [情報発信・マッチングの向上に向けた取組]

(ア) 情報

- ・ 企業は、大学等が実施するリカレント・プログラムに関する情報を収集する際、受講成果を確認する観点から「受講者に関する情報」を重視。
- ・ 具体的には、「受講後の社内での活用事例（受講生・人事担当者へのインタビュー）」や「大学側が想定する受講者のイメージ」「過去の受講者に関する情報（人数、年齢、性別、職種、進路等）」等
- ・ 「マナパス～社会人の大学等での学びを応援するサイト～」や大学等における情報発信の改善を図る際に考慮されたい

(イ) 人材

- ・ コーディネート人材に加えて、教員を含め実際にプログラムの企画・運営を担う人材も不可欠であり、これら両面からの取組み強化が望まれる。

(ウ) 場

- ・ 地域の経済団体や業界団体等が自治体や大学等と連携して、率先して、産学間の交流やニーズ・シーズの理解促進を目的としたイベントの実施やプラットフォームの形成等に取り組むことが重要。

【C】実施（受講）形態の改善

[オンラインの活用について]

- ・ 企業においては、社員が働きながら学べるように、①実施時間帯として平日（日中）をできるだけ回避、②オンラインを積極的に活用といった点が重視される傾向。実施時間帯にとらわれない、業務に差し障りのない形での受講という企業側のニーズを示すもの
- ・ 一方、受講の容易さ・効率性の観点からのオンライン活用だけでは不十分。多様なバックグラウンドの人々が交流し、分野 横断的な協創の場（イノベーション・ハブ）としてより高度な学びを実現するなど、その効果を最大化することも重要

[学位について]

- ・ 単位・学位に対する認識について、産学間でギャップがある。
- ・ リカレント教育推進の観点からも、今後、産学双方にとって、より意義のある単位・学位のあり方を検討していくことが重要 <sup>入</sup>

【企業側意見】 学位取得に対するニーズの低さや理解不足（実践的な学びへの

つながりを重視。学位の意義を余り実感していない。) 但し、受講する社員個人にとっては、受講の成果を示す学位等、何らかのサーティフィケーションは有用との指摘

【大学側意見】 質保証や学位の相互承認・単位互換に関する大学側の方針について、企業をはじめ学外の者でも理解できるよう、各大学による取組みの「見える化」等の工夫が必要。企業側も、大学教育の仕組みや質、学位制度等の理解に努めるべき

- 【D】産学連携リカレント教育プログラム拡充に向けた政府・地方自治体の支援
- ・ 大学教育の多様性を外部に分かり易く示すため、単位・学位の見える化や比較可能性の向上が不可欠。政府には、学位プログラムのレベル・内容等の見える化、比較可能性の向上に必要な物差しや共通の参照基準の策定を要望
  - ・ リカレント教育を実施する際、大学側のリソース不足、とりわけ教員の不足は大きな課題。教員の確保を効率的に進めるために、①教員の長時間労働の削減、②大学間連携、③クロスアポイントメント制度の積極的な活用、④企業における副業・兼業の活用推進が有効
  - ・ 大学設置基準にリカレント教育を明記することや、産学協働でリカレント教育プログラムを開発した大学や良質なリカレント教育プログラムを実施する大学に対する財政支援を要望

◆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）

### Ⅲ. 産学連携によるリカレント教育の推進

#### 1. 背景・意義等

人生 100 年時代や VUCA の時代にあって、産学協議会は、2019 年設立当初から、企業と大学との連携によるリカレント教育推進に向けて、課題や方策について検討。

昨今、国全体あるいは企業の生産性向上のため、ポストコロナを見据えた成長分野への労働移動の円滑化が、重要政策課題として急浮上。

企業では、DX の推進に向けたリスキリングを中心に、人材育成サービス企業やコンソーシアムを活用する動きが活発化していること、大学等との連携については、模索している現状。

産学連携によるリカレント教育等の今後の展開について、産学の意識合わせが必要。

#### 2. 大学ならではのリカレント教育等の特徴・類型

##### (1) 「大学等が実施するリカレント教育プログラムに関するアンケート」結果考察

2022 年 11～12 月、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。

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、リカレント教育の好事例を収集し、計 31 大学から 124 件の事例が寄せられ、事例集を作成。

好事例や分科会での議論を通じた主な考察は、次の通り。

- 企業と大学との間で共同開発したプログラムのほか、既存の大学生向けのプログラムを社会人のニーズを踏まえてカスタマイズすることも有効
- プログラムの多様性（座学、実習、実験・実技等）が強み
- 今後、政府・自治体、企業、他大学・高専等との間で適切な連携が推進できれば、可能性が広がると期待
- 受講成果の把握として、「履修証明」が積極的に活用されているが、企業にとっては、単位や学位と自社のビジネスへの貢献がつかないケースが多く、一層の改善が必要。

##### (2) 「大学の強みを生かしたプログラム」の類型

大学側から提供された好事例を基に「大学の強みを生かしたリカレント教育プログラム」の目的を7つに類型化。(イ)学生対象の科目を企業人向けに内容をカスタマイズした上で推奨するもの、(ロ)地域特性の深い理解に基づき地域課題の解決に取り組むもの、(ハ)専門性の高い職務従事者のスキルアップ・資格取得、(ニ)当該大学が強みを持つ分野に特化したもの、(ホ)社会実装に必要な能力の向上・手法の獲得に資するもの、(ヘ)分野横断的な知識・能力の獲得・向上に資するもの、(ト)高度経営人材の育成を主目的としたもの。特に、類型ホ・類型ヘ・類型トは、より大学の強みを生かしたプログラム。

### 3. 今後の課題等

#### 【A】 大学側および企業側双方で取り組むべきこと

- ・ マッチング体制の構築・拡充(情報交換、情報発信、コーディネート人材)
- ・ 適切な費用負担の在り方に関する検討の継続

#### 【B】 主に大学側が行うべきこと

- ・ 学位や単位、履修証明等の種類やレベル、内容の明確化  
(学位、単位、履修証明等の明示、企業ニーズを勘案した新しい学位等の検討・設置、マイクロクレデンシャルの活用)

#### 【C】 主に企業側が行うべきこと

- ・ リカレント教育等受講・修了に向けた社会環境の整備  
(インセンティブの明確化、職務に求め利地域等の明確化、成果の評価)
- ・ リカレントに当てる時間の創出等、受講を支援するアプローチ

#### 【D】 政府や自治体に対応を求めるべきこと

リカレント教育等の定着に向けた過渡期には、受講者・大学・企業それぞれに対する政府支援課必要。

この五年間を「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、省庁横断的に次の施策を推進すべき

- ・ 企業には、大学の高度なリソースを活用した良質なプログラムも必要であり、継続的な支援が必要
- ・ 公的なコーディネート機能の強化(データベースの構築、コーディネート人材の育成・確保等)が必要。