

大学院リカレント教育の 再定義と再評価

～リスキリングという新たな
社会のニーズを踏まえて～

令和5年11月



一般社団法人 日本私立大学連盟
教育研究委員会リカレント教育推進分科会

目 次

はじめに	1
第1章 大学院教育の意義	2
1. 大学院教育と労働生産性の関係	2
2. 大学院教育の賃金プレミアム	3
3. 「学び習慣仮説」について	4
4. 大学院教育の意義	5
第2章 大学院におけるリカレント教育	8
1. 自然科学系と人文・社会科学系のリカレント教育	8
2. リカレント教育の再定義（リカレントとリスキリング）	10
3. 専門知と汎用的コンピテンシー	12
第3章 私立大学の大学院教育の現状	14
1. 調査の基本情報	14
2. 学位取得状況と修業年限	17
3. 論文提出の有無	18
4. 長期履修制度	18
5. 大学院のキャリア支援体制	19
第4章 私立大学における大学院レベルのリカレント教育の現状	20
1. 非正規課程による学びの機会の提供	20
2. 産学連携の取組状況	22
3. ITツールの利用状況	24
4. 教員に関する産学連携	25
第5章 大学院リカレント教育の課題と提言	28
1. 大学院リカレント教育の4つの観点	28
2. 人文・社会科学系の大学院リカレント教育	30
3. 自然科学系の大学院リカレント教育	31
4. 大学院リカレント教育の推進に向けての提言	33
(1) 私立大学への提言	
(2) 企業・産業界への提言	
(3) 政府・地方自治体への提言	
参考資料 リカレント教育（大学院）の実施に関する調査 調査票（作成要領）	42
委員名簿	46

はじめに

本書は、日本私立大学連盟教育研究委員会の下に設置された「リカレント教育推進分科会」において、私立大学（大学院）が提供するこれからの時代のリカレント教育についての考えをまとめたものである。

現在は、大学進学率がユニバーサル段階に入り知識基盤社会と言われている一方で、地球環境を取り巻く状況は悪化の一途をたどり、産学官の英知を結集して地球温暖化の阻止や脱炭素への方策を検討すべき時を迎えている。わが国においても解決すべき問題が山積しており、イノベーションを創出する高度人材が求められている。

また、現在のような変化が激しい時代においては既存の知識はすぐに陳腐化するため¹、絶えず知識を新たにし、状況の本質を見抜く俯瞰力などの汎用的コンピテンシーを身につける必要がある。このような知識や汎用的コンピテンシーを獲得するには、高等教育機関、特に、わが国の学生の約80%が学ぶ私立大学の役割が極めて大きい。

本書では、このような変化の激しい時代における学び直し、特に、大学院レベルでのリカレント教育に焦点を合わせて、私立大学や企業・産業界の役割について考察するとともに、大学院のリカレント教育が進むべく方向性について提言する。

まず第1章では大学院教育の意義について、「労働生産性」、「学び習慣」仮説の観点から考察する。第2章では、大学院のリカレント教育について、リカレント、リスキリング、専門知、汎用的コンピテンシーなどの概念整理を行う。第3章では本連盟の調査に基づき大学院の現状について分析し、第4章では、同調査に基づいて大学院のリカレント教育に関する現状分析を行う。最後の第5章では、第4章までの考察や調査を基に大学院のリカレント教育の課題を整理し、方向性を提言する。

本書では、本分科会で実施した加盟大学におけるリカレント教育に関する調査結果や大学と日本経済団体連合会で組織する「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」という。）の報告書、大学院教育やリカレント教育に関する学術論文等を参照し考察を深めた。

本書が、今後重要となる私立大学のリカレント教育、ひいては大学院教育の改革の一助となれば幸いである。

教育研究委員会
担当理事 前田 裕
委員長 圓月 勝博
リカレント教育推進分科会
分科会長 村田 治

¹ 産学協議会（2022 p.8）においても、「変化の激しい VUCA の時代には、身につけたスキル・能力が陳腐化するスピードが速く、仕事を行ううえで必要なスキル・能力の変遷も大きいことから、絶えず学び直すことが求められる」と述べられている。

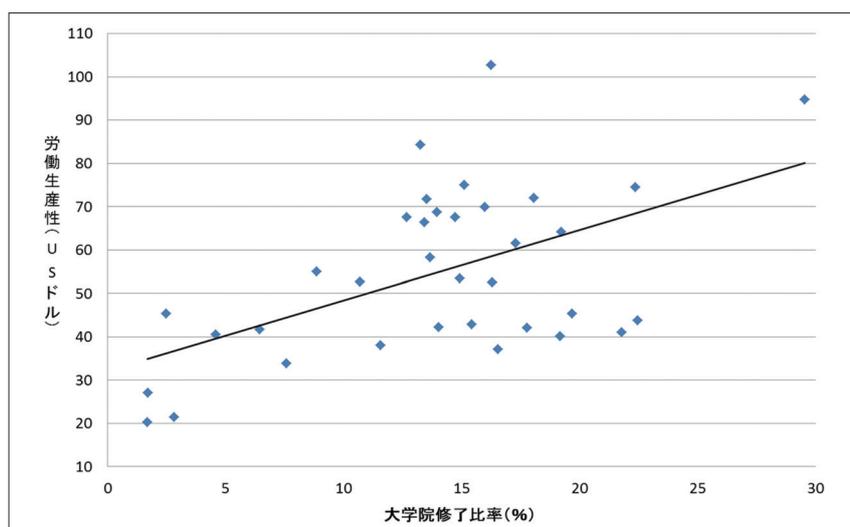
大学院教育の意義

変化の激しい時代において、なぜ大学院レベルのリカレント教育が必要となるのか。本章では、その大前提となる大学院教育の重要性について分析する。以下では、大学院教育と労働生産性の関係、大学院教育の賃金プレミアムについて考察したうえで、大学院教育の意義と重要性を「学び習慣」仮説など、学術的観点を踏まえ提示する。

1. 大学院教育と労働生産性の関係

まず、OECD（経済協力開発機構）のデータから大学院修了者比率と労働生産性の関係を見たのが図 1-1 である²。図 1-1 からわかるように、OECD のデータからは、大学院修了者比率と労働生産性の間には正の相関関係があることがわかる。

図 1-1 大学院修了者比率と労働生産性の関係



(出典) OECD Stat. 2020を基に作成。

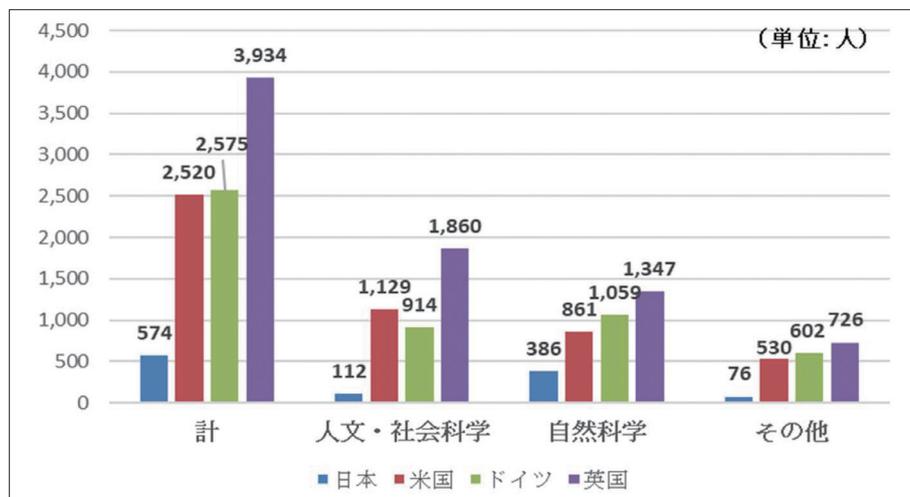
それでは、わが国の大学院修了者比率は高いのであろうか、それとも低いのであろうか。日本、米国、ドイツ、英国について、分野別の人口100万人当たりの修士学位取得者数を図示したのが図 1-2 である。図 1-2 からわかるように、わが国の人口100万人当たりの修士学位取得者数は米国、ドイツ、英国に比べて極めて少ない状況にある。修士学位取得者合計で見ると、わが国の修士学位取得者数は米国の約23%、ドイツの22%、英国の約15%となっており、自然科学系においては米国の約45%、ドイツの36%、英国の約29%と半分以下となっている。さらに、人文・社会科学系での修士学位取得者数では、米国の約10%、ドイツの12%、英国の約6%と極めて低い値となっている³。

² 大学院修了者は修士と博士課程修了者の双方を含んでいる。また、労働生産性の単位は時間当たりを示している。

³ 博士課程についても、修士学位取得者合計では米国の約45%、ドイツの35%、英国の約32%となっており、自然科学系においては米国の約55%、ドイツの36%、英国の約38%とやはり半分以下となっている。

このように、わが国の修士学位取得者数は、米国、ドイツ、英国に比べて極めて低いことが明らかであり、このことがわが国における労働生産性の低迷の一因と考えられる⁴。

図 1-2 人口100万人当たりの修士学位取得者数



(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標2020」を基に、加工・作成。

2. 大学院教育の賃金プレミアム

それでは、わが国の大学院修了者の労働生産性は実際に高いのであろうか。この点について、大学院修了者が大学卒業者（以下、「学部卒」という）に比べてどれだけ賃金（＝労働生産性）が高いかを示す指標として賃金プレミアムを取り上げる。

その前に、わが国の産業界において大学院修了者がどのように位置づけられているかを見ておくことが重要である。

関西生産性本部（2021）のアンケートによると、調査対象の約59%の企業が大学院修了者と学部卒の給与や待遇に制度的に差をつけていないと答えている。さらに大学院修了者を採用していない企業を考慮すると、大学院教育を評価しているのは全体の約26%の企業でしかないことがわかる⁵。この事実にも関わらず、大学院修了者の賃金プレミアムがプラスで相当の大きさを持っているのであれば、人事制度からではなく労働生産性の違いを反映したものと考えられる。

賃金プレミアムに関してはいくつかの先行研究があるが、ここでは、下村・村田（2019）と安井（2019）を紹介する⁶。まず、下村・村田（2019）においては産業別の大学院修了者の賃金プレミアムが計測されており、次の表 1-1 のような結果が得られている⁷。

この表 1-1 からわかるように、産業全体の大学院教育の賃金プレミアムは約30%であり、公務を除いたほとんどの産業で20%以上の賃金プレミアムが生じていることが確認できる⁸。

次に、安井（2019）においては専攻分野別の大学院修了者の賃金プレミアムを表 1-2 のように求

4 労働生産性の低迷の要因としては、この他に理系人材の不足、非正規雇用者比率の高さなどの人材育成の阻害要因を挙げることができる。

5 関西生産性本部「企業の人材ニーズと大学院教育とのマッチングに関する調査報告書」（2021 図1-6）参照。

6 これら以外に賃金プレミアムの研究としては森川（2011）（2013）、Morikawa（2015）、Suga（2017）等がある。

7 表 1-1 の賃金プレミアムの推計値は全て 1 % 水準で統計的に有意である。

表 1-1 産業別の大学院賃金プレミアム

全産業	教育・学習支援	製造業	サービス業	医療・福祉	情報通信業
29.5%	24.5%	27.7%	28.2%	42.7%	19.6%
	公務	卸売・小売業	建設業	電気・ガス ・水道業	その他
	4.7%	37.2%	28.4%	25.9%	23.5%

(出典) 下山・村田 (2019、表 7) を基に作成。

表 1-2 専攻分野別の大学院賃金プレミアム

専攻分野	男性	女性
人文科学	18.3%**	33.2%***
社会科学	28.1%***	22.0%*
自然科学	17.1%***	23.5%**

(出典) 安井 (2019、図表 11) を基に作成。

めている⁹。

表 1-2 からわかるように、人文科学と自然科学においては男性に比べて女性の方が大学院の賃金プレミアムが高くなっている¹⁰。このように、産業別、専攻分野別によって若干のばらつきはあるものの、大学院の賃金プレミアムは 20～30% 程度であることになる。

さらに、大学院修了者の学部卒に対する内部収益率を見てみると、下山・村田 (2019) の分析では全産業の値は約 10.6%、柿澤・平尾・松繁・山崎・乾 (2014) の分析では博士前期課程 (修士) の男性については 11.4%、女性は 10.1% となっている。学部卒の高校卒に対する内部収益率が約 4～8% であることを考えると、大学院修了者の内部収益率はかなり高いと判断できる。

3. 「学び習慣仮説」について

このように、大学院教育の賃金プレミアムや内部収益率が高い要因は何であろうか。これまで見てきたように、OECD 諸国のデータから大学院修了者比率と労働生産性には正の相関があることが明らかになり、また、大学院修了者を制度的に優遇している企業は約 26% しかなく、多くの企業で学部卒と同じ扱いであることが明らかとなった。他方、大学院教育の賃金プレミアムは約 20～30%、内部収益率も約 11% と大きな値であることが判明した。

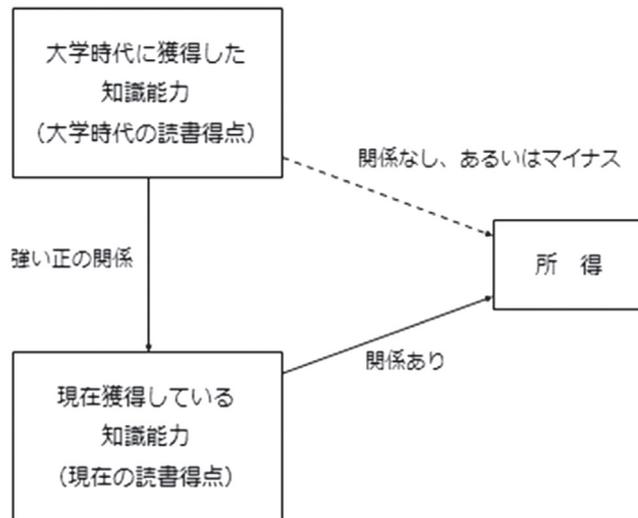
本節では、これらの事実を踏まえて大学院教育の効用と意義について考察する。その際に、矢野

⁸ 産業全体の約 30% の大学院賃金プレミアムは他の先行研究の推計結果とほぼ同じ値となっている。例えば、森川 (2013) では大学院卒の賃金プレミアムは約 30%、Morikawa (2015) では男性 41.6%、女性 38.8% と推計されており、Suga (2017) においても、賃金プレミアムは男性 24.9%、女性 23.6% との結果が得られている。

⁹ 推計値の右肩の *** は有意水準 1%、** は有意水準 5%、* は有意水準 10% を示している。

¹⁰ ここでの賃金プレミアムは、人文科学の学部卒に対する値である。また、大学入学前の属性がコントロールされた値である。

図2 「学び習慣」仮説



矢野（2009）10ページより抜粋・再掲

（2009）において提唱された「学び習慣」仮説に基づき大学院教育の意義と効用について考察する。矢野（2009）で提唱された「学び習慣」仮説は図2のように表される。

従来の研究では、大学時代に獲得した（読書得点で測った）知識・能力と現在の所得の間には関係がなく、社会に出てから獲得した知識・能力と所得との間に正の関係があることが報告されていた。矢野（2009）の特長は、社会に出てから獲得する知識・能力は、実は、大学時代に獲得した知識・能力と強い関係があることを実証的に示した点にある。これにより、学生時代の学びが社会に出てからの学びに繋がり、所得や職位の上昇に繋がることが明らかになった。

実際、自己啓発実施割合について調査した孫（2018）においては、学生時代に「習慣的に学習した」と答えた人の56.9%が自己啓発を行っていることが報告されており¹¹、「学び習慣」仮説が裏付けられる結果となっている。この「学び習慣」仮説が正しいのであれば、大学院教育の重要性は明らかである。孫（2018）においては最終学歴別の自己啓発実施割合についても調査が行われており、小中高卒29.3%、専門・高専37.7%、大学43.4%、大学院59.9%との結果が得られている。大学院修了者の約6割が自己啓発を行っていることが明らかにされており、大学卒に比べて自己啓発実施割合が16.5%ポイントも高くなっている¹²。

わが国の18歳人口の50%以上が大学に進学する現在においては、大学院教育による深い「学び習慣」が身につくことによって社会に出てからの幅広い学びへと繋がり、個々人の所得と企業の業績の上昇に繋がることが予想される。

4. 大学院教育の意義

ここまで述べてきたように、大学院修了者比率と労働生産性の間には正の関係があり、さらには、大学院教育には約20～30%の賃金プレミアムがある。このような分析結果の背後には、学生時代の

¹¹ 反対に、「ほとんど勉強していなかった」と答えた人は21.6%しか自己啓発を行っていないことが報告されている。孫（2018、p.5表2）参照。

¹² 孫（2018、p.5表2）参照。

広く深い学びが社会に出てからのより深い学びに結びつき、そのことが個々人の成長へと繋がるといふ「学び習慣」仮説が存在する。

この「学び習慣」仮説から見えてくるのは、大学院教育での学びの深さから得た汎用的能力・資質の重要性、言い換えれば、学び続ける力、分析能力、論理的思考力、チャレンジ精神などのコンピテンシーレベルの能力・資質である¹³。産学協議会（2023）においても、「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、産学協議会メンバーがともに評価していたのは、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・見識の共有と体系だった学び、「総合知」等）であった」と指摘した上で、「大学の強みを活かしたりリカレント教育プログラム」を7類型に分類し「社会実装に必要な能力」「分野横断的知識・能力」「高度経営人材の育成」など大学院での深い学びを通じた汎用的コンピテンシーの獲得を強調している¹⁵。

もちろん、大学院で修得した知識や技能が重要であることは言を俟たないが、それだけではなく、いやそれ以上に大学院教育の重要な役割は、汎用的コンピテンシー（コンピテンシーレベルの能力・資質）の涵養である。なかでも学部教育に比べて大学院教育で身につく、俯瞰力、大局観や分析力などである¹⁶。もちろん、理系と文系とでは企業や社会が期待する能力・資質は若干異なる。これまでもそうであったように、自然科学系の大学院修了者には人文・社会科学系の修了者に比べて、より専門的知識が期待される可能性は高い。しかしながら、他のアンケートから、自然科学系の大学院修了者についても、専門知識だけでなく俯瞰力や分析力など汎用的コンピテンシーが求められていることが裏付けられる¹⁷。人文・社会科学系の大学院修了者についても、専門的知識と並んでこれらの汎用的コンピテンシーが求められると言える¹⁸。

このように、大学院教育の学習成果は、汎用的コンピテンシーの涵養であり、決して知識や技能だけが重視されているわけではない。産学協議会（2022）においても「応用レベルやエキスパート・レベルになると、学位取得ありを求めるケースがある」との指摘もあり、大学院レベルでのリカレント教育に関しては学位取得が視野に入ってくると考えられる¹⁹。

学位取得のための修士論文や博士論文の作成の過程においては専攻している学問分野における自己の研究課題の位置づけや問題意識が大前提として問われるため、学位取得のための修士論文や博士論文の作成こそが深い学びをもたらし、汎用的コンピテンシーの涵養に繋がると考えられる。その意味では、大学院教育について考える際には、基本的には学位取得を最終的な目標としながら、

¹³ 関西生産性本部（2019、第3章）の大学院修了者へのアンケート結果においても同様の指摘がなされている。その他、リクルートワークス研究所（2014）をも参照されたい。

¹⁴ 産学協議会（2023、p.26）参照。

¹⁵ 産学協議会（2023、p.27-29）参照。

¹⁶ 産学協議会（2023、p.43）においても、大学院教育における学習成果の評価・見える化が指摘されており、独創性や構想力などのコンピテンシーの見せ方を整理すべきとの意見が出されている。

¹⁷ 関西生産性本部（2019）の企業へのアンケート結果においても同様の結果が得られている。関西生産性本部（2019、第2章第4節）参照。

¹⁸ 産学協議会（2022、p.12）においても、リカレント教育プログラムの内容をレベルによって整理し、「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）」の3つの階層に分類している。その上で、同報告書脚注13において「研究実践力（研究をまとめる力・やり遂げる力）のように、応用（修士課程相当）やエキスパート（博士課程相当）レベルで磨くべき高度なりテラシーもあることに留意すべき」と高度なりテラシー（汎用的コンピテンシー）の重要性が指摘されている。

¹⁹ 産学協議会（2022、p.19）参照。

その過程としての履修証明プログラムなどの制度設計を考えていくべきである。もちろん、専門分野や受講生のニーズによっては学位取得にまで至らないケースもあり得るため、大学院教育におけるリカレント教育について、企業や社会人のニーズ、教育内容等について整理することが必要と考える。

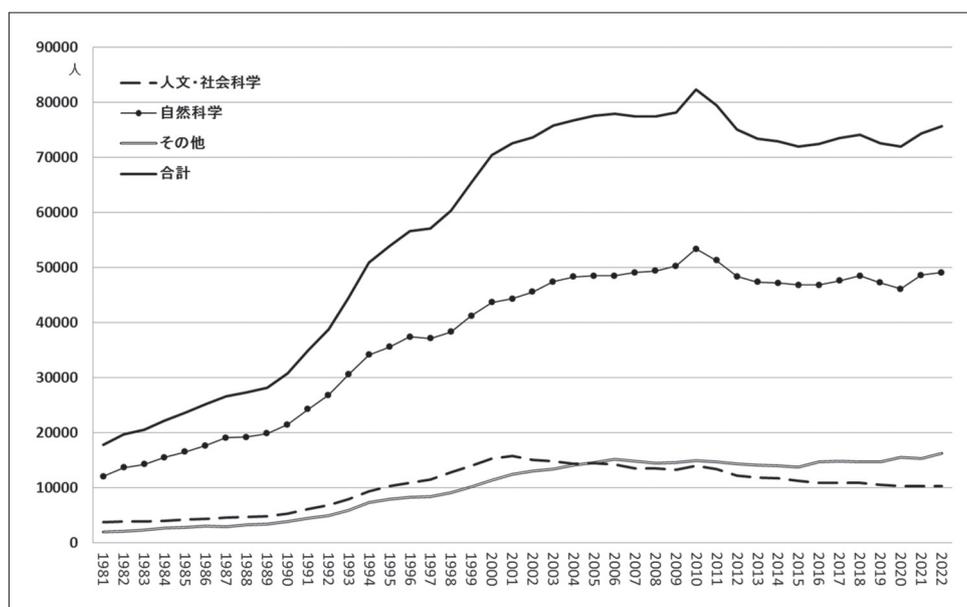
大学院におけるリカレント教育

本章では大学院でのリカレント教育のあり方について整理する。第1章でも述べたように、大学院教育の基本的な機能は学位取得に伴う汎用的コンピテンシーの涵養になるが、大学の現状や産業界のニーズを考えると、第一段階として学位取得に結びつかないプログラムを考えていくことが必要と思われる。以下では、この点を考慮して、今後の大学院のリカレント教育について整理する。

1. 自然科学系と人文・社会科学系のリカレント教育

大学院のリカレント教育を考える際に、わが国の現状に鑑みると最も重要な視点は、自然科学系と人文・社会科学系を分けて考えることであり²⁰、わが国の修士課程入学者数のデータを見たのが図2-1である²¹。

図2-1 修士課程入学者数の推移



(出典) 学校基本調査より作成

自然科学系の修士課程入学者数に関しては、2010年の53,353人をピークに減少したものの2020年から増え始め2022年に49,088人まで回復している²²。他方、人文・社会科学系については2001年の15,838人をピークに減少傾向にあり、2022年は10,312人、約65%まで低下している。これらの数字から次のことが読みとれる。

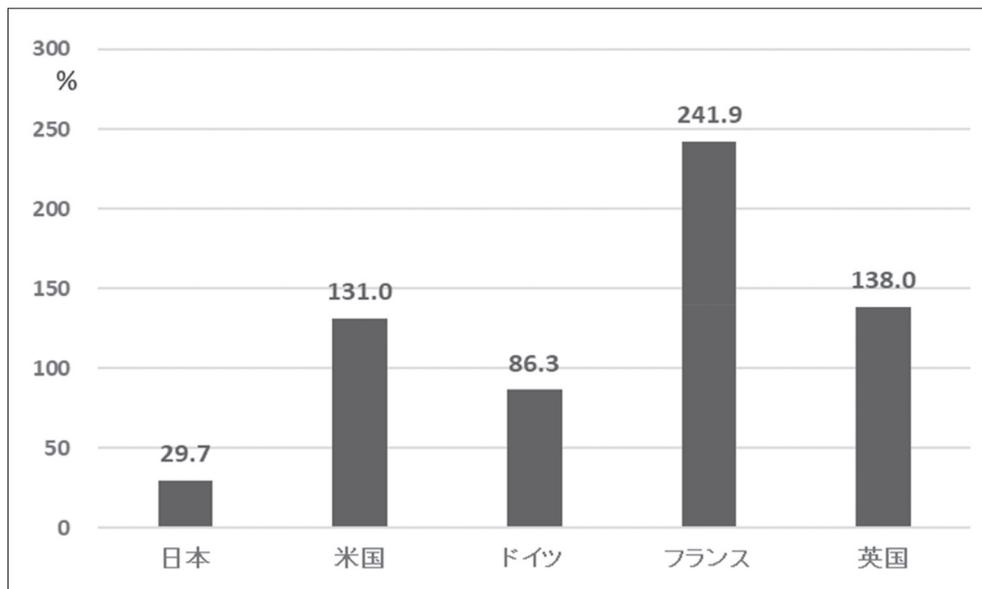
²⁰ 自然科学、人文・社会科学以外の専門領域としては保健、家政、商船などの文理横断的な分野があり、2017年度のこれらの分野の学位取得者の全体に占める割合は約13.2%である。

²¹ ただし、図2-1には、法科大学院が大きな割合を占める専門職大学院入学者は含まれていない。

²² この値は2010年の約92%にあたる。

まず一つは、自然科学系においては2007年の水準まで回復している一方で、人文・社会科学系の修士課程入学者数が長期的な低落傾向にあるという事実である²³。もう一つの特徴は、自然科学系に比して人文・社会科学系の修士課程入学者比率の低さである。実際、過去10年間の人文・社会科学系の入学者数は自然科学系の約21～25%で低迷している²⁴。第1章第1節でも取り上げた人口100万人当たりの修士学位取得者数のデータで見ると、図2-2のようになる。

図2-2 自然科学系に対する人文・社会科学系の修士学位取得者の比率



(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標2020」を基に、加工・作成

自然科学系の修士学位取得者数に対する人文・社会科学系の修士学位取得者の比率はわが国が29.7%であるのに対して、米国131.0%、ドイツ86.3%、フランス241.9%、英国138.0%となり、わが国の人文・社会科学系の修士学位取得者比率が先進国の中で異常なまでに低いことが見て取れる。このように、わが国の大学院教育の特徴の一つは、自然科学系に対して人文・社会科学系の修士課程入学者数や修士学位取得者数の比率が低く長期低下傾向にあること。また、他の先進国と比べこの比率が極端に低いという事実である。この点を考慮するなら、リカレント教育も含めてわが国の大学院教育を考える際には、自然科学系と人文・社会科学系を分けて議論することが重要である²⁵。

自然科学系と人文・社会科学系を分けて問題設定をすることのもう一つの重要な意義は、当たり前のことであるが、自然科学系と人文・社会科学系のリカレント教育を含めた大学院の課題が異なっている点である。端的に言えば、自然科学系での課題は博士課程進学者の確保と博士課程修了者の就職問題が大きな割合を占め、人文・社会科学系では修士課程進学者の確保と修士課程修了者の就職問題が大きな課題となっている。さらに、リカレント教育を考える際には、法科大学院を除いた

²³ 人文・社会科学系における博士課程入学者数についても、2003年の3,348人をピークに2020年の1700人まで約51%まで減少している。

²⁴ 2013年では25.4%であったのが2022年では21.0%まで下がっている。博士課程にいたっては、2013年の21.3%から2022年の16.9%まで、自然科学系に対する人文・社会科学系の博士課程入学者数比率が下がっている。

²⁵ 中央教育審議会大学分科会大学院部会においても、2021年度から人文・社会科学系に焦点を絞って議論がなされ、2022年8月に「人文・社会科学系における大学院教育改革の方向性」(中間とりまとめ)が出された。

専門職大学院の位置づけも大きな課題となる。²⁶

2. リカレント教育の再定義（リカレントとリスキリング）

次に、リカレント教育とリスキリングの違いについて整理しておく。この整理は、自然科学系と人文・社会科学系におけるリカレント教育、あるいは、第3節で述べる専門知と汎用的コンピテンシーのどちらを重視するかという視点からも極めて重要と考えられる。この点について考察する前に、しばしば混同される「リカレント教育」と「生涯学習」の関係について簡単に触れておく。

リカレント教育

働いている人が仕事で求められる知識やスキルを身につけるための学びであり、「回帰教育」「還流教育」などと訳された経緯からもわかるように、「職業→教育→職業」の循環を通じて新しい知識やスキルを身につけることによるキャリアアップのための学びと捉えることができる。

生涯学習

ユネスコの成人教育長だったポール・ラングランが提唱した考えに基づいており、いわゆる趣味や自己実現など豊かな人生を送るための学びであるスポーツ、音楽、文化、ボランティア活動など仕事に関係しない学びをも含み、リカレント教育よりも広い概念である。²⁷

このように生涯学習は働いている社会人のみならず、仕事を引退した人、就職以前の子どもの家庭教育なども対象としている一方で、リカレント教育は働いている社会人が対象である。本書では、この働いている社会人に限定したリカレント教育について整理・提言を行う。

それでは、「リカレント教育」と近年注目されている「リスキリング」の違いは何であろうか。上で述べたように、リカレント教育は「職業→教育→職業」の循環を通じて新しい知識やスキルを身につけることによるキャリアアップのための学びであり、新しい学びのために職を離れることが前提となっている。他方、リスキリングは、リクルートワークス研究所の石原（2021）の定義によると「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義されており、²⁸必ずしも職を離れることが前提となっていない。さらに、リクルートワークス研究所（2020）においても「新しいスキルを身につければ、引き続きその企業における価値創造に参加できる。これがリスキリングの意味するところである。企業が…（中略）…新たな価値創出手法を、なるべく多くの従業員に獲得してもらうこと」であり、リスキリングは「企業と個人の双方が生き残るための重要戦略」と述べられている。²⁹また、リカレント教育は必ずしも転職を前提としているわけではないので、リスキリングを包含していると考えられる。

²⁶ 法科大学院は、司法試験を目指すための専門職大学院であり、リカレント教育の対象から除外して考えられる。

²⁷ 内閣府大臣官房政府広報室のウェブサイトでは、「生涯学習は、生涯にわたり行うあらゆる学習で、学校教育や社会教育、さらには文化活動、スポーツ活動、ボランティア活動や趣味など仕事に無関係なことや「生きがい」に通じる内容も学習の対象に含まれます」と説明している。

²⁸ 石原（2021、p.6）参照。

これらのことを考えると、リカレント教育における「リカレント」とは、転職を含め一旦職を離れて学ぶことを意味しているのに対し、³⁰「リスキリング」は労働者が現在の企業に留まりながら価値創造のための新しいスキルを身につけることによって、企業の生き残りに貢献することを含意している。³¹「リカレント」と「リスキリング」の違いは学ぶ内容や身につけるスキルによるものではなく、学ぶために離職を前提としているかどうか、また、学びが個人主体なのか組織主体なのかという点で異なると考えられる。

表2 リカレント教育（リカレントとリスキリング）の考え方

		離職の有無	学びへの姿勢
リカレント教育	リカレント	転職を含む離職が前提	個人主体
	リスキリング	同一企業に留まるのが前提	組織主体

つまり、従来の概念ではリカレント教育は離職が前提として捉えられていたが、本書では表2のように、離職を前提とする個人主体の学び直しを「リカレント」、組織主体の学びを含む同一企業に留まることを前提とした学び直しを「リスキリング」と定義し、この双方を含めたものを「リカレント教育」と捉える。³²

産学協議会においても、リスキリングを包含した形で「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」に焦点を充て、主に大学院レベルのリカレント教育を想定して検討されている³³。さらに、日本経済団体連合会（2023）においても、リカレント教育を「働き手（求職者も含む）が現在もしくは将来の業務・キャリアのために行う学び直し」と捉え、以下のような「リスキリング」と「個人の主体的な学び直し」を含むものと定義されている³⁴。

① 個人の主体的な学び直し

働き手が自身のキャリアアップ・チェンジのためにスキルや専門性を高めるための学び直し

② リスキリング

主に企業が直面する経営課題に資するスキルアップ・チェンジのための学び直し³⁵

①は本書ではリカレントと定義したものであり、②は本書でもリスキリングと定義したものであ

²⁹ リクルートワークス研究所（2020、p.9）参照。

³⁰ ここで離職という言葉は、必ずしも転職を意味せず、同じ企業にとどまりながら一旦ポストを離れることを含んでいる。

³¹ 経済団体連合会（2023）においても、リスキリングを「主に企業が直面する経営課題に資するスキルアップ・チェンジアップのための学び直し」と同様の定義がなされている。

³² ただし、例外的に、社会福祉法人等の経営者や個人事業主はリカレントでも離職せず個人主体で学ぶこともある。

³³ 産学協議会（2022、p.10）、（2023、p.18）参照。

³⁴ 産学協議会（2023、図表Ⅲ-3）参照。

³⁵ 産学協議会（2023、図表Ⅲ-3）では、リスキリングの中には非自発的な学びが含まれていると図示されている。

る。日本経済団体連合会（2023）と本書との基本的な相違点は、本書ではリスクリングは同一企業に留まることを前提としたものであり離職を前提としておらず、リカレントは、その定義から離職を前提としている点である。

ここで、リクルートワークス研究所（2020）、石原（2021）、産学協議会（2021）（2022）（2023）などの、これまでの報告書等で取り上げられてこなかった重要な点を指摘しておきたい。表2の整理からもわかるように、リカレントは転職を含む離職が前提条件となっている。特に、転職に着目すると、わが国においてリカレント教育が社会に定着してこなかった要因は、雇用の流動性の低さであることが浮かびあがってくる³⁶。実際、雇用の流動性の指標の一つである勤続年数10年以上の雇用者比率の国際比較を見ると、米国28.0%、カナダ30.8%、英国31.2%、ドイツ40.6%であるのに対して³⁷、わが国は45.7%と極めて高い値となっており³⁸、雇用の流動性が他の先進国に比べて低い実態が覗える。このような雇用の流動性が低い状況にあったことが、労働者が自主的・能動的に学ぶというインセンティブが作用せず、リカレント教育が労働者の中に浸透してこなかった大きな要因と考えられる。これに関して、大久保（2022）においても、わが国の労働者は学習意欲が乏しく学ぼうとしないとの報告がなされている³⁹。逆に、表2からもわかるように、リスクリングは労働者が同一企業内に留まることを前提としており、雇用の流動性が低い状況においても企業の強制圧力がある場合は十分に機能する可能性がある⁴⁰。

このように、リカレントを考えるのか、リスクリングの充実を図るのかでは、前提条件が異なる。この点、上で言及した産学協議会（2021）においては、雇用の流動性が低い現状を反映させてリスクリングに焦点を合わせた教育とジョブ型雇用など雇用の流動性にも対応するリカレントの双方に言及していると考えられる⁴¹。しかしながら、産学協議会（2021）においても言及されているように、重要な点は、リスクリングを包含したリカレント教育は主に大学院レベルを想定している点である。この点は強調しすぎてもしすぎることはない。

3. 専門知と汎用的コンピテンシー

大学院教育は、言うまでもなく学部教育よりも専門性が高くより深い専門知が求められるわけだが、このことが、逆に、大学院教育の役割として知識とスキルの習得のみに焦点が当てられ、第1章で述べたような専門知を究める過程で習得できる俯瞰力や大局観などの汎用的コンピテンシーの涵養という役割が軽視されていると考えられる。

確かに、大学院での深い専門知の修得と学位取得を通じて身につく俯瞰力や分析能力などの汎用

³⁶ 1990年代の生涯学習審議会の発足以来、中央教育審議会等においても30年以上もリカレント教育について議論がなされてきたが、リカレント教育がわが国に定着しているとは言えない状況である。

³⁷ この4カ国以外に、フランス、イタリア、オランダ、ベルギー、デンマーク、スウェーデン、フィンランド、ノルウェー、スペイン、韓国を加えた14カ国の勤続年数10年以上の雇用者比率の平均値は35.4%となっている。

³⁸ 労働政策研究・研修機構（2022、第3-13-1表）を参照されたい。

³⁹ 大久保（2022）参照。また、孫（2018）においても、正社員の自己啓発実施割合は37.2%との報告がなされている。

⁴⁰ 大久保（2022）においても「リスクリングの普及・浸透は、企業の人材育成に大きな変革をもたらすかもしれない」と示唆されている。

⁴¹ 上でも述べたように、産学協議会報告書（2021）における①がリカレント、②がリスクリングと解釈できる。

的コンピテンシーの涵養が重要ではあるが、他方で、大学院でのリカレント教育やリスクリングを考える際には専門知と汎用的コンピテンシーのどちらを重視するかという課題も生じる。

産学協議会（2022）においても、「特定の企業・業界のニーズに特化した『カスタマイズ型』と、多くの企業・業界に共通したニーズを踏まえた『汎用型』の2つに大別」している⁴²。産学協議会（2021）における「カスタマイズ型」プログラムは特定の業界のニーズに特化したものであり、その業界の専門知が多く含まれていると考えられる。他方、「汎用型」プログラムは、企業・業界に共通の知識やリテラシーを提供するものであり、汎用的コンピテンシーが重視されているプログラムと位置づけられる。

この専門知と汎用的コンピテンシーについて考える際にも、自然科学系と人文・社会科学系の違いを考慮することが必要となる。例えば、関西生産性本部（2021）のアンケートにおいて⁴³、「大学院に進学したことによって、学部卒よりも身についたと考えられる能力・資質は何ですか」という問いに対して、人文・社会科学系の大学院修了者は論理的思考力、分析力、プレゼン力、データ解析能力などの汎用的コンピテンシーを挙げているのに対し⁴⁴、自然科学系の大学院修了者は学習継続力、徹底的に調べる力や論理的思考力などの汎用的コンピテンシー以外に専門知識や研究技術などの専門知を挙げている。この専門性との関連で言うと、関西生産性本部（2021）のアンケートの中の「大学院で学んだ専門性は今の仕事で生きていますか」という問いに対して、「仕事で生きています」と答えたのは、人文・社会科学系大学院修了者は66.7%、自然科学系の大学院修了者は83.3%と16.6%ポイントの開きがある。

このように、人文・社会科学系と自然科学系大学院修了者では大学院教育で期待される知識や能力に若干の違いがあることがわかる。どちらもが汎用的コンピテンシーの涵養が期待されるが、自然科学系大学院修了者ではより専門知が期待されている。

⁴² 産学協議会（2022、p.11-12）参照。

⁴³ 関西生産性本部（2021）の人文・社会科学系大学院には専門職大学院も含まれている。

⁴⁴ 関西生産性本部（2021、p.30）参照。濱中（2020、p.114）においても同様の指摘がなされている。

私立大学の大学院教育の現状

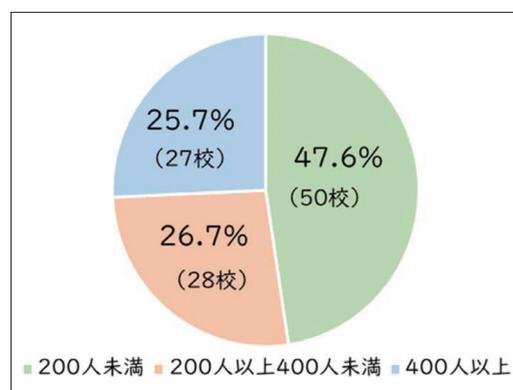
第3章と第4章では、本分科会が2022（令和4）年度に加盟大学を対象に実施した「リカレント教育（大学院）の実施に関する調査」（以下、「私大連調査」という。）の結果に基づき、私立大学の社会人に対する大学院リカレント教育の現状について報告する。まず第3章では、私立大学の大学院設置についての基本情報と大学院生（社会人）の在籍状況や学位取得状況、修業年限等について報告する⁴⁵。

1. 調査の基本情報

(1) 調査対象

私大連加盟大学（以下、「加盟大学」という。）の90%にあたる111大学が大学院を設置しており、本調査はそのうち105大学の回答をとりまとめたものである。大学院の規模別分布は図3-1のように、大学院定員数200人未満が50校、200人以上400人未満が28校、400人以上が27校となっている⁴⁶。

図 3-1 大学院規模分布（定員数）



(2) 定義

- ① 「大学院生」：修士課程、博士（前期）課程、博士（後期）課程、博士一貫、専門職学位を指す。
- ② 「大学院生（社会人）」：大学院生のうち、職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者）の数。企業等を退職した者、及び主婦などを含む。
- ③ 「系統区分」：系統別区分⁴⁷を理工学系、人文学系、社会科学系、薬学系、医科・歯科系、左記以外の系統を「その他」としている。ただし、「その他」については、その中でも分野が多岐にわたるため、分析からは除いている。

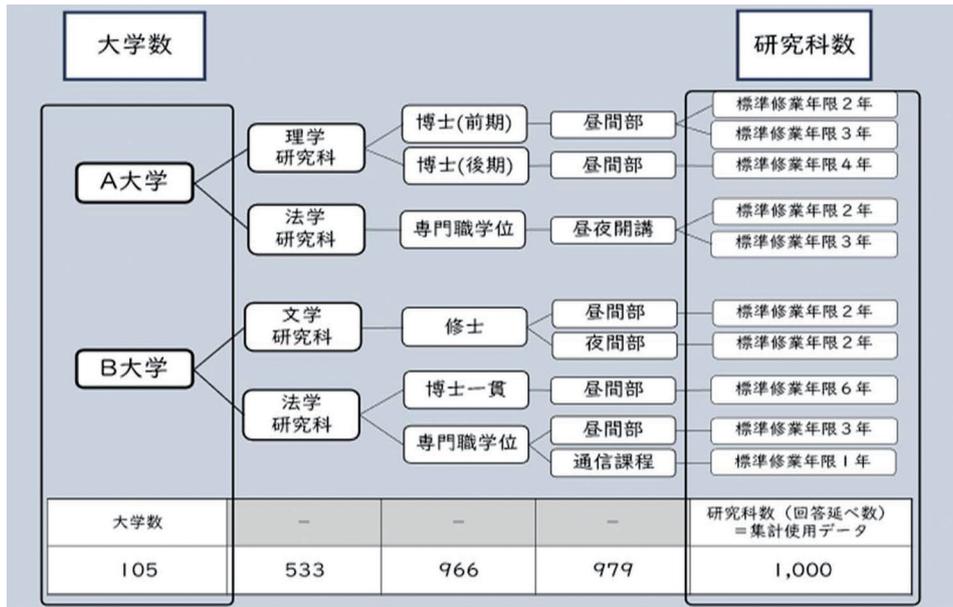
(3) 「大学数」及び「研究科数」の考え方

集計の関係で次の考え方を採用している。本調査における「研究科数」は、実際に設置されている研究科の数を示すものではない点に留意いただきたい。

⁴⁵ 次の第4章では、大学院生（社会人）を対象とした大学院リカレント教育の現状について報告する。

⁴⁶ 設置している全研究科の大学院定員数合計に基づいている。

⁴⁷ 日本私立学校振興・共済事業団「学校法人基礎調査」に拠る。



(4) 研究科数

系統別の研究科設置状況は、図 3-2 からわかるように、薬学系、医科・歯科系が少なく、理工学系が50校、人文学系が66校、社会科学系が62校とその他62校と同程度の設置数となっている。一方で、研究科数を見ると、理工学系が170、人文学系が188、社会科学系が382となっており、社会科学系が圧倒的に多いことがわかる。

また、課程別では、図 3-3 のように、博士一貫課程、専門職学位課程を設置する大学は、加盟大学のうち 2 割程度と少ない状況にある。

図 3-2 設置大学数 / 研究科数 (系統別)

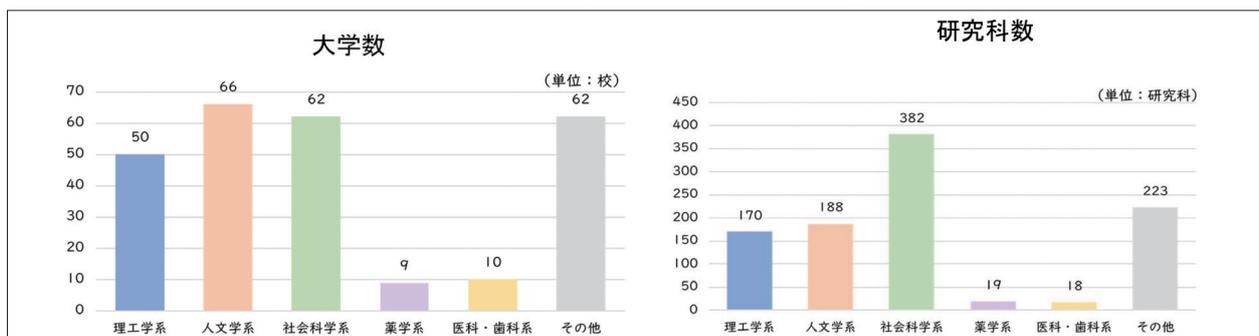
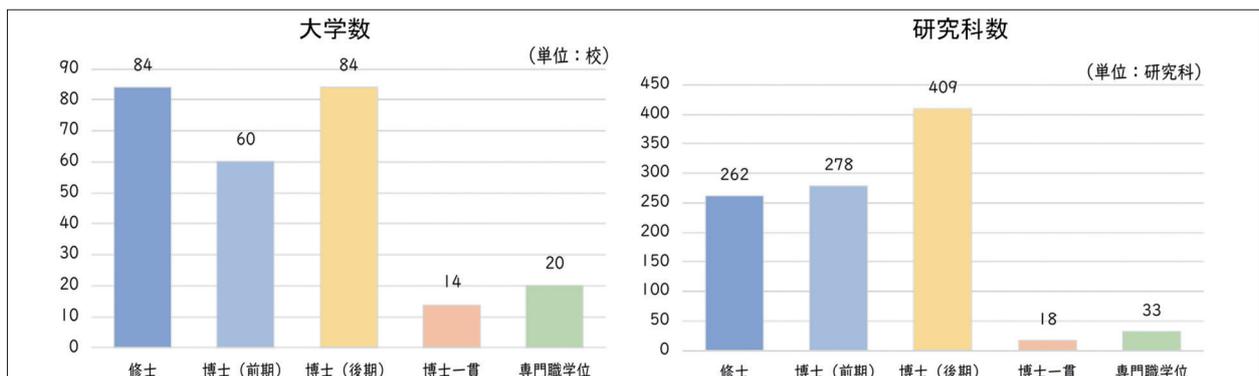


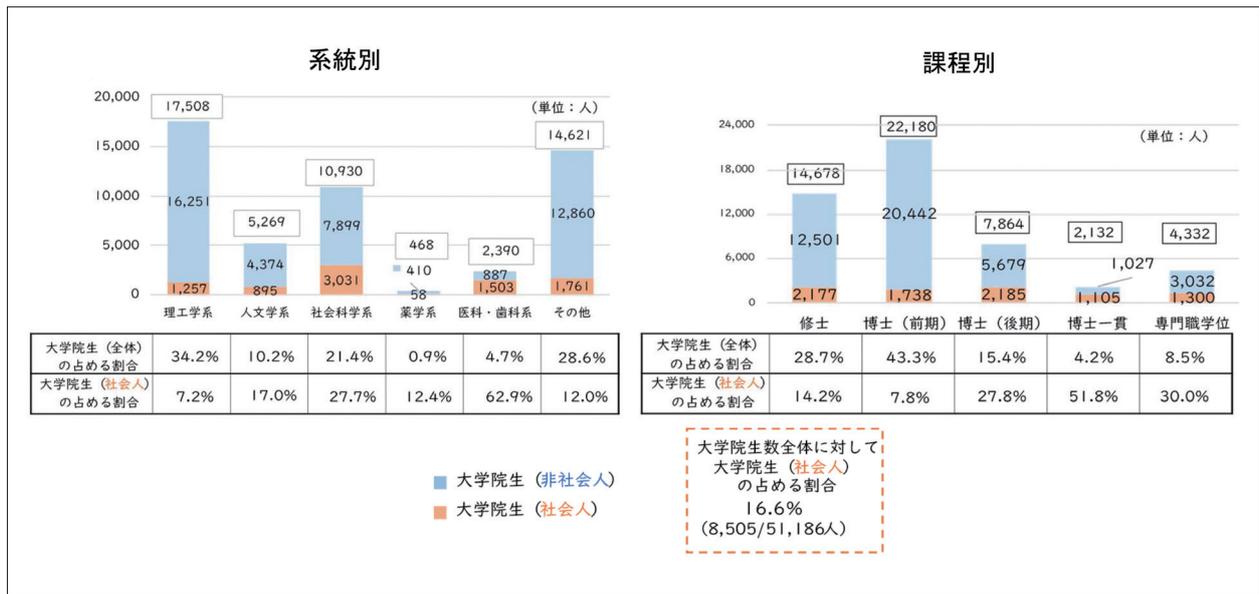
図 3-3 設置大学数 / 研究科数 (課程別)



(5) 大学院生数

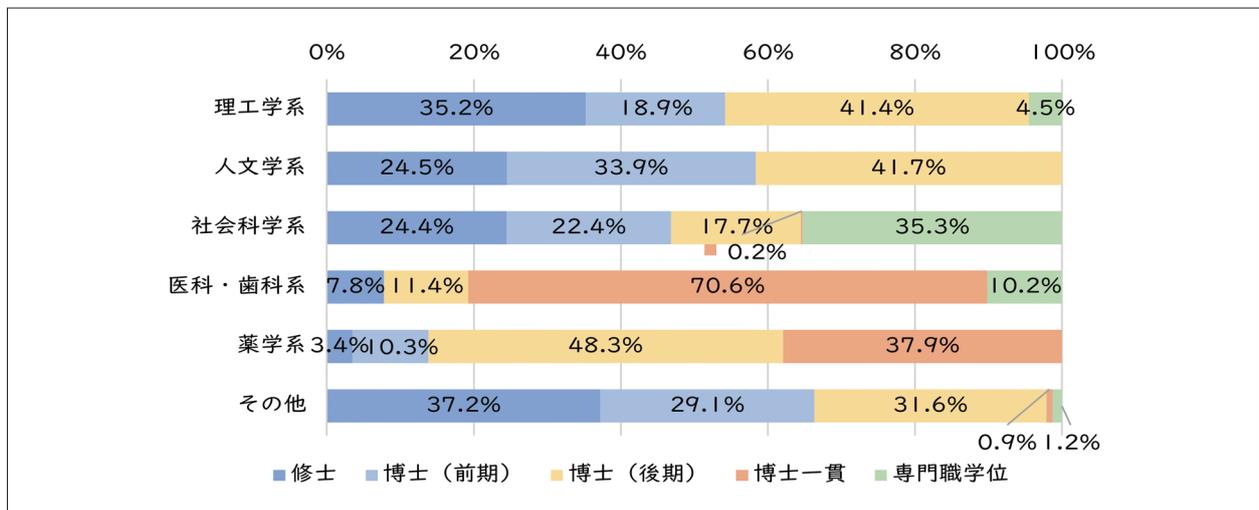
次に大学院生数を見ると、図3-4からわかるように、理工学系の割合が最も多く全体（51,186人）の34.2%を占める17,508人である。他方、研究科数が最も多かった社会科学系は、10,930人と全体の21.4%に留まっている。また、大学院生（社会人）に注目すると、大学院生数全体に占める割合は16.6%であるのに対して、社会科学系が27.7%、医科・歯科系が62.9%であり、社会人の社会科学系及び医科・歯科系への学修ニーズが高いことが窺える。また、課程別における社会人の比率は、博士一貫課程が51.8%、専門職学位課程が30.0%、博士（後期）課程が27.8%となっている。

図 3-4 大学院生数



さらに、図3-5に示されているように、大学院生（社会人）の在籍状況を課程別の視点から見ると、他の系統に比べて理工学系、人文学系、薬学系においては博士（後期）課程の割合が高く40%を超えている。他方、社会科学系では専門職学位課程が35.3%を占め、医科・歯科系においては博士一貫が70.6%を占めるなど、系統によって大学院生（社会人）の在籍状況に大きな違いがある。

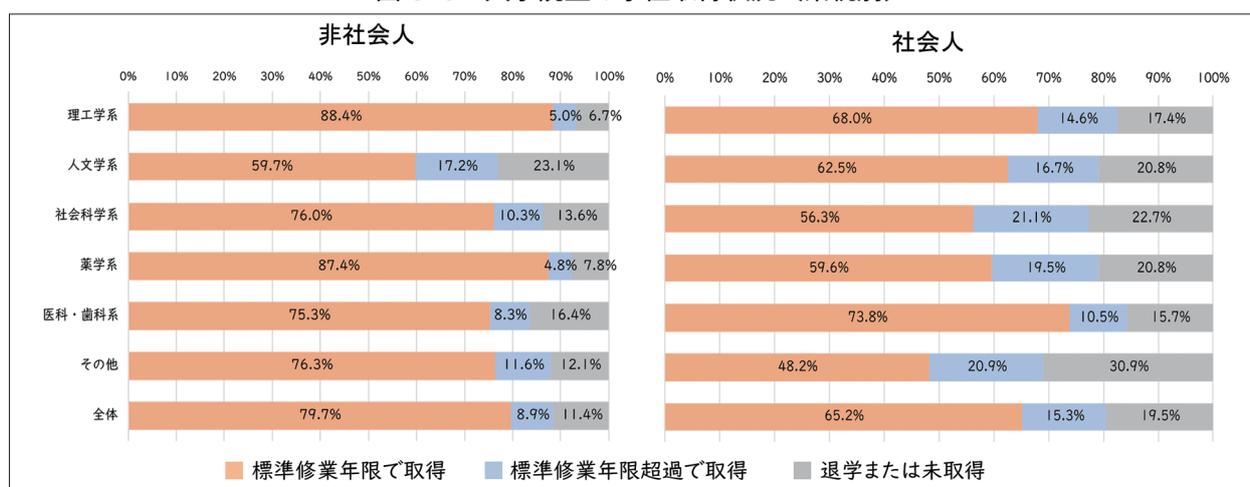
図 3-5 大学院生（社会人）の系統の課程別内訳在籍状況



2. 学位取得状況と修業年限

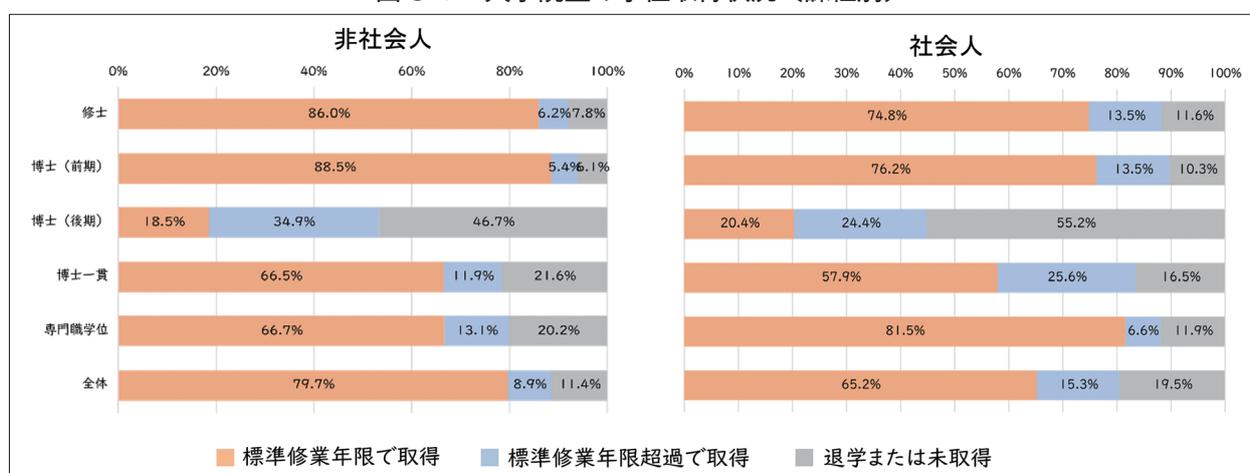
次に学位取得状況等については、図3-6からわかるように、学位取得にかかる年数は、大学院生（非社会人）は79.7%が標準修業年限で取得しているのに対して、大学院生（社会人）は65.2%であり大学院生（非社会人）よりも14.5ポイントも低い。これを反映して、大学院生（社会人）の15.3%が標準修業年限を超過して学位を取得しており、19.5%が退学または未取得になっているなど、社会人の標準修業年限内での学位取得の困難さを示唆している。このことは、大学院生（社会人）に対しては、長期履修制度などの整備が不可欠であることを意味している。

図3-6 大学院生の学位取得状況〔系統別〕



他方、図3-7からわかるように、課程別の学位取得状況では、非社会人と社会人の分布状況はほぼ同じであるが、専門職学位課程においては社会人の方が標準修業年限で取得している割合の方が高くなっており、他の課程とは異なる傾向が見られる。この理由は、専門職学位課程においては、大学院生（社会人）を対象とするような制度設計が設けられている可能性があるが、この点に関しては第4章で取り上げることとする。⁴⁸

図3-7 大学院生の学位取得状況〔課程別〕

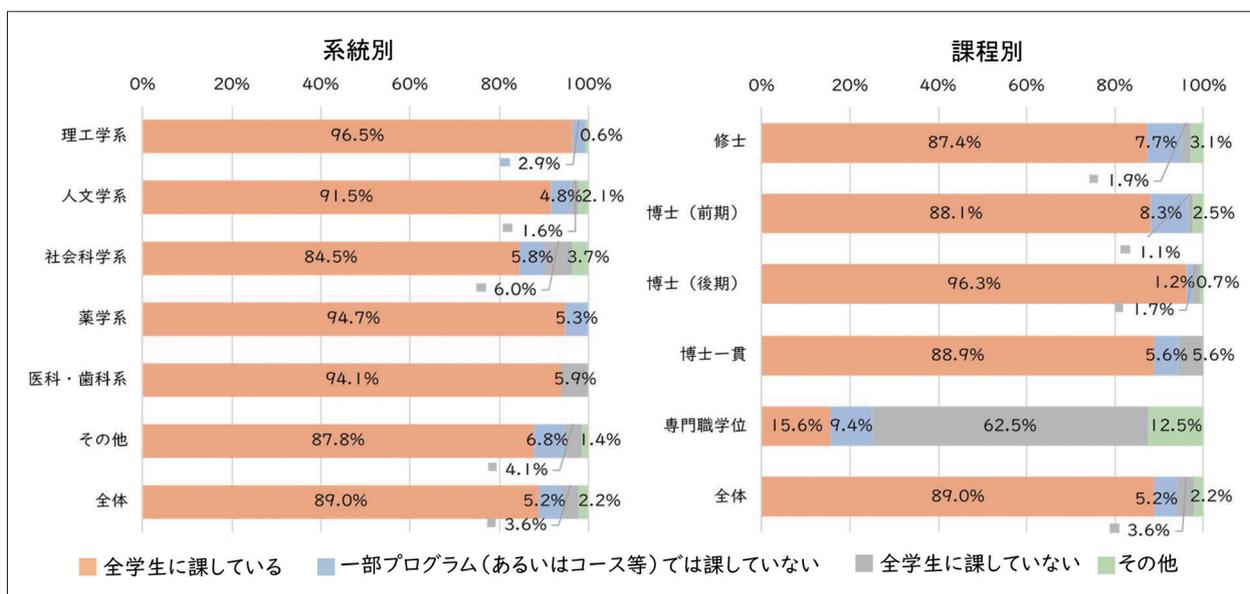


⁴⁸ 例えば、大学院生（社会人）が受講しやすい昼夜開講制などの導入やキャリア支援体制などが挙げられる。

3. 論文提出の有無

第2章でも述べたように、修士論文や博士論文の執筆は俯瞰力や分析力などの汎用的コンピテンシーの涵養において決定的な役割を果たすため、学位取得状況との関連で論文提出を課しているかどうかを見ておくことは重要である。図3-8からわかるように、研究科全体の89.0%が「全学生に課している」と回答しており、大学として力を入れていることがわかるが、系統別で見ると理工学系が96.5%、人文科学系が91.5%、社会科学系は84.5%となっており、社会科学系での割合が低いことが読み取れる。この理由は、課程別での専門職学位において62.5%が論文提出を全学生に課していないことの状態を反映していると考えられる⁴⁹。これは、第2章でも触れたように、現時点で専門職大学院に求められているのは専門知であって、汎用的コンピテンシーではないという事実を反映していると考えられる。

図3-8 論文提出の有無

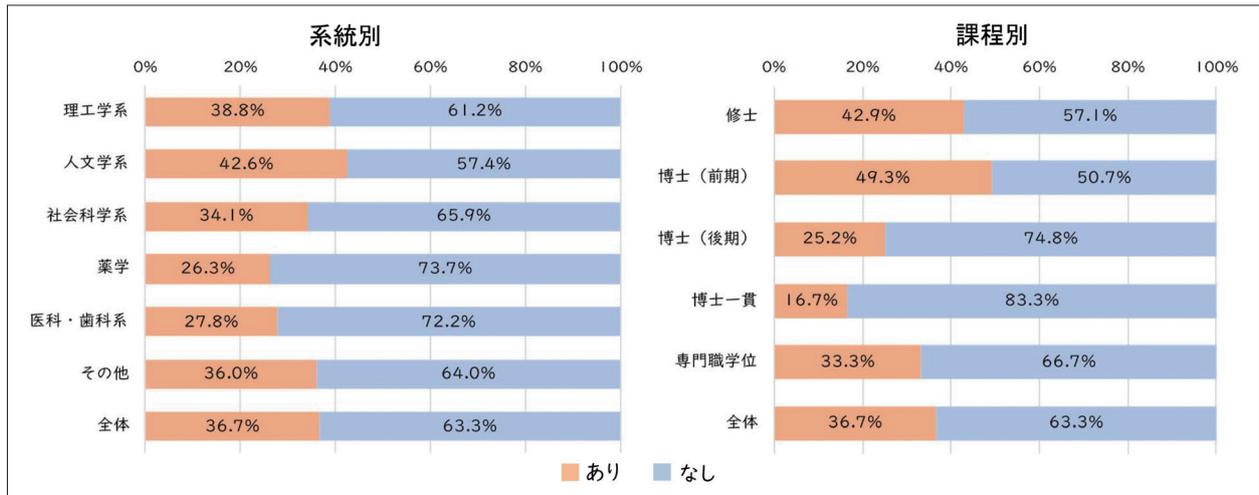


4. 長期履修制度

汎用的コンピテンシーの涵養のためには、社会人が論文執筆による学位を取得することが最終目標になる。このため、大学院での学びへの精神的・物理的障壁を低くし、かつ将来の学位取得への架け橋となる長期履修制度が果たす役割は大きいと考えられる。長期履修制度については、図3-9からわかるように、系統別では理工学系38.8%、人文科学系42.6%、社会科学系34.1%、全体36.7%となっており専攻分野の系統ごとの差はほとんどないが、課程ごとの差はかなり大きいことがわかる。このことは、取得単位数が定められている修士課程や博士(前期)課程での長期履修制度の方が大学院生(社会人)にとって利用し易いことを意味しているとも考えられる。そうであるならば、修士課程や博士(前期)課程での長期履修制度の整備をさらに進めるべきと考えられる。

⁴⁹ 専門職学位の多くは、経営管理専門職や会計専門職のような社会科学系が圧倒的に多い。

図 3-9 長期履修制度の有無

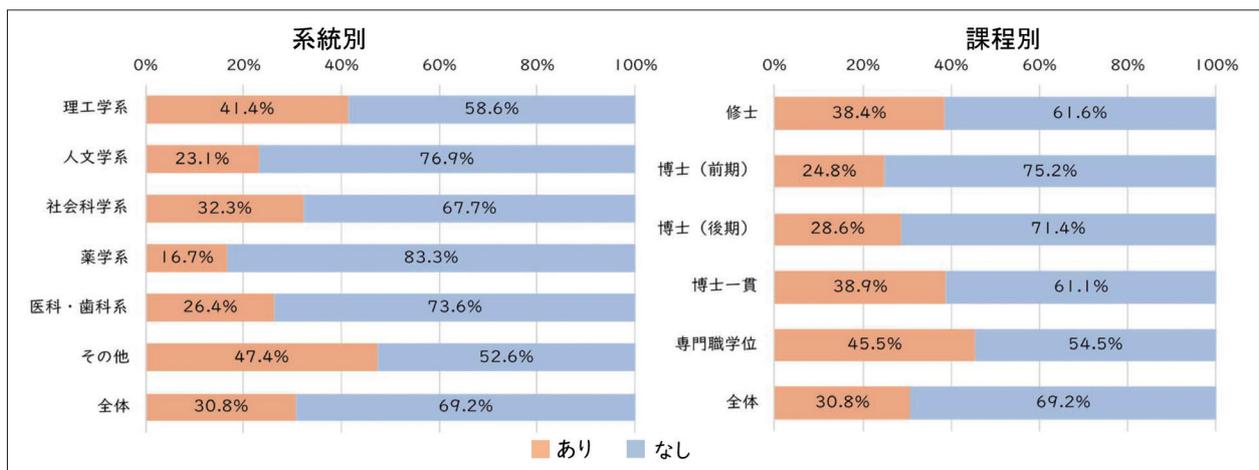


5. 大学院のキャリア支援体制

キャリア支援体制に関しては、第2章で指摘したように、論文執筆による学位取得によって汎用的コンピテンシーが身につくわけであるが、この汎用的コンピテンシーの重要性については、企業・産業界と大学側と間で認識の大きなずれがあり今後の大きな課題と考えられる⁵⁰。しかしながら、学位取得を目指す場合、一旦離職をして大学院の正規課程に入学することが求められる可能性が大きい⁵¹ため、キャリア支援体制の整備は不可欠と考えられる。

図3-10からもわかるように、「大学院生のキャリア支援を専門とする組織または制度」に関しては、理工学系で41.4%、その他で47.4%と高い一方、薬学系で16.7%、人文学系で23.1%と系統によって支援体制の有無に差が見られる。また、課程別では、修士38.4%、博士一貫で38.9%、専門職学位45.5%と高くなっている。今後は、人文・社会科学系における博士（前期）課程でのキャリア支援体制の整備が求められる。

図 3-10 大学院生のキャリア支援を専門とする組織または制度の有無



⁵⁰ 後の第5章を参照されたい。

⁵¹ もちろん、企業・産業界側が在職のまま従業員を大学院の正規課程に派遣することも考えられるが、第2章でも指摘したように、リカレントが国レベルで進むためには雇用の流動化が大前提と考えられる。

私立大学における大学院レベルのリカレント教育の現状

本章では、「私大連調査」の結果に基づき、私立大学における大学院でのリカレント教育の現状について報告し、私立大学における大学院リカレント教育に関する課題を整理したい。その際、産学協議会（2022）（2023）において「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」と定義されたりスキリングを意識しながら課題を整理する。というのも、第2章でも述べたように、わが国の雇用の流動性の低さを考えた場合、まずは企業や産業界が必要に迫られているリスキリングに関して、大学側と企業側のマッチングを探ることを優先課題と考えるからである。

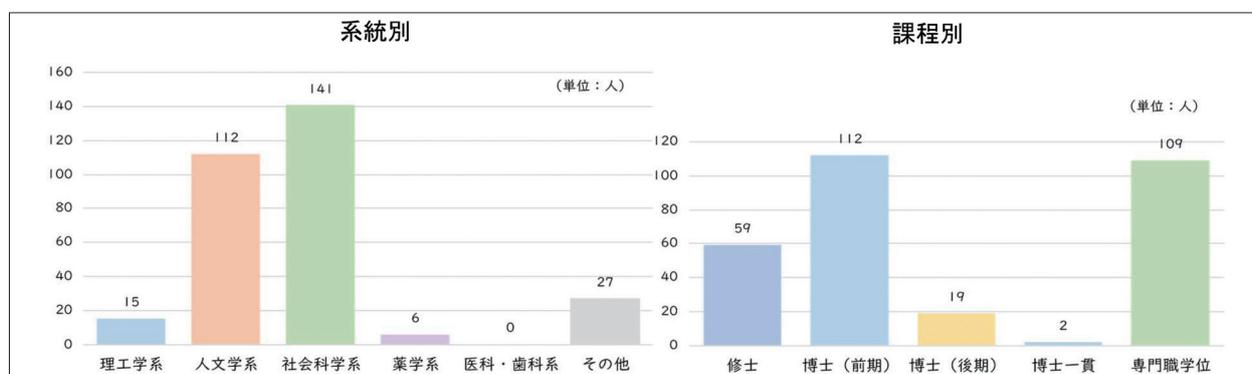
1. 非正規課程による学びの機会の提供

社会人の大学院リカレント教育、特にリスキリングにおいては、非正規課程での学びの機会が重要となってくる⁵²。ここでは、聴講生制度、科目等履修制度、履修証明プログラムについて取り上げる。

(1) 聴講生制度

聴講生制度は、大学で開設されている授業科目の一部を選んで聴講することができる制度であり、単位取得は認められない制度である⁵³。社会人の大学院での学びの第一段階として、授業の聴講は精神的・物理的に最も障壁が低いことを考えると、聴講生制度に関しては、今後とも専門職学位課程での利用が期待されると考えられよう。図4-1からわかるように、系統別では人文科学系や社会科学系における聴講生数がそれぞれ112人と141人と圧倒的の多く、課程別では、修士59人、博士（前期）112人、専門職学位109人となっている。他方、図3-3（p.15）で見たように、研究科の設置数は博士（前期）278研究科、専門職学位33研究科となっており、専門職学位課程はその設置数に比べて聴講生が多く、聴講生制度の利用割合が高いことがわかる。

図4-1 聴講生数（301人）



⁵² もちろん、非正規課程での学びが正規課程での学位取得に繋がるのが望ましいのは言うまでもない。

⁵³ 単位認定が認められない制度であるので、レポートや試験は原則課されない。

(2) 科目等履修制度

科目等履修制度とは、大学院に入学せずに、正規の授業科目のうち一部の授業を履修し、正規の単位を取得できる制度である。科目等履修制度に関しては研究科全体の75.4%が制度を導入しており、図4-2からわかるように、系統別では理工学系81.8%、人文学系77.1%、社会科学系76.6%、薬学63.2%であり、最も低い医科・歯科系でも55.6%の研究科で導入されている。その意味では、多くの大学で制度が整えられていると判断できる。他方、図4-3からわかるように課程別で見ると、修士85.1%、博士（前期）95.7%、専門職学位75.8%と高い一方で、博士（後期）56.4%、博士一貫50%と博士課程での導入が低いことがわかる。

しかしながら、履修生（利用者）数については、系統別では社会科学系が504人と最も多く、社会人の在籍者数に比例する結果である⁵⁴。一方、課程別で見ると、修士450人と専門職学位283人の数は社会人の在籍者数から見ると比率が高いと言える⁵⁵。

図4-2 科目等履修制度の状況〔系統別〕

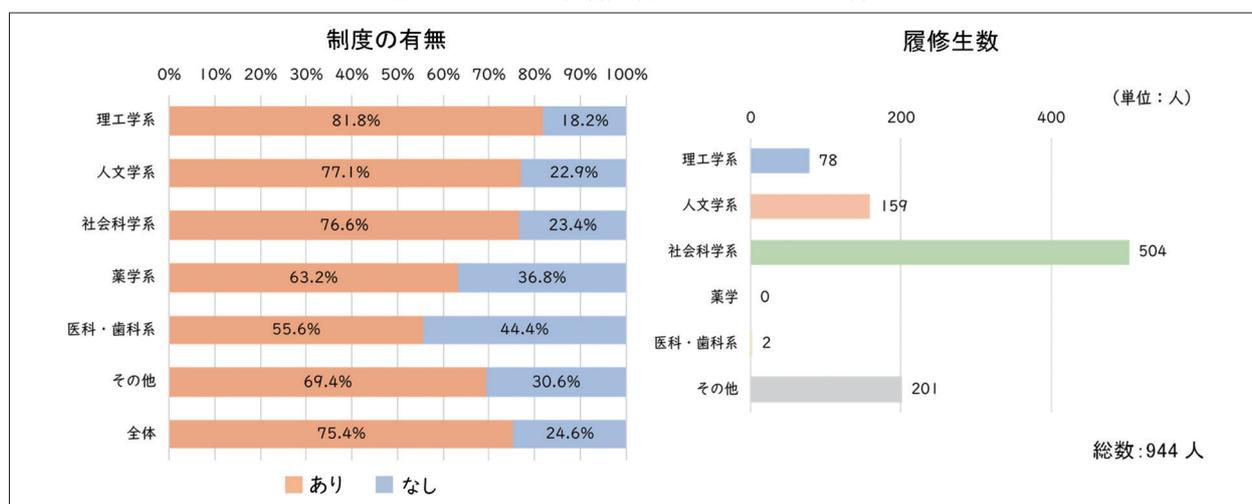
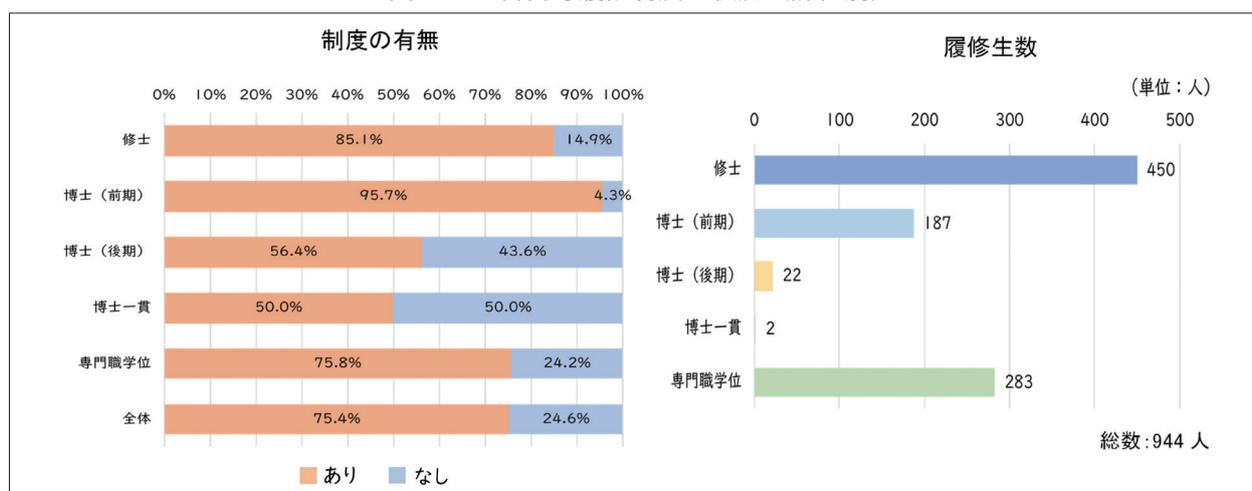


図4-3 科目等履修制度の状況〔課程別〕



⁵⁴ 社会人の在籍者数については図3-4を参照のこと。

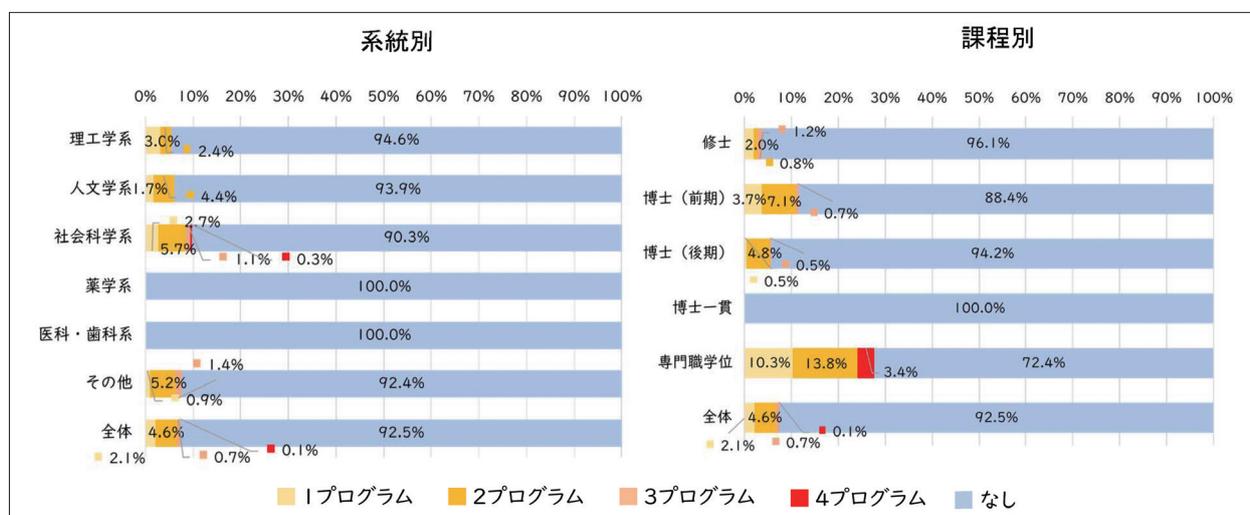
⁵⁵ 図3-4の数字から科目等履修生・大学院生（社会人）比率を計算すると、修士課程で20.7%、専門職学位課程で21.8%と求まる。

(3) 履修証明プログラム

履修証明プログラムとは、学校教育法第105条及び学校教育法施行規則第164条の規定に基づき、大学のより積極的な社会貢献を促進するため、主に社会人等を対象とした一定のまとまりのある学習プログラムを開設し、その修了者に対して学校教育法に基づく履修証明書を交付するものと定義されている。

図4-4 からわかるように、履修証明プログラムを導入している研究科は全体の7.5%に過ぎず、最も多く導入されている専門職学位課程でも27.6%となっており、多くの大学院で導入ができていない現状が浮かび上がる。その理由としては、履修証明プログラムの最低単位は現時点では4単位となっており、このことが社会人の学びの物理的な障壁になっていると考えられる⁵⁶。

図 4-4 履修証明プログラム実施状況



2. 産学連携の取組状況

第2章でも強調したように、離職を前提としないリスクリング、特に大学院レベルのリスクリングに関しては、企業・産業界も極めて積極的な姿勢を示している。例えば、産学協議会（2023）においても、「とりわけ「類型ホ」「類型へ」「類型ト」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である」と⁵⁷、大学院レベルのリスクリングのパッケージ・プログラムの重要性が強調されている。もちろん、大学院教育の要諦はリスクリングという専門知に留まらない学位取得に伴う汎用的コンピテンシーの涵養にあるが、企業・産業界の大学院教育への理解を深めるためにも産学連携は重要と考える。

⁵⁶ 学修時間で言うと60時間に相当する。

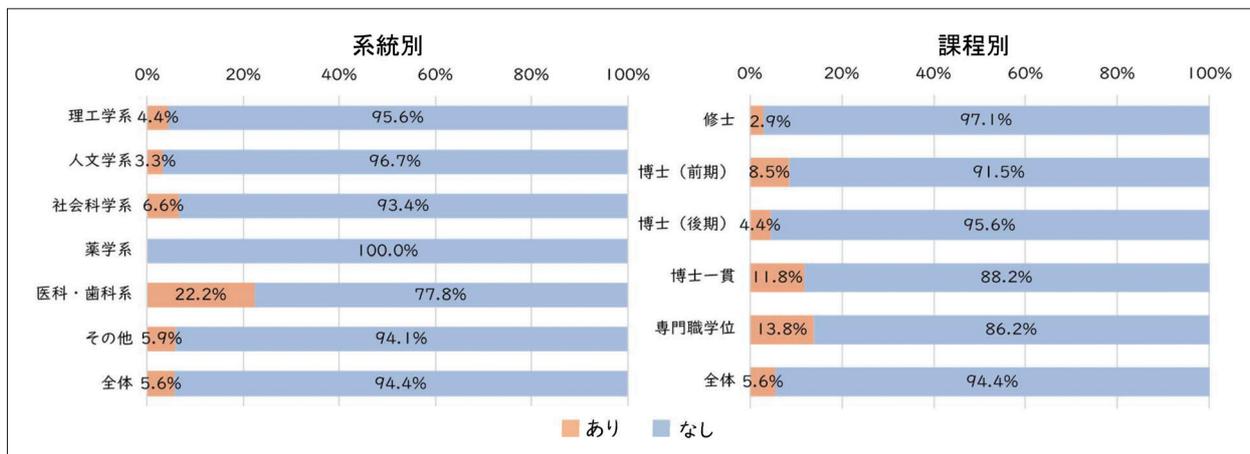
⁵⁷ この「類型ホ」「類型へ」「類型ト」は応用（修士課程相当）、エキスパート（博士課程相当）などの大学院レベルに分類されている。

「類型ホ：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」「類型へ：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」「類型ト：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）」。詳細は産学産協議会（2023、p.27および図表Ⅲ-14）を参照されたい。

(1) 産学連携プログラムの実施

まず、産学連携プログラムの有無の割合について示したのが図4-5である。この図からわかるように、全体では94.4%の研究科が実施していないが、系統別では、医科・歯科系では22.2%が実施されており、また、課程別では専門職学位課程で13.8%、博士一貫課程で11.8%とやや実施割合が高くなっている。この要因としては、医科・歯科系においては博士学位を含む研究レベルでの連携がなされ、専門職学位課程では教育内容に絡む連携が実施されていると考えられる。いずれにしろ、専門知に関する産学連携がなされている。

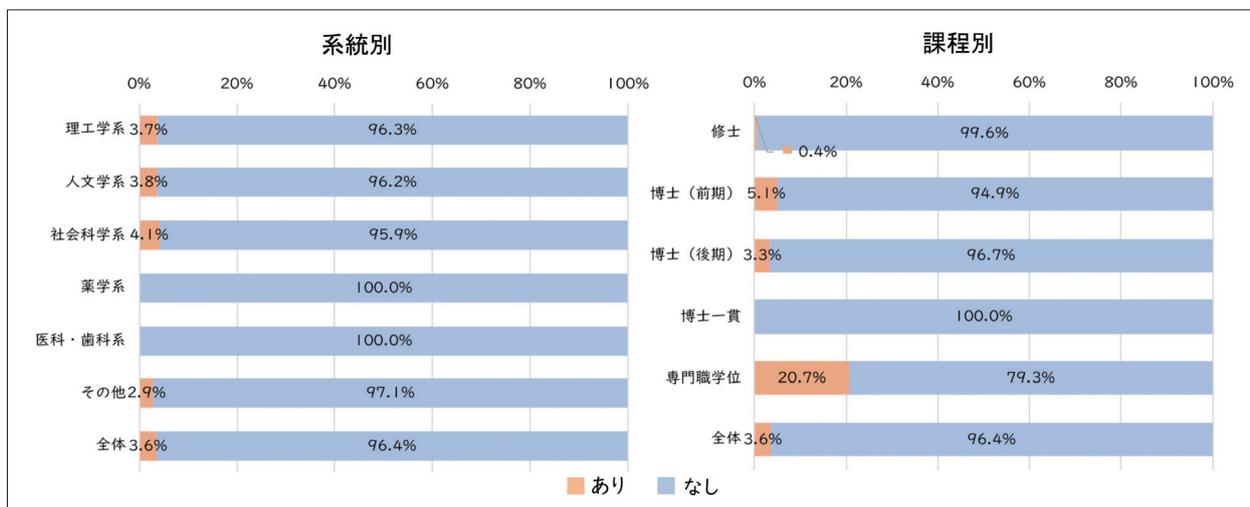
図 4-5 産学連携プログラムの有無



(2) 各企業・団体の個別ニーズに合わせたカスタマイズ・プログラムの提供

次に、各大学が汎用的に提供しているプログラムではなく、各企業や団体のニーズに応じて設計されたカスタマイズ・プログラムについて見たのが図4-6である。この図からもわかるように、全体の3.6%しか実施しておらず、課程別で唯一、専門職学位課程で20.7%が導入されているだけである。ここでも、専門知に特化したプログラムが専門職学位課程で求められており、企業・産業界のリスキリングへの対応の方向性が見えてくる。

図 4-6 カスタマイズ・プログラム制度の実施状況



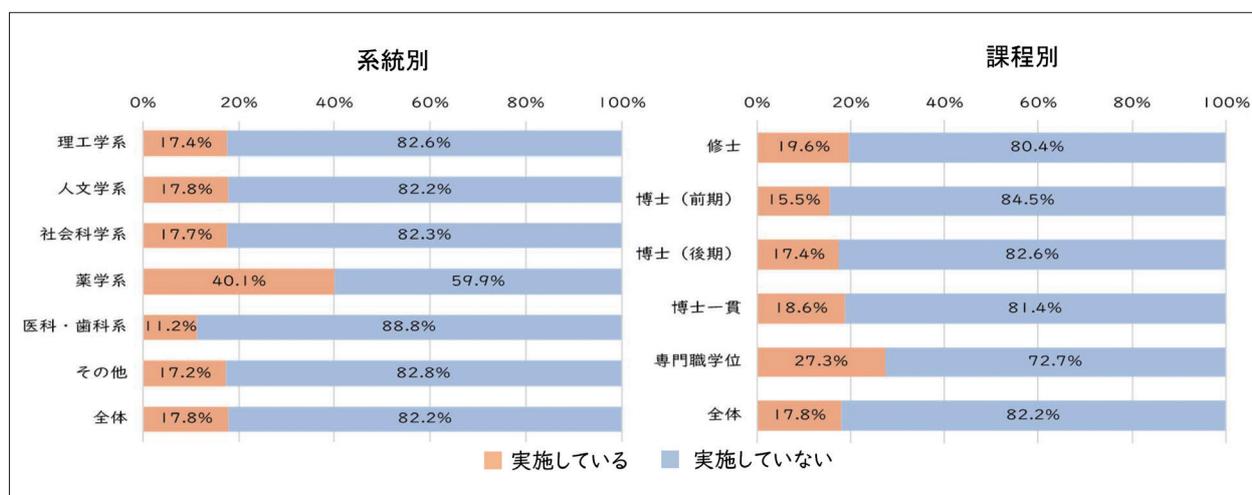
3. IT ツールの利用状況

本節では、大学院リカレント教育における IT ツールの利用状況、具体的には、オンライン授業の利用とウェブサイトでの情報公開について見ていく。

(1) オンラインで受講できる授業の割合

図 4-7 のように、「オンラインで受講できる授業」⁵⁸の割合は全体では17.8%と低い数値であるが、系統別で見ると医科・歯科系で40.1%とオンラインの実施割合が高くなっている。⁵⁹

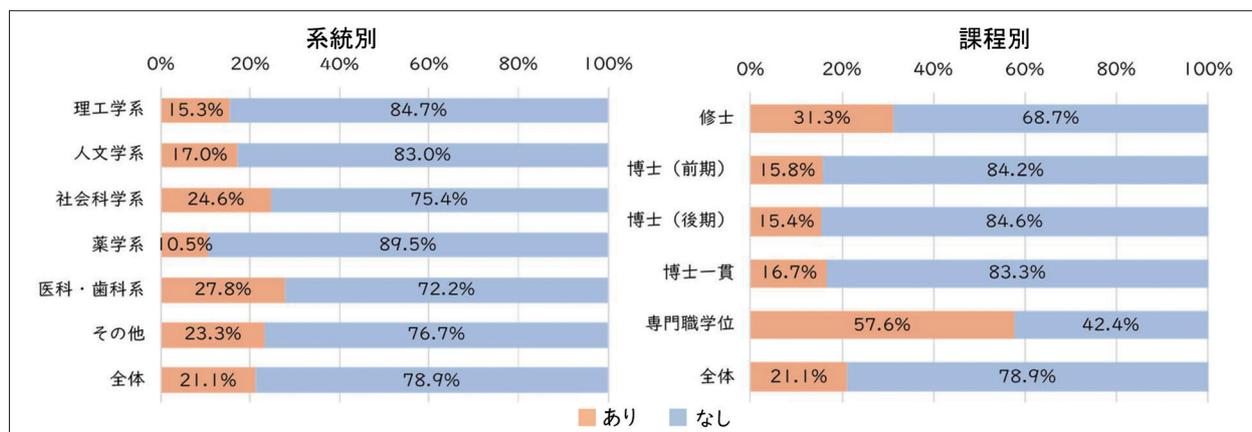
図 4-7 全授業時数の50%以上をオンラインで受講できる授業



(2) ウェブサイトによる大学院リカレント教育に関する情報公開

次に、ウェブサイトでの情報公開について見ておこう。大学のウェブサイトは、ステークホルダーへ情報を発信する有効な手段であり、各大学は学部や大学院の入試広報に関する情報など積極的な

図 4-8 ウェブサイトによる大学院リカレント教育に関する情報公開の状況



⁵⁸ 全授業時数の50%以上をオンラインで行っている授業を「オンラインで受講できる授業」としてカウントしている。当然のことながら、ハイブリッド型やハイフレックス型授業も含まれている。

⁵⁹ 2021（令和3）年度の状況を回答したものであり、コロナ禍で対多くの大学でオンライン授業が取り入れた時期でもある。

情報公開を行っている。他方、図 4-8 からわかるように、大学院リカレント教育に関する情報公開を行っている研究科は全体で21.1%と低い状況である。課程別で見ると、専門職学位課程では57.6%が情報公開しており、他の課程に比べて積極的に行われていることが伺える。

4. 教員に関する産学連携

上でも触れたように、企業・産業界から大学院へのリスキリングの需要は、今後さらに高まってくると考えられるが、これまでの調査結果からもわかるように、専門職学位課程での産学連携が先行しており、まずは専門職学位課程での産学連携の制度設計を考えていくことが重要である。その際に、専門職学位課程であるからこそ、実務家教員やクロスアポイントメント制度の導入が必要となってくる。

(1) 実務家教員⁶⁰

まず、図 4-9 及び表 3 からわかるように、実務家教員数では修士課程で1,139人、博士（前期）課程で1,097人と多いが、実務家教員一人当たりの大学院学生数（ST 比）は博士（後期）課程や博士一貫課程で小さく、逆に、博士（前期）課程や専門職学位課程では大きいことがわかる⁶¹。このことは、専門職学位課程での実務家教員を増やすという産学連携の推進が一つの課題になっていると理解できる。

図 4-9 実務家教員数〔課程別〕

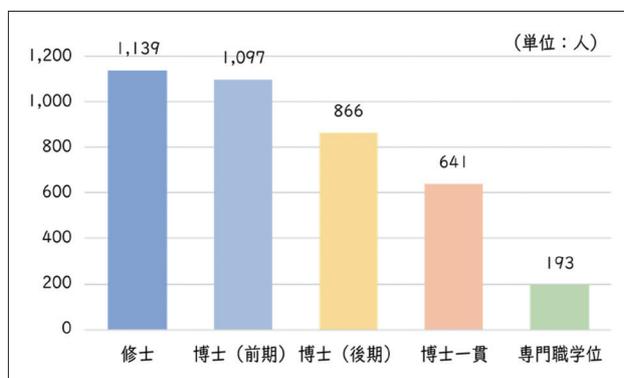


表 3 一研究科あたりの実務家教員数 / 実務家教員一人当たりの大学院学生数〔課程別〕

	実務家教員数	研究科数	大学院生数	一研究科あたりの実務家教員数 (人)	実務家教員一人当たりの大学院学生数 (ST 比) (人)
修士	1,139	262	14,678	4.3	12.9
博士（前期）	1,097	278	22,180	3.9	20.2
博士（後期）	866	409	7,864	2.1	9.1
博士一貫	641	18	2,132	35.6	9.3
専門職学位	193	33	4,332	5.8	22.4
全体	3,936	1,000	51,186	3.9	13.0

⁶⁰ 本書での実務家教員とは、企業・官公庁その他における実務経験を通して培われた知識・スキル等を活かして、大学院における教育・研究その他の職務に従事する教員をさす。

⁶¹ 系統別での ST 比を見ると、薬学 4、医科・歯科系 3 と他の分野よりも小さな値となっている。

(2) クロスアポイントメント制度

クロスアポイントメント制度の導入については、図4-10からわかるように、研究科全体の25.7%でしか制度の導入が行われていないが、他方で、理工学系46.6%、薬学系42.1%、医科・歯科系33.3%と自然科学系においてクロスアポイントメント制度が導入されている実態が浮かび上がってくる。一方で図4-11からわかるように、課程別ではどの課程もほぼ25%前後の導入状況であり、課程による差は見られなかった。

また、制度活用者数は31人の全てが大学からの制度活用者であり、大学間が23人、大学から企業が5人、大学から公共団体3人となっており、系統別では理工学系で19人と最も多く、大学から企業や公共団体へのクロスアポイントメント制度による教員の派遣が行われている。また、課程別で見ると、修士課程15人、博士（前期）課程9人、博士（後期）課程7人、博士一貫課程と専門職学位課程が0人となっている。クロスアポイントメント制度はまだ始まったばかりの制度であるが、

図4-10 クロスアポイントメント制度の有無 / 制度活用人数〔系統別〕

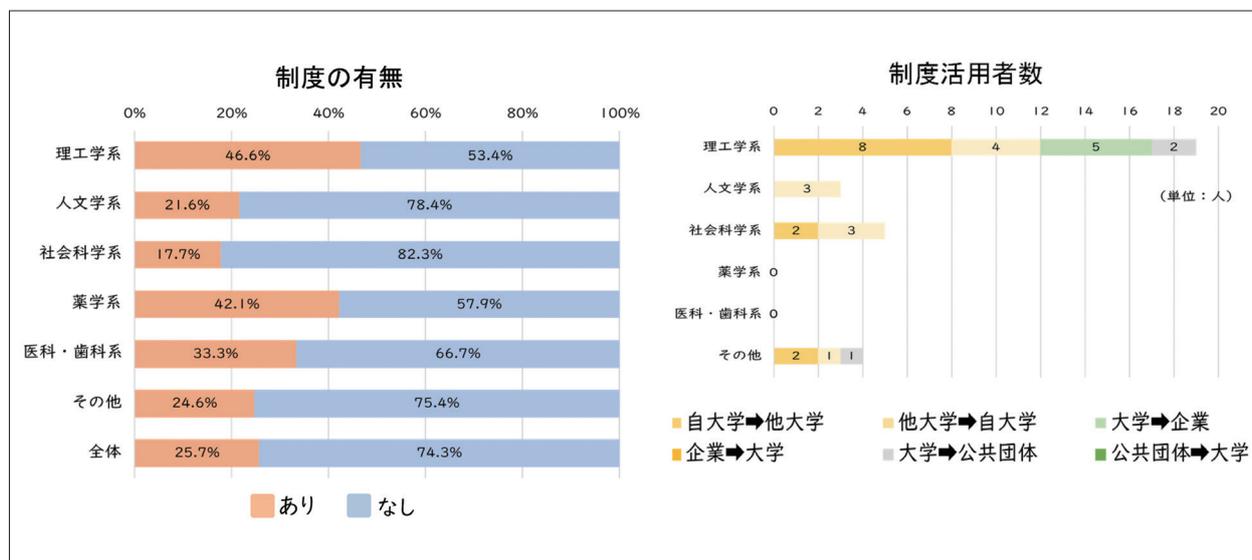
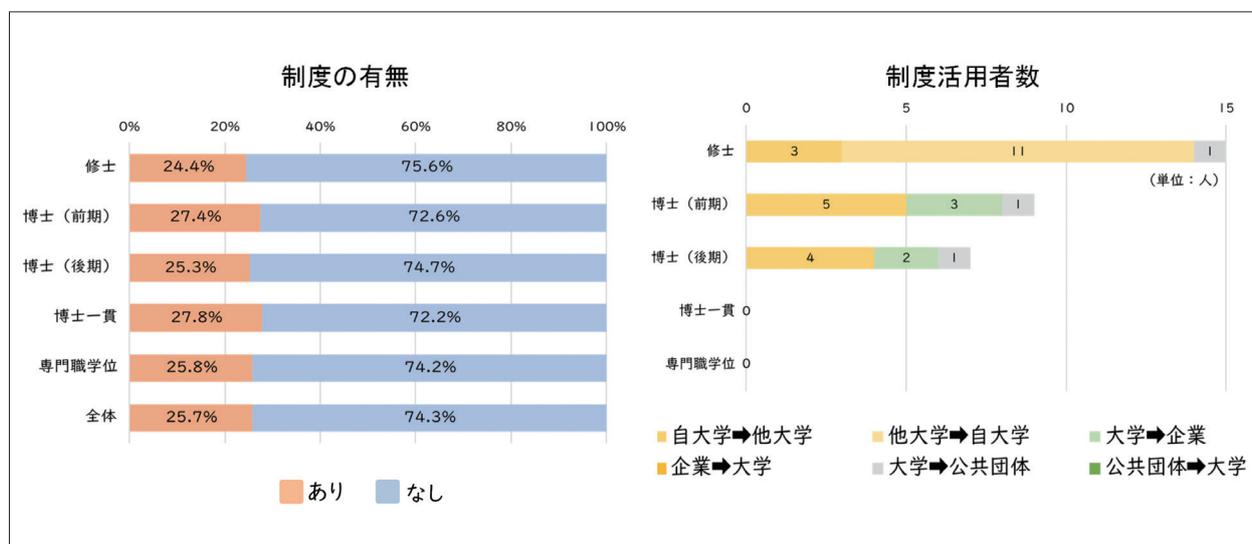


図4-11 クロスアポイントメント制度の有無 / 制度活用人数〔課程別〕



研究面での企業と大学の連携を促進するための制度でもあるため、今後は大学院教育に特化した運用、特に、専門職学位課程においてクロスアポイントメント制度の活用が模索されるべきと考えられる。⁶²

⁶² クロスアポイントメント制度をさらに深化させたのが基幹教員制度であるが、大学院教育への導入は今後の課題と考えられる。

大学院リカレント教育の課題と提言

本章では、第1章と第2章での分析と第3章と第4章で紹介した私立大学の大学院リカレント教育に関するアンケート調査に基づき、大学院リカレント教育の課題について整理し方向性を探りたい。第2章でも述べたように、大学院教育の本質は修士論文や博士論文の執筆を通じて汎用的コンピテンシーを涵養することであるが、わが国の雇用の流動性の低さや私立大学の現状を考慮すると、まずは大学院でのリカレント教育やリスクリングの具体的な対策を検討していく必要がある。その上で、社会人も含めた学位取得を伴う大学院修了者の輩出を考えていくことが重要と思われる。

実際、産学協議会（2022）においても、「リカレント教育における単位修得や学位取得に関する考え方について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」と記されており⁶³、「この背景として、企業の学位取得に対するニーズの低さや理解不足、つまり、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も一因ではないか」と述べられている⁶⁴。このように、学位に関する大学側と企業側の捉え方に大きな違いがあることは明らかである。

1. 大学院リカレント教育の4つの観点

第1章で述べたように、大学院のリカレント教育を考える際には4つの観点で整理することが必要である。

第一に学位取得を目指すのか否か。

第二に人文・社会科学系か、自然科学系か。

第三にリスクリングなのか、離職を伴うリカレントなのか。

第四に専門知の育成か、汎用的コンピテンシーの涵養か。

という4つの観点である。

これまで述べてきたように、大学院教育の重要な点は、修士論文や博士論文の執筆に伴う深い専門知と汎用的コンピテンシーの涵養であるが、第一段階としては学位取得を伴わないリカレントやリスクリングを考えていくことが現実的である。その際に、自然科学系と人文・社会科学系を分けて議論することが必要であろう。さらに、専門知と汎用的コンピテンシーの観点から言うと、汎用的コンピテンシーは学位取得過程の修士論文の作成によって養われる。他方、専門知は履修証明プログラムのような短期プログラムでも育成され、必ずしも学位取得を伴う必要はない。このように捉えるなら、専門知と汎用的コンピテンシーの区別と学位取得を目指すかどうかは密接に絡んでいると考えられる。

さらに、4つの観点以外の重要な視点としては、産学のマッチングについて考慮することが必要

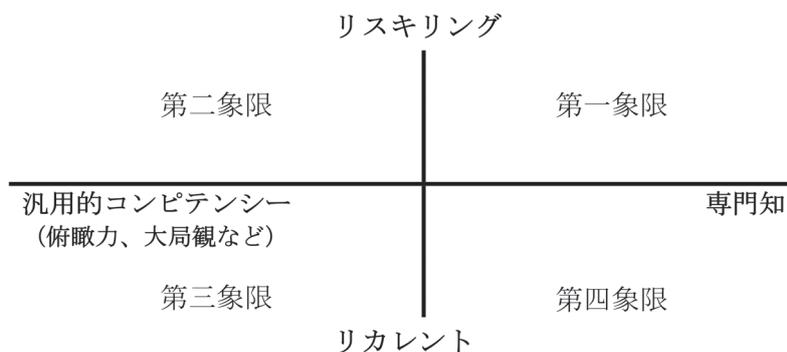
⁶³ 産学協議会（2022、p.19）参照。

⁶⁴ 産学協議会（2022、p.19）参照。

である。特に専門知については、産学協議会（2022）でも指摘されているように、特定の企業や産業が求めるニーズに特化した「カスタマイズ型」によるマッチングが今後は重要となってくる。本書の第4章からも明らかのように、産学連携プログラムやカスタマイズ・プログラムがあると答えた大学院はそれぞれ5.6%と3.6%に過ぎない。履修証明プログラム等のカリキュラム上の工夫やオンライン・プログラムなどの技術的工夫、さらには情報公開等も含めて企業のニーズと大学のシーズのマッチングの問題が重要な課題となってくる。ただし、その際に忘れてはならない重要なことはリカレントとリスクリングの観点である。第2章第2節でも述べたように、リカレントは離職を前提としており、企業と大学のマッチングという役割の余地があまり存在しない。これに対して、リスクリングは企業と個人の生き残り戦略であり企業側のニーズが大きいと判断できる。したがって、マッチングが有効に機能するのはリカレントではなくリスクリングと考えられる。

これまでの議論を踏まえ、リカレントとリスクリング、専門知と汎用的コンピテンシーの二つの観点から整理すると、次のような四象限モデルを考えることができる。

図 5-1 リカレント教育の四象限モデル



第一象限（リスクリング）

産業界からのニーズが最も高い領域である⁶⁵。産学協議会（2022）において「カスタマイズ型」とされている個別の企業や業界に特化した高度な専門知と専門職大学院も含めた大学院リカレント教育とのマッチングが最も必要な領域。

第二象限（リスクリング）

産学協議会（2022）において「企業・業界に共通の知識やリテラシーを提供する」「汎用型」と分類されたなかの、企業主導で従業員に習得を求めるリカレント教育プログラムの領域⁶⁶。

第三象限（リカレント）

離職によるリカレントによって、学位取得による俯瞰力などの汎用的コンピテンシーの涵養が求められる領域。

第四象限（リカレント）

同じ離職によるリカレントであるが、専門知の獲得がより重要視される領域。

⁶⁵ 現時点では、産業界はこの領域でのリカレント教育しか求めていない可能性が高い。

⁶⁶ 産学協議会（2022）における「汎用型」の定義では転職の有無については触れられていないが、転職も含まれていると考えられる。そのうち、第二象限は転職しないことを前提としたプログラムが対象となる。

それでは、個々の象限について、人文・社会科学系と自然科学系に分けて具体的にどのようなプログラムやマッチング手法があり得るのかを、第3章、第4章の調査の結果も参考にしながら考察する。

2. 人文・社会科学系の大学院リカレント教育

本節では、人文・社会科学系のリカレント教育について具体的なプログラムやマッチングについて考える。

(1) リスキリング

第一象限

今後、企業や産業界とのマッチングを考えていく際に最も重要かつ端緒となる分野である。人文・社会科学系大学院においては、専門職大学院はもとよりアカデミック大学院においても企業連携プログラムやカスタマイズ・プログラムの開発を始めるのが適切な対応と考えられる。

実際、第4章で紹介した私大連調査でも、産学連携プログラムの有無に関して課程別で見ると、専門職学位が13.8%であり、修士学位の2.9%と博士（前期）学位の8.5%を大きく上回っている。また、カスタマイズ・プログラムに関しても課程別では、専門職学位が20.7%と修士学位の0.4%、博士（前期）の5.1%を大きく上回っている。さらに、教育プログラムの制度上の工夫についても、履修証明プログラムについては専門職学位27.6%、修士学位3.9%、博士（前期）11.6%と専門職学位での設置比率が高い。また、オンラインで受講できる授業の割合についても、専門職学位が27.3%と修士学位の19.6%、博士（前期）の15.5%を大きく上回っている⁶⁷。このように、現状においても専門職大学院でのプログラム提供が多い領域であり、今後ともこれらのプログラムを増やしていくことを優先すべきと考えられる。

具体的なプログラムとしては、経営管理専門職や会計専門職などの専門職大学院において、マーケティング、財務諸表論などの会計学関係、IT・DXスキルなど具体的な企業のニーズに特化した産学連携、カスタマイズ・プログラムが考えられる。他方、経済学研究科や経営学研究科などのアカデミックな研究科においても、企業のニーズに合わせたプログラムの開発が急がれる。

第二象限

企業・業界に共通の知識やリテラシーを提供し、かつ企業主導で従業員に習得を求めるリカレント教育プログラムの領域である。具体的には、AIやDXについての応用レベルのプログラム、統計処理、データサイエンス、会計学、経営学など、ビジネスパーソンにとって不可欠な共通のコンピテンシーやリテラシーが含まれる。教育上の工夫としてのオンライン・プログラムや履修証明プログラムが機能しやすい領域である。この領域でも、専門職大学院でのプログラム開発が先行する可能性が高いと予想される。ただし、AIやDXに関するプログラムについては、人材育成サービス企業との競合もあり、人文・社会科学系において大学院でのリカレント教育がふさわ

⁶⁷ ウェブサイトによる情報の公開状況に関しても、専門職学位57.6%、修士学位の31.3%、博士（前期）の15.8%となっている。

しいかどうか検討の余地もあると思われる⁶⁸。

(2) リカレント

次にリカレントについて見てみよう。まず、比較的实现可能性が高い第四象限から見ていく。

第四象限

離職によるリカレントを通じた専門知の獲得が目標となるプログラムが当てはまる。ここでの専門知は文字通り、個々の企業や産業に特化した専門的知識を意味している。人文・社会科学系大学院において、個々の企業や産業に特化した専門的知識を提供できるのは、現時点では主に経営管理専門職や会計専門職などの専門職大学院である。離職を伴うリカレントの場合、数ヶ月のプログラムではなく学位取得を前提とした正規学生としてのプログラムが考えられる。今後は、経営学、経済学などのアカデミックな人文・社会科学系大学院においても、大学院生（社会人）の入学が増えることを期待したいが、そのためには、雇用の流動化が進むことと産業界が大学院教育の意義を認識することが必要と考えられる。

第三象限

リカレントによる汎用性コンピテンシーの涵養については、リカレントが離職を前提としていることもあり、基本的には学位の取得を目指したプログラムが該当する。修士論文の執筆による俯瞰力などの涵養を考えると、アカデミックな研究科における学位取得を伴った教育がこれに当てはまる。

ただし、現時点では、人文・社会科学系のアカデミックな研究科においては、社会人に修士論文を課すことの意義がほとんど理解されていないのが実態であり、社会人入学に対する抵抗感さえ存在するのが現状である。第1章でも論じたように、修士論文・博士論文の執筆を通じた学位取得こそが大学院教育の最も大きな意義であるが、現在のわが国の雇用環境等を考えると、社会人も含めた多くの成人が大学院で学ぶようになるまでにまだまだ時間がかかると考えられる⁶⁹。この点は、第四象限の専門知の場合と基本的には同じであり、雇用の流動化が大きな鍵となろう。しかしながら、わが国の労働生産性の向上のためには、大学院修了者比率を上げることは必要条件であり、必ず実現させなければならない最終目標との認識が重要である。

3. 自然科学系の大学院リカレント教育

次に、自然科学系大学院のリカレント教育についても、リカレントとリスクリングに分けて考察しよう。

⁶⁸ 企業が汎用的プログラムを利用する際に最も利用されているのは人材育成サービス企業のプログラムであるとの調査結果もある。産学協議会（2023、図表Ⅲ-4）参照。

⁶⁹ わが国の雇用の流動性の低さや大学院教育賃金プレミアムへの理解不足が挙げられる。

⁷⁰ 産学協議会（2023、p.27-28）においても汎用的コンピテンシーの獲得の重要性は認識されているが、修士論文の執筆を伴う学位取得の必要性までは認識されているとは言い難い。

(1) リスキリング

第一象限

第2章でも述べたように、自然科学系大学院においては人文・社会科学系大学院に比べて、より専門知が期待されており、第一象限の領域は、わが国の産業界がイノベーションを継続的に行っていくために必ず必要な領域である。ここでも、新しい技術開発を睨んだ企業と大学の産学連携プログラムやカスタマイズ・プログラムが有用ではあるが、自然科学系大学院の場合、修士課程よりも博士課程でのプログラムが求められる可能性が高い。その場合、リスキリングは出向を伴う産学の共同研究と並行して行われる可能性が極めて高い。

第二象限

自然科学系の大学院レベルのリスキリングにおいて、企業・業界に共通の知識やリテラシーを提供し、かつ企業主導で従業員に習得させるプログラムとしては、AIやIT関連のリテラシー、あるいは、文理融合の観点から人文・社会科学系を含めた総合知や俯瞰力を身につけることなどが考えられ⁷¹、履修証明プログラムやオンライン・プログラムでの提供も考えられる。

(2) リカレント

第四象限

自然科学系においては、雇用は維持されたまま一時離職による博士学位課程での学位取得、あるいは出向による博士課程での共同研究が挙げられる。いずれにしろ、自然科学系は専門性が高いため、現時点では薬学系や医科・歯科系を除くと⁷²、博士課程における転職を伴うリカレントの可能性は極めて小さいと考えられる。

第三象限

人文・社会科学系と同じように、リカレントが離職を前提としていることもあり、基本的には学位の取得を目指したプログラムが該当する。修士論文や博士論文の執筆による俯瞰力などのコンピテンシーの涵養を考えると、アカデミックな研究科における学位取得を伴ったリカレント教育がこれに当てはまる。人文・社会科学系と同様に、大学院教育で獲得できる汎用的コンピテンシーについての企業側の理解が鍵となろう。自然科学系の場合、専門知と汎用的コンピテンシーの双方が求められ、いわば文理融合の「総合知」が期待されていると言える⁷³。

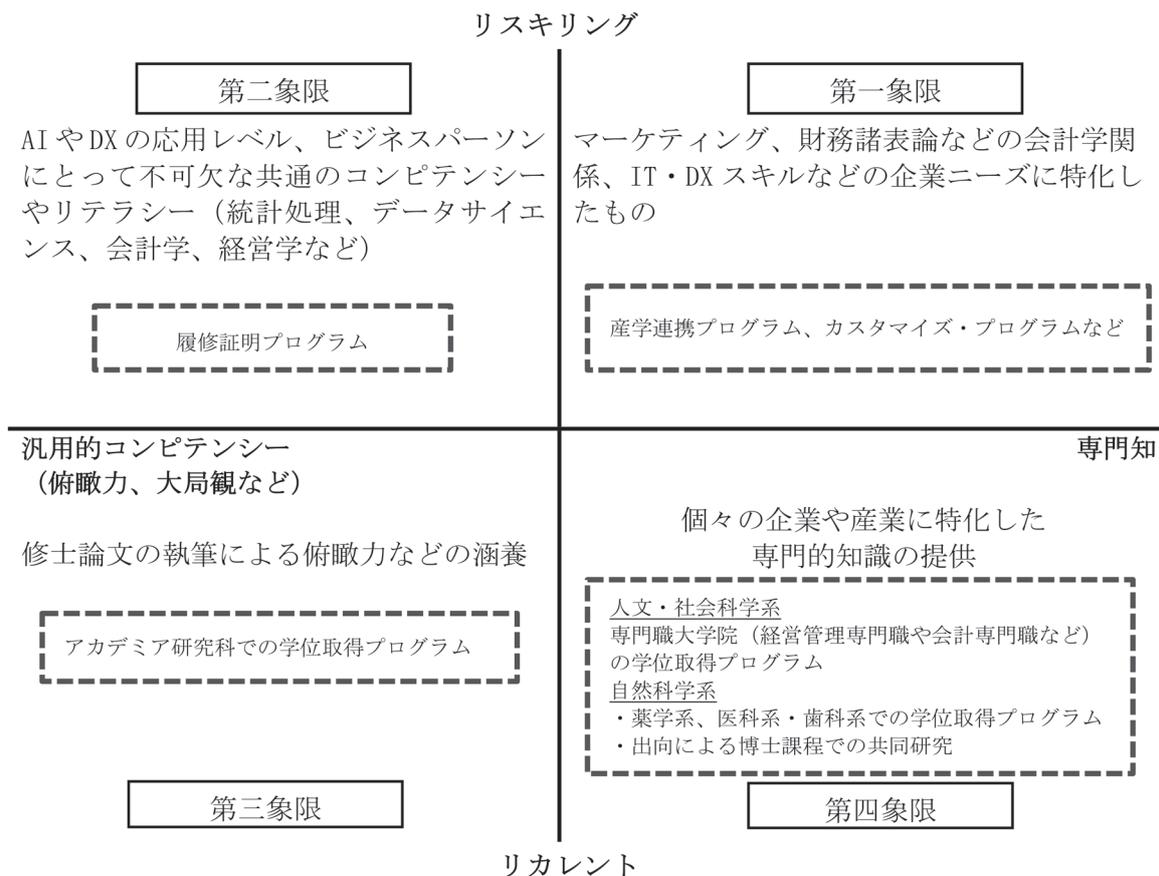
このように考えると、人文・社会科学系と自然科学系の大学院のリカレント教育は、図5-2のような具体的な四象限モデルとして表すことができる。

⁷¹ 産学協議会報告書（2023、図表Ⅲ-14の類型ホ、へ、ト）においても強調されている点である。

⁷² 薬学系や医科・歯科系は国家試験を伴う一種の専門職であり、経営管理修士や法務博士などの専門職大学院と同等に考えることも可能である。

⁷³ 産学協議会（2023、p.41）においても、「博士人材は専門性に長けているのみならず、専門性を深める際に培った総合力（課題設定能力や課題解決能力などの様々な能力）もある」との意見も出されている。

図5-2 四象限別の大学院のリカレント教育



4. 大学院リカレント教育の推進に向けての提言

本節では、これまでの議論を踏まえ、私立大学、産業界、政府・地方自治体が取り組むべき課題と方向性について提言を行う。とくに私立大学に対しては、現状の課題を整理したうえ提言する。

(1) 私立大学への提言

まず課題として、アカデミックな研究科において、大学院教育における汎用的コンピテンシーの重要性を認識していない教員が少なくない点が挙げられる。その理由は、研究者養成を目的とした教育が行われているため、大学院修了者の企業や地方自治体等への就職を念頭においていないことにある。大学院教育の重要な点は汎用的コンピテンシーの涵養にあり、この能力・資質を持つ人材を企業・産業界が求めているとの認識を大学教員が持つことなど教員の意識改革が必要である⁷⁴。

大学や企業・産業界の現状を踏まえた場合、第2章で定義したリスキリングから産学の連携を進めることが適切であろう⁷⁵。リスキリングについて、大学側が進めていくべき課題がいくつか考えられる。具体的には、①履修制度の改善、②産学連携プログラムの開発、③企業・産業界と大学側のマッチング機能の整備、④教員に関する産学連携の推進、⑤大学院修了者のキャリア支援、が挙げられる。以下では、これらについて具体的な課題と提言を行っていききたい。

⁷⁴ 中央教育審議会大学分科会大学院部会（2022）においても同様に指摘がある。

⁷⁵ 特に、雇用の流動性についての現状からすると転職を伴うリカレントはすぐには難しいと考えられる。

提言① 履修制度の改善

【課題】

第4章の調査結果から明らかなように、専門職学位課程においては科目等履修制度が比較的多くの大学院生（社会人）に利用されているが、他のアカデミックな研究科における利用が進んでいないのが現状である。その理由は、アカデミックな研究科における授業科目が研究者の養成を目的としており大学院生（社会人）のニーズとマッチしていないためである。今後は企業・産業界とのマッチングによって、具体的な科目について検討していくことが求められる。

また、履修証明プログラムを導入している研究科が極めて少ない現状を考えると、履修証明プログラムを多くの大学院で制度化することが求められる。特に、経営管理専門職や会計専門職などの専門職学位課程での制度整備は、企業のリスキリングへの関心を考えると喫緊の課題と言える。⁷⁶

【提言】

その際に重要な点は、現状での4単位を最小単位としている点を改め1単位から履修証明プログラムが設定できるようにする、あるいはマイクロクレデンシャル・プログラムの設置を検討することである。さらに、専門職学位課程を含むリスキリングについては、オンライン授業の積極的導入が求められる。正規の大学院生（社会人）であろうが、科目等履修生であろうが、オンライン授業は社会人の物理的制約の緩和に繋がることは間違いなく、より効率的な授業の提供が可能となる。その際に注意すべきは、教育の質を担保することである。

提言② 産学連携プログラムの開発

【課題】

現状では、系統別では医科・歯科系、課程別では専門職学位課程においてかろうじて産学連携プログラムがなされている状況にある。

【提言】

今後は、専門職学位課程を含めた人文・社会科学系や医科・歯科系以外の自然科学系においても産学連携プログラムの開発を進めるべきである。さらに、企業や団体のニーズに応じたカスタマイズ・プログラムについては、現時点では専門職学位課程において実施されており、今後とも企業・産業界の専門知へのニーズに則したプログラムの開発が求められる。⁷⁷ 専門職学位課程での実績を重ねることにより、企業・産業界側の大学院教育に対する認識と大学側の意識を変えていくことに繋がり、他のアカデミックな研究科へカスタマイズ・プログラムが浸透していくことが期待できる。

提言③ 企業・産業界と大学側のマッチング機能の整備

【課題】

マッチングに関しては1990年代からの課題であるがほとんど進んでいないのが現状である。その理由は、第2章でも述べたように、わが国において雇用の流動化が進まずリカレントへのインセンティブが機能していないことが要因である。しかしながら、企業主導のリスキリングについては、

⁷⁶ 当然のことながら、プログラム内容については企業とのマッチング必要となる。

⁷⁷ カスタマイズ・プログラムの開発のためにもマッチング機能の整備は極めて重要である。

離職を前提とせず雇用の流動性とは切り離して議論ができる。

リスキリングに関するマッチングを行う場合、企業・産業界のニーズの特定化が重要であり、産学協議会（2022）においても「大学側のリソースを効率的に配分するためにも、企業側ニーズの特定が極めて重要という点で産学の認識が一致」している⁷⁸。この点に関して、産学協議会（2022）においても次のような指摘がなされている。

大学側からは「企業側ニーズに関する簡易なデータベースは、今後、リカレント教育プログラムを開発・実施するうえで、大変貴重なデータとなる」、企業側からは「大学側ニーズに関する簡易なデータベースは、今後、社員がリカレント教育を受講する際の参考資料として活用したい」といった意見が出された。総じてこうしたニーズ・シーズのデータベースの必要性が指摘された⁷⁹。

また、私大連調査結果（図 4-8）からも、ウェブサイトによる大学院リカレント教育に関する情報公開は十分とは言えず、大学側の意識改革が必要である。

【提 言】

このことから、私大連加盟校には企業のリスキリングニーズに合致したプログラム開発とそのメニュー表の作成を提案したい。その際、履修証明プログラム制度を利用でき、かつ企業が求める短期学習が可能な1～4単位の単体、あるいはパッケージ・プログラムが望ましいと考える。当然のことながら、このメニュー表はウェブサイトでの情報公開を前提としている。さらには、私大連加盟校のメニュー表を一覧にしてウェブサイトで企業側から見やすい形で公開することもあり得る。

産学協議会（2022）においても指摘されたことだが⁸⁰、企業のリスキリングのニーズと大学のシーズを結びつけるコーディネーターの登用が極めて重要と考える。上でも指摘したように、企業側のニーズの特定が重要であり、自大学のシーズと結びつくのか、あるいは教育産業に任せるべきニーズなのかを見極める人材が必要となる。研究面での産学連携を担うのがURA（University Research Administrator）であるならば、教育面で産学連携を担うUEA（University Education Administrator）と呼ぶべき専門家を配置すべきはなからうか。今後、18歳人口が減り、リスキリングやリカレントが進む中で、私立大学の学生確保の一つの手段としてこのような専門家を配置することは経営戦略としてもあり得よう。

提言④ 教員に関する産学連携の推進

【課 題】

私大連調査結果（図 4-10、図 4-11）の通り、クロスアポイントメント制度の利用が少なく、大学院での積極的な利用が進んでいない。

【提 言】

企業・産業界とのマッチングを進めるにあたって、教員に関する産学連携を進めることも重要である。第4章の表3（p.25）で見たように、実務家教員一人当たりの大学院生の割合（ST比）は専門職学位課程で高いため、今後は実務家教員の増加は学位の性格からしても望ましいと考えられ

⁷⁸ 産学協議会（2022、p.11）参照。

⁷⁹ 産学協議会（2022、p.13）参照。

⁸⁰ 産学協議会（2022、p.17）参照。

る。また、クロスアポイントメントに関しては、今後は専門職学位課程を含めた大学院教育に特化した運用をも検討すべきである。特に、自然科学系においては、博士課程でのクロスアポイントメント制度の活用が、博士人材の企業への就職へと結びつく可能性も大きいと考えられる⁸¹。

提言⑤ 大学院修了予定者のキャリア支援

【課題】

リカレント教育としてリスクリングが重視される時期、あるいは大学としてリスクリングに特化する場合は、キャリア支援は問題とならない⁸²。しかしながら、雇用の流動化が進み、本書で定義したような離職・転職を含むリカレントが主流となってくると、現在の学部生に対して就職部やキャリアセンターが対応しているのと同様に、大学院生修了予定者についても対応が必要となってくる。

【提言】

大学院教育の本来の意義が企業側に認知されてくるなら、大学院修了者の比率も上がり、現在の大学新卒市場と同様の大学院修了者の労働市場が形成されてくる可能性も十分にあり得る。その場合、現在、大学新卒市場とは全く異なる需給のメカニズムが働くことも予想されるため、企業や労働市場の動向に目を向け研究しておくことが重要である。

(2) 企業・産業界への提言

提言① 大学院教育における汎用的コンピテンシーの重要性への理解

中央教育審議会大学分科会大学院部会（2022）においても指摘されているように⁸³、大学院教育における汎用的コンピテンシーの重要性について、まず、企業・産業界の認識を新たにしてもらいたい。大学院での学びの本質は専門知だけでなく汎用的コンピテンシーにあるとの認識を持ってもらえれば、社会人だけでなく新卒採用においても大学院修了者を高度人材としてその価値を認知できるのではなかろうか。企業・産業界が生産性の向上やイノベーションを行っていく上で最も重要なのは、専門知を中心としたリスクリングではなく、学位論文の執筆を伴う修士や博士の学位取得であることを理解すべきである。

提言② 大学側とのカスタマイズ・プログラムの共同開発

他方で、現在の従業員に対する専門知のリスクリングが必要なことも事実である。その点については、従業員への専門知のリスクリングに関するニーズを具体的に示し、テーマに沿ったカスタマイズ・プログラムの構築を大学側と共同開発することを求めたい。

81 いくつかの国立大学では、奨学金を伴った形で企業との連携がすでに進んでいる。

82 なぜなら、リスクリングは離職を前提としていないからである。

83 中央教育審議会大学分科会大学院部会（2022）の課題①においても「高度人材に関する価値の積極的認知」を指摘している。

提言③ 学びの成果の処遇への反映

リスクリングでの学びの成果を人事評価や報奨に反映させることを期待したい。孫（2018）や大久保（2022）が述べているようにわが国の社会人は学ぶ意欲が小さく、その要因は、第2章で指摘したように、雇用の流動性が低く学習へのインセンティブが機能していないことが原因と考えられる。このメカニズムは転職を伴わないリスクリングにも当てはまる。自己の学習成果が評価されないのであれば、転職の有無に関わらず、学習へのインセンティブが低くなる。第2章の表2（p.11）で整理したように、リスクリングは組織主体の学びであるため、従業員にとっては評価や報奨が伴わない場合、学習意欲が発揮されない可能性が高いことを認識すべきである。さらに、労働者の自主的なリカレントが促進されるためにも、中・長期的には雇用の流動性を高める制度設計が産業界には必要である。

提言④ 企業側のニーズと大学側のシーズを結ぶ担当者の配置

リスクリングを進める上で大学側との連携は欠かせないが、企業側のニーズを伝え、大学側のシーズを探る手法が必要となってくる。実務家教員の派遣やクロスアポイントメント制度の利用により企業のニーズをより直接的に大学に伝えることもできるが、新たな手法として、大学側のUEA（University Education Administrator）のカウンターパートとして人事関連の担当者を配置することが必要であろう⁸⁴。

(3) 政府・地方自治体への提言

提言① 大学院生（社会人）に対する奨学金等の支援

現行制度での社会人に対する支援としては教育訓練給付制度（一般教育訓練給付金）があるが、大学が制度要件を満たしている必要があり、大学院でのリカレント教育を受けようとする社会人にとって使いやすいものではない。教育を受ける側のニーズを調査して、より良い制度への改善を求める。例えば、社会人が私立大学で学ぶ際の受講費用等について、所得控除の拡大を図るなど、社会人の学び直しに係る税制上での優遇措置なども考えられる。

提言② 大学院リカレント教育に特化した私学助成の増額

文部科学省は、教育未来創造会議の提言を受けてリカレント教育を推進するため、「リカレント教育等社会人の学び直しの総合的な充実」（91億円）に加えて、「成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業」（17億円）、「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」（3億円）などの予算措置⁸⁵がされているが、大学修了者の約8割を輩出している私立大学への重点的な予算措置が必要である。

また、正規課程に該当しないリカレント教育に係る授業時間数も、私立大学等経常費補助金配分基準の授業時間数（補助金算定基礎）に含めることや、社会人学生の多様なニーズに対応する科目

⁸⁴ このような担当者を置くことによって大学のシーズや大学院教育の効果と限界も理解できよう。

⁸⁵ 令和4年度第2次補正予算、令和5年度予算。

等履修生の補助金配分基準上の取り扱いを見直すことなどを求める。

提言③ リカレント教育推進に係る企業等法人からの寄附の全額損金算入制度の創設

企業等のニーズに基づき、私立大学と協働して教育プログラムを設計、運営することを目的として、企業等法人から私立大学へなされた寄附については、当該プログラムを寄附者である企業等法人の被雇用者の受講を通じて、当該企業等法人の生産性の向上に資するなど、結果として特別な利益を供することとなったとしても、受配者指定寄付金の対象とする、あるいは寄附者がその全額を損金算入することを可能とする制度の創設を要望する。

提言④ 国や自治体による大学院修了者（リカレント教育含む）の積極的な採用・評価

国や地方自治体が大学院修了者を、その働きにふさわしい賃金に基づいて積極的に採用・評価することが重要であり、⁸⁶そのための賃金体系を含めた制度設計を行い先導的な役割を果たすことが期待される。

提言⑤ 企業・産業界と大学とのマッチングのためのインフラ機能の整備

地方での産業の再生が求められている中で、地域の企業と大学のマッチングは重要な結節点であり、各地方自治体が地元企業のニーズと大学のシーズをマッチングするための協議会を形成するなどが急務と考えられる。

また、政府の「5年間1兆円の施策パッケージ」においては、この5年間で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期間と捉え、大学と産業界をマッチングするための仕組みとして、例えばマナパスの抜本的改組を含むデータベースの構築や大学側のUEA（University Education Administrator）の専門家の配置、そのカウンターパートとして企業側に人事関連の担当者を配置するなど、コーディネーター人材の育成・確保等のための支援として措置していただきたい。

提言⑥ 履修証明プログラムの最小単位化やマイクロクレデンシャル・プログラムの制度化

履修証明プログラムの最小単位やマイクロクレデンシャル・プログラムの制度化なども喫緊の課題である。特に、履修証明プログラムの単位数を減らすことは企業のニーズを考えると、早急に大学院設置基準の改正に着手すべきである。

提言⑦ 企業・産業界に大学院修了者の採用を促すデータの整備と大学教員の意識改革

中・長期的には、企業・産業界に大学院修了者の採用を促すデータの整備、特に、大学院修了者の生産性の高さなど、データを用いて明らかにしていくことが重要である。また、大学教員の意識改革を促す補助金の設定など、高度人材としての大学院修了者を増やす施策が必要である。

⁸⁶ 第1章の表1-1（p.4）で示したように、公務の賃金プレミアムは4.7%と他の産業に比べて四分の一以下であり、年功賃金制度のために大学院修了者の能力が正当に評価されていないと考えられる。

提言⑧ 雇用の流動化が進まない要因についての検討とその要因の排除に関する政策立案

第2章でも述べたように、わが国においてリカレント教育が定着してこなかった一つの大きな要因は雇用の流動化が進んでいないことにある。この他にもいくつかの要因は考えられるが、わが国の産業の生産性を上げていくためには、人的資本形成が重要であり、そのためにも雇用の流動性の阻害要因を明確にして取り除いていくことが重要である。

参考文献

- 濱中淳子 (2013)、『検証・学歴の効用』、勁草書房。
- 濱中淳子 (2020)、「企業の文系大学院修了者の採用行動」、吉田 文編著『文系大学院を巡るトリレンマ』第5章、玉川大学出版。
- 石原直子 (2021)、経済産業省「第2回デジタル時代の人材政策に関する検討会」、資料2-2。
- 柿澤寿信・平尾智隆・松繁寿和・山崎 泉・乾 友彦 (2014)、「大学院卒の賃金プレミアム——マイクロデータによる年齢-賃金プロファイルの分析——」、ESRI Discussion Paper、no.310。
- 関西生産性本部 (2021)、「企業の人材ニーズと大学院教育とのマッチングに関する調査報告書」、関西生産性本部・関西学院大学。
- 日本経済団体連合会 (2021)、『「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告』。
- 日本経済団体連合会 (2023)、「2023年版経労委報告」。
- 森川正之 (2011)、「大学院教育と人的資本の生産性」、RIETI Discussion Paper Series、11-J-072。
- 森川正之 (2013)、「大学院教育と就労・賃金：マイクロデータによる分析」、RIETI Discussion Paper Series、13-J-046。
- Morikawa M. (2015), “Postgraduate education and labor market outcomes: an empirical analysis using micro data from Japan,” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, No.54, pp.499-520.
- 大谷 剛 (2004)、「理系大学院卒業生の賃金——仕事競争モデルの現実妥当性——」、松繁寿和編『大学教育効果の実証分析』、日本評論社、pp.125-143。
- リクルートワークス研究所 (2014)、「博士を採用できない企業の“病”」、『Works』、No.126、pp.4-25。
- リクルートワークス研究所 (2020)、『リスクリング〜デジタル時代の人材戦略〜』、Works Report 2020。
- 大久保幸夫 (2022)、日本私立大学連盟 教育研究委員会リカレント教育推進分科会発表資料。
- 労働政策研究・研修機構 (2022)、『データブック国際労働比較2022』。
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2021)、『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——』。
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2022)、『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——』。
- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (2023)、『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』——』。
- 下山 朗・村田 治 (2019)、「大学院進学の経済的収益——就業構造基本調査を用いた賃金プレミアムと内部収益率の推計——」、『生活経済学研究』、第50巻、pp.1-17。
- 孫 亜文 (2018)、「どうすれば人は学ぶのか——企業の働きかけに着目して——」、『Works Review』、vol.13、リクルートワークス研究所。

- Suga F. (2017), “The Return to Postgraduate Education,” ESRI Discussion Paper Series No.336.
- 中央教育審議会大学分科会大学院部会 (2022)、「人文・社会科学系における大学院教育改革の方向性」(中間とりまとめ)。
- 矢野眞和 (2009)、「教育と労働と社会」、『日本労働研究雑誌』、No.588、pp.6-15。
- 矢野眞和 (2015)、『大学の条件』、東京大学出版会。
- 安井健悟 (2019)、「大学と大学院の専攻の賃金プレミアム」、『経済分析』、第199号、pp.42-67、内閣府経済社会総合研究所。
- 吉田 文 (2020)、「文系大学院修士課程修了者の採用と論理」、吉田 文編著『文系大学院を巡るトリレンマ』第6章、玉川大学出版

リカレント教育（大学院）の実施に関する調査 調査票（作成要領）

I. 調査目的

Society 5.0時代に求められる高度専門職業人養成に向け、国や産業界からは社会人の学び直しであるリカレント教育に関心が寄せられています。本調査は、日本私立大学連盟加盟大学の大学院の取組状況を調査し、大学院リカレント教育推進に資する関係各方面への提言・要望のための基礎資料とするべく実施します。調査結果は、当連盟が厳格に管理し、個別の情報を公表することはありません。

II. 調査対象

当連盟加盟大学のうち大学院を設置している大学

III. 調査結果のとりまとめ

調査結果のとりまとめに当たっては、回答内容に係る個々の大学の特定がなされないことに留意いたします。

IV. 回答方法

- ・2ページ以降の設問について回答様式ファイルにご回答ください。
- ・回答様式ファイルは、私大連ウェブサイト会員メニュー(<http://www.shidairen.or.jp/>) からダウンロードください。
- ※「ログイン」→「目的からトピックを探す（会員専用）」→「回答する アンケート、調査など」をクリックすると加盟大学に回答をお願いしている各種調査やアンケート等の一覧が表示されます。

V. 回答期限・提出先（問合せ先）

回答期限：令和4年10月11日（火）

提出方法：回答様式ファイルをEメールに添付してご提出ください。

提出先：一般社団法人日本私立大学連盟 広報情報課（春名、井川）

koho2@shidairen.or.jp 03-3262-8672

***本調査における「社会人学生」の定義**

大学院の学生のうち、職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を目的とする仕事に就いている者）の数。ただし、企業等を退職した者、及び主婦なども含む。

【設 問】

1. 設置大学院（研究科）

貴大学が設置している研究科名をすべてご入力ください。同一名称の研究科の場合でも、「課程区分」、「昼夜等区分」が異なる場合は、すべての組み合わせについてご回答ください。

(1) 研究科名 (自由記述)	(2) 課程区分 (プルダウンより選択)	(3) 昼夜等区分 (プルダウンより選択)	(4) 標準修業年限 (年数)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 修士 ■ 博士（前期） ■ 博士（後期） ■ 博士一貫 ■ 専門職学位 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 昼間部 ■ 夜間部 ■ 昼夜開講 ■ 通信教育 	○ 年

例)	文学研究科	博士（前期）	昼間部	2年	
	工学研究科	博士（後期）	昼間部	3年	
	法務研究科	専門職学位	昼間部	2年	等

2. 以下の（1）～（29）について、「1」で回答された研究科（課程区分）ごとに状況をご回答ください。

- ・理論上当該研究科には該当しない等、回答不能な設問への回答は、空欄としてください。
- ・時点の指定がない設問につきましては、令和3（2021）年度の状況をご回答ください。

【学生数等】

- (1) 学生数（全学年）： _____ 人
- (2) 「(1)」で回答したうち、社会人学生数： _____ 人
- (3) 社会人学生数等の実態を把握する調査の実施[選択制]：「あり」、「なし」

設問（4）（5）は、課程区分が「修士」「博士（前期）」の研究科のみご回答ください。

- (4) 修士課程または博士（前期）課程修了者（社会人学生を除く）の人数： _____ 人
- (5) 「(4)」で回答したうち、修了後の進路として就職した人数： _____ 人

以下はすべての研究科（課程区分）がご回答ください。

- (6) 学生（社会人学生除く）の学位取得状況 過去3年間（2019(令和元)～2021（令和3年度））の人数
 - ①標準修業年限以内で学位を取得した人数
2019(令和元)年度： _____ 人 2020(令和2)年度： _____ 人 2021(令和3)年度： _____ 人
 - ②標準修業年限を超えて学位を取得した人数
2019(令和元)年度： _____ 人 2020(令和2)年度： _____ 人 2021(令和3)年度： _____ 人

③退学者及び在学年限内で学位を取得できなかった人数

2019(令和元)年度: _____人 2020(令和2)年度: _____人 2021(令和3)年度: _____人

(7) 社会人学生の学位取得状況 過去3年間(2019(令和元)~2021(令和3年度))の人数

①標準修業年限以内で学位を取得した人数

2019(令和元)年度: _____人 2020(令和2)年度: _____人 2021(令和3)年度: _____人

②標準修業年限を超えて学位を取得した人数

2019(令和元)年度: _____人 2020(令和2)年度: _____人 2021(令和3)年度: _____人

③退学者及び在学年限内で学位を取得できなかった人数

2019(令和元)年度: _____人 2020(令和2)年度: _____人 2021(令和3)年度: _____人

(8) 聴講生数: _____人

(9) 科目等履修制度の有無[選択制]: 「あり」、「なし」

(10) (ありの場合) 科目等履修生数: _____人

(11) 社会人の科目等履修生数等を把握する調査の実施[選択制]: 「あり」、「なし」

(12) 長期履修制度の有無[選択制]: 「あり」、「なし」

(13) (ありの場合) 長期履修制度利用者数: _____人

【授業料、支援制度等】

(14) 正規課程の授業料納付単位[選択制]: 「履修単位ごと」、「年単位等期間ごと」、「その他()」

(15) 社会人対象の修学支援制度の有無(例: 奨学金等の経済的な支援や、相談体制等の構築等)

①女性を対象とした支援制度 [選択制]: 「あり」、「なし」

② (①で「あり」の場合): 制度の名称と概要(400字以内)

③高齢者を対象とした支援制度[選択制]: 「あり」、「なし」

④ (③で「あり」の場合): 制度の名称と概要(400字以内)

⑤ 「①③」以外の支援制度[選択制]: 「あり」、「なし」

⑥ (⑤で「あり」の場合): 制度の名称と概要(400字以内)

(16) 大学院キャリア支援体制[選択制]: 「あり」、「なし」

※大学院生のキャリア支援を専門とする組織または制度の有無

【授業・プログラム等】

(17) オンラインで受講できる授業の割合: _____ %

※全開設授業科目に占めるオンライン授業実施の科目数の割合を回答ください。

※1開設授業科目における全授業時数の50%以上をオンラインで受講できる授業を、オンラインで実施しているとカウントしてください。

※ハイブリット型やハイフレックス型、オンデマンド型で実施している場合も「実施している」に含めてください。

(18) オンライン以外の方法による社会人の学びを支援する授業形態の取組みがありましたら、具体的に回答ください。(400字以内)

(19) 履修証明プログラム数: _____ プログラム

(20) 論文提出の有無 [選択制] :

「全学生に課している、全学生に課していない、一部のプログラム (あるいはコース等) では課していない、その他 ()」

(21) 産学連携プログラムの実施[選択制] : 「あり」、「なし」

(22) (ありの場合) 実施したプログラム数 : _____ プログラム

(23) 企業・団体等従業員の学び直しの機会として、各企業・団体の個別ニーズに合わせたカスタマイズプログラム提供の実施[選択制] : 「あり」「なし」

(24) (ありの場合) 実施したプログラム数 : _____ プログラム

【その他】

(25) 教員に対するクロスアポイントメント制度の有無[選択制] : 「あり」、「なし」

(26) (ありの場合) クロスアポイントメント制度活用者数 :

- ・ 大学→企業 : _____ 人 企業→大学 : _____ 人
- ・ 自大学→他大学 : _____ 人 他大学→自大学 : _____ 人
- ・ 大学→公共団体 : _____ 人 公共団体→大学 : _____ 人

(27) 実務家教員数 : _____ 人

※ここでは、企業・官公庁その他における実務経験を通して培われた知識・スキル等を活かして、大学院において、教育・研究その他の職務に従事する教員をいう。

(28) 学位取得者の就職情報公開 : 「あり」、「なし」

(29) ウェブサイトによる大学院リカレント教育に関する情報公開の状況

大学院リカレント教育に関する情報 (受入れ、プログラム内容等) を紹介しているウェブページがございましたらURLをご回答ください。

ここからは、大学単位でご回答ください

3. 現在、社会からは大学院リカレント教育の推進が求められ始めています。貴大学が大学院リカレント教育を推進するうえで課題と考える点について、理由と併せて具体的にご回答ください (400字以内)。

4. 国や産業界に対して、大学院リカレント教育に関する要望等がございましたら具体的にご回答ください (400字以内)。

5. 私大連に対して、リカレント教育に関する要望等がございましたら具体的にご回答ください (400字以内)。

ご協力ありがとうございました

教育研究委員会 リカレント教育推進分科会

担当理事	前 田 裕	関西大学	大学長
教育研究委員会委員長	圓 月 勝 博	同志社	文学部教授
分科会長	村 田 治	関西学院	経済学部教授
委 員	江 馬 一 弘	上智学院	理工学部教授
	松 浦 良 充	慶應義塾	常任理事
	粕 谷 美砂子	昭和女子大学	人間社会学部教授
	濱 中 淳 子	早稲田大学	教育・総合科学学術院教授

(委員名は法人名 ABC 順)



日本私立大学連盟