

# 大学院リカレント教育の再定義と再評価 ～リスキングという新たな社会のニーズを踏まえて～ (概要版)

## 1. 提言趣旨

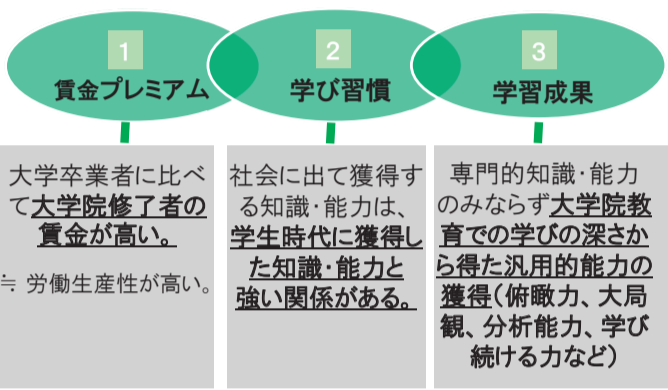
### 【背景】

- 国や産業界からは、Society5.0時代に求められる高度専門人材の育成に向けて、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る。
- 社会が複雑化、高度化する時代では、大学の学びで得た知識にとどまるのではなく、恒常的なスキルアップや知識のアップデートを行うこと、とくに幅広い視野、深い学識、専門的研究・応用能力を養成することが必要であり、大学院のリカレント教育が求められている。

### 【目的】

- 「リカレント」と「リスキング」は、さまざまな考え方がされているため、**リカレント教育の定義を再確認する。**
- リカレント教育の実施を巡る「大学」、「国」、「産業界」の**三棘(さんすくみ)状態を解消して、各大学や機関における検討を前進させる。**
  - ☞大学だけが積極的に行って回るものではなく、三者の連携が不可欠

## 2. 大学院教育の意義



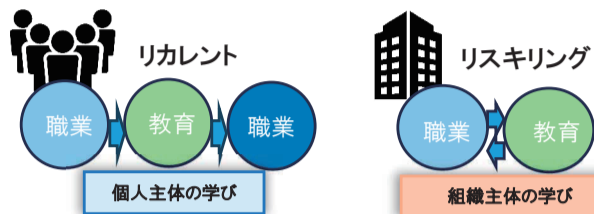
- 大学院教育は、基本的には学位取得を最終目標とすべきである。
- しかし、専門分野や受講生のニーズによって学位取得に至らないケースもあり得ることから、**大学院教育におけるリカレント教育として、企業や社会人のニーズを踏まえて教育内容等を整理することが必要である。**

## 3. 大学院リカレント教育の現状

- 自然科学系に対して、人文・社会科学系の修士課程入学者比率が低い。
- 人文・社会科学系は修士課程進学者の確保、自然科学系は博士課程進学者の確保、そしていずれの場合も修了者の就職問題が大きな課題である。

**大学院のリカレント教育は分野の違いを踏まえて考えていくことが重要**

## 4. リカレント教育の再定義



「リカレント」と「リスキング」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。  
**リカレント: 転職を含む離職が前提**  
**リスキング: 同一企業に留まるのが前提**  
■学びが「個人主体」なのか「組織主体」なのか。

**リカレント教育がわが国で定着してこなかったのは、**  
・大学側と産業界側で学位の捉え方に大きな認識のズレがある  
・「リカレント」が転職を含む離職が前提となっている  
・雇用の流動性が低い  
ことが主な要因として考えられる。

## 5. 大学院リカレント教育の考え方

**大学院教育の基本的な意義は学位取得であることに変わりはないが、大学院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やリスキングの具体的な方策を検討していく必要がある。**

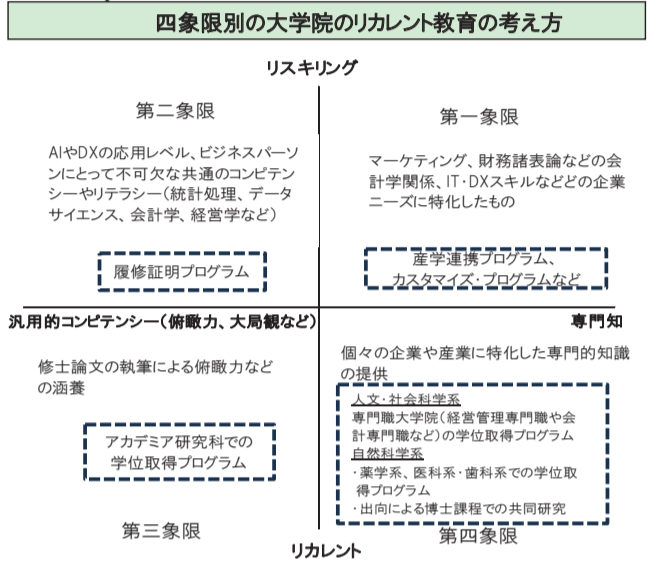
### 【大学院のリカレント教育の4つの観点】

大学院のリカレント教育を4つの観点から整理し、具体的なプログラムやマッチング手法を提示する。

<4つの観点>

- 第1に、学位取得を目指すのか否か
  - 第2に、人文・社会科学系か、自然科学系か
  - 第3に、リスキングか、離職を伴うリカレントか
  - 第4に、専門知の育成か、汎用的コンピテンシーの涵養か
- 上記4つとは別に、「産学のマッチング」についても考慮することが必要。

4つの観点を踏まえたリカレント教育(リカレントとリスキング)を以下の通り整理する。



**大学院のリカレント教育を推進していくためには、学位に関する大学側と産業界側との認識の違いの解消を図るとともに、雇用の流動性を高めていくことが必要であり、私立大学、産業界、政府・地方自治体が一体となって課題の改善に取り組む必要がある。**

## 6. 提言

私立大学、企業・産業界、政府・地方自治体が取り組むべき方向性についての提言

### 私立大学

#### ①履修制度の改善

- ☞履修証明プログラム制度の導入。  
→現状は導入している研究科が少ない。
- ☞履修証明プログラムの最小単位を1単位からとすることを可能とすること。
- ☞マイクロレディンシャル・プログラムの設置。

#### ②産学連携プログラムの開発

- ☞特に開発の進んでいない人文・社会科学系や医科・歯科系以外の自然科学系における推進。
- ☞比較的進んでいる専門職学位課程における企業のニーズに応じたカスタマイズ・プログラムのさらなる推進。  
→専門職学位課程での実施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る。  
→他の研究科へと浸透させていく。

#### ③企業・産業界と大学側のマッチング機能の整備

- ☞企業のリスキ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作成。
- ☞メニュー表の企業側から見やすい形でのウェブサイトにおける公開。
- ☞教育面での産学連携を担うUEA(University Education Administrator)の配置。

#### ④教員に関する産学連携の推進

- ☞「専門職学位課程等における実務家教員の適切な配置と積極的活用」
- ☞大学院教育に特化したクロスアポイントメント制度運用の検討。  
→自然科学系の博士課程では、博士人材の企業への就職へと結びつく可能性が大きい。

#### ⑤大学院修了予定者のキャリア支援

- ☞大学院教育の本来の意義が企業側に認知されれば、大学院修了者の労働市場が形成される可能性がある。
- ☞大学新卒市場とは異なる需給のメカニズムが働くことが予想されるため、企業や労働市場の動向に目を向けておく必要がある。

### 企業・産業界へ

#### ①大学院教育にける汎用的コンピテンシーの重要性への理解

- ☞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こと。
- ☞生産性の向上やイノベーションを行っていくうえで重要になるのは、専門知を中心としたリスキングではなく、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。

#### ②大学側とのカスタマイズ・プログラムの共同開発

- ☞現在の従業員に対する専門知のリスキングが必要なることも事実であることから、産業界側は従業員への専門知のリスキングに関する具体的なニーズを示し、テーマに沿ったカスタマイズ・プログラムを大学側と共同開発する。

#### ③学びの成果の処遇への反映

- ☞人事評価や報酬への反映。
- ☞自己の学習成果が評価されなければ、学習へのインセンティブが低くなる。

中・長期

雇用の流動性を高める制度設計

#### 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

- ☞企業・産業界と大学で連携していくためには、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る。
- ☞UEAのカウンターパートとなる人事関連の担当者の配置。

### 政府・地方自治体へ

#### ①大学院生(社会人)に対する奨学金の支援

- ☞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制度となっていないことから、教育を受ける側のニーズを調査し、より良い制度への改善を求める。

#### ②大学院リカレント教育に特化した私学助成の増額

- ☞私立大学への重点的な予算措置。
- ☞私立大学等経常費補助金配分基準におけるリカレント教育の取り扱いの見直し。

#### ③企業等法人からの寄付の全額損金算入制度の創設

- ☞教育プログラムを設計、運用することを目的として企業等から私立大学へ寄附された場合に受配者指定寄付金の対象とすること。
- ☞あるいは寄附者が全額を損金算入することを可能とする。

#### ④大学院修了者の積極的な採用・評価

- ☞国や地方自治体自らが、大学院修了者を積極的に採用・評価すること。

#### ⑤企業・産業界と大学とのマッチング機能のインフラ整備

- ☞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の形成が急務である。
- ☞政府の「5年間1兆円の施策パッケージ」において、マナバスの抜本的改組を含むデータベースの構築。
- ☞UEA等の専門人材の育成・確保。

#### ⑥履修証明プログラムの最小単位化やマイクロレディンシャル・プログラムの制度化

- ☞履修証明プログラムの最小単位数を減らすための大学院設置基準の改正。

中・長期

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

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