

リカレント教育等産学官連携推進会議

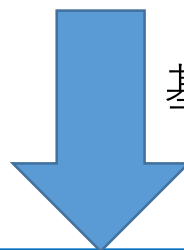
設置の趣旨と論点について

令和元年7月1日
富山県企画調整室

富山県における人生100年時代ひとづくり構想会議【会長：遠藤俊郎 富山大学長】
提言（平成31年1月24日）

基本理念

人生100年時代の自分の未来を展望し、生涯にわたって学び続けることにより、
地域や国際社会で生き生きと心豊かに活躍できる人材の育成



基本理念を実現するための必要な観点

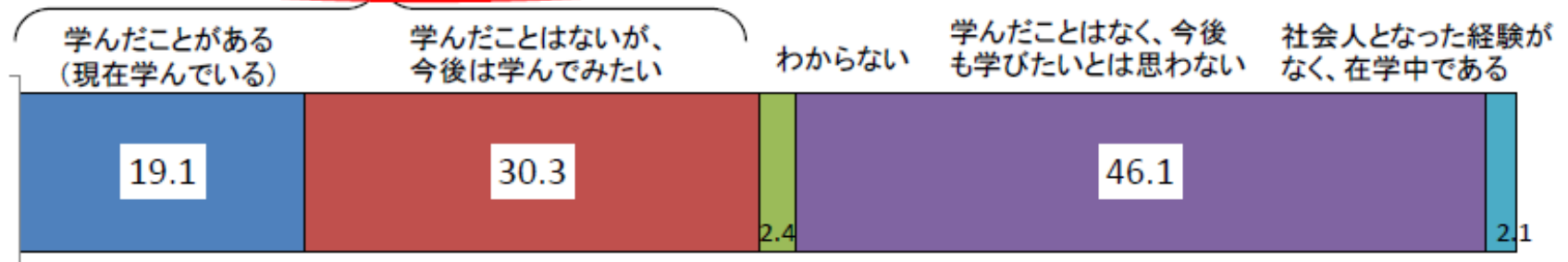
- 観点1 自分自身で自分の人生を主体的に切り拓いていく意思を持ち、自分の未来をつくりだす能力を育成すること
- 観点2 子どもや若者がふるさとを拠りどころとして、地域や国際社会に貢献しようとする態度を育成すること
- 観点3 認知能力を伸ばしていくことに加え、非認知能力（意欲、協調性、課題解決能力等）やICTリテラシーなど、新たな時代に求められる能力を育成すること
- 観点4 誰もが、何歳からでも、何度でも学び直し、能力を高める機会と環境があること
- 観点5 家庭、学校、地域・社会、産業界、行政機関が連携してひとづくりに取り組むこと

学び直しに関する国民の意識

学んだことがある、学んでみたい **49.4%**

出典：平成27年度教育・生涯学習に関する世論調査

総数(1,653人)

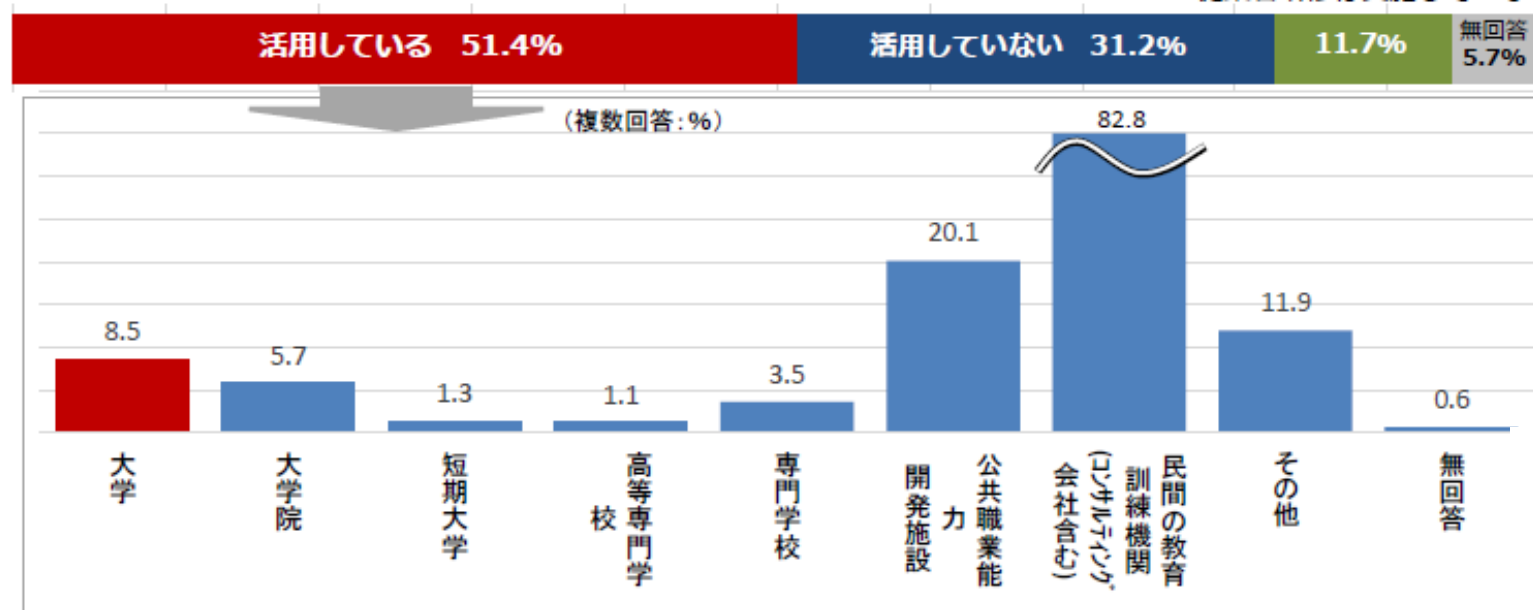


企業における人材育成

外部教育機関の活用状況

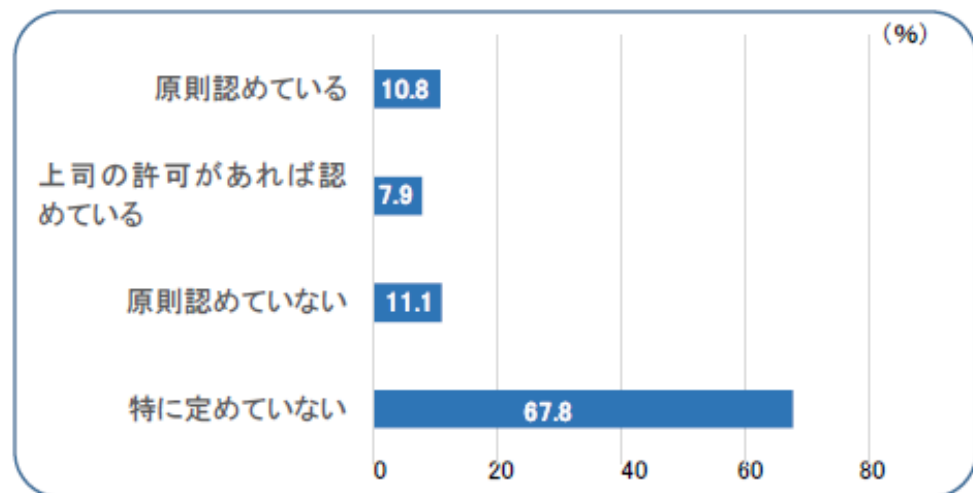
(出典)「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」(平成28年3月)

従業員研修は実施していない



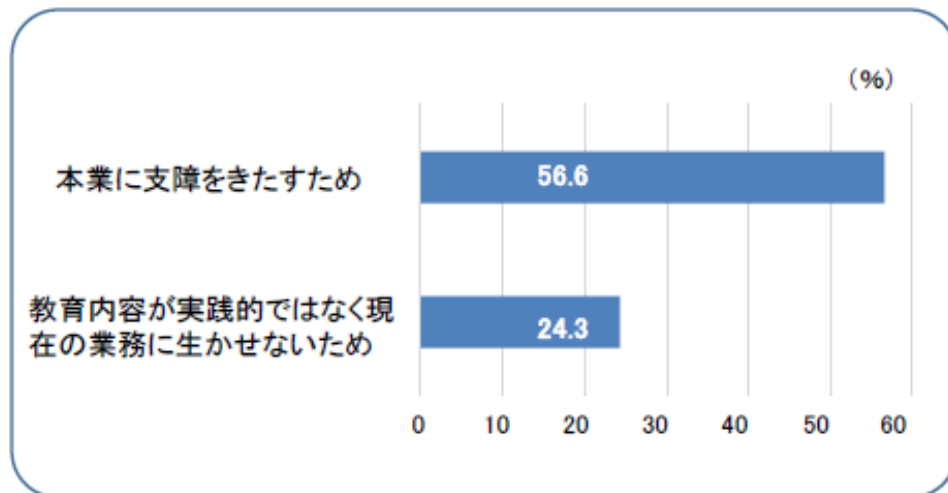
- 自社の従業員が大学等で学ぶことを認めているかという点については、「原則認めている」と「原則認めていない」が拮抗しており、次いで「上司の許可があれば認めている」という順となっている。
- 認めていない場合、その主な理由は、「本業に支障をきたすため」「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」が挙げられている。

従業員が大学等で学ぶことの許可状況
(調査結果)



総数：1229社 (従業員が大学等で学ぶことの可否について回答した企業)

企業が従業員の大学等での就学を認めていない理由
(調査結果)



総数：136社 (従事者の大学等での就学を認めていない企業)

社会人教育未経験者が求める学び直し

○学び直しで重視するカリキュラムは、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」、「最先端にテーマを置いた内容」、「幅広い仕事に活用できる知識・技能を修得できる内容」。

社会人教育未経験者が学び直しを実施する際に

想定される目的

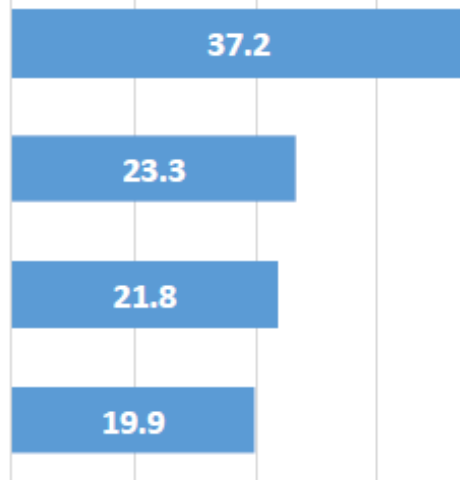
(3つまで選択)

資格を取得できること

現在の職務を支える広い知見・視野を得ること

現在の職務における先端的な専門知識を得ること

違う職場・仕事に就くための準備をすること



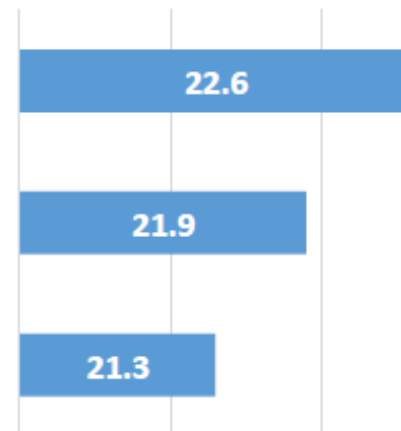
重視するカリキュラム

(3つまで選択)

特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容

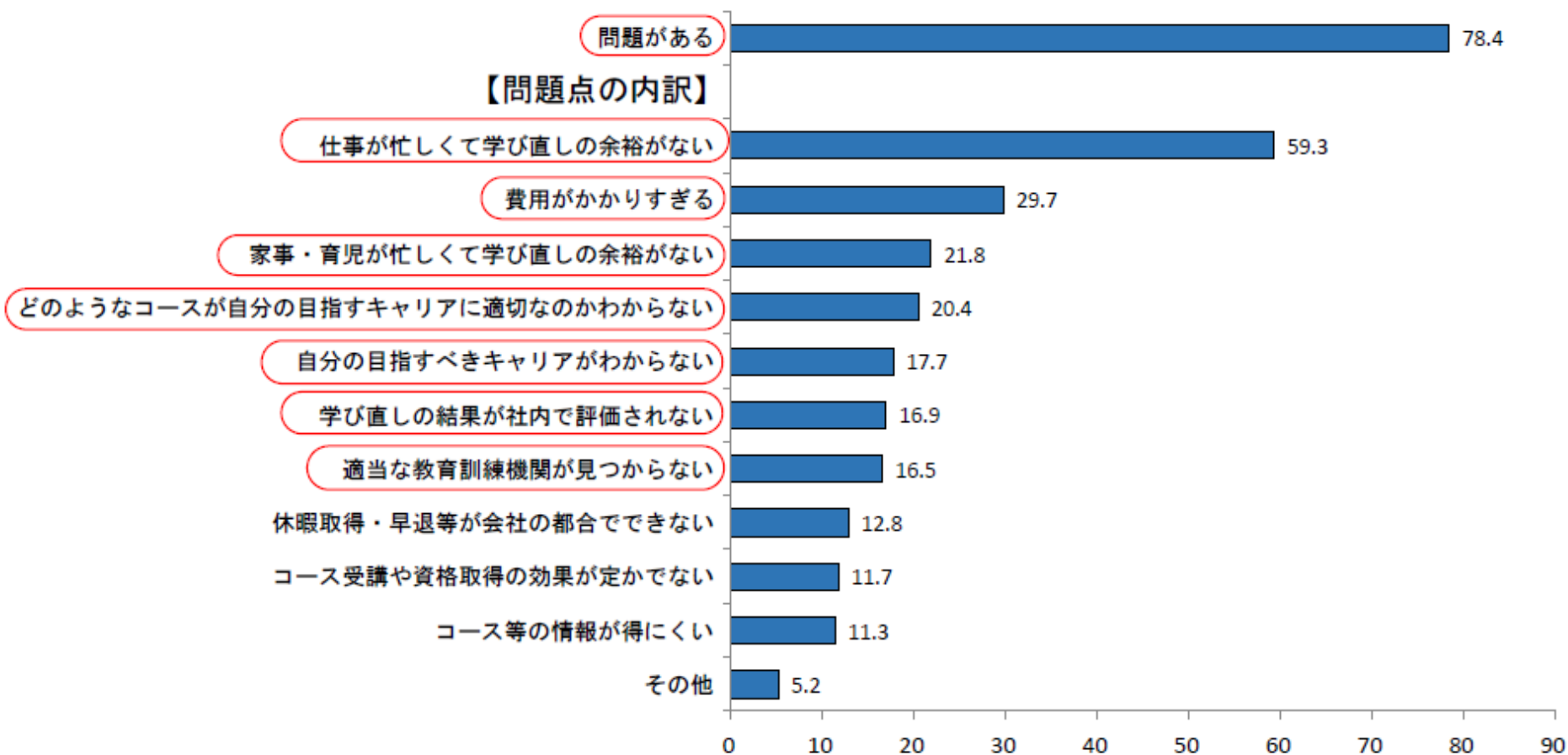
最先端にテーマを置いた内容

幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容



- 7割強の労働者が学び直しに問題を抱えていると回答。
- 多いものは、「仕事が忙しくて学び直しの余裕がない」、「費用がかかりすぎる」が2大問題点。

学び直しに問題があるとした労働者（正社員）及びその問題点の内訳（複数回答）



(出典)厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成27年度)より作成。

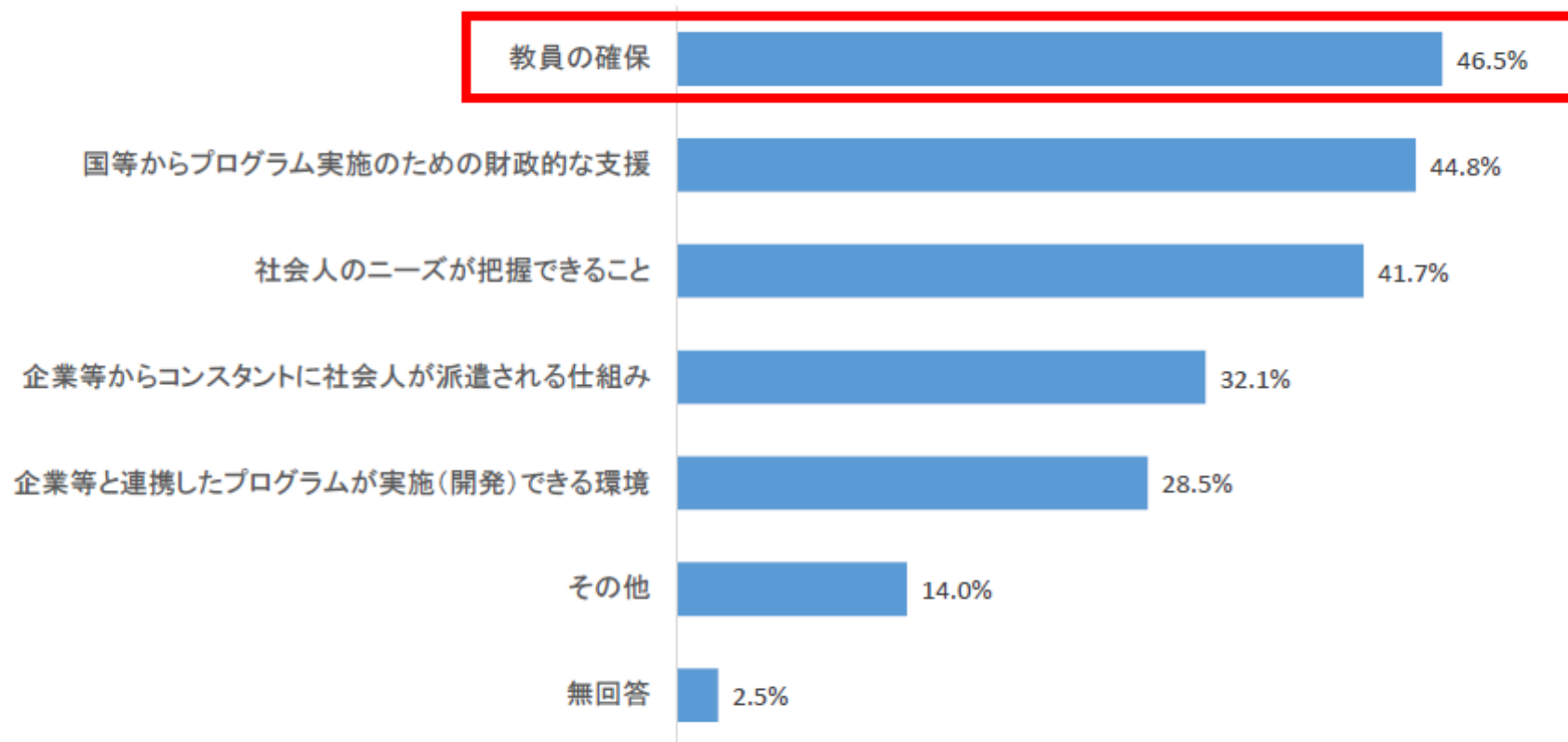
実践的な教育を行える人材の確保

文部科学省作成資料

○大学が社会人を対象とするプログラムを提供するには、教員の確保が課題。

主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・学科・研究科におけるプログラムを提供するための条件(複数回答)

【調査対象:2,592学部・学科・研究科】



(出典)社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究(平成27年度イノベーション・デザイン&テクノロジー株式会社
<文部科学省:先導的・大学改革推進委託事業>)より作成。

観点4 誰もが、何歳からでも、何度でも学び直し、能力を高める機会と環境があること

取組みの基本的方向（抜粋）

(1) 一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージを求めることができる能力・技術を身に付ける機会の提供

① 学ぶ人のニーズにあった多様な学習、職業能力開発の機会の提供

○ 高等教育機関や職業能力開発施設等における、時代の変化に応じた知識や技術、技能など、多様な学習や職業能力開発の機会の提供

(2) 学び直しを推進する環境づくり

① 学び続ける人材の育成

○ 技術の進歩等の変化に応じ、いつでも、何度でも学び直す意思を持つ人材の育成に向けた意識啓発

② 学びやすい環境の整備

○ 教育訓練休暇制度の充実など職場環境の整備

○ 職場における学んだ効果が発揮できる制度の導入促進

○ 学ぶ人や事業者等の学び直しに伴う経済的負担の軽減

③ 産学官の連携体制の構築

○ 学ぶ人や事業者等のニーズに応じた学習・職業能力開発プログラムの検討や学び直しに係る情報発信の充実、学びやすい環境づくりなどに向けた産学官の連携

【主な施策】

<リカレント教育>

- 高等教育機関等が社会人向けに提供する多様な学習プログラムに対する支援
- 県立大学大学院博士課程の特別入学選抜制度による社会人入学
- 県立大学における社会人向けセミナーや県民開放授業の充実
- 結婚・出産等で離職した女性の再就業など、女性のライフイベントに応じた切れ目のないキャリア形成の支援
- 企業・取引先・従業員・消費者など様々な立場での働き方改革の機運の醸成や実践に向けた取組みの推進
- 企業間連携や新たな働き方に対するニーズの掘り起こしや支援
- 国等と連携した教育訓練休暇など、助成金制度の充実、活用の促進
- 学ぶ人や事業者等のニーズに応じた学習プログラムの検討や学び直しに係る情報発信の充実、学びやすい環境づくりに向けて実務的に協議する産学官連携体制の構築

提言を踏まえ、リカレント教育等の更なる推進に向けて、産学官が連携し協議していくため本会議を設置

<具体的な論点・・・リカレント教育等の充実・拡大に向けた課題>

○リカレント教育等を提供する側の課題について

- ☞ 大学等はリカレント教育等に対してどのような役割を担うか
- ☞ 大学等が果たす役割を踏まえ、どのようなプログラムを提供するか
- ☞ リカレント教育等を促進するために大学等にどのような環境整備が必要か

○リカレント教育等を受講する側（企業側・従業員側）の課題について

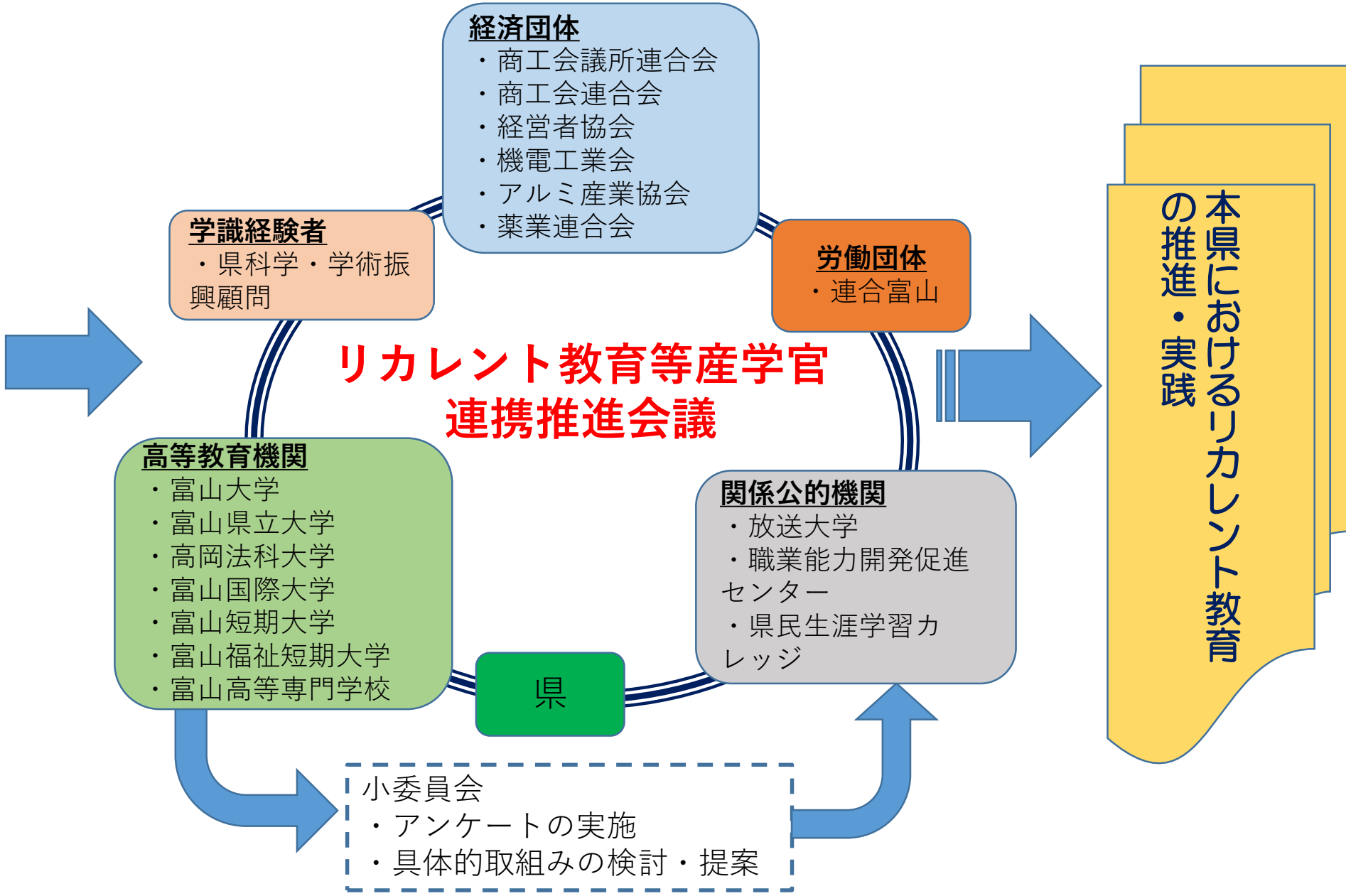
- ☞ 企業側はどのような支援ができるのか
- ☞ 従業員側はどのような支援を求めているのか など

○課題に対応するための今後の具体的な取組みについて



各関係機関の実務担当者で構成する小委員会を設置し、具体的な検討・協議を進める

富山県における人生100年時代ひとづくり
構想会議提言(平成31年1月)



議論にあたって踏まえるべき前提

○リカレント教育等を受講する者

- 現在または今後必要になる職業スキル等を身に付けるため、自らの意思あるいは企業からの要請により、リカレント教育等を必要とする者
- キャリアアップやキャリアチェンジを目的としている者
- ライフイベント等により一旦離職したものの、復職を目指している者
- 定年後の仕事や地域社会活動を念頭においてリカレント教育等を受ける者

などを想定



社会人の学び直し(職業志向の教育)の更なる推進について議論