

「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

2021年2月16日

一般社団法人 日本経済団体連合会

0. 調査概要（趣旨・対象・期間等）

I. 調査趣旨・目的

- 経団連と大学のトップで構成する「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が2020年3月にとりまとめた「10のアクションプラン」においても、リカレント教育の一層の推進に産学が連携して取り組むことで合意。
- また、経団連が2020年1月に公表した「人材育成に関するアンケート調査結果」では、回答企業の約9割が自社の人材育成施策の見直しの必要性を強く認識するとともに、人材育成に関して外部機関との連携に取り組んでいる、もしくは検討中と回答した企業は8割弱に達し、うち、連携先として大学等を挙げた企業は5割超。
- 現時点において社員のキャリア形成に大きな役割を担っている企業側のニーズを把握することは、リカレント教育プログラムを設計・実施する大学等にとっても極めて重要と考えられるため、今般、企業から見た大学等が実施するリカレント教育への期待・ニーズ等について調査。その結果を産学協議会においてSociety 5.0人材の育成に向けて求められるリカレント教育を検討する際の参考に供する。

※なお、本アンケートにおける「リカレント教育」とは、「社員個人の意思による自己啓発やキャリアアップ・キャリアチェンジのための学び直し、および企業主導による人材育成・研修の一環としての学び直し」（企業の費用負担により、従業員を大学等へ送り出すことだけに限定されない）、「大学等」は、国公立立を問わず、大学、大学院、短期大学、専門職大学、専門職大学院、専門職短期大学および高等専門学校を指す。

II. 調査事項

1. 大学等が実施するリカレント教育への期待
2. リカレント教育に関する対象別のニーズ
3. 外部機関が実施するリカレント教育の受講を奨励するためのインセンティブ
4. その他

III. 調査対象（計510社）

- 採用と大学教育の未来に関する産学協議会／同産学連携推進分科会／同採用・インターンシップ分科会 経団連側委員企業
- 経団連関連委員会 委員企業（教育・大学改革推進、雇用政策、イノベーション、産業競争力強化、地域経済活性化）

IV. 調査期間

- 2020年12月14日（月）～2021年1月8日（金）

V. 回答状況

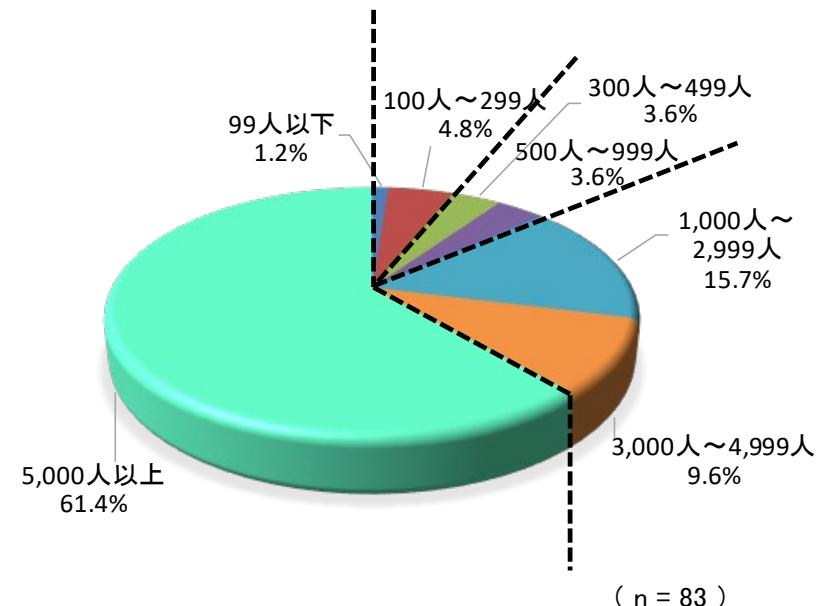
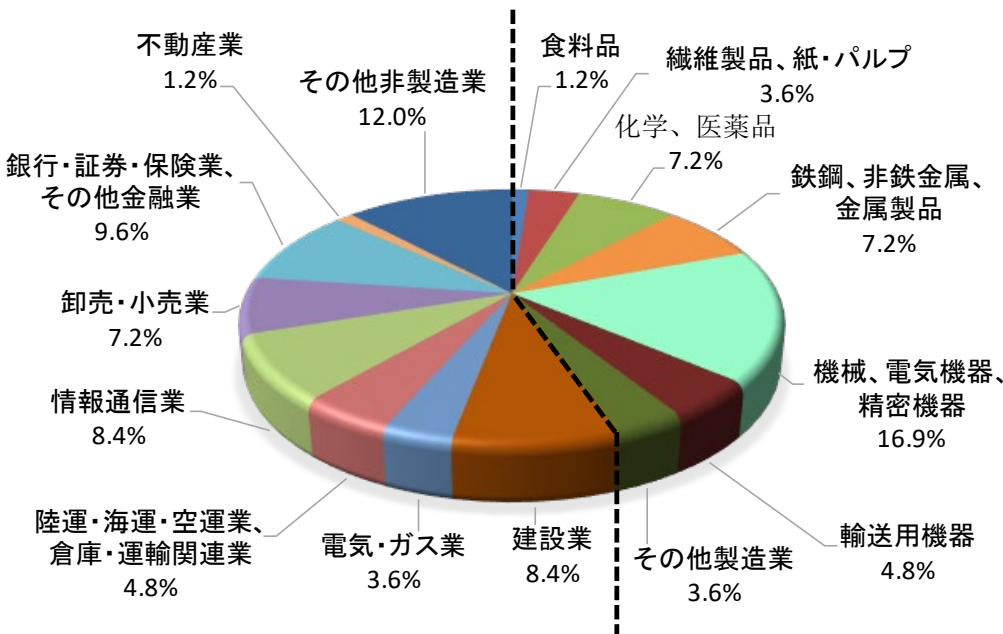
- 回答率：16.3%（83社）

0. 調査概要（回答企業の属性）

- 回答企業のうち、製造業は約45%、非製造業は約55%である。
- 業種別では、「機械、電気機器、精密機器」が16.9%と最多。
- 従業員規模別では、「5,000人以上」が約6割を占める。続いて、「1,000人以上、5,000人未満」が25.3%、「300人以上、1,000人未満」が7.2%、「300人未満」が6%となっている。

主な事業内容

従業員規模



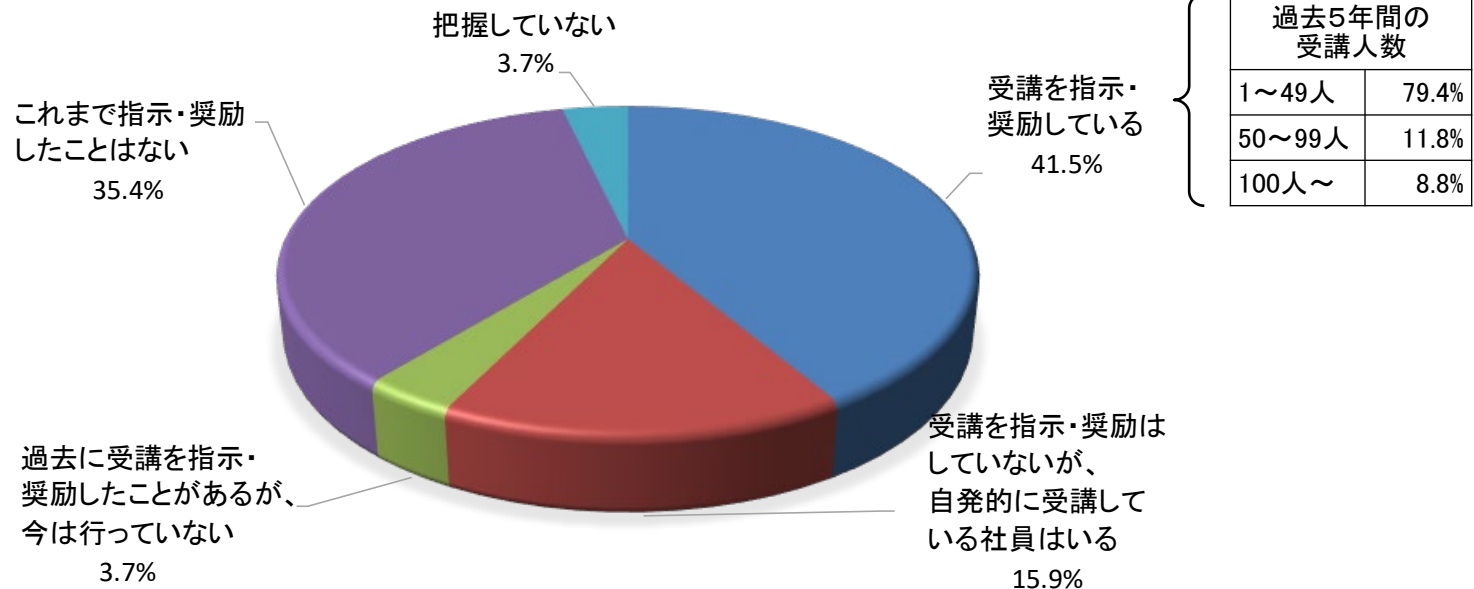
(n = 83)

(n = 83)

1. 大学等が実施するリカレント教育への期待

- 回答企業の約4割が、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励。社員による自発的な受講も含めると、約6割の企業で社員が受講する文化はある状況と言える。
- 他方で、会社として、受講を指示・奨励したことがない企業も約4割に上る。
- 受講を指示・奨励している企業の中でも、大学・大学院をはじめとする高等教育機関によるリカレント教育プログラムの受講人数の規模には、ばらつきが見られる。

問1：現在、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励していますか。

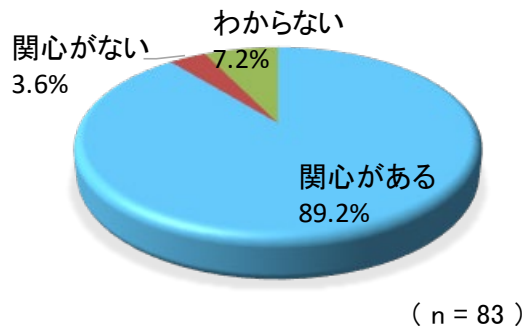


(n = 82)

1. 大学等が実施するリカレント教育への期待

- 大学等が実施するリカレント教育プログラムの社員の受講について、約9割の企業が関心を示している。
- 関心のある理由として、社員の知識・スキルのアップデートやビジネスの新規開拓のみならず、よりレジリエントな人材・企業を目指して、大学ならではの先進性・独自性のあるプログラムや多様なバックグラウンドを持つ人々が集まる場（「他流試合」）という側面への注目度も高い。
- 現状では、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。
- しかし、現在は大学と共同でリカレント教育プログラムを開発していない企業の半数は、共同開発に関心を持っており、今後拡大する余地は十分あると考えられる。社内研修では企画・設計し得ない専門性や品質の高さを備え、自社のニーズに沿ったコンテンツづくりに期待する声が多数。

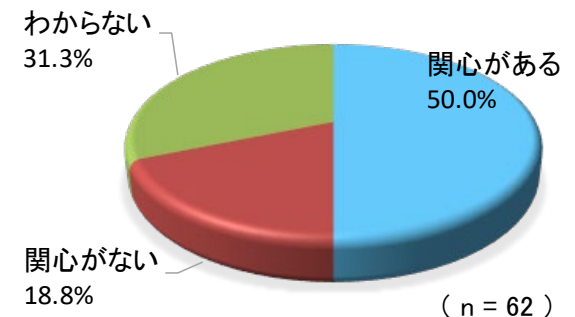
問2：
大学等が実施するリカレント教育プログラムを社員に受講させることに関心がありますか。



【「関心がある」と回答した場合】
問3-1：
現在、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ますか。

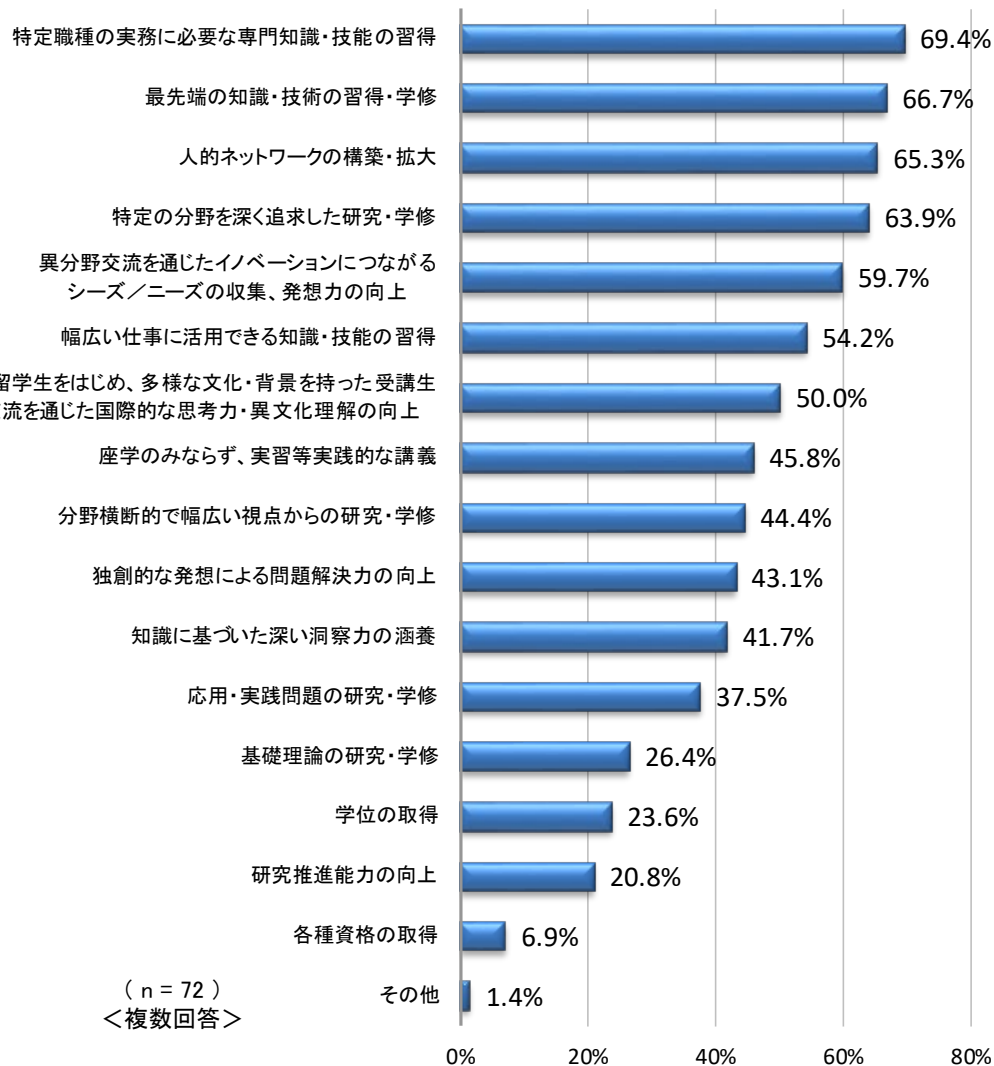


【「開発していない」と回答した場合】
問3-2：
今後、リカレント教育プログラムを大学等と共同で開発することに関心がありますか。



1. 大学等が実施するリカレント教育への期待

問4：多様な機関との連携によるリカレント教育のうち、特に大学等が実施するリカレント教育プログラムの強み（評価しているポイント）、社員を受講させるプログラムに強く期待することは何ですか。



問5：大学等が実施するリカレント教育プログラムに関心がない理由は何ですか。

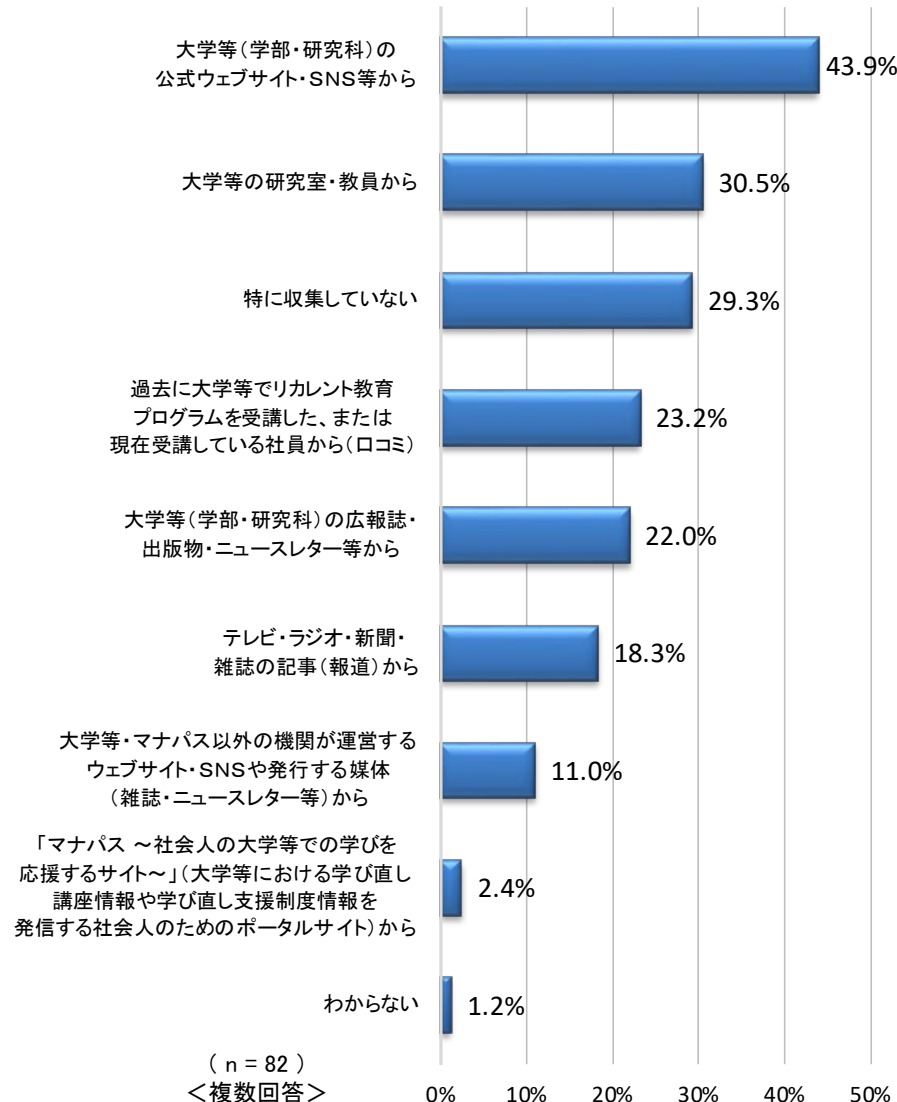
(n = 5)
<複数回答>

- ✓ プログラムの詳細に関する情報が不足しているから
- ✓ プログラムの開講時間・場所が勤務時間・場所等と合わないから
- ✓ プログラムの実施形態が社員の業務に支障を与える可能性があるから

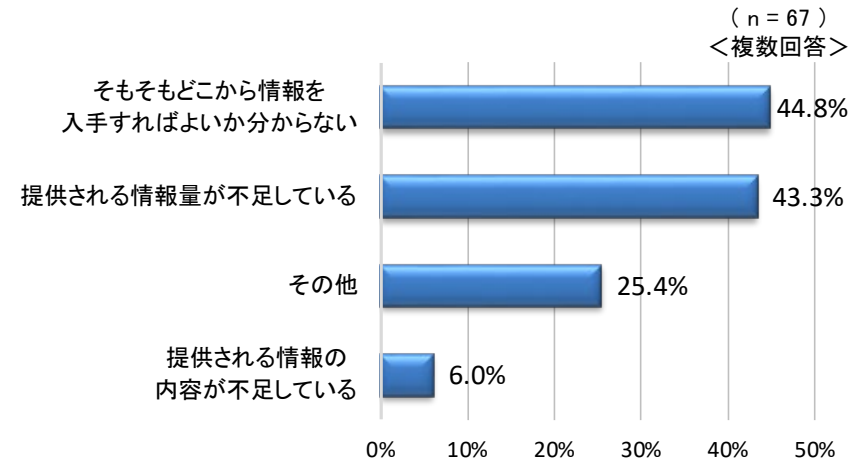
- 半数を超える企業が、特定職種・分野における専門知識・技能・技術力ならびに人的ネットワークの構築や異分野交流などを評価していることから、高い専門性と多様性を大学教育の強みとして認識している。
- 学位取得を目指すケースでは主に、経営学修士（MBA）、法学修士（LLM）、技術経営（MOT）、理系の博士号等。

1. 大学等が実施するリカレント教育への期待

問6：
大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報をどのように収集していますか。



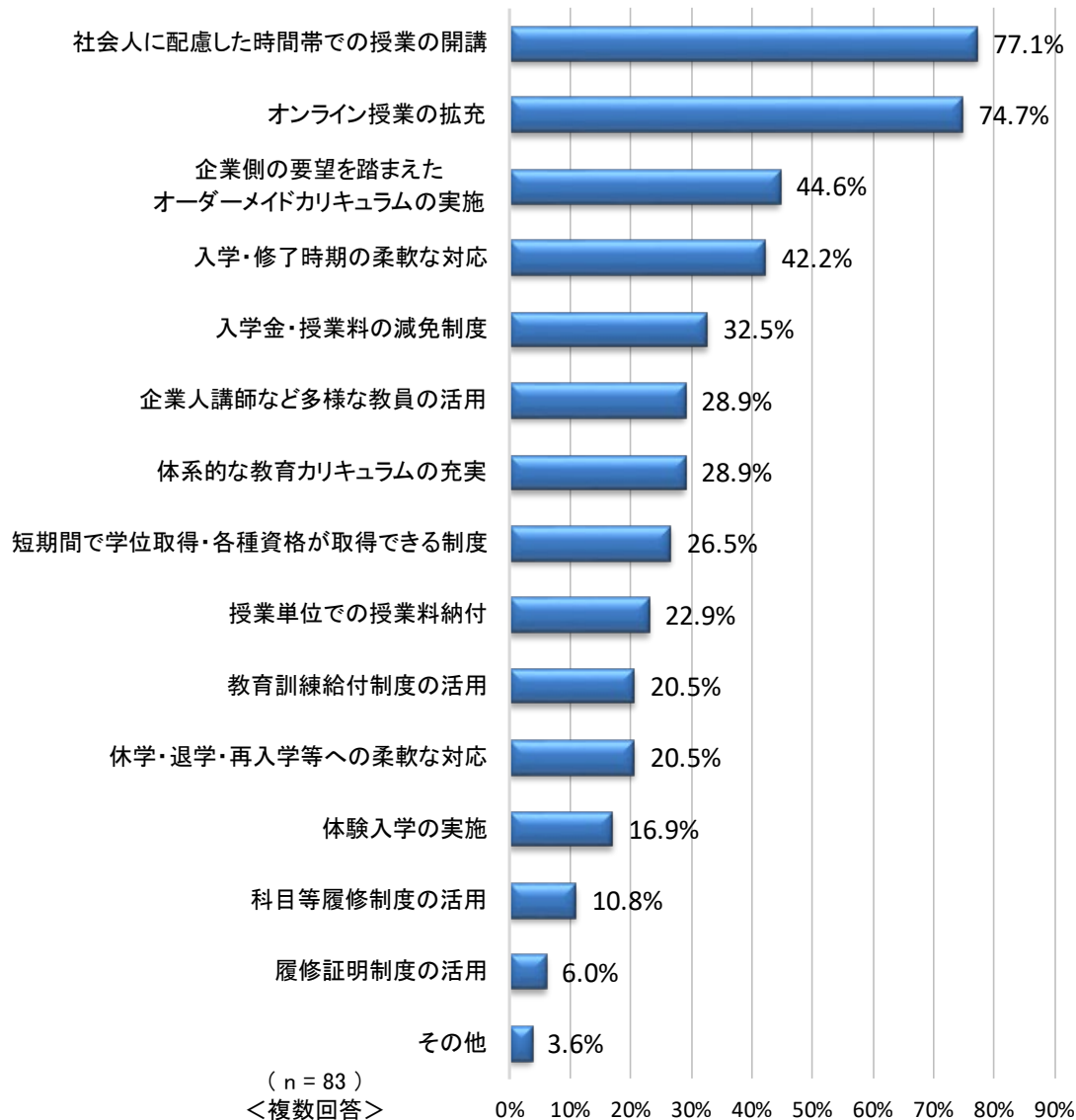
問7：
大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報の入手に関して、お困りの点は何ですか。



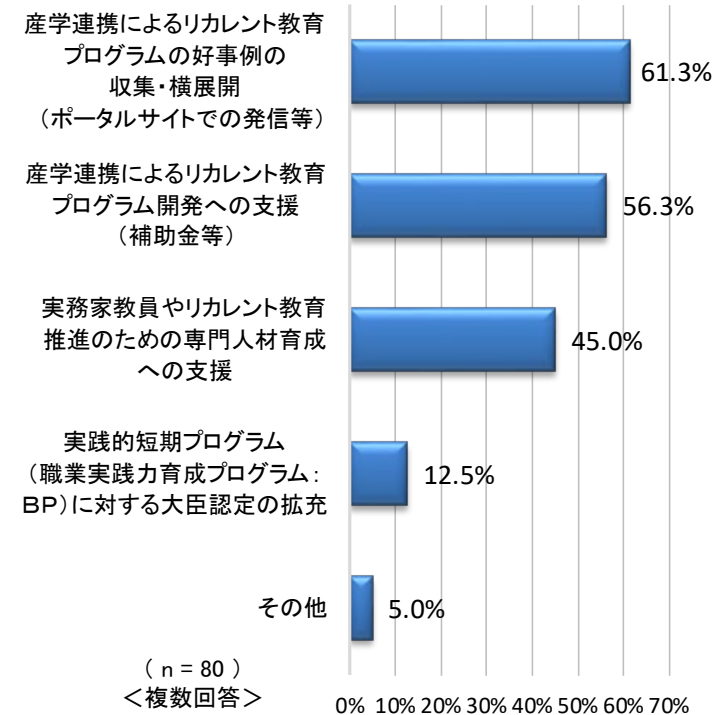
- 4割を超える企業が大学等の公式ウェブサイトやSNS等から、約3割の企業が大学等の研究室・教員から提供される情報を参照。
- 他方で、特段、情報収集を行っていない企業も約3割を占める。マナパスは認知されていない。
- 問7の「その他」への回答では、「情報が一元化されておらず調査に時間がかかる」「複数の教育プログラムを横並びで比較しづらい」「内容を精査する手がかりや目的の明確化・分類が必要」「ニーズにあった大学、講師、プログラムの特定が難しい」などと指摘されていることから、効率的な情報収集が困難である点が、受講検討自体の障壁となっている可能性。

1. 大学等が実施するリカレント教育への期待

問 8 :
大学等側への要望（充実させてほしいと考える制度・環境）は何ですか。



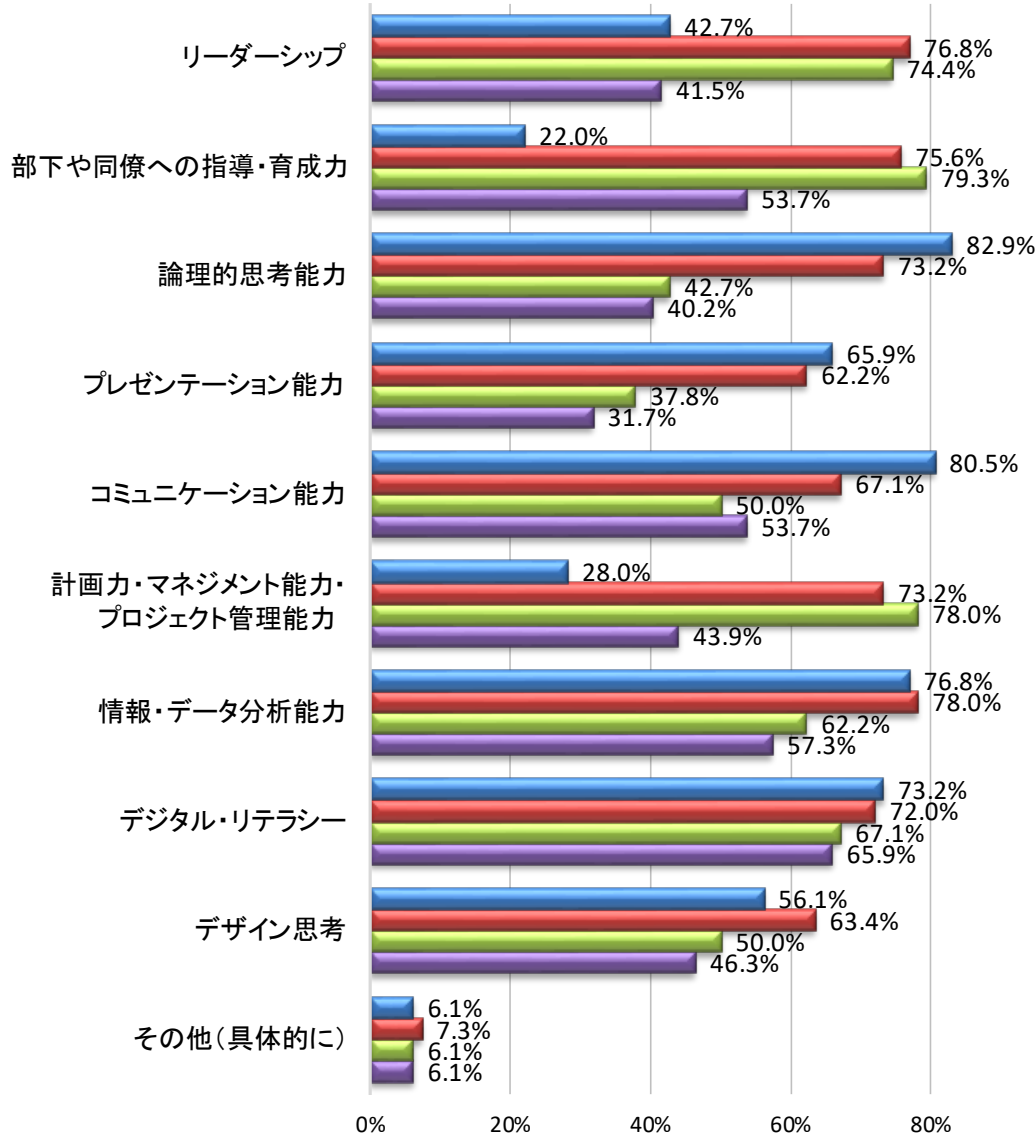
問 9 :
大学等におけるリカレント教育プログラムを企業人が受講しやすくする上で、政府への要望事項は何ですか。



- 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」が上位を占めるなど、社会人の時間的制約の克服を重視する声が多い。
- 政府にはリカレント教育に係る情報、資金、人材のあらゆる面での後押し・支援を要望。

2. 対象別のニーズ

問10：汎用的なスキルとしては、どのようなスキルの習得・向上を期待しますか。



(n = 82)
<複数回答>

- 若年層(新入社員～30歳程度)向け
- 中堅層(30～40歳程度)向け
- ミドル・シニア管理職層(40歳以上)向け
- ミドル・シニア非管理職層(40歳以上)向け

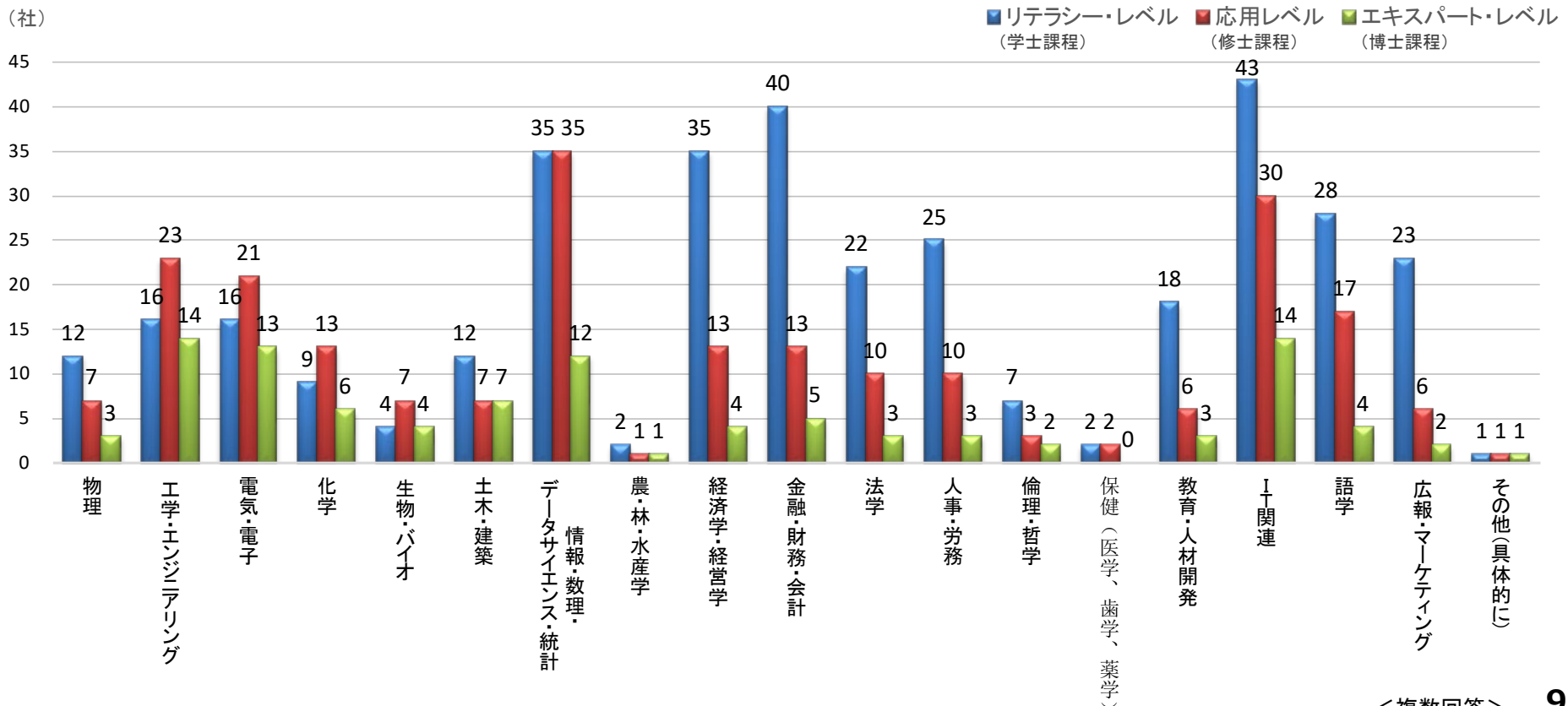
- デジタル・リテラシーの習得・向上は、全世代を通じて、強く求められている。
- 世代別では、若年層と中堅層には、論理的思考能力、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力、情報・データ分析能力の習得・向上が期待されている。
- 中堅層は汎用的スキルを満遍なく習得・向上させることを望まれている。
- ミドル・シニア管理職層には、マネジメント層として求められる汎用的なスキルの習得・向上への期待が高い。
- ミドル・シニア非管理職層には、情報・データ分析能力とともに、同僚等との円滑なコミュニケーション構築に資する能力の向上も求められている。

2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

階層別①：若年層（新入社員～30歳程度）向け

- IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている。
- レベル別では、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、応用レベルまで学ぶことを期待されている。

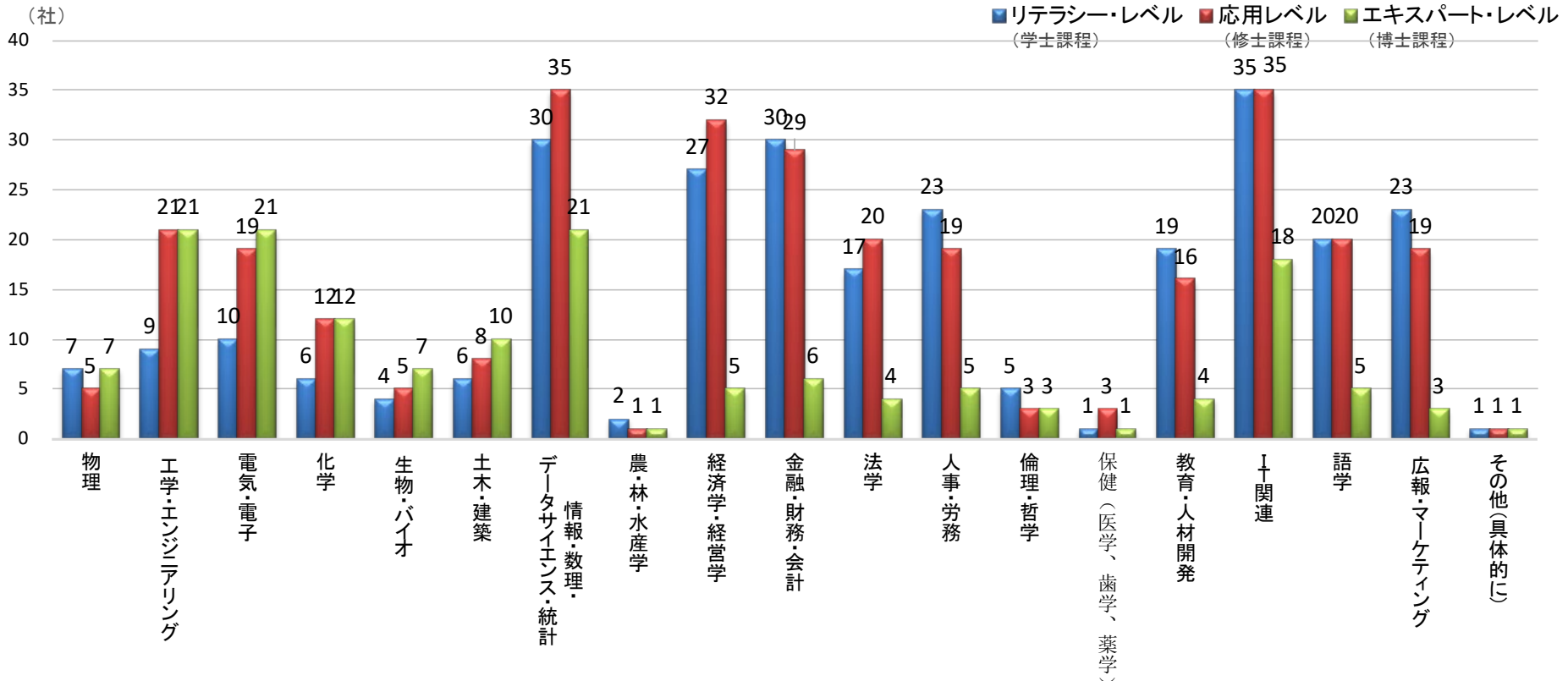


2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

階層別②：中堅層（30～40歳程度）向け

- IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている。
- レベル別では、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・レベルまでの学びを期待されている。

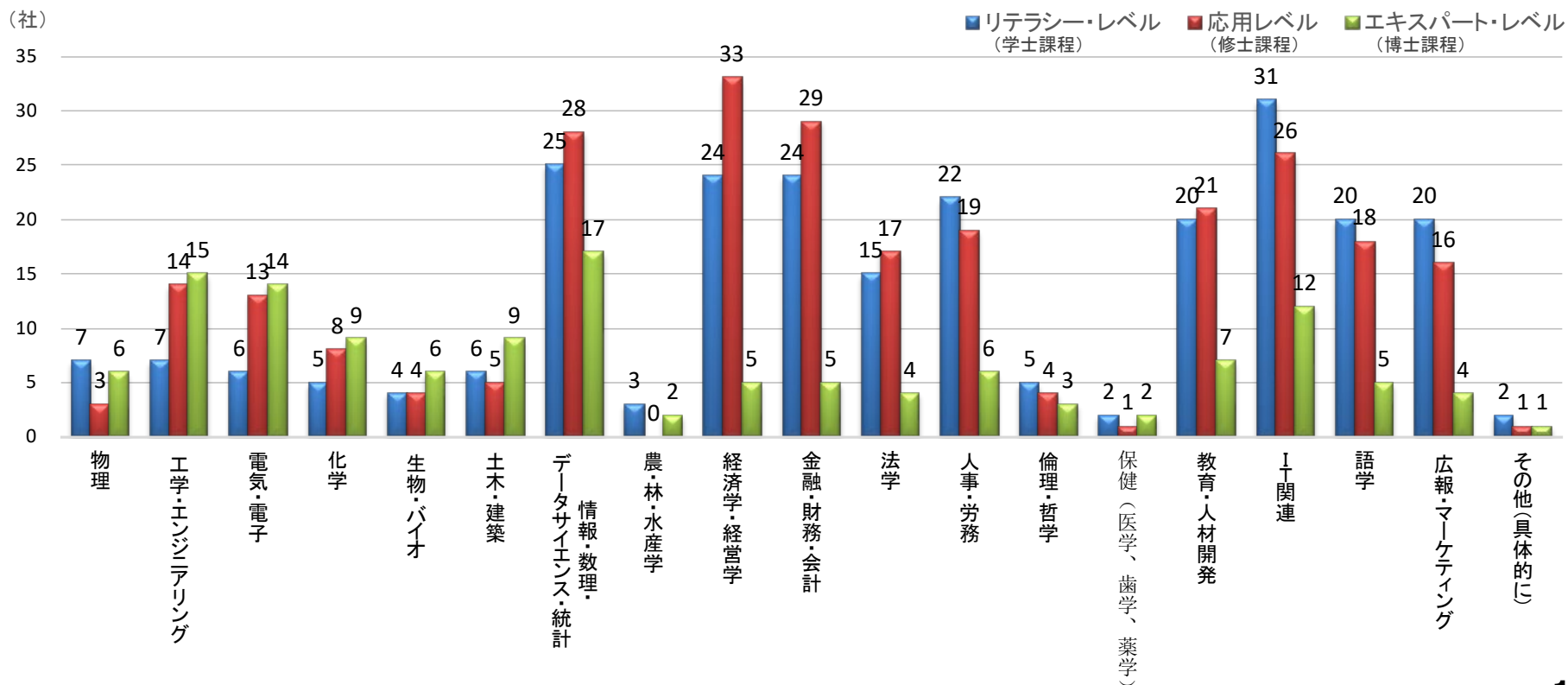


2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

階層別③：ミドル・シニア管理職層（40歳以上）向け

- IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている。
- レベル別では、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・レベルまで学ぶことを期待されている。

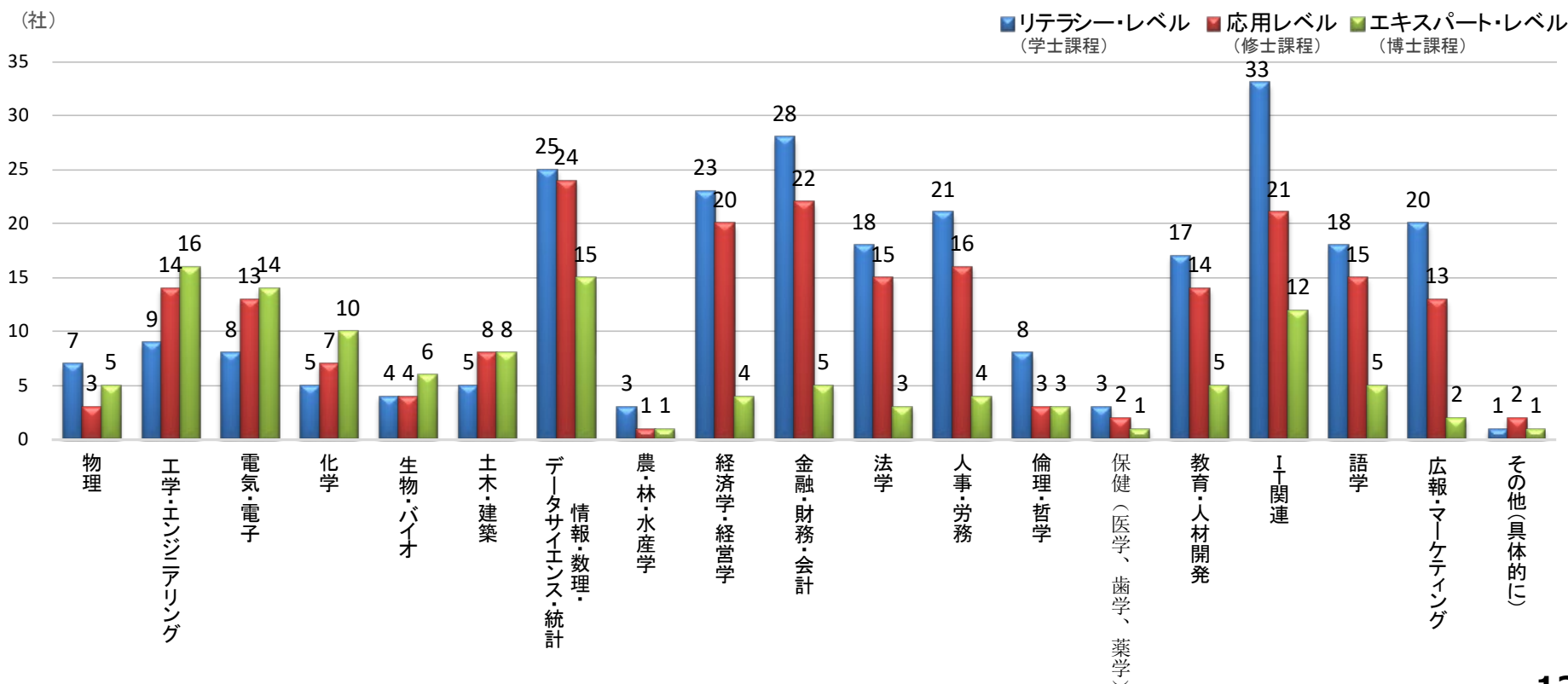


2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

階層別④：ミドル・シニア非管理職層（40歳以上）向け

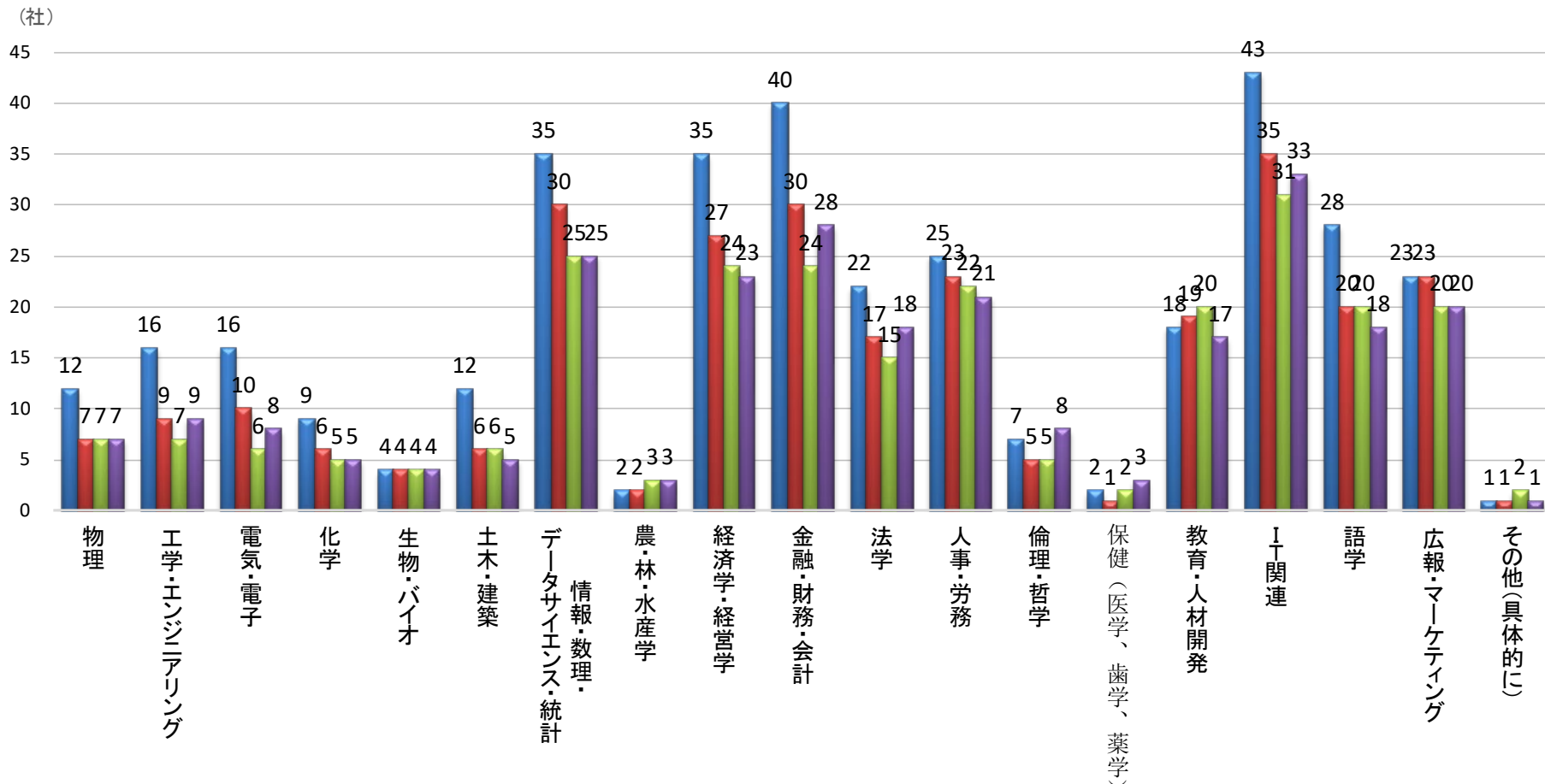
- IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている。
- レベル別では、経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、教育・人材開発、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベルまで、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びが期待されている。



2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

レベル別①：リテラシー・レベル（学士課程）

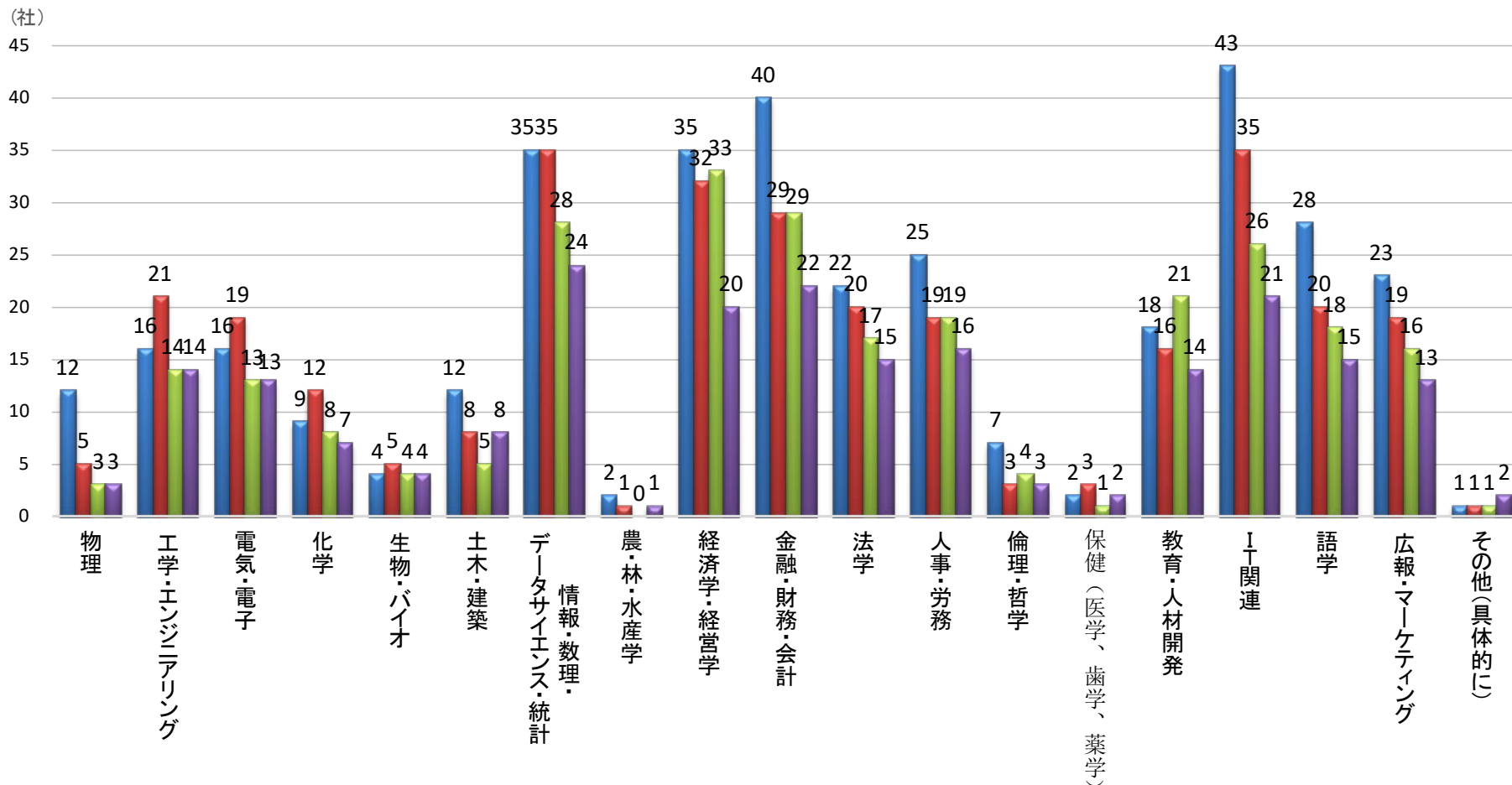


■若年層(新入社員～30歳程度)向け ■中堅層(30～40歳程度)向け ■ミドル・シニア管理職層(40歳以上)向け ■ミドル・シニア非管理職層(40歳以上)向け

2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

レベル別②：応用レベル（修士課程）

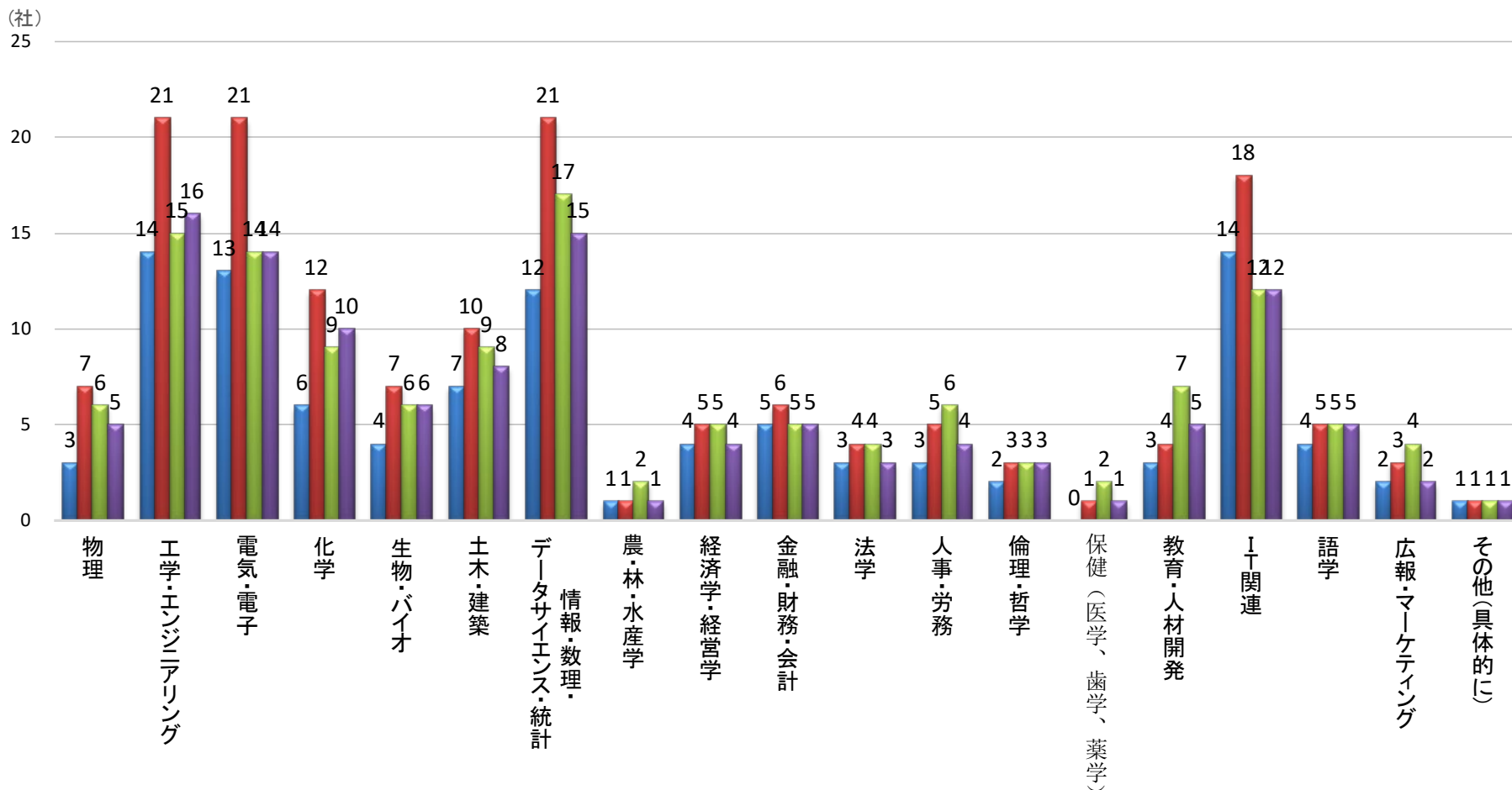


■若年層(新入社員～30歳程度)向け ■中堅層(30～40歳程度)向け ■ミドル・シニア管理職層(40歳以上)向け ■ミドル・シニア非管理職層(40歳以上)向け

2. 対象別のニーズ

問11：
専門的な知識としては、大学等でどのような専攻分野およびレベルのものを学ぶことを期待しますか。

レベル別③：エキスパート・レベル（博士課程）



■若年層(新入社員～30歳程度)向け ■中堅層(30～40歳程度)向け ■ミドル・シニア管理職層(40歳以上)向け ■ミドル・シニア非管理職層(40歳以上)向け

2. 対象別のニーズ

問12:

現在、社員を受講させている大学等のリカレント教育プログラムの中で、特に高く評価しているプログラムがあれば、大学名・講座（プログラム）名、評価した点（評価理由）をご記入ください。

※回答の中で具体的なプログラム名の記載があった事例は以下のとおり(各プログラムの概要については、公開情報に基づいて事務局が作成)。

若年層（新入社員～30歳程度） & 中堅層（30～40歳程度）向け

■ 国立情報学研究所 トップエスイー

ソフトウェアエンジニアリングの技術・理論・ツールを使いこなすスーパーアーキテクトを育成する社会人向けの教育プログラム。「ソフトウェア工学の基礎技術修得に特化し、将来を生き抜くための基礎技術を身につけるコース」もしくは「課題の分析と解決に特化し業界をリードする最先端技術を身につけるコース」を1年間かけて履修。学術的な理論の適用も含め、先端かつ実践的で演習を中心とした講義を通じて学習し、実問題に適用する課題に取り組む。

■ enPiT-Pro スマートエスイー

早稲田大学が中心となって、WASEDA NEO（東京都コレド日本橋）を拠点に超スマート社会を国際的にリードするイノベティブ人材を育成するAI・IoT・ビッグデータ技術分野のビジネススクールとしての社会人学び直しプログラム。受講期間は6か月。13大学・21組織との全国規模の産学連携ネットワークによる実践的な教育・交流・研究活動等を展開。

中堅層（30～40歳程度）向け

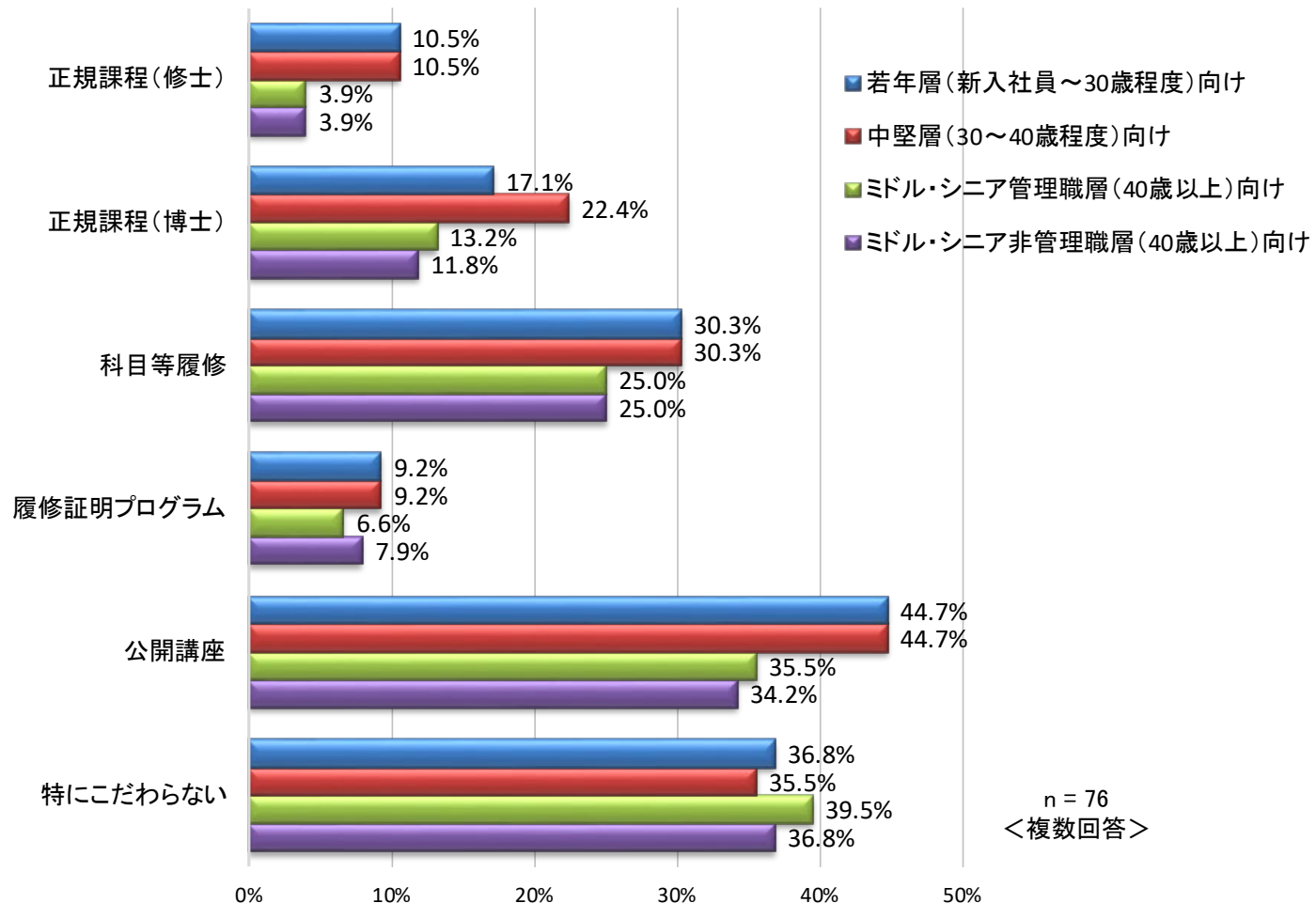
■ 慶應義塾大学先端生命科学研究所

2001年、山形県鶴岡市にキャンパスを開設し、創立。最先端のバイオテクノロジーを用いて、ゲノムやメタゲノム等の生物データを網羅的に解析し、大量のデータをコンピュータで分析・モデリング・シミュレーションして理解する研究を推進。それらビッグデータに基づく「統合システムバイオロジー」という新しい生命科学のパイオニア。これら技術でバイオサイエンスにブレークスルーを産み出すとともに、医療・健康、環境、農林水産物や食品等、幅広い分野への応用を通じて、数々のベンチャー企業が創設。

2. 対象別のニーズ

問13：実施課程について、拡充を希望するものは何ですか。

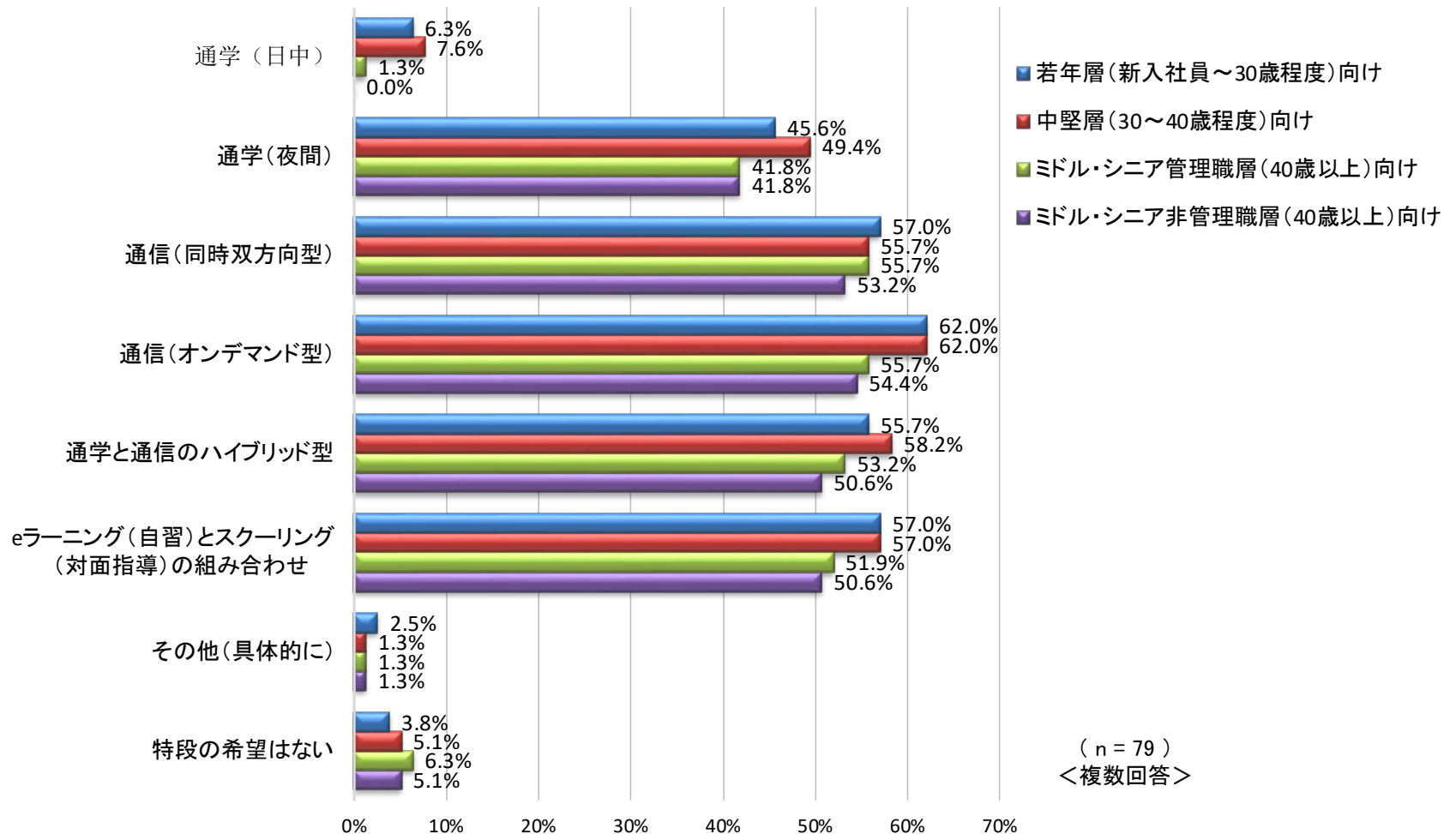
- 若年層向けと中堅層向けを中心に、公開講座の拡充を希望する声が多。
- 全世代において、「特にこだわらない」という意見も約4割を占めている。
- 中堅層を対象とするプログラムでは、正規課程（博士）の拡充希望が他の世代と比べてやや高い。



2. 対象別のニーズ

問14：社員に習得・履修を奨励しやすいという観点から、拡充を求める実施形態は何ですか。

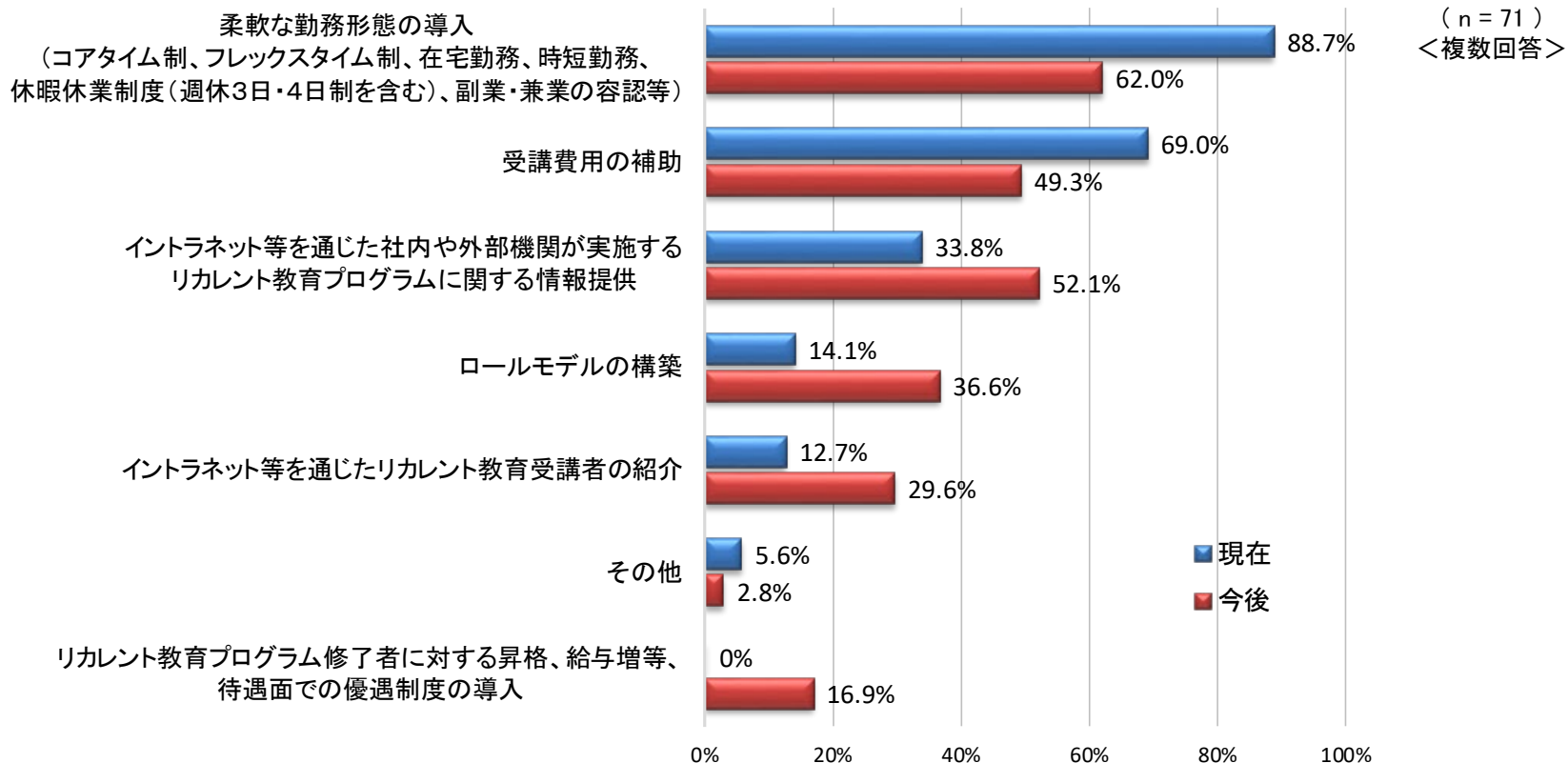
- 社員が、業務を遂行しながら、リカレント教育プログラムを受講しやすいように、時間的制約に配慮した実施形態を求める声は強い。
- ハイブリッド型を含め、オンラインを活用した実施形態に対する期待は高い。



3. 外部機関（大学等を含む）が実施するリカレント教育の受講を奨励するためのインセンティブ （1）社員が受講しやすい体制の構築、風土の醸成

問15：
社員が外部機関（大学等を含む）によるリカレント教育プログラムを受講しやすい体制の構築、風土の醸成に効果があると思われる具体的な施策等は何ですか。
※「現在取り組んでいる事項」および「今後取り組むことを検討している事項」に分けて回答

- 現状では、「柔軟な勤務形態の導入」「受講費用の補助」が中心となっており、受講を希望する場合に受講しやすい環境を提供することに主眼が置かれている模様。
- 今後の課題としては、柔軟な勤務形態の導入に次いで情報提供、受講費用の補助、ロールモデルの構築が指摘される一方、待遇面での反映を指摘する意見は2割以下に止まっている。

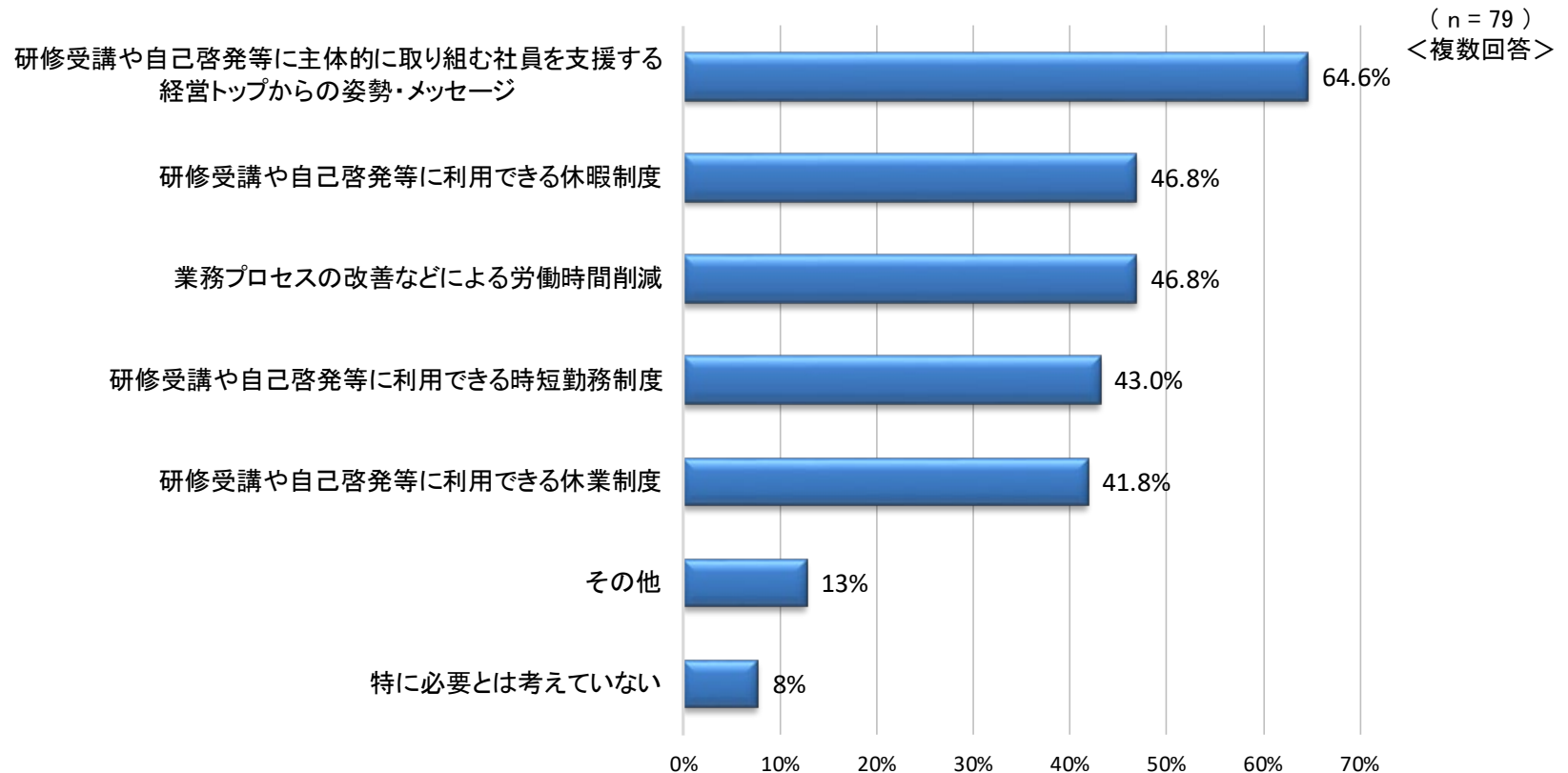


3. 外部機関（大学等を含む）が実施するリカレント教育の受講を奨励するためのインセンティブ （1）社員が受講しやすい体制の構築、風土の醸成

問16：

社員が外部機関（大学等を含む）によるリカレント教育プログラムを受講や自発的な学習に取り組むための「時間」の確保に向けて、会社としてどのような施策が必要とお考えですか。

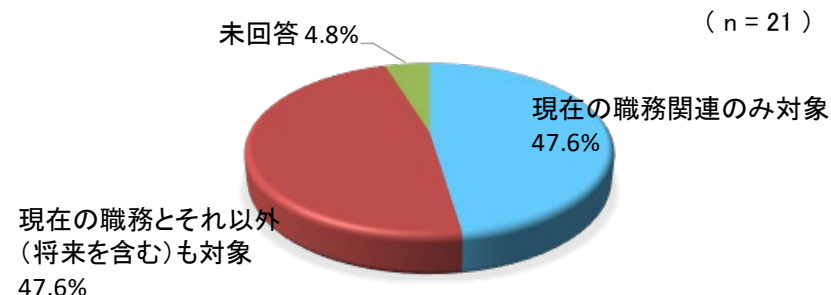
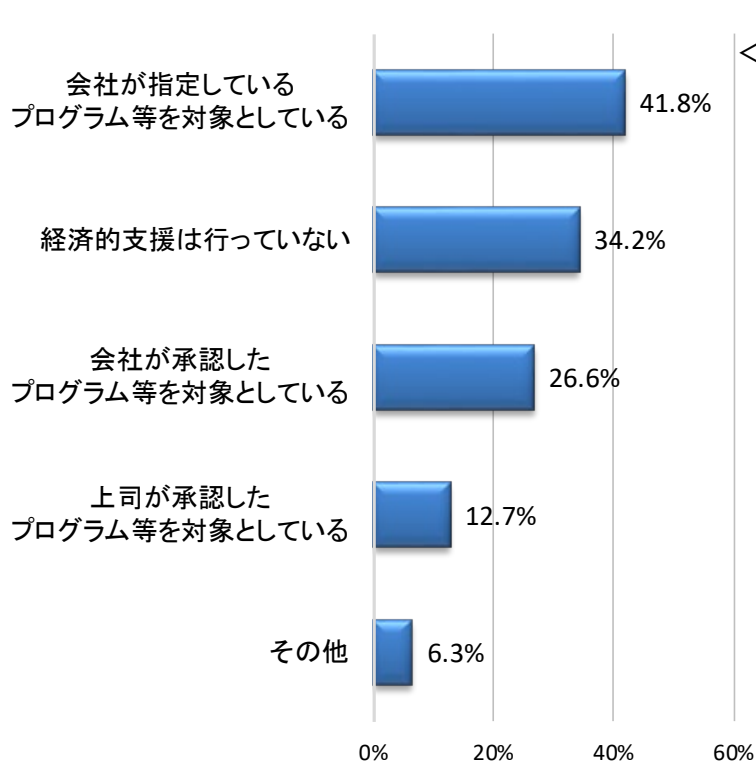
- 「研修受講や自己啓発等に主体的に取り組む社員を支援する経営トップからの姿勢・メッセージ」の発信が最多（6割超）。受講を奨励だけでなく、受講を後押しする・支援する側も評価する雰囲気醸成の必要性を指摘する声も。
- その他の意見では、業務の一環として取り組める工夫の必要性を指摘する意見もあった。



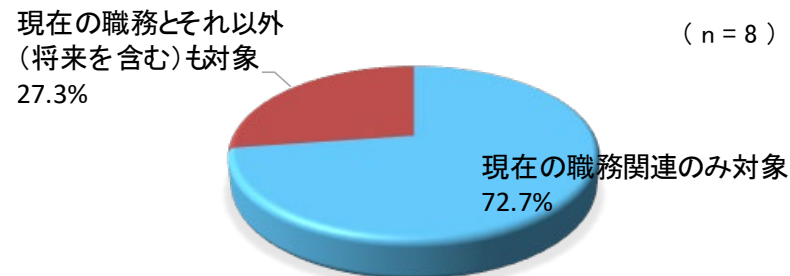
3. 外部機関（大学等を含む）が実施するリカレント教育の受講を奨励するためのインセンティブ （2）受講を促すインセンティブになるような評価体系の構築

問17：社員本人の意思で（自発的もしくは会社による奨励を契機に）受講するリカレント教育プログラムに対する経済的支援（手当、費用補助、福利厚生等）の方針についてご回答ください。

- 入学金・授業料・交通費等への補助等、受講に係わる経済的支援の対象プログラムについて、約4割の企業が会社の指定、約2割の企業が会社による承認、約1割の企業が上司による承認を要件としている。
- 他方で、経済的支援を行っていない企業も3割超に上る。
- 会社承認プログラムと上司承認プログラムでは、補助対象になるプログラムの内容に差異がある。



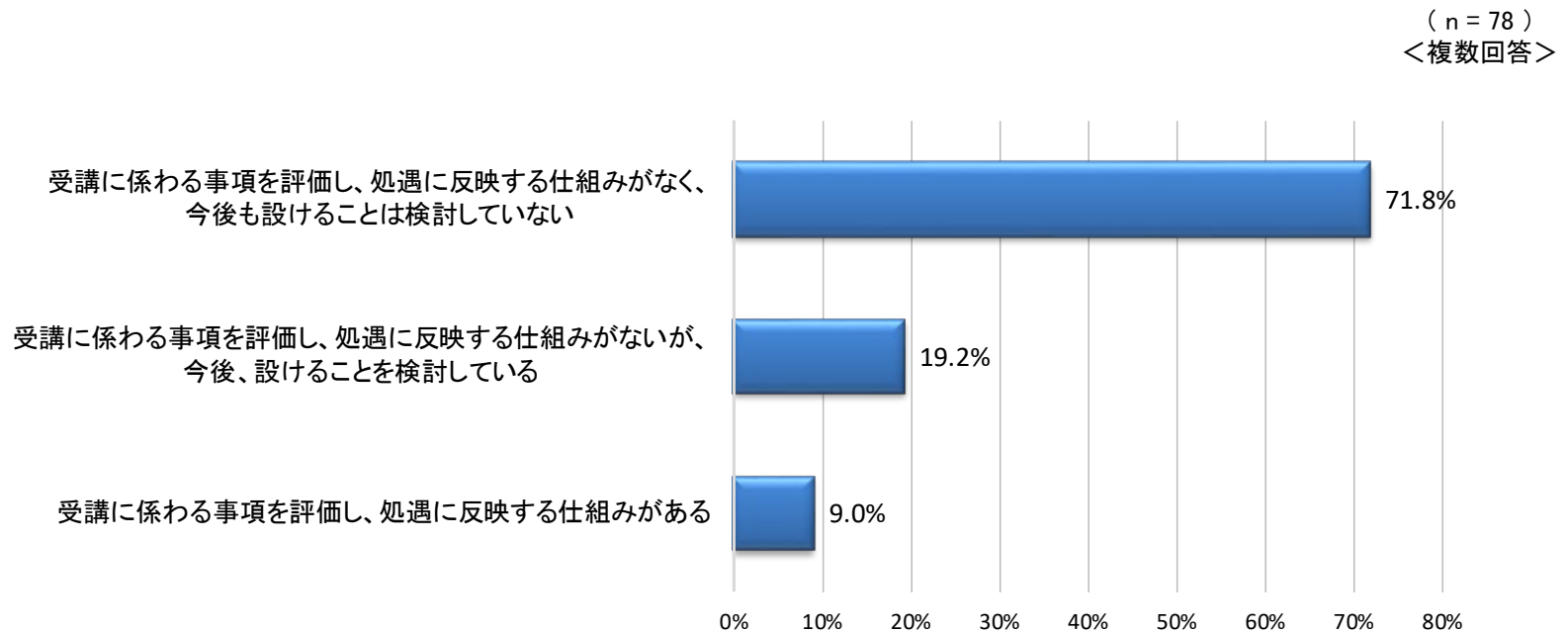
【会社承認プログラム】



【上司承認プログラム】

問18：
人事制度として、社員の外部機関におけるリカレント教育プログラムの受講を評価し、処遇（賃金や昇給・昇格、資格手当の支給等）に反映する仕組みはありますか。

- 約7割の企業が、「受講に係わる事項を評価し、処遇に反映する仕組みがなく、今後も設けることは検討していない」と回答。
- 公的資格の取得等に対する報奨金の支払い等、処遇に反映する仕組みをすでに持っている企業は少数に止まっているものの、今後設けることを検討している企業が約2割に上ることから、処遇への反映の重要性に対する認識は拡がりつつあると考えられる。



3. 外部機関（大学等を含む）が実施するリカレント教育の受講を奨励するためのインセンティブ （2）受講を促すインセンティブになるような評価体系の構築

問19：

社員の自律性を重視したキャリア形成において、社員の希望や能力を活かしたキャリアアップ（※）の際に、当該社員によるリカレント教育プログラムの受講を評価したことはありますか。その際に評価した点は何ですか。また、大学等から提供されると評価に繋がる情報があればご記入ください。

➤ リカレント教育の受講を評価している場合は、異動・配属先とのマッチング精度向上目的や社内公募における選考における参考材料として活用

- 公募や通常異動等において、本人が希望するキャリアや専門領域に関連するプログラム参加、学位取得、公的資格取得等は、プラスの判断材料にはなり得るものとして取り扱っている。
- 社内公募の選考（面接等）の際に、社員がこれまで受講したリカレント教育履歴を会社側の人事記録と本人からの提出書類、口頭諮問で確認し、選考の参考とする。
- リカレント教育プログラムでないと取得できない資格（博士、MBA）については、プログラム受講を直接的に評価し、異動や留学の参考にしている。
- 異動・配置（公募・フリーエージェントを含む）や留学の社内選考においては、これまでの自己啓発の履歴を参照。
- キャリアプランの申告や、社内公募、ジョブマッチング（フリーエージェント）において社員からの申告があった場合、当該学習で習得したものが異動先のニーズとマッチする場合は配置検討にあたりプラスの材料となる。

➤ リカレント教育の受講はあくまでも手段のひとつとして、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

- あくまで、個人の経験や実績を中心に評価しているので、定量的な評価の仕組みはない。
- それまでの経験、能力の伸長度合い、リカレント教育受講状況等を総合的に考慮し判断。

問20：
大学等が実施するリカレント教育に関してご意見等ございましたら、ご自由にご記入ください。

【オンラインの活用など受講しやすいプログラムを期待】

- 全国各地に事業所や拠点有しており、直接通学できる大学等の教育機関に限られるため、オンラインの効果的な活用により、多くの人が受講できるような仕組みを構築してもらえると有り難い。
- 「個人でも参加できる短時間で安価なもの」「時間や場所に影響されないオンライン教育の充実・異業種でコミュニケーションができるもの」を期待。体験学習も含め個人でも気軽に参加できるプログラム一覧表の公開
- 社員の自己啓発の手段として、受講形式、費用面で柔軟な対応ができれば、推奨ツールとして検討したい。
- オンライン教育の拡充
- オンラインと通学のハイブリッド型や、ブレンド学習が今後加速していくことが予想される。通信インフラやツール、オンライン学習内容の充実も図られていることから、それらを積極的に活用していくことが求められる。また、働き方の多様化も深化してきており、マイクロラーニングによる学習、オンデマンド学習等を活用したカリキュラムの設定があると、より多くの方々が学べるのではないかと。加えて、同じようなコンテンツであっても、対象者のレベル（何年前に習得したスキルなのか、年齢層はどれくらいなのか）設定を細かく行うことが、学びから少し離れている層の障壁を低くすることに繋がるのではないかと。多くの層にとって「リカレント教育」と突然に言及されても、学習を受け入れることが出来ない層も少なからず存在すると思う。学び直し、アンラーニング、リスキルといったものの重要性を認識させるプログラムがあると、より実効性が増すのではないかと。

問20：
大学等が実施するリカレント教育に関してご意見等ございましたら、ご自由にご記入ください。（続き）

【情報提供の拡充を期待】

- 各大学が実施しているリカレント教育のメニューなどが入手できれば、人財開発担当から社内に開示して、受講を促すことはできる。現時点で、費用の負担や補助などは確立できてはいないが、スキルアップに有効と思うので、前向きに検討していきたい。
- 政府・大学ともに、リカレント教育に関しての情報発信が少なく、企業に届かない。
- Society5.0で提言されているように、今後益々リカレント教育の必要性や重要性が議論されていくものとする。リカレント教育を実施していくには、産学連携のもと進めていく必要があるが、大学側、企業側各々に課題も残されている。大学側が実施するリカレント教育について、今後更なるリカレント教育プログラムの情報提供や広報体制の強化がなされれば良いと感じている。リカレント教育の実施が大学側の収益性確保に繋がっていないことや、教員確保の問題もあり課題も多いが、企業側からみて、どの大学がどのようなプログラムを用意しているのか、体系的網羅的に調べられるサイトの充実が必要と思われた。また、プログラムを大学施設内で受講するだけでなく、社会人に配慮した場所や時間設定を積極的に取り入れたプログラムの期待も大きいと考える。
- 今後、リカレント教育に関する理解を深める必要があると認識
- 変化が加速するなか、社会人が生涯学び続けることは非常に重要であるため、リカレント教育には大変興味がある。プログラム内容によっては、今後の導入することも視野に入れていきたいと考えている。一方で、現時点では提供されているプログラム内容等の情報収集が十分にできていないので、定期的な情報共有は有り難い。
- 今後の検討において、大学等が実施するリカレント教育についても選択肢の一つとして理解を深めていきたい。
- 大学等によるリカレント教育プログラムについては、その詳細な内容や特色を把握できておらず、現在活用できていない。まずは大学等が提供するカリキュラムを比較検討できる材料を提供してほしい。また、企業特性やニーズを踏まえ、大学側から企業に対しより積極的に広報してもらえれば有り難い。

問20：
大学等が実施するリカレント教育に関してご意見等ございましたら、ご自由にご記入ください。（続き）

【実務に役立つ実践的なプログラムを期待】

- 現在、大学が提供する社会人向けプログラムについては、質量ともに多くの社会人に適したプログラムが少ないと認識。産学協働で、実践的で柔軟に履修できるプログラムを開発する必要がある。
- プログラムの内容と今の本業や未来のキャリアにどう生きるかが非常に重要。アカデミックな内容ではなく、より企業で実際に活用できるプログラムであればよいと思う。また、学び方や学習時間などもフレキシブルに対応できるのであれば、利用用途の幅も広がると思う。
- リカレント教育を考える時は学問という側面も大事だが、もっと実学的なカリキュラムや企業で通用するカリキュラムを増やすと良いと思う。大学側もマーケティングを重視し、企業側のニーズを引き出すと魅力的なカリキュラムが構築できるのではないかと。
- リカレント教育は、シニア人材を含む全社員が本業でフル稼働する状態を実現する手段のひとつとして注目している。但し、勉強そのものが目的となることなく、実業への応用の観点から有効なものにする必要があると考えている。

【産学連携の推進が重要】

- 人材の流動化、ジョブ型雇用制度の普及、リタイア年齢の延長等、キャリアに関する環境が大きく変動しているなか、一人ひとりのスキルアップのサポートを企業がすべて見ることが難しくなっており、これを自律的に行うことができるリカレント教育プログラムの拡充の重要性が増していると考えている。これは社会全体で推し進めていく必要があると考えており、企業も今まで以上に、大学等社外と連携してこれを行っていく必要性を感じている。現在でも連携は進めているが十分とは言えないと考えおり、今後は、企業団体・業界団体や、政府、大学等、幅広く連携しながら、このさらなる推進に協力していきたいと考えている。
- 当社としては、特段学位を取るということにこだわっていない。もちろん、技術畑の社員についてはその道の博士号が業界においても意味を持つので、そこは積極的に博士号の取得を推奨している部分があるが、それ以外の分野については学位よりも、そこで学んだことや得た人脈をフル活用してもらうことを期待。ついでに、より経費も学習期間も短い専門教育の場があると、派遣する企業側としてもより派遣しやすくなるのではないかと。いずれにしても、産学連携は社員の育成やリスキリングの観点からも重要であることは理解。学生にとってもwin-winとなるような連携の方法も探りつつ、引き続き社員の大学院等への派遣を継続していく。

問20：
大学等が実施するリカレント教育に関してご意見等ございましたら、ご自由にご記入ください。（続き）

【産学連携の推進が重要】（続き）

- 環境変化への迅速かつ的確な適応を行う観点から、新たな知識やスキル、より専門性の高い知識等の習得が求められる。それらを習得できる機会を提供する必要がある、産学連携による新たな研修プログラムの検討等を行っていく。具体的には、高度な知見・技術の習得を目的とした大学研究室への派遣等も検討していく。
- 社員一人ひとりの「キャリアビジョンの実現」に向けては、リカレント教育は今後ますます重要性が増してくると考える。社外スクールや通信講座等を拡充し、費用補助を活用した自律的な自己研鑽を促していく。

【その他】

- 会社がいくら制度を整えても、最終的には本人がリカレント教育をうけたいと思うような授業や能力開発がされることが大事。他の研修会社のセミナーなどどう違うのかが大学がリカレント教育に取り組む上で差別化になると思う。
- 教育という分野は、結果が出てくるまでの時間差が出てくるのが通常だと考える。そのことを、社員を送り出す企業側が理解をした上で、リカレント教育という制度を利用する事が望ましい。受講対象者に関しては、実務能力もさることながら、意欲の高い職員を選択する事が効果的だと思われる。
- 現在、MBAプログラムに社員を派遣しているが、リカレント教育から得られるものは専門知識にとどまらず、社会・ビジネスを俯瞰できる幅広い視点や異業種の人々との交流やネットワークであり、自己研鑽や他者との交流を通して自身の軸を再構築していくことだと考える。大学等が実施する、そうした機会を提供しているプログラムに、今後も積極的に社員を派遣していきたい。
- MOOC等の世界的に大規模公開オンライン講座が充実し、教育にかかる費用が低下し、YouTube等の動画配信を利用すれば、無償で様々なことが学習できる環境が整っている時代性を考えると、大学がリカレント教育という社会的な役割を果たすためには、上のネット上の講座とかぶるようなマーケットは難しいと思う。しかし、各大学独自の長年の研究題材や有名教授の講座など各大学の独自性・個性のある教育であれば可能性があり、一般的なネットの仕組みやプラットフォームを上手に利用して開講してもらえると良いと思う。また、SDGs等の社会課題に取り組みや研究を題材にして社会に開かれたオープンな場を提供するなど、公共性の高い大学という機関に求められている役割を再認識し、時代性も取り込んでいただくとより良いと思う。

問20：
大学等が実施するリカレント教育に関してご意見等ございましたら、ご自由にご記入ください。（続き）

【その他】（続き）

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、企業・大学等双方を取り巻く環境は大きく変化。即ち、企業においてはテレワークなど時間と場所に縛られない働き方が導入され、大学等も物理的に通学する形態からオンラインでの受講形態へと学びのスタイルが変化（かつ継続的に変化）。マクロな動向を見渡せば、産業構造と技術の社会実装による変化のみならず、コロナ禍での消費者行動と価値観の変化が相まって、同一産業内でも必要とされるスキルが変化。常に個人が自身の能力をアップデートし続け、更に雇用主は自社の人材が自社の将来の事業を担うに必要なスキルとマインドセットを体得するよう、5年10年先をイメージしそこからバックキャストして何を／どれだけ／いつまでに／誰に対して教育するかデザインすることが求められている時代。働くか／学ぶかの二択や一念発起して学ぶ時代から、働きながら学び、学びながら働くことが求められる時代へと移行していくものと推察。「働く／学ぶ」の両立を成しえるよう、大学等には、オンライン×単科プログラムの一層の充実を期待。
- 社員の能力開発の一つの方法。若い社員は能力アップに活用、これまでの専門性だけでは追いつけない分野もあり（ITリテラシー、データサイエンスなど）学ぶ機会を提供してもらえることは有り難い。
- ・現在は、特定の大学や研究機関などと個別に協力を依頼しており、現状の大学のリカレント教育を積極的に利用することまでは検討できていない。
- ・多様かつ自律的なキャリア形成のために大学のリカレント教育を活用を検討していきたい。リカレント教育期間中だけでなく、教育後も大学と連携し、学びの定着やイノベーションなどにつなげていきたい。
・まずは成長意欲の高い社員の良い事例の取り組みを始めるなどトライアルを進めていき、ロールモデルの実績をつくりたい。
・SDGsなど、将来の持続可能な社会課題の解決に貢献するためには、会社の提供する教育だけでは限界がある。文理の枠組みを超え、専門性の高い大学のリカレント教育の活用を通じて、新たな価値創造につなげていきたい。
- 受講者が自分の課題を持ち込める仕組み（知財権・機密保持・コンタミネーション）。共同研究や委託研究等との整合性が良い仕組み（研究補助員としての受け入れと再教育など）