

# 調査研究①

京都におけるリカレント教育推進に果たす  
大学コンソーシアム京都の役割



**大学コンソーシアム京都** 2019 年度指定調査課題

「京都のリカレント教育のあり方と、加盟校及び財団における取組の推進について」

**京都における  
リカレント教育推進に果たす  
大学コンソーシアム京都の役割**

---

---

## 目 次

はじめに	竹安 栄子	----- p 5
I リカレント教育とは何か	岩槻 知也	----- p 7
II 京都の地域課題とリカレント教育	竹安 栄子	----- p17
III 女性のためのリカレント教育意向調査		
— キャリア中断女性のためのリカレント教育 —	竹安 栄子	----- p31
IV 栄養士・管理栄養士資格保持者のための		
リカレント教育—結果と分析—	中山 玲子	----- p47
V 経営者のリカレント教育への意向調査	桜沢 隆哉	----- p53
VI 製造業従事者の為の		
リカレント教育への意向調査	小椋 幹子	----- p59
VII 伝統産業・伝統工芸従事者の		
現状と課題に関する実態調査	青木 美保子	----- p69
VIII 提言：大学コンソーシアム京都に求められる		
リカレント教育への取り組み		
～「京都モデル」の構築に向けて～	竹安 栄子	----- p91
付録		----- p99

付録1：女性のためのリカレント教育意向調査単純集計結果		
～卒業生の就業と学びについての調査—単純集計結果～		
		----- p101
付録2：製造業従事者調査		
2-1. 製造業従事者調査単純集計結果		----- p111
2-2. 製造業従事者アンケート（依頼状）		----- p123
2-3. 製造業従事者調査（調査票）		----- p125

## はじめに

特命副学長 地域連携研究センター長 竹安栄子

本報告書は、2019年度「大学コンソーシアム京都 指定調査課題（以下、「指定調査課題」と記す）」事業の2つのテーマのうち、「京都のリカレント教育のあり方と、加盟校及び財団における取組の推進について」に採択された調査研究の成果報告である。

本調査研究は、「指定調査課題」で求められた課題を達成するため、「京都におけるリカレント教育推進に果たす大学コンソーシアム京都の役割—京都モデルの構築に向けて—」との研究テーマの下、分野別調査として5つの調査を実施した。以下、本調査研究の概要を記す。

### 1. 研究の背景

急激な社会構造の変化に対応するため、生涯にわたって学び続ける機会を提供するリカレント教育の推進が求められている。しかし、日本の大学等への社会人入学者数は、国際的にみても低い水準に留まり、大学側も社会人向けのプログラム開設に積極的であるとはいえない。日本的雇用形態である終身雇用が崩れてきたとはいえ、人材育成は依然として組織内研修・訓練が中心をなしている。

京都女子大学は、2018年10月京都府リカレント事業の発展講座として京都府で初めての女性のためのリカレント教育課程（対象は短期大学・大学以上の卒業生）を開設した。2019年度からは本学独自で、保育サービスを実施するという全国でも数少ない形態で、キャリア中断女性のためのリカレント教育課程を継続実施した。この2年足らずのリカレント教育課程運営の経験から、女性には学び直しへの意欲は潜在的に高い傾向がみられるものの、大学を学び直しの場として捉える認識はきわめて低いこと、また就業への意欲があるもののキャリア中断による自信の喪失が女性の行動を阻んでいるという現実に直面してきた。同時にこの経験から、女性に学び直しの機会を提供することの社会的意義の大きさも認識するに至った。このような背景から、京都においてリカレント教育を推進し、普及することがひいては女性の学び直し、さらには再就職の促進につながるとの考えに立って本事業に応募した。

### 2. 研究目的

京都は地域内に48の大学・短期大学が集積する世界でも特異な「大学のまち」であり、それら大学・短期大学が保有する学問分野は最先端科学から伝統工芸にいたるまできわめて多岐にわたる。地域内に集積された優れた知の資源を活用したリカレント教育の推進は、京都、さらには日本の社会が直面している地域課題の解決に有効であるといえる。

本研究は、伝統産業育成、中小企業振興、女性人材の活用、高齢化など京都が直面する地域課題解決に資するリカレント教育推進に果たす財団の役割と、大学等におけるリカレント教育課程開設・運営の課題を明らかにするための基礎調査を実施し、その結果に基づいて提言を取りまとめることを目的としている。

### 3. 研究組織

これまでリカレント教育に関わってきた京都女子大学教職員 6 名による次のような研究体制で本研究を遂行した。

	名前	所属	職名	役割
研究代表者	竹安栄子	地域連携研究センター	特命副学長	研究の統括・女性のためのリカレント教育への意向調査
研究分担者 (五十音順)	青木美保子	家政学部生活造形学科	教授	伝統産業・伝統工芸従事者調査
	岩槻知也	発達教育学部教育学科	教授	リカレント教育の歴史・日本のリカレント教育
	小椋幹子	地域連携研究センター	主任	製造業従事者調査
	桜沢隆哉	法学部法学科	准教授	企業経営者調査
	中山玲子	家政学部食物栄養学科	教授	栄養士・管理栄養士のためのリカレント教育への意向調査

### 4. 調査研究実施計画

本調査研究は、(1)リカレント教育の歴史と日本におけるリカレント教育、(2)京都の地域課題の整理、(3)リカレント教育に関する分野別調査、の3つの部分からなっている。

(3)リカレント教育に関する分野別調査では、以下の5つの調査を実施した。

- ①女性のためのリカレント教育への意向調査
- ②栄養士・管理栄養士のためのリカレント教育への意向調査
- ③企業経営者調査
- ④製造業従事者調査
- ⑤伝統産業・伝統工芸従事者調査

以上の調査結果を踏まえて、本報告書の最終章で京都におけるリカレント教育のあり方とリカレント教育推進に果たす大学コンソーシアム京都の役割について提言をまとめた。

#### 謝辞

本研究調査は、京都女子大学同窓会「藤陵会」、連合京都の全面的なご協力によって実施することができました。特に連合京都赤瀬史副事務局長には、ご多忙の中、送付先リストの作成から組合支部への依頼まで膨大な作業をしていただきました。ここに記して厚くお礼申し上げます。有難うございました。

# I. リカレント教育とは何か

---

発達教育学部教授 岩槻 知也

本章では、まずリカレント教育の概念内容について、その起源にまで遡って確認したうえで、日本におけるリカレント教育関連施策の沿革と現状を整理する。そして、大学コンソーシアムにおけるリカレント教育の全国的な動向を踏まえ、大学コンソーシアム京都におけるリカレント教育の現状と課題について検討する。

### I-1. リカレント教育の概念

「リカレント教育 (recurrent education)」の概念は、1969年に開催された第6回ヨーロッパ文部大臣会議において、スウェーデンのバルメ (Palme, O.) 文相が使用したことを契機として、OECDの教育政策論議においても注目されるようになった(日本教育社会学会、1986、843頁)。その後、1973年にはOECD・CERI (Centre for Educational Research and Innovation: 教育革新研究センター)が『リカレント教育—生涯学習のための戦略 (*Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*)』を刊行し、この概念の重要性を国際的に発信するに至る。同書では、このリカレント教育の趣旨が次のように述べられている。

「教育」が組織化された学習の場を提供することによって、学習者は新しい知識を獲得し、組織化されていない状況の中で獲得してきた事実や経験を、普遍的な文脈に照らして理解することができる。科学技術の発展がもたらした現代社会の複雑さに対応するためにも、日々の生活における体系的でない学習と、より体系的で意図的な教育の機会を交互にもつことへの要求が急速に高まっているとの見方が生まれている。リカレント教育の目的は、このような体系的な教育機会を提供することにある(OECD・CERI, 1973, p.18)。

つまり、リカレント教育は、人々が日々の生活—「組織化されていない状況」—の中で経験し学んできたものを、より一般的な文脈に照らして(理論的に)理解できるように、体系的な教育の機会を(一生のうちに何度でも)提供するための制度なのである。ここで「体系的な教育の機会」として想定されているのは、主として学校教育である。なぜなら学校は、日々の生活をおくる家庭や職場、地域社会等から一定程度独立し、計画的に体系的な教育を提供することのできる重要な専門機関の一つだからである。周知の通り、「リカレント (recurrent)」という形容詞の語義は「繰り返し起こる」「回帰する」ということであるが、これは例えば「学校卒業→就職→退職(一時休職)→学校再入学→再就職(職場復帰)→退職→学校再入学」といった形で、何度でも繰り返し学校に入学し、学び直すことができるという状況を表現したものである。

ちなみに、すでに1965年にはユネスコが「生涯教育 (lifelong education)」の概念を提唱しているが、この概念においては、家庭・学校・地域社会の連携によって、人々の生涯にわたる学習を支援するための教育システムを構築することが目指されている。OECDのリカレント教育論が特に学校教育を重視するのに対し、このユネスコの生涯教育論は、学校教育だけでなく、家庭や地域社会で行われている教育の取り組みにも着目し、その連携・協力の

必要性を説いている。以上のように、ユネスコと OECD の考え方に相違が生じた背景には様々な要因があると考えられるが、新井（1979）は、両組織の依って立つ基盤や性格の相違がその考え方に影響していると指摘する。すなわち、ユネスコが基本的には「平和」という理念を掲げる理想主義的な組織であるのに対し、OECD は加盟国の抱える具体的な課題の直接的解決を目標とする現実主義的な組織だということである。ユネスコは多様な発展段階の国々が加盟する異質集団であるが故に、制度や構造のあり方を具体的に示すことができない（加盟国の中には、学校教育制度が十分に整備されていない国もある）。一方で OECD は、いずれも先進工業国が加盟する同質集団であるために、制度や構造のあり方を具体的に示すことができるし、またそれが求められるということになる（新井、1979、15 頁）。加えて、OECD は「経済協力」を目的とする国際組織であるため、当然のことではあるが、その方向性が先進産業諸国の経済界の動向に強く影響を受けるという側面を持っており、リカレント教育の概念を検討する際には、この点にも留意が必要である。

## I-2. 日本におけるリカレント教育関連施策

### 1) 沿革

1970 年代の初頭に OECD が提唱した「リカレント教育」は、その後、日本の教育政策に関する議論において、重要な概念の一つとして取りあげられることになる。1981 年に文部省（当時）の中央教育審議会が提出した答申「生涯教育について」の中で、この概念は、以下のように説明されている。

…このような生涯教育の考え方は、ユネスコが提唱し、近年、国際的な大きな流れとして多数の国々において広く合意を得つつある。また、OECD が、義務教育終了後における修学の時期や方法を弾力的なものとし、生涯にわたって、教育を受けることと労働などの諸活動とを交互に行えるようにする、いわゆる“リカレント教育”を提唱したのも、この生涯教育の考え方によるものである（文部省中央教育審議会、1981）。

先にみたユネスコの生涯教育論との概念的混同が見られるものの、当時の教育政策全般について議論する中教審において取りあげられたことの意味は大きいと考えられる。そして 1992 年には、文部省生涯学習審議会答申「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について」の中で、「当面重点を置いて取り組むべき四つの課題」の一つとして「社会人を対象としたリカレント教育の推進」が提起されている。この答申が出される少し前の 1990 年には「生涯学習の振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律」（通称「生涯学習振興法」）が制定されており、当時は全国的に「生涯学習」に関わる地方自治体レベルの推進体制の整備が急ピッチで進められていた時期であった。本答申を提出した「生涯学習審議会」も、このような当時の施策展開を支える理論的・思想的なバックボーンとして重要な役割を果たしていたと言える（ちなみに、この「生涯学習審議会」は、2001 年より「中

央教育審議会・生涯学習分科会」という形で再編され、現在に至る)。さて答申の内容であるが、ここではリカレント教育が第一の重点課題として位置づけられ、その説明にかなり多くのページが割かれている。現在のリカレント教育の状況を考えるうえでも重要な指摘が散見されるため、少し立ち入って、その内容について概観しておきたい（文部省生涯学習審議会、1992）。

まず本答申では、リカレント教育の機能を、以下の3つに類型化している。すなわち、①社会の変化に対応する専門的で高度な知識・技術のキャッチアップやリフレッシュのための教育機能、②既に一度学校や社会で学んだ専門分野以外の幅広い知識・技術や、新たに必要となった知識・技術を身に付けるための教育機能、③現在の職業や過去の学習歴・学習分野に直接かかわりのない分野の教養を身に付け、人間性を豊かにするための教育機能、の3つである。リカレント教育といえば、職業との関連で、①あるいは②の機能をイメージすることが多いと考えられるが、ここでは③の要素、つまり「職業等の専門分野を超えた幅広い教養を身に付けて人間性を豊かにする」ことも重視されているのである。次にリカレント教育の意義が、①「社会人」の視点、②「企業等」の視点、③「学校の教育機能の活用」の視点、という3つの視点から検討されている。①の視点においては、特に女性や中高年齢者の再就職や社会参加のためのリカレント教育の重要性が、また②においては、OJT（仕事を通じての教育訓練）や企業内研修のみでは新たな課題に対応することが難しくなっている企業の人材育成を補完するためのリカレント教育の意義が述べられている。さらに③においては、特に高等教育機関がリカレント教育を通して社会人を受け入れることにより、その教育機能を活性化させることの重要性が指摘されている。

本答申が提出されてすでに30年近くが経過しているが、ここで述べられているリカレント教育の機能や意義は、現在でも十分に通用するものであり、今後の日本におけるリカレント教育の施策のあり方を検討するうえでも示唆に富んでいる。

## 2) リカレント教育関連施策の現状

2018年に公表された内閣府の『平成30年度・年次経済財政報告―「白書」：今、Society5.0の経済へ』では、「人生100年時代」の人材育成のあり方として、リカレント教育が重視されている（内閣府、2018、178-189頁）。長寿化に伴う職業生活の長期化が進み、技術革新の速度が増している現在、労働者が年齢にとらわれずに学び直すことは重要であるが、残念ながら、企業が行う人的資本への投資額は年々減少していると言われている。つまり、かつては企業が「自前」で社員を教育していたが、そのような社員教育を丁寧に行う企業が減ってきた、あるいは企業にそのような教育を行う余裕がなくなってきたのである。このような状況の中で、企業の人材育成を補完する役割を担うものとして期待されているのが、高等教育機関におけるリカレント教育である。にもかかわらず、日本では、大学等に戻って学び直す成人が未だ極めて少ないというのが現状である。OECDが2017年に加盟諸国を対象として実施した調査によれば、25～64歳の年齢層のうち、大学等の機関で教育を受けている

者の割合は、日本が 2.4%で、データが利用可能な 28 か国中の最下位であったという（ちなみに OECD 平均が 11%、イギリスが 16%、アメリカが 14%であった）。このような日本の状況が生じた背景には様々な要因があるだろうが、2016 年に文部科学省が「学び直しを行ったことのない社会人」を対象として実施した質問紙調査によれば、学び直しを行わない理由として、①「費用が高すぎる」（37.7%）、②「勤務時間が長くて十分な時間がない」（22.5%）、③「関心がない・必要性を感じない」（22.2%）、④「自分の要求に適合した教育課程がない」（11.1%）、⑤「受講場所が遠い」（11.1%）が挙げられている（上位 5 位）。この結果を見てもわかるように、③以外は、すべて条件的な問題であり、特に費用や時間の制約が大きいことが見てとれる。日本におけるリカレント教育の活性化のためには、学び直しのための費用の公的な支援や企業の側の勤務条件の弾力化等の対応が喫緊の課題となろう。さらに本報告書では、先の調査結果の理由④にもあったように、社会人の学び直しに対応した授業科目の開設を行っている大学が少ないことも大きな問題であると述べている。また一方で、企業の側においても、社員の学び直しの成果を適切に評価するためのシステムを構築する必要性が指摘されている。

以上のように、日本におけるリカレント教育は、国際的にみて、未だ活発という状況には程遠い段階にあるが、大学等高等教育機関の側が、これまでにまったく努力をしてこなかったというわけではもちろんない。以下、ごく簡単にではあるが、その取り組みを列挙してみたい。

- ①社会人特別入学者選抜：社会人の入学者を小論文や面接等によって選抜する。
- ②夜間・昼夜開講制：通学の利便をはかるため、昼間、夜間に授業を行う。
- ③科目等履修生制度：正規の授業科目をパートタイムで履修して単位を取得する。
- ④長期履修学生制度：修業年限をこえて計画的に履修して学位を取得する。
- ⑤通信制：通信教育により学位等を取得する。
- ⑥専門職大学院：高度専門職業人養成に特化した実践的な大学院教育を行う。
- ⑦大学院の短期・長期在学コース：大学院の年限を短期または長期に弾力化したコース。
- ⑧履修証明制度：120 時間以上の体系的な教育課程の修了者に履修証明書を交付する。
- ⑨サテライト教室：大学所在地を離れた通学の便がよい場所で授業を実施する（塚原・濱名、2017、28 頁）。

以上に加え、2019 年度には実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関として「専門職大学」が発足している。この大学においては、産業界と連携した教育の実施が義務づけられ、卒業単位の 3~4 割以上を実習等の科目に充てるとともに、企業内実習等を 4 年間で 600 時間履修することが必要とされている。実務経験を有する社会人が入学する場合には、実務経験により獲得した能力を勘案して、一定期間を修業年限の一部として加算できるというメリットも設けられている（水野、2019、221 頁）。また上記⑧の履修証明制度については、

2019年1月の学校教育法施行規則の一部改正により、「120時間以上」と規定されていた総時間数が「60時間以上」に短縮され、社会人のアクセシビリティを高めている（文部科学省高等教育局長、2019）。

さらに、文部科学省のリカレント教育に関する施策において近年重視されているのが「学びを通じた女性の社会参画の推進」である。2017年度から開始されている「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」では、女性が学び直しを通じて復職・再就職しやすい環境を整えるため、大学等が、男女共同参画センターや産業界、ハローワーク等と連携し、地域において女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりが目指されている。また2020年度からは「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」が開始されているが、本事業では非正規雇用やひとり親等、生活上の困難に陥りやすい女性やメンタル面での悩みを抱えて社会的に孤立し、困難な状況にある女性、また子育ての時期を終えた中高年女性への支援が重視されている（文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課、2019）。

社会人のリカレント教育にかかわる施策はまた、経済産業省や厚生労働省においても展開されている。まず経済産業省では、この間、同省が提唱してきた「人生100年時代の社会人基礎力」の育成のためのリカレント教育の必要性が強調されている（経済産業省・中小企業庁、2018、26-49頁）。この「社会人基礎力」とは、「前に踏み出す力（主体性、働きかけ力、実行力）」「チームで働く力（発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力）」「考え抜く力（課題発見力、計画力、創造力）」の3つの力から構成されているが、このような力は決して若年層だけではなく、すべての年代が意識すべきものと捉えられている。そしてこのような力を生涯にわたって発揮し続けるためには、常に学び直すことが必要であり、そのための環境づくりが求められるというのである。具体的には、大学をはじめとする高等教育機関や e-learning によるサービス提供を含む民間の研修・教育事業者等の教育機関の取り組みとともに、企業や組織等の労働現場の取り組み（OJT の促進や学習への費用支援・理解、柔軟な勤務時間の実現、サバティカルの普及等）の重要性も指摘されている。

また厚生労働省の関連施策として重要なのが「教育訓練給付制度」である。この制度は、労働者の主体的な能力開発や中長期的なキャリア形成を支援することにより雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的として、教育訓練の受講費用の一部を支給するというものである。具体的には「一般教育訓練給付」と「専門実践教育訓練給付」に大別され、前者においては、一定の条件（雇用保険の加入期間等）を満たした者が厚生労働大臣の指定する教育訓練講座を受講し修了した場合、支払った受講料の20%（上限10万円）が支給される。後者は中長期的なキャリア形成を支援するもので、厚生労働大臣の指定する専門実践教育訓練講座を受講している期間または修了時に、支払った受講料の50%（年間上限40万円）が、原則2年間（最大3年間）支給される。さらに修了後、資格を取得するなどして正職員等に雇用された場合は受講料の70%が支給されるという特典もある（厚生労働省ホームペ

ージより)。先の調査結果にもあったように、「学び直しを行わない理由」の第1位が「費用が高すぎる」であることを考えると、このような制度の存在は極めて重要であり、さらなる充実が求められるところである。

### I-3. 大学コンソーシアムにおけるリカレント教育の動向

前節では、個々の大学等高等教育機関が実施するリカレント教育にかかわる施策の動向を概観してきたが、次に本節では、大学コンソーシアムとして取り組まれるリカレント教育の全国的な動向、及び大学コンソーシアム京都におけるリカレント教育の現状と課題について検討を加える。

#### 1) 各地の動向

「全国大学コンソーシアム協議会」の事務局運営を行う「大学コンソーシアム京都」のホームページによると、2017年7月現在、本協議会には、全国38都道府県の48団体が正会員として加盟していることがわかる（大学コンソーシアム京都ホームページより）。2015年に同協議会が発行した『全国大学コンソーシアム取組事例集』を概観すると、それぞれの地域に所在する大学同士が連携・協力することにより、単位互換や産官学連携、学生交流や国際交流の活動に加えて、生涯学習や地域連携の取り組みをも活発に展開していることが見てとれる（全国大学コンソーシアム協議会、2015）。特に「生涯学習」の分野に着目すると、ほとんどの団体において、各地域の特色を生かした多彩な公開講座が開催され、いずれも活況を呈しているようである。しかしながら「リカレント教育」という視点で各団体の取り組みを通覧したところ、コンソーシアムとして正規の教育課程を独自に編成し、社会人に開放している団体は、ほぼ皆無に等しいと言ってよい状況であった（ちなみに、本事例集には「リカレント教育」という語すら見当たらない）。

ただ管見の限りではあるが、大学コンソーシアム佐賀による「大学間発達障害支援ネットワークの構築と幼保専門職業人の養成」の取り組みは、本稿が対象とする「コンソーシアムとしてのリカレント教育」の実践に限りなく近いように思われた。そこで以下では、この大学コンソーシアム佐賀の取り組みについて、もう少し詳しく検討してみたい（大学コンソーシアム佐賀、2015）。

大学コンソーシアム佐賀は、佐賀県内の6大学、すなわち佐賀大学、西九州大学、九州龍谷短期大学、佐賀女子短期大学、佐賀短期大学（現在は西九州大学短期大学部）、放送大学佐賀学習センターを構成大学として2007年に設立された。上記「大学間発達障害支援ネットワークの構築と幼保専門職業人の養成」の事業は、2012年度から文部科学省の「大学間連携共同教育推進事業」助成を受けて開始されたものである。本事業は、佐賀県、佐賀県教育委員会、佐賀県社会福祉協議会、佐賀県内の幼稚園・保育所の関係団体等と連携し、発達障害のある幼児に対する確かな支援力を持つ幼稚園教諭及び保育士（幼保専門職業人）の育成と発達障害のある幼児に支援を行うためのネットワークを構築することを目的としている。本事業において、特に「リカレント教育」という視点からみて注目されるのは、「子ど

も発達支援士養成学生プログラム」及び「子ども発達支援士養成卒後プログラム」の展開である。この「子ども発達支援士」とは、大学コンソーシアム佐賀が独自に認定する資格で、次のような定義がなされている：「幼稚園、保育所、小学校等に関する免許・資格を有する方で、子どもの成長・発達に関する知識や技術の学修をもとに、発達障害等のある幼児の困り感に気づき、子どもによりそった支援ができ、また保護者を支援できる方」(同上、39頁)。基本的には、コンソーシアムに加盟する各大学の学生が、各大学の関連授業を集積・編成して構築された養成プログラムを修了することによって得られる資格であるが、このプログラムがユニークなのは、卒業後も現場での仕事をしながら「卒後プログラム」を受講し、資格のグレードアップができることである。本プログラムの受講動機について、多くの受講者が「現在気になる子に関わる機会があり、その子によりよい支援をしていけるように勉強したい」(同上、30頁)と述べていることからわかるように、この場は社会人となった卒業生の重要な現職教育の機会ともなっているのである。本報告書が作成された時点では、連携校の卒業生が本プログラムの主な対象であったが、将来的には卒業生以外の現職の保育士や幼稚園教諭をも対象とする方向が目指されており、試験的に「現職研修」が実施されているようであった。先に、本事例が「リカレント教育の実践に限りなく近い」と述べたのは、対象が卒業生のみという「クローズド」なものであったからだが、今後、よりオープンなものに変化していくのであれば、この実践は、大学コンソーシアムとしてのリカレント教育の先進的な事例として特筆すべきものとなるであろう。

## 2) 大学コンソーシアム京都におけるリカレント教育の現状と課題

大学コンソーシアム京都は、1994年に全国初の大学連携組織である「京都・大学センター」として設立された。設立から四半世紀が過ぎた現在、国立大学3校、公立大学4校、私立大学・短期大学41校に加え、京都府、京都市、経済団体4団体をも含む多数の加盟団体を擁する組織となっている(大学コンソーシアム京都ホームページより)。

リカレント教育に関する取り組みは、すでに設立当初から重要なプロジェクトの一つとして位置づけられ、1997年には京都市からの委託事業として「シティカレッジ」が開始された。この事業は、加盟団体である大学や短大の正規科目を市民に開放するもので、市民は科目等履修生や聴講生として、それらの正規科目を受講することができる。受講料については、京都市からの委託金により、通常より安価に設定されることとなった。なお本事業は、2007年より「京(みやこ)カレッジ」に改組され現在に至るが、大学の正規科目で単位修得が可能な「大学講座」だけでなく、歴史・芸術・文化・健康などが幅広く学べる「市民教養講座」や京都についてより深く学べる「京都力養成コース」などの多彩なメニューが提供されている。

先述の大学コンソーシアム佐賀が実施する「コンソーシアムとしてのリカレント教育」の取り組みに近いものとして、大学コンソーシアム京都では、すでに2000年前後に「京都起業家学校」や京都府の委託による高度人材育成事業「京都 MOT プログラム離職者訓練講

座」を開講していた。これらの事業では、中高年の離職者を中小企業の経営の担い手として育成するなど、地域経済を支える人材の育成が目指されていたのである。このような取り組みは、現在のリカレント教育関連施策の動向を先取りするような極めて重要なものと思われるが、残念ながら、その後これらのパイロット的事业は、一定の役割を終えたとの理由で、財団としての提供が取りやめられたという（出相、2017、8-10頁）。

こうした大学コンソーシアム京都における生涯学習事業の抱える問題点について、出相（2017）は、関連文献や既存の加盟校調査、及び事務局長・副事務局長に対するインタビュー調査の結果に基づき、下記のように3点に整理している。

- ①かつては様々な実施されていた京都の活性化に向けてより直接的に役立つような事業や社会人入学促進事業もなくなっており、また主要事業である京カレッジも規模が縮小傾向にある。
- ②各大学の教養教育的な公開講座と京カレッジとの間で住み分けができておらず、両者の差異が明確でなく、事業に大学間連携が十分に活かされていない。
- ③コンソーシアム設立段階から主要な使命の1つであった地域の生涯学習への貢献は今や加盟校調査で重点度が相対的に低くなってきており、加盟大学からはそのあり様に疑問の声さえ上がっている（同上、12頁）。

そして以上のような問題点の克服に向けて、次のような方向性を示唆している。まずは加盟団体である行政や経済団体との連携を強め、コンソーシアムとして何をすべきなのかを改めて問うことである。具体的には、行政、経済団体、大学が丁寧に議論を重ねることにより、地域の活性化にとって重要な課題を明確化し、そのような課題の解決に向けて学際的、多角的、体系的に学べるプログラムを共同で開発するといったことが考えられている。また「大学で成人が学ぶのは普通のこと」という雰囲気や文化の醸成に、コンソーシアム加盟組織が共同で取り組んでいくことが挙げられている。そうすれば、社会人学生の増加を促すだけでなく、地域に大学の存在意義を示すこともできるというのである（同上、13頁）。

上記のうち、特に行政・経済団体・大学の共同による「大学コンソーシアム京都としての共通プログラムの構築」という事業は、佐賀で取り組みつつあるような「コンソーシアムとしてのリカレント教育」を進めていくうえで、極めて重要だと思われる。かつて2000年代初頭に、大学コンソーシアム京都においてパイロット的に進められた事業の成果にも学びつつ、現在の京都が置かれている状況に即した新たな共通プログラムの開発が求められる。

## 参考文献

- 新井郁男 (1979) 「ラーニング・ソサエティの意味」、新井郁男編集・解説『現代のエスプリ No.146 ラーニング・ソサエティ—明日の学習をめざして』至文堂、5-21 頁.
- 大学コンソーシアム佐賀 (2015) 『平成 24 年度採択大学間連携共同教育推進事業「大学間発達障害支援ネットワークの構築と幼保専門職業人の養成」平成 26 年度事業報告書』.
- 出相泰裕 (2017) 「大学コンソーシアムにおける生涯学習事業推進上の課題—大学コンソーシアム京都の事例を中心に」、全日本大学開放推進機構編『UEJ ジャーナル』22 号、6-16 頁.
- 経済産業省・中小企業庁 (2018) 『「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」報告書』.
- 水野清 (2019) 「職業人材養成の視点による日本の大学教育—専門職大学創設の背景から」、『愛知学泉大学紀要』2 巻 1 号、217-224 頁.
- 文部科学省高等教育局長 (2019) 「学校教育法施行規則の一部を改正する省令の施行について (通知)」(文科高第 1331 号・平成 31 年 3 月 29 日)
- 文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課 (2019) 「文部科学省におけるリカレント教育の取組—学びを通じた女性の社会参画の推進」(第 2 回観光分野における女性活躍推進に向けた検討会・報告資料) .
- 文部省中央教育審議会 (1981) 「生涯教育について」(答申) .
- 文部省生涯学習審議会 (1992) 「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について」(答申) .
- 内閣府 (2018) 『平成 30 年度・年次経済財政報告—「白書」: 今、Society5.0 の経済へ』.
- 日本教育社会学会編 (1986) 『新教育社会学辞典』東洋館出版社.
- OECD・CERI (1973) *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*.
- 塚原修一・濱名篤 (2017) 「社会人の学び直しからみた大学教育」、労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』59 巻 10 号、27-36 頁.
- 全国大学コンソーシアム協議会 (2015) 『全国大学コンソーシアム取組事例集』.

## 参照ホームページ

- 大学コンソーシアム京都ホームページ (2020 年 4 月 15 日閲覧)  
「大学コンソーシアム京都について」(<http://www.consortium.or.jp/info>)  
「全国大学コンソーシアム協議会事業 (事務局運営)」  
(<http://www.consortium.or.jp/project/zenkoku-conso/office>)
- 厚生労働省ホームページ (2020 年 4 月 15 日閲覧)  
「教育訓練給付制度」  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html))

## Ⅱ. 京都の地域課題とリカレント教育

---

特命副学長 地域連携研究センター長 竹安 栄子

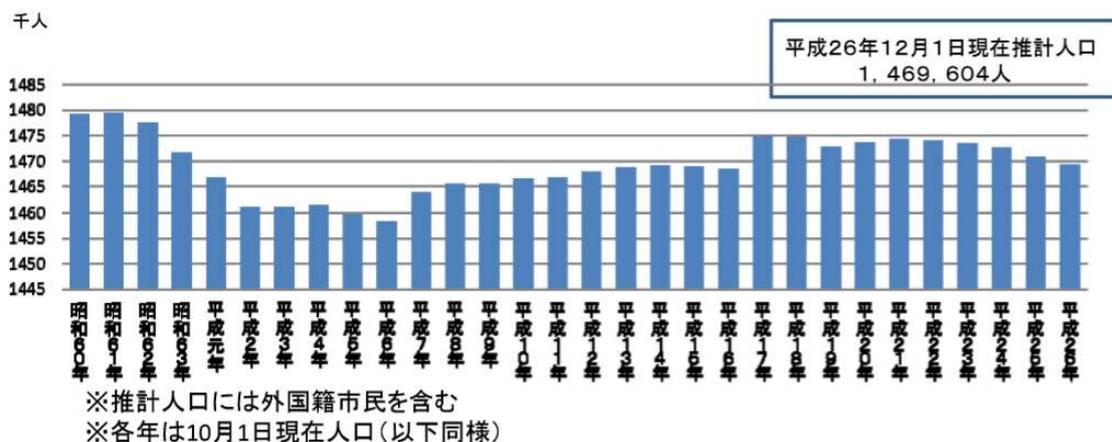
京都の地域振興に資するリカレント教育を構築するために、人口構造、産業構造、大学進学率、女性就業率の 4 点に焦点を当てて統計資料に基づいた京都の現状を把握し、京都が直面する地域課題を整理する。

## II-1. 京都の人口構造

### II-1-1 長期的人口減少傾向

周知のように日本は 2016 年から人口減少の局面に入っている。人口減少は地方において早く進み、都市部は開始時期も遅くスピードも緩やかと一般には思われているが、京都市では京北町を合併した 2005 年をピークに人口が減少している。2005 年からの人口の漸減傾向がスタートした指定都市は、京都市と浜松市、北九州市だけである（京都市 2015:3 頁）。

表 II-1-1 推計人口の推移



資料：京都市「京都市における人口動態の概要」

京都市の人口減少の要因として次の 2 点が指摘されている。第 1 に出生数の減少による自然減である。表 II-1-2 に示したように、京都市の出生数は 1970 年 (25,240 人) から 2010 年 (11,556 人) までの 40 年間でほぼ半減し、2018 年にはついに 1 万人を切っている。合計特殊出生率も 1970 年 (1.91) ですでに全国平均 (2.13) より低い値であったが、その後も減少を続け、2010 年からは一端上昇傾向に転じるものの、2015 年、2016 年の 1.30 をピークに再び低下し、2018 年には 1.25 と全国平均 (1.42) より 0.17 ポイント低い状況である。

人口減少の第 2 の要因は、若年層の流出による社会減である。表 II-1-3 に示すように、京都市の社会動態は 2015 年にプラスに転じているが、出生数の減少による自然減を補うにはわずかである。京都市によると、京都の社会動態の特徴は、15 歳～24 歳の若年層で転入が増加するが、25 歳～39 歳では転出超過となり、40 歳以上になると再び転入超過に転ずるといったブーメラン現象がみられる点にある。すなわち、大学入学で一端京都に転入した若年層が、大学卒業と同時に他府県に転出、また京都出身の若者も大学卒業後他府県に転出する

が親の高齢に伴って再び京都に戻ってくる、ということが想定される。転出先でもっとも多いのが東京都、関西では大阪府と滋賀県が多くいずれも就職のためと考えられる。京都市の中心部は地価の高騰もあって子育て世代が居住するにふさわしい住宅が入手しにくいという状況がより一層子育て世代の流出超過をもたらしている。京都市が子育て世代に魅力ある地域になるための方策として、子育て世代を対象とした学び直し、特に再就職を支援するリカレント教育を位置付けることも可能ではなかろうか。

表 II-1-2 出生数と合計特殊出生率の推移（1970年～2018年）

年次	出生数(人) a)			合計特殊出生率 b)		
	京都市 c)	京都府	全国	京都市 c)	京都府	全国
昭和45年(1970年)	25,240	41,235	1,934,239	1.91	2.02	2.13
50年(1975年)	22,457	39,921	1,901,440	1.66	1.81	1.91
55年(1980年)	17,619	32,139	1,576,889	1.54	1.67	1.75
60年(1985年)	15,643	28,479	1,431,577	1.55	1.68	1.76
平成元年(1989年)	13,590	24,855	1,246,802	1.41	1.46	1.57
2年(1990年)	13,386	24,209	1,221,585	1.38	1.48	1.54
3年(1991年)	12,945	23,487	1,223,245	1.34	1.39	1.53
4年(1992年)	13,113	23,838	1,208,989	1.34	1.38	1.50
5年(1993年)	12,611	23,082	1,188,282	1.27	1.32	1.46
6年(1994年)	13,352	24,245	1,238,328	1.33	1.37	1.50
7年(1995年)	12,673	23,219	1,187,064	1.25	1.33	1.42
8年(1996年)	13,204	24,023	1,206,555	1.27	1.30	1.43
9年(1997年)	12,946	23,595	1,191,665	1.23	1.26	1.39
10年(1998年)	13,144	24,312	1,203,147	1.23	1.26	1.38
11年(1999年)	12,868	23,831	1,177,669	1.20	1.22	1.34
12年(2000年)	13,002	23,997	1,190,547	1.21	1.28	1.36
13年(2001年)	12,513	23,364	1,170,662	1.16	1.20	1.33
14年(2002年)	12,386	22,859	1,153,855	1.15	1.17	1.32
15年(2003年)	12,072	22,371	1,123,610	1.14	1.15	1.29
16年(2004年)	11,764	22,066	1,110,721	1.12	1.14	1.29
17年(2005年)	11,612	21,560	1,062,530	1.11	1.18	1.26
18年(2006年)	11,845	22,100	1,092,674	1.14	1.19	1.32
19年(2007年)	11,534	21,597	1,089,818	1.14	1.18	1.34
20年(2008年)	11,789	21,842	1,091,156	1.19	1.22	1.37
21年(2009年)	11,446	21,059	1,070,035	1.18	1.20	1.37
22年(2010年)	11,556	21,234	1,071,304	1.21	1.28	1.39
23年(2011年)	11,252	20,707	1,050,806	1.21	1.25	1.39
24年(2012年)	11,050	20,111	1,037,231	1.21	1.23	1.41
25年(2013年)	11,239	20,106	1,029,816	1.26	1.26	1.43
26年(2014年)	10,978	19,583	1,003,539	1.26	1.24	1.42
27年(2015年)	11,070	19,662	1,005,677	1.30	1.35	1.45
28年(2016年)	10,921	19,327	976,978	1.30	1.34	1.44
29年(2017年)	10,374	18,521	946,065	1.27	1.31	1.43
<b>30年(2018年)</b>	<b>9,989</b>	<b>17,909</b>	<b>918,400</b>	<b>1.25</b>	<b>1.29</b>	<b>1.42</b>

資料：京都市（2020）統計解析「平成30（2018）年京都市の合計出生率」

表 II-1-3 京都市の社会動態の推移（1995年～2019年）

年次	転入					転出					社会動態 増減
	区内	他区	府内	他府県	計	区内	他区	府内	他府県	計	
平成7(1995)年	29,860	37,841	10,770	45,883	124,354	29,808	37,719	12,244	46,891	126,662	△ 1,673
12(2000)年	30,815	35,959	10,114	42,736	119,624	31,464	35,497	10,451	45,561	122,973	△ 2,236
17(2005)年	27,951	32,777	9,181	42,267	112,176	28,762	32,594	9,044	43,805	114,205	△ 407
22(2010)年	26,152	30,556	7,933	40,287	104,928	26,532	30,552	8,186	40,945	106,215	△ 599
27(2015)年	25,435	29,187	7,947	44,232	106,801	25,431	29,160	7,775	41,156	103,522	2,287
令和元(2019)年	23,713	28,258	7,590	48,488	108,049	23,710	28,237	7,513	44,999	104,459	2,420

備考：前年10月から当年9月まで

資料：京都市（2020）統計ポータル「人口動態・人口移動」

## II-1-2 都市型超高齢社会

表 II-1-4 京都市の 65 歳以上の人口（年齢 5 歳階級別）

(単位：人、%) 各年10月1日現在(令和元(2019)年は9月15日現在)

	総人口	65歳以上	前期高齢者		後期高齢者				高齢化率
			65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上	再掲 100歳以上	
平成 2(1990)年	1,461,103	185,812	57,432	46,082	40,646	26,365	15,287	43	12.7
7(1995)年	1,463,822	214,598	70,247	52,390	39,443	30,551	21,967	69	14.7
12(2000)年	1,467,785	255,269	81,074	65,211	47,236	31,594	30,154	152	17.4
17(2005)年	1,474,811	295,791	85,338	76,307	58,525	38,929	36,692	373	20.1
22(2010)年	1,474,015	338,682	97,369	80,837	68,790	48,206	43,480	689	23.0
27(2015)年	1,475,183	393,143	114,240	92,287	73,308	57,890	55,418	812	26.7
28(2016)年	1,474,735	400,485	118,840	86,693	76,102	60,632	58,218	824	27.2
29(2017)年	1,472,027	404,939	110,712	91,240	79,624	62,046	61,317	912	27.5
30(2018)年	1,468,980	408,406	101,284	97,323	82,904	62,768	64,127	932	27.8
<b>令和元(2019)年</b>	<b>1,465,810</b>	<b>410,840</b>	<b>90,990</b>	<b>103,090</b>	<b>86,840</b>	<b>62,310</b>	<b>67,610</b>	<b>900</b>	<b>28.0</b>
男	693,930	174,340	42,830	47,410	37,770	25,460	20,870	90	25.1
女	771,870	236,500	48,160	55,680	49,070	36,850	46,740	810	30.6

注) 平成2(1990)年から27(2015)年までは国勢調査結果に年齢不詳者の人口を各年齢の人口の割合に按分し、それぞれに加算した後の数値で、平成28(2016)年から令和元(2019)年までは推計結果です。  
令和元(2019)年は人口を10人の単位で四捨五入していますので、内訳の合計が総数に一致しない場合があります。

資料：京都市統計解析「京都市の高齢者人口」

表 II-1-5 行政区別の 65 歳以上の人口

(単位：人、%) 令和元(2019)年9月15日現在

行政区	65歳以上人口				高齢化率
	総数	65～74歳	75～84歳	85歳以上	
京都市	410,840	194,080	149,150	67,610	28.0
北 区	34,340	15,870	12,210	6,260	29.1
上京区	23,190	10,150	8,630	4,410	27.5
左京区	47,220	21,840	16,780	8,600	28.2
中京区	27,910	13,140	10,020	4,760	25.2
東山区	12,380	5,350	4,570	2,470	33.5
山科区	41,950	19,560	15,670	6,710	31.2
下京区	19,010	8,750	6,980	3,280	23.0
南 区	25,900	13,070	9,150	3,680	25.6
右京区	57,850	26,670	21,650	9,530	28.4
西京区	41,330	20,730	14,920	5,680	27.7
伏見区	79,770	38,960	28,570	12,240	28.8

注) 人口を10人の単位で四捨五入していますので、内訳の合計が総数に一致しない場合があります。

資料：京都市統計解析「京都市の高齢者人口」

前述の出生数の減少から推測されるように、京都が直面する地域課題の一つに急激に進行する高齢化がある。表 II-1-4 に示すように、2019 年 10 月現在の京都市の高齢化率は 28.0%、市民の 3.6 人に 1 人は高齢者という超高齢社会である。さらに高齢化率を行政区別にみると、表 II-1-5 に示したように、高齢化率 23.0%や 25%台の下京区や中京区、南区がある一方で、東山区(33.5%)と山科区(31.2%)では 30%を超えている(東山区の高

齢化の状況とその地域課題については、竹安 2019 参照)。これら超高齢化地域では、町内会の担い手が不足して市民の自治活動の継続がすでに困難な状態となっている（例えば自主消防団活動については、奥井 2017 参照）。

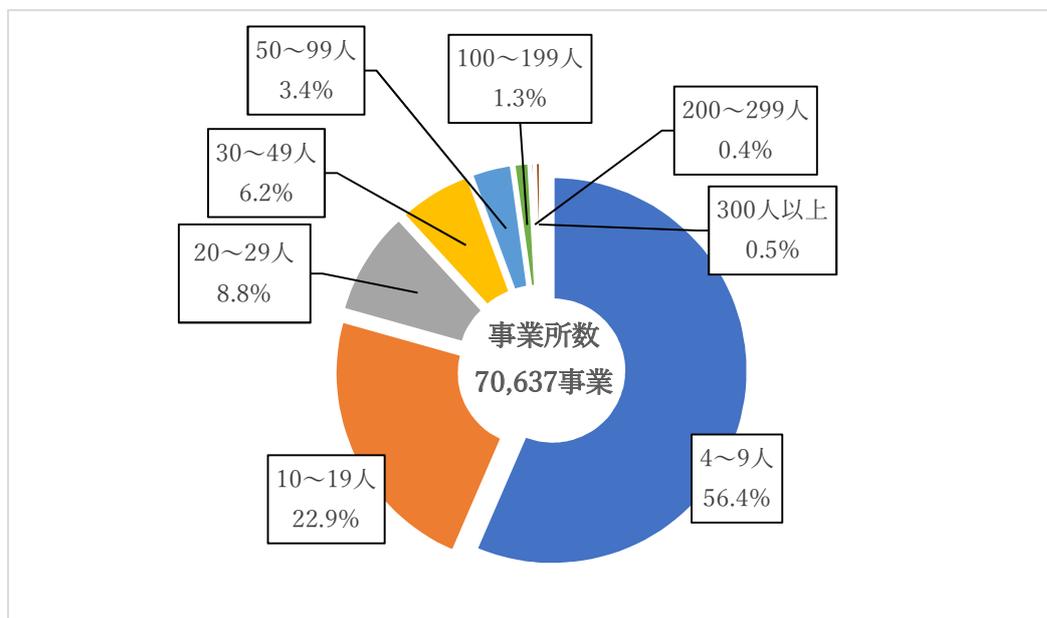
今後も高齢化はさらに進行し、京都府では 2040 年に 36.4%、2080 年には 42.0%になると推計されている（京都府 2016：12 頁）。高齢化社会の持続的展開には住民主導での「共助」の活動が不可欠である。すなわち定年退職後の元気な高齢者を、地域社会の担い手として養成し、高齢者が支える高齢社会の構造を構築することが京都市の地域課題の解決に不可欠であろう。そのためには、福祉分野はもとより多様な地域の課題に取り組む担い手を養成するための社会貢献型リカレント教育の開設が望まれる。

また人生 100 年時代を見据えて、定年後も現役で活躍してもらうためには、セカンドキャリア形成のためのリカレント教育も重要である。現役時代に培った技能や知識、さらには人的関係を活用した再就職や、異分野への挑戦を支援するリカレント教育課程を京都の地域企業と連携して構築することなどが考えられる。

## II-2. 京都市の産業構造

### II-2-1. 中小零細企業が支える京都の産業

図 II-2-1 従業者規模別事業所の割合

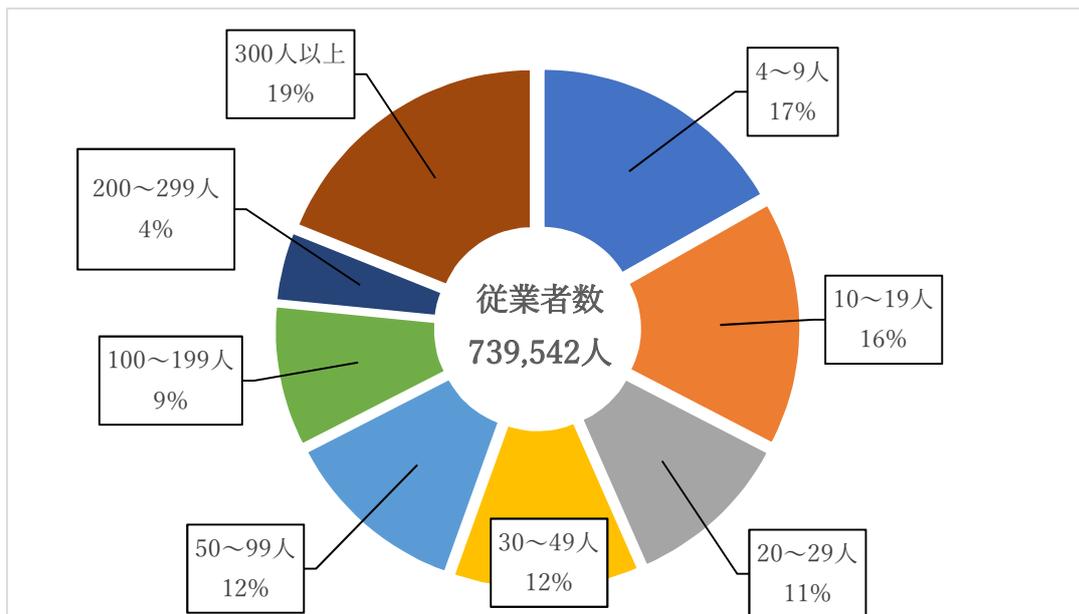


資料：経済産業省 平成 28 年経済センサス活動調査

図 II-2-1 に示すように、京都市内の事業所 70,637 のうち、従業員数 20 人未満の零細事業所が全体の約 8 割 (79.3%) を占めている。これは京都市内の事業所で働く全従業者 739,542 人のうちの 33%にあたる（図 II-2-2 参照）。従業者を男女別にみると、男性従業者数は 391,199 人、女性従業者数は 344,296 人で男性従業者が約 5 万人多くなっている。これを事

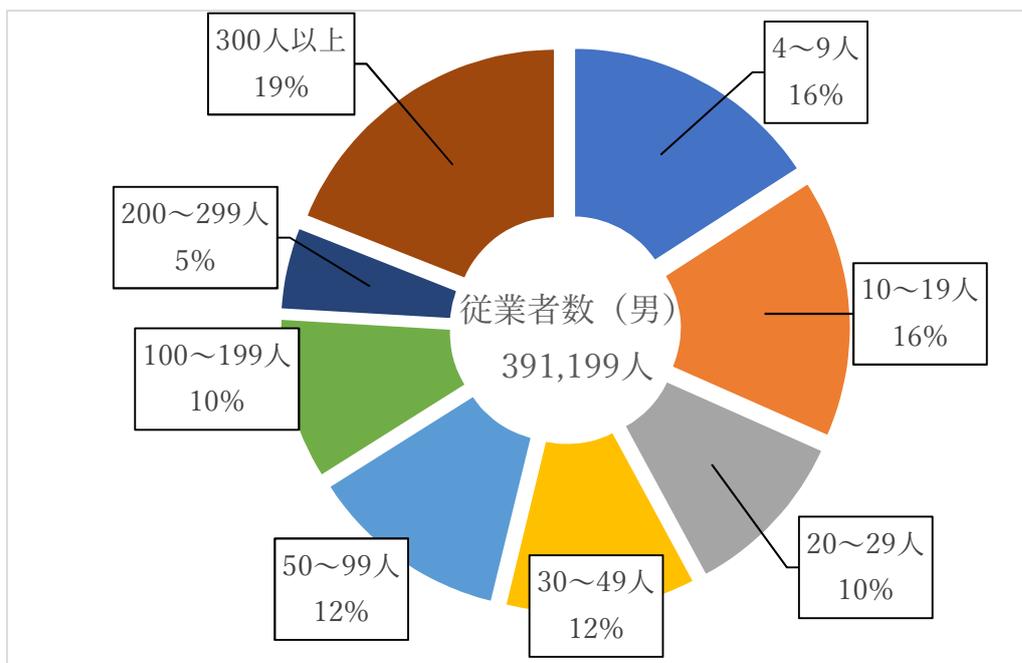
業所の従業員規模別にみると従事者数 20 人未満の事業所で働く男性従業員は全体の 32%、女性従業員は 34%と若干女性従業員の方が多くなっている（表 3-1, 3-2 参照）。いずれにしてもこのことより、従業員数 20 人未満の零細事業所で働く従業員が約 3 割、50 人未満の事業所だと全従業員の 7 割に達していることがわかる。

図 II-2-2 事業所の従業員規模別従業員の割合



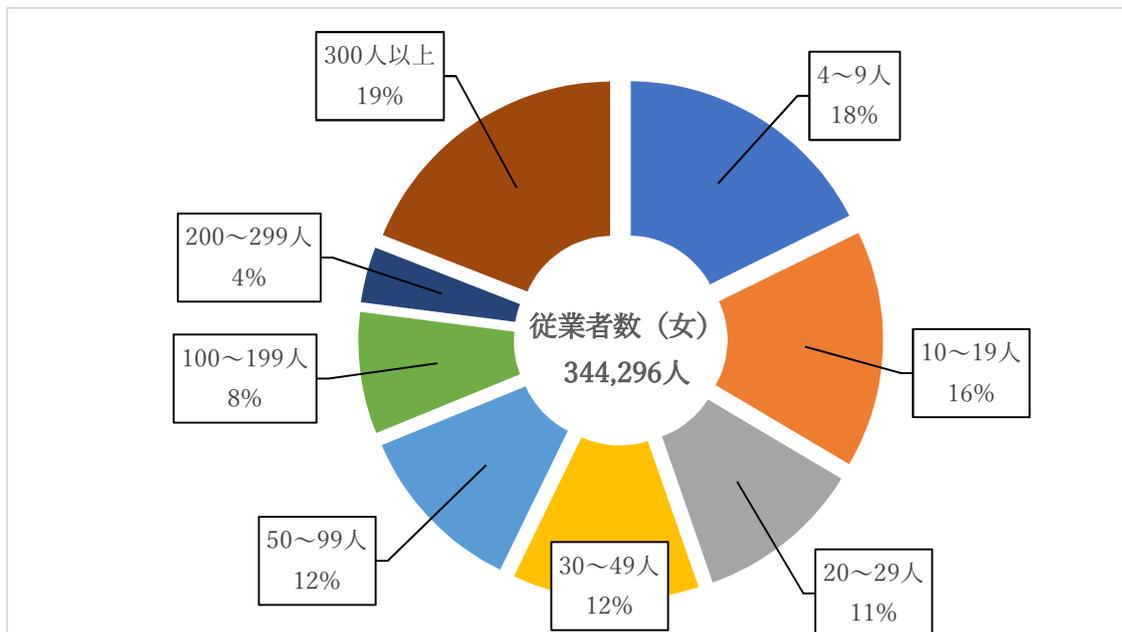
資料：平成 28 年経済センサス活動調査

図 II-2-3 事業所の従業員規模別男性従業員の割合



資料：平成 28 年経済センサス活動調査

図 II-2-4 事業所の従業員規模別女性従業員の割合



資料：平成 28 年経済センサス活動調査

中小零細規模の事業所の場合、第VI章でも指摘するように、企業内での研修システムが十分に整えられていない事業所が圧倒的多数を占めている。この結果、急激に進むイノベーションに対応できる従事者が不足し、労働生産性の向上が図られていないというのが日本の産業界の大きな足かせとなっているのは周知のとおりである（日本生産性本部 2019）。生産に直結する技術分野のリカレント教育は、工学系分野を有する大学ですでに実施されているが、近年急速に浸透してきた管理部門や事務系部門のイノベーションについては、中規模以上の企業でも十分に対応できていないのが現実である。これまで技術系のイノベーション対応に関心が集まっていたリカレント教育であるが、人事総務や経理分野など事務系分野のイノベーションに対応する人材養成も重要性が増してきている。これらのリカレント教育は、京都の地域企業の大多数を占める中小零細企業の経営者研修や社員研修に資するものと思われる。

## II-2-2. 京都の特色ある産業

産業別の京都市の民営事業所数と従業員数をみると（表 II-2-1 参照）、事業所数では卸売・小売業が 18,894 事業所と京都市の事業所数全体の 26.7%を占めている。次いで宿泊業・飲食サービス業 10,391、製造業 7,530 と続く。従業員数では、卸売・小売業が 170,118 人と全産業の中で最も多いが、その後は医療・福祉(101,582 人)、宿泊業・飲食サービス業(91,902 人)、製造業 (91,049 人) が続いている。

このように宿泊業・飲食サービス業が事業所数では全体の 2 位、従業員数でも 3 位を占めているのは京都市の特徴といえよう。宿泊業・飲食サービス業は表にも示されているよう

に個人事業主（6,327）が全体の 60.9%を占めている。大手のホテルは別として、ほとんどの事業所で従業員研修がシステム化されていない領域であるといえよう。京都の産業に占める比重の大きさを考えると、サービス産業分野の従業員研修を強化することは今後の京都経済の発展に重要な意味を持つと考えられる。その一方で勤務時間やシフトが多様であるなど一斉研修が困難な分野でもある。今後、ICT を活用した教育方法を開発することによって、サービス産業の従業員および経営者向けのリカレント教育の展開が望まれる。

表 II-2-1 産業大分類別・経営組織別の民営事業所数・従業者数

表 3 産業大分類別・経営組織別の民営事業所数・従業者数

産業分類	平成26年		平成28年									
	総数		総数		個人		法人		うち会社		法人でない団体	
	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数	事業所数	従業者数
A～R 全産業(S公務を除く)	74,419	746,742	<b>70,637</b>	<b>739,542</b>	28,269	87,512	42,081	650,906	35,264	499,859	287	1,124
A～B 農林漁業	75	1,071	<b>73</b>	<b>967</b>	—	—	71	965	49	741	2	2
C 鉱業、採石業、砂利採取業	2	6	<b>2</b>	<b>7</b>	1	2	1	5	1	5	—	—
D 建設業	4,473	29,619	<b>4,249</b>	<b>27,882</b>	1,199	3,079	3,049	24,800	2,973	24,514	1	3
E 製造業	8,252	94,934	<b>7,530</b>	<b>91,040</b>	2,713	7,057	4,815	83,979	4,461	82,907	2	4
F 電気・ガス・熱供給・水道業	24	1,787	<b>21</b>	<b>1,051</b>	—	—	20	1,048	20	1,048	1	3
G 情報通信業	795	12,656	<b>739</b>	<b>12,518</b>	42	94	696	12,420	682	12,204	1	4
H 運輸業、郵便業	1,222	34,374	<b>1,160</b>	<b>32,120</b>	333	461	822	31,615	787	31,276	5	44
I 卸売業、小売業	19,804	169,548	<b>18,894</b>	<b>170,118</b>	6,664	21,264	12,217	148,771	11,898	143,412	13	83
J 金融業、保険業	1,017	21,021	<b>959</b>	<b>20,731</b>	50	101	909	20,630	728	15,649	—	—
K 不動産業、物品賃貸業	6,168	23,949	<b>5,745</b>	<b>23,041</b>	2,188	3,969	3,552	19,044	3,388	18,048	5	28
L 学術研究、専門・技術サービス業	3,147	20,719	<b>2,986</b>	<b>21,327</b>	1,453	5,312	1,526	16,004	1,287	12,939	7	11
M 宿泊業、飲食サービス業	10,963	96,348	<b>10,391</b>	<b>91,902</b>	6,327	21,628	4,060	70,270	3,918	68,505	4	4
N 生活関連サービス業、娯楽業	5,545	29,586	<b>5,277</b>	<b>26,994</b>	3,418	7,432	1,848	19,413	1,759	18,599	11	149
O 教育、学習支援業	2,177	49,056	<b>2,080</b>	<b>53,051</b>	961	3,101	1,107	49,916	692	8,845	12	34
P 医療、福祉	5,301	98,538	<b>5,332</b>	<b>101,582</b>	2,548	12,902	2,780	88,635	824	11,849	4	45
Q 複合サービス事業	286	3,324	<b>265</b>	<b>3,244</b>	2	6	263	3,238	222	2,796	—	—
R サービス業(他に分類されないもの)	5,168	60,206	<b>4,934</b>	<b>61,967</b>	370	1,104	4,345	60,153	1,575	46,522	219	710

資料：京都市「平成 28 年経済センサス活動調査（産業横断的集計）の集計結果」

産業別統計に表れないが、京都の特徴的な産業に伝統産業・伝統工芸の分野がある。周知のように伝統産業・工芸分野は生活スタイルの変化に伴いその大多数が需要の激減や後継者難などに晒され、危機的な状況にある。本報告書Ⅶ章では伝統工芸従事者調査を実施し、その結果に基づいて大学コンソーシアム京都として実施可能な伝統工芸従事者の支援を視野に入れたリカレント教育の可能性を提言している。

### II-3. 大学等への進学率

大学が実施するリカレント教育の対象者は、基本的に短期大学・大学卒業以上の学歴を有する社会人となると考えられる。では、市民の中に対象者はどの程度いるのか、また大学教育への関心度は全国と比較して高いのか否かを知るために、大学等への進学率をみてみたい。

表 II-3-1 都道府県別男女別大学進学率

	計	男	女
京都	65.87%	62.54%	69.09%
東京	65.13%	60.56%	69.51%
兵庫	60.90%	56.88%	64.88%
神奈川	60.70%	58.43%	62.97%
広島	60.64%	58.75%	62.57%
大阪	59.64%	56.52%	62.72%
奈良	59.41%	55.91%	63.08%
愛知	58.08%	55.70%	60.44%
埼玉	57.43%	55.76%	59.22%
福井	55.98%	52.69%	59.22%
山梨	55.57%	53.90%	57.45%
岐阜	55.26%	52.35%	58.25%
千葉	55.05%	54.03%	56.12%
石川	54.91%	50.38%	59.55%
滋賀	54.74%	52.43%	57.24%

資料：文部科学省令和元年学校基本調査

表 II-3-1 に示すように、2019 年度学校基本調査によると、4 年生大学への進学率は東京都が 72.7% ととびぬけて高いが、京都は東京に次いで全国 2 位の 62.5% である（文部科学省 2019）。これに短期大学・専修学校への進学者数を合わせると 65.9% であり、東京都の 64.7% を抜いて全国 1 位を占めている（全国平均 54.7%）。女子の大学進学率も東京都に次いで高い。

さらに都市別の進学率では、京都市は大学進学率 68.5% で 5 大都市圏の中でも顕著に高い（横浜市 63.3%、神戸市 61.1%、名古屋市 60.1%、大阪市 55.0%）（平成 25 年学校基本調査結果）。特に女性の進学率が 71.2% と男性 65.8% より 5 ポイントも高いことが注目される。

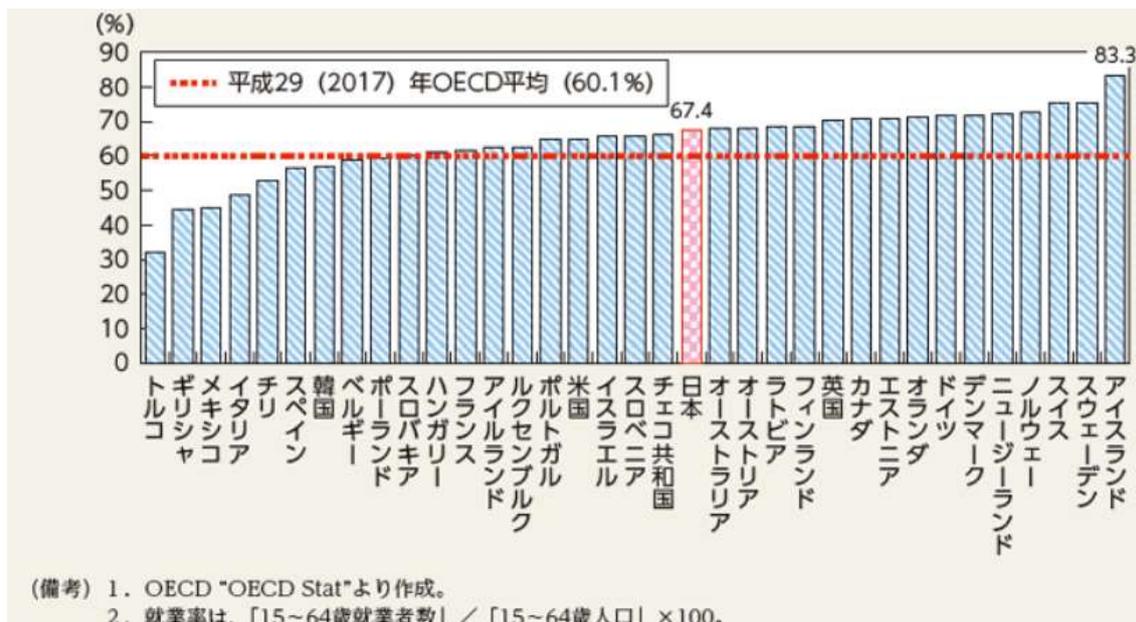
大学進学率は、あくまでも高校卒業者の進路を示しているものであった、市民の学歴を示すデータではないが、大学教育への関心度を推定する指標となるであろう。これが妥当だとす

ると、京都府、中でも京都市は「大学の街」と言われ、歴史的にも多くの大学が地域内に多数集積しているという地域性を背景に大学教育に対する関心が高い地域であるといえる。このことを踏まえると、大学でのリカレント教育への潜在的ニーズやなじみやすさというものが全国でも高いと推測できるといえよう。

## II-4. 女性の就労率

前章で述べられたように、リカレント教育とは、就業を前提とした学び直しを元来意味する教育である。すなわち就業経験のある社会人を対象とした、就業に資する教育といえる。したがってリカレント教育へのニーズは特に女性の場合には、就労への意欲と関係すると考えられる。そこで最後に女性の就労率について付言しておきたい。

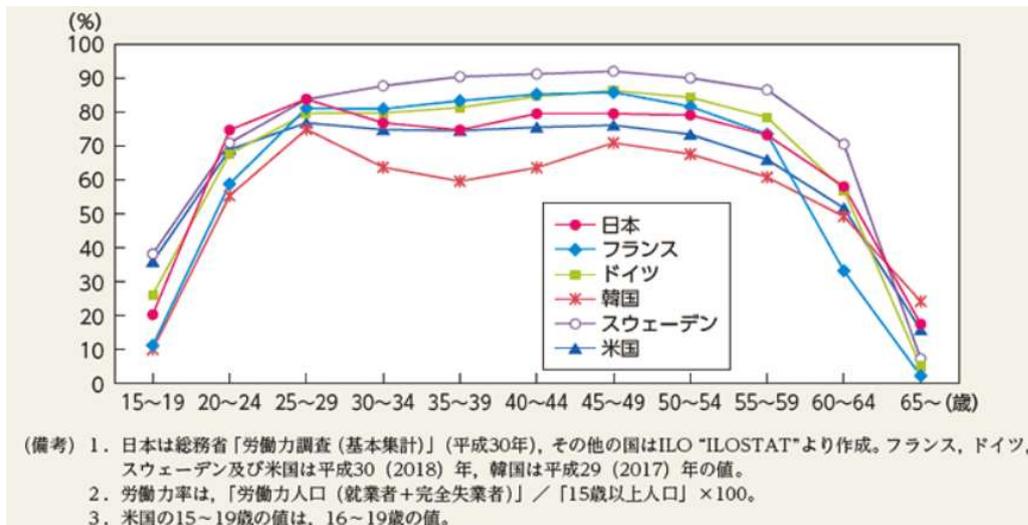
図 II-4-1 OECD 諸国の女性（15～64 歳）の就業率（2017 年）



資料：男女共同参画局『男女共同参画白書 令和元年版』

図 II-4-1 に掲げるように、日本の女性（15 歳～64 歳）の就業率は 64.6%で、OECD 諸国の平均 58.6%を上回っている（男女共同参画局 2019）。しかし女性の年齢階級別労働力率をみると 30 歳代の女性の労働力率が下がるいわゆる「M 字型カーブ」を描いている。M 字の底は年々上がっているが、主要国の中では 30 歳代の就業率が韓国について低くなっている（図 II-4-2 参照）。

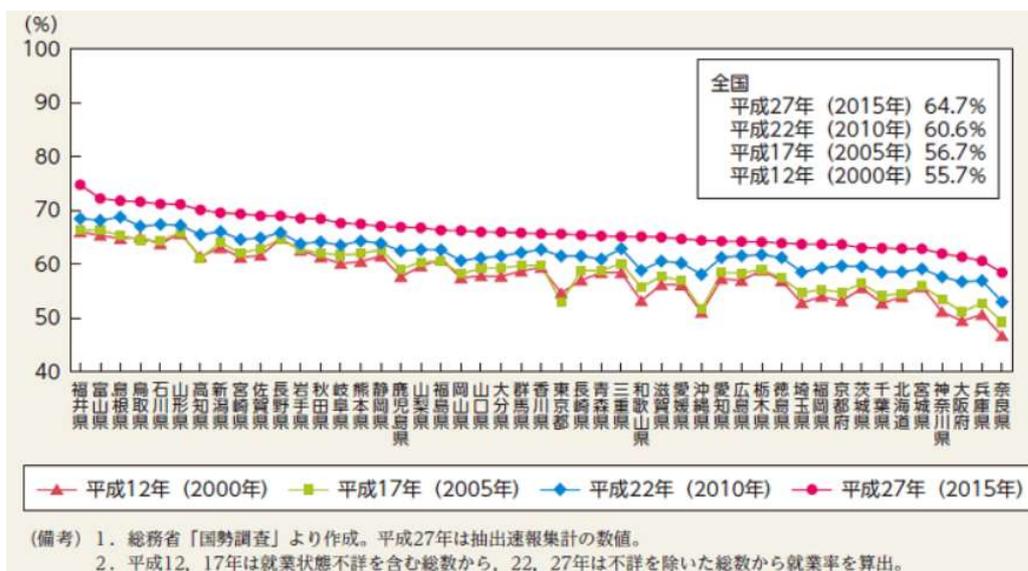
図 II-4-2 主要国における女性の年齢階級別労働力率



資料：男女共同参画局『男女共同参画白書 令和元年版』

女性の就業率を都道府県別にみると、図 II-4-3 に示すようにもっとも高い福井県(74.8%)ともっとも低い奈良県(58.5%)との差は16.3ポイントと都道府県においてばらつきがある。その中で京都府は、全国で42位63.7%であり全国平均を1ポイント下回っている。

図 II-4-3 都道府県別女性の就業率(15~64歳)の推移



資料：男女共同参画局『男女共同参画白書 平成27年版』



性の流出を減らすための方策が求められる。また、高齢化が進行した地域社会の担い手として、定年退職後の元気な高齢者を対象に様々な分野で活躍する人材養成や、定年後も現役で活躍してもらうためのセカンドキャリア形成のためのリカレント教育が求められる。

(2) 京都の産業は中小零細企業によって支えられている。従業員研修に十分なシステムをもたない中小企業に対して、ICT などのイノベーションに対応するための教育の場を提供する責務を大学コンソーシアム京都および加盟大学は担っているといえる。今後は技術系に限らず人事総務や会計分野など幅広い分野での最新のスキルや知識の学び直しが求められている。また京都の産業の特徴である伝統工芸分野へのリカレント教育を通じた支援は伝統工芸存続のための喫緊の課題である。

(3) 市内に 38 もの大学・短期大学が設置され、大学の街といわれるだけに、京都は全国でも高い高等教育進学率を示している。この点から考えると、市民の生涯学習への意欲は高く、また大学の存在は市民に身近な存在であって、大学での学び直しのための環境は整っていると思われる。

(4) 女性の高い大学進学率にも拘わらず、京都の女性就業率は全国でも高いとはいえない。特に京都市内の 15～44 歳女性の就業率は全国的にもかなり低位であると推測される。裏返して言えば、子育て期の女性の専業主婦率が高いということになる。一旦職業から離れた女性はその能力を再び社会で活かすことを支援するリカレント教育は、女性自身はもとより京都の産業界にとっても意義が大きいといえよう。

## 参考資料

- 奥井亜紗子 (2017) 「自主防災アンケート」単純集計結果 [rccp.kyoto-wu.ac.jp/?p](http://rccp.kyoto-wu.ac.jp/?p)
- 京都市 (2015) 「京都市における人口動態の概要」  
[https://cocoronosousei.com/pdf/05\\_gaiyou.pdf](https://cocoronosousei.com/pdf/05_gaiyou.pdf)
- 京都市 (2018) 統計解析「平成 28 年経済センサス活動調査 (産業横断的集計) の集計結果」  
<https://www2.city.kyoto.lg.jp/sogo/toukei/Publish/Analysis/News/101EconomicCensus2016A.pdf>
- 京都市 (2019) 統計解析「京都市の高齢者人口」  
<https://www2.city.kyoto.lg.jp/sogo/toukei/Publish/Analysis/News/110Elderly2019.pdf>
- 京都市 (2020) 統計解析「平成 30 (2018) 年京都市の合計出生率」  
[https://www2.city.kyoto.lg.jp/sogo/toukei/Publish/Analysis/News/114Vital\\_death.pdf](https://www2.city.kyoto.lg.jp/sogo/toukei/Publish/Analysis/News/114Vital_death.pdf)
- 京都市 (2020) 統計ポータル「人口動態・人口移動 時系列データ」  
<https://www2.city.kyoto.lg.jp/sogo/toukei/Population/Dotai/#t1>
- 京都府 (2017) 『京都府人口ビジョン』  
[www.pref.kyoto.jp/chiikisousei/vision-senryaku/documents/vision.pdf](http://www.pref.kyoto.jp/chiikisousei/vision-senryaku/documents/vision.pdf)
- 竹安栄子 (2019) 「人口統計からみた東山区の現状と課題—急激な人口縮減地域—」京都女子大学地域連携研究センター Annual Report 3 号
- 男女共同参画局 (2017) 『男女共同参画白書 平成 29 年版』  
[www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-03.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-03.html)
- 男女共同参画局 (2019) 『男女共同参画白書 令和元年版』  
[www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html)
- 日本生産性本部 (2019) 「2019 年版 労働生産性の国際比較」  
[https://www.jpc-net.jp/research/list/pdf/comparison\\_2019.pdf](https://www.jpc-net.jp/research/list/pdf/comparison_2019.pdf)
- 文部科学省 (2019) 高等教育に関する基礎データ (都道府県別)  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryu/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2017/08/01/1388715\\_05.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryu/__icsFiles/afieldfile/2017/08/01/1388715_05.pdf)

### Ⅲ. 女性のためのリカレント教育意向調査

— キャリア中断女性のためのリカレント教育 —

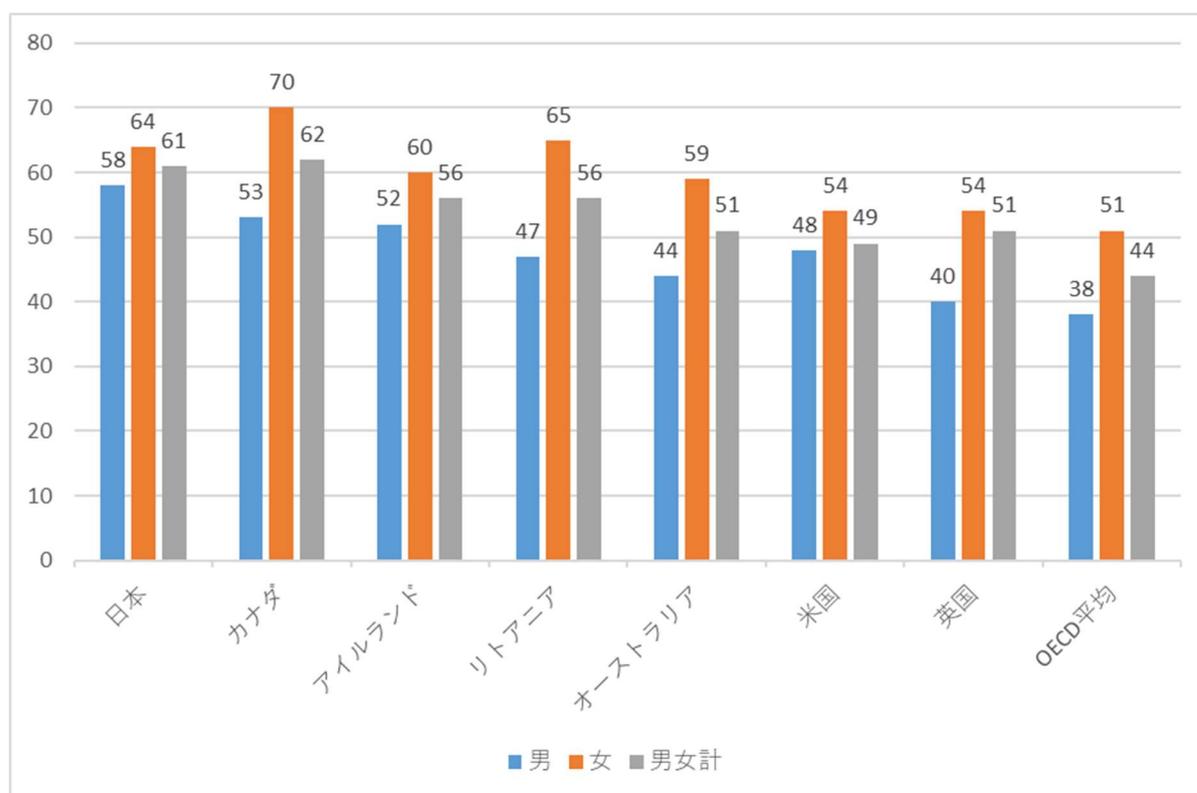
---

特命副学長 地域連携研究センター長 竹安 栄子

女性就労率は年々上昇し、2019年6月の労働力調査では3003万人と、比較可能な1953年以降初めて3千万人を突破した。就業者全体に占める女性の割合も44.5%を占め欧米の主要先進国の40%後半に近づきつつある。しかしその働き方はパートなどの非正規雇用が女性雇用者全体の55%を占めている（男性の非正規雇用は23%）。（資料：総務省2019年「労働力調査」）

女性就労における日本の特徴は、高等教育卒業女性の就業率の低さ（男女格差の大きさ）にある。我が国の大学進学率は世界的にも高いレベルにあることがOECDの調査で明らかとなっている（表III-1参照）。特に女性の卒業率率は、カナダ、リトアニアに次いで世界3位、OECDの平均を13%上回って先進諸国の中でも高い水準にある。

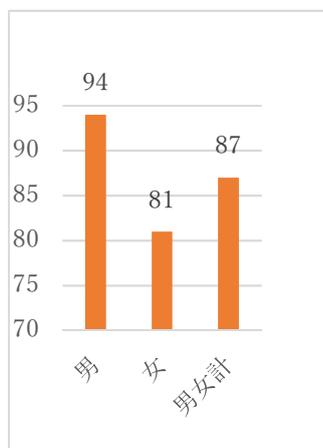
表 III-1 25～34 歳男女別高等教育卒業率 2018 OECD （単位：％）



資料： [https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019\\_f8d7880d-en#page52](https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en#page52) (2020年2月11日閲覧)

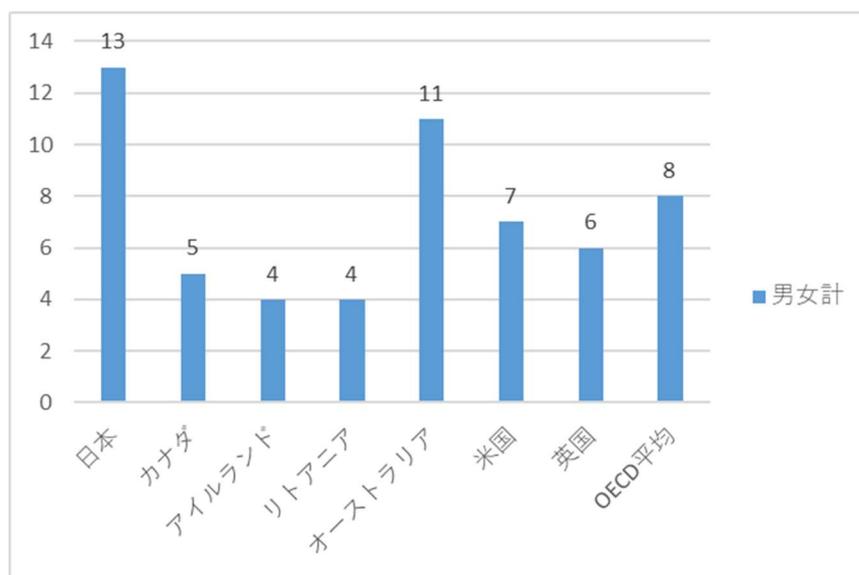
しかし日本における高等教育卒業者のうち就業している者の男女格差は表 III-2 に示すように13ポイント開きがある。これを他のOECD諸国と比較すると、OECDの平均より5ポイント高く、OECDの中でもっとも男女格差の大きい国であることがわかる。

表 III-2 日本の25～34歳男女別高等教育卒業者のうち就業している者の率  
2018 OECD (単位：%)



資料： [https://read.oecdilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019\\_f8d7880d-en#page79](https://read.oecdilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en#page79) (2020年2月11日閲覧)

表 III-3 25～34歳男女別高等教育卒業者のうち就業している者の率 2018 OECD  
(単位：%)



資料： [https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019\\_f8d7880d-en#page79](https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en#page79) (2020年2月11日閲覧)

このことから、我が国は女性の高等教育卒業率は世界でも高水準でありながら、高等教育を受けた女性の就業率が低いということ、すなわち能力ある女性を活用していない社会である、ということが出来る。しかも京都は、第II章で示したように、女性の大学進学率が全国でもっとも高いことが地域特性の一つであった。しかも女性就業率は全国平均より低い状況にある。家庭に埋もれていると想定される高等教育卒業女性を、産業界や地域社会がどのようにすれば活かすことが出来るのか、という課題解決が京都の地域活性には重要であ

るといえる。そこで本研究では、女性が学び直しや就業についてどのような意向を持っているのか、さらにはリカレント教育の認知度、受講意向などについて調査を実施した。

### III-1. 調査の概要

本調査の概要は以下の通りである。

- ①調査目的：京都女子大学・短期大学部卒業生の就業状況と学び直しへのニーズの把握
- ②調査対象：京都女子大学・短期大学部卒業者のうち、25歳～40歳で、同窓会名簿に記載された住所が京都市、長岡京市、宇治市、大津市の者 3000人。および、同地域内に居住する管理栄養士資格を保持する卒業生。
- ③調査方法：京都女子大学・短期大学部同窓会「藤陵会」の協力を得て、調査協力の依頼状を同窓会名簿に従って郵送。および管理栄養士資格を保持する卒業生の一部に食物栄養学科教員より直接協力を依頼。回答は本学ホームページ上の調査票での Web 回答とした。
- ④調査期間：2019年4月19日～6月2日
- ⑤回収数\*：661

\*追加で食物栄養学科教員より食物栄養学科卒業生に直接調査への協力を依頼した数が把握できないため正確な回収率は算出できない。食物栄養学科教員からの直接依頼の結果、回答者に占める栄養士・管理栄養士資格保持者の比率が46.0%と極めて高率となった。

### III-2. キャリア中断女性のためのリカレント教育への意向調査—結果と分析—

本調査の分析を立体的にするため、2018年に日本女子大学が文部科学省委託事業「平成30年度 男女共同参画推進支援事業」として実施した「女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりとニーズ調査によるリカレント教育モデル構築のための実証事業の実施」の「社会人女性対象 Web 調査」（以下、日本女子大学調査という）と比較検証することが可能なように調査項目を設計した（詳細は、学校法人日本女子大学生涯学習センターリカレント教育課程 2019 『「女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりとニーズ調査によるリカレント教育モデル構築のための実証事業の実施」報告書』参照）。以下、日本女子大学調査データと比較しながら分析を進める。

#### III-2-1. 回答者の属性

##### ①学歴

表 2-1 最終学歴

	標本数 (人)	構成比 (%)						
		中学校卒	高校卒	専門学校卒	短大・高等専門学校卒	大学卒	大学院博士前期課程修了	大学院博士後期課程修了
日本女子大学全国調査	930	2.6	28.8	17.4	18.4	30.9	1.6	0.3
京都女子大学調査	661	京都女子大学短期大学部 13.3	京都女子大学 80.8	京都女子大学大学院 2.7	その他大学大学院 2	その他大学 0.2	専門学校 0.8	

日本女子大学調査は回答者を大学・短大卒に限定していないため中学校卒から大学院博士後期課程修了者まで多岐にわたっている。その中で短大・高等専門学校卒が 18.4%、大学卒は 30.9%であった。京都女子大学調査の回答者は、京都女子大学卒業者が 80.8%、短期大学部卒業者が 13.3%、大学院修了者は京都女子大学大学院以外の大学院修了者を含めて 2.9%であった。

## ②年齢

回答者の年齢は、日本女子大学調査は 30 歳代、40 歳代が共に 33.3%、20 歳代 16.7%、50 歳代 16.7%であった。京都女子大学調査では、協力依頼状を郵送した 25 歳～40 歳の層がもっとも多く、全体の 69.7%を占めている。その中でも 30 歳～34 歳の層が 34.1%と最も多い年齢層となっている。京都女子大学調査では 20 歳代の回答者の割合が日本女子大学調査より高く、40 歳代の回答率が日本女子大学調査より低い。

表 2-2 年齢

	標本数 (人)	構成比 (%)							
		20代		30代		40代		50代	
日本女子大学全国調査	930	16.7		33.3		33.3		16.7	
京都女子大学調査	611	7.6	24.1	34.1	21.5	2.7	1.4	4.7	3.8

## ③子どもの有無・年齢

日本女子大学調査の回答者の子どもの年齢は未就学児が 25.9%、小学生 12.2%、中学生 10.3%、高等学校卒業以上 7.8%、同居の子どもなしが 3.2%であった。京都女子大学調査では、未就学児は 32.3%と日本女子大学調査より 7 ポイント高いが、小学生のいる回答者は 5.4%と日本女子大学調査より 7 ポイント近く低い。また中学生のいる回答者も 0.8%と日本女子大学調査より 10 ポイント近く低い。その一方で、子どものいない回答者が 51.7%と半数を占めている。

表 2-3 子どもの有無と同居の子どもの年齢 (末のお子さんの学齢)

	標本数 (人)	構成比 (%)									
		未就学	小学生			中学生	高卒以上			同居なし	
日本女子大学全国調査	930	25.9	12.2			10.3	7.8			3.2	
京都女子大学調査	611	32.3	小学生 (低学年)	小学生 (中学年)	小学生 (高学年)	中学生	高校生	大学生	社会人	同居していない	子供なし
			3.3	1.3	0.8	0.8	1.3	1.3	2.3	3.9	51.7

## III-2-2. 就業状態

京都女子大学調査では、回答者の現在の就業状況についての問 4 と問 5 の 2 問を付加した。

### ①就業状態

表 2-4 によると、回答者の 76.9%が「収入の伴う仕事をしている」と回答している。また「育休等で休職中」の回答も 8.3%あった。これは一般の女性就業率より高い比率となっている。

表 2-4 就業状態

	標本数 (人)	構成比 (%)			
		している	していない (求職活動もしていない)	していない (求職中)	育児休業・病欠 休暇・介護休暇 など一時的に休業・休職中
京都女子大学調査	611	76.9	13.5	1.4	8.3

②雇用形態

現在就業していると回答した 548 人について雇用形態について尋ねた。表 2-5 に示すように、全体の 73.5% が正規職員として働いている。有資格者を除いたデータでも回答者に占める正規職員の割合が 74.2% と有資格者を含む全体の比率とほぼ同率であった (非資格保有回答者 354 のうち無回答者 94 を除いて集計)。

表 2-5 雇用形態

	標本数 (人)	構成比 (%)													
		正社員・正規職員	嘱託・契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	日雇い	自営業 (雇人あり)	自営業 (雇人なし)	自営業の手伝い	在宅ワーク	フリーランス	専業主婦	無職	その他	
日本女子大学全国調査	930	23.3	4.7	3.5	28.5	0.1	0.4	0.9	0.3	1.2	1.5	29.9	4.3	1.3	
京都女子大学調査	548	73.5	7.5	1.3	11.5		0.4	1.1	1.5	0.9	1.5	0.7			

表 2-5-2 雇用形態 (管理栄養士・栄養士資格保持者を除く)

	標本数 (人)	構成比 (%)													
		正社員・正規職員	嘱託・契約社員	派遣社員	パート・アルバイト	日雇い	自営業 (雇人あり)	自営業 (雇人なし)	自営業の手伝い	在宅ワーク	フリーランス	専業主婦	無職	その他	
京都女子大学調査	260	74.2	9.2	1.9	9.2	0.0	0.0	1.2	1.2	0.4	1.5	1.2	0.0		

③労働時間

日本女子大学調査も京都女子大学調査でももっとも多い労働時間は 40~45 時間未満であるが (日本女子大学 17.8%、京都女子大学 20.7%)、日本女子大学調査では次に多い割合を占めるのは 30~40 未満層であるが (14.1%)、京都女子大学調査では 45 時間~50 時間未満層 (19.4%) である。これは京都女子大学調査では正規雇用で働く回答者が多いためと考えられる。なお週当たりの労働時間が 50 時間以上との回答は、日本女子大学調査では 11.4% であるが、京都女子大学調査では 27.4% にも上っている。さらに管理栄養士・栄養士資格保持者を除いた労働時間をみると (表 2-6-2 参照)、週当たりの労働時間が 50 時間以上との回答が 31.5% と約 4 ポイント高くなっている (非資格保有回答者 354 のうち無回答者 84 を除いて集計)。

表 2-6 週当たりの労働時間 (残業時間を含む)

	標本数 (人)	構成比 (%)									
		60時間以上	55~60時間未満	50~55時間未満	45~50時間未満	40~45時間未満	35~40時間未満 30~35時間未満	29~35時間未満	20~29時間未満	20時間未満	
日本女子大学全国調査	624	4.5	2.4	4.5	9.1	17.8	14.1	7.7	15.7	24.2	
京都女子大学調査	556	9.2	6.7	11.5	19.4	20.7	9.5	6.3	7.2	9.5	

表 2-6-2 週当たりの労働時間（残業時間を含む）（管理栄養士・栄養士資格保持者を除く）

	標本数（人）	構成比（％）								
		60時間以上	55～60時間未満	50～55時間未満	45～50時間未満	40～45時間未満	35～40時間未満 20～35時間未満	29～35時間未満	20～29時間未満	20時間未満
京都女子大 学調査	270	9.3	8.9	13.3	17.8	17.8	11.9	6.7	6.3	8.1

### III-2-3. 退職について

現在収入のある仕事をしていないと回答した 97 人に退職時の年齢と退職の理由を尋ねた。

#### ①退職年齢

現在収入のある仕事をしていないと回答した 97 人に退職時の年齢を尋ねた。表 2-7 に示すように、日本女子大学調査も京都女子大学調査も最も多い回答は 25～29 歳、次いで 30～34 歳であった（日本女子大学調査 35.2%と 23.3%、京都女子大学調査 58.9%と 23.7%）。日本女子大学調査では 35 歳以上で退職したとの回答が 28.3%であったが、京都女子大学調査では 9.1%しかなかった。

表 2-7 退職年齢

	標本数（人）	構成比（％）							
		24歳以下	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
日本女子大 学全国調査	301	13.3	35.2	23.3	14.0	8.3	4.0	2.0	
京都女子大 学調査	97	8.3	58.9	23.7	4.1	1.0	1.0	1.0	2.0

総務省「労働力調査」によると女性労働力の底は 35～40 歳となっている（2018 年）。これは本調査にも見られるように、25～29 歳で退職した女性が再就職しないで、さらに 30～34 歳層が退職する結果、35～40 歳層でもっとも労働力率が低いという結果になったと考えられる。

#### ②就労していない理由

次に現在、就労していない理由をみるが（表 2-8 参照）、ここには日本女子大学調査と京都女子大学調査にそれぞれ特徴がみられる。「子育てに専念したい」がもっとも多い回答である点は両調査とも同じであるが（日本女子大学調査 34.6%、京都女子大学調査 52.6%）、日本女子大学調査と京都女子大学調査で 18 ポイントの差が出ている。「子育てに専念したい」の次に「時間について条件の合う仕事がない」（日本女子大学調査 24.5%、京都女子大学調査 32.6%）「子供の保育の手立てがない」（日本女子大学調査 21.9%、京都女子大学調査 25.3%）が続く点でも同じ傾向を示しているが、「経済的理由で働く必要がない」との回答が京都女子大学調査では 21.1%もの回答があった（日本女子大学調査 10.8%）。この結果から京都女子大学調査の就労していない回答者は、働きたい意思はあるが条件的に仕事に就けていないというよりは、そもそも就労の意思のない無業者が多いということが言える。

表 2-8 就労していない理由（複数回答可）

		日本女子大学 全国調査	京都女子大学 調査
標本数（人）		306	95
構成比（％）	仕事の探し方がわからない	4.6	0.0
	収入について条件の合う仕事がない	9.5	4.2
	時間について条件の合う滋賀とがない	24.5	32.6
	自分の年齢に合う仕事がない	12.4	1.1
	知識・経験を活かせる仕事がない	2.9	3.2
	健康上の理由で働くことができない	17.6	4.2
	子供の保育の手だてがない	21.9	25.3
	家族の介護をしなければならない	2.3	4.2
	その他の家庭内の問題を抱えている	5.6	3.2
	子育てに専念したい	34.6	52.6
	経済的理由で働く必要がない	10.8	21.1
	一度も仕事に就いたことがない	0.3	1.1
	主人の海外赴任についていくことになった		2.2
	働いていた職場で育児休暇が取れず辞職した		1.1
	何の取柄もないので働ける自信がない		1.1
	株式投資で多少の収入がある		1.1
	妊娠したため		1.1
	結婚による引越しのため退職しまだ落ち着かない		1.1
	大学院生		1.1
	小学校講師登録しているが依頼がない		1.1
	結婚前		1.1
	主人の実家・主人のサポートのため		1.1
その他		7.2	1.1

III-2-4. リカレント教育について

①リカレント教育課程の認知度

表 2-9 リカレント教育課程の認知度

	標本数（人）	構成比（％）		
		知っている	聞いたことがあ る	このアンケート で初めて知った
日本女子大 学全国調査	930	3.1	11.1	85.8
京都女子大 学調査	653	8.7	17.0	74.3

京都女子大学調査では、「知っている」との回答が8.7%と、日本女子大学調査より5%余り高くなっている。これは調査時期が京都女子大学調査（2019年実施）は日本女子大学調査（2018年実施）の1年後であり、この間に社会のリカレント周知が進んだことの反映といえないこともないが、それよりも京都女子大学調査の対象者の一部に対して、2018年5月に京都女子大学リカレント教育課程の広報チラシを配布していることが影響したと理解する方が妥当だと思われる。しかしいずれにしても「このアンケートで初めて知った」との回答が、日本女子大学調査85.8%、京都女子大学調査74.3%とリカレント教育課程の周知度が低いことには変わりはない。

#### ②リカレント教育課程受講意向

表 2-10 リカレント教育課程受講意向

	標本数（人）	構成比（%）								
		すぐに学びたい	学ぶ条件が整えば学びたい	時間があれば学びたい	費用があれば学びたい	精神的余裕ができれば学びたい	興味がない	分らない	学ぶつもりはない	現在受講中である
日本女子大学全国調査	930	0.3	10.5	5.5	18.7	6.7	9.0	32.4	16.6	0.3
京都女子大学調査	661	0.6	23.9	18.9	8.2	9.5	3.9	29.3	5.3	0.0

残念ながら「すぐに学びたい」との回答は、日本女子大学調査でも京都女子大学調査でも1%未満と極めて低い。しかし条件付きではあるが「学びたい」との回答（「条件が整えば」「時間があれば」「費用があれば」「精神的余裕があれば」の合計）は日本女子大学調査41.4%、京都女子大学調査60.5%であった。京都女子大学調査では「学びたい」の回答が、日本女子大学調査より20%近く高いことが注目される。

#### ③リカレント教育課程受講理由

表 2-11 リカレント教育課程受講理由（複数回答）

	標本数（人）	構成比（%）									
		自分を高めるため	新しいことへの挑戦	スキルアップしたいから	キャリアアップしたいから	退職からのブランクを埋めたいから	就職したいから（現在働いていない方）	転職したいから（現在働いている方）	復職したいから（元在籍企業に戻る）	起業したいから	その他
日本女子大学全国調査	391	51.9	54.0	52.2	19.7	8.4	9.5	8.2	0.3	4.1	0.8
京都女子大学調査	379	64.6	49.1	63.9	0.0	7.1	3.7	8.2	1.1	5.3	1.2

「直ぐ学びたい」と条件付きで「学びたい」と答えた回答者379人に、リカレント教育課程受講の動機を複数回答で尋ねた。表 2-11 に示すように、日本女子大学調査と比較して京都女子大学調査結果では、「キャリアアップ」（日本女子大学調査19.7%、京都女子大学調査0.0%）や「就職したい」（日本女子大学調査9.5%、京都女子大学調査3.7%）との回答割合が低く、一方、「自分を高めるため」（日本女子大学調査51.9%、京都女子大学調査64.6%）や「スキルアップ」（日本女子大学調査52.2%、京都女子大学調査63.9%）など自己の能力の研鑽を目的とする割合が高いことが明らかとなった。

#### ④学びたい内容

「直ぐ学びたい」と条件付きで「学びたい」と答えた回答者に、どのような科目を学びたいかを尋ねた。日本女子大学調査と京都女子大学調査で一部選択肢が異なっているため、比較考量が困難な点もあるが、表 2-12 に示すように、両調査に共通して「英語」と「IT スキ

ル」に希望が高く出ている。日本女子大学調査でもっとも希望が多かったのは「コミュニケーション能力」(64.6%)、京都女子大学調査では「ビジネス英語」(42.1%)がもっとも多い回答を集めている。この他、京都女子大学調査では、「仕事術」(31.5%)、「プレゼンテーションスキル」(31.0%)、「簿記・会計」(25.6%)、「日本語・文書作成など」(24.4%)が高い回答割合であった。

表 2-12 学びたい内容 (複数回答)

	日本女子大学全国調査		京都女子大学調査		
標本数 (人)		930		394	
構成比 (%)		キャリアマネジメント	14.1	ビジネス英語	42.1
		ITスキル	26.7	簿記・会計	25.6
		英語・語学力	38.7	ITスキル	35.0
		経営	13.7	WEBデザイン	19.3
		教養	29.1	マーケティング	17.8
		資格取得	38.6	プレゼンテーションスキル	31.0
		アサーション	35.3	リーダーシップ・推進力	18.8
		調整力	21.9	起業の方法を知る	12.9
		チームで働く力	34.9	社会保険労務士 (社会保険、労基法など)	12.4
		コミュニケーション能力	64.6	記録情報管理者資格	1.3
		リーダーシップがとれる	13.3	内部監査	2.3
		海外留学経験 (一年以上)	1.8	消費生活アドバイザー・消費専門相談員資格	5.6
		その他	1.6	貿易事務	4.6
				日本語・文書作成、メール、敬語等	24.4
				法務・行政書士	5.1
				人事・総務スキル	11.9
				営業・販売基礎力	8.4
				仕事術 (タイムマネジメント・クレーム対応力等)	31.5
				中小企業を知る (特徴・働き方・メリット) 保育士	6.6
				保育士	12.7
			介護事務	4.8	
			ファイナンシャルプランナー	17.8	
			栄養学	0.5	
	その他	7.2	その他	7.2	

### ⑤ 学ぶ場所

次にどのような環境でなら学びたいかについて質問した。「自宅から通える範囲」と答えた回答者が、日本女子大学調査 (64.8%) でも京都女子大学調査 (76.5%) ともっとも高い比率であったが、京都女子大学調査では「遠隔 (オンデマンド)」(31.9%)、「遠隔 (オンデマンド) と通学の両方」(32.1%) と日本女子大学調査「遠隔 (オンデマンド)」(17.7%)、「遠隔 (オンデマンド) と通学の両方」(13.5%) に比べて高い割合であった。本調査実施において、2020 年度から京都女子大学が開始する予定の「e-ラーニングを導入したリカレント教育課程」についての情報は調査協力者に全く伝えていないにも拘わらず、このような結果となった。働きながら学べるリカレントコースとして「e-ラーニングを導入したリカレント教育課程」を企画しているが、この調査結果から一定の需要が見込めるのではないかとと思われる。

表 2-13 学ぶ場所（複数回答）

	標本数（人）	構成比（％）							
		自宅から通える範囲でプログラムを選択	希望するプログラムなら遠くでも通学	希望するプログラムなら転居しても受講	遠隔（オンデマンド）で受講	遠隔（オンデマンド）と通学の両方	遠隔授業（ディスタンスラーニング）で学ぶ	自宅でテキストで学ぶ	その他
日本女子大学全国調査	930	64.8	4.3	1.5	17.7	13.5	14.7	36.7	2.5
京都女子大学調査	405	76.5	5.2	0.0	31.9	32.1	18.8	0.2	

⑥リカレント教育の日数

「週1日」という回答が日本女子大学調査（42.3%）でも京都女子大学調査（70.5%）でも最も高い割合を占めているという点では同じであった。しかし、京都女子大学調査では30%近く高い割合となっている。これが上記⑤のリカレント教育を受ける場所で、「遠隔（オンデマンド）」を希望する割合が高かったことと関係あるかどうかは今後検討する必要がある。

表 2-14 リカレント教育の日数

	標本数（人）	構成比（％）						
		なし	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日	毎日
日本女子大学全国調査	930	17.2	42.3	24.0	13.1	1.9	1.2	0.3
京都女子大学調査	383	1.8	70.5	21.7	5.0	0.3	0.8	0.0

⑦リカレント教育の時間帯

日本女子大学調査では「午前中」（38.5%）が最も高く、「午後」（24.5%）と「夜間」（24.2%）が続いている。これに対して、京都女子大学調査では「夜間」が54.8%と半数を超え、次に「午前中」（26.3%）、「午後」（15.3%）の順となっている。京都女子大学調査の回答者に有職者の割合が高いことがこのような結果を導いたものと推測される。

表 2-15 リカレント教育の時間帯（複数回答）

	標本数（人）	構成比（％）					
		なし	早朝（7時～）	午前中（9～12時）	午後（13～16時）	午後（16～18時）	夜間（18～21時）
日本女子大学全国調査	930	24.9	5.5	38.5	24.5	10.4	24.2
京都女子大学調査	392	9.4	9.9	26.3	15.3	4.6	54.8

⑧リカレント教育の期間

問 16 でリカレント教育課程に費やす期間について尋ねた。日本女子大学調査では「1か月未満」（20.1%）と「3か月未満」（24.4%）の合計が44.5%と半数弱を占めている。一方京都女子大学調査では「1か月未満」（7.2%）、「3か月未満」（25.1%）と合計32.3%であった。その一方で「半年未満」（34.7%）と「1年未満」（26.1%）の合計が60.8%を占めている。日本女子大学調査では「半年未満」（23.1%）と「1年未満」（20.6%）の合計が43.7%であるのに対して20ポイント近く高い回答であった。すなわち、京都女子大学調査の回答者は日本女子大学調査の回答者より長期間の学びを希望しているといえる。

表 2-16 リカレント教育の期間

	標本数 (人)	構成比 (%)					
		1か月未満	3か月未満	半年未満	1年未満	1年以上	その他
日本女子大学全国調査	930	20.1	24.4	23.1	20.6	9.5	2.3
京都女子大学調査	403	7.2	25.1	34.7	26.1	6.2	0.2

⑨リカレント教育課程に掛ける費用

問 14 と問 16 で回答したリカレント教育課程の日数と期間をふまえて、どの程度の費用が妥当と考えるかを尋ねた。日本女子大学調査では「1-5万円」との回答が 57.1%と半数を越えているが、京都女子大学調査では 30.1%であった。一方、「6-10万円」との回答は日本女子大学調査では 21.4%であるが、京都女子大学調査では 32.1%と 10 ポイント以上高い。

表 2-17 リカレント教育課程に掛ける費用

	標本数 (人)	構成比 (%)							
		1-5万円	6-10万円	11-20万円	21-30万円	31-50万円	51-80万円	81-100万円	101万円以上
日本女子大学全国調査	930	57.1	21.4	8.6	6.9	4.1	0.9	0.4	0.6
京都女子大学調査	396	30.1	32.1	18.7	12.4	5.8	0.3	0.3	0.5

⑩リカレント教育課程を受講しない理由

問 10 で「興味がない」「分からない」「学ぶつもりはない」と答えた回答者にその理由を尋ねた (問 12)。表 2-18 に示したように、日本女子大学調査では「必要がない」が 33.4%と最も高い回答割合で、「時間がない」(28.2%)、「お金を使いたくない」(26.5%)と続いているがこの 3 つの選択肢の割合に大きな数値の差がない。これに対して京都女子大学調査では、「時間がない」が 56.2%と他の選択肢に比べて最も高く、それに続く「必要がない」(17.9%)、「分からない」(16.8%)と 40 ポイント近い差がある。これも京都女子大学調査の回答者に占める有職者の比率の高さが要因となっていると思われる。「お金を使いたくない」との回答が 11.5%と日本女子大学調査より 15 ポイント低いのも同じ要因からだと思われる。

表 2-18 リカレント教育課程を受講しない理由 (複数回答)

	標本数 (人)	構成比 (%)						
		学ぶ時間がない	学習したいと思わない	学ぶためにお金を使いたくない	必要がない	学んでも会社での評価があがらない	リカレント教育課程を知らない・よくわからない	その他
日本女子大学全国調査	539	28.2	19.3	26.5	33.4	10.8		13.2
京都女子大学調査	234	52.6	7.3	11.5	17.9	6.8	16.8	6.0

### III-3 小括

以上、問1から問18までの回答の単純集計結果を、日本女子大学調査と比較の視点で検討してきた。そこから明らかとなった知見を整理するに先立ち、日本女子大学調査の回答者と京都女子大学調査の回答者の属性の違いについて一言触れておく。

日本女子大学調査は、日本女子大学同窓生に加えて調査の協力機関である鳥取県、千代田区などにも調査協力を依頼して実施されたため、学歴は中学校卒業から博士後期課程修了者まで多様であり、本報告ではデータを示していないが居住地も首都圏に加えて鳥取県などの地方の居住者も含まれている。これに対して京都女子大学調査は、対象者は京都女子大学・短期大学部卒業者に限定されていて、実際に京都女子大学で開設しているリカレント教育課程を受講可能な地域に居住する女性を調査対象者とした。回答者の受講環境の差異が回答に影響を及ぼしていることを考慮に入れて調査結果を読み取る必要がある。

以上の制約がありながらも、2つの調査結果は、女性の就業の現状と行動パターン、および大学で実施されるリカレント教育に対する女性の認識やニーズの傾向を一定程度明らかにしたといえよう。

#### III-3-1 リカレント教育への関心度と就業状態

京都女子大学調査の回答者数661（協力依頼発送数3,000）と低率であったこと（Web調査としては必ずしも低い回収率といえないかもしれないが）、また条件付きではあるが「学びたい」との回答（「条件が整えば」「時間があれば」「費用があれば」「精神的余裕があれば」の合計）が日本女子大学調査（41.4%）より京都女子大学調査（60.5%）は高かったこと（表2-10）から考えて、本調査にはリカレント教育に対して何らかの関心がある同窓生が回答を寄せたと思われる。このことを前提にして、回答者の就業状態を考察すると、表2-4に示したように回答者の76.9%が収入を伴う仕事をしていて、かつその73.5%が正規職員として働いていた（表2-5）。このことからリカレント教育など学び直しへの関心は、専業主婦より就業している女性、しかも正規職員として働いている女性の方が高いといえることができる。表2-5に示されているように専業主婦の回答は全体の0.7%にすぎなかった。（なお専業主婦の回答が低いもう一つの理由としては、結婚によって実家を離れながらも住所変更を同窓会に届けていないため、独身で仕事を継続している卒業生より、専業主婦となっている卒業生に調査協力の依頼状が届いていない確率が高いことが想定される。）

このことは栄養士・管理栄養士資格を持たない回答者についても同じことが言える。栄養士・管理栄養士資格を持たない回答者354人の内260人（73.4%）が有職で、かつそのうちの74.2%が正規職で働いていた（表2-5-2）。京都女子大学のリカレント教育課程は、専業主婦を対象として設計されているが、この結果からは仕事を持つ女性を対象としたリカレント教育が今後重要になることを示唆しているといえよう。

#### III-3-2 リカレント教育の認知度

回答者のリカレント教育受講意向は高いことが本調査で明らかにされたが、リカレント教育の認知度はきわめて低率（「このアンケートで初めて知った」74.3%、表2-9参照）で

あった。このことが受講意向を尋ねた質問に「分からない」との回答が 29.3% (表 2-10) あったことに反映されていると思われる。すなわち、リカレント教育で何が学べるのか、学ぶことによって何が得られるのか、などリカレント教育の内容とその成果が社会的にほとんど伝わっていないことが、リカレント教育の普及を妨げていると思われる。リカレント教育で人生が変わる、文字通り「未来をひらく(京都女子大学リカレント教育課程のキャッチコピー)」教育課程であることが広く理解されるように努力することが重要である。そのためには、大学で実施するリカレント教育と、企業ベースや専門学校、あるいは公的機関などで実施されている雑多な社会人対象の学習ツールとの差異化を明確にする必要もあろう。就業を目的として就業支援まで一貫して実施されるリカレント教育と、必ずしも就業を目的としない、あるいは就業支援を伴わないリカレント教育課程との差異化および質保証をきちんと実施することが今後のリカレント教育課程の発展に重要だと思われる。

### III-3-3 回答者のリカレント教育へのニーズ

表 2-11 の「リカレント教育課程受講理由(複数回答)」でも述べたように、京都女子大学調査では、日本女子大学調査に比べて自己の能力の研鑽を目的とする割合が高いことが示された。そもそも回答者に占める有職者の比率が高いため、このことをもって職業意識が低いということは適切ではないが、「キャリアアップしたい」との回答が日本女子大学調査(19.7%)より明らかに低い(京都女子大学調査 0.0%)ことは、京都女子大学調査の回答者のキャリア志向が若干低いとみることは出来るかもしれない。

しかしその一方で、表 2-12 にしめした「学びたい内容」についての回答をみると、日本女子大学調査と京都女子大学調査の両調査に「英語」と「IT スキル」に希望が高く出ている点は共通しているが、京都女子大学調査では、「仕事術」(31.5%)、「プレゼンテーションスキル」(31.0%)、「簿記・会計」(25.6%)、「日本語・文書作成」(24.4%) などキャリアアップにつながると思われる科目内容に高い回答割合が出ている。

この結果をどのように理解するかまで本調査では踏み込むデータを有していないが、現在の日本の労働環境では、女性に明確なキャリアラダーが示され、自分にはどのようなキャリアアップの道が拓けているかが見通せる状況にある場合はきわめて少ないことを考慮に入れると、この数値だけで、回答者が現在の業務を展開したい、あるいは現在より高い収入を得たいとの意向を持っていないとは判断できないであろう。そのため漠然とした「キャリアアップをしたい」という選択肢を回答者が選ぶ可能性が低いことはある意味当然ではなからうか。しかし新たな展開に意欲がないわけではないため、学びたい内容として具体的に示されると、新しい職業分野の知識や職業スキルの向上につながる科目に関心が向くのことも考えられる。いずれにしてもリカレント教育課程においては、将来の可能性を提示し、自らのキャリアプランを考えるための情報提供と機会の提供が重要になるとと思われる。

### III-3-4 まとめ

以上の分析より、女性のためのリカレント教育課程を今後展開するためのポイントがいくつ明らかになったと思われる。

まず何よりも肝要なことは、リカレント教育課程の広報である。実施主体の大学だけでは広報に限界があるので、行政や産業界も巻き込んだオール京都での広報活動の展開が求められる。その場合、学ぶことで何を学ぶことができるのか、自分がどう変われるのか、リカレント教育課程でどのような人材が養成されるのか、を具体的に示すことが重要であろう。幸い京都女子大学リカレント教育課程の修了生が2020年3月で2期育っている。彼女たちの経験が一つのロールモデルとして広報に活用できると思う。

また広報と並行して「リカレント教育の質保証」を進めることも喫緊の課題である。乱立状態の現状では、リカレント教育の社会的評価を確立することは困難である。全国に先駆けて「リカレント教育の質保証」に一定の道筋を示すことこそ、リカレント教育の「京都モデル」構築になるのではと考える。



## IV. 栄養士・管理栄養士資格保持者のための のリカレント教育－結果と分析－

---

家政学部教授 中山 玲子

2040年には高齢者人口がピークとなることから、Society5.0等政府の成長戦略に健康寿命の延伸が位置づけられている。

国民誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現のため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」が設置され、横断的課題に関する3つのプロジェクトチーム〔①健康寿命延伸、②医療・福祉サービス改革、③多様な就労・社会参加〕が立ち上がっている。この中で、特に管理栄養士等の関与が大きいのは、健康寿命延伸プランで、2040年までに、健康寿命を男女ともに3年以上延伸し、75歳以上にすることを目的に、①健康無関心層へのアプローチ、②地域・保険者間の格差の解消に向け、次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等、疾病予防・重症化予防、介護予防・フレイル対策、認知症予防が課題に挙げられている。（「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめについて」厚生労働省保険局）

京都市は政令指定都市の中でも高い高齢化率、かつ独居高齢世帯の多い都市である。健康寿命の延伸のため、高齢者に限らず幅広い年齢層の市民を対象とした、きめ細やかな健康・栄養指導に当たる人材へのニーズは高い。

京都府下には、管理栄養士養成校は6校（専門学校1校含む）あり、京都女子大学、同志社女子大学は栄養士が大学で養成可能となってもない昭和27年に認可、京都府立大学は昭和28年認可であり、栄養士養成校の草分け的存在で、卒業生も多い状態である。しかし、その多くが様々な理由でキャリアを中断していると思われる。

本調査は、オンデマンドの活用も視野に入れた栄養士・管理栄養士(以下管理栄養士等)資格保持者のためのプログラム構築のための基礎調査として実施した。

#### IV-1. 調査の概要

- 1) 調査目的：京都女子大学・短期大学部卒業生の中で、管理栄養士等資格保持者の就業状況と学び直しへのニーズの把握
- 2) 調査対象：Ⅲ.女性のためのリカレント教育意向調査ーキャリア中断女性のためのリカレント教育ーの調査対象者の中で管理栄養士等資格保持者
- 3) 調査方法：前章Ⅲと同じく郵送法による調査方法及び食物栄養学科教員より、直接メール等による依頼を行い、回答は本学ホームページ上の調査票でのWeb回答とした。
- 4) 調査期間：令和元年4月15日～5月20日
- 5) 資格保持者数：回収数661名中290名

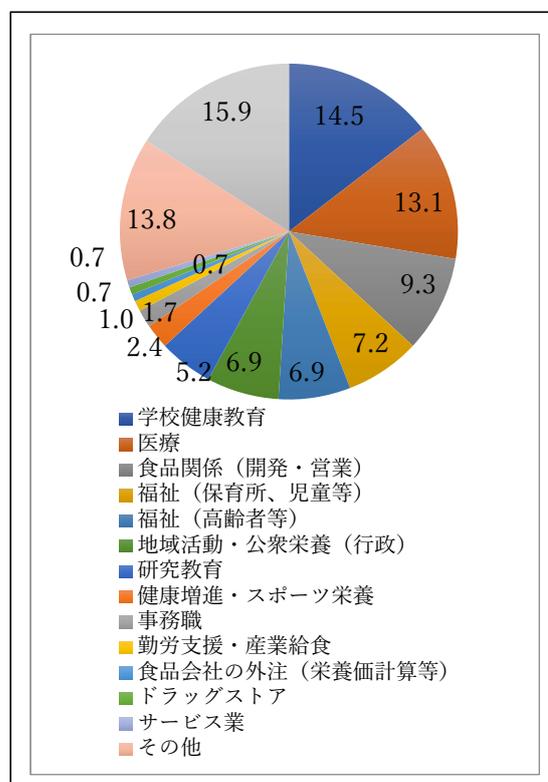
## IV-2. 栄養士・管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育－結果と分析－

### 1) 就業状態と職域

表IV-1 管理栄養士等の就業状態と職域

京都女子大学調査	標本数(人)	290	構成比(%)
学校健康教育			14.5
医療			13.1
食品関係(開発・営業)			9.3
福祉(保育所、児童等)			7.2
福祉(高齢者等)			6.9
地域活動・公衆栄養(行政)			6.9
研究教育			5.2
健康増進・スポーツ栄養			2.4
事務職			1.7
勤労支援・産業給食			1.0
食品会社の外注(栄養価計算等)			0.7
ドラッグストア			0.7
サービス業			0.7
その他			13.8
現在は仕事をしていない			15.9

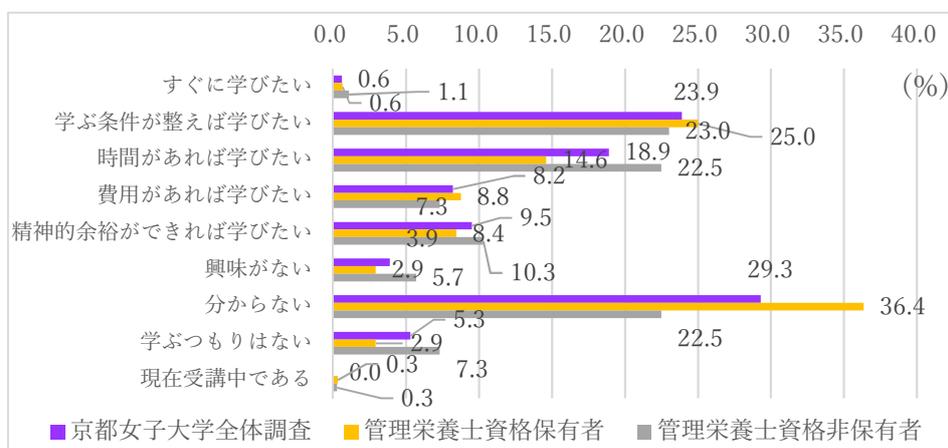
図IV-1 管理栄養士資格保持者の職域



管理栄養士等としての職域は、学校健康教育(学校栄養士・栄養教諭)、医療機関、食品関係(開発・営業)、福祉(保育所、児童等)、福祉(高齢者等)、地域活動・公衆栄養(行政)、研究教育(養成校・研究機関)など、多岐にわたっていた。一方、栄養士職と関連の無い職種(その他)13.8%や現在仕事をしていない者も15.9%見られた。

### 2) リカレント教育課程受講意向

図IV-2 リカレント教育に関する受講意向



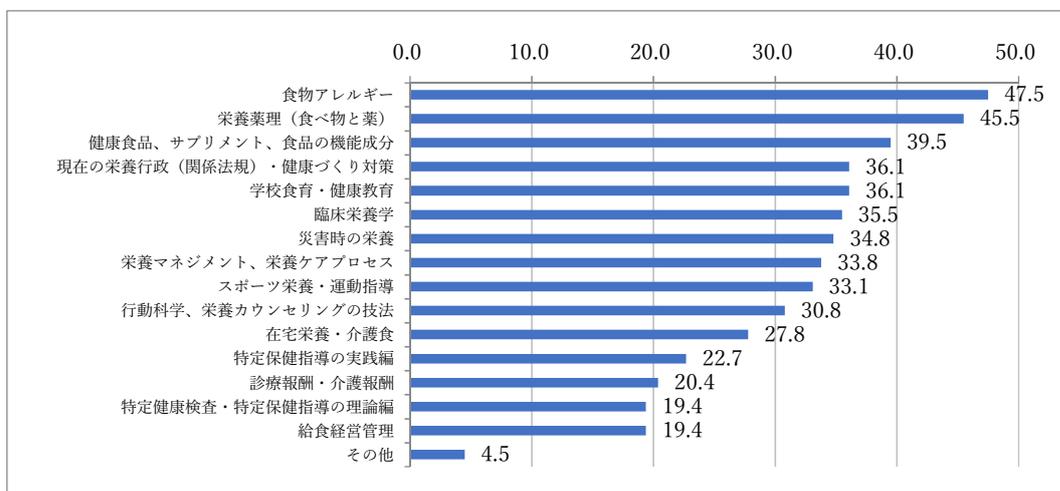
資格保持者の受講意向がある者は、現在受講中の0.3%を合わせて57.4%であり、学ぶつもりはないと否定的な回答は僅か2.9%と非保持者より4.4%低く、リカレント教育のニーズはあると示唆された。

### 3) リカレント教育内容

表IV-2 学びたい内容（複数回答）

標本数 (人)	299	構成比 (%)
食物アレルギー		47.5
栄養薬理 (食べ物と薬)		45.5
健康食品、サプリメント、食品の機能成分		39.5
食と栄養の基礎知識		37.5
現在の栄養行政 (関係法規)・健康づくり対策		36.1
学校食育・健康教育		36.1
臨床栄養学		35.5
災害時の栄養		34.8
栄養マネジメント、栄養ケアプロセス		33.8
スポーツ栄養・運動指導		33.1
行動科学、栄養カウンセリングの技法		30.8
在宅栄養・介護食		27.8
特定保健指導の実践編		22.7
診療報酬・介護報酬		20.4
特定健康検査・特定保健指導の理論編		19.4
給食経営管理		19.4
その他		4.5

図IV-3 学びたい内容（複数回答）



特に、食物アレルギー、栄養薬理、健康食品（サプリメント、機能成分）、現在の栄養行政・健康づくり対策、学校食育・健康教育、臨床栄養学、災害時の栄養、スポーツ栄養・運動指導など、在宅栄養・介護食、特定保健指導に関する事など、現代社会の課題を反映している内容が多く、リカレント教育の必要性（ニーズ）が示唆された。

#### IV-3. 小括と管理栄養士等資格保持者のためのリカレント教育の提言

##### 1) 小括

管理栄養士等資格保持者は全体の約 46.0%と極めて多かったが、これは、特に学科教員を通して協力依頼をしたためである。

資格保持者の職域は、学校健康教育、医療、食品関係（開発・販売）、福祉（保育所、児童）、福祉（高齢者）、地域活動・公衆栄養（行政）、研究教育など、多岐にわたっていた。一方、資格と関連の無い職種（その他）13.8%や現在仕事をしていない者も 15.9%見られた。

リカレント教育の受講意向は、現在受講中の 0.3%を合わせて 57.4%であり、学ぶつもりはないと否定的な回答は僅か 2.9%と非保持者より 4.4%低く、リカレント教育のニーズはあると示唆された。

資格保持者のためのリカレント教育で、学びたい内容（複数回答）は、特に、食物アレルギー、栄養薬理、健康食品（サプリメント、機能成分）、基礎知識、現在の栄養行政、学校食育、災害時の栄養、臨床栄養、スポーツ栄養など、現代社会の課題を反映している内容が高かった。

##### 2) 京都モデルにおける管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育への提言

冒頭にも述べたように、京都は栄養士・管理栄養士養成の歴史が古く、また、少子高齢社会が進んでいることから、医療、福祉施設（高齢者、児童）、教育・保育、行政、食品業界など、幅広い職域で市民に対して正しい知識とスキルを教育する専門職の人材育成へのニーズは高いと示唆された。

全国に先駆けて、大学コンソーシアム京都で管理栄養士等資格保持者のためのリカレント教育を行うことは極めて意義があるものであり、下記の具体的提案を行いたい。

###### (1) コンソーシアムが独自に実施するリカレント教育講座

管理栄養士有資格保持者のためのリカレント教育講座については、厚生労働省の管理栄養士国家試験ガイドラインに基づき、医師、管理栄養士有資格者等の講師が必要となるため、下記(2)が望ましいと思われる。

###### (2) コンソーシアムが加盟大学に開設を働きかけるリカレント教育課程

###### ①単独大学での実施

本学単独で実施する場合、本学栄養クリニック（附属機関）が拠点となり、本学家政学部食物栄養学科（管理栄養士養成課程）の教員及び、名誉教授、卒業生、および公益社団法人京都府栄養士会等に講師を依頼し、開講する。

②複数大学での実施

本学の他、京都府下の管理栄養士養成校（京都府立大学、同志社女子大学）等と連携を取り、リカレント教育講座を開講する。

## 参考文献

厚生労働省保険局 「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 のとりまとめについて」 [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakaihosyou\\_306350\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakaihosyou_306350_00001.html)  
令和2年3月5日閲覧

## V. 経営者のリカレント教育への意向調査

---

法学部准教授 桜沢 隆哉

本章は、京都市および大阪市を中心に近畿一円で活動をする企業・団体を対象として、経営者のリカレント教育への意向調査を実施し、その内容について若干の分析を加えるものである。

## V-1. 調査の概要

1) 調査：京都市および大阪市等の近畿一円で活動をする企業・団体のうち、業界・業種への偏りがないように配慮し、次の企業・団体（の代表者等）に対してインタビュー調査を実施することにした。

### 2) 調査対象企業の属性・規模等

	業種	本店所在地	創立年月日	資本金	従業員数
中小企業 W	人材派遣 教育サービス業	大阪府大阪市	1982年11月	9,000万円	100人
大企業 O	製造業	京都府京都市	1933年5月10日	641億円	36,193人
中小企業経 営者団体	—	京都府京都市	1970年8月26日	明記なし	会員数 1,700名
大企業 C	金融業	京都府京都市	1923年9月27日	121億円	会員数約 126,930名
中小企業 Z	飲食業	京都府京都市	不明	4,500万円	2名、適宜アル バイト採用

### 3) 調査方法・質問項目

①調査方法：企業・団体の担当者に対するインタビュー調査

#### ②質問項目

1. 女性社員に対するプログラムについて
  - ・女性社員に対する学習支援体制についてどのように整備されておられますか。
  - ・オリジナルのプログラムか？
  - ・オンラインの受講システムは？
  - ・費用は、組織が負担するのか？
2. 1を学んだ女性社員に対しての人事的措置はどのようにおこなっておられますか（たとえば学んだ内容に応じてジョブローテーションの参考にしているか。職務評価に反映されているか）
3. 1を学んだ女性社員と学んでいない女性社員のパフォーマンスにどのような違いがありますか。（モチベーション含む）
4. 大学にどのようなリカレントプログラムを期待しているか
5. 大学のリカレントで学んだ人材を活用したいと思うか

## V-2. 質問項目に対する回答と分析

上記のすべての企業・団体等において、「女性社員」に特化したプログラムを持つものではなく、社員向けに对外向けのセミナー等の事業に社員が参加することを認めるもの（中小企業 W・人材派遣・サービス業）、外部のオンラインの通信教育のメニューの中から選択させるもの（大企業 O・製造業）、入社後の新入社員研修としての教育プログラムを持つもの（大企業 C・金融業）、新入社員研修や管理者講習等のプログラムを有するもの（中小企業経営者団体）がある。また、飲食業という性質上、独自のプログラムとして OJT と公衆衛生等などについて講習やインターネット通信を利用した発信等をしているものもある（中小企業 Z・飲食業）。もっとも、このようなプログラムは、社員研修等のレベルのものであり、大学などのリカレント教育（学び直し）とは異なるものである。

他方で、プログラムを受講した女性社員に対する人事的措置やパフォーマンスについては、受講履歴が残ることから当該社員自身が目標に向かって努力していることがわかること、および社内の応募制や公募制を利用する場合にも、そのようなプログラムの受講を通じて勉強をしたというアピール材料になるという回答がみられる（大企業 O・製造業）。さらに、「大学にどのようなリカレントプログラムを期待しているか」および「大学のリカレントで学んだ人材を活用したいと思うか」といった質問に対しては、概ね次のような回答がみられた。すなわち、学び直しの場合として、ビジネスマナー、文書作成、創造力、プレゼンテーション力やコミュニケーション力などの社会人としての基礎的な力を涵養できるような場であってほしいこと、さらにそのような能力を持つ人材や学ぶ意欲のある人材は活用できるといふものである。

したがって、少なくとも特定の企業・団体に対するインタビュー調査という小規模なものではあるが、大学がそのようなリカレント教育プログラムを有し、社会人に対する学びの場を提供することは、社会的にもニーズがあると考えられる。

## V-3. 補論一「後継者」、「事業承継の課題等」および「後継者の教育」について

### 1) はじめに

京都女子大学地域連携研究センターが実施した、経営者を対象とする「リカレント教育への意向調査」（総回答数 107 件）において、「7. 後継者について」および「8. 事業承継の課題等」および「9. 後継者の教育について」質問している。その質問項目は、次のとおりである。

#### 7. 後継者について

- (1) 後継者はお決まりですか？
- (2) 後継者（候補を含む）に決まっていることを本人に伝えてありますか？
- (3) 社内・社外では後継者（候補を含む）について周知されていますか？
- (4) 後継者（候補を含む）の属性についてお聞かせください。

- (5)後継者（候補を含む）に株式の売却予定はありますか？
- (6)後継者（候補を含む）に選んだ理由は何ですか？（複数回答可）
- (7)継承の時期はいつお考えですか？
- (8)後継者（候補を含む）の現在の年代をお聞かせください。
- (9)後継者を決めていない（未定）の理由をお聞かせください。
- (10)事業をやめる理由をお聞かせください。（複数回答可）

#### 8. 事業承継の課題等

- (1)課題：事業承継にあたって課題になりそうなことは何ですか？
- (2)相談先：事業承継に関して、現在は主にどなたと相談していますか？（複数回答可）

#### 9. 後継者の教育について

後継者がいると想定した場合、その方に大学などのリカレント教育（学び直し）を受講させたいですか？

### 2) 質問に対する回答

#### ①「後継者について」（関連するものみにコメントする）

まず、「(1)後継者はお決まりですか？」（回答数 107 件）との質問に対して、「決まっている (10.3%)」、「後継者候補はいる (21.5%)」という回答に対して、「決まっていない (68.2%)」という回答を大きく上回っていた。

上記のうち、後継者（または候補）が決まっていることを前提とした、「(2)後継者（候補を含む）に決まっていることを本人に伝えてありますか？」という質問に対しては、本人に「伝えている (66.7%)」「伝えてはいるが本人は自覚していると思う (3%)」という回答が、「伝えていない (30.3%)」という回答を大きく上回っていた。また、「(3)社内・社外では後継者（候補を含む）について周知されていますか？」との質問に対しては、「社外・社内ともに周知している (20.6%)」、「社内のみ周知している (41.2%)」と回答されている一方で、「どちらにも周知されていない (38.2%)」という回答がみられた。この理由としては、「(4)後継者（候補を含む）の属性についてお聞かせください。」との質問に対する回答から明らかであるように、特に中小企業等の場合、後継者として親族等の近親者を選ぶことが多いということが考えられる（その内訳として、子 (47.1%)、兄弟姉妹 (5.9%) といった親族が最も多く、親族を除く自社の役員・従業員 (38.2%) となっている）。もっとも、「(6)後継者（候補を含む）に選んだ理由は何ですか？（複数回答可）」との質問に対しては、「親族だから (34.4%)」という回答を「経営者としての適性があるから (65.6%)」が大きく上回っており、単に「親族」であるというだけで後継者を選んでいるわけではないことも明らかになった。

## ②「事業承継の課題等」

「(1)課題：事業承継にあたって課題になりそうなことは何ですか？」との質問に対して、「後継者の候補を確保すること（46.7%）」と「後継者を教育すること（43.8%）」が多数である。この点については、高額な相続税・贈与税を負担すること（10.5%）や金融機関との関係を維持すること（13.3%）といった形式的な課題に比べて、「誰を」後継者とし、「どのように教育していくか」ということが事業承継の課題となっていると整理することができる。もっとも、「(2)相談先：事業承継に関して、現在は主にどなたと相談していますか？」との問いに対する回答には次のような傾向もみられる。すなわち、税理士・会計士といった専門家への相談（24.3%）という回答に比べて、まだ相談していない（37.4%）、中小企業経営者団体（21.5%）および親族・友人（18.7%）という回答が多くみられることから、事業承継の必要性を意識しながら、具体的に何をどのようにすべきかが明らかになっていないように思われる。

## ③「後継者の教育について」

以上の①・②の分析を踏まえて、最後に、「後継者がいると想定した場合、その方に大学などのリカレント教育（学び直し）を受講させたいですか？」との質問について検討しておきたい。この質問に対する回答として、「受講の必要性がわからない（35.3%）」、「受講はさせない」および「あまり受講させたくない」（2つで4.9%）に対して、「是非受講させたい」（17.6%）、「受講させたい」（42.2%）といったポジティブな回答が多いことに鑑みれば、大学のリカレント教育が中小企業・団体に対して果たすことのできる役割は大きいのではないかと思われる。

【付記】本件にかかるインタビュー調査は、厚生労働省委託事業（「教育訓練プログラム開発事業」）のうち、本学が受託する「非正規雇用で働く女性のキャリアアップ・キャリアチェンジ支援プログラム」の費用によるものである。



## VI. 製造業従事者の為の リカレント教育への意向調査

---

地域連携研究センター主任 小椋 幹子

## VI-1. はじめに

1) 連合京都の協力を得て、連合京都加盟企業（製造業）従業員を対象に web を通じたリカレント教育への意向調査を実施した。京都の製造業に着目した理由は、その特徴的な産業構成比にある。京都府政策企画部の最新統計<sup>1</sup>によると、京都府の産業別構成比は、業種全体に占める製造業の割合が 20.7% であり、全国平均の 18.7% と比べて高い。

ジェトロの報告<sup>2</sup>によると、特に京都市の製造業の内訳では、京都府とほぼ同様の構造で、業務用機械器具、輸送用機械器具、電気機械器具、電子部品などの産業内の「川中産業」が多く、様々な業種がバランスよく存在していることを指摘している。

また、京セラ、村田製作所、島津製作所、村田機械、オムロンなどの京都を代表する製造業は、創業時の技術を礎としたうえでイノベーションを繰り返し、グローバル企業として発展してきた<sup>3</sup>。伝統と革新に彩られた組織文化が京都の製造業の特徴を規定しているといえる。このような特徴をもつ京都企業（製造業）従事者の「学び直し」意向に関して実態とその特徴を把握する事で、リカレント教育の京都モデル構築に資する事を目的とした。調査実施にあたり、調査票および調査依頼状の作成については連合京都の協力を得た。調査票設計に際しては、平成 30 年度内閣府委託調査『多様な選択を可能にする学びに関する調査報告書』を参考とし、一部の調査結果について分析結果を比較できるように質問票を作成した。

なお、本章における分析はリサーチクエスションと仮説に関連する項目とし、調査全体の単純集計結果については、本報告書の付録 2-1 に掲載した。

### <調査期間とサンプル数>

調査期間：2019 年 12 月 28 日～2020 年 1 月 24 日

サンプル数：985 件

## VI-2. 調査の結果と分析

調査に際し、次のリサーチクエスションに基づき、3つの仮説を設定した。

### 1) リサーチクエスションと仮説

#### 【リサーチクエスション】

- ・製造業従事者の中でも、所属する部門により、「学び直し」の実態に違いがあるのではないか。

---

<sup>1</sup> 京都府平成 29 年度府民経済計算の推計結果について（令和 2 年 3 月 26 日付発表）

<http://www.pref.kyoto.jp/tokei/yearly/fumin/fumintop.html>

令和 2 年 4 月 9 日閲覧

<sup>2</sup> ジェトロ 2015 年 3 月『世界で評価される京都企業』ジェトロ大阪本部ビジネス情報サービス課

<sup>3</sup> 京セラと村田製作所は清水焼、村田機械は西陣織機、島津製作所は仏具等、独自の技術を礎とし、先鋭化した。

- ・「学び直し」の成果を仕事や自身のキャリアアップに活用しているかどうかは年代によって違いがあるのではないか。
- ・製造業従事者は、「学び直し」の方法として大学を利用する事が少ないのではないか。
- ・「学び直し」の方法として大学を利用した層は、大学での学び直しについて効果があると感じているのでは。

#### 【仮説】

仮説1：企業規模・職種によって過去1年における学びの実態に違いがあり、製造・生産部門がほかの部門よりも低い数値である。

仮説2：学習活動を仕事やキャリアアップに活かしているかどうかは年代によって違いがある。

仮説3：学習方法別に仕事のための学び直しを教育機関での講座や大学・大学院等で行っているケースが少ない。しかし、大学・大学院で学び直した層については、効果があると実感されている。

なお、全体の集計結果については本報告書付録に添付した。

#### 2) 仮説の検証

①仮説1：「企業規模・職種によって過去1年における学びの実態に違いがあり、製造・生産部門がほかの部門よりも低い数値である。」

まず、学び直しの実態であるが、直近1年のうち、「仕事のために学んだ(学んでいる)」のは本調査では53.2%であり、内閣府調査の48.6%をわずかに上回る結果となった。

(表1) 学び直しの実態 (この1年)

		本調査 (N=985)		内閣府調査 (N=4,903)	
		度数	%	度数	%
有効数	仕事のために学んだ (学んでいる)	524	53.2	2,383	48.6

さらに、回答者の属性(所属部門)とのクロス集計結果を見ると(表2)、製造・生産部門(37.4%)が最も多く、次いで技術・研究開発部門(33.8%)、販売・営業部門(9.4%)、生産管理・品質管理部門(6.5%)と続き、統計的有意差がみられた。

(表2 「この1年、仕事の為に学んだ(学んでいる)」回答者の所属部門)

		この1年、仕事の為に学んだ (学んでいる)	
		度数	%
職種	製造・生産部門	196	37.4
	調達・購買部門	12	2.3
	生産管理・品質管理部	34	6.5
	技術管理・生産部門	177	33.8
	販売・営業部門	49	9.4
	総務・人事部門	19	3.6
	経理・財務部門	4	0.8
	情報システム部門	12	2.3
	企画・広報部門	9	1.7
	その他	12	2.3
合計		524	100.0

$\chi^2=131.9$

df=18

p<.001

内閣府の調査では、所属部署の設問がなく、比較ができないが、学び直しをしている製造業従事者の所属が製造・生産部門と技術・研究開発部門が7割以上を占めるのは、イノベーションが求められる京都の製造業の特性を示唆していると言える。

とりわけ製造業においては、Society5.0の実現化に伴い、製品のサービス化やAI技術、IoTの普及による影響を他の業種よりも受けやすく、それに伴う業務プロセスやビジネスモデルの刷新が求められ、仕事のための学習活動へつながっていると推測できる。

②仮説2：「学習活動を仕事やキャリアアップに活かしているかどうかは年代によって違いがある。」

本調査では、74.5%が、学習活動を仕事やキャリアアップに活かしていると回答している結果となった(表3)。一方、内閣府調査では、76.8%が活かしていると回答しており、ほぼ同様の傾向となった。(ただし、本調査と内閣府の調査では、選択肢の尺度に違いがあるため、比較には注意が必要である。)

(表3 学習活動を仕事やキャリアアップに活かしているか)

		本調査		内閣府調査	
		度数	%	度数	%
有効数	活かしていないと思う	25	4.1	317	8.4
	どちらかというと思 はないと思う	67	11.0	559	14.8
	わからない	64	10.5		
	どちらかというと思 はれていると思う	262	42.9	1,776	47
	活かしていると思う	193	31.6	1,126	29.8
	合計	611	100	3,778	100

また、学習活動の活用と年代のクロス分析を行ったところ、有意差がみられ、学習活動を「キャリアアップに活かしている」と回答した20代は30.6%、30代は27.5%、「キャリアアップにどちらかという活かしている」と回答した20代は23.3%、30代は35.1%を占め、半数以上が学び直しを自身のキャリアアップに活用していることがわかった。(表4)。(なお、内閣府の調査ではクロス集計結果が公表されていないため、本調査のみのデータとなる。)

一方で、「どちらかという活かしていないと思う」と回答した世代で最も多いのは40代の34.5%、「活かしていないと思う」と回答した世代では50代(40%)が最も多い結果となった。40代はある程度自身の今後のキャリアパスを自覚する時期であり、キャリアの分岐点であることを示唆している。

以上の分析より、仕事につながる「学び直し」の時期は、キャリアが浅い若年層(20代~30代)ほど仕事やキャリアアップにつながりやすいといえる。

(表4 学習活動の活用と年代のクロス)

N=611

			Q15. 年代					合計
			20代	30代	40代	50代	60代	
Q10. 学習活動が現在の仕事やキャリアアップに活かしているか	活かしていると思う	度数	59	53	41	36	4	193
		Q10. の%	30.6%	27.5%	21.2%	18.7%	2.1%	100.0%
		Q15. の%	26.6%	19.2%	15.2%	18.3%	20.0%	19.6%
	どちらかという活かしていると思う	度数	61	92	57	50	2	262
		Q10. の%	23.3%	35.1%	21.8%	19.1%	0.8%	100.0%
		Q15. の%	27.5%	33.3%	21.1%	25.4%	10.0%	26.6%
	どちらかという活かしていないと思う	度数	14	21	23	9	0	67
		Q10. の%	20.9%	31.3%	34.3%	13.4%	0.0%	100.0%
		Q15. の%	6.3%	7.6%	8.5%	4.6%	0.0%	6.8%
	活かしていないと思う	度数	2	8	5	10	0	25
		Q10. の%	8.0%	32.0%	20.0%	40.0%	0.0%	100.0%
		Q15. の%	0.9%	2.9%	1.9%	5.1%	0.0%	2.5%
わからない	度数	19	15	18	11	1	64	
	Q10. の%	29.7%	23.4%	28.1%	17.2%	1.6%	100.0%	
	Q15. の%	8.6%	5.4%	6.7%	5.6%	5.0%	6.5%	

X<sup>2</sup>=84.78  
df=24  
p<.001

③仮説3：「学習方法別に仕事のための学び直しを教育機関での講座や大学・大学院等で行っているケースが少ない。しかし、大学・大学院で学び直した層については、効果があると実感されている。」

本調査で仕事のための学び直しを大学・大学院等を利用したのは3%、内閣府調査では7.9%であり、内閣府調査結果が本学の調査結果を上回る結果となった。(表5)

(表5 学習方法別 大学・大学院等)

		本調査(N=599)		内閣府調査(N=3,778)	
		度数	%	度数	%
有効数	専修学校、大学・大学院等での無料講座を利用して	3	0.5	226	6
	専修学校、大学・大学院等での有料講座を利用して	4	0.7		
	大学・大学院等に入学して(社会人コースを含む)	11	1.8	72	1.9
	合計	18	3.0	298	7.9

なお、本調査において、学習方法で最も多かったのは「読書やインターネットで検索して」(70.1%)、次いで「社内の研修や勉強会等を利用して」(44.4%)、次いで「ウェブ上の学習サービスを利用して」(17%)となっており、いずれも内閣府調査結果よりもポイントを上回っており、インターネットを利用した学習活動が多い事が特徴づけられた。(表6)

(表6 学習方法)

	本調査 N=599	内閣府調査 N=3,778
読書やインターネットで検索して	70.1	56.4
テレビやラジオの講座を利用して	4.0	7.0
ウェブ上の学習サービスを利用して	17.0	13.9
通信教育の講座を利用して	14.4	14.5
民間の講座・教室等を利用して	16.7	17.3
社内の研修や勉強会を利用して	44.4	33.9
専修学校、大学・大学院等での無料講座を利用して	0.5	6.0
専修学校、大学・大学院等での有料講座を利用して	0.7	
大学・大学院等に入学して(社会人コースを含む)	1.8	1.9
公共の職業訓練を利用して	3.0	5.2
自治体が提供する講座・教室等を利用して	1.2	4.1
労働組合の研修や勉強会等を利用して	9.3	
その他	2.4	3.8

さらに、サンプル数は少ないが、本調査において、大学機関等(専修学校・大学・大学院等の講座)と大学・大学院(社会人コースを含む)の利用者の学び直しの現在の効果とのクロス分析を行ったところ、大学・大学院で学んだ全員が肯定的な回答となった。(表7)

(表7 学び直しの現在の効果と大学・大学院等の講座のクロス) (人)

		専修学校・大学・大学院等の講座		大学・大学院 (社会人コースを含む)
		無料	有料	
Q10s学び直しの現在の効果	活かしていないと思う	0	0	0
	どちらかというとかけていないと思う	0	0	0
	わからない	0	0	0
	どちらかというとかけていると思う	3	3	5
	活かしていると思う	0	1	6
合計	3	4	11	

大学・大学院での学びは、職場を越えた「越境学習」<sup>4</sup>の場となっており、職場・家庭と異なるサード・プレイスでもある。荒木(2007)<sup>5</sup>によると、越境学習で多様な人と出会う事で、自分の仕事を自己説明することや、所属する組織についての客観視や相対化する機会を得るため内省が促されるとされる。越境学習を大学・大学院で実践する事で、学術的知見やメタ的な視点を得、自身の中で一般化した事を自分の業務で適用していることが示唆されている。

また、大学・大学院等での学び直しをしている回答者の年代を見ると、20代が最も多い結果となっており(表8)、中高年よりもキャリアの浅い若年層が学び直し的手段として大学を利用していることがわかった。

(表8 大学・大学院での学習と年代のクロス)

	年齢					合計
	20代	30代	40代	50代	60代	
専修学校・大学・大学院等(無料講座)	0	0	1	2	0	3
専修学校・大学・大学院等(有料講座)	2	0	1	1	0	4
大学・大学院(社会人コースを含む)	5	3	1	2	0	11
合計	7	3	3	5	0	18

<sup>4</sup> 中原敦 2012年 東京大学出版会『経営学習論 人材育成を科学する』pp.186「越境学習」を「個人が所属する組織の境界を往還しつつ、自分の仕事・業務に関連する内容について学習・内省すること」と定義している。

<sup>5</sup> 荒木淳子 2007年『企業で働く個人の「キャリアの確立」を促す学習環境に関する研究—実践共同体への参加に着目して—』『日本教育工学会論文誌』31(1),pp.15~27

松尾（2014）<sup>6</sup>によると、特にキャリア初期～中期（入社後～7年程度）は仕事の信念が形成される重要な時期であり、意向のキャリア意識にも影響があるとされ、ちょうど本調査の回答者の年代と合致している。キャリア初期の学び直しに大学が果たす役割は大きいといえる。

### VI-3. 本章のまとめとインプリケーション

これまでの仮説の検証結果をまとめる。

仮説1) 企業規模・職種によって過去1年における仕事の学びの実態に違いがあり、製造・生産部門がほかの部門よりも低い数値である。

⇒仮説と違い、「製造・生産部門」が最も多かった。イノベーションを生み出してきた京都の製造業の特徴である技術革新と付加価値サービスが求められる現状を反映しているといえる。また、イノベーションには多様性が不可欠であり、理工系に限らず多様な視点やスキルを学び直しにより得る必要性を示唆している。また、京都は多種多様な大学を擁しており、学び直しの豊富なシーズが他府県よりも揃っているため、大学コンソーシアム京都の果たすハブ的な役割は大きいのではないか。

仮説2) 学習活動を仕事やキャリアアップに生かしているかどうかは年代によって違いがある。

⇒キャリア初期～中期が形成される20代～30代が多い。特に20代（入社後～7年程度）は仕事の信念が形成される重要な時期とされる。ITに強く、親しみやすい世代であり、OJT以外の仕事につながる学びの機会として、ビジネス系e-ラーニングの提供が効果的ではないだろうか。

仮説3) 学習方法別に仕事のための学び直しを教育機関での講座や大学・大学院等で行っているケースが少ない。しかし、大学・大学院で学び直した層については、効果があると実感されている。

⇒ケースは少ないが、経験者の全員が学び直しを現在の仕事に活かしているとの回答を得た。また、企業の担当者を対象とした質的調査（V章）では、大学に対して「学び直しの場として、ビジネスマナー、文書作成、創造力、プレゼンテーション力やコミュニケーション力などの社会人としての基礎的な力を涵養できるような場であってほしい」との声があり、大学への信頼とポテンシャルを示しているといえる。

---

<sup>6</sup>松尾睦 2014年『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス—』同文館出版

以上より、①若手社員を対象とした早期の e ラーニングを利用した学び直しが有効であること②学習方法として大学での学びは仕事につながっており効果的であることがわかった。

また、本学の過去 2 年間のリカレント教育課程の実績から鑑みるに、学び直しをする受講生においては、多様な人と出会える「場」とフォーマル・インフォーマルを含めた「双方向性コミュニケーション」も必要である。なぜならば、職場以外の人との交流を持つことで、相互作用により新たな知見を得る事ができるからである。

この点において、立地に優位性があり、多様な大学と受講生のハブ的な機能を有する大学コンソーシアム京都の新たな役割が期待されている。

## 参考文献

荒木淳子『企業で働く個人の「キャリアの確立」を促す学習環境に関する研究－実践共同体への参加に着目して－』『日本教育工学会論文誌』31(1),2007年,pp.15～27

独立行政法人 日本貿易振興機構（ジェトロ）大阪本部『世界で評価される京都企業』2015年3月、独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

松尾睦『経験からの学習－プロフェッショナルへの成長プロセス－』2014年、同文館出版

## 参考 URL

京都府平成 29 年度府民経済計算の推計結果について（令和 2 年 3 月 26 日付発表）

<http://www.pref.kyoto.jp/tokei/yearly/fumin/fumintop.html>

令和 2 年 4 月 9 日閲覧



## **VII. 伝統産業・伝統工芸従事者の 現状と課題に関する実態調査**

---

家政学部教授 青木 美保子

この章では、伝統工芸職人を対象とした質的調査（インタビュー調査）で得た情報を基に、京都の伝統産業における課題の発見と整理を行なう。そして、そこから得られた知見を持って、リカレント教育実施の可能性と方法を探るための手がかりとして、伝統染織工芸従事者がリカレント教育に関わる取り組み案を提示したい。

## VII-1. 調査概要

本インタビュー調査の対象やその他の概要は以下の通りである。

### 1) 調査対象：京都市内在住の伝統工芸従事者

ここでの調査対象は、以下6つの理由から、伝統染織工芸従事者に限定した。

- ・京都の染織産業は、伝統型地場産業である。
- ・和装産業が低迷傾向にあるなか、伝統の技術を用いた染織品の需要は減少の一途を辿っている。
- ・存続が危ぶまれる染織技術が多くなっているという現状がある。
- ・京都市の調査でも、友禅染・西陣織が、他の工芸分野と比して顕著な低迷傾向を示している（参照：京都市伝統産業活性化委員会「～伝統産業の未来を切り拓くために～京都市伝統産業活性化検討委員会提言」2005）。
- ・後継者不足を問題視する伝統染織工芸従事者の声が多い。
- ・問題意識が高く、新しい取り組みを行っている伝統染織工芸従事者も多い。

### 2) 実施期間

2019年9月～12月

### 3) インタビュー内容

#### (1) 構造化インタビュー（インタビューー基本情報）

年齢          略歴          家業として何代目

#### (2) 半構造化インタビュー

事前に以下の質問事項を伝えておいて、インタビューでの回答者の答えによってさらに詳細に尋ねた。

- ・仕事場とご自宅は別？ 子供の頃、現在
- ・身内に同業者は？
- ・後継者の有無 可能性
- ・後継者（そうなる可能性ある方も含む）は、身内（家族）？

#### (3) 非構造化インタビュー（ただし、事前に以下の質問項目を郵送した。）

- ・従事されている仕事内容において、近年、変化したことはありますか。

- ・将来に向けての新しい取り組みなど、ご計画がありますか。
- ・現在、他業種と関係した取り組みをされていますか。あるいはその予定はありますか。
- ・昨今、盛んに行われている産学連携の取り組みについてのご感想をお聞かせください。
- ・大学のリカレント教育に対し、伝統産業に関わる方々が、学びの機会を提供するとしたら、どのようなことがあると思われますか。
- ・大学のリカレント教育が、職人さんたちの学びの場となる可能性を感じますか。学ばれるとしたら、どのような分野・領域が必要と思われますか。
- ・大学のリカレント教育で学ばれた方を雇用しようと思われますか。雇用の可能性がある場合、リカレント教育に対してなにか要望はありますか。

以上のインタビュー内容に加え、『第3期 京都市伝統産業活性化推進計画 ～伝統産業が心の豊かさと新価値を創造する～文化をつなぐ匠のまち京都宣言』 「第4章 活性化に向けた取組 《基本的施策1》 伝統産業に関する創造的活動に対する支援／《基本的施策2》 伝統産業に関する教育や学習の場における取組／《基本的施策3》 伝統産業に関する関心と理解を深める取組／《基本的施策4》 技術の継承や後継者の育成」の取り組み事例から、リカレント教育と関連の可能性があると思われる取り組みを抜粋し、インタビュー依頼状とともに別紙（巻末資料参照）として事前送付し、当日のインタビューで、時間が取れた場合は、この取り組みを参考に、それを、リカレント教育にあてはめ、その可能性について意見を聴取した。

## VII-2. インタビュー調査の結果（詳細）

以下、3名の伝統工芸士の方に、それぞれの事業所（工房）で、インタビューを行った。この3名の方には、実際の作業を見学させていただいた。

また、3人それぞれに伝統染織工芸にかかわる職をもちながらユニットを組んで活動されている1グループに、その活動拠点のスタジオに集まっていただきインタビュー調査を行なった。

- ・紋上絵師 伝統工芸士 京の名工 地主成利
- ・京友禅（引染） 伝統工芸士 京の名匠 隄 信雄
- ・西陣爪搔本綴織 伝統工芸士 平野 喜久夫
- ・いとへん universe

メンバー

代表・織師 大江 史郎

西陣絣加工師 葛西 郁子

ライター 白須 美紀

以下、各々のインタビューの内容をまとめた情報である。

## 1) 紋上絵師 伝統工芸士 京の名工 地主成利

調査日：2019.09.09

事業所：地主紋章工芸（〒604-8402 京都市中京区聚楽廻西町 186）

### 〔地主成利氏の略歴〕

生年月日：1955年 6月 2日（調査日時点での年齢：64歳）

- ・山形県鶴岡市出身。
- ・1977年、22歳で、友禅の仕事に従事したいと上洛。  
しかし、知人のアドバイスで紋章業を仕事にしようと決意し中村紋章に入社（15年間勤務）。
- ・1992年頃 独立。
- ・2016年 紋章組合理事長就任。



図V-1 地主 成利氏 工房にて  
（筆者撮影）



図V-2 色留袖に手描きで家紋を入れる作業  
（筆者撮影）

### 〔後継者の有無〕

後継者、無し。御子息は、大学薬学部卒業後、会社員。

### 〔紋章業に就いた理由〕

1977年、22歳で、友禅の仕事に従事したいと、相談したところ、友人から、京友禅の有名な工房を紹介してもらった。しかし、堀川のあたりにあった黒染屋さんで同郷の山形出身のご主人から、これからは、友禅業は低迷するであろうとのアドバイスを受け、紋章業を仕事にしようと決意。出町柳近くにある大地堂が親戚で、そこの紹介で、同年に中村紋章に入社した。

### 〔仕事内容〕

紋章の仕事は、問屋さん、個人、パルルトンのような多角的企業など、いろいろなところから仕事が入る。

紋の対象は、着物や帯、たまに袱紗もある。

紋の位置が白く抜いてあり手描きで紋を入れるもの、シルクスクリーンで上から印刷するものもある。

手描きは、「ぶんまわし」と筆を使って、墨で描く。この作業に適した筆も今使っているものがなくなったら入手困難な状況、いい毛は化粧筆に使われることが多いからか。

### 〔業界の様子〕

紋上絵師は、かつては、弟子として、住み込みで修行して、年季があけたら地方に帰って開業される方が多かったから、全国にこの手描きができる職人がたくさんいたが、呉服の衰退とともに減少。

現在、組合員は、17名（軒）、それに、組合に入っていないアウトサイダーが少しいる程度。現在は廃版となっている『平安紋鑑』（京都染物同業組合紋上絵部 編『全国紋章之規畫統一平安紋鑑』京都染物同業組合紋上絵部平安紋鑑刊行部、1936）の名簿から、70年ほど前の状況がわかるが、第1管区から18管区まであって、1つの管区に10人ぐらい、10軒以上、200軒くらいはあった。さらに、1軒にお弟子さんが3人いればその3倍の人数になる。70年前は、1000人くらいはいたのでは。全国に紋章組合の連合会があったが、今年の春に、それが成り立たなくなって、潰した。

現在は、自分の家の家紋を知らない若い人が増えた。60歳くらいが、その境目か。紋袱紗の需要もほとんど無くなった。もちろん、着物も駄目、なにか他の需要はないものか。

### 〔従事されている仕事内容において、近年、変化したこと〕

シルクスクリーンの写真製版を25年くらい前にはじめた。会社員だと制限があるから、始めたのは独立後。

現在、シルクスクリーンは、イラストレーターで描いて、専用のプリンターで型を自ら制作する。昔は手彫りで型を作っていた。

パソコンでの作業も、そのベースに手描きの経験が必要だと感じる。その経験無く家紋を描いている人もいるが、その紋は「綺麗なんですけど、これはこうしたら駄目だろうってそれを、約束事みたいなのをわかってない」。

「ですから、リカレントっていうのは僕らでもね、すごく興味あるんですけど、これはやっぱり弟子入りしてやってもらわんと無理だろうなっていう気持ちはありますね。」

今は、徒弟制度は主流ではないし、技術の継承は難しい。シルクスクリーンがメインになっているが、言葉では表現できない手描きの感じが、そのままできるわけがない。

### 〔将来に向けての新しい取り組み、ご計画〕

- ・ 組合は、70周年事業で『もんきりあそび』を制作。京都市には2000冊を寄贈した。
- ・ 組合で、『平安紋鑑』の復刻版を制作中。

### 〔他業種と関係した取り組み〕

吉本興業から、スワロフスキーの石を並べてつくる家紋のプロジェクトの依頼があり、2年間やった。そういった発想が大切なのではないかな。

しかし、他業種との取り組みは、家紋は、なかなか難しいと思う。引染や、友禅型の方が、手法としての広がりがあるのでは。

### 〔ワークショップ〕

二条城で、ステンシルのワークショップをやった。外国人のお客様には、目の前で紙に名前の頭文字のひらがなを彫ってあげることをして、好評だった。

昔はこういった紙の型すべて手彫りだった。だからこうした技術をもつ職人によって、ワークショップができた。型は、紙の都合で裏から彫っていたが、その頃は、頭の中で瞬時にイメージできていた。最近はプロッターもあって、こうした技は廃れてしまった。

### 〔大学のリカレント教育に伝統産業から学びの機会を提供していただけること〕

リカレントも含めて「いろんな発想っていうのを若い方持ってらっしゃるんでしたら、交流の場になってくのもいいと思いますよね。ワークショップでもなんでもね。」

「また、もう就職されている社会人が、こういう場にリカレントで来たとする、異業種交流のように、その人たちが職場で知っているノウハウみたいのが、そういう交流の場で出れば、面白いかもしれませんよね。」

家紋の魅力を擬人化したイラストで発信している家紋研究家の森本勇矢氏のような方に教養的に講義してもらってもいいかもしれない。

### 〔大学のリカレント教育が、職人さんたちの学びの場となる可能性〕

この業界は、高年齢の方が多いので、無理かもしれない。でも、「たとえばね、家紋って決まっているでしょ、家紋帳とかね。そういうものじゃなくても、いろんなデザインをもっとやってあげてもいいかなとは思いますがね。いろんな造形としてね。絵をね。絵を紋として使ってもらいたいな。ですから僕も、いろんな展覧会に行くの好きで、去年も縄文展も行ってきましたし、ああいうのも図柄としておきたいなと思いますよね。」

平安紋鑑じゃないものも感覚的にやってみたい。そういうものでコンペしてみてもどうだろう、ぜひ、なんか面白いものに当たりたい。

新しい情報をいろいろ集めていて、成安造形大学の古生物復元画家・イラストレーター小田隆氏の絵、火焰土器、遮光器土偶も面白い、大阪民族博物館にもよく行く。

リカレント教育と関連の可能性が考えられる取り組み 参考：『第3期 京都市伝統産業活性化推進計画 ～伝統産業が心の豊かさと新価値を創造する～文化をつなぐ匠のまち京都宣言』「第4章 活性化に向けた取組」

《基本的施策1》 伝統産業に関する創造的活動に対する支援

京都博物館の学芸員の山川暁氏には、復刻版『平安紋鑑』の帯を書いていただくにあたり、本の作り方をはじめいろいろなノウハウを教えていただいた。こうした専門家の支援がありがたかった。

《基本的施策2》 伝統産業に関する教育や学習の場における取組

西陣の小学校でワークショップを行なった。来ていらっしゃる親御さん、子供さんも、全部含めて盛り上がった。

《基本的施策3》 伝統産業に関する関心と理解を深める取組

海外にも、「紋切」と共通の切り方、「スノーフレイク」というのがもともとあり、本当に家紋を突き詰めている外国の方もいる。海外の方をたくさんつれてきた通訳の方が、家紋に大変興味をもたれたこともあった。そう言った多言語をしゃべられる方が、海外へ発信してくれる可能性もある。こういう海外のニーズもあればいいと思う。

名刺にQRコード付け、フェイスブックでの発信もしている。

《基本的施策4》 技術の継承や後継者の育成

伝統工芸の大学や大学校に、エキスパートを育ててほしい。

## 2) 京友禪（引染） 伝統工芸士 京の名匠 隄 信雄

調査日：2019.10.07

事業所：有限会社 隄染工 meib

（〒604-8842 京都市中京区壬生土居ノ内町 15 番地）

設立：昭和 41 年 7 月（法人にした時）

創業者は、隄 喜平氏（信雄氏の祖父 創業は大正期、約 100 年前）

### 〔隄 信雄氏の略歴〕

生年月日：1955 年 8 月 2 日（調査日時点での年齢：64 歳）

- ・ 京都生まれ
- ・ 平成 15 年 京友禪伝統工芸士認定
- ・ 平成 23 年 京都市未来の名匠認定
- ・ 平成 26 年 伝統的工芸品産業大賞 活性化部門 功労賞受賞

- ・平成 28 年 京の名匠
- ・平成 28 年 京都引染工業協同組合 理事長就任



図V-3 引き染め作業をする隄 信雄氏  
(筆者撮影)



図V-4 隄染工 工房の様子  
(筆者撮影)

#### 〔後継者の有無〕

後継者無し。御息は、全く違う職種で、東京にお住まい。御息女も違う仕事で、その結婚相手も、また違う仕事。

信雄氏より上の世代は、跡を継げよというような風潮があったが、その後は、仕事選択の自由が認められる時代になった。信雄氏の世代は、親にでも意見が言えるような教育をされた、時代も変わってきた。

#### 〔引染業の稼業を継いだ経緯〕

創業者の喜平氏は、明治 39 年生まれ、杵場染の染屋で修行をした後、独立。その後を、信雄氏の父が 2 代目として、お兄様が 3 代目として継ぎ、信雄氏は 4 代目。

高校卒業後、藤川デザイン学院の染色科で勉強。ロウケツ染と引染の修業で、辻本染工というところに 3 年務める。その後、23 歳で家業を継ぐ。

引染は家業だから、小さい時から手伝いをしていた。中高生の頃から、その工房を利用して、何か新たな染めをしたいなという思いがあった。

#### 〔業界の様子〕

・着物の需要が減り、丹後の白生地生産もどんどん減り、京都引染工業協同組合の組合員数は、昭和 46 年が一番多かった時で、65 事業所、現在の組合員数は 20 事業所、10 年前で 28 事業所だった。今後まだ減るかもしれない。もちろんアウトサイダーの引染の方もいて、そのなかには、がんばっている方もいる。

・組合員の中には、本家と分家の立場にある事業所もあって、本家の方は 100 年くらい続いていて、分家の方は 40、50 年というところもある。

### 〔仕事内容〕

ブランド「meib」（ミーヴ）を商標登録したのは、11年前。引染の技術で帆布やシルクを染め、ぼかしや刷毛目で模様を制作、「粹布」と呼んで生地やその生地で作った雑貨を商品とした。現在は、「粹布」とは言わず、meibの商品の染を積極的に「引染」と言っている。「引染って書いても、これ、何て読むんですか？とか。『いんせん』ですか？とかね。お若い方なんかは、もう実演で、生地を張った状態で見はっても、それが何か全然知らない方が多い、70歳以上の方は、洗い張りで見てもはるから、結構懐かしいですと」。

布から雑貨、小物を製作するのは、自社でお願いしている女性、近年は奥様も技術を身に付け製造されている。数が多い時は、加工屋さんに外注。

### 〔従事されている仕事内容において、近年、変化したこと〕

11年前に、使い勝手のいい、もっと身近なもので、売れるものということで、ブランド「meib」（ミーヴ）起こして、展示会をした。引染のかばんは売れたが、かばんなら1万円、2万円、それでかばんよりも、もう少し安いほうがいと、世間や行政から言われ、小さいポーチ、3,000円、4,000円のものも作って、それもよく売れた。それで東京の展示会にも行った。自分の宿泊代と、交通費かけて、10万、20万円くらい売れたが、京都へ帰ってきたら、さて、あんまりもうからない、これでいいのか？なんて思いながら、そんなときが続いた。なかには、meibの商品を気に入り、東京から買いに来る方がいると、また、「よっしゃ、頑張らなあかんぞ」と思いながらやっていた。

こうした引染の業界で商品製造までしている事業所は、帯揚げを製造販売しているところくらいでほとんどない。



図V-5 ミーヴの商品（筆者撮影）

### 〔将来に向けての新しい取り組み、ご計画〕

5、6年前に、「新たな伝統的工芸品」商品開発事業「京と今の和プロジェクト」で、10人くらいの伝統工芸士の方と一緒に取組み、東京にも出店した。その頃から行政と関わりを持つようになり、ふるさと返礼品にも応募して採用された。去年は、京都府の「京都産業21」の補助金事業にも採用され、行政がやっていることに対して結構アプローチしている。

### 〔デモンストレーション〕

自分が売り場に立たなかつたら売れ行きが悪いので、自分が売り場に立って「これ、染めているんですよ。こうやって京都で」というと、ちょっと売れる。それで、自分で染めているところを見てもらおうということで、実演台を作ってそれで染めるようにしてデパートとかよそへ出るようになった。そうしたら、お客さんの反応が非常によく、それで売れるようになった。

ただ、爆発的に売れたわけではないが、そのときに、東京のバイヤーさんとか、売り場の室町の方とか、つくる職人とつながりが欲しかった人と巡り会って、向こうも探していたとかいうことで、直接行っていいですか？ということになった。昔は、問屋さんより先へ行くなという制約があったが、今はもう、その問屋さんからの仕事も減って、その制約が弱くなり、そういう方から直接仕事に来るようになり、本来の引染の仕事が増えた。

「デパートでやることによって、バイヤーさんが探しとるんですね、何か面白いものないかって、だから引染組合の者に言うとるんですけども、取りあえず人と会うたら何か出会いがあるので、前へ出て行かんと、今はもう、工場のなかにずっといてもあかんでってなこと言っとるんですけどね」。

### 〔大学のリカレント教育に伝統産業から学びの機会を提供していただけること〕

イベントで実演をはじめると、「これを伸子っていうんですか？竹の先に針がついてるんですか？」といったように、若い人は引染をご存じない。染めていると、「1つずつやってはるんですか？」といったように、インクジェットのようなイメージをもっていて、1本ずつはけで染めていると、若い方は驚きの反応。

二条城でのイベントでは、外国人の方が、「やらしてくれ」と希望され、染体験をされた。持ち帰りはできなくても、パートナーが写真や動画を撮って、大喜びだった。手を動かす伝統工芸は、やっぱり、みなさん興味がある。こうしたワークショップならできる。

### 〔大学のリカレント教育が、職人さんたちの学びの場となる可能性〕

今、引染組合員はネガティブな感じになっていて、他の職種に転職する人もいる。

僕らは、体験や実演していると、英語があつたらものすごく便利がいいなと思うときがあるけれど。

ホームページを作っている事業所も、今の引染組合 20 事業所のうちに 5 社あるかないかといったところ。今、自分の技術を生かして引染で何か新しいことをするという考えも出てこないように感じる。

### 〔リカレント教育で学んだ人の雇用〕

精神的にタフでないと、職人の仕事っていうのは務まらない。昔の師匠は、今でいうパワハラに近いような教え方をしていたが、弟子は「何くそ人生」でがんばった。給料も、

僕らのときは4万くらい、先生に教えてもらっているという感覚があったし、その時代があったから今があると思う、同年代の職人は、根性のある人が多い。現在は、最低賃金が決まっているから、そんなことはできないし、弟子を採ると、教えるのに時間を取られる。今の時代、昔の弟子入り制度のように、1人の職人、1つの工房が、1人の職人を育てるっていうのは難しいから、リカレント教育で学んだ人の雇用は難しいと思うが、職人を学校や養成所が育てるような形があってもいいかと思う。

### 3) 西陣爪搔本綴織 瑞宝単光章 伝統工芸士 平野 喜久夫

1)の地主氏、2)の隄氏、伝統工芸士である両方とも、現在のところ後継者はいない。そこで、後継者育成に尽力されている伝統工芸士の平野氏にインタビューすることとした。



図V-6 平野 喜久夫氏 奏絲綴苑にて  
(筆者撮影)



図V-7 平野氏の綴れ織の作業  
(筆者撮影)

調査日：2019.11.06

事業所：綴織技術保存会「奏絲綴苑」

(〒602-8394 京都市上京区西柳町 590-8 五辻七本松西入ル)

#### 〔平野 喜久夫氏の略歴〕

生年月日：1939年 12月 28日（調査日時点での年齢：79歳）

- ・京都・西陣生まれ。
- ・綴織の機屋の父に師事し、3代目を継ぐ。
- ・川島織物セルコンに入社後、40年あまり綴織の技術を磨く。
- ・川島織物セルコン退職後、西陣織会館にて後継者育成などに携わる。
- ・2011年に綴織技術保存会「奏絲綴苑」設立。

#### 〔後継者の有無〕

身内では、御息息、御息女は後継者ではない。後継者を育てたいがために、この会を設立した。ここを設立することによって、綴織を歴史のなかに残していけると思った。

### 〔保存会設立まで〕

自宅に機があって、機の真横で寝るような環境だった。姉、喜久夫氏、妹、男2人の5人兄弟で、全員、綴織の織師となった。現在、兄弟では、仕事を手伝ってくれている妹さんだけ。15歳から川島織物に入社する前までの10年くらいは、家で仕事をしていた。高校は定時制に通った。

その後、大きな作品を作ったり、新たな技術を身に付けたりしたいと考え、タペストリーや緞帳をやっている川島織物に入社。川島織物は当時一番活気があり、大きな織機も入り24m幅のものもあり、一人2mくらい担当で最低でも10人が並んで作業する必要があった。

退職後は、西陣織会館で後継者育成に携わっていたが、育成は期間が決まっていて、3カ月ぐらい、現在、その制度はない。西陣織会館で学んだ方を機家さんに紹介することもあったが、やはりもう少し教えてほしいという方もいて、それでこの保存会を設立した。この西陣織会館の活動は、綴織で一生やっていけるかいけないかの体験をするような役目をもっていた。

### 〔綴織の現状〕

・西陣織の需要が多かったときは、機屋さんが各地方に仕事を出して織ってもらっていた。海外にも仕事を出していた。現在、爪搔本綴織は、京都だけとなった。その職人は、100人を切ると思う。

・インターネットのおかげで、最近は工房見学とか、体験が結構増えた。そういうお客様の対応を、ここにきている方が担当し、また、できた物を買ってもらえば、活動の原動力となる。体験に来られた方で、継続して学びたいと生徒になった方もある。

### 〔将来に向けての取り組み〕

本会がやっていることは、後継者育成で、この会から5人が巣立っていき、西陣の機屋さんから注文ももらって仕事をしている。ただ、みんなが巣立っていくと保存会自体の存続が難しくなる。

そこで、たとえば染色関係の方で、展覧会出展を目指す方が織を学びたい、そのような他の仕事をしながらも織の勉強の場を求めているような方に習いに来てほしい。そして、その方が持っている技能を置いて行ってほしい。

現在は、この会で活動している方12名の内、4名がこの会の綴織の仕事をしており、8名は学びの場、毎日来ていて、将来はこれを仕事にしたいと思っている方もいるし、月1回、趣味で来ている方もある。

この会を維持するためには、たくさんの方が、入会して、授業料を払っていただき、この学びの場を活用され、技術を身につける、それ自体で技術が残っていくことにもなる、それが理想。

手仕事は物心つくぐらいからやったほうがいいとは言いが、この会に来ている生徒は、大学を出てこられた方もいれば、30、40歳を超えてこれをやりたいと思い、仕事の傍らで学んでいる方など様々。そういう能力をお持ちの方に、例えば7時間の学びの時間があるとする、その内30分でも1時間でも、その方の才能を活かした活動で協力をしてほしい。この保存会は、いろんな分野のことを一齐にやらなければならない。デザインはもちろん、どのような商品が広く喜ばれるか、いろいろなことを考える必要があるから、そういう専門家がたくさんいれば、それだけ心強いと思っている。

現在、テーブルの上に置き、インテリアにもなる小型の織機を開発中で、仏具製造の方をお願いして試作品を作ってもらった。この子供さんでもお年寄りでも誰でもできる織機を用いて、グループで学んでいただくこともできる。多くの方に、物づくりの面白さを体験してほしい。



図V-8 平野氏が開発中の卓上織機  
(筆者撮影)

#### 〔大学のリカレント教育に伝統産業から学びの機会を提供していただけること〕

実演もだが、開発中の織機ができれば、ワークショップで、体験していただくこともできる。大学コンソーシアム京都を通して大学等へ出向き指導もできる。そこから工房でさらに学びたい人が出るとうれしい。

リカレントで学ばれている方が、工房に来られる。そうすると、その方のお仕事で身に付けられた能力をもって、職人へのアドバイスをしていただけるような、相互に学ぶ関係ができるといい。

#### 〔大学のリカレント教育が、職人さんたちの学びの場となる可能性〕

デザインは、重要だと思う。接客も学ぶ必要がある。また、インバウンド対応の通訳の能力も必要で、学べたらいいと思う。

繰り返しになるが、職人がその技術を提供すると同時に、リカレントで学ぶ方達から職人が学ぶ。そういう方法だと、お互いに得るところがあって、そこからスケールの大きな輪ができると思う。

リカレント教育と関連の可能性が考えられる取り組み 参考：『第3期 京都市伝統産業活性化推進計画 ～伝統産業が心の豊かさと新価値を創造する～文化をつなぐ匠のまち京都宣言』「第4章 活性化に向けた取組」

#### 《基本的施策1》 伝統産業に関する創造的活動に対する支援

生産、流通、海外向けの商品開発の可否など、専門家のプロデューサーやコーディネーターのような方のアドバイスは是非ほしい。インテリアに関する知識もほしい。コンテンツ産業との取り組みもあっていい。カタログ制作の知識もほしい。そうすると、やはり異業種交流が大事なように思う。

職人は機を織るといった技術のスペシャリストだけれども、それに関わるほかの分野を整える必要性があり、そこを学ぶ場としてリカレント教育がある。

#### 《基本的施策2》 伝統産業に関する教育や学習の場における取組

体験型の学びも、京都女子大学ではすでに行っていたが、他大学でもそのようなワークショップができるといい。夜の西陣界隈をランタンでライトアップする取り組みは、立命館、同志社などいろいろな大学の学生が関係していた。その延長線で体験学習の模索も可能か。

#### 《基本的施策3》 伝統産業に関する関心と理解を深める取組

伝統工芸を、広く知ってもらうための映像制作や、その発信方法等も必要で、そうした専門家の協力がほしい。過去にテレビ局の取材を受けたことがあるが、これで大丈夫？といった取材になったことがある。この事例のように、逆に、映像の専門家でも、取材する対象を勉強していなければ、いい仕事はできない。そうすると、ここでもやはり相互の学びが必要ということになる。

茶道・華道のような伝統文化・現代アートなどとの関係においても、そこに綴織を活かす方法があると思う。まずは、そうした方面の方が、綴織を学んでいただいたら、綴織の新たな可能性も生まれるかもしれない。

#### 《基本的施策4》 技術の継承や後継者の育成

若手のコンペティションのようなものが、リカレント教育絡みであると面白いと思う。

#### 4) いとへん universe

メンバー：代表・織師 大江 史郎／西陣絣加工師 葛西 郁子／ライター 白須 美紀

1)の地主氏、2)の隄氏、3)の平野氏は、いずれも伝統工芸士として活躍されている、言わば大御所の職人であるが、いとへん universe のメンバー3人はそれぞれに伝統染織工芸に関わる職を持ちながら、これまでの工芸界の伝統的構造から脱したあらたな取り組みをしている若手職人集団である。いとへん universe の方達には、それぞれの仕事についてインタビューするとともに、同会の活動趣旨、現在の染織工芸業界の問題点や、将来の展望等、自由に語っていただいた。



図V-9 いとへん universe の西陣絣  
(筆者撮影)

調査日：2019.11.27

場所：いとへん universe アトリエ

(〒606-8385 京都市左京区孫橋町 31-12)

以下、3人の略歴と、その集団インタビューの要点をまとめたものである。

##### 〔大江 史郎氏の略歴〕

生年月日：1968年4月28日

(調査日時点での年齢：51歳)

- ・20歳代、グラフィックデザイナー
- ・その後4年間は、父方の実家(大江家)が、絣加工業であったことから、3代目として絣加工に従事(母方の実家 水上家も絣加工業)。
- ・その後、織物会社の織師、絣加工師として活躍
- ・2014年、いとへん universe 設立
- ・2020年、SO 製作所設立



図V-10 大江 史郎氏  
(筆者撮影)

### 〔葛西 郁子氏の略歴〕

生年月日：1976年 4月 29日

（調査日時点での年齢：43歳）

- ・青森県弘前市生まれ（高校まで青森）
- ・京都市立芸術大学工芸科に入学。学部では染織を専攻、在学中に絣の魅力に嵌まる。同大学院に進学。在学中、恩師に連れられ、絣加工業 徳永弘氏の工房見学に行き、西陣絣に魅了され、その道を究めたいと、徳永氏の工房に通い始める。
- ・同大学で非常勤講師を務めた後、行政が企画した若手職人育成事業「On The JOB training」に採用され、1年間、徳永氏の弟子として、絣加工を学ぶ。
- ・2014年、「いとへん universe」のメンバーとなる。
- ・2015年4月15日、絣加工業の個人事業主の登録を行い「西陣絣職人」となり、西陣絣加工組合に加入する。



図V-11 葛西 郁子氏  
（筆者撮影）

### 〔白須 美紀氏の略歴〕

生年月日：1968年 5月 18日

（調査日時点での年齢：51歳）

- ・京都府出身
- ・大学卒業後、広告代理店に勤務、その後、編集プロダクションに移り、ライター技術を磨く。
- ・結婚と同時に、フリーランスのライターとなる。
- ・45歳ころから、テーマを以前より興味を持っていた染織工芸とその職人に絞り込んで活動を始め（父は丹後出身で、叔母は綴れ織職人、従兄弟も織職人）。
- ・その頃、大江氏が勤務する織匠田歌を知人より紹介してもらう。
- ・現在は、京都を中心とした染織工芸の取材と執筆活動の傍ら、いとへん universe のメンバーとして、その活動を発信するとともに、いとへん universe に関わる人々のまとめ役として活躍中。



図V-12 白須 美紀氏  
（筆者撮影）

## いとへん universe インタビュー まとめ

### 〔いとへん universe 設立理由〕

- ・代表の大江氏は、「手織りの良さを伝えたい」との思いをもっていた。
- ・ライター白須氏とは、2013年頃に、知り合う。
- ・葛西氏とは、大江氏が「SO ファブリック」というブランドをやっていたころ、織の手伝いをしていた人の代わりとして、その方の友人の葛西氏に織りを依頼したことで知り合う。
- ・2013年夏、大江氏は、白須氏、葛西氏を含む数人で、長野の製糸場見学ツアーを企画。その時に、「織物の世界って、みんなばらばらだけど、なんか繋がれたらいい」と閃く。
- ・2014年、葛西氏が、緋加工の道を究める覚悟をした時期だったこともあって、「手織り」、そのなかでも「西陣緋」に特化した職人集団「いとへん universe」をはじめることとなる。

### 〔緋加工業の現状〕

現在の緋加工組合員は、6名。内80代が4名、70代が1名、そして葛西氏。若手職人の育成は必須。しかし、給与を払って後継者育成をしようとしても1年で辞めてしまうといったことが起こるリスクがある。葛西氏自身は、依頼の仕事だけで超多忙な状況のため、若手育成の余裕はなさそう。

### 〔若者職人が生まれる条件〕

- ・葛西氏がかつて助成を受けた若手職人育成事業「On The JOB training」のように技術を学ぶ職人の卵に、生活費を保証してくれるシステムはありがたい。
- ・学びたい若者と教える職人のマッチングが成功の鍵。若者が本当にその技術を身につけたいかどうかを見極める必要がある。
- ・命がけで学びたいと思うくらい、その仕事が好きにならないと、職人にはなれない。
- ・職人の工賃が「職人でも、サラリーマン並みに生活できる」程度まで上がらないと、後継者は生まれない。
- ・工芸は、産業にはならないので、小ロットで、アートのような価値づけが必要か。
- ・流通の構造の変革も必要。分業制のそれぞれの業種がまとまって、訴求力のある商品を作る努力も必要。

### 〔モノづくりの未来形〕

デザイナーのイメージをそのまま形にすることのできる職人、例えばニューヨークの大丸製作所のように、デザイナーの依頼があると、短期間で、素材づくり、パターン、

縫製等、すべての工程を、ここだけで一貫生産できる、数名のスペシャリストがひとつのチームになって仕事を請負っていて、現地のアパレル業界で大変人気がある。こうしたスタイルが、これからは求められると思う。いとへん universe は、今、まさにそのようなスタイルをとっている。

#### 〔大学人（研究者）のネットワーク〕

ニューヨークの FIT（ファッション工科大学）、その教員はそれぞれにブランドを持っているのであるが、いとへん universe を訪れた一人の教員から、あっという間に話がどんどん伝わって、多くの教員が初めての西陣織に興味を持ってくれた。大学というところは、頭脳の集まり、ネットワークの集まりでもあると感じた。

ライターの世界も、少しずつ変わってきている。仕事をシェアするのは信用できる 2、3 人といったところだったが、今は、みんなで助け合っの精神が広がりつつある。

ただし芸術系の大学で、作家活動をしている方は、先生も含め、横繋がり（ネットワーク）は少ないように感じる。

#### 〔職人、工房の閉鎖性（学生の意見）〕

職人さんの仕事を学生の立場で見せていただくのは、敷居が高すぎる。そもそも、迷惑だろうと思ってしまいお願いしづらい。職人の技術を公開することに抵抗のある工房も多いように思う。学生の立場からすると、いとへん universe のように積極的に発信してくれて、興味をもつ研究者、学生、だれでも受け入れてくれるところは、大変ありがたい。

#### 〔何万人に一人が職人になってもいい、遅咲きの職人がいてもいい〕

伝統工芸の仕事を、広く知ってもらう必要がある。隠している場合ではない。そして、興味を持ってくれた人が、学費を払って学べる場をつくれれば、勉強したい人も出てくるかもしれない。たとえば、つばで糸紡ぐ世界遺産の結城紬の職人さんは、大阪にもいる。子育てをしながら毎日わずかでも仕事をしてくれれば、0 よりもいい、技術によっては「100 分の 1 の能力の人を 100 人集める」という方法もある。職人が行う工程の内、ひとつだけをマスターするといった方法もあるだろう、昔は、工房に嫁いだお嫁さん、そこで育った子供がそれをしていた。

人生 100 年時代、40 歳ではじめて 80 歳までやればスペシャリストになることができるかもしれない。

#### 〔商品とそれを作る機械の問題〕

反物の幅ではなく、広幅に変えれば需要が増えるのではという考えは、機械を変えるのに相当な投資が必要で、それをできることは限られている。

そのような中で、極一部の成功組や、後継者のいるところは、将来を考え新しいことに挑戦し、そういった投資にも前向きなところが多い。

### 〔それぞれのスキルを活かす〕

大卒はスキルが高い、語学が堪能だったり、接客ができたり。だからその人達がこの業界に入って、自分のスキルを発揮しようと思うと、それだけの業務がないと難しい。本当に1つの業種だけ、織りだけをやってもらうのは大変だが、それとは違うところで、海外の人との接触とか、違う自分のスキルを活かせるような場があると、若者は、魅力的だなと感じられると思う。

### 〔トータルに仕事をする職人になる、そこに魅力も生まれる〕

企画だけでは駄目、接客もして、イベントで売って、お話しして、その経験がもう一度、企画に反映するといったようなことが必要。そうすると、自分で考え、時には決断する必要も出てくる。そのような仕事であれば、若者が魅力を持ってくれるのでは。

葛西氏のように、メディアや講演会で発信することは、仕事の魅力を伝えられるし、職人に対して魅力的だと思ってもらえる。

### 〔広く工芸の魅力を伝え、それを継続するビジネス〕

播州のはさみ作りは、地場産業であるが、それを「播州刃物」と命名し、プロデュースして、それが海外で非常に売れ、町おこしをした人物がいる、「シーラカンス食堂」代表 小林新也氏。

彼の次の課題は、刃物作りの後継者の育成であった。彼は「On The JOB training」のようなことができない代わりに、自分の工房に勉強できるスペースを作って、はさみ作りを学びたい若者と教えてあげたいおじいちゃんに、場を提供し、成功している。小林氏は、デザイナーだから、「売る」と「企画」はできるけど、はさみを「作る」のはおじさんたち、交流の場の提供が鍵。

沖縄工芸品のセレクトショップを経営する「ゆいまーる沖縄株式会社」代表 鈴木修司氏の活動も興味深い。原価計算の仕方とか一緒に職人さんと勉強して、必死でモノづくりをしている職人さんのために仕事をしている。地方のこうしたコーディネーターから学ぶことは多い。

### 〔発信することが大切〕

工芸品を作るだけでは駄目。発信すること、伝えること、そこに興味をもつ人々を集めること、それが、ライター白須氏の仕事、そういった意味ではライターも職人。

### 〔いとへん universe のスタイル〕

緋加工の葛西氏がいて、織師の大江氏がいて、そして、ライター白須氏の発信によって、そこに仲間が集う。こうして、いとへん universe は、新しいスタイルの染織工芸に挑戦している。

### VII-3. 課題の発見と整理

- ・伝統染織工芸従事者のなかには、先細りの業種であることに甘んじている人は少ない。
- ・家業を「継がせる」、「継ぐ」という意識は、現在の染織工芸従事者とその子供世代には無い。
- ・個人事業所で、後継者を育てる余力はない。
- ・高齢の伝統染織工芸従事者は、自らが異業種の学びをする気力はない。働き盛りの伝統染織工芸従事者は、自らが異業種の学びをする余裕はない。しかし、その必要性は感じている。
- ・伝統染織工芸従事者のなかには、技術を公開することに抵抗のある方が多い。
- ・問題意識をもって新しいことに挑戦しようとする伝統染織工芸従事者は少ないものの、そうした方々は、自らの仕事を広く知ってもらう場を求めている。
- ・染織工芸従事者に必要な学びは、商品を作る上でのデザイン能力、インバウンド対応の通訳の能力、また、接客のノウハウも学ぶ必要があるという意見があった。
- ・若い伝統染織工芸従事者の中には、業界の存続、発展のために、従来の業界の枠組みから脱して新たな構造や仕組みを模索している方々もいる。そして、そこに共感し共に活動する大学関係者もいて、彼らは、双方が目指す方向性や展望を共有し活動することから生まれる成果を期待している。
- ・企業は、一つの職種だけだと限界がある、染織工芸従事者もその技術の分野だけで事業をしては駄目だという意見があった。

### VII-4. 伝統染織工芸従事者がリカレント教育に関わる取り組み案

本調査を通して見えてきた前述のV-3の課題を踏まえ、以下に、伝統染織工芸従事者がリカレント教育に関わることができると考えられる取り組みを提案する。

#### 1) 伝統染織工芸従事者が行なうワークショップ（体験型講座）

リカレント教育において、伝統染織工芸従事者が行うワークショップで、実演と体験学習の提供は可能。それが、伝統染織工芸の業界への入り口になる可能性がある。また、伝統染織工芸を知ってもらうことが、業界の活性化にもつながる。

#### 2) 伝統染織工芸をビジネスとして確立させる人材の育成講座

メディアなど、物以外の要素も含めトータルにやれば職種もいろいろ広がってくる。そこにリカレント教育が入り込む余地がある。伝統染織工芸従事者は、工芸技術のスペシャリストだが、それに関わるほかの分野を充実させる必要性があり、そこを学ぶ場としてリカレント教育を位置付ける。例えば、伝統染織工芸をビジネスとして確立させる人材（参考：「ゆいまーる沖縄株式会社」代表 鈴木修司）の育成。

### 3) 伝統工芸従事者と異業種の情報交換の場

伝統染織工芸従事者にとって、異業種の方からのアイデアの提供や協力はありがたいこと。リカレントで学ぶ方にとっても、未知の業界の情報は、将来、様々な形で生かすことができる。大学コンソーシアム京都が、伝統工芸従事者と異業種の方との情報交換ができる交流の場となれば、双方にとって得るものは大きい。

### 4) 伝統染織工芸従事者による工芸技術の指導講座

大学コンソーシアム京都あるいは大学教員のコーディネートによって、ものづくりを学びたい若者と教えてあげたい職人に場を提供する（参考：「シーラカンス食堂」代表 小林新也）。

### 謝辞

本調査の実施および報告書作成にあたりまして、以下のみなさまには、ご多用のなか、長時間のインタビュー、工房撮影、原稿の確認等、多大なご協力を賜りました。ここにお名前を記し、心より感謝申し上げます。

地主紋章工芸 地主 成利氏

有限会社 隄染工 meib 隄 信雄氏

綴織技術保存会 奏絲綴苑 平野 喜久夫氏

いとへん universe 大江 史郎氏・葛西 郁子氏・白須 美紀氏



**VIII. 提言：大学コンソーシアム京都に求められる  
リカレント教育への取り組み  
～「京都モデル」の構築に向けて～**

---

特命副学長、地域連携研究センター長 竹安栄子

最後に本調査課題のタスクである京都におけるリカレント教育「京都モデル」の構築に向けて、大学コンソーシアム京都が果たす役割について本調査結果から導き出された提言をまとめておきたい。

## VIII-1. 大学コンソーシアム京都における「リカレント教育」の在り方

I章で述べられたように、「リカレント教育」とは、「日々の生活を送る家庭や職場」と「体系的な（学校における）教育」の場を、何度でも往復して学び直す教育を意味している。わが国では文部科学省生涯学習審議会の答申（1992年）の中で、リカレント教育の機能を、①社会の変化に対応する専門的で高度な知識・技術のキャッチアップやリフレッシュのための教育機能、②既に一度学校や社会で学んだ専門分野以外の幅広い知識・技術や、新たに必要となった知識・技術を身に付けるための教育機能、③現在の職業や過去の学習歴・学習分野に直接かかわりのない分野の教養を身に付け、人間性を豊かにするための教育機能、の3つとしている（岩槻 I章）。

近年、「人生百年時代」を受けて、文部科学省のみならず、国を挙げてリカレント教育の重要性が認識されるようになり、様々な施策が講じられている。このような情勢を受けて大学コンソーシアム京都においても、2019年から始まった第5ステージプランの中で、生涯学習事業の新規事業に「リカレント教育」が掲げられた（大学コンソーシアム京都 2019）。教育事業企画検討委員会では、大学コンソーシアム京都が推進するリカレント教育プログラムを、「現職の有無、勤務歴の有無、および年齢は問わず、①現役で働く人・働こうとしている人、②社会での様々な役割を持つ人・持とうとしている人を対象に、仕事や社会的役割の力量の向上や社会的課題を解決するための力量の向上を目的としたプログラム」と定義した（2019年6月25日開催第1回教育事業企画検討委員会）。また実施プログラムの考え方としては、「①仕事や社会的役割に必要な能力開発を目的に行われるもの、②京都の資源、加盟校の資源を活用したもの、③大学コンソーシアム京都の特徴、強みを生かしたもの」が示されている。

本調査課題では、以上の大学コンソーシアム京都教育事業企画検討委員会によって示されたリカレント教育課程の定義及びプログラムの考え方にしたがって、大学コンソーシアム京都が推進するリカレント教育の方向性として以下の2つのリカレント教育を提言したい。

### VIII-1-1 就業型リカレント教育

プログラム開発にあたって加盟大学48大学・短期大学が連携し、行政と地元産業界と協働してプログラム開発を行い、各大学・短期大学の特色を活かして地域社会と地元産業界のニーズを反映した教育課程を構築することによって大学コンソーシアム京都の特徴を遺憾なく発揮した「京都モデル」を創り上げることができよう。実施形態も、①加盟大学・短期大学単独、②複数大学・短期大学の連携、③キャンパスプラザ京都での開催など、多様な形態が想定できる。全国的にみても、就業型リカレントとして一定地域内の複数大学・短

期大学が行政、産業界と協働して開発したプログラムを開設している例はなく、これが実現すればまさに「京都モデル」となると思われる。

京都ではすでに理系学部を有する大学を中心にイノベーション対応のリカレント教育課程が実施されている。地域の産業界のニーズに応えるリカレント教育への需要はますます高まっている。また特徴的なリカレント教育課程としては、全国に先駆けて京都府が保育サービスを提供する女性のためのリカレント教育事業を開始、複数の大学で取り組みが始まっている。高学歴女性の就業率が低いという地域特性に鑑み、女性のための多様なリカレント教育の推進はダイバーシティの推進および産業界の活性化の観点からも重要である。さらに伝統工芸の歴史を有する京都ならではの特徴として、芸術系学部・学科を有する大学が複数集積している。ここでは具体的なプログラムについては触れないが、後述するように、これら大学が連携して伝統工芸・技術の継承に資するリカレント教育プログラムの開発も期待される。

#### VIII-1-2 社会貢献型リカレント教育

II章で述べたように、高齢化の進む京都では、地域社会の担い手が不足し、市民（町衆）の自治活動の歴史をもつ町内会活動が衰退の危機に瀕している地域も散見される。一方、まだまだ元気で現役として十分活動可能なシニア層の市民が存在している。元気なシニア層が地域活動や福祉や文化、教育の分野でボランティアとして活動することは、高齢者の健康寿命の延伸にも資するものである。そこで従来から開設されている文化共用型の生涯学習講座に加えて、市民の社会貢献を推進する目的のリカレント教育プログラムを開発することを提案したい。定年世代のセカンドキャリアの選択肢の一つとして、産業界とも手を携えたプログラム開発が望まれる。

具体的なプログラム案としてここでは次の2講座を挙げておく。

##### (1) 実務家教員養成講座

現役時代の職業経験や知識を活かし、定年退職後、実務家教員として小中高等学校や大学での講師、あるいは就業型リカレント教育課程の講師を目指すシニア層に、教育方法、教育内容、評価方法、さらには教育関連法規やハラスメントなどの倫理事項を体系的に教授する。大学コンソーシアム京都では、人材バンクを設定して履修者の登録・紹介を行う。

##### (2) 地域貢献活動ファシリテーター養成講座

京都では、これまでも各地で多様な地域活動に市民が取り組んできた。しかし高齢化の進展によって、地域活動の担い手となる住民がほとんどいないという地域も出てきている。その一方で行政の財政難から福祉や防災など多様な場面で住民による「共助」の必要性はますます高まっている。この状況を考えると、地域活動の担い手を地域外で発掘し、地域住民との橋渡しや活動の組織化をする人材の養成が求められる。行政や産業界とタイアップして本講座のプログラムを構築することは社会に資すると思われる。ここで養成された人材は、地域社会で活躍するだけでなく、大学等の地域連携活動のコーディネーターとしても大

学生と共に活動することができれば、大学コンソーシアム京都加盟校の地域連携活動をより活性化することができるであろう。

## VIII-2. 分野別調査結果からの提言—プログラム開発に向けて—

本調査課題では、大学コンソーシアム京都が推進すべきリカレント教育課程の在り方を具体的に構想するため、次の5つの調査を実施した。

①女性のためのリカレント教育への意向調査、②栄養士・管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育への意向調査、③企業経営者調査、④製造業従事者調査、⑤伝統産業・伝統工芸従事者調査

本章では各調査結果から導き出された大学コンソーシアム京都に対するリカレント教育プログラム開発のための具体的提言に焦点を絞って整理してみたい。

### VIII-2-1 女性のためのリカレント教育への意向調査からの提言

女性のためのリカレント教育は、日本女子大学、明治大学、関西学院大学、福岡女子大学などで一定の経験が蓄積されている。本調査では、京都の地域性を視野に入れた女性のためのリカレント教育課程のためのプログラム開発を検討してきた（II章参照）。その結果、明らかとなったことは、①学習意欲は他地域に比較して高い、しかし②キャリア志向は相対的に低いと思われる、③半年間程度のしっかりとした学習を求める傾向がみられる、という点である。

京都女子大学での2年間の女性のためのリカレント教育課程開講の経験からみても、受講生は申込時には、必ずしも就業を強く希望しないが、しかしパソコン技能や簿記会計、人事総務などの学習を進めるにつれて就業意欲が高まっていく、というように本調査結果を裏付ける傾向がみられる。

そこで今後女性のためのリカレント教育のプログラムを構築する場合には、①教養的要素を加味する、しかし②再就職に求められるビジネススキルや知識の修得がきちんとできるプログラムを構成する、③就業支援を並行して実施する、ということが重要な要素となると思われる。

### VIII-2-2 栄養士・管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育への意向調査からの提言

京都には、栄養士養成校の草分け的大学が3校（京都女子大学、同志社女子大学、京都府立大学）あり、多くの卒業生を輩出しているがその多くがキャリアを中断していると考えられる。高齢人口の増加を考えると、栄養士・管理栄養士資格保持者が高齢者の健康維持・増進を目指した栄養指導などで果たす役割は社会にも意義が大きい。本調査では、オンデマンドの活用も視野に入れた栄養士・管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育課程設立の可能性について検討した（III章参照）。

調査結果からは、①リカレント教育受講意向は非資格保持者群より高い傾向がみられる、②学びたい内容は、食物アレルギー、栄養薬理、健康食品（サプリメント、機能成分）、基礎知識、現在の栄養行政、学校食育、災害時の栄養、臨床栄養、スポーツ栄養など、現代社

会の課題を反映している内容に希望が高くみられ、社会の要請に対応していることが明らかとなった。これらの点を踏まえて、京都モデルとしての管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育は、コンソーシアムが独自に実施するという形態より、加盟校の中の管理栄養士養成校が①単独で、あるいは②複数大学が連携して実施するのが望ましい。

#### VIII-2-3 企業経営者調査からの提言

研究予算の関係で、本課題独自での企業経営者調査は実施できなかったが、本学が厚生労働省受託事業の一環として 2019～2020 年に実施した調査結果を本課題に即して分析した（V章参照）。その結果、明らかとなったことは、まず第1に、大規模企業は独自の従業員研修システムを有しているが、中小規模の企業では未整備だという点である。新入社員研修も十分とはいえないが、途中入社社員には研修が全く実施されていない。中小企業の場合、学卒新入社員の採用よりも途中入社（キャリア採用）での採用比率が高い。しかし途中入社社員を対象とした組織的・体系的な研修が実施されていないため、社員研修を受講した経験のないまま中高年になっている従業員も少なからずいると思われる。厳しい人手不足にさらされている中小企業ほど、生産性向上の努力は不可欠であるが、イノベーションに対応できる従業員がいないため新規に導入した設備が活用されないまま放置されている、という冗談のような話が現実には起きている。

2点目としては、リカレント教育に対する経営者の認識が低いことである。この点は一般市民も同様であるが、技術開発や新商品開発に大学と連携するというアイデアはあるが、従業員の研修や学び直しに大学が活用できるということは考えたこともなかった、という声が聞かれた。

以上の結果より、大学コンソーシアム京都がリカレント教育を通じて、京都の産業を支えている中小企業に果たす役割は大きいと思われる。従来実施されている技術開発や新商品開発の領域での産学連携に加えて、ビジネスマナーや最新のビジネススキル、ICTスキルの基礎、労働関連法・コンプライアンスなどの基本的な法知識、ハラスメントなどの倫理事項など労働者が身に付けておくべき基本的スキルと知識を学ぶことができるリカレント教育課程を、開設することは、地元企業の活性化に大いに資するものと思われる。その場合、新入社員研修、従業員向けの学び直し、そして経営者向けなど目的別の開設が必要である。開講形態としては、1大学による単独開講も考えられるが、大学コンソーシアム京都によるリカレント教育の「京都モデル」として、加盟校がそれぞれ大学の教育課程の特徴を生かして開設して提供した科目を自由に選択できる方式が理想的ではないかと考える。また教育方法としては、学習時間に拘束されないオンデマンド方式の導入が望まれる。

#### VIII-2-4 製造業従事者調査からの提言

製造業が多数集積しているという京都の産業構造の特徴を考え、連合京都の協力を得て、製造業従事者を対象としたリカレント教育受講への意向調査を実施した（V章参照）。調査結果によると、学び直しを経験したことがある回答者は80%近くいたが、学び直しの方法は「読書やインターネット検索」が70%を占めていて、専修学校・大学・大学院との回答

は無料・有償を含めても3%しかいなかった。しかしサンプル数は少ないが専修学校・大学・大学院で学んだ回答者の全員が「仕事に活かしていると思う」と回答していることから、専修学校・大学・大学院での学び直しは効果が高いことがわかる。

そこで本調査結果の分析から、学び直しへの意欲が高いキャリア形成初期の若手社員を対象に、eラーニングを活用したリカレント教育課程を大学で開設することが提案された。教育課程のプログラムとしては、仕事に直結する講座だけでなく一般教養も含めた広範囲な講座内容が望ましい。そのためには大学コンソーシアム京都の加盟校が連携して、若手社員のためのリカレント教育課程を構築することが望まれる。

#### VIII-2-5 伝統産業・伝統工芸従事者調査からの提言

危機的状況にある伝統産業の存続に資するリカレント教育課程を検討するために伝統産業・伝統工芸従事者対象の質的調査を実施した（VII章参照）。その結果から発見された課題に基づき示唆に富む提言が出されている。それらをここに再掲する。

##### (1) 伝統染織工芸従事者が行なうワークショップ（体験型講座）

現在、従事者自らで後継者を養成する余力がないのが実情である。直接後継者獲得につながるわけではないが、多様な工芸技術をワークショップという形態で広く市民（子供から高齢者まで）に知ってもらうことは、伝統染織工芸の業界への入り口になる可能性があり、業界の活性化につながると考えられる。大学コンソーシアム京都の加盟校の中で工芸の実習施設・設備を有する大学が連携して、伝統工芸従事者を講師としてワークショップ形式によるリカレント教育課程の構築は実現可能性の高いプログラムと思われる。

##### (2) 伝統染織工芸をビジネスとして確立させる人材の育成講座

伝統染織工芸従事者は、工芸技術のスペシャリストだが、販売・広報・デザイン、さらには会社法・税法などの法律知識や簿記会計の知識などを学ぶ機会をほとんどもっていない。経営に求められる一連の知識を効率よく学べるリカレント教育は、伝統産業の革新を図るのにも寄与すると思われる。この種のリカレント教育プログラムは、伝統工芸分野に限らず個人事業主を対象としたプログラムとの共通性もあり、次に挙げる異業種の経営者の交流の場を構築するにも貢献することが期待される。

##### (3) 伝統工芸従事者と異業種の情報交換の場

工程ごとに分業化が進んだ伝統工芸の世界では、異業種の従事者からのアイデアの提供や協力は新商品の開拓にきわめて有効である。大学コンソーシアム京都がプラットフォームの役割を果たして、多様な業種の交流により、「京都」に蓄積された伝統工芸技術を活用した新しいビジネスを開発するセミナーを開催することは、京都の産業のイノベーションにつながるとと思われる。

##### (4) 伝統染織工芸従事者による工芸技術の指導講座

(1)の発展形とも位置づけられるが、伝統工芸に関心をもつ高校生や大学生、市民を対象に技術指導をしたいとの希望をもつ従事者もいるが、それぞれの職場では施設・設備の制約から数名を受け入れるのが限界である。そこで大学教員がコーディネートして大学の施

設設備を活用した指導講座を大学コンソーシアム京都が組織することで多様な内容のリカレント教育プログラムが構成されると思われる。

#### VIII-2-6 その他のリカレント教育プログラムへの提言

最後に直接本調査研究の成果から導かれたプログラムではないが、本研究チームでリカレント教育課程について議論する中で提案されたプログラム案について 2 例、挙げておきたい。

(1) 本調査研究では資格保持者対象のリカレント教育プログラムとしては、栄養士・管理栄養士しか取り上げなかった。しかし、この他、子育てや介護などを理由にキャリアを中断した教員、保育士、看護師、介護士など多様な資格保持者が埋もれていると思われる。どのような職種であっても現場を 3 年も離れると復帰はきわめて困難である。これら各種の資格を保持している女性対象のリカレント教育プログラムの構築は、各分野の人材不足の解決と女性のエンパワーメントに資するものである。大学コンソーシアム京都加盟校の中の資格者養成校で開設されることが望まれる。

(2) 京都は製造業について観光産業関連事業所が多い地域である。I 章でも触れたが、観光産業従事者および経営者を対象としたリカレント教育は地域産業の活性化にとっても有効であろう。経営や人事総務、ICT スキル、デザイン、アート、さらに海外の観光業の動向など、専門的知識だけでなく一般教養まで、幅広い領域を体系的・組織的に学べる講座は他にも類をみないと思われ、リカレント教育の「京都モデル」にふさわしいプログラムではないだろうか。

#### VIII-3. リカレント教育課程の運営に関わる提言

以上、本調査結果をベースに提案されたリカレント教育プログラムについての提言をまとめてきた。最後に、リカレント教育課程の運営に関する大学コンソーシアム京都への提言というか期待について述べたい。

一部大学で実施されている企業とタイアップしたリカレント教育課程を除き、経営として成り立つリカレント教育課程は、現状では極めて少ないのではないかと推測される。このため実施校はいずれもギリギリの人的・物的資源で開講していると思われる。加盟校として大学コンソーシアム京都に期待するのは、個別の教育プログラムの提案だけでなく、リカレント教育課程の運営へのサポートである。

##### (1) リカレント教育の社会的周知

リカレント教育についてのいずれの調査結果をみても、「リカレント教育」という名称自体の周知度がきわめて低い。これは市民の間だけでなく、当然ながら企業経営者においても同様である。このため、受講生の募集はもとより、修了生の就業先開拓も困難な状況にある。大学コンソーシアム京都には、ぜひともリカレント教育の広報に行政や地元企業と連携して力を貸してもらいたい。

## (2) リカレント教育の社会的評価

調査結果にもあるように、大学での学び直しの経験者には評価が高いが、学び直しの場合としてはまだまだ認知度が低いのが現実である。この理由としては「リカレント教育」の周知度が低いということもあるが、もう一つには「大学での学び直し」の意義が社会で共有されていないことがあると思われる。日本は学歴社会と言われる一方で、修士や博士、あるいは MBA などの学位が報酬の算定基準に必ずしも反映されない。「大学での学び直し」が正しく企業でも評価されるためには、大学コンソーシアム京都が全国に率先して経営者や社会全体に「大学での学び直し」の価値をきちんと評価するように組織的に働きかけることを要する。

## (3) リカレント教育の質保証

リカレント教育課程は、いずれの開設校においても学部・大学院教育から独立した教育課程として設置されている。教育課程の評価には文部科学省のブラッシュアッププログラム認定制度があるが、現実には、ブラッシュアッププログラムの認定を受けないリカレント教育課程が多数開講されている。開講時間数、講師の資格認定、教科内容などきわめて多様であり、就業指導についても内容は雑多である。しかし上に述べたように、リカレント教育の社会的評価を確立するためには教育の質保証が不可欠であるが、この点については文部科学省も履修証明プログラムの受講時間数 60 時間以上という以外明確な基準を示していない。大学コンソーシアム京都が主導してリカレント教育の質保証についての議論を展開することを期待する。

## (4) リカレント教育の教材の共同開発・利用と科目の単位互換制度

リカレント教育の持続的実施を図るためには実施校の間での教材の共同利用と科目の相互履修(単位互換)が有効である。大学コンソーシアム京都が中心となって加盟校に呼びかけ、教材の共同開発・共同利用や単位互換制度を実施することで、リカレント教育の推進を図ることができると思われる。

京都の地で、全ての人が、いつでも学べる環境を確立するために、リカレント教育の充実が望まれる。大学コンソーシアム京都加盟 47 校が連携すれば他のどの地域でも実現できない充実した内容をもつ「生涯学習の聖地」を築くことが可能である。本調査報告書が大学コンソーシアム京都におけるリカレント教育の推進に少しでも寄与するものであれば幸いである。

## 参考資料

大学コンソーシアム京都 (2019)「第 5 ステージプラン だれもが学び、つながる京都へ～地域とともに個性と特色を活かした多様な学びの展開～」

# 付 録

付録1：女性のためのリカレント教育意向調査単純集計結果 ～卒業生の就業と学びについての調査～単純集計結果～	-----	101
付録2：製造業従事者調査		
2-1. 製造業従事者調査単純集計結果	-----	111
2-2. 製造業従事者アンケート（依頼状）	-----	123
2-3. 製造業従事者調査（調査票）	-----	125



# 卒業生の就業と 学びについての調査

## 【単純集計】

調査期間：2019年4月19日～2019年6月2日

サンプル数：661名

調査方法：WEB調査

調査対象：京都女子大学（短期大学部含む）卒業生

問1 あなたご自身が最後に卒業・修了した学校についてお伺いします。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		661
構成比 (%)	京都女子大学短期大学部	13.3
	京都女子大学	80.8
	京都女子大学大学院	2.7
	その他大学大学院	2.0
	その他大学	0.2
	専門学校	0.8

問2 あなたの年齢についてお教えてください。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		611
構成比 (%)	20~24	7.6
	25~29	24.1
	30~34	34.1
	35~39	21.5
	40~44	2.7
	45~49	1.4
	50~59	4.7
	60~	3.8

問3 同居のお子さんの年齢（末のお子さんの学齢）についてお伺いします。以下の中からあてはまるものを選んでください

標本数 (人)		611
構成比 (%)	未就学	32.3
	小学生（低学年）	3.3
	小学生（中学年）	1.3
	小学生（高学年）	0.8
	中学生	0.8
	高校生	1.3
	大学生	1.3
	社会人	2.3
	同居していない	3.9
	子供なし	51.7

問4 あなたは、現在収入をとまなう仕事をしていますか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		611
構成比 (%)	している	76.9
	していない（求職活動もしていない）	13.5
	していない（求職中）	1.4
	育児休業・病気休暇・介護休暇など一時的に休業・休職中	8.3

問5 現在の働き方について伺います。以下中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		548
構成比 (%)	正社員・正規職員	73.5
	嘱託・契約社員	7.5
	派遣社員	1.3
	パート・アルバイト	11.5
	日雇い	0.0
	自営業 (雇人あり)	0.4
	自営業 (雇人なし)	1.1
	自営業の手伝い	1.5
	在宅ワーク	0.9
	フリーランス	1.5
	専業主婦	0.7
	無職	0.0
	その他	0.0

問6 週当たりの労働時間 (残業時間を含む) について何時間ぐらいですか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		556
構成比 (%)	60時間以上	9.2
	55~60時間未満	6.7
	50~55時間未満	11.5
	45~50時間未満	19.4
	40~45時間未満	20.7
	35~40時間未満20~35時間未満	9.5
	29~35時間未満	6.3
	20~29時間未満	7.2
	20時間未満	9.5

問7 あなたは何歳で仕事をお辞めになりましたが、最終的にお仕事をお辞めになった年齢をご記入ください。

標本数 (人)		97
構成比 (%)	24歳以下	8.3
	25~29歳	58.9
	30~34歳	23.7
	35~39歳	4.1
	40~44歳	1.0
	45~49歳	1.0
	50~54歳	1.0
	55歳以上	2.0

問8 あなたが現在働いていない理由について、あてはまるものを「すべて」選んでください。（複数回答可）

標本数（人）		95
構成比（%）	仕事の探し方がわからない	0.0
	収入について条件の合う仕事がない	4.2
	時間について条件の合う仕事がない	32.6
	自分の年齢に合う仕事がない	1.1
	知識・経験を活かせる仕事がない	3.2
	健康上の理由で働くことができない	4.2
	子供の保育の手だてがない	25.3
	家族の介護をしなければならない	4.2
	その他の家庭内の問題を抱えている	3.2
	子育てに専念したい	52.6
	経済的理由で働く必要がない	21.1
	一度も仕事に就いたことがない	1.1
	主人の海外赴任についていくことになった	2.2
	働いていた職場で育児休暇が取れず辞職した	1.1
	何の取柄もないので働ける自信がない	1.1
	株式投資で多少の収入がある	1.1
	妊娠したため	1.1
	結婚による引越しのため退職しまだ落ち着かない	1.1
	大学院生	1.1
	小学校講師登録しているが依頼がない	1.1
	結婚前	1.1
	主人の実家・主人のサポートのため	1.1
	その他	1.1

問9 あなたは、リカレント教育についてご存知ですか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数（人）		653.0
構成比（%）	知っている	8.7
	聞いたことがある	17.0
	このアンケートで初めて知った	74.3

問10 あなたは、大学でのリカレント教育を受けたいと思いますか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		661
構成比 (%)	すぐに学びたい	0.6
	学ぶ条件が整えば学びたい	23.9
	時間があれば学びたい	18.9
	費用があれば学びたい	8.2
	精神的余裕ができれば学びたい	9.5
	興味がない	3.9
	分からない	29.3
	学ぶつもりはない	5.3
	現在受講中である	0.0

問11 あなたが、リカレント教育課程を受けたいと思う理由について、あてはまるものを「すべて」選んでください。(複数回答可)

標本数 (人)		379
構成比 (%)	自分を高めるため	64.6
	新しいことへの挑戦	49.1
	スキルアップしたいから	63.9
	キャリアアップしたいから	0.0
	離職してからのブランクを埋めたいから	7.1
	就職したいから (現在働いていない方)	3.7
	転職したいから (現在働いている方)	8.2
	復職したいから (元在籍企業に戻る)	1.1
	起業したいから	5.3
	その他	1.2

問12 大学におけるリカレント教育であなたが学びたいと思うものはなんですか。あてはまるものを「すべて」選んでください。（複数回答可）

標本数（人）		394
構成比（%）	ビジネス英語	42.1
	簿記・会計	25.6
	ITスキル	35.0
	WEBデザイン	19.3
	マーケティング	17.8
	プレゼンテーションスキル	31.0
	リーダーシップ・推進力	18.8
	起業の方法を知る	12.9
	社会保険労務士（社会保険、労基法など）	12.4
	記録情報管理者資格	1.3
	内部監査	2.3
	消費生活アドバイザー・消費専門相談員資格	5.6
	貿易事務	4.6
	日本語・文書作成、メール、敬語等	24.4
	法務・行政書士	5.1
	人事・総務スキル	11.9
	営業・販売基礎力	8.4
	仕事術（タイムマネジメント・クレーム対応力等）	31.5
	中小企業を知る（特徴・働き方・メリット）保育士	6.6
	保育士	12.7
	介護事務	4.8
	ファイナンシャルプランナー	17.8
	栄養学	0.5
その他	7.2	

問13 あなたがリカレント教育を受けるとしたらどのような場所がいいでしょうか。あてはまるものを「すべて」選んでください。（複数回答可）

標本数（人）		405
構成比（%）	自宅から通える範囲でプログラムを選択	76.5
	希望するプログラムなら遠くでも通学	5.2
	希望するプログラムなら転居しても受講	0.0
	遠隔（オンデマンド）で受講	31.9
	遠隔（オンデマンド）と通学の両方	32.1
	遠隔授業（ディスタンスラーニング）で学ぶ	18.8
	自宅でテキストで学ぶ	0.2
	その他	

問14 もしリカレント教育を受けるなら、週に何日を希望されますか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		383
構成比 (%)	なし	1.8
	週1日	70.5
	週2日	21.7
	週3日	5.0
	週4日	0.3
	週5日	0.8
	毎日	0.0

問15 大学におけるリカレント教育で学ぶことが可能な時間帯について、あてはまるものを「すべて」を選んでください。(複数回答可)

標本数 (人)		392
構成比 (%)	なし	9.4
	早朝 (7時~)	9.9
	午前中 (9~12時)	26.3
	午後 (13~16時)	15.3
	午後 (16~18時)	4.6
	夜間 (18~21時)	54.8

問16 大学におけるリカレント教育で学ぶために費やしても良いと思う期間 (ビジネスを目的とした学習期間として) について以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		403
構成比 (%)	1か月未満	7.2
	3か月未満	25.1
	半年未満	34.7
	1年未満	26.1
	1年以上	6.2
	その他	0.2

問17 学びのための費用として、問14と問16でえらんだ日数と期間に対して、どのくらいの費用がかけられるでしょうか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		396
構成比 (%)	1~5万円	30.1
	6~10万円	32.1
	11~20万円	18.7
	21~30万円	12.4
	31~50万円	5.8
	51~80万円	0.3
	81~100万円	0.3
	101万円以上	0.5

問18 あなたが、リカレント教育課程を受けたいと思わない理由について、あてはまるものを「すべて」選んでください。（複数回答可）

標本数（人）		234
構成比（％）	学ぶ時間がない	52.6
	学習したいと思わない	7.3
	学ぶためにお金を使いたくない	11.5
	必要がない	17.9
	学んでも会社での評価があがらない	6.8
	リカレント教育課程を知らない・よくわからない	16.8
	その他	6.0

問19 「栄養士あるいは管理栄養士」の資格をお持ちでしょうか。

標本数（人）		661
構成比（％）	持っている	46.0
	持っていない	54.0

問20 主な仕事の職域は、次のどれに該当しますか。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数（人）		290
構成比（％）	医療	13.1
	福祉（高齢者等）	6.9
	福祉（保育所、児童等）	7.2
	地域活動・公衆栄養（行政）	6.9
	学校健康教育	14.5
	勤労支援・産業給食	1.0
	健康増進・スポーツ栄養	2.4
	食品関係（開発・営業）	9.3
	研究教育	5.2
	現在は仕事をしていない	15.9
	事務職	1.7
	食品会社の外注（栄養価計算等）	0.7
	ドラッグストア	0.7
	サービス業	0.7
	その他	13.8

問21 あなたが栄養士・管理栄養士資格保持者のためのリカレント教育をうけるとしたら、どのようなことを学びたいですか？あてはまるものを「すべて」選んでください。

標本数 (人)		299
構成比 (%)	現在の栄養行政 (関係法規) ・健康づくり対策	36.1
	色と栄養の基礎知識	37.5
	栄養マネジメント、栄養ケアプロセス	33.8
	診療報酬・介護報酬	20.4
	在宅栄養・介護食	27.8
	食物アレルギー	47.5
	災害時の栄養	34.8
	臨床栄養学	35.5
	学校食育・健康教育	36.1
	スポーツ栄養・運動指導	33.1
	行動科学、栄養カウンセリングの技法	30.8
	給食経営管理	19.4
	特定健康検査・特定保健指導の理論編	19.4
	特定保健指導の実践編	22.7
	健康食品、サプリメント、食品の機能成分	39.5
	栄養薬理 (食べ物と薬)	45.5
	その他	4.5

問22 あなたは最新の食物栄養に関することを学びたいと思いますか？以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数 (人)		355
構成比 (%)	学びたい	44.5
	学びたくない	16.9
	どちらでもない	38.6

問23 あなたが最新の食物栄養について学ぶとしたら、どのようなことを学びたいですか？あてはまるものを「すべて」選んでください。(複数回答可)

標本数 (人)		302
構成比 (%)	健康づくり対策・健康寿命の延命	43.7
	食と栄養の基礎知識	50.3
	健康食品、サプリメント、食品の機能成分	27.2
	食事と生活習慣病	46.4
	正しいダイエット (減量) の仕方	39.4
	在宅栄養・介護食	14.2
	食物アレルギー	36.4
	災害時の栄養	19.2
	子どもの食育	59.6
	スポーツ栄養、運動指導	14.6
	食べ物と薬	21.9
	分子栄養学	0.3

問24 今後の就職、転職、起業についてお伺いします。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数（人）		594
構成比（%）	現状のままでよい	44.9
	就職したい	9.4
	現在の勤務先で昇進したい	12.3
	現在の勤務先で職種を変えたい	3.0
	転職したい（在職中の方）	20.7
	復職したい（元在籍した企業・勤め先に戻る）	1.2
	起業したい	6.2
	仕事を辞めたい	2.2

問25 今後働く時の勤務時間の希望について伺います。以下の中からあてはまるものを選んでください。

標本数（人）		613
構成比（%）	フルタイムで、残業も行う	20.2
	フルタイムで、残業はしない	40.9
	短時間勤務で働きたい	18.4
	在宅勤務で働きたい	4.7
	パートタイムで働きたい	14.5

# 社会人の学び直しに 関する調査

## 【単純集計】

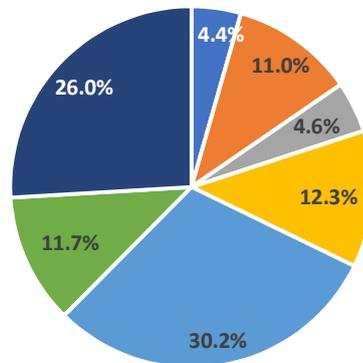
調査期間：2019年12月28日～2020年1月24日

サンプル数：985件（京都の連合京都加盟企業製造業従事者）

回答方式：web アンケートフォームによる回答

Q1. 【勤務先の規模】現在の勤務先の従業員規模についてお聞かせください。

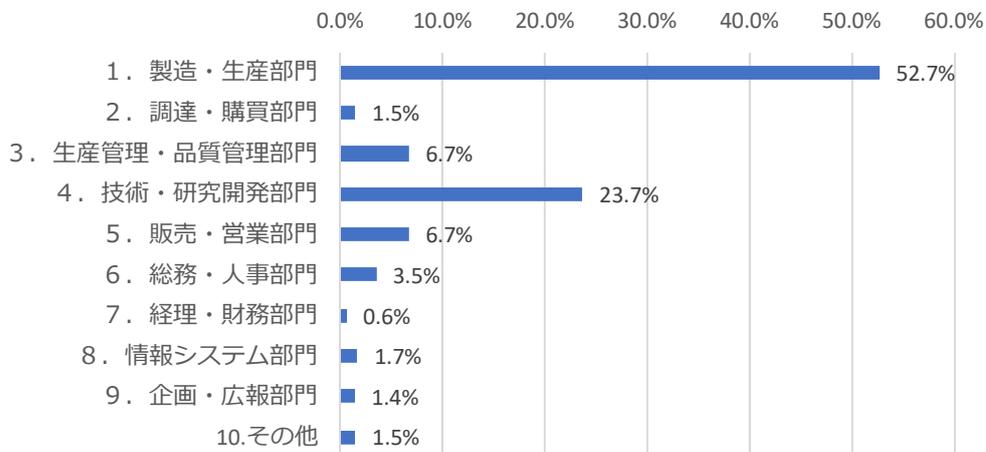
985 件の回答



- 1. 99人以下      ■ 2. 100人～299人      ■ 3. 300人～499人
- 4. 500人～999人   ■ 5. 1000人～2999人   ■ 6. 3000人～4999人
- 7. 5000人以上

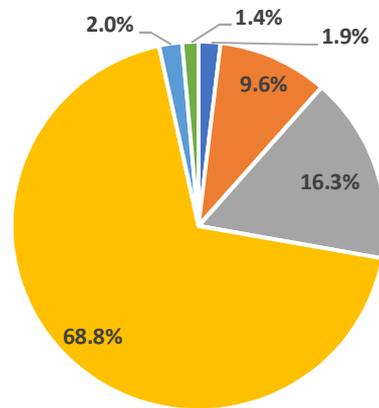
Q2. 【職種】現在の職場での所属部門として、もっとも近いものを以下から選んでください。

985 件の回答



Q3. 【役職】現在の勤務先での役職を教えてください

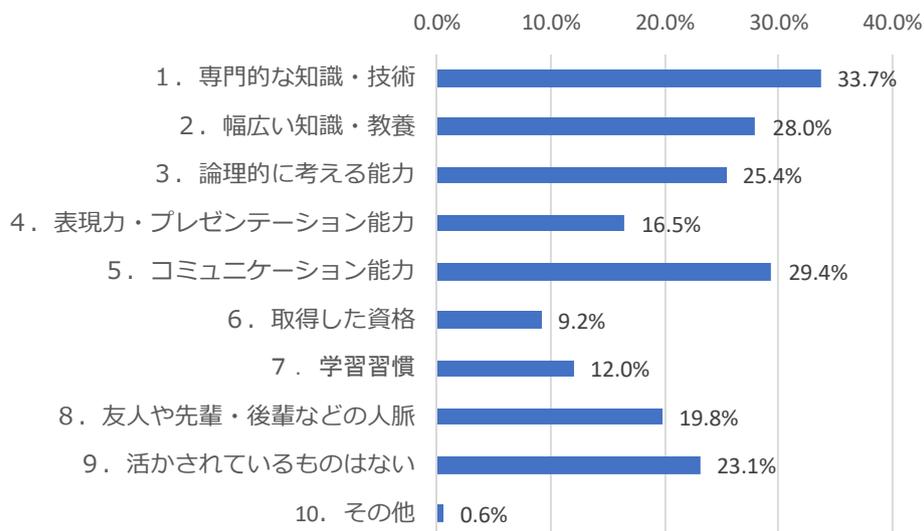
985 件の回答



- 1. 課長クラス
- 2. 係長クラス
- 3. 主任・班長クラス
- 4. 一般社員
- 5. 契約社員・パートタイム
- 6. その他

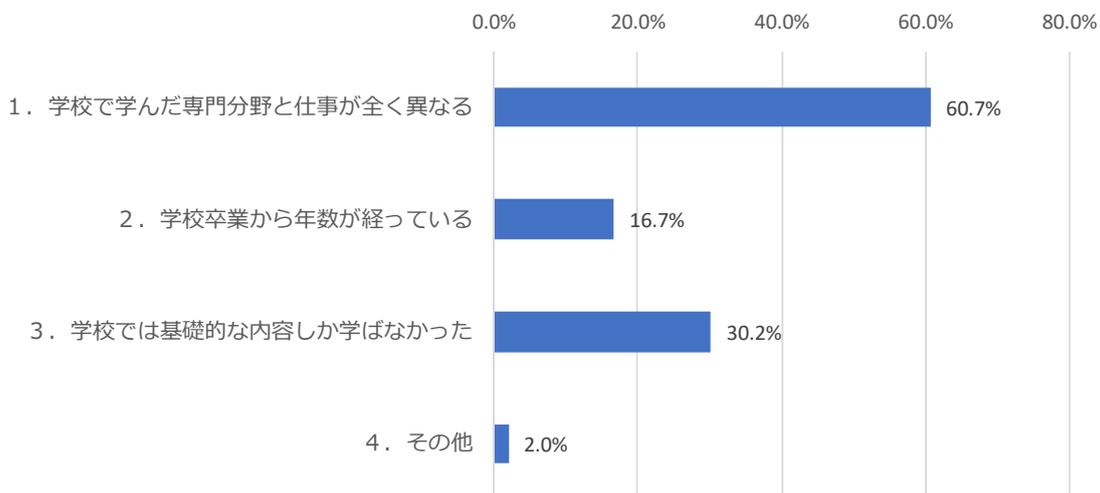
Q4. 【教育機関（学校）で学んだことと仕事のつながり】あなたが、教育機関（学校）で学んだことの中で、現在の仕事に活かされていることは何ですか。（あてはまるものすべて）

968 件の回答



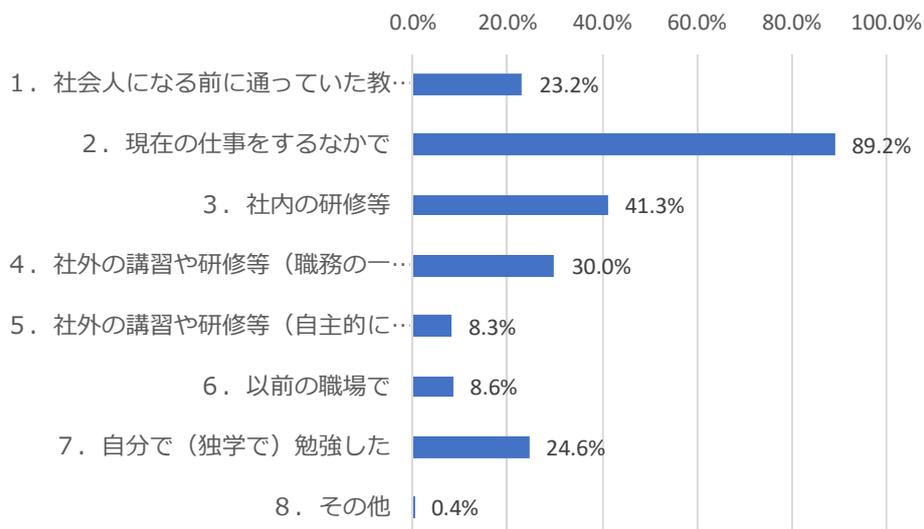
Q4-2. 前の質問で「活かされているものはない」を選んだ方はそう思う理由をお答えください。

275 件の回答



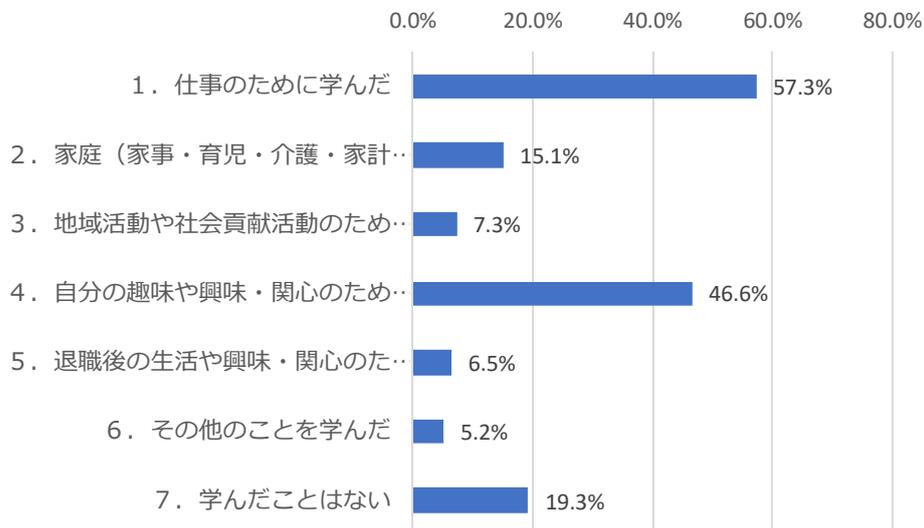
Q5. 【仕事のスキルの習得場所】あなたは、仕事のために必要な知識や技能をどこで身につけましたか。（いくつでも）

980 件の回答



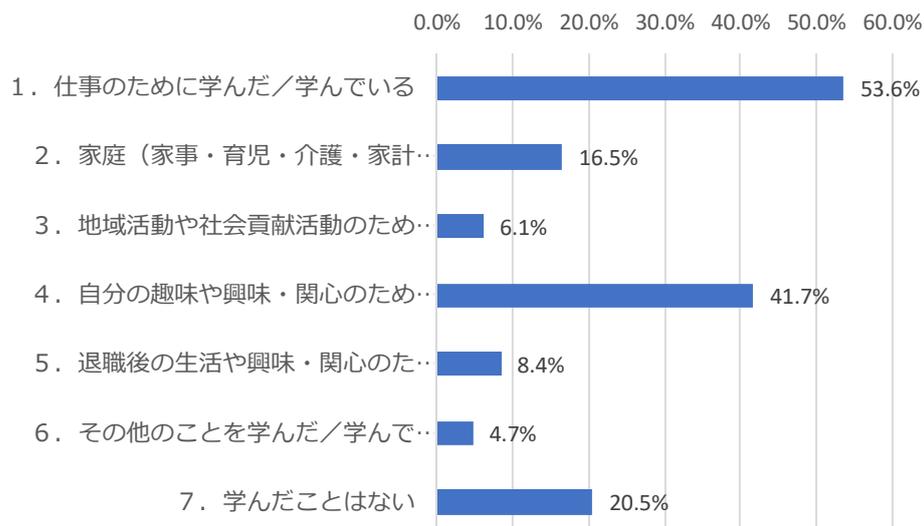
Q6. 【社会人の学び直しの実態】あなたは、学校を卒業して以降「1年前までに」何かのために学んだことはありますか。（いくつでも）

979件の回答



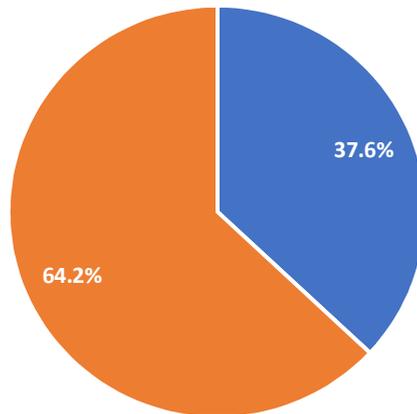
Q7. 【社会人学び直しの実態（現在）】あなたは、「この1年間で」、何かのために学んだこと、あるいは現在も学んでいることはありますか。（あてはまるものすべて）

977件の回答



Q7-2. あなたは前の質問Q6またはQ7の中で、

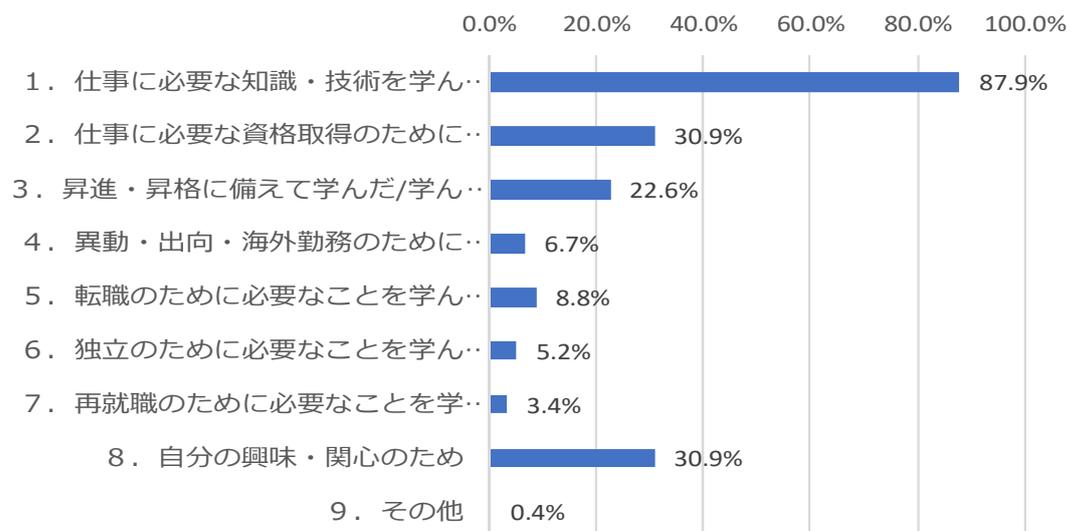
985件の回答



- 「1. 仕事のために学んだ/学んでいる」を選んだ
- 「1. 仕事のために学んだ/学んでいる」を選んでいない

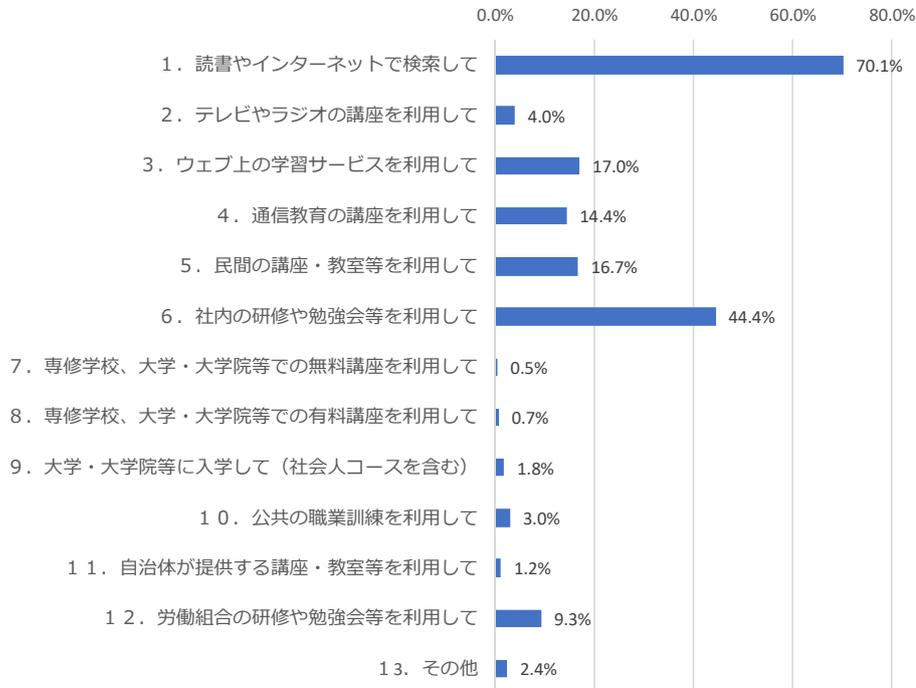
Q8. 【仕事に関する学び直しの目的】あなたが、仕事のために学んだ/学んでいる主な目的を教えてください（あてはまるものすべて）

611件の回答



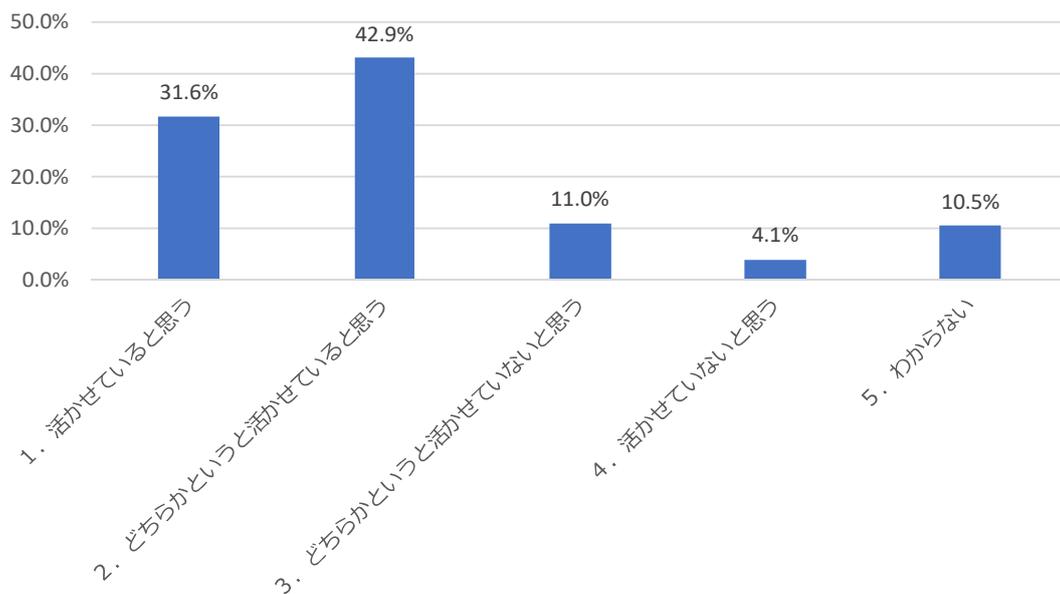
Q9. 【仕事に関する学び直しの方法】あなたは、仕事のために、どのような方法で学びましたか／学んでいますか。（あてはまるものすべて）

599件の回答



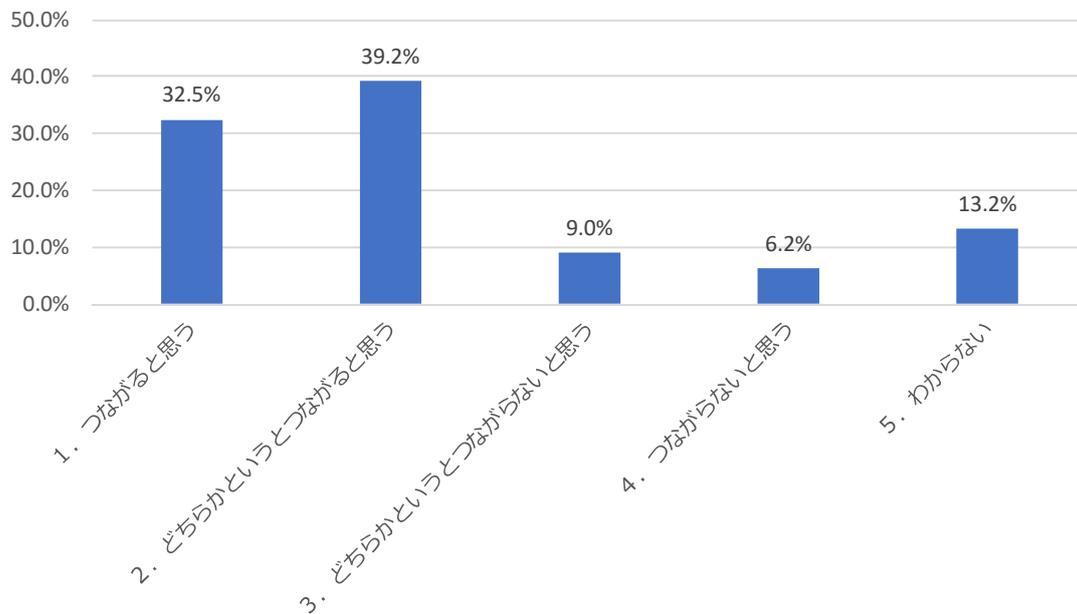
Q10. 【仕事に関する学び直しの現在の効果】あなたの学習活動は、「現在」仕事やキャリアアップ・転職、再就職などに活かせていると思いますか。

611件の回答



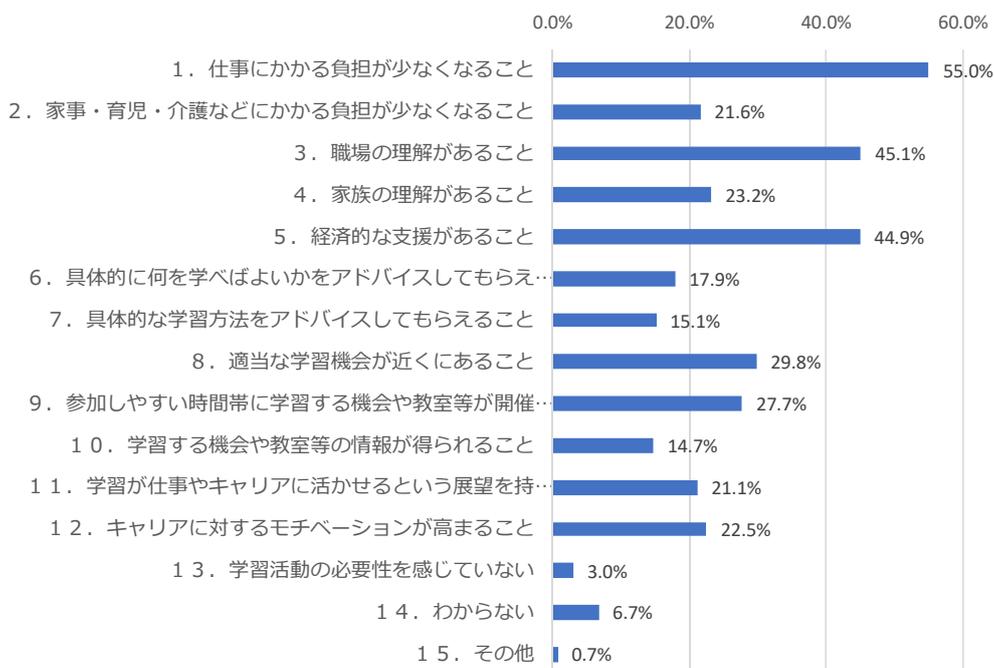
Q11. 【仕事に関する学び直しの将来的な効果】あなたの学習活動は、「将来的に」昇給・昇進ないしは転職・独立等のキャリアアップにつながると思いますか。

613 件の回答



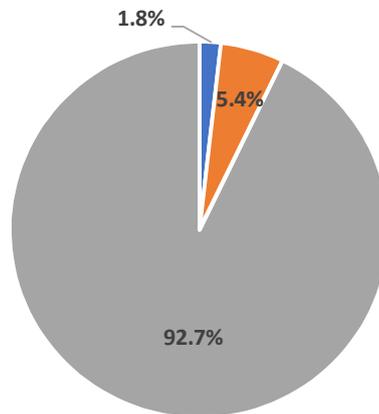
Q12. 【仕事に関する学び直しのハードル】あなたが、仕事のためにより充実した学習活動（職場で提供される研修等の機会を除く）をするために必要な条件は何ですか。

(あてはまるものすべて) 971 件の回答



Q13. 【リカレントの認知】あなたは、大学で開講されているリカレント教育（京都女子大学リカレント教育プログラム等）について知っていますか。

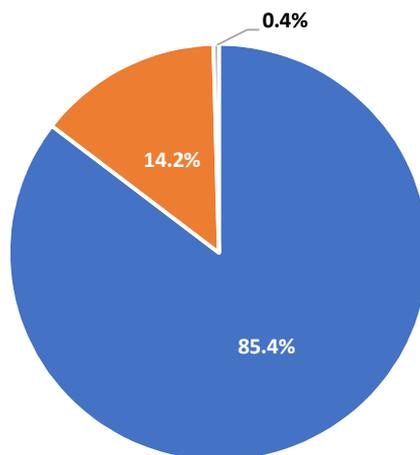
979 件の回答



■ 1. 知っている ■ 2. 聞いたことはある ■ 3. このアンケートで初めて知った

Q14. 【性別】あなたの性別をお聞かせください。

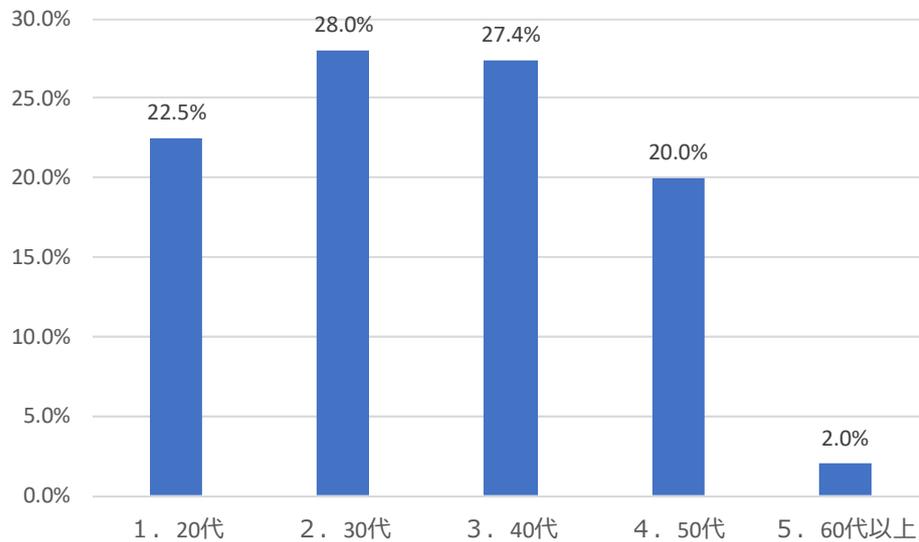
985 件の回答



■ 1. 男性 ■ 2. 女性 ■ 3. その他

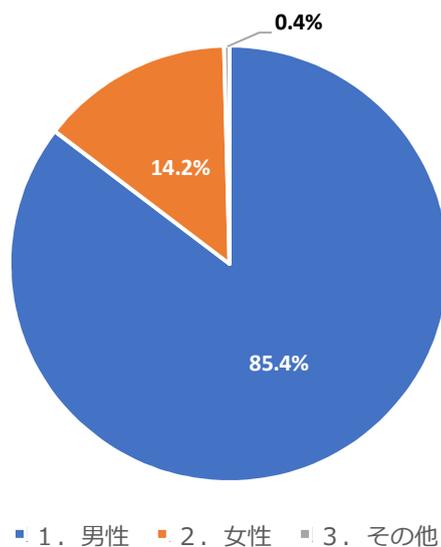
Q15. 【年齢】 あなたの年齢をお聞かせください。

985 件の回答



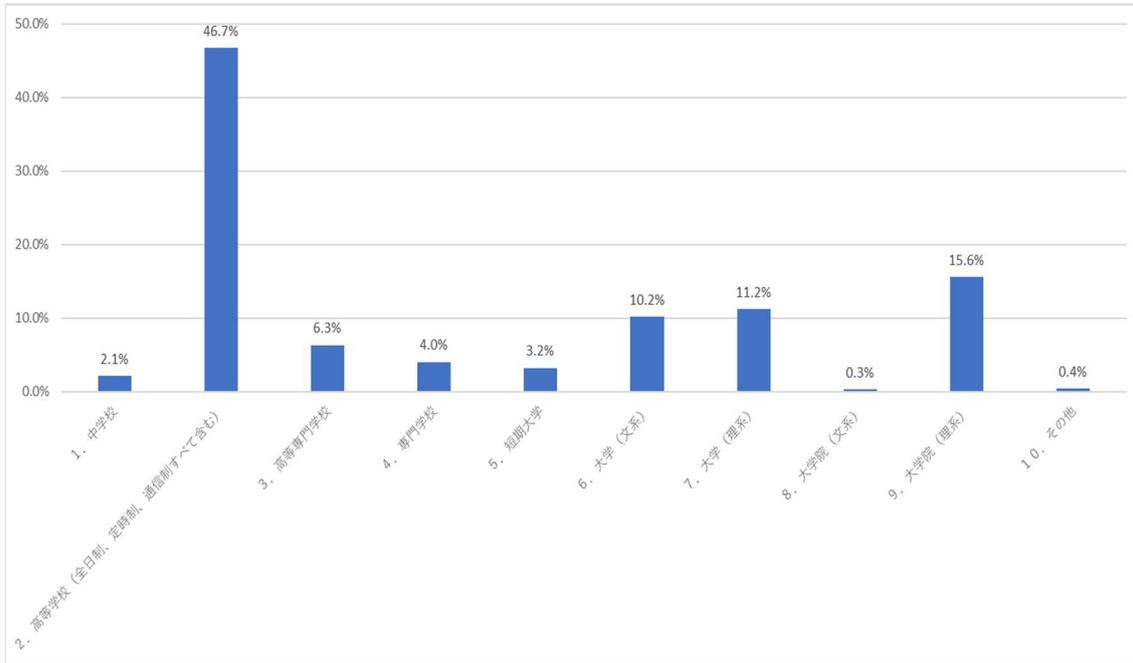
Q16. 【勤続年数】 現在の企業での勤続年数をお聞かせください。

985 件の回答



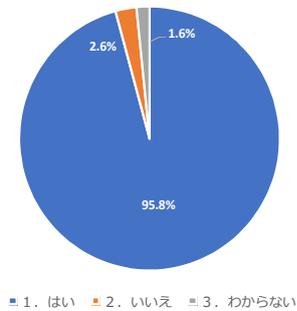
Q17. 【最終学歴】あなたがはじめて社会人になる前に卒業した学校を教えてください。

985 件の回答



Q18. 【労働組合】あなたは労働組合員ですか。

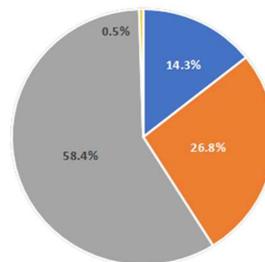
970 件の回答



■ 1. はい ■ 2. いいえ ■ 3. わからない

Q19. 【労働組合主催の研修】あなたは連合京都が研修会や勉強会を実施していることをご存知ですか。

971 件の回答



■ 1. 知っているが参加したことがある ■ 2. 知っているが参加したことがない  
■ 3. 知らない ■ 4. その他



## 付録 2-2：製造業従事者アンケート（依頼状）

2019年12月吉日

連合京都構成組織代表者 殿

日本労働組合総連合会  
京都府連合会（連合京都）  
会 長 廣岡 和晃

京都女子大学

「社会人の学び直しに関する調査（製造業従事者対象）」への協力について

日頃の諸活動に敬意を表します。

さて、連合京都が寄付講座を行っている京都女子大学は、今年度の大学コンソーシアム京都「2019年度指定調査」事業を受託、「京都におけるリカレント教育推進に果たす大学コンソーシアム京都の役割——京都モデルの構築に向けて——」との課題名で調査研究を進められています。本研究は、京都が直面する課題解決に資するリカレント教育を構築するため、実証的調査研究に基づいて具体的方策を提言することを目的とし、大学におけるリカレント教育受講実態と受講意向を把握するための意向調査の一環として企画されたものです。

調査の内、「④製造業従事者のためのリカレント教育への意向調査」の実施にあたって、連合京都加盟組合（製造業）の組合員に協力の依頼が参りました。リカレント教育については、連合第16回定期大会（2019年10月）で確認された連合ビジョン「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現に向けた政策パッケージにも取り組みについて謳われており、また本調査の意義と重要性に鑑み、連合京都としても協力をしたいと存じます。

なお、調査結果は、統計的に集計します（「30歳台が10%」のように）ので、個人の情報が公表されることはありません。また調査研究以外に使用することはありません。調査結果は、連合京都組合員への教育機会の拡充にも役立つものと考えます。

大変ご多忙とは存じますが、下記の通り調査にご協力くださいますようお願いいたします。

### 記

1. 調査対象：連合京都加盟組合組合員（製造業）

（UAゼンセン、電機連合、自動車総連、JAM、JEC連合、フード連合、基幹労連、紙パ連合、印刷労連、ゴム連合、全電線の製造業の労働組合）

2. 調査方法：Web調査（5～10分程度）別紙組合員向け要請文書を直接、産別または単組に送付します。枚数は、構成組織名簿を参考にします。

3. 調査期間：2019年12月10日～2020年1月20日

以 上（担当：赤瀬）



## 付録 2-3：製造業従事者調査（調査票）

Q1. 【勤務先の規模】現在の勤務先の従業員規模についてお聞かせください。

- ①99人以下②100人～299人③300人～499人④500人～999人⑤1000人～2999人  
⑥3000人～4999人⑦5000人以上

Q2. 【職種】現在の職場での所属部門として、もっとも近いものを以下から選んでください。

- ①製造・生産部門②調達・購買部門③生産管理・品質管理部門④技術・研究開発部門  
⑤販売・営業部門⑥総務・人事部門⑦経理・財務部門⑧情報システム部門⑨企画・広報部門  
その他:

Q3. 【役職】現在の勤務先での役職を教えてください。

- ①課長クラス②係長クラス③主任・班長クラス④一般社員⑤契約社員・パートタイム  
その他:

Q4. 【教育機関（学校）で学んだことと仕事のつながり】あなたが、教育機関（学校）で学んだことの中で、現在の仕事に活かされていることは何ですか。（あてはまるものすべて）

- ①専門的な知識・技術②幅広い知識・教養③論理的に考える能力④表現力・プレゼンテーション能力⑤コミュニケーション能力⑥取得した資格⑦学習習慣⑧友人や先輩・後輩などの人脈⑨活かされているものはない

その他:

Q4-2. 前の質問で「活かされているものはない」を選んだ方はそう思う理由をお答えください。

- ①学校で学んだ専門分野と仕事が全く異なる②学校卒業から年数が経っている③学校では基礎的な内容しか学ばなかった

その他:

Q5. 【仕事のスキルの習得場所】あなたは、仕事のために必要な知識や技能をどこで身につけましたか。（いくつでも）

- ①社会人になる前に通っていた教育機関（学校）②現在の仕事をするなかで③社内の研修等  
④社外の講習や研修等（職務の一環として）⑤社外の講習や研修等（自主的に受講）  
⑥以前の職場で⑦自分で（独学で）勉強した

その他:

Q6. 【社会人の学び直しの実態】あなたは、学校を卒業して以降「1年前までに」何かのために学んだことはありますか。(いくつでも)

\* 読書やインターネットで検索して自主的に学んだ場合も含まれます。\* 会社や団体などでの研修で学んだ場合も含まれます。

①仕事のために学んだ②家庭(家事・育児・介護・家計管理など)のために学んだ③地域活動や社会貢献活動のために学んだ④自分の趣味や興味・関心のために学んだ⑤退職後の生活や興味・関心のために学んだ⑥その他のことを学んだ⑦学んだことはない

その他:

Q7. 【社会人学び直しの実態(現在)】あなたは、「この1年間で」、何かのために学んだこと、あるいは現在も学んでいることはありますか。(あてはまるものすべて)

\* 読書やインターネットで検索して自主的に学んだ場合も含まれます。\* 会社や団体などでの研修で学んだ場合も含まれます。

①仕事のために学んだ/学んでいる②家庭(家事・育児・介護・家計管理など)のために学んだ/学んでいる③地域活動や社会貢献活動のために学んだ/学んでいる

④自分の趣味や興味・関心のために学んだ/学んでいる⑤退職後の生活や興味・関心のために学んだ/学んでいる⑥その他のことを学んだ/学んでいる⑦学んだことはない

Q7-2. あなたは前の質問 Q6 または Q7 の中で、\*

「1. 仕事のために学んだ/学んでいる」を選んだ →Q8 へ

「1. 仕事のために学んだ/学んでいる」を選んでいない →Q12 へ

「仕事のために学んだ/学んでいる」を選択した方に伺います。

Q8. 【仕事に関する学び直しの目的】あなたが、仕事のために学んだ/学んでいる主な目的を教えてください(あてはまるものすべて)

①仕事に必要な知識・技術を学んだ/学んでいる②仕事に必要な資格取得のために学んだ/学んでいる③昇進・昇格に備えて学んだ/学んでいる④異動・出向・海外勤務のために学んだ/学んでいる⑤転職のために必要なことを学んだ/学んでいる⑥独立のために必要なことを学んだ/学んでいる⑦再就職のために必要なことを学んだ/学んでいる⑧自分の興味・関心のため

その他:

Q9. 【仕事に関する学び直しの方法】あなたは、仕事のために、どのような方法で学びましたか/学んでいますか。(あてはまるものすべて)

①読書やインターネットで検索して②テレビやラジオの講座を利用して③ウェブ上の学習サービスを利用して④通信教育の講座を利用して⑤民間の講座・教室等を利用して⑥社内の研修や勉強会等を利用して⑦専修学校、大学・大学院等での無料講座を利用して⑧専修学校、大学・大学院等での有料講座を利用して⑨大学・大学院等に入学して（社会人コースを含む）⑩公共の職業訓練を利用して⑪自治体が提供する講座・教室等を利用して⑫労働組合の研修や勉強会等を利用して

その他:

Q10. 【仕事に関する学び直しの現在の効果】あなたの学習活動は、「現在」仕事やキャリアアップ・転職、再就職などに活かしていると思いますか。

- ①活かしていると思う
- ②どちらかという活かしていると思う
- ③どちらかという活かしていないと思う
- ④活かしていないと思う
- ⑤わからない

Q11. 【仕事に関する学び直しの将来的な効果】あなたの学習活動は、「将来的に」昇給・昇進ないしは転職・独立等のキャリアアップにつながると思いますか。

- ①つながると思う
- ②どちらかというつながると思う
- ③どちらかというつながらないと思う
- ④つながらないと思う
- ⑤わからない

Q12. 【仕事に関する学び直しのハードル】あなたが、仕事のためにより充実した学習活動（職場で提供される研修等の機会を除く）をするために必要な条件は何ですか。（あてはまるものすべて）

\*現在学んでいる場合は、もっと学ぶために主に必要だと思うことを回答してください。\*現在学んでいない場合は、学び始めるとすれば主に必要だと思うことを回答してください。

- ①仕事にかかる負担が少なくなること
- ②家事・育児・介護などにかかる負担が少なくなること
- ③職場の理解があること
- ④家族の理解があること
- ⑤経済的な支援があること
- ⑥具体的に何を学ばばよいかをアドバイスしてもらえること
- ⑦具体的な学習方法をアドバイスしてもらえること

- ⑧ 適当な学習機会が近くにあること
  - ⑨ 参加しやすい時間帯に学習する機会や教室等が開催されること
  - ⑩ 学習する機会や教室等の情報が得られること
  - ⑪ 学習が仕事やキャリアに活かせるという展望を持てること
  - ⑫ キャリアに対するモチベーションが高まること
  - ⑬ 学習活動の必要性を感じていない
  - ⑭ わからない
- その他

Q13. 【リカレントの認知】あなたは、大学で開講されているリカレント教育（京都女子大学リカレント教育プログラム等）について知っていますか。

- ① 知っている
- ② 聞いたことはある
- ③ このアンケートで初めて知った

Q14. 【性別】あなたの性別をお聞かせください。

- ① 男性② 女性③ その他

Q15. 【年齢】あなたの年齢をお聞かせください。

- ① 20代② 30代③ 40代④ 50代⑤ 60代以上

Q16. 【勤続年数】現在の企業での勤続年数をお聞かせください。

- ① 5年未満② 5～10年未満③ 10～15年未満④ 15～20年未満⑤ 20～25年未満
- ⑥ 25～30年未満⑦ 30～35年未満⑧ 35～40年未満⑨ 40年以上

Q17. 【最終学歴】あなたがはじめて社会人になる前に卒業した学校を教えてください。

- ① 中学校② 高等学校（全日制、定時制、通信制すべて含む）③ 高等専門学校④ 専門学校
- ⑤ 短期大学⑥ 大学（文系）⑦ 大学（理系）⑧ 大学院（文系）⑨ 大学院（理系）⑩ その他

Q18. 【労働組合】あなたは労働組合員ですか？

- ① はい② いいえ③ わからない

Q19. 【労働組合主催の研修】あなたは連合京都が研修会や勉強会を実施していることをご存知ですか。

- ① 知っていて参加したことがある② 知っているが参加したことがない③ 知らない
- ④ その他