

## シンポジウム②

# 社会人の「学び直し」と大学教育

### シンポジスト

**稻永 由紀** 筑波大学 大学研究センター 講師

**野澤 正充** 立教大学 副総長／立教セカンドステージ大学 副学長

**岡田 忠克** 関西大学 学長補佐／人間健康学部 教授

**平居 聰士** 学校法人立命館 総務部 秘書課長

### 指定討論者

**吉貞 正流** 公益財団法人大学コンソーシアム京都 副事務局長

### コーディネーター

**村上 正行** 京都外国語大学 外国語学部 教授

人間が生涯学び続けることを支える教育システムを追求するにあたり、「人生100年時代」に固有な大学教育のあり方を検討することは重要である。産学連携によって社会人対象のプログラムを開発していくことは、大学教育に変容をもたらし、大学におけるダイバーシティを促進しうる。本シンポジウムでは、社会人の「学び直し」が今日の社会において持つ意味を問いつつ、今後の大学教育の課題について多角的な視点から議論する。



## 〈シンポジウム②〉

### 社会人の「学び直し」と大学教育

#### 趣旨説明：村上正行

**村上** 皆さん、こんにちは。今回、シンポジウムのコーディネーターを務めていただきます、京都外国語大学の村上正行と申します。皆さま、どうぞよろしくお願ひいたします。

私のほうから、趣旨説明をさせていただきます。すでに鳥居先生から全体のお話もしていただきましたが、今回のFDフォーラムでは、2つのシンポジウムを開催します。こちらのシンポジウム2は「学び直し」にフォーカスを当てたテーマになっています。趣旨説明の文にも書いてありますが、人間が生涯、学び続けることを支える教育システムを追求するにあたり、「人生100年時代」に固有な大学教育のあり方を検討することは重要になります。『ライフ・シフト』という本が話題になっていますが、100年生きるとして、60歳で定年になった後に40年あるとしたらどんなふうに生きていくのか、が話題になっています。産学連携によって社会人対象のプログラムを開発していくことも含めまして、大学教育に変容をもたらしていくことになりますし、大学におけるダイバーシティを促進しうることにもなるかと思います。

さて、皆さん、ここにお集まりいただいている方は大学の教員の方、職員の方、大学生、大学院生、また企業の方、いろいろな方がいらっしゃると思いますけれども、学んでいますか。私は1973年生まれの45歳ですが、大学教員をしていると、教えることばかりになってしまって、教えてもらうことが減ってきます。最近、縁がありまして、ゴルフを始め、今、レッスンに通っています。このおっさんが先生に「ここは、もっとひじを曲げて」とか、いろいろ教えてもらって「そうですか」と、どきまぎしながら習っています。先日、委員長の鳥居先生と打ち放しにも行きました。レッスンに通うこと5回、打ち放しに行くこと2回を経て、中学生の同級生がラウンドに誘ってくれました。

スコア170と散々な結果でしたが、楽しく行つてきました。45歳になって新しいことを学ぶことはあまりないです、FDの仕事をしていますと、研修に呼んでもらうことは多いですが、習う経験というのが減ってきます。そのため、怒られるまでいきませんけれども、誰かに習うという経験をするように心がけています。

先日、話題になりました『日日是好日』という映画を見に行ってきました。原作は、茶道を習っている方のエッセイです。ご覧になった方もいらっしゃるかと思いますけれども、樹木希林さんが出了最後の映画です。私は教育工学が専門で、教育のデザインや授業設計などをしているのですが、この映画では“メモを取ってはいけません”というお話をでてきます。茶道をやっておられる方にとってはなじみのあることなのかと思いますが、1回、習ったことを、メモするのではなくて体で覚える、頭で考えるのではないというのを見まして「なるほどな」と思いました。“季節を感じる”といったフレーズもあったのですが、茶道を通していろいろなことを学ぶ、ずっと学び続ける感があるのかなと思いました。私は、茶道とかはよく分かりませんが、この映画を見て、まだまだ全然知らないことがいっぱいあるんだな、と改めて感じました。

ここにいらっしゃる方は、何度も見ているかと思いますが、質的転換答申に、「このような時代に



あって、若者や学生が生涯学び続け、どんな環境においても答えのない問題に最善解を導くことができる能力を育成することが、大学教員が直面する大きな目標」とあります。学び続ける能力を育成するのが目標ですから、大学に関わっているわれわれは学び続けていないとおかしいですよね。大学生に学び続ける能力を育成するのだから、われわれに学び続ける能力がないと「何様や?」みたいな話になってしまふのではないかということです。学び続ける能力を身につけるということは、なかなか難しいなと思いますけれども、大学においてもいろいろ新しい取組がなされています。

今回は、社会人の学び直しにフォーカスを当ててシンポジウムを企画しました。今日の社会において“学び直し”が持つ意味を問いつつ、今後の大学教育の課題について多角的な視点から論じていきます。まずは、リカレント教育の動向を俯瞰する視点。次に、大学としてのプログラムを運営して学生の学び直しを支援する、実施する立場からの視点。そして、われわれも学び直す必要がありますから、もう一度、学び直す立場からの視点。この3つの視点からの話題提供を登壇の方にお願いして、皆さんと考えていきたいと思います。

パネリストは、4名プラス指定討論者となっています。

まず初めに、筑波大学の大学研究センター講師の稻永由紀先生に話題を提供していただきます。リカレント教育を俯瞰する立場から、リカレント教育の概観をお話しいただくことになっています。

続きまして、立教大学副総長、立教大学はセカンドステージ大学副学長の野澤正充先生です。立教大学はセカンドステージ大学という形で、学び直しのプログラムをやっておられますので、その話題を提供していただきます。

3番目、関西大学学長補佐人間健康学部教授の岡田忠克先生です。関西大学も学び直しの取り組みをされておりますので、その実践についてご紹介いただきます。

そして4番目は、立命館総務部秘書課長の平居聰士さんにお話しいただきます。こちらは、立命館の職員で、かつ、大学院に行かれて学ばれたと

いうことで、学ぶ立場から話題を提供していただきます。

最後ですけれども、先ほど司会をされていました、大学コンソーシアム京都の吉貞さんに、指定討論という形で紹介していただきます。

指定討論という形ですけれども、大学コンソーシアム京都では生涯学習のいろいろな取り組みをやっていますので、そちらの紹介をしていただきつつ、質問をしていただくことになっています。

それでは、これから4人の登壇者に話題提供していただきたいと思います。学び直しですから、私が一番学ぼうと思っていますので、皆さんと一緒に学んでいきたいと思います。まず、最初の登壇者の稻永先生、どうぞよろしくお願ひいたします。

## 第1報告：稻永 由紀

### 社会人の「学び直し」は大学教育の何を変えるか リカレント教育を俯瞰する立場から

**稻永** みなさん、こんにちは。私は京都の大学に勤めているわけではありませんが、今回、先ほどご挨拶をされた鳥居委員長からお声掛けを頂き、ここにこさせていただきました。「最近、学んだこと」で自己紹介しろというのが、村上先生からのオーダーですね。私は5年間、民間の音楽教室で先生をして学費を稼ぎながら大学院に行っていました。ところが、そのときに、自分ではほとんど練習しなかったために、今、技術が相当におとろえています。「せっかく東京にいるのだから、



音大はいっぱいあるよね。どこかで学び直しできないかな」と思って探したのですが、残念ながら時間がなく断念しました。村上先生のお話を聞いて、自分自身が襟を正さないといけないのだなと深く反省した次第でございます。

さて、今日お話しする「社会人の「学び直し」は大学教育の何を変えるか」というのは、私が付けたタイトルです。もともとは、リカレント教育を俯瞰する立場からということなので、今の社会人の「学び直し」はどういう感じのもので、それはどういうふうな背景から来ていて、それは大学教育のどういったところに、どういうインパクトを与えるのかというお話をさせていただくことにしたいと思います。

(スライド2) 社会人の「学び直し」というのは、古くて新しいテーマであります。現在、2019年ですが、1985年くらいから高等教育政策では、生涯学習機関としての大学の機能拡大が政策的には強調され始めてきています。当時は、生涯教育とか社会教育学を専門になさっている方がもしおられたら「大学開放」と言ったほうが耳なじみがいいと思いますが、大学の持っているものを一般市民にも開放していく、そういうコンセプトでいろいろな機能拡大がうたわれていった時期です。ですから、公開講座や出前授業は、そういうところから来ています。

また、若干の社会人の受け入れということで、当時は大学への進学率がそんな高くなかったわけですから、社会人の特別選抜の中には、海外ではセカンドチャンスと言われていますけれどもいったん学校の世界を離れて就業するなりして、再び高い学歴を積むために学校に戻ってくる人たちに対する特別な選抜が含まれています。それから、通信教育。放送大学が1981年に設立されますけれども、そういったものができていった時代です。それから、1980年代は生涯学習と产学連携が政策上、表に出てき始めた時期です。1970年代までは、どちらかというと产学連携を学内で話題にするのはタブーと言われていたわけですけれども、それをどんどん拡大していくこうということですから、企業からの研究員の派遣先として大学が扱われま

した。

その後、1990年代からは、いわゆる生涯学習、あるいは大学開放、公開講座というような、どちらかというと職業にはあまり直結しない、教養だとか余暇の善導といったものよりも、継続教育やリカレント教育機関としての大学の機能強化のほうに舵を切っていきます。1つは、社会人の高等教育への本格的なアクセスが拡大していきます。予稿集には書いておきましたけれども、私も所属している筑波大学のビジネスサイエンス系の教員が多く関わっている、ビジネス科学研究科という大学院は、1989年に日本初の社会人のための夜間大学院として創設された歴史を持ちます。そういうものは、既にできていました。専門職大学院制度ができるまでは、これらが専門大学院という形で位置づけられてきました。そして2003年に専門職大学院が創設され、それから履修証明制度、それから、今年からスタートしますけれども、専門職大学等の制度ということで、社会人が職業との関係で高等教育に学びに来るというところで、大学の機能強化が行われることになります。

当然、みなさんもご存じのように、それらに対して競争的資金の導入も始まります。履修証明制度と同じ時期に、社会人の学び直しニーズ対応の推進プログラムがあり、現在は、職業実践力養成プログラムの制定に競争的資金が導入されています。全体的に言うと、先ほど「職業にはあまり直結しない」という言い方をしましたけれども、余暇の善導までひっくるめて広くいろいろなものを学んでいくタイプのものから、職業に直結した生涯学習を推し進めるような方向に、政策的な強調点が移っていっています。

(スライド3) ここで、社会人受け入れに関する制度についてさっと触れておきたいと思います。私の本日のスライドは、おそらく、後に報告書に収録されることになりますので、詳細は後でご確認いただければと思います。社会人特別入学者選抜、夜間開講、一時期はパートタイム学生制度と呼ばれていた科目等履修生、長期履修学生制度、通信制、それから1つ飛ばして短期在学コース、長期在学コース、履修証明、まちなかに授業の場

所を設けたりするサテライト、公開講座です。制度そのものは社会人には限定しなくとも、どうも職業に関係していると社会人の受け入れと見なすようとして、専門職大学院、それから専門職大学、専門職短期大学、専門職学科というのも制度として列挙されています。文科省関係だけではなく、ご存じの方も結構いらっしゃると思いますが、厚生労働省の関係で教育訓練給付制度もできて、金銭的な支援は一部ここから得られているようになっています。

(スライド4) 規模については飛ばしますけれども、結構、受け入れられているように見えるかと思います。例えば、大学の公開講座を見ていただくと「開設大学数が968大学等」とあります。いろいろな形で大学の授業を広く一般に公開していくことがおこなわれています。それから、夜間開講の大学院数もかなり増えてきている感じはします。

(スライド5) 「社会人」入学者数の推移を見てみます。これは、大学、大学院、それから短期大学、専修学校、ちょっと見にくくなつて申し訳ないのですが、そういう括りになっています。この折れ線グラフが、全体の入学者数に占める社会人入学者数の推移になります。いずれのグラフも同じように推移しているように見えますが、よく見ると、大学、短期大学、専修学校のグラフは、3%から5%が目盛りの一番上になっているのに対し、大学院は20%が一番上の目盛りになっています。つまり、社会人の受け入れに関しては、学部以下のレベルよりは、もっぱら大学院で進んでいることが分かると思います。

(スライド6) さらに成人学生の割合で見てみると、国際比較で見ると日本はまだままで。①は25歳以上の人人が短期高等教育機関にどれだけ入っているかですけれども、OECDの平均値が40%切るくらいです。ですけれども、日本は一けたの下のほうです。学士課程も同じような状況にあります。それから、修士課程、これは30歳以上なっていますけれども、日本は最下位とまでは言わないけれども、やはり低いし、博士課程になってようやく追いついてきているような状態です。

国際的に見ても、社会人の受け入れは、あまり進んでいないのが現状です。

私は、先のスライドで「成人学生」と書きました。その理由は、国際比較をするときには「社会人」の比較ができるないからです。(スライド7) これは余談のつもりで出しましたけれども、「社会人」って誰のことか、定義できる方がいらっしゃったら、教えていただけると非常にありがたいですが、いらっしゃらないですか。このスライドで私が出しているのは、社会調査をやる方には「操作的定義」と申し上げたらよいと思うのですが、一応こういう定義がありますという例です。学校基本調査では、職に就いている人、仕事から既に退職した人、両方社会人です。この2つは、一時的でもあっても就業経験を持っている人ということです。でも、就業経験だけでは定義されていません、いわゆる主婦・主夫も社会人になります。つまり年齢でもないし、就業経験の有無でも定義できなくて、一体何のことを言っているのかよく分からないのです。

先ほどのスライドの図は、文部科学省自身当初は「社会人の入学者の割合が少ない」と言う時に使っていた資料です。けれども、実際は成人学生の割合のことを言っているであって、「社会人」ではない。海外には比較するデータがないのです。海外に行くと「成人学生」、adult studentsという単語はあります。「勤労学生」、working studentという単語もあります。けれども「社会人」というのは見当たらない。「社会人」だと、いろいろな人が入ってくる、まさにダイバーシティの塊です。ただ「社会人」という言葉を使うときには、日本の今までの学習社会モデルを前提にした対概念があります。これは、後のスライドでお話をします。

(スライド8) ついでに、今日「リカレント教育を俯瞰する立場から」と言いました。生涯学習、生涯教育、リカレント教育、と、いくつかの言葉がありますので、一応、参考までに、こういったものを出しておきます。もともとは生涯教育もリカレント教育も、OECD(経済協力開発機構)で出された、ある種の戦略を示す言葉です。生涯教育、これは lifelong integrated education で、間に

integrated が入ります。「人間存在を、その全生涯を通じて教育訓練を継続するのを助ける構造と方法を整えやすくすること」ということです。この定義では内容にはほとんど触れていません。要するに、生涯学び続けることを助ける、それが生涯教育です。

ちなみに、教育学の世界では「教育」と「学習」の言葉の使い分けをします。与える方の立場に立つと教育になります。これが、学習者中心の言葉になると「生涯学習」というように学習という言葉を使います。リカレント教育というのは、生涯教育の中でも、特に労働などの諸活動と教育との間を循環する回帰的な方法で教育の機会を配分する教育戦略のことを指します。ラングランの生涯教育の概念が出た8年後、1973年に生涯学習構想の一環として提唱されたものです。「労働など」と入っているところがミソになります。

(スライド9) 実は、日本の社会というのはどちらかというと、これまでには、学校社会モデルと言われているようなライフコースが標準的であったと言われています。「C」というのは、子ども期です。就学年齢になると、学校に行きます(「E」)。高卒かもしれないし、中卒かもしれないし、大学卒かもしれないけれども、学校が終わったら労働の世界(「W」)に入っています。労働の世界が終わったら、引退(「R」)です。それを直線的にずっと進んでいく、つまり、仕事をしているときは学校に戻ることなんてまるっきり想定できないという、そういう世界です。引退でも、そうです。こういった社会を前提にしていると、社会人という概念は、この「W」「R」あたりにいる人を指します。つまり、いったん教育期を終えた人というふうな定義ができるので、日本人としては割としつくりくるわけですが、一方、OECDは、リカレントモデルへの移行を提唱したわけです。つまり、子ども期が終わって、就学年齢になると学校の世界に入ります。ここまで一緒にですが、学校の世界と、労働の世界、それから引退、この中には育児、介護等での休職といった部分も入ってきますが、そこを行き来しながら人生を終えていくモデルです。仕事をしていて、必要であれば学校の世界へ

戻る、あるいは引退して、必要であれば教育を経由して、また仕事の世界に戻っていくとか、そういうふうな循環型の教育の構想をOECDは出していました。それが、リカレント教育です。

(スライド10) 当然、日本はリカレントモデル的なライフコースを標準にしていた社会ではありませんでしたので、当初、生涯学習という概念が導入されたときは、余暇の善導に向かいました。つまり、教養など、職業に関係のないほうがむしろメインでした。それは、高齢化社会への善導も含めです。しかし、ヨーロッパあたりの社会は、生涯学習イコール職業教育訓練のことを指していました。日本はこちらの方向が新たに付け加わろうとしていることになります。具体的には、職業訓練、社会的就業機会拡大のためのQualifications、資格です。資格の中には学歴もあります。資格の取得、高齢退職後の再就職への資格・技能の修得が入ってきます。

つまり、われわれにとってリカレントモデルというのは、ある種、エイリアンがやってきたと理解していいかもしれません。(スライド11) フロントエンドモデルの意味は、先ほど申しましたとおり、学校を卒業したら学校の世界へ戻ってくることはない、退職したら労働の世界にも学校の世界へ戻ってくることはないというモデルなのです。そういったライフコースを前提とした社会というのは、典型的な日本社会、つまり「E」のところは未熟な若者がいる世界で、成熟した人は入っていない、ということが前提になっていました。

それから、これは濱口桂一郎先生の本から借りてきましたが、メンバーシップ型労働市場です。大学から社会に上がるときは、特に文系はそうですけれども、訓練可能性(trainability)による採用がありました。そこでは、職業的知識・技術はほとんど問われません。訓練は、企業内教育であります。OJTが発達しました。そういった世界では、学校の出る幕はほとんどありません。就社という言葉もありますが、1回会社に就職したら、一生涯ずっとそこで働き続けます。いまだに賃金センサスでは、そういう人たちのことを「標準労働者」という呼び方をするようです。就社するというこ

とは、転職するという想定がないということです。転職するという想定がないと、自らの知識やスキル、能力の会社横断的な通用性みたいなもの「自分は、どういう能力を持っているのだろうか」「こういうことはできるのかな」ということを可視化するというか、意識することはほとんどないでしょう。そういう必要もないし、自分で自分のキャリアを設計する必要もない。今は、そうではなくなつたから、キャリア教育というものが出てきています。考えてみると、日本の大学教育も、当然、そういう社会の中で発達してきたわけですから、成人学生とか勤労学生を相手にしないまま、職業生活に入る前の若年に対する教育を前提として発達してきました。ここに、多分、社会人の「学び直し」に向かう大学の大きなチャレンジがあるのだろうと見るわけです。

(スライド12) 実際、日本の大学生というのは本当に特異な学生集団です。入学と卒業年齢は19.2歳です。これは随分前のデータですけれども、今もそんなに変わっていないと思います。在学年数は、卒業生調査の結果を分析すると、標準年限とほぼ同じ4年です。卒業年齢が23.3とか23.4歳とあります。これは標準偏差、分布が平均値からどれくらい幅があるかを示したもので、それとも、ほかの国が随分幅があるのに対して、日本は1年くらいしかばらつきがないのです。ちなみに、コンプリーションレート、修了率は、日本は非常に高いです。多分、学部レベルで所定の修業年限で修了する人だけとっても80%位はいるのではないかと思います。ともあれ、我が国の場合、職業生活に入る前の子どもに対する教育を施す場としての学校のコンセプトの延長上に大学はあり、実際にそうだったのです。(スライド13) これに社会人の「学び直し」が加わると、これまでの大学にとって、1つは成人教育、つまり年齢の違う人を相手にしなければならない、もう一つは、職業教育・訓練というところで、チャレンジングな試みになる、ということです。

(スライド14) このうち、成人教育に関しては、ここにマルコム・ノウルズという、成人学習の概念を打ち立てた人が挙げた成人学習者の特徴を示

しておりますが、まず、成人学習者は他者依存的ではなくて、自己決定的な自己概念を持っています。それから学習者の経験は、若年だと学習にそんなに影響を及ぼしませんけれども、成人学生の場合は、学習者のこれまで積み上げてきた経験が豊かな学習資源になります。そういうところが違います。学習者の構えというのは、自分の社会的な役割に関係したところへと向けられていますので、教員が「これはやっておいたほうがいいよね」という話でも、「いや、今の私には役に立ちません」といって拒絶されることがあります。それから、いつか役に立つ知識、頭の中にいつ爆発するか分からない爆弾をいっぱい埋め込んでいく、それが大学教育だと言った高等教育学者がいますけれども、成人学習者の学習志向性というのはそういうものではなく、現実課題で即座に役に立つものに向けられています。別の言葉にすれば教科、ここではサブジェクトと書いているもので、基本的にはディシプリンベースですが、その教科ではなく、課題達成のほうに向けられています。学習への動機は「こういうことをやれと言われたから、やろうかな」というのではなくて、内発的ですから、志向が非常にはっきりしています。

(スライド15) こういった学生たちに対応しようとすると、学習者中心のものの考え方をしておかなければならなくなります。この学習者中心の考え方は、今の大学教育改革の中にも入っていることなので、ある程度対応できるかと思います。問題なのは、職業教育の高度化、あるいは職業教育が高等教育の領域に及んでくる部分です。それは、もともと大学教育というものは、大学で獲得した知識を職業でどういうふうに応用するか、という形で職業とつながっていました。ですが、職業教育というのは逆で、ディシプリンはどうでも良くて、「職業遂行に求められる要件がこれとこれです。これに関して勉強します」、これが、職業教育の編成原理です。ですから、2003年に専門職大学院制度ができたときに、高名な高等教育研究者である天野郁夫先生が「非常に衝撃的な改革だった」という言い方をしておられましたが、それは、カリキュラムの編成原理が全然違うから

なのです。大学教育が専門人養成だとすれば、専門職教育および職業教育は職業人養成、つまり専門を実際の現場が持つ文脈の中で応用・運用できる人材の養成のことを言いますので、専門人と職業人というのはちょっと違います。

しかも、産業・労働サイドから示される要件は、現段階ではありません明確ではありません。職業資格の整理ができていなかったり、職業能力標準みたいなものが一般的でなかったりするのです。ということは、この要件自体も、教育機関で勝手に決めて大丈夫な状況にあります。これは幸か不幸か、どちらもシナリオがありますけれども、教育現場に委ねられることになるので、ここで産業とか職業とか労働サイドとの対話のプラットフォームがいかに築けるかが課題になります。特に、日本の場合は、高等教育への進学率が非常に高いので、大学の学士レベルではミドルレベルの人材養成も入ってくることになります。そうすると、短期高等教育機関、大学ともに、先生方がこういった問題にぶつかることになります。

(スライド18) まとめに入りますが、2つの大きなチャレンジがあります。1つは、adult education、もう一つは、professional ないしは vocational education and trainingです。ただし、2つの大きなチャレンジに対して、われわれの経験が全く役に立たないわけではない。既に、私がいる大学の夜間大学院は30周年を越しておりますけれども、そこで経験を蓄積した教職員もいます。それから、学生中心の教育は、既に学士教育の中に取り入れられている話ですよね。教授技術の工夫、学習の支援、受講形態の柔軟性、そういうものは、この社会人の「学び直し」にとっても参照になる大きな経験です。

それから、学位プログラムを編成していくときには、ラーニング・アウトカムの発想が必要ですが、これは職業教育に関しては、先ほど申し上げたとおり、むしろ当たり前の発想になります。ですから、ラーニング・アウトカム中心の教育内容編成を、産業、職業、労働の現場との対話でいかに設定できるかという観点で言うと、もしかしたら、今のわれわれのチャレンジの延長線上にあるのかもしれません。

言えることがあります。専門職大学院だとか、専門学校の職業実践専門課程、これは、産業、職業、労働の現場との対話の中で教育カリキュラムを進めていくものですけれども、そういう先行事例もあります。

日本の場合は、生涯学習は、最初は余暇の善導、教養というところにいき、それから資格取得にも関心を持たれました。(スライド17) 「大学などの学習に期待する内容は、一体、何ですか」という生涯学習に対する世論調査で聞くと、最初に「幅広い教養を得る」と出てくるのは、これが大学の得意とするところでもあり、また、余暇善導のコンセプトの延長上にあることが一番に来ます。だけれども、それに対して、期待する成果として学位よりも資格取得のほうが上にあることに、われわれは注目しておかないといけないと思います。

(スライド18) いずれにいたしましても、先例はあります。この後の先生方のご報告、そして、その先例を活用して自らのスキルを上げていった方のご報告がこの後に控えておりますので、私の第1ラウンドはここで終了させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

**村上** ありがとうございました。稻永先生からリカレント教育、特に社会人とは何かという話、そして、学び直しという意味で、成人教育と職業教育の2つの観点があることを整理してお話ししていただきました。

続きまして、立教セカンドステージ大学の事例を中心に、野澤先生からご紹介いただきたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

## 第2報告：野澤 正充

### “もう一度学ぶ” 50歳からの再チャレンジ

**野澤** 皆さん、こんにちは。立教大学の野澤でございます。関西ではR大学というと立命館ですけれども、東京の立教大学もぜひお忘れなきようにお願いします。

私は立教大学の中で、立教セカンドステージ大

学の副学長をやっておりますけれども、形の上では学長が立教セカンドステージ大学の学長になりますので、私が事実上の責任者になります。この立教セカンドステージ大学というのは、広い意味では生涯学習講座とか、あるいはエクステンションセンターということになるのですが、必ずしもそうではないということです。それとはまた別の、一言で言うと小さいミニ大学院という感じの、社会人向けの大学でございます。多分、今、日本では立教大学だけがこういう試みをやっていることになりますので、今日はその事例紹介をさせていただきたいと思います。

(スライド2、3) 何度も出ていますけれども、現在、人生100年時代ということで、立教セカンドステージ大学の入学資格は50歳以上です。一番上の方は、今、81歳の方もいますけれども、かつては85歳くらいの方が入っていましたけれども、50歳以上の方が対象になります。ですので、スキルアップ、職業訓練のための大学ではありません。先ほどのお話でいきますと、厳密な意味でリカレントではないことになります。余暇の善導なのかというと、必ずしもそうではないと思いますけれども、その中間的なものを狙っていることになります。要するに、ファーストステージは、皆さんもそうですけれども、現在、企業とか大学とかいろいろなところで働いている方です。そのファーストステージが終わってからセカンドステージを迎える、人生100年時代で、どうやって残りの40年を生きていこうかというときに、そこで入る大学がこのセカンドステージ大学になります。

社会人入試は、立教大学の法学部が1979年に日

本で初めて始めました。先ほどの稻永先生のお話では1980年代からということですから、その1年前の1979年に立教大学の法学部で社会人入試を始めたのですが、結構、話題になりました。しかし、社会人入試というのは、社会人が普通の学生と一緒に4年間、学ばなければいけない、一般教養の体育から全てやるので、結構大変です。その後、社会入試があちこち広がっていきましたので、立教大学はやめました。それから、社会人向けの大学院もあります。独立研究科として、ビジネスデザインとか、これはまさにリカレントですよね、社会人がもう一度、ビジネスを学んだり、マーケティングを学ぶものがあります。それから、21世紀社会デザイン研究科というものもあり、これもNPO法人やリカレントの1つになっていきます。そういう経験があるのですが、大学院とか学部でそのまま社会人が入ってくるのはハードルがかなり高いので、もっとハードルを低く、1年間だけの大学をつくったらどうかということで、社会人向けの大学をつくったのが立教セカンドステージ大学です。これは2008年4月に開設していますので、今年で10周年です。10年たって、11年目なのですが、10周年が終わったところになります。これまで1,000名以上の修了生がいます。

(スライド4) セカンドステージ大学には本科というものがあって、本科は1年間です。最後に修了論文を書いて、学位は取れないのですが、正式な修了証が出ます。もう1年、学びたい人は専攻科というものがあって、2年目があります。募集人員は、グラフの一番上に書いてありますが、1年目の本科生が70名募集になっていて、それから2年目の専攻科は30名募集になっています。ところが、実際には、毎年、本科に100名入ってきます。専攻科には、100名の修了生のうちの約半分の50名が入ってきます。今回の選考を終わったのですが、次の4月からの本科生の志願者が96名います。毎年、本科生として、100名前後の志願者がいます。そして、専攻科、2年目に行く人は、この4月からは48名です。大体50名、半分の方がそのまま2年目に残って行く形になっています。

(スライド5) 受講生の平均年齢は63歳から64



歳です。もちろん、若い方は50歳、51歳の方もいらっしゃいますけれども、若い方は、セカンドステージ大学があるのを知っていて、志願資格が50歳ですから、自分が50歳になるのを待って入ってくる人が多いですが、多いのは63歳前後で、企業で定年になって入ってくる方が比較的多いです。

(スライド6) セカンドステージ大学に入学する理由は本当にさまざままで、ここに幾つかの例があります。ファーストステージとして企業で働いて、定年を迎えたときに「自分とは、一体、何だったのだろう」と考えるわけです。そうすると、自分探しがしたいということで、旅に出る人もいるのかもしれませんけれども、旅では得られないということで、自分の内面を探っていくかないと自分が見つからない、それで見つかるのかどうかも分かりませんけれども、その1つのきっかけとしてセカンドステージ大学に入りたいという方が結構多いです。(スライド7) それから、それとの関連で、体系的な学びの真髄に触れたいということです。いろいろな生涯学習講座やエクステンションセンター、カルチャースクールに行くのですが、しかし、行っても、一つ一つの授業は面白いけれども、普通はそれで終わってしまうわけです。しかし、立教セカンドステージ大学では、普通の大学院と同じような感じで1年間しっかり学ぶことができますので、体系的な学びができることで、入ってきたいという人もすごく多いです。

(スライド8) それから、その先に、ファーストステージは終わったけれども、次のセカンドステージでは社会に役立ちたい、収入ではなくて、自分自身の持っているもので社会貢献がしたい、あるいは地域に結び付けたいという方がいらっしゃいます。そこで、そのきっかけとしてセカンドステージ大学に来る方も結構多いです。意欲的に社会貢献や地域貢献をしたいけれども、自分だけではどうしていいか分からず。そこで、立教セカンドステージ大学に入る方も多いです。これは後でお話ししますけれども、これに対する仕組みも、立教セカンドステージ大学ではかなり充実した仕組みを持っています。

(スライド9) それから、女性に多い理由としては、

若い頃にいろいろな理由で、例えば経済的理由も1つですけれども、大学に行きたかったけれども、行けなかった方という方が結構いらっしゃいます。そういう方が、大学で学びたいことで、入ってられる方も多いです。主婦の方とか、あるいは職業を持っている方でもそうですけれども、女性に比較的多い傾向でございます。

(スライド10) それから、一般的にあるのは、家庭内の粗大ごみとか濡れ落ち葉になりたくないという方です。実際に、この前、面接したのですが「濡れ落ち葉なりたくない」と言っている方もいらっしゃいましたけれども、これはどちらかというと謙遜です。本当は意欲が大変高いけれども、その反面「濡れ落ち葉や粗大ごみになりたくない」という表現をされています。自分を役立てたい、社会に貢献したい、あるいは学習したいという意欲が強いため、こういう言葉になっているのだろうと思います。

(スライド11) 実際に、立教セカンドステージ大学の具体的なカリキュラムとしては、真ん中にある3つの科目群に体系的に分かれています。第1群は、一番下の青い部分ですが、エイジング社会の教養科目群です。それから第2群は、コミュニケーションデザインとビジネスです。第3群は、セカンドステージ設計科目群です。これは、一応、分けてしているだけですが、これに必修科目があります。「学問の世界」が必修科目になっています。それから、ゼミナールがあります。後でまたお話ししますけれども、これが大変特徴のあるセカンドステージ大学の特徴で、ゼミナールで修了論文を書いていくことになります。選択科目は、3群に分かれていますが、群ごとに、グループごとに15科目用意していて、合計45科目あります。それから必修の「学問の世界」というのが1科目付いて、ゼミナールも必修ですから、47科目が用意されています。

しかし、それだけではなくて、一番右端にあります、立教大学で全学共通カリキュラムがあります。これは、昔の一般教養です。普通の学生が取れる一般教育科目も自由に取ることができます。ただ、人数制限があって、セカンドステージの63歳くらいの人が押し寄せるとき一般学生は引いてし

まいりますので、1科目について3名までという上限はありますが、その上限を超えない限りは自由に立教大学の一般の学生と同じ科目が取れます。これが異世代共学ということで、一般の学生にとっても大変刺激的になります。もちろん、セカンドステージ大学の人たちにとっても、受講生にとっても、一般の学生と同じ教室で学ぶことが良い刺激になり、お互いに刺激し合う部分があります。それから、立教セカンドステージ大学で提供している科目を一般の学生が取ることもあります。これは、こちら側から提供して、そこに一般の学生が自由に入ってくることで、これも異世代共学になります。こういうものも、大きな特徴の1つになります。

(スライド12～13) 具体的に、どういう科目があるかです。例えば、エイジング社会の教養科目群としては、立教はキリスト教の大学ですから、当然、聖書関係の科目は充実しています。それから東洋思想とか、美術、歴史といったものあります。それから、コミュニティデザインとビジネス科目群としては、シニアが輝くライフスタイルとか、あるいはシニアの生活設計とか、経済的なものもここに含まれています。それから、セカンドステージ設計科目群としては、心理学、高齢者の心理、あるいは高齢者の食と健康の教養学、食品について、あるいは介護保険といったものも大変人気のある科目です。中でも、最近、社会的にも注目されているのは、小谷みどり先生の「最後まで自分らしく」というものです。小谷みどり先生は、最近、いろいろなところで大活躍されていますけれども、終活について論じていて、本も出されています。小谷先生は、かなり前から立教セカンドステージ大学に教えられていて、受講生と触れ合う中で、自分で授業をしていく中で、自分の考え方をまとめていくて、現在、大活躍されています。立教セカンドステージ大学にとっての、目玉の科目の1つでございます。

(スライド15) それから、単に授業を取るだけではなくて、大事なのは、ゼミナールと修了論文が必修になっています。100人の受講生が11～12人ずつ、8つのゼミナールに分かれるわけです。1

年をかけて、そこでいろいろなところを議論しながら修了論文を書いていきます。修士論文ほど厳しいものではないですが、論文を書くのは大変なことなんです。しかし、自分探しをしていく上では、自分でしっかり考えてものを書いていくのは大変重要な作業だうと思います。それから、それだけではなくて、ゼミナールがあることによって、12名くらいで1年間、議論しあっていきますので、そこで人ととのつながりができます。特に男性の高齢者の方は、どうしても自分の中にこもりがち方が多いのですが、最初は恥ずかしいと思いながらも、ゼミナールで自分の考えを出していきます。そうすると、それに対してもいろいろな反応があって、お互いにやり合っていくうちに、だんだんつながり深まっていくことで、これも大事な特徴の1つであります。

(スライド16) そして、実際にどういう修了論文を書くのかということです。これはタイトルのごく一部ですが、本当にいろいろ、さまざまなものがあります。例えば『平家物語』だと、オリエンピックだと、あるいは『ごんぎつね』だと、健康食品、あるいはゴッホの絵画とか、自分の関心に従って、中には、これまでの自分の職業を振り返って書く方もいらっしゃいますけれども、本当にいろいろ、さまざまな論文があります。

(スライド17) それから、1年間の本科生の主なスケジュールにいなります。1年間ですけれども、普通の大学と同じようなスケジュールになっています。まず入学式に始まって、授業が半期で14回、開催されて、夏には納涼パーティーがあったり、それから夏に集中講義、それから合宿もあります。後で写真を見せます。それから、秋になって、修了論文をまとめていって、最後は修了論文の発表会です。ちょうど今週、修了論文の発表会を行います。こういうスケジュールになっています。(スライド18) 立教大学にはチャペルがありますので、チャペルでの入学式です。(スライド19) それから、その後の、第一学食でのウエルカムパーティーです。これは100年前の建物ですけれども、学生食堂でパーティーを行っています。(スライド20) これが、ゼミナールの授業風景です。普通のゼミと

同じような感じです。誰が先生か、ちょっと分からぬところがあります。

(スライド21) それから、これが清里での合同合宿です。100名全員が参加するわけではないですけれども、それでも70名近く参加します。私も、今年、初めて行ったのですが、キャンプファイアで火の神をやりました。キャンプファイアなんて、皆さん、いつやったか覚えてますか。私なんか小学生のころですので、50年ぶりくらいです。多くの受講生にとっても半世紀ぶりのキャンプファイアで、みんな興奮しました。その後、フォークダンスなんかがあつたりして、本当に楽しい3日間でした。プログラムがかなり厳しいといいますか、盛りだくさんで、時間的にかなり大変でした。

(スライド22) それから、クリスマスパーティーです。これは、去年の12月の写真です。クリスマスパーティーをすると、みんなサンタクロースの格好をするのですが、年を取るとみんなサンタに似てくるんですよね。そういう意味で、誰がサンタかよく分からない、みんながサンタという状態です。

(スライド23) 先ほどの稻永先生のお話にもありましたけれども、フロンドエンドモデルでいくと、普通の大学であれば、大学を卒業するといったんそこで学生たちとの縁は切れるわけです。私は、立教セカンドステージ大学は、そういうものではいけないと思いました。普通の大学とはそこが違っていて、終わった後が大事だというふうに考えています。別に、私の独自の考えではないのですが、うちのセカンドステージ大学では最初からやってきたのですが、終わった後に社会貢献に結び付けていくサポートセンターをつくっています。終わった後、修了生、1年で終わる方もいますし、2年で終わる方もいますが、その人の希望に応じて、社会貢献活動をしたい人には、そういう場につなげていくサポートセンターがあります。

(スライド24) 現在、13の研究会があって、いろいろなことをやっています。ウクレレ合唱団というのがあって、これはウクレレをみんなで練習しているんですけども、ただウクレレを練習するだけではなくて、施設に行ってウクレレの演奏会

をやります。そういう形で、社会貢献をしていくものがあります。13の研究会があって、研究会ごとに社会貢献をしていく、あるいは地域貢献をしていきます。

(スライド25) それから、研究会に入らなくても、個人ベースで社会貢献をしていく方もいらっしゃいます。大変元気な人は、別に研究会でなくても、自分のやりたいことで社会貢献をしていきたということで、仲間と一緒に、個人ベースでやっている方もいらっしゃいます。例えば、がん患者の励ましのための講演とか、新座市の地元観光ガイドとか、できることで社会貢献をしていくという方もいらっしゃいます。(スライド26) それから、まちおこしをやる方もいらっしゃいます。例えば、この中では、一番下の、秩父市と豊島区が提携していますけれども、そこで生涯活躍のまちづくりを提案していくとか、あるいは山梨県で、ある地区的活性化のためのまちおこしをやっている方もいらっしゃいます。

そのために自分でNPO法人を立ち上げている方も結構いらっしゃいます。セカンドステージ大学が終わって、そこが終わりではなくて、その先に、できた仲間たちと一緒にNPO法人を立ち上げたりして社会貢献活動をやっている方もいらっしゃいます。もちろん、社会貢献をやりたくないという人もいらっしゃるわけで、そういう方たちのためには同窓会があって、いろいろなサークル活動もあります。そういうところも、またいいところです。例えば、ワインの会とか、いろいろなサークル活動も多種多彩にございます。

(スライド27) それ以外に修了生はどういうところに進んでいくかということで、今、サポートセンターで社会貢献をやっている方を紹介しましたが、それ以外には、別に立教に限らないのですが、大学院に進学していく方もいらっしゃいます。例えば、21世紀社会デザイン、あるいはビジネスデザインという、スキルアップのための大学院に入っていく方もいらっしゃいます。それから、従来型の大学院、普通の研究科に入っていく方もいらっしゃいます。例えば、今回の修了生の一人は、次の4月から文学部研究科に入れまして、もとも

と司書をやっていた方ですが、司書について一生懸命、学びたいということで、大学院に進まれる方もいます。もう70歳を超えていませんけれども、すごく意欲に燃えている方もいらっしゃいます。科目等履修生で、立教大学の科目を取っていく、あるいはセカンドステージ大学にまた顔を出して、聴講していく方もいらっしゃいます。それから、一番下に書いてあるように、いろいろなサークル活動があります。本当にたくさんのサークル活動がございます。

立教セカンドステージ大学というのは、普通の生涯学習講座とは全く違う、1年間の、あるいは2年間の、大学院のミニチュア版なのですが、しかし、そこで人と人をつないでいく、受講生同士をつなげていくことと、それから修了した後に人と社会とをつないでいくことになります。あるいは、大学院に行くためのきっかけになります。そういう意味では、大変良いきっかけになっているのではないかと思います。もちろん、全部が全部、満足しているわけではないとは思いますけれども、かなり意義が高いということで、毎年、100名の方が応募してきてくださっていることになります。

以上が、立教セカンドステージ大学の紹介でございます。ご清聴、どうもありがとうございました。

**村上** 立教セカンドステージ大学の事例について、ご紹介いただきました。50歳以上の受講生を対象として、きちんと体系化した形での生涯教育は珍しいケースだと思いますので、いろいろ学ぶところもあったのではないかと思います。

次は大学院の開学、大学院の高度職業人育成の話などをメインにしました、大学院にフォーカスを当てた関西大学の事例をご紹介いただきたいと思います。

それでは、岡田先生、よろしくお願ひいたします。

---

### 第3報告：岡田 忠克 社会人の学びを考える —関西大学大学院改革の議論を例に—

---

**岡田** 皆さん、こんにちは。私は関西大学の学長補佐をしているのですが、教育推進担当ということで、教学の所管をしています。2016年10月からですから、3年目に入っています。この中で、私立大学の教職員の方は分かるかと思うのですが、先日、改革総合のタイプ1から5の選定結果が来たかと思います。あのところで定められている3ポリシーとか、ナンバリングとか、ツリー、マップ、PBL、アクティブラーニングうんぬんというのをこれまでいろいろやってきました。今年度は、第3期の認証評価を昨年の秋に受審したところで、それでもだいぶ苦労していたところで、もう懲り懲りです。6年後、7年後には、出会いたくないくらいに思っています。

今回、私に求められているのは、プログラムを運営する視点です。ざっくり言うと、各部局に、その気になってもらうための支援です。大学院改革は、なかなかインセンティブが湧かないのです。おそらく私立大学の場合は特にそうなのかなと思うのですが、大学院の定員充足で経営しているわけではないので、もしかすると教員だけではなくて、法人の側も定員管理や教育内容について突っ込んで改革・改善していこうというところに、なかなか行かないのではないかと思います。この前、グランドデザインの答申が出ましたけれども、今、大学院改革が求められているところではあるので、主体的に改革に取り組まないといけないわけです。



ただ、先ほど申し上げたとおり、主体的にというところがなかなか難しくて、今、認証評価でも求められていますけれども、内部質保証の推進ですよね。この「内部」というところがなかなか難しくて、自己が主体的に、内発的に自分の問題点を認識して改革に取り組んでいくのは、古い大学、われわれの大学は130年ちょっとたっていますけれども、そこに視点を置いて各部局が改革に取り組んでないわけではないです。130年、学部と研究科をやってたりますから、それぞれがやっています。やっているのですが、そのサイクルも違いますし、認識の度合も違いますから、全学の立場から、それをどうガバナンスとしての大きなベクトルで方向付けて、大学院改革に取り組んでいかなければならぬのかを認識してもらうための努力を、学長の下で副学長と共にやっているところが私の仕事になります。

今日は、お題としては「社会人の『学び直し』を考える」を頂いているわけですけれども、実際、社会人の方が大学院に進学する際には、明確な目的を持って進学されることが多いです。かつ、教育内容についても、実践的な、実務的なものを求められていることが多いです。となると、学内進学の22歳くらいの学生さんと、実践的な、より学びやすい環境の中で学業を取りたいと思っている方を、同じ研究科の中で教育をしていくのは、それぞれの研究科、教員の立場からすると、なかなか難しいところあるわけです。とりわけ、二言目には負担というところです。実際に、そうなんですね。今みたいな研究者養成のコースと、社会人の方を養成していくためのコース、人間は一人しかいませんから、同じ科目で、体系的にしっかりしたコースをつくるのと、より実践的な、1年くらいで学位が取れるようなコースをつくるとなると、負担の問題は確かに出てきます。

なので、社会人の院生を増やすことは、今、申し上げたように、より実務的な、実践的な教育内容の科目を置きます。かつ、1年くらいで、修士論文を課さないような特定課題研究、そういうコースをつくれば、おそらく社会人の院生は、ものすごく増えることはないにしても、増えていくだろ

うと思います。しかし、それは各研究科からすると、選択肢としては取りづらいのが関西大学でも見られている状況かと思います。なので、研究者コースを軸にというのが各研究科の本音ではあるのですが、18歳人口の減少の中で、大学院生というよりは成人以降の方の教育をこれからどう考えていくのか、関西大学としても考えていかないといけないことは、大学執行部としては共通理解として持っています。

(スライド2～5) そういう中で、どういう学力が求められているのか、ここはさらっと行きたいと思います。第四次産業革命、ご存じのようにSociety 5.0というのがあります。今、ある職業がなくなっています。オートメーション化されていって、サービス業もかなりの部分が消滅していきます。その中で、身に付けていかなければならぬ能力・スキルは、リサーチ・アンド・ディベロップメント、プラス学び続ける力と書いてありますけれども、われわれ関西大学のBPの中に「行動力」「考えて動く力」という表現があります。自ら考え、主体的に行動し、社会の変革を実現していく力が、われわれBPの中に位置づけていますが、今後、こういうものが必要とされていくと思います。ここは飛ばしていきたいと思います。身に付けさせていく能力というのは、それいろいろなところで言われています。われわれの中で言うとキー・コンピテンシーという概念で、関西大学のBPの中で身に付けないとならない能力を位置づけています。社会人基礎力というのも、最近、よく言われているかと思います。

(スライド6) 本題に入っていきたいと思います。日本の現状というのは、先ほど、先生方が既にお話をされているところなので、ここもさらっと行こうかなと思います。先ほど、申し上げたような、個別の大学のいろいろな課題点・問題点です。そういうところをいろいろ対応しながら、改革をしていかないといけないとは思うのですが、個別のことだけを考えても、細かいサイクルだけを見ていっても、全体の戦略はなかなか考えられないということで、グランドデザインです。関西大学の大学院として、社会人の方の教育をどう位置付け

ていくかという総論をきちんと方向付けしないと、各部局も研究科もそこに理解を示して主体的に改革・改善しただけないと、われわれ理解しているところであります。

(スライド7) 人口統計は、ここに書いてあるとおりです。2010年以降、減少が続くばかりで、先ほど申し上げたとおり、社会人の方の成人教育をどうしていくのかが課題になります。これが、本学でも議論になっているところです。(スライド8) 18歳で入学して、22歳で大学を卒業して、そのまま大学院に進学する数が微減しています。ここでの色で言うと、一番下のブルーになりまして、赤の部分が就職者ですが、今の景気の動向からいっても就職者が増えている関係で、大学院進学者は減っています。これは、先ほどもデータが出ていたかと思います。

(スライド9・10) 社会人入学者の動向ですけれども、入学者は増加傾向にはないです。厚生労働省の統計を見ても、理由はいろいろ書いてあります。最近、厚労省の統計は信用できません。僕は社会福祉の専門なので、今、厚労省のことを言いますが、仕事、育児に追われて、なかなか時間が取れない女性の状況とか、費用が高いということが理由として挙がってくるところで、簡単に、魔法のようにその課題が解決していくわけではないと思います。時間がないところを代替するような手段として、大学院でも通信教育がございますが、そこもなかなか伸びがない状況かと思っています。これは、先ほど申し上げた女性のライフステージに応じた変化です。

(スライド11) これは、各大学でも、大学院教育の中でいろいろ課題になっているかと思いますけれども、外国人留学生をどう受け入れていくのかです。外国人留学生にもいろいろターゲットがあって、日本語ができるけれども、研究科BPであるとか教育内容に応じた専門性を持っていない、逆に、持っているけれども、日本語ができないとか、いろいろな層の外国人留学生が応募してくるわけですが、各大学研究科がどこにターゲットを置いて教育カリキュラムを編成していくところかと思っています。最近だと、中国の方がちょっと減っ

てきて、ベトナムや、それ以外の東アジアの国の留学生が増えています。

(スライド12・13) 本題の、リカレント教育に入っていきたいと思います。博士、修士、専門職大学院の社会人入学者数は、平成20年度の約1.9万人をピークに微減しています。(スライド14) ここでの伸びは、実際のところは見られていない。ここも、先ほど、データに出ていていたかなと思います。科目等履修生、履修証明、この中で何をするのかということです。(スライド15) 今回、法令の改正で、120時間から60時間に時間の変更がありまして、各大学でもおそらく学則の改定が進んでいくと思います。60時間であれば、いろいろとつくりやすくはなるかとは思います。つくりやすくなつたプログラムで、社会人の方のニーズにキャッチした教育内容にできるかは、マーケットをきちんと精査しないと応募者というか履修者が増えないことは、あらかじめ分かっています。

それから、われわれは関西の大学ですけれども、はつきり言うと、関東というか東京の大学と市場が違うのかなと思います。あちらだと、同じ教育内容であってもたくさんの方が応募されて、履修されています。でも、関西では、大阪人はこういうものになかなかお金を出さないのかなと思ったりもします。「ただで放送大学が見られるのだったら、それがええやん」と思っている人がいるかもしれません、なかなかお金を出してもらえないです。そこにお金を払って、自分の教養やスキルアップ、キャリアアップに意識を持ってもらって、あわよくば大学院研究科に進路を持つもらうところにつなげていくために、最初のきっかけの履修証明プログラムにどういうものを置くのかを、今、学内で検討しているところです。

(スライド15) 下のグラフは、見えにくいのですが、上に書いてあるのをご覧いただくと、教育環境として、夜間、土日、休日の、社会人に配慮した時間帯での授業を開講している割合が、環境面で特にほしいことあります。短期間で修了できるコース、これはご存じかと思います。学び直す際の障害です。(スライド16) これは、先ほども、理由として出しましたけれども「費用が

高い」「自分に合った教育プログラムが少ない」の割合が多くなっています。(スライド17)これが、非実施理由ということで幾つかカテゴライズされているものです。先ほど、出てきた理由をまとめたものです。「学習者側の条件が合わない」「費用が高い」「条件に合う学校がない」「やりたい講座に出会えない」「学習意欲が喚起できていない」です。ニーズをキャッチする、社会や企業もそうなのですが、学ぶ方の背中を押して送り出してくれる環境がなかなか整っていないのが、大学で改革を進めていく中で感じるところです。

今日、文科省の方が来られるかどうか知りませんけれども、一方で「コースワークを充実しろ」と言われます。それはよく分かりますが、コースワークを充実すればするほど、月から金までうまいこと科目を配置しかないといけないわけです。それが午前中であったりすると、社会人の方が月から金までコースワークを履修して、学位につなげて、最後まで修了していくことは、はっきり言って難しいです。どちらにしたらいいかと思うのですが、それは各研究科に選んでくださいという形で、われわれは進めています。各研究科に、いろいろご提案をして、お願いをしているところでは、それぞれの学問分野や領域で「温度差」という言い方は良くないのですが、進め具合がかなり違うなと感じています。

(スライド18・19) 実際、本学でどのような議論があるかです。今、ちょうど、大学院改革をしているところです。先月、大学院改革の答申の報告があったかと思います。これは社会人だけに限定していないのですが、本学の大学院の課題としては、8つほど挙げて、いろいろ文章を書いています。入学定員の充足の問題です。これは、皆さんの大学でも同じような形かなと思います。学内進学者が少なくなってきたという状況をどう改革していくのかということです。それから、留学生支援です。先ほど、申し上げたような、日本語できる・できない、専門性を持っている・持っていないところをどう支援していくのかということもあります。これは、本学だけの特徴ではないとは思うのですが、大学院に入る前に研究生という

形で、科目等履修生という形も他大学でもあるかもしれませんけれども、半年、1年前から学内で科目を履修していきます。そこで、日本語、リサーチワークを特化して、大学院に進学するための科目群を選定して、大学院での学びがよりスムーズになるような形の支援はどうあるべきかを、今、議論をしています。4番目の学力は、これも悩ましいところで、必ずしも大学院レベルに到達していない大学院入学生がちらほらいます。落とせばいいんですけども、それをどう支援していくのかが議論になっています。いちいち説明していくと、なかなか難しいのですが、最後のところで社会人学び直し教育を挙げさせてもらっています。

(スライド20) われわれの教育改革の中で、こういうふうなマトリックスでマッピングをしています。縦が「専門性」と「教養」ということで、横が「年齢」の軸になっています。先ほどの立教大学のセカンドキャリアでいうと、年齢が高くて、教養が右下のブルーに位置づけられるのかなと思います。それを1、2、3、4という形でカテゴライズ、マッピングしています。就活対応が、なかなか特徴的なかなと思います。こういう形で位置づけて、それぞれの領域で、どういう施策が考えられるのかを議論しているところです。

(スライド21) 本学のリカレント教育については、これまで基本的にはこの考え方で進めてまいりました。主に現役世代を対象とした施策に重点を置きます。先ほど、立教大学の議論もありましたけれども、これまでセカンドステージに重点を置いていませんでした。これからは、考えていかないといけないなと思っていますけれども、これまで現役世代でした。

2点目ですけれども、将来的な社会人を対象とした研究可能性を考えていきたいのですが、これはまた別の議論になります。今、定員管理が難しくて、1.04を超すと認可申請ができなくなります。それivate私立大学では問題になっているかと思いますが、その中で研究科をつくっていくことは難しい状況もあるのですが、社会人の多様なニーズに対応する教育プログラムをいかに重視させるかを考えています。履修証明プログラムを整備し

ていくことかなと、大学院修学の要因を図るとわれわれは捉えておりまして、正課、正課外の科目を組み合わせたプログラムを編成します。これはどこの大学でもされているかと思うのですが、夜間開講の編成を考えていきます。今は60時間以上になりました、その複数のプログラムをユニット化することで、できるだけ負担の軽減を図っていきます。大学は1回プログラムをつくると、それがなかなかならない状況ですので、ちゃんと期限を区切って、試行的に設置していく方針でやつていきたいと考えています。

(スライド22～26) 現在、関西大学では梅田キャンパスというものを設置しております。大阪の梅田、都心にあるのですが、そこで3つのリカレント教育をしております。1つが、海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラムです。これは、履修証明になります。これは土曜日と夜間に開校しているもので、対象としては海外事業体の経営幹部候補の方の方です。教育内容としては悪くないのですが、この時間帯に来ていたら大変なことが、なかなか難しいので、今、そこ入れをしないといけないと議論しているところです。実践科目と専門科目という形で、78と84で120時間は優に超えてはいるのですが、科目を設定させていただいている。特徴としては、先ほどのセカンドステージでも同じような形の特徴、特性が挙げられていましたけれども、人的なネットワークを創出することがここでの狙いになっていますし、ケーススタディというものを重んじて科目を設定しています。起業家教員の方から講義していただいている。大阪の都心にありますから、急な出張でも安心ということです。それから、ウェブ配信もしたりしています。これがプログラム、パンフレットです。見せ方だけは奇麗です。関心があれば、ダウンロードしていただければと思います。

(スライド27～29) 2つ目がアカウンティング、会計専門職ですけれども、こちらは土曜日ではなくて夜間で開講しています。1講座3万4,000円で、1時間あたり1,500円と格安です。これは、会計の先生方が宣伝文句にされています。対象としては、会計の方、研究科の方です。これも同じ梅田キャ

ンパスです。千里山というのは、地理的には大阪でも有数のいいところではあるのですが、仕事が終わってすぐというのは、なかなか厳しいので、梅田で開講しています。

(スライド30) 3つ目ですけれども、ガバナンス研究科です。他大学では、公共政策という言い方をされているかもしれません。こちらは、梅田と千里山で開講しています。主な対象としては、公務員の方を狙いとした履修証明になっています。

(スライド31) 本学では、この3つのリカレント教育が柱となって、プログラムを走らせております。ただ、プログラムだけが社会人の学び直し教育ではなくて、先ほど申し上げたような、各研究科が、研究科専門の教育内容をいかに社会人の方に向けて展開していくのか、これは各研究科が個別に努力をされています。このリカレント教育改革案、先ほどのマトリックスのマッピングの中で、領域1、2、3、4とありましたけれども、これからいろいろ考えていきたいという提案になっております。本学の場合も、リードセンター、エクステンションがございますから、それをうまく見える化、パッケージ化して展開できないか、これまで手薄だったセカンドステージに焦点が当たられればと思っております。

(スライド32) 先ほど、冒頭で申し上げましたけれども、社会人に履修してもらうことになると、コースワークを基盤とした、修士論文を課さないところも考えていかないといけないとは思っています。研究科によっては、特定課題研究を既にされているのですが、そこが実質化されていないところがあるのかなと、われわれ大学執行部では思っていますので、そこが平準化していかないといけないと思っています。

(スライド33) ここはさらっとしていかないと、本学関係者がいると怒られるので、さっと流したいと思います。基本的には、リカレント教育の考えたとしては、科目と履修証明が増加傾向にあります。ニーズに合ったプログラムをいかに提案していくか、シンプルですけれども、大事だと思っています。あとは、コスパの良いプログラムをどれだけ提案できるかです。負担感なく効率的に学

び、就職などに役立つ資格等の取得につながる、より短い期間で学べるプログラムの創設です。言うのは簡単なんですけれども、それぞれの大学で持っている資源が異なりますから、それをいかに組み合わせるかです。それは、大学執行部や資料をきちんと把握できるIRのようなところが、積極的にいろいろなデータを出してくるかに関わってくるかなと思っています。本学の場合は、教学IRという形でIRデータがいろいろ上がってきていますので、それも選択を考える上で貴重なものになっています。

(スライド34) 課題の整理としては、大学院の特徴、多様性をどう担保するか、ターゲットは誰かと、ものすごく大きなテーマから細かいところまで大学出向部では考えています。学位の多様化までは踏み込んではいませんけれども、ターゲットのところで、どこを集中的に、どこに重点を置くかをきちんとしていかないと、戦略的に前に進まないところがこれまでの経験でありますので、そこを考えているところです。

(スライド35・36) 本学での議論は続くということで、社会人とはちょっとずれますが、今後、研究者養成、高等専門職業人養成をどういう形で1つの研究科の中でコースとして設定して、かつ、外部で社会人の学び直し走らせていくかを考えているところです。

大学院生の基盤となる幅広い教養の涵養とか、いろいろ書いていますけれども、もし関心がありましたら、後ほど、パネルディスカッション等々でまたご質問いただければと思います。

以上になります。ご清聴、ありがとうございました。

**村上** ありがとうございました。関西大学の大学院の取り組みを岡田先生にご紹介いただきました。大学院のマッピングの話から、主に3つの事例を紹介していただきつつ、最後に、これからの課題についてもまとめていただきました。

では、4番目の話題提供ということで、今度は学校法人立命館総務部の平居さんより、職員の立場で、大学院で修士課程を終わられた経験も含め

ながら、学ぶ立場の観点からお話を頂きたいと思います。よろしくお願ひします。

#### 第4報告：平居 智士

#### 社会人の「学び直し」と大学教育

#### ～「学び手」「大学職員」の立場からの課題提起

**平居** 皆さん、こんにちは。立命館の平居と申します。本日は、衣笠キャンパスにお越しいただき、ありがとうございます。良い天気ですし、近くにはたくさんの名所もございますので、キャンパス内外のいろいろなところを見ていただければと思います。

私は立命館に入職して15年ほどになります。最初の8年は教学部門において、以降は総務部門で、主に組織改革等を担当させていただき、今は秘書課長として総長の秘書業務などを担当しております。

昨年、立命館大学大学院の経営管理研究科(MBA)を修了しまして、本日は、学び手の一人として、大学院への進学・修了をはじめとする、学びの経験からお話をさせていただきます。もちろん、たくさんの学び手がおられ、いろいろな動機や目的で勉強されている方がいらっしゃるので、私の話が全てを概観するとはとても思いません。ただ、一つの経験の事例として、かつ、大学職員としてこれまで働いてきた中で、今日のテーマに関わることで少しでもお役立てできることがあればと思いますので、よろしくお願ひいたします。

(スライド2) 私が大学院に入ったときによく言われた言葉は「大変だね」「頑張っているね」、「大



学院で何をするの？」でした。「大学院なんか行って、何するの？」と、そう言う人もいたように思います。大学院などに進学する「意識の高い人」だけが学びを行っているという印象が一般的かもしませんが、私はそうではないと思います。当然ながら、日々、仕事をする中で、高いレベルの学習意識を持っている方もいらっしゃいますし、それを学問としての学びに結び付けて頑張りたいと考えておられる方もたくさんいらっしゃいます。ただ、その思いを大学院進学という形で表しておられる方が限定的だということではないかと思います。

興味とか問題意識とか学びの意欲が、なぜ大学院という枠組みにつながらないのかというところは、職員としても非常に興味深い課題です。さらに言えば、大学を含めて学びの提供者はたくさん存在するものの、なぜ社会人の学びのニーズの取り込みができていないのか、考えるべき観点ではないかと思っております。

(スライド3) 当然ながら、学びの手段や目的、そして学び手は多様です。学位プログラムだけではなくて、履修証明プログラムもあります。ITを活用した学びの手段もあります。大学院に行く目的も、一般的な学士課程は学位取得が大きな目標になると思いますけれども、教養を学びたいという方もいれば、転職・副業に絡める方もいれば、人的ネットワークを形成したいという方もいらっしゃると思います。学び手も社会人だけではなくて、留学生の方もいます。立命館の場合は、ストレートマスターもMBAに入学できますので、そういうニーズも一定あります。先ほどの立教大学さんのような、定年後の方を対象にしたようなものもあります。私が言いたいことは、学び手は大学だけを頼りにしているわけではないということです。しかし、その一方で、学び方とか学びの場を見つけて、どうしたら勉強できるのか、悩んでいる方も非常に多いのではないかということです。私自身の経験からもそう思います。

(スライド4～7) これは、大学院に在籍している社会人の数です。博士、修士、専門職、合わせて約1.7万人です。日本の大学生の数は290万人弱

であったかと思いますが、その対比で見ると圧倒的に少ないですよね。この数字だけを見ると、大学院とか大学で勉強する方は特別な人になってしまっている状況があるのではないかと思います。学士課程まで広げても、大体1万人くらいです。履修証明とか科目等履修生まで広げても1万7,000人余りです。どういう形であっても、大学にはまだまだ足を向けていただけないのでないのではないか。言い換えれば、ニーズを開拓する余地はまだまだあるのではないかということです。公開講座の社会人の受講者数は、非常に伸びています。しかし、先ほどもありましたけれども、25歳以上の方が大学に入る割合は、世界的にも見ても低い。何故このような状況なのかを、自分の学び経験から考えてみたいと思います。

(スライド8) 社会人としての学びを大きく区分すると、概ねこの4種類かと思います。一つ目は組織内での、企業内学校と言われるような学びや、各種の研修です。二つ目は、海外での学びです。三番目は私が経験させていただいた、MBAなどの大学院です。そして、四番目として、この割合が当然高いと思いますけれども、日々の仕事の中で経験する学びがあるかと思います。(スライド9) 本論ではないので駆け足で説明しますけれども、一つ目に関わっては、立命館では大学行政研究・研修センターにおいて職員向けのプログラムがございます。これは、2005年より、いわゆる幹部職員養成プログラムとして始まったものです。現在は中堅職員向けの研修プログラムとなっていますが、学内外の講師がレクチャーします。職員の部長、次長がゼミを持ち、受講生は職場の課題や自分の業務の課題を政策化し、それを職場が責任を持って具体化します。このプログラムでは、実務と政策とを架橋し、仕事と密接した学びが得られます。

(スライド10～12) その後1年間、海外研修をさせていただく機会を頂きました。語学研修の後、ジェームズ・マディソン大学とアルバータ大学でインターンシップや業務の調査をさせていただきました。学生支援分野を中心に、それぞれの大学で現場に入って現地の方から説明を受け、シャドウイングやインターンシップの形で研修させてい

ただきました。語学力とともに自分の仕事に密接して海外への視野を広げられた経験でした。

もう一つは、UC バークレーの短期のビジネスプログラムとして、サーティフィケート型のコースがありまして、これを受けさせていただきました。これは、今日のテーマにも関わると思うのですが、UC バークレーなどのカリフォルニアの大学はエクステンションを活発化させ、事業化させているところがあります。International Diploma Program という名称で、数ヶ月から 1 年間程度開講されるプログラムです。日本からも、MBA ではない形の企業派遣として、短期間こういうコースに行かれる方もいらっしゃいます。学費にしてみると、日本の大学の 1 年分くらいの学費はありますので、これを収益源にしている部分もあるのではないかと思います。こうした経験を積ませてもらって、立命館の MBA に入りました。

(スライド 13) 何故大学院に入ったのかを自分なりに考えてみると、よく言われることですが、今まで現場で経験を積んできた中で理論的なものを勉強して、それを往還したいという思いがありました。もう一つは、働いている中で、筋道を立てた学び方に触れたい、教わりたいということです。社会人としての経験的な積み上げはあるのですが、それを体系立てるとか、日常的に学ぶ習慣を付けるというのは、大学院などの枠組みにおいてそういうことを経験しないと難しいところがあるかなと思います。もう一つは、人とのつながりです。学内以外でいろいろな方と接したいという思いがありました。

あの二点は、職員としての立場や、立命館という「場」に対する思いです。一つは、日常仕事をしていると、どうしても職員の目線になってしまふところがあります。そのために、そこをちょっと脱して、学生の立場で大学を見る経験が非常に大事なのではないかと思いました。とりわけ先生方との接点も、行政上の接点は日々あるわけですけれども、個々の先生がどういう研究をされていたり、どういう教育をされているのかというのを、一度、学生の立場で見直してみたいというのがありました。もう一つ、私は立命館で学ぶことの意

味とか重要性を強く感じていて、正直、ほかの大学に行くつもりはありませんでした。立命館で働いている中で、学生として立命館で学びを深め、それを自分の仕事に戻していくといきたいという思いが非常にあります。そういうところで立命館の MBA に進学したということです。

(スライド 14) 立命館の MBA ですが、ここに書かせていただきましたけれども、定員 80 名の 2 年制です。留学生やストレートマスターなど、進学者の背景が多岐にわたっているところが特徴です。大学によっては社会人オンリーのところもあるかと思います。どちらが良いのかは、一概には言えませんが、立命館の場合は多様な方が学んでいます。社会人についても、会社員ばかりではなく、中小企業の経営者や、医師・弁護士などの士業の方など、様々でした。

余談になりますが、先ほど、岡田先生からもあつたと思いますけれども、MBA の展開は、関西においては非常に難しさがあるというのは、学生の目線でも、職員の目線でも思うところです。関東のように本社機能が多いところと、関西でそういうことを志向される方とは、目的が違うところがあります。関西で MBA のニーズをどこまで開拓できるのかというのは、関西なりの難しさがあるかと思います。

(スライド 15) 最後に、仕事と職場を通じた学びがあります。とりわけ最初の職場の経験というのは非常に大事であって、かつ、「当たり外れ」が多いと思います。最初の職場の経験で影響を受けたことは、後の社会人人生にとって大きな影響をもつと思いますので、教育との関わりにおいては、そういうところに目を向けるのが非常に重要ではないでしょうか。もう一つは、キャリアを積んでいくと、具体的な仕事の力とともに、目に見えない、形のない、しかし非常に重要な組織観とか大局観が求められると思います。大学教育というテーマと絡めると、そういう力量形成に対してどのように教育がリンクできるかというところが課題になります。学生の立場から見たときに、ぜひ、大学でそういう教育を受けられたらと思いますし、大学関係者の立場とし

ては、そういうところに近づける教育のあり方を考えていくことが大事ではないかと考えています。

三点目は、仕事と仕事以外の学びのタイミングやバランスの重要性です。私は30歳で大学行政研究・研修センターの研修を受け、海外研修をしました。40歳前後でMBAに通いました。その間の時期は、はっきり言ってほとんど仕事オンリーで集中していたところがあります。それが良いかどうかは様々な意見があると思いますが、働いている立場から見ると、仕事から学ぶ時期も大事であると思うのです。社会人人生の全部が全部、大学へ行くとか、仕事外のことでの研鑽を積んでキャリアを積むということではないだろうと思います。言葉を選ばずに言うと、仕事から逃げる、学びに逃げるとか研修に逃げるということがあつたら駄目だということです。本来為すべきことは仕事なので、その中でどう学びや研修と平行させていくかが大事なのではないかと思っています。

(スライド16) 次に、社会人の「学び直し」の現状と方向性と書かせていただきましたけれども、これはドラッカーの言葉を引用しました。1969年にこんなことを言っているのです。大学の社会貢献、そしてそれに応じた組織編成の重要性を語っています。(スライド17) もう一つは、継続した学びです。今日のお話にも出ていましたが、その必要性が語られています。私には「学び直し」という言葉自体に、若干違和感があります。今日のご説明でいうと、私はリカレントのほうがしっくりきたのですが、大学時代の勉強に戻るということではなくて、自分自身をバージョンアップするとか、新しい学びを得るとか、そういった観点で、継続した学びにつなげていくことが大事ですし、そういうところに目を向けていくことが大学教育のあり方を考える上でも必要なのではないかと思います。

(スライド18) 最後にもう一点、ドラッカーは「知識経済の出現は知識の歴史の中に位置づけられるべきではない、どう仕事に適応するかという技術の歴史の中に位置づけられるべきだ」と言っています。この言葉は、大学教育と社会人の学びとの間に距離感が生じている理由の本質を突いている

と思います。ここで言われている知識とは道具であって、技術です。そのことは是非はありますが、少なくとも知識に対する捉え方について、アカデミックな側と社会人や企業の側との間に、決定的な意識の違いがあるのではないかと思います。

(スライド19) 社会人や企業の意識に大学が合わせるのかどうかという論点はありますけれども、少なくとも大学において、社会人・企業人を教育対象とするならば、この意識の差を認識して、かつ埋めるような対応が必要ではないでしょうか。率直に言って、ここの違いがあると、いつまでたっても大学に足は向かないのではないか。そのことは、データ上も大学院就学を認めていない企業が半数となっており、送り出している人数も非常に少ない現状が示しています。(スライド20)一方で、企業においても、教育訓練費が減るとともに、自分で教育できない状況になっています。しかし、大学側がシフトチェンジしきれていないところがあるので、社会人が本当に求める学びの場がどこにもつくられないという状況です。学び手の立場から見ると、一体どこで学んだら良いのか、どこで学べるのかという思いを持っている方が結構いらっしゃるのではないかと、率直に言って思います。

(スライド21) 私がそのときに目を向けたほうが良いと思うのは、組織と個人の関係です。多くの社会人・企業人が、採用されてから、昇進して、異動して、その間に研修を積んでという組織内での動きが出るわけです。この状況は、いくら転職が活発化しても変わりません。したがって、大学で学ばせる場合には、組織に所属する社会人という状況を踏まえた上で、どう教育できるか、どう勉強できるかということを考えないと、新しい方向にはならないのではないかでしょう。組織の意向や組織と個人との関係を踏まえないと、勉強したくても大学に足が向かない状況は、なかなか改善しにくいのではないか。あえて組織の側の視点に立って、個々の社会人の教育をどう考えているのか、大学をどう捉えているのかを考えること、「組織の思い」に目を向けた対応も要るのではないかと思います。

組織は、社員を継続的に教育したいと考えます。そして優秀な社員は、そのまま長期的に雇用したいと考えるでしょう。その思いとリンクして、大学でどのような教育ができるかということを、一つのテーマとして考えたほうが良いのではないかと思います。（スライド22）実際、社会人が大学院進学できない理由として「勤務時間が長い」とか「職場の理解を得られない」と回答している方が多数おられます。所属組織との兼ね合いの中で、困難性を持っている人が非常に多いことがわかります。（スライド23）

（スライド24）次に企業が大学をどう見ているかですけれども、このデータを見ると、そもそも大学を活用する発想がないことがわかります。企業は大学に期待すらしていないのではないかと思えるような回答です。大学が企業の状況に合わせて、これを改善する必要があるのかどうかというのは、別の意味で論点があると思います。しかし、少なくとも企業や送り出し側から大学を見ると、そのような見え方になってしまっているところが一つの事実としてあるということです。

（スライド25）会社を辞めてまで大学に入るとか、仕事の状況や所属組織の意向を乗りこえてまで大学で学びたいという人は、多くはないということかもしれません。そのような人を、大学で社会人教育を展開する場合はターゲットにするということです。組織と人との関わりは、雇用の流動化が進んでも意識したほうが良いのではないかと思います。先ほどのドラッカーの話で言いますと、知識のあり方とか位置付けを、今までのアカデミックなところで先生方がお持ちの意識を変えていくこと、少なくとも社会人や企業の立場での知識という言葉の意味合いを意識することが、大学教育と社会人のニーズをマッチさせる上では必要とされるのではないでしょうか。

（スライド26）先ほどのデータにありましたけれども、仕事が忙しくて勉強できないということについては、仕事と学びの往還を図る中で、どう教育できるかを考えるのが筋ではないかと思っています。中原先生の文章を引用しましたけれども、本質的には仕事の現場でのスキルは仕事からしか

学べません。ここにどうリンクさせるかが課題かと思います。

（スライド27）そのためには、会社の考えている方向や仕事内容と、個人の学び内容とを焦点化させるような教育が要るのではないか。この両者が合った、個人にとっても、組織にとっても幸せな方向性、win-winな方向性で進められるのではないかと思っています。

（スライド28）大学院で教育を受けた人は、その知識を必ずしも直接、仕事に活かせているわけではないと思います。必要に応じて自分自身で解釈したり、いろいろな方や先生方の手助けを受けながら、学びの内容を仕事に応用させたり、連携させたりといったことを、自分の作業としてやっているということです。そこを一步、形を変えて、大学の教育と組織・企業の動きをさらに連携させることができないか、そこが今後の方向性の一つの鍵になるのではないかと考えています。（スライド29）これはなかなか難しいところもありますが、組織固有の課題と大学院での社会教育のプログラムの中身とを連携させれば、組織固有の課題と組織に所属する人の学びも連携できることになります。当然、先生方の負担があるので、現実的ではないところもあるかもしれません、出来る限り両者がマッチするような形を考えていく必要があるのではないかと思います。

（スライド30）一例を挙げると、立命館で言うと、MOT（テクノロジー・マネジメント）研究科にプラクティカムという科目があります。これはインターンシップを一步先んじた形で、より企業の課題にコミットするような形で、かつ学びを深めていこうというものです。他の大学でも、幾つか取り組みが進んでいます。（スライド31）立命館アジア太平洋大学ですと、これは個別の企業の課題ではないのですが、社会で働く人材のグローバル化養成プログラムとして、グローバルな経験を2～3ヶ月、集中的に展開するプログラムがあります。

（スライド32）これは経産省の資料から出しましたけれども、特に製造業では、右のスマイルカードでいうと、付加価値は0から始まるところと最

後のところに集中しています。こここの部分の教育をどうやっていけるか、そこにどうコミットできるかが、今後、より求められるところであって、真ん中のところは必ずしも大学の教育でやらなくても良いところがあるかもしれません。こうしたことなどをどう考えていくかも大事なところです。

(スライド33)これまで、組織との兼ね合いを中心にお話してきましたが、勿論、大学における社会人教育は仕事との関連のみではありません。仕事外の目的も捉える必要がありますし、その際には、価値観が多様化していることにも留意が必要ではないかと思います。

仕事以外のかかわりで社会人の学びを考えるときに、どのような形があり得るか。研究というのはそんなに簡単なものではないと思います。それでは仕事とかかわりのない範囲での教養を学ぶとしたときには、それは大学の正課授業が担うのか、また大学の既存のリソースで対応可能なのかどうかというところに、難しさが出てきます。非正規課程の中で、大学の知的財産をどう使えるかを考えていく必要もあると思います。

(スライド34)学び手の視点から見ると、必ずしも学びが最優先となるばかりではなくて、仕事や家庭、趣味と競合する存在です。大学が社会人をターゲットとする場合は、その様な状況に目線を向けることも大事だと思います。大学という場の強みは、社会から信頼性とか重要性を持たれていることではないでしょうか。少なくとも、最低限と言ったら失礼な言い方になりますが、一定レベルの質の教員と教育内容が社会的に担保されています。ここは、一般的に社会から認知されていると思いますので、その強みを踏まえて、さらに社会の現状にどう寄り添っていくかを考えしていくことが大切ではないでしょうか。

(スライド35)これは、特に枠組みとして創らなくても、まずは、それぞれの先生方で個別に連携されている社会人や学外の方がいらっしゃると思いますので、そういう方にアプローチすることから考えても良いのではないでしょうか。学び手の立場としては、誰か先生と知り合いになったら、そこから大学院教育や大学における教育に結び付

いていくこともあるのではないかと思います。

(スライド36)最後に、大学職員の視点から書かせていただきました。私たち大学関係者や、大学をとりまく固定観念に目を向けることが大事ではないかと思っています。先程申し上げたように、社会や企業は大学の教育にどこまで期待を寄せているのか、大学のことをどこまで知っているのか。知らせる努力と知る努力がそれぞれ必要ですが、これから大学と企業や社会人が互いを知り、どういうことができるのかを考えることが大切ではないでしょうか。その際には、今日の事例でもありましたけれども、学位取得にどこまでこだわるのかも重要です。社会人と一般的な18歳の学生ではニーズが違うはずです。18歳では偏差値を意識したうえで入りたい大学があると思いますけれども、社会人にはこの観点は必ずしも合致しないのではないか。したがって、いろいろな大学がさまざまな可能性を持っていると捉えることができるのではないかと思います。

(スライド37)ニーズがないとか、本来的な知識のあり方、捉え方が違うということで距離を置いてしまうと、そこで終わってしまいます。そうしたことがないように、学部とか研究科といった枠組みではなく、先ほどの岡田先生の話にもありましたけれども、大学の総合力をもって、全体的な発想で教育を捉える必要があるのではないかと考えております。

(スライド41)必要な視点、とりわけ職員に対して求められる要素として、社会のニーズを認知するアンテナの高さが重要であると思います。そのニーズと大学の持っているポテンシャルをどうマッチさせて、プログラムを創っていくかという視点も、求められるところではないでしょうか。「顧客」は誰か、その目的・成果は誰かということを絞らないと、具体的な展開にはならないのではないかと思います。

(スライド42)そのときに必要とされるのは大局観や全体最適の視点を持つことであり、そのような学びです。大学と社会とのあり方を捉えることが大事でしょうし、社会とのネットワークを創り、教育研究に展開することが求められるのでは

ないでしょうか。一方で、大学内において、大学全体のオペレーションを理解した上で、学内の関係者と協働していくことも重要です。「大学経営」と書きましたけれども、大学の財政や組織状況を踏まえた対応も求められます。こういった視点がないと、大学は立ち行かれないと思っています。

以上、課題ばかり挙げてきましたけれども、私は今後も仕事を通じて、大学職員としてこうした課題への対応に取り組んでいきたいと考えています。そして、仕事と学びを往還させていくことで、大学の発展や学生の成長に貢献したいと思っています。会場の先生方からも今後ともお教えをいただきましたら幸いです。よろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

**村上** ありがとうございました。平居様からは、立命館大学に勤めている立場として、立命館大学大学院のMBAに行かれたということです。特に、組織と個人、これは大学でもそうですし、企業、組織に勤めているものとしてはすごく重要なところかなと思いました。

### パネルディスカッション

**村上** それではパネルディスカッションに入りたいと思います。

まず、指定討論、指定質問を、前半、大学コンソーシアム京都の生涯学習の取り組みについて紹介も兼ねて、大学コンソーシアム京都の副事務局長の吉貞さんから、その紹介と各登壇者に対する質問をしていただきたいと思います。もし、まだ質問票があるようでしたら、スタッフに渡してください。思ったより全員への質問が多いので、これから分類していきたいと思います。それでは、吉貞さん、お願いします。

**吉貞** 皆さんこんにちは。今日は、たくさんの方々に、当財団主催のFDフォーラムに参加していただきありがとうございます。心から感謝を申し上げます。

私は、公益財団法人大学コンソーシアム京都で

副事務局長となっておりますが、主に教育開発事業部の担当をしております。実は、この生涯学習については別の事業部の教育事業部が担当しております。本来であればこの事業の担当副事務局長が紹介すべきで、私が話すべきではないところですが、このシンポジウムのコーディネーターをしていただいている村上先生に「吉貞さん、ちょっとしゃべれ」ということで、そのおだてに乗ってしまったという形でここに立たせていただいております。シンポジウムでお話をさせていただくのはこれが初めてでございますので、非常に緊張しております。まずは、ご登壇の先生方の足を引っ張らないようにだけ、そこに努めたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、生涯学習の提供組織として、大学コンソーシアム京都が取り組んでおります事業を紹介させていただきます。お手元の予稿集では、文字が小さくなっていますので、見えにくいところがありますが、何とぞご容赦ください。(スライド2) 当財団が設立されましたのが1994年の3月です。当時はまだ財団にはなっていないのですが、中長期計画の下に、この間、計画が進められてきました。この財団は、今、第4期のステージを迎えておりまして、今年が第4ステージの最終年度になっております。本日は、第4ステージの最終ということで、この間に取り組まれてきた生涯学習の事業を紹介する形で報告をさせていただきたいと思います。このスライドにございますように、たくさんの事業・取組がございまして、6つの事業部で推進しております。生涯学習の事業は、教



育事業部が担当しております。

設立当初は、「京都大学センター」という名称で始まっておりまして、設立3年後の1997年3月に「大学コンソーシアム京都」に名称変更されました。皆さまは、京都駅の近くにあるキャンパスプラザ京都にコンソーシアムがあることは、ご存じの方が多いと思います。当時の事務局は、同志社大学さんに間借りしたりしていたと聞いております。現在は、職員数が出向者を含めて48名です。48名のうち20名には、京都府、京都市、そして国立・私立大学からの出向者で構成しており、各種事業を開催しております。

(スライド3・4) 生涯学習の取組は、第4ステージプランの中に5つの柱、いくつかの事業を開催しておりますうちの1つ、大学間連携による教育プログラムの充実の中でこの取り組みをしております。歴史的なところを少しひもといいていきますと、1997年度の4月にシティーカレッジという事業名で京都市からの委託事業として始めたのが、生涯学習の始まりと聞いております。その後、2001年にプラザカレッジという形で展開し、さらに2007年には、今の京カレッジという形になりました。

元のスライドに戻させていただいて、そのほか、柱が3番、4番と出てまいりますけれども、今日は紹介しませんが、各事業部の取り組みなども参考資料として付けております。せっかくの機会ですので、今日はぜいたくを申しまして、財団の取組がわかるよう全部の資料を付けさせていただいた次第でございますので、時間のある時にでもご覧ください。

(スライド5) 現在、行っております生涯学習の京カレッジでは、各科目的分類をしまして、受講者がより系統的に学べるようにしております。加盟校は現在48大学がございますけれども、提供されています大学講義、そして市民講座として教養講座、京都力養成コースとして京都学講座、あるいは教養力養成コースの区分で開講しております。こちらにAからLの記号を使いまして、より選別しやすいようにしております。受けられる方の立場としては、科目等履修生、聴講生、市民講座として特別受講ができるようになっております。

学びのポイントをこちらに5つ挙げております。例えば、単位取得のために、この科目から公開講座を受ける方もおられますし、自分のスタイルで受けられるものがあります。あるいは、複数の大学が提供しております講座を出願するのに、コンソーシアム京都に一括で出願できるであったりなどなど、学びの特色を挙げております。

(スライド6) 実際にどういった方々が学ばれているか、その推移を示すものです。これは1997年のシティカレッジの時代からのデータです。開講以降、受講者は若干減少した年もありますが、このように推移しています。延べ人数で見ますと2015年で1,946名、これがこれまでの最多でございます。実人数で見ますと、昨年1,055名で、これが最多です。提供科目につきましては、2011年の476科目が最多で、今年度は274提供されております。

説明を漏らしましたけれども、事業名の横に付けております御所車のマークは、京都市と財団が協力をして事業展開しているものでございます。またこのキャラクターは「FDマン」と呼んでおります。2008年度から佛教大学を代表校としまして、文部科学省の戦略的大学連携支援プログラムの採択を受けた事業の中で『FDハンドブック』が発行されました。今日も資料コーナーを用意しておりますが、『FDハンドブック』Vol.1、Vol.2については無料配布、Vol.3については料金を頂戴して購入していただく形を取っております。そのハンドブックのキャラクターがFDマンです。これは、京都精華大学の漫画学部の卒業生で、キノシタヒロシさんが描かれたものです。紹介スライドの中にちょこちょこ顔を出します。

(スライド7) 続いてのページですけれども、受講者の状況です。2005年度からのものになりますけれども、グラフの薄いブルーで示した60代以上を見ていただると、いずれの年も数値が大きくなっています。ここ3年間の数値をご覧いただきますと、非常に大きくなっていますが、ここに2年間でも60代以上の方が75%を占めています。データは今年度のもので男女比を見てみると、女性の40代、50代の割合も多くなっており、4分の1

を占めているのが特徴です。

(スライド8) 続いて、京カレッジ京都学講座になります。これは、今年度分の講義は終わってしまいましたけれども、過去2009年からのテーマを掲げさせていただきました。企画委員の先生方は、このテーマ設定には非常にご苦労されていると思いますけれども、京都をより分かりやすいような名称で、いろいろなテーマで展開されてきております。(スライド9) 来年度の展開は既に決まっておりまして、本日も資料コーナーにあると思うのですが、来年度のチラシございますし、明日のポスターセッションでも、この事業担当者で私よりよっぽど詳しい馬渡副事務局長の説明をお聞きいただけます。来年度は「京の伝統と先端—みやこが育んだ“モノ”と“技”—」です。これは今年度のもので「京で生まれましてん～みやこ発祥の文化～」をテーマとした記念講座、あるいは10回の基本講座で展開しております。来年度のものですが、この3月9日に記念講座を行うことになっております。これは2月22日で申込みを締切りましたので、今日は既に受付を終えておりますが、他の講座につきましては、今からお申し込みの期間になっておりますので、ご興味のある方はどうぞよろしくお願ひいたします。

(スライド10) そして、大学リレー講座もやっております。2016年度から実施しておりますけれども、これらについては、加盟の各大学から提供していただいた講座を、リレー形式で開講しております。これも、今年度の新しいチラシが出来あがっておりますので、どうぞお手に取っていただけたらと思います。

(スライド11) 今後の方向性について少し触れておきますと、これまで第4ステージプランを開いてまいりましたが、2019年度から新しく第5ステージプランがスタートしますが、まだ正式には資料をお見せすることができません。今年の3月末の理事会で最終決定するということで、今日はほんの一部だけお見せしたいと思います。第4ステージでは柱を5つ設けておりましたが、第5ステージではご覧の6つの柱で展開をしようとしております。この次期プランを立てるにあたつ

ては、各加盟校にアンケート調査や、各加盟校を訪問してヒアリング調査にご協力をいただきました。それら調査を踏まえまして、柱を5つから6つにいたしまして、今後、推進していこうと構想しております。幹となるものは、第4ステージプランのものを継承しておりますけれども、さらに強化すべき取組について新たな柱を設けております。

(スライド12) 生涯学習につきましても、推進施策を4点挙げております。加盟校におけるリカレント教育の実践促進、社会人やシニア層を対象とした新たな大学プログラムの開発とそれに資する事業の実施、あるいはリカレント教育などの今後の生涯学習の展開を研究する委員会の設置、あとは京カレッジや京都学講座、大学リレー講座の充実を図っていこうとするものです。(スライド13) そして、もう一つ、財団の機能を使ってさらに充実を図っていきたいということで、指定調査課題の活用を考えております。まだ研究者がだれになるかは決まっておりませんけれども「京都のリカレントの教育のあり方と加盟校と財団における取り組みの推進について」ということで調査テーマを設定しまして、研究者を募っているところでございます。こういった機能を使って、新たな展開のあり方の参考にしていこうと考えております。当財団の取組の紹介はこの程度にさせていただきます。ご質問等があれば、後ほどお受けしたいと思います。

それでは、生涯学習を実践しております組織として、このたび、ご登壇いただきました先生方に質問をさせていただきたいと思っております。本日ご登壇の先生方のお話の中にもありますように、人生100年時代にあってリカレント教育では、シニア層、つまり退職者層を中心とする生涯学習を期待しているのではなく、現に職についている現役世代の社会人や職業の方の「学び直し」の実現が求められています。この社会人の「学び直し」を本当に実現するには、現状の職場を見てみると、勤め先の職場における勤務体制と言いましょうか、働き方と言いましょうか、これらの見直しが必要だとの意見もあります。

これまでにも、社会人対象のコースを学部や研究科に設置され、社会人教育を実施されてきケースもありましたが、今求められているのは、もっと大きな社会全体の変化、稻永先生のご発言もありましたように、18歳人口の減少に伴い、就職前の若年者層を対象とする教育を提供してきた大学の、極めて挑戦的な試みへの期待であったり、平居さんのいう、社会人の学びのニーズに社会と大学で乖離があるなど、様々な課題と向き合うことが必要となっています。個人のレベルでも、個々の価値観の変化が必要でしょうし、職場の上司や同僚など、周囲の理解や後押ししてくれる雰囲気も必要になるでしょう。なかなか、一部の大学や企業、一部の地域だけで頑張っても、本当の意味での社会人の学び直しの真の実現のためにには、すぐに解決できる課題ばかりではないように感じたりします。また一方で、こういった社会全体の変化に、必要な環境整備や、学び直しに求められる「学びの分野」と言いましょうか、「スキル」と言いましょうか、先ほど当財団の事業について紹介しましたが、指定調査課題でも期待しているのが、それらのニーズの把握の必要性です。そして、実際に学ぶ場所へのアクセス環境も大きな課題のひとつでしょう。ご報告いただきました、立教セカンドステージ大学や関西大学の場合は、アクセスのよい都市圏にあって、電車など公共交通機関を利用して、仕事終わりに教室へアクセスしやすい良い事例のひとつでしょう。幸いに、財団の場合も、キャンパスプラザ京都は京都駅に近く、アクセスが良いこともあり、大学の講義や講座以外でも、民間や一般市民の方々の、様々な活動にご利用いただいている。こういった環境が整えばよいのですが、かなり特別な環境と言つていいでしょう。逆に大都市圏でなくとも、近くに大学などの学ぶ場に、自家用車で少し走れば通えるという場合は別ですが、地方の多くの場合、交通手段も限られ、大学も近くにないなどの課題を抱えていると考えます。そういった意味で、この社会人の「学び直し」を、幅広い地域で実現するためには、社会全体で、つまり産業界、行政、教育機関のそれぞれが個別に考えるのではなく、一体となって取り組む必要

があると思うところです。ご登壇の先生方にはそれぞれの立場で、もう少しだけお考えをお聞かせいただきたいと思います。

まず、稻永先生は、この社会人の「学び直し」が大学教育の根本的な改革に改革を迫る、に対して、現在の大学教育の変化に対応できる部分も多くあるとして、ご説明いただきました。また、産業界との対話が重要になるともお話しいただきました。この点から期待したい取組などがございましたら、もう少しお考えをお話しいただけませんでしょうか。

立教セカンドステージ大学の場合は、利便性に富んだ池袋キャンパスで展開されていることもありますので、さらに幅広い層への提供ができるのではないかと期待値が高いと思います。野澤先生には、10年以上のご実績を踏まえて、今後の展開やビジョンなど、さらにお聞かせいただけないでしょうか。

関西大学の場合は、まさにお手本であると思っております。都心型の梅田キャンパスはアクセスも抜群の環境で展開されています。また本日のご講演では触れておられませんが、e-ラーニングや欠席者向けオンデマンド配信、合宿授業など、社会人の学修サポートの充実を図っておられます。岡田先生には、現行の大学院プログラムを通じて、学部レベルの展開あるいはその戦略がお有なのかどうか、他の地域や大学での展開の突破口のヒントなどお話しいただけないでしょうか。また、産業界や行政へのアプローチなどなさっていたらお話しいただけないでしょうか。

最後に、平居さんには、実際に社会人になったのち、「大学行政研究・研修センター」の制度を活用して1年間の海外研修で北米の大学や、自大学大学院で学ばれMBAを取得された経験をお持ちで、その立場から課題提起をいただきましたが、多くの社会人が平居さんのように機会に恵まれているとは限りませんよね。そこで、平居さんには、学修者の立場で感じられたことも合わせて、こんな風であればより多くの社会人が学びやすい環境なるとか、もっとこの点が整っていれば良かったなどお考えをお聞かせいただければと思います。

また、「社会のニーズと大学で、社会人の学びと大学教育の実態とに乖離が見られ、課題はまさにこの点である」と指摘されましたが、この乖離を少なくする具体的なアイデアがあればそのお考えをお聞かせください。そして、本日は、これから学び直しにチャレンジしようとする職員の方々も多いと思いますので、やる気に火が付くような熱いメッセージもいただければと思いますがいかがでしょうか。

長々となりましたが、以上でございます。

**村上** 今、指定討論の吉貞さんから質問を頂きましたので、まず1問ずつ答えていただいて、その後、今回、全員対象の質問が多かったので整理をして、私のほうから少しずつ質問していきたいと思います。

それでは、稻永先生からよろしいですか。産業界とか大学への課題です。

**稻永** 産業労働の現場との対話のプラットフォームと言いましたけれども、これは大学全体に言えることでもあって、要は自分たちの大学はどこを相手にして商売をするのかといったときに、そのステークホルダーをどういうふうに決めていくのか、重要であるところ、ないところで対話をしないかなければいけないのが、多分、これから先、機関として求められることであると思います。ただ、先ほど、吉貞さんがおっしゃっていただいた、産業、職業、労働の現場自体は、自分たちの職種、あるいは産業における幾つかの職種に関する能力標準というものをつくったり、あるいは、こういうふうなキャリアパスをたどっていったら、その一つ一つの段階にはこういうふうな知識、スキル、あるいはコンピテンシー、それから態度といったものが必要だと明示化する、可視化させるような動きがあります。省庁レベルでは、これはあまり普及していませんが、厚生労働省が能力標準を出しています。それから、各業界でもそういったことがなされています。

海外に目を向けてみると、国家的な職業能力標準というものが定められているところが結構あります。

す。代表的なところで言うと、イングランドもスコットランドもそうですけれども、イギリスがそうですし、それからオーストラリアもそうです。そのほか、いろいろあります。そういうところは、産業別技能委員会みたいなものをつくっています。つまり、産業別に何かカウンシルみたいなものをつくって、その中で、この職種ではレベル1がこれくらいの能力、レベル2がこれくらいの能力というふうに、いわゆる可視化することをやっています。

しかし、一番重要なのは、そこと教育レベルをつなげることです。そうならない限りは、われわれにとって、その能力標準は何の意味も持たないです。つまり、これくらいの能力だと、どれくらいの学校のレベルで養成されるべきものかという橋渡しみたいなものが重要なになってくるわけです。それを、今、資格枠組みという形で、これはちょっと難しい話なので、もうここまでにしておきますけれども、このレベルではどれくらいの知識、技能、態度が要求されるのかという、ざっくりした基準をつくって、これは短期高等教育レベル、これは大学のサーティフィケートレベル、これは大学の学士レベルという形で、個人が持っている能力、それから業界が求める能力と学習段階との対応、対応表みたいなものをつくっていく動きがあります。これは、世界150カ国で、もう検討を始めていますが、日本は話題の俎上に上がっているだけでほとんど何も動いていないのが現状です。そのあたりは、個別にはできないことで、国家的な、しかも省庁横断的な、業界横断的な取り組みが必要です。そのときに、Qualifications framework、学位資格枠組をつくるときに、対話のプラットフォームを設定して初めて会話をします。つまり、そういうものをつくることが目的ではなくて、対話のプラットフォームをつくる手段として、それを捉えてやるという方法論を取っていくことになるのではないかと思います。ただ、日本ではそういう動きがまだ出ていなくて、自分たちで個別にやらなくてはいけないところに問題があるのでないかと思います。

**村上** 野澤先生、ちょっとプラスして、個別の質問もいいですか。先ほど、今後の展開等の話が出ましたけれども、個別の具体的な設問で、“立教セカンドステージ大学、入試はどのようにされていますか。入試に100名程度とおっしゃっていましたが、差し支えなければ、合格率はどの程度ですか。継続して100名以上の入学者数を維持するのはすごいと思いました。広報活動は、ほかの一般的な学生募集との違いはあるでしょうか。どうやって50代以降の方が、このRSSCを知るのか気になりました。”というものがありました。広報と入試についても、併せてご紹介いただきたいと思います。よろしくお願ひします。

**野澤** どうもありがとうございます。まず今、個別に伺った点からお話ししたいと思います。まず入試ですが、基本的にはステートメントを書いていただく、エッセイを書いていただきます。それが志望理由書で、結構長いエッセイを書いていただきます。志願書を出していただいて、その後、全員に対して面接を行います。私も、この前、2日間にわたって面接をしました。入試はそれだけですが、合格率は、正直言って、ほぼ100%です。今度の4月から入る人は96名の応募で、残念ながら一人だけお断りしましたけれども、95名が合格という感じになっています。

次の広報活動とも関係しているのでしょうかけれども、立教セカンドステージ大学は対外的にはものすごく評価が高いです。ご存じの方はあまりいないかもしれませんけれども、去年だけでも、超高齢社会ですから、雑誌に掲載や、幾つかのところで取り上げられています。この前、Eテレの取材も受けたばかりで、対外的にはものすごく知られています。韓国とか中国も、今、超高齢社会で、同じような状況ですので、取材が来るので。私の前の副学長が、韓国で2回くらい講演しました。そのような状況で、もちろん、広報活動もしているのですが、それ以上にマスコミが取り上げてくださっています。

毎年、大体100名くらい集まって、ほぼ合格率が100%です。これは、最初の吉貞さんのご指摘

にも関係しています。吉貞さんのご指摘というのは、さらに幅広い提供が可能ではないか、池袋は大変利便性が高いから、今後の展開とかビジョンはどうなのかというお話をしたけれども、まさにそれとも関係しているのですが、確かに、対外的には注目が高いです。50代以上の方は認知しているわけです。ところが、一方で、問題点としては、池袋キャンパスは、確かに利便性は大変高いのですが、狭いです。学部生だけでも、今、池袋に通っている学生は1万6,000人くらいいます。都心で、利便性は高いのですが、狭いキャンパスなので教室が足りないのです。セカンドステージ大学も、もっと教室があって、キャパシティを大きくできれば、多分、100人の応募ではなくて、150人とか200人とか来るはずです。100というキャパシティに対して大体100の応募があるわけで、もし、こちらで広げていけばもっと広がる可能性はあります。でも、広げることが物理的にできないということです。ほかの学部生の授業でもいっぱいですから、そういう中でやりくりをして、先ほど申し上げたような47科目を展開していくことになります。それが、まず1つの問題点です。

今後の展開としては、私は2つの課題を持っています。まず1つは、対外的にはものすごく認知度は高いのですが、学内での認知度がそんなに高くないことです。これは、最初の稻永先生のご指摘にもありましたように、フロントエンドモデルは大学の教員自身もずっと持っているわけです。つまり、若い人に教えて、社会に出たら関係ないという認識は、われわれ教員がみんな持っていることで、セカンドステージ大学の副学長になったのは去年4月からですが、私自身も、その前はほとんど知らなかったです。そういうのがあるというのはなんとなく知っていたのですが、全然関心もないし、興味もないということで、ほとんど知らなかったのです。実際、やってみると、ものすごく面白いなと思ったのですが、学内の認知度がそんなに高くない。持続可能になっていくためには、これを高めていくて、教員をどんどん取り込んでいかなければいけないところがありますので、そういう問題点があります。教員のなり手がいな

いのです。若い人に教えるのはいいのですが、場合によっては自分より偉い人もいるわけです。社長さんとか、学校の校長とか、元裁判官なんていう方もいらっしゃって、そういう方に対してどういう教育をしていくかというと、18歳から25歳までの教育とは違うものだということです。最後の平居さんのご指摘にもありましたけれども、社会人に対してどういう教育をしていくかというのは、内容が違うものなので、そこも含めて一般的な教員はあまり関心がないというか、面倒くさい、重い負担だと思うのが正直なところで、それをどうやって学内で認知していく、より多くの人を取り込んでいくかが私の第一の課題だと思っています。今後のビジョンにつながることだと思います。

それから、もう一つは、これも稻永先生のご指摘にあったところですけれども、リカレントに対してどうやって対応していくかです。セカンドステージ大学を志望する人が、みんながみんなスキルアップとか職業につながることを目的としているわけではないのですが、中にはお元気な方もいらっしゃって、60歳とか58歳くらいで会社を辞めて、次のステップへというふうに考えている方もいらっしゃいます。そういう人たちの中には、職業的なものといいますか、次の人生として職業をやっていく上で1つのきっかけが欲しいということで入ってくる方もいらっしゃいます。一定の割合ですけれども、いらっしゃって、その方たちにどうやって応えていくかというのが、これは私の次の課題だと思っています。私自身が、もともと法律の専門家で、専門職大学院、法科大学院で教えていたわけですけれども、そういう視点はすごく強く持っています。リベラルアーツも、もちろん大事で、それを高齢者の方に教えていくのも大事ですが、一方で、社会を見る視点とか、次の職業につながるような視点も、今後、提供できればと思っています。

以上です。どうもありがとうございます。

**村上** それでは、次に岡田先生、お願ひします。野澤先生と岡田先生と二人まとめて共通の質問が

あるので、後で、お答えいただきたいと思います。まずは、岡田先生、e ラーニングとか産業界の話ををお願いします。

**岡田** e ラーニングによる学習なのですが、このプログラム自体が3段階あります、まずは事前学習というのがあります、30分の本体授業に関するところのウェブ講義があります。受講生は、事前学習で、配信で学んだ後に、実際に本体の授業に入ります。その後、授業を録画したものを再び見て学習を深める形になっています。ご質問の中で、欠席者に対してどうするのかというのは、先ほど、申し上げた、録画したものを LMS 等で配信して、そこで学びをする形になっています。

あとは、先ほどは触れませんでしたが、合宿型の授業もしています。それは、先ほど申し上げた、人的ネットワークづくりなのですが、本学の場合、千里山、吹田を中心にして、六甲山であるとか飛鳥山とか、お気に入りのところにセミナーハウスを持っています。そちらで宿泊して、合宿型の授業を行っているのが実際のところです。

産業界との結び付きですが、本学は専門職大学院を3つ持っていますけれども、その専門職については、先生方の大学でもそうかと思うのですが、今、アドバイザリーボードをつくっていて、産業界との結び付きはそこでいろいろ改善をされていくことだろうと思いますが、普通の研究科については、まだまだそこまでできていないのが実際のところです。ただ、大学全体としては、本学の場合は4部体制というのですが、教育と国際と社会連携と研究という形で、副学長がその部長になって、一括して各部を横断した形で統括をする組織をつくっています。その中で、社会連携部というところが産業界というか経済界との窓口になって、寄付講座のレベルでもそうですし、いろいろなレベルの提案をそこでして、これは教育が差配するところだと、いろいろな振り分けをして教育につなげていく仕組みを持っています。

簡単ですが、以上になります。

**村上** 次は、平居さんです。幾つか出ましたし、

あとは、意見に近いですけれども、コメントだけ言いますと、“大学職員自身がもっと学びを経験することが認められる時代になってほしい”という意見が来ています。大学職員、企業の方に限らないと思いますけれども、どんなふうにチャンスを得ていくのか、外部で学んだことがどんなふうに生かされているのかも含めて、お願ひします。

**平居** ありがとうございます。最初に、吉貞さんから頂いた話、二点あったと思いますけれども、大学教育とニーズの乖離をどう解消していくかについては、これは難しいところだと思います。ただ、私が、今日、伺っていて感じたのは、立教大学さんの例などは、まさにそういう意味でのブレークスルーであって、企業と大学という関係ではないですけれども、今まで大学が関与していない層に対して波及されているというところでは、ものすごく新しい展開だということです。そういうことを、企業や社会人に対して打ち出していくべきではないでしょうか。

例えば、私が修了したMBAで言いますと、自営業者や中小企業の経営者の方が多かったのですが、ゼミ生と学生という関係で、ご自身の会社の相談などをされているケースもありました。こうしたことを広げ、プラットフォームをつくるなり、そういうところから大学と経済人とのつながりを広げていくことも重要です。

もう一つは、先ほども申し上げましたように、履修証明プログラムにするのか学位プログラムにするのかは、やはり大きい論点です。必ずしも、修士学位を取りたくて大学院を目指す方ばかりではないと思うのです。しかし、大学の先生の知見や学間に触れたいというニーズはあるはずですので、その辺りの垣根を低くすることが大事かなと思います。

この点については、個々の大学単位だけではなくて、大学コンソーシアム京都のような組織が間に立っていただいて、全体で産業界と大学との連携を波及させることも重要です。立命館は、京都、大阪、滋賀、大分に大学がありますけれども、京都だったら京都の経済人をどう育てるか、おそらく

く地域によって課題や実情が違いますので、そこは地域に根差したコンソーシアム的組織にも活躍いただくことが大事かと思います。

それから二点目と、最後、村上先生から頂いたご質問を含めてですけれども、私は非常に貴重な経験を積ませていただきました。職員の皆さん全員がそういう経験を得ることはないのかもしれませんけれども、常に思っていることは、仕事の中で取り組むべき課題を自分で見つけることが大事だということです。それはルーチンの業務ではなくて、本質的課題は何かということを発見し、調べるということです。そして、その取り組みを学問的なものにどう結び付けるかが、非常に大事ではないかと思っています。そこに加えて、もし期待できるのであれば、大学の先生なり、または大学での教育が、個々の職員が抱いた好奇心や疑問を拾っていただけるような関係性があれば、自然とその思いを大学での学びにつなげる動きが出てくるのではないかでしょうか。

最後の、職員も大学院の勉強が認められる時代になってほしいというご意見は、そのとおりです。立命館は比較的恵まれた環境で、大学院をはじめ、学外の研修を受けることができる環境があります。それらをどう捉えて、活用し、学びや仕事を深めていくかということが重要ですし、一人ではなくて、自らがファシリテーター的存在になっていたい、集団、組織として、そういうことを進めていくことも大事ではないかと思います。以上です。

**村上** ありがとうございました。幾つか個別質問が来ています。野澤先生と岡田先生への質問が多いのですが、集約しまして、運営するのにどうしているか、すなわちコストと人的リソースの話です。「費用はどうなっていますか」とか「教員の負担は多くないですか」とか「学外の担当教員の講師料はどうなっていますか」などです。多分、実際に運営するときのイメージを付けたいことかと思うですけれども、特に費用面、コスト面と、人的リソースの面、野澤先生と岡田先生に、もちろん、言える範囲になると思いますけれども、お願いで

りますでしょうか。

**野澤** 立教セカンドステージ大学ですけれども、随分前ですけれども、一時的に赤字になりました。いろいろな事情で赤字になったのですが、つぶされたそうになったことが何度もあります。先ほど、申し上げたように、大学全体がフロントエンドモデルの先生が多いですから、学長がそういう方だと、いつもつぶされそうな危機になっていましたが、しかし、今は、多くはないですが黒字です。基本的には、学外者の方には非常勤講師と同じ手当を支払っています。今、150人の学生さんがいますので、入学金が10万円で、授業料が30万円という形で、一人40万円取っています。2年目の専攻科の方は入学金がないので30万で、その範囲で賄っていて、決して儲かりはしませんが、やや黒字になっています。

それから、人的リソースは、大体、学外の先生にお願いしているのですが、学外の先生方も、立教セカンドステージ大学というのは受講生にとってのセカンドステージであると同時に、教員にとってのセカンドステージという側面もありますし、定年退職後の先生もかなり確約されています。今、75歳まで認めていますので、立教の専任が終わった後、そのままセカンドステージ大学で私と一緒に一生懸命運営に携わってくださっています。

**岡田** 黒字か赤字かというのは、なかなか申し上げにくいですけれども。先ほどもスライドに載せていただきましたが、1科目大体3万円前後の受講料を頂いています。本学の規定に基づいて、学外者については同程度の手当を支払っています。そのあたりは、どの大学でもそうなのかなというふうに予想しています。学内については、それよりも下がる形での支払いかと思っています。

最初に出させていただいた、海外子会社の部分については、全体の受講料が30万になっています。2つ目の、会計のアカウンティングをやっているものについては、1科目3万円という形で設定をしています。最後の公共政策も、同じような形で対応しています。

**村上** そうしましたら、登壇者の中で質問したいという方はおられますか。全体で質問し合ってもいいですかね。全体で、幾つか出ています。さばける限りになりますが、まずはまとめて2つ言います。まず、稻永先生にメインで1つお願いしたいと思います。先ほど、打ち合わせのときにも話題になったのですが、「最近、文科省の施策の中に実務家教員の活用がよく言われますが、今回のテーマである、学び直しで大学がより有効になる中で、実務家教員は役に立つと思われますか。」という質問です。役に立つと思われないとは言えないと思いますけれども、実務家教員の役割について、たまたま、昼ご飯を食べているときにも話題になつたので、少しご意見を頂けますでしょうか。

次に、全員に向けてで、全員、答えなくてもいいですけれども、もしご意見がある方はお願いできたらと思います。もう一つ、今回は、大学院のお話が中心で、立教セカンドステージ大学は大学院というわけではないと思いますが、社会人が授業に入ることによる教員側の変化はいかがでしょうか。負担という意味ではなく、18歳から22歳、先ほどの稻永先生のモデルの変容の話があったと思いますけれども、異なる年代や社会経験を有する方を相手にすることによって、教員の授業に対する意識や態度に変化があると思います。多分、ほかにもいろいろ変わらと思うのですが、この2点、実務家教員についてと、今回のテーマがダイバーシティですので、多様な学生に対応することによる教員の質の変化、2点、質問が出てきますので、答えていただける方はお願いしたいと思いますが、まず、稻永先生に口火を切って頂けたらと思います。

**稻永** 分かりました。まず、実務家教員は役に立つかどうかですけれども、人次第だと言うと見当違いな回答になるので、まともに答えたいと思います。実務経験というのは、長く有用性が続くものではありません。経験則で、いろいろな話を聞きますと、大体5年くらいたつと現場感覚は、ほとんど outdated (時代遅れ) のものになると言われます。

実務家教員として採用された人の場合には、多分、2パターンあって、1つは自分の職業の現場を離れてない形で教員として関わっていくタイプです。それから、もう一つは、実務家教員になるために職場を離れてしまうタイプです。両方いると思いますけれども、後者のパターンの場合には、その知識のアップデートをどうするかにかなりの課題があります。それから、実務家教員の場合、大学というのは学問体系をベースにしてカリキュラムが組まれている、そういった大学の持つ文化に対する理解が必要でありますので、現場の感覚、それから大学の文脈の両方を理解してくださる実務家教員であれば、これは役に立つでしょう。しかしながら「いや、現場はこうだ。大学はいけない」というふうな形でやってしまうと、これは役に立つどころか、おそらく足を引っ張る形になると思います。そういう意味では、実務家教員をどう評価するのかといった仕組みというのは、非常に重要な気にならないかと私は思います。

それから、教員側の変化ですけれども、私はこういう役割ではないので、今日は、宣伝はしませんでしたが、私自身が大学職員に向けた履修証明プログラムの担当教員です。それから、非常勤の仕事は、放送大学の面接授業があったり、それから教員免許の更新講習も担当したりしていますので、一部を除けば、ほとんどが成人学生です。そういうところに教員側がどう変化するかというと、自分がやっていること、自分が楽しいと思っていること、さまざまな世代の人にどういうふうな言葉で伝えたら良いのか、まず相手のことを考えるようになります。自然とスクーデントセンタードの考え方立つようになったことがあったように思います。ただ、私の場合は、前の音楽講師の経験で言うと、3歳くらいから60歳までの人間を一気に教えていましたので、その辺の対応は意外としやすかったかもしれません、普段、若年学生しか相手にする機会がない方にとっては、相当大きな変化になるのではないかと思います。以上です。

**野澤** 私は、先ほどちょっと触れたように、法科

大学院でずっと教えていて、それから、今、立教セカンドステージ大学の担当になって、両方とも実務家教員を見てきています。あるいは、社会人に対する授業、法科大学院なんかにも結構いましたから、教員の変化も大体分かります。実務家教員というのは、今、稻永先生が言われたように、人によるところがあると思います。実務家教員の中で、ビジネスなんかでマーケティングを教えると、会社の社長さんが来て自分の経験談を話すこともあるでしょうけれども、しかし、それだと大学の授業はもたないわけです。例えば14回、15回という回数を半期1コマ持つにしても、経験談だけでは3回か4回で終わってしまう話ですから、それだけではもたないです。実務家といつても、しっかり考えて、ある程度、体系的にものを伝えられる方がいらっしゃるのは確かです。大学の教員だけが体系を持っていて、教育ができるというのは違っていて、実務家の中にもそういう方もいるので、そういう方を選んでいくことが大事だと思います。そういう意味で、最初の採用段階では採用したとしても、駄目だったらお断りしていきます。専任で取ってしまうとそれができないのですが、特任だったらそれができるわけですので、任期制の教員が割と多いと思います。そういう場合には、しっかり見極めて取っていくしかないことになると思います。

それから、教員側の変化ですが、社会人を相手にして授業するのは、18歳から25歳までとは違いますので、もちろん、それに合わせた授業をしていないといけないと思います。授業するスタイル自体も、18歳の学部の授業の場合には、平気で遅刻してくる先生がいらっしゃるわけですが、そういうのは一切許されない、形から変わっていくということです。社会人というのは費用対効果の意識がすごく高いですから、遅れてたり、休講があったりというのは、ものすごく厳しいです。今までの学部の先生になかった意識が指摘されることになると思いますので、大きく形から変わることもあると思います。それから、実務家教員も入ってきて、学部の先生なり、あるいは法科大学院、われわれも特にそうでしたけれども、実務

家の先生方との交流によって新しいものが開けてくるところもあるわけです。実務家教員も、多分、そうだと思います。お互いに相互作用で、決して悪いことばかりではなくて、新しい局面が交流によって開けてくることがあると思っています。それはそれで、いいことも結構あるかなと思っています。以上です。

**岡田** 手短に言うと、役に立つか役に立たないというのは失礼ですけれども、役に立たないのではないかと思っています。私の場合は、社会福祉士というものを養成しているのですが、これは学生にとって明らかにキャリアですよね。自分がこういう資格を取ったら、将来、こういうキャリアが見えてくるということが、理屈の話ではなくて生で見えてくるのは、非常に大きな効果があると思っています。教育内容に深みも出てきますし、当然、実務家の教員の人たち、もしくは所属している組織の人との懇談というか交流も定期的に行えますから、教育内容がブラッシュアップできるという意味では、より実践的な教育をしていけるという意味では、役に立つというのは失礼ですけれども、われわれにとってはありがたいと考えています。

2点目の、社会人の方が入ることでの教員側の変化ですが、僕も、先ほど、申し上げたのですが、社会人の方は自分がしっかりこういうことを学びたいと思って、意識を持って、課題を持ってきているので、それを教員にぶつけてくるわけです。だから、何かのテキストに載っているケースを議論するのではなくて、具体的な生の事例を教育の現場、少人数の中でやりとりできるのは、教員側もものすごく意識を持って対応しないと、なかなかいい答えが出せないので、そういう意味で教員側に変化をもたらしているのだろうなと思っています。これは、ものすごく主観的なことですけれども、先生方からしても、あえて社会人の方と大学院の授業を持つと楽しいと言われます。具体的な話で盛り上がりで、その周辺にいる生徒でマスターに上がってくる学生たちも、そのやりとりを見ているのが楽しいというところで、よりよい教育の相乗効果があるのかなと私としては理解を

しているところです。以上です。

**平居** 私も、実務家教員の先生の意義はあると思います。個々の先生次第だというのもありますけれども、大学の役割には、教育、研究と社会連携もあります。もちろん、どの先生もネットワークをお持ちですが、実務家教員の先生だからこそ持つ、どちらかというと大学から離れたネットワークなり、つながりがあるのではないかと思う。それらを大学が取り込んで新しい展開につなげていくことが大事で、そこにまた新しい可能性が生まれるのではないかと思います。何より、大学や大学教育の多様性という意味で、そういう立場の方が大学にいらっしゃることには意義があると感じています。

二点目のお話ですけれども、私自身の経験で考えると、20歳前後の学士課程の大学生であったときと2年前とを比べると、社会人学生としての方が、大学の先生や授業に対する見方ははるかに厳しかったと思います。今、先生がおっしゃったように、何か支障があれば、ほかの受講生も含めて厳しい目線が注がれる環境です。先生方にとってはなかなか大変な部分もあると思いますが、大学という組織にとっては、そういう立場を持つことも大事なのではないかと思っています。

**村上** あと2問あるのですが、迷いますね、ちょっとまとめていきたいと思います。少し大きな質問で、まとめのコメントとしていただきたいと思います。2つの質問を出しますので、答える質問に答えていただく感じにしたいと思います。1つの質問は、最初の3人の先生方かと思いますけれども、今までの教育プログラムで、学位取得にとらわれない社会人のリカレント教育の教育課程として、どのようなものが最も望ましいでしょうか。「最も」と言われると、なかなか難しいと思いますが、従来の大学教育にとらわれると、どうしても時間的にも指導内容的にも厳しくなり、働きながら学べる人に来てもらえないことになると思います。ほかのコメントにも、職員さんの話と一緒に問題で、企業の理解がないとなかなか難しい

という話が出ています。特に最初の3人の方には、ちょっと大きな話にはなりますが、教員として、自大学でもいいですし、日本の大学として、今後、こういうことをやっていけばいいのではないかという話をしていただけたらいいかなと思います。

最後は、全員にコメントしていただきたいと思いますが、大学におけるダイバーシティを考える上で、社会人の学び直し、リカレント教育への対応は、どのような積極的な意味を持つとお考えでしょうか。今、実務家教員の話も出ましたし、教員も多様になっていることでもありますし、学ぶ側も18歳から22歳だけではなくて、社会人や、セカンドステージ、リタイヤした方、もう一つのシンポジウムでは元外国人であるとか、いろいろな多様な人たちを受けいれる話をしています。ダイバーシティを考える上で、社会人の学び直しが大学にとってどのような意味を持つのかということです。

この2問を強引に答えて、まとめなさいという、なかなか、むちゃぶりな気がしますけれども、お一人ずつお答えいただければと思います。後半の職員のお二人にはなかなか難しいところもあると思いますので、感想とかでも構いませんのでまとめていただきたいと思います。お答えいただける方からにしましょうか。稻永先生、すみません、頼ってしまいますが、お願いします。

**稻永** 分かりました。まず、1つ目の質問、社会人のプログラムにはどのようなものが最も望ましいかですが、社会人というのはいろいろな人がいるので、その人によって多様だというふうな言い方ができるかもしれません。ただ、2点、挙げられるとすれば、1つは、いわゆる正規のプログラムを学士、修士、博士だけにしてしまうのは、多分、ナンセンスです。もっと短い期間でやれるものが求められます。そういう意味では、合理的に動かすには、モジュールの発想が相当に必要だということが1つです。

それから、あともう一つは、特に履修証明プログラムから正規の学生に上がっていくときの学習のパスウェイズ、つまり、履修証明プログラムを

土台にして次のステップに上がっていくという学習経路が確保されることがとても大事だと思います。しかしながら、現行の履修制度は、そのようなパスウェイズを確保するのが非常に難しいです。これは、国家全体で多様なサーティフィケート、クラシフィケーションのシステムを整えていくことと同時に、個別の折衝にはなると思いますけれども、それを切り開く大学人の努力も必要かなという気がします。

それから、2点目、どのような積極的な意味を持つのかということですけれども。これは、大学という知識を持った資源が貢献できる範囲が広がる、多分、それが一番大事かなと思っています。

**野澤** まず第1点目で、社会人のリカレント教育についてどういうものが望ましいというか、必要なものかということなのですが、大学の経営の立場から言うと、当然、18歳から22、23歳くらいまでの学士課程が、収入源としては安定した収入になるわけです。それに対して、社会人教育は、コストがかかる割には安定的な収入にならないことがあります。ですので、これは当たり前のことが、経済的な支援です。文科省は財政的な支援もしてくださいますけれども、なかなか安定的にはならなくて、予算を削られたりすることもあります。大学経営に対して支援していただければ、当然、社会人教育はさらに充実したものになると思っています。これは、現実的な話ですけれども。

それから、2番目ですが、ダイバーシティというのが大学にとってどういう意味を持っているかということです。大学というものが従来は単に教養主義的なもので、リベラルアーツを重視していたわけですけれども、もちろん、そこに職業的なものが入ってくるのですが、それがいいかどうかは、多分、議論はあると思います。それも含めて、リベラルアーツというのがもっと広く捉えられると思います。若いときだけのリベラルアーツだけではなくて、教養というものは生涯にかけて培つていかなければいけないものですから、年を取って、あるいは社会に出てから、もう一度、大学の中で学び直していくというのは、これはこれで意

味のあることだと思っています。大学全体が広がっていくといいますか、大学教育が広がりを見せるという点で、意義があるのではないかと思っています。

**岡田** どのような内容のものが社会人の学び直しとして求められているか、望まれているかということなのですが、われわれ執行部というか制度設計をする立場から言うと、具体的な話になるのですが、どうしても学び直しをつくることになると、1学部とか1研究科だけの取り組みに終始してしまうところがあるので、総合大学でなくとも、いろいろな学科、学部、研究科をお持ちであれば、その横のつながり、大学執行部なりがうまくなり連携をつないでいくことかと思います。せっかく大学としての資源があるわけですから、それをいかにつなげて、見せていくのか、一方できちんと社会人のニーズをキャッチする、きちんと産業界との対話をしながら何が求められているかと掛け合わせて制度設計をしていくことがより大事かなと思います。

一方で、教員側の負担は常に付きまとうので、先ほどの発表でも申し上げましたけれども、正課の授業だけではなくて、正課外や実務家の先生方の力を借りるとか、アカデミックな教員の手を借りるとか、いろいろな資源を駆使しながらパッケージをつくっていきます。でも、それをだらだらするのではなくて、期限を見ながら、マーケットを見て、教育展開をしていくことが学び直しには必要なかなと思っています。チャレンジができる分野かなと思いますので、どんどんやっていきたいと思っているところです。以上です。

**平居** 後半の質問ですけれども、社会人の学びと大学のあり方を考える積極的な意味は、当然、あると考えております。こういった機会を通じてこそ、大学組織のあり方や大学における教育、研究のあり方に目が行くのではないでしょうか。大学におけるダイバーシティや多様性の担保にも貢献する課題です。大学全体や教育全体を少し引いて見る視点が求められると思いますので、とても良

い機会ではないかと思います。

**吉貞** 少し宣伝になりますけれども、先ほども実務家教員の役割や、あるいは教育現場にどのように取り込んでいくかが議論されておりますけれども、大学コンソーシアム京都ではFDの合同研修プログラムを行っております。これから急速に変化をしていく取り巻く環境の中で、先生方も、ご自身で研鑽される機会や、ワークショップを通じて、他の教員との意見交換をしながら、日々の授業に活かしていただきたいと考えております。年間、数回の研修プログラムでは、「シラバス作成」「成績評価」「アクティブラーニング」、「授業設計や実践」といったプログラムを用意しています。多様化する教育現場で生かしていただけたらと思います。

**村上** ありがとうございました。それでは時間になりました。最後、少し駆け足になってしましました。社会人の学び直しについては、大学というのは知の拠点ですので、いろいろな知のリソースをいろいろな形で、18歳から22歳だけなく、社会人であったり、セカンドステージであったり、いろいろな方に提供していくことが大事だな、と思います。一部、飛ばしたのですが、文系の研究者、アカデミシャンがどれだけ社会人のニーズに応えられるかという問題もあります。最近、文系教育が必要かどうか、役に立つかどうか、といった話もありますけれども、そういった知も、いろいろなところに活用するチャンスもあるのではないかと思います。今後、各大学が持っているリソースをうまく活用しながら、大学側も社会に貢献していく必要があるのではないかと思います。

これで本日のFDフォーラムのシンポジウムを閉めたいと思います。皆さま、ご清聴ありがとうございました。

## 社会人の「学び直し」は大学教育の何を変えるか リカレント教育を俯瞰する立場から

筑波大学 大学研究センター 講師 稲永 由紀

スライド 1

2019年3月2日（土）

大学コンソーシアム京都 第24回FDフォーラム（於：立命館大学）

シンポジウム② 社会人の「学び直し」と大学教育

# 社会人の「学び直し」は 大学教育の何を変えるか

リカレント教育を俯瞰する立場から

稻永 由紀（筑波大学・大学研究センター）

スライド2

高等教育に関する生涯学習政策の流れ



- 1980年代 地域の生涯学習機関としての大学の機能拡大
  - 大学開放 公開講座／出前授業
  - 若干の社会人受け入れ  
社会人特別選抜／通信教育／企業からの研究員の派遣
- 1990年代～ (地域の) 継続教育、リカレント教育機関としての大学の機能強化
  - 社会人の高等教育への本格的なアクセス拡大  
専門大学院／専門職大学院(2003)／履修証明制度(2007)／専門職大学等制度(2019)
  - 競争的資金の導入  
社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム(2007-2008)  
職業実践力養成プログラム(BP: 2015- )
  - 「非職業直結型」生涯学習から「職業直結型」生涯学習へ

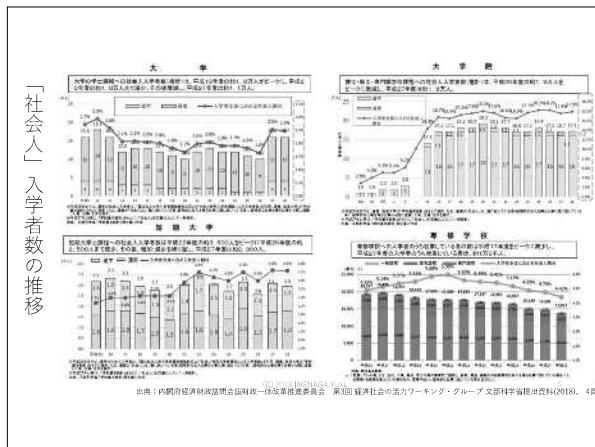
スライド 3

社会人受け入れに関する制度（概要）	
概要	
社会人特別入学選抜	社会人に対する特別の入学者選抜
夜間開講制	夜間に授業を行う制度
科目履修修習制度	大学等の正規の授業科目のうち、必要な一部分のみについてバータイムで修習し、正常の単位を修得できる制度
長期履修学生制度	学生が職業を有しているなどの事情により、修業年限を超えて一定の期間に亘り計画的に修習し、学位を取得することをできる制度
通学制	通信教育を行う大学学部、短期大学、大学院修士・博士課程及び専門学校
専門大学院	専属専門職業人養成に特化した実践的教育を行う大学院
概要	
(大学院) 短期在学コース・長期間在学コース	
履修認明制度	
サテライト教室	
大学公開講座	
専門講師制度	
雇用保護制度	

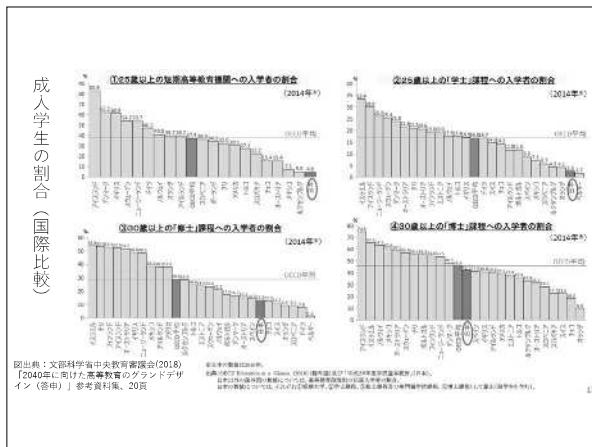
スライド 4

社会人受け入れに関係する制度(規模)		規模		規模	
社会人特別入学者選抜	大学：551校、入学者：1,175人[H27] 大学院：461校、入学者：3,144人[H24]	(大学院)短期在学コース・長期在学コース	(大学院)短期在学コース・長期在学コース	短期在学コース：64校[H24] 長期在学コース：81校[H24]	短期在学コース：94校 受講者数：4,365 長期在学コース：2,836人[H26] 選択件数：77校 受講者数：2,435人[H26]
後回問割引制度	後回問課題は後回問コースを配置している大学数：42校[H28] 使用に教育を行なう大学院数：329校[H28]	修復伝明制度	サテライト校舎	開設大学数：968校[平成30年4月現在]受講者数：40,005講座 大学公開講座	〈教室設備割合〉 大学：16.5%、短大：4.9%[H26]
科目毎履修生制度	大学：732校、履修生：30,607人（総：放送大学） 専門大学院：138校、8,479人[H27]	修復伝明制度	サテライト校舎	開設大学数：968校[平成30年4月現在]受講者数：40,005講座 大学公開講座	〈教室設備割合〉 大学：16.5%、短大：4.9%[H26]
長期履修学生制度	大学：350校、4,350人（学年916人、大学院：3,434人） [H26]	専門大学院	専門大学院	専門大学院：27校、8,468人 大学院[修士のみ]：7,388人 専門大学：22校、23,220人 専門院：957人	専門大学院：21校、200人（定員）[H31] 専門大学院：80校、80人（定員）[H31]
通信制	大学学部：444校111,755名（うち放送大学学部84,000人）[H28] 大学院：27校、8,468人 大学院[修士のみ]：7,388人 専門大学：11校、23,220人 専門院：957人	専門大学院	専門大学院	専門大学院：27校、80人（定員）[H31]	出典：内閣府経済財政政策会議「后回問社会の活力化－ダブループロセス実現策」(平成30年1月)から、筆者加工・加筆
専門大学院	〔平成27年度版〕84校[平成30年4月現在] うち、法科大学院54校等專修、教養大学院27校等専修	専門大学院	専門大学院	専門大学院：27校、80人（定員）[H31]	出典：内閣府経済財政政策会議「后回問社会の活力化－ダブループロセス実現策」(平成30年1月)から、筆者加工・加筆

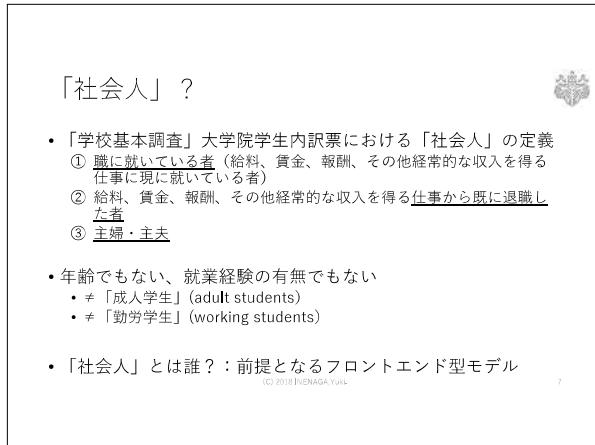
スライド5



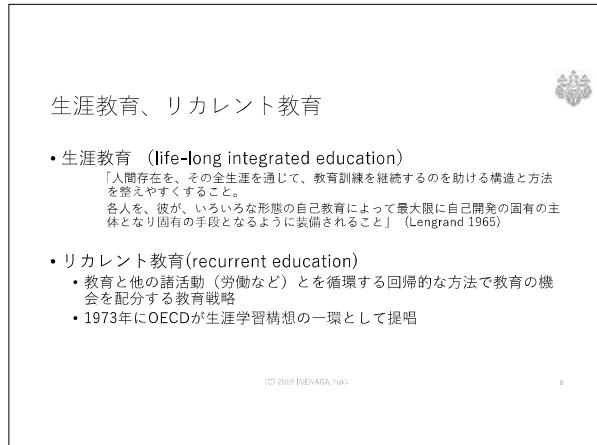
スライド 6



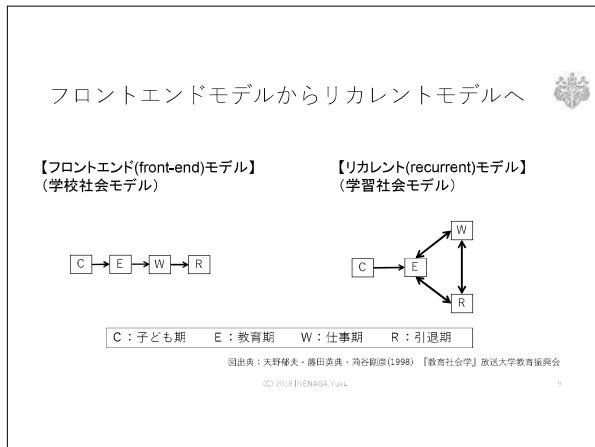
スライド7



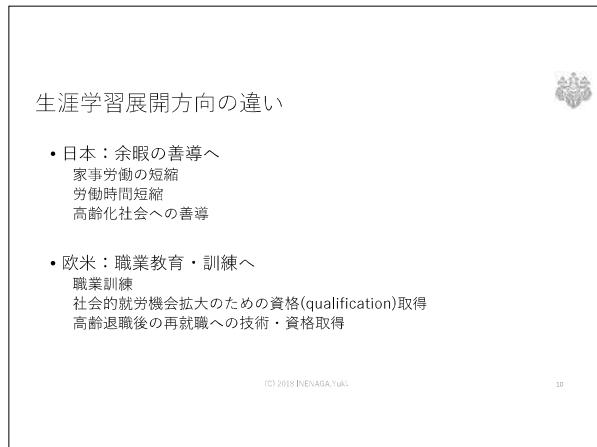
スライド 8



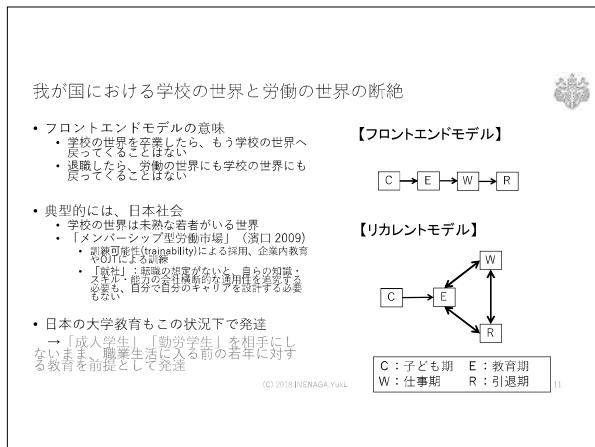
スライド 9



スライド 10



スライド 11



スライド 12

The diagram illustrates the relationship between university education and its impact on society. At the top, 'University Education' leads to 'Academic Research' (A) and 'Education' (B). From 'Academic Research', arrows point to 'Technological Progress' (C), 'Economic Development' (D), and 'Social Progress' (E). From 'Education', arrows point to 'Economic Development' (F) and 'Social Progress' (G). Finally, 'Technological Progress', 'Economic Development', and 'Social Progress' all converge at the bottom to form 'Society'.

スライド 13

社会人の「学び直し」は大学教育にとってなぜチャレンジングなのか？

- これに、社会人の「学び直し」が加わると、これまでの大学にとって、2つの点でチャレンジングな試みとなる。
  1. 成人教育(adult education)
  2. 職業教育・訓練(professional/ vocational education and training)
- 特に2については、これまでの教育の編成原理とは根本的に異なる思考が要求されることになる

(C) 2018 INENAGAYA, LLC

13

スライド 14



## 成人学習者の特徴 (Knowles, M. S. et al. 1984: 12 より、作成者要約)

- 自己管理的・自己決定的(self-directed)な自己概念
- 豊かな学習資源としての学習者の経験
- 学習者の構え(readiness)は、学習者の社会的役割に関わる発展的な課題へと向けられている
- 学習への志向性は、「いつか役に立つ」知識(postponed application of knowledge)から現実課題に即座に役に立つものへ、教科中心(subject-centeredness)から課題達成中心(problem-centeredness)へ。
- 学習への動機は内発的である

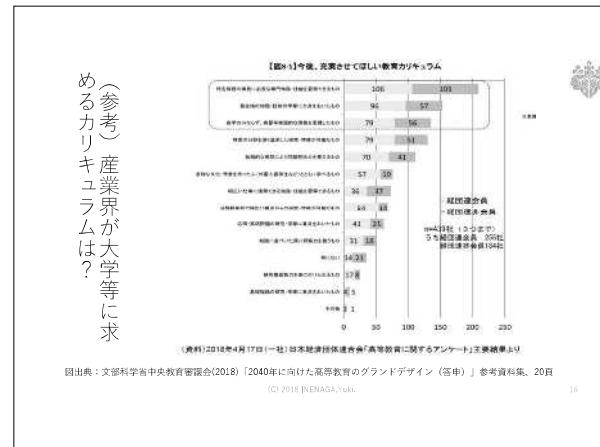
Source: Knowles, M. S., and Associates, 1984, *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Education*, San Francisco: Jossey-Bass.

(C) 2018 [ENAVADA] All Rights Reserved.

スライド 15

The diagram illustrates the relationship between university education and vocational education. It features two main sections: 'University and Academic Education' on the left and 'Vocational Education' on the right. Arrows indicate a flow from left to right, representing the progression from academic to vocational skills. The top section, 'University and Academic Education', contains three circles labeled 'Necessity', 'Achievement', and 'Both'. The bottom section, 'Vocational Education', also contains three circles labeled 'Necessity', 'Achievement', and 'Both'. Arrows point from the 'Necessity' circle in the top section to the 'Achievement' circle in the bottom section, and from the 'Achievement' circle in the bottom section back to the 'Necessity' circle in the top section. This visualizes the interconnected nature of the two educational paths.

スライド 16



スライド 17

学習目標	割合(%)
専門的な知識や技術を身につける	96.2
専門的な知識や技術を身につけるとともに、実験などで問題解決の能力を身につける	89.2
専門的な知識や技術を身につけるとともに、専門的な問題解決の能力を身につけるとともに、社会人としての態度や考え方などを身につける	87.1
専門的な知識や技術を身につけるとともに、社会人としての態度や考え方などを身につける	84.4
新しい知識や技術を身につける	79.4
専門的な知識や技術を身につけるために必要な教科を身につける	70.3
専門的な知識や技術を身につけるとともに、必要な教科を身につける	71.1
専門的な知識や技術を身につけるとともに、必要な教科を身につけるとともに、社会人としての態度や考え方などを身につける	67.1
専門的な知識や技術を身につけるとともに、社会人としての態度や考え方などを身につけるとともに、問題解決の能力を身につける	64.4

備考：本データは対象となっているのは、全体の41.9%  
＝全ての58.8%は「学習したことなし」  
＝被る学習したことない人は現れ（3）少ない  
2回目。

スライド 18

## 問われる大学、問われる教員

### ・2つの大きなチャレンジ：成人教育、職業教育

### ・2つの経験への参照

- 学生中心(student/learner-centered) の教育

教授技術の工夫、学修支援、受講形態の柔軟性

- ラーニングアウトカム(learning outcome) 中心の教育内容編成

これを産業・職業・労働の現場との対話の中で設定できるか？

ex, 専門職大学院、（専門学校）「職業実践専門課程」

### ・先例はないか？ → ある！

- 夜間大学院、夜間主コースなど

- 生涯学習への取組

- .....

(C) 2018 INENAGA, Yukio

18

## スライド 19

参考文献（スライド中に記載できなかったもの）

- ・ 稲永由紀(2016)「『新たな高等教育機関』は『実践的な職業教育』を担えるか：先行の諸事例から学ぶ（アルカディア学報 597）」教育学会新聞、第2659号、p.2
- ・ 稲永由紀(2017)「地域社会における高等教育の役割」大学基準協会高等教育のあり方検討会・生和秀敏（編）『大学評価の標準化』（東信堂、pp.32-51）
- ・ 稲永由紀(2018)「高等教育と職業人養成」日本教育社会学会（編）『教育社会学事典』東洋館出版社、pp.482-483
- ・ 渡口桂一郎(2009)『新しい労働社会－雇用システムの再構築へ』岩波新書
- ・ 猪原修一・濱名薫(2017)『社会人の学び直しが見えた大学教育』日本労働研究雑誌、687、pp.27-36
- ・ 日本大卒研究機構(2001)「日本の大学と職業—高等职业教育に関する12ヶ国比較調査結果—」（調査研究報告書 No.43）
- ・ 文部科学省(2017)「生涯を通じた学習機会・能力開発機会の確立に向けた大学等における社会人の学び直し」（H29.3.13 経済財政政策会議経済・財政一体改革推進会議・第3回 経済社会の活力化セミナー「グローバル・マッチング」資料）（[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimin/kaiji/special/reform/wgt/290313/shiryou2\\_1.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimin/kaiji/special/reform/wgt/290313/shiryou2_1.pdf)）
- ・ 文部科学省(2017)「職業実践専門課程、職業実践力育成プログラム(BP)」（H29.4.21 経済財政政策会議経済・財政一体改革推進会議・第4回 経済社会の活力化セミナー「グローバル・マッチング」資料）（[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimin/kaiji/special/reform/wgt/290421/shiryou1\\_w.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimin/kaiji/special/reform/wgt/290421/shiryou1_w.pdf)）
- ・ 吉田文・猪木誠市(2016)「刊行をはじめた専門職大学院」東信堂
- ・ 吉本大介(2017)「第三段階教育における職業教育：諸外国との比較の観点から」リクルート『カレッジマネジメント』203、pp.1-10
- ・ Teichter, U., Ed., 2007, *Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspective*, Dordrecht: Springer.
- ・ Yoshimoto, K., Inenaga, Y., and Yamada, H., 2007, *Pedagogy and andragogy in higher education - A comparison between Germany, the UK and Japan*, European Journal of Education, 42, 1, 75-98  
(C) 2008 INENAGA,YUKI

## スライド 20

Thank you for paying attention !

inenaga.yuki.fw@u.tsukuba.ac.jp

(C) 2018 INENAGA,YUKI

20

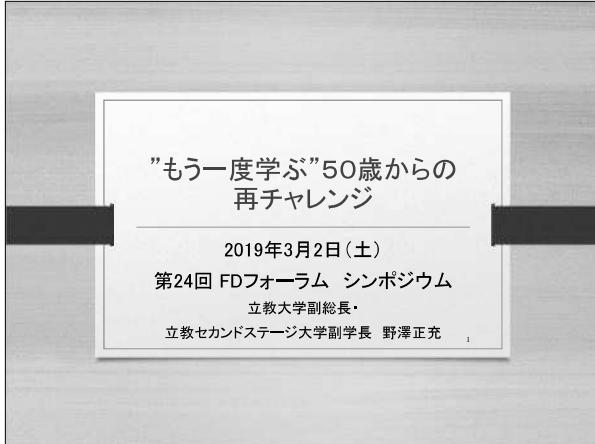
【大学職員向けの履修証明プログラム、やってます】  
RCUS大学マネジメント人材養成プログラム → <http://www.rcus.tsukuba.ac.jp/index.html>  
\*『日経グローバル』、No.30、37頁にも、取材記事があります。

# “もう一度学ぶ”50歳からの再チャレンジ

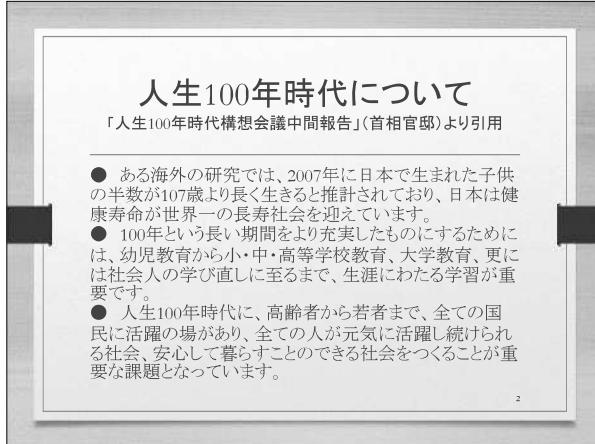
立教大学 副総長／立教セカンドステージ大学 副学長

野澤 正充

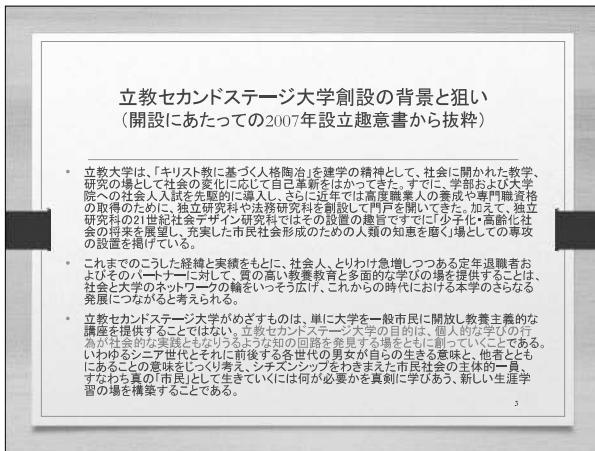
スライド1



スライド2



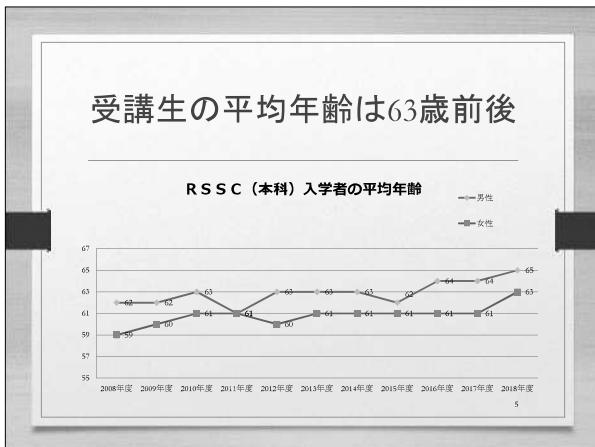
スライド3



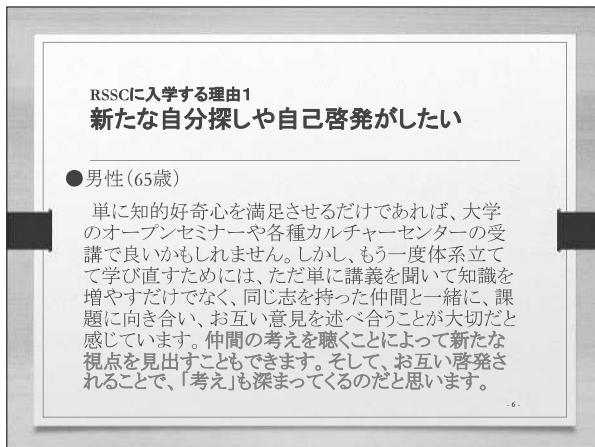
スライド4



スライド5



スライド6



スライド7

**RSSCに入学する理由2  
体系的な学びの真髓に触れたい**

●女性(59歳)  
これまでの学びはそれぞれ面白くはあったが、趣味の延長上のものにすぎなかった。もっと徹底して体系的に学びたい、学びの真髓に触れたい。しかし今から受験勉強をして大学生にはなれないし、学びたい科目はあるが、時間や体力を考慮すると、何から何まで彼らと同じようにいかない。本格的に学びたいといえば、私が求めているのは生涯学習としての学びなのである。

●女性(60歳)  
私は60年の人生の中で仕事も趣味も思う存分にやってきた。子供達も人並みに大学を卒業して社会人になった。やり残しているのは何かと聞かれたらいふわざに、この人生の中で1回も経験できなかった「教養を身につけること」だと答える。そして、「もっと幅広く多くの人と交わること」と答える。

●女性(70歳)  
もう私は肩書きも資格もいらない。市井に生きる一人の素朴な人間として残りの年月を生きていきたい。そして学びたい事を学び、知りたいことを知り、心の中の思いを深く追求する「心の旅路」に向かいたいと願っている。<sup>7</sup>

スライド8

**RSSCに入学する理由3  
社会貢献や地域貢献がしたい**

●男性(64歳)  
芸術家は作品を世に残せます。しかし、会社人間はどんなに頑張っても仕事を世に残せない。そして特別な事務官ではない、こういや会社人間の標準オペレーターは何がふさわしいのか。多くの候補者はいろいろな情報から、ある程度の「答え」は知っている。しかし重要なことは、「答え」を知っていることではなく、本当に自分の本意を反映したものか!「目指すものは持続するのか!」社会に役立つものか!…。私の最大の志望理由は、この「ヒントを探すこと」です。

●男性(62歳)  
我々団塊世代は良くても、後の世代や子・孫世代はどうなるのか心配でなりません。若い人が希望を持てる世の中にしたいのです。それには、社会も個人も元気になる必要があります。政治だけに頼るのではなく、自立した個人がどう社会と関わっていけばよいのか。さらに第一線を退きつつある団塊世代が出来ることは何なのかをぜひ学んでみたいと思います。<sup>8</sup>

スライド9

**RSSCに入学する理由4  
若い頃に経済的理由等で行けなかつた大学で学んでみたかった(女性に多い)**

●女性(59歳)  
3人の息子が社会人になった今になって、いまさらながら若い時にもっとたくさんのお話を聞き、学び、知つておけばよかったと感じることの多い今日この頃です。今思えば、当時本当は自分も大学に通いたかったという想いが時々思い出され、もし、いつの日か学ぶ機会があれば何とか頑張ってチャレンジしたいと考えていたのです。

●女性(61歳)  
私の子供時代は、4人兄弟の7人家族でした。兄と弟は大学で学び、私と妹はかないませんでした。父は旧制中学校卒で、社会に出て苦労したと聞いています。息子たちには同じ思いはさせまいと、大学へ通わせました。しかし、4人の子供を大学へ通わせるゆとりはありませんでした。私も妹も大学へ行きたかったのです。

●女性(60歳)  
私は、どのように大学に行きたくても家庭の事情で行けなかつた人は共通ではないかと思うのですが、学ぶことへの飢餓感がつねにあります。本当にこれが一番の理由かもしれません。

スライド10

**RSSCに入学する理由5  
家庭内の「粗大ゴミ」や「濡れ落ち葉」になりたくない(男性に多い)**

●男性(68歳)  
退職して1カ月、体重が1キロは増えた。通勤がなくなり、運動量が減ったためだろう。妻から見れば、「粗大ゴミ」か「濡れ落ち葉」。今まで日中家にいなかつた夫が一日中家にいる。これではお互いに大変だ。やはり外出に出なければダメだ。世間と触れなければダメだ。散歩も1時間もすれば飽きる。図書館もただ本を読むだけでは続かない。独学という手もあるが、ひとりよがりになり、テーマも限られる。ちゃんと勉強するにはやはり学びの「場」が必要だ。それには学校に行くのが一番だ。<sup>10</sup>

スライド11

**立教セカンドステージ大学のカリキュラム**

スライド12

**エイジング社会の教養科目群**

科目名	担当者	科目名	担当者
讀書と私	新井 美穂	古島として読む旧約聖書	月本 昭男
新約聖書のイエス伝承に見る信仰と経験	菱石 望	人類の来た道のりを想る	鈴木 正男
古事記のレトリック	加藤 雄	真理思想からの問い	松本 勇士
ミュージアムを超えて	川口 幸也	現代藝術に觸しむ	菊池 敏廣
愛が熙らす人と社会	佐藤 壮広	地盤創生を史的に考える 〔人間制限25名〕	上田 信
テレビ経験の社会史	成田 康昭	グローバル社会と メディアの使命	三浦 元
ジャーナリズムと法	服部 孝章	歴史の中の学校教育	前田 一男
Talking about Global Issues 〔人間制限25名〕	DONOVAN,H.A.		

スライド 13

### コミュニティデザインとビジネス科目群

科目名	担当者	科目名	担当者
シニアが輝く ライフスタイル	松田 翔生	プラチナ社会における アクティビティ論	松田 翔生
修了生が語るアクティビティ の生き方	坪野谷 啓之	シニアの資産運用と 生活設計	安東 隆司
食文化と地域活性化	秋野 虎司	サステナブルコミュニティの基 盤と実践	大和田 頴子
環境基金とコミュニティ形成 (人數割り当てなし)	永石 文明	コミュニケーションの課題発見とメディ ア表現	浜田 忠久
ソーシャルビジネスの 理論と実践	永沢 健	持続可能な社会と 地域づくり	阿部 治
アグの生活と文化とNGOへの 視座	金沢 卓	マイクロプロジェクトに おける自立支援	笠原 清志
世界・日本経済園説会 講じ	田谷 執三	暮らしに立つ経済と 金融	坪野谷 啓之
人間学としての経済思想	芳賀 和恵		

13

スライド 14

### セカンドステージ設計科目群

科目名	担当者	科目名	担当者
社会老年学	安藤 孝敏	最後まで自分らしく	小谷 みどり
心の薬草	横山 繁一	アドラー心理学を実践に	箕口 雅博
セカンドステージの 住まいづくり	甲斐 敏郎	活かす	
食と健康の教養学	松山 伸一	現在(いま)を生きるために の養生学	堀 エリカ
高齢者の生活と介護保健	橋本 正明	健蔵長者とアンチエイジ ング	米井 審一
セカンドステージと市民生 活	渡辺 直博	障害者とノーマライゼー ション	河東田 博
「だまし」と「ウソ」の心理 学	香山 リカ	岱世間と障壁論	北山 崇一
		セカンドステージを楽しむ 静心・気心	渡辺 信二

スライド 15

### ゼミナール・修了論文



ゼミナール活動は、これまでの人生経験を含めて各受講生が持っている知的な潜在能力を引き出す共同作業といえます。本科も専攻科とともに、受講生はいずれかのゼミナールに所属します。ゼミナールでは、受講生が学習の主体となり、修了論文の作成を通じて、新たなセカンドステージ・ライフに乗り出す自信を培います。担当教員の役割は、助言・調整・提案等によって受講生の主体的な学習をサポートするものです。あくまで受講生の自主的・主体的活動が基本です。そのため、教員の出席する本ゼミと受講生だけで運営する自主ゼミとが交互に実施され、クラスごとの特色ある運営により、受講生相互の密な繋がりを構築します。

15

スライド 16

### 多種多様な修了論文タイトル (2017年度の修了論文のごく一部を抜粋)

タイトル
ボランティアのすすめ、娘になった娘たちに伝えたいこと
インフォームドコンセントにおける看護師の役割
「平家物語」卒塔婆流の怪:偽史と正史
確實島の歌謡と子どもたち
オンラインが生む技術的ソバーション
「ごんぎつね」はどう読まってきたか
健康食品の分類と効果を検証する
ゴッホの絵画に見るジャポニズム:なぜゴッホは日本に幻想を抱いたのか

16

スライド 17

### 主な年間スケジュール

4月	入学式/本科オリエンテーション/専攻科履修ガイドンス 春学期履修登録/春学期授業開始/ウェルカムパーティー
5月	授業内情報検索講習会
7月	納涼パーティー/春学期授業終了/春学期末試験(全学共通科目)
8月	夏季休業/夏期集中講義
9月	夏期集中講義/消里合同ゼミ合宿/秋学期授業開始
10月	立教大学校友会ホームカミングデー
11月	秋季臨時休業/専攻科説明会/公開講演会
12月	公開講演会
1月	修了論文提出/秋学期授業終了/秋学期末試験(全学共通科目)
2月	不忍池野鳥観察/次年度入学者向け本科入学試験・専攻科合格発表/秋父サテライトセミナー/本科修了者発表
3月	修了論文発表会/修了式/修了証書授与式/修了パーティー

スライド 18

### チャペルでの入学式



スライド 19



スライド 20



スライド 21



スライド 22



スライド 23

社会貢献活動サポートポートセンターの  
趣旨



1. 2009年RSSCの組織体として設置  
～在校生・修了生の社会交流・社会貢献活動促進・支援

2. グループ研究・演習・実践の場  
～グループの自発的・自主的活動の展開  
～研究会別活動報告書の作成・年次報告会の開催

3. 生涯の繋がり・活動の喜び・生きがい創造  
～地域社会参加とコーディネーター・リーダーの育成・輩出

スライド 24

社会貢献活動サポートセンター登録研究会

「アジアの貧困とNPO/NGO支援研究会」(09/5)	* 25名
「かがやきライツ研究会」(09/11)	* 11名
「ウクレレ合囃団」(09/1)	* 31名
「日本に住む外国人を考える会」(10/2)	* 9名
「生きがい創造研究会」(11/11)	* 41名
「アクリティビティ研究会」(12/7)	* 40名
「プラチナコミュニティ研究会」(15/3)	* 55名
「経済・社会問題研究会」(16/4)	* 43名
「キリマンジャロの会」(15/4)	* 8名
「オリバ・ラガシ研究会」(15/10)	* 36名
「RSCACカデミックコミュニケーション」(15/10)	* 27名
「ソーシャルビジネス研究会」(16/9)	* 28名
「21世紀アクティビシア社会共生」(17/5)	* 20名 (合計374名)

\*( )内は登録年月 2018年6月末現在

スライド 25

**個人ベースでの社会貢献事例**



「わくわくお洒落講座」（豊島区のシニアの引きこもり解消支援）  
 「川越育児ママの支援」（自宅を離いの場に開放“ほっこサロン”的開設）  
 「シニアネットワークおだわら&あしがら」（ミサン放送農園開拓PT等）  
 「新座市の地元観光ガイド」（独自の研究で地元史跡「平林寺」のガイド）  
 「茶の湯同好会の主宰」（お盆前指導と伝統文化の伝承）  
 「MONODUCE Inc 起業」（お茶組み合わせた伝統工芸の製造・PR支援）  
 「がん患者の励まし講演」（電気子線治療の全国普及）  
 （注）RSSC選択科目「修了生が教えるアクティビティの生き方」の発表より代表事例。

25

スライド 26

**RSSCまちおこし活動事例**

1. 山梨県上野原市西原地区の活性化の実現  
 ~「ひりょう館」の再建とNPO法人「さいはら」の設立  
 (2008年～)
2. 山形県南陽市のプラチナ・コミュニティの提言  
 ~首都圏シニアの移住を中心とした地域活性化  
 (2013年～)
3. 高知県「土佐山」のシニア学習キャンプ企画発表  
 ~都会と里山を行き来し、ゆとりのシニアライフ企画(2015年～)
4. 秩父市・豊島区「生涯活躍のまちづくり」提案  
 ~両市民参加のワークショップのとりまとめと提言(2016年～)  
 RSSCの実践例  
 ①秩父市民向けサテライトセミナーの開催(今年で3回目)  
 ②立教大学ホームカミングデー観光PR/特産品出展(今年で3回目)

26



スライド 27

**修了生のその後**  
 (社会貢献活動サポートセンター以外)

- ①立教大学大学院への進学
  - ・「異文化コミュニケーション研究科」「21世紀社会デザイン研究科」「ビジネスデザイン研究科」の独立研究科には毎年5名程度進学
- ②立教大学科目等履修生制度の活用
- ③立教セカンドステージ大学科目聴講生制度の活用
- ④立教セカンドステージ大学同窓会でのサークル活動
  - 異文化研究会、ワインズ・クラブ、読書会アイビー、山楽会、ゴルフ同好会、ワイン同好会、RSSC英会話クラブ、RSSC茶の湯同好会、ボランティア英語翻訳研究会、名画鑑賞友の会、ウタテラス等

27

スライド 28

**立教セカンドステージ大学**  
 Rikkyo Second Stage College



学びの情熱 がまごとなく



ご清聴ありがとうございました

# 社会人の学びを考える —関西大学大学院改革の議論を例に—

関西大学 学長補佐／人間健康学部 教授 岡田 忠克

シンポジウム②

スライド1

大学コンソーシアム京都 第24回FDフォーラム  
シンポジウム② 社会人の「学び直し」と大学教育



## 社会人の学びを考える —関西大学大学院改革の議論を例に—

関西大学学長補佐/人間健康学部教授 岡田 忠克

  
Copyright © 2012 Kansai University All Rights Reserved

スライド2

## 1 社会が必要とする学力とは

  
Copyright © 2012 Kansai University All Rights Reserved

スライド3

### 数十年後の日本社会

- 第4次産業革命, Society5.0
  - 10~20年程度のうちに自動化される可能性が高い(70%以上) 仕事は、全体の47%。
  - 運送や物流に関連する仕事は大半が消滅する。
  - サービス業もかなりの部分が消滅する。
  - 今後労働市場で生き残っていくためには、高いcreativityとsocial skillが必要。

Frey & Osborne (2013) [THE FUTURE OF EMPLOYMENT: HOW SUSCEPTIBLE ARE JOBS TO COMPUTERISATION?] より抜粋+日本語訳

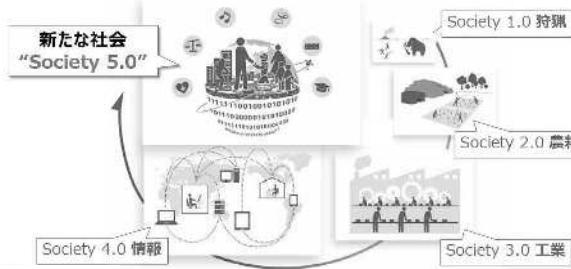
どのような職業でも必要なのは  
Research & Development+学び続ける力  
Agency (自ら考え、主体的に行動し、社会の変革を実現していく力)

  
トヨタ Concept-i  
ソフトC-クロボティクス Pepper  
KANSAI UNIVERSITY  
Copyright © 2012 Kansai University All Rights Reserved

スライド4

### Society 5.0とは

サイバー空間とフィジカル（現実）空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、  
人間中心の社会（Society）

  
内閣府作成

**新たな社会 “Society 5.0”**

Society 1.0 獲得  
Society 2.0 農耕  
Society 3.0 工業  
Society 4.0 情報

スライド5

### 新しい能力

初中等教育		
生きる力	文部科学省	1996
リテラシー	OECD-PISA	2001～
学力の三要素	学校教育法	2007
21世紀型能力	国立教育政策研究所	2013
高等教育		
社会人基礎力	経済産業省	2006
学士力	文部科学省（学士課程答申）	2008
シエニリックスキル	OECD-AHELO	2012
労働政策・成人一般		
エンプロイヤビリティ	日経連	1999
成人力	OECD-PIAAC	2012
全般		
キー・コンピテンシー	OECD-DeSeCo	2003
人間力	内閣府（経済財政諮問会議）	2003
基礎力・汎用的能力	文部科学省（キャリア教育答申）	2011

松下(2015) を一部改編

これまでの生き方の  
「定番」が揺らぐ  
(例) 終身雇用制の解体  
→エンプロイヤビリティ

↓

複数のキャリアチェンジ  
複数のキャリアトラック

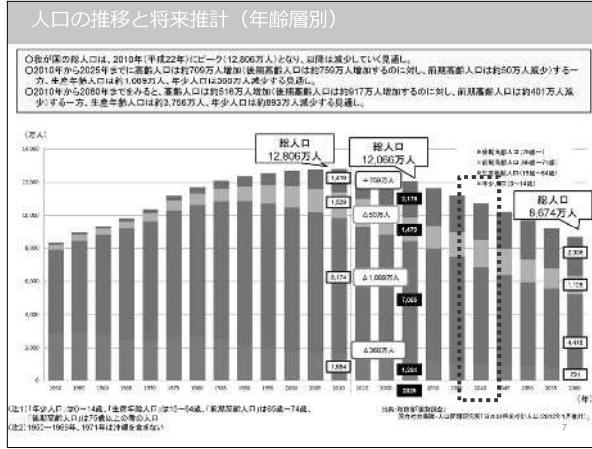
  
Copyright © 2012 Kansai University All Rights Reserved

スライド6

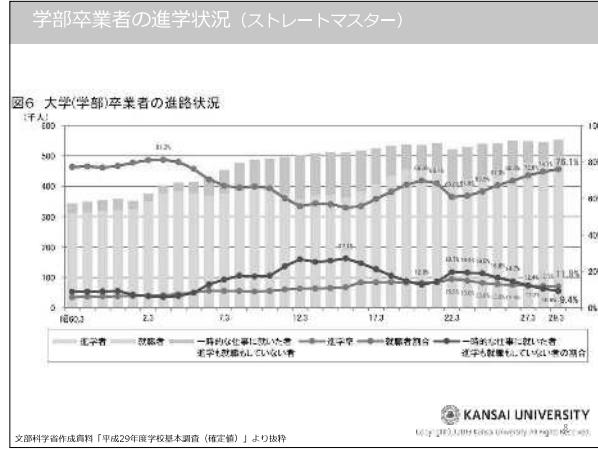
## 2 日本の現状 (本学教学IR資料から)

  
Copyright © 2012 Kansai University All Rights Reserved

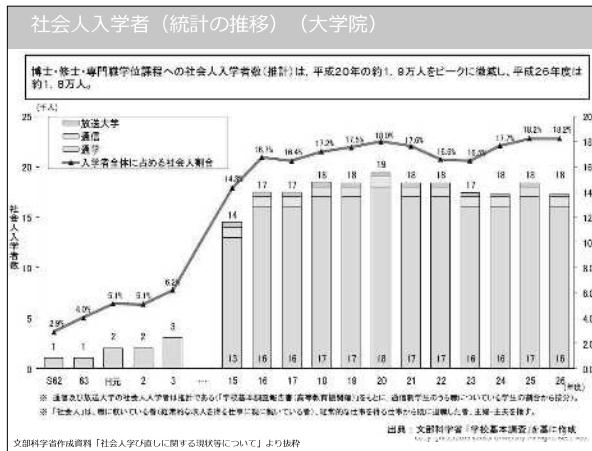
## スライド7



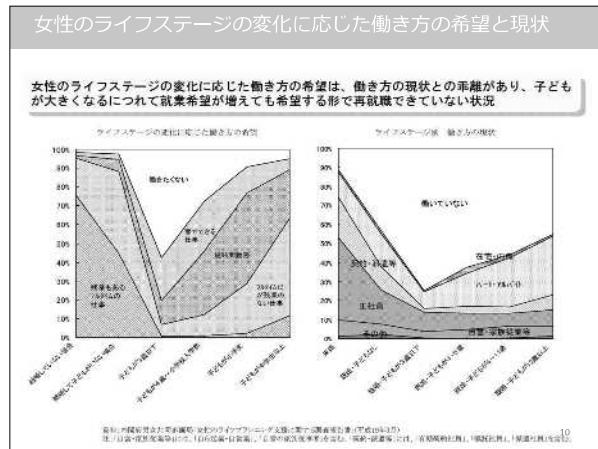
## スライド8



## スライド9



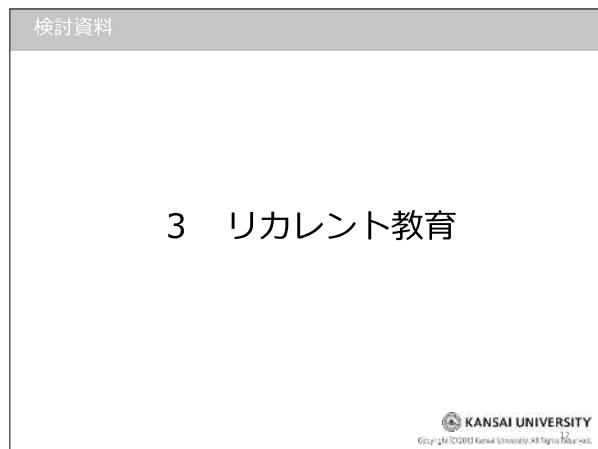
## スライド10



## スライド11



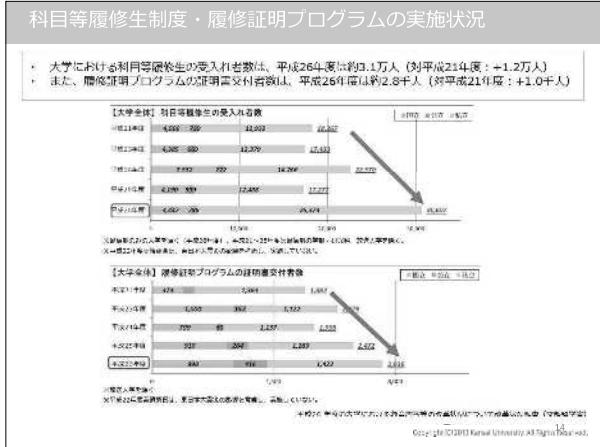
## スライド12



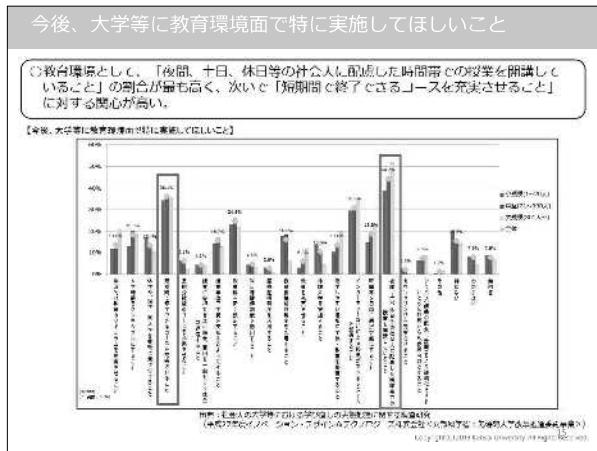
## スライド 13



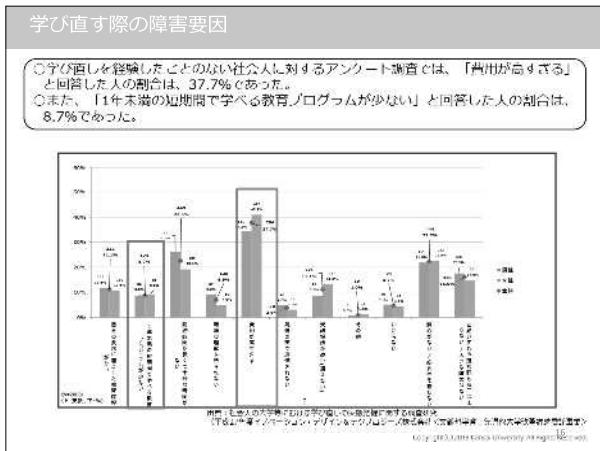
## スライド 14



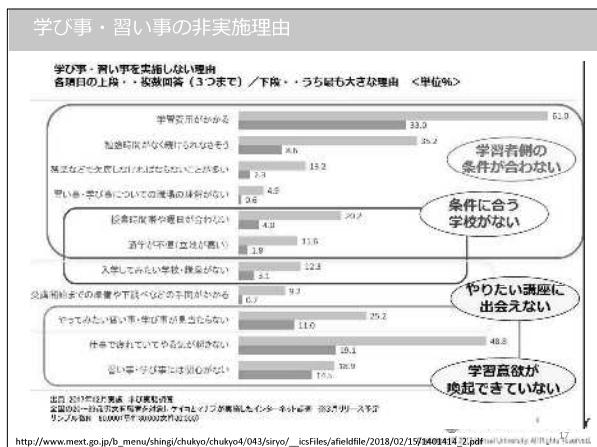
## スライド 15



## スライド 16



## スライド 17



## スライド 18

## 4 本学での議論

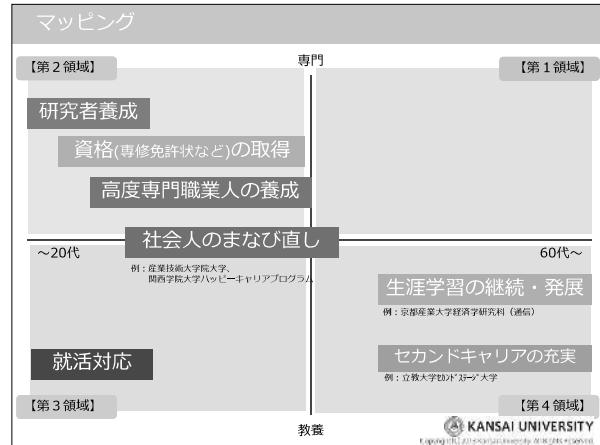
## スライド 19

### 本学大学院の課題

- ①入学定員充足
- ②学内進学者
- ③留学生への支援策
- ④学部教育修了段階における学力
- ⑤後期課程への進学する割合が低い
- ⑥コースワークの整備
- ⑦大学院が担うべき役割の明確化・差別化
- ⑧社会人学び直し教育

19

## スライド 20



## スライド 21

### 本学のリカレント教育

- ・「教育研究上の目的」や「養成する人材」を踏まえれば、大学院改革で想定するターゲットは、主に現役世代を対象とした施策に重点を置く。
- ・社会経済が急速に高度化・複雑化する中で、生涯を通じたキャリアエンジやキャリアアップが行われると見込まれるので、将来的には社会人を対象とした研究科の設置を視野に入れ、学位を授与しない短期のプログラムなど、社会人の多様なニーズに対応する教育プログラムを充実させる。
- ・履修証明プログラムを整備充実することで大学院進学への誘引を図る。
- 正課・正課外の科目を組み合わせたプログラムを編成する。  
→社会人の受講を促進するため、夜間開講や土日開講を中心とした編成とする。  
→その際、教員及び受講生の負担が大きいことから、現行の120時間以上から60時間以上に見直されることを前提とする。60時間の充足については複数のプログラムをユニット化することで運営の負担軽減を図る。  
→ニーズが読みにくいものもあるので、最初は3~4年の期間を区切って試行的に設置し、期間が終了した段階で見直しを行う。

21

## スライド 22

### 本学のリカレント教育

関西大学梅田キャンパスで展開している  
3つのリカレント教育

- ①海外子会社の経営を担う人材を養成する大学院教育プログラム  
一履修証明プログラム
- 開講時間
  - ・ 土曜日 9:00~16:10
  - ・ 平日夜間 18:30~21:30
- 受講費用
  - ・ 300,000円 教育訓練給付金最大21万円給付
- 対象
  - ・ 海外事業体の経営幹部候補の方
  - ・ 海外事業体のマネジメントに携わる日本人・外国人社員の方
  - ・ 中小企業における海外展開支援を行う銀行員の方

22

## スライド 23

### 本学のリカレント教育

- 特長
  - ①ケーススタディでのディスカッション等を通じての問題解決力、経営交渉力を向上
  - ②企業出身の実務家教員による実践的な講義
  - ③人的ネットワークの創出
  - ④急な出張でも安心(講義Web配信)
- 実践科目(計12科目:78時間)
  - ・子会社経営で直面する課題～人事労務政策～
  - ・海外子会社の経営者として必要な能力
  - ・異文化コミュニケーション 他
- 専門科目(計14科目:84時間)
  - ・海外経営のためのM&A
  - ・日本の経営思想
  - ・ASEAN経済 他

23

## スライド 24



スライド 25

**Feature**

- ・豊富な学習資源で、幅広い知識を身につけることができます。
- ・充実した施設で、実践的な学習環境を提供しています。
- ・多様な学部や専攻で、個々の興味や目標に合わせて選択できます。
- ・豊富な教員陣による指導とサポートで、学習意欲を高めることができます。
- ・充実した学生会員組織やサークル活動を通じて、友人との交流や社会貢献活動を行なうことができます。
- ・豊富な就職支援サービスや就職相談窓口があり、就職活動をサポートすることができます。

**Support**

- ・豊富な学習資源で、幅広い知識を身につけることができます。
- ・充実した施設で、実践的な学習環境を提供しています。
- ・多様な学部や専攻で、個々の興味や目標に合わせて選択できます。
- ・豊富な教員陣による指導とサポートで、学習意欲を高めることができます。
- ・充実した学生会員組織やサークル活動を通じて、友人との交流や社会貢献活動を行なうことができます。
- ・豊富な就職支援サービスや就職相談窓口があり、就職活動をサポートすることができます。

25

スライド 26

**真の実戦力が身につくプログラム**

実務経験豊富な講師陣による授業で、実践的な知識と技術を身につけることができます。また、実習やプロジェクト活動を通じて、実際の業務環境での応用力を磨くことができます。

**プログラムの特徴**

- ・実務経験豊富な講師陣による授業
- ・実習やプロジェクト活動による実践的学習
- ・実際の業務環境での応用力を磨く

26

スライド 27

### 本学のリカレント教育

**②社会人向け「夜間集中」ビジネス講座—大学院会計研究科提供—**

**■開講時間**  
平日18:30～21:30 × 8週間（月曜または金曜）

**■受講費用**  
1講座34,000円(2講座目からは29,000円)  
※1時間あたり1,500円と格安です

**■対象**

- ・会計・法務・労務・税務・リスク管理の習得を目指すビジネスパーソン
- ・最新の会計処理や税制改正の動向・税務戦略の考え方について学びたい方
- ・給与・社会保険・労務にかかる税法上の取り扱いについて学びたい方

27

スライド 28

**社会人向け  
「夜間集中」ビジネス講座**

**MBA**  
**ACCREDITED**

日々の物足りないあなたへ

**本学のMBA**

毎日忙しい社会人の方々が、MBAを修了するためのオンライン学習プログラムです。MBAの基礎知識から、実践的なマネジメントスキルまで、幅広い内容を学ぶことができます。

**社会人向け「夜間集中」ビジネス講座**

毎日忙しい社会人の方々が、MBAを修了するためのオンライン学習プログラムです。MBAの基礎知識から、実践的なマネジメントスキルまで、幅広い内容を学ぶことができます。

28

スライド 29

毎日の仕事だけでは物足りないあなたへ。  
関西大学の社会人向けビジネス講座。

**主な特徴**

- ・豊富な学習資源で、幅広い知識を身につけることができます。
- ・充実した施設で、実践的な学習環境を提供しています。
- ・多様な学部や専攻で、個々の興味や目標に合わせて選択できます。
- ・豊富な教員陣による指導とサポートで、学習意欲を高めることができます。
- ・充実した学生会員組織やサークル活動を通じて、友人との交流や社会貢献活動を行なうことができます。
- ・豊富な就職支援サービスや就職相談窓口があり、就職活動をサポートすることができます。

**主な特徴**

- ・豊富な学習資源で、幅広い知識を身につけることができます。
- ・充実した施設で、実践的な学習環境を提供しています。
- ・多様な学部や専攻で、個々の興味や目標に合わせて選択できます。
- ・豊富な教員陣による指導とサポートで、学習意欲を高めることができます。
- ・充実した学生会員組織やサークル活動を通じて、友人との交流や社会貢献活動を行なうことができます。
- ・豊富な就職支援サービスや就職相談窓口があり、就職活動をサポートすることができます。

29

スライド 30

### 本学のリカレント教育

**③地域政策コーディネーターを養成する大学院教育プログラム**  
—履修証明プログラム—大学院ガバナンス研究科提供—

**■開講時間**  
<梅田キャンパス開講科目> -6限(18:30～20:00) -7限(20:00～21:30)  
<千里山キャンパス開講科目> -6限(18:00～19:30)

**■受講費用**  
登録料(年度毎)10,000円 科目等履修生選考料※5,000円  
※ガバナンス研究科科目を履修した場合のみ年度毎に徵収  
1科目 29,000円～ 33,000円(受講科目により異なる)

**■開講期間**  
<春学期>4月初旬～7月下旬 <秋学期>9月下旬～1月下旬

**■特長**

- ◆地域の福祉や環境問題の解決策を主体的に提言、実践できる人材を育成
- ◆地域福祉やまちづくり関係の資格を有している専門職層の自己啓発、キャリア・アップにも対応
- ◆事例を取り上げたケース・メソッドを取り入れ、受講生参加型のディベートやチームでの共同報告も実施
- ◆履修証明プログラム独自の科目とガバナンス研究科科目から構成

30

## スライド 31

リカレント教育改革

案1	案2
<p>【領域3の拡大】</p> <p>&lt;リードセンターの拡張&gt;</p> <p>&lt;梅田キャンパスの拡張&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>単発の授業のみならず、パッケージにしてカリキュラム化する</li> <li>履修証明プログラム</li> <li>本学の教員のみならず、実務家教員のアレンジメント</li> </ul> <p>【領域3の拡大】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>既存の研究科組織を残しつつ、学際を基盤とした教育課程を構築。『三大学医工薬連環科学教育研究機構』等。</li> </ul>	<p>【領域4の拡大】</p> <p>&lt;セカンドステージ教育プログラム&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>放送大学受講者層を対象に教養を中心とした教育プログラムを各種構築</li> <li>本学の教員を中心とした講師陣と、外部中心の講師陣の2つの方法。</li> <li>履修証明、従来のリサーチワークへの編入制度の充実</li> <li>アラカルト履修、アクティブラーニングの導入などの工夫</li> </ul> <p>【領域3の拡大】</p> <p>&lt;社会人の学び直し&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアを中断した女性をターゲットとしたキャリアアップ教育プログラムの構築</li> <li>ものづくり系のキャリアアッププログラム</li> <li>MBA, MOTプログラムの構築 =いずれのプログラムもオンラインを取り入れたブレンディッド・ラーニングが基盤</li> </ul>

## スライド 33

リカレント教育

①大学院による学び直しは頭打ち傾向にある一方、科目等履修・履修証明は増加傾向

②ニーズにあったプログラムの提案  
(企業が在職者の就学に関してあまり積極的でない結果もある)  
例) 企業連携型の教育プログラム、高度能力獲得の短期教育プログラム

③コスパ（費用と時間）の良いプログラムの提案  
(費用負担、時間の確保が社会人にとって学び直しの障害となっている)  
例) 1年コースの教育プログラム

→負担感なく効率的に学び、就職等に役立つ資格等の取得につながる、より短い期間で学べるプログラムの創設

 KANSAI UNIVERSITY  
Copyright © 2013 Kansai University. All Rights Reserved.

## スライド 35

本学での議論は続く…

① 大学院の特徴・多様性をどう担保するか

- 研究者養成
- 前期・後期課程の一貫的なカリキュラムの整備
- 高度専門職業人の養成
- 大学生の基盤となる幅広い教養の涵養
- 学士課程との接続を強化する先取り履修

② ターゲットは誰か

- 留学生に関する秋学期入学の拡充
- 現役世代を対象としたカリキュラムおよび資格の充実

 KANSAI UNIVERSITY  
Copyright © 2013 Kansai University. All Rights Reserved.

## スライド 32

コースワークを基盤とした修士論文を課さない大学院

案1	案2
<p>リサーチコース対象</p> <p>&lt;修士課程修了の要件の緩和&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育課程の在籍 = 1年以上</li> <li>論文なし (場合によっては課題レポート) ⇒就職浪人対策としても有効 ⇒通常のコースへの転化</li> </ul> <p>&lt;共通教育&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア教育の設置</li> <li>PBL科目の設置</li> </ul> <p>&lt;副専攻&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>データサイエンス系</li> <li>MBA, MOT系</li> <li>国際グローバル系</li> <li>イノベーター系</li> </ul>	<p>【コースワーク対象】</p> <p>&lt;学術院構想&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>互いに独立していた学部、大学院、研究センター等を同じ学問分野を一つの学術院に統合し、3者間の連携をさらに強化するための組織。例えばソシオネットワーク戦略研究機構(RISS), 総合情報学研究科、データサイエンス研究センターなど。 ⇒従来の学術分野に加えて、工学系、情報系、ビジネス系、福祉系、心理系、インベータース系などの実学系もあり。</li> </ul> <p>&lt;アラカルト履修コース&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研究科、コースによらず、すべての大学院授業より単位修得でき、独自のカリキュラムを形成 ⇒出口は学術准修士を想定。</li> </ul>

教員組織と大学院生組織は従来のまま研究科に所属。

教員組織と大学院生組織は学術院に所属。

## スライド 34

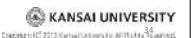
課題の整理

① 大学院の特徴・多様性をどう担保するか

- 大学院種別 (研究大学院、専門職大学院、社会人大学院) ごとの特徴化
- 学位の多様化 (準修士、デュアル・ディグリー、ジョイント・ディグリー)
- 課程の多様化 (コースワーク等)

② ターゲットは誰か

- 学部卒後すぐ (関大卒、他大学)
- 社会人 (リカレント・キャリアアップ世代、セカンドステージ世代)
- ジェンダー (女性用プログラム等)
- 留学生
- 高校生 (入試と連動する探究プログラム等)

 KANSAI UNIVERSITY  
Copyright © 2013 Kansai University. All Rights Reserved.

## スライド 36

大学院改革の方向性

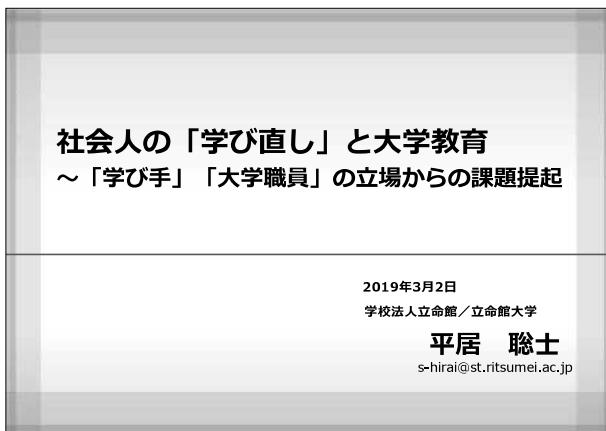
対象	×	内容	×	学び方	×	学位
①ストレートマスター		①専門分野		①授業・個別指導		①修士 (2年)
②留学生 (日本で学ぶ)		②MBA		②スクーリング		②修士 (4+1年)
③留学生 (海外赴任)		③MOT		③e-Learning		③博士 (5年)
④社会人 (リカレント)		④ビジネス		④通信教育		④準修士 (1年)
⑤社会人 (キャリアアップ)		⑤国際				⑤準修士 (2年)
⑥就職希望者		⑥教育				
		⑦心理				
		⑧データサイエンス				
		⑨スポーツ				
		⑩芸術				

 KANSAI UNIVERSITY  
Copyright © 2013 Kansai University. All Rights Reserved.

# 社会人の「学び直し」と大学教育 ～「学び手」「大学職員」の立場からの課題提起

学校法人立命館 総務部 秘書課長 平居 聰士

スライド1



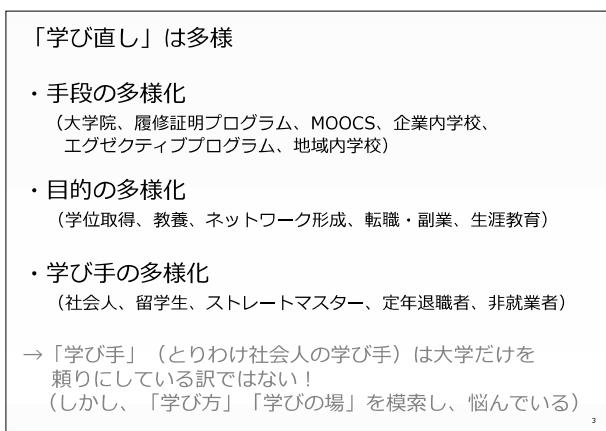
スライド2

## 社会人学習者

- 「大変だね」「頑張っているね」？
- 一部の「意識高い」人のみ？
- 興味、問題意識、学び意欲が「学び」の枠組みに繋がっていない？
- 提供側（大学を含む）はその二ーズの取り込みが出来ていない？
- なぜ、大学教育と社会人ニーズとの乖離が起きるのか？

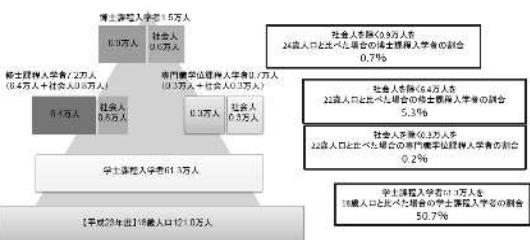
2

スライド3



スライド4

## ■ 学士課程・修士課程・博士課程進学者の規模(推計)

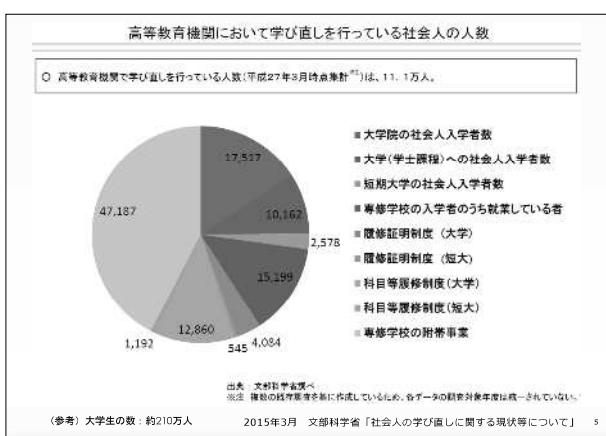


※19歳人口：121.0万人(平成29年10月1日現在)、22歳人口：125.1万人(平成27年3月1日現在)、24歳人口：122.0万人(平成29年10月1日現在)  
※入学割合：学士課程は平成27年3月1日現在の数値、修士課程と専修学校は平成27年3月1日現在の数値、博士課程は平成27年3月1日現在の数値から、各入学者を重複算入したもの。なお、女子学生についても、修士課程及び専門職大学院修業者については社会人学習者を除く。

出典：人口推計(総務省統計局)、学士課程動態調査(文部科学省大学分科会大学院部会)

2019年1月31日 中央教育審議会大学分科会大学院部会(第91回)資料 4

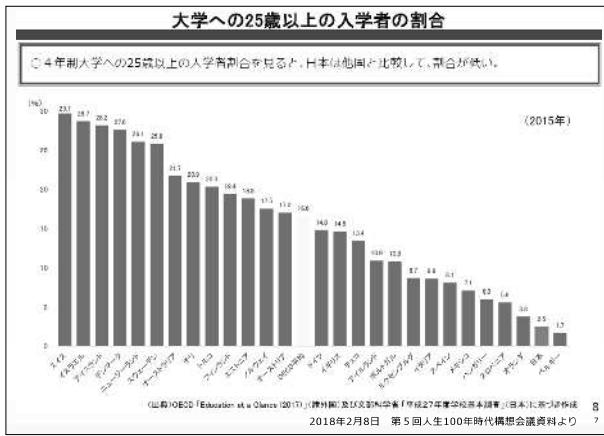
スライド5



スライド6



## スライド7



## スライド8

## 「学び」の類型～私の経験より～

- 組織内（企業内）の学び  
研修・組織内（企業内）学校
- 海外での学び  
海外研修（語学研修、海外インターンシップ、業務に関わる海外調査）
- 大学院での学び  
MBA
- 仕事・職場を通じた学び

8

## スライド9

## 組織内（企業内）の学び

- 立命館「大学行政研究・研修センター」
  - ・「学内+学外」講師によるレクチャー
  - ・職員部長、次長によるゼミ
  - ・政策立案論文作成
  - ・紀要発行、書籍化
  - ・業務において感覚的に感じていた問題意識を具体化
  - データに裏打ちされた「説得力」を用いて、現場を巻き込み政策化をはかる力量形成
  - ・職場は政策提起された課題を具体化

9

## スライド10

## 海外での学び

- ・語学研修
- ・業務に関わる海外調査、インターンシップ  
北米大学の高等教育情勢、教学・学生支援・国際交流施策への理解  
(James Madison University)  
(University of Alberta)
- ・ビジネススキル習得  
(短期サーティフィケート型MBA)  
(University of California Berkeley International Diploma Program)

10

## スライド11

## ●James Madison Universityでの学び

- ・学生支援諸政策の企画・展開状況について
- ・初年次教育および初年次学生・留学生の大学への移行・適応について
- ・多文化社会における国際化の推進について
- ・SDの推進状況、及び北米における大学職員の仕事観やキャリア形成について



## ●University of Albertaでの学び

- ・International Centre（国際センター）に所属
- ・学生支援、国際関連部課の訪問調査
- ・留学生オリエンテーションや短期語学プログラムの実施に職員として業務に参加



11

## スライド12

## ●UC Berkeley IDPでの学び

- ・University of California Berkeleyエクステンションプログラムの「IDP (International Diploma Program)」を受講
- ・社会人経験をもつ留学生を対象とした短期ビジネスプログラム  
出身国はイタリア、スペイン、トルコ、ブラジル、インド、タイ、中国、韓国、台湾等と多岐に渡る。
- ・「Business Administration (経営管理学)」プログラム：  
MBAにおいて1~2年で学習する内容を3ヶ月半で学習  
(経済・経営学、マーケティング、ネゴシエーション、マネジメント、会計学、統計分析等)
- ・ケーススタディや対話、ディスカッション、グループプロジェクトによる授業展開
- ・修了生にはCertificate授与



12

スライド 13

### 大学院での学び

- これまで様々な学びの機会を得てきた。  
何故大学院で学ぶか？
- ・「理論」と「実践」の往還
- ・インプットの重要性  
(学び方を学ぶ、学習習慣確立、論文作成)
- ・他業種、他分野の理解（人とのつながり）
- ・大学職員なく、学生の立場で大学と関わること、  
教員（職員）を知ることの重要性
- ・立命館で学ぶことの重要性  
(職員経験、学生経験の往還)

13

スライド 14

### 大学院での学び



- 立命館MBA～
- ・経営修士（専門職）、定員80名、2年制
- ・進学の動機は多様  
(社会人（会社員、経営者、医師、弁護士）、ストレートマスター、留学生)
- ・修士論文・ゼミ、企業研究、戦略経営の実践  
(経営者リレー講義)、イノベーションの実践
- ・MBAの立ち位置や教育目標は大学によって様々

14

スライド 15

### 仕事・職場を通じた学び

- ・初任配属時の経験
- ・具体的な仕事力+大局観の醸成  
どの部分について、大学教育がリンク出来るか
- ・「仕事外」「職場外」の学びのタイミング、  
仕事とのバランス  
私の場合は…  
30歳前後：大学行政研究研修センター  
：海外研修  
40歳前後：MBA
- ・「仕事から学ぶ」ことに集中する時期も大切

15

スライド 16

### 2. 社会人の「学び直し」の現状と方向性

#### ドラッカー 1969年の主張

- 知識が現代社会の中心的な資源になったために、大学に第三の機能が加わった。教育と研究に加えて、社会への貢献、すなわち知識を行動に移し、社会に成果をもたらす機能が加わった。
- 大学が知識の応用に力を入れ、社会に成果をもたらすことが期待されるにつれ、これまでのような専門分野ではなく、応用分野を中心に学部の編成を行うことが必要になっていく。

P.F.ドラッカー〔2007〕『断絶の時代』

→ドラッカーの主張から50年経過した今、大学は社会との関わりにおいて、本質的变化を果たせているのか？

16

スライド 17

#### ドラッカー 1969年の主張

- 仕事が経験によるものであった時代には、仕事と学校は別世界にあってよかった。（中略）しかし仕事に知識を適用する時代にあっては、継続教育すなわち経験と実績のある成人を何度も学校に帰らせることが必要になる。そしてそのとき、将来必要となるものをすべて学ばせるという今日の学校の意図が意味をなさなくなる。ばかげたものとなる。
- そもそも10年後15年後にいかなる知識が必要になるかがわからない。はっきりしていることは、まだ手に入れることのできない知識が必要になるということだけである

P.F.ドラッcker〔2007〕『断絶の時代』

→「学び直し」ではなく、「継続した学び」「新たな学び」が重要

17

スライド 18

#### ドラッcker 1969年の主張

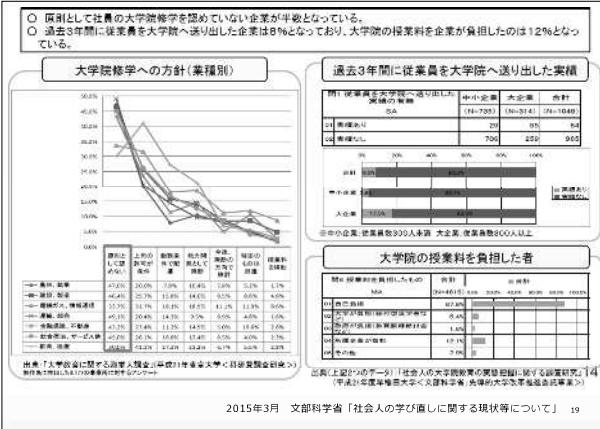
- いわゆる知識人にとっての知識は、知識経済や知識労働における知識とは大きく異なる。（中略）知識とは電気や通貨に似て、機能するときに初めて存在するという一種のエネルギーである。したがって、知識経済の出現は、知識の歴史の中に位置づけられるべきものではない。それはいかに道具を仕事に適用するかという技術の歴史の中に位置づけられる。

P.F.ドラッcker〔2007〕『断絶の時代』

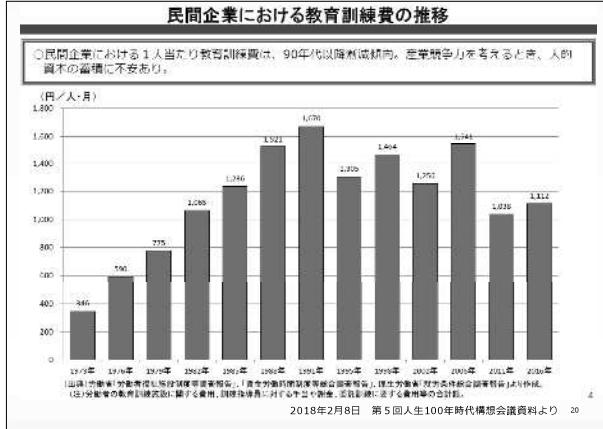
→社会のニーズと大学、そして「社会人の学び」と大学教育の実態との乖離は、正にこの点にあるのではないか？

18

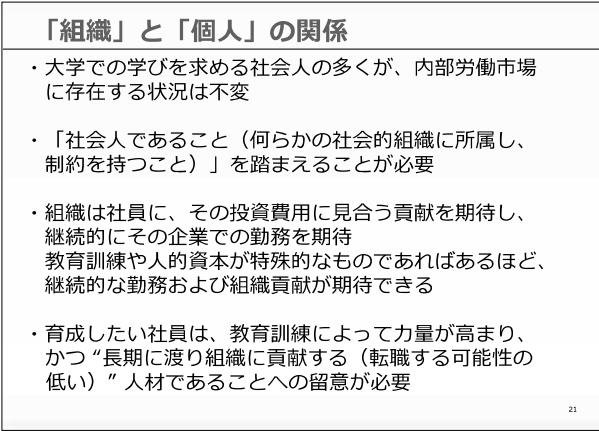
## スライド 19



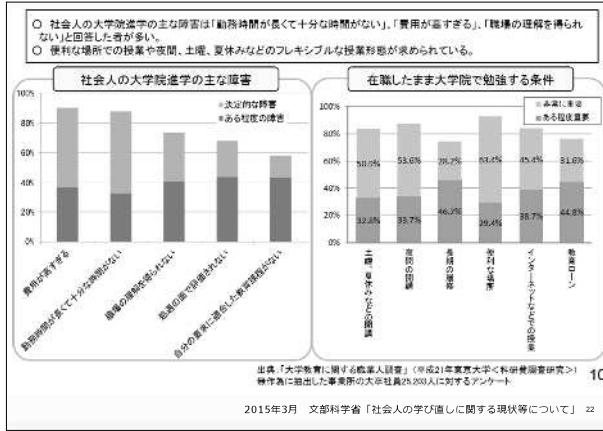
## スライド 20



## スライド 21



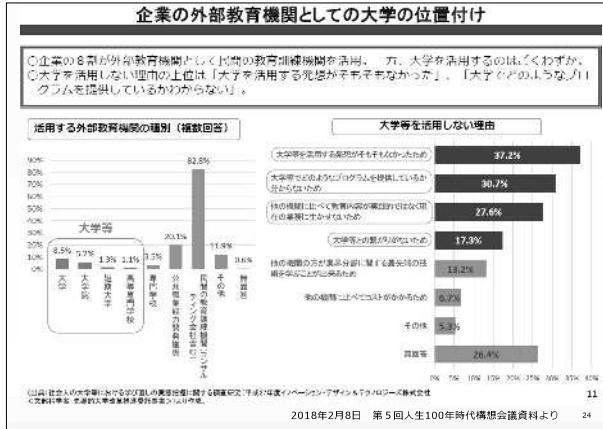
## スライド 22



## スライド 23



## スライド 24



スライド 25

- ・副業や離転職の活発化、雇用の流動化は進展すれども、組織と人との関わりは不变
  - ・「知識」の位置付けを変化させない限り、雇用の流動化と大学における社会人教育はマッチしない?  
(キャリアチェンジの際のシグナリングとしての効果はあれども、「学び」内容そのものは影響を与えない?)
  - ・高齢者の雇用や仕事の継続は進む一方で、その状況と大学教育(社会人への教育)は繋がらない?

25

スライド 26

- ・「仕事が忙しくて勉強ができない」  
→仕事をベースにした学びを組織・個人双方に提示  
→仕事と学びの往還を図ることで、働き方改革や  
生産性向上にも資する

- わたしたちは、信じられないくらいの長い時間を、職場で仕事をしながら過ごしています。これを学びに活かすことが、実は、学びの時間を確保するうえで、最も効率的であることに気づかされます。  
(中略) 学びはいつも、それを用いる文脈に紐付いています。  
仕事の現場で必要な知識やスキルは、仕事の現場から離れて学ぶのではなく、仕事のなかで学ぶことしかできない、ということです。

中原淳 (2018) 『働く大人のための「学びの教科書」』

26

スライド 27

	会社の伸びる方向に沿っている	会社の伸びる方向に沿っていない
学べている		学びそのものが目的化しているもの
学べていない		

中原淳 [2018] 『働く大人のための「学びの教科書」』

27

スライド 28

### 「組織」と「個人」の関係を踏まえた展開

- ・終身雇用（の追求）と社会人の学びニーズとの関連を捉えた教育展開
  - ・大学院教育修了者は、「必要に応じて」自らの意思や力量によって、教育内容を組織社会化させている
  - ・組織（企業）内教育と大学教育との連携  
(組織社会化に大学教育は影響を及ぼし得るか?)

→「組織」と「個人」双方に目を向けた大学教育のあり方を模索する必要性

28

スライド 29

- ・大学教育と組織固有の特殊性がリンクすればするほど利害は一致。大学側も企業・個人のニーズを大学教育に取り込むことで社会貢献にもつながる  
(例：組織の課題解決型ゼミ～MBA・MOT～)
  - ・組織状況を一定認識し、そのニーズに沿う教育支援を大学がどの様に行えるか。オーダーメード型のカリキュラムや授業、教員編成
  - ・非特殊的な内容、自前では補い切れない人材育成に関する大学への期待、大学との協同
  - ・組織内で実施される一般的教育訓練への大学教育の参画・貢献

2

スライド 30

立命館大学テクノロジー・マネジメント研究科  
ホームページ

コンサルタント

東京工業大学金属熱処理スマートラボ

佐賀県立農業技術経営管理大学院(MOT)教育プログラム

慶應義塾大学エコゼミティセミナー

2013年10月31日 第67回中央教育審議会  
大学分科会大学院部会 資料

スライド 31

Home 退出・登録・会員登録の方法 お問い合わせ・お申込みの窓口へ 社会で働く人材のグローバル化養成プログラム「GCEP」

---

## 社会で働く人材のグローバル化養成プログラム「GCEP」

---

### 立命館アジア太平洋大学 社会で働く人材のグローバル化養成プログラム GCEP (Global Competency Enhancement Program)

APUでは、社会で働く人材のグローバル化養成プログラム「Global Competency Enhancement Program : GCEP（グローバル化養成プログラム）」を実施し、学生および社会で働く方々を対象とした各種セミナーを開催しております。

本講義は、国際社会で求められる実践的英語力と、国際的な実践的な学びを行いまして、様々な国際の環境が飛び交うAPハウスでの生活を通じて異文化を経験し、これまでの自己认识（自己を生き抜いていくための能力）異文化理解力、適応力、柔軟力、コミュニケーション能力向上を目指すものです。

```

graph TD
    A[国際教育費 APハウスでの異文化体験生活] --- B[英語による実践的な講義の受講  
(※1,2)]
    B --- C[ALLを活かした言語運用能力の向上(※3)]
  
```

※1 国際教育費：海外での学習費用等の費用を含む。費用の内訳は下記の通り。  
 ※2 各種セミナーの開催、イベント等による、国際社会に慣れる機会をもつた場合  
 ※3 ALL（Adaptability, Linguistic Competence, Life Skills）：柔軟性や言語運用能力を有することを示す。英語学習、英語圏文化入門講座、英語授業から構成されるLTCA (Learning Medium) が該当するプログラムでサポートします。

[立命館アジア太平洋大学ホームページ](#)

スライド 32

●組織（企業）内教育と大学教育との連携 ～イノベーション創出

- デジタル化・グローバル化の進展を背景に、①リアルタイムチャネルの融合、②水平分業・段階化による効率化の進展、③スマートカルバ振興の加工化が進む。製造業の付加価値の源泉が変化しつつある。

リアルタイムデータの活用

設計・生産・販売・物流、以降流れ、製造実行の各サイクルがデータ連携

データ分離・システム化の進展

データ連携の進展により、系列別に構成されて、異なるシステムで稼働する各子システム間の連携が進展

スマートカルバ振興の効率化

設計・生産・販売・物流、川上・川下の付加価値が相対的に高まる傾向

新規な製品設計思惟が必要に

従来の「量産の時代」から、今後は「個別需要を考慮した全体会員道ハーシステム・オプティマイズの観点

スライド 33

- 勿論、大学における社会人教育は、仕事との関連のみを捉えるものではない
  - ・「仕事外の学び意欲・目的」から捉える方向性
  - ・若年社会人と高齢社会人の仕事に対する価値観の異なり
  - ・社会とのつながり、貢献の多様化（副業の多様化）
  - ・芸術、文化、教養への関心の高まり
  - ・社会活動のコアスペースとしての大学の有用性

スライド 34

- ・機会費用に目を向けることの重要性  
(「仕事、家庭、趣味…全てが「学び」)と競合する)  
(「学び」においても、大学での学びとその他の学びは競合する)
- ・人生100年時代、仕事の複線化やキャリアチェンジ、雇用の流動化が与える影響
- ・世代を超えて有用性をもたらす社会人教育のあり方はあるのか？ライフステージに応じて教育対象者を焦点化すべきなのかな？
- ・大学という「場」の重要性、信頼性

スライド 35

- ・教員と「個」にアクセス可能な枠組みづくり  
→ここを入口に、修士・専門職・博士課程へ  
履修プログラムへ  
(教員負担および正課授業・院生学生への配慮必要)
- ・アカデミックな「知識」と現代的「知識」との近接  
(現代的「知識」をどう大学教育において扱うか)  
仕事と大学教育との往還  
イノベーションやグローバル化の拠点としての役割

スライド 36

### 3. 大学職員の視点から

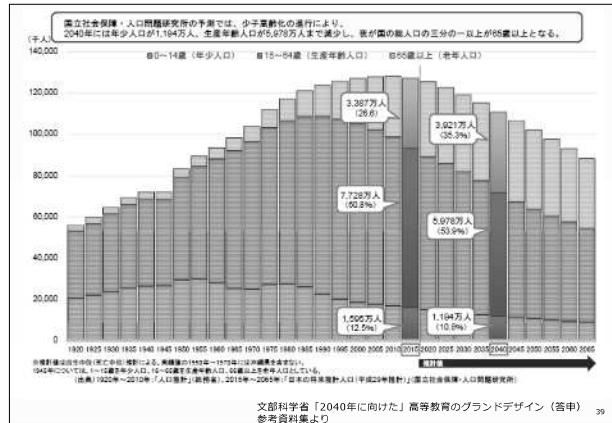
- 大学（大学関係者）の「固定観念」に目を向けること  
→社会人、そして企業や社会は、大学にどこまで期待を寄せているのでしょうか？  
(大学教員の研究・教育や、「今」の大学の状況を、どこまで知っているのでしょうか？)
- 大学での学びを志向する社会人は、学位取得（修了・卒業）にどこまでこだわっているのでしょうか？
- 18歳学齢期層の「入りたい大学」と、社会人の「入りたい大学」は同じなのでしょうか？

スライド 37

- ・大学における社会人教育を「ニーズが無い」「本来的な大学教育の在り方（知識のあり方・扱い方）とマッチしない」という理由で、距離を置いていないでしょうか？
  - ・大学の総合力をもって、大学の都合ではなく、学習者に資する視点での展開が求められるのではないでしょうか？それがこそが、大学の社会貢献にも繋がり、新たな連携による教育・研究の発展に繋がるのでないでしょうか？
  - ・大学をとりまく環境、大学運営（経営）上も、社会人教育を梃子とした改革が求められるのではないでしょうか？

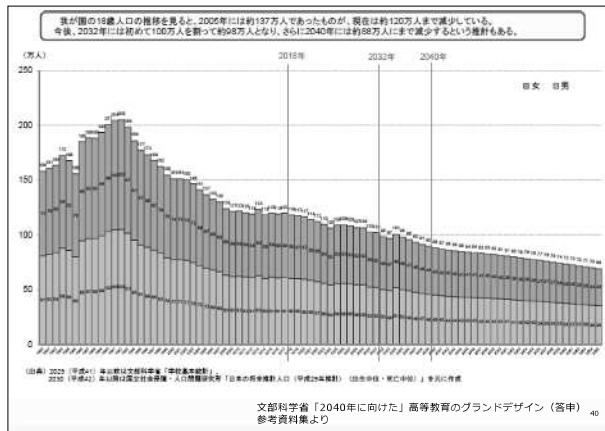
38

スライド 38



22

スライド 39



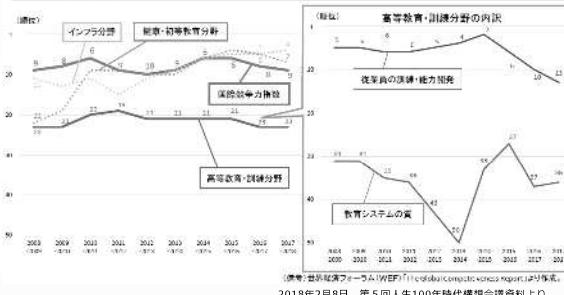
文部科学省「2040年に向けた」高等教育のグランドデザイン（答申）  
参考資料集より

三)

スライド 40

## 国際競争力指標に見る日本の位置付けと特徴

- 日本の実業競争力は13.7位(同上)。
  - 分野別に見ると、「インフラ」分野や「健康・初等教育」分野の順位は高いが、「高等教育・研究」分野は23位(同上)ランキングが低い。
  - 「高等教育・研究」分野の内訳を見ると、「教育システムの質」が3.6位、「留学生の訓練・能力開発」が1.3位。



2018年2月8日 第5回人生100年時代構想会議資料より作成。 41

スライド 41

## 必要とされる視点

- ・大学の都合ではない、学習者の視点からの検討
  - ・個々の学部・研究科の枠組をこえた、全体最適の視点での意思決定
  - ・大学が持つ「財産」（人、教育研究リソース、ネットワーク、キャンパス・施設など）の活用
  - ・社会のニーズを認知するアンテナの高さ。社会のニーズと大学のリソースを連関させる力量
  - ・顧客（学習対象者、マーケット）は誰か？  
その目的、成果は何か？

42

スライド 42

- ・大局観・全体最適の視点をもち、時代の変化を読み解く力量
  - ・「大学が貢献できること」を社会（学外）から捉えることが可能な知識・経験・ネットワーク
  - ・大学の文化や、大学におけるオペレーション全体を理解したうえで、学内関係者と協働する力量、社会連携や大学による貢献を、教育・研究に還元する力量
  - ・大学の「財産」を活用・組み合わせるコーディネート力量（教員の研究、教育、社会活動を理解すること）
  - ・大学「経営」力量（マーケティング、財政、組織運営）

43

# 公益財団法人 大学コンソーシアム京都 生涯学習事業について

公益財団法人 大学コンソーシアム京都

## スライド 1



## スライド 2

**大学コンソーシアム京都について**

## ■ 目的

・京都地域を中心に、大学連携と相互協力を図り、加速度の大学・専門大学の教育・学术研究水準の向上を目指すとともに、学生の成長を促進するための学生支援、大学の活性化を推進するための国際交流・国際理解の充実に努める。  
・地域社会・行政及び産業界との連携を促進し、地域の発展と活性化に努め、京都地域を中心とした高等教育の発展と国際社会をリードする人材の育成を目指す。

組織名	公益財団法人 大学コンソーシアム京都	理事長	仲谷 義雄 (立命館大学 兼任)
設立	1994年3月(設立登記: 1998年3月19日)	予算規模	年間約4億円 (固定費41%、会員39%、事業費15%)
所在地	京都市下京区西院院内通小路下東塙小路町939 キャンパスブリッジ京都内	職員数	48名 (うち、大学および研究機関の共同20名)

## ■ 事業体制

組織名	役割	キャップスブルー京都(京都市大学のまち交流センター)
教育事業部	単位互換、生涯学習(ヨガカリッジ)、 セミナー、インバーンシップ	
教育開発事業部	FD・SD、高大連携	
学生支援事業部	京都学生支援、京都国際学生映画祭 海賊が!学生支援	
国際事業部	留学セミナー、短期国際外語学術支援会 京都国際会議、広報、京都から発信する 政策研究会、国際人材育成プログラム	
調査・広報事業部	定期監査報告書、会員登録、会員登録 法人事務官、経理、施設管理、企画大学コ ンソーシアム会議会、野球学生連盟会	
総務部		

新規面積： 2,632.71m<sup>2</sup>既存面積： 1,167.747.47m<sup>2</sup>

設計： 新筋コンクリート造、地下1階地上6階

開設日： 2000年9月8日

施設面積： 2,840.00m<sup>2</sup>

来館者数： 年間約45万人、1日約1,500人

2

## スライド 3

### 第4ステージプランについて

◇ 第4ステージ（2014～2018年度）～京都地域における学生の「学びと成長」の支援をめざして～

役割	京都地域における大学連携事業の推進 加盟大学・姉妹大学の教育の向上への追求支援 「大学都市」京都、地域の発展と活性化への貢献	留意点	①新団事業への加盟校の学生のコミットメントの促進 ②財団事業への加盟校の教職員のコミットメントの促進 ③調査・企画機能の強化 ④情報発信・共有機能の強化
----	--	-----	---

①大学間連携による教育プログラムの充実

- ・単位互換事業  
・科目の特色化  
・科目内容や割度等の評価制度の構築  
・特色ある科目への学生の利用促進と制度の効率的な広報
- ・生涯学習事業  
・参加する全民族の大学での「学び」の提供や広報のあり方の再検討

②大学の発展を支える教職員の育成

- ・FD事業  
・京都からの「F」準備会議と情報交換・コミュニケーションの飛躍的向上をめざす「フォーラム企画」  
・階級別FD研修の実施  
・専門委員会体制の見直し
- ・SD事業  
・京都アントレpreneur研修プログラムの再開に向けた検討  
・SD事業の評議会実施(ワークショップ、フォーラム、懇親会)  
・専門委員会体制の見直し

## スライド 4

**第4ステージプランについて**

## ③大学のまち京都・学生のまち京都活性化

● 学生交流事業	● 共同入試広報事業の児童
・学生交流事業の教育的な効果検証 ・芸術文化事業への取組の見直し	・共同入試広報(ースル、報等)から修学旅行や校外学習を活用した品生へのキャリア教育提供

● 都市政策連携事業	
・事業実績の向上(企画内容の充実、政策系分野以外の企画) ・財團における調査・企画部門との研究テーマ及び体制整理	

## ④国際交流プログラムの充実

● 留学生・日本学生相互交流の促進	● 海外連携プログラムの強化
・採用・派遣、地域、各種イベントなどの庶務事業を通じた交流 機会の提供	・海外連携プログラムの効率化 ・海外連携プログラムの効率化 ・海外連携準備会議の開催

## ⑤調査・研究機能の再構築

● 留学生・日本学生相互交流の促進	● 住宅情報
・採用・派遣、地域、各種イベントなどの庶務事業を通じた交流 機会の提供	・海外連携プログラムの強化 ・海外連携準備会議の開催

## ⑥グローバル化に適応した大学教職員の育成

● 研究企画の策定・実施	● 研究企画の策定・実施
・留学生・日本学生相互交流の促進	・海外連携プログラムの強化 ・海外連携準備会議の開催

## スライド 5

### 生涯学習事業の紹介

【生涯学習 京(みやこ) カレッジ事業】

京カレッジの科目分類

A	英語(みやこ)を学ぶ
B	歴史を学ぶ
C	文化・芸術を学ぶ
D	これこれ・貴重な学ぶ
E	教育・人生型の学ぶ
F	生活・健康・スポーツを学ぶ
G	自然・環境を学ぶ
H	現代社会を学ぶ
I	基礎技術を学ぶ
J	出張セミナー
K	京都の歴史コース
L	秋葉ノ森コース

学びの特色

POINT 1 営利教育ができる科目から閒散度まで、自身の学びのスタイルで受講可能

POINT 2 大学で出願する場合でも大学コンソーシアム京都と一緒に出願できるので便利

POINT 3 京都のまちでは京都学生会コースで割引を受けられる

POINT 4 京カレッジ会員で加盟店・短期大学の出張利用可能

POINT 5 京カレッジ出願には、もれなく次年度の募集ガイドを発送

おまけ リンパスブルー京都1階「葵茶ケニア」で学割特典あり

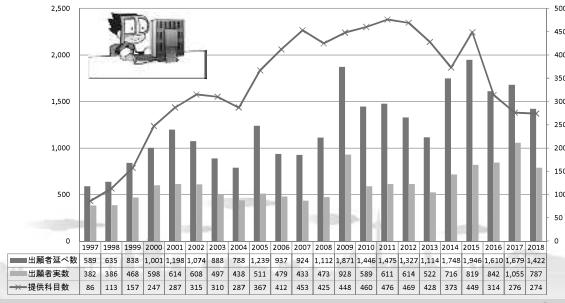
※京にこどもは、ワクワクで育む!出張で楽しむ!出張型学習のものたちです。おまけに、毎日京のレッスンで過ごすください。

## スライド 6

**生涯学習事業の紹介**

## 【生涯学習 京(みやこ) カレッジ事業】

・京都市と連携し、社会との学びの深化に応える生涯学習事業として、①大学講義(大学の正規科目で単位取得可能な科目)・専門等級修得・認証会員、②市立教養講座(健康・芸術・文化など幅広く学べる講座)、③京都力養成コース(京都をより深く学ぶ講座)、④教養力養成コース(市民の文化力・地域力を向上させるための独自の講座)を提供しています。





スライド 13

スライド 14

ご清聴いただき、心から感謝を申しあげます。  
ありがとうございました。

スライド 15

# 大学コンソーシアム京都について

## ◆ 参考資料 ◆

A cartoon illustration of a computer monitor with a smiling face and arms and legs, running from left to right across a silhouette of Kyoto's famous landmarks, including the Torii gate, Kiyomizu-dera, and the Kyoto Tower.

スライド 16

スライド 17

**京都府から大学が流出！**

1986 同上・社会科、同上・社会科・英語セミナー(バーイントロード) (京田辺市)  
 1987 平安女学園附属大学校 (柳川市)  
 1989 鹿谷大学附属中学校・高等学校 (天津津市)  
 1990 岩谷工業高等専門学校、社会文化系 (鴨川市・伊丹市・尼崎市・西宮市・尼崎市・西宮市)  
 1994年 立命館大学・経済学部 (BKC)  
 1997 立命館大学・経営学部、経営学部移転 (BKC)  
 2000 立命館大学・経営学部 (BKC)  
 2005 京都府立大学・学生サポートセンター(八幡駅前) (二条駅前)  
 2006 平成女子大学・学生サポートセンター(本庄キャンパス) (八幡キャンパス)  
 2008 同上・社会学部等、社会心理学科 (今出川キャンパス)  
 2009 京都府立大学・保健福祉学部 (京田辺キャンパス)  
 2010 佛光大学・二条キャンパス開設 (二条駅前)  
 2013 同上・社会文化系全学部新設 (今出川キャンパス)  
 2015 京都府立大学・国際教養学部 (八幡キャンパス・十日町)  
 2016 京都府立大学・学生サポートセンター(八幡駅前) (太秦天神川駅前)

**京都地域で大学が回帰！**

1993年3月  
 「京都・市民により、  
 「大学のまち構築・21プラン」策定

1994年3月  
 「京都・大学センター」策定

● 1985年：大学街の推進に向け、大学問題対策委員会設置。団体令予備費による要望事項、「工場・大学施設の見直し」と加え  
 ● 1986年：京都都市と大学が相互理解を深め、意見交換会を開く場として、「京都都市・大学連携協議会」を設置  
 ● 1990年：市役所内に融合した大学政策に取り組むため「連携課」、「企画調整室活性化推進室都市政策室」を設置

スライド 18

**これまでの中長期計画について**

**大学コンソーシアム京都を目指すもの**（京度第3条（目的）抜粋）

◎各学部間の大学間連携と相互協力を図り、加賀美大・短期大の教育・学術研究水准向上とその成果の地域社会・産業界への還元。  
◎地域社会・行政及び産業界との連携を促進し、地域の発展と活性化に努め、京都地域を中心とした高等教育の発展と社会をリードする人物の育成。

1994～2003年度  
第1ステージ期

2004～2008年度  
第2ステージ期

2009～2013年度  
第3ステージ期

産官学参加の大都市都市、  
学術文化都市としての  
基盤整備

国際比較において  
最も優れた  
高等教育環境づくり

「大学のまち京都」ならではの  
新しい地域連携モデルを活かした  
高等教育の質の向上

●単位互換、シティカレッジ等の大学間連携の本格化  
○グローバル・リーマン・アカデミック教育等の海外拠点の更なる実現  
○委託研究会などを通じた学術研究開拓  
○学術研究会登録などの学生文化の組織的な奨励、開催  
○京都市が「学び」フォーラムを通して京都府の大学教育の組織的広報活動の推進

●世界に通用する新たな高等教養論の構築  
○教育研究会としての相互扶助の実現  
○在学年別学部、学術分野別研究会の徹底化と専門性の生徒支援システムの確立  
○国際化のための英語授業の充実化  
○世界で読める卒業生交流都市モデルの創設  
○「大学都市・京都で考える競覇会（仮称）」の設置

●地域性を活かした大学連携による教育研究会の上昇的な教職ノウハウの開拓  
○「大学都市京都」をリードする学生の成長  
○「京都の力」の強化  
○「京都の力」のためのFCD・S事業の充実と地域社会ネットワークの進歩  
○加盟大学・短期大の属性・魅力を活かした連携的「三二・コンソーシアム」の形成  
○「京都の力・ファン・キャンパス」の国内外への発信  
○京都高専教育研究センターでの共同研究による京都の競争力の永続

## スライド 19

### これまでの中長期計画について

京都市では「大学のまち京都・21プラン」の後継計画として、「大学のまち・くわく京都推進計画」(2004~2008年度)、また、大谷ゴーグルーム京都市と共同で「大学のまち京都・学生のまち京都推進計画」(2010~2013年度、2014~2018年度)を策定しました。大学・学生・産学コラボアム京都、市民、産業界、行政がそれぞれの役割を果たしながら、連携して取り組むべき事業を展開しています。

2004~2008年度 2009~2013年度 2014~2018年度

大学のまち・くわく京都  
推進計画 → 大学のまち京都・学生のまち京都  
推進計画 → 大学のまち京都・学生のまち京都  
推進計画

**～世界に誇る「大学のまち」「学生のまち」を目指して～**

◎魅力ある大学づくりと大学のまちの発展  
◎タカラモノ時代に対応した人材の育成と交流の強化  
◎産学公地共創による活動あるまちづくりの推進  
◎魅力ある「学生のまち」の充実と地域との文化活性化

◎学生の確保に向けた「くわくの環境」の充実  
◎学生の国際化に対する取り組み  
◎海外の国際化に向けた、優秀な留学生等の受け入れによる国際化に人材の育成  
◎バーチャルで「学生のまち京都」の構築  
◎京都市立地域連携の推進による京都地域の活性化

19

## スライド 20

### 主な事業の紹介

#### 単位互換事業

・大学コンソーシアム京都では、約50の大学・短期大学部が一同に協定を締結して運営しており、日本最大の規模を誇ります。学生の探究心と幅広い知識を修得する意図のため、人文・自然など各分野について、調査に応じて履修できる多くの科目を提供しています。

・第4ステージプランでは、「豊か世界」への転換を図ることが挙げられており、2015年度からは特色ある科目として、「世界遺産を学びのフィールド」として京都世界遺産研究会を開催しています。上賀茂神社・御嶽寺・清水寺・延喜寺、二条城・北野天満宮等が選ばれています。

※PBL（Project Based Learning）：課題発見・解決型学習

京大  
①基盤学  
②文系  
③理系  
④英語  
⑤成績評定  
慶應大  
①文系  
②英語  
③成績評定

19

18,000  
14,000  
10,000  
6,000  
2,000  
0

1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039





## スライド 37

### 主な事業の紹介

**学まちコラボ事業（大学地域連携創造・支援事業）**

魅力ある地域づくりや地域の振興策を実現に向けて、大学・学生が地域と協働で取り組む事業を募集し、優れた取り組みに対して助成します。実践的な教育・研究機会の提供および人材育成、大学の知や学生の活力による地域の課題解決や活性化を目指します。2017年度から「文化枠」を新設しました。

年度	枠	応募数	審査数	採択数
	大学枠	23	30	17
2016	一般枠	20	27	17
2017	一般枠	3	3	3
文文化枠	一般枠	25	21	19
2018	文化枠	12	6	2

**「学まち連携大学」促進事業**

大学・短大・地域との連携を促進し、地域活性化を進めましたため、組織的な取り組みとして、地域連携の実践的な教育プログラムを開発、実施する大学・短大を助成します。また、大学と地域との連携事業を紹介し、関係者の交換による機会として「大学・地域連携サミット（学×地：カッチャリンク）」を開催します。

**「大学の知」を活かした多角的な市政研究事業**

大学の知を活用し、京都市政課題の解決を図るため、「文化を活かした京都の活性化」をテーマに、4つの分野別テーマ（「観光と文化」「産業と文化」「暮らしと文化」「まちづくりと文化」）を研究する複数のユニットからなる研究グループを公募し、2ヶ月間にわたり研究を実施します。

**大学のまち京都・学生のまち京都推進共同事業**

京都市と大学が連携する「大学コンソーシアム京都市」が、幅広い分野（大学、行政、民間企業、経済団体、学生、市民団体委員会）の委員から意見を公募、参考となるため毎年2回座談会を開催します。最近では、京都市「大学・まち・学生 むすびプラン」の進捗の確認や新規事業について協議します。

## スライド 38

### 主な事業の紹介

**学まちコラボ事業**

魅力ある地域づくりや地域の振興策を実現に向けて、大学・学生が地域と協働で取り組む事業を募集し、優れた取り組みに対して助成支援しています。これにより、実践的な教育・研究機会の提供および人材育成、地域にとっては大学の知や学生の活力による地域の課題解決や活性化を図ります。

○平成29年度から、これまでの大学・学生と地域との連携の枠組み（一般枠）に加え、「地域を文化する」をテーマに、重点的に地域文化の発展・延承・発信や新たな文化的価値を取り組む「文化枠」を新設いたします。

○選定された事業には、「一般枠」は最大30万円、「文化枠」は最大45万円を支援いたします。

○事業終了後の報告において、継続性を有すると認められた事業の実行団体（1団体）に対し、表彰として、賞状とトロフィーの授与し、活動助成金10万円を給付しています。

**学まちコラボ事業 募集**

## スライド 39

### 主な事業の紹介

**全国大学コンソーシアム協議会事業（事務局：大学コンソーシアム京都）**

国内各領域の大学コンソーシアム（大学連携会議・大学連携組織）48組織からなる協議会で、大学コンソーシアム事務局も担当しています。高等教育の発展に貢献するべく、各大学コンソーシアムの取り組みや研究成果等の情報交換を目的として、毎年「全国大学コンソーシアム研究フォーラム」を開催しています。

■全国大学コンソーシアム研究交流フォーラム開催実績

□その他 大学コンソーシアム京都で取扱う事業

**勤労学生表彰奨学生事業**

家庭からの寄付金で、学費や生活費をアルバイト及び奨学生等に頼らながらも学業に励む学生を、毎年15名程度表彰し、奨学生を提供しています。

## スライド 40

### これまでの歩み

● 1992（平成4）年度  
3月 「大学のまち・京都市フレンチ」策定（京都市）

● 1993（平成5）年度  
7月 「大学センター設立準備進捗会議」発足  
3月 「（京都市・大学センター）」発足

● 1994（平成6）年度  
4月 第1回ステータスミート（1994～2003年度）  
単位化進歩実験会議（15大学・13附属大学）

● 1995（平成7）年度  
6月 「大学センター設立準備（仮称）基本構想策定  
12月 第1回FDフォーラム開催

● 1997（平成9）年度  
4月 シテーカレッジ事業（京都市委託事業）開始  
（～2006年度）

3月 文部省より財政自立法人設立の許可を受け  
「創立法人大学コンソーシアム京都」に名称変更

● 1998（平成10）年度  
4月 インターンシップ事業開始

● 1999（平成11）年度  
9月 大学のまち交流センター（キャンパスプラザ京都）開成  
第1回進歩実験会議開催

● 2000（平成12）年度  
9月 大学のまち交流センター（キャンパスプラザ京都）開成  
第1回進歩実験会議開催

● 2001（平成13）年度  
8月 フラワーカレッジ開設  
3月 総務大臣研究費事業開始

● 2002（平成14）年度  
4月 専門連携事業開始

● 2003（平成15）年度  
5月 京都市大連携協議会発足  
10月 第1回京都学生祭開催  
12月 第1回FDフォーラム開催

2月 第1回高大連携教育フォーラム開催  
「大学のまち・わくわく京都連携計画」（京都市）策定

● 2004（平成16）年度  
4月 第2回ステータスミート（2004～2008年度）  
9月 大学地域連携モデル創出支援（学まちコラボ）事業開始

● 2005（平成17）年度  
7月 特色ある大学教育支援プログラム「産官学地域連携による人材育成プログラム—京都地域版におけるインカレーショップの実現—」（京都市委託、京都府立農業高等専門学校）  
10月 高大連携事業（京都市立共創教育プロジェクト）開始  
12月 特定公益勧進法人の認可を受ける  
第1回政策系大学・大学院研究会大会開催  
1月 「京都府共創院販売システム」本格運営開始

● 2006（平成18）年度  
12月 「京（みやこ）カリエジ」ロゴマーク制定

● 2007（平成19）年度  
4月 「京（みやこ）カリエジ」開始（京都市委託事業）  
12月 インターンシップ・プログラム10周年記念シンポジウム開催

● 2008（平成20）年度  
4月 「勤労学生助成制度」事務局開設  
8月 資料請求・学費支拂支援プログラム「京都大学連携によるFDの創出研究」と連携プログラム「京都府立農業高等専門学校との連携による人材育成プログラム」の確立  
10月 第2回FDフォーラム（代々木・新潟大学）

既存の大学連携支援プログラムとの共用  
共用化：伴一秋義教の「大学連携・効率化の範囲」採用  
（～2008年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2047年度）  
（～2048年度）  
（～2049年度）  
（～2050年度）  
（～2051年度）  
（～2052年度）  
（～2053年度）  
（～2054年度）  
（～2055年度）  
（～2056年度）  
（～2057年度）  
（～2058年度）  
（～2059年度）  
（～2060年度）  
（～2061年度）  
（～2062年度）  
（～2063年度）  
（～2064年度）  
（～2065年度）  
（～2066年度）  
（～2067年度）  
（～2068年度）  
（～2069年度）  
（～2070年度）  
（～2071年度）  
（～2072年度）  
（～2073年度）  
（～2074年度）  
（～2075年度）  
（～2076年度）  
（～2077年度）  
（～2078年度）  
（～2079年度）  
（～2080年度）  
（～2081年度）  
（～2082年度）  
（～2083年度）  
（～2084年度）  
（～2085年度）  
（～2086年度）  
（～2087年度）  
（～2088年度）  
（～2089年度）  
（～2090年度）  
（～2091年度）  
（～2092年度）  
（～2093年度）  
（～2094年度）  
（～2095年度）  
（～2096年度）  
（～2097年度）  
（～2098年度）  
（～2099年度）  
（～2010年度）  
（～2011年度）  
（～2012年度）  
（～2013年度）  
（～2014年度）  
（～2015年度）  
（～2016年度）  
（～2017年度）  
（～2018年度）  
（～2019年度）  
（～2020年度）  
（～2021年度）  
（～2022年度）  
（～2023年度）  
（～2024年度）  
（～2025年度）  
（～2026年度）  
（～2027年度）  
（～2028年度）  
（～2029年度）  
（～2030年度）  
（～2031年度）  
（～2032年度）  
（～2033年度）  
（～2034年度）  
（～2035年度）  
（～2036年度）  
（～2037年度）  
（～2038年度）  
（～2039年度）  
（～2040年度）  
（～2041年度）  
（～2042年度）  
（～2043年度）  
（～2044年度）  
（～2045年度）  
（～2046年度）  
（～2