



2021 年度 東洋大学 IR シンポジウム
リカレント教育の可能性
開催報告書



東洋大学

<開催概要>

開催日時：2021 年 11 月 6 日（土）13：30～16：30

開催方法：オンライン（YouTube Live による映像配信）

<目次>

1. 開催概要・登壇者紹介（告知物）	02
2. 講演資料	
（1）講演「東洋大学のリカレント教育とその課題」	04
矢口 悦子 （東洋大学 学長・IR 室長・文学部教授）	
（2）基調講演「リカレント教育の新局面」	14
金子 元久 氏 （筑波大学 特命教授、東京大学 名誉教授）	
（3）講演「産学連携によるリカレント教育の推進」	30
長谷川 知子 氏 （一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事）	
（4）講演「『実践知』を伝える東京電機大学のリカレント教育」	42
佐藤 太一 氏 （東京電機大学 学長補佐・工学部先端機械工学科教授）	
（5）講演「学生調査からみた東洋大学の夜間部教育の意義」	56
劉 文君 （東洋大学 IR 室 教授）	

2021年度 東洋大学IRシンポジウム



主催：東洋大学IR室

○開催趣旨

人生100年時代、society5.0の到来による社会の変化を踏まえて、社会人を対象とする大学・大学院教育の重要性が指摘されてきました。これまでの東洋大学の歩みを顧みると、創立者・井上円了の目指した「余資なく、優暇なき者」のための「社会教育」と「開かれた大学」の理念を継承した様々な取り組みにより、日本の社会人教育の一翼を担ってまいりました。他方で、現代社会の社会人教育への要求は大きく変化しつつあります。大学・大学院教育において遠隔授業が普及する一方で、履修証明制度が本格化するなど、制度面での整備も進んでいます。その中で現代社会のリカレント教育への要求はどこにあるのか、それに対して大学はどのような対応が可能なのか、またそれを実現するには何を必要とするのか。いくつかの観点から論じてまいります。

○プログラム

- | | | |
|--------------------------|---|--|
| 13:30~14:00 | ● 開会挨拶・講演 | 東洋大学のリカレント教育とその課題
矢口 悦子
東洋大学 学長・IR室長・文学部教授 |
| 14:00~14:30 | ● 基調講演 | リカレント教育の新局面
金子 元久
筑波大学 特命教授、東京大学 名誉教授 |
| 14:30~14:35 | ● 休憩 | |
| 14:35~15:10
(質疑応答を含め) | ● 講演3 | 産学連携によるリカレント教育の推進
長谷川 知子
一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事 |
| 15:10~15:35 | ● 講演4 | 「実践知」を伝える東京電機大学のリカレント教育
佐藤 太一
東京電機大学 学長補佐・工学部先端機械工学科教授 |
| 15:35~16:00 | ● 講演5 | 学生調査からみた東洋大学の夜間部教育の意義
劉 文君
東洋大学 IR室教授 |
| 16:00~16:30 | ● パネルディスカッション
パネリスト：矢口 悦子 金子 元久 佐藤 太一 劉 文君 | |

リカレント教育の可能性

参加
無料

2021年11月6日(土)13:30~16:30
オンラインにて開催



お申込はコチラ



矢口 悦子 東洋大学 学長・IR室長・文学部教授

お茶の水女子大学大学院人間文化研究科(博士課程)単位取得退学。博士(人文科学、1998年)。専門は社会教育学、生涯学習論。2003年4月から東洋大学文学部教授。文学部長、社会貢献センター長などを歴任し、2020年4月から現職。著書:『イギリス成人教育の思想と制度—背景としてのリベラリズムと責任団体制度—』新曜社(1998年)。『地域を支える人々の学習支援—社会教育関連職員の役割と力量形成—』(共)東洋館出版社(2015年)、『英国の教育』(共)東信堂(2017年)など。



金子 元久 筑波大学 特命教授、東京大学 名誉教授

Ph.D(シカゴ大学、1985年)。アジア経済研究所所員、ニューヨーク州立大学アルバニー校客員助教授、世界銀行コンサルタント、東京大学教授、同大学大学総合教育研究センター長・大学院教育学研究科長・教育学部長、国立大学財務経営センター研究部長などを歴任。中央教育審議会委員、日本学術会議会員、日本高等教育学会会長などを歴任。著書:『大学の教育力:何を教え、学ぶか』筑摩書房(2007年)、『大学教育の再構築:学生を成長させる大学へ』、玉川大学出版部(2013年)等多数。東京大学社会人教育・研究を行う大学経営・政策コース、大学経営・政策研究センターの創設者、全国大卒者調査、全国大学教育に関する職業人調査など実施、リカレント教育に関する著作多数。



長谷川 知子 一般社団法人日本経済団体連合会 常務理事

上智大学大学院外国語学研究科国際関係論修了(修士)。米国コロンビア大学大学院国際公共政策大学院(SIPA)修了(修士)。1988年、経済団体連合会(当時)事務局入局。国際経済部、広報部、国際経済本部北米・オセアニアグループ長、社会広報本部主幹(企業行動・CSR担当)・副本部長、教育・スポーツ推進本部副本部長(教育・人材育成担当)、教育・CSR本部長、SDGs本部長を経て、2021年4月より現職。



佐藤 太一 東京電機大学 学長補佐・工学部先端機械工学科教授

1983年に東京工業大学大学院総合理工学研究科博士課程修了、工学博士取得。同年、日立製作所機械研究所に入社。1994年8月まで同社の研究員として、磁気ディスク装置、プリンタ、エレベータ、エアコンなど、各事業所で開発される製品の低振動・低騒音化技術の研究に従事。同年東京電機大学理工学部助教授に転じ、理工学部教授、工学部教授、工学部長、工学部第二部長、エクステンションセンター設置準備室長などを経て現職。東京電機大学では、「構造物の動的設計法」を始めとする振動・音響に係わる研究に従事。学会では、2009年度日本機械学会教育賞「大学・企業連携による学生のための集中技術者導入教育」を受賞。



劉 文君 東洋大学 IR室教授

東京大学博士課程修了、博士(東京大学、2003年)。専門は高等教育、職業教育。日本学術振興会特別研究員、東京大学大学総合教育研究センター特任研究員、同大学政策ビジョン研究センターシニア研究員などを経て現職。著作:『中国の職業教育拡大政策—背景・実現過程・帰結』東信堂学術出版社(2004年)など。また文部科学省大学改革推進委託事業『大学におけるIR(インスティテューショナル・リサーチ)の現状と在り方に関する調査研究』(東京大学、2014年)、日本私立大学連盟大学『これまでのIRこれからのIR』(2018年)などの執筆を分担。

申込期限・方法

- 申込期限 2021年11月3日(水)
- 申込方法 下記のURLまたは右記のQRコードから申込が可能です。
リンク <https://forms.gle/hEmg9W79GhudES8a9>

お申込はコチラ



当日接続方法

本学公式Webサイト内のシンポジウム特設ページよりご視聴いただけます。
接続先情報は申込時にご登録いただいたメールアドレス宛にお送りします。

東洋大学のリカレント教育とその課題

学長 矢口 悦子

内容

1. 東洋大学におけるリカレント教育の歴史
2. 21世紀型のリカレント教育
3. アフターコロナにおけるリカレント教育像

創立者と建学の精神



創立者

井上 円了【哲学者／1858～1919】

「哲学ハ百般事物ニ就テ其原理ヲ探リ其原則ヲ定ムルノ学問」

「哲学ハ学問世界ノ中央政府ニシテ、万学ヲ統括スルノ学」

…『哲学館開設ノ旨趣』（明治20年6月）より

建学の精神

「諸学の基礎は哲学にあり」
「知徳兼全」
「独立自活」



東洋大学関係略年表

年	東洋大学関係	教育政策・女子学生受け入れ例
1887	私立哲学館創立(普通科と高等科)	
1888	『哲学館講義録』発行	
1889	勝海舟と円了	大日本帝国憲法
1890	円了全国巡回講演開始	女子高等師範、教育勅語発布
1901		日本女子大学校(専門学校)
1906	私立東洋大学と改称	
1913		東北帝大に女子学生3名入学
1916	女子の入学を許可(栗山津禰入学)	
1917	女子2名入学(以下略)	
1918		東京女子大学(専門学校)
1919	学祖井上円了中国にて逝去	
1920	東洋大学と改称	東京帝大に女子聴講生
1921	専門学部文化学科と社会事業学科新設	早稲田大学に女子聴講生
1928	大学令による東洋大学の設置認可	
1949	新制大学へ移行、文学部設置	私立学校法公布

I 東洋大学におけるリカレント教育の歴史

①創立直後からの通信教育

「余資なく優暇なき」人々のために
講義録の郵送による教育

主な対象：地方の小学校教員

目的：中学校での教員資格を得るため
教員としての教養を高めるため

⇒ 現職教員のためのキャリアアップ型のリカレント教育

I 東洋大学におけるリカレント教育の歴史

②私立大学（男子のみの専門学校）としてはじめての女子学生受け入れ

1892年 山形市に士族栗山判兵衛と清の二女として誕生

1914年 上京し、国語伝習所、二松学舎に学ぶ

1916年 初の女子学生として東洋大学入学

1920年 東洋大学を首席で卒業

1922年～1930年 府立第5中最初の漢文科女教諭

1932年 紫式部学会の創設にかかわり、晩年まで理事



栗山津禰

（参考：水野真知子「解説」『伝記・栗山津禰 拓きゆく道/紫式部学会と私』大空社、1989年より）

⇒ 社会人女子学生のキャリア確立のための高等教育

I 東洋大学におけるリカレント教育の歴史

②私立大学（男子のみの専門学校）としてはじめての女子学生受け入れ

- ▶ 1930年、母校東洋大学の教室を利用して文検準備の女子のための国語漢文講座を開催。本試験に源氏物語が出るのでそれを読む講座を実施。土曜日の午後一般の人にも聴講させる源氏物語講座の開催。
- ▶ 対象：小学校の女教員

＊ 文検：文部省・師範学校・中学校・高等女学校・教員検定試験の略称であり、中等学校教員としての免許を与えるための検定試験である。1984年に開始され、1948年4月に新しい教育制度が生まれるまで実施されている。哲学館事件の背景にもなっている。

⇒ 女性のキャリアアップまたは再就職のためのリカレント教育＋公開講座

I 東洋大学におけるリカレント教育の歴史

③夜間部教育

- ・ 通信教育と同じ精神「余資なく優暇なき」人々のために

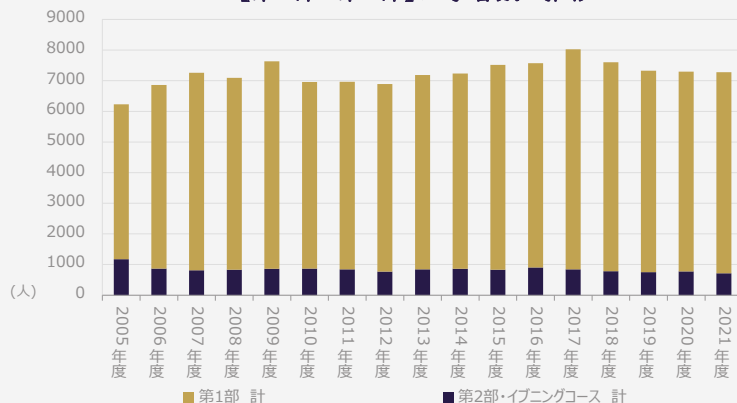
6学部8学科・入学定員710名
日本最大規模で幅広く学ぶ

できる限り低く抑えた納付金
第一部と比べ約6割

建学の精神「独立自活」を支援
授業料の半額を給付型奨学金で、残りを給与で賄う

主要エリアから20分以内
アクセス良好な都心型キャンパス

【第1部+第2部】入学者数の推移



学部で学ぶ225名の社会人のうち、第2部・イブニングコースで135名が学ぶ(2020年5月現在)

I 東洋大学におけるリカレント教育の歩み

③夜間部教育

「独立自活」支援推薦入試制度

日中は学内事務局などで働きながら、
夜間に学ぶことを前提とした入試制度

学費の半分以上を奨学金で、残りを勤務による給与で賄える



■ フルタイム勤務の場合の収支モデル

入学手続き時に必要となる費用は入学金+その他費用の18万5千円。



I 東洋大学におけるリカレント教育の歴史

④夜間大学院の設置

1990年代の大学院改革の波

1994年東洋大学文学研究科教育学

専攻に夜間大学院誕生

<1期生>

志願者155人(合格者35人)

職業:教員、看護教員、医療保健
福祉関係者が多数を占めた。

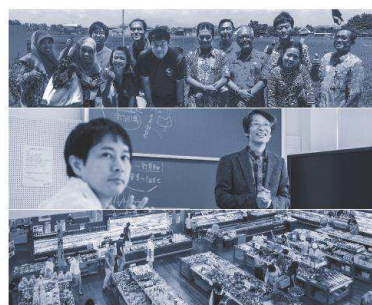
参考 夜間大学院入学者の進学目的(複数回答)

	男・女
現在の職業に役立てるため	22人(8・14)
学習することそのものを目的として	17人(7・10)
社会の変化に対応できる能力を養うため	15人(5・10)
自分の可能性に挑戦したかった	14人(5・9)
人生の転機・状況脱皮	13人(6・7)
臨床心理士の資格取得	11人(6・5)

出所: 早野・青島・筑後「社会人学習者にとっての夜間大学院の意味」『高等教育と生涯学習』139ページ

2. 21世紀型のリカレント教育（東洋大学の例）

①経済学研究科公民連携専攻による社会人コース



PPP

Public-Private Partnership

東洋大学大学院 経済学研究科 公民連携専攻
東洋大学PPP研究センター
東洋大学アジア研究センター (AAPPI)
国連CoE地方自治PPPセンター

Graduate School of Economics
Course of Public-Private Partnership (TOYO PPP School)
Research Center for Public-Private Partnership
Asia Public-Private Partnership Research Center (AAPPI)
Specialist Center of Excellence on PPPs in Local Governments



日本全国・海外に住んでいても
自宅や職場のパソコンから授業に参加できます！
つまり、日本全国・海外の人脈ができるということです。

公民連携専攻では、インターネットを使った遠隔授業システムを導入しています。
このシステムにより、遠方に住んでいても、自宅や職場のパソコンからリアルタイム
で全ての授業に参加できます。

そのため、日本全国はもちろん、海外から授業に参加する学生も在学しています。
広域的な話題の提供があり、幅広い人脈が形成されることが魅力です。

遠隔授業システムは、原則、首都圏（都3県（東京、神奈川、千
葉、埼玉））以外に住居する学生が対象ですが、今年度はコロナ
ウィルスの影響で、学生自身が全ての授業において来校・遠隔受
講どちらも自由に選択できるという方針で運用いたしました。

2023年度の運用は未定です。

在学生・修了生の居住地

2006年4月、
世界で初めてPPPを専門に教育研究
する社会人大学院として発足。

- ・大手町サテライト
- ・インターネット通学制度

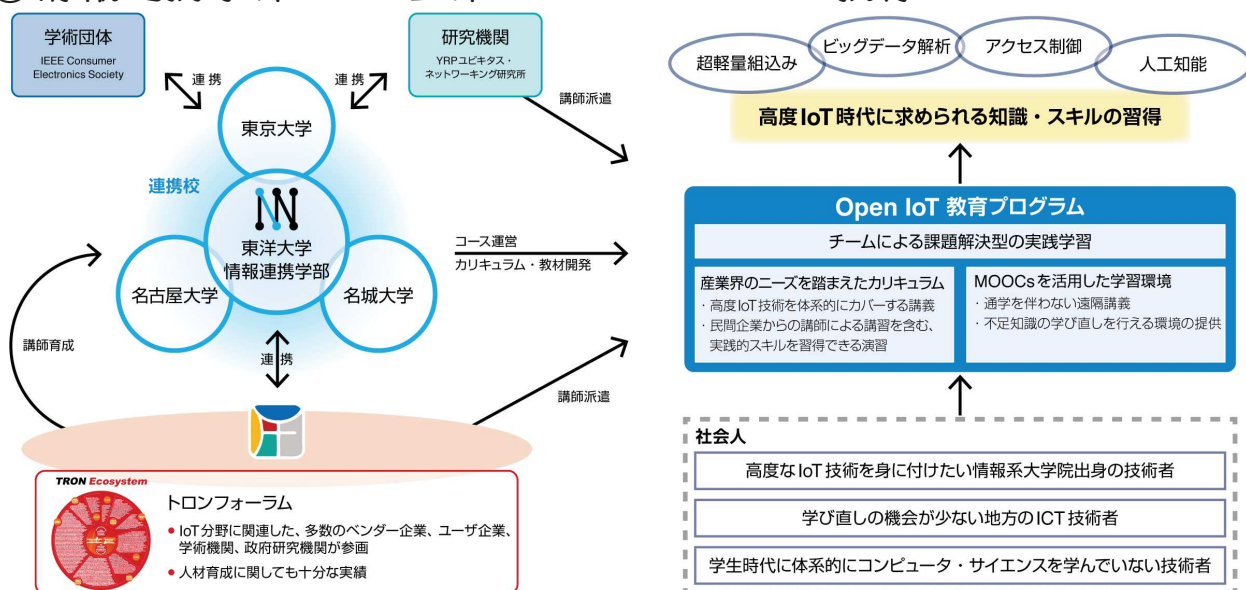
シティ・マネジメントコース
City Management Course

PPPビジネスコース
PPP Business Course

グローバルPPPコース
Global PPP Course

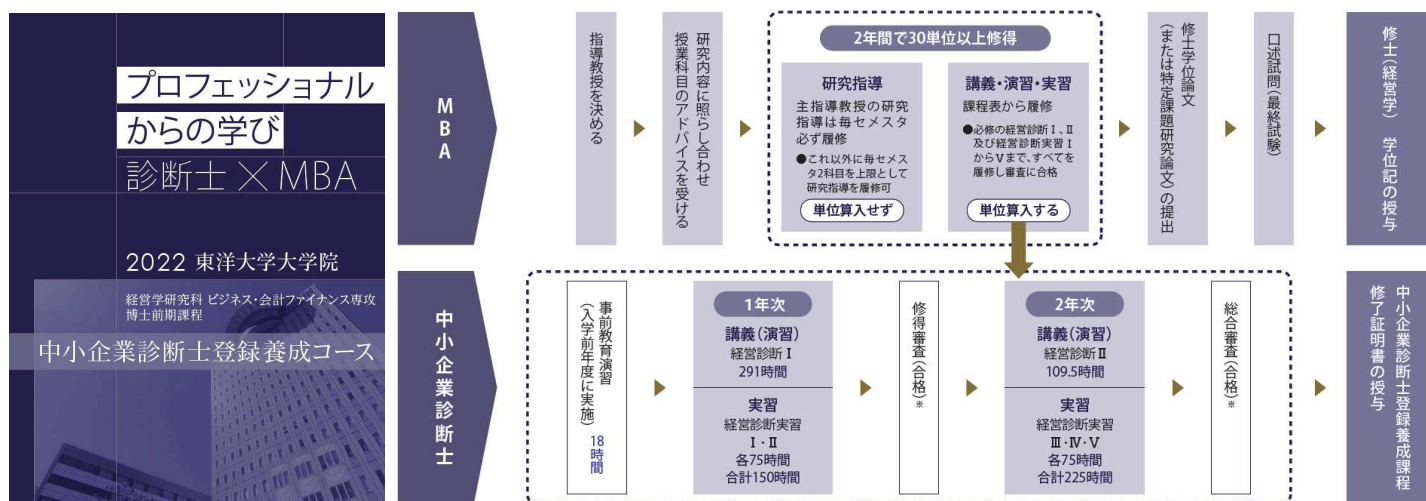
2. 21世紀型のリカレント教育（東洋大学の例）

②情報連携学部による企業のためのリカレント教育



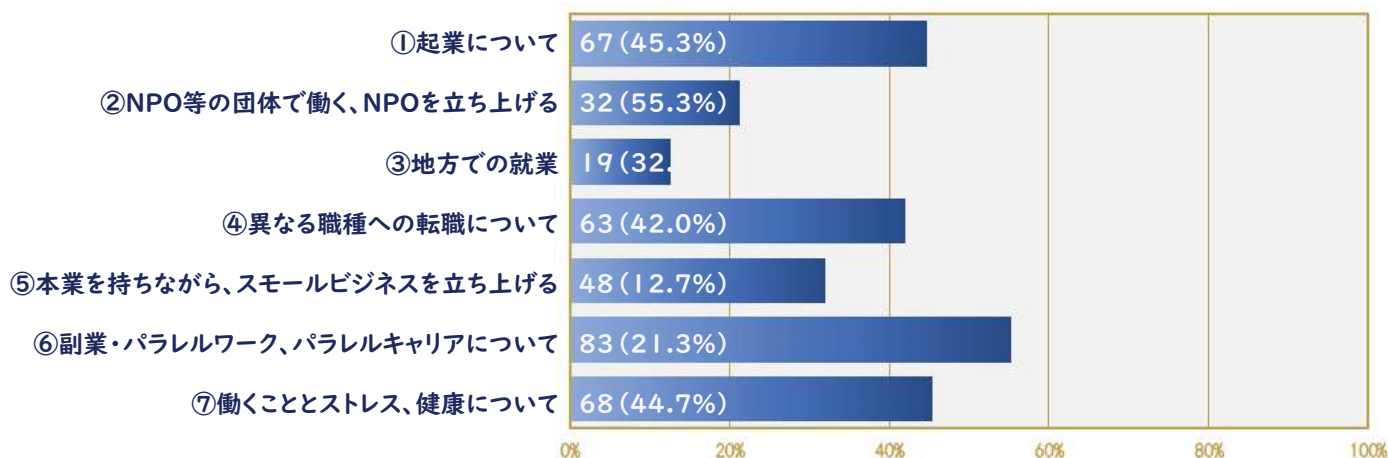
2. 21世紀型のリカレント教育（東洋大学の例）

③経営学研究科による中小企業診断士養成のコース



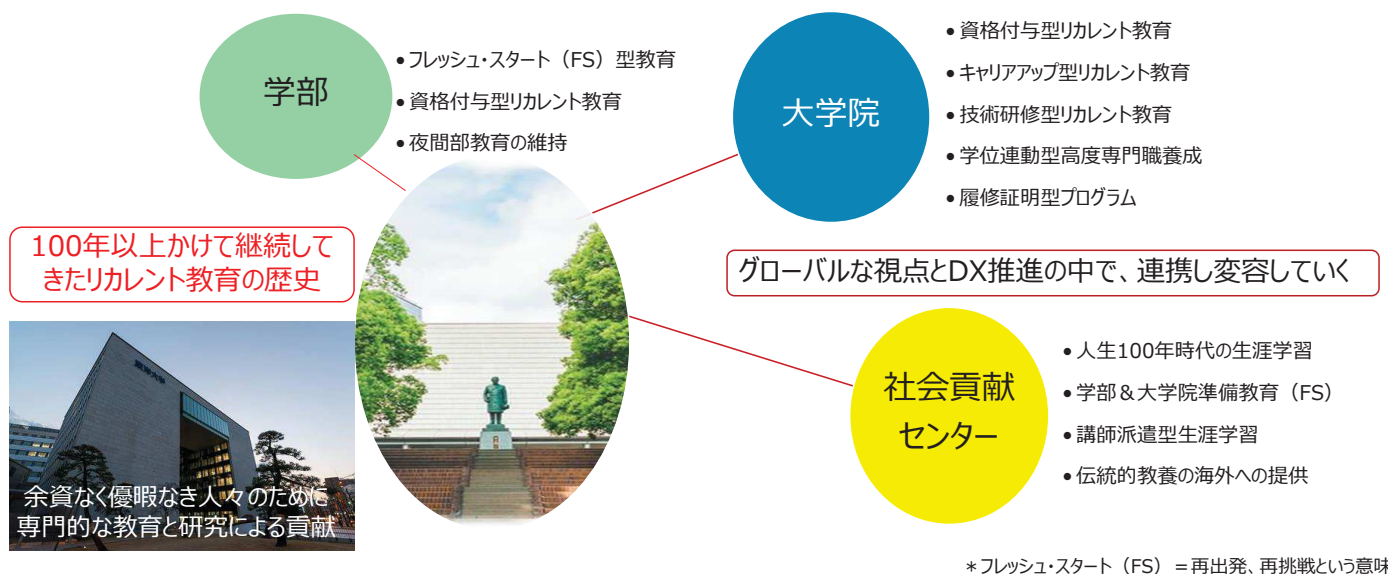
3. アフターコロナにおけるリカレント教育像

Q: 東洋大学で「リカレント教育」の講座を行うとしたら、
どのような内容であれば参加してみたいと思いますか。（N=150,複数選択形式）

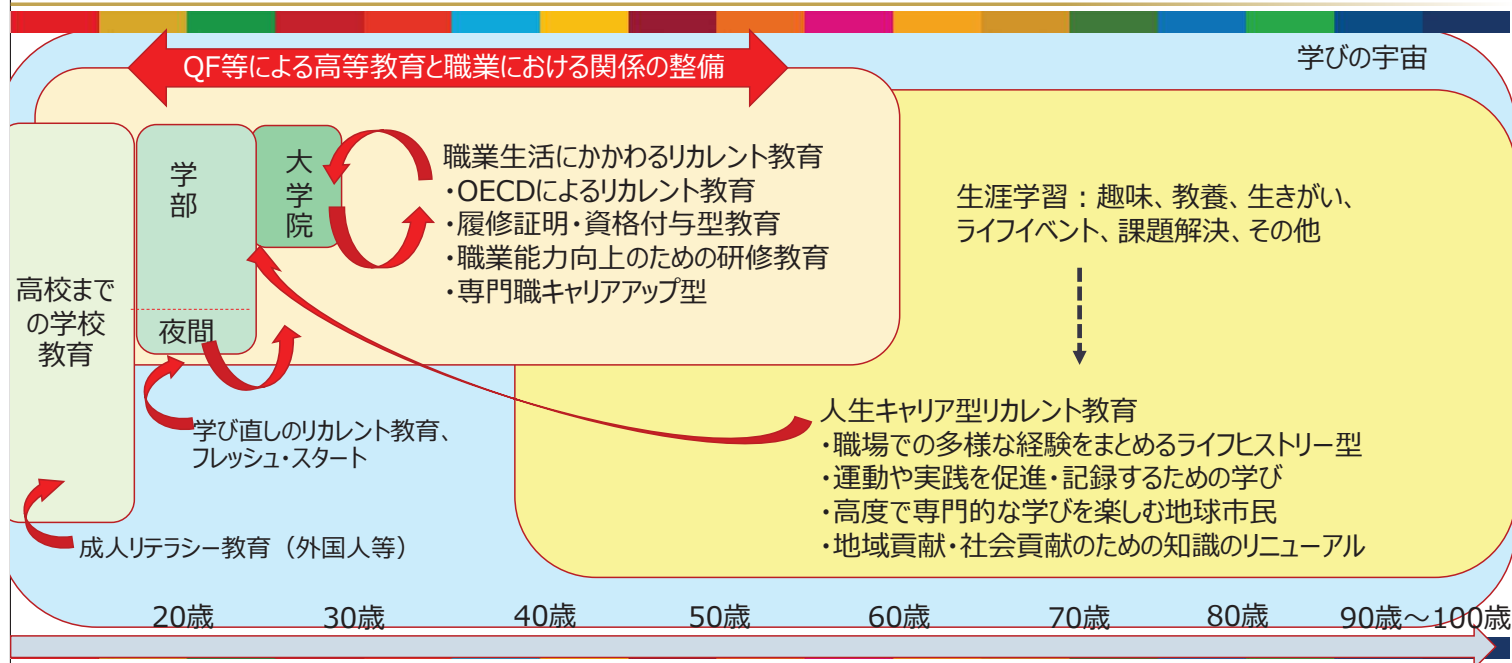


東洋大学 社会貢献センター「東洋大学『リカレント教育講座』事前調査」（2021年）より

3 アフターコロナにおけるリカレント教育像（東洋大学）

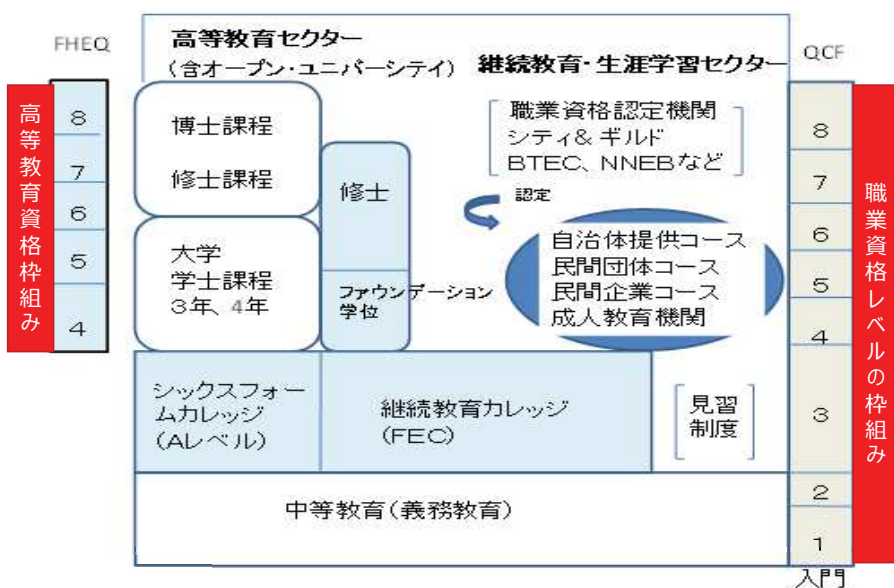


3 アフターコロナにおけるリカレント教育像（矢口試案）



3 アフターコロナにおけるリカレント教育像（課題）

＜参考＞ヨーロッパにおける人材養成と高等教育の枠組み作りでモデルとなったイギリスにおける職業資格と学位との連動に関するQFの例



1965年 生涯教育論提唱
1973年 OECDによるリカレント教育
1990年代 21世紀知識基盤型社会における人材養成としての生涯学習
1999年 ボローニャ宣言 ⇒ ECTS
2000年 リスボン戦略の採択
キー・コンピテンシー
ヨーロッパ全体の高等教育圏
2005年 ヨーロッパ全体の資格枠組み (EQF) のモデルとなったのがイギリス

図の出典：矢口「生涯学習セクターの指導者養成における大学の役割ーセントラル・ランカシャー大学を事例としてー」『東洋大学文学部紀要 教育学科編』2013、他

17

課題

- ①1970年代にOECDによるリカレント教育が提唱された時の日本の対応と異なり21世紀の日本では社会の変化の速さに対して、個別企業等における対応が難しくなり、大学への期待が高まっている。
- ②学位と職業資格の関係が整備されない限り、職業教育を軸とした日本のリカレント教育は国際競争力の面で厳しい状況にある。⇒政策課題
- ③21世紀型のリカレント教育、OECDによる有給教育休暇制度、給付金制度の活用、そして、産業界の求める人材養成との関係を大学自身が主体的に俯瞰して、自らのリカレント教育を構築する必要がある。
- ④生涯学習の究極の願いは「人々の幸福な人生」であり、学問そのものを希求することを軽視してはならない。
人生キャリアにおけるリカレント教育の価値を再度確認したい。



ご清聴ありがとうございました。

リカレント教育の新局面

金子 元久



東洋大学 I R 室主催 2021年度 東洋大学 I R シンポジウム
リカレント教育の可能性

2021年11月6日

「リカレント教育」という言葉

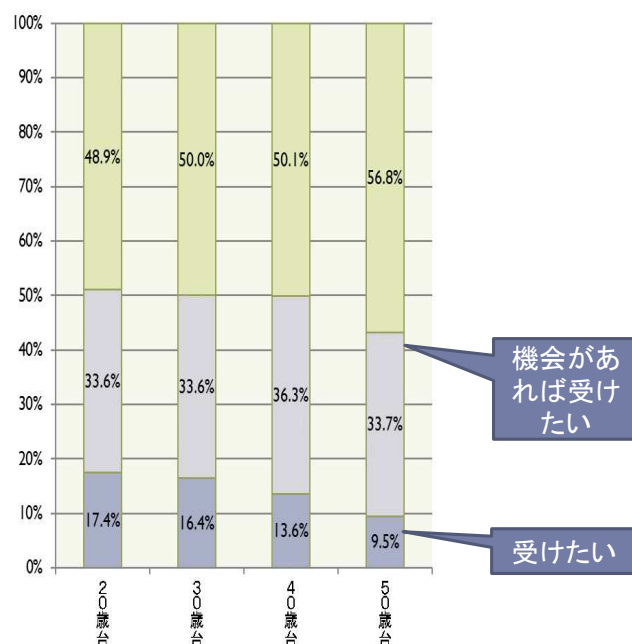
- ▶ 提唱されたのは1970年ころ
 - ▶ 教育理念として
 - ▶ 人生における教育の位置付け
 - ▶ <教育→社会生活> を一回だけでなく、再帰的に繰り返す
- ▶ バブル経済以降
 - ▶ 産業、人口構造の変化、恒常的な技術革新
 - ▶ 職業人の知識技能の再習得の必要
 - ▶ 相対的な成人人口の増加
- ▶ 産業・教育政策としての「リカレント教育」

潜在的需要と現実

▶ 再教育への需要

- ▶ 大卒社会人のなかでは、機会があれば受けたい、という人は、「機会があれば」をふくめれば約半数
- ▶ しかし現実には、再教育を受けている人はわずか

大卒者のうち、再教育を受けたい人の割合(%)



▶ 3

出所:『大学教育についての社会人調査』2010、CRUMP
N=25, 203

この報告の内容

▶ 対象

- ▶ <大学院での職業人再教育>に限定
 - ▶ 専門学校、通信教育、放送大学、大学夜間部も重要
 - ▶ しかし量的に焦点となるのは、社会人の大学院参加

▶ 議論したい点

- ▶ 1. 社会のニード、政策
- ▶ 2. ニードと現実の差
 - ▶ 職業人再教育の市場(需要、供給、マッチング)の構造
- ▶ 3. 大学の課題としての職業人再教育

▶ 4



1. 政策

2 現実 — 市場の構造

3 大学の課題

社会経済的な背景

▶ 経済

- ▶ 技術革新 -必要とされる知識・技能の恒常的な変化

▶ 職業知識・技能の獲得

▶ 従来 of 職場

- ▶ 生涯雇用
- ▶ 各職場での業務に必要な知識の共同形成、伝達
- ▶ 故人はこれを職場ローテーションの中で蓄積していく

▶ 機能不全

- ▶ 必要な知識技能が多様化、変化が激しい
- ▶ 企業組織の流動化

▶ 人口構造の変化

- ▶ 中高年齢層の流動化 新しい知識・技能の獲得が必要

政策 一 今年に入ってから閣議決定

- ▶ 経済財政運営と改革の基本方針2021（2021年6月18日）
 - ▶ 「年代・目的に応じた効果的な人材育成に向け、財源の在り方も含め検討し、リカレント教育を抜本的に強化する。」
- ▶ 成長戦略実行計画（2021年3月6月18日）
 - ▶ 「個人の内面や顧客ニーズに基づく創造的な発想をビジネスにつなぐ教育プログラムを開発・・・大学等の拠点を早急に構築するため、集中的かつ中長期にわたる支援を行う。」
- ▶ 科学技術イノベーション基本計画（2021年3月26日）
 - ▶ 「職業情報提供サイト（「日本版O-NET」）と、大学等における社会人向けプログラムを紹介するサイト（「マナパス」）との機能面での連携・・・」

▶ 7

文科省の主な施策

- ▶ 教育再生会議 第6次提言（2015年）
 - ▶ 「学び続ける」社会、全参加型社会、地歩創生を実現・・・」
- ▶ 具体的な施策
 - ▶ ① 教育プログラムに対する補助金
 - ▶ ② 制度改革・大学院制度の柔軟化
 - ▶ ③ 政策手段の探索

▶ 8

① 教育プログラムへの補助金

- ▶ 「職業実践力育成プログラム」(BP)
 - ▶ 2016年
 - ▶ 大学、大学院等、履修証明プログラム(60時間以上)を対象
 - ▶ 職業能力の養成を目的
- ▶ 条件
 - ▶ 実務家教員による授業 5割以上、双方向授業、実地体験、記号との連携、など
 - ▶ 社会人が受講しやすい工夫(週末、夜間開講等)
- ▶ 2019年5月に261課程
 - ▶ うち110課程は教育訓練給付の対象

▶ 9

② 大学院制度の柔軟化

- ▶ 履修証明制度
 - ▶ 2008年法制化 120時間以上
 - ▶ 2019年 60時間から
 - ▶ 2018年時点で解説している大学・大学院は168校
- ▶ 修士課程修了に関する条件の緩和
 - ▶ 一年修士 一職業経験者
 - ▶ 規定単位の大学院在学年限への認定(15単位)まで
 - ▶ 一年で修士
 - ▶ 履修証明プログラムによる学習時間を、単位化が可能

▶ 10

③調査・試行

- ▶ 「学びの情報アクセス改善」
 - ▶ 科学技術イノベーション基本計画(2021年3月26日閣議決定)
 - ▶ 「2019年度から運用を開始した職業情報提供サイト(「日本版O-NET」)と、大学等における社会人向けプログラムを紹介するサイト(「マナパス」)との機能面での連携に2021年度内に着手する。あわせて、2022年度までに、これら二つのサイトの機能強化を行う。
- ▶ 「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル」
 - ▶ 調査および実証実験・・・大学におけるリカレント講座の持続可能な運営モデルの構築及び全国展開を行う」
- ▶ いずれも予備調査、予算額2千万以下

▶ 11

政策

- ▶ 2010年代中ころから、経済成長戦略などに位置付けられて、目玉となっている
- ▶ 高等教育政策
 - ▶ KPI指標なども開発される
 - ▶ しかし政策形態としては、補助金と制度の柔軟化が主体
- ▶ それによって、学習者(社会人)、大学は動くか
- ▶ 現実の社会人学習をきめるもの、需要、供給、マッチング — 市場

▶ 12



1. 政策

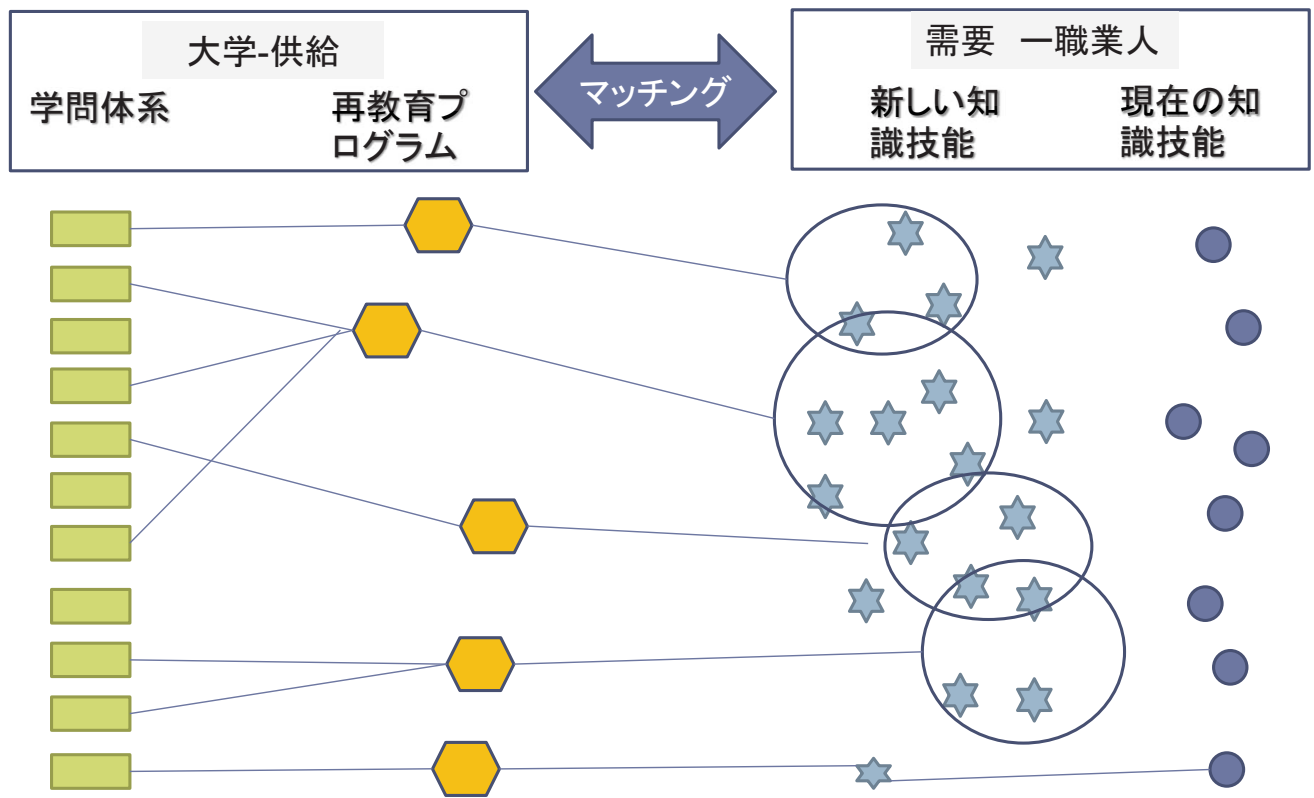
2 現実 — 市場の構造

3 大学の課題

職業人再教育の「市場」

- ▶ 需要 —個人
 - ▶ 誘因： 個人からみた新しい知識技能の修得の必要
 - ▶ 制約： 時間、費用の制約、職場での制限
 - ▶ 環境要因： 自己投資の文化
- ▶ 供給 —大学
 - ▶ 誘因： 経済的なメリット、施設人員の有効利用
 - ▶ 制約： 既存の組織・人員、教育課程の設計
 - ▶ 大学の理念・文化・伝統
- ▶ 需給のマッチング機能
 - ▶ 需要はきわめて多様
 - ▶ それをどのように組み合わせるか、バンドル化
 - ▶ プログラムの価値をどのように需要者に伝えるか

再教育市場



▶ 15

社会人再教育市場が拡大する要件

- ▶ 需要側
 - ▶ 個人の需要の質量はきわめて多様
 - ▶ 専門別、難易度、幅
 - ▶ 自律的には顕在化しない
- ▶ 供給側
 - ▶ 多様な需要をバンドル(組み合わせ)して、教育プログラムを編成
 - ▶ 従来の学科・研究科と関係づける
 - ▶ 需要側へのアピール
- ▶ 需給の結合・マッチング
 - ▶ 学部のように専門領域などによる類型化ができない
 - ▶ 需要側の情報、供給側の検索、結びつける

▶ 16

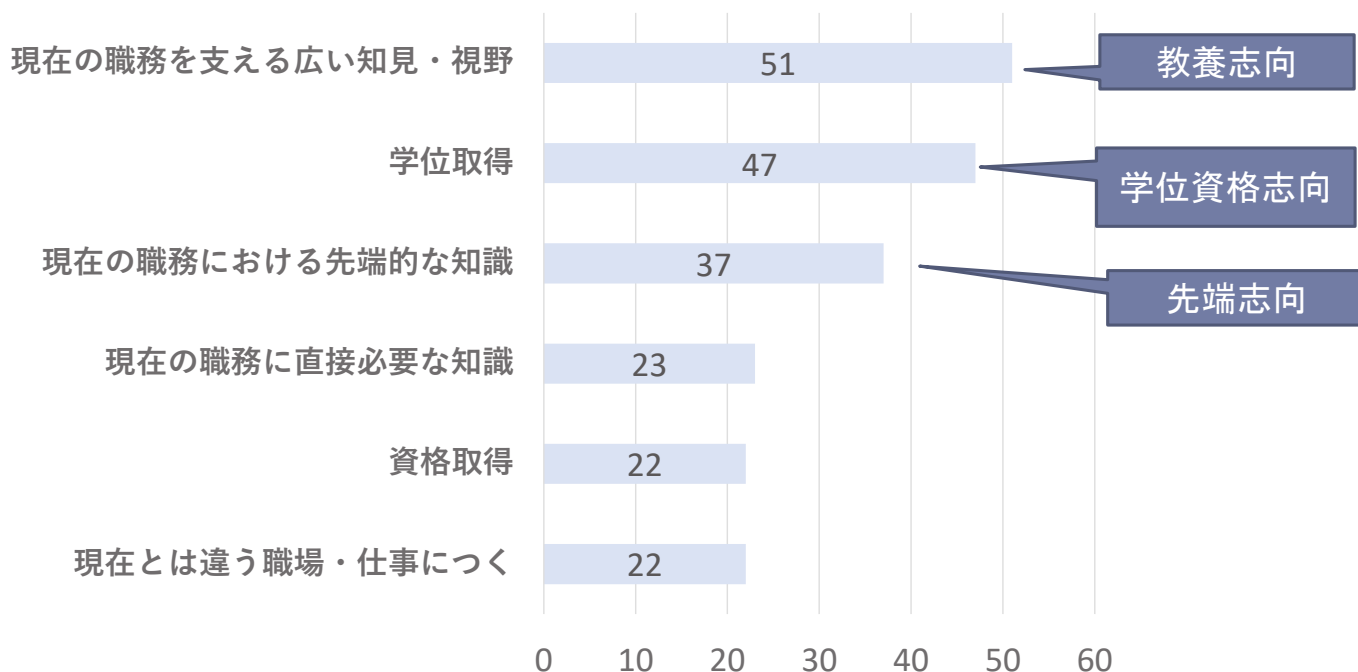
再教育需要はきわめて多様

- ▶ 職業、専門がきわめて多様
- ▶ 教育内容の三つの軸
 - ▶ 何のために
 - ▶ 先端知識を身に着ける
 - ▶ 職務の基礎となるような幅広い知見
 - ▶ どのような知識
 - ▶ 専門的
 - ▶ 汎用能力 思考能力、問題設定、
 - ▶ 教育方法
 - ▶ 基礎的な知識を身に着ける
 - ▶ 文章を通じた論理的訓練
 - ▶ 現実と理論との結びつけ

▶ 17

学び直しの目的

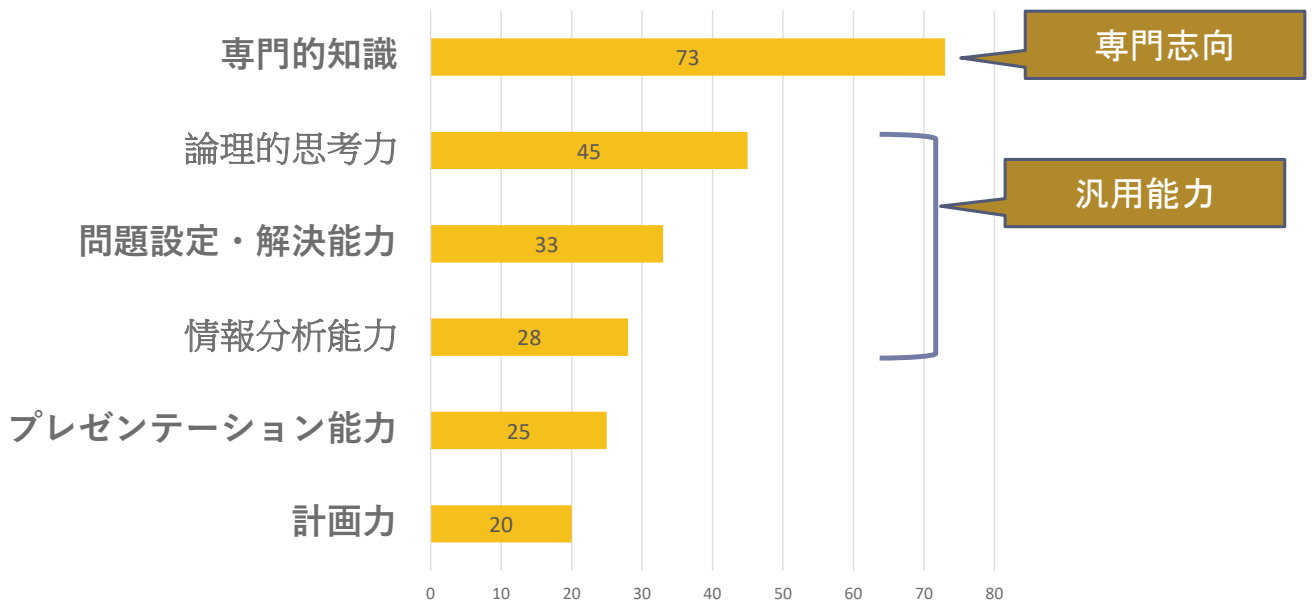
▶ 大学院等に在学の社会人(%)



▶ 18

求める知識

▶ 大学院等に在学の社会人(%)

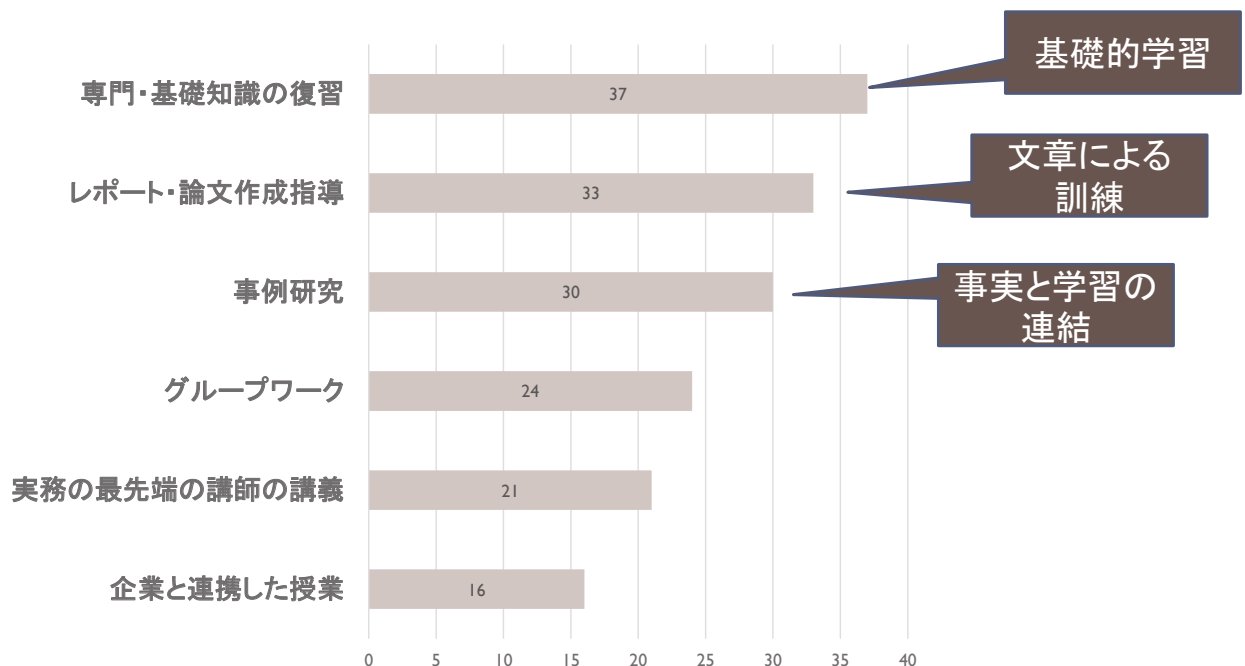


19

データ出所: 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書 2016 P.15, 図10 N=7484

期待する教育方法

▶ 大学院等に在学する社会人(%)



20

データ出所: 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書 2016 P.16, 図12 N=7484



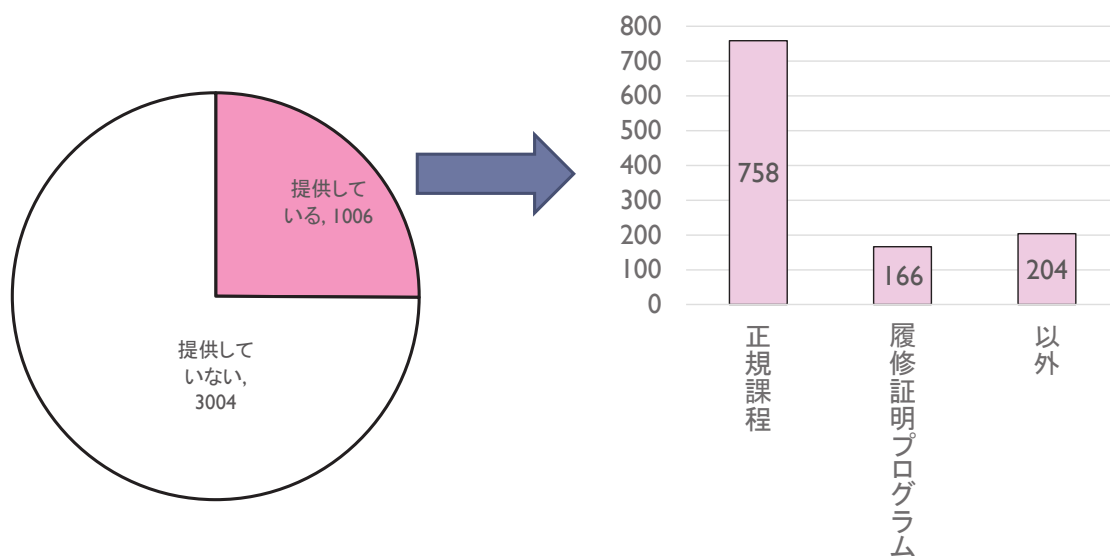
1. 政策
- 2 現実 — 市場の構造
- 3 大学の課題

大学にとっての職業人再教育

- ▶ 問題点
- ▶ 市場における需要が見えない
 - ▶ 様々な要素がある
 - ▶ したがって市場規模も不明確
- ▶ 制約
 - ▶ 既存の組織、人員
 - ▶ 担当する可能性のある教員、実務教員、職員の負担

実態

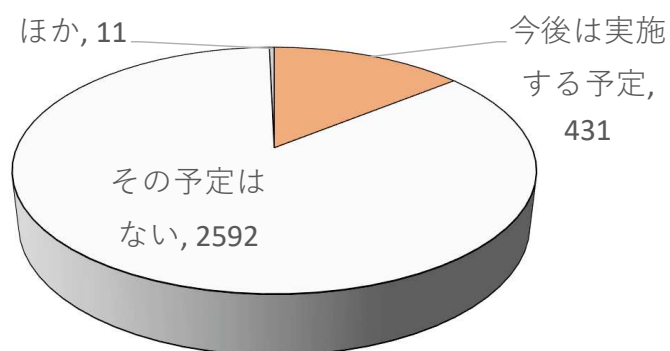
▶ 社会人プログラムを提供している大学大学院



23

データ出所: 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書 2016 P.6、図1,2 N=4074

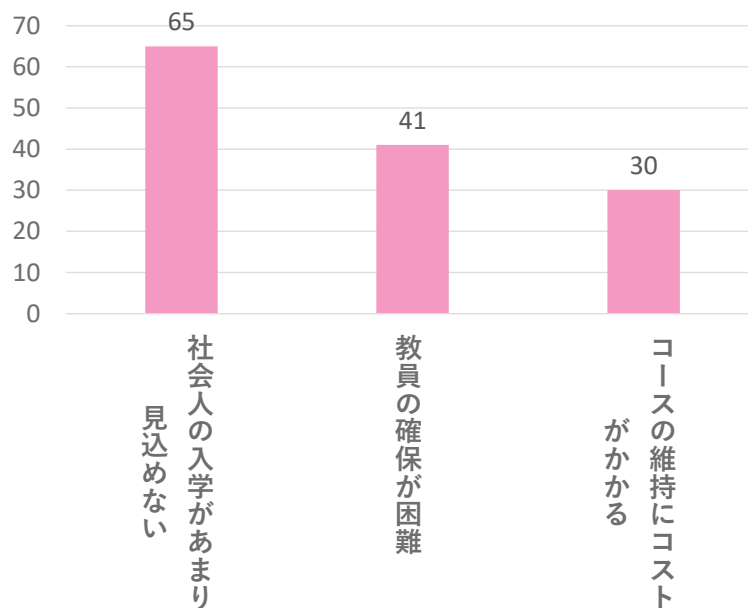
▶ 現在実施していないが、今後実施する



24

データ出所: 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書 2016 P.10、11 N=1036

▶ 今後も提供する予定がない理由(%)



▶ 25

データ出所: 社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書 2016 P.11 N=2592

大学が直面する問題

- ▶ 需要がきわめて多様
 - ▶ 大学が把握するのが困難
 - ▶ 情報を得る手段がない
 - ▶ プログラムの設計が難しい
- ▶ 大学にとってのコストとベネフィット
 - ▶ コスト
 - ▶ 既存の人員、施設が活用できるか 外部からの教員
 - ▶ 収益
 - ▶ 授業料水準に制約。人数(ロット)に制限
- ▶ 大学における組織内の説得
 - ▶ 教職員にとっては負担の拡大
 - ▶ 社会的ニードだけでは説得できない

▶ 26

転換の可能性

- ▶ 大学にとって現実の制約は大きい
 - ▶ 短期的にみれば、様々な制約は大きい
 - ▶ 政策の誘導措置。
 - ▶ 職業実践力教育プログラムー 発足の動機にはなるが、長期的には効果は疑問
 - ▶ 職業訓練給付金ー 使い方による
 - ▶ 市場そのものの制約を乗り越えるものではない
- ▶ しかし、関心は高まっている
 - ▶ 新しい条件も出てきている

▶ 27

新しい可能性 (1)

- ▶ 職業人の再雇用への個人需要は拡大する可能性
 - ▶ 新しい職業知識・技能への需要は高まっている
 - ▶ 企業がすべて自前ではできない
 - ▶ 例： 民間企業による情報技術(IT)をめぐる各種の講座
 - ▶ 一定のカリキュラムによって教育するのは、むしろ大学・大学院のほうが慣れている
- ▶ 職業人再教育プログラムの設計
 - ▶ 先行事例がすでにかなり出ている
 - ▶ 多くは、学部教育での特性、強みを活かしている
 - ▶ 既存プログラムを参考にすることができるようになっている
 - ▶ マーケティング手法を用いることも視野に入れる

▶ 28

新しい可能性 (2)

▶ 組織・人員

- ▶ 教員の組織配置、ワークロードについては、柔軟な対応ができるようになっている
- ▶ 職業人教員の用い方については、可能性がある
- ▶ むしろ問題は、動機付け

▶ ICTの活用

- ▶ ほとんどの教員、学生が抵抗を感じず、日常化している
- ▶ 社会人学生に対しては特に有効。
- ▶ 対話型、参加型授業とどう組み合わせるかが課題

新しい可能性 (3)

▶ 大学にとっての意味

- ▶ 従来の大学は基本的に学部中心
 - ▶ 収入を確保できる。社会的な認知
 - ▶ しかし学部だけを中心とすることの危険もある 18歳人口の減少、
- ▶ 学部教育だけでは、大学と社会・職業生活との関係を完結できない
 - ▶ 何らかの形で、社会生活からのフィードバックが必要
 - ▶ 職業人再教育は、教員、学部学生に対して意味をもつ
- ▶ 社会人プログラムをもつことは、大学が社会の現実に関点をもち、幅をもつために有用

▶ 大学の理念そのものに帰って考える必要

結論

- ▶ 職業人再教育は、現代の社会的ニード
 - ▶ 政治主導で進められている
 - ▶ しかしキーは、市場が機能・拡大かするか否か
- ▶ 大学にとっての制約は大きい
 - ▶ 需要の把握
 - ▶ 学内資源との関係、経営的な観点
 - ▶ 構成員への動機づけ
- ▶ しかし長期的には、大学のミッションとして重要
 - ▶ 社会の変化での役割を常に模索することが、活力を生む

▶ 31



ご意見・ご質問をどうぞ

産学連携によるリカレント教育の推進

2021年11月 6 日

一般社団法人 日本経済団体連合会

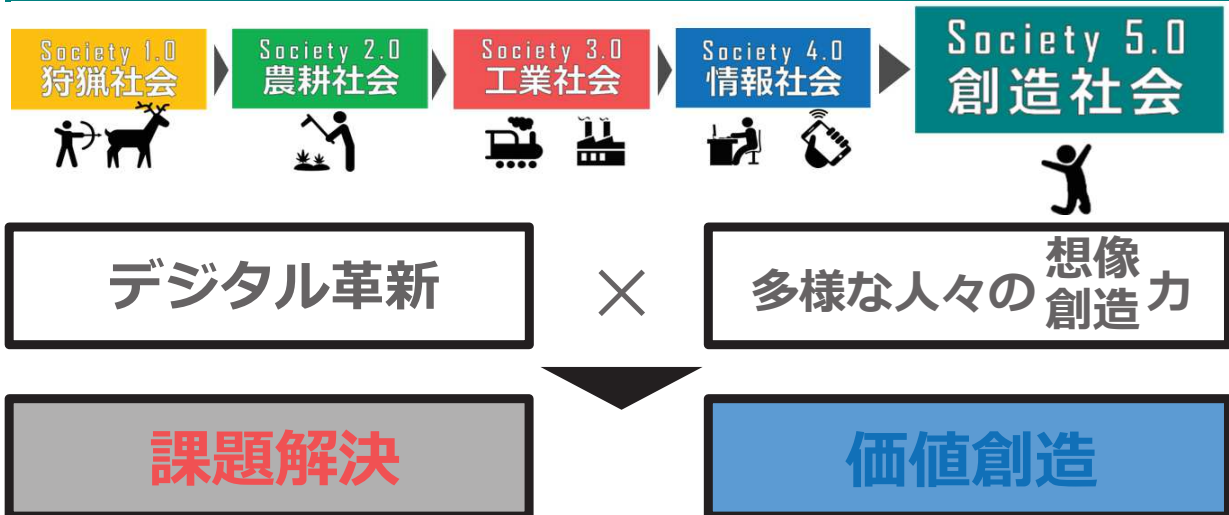
常務理事 長谷川 知子

経団連が実現を目指す未来社会の姿

—Society 5.0でサステイナブルな資本主義を確立—

- デジタル革新を人々の多様な生活や幸せの追求のために活用すべき
- 今後、人々には世の中を変える「想像力」と「創造力」が必要
- **Society 5.0とは創造社会であり、「デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって、社会の課題を解決し、価値を創造する社会」である**

Society 5.0



出所: 経団連「新成長戦略」(2020年11月17日公表) 2

Society 5.0 for SDGs

Society 5.0は「課題解決」と「未来創造」の視点を兼ね備えた新たな成長モデル
さらには、国連で掲げられたSDGsの達成にも大いに貢献するもの



。新成長戦略

2020年11月17日／経団連

多様なステークホルダーの英知を結集し、
DXにより多様な価値を協創するSociety 5.0で
サステイナブルな資本主義を確立

企業は、マルチステークホルダーとの対話を通じて、彼らの要請を包摂し、
価値を協創していくことで、持続的な成長を遂げることが可能に

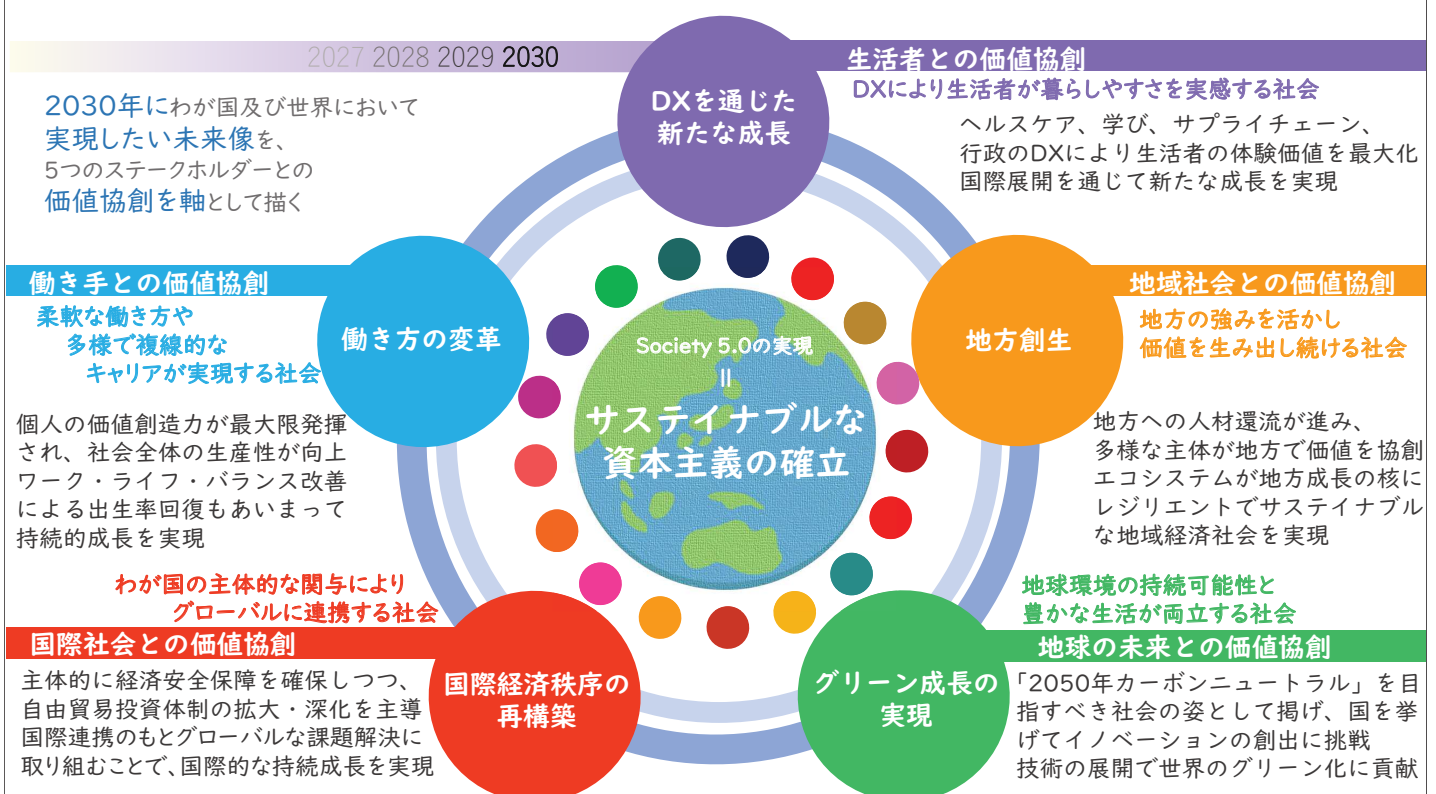


4

2030年の未来像

Keidanren
Policy & Action

多様なステークホルダーの英知を結集し、DXにより多様な価値を協創する
Society 5.0で**サステイナブルな資本主義**を確立



日本型雇用システムの変化

—自社型雇用システムと自律的キャリア形成へ—

「自社型」雇用システムの確立

Keidanren
Policy & Action

- 新卒一括採用、長期雇用、年功型賃金等を特徴とする日本型雇用システム（メンバーシップ型）は、様々なメリットがある一方、経営環境の変化等に伴い、課題が顕在化
- 激変する経営環境の下、ウィズコロナ・ポストコロナ時代を見据えながら、各社においては、自社の経営・事業戦略や企業風土に照らして、組織としての生産性を向上すべく、**「メンバーシップ型」と「ジョブ型」を最適な形で組み合わせた「自社型」雇用システムをつくり上げていくことが重要**

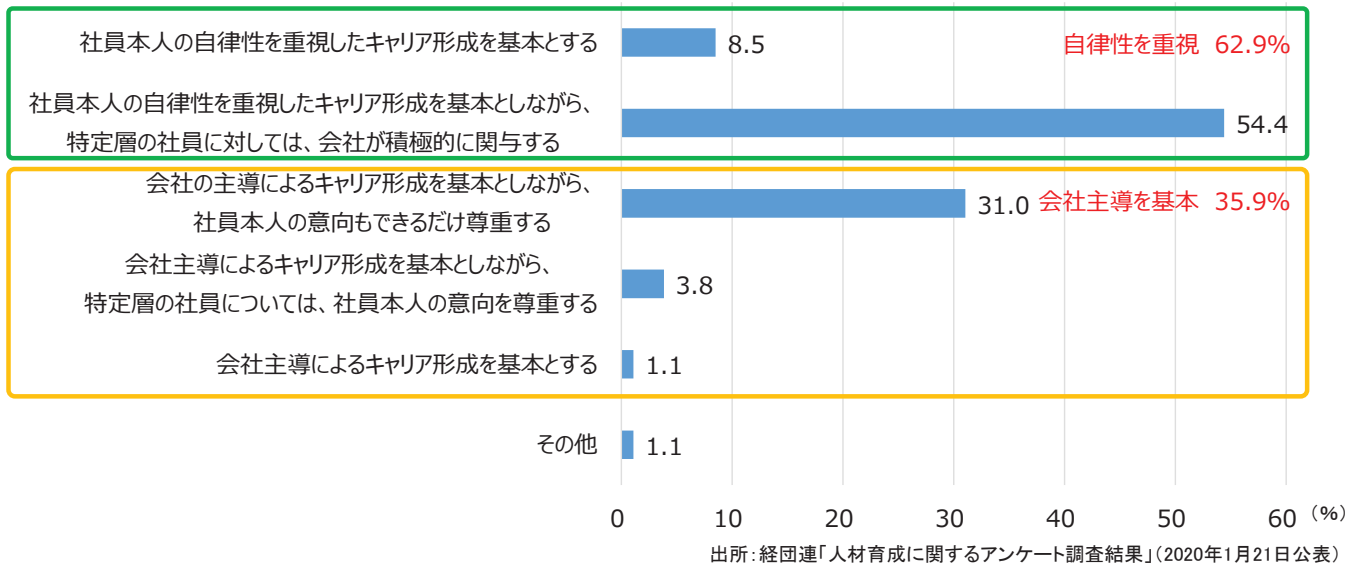
■日本型雇用システム（メンバーシップ型雇用）の特徴と課題

特徴とメリット	顕在化してきた課題
①新卒一括採用 ・企業は計画的な採用をしやすい ・企業が毎年、新たな就職機会を提供 →日本の若年者の失業率が国際的に低い要因 ②長期雇用 ・異動等により様々な仕事を経験させ、中長期的な視点で自社に適した人材へと育成 →多くの社員が多様な職能を備えられる →自社の事業活動を多面的に理解 ・社員は人生設計を描きやすく、雇用と経済面での安心感が持てる →高い定着率やロイヤリティにつながる ③年功型賃金 ・年齢や勤続年数の上昇に伴い昇給 →雇用と経済面の安心感となり、社員の定着に寄与 ・職能給は職務変更や異動の度に賃金額の改定が不要 →異動を通じた職能向上と人材育成が可能	○多くの企業が新卒一括採用を重視する中、相対的に中途採用は抑制 →就職氷河期世代を生み出した要因の1つとの指摘 ○自社に適した人材育成を目的とした社内施策では、エンプロイアビリティが高い社員は育成されにくい ○年齢や勤続年数の上昇に伴って優遇される年功型の処遇制度 →多様な人材の処遇が難しく、活躍を阻害する一因 →転職を含めたキャリア形成検討の阻害要因 ○職能給が実質的に年功的運用に陥りがち ○年功型賃金の下、社外人材の採用の検討にあたり、どのような処遇が適正なのかが判断しにくい →ジョブ型の導入・活用と人材の流動性を妨げる要因 →優秀な若年層や高度人材、海外人材の獲得が困難 →社外や海外への人材流出リスクが上昇 ○画一的な施策や制度によって、自身の成長と活躍の機会が失われていると感じる社員が存在 →エンゲージメントを低下させている可能性

経営環境等の変化

＜社員のキャリア形成に向けた今後の方針＞

(n = 366)



会社主導による受け身のキャリア形成から、働き手の自律性を重視したキャリア形成へと転換

8

産業構造の転換を見据えた働き方、人材育成 ー人生100年時代における「人材力」の強化ー

課題解決による価値創造

Society 5.0 for SDGs

DX

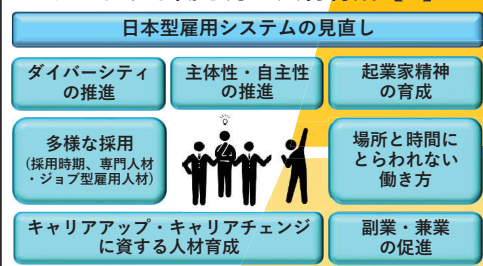
GX

地方創生

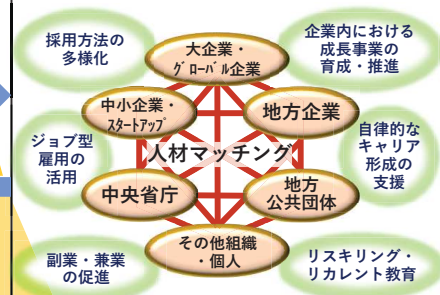
イノベーション促進とエンゲージメント向上

新しい時代に対応する働き方・雇用制度

産業構造・ビジネスモデルの転換をリードする働き方・人材育成【A】

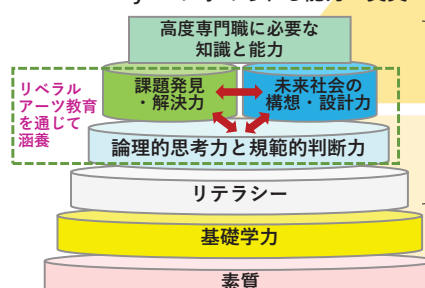


円滑な労働移動の促進【B】



新しい時代に対応する教育

＜Society 5.0に求められる能力・資質＞



向上

育成

育成

産学連携によるリカレント教育

高等教育

初等中等教育

教育DXで個別最適な学びを実現

政府等

産学連携によるリカレント教育への支援／公教育・大学の改革等

政府等

労働時間法制等の見直し／働き手の主体的な学びへの支援／職業訓練の充実／人材マッチング機能の強化／セーフティネットの整備等

9

「採用と大学教育の未来に関する 産学協議会」における検討

—産学連携によるリカレント・プログラムの 策定と、企業側・大学側の課題—

採用と大学教育の未来に関する産学協議会

◎設置の目的

- 経団連が 2018年10月に、2021年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定
- これを契機に、産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について大学と経団連の代表の間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場として、2019年1月に設置

◎メンバー

- 経団連側：経団連副会長、審議員会議長、同副議長、教育・大学改革推進委員長
- 大 学 側：国立大学協会、日本私立大学団体連合会、公立大学協会の各団体長をはじめ、国公私立大学の学長10名程度

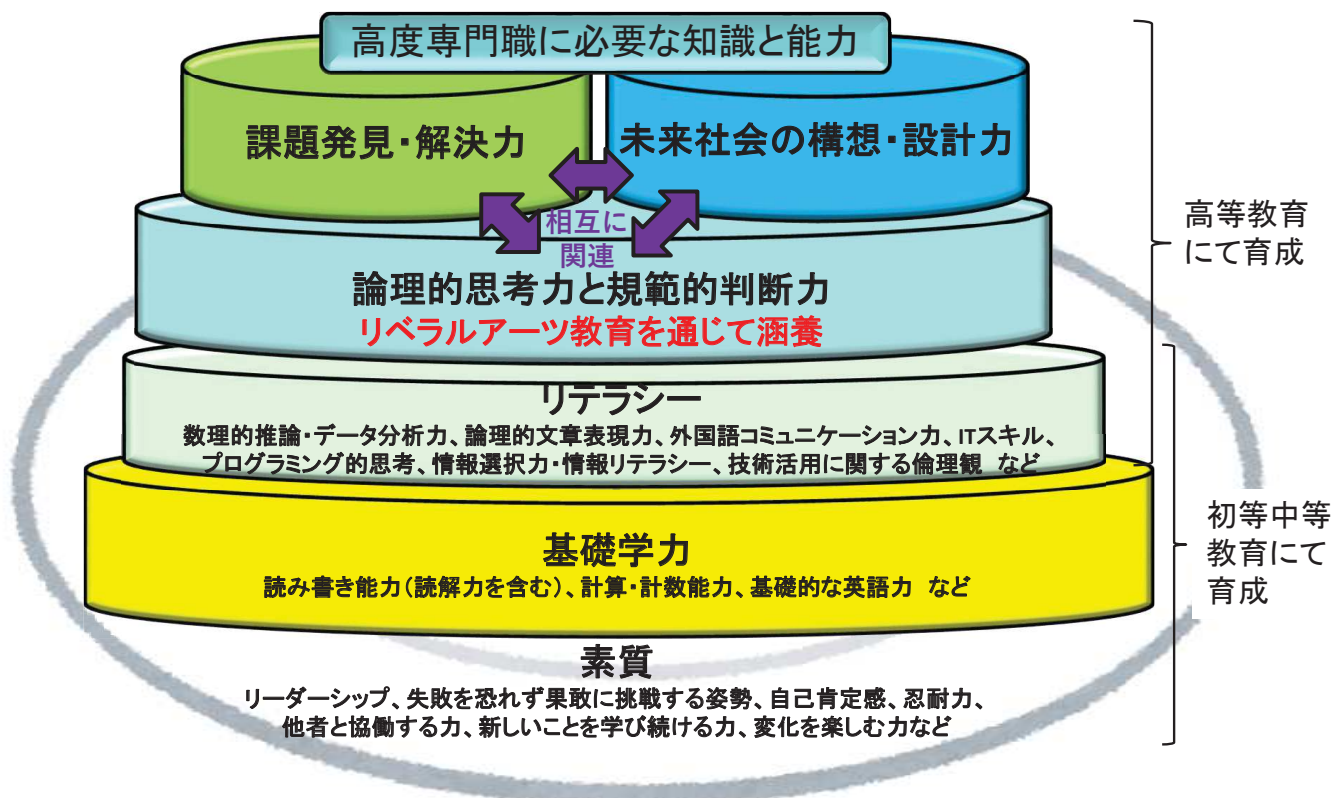
採用と大学教育の未来に関する産学協議会

<座長> 十倉雅和 経団連会長（住友化学会長）
大野英男 就職問題懇談会座長（東北大学総長）

幹 事 会

産学連携推進分科会

採用・インターンシップ分科会



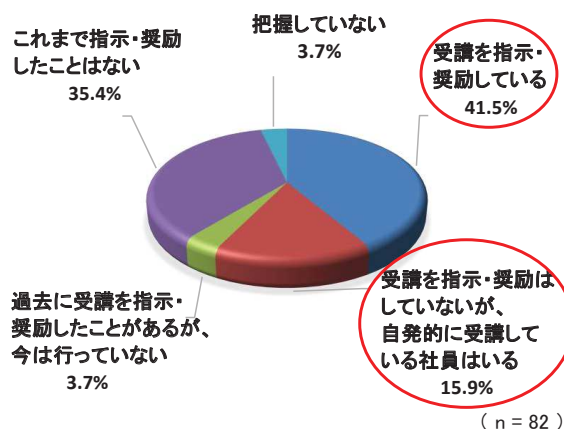
出所: 採用と大学教育の未来に関する産学協議会「中間とりまとめ共同提言」(2019年4月22日)、
経団連「Society 5.0-ともに創造する未来-」(2018年11月13日)を基に経団連事務局にて作成

12

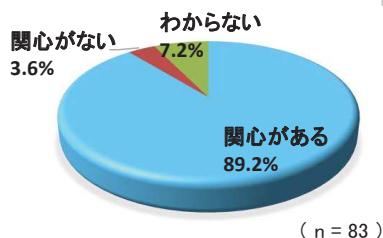
大学等が実施するリカレント教育の受講に関する企業の基本方針

- 回答企業数からわかるように、リカレント教育の重要性を認識している企業は依然としてごく一部に止まる
- 回答企業の約4割が、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励。社員による自発的な受講も含めると、**約6割の企業で社員を受講させる環境**にある
- 大学等が実施するリカレント教育プログラムの社員の受講について、**約9割の企業が関心を示している**。社員の知識・スキルのアップデートやビジネスの新規開拓のみならず、よりレジリエントな人材・企業を目指して、大学ならではの先進性・独自性のあるプログラムや多様なバックグラウンドを持つ人々が集まる場（他流試合）としての注目度も高い
- 現状では、リカレント教育プログラムを大学等と**共同で開発している企業は2割に満たない**が、現在は**開発していないと回答した企業の半数は、共同開発に関心を持っている**。社内研修では企画・設計し得ない専門性や品質の高さを備え、自社のニーズに沿ったコンテンツづくりに期待する声が多数

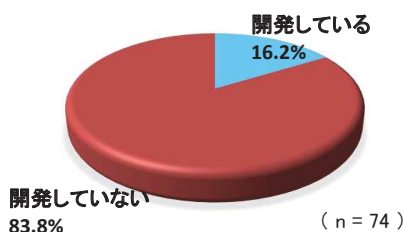
自社における大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講の指示・奨励の現状



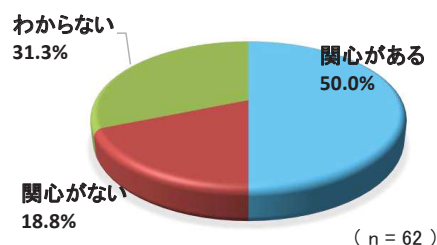
大学等が実施するリカレント教育プログラムを社員に受講させることへの関心の有無



【「関心がある」と回答した企業を対象】大学等とのリカレント教育プログラムの共同開発実績の有無



【「開発していない」と回答した企業】今後、大学等とのリカレント教育プログラムの共同開発に対する関心の有無



これまでの検討で指摘された課題

1 社員の受講環境の整備（受講のためのインセンティブの拡充）

2 リカレント教育を受講した社員の適切な活用・評価

3 対象・目的毎のリカレント教育の定義の明確化

4 大学教育におけるリカレント教育の位置づけの見直し

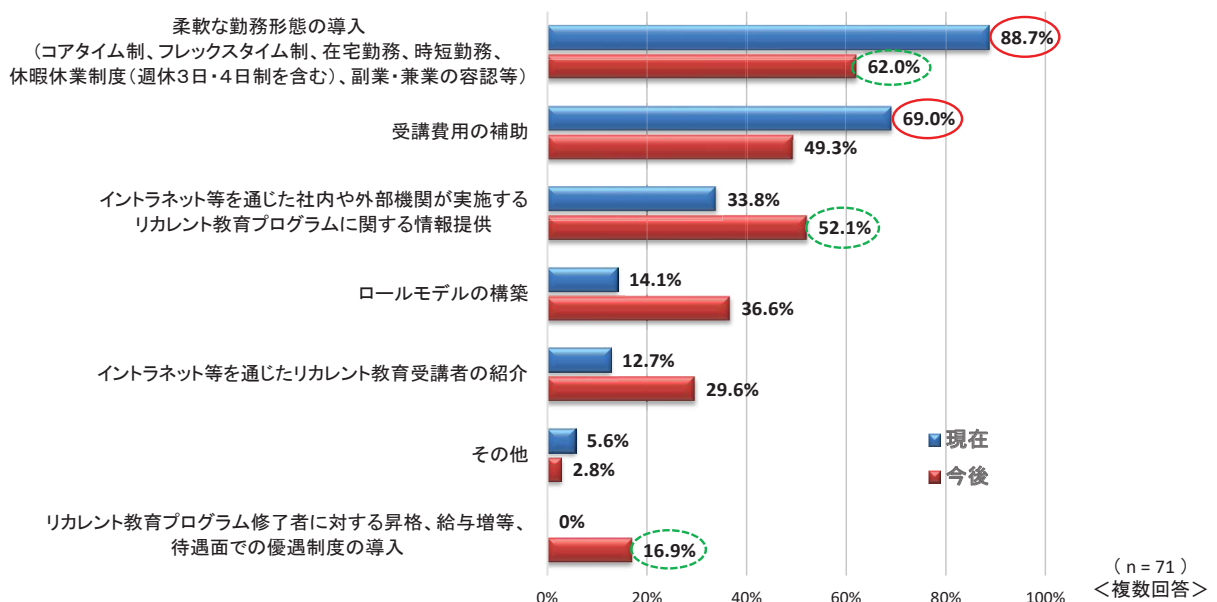
14

1. 社員の受講環境の整備【企業側の取り組み】

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

社員が外部機関（大学等を含む）によるリカレント教育プログラムを受講しやすい体制の構築、風土の醸成に効果があると思われる具体的な施策

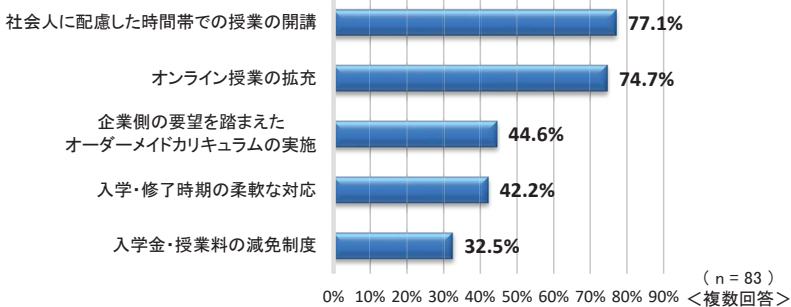
※「現在取り組んでいる事項」および「今後取り組むことを検討している事項」に分けて回答



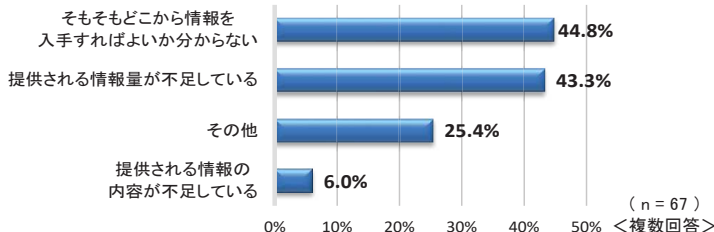
1. 社員の受講環境の整備【大学・政府に求める取組み】

- 大学等側への要望としては、「**社会人に配慮した時間帯での授業の開講**」「**オンライン授業の拡充**」が上位を占めるなど、社会人の時間的制約の克服を重視する声が多い
- また、大学等が実施するリカレント教育プログラムの情報入手に関して「情報が一元化されておらず調査に時間がかかる」「複数の教育プログラムを横並びで比較しづらい」「内容を精査する手がかかりや目的の明確化・分類が必要」「ニーズにあった大学、講師、プログラムの特定が難しい」等の指摘があり、**効率的な情報収集が困難**である点が受講検討自体の障壁となっている可能性
- 政府には**リカレント教育に係る好事例の収集、補助金、専門人材育成等の面での後押し・支援**を要望

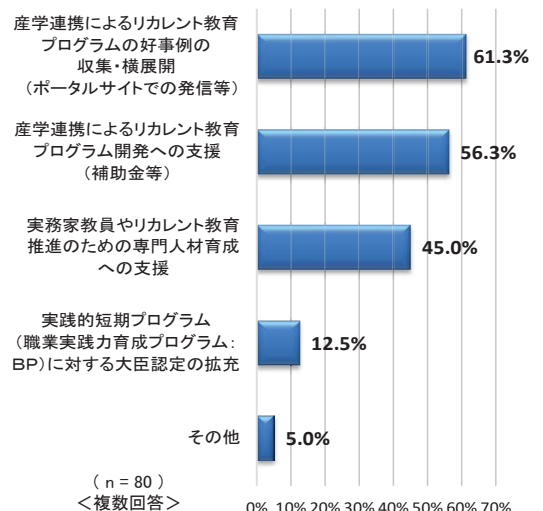
大学等側への要望（充実させてほしいと考える制度・環境）【上位5項目】



大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報入手に係る課題



大学等におけるリカレント教育プログラムを企業が受講しやすくする上での政府への要望

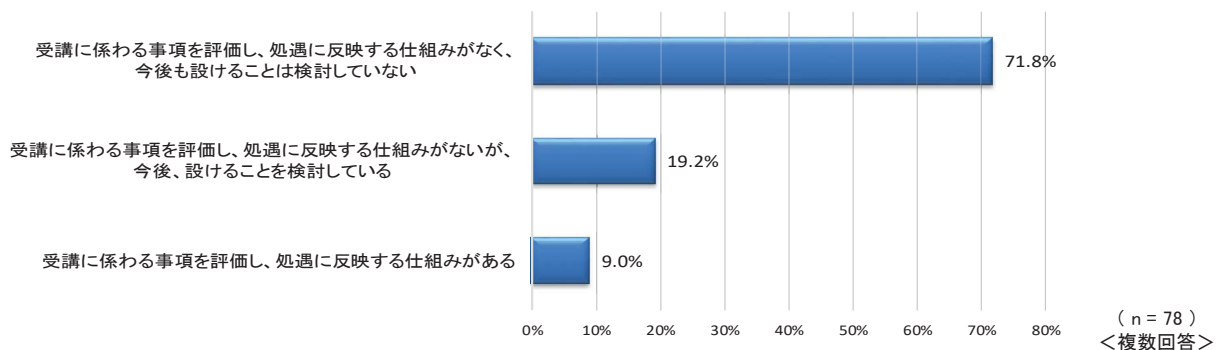


出典：経団連「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告（2021年2月16日） **16**

2. リカレント教育を受講した社員の適切な評価・活用

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

人事制度として、社員の外部機関におけるリカレント教育プログラムの受講を評価し、処遇（賃金や昇給・昇格、資格手当の支給等）に反映する仕組みの設置状況



リカレント教育プログラムの受講に対する企業内の評価に関する主な考え方

- リカレント教育の受講を評価している場合は、異動・配属先とのマッチング精度向上目的や社内公募における選考における参考材料として活用
- リカレント教育の受講はあくまでも手段のひとつとして、受講によるスキルアップ・成果（業務への貢献）によって評価

【参考】企業側のニーズ（分野・レベル）

■ 専門的知識として、大学等で学ぶことを期待する専攻分野およびレベル

*レベル：リテラシー（学士課程）、応用（修士課程）、エキスパート（博士課程）相当

<全階層共通>

- IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている

<階層別：若年層（新入社員～30歳程度）向け>

- 経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルを中心に、理系の専門分野とデータサイエンス・統計・数理、IT関連では、応用レベルまで学ぶことを期待されている

<階層別：中堅層（30～40歳程度）向け>

- データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、IT関連、語学などでは応用レベルまでを中心に、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びを期待されている

<階層別：ミドル・シニア管理職層（40歳以上）向け>

- 人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベル、データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、教育・人材開発では応用レベルを中心に、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまで学ぶことを期待されている

<階層別：ミドル・シニア非管理職層（40歳以上）向け>

- 経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、教育・人材開発、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベルまで、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びが期待されている

出典：経団連「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告（2021年2月16日）

3. リカレント教育の定義の明確化（会社の人事戦略上の意義）

- 会社（人事部門）が社員にリカレント教育の受講を指示・奨励するパターンとしては、主に3つのタイプに分類できる
- 前出の「企業側のニーズ」には、異なるタイプの多様なニーズが混在しているため、タイプごとの違いを認識したうえで、対象・目的に適したリカレント・プログラムの拡充に向けた支援策を講じる必要があると考えられる

1

対象：特定業務を担当する社員

目的：実務に直結したスキルアップ

2

対象：経営幹部・上級管理職候補者（優秀層）

目的：自社のビジネス課題に取り組み、社会に新たな価値を創造する能力の向上

- Society 5.0 に向けて、多様な専門性を有する人々の知見を用いて複雑な問題を解くことが企業に課されている中、社会課題を自社のビジネスに結び付けて解決
- 考える力、突破する力、創造する力などを総合的に鍛えることが求められる

3

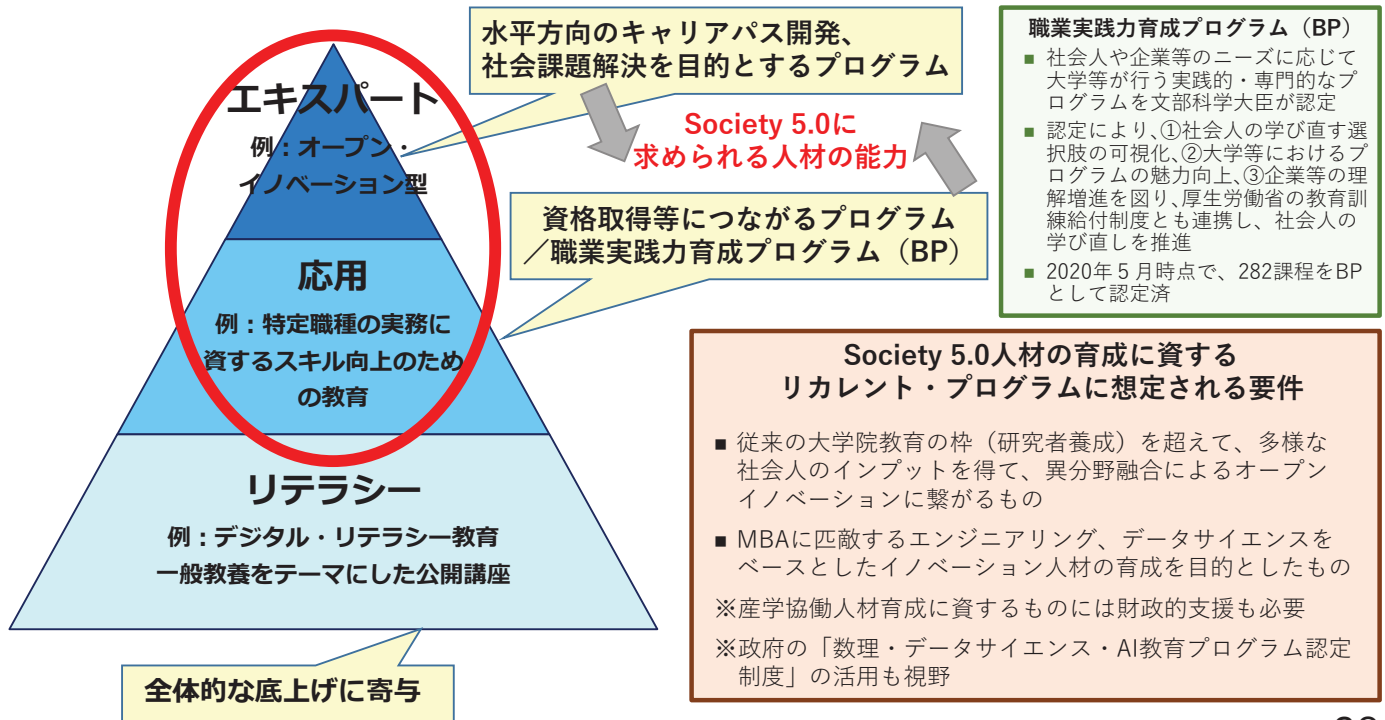
対象：中堅層・ベテラン管理職

目的：近い将来のキャリアパスを見据えた知識・スキルのアップデート

3. リカレント教育の定義の明確化 (Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育)

【産学協議会産学連携推進分科会における検討の方向性】

- 多種多様なリカレント教育が実施されている中、Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育として、「**従業員が自身のキャリアアップ・キャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく大学等で学ぶもの**」「**企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として従業員を大学等に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すもの**」に焦点を当て、その拡充を目指す。対象課程は基本的に大学院レベル（修士・博士）



20

【参考】 Society 5.0人材の育成に資するリカレント・プログラムのベースとなる視点

- 「経済財政運営と改革の基本方針2021（骨太方針2021）」（2021年6月18日閣議決定）では、①グリーン社会の実現、②官民挙げたデジタル化の加速、③日本全体を元気にする活力ある地方創り、④少子化の克服・子供を産み育てやすい社会の実現を「日本の未来を拓く4つの原動力」と位置づけ、重点的に投資を行うこととしている
- 経団連では、2030年にわが国および世界において実現したい未来像を5つのステークホルダーとの価値協創を軸として描いている（下図参照）

多様なステークホルダーの英知を結集し、
DXにより多様な価値を協創する
Society 5.0でサステナブルな
資本主義を確立

働き方の変革

働き手との価値協創

柔軟な働き方や多様な
複線的なキャリアが
実現する社会

個人の価値創造力が最大限発揮され、
社会全体の生産性が向上。ワーク・ライフ・バランス改善による出生率回復
もあいまって持続的成長を実現

地方創生

地域社会との価値協創

地方の強みを活かし
価値を生み出し続ける社会

地方への人材還流が進み、多様な主体が地方で価値を
協創。エコシステムが地方成長の核に。レジリエントで
サステナブルな地域経済社会を実現

DXを通じた新たな成長

生活者との価値協創

DXにより生活者が暮らしやすさを実感する社会
ヘルスケア、学び、サプライチェーン、行政のDXにより生活者の体験価値
を最大化。国際展開を通じて新たな成長を実現

グリーン成長の実現

地球の未来との価値協創

地球環境の持続可能性と
豊かな生活が両立する社会

「2050年カーボンニュートラル」を目指す社会の姿
として掲げ、国を挙げてイノベーションの創出に挑戦。
技術の展開で世界のグリーン化に貢献

国際経済秩序の再構築

国際社会との価値協創

わが国の主体的な関与により
グローバルに連携する社会

主体的に経済安全保障を確保しつつ、自由貿易投資体制の拡大・深化
を主導。国際連携のもとグローバルな課題解決に取り組むことで、国
際的な持続成長を実現

4. 大学教育におけるリカレント教育の位置づけの見直し

- ◆ 学校教育法で定められている大学・大学院の目的を満たすため、大学設置基準では学部・学科ともに**教育研究の必要性**を前提としている。大学にとってのリカレント教育の位置づけはあくまでも副次的・追加的なもの（+ α ）という位置づけ
⇒産学間における「リカレント教育の拡充」に対する意識のずれ・議論の食い違いにつながっている
- ◆ 産学連携推進分科会の議論においても、大学教育の意義について大学側より以下のような意見が相次いで示された
 - 技術の陳腐化が激しい分野等でも技術がどう変わろうとも根本的に変わらないことを学ぶ場が大学
 - 受講したらすぐに役に立つといったような即効性を大学教育に求めるべきではない
 - 受講した学問分野だけでなく、メタな認知能力、汎用的な思考のスキルや課題解決のためのスキルのレベルアップにも役に立つ
 - 各社のニーズに合致したプログラム開発やカリキュラム編成に個別に応じることは困難
- ◆ 学内でリカレント教育の重要性が十分に共有されていないため、財政面での支援が得られにくい（社会からの投資を呼び込めない、学内での資金配分の際に不利）
⇒リカレント教育の実施に必要な教員（実務家を含む）・施設等の確保が困難



- ◆ リカレント教育の拡充や安定的・持続的運営のためには、各大学が、**学び直しの重要性を改めて認識したうえで、リカレント教育を従来の教育研究活動の一角を占める活動として位置づけることが不可欠**

22

産学連携によるリカレント教育推進のために求められる施策

リカレント教育推進に向けた国によるインセンティブ（補助金、税制上の優遇措置）

リカレント教育受講成果・評価の可視化と企業の積極的な活用

マイクロ・クレデンシャル制度の整備等、受講形態の多様化の推進

社会全体での学び直しに関する啓発活動の推進

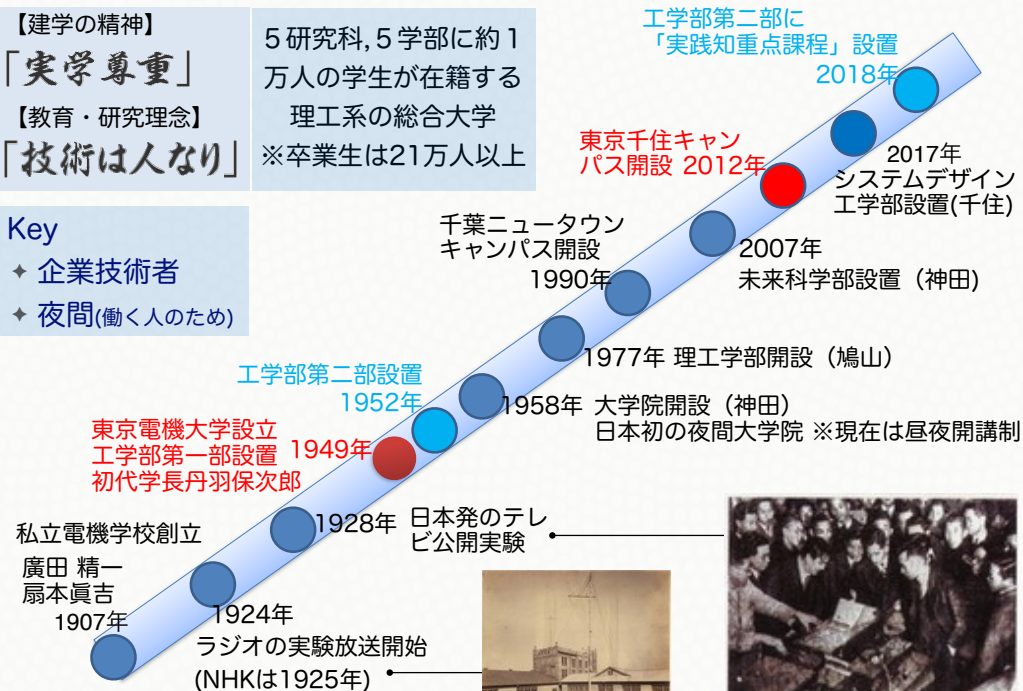
産学協働による取組み（プログラムの共同開発、実務家教員の活用）

「実践知」を伝える 東京電機大学のリカレント教育

東京電機大学
工学部 先端機械工学科
佐藤 太一

Taichi S. (TD)

東京電機大学の紹介



Taichi S. (TD)

概要



■ 工学部第二部(夜間部)の改編

- 社会人課程(実践知重点課程)ならびに実践知重点科目の設計・設置

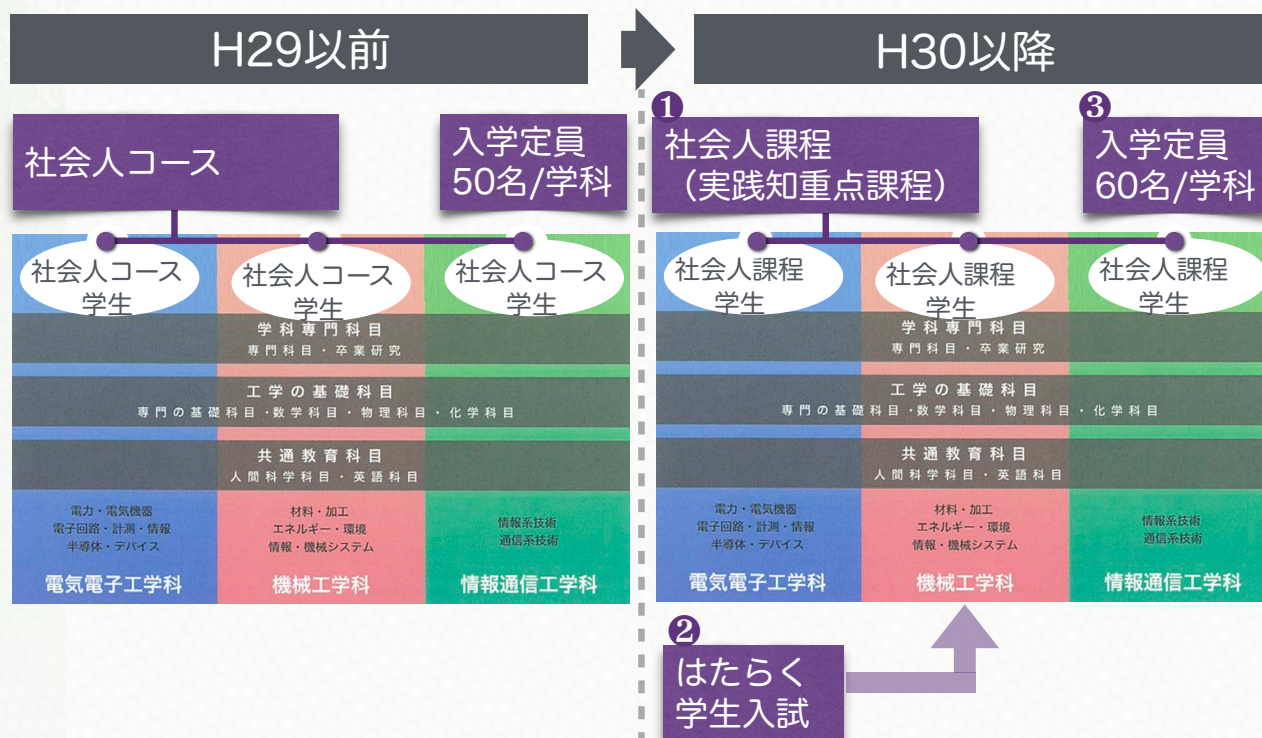
■ 「働く」社会人(技術者)のための教育プログラムの開発

■ その他

- 履修証明と学生の技術者導入教育

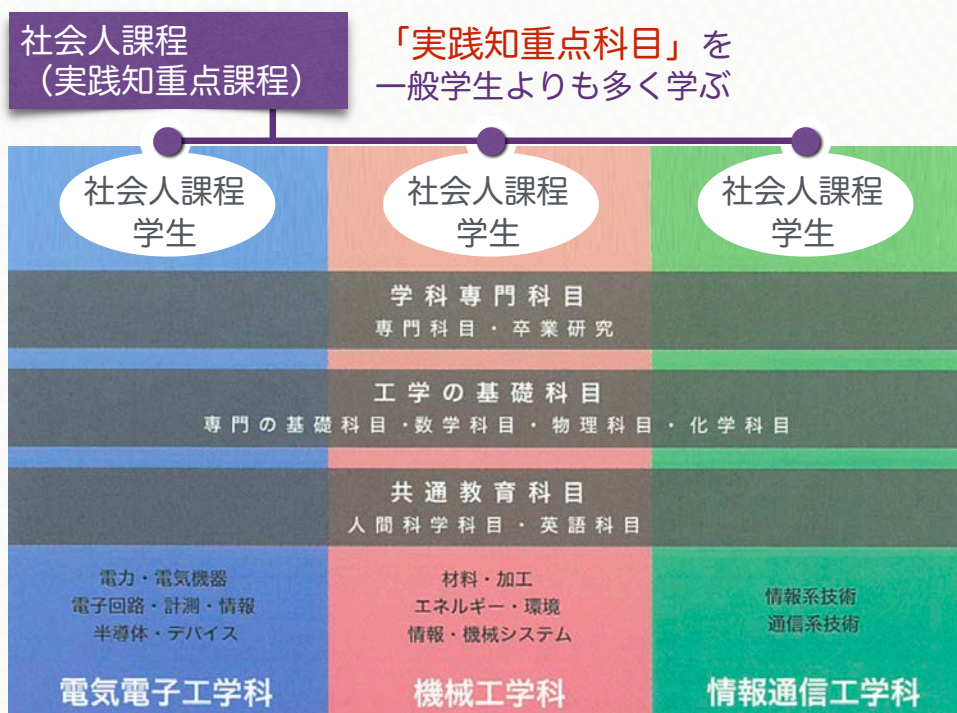
Taichi S. (TO)

工学部第二部の構成とH30年度改編



Taichi S. (TO)

社会人課程での学び「実践知重点科目」



Taichi S. (TO)

企業からの要望調査

- 複数の企業にヒアリング実施
- 対象企業 規模別 (大中小) 1社ずつ
※全て技術系の企業
- 対象者 経営者・社内教育責任者
- 実施時期 平成28年6月～7月

Taichi S. (TO)

企業からの要望調査

- 従業員の送り出し＝業務上のリスク
- なるべく短期間の送り出しを希望
- 企業のニーズは多種多様（規模・業種別）
- 企業内教育の充実は困難（特に中小企業）
- 特定の資格のニーズ（技術士・電験三種など）
- 実践的な教育内容に価値を置く

Taichi S. (TO)

企業の要望・アンケート結果

- 外部調査業社に委託
- 調査概要
 - ✓目的：理工系大学（夜間部）の企業人教育にあたり、
※企業経営者及び従業員を対象とした調査を実施し、そのニーズや要望を明らかにする。
 - ✓手法：インターネット調査
 - ✓配信：8,097件（内5,085件回収）
 - ✓地域：東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県、茨城県
（北千住からの通勤圏内）
 - ✓期間：平成28年11月
 - ※調査対象の企業の職種は技術系、従業員規模は100人以上
従業員は20歳～49歳の男女

Taichi S. (TO)

企業の要望・アンケート結果

- 就業時間、通学時間の課題
- 土日・祝日を利用した講義を希望
- 教育内容：
実践的な設計・開発力，実践的なシミュレーションが上位
- キャリアアップに有利なもの：
学位（学士）＜実践的スキル修了証＞特定の資格
の順で回答あり

Taichi S. (TO)

本課程の意義

社会人課程
〈実践知
重点課程〉

- ・ 〈実践〉の主体は「企業(現場)」 〈知〉の主体は「大学」
- ・ 大学での〈知〉だけで、技術者は育たない。
- ・ 企業におけるOJT〈実践〉を通して、技術者は育つ。技術者が一人前になるには、一般に時間がかかる。
- ・ 実践知重点課程は、〈知〉と〈実践〉との掛け橋になってプロ技術者(「実践知リーダ」)の早期育成を目指す。



Taichi S. (TO)

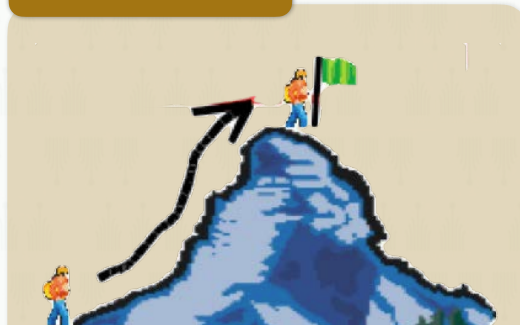
パラシュート勉強法の導入

社会人課程



山頂の美しい眺めから

一般学生課程



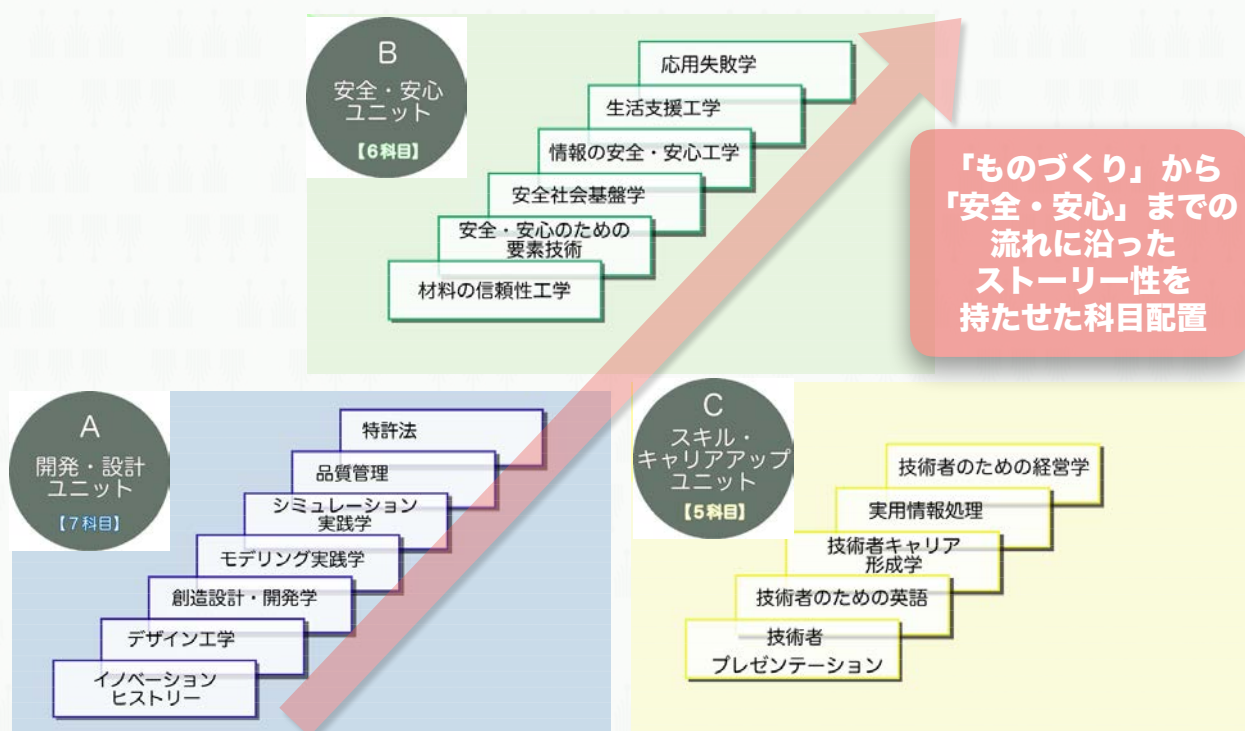
基礎からコツコツと

「基礎」の重要性の
気付き・動機付け

【参考】パラシュート勉強法の教育スタイル
(「超」勉強法 野口悠紀雄著)

Taichi S. (T)

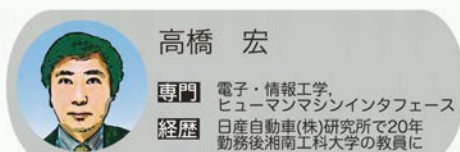
3ユニットで構成 _ 実践知重点科目



Taichi S. (T)

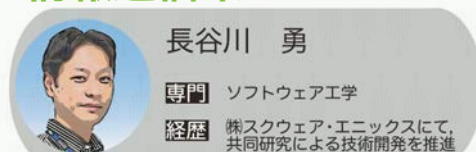
科目の特徴 _ 実践知重点科目

電気電子系



5回 電機・電子システム設計

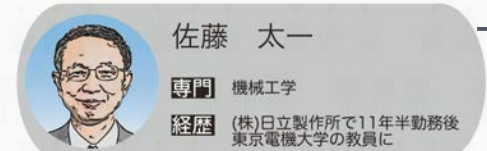
情報通信系



5回 ゲーム制作の工程と研究開発

創造設計・開発学
 (1科目：15回授業)

機械系

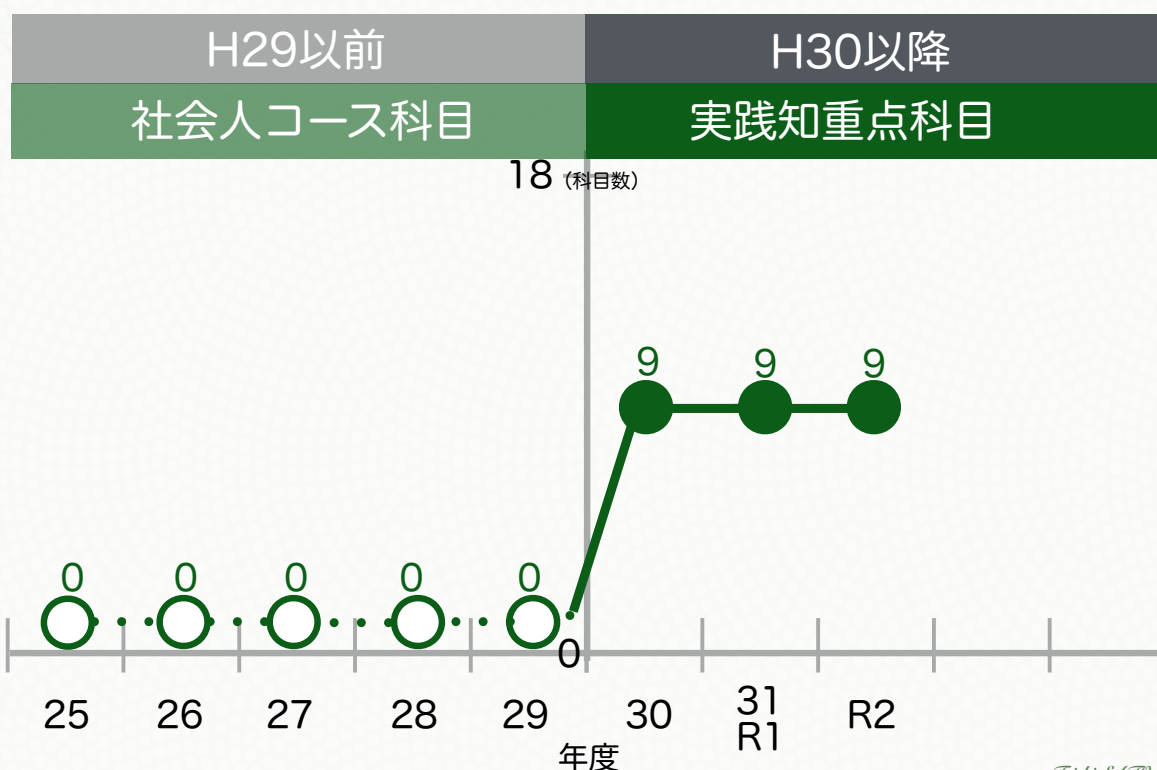


5回 機械構造設計

- 技術分野横断型
- 企業出身者が多い

Taichi S. (TD)

分野横断型科目数



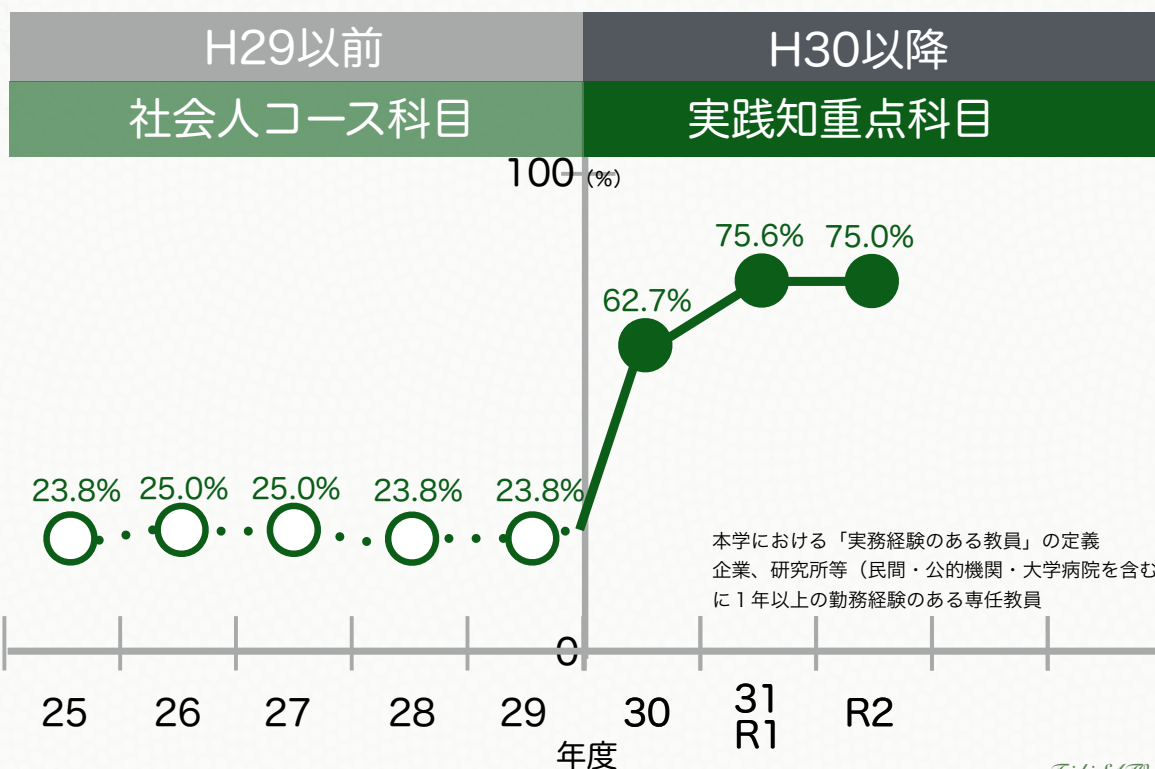
Taichi S. (TD)

科目担当実務家教員数

割合

実務家教員数

社会人向け科目担当教員数



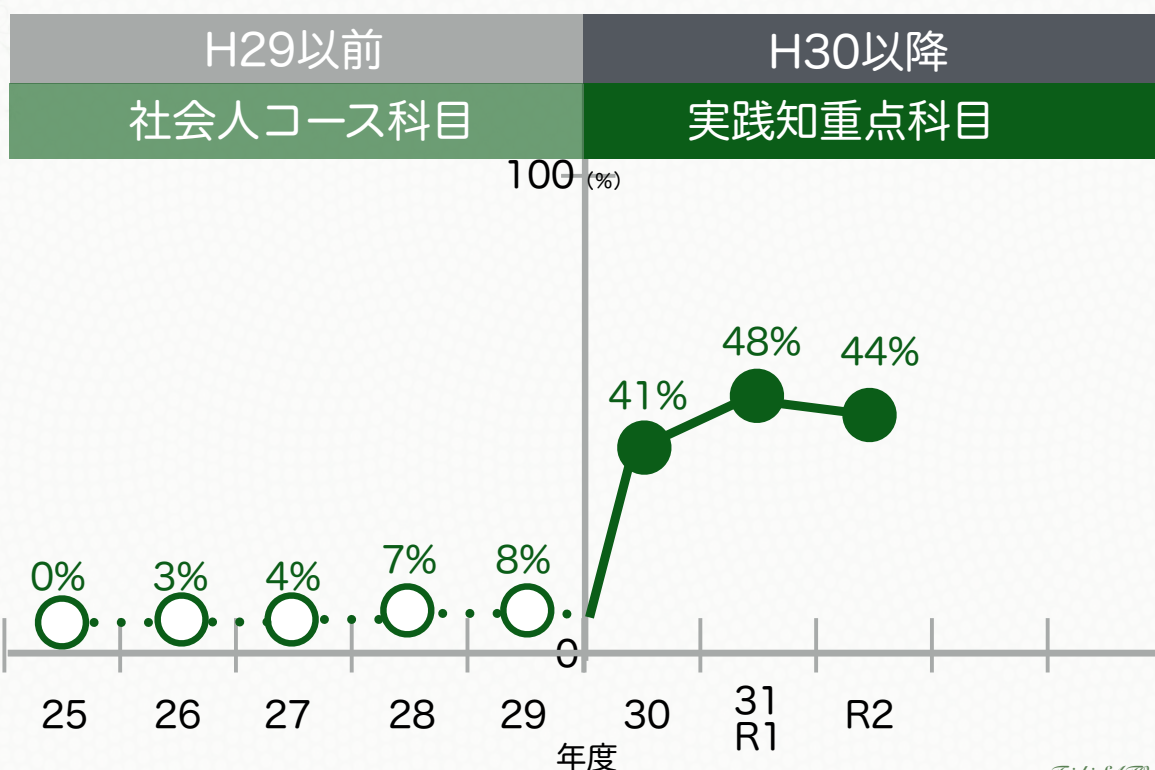
Taichi S. (TO)

アクティブラーニング

割合

アクティブラーニング開講コマ

社会人向け開講コマ（15コマ/科）



Taichi S. (TO)

概要

■ 工学部第二部(夜間部)の改編

- 社会人課程(実践知重点課程)ならびに実践知重点科目の設計・設置



■ 「働く」社会人(技術者)のための教育プログラムの開発

■ その他

- 履修証明と学生の技術者導入教育

Taichi S. (TO)

実践知重点科目の位置づけ

学生だけでなく
_ 企業人の学びに展開

実践知重点科目

企業人が技術研修として学修する科目

社会人
(企業人)向け

工学部第二部の社会人課程の学生が学修する科目

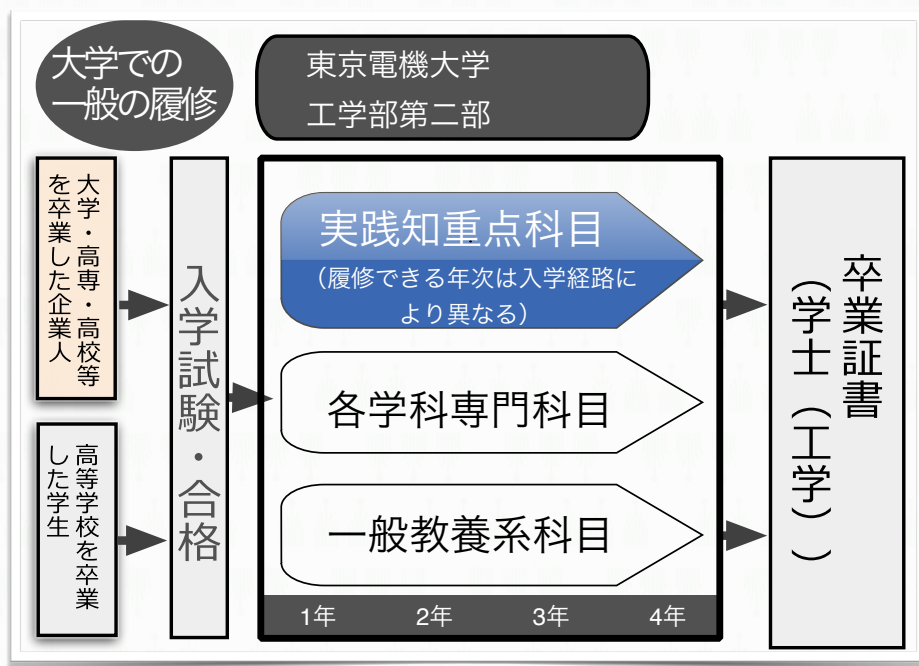
(社会人課程「以外」の学生も履修できるように制度設計)

大学の学生
向け

Taichi S. (TO)

実践知重点科目の捉え方

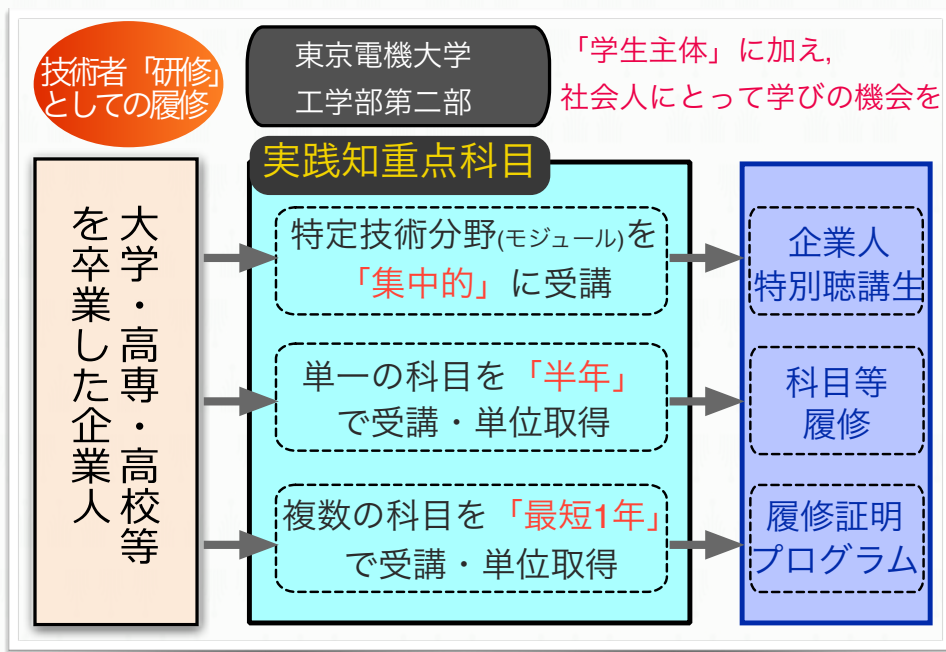
学生だけでなく
企業人の学びに展開



Taichi S. (TO)

実践知重点科目の捉え方

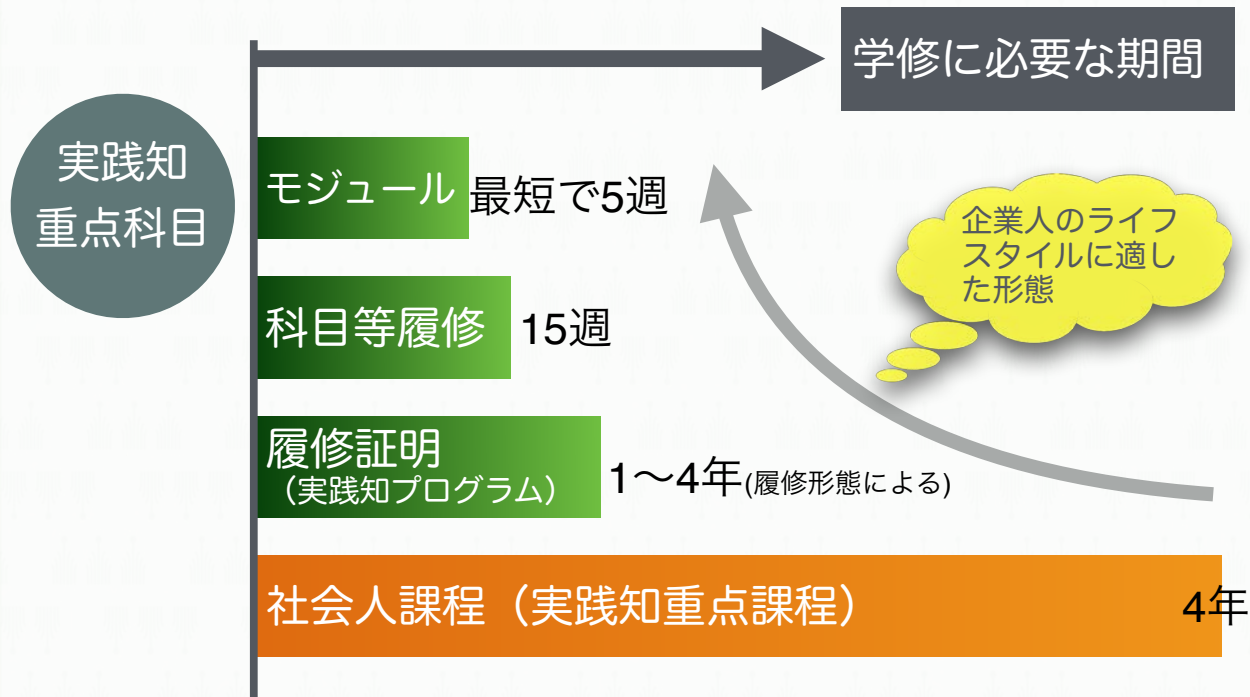
学生だけでなく
企業人の学びに展開



Taichi S. (TO)

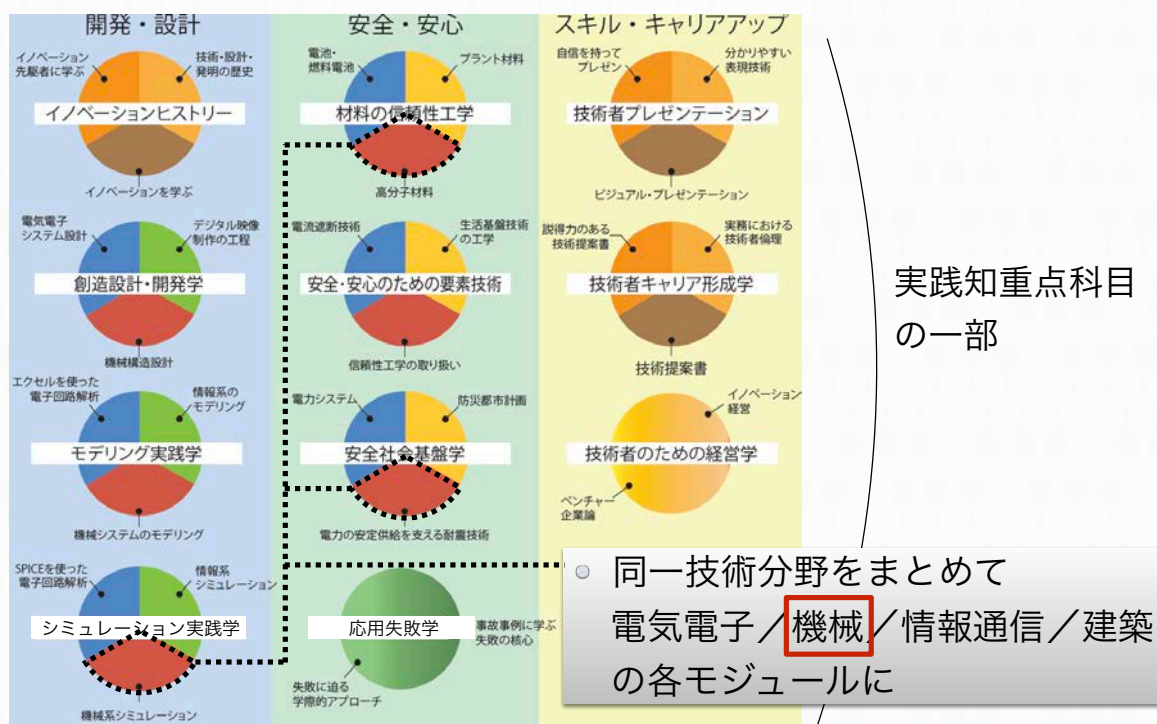
短期間で実践的能力を修得

学生だけでなく
企業人の学びに展開



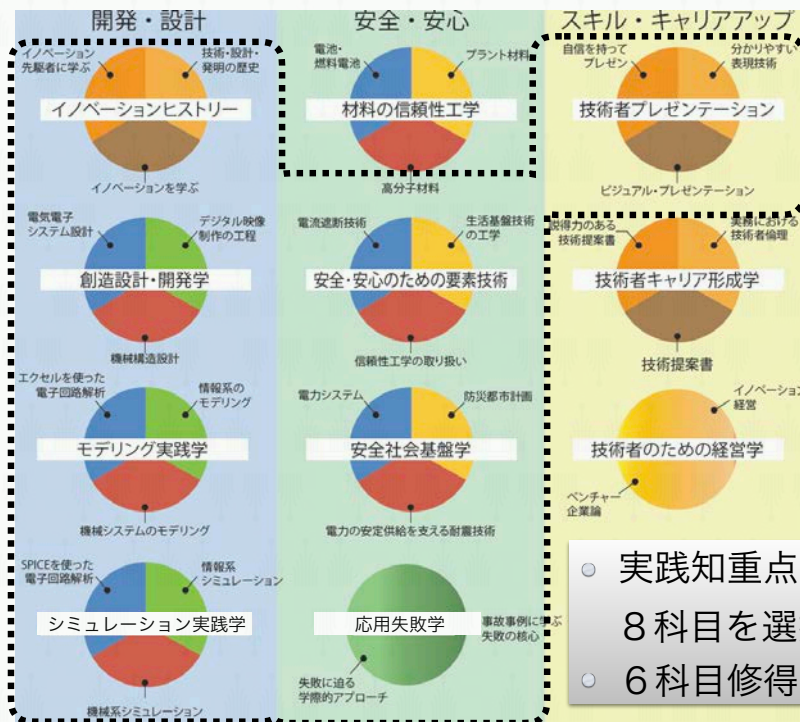
Taichi S. (TO)

モジュール化 (特定技術分野特別聴講)



Taichi S. (TO)

履修証明プログラム化



実践知重点科目の一部

- 実践知重点科目（全18科目）から8科目を選択
- 6科目修得により履修証明書を授与

Taichi S. (TO)

概要

- 工学部第二部(夜間部)の改編
 - 社会人課程(実践知重点課程)ならびに実践知重点科目の設計・設置
- 「働く」社会人(技術者)のための教育プログラムの開発
- ➡ ■ その他
 - 履修証明と学生の技術者導入教育

Taichi S. (TO)

国際化サイバーセキュリティ学特別コース (CySec)

- 2015年大学院未来科学研究科に履修証明プログラムとして「国際化サイバーセキュリティ学特別コース(CySec)」を開講
- プログラムの特色は、サイバーセキュリティ(Cys)技術領域のみの教育ではなく、法律・経済・外交・心理・倫理等の分野等、Cysに関わりのある内容も高度なレベルで教育することで、経営・運営・折衝・監査等も先導可能な高度Cys専門家を養成すること
- 開設以来修了者は168名 ※令和3年度前期末時点
- <https://cysec.dendai.ac.jp/>



Taichi S. (TV)

大学・企業連携による 学生のための集中技術者導入教育

- 情報・知能・精密機器(IIP)部門の教員で、合宿形式の教育の場を企画・実施
 - 技術者として大学で得た知識をどのように活用していくか
 - 学生の主体的な技術交流 (→将来の技術者ネットワーク)
- 日本機械学会 教育賞 2010年



受賞者メンバー



企業技術者による講演

Taichi S. (TV)

ご清聴ありがとうございました

学生調査からみた東洋大学の夜間部教育の意義



2021年11月6日
東洋大学IR室
劉 文君

東洋大学の夜間部

- **東洋大学の建学の精神**
 - 諸学の基礎は哲学にあり
 - 独立自活
 - 知徳兼全
- **夜間部(第2部・イブニングコース)の理念**
 - 「余資なく、優暇なき者」のために「社会教育」と「開かれた大学」を目指して、本学の前身である「哲学館」を創立。この精神は現在の夜間部に受け継がれている。
- **夜間部は、6学部8学科710名の日本最大規模の定員で、学びの門戸を広げている。**

報告の意図

- 現在の時点で夜間部はどのような機能をもっているか
- 以下の点を実証的に検証
 - ①夜間部の学生は大学に何を求めているのか。
 - ②在学中、特にコロナ禍の中で、どのように学修・生活をしているのか。
 - ③大学での学修及び大学をどう評価しているのか。
- データ
 - 東洋大学IR室の調査：
 - 「新入生アンケート」、「在学生アンケート」、「卒業時アンケート」

3

報告の意図

- 夜間部は、リカレント教育に重要な役割を果たしてきた。
 - 東洋大学は夜間部を重要な機能として位置づけている。
- この報告の意図 — 以下の点を明らかにする。
 - ①夜間部の学生は大学に何を求めているのか。
 - ②在学中、特にコロナ禍の中、どのように学修・生活をしているのか。
 - ③大学での学修及び大学をどう評価しているのか。
- データ
 - 東洋大学IR室の調査：
 - 「新入生アンケート」、「在学生アンケート」、「卒業時アンケート」

4

内容

はじめに

1.大学入学の目的

2.在学中の学修・生活

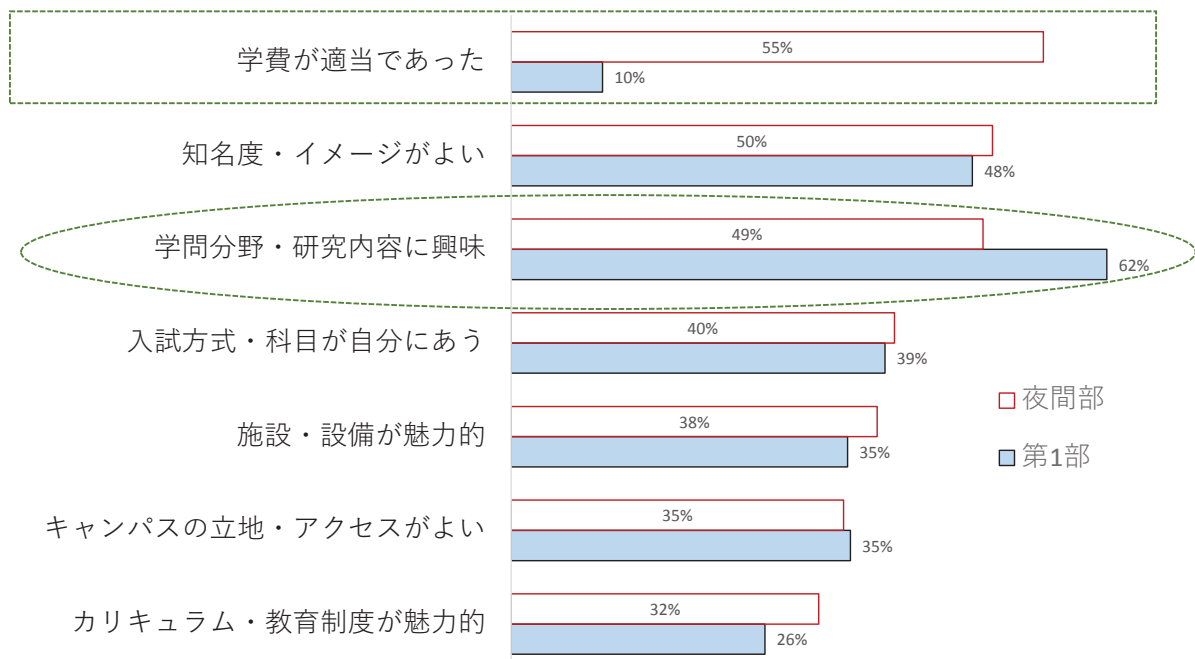
3.大学教育への評価

まとめ一夜間部教育の意義・課題

5

1.1 志望の理由

- ・ 夜間部は「学費」が大きな動機
- ・ 学問分野については1部よりもこだわっていない
- ・ しかし他の点では、第1部とほとんどかわらない

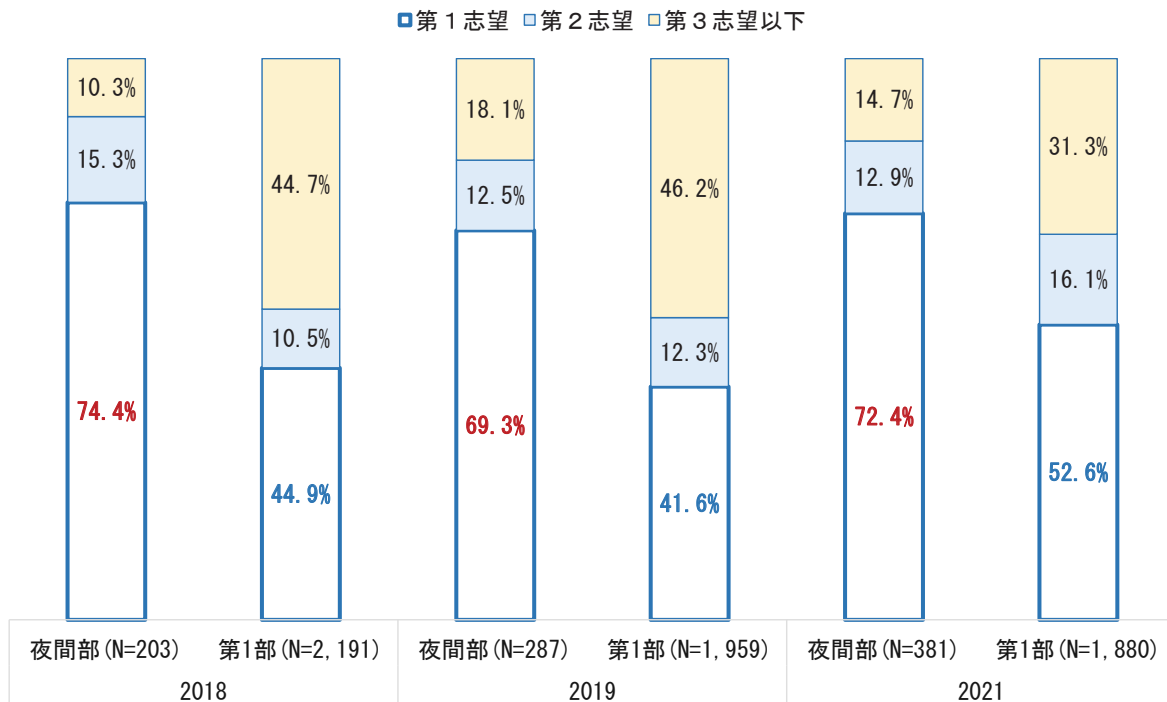


注：①「2021年度 新入生アンケート」夜間部：N=381、第1部（夜間部を有する学部のみ）：N= 1,880、② 夜間部回答の割合を優先順位で、降順（30%以上の項目）

1.2 本学の志望順位

・ ポジティブ的な進学

本学の志望順位は、「第1志望」との回答の割合が最も多く、近年7割前後、第1部より大幅に超えている。



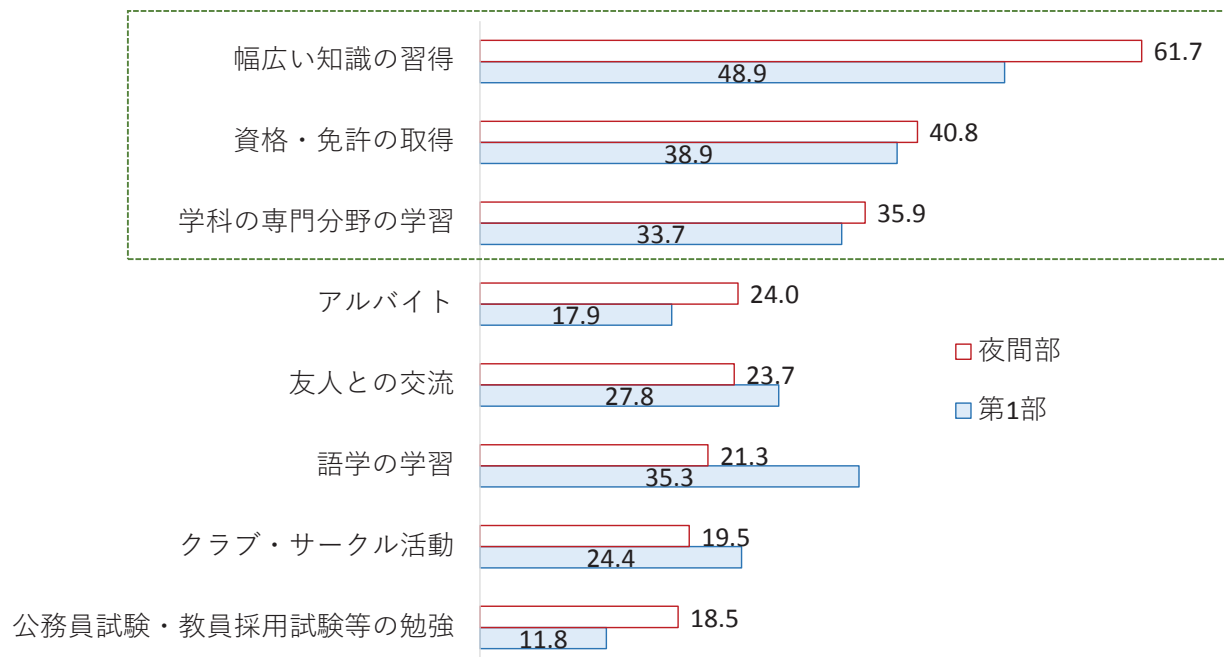
データ出所：2018年度、2019年度、2021年度「新入生アンケート」、第1部：夜間部を有する学部のみ

7

1.3 「大学生活で特に力を入れて取り組みたいこと」 (%)

・ 職業志向、学習意欲が高い

「幅広い知識の習得」「資格・免許の取得」「学科の専門分野の学習」での割合が高い。



注：①「2018年度 新入生アンケート」夜間部：N=287、第1部（夜間部を有する学部のみ）：N=1,963
②夜間部回答の割合を優先順位で、降順（10%以上の質問項目）

8

内容

はじめに

1.大学入学の目的

2.在学中の学修・生活

3.大学教育への評価

まとめ一夜間部教育の意義・課題

9

2.1 学生の学修・生活時間

- ・「アルバイト・定職」をしながら学習する傾向が強い
「アルバイト・定職」の時間が第1部より長い、「学修以外のスマートフォンの利用」の時間などが短い。

春学期の平均的な1週間（7日間）の生活時間（平均・時間）

	夜間部 (1,078)		第1部 (5,906)
非対面（メディア）授業の受講	15		15
予習・復習・課題など授業に関する学修	10	<	11
大学の授業と関係ない自主的な学習	5		5
サークル・部活動	1		1
アルバイト・定職	13	>	9
就職にかかわる活動（※情報収集を含む）	3	<	4
趣味/娯楽/交友	12		12
学修以外のスマートフォンの利用	15	<	16

注：平均の値については、1-5時間を「3時間」、6-10時間を「8時間」、11-15時間を「13時間」、16-20時間を「18時間」、21-30時間を「25時間」、31時間以上を「33時間」として、0時間のものは母数から除かず算出。

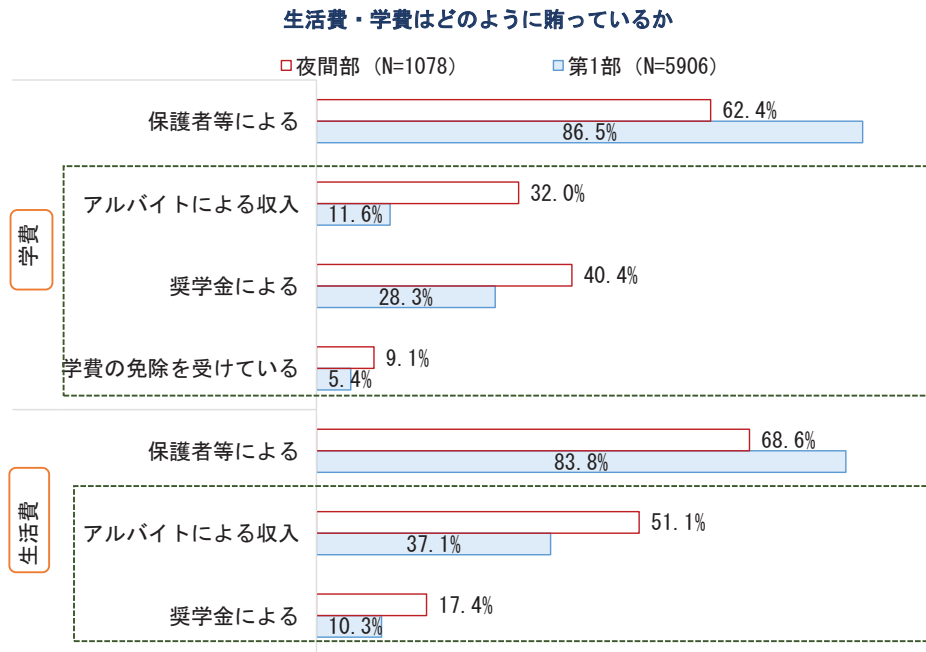
注：2020年度「在学生アンケート」

10

2.2 生活費・学費

夜間部の学生の「独立自活」と経済的サポート

夜間部の学生は「生活費・学費」の支出源は「アルバイト」・「奨学金」・「学費の免除」での割合が第1部学生より高い。



注：2020 年度「在学生アンケート」

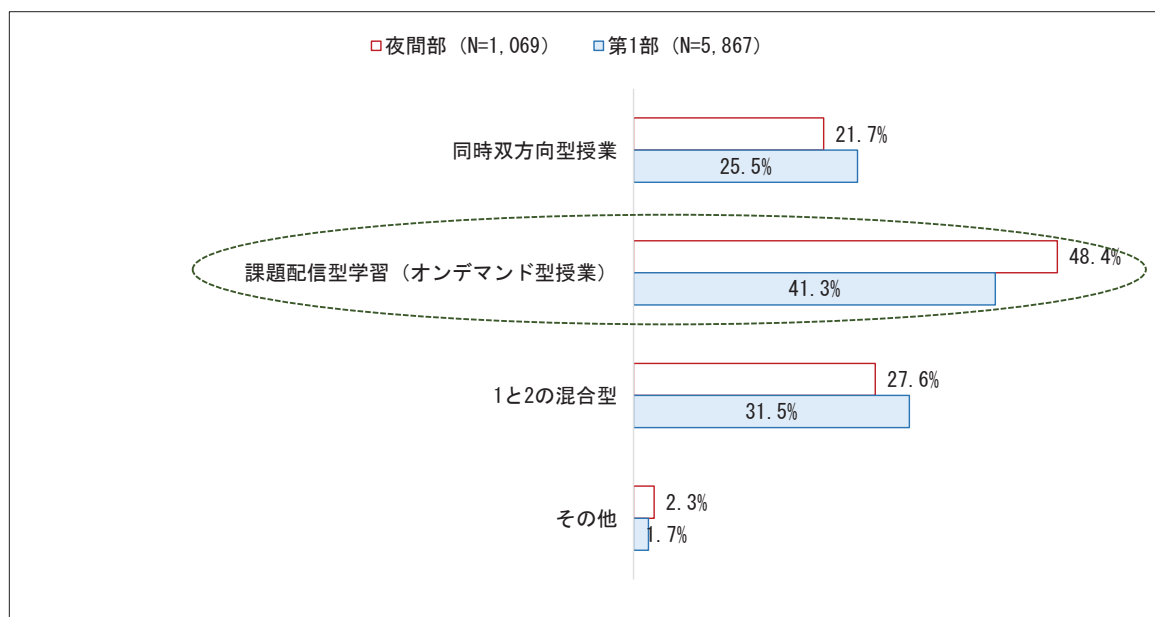
11

2.3 「非対面授業の方法」への評価

・空間的・時間的制約のない授業方法を望む傾向

夜間部と第1部の学生は、いずれも「課題配信型学習(オンデマンド型)」での割合が最も高いが、夜間部の学生の方がより高い。

非対面(メディア)授業は、どの方法がよりよく学べると思うか

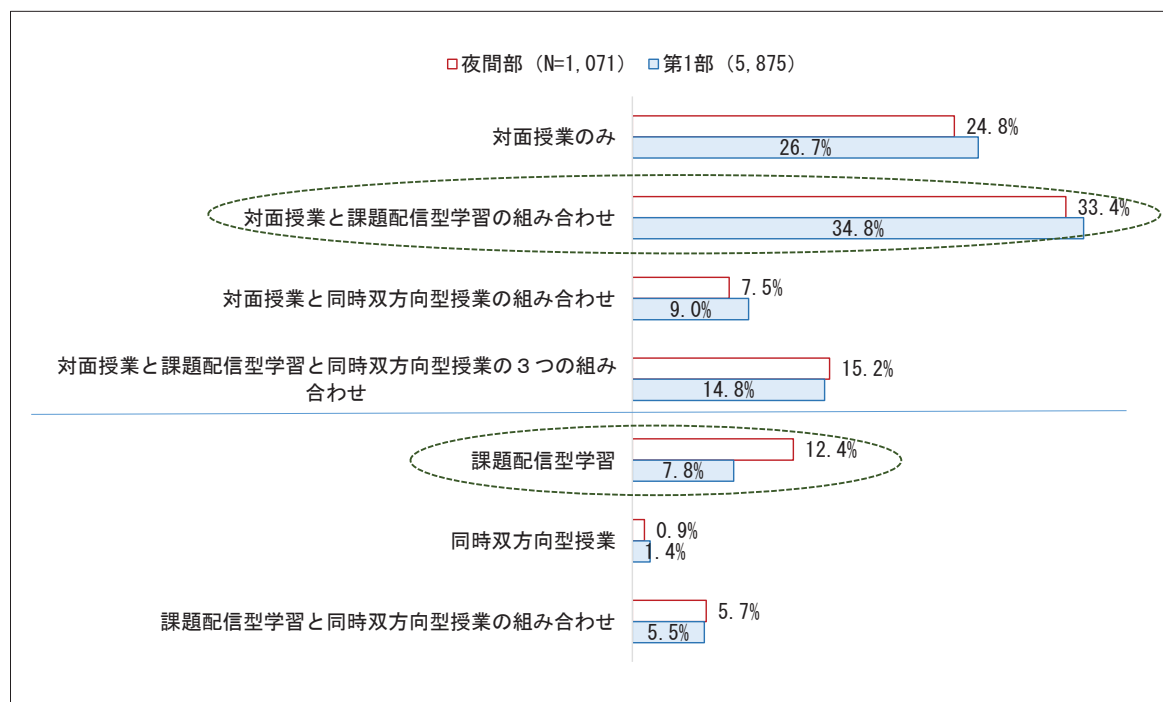


注：2020 年度「在学生アンケート」

12

2.4 新型コロナウイルスが収束後、望ましい授業形態

夜間部は第1部と比べ、「課題配信型学習」のニーズが高い



注：2020年度「在学生アンケート」

13

内容

はじめに

1.大学入学の目的

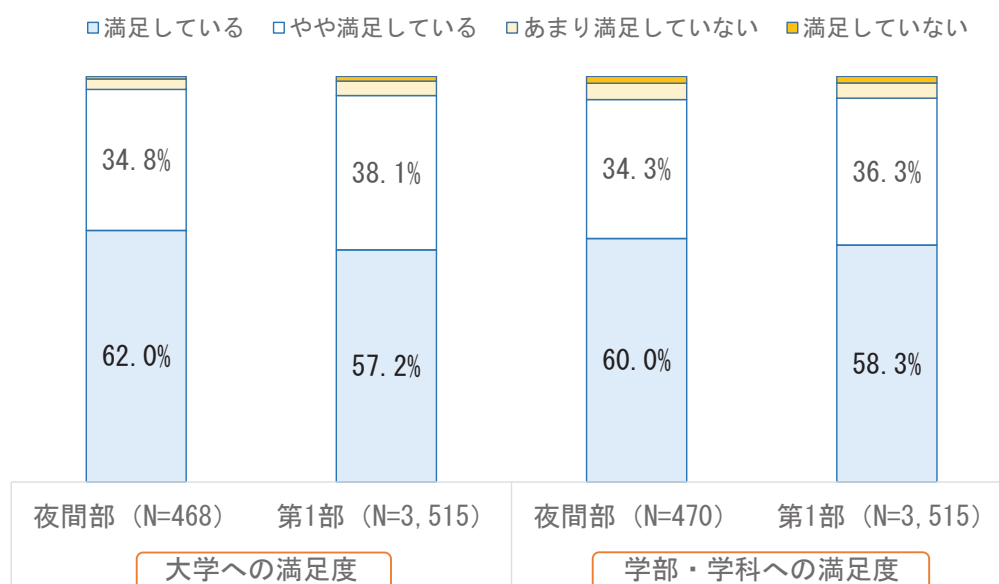
2.在学中の学修・生活

3.大学教育への評価

まとめ一夜間部教育の意義・課題

3.1 東洋大学、所属学部・学科への満足度① (夜間部と第1部比較・2018年度)

大学、所属学部・学科への満足度が高い



注：2018年度「卒業時調査」

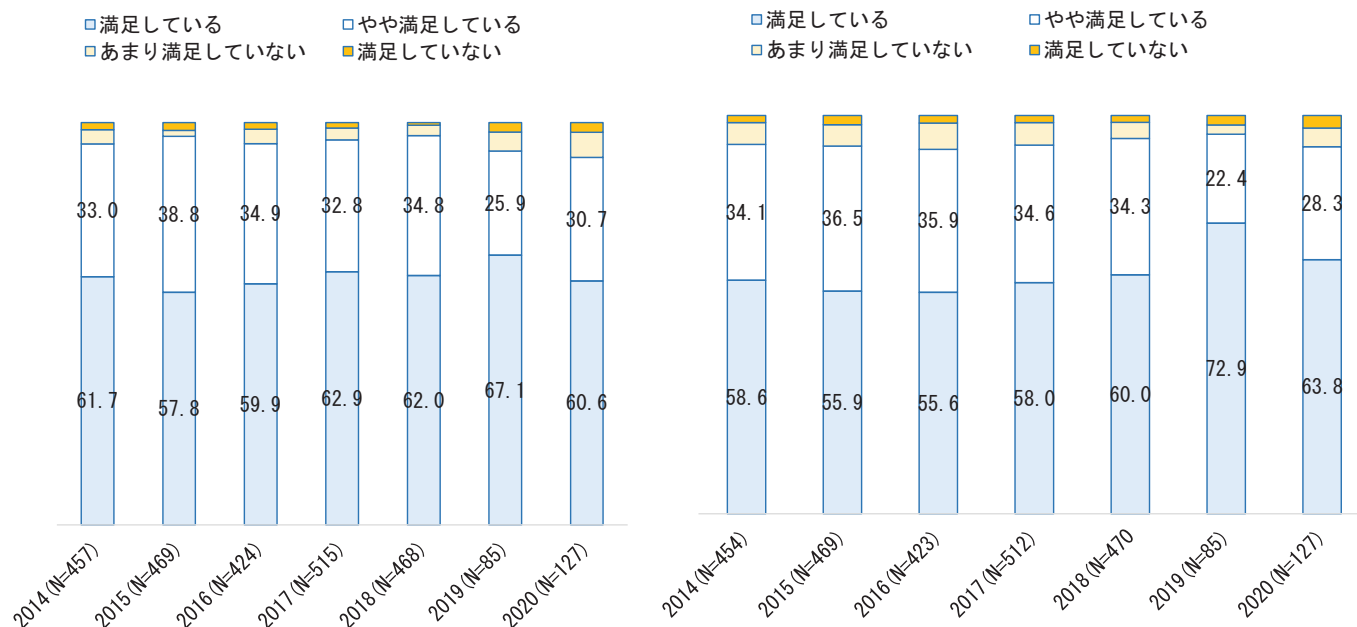
15

3.2 東洋大学、所属学部・学科への満足度② (夜間部・2014-2020年度)

経年的に見ても、大学、所属学部・学科への満足度が高い

東洋大学への満足度

所属学部・学科への満足度



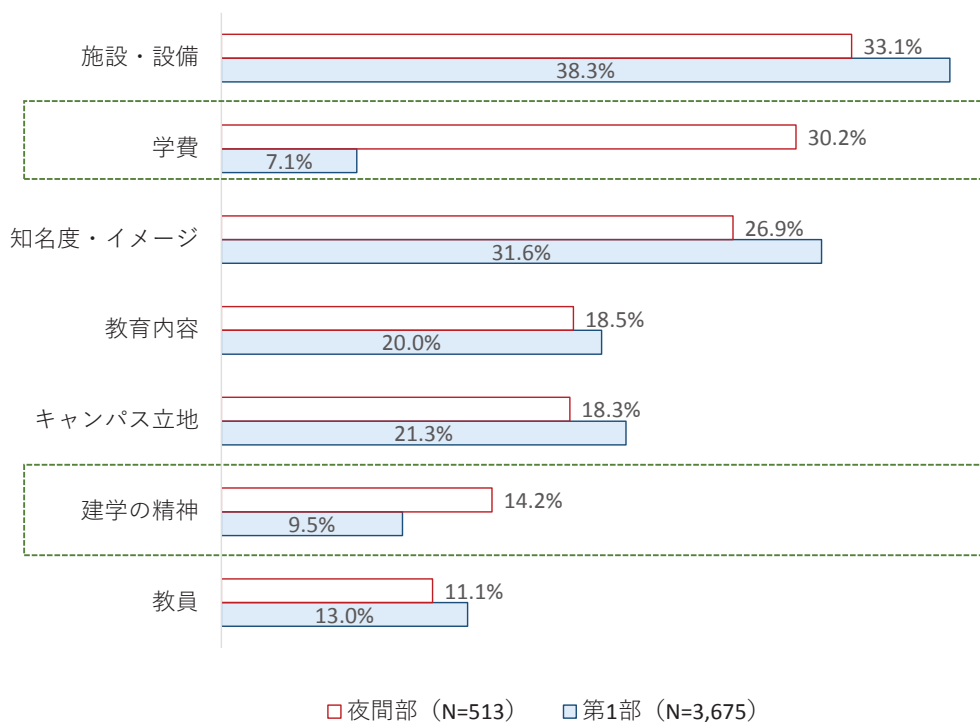
63

注：2014-2020年度「卒業時アンケート」

16

3.3 所属学部・学科を、誇りを持って進められる良い点

「学費」・「建学の精神」をより高く評価する。



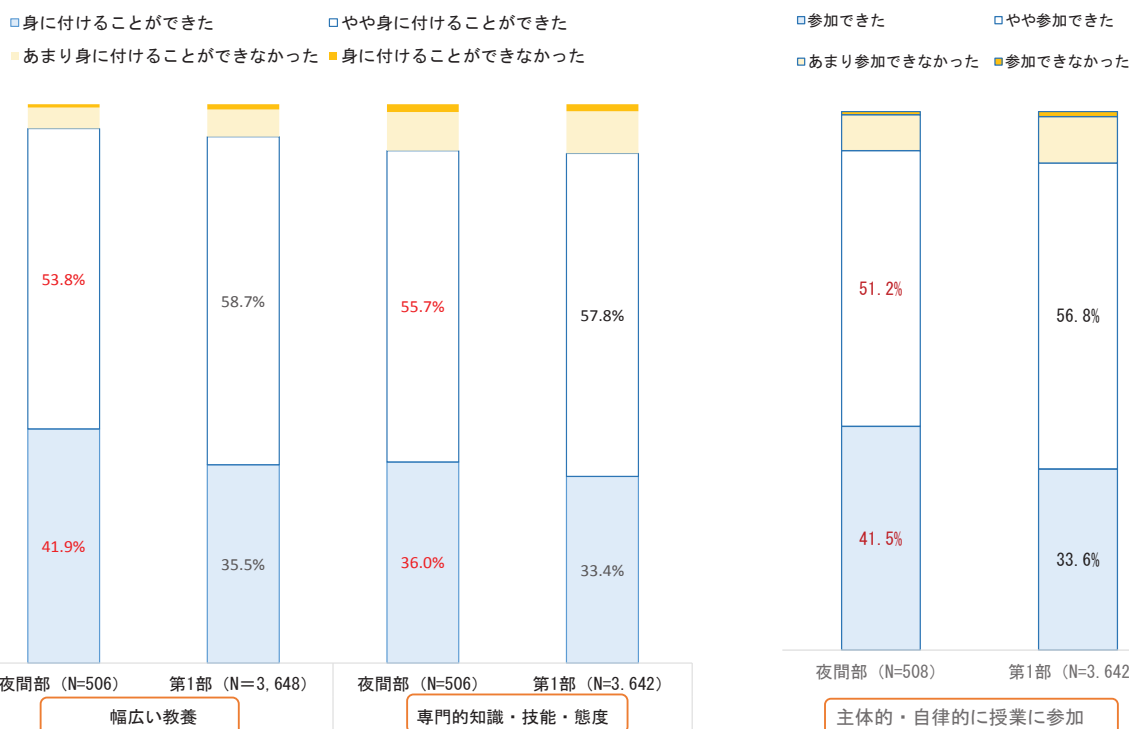
注：①2018年度「卒業時アンケート」 ②夜間部の回答の割合優先で降順に（10%以上の質問項目）

17

3.4 「身についた能力」

「身についた能力」への自己評価が高い

「幅広い教養」、「専門的知識・技能・態度」、「主体的・自律的に授業に参加することができた」について肯定的な回答の割合が高い。

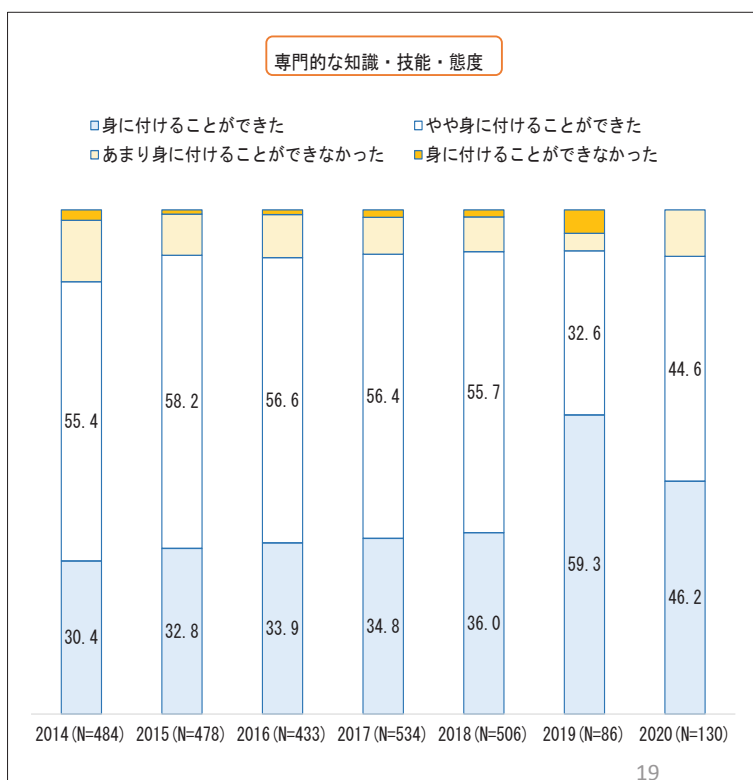
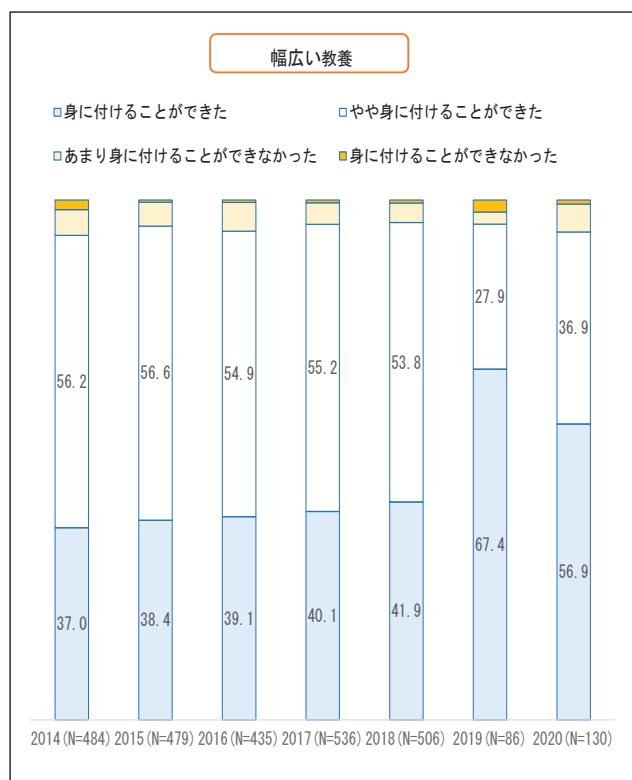


64 注：2018年度「卒業時アンケート」

18

3.5 「身についた能力」の推移（第2部 2014-2020年度、％）

「幅広い教養」、「専門的知識・技能・態度」について、肯定的な回答は、経年的にみても高い割合を維持している。



注：2014-2020年度「卒業時アンケート」

19

3.6 「満足度」と「身についた能力・態度」との相関

「身についた能力・態度」を高く評価する方が、「大学への満足度」と「学部・学科への満足度」とプラスの相関がある。

大学、学部・学科への満足度×身についた能力・態度(Pearson の相関係数)

	夜間部		第1部	
	大学への満足度	学部・学科への満足度	大学への満足度	学部・学科への満足度
幅広い教養	.334**	.333**	.336**	.360**
N	463	465	3,497	3,496
専門的知識・技能・態度	.265**	.290**	.296**	.328**
N	463	465	3491	3490
主体的・自律的に授業参加	.266**	.298**	.300**	.316**
N	465	467	3,491	3,490

**．相関係数は 1% 水準で有意（両側）です。

注：2018年度「卒業時アンケート」

20

分析のまとめ

- **大学入学の目的(「新入生アンケート」)**
 - 費用が重要な動機
 - しかし他の点で夜間と1部には大きな相違はない
 - ポジティブ的な進学、職業志向、学習意欲が高い
- **在学中の学修・生活(「在学生アンケート」)**
 - アルバイト・定職をしながら学習する傾向が強い
 - 大学の経済的サポートを受け、「独立自活」
 - 空間的・時間的制約のない授業方法を希望
- **大学教育への評価(「卒業時アンケート」)**
 - 大学全体、所属学部・学科への満足度が高い
 - 学費・建学の精神をより高く評価する
 - 「身についた能力・態度」への自己評価が高い

21

まとめ一夜間部教育の意義・課題

- **評価**
 - 夜間部教育は経済的に困難度の高い学生に重要な機会を与えている
 - 進学目的が明確
 - 学習意欲、満足度も一般的に高い
- **さらに分析すべき課題**
 - 夜間部の学生の学修は十分か
 - 夜間部の学生のためにはどのような授業がよいか

22

● 2021年度 IR室運営委員会委員

委員長 矢口 悦子 (IR室長・学長)
東海林 克彦 (教務部長・副学長)
早川 和宏 (学生部長・副学長)
村田 奈々子 (全学自己点検・評価活動推進委員会委員長・副学長)
劉 文君 (IR室教授)
井上 敏生 (学長室長・大学評価支援室長)
高橋 清隆 (専門委員・国際部長)

● 2021年度 IR室事務担当 (学長室学長事務課)

古丸 努
新山 文洋
高塚 央紗武
石川 瑛士

2021年度 東洋大学IR シンポジウム
「リカレント教育の可能性」開催報告書
発行 東洋大学IR室
発行 2021年11月