

# リカレントフォーラムのまとめ

(2021年11月24日 愛知県図書館大会議室 開催)

## 事例発表 1

大学院国際文化研究科「コミュニティ通訳学コース」の設置について  
愛知県立大学外国語学部 准教授 糸魚川 美樹氏

### コミュニティ通訳とは

- ・日本語の使用に制限のある方の、生活の場面に密着した通訳のこと
- ・医療、司法、教育、福祉、行政、入管など生活に密着した幅広い分野で活動する。

### 背景

- ・愛知県の外国籍住民の増加と、それに伴う多言語化・多文化化
- ・コミュニティ通訳又はそれに類した活動に携わる人の増加

### コミュニティ通訳学コースの趣旨

- ・医療、司法、教育、行政、福祉等の領域で外国人住民等を言語面から支援する通訳を研究すること

### コミュニティ通訳の課題

- ・コミュニティ通訳者のほとんどが非正規職員やNPO関係者、ボランティア
- ・専門的に学ぶ教育機関がなく、通訳者としての能力を証明する制度も存在しない。
- ・課題の共有や理論的な対応策の検討や蓄積等がなされていない。
- ・医療通訳や司法通訳については、修士課程、講座等を開講する大学が増加

### リカレント教育として

- ・長期履修制度(3～4年)、昼夜開講、オンライン授業、土曜日の活用など社会人が学びやすい開講方法を工夫する。

### 社会人の学びとは 大学等高等教育機関の役割とは

- ・社会の課題に対して、職業分野として、研究分野としてニーズが見える化する必要がある。

## 事例発表 2

### 人材育成とリカレント教育について

株式会社インテック人事本部人材開発部 部長 京極 卓也氏

#### IT 業界の特徴

- ・ 2000 年代にインターネットが一般化し、現在 IT は既存の業界、仕組みを変える存在になった。
- ・ 何か一つを極めれば一生食べていけるものではない。
- ・ 技術の多様性、技術の変化スピードに対応していくために常にスキル、知識をアップデートし続けなければならない業界で、社員自身がリカレント教育に取り組む必要があり、人材育成とリカレント教育は一心同体である。

#### インテックの人材育成

- ・ 創造的知的集団 (Intellectual Echelon) を目指す。
- ・ 部門に関係なく社員一人ひとりが専門性を磨く。
- ・ 「経営戦略、事業戦略とリンクした人材育成」、「社員の自己実現」、「人材育成サイクルの確立」という三つの柱を基盤にしている。
- ・ 社員が効果的な学びを得るための手段として、ロミンガーの法則（経験：薫陶：研修＝70：20：10）を重視
- ・ 人材育成手法として OJT（On the Job Training：職場内訓練）、OFF-JT（Off The Job Training：職場外訓練）、SD（Self Development：自己啓発）があり、特に SD は業務命令ではなく、自ら能動的に学ぶことを重視している。
- ・ 社内公募制度を年 1 回実施しており、上司の承認不要で本人の意思で応募可能
- ・ 大学院留学制度により費用は会社負担、給与も支払われ、社内キャリアも継続される。
- ・ 会社が規定する資格を取得すると一時金を支給
- ・ 通信教育講座の半額又は全額を会社が負担

#### 今後の取組

- ・ 人生ステージによらない成長意欲維持
- ・ シニア世代のリスキル

#### こんな会社になりたい

- ・ 10 年、20 年、定年まで働いて自分が成長したなと思える会社になりたい。

## パネルディスカッション

### コーディネーター

学校法人先端教育機構学監、社会情報大学院大学研究科長 川山 竜二氏

### パネリスト

日本女子大学生涯学習情報センター所長、現代女性キャリア研究所所長

坂本 清恵氏

名古屋市立大学副理事、大学院経済学研究科教授

鵜飼 宏成氏

リクルート進学総研主任研究員（社会人領域）

乾 喜一郎氏

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課課長補佐

香西 健次氏

### パネリスト各自の取組

#### 川山氏：知識の利活用

知識や情報がこれからの社会を担う重要な要素となってくる。これまでに蓄えられた情報や知識をいかに利活用するかということが課題になる。他方で、そうした知識や情報を整理するメタ的な知識が必要である。持続可能な社会の実現には知識が重要な役割を果たすと考えている。知識を得るためのコストが安くなっており、知識をどのように活用していくのかがとても大事である。これから知識を持つ人と持たない人との格差は広がっていくと言われ、それを埋め合わせるのがリカレント教育であるという可能性が出てくる。

人生 100 年時代で、人生の始めだけ教育するだけではだめで、仕事をして生活を維持させていく、生活を豊かにさせていくために学び直しが必要になる。「リカレント」は、学び直しという受け身的なイメージがどうしてもある。そうではなく、これから私たちは知識をつくっていく、言葉にして他の人に伝えていく態度が必要になる。「いかに成果を生み出すか」が知識である。

#### 坂本氏：女性のためのリカレント教育課程の新設

日本女子大学では 2007 年にリカレントの教育課程を新設した。結婚・出産でブランクのある女性だけでなく、非正規や正規社員の人が離職、休職をしてコースを受講することが増えてきたため、離職しなくても済むように 2021 年 6 月には、オンラインで受講できる「働く女性のためのライフロングキャリアコース」を新設した。また、2018 年に女性に必要な学びに関するニーズ調査を実施や 2019 年には、社会

情報大学院大学と実務家教員養成に共同参画し、全て実務家教員による授業を行い、女性のためのリカレント教育推進協議会を立ち上げた。

大学が行うリカレント教育の強みは「ひとづくり」ではないかと思う。

---

#### 鶴飼氏：キャリアアップにつなげていくには

私自身のキャリアは大学卒業後就職、2回の転職をして民間企業から大学教員となった。クランボルツらが提唱した「計画された偶発性理論」で、キャリアの8割が予期しない出来事や偶然の出会いによって決定される。予期しない出来事をただ待つだけではなくて、自ら作り出せるように積極的に行動したり、周囲の出来事に神経を研ぎ澄ましたりして、偶然を意図的に計画的にステップアップへ生かす考え方である。このときに重要になることが5つあり、一つ目が好奇心、二つ目が持続性、三つ目が楽観性、四つ目が柔軟性、そして五つ目が冒険心である。

実務家教員を目指すことで様々な挑戦をして、その中の学習行動において四つのタイプがあると考えた。一つ目が学校型の学習、二つ目が対人型の学習、三つ目が内省型の学習、四つ目が経験型の学習である。この4種類が適切に組み合わせられてキャリアアップにつながっていく。

キャリア開発とリカレント教育は三層構造の二つの三角形で（底辺が重なる、二等辺三角形Aと、直角三角形Bのイメージ）、三層構造の一番下が社会人基礎力・ベーシックスキル、真ん中が企業の特長スキル、一番上が新しい技術・ノウハウで、転職して三角形AからBに移行するとき、社会人基礎力・ベーシックスキルは変わることなくそのまま通用するが、企業の特長スキルはそのままの部分と新しく加える部分が出てきて、新しい技術・ノウハウは新たに得る必要がある。重要なのは、知識をどこで、どのように習得するかである。

---

#### 乾氏：学ぶ大人が当たり前の中へ

「学ぶ大人が当たり前の中をつくりたい」をミッションに活動している。

「人生100年時代学び続けなければならない」という脅しの言葉では学びから人は学ばない。「人生100年！学び続けられてラッキー！」という表現にならないものか。

学習を実施している人は、社会人の中ではマイノリティ。学ぶ人は学び続ける一方で、実施しない人は実施しないままになっている。一番学習実施率が低いのは男性の50代・60代である。自発的に学習している人が全体の1割から2割。業務では学習するが自分から学習にコストをかけない人が4割、学習を実施していない、学びの機会に恵まれていない人が4～5割。学習意欲をいかに喚起するかが大切。

教育機関に求められることについて、学習習慣のない社会人にとっては、学びの価値がなかなか見えてこない。そのため社会人プログラムでは、「誰に」、「提供価値は何か」ということを先に定めて、示すことが大事である。

#### 香西氏：リカレント教育の課題

大学で学んでいる社会人は50万人程度で、正社員で2%、正社員以外で3.8%である。また、企業が社員研修で大学を活用するケースは1割となっている。

社会人が大学で学習するための課題は、「費用が高い」、「時間がない」、「実践的なプログラムがない」、「学んでも企業に評価されない」などの理由が多い。また、企業等が大学を活用するための課題は、「どのようなプログラムを提供しているかわからない」、「本業に支障をきたす」、「教育内容が現在の業務に活かさない」が理由にあげられる。さらにリカレント教育を提供できている大学は全体の25%であり、社会人や企業の活用を促す面と、大学のプログラムを増やす面の両面からアプローチが必要である。

学び直しの実施状況は20代が増えており、今後の施策を考える上で20代をターゲットにすることが重要である。また、経団連の調査によると回答企業の9割が、大学が実施するリカレント教育プログラムの社員の受講や、大学とのプログラムの共同開発にも関心があることがわかった。

文部科学省では「マナパス」という社会人等の学び直し情報発信ポータルサイトを運営している。5000以上の講座が掲載されていて、閲覧数は多くないが、リカレント教育の情報の拠点になることを目指している。無料で情報を掲載できるので活用していただければと思う。

#### カリキュラムについて

坂本：企業や受講生から実際に働き出してどんな知識が学びたかったのか、どんなスキルが学びたかったのかを含めて意見を伺った。ITスキルや、英語、文書作成力などニーズに合ったカリキュラム改訂をしている。

乾：どんな提供価値をもたらすかによる。就職の実現であれば、企業の人事部門などに聞いてみる。DX等の最先端の担い手を育てるのであれば、研究者や教員が最先端の知識を持っているかもしれない。何を目的にするかに寄り添って情報収集をする必要がある。

鵜飼：実務家教員というのは社会をどういう風に変えて、かつ学生をどういう風に変化させていきたいのかという視点でプログラムを開発してきた。

香西：文科省が事業を実施の上でお願いしているのは、学びの出口である受け手として  
しっかり連携するようということである。そのため、企業や地元の経済団体に入  
っていただいている。

#### リカレント教育の重要性をどのように企業に伝えているか。

鵜飼：実務家教員というものを、企業をとおして従業員にアプローチする難しさを感じ、何か変わろう、チェンジしようという人たちに届けるようなプログラムを情報発信した。1期が終了し、自ら変化の手応えを感じている人たちがいるので、これから企業側に声が届いていくと思う。

坂本：企業もウィンウィンの形でないと協力しにくい。実際にカリキュラム以外のところでも、企業の方に学びについては理解していただけるとありがたい。

乾：プログラムを作っていくには、学ぶ方にとってどういうメリットがあるのかがベースになると思う。プログラムを終了した方を受入先となる企業のニーズが知りたい。あるいは派遣元としての企業がどう考えているのかを知りたい。企業も学びに対して千差万別で、ニーズも異なる。

香西：文科省としてはカリキュラムを作る際に企業に入ってもらいたい。ニーズはあるけれども、受けたいものが受けられないところを協議しながら作っていくことが必要。

#### 学習習慣のない人に自発的な学びの大切さを伝えるにはどうしたらよいか

鵜飼：社内でキャリアを形成するという思想と、その窓口になって相談にのる体制が重要。大学でもキャリア形成に向けた相談窓口があれば、いろいろなところに訪ねていける。他にもハローワークなど、将来に悩んだときの相談相手が身近にいることが大事。

乾：いかにして学んでいない人に学習情報誌があることに気づいて、買っていただくかである。自分が長年悩んでいたことが学びにより解決できるということに気がつくかどうか。自分が好きだったことが仕事になることに気がつくきっかけをいかに提供していくかである。ハローワークにぜひ検討いただきたいことは社会人の学習機会の情報をあまり持っていない、大学が社会人を受け入れていることを知らない方もいる。研修の機会等で社会人学習の知識をプログラムに入れていただきたい。

坂本：ハローワークでは、リカレント教育で学んでいるなら早く就職してしまいなさいと言われてしまったケースもあり、就職の相談に行くと、「学び」を被相談者が知らなかったことがあった。社会全体が「リカレント教育」というものがあることを理解することが必要。特に女性が学ぶことを職場が妨げ、職にとどまるこ

とを許さないという状況が今でもある。自発的に学びにつけないという状況もある。

香西：日本の雇用体系というものがあって、企業で学んだことを評価して、仕事に生かしていけることを企業のほうも御理解いただけていない。学習歴で評価して人事配置を行っていく雇用体系自体も変わっていかないと難しい問題なのではないかと思っている。

### 学び直しがしたい！と相談を受けたらどう答えるか

乾：まずは好きなこと、興味のあること、業務課題に注目して下さいと伝えている。

差し迫ったこと、気持ちいいこと、面白いことがないと学びの一步は続かない。わらしべ長者のように、最初の一步はわらしべを変えるところからスタートする。わらからミカン（＝教育プログラム）に交換してもらったとき、いいミカン（＝いい教育プログラム）に交換してもらいたい。

鶴飼：どうしたいのか、という問いを発していき、内省、つまり自問自答をしていただく。過去の経験から未来をどうしていくのかを考え、そこから課題認識が見えてくる。次に、そこにたどり着くにはどうするのか、不足の部分をどこでどう経験を積み、学ぶかはっきり言語化し、実行する。そのとき教員は一緒に伴走していくことが大事。

坂本：今やっていることで何か自分に足りないものに気がついたら、次に学びが来ることを自覚いただけるような雰囲気というのが社会に広がっていかないといけない。どこで学ぶかについては、文部科学省のマナパスで調べてみると良い。ポータルサイトとしても活用できる。日本女子大では、リカレント教育課程は説明会を受けなければ、受験できないようになっている。自分に本当に必要な学びなのかを考えていただければ。

香西：マナパスは検索すれば一覧が出る形になっているが、試行的にマイページを導入しており、興味がある内容のお知らせがくる、学習履歴なども残せるようにしていきたい。マナパスをより使いやすく、みんなの拠点になるようなものになりたい。

### 「社会人の学びとは 大学等高等教育機関の役割とは」に対するメッセージ

坂本：リカレント教育は人生100年時代に向けて、発展的になっていかななくてはならないと感じている。今あるものだけではなく、これからのニーズに合わせたものを試行錯誤しながら作り上げていかななくてはならない。学びが将来にわたってその人を育てていけるような学びになってほしい。それを推進していきたい。

鶴飼：高等教育機関の視点で考えると、講座を提供するだけでは完結しない。キャリアの選択を支えていく思想と行動が伴わない限り、教育機関としてリカレント教育を提供する資質に欠けるのではないかと考えている。仕事上の経験をどのように新しい領域に変換していくか、さらに新しい学習や経験をどのように支えていくかが非常に重要。

乾：社会人にとっての学びは、学習機会をもって自分を変えること。機会は自分から教育機関に求めるでもよいし、職場の中を学びの場ととらえてもよい。自ら変わることで、同じ価値観の中順当にトレーニングをして変わっていくという部分と、自分の価値観をガラッと突き崩して新しい価値観を手に入れる、変身に近い学びの部分の両面がある。それを踏まえて高等教育機関にお願いしたいのは、大学等は理念に基づいた普遍的な知識体系を持っている。通常の体験では触れることができない学びの場であり、大学だからこそ提供できるということを明確に提示してほしい。

香西：大学の役割について、人口減少していく中で、大学と自治体と企業が一体となる地域連携プラットフォームという考え方もあるが、大学間でも連携しながら地域が発展していくように、一体となって考えていかななくてはならない時代になっている。大学は知識が詰まっており、それを活用していく地域が発展していくのではないかと思う。

川山：今後のリカレント教育の課題と展望ということで、大学側は広い意味で教育のアウトカムや社会の連続性を示していかないといけないと思う。社会人の学びとしては、強制されるのではなく、主体性をもって自身の意思で学びを習慣化していくことが必要になってくる。

以上