

# 地方国立大学における 社会人受け入れの現状と課題

平成30年3月

# 社会人学び直し

社会人学び直し  
シンポジウム報告集

I

# は し が き

ここにお届けする冊子は、岩手大学三陸復興・地域創生推進機構において行われた社会人学び直しシンポジウム「地方国立大学における社会人受け入れの現状と課題」の記録です。

急速な社会変化に対応し、生涯を通して社会で活躍していくためには、就職するまでに身に着けた能力だけでなく、継続的な学習を必要とします。近年、その学習の場として大学が注目され、地方大学は地域や社会の知の拠点として、地域住民の生涯学習や多種多様な主体の活動を支えると同時に、地域や社会の課題を共に解決し、その活性化や新たな価値の創造への積極的な貢献が求められています。一方、大学での講義は社会人を対象にしていないため、その内容が社会人の学び直しへの希望に応えていないという課題も提起されています。

岩手大学では、東日本大震災後、『岩手の復興と再生に』オール岩大パワーを」をスローガンに掲げ、被災した三陸沿岸地域の復旧・復興支援活動に全学体制で取り組んでまいりましたが、復興は、まだ道半ばと言った状況です。

一方、震災から7年が経過し、三陸沿岸地域のみならず、県内の自治体は、急速な人口減少やグローバル競争の中での産業衰退など、多くの課題を抱えています。本学では、これらの諸課題に対応すべく、平成28年4月に「三陸復興・地域創生推進機構」を設置しました。「三陸復興・地域創生推進機構」は、地域再生、人材育成及びなりわい再生に取り組む「実践領域」と、地域特性を活かした教育・研究の推進を図る「教育研究領域」の2つの領域から構成されます。

それぞれの領域は、地域のニーズに応じていくとともに、その教育研究の成果を地域創生専攻等における学生の教育・研究への還元を目指しております。

さらに、地域創生を先導する人材の育成や持続可能な地域社会のまち・ひと・しごと創生の実現を目指す教育・研究及び社会貢献を目指した地域の人材づくりにも積極的に取り組んでおります。

本学では長年にわたって積極的に社会人の学び直しの場を提供しており、各分野のリーダーを養成すべく、社会人・大学院生を対象に幅広い学問分野のコースを提供しております。

今回のシンポジウムでは、高等教育専門家を迎えて、地方国立大学における社会人教育の現状と今後の展望について紹介していただき、更に岩手大学で行っている社会人の学び直しプログラム「アグリフロンティアスクール」と「21世紀型ものづくり人材岩手マイスター育成」について紹介して頂いた上、関西学院大学の「ハッピーキャリア」プログラムについてもご紹介することで、今後の社会人学び直しプログラムの在り方を検討するとともに、岩手大学が果たすべき役割について議論しました。近年、社会教育行政の縮小が進むなかで、地域住民の学び場の受け皿として大学への期待が高まっているといえます。今回のシンポジウムは地方国立大学が持つ強みを確認しつつ、これから社会人学習者のための環境整備を行う際の大きなヒントを得る場であったといえます。なお、会場で報告および議論されたものを報告書としてまとめさせていただきました。

この報告書を手になされた方々には、様々な観点からご批判、ご意見を賜れば幸いです。

平成30年2月

岩手大学三陸復興・地域創生推進機構  
生涯学習部門長 朴 賢 淑



# 地方国立大学における 社会人受け入れの現状と課題

平成30年3月

社会人学び直し  
シンポジウム報告集

I

## 目次

はしがき	岩手大学三陸復興・地域創生推進機構 生涯学習部門長 朴 賢淑	
開会の辞	岩手大学長 岩淵 明	4
基調講演	高等教育における社会人学び直し政策について 名古屋大学 丸山 和昭	6
講演 1	アグリフロンティアスクールの取り組みについて 岩手大学 佐藤 和憲	16
講演 2	21世紀型ものづくり人材岩手マイスター育成の取り組みについて 岩手大学 廣瀬 宏一	21
講演 3	関西学院大学における社会人学び直しプログラムへの取り組み 関西学院大学 船越 伴子	26
質疑応答		31
閉会の辞	岩手大学三陸復興・地域創生推進機構 副機構長 八代 仁	37
資料編	報告資料 写真集	40 101
あとがき	社会人学び直しシンポジウム 「地方国立大学における社会人受け入れの現状と課題」を終えて 岩手大学三陸復興・地域創生推進機構 生涯学習部門 特任研究員 朴 仙子	

# 社会人学び直し

## 開会の辞

岩手大学長 岩 瀨 明

皆さん、こんにちは。ご紹介いただきました岩手大学の学長の岩瀬です。どうぞよろしくお願います。

本日は、「地方国立大学における社会人受け入れの現状と課題」という、社会人学び直しのシンポジウムにお集まりくださりましてありがとうございます。遠くは鹿児島から来ているということをお聞きしております。

今日は暖かいのか寒いのかよくわかりませんが、盛岡は今朝まで雪が降ってしまして、太陽でびしょびしょに解けている状況ですが、ぜひ転ばないでくださいというのがまずあります。

この社会人学び直しの意義について、この後丸山先生からお話があるかと思いますが、私なりに少し説明します。やはり日本全国、少子高齢化ということで、岩手県の人口は今125万人ぐらいですが、2040年には100万人を切るのではないかと予測されています。日本全国がそのような状況の中で、「今、国立大学に求められる役割は何ですか」という議論をしています。すると、学生や受験者が少なくなるのだから、大学の定員も減らさなければいけない、という一つの流れがあります。けれども、比例配分的に定員を減らしていくということは、我々としては反対です。

では、どうすればいいかといいますと、2つの方法があります。1つは留学生を定員として加えることです。例えば、今、岩手大学は1学年の定員が1,035名ですが、それを1,000名に減らしたときに、定員の枠を留学生で35名キープする、ということです。2つ目は、ここで「社会人の学び直し」というキーワードが出てきます。安倍内閣が人生100年構想の中で、いつでも学びたいときに学べるということを掲げています

が、そこに大学がどうコントリビューションしていくかということが大きな課題になっています。

そのような中で言えば、大学における学び直しというのは、大学院に入り直して学位を取るのが1つの方法かと思います。それで定員をカバーしていくことにもなります。もう一つは、今日ありますように、アグリフロンティアスクールや21世紀型ものづくり人材岩手マイスター育成ということで、大学の正規学生としては所属しないけれども、大学が学びたい人を受け入れて、現代、最先端の技術あるいは考え方等を導入して、地域の産業・文化を盛り上げていくという方向性も1つあるのです。

本日はご紹介するのは上述の2つのプログラムですが、岩手大学はさらに危機管理、防災リーダー・エコリーダーという、もう一つのプログラムがあり、いずれも10年以上の長い歴史を持っています。東北の皆さんはご存じかと思いますが、2011年の3.11震災の時、大学で学んだ人が、市の教育委員会あるいは教員の人たちが人々をいち早く避難させ、岩手大学のメンバーがいろいろコントリビューションしていた岩手県の県北においては、学童児童、生徒の死亡者ゼロという成果を上げています。そういう意味で、やはり必要とする領域・時代に合ったカリキュラムを用意して、そこで勉強してもらって社会に還元していくという大きな役割が社会人の学び直しの中にはあると思います。単に個人的な知的好奇心だけでなく、それ以外にも例えば防災教育をしていく、あるいはエコロジーの教育をしていくという制度もつくりながら、ということが重要になってきております。

本日はこの中で、先ほど述べましたように、

---

キーワードが6次産業化で経営という視点を組み込んだアグリフロンティアプログラムと、金型、鋳造、デバイスという3つのグループから成るものづくり系の21世紀型ものづくり人材岩手マイスター育成についてご紹介します。これは技能者ではなく、技能者に対して技術を教えていくところにおいてサイエンティフィックなベースが必要

であるため、ずっと10年続けてきております。

本日のシンポジウムは4時半までですが、ぜひシンポジウムを楽しんでいただければと思います。本日は、名古屋大学の丸山先生、それから関西学院大学の船越先生にもご講演いただきます。どうぞよろしく申し上げます。

# 高等教育における 社会人の学び直し政策について

名古屋大学 丸山和昭

岩渕先生、朴先生からご紹介にあずかりました丸山と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

「高等教育における社会人の学び直し政策について」ということでお話しさせていただきたいと思ひます。

基調講演ということで、朴先生にはもっと偉い人と呼んでほしいと何度かお願いしたのですが、若くて元気なほうがいいということで、非常に私居心地が悪い状況ですが、今回立たせていただいたところです。ただ、心持ちとしては、どちらかといえば前座という気持ちで立っております。というのも、後ほど説明させていただきますけれども、岩手大学及び関西学院大学で進められている取り組みというものは、社会人の学び直しという意味で先駆的なものですので、そちらから皆さんは多くのことを学びにここに南から北まで集まっていられるのだと思ひます。私の役割としては、その背景にある社会人の学び直し政策というものが岩手大学や関西学院大学といった個別の事例を超えて、皆さんご存じのことかとは思ひますが、日本全国において、あるいは世界中においても極めて重要な課題であるということについて、認識を共有できたらなと思ひ40分ほどお話しさせていただければと思ひます。

話に入る前に自己紹介をちょっとさせていただきます。私は現在名古屋大学の高等教育研究センターというところにおります。そこは授業方法の研究なども行っているところで、まず自己紹介をなさいますというセオリーがありますので、そのセオリーにのっとり自己紹介させていただきます。

私、出身は山形県の海沿いに位置する鶴岡市ということになります。今は大きくなってしまいま

したが、もともとはもうちょっとちっちゃいところでした。鶴岡市で18年ほど過ごしまして、その後仙台の東北大学に進学しました。東北大学新聞という学生新聞になりますが、私はこの編集長をやっています、いろいろ苦労しながらやっています。

東北大学の学部を出た後に教育社会学の研究の道に入りまして、社会調査、あるいは政策の背景等々を分析するというをやっています。特に専門職を対象に、医者とか、法律家とか、国家資格、あるいはそういった大学を出ることが必要となるような職業について、彼らの地位の向上や社会運動など、そういったものをいろいろと研究してきました。

その後、福島大学に5年ほどいました。私が福島大学に来て半年たったぐらいのところまで震災がありました。その時、私は秋田に出張してましたので、秋田からタクシーを乗り継いで福島まで戻ってきたという、なかなか大変な思いをしました。震災発生からは4年半になりますが、福島で仕事をしてきました。そこで今高等教育における授業方法の改善や、学生調査の開発などに実務として携われるようになり、今名古屋大学に席を移しています。

私は今名古屋大学の高等教育研究センターに所属しています。授業のティップス、知恵や工夫といったものを研究して集めているところです。本日朴先生に呼んでいただいた一つの理由になるかなと思ひますが、名古屋大学で、社会人の学び直しではないのですが、大学職員の方の大学院プログラムを担当しているという仕事をしております。そういう意味におきまして、本日のお話は政策の話はしますが、実務レベルでも社会人の学び直し

に図らずもかかわることになっており、その実務の苦勞も含めて少し共有できればと思います。

本日の報告の概要ということで、初めに章立てをちょっとお示ししたいと思います(スライド2)。はじめにということで、まず問題関心を詰めた後で、なぜ社会人の学び直しが問題なのか、釈迦に説法かと思いますが、その背景と国の政策は大学に何を期待しているのかということ、先ほど岩淵先生から安倍内閣の話も出ましたが、そのあたりを少し詳しくお話ししたいと思います。あと、なぜ社会人の学び直しは足踏みしているのかというところなのですが、社会人の学び直し政策というのは、その成果としてなかなか伸び切らなかったところがあると、少なくとも四、五十年はずっと言われているところです。これから私たち、社会人学び直しに本気で取り組んでいくためには、この四、五十年がなぜ足踏みしてしまったのかも含めて考えなければいけないのではないのかなということを示唆したいと思います。最後に、では大学は社会人受け入れのために今何ができるのかということですが、正直なところ、これについて私には答えはなくて、この後にお話のある岩手大学及び関西学院大学の取り組みを聞いたほうがいいのかと思うのですが、そこにつなぐ意味で少しお話しさせていただきたいと思っております。

では、はじめにということでお話しさせていただきます(スライド4)。問題の背景は山のようにありますが、まず、朝日新聞の社説に学び直しといったものを大学の今後の針路を探る機会にすべきではないかという記事がありましたので、持ってこさせていただきました。文字が小さくて恐縮ですが、安倍内閣が設けた人生100年時代構想会議のことが触れられておりまして、これをも

とに大学がなぜ社会人の学び直しに今取り組むべきであるのかというようなことが書かれている内容です。

私なりに要点を3点にまとめますと、まず初めに、大学を社会人の学び直しのための受け皿として整備することが重要な政策課題として注目されている、これが1点だと思います。

次が技術革新の加速と雇用の流動化が社会人の学び直しのための取り組みを大学に求める声の背景にあるということで、後で詳しくお話ししますが、10年後に半分の職業がなくなるという、この話が最近の社会人の学び直しの議論では必ずと言っていいほど出てきます。

最後に、特に地方都市は都会に比べ学び直しの場が少ない。だからこそ大学が大きな役割を果たせる可能性があるということがこの社説では結ばれております。何でも地方の大学に任せればいいという話ではないと思いますが、実際問題として、都市部に比べると大学以外の選択肢がないということが特に東北地方等々ではよくある話だと思います。この中で、大学が果たす役割が非常に大きくなっているということがこの社説でも触れられていて、私としても関心があるので、この3点に要約しました。

以上を踏まえた問題関心につきまして、この報告ではまず大学での社会人学び直しが問題となる社会的な背景について概説した上で、近年の政策が社会人の学び直しの受け皿として大学に何を期待しているのかを整理し、他方、歴史的に見た場合、これから大学で学ぶ社会人の数がふえるか否かは楽観視できないということを確認します。また、先行きを見通すことが困難な状況の中で、大学が社会人受け入れのために何ができるのかにつ

いて、ちょっとした調査や取り組みをもとに考察を進めていきたいと思っております。

先取りではないのですが、今日の私の報告で伝えたい基本的なメッセージはこれです。「いいエコは、ゆっくり。」という宮崎のメッセージです。カメのモチーフですが慌てないで進めたほうが最終的にはよい成果が出るよというメッセージかと思えます。社会人の学び直しは今、非常に政策的に取り上げられているので、社会人の学び等を実際に行っている大学、あるいはこれから行うであろう大学には注目が集まると思いますが、数値目標等々で直ちにその成果をはかるのではなく、温かい目で見守りながら進めたほうが今の段階ではいいのではないかとこのことを共有したいと考えています。

では、なぜ社会人の学び直しが問題なのかというところから話を進めていきます。日本の大学生のうち、社会人が占める割合は、学士で約0.6%、修士約8.6%ということになります(スライド6)。算出方法は、次のスライドでお見せします。日本の政策の背景には国際的に見た場合、日本の大学で学ぶ社会人の割合は低いということをここで確認しておきます。

他方、世界的な動向として、技術革新の加速による産業構造の大幅な転換が予測されています。既存の職種が消えていくか、あるいは必要とされる能力が高度化する中で、社会人に対する学び直しの機会を保障することが従来以上に重要性を増しているという話になります。社会人の学び直しは、世界的な課題であります。

まず、大学生のうち社会人が占める割合を確認しておきたいと思えます。何をもって社会人とするかは非常に難しいのですが、先行研究で塚原先

生という方たちが、学部は25歳以上を社会人学生とみなし、大学院は30歳以上を社会人学生とみなした上で計算するというをやっておりますので、私もそれに倣ってみました。学部の場合には大体63万人が全体としておりますが、そのうち25歳以上は3,888人なので、6%という計算です。大学院のほうは少しずつ多くなっていて、修士の場合には8.6%、博士の場合には42.8%、専門職学位の場合には45.5%になっております。

この割合が多いか少ないかというのは判断がつきかねますが、例えば、OECDの図表から国際比較で見るとこういうことがわかります。これは、大学に入学したときの平均年齢で、この青いグラフが学士です(スライド7)。学士課程ということになります。一番こっちにあるのがインドネシアで、インドネシアの学士平均入学年齢は26歳となっています。日本は、一番端にあります。日本が大体18歳ちょうどで、その横に朴先生の出身の韓国が並びます。見づらいかもしれませんが、ひし形が修士で、修士で見ても日本は比較的平均年齢が若いほうになります。博士、この黒い三角が博士ですが、博士で見ても非常に若い年齢で、非常に入学者の中で若い年齢が占める割合が大きいというのが世界的に見た場合の日本の特徴です。このことから、国際的に見て日本は高年齢層、社会人学生の割合が低いということが指摘されます。

これは、国際的に見て日本の特殊性が原因で、そこをキャッチアップするために政策的に社会人学生をふやさなければいけないというのが一つのストーリーですが、もう一つの指摘が、産業構造が転換して、10、20年間で今ある雇用の半数が機械に置きかわるという話です。この絵を見たことある人がいらっしゃるかどうかわかりませんが、

最近インターネット等々で言われる20年間で雇用の半分は機械に置きかわるのではないかという火つけ役になった論文があります。この火つけ役になった論文の絵を1つ持ってきました。この絵が示すのは、左に行くほどコンピューター化、機械化される可能性が低くて、右に行くほどコンピューター化される可能性が高いということです（スライド8）。

この色グラフは、それぞれ該当する職種、業種を示していて、それぞれ何を示しているかにつきましては、配付資料にお示ししています。左側、置きかわりにくいのは医療職、教育職、情報技術者、経営者と示されております。具体的に言うと、この濃い緑が医療職で、教育職が薄い緑、青いのが情報技術者で、一番下が経営者です。逆に機械に置きかわりやすいのが、このオレンジで製造業、赤で事務職、ピンクで販売業、サービス業というように示されています。これは、アメリカの職業情報サイトが労働者へのアンケートで必要な能力といったものをまとめており、それをFreyとOsborneという方が分析をし、この絵を出しました。

絵がU字になっていることから、基本的には中間層と言われる職種が消えてしまい、こちらだけが生き残るのではないかということが言われている中で、特に機械に置き換わりにくい層に必要とされるのは高度な知識とか、クリエイティビティーというようなところですよ。

医療職、教育職、情報技術者、経営者というのは、大学で養成する専門職と呼ばれる人たちなのですが、最近はこの専門職も、機械化からは逃げられないということがよく言われております。この「フューチャー・オブ・ザ・プロフェッション

ズ」というものは昨年に出た本で、日本を含む先進諸国の専門職において、インタビュー等々を通して機械化が進む様子を描写しています。この結論としては、医者や法律家といった高度な知識と技術を要する職業であっても、機械に置きかえられてしまう可能性が高まっているということです。それに対して、機械化を前に専門職もまた変化に柔軟に対応して、みずから仕事の性質そのものを変えていかなければなりません。例えば看護師の例として、看護師の仕事というのは25年前と全く今は違って、今では看護師は簡単な手術すらできるようになりつつあるということです。特にアメリカやヨーロッパの場合には看護師の権限がどんどん拡大していて、医者しかできないと思われていた手術についても看護師は手を入れつつあります。そういった形で専門職といったものも今ある仕事が変わらないと思うのではなく自分たちで変えていかなければいけない。変えていくということは、新しい知識、新しい技術を常に学び続けなければいけないというようなことが大切であるということになります。

したがって、社会人学び直しがなぜ必要なのかということに関しては、1つは今説明したような産業構造の転換に合わせて学び続けることが世界的に必要なになっているということであり、もう一つは日本特有の事情として18歳に偏り過ぎているという入学者の構造を変えていかなければいけないということが政策的に背景となっています。

以上を背景にして、では政策は大学に何を期待しているのかという説明において、3つほど代表的な政策を振り返っておきます。1つは、現政権、安倍政権下においては、首相官邸に設けられた人生100年時代構想会議において、リカレント教育

が主要テーマの一つに掲げられたということになります。2つ目は文部科学省の動向も、中央教育審議会における今後においても定期的に掲げられる高等教育の将来構想においてリカレント教育がキーワードの一つとなっています。最後は、政策とは言えないのですが、国立大学協会でも大学院での社会人学び直しの機会の提供といったものが国立大学将来像として無視できないということが提言されております。

人生100年時代構想会議については、メンバーに名古屋大学の学長も入っておりますが、当初の平成29年9月に始まったときから、全ての人に開かれた教育機会の確保、負担軽減、無償化、何歳になっても学び直しができるリカレント教育というのを掲げていました。背景には、教育再生実行会議というものが先んじていましたので、基本的に安倍内閣はこのテーマをずっと追っかけていると見ていいかなと思います。

平成29年12月、3カ月後に、中間報告が出されており、まだ大学のリカレント教育について結論は得ていないのですが、今後の検討事項として、地域や産業界との連携を強化することにより、多様な教育プログラムを開発・実施し、産業振興と地域創生の核になることが求められるというのが検討されており、今後非常に議論が注目されるところであります。

一方、文部科学省下の中央教育審議会につきましては、こちらも平成29年3月、諮問、始まりの段階において、社会人の学生の受け入れが重要であることや社会に出た者が何度でも学び直せる環境の整備が必要であること、また、先ほどもお話ししたOECD諸国に比べて社会人学生の割合が低いというようなことが既に提起されており、今論

点整理という形で中間まとめが出ております。その中でもリカレント教育といったものについては取り組んでいくべき形の方針が示されつつあります（スライド12）。その中でも重要なことについて取り上げたいのですが、それは、中央教育審議会が、リカレント教育の方向性としまして、まず実践的・専門的なプログラムの充実を図るために、産学連携によるプログラムの改善・充実を推進できる体制の整備について検討すべき、ということです（スライド14）。

次は新しいかもしれないですが、社会人の経済的負担の軽減方策について、関係省庁とも連携し、検討すべきであり、より短期のプログラムの認定制度の創設に向けて、履修証明制度について、総授業時間数120時間以上という現行規定の見直しを検討すべきということです。履修証明制度というそのものが大学院の学位プログラムよりも短いものとして提案されましたが、それ以上に短いものが社会人には求められているということが打ち出されています。また、単位累積加算制度についても検討すべきということで、これは非常に新しいのですが、履修証明制度、あるいはその他の方法で単発的な科目、より短いプログラムを受けたものを一種の単位としてみなして、その後の大学院の学位の取得につなげていこうという、1年あるいはそれよりも短い期間、大学院の課程に入ることによって学位を取れるようにしようというかなり抜本的な柔軟化が提言されました。

そのほか、MOOC等々、いわゆるICT、放送大学等々を活用すべきではないかということや、効果的なアセスメントを開発しなければいけないのではないかというようなことが提言されており、なかなか本気度が見える提言になっていると思わ

れます。

そのほか、国立大学協会も、100年構想会議と先ほどの中教審の足並みそろえる形ではあると思うのですが、その中でこのようなことを提言しております。ここでは将来像というものを出しています。それは、人生100年時代とも言われる長寿社会において、経済・社会環境が加速度的に変化する時代で、社会人の学び直しの機会を提供するリカレント教育が極めて重要になっている中、18歳からの若年層を主体とした大学教育のあり方は大きく見直さなければいけないということです。とりわけ高度な教育研究を担う国立大学においては、大学院において学術研究の基礎とともに実践性を重視した教育プログラムを社会人に対して積極的に提供していかなければならず、国立大学としては特に大学院を社会人に開放していこうとする際に先ほどの短いプログラム等々も作っていくことについての方針が示されつつあります。

お手持ちの資料には省いておりますが、基本的に18歳人口の減少といったものは無視できません。岩淵先生も先ほどおっしゃっていましたが、平成29年の18歳人口がここだとすると、40年後にはこのような形で減っていく中で、ここの減り幅をいかに社会人あるいは留学生等々によって埋めていくかということが、特に国立大学協会の危機感としては大きいのではないかと考えます。

以上が基本的な最近の政策の振り返りということになってまいります。

ここまでは社会人の学び直しは重要である理由について述べてきました。しかし、社会人の学び直しの政策を長い目で見ると、基本的に今は停滞期に当たってしまっているということを少しお話ししておきたいと思います。

社会人の学び直しの文脈で大学を活用しようとする政策提言は、少なくとも1970年代ごろには登場しており、その後も繰り返し必要性が指摘されてきました。もっと遡ると明治時代に既にあった話ですが、今につながる話だと1970年代であると思います。

特に1990年代には、社会人大学院生の増加が見られ、その中で、現在横ばい状態が続いています。横ばい状態が続く理由もいろいろ調査されていて、基本的には費用と時間と職場の理解の問題が大きいということが理由です。

ただ、これは私の考えですが、根本的には日本の人口が従来型の高等教育に対しての需要が飽和状態に近づいている認識を持った上で、社会人の学び直しを考えなければいけないのではないかと思います。

まず、政策の変遷ですが、1971年は教育学の世界では有名な四六答申というものがあります。この四六答申といったものは、非常に先駆的な提言をしたことで有名ですが、今の文脈とほぼ一緒でこの中で社会人の学び直しについても既に提言がなされていました。どれほど学校教育の期間を延長しても、今後ますます複雑高度化する社会で必要なものを全て習得することは不可能であり、急激な変化と発展によって既成の知識・技術が陳腐化する場合の多いことを考えれば、単なる教育期間の延長は効率的ではない。そこで、高等教育は中等教育に引き続いて進学する者だけの教育であるという考え方を改め、学習の意欲や必要が生じたときは適時勉強できるものであるということで、18歳人口の減少の話を加えれば、今と全く同じ文脈が言われていることが分かります。

駆け足ですが、その後80年代、90年代、2000

年代とさまざまな社会人の学び直しに関する答申がなされてきました。大きな流れとしては、大学院を社会人に開放すべきだというのが80年代ころから言われており、専門職大学院といったものを新しくつくるべきといったものが2000年代に言われ、つい最近では専門職大学を設置すべきだという流れになってきました。社会人の学び直しについては、政府も無為無策だったわけではなくて、このような形でかなり取り組んできたということが分かります。

ただ、実際政府がどうであったのかということで考えてみると、これは大学院の社会人入学者数の推計の推移ですが、一番左が昭和62年で、その後90年代に急速に伸びて、その後平成16年ぐらいから今に至るまで、基本横ばいで進んでしまっているということが言えるかと思えます（スライド21）。なかなか苦戦しているという状況です。

何でこんなに苦戦しているのかという社会人の大学院進学のための主な障害について、実際に東京大学が大卒の社員2万5,000人を対象に調査をした結果、こういう結果が出たというデータがあります。一番左、費用が高過ぎることです。次に勤務時間が長くて十分な時間がない。その次に職場の理解を得られないというのがあって、さらに処遇の面で評価されないこと、自分の要求に適した教育課程がないということに続いております（スライド21）。私がここで触れたいのは教育課程の問題以上に働く場の理解の問題がちょっと大きいということです。

ここではこのような障壁が社会人学び直しの機会を阻んでいるのを踏まえたくて、一方でこの講演をいただいてさまざまな統計を見る中で気づ

いたのは、我々や政府はOECDの諸国と比べて日本の社会人の割合は少ないと考えていたのですが実際OECDが日本の高等教育をどう評価しているのかを見てみると、このカントリーノートというところでOECDの見解が出ていて、それは、過去10年、日本では高等教育への進学機会が拡大を続けていて、生産年齢人口の半数が高等教育を修了しており、OECD平均37%を上回ることによって、日本は既に高学歴を達成してきているという話です。高等教育修了者の割合は25から34歳で60%に達しており、これは同年齢層における割合としては、OECD加盟国でも韓国、カナダに次いで最も高いものの一つであり、おこなっているところか進んでいるという話になります。また、日本では、成人の80%が生涯のどこかで高等教育に進学することが見込まれている。これは、専門学校も含めた話ではありますが高等教育をほぼ8割の人口が経験する国であるという見方です。なので、この割合はOECD平均66%を15ポイント上回るということになっております。日本はOECDに比べると専門学校が高等教育にみなされる割合が高いという文言が続くのですが、いずれにしても、日本は社会人の割合は確かに大学においては低いのですが、その前の段階で、18歳から24歳にかけて、既に大学を経験してしまうような社会として、ほかの国に比べても進んだ高等教育先進国であるという見解がOECDから出されているということになります。

これを考えてみると、私たちが社会人の学び直しで考えなければいけないのは、高等教育進学に恵まれなかった人に高等教育機会を与えようという話ではなくて、既に高等教育を経験してしまった人に対して、2度も3度も大学に通い直すとい

うことを考えなければいけないという状況に間違いなくなりつつあるということです。これは、世界的に見てもそんなに前例がある話ではないですし、また日本の環境で見ればほとんど前代未聞の事業となりますので、模索がしばらく続くと思われれます。

これを踏まえまして、社会人を受け入れるために何ができるのかという話をしたいと思うのですが、社会人の側に一度出てしまった人であっても、大学、大学院での再教育の関心といったものは実際にはあるということが調査結果として出されています。ただ、そこで求められているのは、従来型の学位課程によってイメージされるような体系的、長期的なプログラムだけではないということであると考えられます。

特に新たな需要に応じた取り組みについては、岩手大学も採択している職業実践力育成プログラムです。中でも、1年ほどの短期で行われる履修証明プログラムについては今後の発展が期待されるということで、学位を既に取ってしまった人のためにも、短い履修証明プログラムのようなものと長期のプログラムの活用をあわせて進めていくことが恐らく今後必要だろうというのが私が思うところでもあり、基本的に政策が進んでいるところと一致すると思います。

再教育に対する社会人の意識ということで、職業能力開発総合大学校といったところが調査をしております（スライド26）。少し少ないですが、大学卒業以上の学歴を持つ社会人1,761人に再教育の受講意識ということで、受けたいか、受けることに興味があるか、特に受けたいと思わないかで見ると、「受けたい」は20%ぐらいしかいませんが、「興味がある」も含めば89%となります。

そのときに、再教育で利用したい教育機関として、意外と大学院といったものが半数近く挙げられていて、学部も少なからずあるというようなことがあるので、これだけで考えれば、大学を利用してもらえる可能性があるという期待を持てます。

ただ、期待しているものが違うということもデータで示しておきたいのですが、こちらはイノベーション・デザイン&テクノロジーズというコンサル会社が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というのを、企業等と社会人教育を未経験の社会人と社会人学生が大学等でどのくらい意識の違いがあるのかという事を調べた調査なのです（スライド27, 28）。それぞれ大学が重視する教育方法を比べたときに、専門知識・基礎知識の習得を重視してほしい、あるいは重視したいといったことに関しては、社会人と大学ではほぼ意見の一致が窺えますが、この点は従来どおりの大学の強みが生かせるところだと思います。しかし、他方で論文指導法や、いわゆる大学院の課程で教えるようなものになると、少なくとも今社会人の学生として通っている人と大学はその大事さがわかるのですが、これから受けようとしている人たち、あるいは企業にしてみれば、余り魅力を感じていないように思えます。

それ以上に重要なのは、重視する教育環境ということで、大学側が重視したいのは夜間、土日、休日等の授業ということで、これは一つサービスだと思うのですが、大学はどうしても体系的な教育課程の充実を重視したいと考えています。しかし、これが意外と社会人や企業から評価が高くないというイメージがあります。なぜかということ、これは体系的な教育課程が悪いのではなく、体系的な教育課程といったものが長期の履修期間を必

要とするのではないかという印象を持たれてしまうという問題があるからです。また、授業料を安くするということも、大学は余り重視したくないですが、社会人等々は非常に重視しています。あと企業や社会人の需要としては、どうしても短期で、体系的ではなくとも、授業料が多少安いようなプログラムを望んでおり、その状況にどう応えていくかが大事に思えます。企業や社会人の好みに合わせるのがいいとは思いませんが社会人学び直しの機会をこれから拡大していこうとするのであれば、その点は踏まえなければいけないと思います。

こういった需要に応えるプログラムを後押しするものとして、職業実践力育成プログラムといったものがなされ、平成29年度の認定状況では累計222件となりかなり増えています。履修証明プログラムは、このうち95件ほど含まれています。テーマ別の中に、地方創生（地域活性化）が累計52件ですが、特に地域別と視点から見ると、東北6県としては青森1、岩手1、宮城3、秋田ゼロ、山形1、福島1採択されています。

何をすべきであるかというのは難しいですが、基本的には短期のプログラムと長期のプログラム、両方必要だという中で、どう知見を共有していくのかということが大事であると考えます。

話をまとめます。大学が社会人の学び直しの受け皿となることへの期待は、産業構造の転換を背景に今後ますます強くなっていくことが予想されることです。18歳人口の減少というものもありますが、それ以上にいかに失業せずに生活していけるかという点から、大学は期待されると思うところです。特に注目したいのは、政策上でも、高等教育の将来像の中にリカレント教育の重視が掲

げられており、制度上あるいは予算上の措置が具体化していく可能性が高いです。

また、社会人の学び直しの阻害要因である時間の問題に対しては、履修証明プログラムの利用による取り組みが進められており、また、さらなる短期プログラム開講のための議論も今後の高等教育政策をめぐる議論において具体化されていくものと予想されるので、これはやはり継続しなければ分らないです。

ただ一方、高校卒業後すぐに大学、大学院へと進むという日本の進学構造は根強く、従来型の大学の教育課程に対する需要は、これら若年層の進学率が今後18歳人口の減少とともに上がることはほぼ間違いありませんので、飽和状態へ近づいていくだろうという現実的な視点も必要であると思います。

高等教育を既に関験した者が改めて大学に通い直すという仕組みづくりは、前例が少なく、模索が続くと予想されます。また、大学での学びの成果を企業が評価するという文化が根付くかどうかは、今安倍政権が非常にお金をかけながら進めようとしています、余り見通しが立たないところです。全くの未知であるというところになります。

これらを踏まえて私の3つの考えを示したいと思います。社会人の学び直しは、今後の大学にとって重大事業になるのですが、十分な成果を上げるための環境整備が道半ばであると思います。そういう意味で、今社会人の学び直しプログラムを進めている方たちといったものは、受講生も含めて恵まれない中で苦勞してやっていると、私自身も高等教育の社会人学び直しにかかわりながら思います。中には、職場の反対を受けながら来たという学生も少なくなく、そういう学生たちをどう守っ

---

ていくか、あるいはそこを教える人たちをどう守っていくかというところが大事だと思います。

個別大学においては、既存の試行的な取り組みを大事に守り育てるという姿勢が重要なのではないかと思います。

もう一つ重視したいのは、個別大学を超えてネットワークを構築するということが極めて重要だということです。なぜなら、この課題は前例のない事業であり、そういう中では、どこかに答えがあるわけではないので、実際に最前線で走っていらっしゃる皆さんの「知」、「ノウハウ」を共有することが非常に重要です。恐らくはその過程で競争的予算獲得も視野に入ると思います。このシンポジウムの機会をもって多くの横のつながりをつくっていくことが非常によい一歩になるのではないかと思います。

以上で私の発表は終わりたいと思います。最後に、おとといぐらいに名古屋大学で東北大学の先生がご発表されたときに鎮守の森という東北3県で森を植林するというプロジェクトがあるようです。この鎮守の森のプロジェクトですが岩手は大船渡が対象になっておりますが、今から木を植えて、林を育てることで、その周辺の家屋を守ろうというような息の長いプロジェクトになっているところになります。これを見たときに、私としても社会人の学び直しも息の長いプロジェクトにすべきだろうなと思うところであります。ですので、ぜひ慌てず、しかし着実に歩いていくことが必要になのかなと思います、私もそこに加えていただければありがたいなということで、発表を終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

# アグリフロンティアスクールの 取り組みについて

岩手大学 佐藤和憲

ご紹介いただきました岩手大学農学部の佐藤と申します。本日は、いわてアグリフロンティアスクールについてお話しさせていただきます。

私自身の専門は農業経済学で、農業、特に農家や関係機関とはいろいろ長いおつき合いがありますが、実は農業教育、職業教育という、社会人学び直しというようなことは、私の研究においては全く範囲の外に出ていましたが、岩手大学に着任後、農業教育について担当することになり、この6年間の勉強でどれほどのご参考になるかわかりませんが、本日はお話しさせていただきたいと思えます。

まず、基本的な岩手大学のアグリフロンティアスクールの特徴ですが、目的は社会人を対象として、先進的な農業経営者、6次産業化の担い手及び農村地域リーダーを育成することに置いております。組織体制については、県、JA関係、それと大学による協議会が運営主体を形成しております。ただし、教育内容につきましては、岩手大学が特別の課程として教育内容、方法に責任を持っております。また、資格として、アグリ管理士という資格を履修証明と、一応2段階の形で別に評価して、授与しております。これが基本的な特徴になります(スライド2)。

フロンティアスクールは、現在の形になってからは11年になっているのですが、ここに書いてありますように、まず試行期を経て、その後文科省の2つの事業による補助金をいただきまして、プログラム開発、体制整備を進めて、平成25年から大学と県とJAグループによる運営協議会方式による形で運営を始めたということでもあります。平成27年度に文科省のBPに認定されるとともに、厚生労働省の教育訓練給付金制度の指定も受けまし

た。昨年度からは、第4期ということで、対象を6次産業化とか、農業農村のリーダーにも幅を広げて取り組んでおります(スライド3,4)。

教育理念としては、こういう現在の農林水産省で進めているような農業経営の大規模化や企業家という経営のリーダー、また6次産業化や農村リーダーを養成するというを理念としております(スライド5)。

教育目標としては、要するといろいろ並べてありましたが、詳しく説明すると時間がございませんので、最後の赤いところ、最近農村地域住民のニーズを把握し、合意形成を図る能力の習得ということを加えております(スライド6)。

教育内容、方法の特徴としましては、まず社会人の農業経営なり、6次産業化、農村リーダーということですので、そういったことに関連した社会人のニーズを考慮した広いカリキュラム構成が特徴です。また、教育方法としては講義、演習・実習、現場スタディーなどを組み合わせた多様な教育スタイル、それと一番の特徴である自らの事業計画を策定し、その外部評価を受けるといったPBL方式をとっていることでもあります。あと、最後のところ、BPについては先ほど述べたとおりでございます(スライド7)。

これはわかりにくい図なのですが、3つのコースを持ちまして、それぞれに一定の目的、目標を持って進めています。ただし、いずれのコースにおいても、地域の戦略的な計画を策定し、それを評価委員会に評価していただいて、課程修了のみで終わるか、アグリ管理士の資格を与えるかということを決めております(スライド8)。

科目群としましては、5つの科目群を置いており、経営管理と戦略計画の策定、農業生産管理、

マーケティング、6次産業化推進、農業農村マネジメントという科目群を置いております。具体的にはその中に経営管理科目群の関係の科目が6つぐらい、戦略計画の関係の科目が5つ、生産管理関係が4つというような形で置いてあります。講義等については、大学の教室等を使っております(スライド9)。

それから、マーケティング関係につきましては、この4つ、それから6次産業化関係につきましても4つ、農業農村マネジメント関係の科目としましては5つの科目を置いております(スライド11)。

それともう一つ、現場での学びということを重視しておりますので、現地でのいろいろな形の、現場スタディーというのを1泊2日で先進的な農業経営や流通関係などをめぐって、そこで見たり聞いたりします。その他マーケティング、技術、それから6次産業、そういったような特定の分野に特化した形での現場での研修や演習を行っております(スライド12)。

それから、一部の受講生の誰かの家に行き話を聞いてみたいということや、紹介してほしいということもあり、一昨年からインターンシップを選択科目として設定してあります。なお、履修指導方針ですが、全体を合わせますと165時間、27.5日、朝10時から4時まで、昼休み1時間の形で指導しております。ただし、当然ながら修了(履修証明発行)の必要時間は120時間以上というような形で設定しております。できるだけ165時間履修できるようにしております。これは先ほどの丸山先生からのご指摘とは反するような形ではありますが、私も常々やり過ぎではないかと思っているのですが、一方で幅広い授業の選択肢をと

ることがございまして、それとの兼ね合いがござい

ます。これは、現場スタディーの様子を写した写真です。レタスとか野菜作りの先進経営している企業と連携した農商工連携型の事業をやっているところ。そこを見学した様子であります。これは、集落営農、グループファームをやっているところの組合長さんにご説明をいただいているところであります。

先ほどちょっと申しました履修証明と資格授与の関係ですが、基本的にはこちらに書いてありますように、120時間以上で履修証明書を発行することができます。ただし、先ほど申しました自らの事業の戦略的な計画を、評価委員会で審査しまして、ふさわしい能力を有するとした者だけに資格の授与を行っています。先週の金曜日に今年の審査評価委員会があり、2、3名の方が当落線以上になりまして、2人の方は資格授与には相当しないということになりました。こういうような証明書もしくは、アグリ管理士の認定証書を発行しております(スライド13)。

それから、アグリ管理士を授与された方の中から優秀な方を3、4名選んで、中で最も優秀な方に最優秀賞、その他の方に優秀賞を授与しております(スライド14)。

あと、運営体制のイメージについてですが、冒頭で協議会方式であると申し上げましたが、簡単に描けば、岩手大学を中心として、県とJAいわてグループで協議会をつくって、その中で連携、分担をしながらやっています。この他に資金の分担についてですが、どちらかという県の占める割合が高くなってはおりますが、大学とJAいわてグループも応分の分担をしながら進めております(ス

ライド15)。

運営体制についてももう少し細かく説明しますと、運営協議会はこちらの左側にありますが、役員会、運営委員会がございまして、その下に事務局もございまして。スクールとして見ると、教育体制は農学部の学部長、それと私、それから内部講師、外部講師の先生方で教育体制を形づくっています。資格審査に係る評価委員会は、これと別な形で設けております。事務局は農学部の中に置いて、事務を運営しております(スライド16)。

運営予算については、お手元の資料にはないと思いますが、文科省からの予算があった時期には一千数百万円台、1,000万円以上の予算、一時期は2,000万円近い予算があり、潤沢に予算がございましたが、その予算が終わった後は、先ほど申しましたように県とJAグループと我々で分担しながら、また受講料を最初は1万円ぐらいでしたがそれから現在は2万1,000円まで引き上げながら運営費を捻出している形でございます。

講師陣につきましては、大学は現在のところ13名、農学部が10、教育1、三陸復興・地域創生推進機構の教員・研究員さんが2名。それから、県のほうからは6名。このうち試験研究・普及機関の職員の方には戦略計画の策定という最重要な部門を担っていただいております。私たちが不足している部分を補っていただいております。そのほか、JAいわてグループ及び外部講師62名が関わっております。外部講師の方は、財務管理関係、それからマーケティングにかかわるデザインやコンサルタントの方が非常に大きな役割を果たしておりますが、その他にも試験研究機関の方とか他大学の方、シンクタンクの研究員さん。それから、もう一つの特徴は、いわゆるケーススタディー的

なものでは、卒業生や修了生のアグリ管理士など、その他に県内外の篤農家の方にも講師としてご協力いただいております(スライド17)。

それから、行政・産業界の関与についてですが、これにつきましては受講生の募集、これは県の普及組織による広報、対象者のリストアップをやっていただいております。それから、教育の内容や方法に関する提案につきましては、県だけではなくてJAグループのほうからもお願いしており、また教育の場として現場、講師、資料などの提供もお願いしております。それから、先ほどから申しております運営資金を提供して頂いております。また、これはこれからの課題ですが、教育、特にビジネス支援の部分、教育課程の中では農業改良普及員の方が受講生に対する側面支援をしていただいております。しかし、自分の経営がしっかりしている方や法人の正職員の場合はいいのですが、そういう方ではない新規就農者に近い方、または独立を考えているような方に対する支援が今後の課題としてあるかと思っております(スライド18)。

社会人が受講しやすい工夫、これにつきましては勤務時期、時間に配慮し、農繁期を避けた開講しております。ただし、土日、夜間開講はアグリフロンティアスクールの場合やっておりません。それから、意外と大事なものは、忙しくて授業、特に必修に指定している授業を受けられなかった方に対して補講をしております。それによって120時間以上のクリアができるようにという配慮をしています。それから、費用負担の軽減につきましては、先ほど申し上げました運営資金を協議会機関が分担しています。それと、これはまだ、次年度から出てくると思うのですが、給付金の活用です。ただ、アグリフロンティアスクールの場合受

講料が21,000円なので、給付金がどうしても必要というほどのことはないかもしれません。ただ、この制度は、受講者が会社を休むことに対して所属企業側が非常勤の人を雇うなど、それに相当するような時間に対しての補助ができるような補助があるようで、私その辺うろ覚えなのですが、その辺の活用も考えられるのではないかと考えております（スライド19）。

受講生の概要ですが、県、JAとの関係でやっておりますので、現在応募資格を岩手県内に属する農業経営者、後継者、農業従事者等としております。それと、大学に入学できる資格ということが特別な課程の入学にも関係があって、高等学校等卒業の学歴を認められた者となっています。募集方法としては、農業関係ということもあり、先ほども申し上げましたように県の普及センターや市町村、関係団体、あとスクールの修了生や受講者からの斡旋などで募集の支援を受けております。定員は35名。実際の受講生の属性としては、7割が若手の農業経営者や農業後継者です。平均年齢37.5歳。ただし、男性が8割を占めております（スライド20）。

これは、受講生修了者の推移でして、延べ入学者数は628人、修了したものは351人で、うちアグリ管理士を取得した方は222人となっております（スライド21）。

フロンティアスクールは、岩手県の担い手育成研修体系の中で最上位というところに位置づけていただいております、農業大学校とかそういうものを経た一定の期間を積んで、農業経営者として一定の経験を積んだ者が最終的に受講するスクールというような位置づけをしていただいております。ちなみに、現在農業教育関係の体系はこんな形に

なっていると思うのですが、いわてフロンティアスクールは、幅広いところを対象にしているということでもあります（スライド22, 23）。

卒業生の実績ですが、ここに書いてあるような先進的な農業経営者や集落営農、グループファーム等の地域リーダーを輩出しております。中には、修了生がグループをつくってニュービジネスに挑戦しているアグリコラボサークルとか、それから楽天で農産物の販売をやっているいわてひろファーム等々が出ております（スライド24）。

後、アグリフロンティアスクールの実績をもう少し述べますと、アグリ管理士の方がスクールの運営を支援していただいていること、それから修了生が受講生を推薦されていること、あと同窓会が最近動き出していることも挙げておきたいと思っております（スライド25）。

スクールに対する評価なのですが、こういうアンケートを用いて、その時々々の講義に対する評価をいただいております。それから、2年置きぐらいにスクール全体に対する修了生の評価を伺っております。修了生の評価は、「大変役に立っている」、「役に立っている」というのが93%ぐらいと高いと評価を受けています（スライド26）。

また、これは一昨年度、このスクールを最初に立ち上げられました木村伸男先生の指導のもとで実施したアンケートについてです。そこでは受講者の企業化水準という、ある程度の農業経営の規模を行っている者の方に対するアンケートを実施した結果、アグリ管理士の取得者のほうが少しずつでも能力の評価が高いというようなことが出ております（スライド27, 28）。

最後に今後の課題を述べてまとめとします（スライド29）。一番大事なのは安定した運営体制の

---

確立ということが大前提だと思います。私がこちらに参って2年目で一番苦労したのは、財源の確保をどうやってつくるかということであります。それと、専任教員の人事の確保が大事だと思います。私自身も農業経営の講座のほうが本職であり、それだけでは手が回らないことが多いです。今はもう一人の県の普及関係のOBいらっしゃるおかげでなんとか成り立っている状態です。だからこそ何らかの形で専任の方が1人いないと苦労するというのが率直な感想でございます。

あと、受講生の安定的な確保については、農業法人等からの従業員派遣、従業員をフロンティアスクールに派遣してくる仕組みづくりをつくっていくということ。これについては現在かなり進ん

でいます。あと、やはり農村地域リーダー育成という点では、地域から受講生を推薦してくるような仕組みづくりが必要だと思います。

また、私たちがやらなくてはいけないこととしては、修了生に対する支援、ビジネス支援ですね、いわゆる就農の場づくりの場を設けることです。あと、ある程度の経営ベースを持っている方たちの自発的活動の支援、そのベースとしてのビジネスプラットフォームのようなものにスクールが今後関わっていかなくてはいけないのではないかと考えております。

以上で私の報告を終わりにさせていただきたいと思っております。

## 21世紀型ものづくり人材 岩手マイスター育成の 取り組みについて

岩手大学 廣瀬 宏 一

皆さん、こんにちは。岩手大学理工学部の廣瀬と申します。先ほどから大学院の関連ということでお話いただいておりますけれども、大学院のほうは金型鑄造工学専攻、改組経て、金型鑄造プログラムを担当しております。

私どもで行っております岩手マイスター育成事業の取り組みについてご紹介させていただきたいと思っております。

遠くからお見えになっている方がいらっしゃいますので、簡単に岩手大学について紹介させていただきます。岩手大学は、盛岡市にあります（スライド2）。これは、後で追加しましたので、お手元の資料にはありませんが、岩手大学は昔から地方自治体との連携を強めており、北上市（地方自治体）からの寄附行為ということで、地方自治体の自治法の緩和に対する寄附を日本で初めていただいたところになっております。ここが北上市です。それで平成15年3月この寄附行為をもとで金型研究センターがつくられました。北上のほうに新技術応用展開部門として、北上サテライトという研究センターを持っております。ここは、昔から工業誘致が盛んなところで、今でいうシチズンマニュファクチャリングのものの工場があり、時計産業がたくさんありました。その関係で、非常に精密な打ち抜きプレスのようなプレス関係、金型関係の産業が比較的盛んなところになっております。

ここは奥州市です。昔は水沢市でした。こちらには南部鉄器の風鈴があり、鑄造技術センターというのがここにあります。金型技術センターの立ち上げのシステムを利用して、その形を維持して、平成18年1月に鑄造技術研究センターが奥州市水沢地区に立ち上がりました。ここが水沢

サテライトと呼ばれているものです。

花巻市には、複合デバイスセンターと呼んでいたのですが、昨年から生産技術研究センターという名称で同じように平成19年2月から花巻サテライトが立ち上がっております。この北上川に沿って産業集積が行われているというのが岩手県の特徴になっております。

岩手県には産業集積はありますが、大きな企業はなかなかありません。大企業の場合は研究開発を専門的にやってくれる方がいらっしゃるの、ずっと深い研究を追って、非常に大きな技術革新が行われる。そのために、とても大きなイノベーションができるというのが大きな特徴であると思っております。岩手県には中小企業が多くて、中小企業の場合、残念ながら専業に開発するメンバーがおりませんので、技術革新に追随していくためには、少しずつラディカルなイノベーションを段階的に進めていかざるを得ないのではないかとというのが人材育成の一つの構造形態になっていると考えているところでございます（スライド3）。

それに沿い、平成19年に地域再生人材創出拠点構想があり、その年からマイスター事業というのが立ち上がりました。先ほど述べたように、地域社会を担っていただくためには、金型、鑄造、複合デバイスという、この3つの分野において、研究開発から生産技術、さらに経営までを全体として理解できるような人を育成していかなければいけないという目的で始めました（スライド4）。

基本的には社会人技術者を対象としますが、短期講習コースと長期講習コースに分かれ、そのいずれに対しても座学だけではなく、実習をつけ加えています。金型と鑄造、デバイスに関連する技術のマイスターを岩手大学として認定を行うとい

うことを考えて進めています。

また、学部学生を対象にしたものづくりコースの新設は社会人対象だけではなく、学部から積み重ねていくという発想から出てきたものです。学内の実習工場として、ものづくりエンジニアリングファクトリーというものを活用して、試作段階から実践的な経験を積んでいくのが目的です。そして、最終的に、「岩手マイスター」という資格を授与するということになっています。

これは、岩手県が行っているものづくり産業の基盤となる人材育成とも合致しており、育成する人材像は、先ほど申しましたように、中小企業に対して専門職として技術開発だけでなく、全体的な総合力を持った人材を育成するということを目指しております（スライド5）。

20世紀型のものづくり人材は、KKD要するに勘と経験と度胸のものづくりでありました。それに対して21世紀はKKD+S、すなわちサイエンスを加えることです。現象を理論的に分析、考察し、それに対する論理的な方法で解決策を見出せる人を育成することが必要なので、我々はKKD+Sというところに貢献するのだということが、このものづくり人材岩手マイスターの一つの目標になっております。

育成対象者は、学部学生であったり、大学院生であったり、企業技術者だったりします。これ全体を含むような重層的な総合力を持った人材育成というものを目的にこの事業を進めてきております。

これは、21世紀型ものづくり人材岩手マイスター育成事業の大体の構成図で、周囲との協力関係図になっております。事業形態はこの真ん中にありますが、岩手県としては人材育成の進行方

向を一致させたものであります。それで、先ほど言いましたように、北上川流域にもものづくりが集結しているので、ものづくりネットワークからの協力、県の工業技術センターの協力を得たりしています（スライド6）。

事業を進めるにあたり、岩手大学にはこういう組織を持っており、学長の下、理工学部長が総括責任者という形になっております。その中にもものづくり技術研究センターとして、先ほど言いました北上サテライト、金型技術研究センター、鑄造技術研究センター、生産技術研究センターがそれぞれのサテライトとして、北上市、奥州市、花巻市にあり、相互の協力関係を持っております。学内組織としては、ものづくりエンジニアリングファクトリーがあって、ここで様々な学生の実際のものづくりが体験できる形になっています。理工学部教員とセンター教員で、マイスター事業の講師陣を持っています。昨年の4月に改組した大学院総合科学研究科のなかに金型・鑄造プログラムという大学院レベルのプログラムがございます。その学生がまたこれを受講することによって、「マイスター補」という資格を取るという重層構造になっております。

これは、組織運営図です。総括責任者、これは理工学部長に担当していただいております。業務責任者は、この業務全体を担当していますが、これは理事・副学長の小川智先生にやっていただいております。事務局は、理工学部内の事務のグループの中に一人担当の方を置いており、その方に担当していただいております。ここに今現在は金型コース、鑄造コース、複合デバイスコースという3つのコースを持っており、それぞれ私と平塚先生、長田先生が責任者になって、それぞれ3つの

分野を統括しています。その上で、マイスターリーダー会議を開催しますが、上述のリーダーと、担当者を集まって、企画、運営しております。最終的には育成運営委員会というのがございます。これが全体のさまざまなことを決定しており、リーダー会議のメンバーと、自治体、県からの代表者、企業側委員に参加していただいております。マイスター自体は、作題・認定委員会を別に起こし、問題を作題し、合格者をマイスター候補者とします。その候補者を運営委員会で認定していただくと、マイスターの資格を与えられるという形になっております（スライド7）。

階層構造ですが、一応基本的には大学生、大学院生、社会人という階層構造を持っており、1、2年生に対してはさまざまな工場見学等の準備を進めます。これはマイスターのためというよりは、大学そのものの課程のなかに含まれているものです。3、4年生には、企業のインターンシップを紹介します。マイスターインターンシップというのも実施していた時代もありますが、今はこういう形になっております。先ほど申しました大学院生の金型・鋳造プログラムの受講生を対象に経営に関する科目としてMOT科目も提供しています。また、マイスターの場合には企業の課長レベルの能力を持っている人というのをマイスターとして定義しておりますので、そういう人たちは部下に対して自分がどういう意図を持って活動をしているかを伝えるためのコミュニケーション能力が必要になるということで、教授法という科目を必須科目としています。これを受講しますとマイスター補の資格が出てきます。そのマイスター補の資格に対して、学部経験者の場合にはさらに実務経験年数を5年以上持つことによって、マイスターの

受験資格が出ます。そして、そのマイスター受験資格を持つ申請者に対して認定試験を行い、合格した場合にはマイスターという称号を授与するというシステムになっております（スライド8）。

社会人対象の事業ですが、講習コースは短期講習コースと長期講習コースという2種類を準備しております。短期講習コースは、大体土日とか夕方とかで開講をしており、できるだけ多くの方に受講していただけるような形で進めております（スライド9）。

長期講習コースというのは、これは大学院の履修科目をそのまま併用する形になっており、新たに講習コースを起こしているということではございません。ただ、実習関係の科目を新たに取り入れれたりもしています。

さらに、マイスターを専門性と経営的能力を兼ね備えた課長相当レベルの能力を有するものとして定義しておりますので、まだそこまで至っていないと考えられた場合にはマイスター補の資格を授与する2段階構造になっております。

これがマイスターに対する動きや流れで、社会人マイスターコースと大学院マイスターコースという2つのプロセスを持っております。社会人マイスターコースは、長期講習と短期講習に分かれ、短期講習で受講した科目はユニット管理をしており、さらに長期講習を受講する場合、長期講習の科目に対応するものに対してはそれを認定できるので、全部新たに受ける必要はありません。100ユニット以上を受講した場合には、マイスター補の資格が授与されます（スライド10）。

大学院生の場合には、プログラムの授業科目を全部とってプラス教授法をとると、マイスター補の資格が取れます。教授法は、授業科目ではない

ので、これは新たに受ける必要があります。専門科目とMOT科目については、授業科目中に組み込んであります。マイスター補は、理工学研究科長からマイスター補の資格を授与するという証書を配付しております。

マイスター補がさらに、長期講習で残りの足りない分、50ユニットを追加しますと150ユニットを超えます。150時間というふうに考えていただいても構いません。それでさらにおおむね5年以上の実務経験を有する人には認定試験を受講する資格が与えられます。

それで、先ほど申し上げました作題・認定委員会で出す資格を合格しますと、それぞれの分野に対して金型マイスター（岩手大学）、鑄造マイスター（岩手大学）という資格を岩手大学として授与するというシステムです。

これは短期講習コースのカリキュラムですが、各テーマに対して5ユニット分、6テーマありますので30ユニット。ただし、これは基礎コースですので、2年間履修することになります。つまり30ユニット掛ける2で60ユニット分は短期講習コースで受講できる形になっています。実質100ユニットや150ユニットを超えると長期講習コースを受講する形になりますが、それに振りかえることができるというシステムです（スライド11）。

金型と鑄造に関しては、基礎編と展開編があり、2年間で60ユニット、つまり1年間で全部とる必要はなく、何年かかけてそれをとることが可能なシステムになっています。複合デバイスに関しては、45ユニットです。

長期講習カリキュラムですが、ほぼ金型・鑄造プログラムの受講科目に相当するもので、実習科目と、経営に関するMOT科目を準備しているの

がその特徴になります。ここにある教授法は授業科目ではないですがマイスター補になるには必修であるので受ける必要があります。それぞれ専門科目6科目、MOT3科目、教授法で、全科目で10科目以上、150ユニット以上を必要としております（スライド12）。

認定する仕組みですが、マイスター認定委員会をつくります。受験したいという申請があった場合に、企業側委員として必ずその受講者の所属企業の上司の方に作題・認定委員の中に入れていただくシステムをとっています。また、外部専門委員は、それぞれ、金型、鑄造、デバイスの中に常勤の専門の方、企業の方が入っており、作題・認定委員長から何名か指定します。そして、大学側委員は、先ほど申しました私や、鑄造の関係の先生、デバイス関係の先生です。このメンバーで作題・認定委員会がつくられます。共通問題1問、専門問題2問、企業それぞれの特徴に合わせた企業の経営に関する問題1問という4題構成になっております。最終的にプレゼンテーションしていただき、質疑応答をして、マイスター認定委員会で所定の合格点、点数以上を取得した場合にはマイスター候補者として認定する。それを運営委員会のほうで認定していただければ、マイスターの誕生という形になっております（スライド13）。

初代、3名の方が合格し、2年目はこういうふうに新聞報道になりまして3名、平成23年が4名、自立したときの年が4名合格し、最終的に昨年は2名の合格者で、こんな形で表彰状の授与、あとメダルの授与という形でやっております。今までの合格者、平成29年度の2名の合格予定者がおりますので、結果的に28名の合格者になります（スライド14）。

これは、平成20年度からの取得者の累積実数になりまして、平成28年度では26名、ずっとふえる形で、毎年のように認定している形になっております。こちらのほうは、マイスター補という形で、今までに、昨年まで156名のマイスター補が出ております（スライド16）。

事業化の件ですが、最初の年は、文科省の科学技術戦略推進費で、地域再生人材育成拠点の形成ということで、比較的さまざまな設備を導入するという予算的なゆとりがありました。ここで自立を図るということで、学内経費として300万円ぐらいの準備と受講料を有料化しました。受講料は一人1万円徴収しますが、資料の印刷代金程度しかなりません。この段階で三陸復興の事業がありましたのでマイスターの拡充事業も実施しています。しかしそれも平成29年度で全部終わりましたので、学内予算措置で実行しておりますが、それも先ほどお話した運営交付金の関係によりだんだん削減傾向になっております（スライド17）。

これをもとに、岩手大学では、日本で金型のプログラムをやっているもう一つの岐阜大学と金型の連携を進めているのと、中国の大連理工大学に金型センター、鋳造センターを持っているので、

こういった金型関係のコンソーシアムを形成させていただいております（スライド18）。

以上、時間になりましたので、これで終わりにします。ありがとうございました。興味ある方は、ホームページございますので、ここにお問い合わせしていただきますと、さまざまな情報をご連絡申し上げることができると思います。また、平成29年度の長期講習、短期講習募集の案内も出ておりますので、ご利用ください。

これは、私の個人的な考えなのですが、今まではものづくりに対してはものづくりの技術だけを教えていくということになっておりました。しかし、そこから物事づくり、コトづくりのほうにだんだん人として発展していかなければいけないのではないか。それから、さらにもう一段進んで、物語をつくるという人材を育成していかなければいけないのではないかというのが今後の課題と考えておりますので、ものづくりから物事づくりへと、物事づくりから物語づくりへと、ものづくりに対する1次化、2次化、3次化ということが今後の課題と考えています。

ご清聴ありがとうございました。

## 関西学院大学における 社会人学び直しプログラムへの 取り組み

関西学院大学 船越 伴子

皆さん、こんにちは。私は、関西学院大学の専門職大学院経営戦略研究科から参りました船越伴子と申します。本日は、本学における社会人学び直しプログラムの、特にハッピーキャリアプログラムという女性の活躍推進の支援でどんな取り組みをしているかというのをご紹介させていただきます。

関西学院大学は私立の大学で、1889年に開学され、兵庫県の西宮にキャンパスがございます。このプログラムは、大阪の梅田という大阪駅の近辺のところにキャンパスを設けておりまして、主に社会人のビジネススクールを運営しているのですが、そこのところで実施しているプログラムでございます。

プログラムは2コースございまして、赤い帯があるところ、これが女性の仕事復帰・起業コースで、10年前に始めました。今年で10年目になり、もともとは文科省の委託事業として始めて、3年間補助金いただきましたが、その後は独自で運営しております（スライド2）。

それから、4年前から始めましたのがブルーの帯のところ、女性リーダー育成コースです。こちらも文科省の高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラムから発しまして、今は、独自で事業を展開しています。

仕事復帰・起業コースのほうは、昼間に開講し、女性リーダー育成コースのほうは夜と土日を使って開講しています。これは、皆さんご存じの安倍政権の女性活躍推進ということで、大きく3つの柱がありますが、この中の2つの柱の1つは職場復帰・再就職の支援、それからもう一つは女性役員や管理職の増加、これに対して応えるということで、プログラムの展開をしております。

仕事復帰・起業コースの対象は、1つは育児休業中、あるいは介護休業中の女性の方です。今後もとの職場に戻っていく、復帰するという人に対するスムーズな復帰の支援が必要な方、それから、専業主婦をずっとして、例えば再就職をしたい、こういう人に来ていただいています。または起業のために自分で何かビジネスを起こしたい人も来られています（スライド4）。

それから、ブルーのリーダーコースのほうは、既にリーダー、あるいは管理職、あるいは役員として仕事をしている人を対象にしています。あるいは今はそこまでいっていないけど、将来的にリーダーを目指したい、こういう人たちを対象にリーダーシップを身につけたり、リーダーの扉を開くために何が必要なのかということを学んでいただけます。また、女性リーダーのネットワークをつくることで支援をしています（スライド4）。

そこで、私どもで10年前にこれを始めようとしたときに、コンセプトをいろいろ考えました。そのときのコンセプトが「女性の活躍がこれからの業を変える、社会を変える」、今までもこれを理念に取り組んでいます。これは、ハッピーキャリアプログラムのロゴで、これが三日月の絵です。これが私ども関西学院大学のマークでして、ここにハッピーキャリアの文字を入れまして、女性が上を向いて目指している。この3つの線は、葉っぱをあらわして、成長ということを意味しております。私今バッジをつけていますが、これはリーダーコースの修了生がつくってくれたものです（スライド5）。

ここから少しコースに分かれてご説明したいと思います。まず、女性の仕事復帰・起業コースのほうですが、「自分らしく働き、生きる」というこ

とを前面に打ち出しまして進めております。10年間で、今年を受講生も含めると193名が学んでおりまして、就業者比率は93.3%、したがって100人のうち約94人が何らかの仕事についているということです。ここでの受講を修了した人たちは全員自分たちが目指したいキャリアに向かって進んでおり、彼女たちの望むところに就職しているのが大半で、充実したネクストキャリアを過ごしているという事がこのコースで誇るべきところであると考えています（スライド6）。

どんな人が受講しているかという点、例えば育児休業中に何らかのスキルを身につけておきたいということで来ている人、ですからほとんどの者はみんな復帰していきます。さらには、専業主婦の方ですと、子どもの成長に合わせて自分も成長していきたい、子どもにお母さんが働いている姿を見せたい、こういうことを言って来られる人もいます。それから、ずっとパートでいろんな仕事をしてきたけど、何も自分の中に残っていないので、正社員として働きたい、そのために勉強に来た人、ビジネスアイデアを持っているけど、ビジネスにならない。あるいはアイデアはあるけど、本当にそれがビジネスとして成立するのか、そうしたところから経営を学びたい人もいます（スライド7）。

こうした人たちが修了した後、こんな感想を残しております。1つは、自分の棚卸ができたという感想です。キャリアデザインという授業が最初に設けられますが、ずっと終始自分のキャリアについて考えることによって、自分の強みや弱みの棚卸をして、自分について考えられた、仕事の意義がわかったという感想です。またよく聞くのは、少ない時間で集中して効率よく仕事をするすべが

身についたということです。特に育児休業者は、復帰した後、仕事とプライベート、家事、育児の両立で大変ですが、ハッピーキャリアで訓練できているので大丈夫と言っております。副次的な効果であると思っております。そしてさらには志をともにした仲間ができたということで、目指す方向はみんな違うが、ここに来ると何かみんなが元気になるという声も聞いております（スライド8）。

コースは大体10月から3月まで開講しております、6カ月間学んでいただきます。必修科目と選択科目に分かれまして、必修科目はコミュニケーション系が中心になります。選択科目は、ビジネススキルを身につけるということで、プレゼンテーション、ITスキル、そうしたところからスペシャリストコースとしてマーケティング、ビジネスリサーチ、起業とビジネスなどを学んでいきます。講師は、実務家の講師と大学院の講師が大体半半ずつでそれぞれ受け持ってやっております（スライド9）。

これは授業の風景です。講義、それから講義だけではなくてグループワークとか、さまざまな発表の場を設けまして、徹底した議論、ディスカッション、グループ発表、こういうのを交えながら進めております（スライド10、11）。

それから、このプログラムの一つの特徴として、授業以外ではほかの授業を補完するというハッピーサポートがあります。例えば就職セミナーでメーカーの仕方から面接の受け方まで学んだり、あるいは働く女性のネットワークづくりということで、SNSをつくっており、そこで情報を共有したり、プロのキャリアカウンセラーの方にカウンセリングをしてもらう、あるいはインターンシップで、

受け入れ企業さんに就業体験をさせてもらうことをやっております。今写真にありますのは、2015年に同窓会を開いた時の写真で、このとき100名近いメンバーで大変な盛り上がりをしました。なかなかこれほど人数が集まらないのではないかと不安には思ったのですが、この機会をとおしてみんなでいろいろ学びをまた共有できたと思います（スライド12）。

修了後のキャリアはさまざまで、行政、企業、大学の職員になった者もおります（スライド13）。

起業においても、これがビジネスになりうるのかと思うような仕事や、マスコミに取り上げられている人や、みんなそれぞれ幅広く活躍しています（スライド14）。

以上が仕事復帰コースの紹介です。

リーダーコースのほうについて少しご紹介させていただきます。こちらは、「経営センスを磨き、意思決定のできるリーダーに」というのをコンセプトに進めております（スライド15）。

来られる方としてはどんな人が多いかというと、一緒に働いて同期の男性はどんどん昇進するので、自分もキャリアを高めたい人、あるいは育児休業をとって、育児しながら今仕事をしていて、昇進は考えていなかったが、働くのであるなら昇進したいと思う人もいます。中には、育児休業復帰したての人がこのプログラムにやってきて、夜勉強して帰る人もいます。それから、実際リーダーになったのだが、マネジメントに失敗してしまつてうまくいかない人、突然リーダーになったのに、どうしていいかわからない人などが学びに来ている状況です（スライド16）。

リーダーコースの人たちが卒業して言っていることは、知識が体系化できたこと、リーダーシッ

プ、組織マネジメント力、問題解決、こうしたリーダーとして必要な力がついたなど言っております。あとは、ロールモデルや仲間と出会い、女性のキャリアに非常に大事な女性のネットワークが持てたのはとても重要なことです（スライド17）。

このプログラムを始めた経緯は、女性リーダーの育成を阻む3つの壁のうちの1つのそもそも管理職の数が少ないという問題です。皆さん辞めてしまっているので、管理職になる年代になると女性がほとんどいない、あるいは異動や転勤ができない。そもそもリーダーになるということは何かということ、いろんな仕事を経験し、修羅場を超えて、そこで初めてリーダーとしての力がつくわけですが、残念ながらそういう経験をしていないためにリーダーとしての力がつかない、こういうこともあります。そして、よく言われるロールモデルがない、だからキャリアの姿が見えない、こういうことがあります。そして、そういった状況のために特に管理職、リーダーとして必要なマネジメントの力とか、部下を率いるリーダーシップ力とか、状況に応じて意思決定をしていく、そういう力がつかないということが言われています（スライド18）。

そこで、このプログラムでは、徹底したケーススタディーで、職場実践の場をつくって、問題解決のセオリーを着実に習得していくという意味決定力、組織マネジメント、リーダーシップ力をつけるという事を10カ月間学習していきます。1つは、ケーススタディーによる模擬体験、さらにはアクションラーニングということをやっており、現場体験で課題を設けて、フィールドワークをしていただいて、それを持ち寄ってみんなでもたディスカッションし、職場に戻っていく。こうした中

で着実に問題解決力や意思決定力、リーダーシップ力、組織マネジメント力を身につけていただくことをやっております（スライド19）。

コース全体としましては、先ほど申し上げましたように10カ月間やっております。大きくコア、ベーシック、アドバンストに分かれておりまして、必修と選択科目に分かれております。必修では、ロジカルシンキング、それから今クリティカルシンキングという、プレゼンテーション、さらには組織マネジメントⅠ、Ⅱ、Ⅲとありますが、自分のキャリアを考える、リーダーシップを身につける、問題解決や意思決定力を身につける、こういうふうに分かれております。特に必修の組織マネジメントでは、1コマをさまざまな企業の役員の方等にに来ていただいております。これは非常に好評で、非常に勉強になるという声を聞いております。その他は、マーケティング、コーチング&ファシリテーション、イノベーション、データサイエンスなどの選択科目によって自分のスキルを身につけていくように学んでいただいております（スライド20）。

リーダーコースの特徴も先ほどの仕事復帰コースと同じですが、大学院の教員と実務家が半々授業を持ち寄っているということで、グループディスカッション等を通じながら授業を受けていただいております。必修を含む12単位で、履修証明書を得ることができます。欠席した場合には、eラーニングのシステムをとっており、授業の補完などもしております。そのほか、それぞれの職場の管理職の方にも来ていただいて、そういう人たちにも学んでいただく機会を持っております。特に企業派遣の方においてはアセスメントをしております、個々人の課題について企業にフィードバックし、リーダー育成のための参考にさせていただいたりもしております（スライド21）。

シラバスの展開もあります。割愛させていただきます（スライド22）。

受講者は、年齢を見ていただきますと25歳から30歳、上のほうで50歳から54歳まで、本当に幅広く来ております。これは、役職とも関係していることが言えます（スライド23）。

こちらは役職ですが、見ていただきますと、経営者、部長担当職から一般社員まで、非常に多岐にわたっておりまして、さまざまな人が一緒に学んでいます。こんな一緒に学んで大丈夫かと言われますが、意外にも盛り上がりまして、お互いにアドバイスを出し合ったりして、刺激を受け合ったりしています。職掌につきましては、総合職が半数を占めておりますが、一般職などの人たちも来ております（スライド24）。

あとは、配偶者の有無では、配偶者のいる者がほぼ半数、ない者が半数ぐらい、子どもにつきましては3分の1、なしが3分の2ぐらいですが、皆配偶者や子どもの有無にかかわらず学びに来ていているという状況です（スライド25）。

受講者の職場の女性比率を見ますと、管理職に占める女性比率はゼロです。それから、こちらが5割以上ということでは非常に少ないです。ゼロです。ほとんど管理職がない、そういう中で女性たちがキャリアを積みたいと来ております。昇進の対象となる正社員に占める女性割合、それから正社員に占める女性の比率で、これは5割以上女性が占めており、女性が多い職場の人たちが来ている印象があります（スライド26）。

これは、入校式の写真です。1期から4期までの写真です。定員は15名なのですが、非常に多く

応募いただいております、20名を超える受講者が今は来ております（スライド27）。

これは、授業風景です。ケースメソッド、あるいはゲスト講師を囲んでの授業風景です。グループワークなどもしております（スライド28、29）。

リーダーコースもハッピーサポートをしており、ここでは経営者を呼んできまして、経営トップセミナーということで、経営とは何か、こういう話ですとか、メンター相談会ということで、さまざまな企業の役職の方に来ていただいて相談に乗ってもらう、悩みを聞いてもらうというものです。単発セミナーというのは、授業で足りない部分を補完するような単発の授業です。上司タイアッププロジェクトというのは、先ほど申し上げました男性管理職の方に来ていただいて、女性の管理職を育成するために何が必要なのかということと一緒にディスカッションしたり、授業参観ということで授業を見ていただいたりしています（スライド30）。

これは、修了式の写真です。いろいろ皆さん工夫を凝らしていて、修了式も盛り上がっております（スライド31）。

修了時の満足度ということでは、非常に高い満足度を得ておりまして、5件法でいいますと84.8%が満足ということで、私どもがやっておりますビジネススクールの満足度とほぼ同様な満足度を得ています（スライド32）。

修了時の満足度でも、これ見ていただきますと職場での仕事を進める上で有益なスキルが身についたとか、仲間が得られたとか、冒頭に申しましたようなことをメリットとして挙げております（ス

ライド33）。

修了後の活躍では、管理職に昇格した者が7名、それから別の部署の管理職につく者が1名、昇格試験を受けた者が1名、転職した者が1名で、もう少し今数字もふえています。さらには、3期生の中では商工会議所がやっております女性リーダーの表彰の外部表彰の部門で、活躍賞を受賞したりもしております（スライド34）。

他、第三者評価ということで、商工会議所、大阪市の行政から評価をしていただき、ここでも高い評価をいただいたり、メディアに取り上げていただいたりしております、外部からも注目されているという状況です（スライド35、36）。

最後になりますが、修了生の言葉ということで、ちょっと最後に紹介しておきます。「人生が変わろうとしています。最大の学びは「自己の仕事領域の捉え方の狭さ」に気づいたこと。当面や小手先の仕事に加えて、本質的なアプローチをしていかなければいけないと考えるようになりました。本当にすてきなコースをつくってくださってありがとうございます。このリーダーコースのカリキュラムはイケてる！と思います。ハッピーの仲間に出会えて本当によかったです。大げさですが、人生が豊かになったと感じます」、人生が豊かになったとか、人生が変わったとかということもよく言っていたりしまして、それが私ども事務局のやりがいになっています（スライド37）。

来年度も両コースとも開講が決まっております、引き続き進めていきたいと思っております。

ご清聴ありがとうございました。質疑応答

## 質疑応答

**【朴賢淑】** それでは、後半の質疑応答に移りたいと思います。

先ほどフロアから出た質問紙に関して、先生方それぞれに質問を配付しています。どなたからでも結構ですので、まずは質問を受けた方からお答えをお願いしたいと思っております。

先ほど限られた時間での報告だったので、報告者の方から補足説明などがありましたらそれも合わせて、後ほどお話をいただけたらと思います。

それでは船越先生は滞在時間に限りがありますので、最初に船越先生からの質問を取り上げさせていただきたいと思っております。よろしくお願ひします。

**【船越伴子】** よろしくお願ひいたします。ご質問は2人からいただいております。

まず1つ、関西学院のハッピーキャリアプログラムは、学院卒業生、また校友の卒業生サービスとして実施されているのでしょうかということです。これは、そうではございません。一般的にどんな女性でも、就業経験が3年以上あれば募集対象となります。実際、関西学院の卒業生は5分の1ぐらいです。あとは、他大学卒業生が来ておられます。

それから、もう一つの質問です。大阪のキャンパスでの実施の理由ということで、アクセスのよさですかというようなことをお聞きいただいております。はい、そのとおりです。アクセスのよさということで、大阪で開いております。今遠方からどのぐらい来ていますかというご質問もあわせていただいているのですが、今大阪の本当に大阪駅の近辺で、大阪駅徒歩5分か10

分弱ぐらいで来られるところにあります。遠方ですと福井県、それから岡山県、それから徳島県、今年はそのから来ています。福井県の方は、その日は帰れないので、泊まるということで泊まって、朝会社に、朝一番の電車で福井に戻って仕事をしています。そういうところからくる人も多いです。ただ、多いのはやはり大阪市内、それから京都、神戸ぐらいから来ている人が多いです。

もう一ついただいております。受講料についての質問です。受講料金は私どもの授業をどうやって賄っているかということ、受講生の受講料と給付金だけです。したがって、受講料はリーダーコースが必修のみで、必修とハッピーサポートをつけて約18万、それから12単位取る場合は38万円です。ただし、これは高いのか安いのかということで、給付金をもらえる人はもらっていますし、そうすると半額負担で済むこととなります。それから、参加者の中には大学院に比べると安いと言って来てくれます。

仕事復帰コースのほうは、必修とハッピーサポートがついて9万円です。それから、12単位取ろうと思ったら24万円かかります。ただ、全部ご主人の了解を得て、支払っていただいているという状況です。

なぜ大阪で実施したかという質問もあります。これは関西学院の位置とは違うということでしょうか。ですと、先ほどのご質問、利便性が高いということが言えます。

課題と今後の展開です。課題は、1つは今経営戦略研究科で運営していますが、やはり大学の協力がなくなかなか難しく、大学の職員の方の協力、それから教員の協力がないと難しい

のですが、このところで苦労しているところもあります。

それから、今後の展開についての質問にお答えします。今の事業を続けていながら、もう一つ、eラーニングで遠方の方も同時に受けられるような、そういうコースをもう1つつくりたいと思っております、これは今検討中です。そうすると、女性の活躍推進ということでおおむねカバーできるのではないかと意欲に燃えてやっております。

以上でよろしいでしょうか。ありがとうございます。

**【朴賢淑】** ありがとうございます。続きまして、佐藤先生、お願いします。

**【佐藤和憲】** まず、事実関係に関するご質問で、平成23年度から平成25年度に募集人員が60名から30名に減った理由について、それから平成27年度から平成28年度に入学者数が21名から43名と倍増としている理由についてお答えします。まず前者の平成23年度から平成25年度に減った理由ですが、これは先ほども申しましたように、平成24年度いっぱい文科省からの補助事業が終了しました。それに伴って平成25年度から体制を変えたのですが、そのときにスリム化しなくてはいけなかったことと、それと岩手県が予算面での負担も大きくなったということもあって、県内の所得が1000万円を超えるような農業経営者の育成、岩手県が掲げるリーディング経営体を担うべき農業経営者の育成に絞りましたので、人数を30名に減らしました。

それから、逆に平成27年度から平成28年度の

入学者についてですが、定員を30人から35人へ増員しました。増員したのは、定員としては5名、実員として20名以上増えたのですが、これはコースをそれまでの農業経営者育成から社会的な要請も含めまして6次産業の担い手の育成と農村地域リーダーの育成に幅を広げたので、定員も増やしたということと、県の職員の方を受講者として一部受け入れたということも実員の増員の理由になっています。

それから次の質問が、JAとの連携がなぜ継続しているのかということですが、幾つかの理由があります。まず、この岩手県の地域性の問題があると思うのですが、全般に農業者の農協システム利用率が高いというベースがあるということ。それと、県とJAの連携関係ももともとベースとしてあるということ。ただ、このスクールの運営に関しては常勤の事務局員として大学の私、あと職員、非常勤職員で構成しているわけですが、事務局員の中には県の方とともにJAのグループ、つまり農協中央会の方にも事務局員として入っていただいて、おおむね1カ月から2カ月に1回ぐらいの事務局会議には必ず参加していただいているということ。それからまたあと、講義の中にもJA関係に関する講義を1コマだけですが、必ず入れていただいて、JA関係の方に講師の選定や内容の選定をお願いしています。

それから、受講生の確保についての質問ですが、実は非常に頭の痛い問題でありまして、実際には21人に減少した年もあり、非常に神経を使っている問題でもあります。私どもの場合、基本的には県の農業普及関係、農業普及センターに翌年度の受講生についての勧誘とか見

込みとかをとっています。それから、農協の関係でも、農協の青年部とか部会とかから何人が勧誘することを最初のころは1月ぐらいからやっていたのですが、昨年度から前年の12月からそういう活動を事務局レベル、それから県やJAの方に上げていただいて、そこでそういった勧誘と同時に可能性のある人数の把握しながら、人数が不足しそうな時には、お願いをしております。

以上です。

**【朴賢淑】** ありがとうございます。続きまして、丸山先生のほうにも質問があったと思うのですが、よろしくをお願いします。

**【丸山和昭】** 今の佐藤先生の続きで、履修生の募集についての質問が来ています。週休2日制が確立していないことや、学び直しが広まっていないという点から履修プログラムを実施している大学の受講生がなかなか増えないことに対して何か良いアイデアはありませんかという質問です。これに対しては私も名古屋大学として大学職員の学び直しの需要が枯渇しつつある状況ですので、先ほど募集を超える受講者がいると仰っていた船越先生に大変失礼なのですがお答えいただければと思います。

**【船越伴子】** 私どもも、仕事復帰コースの方は3年間無料でしていたのですが、4年から事業化ということで、有料にしました。そのときは8名しか来なかったです。そういう状況で苦労しました。ほとんどパンフレットを行政関係ですとか、商工会議所ですとか、関経連とか、そう

いうところに置かせていただきまして、そういうところからアピールしました。それから、私どもの大学の商学部や、そのお母さんたちにパンフレット、チラシを入れて持って帰ってもらうことや、それから地下鉄にポスターを張るとか、広報活動を行って少しずつ増え始めて、事業として人が集まるようになりました。ただ、リーダーコースのほうは、ちょうど安倍さんの戦略と合致したということもあり、15名の定員のところ60名が来たときがありまして、その時は正直驚きましたが、そういう時代の流れとあわせてというのもあったと思います。ありがとうございます。

**【丸山和昭】** ありがとうございます。次に、社会人の学びを促すための環境づくりにおいて、コーディネート、マネジメントを行う組織スタッフの必要性と資質はどうか。教員が担うべきか、事務職でも担えるのかというお話がありました。この質問は私だけが答えるよりも皆で答えたほうが良いと思うのですが、この種の事業について経験から言うと、教員と事務職両方いるのが理想的です。これは、両方専門職の場合もそうです。教員も事務職も異動してしまうので、異動したときに事業が途絶えてしまうということを防ぐためには、両方置いておくことが理想的であると思います。専任が最も理想的なのが、必ずしも専任が用意できる状況ではない場合が多いと思われるので、この場合には兼任でも良いので、教員と事務職両方、両方が一気にいなくなる状況を避けながら維持していくのが良いと思うのですが、いかがでしょうか。ここで、廣瀬先生、この質問にお答えしていた

だいてもよろしいでしょうか。

**【廣瀬宏一】** 我々のところは、大学院とこのマイスター事業と、先ほど話しましたが、金型技術研究センター、自治体の協力を得ているところという三重構造になっていることを利用して、一定のところには仕事が集まらないようにしています。そうしないと、異動の場合に、一気に途切れてしまいますので、それを避けるためになるべくそういう形をとっています。そういう形がとれるような構造になっていることが一つのメリットでもあるし、大変なところでもあるという形になっているかもしれません。

**【丸山和昭】** ありがとうございます。あと、立ち上げ期からしばらくは、こればかりは仕方のないことなのですが、やはり熱意を持った1人特定の人物が必要だというのは、経験則としてあるところですので熱意を持った人を確保するということが重要だと思います。

あとは、BPについてです。文部科学省の施策でBPはどの程度重要視されているのか。各大学の実績の評価、支援策は検討されているのだろうかという質問です。これもぜひ佐藤先生にお聞きできればと思いますが、その前に私としては文科省がBPをどう考えるかというよりも、恐らく文科省は将来構想の答申が具体化されている中で、BPの次の施策を考えていくことになると思いますので、その次の施策を狙ったほうが長期的に正しいのではないかなというのが今思っているところでもあります。ほかいかがでしょうか。BPそのものについての評価について、佐藤先生のご意見を伺えたらと思います。

**【佐藤和憲】** なかなか難しいのですが、一昨年あたりに、中での事務局会議でいろいろ打ち合わせて、BPの手続について色々議論されましたが、やはり学内での認知度、それから学外に対する効果はどれぐらいあるか分からないですが、とにかくやはりチャレンジしたほうが良いということでやりました。ただ、その成果がどう出ているか、ちょっとまだ判断しきれない段階です。お答えにならないのですけれども。

**【丸山和昭】** 船越先生にもお伺いしてよろしいでしょうか、BPについてお願いします。

**【船越伴子】** 私どもBP、申請してとっていますが、私どもはその効果がどれぐらいあるのかというのはちょっとわかりません。ただ、そういうお墨つきがついているコースということで、アピールのネタとして使わせていただいております。以上です。

**【丸山和昭】** ありがとうございます。

あと、社会人入学者の推移について、首都圏と地方大学の比較はいかがでしょうかという質問ですが、これについてはすみません、今私正確なデータを持っていませんので、豊橋技術科学大学、ご近所ということで、正確なデータを出しまして、後で送らせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

恐らくは首都圏のほうが社会人の学び直しのニーズは多いです。ただ、競走馬も多いので、その結果、どのくらい埋められているかどうかというのも含めて見なければいけないと、今話

しながら思いついたところで話を終わらせたいと思います。ありがとうございます。

**【朴賢淑】** ありがとうございます。

フロアからいただいた質問はこれで全てです。ちょっと時間がありますので、本来ならばパネルディスカッションの時間を設けるべきだったのですが、時間に限りがありましたので、生涯学習部門について簡単にお話します。私が岩手大学に着任して2年になります。その中で社会人学び直しプログラムを開発してほしいということをミッションとしていただいております。私の専門は、社会教育の分野、生涯学習分野になります。本来ならば我々の社会教育の研究者は地域住民のところで、ある意味で外に出ていったの学び場づくりが本務ですが、今高等教育の改革の中で社会人学び直し、先ほどBP認定も含めて、職業訓練的な性格を持つ、それから専門性を持つようなプログラムを大学は今後成人学習者向けに提供するよう、今の政策の中でかなり求められている状況であります。海外の先進事例から話しますと、生涯学習的な視点、生涯教育の視点が既に学校のカリキュラムの中に組み込まれており、それが高等教育の機関までつながっています。日本の状況を見ますと、まだ成人学習者に慣れていない研究者、教育者にいきなり生涯教育、生涯学習的な視点を学んでいない方々を指導することが、求められています。こういう今の状況からすると、少子高齢化が確実に進んでいますので、特に地方の場合は確実に18歳人口が減っている状況の中で、大学のよさを生かしつつ、今後どのような戦略を打ち出せばいいかが悩ましいところです。私

は本日のシンポジウムをスタートにして、今後このような意見交換の場を設けたいと思っております。

他、先ほどの関西学院大学と1年前に京都大学など、成人学習者を対象にして社会人学び直し、特に文科省のプロジェクトに採択されたところを回らせていただいておりますが、大体の課題がマンパワーなのです。それから、財源の確保ですね。それからプログラム開発に当たって、受講者の方が遠隔であろうが近くであろうが、いいプログラムで、学習のニーズを十分持っている場合、ある意味で今消費者のような表現になってしまいますが、その方々のニーズに合ったプログラムを提供しないとならないという状況になっています。そもそも大学側としてはストレートに上がった18歳の学生に対しての教授法とか、選抜の方法が中心となっていて、社会人を受け入れるにあたっては、いろんな意味で環境づくりとか、先ほども出ましたが、社会人の場合は土日とか、そういうようなところを配慮しなければなりません。いろんな課題がある中で、今回の4名の先生のお話は非常に貴重で、今後に向けて意見交換ができてよかったと思っています。本学としても今理工学部と農学部で、長年取り組んでいます。特にアグリフロンティアスクールは文科省からもかなり注目されているもので、次回は文科省の方にもお話を聞きたいと思っています。大学の現場に合った、地方に合ったものを開発するために、ある意味で成人学習者を受け入れるためには、もうちょっと時間がかかるのではないかと思っております。

丸山先生のほうでいろいろ学校の現場を見ながら、高等教育の視点から社会人学び直しを整

理して頂きましたが、岩手県のように非常に広くて雪深いところで社会人学び直しを開発するに当たり、やはり私としても岩手県をさらに研究なくてはいけないので、冬回らないといけません、雪で回れない状況です。そういうような状況の中で、特に北東北少子高齢化が進む中で、岩手大学が社会人学び直しも含めて公開講座を実施していますが、そういうところはどのような視点を取り入れつつ、検証しつつ、今後プログラムに向き合うべきなのかということとを少しご助言いただけたらと思います。よろしくをお願いします。

**【丸山和昭】** そうですね。公開講座こそ明治以来の歴史がある取り組みということになりますので、連綿と守っていかなければいけないものだと思いますのですが……。そうですね、社会人の学び直しという概念と公開講座という概念は、必ずしも反発するものではなくて、ある意味公開講座において学び直しというか、スキルの向上についてのより短期の講話を組んでもいいと思いますし、逆にそこから全く切り離された状態で趣味や教養や生きがいといったものに焦点を当てた、あるいは社会意識、政治意識の高揚に焦点を当てた公開講座をやることも大事なかなと思います。

それで、すみ分けをするというよりは、公開講座というもののフットワークの軽さを生かして、短期で講座を企画する、あるいは地域の人たちがこういう話を聞いてみたいから、数10名等でいくつか開きながら、そこでもう少し長期的な需要が見込まれるようなものであれば、社会人の学び直しなり、あるいは正規の履修証明

なりに取り組んでいくというような、履修証明と社会人学び直しと公開講座がうまくお互いの成果を参照できるように組んでいくのが今後必要という気はいたします。どちらかではないかなと。すみません、お答えになっているかわからないのですけれども。

**【朴賢淑】** ありがとうございます。

今後のことも見据えて、岩手県の状況、それから北東北圏の状況のある意味で現状把握しながら進めていきたいところですが、一昨年前に社会人学び直しという「学び直し」という言葉が非常にひっかかりまして、何で学び直さなくてはいけないのかということとをいろいろ文科省の方とも話をいたしました。今後、先生方からいただいたご意見を参考に、本日参加した方々、それから私も含めて、生かしていきたいと思っております。

本日は、本当に切り詰めの時間でのご報告だったのですが、これで終了させていただきたいと思っております。

それでは、本日ご報告いただきました先生方にいま一度大きな拍手をお願いいたします。

最後に、岩手大学三陸復興・地域創生推進機構の八代副機構長に閉会のご挨拶をお願い致します。

## 閉会の辞

岩手大学三陸復興・地域創生推進機構 副機構長 八代 仁

皆様、今日は私ども社会人学び直しシンポジウムを企画したところ、本当に全国からお集まりいただきましてありがとうございました。南は鹿児島ですか、九州からも来ていただいているようですし、北はお隣弘前から来ていただいたということで、感謝申し上げます。

それにも増して私感謝を申し上げたいのは、本日は基調講演をいただきました丸山先生、それから事例紹介をいただいた3人の先生方、船越先生、お帰りになられたようですけれども、本当にありがとうございました。

私のようなこういった生涯学習の仕事、それからこういった学び直しということの重要性を申し上げるまでもないことかとは思いますが、本当に人生100年時代とよく最近言われますし、地方大学、それから中央の大学も、高等教育機関がこれから避けて通れない、最も重要な課題の一つと言っても過言ではないというふうに我々も認識しているところでございます。

私ども、ちょっとさっきもあったのですが、総合科学研究科という新しい研究科をつくりましたので、私はその担当をしておりますので、ちょっとだけ宣伝させていただきますと、この春から岩手大学は修士課程を1研究科に統合いたしました。教育学研究科は、教職大学院として独立していますので、それを除くということですが、3つの学部がそれぞれの研究科を持っているのを1つに統合して、新しい総合科学研究科。そして、3つの研究科が統合したのですが、専攻は4つつくりました。それぞれの専攻に加えて、地域創生専攻という新しい専攻をつくったわけでございます。その中に10のプログラムがございまして、先ほどの金型・鋳造もその一つのプログラムという

ことになっております。我々2年、まずやっとの思いでつくったというところがありますが、この地域創生専攻は特に課題としているところは、これからどうやって社会人を受け入れていくかというのを非常に考えているところでございます。社会人の方に魅力的なプログラムを提供するということがまず第1点。それから、もう一つは、学びやすい環境といいますか、それをどのように整えるかという、それは今我々制度設計している最中でございます。

とは申しまして、本当に岩手県、盛岡にそういったプログラムをつくって、県内から皆さんに来ていただけるのかと、非常に不安です。先ほど関西学院大学の話聞いて、関西学院大学は梅田まで出てきて、人を集めていることです。それでも、東京いいよね、大阪いいよね、人いっぱいいるねと、正直言ってちょっと思っておりましたが、先ほど丸山先生が対抗馬もいっぱいいますからと、なるほどなど。考えてみたら岩手は独占企業ですよ。我々は地域の社会人学び直しということに関しては、ほとんど独占的にできる、そういう状況にあるというふうにちょっと思い返しました。逆に責任も重いと思いました。

そういうことで、我々これからいろいろ知恵を絞って、こういった社会人の学び直しという大学としても、また冒頭に学長も申し上げたと思います。力を入れていきたいと思っておりますので、何とぞ皆様方のお知恵もおかりして、お互いに情報交換しながら進めていきたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。ということをお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。



# 資料編

## 資料1

### 報告資料（パワーポイント）

資料1-1 基調講演

---

資料1-2 講演 1

---

資料1-3 講演 2

---

資料1-4 講演 3

## 資料2

写真集

2018年2月5日（月）

岩手大学 三陸復興・地域創生推進機構

社会人学び直しシンポジウム

「地方国立大学における社会人受け入れの現状と課題」

# 高等教育における 社会人学び直し政策 について

丸山和昭

（名古屋大学 高等教育研究センター）

1

## 報告の概要

- はじめに
- なぜ、社会人の学び直しが、問題なのか
- 政策は、大学に何を、期待しているのか
- なぜ、社会人の学び直しは、足踏みしているのか
- 大学は、社会人受け入れのため、何ができるのか
- おわりに

2

# はじめに

3

## 問題の背景

朝日新聞 2017年11月2日 朝刊 16ページ 東京本社  
2017・11・2

学ひ直し  
大学の針路探る機会に

“大学を社会人の学び直しのための受け皿として整備することが、重要な政策課題として注目されている。”

“技術革新の加速と、雇用の流動化が、社会人の学び直しのための取り組みを、大学に求める声の背景にある。”

“特に、地方都市は都会に比べ、学び直しの場が少ない。だからこそ大学が大きな役割を果たせる可能性がある。”

© 朝日新聞社 無断複製転載を禁じます。  
すべての内容は日本の著作権法並びに国際条約により保護されています。

4

# なぜ、 社会人の学び直しが、 問題なのか

5

## 大学学部・大学院の年齢別入学状況

	計	24歳 未満	25歳 以上	25歳 以上の 割合
学部	629,733人	625,845人	3,888人	<b>0.6%</b>

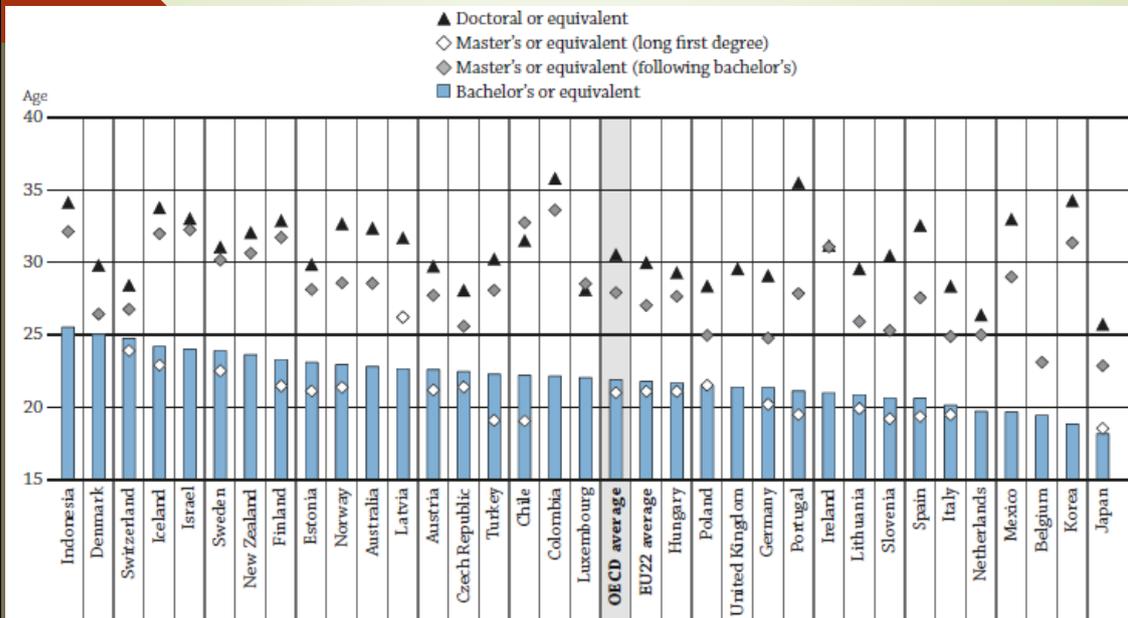
	計	29歳 未満	30歳 以上	30歳 以上の 割合
修士	73,441人	67,157人	6,284人	<b>8.6%</b>
博士	14,766人	8,439人	6,327人	<b>42.8%</b>
専門職	6,877人	3,748人	3,129人	<b>45.5%</b>

※文部科学省『学校基本調査報告』平成29年版より。

塚原・濱名、2017、「社会人の学び直しからみた大学教育」を参考として、  
学部は、25歳以上を社会人学生と見做す。  
大学院は、30歳以上を社会人学生と見做す。

6

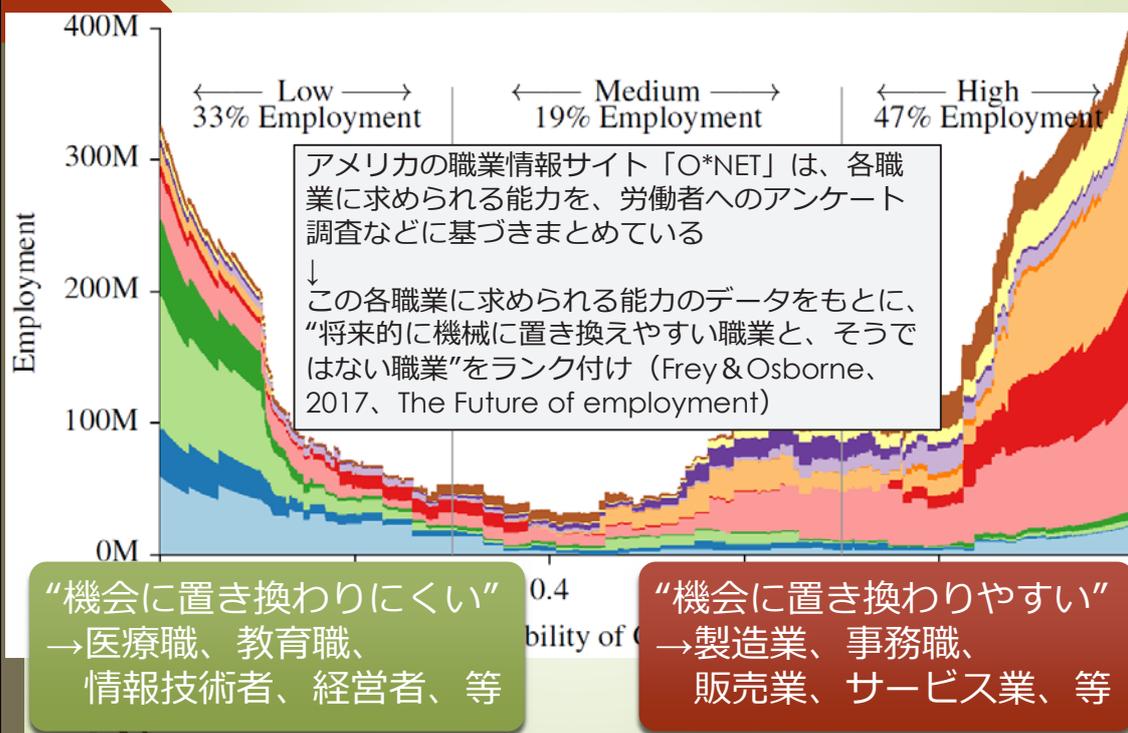
## 国際比較：大学初回入学時の平均年齢



※OECD Education at a Glance (2017) より。データは2015年のもの。  
 “WHO IS EXPECTED TO ENTER TERTIARY EDUCATION?”の章より抜粋。

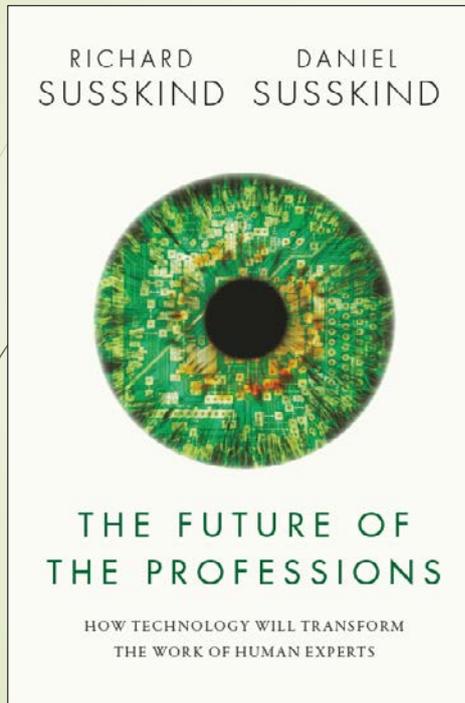
7

## “10～20年間で、今ある雇用の半数が機械に置き換わる”？



8

## “高度な知識を用いる専門職も、変化を免れ得ない”？



※日本を含む、先進諸国の専門職（医師、法律家、教員等々）において、機械化が進む様子を描写。

※医師や法律家といった、高度な知識と技術を要する職業であっても、機械に置き換えられる可能性は高まっていると主張。

※機械化を前に、専門職もまた、変化に柔軟に対応して、自らの仕事の性質そのものを変えていかなければならない。

“看護の例を考えよ。彼らの仕事は、25年前とは全く違っている。今では、看護師は、簡単な手術すら、できるようになりつつあるのだから。”

9

政策は、  
大学に何を、  
期待しているのか

10

## 政策は、大学に何を、期待しているのか

- 現政権下において、首相官邸に設けられた「人生100年時代構想会議」では、リカレント教育が主要テーマの一つに掲げられた。
- 文部科学省の動向としても、中央教育審議会における今後の高等教育の将来構想を巡る議論において、リカレント教育がキーワードの一つとなっている。
- これらの動向と並行して、国立大学協会においても、特に大学院での社会人の学び直しの機会の提供を、国立大学の将来像を考えるうえでの柱の一つとしている。

11

## 人生100年時代構想会議

- 平成29年9月
  - ・ 会議の目的と主要テーマ  
「...全ての人に開かれた教育機会の確保、負担軽減、無償化、そして、何歳になっても学び直しができるリカレント教育」
- 平成29年12月
  - ・ 中間報告  
「（来年夏に向けての検討継続事項）  
...大学もリカレント教育の観点から、地域や産業界との連携を強化することにより、多様な教育プログラムを開発・実施し、産業振興と地域創生の核になることが求められる...」

12

## 我が国の高等教育に関する将来構想（中央教育審議会）

## ■ 平成29年3月（諮問）

・ 第一は、各高等教育機関の機能の強化に向け早急に取り組むべき方策について

→このなかに“社会人学生の受入れ”の観点

・ 第二は、変化への対応や価値の創造等を実現するための学修の質の向上に向けた制度等の在り方について  
→このなかに“社会に出た者が何度でも学び直せる環境の整備”の指摘

・ 第三は、今後の高等教育全体の規模も視野に入れた、地域における質の高い高等教育機会の確保の在り方について

→このなかに“他のOECD諸国と比べて、学生に占める留学生や社会人学生の割合が低い”との指摘

13

## 我が国の高等教育に関する将来構想（中央教育審議会）

## ■ 平成29年12月（論点整理）

・ リカレント教育

（多様な学生への対応に関する具体的方策の一つ）

○実践的・専門的なプログラムの充実を図るため、産学連携によるプログラムの改善・充実を推進できる体制の整備について検討すべき。

○社会人の経済的負担の軽減方策について、関係省庁とも連携し、検討すべき。より短期のプログラムの認定制度の創設に向けて、履修証明制度について、総授業時間数120時間以上という現行規定の見直しを検討すべき。また、単位累積加算制度についても検討すべき。

○放送大学や通信教育、MOOC等の一層の活用方策について検討すべき。

○社会人・企業等といったセグメント別に、高等教育機関のプログラムに関する情報へ効果的にアクセスできる仕組みを検討すべき。

14

## 我が国の高等教育に関する将来構想（中央教育審議会）

▶ 平成29年12月（論点整理）

・リカレント教育  
（多様な学生への対応に関する具体的方策の一つ）

○実践的・専門的なプログラムの充実を図るため、産学連携によるプログラムの改善・充実を推進できる体制の整備について検討すべき。

○社会人の経済的負担の軽減方策について、関係省庁とも連携し、検討すべき。より短期のプログラムの認定制度の創設に向けて、履修証明制度について、総授業時間数120時間以上という現行規定の見直しを検討すべき。また、単位累積加算制度についても検討すべき。

○放送大学や通信教育、MOOC等の一層の活用方策について検討すべき。

○社会人・企業等といったセグメント別に、高等教育機関のプログラムに関する情報へ効果的にアクセスできる仕組みを検討すべき。

15

## 高等教育における国立大学の将来像（国立大学協会）

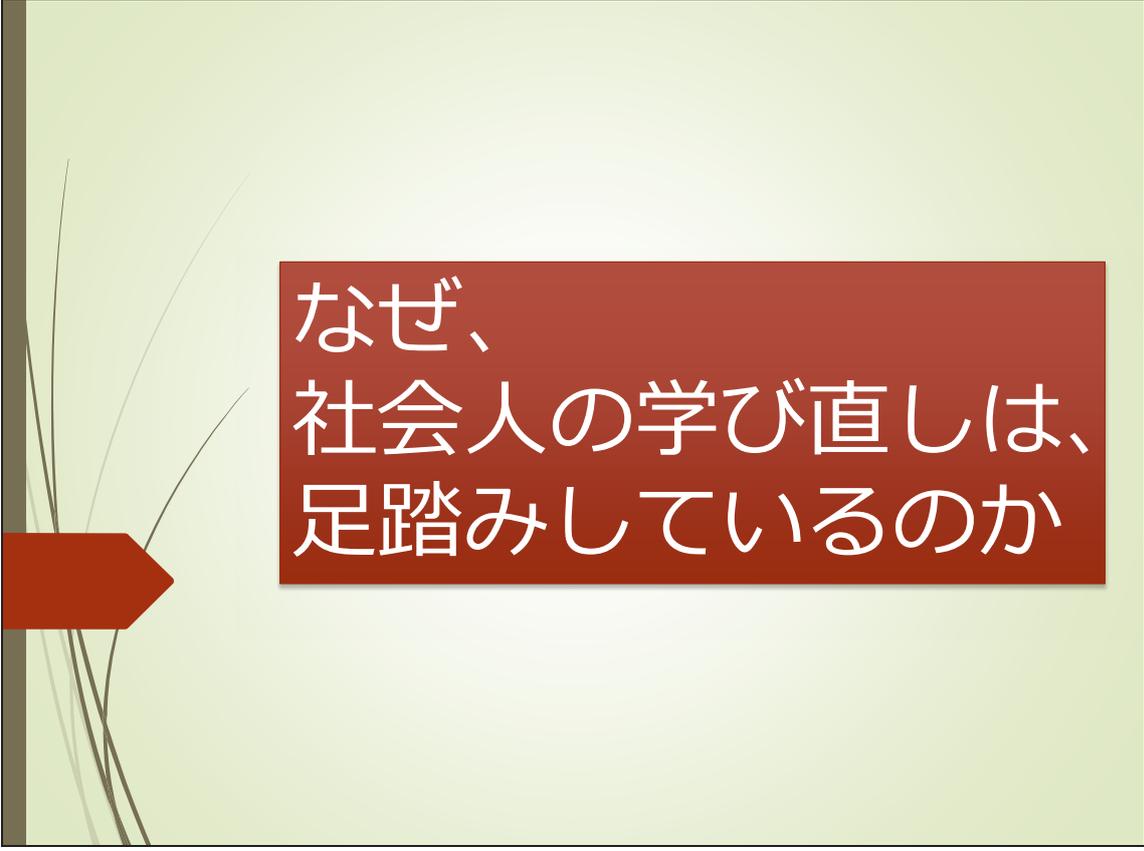
▶ 平成30年1月（最終まとめ）

・国立大学の教育の方向性  
（学部・大学院教育の方向性）

○人生100年時代とも言われる長寿社会において、また経済・社会環境が加速度的に変化する時代において、社会人の学び直しの機会を提供するリカレント教育が極めて重要になっている中で、18歳からの若年層を主体とした大学教育の在り方は大きく見直されなければならない。

とりわけ、高度な教育研究を担う国立大学においては大学院において、学術研究の基礎とともに実践性を重視した教育プログラムを社会人に対して積極的に提供していかなければならない。

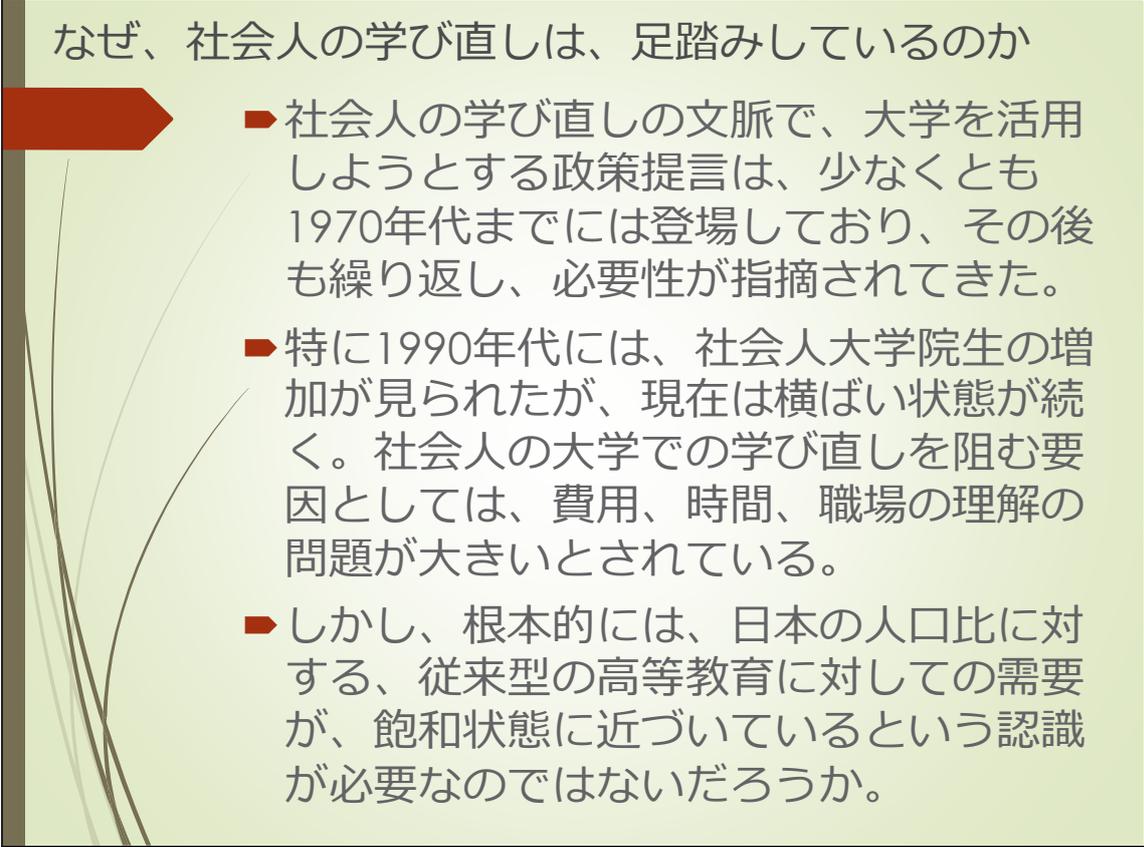
16



## なぜ、 社会人の学び直しは、 足踏みしているのか

17

### なぜ、社会人の学び直しは、足踏みしているのか

- 
- 社会人の学び直しの文脈で、大学を活用しようとする政策提言は、少なくとも1970年代までには登場しており、その後も繰り返し、必要性が指摘されてきた。
  - 特に1990年代には、社会人大学院生の増加が見られたが、現在は横ばい状態が続く。社会人の大学での学び直しを阻む要因としては、費用、時間、職場の理解の問題が大きいとされている。
  - しかし、根本的には、日本の人口比に対する、従来型の高等教育に対するの需要が、飽和状態に近づいているという認識が必要なのではないだろうか。

18

## 大学における成人教育の変遷

### 1971年中央教育審議会答申（四六答申）

「...どれほど学校教育の期間を延長しても、今後ますます複雑高度化する社会に必要なものをすべて修得することは不可能だということである。急激な変化と発展によって既成の知識・技術が陳腐化する場合の多いことを考えれば、単なる教育期間の延長は効率的ではない。

そこで高等教育は中等教育から引き続いて進学する者だけの教育であるという考え方を改め、学習の意欲や必要が生じたときは適時勉学できるものとすべきである」

※名古屋大学教育発達科学研究科  
修士課程1年 佐藤幸代作成レポートより

19

## 大学における成人教育の変遷

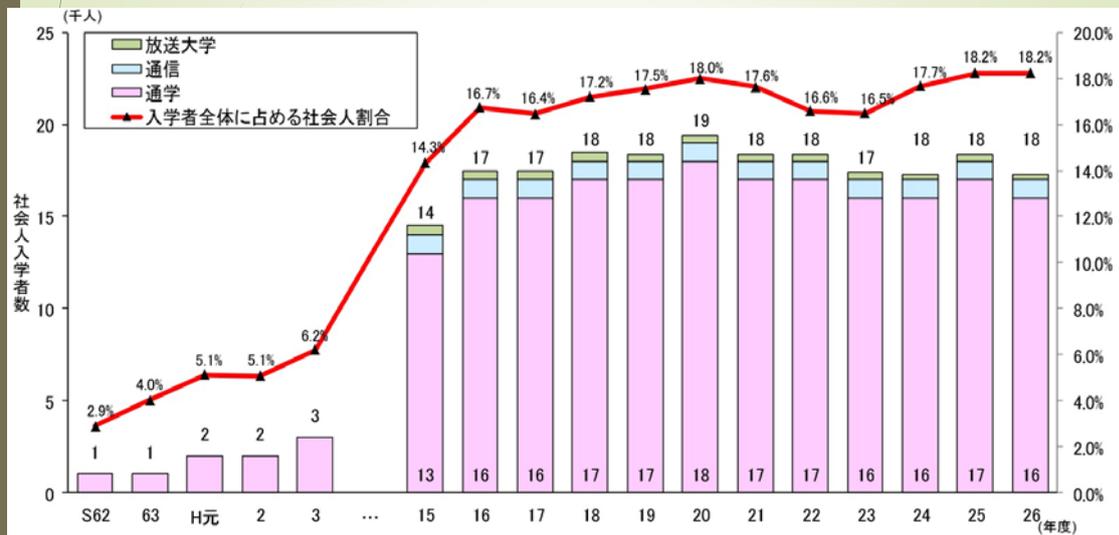
- 1981年 中央教育審議会答申  
「生涯教育について」
- 1997年 大学審議会答申  
「平成12年度以降の高等教育の将来構想」
- 2002年 中央教育審議会答申  
「大学等における社会人受入れの推進方策」
- 2005年 中央教育審議会答申  
「我が国の高等教育の将来像」
- 2008年 中央教育審議会答申  
「新しい時代を切り拓く生涯学習の推進方策」
- 2016年 中央教育審議会答申  
「個人の能力と可能性を开花させ～」

大学院の  
社会人への開放  
専門職  
大学院の  
設置  
専門職  
大学の  
設置

※名古屋大学教育発達科学研究科  
修士課程1年 佐藤幸代作成レポートより

20

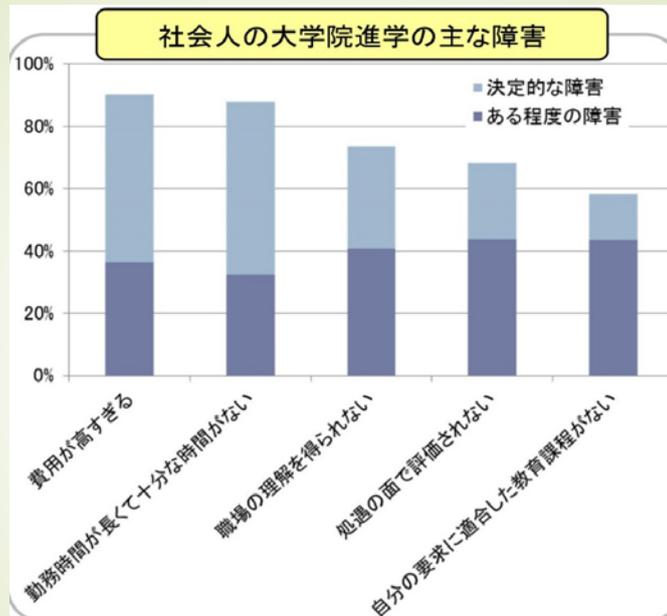
## 社会人入学者数（推計）の推移（大学院）



※平成27年5月12日  
 「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設について（報告）  
 ※元データは「学校基本調査」に基づき作成されたもの。

21

## 「大学教育に関する職業人調査」



※平成27年5月12日  
 「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設について（報告）  
 ※元データは、平成21年に東京大学が実施したアンケート。  
 無作為に抽出した事業所の大卒社員25,203人を対象とした

22

## 従来型の高等教育需要は、飽和に近い？

### OECD 図表で見る教育

日本版カントリーノートの指摘より

- ・過去 10 年、日本では高等教育への進学機会が拡大を続けている。生産年齢人口（25～64 歳）の半数が高等教育を修了しており、OECD 平均 37%を上回る。高等教育修了者の割合は、25～34 歳では 60%に達する。これは同年齢層における割合としては、OECD 加盟国でも韓国、カナダについて最も高いものの一つである。
- ・また日本では、成人の 80%が生涯のどこかで高等教育に進学することが見込まれている。この割合は、OECD 平均 66%を15パーセントポイント上回る...

23

大学は、  
社会人受け入れのため、  
何ができるのか

24

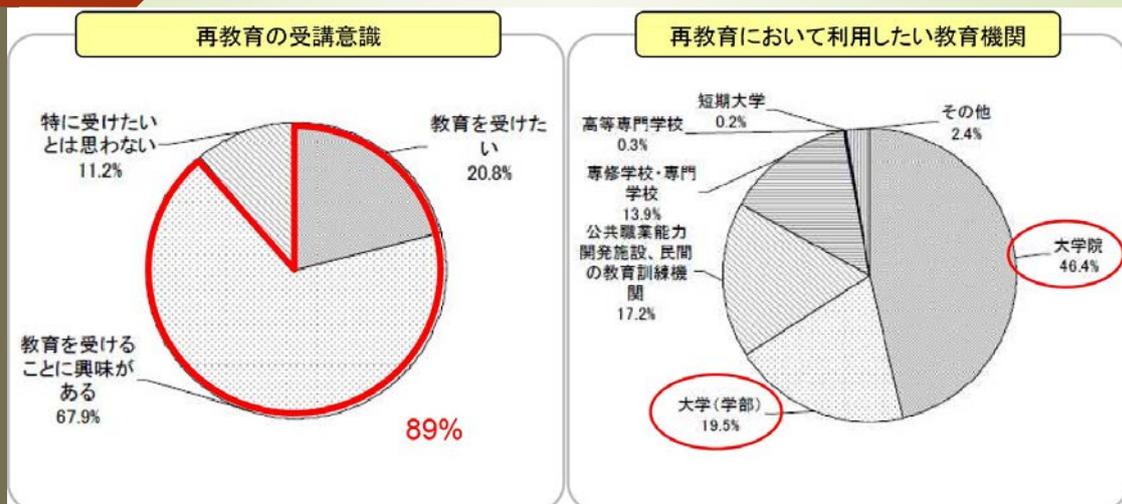
## 大学は、社会人受け入れのため、何ができるのか

※“高等教育を既に経験した者が、改めて大学に通いなおす”という仕組みは、前例が少なく、模索が続くと予想されるが、

- 社会人の側に、大学・大学院での再教育への関心はある。ただし、そこで求められているのは、従来型の学位課程によってイメージされるような、体系的で長期的なプログラムだけではない。
- 新たな需要に応じた取組については、政策的に「職業実践力育成プログラム」としての認定も行われてきた。中でも、1年ほどの短期で行われる履修証明プログラムについては、今後の発展が期待される。

25

## 再教育に対する社会人の意識



※平成27年5月12日  
「職業実践力育成プログラム」認定制度の創設について（報告）  
※元データは、平成17年に職業能力開発総合大学校が実施したアンケート。大学卒業以上の学歴を持つ社会人1,761人が対象。

26

## 企業・社会人・大学の認識の差

重視してほしい（重視する）教育方法（抜粋）

	企業等	社会人 教育 未経験者	社会人 学生	大学等
ケーススタディ	33%	14%	31%	31%
ディスカッション	23%	13%	24%	28%
企業等と連携した講義	21%	15%	17%	6%
専門知識・ 基礎知識の復習	19%	37%	37%	28%
論文作成指導法	11%	6%	33%	40%

※イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社、2016  
「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」

27

## 企業・社会人・大学の認識の差

重視してほしい（重視する）教育環境（抜粋）

	企業等	社会人 教育 未経験者	社会人 学生	大学等
夜間、土日、休日等の 授業	44%	18%	43%	58%
短期間で修了できる コース	36%	19%	18%	17%
授業料を安くする	25%	34%	44%	15%
体系的な教育課程の 充実	14%	15%	27%	53%

※イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社、2016  
「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」

28

## 「職業実践力育成プログラム（BP）」

- 平成29年度認定状況
  - ・ 件数：累計222件
    - うち、履修証明プログラム：累計95件  
(現行制度では120時間以上の課程)
  - ・ テーマ別（履修証明と正規課程の両方）のうち、地方創生（地域活性化）が累計52件
  - ・ 地域別（履修証明と正規課程の両方）のうち、東北6県の累計認定件数は
    - 青森1、岩手1、宮城3、秋田0、山形1、福島1

※文部科学省  
「平成29年度「職業実践力育成プログラム」（BP）の認定について」

29

おわりに

30

## 本報告のまとめ

- 大学が社会人の学び直しの受け皿となることへの期待は、産業構造の転換を背景に、今後、ますます強くなっていくことが予想される。政策上でも、高等教育の将来像のなかにリカレント教育の重視が掲げられており、制度上、あるいは予算上の措置が具体化していく可能性が高い。
- 特に、社会人の学び直しの阻害要因である時間の問題に対しては、履修証明プログラムの利用による取組が進められている。また、更なる短期プログラム開講のための議論も、今後の高等教育政策を巡る議論において具体化されていくものと予想される。

31

## 本報告のまとめ

- 一方、高校卒業後すぐに大学・大学院へと進むという日本の進学構造は根強く、従来型の大学の教育課程に対する需要は、これら若年層の進学率があがるほどに、飽和状態へと近づいていくだろう。
- “高等教育を既に経験した者が、改めて大学に通いなおす”という仕組みづくりは、前例が少なく、模索が続くと予想される。また、大学での学びの成果を、企業が評価する文化が根付くかどうかは、まったくの未知である。

32

## 本報告のまとめ

- ① 社会人の学び直しは、今後の大学にとって重大事業だが十分な成果をあげるための環境整備は道半ばである。
- ② 個別大学においては、既存の試行的な取り組みを、大事に守り育てるという姿勢が重要なのではないか。
- ③ また個別大学をこえてネットワークを構築し課題はノウハウを共有することが前例の少ない事業を進めていくうえで必須の課題となるだろう。

33

ご清聴  
ありがとうございました

34

# いわてアグリフロンティアスクール (IAFS)<sup>アイアフス</sup>

経営感覚・企業家マインドをもって経営革新、地域農業の確立に取り組むことができる先進的な農業経営者を育てます



## いわてアグリフロンティアスクール について

岩手大学農学部  
佐藤和憲

1

### 基本的な特徴

- 目的
  - 社会人を対象とし、先進的な農業経営者、6次産業化の担い手、および農村地域リーダーを育成する
- 組織体制
  - 岩手県、JAいわてグループ、岩手大学による協議会が運営主体
  - 岩手大学が特別の課程として、教育内容、教育方法に責任をもつ
- 資格
  - 履修証明を発行するとともに、評価委員会の審査を経て「アグリ管理士」の資格を授与

2

## いわてフロンティアスクールの経過

- 試行期：平成15～18年
  - － いわて農業者トップスクール、ビジネススクール
    - 岩手大学、岩手県における先進的な農業経営者育成の必要性認識
    - 岩手大学と県農林水産部の共催による試行的な経営者教育の実施
- 第1期：平成19～21年
  - － いわてアグリフロンティアスクール
    - 文科省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム事業」
    - 設置要項制定、学則に基づいたアグリ管理士の認定
- 第2期：平成22～平成24年
  - － いわてアグリフロンティアスクール
    - 文科省「社会の食ニーズ対応型社会人再教育プログラム事業」
    - 食ニーズ(安全・安心)に対応したプログラム強化

3

## いわてフロンティアスクールの経過(続)

- 第3期：平成25～平成27年
  - － いわてアグリフロンティアスクール
    - 岩手大学・岩手県・JAいわてグループによる協議会運営へ
    - 対象を県内の農業経営者、農業後継者に絞る
    - 県、JAグループの人材、資源を活用した授業実施
    - 文部科学省・職業実践力育成プログラム(BP)に認定(平成27年)
    - 厚生労働省の教育訓練給付金(専門実践教育訓練)の指定も受ける
- 第4期：平成28年～
  - － いわてアグリフロンティアスクール
    - 対象を六次産業化の担い手、及び農業・農村リーダーにも拡張

4

## 教育理念

- 優れた経営感覚、企業家マインドを持って経営革新や地域農業の確立に取り組む先進的な農業経営者、六次産業化の担い手、および農村地域リーダーを養成する。

5

## 教育目標

- 環境に柔軟に適応しうる自己変革精神の涵養
- グローバリゼーションに対応しうる経営能力とビジネス感覚の習得
- 消費者ニーズを敏感にキャッチできるマーケット感覚の習得
- 最先端の農業生産技術の習得
- 希望や夢をビジョンとして構想し、実践に移すための戦略的な事業(地域)計画を策定する能力の習得
- 農村地域住民のニーズを把握し合意形成を図る能力の習得

6

## 教育内容・方法の特徴

- 農業・食料産業に関係した社会人のニーズを考慮した幅広いカリキュラム構成
- 講義、演習・実習、現場スタディなどを組み合わせた多様な教育スタイル
- 自らの事業計画を策定し、その外部評価を受けるといったPBL方式
- 文部科学省「職業実践力教育プログラム」に認定(平成27年12月)

7

## 教育体系

### 農村地域活動(コース)

農村地域の活性化に向けた取組を支援するため、リーダーやマネージャーとして必要な知識や能力について学習する。さらに地域計画を策定するための策定方法を学習する。

### 農業経営管理(コース)

農業経営者の機能と役割、経営能力を理解し、農業経営管理に必要なノウハウを学習する。さらに自らの経営戦略計画を策定するための策定方法を学習する。

### 六次産業化(コース)

6次産業化に取り組むために必要なマーケティング、農産加工技術、鮮度保持技術等について学習する。  
さらに自らの経営戦略計画を策定するための策定方法を学習する。

### 戦略計画の策定

学習で修得した知見、ノウハウを用いて、農業や地域を取り巻く環境の分析、経営・地域の経営診断を行った上で、自らの夢・希望を経営ビジョンとして企画し、実践するための戦略計画、地域計画を策定し、修了論文として取りまとめ発表する。

### 課程修了・アグリ管理士

8

## 科目群の構成

経営管理と戦略計画の策定	農業経営者の機能と役割、経営者能力等を明確にし、農業経営管理に必要なノウハウを学習する。また、自らの経営の現状を分析・診断したうえで経営理念と経営目標を設定し、これを実現するための「戦略計画」を策定する。
農業生産管理	農産物の生産に必要な土壌管理、病害虫管理等の生産現場における実態と改善方策の考え方について学習する。
マーケティング	農産物をめぐるマーケット環境や流通の仕組み、農業の6次産業化に向けた考え方を学習する。さらに、マーケティング・ミックス（製品戦略、価格戦略、流通戦略、販売促進戦略）の観点から商品開発の企画と意思決定、意匠の役割について学習する。
6次産業化推進	農業経営の安定を図るための6次産業化をビジネスとして推進するために必要な鮮度保持や流通、農産加工等について学習する。
農業農村マネジメント	農業を核とする地域の活性化に向けた取組を支援するため、地域のリーダーやマネージャー役となる人材として必要な知識や能力について学習する。

9

## カリキュラム

科目名		日数	時間数 (単位: h)	
「経営管理」科目	農業を巡る内外情勢	講義	0.5	3
	農業経営の発展と農業協同組合	講義	1	6
	人的資源・労務管理	講義	1	6
	経営成長・経営継承	講義	1	6
	農業経営戦略論	講義	1	6
	会計・財務管理と経営診断	講義・演習	2	12
「戦略計画」科目	農業経営戦略演習	演習	1	6
	経営改善計画演習	演習	1	6
	農業・食ビジネス戦略計画の策定	講義・演習	2	12
	地域振興戦略計画の策定	講義・演習	3	18
	戦略計画のプレゼンテーション	発表	1	6
「農業生産管理」科目	土壌管理(土壌・肥料)	講義	1	6
	病害虫管理(防除・農薬)	講義	1	6
	農場の衛生管理	講義	1	6
	農業機械	講義・演習	0.5	3

10

## カリキュラム(続)

科目名			日数	時間数 (単位: h)
「マーケティング」科目	食の安全管理	講義	1	6
	商品開発	講義	0.5	3
	デザインとブランド	講義	1	6
	インターネットを利用したマーケティング	講義	1	6
「6次産業化推進」科目	鮮度保持・流通技術	講義	1	6
	農産加工品のマーケティング	講義	1	6
	地域資源活用論	講義	1	6
	食産業ビジネス論	講義	1	6
「農業農村マネジメント」科目	地域担い手形成論	講義	1	6
	地域マネジメント論	講義	1	6
	地域リーダー活動演習	講義・演習	1	6
	都市農村交流論	講義	1	6
	地域活性化論	講義・演習	2	12

11

## カリキュラム(続)

科目名			日数	時間数 (単位: h)
現地研修等	現場スタディ	現地研修	2	12
	マーケティング改善演習*	演習・現地研修	2	12
	農業技術先進地研修*	現地研修	2	12
	6次産業関連現地研修*	現地研修	2	12
	アグリ管理士との意見交換	講義・意見交換	1	6
	インターンシップ【選択科目】	現地研修	1	6

- 履修指導指針

- 農業経営管理(コース)、農村地域活動(コース)、六次産業化(コース)とも、総計165時間(27.5日)を履修するように指導
  - ただし、修了(履修証明書の発行)には、必修科目を全て受講し、選択科目及び現地研修等を合わせて最低120時間以上の履修が必要

12

## 修了(履修証明)と資格授与

全ての必修科目及び選択科目を合わせて120時間以上を履修

修了(履修証明書の発行)



評価委員会が戦略計画を審査し、アグリ管理士に相応しい能力を有していると判定

アグリ管理士の資格授与

13

最優秀賞

表彰状

〇〇市 〇〇〇〇〇〇殿

あなたは平成二十七年*度*いわてアグリフロンティアスクールにおいて他の模範となる「農業ビジネス戦略計画」を策定し農業ビジネスにおいて最も優秀な成績を収められましたのでこれを賞します

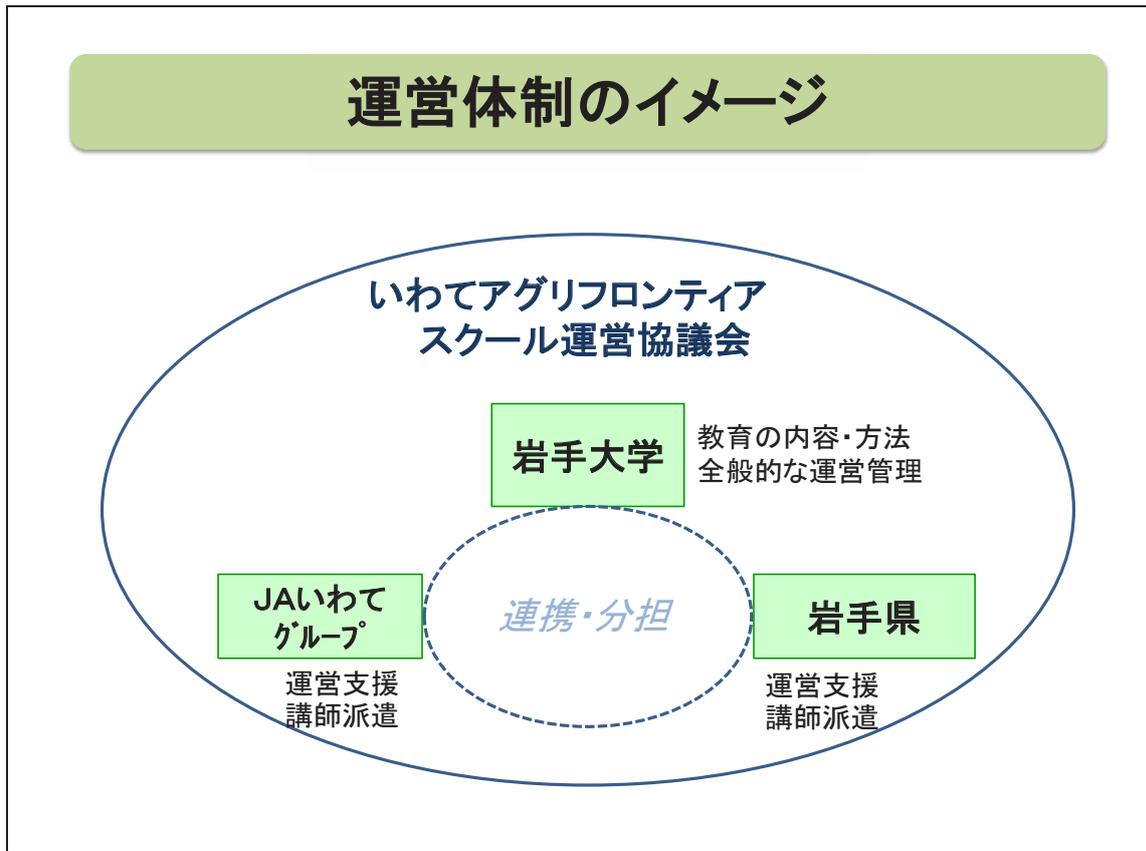
平成〇〇年〇〇月〇〇日

いわてアグリフロンティアスクール運営協議会長

岩手大学農学部長 高畑義人

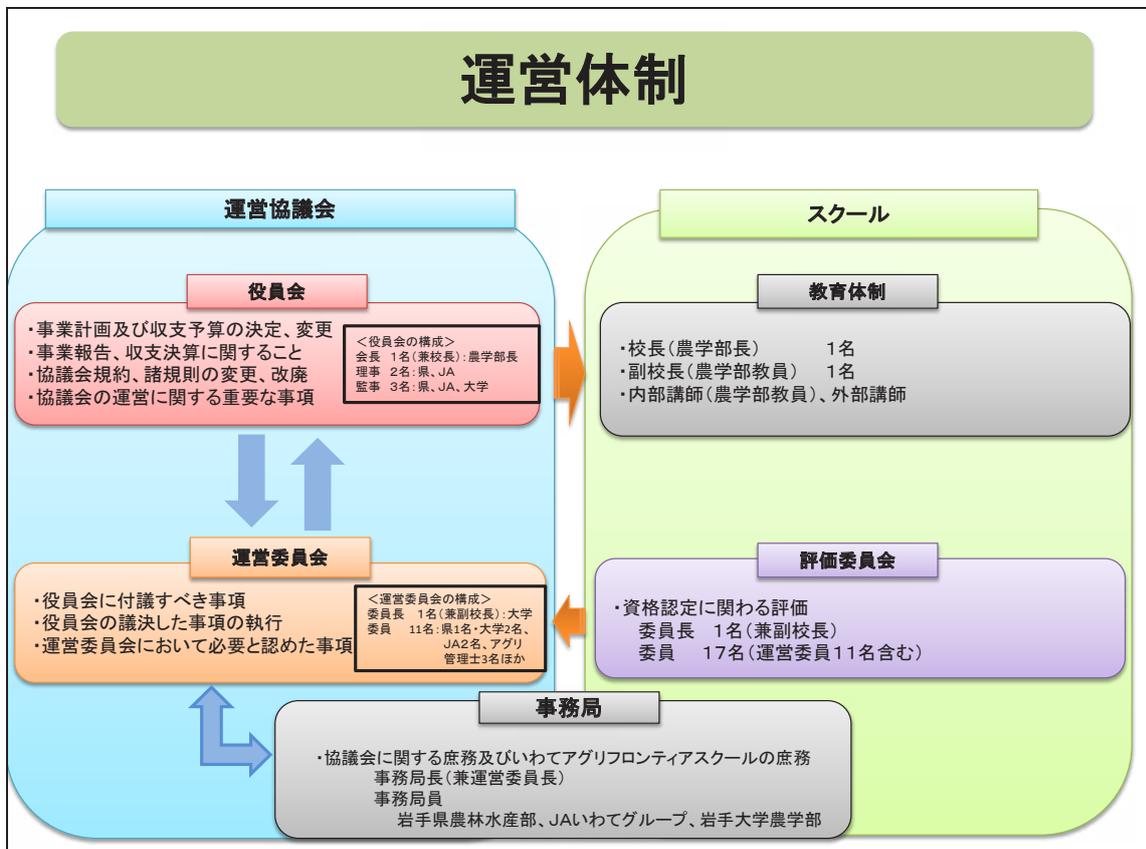
14

## 運営体制のイメージ



15

## 運営体制



16

## 講師陣

- 岩手大学(13名)
  - 農学部教員(10名)、教育学部教員(1名)、三陸復興・地域創生推進機構生涯学習部門教員・研究員(2名)
- 岩手県(6名)
  - 試験研究・普及関係職員(5名)
  - 岩手県立大学教員(1名)
- JAいわてグループ(1名)
- 外部講師(62名)
  - 税理士、社会保険労務士、デザイナー、コンサルタント
  - 岩手県中小企業家同友会、中小企業経営者
  - 農水省、農研機構、他大学、シンクタンク研究員
  - アグリ管理士(修了生)、県内外篤農家

17

## 行政・産業界の関与

- 受講者の募集支援
  - 普及組織による広報、対象者のリストアップ
- 教育の内容、方法に関する提案
- 教育の場、講師、資料などの提供
- 運営資金の負担
- 教育・ビジネス支援
  - 担当普及員による学習支援
  - 普及組織による修了生の経営支援

18

## 社会人が受講しやすい工夫

- 勤務時期・時間に配慮した開講
  - 農繁期を避けた開講
- 必要に応じた補講の実施
  - 必修科目など
- 費用負担の軽減
  - 協議会(県・農協・大学)による運営資金負担
  - 専門実践教育訓練給付金の活用など  
(厚生労働省「専門実践教育訓練講座」に指定. 平成28年1月)

19

## 受講生の概要

- 応募資格
  - 岩手県内に在住する下記の者
    - 農業経営者、農業後継者、農業従事者等
    - 6次産業化に取り組んでいる者、又は支援している者
    - 農村地域活動に携わる者(地域振興、土地改良、担い手育成等のリーダー又は支援者等)
  - 大学に入学できる資格を有すること
    - 学校教育法第90条で規定された「高等学校もしくは中等教育学校を卒業した者…(中略)…これと同等以上の学力があると認められた者とする。」
- 募集方法
  - 県出先機関(普及センター等)、市町村、関係機関団体
  - スクールの修了生、受講者
- 定員
  - 35名
- 受講生の属性(農業経営コース、2016年)
  - 約7割が若手農業経営者・農業後継者
  - 平均年齢 37.5歳
  - 男性が約8割

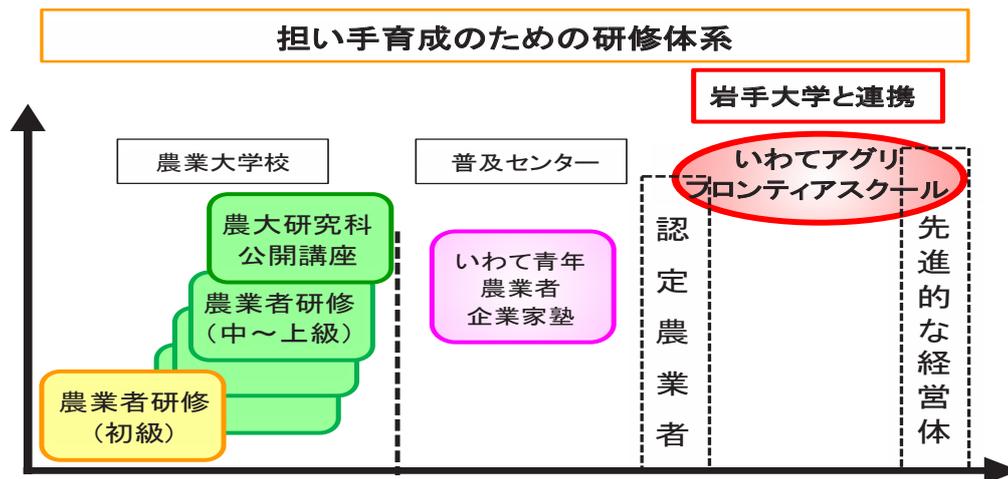
20

## 受講者及び修了生の推移

年度	募集人数	入学者	修了者		アグリ管理士		備考	
			うち 農業者	うち 農業者	うち 農業者	うち 農業者		
平成19年度	70	91	58	61	42	19	15	
平成20年度	70	112	70	57	35	33	23	
平成21年度	70	76	51	48	39	36	28	
平成22年度	70	59	31	35	15	21	14	
平成23年度	60	66	42	31	20	5	5	
平成24年度	0	42	28	22	13	19	11	平成22～23年度 受講継続者のみ
平成25年度	30	39	39	28	28	24	24	
平成26年度	30	29	29	23	23	22	22	
平成27年度	30	21	21	15	15	15	15	
平成28年度	35	43	29	31	24	28	22	
平成29年度	35	50	29	未定	未定	未定	未定	
累計		628	427	351	254	222	179	

21

## 岩手県の農業担い手研修体系の位置づけ

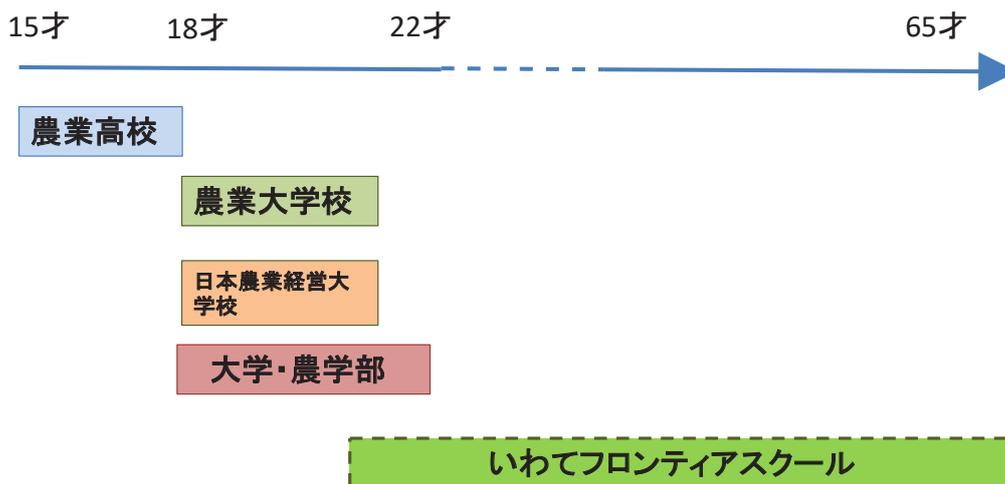


いわてアグリフロンティアスクールは、先進的な経営体(リーディング経営体)を育成する最上級の実践研修として位置づけられている。

スクールで策定する「農業ビジネス戦略計画」を作成した認定農業者等が、リーディング経営体(年間売上3000万円)を目指して規模拡大や多角化による経営発展を行えるよう、県単独の補助事業を措置している。

22

## ライフサイクルと農業教育の体系



23

## フロンティアスクールの実績

- 修了者とアグリ管理士取得者（平成19～27年度）
  - 延べ535名が受講
    - うち320名が修了(履修証明書を交付)
    - うち194名にアグリ管理士の資格を授与
- 先進的経営者・地域リーダーが輩出
  - 先進的農業経営者
    - (有)盛川農場、(株)銀河農園、(株)アグリカシオペア、他
  - 集落営農等の地域リーダー
    - (農)アグリパーク舞川、(農)宮守川上流生産組合、他
- 修了生グループでニュービジネスに挑戦
  - 修了生が中心となって業務用農産物の加工・販売を行う「アグリコラボサークル(合)」を立ち上げている。
  - 二戸市の修了生5名が「いわてひろファーム」を結成し楽天市場に出店している。

24

## フロンティアスクールの実績

- アグリ管理士がスクールの運営を支援
  - 講師、評価委員、他
- 修了生が受講生を推薦
  - 修了生が、自分の後継者や配偶者を受講させる例が増えてきている。
  - 集落営農組織や農業生産法人の代表者が、後継者や構成員、従業員を受講させるようになってきている。
- 同窓会の設立
  - 会員制の修了生組織「IAFSネット」(会員103名)を母体に、全修了生を会員とする同窓会組織を設立。  
(平成27年11月27日)

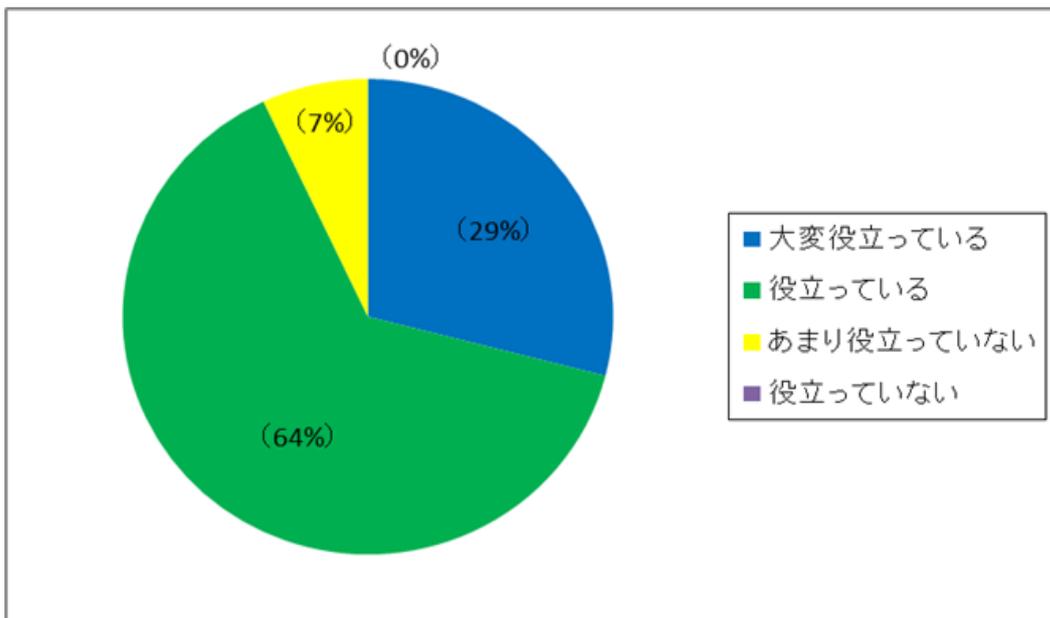
25

## スクールに対する評価方法

- 講義(演習・実習を含む)に対する評価
  - 講義終了時、受講生にアンケートを実施
  - 次年度のカリキュラム編成、講師選定に反映
  - 講師にも集計結果を配布
- スクール全体に対する修了生の評価  
(平成24、26、28年度実施)
  - スクールでの受講の効果、経営計画の実践と問題点、運営などに対する要望、等について
  - 役員会、運営委員会に報告・検討
  - 中期的な教育内容、運営体制の再編に反映

26

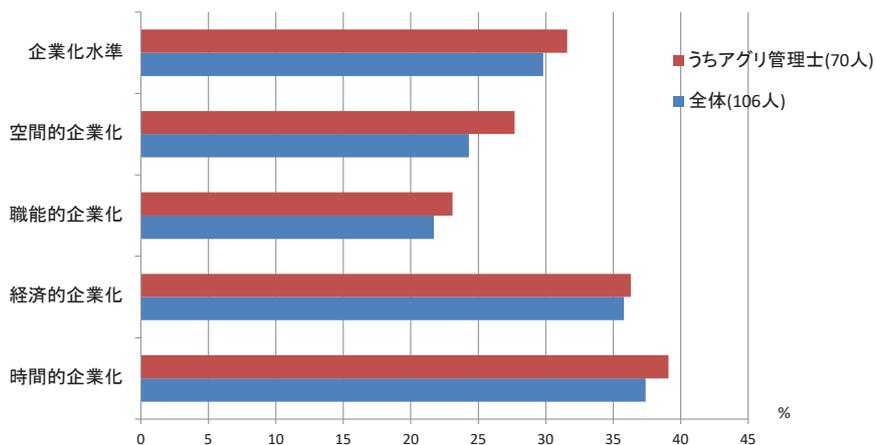
## 修了生のスクールに対する評価結果



資料: 修了者136名へのアンケート(有効回答40%)

27

## IAFS受講者経営の企業化水準



資料: 木村伸男「農業経営の企業化と地域貢献—IAFS受講者アンケート結果を踏まえて—」  
『いわてアグリフロンティアスクール設立10周年記念誌』

28

## 今後の課題

- 安定した運営体制の確立
  - 安定財源の確保
  - 専任教員等の確保
- 受講生の安定的な確保
  - 農業法人等からの会社派遣の仕組み作り
  - 地域から受講生を推薦する仕組み作り
- 修了生の支援
  - 修了生の活躍の場(就農など)づくり
  - 多面的な自発的活動の支援
  - ビジネスプラットフォーム

29

2018・2・5(月)in 岩手大学  
社会人学び直しシンポジウム

# 21世紀型ものづくり人材 岩手マイスター育成の取り組みについて

岩手大学工学部 廣瀬 宏一  
(大学院 金型・鋳造工学専攻)

1

## 地方自治体との連携

地方自治体からの寄付

岩手大学

ものづくり技術研究センター

- 生産技術研究センター → 平成19年2月 → 花巻サテライト
- 金型技術研究センター → 平成15年3月 → 北上サテライト
- 鋳造技術研究センター → 平成18年1月 → 水沢サテライト

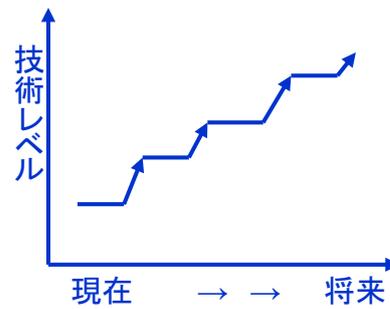
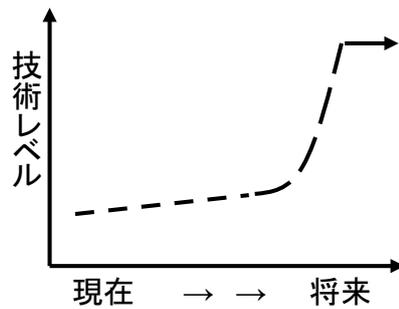
2

# 企業の技術戦略



ラディカルなイノベーション

漸進的なイノベーション



大企業

中小・中堅企業

技術と人材の育成



3

3

# 地域再生人材創出構想



- 大学院修士課程レベルで、**金型、鋳造、デバイス技術分野**において、**研究開発から、生産技術、経営までを一貫して理解できる高度技者**を育成する。
- 社会人技術者を対象に**短期講習コース**と**長期講習コース**(いずれも座学と実習)を開設し、履修+認定後は「**金型、鋳造、デバイス技術マイスター(岩手大学)**」の認定を行う。
- 学部学生を対象に、「ものづくり」のコースを開設し、岩手マイスターの予備軍とする。
- 「ものづくりエンジニアリングファクトリー」を活用し、基礎研究から試作段階までの開発を通し実践的研究を行う。
- 卒業・修了生の県内就職者数の増加と、「**岩手マイスター**」の取得者を増加させることで、**地域高度化**を図る。



4

4

# 岩手における地域再生人材創出拠点の形成

## 岩手県の戦略

ものづくり産業の基盤となる人材の育成

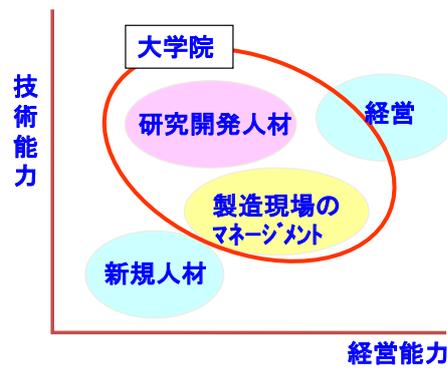
## 養成する人材像

技術力・企画力・経営力など**総合力**をもった人材

地域企業で活躍する人材

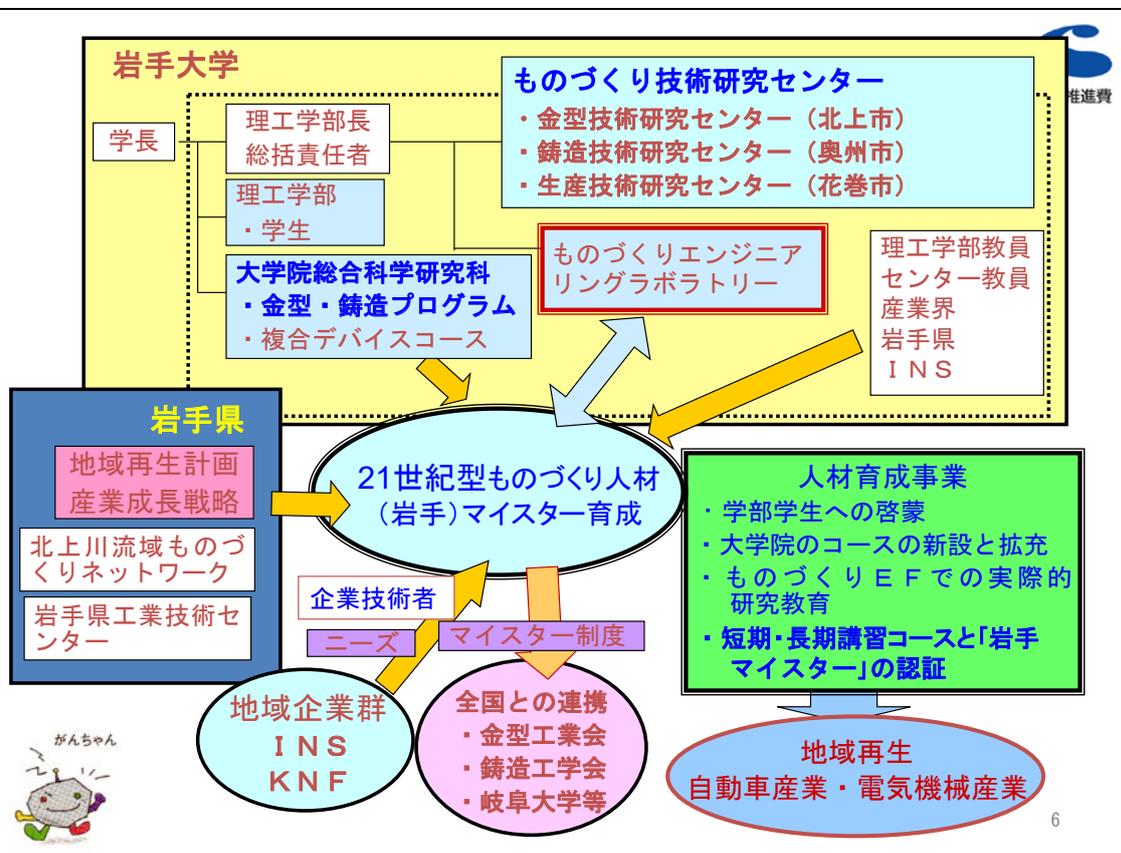
設計・生産・経営の総合力をもつ人材

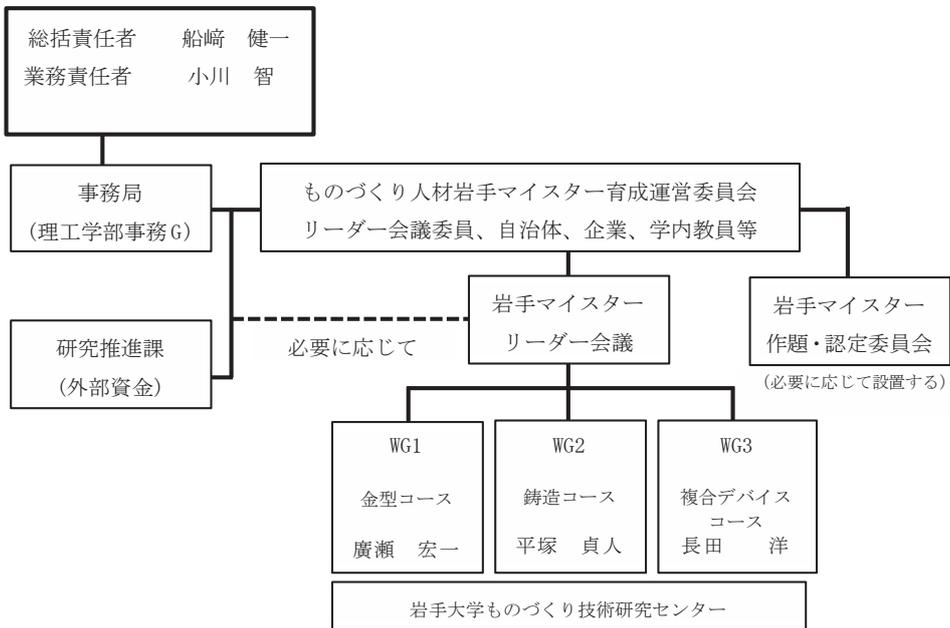
**21世紀型ものづくり人材：KKD+S**  
**S**：20世紀とは違ったものづくり人材  
 経験的に捕らえてきたものづくりのノウハウ  
 や現象を**理論的に分析・考察し、それ**  
**に対する対応を論理的方法でとれる人材**



## 育成対象者

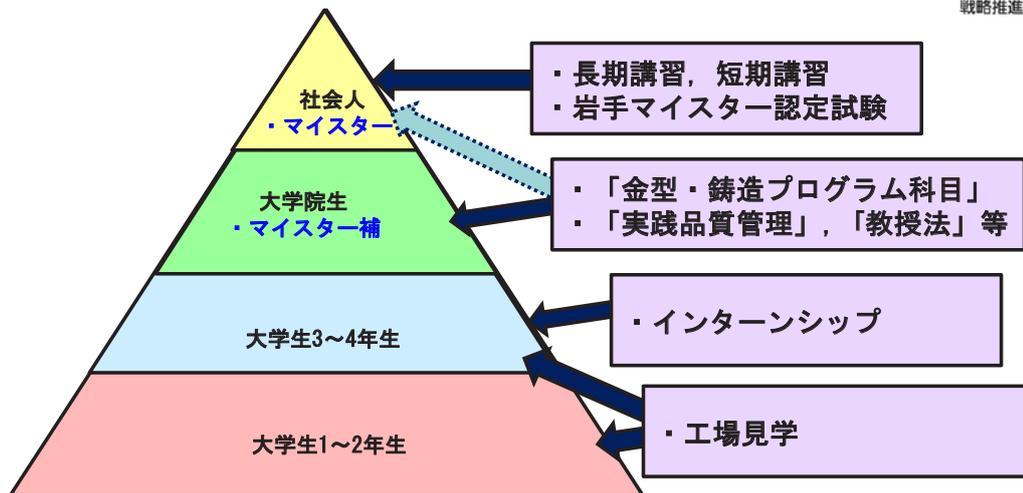
学部学生・大学院生  
 企業技術者





### マスター事業実施運営図

### 人材養成のための階層構造



- 1) 工場見学
- 2) インターンシップ
- 3) 短期講習コース、長期講習コース
- 4) 岩手マスター認定試験





## 社会人技術者対象の事業

### 1. 講習コースの設置

- ・**短期講習コース**の開講(土・日や夕方開講など):
  - ・理論的な裏づけや科学的に考察する姿勢を涵養
  - ・開講科目は導入講座(概論)を設定するとともに、専門的講座を複数設定.
- ・**長期講習コース**の開講(大学院履修科目の活用等):
  - ・座学とともに**実習**を取り入れる

### 2. 「マスター」称号授与制度の確立

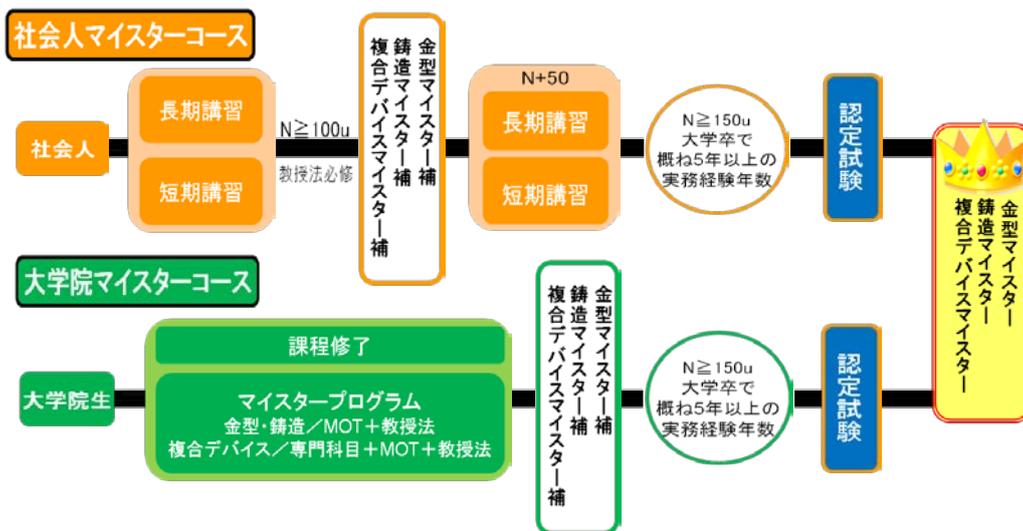
- ・「**マスター**」の定義: 高度な専門性と経営的能力を兼ね備えた、企業においては課長相当レベルの能力を有するもの
- ・「**マスター**」と「**マスター補**」の二本立て



9

9

## マスターへの道



「岩手マスター」→「金型・鋳造・複合デバイスマスター(岩手大学)」へ

10

10

# 短期講習カリキュラム



金型技術コース 製品の原器であり、ものづくりの先端技術の集約である「金型」をテーマに、基礎的な知識から先端の技術情報まで体系的に学ぶことができます。	A	温度測定と金型伝熱解析	D	プラスチックの物性測定原理と物性測定	計30 ユニット
	B	射出成形における工程と成形技術	E	金型トライボロジーと表面技術	
	C	放電加工における現象と加工条件の最適化金型の研削と研磨	F	機械材料学の基礎と金型材料	
鑄造技術コース 鑄造材料、鑄造工程(方案→鑄造造型→溶解・注湯→仕上げ・検査)、工場管理において必要な要素技術を、基礎的な知識から先端の技術情報まで体系的に学ぶことができます。	A	鑄造材料	D	鑄造方案技術	計30 ユニット
	B	溶解・溶湯処理技術	E	鑄造型技術	
	C	鑄造生産管理技術	F	鑄造複合化技術	
複合デバイス技術コース 複合デバイスを構成する個々のデバイス、またそれらをつなげる技術の基礎から応用について、開発の現状と将来の可能性について体系的に学ぶことができます。	A	物質のコンピューターシミュレーション講座	F	分子機能材料学講座	計45 ユニット
	B	デジタル信号処理講座	G	薄膜デバイス講座	
	C	組込システム工学講座	H	複合デバイス実験実習(1)	
	D	半導体デバイス工学講座	I	複合デバイス実験実習(2)	
	E	有機デバイス材料学講座			



11

11

# 長期講習カリキュラム



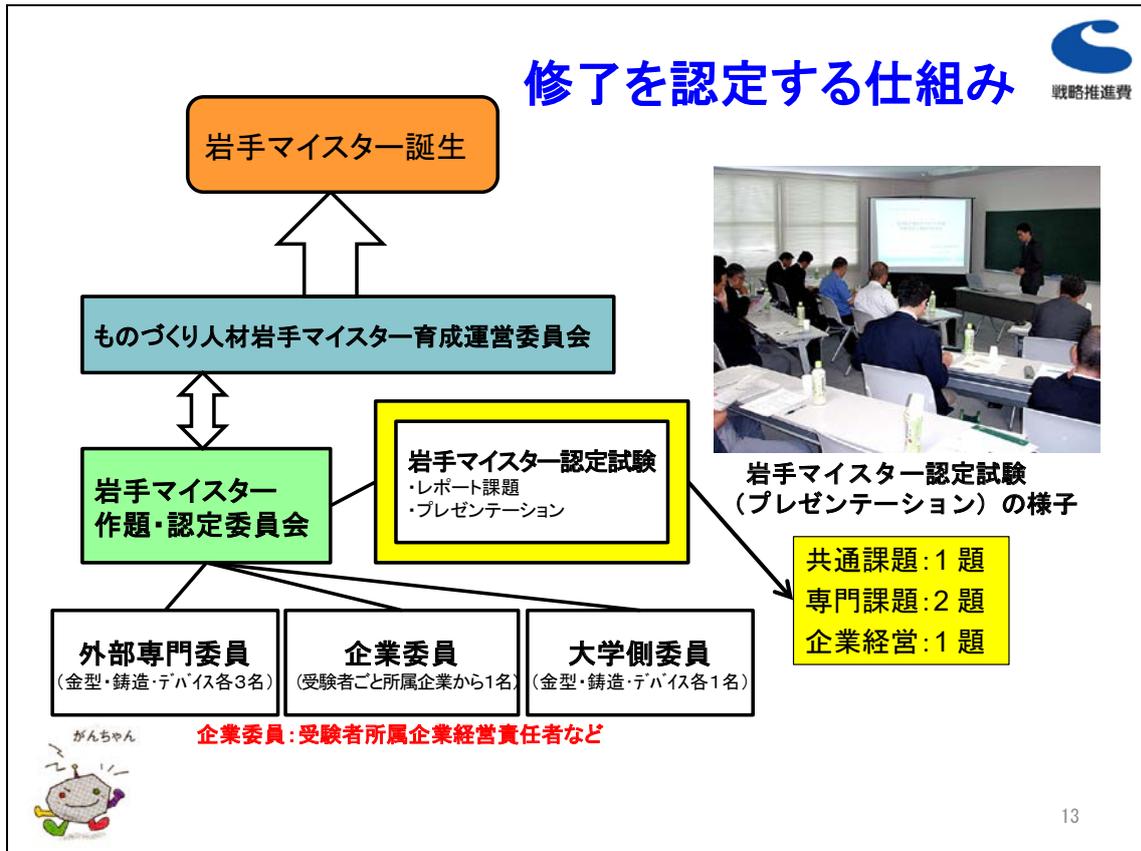
金型技術コース		鑄造技術コース		複合デバイス技術コース	
科目	開講期	科目	開講期	科目	開講期
金型材料学特論	前期	鑄造材料学特論	前期	分子機能材料特論	前期
金型加工技術特論	前期	溶解プロセス特論	前期	有機デバイス材料学特論	後期
成形技術特論	前期	鑄造型技術特論	前期	半導体デバイス工学特論	前期
成形材料学特論	後期	鑄造複合化技術特論	後期	デジタル信号処理特論	前期
金型表面技術特論	前期	鑄造生産技術特論	後期	組込システム工学特論	後期
成形技術実習	前期	鑄造方案実習	前期	ソフトエネルギーバス特論	後期
金型・鑄造技術専門 共通科目	科目	開講期			
	設計システム特論	前期			
	検査・分析技術特論	前期			
	検査分析実習	前期			
MOT科目	科目	開講期			
	生産計画特論	後期			
	企業戦略論	後期			
	実践品質管理	後期			
	品質工学特論	前期			
教授法科目	技術経営特論	前期			
	インストラクション	前期			



専門科目6科目+MOT3科目+教授法科目=10科目150ユニット

12

12



マイスター認定者

授与年度	氏名	コース	証明書番号	勤務先	所在地
21年度	岩田 知樹	金型	院金第1号	(株)エフビー	岩手県
	及川 敬一	鋳造	院鋳第1号	(株)及精鋳造所	岩手県
	大月 栄治	鋳造	院鋳第2号	北光金属工業(株)	秋田県
22年度	田澤 潤	金型	院金第2号	(株)いわて金型技研	岩手県
	藤田 隆行	金型	院金第3号	(株)ニュートン	岩手県
	吉田 利之	金型	院金第4号	北上エレメック (株)	岩手県
23年度	上山 敦	金型	院金第5号	(株)ベスト	岩手県
	小池 貴史	金型	院金第6号	(株)村上開明堂藤枝事業所	静岡県
	田村 直人	鋳造	院鋳第3号	(株)水沢鋳工所	岩手県
	柳原 圭司	金型	社金第1号	岩大地域連携推進センター	岩手県
24年度	金井 学	金型	院金第7号	(株)村上開明堂	静岡県
	河内 美穂子	鋳造	院鋳第4号	(株)ハラチュウ	山形県
	郷家 準一	鋳造	社鋳第1号	(株)及精鋳造所	岩手県
	坂本 一吉	鋳造	院鋳第5号	高周波鋳造(株)	青森県
	及川 春樹	鋳造	院鋳第6号	(有)及春鋳造所	岩手県
26年度	佐藤 秀樹	金型	院金第8号	日本端子(株)	神奈川県
	佐藤 祐介	金型	院鋳第9号	(株)エフビー	岩手県
	千葉 洋光	金型	社金第10号	日本端子(株)花泉工場	岩手県
	鈴木 貴雅	鋳造	社鋳第2号	(株)柴田製作所	山形県
	那須 秀策	鋳造	院鋳第7号	(株)アイメタルテクノロジー	岩手県
27年度	杜 寧	金型	院金第11号	(株)牧野フライス製作所	神奈川県
	富岡 正弘	金型	院金第12号	(株)エフビー	岩手県
	吉田 皓	金型	院金第13号	盛岡セイコー工業(株)	岩手県
	三浦 敬	鋳造	社鋳第3号	(株)シグマ製作所	岩手県
28年度	千葉 雅則	鋳造	院鋳第8号	北光金属工業株式会社	秋田県
	熊谷 朋也	鋳造	社鋳第4号	株式会社水沢鋳工所	岩手県

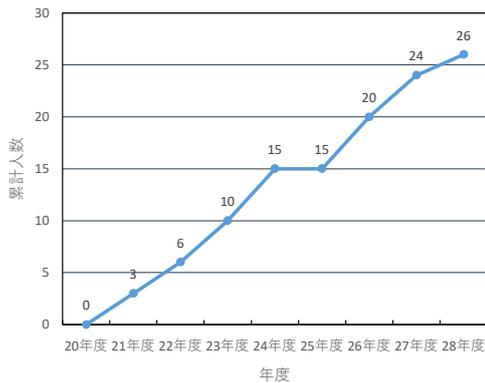


15

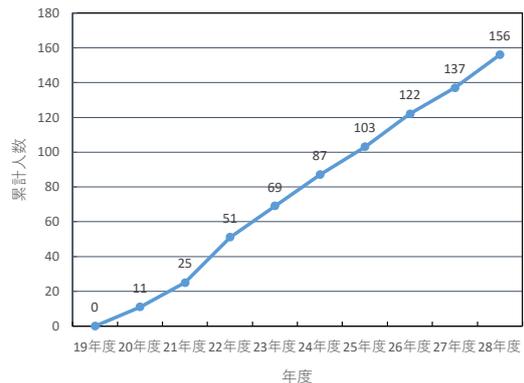
15

マイスターおよびマイスター補取得者数に推移(累積人数)

マイスター取得者数

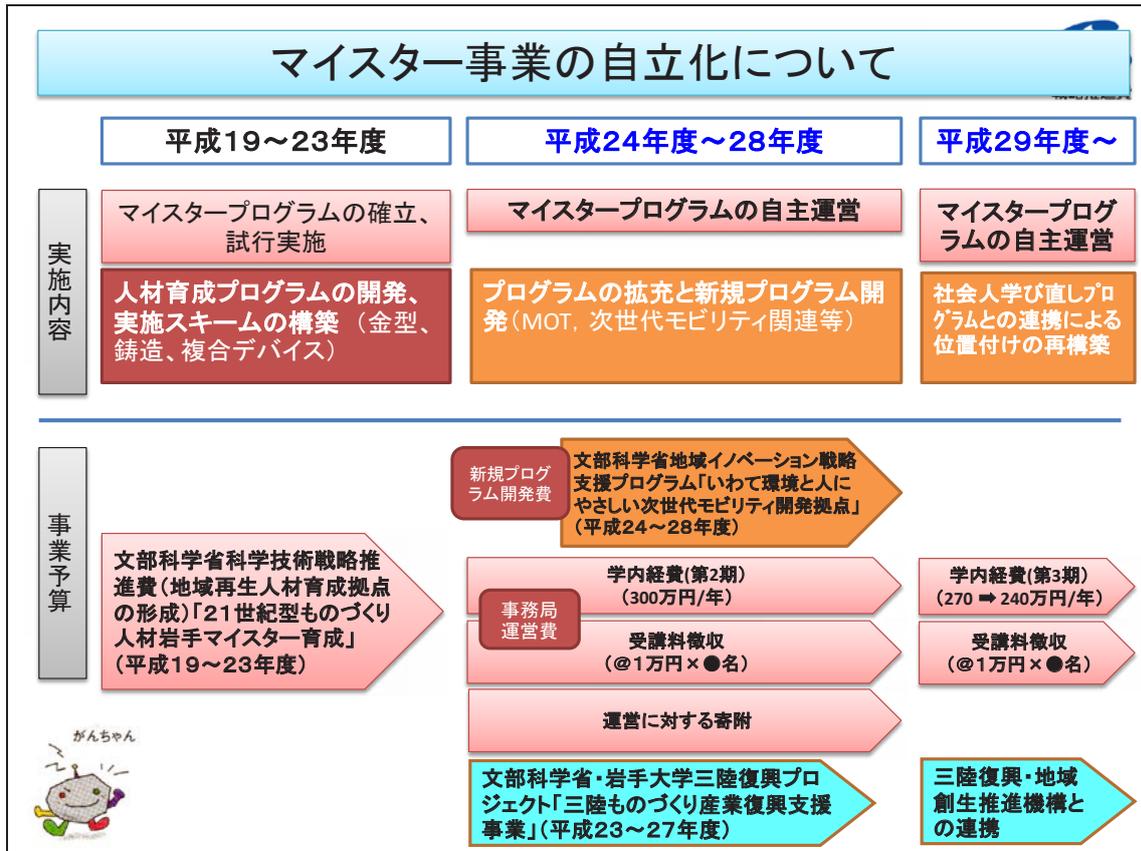


マイスター補取得者数

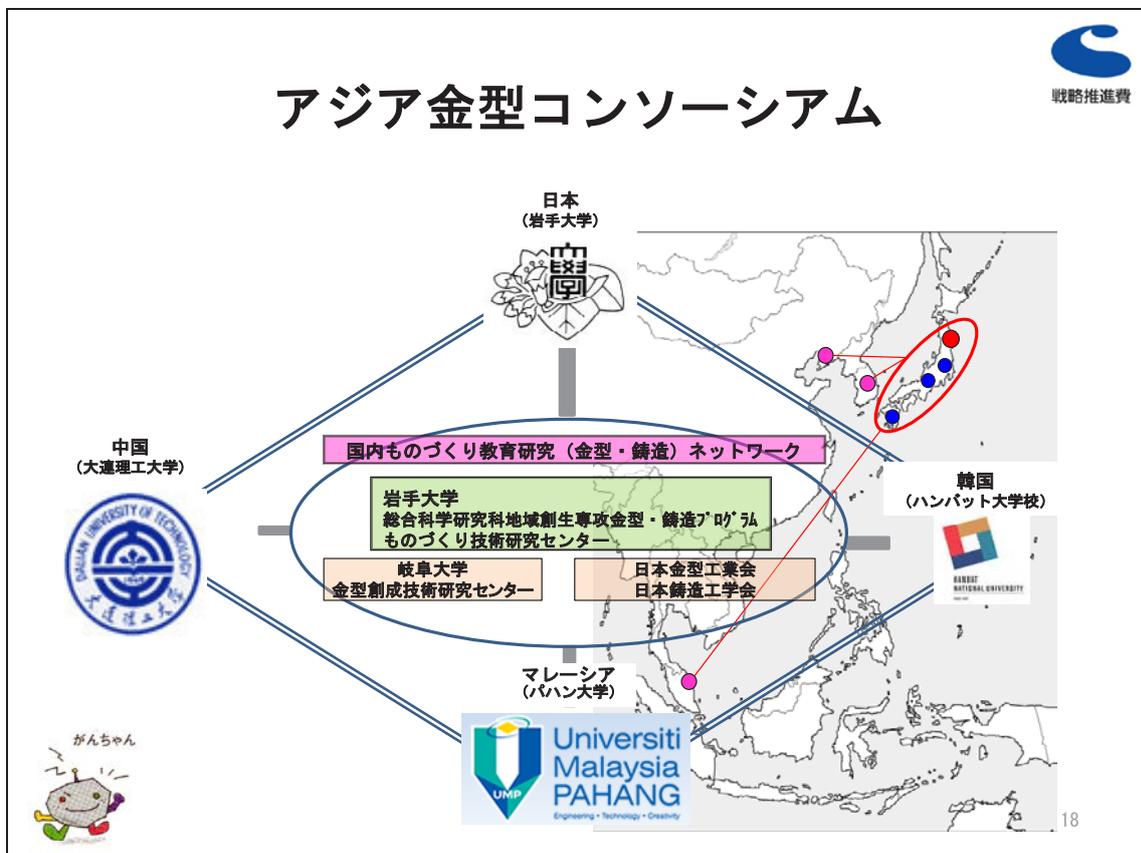


16

16



17



18

興味のある方はマイスター事務局に  
お問い合わせください。

“ものづくりからものごとづくりへ  
ものごとづくりからものがたりづくりへ”

#### 参考URL

- ・岩手マイスター育成事業HP  
<http://www.eng.iwate-u.ac.jp/jp/meister/>
- ・29年度長期・短期講習コース募集要項  
<http://www.eng.iwate-u.ac.jp/jp/meister/29tyouki.pdf>または[29tankikousyu1.pdf](http://www.eng.iwate-u.ac.jp/jp/meister/29tankikousyu1.pdf)



# 関西学院大学における 社会人学び直しプログラムへの取り組み

## ハッピーキャリアプログラム —女性の仕事復帰・起業コース— —女性リーダー育成コース—



関西学院大学専門職大学院 経営戦略研究科

1



## 関西学院大学



目標ごとに選べる  
ハッピーキャリア  
プログラム

文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定事業



Scroll Down

女性リーダー育成コース

文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」委託事業  
文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定事業

女性の仕事復帰・起業コース

文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定事業  
厚生労働省「専門実践教育訓練給付金」対象講座

文科省2014～16年度委託  
⇒継続中(4年目)

文科省2008～10年度委託  
⇒継続中(10年目)

2



## 安倍政権の女性活躍推進

3本の柱

✓待機児童の解消

✓職場復帰・再就職の支援

✓女性役員・管理職の増加

3



## ハッピーキャリアプログラム

女性リーダー育成コース 女性の仕事復帰・起業コース



リーダーシップを  
身に付ける



リーダーへの  
扉を開く



女性リーダーの  
ネットワークをつくる



育児休業から  
スムーズに  
職場復帰する



再就職を目指す



起業を目指す

4



# ハッピーキャリアプログラム

女性リーダー 復帰・起業コース

リーダー 復業から  
身に付いたスキルをスムーズに

女性の活躍が  
これからの企業を変える  
社会を変える

5



# ハッピーキャリアプログラム

## 女性の仕事復帰・起業コース



自分らしく  
働き、生きる

1～10期生 193名  
就業者比率 93.3%

6



## ハッピーキャリアプログラム 女性の仕事復帰・起業コース

- 育児休業から復帰後のために休業中に何かしておきたい。
- 子どもの成長に合わせて、私も成長したい。  
でも、どう成長すればよいのか迷っている。
- パートで仕事してきたが、何も身につけていない。
- ビジネスのアイデアがあるけど本当にビジネスになるかしら？

7



## ハッピーキャリアプログラム 女性の仕事復帰・起業コース

修了生の言葉より

- ✓ 自分を見つめ、振り返り、自分の強みと弱みがわかり、今後を考えた＝棚卸し
- ✓ 自分なりの仕事をする意義づけができた。
- ✓ 少ない時間で集中して効率よく仕事する術が身についた。
- ✓ 育児期をキャリアアップの期間にできた。
- ✓ 志を共にした仲間ができた。

8



9



10

## 授業風景



11

## ハッピーサポート

- ◆アクションプランニング
- ◆就職セミナー
- ◆働く女性ネットワーク作り
- ◆キャリアカウンセリング
- ◆インターンシップ



12

## 修了後のキャリア(再就職・育児休業復帰)

大分類	業種
メーカー	食品
	金属・非鉄製品
	医薬品
	船舶部品関連
小売	電気機器
	輸入販売
	アパレル
	化粧品・雑貨
	食品
サービス	通販
	ドラッグストア
	家事代行
	金融・保険
	人材派遣
	経営コンサルタント
	税理士
	フライダル
	美容・健康
	ソフトウェア開発
	マーケティング・調査
保育サービス	
教育	旅行
	大学
医療・福祉	塾
	スクール・教室
	病院
行政	リハビリセンター
	自立センター
	高齢者センター
	府庁・県庁・市役所
	教育委員会
その他	就労支援
	男女共同参画センター
	会計事務所
	法律事務所
	建築・インテリア
	不動産
	農業
	放送局
	広告代理店
	空輸運輸業

1～9期生で合計172名の修了生を輩出

1～8期生の就業者比率 93.3%

(2017年5月現在)

### ◆育児休業者復帰

大分類	業種
メーカー	医薬品
	化学品
	食品
小売	百貨店
	スーパー
教育	大学
行政	府庁・県庁・市役所
その他	不動産
	業務サービス

13

## 修了後のキャリア(起業)

- ・外国人対象ビジネス教育
- ・インテリアコーディネイト、整理収納指導
- ・ビジネス教育研修講師
- ・キャリアコンサルタント
- ・エステサロン経営
- ・メイキャップアドバイザー
- ・ファッションアドバイザー
- ・英会話教室
- ・アクセサリデザイン
- ・子育て支援
- ・会計事務所開業
- ・アロマセラピー
- ・家事代行サービス
- ・イベント企画
- ・喫茶店開業
- ・ウォーキング指導

など



14



## ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース



経営センスを磨き、  
意思決定のできる  
リーダーに。

15



## ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース

- 勤め続けても、いつの間にか、男性が早く昇進。私だってキャリアを高めたい。
- 育児しながらの仕事は大変、昇進しなくていいと思っていたけれど。
- 一生懸命やっても、うまくマネジメントできない。
- 突然、リーダーにと白羽の矢が。でも、どうしてよいかわからない。

16



## ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース

修了生の言葉より

- ✓ 知識の体系化ができた。
- ✓ リーダーシップ、組織マネジメント力、問題解決力がついた。
- ✓ 現場に役立つ。
- ✓ 自己再発見、再構築の場となった。
- ✓ ロールモデルや仲間との出会い。

17



## なぜこのプログラムなの？

### 女性リーダーの育成を阻む3つの壁



圧倒的に少ない  
管理者候補数



むずかしい  
異動・転勤



将来を描くロール  
モデルの不足



リーダーに必要な  
「組織マネジメント力」「リーダーシップ力」「意思決定力」  
が身につかない

18



徹底したケーススタディや職場実践の場を  
意図的につくり、  
問題解決のセオリーを着実に習得

意思決定力

組織  
マネジメント力

リーダーシップ  
力

19



## コース 全体概要



20



## 本コースの特徴

-  大学院(ビジネススクール)の教員と実務家が授業を担当
-  さまざまな業界経験の受講者とのディスカッション、グループワーク中心の授業及びアクションラーニングによるチーム学習
-  必修を含む12単位取得で、学校教育法に基づく「履修証明書」を発行
-  e-learningを活用した欠席時のフォロー
-  職場の男性管理職への教育機会の提供
-  受講者のアセスメントにより、課題を受講者・組織にフィードバック

21



## シラバス 例1) データ・サイエンス

近年注目を集めているデータサイエンスについての初歩的な知識と技術を学習してもらうことを目的としています。

データサイエンスは、ビジネス分野においても、企業におけるデータの蓄積が進む中で非常に重要な分野に成長しつつあります。その中でも、特にマーケティングのケースを中心に取り上げ、より実践的な知識と技術を身につけることができる構成になっています。

1. データサイエンス入門

2. 相関ルールマイニング

3. 焼肉店の売上データの分析

4. 集めたデータを解析して企業に提案する

22

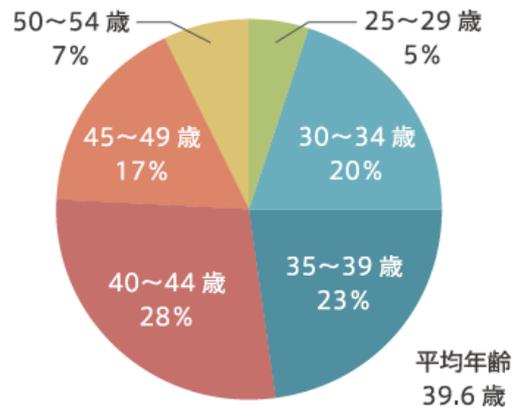


## 受講者概要

### 受講者数

	受講者数	開講期間
1期生	13	2015.2~2016.1
2期生	22	2015.6~2016.3
3期生	25	2016.6~2017.3
合計	60	

### 受講者の年齢



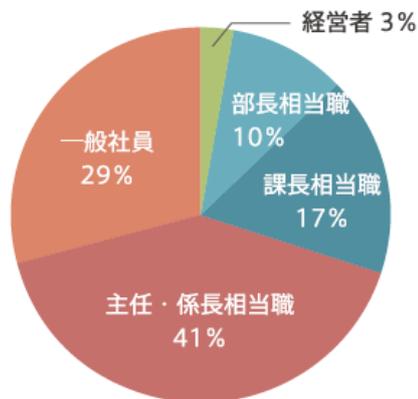
定員15名

23

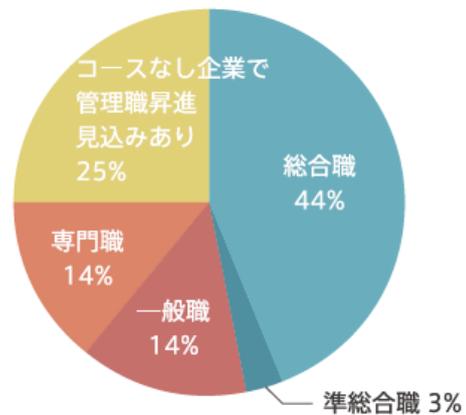


## 受講者概要

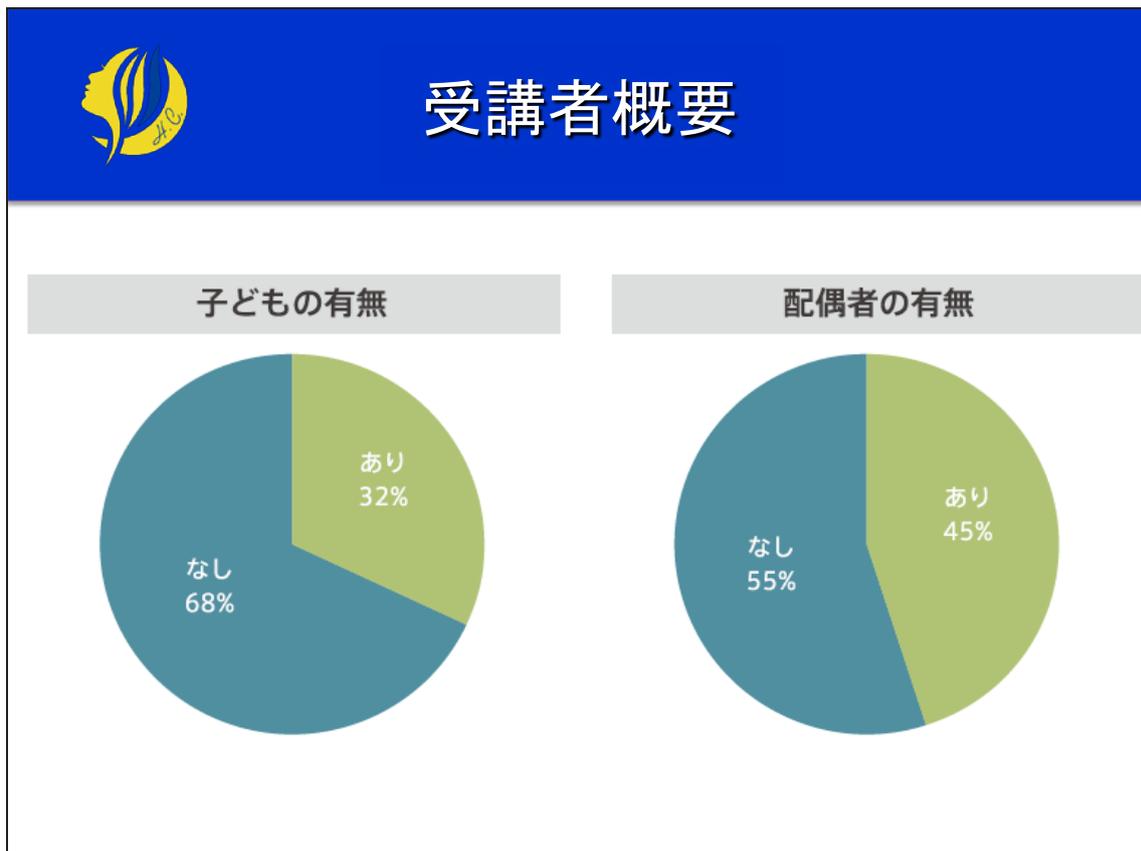
### 職位・職種



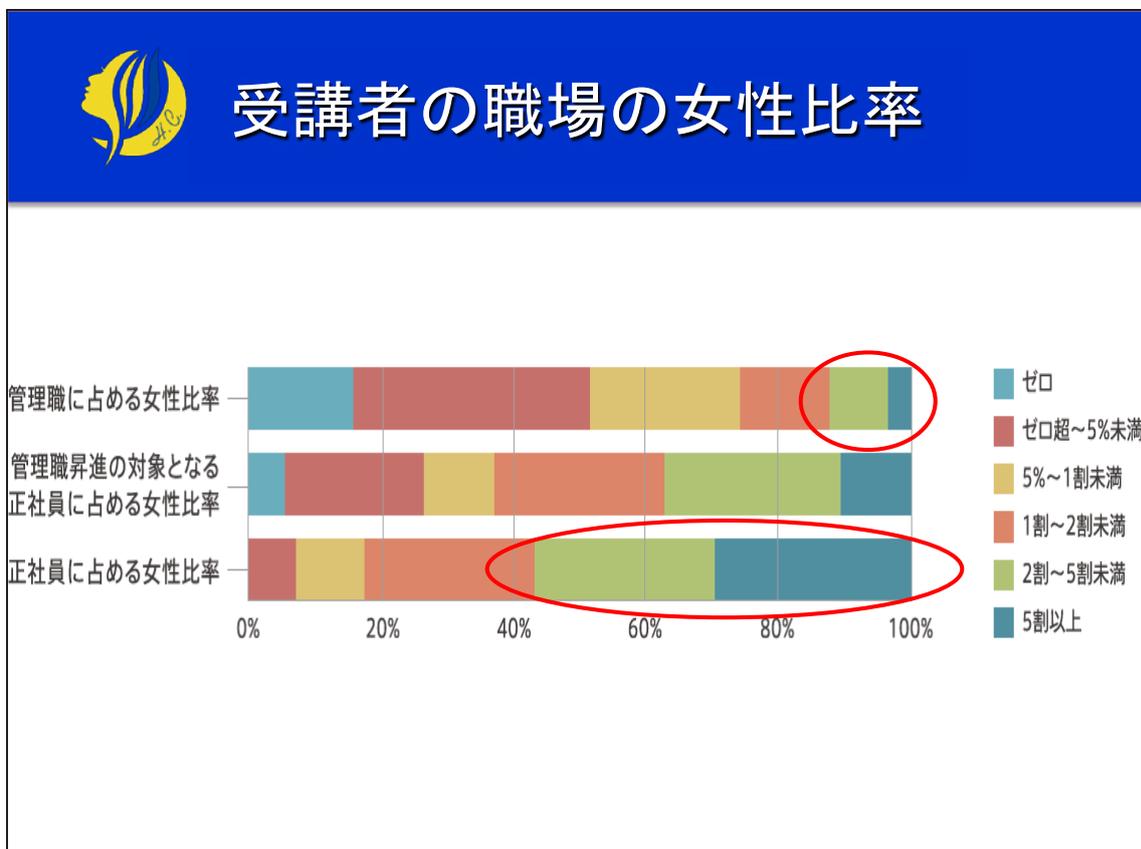
### 職掌



24



25



26



## 入校式



27



## 授業風景



ケースメソッド授業

ゲスト講師を  
囲んで

28



## 授業風景



グループ  
ワーク

29



## ハッピーサポート

- ◆ 経営者トップセミナー
- ◆ メンター相談会
- ◆ 単発セミナー
- ◆ 上司タイアッププロジェクト
- ◆ 会員SNS



30



## 修了式



手作り  
アカデミックレガリア  
の黒いキャップ

“wavelength of miracle”  
(奇跡の波長)Tシャツ



手作りアルバム

31



## 修了時の満足度

全科目の満足度(5件法) **4.36** **84.8%**が満足。

(Cf. ビジネススクール:2015年度 **4.45** 過去7年間の平均 **4.36**)

プログラム全体の満足度(4件法) **3.71** **97.1%** が満足。

**74.3%** が「とても満足」。

32



## 修了時の満足度

このプログラムを終えて実感することは何	当てはまるもの(複数回答)	
職場での仕事を進める上で有益なスキルを身につけられた	30	86%
志をともにする仲間を得られたこと	24	69%
視野が広がったこと	23	66%
今後も何らかの勉強を続けようと思うようになったこと	18	51%
自分の強みや弱みがわかったこと	14	40%
仕事に自信を持って取り組めるようになったこと	10	29%
知識の体系化ができたこと	8	23%

33



## 受講生の活躍

受講前から現在まで役職・職位・職種は変わりましたか	単位:人
管理職に昇進した	7
別の部署の管理職に就くことになった	1
昇進試験を受けることになった	1
転職した	1

3期生

大阪商工会議所「大阪サクヤヒメ」表彰で「活躍賞」受賞

34



## 第三者評価

第三者評価：学外評価委員による高い評価

GEヘルスケアジャパン、フォー・ユーケアライフ

伊藤久美氏

大阪市ダイバシティー推進担当課長 藤田浩之氏

大阪商工会議所人材開発部次長 松井伊代子氏

他大学・団体からのヒアリング・見学

メディア掲載：日本経済・読売・産経新聞 計5回

35



## 第三者評価

- 伊藤氏：本プログラムは女性のスキル不足、意識づけの不足を充足するための講義や取り組みが充実しており、実際に同じ志をもつ受講生同士がSNSなどでつながることによって、「リーダーになる心構え」「リーダーとして何を割り切り、何を目指すのか」といった意識の面での大きな成長を遂げることができている。
- 藤田氏：関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科のビジネススクールが持てるノウハウを、受講生たちに余すところなく提供しており、大変有意義であると考えている。
- 松井氏：1期2期の経験をもとに工夫改善を重ねた成果は、受講者からのアンケートやヒアリングにおける高い満足度に現れている。本プログラムは適切に運営され、期待を上回る成果を上げていると評価できる。

36



## 修了生の言葉

人生が変わろうとしています。

最大の学びは『自己の仕事領域の捉え方の狭さ』に気づいたこと。当面や小手先の仕事に加えて本質的なアプローチをしていかなければいけないと考えるようになりました。本当に素敵なコースを作ってくださいありがとうございます。このリーダーコースのカリキュラムはイケてる！と思います。

ハッピーの仲間に出会えて、本当に良かったです。大きさですが、人生が豊かになったと感じます。

37



## 今後の展開



女性リーダー育成コース

文部科学省「高度人材養成のための社会人学び直し大学院プログラム」委託事業  
文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定事業

女性の仕事復帰・起業コース

文部科学省「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定事業  
厚生労働省「専門実践教育訓練給付金」対象講座

⇒継続中(来期5年目)

⇒継続中(来期11年目)

38



【開会の辞】 岩手大学長 岩淵 明



【基調講演】 名古屋大学 准教授 丸山 和昭



【講演1】 岩手大学 教授 佐藤 和憲



【講演2】 岩手大学 教授 廣瀬 宏一



【講演3】 関西学院大学 講師 船越 伴子



【質疑応答】



【閉会の辞】 岩手大学 三陸復興・地域創生推進機構 副機構長 八代 仁



【総合司会】 岩手大学 三陸復興・地域創生推進機構 生涯学習部門長 朴 賢淑

# 社会人学び直しシンポジウム

## 「地方国立大学における社会人受け入れの現状と課題」を終えて

岩手大学三陸復興・地域創生推進機構生涯学習部門では、事業の主な柱の一つとして社会人学び直しの開発を行っております。そこで今年度は学内の各学部で行われている社会人学び直しプログラムへの取り組みに関する紹介と課題を確認するとともに社会人学び直しにおける大学への期待を踏まえ、今後の推進策を検討すべく、「地方国立大学における社会人受け入れの現状と課題」を開催しました。

1980年代から先進諸国では新自由主義的政策が採られるようになりました。高等教育もその例外ではなく、産業界のニーズに応ずる人材育成が求められるようになりました。さらに、欧州においては顕著にみられる政策ですが、生涯学習社会へのシフトです。生涯学習の視点から高等教育の機能と役割が持直されようとしており、少子化で18歳人口が著しく減少している今日の社会において、大学定員を拡充する方法の一つとして社会人受け入れが提示されています。

シンポジウムに先立って、丸山先生の基調講演がありました。先生は、高等教育専門家として名古屋大学でも社会人の再教育に関わっておられます。基調講演では、社会人学び直しの必要性和高等教育における社会人学び直しへの施策をまとめ、今後大学が進むべき方向性についてご報告いただきました。丸山先生の報告によれば、大学における社会人学び直しの提供を求める政策提言の始点をたどれば、1971年の四六答申となり、おおよそ50年前になります。半世紀を経てもまだ定着しない理由は「高等教育を既に経験した者が改めて大学に通い直す」という前例のない仕組み作りになるので、焦らず「ゆっくり」進め、且つ個別大学を超えたネットワークを構築し、知・ノウハウを共有することを強調されました。

基調講演を受けまして、岩手大学の「アグリフロンティアスクール」と「21世紀型ものづくり人材岩手マイスター育成プログラム」及び関西学院大学の「ハッピーキャリアプログラム」の発足から現在に至るまでの経緯、課題が報告されました。各自事業内容・開講スケジュール・場所などの特徴の基で、抱えている課題は様々ですが、文部科学省の補助金をいただき発足したものの、今では学部或いは大学の支援を受けながら、地域に密着したプログラムの展開をされていて、お互いのノウハウを共有する場となりました。

質疑応答では、受講料、実施体制、学生募集などについて数多くの質問をいただき、講師の先生方に率直な回答を得ることができました。全国からお集まりいただきました参加者の方々に置かれましては、抱えている課題の解決の糸口を見つけられたのではないかと思います。

近年岩手大学では、自治体と連携して地域課題や地域づくり、職業能力の専門性の高度化について取り組む学習機会を提供していて、ICTやメディアを活用し、遠隔地域へ学習機会を提供することで地域格差を無くすよう、環境整備を進めております。

最後になりましたが、生涯学習部門の社会人学び直しプログラムの開発はまだ始まったばかりであり、これからも継続していく予定です。この報告書を手にする方々からの、率直なご意見を頂ければ幸いです。

岩手大学三陸復興・地域創生推進機構  
生涯学習部門 特任研究員

朴 仙子

編集者

朴 賢淑 三陸復興・地域創生推進機構 生涯学習部門長・准教授  
朴 仙子 三陸復興・地域創生推進機構 生涯学習部門 特任研究員

岩手大学三陸復興・地域創生推進機構 | 生涯学習部門

## 地方国立大学における 社会人受け入れの現状と課題

平成30年3月

社会人学び直し  
シンポジウム報告集

I

発行日 平成30年3月30日  
発行者 岩手大学三陸復興・地域創生推進機構  
生涯学習部門  
代表者 朴 賢淑  
住 所 岩手県盛岡市4丁目3-5  
TEL 019-621-6492  
FAX 019-621-6493  
E-mail renkei@iwate-u.ac.jp

岩手大学三陸復興・生涯学習部門  
地域創生推進機構

# 地方国立大学における 社会人受け入れの現状と課題

平成30年3月

社会人学び直し  
シンポジウム報告集

I