

# 履修証明プログラム活用の現状

2007年の学校教育法の改正によって始まった「履修証明プログラム」は、2016年度実績の調査結果によると、全国の135大学（17・8%）で計321プログラムが実施されている（大学における教育内容等の改革状況について…文部科学省）。

この「履修証明プログラム」は、リカレント教育に対する社会的ニーズの高まりに因應するため、2019年4月の法改正により、総時間数120時間以上から60時間以上に短縮された。プログラムの修了は履歴書やジョブ・カードに記入することができる。

これまでもFD・SDや生涯学習の場で活用されてきたが、今後はプログラムの設定がより容易になることによって内容の多様化が進み、より柔軟な教育プログラムとして、履修証明の活用の幅も広がっていくことが期待される。

現在、中央教育審議会では、大学院におけるリカレント教育の実施を重要課題

として、大学院設置基準の一部改正について検討が進められている（大学分科会大学院部会における2020年1月現在の審議状況）。その中でも、リカレント教育の活性化という側面から、単位互換や履修証明プログラムなどの活用が議論に上っている。

本特集は、履修証明プログラムを展開している大学から現状についてご紹介いただき、加盟大学における本制度の活用について考える機会としたい。

### 社会人経験とプログラムの循環

青木 聖久

●日本福祉大学福祉経営学部（通信教育）教授

### 司法通訳養成講座の経験

後藤 昭

●青山学院大学・一橋大学名誉教授

### 女性活躍を推進するリカレント教育

関西学院大学ハッピーキャリアプログラムの取り組み

大内 章子

●関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科教授

### CSWスキルアッププログラムについて

阿部 重樹

●東北学院大学経済学部共生社会経済学科教授、学長室長、  
地域共生推進機構長

# 社会人経験とプログラムの循環

青木 聖久

● 日本福祉大学福祉経営学部（通信教育）教授

## 1 わが国で最古の社会福祉系大学として

日本福祉大学は、1953（昭和28）年に中部社会事業短期大学としての開学に端を発し、1957（昭和32）年に4年制大学に改組している。わが国において、本学は社会福祉系大学として、最古の歴史を誇る。

また本学は、社会人経験のある人への社会福祉教育として、1954（昭和29）年に夜間部を設置した。そして、さまざまな状況にある人（離島在住や、重度の疾患や障害を抱え移動が困難な人など）の学ぶ機会として、2001（平成13）年には通信教育部の開設に至っている。

そのようななか、福祉経営学部では、医療・福祉・介護分野の現職社会人の学習ニーズに対応するため、2011（平成23）年度に在学生カリキュラムニーズ調査を

実施し、2015（平成27）年度から履修証明プログラム（以下、プログラム）を開講しているのである。

## 2 5年間の履修証明プログラム

（修了要件：120時間）

具体的なプログラムとしては、「スーパービジョンの理論と実践の基礎」（2017年度まで）と「福祉現場の課題解決力の向上」（2018年度まで）の二つで開始した。

「スーパービジョンの理論と実践の基礎」は、ソーシャルワークおよびスーパービジョンの理論と実践に関する基礎知識の修得を目的としたものである。内容としては、職場の同僚に対して、グループ・スーパービジョンを始めたのと考える人のための基礎的手法の演習などで構成した。また、「福祉現場の課題解決力の向上」は、福祉現場で起こるさまざまな問題に対して、解決の方向を見つ

け出し、解決策について考える力の育成を目的としたものである。内容としては、課題解決プロセスの理解を中心とし、その手法を身に付けることを目指した。さらに、2018年度からは、「精神・発達障害者との共働」を筆者が担当のもと、2年間実施しているのである。

このように、本学部では5年間で三つのプログラムを実施し、延べ77名の履修者が在籍し、実際に修了したのは3科目合わせて44名となっている。これらのことを踏まえ、本稿では、筆者が担当したプログラムを中心に、社会人学生とプログラムとの関係に迫りたいと思う。ちなみに、本学部の学生の大半は社会人学生である。

### 3 精神・発達障害者との共働

#### (1) プログラムの目的と構成

2004（平成16）年に厚生労働省は、「生涯において、5人に1人は精神疾患を体験する」と、『このころのパリアフリー宣言』を発表した。また2011（平成23）年には、障害者基本法の改正により、障害者の基幹的な法律といえる本法の条文に発達障害者が明記された。一方、ハローワークを通じた障害者の新規の就職件数は、精神障害者と発達障害者とを合わせると全体の約半数を

占めている<sup>1</sup>。他方、近年はうつ病などを患いながら勤務を続ける労働者も少なくない。もはや、社会において、精神・発達障害者と共働することは、当たり前のことだといえる。しかし、企業の経営者や同僚が、どのように共に働けばよいかについて、理解しているとは言い難い。かたや、精神・発達障害者も、共働の仕方や関係の取り方に苦慮している現状もある。

以上を踏まえ、「精神・発達障害者との共働」では、①精神・発達障害者の特性およびニーズ理解を図ること、②精神・発達障害者と共に働くに当たって必要となる知識や技術を身に付けること、③精神・発達障害者と共働することがいかなる意味や意義があるかを明らかにすること、を目指した。

本プログラムは、オンデマンド（必修1科目を含む11科目）と、講義中心のスクーリング（3科目）、演習中心のスクーリング（必修1科目）から構成した。学生は、これら15科目の中から、2科目の必修科目（合わせると28・75時間）を含めて総計120時間以上の単位を修得すれば、修了証が得られるのである。

(2) 数居が低いオンデマンドとしての「精神障害者支援論」（必修科目）

オンデマンドの長所は、自宅などの安全かつ安心できる環境の下、自分のペースで、時にパソコンの動画画面の一時停止ボタンを押しながら、繰り返し視聴できることにある。一方、スクリーニングほどではないにせよ、講師の息遣いも一定程度伝わるリアルさも兼ね備えている。

そのオンデマンドにおいて、必修科目として位置付けたのが、図表1の「精神障害者支援論」である。筆者は、本科目が実践的なものになるように努めた。その一つとして、第6講・第7講では、個々の社会保障制度について、制度の紹介にとどまらず、具体の運用方法を、板書しながら伝えている。例えば、実際に筆者が関与した精神障害のある人のケースを通して、実務的なこと（障害年金の遡<sup>そきゅう</sup>及請求方法など）はもとより、社会の差別や偏見に苦しむあまり、障害年金に抵抗を示す精神障害のある人の現状として、次のような言葉も紹介している。「障害年金を受けるといことは、社会の偏見も含めて受けることになります。だから、私は受給しません」。

また、第13講では、精神障害のある人をゲスト講師としてスタジオに迎え、トークをする中で、等身大に暮らすに至ったプロセスに迫るようにしている。そして、これらの実態を示しつつも、精神障害者支援における理念

図表1 精神障害者支援論

	講義名	中核的事項
第1講	精神障害者の暮らし	生きづらさ、人としての共通性、社会福祉学
第2講	精神障害者の現状と課題	精神障害者の概念、実態、社会保障制度の活用状況
第3講	生活者の視点から捉えた対象者理解①	生活者の視点、統合失調症、気分障害、依存症
第4講	生活者の視点から捉えた対象者理解②	高次脳機能障害、発達障害、認知症、精神保健福祉の課題
第5講	精神保健福祉学から捉えた生活支援論	住む場・働く場・憩いの場、フォーマルとインフォーマルの協働
第6講	経済保障①	障害年金、生活保護、手当
第7講	経済保障②	医療保険、労働保険、障害者総合支援法
第8講	社会参加活動①	働くことの多様性、障害者雇用、福祉的就労
第9講	社会参加活動②	ピアサポート、余暇活動
第10講	地域生活支援体制 ～フォーマルな社会資源～	医療・保健・福祉に関する社会資源
第11講	地域生活支援体制 ～インフォーマルな社会資源～	精神障害のある仲間、家族、ボランティア
第12講	暮らしを支える内発的要素	自身の想い、社会の評価
第13講	精神障害をもった暮らしとリカバリー	リカバリーストーリー、ピアサポート
第14講	今と未来を志向した生活支援	ロールモデル、クライシスケアシステム、リカバリー
第15講	実践科学としての生活支援論（まとめ）	ソーシャルワーク、ミクロ・メゾ・マクロの視点、暮らしの多様性

や理論的な裏付けを随所に盛り込んでいるのである。

ちなみに、オンデマンドでは、筆者の息遣いをより強く感じてもらえるように、演台の前に立ち、時折板書しながら、精一杯ライブ感を出すようにした。だが、どうしてもできないのが、グループワークなどの演習である。そこで、本プログラムでは演習形式のスクーリングを必修科目として位置付けた。それが、次の「精神・発達障害者の理解と共働」である。

(3) 各科目を紡ぐスクーリングとしての「精神・発達障害者の理解と共働」(必修科目)

スクーリングは、2日間の日程で、グループワーク、講義、ゲスト講師と筆者とのパネルトークなどを織り交ぜながら実施している。

1日目は、「精神・発達障害者が(と)働くに当たつての当事者理解」を目標に据える。授業では、精神・発達障害のあるゲスト講師の体験談や筆者とのトーク、さらには、学生からの質問を受けることによつて広がりを持たせるよう、工夫を凝らしている。そして、最



後には、筆者が普遍化するとともに、想像もしなかったような視点の変更を示すことなどにより、学生は新たな気づきや発見などが得られるように促している。いや、当初、学生が想像もしなかったような、想定外の景色を見ることができるところを、本科目のねらいとしているのである。

また、1日目の最後には、「自分および自分たちができること」として、学生が各グループで意見を出し合い、模造紙に考えを整理し、その後、参加者全員に対してグループ単位でプレゼンテーションをする。大切なことは、①各自が思いを発する、②他のグループ員の話聞き、③グループで再び共有・共感し、④それらの意見交換のプロセスを通して、⑤自身の言葉で他者に伝える力を醸成し、⑥実践に生かせること、を目指しているのである。

2日目は、1日目の学習を踏まえ、「精神・発達障害者が地域で暮らすに当たつて必要な要素」、加えて、就労支援の実際について、現場のソーシャルワーカーなどを招き、実践的な支援方法の習得をねらいとしている。



そして2日間のスクーリングの最後に、必ず実施しているのが、「1人40秒スピーチ」である。2日間の授業の中で、最も腑に落ちたキーワードを記載し、そのワードを選んだ理由と、スクーリングで得た気づきや発見を自分の言葉で述べてもらうのである。

#### 4 2020年度の履修証明プログラム (修了要件:60時間)

2019年度までのプログラムには、大きな課題があった。それは、120時間以上の時間数がネックになり、学びの一步を踏み出しづらい人が少なくない、ということである。一方、大学としても、スモールサイズのプログラムを提供できれば、学生のニーズに沿った新規プログラムの開発にも取り組みやすくなる。

これらのことを踏まえ、本学部では2020年度から次の2科目を設けることにしている。

##### (1) 「精神・発達障害者の就労と生活支援」

本プログラムは、これまで120時間でプログラムを構成していた前述の「精神・発達障害者との共働」を、スモールサイズ(60時間)に改編したものである。具体的には、6のオンデマンド科目(うち、1科目は必修)、

5の講義系スクーリング科目(全て選択)、1の演習系スクーリング科目(必修)から成る。また、2020年度には、今日の精神保健福祉の実態に鑑み、「アデイクションとソーシャルワーク」という新規オンデマンド科目を創設するものである。

##### (2) 「認知症とともに生きるを支える」

本プログラムは、1のテキスト科目(選択)、3のオンデマンド科目(うち、1科目「認知症の医療とケア」は必修)、3の講義系スクーリング科目(全て、選択)、1の演習系スクーリング科目(「認知症の人と地域包括ケア」:必修)から成る。

社会では、2025年には、高齢者のうち5人に1人が認知症になると見込まれる中、認知症の人の「その人らしい暮らしの継続」を支えるために、認知症への適切かつ多面的な理解が求められる。そのことを踏まえ、本プログラムは、①認知症の人の症状や特徴などの基本的理解を図ること、②認知症の人の特徴に添ってケアする技術や知識を身に付けること、③認知症の人の特徴に応じた地域包括ケアのあり方について考察できること、を旨とするものである。

## 5 社会人経験と大学教育(まとめにかえて)

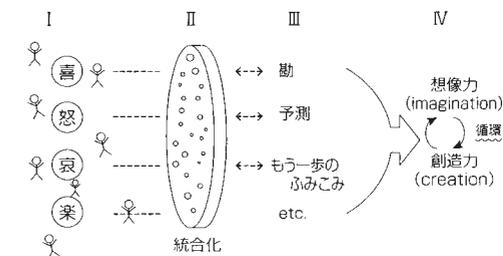
筆者は、2006年度から本学部において、社会人経験を有する学生を教えている。また、プログラムを担当するようになって、2020年度で3年目を迎える。その中で、改めて感じていることは、プログラムは、社会人経験のある学生と大学との循環的な関係性の中でこそ、より大きな達成感が得られるのではないかと、ということである。

図表2に示すように、社会人学生は自身の社会人経験を通して、多くの喜怒哀楽を体験し、それらを統合化することによって、勘、予測、もう一步の踏み込みなどを身に付けてきたと考えられる。そして、これらのプロセスを通して、二つの「そう、ぞう力」が醸成されているのではないだろうか。

そのことから、プログラムで得られた知識や技術を、社会人学生は自分自身の想像力によって、より強固に実践場面に引き寄せたり、あるいは、新たな社会資源を創造することにつながる可能性があるのではあるまいか。

2020年度からプログラムの時間は、わずか60時間になる。いや、されど60時間だ。ゆえに、この60時間の

生かし方については、社会人学生の二つの「そうぞう力」に大いに期待したい。そして、筆者はこれからも、社会におけるさまざまな事象の見え方・感じ方の変化について、社会人学生と共に楽しみつづ、自身の教授力の向上に努めることを約束して筆をおくことにする。



図表2 社会人経験から生成される「そうぞう力」  
 出典『新 社会人のための精神保健福祉士』  
 学文社、2014、89ページ

### ●注

- 1 厚生労働省(2019)「ハローワークを通じた障害者の就職件数」『平成30年度 障害者の職業紹介状況等』
- 2 青木聖久(2013)『精神障害者の生活支援』法律文化社、i頁

- 3 青木聖久(2014)「社会人経験と社会福祉実践」青木聖久・杉本浩章編『新社会人のための精神保健福祉士』学文社、67-105頁

# 司法通訳養成講座の経験

後藤 昭 ● 青山学院大学・一橋大学名誉教授

## 1 司法通訳への需要

日本語を十分に使えない外国人が、裁判その他の法律問題に関わる例は多い。ここでは、通訳を介した意思と情報の交換が必要となる。労働力移入政策の変化や、日本への観光客の増加に伴って、その例は今後も増えるであろう。他方、法律実務家からは、しばしば通訳の質に對する不満が聞こえる。日本の司法制度が、言語の壁を越えて全ての人々に平等な法の保護と恩恵を保障するためには、多くの有能な司法通訳の存在が不可欠である。司法通訳は、法廷、捜査、弁護活動などさまざまな司法の現場で、異なる言語と文化の間に立ち、円滑なコミュニケーションを支援する専門家である。政府も、在留外国人が民事司法を使いやすくするための方策として「法廷通訳の質の確保」を掲げようとしている。

## 2 2大学連携のプログラム

東京外国語大学と青山学院大学は、両校の連携の一環として、2019年度から司法通訳養成講座を開講した。東京外国語大学がもつ通訳に関する資源と、司法について青山学院大学がもつ資源とを併せて活用することによって、司法通訳を目指す人々に学修の機会を提供し、有能な司法通訳を社会に送ることが目的である。

司法通訳のもっとも大きな活動の場は、捜査から上訴に至る刑事手続である。それに加えて、この講座では民事裁判や法律相談などでも、適切な通訳ができるようになることを目指す。そのために、刑事法の基本のみではなく、家族法、労働法、民事手続、入管法などについても学ぶ。語学力だけでなく、自らの役割に責任感と見識をもつ通訳になることが目標である。そのため、受講科



授業風景

目の中に、語学と法律だけでなく、多文化共生や弁護士の仕事について学ぶ科目を加えている。

受講には、すでに相当な語学力を備えていることが前提となる。受講者は、1年間、毎週土曜日に青山学院大学渋谷キャンパスで3〜4コマの授業を受ける。かなりの量の予習、復習が要求され、試験も頻繁にある。開講科目は、いずれも90分授業15回から成るので、大学では2単位に相当する。受講料は、1年で20数万円である。受講には、かなりの覚悟が必要であろう。各大学の履修証明に加えて、中心科目で

全てA評価を得た受講者には、両大学学長の連名による修了証を発行する。

東京外国語大学が履修を証明するのは、「通訳概論」「多文化共生基礎」

「司法通訳Ⅰ（前期）」「司法通訳Ⅱ（後期）」の4科目である。このうち、多文化共生基礎は、在日外国人を取り巻く環境とそ

の動向を学んだうえで、さまざまな課題に取り組む人々の話を聴く。「司法通訳Ⅰ・Ⅱ」は、経験豊富な現役の司法通訳が言語別に指導する。対象言語は年度によって替わる。2019年度は、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語であった。

青山学院大学が履修を証明するのは、「現代法実務論」と「法廷通訳実践Ⅰ（前期）」「法廷通訳実践Ⅱ（後期）」の3科目である。このうち、「現代法実務論」は学部科目を兼ねていて、神奈川県弁護士会法教育センターが派遣する多くの弁護士による講義が中心となる。受講者は、多様な弁護士たちに接して、その仕事に触れることになる。「法廷通訳実践Ⅰ（前期）」では、主として刑事法の基礎を学び、刑事手続の中で通訳の役割を理解する。「法廷通訳実践Ⅱ（後期）」では、民事法も含めた法の基礎知識を学ぶとともに、弁護士や検察官などの実務家から司法通訳への期待を聴く。この科目の授業は原則として模擬法廷教室で行い、司法通訳科目の講師の協力を得て、いくつかの場面で通訳を体験する機会も設けている。また、司法通訳の倫理についても授業をする。これらのほかに、自由参加の法廷傍聴も行った。

### 3 初年度の経験

募集を始めるまで、受講者が集まるかどうか、実は私たちも不安を持っていた。しかし、実際には20名の定員を超える応募者があり、初年度の受講決定者はスペイン語11名、ポルトガル語8名、ベトナム語3名の計22名となった。1人を除いて、その全員が受講を全うした。受講者の多くは、海外経験あるいは通訳経験のある社会人である。すでに司法通訳を経験している者もいる。受講態度は全体に非常に熱心で、活発な質問が出る。私たちは、日本社会の人的資源の豊かさと社会人の旺盛な学修意欲を改めて認識した。2019年度の受講者たちの授業評価によれば、講座全体に対する満足度は、5段階評価で平均4・5であった。受講者は、現場で働く人々の話を聴く機会を歓迎している。初年度としては、成功したといつてよいであろう。関係者の授業参観やメディアの取材・報道も多く、この講座に対する社会的関心の大きさを感じる。

私自身は、このプログラムの創設当初から関わり、開講後は法廷通訳実践の主任講師を務めている。民事系の法律については、別に講師を頼んでいる。初めての経験

なので、司法通訳のためにどのような法知識が必要かを手探りしながら授業を作っている。もともと、事件の当事者は法律家ではないので、司法通訳に法律の専門家であることを求めるのは誤りであろう。しかし、基本的な法知識がないと、思わぬ誤訳が生じることがある。また、司法通訳が自らの役割を自覚し、見識をもって働くためには、司法の仕組みの基本を理解している必要がある。実際、この講座で法律を学んだために、通訳する主題の意味がよく分かったという受講者の声も聞く。

### 4 展望

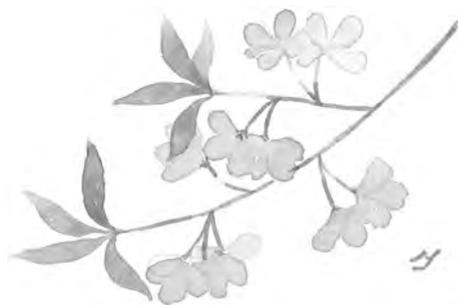
国際人権規約（自由権規約）は、刑事裁判を受ける者がその言語を理解できないとき、通訳を受ける権利を保障している。しかし、日本の法制度は、司法通訳について未だ整っていない。刑事訴訟法は、通訳の役割を裁判官の補助者として位置付けていて、裁判を受ける者に対する保障としての通訳という観点は弱い。司法通訳の資格制度はなく、通訳の側からは待遇についての不満も多い。法律家の側も通訳を使うことに慣れておらず、翻訳しにくい表現がある。翻訳しやすい表現にすれば、被告人や証人、裁判員、傍聴人にとっても分かりやすい裁判

となるはずである。いま司法通訳をしている人々、あるいは司法通訳を目指す人々は、依然としてこの分野の開拓者である。

この履修証明プログラムは、国立大学と私立大学の連携によって、司法通訳になるという目的に特化した学修機会を提供する点に特色がある。ただし、残された課題もある。2020年度には、スペイン語、ベトナム語、フィリピン語の3言語による講座を開講する予定であった。しかし、フィリピン語に限っては応募者が少なく、開講できなくなった。もっと広報が必要かもしれない。また、2019年度には、外国語を母語とする受講者はいなかった。それには、受講料の負担が影響しているかもしれない。奨学金のような仕組みができれば、受講者の幅はもっと広がる可能性がある。

AIの進化によって、人による通訳がいつか不要になる時が来るのかもしれない。しかし、まだ当分の間、有能な司法通訳への需要は増大するであろう。そのために役立つ講座として、これを続けていきたいと思う。当面の到達目標は、この講座の有効性が司法界で定評を獲得することである。

㍻



## 女性活躍を推進するリカレント教育

— 関西学院大学ハッピーキャリアプログラムの取り組み —

大内 章子

● 関西学院大学専門職大学院経営戦略研究科教授

### はじめに

関西学院大学では、ビジネスを創造する高度な専門的能力を持つ社会人を育成する専門職大学院経営戦略研究科が母体となつて、「ハッピーキャリアプログラム」\*という名称の下、「女性の仕事復帰・起業コース」「女性リーダー育成コース」「女性のビジネススキル養成 大学連携オンラインコース」という姉妹コースを開講している。2008年に文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」の委託を受けたのが始まりであり、履修証明制度の創設とほぼ同時期でもある。いまでこそよくいわれる「女性活躍」という言葉は当時あまり聞かれなかったが、「自分らしく働き、生きる」、「女性の活躍が企業を変える、社会を変える」というコンセプトを掲

げて12年目となる。女性の高度ビジネススキル養成のリカレント教育のパイオニアを自負し、時代の要請に応じてプログラムを進化させながら企画運営している。

そこで本稿では、女性のリカレント教育として、筆者が本学でハッピーキャリアプログラムをスタートさせた背景や3コースの紹介、今後の展望について記していきたい。

\* <https://kwansai.ac.jp/iba/happycareer/>

### 1 プログラム創設の背景：女性のキャリア形成

#### — 就業継続と管理職昇進の問題 —

そもそも、なぜ「女性の」リカレント教育が必要なのか。筆者は人的資源管理を専門に、長らく大卒女性ホワイトカラーのキャリア形成を研究し、女性の就業継続と

管理職昇進の二つの問題を明らかにしてきた。

一つ目の就業継続については、女性の場合、出産を機に退職していく人が多い。そして、育児が一段落する頃に「もう一度働きたい」という思いを持つようになるが、仕事のプランクが長い人ほどどうすればもう一度働けるのか分からず、自信を持ってないでいる。そうした女性が一步を踏み出して、自信を持って企業戦力として働けるように学び直すことのできる教育機会を提供できないか。これが、研究を続けてきた筆者の第一の問題意識であった。

二つ目の管理職昇進については、女性の場合、たとえば就業を継続していても、管理職に昇進することが難しい。一般に、入社後にOJTや配置転換を通じて仕事経験を積むことによって高い技能を形成し、昇進していく。ところが、たとえ男性と同等の立場で入社した女性でも、その多くは男性とは異なり、企業の教育訓練や配置転換の機会が少なく、それらを通して得られたはずの知識や経験・スキルが不足している。女性の仕事経験の不足を補う教育ができないか。これが筆者の第二の問題意識であった。

これら二つの問題意識からくる「女性のための教育」

は、次に見るように、国が社会人の学び直しを推進していくタイミングで実現してきた。

## 2 国のリカレント教育推進の動き

2017～18年の政府の「人生100年時代構想会議」において、安倍首相が、いつでも学び直し、やり直しができる社会を作るため、「リカレント教育」の拡大と財源の拡充を宣言したことから、2018年は「リカレント元年」と呼ばれる。リカレント教育とは、学校教育を終えて社会人になった後でも、就労と学びを繰り返すことができる社会人学び直し教育である。

リカレント元年から10年遡る2007～08年、文部科学省「社会人学び直しニーズ対応教育推進プログラム」委託事業が公募された。同時期の2007年には、学校教育法の改正により、「履修証明制度」が創設された。この制度の下では、大学などが社会人などを対象に「体系的な知識・技術等の習得を旨とした教育プログラム」を提供し、修了者に対して「履修証明書」を交付できることになっている。受講者は履修証明書を取得するとジョブ・カード（職業能力証明シート）に記載でき、再就職・転職などの場合にPRでき、企業側も求職者の職業能力

を知ることができるとされる。

その後、履修証明制度は、2015年度に創設された「職業実践力育成プログラム(BP)認定制度」における認定要件の一つに位置付けられ、さらに厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、受講費用の負担を軽くすることによって社会人の学び直しを推進する役割を果たしている。2019年には、リカレント教育のさらなる推進に向けて、大学などにおける履修証明制度の最低時間数が「120時間以上」から「60時間以上」に短縮された。

### 3 ハッピーキャリアプログラムの進化

(1) 社会人学び直しプログラムの創設と本学の独自継続・

「女性の仕事復帰・起業コース」の誕生

文部科学省「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」委託事業では、前述した第一の問題意識から、結婚・出産などで離職した女性の再教育プログラムとして、2008年「産官学NPO連携ハッピーキャリア(女性の再就職・起業)支援プログラム」をスタートさせた。

授業は経営戦略研究科ビジネススクールの教員と実務家教員が担当し、キャリアをデザインし、自分づくりをすることから始め、コミュニケーション力、モチベーション

2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

●2014.6 文部科学省高度人材養成プログラム公募

●2015.7 文部科学省BP創設

●2019.4 履修証明：総時間60時間以上に短縮

●2015.10 文部科学省BPと厚生労働省教育訓練給付金連携

★BPおよび教育訓練給付金認定

◎キャリアアップ・チェンジを対象に  
名称変更：女性のキャリアアップ・起業コース

2014~16 文部科学省委託事業 2017~独自継続

★BP認定 ★教育訓練給付金認定

◎ビジネススクール科目等履修組み入れ

大学連携オンラインコース

2019開講

◎東北公益文科大学大学院との連携

発足

図表1 国の社会人学び直し推進とハッピーキャリアプログラムの進化

ン・マネジメント、時間管理術から、企画、経理、営業、管理などの専門的なスキルまで、企業の即戦力として、また起業家として必要な人間力と仕事を身に付けることができよう設計し、履修証明プログラムとした。

3年の委託事業を終えた後、「このプログラムのおかげで人生が変わった」「後進の女性のためにプログラムを続けてほしい」という修了生の数々の言葉に背中を押されて、本学独自で事業を継続することにした。独自事業では、受講者のニーズをくみ取って、受講したいと思ってもらえるプログラムにし、さらに受講者が単に再就職・起業するだけでなく、再就職後の職場や起業後のビジネスでも活躍できるよう、工夫を重ねた。また、育児休業中の女性をメインターゲットに加え、名称も「ハッピーキャリアプログラム 女性の仕事復帰・起業講座」に変更した。育児休業復帰後に退職することなく活躍できるように、休業中に学ぶことが重要だと考えたのである。

こうして、現在まで12期（12年間）で217名が受講し、修了生の就業者比率は常に9割を超え、マスコミに取り上げられ、各方面で活躍する修了生も出てくるなど、一定の実績を重ねている。

2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013

国の動き

●2007&2008 文部科学省社会人学び直しプログラム公募

●2007.12 学校教育法 履修証明制度創設

ハッピーキャリアプログラムの動き

女性の仕事復帰・起業コース

2008～10 文部科学省委託事業 2011～独自継続

◎育児休業者を対象に

女性リーダー育成コース

女性のためのリカレント教育推進協議会

(2) 「女性リーダー育成コース」開設とBP・教育訓練給付金講座認定

事業を継続する中で、筆者のもう一つの問題意識である「女性の管理職昇進」に結び付けられる教育プログラムはできないかという思いが強くなっていった。ちょうどその頃、2014年に文部科学省で新たに公募された「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」に応募し、事業委託（3年度間）されたのが「女性リーダー育成コース」である。当時、安倍政権では女性活躍の3本柱として、待機児童の解消、職場復帰・再就職の支援、女性役員・管理職の増加を掲げており、そのうちの二つに姉妹コースで取り組んだことになる。

「女性リーダー育成コース」では、ビジネススクールのケースメソッド授業やディスカッション、グループワークなどの教育方法を用いて、管理者として必要な経営理論と現場活用の応用力の両面から学ぶ履修証明プログラムとした。欠席時もビデオを閲覧できるe-learning導入など、仕事と学びの両立の工夫もした。

本コースも委託事業終了後に本学独自で継続し、6期（6年間）で134名が受講した。彼女らは、修了後、役員や課長などの管理職、係長・主任への昇進・昇格でキャ

リアアップ、希望する部署への異動や転職でキャリアチェンジを実現するなど、多様な進路を歩んでいる。

この間、先に述べたBP認定制度の創設、BPと教育訓練給付金との連携により、両コース共にBPおよび教育訓練給付金認定講座に指定された。給付による受講費の軽減によって、受講を考えている女性にとって学びへのハードルが低くなった。

(3) 大学連携オンラインコースの開設とプログラム改訂  
こうして姉妹コースを12年間企画運営する間に、文部科学省・厚生労働省・経済産業省などの国、地方自治体や公的団体、大学からヒアリングを受けることが多々あった。その中で、地方都市では、女性のためのリカレント教育に大学単独で取り組むことが難しく、女性は学びたくてもなかなか学べない状況があることが分かった。また、女性の再就職支援の講座を開講できても、女性リーダー育成に取り組むことが難しいという状況があることも明らかにした。

そうであれば、プログラムを企画運営する中で培ったノウハウを生かして、リカレント教育を受ける機会の少なかった地域で女性が学べるようにできないか。そう考

えているときに、ヤフー株式会社から本研究所にご寄付をいただき、女性活躍推進のために使ってほしいといっ  
てくださった。こうして、3つめの「女性のビジネスス  
キル養成 大学連携オンラインコース」が2019年に  
開設された。

授業は、受講者が講義を聞くだけの一方通行の単なる  
動画配信とは異なり、オンライン会議システムを用いて  
連携先大学と本学それぞれの講義室をつなぎ、リアルタ  
イムで双方向ディスカッションを交えながら行うのが大  
きな特徴である。地域を越えたグループワークを通して、  
オンラインワークへの適応と、多様な価値観を融合させ  
て状況変化に対応する適切な判断力・意思決定力を身に  
付けることができる。連携先の東北公益文科大学大学院  
(山形県鶴岡市)では、ハッピーキャリアプログラムの  
「キャリアデザイン」などの4科目と同大学院の1科目を  
加えた5科目による60時間の履修証明プログラムとした。  
連携先の受講者は、「自分自身を振り返り、仕事上の役  
割や仕事で得られるものに気づくことができた。こんな  
講座を探していた!」「遠方に行かずとも、この地域で学  
ぶことができることは大変ありがたい」と語り、本学ハッ  
ピーキャリアプログラムの受講者からも「普通では会え



オンラインコースの様子

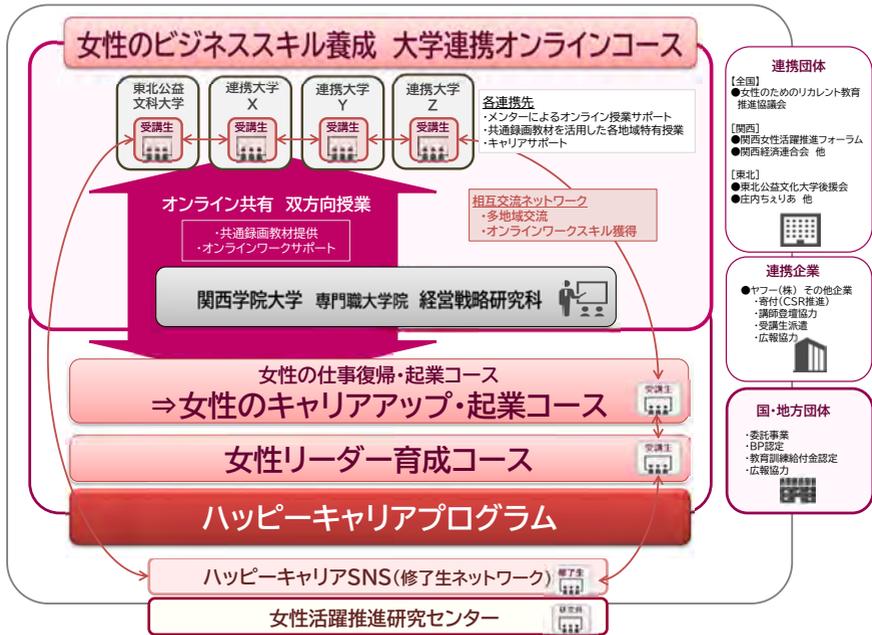
ない地域の人と話し合いができて、楽しく有意義だった」「地域が違うだけで考えることも違うことが分かって視野が広がった」などの感想が出ており、連携の効果として「知の融合」が起きている。コースはまだ始まったばかりだが確かな手ごたえを感じており、今後さらなる提供地域の拡大を目指して、連携大学を募っている。

また、従来のコースも見直している。2020年度には、「女性の仕事復帰・起業コース」では、非正規雇用から正規雇用への転換や転職といったキャリアチェンジや、現職のままスキルアップを目指す女性のキャリアアップを支援するため、カリキュラムを改訂し、名称も「女性のキャリアアップ・起業コース」に変更する。「女性リーダー育成コース」でも、2020年度から、より深く学びたい、高度な知識を修得したいという受講者のニーズに応えて、カリキュラムを一部改訂し、科目等履修として本学ビジネススクールの正規授業科目を選択科目群に組み入れることにしている。このように、ハッピーキャリアプログラムは常に女性のニーズに合ったプログラムを目指して進化している。

## 4 人生100年時代の男女のための リカレント教育へ

三つのコースは、いずれも履修証明プログラムである。履修証明書を取得すれば再就職・転職などの際にPRできるとされるが、制度ができてから数年間は知名度が低いこともあり、それ自体有効だったとはいえない。むしろ、受講者は履修証明書を自分の学びの証しと捉えて、励みにしてきたといえる。また、教育訓練給付金受給の条件が履修証明書取得になったことから、受講者が、費用負担が軽く学びやすくなると同時に、仕事と学びの両立（人によつては育児との三立）が大変な時もありながらも頑張ることにつながっている。さらに、2019年に学習総時間が60時間以上に緩和されたことよつてオンラインコースの連携先大学で履修証明制度を利用できるようにになったように、大学もリカレント教育に取り組みやすくなり、受講者も学びやすくなったといえよう。

大学連携という点では、日本女子大学が中心となつて、本学、明治大学、福岡女子大学、京都女子大学、京都光華女子大学の6大学によつて2019年12月に発足した「女性のためのリカレント教育推進協議会」がある。その



図表2 ハッピーキャリアプログラムの連携ネットワーク

目的は、リカレント教育業務に携わる教職員が、業務上必要な共通課題について研究、協議および情報交換などを行い、社会人女性の学びを支援することにある。

ハッピーキャリアプログラムでは、大学のほかに、以前から大阪市や近畿経済産業局などの自治体・公的団体やNPO法人、関西経済連合会や大阪商工会議所、企業などの産業界と連携・協力関係を築いてきた。さらに、ヤフー株式会社のような寄付や、支援していただく企業のみもプログラム運営の力となっている。

単独の大学では難しいことも、産官学NPO連携をとおして多くの人々が知恵を絞り、社会人女性の学びを支援することにより、全国で「自分らしく働き、生きる」女性が増え、そうした「女性の活躍が企業を変える、社会を変える」に違いない。それが実現できたとき、「女性のための」リカレント教育は役割を終える。企業や社会における男女間格差がなくなれば、「男女のためのリカレント教育」が当たり前になる。その日が早く来るよう、微力ながら努めたい。

㊦

# CSWスキルアッププログラムについて

阿部 重樹

●東北学院大学経済学部共生社会経済学科教授、学長室長、地域共生推進機構長

## はじめに

コミュニティソーシャルワーカー（以下、CSWという）の養成講座である「コミュニティソーシャルワーカー（CSW）スキルアッププログラム」が、仙台市、仙台市社会福祉協議会、および仙台市地域包括支援センター連絡協議会、宮城県、宮城県社会福祉協議会の後援を得て2016年4月から開講された。これは、本学地の拠点整備事業（COCS事業）の一つであるCSW研究会の活動の成果として始められたものである。

なお、現在は、前記に加えて宮城県内の全ての市町村社会福祉協議会、みやぎ生活協同組合から名義後援をいただいている。

以下、本稿ではコミュニティソーシャルワーカー（CSW）スキルアッププログラムが始められた経緯や背景、

またこれまでの同プログラムの4年間の事業実績や開講形態、カリキュラムを中心としてその概要を紹介するにとする。

## 1 CSW養成プログラム開発の取り組みの経緯とその背景的要因

本学COCS事業の連携自治体となっていた仙台市が2012年に策定した第2期仙台市地域保健福祉計画では、その「基本的方向2」の中で「人材・コーディネーターの育成（重点）」として「地域における保健福祉活動を活性化するためには、リーダーの育成やスキルアップの機会が必要です。震災時においては、地域の核となるリーダーの存在が迅速な支援活動につながったといわれています。また、制度の狭間にある複雑な生活課題が増加しており、そのような課題に対応するためには、関係者・関係機関

等との連携を図るコーディネーター（コミュニティソーシャルワーカーなど）が必要です。効果的な講座や研修を開催し、人材・コーディネーターの育成を推進します。」と述べられている。実際に、仙台市では2014年度から

仙台市社会福祉協議会に専門職としてのCSWの配置に係る新たな予算措置もなされた。また、本学COC事業と連携する仙台市社会福祉協議会の「第3次地域福祉活動計画 せんだい a i プラン」（2013年3月）においても、また「宮城県地域福祉支援計画（第2期）」（2011年3月）にも同様の指摘を見ることができるといえる。いずれにしても、これらの計画からも、CSWが今後の地域福祉推進におけるキーパーソンとして位置付けられ、その養成が喫緊の課題となっていることが理解されよう。

ところで、CSWは社会福祉協議会の職員との理解が一般的のように思われる。こうした自明のこととされている認識は、確かに一面では事柄を正しく捉えているともいえよう。しかし他方、現実には、地域の生活（福祉）課題を把握し、個別支援とともにネットワークづくりや地域のもつ福祉課題解決力を強めるなどを通じて地域を支援し、問題の解決（改善）を図るといふCSWの役割と機能を担いながら、地域包括支援センター職員、生活

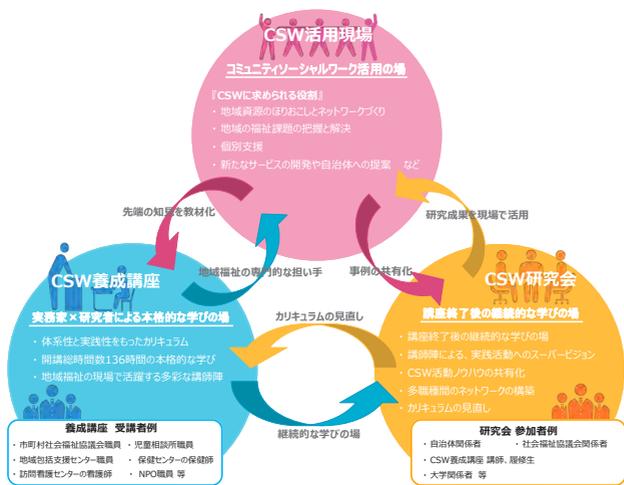
支援相談員、保健センターの保健師、訪問看護センターの看護師、児童相談所職員やNPO職員などが地域社会の中で活動しているという事実もある。

こうしたCSWの理解をめぐる状況もあって、前述のCSW研究会では、次のような本質的な問題が明らかになった。すなわち、先ず地域福祉を推進する際のコーディネーターとなるCSWとはいったい誰のことをいうのかということが実はそれほど自明ではないということ。そして、何よりもCSWの養成についても、体系的な課程や講座が存在せず、社会的に共有化されていないということであった。おそらく、これらの問題が明らかになった深奥には、CSWが資格化されていないということもあるであろう。このような状況も背景的要因となっており、県内の各自治体においても、その必要性は十分に認識されつつも、CSWの配置について、より積極的に取り組めずにいるのではないかと評価・判断するに至った。

こうしたことを踏まえて、「地域共生社会の実現」という近年の国家レベルの政策理念とも軌を一にしながら、前述の仙台市、宮城県などにおける福祉施策の動向に見られる社会的ニーズを踏まえて、CSWの本格的な養成に取り組みることになったのである。

## 2 CSWスキルアッププログラムの事業概要

① CSWスキルアッププログラムのこれまでの事業実績  
 最初に、本学のCSWスキルアッププログラムのこれまでの事業実績  
 構想を理解していただくために、図表1をご参照いただ  
 きたい。



図表1 コミュニティソーシャルワーカー (CSW) スキルアッププログラム

せんだい宮城の地域福祉の推進に社会的インパクトをもった  
 新たな状況の創造を目指すイノベーション的な取り組み

次に、これまでの4年間の事業実績を簡単に紹介する。

まず受講者数の推移であるが、2016年度は18名(修了者14名)、2017年度15名(14名)、2018年度10名(10名)、2019年度11名であり、男女比についてはおおよそ6対4の比率となっている。受講者の職種は、市町村社会福祉協議会職員、社会福祉法人職員、被災者支援、まちづくり関係などNPO関係者、市町村教育委員会職員、会社員、市民、学生などである。また、受講者は宮城県の中心地である仙台市を始めとして、県北、県南の10以上の市町から参加があり、さらに福島県からの受講者も2名が修了している。

### ② CSWスキルアッププログラムの開講形態 (2020年度募集要項から)

2016年4月から文部科学省「職業実践力育成プログラム(BP)」認定事業として開講された履修証明プログラム「コミュニティソーシャルワーカー(CSW)スキルアッププログラム」であるが、2017年度からは厚生労働省「専門実践教育訓練給付金」対象講座の認定も受けている。これは、本プログラムの受講料が10万円(学生は6万円)となっているために、社会人受講生の経

済的負担を幾分かでも軽減したいとの趣旨によっている。また、募集定員は20名であり、1コマ90分を原則として土曜日に4コマの講義がある。2020年度は、開講式が行われる4月18日の第1回の授業日から翌年2月20日の最終報告会までの開講総時間数141時間、3月13日の履修証明書授与式まで、1年の履修期間を予定している。

### ③ CSWSキルアッププログラムのカリキュラム

カリキュラムは図表1の中に位置付けられているCSW研究会の議論を踏まえて、体系的かつ実践性を強く志向するものとして開発されている。

図表2にあるように、カリキュラムは五つのカテゴリーに区分されている。一つ目は、いわゆる養成課程の基礎理論としての「基礎科目」である。二つ目の「必須理論」に分類されている科目は、CSWが地域福祉を推進しようとする際に直面する事項について、実態に則した理論的基盤を提示するものである。例えば「データによる社会調査・分析」では、アンケート調査とヒヤリング調査の双方について、実践例によりながら、その背後にある考え方（理論）を教授する内容となっている。

三つ目の「実践技法」は、CSWが実際の活動におい

て求められる技法に係るものである。ここでは、実践に係る技法の理解や修得を目指すだけではなく、それぞれの技法を支える理論的知識についての理解も図られるよう意図されている。さらに、「特論演習」という四つ目のカテゴリーは、CSWが取り組まなければならない多様な地域課題と、その解決・改善に密接に関係する社会資源（地域資源）の実践例が取り上げられている。

最後の五つ目のカテゴリーは、仙台市をはじめとする宮城県内の5地域をフィールドとして、これまでCSWとして積極的・主体的に、まちづくりに係ってきた5名の講師の体験や市民セクターをテーマとする理論的研究を題材とした「事例研究」が、その内容となっている。

これまで毎年度カリキュラムが見直されており、新しく開講された科目については、過年度の修了生にも受講の機会が与えられている。こうしたカリキュラムの見直しは、受講生のアンケートなどを踏まえながら、本学経済学部、経営学部、教養学部、地域共生推進機構に所属する教員、本プログラムの講師などとして関係する他大学の教員、また現場からも宮城県および仙台市社会福祉協議会職員が構成メンバーとなっているCSWSキルアッププログラム運営会議で行われている。



図表2 2020年度 履修証明プログラム「コミュニティソーシャルワーカー（CSW）スキルアッププログラム」カリキュラム

分類	科目名	時間	内容
基礎科目	地域福祉の時代とコミュニティソーシャルワーク	3	・自助・共助・公助の福祉ミックス ・地域福祉をめぐる政策の動向
	コミュニティソーシャルワークⅠ	3	
	コミュニティソーシャルワークⅡ	3	・コミュニティソーシャルワーク
	ケースワーク	3	・個別支援 ・相談援助、面接技術
	社会保障制度の新たな動向Ⅰ	3	・社会保障、制度改革、課題と展望
	社会保障制度の新たな動向Ⅱ	3	・宮城県と仙台市の社会福祉の現状と課題
	データによる社会調査・分析(社会疫学)Ⅰ	3	・アンケート調査の実際
	データによる社会調査・分析(社会疫学)Ⅱ	3	・統計ソフトを使った分析の実践
	データによる社会調査・分析(ライフストーリー聞き取り)Ⅰ	3	
	データによる社会調査・分析(ライフストーリー聞き取り)Ⅱ	3	・社会調査としてのライフストーリー聞き取り
必修科目	地域の施策と資源理解Ⅰ	3	・福祉の担い手とその役割と現状
	地域の施策と資源理解Ⅱ	3	・地域福祉資源の抱える課題と解決方策
	地域社会とCSR(企業の社会的責任)	3	・企業の社会的責任の正確な理解と現代的潮流 ・社会貢献を視点とする企業と地域社会との関係性
	組織運営	3	・リーダーシップと組織のマネジメント ・人的資源マネジメント ・地域住民の組織化
	地域福祉活動計画Ⅰ	3	・実例に基づく地域福祉活動(支援)計画の理解
	地域福祉活動計画Ⅱ	3	・地域福祉活動計画策定の実際とその課題
	地域福祉活動計画Ⅲ	3	・地域福祉活動計画の評価
	中間報告会(グループワーク)	3	・グループワーク
	最終報告会(グループワーク)	3	・グループワーク
	実践技法	地域福祉とファンドレイジングⅠ	3
地域福祉とファンドレイジングⅡ		3	・福祉におけるファンドレイジングの成功事例 ・個人や企業への具体的なアプローチ手法 ・社会的インパクト志向の地域福祉活動の作り方と関係団体との連携
協働の手法Ⅰ		3	・協働の歴史、協働の事例
協働の手法Ⅱ		3	・課題と今後について
ファシリテーションの実際とワークショップ運営Ⅰ		3	・ファシリテーションの基礎と実践
ファシリテーションの実際とワークショップ運営Ⅱ		3	・ワークショップの設計と運営
ファシリテーショングラフィックス		3	・ファシリテーショングラフィックスの基本的技術と実践
災害ケースワーク		3	・災害時におけるソーシャルワークの必要性とその理論について ・災害時特有の状況と課題を踏まえた災害ケースワークについて ・災害とコミュニティソーシャルワークの関係性について
健康格差論		3	・社会環境における健康づくりの理解 ・健康に影響を及ぼす社会経済的要因についての考察
傾聴の技法		3	・相談力向上(聴き上手になる)技法 ・ワーカーの持つ価値に係る自己覚悟の意義
選択科目	特論演習ⅠA(高齢者支援と地域社会)	3	・地域包括ケアセンターの活動の実際
	特論演習ⅠB(高齢者支援と地域社会)	3	・地域包括ケアシステム構築に向けての課題
	特論演習ⅡA(生活困窮者支援と地域社会)	3	
	特論演習ⅡB(生活困窮者支援と地域社会)	3	・生活困窮者自立支援制度の実際と課題
	特論演習ⅢA(子育て支援と地域社会)	3	
	特論演習ⅢB(子育て支援と地域社会)	3	・子どもたちが明日に希望が持てる地域社会を目指す
	特論演習ⅣA(障害者支援と地域社会)	3	・障害者を取り巻く地域社会の現状と課題
	特論演習ⅣB(障害者支援と地域社会)	3	・課題解決に向けた方策と目指すべき方向
	特論演習ⅥA(精神障害者支援と地域社会)	3	・精神障害者を取り巻く地域社会の現状と課題
	特論演習ⅥB(精神障害者支援と地域社会)	3	・課題解決に向けた地域における支援者の役割
事例研究	特論演習ⅦA(SDGsと地域社会)	3	
	特論演習ⅦB(SDGsと地域社会)	3	・SDGsと地域社会との関係、活動の実際
	事例研究ⅠA(まちづくりとコミュニティソーシャルワーク:仙台市を事例として)	3	・仙台市における先取的な事例紹介と演習形式での検討
	事例研究ⅠB(まちづくりとコミュニティソーシャルワーク:南三陸町を事例として)	3	・南三陸町における先取的な事例紹介と演習形式での検討
	事例研究ⅡA(石巻市を事例としたコミュニティソーシャルワーク)	3	・石巻市における事例紹介と演習形式での検討
	事例研究ⅡB(柴田町を事例としたコミュニティソーシャルワーク)	3	・柴田町の地域包括支援センターに寄せられた相談事例等を通して個別支援と地域支援を考える
	事例研究ⅢB(市民セクター/社会的経済的展開とその課題)	3	・市民セクター(ボランティア/NPO)の歴史的展開 ・ソーシャル・ビジネス(社会的事業)の台頭とその課題
事例研究Ⅳ(地域活動を事例としたコミュニティソーシャルワーク)	3	・地域活動の先取的な事例紹介	

● 注

1 「第2期仙台市地域保健福祉計画 支え合いのまち推進プラン」復興を支える市民の絆と力を、地域の福祉力へ」（仙台市健康福祉局健康福祉部社会課）、2012年10月、48頁。

2 本学COO事業と連携する仙台市社会福祉協議会の策定した「第3次地域福祉活動計画 せんだいあいプラン」（2013年3月）においても、「地域福祉推進のための地域の人材育成及びコミュニティソーシャルのルワーカー育成強化」（22―23頁、29頁、46頁）が計画に盛り込まれている。同様に、「宮城県地域福祉支援計画（第2期）」（宮城県保健福祉部社会福祉課、2011年3月、13頁、20頁）に同様の指摘を見ることができる。

これら三つの地域福祉計画については、その後、計画の見直し時期を迎え、それぞれ新計画が策定されているが、現在までCSWの養成という点は踏襲されており、これを重視する方向にさらに一步踏み込んだものとなっている。

