●座談会●

社会人の「学び直し」に大学は応えうるのか

白井克彦●放送大学学園理事長

千原陽一●日本電気株式会社（ＮＥＣ）人事部長

苅宿俊文●青山学院大学社会情報学部教授

徳田賢二●専修大学ＫＳソーシャル・ビジネス・アカデミー長／経済学部教授

（司会）

小林直毅●法政大学社会学部教授
インテリジェンスセンター広報・情報部門会議委員

――敬称略――

小林　内閣府が今年三月に実施した国政モニター調査によると、三十代の約七割が学び直しを希望しています。

その一方で、経済的に苦しい、大学などに希望するプログラムがない、学び直し後の就職先が見えない、処遇改善につながらないなどの理由により学び直しを断念しているとの結果も出ています。多くの社会人が学び直しへの意欲をもっているものの、その機会が限定されてしまっているところに、今日の日本の大学教育の課題があると言われています。

なぜ社会人の「学び直し」は活性化してこなかったのか

実際、大学においても、社会人学生の比率は一向に大きくならず、カリキュラムを編成するうえで、社会人学生の存在が強く意識されているかというと、そのようにはなっていません。

そうした中、教育再生実行会議が今年九月にとりまとめた「これからの大学教育の在り方について（第三次提言）」では、「大学等における社会人の学び直し機能の強

（2013年8月19日　私大連盟会議室にて）

化」を政策提言の柱に掲げているほか、その実現に向けた具体策も示しています。

このような現状を踏まえて、これまで大学において、なぜ社会人の「学び直し」が活性化してこなかったのかについて、まずお話しいただければと思います。

二部の衰退と学び直しへの新しいニーズの現出

白井　日本の大学の新入生のうち、二十五歳以上の割合はわずか二％にすぎません。新入生の多くは高校を卒業したばかりの十八歳、十九歳です。これは日本の特徴の一つでしょう。

さらに、その二十五歳以上の新入生のうち、半分近くは放送大学の学生であり、実は一般の大学に通う二十五歳以上の学生は本当に少ないというのが現状です。

その背景には、やはり社会的な状況も関係していると思います。戦前から戦後しばらくは、多くの大学で二部が設置され、たくさんの社会人が学んでいました。私の母校である早稲田大学にもかつてはほとんどの学部に二部が設けられていました。

しかし、昭和三十年代から四十年代にかけて、急激にその数は少なくなっていきました。二部に対する学生の人気が低下したという理由もありましたが、それ以上に「働きながら大学に行く」スタイルそのものが急激に廃れていったことが大きな要因でしょう。つまり、経済状況が良くなった結果、日本の中間層が厚くなり、多くの学生が昼間、大学に通えるようになったということです。それが二部衰退に大きく影響したのではないかと思います。

そうした歴史的な経緯を経て、今や社会人が大学で学ぶ機会は非常に限られたものになっています。唯一残っているのは、今述べたように毎年六千人もの新入生を受け入れている放送大学です。

近年の放送大学の新入生の内訳は、高齢者の新入生が少なくありませんが、三十代、四十代も多く学んでいます。「社会人の学び直し」については、昔の二部とは異なる、新しいニーズが現出しているのではないかと思います。

苅宿　青山学院大学においても、二部を廃止することになっており、二部の学生の

募集はしていません。

そのかわり、社会人向けの大学院をいくつか設置し、専門的な教育を展開しています。

いずれにしても、本学では高校を卒業した青年学生を中心に、施策を展開しているのが現状です。

徳田　専修大学では経済学部、商学部、法学部の社会科学系に二部を設けています。とはいえ、三年ほど前の定員は一学年五百名ほどでしたが、現在は三百五十名であり、減った分の百五十名は昼間の新学部に振り分けられました。

では、これからの二部はさらに縮小傾向になるかというと、これは本学にとってなかなか難しい問題です。というのも、専修大学はもともと夜間部からスタートした大学であり、有為な社会人を送り出すことを建学の精神でもうたっています。つまり、二部はわれわれのルーツであり、教育の根幹でもあるのです。

もちろん、今でも昼間働いて、自ら学費を稼ぎ、学士を取得したり、大学院まで進学したりする学生もいないわけではありませんが、こうした層は全体のほんの一部にすぎません。

大勢としては、白井先生がおっしゃったように、社会的状況の変化の影響で、二部の志願者は長期的に減少傾向にあります。

私は二部の教務委員長を務めていますが、二部の学生にどのようなアウトカムをもたらすことができるか、そのためのカリキュラムはどうあるべきか、ずいぶん頭を悩ませているところです。

一方、本学では社会人を意識した大学院課程を開講しています。こちらもどのような成果を社会人に与えることができるかが勝負だと思っていますが、それがなかなか見えにくいのが問題です。外国人留学生などが対象であれば、もう少しうまく対応できるのですが、社会人学生については、産業界のニーズがどこにあるのかを見極める必要もありますね。

小林　かつては「苦学生」という言葉があったように、昼間働きながら大学で学びたいという社会人のニーズは大きかったと思います。それに大学として長らく応えてきた典型が二部でした。皆さんがご指摘されたとおり、階層構造そのものが変わってきたことで、必ずしも二部で社会人を受け入れる必要が大学になくなってきたのも事実で、そこに各大学が相次いで二部を廃止した理由もあるのでしょう。こうした傾向が、社会人の学び直しが活発化しなかった要因の一つにもなっていると思います。

では、このような動きを、産業界はどのようにとらえているのか、さらに、現在の学び直しのニーズが高まってきた背景に何があると思われますか。

ビジネスモデルの明確性ゆえに高くなかった社外での学び直しニーズ

千原　従来は、企業側からの大学をはじめとした社外での学び直しのニーズは必ずしも大きくなかったと見ています。かつて日本の企業は企業内教育で人材育成を行ってきましたし、それで十分だったということです。

特に、そうした企業内教育が機能したのは、日本企業が競争力の高い製品を次々と生み出した高度成長期です。当時は、自社製品を拡販し、世の中に浸透させるための、

明確なビジネスモデル、商品のロードマップが見えていた時代でした。つまり、製品にひもついた「実務」を学ばせることが、有効な人材育成だったのです。

実務と教育を連動させたプログラムが各社で行われ、会社のビジネスの方向性や製品の動向に合わせた人材が育成されていきました。新入社員も、そうした社内のプログラムを受ければ、実務上の必要な知識が得られ、そこで能力のブラッシュアップも可能だったわけです。

ところが、社会の構造変革、グローバル化の進展の中で、ビジネスモデル、ロードマップがいささか不鮮明になってきました。同時に、企業の中でどのような人材を育てるかが見えにくくなり、もっと幅広く、社外の力を活用しながら、人材育成を図る必要が出てきました。それが、近年の大学での学び直しというニーズにつながっているのではないかと思います。そのあたりを、企業自身はもちろんのこと、従業員も敏感に感じています。

小林　かつては、ＯＪＴ（On-the-Job Training）を中心とした、企業内教育が展開され、大きな成果を上げていました。それが一九八〇年代ぐらいからでしょうか、社外、とりわけ大学と連携して、新しいビジネスモデルに応じた人材の開発の必要性が盛んに強調されるようになりました。さらに最近は、社会人の間でも学び直しのニーズが大きくなり、大学がそれに応えるようにという社会的な要請が発せられるようになりました。そういう流れの中で、大学はこれから、どのような教育を展開するのか、大きな転機を迎えていると思いますが、いかがでしょう。

雇用の不安定化が生む学び直しのニーズ

白井　企業の人材育成の方法、考え方が曲がり角に来ていることは確かだと思います。とはいえ、まだそれが大きく転換される段階には至っていません。

新卒一括採用で、企業内研修をして人材を育てる、旧態依然とした企業も少なくないように思います。多くの社員の中にはうまく仕事をこなすことができる、優秀な社員がいるのだから、そういう社員を登用すればいい。そのように発想する企業は、まだまだ多いように思います。

学生も同じです。彼らも大学にいる間は、「自分はどうやって生きていくべきか」という目的意識をもって勉強している人は少ないように思います。結局、どこの大学に入ったか、卒業したか、ということばかりが社会では重視されますから、ある意味ではしかたがないことでしょう。つまりは、まだ大学の偏差値が大きな意味をもっているということなのでしょう。

しかし、社会に出れば、それが変わります。特に近年、雇用が不安定になったことで、非正規労働者は増加し続けています。彼らはどうしたら自分ははい上がっていけるのか、必死に考えているはずです。この一点だけ見ても、社会人の学び直しのニーズは確実に高まっていると思います。

大学は、そうした学び直しを求める人たちに、何をできるのか、どういう成果を与えられるのかが課題になってきているのです。

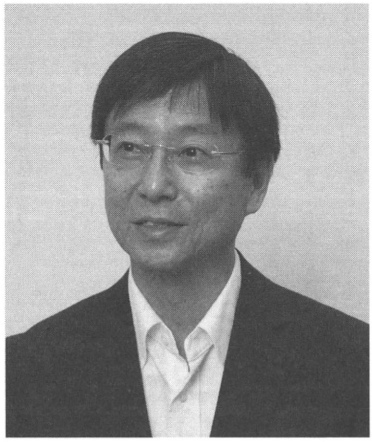
苅宿　そうですね。大学に入って懸命に勉学に励む学生は今でも少なくありません

白井 克彦氏

が、「なぜ自分は学ぶのか」という高いモチベーションをもって学習する学生は多くありません。しかし、大学を卒業し、いろいろな社会の仕組みを知ってくると、意識が変わってくるんですよ。

「なぜ、自分はこんなことをやっているのか」「自分のやりたいことは何なのか」を真剣に考えるようになります。それが学び直そうという意欲につながるのだと思います。

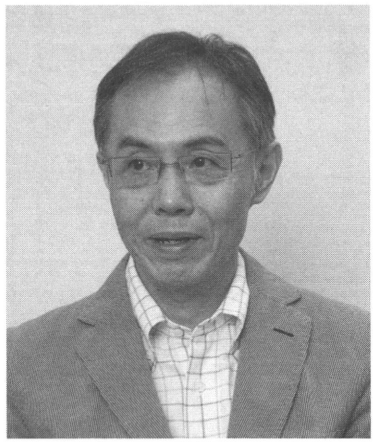
徳田　学び直したいと考える社会人の一例として、白井先生は非正規労働者を挙げられました。企業の中にも、そうしたニーズをもつ社員は確実に増えているように思います。中でも中堅層に、学び直しの意欲をもつ社員は増えているように思います。実際のところはいかがでしょう。


千原 陽一氏

グローバル化を背景とした中堅層による学び直しニーズの高まり

千原　それは確かにありますね。おそらくその背景にあるのは、ＭＢＡ（Master of Business Administration）だと思います。これは最近の傾向で、十年ぐらい前までは、日本も今ほどグローバル化が進んでいませんでしたから、ＭＢＡの知識が必要な社員は、海外ビジネス要員など社内でも限られていました。企業はそういう人材に対しては、海外の大学院へ留学に出すなどして、必要な知識を学ばせていたものです。

ところが最近は、そうした構図が大きく変わってきました。グローバルなビジネスが一般的になってきたため、それに携わる社員が圧倒的に増えました。するとしだいに、グローバルで活躍したい社員は、基本条件としてＭＢＡの知識ぐらいは身につけて当然という風潮が生まれてきました。それだけでなく、そうした知識をいかにしてビジネスの場で使いこなすかという、高い


小林 直毅氏

レベルも要求されるようになってきました。

しかしながら、学生時代にそうした知識を体系的に学んでいる人は多いわけではありませんから、実際に海外の相手と折衝すると、共通言語が合わないことに気づくことになります。海外のカウンターパートが当然のように習得しているＭＢＡの知識が不足していることが原因です。このような場面に直面して、企業の中堅層は学び直しの必要性を痛感するのだと思いますね。

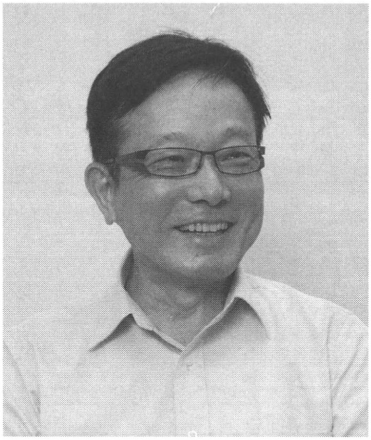
白井　そうしたニーズをとらえようと、大学は以前から、専門職大学院を中心に、さまざまな仕掛けを多様に設置してきました。それなりにマーケットを開発し、学生はもとより、企業からも評価されてきた面もあるのではないでしょうか。

苅宿　俊文氏

大学と産業界との認識の共有の必要性
――コース、期間、カリキュラム

小林　さらに学び直しを活発化させるためには、そこから一歩踏み出して、より戦略的に考えることも必要になってくると思います。

特に、どういう人材を育成するかという問題は、大学だけで考えるべき問題ではなく、大学が産業界と意識を共有させなければミスマッチが起こってしまいます。同時に、大学で学び直した学生を、企業が積極的に受け入れなければ意味がありません。そうした問題もクリアしていく必要があると思います。



徳田　賢二氏

徳田　私も全く同感です。さらにそのうえで、大学はどういうカリキュラムを用意すべきかという点も考える必要があります。

課外教育で対応するのか。正課教育で対応するのか。大学院教育であれば、修士なのか、博士なのか。あるいは履修証明書のような形にするのか。期間も二年でいいのか。長すぎるとしたら、最適な期間はどれくらいなのか。

いろいろな選択肢がある中で、どのようなカリキュラムを編成するのが適切なのかという点も産業界と詰めながら、着地点を見つけていかなければいけないと思います。

千原　今おっしゃったカリキュラムの問題は非常に重要です。企業は、社員がＭＢＡの知識を身につける必要性は感じていますが、業務上必要とされる社員の絶対数が多いので、かつてのように必要な社員全員を海外留学させることは不可能です。

さらに、ビジネススクールだと、二年間が必要になり、不在期間が長すぎます。

となると、キャリアを中断させることなく、短期プログラムの形で、エッセンスを繰り返し学ぶような仕組みが有効に思います。

徳田　ＭＢＡについて言えば、経済、経営、マーケティング、法律、会計など、さまざまな分野を取り扱う必要が出てきます。大学として、こうした「学際的」なテーマに対して、的確なプログラムをつくることができるかというと、現状ではなかなか難しい点もありますね。

大学教育は基本的に縦割りの文化があるので、いろいろな分野の教員、さらには、他大学などの関係者と幅広く連携することが得意ではありません。そこに課題があると思います。

小林　現状では、そもそも大学はどこまで企業の人材育成に関わるべきかという問題も明確にはなっていないのではないでしょうか。元来、大学は職業訓練組織ではありませんから、当然、得手不得手があります。

企業からこういう人材を求めていますと要請されても、限られた人材とカリキュラムの中でそれが可能かどうか。頭が痛い問題はいくつもありますね。

徳田　とは言いつつも、そうした教育を展開する以上、その質を高く保たなければ、社会人学生は納得しません。

先ほどから話に出ている企業の中堅クラスは、学び直しによってどのような成果が得られるのかをとても重視します。大学で学ぶとなれば、多寡があるとはいえ、一定の時間、費用がかかりますから、それに見合う成果を厳しく要求してくるのはある意味当然のことかもしれません。

さらに、中堅クラスともなれば、自分のライフスタイルや価値観をもっています。それに合ったものを提供できるかどうかという点も大学は考えなければいけません。

多様化する学び直しのニーズ

小林　さまざまな課題があることも事実ですが、この学び直しという言葉を文部科学省は非常に多義的に使っているように感じます。

ＭＢＡのような高度な経営知識を学ぶ企業人のニーズもあれば、高齢者の間でのニーズがあり、さらに、家庭に入ったあとの専業主婦や非正規労働者にもある。非常に幅広い概念となっています。

となれば、それぞれのニーズに合ったカリキュラムや学習環境を整備することも必要になってくるのではないでしょうか。

千原　ご指摘のとおりだと思います。学び直しにおける企業内のニーズも、決して単一ではありません。年齢に応じてそのニーズは変わってきます。ＭＢＡの取得を目指す層だけに学び直しのニーズがあるわけではないのです。

ＭＢＡに関して言えば、三十代までに習得すべきであり、それ以降になるとタイミングを逸します。一方、年齢が進むと、それまで自分の培ったキャリアを、従来とは別のところで展開していこうと考える社員も出てきます。

年金の受給開始年齢の繰り上げで、本人が希望すれば、企業は段階的に六十五歳まで雇用を延長することが法制化されました。

この改正が、社員に与える心理的な影響はとても大きいように思います。というのも、今後は、大学を卒業してから、四十年以上働くことになります。四十年以上にわたるキャリアを、同じ会社、一つの職種で貫くのは、なかなか難しいでしょう。

そう考えると、これまでのように、新卒で企業に就職して、そこで一生勤め上げる。この基本的なキャリア形成のスタイルも大きく変わってきます。ライフステージに応じて職種を転換しながら、キャリアを形成する。それが一般的になるでしょう。

そのためにも社会人の学び直しは不可欠になるはずです。NECでも、心理学を学び直した技術系社員に、社内カウンセラーになってもらうケースがあります。カウンセラーはほんの一例ですが、さまざまなジャンル、年齢層において、学び直しのニーズがあるように思います。

大学は潜在的な学び直しをニーズをつかみきれるか

白井　大学に対する学び直しのニーズは、潜在的にさまざまな年齢層で高まっています。これをきっちりとつかむことができるかどうかが大学には問われているように思います。もしそれをつかむことができれば、少子化による学生の不足にも対応できるはずです。

十八歳人口の減少で大学の経営は危機を迎えると言われていますが、何も大学で学ぶのは十八歳から二十二歳の若者だけではないのですから、社会人が大学で学びやすいように、学習期間や経済的な問題にも対応できるコースやプログラムの開設が必要になるでしょう。

小林　実際、青山学院大学、専修大学では、そのようなニーズの受け皿として、新しいプログラムを展開されているとお聞きしています。ぜひ、その内容をお聞かせください。

苅宿　二〇〇七(平成十九)年に文部科学省による学び直しニーズへの取り組みとして、学校教育法に基づく履修証明制度が誕生しました。これまでも公開講座が各大学で行われてきましたが、履修証明制度によって、多くの人に研修の場を与える制度が生まれ、さらに学校教育法で制度化されたことが、従来とは大きく変わった部分です。

青山学院大学では二〇〇八年から、この履修証明制度に基づいたプログラムとして、「ワークショップデザイナー育成プログラム」を実施しています。当初は文部科学省の採択を受けた事業でしたが、二〇一一年からは大学独自のプログラムとして実施しているところです。

百二十時間のカリキュラムを修了し、ワークショップデザイナーとして認定されると、学校教育法に基づく履修証明書が発行されます。内容的には学部生レベルの講座で、高等学校卒業以上の方を対象としています。百二十時間のうち、三分の一はeラーニング、三分の一は大学での授業で、三分の一は現場に出て体験型の実習を行います。

小林　ワークショップデザイナーとはどういう人材を想定しているのですか。

苅宿　コミュニケーションの場づくりができる人材という位置づけですが、要はワークショップの企画・運営ができる専門家です。

もともとは、美術館や劇場などで社会教

育を専門的に行っている方々を対象にしたプログラムとして位置づけていました。しかし、ふたを開けてみると、企業人をはじめ、医師や看護師などの医療系の方々、さらには小学校から大学までの教員、演劇人や音楽家といったアーティストなど、さまざまな経歴の方が受講されています。年齢も三十代、四十代を中心に二十代から六十代まで幅広く、男女比は六対四で女性のほうが多いですね。

小林　なぜ、それだけの多種多様な方が、このプログラムに参加されているのでしょうか。

異業種人材交流、人的ネットワーク構築における大学への期待

苅宿　あくまでも私個人の考えですが、経済的な自立に加えて、社会的な自立を求める方が多いことが背景にあるように思います。すでに一定のキャリアをつかみ、経済的にも安定している。しかし、もっと生きがいをもって、社会と積極的に関わりたいなど。そのためにも自分をブラッシュアップしたい。わかりやすく言えば、そうしたニーズです。

　実際、講座を修了された方々が、東日本大震災のボランティアをはじめ、社会のさまざまな分野で活躍されています。

　さらに、受講者にとっては、プログラムの内容はもとより、そこで人脈づくりができることがメリットの一つになっているようです。自分の仕事の中では出会えない異業種の方と交流をもつことが刺激になるようで、プログラムが終わってからも、その交流が続いていると聞いています。

千原　私ども企業も、大学をはじめとする社外に従業員を派遣するときには、知識を得ることに加えて、人脈づくりも期待しています。異業種の自社の社員とは違うカテゴリーの人脈をつくってほしいのです。

　実際、こうした場では、大学の先生方、学生同士の交流はもちろん、外部講師の企業の方々、地域の方々など、多くの分野の方々と人間関係を構築できます。多種多様なネットワークが形成され、それがゆくゆくは実ビジネスに生きるケースがあるように思います。

　今はＳＮＳ（Social Networking Service）をはじめ、ＩＣＴ（Information and Communication Technology）のツールがありますから、それを用いて、日々交流することで、さらにその輪が広がり、関係も深くなる。

　大学にはこれまで以上に、人材交流の場として機能していただくことを期待しています。

徳田　専修大学では、二〇〇八年から都市型コミュニティ・ビジネスを創出していく人材育成を目的として、「ＫＳコミュニティ・ビジネス・アカデミー」というプログラムを実施しています。

　当初は、文部科学省の「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」として実施していましたが、一昨年以降、キャンパスがある地元自治体である川崎市と連携し、ＫＳソーシャル・ビジネス・アカデミーとして実施しています。

　初めてコミュニティ・ビジネスに取り組む人から、自ら起業しようとする人まで、いずれの方々にも修得してもらえるような、系統的な学習システム、事例研究・体験実習を豊富に取り入れているのが特徴です。

さらに、百二十時間にわたるプログラムを修了すると、履修証明書を発行します。青山学院大学では学部レベルで設置されたようですが、専修大学では、大学院経済学研究科の特別教育プログラムとして設置して、大学院レベルの教育内容を実践しています。

これまで受講された方は約二百二十人。修了者はおよそ二百人ですから、九割以上の方が修了されていることになります。男女の比率は六対四です。

文部科学省のプログラムとして実施した、当初の三年間は無料講座にしていたためか、年齢が比較的高めの方が多く参加されていましたが、有料講座にしたところ、年齢層が下がりました。現在は四十代から五十代を中核に、二十代から七十代まで幅広い年齢層の方が受講されています。

現役の社会人は全体の六割を占めますが、子育てが一段落した専業主婦、さらには早期退職された方など、受講者もさまざまです。大卒や大学院修了の方が多く、受講生のポテンシャルの高さも特徴の一つです。

学び直しを通じた社会的課題への取り組み

小林　皆さん、どのような目的で受講されているのですか。

徳田　一度、自分のキャリアをリセットして、第二の人生の活躍の場を見つけたいという強いニーズをおもちの方もいらっしゃれば、週末や余暇の時間を活用しながら、それまで培ってきた専門性を生かして社会活動を行いたいという方もいます。青山学院大学のケースと同様、経済的にというよりも、社会的な自立を得たいという思いを共通におもちのようです。

修了後は、自らＮＰＯを設立したり、起業して経営者になられる方もいます。あるいは、副市長への就任、市民委員への就任など、自治体の政策立案に関わる人も少なくありません。また、学びのおもしろさを再発見して、より専門性を追求しようと、大学院に進学される方もいます。

最近アンケートをとったところ、修了者の約九割が自分の個人的な価値観に加えて、社会的な価値観を切り替えることができたと答えています。

千原　地域社会と接点をもった学び直しは、従業員個々人だけではなく、企業においても、大きなメリットがあります。ＮＥＣは、社会システムのインフラ構築を通して、社会に貢献することをビジネスの柱に据えています。従来のように単に良い製品を開発生産し販売するシンプルなビジネスモデルが成り立たなくなっているのです。

今、自治体がどういうことに困っているのか、さらには地球規模での課題は何なのか、それをどのように解決すれば人々の生活がより便利により豊かになるのか、幅広い視野で社会を見渡していくことが必要になります。

弊社においては、もはやＩＣＴやエレクトロニクスの分野だけを学んでいれば十分ということにはなりません。カバーすべき分野はどんどん広がっています。

その意味では、大学が行う社会的な課題の解決に向けた教育は、企業にとっても重要性を増してきていると思います。

小林　それと関連するかもしれませんが、青山学院大学、専修大学の取り組みは、企

業のCSR(Corporate Social Responsibility)という観点からも重要なプログラムではないかと思うのですが、その点はいかがですか。

千原　そのとおりですね。企業バリューの観点から、NECは社会貢献、例えばNPOの活動の重要性を認知しています。人材育成と組み合わせて、海外のNPOと連携し、グローバルな視点から、新興国の社会問題の解決に取り組むプログラムへ、社員を派遣しています。

徳田　CSRについては、われわれも非常に重視しています。実際に多くの企業と接点をもって、企業関係者に、どのようにCSR活動を展開されているかについて、大学で講義していただくこともあります。

そのうえで、今後の課題を一つ挙げるとしたら、実際に学び直した人たちが、活躍する場が企業の中にあるのかという点です。

ソーシャルビジネスや環境リサイクル活動を展開している企業も数多くありますが、大学で学び直した人たちがそうした業務に携わることができるかというと、現段階ではハードルは高いように思います。社会的に有為な人材をもう少し、そうした事業に組み込んでいければ可能性も広がると思うのですが……。より、社会的な活動に対して、大学で学び直しした人たちを巻き込んでいけるかが、大きなポイントになるだろうと思います。

小林　ところで、両大学の取り組みをお聞きして、学部の専門性を追求されたプログラムというよりも、より基礎的な学びの要素が強いのかなという印象をもちました。見方を変えれば、大学の得意分野がより生かされているということかもしれません。

この流れが強まれば、かつて大学の中で重要な位置を占めていたリベラル・アーツがより重要性を増してくるのかなとも考えられますが、いかがでしょうか。

千原　企業実務においても、リベラル・アーツが役に立つことはあります。

例えば、経営人材には、哲学のプログラムを受講させています。海外では哲学科を修了した経営者が少なくなく、会社を担っていく人材には人間的な深みや幅が必要になります。

教養教育と専門教育の融合した社会人向けプログラム

白井　もちろんリベラル・アーツは大学教育の基本ですが、それだけで社会人の学び直しに応えられるかというと、いささか心もとない気がしますね。

最近よく強調される、大学の機能的分化を明確にするためには、教養教育だけでなく、そこに専門教育と職業教育をミックスした体系で、カリキュラムなどを設計していく必要があるのではないかと思います。

「わが大学はこういう特徴的なプログラムを用意している」と世の中に打ち出していく。そしてその情報に接した人たちが、「この大学に進学するとこういうことができそうだ」「こういう人脈ができそうだ」と明確に認識できるようになれば、それはその大学の一つの機能として認知されるはずです。しかし、現状はまだまだそこまでいっていません。放送大学もその点で非常に悩んでいます。

放送大学も、はた目には教養教育に重点を置いているように見えるかもしれません

が、受講生の中には資格の取得を目指している場合もありますから、かなり実務的な教育も進めています。

今後は、各大学でもう少し実際的なプログラムの展開が必要となってくるでしょう。また、百二十時間の受講を通じて、何ができるようになるかを明確に示すことができるか否かがポイントになると思います。

その点、理工系については、社会科学系に比べて、より専門的なプログラムをつくりやすいような気がします。ただ、専門性を追求しすぎれば、受講者が集まらないかもしれないというリスクもはらんでいますから、そこは大いに悩むところでしょうね。

徳田　大学の得意分野を生かしたプログラムを構成するというお話が出ましたが、運営する側からすると、それは決して簡単なことではありません。

先ほどご紹介したプログラムに関しても、産業界ニーズに沿った学際的プログラム、テーマを選び、実践性・実効性のあるものにすることは難しい側面があります。単に理論的な面だけでなく、実践的な側面を含めて、従来からの大学教員スタッフだけで対応することは難しい。本学でも、他大学のみならず、第一線の実務家を含めた学際的なプログラム運営をすることで対応しています。

情報化時代における「大学」の形

苅宿　大学は高校を卒業したばかりの学生に対して、どのような学びを提供するかというイメージは明確につくれるのですが、社会人に対してはまだまだ難しい面があって、実際にフレキシブルに動けていないケースが少なくありません。いろいろな理由が考えられますが、一つには教員の意識にも問題があるように思います。

従来の大学の機能は教育と研究でした。そこに「社会貢献」が加わり、その一環で、対外的なものと結び合いましょう、連携しましょうという動きが出てきましたが、まだ「社会貢献は教員の仕事なの？」という意識をもっている教員は少なくないように思います。

その一方で、世の中は大きく変わっています。情報化によって、大学現場も大きく

変わらざるを得ない状況になっていますね。医療現場が経験したような著しい変化の波が、まさに大学にも起こりつつあるのです。

現に、欧米の主要大学が進めているように、大学のコンテンツを無料で公開している大学が増えています。この意味するところは大きいですよ。

小林　どういうことでしょうか。

苅宿　これまで、学生が何のために大学に入学し、学修しているのかというと、極端に言ってしまうと大学の学歴を得るためです。

しかし、大学を卒業し、社会に出て、さまざまな経験をしてみると、純粋に学びたいという欲求が出てきます。そうした人間にとって、大学教育の無料コンテンツは大きな魅力です。それを見て学修すれば、大学に通わずして、それだけで満たされてしまうということが起きてくるからです。日本でも放送大学だけでなく、東京大学をはじめいくつかの大学でもコンテンツの公開を始めていますが、今後の展開が非常に気になります。

やがて、社会人の学び直しの現場に立てる大学の要件は何かという議論も出てくるように思われ、安穏としていられません。

大学の「形」が変えられていく可能性の中での今後の大学の「あり方」

白井　おっしゃるとおり、とりわけアメリカの主要大学では授業のコンテンツをどんどん公開するようになってきましたね。

そのコンテンツをどのように活用するのかというと、個人で生かす場合もあるし、グループで利用する場合もあるし、大学の中でそれを使うということもあるでしょう。

そうなると日本の個々の大学のあり方とか、学歴などはあまり問題にならなくなってくるでしょうね。

大学名や年齢にもこだわらずに、自分が学びたいことを、いつ、どのようなコースで勉強するのが一番いいか、各自でイメージするようになるはずです。そうなると、必ずしも一つの大学で勉強しなくてもいいわけだし、もっと言えば、大学に通わなくてもいいということにもなります。

結局はそうした状況を大学側がどう受け止めるか。コンテンツの配信に乗り出す場合には、それをどのようにビジネスとして生かせるかということも含めて、しっかり考えることが大切だと思います。

徳田　社会人にとって、大学に期待するものは、もはや学歴ではないという見方に私も同感です。

「KSソーシャル・ビジネス・アカデミー」で学び直した方たちを見ても、実際に、学歴や大学の名前というのは受講者にとって大きな意味をもたなくなっているように思います。

では、受講者は、もはや大学に何も期待していないのかと言えば、そんなことはありません。むしろ、大学とは、自分の能力をもう一回見つめ直し、再開発することができる「場」であると強く期待して、プログラムを受講されているように思います。

つまり、この「場」に行けば、社会的な起業は可能になるはずだ、自分の次の活躍の場も見いだせるのではないかと希望をもって門をたたくわけです。

中でも受講者にとって魅力的なのは、先ほども申し上げた人脈の獲得でしょう。海外の経験がある方、地元で自治活動をされ

てきた方、大手企業で活躍された方。こうしたさまざまな人たちが集まるネットワークの場であることを、高く評価しているように思います。

人材のプラットフォームとしての大学の役割——卒業生・修了生と共に

徳田　こうしたプラットフォームとしての大学の機能を考えると、将来、単独の大学だけでプログラムを実施することは難しくなってくるだろうし、その意味もなくなってくるのではないかと思います。

白井　単体の大学でプログラムを開講して、そこにさまざまな受講者が集まること自体、大きな価値を生むとも言えるでしょうが、はたしてそこに優れたコンテンツがすべてそろっているのかと考えると、そんなことはあり得ません。

これからは、他大学とも連携しながら、望みのコンテンツをどのようにして用意するのかが重要になってくるでしょう。

小林　ご指摘いただいたように、現在の大学はその在り方を大きく変えているように思います。

そのような局面の中で、各大学はどのようなプログラムや施策を展開していくべきなのかについて、あらためてお聞きしたいと思います。

苅宿　なるべく少人数で展開することが肝要だと思います。百人、二百人の単位で講義を行ったほうが、それだけ多くの人と交流できるという見方もあるでしょうが、あまり多すぎると、基本的な人間関係も構築できませんし、コミュニケーションも十分に図れません。

それよりも、二十人以下という密接な関係の中で学習したほうが、受講者同士が親しくなれるし、集中もできる。例えば「モンゴルのウランバートルの小学校に、何が支援できるか」というような、思い切った研究テーマも設定できます。興味や関心のある人だけを対象にすればいいわけですから。

白井　プログラムの活性化、継続性ということを考えれば、卒業生や修了生の協力も欠かせません。

早稲田大学で展開しているインターネットを活用した通信教育課程「eスクール」では、卒業生が教育コーチとして現役生を支えているのですが、これが非常に機能しています。今後はそうした取り組みがどんどん広まっていけばと思いますね。

徳田　今後必要になるものと言えば、社会へのPRだと思います。

というのも、ご紹介した「KSソーシャル・ビジネス・アカデミー」は非常にうまくいっていますが、受講されている方は、もともと感度の高い、新しい分野に対する強い関心をもった方々ばかりなのです。

世の中を見渡すと、このプログラムの存在さえ認知していない人のほうが圧倒的に多いというのが実情です。事実、川崎市民の社会人八十万人のうち、この講座への受講を応募される方は、毎年、四、五十人ほどです。

今後は、企業に勤めている方々も含めて、「実はすぐ目の前に、自分を成長させてくれる別の世界があるのですよ」ということを、広く認知させていかなければいけないと思います。そのアピールが課題の一つですね。

小林　認知度不足はいかんともしがたい

ですね。

日本の大学の歴史は、およそ百五十年というところでしょうが、これまで青年学生を一貫して迎え続けてきたわけですし、企業もその卒業生を一括採用して、定年まで勤め続けるスタイルが定着していますから、その中でいくら社会人の学び直しの必要性を強調しようと、多くの人には伝わらない。それが現状だと思います。

しかし、これは乗り越えなければいけない課題でもあるでしょう。

わが国の人口減少が進み、やがて九千万人を割り込むと言われている中で、従来のように青年学生を受け入れるだけでは、大学は運営できなくなります。

企業による雇用の構造そのものが大きく変わろうとしている中で、何とか大学は新しい顧客として、社会人も迎え入れていかなければさらなる発展は望めません。

そのためにもどのように大学は変わっていくか。企業や地域、他大学と連携しながら魅力的なプログラムをつくり、世の中に浸透させるか。この点がとりわけ重要になってくると思います。

大学教育は捨てたものではないと産業界に認識してもらうことが大事

徳田　各企業との連携を強くするためにも、いかに産業界に「大学教育は意外と捨てたものではない」と思ってもらえるか。

そのためにも、他大学や、学外の実務家とのネットワークを生かした、新しい教育を展開し、その成果を見ていただくことが必要です。そのうえで、各企業には、大学とのパイプをつくるメリットを感じてもらいたい。いずれにせよ、もっとコミュニケーションをとっていかなければと強く思います。

白井　繰り返しになりますが、教養教育を核にした大学教育の根本的な内容は変わらないにしても、いかに、実践的で役に立つプログラムを、各大学間で共有しながら、提供できるかという点がやはりカギになると思います。

さらに、社内教育が十分にできてはいない企業もありますから、そうした企業とも連携して、新しい人材育成も進めていければより可能性が広がります。

小林　地道だけれども、そうした努力は必要ですね。振り返ると、日本の大学は、その点が欧米の大学に比べて弱かったところだと思います。

白井　これまでは人口も増加し続けていたために、何もしなくても多くの青年学生が大学に入ってきたので努力する必要もなかったわけです。しかし、これからは遅ればせながら、社会人がぜひ学び直したいと思うような、社会的にも有意義なプログラムをつくっていかなければいけない。これは、大学の経営問題にも関係する大問題ですから、腰を据えてとりかからなければいけません。

千原　企業や社会への訴求が必要との話がありましたが、大学が社会人、とりわけ企業人にアピールするとしたら、四十五歳前後の層がターゲットの一つになると思います。

会社生活では、四十五歳ごろがこれまでの来し方行く末を見つめ直す、一つのターニングポイントになっています。それから二十年は職業生活があるわけですから、誰もが真摯に自己キャリアの再点検をすべき

だと考えます。企業も、従業員が生き生きと働いて、達成感ある人生を送る環境を整備するのは、社会的使命でもありますから、ぜひ力になりたいです。

そのためにも、この年齢層に対し、研修プログラムを通して、その後のキャリアを考える機会を積極的に提供していきたいと考えています。同時に、大学とはこれまで以上に連携をとっていければと思います。

大学での学びがうまく連動し、従業員が自ら望む豊かな人生を送れるように、活性化できればうれしいですね。ぜひ、大学からも、学び直しに向けた、さまざまな情報をご提供いただきたいと思います。

大学と大学外組織とのコミュニケーション、連携が鍵

白井　もう一つ、これからの大学のあり方を考えるとき、課題となるのは、グローバル化への対応です。

この点も、日本の大学は遅れているし、そのやり方が適切ではない。とても内輪向きのように思えてなりません。

学内でグローバル化が必要だ、外国人教員を雇うべきだといっても、大事なことは、企業を含めた大学外の組織との連携であり、そのほうが生きたグローバル教育になり得ます。そういうプログラムを日本の大学はもっと考えないといけないでしょうね。

実際、グローバル人材の養成に関してはほとんど日本の大学は本当には機能していませんから、改善が必要です。

苅宿　将来的には、国際的に見ても、グローバル化にしっかりと対応できる大学が日本でも出てくるでしょうが、そこに至るまでにはまだ時間がかかります。

その間に、海外の大学がどこまで攻勢をかけてくるか、心配なところはありますね。すべて英語で授業を行うアジアの大学もありますから。

徳田　専修大学でも、日常的に欧米やアジアの大学と連携して研究プロジェクトを組んでいますし、文部科学省の支援で、中国、韓国、ベトナム、ラオスなど、アジアの各国と連携したソーシャルキャピタルの研究プロジェクトも進めています。

結果として、主要な海外の大学との研究ネットワークが広がってきていますので、それをしっかりと教育の場に生かせるかどうかが課題だと思いますね。

千原　NECも、海外のプログラムに従業員を派遣しているのですが、もしそれが国内の大学で、ご提供いただけるなら、時間的にも費用的にもありがたいです。現在、立命館アジア太平洋大学や早稲田大学において、従業員と留学生を交えたプログラムを実施していますが、こうした取り組みがさらに拡大できれば、メリットは大きいと思います。

小林　十八歳人口が急速に減少する中、多くの社会人を大学に迎え入れることは、大学経営の観点からも重要な問題です。

本日は、大学における社会人教育の現状、社会が大学に求めているものを皮切りに、社会人の学び直しに向けて、今後大学はどのように関わっていくか、幅広い観点からご議論いただきました。

とりわけ、企業や他大学も含めて、さまざまなセクターと連携して、社会人の学び直しに取り組んでいくべきとのご意見が印象に残りました。

本日はどうもありがとうございました。