

大学発進化するリカレント教育  
—生涯にわたり学び続ける意義—



## MEMBER

梅本 剛正

甲南大学全学共通教育センター副所長・教授、  
リカレント教育センター所長

高梨 博子

日本女子大学生涯学習センター所長・文学部教授

矢口 悦子

東洋大学学長・文学部教授

守口 剛

早稲田大学社会人教育事業室長・  
エクステンションセンター所長・商学学術院教授

司会

音 好宏

上智大学文学部教授、  
広報・情報委員会大学時報分科会分科会長



## 変わりつつあるリカレント教育の在り方

音 現在、文部科学省や経済産業省、企業団体など多方面で、大学を拠点としたリカレント教育の重要性が叫ばれています。これまで、大学では生涯教育を目的とした講座を中心とした取り組みが進められてきましたが、社会情勢等の変化から、より実用的なスキルや知識を身に付けたり、学びのコミュニティを提供したりすることへと目的が変化しつつあります。今回の座談会では、そのような状況の中で展開されている各大学のリカレント教育に対する取り組みや課題を共有し、今後を展望する機



会にしたいと思います。まずは、各大学のリカレント教育の概要について教えてください。

**梅本** 甲南大学リカレント教育センター所長の梅本です。当センターは、社会人の学び直しのためのリカレント教育と、大学の研究・教育の成果を一般に開放する公開講座の企画・運営を主たる業務としています。本学のリカレント教育は始まってまだ日が浅く、2021年から「人生100年時代の学び」と題した履修証明プログラムを開始したことが発端となっています。その後、2022年からは新たに「ソーシャルビジネス・アントレプレナー育成」の履修証明プログラムを開始し、2025年度からは、「金融リテラシーのための教育プログラム」を開設する予定です。

## 根底に流れる建学の精神

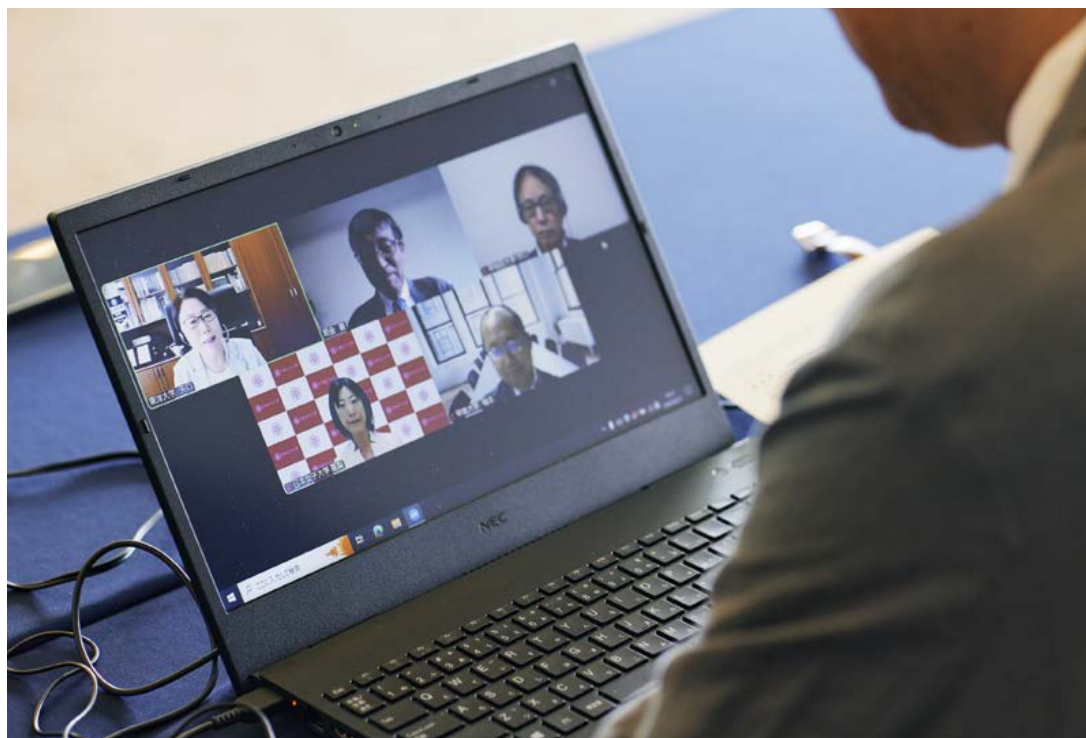
**高梨** 日本女子大学生涯学習センター所長の高梨です。本学は、創立者である成瀬仁蔵の「女性にも高等教育を授けたい」という意志の下、1901年に日本で初めての、女性のための総合大学として創立されました。成瀬





は、「人は一生涯かけて生きていく限り学び続け、成長し続けていくものだ」という教育理念を持っており、創立当初から生涯教育に力を入れていました。その理念を受け継ぎ、本学では2007年に日本で初めてのリカレント教育プログラムを設置しました。開設時には、大学卒業後に就職した後、育児や進路変更などによって離職した卒業生が再就職に向けて学び直すことができる機会を提供したいとの思いがあり、「リカレント教育・再就職システム」として本学が立案したものです。現在は卒業生以外にも門戸を広げ、設立時から継続している「再就職コース」では、1年間のリカレント教育を提供しています。

**矢口** 東洋大学学長の矢口です。本学は「余資なく、優暇なき者のために」という、創立者である井上円了の理念の下、「開かれた大学」として広く社会教育を行ってきました。そのため、創立の翌年には通信教育を開始し、大正期から女性の学修者を受け入れるなど、建学以来、リカレント教育に取り組んできました。その一環として、日本最大級の第2部・イブニングコースを長年にわたり運営しており、1990年代には社会人大学院を開設す



るなどの取り組みも行ってきました。現在は、学部、大学院、社会貢献センターの3カ所がリカレント教育の大きな拠点になっています。学部は主にもう一度学んでみたいという人のためのフレキシビュスタート型、大学院はリスキリング型、社会貢献センターは大学院進学を目指すプレ講座や生涯学習型の講座を用意するなどさまざまな学びのニーズに応える人生キャリア型と、大きく3つのタイプに分けて教育を行っています。

**守口** 早稲田大学社会人教育事業室長、エクステンションセンター所長を務めている守口です。本学も開学当時から社会人教育に力を入れており、創立4年後の1886年には、「早稲田講義録」を発行、1893年から「巡回講話」という形で本学の教員が各地で講義を行うなど、全国津々浦々に学びを届けました。1981年には、エクステンションセンターを設置し、年間約1600のリカレント教育の講座を開催しています。2017年には、「社会人教育事業室」という部署ができました。そこでは「WASEDA NEO」と題して、現役のビジネスパーソンを対象にリスキリングを中心とした講座を展開しています。

### 多様なニーズに応えるプログラムを展開

**音** ここからは各大学の取り組みの特色についても少し掘り下げてお話を伺いたく思います。東洋大学では最近、新しい動きはありますか。

**矢口** 本学では先ほど申し上げた3つのタイプのリカレン



高梨 博子氏

ト教育に取り組んできましたが、昨年、新しい要素を加えるべく、「東洋フィロソフィアカデミー」を立ち上げました。そこでは、これまでのリカレント教育の受講生に対するアンケートから得られた要望を分析し、2つの領域を学べる講座を用意しています。一つは学びのコミュニティを形成し、フィールドワークなどを通して共に学び合うアクティブラーニング型の講座、もう一つは福祉をはじめとした社会科学関連のスキルを身に付けるリスキリングの講座です。また、大学院の経済学研究科に、世界で唯一の「公民連携 (Public-Private Partnership: PPP) 専攻」を設置しているのも大きな特徴です。公民連携を専門に教育研究する社会人大学院で、全国の受講者が自分たちの地域課題をテーマに学術研究を行っているため、学びそのものが仕事になります。他にも、MBAと中小企業診断士の資格を取得できる中小企業診断士登録養成コースや、情報連携学術実業連携機構 (INIAD-CHUB) が主催している「Open IoT教育プログラム」なども多くの社会人が受講しています。

**音** 日本女子大学では、「女性のため」と位置付けた複数のリカレント教育のコースを設置しているようですが、

内容について詳しく教えていただけますか。

**高梨** 本学では、2007年にリカレント教育プログラムを設置して、就業経験のある女性の再就職を支援する現在の「再就職のためのキャリアアップコース」の元となるコースを立ち上げました。その後、2018年に文部科学省に採択された事業として、働き方が多様化する中で社会人女性や企業がどのようなことを求めているのかニーズ調査を行いました。その結果を反映させて2021年に立ち上げたのが、就労中の社会人女性を対象とした「働く女性のためのライフロングキャリアコース」です。全国どこからでも学べるように全面オンラインで開講したことにより、仕事が終わった後に大学まで足を運ぶ必要がなく効率的に学べることもメリットとなっています。また、2023年には、DX人材不足やジェンダーギャップの解消を目的に、やはり全面オンライン開講で「次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース」を立ち上げました。このように、本学では、多様な働き方・学び方を求める社会人女性たちの受け皿となるようにさまざまなコースを提供しています。





梅本 剛正氏

## 学びの場で新たなコミュニティ形成を

**音** 早稲田大学ではどのような取り組みをされているのでしょうか。

**守口** 本学では、他大学と同様、社会人のためのビジネススクールやロースクールなどプロフェッショナルスクー

ルを展開していますが、そこで学ぶにはそれなりの時間や費用が必要になります。そのように本格的に学びたい人がいる一方、データサイエンスや新しい時代のマーケティング、リーダーシップなど、もう少し絞り込んだテーマについて小回りを利かせながら極めたいというニーズも多くあります。本学では、そうしたニーズに応えるため、60〜120時間程度で特定のテーマに関するスキルを身に付けられる履修証明プログラムを複数運営しています。もう一つ力を入れているのが、2022年に設置した「Life Redesign College (ライフリデザインカレッジ)」。以下、「LRCという」です。人生100年時代に入ると、従来の学生だけではなく、さらに上の年代にも生涯にわたって学びを提供することも大学の役割になるだろうと考えています。そこで、LRCでは、50代以上を対象にした講座を開講しています。平日の日中に開講している講座もあるため、受講者の大半はすでに退職した方ですが、学びを通して彼らに人生を再設計してもらうことを主旨としています。特徴的なのは、クラス単位の活動を取り入れている点です。退職後にコミュニティを喪失してしまう人がいることが社会課題になっている

中、クラスというコミュニティを得られることも大きな価値になると考えています。

**音** 甲南大学では「ソーシャルビジネス・アントレプレナー育成」の履修証明プログラムを開始されたそうですが、どのような受講者を対象としているのでしょうか。

**梅本** 本プログラムは、障害者支援につながるソーシャルビジネスの立ち上げを目指すなど、社会課題の解決に寄与するビジネスに関心のある人を対象に設けられました。そのため、学部学生から地方公共団体の職員、退職した人まで多様な受講者が参加しています。プログラム終了後、実際に事業を立ち上げた受講者がいるなど、一定の成果も出ています。

## フロントランナーとして、女性のための リカレント教育を全学的に推進

**音** 各大学で独自性のある取り組みをされていることがよく分かりました。その一方でニーズの把握など、さまざまな検討すべき課題があったかと思えます。それらをどのように解決していったのかお聞かせください。

**高梨** 先ほど申し上げました通り、本学はリカレント教育プログラムを国内の大学で初めて設置したため前例がなく、フロントランナーとしてプログラムの構築や教員の配置など全てが手探りで、試行錯誤の連続でした。最初に開設した「再就職のためのキャリアアップコース」は、学んで終わりではなく、再就職につなげることが目標でしたから、



矢口 悦子氏



関係企業の他、東京商工会議所、文京区、東京労働局などと連携して企業説明会を開催したり、受講者にキャリアカウンセリングを行ったりするなど、手厚い支援も行っていました。また、2019年には、リカレント教育を推進していくために他大学との連携を図り、「女性のためのリカレント教育推進協議会」を発足させました。現在は、女性のためのリカレント教育を実施している7大学が加盟して、シンポジウムなどを通じた普及啓発活動や情報・意見交換を行っています。また、学内にはリカレント教育課程の運営や課題解決を担う「リカレント教育委員会」や、理事長と学長もメンバーに加えた「生涯学習センター運営委員会」を設置し、全学的にリカレント教育を推進しています。この他、企業や省庁など外部機関で構成するリカレント教育課程の「外部評価委員会」で出された意見を吸い上げ、プログラムの改善に役立てています。

## 教育人材の確保が大きな課題に

**梅本** われわれが最も大きな課題だと感じているのが、講座担当者の確保です。2025年度開講予定の金融リテ



ラシー教育プログラムで私も講座を担当するのですが、専門とする法律以外にも、プログラム充実のために関連分野の先生方に参加していただきたいのですが、いざ先生方に依頼すると授業や事務作業で手一杯で、快諾いただけないことも多くあります。また、講座を開講するに当たり、どのようなターゲット層にニーズがあるのか正確に把握できないことも課題です。例えば金融リテラシー教育プログラムでは、金融教育を担う中学・高校の教員、中小金融機関の従業員などさまざまな層の受講者が想定されます。その中でターゲットを絞り込んでカリキュラ



守口 剛氏

ムを作ってしまうとニーズが合わない可能性がありますし、一定数の受講者を確保するために間口を広げておく必要もあります。そのため、来年度の開講を前に、今年9月からプレ開講という形で半年間無料の講座を提供し、受講生にアンケートを取ってニーズを分析することになりました。同時に、大学都市神戸産官学プラットフォーム

と協働しながら経済界のニーズも探っています。このように、ニーズの把握は今後も大きな課題になってくると予想されます。

**守口** 本学でも教育人材の確保に頭を悩ませています。さまざまな年齢やキャリアの教員がいますが、人によって注力すべき点が異なります。今は研究に注力すべき若手の教員もいれば、蓄積してきた知見を社会に還元するステージに立っている教員もいます。そこを見極めながら担当をお願いする必要もあるかと思えます。もう一つ課題として感じているのは、先ほどお話ししたLRCのように、シニアあるいはプレシニアの方々に向けた教育における教え方です。学部学生に対する教育とも、博士課程の研究生に対する教育とも異なる、適した教え方があるはずです。それをいかに開発していくかということも、今後のリカレント教育では問われてくると思います。

### —その壁はどこにあるのか— 学びの機運を醸成するために

**音** 私も、上智大学で社会人向け講座を担当しています。

上智大学では、高校生からシニアの方までを対象とした「地球市民講座」と、主にパートナー企業を対象とした「プロフェッショナル・スタディーズ」という2つの講座群があります。私は後者を担当しており、朝8時半開始なのですが、受講者はフレックスタイム制などを利用して出勤前や出勤途中にオンラインでアクセスしています。プログラムが増えれば増えるほど、きめ細かいサービスができる一方で、さまざまなご希望が出てくるのもまた現状です。矢口先生は生涯教育、社会人教育を専門とした研究者でもおられますが、そのお立場から感じる課題はどのような点にあるでしょうか。

**矢口** 守口先生のご指摘の通り、若い学生と社会人では異なる教育の方法論が必要だと考えています。例えば、イギリスでは社会人向けの教育学の資格があり、そのくらい教え方が違うのです。社会人は、みんなそれぞれ豊かな経験を積み重ねてきています。その経験とアカデミックな教育を組み合わせながら、主体的な学びをサポートするには、かなり専門的な理解が必要になります。しかし、日本ではこの点についてはほぼ取り上げられず、教員の側も学ぶチャンスがありません。学びの質を本当に向上

させたいなら、その点を問い直さなければならぬと思います。もう一つの課題が、職業とそれに必要な資格に対する理解が定着していないことです。欧米では、職業に対して求められる学位や資格のグレードが対照表のように作られていて、多くの国民がそれを了解しています。ですから、この職業のこの立場に就くために学部で数週間学ぼう、大学院に進学しよう、といった具合に目標がはっきりしているのです。日本にはそうした基準がありません。しかし、リカレント教育を国や経済界が推進しようとしている中で、社員が修士や博士の学位を取る意義や意味を企業側が理解していないような状況のままでは、学びの機運を醸成することは困難です。企業風土だけではなく、社会全体の文化の醸成は大学だけでは難しく、そこがリカレント教育普及の一つの壁になっていると私は感じています。

## 自己の枠を超えた出会いが刺激に 評価よりも学びの後押しが必要

**音** 大学としてはリカレント教育を行うだけでなく、受





講者がどのような意識で受講しているのか、あるいは受講した結果がどのように評価されているのか、といったことも考慮する必要があるかと思えます。一方で、リカレント教育を浸透させるには、企業側にも社会人教育に対する理解を深めてもらう必要があります。このように、社会と関わりながらリカレント教育を行うためには、今後、大学はどうあるべきなのでしょう。

**高梨** 本学で実施しているリカレント教育の3つのコースのうち、再就職支援を行っている「働く女性のためのライフロングキャリアコース」と「次世代リーダーを

目指す女性のためのDX人材育成コース」の2つのオンラインコースの受講者は、リスキリングを目的とした正社員の比率が非常に高くなっています。多くの受講者は、職場の上司や同僚に受講していることを伝えていますが、そうして宣言することで受講を妨げないように夜間の業務を調整してもらえといった話も聞いていますので、企業側の理解も得られていると実感しています。学びの成果がどれだけ仕事に反映されているかは検証できていませんが、例えば、学びが仕事で生かされた時にそれを評価するなど、リカレント教育に対して一歩踏み込んだ取り組みをする企業が増えていくことを期待しています。また、大学でのリカレント教育は社会での活躍を後押しするものだと感じています。例えば本学のリカレント教育のオンラインコースには、全国からさまざまな業種や職種幅広い年齢の社会人女性たちが集まっており、管理職の方などいろいろなロールモデルに出会えます。そうした出会いがとても励みとなり、刺激にもなるという声が寄せられています。今後、より多くの企業が大学のリカレント教育を積極的に利用して、社会人、そして女性のさらなる活躍を支援してくれることを期待しています。

**守口** 本学のリカレント教育のプログラムでも、グループワークなどで異なる企業・業界の社会人同士が共に学ぶ機会があります。同じ企業・業界の人たちとばかり仕事をしているとどうしても思考が似てきてしまいますが、そうした環境に置かれると「こんな考え方があるのか」と新鮮な刺激を受けることができるのも大きなメリットだと思います。その一方で、努力して社会人教育を受けてMBAを取得したり、履修証明書を授与されたりしても、企業においてそれが目に見える形で評価されているのかは不明です。しかし、私の考えとしては、評価するよりも、学ぶことの後押しをしてほしいと考えています。たとえば学びが直接的な評価につながらなかったとしても、本人は確実にスキルアップできているはずです。そして、いつか実力を発揮して会社に貢献してくれるでしょう。そうした流れをつくるのが今は重要だと考えています。

## 当たり前前に学ぶことができる環境を

**梅本** 本学のリカレント教育に関して言いますと、実際のところ、リスキリングに特化したプログラムはあまりあ

りませんので、実際に働く上でどう役立っているかまでは検証できていません。実感しているのは、リスキリングから教養の獲得まで、多様なニーズがあるということです。そのため、教える側としてはどこに重きを置けばいいのか分からなくなってくるのですが、社会人の要求は高いですから厳しい指摘を受けることもあ



音 好宏氏

ります。そうした中で、先ほどからお話に出ているように社会人に対する教育方法を教員が学ぶこと、それを大学がサポートすることが重要になってくると思います。

**矢口** リカレント教育による学びの効果について、評価・分析する余裕は企業側にも大学側にもないでしょう。その分野の専門チームでもない限り、リカレント教育の有用性を実証するのは難しいかもしれません。現在、働き方改革によって日本の企業は改革を迫られています。しかし、1970年代にはすでにOECD（経済協力開発機構）が、リカレント教育の一環として、有給教育休暇の導入を推奨しているのです。それにより、職場での地位も給料も保障されながら、安心して学べる環境がつけられているはずです。ですから、会社に内緒で学んだり、上司の理解を求めたりする必要はなく、本来、当たり前のこととして仕事をしながら学んでいいのです。ヨーロッパの国々の中には、公務員が週1回、自分のために学ぶことを当たり前のこととしているところもあります。日本でもそういう制度がない限り、社会人が安心して教育を受けることができません。大学と企業の間にある受講者から苦労話を聞くこともありますが、その度

に大学として何かできることはないかと頭を悩ませています。

## 学びの形とニーズの多様性

### 大学はいかに応えていくべきか

**音** リカレント教育においては、現状、さまざまな課題が残されていることが、皆さんのお話からよく分かりました。それを踏まえた上で、これからのリカレント教育に何を期待するか、展望をお聞かせください。

**守口** 学びの形は実に多様です。リカレント教育一つとっても、教養教育やリスキングなどさまざまな学び方がありますし、学びを求める人たちの層も幅広い。そうした多様な人々の多様なニーズに大学としてどう応えていくべきか、今後も考えていきたいと思っています。

**梅本** 教養教育にせよ、リスキングにせよ、以前に比べてニーズは高まっていると感じています。教養教育に関しては、本学の「人生100年時代の学び」の履修証明プログラムで近隣住民の方々が対面授業で学部学生とともに学んでいます。皆さんとても意欲的です。オンラ





インと異なり、社会人が学生と場を共有することにも大きな意義があるのではないかと思います。リスクリングについては、学びたくても何をどう学べばいいかわからない、あるいはどのように仕事に生かせるかわからないと考えている潜在的なニーズがあるように思います。本学としては、そうしたニーズを先取りするような形で、今後もリカレント教育を拡大していきたいと思っています。

## 人間は学びながら生きていくもの 大学が学びの面白さを 提供する場であり続けたい

**高梨** リカレントは元々英語の「recurrent: 循環する・再発する」という意味ですが、その名の通り、一回学び直して終わりではなく、その学びがどう生かされるのか主体的に考えながら、日々、学び続ける「学び癖」をつけることが大切だと考えています。実際、本学のリカレント教育課程で学んだ修了生からも、受講したことでそうした「学び癖」がついたという声も多く聞かれます。学んで、社会で実践して、再び学びに戻り、それをまた



実践につなげる。社会人の皆さんには、そうした循環をキャリアライフの中でつくってほしいと思います。

**矢口** 私も高梨先生の意見に共感します。現在、情報化社会の発展に伴い、産業界においてコンピュータサイエンスの重要性がどんどん高まっています。ところが、社会全体がこの変化に十分に対応できていないため、大学が社会人向けにリスキリングの機会を提供してサポートする状況が目立っています。しかし、仕事のために限らず、人間は常に学びながら生きていくものだと思います。近年、その理解が進み、リカレント教育が注目されるようになったのはとてもいい流れだと感じています。先ほどからお話に出ています、リカレント教育の講座には、実にさまざまな年代、さまざまな職業の方が集まって学びを共にします。これほど楽しく面白いことはない、私は思います。その面白さが大学の中で実感され、経験が蓄積されていけば、学部学生たちの学びにも反映され、大学がもっと面白い場所になるのではないかと期待しています。

**音** 皆さんから建設的なご意見を頂き、リカレント教育の未来に期待が膨らむ思いです。本日はありがとうございました。