

令和元年度第1回富山県リカレント教育等産学官連携推進会議 議事概要

1 日時 令和元年7月1日(月) 15:00~16:20

2 場所 富山県民会館401号室

3 出席者 出席者名簿のとおり

4 事務局出席者 副知事 山崎 康至
総合政策局長 蔵堀 祐一
教育・スポーツ政策監 荒井 克博
理事・総合政策局次長・企画調整室長 柿沢 昌宏
参事・企画調整室課長 朝倉 正 他

5 会議の要旨

- ・ 富山県リカレント教育等産学官連携推進会議設置要綱第5条第1項の規定に基づき、委員の互選により、遠藤委員が会長に選出された
- ・ 同規定に基づき、会長が副会長として石塚委員を指名
- ・ 事務局より資料に基づき、本会議の設置の趣旨と論点、今後のスケジュール等を説明
- ・ 以後、意見交換

(谷川委員)

資料3のですね、5ページ目ですね、ちょっと分からなかったので教えていただきたいのですが、社会人教育未経験者が求める学び直しですが、社会人教育未経験者とは誰を対象にしているのでしょうか。

(事務局)

これは、一度社会人等になられた方で、学び直しをしたいと思っている社会人の方ということでございまして、会社に入って、いわゆるリカレント教育等を受けたことがないという方のことです。

(谷川委員)

何をもってリカレント教育と考えるか、回答した人が理解しているのかという、問い方の問題があるとは思いました。

(遠藤会長)

ご指摘の通りだと思います。私が構想会議の委員長をやらせていただいていた時に、資料3の2ページ目ですか、観点を5つまとめて提言をさせていただきました。観点1、2、3が、子供時代からどのような生き方を人はすべきかを念頭に置き、教育を論じたところでございます。そして観点4こそがすでに社会人になった方が、或は高齢になって再就職を考えるような方が、どういう教育、職業を選択し、学び直しをしていくかという意味で、本来のリカレント教育の視点で論じています。今谷川委員が指摘された通り、リカレント教育の定

義・対象を改めて明確にしておかないと、言葉の説明だけでは不十分で分からなくなってしまふと思います。アンケートで聞かれたときにも、リカレント教育ってなに？という根本的な問題が出ると思います、そのご指摘だったと思います。

ご質問、ご指摘ありがとうございます。富山県の今後の将来、あるいは富山県民の新たな活躍の場に向けて、大事な意味を持つと思いますので、引き続き皆様からのご意見、ご指摘をいただき、この会議を充実させていきたいと思います。ご遠慮なくどなたからでもご意見いただきたいと思います。

谷川委員、もう一度今の時点で、どのようなまとめがいいか、ご意見いただければと思います。いかようでも結構でございます。

(谷川委員)

私もあまりリカレント教育について勉強しておりませんので、思っていることをお話ししますと、今後の進め方としてアンケートを取るだとか小委員会を作ってというのは、ある意味、小委員会を作るというのは非常に有効な話ですし、必要なんじゃないかと思ったり、ニーズを再確認する意味でも当然必要なプロセスではないかと思ったりしますが、先ほど、会長の方からおっしゃったことに乗っかるような形になるのですが、このリカレント教育のポリシーですね、その方針にある、「全ての人に」というのが大前提にあるということは逆に、進め方を難しくするのではないかと思ったり。会長もおっしゃった、「誰を対象にしているのか」ということですか、対象者によっては、「なんのために」ということの目的感も多少し種類が変わってくるかもしれません。いただいた資料の中にも少しありましたが、例えば女性を対象にするとか、退職した方で、これからもまた働きたいという方を対象にするのか、会社において、会社の技術をもっと深くして活躍するために勉強したいというのか、会社が変わってもいいから仕事をチェンジしたいという方を対象にするのかということかというと、そういう、誰を対象にしてなんのためにやっていくのかを少し整理してから、アンケートを取らないと、何を聞いているのかたぶん分からなくなるのではないかと思います。それから進め方としても一つ思っていることは、参考資料3に、今現在あるリカレント教育を整理されているのが非常にいいと思っていて、今あることを今どんどん活用するというのを、少し先の話になるのですが、今あるものを活用できないのかということを一方向では考えていく必要があると思います。もう少し対象範囲を広げればいいのではないかと、もっと深く違うカリキュラムを入れた方がいいのではないかと、そうでない形でプラスアルファで何かするのがいいのか考える、それは方法論として、いいところを取ればいいと思うのですが、何が言いたいかというと、企業側が講師として色々参加したり、講師として教育したりすることもできると思いますし、実際に企業からそういうニーズを捉えている人に参加してもらおうということも可能ではあるのですが、非常に継ぎ足し、継ぎ足しになってくると、整理がしにくくなり、どこにどうすればよいのかと非常に悩む場面に直面することが多いので、今あるものを活用するというのも施策の検討のところでお願いしたいと思っております。

(遠藤会長)

非常に難しい局面に今来ていて、新しい時代に対応して人をどう育てるか、しかも一定の社会人・職業人教育をどうするのかということは、益々重要な課題になってきたと思います。これに関してはやはり、企業、産業界の意向というのが非常に大きいと思っております。金岡

委員いかがでしょうか。

(金岡委員)

ちょっと外れてしまうかもしれませんが、最初に個人的な意見を申し上げますと、リカレント教育という用語そのものに、個人的には違和感を覚えます。といいますのは、教育というのは文字通り教養を授けるという本来の意味かと思えますけれども、日本の場合、これはどちらかというと、若者に対して使われてきた教育という言葉だと思うのですが、そして、「生涯教育」という言葉、これはアメリカ発でもう50年以上前に出てきた言葉でして、日本ではどちらかというと「生涯学習」という言い方を使って、学習ということは主体は個人にあるのです。そして、企業内の教育というところ、どちらかというと研修という言い方がされて、これはトレーニングですから、企業に主体がある。そうしますと、義務教育を考えていただければ、これは国がやっているわけです、税金を投入して。それから、高等学校といましても例えば富山県の場合、県立高校8割でございますので、富山県が主体になってやっています。私学もありますが、それから高等教育が大学、その他を考えましても、当然私学の割合が多いのですが、私学といっても学校法人があって厳しい許認下のもとでやっているもので、勝手に教えて、それで、学士ですとか、修士ですとかクレデンシャルをもらえるわけでは決まっています。そういう意味では形態は別にしてこれは、文部科学省なりが認めた法人がやっている。そういう意味で言いますと、ここでいうリカレント教育というのは、いったいどこが主体となって、個人の責任でやることなのか、企業の責任でやることを称しているのか、これまでのその日本語においての意味での教育、研修、或は学習というのはニュアンスがかなり違う概念ですので、誰がどう主体になってやっていくか、そこらへんは産学官連携した話で決められるのですよといわれるとそうなのかもしれませんけどね。かなり、本質的にはデリケートな議論、先ほど言いました通り、これまでの一般論としての教育は若者主体であって、しかも形態は別にしろ、相当な額での税金投入で国の責任で進めてきているという大前提があるのでして、ここでいうリカレント教育というのはなんなのかというのは、やや分かりにくいというのが正直なところでして、その中で人生100年時代、常に学んでなければいけない、そして、これまでのキャリアが使いなくなったら新たに学び直すといった、ものの考え方は決して間違いではありませんし、素晴らしいことだと思うのですが、進めていく主体って誰なのよということについては、やや分かりにくい問題、問題が大きいだけに。そういう意味では、その議論を合わせてしていただかないと、結局空中分解していく可能性があるのではないかという風に感じます。

(遠藤会長)

ありがとうございました。この点に関しましては整理していかなければいけないですね。

(金岡委員)

リカレント教育ですから、社会のために誰かが主体になってやるというイメージではないかと。この用語自身が。そうでなければ今までの生涯学習という枠組みで担当することになると思います。

(遠藤会長)

だとすると、あくまでも今までやっていた高齢者の個人的ないわゆる生涯学習といいます

か、カルチャースクールのような形を想定しているものではないことを明確にしておかなければならないと思います。あと言葉で学習、研修、教育と3つおっしゃいましたけど、これも中々どう言葉を使うのか大きいですね。山下委員いかがでしょうか。

(山下委員)

今金岡委員が言われた、お話しはなるほどなと思っております。この資料3を見て、まず冒頭の最初のページから産学官連携とありますね。その他のページを見ても、企業とか、仕事とか、正社員とか、そういう言葉が出てきて、要は産業に結び付くような教育ということで語られております。そういう意味では、私も企業人でありますから、一度企業に入って、要は学生時代とは違ってですね、具体的な仕事に就いて、具体的なテーマにぶつかったりとか、そういうときにもう一度学び直す機会があるというのは、中々企業側としてもメリットになることだと思って聞いておりました。

それとは全く別に私個人的にはですね、例えばこの年になると、哲学ですとか、文化人類学とか、そういうものを学んでみたいなど。かつ、大学にはその点、日本を代表する研究、あるいは教育をなさっている方がいらっしゃる、そういうような方の話を聞いてみたいと思うのですが、これはまた別の次元で語る話になると先ほどのやり取りから理解しました。この取り組みについては、企業側としても期待したいと思っています。

(遠藤会長)

あの山下委員にお聞きしますけれども、働き方が大きく変わる時代において、企業側としてリカレント教育、あるいはその時間を割くという点に関しましては、応援していくという姿勢をいただけるものでしょうか。

(山下委員)

はい、やはりわが社という話をすれば、社員自体が学びたいという意識、そしてかつ、具体的なテーマを見つけ出して、ということであれば非常に頼もしいといえますか、ぜひそうやって例えば1年でも勉強して帰ってきてくれれば、企業としても大変力になると思います。

(蔵堀局長)

事務局からちょっと、説明を補足させていただきたいと思います。参考資料の4というものがありまして、これは昨年度のリカレント教育についての調査を企業側とそれから従業員にアンケート調査した結果でございます。その1ページ目をご覧くださいと、左側に企業の状況、右側に従業員の意識について書いてあります。最初のところの設問は、「従業員のスキルに不安を感じているか」ということで聞いておりましたが、企業の回答が、「非常に感じている」という方が23.5%、「ある程度感じている」というのが61.6%となっています。従業員の方もほぼほぼ似たような傾向になっているのですが、「非常に感じている」というのが、16.5%、「ある程度感じている」というのが61.2%、ということで企業側でも従業員の側でも、大体8割くらいが何らかのスキルについての、技術ですとかそういったものについて、何か勉強したらいいという風に思っているんじゃないかと考えています。そして、その下に「リカレント教育を推進していくべきか」ということについても、企業側も従業員側も「推進していくべき」というのが圧倒的に多いのかなという風に思っています。

以下、細かい質問が下に続いておりますけれども、県としては今年のこのアンケート調査

に基づいて、企業の経営者側も働いていらっしゃる従業員の方もリカレント教育が必要だという風を感じていらっしゃいますので、進めていこうということで考えております。

どういった方を対象にするかということについては、先ほど説明した資料3の最後のところに、前提としてリカレント教育を受講する方は、現在または今後必要になる職業スキル等を身に付けるため、自らないし企業からの要請によってリカレント教育を必要とする者としています。

それから、もう一つはキャリアアップですとか、キャリアチェンジを目的にしている方、ほかにもそこに2つありますけれども、主として企業に今勤めていて、その中でリカレント教育をやる方、それから、もしかしたら企業を離れるかもしれないけれど、自分のキャリアアップ、キャリアチェンジということで、職業志向の教育を求める方、主としてこういった方々を対象にどういった教育をしていくのが適切かということ、私たちは検討したいと思っています。そういった観点で企業の経営者の皆様からのご意見ですとか、あるいは教育につなぐ方からこういったことを、こういったことはできるけれども、ここは中々難しいとか、そういった意見を今後いただいて、小委員会でもアンケート調査をして、それに基づいて分析、検討していくわけですが、そういった方法で進めていければと考えております。

(遠藤会長)

ありがとうございました。もう一度確認すると、小委員会は、本日のメンバーではなくて、実務者会議的な形で、各機関の担当者、現場の担当の方が入ってきていらっしゃるということでもよろしいですね。そういう点を絞って行って協議、皆様から今意見を言っていたいただいたようなことを話題の中に盛り込んで行って、まとめていくという形でやっていくのですね。

今日は、答えを求める場ではないので、ぜひ発展的な意見をいただきたいと思っていますけれども、教育側から齋藤学長お願いします。

(齋藤委員)

今、議論を聞いておまして、大体わかってきました。最初人生100年とあったから、リタイアした人の、欧米でやっているようなリカレント講座を開いて県民に来てもらうというのと違って、これは県の産業界に貢献するために我々大学教育の資源をいかに開放するかということかと思えます。金沢大学とか、北陸先端大学の方では、大学院を開放して企業から特任教授を派遣していただいて、大学と一緒に製品を開発、もしくは特許を開発するという事を行っています。今、私ども富山大学の中で作ろうとしています。そういう形で、特許の取得権を企業と大学が共有することになりますから、お互いにとって良いことだと思っています。その他に今色々な形で考えていますが、データサイエンスが非常に重要視されてきています。技術系の職員だけでなく文系の職員の存在も非常に重要なものになってきています。そういうことで、富山大学では来年からすべての学生さんに履修してもらおうかなと思っているのですが、そういった企業からの要請がありましたら、専門家もおりますので、企業、行政の職員のリカレント教育という形でご支援ということも可能でございます。ただ、あんまりタスクが多かったらできるかなというところがありますね。ある程度絞っていただいた方が、私どもとしてありがたいです。大学側は大学なりの特色がありますので県内の色々な大学の特色を活かして、例えば社会保障面に対して色々やったりですとか、そういう再履

修だとか、時間を設けるためにどうすればいいのか、それと企業の面での技術をまとめるのか、もしくはマネージメントを認めるのか、そのあたりを整理していただきまして、企業さんの方から課題を言っていただきますと、それに対して所々の大学でやらずに県内の人材をうまく活用して実効性を確保していくということになると、県が主体でやっていくという趣旨に合うのではないかなというふうに思います。大学法人でやるということなくて、富山県内の大学が協力するという形で進めていければと思いました。

(下山委員)

今までの皆様のご議論全くそうだと思いますし、否定するつもりもないし、昔と比べて随分余裕がなくなってきたために、企業も即戦力のある人材、あるいは企業の中での人たちをさらに次の職にといった機会があったときに、大学に求めることというのもよく理解できて、そういった事で貢献していかなくてはいけない、そういうミッションがあると県立大も思っています。

一方で、私、自分の子供が就職するときに、お前がこれから勤める会社はずっとあると思うか。いつかはなくなるから、その時に何ができるかよく考えてみると。この時世、実際私の同級生もずいぶん転職していった、転職することによって幸せになっていったものもたくさんいました。特にこういう状況をあおりたいと思っているわけではない。けれど、事実なので、例えばそういう流動性、あるいは転職、あるいは起業なんていう、そういう局面に達したときに、今まで全く知らなかった財務のことを教えてもらうとか、もし起業するときにはベンチャー、VCとの付き合い方を教えてもらうとか人とのネットワークをここに行けば作れるとか、あるいは各種の色々な支援制度があるとか、成功例があるとか、そういった事も学べることも、私たちがやらなくちゃいけないかもしれない。そういうことも切り口になるのかと思いました。

(遠藤会長)

ありがとうございます。むしろ、企業側と、いろんな形での交流経験で県立大は連帯様々な形で進んでいると思うのですが、それを発展型にもっていけるとか、具体的なイメージはあるのですか？

下山委員コメントをお願いします。

(下山委員)

私の知っている範囲になりますが、企業さんもいろいろ模索している、ずっと昔ながらの、創業ながらの事をずっと続けて、これから先、強みを生かしてさらにこんな事やっていける、そういったものを探していらっしゃるような、そういう状況だと理解していますので、そういったところで県立大はお役に立てるのじゃないかなと思っています。

(遠藤会長)

リカレント教育ということでいうと、富山大学では県立大・高専とも協力し、県内の工学系企業に対し、知識・技能育成を目指す養成コースという形で一年を通し、学習・研修の機会を提供しています。企業からの応援をいただき、積極的に人材も派遣して頂き、全国的にも注目される先進的取り組みとして注目されています。これからも継続・充実させていきたいと考えております。

賞雅先生ご意見いかがでしょうか。

(賞雅委員)

リカレント教育はですね、定義が結構難しく、アメリカ・ヨーロッパですと、基本的にはフルタイムの仕事が終わった後に、フルタイムの大学に行く。大学卒業した人がですね、学校卒業した人が会社行って、それから大学院にまた行き直す。フルタイムフルタイムが基本なのです。日本の場合はこれが、そういうことはできない。大学に社会人学生で入っていくこともリカレントだし、一部履修するのもリカレントだし、ここら辺が、どこまでがリカレント教育として、何をもって皆さんの、個人のキャリアアップにつなげるのか、もしくはキャリアアップなのか、それともただ知識を増やすだけなのか、これによってだいぶ、リカレント教育も我々がやる事が違ってきます。今お話を伺っていくと、まだそこら辺のイメージをどうするかってことが出来てなくて、こんなもんだらうなっていう事を言っているんですけども、たぶんそこら辺をはっきりさせないと、次の段階の小委員会でアンケート等をとるときにもまいっちゃうみたいなことがあると思うのですけれど、そこをはっきりさせないといけないのではと思います。

(遠藤会長)

そうですね、今色々意見が出てきていますけど、事務局としてコメントありますか？

(蔵堀局長)

賞雅先生がおっしゃったように欧米でいうリカレント教育と日本でいうリカレント教育、たぶん全然違う形になっているのかなというふうに思っています。欧米の場合は、大学行って勉強して、企業に行って働いてまた企業をいったん休んでというか1年休んで大学行って勉強するという繰り返しでリカレント教育をやっているのですけど、日本の場合はなかなかそういうシステムになっていない。また企業側もそんなにしょっちゅう大学に行かれてもということもあるのかなというふうに思っています。だから出来ないということではなくて、そういった日本の状況の中でやれることをやりたいなというふうに思っているのですけれども、ただそれがですね、キャリアアップなのかあるいは単なる知識を増やしてくのか、資格を取っていくのかと言われると、そのの所は非常に難しいのですが、やっぱり企業側が求めること、それから従業員の方がこうしたいという事が、富山県の中でどこに大きなニーズがあるのかそれを知らないといけないのかなとは思っています。ただ、そのキャリアアップを目指すリカレント教育のかなり高度な部分からだんだん下がって行って、資格を取るくらいの事ならまだ良いと思うのですが、そこから生涯学習的なものに近づいていくと、そこは外さないといけないかなというのが今の状況です。アンケートをとるときに、そもそもあなたはどこを狙っているかっていうのは、それは聞いて、そう考えている人が、どういう事を望んでいるのかっていうのはしっかり聞いて、ある程度の分類の中で考えていかないといけない、というふうに考えています。

(賞雅委員)

社会がですね、育休だとか、産休をとって、今までは子供を育てることに関与できなかった人に企業もここは育休1年間あげましょう、2年間あげましょう、そういうような形になってきましたよね。私はリカレント教育っていうのは、企業が勉強してきなさい、1年間2年

間そういうものを、今の若い人は80歳まで働かなければいけないので、そういうところをやる所までやるのか、それとも今の富山県の、ここ2、3年でやる事やるのか、こちら辺の姿勢はちょっと明確にした方がいいのじゃないかなと思って発言しました。

(蔵堀局長)

もちろん最終的にはそういった制度的に位置づけられて1年勉強してもある程度復帰することが保証されているっていう、それは企業の方でそういう制度を設けられる、というのはなくはないのですが、中々現実的にはそこまでできる企業っていうのは限られているのではと思っております。我々が今目指すのは、ここ4、5年とりあえず富山県内でできる範囲のことを精一杯やれるところまでやろうかなという状況なので、1年間企業を休んで離れて、大学で勉強をするところまでは、そういった企業があればそうしていただくのが理想なのですが、大部分の中小企業ではまずそこは難しいかなと思っていて、日中仕事を休んで週に何回か勉強するとか、あるいは土日勉強するとか夜勉強するとか、そういった中で工夫してやっていく道を考えていくのかなと今は思っております。

(遠藤会長) ありがとうございます。北村先生どうぞ。

(北村委員)

放送大学は通信制の大学です。今言われたみたいに社会人で学士入学する人がいるのかという話になりますと、富山県の学習センターに多くの学生がおられます。学士入学が思ったより多い、要するに大学を出てさらに勉強したいという形で40、50歳ぐらいの年齢の学生さんたちがいるということです。私も初めは高齢者ばかりかと思いましたがそうでもなく、いわゆる現役の人たちが一般の大学での学習を終えて学び直しに来ているということでちょっと驚いたことがあります。だから、あまり捨てたものでもない。そうするとその方々をどういう形で会社側がバックアップしてあげるかが大切です。最初の話は私も当然そうだと思います。すぐに技術系、工学系の話、理工系のお話をされるが、そうではなく教養というものもあるし、社会系の資格というものもあるんですね。意外と多いのは、いわゆる心理士系の資格です。認定心理士、臨床心理士、公認心理士の資格を取りたいというそういう方が増えてきている、その方々が、若い人ばかりかというところでもなくて、自分がある年代になって役職に就いたときにどうしようかという、そういう目的をもって来られる方もかなりおられるということです。だから、放送大学においては、そんなに縛られなくても、企業のニーズ、従業員のニーズがあるので、そのニーズが分かれば放送大学は対応できると思います。私はリカレント教育よりも、学び直し、再チャレンジという言い方が好きです。この辺の話はお手伝いできる。

(遠藤会長)

放送大学の存在や現状は非常に参考になる点があると思います。ご発言ありがとうございました。

理工系だけでなく富山県の全高等教育機関・コンソーシアムのメンバーにもお忙しいところお集まりいただいています。ぜひご自身の大学のことを踏まえながらお発言いただきたいなと思います。時間限られますけどよろしく願いいたします。

(根田委員)

高岡法科大学の根田といいます。各論から話します。先日、C i Cビルで、リカレント教育というテーマでやってほしいということで富山県からご相談をいただきまして、コンプライアンス経営というテーマを設定いたしまして、こちらは高岡なんですけど、富山の方に出向きましてやったんですけれども、受講者が大変残念でしたが、5名でした。鳴り物入りで準備してやったんですけれども、受講者5名で、4回の連続講義で、ベテランの教員がやったんですけれども、大変残念がってしまって、少し感じたのは、果たしてニーズがあるのだろうかということ。このあたり、ニーズが分かれば大学の方の教員もそれなりのニーズに合った教育をお手伝いできるのかなとそういう風に思っております。その辺のミスマッチのある限りいつまでも尻すぼみになっていく心配がないわけではない。ぜひ結びつける役割というんでしょうか、ニーズも供給も多様なものがあって、結びつけるような工夫がないとなかなか大変じゃないかと思えます。

(遠藤会長) ありがとうございます。高木委員どうぞ。

(高木委員)

私どもの大学は、いわゆる文系の大学ですが、もしそういうニーズがございましたらご協力したいと思います。それから、国際化、グローバル化そのための教育を強化しておりますし、また最近、ICTの教育を始めましたのでそういうところでもお役に立てると思っております。それで、一言だけですけど、私も色々な研究開発をしていて、企業のニーズというのは明確に出てくる場合もあるんですけども、ぼわっとしているようなケースもあって、具体的にどの、どういう講義をどれくらいやればいいのかはつきりしないことに私どももしばしば遭遇しております。そういう観点では、漠然とアンケートを取るのではなく、例えば、今こちらにいらっしゃる大学の教育機関の先生方で行われているカリキュラムとかですね、そういうものを具体的に示して、これがニーズだ、あるいはこの中にはないけれどもこういうことを聞きたいという、もう少し具体的なアンケートを取られた方がいいと思えますし、また、そういった教育を提供する側といたしましても、新たにすべてのことを始めるより、すでに持っているリソースを活用していただく方が、効果的、効率的だと思っております。そういう観点でもお考えいただけるといいと思えます。

(遠藤会長) 宮田委員どうぞ。

(宮田委員)

誰もが、何歳からでも、という点があります。それから、産業界という言葉も出てきます。けれども、これらの定義や範囲をどうするのかという、一つ、いつもこの関係の会議に出ますとどういう風に考えたらいいのかと思っております。といいますのは、この企業からの要請によるという文章がありましたけど、例えば医療とか福祉とか保育とか教育とかというこの辺の分野をどうするのかということになりますね。ですから、全ての分野となりますと、あるいは全産業となりますと、全体像をある程度小分けにして考えていかなければならないという風に思います。私ども短大の方は、文系、情報、ビジネス系で3分の1、残り3分の2は保育、栄養、福祉介護という分野になる。ですからそういった点で何ができるかと考えますと、情報、経営、ビジネス系ですと、大したことはできないのではないのかなというのが現

場の声でして、むしろ主体は成分的なリカレントといいますかね、例えば教員でしたら免許の更新講習ですとか、キャリアアップの講習会に協力するなどがある。もう一つは制度的には絡まないで、大学独自でOBを対象にしたキャリアアップ、レベルアップのいわゆるリカレント講座をやってはいるんです。OBプラス、オープンな形でですね。これはひとつづくり財団の助成を受けながら毎年行っています。例えば今回、問題提起がありまして何かできないかと思いましたが、今出ているのでは、介護分野で今後の課題とか、外国人の課題ですとか、ICTをどう活用するかという、そういったようなテーマが考えられてはいるのです。ですから資格系の分野だからといって必ずしもできないわけではないんだらうと思いますが、それはニーズとのマッチングの問題だと思います。

(炭谷委員)

宮田先生がおっしゃったような同じ領域をやっていますので、元々が看護師のスキルアップ研修であるとか、そういったものが色々な施設から要請があつてご支援をしておりますし、自分の短大でもそういった講座を設けたりしています。ただ、そこへきちんと職員の派遣をしていただけるかという、現場が忙しすぎて出せないという状況もあつたりしておりますので、そういったニーズはあつても、現状が許さないというのが今の介護や看護や教育の現場なのかなという風に思います。そういう意味では、働き方改革とか、そういった部分が大切なんだらうと思いますし、本当に職業志向の学び直しというより人生やり直しをかけてきている学生たちも結構おりまして、そういう人たちに対しての支援というのが、提案できればいいなという風には思っています。

それからもう一つ、県としてこういう企画をしていくのであれば、県としてどういった部分の人材を育成して欲しいのかという焦点をある程度定めて、少しずつそれを広げていくということがあつてもいいのかなという風に思っております。例えば介護のことでいいますと、県内に4校養成校がありますが、今年の4月に定員を満了したのは宮田先生のところだけですよね。あとは色々全国をみても、4割を切っている定員充足率という状況になっていますので、富山県の介護を支える上でも、日本の介護を支えるという上でも、そういったところでの少し、職業志向的な誘導みたいなものが働くようなあり方があつても社会のためであればいいという風に思っております。

(遠藤会長)

ひょっとしたら県の職員の方が何パーセント参加しているかという視点もあるかもしれません。

(辻委員)

連合富山の辻です。働く者、社会人の立場でお聞きしておりました。聞いておりますと、現場の声は、リカレントという言葉がよく分からない、ただ、ニーズといたしましては、高等教育で新しい技術を学びたいという声は確実にあります。それと同時に案外多いのは、それ以上に職業訓練ですよね、職業訓練を受けて今の技術のさらに高みを目指したい、この2つが一番大きいと思います。あと、国家資格を取りたい、そしてたまに社会貢献の学びの場を得たいという、ですから、やはりそれぞれニーズが違う中で、今回のこの県の会議についての、目的といいますか、そこらへんをしっかりと整理していただけるとありがたいと思いますし、また、世代によっても全然違いますよね。若い方はキャリアアップ、キャリアチェン

ジが中心ですし、高齢者の方はスキルをより深掘りして再就職したいとかということもあります。あと、離職された女性の方々はですね、ひと段落した段階で、再就職支援に重きを置いた、キャリアアップのカリキュラムが欲しいとか、それぞれ世代によって全く違います。それを整理して取り組みを進めるべきだと思います。

それと、もう一つだけお願いしたいことが、実は、就職氷河期の方が30代、35～6歳から47～8歳になっている、この方々の1700万人いらっしゃる中で、370万人が、非正規で働いていらっしゃる、国はその一部30万人を3年間という話ですけども、実はこの働き盛りの方々に光をあてないと、やはり果たして、地域として、社会として、どうなのかと、そこらへんを今回のテーマの中でも、私個人としては何か入れていただき、学びの場を作るということですね、富山県が先駆者的に取り組んでいただけたらありがたいなと思っています。

(遠藤会長)

はい、有用な意見ありがとうございました。まさにそうだと思いますね。相楽委員どうお思いでしょうか。

(相楽委員)

はい、ポリテクセンターの相楽と申します。私どものやっている仕事はですね、この参考資料3のところに記載させていただいているのですけれども、右側の在職者に向けた職に対する②、③こちらのものづくり系の分野のそういったものの支援をやらせてもらっています。職業能力開発促進法によりますのであくまでも対象は在職者ということでやらせてもらっています。それからその下の(6)の離職者向け訓練②にポリテクセンターをと記載させていただいてますけれども、こちらは仕事を辞められた方でございますので、キャリアチェンジという言い方もあるかと思いますが、どちらかという私どもセーフティーネット的な立場で離職者の方をやっている部分がありますので、やはり漠然とした目的でありますと、お手伝いできることが限られてくるのかなという風に思っております。対象者と期間ですとか、そういったものがちょっと難しいかなと思っております。

(遠藤会長) 山崎委員お願い致します。

(山崎委員)

元々リカレント教育というのは、学校を修了した社会で働いている人がまた再び学校で学ぶことができるようにするというそういう優れた画期的な制度であるんじゃないかなと思っております。その役割や機能といいますか、考えた場合は、現在の職業、あるいは過去に学んできたものに関わりのないもの、いわゆる教養を深めるとかそういった分野でもできるのかなと思っております。ただ今回のこの場合においては、リカレント教育というのは、その職業分野に関わるものというものでして、そういった面で見ますと、社会の連帯に対応した総合的なポータルな知識、それをキャリアアップあるいはキャリアチェンジそれに合った学習機会の提供というそういった課題が一つ、また、社会で専門に学習した分野以外の、幅広い知識をもってもらいたい、そういう分野での役割を担うことはできるのではないかなと思っております。この分野は非常にニーズの高い分野だと思っているんですけども、対象をどこに定めるのかということが、非常に大きな課題になってくるかと思っております。

また、どこまでその分野を拾っていくのか、また合わせてどこまでそれに対応して提供できるのか、そういったことについても含めて考えていった上で、進めていけば良いと思って聞いておりました。

(石塚副会長)

3月までは、どちらかという受け入れる方だったものですから、できることはできる、できないことはできないということになります。ニーズはいっぱいあると思いますけど、例えば県大で言えば、若手ステップアップセミナーっていうのをやっているのを年齢の高いところまでちょっと広げようとかか。それから社会人用の博士課程制度というのがあって、修士課程は講義を受けて単位をとらないといけないので、社会人は、会社を休まなければいけない。博士課程に関しては、企業でやっている演習も、単位として認めるので、課程を終了しやすく、この制度を充実させようと思いますが、現状では入学者は少ない。その中で、私が一つやった例としては、県内企業の方と共同研究をして、その方が若いので、ドクターを希望し、博士課程制度で結局取得したんですけど、その方は高専出身だった。論文を書いた。論文を書けば修士は飛び越えていいという事になって、博士課程入学許可を教授会に諮ったら大学も出てないのに修士を飛び越えるのはいかがなものかという事になって、いろいろ二人で相談して、じゃあ放送大学に籍を置こうと。短大扱いになりますから、3年に編入出来ましたが、体育だけが1科目足りなくて、毎週土曜日通ったとか言っていました。それ以外は単位をぎりぎり取ったので、改めて博士課程入学許可を諮って、お陰様で博士はとったんですけど、数年後に県外の企業に行ってしまったので、共同研究をした企業の方には引け目を感じてますけど、結果的にそうなったのであって、一つの学び直しというか、リカレントの一つの形としては、富山県としては、必ずしも成功した例ではないんですけど、広い意味で一つの例かなと思う。だから博士課程入学の敷居を、レベルは下げないで、もう少し低くするような形ができれば、もう少し貢献ができるかなと思います。

(遠藤会長)

様々なバリエーションがあると思います。新時代に求められているリカレント教育は、まさに人がいかに社会に貢献し、社会を豊かにし、あるいは幸せに生きていけるのかを考える取り組みだと思います。本日皆さんより頂いたご意見を事務局でまとめていただき、小委員会に引き継いで議論を深め、その後改めて皆さんにフィードバックし、まとめるという形で本会議を進めてまいります。皆さん、小委員会の適切な委員選出を含め、引き続きご支援ご尽力のほどよろしくお願いいたします。山崎副知事に最後のまとめをお願いしたいと思います。

(山崎副知事)

今日はたくさんの方の意見を頂戴いたしました。どこが主体で何を目指してどういう人材の育成を最終的に考えるのかっていう一番ベースの部分で色々ご意見を頂戴したのかなというふうに思っております。リカレント教育というのはたしか40年位前から言われてる話で、私40年位前から県庁におられますけれど、その頃からずっと言っています。諸外国では色々取り組みがあり、日本でも北村先生おられますが、放送大学でありますとか、大学の学長の先生方おられますが、社会人入学の制度ができた、それからポリテクセンターの先生い

らっしゃいますけども、そういう職業技術教育、専修学校なんかもそうであるのではないかと考えております。その中でじゃあ今なゼリカレント教育なのかという事を考えたときに人口が減ってきます、生産年齢人口も減ってきます、働き方改革もやらなきゃいけない、そういう中で健康寿命が延びて、使える時間が60年あると、ある人には20年ずつ他のことをやる人生、時代が訪れたんじゃないかという事が言われております。そして、イノベーション、これまでも増して技術の進歩が物凄く速い、そうした中でリカレント教育というものを今一度考えて、これは産学官ですので、産業の発展、富山県に資するような事を一緒になって何か出来るのでしょうかという事が、私はこの会議の意義かなと考えております。そういう中でちょっと最近見たもので、レクリエーション介護士というのをご存じだと思うんですけど、民間資格でそういう物がありまして、介護資格っていうものは、よく言われるのは食事の介助とかお風呂の介助とか排せつの介助とか、そういう事はこれまで充分勉強して介護士になれるんですが、そういう介護施設なんかでは、お年寄りが楽しくそこでの生活を送る上でレクリエーションというのは大変大切だという事で、この資格がだいぶ広まりをみせてきた。ところがこの資格を取った人たちが介護施設にみんな行ってるかという、じつは少ないんですね、他で生かしていると、で、本当の介護士さんもそういう資格をとっておられます、そうでない人もとっていると、というようなものもございます。ですから、このリカレント教育において学び直して色々な知識技能を得られた方達、これが産業の振興にもつながるそして自己実現にもつながるこういう事で、ぼやっとしてますけど目的なのかなと考えております。頂戴致しましたご意見十分に踏まえさせていただいて、また次回の会議でいい形でお示しできればというふうに思っております。本日はどうもありがとうございました。