

日本でリカレント教育を普及させるにはどうすればよいか

明治大学経営学部経営学科

1740180447

4年14組31番

藤代将斗

目次

はじめに	1
第1章 リカレント教育の定義づけと範囲の設定.....	3
1-1 リカレント教育とは	3
1-2 日本の職業教育と推進の必要性	3
1-3 リカレント教育に関する施策の変遷.....	4
1-4 企業・労働者から見たリカレント教育の意義.....	5
第2章 現状と課題	9
2-1 政策と課題	9
2-2 傾向と課題解決.....	14
第3章 スウェーデンにおけるリカレント教育	16
3-1 概要と日本との違い	16
3-2 スウェーデンと比較したときの課題.....	17
第4章 日本でも普及させるには	18
4-1 議論の整理	18
4-2 解決策の提示	18
おわりに	20
参考文献	21

はじめに

リカレント教育に関して、文部科学省は「誰もがいくつになっても学び直し、活躍することができる社会の実現に向けて、関係省庁が連携してリカレント教育を一層推進するとともに、転職や復職、起業等を円滑に成し遂げられる社会を構築していく必要性」¹を述べている。その理由として、人生100年時代においては、教育、雇用、退職後という伝統的な3ステージの人生モデルから、マルチステージのモデルに変わっていくことであつたり新しい社会「Society5.0」の到来が予想されたりしていることが挙げられている。つまり、社会の変化を背景として、より一層リカレント教育の必要性が増したのだといえる。具体的には、ITの普及による知識更新の必要性や女性活躍の重要性がこれにあたる。

しかしながら、総務省は日本におけるリカレント教育の「環境は整っているとはいえ、その改善も重要になる」²としており、普及の体制が十分であるとはいえない。また、リカレント教育に対するニーズを正確に把握し、実施に結び付けられていないことも普及を阻む要因であると考えられる。たとえば、「教育機関・企業・就業者（社会人）のそれぞれが期待する教育カリキュラムの内訳をみると、企業や社会人の重視する項目と大学の重視する項目に乖離が見られ、企業や社会人は大学程研究活動に重きを置いていない」³というデータがある。

そこで、現代のリカレント教育による企業へのメリットや課題を挙げるだけでなく、時代ごとの、すなわち社会的変化を背景としたリカレント教育に対する考え方・求められ方の変化について着目する。それにより、日本でのリカレント教育普及に関する問題点を考察し、より効果的な普及のためにはどうすればよいのかを提示する。

第1章では、本論文で扱うリカレント教育の定義づけを行う。その後、職業教育の面から、リカレント教育推進の必要性を示す。そして、リカレント教育が求められるようになった理由を時代ごとに分けて示し、最後に、企業と労働者それぞれにとってのリカレント教育の意義を述べる。

第2章では、日本におけるリカレント教育の現状を「政策」と「傾向」に分けて述べる。その上で、日本が抱えるリカレント教育普及の課題を示す。

¹ 文部科学省「文部科学省におけるリカレント教育の取組について」

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf>
2021/10/26 アクセス

² 総務省「平成30年版 情報通信白書」

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/html/nd145320.html>
2021/10/29 アクセス

³ 大井・山口（2021）「リカレント教育について」、財務省広報誌「ファイナンス」2021年8月号
No.669、p.47

https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/202108/202108l.pdf
2021/11/30 アクセス

第 3 章では、リカレント教育発祥の地であり、社会に普及が進むスウェーデンの特徴を取り上げ、日本のものと比較することで、リカレント教育の普及に必要なものは何なのかを考察する。

第 4 章では、これまでの議論で見えてきた課題を整理し、リカレント教育を普及させるための解決策を提示する。

第1章 リカレント教育の定義づけと範囲の設定

本論文でのリカレント教育の定義づけを行い、扱う範囲を設定する。その後、リカレント教育推進の必要性を職業教育の観点から示す。さらに、リカレント教育がどのような理由で求められるようになったのかを時代ごとに分けて示す。最後に、社会的意義だけではなく、企業と労働者それぞれにとってのリカレント教育の意義を述べる。

1-1 リカレント教育とは

文部科学省は「リカレント教育」とは、「学校教育」を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことである(日本では、長期雇用の慣行から、本来の意味での「リカレント教育」が行われることはまれ)⁴としている。また、「働きながら学ぶ場合、心の豊かさや生きがいのために学ぶ場合、学校以外の場で学ぶ場合もこれに含めている(この意味では成人の学習活動の全体に近い)⁵と定義しているが、本論文では、現代の日本社会においてリカレント教育の必要性が増しているのは新たな職業教育への需要の側面が大きいと考えるため、専ら職業上必要な知識・技術の修得に関わるものをリカレント教育と定義する。すなわち、教養教育や趣味のための教育はリカレント教育に含めない。

1-2 日本の職業教育と推進の必要性

日本の職業教育は主に企業内教育によって行われてきたものが多い。その理由に日本の特徴がある。新卒一括採用・年功序列・終身雇用を前提としていたため、積極的に特別な教育を求める必要はなかった。「社会人となって学ぶべき知識は、会社が研修などで授けてくれたので受動的な姿勢でも定年までやっていけた。手厚い退職金もあり年金などの社会保障も近年盛んに取りざたされる懸念はなく、節目の学び直しなど考えなくても老後を安泰に過ごせる見通しが持てた」⁶という分析からもわかるように、必要な知識は会社にいるこ

⁴ 文部科学省「平成7年度我が国の文教施策」

https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/6021721/www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpad199501/hpad199501_2_093.html#k173.1

2021/10/29 アクセス

⁵ 同上

⁶ J-CAST「政府の言ってる「リカレント教育」じゃダメ！生涯現役が可能なマルチステージ型の稼ぐ力とは」

<https://www.j-cast.com/kaisha/2020/01/13376621.html?p=all>

2021/10/29 アクセス

とで提供されるという特徴があった。たしかに、企業が主体となって訓練を施すことで企業の求める人材の育成は可能であり、合理的な選択であった。しかし、内閣府は「今後の技術進歩や職業生活の長期化を踏まえれば、人材育成を企業のみで行うことには限界があるため、働き手が年齢にとらわれずに学び直しを行い、自らが主体的にキャリアを形成していくことの重要性は高まっている」⁷とし、これまで通りの職業教育のあり方からの変更の重要性を示唆した。すなわち、企業が教育を施すことは難しくなることから、自らが主体性を持ってキャリア形成を図らなければならなくなったということである。ここにリカレント教育の必要性が表れている。企業内教育だけに頼るのではなく、自らが常に学び直しを行うことで成長することが必要になり、そのためにリカレント教育が求められるようになった。

1-3 リカレント教育に関する施策の変遷

リカレント教育の必要性は、時代によって変化する。岩崎（2020）は、社会的変化を背景としたリカレント教育に関する施策の変遷について、(1) 戦後の経済的ナショナリズム（戦後から1973年の第一次石油危機まで）(2) 第一次石油ショックを契機にした経済的ナショナリズム崩壊後（第一次石油危機以降）(3) グローバル経済以降の3つの時代に分けて述べている。

岩崎（2020）によれば、戦後の経済的ナショナリズムの時期は「教育の機能は、人材を選抜し労働市場に配分することとされ、経済的繁栄のために人的資源への投資としての教育政策が検討された。勤労者の学習機会は、終身雇用制という雇用慣行に基づき、主に企業内教育として行われ、それは勤労者の自己啓発ニーズをも充足するものであった」。しかし、「従来の休息のための有給休暇とは別に、教育と訓練のための有給教育休暇が提案され、フランス、ベルギー、スウェーデンなどでは、有給教育休暇は法制化」した一方で、日本は「リカレント教育の考えを具体的な総合社会政策に取り入れる検討には至らなかった」。すなわち、日本におけるリカレント教育とスウェーデン等の施策の差はこの時期からすでに見られるのである⁸。教育の必要性を認識し、一定の投資は行ったものの、具体的な政策を行うものではなかったといえる。また、この時期の日本は安定した雇用システムに支えられ、企業内教育というあり方が十分に機能しやすい環境であった。

その後の経済的ナショナリズム崩壊後の時期には「経済における国際競争に向けて雇用調整がなされ、勤労者は企業などの組織依存からの脱却と個人としての「雇用され得る能力」（エンプロイアビリティ）が求められるようになる。さらに、非正規雇用の増加など雇用形

⁷ 内閣府「平成30年度 年次経済財政報告」

<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf>

2021/10/29 アクセス

⁸ この点については、第3章で述べるが、スウェーデンが早くから策を講じたのは単にリカレント教育への期待が大きかったことだけに起因するわけではない。

態に社会的変化が生じると、勤労者の教育や学習は、個人による選択の自由とともに自己責任に帰されるものになっていった」。つまり、企業として教育を施すのではなく、個人としての能力を身につけるための教育という側面が強くなったといえる。これは、今日における人材育成のあり方と重なる部分があり、自らが主体となるキャリア形成に変遷したことが表れている。

そして、グローバル経済以降の時期においては「既存のスキルの陳腐化が進み、新たなスキルの獲得や向上が勤労者に求められ、雇用対策として職業訓練や再訓練を行う必要性が高くなった。しかし、その教育提供の主体としての企業は、企業内教育を維持する余力が限られ、国家の人材政策として職業訓練や再訓練、さらには女性や高齢者の活用などを視野にいった「学び直し」の制度化が検討されるようになる」。過去に学んだ専門知識や企業内教育で得られる以上の高度な専門知識の獲得が絶えず求められるようになり、ますます企業内教育だけで人材育成を行うのが難しくなった。そこで活用されるのが企業外で行われるリカレント教育である。また、少子高齢化に伴う労働人口の減少という問題もあり、雇用の流動化の必要性が高まった。そのため、労働移動を促す教育を施すことが求められるようになったということからもリカレント教育の重要性は増しているといえる。

このように、教育の主体が企業から個人、そして政府による個人のための学習環境の整備へと変遷した。そこには社会的背景が大きく関係し、リカレント教育の必要性は増しているといえる。

1-4 企業・労働者から見たリカレント教育の意義

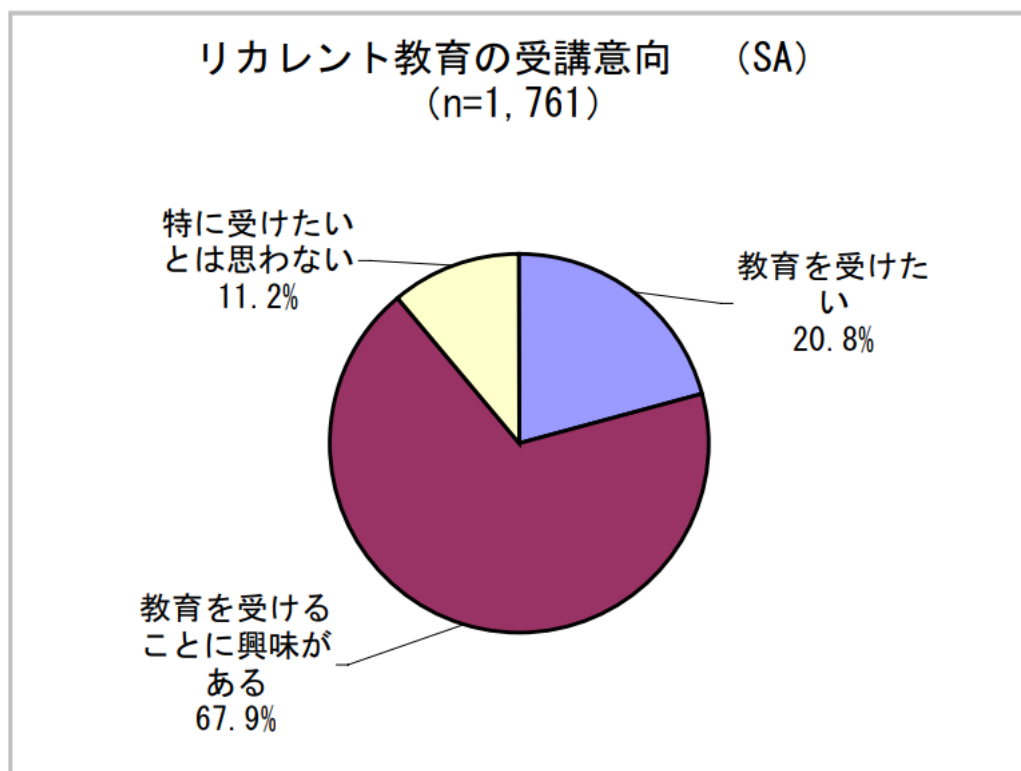
社会的意義としてのリカレント教育の重要性はさまざまあったが、企業や労働者から見た意義はどういったものがあるか。

企業にとっての意義は、専門知識を獲得した従業員を活用することで企業のパフォーマンスを上げることにつながることである。渡辺（2020）は、仕事を進めるための知識やスキルの陳腐化が速くなっていることを挙げ、「デジタル技術があらゆる産業のインフラになっていることもそれを加速しており、ICTの基礎知識ひとつとっても、一定レベルの最新知識がなければ、例えば販売や飲食といった従来ならデジタルと無縁な業種であっても、仕事を続けることが難しい時代になっている」と分析する。そうした変化に対応し、企業が生き残るためには教育が重要になる。しかし、これまで企業に蓄積されてこなかった知識、この例でいえば、販売や飲食の業界におけるデジタルの知識が新たに必要となったのである。だからこそ、こうした専門知識を獲得させるには企業内教育だけではなく、リカレント教育を活用することが求められる。

一方、労働者にとっては、大きく分けて3つの意義があると考えられる。1つ目は、自身のスキルアップを図れることである。職業能力開発総合大学校能力開発研究センターによる大学卒業以上の学歴を持つ社会人に対するアンケート調査では、「再び教育をうけること

に肯定的な人が 9 割近くにのぼり、社会人になってからも教育を受けることへの意欲を持つ人が非常に多い」⁹ということがわかる（図 1）。

図 1 学び直しに関する意識（2005 年）



出典：職業能力開発総合大学校能力開発研究センター「調査報告書 No.128」

<https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/files/kankoubutu/b-128-03.pdf>

2021/10/30 アクセス

そして、企業が高度な専門知識を求めているということは、そうした知識を身につけてこそ有用な人材になりうるということでもある。つまり、知識を身につけることで専門性の高い職業に就くことができるようになったり就業確率を上昇させたりキャリアアップを図ったりすることも可能となるのである。また、大井・山口（2021）は「企業において、これまで重視してきた能力と人生 100 年時代に求められる能力を比較すると、「柔軟な発想で新しい考えを生み出すことのできる能力」や「特定の分野における専門的・技術的な能力」がこれまでよりも重視されており、今後、実務上で新たに必要となる知識・技術の習得や、キャリア形成に関わる教養を身につけることが、就業者には求められるであろう」

⁹ 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター「調査報告書 No.128」

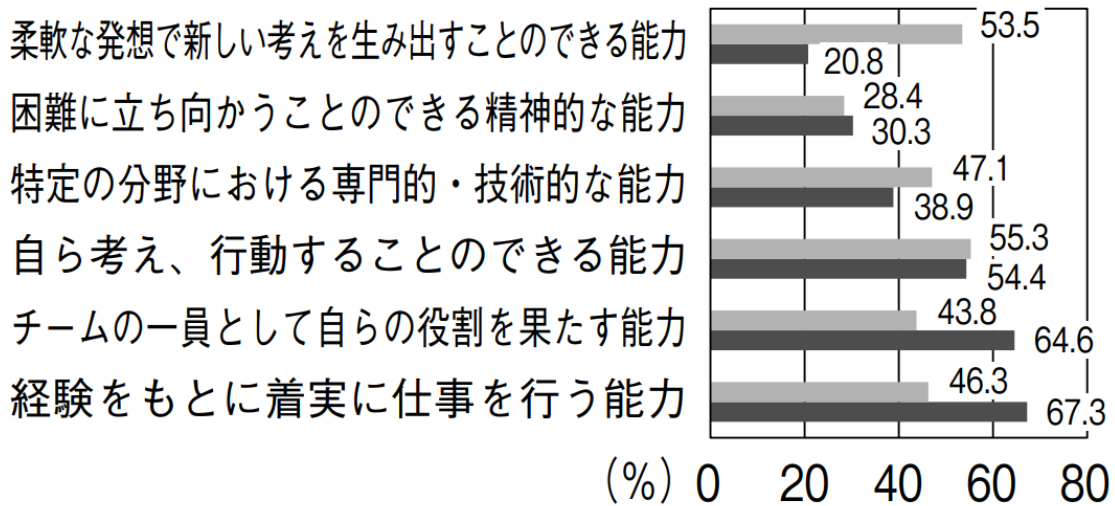
<https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/files/kankoubutu/b-128-03.pdf>

2021/10/30 アクセス

と分析する（図 2）。このように、企業が求める能力が変化していることもリカレント教育の必要性を高めているといえる。

図 2 人生 100 年時代に求められる能力（複数回答）

■ 人生 100 年時代に求められる能力 ■ これまで重視してきた能力

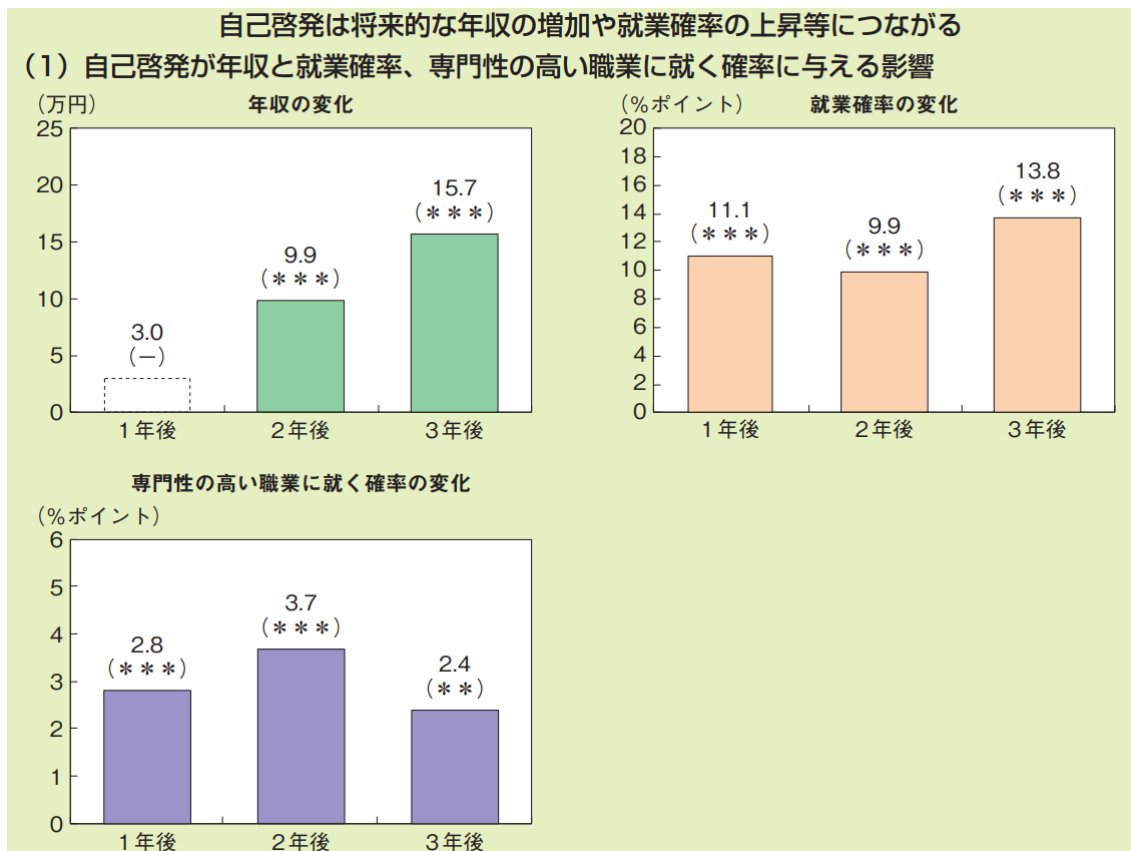


出典：大井・山口（2021：47）

2 つ目は、スキルアップに付随して年収の増加が期待できることである。文部科学省は「個々人による差も大きいので、一概に費用対効果について論じることは難しいものの、年収の増加幅、高スキルな職業への転換、非就業から就業への変化を踏まえると、直接費用（金額）の観点からは、費用対効果が高い可能性がある」¹⁰としている（図 3）。これは労働者がリカレント教育を受ける大きな意義になるものである。

¹⁰ 文部科学省「平成 30 年度 年次経済財政報告」
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf>
 2021/10/30 アクセス

図3 自己啓発とその効果



出典：文部科学省「平成30年度 年次経済財政報告」

<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf>

2021/10/30 アクセス

3つ目は、特に女性の再就職とその後の就業継続に役立つことである。大嶋(2019)は「大学・自治体講座による学びは、具体的な知識・技能の習得よりも、仕事と家庭の両立不安の軽減、キャリアの棚卸し、ロールモデルや同様の経験を持つ女性とのネットワークづくりに重点が置かれることが多い。このような学びが女性の希望の明確化や自分の経験の客観的な把握、ネットワーク形成を通じて再就職後の就業継続を促している可能性がある」としており、その有用性を示している。このことから、単に知識を獲得するという側面以外にもリカレント教育の意義が見出せる。出産や育児を機に離職し、その後就業意欲があっても再就職が難しい、あるいは再就職後に早期離職をしてしまうという問題は根強く残るため、リカレント教育によってそうした問題が解決できれば当人だけでなく、日本社会にとって有意義なものであるともいえる。

第2章 現状と課題

日本におけるリカレント教育の現状を「政策」と「傾向」に分けて述べる。どのような政策があり、それは十分に機能しているのかを述べる。また、日本において求められるリカレント教育はどういったものなのかを、大学が実施しているリカレント教育プログラムの傾向を見ることで考察する。そして、女性のためのリカレント教育推進協議会と日本女子大学リカレント教育課程がどのように課題の解決を図っているのかを述べる。

2-1 政策と課題

人生100年時代構想会議の「人づくり革命 基本構想」では「リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである」¹¹とし、リカレント教育の重要性を述べている。また、2021年9月2日に開催された第13回成長戦略会議では「人」への投資の強化として「リカレント教育を始めとする能力開発」¹²が挙げられるなどリカレント教育が重要政策と位置付けられているように考えられる。

施策としては、厚生労働省、経済産業省、文部科学省が行うものがある。施策とその具体的内容は以下のようにになっている（表1）。

¹¹ 人生100年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」

<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>

2021/10/31 アクセス

¹² 成長戦略会議「成長戦略の秋に向けた検討課題案」

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/seichosenryakukaigi/dai13/siryou1.pdf>

2021/10/31 アクセス

表1 リカレント教育に関する施策

設置機関	名称
厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練給付金 ・高等職業訓練促進給付金 ・人材開発支援助成金
経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ・巣ごもり DX ステップ講座情報ナビ ・第四次産業革命スキル習得講座認定制度
文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> ・マナパス ・職業実践力育成プログラム (BP)

出典：厚生労働省「リカレント教育」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html

2021/11/27 アクセス

文部科学省「職業実践力育成プログラム (BP) 認定制度について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/

2021/11/27 アクセス

より筆者作成。

厚生労働省の施策は、労働者への支援と事業者への支援に分けられる。前者は、教育訓練給付金・高等職業訓練促進給付金が該当し、後者は、人材開発支援助成金が該当する。

教育訓練給付金は、「対象講座を修了した場合に、自ら負担した受講費用の20%~70%の支給が受けられ」¹³というものである。教育訓練は、専門実践教育訓練・特定一般教育訓練・一般教育訓練の三種類¹⁴があり、令和3年10月1日時点の専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の指定講座数は以下のようにになっている（表2、表3）。

¹³ 厚生労働省「リカレント教育」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html

2021/11/28 アクセス

¹⁴ 専門実践教育訓練：中長期的キャリア形成に資する教育訓練が対象で、最大で受講費用の70%（年間上限56万円、最長4年）を受講者に支給。具体的には、介護福祉士や歯科衛生士といった業務独占資格などの取得を目標とする講座やITSSレベル3以上のIT関係資格取得講座などのデジタル関連の講座、専門職大学院の課程など。

特定一般教育訓練：速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象で、受講費用の40%（上限20万円）を受講者に支給。具体的には、介護職員初任者研修や税理士といった業務独占資格などの取得を目標とする講座やITSSレベル2以上のIT関係資格取得講座など。

一般教育訓練：雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練が対象で、受講費用の20%（上限10万円）を受講者に支給。具体的には、英語検定や簿記検定といった資格の取得を目標とする講座や修士・博士の学位などの取得を目標とする大学院課程など。

表2 専門実践教育訓練の指定講座（令和3年10月1日付け指定および令和3年10月1日時点の給付対象講座）

【類型別内訳】 ※以下、左の数は令和3年10月1日付け新規指定講座数：合計164講座、（ ）内の数は令和3年10月1日時点の給付対象講座数：合計2584講座

1 業務独占資格又は名称独占資格の取得を目標とする養成課程 （介護福祉士、看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士など）	102 講座	（1,579 講座）
2 専門学校の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム （商業実務、衛生関係など）	29 講座	（690 講座）
3 専門職学位課程 （ビジネス・MOT、教職大学院、法科大学院など）	0 講座	（91 講座）
4 大学等の職業実践力育成プログラム （特別の課程（保健）、正規課程（社会科学・社会）など）	11 講座	（136 講座）
5 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 （シスコ技術者認定 CCNP など）	0 講座	（3 講座）
6 第四次産業革命スキル習得講座 （AI、データサイエンス、セキュリティなど）	22 講座	（85 講座）
7 専門職大学等の課程	0 講座	（0 講座）

出典：厚生労働省「専門実践教育訓練の指定講座を公表しました（令和3年10月1日付け指定）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20082.html

2021/11/28 アクセス

表3 特定一般教育訓練の指定講座（令和3年10月1日付け指定および令和3年10月1日時点の給付対象講座）

【類型別内訳】 ※以下、左の数は令和3年10月1日付け新規指定講座数：合計49講座、
（ ）内の数は令和3年10月1日時点の給付対象講座数：合計484講座

1 業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格の取得を目標とする養成課程 又はこれらの資格の取得を目標とする課程 （介護職員初任者研修、大型自動車第一種免許、介護支援専門員など）	43 講座	（467 講座）
2 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程 （基本情報技術者試験など）	0 講座	（4 講座）
3 短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム （特別の課程（保健）、特別の課程（社会科学・社会）など）	6 講座	（13 講座）

出典：厚生労働省「特定一般教育訓練の指定講座を公表しました（令和3年10月1日付け指定）」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20166.html

2021/11/28 アクセス

高等職業訓練促進給付金は「ひとり親の方が看護師等の国家資格やデジタル分野等の民間資格の取得のために修学する場合に、月10万円の支給が受けられ」¹⁵というものである。対象資格例として、「看護師、准看護師、保育士、介護福祉士、理学療法士、作業療法士、調理師、製菓衛生師等の国家資格や、シスコシステムズ認定資格、LPI認定資格等のデジタル分野等の民間資格」¹⁶が挙げられており、就職の際に有利となる幅広い分野の資格が対象となっている。

人材開発支援助成金は「事業主が従業員に対して職務に関連した訓練を実施した場合や、新たに教育訓練休暇制度を導入して、教育訓練休暇を与えた場合に、訓練経費や制度

¹⁵ 厚生労働省「リカレント教育」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html

2021/11/28 アクセス

¹⁶ 厚生労働省「高等職業訓練促進給付金のご案内」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062967_00005.html

2021/11/28 アクセス

導入経費等の助成が受けられ¹⁷というものである。具体的には「特定訓練コース」、
「一般訓練コース」、「教育訓練休暇付与コース」、「特別育成訓練コース」、「建設労働者認定訓練コース」、「建設労働者技能実習コース」、「障害者職業能力開発コース」の7コースがある。ここでは、企業内教育を超えたりカレント教育という意味で「教育訓練休暇付与コース」に着目する。このコースでは、有給の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が自発的に教育訓練を受講した場合に事業主に対して助成が行われる。そのため、業務の一環としてのもの、すなわち業務命令による教育訓練は対象にされていない。事業主にこのような助成を行うことで、労働者へのリカレント教育の機会を与えているといえるだろう。

一方で、令和2年度能力開発基本調査によれば、「教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は8.8%、「導入をしていないが、導入を予定している」とする企業は8.3%となり、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業が82.3%で最多となっ¹⁸ている。教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度の導入を予定していない企業のうち、導入予定がない理由は、「代替要員の確保が困難であるため」(47.4%)が最も多く、「制度自体を知らなかったため」(38.8%)、「労働者からの制度導入の要望がないため」(35.5%)が続いている。こうしたデータから、制度が広く普及しているとはいえない状況である。

経済産業省、文部科学省の施策は、無料のオンライン学習コンテンツの紹介や教育訓練講座の認定となっている。経済産業省は、IT・デジタルを重視し、それらに関する学びを推奨している。

文部科学省の行う職業実践力育成プログラム(BP)に関連して、一定の要件を満たした教育プログラムの修了者に「履修証明書」を交付することができる。これは学校教育法に基づいたものであり、履歴書やジョブカードに記入することができるものである。この制度は、自己啓発の結果が評価されないという問題を克服するためのものだと考えられる。

これらの政策を見ると、3つの観点から支援が行われているということがわかる。1つ目は、受講者に対する金銭的支援である。リカレント教育に興味があっても受けるに至らない要因として金銭的負担があるが、支援を行うことでその障壁を小さなものにしようとしている。

2つ目は、事業者に対する金銭的支援である。企業がリカレント教育を推奨できない理由として代替要員の確保が困難であることが挙げられた。そこで、企業の負担を少しでも減らすために支援を行っている。

¹⁷ 厚生労働省「リカレント教育」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html

2021/11/28 アクセス

¹⁸ 厚生労働省「能力開発基本調査：結果の概要 令和2年度」

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1_kekka.html

2021/11/28 アクセス

3つ目は、情報提供と認定である。リカレント教育自体に興味があっても、どのようなものがあるかわからなければ普及は難しい。また、リカレント教育を認める仕組みがないと進んで参加する意欲はそがれるだろう。上述のように、その成果はいまだ十分とはいえないが、どのような講座が開講されているかをまとめ、情報提供を行ったり、認定を行い評価がなされたりするような仕組みづくりは行われている。

いずれも、リカレント教育に対して企業・従業員の双方が持つ不満点を踏まえたものである。しかしながら、その不満は解消できているとは言い難い。たとえば、一般教育訓練給付金・専門実践教育訓練給付金は2014年から開始された制度であるが、次のようなデータがある。平成27年度能力開発基本調査において、自己啓発に問題があるとした労働者が挙げた問題点として「費用がかかりすぎる」を選択した正社員は31.2%、正社員以外は29.8%であった¹⁹。一方で、令和2年度において「費用がかかりすぎる」を選択した正社員は29.2%、正社員以外は29.9%とその減少幅は極めて小さなものにとどまった。「コース等の情報が得にくい」という回答も平成27年度は正社員12.1%、正社員以外14.2%であったものが、令和2年度は正社員12.9%、正社員以外15.7%と減少傾向は見られない。

依然としてこうした問題が見られるということは今後の制度設計に際して考慮する必要がある点だといえる。

2-2 傾向と課題解決

リカレント教育が必要な理由として、Society 5.0の到来による求められる知識の高度化、雇用の流動化に伴う労働移動の必要性、より一層の女性活躍が求められるようになったことなどがある。前節表2、表3で示したように介護福祉関連に代表される「業務独占資格又は名称独占資格の取得を目標とする養成課程」は多いが、「AI、データサイエンス、セキュリティなど」のIT関連の講座の設置数も高い伸び率である。これは、IT関連の知識は高い専門性が求められ、またその変化のスピードも速いという特徴があるからだと考えられる。それを象徴するように、文部科学省が令和3年に採択した「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」を見ると、プログラム内容は多岐にわたるが全63プログラムのうち、介護福祉関連が9講座、IT関連が14講座、女性関連が4講座となっている。

また、女性向けのリカレント教育を実施する機関として「女性のためのリカレント教育推進協議会」がある。2019年に日本女子大学、関西学院大学、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大学によって発足し、2020年には山梨大学が加盟

¹⁹ 厚生労働省「能力開発基本調査：結果の概要 平成27年度」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-27b.pdf>

2021/11/28 アクセス

し、7大学で運営されている。協議会の趣旨として「女性のためのリカレント教育」は、女性の社会的活躍を推進し、労働力不足を改善し、持続社会を実現するために必要不可欠な要素として、その拡充進展が喫緊の重要課題となってい²⁰ることが挙げられており、協議会の会長であり日本女子大学生涯学習センター所長の坂本は、代表あいさつの中で以下のように述べている。

「特に女性が再就職を果たすために新たな学びを提供するリカレント教育については、課題も多いところから、女性のためのリカレント教育課程を運営する大学が相互に連携をとりながら、問題点の共有と解決に向けての検討を行うとともに、社会的認知のため啓発活動、関係官庁と連携をとるために、「女性のためのリカレント教育推進協議会」を発足いたしました」。こうした考え方は、単に女性のためのリカレント教育を増やすというだけではなく、その効果を増幅させるものであると考える。前節で述べたように、政策だけでは効果が不十分である中、連携によって認知度を高めたり問題を共に解決しやすくなったりする効果があるのではないか。そのような意味で、リカレント教育の分野で大学間の連携が行われたのはリカレント教育推進の一助になるだろう。

また、日本女子大学リカレント教育課程では毎年合同企業説明会が開催されるが、説明会には「リカレント教育に関心のある企業」を集めるという特徴がある。これは、「リカレント教育課程を修了したことを評価してもらえず効果が実感できない」という従来の課題を克服するための有効な手段だといえる。受講の目的（ここでは再就職ができるかという結果）を的確に把握し、リカレント教育が評価されにくいという課題を克服した例だろう。もちろん、社会全体の関心が高まらなければ根本的な課題を解決したことにはならないが、修了生の実績を積み上げるという意味においては重要なことだと考えられる。

²⁰ 日本女子大学「女性のためのリカレント教育推進協議会」

<https://www5.jwu.ac.jp/gp/kyogikai/>

2021/11/29 アクセス

第3章 スウェーデンにおけるリカレント教育

リカレント教育の発祥はスウェーデンであるとされる。導入の背景や時代は異なるが、日本におけるリカレント教育の普及に際して参考にできる点はある。そこでこの章ではスウェーデンと日本のリカレント教育の違いに着目して、リカレント教育の普及に関わる課題を考察する。

3-1 概要と日本との違い

佐藤 (2021) によると、リカレント教育はパルメが教育大臣を務めていた 1969 年 5 月にベルサイユで開催された欧州教育大臣会議で、人生の初期の一定期間だけに集中している既存の教育制度を見直し、生涯にわたる教育を実現する手段として提唱された。そして、「この考えを OECD の教育研究革新センター (Centre for Educational Research and Innovation, CERI) が注目し、OECD の教育政策論として打ち出し、1973 年に政策文書『リカレント教育——生涯学習のための戦略』(Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning) を提出したことで加盟国に広がった」。

またスウェーデンでは、25:4 ルールというものが存在した。これは「中等教育修了資格を有しない者であっても 25 歳以上で 4 年以上の就労経験があれば大学入学を認める制度」²¹であり、まさしくリカレント教育を推進した制度であるといえるだろう。澤野 (2021) によると、2008 年には、25:4 ルールも 25 歳未満の学生に不公平となることを理由に廃止となり、成人学生も成績重視の入学者選抜が行われるようになったものの、既存の制度下でも社会人の大学への入学や再入学が不利になることはないため、今も毎年入学者の 3 割弱が 25 歳以上である²²。2015 年の日本における 25 歳以上の「学士」課程への入学者の割合は 2.5%となっており²³、日本との格差は大きい。

このほかに、費用面でも大きな違いが存在する。小林 (2018) によれば、スウェーデンでは教育費を公的に負担するため、私立大学を含めて家計負担がほぼゼロである。前章で示したように、日本において「費用がかかりすぎる」ことが課題となっていることからこの違

²¹ 生涯学習研究 e 事典「リカレント教育」

<http://ejiten.javea.or.jp/contentb49d.html?c=TmpJeE1ERXk%3D>

2021/11/29 アクセス

²² 先端教育「2021 年 1 月号 誰もがいつでも気軽に学べる スウェーデンのリカレント教育」

<https://www.sentankyo.jp/articles/a13a197f-3930-4a7b-86a6-bf01ceaa6159>

2021/11/29 アクセス

²³ 文部科学省「高等教育の将来構想に関する参考資料」

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2018/03/30/1403109_13.pdf

2021/11/29 アクセス

いは無視できないものだろう。

3-2 スウェーデンと比較したときの課題

スウェーデンが早い時期からリカレント教育を提唱した背景には、政治と社会構造が大きく影響している。瀧端 (1994) によれば、「提唱の当初からリカレント教育は複数の目的、すなわち世代間と階層間での平等の達成、労働市場でのニーズに合致する人材養成、高等教育機関への入学定員の制限 (=学習権の行使の延期) を有していた」。スウェーデンは、現在では平等主義志向の国家として認知されているが、もともとは階級社会であり、それをなくそうとする政治的活動に後押しされたというのも教育改革が行われた一要因であると考えられる。この点に関しては、日本においてリカレント教育を推進させる手助けとなるものとは考えづらい。

一方で、瀧端 (1994) が述べる別の要因、すなわち「積極的労働市場政策」についての考え方は現在の日本においても大いに関係する。当時のスウェーデンは、国際競争力を維持するためインフレを抑制することが求められた。しかし、その際には失業が起こるため、影響を受けた部門と地域で、選択的な需要サイドからの雇用政策によって対処する必要がある。そのため、労働者は生産性の低い不況業種や不況地域から生産性の高い産業や地域への労働力移動が求められた。これを促進するのが「積極的労働市場政策」であり、こうした労働力移動に役立つ「再訓練と職業形成」の必要性が、スウェーデンにおけるリカレント教育の構想に影響を与えているとされる。日本においても、雇用の流動化の必要性が高まる中、リカレント教育が労働力移動を促すという考え方は注目に値するだろう。

また、このような背景もあって労働市場における訓練修了証明書の評価が異なっている。佐藤 (2021) は、政策で強く推し進められ、リカレント教育が社会に広まったスウェーデンでは訓練修了の証明書は労働市場で評価され、反対にこれまで強く推進してこなかった日本では必ずしも高く評価されないと分析する。これは、リカレント教育の内容による問題ではなく、環境の差が大きく影響を及ぼしているといえるだろう。

スウェーデンにおけるリカレント教育からわかるのは、社会に広く認知され、機能するようになった要因は導入時期が早かったからということではなく、力強い働きかけがあったからだということである。もちろん、スウェーデンの例に倣い私立大学を含めた学費の無償化や 25:4 ルールのような極端な制度を取り入れることは難しいだろう。しかしながら、前章で述べた大学間連携も含めたリカレント教育の推進、政府による支援といった働きかけなくして普及は望めないことがわかる。今後、継続して取り組みを行ってこそ日本におけるリカレント教育の普及が可能となるのではないか。

第4章 日本でも普及させるには

これまでの議論を整理し、日本でリカレント教育が普及しない理由を明確にする。そして、そうした課題を解決するための方法を考え提示する。

4-1 議論の整理

第1章で述べたように、日本においてもリカレント教育を普及させる意義は数多く存在した。また、実際に政府による支援も行われている。しかし、普及が進まないのは以下の3つの理由があるからだと考える。

1. 認知度
2. 効果
3. 費用

これらは相互に関係している。たとえば、認知度が上がれば企業からも注目され、リカレント教育を評価する企業が現れれば実際の効果、すなわち再就職や賃金向上等につながる。そうすればリカレント教育に対する意識は少しずつ向上し始めるだろう。そうしたことで受講生が増えれば収益化が可能となったり、リカレント教育の提供する価値が上昇することで受講生にとっての費用対効果も高まったりするだろう。

ここで重要なのは、これらの課題をいずれも欠かさずに解決することである。スウェーデンの例でも、どれか一つの課題の解決だけに特化したわけではなく、3つとも解決が図られている。早い時期に取り入れたということだけではなく、効果が現れるように修了証明書といった評価制度をつくり、費用もかからなくした。25:4ルールもリカレント教育を身近なものにするという点において、その普及に大いに役立ったものだといえるだろう。

一方で、日本においてはどうか。評価制度として履修証明制度が創設されたのは2007年で、労働市場からの評価は高くない。補助金の制度も存在するが、多くの企業において導入が検討されておらず、認知すらされていない。そうなれば当然リカレント教育に対する意識は低下する一方である。第1章の図1からもわかるように興味があっても、実際に受講に至らないのはその費用対効果があまりにも小さいゆえのことだろう。そのようにしてリカレント教育の実績がなければ企業からの評価は上がることはなく、リカレント教育の提供する価値が上がることは考えづらい。より効果的な方法でこうした課題を解決する必要があるといえる。

4-2 解決策の提示

課題の解決にはどのような取り組みが考えられるか。

まず、一つ目の課題である認知度に関して、現在も文部科学省のマナパスに代表されるポータルサイトが存在するが、それだけでは十分であるとはいえない。2018年から2019年にかけて実施された「多様な選択を可能にする学びに関する調査」では、大学等での学び直しの機会について、職業実践力育成プログラムの認知度は全体の2割にとどまるなど認知度は高くない。それでは、リカレント教育の認知度を上げるにはどうすればよいか。リカレント教育を実施する機関、たとえば大学がそれぞれ普及啓発活動を行ってもその効果は限定的なものにとどまるだろう。だからこそ、第2章で述べた「女性のためのリカレント教育推進協議会」のように組織で一体となって認知度を高める取り組みを行うのが効果的だと考える。現在リカレント教育に関して、組織化して普及を行っているものは少ないが、今後組織化がなされ効率的な普及活動ができれば認知度向上につながるのではないかと考える。

二つ目の課題である効果について、受講者がリカレント教育の効果を実感できるようにするためにはプログラムの内容だけではなく、結果につなげることが重要である。たとえば、再就職を目指してリカレント教育を受講する場合、実際に再就職がかなったときに効果が実感できるだろう。リクルートワークスが実施した「5カ国リレーション調査2020」によると、日本・アメリカ・フランス・デンマーク・中国のうち、転職によって年収が減った割合が最も高かったのは日本である。無期雇用に比べて有期雇用のほうがその傾向は顕著であったが、そのいずれも日本が最も高い。こうした現状を変えていくためにもリカレント教育を効果に結びつける必要があるといえる。それには企業からの評価が不可欠である。「リカレント教育が求められるような社会になっている」といっても、リカレント教育の受講者に対する企業からの評価が高いとはいえないのは上述の通りである。一方で、リカレント教育受講者を積極的に採用するなど高く評価している企業もある。その一つに「キリンビジネスエキスパート株式会社」がある。リカレント教育を経て正社員になった社員のインタビューをホームページに掲載するなど、リカレント教育を高く評価していることを前面に押し出した企業であるといえる。また、そのインタビューの中で、専門知識の獲得のみならず仲間を得たことやチームワークの重要性に気づいたことなどが現在の業務に活かされていると述べている。このことから、企業が必要なのは専門知識だけではなく、協働力といったリカレント教育の場で育まれるものである。こうしたことが理由で、職業教育校や専門学校のような、いわゆる即戦力的なビジネススキルを身につけることが重視される学校だけでなく、大学のような組織がリカレント教育を担っているのだろう。そして、そこに価値を見出すことができるのではないかと考える。つまり、新たな知識の獲得という目的のほかに、教育の場で育まれるスキルにも価値を見出すことができれば、リカレント教育の評価は高いものになるに違いない。

三つ目の課題である費用については、二つの考え方がある。一つ目は、費用が高額すぎるため受講したくてもできないというものである。これを解決するためには、まずは各種補助金の周知を徹底し、それらを活用することが求められる。スウェーデンのように私立大学を含めた学費の無償化までとはいかないが、教育訓練給付金や人材開発支援助成金はすでに存

在しており、それらを十分に機能させることが先決だろう。また、受講者を増やすことができれば収益モデルを構築することもできる。18歳人口の減少によって大学は新たなターゲットを設定する必要に迫られている。そうしたときに、社会人をターゲットにすることが考えられ、それはリカレント教育の拡充を意味する。これまで大学の学士課程が担ってきた役割をリカレント教育と両立するようになれば、それに伴って社会も変化するだろう。

費用についての二つ目の考え方は、価値を向上させることで「高い」と感じなくすることである。実感できる価値が低いものであるゆえに、それに対する費用が高いと感じるのであれば、価値を上げることで解決できる。そのためには、上述のように効果を高めることが必要である。費用を抑えながら価値を向上させる具体的な仕組みとして「単位互換制度」が挙げられる。たとえば、一つの大学では受講者と社会からのニーズに合ったものを網羅できなくても、連携した大学が実施する多様な選択肢から受講が可能になればニーズに応えることができる。こうした仕組みを構築していくことによって提供できる価値を高めることができ、割高感を払拭することにもつながると考える。

これらはスウェーデンのような、いわゆるリカレント教育先進国の模倣ではなく、現在日本が抱えている課題を念頭に置いたものである。こうしたものを組み合わせて行っていくことで、日本でもリカレント教育を普及させることができるのではないかと。

おわりに

リカレント教育が求められるようになった背景はあるものの、普及が進まない要因としていくつかの課題が考えられた。補助金等の支援制度があるものの十分に認知されておらず、活用されていなかったり、履修証明制度が高く評価されていなかったりしている。一方で、「女性のためのリカレント教育推進協議会」のように組織として普及を目指す取り組みが行われるなど新たな動きもある。こうした現行の制度や取り組みをふまえ、リカレント教育が普及している国の方法をそのまま取り入れるのではなく、日本に合わせた課題解決方法を考えるべきだろう。

本論文では普及の課題について、認知度、効果、費用という3つの観点から考察すると同時に、現状を踏まえた解決策を提示した。これらはどれもすぐに効果が現れるものではない。しかし、こうした課題は相互に関係しており、認知度の課題を解決できれば効果にもつながり、費用に関する課題の解決にも結び付く。だからこそ、重要なのは普及に向けて取り組みを続けることで実績を積み重ね、3つの課題を克服していくことではないだろうか。

また、リカレント教育のプログラム内容や組織化の方法も普及に大きくかわると考えられるが、それらの検討については今後の課題としたい。

参考文献

- 岩崎久美子（2020）「「学び直し」に至る施策の変遷」『日本労働研究雑誌』No.721
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2020/08/pdf/004-014.pdf>
2021/11/29 アクセス
- 大井克彰・山口晶子（2021）「リカレント教育について」、財務省広報誌「ファイナンス」
2021年8月号 No.669
https://www.mof.go.jp/public_relations/finance/202108/202108l.pdf
2021/11/30 アクセス
- 大嶋寧子（2019）「再就職した女性の就業継続と仕事満足 ―学び直し、仕事と育児の両立負担との関わりに着目して―」、リクルートワークス研究所 Works Discussion Paper No.28
https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0028.pdf
2021/10/31 アクセス
- キリンビジネスエキスパート株式会社「リカレント教育を経て正社員へ」
<http://www.kirinbusinessexpert.co.jp/interview/06.html>
2021/12/23 アクセス
- 厚生労働省「高等職業訓練促進給付金のご案内」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062967_00005.html
2021/11/28 アクセス
- 厚生労働省「専門実践教育訓練の指定講座を公表しました（令和3年10月1日付け指定）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20082.html
2021/11/28 アクセス
- 厚生労働省「特定一般教育訓練の指定講座を公表しました（令和3年10月1日付け指定）」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20166.html
2021/11/28 アクセス
- 厚生労働省「能力開発基本調査：結果の概要 平成27年度」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/104-27b.pdf>
2021/11/28 アクセス
- 厚生労働省「能力開発基本調査：結果の概要 令和2年度」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1_kekka.html
2021/11/28 アクセス
- 厚生労働省「リカレント教育」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html
2021/11/27 アクセス
- 小林雅之（2018）、「高等教育費負担の国際比較と日本の課題（特集 高等教育における人材

- 育成の費用負担：どのように次世代を育てるのか)、日本労働研究雑誌 2018 年 5 月号
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2018/05/pdf/004-015.pdf>
2021/11/29 アクセス
- 佐藤厚 (2021)「日本ではなぜリカレント教育が普及しないのか？—日本とスウェーデンの比較から—」、法政大学キャリアデザイン学部紀要 第 18 号
<http://cdgakkai.ws.hosei.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2021/05/gb202003.pdf>
2021/11/29 アクセス
- 生涯学習研究 e 事典「リカレント教育」
<http://ejiten.javea.or.jp/contentb49d.html?c=TmpJeE1ERXk%3D>
2021/11/29 アクセス
- 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター「調査報告書 No.128」
<https://www.tetras.uitec.jeed.go.jp/files/kankoubutu/b-128-03.pdf>
2021/10/30 アクセス
- 人生 100 年時代構想会議「人づくり革命 基本構想」
<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>
2021/10/31 アクセス
- 成長戦略会議「成長戦略の秋に向けた検討課題案」
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/seichosenryakukaigi/dai13/siryou1.pdf>
2021/10/31 アクセス
- 先端教育「2021 年 1 月号 誰もがいつでも気軽に学べる スウェーデンのリカレント教育」
<https://www.sentankyo.jp/articles/a13a197f-3930-4a7b-86a6-bf01ceaa6159>
2021/11/29 アクセス
- 総務省「平成 30 年版 情報通信白書」
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h30/html/nd145320.html>
2021/10/29 アクセス
- 瀧端真理子 (1994)、「<研究ノート>スウェーデンにおけるリカレント教育提唱の背景と目的」、教育・社会・文化：研究紀要 第 1 号
https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/187163/1/sse_001_067.pdf
2021/11/30 アクセス
- 男女共同参画局「多様な選択を可能にする学びに関する調査報告書」
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/select_research/04.pdf
2021/12/22 アクセス
- 内閣府「平成 30 年度 年次経済財政報告」
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf>
2021/10/29 アクセス

日本女子大学「女性のためのリカレント教育推進協議会」

<https://www5.jwu.ac.jp/gp/kyogikai/>

2021/11/29 アクセス

文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/bp/

2021/11/27 アクセス

文部科学省「高等教育の将来構想に関する参考資料」

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/__icsFiles/afieldfile/2018/03/30/1403109_13.pdf

2021/11/29 アクセス

文部科学省「平成7年度我が国の文教施策」

https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/6021721/www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpad199501/hpad199501_2_093.html#k173.1

2021/10/29 アクセス

文部科学省「平成30年度 年次経済財政報告」

<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je18/pdf/p02023.pdf>

2021/10/30 アクセス

文部科学省「文部科学省におけるリカレント教育の取組について」

<https://www8.cao.go.jp/kisei->

[kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei-meeting/wg/koyou/20200409/200409koyou03.pdf)

2021/10/26 アクセス

リクルートワークス研究所「5カ国リレーション調査 【データ集】」

https://www.works-i.com/research/works-report/item/multi_5.pdf

2021/12/23 アクセス

渡辺パコ(2020)「デジタル化が進む中で日本のリカレント教育が向かう方向性について」、
デジタルハリウッド大学紀要 第7号

https://msl.dhw.ac.jp/wp-content/uploads/2020/11/DHUIJOURNAL2020_P063.pdf

2021/11/30 アクセス

J-CAST「政府の言ってる「リカレント教育」じゃダメ！生涯現役が可能なマルチステージ
型の稼ぐ力とは」

<https://www.j-cast.com/kaisha/2020/01/13376621.html?p=all>

2021/10/29 アクセス