

中央教育審議会大学分科会 制度・教育改革ワーキンググループ提案資料

すべての人が、主体的に学び、成長し続けられる社会へ。
高等教育が社会とともに進化し、社会の変化を牽引する存在であり続けるために。

認定NPO法人ETIC.
代表理事 宮城治男

・1997年→今

ドラスティックに起きている社会環境、価値観の変化

・今→2040年

私たちは高等教育をいかに進化させていくべきか？

知を集積・形成する機関として、社会の変化を牽引し続ける存在へ

1. 目的意識を持ち、主体的に
学び続ける学習者を増やすために

知識・技能

課題発見・
解決能力

主体的に
学び続ける力

学ぶ側のキャパシティを高めるには？

・本人の主体性→リアリティのある実践・経験→問題意識
という機会が必要不可欠

2. 大学と企業や地域社会が相互に
関わり合い、進化し続けていくために



民間で生まれつつある機運を活用して
推進力にしていけばどうか？

そこへの大学のコミットメント、プライオリティを
高めるべきではないか。

1) 働きつつ学ぶ学修プログラムの推進（複線キャリアパスへの対応）

- ・問題解決、未来を創造していく人材の育成に資するプログラムの推進
- ・「18歳」での進路選択の多様化と、学ぶ目的意識、能力の醸成

2) 大学における企業・地域連携のプライオリティを高める

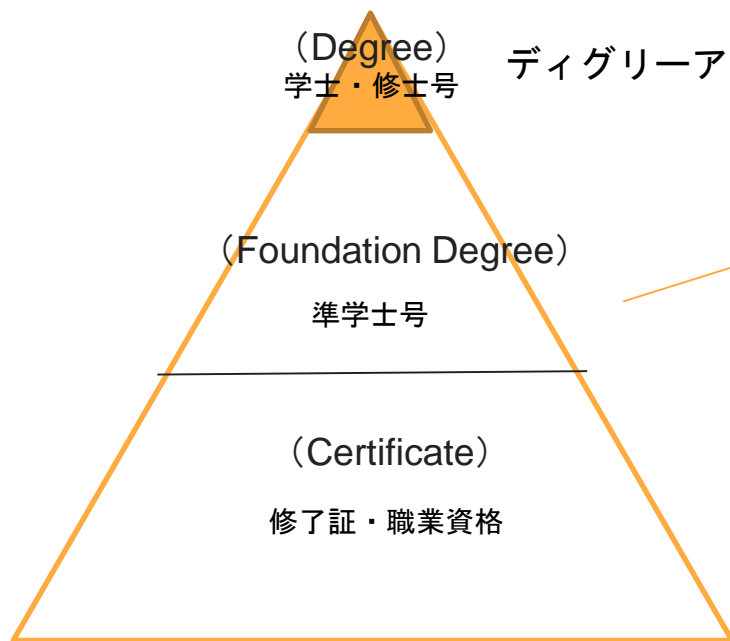
- ・専門人材等の担い手の養成
- ・外部機関、人材の教務への支援、関与を本務として位置付ける

3) 民間の参画を促し、推進力としていく基盤づくり

- ・官民協働でプログラムの実施や連携を推進する準備会合、組織基盤等を整備する。
（Ex.“働く×学ぶ”官民コンソーシアム）
- ・外部機関と連携する際のルールの明確化

“学びつつ働く”学修プログラムの事例 / アプレンティスシップ（英国）

- 仕事での実践経験と教育機関での学びを融合し、学位や職業資格の取得をめざす学び。
- 現英国メイ政権の重点施策として、2020年までに300万人の修学生を育成するという大きな目標を掲げる。



アプレンティスシップ

ブレア政権 2005～2010 110万人
キャメロン政権 2010～2015 240万人
メイ政権 2015～2020 **300万人**（目標）

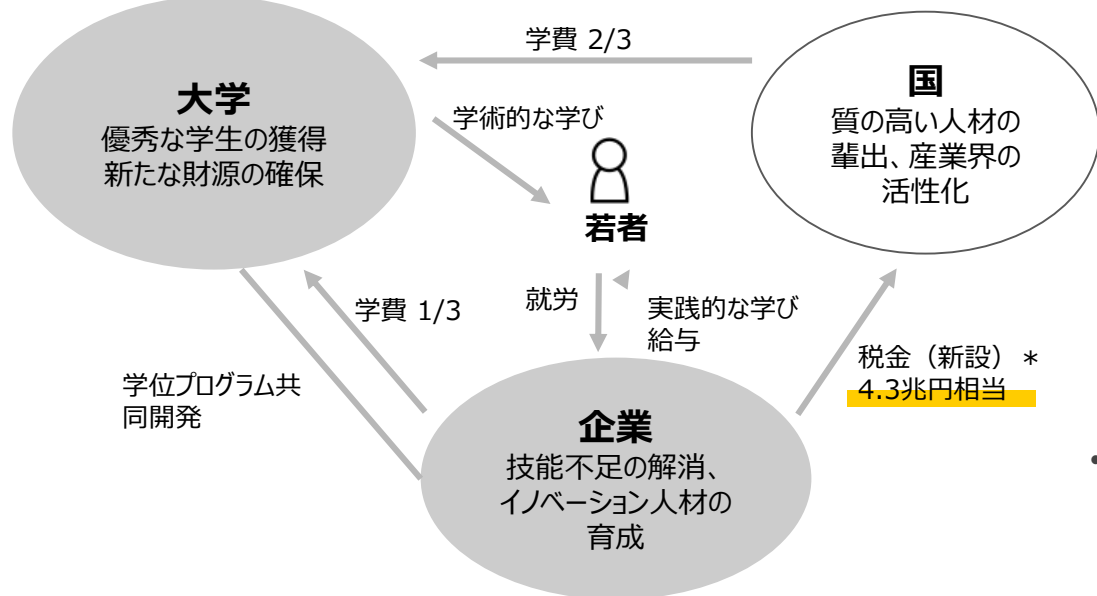
* 自己の専門分野や将来のキャリアと関連した分野で、長期間（数か月以上、複数回）就業実践（アルバイト等）を積み、その振返りを行うコーオプ教育等も広く実施されている

“学びつつ働く”学修プログラムの事例 / ディグリー・アプレントイスシップ（英国）

■ 18～19歳の若者が主要な対象。

■ 企業で雇用されつつパートタイム学生として3～5年間大学に通い、学士号/修士号を取得する学修プログラム。

■ スキームとインセンティブ



学生がスキルと知識を確実に習得できるよう、
✓ **学位プログラムは雇用主と大学が共同で設計。**
（個別認証がされる。詳細後述）
✓ **職場でのOJTが単位認定される**だけでなく
✓ 学習形式も、**オンライン・通信教育・休日授業等**
— **ニーズに合わせて運用される。**

・開始時640人（2015年度）
→4,850人(2017年度)

2年で約6.5倍に増加

*2017年4月より開始される同制度は、雇用主に負担金制度を導入、給与支払い総額の0.5%相当額の支払いを義務付ける。ただし、年間15000ポンドまでの還付制度を併せて導入することで、給与支払い総額が300万ポンドを下回る雇用主に対しては実質的に負担金が免除される。政府の試算によれば、実際に負担金を拠出する企業は全体の2%相当とみられるが、2019年度には年間30億ポンドの財源が確保されるという。（1ポンド=143円相当
（出典：労働政策研究・研修機構）
http://www.il.go.jp/foreign/ihow/2016/02/uk_01.html

ディグリー・アプレントイスシップとキャリアパス

- **学位と同時に実践的な経験と給与を得ることができ、**
難関大学に合格した優秀な層にとっても魅力的な進路の選択肢となっている

- **卒業後の給与も、通常の学位取得者と比較して10～40%高い**

- ・対象分野

デジタル、自動車工学、バンキング・リレーションシップ・マネージャー、建築、測量技術、エレクトロニック・システム・エンジニアリング、航空宇宙工学、航空宇宙関連ソフトウェア開発、防衛システム工学、実験科学、原子力、パワー・システム、パブリック・リレーション

- ・参加企業例：

Airbus, Rolls Royce, BMW Group UK, Toyota Manufacturing UK, BAM Construct UK Ltd, Fujitsu, Barclays, HSBC, Astra Zeneca, GSK, Pfizer Inc., DF Energy, Siemens, Claremont, Axis, EC Harris ほか

- ・参加大学数：60以上（2017年時点）

Lancaster University, Aston University, University of Chester, University of Portsmouth, University of Bristol, University College London (UCL), Winchester University, University of Birmingham, University of Kent, The University of Manchester ほか



“ヨーク大学とチェスター大学から入学のオファーをもらったんだけど、早く経済的な自立を手に入れたくてディグリー・アプレントイスシップを選んだんだ。入社後、ファイナンスからデリバリーまで、いろいろな部署で従事する機会を得た。自信もついたしコミュニケーション能力も上がったと思う”

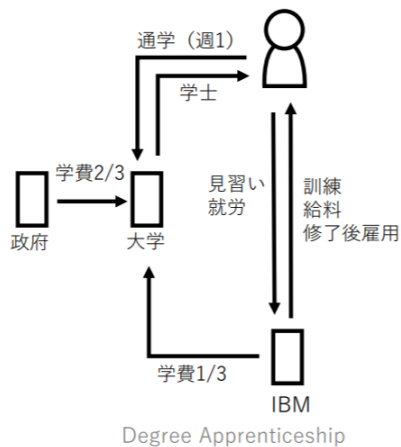
—Ryan Coram、アストラゼネカ（バイオ・医薬品企業）の修習生
マンチェスターメトロポリタン大学で建築・テクノロジーの学士課程に在籍中

アプレンティスシップ° (Degree Apprenticeship)の企業での導入ケース/IBM UK



2015年より導入しているDegree Apprenticeshipでは、仕事 80%、トレーニング・教育20%の割合で対象となる若者に8ヶ月で新卒3年分の経験に価する機会を提供し、開始2年後には正式に社員として登用する。他の企業と連携して、Apprenticeshipの業界基準策定をもリードしている。

これらの「企業市民」としての積極的な取り組みが、自社の教育/採用方針やマネージャーの意識変革にも繋がっている。



18歳時点での進路選択の多様化（複線キャリアパス）への対応とその意義①学びと主体性

- 18歳時点での進路選択が多様化することは、社会での実践を経て、「学ぶ目的意識」を獲得したうえで大学に入学する若者が増えることにつながる
- そのような若者を受け入れるためには、複線キャリアパスを前提とした学修プログラムの設計が必要
[学修プログラムの履修者像](#)

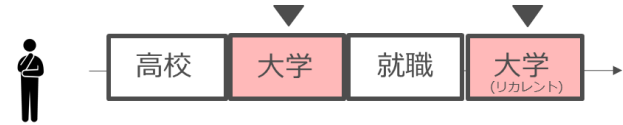
・単線キャリアパスのみを前提とした場合

●進学する層にとってのメリット

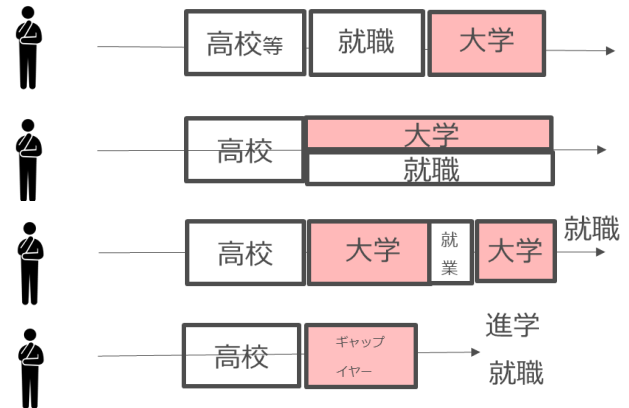
多様なバックグラウンド、多様なキャリアステージの学生がキャンパスに集まることで、学課内でも学びが深まる

●経済的な理由で進学を諦めた層 および
実社会での経験を重視して進学しなかった層にとってのメリット

「働く」と「学ぶ」を行き来できるような仕組みがあれば、学術的な学びを得る機会になり、学ぶ目的意識も高まる

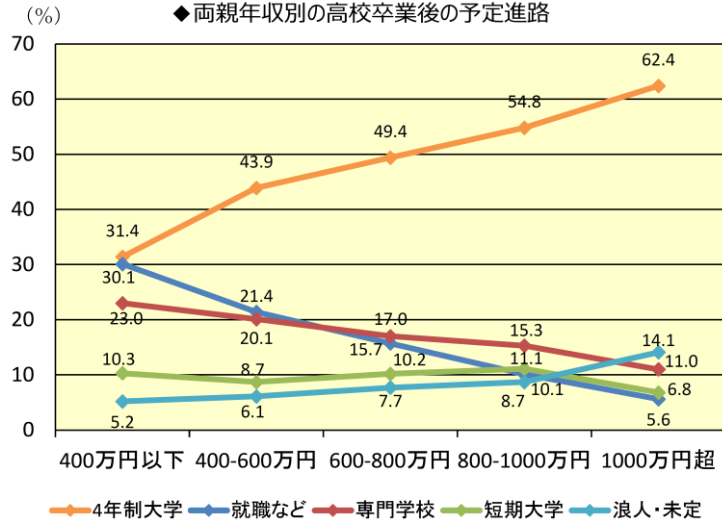


・複線キャリアパスを前提とした場合



複線キャリアパスへの対応とその意義② 学生の経済的な負担の軽減

学生たちの進路は世帯の経済的事情に左右されている



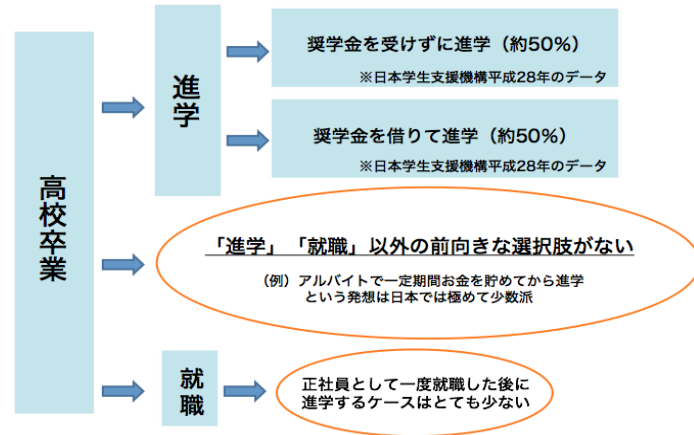
第3回 大学生の学習・生活実態調査報告書 [2016年] ベネッセ教育総合研究所

進学しても...

アルバイト 平均7.7時間/週

中退者のうち経済的理由が影響する割合 **3割**

◆児童養護施設出身者の現在の高校卒業時の進路選択肢



(児童養護施設卒業生へのキャリア支援の事業社「フェースタート」作成資料より引用)

平成27年度文部科学省先導的大学改革推進委託事業「経済的理由による学生等の中退学の実態把握・分析等及び学生等に対する経済的支援の在り方に関する調査研究」

「進学」×「就職」の組み合わせ

学習に関係した仕事をしながら
単位・給料を取得

**就職したまま
キャリアアップ**

経済的事情に左右されず
キャリアアップを目指す
新たな選択肢

(参考) 修学費用負担と企業の参画ケース

参考事例①

米**スターバックス社**“スターバックスカレッジアチーブメントプラン”
オンライン学習による学士号取得の費用全額を負担（全従業員を対象）

 Starbucks College Achievement Plan



A Lifetime Opportunity for Starbucks Partners

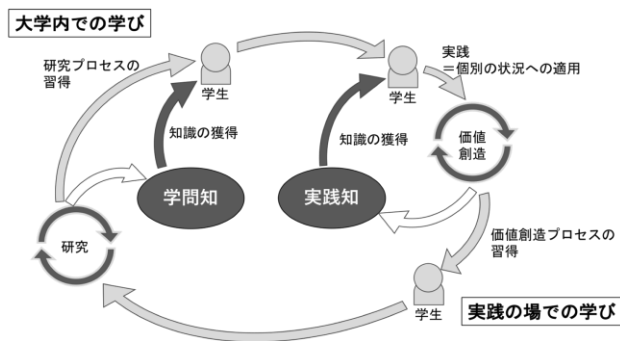
参考事例②

米**ウォルマート社**：従業員本人が毎日1ドルを拠出することで、経営またはサプライチェーン・マネジメントの学士・準学士課程を履修することができる。フロリダ大学（フロリダ州）、ブランドマン大学（カリフォルニア州）、ベルビュー大学（ネブラスカ州）のいずれかの社会人向けオンライン課程を履修するか、居住地と勤務形態によってはパートタイムでの通学を選択することが可能。なお、学士号取得後もウォルマートで働き続ける義務はない。

(参考) 国内での大学と企業・地域が連携して学修プログラムを作っている事例

東北学院大学 “コミュニティソーシャルワーカースキルアップ講座”

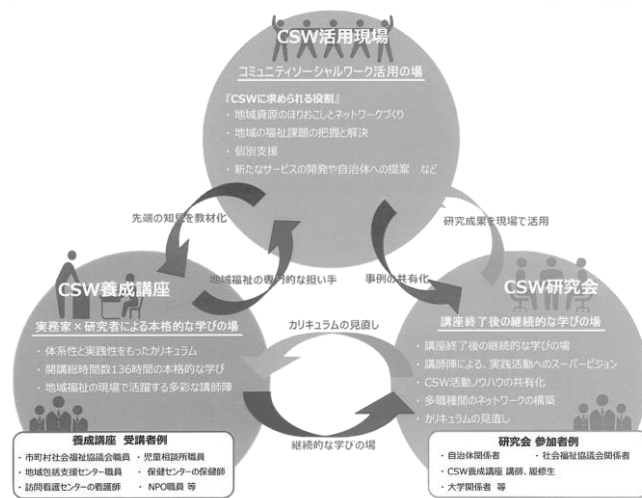
- 履修証明制度に基づき、東北学院大学が宮城県内の社協と連携してソーシャルワーカーの学び直しを実施
- 地域社会にとっては地域福祉の担い手育成や研究成果の現場での活用、大学にとっては先端の知見や事例を研究や教育に生かすという、相互に進化する好循環の仕組みとなっている



▶□
実現した
スキーム

【理論学習と実践の場の往還サイクルによる人材育成】

- 大学での学び: 理論化された知識と研究プロセスの習得
- 実践の場での学び: 知識の適用と価値創造プロセスの習得



自治医科大学 “修学資金貸与制度”

- 入学者全員に学生納付金相当額及び入学時学業準備費を貸与。この制度により、入学金等の一時金は不要に
- 大学を卒業後、第1次試験地の都道府県知事が指定する公立病院等（へき地含む）に医師として勤務し、その勤務期間が修学資金の貸与を受けた期間の1.5倍に相当する期間に達した場合は返還が免除される
- 地域社会にとっては地域医療の担い手不足解消、大学にとっては優秀な学生の確保に寄与する制度で、現在は一般的な大学の看護学部にも広がっている

大学における企業・地域連携のプライオリティを高める

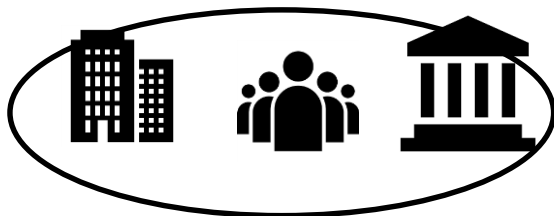
- 自大学以外の人的・物的リソースを共有することで、
 - 一つの大学では成し得ない多様な教育プログラムを提供することの奨励
 - ・アプレントイスシップ/長期実践型インターシップ/サービスラーニング/リカレント教育等
- 企業、地域、社会にイノベーションを起こしうる人材の育成へ 評価指標の開発と運用
- こうした連携共創を担う専門人材の育成/活用
 - ・専門人材等の担い手の養成
 - 大学内の専門職員として位置付けるなど、継続的な育成/活用の基盤が求められる
 - ・外部機関、人材の教務への支援、関与を本務として位置付ける

※経営上のインセンティブ設計

(例：大学への評価、資金配分の基準に地域連携の要素を入れる等)

※外部機関と連携する際のルールの明確化による側面支援も重要

(設置基準第19条の自ら開設の解釈を明確化等)



-“学ぶ×働く”に関する取組に関する官民連携の全国基盤組織

- ① 基盤事務局機能（地域連携プラットフォーム等とのネットワーキング機能を含む）
- ② フラッグシップ事業認証機能：国
（*必ずしも資金提供は前提としない・質を担保する目的のもの）
- ③ フラッグシップ事業への基盤経費助成：官民出資により運営

-まずはこうした本格的な連携共創を推進していく構想の
検討会合を作ってはどうか？（部署横断・産官学民）

(参考) アプレントシッパ (英国) 成立の経緯と全国基盤組織

■ 官民連携でのタスクフォース (準備会合) を基に、新たな課税等の企業負担やスキームについて成立

■ Institute for Apprenticeship が学修プログラムの質保証や推進に関する専門性の高い支援機能を担う

- ・政府設立の民間組織(資金は官民による)
- ・トップはバークレイズ*の元CEO
 - *ディグリー・アプレントシッパ導入数トップレベル
 - 修士号のディグリーアプレントシッパ導入一号目の企業
- ・理事会メンバーには大学教員、政府担当者等

参考) The Institute for Apprenticeships

The Institute for Apprenticeships *ensures high-quality apprenticeship standards and advises government on funding for each standard.*

<https://www.instituteforapprenticeships.org/>

We are a crown, non-departmental public body of approximately 80 staff based in London and Coventry, *sponsored by the Department for Education.*

<https://www.instituteforapprenticeships.org/about/what-we-do/>

ANTONY JENKINS

Chair of the Institute for Apprenticeships

<https://www.instituteforapprenticeships.org/about/board-members/>

Institute for
App

助言

大学・企業

認証

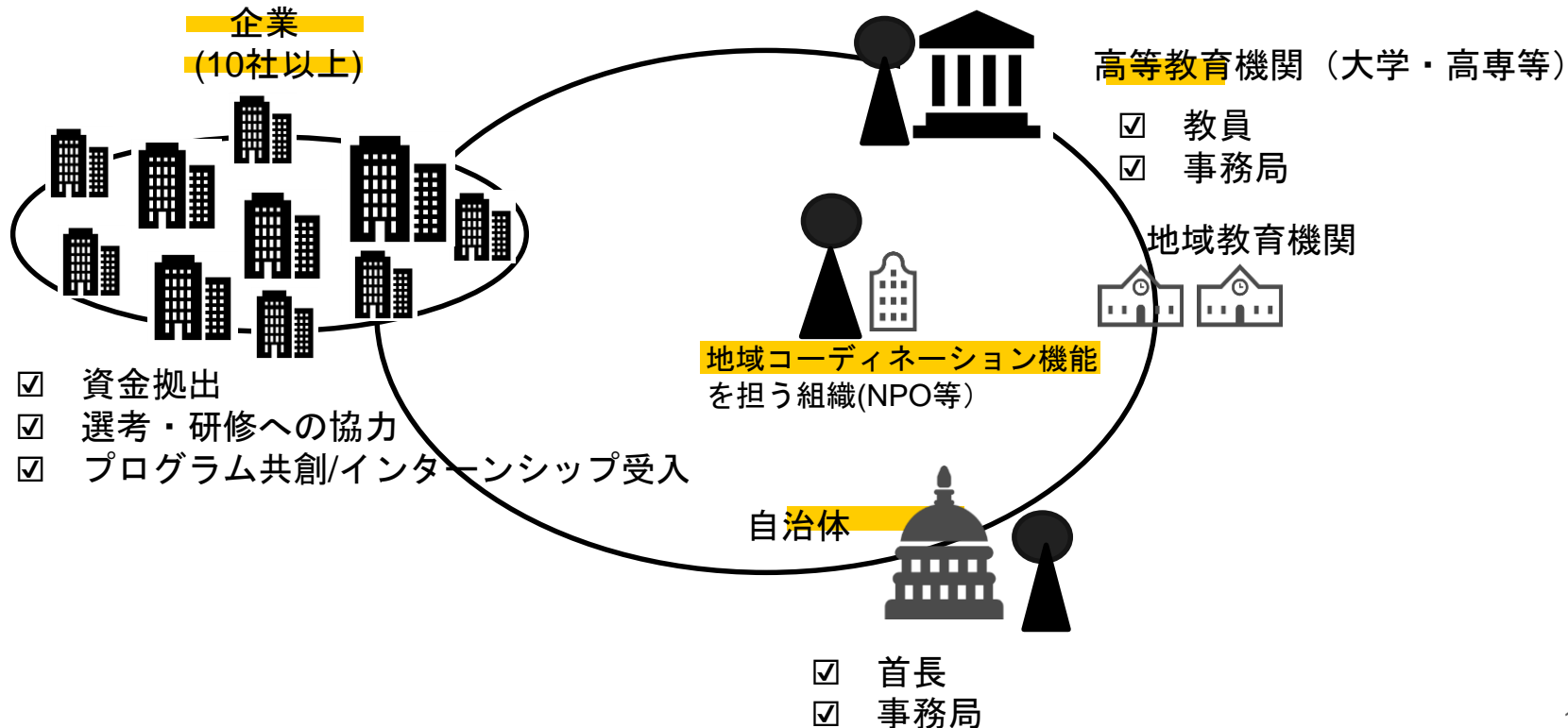
学修
プログラム

品質水準保障
※一律の規則によるもの
ではなく個別認証

(参考) トビタテ！留学JAPAN 地域人材コースにおける地域連携協議会

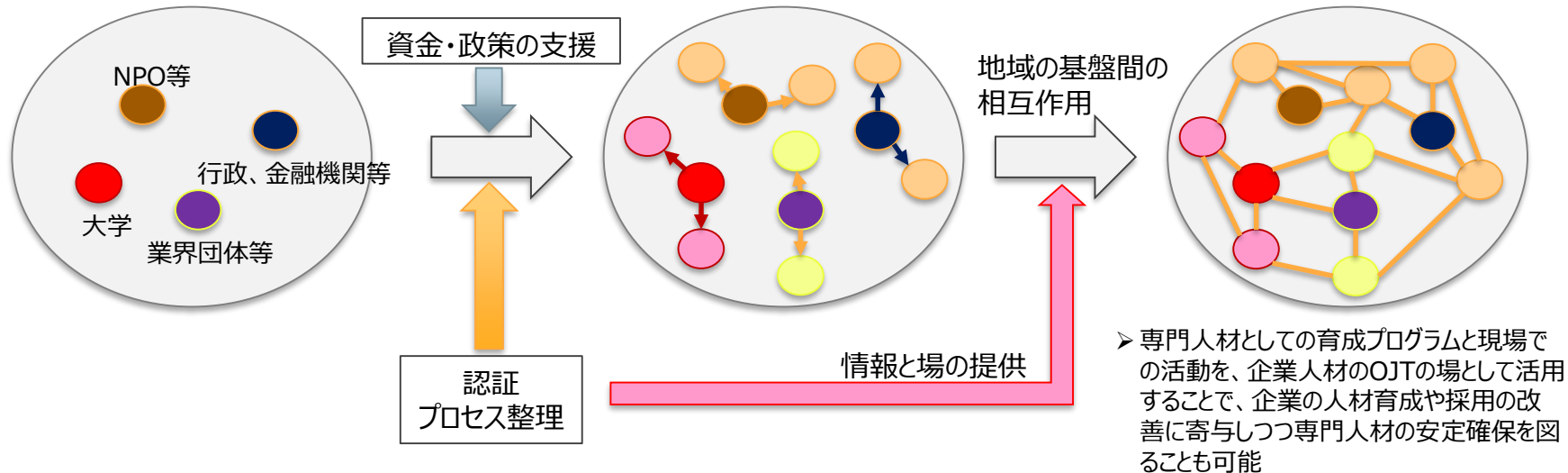
トビタテ！留学JAPAN地域人材コース：

- 「地域の活性化に貢献し、地域に定着するグローバル人材」の育成を目的 全国23の県、市で展開。
- 地域の活性化に資する独自のテーマを設定。それに即した海外留学及び地元企業でのインターンシップを組み合わせたプログラムを設計。



(参考) 教育プログラムの展開とネットワーク化のイメージ

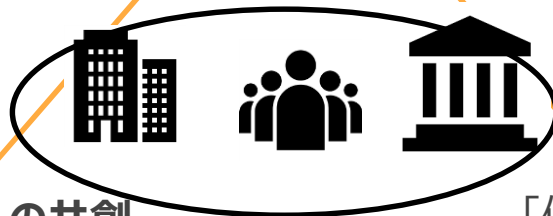
さまざまな主体による
アプレントイスシップ／長期実践型インターシップ／
サービスラーニング／リカレント教育等の先進事例



各地域での先行事例を核に、プロセス整理と資金面・情報面の支援を行うことで規模の拡大とネットワーク化を図る。

民間の参画を促し、推進力としていく基盤づくり

Ex.「働く×学ぶ」官民コンソーシアム



参考事例：
アプレントイスシップ

- ①基盤事務局
(地域連携プラットフォーム等とのネットワーキング)
- ②フラッグシップ事業認証(学位/資格)
- ③フラッグシップ事業への基盤経費官民助成

「働く×学ぶ」学修プログラムの共創

-18歳の複線キャリアパス・多様な学び方への対応
(働きながらオンライン受講、週3働き・週2座学等)

「働く×学ぶ」共創への大学の積極的な参画

-専門人材等の担い手の養成、外部連携を本務として
位置付け、産業界・社会との連携ルールの明確化

学習者の主体性

社会の変化を牽引し続ける大学

宮城委員提案に対するコメント(溝上 慎一)

宮城委員より「アプレントシスシップ」プログラムが提案されると伺いました。構想を聞いた限りでは、将来構想部会で進めるに価値ある有意義な構想だと思えます。子細はWGでの議論を経て詰めていくものと思われませんが、本日あいにく所用のため欠席いたしますので、関連するコメントを送らせていただきます。

大学生の実情として、まず電通育英会とおこなっている全国大学生調査（大学生のキャリア意識調査、2016年データ）の結果を見ると、7割の大学1年生は将来について見通しが無いか、あっても漠然としています（データは下記）。キャリア意識の弱い学生は高い学生に比べて学習意欲が低く、資質・能力も育っていないことが分析から明らかになっています。

（データ）大学1年生 （出典『大学生白書2018』東信堂、2018年）

✓将来の見通し無し 36.0%

✓見通しは持っていますが、何をしたらいいかわからない 34.9%

同じデータで、インターンシップの参加率は、大学1年生で9.1%、3年生で21.7%です。この10年変化はあまりなく、これが日本の大学生の定着した実情だといえます。結局、インターンシップは日本には定着しなかったという結果です。

このような実情から見ると、今現在大学に進学している学生にとって「アプレントシスシップ」プログラムは、これまでのインターンシップや留学などとは異なるかたちで、社会的な意識を高め、これまでとは異なる理由にもとづく学習意欲を喚起させる可能性があると考えられます。「働きながら」の学習に与えるインパクトを、夜間の大学とは異なる意味で、国家的に模索することも価値あるものと考えます。

これまで高卒で就職していた人、専門学校に進学していた人に対する大学進学への新たなインセンティブを創り出す可能性もあります。現行施策において、社会人がリカレント教育を受けるために大学・大学院へアクセスすることを目指すならば、これまで大学に進学してこなかった層が、これまでとは異なるインセンティブで大学教育を身近に経験しておくことが、今後の高等教育施策においては有効になるとも考えられます。

私自身詰め切れていないのは、「アプレントシスシップ」構想を単位プログラムで考えるのか、学位プログラムで考えるのかということです。学位プログラムで考えるくらいのものでないと、おそらく現在の大学教育を変えるほどの効果は得られないとも思いますが、設置基準や審査を含めて、どのように制度設計していくかの議論が多く必要だとも思えます。