

平成27年度「先導的大学改革推進委託事業」

社会人の大学等における学び直しの実態把握 に関する調査研究

報告書

平成28年3月

 イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社
Innovation Design & Technologies, Inc.

目 次

I 調査目的及び調査内容等.....	1
II 調査結果概要	5
1 「大学等」対象調査結果.....	6
2 「大学等に通う社会人学生」対象調査結果.....	13
3 「企業等」対象調査結果.....	18
4 「社会人教育未経験者」対象調査結果.....	23
III 調査結果（詳細版）	26
1 「大学等」対象調査結果.....	27
2 「大学等に通う社会人学生」対象調査結果.....	40
3 「企業等」対象調査結果.....	53
4 「社会人教育未経験者」対象調査結果.....	64
IV 社会人の学び直しを推進するための方策.....	72
V 資料編	81
(アンケート調査票)	
1 「大学等」対象アンケート調査票.....	82
2 「大学等に通う社会人学生」対象アンケート調査票	87
3 「企業等」対象アンケート調査票.....	92
4 「社会人教育未経験者」対象アンケート調査票	97
(アンケート集計票)	
1 「大学等」対象アンケート集計票.....	100
2 「大学等に通う社会人学生」対象アンケート集計票	110
3 「企業等」対象アンケート集計票.....	118
4 「社会人教育未経験者」対象アンケート集計票	124

I 調査目的及び調査内容等

1 調査目的

「職業実践力育成プログラム」の受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大や、社会人の学び直しを促進させるため、その前提となる社会人の大学等における学び直しの実態把握等を行うことを目的とする。

※本調査における「社会人」とは、特に職業に必要な能力の修得を求める社会人であり、在職者（正規・非正規を問わない）、求職者などを指す。

※本調査における「大学等」とは、大学、大学院、短期大学、高等専門学校を指す。

2 調査実施時期

平成 27 年 12 月 11 日～平成 28 年 2 月 5 日

3 調査対象、実施方法並びに回答状況

3-1 『大学等』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

■ 調査対象：国公立大学/大学院(779 校)、公立短期大学(346 校)、国公立高等専門学校(57 校)における「学部」、「研究科」、「学科」及び、どの学部・研究科等にも属さず主に社会人を対象としたプログラム※2 を提供している組織を対象として、以下の責任者に回答を依頼。

- ・ 大学（短期大学を除く）：すべての学部長
- ・ 大学院：すべての研究科長
- ・ 短期大学：すべての学科長
- ・ 高等専門学校：すべての学科長及び専攻科長
- ・ その他※：当該組織の責任者

※どの学部・研究科等にも属さず主に社会人を対象としたプログラムを提供している組織（例：生涯学習推進センターや地域連携センター）を指す。

■ 実施方法：eメールによる調査票の発送及び回答票回収。

■ 回答状況：国立大学/大学院(82/86 校、95%)、公立大学/大学院(85/89 校、96%)、私立大学/大学院(498/604 校、82%)、公立短期大学(255/346 校、74%)、国公立高等専門学校(55/57 校、96%)。4,070 学部・研究科・学科・その他の組織より回答。

3-2 『大学等に通う社会人学生』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

■ 調査対象：すべての大学、短期大学、高等専門学校及び、どの学部・研究科等にも属さず主に社会人を対象としたプログラムにて修学中の社会人学生※を対象。

※社会人学生とは、特に職業に必要な能力の修得を求める社会人学生のことであり、在職者（正規・非正規を問わない）、求職者などを指しているため、趣味・教養のために学び直しを行っている学生は対象外。また、現在修学中の学生のみを対象。

■ 実施方法：大学等に依頼して、調査対象学生に調査票をメール等で送付又は配付し、Web アンケートサイトにアクセスさせて回答。

■ 回答状況：回答数 7,484 サンプル。

3-3 『企業等』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

■ 調査対象：全国の大規模法人(上場企業)、中小規模法人(従事者数 21 名以上 300 人以下)、小規模法人(従事者数 1 名以上 20 人以下)、並びに地方自治体(都道府県、政令市、中核市)の中から、計 5,635 機関をランダムに抽出。

■ 実施方法：抽出した企業等に対し調査票を郵送。返信用封筒にて回答するよう依頼。

■ 回答状況：回答数 1,229 機関(回収率 22%)。

3-4 『大学等における社会人教育未経験者』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

- 調査対象：web アンケート企業保有の全国における社会人(25～50 歳男女)モニターを対象。
- 実施方法：web アンケートシステムによる回答。
- 回答状況：回答数 2,000 サンプル。

4 調査内容

4-1 『大学等』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

- (1) 学部、研究科、組織に関する基本情報
 - (1-1) 「学部/研究科/組織」名について
 - (1-2) 専攻分野について
 - (1-3) 課程について
- (2) 主に社会人を対象としたプログラム提供の有無について
- (3) 「主に社会人を対象としたプログラムを提供している」学部・研究科・学科対象
 - (3-1) 主に社会人を対象としたプログラムの基本情報について
 - 履修形態
 - 主な対象職種
 - (3-2) 主に社会人を対象としたプログラムの概要について
 - 大学等が考える社会人学生の受講目的・動機
 - 重視するカリキュラム内容
 - 重視する教育方法
 - 重視する教育環境
 - (3-3) 主に社会人を対象としたプログラム受講を促進させる方策について
 - 社会人学生に対する経済的支援の取組状況
 - 企業等との連携状況
 - 広報等の取組状況
 - (3-4) 主に社会人を対象としたプログラムに関する今後の取組方針について
 - 大学等における社会人の学び直しに関する今後の取組方針
 - 「取組を縮小させる」理由（「取組を縮小させる予定」とした大学等のみの回答）
 - 「主に社会人を対象としたプログラムに関する取組の継続や拡大を図るための必要条件」（「取組を縮小させる予定」とした大学等のみの回答）
 - (3-5) 社会人学び直しに関する国の制度について
 - 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度認知状況/関心度
 - 「履修証明プログラム」参画状況/参画していない理由/改善点
- (4) 「主に社会人を対象としたプログラムを提供していない」学部・研究科・学科対象
 - (4-1) 主に社会人を対象としたプログラムに関する今後の取組方針について
 - 大学等における社会人の学び直しに関する今後の取組方針
 - 「今後もその予定はない」理由（「今後もその予定はない」とした大学等のみの回答）
 - 「主に社会人を対象としたプログラムを今後提供するための必要条件」（「今後もその予定はない」とした大学等のみの回答）
 - (4-2) 社会人学び直しに関する国の制度について
 - 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度認知状況/関心度
 - 「履修証明プログラム」参画状況/参画していない理由/改善点

4-2 『大学等に通う社会人学生』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

- (1) 社会人学生の基本情報について
 - 性年齢、学歴、就業状況等
- (2) 社会人学生の雇用状況等について（「有職者」のみの回答）
 - 従事する職業等
 - 修学中の雇用上の扱い等

- 学費負担の主体者等
 - 修学中であることに対する雇用機関への通知状況等
 - 修学中の雇用機関に対する要望点
- (3) 修学中の大学等に関する情報について
- 課程(学校種)/専攻分野/履修形態/学修環境/費用総額
 - 修学する目的
 - 現時点での修学に対する満足度
- (4) 大学等に期待することについて
- 特に身につけたい知識・技能・資質等
 - 特に重視してほしいカリキュラム内容
 - 特に重視してほしい教育方法
 - 特に重視してほしい教育環境
- (5) 社会人学び直しに関する国の制度について
- 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度認知状況/関心度

4-3 『企業等』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

- (1) 回答企業等の従事者規模、業種等基本情報について
- (2) 従事者が大学等で学ぶことに対する許可状況
- (3) 過去5年間において大学等へ従事者を送り出した実績の有無について
- (4) 「過去5年間において大学等へ従事者を送り出した実績あり」と回答した組織対象
- (4-1) 従事者を大学等へ送り出すための条件について
- (4-2) 大学等へ送り出した従事者の担当業務、修学中の処遇等
- (4-3) 大学等へ送り出した従事者の修学中の大学等に関する情報について
- (4-4) 大学等へ送り出した従事者の修学への期待することについて
- 身につけてほしい知識・技能・資質等
 - 大学等に対して重視してほしいカリキュラム内容
 - 大学等に対して重視してほしい教育方法
- (5) 従事者が主に社会人を対象としたプログラムを受講することに対する今後の方針について
- (6) 「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」と回答した組織対象
- (6-1) 従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない理由、並びに「今後の許可の可能性」について
- (7) 大学等に教育環境面で特に実施してほしいことについて
- (8) 組織内にて実施する従事者研修における外部教育機関活用状況について
- (9) 社会人学び直しに関する国の制度について
- 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度認知状況/関心度

4-4 『大学等における社会人教育未経験者』対象「社会人の学び直しの実態把握に関するアンケート調査」

- (1) 大学等における社会人教育未経験者の基本情報について
- (2) 社会人学生の雇用状況等について(「有職者」のみの回答)
- (3) 社会人の学び直しプログラムを受講することに対する意向、並びに障害要因、必要条件について
- (4) 「社会人の学び直しを行いたい」「社会人の学び直しプログラム受講に興味あり」と回答した者のみを対象
- (4-1) 修学の目的について
- (4-2) 大学等に期待することについて
- 特に重視してほしいカリキュラム内容
 - 特に重視してほしい教育方法
 - 特に重視してほしい教育環境
- (5) 社会人学び直しに関する国の制度について
- 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度認知状況/関心度
 - 「履修証明プログラム」認知状況

Ⅱ 調查結果概要

1 「大学等」対象調査結果

大学等における学部・研究科・組織から回答のあった 4,070 のうち、25.5%が「主に社会人を対象としたプログラム」を提供しており（図 1）、そのうち、「正規課程」が 73.3%、「履修証明プログラム」が 16.0%であった（図 2）。また、当該プログラムを受講する社会人の職種は「会社員」が 47.1%で一番高く、次いで医師や弁護士等を含む「専門職」が 33.6%、学校の教員を含む「教職」が 20.7%となっている（図 3）。

大学等が考える社会人学生が大学等で教育を受ける主な目的としては、「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」や「現在の職務における先端的な専門知識を得るため」と回答する割合がそれぞれ 64.8%、61.3%となっている。「学位取得のため」と回答する割合も 40.3%あり、特に大学院からの回答が多い。短大や高専は「資格取得のため」と回答する割合が 63.9%となった（図 4）。

大学等において重視するカリキュラムとしては、「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」が 48.0%、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」が 43.1%となっている（図 5）。重視している教育方法としては、正規課程では「レポート・論文作成指導」が 49.8%で最も高く、次いで「個別的教育指導」が 32.4%となっている。履修証明プログラムでは「実習・演習（36.7%）」と「グループワーク・ディスカッション（34.9%）」が上位を占めた（図 6）。重視する教育環境としては「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること（57.5%）」や「体系的な教育カリキュラムを充実させること（52.6%）」があげられる（図 7）。

連携している関連機関については「連携していない」との回答が 42.0%で最も高かったが、「国・地方自治体（24.5%）」や「企業（22.8%）」と連携しているとの回答を得られた。その傾向は、特に国立大学等において高い結果となった（図 8）。なお、履修証明プログラムは正規課程と比べ、「企業」「国・地方自治体」と連携している割合が、それぞれ 12 ポイントほど高かった（図 9）。

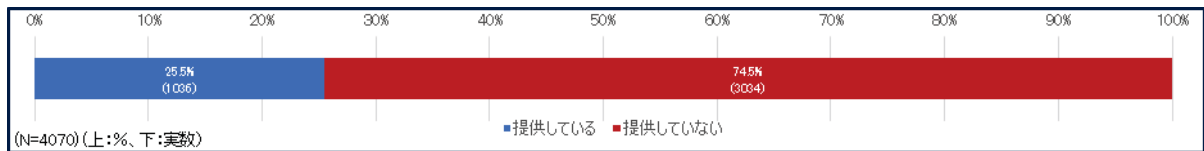
主に社会人を対象としたプログラムに対する今後の取組方針については、主に社会人を対象としたプログラムを現在「提供している」学部・研究科・組織の 97.0%は「さらに取組を推進させるべく環境整備を図る予定」「現状維持」と回答したが（図 10）、主に社会人を対象としたプログラムを「提供していない」学部・研究科・組織の 85.4%は「社会人の入学があまり見込めないため」「教員の確保が困難であるため」「コースの維持にコストがかかるため」などを理由に（図 12）「今後もその予定はない」との回答結果となった（図 11）。提供するための条件としては、「教員の確保」「国等からプログラム実施のための財政的な支援」や「社会人のニーズが把握できること」との回答が多数となっている（図 13）。

「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況については、主に社会人を対象としたプログラムを「提供している」学部・研究科・組織においては 63.4%が知っており（図 14）、全体の 76.5%が関心を持っている（図 16）。「提供していない」学部・研究科・組織においても大きな違いはなかった（図 15、17）。また、主に社会人を対象としたプログラムを「提供している」学部・研究科・組織のうち、17.6%が履修証明プログラムの開設に参画している（図 18）。

(1) 主に社会人を対象としたプログラム提供状況

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織は全体の 25.5%となっている。

図 1 主に社会人を対象としたプログラム提供状況

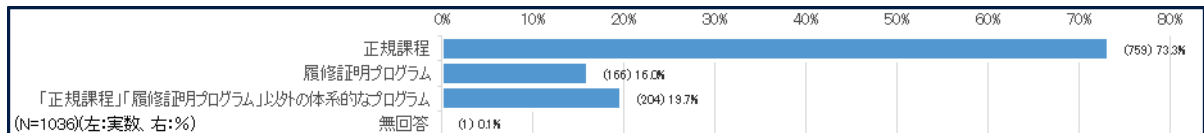


(2) 主に社会人を対象としたプログラムの履修形態

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。あてはまるものすべて選択)

- 「正規課程」での提供が 73.3%、「履修証明プログラム」での提供が 16.0%となっている。

図 2 主に社会人を対象としたプログラムの履修形態

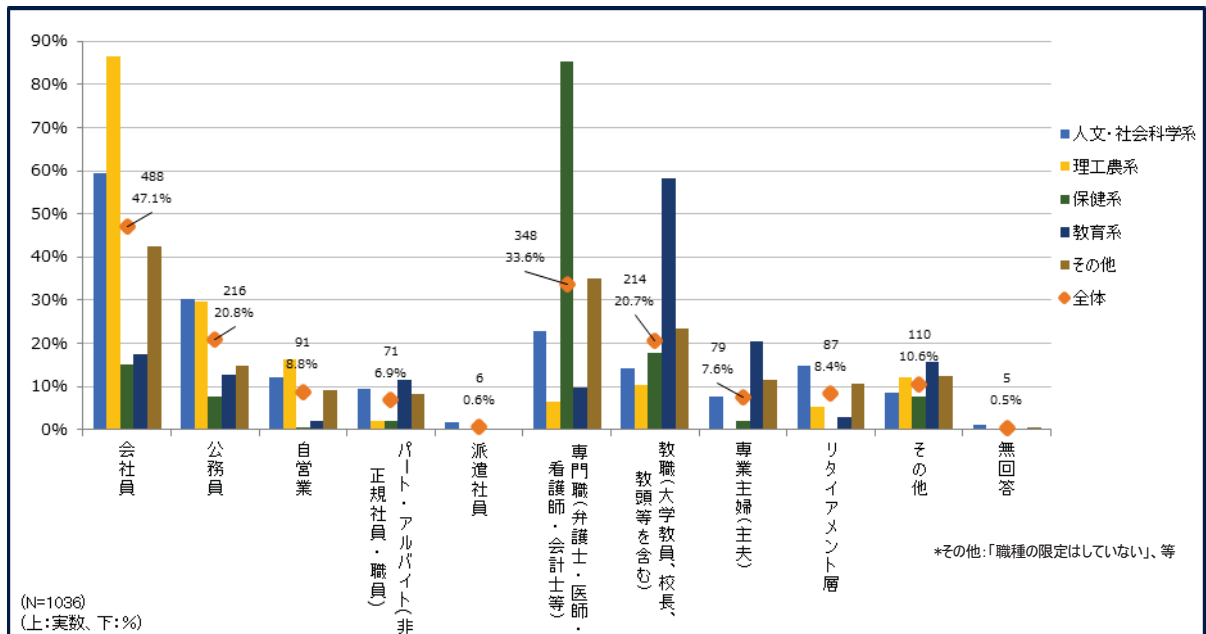


(3) 主に社会人を対象としたプログラムで学ぶ社会人の職種

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。2 つまで選択)

- 人文・社会科学系や理工農系では「会社員」、保健系では「専門職」、教育系では「教職」と回答する割合が高い傾向にある。

図3 主に社会人を対象としたプログラムで学ぶ社会人の職種

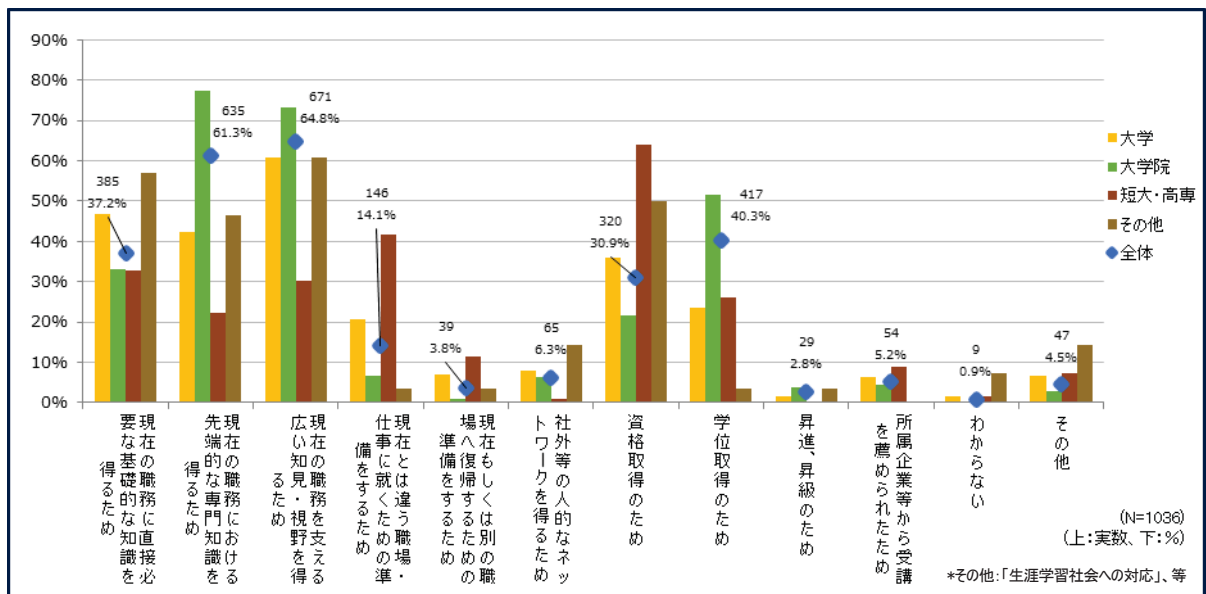


(4) 大学等が考える社会人学生の受講目的・動機

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。3 つまで選択)

- 大学院では「現在の職務における先端的な専門知識を得るため」「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」「学位取得のため」との回答割合が高い。また、短大・高専では「資格取得のため」「現在とは違う職場・仕事に就くための準備をするため」とする回答割合が高い傾向にある。

図4 大学等が考える社会人学生の受講目的・動機

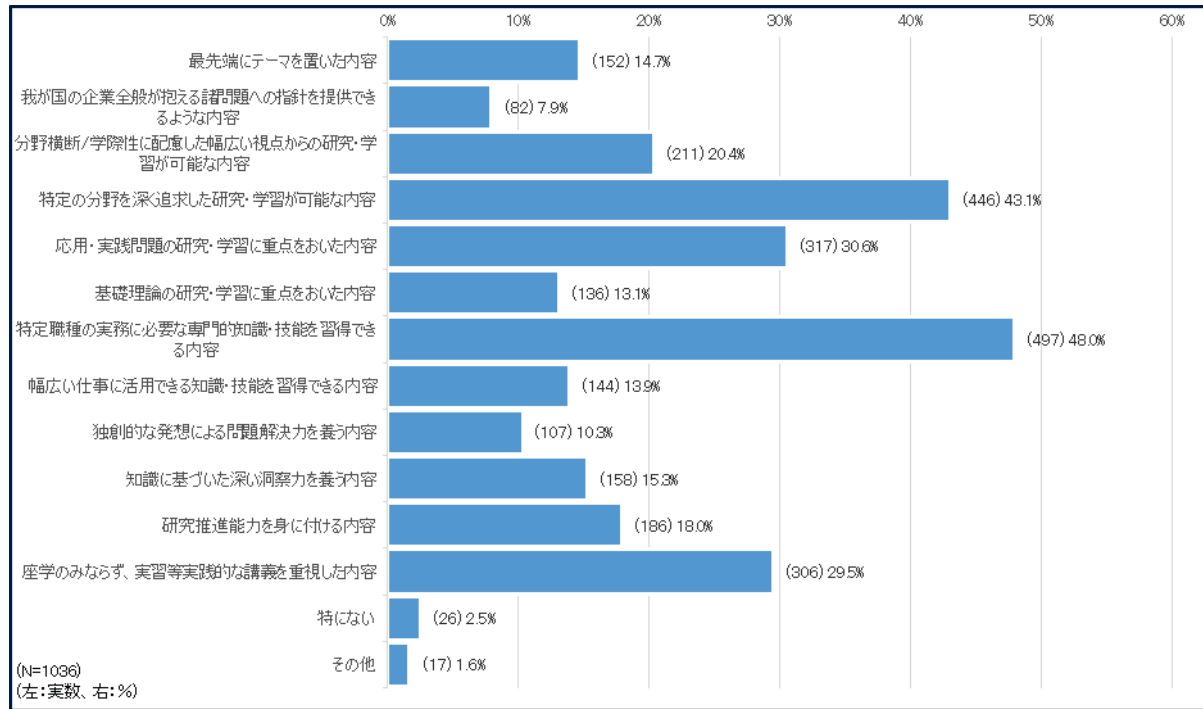


(5) 主に社会人を対象としたプログラムのカリキュラム内容で重視している点

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。3 つまで選択)

- 「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容 (48.0%)」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容 (43.1%)」が上位となっている。

図5 主に社会人を対象としたプログラムのカリキュラム内容で重視している点

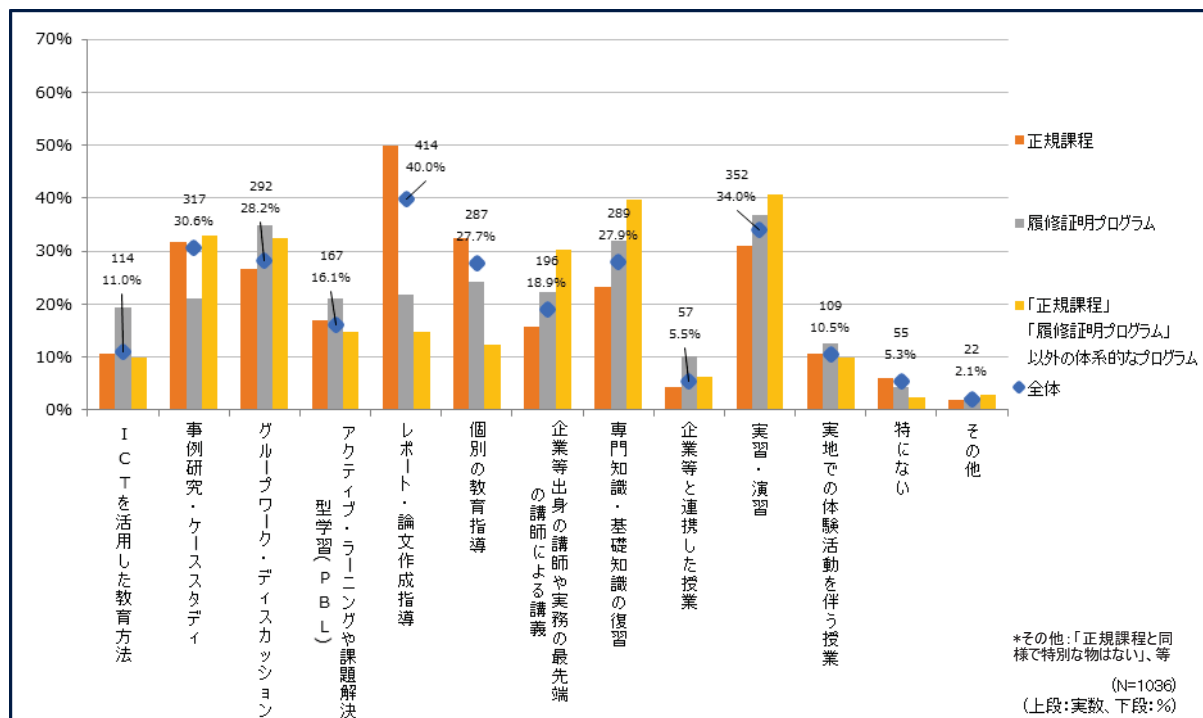


(6) 主に社会人を対象としたプログラムで重視している教育方法

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。3つまで選択)

- 全体としては、「レポート・論文作成指導 (40.0%)」「実習・演習 (34.0%)」とする割合が高い。
- 「レポート・論文作成指導」とする割合は正規課程で高く、「グループワーク・ディスカッション」とする割合は履修証明プログラムで高い傾向にある。

図6 主に社会人を対象としたプログラムで重視している教育方法

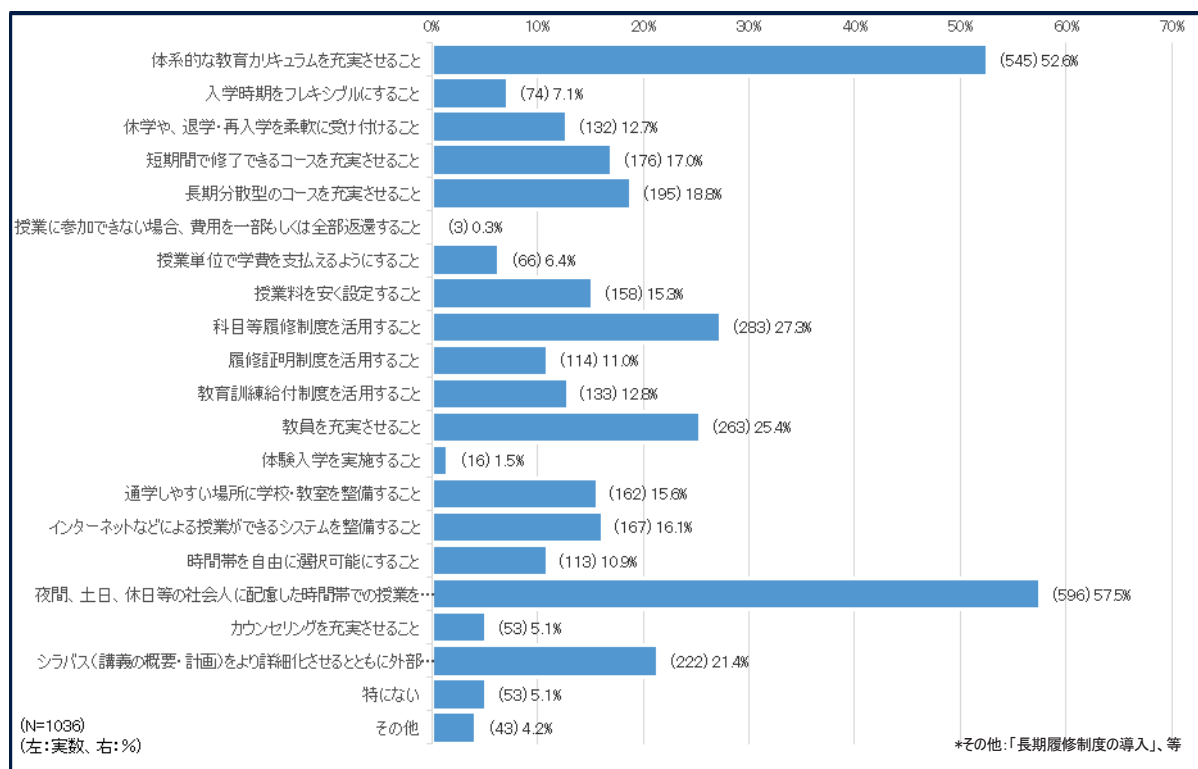


(7) 社会人の学び直しを促進するために重視している教育環境

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。5つまで選択)

- 「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること (57.5%)」と「体系的な教育カリキュラムを充実させること (52.6%)」の2点が高い傾向となっている。

図7 社会人の学び直しを促進するために重視している教育環境



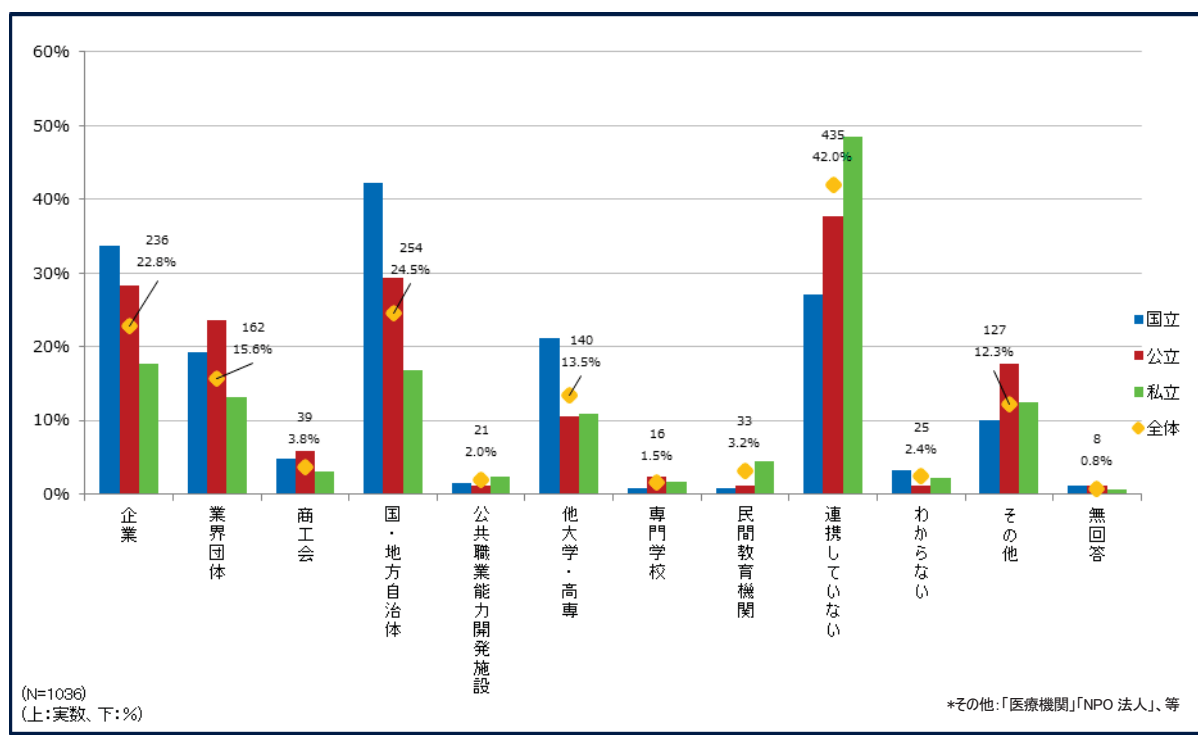
(8) 連携している関連機関

(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のみの回答。あてはまるものすべて選択)

- 全体としては、「国・地方自治体」「企業」との連携割合が高く、国立大学等で高い傾向にある。
- 正規課程では「連携していない」割合が高い傾向にある。
- 履修証明プログラムでは、「企業」「国・地方自治体」と連携している割合が高い。

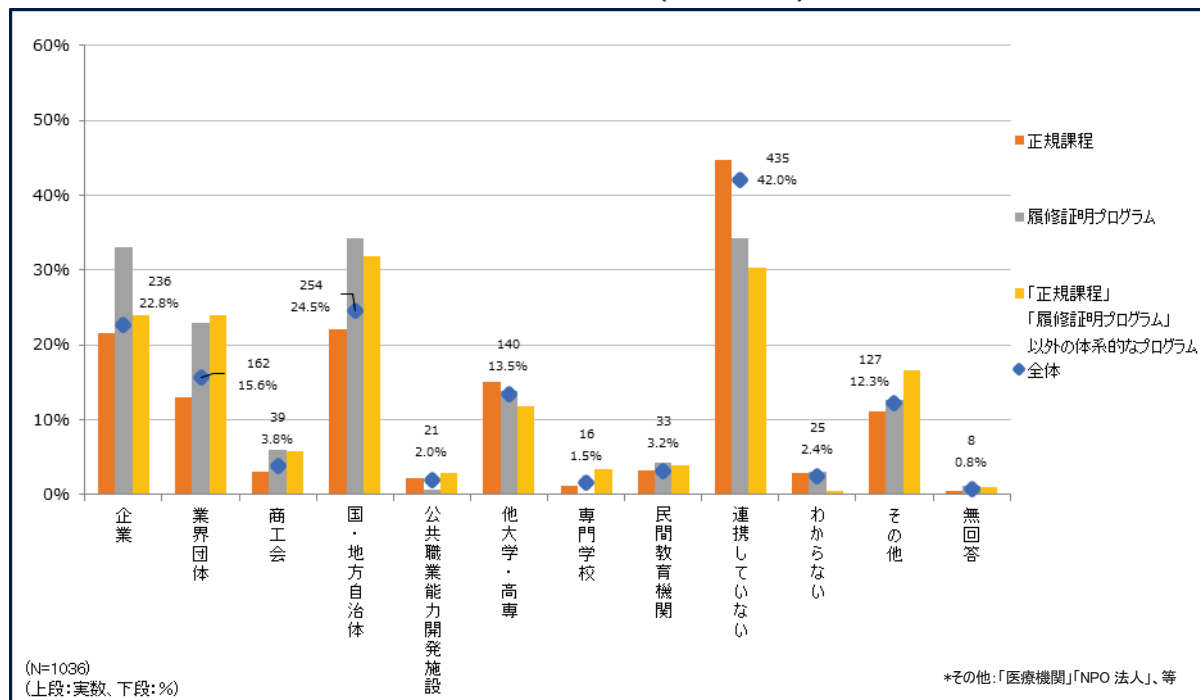
① 設置主体別

図8 連携している関連機関(設置主体別)



② 履修形態別

図9 連携している関連機関(履修形態別)

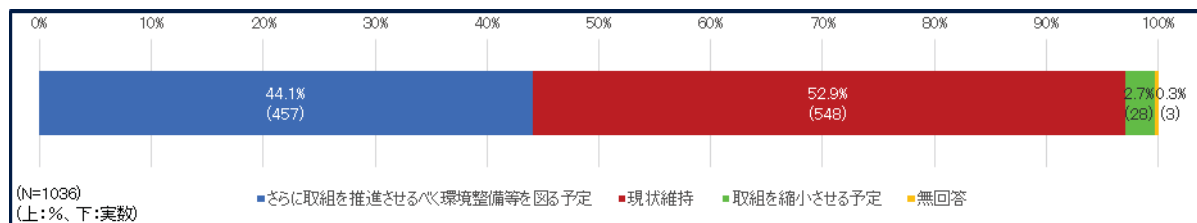


(9) 大学等における社会人の学び直しに関する今後の取組

① 主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織の回答

- 44.1%が「さらに取組を推進させるべく環境整備等を図る予定」、52.9%が「現状維持」と回答している。

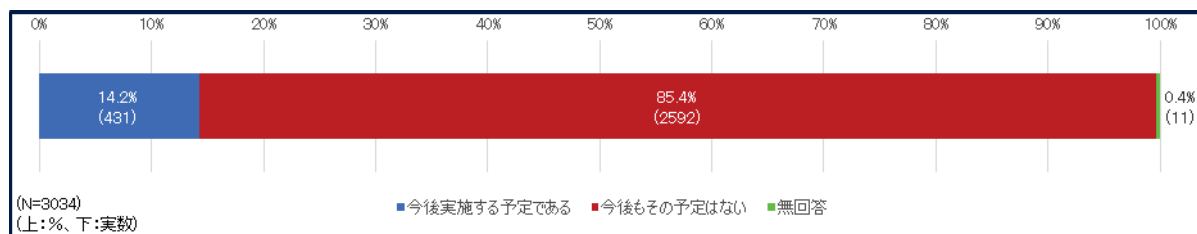
図10 大学等における社会人の学び直しに関する今後の取組



② 主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織の回答

- 85.4%が「今後もその予定はない」と回答している。

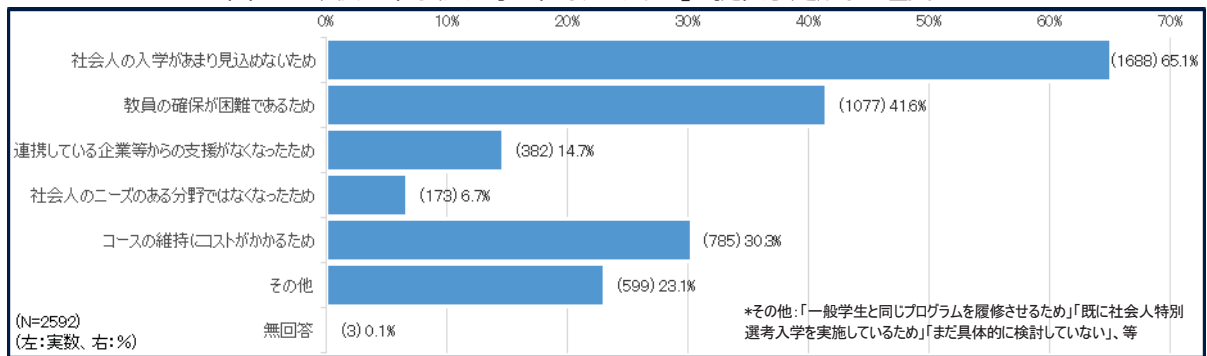
図11 「社会人の学び直しプログラム」の今後の提供可能性



③ 主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織のうち、今後も「社会人の学び直しプログラム」の提供予定がない理由(3つまで選択)

- 全体としては、「社会人の入学があまり見込めないため」とする回答が65.1%で最も高く、次いで「教員の確保が困難であるため(41.6%)」等が理由としてあがる。

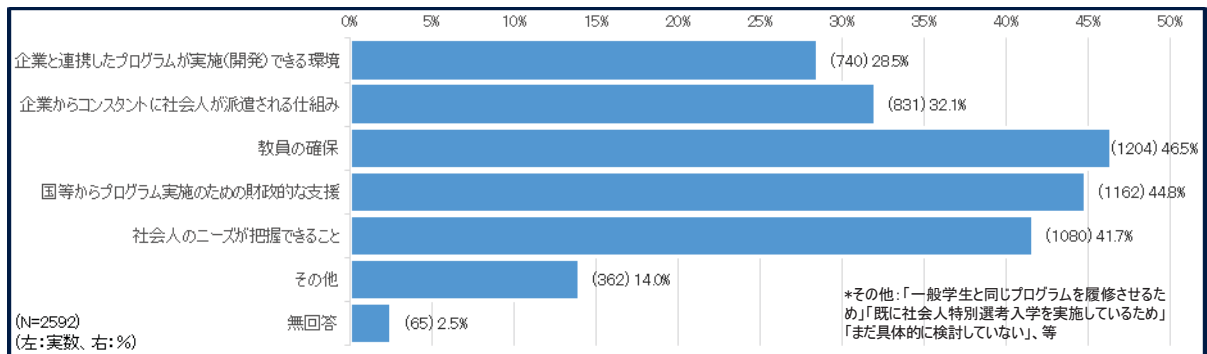
図 12 今後も「社会人の学び直しプログラム」の提供予定がない理由



④ 主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織のうち、今後も「社会人の学び直しプログラム」の提供予定がない大学等における、プログラムを提供するための条件(3つまで選択)

- 全体としては、「教員の確保」「国等からプログラム実施のための財政的な支援」「社会人のニーズが把握できること」が上位にあがっている。

図 13 主に社会人を対象としたプログラムを提供するための条件



(10) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況・関心度

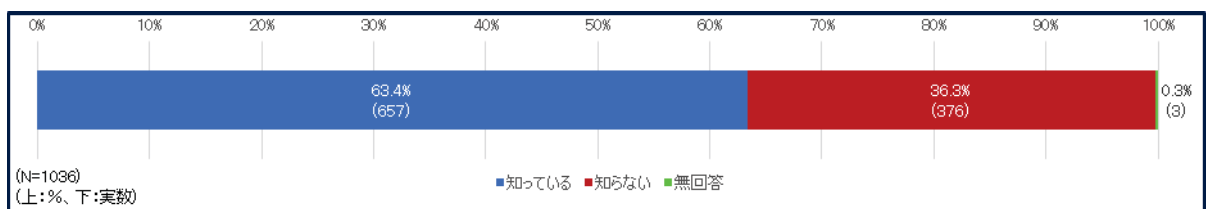
① 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況

- 全体としては、63.4%が「知っている」としている。

A) 主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織

図 14 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況

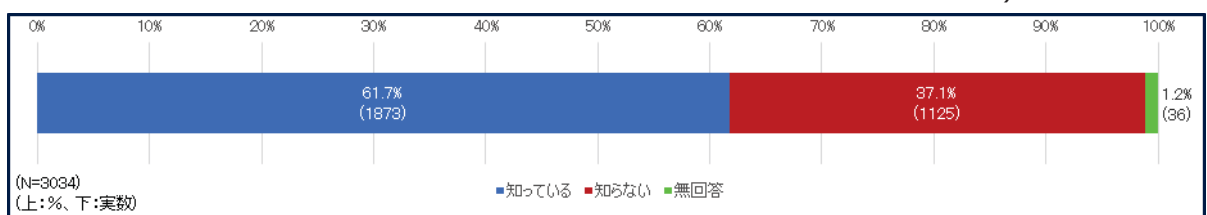
(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織)



B) 主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織

図 15 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況

(主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織)

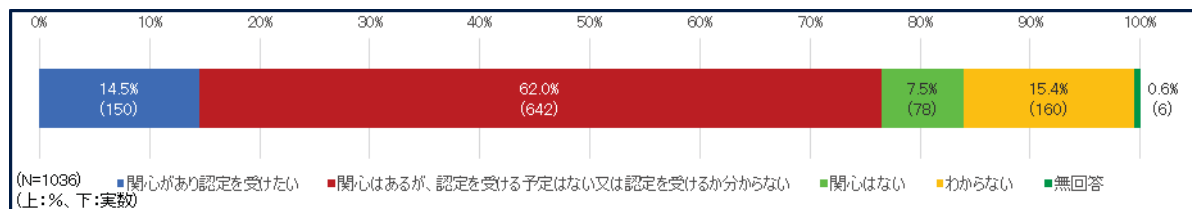


② 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供しているか、していないかに関わらず、「関心があり認定を受けたい」「関心はあるが、認定を受ける予定はない又は認定を受けるか分からない」を合わせ、76.5%が関心を持っている。

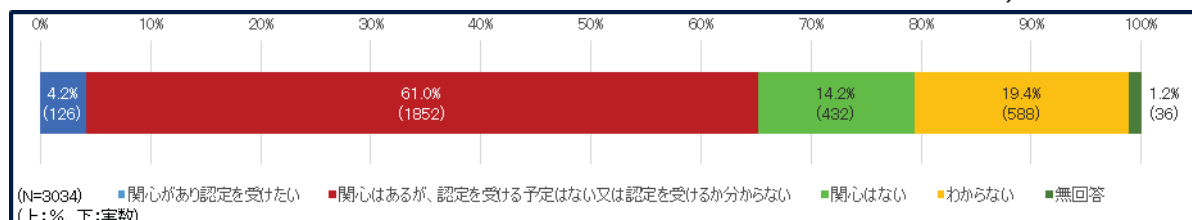
A) 主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織

図 16 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度
(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織)



B) 主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織

図 17 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度
(主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織)

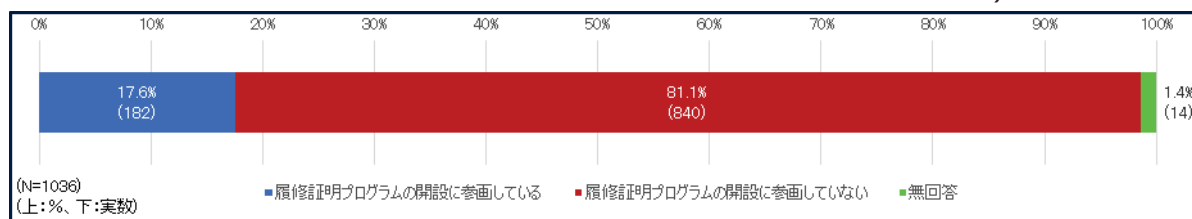


(1.1) 履修証明プログラムへの学部・研究科・組織の参画状況

① 主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織

- 全体としては、履修証明プログラムの開設に参画する割合は 17.6%となっている。

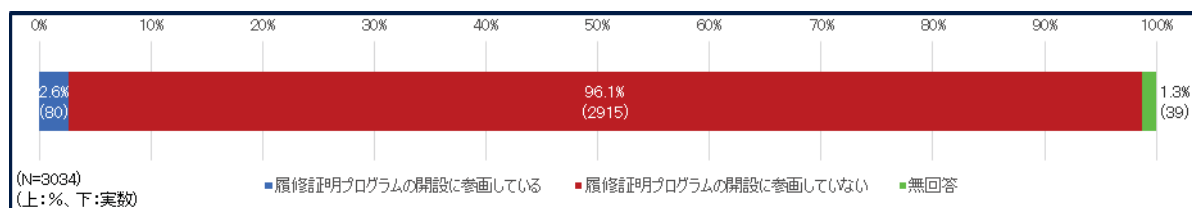
図 18 履修証明プログラムへの学部・研究科・組織の参画状況
(主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織)



② 主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織

- 全体としては、履修証明プログラムの開設に参画する割合は 2.6%となっている。

図 19 履修証明プログラムへの学部・研究科・組織の参画状況
(主に社会人を対象としたプログラムを提供していない学部・研究科・組織)



2 「大学等に通う社会人学生」対象調査結果

現在大学等に修学する社会人学生に対し、大学等で提供する主に社会人を対象としたプログラムへの修学実態並びに要望等について尋ねたところ、7,484 人から回答があった。

そのうち、全体の 69.0%がフルタイムで働いており、12.8%がパートタイム・アルバイトなどで働いている。なお、身分が保証されたまま休職している者を含めると有職者は全体の 83.5%となっている（図 1）。

有職者のうち、「会社員」、医師や弁護士等を含む「専門職」、学校の教員を含む「教職」あわせて 72.1%となっており、男性は「会社員」、女性は「専門職」の割合が一番高い（図 2）。業種別でみると、女性については、「医療・福祉」「教育・学習支援業」の割合が、男性は、「製造業」の割合が高い（図 3）。

修学中の雇用上の扱いや学費負担状況を聞いたところ、65.5%が通常と変わらない雇用上の扱いとなっており（図 4）、また 84.3%が自ら学費負担をしている（図 5）。

また、98.7%の社会人学生が職場に大学等で学んでいることを伝えており（図 6）、職場には「大学等へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる」や「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする」等の修了後の処遇や修学中の時間的な配慮に関する職場への希望をもっている（図 7）。特に修了後の処遇については、「給与や手当の増額」「昇進・昇級」「希望の部署への配置転換」を希望する回答が約半数を占めている（図 8）。

大学等で修学する目的としては、「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」や「学位取得のため」がそれぞれ 50.7%、47.2%と非常に高い（図 9）。

大学等で修得したいものとしては「専門的知識」が 73.1%、「論理的思考能力」が 45.4%となっている（図 10）。カリキュラムで重視してほしい内容は、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」「最先端にテーマを置いた内容」が上位となっている（図 11）。重視する教育方法としては「専門知識・基礎知識の復習」「レポート・論文作成指導」「事例研究・ケーススタディ」が上位となっている（図 12）。

重視する教育環境については「授業料を安く設定すること」「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」の割合が高くなっている（図 13）。

また、94.2%の学生が大学等で学び直しをしてよかったと回答があり、満足度が非常に高い（図 14）。

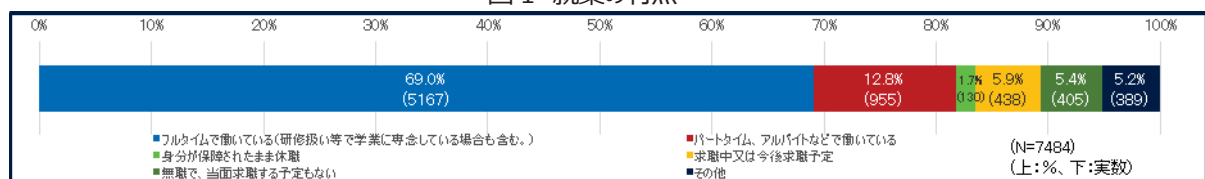
「職業実践力育成プログラム（BP）」については、認知度は 7.7%であったが（図 15）、60.1%が「機会があれば修学したい」「関心はある」と回答している（図 16）。

(1) 現在の就業状況

- 全体の 69.0%が「フルタイムで働いている」。
- 男性は「会社員」が半数、女性は「専門職」が 4 分の 1 を占めている。
- 男性は「製造業」、女性は「医療・福祉」「教育・学習支援業」の割合が高い傾向。

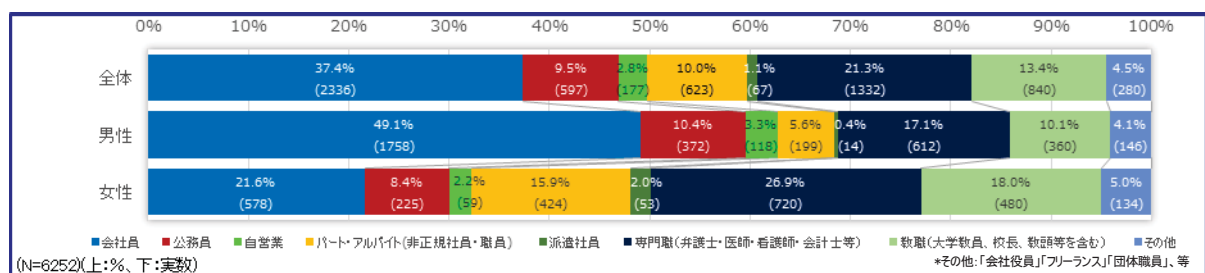
① 就業の有無

図 1 就業の有無



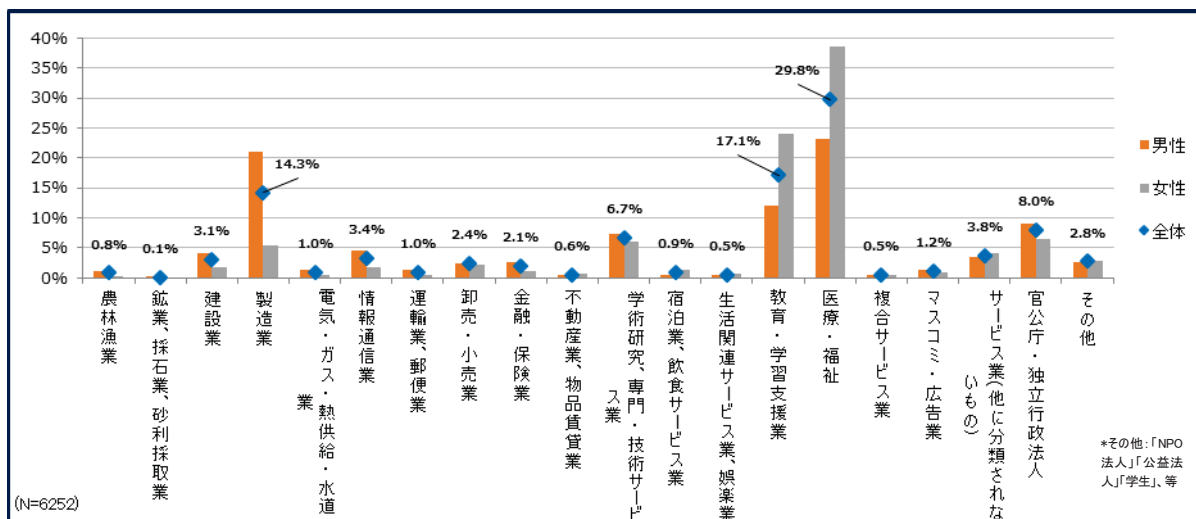
② 現在の職業

図 2 現在の職業



③ 現在勤めている業種

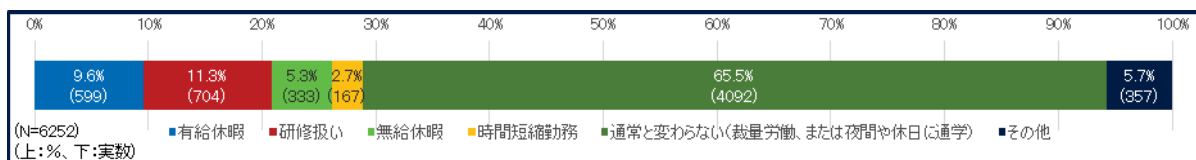
図3 現在勤めている業種



(2) 修学中の雇用上の扱い (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した者のみの回答)

- 修学中の雇用上の扱いは、全体としては「通常と変わらない」が 65.5%で最も高い。

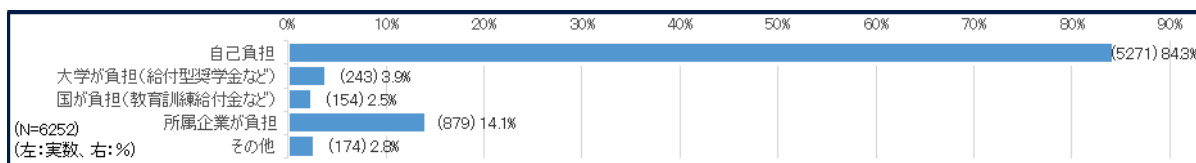
図4 修学中の雇用上の扱い



(3) 授業料の支払い方法 (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した者のみの回答。あてはまるものすべて選択)

- 84.3%が「自己負担」しているが、「所属企業が負担」している者も 14.1%存在している。

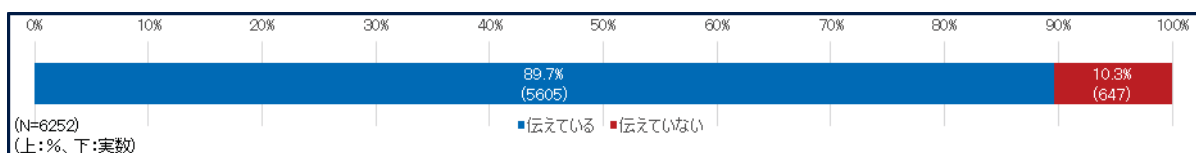
図5 授業料の支払い方法



(4) 職場への修学通知状況 (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した者のみの回答。)

- 全体としては、89.7%が「伝えている」としている。

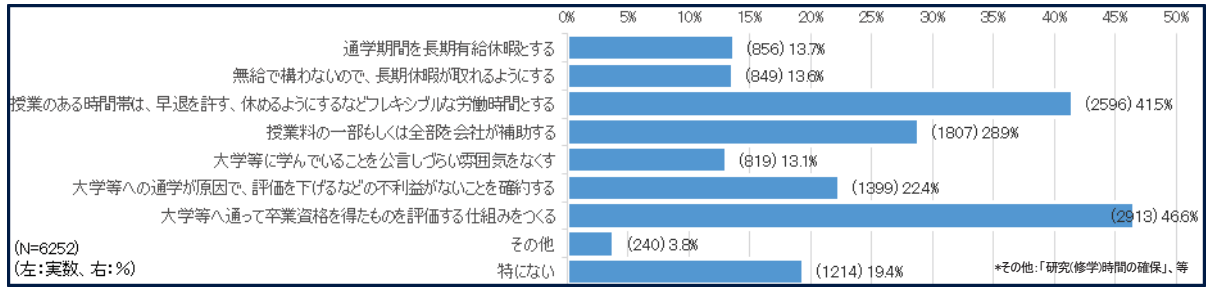
図6 職場への修学通知状況



(5) 在学中の職場への希望 (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した者のみの回答。3 つまで選択)

- 「大学等へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする」「授業料の一部もしくは全部を会社が補助する」が上位にあがる。

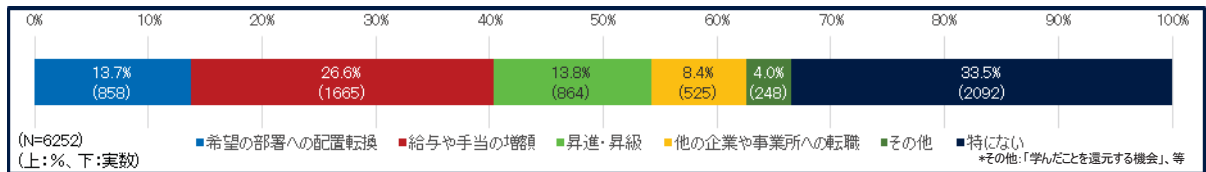
図7 在学中の職場への希望



(6) 修了後の処遇に関する職場への希望 (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した者のみの回答。)

- 全体としては、「給与や手当の増額」をあげる割合が 26.6%ある。

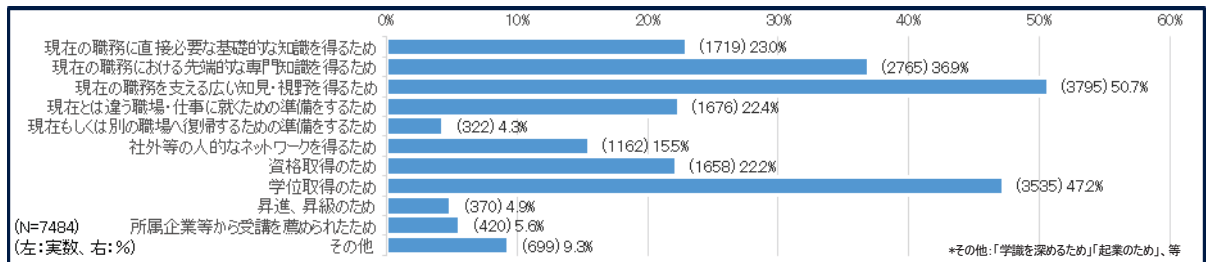
図8 修了後の処遇に関する職場への希望



(7) 学び直しを行う理由 (3つまで選択)

- 「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため (50.7%)」、次いで「学位取得のため (47.2%)」を目的とする者が多い。

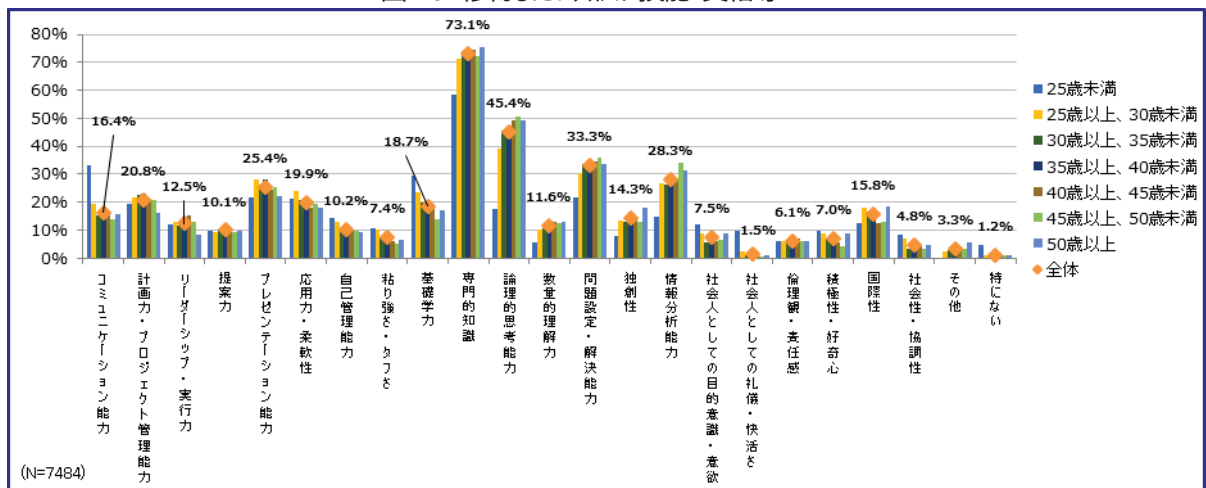
図9 学び直しを行う理由



(8) 修得したい知識・技能・資格等 (5つまで選択)

- 全体としては「専門的知識 (73.1%)」「論理的思考能力 (45.4%)」の割合が高い。
- 高年齢層ほど、「専門的知識」「論理的思考能力」「問題設定・解決能力」をあげる割合が高い傾向。
- 若年齢層ほど、「コミュニケーション能力」「基礎学力」「プレゼンテーション能力」をあげる割合が高くなる傾向。

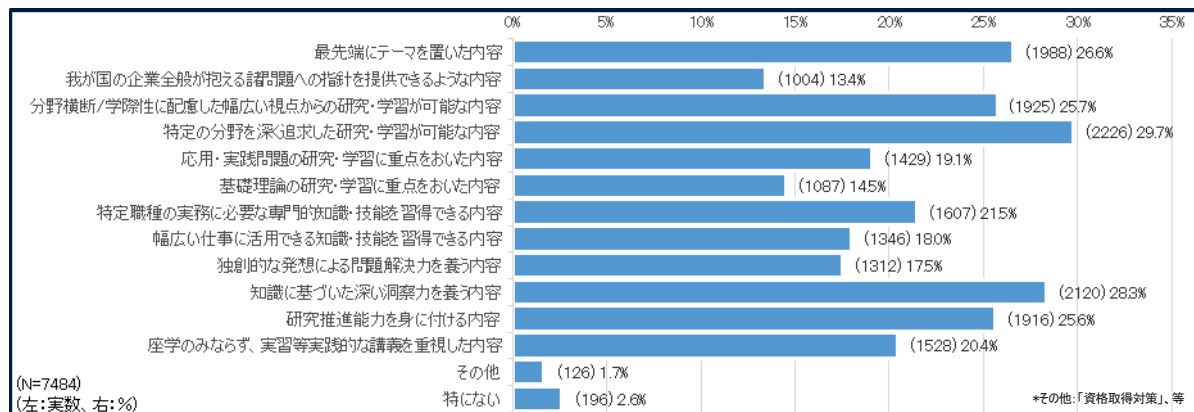
図10 修得したい知識・技能・資格等



(9) 大学等に期待するカリキュラム (3 つまで選択)

- 「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」「最先端にテーマを置いた内容」が上位となっている。

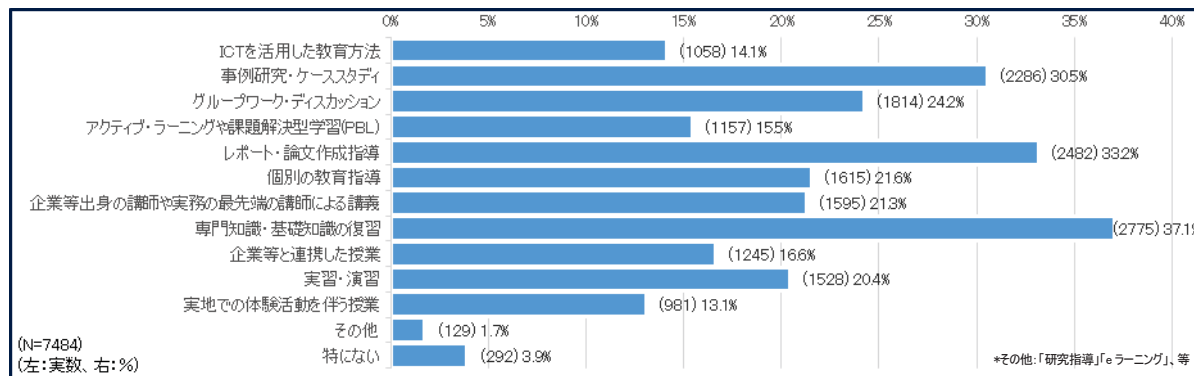
図 11 大学等に期待するカリキュラム



(10) 大学等に期待する教育方法 (3 つまで選択)

- 「専門知識・基礎知識の復習」「レポート・論文作成指導」「事例研究・ケーススタディ」が上位となっている。

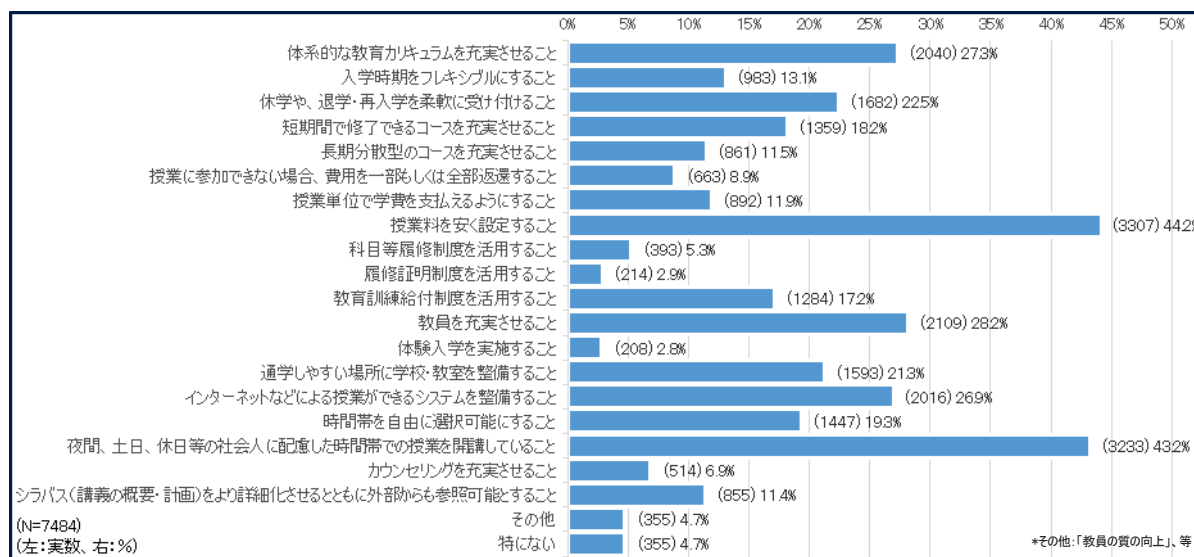
図 12 大学等に期待する教育方法



(11) 大学等に期待する教育環境 (5 つまで選択)

- 「授業料を安く設定する」「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」(それぞれ 44.2%、43.2%) の割合が高くなっている。

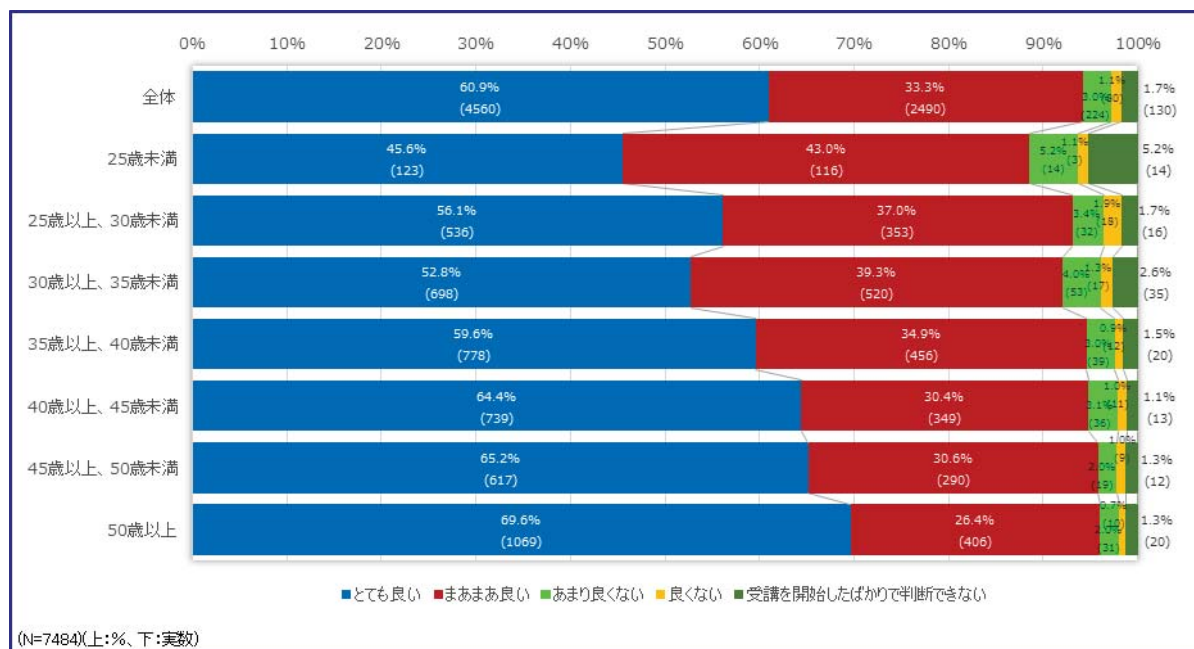
図 13 大学等に期待する教育環境



(12) 学び直しに対する満足度

- 全体として94.2%が「とても良い」「まあまあ良い」としている。
- 高年齢層ほど「とても良い」とする割合が高い傾向。

図14 学び直しに対する満足度

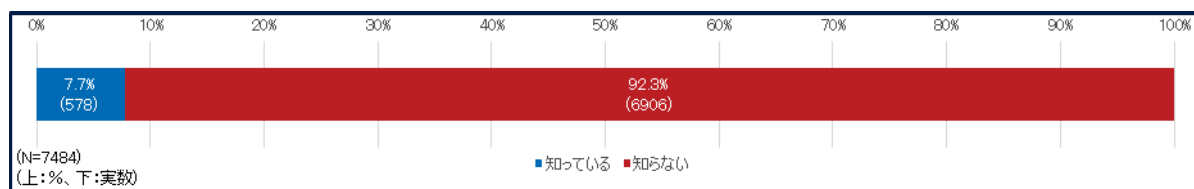


(13) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況・関心度

- 全体としては、7.7%が認知している。
- また、20.9%が「機会があれば修学したい」、39.2%が「関心はある」としている。

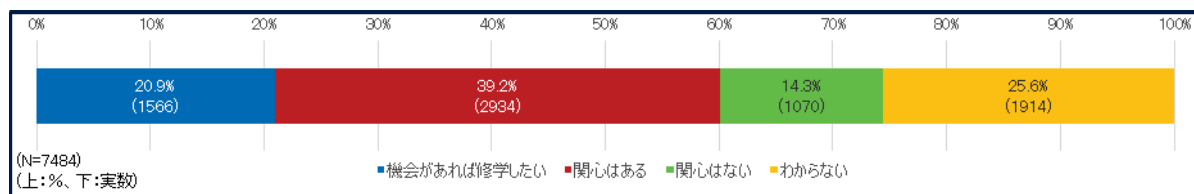
① 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況

図15 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況



② 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度

図16 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度



3 「企業等」対象調査結果

企業等に対して、従事者の大学等における学び直しについて状況を調査した。従事者が大学等に修学することの可否については、全体の67.8%が「特に定めていない」としており、「原則認めている」との回答は10.8%である。

一方、「原則認めていない」とする組織も11.1%存在している（図1）。本業に支障をきたすことが従事者を大学等に送り出すことの障害となっている（図2）。

また、過去5年間における大学等への従事者を送り出した実績を聞いたところ、実績のある組織は全体では12.9%にとどまる一方、大規模な組織では37.6%が従事者を大学等へ送り出している状況であり、組織が大きいほど従事者が大学等で学びやすい状況であることが分かる（図3）。

実績のある組織の40%前後が、従事者が大学等で学ぶにあたって「授業料等の一部もしくは全部を企業等が補助する(46.1%)」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする(38.3%)」といった支援を実施している（図4）。特に大規模な組織では授業料等の補助を行い、中小規模の組織ではフレキシブルな労働時間を認め、従事者の修学を支援している傾向がみられた。ただし、受講修了後に、従事者に給与や配置等の面での処遇の変化があった組織は22.7%にとどまる（図5）。

大学等に修学することによって従事者に身につけて欲しい能力としては、「専門的知識」との回答が74.5%で極めて高く（図6）、大学等に期待するカリキュラムとしては、「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」「特定の分野を深く追及した研究・学習が可能な内容」「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」を（図7）、教育方法としては、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義」「事例研究・ケーススタディ」を重視している企業等が多い（図8）。

教育環境面で大学等に特に実施して欲しい内容としては、「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」「短期間で修了できるコースを充実させること」を重視している（図9）。

企業等の51.4%が従事者の研修で外部の教育機関を活用しているが（図10）、その82.8%がコンサルティング会社等の民間の教育訓練機関を活用している（図11）。大学等を活用していない理由として、「大学等を活用する発想がそもそもなかったため」「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため」が上位となっている（図12）。

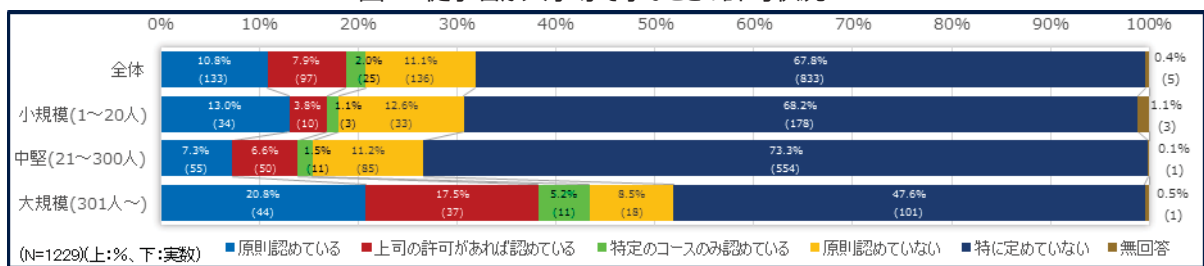
「職業実践力育成プログラム（BP）」を知っていると回答した組織は12.4%であり（図13）、そのうち51.6%が「関心はある」と回答している（図14）。

(1) 従事者が大学等で学ぶことの許可状況

- 従事者が大学等に修学することの可否について、67.8%が「特に定めていない」としている。

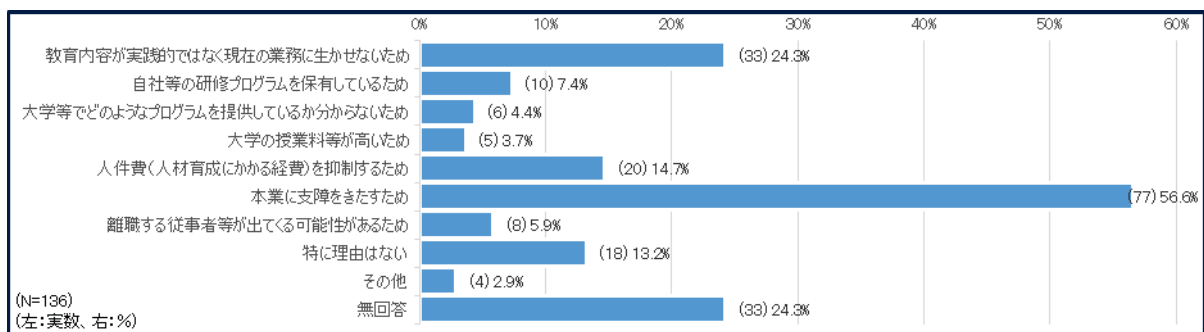
① 従事者の大学等での修学についての許可状況

図1 従事者が大学等で学ぶことの許可状況



② 「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」とする主な理由(3つまで選択)

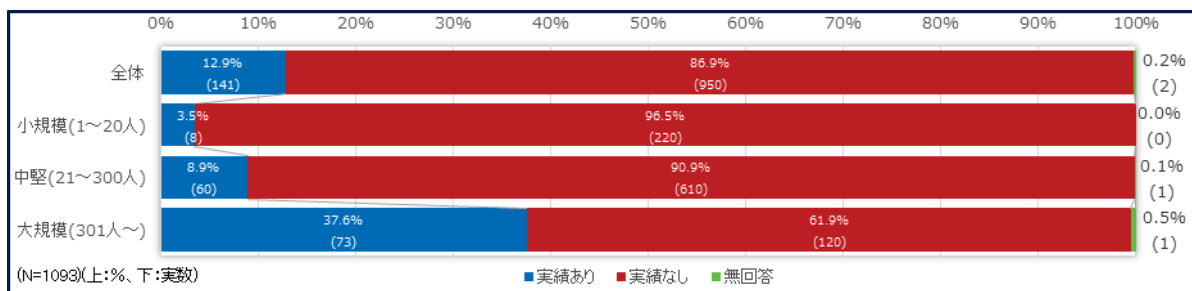
図2 「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」とする主な理由



(2) 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績

- 過去5年間で従事者を大学等に送り出した実績があるのは、企業全体のうち12.9%となっている。

図3 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績

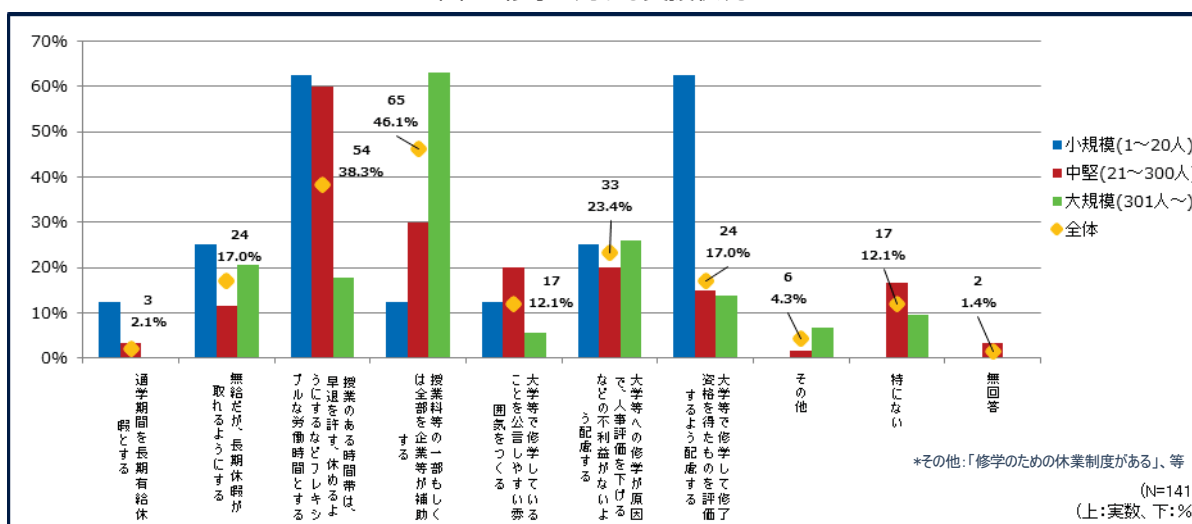


(3) 修学に対する支援状況

(「過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績あり」と回答した組織のみの回答。3つまで選択)

- 40%前後の組織が、「授業料等の一部もしくは全部を企業等が補助する(46.1%)」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする(38.3%)」といった支援を実施している。

図4 修学に対する支援状況

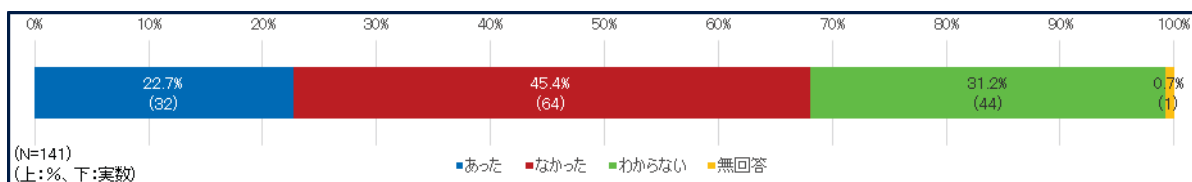


(4) 従事者の受講修了後の処遇の変化状況

(「過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績あり」と回答した組織のみの回答。)

- 受講修了後、従事者への処遇に変化があった組織は、全体の22.7%。
- 大規模組織では、従事者への処遇に変化があったとしているのは13.7%。

図5 従事者の受講修了後の処遇の変化状況

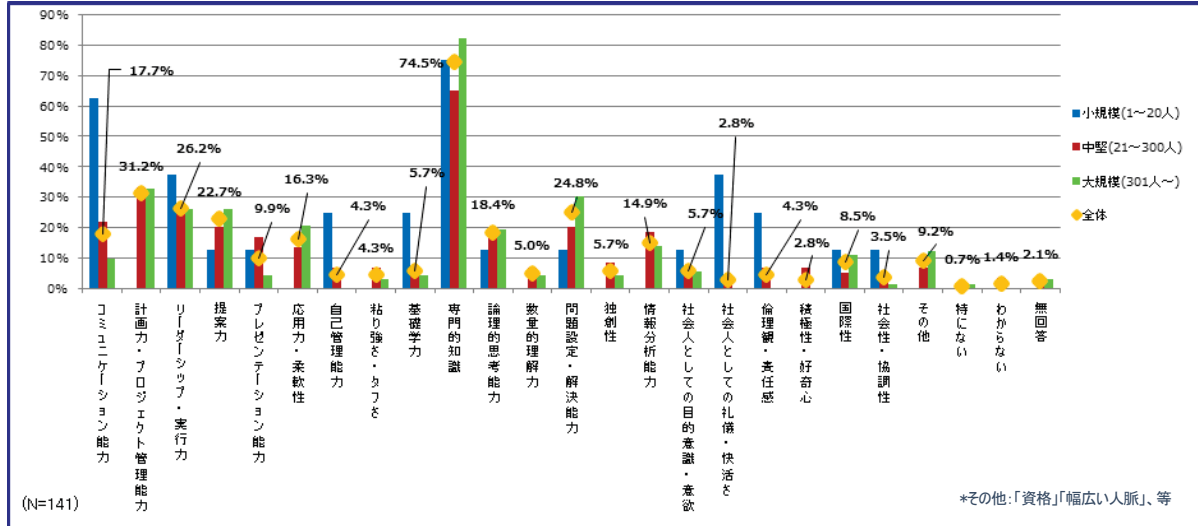


(5) 従事者に身につけて欲しい知識・技能・資質等

(「過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績あり」と回答した組織のみの回答。5つまで選択)

- 全体としては、従事者に身につけて欲しい知識・技能・資質等としては、「専門的知識」が極めて高く74.5%となっている。
- 次いで、「計画力・プロジェクト管理能力」「リーダーシップ・実行力」「問題設定・解決能力」が続いている。
- 小規模組織では「コミュニケーション能力」「社会人としての礼儀・快活さ」等も上位にあがっている。

図6 従事者に身につけて欲しい知識・技能・資質等

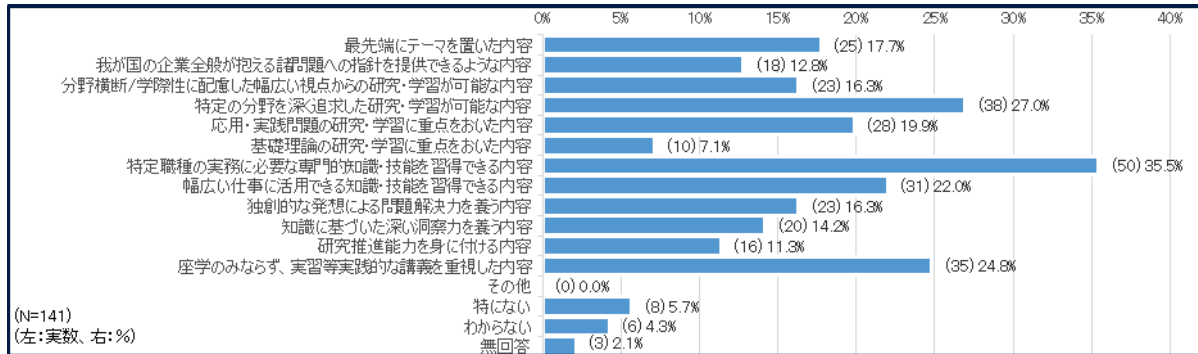


(6) 大学等に重視して欲しいカリキュラム

(「過去5年間に於いて従事者を大学等へ送り出した実績あり」と回答した組織のみの回答。3つまで選択)

- 「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」を筆頭に、「特定分野を深く追及した研究・学習が可能な内容」「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」が続いている。

図7 大学等に重視して欲しいカリキュラム

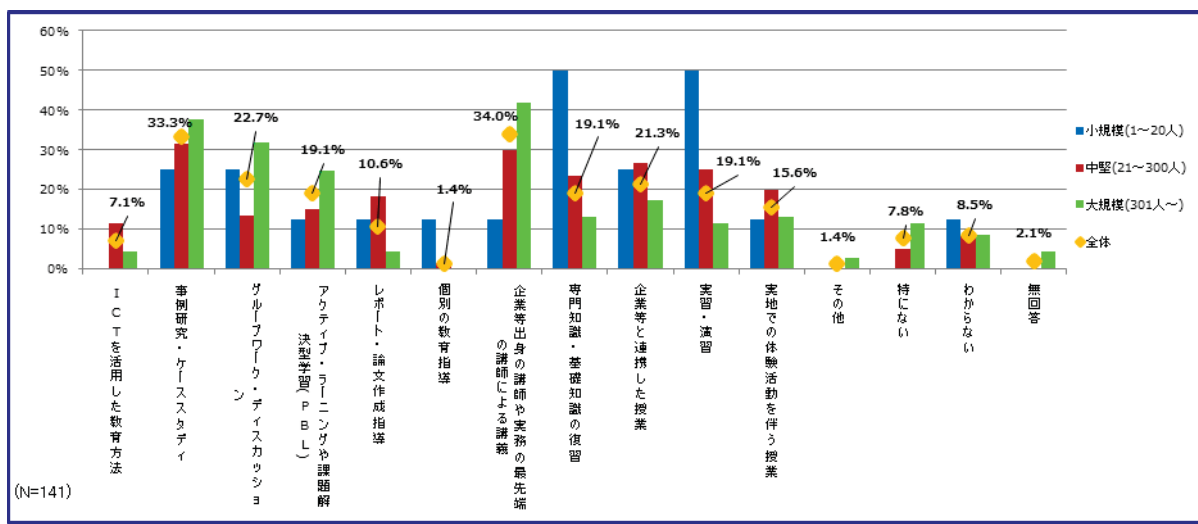


(7) 大学等に重視して欲しい教育方法

(過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績があると回答した組織の集計結果。3つまで選択)

- 全体としては、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義」「事例研究・ケーススタディ」が上位にあがっている。
- 小規模組織では、「専門知識・基礎知識の復習」「実習・演習」が上位となっている。

図8 大学等に重視して欲しい教育方法

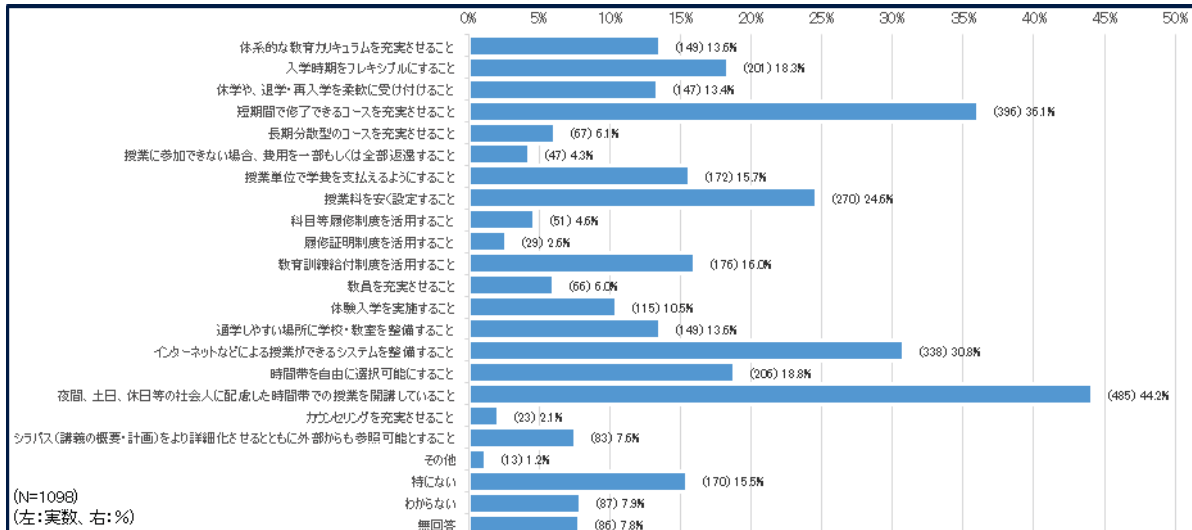


(8) 今後、大学等に教育環境面で特に実施してほしいこと

(現在「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない組織で、従事者が大学等で学ぶことを「今後も認めない」「許可するかどうか分からない」「無回答」と回答した組織を除いた組織の回答。5つまで選択)

- 44.2%の組織に「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」が期待されており、次いで「短期間で修了できるコースを充実させること」「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること」に対する関心が高い傾向にある。

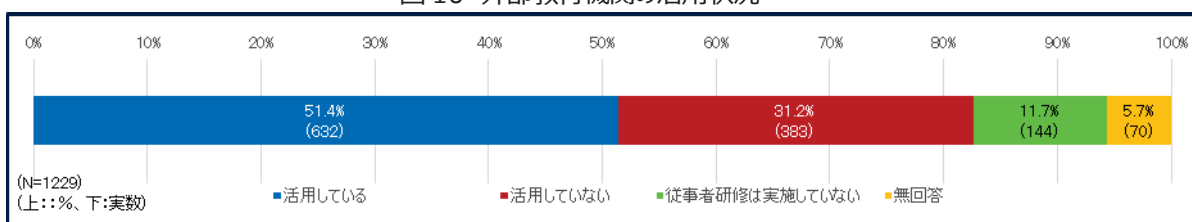
図9 今後、大学等に教育環境面で特に実施してほしいこと



(9) 外部教育機関の活用状況

- 外部教育機関を「活用している」組織は、全体の51.4%となっている。

図10 外部教育機関の活用状況

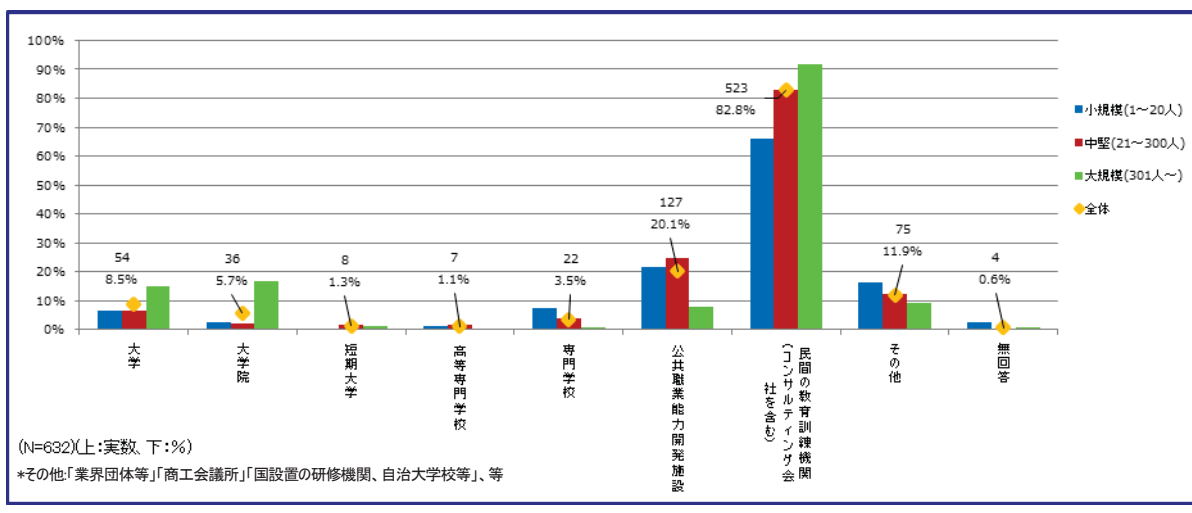


(10) 活用する外部教育機関の種別

(「外部の教育機関を活用している」と回答した組織の集計結果。あてはまるものすべて選択)

- 外部の教育機関を活用している組織のうち、82.8%が「民間の教育訓練機関」を活用。
- 大規模組織では、上記に次いで順に「大学院」や「大学」の活用を、また中小規模組織の場合は、「公共職業能力開発施設」を活用する傾向。

図11 活用する外部教育機関の種別

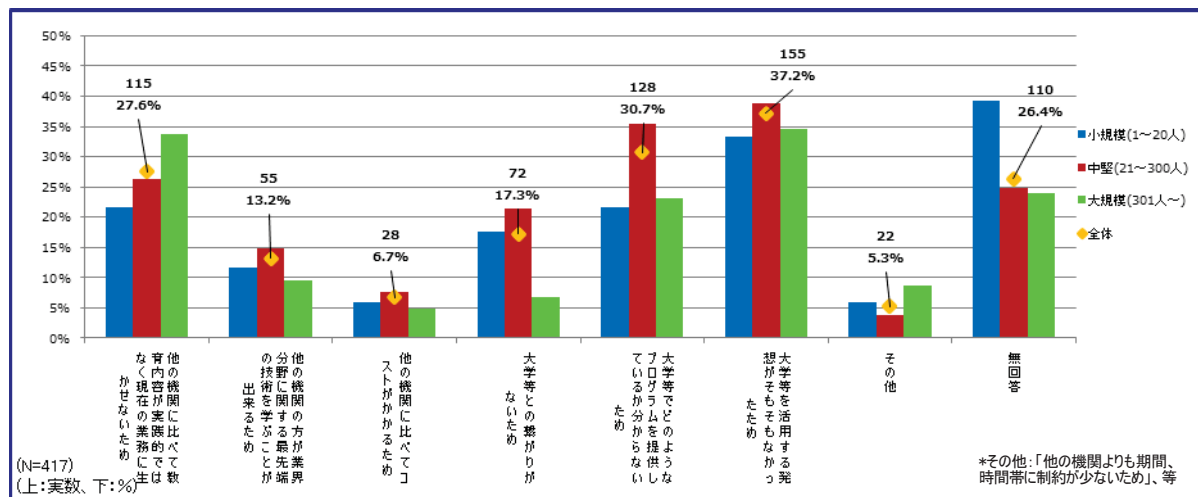


(1.1) 外部教育機関として大学等を活用していない理由

(「外部教育機関を活用している」を選択した組織でかつ「民間の教育訓練機関」「その他」を選択した組織の集計結果。3つまで選択)

- 全体としては、「大学等を活用する発想がそもそもなかったため」とする理由が最上位にあがっている。
- 中規模組織では、「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため」とする理由が比較的高くあがる傾向。

図 12 外部教育機関として大学等を活用していない理由

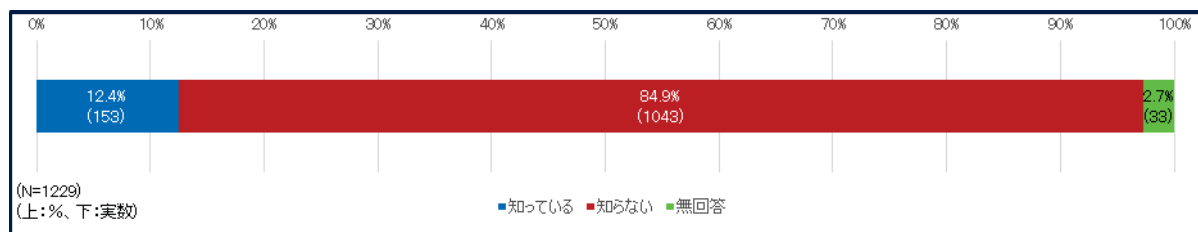


(1.2) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況・関心度

- 「職業実践力育成プログラム (BP)」の認知度は 12.4%ながら、認知する組織の 51.6%が関心を示している。

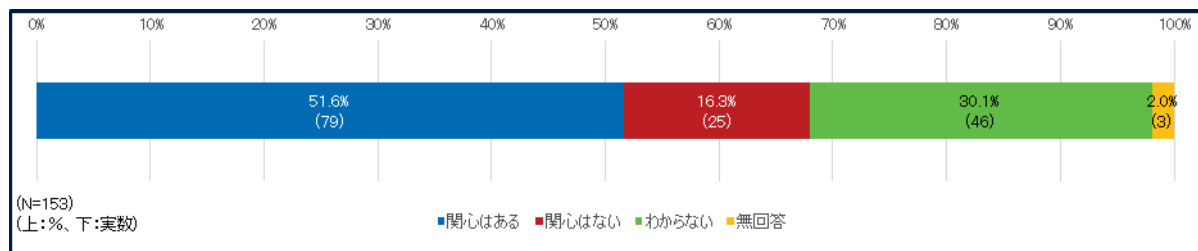
① 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況

図 13 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況



② 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度

図 14 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度



4 「社会人教育未経験者」対象調査結果

大学等で学び直しを行ったことがない社会人に対して、大学等での学び直しプログラムの受講について聞いたところ、全体の37.6%が「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味がある」と回答した（図1）。受講にあたっては、「費用が高すぎる（37.7%）」と「勤務時間が長くて十分な時間がない（22.5%）」が主な障害要因となっている（図2）。

学び直しを行うための必要要件として、「インターネットなどによる授業が出来るシステムの整備」「授業料等の免除や奨学金等の充実」が上位となっている（図3）。学び直しに「関心がある」と答えた者に対して、学び直しプログラムを受講する目的を尋ねたところ、「資格を取得できること」が37.2%で最も高かった（図4）。

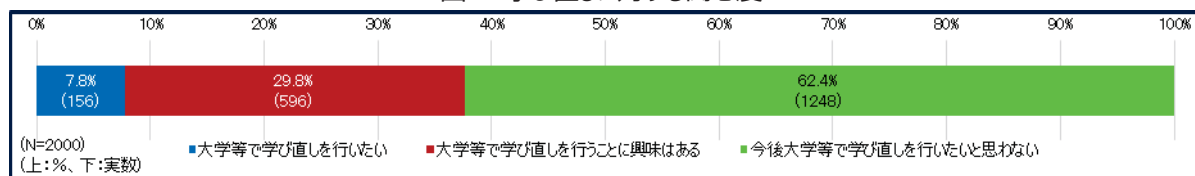
また、学び直しを行ったことがない社会人が大学等のカリキュラムとして重視する内容としては、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」が22.6%と最も高く、次いで「最先端にテーマを置いた内容」「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」の回答であった（図5）。重視する教育方法としては、「専門知識・基礎知識の復習」が37.1%で最も高い（図6）。重視する教育環境として、「授業料を安く設定すること」が33.8%で最も高く、次いで「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること（24.2%）」「短期間で修了できるコースを充実させること（18.9%）」が続いている（図7）。

「職業実践力育成プログラム（BP）」については、認知度は4.0%であったが（図8）、認知している者の72.6%が「機会があれば修学したい」「関心はある」と回答している（図9）。

（1）学び直しに対する関心度

- 37.6%が「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」と回答。

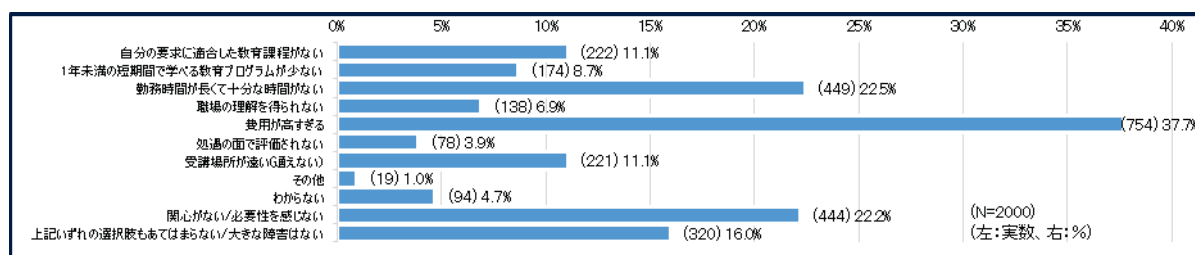
図1 学び直しに対する関心度



（2）学び直し際の障害要因(3つまで選択)

- 学び直しを障害する要因は、「費用が高すぎる」と「勤務時間が長くて十分な時間がない」ことが大きな要因となっている。

図2 学び直し際の障害要因

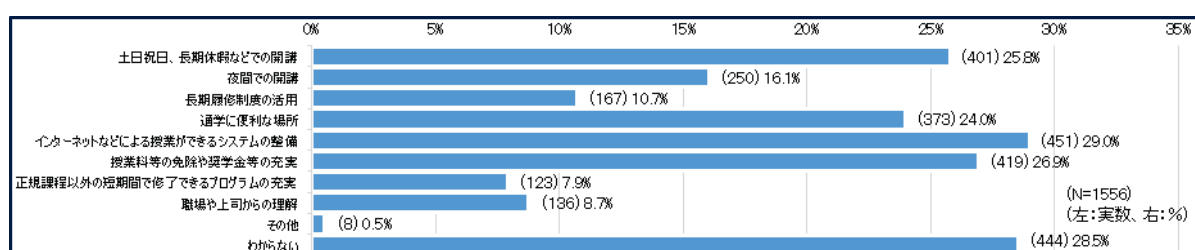


（3）学び直しを行うための必要要件

（大学等での学び直しプログラムに対して「今後大学等で学び直しを行いたいとは思わない」と回答した者を除く全員の回答。3つまで選択）

- 「インターネットなどによる授業ができるシステムの整備」「授業料等の免除や奨学金等の充実」「土日祝日、長期休暇などでの開講」等が上位にあがっている。

図3 学び直しを行うための必要要件

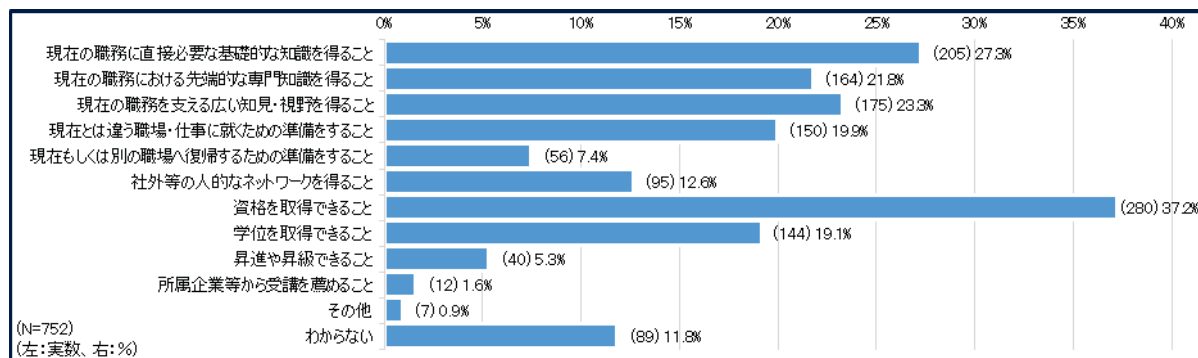


(4) 学び直す目的

(大学等で学び直しを「行いたい」「行うことに興味がある」と回答した者のみ回答。3 つまで選択)

- 「資格を取得できること」を主な目的とする傾向となっている。

図 4 学び直す目的

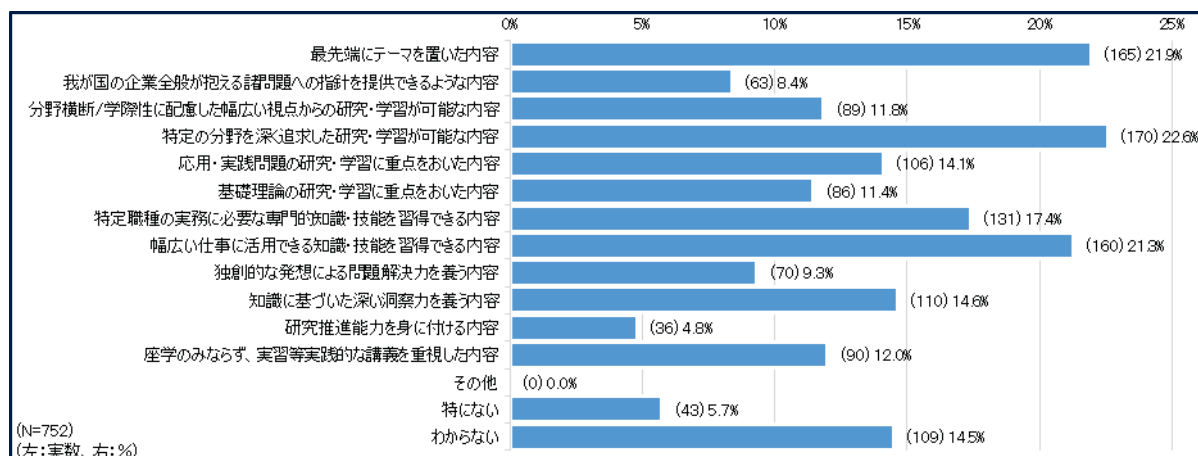


(5) 重視するカリキュラム

(大学等で学び直しを「行いたい」「行うことに興味がある」と回答した者のみ回答。3 つまで選択)

- 「特定分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」が最も多く、次いで「最先端にテーマを置いた内容」「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」が続いている。

図 5 重視するカリキュラム

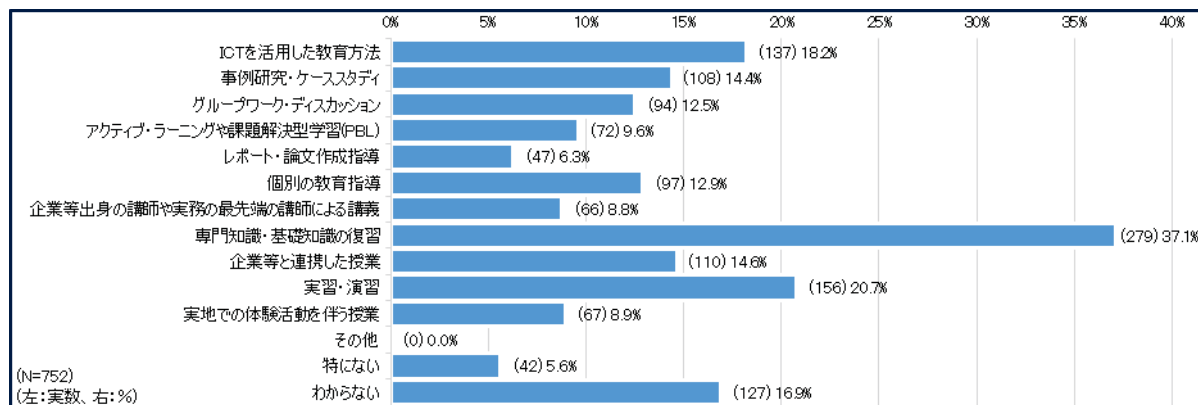


(6) 重視する教育方法

(大学等で学び直しを「行いたい」「行うことに興味がある」と回答した者のみ回答。3 つまで選択)

- 「専門知識・基礎知識の復習」が最も多く、次いで「実習・演習」がある。

図 6 重視する教育方法

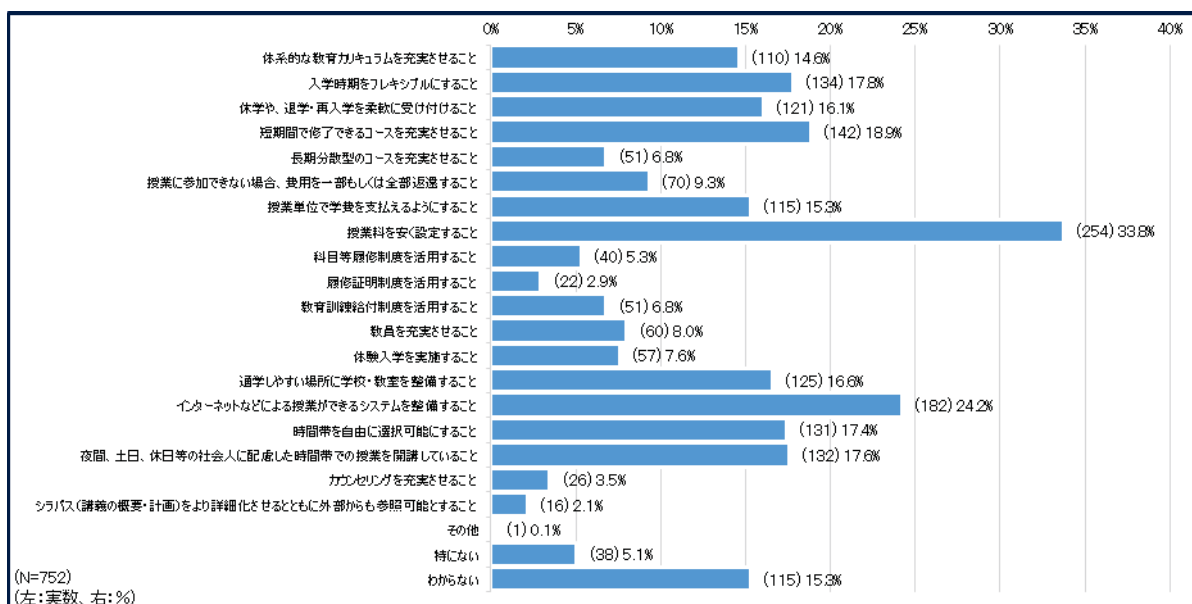


(7) 重視する教育環境

(大学等で学び直しを「行いたい」「行うことに興味がある」と回答した者のみ回答。5つまで選択)

- 「授業料を安く設定すること」が最も多く、次いで「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること」「短期間で修了できるコースを充実させること」等が続いている。

図7 重視する教育環境

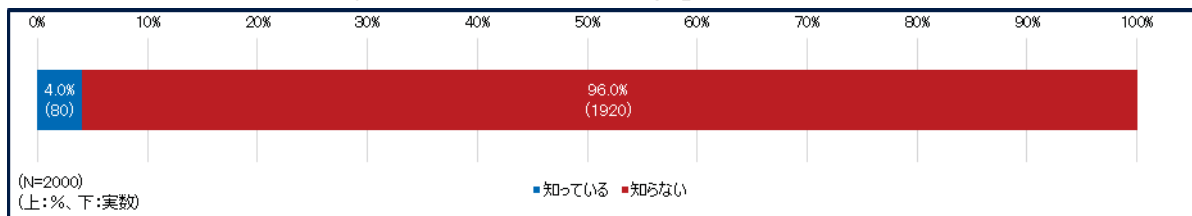


(8) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況・関心度

- 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況は 4.0%にとどまる。
- ただし、「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度を認知している者は、72.6%が関心を示している。

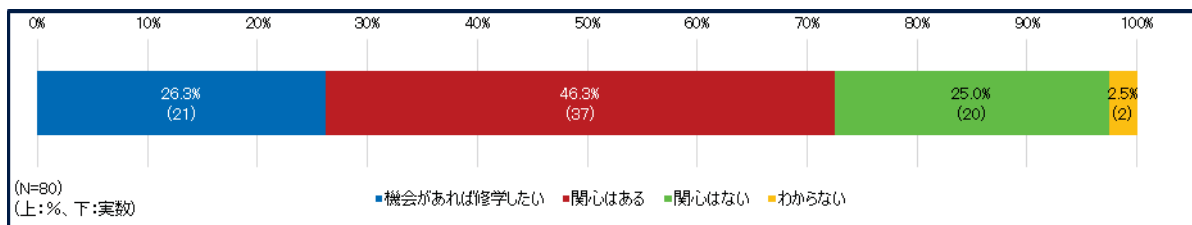
① 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況

図8 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況



② 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度を認知している者の関心度

図9 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度を認知している者の関心度



Ⅲ 調査結果（詳細版）

1 「大学等」対象調査結果

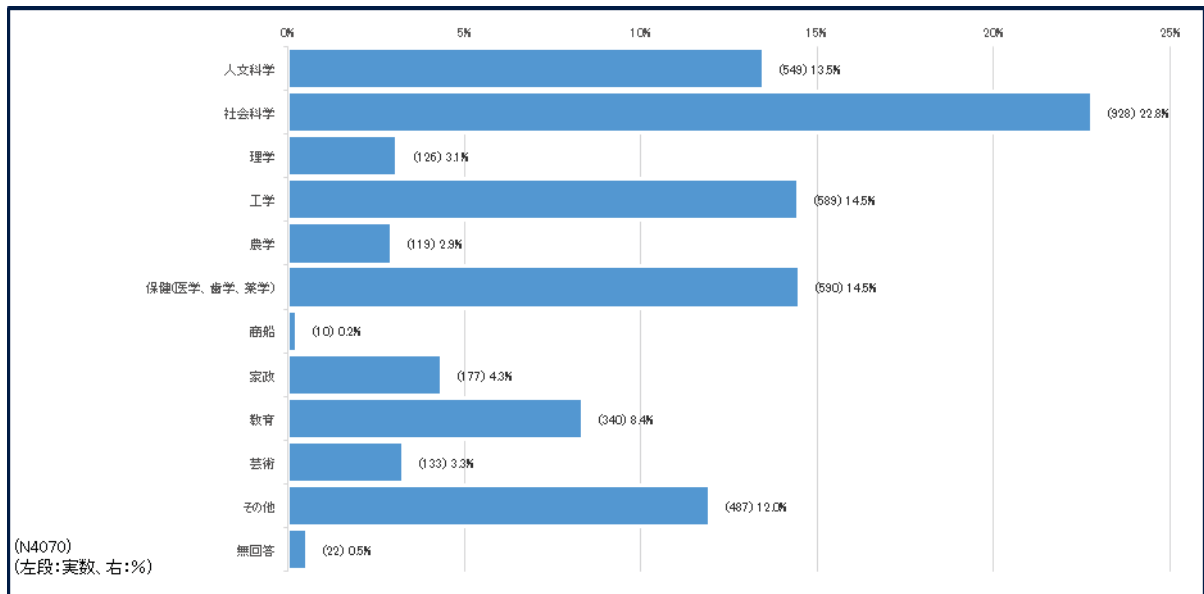
すべての大学・大学院・短期大学・高等専門学校及び、どの学部・研究科等にも属さず主に社会人を対象としたプログラムを提供している組織を対象に、大学等における学び直しの実態等について尋ねたところ、4,070の学部・研究科・学科・その他の組織からの回答があり、集計結果は以下のとおりとなった。

1-1 大学等の回答学部・研究科・組織等の属性について

回答のあった学部・研究科・組織等の属性は以下のとおりである。

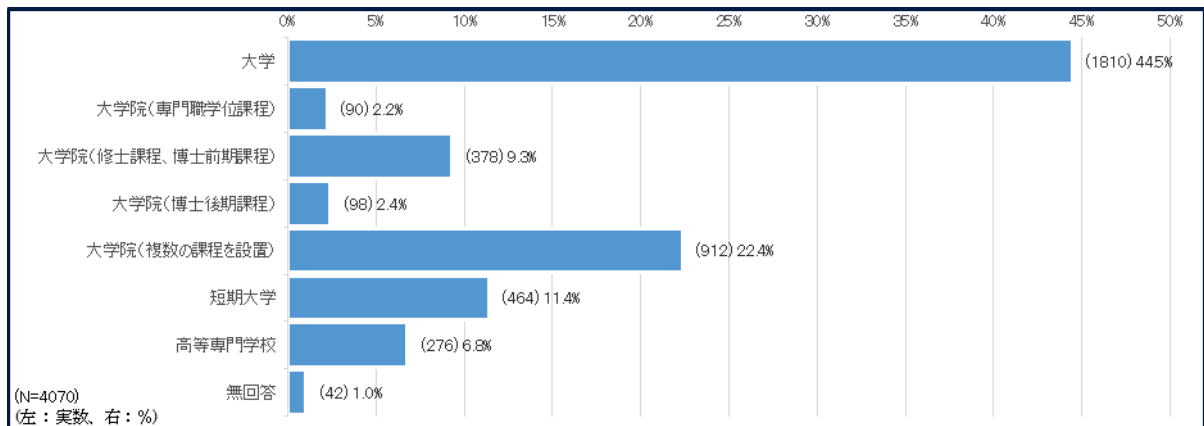
① 専攻分野

図 1-1 専攻分野



② 課程(学校種別)

図 1-2 課程(学校種別)

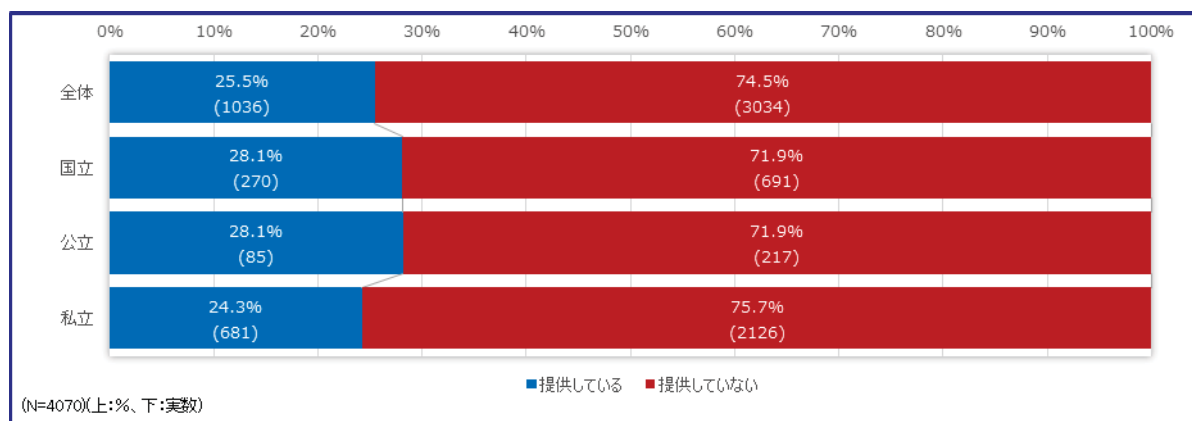


1-2 主に社会人を対象としたプログラム提供状況について

各大学、大学院、短期大学・高等専門学校に対して、「主に社会人を対象としたプログラムの提供」の有無について調査したところ、全体の 25.5%が社会人を主に対象とするプログラムを「提供している」との回答となった。

学校種別にみると、大学院（研究科）においては 42.6%が「提供している」と回答があり、大学の学部や短大・高専の学科に比べ割合が高い。また、大学等の学部・研究科・学科のいずれにも属さないセンター機能等の「その他の組織」については、主に社会人を対象としたプログラムを提供しているような組織があれば回答対象者に加えるよう依頼したため、66.7%が「提供している」と回答があった。設置主体別（国公私）で比較したところ、大きな差はみられなかった。

図 1-3 主に社会人を対象としたプログラム提供状況



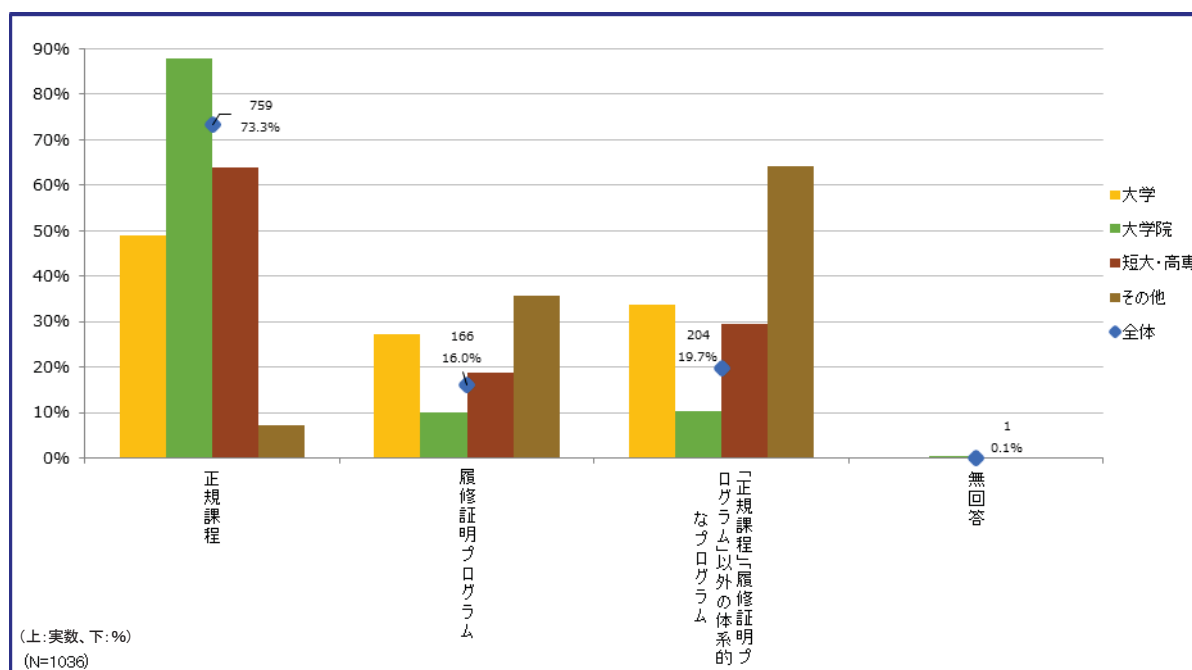
1-3 「主に社会人を対象としたプログラムを提供している」とする学部・研究科・組織について

「主に社会人を対象としたプログラムを提供している」とする学部・研究科・組織に対してプログラムの提供状況等について尋ねたところ、回答結果は以下のとおりとなった。

(1) 主に社会人を対象としたプログラムの履修形態について（あてはまるものをすべて選択）

- 全体の 73.3%が「正規課程」にて「提供している」との回答となった。
- 特に大学院では「正規課程」の割合が 87.9%、またその他の組織では「履修証明プログラム」の割合が 35.7%、「『正規課程』『履修証明プログラム』以外の体系的なプログラム」の割合が 64.3%と高い結果となった。また、専攻分野別では人文・社会科学系に「正規課程」の割合が高い傾向にある。

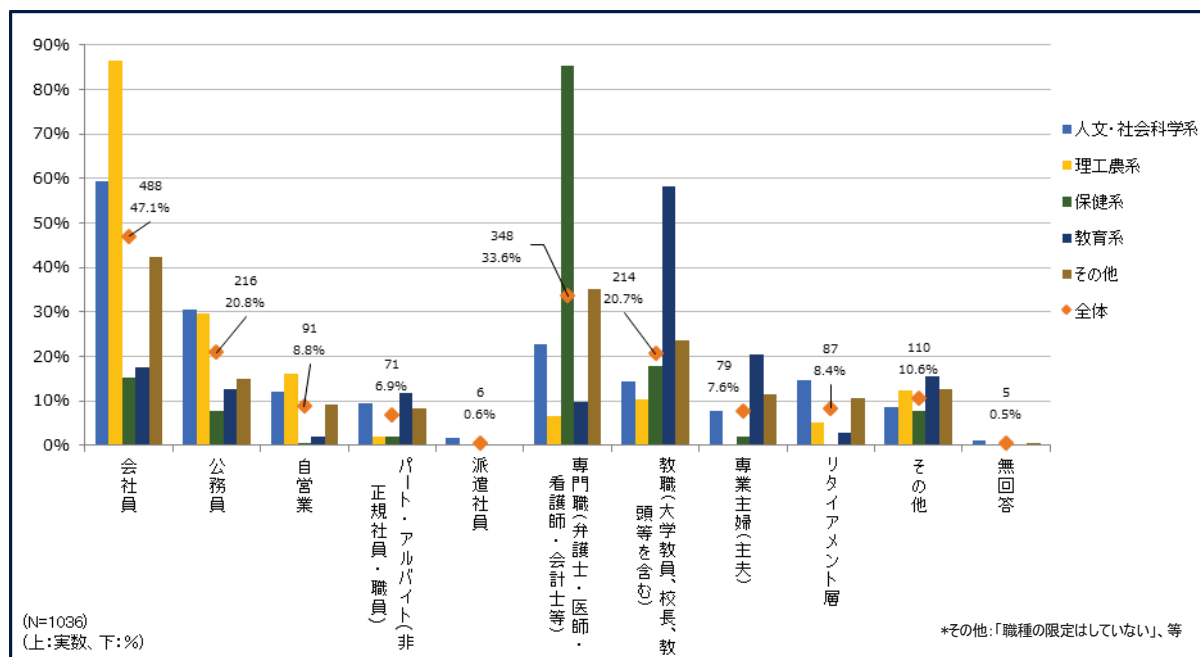
図 1-4 主に社会人を対象としたプログラムの履修形態



(2) 主に社会人を対象としたプログラムで学ぶ社会人の職種について（2 つまで選択）

- 全体としては「会社員」と回答する大学等が 47.1%で最も高く、次いで「専門職」が 33.6%となっている。
- 特に専攻分野別でみると、理工農系には「会社員」、保健系には「専門職」、教育系には「教職」が非常に多く、それぞれ対象職種の特性に応じたプログラムが提供されていることが分かる。また、大学院では「会社員」「専門職」「公務員」「教職」、大学では「リタイアメント層」、短大・高専では「パート・アルバイト」「専業主婦(主夫)」の割合が他と比較して高いという結果となった。

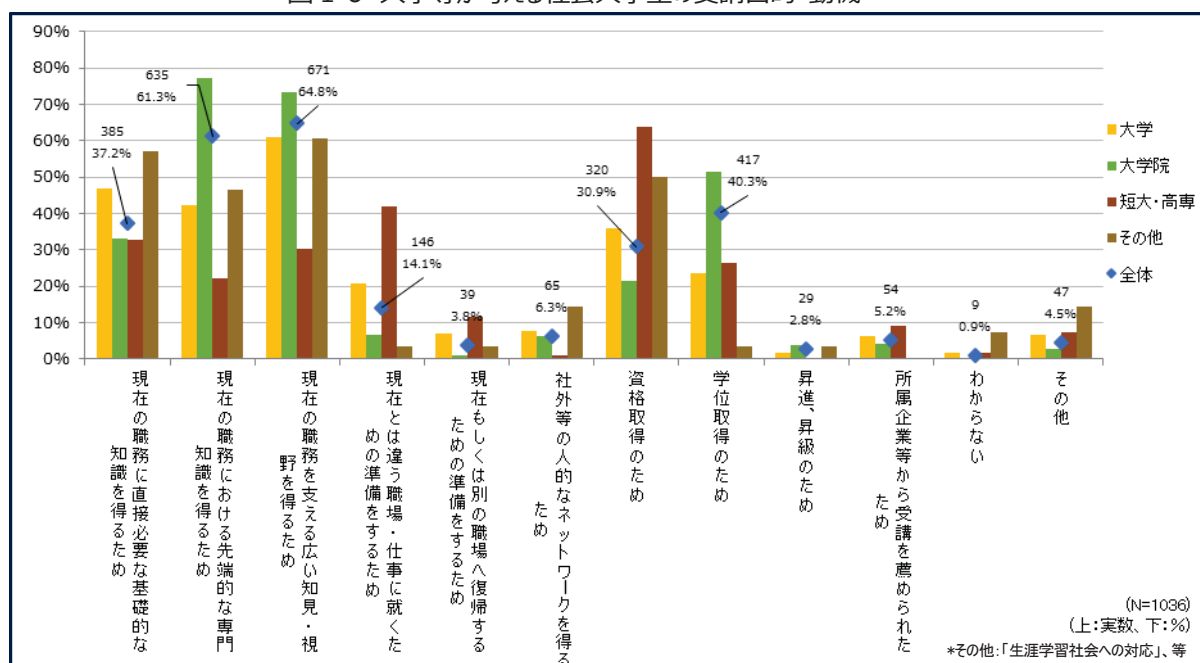
図 1-5 主に社会人を対象としたプログラムで学ぶ社会人の職種



(3) 大学等が考える社会人学生の受講目的・動機について (3つまで選択)

- 全体としては、「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」「現在の職務における先端的な専門知識を得るため」との回答が、それぞれ 64.8%、61.3%である。特に大学院ではその割合が他の学校種と比べ高く、「学位取得のため」の割合も非常に高い。また、短大・高専では「資格取得のため」「現在とは違う職場・仕事に就くための準備をするため」とする回答割合が高い。
- 設置主体別でみると、私立大学等は国公立大学等に比べ、「資格取得のため」を目的とするとの回答が高いという結果となった。

図 1-6 大学等が考える社会人学生の受講目的・動機

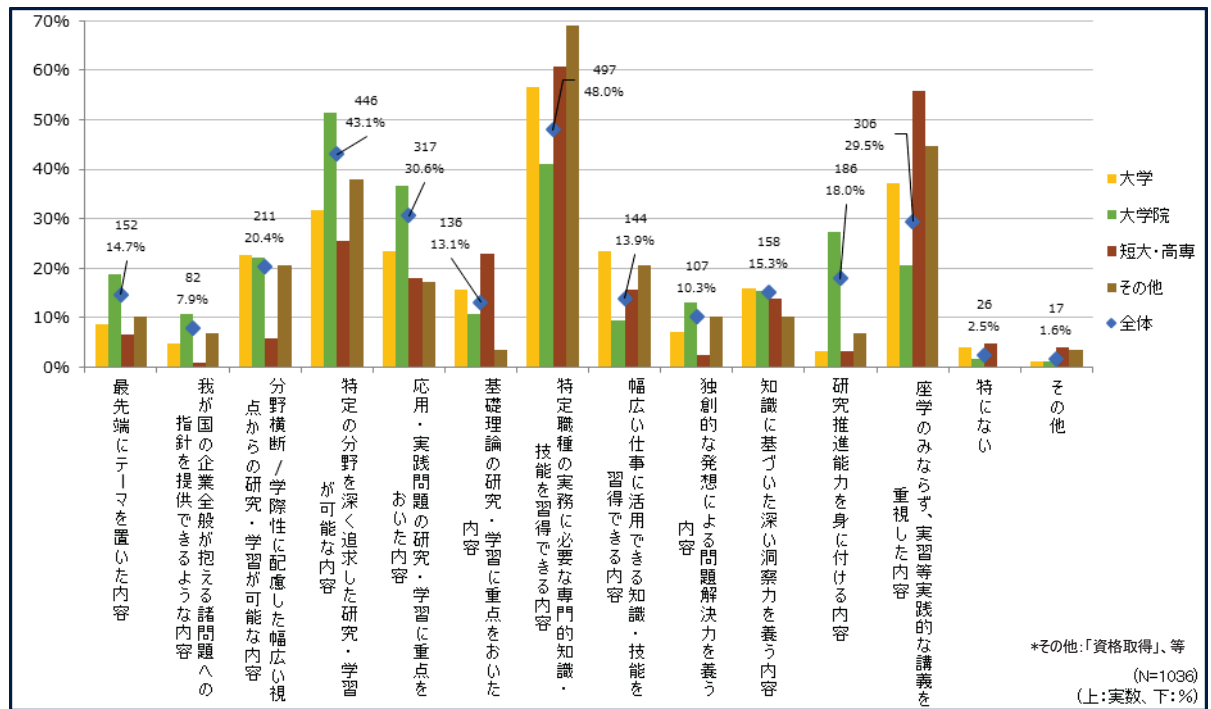


(4) 主に社会人を対象としたプログラムのカリキュラム内容で重視している点について (3つまで選択)

- 全体としては「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容 (48.0%)」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容 (43.1%)」「応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容 (30.6%)」が上位となった。
- 大学においては「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」「座学のみならず、実

習等実践的な講義を重視した内容」とする割合が高く、大学院では「特定分野を深く追求した研究・学習が可能なお内容」とする割合が高いという結果となった。

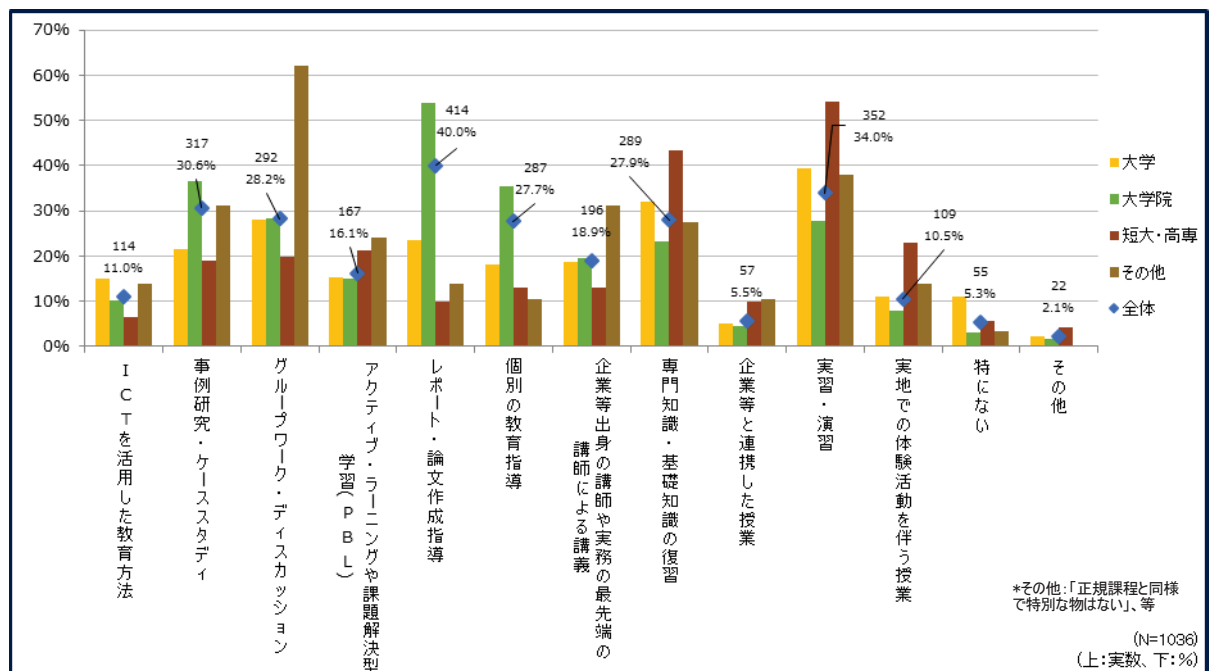
図 1-7 主に社会人を対象としたプログラムのカリキュラム内容で重視している点



(5) 主に社会人を対象としたプログラムで重視している教育方法について (3つまで選択)

- 全体としては、「レポート・論文作成指導」が 40.0%、「実習・演習」が 34.0%とする割合が高い。大学院においては「レポート・論文作成指導」とする割合が 53.7%、短大・高専は「実習・演習」の割合が 54.1%、「専門知識・基礎知識の復習」の割合が 43.4%、その他の組織では「グループワーク・ディスカッション」の割合が 62.1%となっており、他と比べて割合が高くなっている。
- また、専攻分野別の特徴としては、人文・社会科学系は「レポート・論文作成指導」「事例研究・ケーススタディ」、教育系は「事例研究・ケーススタディ」「グループワーク・ディスカッション」、保健系は「レポート・論文作成指導」「実習・演習」、理工農系は「実習・演習」「専門知識・基礎知識の復習」の割合がそれぞれ高い。

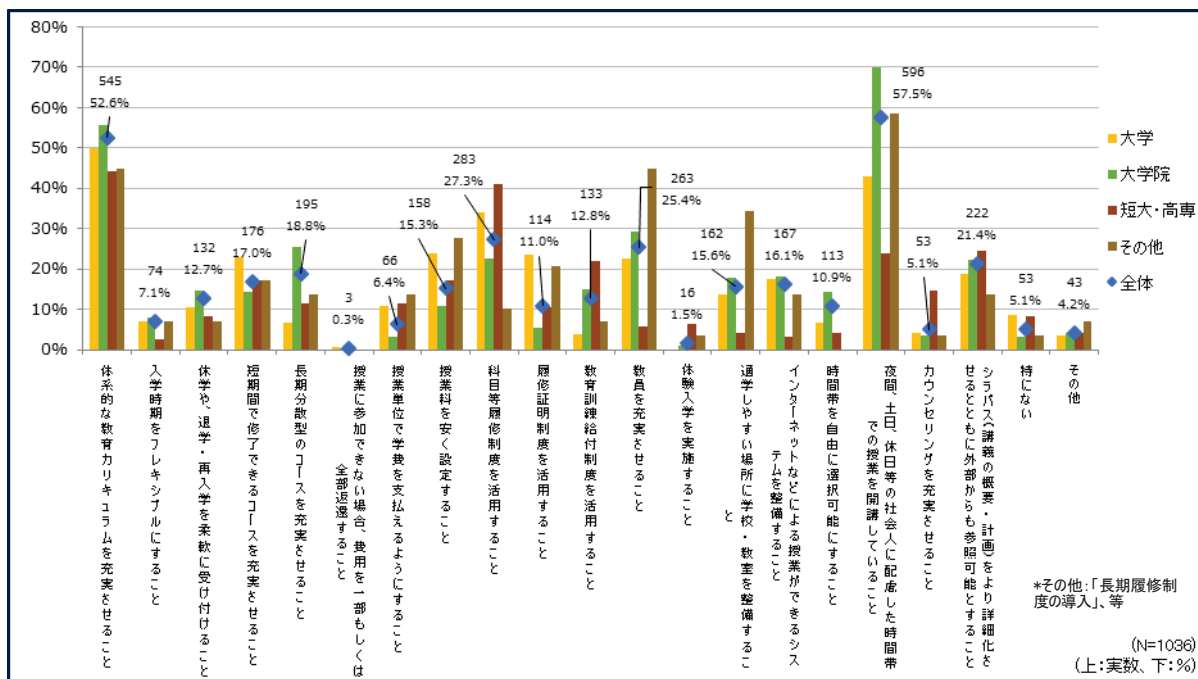
図 1-8 主に社会人を対象としたプログラムで重視している教育方法



(6) 社会人の学び直しを促進するために重視している教育環境について（5つまで選択）

- 全体としては、「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」が57.5%、「体系的な教育カリキュラムを充実させること」が52.6%と高くなっている。
- 特に大学院においては「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」を重視している割合が70.0%と非常に高い。また、その他の組織も社会人に配慮した時間帯での開講を重視している割合が58.6%と高い。

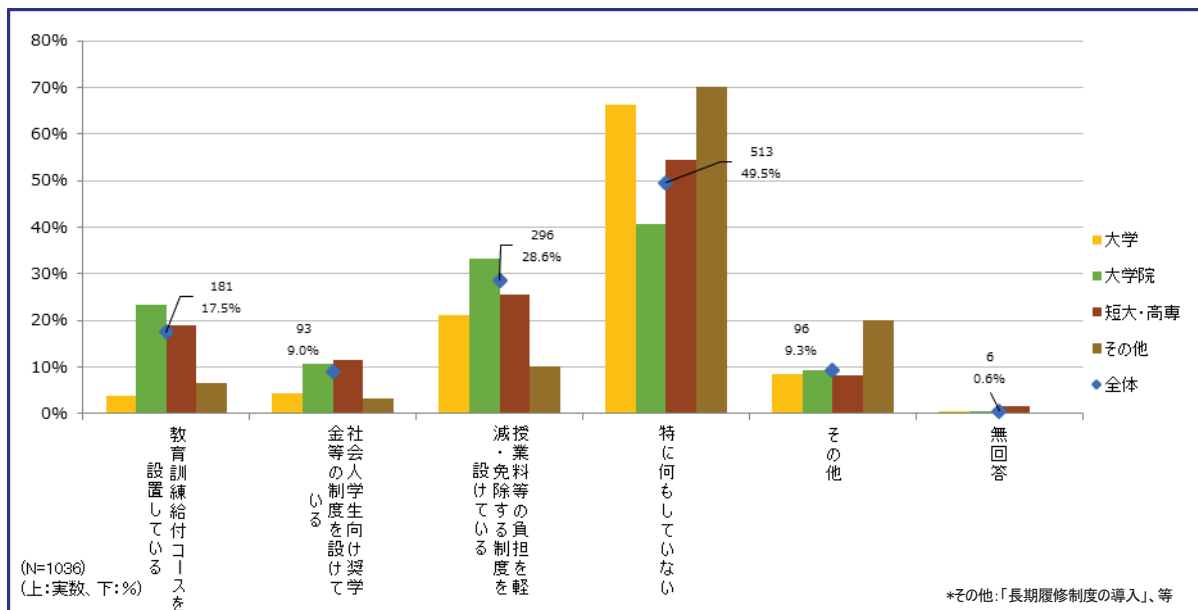
図 1-9 社会人の学び直しを促進するために重視している教育環境



(7) 社会人学生を経済的に支援する取組について（あてはまるものをすべて選択）

- 全体としては、49.5%が「特に何もしていない」としている一方で、「授業料等の負担を軽減・免除する制度を設けている」をあげる大学等も28.6%存在している。「授業料等の負担を軽減・免除する制度を設けている」については、設置主体別で国立大学等、学校種別で大学院が高い傾向にある。
- また、「教育訓練給付コースを設置している」「授業料等の負担を軽減・免除する制度を設けている」は大学院や短大・高専で高い。

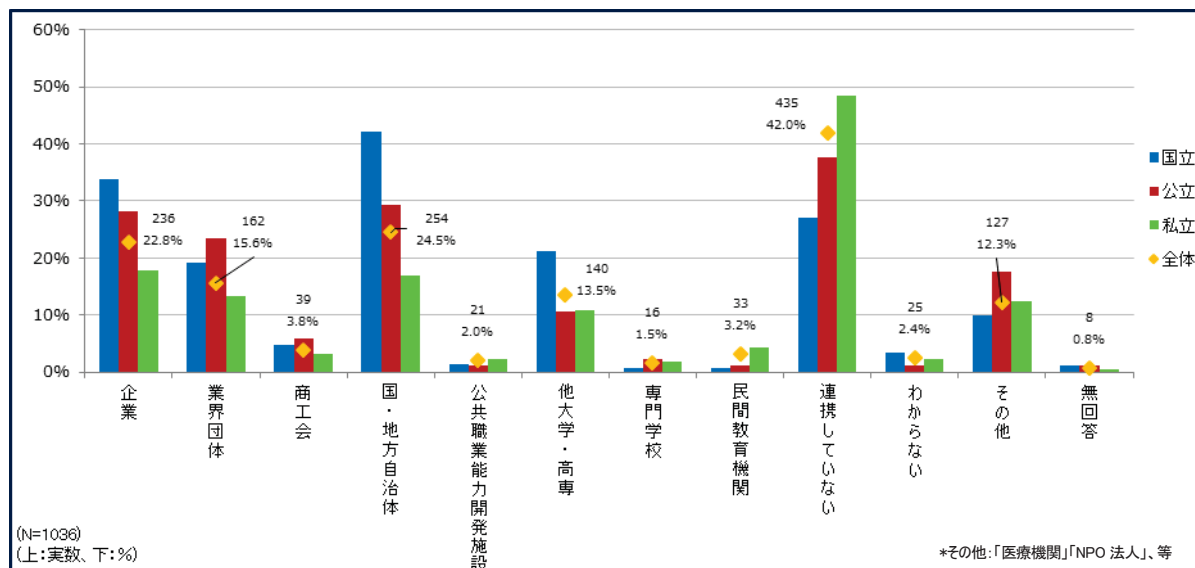
図 1-10 社会人学生を経済的に支援する取組



(8) 連携している関連機関について（あてはまるものをすべて選択）

- 全体としては、42.0%が「連携していない」とのことだが、一方で24.5%が「国・地方自治体」と、22.8%が「企業」と連携しているとの回答だった。
- また、国立大学等は「企業」「国・地方自治体」との連携割合が公私立大学等に比べ高かった。
- 専攻分野別の特徴としては、理工農系では「企業」「国・地方自治体」と連携している割合が高く、教育系では「国・地方自治体」との連携割合が高かった。

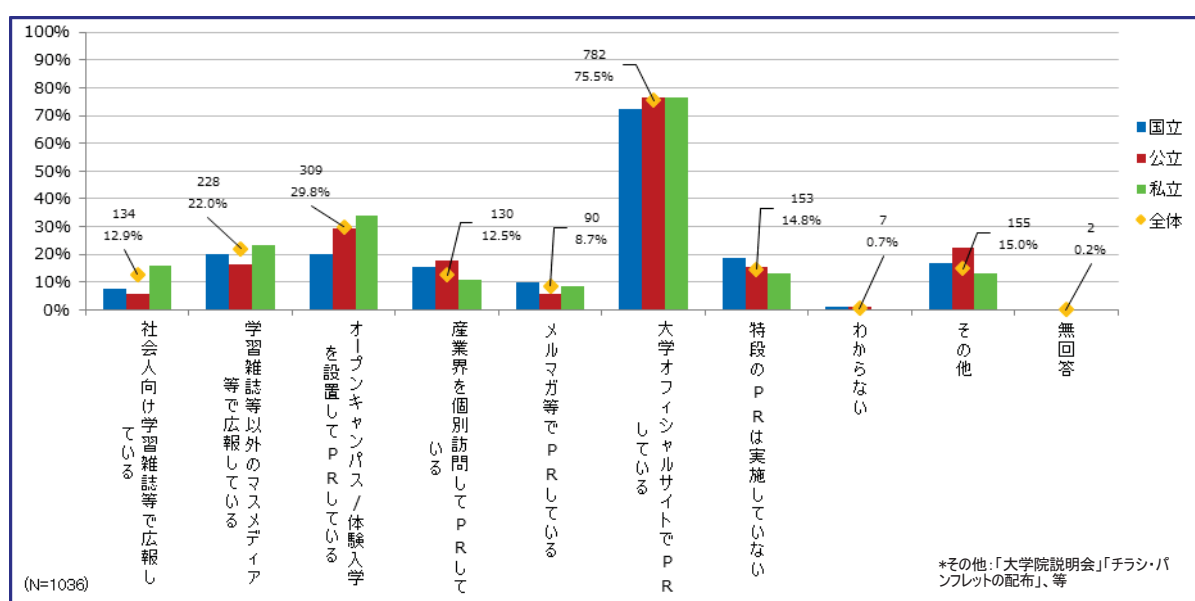
図 1-11 連携している関連機関



(9) 主に社会人を対象としたプログラムに関する告知等の実施状況について（あてはまるものをすべて選択）

- 全体としては、「大学オフィシャルサイトで PR している」を掲げる割合が75.5%と最も高かった。
- 公私立大学等は「オープンキャンパス/体験入学を設置して PR している」割合が比較的高く、また、私立大学等は国公立大学等に比べて、「社会人向け学習雑誌等で広報している」や「その他のマスメディアの活用」割合が高かった。
- 専攻分野別の特徴としては、人文・社会科学系は「社会人向け学習雑誌等で広報している」「学習紙等以外のマスメディア等で広報している」での告知を実施する割合が高く、教育系は「オープンキャンパス/体験入学を設置して PR している」、理工農系については「特段の PR は実施していない」とする割合が高かった。

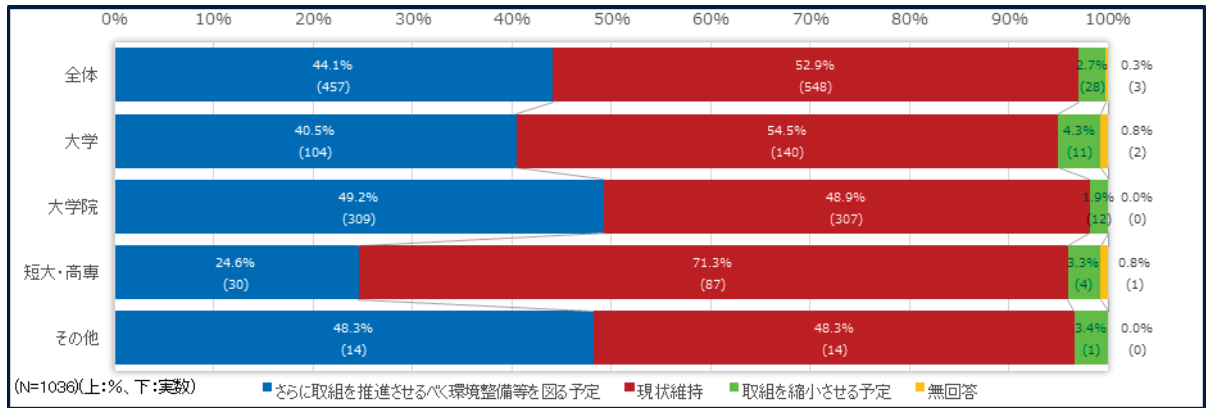
図 1-12 主に社会人を対象としたプログラムに関する告知等の実施状況



(10) 大学等における社会人の学び直しに関する今後の取組について

- 全体としては、52.9%が「現状維持」である一方、44.1%が「さらに取組を推進させるべく環境整備等を図る予定」と回答があった。
- また、大学院では「さらに取組を推進させるべく環境整備等を図る予定」との回答が 49.2%あった一方、短大・高専では 24.6%であった。
- 専攻分野別でみると、「さらに取組を推進させるべく環境整備等を図る予定」の割合が高かったのは教育系で 48.5%、次いで人文・社会科学系で 47.8%であった一方、理工農系は 26.5%にとどまった。

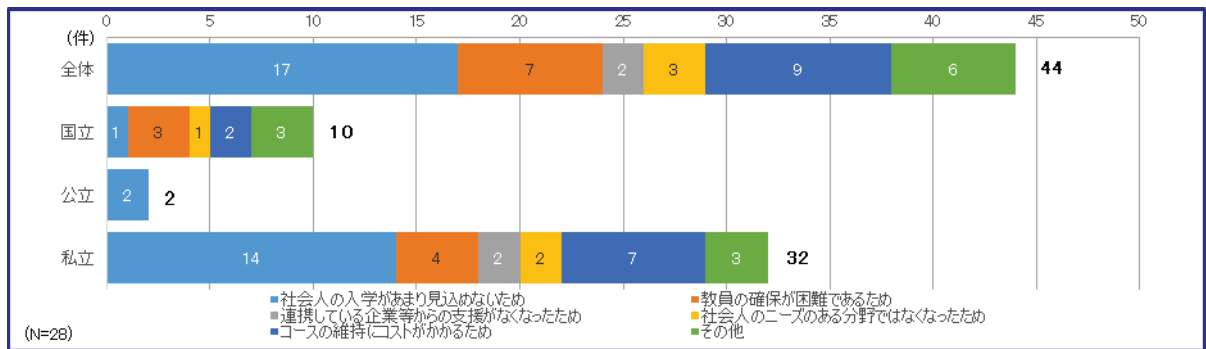
図 1-13 大学等における社会人の学び直しに関する今後の取組



(11) 「取組を縮小させる」理由について (3つまで選択)

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供している大学等のうち、「取組を縮小させる」と回答した大学等に対して「取組を縮小させる」理由を尋ねたところ、「社会人の入学があまり見込めないため」との回答が最も多く、「コースの維持にコストがかかるため」「教員の確保が困難であるため」がこれに続いている。
- 公私立大学等の場合は「社会人の入学があまり見込めないため」、また国立大学等の場合は「教員の確保が困難であるため」を理由とする割合が高い傾向がある。

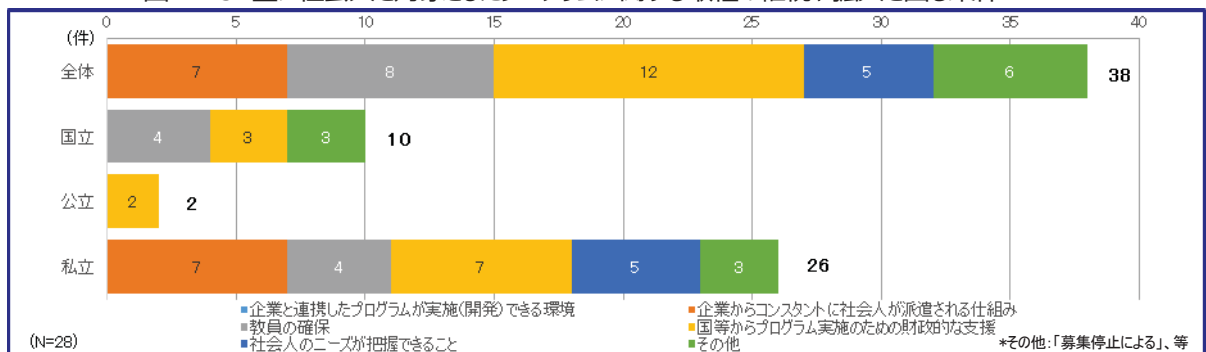
図 1-14 「取組を縮小させる」理由



(12) 主に社会人を対象としたプログラムに関する取組の継続や拡大を図る条件について (3つまで選択)

- 「国等からプログラム実施のための財政的な支援」を条件とする回答が 12 件と最も高い。

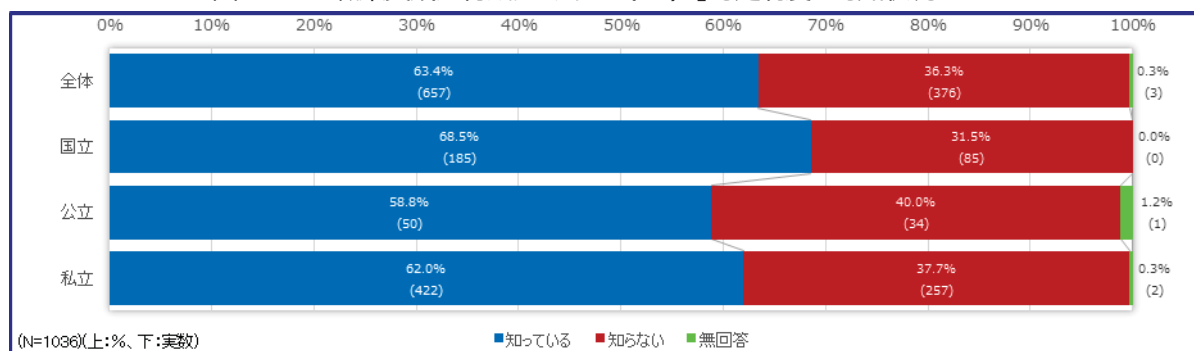
図 1-15 主に社会人を対象としたプログラムに関する取組の継続や拡大を図る条件



(13) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況について

- 全体としては、63.4%が「認知」しているという結果となり、特に国立大学等では認知度が高かった。
- 専攻分野別では保健系は75.6%と認知度が高かった。

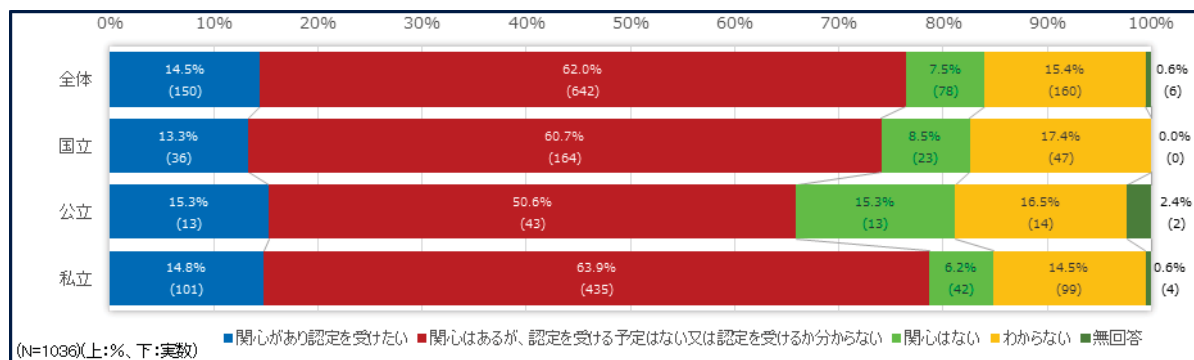
図 1-16 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況



(14) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度について

- 全体としては、76.5%が「関心はある」と回答している。

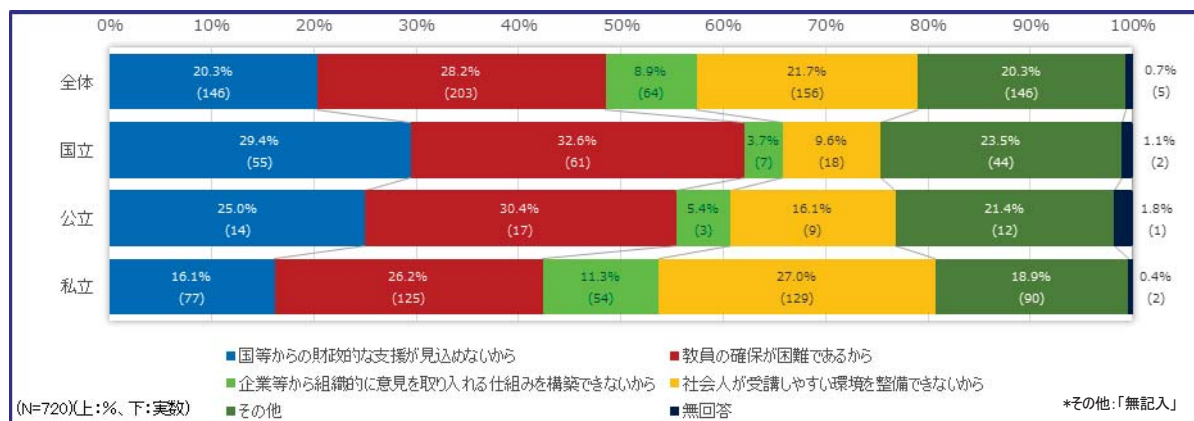
図 1-17 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度



(15) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対して関心が高くない理由について

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供していないと回答のあった学部・研究科・組織のうち、「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に関心がない」と回答した学部・研究科・組織に対して、その理由を尋ねたところ、全体の28.2%は「教員の確保が困難であるから」と回答があり、次いで「社会人が受講しやすい環境を整備できないから (21.7%)」「国等からの財政的な支援が見込めないから (20.3%)」との割合が高かった。特に国立大学等においては「教員の確保が困難であるから」とする割合が高かった。

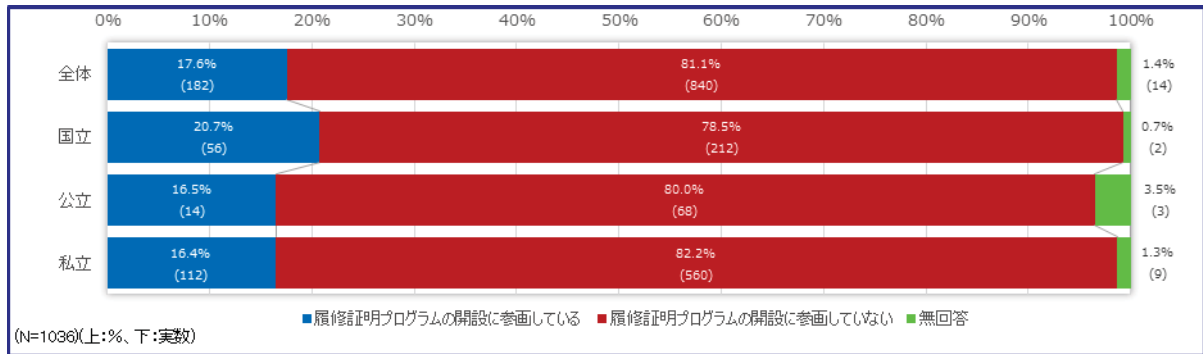
図 1-18 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対して関心が高くない理由



(16) 履修証明プログラムへの学部・研究科・組織の参画状況について

- 全体としては開設に参画している割合は 17.6%となっている。

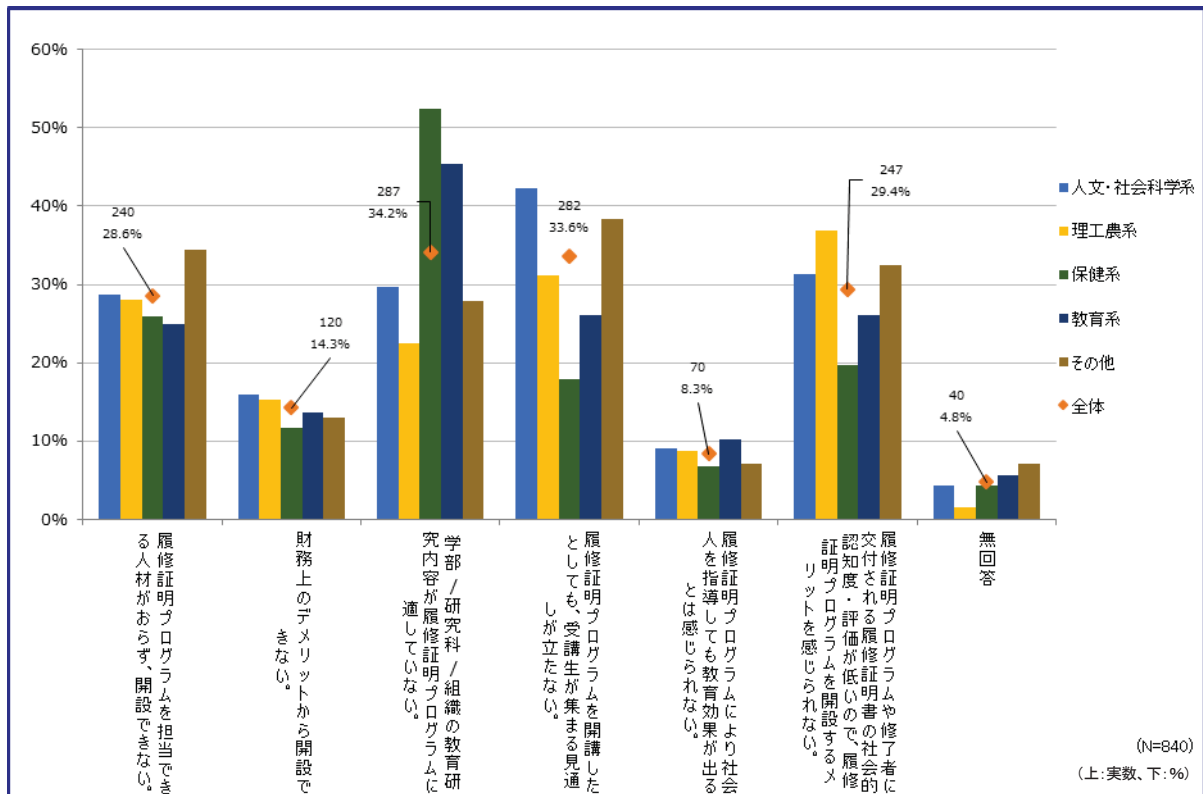
図 1-19 履修証明プログラムへの学部・研究科・組織の参画状況



(17) 履修証明プログラムの開設に学部・研究科・組織が参画していない理由について (あてはまるものをすべて選択)

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供している学部・研究科・組織のうち、「履修証明プログラムの開設に参画していない」と回答した学部・研究科・組織に対して、その理由を尋ねたところ、「学部/研究科/組織の教育研究内容が履修証明プログラムに適していない」が 34.2%、「履修証明プログラムを開講したとしても、受講生が集まる見通しが立たない」が 33.6%、「履修証明プログラムや修了者に交付される履修証明書の社会的認知度・評価が低いので、履修証明プログラムを開設するメリットを感じられない」が 29.4%であった。
- 保健系や教育系では「学部/研究科/組織の教育研究内容が履修証明プログラムに適していない」とする割合が一番高く、理工農系は「履修証明プログラムや修了者に交付される履修証明書の社会的認知度・評価が低いので、履修証明プログラムを開設するメリットを感じられない」とする割合が高い。
- 大学院では、「学部/研究科/組織の教育研究内容が履修証明プログラムに適していない」とする割合が高く、短大や高専では「履修証明プログラムを開講したとしても、受講生が集まる見通しが立たない」「履修証明プログラムや修了者に交付される履修証明書の社会的認知度・評価が低いので、履修証明プログラムを開設するメリットを感じられない」が高かった。

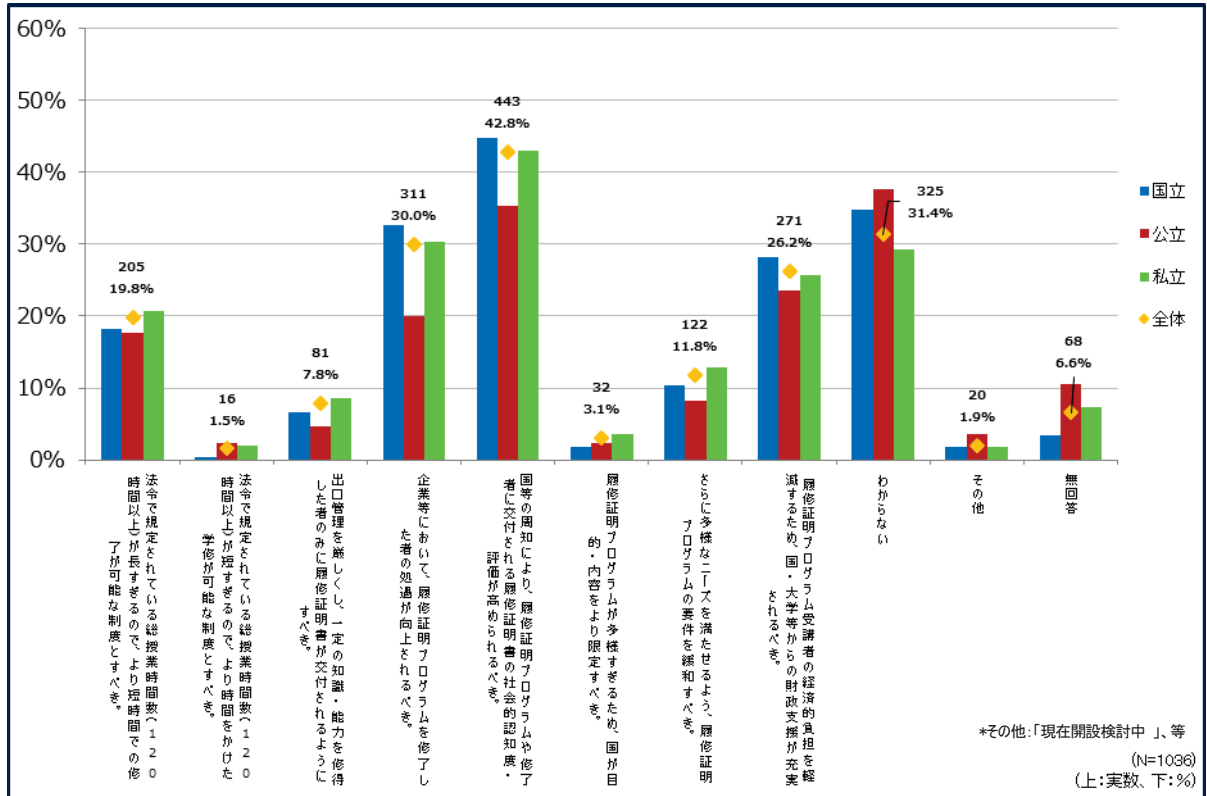
図 1-20 履修証明プログラムの開設に学部・研究科・組織が参画していない理由



(18) 現在の履修証明プログラム制度において改善すべき点について (あてはまるものをすべて選択)

- 「国等の周知により、履修証明プログラムや修了者に交付される履修証明書の社会的認知度・評価が高められるべき」「企業等において、履修証明プログラムを修了した者の処遇が向上されるべき」がそれぞれ 42.8%、30.0%と高い割合だった。
- 大学やその他の組織では「国等の周知により、履修証明プログラムや修了者に交付される履修証明書の社会的認知度・評価が高められるべき」とする割合が高かった。

図 1-21 現在の履修証明プログラム制度において改善すべき点



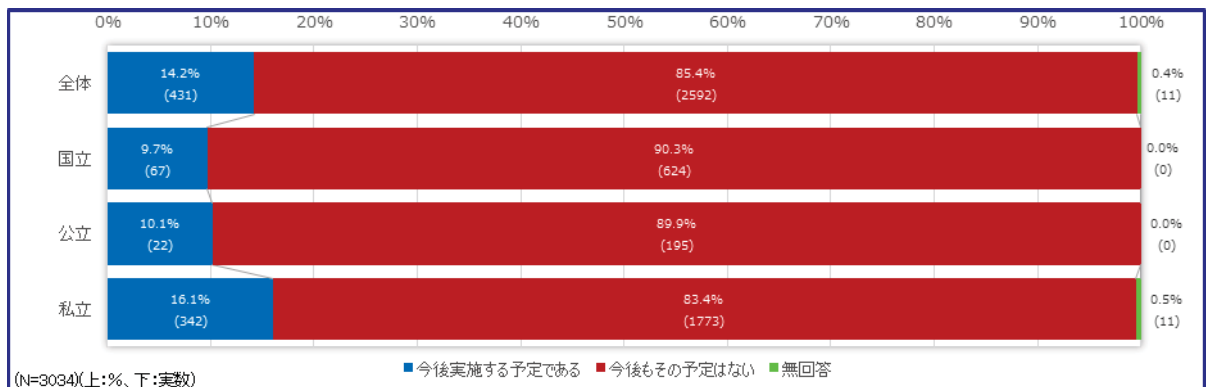
1-4 「主に社会人を対象としたプログラムを提供していない」とする学部・研究科・組織の今後の取組方針等について

「主に社会人を対象としたプログラムを提供していない」とする学部・研究科・組織に対して、今後の取組方針等について尋ねたところ、回答結果は以下のとおりとなった。

(1) 「社会人の学び直しプログラム」の今後の提供可能性について

- 全体の 14.2%が「今後実施する予定である」と回答している。
- 中でも設置主体別では私立大学等、学校種別では大学院、専攻分野別では教育系の割合が高かった。

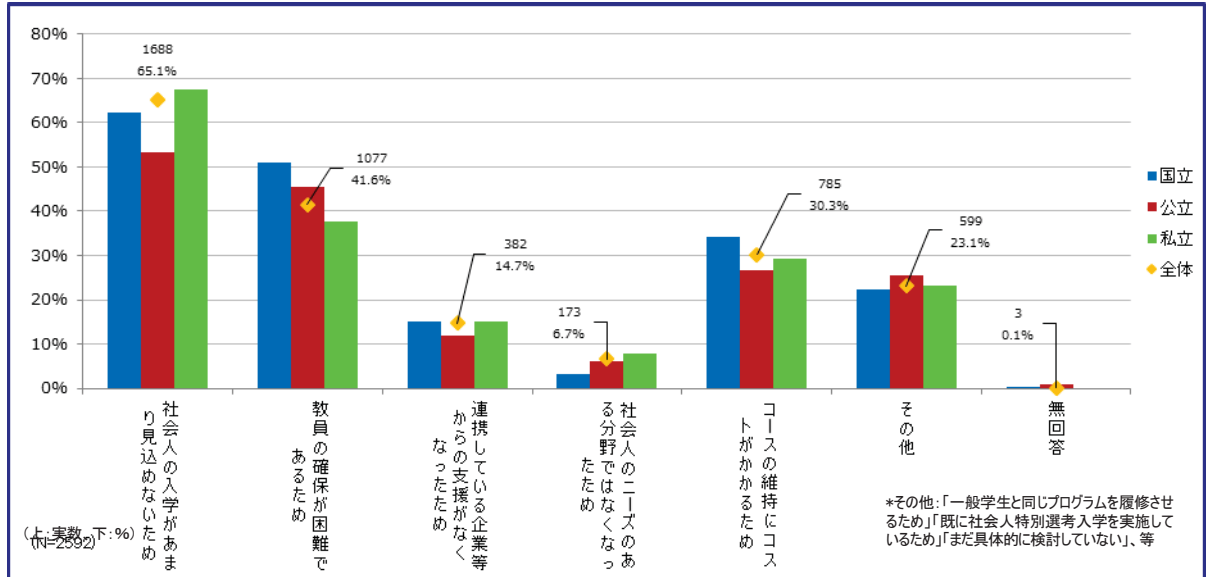
図 1-22 「社会人の学び直しプログラム」の今後の提供可能性



(2) 今後も「社会人の学び直しプログラム」の提供予定がない理由について（3つまで選択）

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供していないとする学部・研究科・組織のうち、「社会人の学び直しプログラム」の提供については今後もその予定にはないと回答した学部・研究科・組織に対して、その理由を尋ねたところ、「社会人の入学があまり見込めないため」とする回答が 65.1%で最も高く、次いで「教員の確保が困難であるため」が 41.6%となっている。

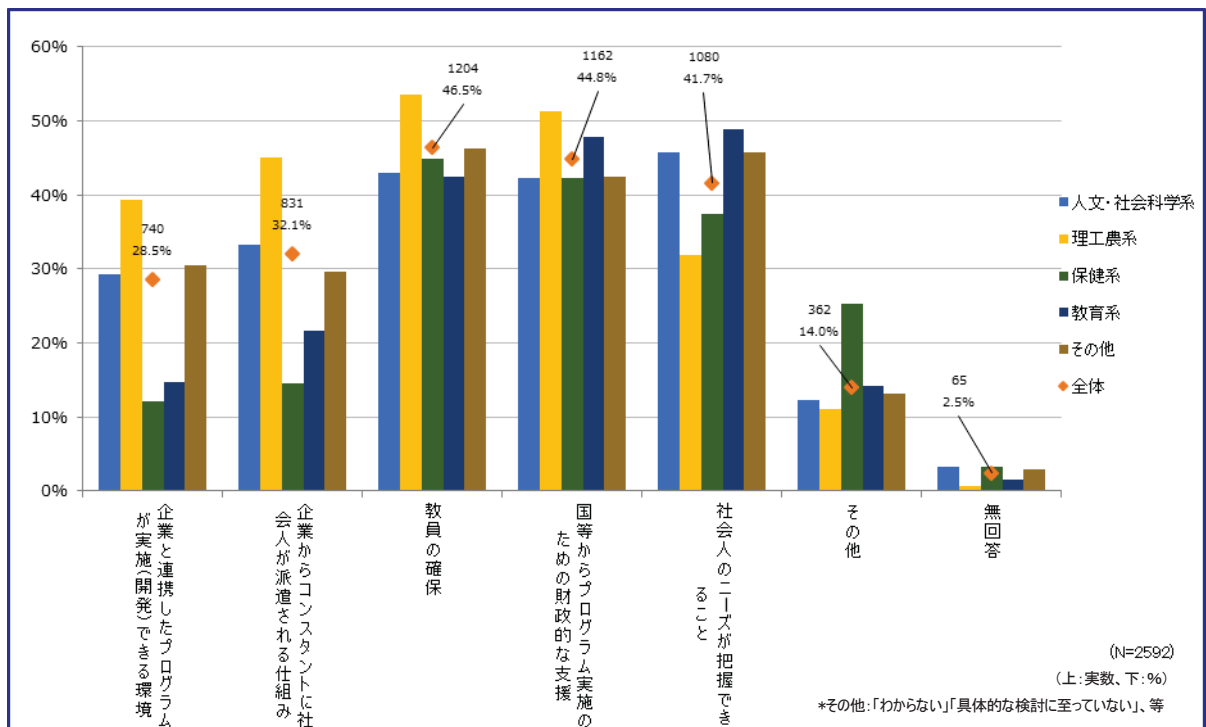
図 1-23 今後も「社会人の学び直しプログラム」の提供予定がない理由



(3) 主に社会人を対象としたプログラムを提供するための条件について（3つまで選択）

- 「教員の確保」「国等からプログラム実施のための財政的な支援」「社会人のニーズが把握できること」がそれぞれ 46.5%、44.8%、41.7%と 40%を超える回答であった。
- 理工農系では、「教員の確保」「国等からプログラム実施のための財政的な支援」のほかに、「企業と連携したプログラムが実施（開発）できる環境」「企業からコンスタントに社会人が派遣される仕組み」を条件とする割合が高かった。

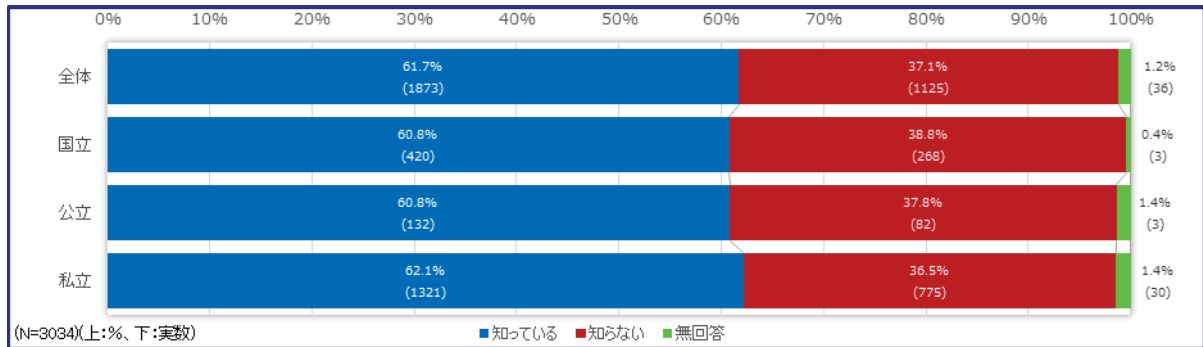
図 1-24 主に社会人を対象としたプログラムを提供するための条件



(4) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況について

- 全体の 61.7%が「認知」していた。

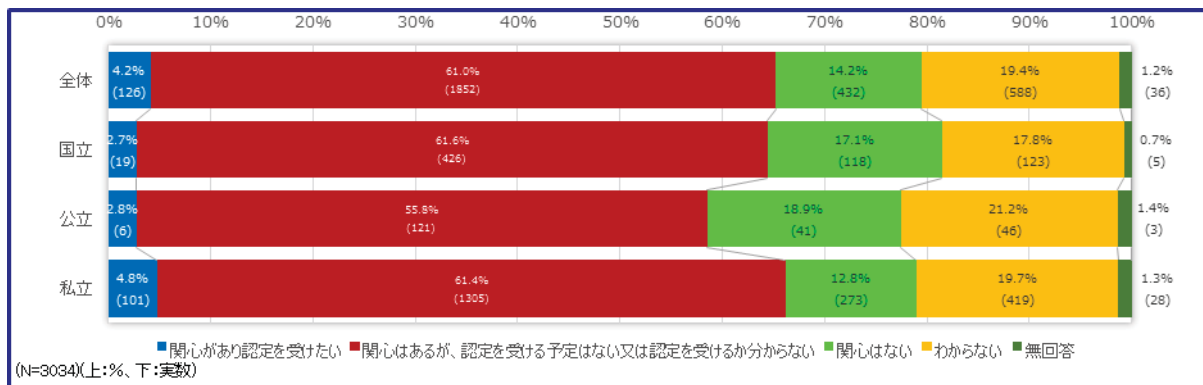
図 1-25 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況



(5) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度について

- 全体の 65.2%が「関心はある」と回答している。

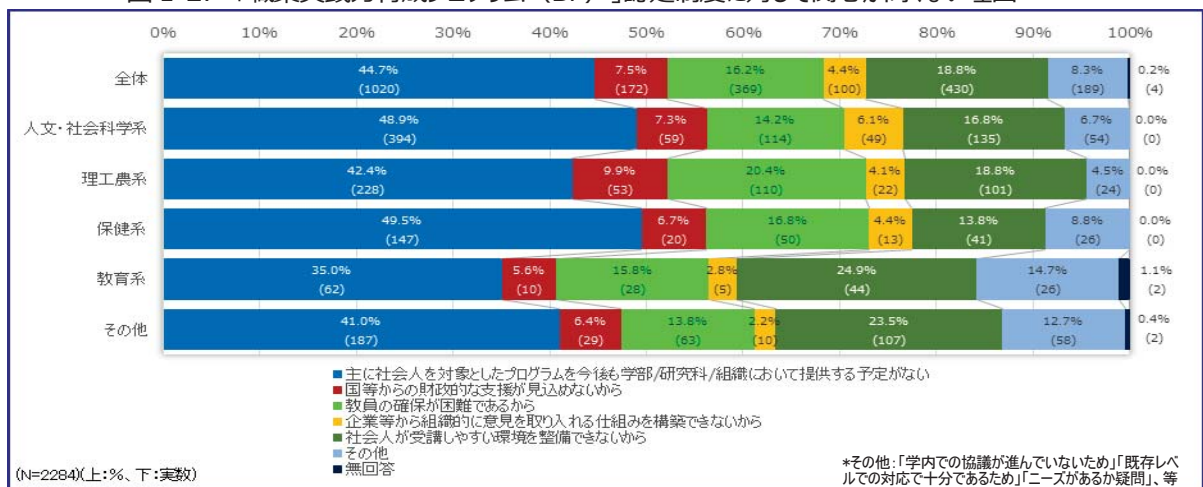
図 1-26 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対する関心度



(6) 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対して関心が低い理由について

- 主に社会人を対象としたプログラムを提供していないとする学部・研究科・組織のうち、「「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に関心がない」と回答した学部・研究科・組織に対して、その理由を尋ねたところ、全体の 44.7%が「主に社会人を対象としたプログラムを今後も学部/研究科/組織において提供する予定がない」ためと回答している。
- 理工農系では「教員の確保が困難であるから」とする割合が高い。

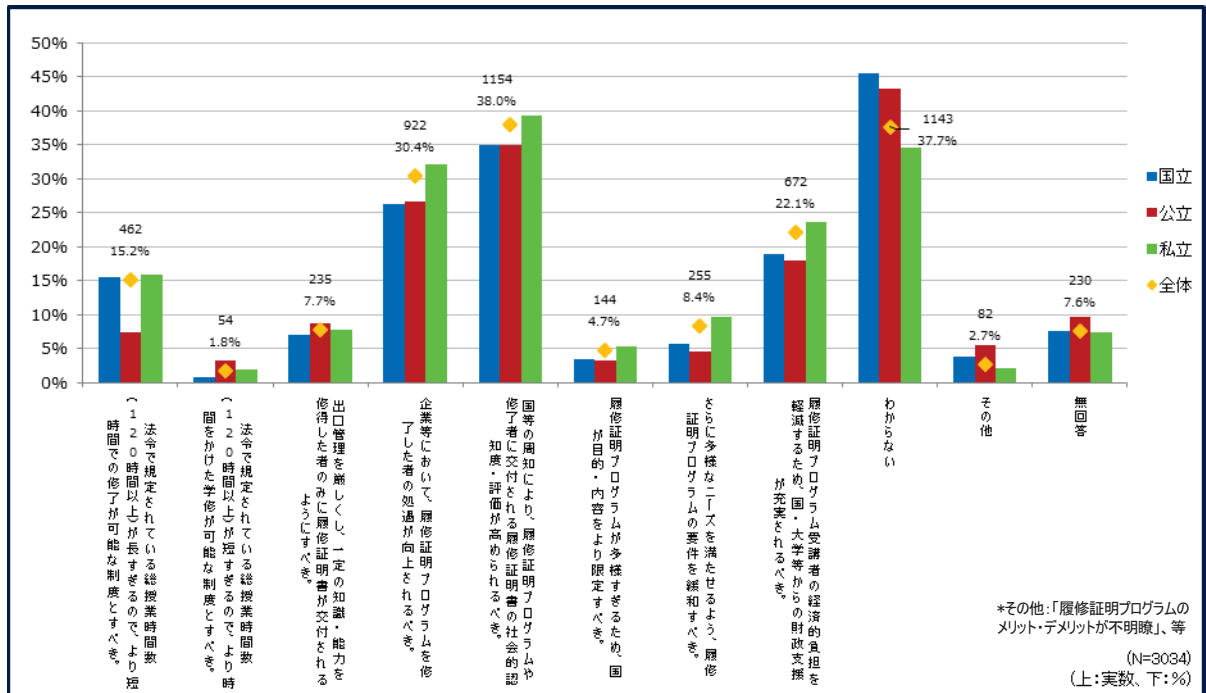
図 1-27 「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度に対して関心が低い理由



(7) 現在の履修証明プログラム制度で改善すべき点について (あてはまるものをすべて選択)

- 「国等の周知により、履修証明プログラムや修了者に交付される履修証明書の社会的認知度・評価が高められるべき」「企業等において、履修証明プログラムを修了した者の処遇が向上されるべき」、また「わからない」が上位にあがる。

図 1-28 現在の履修証明プログラム制度で改善すべき点



2 「大学等に通う社会人学生」対象調査結果

現在大学等に修学する社会人学生に対し、大学等で提供する主に社会人を対象としたプログラムへの修学実態並びに要望等について尋ねたところ、7,484人から回答があり、集計結果は以下のとおりとなった。

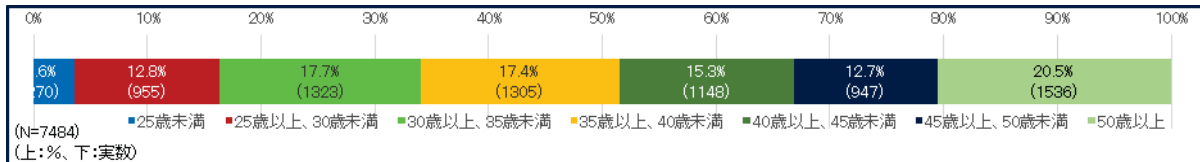
2-1 現在大学等に修学する回答者（社会人学生）の属性について

(1) 回答者の基本属性について

回答者の属性は以下のとおりである。

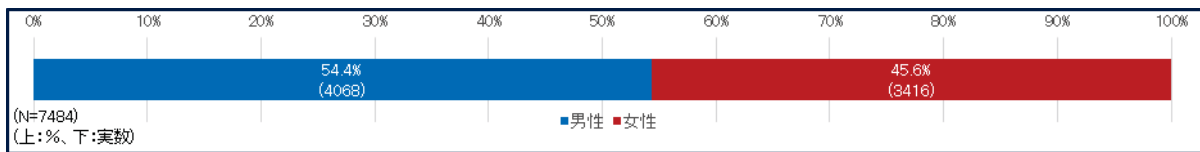
① 年齢層

図 2-1 年齢層



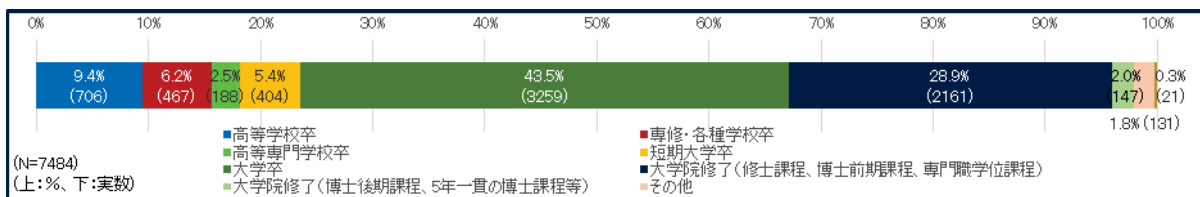
② 性別

図 2-2 性別



③ 学歴

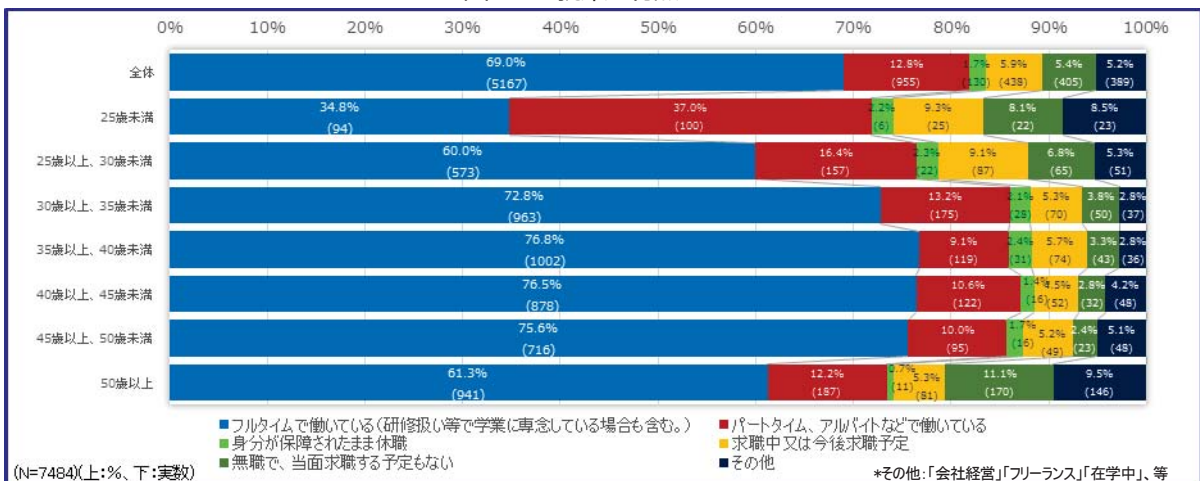
図 2-3 学歴



(2) 就業の有無について

- 全体の 69.0%が「フルタイムで働いている」。次いで「パートタイム、アルバイトなどで働いている (12.8%)」となっている。
- 「求職中又は今後求職予定」とする層は 30 歳未満に比較的多い。
- 従業員規模が大規模な組織に勤務する者ほど「フルタイムで働いている」割合が高い（小規模：67.6%、中堅：80.9%、大規模：87.8%）。

図 2-4 就業の有無

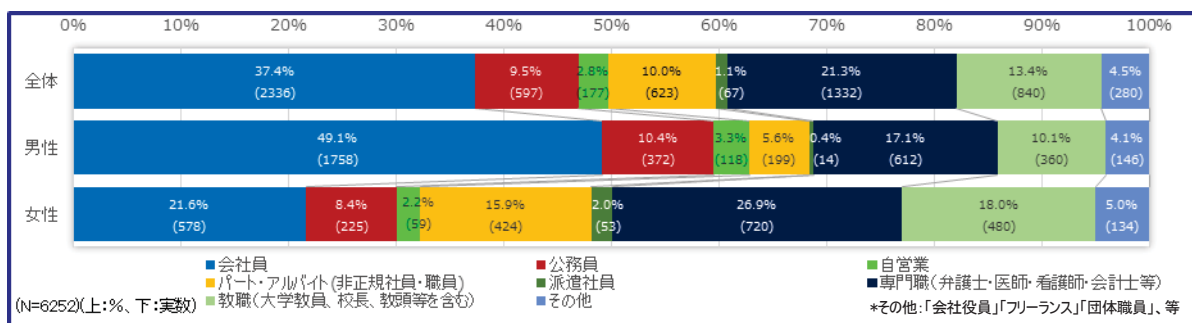


2-2 就業実態や職場への希望等について

(1) 現在の職業について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 全体の72.1%を「会社員」「専門職」「教職」で占めている。
- 男性の場合は「会社員」が半数を占めている一方で、女性の場合は「専門職」が4分の1、「会社員」が21.6%、「教職」「パート・アルバイト」がそれぞれ18.0%、15.9%と職業が分散している。

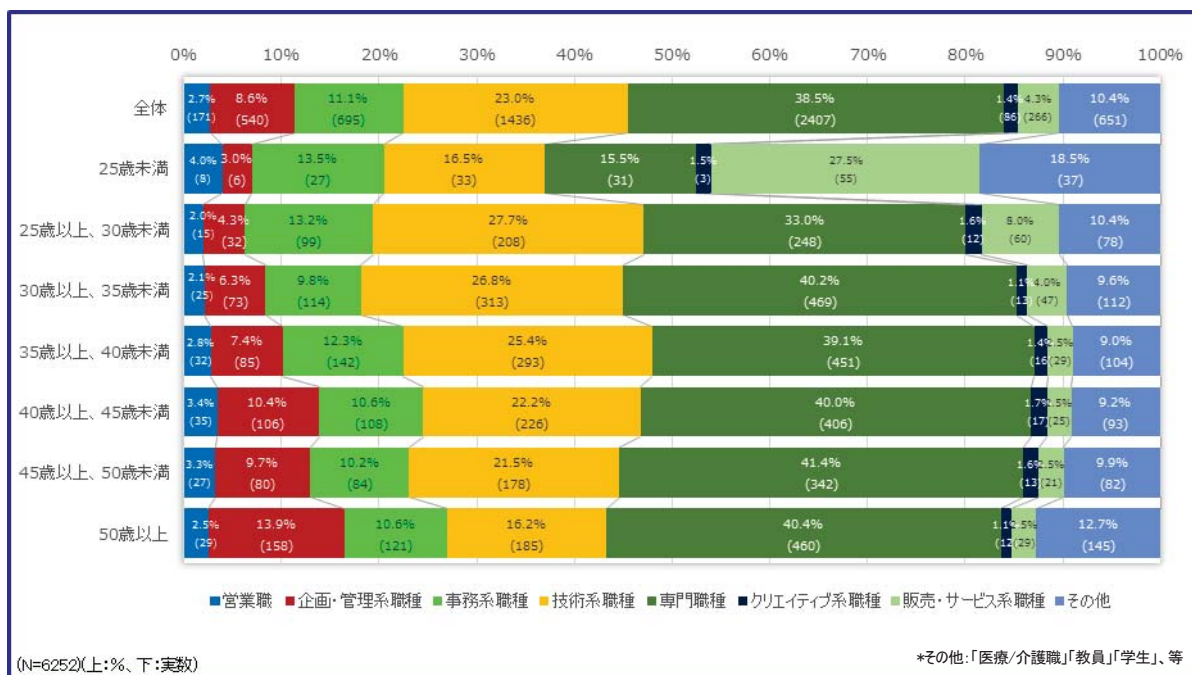
図 2-5 現在の職業



(2) 現在の職種について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 全体では「専門職種」が38.5%を占めて最も高く、次いで「技術系職種」「事務系職種」となっている。
- 「販売・サービス系職種」「その他」については25歳未満の割合が高いが、「企画・管理系職種」や「専門職種」の割合は高年齢層ほど高くなっている。
- 女性は51.5%が「専門職種」に従事している一方、男性は「技術系職種(32.6%)」「専門職種(28.8%)」で61.4%を占めている。
- 大規模組織に勤務する者ほど、「技術系職種」の割合が高く、小規模組織に勤務する者ほど、「販売・サービス系職種」の割合が高くなっている。

図 2-6 現在の職種

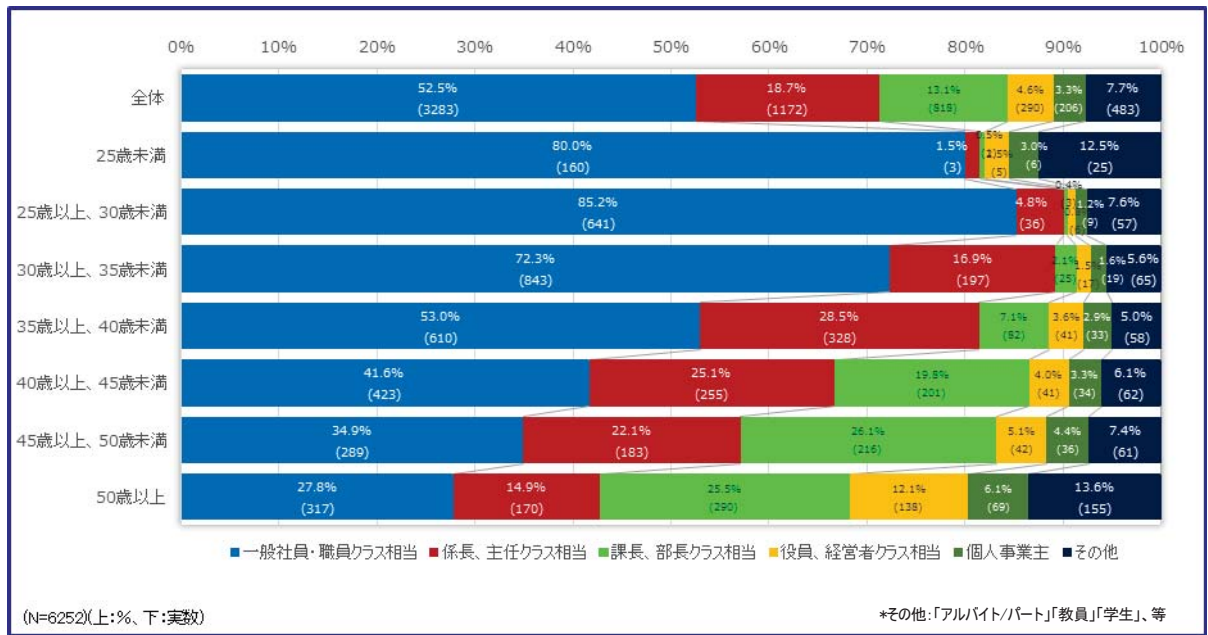


(3) 現在の役職について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 役職については、全体では「一般社員・職員クラス相当」が半数を占めて最も多い。

- 小規模の個人事業主の比率は、年代があがるにつれて増加している。

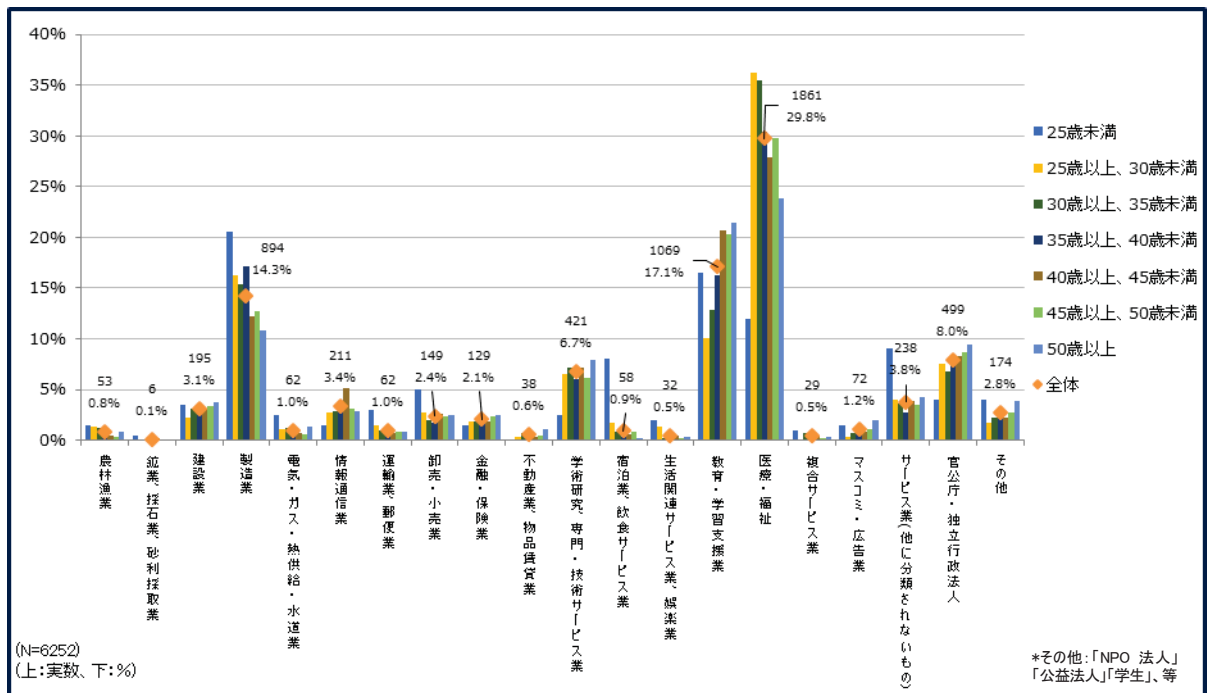
図 2-7 現在の役職



(4) 現在勤めている業種について (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果)

- 現在勤めている業種の上位としては「医療・福祉」「教育・学習支援業」「製造業」であり、その 3 業種で全体の 61.2%を占めている。
- 25～35 歳未満の層では「医療・福祉」の割合が高い。
- 女性については、「医療・福祉」「教育・学習支援業」の割合が高いが、男性は、「製造業」「情報通信業」「官公庁・独立行政法人」の割合が、女性に比べて高くなっている。
- 大規模組織に勤務する者ほど「医療・福祉」「製造業」「官公庁・独立行政法人」の割合が高い一方、小規模組織に勤務する者ほど「建設業」「卸売・小売業」「学術研究、専門・技術サービス業」「サービス業 (他に分類されないもの)」等の割合が高くなっている。

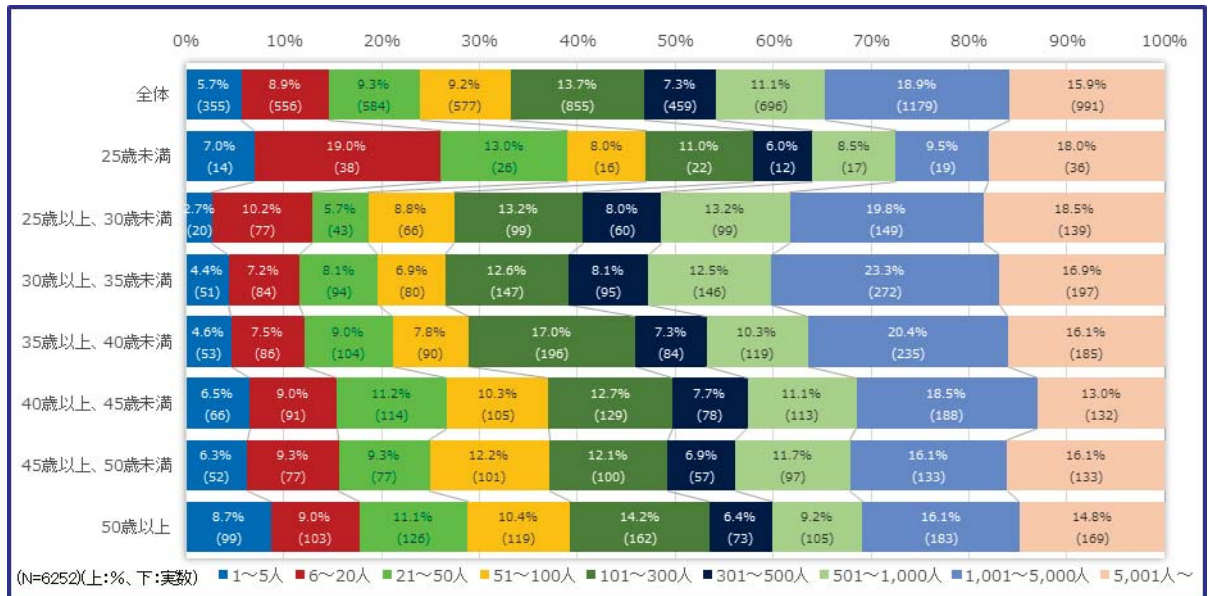
図 2-8 現在勤めている業種



(5) 勤務先の従事者規模について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 全体をみると、「1,001人以上」で34.8%、「301人以上」で半数を占めている。

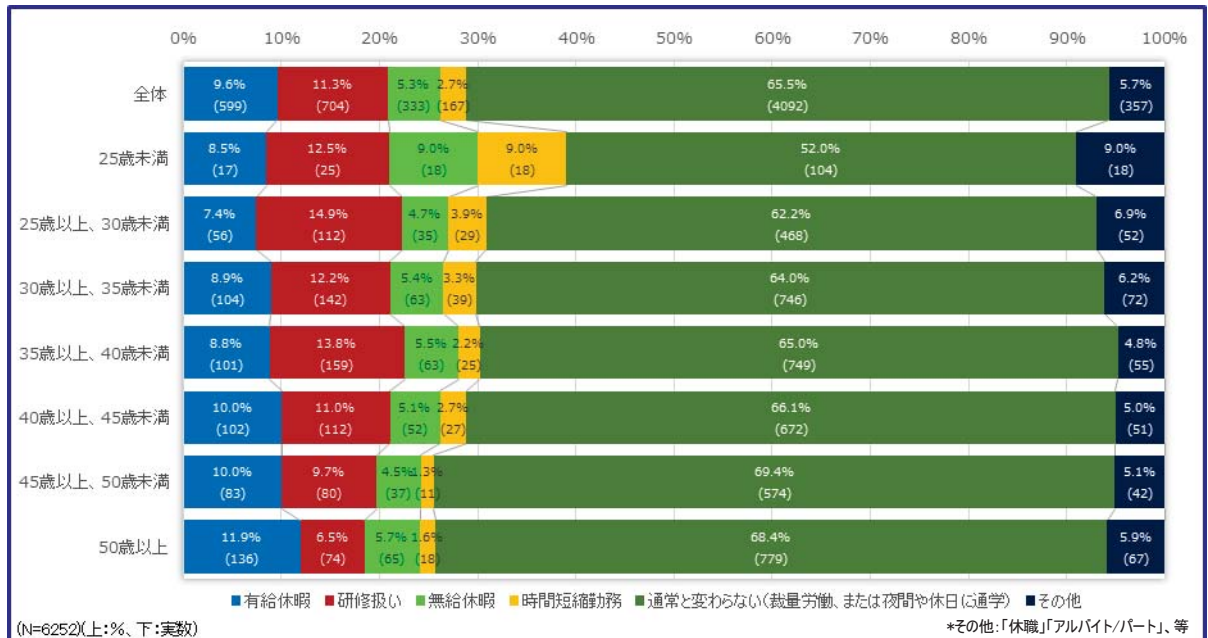
図 2-9 勤務先の従事者規模



(6) 修学中の雇用上の扱いについて（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 全体としては「通常と変わらない」が65.5%で最も高い。

図 2-10 修学中の雇用上の扱い

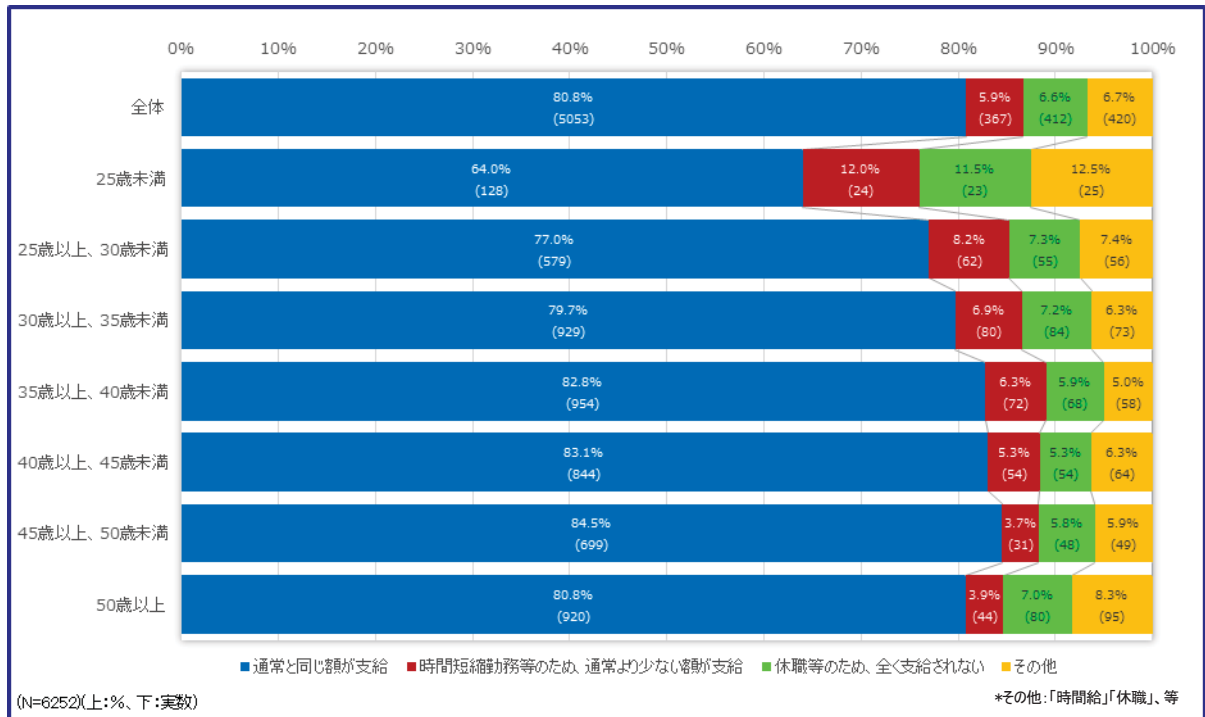


(7) 修学中の給与の扱いについて（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 全体としては、80.8%が「通常と同じ額が支給」されている。
- 高年齢層ほど、「通常と同じ額が支給」される割合が高く、若年層ほど「時間短縮勤務等のため、通常より少ない額が支給」「休職等のため、全く支給されない」割合が高くなっている。
- 大規模組織に勤務する者ほど、「通常と同じ額が支給」される割合が高い傾向にあり、一方で小規模組

織に勤務する者ほど、「時間短縮勤務等のため、通常より少ない額が支給」「休職等のため、全く支給されない」割合が高くなっている。

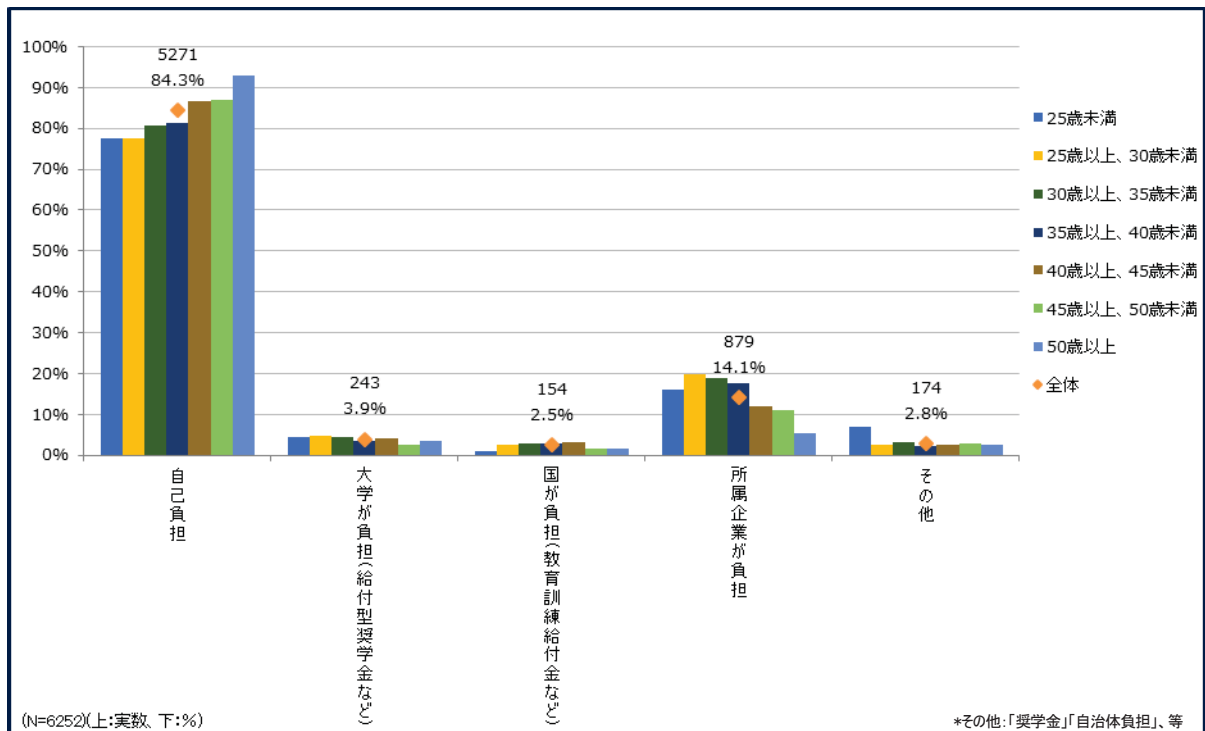
図 2-11 修学中の給与の扱い



(8) 授業料の支払い方法について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果。あてはまるものをすべて選択）

- 全体としては、84.3%が「自己負担」している。
- 高年齢層ほど「自己負担」の割合が高まり、若年齢層ほど「所属企業が負担」する割合が高くなっている。
- 大規模組織に勤務している者ほど「所属企業が負担」する割合が高く、小規模組織に勤務している者ほど「自己負担」の割合が高くなっている。

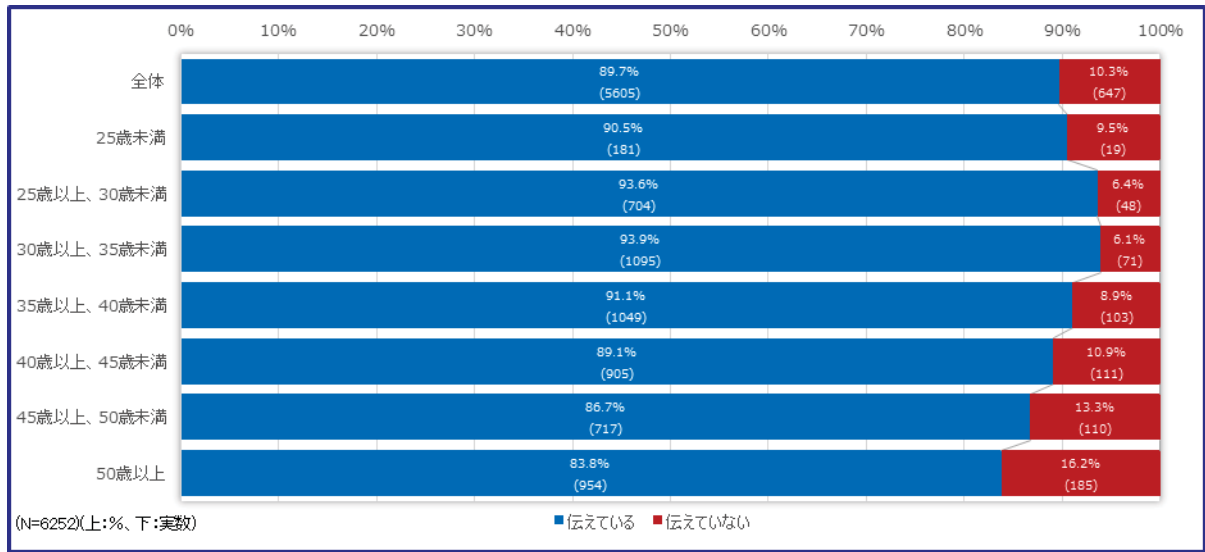
図 2-12 授業料の支払い方法



(9) 職場への修学通知状況について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 全体としては、89.7%が「伝えている」としている。

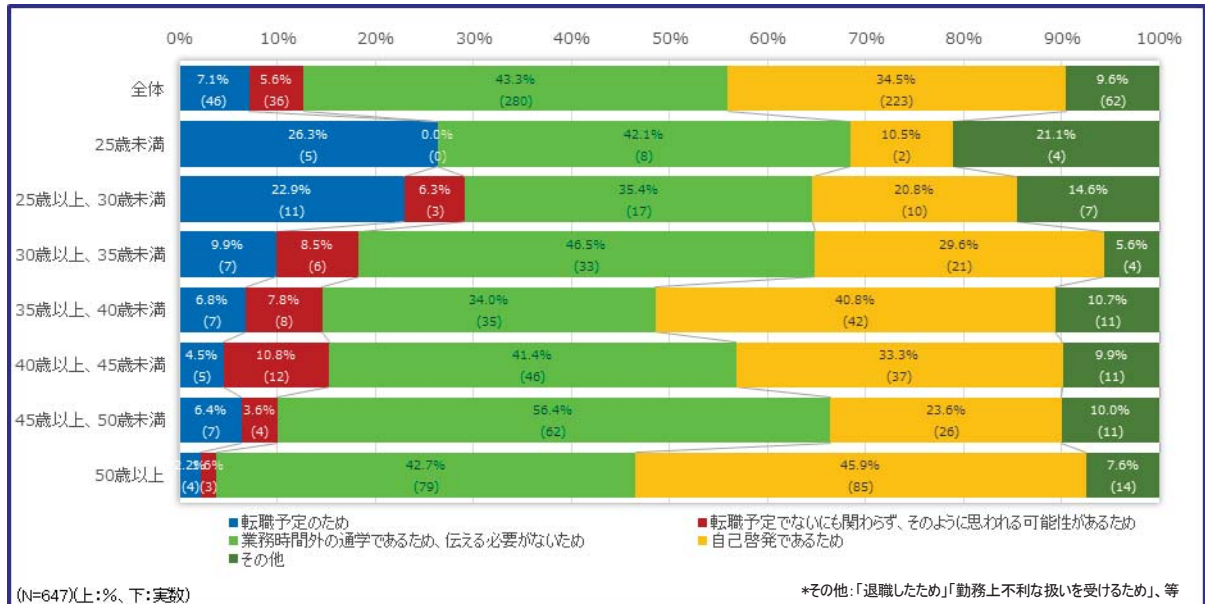
図 2-13 職場への修学通知状況



(10) 職場へ修学通知しない理由について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果）

- 職場に対して修学していることを「通知していない」と回答した者にその理由を尋ねたところ、「業務時間外の通学であるため、伝える必要がないため」が 43.3%、次いで「自己啓発であるため」が 34.5%であった。

図 2-14 職場へ修学通知しない理由

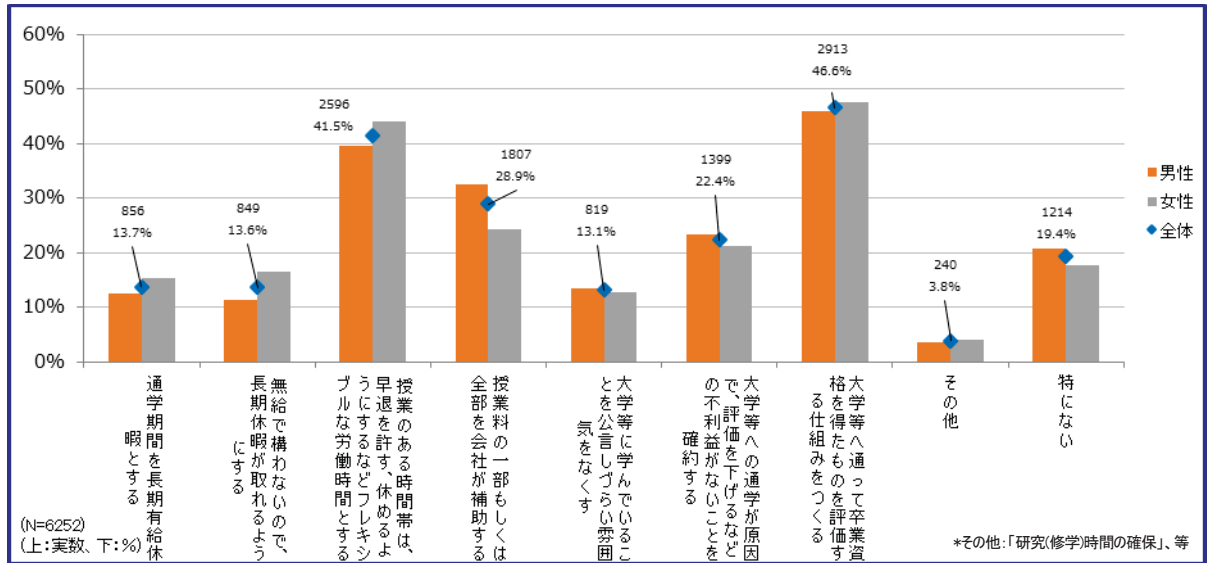


(11) 在学中の職場への希望について（「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果。3つまで選択）

- 「大学等へ通って卒業資格を得たものを評価する仕組みをつくる」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする」「授業料の一部もしくは全部を会社が補助する」が上位にあがっている。
- 男性は「授業料の一部もしくは全部を会社が補助する」を、女性は「通学期間を長期有給休暇とする」「無給で構わないので、長期休暇が取れるようにする」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにする」が上位にあがっている。

するなどフレキシブルな労働時間とする」等をあげる割合が高い傾向にある。

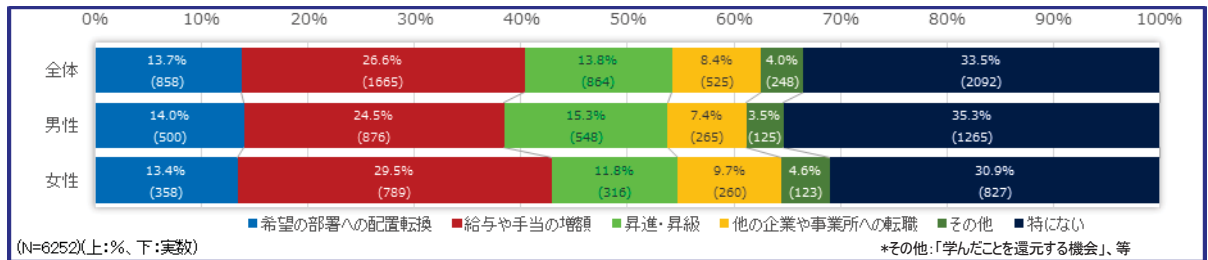
図 2-15 在学中の職場への希望



(12) 修了後の処遇に関する職場への希望について (「フルタイムで働いている」「パートタイム、アルバイトなどで働いている」「身分が保障されたまま休職」と回答した学生の集計結果)

- 全体としては、「給与や手当の増額」をあげる割合が 26.6%となっている。
- 男性は女性に比べて、「昇進・昇級」「特になし」をあげる割合が高い傾向。
- 女性は男性に比べて、「給与や手当の増額」をあげる割合が高い傾向。

図 2-16 修了後の処遇に関する職場への希望

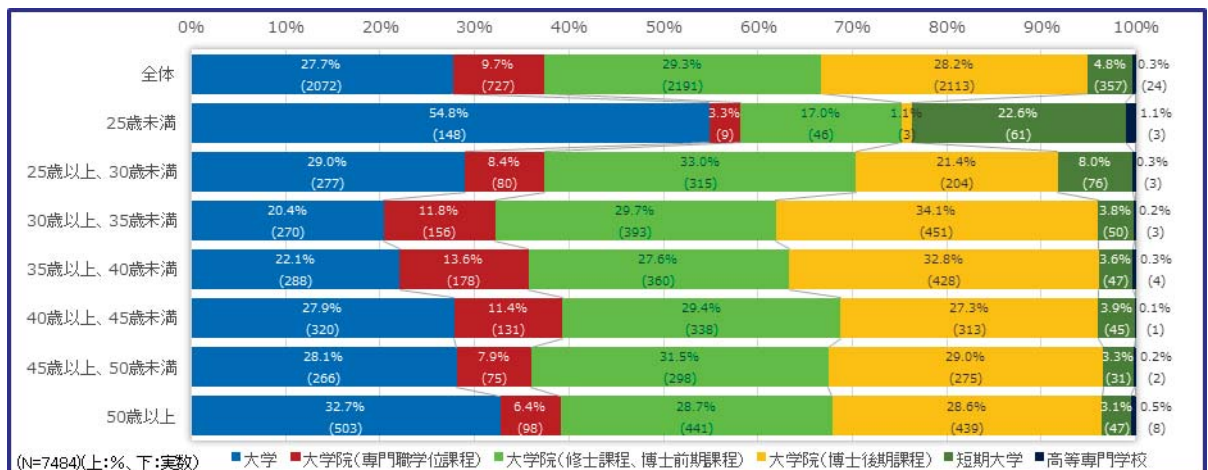


2-3 修学中の実態について

(1) 修学している学校種について

- 全体としては、「大学」「大学院（修士課程、博士前期課程）」「大学院（博士後期課程）」がそれぞれ 27.7%、29.3%、28.2%となっている。

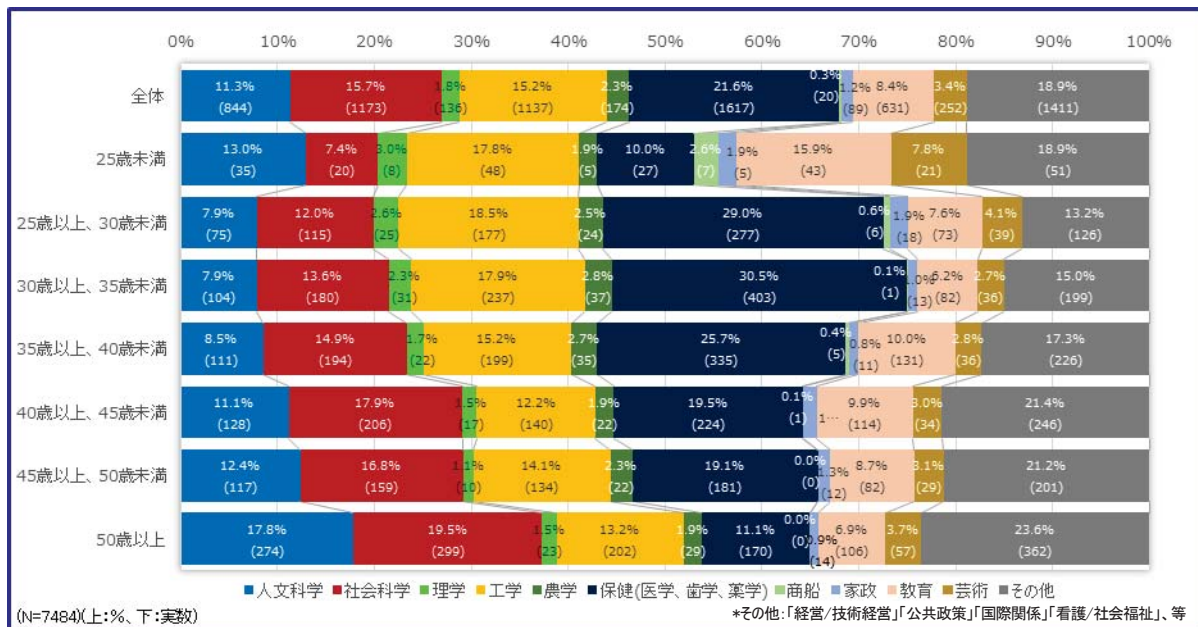
図 2-17 修学している学校種



(2) 修学中の専攻分野について

- 全体としては「保健（医学、歯学、薬学）」が21.6%で最も高く、次いで「社会科学」「工学」などが高い。
- 25～40歳未満では「保健」の割合が高い傾向にある。
- 男性の場合は、「社会科学」「工学」「農学」の割合が高く、女性の場合は、「人文科学」「保健」「家政」「教育」「芸術」等の割合が高い傾向にある。

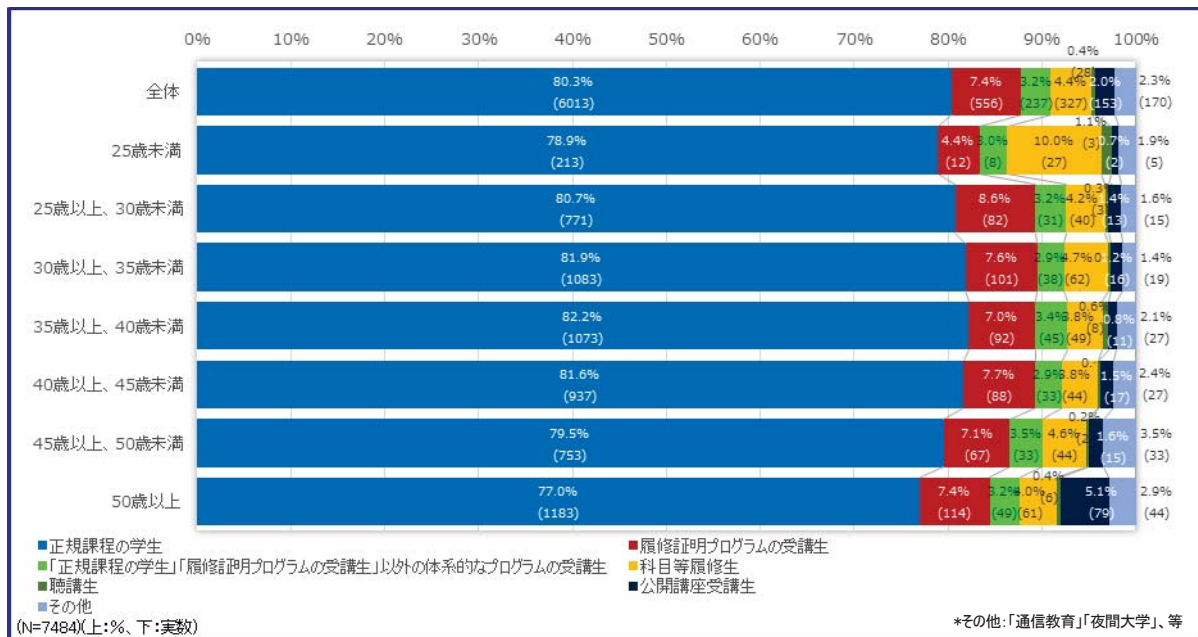
図 2-18 修学中の専攻分野



(3) 修学中の履修形態について

- 全体として80.3%が「正規課程の学生」となっている。

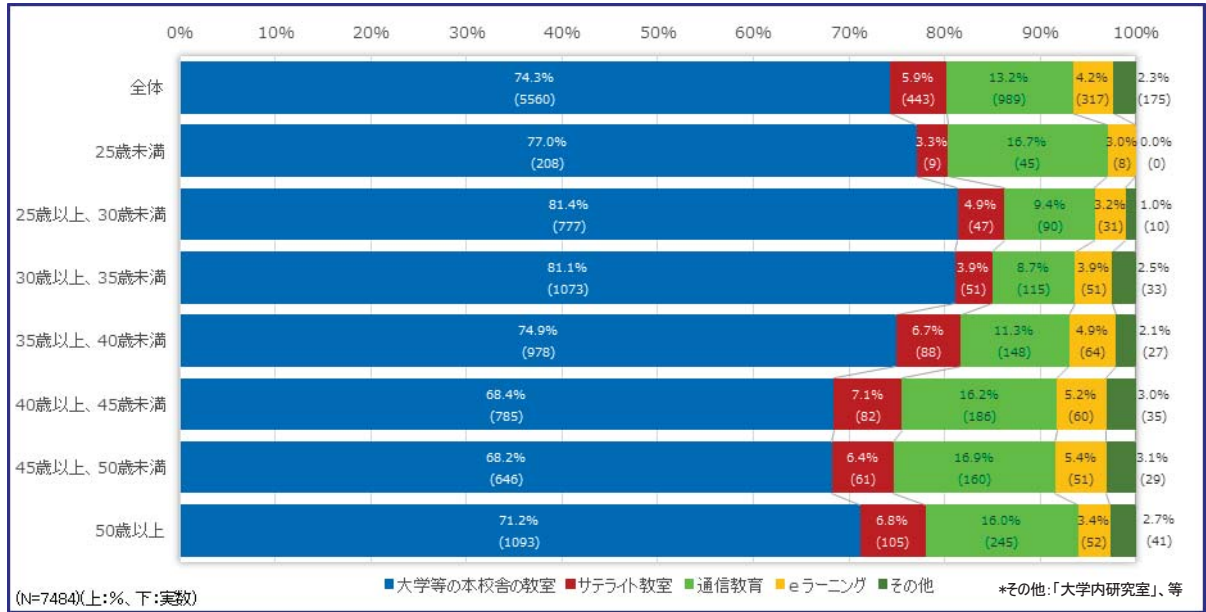
図 2-19 修学中の履修形態



(4) 修学中の教育環境について

- 4分の3が「大学等の本校舎の教室」に通学している。
- 女性や小規模組織に勤務している者ほど、「通信教育」の割合が高くなっている。

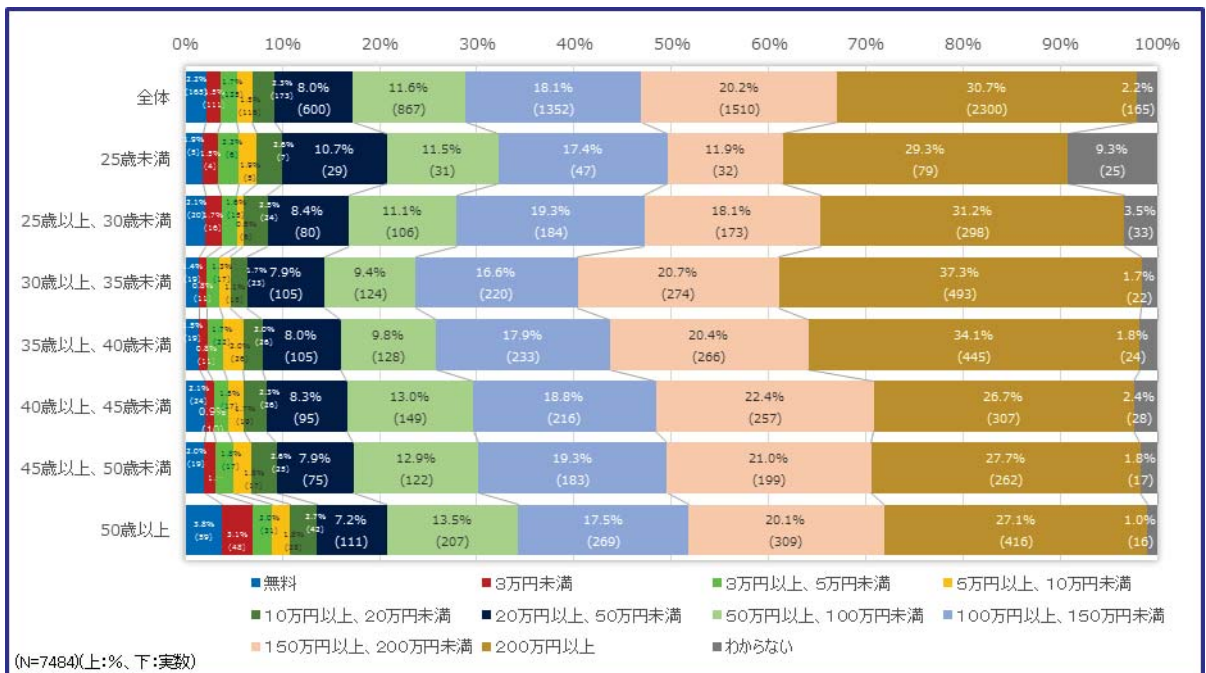
図 2-20 修学中の教育環境



(5) 修学費用の総額について

- 全体としては、「200万円以上」が30.7%で最も高く、以下「150万円以上200万円未満(20.2%)」「100万円以上150万円未満(18.1%)」となっており、「100万円以上」で69.1%を占めている。
- 年齢階層別には30～40歳未満に、また大規模組織に勤務する者ほど「200万円以上」の割合が高い。

図 2-21 修学費用の総額

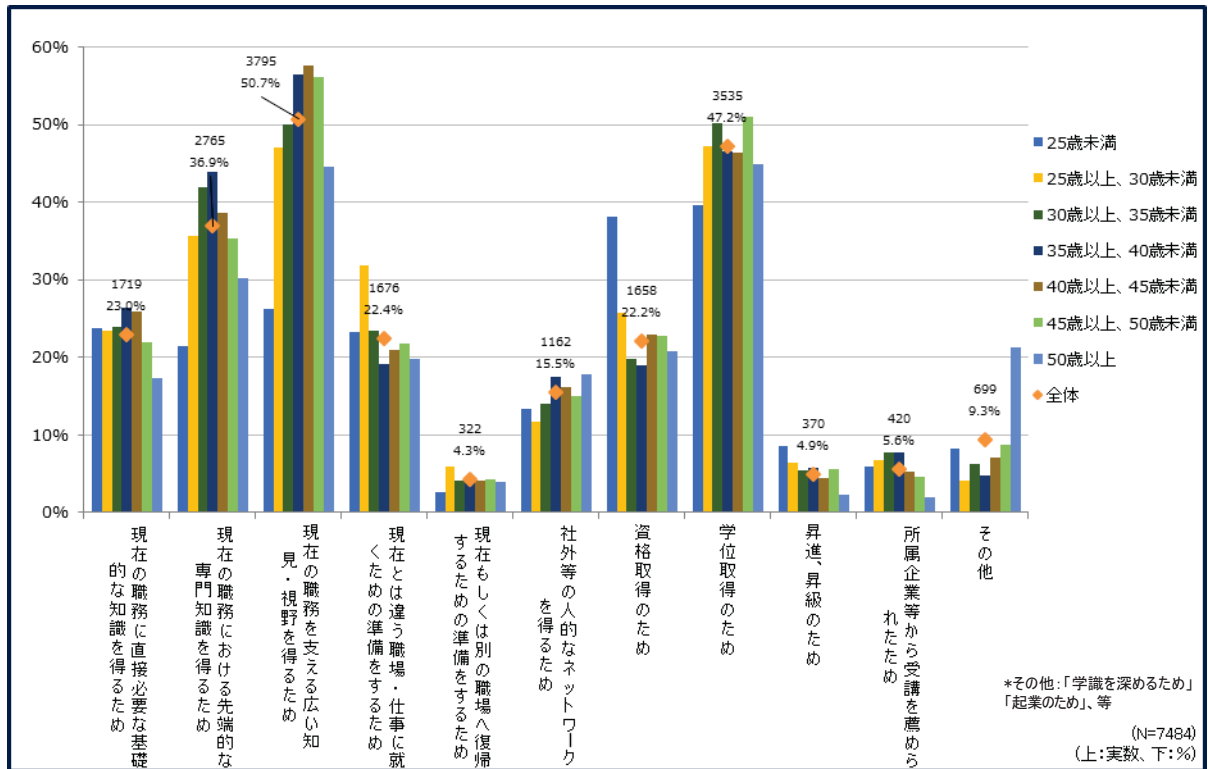


(6) 学び直しを行う理由について (3 つまで選択)

- 全体としては、「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」がそれぞれ50.7%、47.2%で高い。
- 「現在の職務を支える広い知見・視野を得るため」とするものは、35～50歳未満や、男性、大規模組織に勤務者にその割合が高い。

- また、「資格取得のため」とするものは、25～30歳未満、女性、小規模組織に勤務者にその割合が高い。

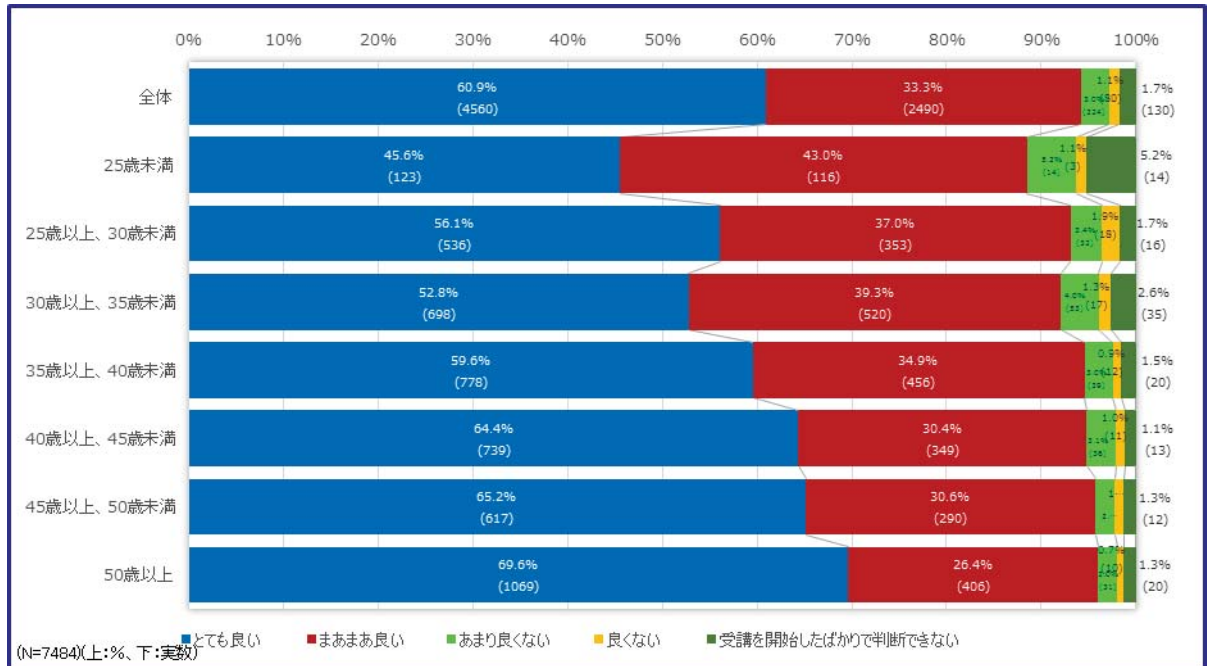
図 2-22 学び直しを行う理由



(7) 学び直しに対する満足度について

- 全体としては、94.2%が「とても良い」「まあまあ良い」としている。
- 高年齢層ほど「とても良い」とする割合が高い傾向にある。

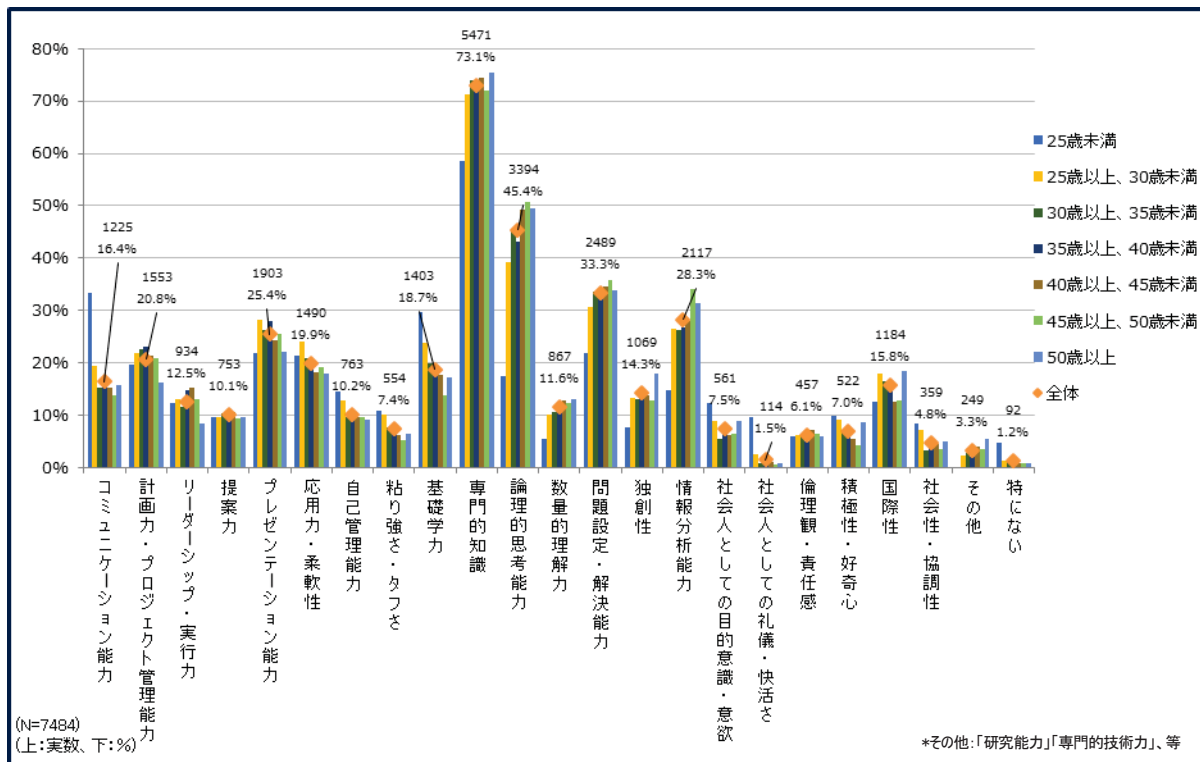
図 2-23 学び直しに対する満足度



(8) 修得したい知識・技能・資格等について (5つまで選択)

- 全体としては「専門的知識」が73.1%と非常に高く、次いで「論理的思考能力」が45.4%、「問題設定・解決能力」が33.3%となっている。

図 2-24 修得したい知識・技能・資格等

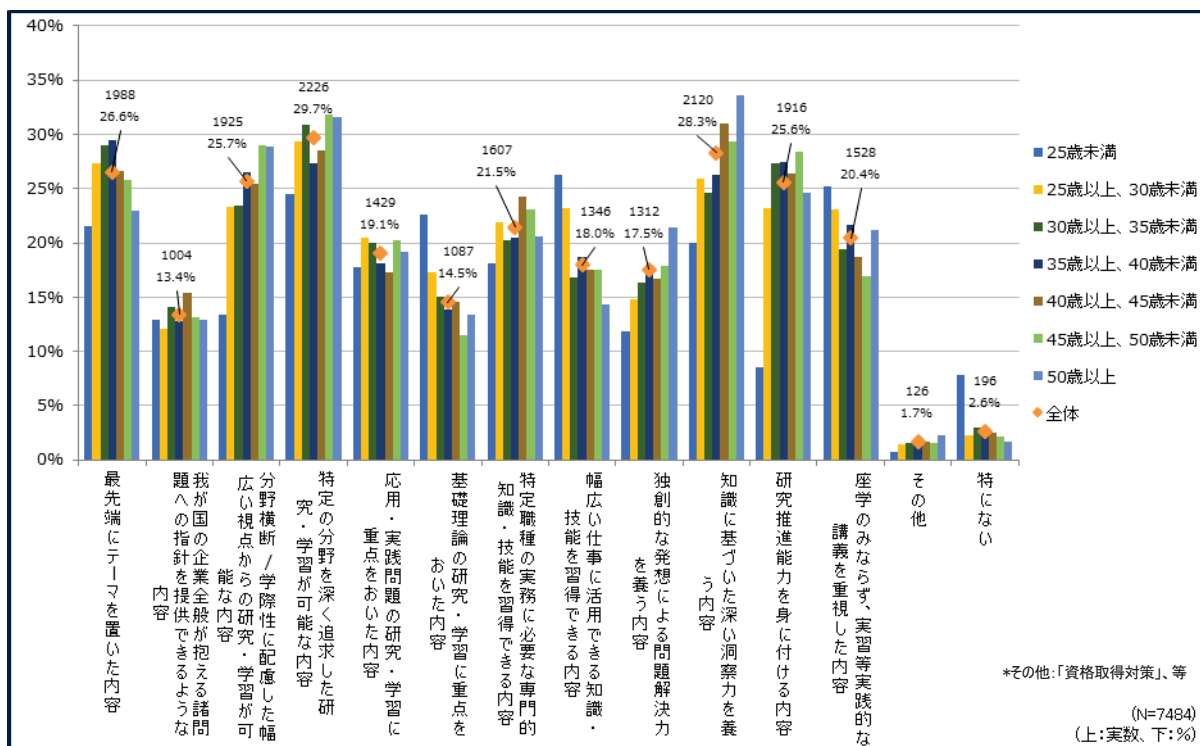


2-4 大学等に対して特に期待していることについて

(1) 大学等に期待するカリキュラムについて (3つまで選択)

- 全体としては、「特定分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」「最先端にテーマを置いた内容」がそれぞれ 29.7%、28.3%、26.6%と同じような割合で上位となっている。

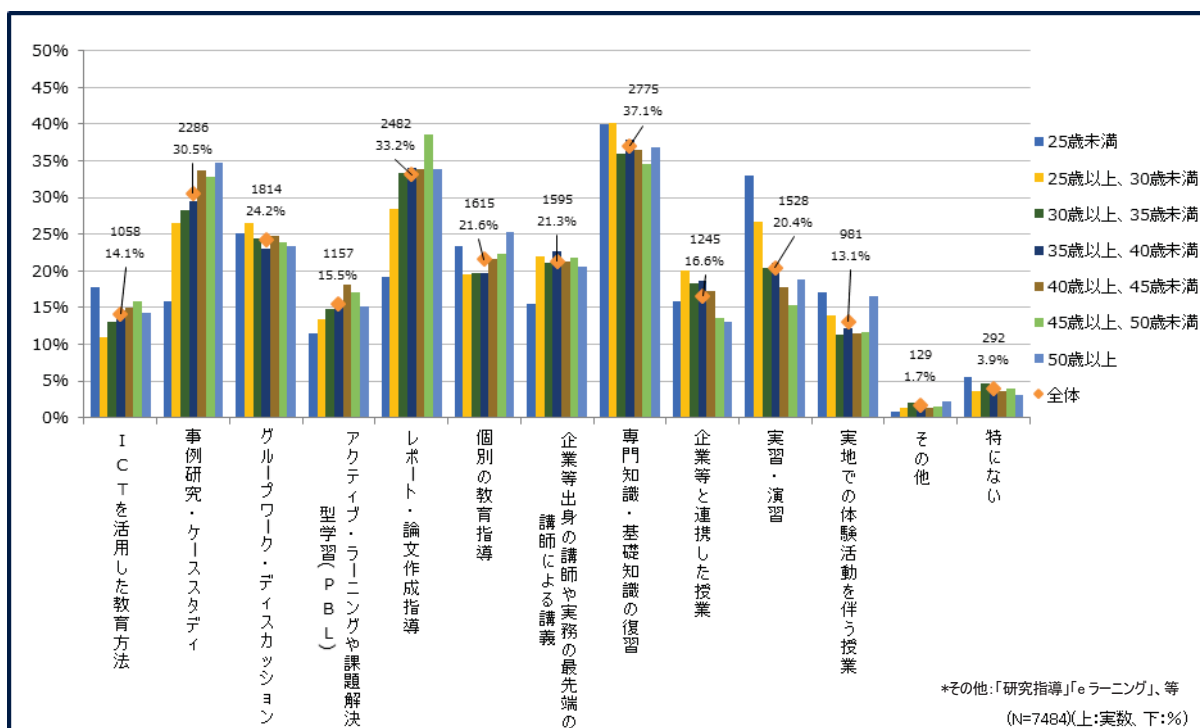
図 2-25 大学等に期待するカリキュラム



(2) 大学等に期待する教育方法について (3 つまで選択)

- 全体としては、「専門知識・基礎知識の復習」「レポート・論文作成指導」「事例研究・ケーススタディ」がそれぞれ 37.1%、33.2%、30.5%を超え、上位にあげられている。

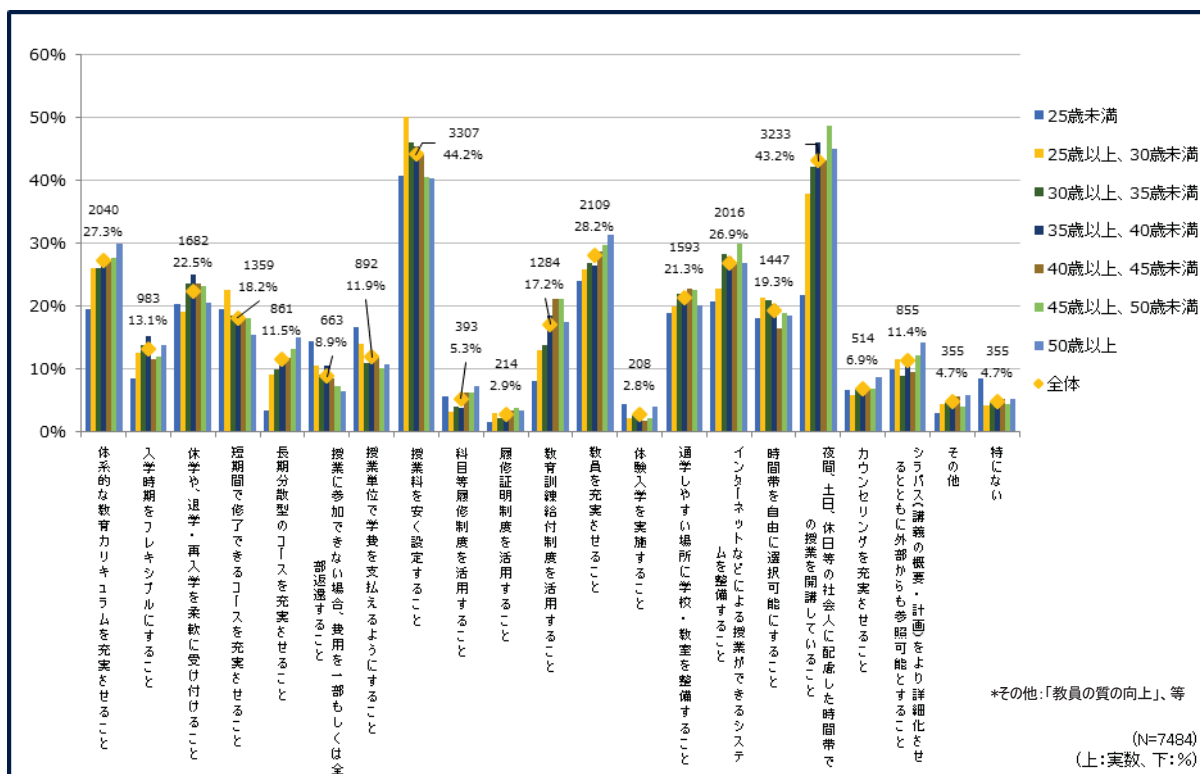
図 2-26 大学等に期待する教育方法



(3) 大学等に期待する教育環境について (5 つまで選択)

- 全体としては、「授業料を安く設定する」と「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」の2つが 44.2%、43.2%と高くなっている。

図 2-27 大学等に期待する教育環境

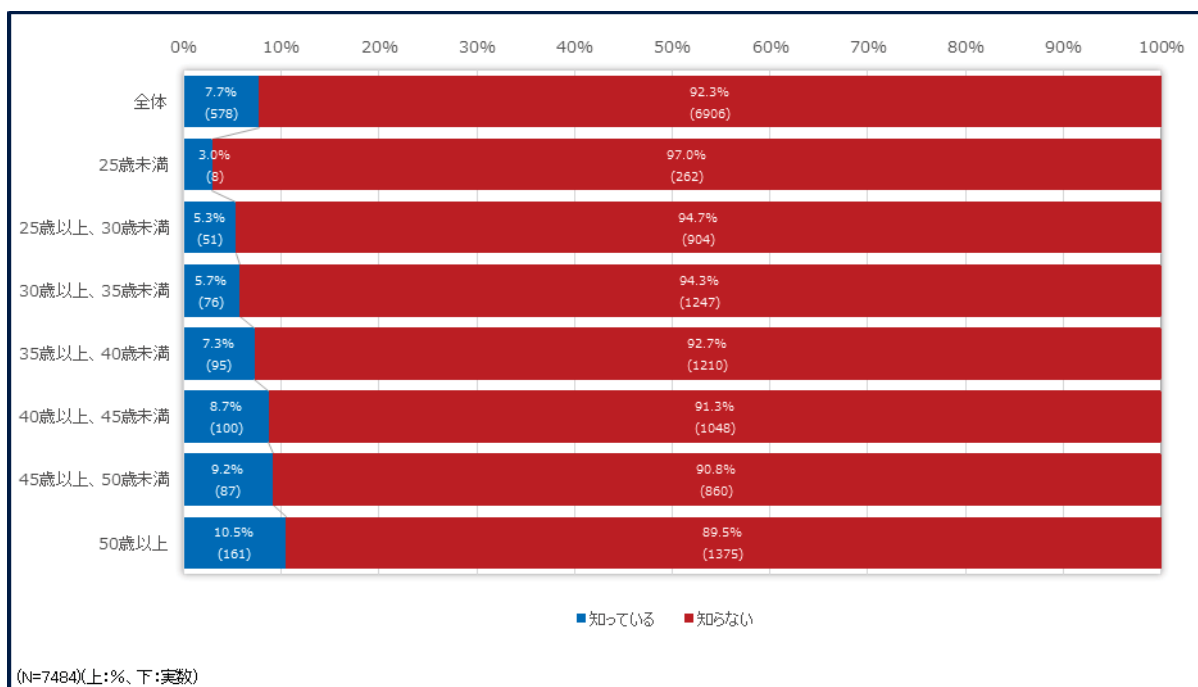


2-5 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況・関心度について

(1) 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況について

- 全体としては、7.7%が認知している。

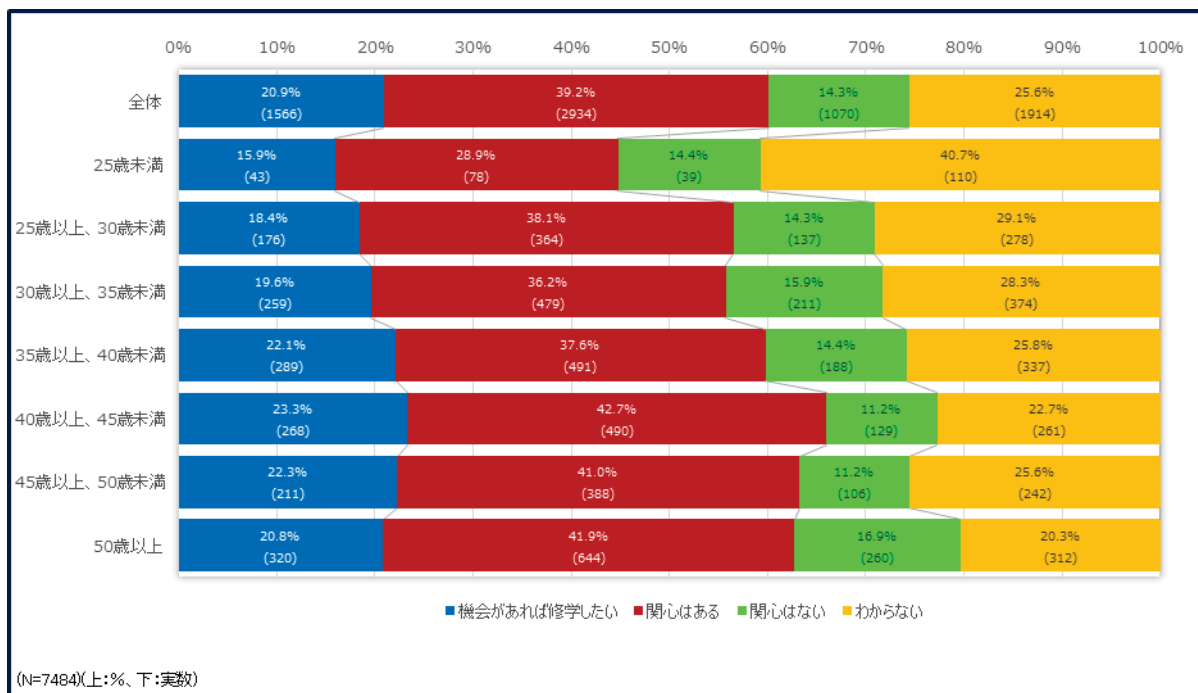
図 2-28 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況



(2) 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度について

- 全体としては、20.9%が「機会があれば修学したい」、39.2%が「関心はある」となっている。

図 2-29 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度



3 「企業等」対象調査結果

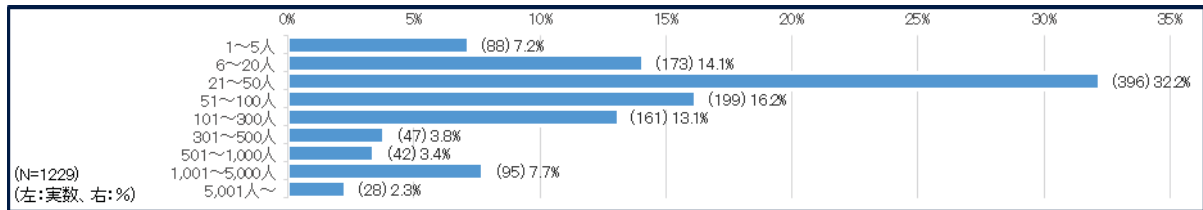
企業等の組織に対して、従事者の大学等へ修学することについての状況や実績、大学等に期待すること等について尋ねたところ、回答結果は以下のとおりとなった。

3-1 回答企業等の属性について

回答企業等の属性は以下のとおりである。

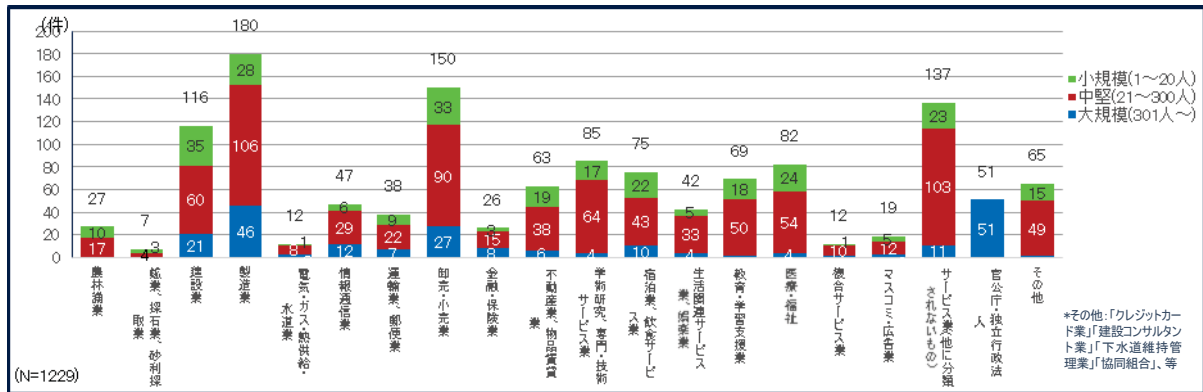
① 従事者規模

図 3-1 従事者規模



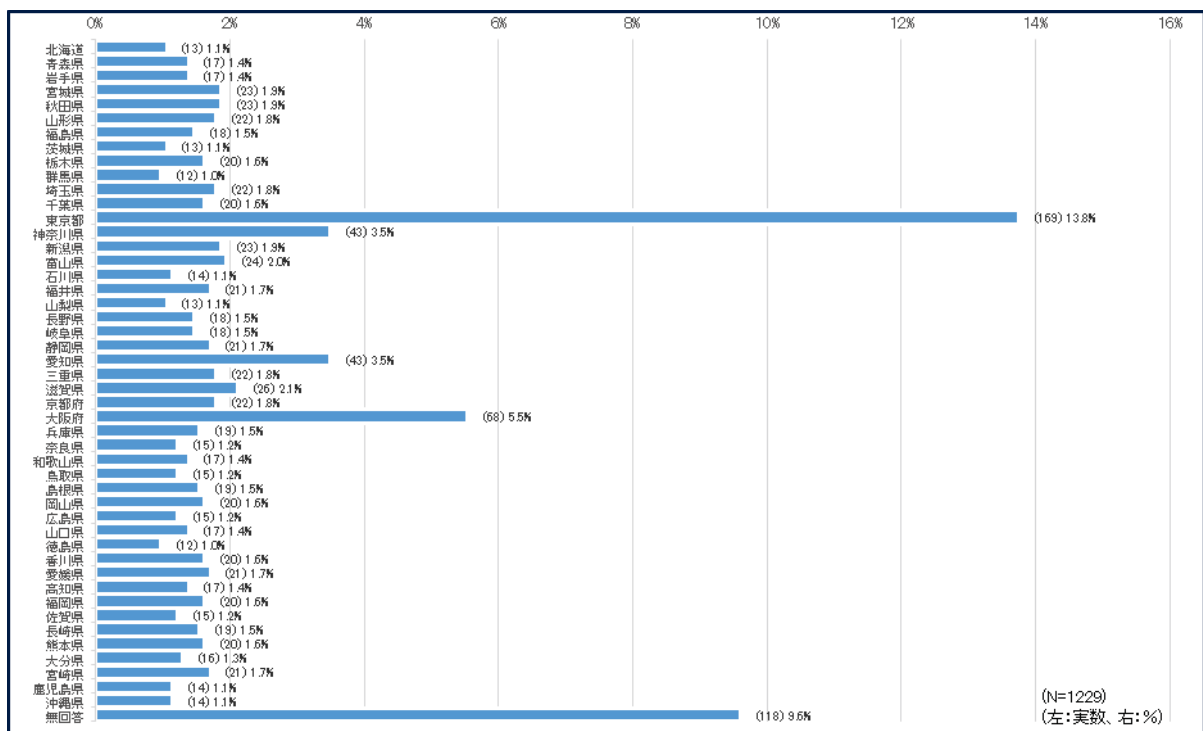
② 業種

図 3-2 業種



③ 所在地域

図 3-3 所在地域

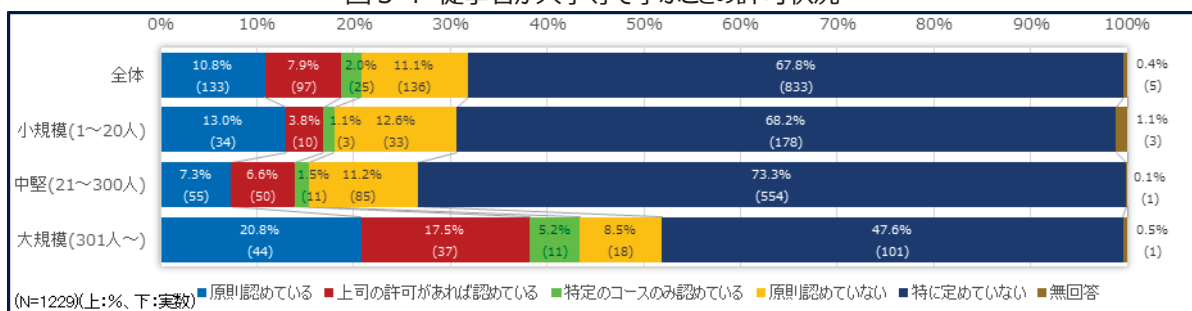


3-2 従事者が大学等で学ぶことについての組織の状況・過去5年間での実績について

(1) 従事者が大学等で学ぶことの許可状況について

- 従事者が大学等で学ぶことについては、67.8%が許可条件について「特に定めていない」としている。「原則認めている」との回答は10.8%である一方、「原則認めていない」とする組織も11.1%存在している。
- 大規模な組織では20.8%が「原則認めている」との回答であり、組織が大きいと従事者が大学等で学びやすい状況である。
- また、大学等へ送り出した実績がある組織では、具体的な許可基準を設定している割合が78.1%を占めている。

図3-4 従事者が大学等で学ぶことの許可状況



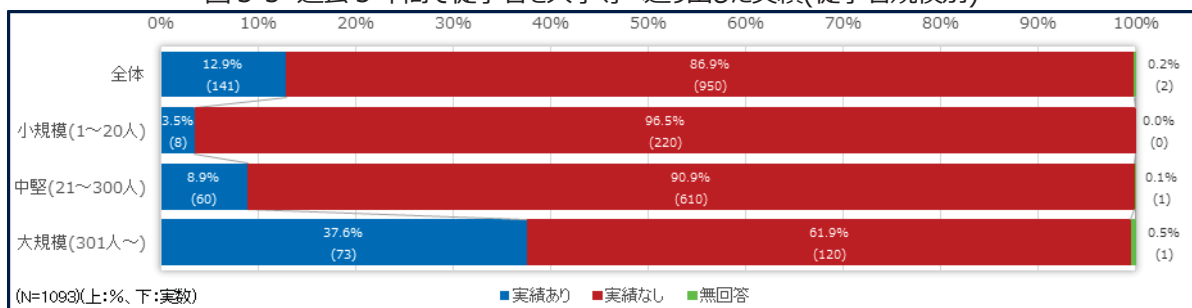
(2) 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績について

- 過去5年間に従事者を大学等に送り出した実績があるのは、全体の12.9%となっている。
- 従事者規模が大きい組織ほど、修学許可実績が高くなり、特に「官公庁・独立行政法人」「製造業」「学術研究、専門・技術サービス業」「建設業」等で、従事者の大学等への送出実績が高い傾向にある。

① 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績(従事者規模別)

(従事者を大学等へ送り出すことを「原則認めていない」とする組織を除いた組織の集計結果)

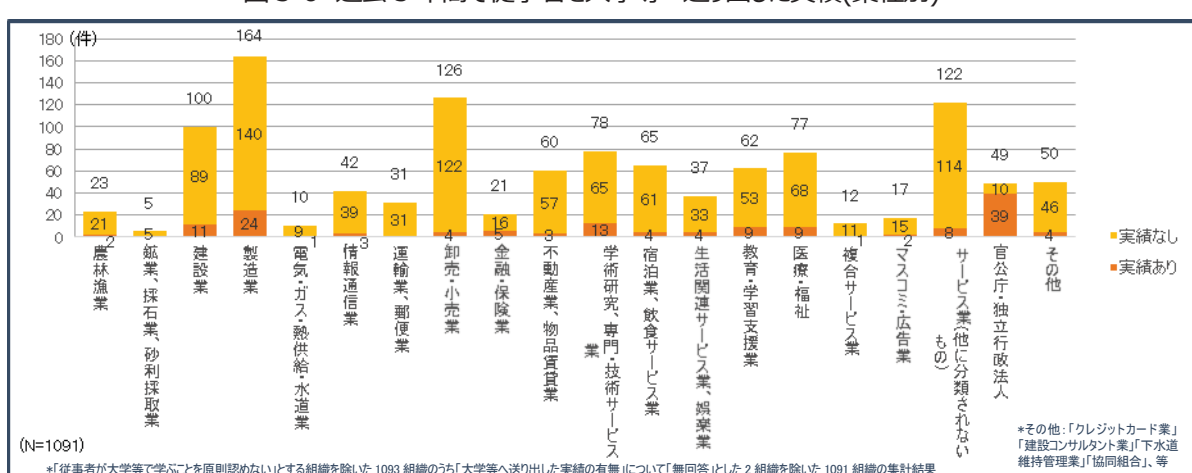
図3-5 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績(従事者規模別)



② 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績(業種別)

(従事者を大学等へ送り出すことを「原則認めていない」とする組織を除いた組織の集計結果)

図3-6 過去5年間で従事者を大学等へ送り出した実績(業種別)

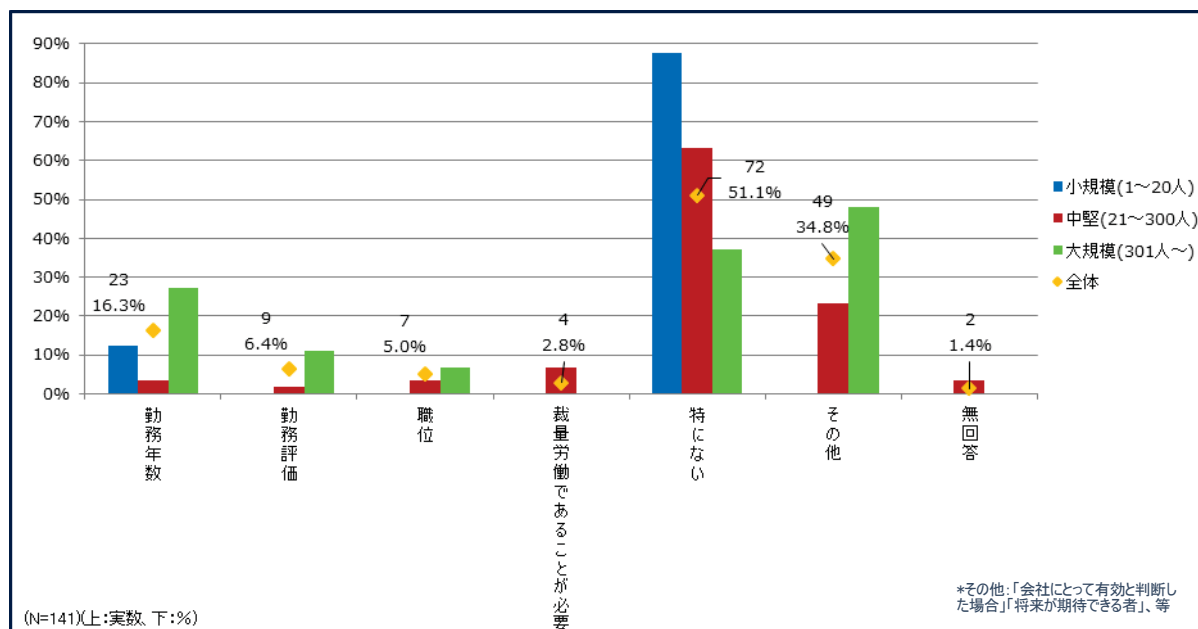


3-3 過去5年間で大学等への従事者を送り出した実績のある組織の実態並びに期待等について (過去5年間で大学等への従事者を送り出した実績のある組織のみ回答)

(1) 従事者を大学等へ送り出すための条件について (あてはまるものをすべて選択)

- 従事者を大学等へ送り出すための条件は、「特にない」とする組織が全体の半数以上を占めるが、『総合的な判断』『都度判断』『目的が資格取得の場合』などを条件とする「その他」が34.8%、「勤務年数」が16.3%となっている。

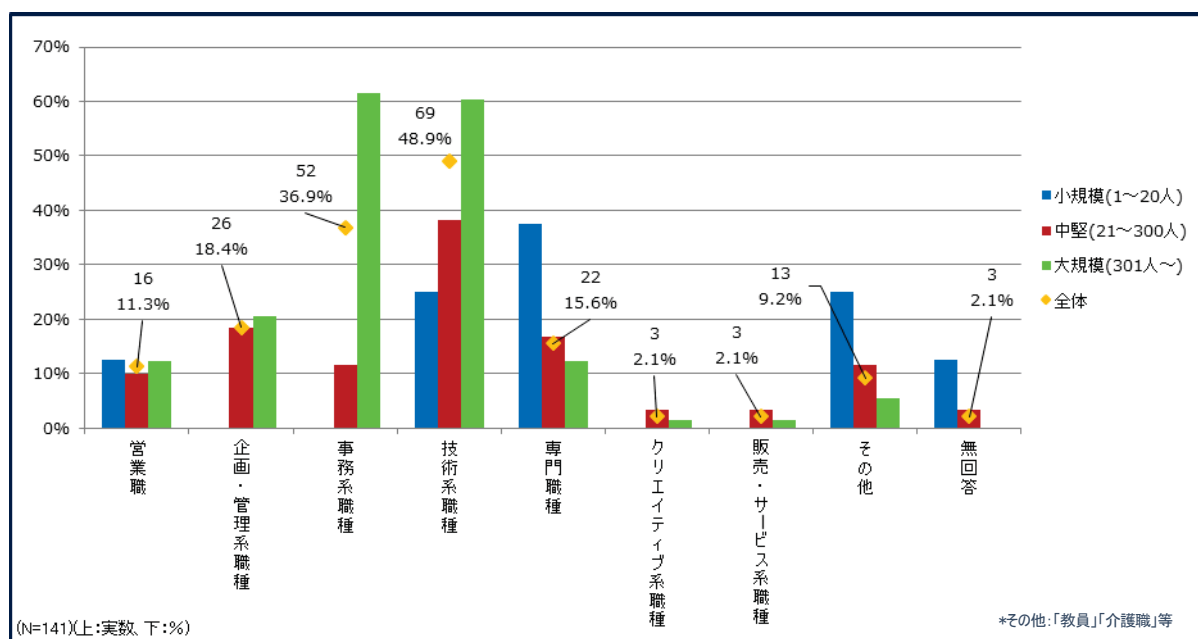
図 3-7 従事者を大学等へ送り出すための条件



(2) 送り出した従事者の職種について (3つまで選択)

- 従事者を送り出した実績のある組織のうち、半数近くが「技術系職種」を送り出しており、次いで「事務系職種」となっている。
- 大規模組織の場合、「技術系職種」「事務系職種」が多く、小規模組織の場合は「専門職種」が多い。

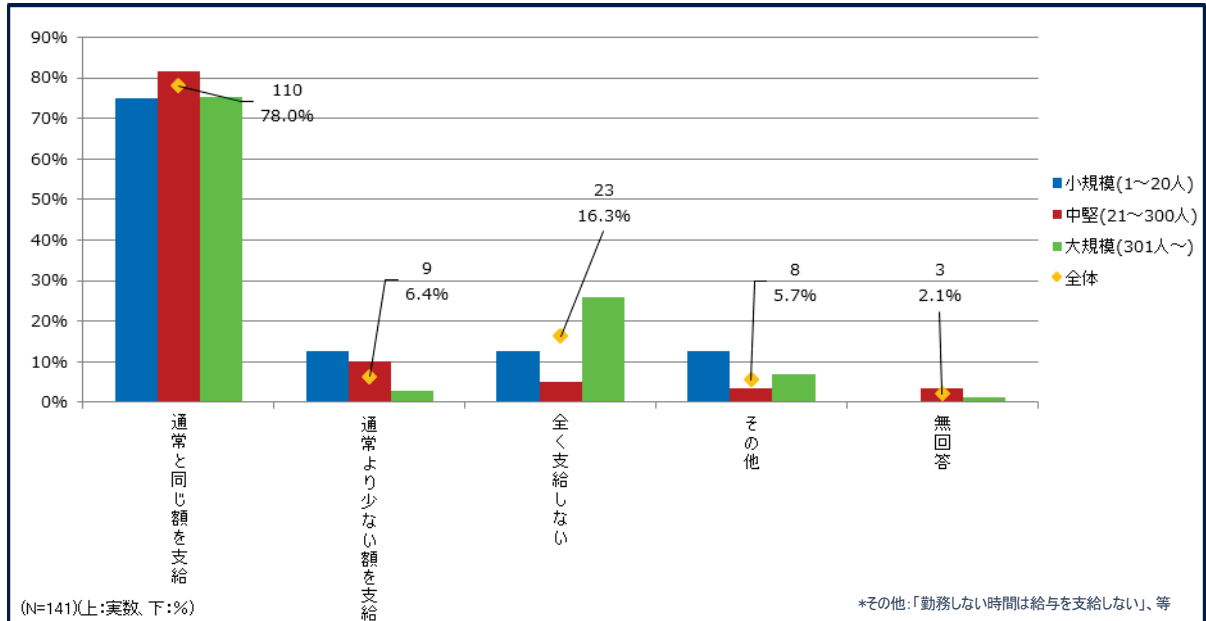
図 3-8 送り出した従事者の職種



(3) 給与等の支給状況について (2つまで選択)

- 78.0%の組織が、修学中も通常と同じ額の給与等を支給している。
- 一方で、大規模組織の場合は「全く支給しない」とする割合も26.0%存在している。

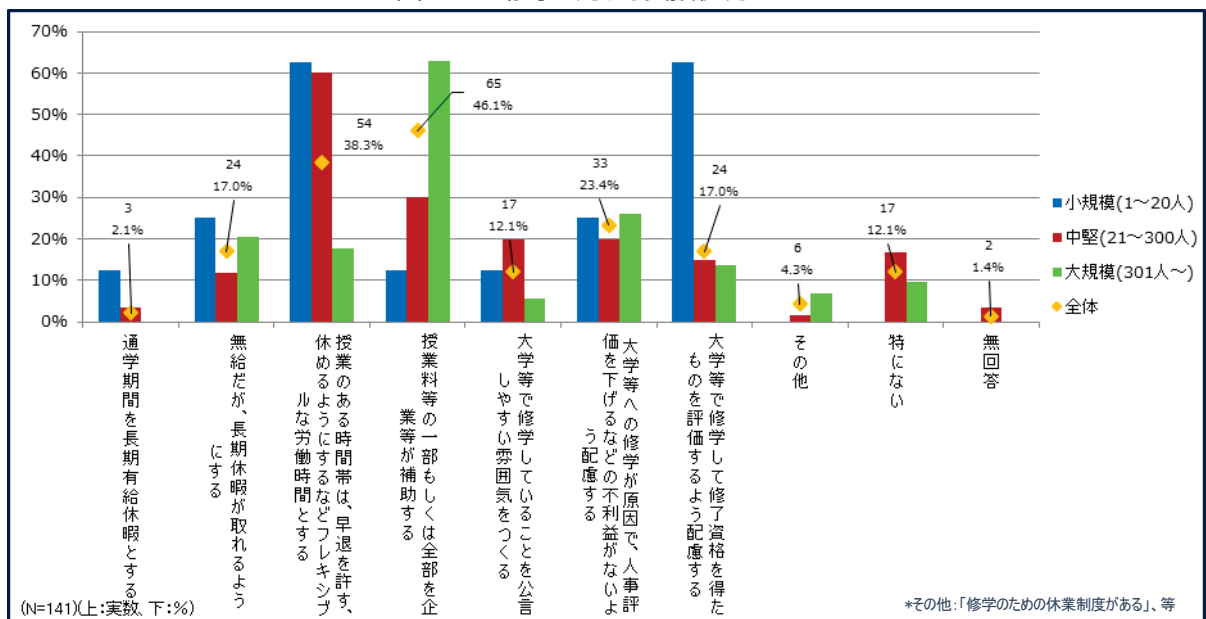
図3-9 給与等の支給状況



(4) 修学に対する支援状況について (3つまで選択)

- 40%前後の組織が、「授業料等の一部もしくは全部を企業等が補助する(46.1%)」「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする(38.3%)」といった支援を実施している。大規模組織では授業料等の補助が63%、中堅・小規模組織では労働時間の配慮が60%程度となっている。
- また、小規模組織の場合は「大学等で修学して修了資格を得たものを評価するよう配慮する」といった支援措置も上位にあがっている。

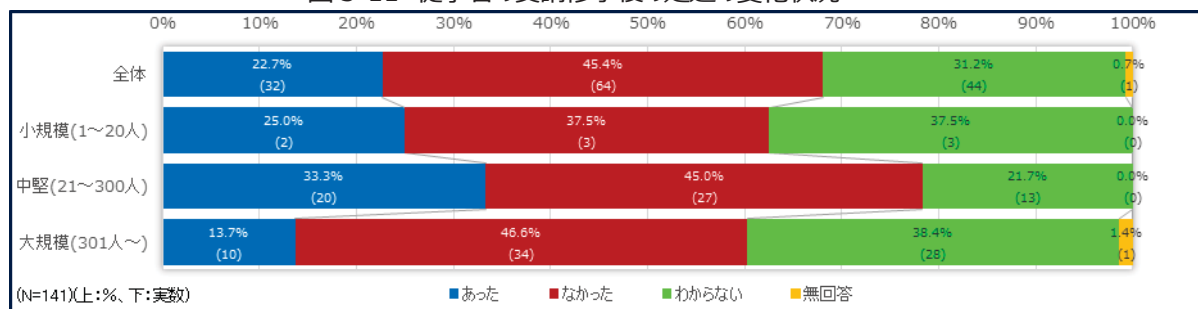
図3-10 修学に対する支援状況



(5) 従事者の受講修了後の処遇の変化状況について

- 受講修了後、従事者への処遇に変化があった組織は22.7%であり、このうち46.9%の企業は給与や手当にて反映している。

図 3-11 従事者の受講修了後の処遇の変化状況

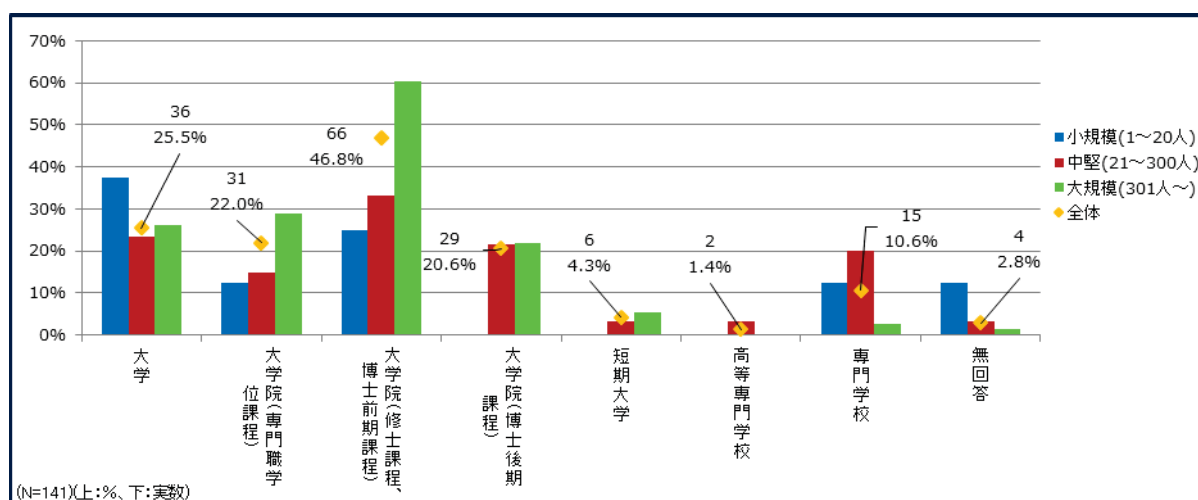


(6) 従事者の修学状況について

① 修学している（修学していた）大学等の学校種(3 つまで選択)

- 「大学院（修士課程、博士前期課程）」に修学している（修学していた）者が最も多い。
- 特に大規模組織では、大学院（専門職学位課程を含む）への修学が他の組織と比較して多い。
- 小規模組織の場合は、大学学部が 37.5%で最も高い。

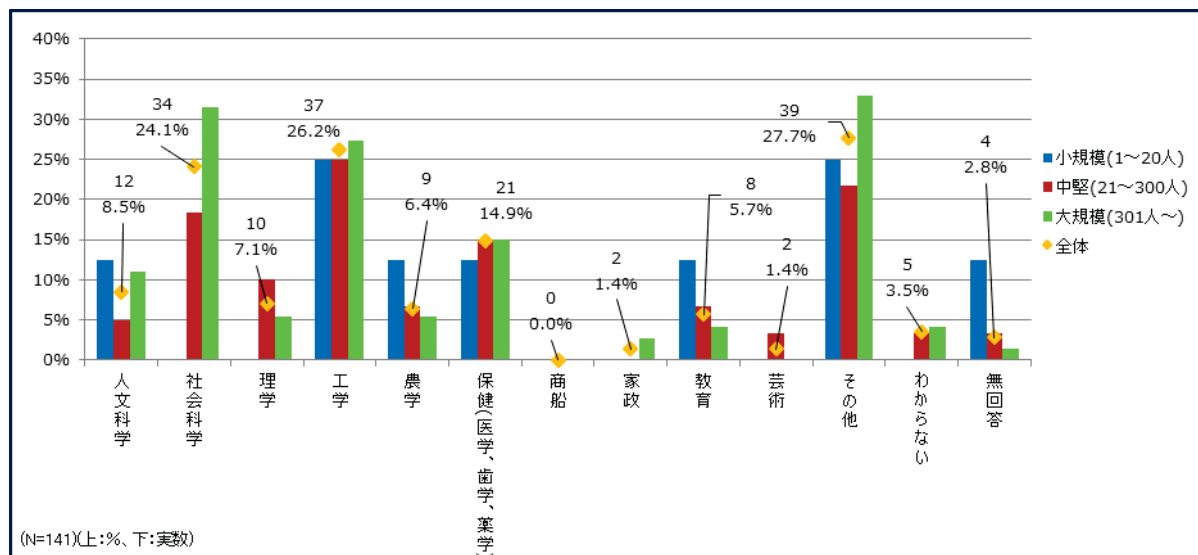
図 3-12 修学している（修学していた）大学等の学校種



② 修学している（修学していた）大学等の専攻分野(3 つまで選択)

- 専攻分野については、「工学」「社会科学」「保健(医学、歯学、薬学)」が多い。
- 大規模組織では、「社会科学」へ送り出した実績が高い傾向にある。

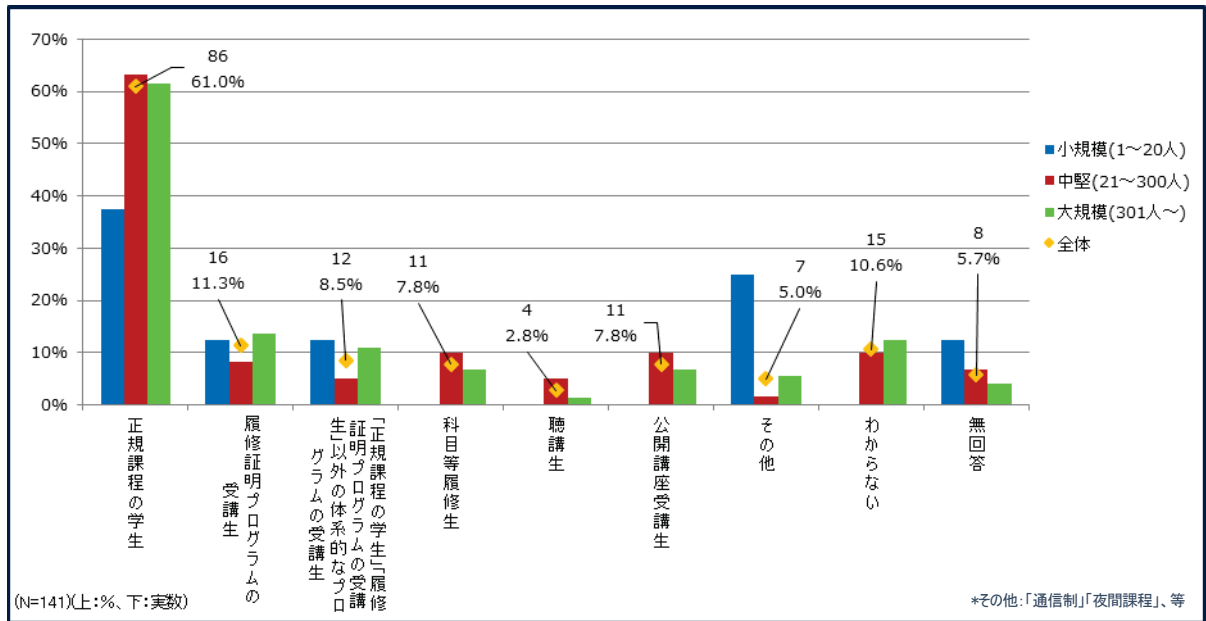
図 3-13 修学している（修学していた）大学等の専攻分野



③ 修学している（修学していた）大学等の履修形態(3つまで選択)

- 履修形態については、「正規課程」が高い。

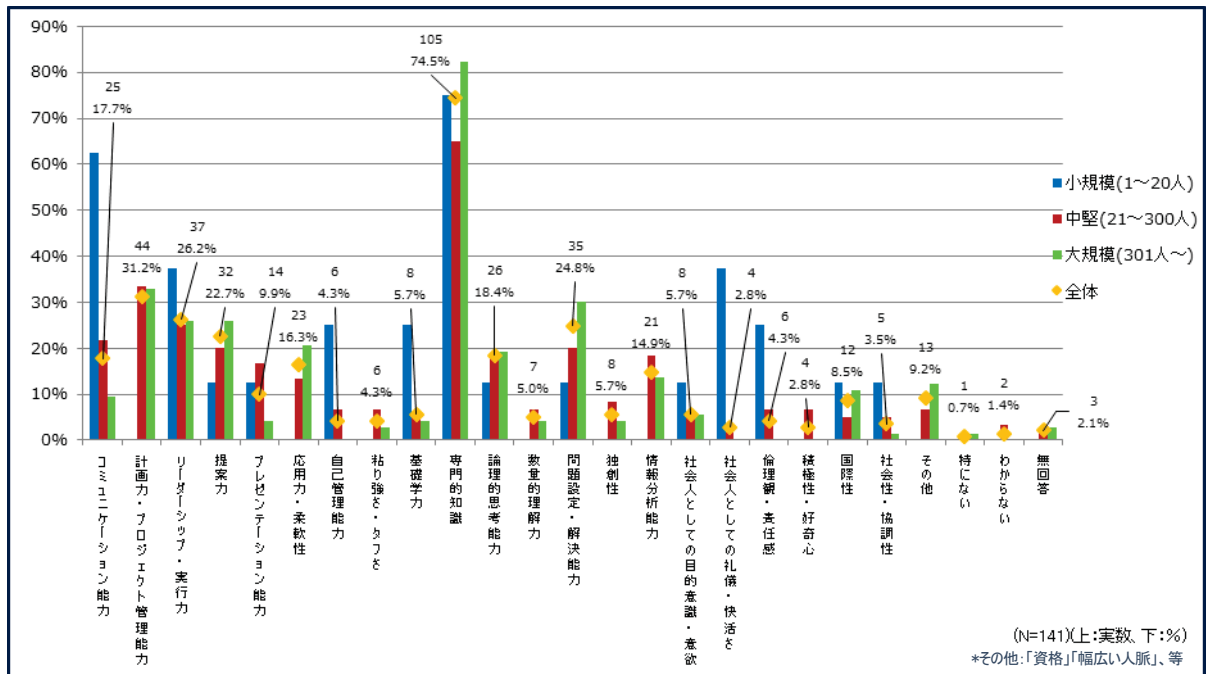
図 3-14 修学している（修学していた）大学等の履修形態



(7) 従事者に身につけて欲しい知識・技能・資質等について (5つまで選択)

- 従事者に身につけて欲しい知識・技能・資質等としては、「専門的知識」が高く、74.5%となっている。次いで、「計画力・プロジェクト管理能力」「リーダーシップ・実行力」「問題設定・解決能力」が続いている。
- 小規模組織では「コミュニケーション能力」「社会人としての礼儀・快活さ」等も上位にあがっている。

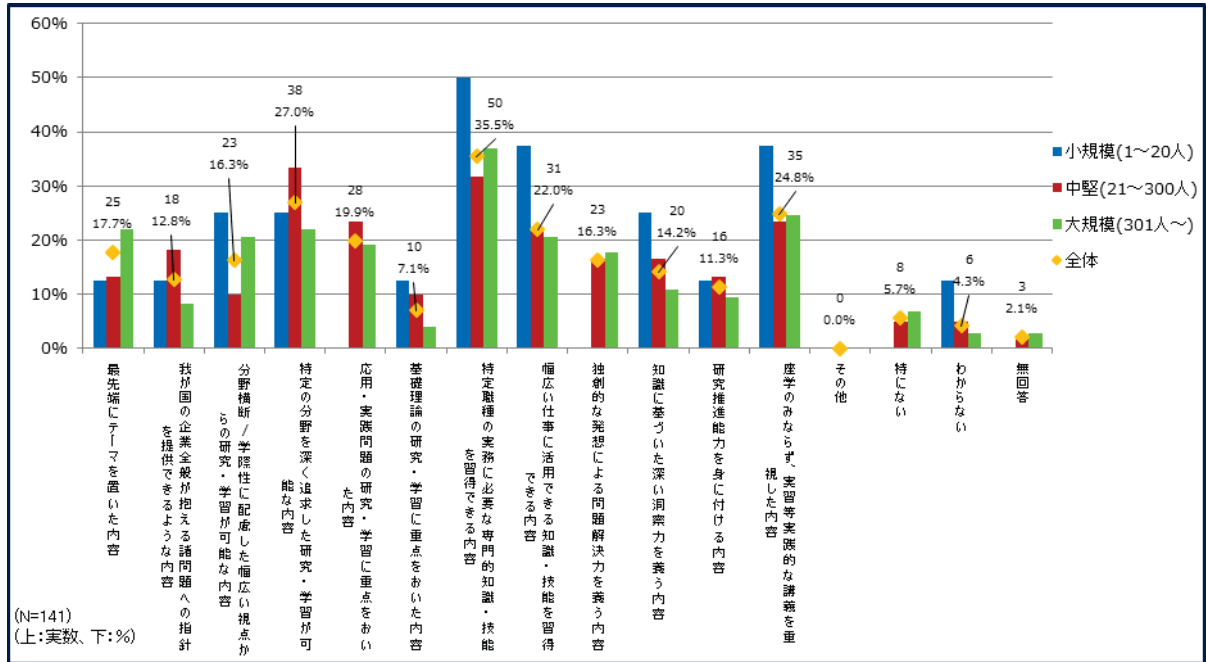
図 3-15 従事者に身につけて欲しい知識・技能・資質等



(8) 大学等に重視して欲しいカリキュラムについて (3つまで選択)

- 「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」が組織の規模に関わらず高く、「特定分野を深く追及した研究・学習が可能な内容」「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」が高い。

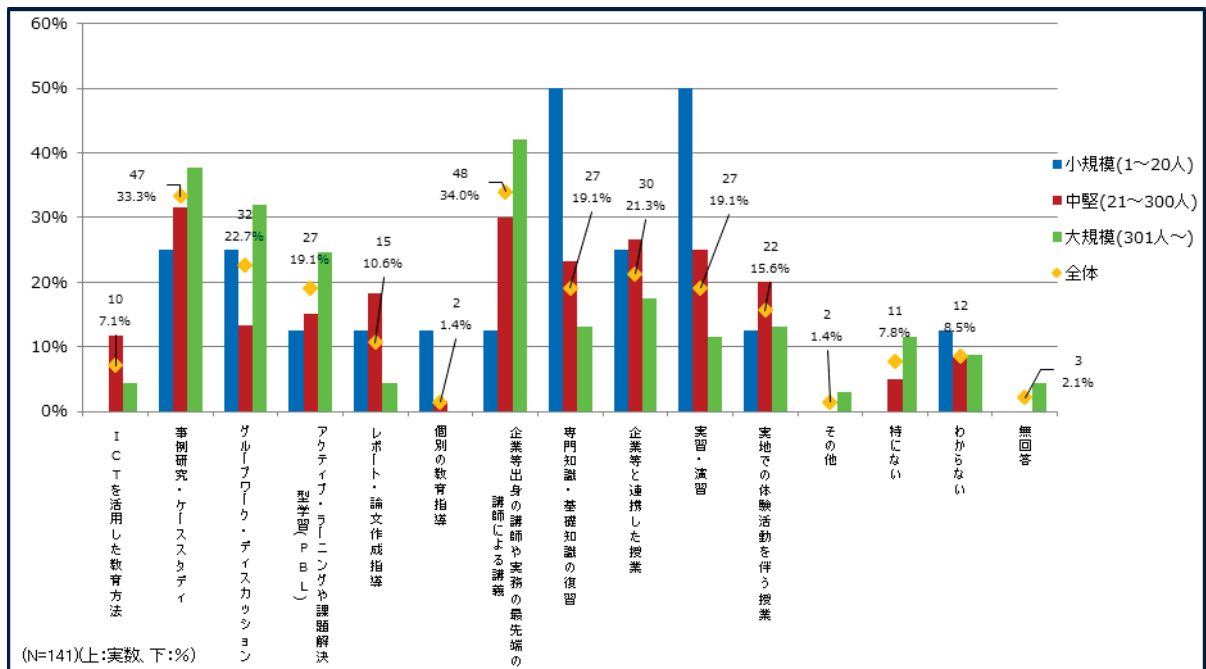
図 3-16 大学等に重視して欲しいカリキュラム



(9) 大学等に重視して欲しい教育方法について (3つまで選択)

- 「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義」「事例研究・ケーススタディ」が上位にあがっている。
- 大規模組織では、「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義」「グループワーク・ディスカッション」が高く、小規模組織では、「専門知識・基礎知識の復習」「実習・演習」が上位となっている。

図 3-17 大学等に重視して欲しい教育方法



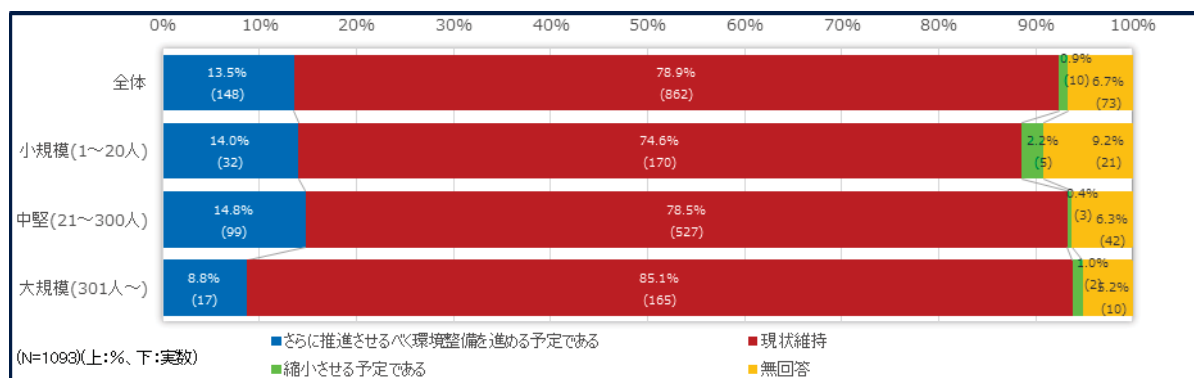
3-4 大学等への従事者の修学に対する今後の方針等について

(従事者を大学等へ送り出すことを「原則認めていない」とする組織を除いた組織の集計結果)

- 過去5年間の従事者送出実績の有無にかかわらず、78.9%が「現状維持」。「さらに推進させるべく環境整備を進める予定である」とする組織は13.9%となっている。

- 「さらに推進させるべく環境整備を進める予定である」とする理由については「実践的な教育内容であり、現在の業務に直結するなど即効性が高いため」が最大となっている。一方、「縮小させる予定」とした理由は、「本業に支障が出てきたため」が最大となっている。

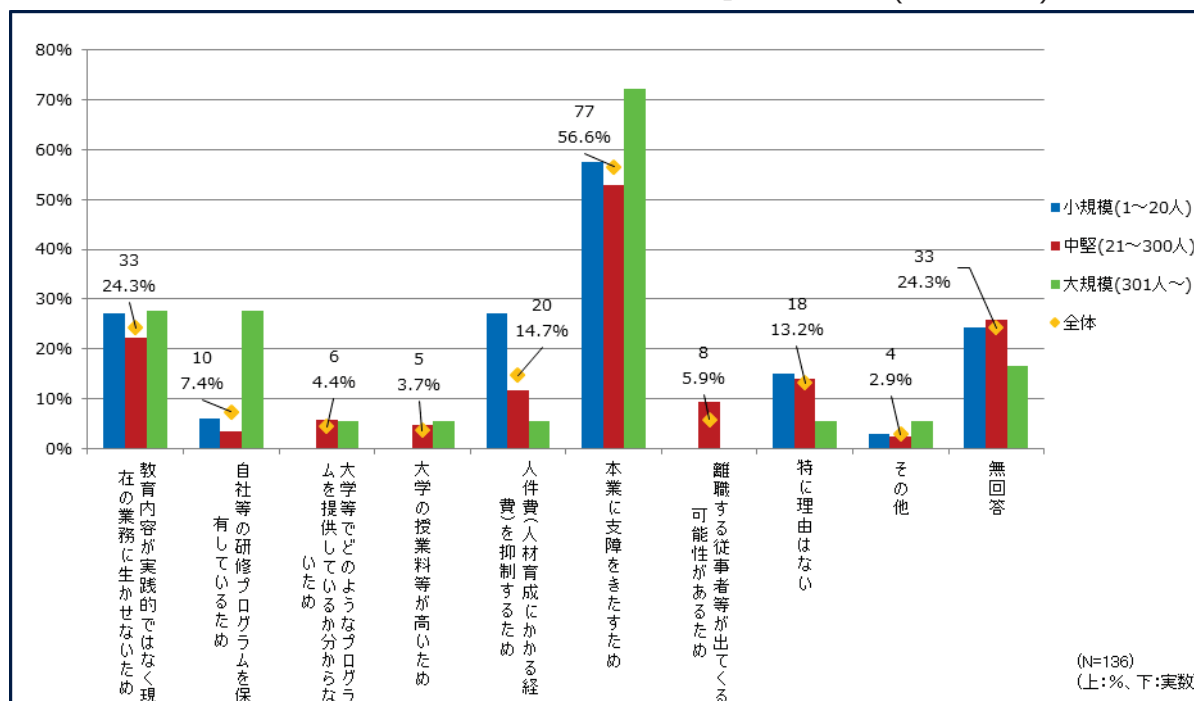
図 3-18 大学等への従事者の修学に対する今後の方針



3-5 「大学等での修学を認めない」とする組織の理由と今後の可能性について (「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」と選択した組織の集計結果)

- 「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」とする主な理由としては、「本業に支障をきたすため」とする回答が半数を超え、最大の理由となっている。次いで「教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」があがっている。
- 「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」組織の過半数が「今後も許可しない」とする一方で、「わからない」「今後は許可する可能性がある」とする組織も 40.4%存在する。

図 3-19 「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」とする主な理由(3 つまで選択)

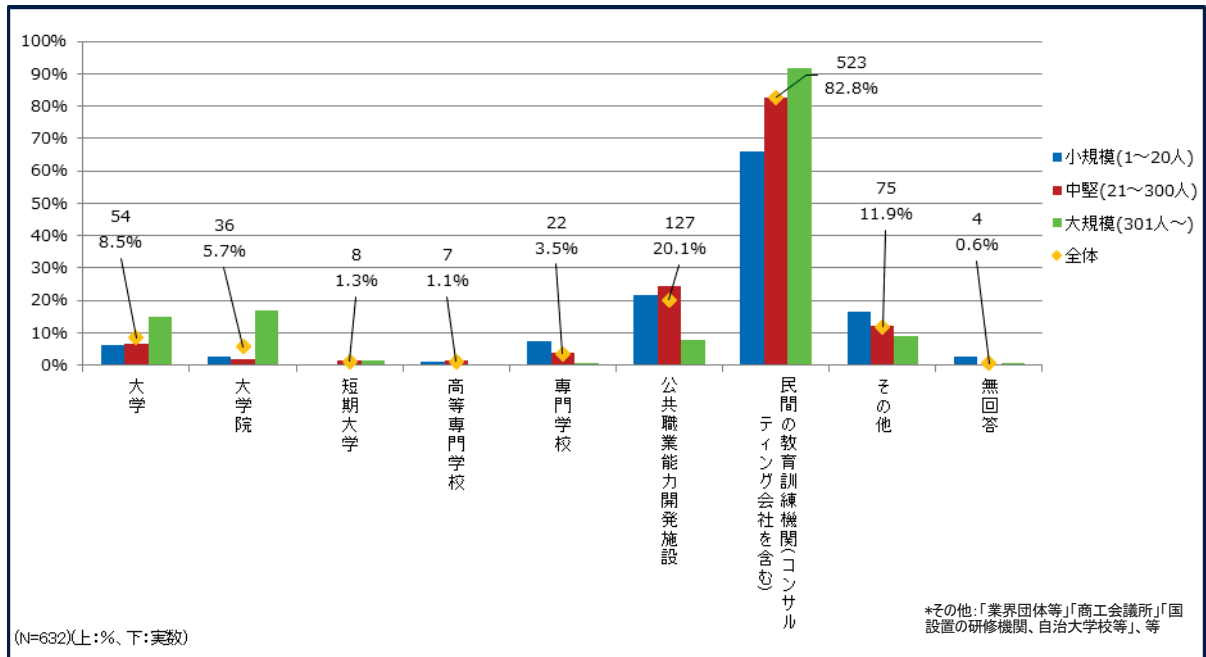


3-6 今後、大学等に教育環境面で実施してほしいことについて (現在「従事者が大学等で学ぶことを原則認めていない」組織で「従事者が大学等で学ぶことを「今後も認めない」「許可するかどうか分からない」「無回答」と回答した組織を除いた、回答組織すべてによる回答)

- 教育環境として、「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」がすべての規模の組織において望まれており、次いで「短期間で修了できるコースを充実させること」「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること」に対する関心が高い傾向にある。

の業務に直結するなど即効性が高いため」が 76.8%、次いで「社内等で行う研修より教育効果が大きいため」が続いている。

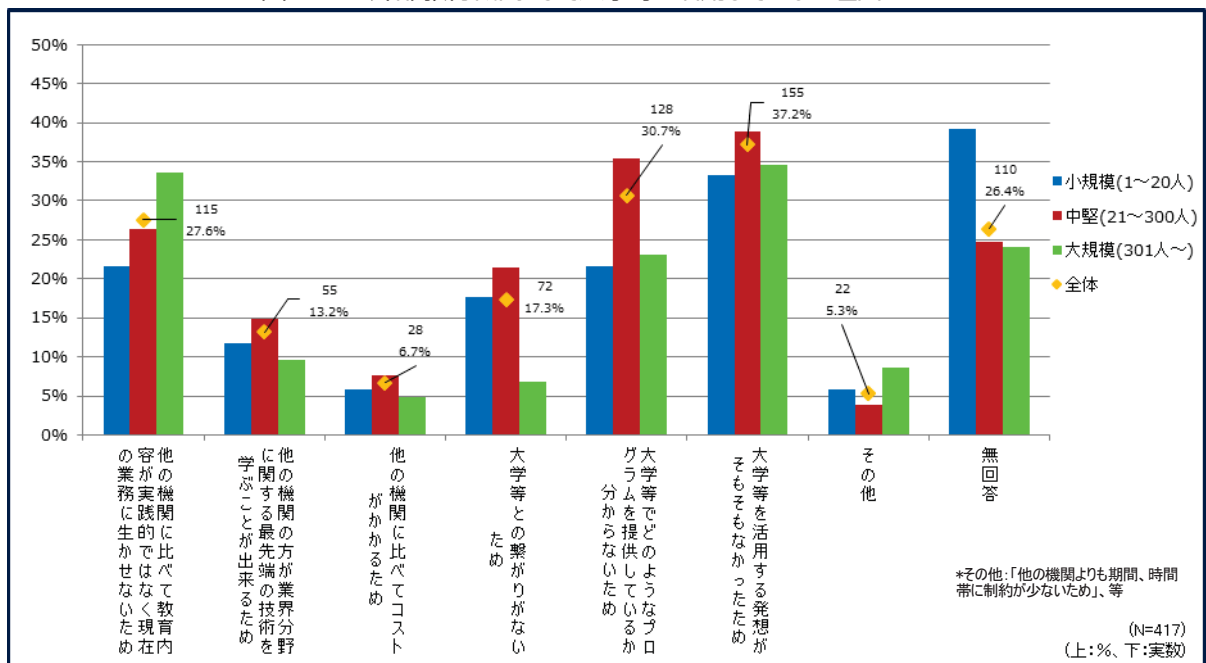
図 3-22 活用する外部教育機関の種別



(3) 外部教育機関として大学等を活用していない理由について
 (「外部の教育機関を活用している」と回答した組織のうち、「民間の教育訓練機関」「その他」を選択した組織の集計結果集計結果。3つまで選択)

- 全体としては、「大学等を活用する発想がそもそもなかった」「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため」とする理由が多くあがっている。
- 組織が大規模化になるほど、「他の機関に比べて教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」という理由が高くなっている。
- 中規模組織では、「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため」とする理由が比較的高い。
- 大学等へ送り出した実績のない組織では、「他の機関に比べて教育内容が実践的ではなく現在の業務に生かせないため」のほか、「大学等を活用する発想がそもそもなかったため」「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からないため」「大学等との繋がりが無いため」とする理由が高い。

図 3-23 外部教育機関として大学等を活用していない理由

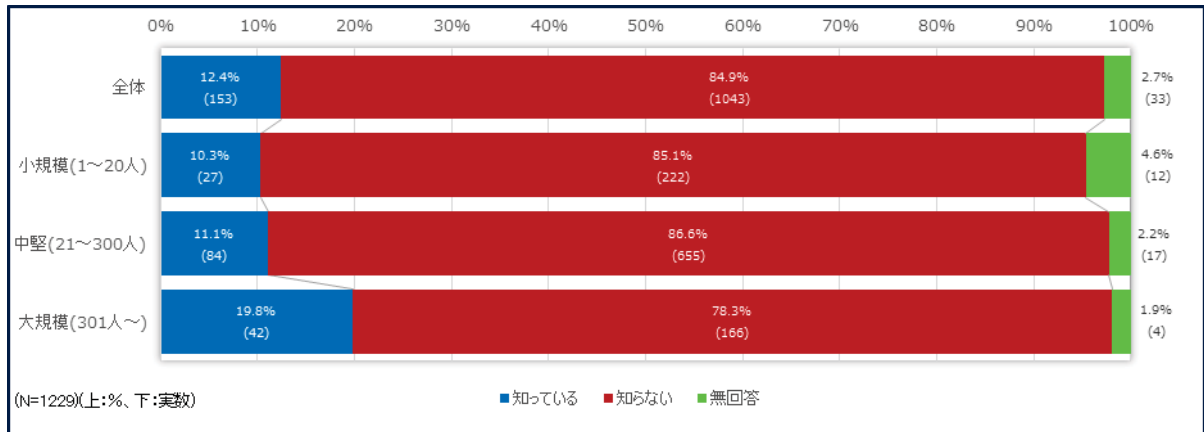


3-8 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況・関心度について

- 「職業実践力育成プログラム（BP）」の認知度は12.4%である。
- 従事者規模が大きいほど、認知度は高く、大規模組織では19.8%がBPを認知している。
- また、大学等へ従事者を送り出している実績がある組織は、BPを比較的認知している傾向にある。
- 「職業実践力育成プログラム（BP）」の認知している組織のうち、全体の51.6%が関心を示している。

① 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況

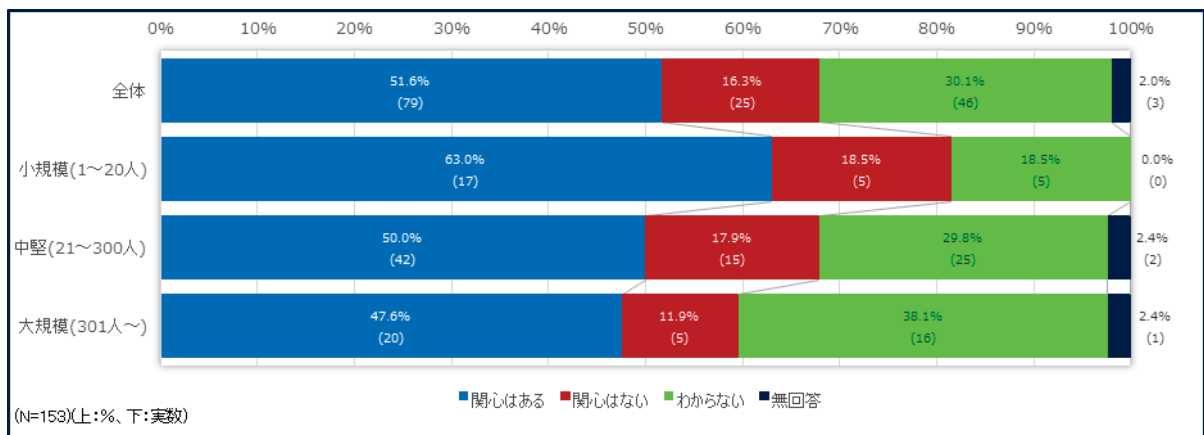
図 3-24 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況



② 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度

(「職業実践力育成プログラム（BP）」を「知っている」を選択した組織の集計結果)

図 3-25 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度に対する関心度



4 「社会人教育未経験者」対象調査結果

大学等における社会人教育未経験者に対して大学等で提供するプログラムへの期待等について尋ねたところ、回答結果は以下のとおりとなった。

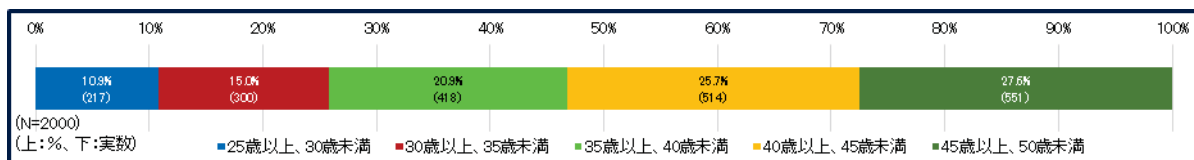
4-1 大学等における社会人教育未経験者(回答者)の属性について

(1) 回答者の基本属性について

回答者の属性は以下のとおりである。

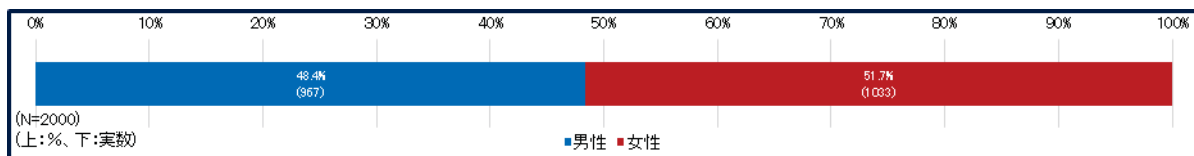
① 年齢層

図 4-1 年齢層



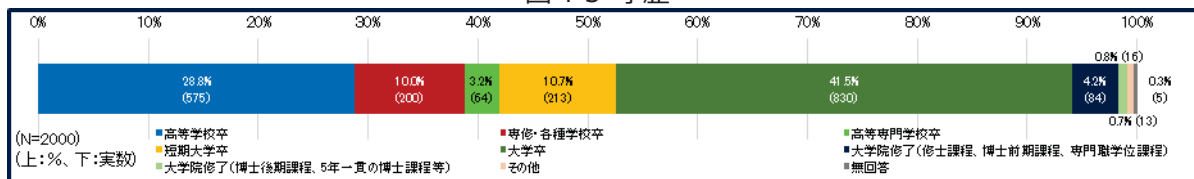
② 性別

図 4-2 性別



③ 学歴

図 4-3 学歴

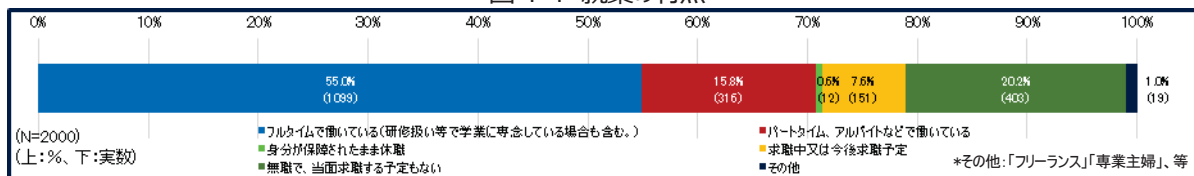


(2) 社会人教育未経験者(回答者)の就業状況について

- 回答者のうち、70.8%が有職者であり、「求職中又は今後求職予定」の者は 7.6%となっている。職種については、「事務系職種」「技術系職種」「販売・サービス系職種」に就く者で全体の 71.5%を占めている。
- 業種としては、「製造業」従事者が最も多く、「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売・小売業」となっている。

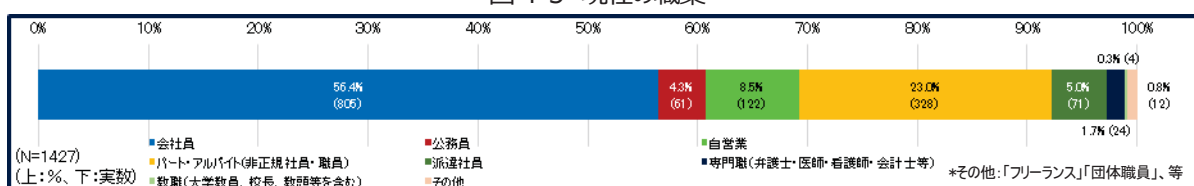
① 就業の有無

図 4-4 就業の有無



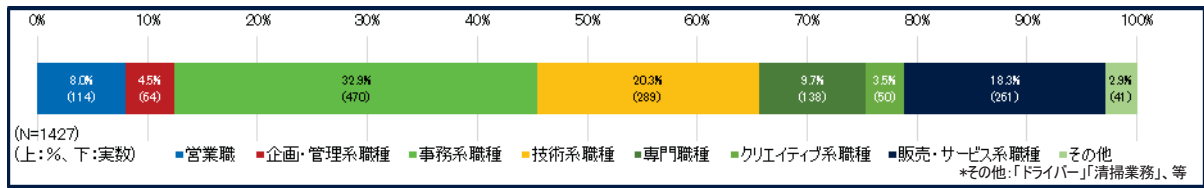
② 現在の職業（就業の有無で「フルタイム」「パートタイム・アルバイト」「身分が保証されたまま休職」と回答した有職者のみ回答）

図 4-5 現在の職業



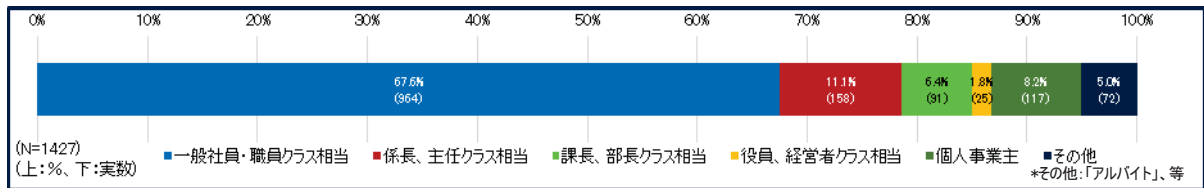
③ 職種（就業の有無で「フルタイム」「パートタイム・アルバイト」「身分が保証されたまま休職」と回答した有職者のみ回答）

図 4-6 職種



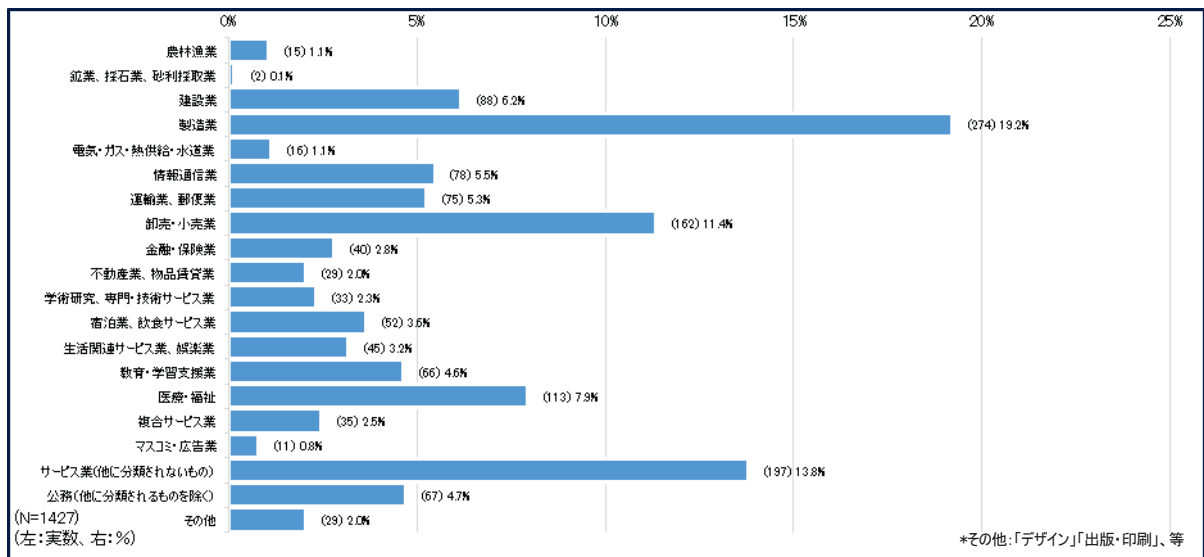
④ 役職（就業の有無で「フルタイム」「パートタイム・アルバイト」「身分が保証されたまま休職」と回答した有職者のみ回答）

図 4-7 役職



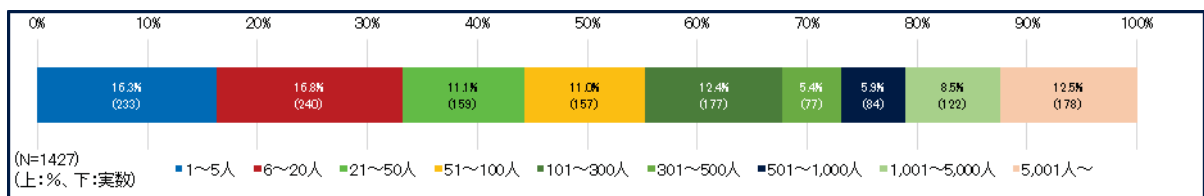
⑤ 業種（就業の有無で「フルタイム」「パートタイム・アルバイト」「身分が保証されたまま休職」と回答した有職者のみ回答）

図 4-8 業種



⑥ 従事者規模（就業の有無で「フルタイム」「パートタイム・アルバイト」「身分が保証されたまま休職」と回答した有職者のみ回答）

図 4-9 従事者規模



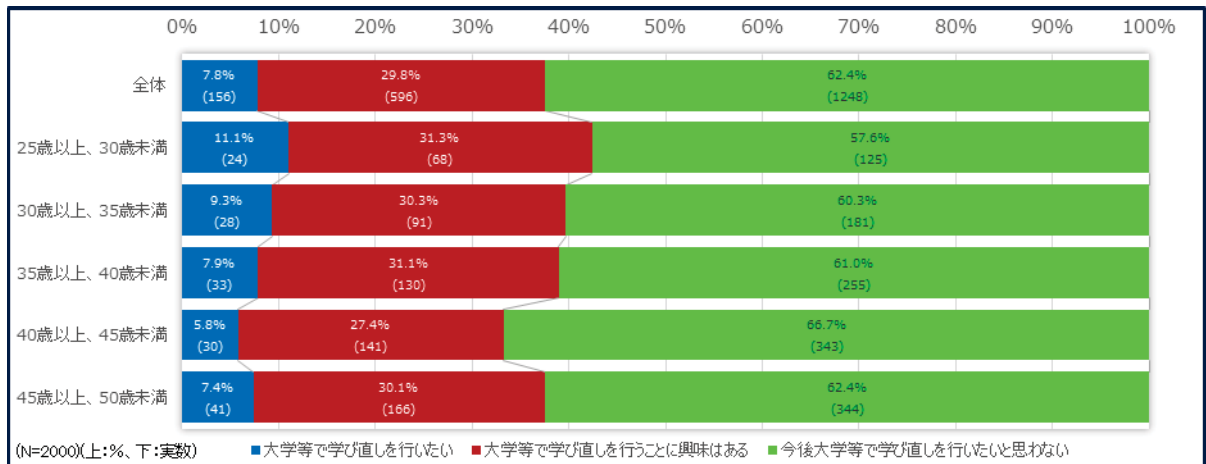
4-2 学び直しに対する関心度と障害要因・実施要件について

(1) 学び直しに対する関心度について

- 37.6%が「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」と回答し、学び直しに関心がある。
- 若年層ほど学び直しに対する関心が高い。
- 女性に比較して男性に、従事者規模の小さい組織に比較して大きい組織に属する従事者に、非有職者に比較して有職者に、関心が高い傾向がある。

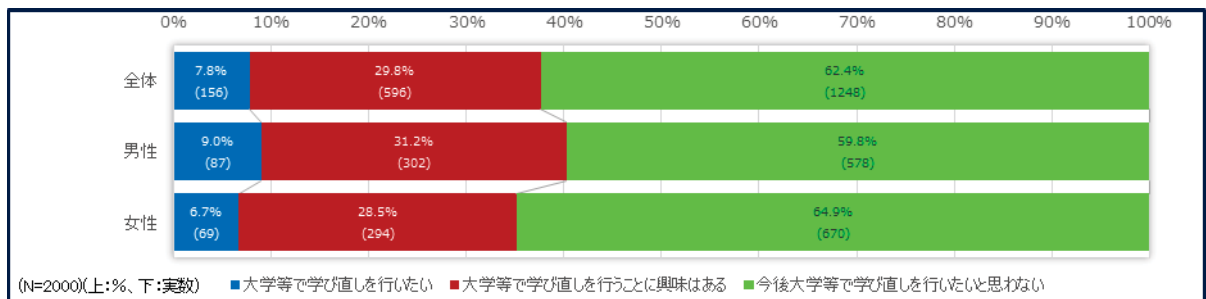
① 学び直しに対する関心度(年代別)

図 4-10 学び直しに対する関心度 (年代別)



② 学び直しに対する関心度(性別)

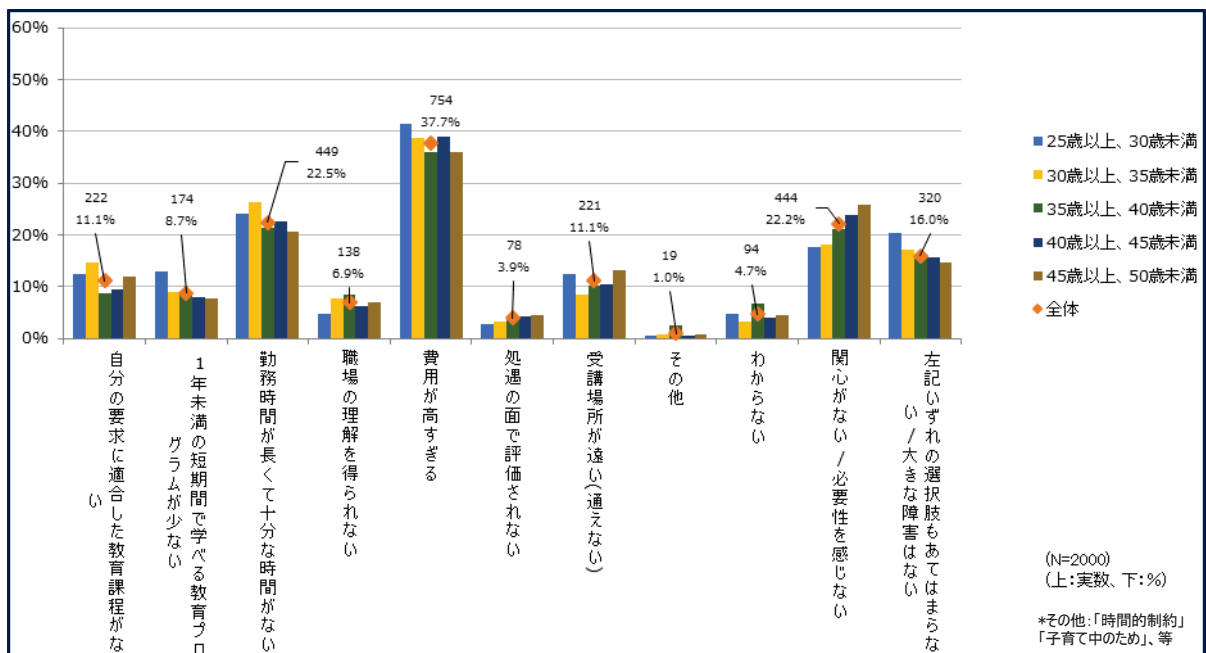
図 4-11 学び直しに対する関心度(性別)



(2) 学び直す際の障害要因について (3つまで選択)

- 学び直しを障害する要因については、「費用が高すぎる」と「勤務時間が長くて十分な時間がない」との回答が多い。
- 「勤務時間が長くて十分な時間がない」との回答は、従事者規模が大きくなるほど増加する傾向にある。

図 4-12 学び直す際の障害要因

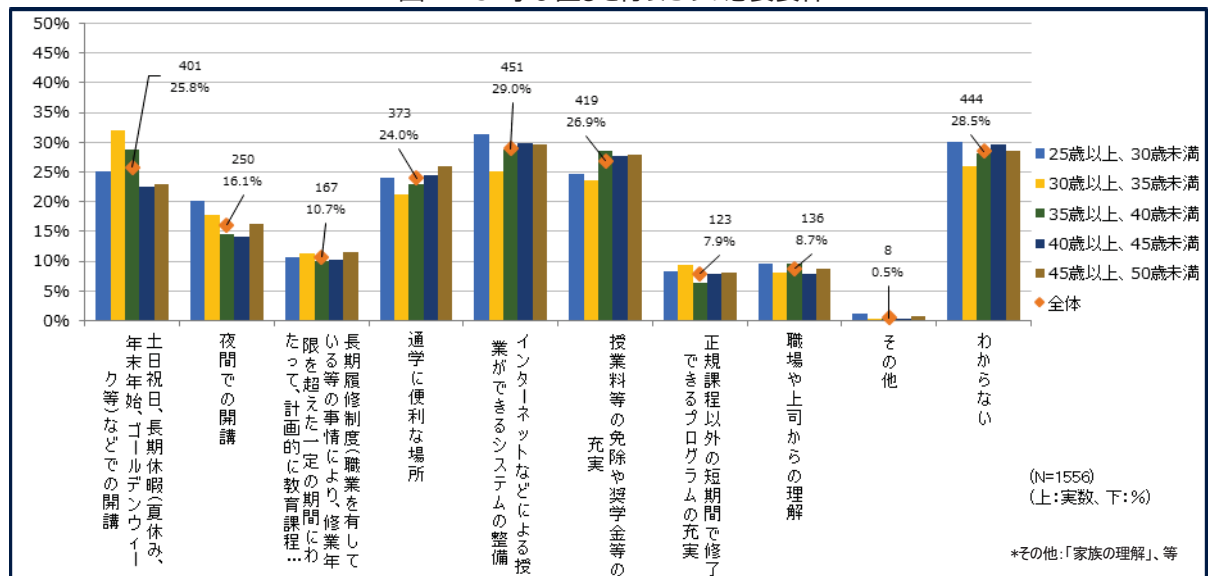


(3) 学び直しを行うための必要要件について

(「今後大学等で学び直しを行いたくない」と回答した者以外の集計結果。3つまで選択)

- 「インターネットなどによる授業ができるシステムの整備」「授業料等の免除や奨学金等の充実」が学び直しを行うための上位の要件となっている。
- 「授業料等の免除や奨学金等の充実」は、35歳以上の層の方が高い傾向にある。「インターネットなどによる授業ができるシステムの整備」「通学に便利な場所」といった学び直しの実施のしやすさや、「授業料等の免除や奨学金等の充実」という回答は女性に高く、「土日祝日、長期休暇などでの開講」や「夜間での開講」といった、勤務時間外の時間帯に学び直しを実施したいとのニーズは男性に高い傾向となっている。
- 従事者規模が大きいほど、「土日祝日、長期休暇などでの開講」「夜間での開講」「通学に便利な場所」「正規課程以外の短期間で修了できるプログラムの充実」の比率が高い傾向にある。

図 4-13 学び直しを行うための必要要件

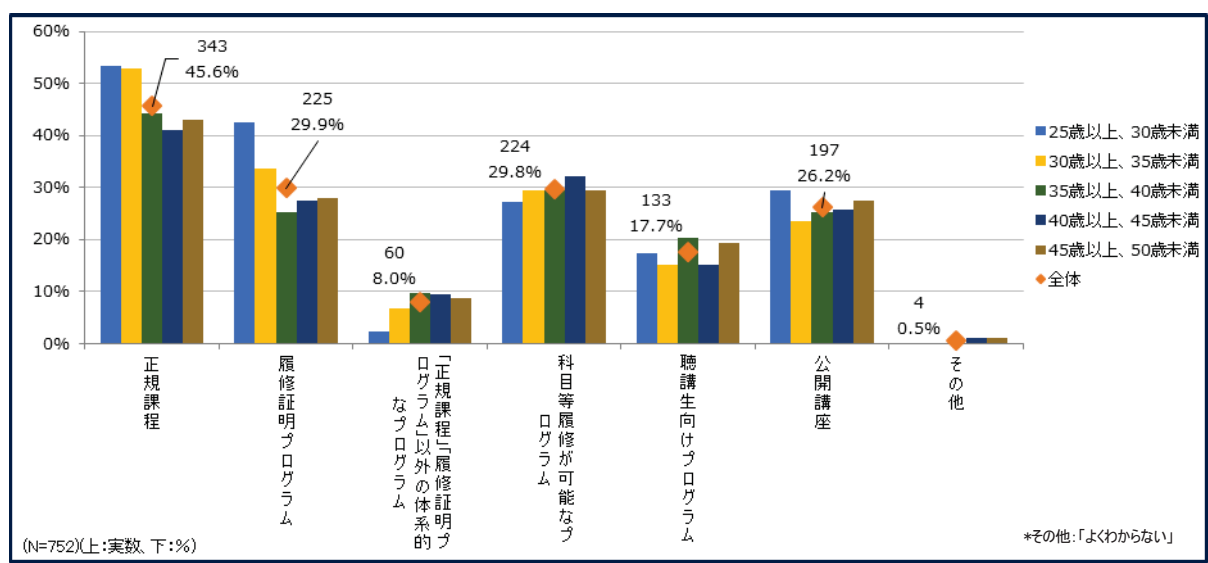


(4) 学び直しに関心の高い履修形態について

(「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」とした者の集計結果。3つまで選択)

- 関心のある履修形態としては「正規課程」が最も多く、「履修証明プログラム」「科目等履修が可能なプログラム」となっている。
- 「正規課程」及び「履修証明プログラム」は、年代が若い層ほど、また、「科目等履修が可能なプログラム」は、年代が高くなるにつれて、関心が高くなる傾向がある。
- 「科目等履修が可能なプログラム」「聴講生向けプログラム」については、大規模組織（301人以上）の従業員に関心が高い傾向にある。一方、「聴講生向けプログラム」や「公開講座」には、小規模組織（1～20人）の従事者に関心が高い傾向にある。

図 4-14 学び直しに関心の高い履修形態



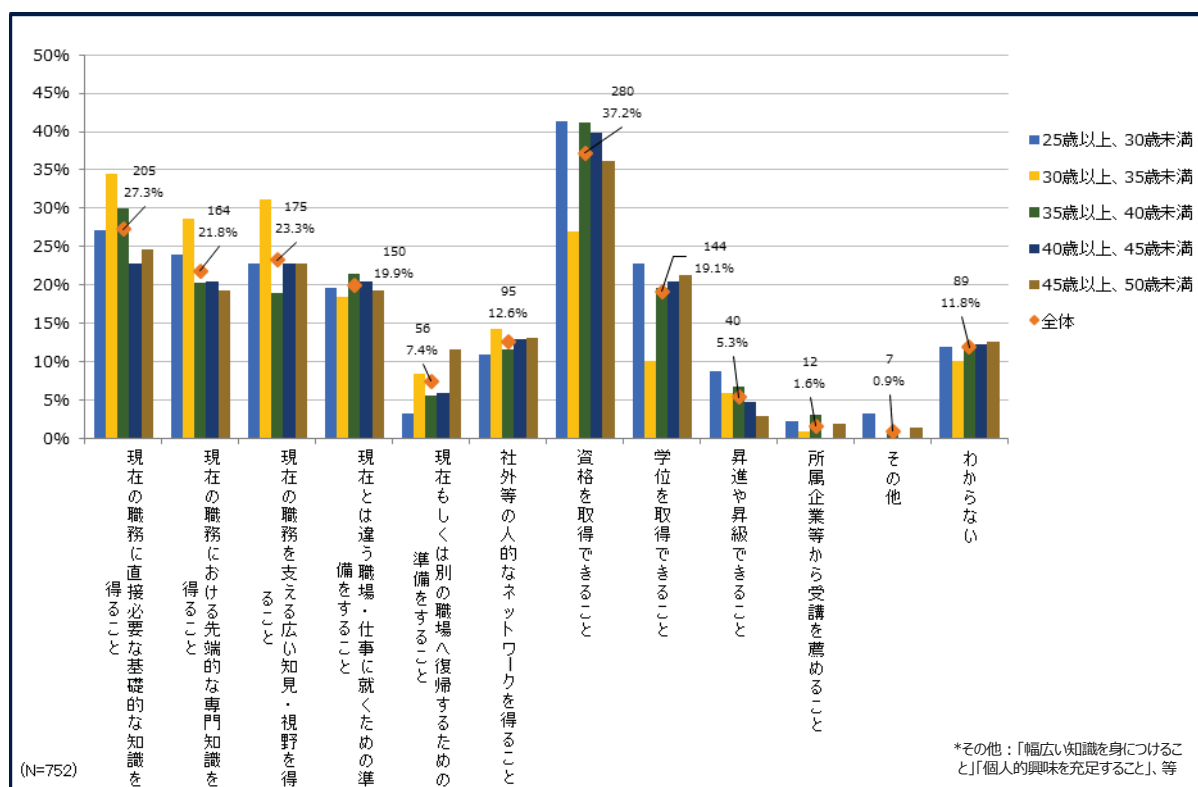
4-3 大学等での学び直しを実施する際に想定される目的、重視することについて

(1) 学び直す目的について

(「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」とした者の集計結果。3つまで選択)

- 全体としては「資格を取得できること」を主な目的とする意向が高い傾向にある。
- しかし、30～35歳未満の場合は、「資格を取得できること」「学位を取得できること」への関心よりも、「現在の職務に直接必要な基礎的な知識を得ること」に関心が高い傾向にある。
- 「資格を取得できること」「学位を取得できること」「現在もしくは別の職場へ復帰するための準備をすること」を目的とするのは女性に高い。男性の場合は、「現在の職務に直接必要な基礎的な知識を得ること」が高い傾向にある。
- 「資格を取得できること」「現在の職務における先端的な専門知識を得ること」「現在の職務を支える広い知見・視野を得ること」については、組織の従事者規模が大きくなるほど高まっている。
- 一方、「学位を取得できること」については、従事者規模が小さくなるほど高まる傾向にある。

図 4-15 学び直す目的

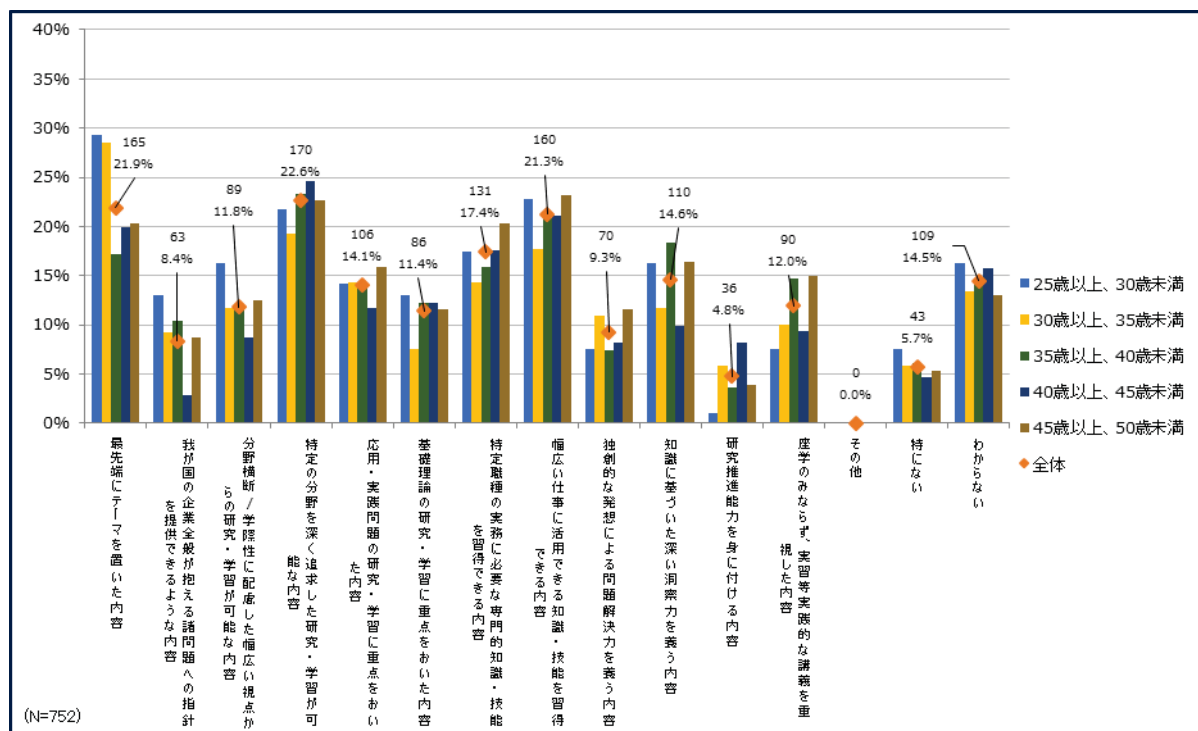


(2) 重視するカリキュラムについて

(「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」とした者の集計結果。3つまで選択)

- 全体としては、「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」「最先端にテーマを置いた内容」「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」の順に多い。
- 「最先端にテーマを置いた内容」等は、若年層や男性に重視される傾向にある。
- 「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」「座学のみならず、実習等実践的な講義を重視した内容」等については女性に高い傾向がある。
- 「最先端にテーマを置いた内容」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」等は従事者規模が大きい組織に高い。一方、「応用・実践問題の研究・学習に重点をおいた内容」「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」等は中規模組織の従事者が重視する傾向にある。
- 「最先端にテーマを置いた内容」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」等については、有職者に高い一方、「幅広い仕事に活用可能な地域・技能の習得」等については、非有職者等が重視する傾向にある。

図 4-16 重視するカリキュラム

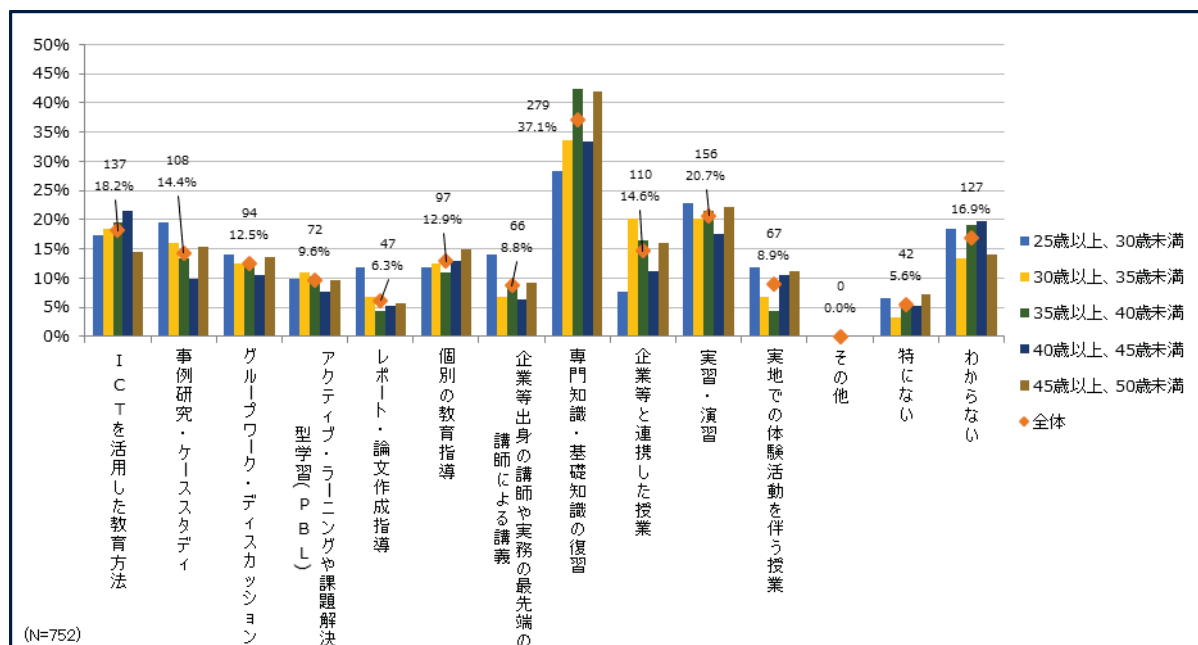


(3) 重視する教育方法について

(「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」とした者の集計結果。3つまで選択)

- 全体としては、「専門知識・基礎知識の復習」が最も多く、次いで「実習・演習」があがる。
- 「専門知識・基礎知識の復習」は、35～40歳未満、45～50歳未満に高く、25～30歳未満は「実習・演習」「事例研究・ケーススタディ」等の実践性を求める傾向にある。
- 「専門知識・基礎知識の復習」「実習・演習」「アクティブ・ラーニングや課題解決型学習」は、女性に高く、一方、「ICTを活用した教育方法」「グループワーク・ディスカッション」については、男性に高い。
- 「専門知識・基礎知識の復習」「事例研究・ケーススタディ」等は、従事者規模が大きいほど重視される傾向にある。
- 「ICTを活用した教育方法」「事例研究・ケーススタディ」「グループワーク・ディスカッション」「企業等と連携した授業」等は、有識者に高い傾向にある。

図 4-17 重視する教育方法

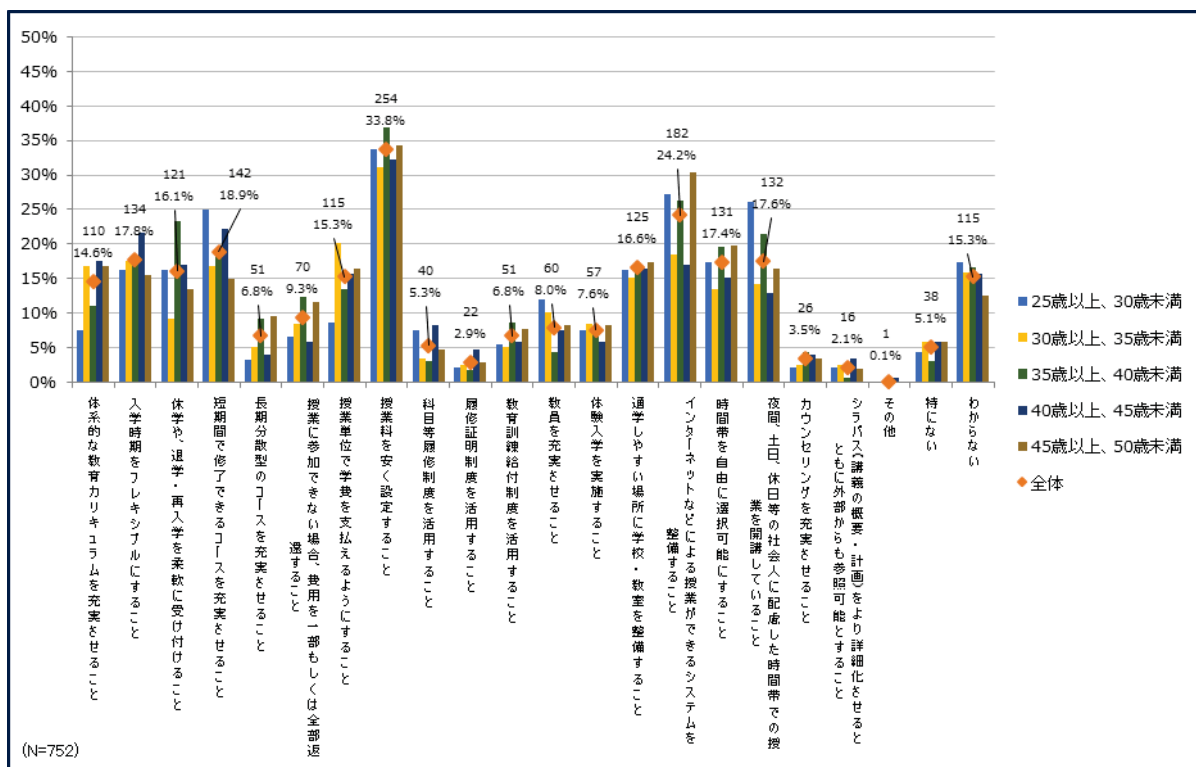


(4) 重視する教育環境について

(「大学等で学び直しを行いたい」「大学等で学び直しを行うことに興味はある」とした者の集計結果。5つまで選択)

- 全体としては、「授業料を安く設定すること」が最も多く、次いで「インターネットなどによる授業ができるシステムを整備すること」「短期間で修了できるコースを充実させること」等が続く。
- 「授業料を安く設定すること」「短期間で修了できるコースを充実させること」については女性に高い。「体系的な教育カリキュラムを充実させること」「入学時期をフレキシブルにすること」については男性に高い傾向にある。
- 「授業料を安く設定すること」「短期間で修了できるコースを充実させること」「通学しやすい場所に学校・教室を整備すること」等については中規模組織の従事者に高く重視されている。
- 「入学時期をフレキシブルにすること」「夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯での授業を開講していること」等については大規模組織の従事者に高い傾向にある。

図 4-18 重視する教育環境

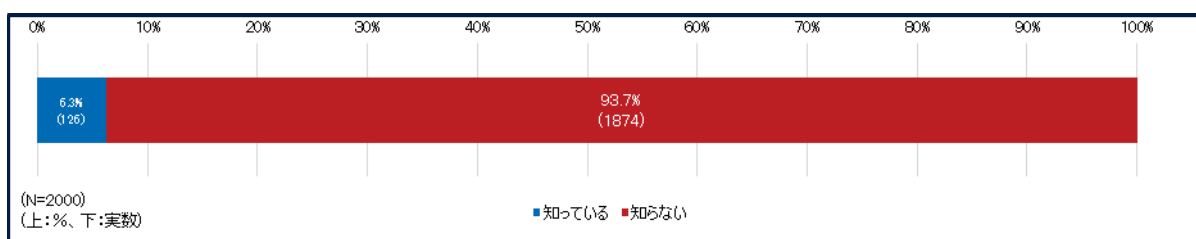


4-4 「履修証明プログラム」並びに「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度の認知状況・関心度について

- 「履修証明プログラム」の認知状況は 6.3%、また、「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度」の認知状況は 4.0%となっている。
- ただし、「職業実践力育成プログラム (BP)」認定制度を認知している者は、72.6%が関心を示している。

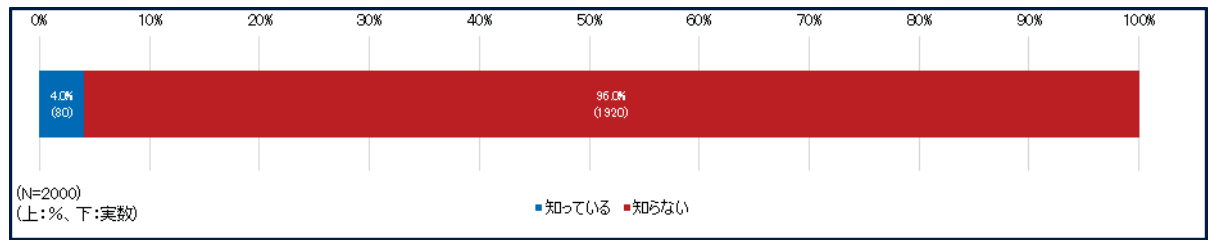
① 「履修証明プログラム」認知状況

図 4-19 「履修証明プログラム」認知状況



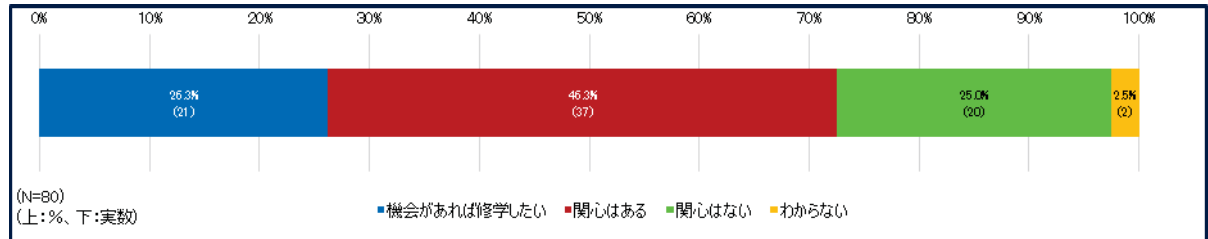
② 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況

図 4-20 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度の認知状況



③ 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度を認知している者の関心度

図 4-21 「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度を認知している者の関心度



IV 社会人の学び直しを推進するための方策

①大学等、②現在大学等において学び直しを行っている社会人学生、③企業等、④大学等において学び直しを行ったことがない社会人を対象とした今回のアンケート調査結果のうち、比較可能な設問に対する回答結果を用いて、大学等における社会人の学び直しに関する推進方を検討する。

1 大学等で学び直す主な目的・動機

社会人学生が現在大学等で学び直している理由・目的は、「現在の職務を支える広い知見や視野の獲得」が50.7%で最大となっており、次いで「学位取得のため（47.2%）」「現在の職務における先端的な知識の習得（36.9%）」となっている。社会人学生にとって、転職目的よりも現在の職務を支える専門的な内容を含む知識を得ることを目的としている回答が多い結果となった。

大学等も、社会人が大学等で学び直す主な目的・動機として、「現在の職務を支える広い知見や視野の獲得（64.8%）」「現在の職務における先端的な知識の習得（61.3%）」「学位取得のため（40.3%）」と回答しており、回答率に多少の違いはあるものの、回答順に大きな違いはなく、大学等と社会人の認識は概ね合致しているといえる。

一方で、学び直しに関心を持っている社会人教育未経験者の主な学び直す目的としては、「資格取得のため（37.2%）」「現在の職務に直接必要な基礎的な知識を得るため（27.3%）」という回答が多くなっており、大学等や社会人学生とは異なる結果となった。

学び直しの目的・動機については、現在の職務を支える広い知見・専門知識、学位取得など幅広いものの、大学等と社会人学生の間ではギャップも少ないことから、社会人学生のプログラムへの満足度につながっているものと考えられる。一方で、社会人教育未経験者を大学等に呼び込むためには、大学等がプログラムを提供するに当たっては、地域における実態やニーズを踏まえつつ、資格取得や現在の職務に直接必要な基礎的な知識の修得という観点も考慮に入れる必要があると考えられる。

また、プログラムの対象・目的等の情報を大学等が社会人に届くような形で予め広報する必要があると考えられる。

図 5-1 「大学等で教育を受ける主な目的・動機」に対する関係主体間の認識状況（各主体ともに「3 つまで選択」。大学等 N=1,036、社会人学生 N=7,484、社会人教育未経験者 N=752）

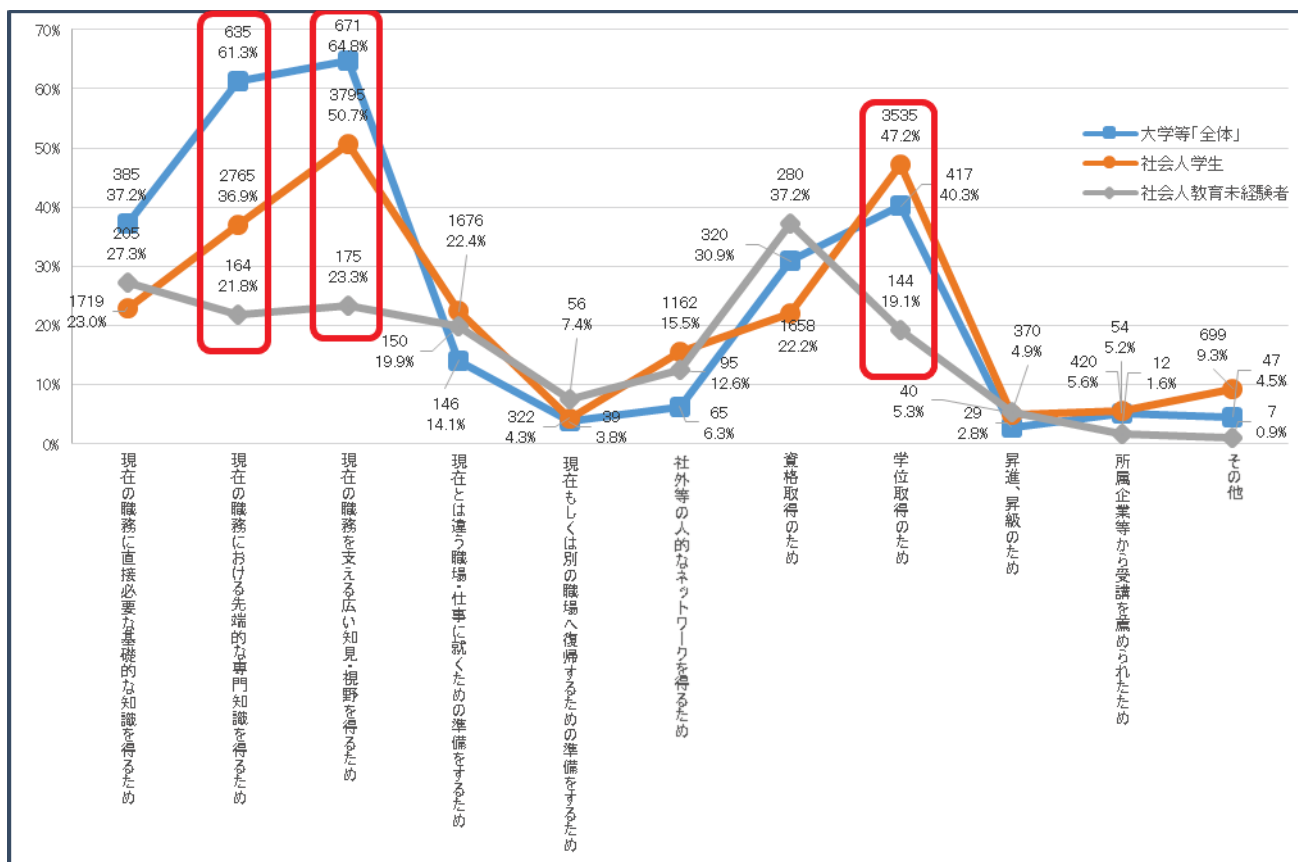
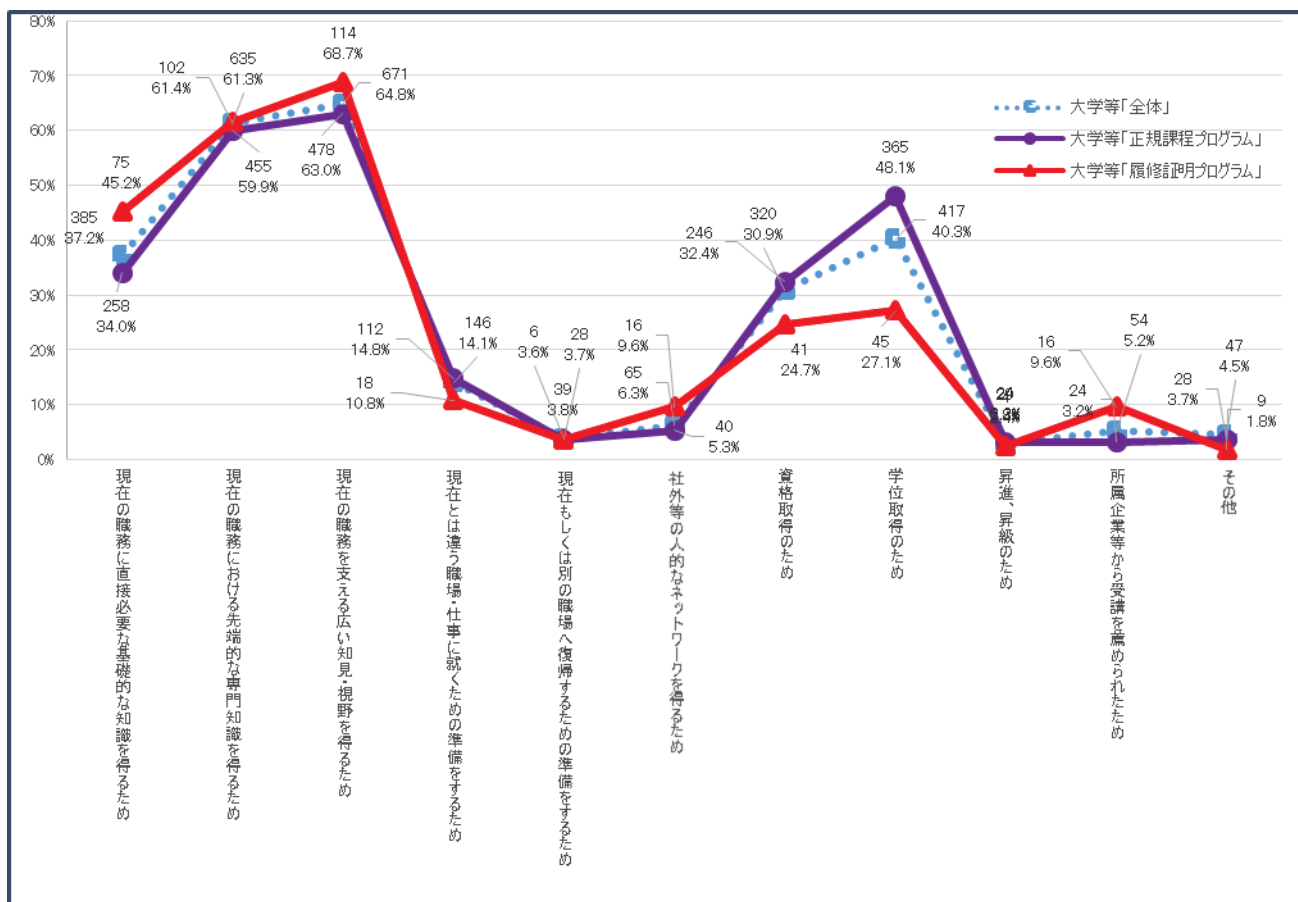


図 5-2 「大学等で教育を受ける主な目的・動機」に対する大学等における履修形態別の認識状況（「3つまで選択」。大学等「全体」N=1,036、大学等「正規課程プログラム」N=759、大学等「履修証明プログラム」N=166）



2 大学等のカリキュラムとして重視して欲しい（重視している）内容

大学等のカリキュラムとして重視して欲しい（重視している）内容については、大学等・社会人・企業等の3者の回答に、一部を除いて大きな差異はない結果となっている。

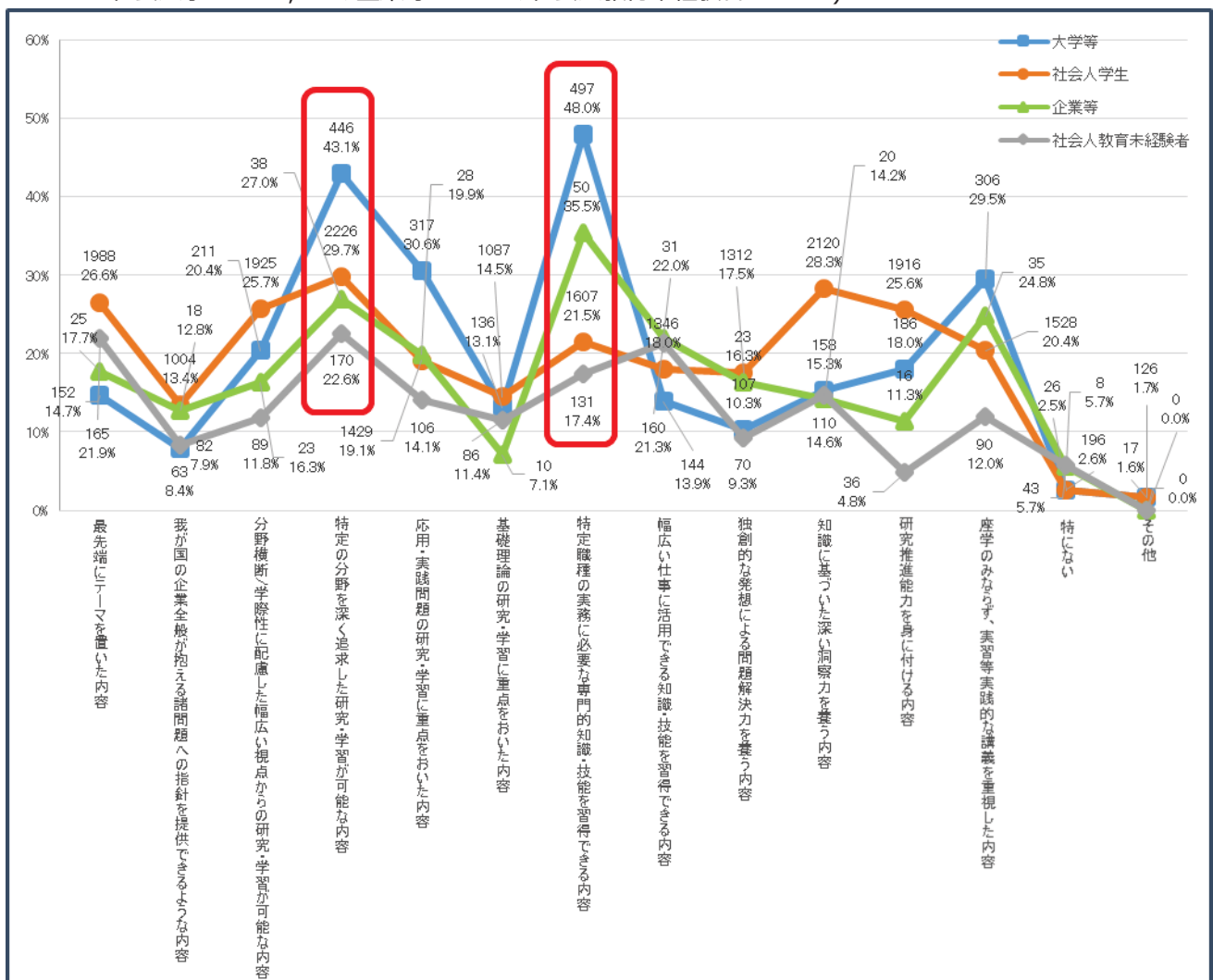
全般的には、「特定職種の業務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容（大学等で48.0%、学び直しを行っている社会人で21.5%、企業組織等で35.5%）」「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容（大学等で43.1%、学び直しを行っている社会人で29.7%、企業組織等で37.0%）」が比較的高い傾向となっている。

ただし、「特定職種の業務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」については、大学等・企業等は重視する回答が多いものの、社会人（学び直しを現在しているか否かに関わらず）は、そこまで優先順位が高くない傾向にある。

その原因として「特定の分野を深く追求した研究・学習が可能な内容」と選択肢が類似していたことも考えられるが、社会人が専門的な知識等だけでなく、分野横断の研究・学習が可能な内容なども求めているためとも考えられる。「知識に基づいた深い洞察力を養う内容」について、社会人学生の優先順位が高い一方、大学等においてはそこまで重視されていないことから、そのようなニーズをうかがい知ることができる。

一方、「特定職種の業務に必要な専門的知識・技能の修得」については、企業等において重視して欲しいとの回答が多く、幅広い知識等よりも、その組織がおかれる業界等における「実践性」をより期待していることが垣間見える。実際、外部教育機関として大学等を活用していない理由として、「他の教育機関に比較して実践性に欠ける」点を27.6%の組織等があげている。

図5-3 大学等のカリキュラムとして重視して欲しい（重視している）内容（各主体ともに「3つまで選択」。大学等 N=1,036、社会人学生 N=7,484、企業等 N=141、社会人教育未経験者 N=752）



3 大学等において重視して欲しい（重視している）教育方法

大学等において重視して欲しい（重視している）教育方法については、大学・社会人・企業等の間でその傾向に違いがみられた。

大学等と社会人学生のニーズは概ね合致しており、「レポート・論文作成指導」「事例研究・ケーススタディ」について重視している。一方、「企業等と連携した授業」「専門知識・基礎知識の復習」については、社会人が重視しているのに対し、大学等はそこまで重視していないことが明らかになった。

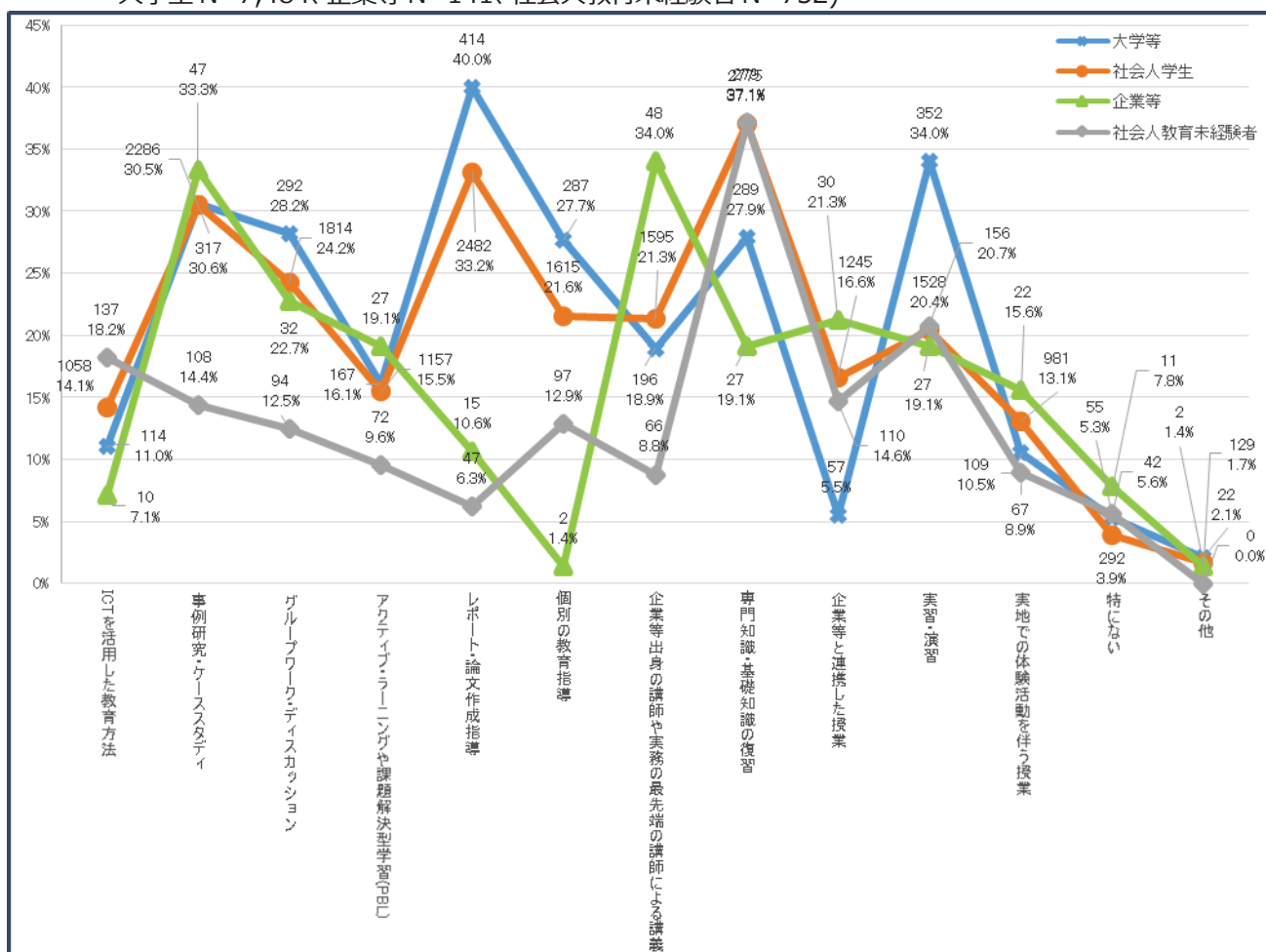
「企業等と連携した授業」、さらには「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義」については企業等のニーズが最も高くなっている。

「企業等と連携した授業」については、座学のみでなく、実際の企業等の課題を取りあげた内容が期待されているものと推察されるが、大学等において企業等との連携が「ない」とする割合が 42.0%となっている現状を踏まえると、より一層の連携を図っていくことが求められる。

「事例研究・ケーススタディ」「グループワーク、ディスカッション」を重視する点については大学等と企業等の認識は一致しているが、大学等が重視する「レポート・論文作成指導」「個別的教育指導」「実習・演習」については、企業等では優先順位が高くない。特に「レポート・論文作成指導」については、大学等の 40.0%で重視されているのに対して、企業等では 10.6%、「個別的教育指導」も同様、大学等は 27.7%であるのに対し、企業等では 1.4%であり、これら 2 点については大学等とのずれが大きい。逆に「企業等出身の講師や実務の最先端の講師による講義」や「企業等と連携した授業」については企業等で 34%、16.6%とそれぞれニーズが高いにもかかわらず、大学等においては 18.9%、5.5%とあまり重視していないことがわかった。今後大学等においては、企業等と連携することで教育効果を高めることが期待できる科目について、企業等と連携した授業を取り入れることも考えられる。企業等「レポート・論文作成指導」については、社会人教育未経験者のニーズも低い。「個別的教育指導」については、企業等も低い、それ以上に社会人教育未経験者のニーズが低い。これら 2 点については大学等とのずれが大きい。

一方、学び直しを現在しているか否かに関わらず、「専門知識・基礎知識の復習」については社会人に重視されている。このことから、大学等においては、専門知識や基礎知識をブラッシュアップできるようなプログラムを設けることも考えられる。

図 5-4 大学等において重視して欲しい（重視している）教育内容（各主体ともに「3 つまで選択」。大学等 N=1,036、社会人学生 N=7,484、企業等 N=141、社会人教育未経験者 N=752）



4 大学等において重視して欲しい（重視している）教育環境

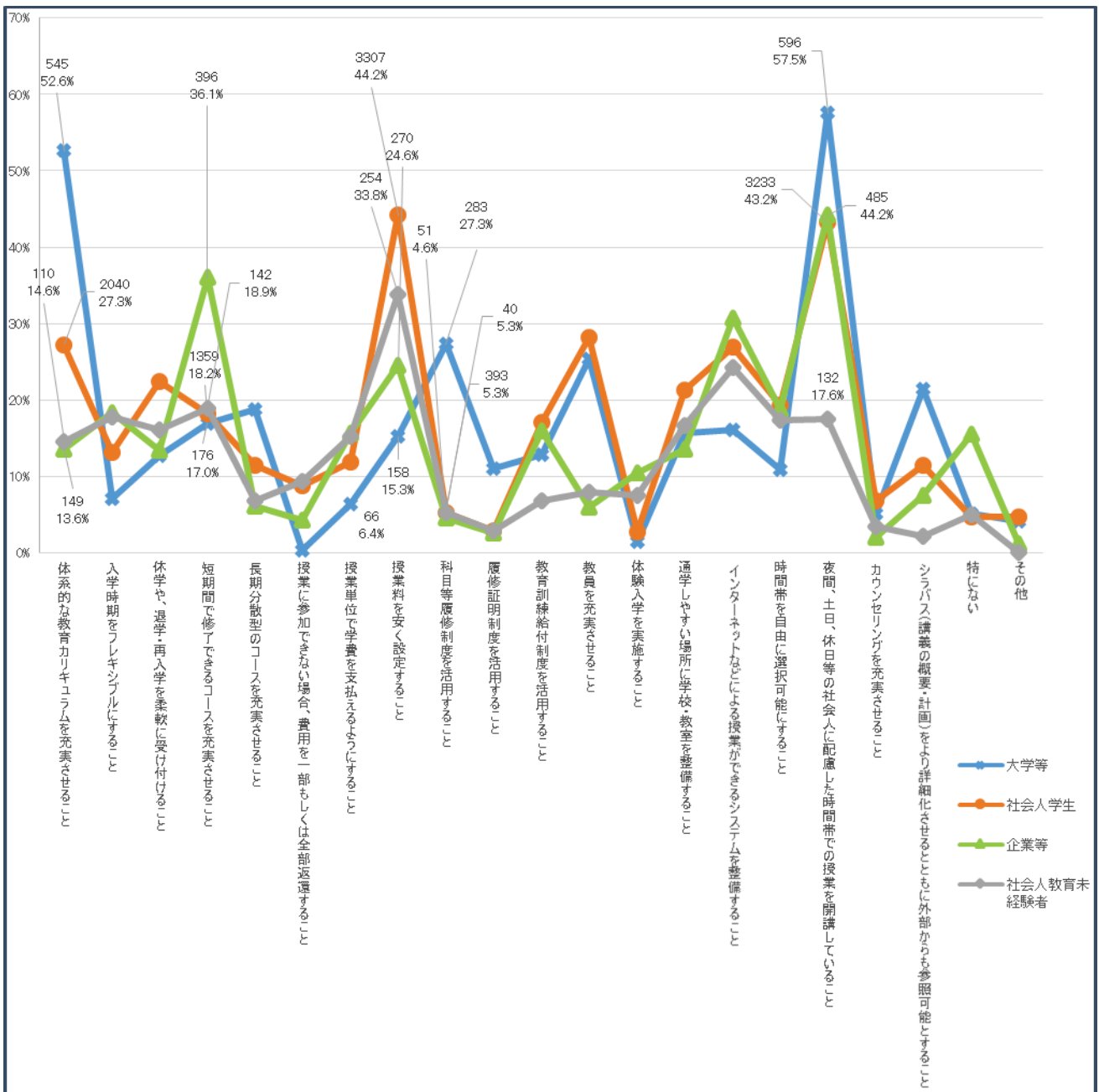
大学等において重視して欲しい（重視している）教育環境については、社会人（学び直しを現在しているか否かに関わらず）が「授業料を安く設定すること」を重視しているものの、大学等では体系的な教育カリキュラムの充実や社会人が受講しやすい時間帯での開講を重視している。社会人が大学等で学び直すに当たっては、授業料の負担が大きな障害となっていると考えられる。現在、49.5%の大学等が社会人学生を経済的に支援する取組をしていないとしており、今後はその改善、充実が期待される。

企業等においては、社会人が受講しやすい時間帯での開講や短期間で修了できるコースの充実を求めており、働きながら大学等で学べる環境が重視されているものと考えられる。

大学等においても、社会人が受講しやすい時間帯での開講を重視し、夜間・週末での社会人コースの設定などを行っているところであるが、それらの推進と並行して、比較的短期間で修了可能な、履修証明プログラムなどの体系的な教育カリキュラムを開講することが有効であるとする。

その理由としては、科目単位で受講する「科目等履修制度」について社会人学生、企業等のニーズは高いことから、大学等に対しては体系的な教育カリキュラムが期待されていると考えられる。

図 5-5 大学等において重視して欲しい（重視している）教育環境（各主体ともに「5 つまで選択」。大学等 N=1,036、社会人学生 N=7,484、企業等 N=1098、社会人教育未経験者 N=752)



5 在学中の社会人学生が修得したい能力と企業等が従事者に身につけて欲しい能力

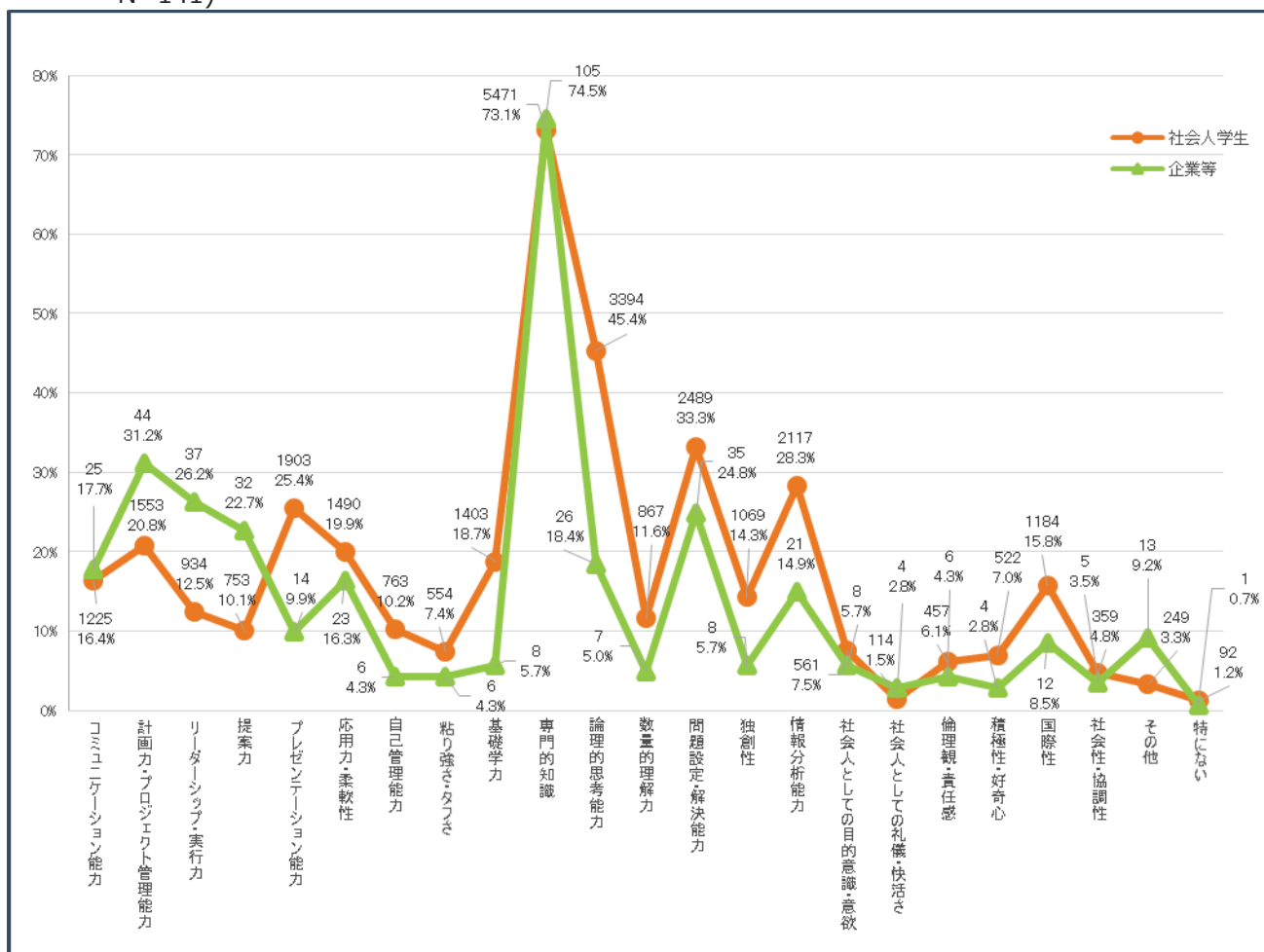
在学中の社会人学生に大学等での学び直しを通じて、特に身につけたい能力を聞いたところ、性別や勤務している企業等の規模に関わらず、すべての年齢層で、「専門的知識」が73.1%と極めて高い割合となった。「専門的知識」以外には、「論理的思考能力（45.4%）」「問題設定・解決能力（33.3%）」を修得したいとする回答が多い。

企業等が従事者に身につけて欲しいとする能力も、「専門的知識」が74.5%であり、その他の能力についても社会人学生とニーズは概ね一致している。なお、企業等では「計画力・プロジェクト管理能力」「リーダーシップ・実行力」の修得をより重視する傾向にある。

「専門的知識」については、大学等の半数が、主に社会人を対象としたプログラムのカリキュラム内容として、「特定職種の実務に必要な専門的知識・技能を習得できる内容」を重視していることから、概ねニーズに対応しているものと考えられる。

ただし、能力修得に求める社会人学生や企業等のニーズは「専門的知識」以外にも多様に存在していることから、こうしたニーズに応じたプログラムを実施することが必要であると考えられる。

図 5-6 大学等において修得したい（させたい）能力（各主体ともに「5 つまで選択」。社会人学生 N=7,484、企業等 N=141）



6 社会人が在学中に職場に希望する内容と企業等における従事者への学修支援への取組

在職中（身分が保障されたままの休職を含む）の社会人は、「授業料等の一部もしくは全部を企業等が補助する（28.9%）」ことよりも、「大学等で修学して修了資格を得たものを評価するよう配慮（46.6%）」や「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする（41.5%）」を職場に希望していることが分かった。

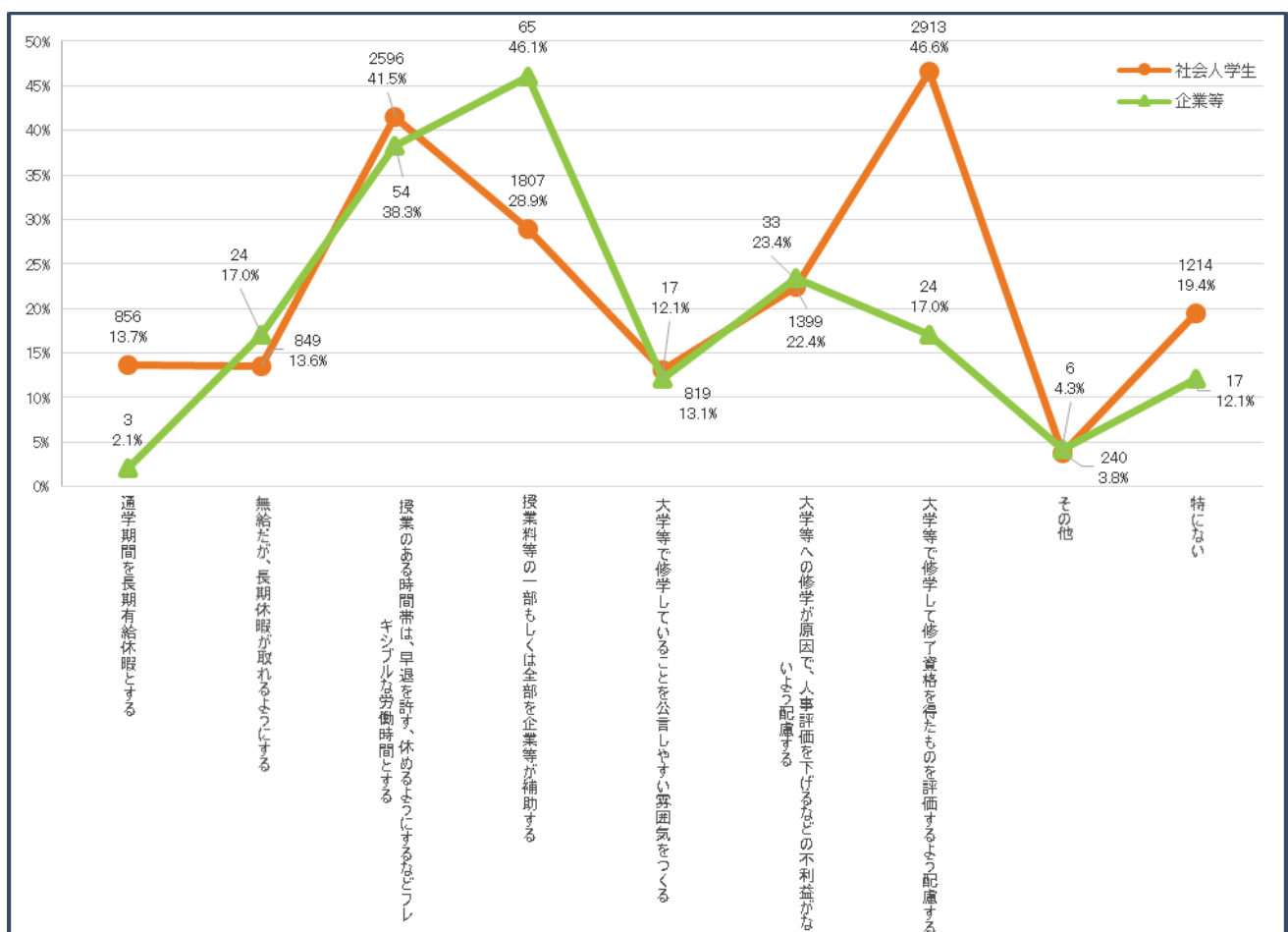
企業等においても「授業料等の一部もしくは全部を企業等が補助する（46.1%）」や「授業のある時間帯は、早退を許す、休めるようにするなどフレキシブルな労働時間とする（38.3%弱）」には取り組んでいるが、「大学等で修学して修了資格を得たものを評価するよう配慮」については17.0%の企業等しか取り組んでいないとの回答であった。

企業等が、大学等での学修を評価する仕組み、その前提となる従事者が大学等で学ぶことについて具体的な基準を組織内で整備することによって、大学等における社会人の学び直しが推進されることになると考えられる。

一方、主に社会人向けのプログラムを提供する大学等においては、その75.5%が「大学オフィシャルサイトでPRしている」とともに、「オープンキャンパス/体験入学を設置してPRしている（29.8%）」「学習雑誌等以外のマスメディア等で広報している（22.0%）」としている。しかしながら、外部教育機関を活用しながら、大学等を活用していない企業等からは、「大学等を活用する発想がそもそもなかった（ため）（37.2%）」「大学等でどのようなプログラムを提供しているか分からない（30.7%）」とする回答があがっており、十分な情報が企業等に伝わっていないことが推察される。

このため、「大学オフィシャルサイトでのPR」だけでなく、大学等が企業等に対して、社会人の学び直しに資するプログラムを提供していることをより効果的に発信する方策を検討する必要があるものと思われる。

図 5-7 社会人が在学中に職場に希望する内容と企業等における従事者への学修支援への取組（各主体ともに「3 つまで選択」。社会人学生 N=6252、企業等 N=141）



7 「職業実践力育成プログラム（BP）」の認知状況・関心度

大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定する「職業実践力育成プログラム（BP）」認定制度は平成 27 年 7 月に創設され、創設間もない段階の調査であったが、その認知度は、大学等では、61.6%が認知、関心があると回答している。

社会人学生も、認知度は 7.7%と低いものの、その 60.1%が「機会があれば修学したい」あるいは「関心はある」と回答している。現在、学び直しを行っていない社会人も同様の傾向である。

企業等についても認知度は 12.4%（大規模組織で 19.8%）であるが、認知している企業等においては、その半数以上が「関心はある」と回答している。

今後、「職業実践力育成プログラム（BP）」の認知度の向上を大学等・社会人・企業等に図るとともに、大学等が充実したプログラムを提供できるような取組が必要ではないかと考えられる。

図 5-8 「職業実践力育成プログラム（BP）」に対する関心度（各主体ともに「1 つだけ選択」。大学等 N=4,070、社会人学生 N=7,484、企業等 N=153、社会人教育未経験者 N=80）

