

黒：既に行われており、充実させることが期待される取組 ⇨：更に求められる取組の例
赤：国において早急に対応が必要
緑：国において中長期的に検討・対応が必要

理想	現状、課題	求められる取組の例	
<p><社会人></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間や場所を選ばず働きながら学べる 少しずつ時間をかけて学習できる 短期間で集中的に学修できる 費用について大きな負担がない 高度な「知」にアクセスできる教育機会がある 生涯を通じたキャリアチェンジやキャリアアップに向けたリカレント教育の機会がある 実践的な内容等の多様なニーズに対応する教育プログラムがある 職場におけるリスクを負うことなく、業務に合わせて柔軟な受講が可能 学修が的確に評価される 学生間のネットワーク構築が可能 <p><大学院></p> <ul style="list-style-type: none"> 社会のニーズに対応した教育を提供する 意欲ある学生、優秀な学生が集まる 社会潮流やニーズを踏まえて、組織的・戦略的な経営判断を行う リカレント教育が収入に繋がる <p><企業></p> <ul style="list-style-type: none"> 業務と同時並行で社員がスキルアップしている 費用について大きな負担がない 社員の質が向上する 社員研修ではなく、一人ひとりにあった学修を実施している 	<p>時間がない（社会人・企業）</p> <p>そもそも時間がない（社会人・企業） 授業組立ての融通が利かない（社会人）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 夜間・土日の授業科目の開設（大学院） 高度なメディア教育の活用、通信課程の設置（大学院） 柔軟な学事暦の設定（大学院） 科目等履修生制度や履修証明プログラムの活用促進（大学院） サテライトキャンパスの利用検討（大学院） ② <p>⇨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教員の負担増加や教員の確保への対応（大学院）（⑧） ● 資金繰りが必要（大学院）（⑧） 	①
	<p>短期間で学べる教育プログラムが少ない 科目等履修生制度や他大学院等の学修成果を活用できない（社会人）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 短期在学コースや長期在学コースの整備（大学院） 入学前に修得した単位の適切な評価（大学院） ① <p>⇨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教員の負担増加や教員の確保への対応（大学院）（⑧） ● 資金繰りが必要（大学院）（⑧） ● 入学前に修得した単位の認定や互換の基準・方法を改めて周知（国） ● 修士課程に係る入学前の修得単位について、修得単位数に応じた修業年限の短縮や、他大学院等における修得単位の修了要件単位への互換上限数の柔軟化について検討が必要（国） ● 履修証明プログラム等での学修に対する単位付与について検討が必要（国） 	②
	<p>費用が高い（社会人・企業）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 費用に見合う教育プログラムの構築（大学院） 履修単位数やあらかじめ設定された在学期間に応じた授業料の設定（大学院） 職業実践力育成プログラム（BP）認定取得、活用（大学院） 教育訓練給付制度等の普及促進（国） <p>⇨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 効果的な教育プログラムの構築方法の検討（大学院）（④） ● 授業料に係る制度の見直し（国） 	③
	<p>内容が実践的でなく、業務に生かせないと思われる（社会人・企業）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 学生や産業界等の意見を踏まえたプログラム設計（大学院） 職能団体や民間教育機関と連携したプログラム設計（大学院） 実務家教員の採用、活躍を促進（大学院） <p>⇨</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 実務家教員の教育能力向上策の検討（大学院）（⑩） ● 実務家教員を育成・活用するシステムの構築（国） ● 大学院におけるリカレント教育のモデルの確立（国） ● 教育内容・手法や広報活動の好事例の発掘・周知（国） 	④

理想（再掲）	現状、課題	求められる取組の例	
<p><社会人></p> <ul style="list-style-type: none"> 時間や場所を選ばず働きながら学べる 少しずつ時間をかけて学習できる 短期間で集中的に学修できる 費用について大きな負担がない 高度な「知」にアクセスできる教育機会がある 生涯を通じたキャリアチェンジやキャリアアップに向けたリカレント教育の機会がある 実践的な内容等の多様なニーズに対応する教育プログラムがある 職場におけるリスクを負うことなく、業務に合わせて柔軟な受講が可能 学修が的確に評価される 学生間のネットワーク構築が可能 <p><大学院></p> <ul style="list-style-type: none"> 社会のニーズに対応した教育を提供する 意欲ある学生、優秀な学生が集まる 社会潮流やニーズを踏まえて、組織的・戦略的な経営判断を行う リカレント教育が収入に繋がる <p><企業></p> <ul style="list-style-type: none"> 業務と同時並行で社員がスキルアップしている 費用について大きな負担がない 社員の質が向上する 社員研修ではなく、一人ひとりにあった学修を実施している 	職場での理解が得られない（社会人）	<ul style="list-style-type: none"> リカレント教育プログラムの内容の広報の工夫（大学院） 職業実践力育成プログラム（BP）認定の活用（大学院） 	⑤
	ロールモデルがないため、大学院を活用するという発想がない、人事が把握していない（社会人・企業）	<ul style="list-style-type: none"> 修了生の追跡調査を含めたリカレント教育による学修成果の可視化（大学院） 一般から理解の得られる学修量の確保（大学院） 	⑥
	大学院でどのようなプログラムを提供しているのかわからない（社会人・企業）	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大学院におけるリカレント教育のモデルの確立（国） ● 教育内容・手法や広報活動の好事例の発掘・周知（国） 	⑦
	教員の負担増加、教員の確保が困難（大学院）	<ul style="list-style-type: none"> 実務家教員の採用、活用の促進（大学院） 教員の契約内容の見直し、勤務形態の柔軟化と支援体制の見直し（大学院） 教員の人事評価において、リカレント教育に係る業務の適切な評価（大学院） <p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リカレント教育への重点化に向け、既存の組織や人材等の学内資源の見直し（大学院） 	⑧
	実践的な内容を教育できる教員がいない（大学院）	<ul style="list-style-type: none"> 実務家教員の採用、活用の促進（大学院） 職能団体や民間教育機関との連携（大学院） 実務家教員を育成・活用するシステムの構築（国） <p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 教員の負担増加や教員の確保への対応（大学院）（⑧） ● 実務家教員の教育能力向上策の検討（大学院）（⑩） 	⑨
	実務家教員の教育能力の向上が必要（大学院）	<ul style="list-style-type: none"> FD・SDの強化（大学院） 実務家教員の学位取得の促進（大学院） 実務家教員を育成・活用するシステムの構築（国） 教学マネジメントに係る指針の策定及びそれに基づく実務家教員養成の活性化（国） 	⑩
	コンスタントに学生がこない（大学院）	<ul style="list-style-type: none"> ①～⑦への対応 	⑪
	業界等関係者間の連携・協力が十分でない（大学院・企業）	<ul style="list-style-type: none"> 職能団体や民間教育機関と連携したプログラム設計（大学院） ● 大学院におけるリカレント教育のモデルの確立（国） 	⑫