

個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会
を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について

(答申)

平成 28 年 5 月 30 日

中央教育審議会

目 次

はじめに	1
第一部 社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化について	
第Ⅰ章 21世紀を生きる職業人を取り巻く状況と今後の職業人材養成	4
1. 産業・職業と職業人の状況	4
(1) 産業・職業の状況	4
①世界的な状況	
②我が国の状況	
(2) 職業人の状況	5
2. 今後の職業人材養成の在り方	5
第Ⅱ章 高等教育における職業人養成の現状と課題	7
1. 高等教育における職業教育の現状	7
(1) 制度の現状	7
(2) 人材養成ニーズ等の動向	7
(3) 学生受入れの状況	8
①高等学校卒業後の学生の状況	
②社会人学生の状況	
2. 職業教育の課題と求められる対応	9
(1) 職業教育に対する社会全体の認識に関する課題と対応	9
(2) 高等教育における課題と対応	10
①これからの経済社会を担う職業人養成のための課題と対応	
②社会人の学び直し環境に関する課題と対応	
(3) 専門職業人養成の強化等に向けて	12
第Ⅲ章 新たな高等教育機関の制度化の方向性	13
1. 養成すべき人材像	13
①企業等の中で果たす役割から見た人材像	
②個々の職業人としての観点から見た人材像	
③我が国経済社会の中で果たす役割から見た人材像	
2. 推進すべき教育	14
3. 大学体系への位置付け	15

第IV章 新たな高等教育機関の制度設計等	18
1. 制度設計に当たっての基本的な視点等	18
(1) 身に付けさせるべき資質・能力	18
(2) 重視すべき視点	19
2. 基本的視点等を踏まえた制度設計の在り方	19
(1) 制度の基本設計	19
(2) 具体的設計	20
①理論と実践の架橋による職業教育の充実	
②産業界・地域等のニーズの適切な反映、産業界・地域等との連携による教育の推進	
③社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応	
④高等教育機関としての質保証と国際的な通用性の担保、実践的な職業教育に相応しい教育条件の整備	
(3) 制度全般にわたる事項	27
3. 新たな高等教育機関による人材養成推進のための基盤整備	29

第二部 生涯学習による可能性の拡大、自己実現及び社会貢献・地域課題解決に向けた環境整備について

第I章 生涯学習を取り巻く状況	31
1. 我が国の社会状況の変化	31
2. 学習環境の変化	31
3. 社会の変化と生涯学習の意義	32
4. 検討の経緯	33
第II章 学習成果活用の課題	34
1. 生涯学習と学習成果の活用	34
2. 学習者における課題	35
3. 学習機会提供者における課題	35
4. 地域活動における課題	36
第III章 今後の施策の方向性	38
1. 基本的視点	38
2. 「「学び」と「活動」の循環」の形成	38

第IV章 検定試験の質の向上等	41
1. 検定試験の意義.....	41
2. 検定試験の評価及び情報の公開.....	42
(1) 検定試験の自己評価.....	42
(2) 検定試験の外部評価.....	43
①第三者評価	
②関係者評価	
(3) 評価の体系の整理を踏まえたガイドラインの作成.....	47
3. 検定試験の社会的活用の促進.....	47
(1) 検定試験の活用の意義.....	47
(2) 検定試験の活用の促進方策.....	48
4. 「人材認証制度」の活用の推進.....	50

第V章 ICTを活用した「生涯学習プラットフォーム（仮称）」の構築	51
1. ICTを活用した「生涯学習プラットフォーム（仮称）」の必要性等.....	51
2. 求められる役割・機能.....	51
3. 機能により実現されること.....	53
4. 当面取り組むべき課題.....	54
5. 将来的な活用可能性.....	55

関連資料

○第一部関連資料.....	57
○第二部関連資料.....	68
○付属資料.....	78

はじめに

- 近年、急速に進むグローバル化や高度情報化は、国際競争の激化をもたらしつつ、我が国の経済社会の構造を大きく変えている。また、人工知能をはじめとするイノベーションの進展により、今後、産業構造も大きく変容すると言われている。国内の動向に目を向ければ、高齢化を伴って人口が減少したり、雇用形態の変化や貧困の連鎖等により経済的格差が拡大したりするなど、様々な課題が進行している。
- このように、我が国の社会情勢がめまぐるしく変化し、課題も複雑化していく中で、職業の在り方や働き方も大きく様変わりすることが容易に想像される。同時に、仕事と生活の充実・調和を図ることが重視される中で、個人の関心やライフスタイルも一層多様化していくことが予想される。これらの視点から、誰もが社会に出た後も、時代の変化に応じて新たな知識・技術や技能を身に付けることができる「学び続ける」社会を実現していくことが重要である。
- これまで、我が国は、生産・サービスの現場の人材の優れた技術力・実践知を強みに、経済の高度成長を成し遂げてきたと言われる。この「現場の力」は、我が国企業等の強みとして、今日もなお、重要な意味を持つ。しかしながら、今後も、時代が変化する中で、我が国産業が、より高い付加価値を生み出し、世界と競争しつつ、成長・発展を持続していくためには、創造力と実践力の豊かな専門人材を育て、その力を最大限に引き出していくことが不可欠である。

同時に、変革のスピードが速い時代にあって、個々の職業人は、常にその能力を鍛え直していかなければならない。変化に主体的に対応できる、質の高い専門職業人の養成を強化するため、新たな仕組みが求められるようになっていく。
- 併せて、一億総活躍社会の実現に当たり、社会に出た後も学び続け、自身の能力や可能性を拡大し、社会においてその成果が適切に評価され、活用されることが重要となっている。職場においては、新たに必要とされる知識・技術や技能を身に付けていくとともに、地域においては、地域住民が互いにネットワークを構築し、社会貢献や地域課題解決に取り組むことが求められている。このような視点から、個人の学びの活性化とともに、その成果を職業や地域活動と関連付けて社会的に活用していくことが課題となっている。
- 中央教育審議会は、平成27年4月、文部科学大臣より、「個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決を実現するための教育の多様化と質保証の在り方について」の諮問を受け、第一に「社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い職業人の育成について」、第二に「生涯を通じた学びによる可能性の拡大、自己実現及び社会貢献・地域課題解決に向けた環境整備について」の審議を要請された。
- このうち第一の審議事項については、その中心的な検討課題として、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に向けた検討を求められ、当該検討課題に関し専門的な調査審議を行うため、総会直属の「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する特別部会」を設け、検討を進めてきた。

- 新たな高等教育機関については、これまでも、平成23年1月の本審議会答申（「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」）において、「職業実践的な教育に特化した新たな枠組み」の整備に関する提言がなされているほか、政府の教育再生実行会議「第5次提言」（平成26年7月）及び「第6次提言」（平成27年3月）においても、人材需要に即応した質の高い職業人育成と社会人の学び直しの機会の充実、地域経済の活性化や地域課題の解決に向けた職業人育成等の観点から、新たな高等教育機関を制度化すべき旨が提言されている。さらに、これらを受け、平成26年10月以降、文部科学省の「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議」による検討が行われ、平成27年3月には、その基本的な方向性等の論点をまとめた「審議のまとめ」が公表されている。
- これらの提言等を踏まえつつ、特別部会は、平成27年5月以降、17回にわたる審議を行い、新たな機関の制度化に関する考え方や具体的な制度設計に関する検討を重ねてきた。
- 次に、第二の審議事項については、生涯学習分科会に「学習成果活用部会」を設け、一人一人の生涯を通じた学習機会の充実及びその学習成果の適切な評価・活用の促進の在り方について、具体的な手法を取り上げながら13回にわたり検討を進めてきた。
- これまでも平成20年に本審議会答申（「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について～知の循環型社会の構築を目指して～」）において、コンテンツの提供等により学習活動を推進する基盤（「生涯学習プラットフォーム」）の形成や、学習成果に対する評価の社会的通用性を高めるための検定試験の質保証の仕組みの検討に関する提言がなされているほか、上記教育再生実行会議「第6次提言」（平成27年3月）においても、学習履歴を活用・記録できる基盤の整備や、学習成果が社会的に認められるための質保証の仕組みの構築が提言されている。

学習成果活用部会及び生涯学習分科会では、これらの提言と本審議会答申「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」（平成27年12月）の提言との有機的連携を図りながら、様々な機会を通じて学びを深め、自己実現や社会貢献、地域的課題解決に取り組むことができるよう、生涯学習振興の方策について検討を深めてきたところである。
- 本答申では、第一部において、「社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化について」整理するとともに、第二部において、「生涯学習による可能性の拡大、自己実現及び社会貢献・地域課題解決に向けた環境整備について」まとめている。本審議会としては、本答申で示した方向性を踏まえ、今後、国において必要な制度改正や施策についての詳細な検討、実施が図られることにより、個人の能力と可能性を開花させ、全員参加による課題解決社会を実現し、活力のあふれる持続可能な社会となることを期待する。

**第一部 社会・経済の変化に伴う人材需要に即応した質の高い
専門職業人養成のための新たな高等教育機関の制度化
について**

第 I 章 21 世紀を生きる職業人を取り巻く状況と今後の職業人材養成

1. 産業・職業と職業人の状況

(1) 産業・職業の状況

① 世界的な状況

- 「知識基盤社会」の時代を迎えた21世紀の経済社会においては、グローバル化の進展とともに、知識・技術は日進月歩の進化を遂げ、産業の高度化が進んでいる。イノベーションの波も押し寄せる中、産業構造の転換のスピードはますます速くなり、各企業等は、より流動的で先行き不透明な状況の中での競争に面している。
- 新しい産業・職業が次々と生まれる一方、今ある職業の多くが、近い将来、新たな職業に入れ替わっていくことも想定しなければならなくなっている^{*1}。多くの仕事が機械やコンピュータに置き換えられ、「人が担う仕事」の領域も変容していくと予測されており^{*2}、人が担う業務は、より人間的なコミュニケーションを伴う業務等へと移行する^{*3}とともに、「経済のサービス化・ソフト化」がより一層進展していくことも予想される。

② 我が国の状況

- 我が国の産業・職業をめぐる現状に目を転じれば、世界に類を見ない速さで少子・高齢化が進行しており、生産年齢人口は、今後減少していくことが確実となっている。とりわけ、地方においては、若年世代の流出と東京圏への一極集中により、地域経済の縮小や深刻な人手不足が、既に現実化している。
同時に、様々な産業は世界の市場と直接つながり、グローバル化への対応は、都市・地方の別を問わず、多くの企業にとっての喫緊の課題となっている。
- 企業等においては、経済状況等の変化を背景に、新卒一括採用・終身雇用で代表される日本型の雇用慣行にも変容が生じており、企業内における教育訓練の機会も中長期的に減少傾向にある。我が国の企業等は、従来、実践的な職業知識・技能の育成は主として企業等の役割と考え、学校教育に対しては、大学等の入学段階における選抜機能を背景に、基礎的な素質を持った学生等を送り出す役割により多くを期待し、大学等で何を学んだかは余り重視しない傾向が強かったが、そうした考え方にも変化が現れてきていると言われる。同質的と言われる日本の職場集団の有り様にも変化が進み、個々の企業等の中に集積された暗

*1 ニューヨーク市立大学のキャシー・デビッドソン教授は、その著作(“Now You See It” (2011))の中で、「2011年に米国の小学校に入学した子供達の65%は、大学卒業後、今は存在していない職業に就くだろう」との予測を採り上げている。

*2 オックスフォード大学のマイケル・A・オズボーン准教授らは、その論文(“The Future of Employment” (2013))で、「米国における仕事の約47%が、今後10年から20年程度で自動化される可能性が高い」と予測している。

*3 産業構造審議会新産業構造部会(平成28年1月15日)では、モノのインターネット(IoT)や人工知能(AI)、ロボット等の出現がもたらす第4次産業革命において増加していく「ミドルスキルの仕事(ボリュームゾーン)」の例として、①IoTを活用したビジネスの企画立案、②データ・サイエンティスト等のハイスキルの仕事のサポート業務、③個人のセンスやアイデアを活かしたカスタマイゼーション、④ヒューマン・インタラクションを挙げている。さらに、同部会による「新産業構造ビジョン中間整理」(平成28年4月27日)では、第4次産業革命により増加する仕事として、ハイスキルの仕事のサポートとしてのミドルスキルの仕事、カスタマイゼーションによるミドルスキルの仕事、安心感が購買の決め手となる商品・サービス等の営業・販売に係る仕事、人が直接対応することが質・価値の向上につながる高付加価値なサービスに係る仕事等を示している。

黙知を形式知化して継承することや、さらには、これらを理論化・体系化して、生産性の向上へとつなげることの重要性が指摘されている。

- 就業者の状況としては、企業の従業者数の約7割は中小企業従業者が占めており、また、産業別では、戦後一貫して、第3次産業就業者の割合が増え、現在は約7割に至っている。
今後の人材需要増が見込まれるのは、専門的・技術的職業従事者、サービス職業従事者等であって、その他の職種は総じて減少が予想されており^{*1}、一つの企業の中で職務内容を限定されずに働くメンバーシップ型の雇用から、職種の専門性に基づくジョブ型雇用(専門性を活かして企業横断的にキャリアアップを行うなどの働き方)へのシフトが進んでいくことも予想される。

(2) 職業人の状況

- 産業の高度化・複雑化に伴い、職業人に求められる能力も高度化・多様化している。個々の職業人にとっては、自己の従事する職業における専門性の高度化とともに、複雑・困難な課題に対応できる実践力の強化を求められる状況にある。
- 産業構造の変化や職業の盛衰のスピードが増し、雇用も流動化する中であって、一人の職業人が、生涯にわたる職業生活の中で、キャリア・アップやキャリア変更を求められる場面もより多くなっていくと想定される。

2. 今後の職業人材養成の在り方

- 以上の状況に鑑み、我が国の経済が今後ともその競争力を維持し、向上させていくためには、成長分野等への人材シフトを円滑に進めるとともに^{*2}、個々の職業人の労働生産性を高め、事業の現場においても、商品・サービスの質向上、グローバル化への対応など、様々な変化への対応等を推進していくことが不可欠である。
- これからの職業人材養成においては、こうした要請を踏まえ、成長分野等で求められる人材に必要な能力の育成に迅速に対応していくとともに、とりわけ、変化への対応を求められる中で事業の現場の中核を担い、現場レベルの改善や革新(イノベーション)を牽引していける人材の養成強化を図ることが課題となる。こうした人材が、事業活動の最前線に立ち、新規事業への進出や事業の海外展開等に際しても、中核的な役割を果たしていくようになることが期待される。

*1 2010年から2030年における職種別増加数の推計値(経済産業省委託 平成25年度総合調査研究「産業競争力の強化に関する我が国の教育、人材育成システムの在り方に関する調査研究」)。

*2 例えば、政府の「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)では、「戦略市場創造プラン」の四つのテーマとして、「国民の『健康寿命』の延伸」(雇用規模 現在:73万人、2020年:160万人、2030年:223万人)、「クリーンかつ経済的なエネルギー供給の実現」(雇用規模 現在:55万人、2020年:168万人、2030年:210万人)、「安全・便利で経済的な次世代インフラの構築」(雇用規模 現在:6万人、2020年:75万人、2030年:190万人)、「世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現」(雇用規模 【農業】10年後に40代以下の農業従業者を約20万人から40万人に拡大 【観光】訪日外国人の旅行消費がもたらす雇用効果 2010年:25万人、2030年:83万人)を掲げ、各テーマごとの「戦略分野」を明示している。

○ 今後の学校における職業教育は、このような観点から、現在の職業の中での専門性を高めるとともに、将来の変化を見据えたより幅広い力を育てるといふ、両面の要請に応えた人材育成を強化していく必要がある。すなわち、座学や理論の教育のみにとどまらず、産業界等と連携して、①専門分野における高度で実践的な専門性を身に付けると同時に、②専門の中で閉じることなく、変化に対応する能力や、生涯にわたり学び続けるための力(基礎的・汎用的能力や教養等)を備えた人材の層を厚くしていくことが求められており、その両面に対応できるより工夫された教育の仕組みが必要となっている。

しかも、そうした教育機会が、入職前の若者や現職の職業人をはじめ働く人々の様々なライフステージに応じて、適切に提供されるようにすることが重要となっている。

○ なお、近年においては、国境を越えた人材の流動化が進み、我が国の経済成長を期す上でも、外国人専門人材の活用の促進が課題となっている^{*1}。同時に、高等教育のグローバル化が急速に進展し、優秀な学生の確保をめぐる、各国の高等教育機関の間の競争が激化している。

このような中、我が国の高等教育の国際競争力を高めるとともに、優秀な外国人専門人材の確保に資するためにも、上のような観点から職業人材養成の強化を図ることが、ますます重要となるものと考えられる。

*1 政府の『『日本再興戦略』改定2015』(平成26年6月30日閣議決定)においても、「外国人材の活用」が、主要な政策課題の一つに位置付けられている。

第Ⅱ章 高等教育における職業人養成の現状と課題

1. 高等教育における職業教育の現状

(1) 制度の現状

- 我が国の高等教育は、現在、大学・短期大学、高等専門学校及び専門学校の各高等教育機関が担い、これら高等教育機関へ進学する者の割合は、全体で約8割に達している。多くの若者にとって、高等教育は、社会に出る直前の最後の教育段階となっており、この段階で、学校から社会・職業への移行を見据えた職業教育・キャリア教育の機会を適切に与えていくことが、より一層重要となっている。
- 各高等教育機関は、こうした中であって、次のようにそれぞれの特性を活かしつつ、社会で必要とされる様々な領域の職業人養成を推進してきた。これら各機関の職業教育機能の充実が今後とも重要な課題であることについては、論を俟たない。

【大学・短期大学】

- ・ 我が国の学校制度において、大学教育は、幅広い教養の教育と、学術研究の成果に基づく専門教育により行うものとされ、職業人養成もその中で行われている。
 - － 大学では、従前より、企業等でジェネラリストとして指導的役割を期待される人材や、最新の科学等の学問に基盤を置く技術・専門能力の担い手となる人材の養成において、中心的な役割を果たしてきており、引き続き、その機能に対する期待が大きい。
 - － 短期大学における職業教育も、教養教育の基礎に立ち、理論的背景を持った分析的・批判的見地からのものとして行われるという特徴があり、特に、地域産業の担い手となる職業人材の養成等に貢献している。

【高等専門学校】

- ・ 高等専門学校は、職業に必要な能力の育成を目的とし、中学校卒業後からの5年一貫課程により、一般教育及び専門教育を行うという制度的特徴を有し、理論的な基礎の上に立って実験・実習等の体験重視型の専門教育を実施することで幅広い分野で活躍できる実践的・創造的な技術者を育成しており、高い評価を得ている。

【専門学校】

- ・ 専門学校では、より自由度の高い制度特性を活かし、産業界のニーズに即応する多様な職業人材養成を行っており、実習・実技等の充実により、技能を要する職種の養成に強みを有している。

(2) 人材養成ニーズ等の動向

- 一方、大学進学率の上昇と高等教育の量的拡大に伴い、大学教育が担う機能も多様化してきており、従来、主に専門学校が担ってきたような、技能の修得を伴う専門資格職養成等を行う大学等も増えてきている^{*1}。すなわち、制度上は、あくまで幅広い教養教育と学術に基

*1 平成18～27年度に新設された大学・短期大学の8割近くが、専門資格職養成のための学部・学科を主体としている。

づく専門教育として行うものが、大学教育であるとされているが、実態として、大学・短期大学は、学問研究の成果に基づく知識や思考法等を教授するだけでなく、職業上の実技能力を反復的・体験的に修得させる等の指導までを多く行うようになっている。

- こうした専門的・技術的職業等への人材需要は今後も増加が見込まれているが、これらの職業では、入職後、継続的なスキルアップを求められることはもちろん、入職前の段階でも相当程度の準備教育を必要とするものが、各種の資格職等をはじめとして、少なくない。

(3) 学生受入れの状況

① 高等学校卒業後の学生の状況

- 社会の成熟等に伴い高等教育への進学率は上昇しており、高等学校卒業後、約半数の者が大学へ進学する状況の中、大学生の実態も多様化している。これらの学生は、必ずしも、アカデミックな教育を受けることに意欲・適性を持った者ばかりでなく、職業技能の教育に適性を有する者等が、いわゆる「高学歴志向」・「大学志向」の流れに沿って、大学進学をしている場合もある。多様な学生が同一の尺度で大学選びを行っている結果、大学入学後に、十分な目的意識や意欲を持って学修に取り組めないなどのミスマッチを抱えている者も少なくないと指摘される*1。
- 将来の生き方・働き方を真剣に考えることなく大学へ進学し、大学でも職業意識や職業的自立に必要な能力を十分身に付けられないまま卒業して、職業・社会とのミスマッチを生じている若者の問題もある。こうしたことが、若年者の失業率の高さや早期離職、無業者の存在等の課題*2とつながっているとも考えられる。

② 社会人学生の状況

- 産業構造の急速な変化、職業の高度化等の進展を受け、知識・技能を改めて学校で学び直したり、専門性をより高めたりすることの重要性は、より一層増している。高等教育機関においても、こうしたニーズに応えるよう、社会人受入れの取組が進められている。

*1 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター「キャリア教育・職業教育に関する総合的実態調査第一次報告」(平成25年3月)によると、高校生が進学を希望する理由の1位は「将来の仕事に役立つ専門的な知識・技術を修得したいから」であり、平成17年の調査(当てはまる理由を三つまで選択)では56.5%の生徒が当該理由を挙げ、平成24年の調査(当てはまる理由を全て選択)では77.2%の生徒が、当該理由について「とても思う」と回答している。

一方、全国大学生調査コンソーシアム・東京大学経営・政策研究センター「2007年大学生調査」では、大学での授業経験が「将来の職業に関連する知識や技能」に関しては「役に立っていない」又は「あまり役に立っていない」と回答した者の割合が約39.1%となっている。

*2 15～24歳の完全失業率は、平成26年平均で6.3%(全年齢平均は3.6%)。平成20年の世界金融危機後の景気悪化により、平成22年には9.4%まで上昇した後、この数年は低下してきているが、全年齢平均に比べ高い状況は続いている(総務省「労働力調査」)。

新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、平成23年3月卒業者では、大学卒で32.3%、短期大学・高等専門学校・専門学校卒で41.5%となっている(厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況調査」)。

若年無業者(15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者)の数は、平成14年に大きく増加した後、おおむね横ばいで推移しており、平成26年には56万人である。15～34歳人口に占める割合は長期的に見ると緩やかな上昇傾向にあるが、平成26年は2年連続で低下して、2.1%となっている(総務省「労働力調査」)。

- しかしながら、現状として、我が国の大学等における社会人受入れは、世界の水準に比較していまだ低調である。25歳以上の大学入学者の割合は、OECD(経済協力開発機構)各国の平均が約18%であるのに対し、我が国の大学(4年制)の社会人学生比率は約2%であり^{*1}、各国中最低の水準にある。ただし、こうした中にあっても、専門学校については、社会人の受入れが多い^{*2}。

2. 職業教育の課題と求められる対応

- 我が国の職業教育については、次のような課題が生じている。これらの課題は、以前より指摘され、これまでも対策が重ねられつつ、なお課題として残っているもの、あるいは、今日の経済社会状況の中で新たに生じてきているものであり、既存の枠組みを超えた対応による解決が望まれる。

(1) 職業教育に対する社会全体の認識に関する課題と対応

- 我が国では、社会全体を通じ職業教育に対する認識が不足しており、ともすれば、普通教育より職業教育が、学問の教育より職業技能の教育が一段低く見られ、大学(特に、選抜性の高い大学)に進学すること自体を評価する社会的風潮があると言われる。
- これまでも、初等中等教育におけるキャリア教育の充実や進路指導の改善などを通じ、職業的自立に向け、適切な進路を選び取る力を身に付けさせる取組が進められているが、上述の風潮は、いまだに根強く存在している。その背景には、職業についての専門性という概念が固定的で柔軟性を欠くものとして捉えられがちなことや、「ある時点での専門分野・職業分野の選択は、その後の進路を制限することになる」と考え、これを忌避したいとする意識があるとも指摘される。
- こうした意識への対応も視野に入れつつ、卓越した技能等を磨いて職業生活を営むことを目指すスペシャリスト志向の若者、専門職業人としての自立とキャリア発展に将来を見出した若者等にとって魅力ある進学先となる、実践的な職業教育に最適化したより工夫された仕組みを創設し、その社会的評価を高めていくことが望まれる。
- これにより、職業教育に対する社会の意識にも変化をもたらすとともに、高校生の卒業後の進路選択においても、将来の生き方・働き方を見据えた選択が促される契機となることが期待される。ひいては、大学教育のユニバーサル化^{*3}の流れも進む中で、後期中等教育から高等教育までにわたり、職業能力修得に向けた進路選択の道が明確となり、スペシャリストを目指す若者が、自己の能力を最大限に発揮して、キャリアを切り拓いていく上での目標を与えられるような仕組みが構築されることが望まれる。

*1 「OECD Stat Extracts(2012)」。日本の数値については、社会人特別選抜による入学者など社会人学生の比率であり、「学校基本統計」及び文部科学省調べによる。

*2 平成26年度において、私立専修学校の専門課程における生徒数588, 888人(文部科学省学校基本統計)のうち、社会人の受入れは、63, 902人となっている(文部科学省「私立高等学校等実態調査」)。

*3 米国の社会学者マーチン・トロウは、高等教育への進学率が15%を超えると、高等教育はエリート段階からマス段階へ移行するとし、さらに、進学率が50%を超える高等教育をユニバーサル段階と呼んでいる。

(2) 高等教育における課題と対応

① これからの経済社会を担う職業人養成のための課題と対応

- 第 I 章で見たように、我が国の産業競争力の維持・強化のためには、経済のサービス化・ソフト化等の動向も踏まえつつ、成長分野等で求められる実践的な専門職業人材の育成を推進する必要がある。例えば、平成23年答申の際の委託調査による推計では、福祉、IT・情報サービス、コンテンツ、観光等の分野で相当量の人材ニーズがあると推計されている*1。
- 一方、産業構造の転換等のスピードもますます速くなる中では、変化に対応しつつ、現場レベルでの改善・革新の牽引役を担うことのできる人材を養成することが重要となっている。これら人材が、事業・実務を担う専門人材全体を先導していくことにより、我が国の労働生産力全般の底上げにもつながっていくものと考えられる。
- 近年の高等教育改革の流れを見ると、平成20年の中央教育審議会答申*2は、大学等の学士課程共通の学修成果(「学士力」)に関する参考指針を示し、「学士力」の主要な柱となる「汎用的技能」や「態度・志向性」等の中に、職業生活でも必要とされる様々な力を位置付けている。また、平成24年答申*3では、これからの時代に培うべき「学士力」として、答えのない問題に解を見い出していく能力や、チームワークやリーダーシップを発揮して社会的責任を担う能力、想定外の困難に際しての的確な判断の基盤となる教養、知識、経験などを育成するために、主体的な学修を促す学士課程教育の質的転換を推進すべきとしている。
- 他方で、職業人材養成をめぐる課題を改めて見たとき、現行の大学・短期大学は、幅広い教養教育と学術の成果に基づく専門教育の中で職業教育を行うものとされ、職業実践知に基づく技能の教育については、制度上、明確な位置付けがないままとなっている。一方、技能教育に強みを持つ専門学校は、制度的自由度の高さの裏面として、質保証の面で課題がある。このような中、大学等の既卒者が職業に必要な能力を身に付けるため専門学校に再入学したり*4、大学等の現役学生が資格取得等を目指し、いわゆる「ダブルスクール」で学んだりしている状況もある。専門職業人養成のより一層の強化に向け、我が国の高等教育体系の中にも、職業教育の機能をより積極的に位置付け、その役割の明確化を図ることが求められる。
- 今後求められるのは、自己の職業分野における高度な専門技能等を備えると同時に、変化への対応等に必要な基礎・教養や、理論にも裏付けられた実践力等を兼ね備えた質の高い専門職業人の層を確保していくことであり、このような人材の養成のためには、技能と学問の双方の教育を融合し、強化した仕組みが必要と考えられる。新たな仕組みにより、変化に対応し、自らの職業能力を継続的に高めていくための基礎(伸びしろ)とともに、高等教育の

*1 株式会社三菱総合研究所「我が国の企業等における中堅人材の人材ニーズに関する調査研究」(平成22年2月)

*2 「学士課程教育の構築に向けて(答申)」(平成20年12月 中央教育審議会)

*3 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～(答申)」(平成24年8月 中央教育審議会)

*4 平成26年度の専門学校入学者(264,255人)のうち約7.2%(19,127人)は、大学、短期大学又は高等専門学校の既卒者が占めている。

修了・入職時点で、専門的な業務を担うことのできる実践的な能力を身に付けた人材を送り出していくことが重要である。

- 現行の大学等が、自らの判断で、技能教育との融合を進め、それらの人材養成を推進していくことも可能ではある。しかし、こうした教育への取組について、各大学等の判断に委ね、事実上の取組を待つのみでは、職業の多様化、流動化や地域の需要への対応などの社会の要請に迅速に responding していく上では十分と言えない状況となっている^{*1}。また、学問的な体系性を基盤とすることを重視した大学教育のみで、そうした需要の全てに対応することには限界もあると考えられる^{*2}。これらのことを踏まえれば、職業実践知の教育に軸を置きつつ、学術知の教育にまで至る、実践的な職業教育に最適化した高等教育機関を新たに創設して対応することが、効果的と考えられる。

② 社会人の学び直し環境に関する課題と対応

- 変化の激しい社会を生きる職業人が、自らのキャリアを主体的に切り拓いていくため、また、一人一人のスキルアップを通じ、我が国産業全体の生産性と競争力を高めていくためにも、職業生活と学習活動とを往還し、又は同時に営みながら、知識・技能等の修得・更新を図ることのできる、社会人の学び直し環境を整備していくことが、重要となっている。特に、女性の社会参加・仕事復帰を支援していく上で、様々なライフステージを通じた学び直し機会の充実は、重要な課題となる。
- これまでも、昼夜開講制や長期履修生、遠隔授業の制度化等により、大学等における社会人学生の受入れを推進してきたが、その受入れの水準はなお低調である。こうした状況の背景としては、学習目的にあった教育プログラムの不在や、職業との両立・時間の確保の問題、また、このような学修の成果に対する企業等の評価の問題といった点があることも指摘されている。一方、専門学校における社会人の受入れは、大学等に比べ進んでおり、我が国の高等教育の中に、そうした強みを^{ひら}広げていくことが望まれる。
- これらを踏まえ、企業等とも連携して、学び直しニーズに積極的に対応し、職業人等がアクセスしやすい、社会人のための高等教育機関の整備が求められる。

*1 例えば、単位認定を行う授業科目として実施されているインターンシップ(特定の資格取得に関係するものを除く。)に参加した経験のある学生の割合は、大学で2.6%、短期大学で4.4%である。そのうち、その実施期間が3週間未満であった者の割合は、大学生で87.2%、短期大学生で89.6%を占めている(独立行政法人日本学生支援機構「平成26年度大学等におけるインターンシップ実施状況に関する調査」)。

また、平成24年度間に新規採用された大学等教員のうち、民間企業等出身者が占める割合は、大学教員で13.7%、短期大学教員で28.3%となっている(文部科学省「学校教員統計調査(平成25年度)」)。

*2 例えば、経済産業省が社会人を対象に実施した「職務と出身学部・学科の対応に関する実態・意識等の分析」に係る調査結果によれば、最終学歴となった教育機関において「業務をする上で役立つ学びを学べたか」等の質問に肯定的な回答をした者の割合が、高等専門学校や専門学校に比べ、大学で低い傾向が見られた(経済産業省委託「産業構造変化と産業人材育成のあり方について」調査報告書(平成24年3月))。

また、経済団体の調査からは、企業の大学教育に対するニーズと、大学が教育面で特に注力していることとの間のギャップとして、特に、「理論に加えて、実社会とのつながりを意識した教育を行う」という点での隔たりが大きい実態が見られる(日本経団連「企業の求める人材像についてのアンケート結果」(平成16年11月))。

(3) 専門職業人養成の強化等に向けて

- 以上のように、(1)及び(2)に示した職業教育の課題に対応していくための新たな高等教育機関の制度化を図ることが求められていると言える。当該機関には、質の高い実践的な職業教育を提供するための独自の基準や、人材需要に即応した教育を機動的に行うための枠組み、社会人が学びやすい仕組み等を整備するものとし、こうした教育を行うことを制度的にも義務付けられた機関として明確化を図ることにより、我が国の高等教育における社会が求める専門職業人養成の機能を、より高めていく役割を担うものとするのが適当である。
- 新たな機関の制度化は、我が国の高等教育における職業教育の位置付けを明確化し、多様化した高等教育進学者に対し、アカデミックな教育と並んで、専門職業人養成に最適化した新しい教育の選択肢を与えるものとなる。初等中等教育段階の児童生徒に対しても、職業・社会への移行に向けた具体的な進路のイメージを明示し、とりわけ、スペシャリスト志向の若者に魅力ある選択肢を提供するとともに、既存の高等教育機関に向けても新たな職業教育のモデルを示すなど、機能別分化・多様化^{*1}を通じた高等教育全体の発展へとつながるものとする必要がある。
- 大学等や専門学校の実践的な職業教育プログラムに対する認定等の仕組み^{*2}も活用するなど、既存の各高等教育機関が、今後もそれぞれの強みと特性を活かした職業教育の推進を図るとともに、技能と学問の双方の教育を行うことを明確にし、技能の教育に強みを持った新たな高等教育機関を加えることにより、それらが相まって、我が国の職業人材養成の格段の強化が図られることを期待したい。

*1 後期中等教育段階における中高一貫教育の制度化なども含まれる「教育目的別系統性を特徴とする多様化の進行した学校体系」(『現代教育用語事典』天城勲、奥田真丈、吉本二郎編 1973年 第一法規出版)にすると意味で、複線化の語が使用されることもある。

*2 平成25年度には、企業等との連携を通じ、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専修学校専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定する制度が創設されるとともに、平成27年度には、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」が創設された。

第三章 新たな高等教育機関の制度化の方向性

- 我が国の高等教育においては、いつの時代にも、質の高い職業人の養成が主要な課題の一つとされてきたところであり、高等教育における職業教育・キャリア教育に関しては、これまでも様々な充実方策が講じられてきている*1。しかしながら、第Ⅱ章で見たように、既存の高等教育機関の取組だけでは、なお十分対応し切れていない課題があり、それらの課題に適切に対応するよう設計された、新しい高等教育機関の構想が待たれる。
- このことについては、平成23年1月の中央教育審議会答申で提言され、その後更に、教育再生実行会議の第5次提言(平成26年7月)や第6次提言(平成27年3月)、新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議の審議のまとめ(平成27年3月)でも提言が重ねられ、本審議会における制度化の検討に至ったものである。
- 本章では、こうしたこれまでの議論の経緯も踏まえつつ、新たな高等教育機関の制度化の方向性として、養成すべき人材像及び推進すべき教育の特性の明確化を図るとともに、当該機関の学校体系上の位置付けについて、基本的な考え方を整理する。

1. 養成すべき人材像

- 新たな機関は、技能と学問の双方を結び付けた教育を行う高等教育機関として、職業教育の高度化と魅力向上、産業・就業構造の転換や職業の盛衰等への対応、我が国の産業競争力の強化と地方創生への貢献などを視野に入れつつ、求められる人材の養成を推進していくことが期待される。
- 新たな高等教育機関は、こうした要請に応えるよう、変化の激しい時代を主体的に生きる実践的な職業人の養成を強化するものとならなければならない。ここで養成すべき人材像としては、当該人材に期待する将来的なキャリアパス等の目標も含め、次のような人材を目指すことが重要である。

① 企業等の中で果たす役割から見た人材像

- 新たな高等教育機関は、専門職業人の生産性向上、競争力強化に貢献することを役割としており、とりわけ、当該機関の教育においては、専門職業人のうちでも、その専門性をもって、企業等の現場レベルでの改善・革新^{けんいん}を牽引していく層の養成・資質向上等に主な重点を置くこととなる。
- このような人材は、専門性が求められる職業を担うスペシャリストとして、理論にも裏打ちされた、優れた技能等を強みに、企業等における事業・実務の主力を担うとともに、例えば、次のような側面から、事業活動における新たな価値の創造を先導する役割を担うことができる人材として、その活躍が期待されるものである。

*1 章末 「《参考》 我が国の高等教育段階の職業教育に関する制度的経緯」(16頁)参照。

【新たな機関で養成する人材に（将来的に）期待する役割】*1

※ 企業等の活動の次のような側面を先導する者となることを期待

- 生産・サービスの現場で中核的な役割を担う人材等として
 - ・生産・サービスの工程の改善やこれを通じた生産性の向上
 - ・高度な技能や洗練された技術・ノウハウによる優れた商品・サービスの提供など
- その専門性をもって、自ら事業を営み、又はこれを補佐する人材として
 - ・新たな付加価値の創造、これを活かした新しい商品・サービスの考案
 - ・新規事業の創出、強みのある製品・サービスを活かした新規市場の開拓など

○ 新たな高等教育機関では、高等学校からの進学者など職業への移行前の若者や、キャリアアップ、キャリア変更を希望する社会人学生等を対象に実践的な職業教育を行い、それら学生が、課程修了・入職後の実務経験等を経て、将来的に上記のような人材へと成長していくための基盤となる資質能力を育むこと、又はより直接的に必要な知識・技能等を受け取ることが期待される。

② 個々の職業人としての観点から見た人材像

○ これからの職業人は、産業・就業構造の転換や職業の盛衰など、変化の激しい経済社会の中で、自立した職業人として、積極的・能動的に、自己のキャリア形成を図っていくことを、ますます求められるようになる。新たな高等教育機関では、生涯にわたる職業生活を通じ、社会経済の変化に対応しつつ、継続的にスキルアップを図りながら、自らのキャリアを主体的に切り拓いていける人材を養成することが、特に重要になると考えられる。

③ 我が国経済社会の中で果たす役割から見た人材像

○ 新たな機関で養成強化を図る人材は、各人が、上記のような形で事業活動・職業生活を営むことを通じ、我が国の経済成長を支え、あるいは、地域の発展にも貢献することとなる。これらの人材が、事業の現場を先導していくことにより、事業・実務を担う専門人材全体の底上げに資するとともに、そのことが、我が国産業の生産性を押し上げ、あるいは、地域の強みを活かした産業の振興等にもつながるものと期待される。

2. 推進すべき教育

○ 新たな高等教育機関の教育では、企業等で求められる実践性を身に付けさせるため、特定の職業分野における専門性の陶冶と、専門性の枠に止まらないより広い基礎・教養の涵養とを、同時に実現する必要がある。また、技能の教育と学問の教育の双方を結び付けることにより、新たな職業教育のモデルを構築していくことも期待される。

*1 成長分野等で求められる人材例としては、例えば、IT分野で、新たなアイデアの構想・提案等を行うプログラマーやCGデザイナー等、観光分野で、接客のプロとして活躍するとともに、現場におけるサービス向上の先導役を果たす人材、農業分野で、農産物を生産しつつ、直売、加工品開発等の事業も手掛け、高付加価値化、販路拡大等を先導する人材などが考えられる。

- 新たな機関は、このような観点から、次のような教育機能を総合的に担うものとなる必要がある。
 - ・ 専門職業を担うための高度で実践的な技能を育成し、産業構造・人材需要の変化に対応した人材養成を行う
 - ・ 実践力を裏付ける理論面への理解を深化させたり、変化する状況の中、知識・技能や教養を結び付けて課題解決につなげる総合力を養う
 - ・ 幅のある基礎力や、職業人に必要な教養を育むとともに、職業の高度化等に対応した学びを、生涯にわたり継続するための基礎を培う
 - ・ キャリア・アップやキャリア変更、職場復帰等を目指す社会人のための多様な学び直し機会を提供する

3. 大学体系への位置付け

- 新たな高等教育機関については、教養や理論にも裏付けられた実践力を育成するものであること等を踏まえれば、大学体系の一部を成す機関として、その制度の設計を図り、従来の大学と同等の評価を得られるようにすることが適切である。
- 「大学」については、国際的な共通概念が存在しており、大学体系の機関は、学術に基づく理論の教育や教養教育を行うことを特徴とするほか、高等教育機関のうち学位授与権を持つものは、基本として大学体系の機関に限られる。大学体系に位置付けることは、こうした世界の大学の標準的な在り方を踏まえることともなり、当該機関の国際通用性を高めることにつながる。さらには、我が国の高等教育の多様な発展に資するとともに、学生の将来にとっても有益であって、保護者等のニーズ・期待にも応えることとなる。とりわけ、多様な学生集団による質の高い教育を展開するため、優秀な外国人留学生の獲得を目指す等の場合には、その修了により学位を得られるようにすることが非常に重要となるものと考えられる。
- 諸外国においても、実践的な職業教育を志向する高等教育機関を大学体系の一部に位置付けたり、職業志向の学位課程を創設したりするなどの制度改正等が、それぞれの国の実情に応じた形で進んできており、我が国もその実情を踏まえた制度化を図るべき時期に来ていると考えられる。

《参考》 高等教育段階の職業教育に関する諸外国の動向

<イギリス> 実学重視のポリテクニクが大学へ昇格し(1992年)、「新大学」へ移行するとともに、「新大学」の修了者には「学士」の学位を授与することとされた。

中等教育後の職業教育から高等教育までを行う継続教育カレッジ等の2年課程修了者に対し、大学から学位(ファウンデーションディグリー)を授与する制度が創設された(2001年)。その後さらに、継続教育カレッジ自身が勅許を受け、自ら学位を授与する機関となることも可能となった(2007年)。

<フランス> 大学の付設機関である技術短期大学部(IUT)や、リセの付設機関である中級技術者養成課程(STS)等の2年の課程を修了した後、さらに、大学における1年の課程を修了することにより、「職業リサンス」の国家免状と「学士」の学位を取得する課程が導入された(2000年)。

< ドイツ > 応用的実務志向の専門大学(Fachhochschule 直訳すると専門高等教育機関。)の制度が導入され(1968年)、発展してきている。専門大学の3年課程修了者への学位授与については、従来、ドイツ独自の学位である「Diplom」や「Diplom(FH)」が授与されてきたが、高等教育の互換性を高める「欧州高等教育圏」の構築に向けた取組の中で、当該レベルの学位は「学士」(Bachelor)へ一元化される方向となっている。

< フィンランド > 職業教育を行う専門大学(Ammattikorkeakoulu[AMK 直訳すると職業高等教育機関。])が創設され(1996年)、その修了者には「専門大学士(Ammattikorkeakoulututkinto 直訳すると職業高等教育機関学士。)」(Bachelor)の学位を授与することとされた。

< 韓 国 > 職業教育を行う専門大学の制度が導入・施行されている(1979年)。さらに、専門大学の2年又は3年の課程を修了後、原則実務経験を経た上で、2年又は1年の課程を提供する専攻深化課程の制度も創設されている(2008年)。専門大学の2・3年課程修了者には「専門学士」(Associate)の、専攻深化課程の修了者には「学士」(Bachelor)の学位が授与される。

< アメリカ > コミュニティカレッジによる職業人材養成が行われており、その修了者には「準学士」(Associate)等の学位が授与される。コミュニティカレッジの準学士課程には、学士課程への編入(大学編入学)が可能なものと、そうでないものがある。

《参考》我が国の高等教育段階の職業教育に関する制度的経緯

< 戦後の新制大学における職業教育 >

- 戦後の学校制度は、いわゆる6・3・3・4制の単線型の体系に整備され、高等教育に関しては、旧制の大学、高等学校、専門学校、高等師範学校等の諸機関が単一の四年制大学に改編され、職業人養成については、幅の広い教養の教育(一般教育)と、これを基盤とした専門教育の中で、その養成を一体的に行うものとされた。

< 高等専門学校の創設・短期大学の恒久化とその展開 >

- 戦後の単線型学校制度や新制大学制度に対する一部修正として、昭和33年には、専門的技術者養成機関の創設と短期大学の恒久化という二つの要請に対応したいわゆる「専科大学法案」が国会に上程された。

同法案は廃案となったものの、その後、両者を切り離した二つの法案が相次ぎ成立し、

- ・ 昭和37年には、工業教育を主体とする高等専門学校が制度化されたほか、
- ・ 昭和39年には、それまで、大学の修業年限の特例として経過的に認められていた短期大学の恒久化が実現した。これにより、広義の「大学」の制度の中に、いわゆる4年制の大学(狭義の「大学」)と並んで短期大学の制度が創設されるとともに、短期大学の目的の一つに「職業に必要な能力を育成すること」が明記された。

なお、短期大学・高等専門学校も、「深く専門の学芸を」教授研究ないし「教授」することを目的とするものとされ、学術に基づく教育を行う機関の位置付けを与えられると同時に、その卒業生には、大学への編入学資格が認められるものとされた。

- 短期大学には、これを卒業した者等に、より精深な教育を施す専攻科を置くことができるものとされたが、その後、平成3年の学校教育法改正により、高等専門学校にも専攻科を置くことが可能とされ、さらに、学位授与機構(現独立行政法人大学改革支援・学位授与機構)による専攻科の課程認定の仕組みが設けられ、課程認定を受けた専攻科の修了者は、審査を経て、学位授与機構より学士の学位を取得することが可能となった。専攻科から大学院への進学に関しては、この認定専攻科の課程を修了して、学士の学位を取得することにより、大学院入学資格も得られる仕組みとなっている。

<専修学校(専門学校)制度の創設>

- 一方、技能教育を主体とした教育機関は、中等教育段階では、戦前の実業学校が新制高等学校の職業学科へと転換していくなど、一定の制度上の位置付けを得たものの、高等教育段階では、これを担う学校制度が設けられなかった。そのような中、学校教育に類する教育を行う教育施設である各種学校が、中等教育後の技能教育の受け皿としても実質的に機能する状況が続いたが、昭和51年には、従来の各種学校のうち「職業に必要な能力の育成」等を目的とするなど、一定の要件に適合するものを振興の対象とする専修学校(特に、高等学校卒業程度を入学資格とする専門学校)の制度が創設され、各種学校の多くがこれに移行した。なお、平成10年の学校教育法改正により、修業年限2年以上で一定の要件を満たし文部科学大臣の指定を受けた専門学校の卒業生に大学への編入学資格が、また、平成17年の学校教育法施行規則改正により、修業年限4年以上で一定の要件を満たし文部科学大臣の指定を受けた専門学校の卒業生に大学院入学資格が、認められるようになっていく。

<近年の動向>

- 以上のように、戦後の新制大学制度への移行後も、高等教育段階における職業教育の制度的受け皿の整備が一定程度図られたが、その後の実態として、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校の各機関のうち、拡大する高等教育進学者の最も大きい受け皿となっているのは、大学である(平成27年度現在、大学への進学率は51.5%まで上昇している一方、短期大学、高等専門学校(4年次)及び専門学校への進学率は、それぞれ5.1%、0.9%及び22.4%となっている。)
- このような中、大学等における職業教育・キャリア教育の充実のため、平成23年に大学・短期大学設置基準が改正され、大学・短期大学で社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制整備を図ることが義務付けられたほか、平成27年度に、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「職業実践力育成プログラム」として文部科学大臣が認定する制度が創設されている。
- 専門学校に関しては、平成25年度に、より実践的な職業教育の質の確保に組織的に取り組む専門課程を文部科学大臣が「職業実践専門課程」として認定する制度が創設されている。
- しかし、諸外国とは異なり、職業志向を明確にした高等教育機関を大学体系の一部に位置付けたり、職業志向を明確にした学士課程を創設したりする制度は、我が国においては導入されていない。

第IV章 新たな高等教育機関の制度設計等

- 第III章に記した制度化の方向性に基づき、本章では、新たな高等教育機関の具体的な制度設計について取りまとめる。

1. 制度設計に当たっての基本的な視点等

(1) 身に付けさせるべき資質・能力

- 第III章で述べた養成すべき人材像や推進すべき教育の在り方を踏まえ、変化に対応できる実践的な専門職業人の養成を進めていく必要がある。新たな機関においては、このような人材に必要とされる次のような資質・能力を育成することにより、その教育の特徴付けを図ることが適当である。

《身に付けさせるべき資質・能力》

ア) 専門とする特定の職業、一定の産業・職業分野に関して身に付けさせる能力

- ① 専門とする特定の職業(職種)に関し、高度な専門的知識等を与え、理解を深化

【専門高度化】

- ◆ 特定の職業における高度で専門的な知識理解等
(例) 当該職業に関する理論への深い理解、分析的・批判的能力 など

- ② 専門とする特定の職業(職種)に関し、卓越した技能等を育成するとともに、実践的な対応力を強化【実践力強化】

- ◆ 特定の職業における卓越した技能等と実践的な対応力
(例) 生産・サービスの現場で培う高度な技能 など

- ③ 一定の産業・職業分野(例えば、情報分野、保健分野など)に関し、当該分野全般の、又はその関連の基礎知識・技能等を育成【分野全般の精通等】

- ◆ 当該職業分野全般の知識・技能等
(例) 当該分野内における各職種等全般の基礎的な理論、共通的な技能等
開業等に際して必要となる他分野(簿記・会計、経営など)の基礎知識・技能等 など

- ④ 職業に関する実践的な技能や、実践知と理論知、教養等を統合し、それらの活用により、現実の複雑な課題の解決や、新たな手法等の創造に結び付けることのできる総合的な能力を育成【総合力強化】

- ◆ 理論と実践を結びつける総合的な能力
(例) 高度かつ実践的な課題発見・解決能力、新たな付加価値や商品・サービス、
生産手法等の創出・改善を推し進める創造的な能力 など

イ) 職業人として共通に身に付けさせる能力

- ⑤ 職業人として共通に求められる基礎的・汎用的能力や教養、主体的なキャリア形成を図るために必要な能力を育成【自立した職業人のための「学士力」育成】

<p>◆ 職業人の基礎的・汎用的能力等 (例) コミュニケーション能力・ディベート力、課題対応能力、チームワークやリーダーシップを発揮して責任を担う能力、多様性への理解、職業観 など</p>
<p>◆ 主体的なキャリア形成を図るために必要な能力 (例) 生涯にわたり学び続けるための基礎・教養(学習スキル等)、キャリアアップ等の基盤となるリテラシー(外国語、ICT等)、キャリアデザイン力 など</p>

(2) 重視すべき視点

- 新たな高等教育機関の理念を実現するため、その制度設計に当たっては、次の四つの視点を特に重視する必要がある。

<p>《制度設計に当たり重視すべき視点》</p> <p>①理論と実践の架橋による職業教育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 理論への理解の深化と実践的な技能の強化を両輪とした教育を行い、知識と技能を結び付け、真の課題解決能力、創造力を発揮できる人材を養成する。 <p>②産業界・地域等のニーズの適切な反映、産業界・地域等との連携による教育の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 産業界・地域等との対話・協力を積極的に推進する。各職業で必要とされる能力や地域等の人材需要を明確化しつつ、これを育成する教育課程を編成し、相互の連携により、当該課程の実施・改善を図る。 <p>③社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な学習スタイルを可能とする柔軟な制度設計により、多忙な社会人等にもアクセスしやすい学修機会を整備するなど、一人一人の学習者のニーズに適切に対応する。 <p>④高等教育機関としての質保証と国際的な通用性の担保、実践的な職業教育に相応しい教育条件の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国際通用性のある高等教育機関として求められる質の担保を図りつつ、実践的な職業教育に相応しい教育条件の基準や、質保証の仕組み等を整備する。
--

2. 基本的視点等を踏まえた制度設計の在り方

(1) 制度の基本設計

- 早期の就職を望む若者や多忙な中での学び直しを望む社会人等のためには、短期の高等教育の機会を提供していくことが重要であると同時に、職業の高度化・複雑化に対応する観点から、より長期の高等教育機会を充実させていくことも重要である。大学や短期大学からの転学・編入学など、既存の高等教育機関との接続により、多様な学習者に、実践的な職業教育の機会を提供していく視点も重視する必要がある。

- このことを踏まえ、課程修了者の学修成果に対する国内的・国際的通用性を確保し、高等学校卒業後の若者の進路として、及び社会人の学び直し機関としても魅力ある機関となるよう、大学体系に位置付く次のような機関を制度化することが適当である。

ア) 学士課程相当の課程を提供する機関

- ・ 修業年限は4年とする。
- ・ 当該機関の課程については、4年一貫制のほか、4年の課程を前期(2年又は3年)・後期(2年又は1年)に区分する区分制にもできるようにする。
- ・ 一貫制課程の修了者及び後期課程の修了者には学士相当の学位を、前期課程の修了者には短期大学士相当の学位を授与する。
- ・ 一貫制課程の修了者及び後期課程の修了者には大学院入学資格を、前期課程の修了者には、大学編入学資格を付与する。

イ) 短期大学士課程相当の課程を提供する機関

- ・ 修業年限は2年又は3年とする。
- ・ 修了者には短期大学士相当の学位を授与する。
- ・ 修了者には短期大学士相当の大学編入学資格を付与する。

- 4年制課程における区分制の導入は、前期課程から後期課程へ引き続きの進学だけでなく、前期修了後一旦就職してから後期へ再入学する、他の高等教育機関等(大学、短期大学、高等専門学校、専門学校又は高等学校専攻科)から編入学する、他の高等教育機関を既に卒業し就職等した社会人が学び直しのために後期から編入学するなど、積み上げ型の多様な学習スタイルを可能にすることとなる。また、前期課程修了時に職業資格を取得した上で、後期においては、有資格者であることを前提とした専門実務実習を行うなど、より実践的な職業教育プログラムの提供を図る上での活用も考えられる。その制度化に関しては、課程の体系性の確保や、各段階ごとの出口水準の明確化などに留意し、他の高等教育機関の制度との整合が図られるようにする必要がある。

(2) 具体的設計

- 新たな高等教育機関の制度化に関する基本的な視点については、1(2)において、重視すべき四つの視点を挙げた。

これらの視点を踏まえ、新たな機関の理念を実現するための具体的制度設計として、次のような仕組みを採り入れることを提案したい。

①理論と実践の架橋による職業教育の充実

(教育内容・方法)

- 新たな高等教育機関は、技能の教育と学問の教育の融合を図り、理論にも裏打ちされた実践力を育成することを特色とするものであり、その教育課程については、実践的な授業を必ず採り入れること、理論と実践を架橋することを旨として、以下のような基準等を設けることが適当である。

- ・ 教養・基礎教育及び専門教育を通じ、理論への理解を深め、実践的な能力を培うよう、体系的に教育課程を編成するものとし、そのために必要な授業科目をバランスよく開設する。
- ・ インターンシップをはじめとした企業内実習等^{*1}や、その他の実習等による授業科目を充実し、座学で学んだ知識も実体験を通じて定着させる。企業等との共同教育計画の策定、企業等における指導員の配置など、適切な指導体制が確保された企業内実習等について、一定時間(分野の特性に応じ、例えば、2年制課程で通算300時間程度、4年制課程で通算600時間程度など)以上の履修を義務付けるとともに、これを含めた実習等の科目又は演習及び実習等の科目全体の割合についても、一定割合(分野の特性に応じ、例えば、卒業単位のおおむね3割から4割程度)以上を義務付ける。
- ・ それまでの授業等で身に付けた知識・技能等を統合し、真の課題解決力・創造性に結び付けるための総合的な演習科目を設定する。

(教員組織)

- 新たな高等教育機関では、①実践力強化に重点を置いた職業教育を推進するため、企業等の現場で現に取り扱われている、生きた知識・技能等を教授していくこと、②職業教育の高度化に向け、理論と実践の架橋を図ることが求められる。その教員組織については、組織の流動性の維持が特に重要となるとともに、最新の実務に通じた実務家教員を積極的に登用することや、理論と実践の架橋を担う教員を確保していくことが必要となる。

このことを踏まえ、新たな高等教育機関の教員組織については、例えば、次のような基準等を設けることが適当と考えられる。

- ・ 各分野の特性にも配慮しつつ、専任の実務家教員を一定割合(例えば、おおむね4割程度)以上配置するよう義務付ける。
- ・ 専任の実務家教員について、その必要数の半数以上は、理論と実践の架橋を担う教員として、新たな機関における研究活動を担うための研究上の能力を併せ有する者を配置するよう義務付ける。
- ・ 最先端の実務に携わりつつ教育に当たる教員を確保するため、そうした者を、一定の条件の下、必要専任教員数に参入できる仕組み(いわゆる「みなし専任」)も活用する。

- なお、研究能力を併せ有する実務家教員をはじめ、新たな機関の教育研究を担う教員の養成・確保を図る上では、大学院の教育に期待するところも大きい。大学院における社会人(実務家)向けの教育機会の整備や、産業・職業分野の実践的理論等に関する教育研究の充実等についても、より一層の推進を要請したい。

^{*1} この報告書では、企業、医療・福祉施設などの職業の現場に出かけて行う実習(企業内実習)や、当該機関の附属施設であっても、その職業の業務が実際に行われているものの中で行う実習を総称して「企業内実習等」の語を用いており、「インターンシップ」もこれに含まれる。

②産業界・地域等のニーズの適切な反映、産業界・地域等との連携による教育の推進

(新たな機関の教育活動における連携)

- 産業構造の変化のスピードが加速する中、社会が求める人材の養成に大学等が十分に
対応していないとの指摘がある。高等教育機関においても、人材需要へのより迅速かつ的確
な対応が求められるところであり、特に、教育界と産業界とが、日頃から求める能力・人物像
を共有し、実践的な能力の育成を強化することが必要である。さらに、新たな機関では、実務
家教員の派遣等を含め、企業等の協力を得てより実践的な教育環境を構築していくことが重
要であり、産業界等の意見を反映できる工夫も必要である。
- 地方では、地域のニーズに対応した高等教育機関の機能が十分になく、高等教育進学を
機に多くの若者が地方を離れて、そのまま人口流出につながっている状況がある。地域産業
を担う人材が地元で育ち、地元に着定していくようにし、これら人材が地域の強みを活かした
事業を展開することにより、地方創生へとつなげていくことが重要であり^{*1}、そのためには、高
等教育機関が地域との連携をより一層密にし、高等教育の入口から出口までの教育・学生
支援を、地元の関係機関(地方公共団体、産業団体、教育関係団体など)、企業等と一体と
なって進めていくことが求められる。
- 新たな高等教育機関においては、教育機関としての自主性を確保しつつ、産業界・地域
等との対話・協働を促進し、教育活動への参画を得る体制を構築するため、組織的な取組を
推進するよう、次のような仕組み等を採用することが適当である。

- ・ 企業等や産業・職能団体、地域の関係機関との連携により、教育課程を編成・実施
する体制の整備を義務付ける。
- ・ その他、人材需要の把握、求められる学修成果(ラーニング・アウトカム)の明確化、
学生の企業内実習への参加^{*2}、実務家教員の受入れなど、産業界・地域等との多面的
な連携体制を構築・強化する。
- ・ 事務職員等の能力向上のための取組(スタッフ・ディベロップメント)を行うものとし、産
業界・地域等との連携体制の構築に当たっても、事務職員等が主要な役割を果たすよ
うにする。

(設置認可、評価など質保証における連携)

- 特に、各職業分野で必要とされる実践的な知識・技能等を養成する機関として、専門職業

*1 政府の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」(平成26年12月27日閣議決定。平成27年12月24日改訂)においても、地域ニーズに対応した高等教育機関の機能が地方では十分とはいえないと指摘した上で、地域とのつながりを深め、地域産業を担う人材養成など地方課題の解決に貢献する取組を推進する必要があるとしている。

*2 例えば、企業内実習に取り組む大学等では、その受入先の確保に際し、教職員や同窓会のネットワークを活用する、卒業生がいる企業、就職実績のある企業等に依頼するなどのほか、産業・職能団体や企業等とのマッチング支援を実施している外部団体や支援人材(キャリア教育コーディネーターなど)の活用、地方公共団体の労働部局等との連携により、受入先を開拓している。また、地域の大学等と産業・職能団体等が連携した「インターンシップ推進協議会」等が各種調整を行ったり、大学等の地域コンソーシアムが、地元産業界との連携の下、インターンシップ・プログラムを提供したりしている例もある。

人材に対するニーズが早いサイクルで転換していくことも想定に置きつつ、産業界等と連携した的確な設置審査や、各業界・職能団体等と連携した分野別質保証、情報公表等への取組を進めていくことが重要であり、次のような仕組みを採り入れる必要がある。

- ・ 設置認可審査における産業界等との連携体制を確保する(企業・職能団体等の関係者を審査会の委員等に登用する。)
- ・ 専門団体との連携による分野別質保証の観点を取り入れた評価、情報公表等について、社会のニーズの変化への迅速な対応等も含め、効果的な導入を図る。

③社会人の学び直し等、多様な学習ニーズへの対応

(修業年限)

- 2.(1)の制度の基本設計でも述べたとおり、社会人学生、編入学生など多様な学習者に対し、学位取得につながる多様な学修機会の選択肢を提供するよう、複数の修業年限を導入することが適当である。

- ・ 2年又は3年制の課程及び4年制の課程(一貫制課程及び前期・後期の区分制課程の導入を含む。)を制度化する。【再掲】

(教育内容・方法)

- 社会人の学び直し機関としての新たな高等教育機関の役割に鑑み、夜間等を利用して修学する履修形態に加え、就業しながら週何日かは授業日として修学するなど、より多様な形態による学修を可能としていく必要がある。これら多様なニーズに応じた学修機会の提供を通じ、社会人の学び直しを促進するよう、次のような仕組みを検討すべきである。

- ・ 社会人等向けに、パートタイム学生や科目等履修生として学ぶことができる機会を積極的に提供する。このため、長期履修制度の活用や学内単位バンクの整備、昼夜開講制の導入等を促進する。
- ・ 短期の学修成果を積み上げ、学位取得につなげる仕組みを整備する。このため、モジュール制の導入促進や、修業年限の通算、単位認定に関する制度の弾力化等を進める。

(他の高等教育機関等との連携)

- 新たな高等教育機関の教育の機会は、既存の大学・短期大学、高等専門学校や専門学校の在学学生・卒業生に対しても、個々のニーズに応じ、積極的に提供できるようにすることが期待される。また、学校教育法以外の法令により設置されている省庁系大学校と新たな機関との間で、それぞれの学修成果が適切に評価されるようにし、相互の流動性を高めることも有益である。さらに、新たな機関には、地域の職業人材養成を共に担う機関等として、専門高校からの期待も寄せられている。これらを踏まえ、他の高等教育機関等との連携について、次のような措置を講ずることが求められる。

- ・ 他の高等教育機関と新たな機関との連携教育等を促進するため、これらの機関の間における修業年限の通算や、相互の転学、単位互換等を可能とする仕組みを整備する。
- ・ 省庁系大学校における学修成果を新たな機関において単位認定できる制度の積極的な活用を促進する。
- ・ 新たな機関による専門高校の教育活動への支援・連携(出前授業、カリキュラムの連携・接続など)を促進する。

- なお、新たな機関の制度化は、既存の高等教育機関の充実方策等に関しても、新たな検討の視点を与えるところとなっている。特に、高等専門学校については、新たな機関、大学等との連携の在り方、高等専門学校(同専攻科)修了者への学位授与の在り方等について、高等専門学校の充実に関する調査研究協力者会議での議論を踏まえ、今後、更なる検討を進めていく必要がある。

また、短期大学については、本審議会大学分科会大学教育部会短期大学ワーキンググループにおいて、平成26年8月に取りまとめられた「短期大学の今後の在り方について(審議まとめ)」の提言を踏まえつつ、専攻科や科目等履修制度、履修証明プログラムなどを活用して、多様な機能を一層充実させることが期待される。

(入学者の受入れ等)

- 新たな高等教育機関では、普通科高校から大学進学という、従来典型的とされてきた大学入学希望者と並び、専門高校からの進学や、社会人の学び直し、更には他の高等教育機関からの編入学など、多様な入学希望者が想定される。このことを踏まえ、新たな機関における入学者の受入れについては、次のようにすることが求められる。

- ・ 高等学校(専門学科・普通科)卒業後の学生、社会人学生、他の高等教育機関からの編入学生など、多様な学生を積極的に受け入れることを努力義務化する。
- ・ 多様な学生像の類型に応じたアドミッション・ポリシーを明確化する。
- ・ 入学者選抜では、実践的な職業教育の推進の観点から、実務経験や保有資格、技能検定での成績等を積極的に考慮するなど、多様な背景を持つ志願者の意欲・能力・適性等を多面的・総合的に評価する。

- なお、専門高校から新たな機関への進学者に対しては、入学後においても、モジュール制の活用等により、より専門的な科目を初年次から履修させたり、必要に応じ、基礎・教養教育の補充・強化を含め、より幅広い学修の機会を提供したりするなど、これら学生のニーズに合った柔軟なプログラムの編成を行えるようにすることが重要である。

④高等教育機関としての質保証と国際的な通用性の担保、実践的な職業教育に^{ふさわ}しい教育条件の整備

(教員)

- 高等教育機関としての国内的・国際的な通用性を確保しつつ、特に、新たな機関の特色

となる実践的な教育を担う実務家教員の質を担保する必要がある。また、新たな機関の教員が、既存の大学等の教員と同等に評価されるようにすることも重要である。

なお、大学等の教員については、法令上は、大学等における教育を担当するに^{ふさわ}しい教育能力を有することを前提に、研究上の能力・実績に基づく教授等の資格と並び、実務上の能力・実績に基づく教授等の資格が明確化されているが^{*1}、実態としては、現在の大学等の中で、実務家教員が果たす役割はおおむね補完的なものに止まっており、教授等の選考についても、学位や研究業績のみを重視する傾向がいまだに強いとの指摘もある。こうした状況も踏まえ、新たな高等教育機関の教員の職制や資格については、次のような仕組みとすることが適当である。

- 大学・短期大学と同様、教授、准教授等の職制を設ける。教授、准教授等の資格基準(各職階ごとに求める能力の水準)に関しては、実務家教員、いわゆる研究者教員のいずれについても、大学・短期大学の教授、准教授等における基準と同等の水準を確保することを基本とする。
- 実務家教員を、教員組織の中に積極的に位置付ける。設置認可時の教員資格審査では、実務家について、その実務卓越性にに基づき、教員としての資格を適切に評価する(保有資格、実務上の業績、実務を離れた後の年数等を確認する。)

(教育条件)

- 新たな高等教育機関の教員数、施設設備などの教育条件については、質の高い高等教育機関として求められる条件を備えるよう、現行の最低基準である大学設置基準及び短期大学設置基準の水準を考慮し、その趣旨を採り入れると同時に、高度かつ実践的な職業教育を行う機関として、その特性を踏まえた適切な水準の設定を図る必要がある。特に、新たな機関では、常に最新の知識・技術等を教育内容に反映できるよう、教員の流動性の確保が重要となるほか、教育活動の特性も、既存の大学等とは相違する点がある。また、大学・短期大学においては20歳前後の学生が多くを占めることに鑑み、大学・短期大学設置基準では、それら学生の全人的な人格形成を促すよう、キャンパスに多様な活動を可能とする空間を保持することを重視しているが、新たな機関においては、社会人学生も多く受け入れることとなるなど異なる面もあり、豊かな人間性の^{かん}涵養に向け、機関の特性を踏まえた対応が求められる。なお、高度に専門的な職業教育を行う新たな機関においては、実習等のための施設設備の充実が特に重要となるほか、各専攻ごとの収容定員については小規模になることも想定される。
- 以上を踏まえ、新たな高等教育機関の教育条件については、次のような観点から、適切な基準を設定すべきである。

*1 昭和60年の大学設置基準等改正により、社会に広く人材を求める観点から教員資格が拡大され、学位・研究業績にかかわらず、「専攻分野について知識・経験を有する」者を、大学等の教員とすることが可能とされている。また、平成17年の学校教育法改正では、大学の教授、准教授及び助教の職に就く者に求められる能力・実績が、新たに法律上も明記されたが、例えば、「教授は、専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者」とされている。

- ・ 必要専任教員数、備えるべき施設設備、校地・校舎面積については、大学・短期大学設置基準の水準を踏まえつつ、質の高い職業人養成に相応しい適切な水準を設定する。その際、実習施設設備等については、充実した水準の確保を求めるとともに、必要専任教員数及び校舎面積については、小規模の専攻等に対する基準の整備を図る。また、校地面積や運動場・体育館については、新たな機関の教育活動の特性を踏まえるとともに、社会人への教育を主要な機能に位置付けた機関として、社会人学生の通学・利用の利便性についても考慮し、適切な立地・施設確保等が図られるよう、弾力的な対応が可能な基準の設定を行う。
- ・ 一の授業科目について同時に授業を受ける学生の数については、大講義室等での一斉指導中心の授業ではなく、実践的な職業教育の授業を効果的に実施できるようにする観点から、適切な水準(例えば、原則として40人以下)を設定する(教員配置の充実とあわせて、実習等における少人数指導体制など必要な体制を確保する。)

(質保証の仕組み)

- 我が国の高等教育については、平成10年代後半以降、「事前規制から事後チェックへ」の流れの中で、設置審査の準則化や設置認可における量的抑制の原則撤廃、設置認可手続の見直し(届出設置制度の導入)、認証評価制度の導入、法科大学院^{*1}をはじめとした専門職大学院の創設などが進められ、大学の量的規模は拡大したが、その教育の水準と内容に関しては、大学等の内外から様々な指摘がなされている。
- 新たな高等教育機関は、国内的・国際的通用性の確保の観点からも、適切な質保証の仕組みを整えることが必要である。実践的な職業教育に最適化した大学教育を行う機関として、その学校設置認可は、新しい基準の下、適切な審査体制により実施されるものとすると同時に、大学体系に位置付くとともに、産業界と連携して教育を行う機関として、情報公表や評価についても、相当の水準を求める必要がある。これらを踏まえ、新たな機関に関する質保証の仕組みについては、次のようにすることが適当である。

- ・ 質の高い実践的な職業教育を担う機関として相応しい設置基準等を制定する。認可庁は国とし、大学設置・学校法人審議会に新たな審査会を設けて審査を実施する。新たな機関が、一段低い高等教育機関と見られるようなことにならないよう、教員や教育内容(企業内実習等を含む。)などの質が十分に確保されたものを認可する観点から、的確な審査体制を整える。
- ・ 設置認可審査に際しては、設置構想全体が社会的ニーズ等を反映し、学生確保・人材需要の見通し等の面からも、十分現実性が認められるものであることを確認する。
- ・ 教育研究活動等の状況に関しては、現行の大学・短期大学が実施しているものと同

*1 法科大学院は、設置審査の準則化の原則に即し、当初74校が設置認可されたが、法科大学院全体の司法試験合格率や法曹の活動の場の拡がりなどが、制度創設当初に期待されていた状況と異なるものとなったことによる志願者の減少などにより、現在までに32校が募集停止を表明(うち3校は既に廃止)している。入学定員についても、平成19年のピーク時の5,825人から、平成28年度には2,724人にまで減少している。国においては、法科大学院への公的支援の見直しによる法科大学院間のメリハリのある予算配分の実施を通じて、大学の自主的な組織見直しや、教育の質の向上のための取組を促している。

等、又はそれ以上に充実した情報公表を義務付ける。

- ・ 大学・短期大学と同様、自己点検・評価、認証評価機関による評価を義務付ける。認証評価に関しては、分野別質保証の観点からの評価を採り入れること、新たな機関のみを設置する場合は機関別評価と分野別評価を一体的に行ったり、新たな機関を併設する場合は、機関別評価は大学全体として行い、新たな機関については分野別評価を中心に行ったりして効率化を図ること等を含め、効果的な評価の導入を図る。
- ・ 情報公表及び評価に当たっては、産業界等をはじめとしたステークホルダーに対し、各機関の教育の質や学生の学修成果を分かりやすく明示していくものとする。そのため、できる限り客観的な指標を採り入れた仕組みを導入する。

(3) 制度全般にわたる事項

- 以上のような具体的制度設計の検討の上に、新たな高等教育機関における研究機能の位置付けや、当該機関の学校制度上の位置付けなど、制度全般にわたる事項についての考え方を次のとおり示す。

(研究機能の位置付け等)

- 新たな高等教育機関の機能は、実践的な専門職業人養成のための「教育」に重点を置くものとなるが、大学体系に位置付く機関として、理論と実践を架橋する教育を行うためにも、機関の目的には「研究」を含めるものとする。その場合、新たな機関は、職業・社会における「実践の理論」を重視した研究を志向するものであり、学術上の探求そのものに自己目的化した研究を目指すことが主目的でないことに留意が必要である。
- なお、新たな機関の組織運営については、教育課程の編成・実施等に産業界等の参画を得る体制を構築しつつ、教育研究機関としての自律性を担保し得る仕組みとし、学位授与等の専門的事項は、教授会で審議することとする必要がある。

(制度上の位置付け・目的)

- 新たな高等教育機関については、上に記したとおり、機関の目的に研究が含まれること、教員の資格基準等についても一定の水準を担保するものとなることから、当該機関の制度は大学制度の中に創設し、国際的な通用性のある学位授与機関としての位置付けを図ることが適当である。専門性が求められる職業を担うための実践的な能力の育成を目的として、深く専門の学芸を教授研究することに加え、卓越・熟達した実務の経験に基づく実践的な知識・技能の教授を併せ行うことが、その制度の特徴となると考えられる。

(学位の種類・表記)

- 授与する学位の種類・表記については、世界の高等教育機関における学位授与の標準的な在り方や、我が国における既存の学位制度との整合性等も踏まえつつ、実践的な職業教育の成果を徴表するものとして相応しいものとする必要がある。
- 諸外国の高等教育機関(学士段階及び短期高等教育段階)では、職業志向の学位プロ

グラムであっても、学位の種類には、他のプログラムと区別を設けず、学士レベルでは Bachelor の学位を、短期高等教育レベルでは Associate の学位を授与するのが一般的となっている。これを踏まえれば、新たな機関においても、学位の種類としては、現行の大学及び短期大学と同様、「学士」及び「短期大学士」の学位を授与することが適当である。

- また、学位の表記に関し、現行の大学・短期大学の学位には専攻分野の名称を付記するものとされているが、新たな機関では、修めた課程の特徴をより明確に表すよう、当該専攻分野の名称として、学問分野よりも、産業・職業分野の名称を付記することや、専攻分野に加え、「専門職業」、「専門職」などの字句を併せて付し、職業実践知に基づく教育を併せ行う専門職業人養成のための課程を修了したことを明確にすること等が適当と考えられる。

(名称)

- 新たな機関の名称については、例えば、学士課程相当の課程を提供する機関は「専門職業大学」、「専門職大学」など、短期大学士課程相当の課程を提供する機関は「専門職業短期大学」、「専門職短期大学」などとし、当該機関が、大学制度の中に位置付けられ、専門性が求められる職業を担うための実践的な能力を育成するものであることを表すようにすること等が考えられる。新たな機関が、その教育活動等について正しく理解され、社会に受け入れられることとなるよう、更に幅広い意見を踏まえ、相応しい名称を定めることが適当である。

(対象分野、設置形態、財政措置等)

- 新たな高等教育機関の対象となる職業分野については、制度として、分野の限定は行わない。職業実践知に基づく教育(技能教育)と学術知に基づく教育の融合による人材養成の充実について、具体的なニーズが認められる分野が、主に想定されるところであり、実務家教員の確保や、企業内実習の受入先の確保、教育課程の編成・実施や分野別質保証における産業界・地域等との連携体制の整備などについて、準備が整った分野から、逐次設置が可能になるものと考えられる。
- 新たな高等教育機関は、専門職業人の養成を専らの目的とし、職業実践知と学術知の双方に基づく教育を行うものであり、その設置形態については、機関の目的の違いに応じて、既存の大学・短期大学と並んで、独立した組織として設置されることになる。
それとともに、既存の大学・短期大学が、実践的な職業教育の専攻を新たに開設し、アカデミックな教育とより実践的な教育とを共に提供していけるようにすることも、有益と考えられる。既存の大学・短期大学が、一部の学部や学科を転換させる等により、新たな機関を併設できるようにし、ダブルメジャーや共同教育課程等も含めた多様な選択肢の提供を通じ、職業人養成機能を発揮できるようにすることが適当である。
- 学士課程相当の課程(修業年限4年)を提供する新たな機関については、その設置者が、さらに、大学院(独立大学院を含む。)を設置することも可能とし、そのための要件を定めることが適当である。
- 質の高い専門職業人養成を行う機関として、新たな高等教育機関については、機関に対する基盤的経費やプロジェクト経費、学生に対する修学支援や教員に対する研究助成の措

置が図られるようにすることを基本とする。

特に、新たな高等教育機関は、産業界等のニーズに即応した教育を行う機関であり、教育課程の編成からその実施、評価に至るまでを産業界等の参画の下に行い、企業等で必要とされる実践的な能力を育成していくこととなる。こうした機関の特性に鑑み、新たな機関の財政に関しては、民間資金の活用が重要であり、産業界等から求められる人材の養成とそのための多元的な資金導入との好循環が確立された機関となるよう、必要な制度設計等を進めていく。

また、成長分野の専門職業人養成や地域産業を担う人材の育成など、我が国の成長戦略や地方創生の推進において積極的な役割を果たすことにより、関係省庁や地方公共団体等からの多様な資金を導入していく。

これらを踏まえつつ、必要な財源の確保を図り、改革に積極的に取り組む既存の高等教育機関への支援が維持・充実されるようにしていくとともに、新たに制度化される機関^{ふさわ}に対して、実践的な職業教育を担い、専門職業人の養成を担う高等教育機関として相応しい支援を行っていくことが必要である。

3. 新たな高等教育機関による人材養成推進のための基盤整備

- 産業界等との連携体制をはじめ、職業教育全般を支える様々な環境の整備は、新たな高等教育機関による人材養成を推進していく上でも、重要な基盤となる。制度の設計と併せ、こうした基盤をいかに形成していくかが、新たな機関の教育の成否に大きくかわる。
- 2. (2)②にも記したとおり、産業界、職能団体等とは、多面的な連携体制の構築を迅速に進めていくことが重要である。とりわけ、教育課程の編成・実施に当たっては、それぞれの職業で必要とされる能力の内容・水準の明示、実務家教員の派遣等の協力を得る必要があるほか、企業内実習の実施に際しては、受入先の確保や効果的な指導の実施のため、地域の企業等との広範・密接な関係構築が不可欠となる。社会で求められる質の高い人材を共に養成していく観点から、産業界等の関係機関・関係者には、積極的な参画を求めたい。また、評価機関の整備など、専門職業人養成における分野別質保証等の体制構築に向けては、全国レベルでの組織的な協力も期待したい。さらに、社会人の学び直しの促進に当たっては、その学修成果に対する企業内での評価の在り方や、企業等における働き方の問題なども関わってくるものであり、学び直し環境の整備についても協力を要請したい。
産業界等による職業教育への支援・協力体制の構築に向け、行政レベルでも省庁間の連携を推進する必要があるほか、学生の費用負担の軽減策についても検討を求めたい。
- このほか、職業に関する生涯にわたる学習を支える基盤として、各職業に必要な段階的能力とこれを修得するプログラムの可視化等に向けた取組を推進していくことも重要である。

第二部 生涯学習による可能性の拡大、自己実現及び社会貢献
・地域課題解決に向けた環境整備について

第 I 章 生涯学習を取り巻く状況

1. 我が国の社会状況の変化

- 我が国は、急激な高齢者人口の増大と生産年齢人口の減少による超高齢社会^{*1}を迎えており、人口の自然減と社会減の進んだ地方では、地域のコミュニティ消滅の危機に直面している。高齢化を伴う人口減少は、経済社会に対して大きな負担になると指摘されている^{*2}。さらに、人口減少は、将来的な行政サービスの縮小をもたらすことが予想される。
- また、急速な科学技術イノベーション、グローバル化の進展は、社会の変化を速めている。このことにより、絶えず新たな知識・技術を修得することが求められ、これに伴い、人々の知的関心の高まりが見られる。
- これらの社会的課題に対応するため、個人や社会のニーズに応じた学習機会が提供され、個人が自己の責任と判断で課題解決に取り組むとともに、地域社会が住民の力を総合して地域の課題を解決することが求められている。すなわち高齢者も含め一人一人が生き生きと自己実現を図りながら、その学習成果を適切に活用して、社会参画するといった個人の自立や地域社会の共助に向けた取組が一層必要となっている。

2. 学習環境の変化

- 社会の成熟化に伴い個人の価値観やライフスタイルが多様化する中で、余暇時間における学習活動に関しては、民間の講座を含め、多種多様な学習の機会が提供されている。また、大学等が地域住民等を対象として行う公開講座の数も増加してきている^{*3}。
- さらに、ICT(情報通信技術)の進展により、民間の教育事業を中心に、eラーニングの講座も多く開設されるとともに^{*4}、SNS^{*5}を通じた学習コミュニティが形成されつつある。放送大学においては、ほとんどの放送授業がネット配信されるとともに、双方向性を持ったオンラ

*1 「平成27年版高齢社会白書」(内閣府)によると、65歳以上の高齢者人口は、過去最高の3,300万人(前年3,190万人)となり総人口に占める割合(高齢化率)も26.0%(前年25.1%)と過去最高となった。

*2 平成26年12月27日閣議決定「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」においても、「人口減少はその過程において、高齢化を必然的に伴うことから、高齢化の進行によって悪影響が生じること(人口オーナス)に留意しなければならない。」と指摘されている。

*3 平成26年度文部科学省委託調査「開かれた大学づくりに関する調査」によると、平成25年度の、公開講座開設大学数は711(平成24年度:666、平成4年度:339)、公開講座開設数は31,086(平成24年度:27,848、平成4年度:3,933)、公開講座受講者数は1,404,531(平成24年度:1,319,092、平成4年度:509,900)となっている。

*4 「教育産業市場に関する調査結果2015」(株式会社矢野経済研究所)によると、2014年度の教育産業全体市場(主要12分野計)は前年度比ほぼ横ばいの2兆5,253億円であり、eラーニング市場単独では、前年度比15.7%増の1,745億円となっている。大手教育事業者を中心にその取組を強化している。

*5 ソーシャルネットワーキングサービス(Social Networking Service)の略で、登録された利用者同士が交流できるWebサイトの会員制サービス。友人同士や、同じ趣味を持つ人同士が集まったり、近隣地域の住民が集まったりと、ある程度閉ざされた世界にすることで、密接な利用者間のコミュニケーションを可能にしている。(参考:総務省「国民のための情報セキュリティサイト」)

イン授業を実施している。さらに、国境を越えて世界の大学の講座を配信するMOOC(大規模公開オンライン講座)が拡大している*1。これらの取組により、どこでもタブレット端末やスマートフォンを利用して学習することも可能になる等、教室で講座を受けるという従来の人々の学習スタイルは劇的に変化している。

- 一方、コミュニティの存続が難しくなる地域も現れる中で、地域に根ざした学習活動の機会は減少する傾向にある*2。地域の課題が複雑化する中であって、これらの学習活動の成果を地域の課題解決に活用することが一層求められている。

3. 社会の変化と生涯学習の意義

- 学習活動は、新しい可能性を見付け、新たな自己を発見する喜びを与えるものである。一人一人が、生涯にわたって、学び、活動することの楽しさや喜びを得、これを仲間と共有することは、家庭や職場や地域を生き生きと活気あふれるものにし、社会の活力を維持・増進するものである。また、多種多様な学習活動によって一人一人がそれぞれの能力や可能性を高めることは、急速な変化に対応できる力を備えた社会を構築することに寄与し、これは、我が国全体の知識基盤を一層強固にするものである。
- さらに、これからの地域社会においては、地域住民が、学習を通じて知識や技能を身に付けるとともに、市民性を備え、地域の課題解決や様々な地域活動等に参画していくことが求められており、生涯学習は、このような地域づくりの支え手、担い手の育成のためにも一層重要になってくる。このとき、地域が自立的に発展する基盤として、学習成果を地域の活動につなげるとともに、共通の課題に取り組む人のネットワークを構築し、地域の人々の力を結集する環境を醸成することも重要である。災害時の被災者支援におけるボランティア等のように、個人が自発的に活動を行い地域づくりに参画するような社会を構築していく必要がある。こうした中で、社会性・公共性の観点から行われる生涯学習の役割への期待が大きくなっている。
- また、急速な社会の変化に応じて、職業の在り方が様変わりしている中で、従来の企業等における日本型雇用形態が変化しつつあること等により、社会において「学歴」の持つ意味合いが変化し、個人が現に保有する知識や技能、能力が問われている。社会に出た後も学び続け、新たに必要とされる知識や技術を身に付けていくことが必要であり、生涯にわたる学習や活動の積み重ねである「学習・活動履歴」が重みを増すようになる。
- 一人一人の個性と多様性が尊重され、家庭、地域、職場で、それぞれの希望がかない、それぞれの能力を発揮でき、生きがいを感じることができる社会、すなわち一億総活躍社会

*1 平成25年度文部科学省先導的・大学改革推進委託事業「高等教育機関等におけるICTの利活用に関する調査研究」によると、CourseraやedX等、様々なMOOC機関が創設されている。なお、日本においても、JMOOCが開設され、平成28年3月時点において登録者数は20万人を超えている。

*2 平成23年度文部科学省「社会教育調査」によると、公民館における前年度の、講座数は約38万講座(平成20年度調査:約45万講座)、受講者数は約1,045万人(平成20年度調査:約1,259万人)となっている。

の実現が求められている。社会において学習した成果が適切に評価され、一人一人が最大限に能力を発揮し、社会の発展につなげていくことは、一億総活躍社会づくりの土台を作るものである。

4. 検討の経緯

- 平成20年の中央教育審議会答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について～知の循環型社会の構築を目指して～」においては、教育基本法に生涯学習の理念が新たに位置付けられたことなどを踏まえ、社会の変化に対応した自立した個人や地域社会の形成に向けた生涯学習振興・社会教育の必要性・重要性について取りまとめている。
- この答申においては、第一に、国民一人一人の生涯を通じた学習を支援することにより、国民の「学ぶ意欲」を支えることが重要であるとし、具体的には、多様な学習機会と再チャレンジ可能な環境の整備等のための基盤となる生涯学習プラットフォームの形成、また、学習成果の評価の通用性向上のための検定試験の質保証の仕組みの検討などを提言している。
第二に、社会全体の教育力の向上のための学校・家庭・地域の連携のための仕組みづくりとして、身近な地域における家庭教育支援や、学校支援の仕組み・放課後の居場所づくり、社会教育施設等のネットワーク化などを提言している。
- 平成27年12月の中央教育審議会答申「新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について」（以下「学校地域協働答申」という。）は、上記の第二の指摘も踏まえ、学校・地域の連携・協働による地域の教育力の向上や地域課題の解決の在り方に重点を置いて議論を重ねたものである。
- これに対し、本答申は、残された上記の第一の指摘と共通する、一人一人の生涯を通じた学習機会の充実とその学習成果の適切な評価・活用の促進について、具体的な手法を取り上げながら検討を進めてきたものである。

第Ⅱ章 学習成果活用の課題

1. 生涯学習と学習成果の活用

- 平成27年3月の教育再生実行会議の「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について(第6次提言)」においては、「大学等を若者中心の学びの場から全世代のための学びの場へ」転換することが求められており、人生を豊かにする学びに加えて「実学」を重視した教育を提供することや、社会人の働き方が多様化していることに対応して柔軟に教育を提供していくことなどが必要であるとされた。
- 学校地域協働答申においては、厳しい教育環境の中、子供を軸として、次世代を担う子供たちの成長に向け、より多くの、より幅広い層の地域住民が参画し、地域社会と学校が協働して取り組むことが必要とされた。この新たな「地域学校協働本部」とコミュニティ・スクールの取組が進められる中で、これまでの学習成果を活用し発揮する場面が拡大していくことが期待される。
- また、平成28年2月に内閣府から公表された「教育・生涯学習に関する世論調査」においても、過去1年間に生涯学習をしたことがある人に、その理由について尋ねたところ、「その学習が好きであったり、人生を豊かにしたりするため」と回答する人の割合は全体的に減少する一方で、「仕事や就職の上で生かしている」や「現在の仕事や将来の職業・転職などに役立てるため」と回答した人の割合が一部の世代で増加するなど、学習した成果を仕事など職業のために生かすことへのニーズが高まっている。
- 上記の答申や提言等を踏まえると、生涯学習は各個人の自発的意思に基づいて行われることを基本としつつも、学習者が希望する場合に、様々な学習機会を通じて学習した成果が蓄積され、評価され、企業・学校・地域等での社会的な活用に適切につながるようにすることの重要性がますます高まっている。
- 学習には、学校教育(フォーマル教育)における学習や、公民館や生涯学習センター等の講座や大学の公開講座等の一定程度体系化された教育(ノンフォーマル教育)における学習とともに、書籍や講演会などを通じた学習、ボランティア活動、地域活動や講師としての経験を通じた学び(インフォーマル教育)があり、生涯学習は、これらの多様な学習機会を総合的に捉えるべきであり、これら全ての学習・活動の成果が評価されることが求められている^{*1}。

*1 渋谷英章「フォーマルエデュケーション、インフォーマルエデュケーション、ノンフォーマルエデュケーション」日本生涯教育学会「生涯学習研究e事典」によると、フォーマル教育は「高度に制度化され、年齢によって構造化され、階層的に構成された、小学校から大学に至るまでの教育。実際には学校における教育を指す。」、ノンフォーマル教育は「学校教育(フォーマルエデュケーション)の枠組みの外で、特定の集団に対して一定の様式の学習を用意する、組織化され、体系化された(この点でインフォーマルエデュケーションと区別される)教育活動を指す。」、インフォーマル教育は「あらゆる人々が、日常的経験や環境との触れ合いから、知識、技術、態度、識見を獲得し蓄積する、生涯にわたる過程。組織的、体系的教育ではなく、習俗的、無意図的な教育機能である。具体的には、家庭、職場、遊びの場で学ぶ、家族や友人の手本や態度から学ぶ、ラジオの聴取、映画・テレビの視聴を通じて学ぶなどがあげられる。」とされている。

- これまで、学校教育を修了した後の学習者に対して、多様な学習機会が、フォーマル教育、ノンフォーマル教育、インフォーマル教育それぞれにより、各地で、多様な手段を通じて提供されている。一方、学習成果の活用に関しては、これまでに様々な指摘がなされてきたものの、それらの学習の成果を評価し、社会的に通用させるための方策は十分に確立されていない。

2. 学習者における課題

- 生涯学習では、学習すること自体による自己実現に価値を求める学習者も多く、学習成果の活用に対する意識が高くないことが過去の審議会において指摘されている^{*1}。しかし、学習成果を活用することで更に学習が深まる場合も多く、各種の社会的課題を理解し、学習成果を課題解決に生かすなど、社会的に活用する視点を持って生涯学習を行うことの意義は大きい。
- 特にインフォーマル教育での学習については、一般的には、学習内容が体系化されていないことや、修了証等による客観的な学習成果の証明が困難であり、身に付けている知識等の証明を受けていない学習者が多いとの指摘もある^{*2}。このことは、学習成果の活用の場面では課題である。
- さらに、学習者が自らの学習活動から学びや活動の範囲を広げていくためには、学習コミュニティの形成を促進していくことが有効であり、学習者同士のネットワーク化も課題の一つである。このような学習コミュニティの形成に向けて学習者のネットワーク化を図ることにより、学習成果が地域活動等につながり、個人の活動を組織的で持続可能なものに発展させることにもつながると考えられる。

3. 学習機会提供者における課題

- 現在、様々な主体により多種多様な学習機会が提供されているが、必ずしも、その学習の成果を活用することを意識したものとはなっていない^{*3}。
- 公民館等では、これまで多くの趣味・教養に関する講座が提供されているが、今後は更に地域課題の解決に資する学習機会が提供されることが期待される^{*4}。さらに、大学等による公

*1 「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について(答申)」(平成4年7月29日生涯学習審議会)

*2 平成24年7月に内閣府が実施した「生涯学習に関する世論調査」によると、直近1年くらいの間に「生涯学習をしたことがある」と回答した者のうち、「あなたが、生涯学習を通じて身につけた知識・技能や経験は、それを身につけたことの証明をするものがありますか」という質問に対して「証明を受けていない」と回答した割合は50.2%であった。

*3 平成27年度内閣府世論調査「教育・生涯学習に関する世論調査」によると、「生涯学習をしたことがある(小計)」とする者に身に付けた知識の活用状況を質問したところ、3割程度の人が身に付けた知識を生活・仕事に生かしていない。

*4 平成27年度内閣府世論調査「教育・生涯学習に関する世論調査」によると、「行いたい生涯学習の形式」は「公民館や生涯学習センターなどの公的な機関における講座や教室」を挙げた者が多い。また、平成24年度内閣府世論調査「生涯学習に関する世論調査」によると、「地域や社会における教育」の支援や指導への参加希望を示す者が近年増加している。

開講座は、社会貢献活動の一環として行われているが^{*1}、身近な地域の課題の解決を目的とした講座はいまだ一部にとどまっている^{*2}。

大学等が、研究者のネットワークも活用し、地方公共団体や地域課題に取り組むNPO等と連携することにより、様々な社会的課題の解決に資する実践的な講座を充実することが期待される。

- また、検定試験は、学習の成果を評価するものとして広く受検されているが、検定試験で測る知識・技能と活用の場面で必要とされる知識・技能の関係が明確でない場合がある。学習の成果の証明に有効な検定試験は、更なる社会的な活用の場の拡大が課題であり、活用の場を意識した取組の充実が期待される。

4. 地域活動における課題

- 人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を生かした自立的で持続的な社会を創生できるよう、平成26年11月、地方創生の理念等を定めた「まち・ひと・しごと創生法」が公布・施行され、今後の目標や施策等を提示した「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015 改訂版」が平成27年12月に閣議決定された。
- 地方公共団体においては、本総合戦略を勘案しつつ、いわゆる「地方版総合戦略」を策定しており、学校と地域の連携・協働のほか、地域のまちづくりや青少年健全育成、福祉、防災等の分野に係る地域活動に取り組んでいく必要性が高まっている。
- 学校地域協働答申においては、地域が学校と連携し地域全体で未来を担う子供たちの成長を支え、地域を創生する活動を「地域学校協働活動」とし、その推進に向けて、学校支援地域本部や放課後子供教室等の活動を基盤にして、「支援」から「連携・協働」へ、「個別の活動」から「総合化・ネットワーク化」への理念の転換を図りながら、より多くの地域住民の参画、継続的な地域学校協働活動を実施する新たな体制が「地域学校協働本部」として発展していくことが期待されている。そのため、地域の実情や抱える課題も踏まえつつ、地域活動を担う人材の確保・育成を更に活性化していくことが重要である。
- 地域住民の主体的な学習や地域づくりを活性化していくためには、地域に根ざした学習機会の減少や地域の活動への参加者の高齢化・固定化^{*3}といった地域活動の停滞等を踏ま

*1 平成26年度文部科学省委託調査「開かれた大学づくりに関する調査」によると、大学が地域社会への貢献として取り組んでいる項目は、「公開講座を実施すること」、「社会人入学者を受け入れること」、「学生の社会貢献活動を推進すること」、「教員を外務での講座講師や助言者、各種委員として派遣すること」の割合が高い。

*2 平成26年度文部科学省委託調査「開かれた大学づくりに関する調査」によると、講座数総計及び受講者数総計に占める公開講座のカテゴリーごとの割合において、「地域課題解決系(地域リーダー育成、地域学など)」の講座数・受講者数は、2～3%となっている。

*3 平成25年度文部科学省委託調査「社会教育に関わる地域人材の養成実態及び活動実態に関する調査研究」によると、地域活動における課題は、「地域活動の参加者の高齢化」、「地域活動の参加者が少ない、減ってきた」、「活動する人材が偏っている」となっている。

え、それらの活動につながる学習機会を充実するとともに、「顔の見える」関係の中で学習者の適切な地域活動への参加を促す仕組みづくりが必要となっている*1。

- さらに、地域活動に円滑につなげるため、学習者が信頼性を備えた学習・活動履歴の記録を有することや、地方公共団体等が地域課題の解決に求められる人材像を提示し、地域課題を意識した学習機会を一層充実することが課題である。

*1 放送大学愛知学習センターにおいて、平成26年度1学期の在籍者を対象にアンケート調査を実施したところ、地域貢献活動に参加していたのは、約6割であった。地域貢献活動に参加しない理由として、「情報が入手できなかった」、「機会がなかった」、「貢献できる知識や技術などがなかった」、「組織、場所、仲間が見つからなかった」という回答が多く見られた。また、地域貢献活動に参加している上での問題点としては、「活動に参加する人手が足りない」、「課題や参加者のマンネリ化」、「専門知識、技術、情報が足りない」という回答が多く見られた。

第三章 今後の施策の方向性

1. 基本的視点

- 生涯学習は、国民一人一人が、充実した心豊かな生活を送り、地域社会に参画し、職業生活に必要な知識の習得等により経済的にも豊かな生活を送ることを可能とするものであり、これにより、社会が活性化され、我が国の持続的発展に資するものといえる。
- 生涯学習を通じて「全員参加による課題解決社会」を実現していくためには、各種課題に対応する多様な学習機会を充実し、一人一人の可能性を高めていくことに加え、生涯学習が個人の自発的意思に基づいて行われることを基本としつつも、学習した成果が適切に評価され、それが活用と有機的につながる環境を整備することを両輪で進めることにより、「学び」と「活動」の循環を形成していくことが重要である。

2. 「学び」と「活動」の循環の形成

（「学び」の場の整備・充実）

- 国民の知識基盤の向上や社会の活力の維持のために、多様な学習機会が提供されることは重要である。これに加え、地域課題の解決等における学習成果の活用という観点から、学習機会提供者には、より地域の課題や社会のニーズに対応した学習機会を充実することが、学習者には、成果の活用を意識した学習活動が、それぞれ求められる。このため、学習者、学習機会提供者双方に、地域の課題や社会のニーズに関する情報が共有されることが重要である。また、地方公共団体と大学等が連携して*実践的な課題解決型の講座等を充実することが求められる。
- その際、学習機会の提供は、生涯学習センターや公民館等の社会教育施設、大学等のほか、地方公共団体、NPO等の民間団体、民間教育事業者等の様々な主体によりなされていることを念頭に置いて施策を講ずる必要がある。
また、学習者が、学習活動を具体的な課題解決活動へと発展させていくため、学習者同士のネットワーク化を図るための支援を行うことも重要である。
- また、放送大学やMOOC等、ICTを活用して教育コンテンツを提供することは、社会人が体系的な知識・技術をいつでもどこでもそれぞれのペースで学習することを可能にするものである。また、SNS等を通じて同じ興味を持つ学習者同士がネットワークを形成する動きも出ており、今後、生涯学習におけるICTの活用を進めていくことが重要である。

（「学び」と「活動」の橋渡し）

- 学習者が自らの学びの成果を有効に活用することを希望する場合に、学習目標をどの程

*1 平成25年度「社会通信教育に関わる地域人材の養成実態及び活動実態に関する調査研究」によれば、養成講座の実施形態は、「単独主催」が半数以上であり、他部局との連携や大学との連携は、余り進んでいない。また、平成26年度文部科学省委託調査「開かれた大学づくりに関する調査」によると、地域連携の課題として、「地域との連携の意義が学内に浸透していない」という理由が挙げられている。

度達成したかを確かめるとともに、その学びの成果が社会的に適切に評価され、地域や職場などで活用されるような環境を整備することが重要である。

- 学習の成果の評価としては、大学等による学位や履修証明、個人が特定の職業に従事する能力があることを証明する国家資格等、制度として整備されているものがある。

- これらの他にも、より身近に様々な学習の成果が適切に評価されるような環境を整備することが、生涯学習における多様な学習機会の振興とその成果の社会的通用性の向上を図る上で重要と考えられる。

検定試験は、個人としての能力を伸ばし、また、これを証明するものであるとともに、培われた能力が、広く地域や企業・学校等で活用されることが求められる。これにより、学校地域協働答申で示されたような社会や地域の課題解決の一層の促進に資することが期待される。

これらを実現する上で、検定試験の難易度等の分かりやすい情報開示や質・公正性の確保を図る必要がある。

- また、今後更なる活性化が期待される地域と学校との協働活動や、様々な社会的課題の解決を目指す地域活動等を担う人材の育成・確保に寄与するものとして、検定試験とともにいわゆる「人材認証制度^{*1}」の活用も求められている。

- さらに、学習者が学習・活動履歴を体系的に把握し、他者に対して証明等を行えることも重要であり、記録の信頼性の確保等も課題である。

また、一定の講座の学習等を活動に参加する目安とし、その学習履歴等の蓄積と証明をもとに、学習者に活動の場を提示することで、「学び」を「活動」に効果的につなげることが可能になる。これに加え、活動に参加した者等に、更に発展的な学習機会を提供し、新たな「学び」につなげることも重要である。

- このように「学び」と「活動」の橋渡しを行う上で、社会教育主事や地域のコーディネーター等の社会教育関係者が、「顔の見える」関係の中で学習者と様々な人々・地域活動・学習機会とをつなげることが期待され、そうしたつなげる役割を果たす人材の育成が求められている。

また、学校地域協働答申では、地域に根付いた継続的な取組を行うため、これまでも活躍してきた地域コーディネーターに加え、地域学校協働活動に関する統括的なコーディネート機能の強化とそのための人材育成が求められている。

さらに、例えば、地域学校協働活動に参加した者や支援を受けた者が、その学習・活動を通じて学習成果を蓄積し、将来の地域を支え、地域の課題を解決する人材に育っていくことが期待される。

^{*1} 平成24年度文部科学省委託調査「人材認証制度のニーズ及びマッチングに関する調査研究」において、人材認証制度とは、「一定の学習や活動を経た人材の能力、経験等を第三者が客観的に認証等を行う仕組みを網羅的に指す。」としている。

- 本答申では、生涯学習を通じて得た成果を評価する方策として検定試験を中心に、また、学習と活動を効果的につなぎそれらの活性化を図る方策として、ICTを活用したプラットフォームの在り方を中心にまとめている。これらの方策や学校地域協働答申等での提言が実現されていくことにより、個人の学習活動が一層盛んになるとともに、その成果が地域や学校、職場など様々な場面で活用・発揮され、更に新たな学びへとつながることで、個人と家庭、職場、学校、地域を総合的に捉えた生涯学習が一層進展することが期待される。

第IV章 検定試験の質の向上等

1. 検定試験の意義

- 学習の成果を適切に評価するものとして、国家資格、国家試験、大学教育における学位や履修証明制度等のほか、民間による検定試験が広く用いられている。
多くの国家資格、国家試験と異なり、民間による検定試験の合格は、法令上、特定の職業等に従事することの要件とされるものではない。しかし、学習の成果を評価するものとして、学習者だけではなく、検定試験の活用によって、教育の充実を図りたいと考える学校や、人材の確保や質の向上等を図りたいと考える企業や地域など(以下まとめて単に「活用者」という。)にとっても、多くの意義がある。
- 学習者にとって、検定試験は、自己の学習の到達目標・到達度の確認・証明とともに、教養の涵養、継続的な学習意欲やチャレンジ精神の喚起等の意義がある。一億総活躍社会を形成するためには社会人の学び直しは不可欠であり、検定試験は学び直しの成果の確認を可能にする重要な手段の一つである。
- また、活用者にとって、検定試験は、課題の解決のために必要な知識・技能を有する人材を明らかにできることから、人材のマッチングや能力の適切な活用に資するところが大きい。
特に、社会が変化する中、従来は、一つの企業内で業務を通じて必要な能力を身に付けていく例も多く見られたが、今後は、個人が、生涯にわたるキャリア形成の一環として検定試験なども活用して能力を身に付け、企業はこれを様々な方策で支援する流れになるのではないかと指摘もある*1。
- さらに、平成28年3月にまとめられた「高大接続システム改革会議「最終報告」」においては、高校生の多様な学習成果を測定するツールを充実する観点から、民間による各種検定試験の普及促進を図ること等についても提言されている。
- 検定試験の実施自体に特段の規制や届出等の義務はなく、各検定事業者は様々な学習者に応じた検定試験を実施することができる。実施主体や目的、内容、規模等は極めて多様であり、全国に存在する検定試験を網羅的に把握することは困難であるが、全国に1,000種類程度(詳細にみると5,000種類以上)の検定試験が存在するとも言われる*2。
- この中で、検定試験が学習成果を適切に評価するものとして更に活用されるためには、その質の向上が図られ、社会的認知や活用の方が広がることが重要である*3。そこで、「学習者の学習成果を測り、一定の基準に照らして合格・不合格の決定や達成した水準の程度を示

*1 「日本再興戦略」改訂2015－未来への投資・生産性革命－(平成27年6月30日閣議決定)

*2 平成22年6月「検定試験の評価ガイドライン(試案)について(検討のまとめ)」P. 7参照。

*3 教育再生実行会議第6次提言(平成27年3月)において、「国は、大学等の学修に加え、大学等の公開講座、各種の検定試験、通信教育など個々人が学んだ成果を蓄積し、その後の就業や更なる学修にいかせるような学習成果の評価・活用の仕組みや、それらが社会的に認められるようにその質、内容を保証する仕組みを構築する。」としている。

すもののうち、法令等に基づかず、民間の団体が実施するもの」を本答申の対象とする検定試験として位置付ける。

2. 検定試験の評価及び情報の公開

- 検定試験が、個人の学習成果を適切に証明し、その証明された学習成果が社会において有効に活用されるためには、検定試験そのものについて受検者や活用者からの信頼性が確保されることが前提となる。そのため、検定事業者が、検定試験全体を通じて様々なプロセスが適切に行われていることなど受検者や活用者に有益な情報を積極的に公開することにより、実施する検定試験の質や信頼性に関する説明責任(アカウントビリティ)を果たすことが期待される。
- さらに、検定試験に対する評価の実施とその結果の公表が、このような説明責任を果たす上で重要である。「検定試験の評価ガイドライン(試案)について(検討のまとめ)」(以下「検討のまとめ」という。)*¹を踏まえつつ、その後の評価の取組の進展等を踏まえて、改めて以下の通り整理することにより、評価を通じた検定試験の質の改善と向上が一層効果的・効率的に進む仕組みとすることが求められる。

(1) 検定試験の自己評価

- 検定事業者は、検定試験を実施し、その結果を振り返ることにより、日常的に検定試験を自己点検し必要な改善を図っている。これに加えて、日常的な自己点検では気付かない新たな視点からの改善を図るため、定期的に評価を行うことが期待される。
その際、まずは検定試験の実施主体である検定事業者が自己評価に取り組み、その結果に基づきPDCAサイクルを回していくことが基本となる。

(評価の実施頻度)

- 受検者や社会からの要請に応じて不断の改善を図る観点からは、検定試験の実施ごとにPDCAサイクルを着実に回していくことが期待される。一方で、日常的な点検に加え評価として実施することに伴う検定事業者の事務負担の増加や、ひいては受検者が負担する受検料への影響等も考慮する必要がある。そのため、検定事業者は、少なくとも毎年度1回は自己評価に取り組むことを基本とする。

(評価する項目と「検定試験の自己評価シート」の活用)

- 「検討のまとめ」を踏まえて平成23年に検定事業者等の関係者により取りまとめられた「検定試験の自己評価シート」においては、「実施主体」、「実施内容」、「実施手続」、「検定結果の活用促進」、「継続的な学習支援」の5分野に分けて自己評価の項目を設定している。
- 「検定試験の自己評価シート」は、既に多くの検定事業者が活用し、自らによる組織的・継

*1 「検討のまとめ」P. 14参照。

続的な事業改善のための指針となるものであり*1、各検定事業者においては、「検定試験の自己評価シート」を活用して自己評価に取り組み、受検者や活用者にも分かる形でその結果の公表に取り組むことが期待される。

- その上で、国においては、「検定試験の自己評価シート」を活用した各検定事業者の自己評価の取組を一層充実するため、自己評価の項目等をガイドラインとして示すことが求められる。その際、例えば、試験におけるコンピュータ活用の進展を踏まえた項目や、近年のスマートフォン等の情報通信機器の小型化・高度化を踏まえた不正受検対策に関する項目等を新たに示すことなども考えられる。

(2) 検定試験の外部評価

① 第三者評価

- 検定事業者による自己評価の実施に加えて、第三者の視点からの評価を受けることにより、自己評価の妥当性が検証され、評価の信頼性や客観性が高まる。また、第三者の視点からの評価を受けることで、自己評価では気付かなかった今後の取組の参考となる改善のポイントが明らかになることが期待できる*2。
- 同様の効果は、後述する他の検定事業者等による関係者評価によっても一定程度実現可能であるが、関係者による評価であるがゆえに、社会から、客観性・透明性という点において必ずしも十分ではないと判断される可能性がある。
- 利害関係を有しない第三者として、専門家等による第三者評価を適切に実施できれば、各検定事業者の自律的な質の改善と向上が更に促され、検定試験の質の向上や社会における信頼性の一層の確保に資することが期待される。

(評価の対象とする検定試験)

- 検定事業者は、自らの判断により、積極的に第三者評価を受けることが強く期待される。特に、企業・学校・地域等広く社会で活用されることを目的とする検定試験や国の後援を受ける検定試験は、その質の向上や信頼性の確保が強く求められることから、第三者評価を受けることを基本とする。
- その際、各検定試験の特性に配慮するとともに、経済的な負担も含め第三者評価の実施に伴う負担が検定事業者にとって過大とならないようにする必要がある。

*1 平成26年度文部科学省委託調査「検定試験における第三者評価に関する調査研究」で実施した民間検定事業者に対するアンケート調査(調査対象:受検者数5,000人以上の検定試験を実施する団体等90団体、回収率57.8%)によると、約7割の団体が、上記「検定試験の自己評価シート」を活用した自己評価を実施している。

*2 平成26年度文部科学省委託調査「検定試験における第三者評価に関する調査研究」で実施した民間検定事業者に対するアンケート調査(調査対象:受検者数5,000人以上の団体等90団体、回収率57.8%)によると、約6割の団体が第三者評価の必要性について肯定的な意見を持っている。

(評価の実施機関)

- 検定試験が多様な分野で実施されている中で、適切な第三者評価を行うためには、多様な主体が特色のある第三者評価を実施し、検定事業者がその中から第三者評価を実施する機関(以下「第三者評価機関」という。)を選択できるようにすることが重要である。

その際、第三者評価の質の保証とともに、多様な検定試験について第三者評価を実施できるように、適切な主体を確保し、育成することが必要である。そのため、国は、第三者評価機関を育てる観点から、第三者評価事業を後援することや、第三者評価のガイドラインを作成することなどにより支援することが求められる。

- また、評価者として、平成26年度に文部科学省が実施した第三者評価の試行^{*1}も踏まえ、組織・運営に関する評価については会計と法令の専門家を、試験問題に関する評価についてはテスト理論^{*2}の専門家や当該分野の専門家などを必要に応じて含めることが考えられる。

(評価する内容・項目)

- 多種多様な検定試験を評価する場合、検定試験の多様性を阻害しないよう、各検定試験の規模、目的、測ろうとする知識や技能、受検者等を踏まえた評価の視点を工夫する必要がある。同時に、受検者・活用者にとっては、どの第三者評価機関が実施した評価結果であっても、一定の基本的な内容・項目を中心に、検定試験間で結果を比較できることが望ましい。

- 評価する内容・項目としては、大きく「検定試験の運営・組織に関する項目」と「検定試験の試験問題に関する項目」に分類できると考えられる。

- まず、検定試験の運営・組織に関しては、学習成果を適切に証明する上で、検定事業者自体が適切な団体であることや試験が公正に実施されていることを担保することが重要である。そこで、検定事業者の規模・目的等にかかわらず、全ての第三者評価機関による評価において、評価の対象とすることが適当である。

その際、試験問題を作成する体制等の状況については、試験問題に関するものではあるが、運営・組織に関する項目の一環として評価を行うことが適当である。

- 次に、検定試験の試験問題に関しては、特に検定試験の受検者・活用者にとって、その試験問題で測る知識・技能の専門性が検定試験の活用の場合等に照らして妥当であるかどうか、例えば、学習指導要領や特定の職業で必要とする知識・技能と適切に合致しているかどうかは重大な関心事となる。一方で、全ての第三者評価機関が、検定試験ごとに異なる様々な分野の専門家を評価者として確保し、専門的な知識・技能の妥当性を適切に評価すること

*1 平成26年度に文部科学省が実施した第三者評価の試行実施は、生涯学習振興行政経験者、検定事業関係者、学校関係者、企業等関係者、学識経験者等が評価者となって行われた。

*2 例えば、試験問題が測ろうとする受検者の知識・技能等を適切に測ることのできる妥当な精度や設計を有するかどうか(テストとしての妥当性)や、測る対象が変化しない限り安定したテスト結果が得られるかどうか(テストとしての信頼性)など。

は極めて困難である。

- また、試験問題については、テスト理論による評価が必要であるとの指摘もある一方、現状では、多くの検定事業者や第三者評価機関においては、テスト理論に詳しい人材を得ることは困難ではないかと考えられる。

さらに、検定試験の目的や社会的活用の態様が様々であること、また、第三者評価機関が複数あることを前提とする場合にそれぞれの第三者評価機関がその長所を生かして独自性を発揮すべきことも考慮する必要がある。

- これらを踏まえ、検定試験の試験問題に関する項目^{*1}については、一律に第三者評価を実施することは求めず、第三者評価機関がそれぞれの専門性を発揮して実施するものとして位置付けることが適当である。

- 以上を踏まえて、第三者評価において評価する具体的な内容・項目については、第三者評価機関が自らの専門性を踏まえて定めることを基本としつつも、国は第三者評価において評価する内容・項目について一定の基準を策定することが求められる。

(評価結果の公表)

- 第三者評価機関は、検定試験の優れた取組を社会に対して発信していくことが必要であり、第三者評価の評価結果は、検定事業者と共に、第三者評価機関においても公表することが求められる。また、国においても、検定事業者・第三者評価機関が公表する評価結果について、検定試験の受検者・活用者への周知の促進に取り組むことが求められる。

(評価の実施頻度)

- 検定試験の社会的活用を促進する上で、一層の質的な充実が課題となっており、そのためにも検定試験の評価とその結果に基づく改善を有効かつ適切に進める必要がある。一方、検定事業者の円滑な業務運営を阻害することのないよう事業者の負担に配慮することが必要である。

- このバランスに配慮し、また、検定試験の運営・組織は、毎年度大きく変わるものではないこと、少なくとも毎年度1回は検定事業者が自己評価を実施し、その結果を公表することを前提とすると、第三者評価は、3～4年に1回行うことを基本とすることが適当である。

なお、特に年度内に行われた検定試験のテストとしての適切性を速やかに確認し改善する重要性に鑑み、各検定事業者は、自己評価として、積極的に試験問題に関する評価に取り組むことが望まれる。その際、例えばテスト理論に詳しい人材を各検定事業者が内部に有することが難しい場合には、その知見を有する専門家や第三者評価機関の助言の下に評価を行うことが考えられる。

*1 例えば、試験問題で測る知識・技能の専門性の評価や、テスト理論に基づく評価が考えられる。なお、前述の通り、試験問題を作成する体制等については、検定試験の運営・組織に関する項目として評価を行う。

(自己評価との関係)

- 検定試験の評価は、検定事業者が自ら実施する自己評価が基本であり、それを前提として、第三者評価機関は、その自己評価結果への評価も含めて第三者評価を実施することが適切である。
- そのため、第三者評価機関は、「検定試験の自己評価シート」の内容を十分に踏まえて検定事業者が取り組むべき自己評価の内容・項目を示し、検定事業者は、まず、それに基づき自らの検定試験について自己評価を実施する。その結果を第三者評価機関に示して第三者評価を受けることにより、検定試験のPDCAサイクルの質を一層向上させることが求められる。
- また、検定事業者は、第三者評価を受ける際に、自己評価シートの提出に加えて、組織における業務遂行の適正性の状況について毎年度自ら点検・評価を行った結果を報告書として取りまとめ、組織・運営に関する項目について評価を受けるための重要な資料として当該第三者評価機関に提示することが考えられる^{*1}。さらに、国の後援を受ける検定試験の事業者は、上記の組織における業務遂行の適正性の状況に関する報告書を国に対しても提示することが考えられる。

(第三者評価の位置付け)

- 第三者評価機関は、評価を通じて検定試験に関するノウハウを蓄積し、これを活用して検定事業者に対して、検定試験の企画・実施や評価の実践について助言や支援を行うことができる。
- また、第三者評価を実施すること自体によっても、検定事業者のスタッフに検定事業や評価についてのノウハウが蓄積されることを通じて、第三者評価は、検定試験を実施する人材や自己評価を実施する人材を「育てる」機能を果たすものであることが期待される。
- これらを踏まえ、検定試験の第三者評価は、検定試験の自己評価の上に、直接の利害関係を有しない専門家等が検定試験の評価を行うことにより、検定試験の質の向上や改善を図る検定事業者の自律的な取組を促すものであるとともに、これを通じて検定試験を担う人材を育成することにより、検定試験を「育てる」取組と位置付けられる。

② 関係者評価

- 「検討のまとめ」に位置付けられる関係者評価により、検定試験の改善に資する、検定試験の試験問題の内容や評価基準等について検定事業者相互の評価が可能になるという面がある。一方、類似した検定試験が存在するとは限らないこと、ほかの類似した検定事業者といえども評価対象の検定試験については必ずしも専門性が高いとは限らないこと、評価対象の検定事業者の財務・運営状況等の内部事情が他の検定事業者に知られてしまうこと等

^{*1} 上場企業の内部統制報告制度(いわゆるJ-SOX法)として財務報告にかかる内部統制を評価して国に報告する制度が参考になる。

の課題も指摘される。

- これらを踏まえ、関係者評価については、検定試験の評価の体系においては今後位置付けないこととするが、検定事業者の自主的な判断により、自己評価や情報公開の取組の一環として、他の検定事業者等の協力を得て従前の関係者評価に相当する評価に取り組むことは有意義である。

また、類似の分野の検定試験や難易度が近い検定試験の実施者と情報交換を進めることによって、更に検定試験の質を高め、活用を促進するなどの検定事業者の自主的な取組も期待される。

(3) 評価の体系の整理を踏まえたガイドラインの作成

- 上記の整理を踏まえ、また、検定事業者への過剰な負担を避けて効果的・効率的に評価を行う観点から、自己評価及び第三者評価の相互の体系やその詳細について更に国において検討を深める必要がある。その結果を踏まえて、現在は試案にとどまる「検定試験の評価ガイドライン」を策定することが求められる。

3. 検定試験の社会的活用の促進

(1) 検定試験の活用の意義

- 検定試験を学校や企業の活動において活用する事例が進みつつある。
例えば、一定の検定試験に合格している場合に、採用において優遇したり、入試において加点の措置や一定の試験の免除の措置をとったり、学校の単位を与えたりする例が広がっている。
- 学校においては、学生・生徒が多様化し、また、高大接続改革が進められる中で、学校内外を通じて多面的に学習や活動を評価していくことが重要となっている。あわせて、学校において円滑に教育活動を進めるためには、あらかじめ各学生・生徒が、共通して必要な基礎的知識・技能を確実に身に付けているよう担保することが期待される。
- 例えば、本来は大学入学以前に学校や家庭で習得することが期待されている資質・能力を十分に身に付けていない場合があることから、学生に対し当該能力を評価する検定試験の受検を求めている例も見られる。
また、将来専門的な技能を有する社会人として活躍する上で、いわば常識として知っておく必要があると考えられるビジネス上の知識・能力を身に付けられるよう、専修学校等が生徒に対して検定試験の受検を求める例も見られる。
検定試験を活用することにより、到達すべき目標や現在の到達段階が客観的に明確になり、学習への励みや自分自身への自信につながるなど、負担感を上回る効果が期待できるとの指摘もある。
- さらに、企業においては、業務に関連する検定試験の受検の義務付けや推奨を行うとともに、適切な支援を行うことにより、業務の質の向上や効率化を定量的に実現している例がある。検定試験の合格を目指すことにより、採用後も社員の学ぶ意欲やチャレンジ精神を喚起

し、いわば「ぬるま湯」から脱して職場が活性化する効果が期待できるとの指摘もある。

(2) 検定試験の活用の促進方策

- (1)に示すような様々な効果が期待できる検定試験の活用を一層促進するために、以下の通り、検定試験の関係者それぞれに期待することを整理した。

これを踏まえて、各関係者におかれては、検定試験の社会的活用に向けて積極的に取り組まれることに強く期待したい。

(検定事業者に期待すること)

- 検定試験が社会で広く活用される上で、適切な内容・体制で実施されていることが重要である。その観点から、検定事業者が自らの運営の状況を明らかにし、検定試験に関する基本的な情報を公開することが求められる。

- 学校や企業などの活用者側からは、どのような検定試験があり、それが求める能力を測る上で適切なものかどうか分かりにくいとの指摘がある。このため、検定試験の社会的活用を念頭に置いて、検定事業者は、自らの運営・組織の状況、検定試験の受検者数・合格率などの基本的な情報や、測ろうとする資質・能力の詳細や検定試験の社会における活用事例等を示すことが期待される。

例えば、学校における検定試験の活用を促進する上で、学習指導要領に基づく学校における学習との関連など学校向けに有益と考えられる内容について示されること^{*1}が重要であり、また、企業での活用を促進する上では、検定試験を活用することによる業務上の定量的な効果など企業向けに有益と考えられる内容について示されることを期待される。

- さらに、検定試験の社会的活用を促す上で、学習者の学習意欲を喚起し検定試験の受検意欲を高めることも重要となる。そのため、検定事業者においては、例えば、受検者の年齢層や発達段階・学習段階に応じて、年齢や学年等と関連させた難易度を明確にした上で、基礎的な段階から発展的・応用的な段階まで幅広く検定試験を実施したり、親子など家族が互いに励まし合い競い合うなど家族ぐるみで検定試験に取り組むことができる工夫をしたりすることなどにより、学習者が、生涯にわたり、段階を追って学習を継続する励みとなることが期待される。

(人材を活用する企業等に期待すること)

- 企業や地域などの人材を活用する側についても、人材のマッチングを促進したり、職務遂行上有ることが望まれる能力を身に付ける学習を促したりする上で、どの検定試験に合格している者を必要とするかを発信することが期待される。

- すなわち、企業等においては、検定事業者が公開する検定試験の内容に関する具体的な情報に基づき、就職や職務遂行に当たり求める能力を検定試験を通じて得られる資格等として関連付けて、社員や採用希望者に対して受検を推奨する検定試験として明らかにする

*1 高等学校での活用を念頭に置いた検定試験については、「高大接続システム改革会議「最終報告」」P. 17-18も参照。

ことが考えられる。さらに、そのような検定試験が職務の質の向上や効率化に資することに鑑み、例えば、職場単位で学習機会や受検機会を設定したり、検定試験に合格した場合に、受検料や受検の準備に要した費用負担を軽減したり、合格者に対して優遇措置を講じたりするなど、様々な支援を行うことが考えられる。

また、人材募集の際に、エントリーシート中に当該企業等が受検を奨励する検定試験の合格の有無の記入欄を設けるなどにより、検定試験に既に合格している者を一定程度優遇することなども考えられる。

さらに、特に重要と考える能力が的確に検定試験を通じて評価されるよう、当該検定試験の設計段階から検討に加わるなど積極的に関与するとともに、人材募集の際の要件とするなどの取組も考えられる。

(大学・専修学校・高等学校などの学校に期待すること)

- 大学・専修学校・高等学校などの学校においては、各種検定試験の質的向上・普及促進が行われることを前提に、検定事業者が公開する学校における学習との関連に関する情報等に基づき、活用可能な検定試験を積極的に明示するなどして、多様な学習成果を測る方法の一つとして、検定試験の活用が考えられる。
- 検定試験の結果を学校での指導に役立てるとともに、特に高等学校段階において、学校の教育目標や実態に応じて、その合格により関係科目の単位認定を行うなどの取組が一層進むことが期待される。
また、入学者選抜において当該検定試験の合格の有無を記入する欄を設けて評価に加えるなど、既に検定試験に合格している者を適切に評価する取組が進むことも期待される。
- なお、義務教育段階を中心に、検定試験の受検に要する様々な費用負担について、特に経済的に困難な家庭に配慮する必要があること、また、地方公共団体の施策の活用等により、児童生徒等の学習を適切に支援することも期待される。

(国・地方公共団体に期待すること)

- 国及び地方公共団体においては、検定試験の活用が適切に促進されるよう、情報提供などの周知を行うことが期待される。
- さらに、例えば、産業界や学校と検定事業者が協働することにより、検定試験の質の向上や活用の促進が見込まれる。また、複数の検定事業者が協働して、関連する複数の検定試験を有機的に連携させることにより、学習者にとってより高次の活躍の場が広がると考えられる。国においては、それら関係者間の対話の場の設定や、協働による検定試験の質の向上や社会的活用の促進のための取組が期待される。
- 対話・協働の成果も踏まえて、地方公共団体においては、公立学校の設置者として、学校における検定試験の適切な活用のために必要な情報を各学校に提供することなどにより、各学校における適切な活用を促すことが期待される。また、義務教育段階を中心に、地域との連携・協働による学習機会の提供や、検定試験の受検に要する費用負担について、特に経済的に困難な家庭に十分に留意した支援を行うことが期待される。

- さらに、国や地方公共団体、検定事業者をはじめ様々な関係者が広く連携協力することにより、個人が取得した検定試験の結果等を当該個人やその活用を図ろうとする者が一覽して把握できるよう、例えば生涯学習パスポート^{*1}の一層の普及や、ICTを活用してそれを発展させた取組を進めることなどが考えられる。

4. 「人材認証制度」の活用の推進

- 検定試験のほか、「一定の学習や活動を経た人材の能力、経験等を第三者が客観的に認証等を行う仕組みを網羅的に指す^{*2}」ものとして、いわゆる「人材認証制度」がある。通常、その多くは、地方公共団体や公民館等の社会教育施設、大学等が実施している講座を受講した成果を認証したり、講座の修了証の交付を行ったりするものである。
- 地方公共団体等で「人材認証制度」を活用することは、地域が必要とする人材像を可視化し、地域の人材ニーズと人々の学習需要とのマッチングを進めるために有効な方策の一つである。この取組を通じて、学習・活動履歴の体系化や今後更なる活性化が期待される地域と学校との協働活動等の地域活動を担う様々な人材の育成・確保にも寄与する。
- 一部の地方公共団体・大学等において、「人材認証制度」の取組が進められているが、取組を拡大し、効果的な推進を図るためには、地方公共団体と大学・専修学校等との適切な連携と役割分担によるモデル的な事例の共有が必要である。例えば、学校地域協働答申においても、地域のコーディネーターについて、地域社会と関連の深い教育改革の動向を把握することが大事であることから、学校教育で今後期待されることについて十分な研修の機会が提供される必要があり、このような観点から地方公共団体と大学・専修学校等とが適切に連携を図ることの有効性が指摘されている。
- 今後、公民館等の社会教育施設や大学等においては、地域との密接な連携の下、そのニーズを踏まえて、地域課題の解決を目的とした公開講座を開設する等により、地域に必要な人材を育成・確保するなど、「人材認証制度」を活用した取組を充実することが期待されることとあり、国や地方公共団体としてもその取組を促進することが期待される。

*1 「生涯学習パスポート」に関しては、海外において、学校歴も含めた様々な学習成果の評価、社会的活動、職歴、表彰歴などを蓄積した個人の情報ファイルを作成する取組がなされており、「学習の成果を幅広く生かすー生涯学習の成果を生かすための方策についてー」(平成11年6月9日生涯学習審議会(答申))の中で、日本においても外国のこうした取組を参考に、「「生涯学習パスポート」(生涯学習記録票)を作り、活用できるようにすべきであろう。」と提言されている。

*2 平成24年度文部科学省委託調査「人材認証制度のニーズ及びマッチングに関する調査研究」。なお、同調査においては、「人材認証制度」は、法令に根拠のある国家資格や、ある時点における知識・技能の到達度を認定する検定試験は含まないとしている。

第V章 ICTを活用した「生涯学習プラットフォーム（仮称）」の構築

1. ICTを活用した「生涯学習プラットフォーム（仮称）」の必要性等

- これまで「学び」と「活動」の循環を促進する方策として、例えば生涯学習パスポートや、コーディネーター等による主に対面による交流での情報提供や効果的なマッチング、学習者同士のネットワークや交流の場の設定等が行われてきた。
- 今後も、こうした取組は有意義であり、特に、対面による交流や相談、情報提供の持つ効果は大きい。国、地方公共団体においても、地域、NPO、民間事業者等と協力しながら、これらの取組を推進することが引き続き重要である。
- 加えて、今日のICTの進展を踏まえ、これらの取組への支援を充実するため、ICTを活用した様々な技術やシステムを応用したプラットフォームを構想することが可能になった。
- ICTを活用することにより、多様な情報を効果的に記録・管理・活用することが可能となる。また、学習者一人一人が主体的にそれらの情報を利用して学習機会や学習者同士のネットワークを広げるとともに、活動機会を増やしていくことも可能となる。
- このことを踏まえ、ICTを活用した「生涯学習プラットフォーム（仮称）」の構築に向けて、現時点での知見を集約して、求められる役割・機能、機能により実現されること、当面取り組むべき課題等について整理すると以下のとおりである。
- あわせて、ICTを活用した「生涯学習プラットフォーム（仮称）」については、システムとしての運用可能性、具体的な効果や影響についての分析・検討、マネジメントの方法、ほかの推進方策との整合性等に十分留意して、今後更に様々な関係者と協働して検討を進める必要がある。

2. 求められる役割・機能

- 「学び」と「活動」の循環を形成する上で、様々な学習機会提供者・検定試験実施団体と共に、学習成果を評価・活用する企業・学校・団体等の参画も得て、ICTを活用して学習・活動の成果を適切に記録・管理・活用することを希望する学習者のため、以下のような機能を備える「生涯学習プラットフォーム（仮称）」を構築することが考えられる。
- 「生涯学習プラットフォーム（仮称）」には、第一の機能として、学習者等への多種多様な学習機会の提供に資する機能（学習機会の提供機能）が挙げられる。これは、様々な学習機会の情報をインターネット上で一覧として提供することを可能とし、各地域の課題や地域活動等に関する情報、「人材認証制度」の情報等を関係者間で共有し、また、教育コンテンツの流通に資することにより、成果の活用場面をより意識した学習機会の充実や学習活動の展開を支援する機能である。さらに、「生涯学習プラットフォーム（仮称）」に参画することにより、大学、地方公共団体、民間事業者等が提供する学習プログラムが体系的に再構築され、よ

り多種多様な学習機会の提供につながる等、各関係機関の生涯学習に係る取組の質が向上していくことが期待される。

- 第二の機能として、学習者が希望する場合に、その学習・活動の履歴を客観的に記録・管理・証明する機能(学習・活動履歴の記録・証明機能)が挙げられる。これまでの「生涯学習パスポート」等の取組では学習者自身の記録の客観性の確保等に課題があったが、ICTを活用し、学習機会提供者や検定試験実施団体の協力を得て記録・証明することで、信頼性の確保が可能となる。また、多種多様な学習者等の利用が想定されることに鑑みれば、学習機会提供者や検定試験実施団体による証明が可能な記録のみではなく、例えば、書籍や講演会などを通じた学習、ボランティア活動、地域活動や講師としての経験を通じた学び等を一人一人が自由に記載できる部分を設けたり、学習者相互の人的ネットワーク^{*1}等を活用したりすることで、記載の信頼性と自由度のバランスのとれたものとして運用することが期待される。
- 第三の機能として、学習者同士をネットワーク化し、さらに、実際に地域の人材を求めている地方公共団体やNPOとのマッチングに資する学習者等のネットワーク化の機能(学習者等のネットワーク化機能)が挙げられる。学習・活動履歴を記録することにより、同様の学習・活動を行う者や学習・ボランティアサークルとのつながりを支援するSNSを構築し、学習コミュニティ形成や地域で活動を行う団体の育成につながることを期待される。
- このように、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」は、生涯学習の二つの側面、すなわち、地域の課題や地域の活動を提示することにより一人一人の学習が促進されるという側面と、一人一人がその関心や意欲に基づき学習した成果を地域課題の解決に還元するという側面を橋渡しするものであり、「全員参加による課題解決社会」の実現に寄与することが期待される。
- これらの「生涯学習プラットフォーム(仮称)」の三つの機能を連携させるため、民間事業者、大学等様々な機関で、横断的に情報が流通することが必要である。その際には、学習者が各機関で学習・活動した履歴を自らの管理下において、自らの意思で流通させなければならない。また、システムについては、今後の変化に耐えられる柔軟性・拡張性を備えたものの構築が望まれる。同時に、各機関で実施されている機能を包括的に統合したモデルとして機能することが重要である。
- 「生涯学習プラットフォーム(仮称)」上で、様々な学習・活動履歴が経年で蓄積され、マッチング等に活用されるに当たっては、個人に関する情報の保護^{*2}に特に留意する必要がある。

*1 SNSでは、学習者が相互に承認し合うという仕組みで学習者の知識・技能を証明するという方法も始まっている。

*2 「個人に関する情報」とは、個人に関連する情報全般を意味する。したがって、個人の属性、人格や私生活に関する情報に限らず、個人の知的創作物に関する情報、組織体の構成員としての個人の活動に関する情報も含まれる。

- また、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」は、学習者等の利用者一人一人の希望に基づき、多様性と柔軟性のあるものとして活用されるべきである。

3. 機能により実現されること

- 第一の機能(学習機会の提供機能)により、例えば、学習・活動履歴に応じて関連の深い講座等を推薦する機能(レコメンド機能)等を通じ、学習者のニーズや将来的な活用目的を踏まえた系統的な情報の提示が可能になる。例えば、大学・短大等の生涯学習を推進している部署や、地方公共団体の生涯学習センター等において従来から行っている学習相談を、より適切な形で実施することも期待できる。
- また、公民館、図書館、博物館等の社会教育施設や、大学・専修学校等が提供する学習機会を整理して学習者に提示できるようになる。こうした情報を参考に、学習者の資格取得やスキルの獲得といった目標への設定が容易になり、学習者の学ぶ意欲が持続されることが期待されるとともに、学習機会を提供する機関等も活性化することが期待される。また、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」の構築を通じて機関等間の情報共有が図られることから、その連携・協働による新たな学習機会が創出されることも期待される。
- あわせて、社会教育主事等が社会教育事業を企画・立案する際に、効率的に多種多様な学習機会に関する情報を入手し活用できるようになることも期待できる。
- 第二の機能(学習・活動履歴の記録・証明機能)により、ICTを活用した生涯学習パスポート等を実現し、学習機会提供者や検定試験実施団体の協力を得て記録・証明することにより、信頼性を確保しつつ、学習・活動履歴の記録・証明等による学習者への支援が可能になる。インターネット等を通じて、容易に、多くの人に自らの学習・活動の成果を示すことが可能であるほか、オープンバッジ^{*1}等の最新の技術の導入も可能になる。
- 第三の機能(学習者等のネットワーク化機能)を通じて、例えば、社会教育主事や地域のコーディネーター等の社会教育関係者が、「顔の見える」関係の中で、地域住民等に地域学校協働活動等の地域活動の機会を提供する際に、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」上に蓄積されている様々な学習機会に関する情報や学習・活動履歴を活用することで、より効果的なマッチング等が促進されることが期待される。
- また、ICTを活用した「人材認証制度」と組み合わせることにより、学習・活動履歴の可視化・体系化、地域が求める人材像の可視化やそれに必要な講座のレコメンド、認証作業の効率化が図られ、より適切なマッチングが可能となる。さらに、マッチングを行う人材の育成・確保にも資することが期待される。

^{*1} 様々な教育機関で習得したスキルを証明し、それを関連サイトで共有できる新しい修了証書の一種。学習成果の認定のみならず、各バッジに重要なデータへのリンクが貼られ、バッジの発行者、取得した方法、そのバッジを取得するために履修したプロジェクトなどの情報を得ることができる。

- さらに、SNSによって、同じ学習活動等をする仲間とのつながりや、地域・空間・世代を越えた学習コミュニティの形成等によって活用の場が広がることが期待される。例えば、検定試験の受検者のネットワークが形成されることで、学びや活動が更に活性化されることも考えられる。さらに、SNSに多くの団体・個人が参加することで、議論や協力の場として活用することも期待される。
- これら全体を通じて、地域活動への参加等の活動記録が新たな学習・活動履歴となり、新たな活動へのマッチングや、より高度な学習機会の提供につながるるとともに、SNS等により社会における様々な活動や課題と学習のマッチングの場となることにより、「学び」と「活動」の循環が進展することが期待される。

4. 当面取り組むべき課題

- 個人が安心して自らの学習・活動履歴を管理できるようにするため、個人に関する情報が保護されることが重要である。このことも踏まえ、情報セキュリティポリシーの在り方、セキュリティの技術的検討、扱うデータの範囲や項目等の標準化、データを扱う際のルール、システム導入に必要な支援の在り方等の実証的な研究が必要である。
- 平成26年度から平成28年度まで、総務省において、文部科学省との連携の下、ICT CONNECT21(みらいのまなび共創会議)等の教育情報化関連団体や様々な企業等が参画し、ICTを活用した初等中等教育段階向けの「教育クラウド・プラットフォーム」の構築及びその標準化に向けた実証事業^{*1}を実施している。
一方、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」は、フォーマル教育、ノンフォーマル教育及びインフォーマル教育を包含する生涯学習全般を対象としている。「教育クラウド・プラットフォーム」は主として初等中等教育段階を対象とした事業であり、対象が異なっている点も多いが、その基盤となる技術標準や知見は共通して活用できる点が多いと考えられる。
- このことから、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」の検討に当たっては、総務省と連携し、「教育クラウド・プラットフォーム」の実証事業により得られた技術標準^{*2}や知見^{*3}を発展的に活用すべきである。「生涯学習プラットフォーム(仮称)」を実現するため、関係団体等の協力も得て、フォーマル教育、ノンフォーマル教育及びインフォーマル教育を包含する生涯学習全般に拡張するための検討が必要であり、それを踏まえて、付加的な標準化等の技術的検討を進めることが求められる。
その際、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」を持続的に運営可能な民間の主体が中心となって進めること等により、一人一人が本プラットフォームをその一生涯を通じて安心して活

*1 総務省では、「先導的教育システム実証事業」として、学校・家庭・民間教育等のシームレスな教育・学習環境を実現するため、クラウド等を活用して、多様な端末に対応した低コストの教育ICTシステムを構築することを目的として技術標準の検討やガイドラインの作成を行っている。

*2 シングルサインオンなどの認証、学習履歴の蓄積・活用、各種コンテンツ等のメタデータ等に関する技術標準が考えられる。

*3 ICT機器及びネットワークに関する技術的要件、個人情報保護法制との関係や情報セキュリティポリシーの在り方に関する調査研究等により得られた知見が考えられる。

用できるよう、継続的・安定的な運営を確保する観点が必要である。

- このような観点から、国においては、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」を実現していくため、その前提として、学習活動の成果の蓄積を基にした一層の学習活動の活性化等に資するマッチング等の機能の在り方等の実証や、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」の実現に向けた今後の検討に向けて更に研究を進める必要がある。
- 今後検討を進めるに当たり、諸外国における学習・活動の成果の蓄積・活用に係る先進的な事例に関する研究が必要である。さらに、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」における関係機関の役割分担等の検討が望まれる。

5. 将来的な活用可能性

- ICTの活用により、「生涯学習プラットフォーム(仮称)」に、学歴・資格・活動実績等の学習・活動の成果だけでなく、学習・活動に取り組んだ履歴等、これまで蓄積が困難であった情報も蓄積し、こうした新たな情報も参考にして、学習者と学習機会提供者、学習者と活動機会、学習者同士の相互の評価、マッチングが行われ、更なる「学び」と「活動」の循環が促進されることが期待される。
- 学習・活動履歴等のデータの流通が進み、分析等が可能になれば、「学び」や「活動」の社会的意義(例えば高齢者の健康との関係等)の研究等、様々な場面での活用が可能となる。さらに、SNS上の情報や様々な活動の状況を、学習・活動履歴の一つとして個人の同意の下に機械的に収集・蓄積することで、更なる活動の活性化等に活用することも、今後の技術的な検証等を経た上で考えられる。
- CBT^{*1}やeポートフォリオ^{*2}の普及、SNSを通じた様々な学習の場の形成等、現在、各種の先進的な取組が進行しており、ICTを活用したシステムを構築する中で、世界的な動きや標準に我が国の学習活動をマッチングさせる機会も数多く得られると考えられ、世界的なネットワーク化や国境を越えた学習情報の収集・発信等、我が国の生涯学習活動の発展につながることも期待できる。

*1 平成25年教育再生実行会議第四次提言「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について」によれば、CBTは「Computer Based Testing」の略称。コンピュータを利用した試験方式。数千～数万題の問題の中から、難易度が同じとなるよう問題を組み合わせ出題することにより、複数回受験しても安定した成績を示すことが可能となる。(例 TOEFL、医学部共用試験)とされている。

*2 平成22年度文部科学省委託事業「平成22年度ICTの活用による生涯学習支援事業(国内における実証的調査研究)一人ひとりのeポートフォリオが社会に生かされる学習基盤の構築に関する調査研究」によれば、「eポートフォリオは、電子ポートフォリオとかデジタルポートフォリオとしても知られ、電子版の成果集として、成果物としてテキストや画像、動画、ハイパーリンク等の様々なタイプの電子ファイルが保存される。また、それらの成果物を利用した、自身の振り返り(リフレクション:reflection、省察とも言う)による理解の深化や、自身の能力の実証等に活用できる。」とされている。

