

動向

9割近い企業が、大学等が実施するリカレント教育への社員の受講に関心を示す

経団連「大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査」結果報告

経団連が実施した加盟企業へのアンケートによると、大学等が実施するリカレント教育について、約4割の企業が社員に対して受講を指示・奨励しており、9割近くの企業が社員を受講させることに関心があると答えた。社員が受講しやすい体制の構築などに向けて取り組んでいる効果的な施策を挙げてもらったところ、9割近くが「柔軟な勤務形態の導入」を挙げ、受講時間の確保に必要な施策としては、経営トップのメッセージがトップに挙げた。

会員企業83社から回答を回収

調査は、大学等が実施するリカレント教育への期待や、リカレント教育に関する対象別のニーズ、外部機関が実施するリカレント教育の受講を奨励するためのインセンティブなどについて尋ねた。

対象は、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（経団連と国公私立大学の代表者で構成）などの委員企業になっている経団連加盟企業510社で、83社（16.3%）から回答を得た。調査期間は2020年12月14日～2021年1月8日。

回答企業の属性は、製造業が約45%、非製造業が約55%という内訳で、従業員規模は「5,000人以上」が約6割を占めている。

現在、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励しているか尋ねると、「受講を

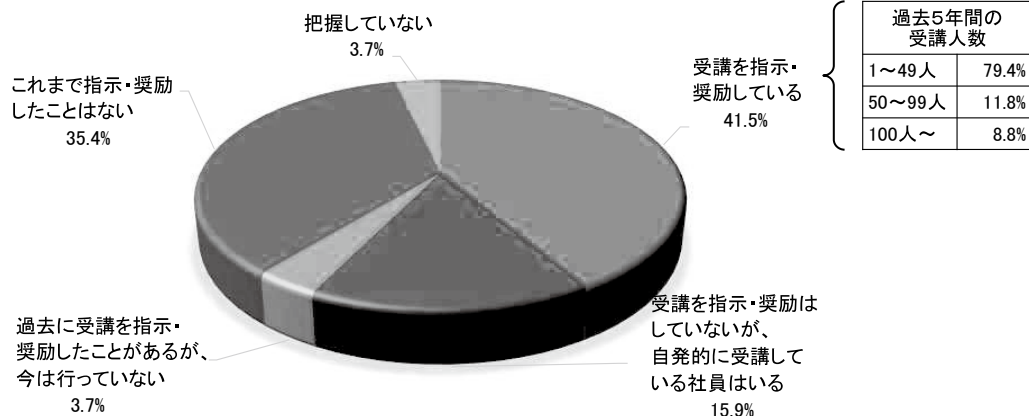
指示・奨励している」が41.5%、「受講を指示・奨励はしていないが、自発的に受講している社員はいる」が15.9%、「過去に受講を指示・奨励したことがあるが、今は行っていない」が3.7%、「これまで指示・奨励したことはない」が35.4%などとなり、約4割の企業が指示・奨励し、約6割の企業で「社員が受講する文化がある」（調査結果報告）（図1）。

「受講を指示・奨励している」と回答した企業に、過去5年間の受講人数を聞くと、「1～49人」とする企業が79.4%と8割近くを占め、「50～99人」が11.8%、「100人以上」が8.8%となっている。

大学等が実施するリカレント教育プログラムを社員に受講させることに関心があるか聞いたところ、「関心がある」（89.2%）とする企業が圧倒的に多かった。ただし、関心があると回答した企業に、現在リカレント教育プログラムを大学等と共同で開発しているか尋

図1

現在、大学等が実施するリカレント教育プログラムの受講を指示・奨励していますか。



(n = 82)

ねると、「開発している」と回答したのは16.2%と2割以下にとどまった。

「開発していない」(83.8%)と回答した企業に、今後、共同で開発することに関心があるか尋ねると、50.0%の企業が「関心がある」と回答(「関心がない」が18.8%、「わからない」が31.3%)。調査結果報告によると、「社内研修では企画・設計し得ない専門性や品質の高さを備え、自社のニーズに沿ったコンテンツづくりに期待する声が多数」挙げたという。

多様な機関との連携によるリカレント教育のうち、特に大学等が実施するリカレント教育プログラムの強み(評価しているポイント)、社員を受講させるプログラムに強く期待することを聞くと(複数回答)、「特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得」(69.4%)が最も回答割合が高く、次いで「最先端の知識・技術の習得・学修」(66.7%)、「人的ネットワークの構築・拡大」(65.3%)などの順で割合が高い(図2)。

大学等が実施するリカレント教育プログラムに関する情報をどのように収集しているか尋ねると(複数回答)、「大学等(学部・研究科)の公式ウェブサイト・SNS等から」が43.9%で最も回答割合が高く、「大学等の研究室・教員から」(30.5%)、「特に収集していない」(29.3%)などの順で続いている。

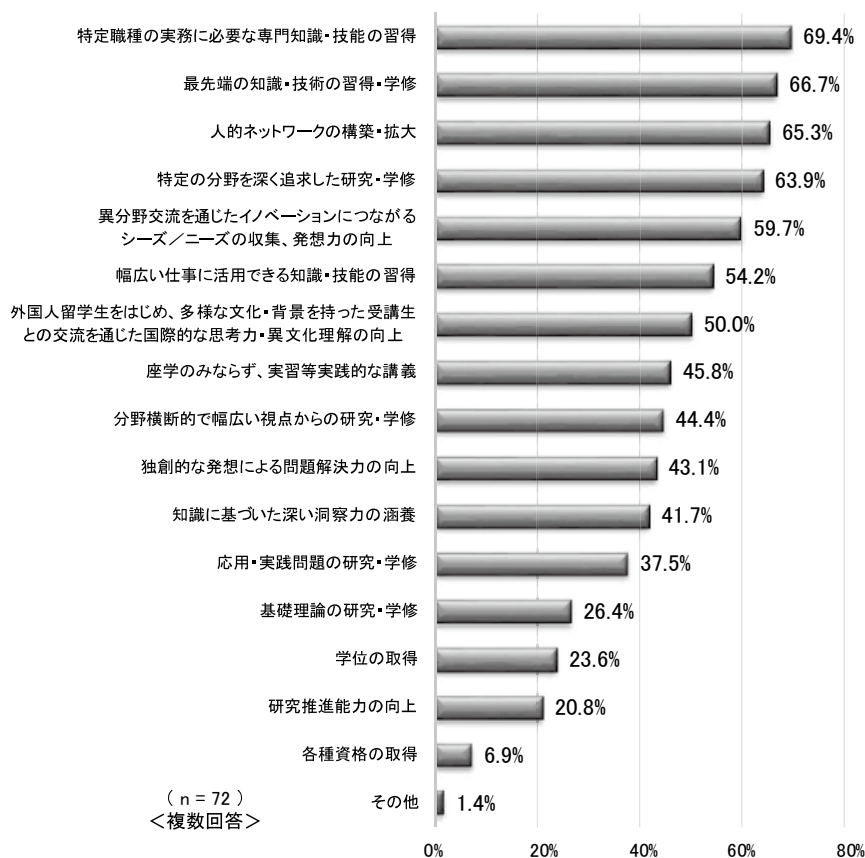
情報の入手に関して困っている点を聞くと(複数回答)、4割以上の企業が「そもそもどこから情報を入手すればよいか分からない」(44.8%)、「提供される情報量が不足している」(43.3%)を挙げている。

大学等側への要望(充実させてほしいと考える制度・環境)を聞くと(複数回答)、7割を超える企業が「社会人に配慮した時間帯での授業の開講」(77.1%)、「オンライン授業の拡充」(74.7%)を挙げた(図3)。

専門的な知識として、大学等でどのような専攻分野

図2

多様な機関との連携によるリカレント教育のうち、特に大学等が実施するリカレント教育プログラムの強み(評価しているポイント)、社員を受講させるプログラムに強く期待することは何ですか。



およびレベルのものを学ぶことを期待するか聞いたところ(複数回答)、若年層(新入社員~30歳程度)向けでは、「IT関連(リテラシーレベル:学士課程)」(43社)が最も多くあがり、中堅層(30~40歳程度)向けでは、「IT関連」のほかに、「情報・数理・データサイエンス・統計(応用レベル:修士課程)」(35社)も回答企業数が多かった。ミドル・シニア管理職層(40歳以上)向けでは、「経済学・経営学(応用レベル:修士課程)」(33社)をあげる企業が最も多く、ミドル・シニア非管理職層(40歳以上)向けでは「IT関連(リテラシーレベル:学士課程)」(33社)が最も多かった。

社員が外部機関(大学等を含む)によるリカレント教育プログラムを受講しやすい体制の構築、風土の醸成に効果があると思われる具体的な施策等は何かと聞いたところ(複数回答)、現在取り組んでいる事項としては「柔軟な勤務形態の導入(コアタイム制、フレッ

クスタム制、在宅勤務、時短勤務、休暇休業制度(週休3日・4日制を含む)、副業・兼業の容認等)」(88.7%)が最も回答割合が高く、次いで「受講費用の補助」(69.0%)が高かった。

社員の受講や自発的学習への取り組みのための「時間」の確保に向けて、会社としてどのような施策が必要と考えているか尋ねると(複数回答)、「研修受講や自己啓発等に主体的に取り組む社員を支援する経営トップからの姿勢・メッセージ」(64.6%)の回答割合が最も高く、次いで「研修受講や自己啓発等に利用できる休暇制度」および「業務プロセスの改善などによる労働時間削減」(ともに46.8%)の回答割合が高かった(図4)。

社員の希望や能力を活かしたキャリアアップの際に、社員によるリカレント教育プログラムの受講を評価したことがあるか、その際に評価した点が何か記述してもらったところ、「公募や通常異動等において、本人が希望するキャリアや専門領域に関連するプログラム参加、学位取得、公的資格取得等は、プラス

の判断材料になり得るものとして取り扱っている」「リカレント教育プログラムでない取得できない資格(博士、MBA)については、プログラム受講を直接的に評価し、異動や留学の参考に使っている」などといった、異動・配属先とのマッチング精度の向上などに活用している例が見られた。

図3

大学等側への要望(充実させてほしいと考える制度・環境)は何ですか。

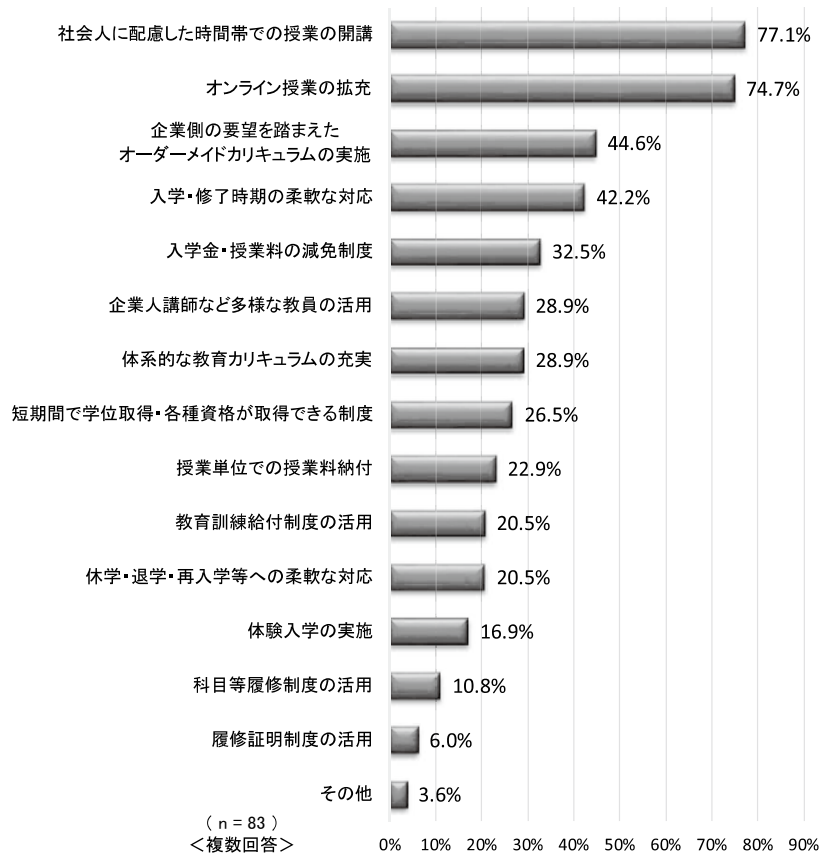


図4

社員が外部機関(大学等を含む)によるリカレント教育プログラムを受講や自発的な学習に取り組むための「時間」の確保に向けて、会社としてどのような施策が必要とお考えですか。

- 「研修受講や自己啓発等に主体的に取り組む社員を支援する経営トップからの姿勢・メッセージ」の発信が最多(6割超)。受講を奨励するだけでなく、受講を後押しする・支援する側も評価する雰囲気醸成の必要性を指摘する声も。
- その他の意見では、業務の一環として取り組める工夫の必要性を指摘する意見もあった。

