

論 文

山形大学におけるリカレント教育の実施状況の分析

石 黒 志 保

柿 崎 慎 也

はじめに

本学は2013年度より「つなぐちから。山形大学－共育・共創・共生による持続可能な幸福社会の実現」を将来ビジョンに掲げ、「地域創生」「次世代形成」「多文化共生」の3つの柱を立て、地方国立大学として地域社会における大学の在り方、その役割を地域の人々と協働で考え、進める取り組みを始めている¹。さらに2025年度より新たな教育組織である「社会共創デジタル学環」を設置する。それは地域の特性やニーズを把握し、地域課題の解決に貢献できる実践的能力を身に付けた人材の育成を目指しているもので、背景には少子化に伴う個人ひとりに対する多様なスキルの取得が社会から求められていること、急速なDX（デジタル・トランスフォーメーション）化に対応できる人材の育成が急務であることが大きな要因である。

また学生の育成だけではなく、昨今、地方大学は地域社会に専門知・教養知を還元する機関としてのニーズが高まっている。その背景には、社会人のためのリカレント教育の必要性が高まり、大学や高等教育機関にスキルアップのための教育の場が求められていることである。たとえば20代前半までに大学で学んだ知識で、生涯働きつづけることは困難であり、それが急速なDX化に伴い、企業・個人双方のスキルアップが喫緊のものとしてあることが一因ではないかと思われる。

現在、国を挙げて推進するリカレント教育は、社会人のための「学び直し」とも言われ、スウェーデンの経済学者ゴメタ・レーンによって提唱された概念である。1970年、経済協力機構（OECD）で公式に採用され、1973年には報告書「リカレント教育：生涯学習のための戦略」が公表され、国際的に広く認知されたものである²。わが国でもリカレント教育の必要性は1970年代から謳われ

1 「つなぐちから。山形大学」

URL: <https://www.yamagata-u.ac.jp/jp/files/7916/4846/0379/vision.pdf>

【閲覧日：2024年11月30日】、山形大学長インタビュー「持続可能な幸福社会の実現に向け「つなぐちから」で地域のハブに」（『月刊先端教育』Vol. 35, 2022年9月号, 先端教育機構出版部）

2 “Centre for Educational Research & Innovation (1973) Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning, OECD Publications.

文部科学省編『教育調査』第88集（1974）リカレント教育：生涯学習のための戦略

ていたが、生涯学習（生涯教育）の語句が先行して用いられてきた³。1981年の中央教育審議会答申「生涯教育について」では、「人々が自己の充実・啓発や生活の向上のために、自発的意思に基づいて行うことを基本とし、必要に応じて自己に適した手段・方法を自ら選んで、生涯を通じて行う学習」と定義しており、あくまでも自己の充実・啓発、生活の向上のために行なうもので、「リカレント教育」で特筆される職務上のスキル向上とは別なるものであった。

そもそもわが国における生涯教育の概念（のちに「生涯学習」との語句が定着する）は1965年頃から紹介され、その理念は「社会教育」の考え方に近似し、共通点を多く有したことから社会教育行政の中に包括されていった。それは遡ると、「教育基本法」（旧法、1947年施行）を享けて1949年に施行された「社会教育法」を実施する上での担い手であった公民館、図書館がその生涯学習の場として社会的にも認知されていった経緯がある。たとえば、歴史や文学などの公開講座やレクリエーションの市民活動が生涯学習であるとされ、その活動場所として公民館や図書館の設置意義が求められていた。そしてその主務官庁は文部省社会教育局（のち生涯学習局）であり、現在の所管は文部科学省生涯学習政策局である。

それに対して、人材雇用や就職支援、職業訓練を支援する省庁は厚生労働省であり、現在も同省の「リカレント教育」は、「学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくこと」とし、経済産業省と文部科学省等と連携し、政策支援を進めるとしている⁴。2018年度版「情報通信白書」において、「リカレント教育は就職してからでも、生涯にわたって教育と他の諸活動（労働、余暇など）を交互に行なうといった概念」とされ⁵、さらには第11期中央教育審議会での議論や2024年3月に行われた「大学等を活用したリカレント教育 EXPO2024」では、その定義が再整理された。リカレント教育とは「元来はいつでも学び直しができるシステムという広い意味を持つもの」であるが、「キャリアチェンジを伴わずに現在の職務を遂行する上で求められる能力・スキルを追加的に身に付けること（アップスキリング = up-skilling）や、現在の職務の延長線上では身に付けることが困難な時代のニーズに即した能力・スキルを身に付けること（リスキリング = re-skilling）の双方を含むとともに、職業とは直接的には結びつかない技術や教養等に関する学び直しも含む広義の意味で使用する」としている。つまり、リカレント教育とはリスキリング、アップスキリングのみならず、職業に直接的に結びつかない技術の取得や教養の学びも含めた総称であると、再定義された（図1）。

これまでのわが国の経緯を踏まえると、「リカレント教育」は特に職業能力向上のための学び直しに主眼をおいたものであり、「生涯学習」とは自己のライフワークをより豊かにする学びであるとの意識が強いものであった。それは生徒の人格形成や将来のための準備教育のための「学校教育」とは異なり、「余暇活用や地域づくり、健康維持、子育てなど現実の問題解決に資する

3 佐藤晴雄『生涯学習概論』第3次改訂版、学陽書房、13p

4 厚生労働省「リカレント教育」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18817.html【閲覧日：2024年11月30日】

5 平成30年度版「情報通信白書」

学習」が大きなウエイトを占めるものである⁶。それはあくまでも「自己の充実・啓発や生活の向上」のため、自発的に行われるものであり、それは2006年12月に改正された「教育基本法」においても「国民一人一人が、自己の人格を磨き、豊かな人生を送ることができるよう、その生涯にわたって、あらゆる機会に、あらゆる場所において学習することができ、その成果を適切に生かすことのできる社会の実現が図らなければならない」と定められている。

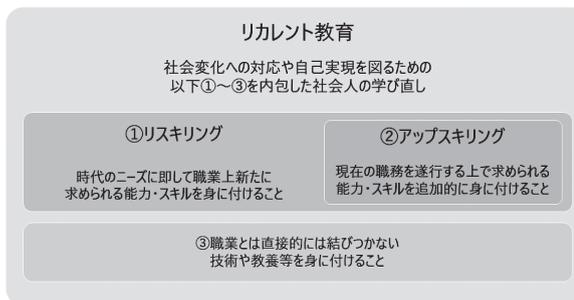
本稿は山形大学総務部総務課社会共創推進室、及び山形大学エクステンションサービス推進本部（略称 YEX）で行ったアンケート結果、そして社会人向け講座の実施状況を踏まえ、地方国立大学に求められる市民からのニーズを検討し、本学が推進するリカレント教育に反映するための一助とするものである。

1. 山形県内の「リカレント教育」のためのニーズ調査

1-1. 2018年度のアナケート調査

2018年度、山形大学男女共同参画推進室にて、「男女共同参画社会を推進するための社会人の学び直しの教育（リカレント教育）について」のアンケート調査が行われた。その調査では、山形県内の企業200社、山形市周辺の就労者3,000名に郵送でアンケート質問表を送付し、また山形市内の男女共同参画センター等の利用者100名に対しては回収箱を設置し、回答を求めた。回収結果は、企業からは106件（回収率53.0%）、個人は779件（回収率25.1%）であった。企業の人事担当者に送付したアンケート質問と、個人用とでは質問内容が異なり、前者は、企業における求められる人材やリカレント教育に対する期待などの項目を設け、後者は就労者自身が「人生100年時代」といわれ、長期的な人生計画が求められる現状において、自身が求める職業スキルやキャリアアップ、関心ある学びについて問うたものである。このアンケートはコロナ禍前に行われたものであり、後述するがそのあとに行ったアンケート結果との比較のためにも触れておきたい。

では企業側のアンケート結果を見てみると、社員のリカレント教育に関心があるかとの問いに、「関心がある」は74.0%であり、「特に関心がない」（15.4%）に比べても高い数値であるが、さ



※第11期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理を踏まえたイメージ図

図 1

6 佐藤晴雄『生涯学習概論』第3次改訂版、学陽書房、13p

らに「教育を利用したい」と答えた企業は10.6%に留まっている。またリカレント教育にてどのようなスキルを身につけて欲しいかとの質問に対し、「専門的な資格の取得」(69.7%)が一番高く、次いで「経営・ビジネスに必要な知識や能力」(56.2%)、「幅広い教養」(46.1%)、「マネジメント」(40.4%)と続く。反して「英語などの語学力」(14.6%)や「プログラミングなどのIT関連スキル」(12.4%)、「学位の取得」(1.1%)、「起業のための実践的なスキル」(1.1%)はさほど求められておらず、企業としては実際の業務に対する専門的なスキル、知識を求めていることがわかる。

個人アンケートでは、「急速な経済・社会の変化に応じて職業や働き方が様変わりしていく中で、長期的な人生計画が困難になってきていると感じるか」との質問に対して、「そう思う」(40.3%)、「どちらかと言えばそう思う」(45.5%)と社会や働き方の変化を感じる人が多く、「どちらかと言えばそう思わない」(9.9%)、「そう思わない」(4.3%)に比べても高い数値である。特に40歳代、50歳代に「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」との回答率が8割以上であり、社会変化に対する危機意識が高いことが示されている。また、「リカレント教育に関心があるか」との問いについて、「関心がある」56.4%、「教育を利用したい」(13.9%)、「特に関心がない」(29.6%)となっており、さらに男性よりも女性のほうが関心あると答えている確率が高い。

では、「リカレント教育によって自身がどのようなスキルを身につけたいか」との質問については「幅広い教養」(57.1%)が突出して高く、「専門的な資格の取得」(44.8%)、「経営・ビジネスに必要な知識や能力」(40.0%)、「英語などの語学力」と続く。企業側が求める人材と個人が求めるスキル・能力に特に差異はない。ここで企業や個人から求められている「専門的な資格の取得」について考えてみると、たとえば大学などの高等教育機関が職種ごとに異なる専門的な資格取得のためのプログラムを策定するにはハードルが高い。さらにその役割は専門学校やハローワークにおける職業訓練、また民間ですすでに行われており、大学に求められている「リカレント教育」とは異なるように思われる。それは企業側のアンケートで「リカレント教育を利用したい教育機関はどこか」との問いに対して、「民間の教育訓練機関」(53.9%)、「公共職業能力開発施設」(43.8%)との回答からもわかる。企業側は従業員についてはその業務におけるより実践的なスキル・資格を身につけてもらいたいと思っているのに対して、個人では大学での学び(46.4%)を求めている割合が高く、次いで「民間の教育訓練機関」(36.0%)、「公共職業能力開発施設」(31.1%)となっている。

この調査結果はコロナ禍前に行われたアンケートであり、現在のリカレント教育をめぐる状況とは変化が生じてきている。その点について、2023年度に行ったアンケート結果から見てみたい。

1-2. 2023年度社会共創推進事務室でのアンケート結果

2023年度には、総務部総務課社会共創推進事務室による「令和5年度リカレント教育ニーズ調査」が実施された。この調査は、山形大学が文部科学省の「令和4年度地域ニーズに応える産学

官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」⁷に採択された事により、『山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル事業』の一環として実施された調査である。調査対象は次項で言及する「やまがた社会共創プラットフォーム」加盟機関の企業及び従業員で、企業・団体向けアンケートでは102社・団体から、従業員・職員向けアンケートでは844名から回答を得た。アンケートの設計にあたっては、OECD (2023) の成人学習調査⁸の枠組みを参考にしつつ、山形県の地域特性を考慮した項目を追加し、量的調査と質的調査を組み合わせたミックスメソッドアプローチが採用された。

量的調査はWEB調査(インターネットを活用したアンケート調査)により2023年8月23日～10月31日の期間で実施し、質的調査は、山形県内の企業82社(45業種)及びその他団体4機関へのヒアリング調査を実施した。調査期間は2023年7月14日～10月26日である。ヒアリング調査では、半構造化インタビューの手法を用いた。データ分析においては、量的データに対しては記述統計と推論統計を用い、質的データに対しては主題分析法(Thematic Analysis)を適用した。

1-2-1 企業・団体のニーズについて

調査結果からは、山形県内の企業が直面している人材に関する主要な課題が明らかになった。企業が最も確保・育成したい人材として、「専門知識や経験などの即戦力を有する人材」(80%)が挙げられた。これに続いて「高齢化への対応のための若い人材」(55%)、「営業力強化、売上向上に貢献できる人材」(46%)となっている。この結果は、山形県内の企業が即戦力となる専門性の高い人材を求めていると同時に、高齢化対策や営業力強化といった具体的な経営課題に対応できる人材を必要としていることを示している。特に、高齢化への対応を重視する傾向は、山形県の人口動態を反映していると考えられる。山形県の高齢化率は全国平均を上回っており⁹、若い人材の確保が喫緊の課題となっていることがうかがえる。一方、人材確保上の課題としては、「応募者が少ない」(73%)が最も多く、次いで「応募者はある程度いるが、求める人材が少ない」(34%)となっている。これらの結果は、単なる人手不足だけでなく、企業が求める質の高い人材の確保が困難であることを示唆している。この傾向は、地方における人材獲得競争の激化を反映していると考えられる。

さらに、ヒアリング調査からは、地域特有の課題も浮かび上がった。例えば、製造業や農業分野では、地域の伝統的な技術や知識を継承できる人材の確保が課題となっている。また、IT関連企業からは、都市部との給与格差が人材確保の障壁になっているとの声が聞かれた。これらの

7 令和4年度補正予算で計上された地域の人材ニーズ調査や教育コンテンツの集約、マッチング、広報を効果的に行うための体制整備を目的とした事業。産官学金の対話の場であるリカレント教育プラットフォームを構築し、地域ニーズに応える人材の継続的な輩出を目指す。

8 OECD. (2023). OECD Skills Outlook 2023: Lifelong Learning for a Changing World. OECD Publishing.

9 総務省人口統計(令和5年10月1日現在)によると、山形県の高齢化率(35.2%)は、全国平均(29.1%)を大きく上回っている。

課題に対応するためには、地域の特性を活かした人材育成戦略と、都市部にはない魅力的な就労環境の創出が必要であると考えられる。

リカレント教育への意識に関する結果は、企業が従業員に身につけてほしい能力・スキルとして「管理職向けの知識やスキル」(82%)、「従業員・職員向けの知識やスキル」(79%)が上位を占めており、階層別の教育ニーズが高いことがわかった。また、「DX 関連の知識やスキル」(47%)も比較的高く、デジタル化への対応が課題となっていることが伺える。これらの結果は、山形県内の企業が組織全体の底上げと同時に、デジタル化への対応という二つの課題に直面していることを示している。特に前項でみた「2018年度のアンケート調査」ではそこまで求められていなかったDX 関連スキルへのニーズの高さは、コロナ禍を経た現在、地方企業においてもデジタル化の波が押し寄せていることを示唆しており、この傾向は、総務省(2023)の「令和5年版情報通信白書」で指摘されている全国的なDX 推進の動きとも一致している。

教育機関への期待としては、「インターネットなどによるオンライン受講」(71%)が最も高く、次いで「幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得」(42%)、「土日祝・長期休暇・夜間の開講」(41%)となっている。これらの結果は、企業が従業員の業務との両立を考慮しつつ、実践的な知識・技能の習得を求めていることを示している。オンライン受講への高いニーズは、地理的制約の多い地方企業ならではの特徴と言えるだろう。

リカレント教育の実施状況に関しては、リカレント教育を「受講させている」と回答した企業は29%にとどまっており、多くの企業でリカレント教育が十分に実施されていない現状が明らかになった。この実施率の低さは、全国平均と比較しても顕著である¹⁰。実施している教育内容としては、「従業員・職員向けの知識やスキル」(80%)、「管理職向けの知識やスキル」(73%)が上位を占めており、企業のニーズと一致している。受講するタイミングとしては、業務時間中の受講が97%と圧倒的に多く、企業が業務の一環としてリカレント教育を位置づけていることがわかる。これらの結果は、山形県内の企業がリカレント教育の重要性を認識しつつも、その実施に至っていない企業が多いことを示している。実施の障壁として、時間的・金銭的制約や、適切なプログラムの不足などが考えられる。

外国人従業員への対応に関しては、日本語教育が必要な外国人従業員が「いる」と回答した企業は10%であり、外国人労働者の受け入れはまだ限定的であることがわかる。外国人従業員に求める日本語能力としては、「仕事上の簡単な指示が理解できる」(60%)が最も多く、基本的なコミュニケーション能力が重視されている。一方、日本人従業員に求めているスキルとしては、「異文化理解のスキル」(60%)が最も多く、グローバル化への対応が課題となっていることが示唆される。これらの結果は、山形県内の企業においても、徐々にグローバル化の波が押し寄せていることを示している。また山形県は中小企業、特に製造業が盛んな地域が多く、そこでは外国

10 一般社団法人日本経済団体連合会が実施した「2022年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」によると、調査対象企業374社のうち、約65%の企業がリカレント教育を受講させている結果となっている。

人従業員の割合が高い。2023年10月末段階での外国人雇用は過去最高の5,743人であり、前年比24.8%の増加となっている¹¹。実際に外国人雇用をしている企業にヒアリングを行った際には、中間管理職が24時間対応で外国人従業員のケアをしなければならないとの声があった。たとえば急病時の付き添いや、地域で生活をしていく上でのコミュニケーションの問題など、労働時間外でのトラブルにも対処しなければならない場面が多い。業務で必要な指示は外国人従業員に伝えることができても、それ以上の問題が生じたときのコミュニケーションに課題がある。それはそもそも母国語を日本語とする話者同士では想定されない言葉の微妙な差異を認識し、日本語を母語としない外国人従業員に正確に伝えるスキルが求められる。そのスキルを中間管理職は業務をまとめる立場としても、さらには地域社会で外国人従業員が生活をする上でも身につけ、対処しなければならない点が課題として挙がる。

アンケート結果に戻るが、採用状況と定着率に関しては、ヒアリング調査の結果、82社のうち19社（23%）では毎年新規採用を行い十分な人数を確保できていたが、63社（77%）では十分な人材確保ができていない状況であった。上場企業、上場企業の子会社、県内大手企業では比較的順調な採用活動が行えていた。また、中小企業でもブランディングや社員教育に力を入れている企業、強みのある事業を持つ企業では採用状況が良好であった。定着率については、福利厚生面が充実している企業ほど高く、労働環境がハードな企業ほど低い傾向が見られた。福利厚生面の充実とは、健康保険、休暇制度、育児・介護支援、住宅手当など、従業員の生活をサポートする制度が整っていることを指す。労働環境のハードさとは、長時間労働や業務負担の大きさ、職場のストレスが高い状態を意味する。これらは採用・定着率のデータから判断できる。福利厚生が整っている企業では定着率が高く、従業員の離職防止に寄与していると考えられる。上場企業や大手企業では採用が順調で、中小企業でもブランディングや社員教育に力を入れている企業は定着率が良好である。一方、労働環境がハードな企業では定着率が低く、入社10～20年の中堅社員の離職が目立つことから、業務負担や仕事と家庭の両立の難しさが背景にあると推測される。よって、地方企業が人材を確保するには、福利厚生の充実と労働環境の改善が必要であると考えられる。特に、入社10～20年の中間層の離職が目立つという声が聞かれた。この傾向は、キャリアの転換期にある中堅社員の流出が地方企業の人材課題となっていることを示唆している。

1-2-2 従業員の視点からみたりカレント教育の現状と課題について

従業員が身につけたい能力・スキルとしては、「DX 関連の知識やスキル」（49%）が最も多く、次いで「幅広い教養」（39%）、「従業員・職員向けの知識やスキル」（39%）、「外国語」（37%）となっている。この結果は、従業員がデジタル化への対応や幅広い知識・スキルの習得を求めていることを示している。

11 山形労働局報道発表資料（令和6年1月29日）によると、前年同期比1,143人、24.8%増で、外国人労働者を雇用している事業所数は1,174か所（前年比7.1%増）と、年々増加傾向となっている。

リカレント教育を受けたい理由としては、「新しいスキルを身につけるため」(60%)が最も多く、次いで「今の仕事に必要なスキルを身につけるため」(46%)、「教養を深めるため」(44%)となっている。これらの結果から、従業員が現在の業務に直結するスキルだけでなく、将来のキャリアを見据えた学習意欲を持っていることがわかる。しかしながら、リカレント教育を受講する際の問題点としては、「勤務時間が長くて十分な時間がない」(69%)、「学費や受講料の負担が大きい」(60%)が上位を占めている。これらの結果は、時間的・金銭的な制約が従業員のリカレント教育への参加を妨げている主な要因であることを示している。講座内容への希望する受講方法としては、「社内研修」(47%)、「就業先以外の勉強会・セミナー・研修等」(45%)、「通信教育」(44%)が上位を占めており、多様な学習形態へのニーズがあることがわかる。受講形態の希望としては、「対面」(47%)と「WEB(オンデマンド型)」(45%)がほぼ同程度であり、従業員の学習スタイルや環境に応じた柔軟な受講形態が求められていることが示唆される。受講日・受講時間帯の希望としては、「平日・夜間(17時~21時)」(57%)が最も多く、業務との両立を考慮した時間設定が求められていることが判明した。

副業に関する調査結果には、山形県の労働環境や従業員の意識が反映された結果が示された。「副業している」と回答した従業員はわずか3%にとどまり、全国平均と比較しても低い水準である¹²。一方で、「会社が認めていない」との回答が40%に達しており、副業に対する企業側の制限が強いことがうかがえる。副業をしている理由としては、「自分が活躍できる場を広げたいため」「自分のスキルを会社以外の場所でも役立てたいため」「収入確保のため」がそれぞれ39%となっている。これらの結果は、副業を通じたキャリア構築や経済的理由が主な動機となっていることを示しており、同時に山形県の労働市場の硬直性も示唆していると推測される。副業が認められていない40%の中には、副業を希望する従業員も含まれていると考えられ、潜在的な副業ニーズは相当数存在する可能性がある。この状況は、従業員のスキル向上や経験の多様化の機会を制限し、結果として地域の人材育成や産業の活性化を阻害している可能性を明示している。また、副業を通じたスキル獲得がリカレント教育の一形態となり得ることを考慮すると、副業に対する企業の姿勢がリカレント教育の普及にも影響を与えているとも推測され、企業側の副業に対する認識の転換と、適切な制度設計が急務であると言える。

次に山形県への定着意識に関する調査結果は、地域の魅力と課題を浮き彫りにしている。83%という高い割合の回答者が「住み続けたい」と答えており、山形県の生活環境に対する満足度の高さがうかがえる。しかし、この数字を手放しで喜ぶことはできない。「住み続けたくない」と回答した17%の理由分析は、地域の根本的な課題を明確に示している。最も多い理由は「給与水準が低い」(54%)であり、経済面での不満が大きいことがわかる。次いで「スポーツ、観光、エンターテインメント施設や文化施設が少ない」(42%)、「道路事情や交通の便が悪い」(42%)

12 総務省の「令和4年度就業構造基本調査」によると、副業者比率の全国平均は4.8%となっている。

が挙げられており、生活の質や利便性に関する課題も無視できない。これらの結果は、山形県が安全で自然豊かな生活環境を提供できている一方で、経済的機会や文化的魅力の面で改善の余地が大きいことを示唆している。特に、給与水準の低さや特色ある地域産業の不足は、若年層の流出や優秀な人材の確保困難につながる可能性が高く、地域の持続可能性を脅かす要因となり得る。山形県の魅力として高く評価されているのは、「安心して暮らせる住環境」(72%)と「海・山・川などの恵まれた自然環境」(60%)である。一方で、「特色ある地域産業」(8%)や「県外の人を楽しめる観光施設」(7%)の評価が低いことは、産業振興や観光開発の面で深刻な課題があることを示している。この結果は、山形県が「住みやすさ」と「働きがい」のバランスを取ることに苦慮していることを示唆している。自然環境や生活環境の良さは、地方の強みとして重要であるが、それだけでは若い世代や高度な専門性を持つ人材を引き付け、定着させることは困難である。特に注目すべきは、「特色ある地域産業」の評価の低さである。これは、山形県の産業構造が従来型の第一次産業や製造業に偏重しており、新たな成長産業の育成や既存産業の高付加価値化が進んでいないことを示唆している。この状況は、高度な専門性を持つ人材にとって魅力的な就業機会が限られていることを意味し、結果として人材の流出や地域経済の停滞につながる可能性がある。また、「県外の人を楽しめる観光施設」の評価の低さは、インバウンド観光の潜在的な可能性を活かしきれていないことを示している。山形県の豊かな自然や文化資源を活用した観光産業の発展は、新たな雇用創出や地域経済の活性化につながる重要な機会である。

これらの課題に対応するためには、リカレント教育が重要な役割を果たす可能性がある。例えば、地域産業の高度化や新産業の創出に必要なスキルを提供するプログラムの開発、観光産業の高付加価値化に向けた人材育成など、地域の特性と課題に即したリカレント教育の展開が求められる。さらに、リモートワークの普及により、都市部の高給与の仕事と山形県の良い生活環境を両立させる可能性も高まっている。このような新しい働き方に対応したリカレント教育プログラムの提供も、地域の人材定着に寄与する可能性がある。総じて、山形県への定着意識に関する調査結果は、リカレント教育を地域の産業振興や人材育成戦略と密接に連携させる必要性を強く示唆している。単なるスキル習得の機会としてではなく、地域の課題解決と成長戦略を支える重要な基盤として、リカレント教育を位置づけ直す必要があると考えられる。

1-2-3 企業と従業員のリカレント教育ニーズの比較

企業と従業員のリカレント教育に対するニーズや認識には、いくつかの重要な差異が見られる。これらの差異を理解し、適切に対応することが、効果的なリカレント教育システムの構築には不可欠である。まず、身につけたい能力・スキルについては、企業側と従業員側で優先順位が大きく異なっている。企業側は「管理職向けの知識やスキル」(82%)や「従業員・職員向けの知識やスキル」(79%)を重視しており、現在の組織運営に直接的に寄与するスキルを求めている。これは、短期的な生産性向上や業務効率化を目指す企業の姿勢を反映していると言える。

一方、従業員側は「DX 関連の知識やスキル」(49%) や「幅広い教養」(39%) を求める傾向が強い。これは、従業員が将来のキャリアを見据え、より汎用的で長期的な価値を持つスキルの習得を望んでいることを示している。特に DX 関連スキルへの高いニーズは、デジタル化が進む社会において、自身の市場価値を高めたいという従業員の意識の表れと解釈できる。この差異は、リカレント教育プログラムの設計において重要な示唆を与えている。企業のニーズに応えつつ、従業員の長期的なキャリア発展にも寄与するバランスの取れたプログラム開発が求められていると言えるが、現状ではそのバランスが取れていない可能性が高い。次に、受講形態についても企業と従業員の間で認識の差が見られる。企業側は「インターネットなどによるオンライン受講」(71%) への期待が高く、業務との両立を重視する傾向が強い。これは、従業員の学習時間の確保と業務効率の維持を両立させたいという企業の意向を反映している。対照的に、従業員側は「対面」(47%) と「WEB (オンデマンド型)」(45%) がほぼ同程度の支持を得ている。この結果は、従業員が学習効果や個人の学習スタイルに応じて、柔軟に受講形態を選択したいと考えていることを示唆している。対面式学習の持つ相互作用の利点と、オンライン学習の持つ時間的柔軟性の両方を求めていると解釈できる。この差異は、リカレント教育の提供方法を検討する上で重要な視点を提供している。企業の効率性重視と従業員の学習効果重視のバランスを取りつつ、多様な学習形態を組み合わせたハイブリッドな教育システムの構築が求められていると言える。最後に、受講上の課題についても、企業と従業員の認識にずれが見られる。企業側は「受講に対応した柔軟な勤務体系の整備」を課題として挙げており、組織的な対応の必要性を認識している。一方、従業員側は「勤務時間が長くて十分な時間がない」(69%) ことを最大の障壁と捉えている。この差異は、リカレント教育の実施にあたって、時間的制約に関する認識のずれが企業と従業員間に存在することを示唆している。企業は制度面での対応を課題と捉えているのに対し、従業員は日々の業務負担がリカレント教育の障壁になっていると感じている結果となった。このずれを解消するためには、単に制度を整備するだけでなく、従業員の日常的な業務負担を軽減し、学習時間を確保するための具体的な施策が必要となる。例えば、業務の効率化、優先順位の見直し、あるいは学習時間を業務時間の一部として認める等の取り組みが考えられる。

これらの分析から、リカレント教育の推進には、企業と従業員の双方の視点を十分に考慮し、両者のニーズをバランス良く満たすプログラムと実施体制の構築が不可欠であることが明らかになった。しかし、現状ではそのバランスが取れておらず、特に従業員のニーズや障壁に対する企業側の理解が不足している可能性が高いことが推測される結果となった。

2. 山形大学が推進する「リカレント教育」

日本では少子高齢化や人口減少が進む中、地方創生の観点からも地域の人材育成が喫緊の課題となっている。特に山形県のような地方では、若者の流出や産業構造の変化に対応するため、既

存の労働力の質的向上が不可欠である。山形県の人口は2024年の103万人から2060年には59万人まで減少すると推計されており、生産年齢人口の減少が深刻に懸念される状況である¹³。

このような状況下において、現在、山形大学にはリカレント教育を推進する部署として2015年に、総務部総務課社会共創推進事務室（以下、社会共創推進事務室）と、リカレント教育を実際に企画運営する部署として2020年にエクステンションサービス推進本部（以下、YEX）が設置された。さらに2022年には山形県内の高等教育機関、産業界、金融界、医療界や自治体を連携させ、地域の課題解決と新たな価値創出のための協働組織「やまがた社会共創プラットフォーム」（以下、やまプラ）が設立された。地方国立大学がプラットフォームとなり、産学官金医の連携を通して、地域社会の発展や産業の振興をとともに進める取り組みを進めている。やまプラは、「地域社会の持続的発展に向けた人材育成と研究開発の推進」を理念とし、以下の4つの基本方針に基づいて活動を展開している。① 様々な立場・角度から地域課題を深掘りし、ニーズオリエンテッドの教育・研究・社会連携を追求する。② 地域の貴重なリソース（資源）・優れた連携実績を収集整理・データ化・視覚化し、共有・活用する。③ 様々な機関が出会い、課題（ニーズ）と解決のための各種資源をマッチングする場となる。④ 課題解決のための事業化の企画・実装の支援・先導をする。さらに、以下の3つの重点事項を掲げている。① 山形県内大学生の地元定着率向上（Uターン学生含む）② 山形県内高等学校からの県内大学進学率向上③ 女性の活躍・地域定着である。では、これまで本学が行ってきたリカレント教育の講座内容について、次項で詳しく述べる。

2-1 YEXが行ってきたリカレント教育

YEXは2020年8月、「人口減の抑制、新産業の創出等、地域課題に向き合い地域を変革する人材養成」戦略として、地域社会に社会人向けのオーダーメイド教育を提供する組織として立ち上げられた。YEX 設置にあたって、

1. 社会人キャリア教育部門：社会人のための学びなおしの機会を提供
2. ダイバーシティ教育部門：
地域コミュニティのニーズに応じて生きがいとなる学びを提供
3. 連携事業部門：
企業やNPO 法人など各種教育事業と連携した学びの機会の提供

の3方向の部門を立ち上げた。その事業は、1-1. 「男女共同参画社会を推進するための社会人の学び直しの教育（リカレント教育）について」のアンケート調査結果を踏まえたもので、講座開発を行う際には特に県内企業からの社会人教育のニーズを分析しながら立案を行った。しかし初年度の2020年から翌年度は、コロナ禍の中、「新しい生活様式」が模索されている時期であり、講座はオンラインでの実施を余儀なくされた。演題も「山形から新型コロナウイルスを考え

13 山形県人口ビジョン（令和2年改訂版）によると、山形県民の結婚・出産に関する希望が実現され且つ東京圏等との人口移動が均衡される場合は、概ね71~77万人程度になると推計されている。

【表1】YEX主催のオンライン講座一覧

	講座名	開催時期	講習料	申込者数
1	山形から新型コロナウイルスを考える	2020年11月	無料	90名
2	新型コロナウイルスを多角的に捉える	2021年3月	無料	278名
3	山形を発信するために知っておきたい最上義光のこと	2021年6月	有料	8名
4	山形で考える災害と防災	2021年7月	無料	143名
5	地図でみる山形 山形市から寒河江街道を辿る	2021年7月	無料	92名
6	がん治療の新たな選択肢と地域経済への波及—重粒子線がん治療と地域経済を考える *共催	2021年12月	無料	104名
7	基礎から学ぶ会計学一簿記・会計未経験者のための入門	2021年12月	有料	16名
8	ダイバーシティ&インクルージョンの基本	2021年12月	有料	4名
9	英語は丁寧に読むと面白い—児童書から大人の小説まで	2021年12月	有料	7名
10	奥の細道マイスター養成講座	2022年1月	有料	24名
11	先人に学ぶ人材活用法—人を活かす言葉たち	2022年1月	有料	9名
12	社会で生きるための人類学的視点—アンデスの事例を現代に活かす	2022年2月	有料	7名
13	はじめます、未来のまちと人のためのアーカイブづくり *共催	2022年2月	無料	105名
14	本当に似てる？ドイツ文化と日本文化	2023年1月	有料	17名
15	英語は丁寧に読むと面白い2	2023年2月	有料	6名
16	日本人のための日本語学	2023年2月	有料	22名
17	性と法律の最前線	2023年2月	有料	16名
18	経済学から働く人の健康を考える	2023年10月	有料	9名
19	「もののあはれ」の世界へようこそ！	2024年1月	有料	26名
20	文系のためのビジネス統計入門	2024年2月	有料	20名

る」、「新型コロナウイルスを多角的に捉える」、「山形で考える災害と防災」といった、コロナ禍の時節柄を反映した講座が多く企画された。

そして本学におけるリカレント教育を実施する部署としてのYEXの周知を図るためにもまずは無料の講座を開催し、その広報に努めた。その広報の一環で「山形県内メディアスタッフ向けプレセミナー 山形を発信するために知っておきたい最上義光のこと」（2021年6月、参加者数8名）の開催を、有料で行なっている。それを含めて、2024年10月までにYEX主催で行った講座を一覧にすると、【表1】のとおりである。ここから見てとれることは、当然であるが有料講座と無料講座での参加者数の差が顕著であるということである。この点については、2-2.「YEXで行った講座でのアンケート結果について」で考察をしたい。有料講座の料金は1講座あたり、実施体制や内容にあわせて2,000円～8,000円に設定した。また、2021年12月にはオンデマンド講座シリーズ「エクステンションぶらす」を開始した。【表1】のNo.9, 12, 15-20がそれに当たる。このシリーズは、コロナ禍でオンライン会議や講座に慣れた受講者向けに開発したもので、本学教員や高等教育機関の教員による大学の講義レベルの専門知を学ぶものとして設定し、1講座あたり300時間の学習時間を想定し、学習後にレポートを提出することで修了証の発行を行うものである。このレポートの提出は講師・受講者の双方向のコミュニケーションツールとして、受講の満足度に繋がっているのではないかと思われる。オンデマンド講座は講師の一方的な講座に

なりがちであり、受講者がなかなか参加意識を持ってない点が欠点としてある。またリアルタイムでの講座配信を行い、時間内に質疑応答の時間を設けてもなかなかその場で質問や感想を話せる受講者は少ない。自分のペースで受講できるオンデマンド講座受講後に、自身の学びを確認する上でもレポートや課題の提出をし、講師とコミュニケーションを行える場として有用であることが、受講者の反応からも見てとれた。

また、YEX 開設当初から随時、山形県内企業へのリカレント講座のニーズ調査を行い、新人教育や社内研修で運用できるプログラム開発にも注力してきた。たとえば、「採用力向上セミナー」(2020年9月実施)、または市役所と共催し、DX研修会「デジタルゼミ」(2021年7月)、企業と連携した「データサイエンス研修」など、各企業の求めるニーズに応じてプログラム開発を行い、社員研修の場として活用された。さらに地元銀行のきらやか銀行と連携し、「きらやかマネジメントスクール」の運営も行ってきた。同スクールは、組織マネジメントや会計情報の読解、人的資源・内部資源・地域資源の活用方法、また従業員のメンタルヘルスと経営の関係を考え、12回の講座を通して、自社の経営デザインシートを作成する実践型の講座で、本年度で第4期を終えた。

このオーダーメイド方式で企業ごとのニーズに合わせた講座を企画するには、企業側と講座担当者との綿密な打ち合わせの上で、講座を行う教員とのマッチング含めたコーディネートが不可欠であり、講座開発には時間を費やすものである。また他企業にはマッチングしない部分、さらには2～3年の短いスパンで再開発が必要となる場合が多い。民間でのマネジメント講座とは異なり、地方国立大学がその地域社会への還元として、定期的に提供できるプログラム開発を行うにはまだまだ課題が残る。しかし、リカレント教育に注力できるYEXが山形大学に設置されたことにより、民間企業や自治体などからの要望に柔軟に対応でき、また受講後にはレポート提出やコメント返信の機会を設けたことにより、受講者からの満足度も高かったと言える。今後は、後述の「やまプラ」と連携し、各企業や自治体にマッチングした、更なるリカレント講座の開発を行う予定である。

2-2 YEXで行った講座でのアンケート結果について

前項でYEXが実施してきた講座についてその課題とともに見てきたが、その課題を検討する上で重要な講座実施後のアンケート結果についてみてみたい。アンケートは2023年度実施した4講座(参加者53名)において行った¹⁴。講座の実施形態やジャンルも様々であり、これまでの実施アンケートより回答人数も少ないが、実際にYEXのリカレント講座に受講された上での貴重な意見である。回答者の職業は下記のとおりである。【表2】。

14 アンケートを実施した講座は「初心者向けドローン体験講習会」(2023年6月実施)、エクステンションぷらす「ものあはれ」の世界へようこそ！」(2024年1月実施)、同「文系のためのビジネス統計入門」(2024年2月実施)、「やまフェス！」(2023年10月実施)である。

このうち、リカレント教育との言葉を知っているかとの質問に対して、「知っている」(47%)、「知らない」(52%)との回答を得た。さらに仕事のスキルアップ向上のための研修を受けたこ

【表2】YEX 実施講座参加者 職業別

会社員・団体職員	35名
経営者・役員	1名
契約社員・派遣社員	0名
パート・アルバイト	5名
自営業・フリーランス	1名
専業主婦・主夫	3名
無職	0名
定年退職	2名
その他(教員等)	6名
計	53名

とはあるか、に対しては「はい」(54%)、「いいえ」(45%)であった。このうち社会人になってから受けて良かった講座や研修はあるかとの質問に対して、メンタルヘルスに関する講座が4回答、次いでマネジメントやブランディング、起業に関する講座が3回答、ほかには資格取得の講座も受けているとの回答があり、これまで見てきたアンケート結果での企業側が実施しているリカレント教育内容、そして個人が求めるスキルアップの内容と一致はしている。では、その個人が求めるスキルアップとはどのようなものか、以下のカテゴリーで質問を行った【表3】。

【表3】仕事を遂行する上でどのような能力を身につけたいですか。(複数回答、3つまで)

リーダーシップ	9回答	7.9%
論理的思考能力	12回答	10.6%
プレゼンテーション能力	15回答	13.2%
コミュニケーション能力	12回答	10.6%
マネジメント能力	15回答	13.2%
データ分析能力	9回答	7.9%
アイデア発想能力	11回答	9.7%
デジタル・リテラシー	5回答	4.4%
一般教養	6回答	5.3%
職務に関わる専門的知識	17回答	15.0%
その他	2回答	メンタルヘルス、ファシリテーション能力

【表4】本学で社会人向けの講座を受けるならば、どのような講座を受けてみたいですか。(複数回答, 3つまで)

工学	7 回答	6.2%
化学・物理・生物	2 回答	1.7%
データサイエンス・統計	8 回答	7.1%
IT・デジタル関連	7 回答	6.2%
農林水産	3 回答	2.6%
経済・経営・マーケティング	7 回答	6.2%
法律	1 回答	0.8%
政治	1 回答	0.8%
ジェンダー	2 回答	1.7%
起業	1 回答	0.8%
語学	10回答	8.9%
文化・歴史	13回答	11.6%
地域の課題解決	7 回答	6.2%
最新の社会問題	0 回答	0%
国際情勢	2 回答	1.7%
異文化理解	3 回答	2.6%
心理学	13回答	11.6%
健康・医療	12回答	10.7%
社会人としての基礎力・教養	10回答	8.9%
防災	2 回答	1.7%

「職務に関わる専門的知識」「プレゼンテーション能力」「マネジメント能力」が高い数値である。これは同アンケートで「社会人になってから受けた講座・研修で良かった講座」を聞いた際に（自由回答）、「起業塾」や「ブランディング」「プレゼンテーション方法」「資格取得講座」「マネジメント」との回答があったことに近似し、実際の職務上でのスキルアップに関連する直接的な講座が高い満足度に繋がっていることの表れであると思われる。また、この質問の回答でも「メンタルヘルス」や「ハラスメント」の講座を受講して良かったと回答した方が19回答中4回答あり、実際に企業等で実施している講座であると推測されるが、個人としても受講して良かったと感じている方が多いのだと思われる。ほかにこの質問では、「データサイエンスやIT関連のオンライン講座」「デザイン思考を用いた探究型学習の研修会」「オンライン英会話」、「子育て支援研修」などの回答があった。この質問では19名の方から回答があり、自由に記述してもらったが、その中でも「メンタルヘルス」「医療」「ハラスメント」の語句が多く見られ、後述するが、個人のライフワークバランスについて関心が高まっていることと関連があると思われる¹⁵。

では本学で社会人向けの講座を受けるとしたらどのような講座を受けてみたいかとの質問につ

15 2023年度にYEXで行った講座後のアンケート結果の回答からは、講座の分野ごとに求められるスキルが異なるかどうかの検討を行うことができなかった。文系講座では語学や直接的に関係のない教養的な講座を求める回答、ドローンの講座ではデータサイエンスの講座を求める回答があったが、講座ごとの特徴があったとみすには有効回答数が少なく、今後も継続的に講座受講後のアンケート回答率を高めることが課題である。また、「1.1 2018年度のアンケート」や、「1.2 2023年度社会共創推進事務室でのアンケート結果」の県内の企業・自治体や従業員向けの大規模なアンケートを基に、今後はYEXで企画した講座を受けての受講者からの感想や要望を取り入れながら、講座を企画することが肝要だと思われる。

いては【表4】のとおりである。ここでは「文化・歴史」「心理学」「健康・医療」が高い回答率となっており、【表3】で見た仕事のスキルアップのために望むことは【表4】では「IT・デジタル関連」、「経済・経営・マーケティング」、「起業」に該当されるかと思われるが、個人が求める職務上のスキルアップとの乖離が見られる。つまり本学に望まれるリカレント教育は、実践的な職業的な課題解決の講座ではなく、「1.1 2018年度のアンケート調査」の結果でも見られた「幅広い教養」に関すると思われる「文化・歴史」や、より専門的な知識が求められる「心理学」や「健康・医療」に該当する部分であると思われる。次いで「語学」「社会人としての基礎力・教養」「地域の課題解決」となっていることから、職務上の実践的なスキル向上を直接的に求められているのではなく、「地域の課題解決」に向けての専門知の提供、及び協働で行えるという地域の大学の役割ではないかと思われる。

またここで着目すべき点は、「心理学」「健康・医療」に関する数値が高いことである。先にみた「社会人になってからから受けた講座・研究で良かった講座」を聞いた際にも、「メンタルヘルス」との回答があったが、そこにも関連があるかと思われる。これは昨今の労働環境と家庭生活などのプライベート時間の確保、つまりライフワークバランスを考える人が増えてきたことと相関するのではなからうか。この問題は、先に見た副業時間や個人のスキルアップのための時間の捻出、引いてはリカレント教育に時間を充てることができるか、との問題に繋がるものである。また労働環境の複雑化における研修時間の確保や副業をするための学び時間の確保は、企業側、従業員側の双方において喫緊の課題である。さらに、副業はリカレント教育の実践の場として機能し、新しいスキルや経験を得る手段となる事が本稿における調査でも明らかになった。山形県では企業の副業制限が多く、従業員の学び直しの機会が制限されているため、副業への理解推進と副業促進はリカレント教育の普及にとっても重要であると考えられる。副業を認めることで、従業員は業務外でのスキル向上やキャリア形成が可能になり、本業にもその知識を活かすことができるため、本学で講座を企画する際には、講座内容とともに受講時間や受講形態をフレキシブルに設けることが必要であると思われる。

ではYEXが行ったアンケートに戻るが、山形大学に期待する社会人向け講座について質問した結果が【表5】である。「専門性のある知識が学べる」「多様な講師陣から選ぶことができる」との回答が高く、本学が地域の高等教育機関としての役割を担っていることが認知され、期待されていることがわかる。特に【表4】の結果と合わせて考察すると、「一般的な教養」や「専門性のある知識」を幅広い講師陣から選択できることが求められているように思われる。また「地域に密着した知識」の数値も高く、【表4】では「地域の課題解決」または「防災」に見てとれるような、地域課題を共に考える存在としての地方国立大学の役割が期待されていることもわかる。

たとえばリカレント教育の実施で先進的に取り組む宇都宮大学は、地域連携の機能を強化する

【表5】本学で社会人向けの講座で期待することは何ですか。(複数回答、3つまで)

専門性のある知識が学べる	30回答	28.8%
多様な講師陣から選ぶことができる	19回答	18.2%
最先端の研究内容が学べる	15回答	14.4%
地域に密着した知識を学ぶことができる	15回答	14.4%
自宅・勤務先から通学できる	10回答	9.6%
受講料が安い	10回答	9.6%
単位を取得できる	3回答	2.8%
履修証明書が発行される	1回答	0.9%
都合の良い時間帯で受講できる	1回答	0.9%

目的で地域創生推進機構を設置しており、また「宇大アカデミー」として2017年度から「宇大未来塾」、2018年度から「UUカレッジ」を立ち上げ、また同学で行う公開講座の総括組織としても機能している¹⁶。「UUカレッジ」は履修証明制度として「地域福祉モデレーター講座」「地域防災モデレーター講座」の2つの講座を設定しており、いずれも地域課題に取り組むための講座である。既存の授業から選択して、60時間以上の学修をすることで履修証明書を交付するものである¹⁷。「UUカレッジ」の受講者の年代は、60代(50.0%)、70代(29.6%)、50代(14.8%)であった¹⁸。受講者の居住地は宇都宮市(59.3%)、日光市(5.6%)であるが、聞き取り調査では、学び直しに意欲的な人は都市圏に出て、講座を受講したりもしているとのことであった。

さらに公開講座として、2024年度は「教養文化」「地域コミュニケーション」「リスキリング」などのカテゴリーで23講座を開催している。この講座は、全学の教員に公募をかけて実施しているもので、「特別無料講座」「教養文化」「地域コミュニケーション」「リスキリング」とカテゴリー化されている。その講座企画については、①講座の採算性・収益性の確保、②大学ならではの質の高い講座の選定などを基準に、学内から講師を公募して行っているとのことであった。宇都宮大学の事例から、関東圏に近く、またオンラインでの講座も増加している、昨今のリカレント教育の実施状況の実態がわかり、また本学のリカレント講座を実施する上での課題も見えてきた。宇都宮大学の公開講座の開催は社会的なニーズを検証し、受講申し込み者が多い講座を分析、さらに最小開講人数を設け、採算性も重視した上で実施している。そして、大学近郊に居住している方の受講が多いことから、リカレント教育を地方国立大学が行う意義があることも示されている。【表4】でみたように、本学には地域課題を共に考える存在であることが求められている

16 2023年8月聞き取り調査より。宇大アカデミーは、UUカレッジ、宇大未来塾、公開講座の3部門で構成されている。宇大アカデミーの運営体制は、アカデミーディレクター1名(兼任)、専任教員1名、コーディネーター1名(非常勤)のほかに、地域創生推進支援室に地域連携係長1名、事務補佐員2名の体制で運営している。

17 履修証明制度とは、2007年度の学校教育法によって創設された制度で、主に社会人を対象にした一定のまとまりのある学習プログラムを開講することで、大学等がその修了者に対して履修証明書を発行するものである。

18 UUカレッジ第一期生(2018年度入学)の場合

ことや、また講座の実施形態からも「大学での対面講座」(35.5%)が「オンラインでのオンデマンド型配信」(31.1%)を抑えて、高い数値であることからわかる。しかし実際には、オンデマンド型講座、対面講座のハイブリット開催の場合でも、自由な時間で視聴できるオンデマンド型のほうが受講率は高いことが、これまでの講座を実施してきた実感としてある。このことは、受講者としては対面で受講したい気持ちが強いが、実際にはその時間の確保が困難であるということを示しているのだと思われる。

2-3 これまで社会共創推進事務室が行ってきたリカレント教育

社会共創推進事務室によるリカレント教育の展開は、2023年にやまプラ内に発足した「リカレント教育事業部門」によって展開されている。2024年度の事業計画によると、やまプラは継続事業と新規事業を展開しており、継続事業としては、地域課題解決のための調査・マッチング、やまがた進学大交流フェスタ、大学等進学説明会、社会共創ワークショップ、やまがた夜話、学生による地域貢献・活性化プロジェクトなどが含まれ、新規事業としては、山形県内企業等を対象としたリカレント教育事業を展開し、令和5年度のアンケート調査結果を踏まえた経営者人材育成プログラム（「やまがた共創塾」（後述））の企画・提供や、企業側のリカレント教育への取り組み状況の共有、受講促進に向けた環境整備の指針策定などが計画されている。また、カーボンニュートラル人材育成事業や、「大学コンソーシアムやまがた」による共同教育事業、地域貢献・活性化事業なども新たに展開される予定である。

やまプラのリカレント教育事業部門によって実施された「やまがた共創塾-地域産業コア人材育成プログラム-」は、地域ニーズに基づく実践的な教育を提供することで、山形県内の企業等の経営者層が組織や事業の成長を牽引できる能力を身につけることを目指している。プログラムのカリキュラムは、受講者の要望するカスタムメイドの内容で構成されており、経営シミュレーションを重視した実践的な講義が行われ、具体的なケーススタディを通じて地域の課題を深く理解し、それを解決するためのスキルを習得することが可能となっている。同プログラムは、全体で60時間に及ぶインターバル型リカレント教育が提供され、5か月間にわたって開講される。講師陣は、山形大学アントレプレナーシップ教育研究センター¹⁹の講師が中心となっており、地域の企業で実績を上げている経営者や専門家も招聘する事により、多様なバックグラウンドを持った講師陣による理論だけではない現場での実践的な知識を学ぶことができる教育体制を整備している。

19 令和4年に設立された、起業家精神を持つ人材の育成、企業や地域の事業化支援を担う拠点である。山形大学の学生の他に、山形県内の中高生、他大学生、社会人（企業・団体）も対象として、海外著名大学のビジネススクールとの連携など独自プログラムを構築している。

3. おわりに

山形大学におけるリカレント教育の推進に関しては、地域特性を考慮したプログラム開発が最重要課題として位置付けられる。山形県の産業構造および人口動態を踏まえ、即戦力となる専門人材の育成と若手人材の確保・育成に焦点を当てたカリキュラムの構築が不可欠である。特に、DX 関連スキルの強化を図ることが肝要であると考えられるが、本論考で紹介した、エクステンションサービス推進本部と社会共創推進事務室における多様な公開講座や、やまがた共創塾の展開に加え、2025年度より開始予定の「社会共創デジタル学環」では、「マルチメンター制度」という特徴的な人材育成制度の展開が予定されている。同制度は、学生が多様な地域課題に対する研究を実施する際に、文系・理系の両方に跨る専門性を持った教員による助言・指導に基づくものである事に加え、教員の他に、山形県庁や山形県内市町村、地域企業からも専門家をメンターとして招聘して教育を実施するもので、いずれは学生と地域の公的機関や企業等の職員、社員が学び合う、山形大学の新たなリカレント教育のスタイルに道を切り開く事が期待できる。

また、本論考で分析を実施した調査結果より、オンラインとオフラインを組み合わせたハイブリッド型の学習環境の整備や、「やまがた社会共創プラットフォーム」を活用した産学官連携の強化、グローバル化への対応としての多文化共生社会実現に向けたプログラムの提供、さらには副業・兼業を含めた多様なキャリアパスを支援するプログラムの開発など、包括的なアプローチを検討する必要がある事が明らかになった。これらの取り組みは、山形県への人材定着にも寄与することが期待され、地域産業の高度化や新産業の創出に必要なスキルの提供、地域の魅力向上と課題解決に直結するテーマに特化したプログラムの展開、リモートワークの普及に対応したスキル習得機会の提供などを通じて、若年層の流出防止や地域への愛着と貢献意識の醸成が図られると考えられる。

さらに本論考では具さに検討できなかったが、これまでのアンケート結果で挙がっていた「幅広い教養」についても、本学が担うリカレント教育プログラムに導入していかなければならないものと思われる。しかし、この本学に求められる「幅広い教養」が示すものは何であろうか。「はじめに」で述べたように、リカレント教育と生涯学習の位置付けは、必ずしも厳密ではない。アンケート結果から「文化・歴史」の講座開設が求められているが、本学でそれらの講座を生涯学習の枠組みで開設する必要性は必ずしも高いわけではなさそうである。たとえば1-2-2で言及したように、山形県の豊かな地域・文化資源を、新たな産業や観光インバウンドの付加価値に活用できる講座の提供が、本学に求められているのではなかろうか。

また地域の課題解決に向けた本学の役割についてであるが、2023年度から YEX と災害環境科学研究ユニットの共催で「地域防災力向上セミナー」を実施している。これは山形県の災害状況を知り、これまでの県内の災害の歴史を学んだ上で、本学小白川キャンパスが山形市指定避難所になっていることから、地域住民とワークショップを実施しているものである。近年、災害が激

甚化していることもあり、地域住民の方の防災意識は強く、災害が起こった際に実際の避難所になる場所で避難所設営や炊き出し体験を行うことで、地域防災力の向上を図るものである。

さらに外国人雇用が増加している山形県では、特に外国人従業員とのコミュニケーションの疎通が課題である。地域に暮らす外国人に日本語を教える人材養成のための講座「地域日本語教育専門人材養成講座」「日本語教育文法ワークショップ」（企画：内海由美子教授，後援：なか東北地域日本語教育専門人材養成協議会，主催：YEX）も、今後も不可欠な講座・ワークショップである。このような地域資源や地域の問題点を共に考える文理融合，学部を超えた教員の協働の講座・ワークショップを今後，より一層設ける必要がある。

これらリカレント教育を通じた課題解決への取り組みを，連携する諸機関・団体，企業等と共に総合的に実施することにより，山形大学は，地域に根ざしたリカレント教育の中核的存在となり，山形県の持続可能な発展と人材定着に大きく寄与することを目指すべきである。

Analysis of Recurrent Education at Yamagata University

Shiho ISHIGURO
Shinya KAKIZAKI

This paper discusses the status of recurrent education at Yamagata University based on a survey of companies and individuals in Yamagata Prefecture. The results of a survey conducted before the recent corona pandemic, those of a survey conducted in 2023 by the Office of Social Co-creation Promotion (sic.) of companies and employees of its member institutions, and the recurrent education course conducted by Yamagata University Extension Service Organization, are compared and discussed. The results of the surveys revealed that, while strengthening digital transformation related skills and cultivating professional human resources are urgent issues, Yamagata University is required by Yamagata Prefecture to establish courses that are directly related to the promotion of local industries and problem solving. To this end, it is necessary to strengthen cooperation among industry, academia, and government by utilizing the Yamagata Social Co-creation Platform, and to develop recurring courses that fully recognize Yamagata University's role as a regional university, such as courses that integrate the humanities and sciences.

