

次世代人材育成会議提言

～福井型「学びなおし」の仕組みづくり～

平成25年3月

はじめに.....	- 3 -
第1章 学びなおしを取り巻く現状.....	- 4 -
第1 背景.....	- 4 -
1 職業に必要な能力の高度化・多様化.....	- 4 -
2 若者の雇用情勢.....	- 4 -
第2 学びなおしの現状.....	- 5 -
1 講座の実施状況.....	- 5 -
2 企業の人材育成の状況.....	- 6 -
3 労働者のスキルアップの状況.....	- 7 -
4 社会人の大学での学習ニーズ.....	- 7 -
第2章 学びなおしの推進に係る課題と目指すべき方向性.....	- 9 -
第1 課題.....	- 9 -
1 働きながら学べる、夜間・休日の講座や中・長期の講座が不足.....	- 9 -
2 企業・従業員の学びなおしに係る時間的・資金的な負担が大きい.....	- 10 -
3 学びなおしの講座等の情報提供が不十分.....	- 10 -
第2 目指すべき方向性.....	- 11 -
第3章 具体的方策.....	- 12 -
第1 多様な学びなおしの場の提供.....	- 12 -
1 大学での社会人の学びなおしの機会の充実.....	- 12 -
2 研修機関の中・長期の実践的な講座開設を促進.....	- 13 -
3 研修機関の機能強化.....	- 14 -
第2 企業・従業員の学びなおしに係る負担の軽減.....	- 16 -
1 社会人学生および社会人学生派遣企業に対する支援.....	- 16 -
2 資格取得または継続的な学びなおしによりスキルアップを図る従業員等に対する支援.....	- 16 -
3 「学びなおしモデル企業（仮称）」の認定.....	- 17 -
第3 学びなおしに関する情報発信の強化.....	- 18 -
1 「ふくい学びなおしサイト（仮称）」の整備.....	- 18 -
2 「学びなおしセンター（仮称）」の設置.....	- 18 -

第4章 具体的方策の効果的な推進に向けて.....	- 19 -
1 推進体制の整備	- 19 -
2 事業等の推進に当たっての留意点.....	- 19 -
参 考 資 料 編	- 20 -
第1 若者の雇用情勢.....	- 21 -
第2 学びなおしの現状.....	- 24 -
1 学びなおしの研修、講座等の実施状況	- 24 -
2 学びなおしの研修、講座等の概要.....	- 27 -
第3 企業の人材育成・労働者の自己啓発の課題（全国）	- 38 -
第4 県内企業・従業員に対するアンケート調査.....	- 39 -
1 調査概要.....	- 39 -
2 調査結果の概要	- 40 -
3 企業向けアンケート結果（詳細）	- 44 -
4 従業員向けアンケート結果（詳細）	- 52 -
5 企業規模別・業種別・職種別・年齢別の分析	- 58 -
(1) 企業規模別	- 58 -
(2) 業種別.....	- 66 -
(3) 職種別.....	- 75 -
(4) 年齢別.....	- 83 -
第5 県内高等学校に対するアンケート調査.....	- 91 -
第6 具体的方策に関する参考事例.....	- 93 -
1 夜間大学および夜間大学院.....	- 93 -
2 大学・大学院における長期履修学生制度.....	- 94 -
3 大学・大学院における単位互換制度	- 95 -
4 高卒から大学の修士課程への飛び入学制度.....	- 96 -
5 大学等が実施する中・長期の講座の事例.....	- 96 -
6 地方公共団体による社会人奨学金制度の事例	- 101 -
7 人材育成に関する総合相談窓口の設置の事例	- 102 -
第7 次世代人材育成会議について.....	- 103 -

はじめに

福井県は小・中学校の「学力・体力日本一」に代表されるように教育力の高い県である。変化のスピードがますます速くなるこれからの時代では、こうした優れた教育環境風土を活かし、ふるさと福井を支える人材力の強化が課題となってくる。

次世代人材育成会議は、ふるさと福井の将来を担う次世代の人材を育成するため、平成23年10月に設置し、平成23年度は、職業系高等学校の教育の質の向上を図る方策について提言を行い、また平成24年度においては第2段階として、大学などの多様な場を通じた「学びなおし」による、若手・中堅社員のスキルアップ・能力向上を図る仕組みづくりについて検討してきた。

本県産業の持続的な発展のための行動指針である「福井経済新戦略」（平成22年12月策定）や、職業能力開発に関する基本的施策となる「第9次福井県職業能力開発計画」（平成24年3月策定）においても、繊維、眼鏡、機械等のふるさと産業や新たな成長分野を支える人材、グローバル人材の育成が強く期待されている。

また、人口の減少等により他都道府県と比べ労働力人口の減少率が高い本県においては、ふるさと福井を担う若者が県内に定着し、元気に働くとともに、自らの能力をより高めていくことが必要である。このため、大学などの多様な場で、専門的な知識・技能を意欲的に学ぶとともに、組織の中で多様な人々と協働して働くうえで重要な社会人基礎力や人間力を養う福井型「学びなおし」の仕組みを推進していくことは、本県産業や地域経済の持続的な発展と、福井の活力の向上につながると考えられる。

本会議では、産業界、労働界、教育界等から集まった委員が、学びなおしを取り巻く現状やその課題等を踏まえ、若者が大学など多様な場で学びなおす仕組みづくりについて幅広く検討を行い、ここに提言書を取りまとめた。

今後、県において、本県の若者が大学など多様な場で再学習する「学びなおし」に向けて、本提言を取り入れた具体的施策の推進を図られるよう期待するものである。

平成25年3月

次世代人材育成会議

第1章 学びなおしを取り巻く現状

第1 背景

1 職業に必要な能力の高度化・多様化

経済のグローバル化や国際競争の激化、技術革新・情報化の進展等に伴い、例えば、かつては職人の熟練した技や感覚が不可欠であった旋盤がコンピュータ制御されるなど生産方法がデジタル化していること、また財務・営業等の一つの専門分野だけでなく、経営的な視点も持ち合わせた幅の広いビジネス能力が求められていることなど、業務に必要な専門的な知識・技能が高度化している。

また、企業現場では、急速に変化する市場ニーズへの対応に向けて、新しい価値のある商品やサービスをいかにして創るかが重要な経営課題となっている。こうした中、現在の職場では、多様な人々との協働により、仕事に取り組む能力が必要とされる場面が増えてきている。例えば、新しい価値の創造創出に向けた課題の発見、アイデアを生み出すための情報収集、実現のための試行錯誤といった活動や、チームで協力して課題解決の糸口を探すような活動が求められる度合いが高まっている。

職業人が、こうした活動に効果的に取り組むためには、業務に必要な専門的知識・技能といったテクニカルスキルと並んで、職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために求められる、コミュニケーション力、交渉力、調整力などといった社会人として基礎的な能力や幅広い教養も含めた人間力が不可欠である。

このため、社会人が企業に在籍しながら、大学・高等専門学校等の高等教育機関や、その他の研修機関等の多様な場において、働く上で普遍的に求められる人間力を養成していくとともに、新たな専門領域を学び、専門性を広げていく「学びはじめ」も含め、業務上の専門性を向上させるための「学びなおし」の仕組みの構築、推進が求められている。

2 若者の雇用情勢

本県の労働力人口は、これまで40万人台を維持し、労働力人口比率（15歳以上人口に占める割合）も6割強で推移してきたが、平成17年から22年までの労働力人口の減少率（マイナス4.1%）は他都道府県よりも高く（全国8位）なっており、今後、平成27年には30万人台に減少し、割合も5割台に低下するものと予測されている（P21参照）。

また、若年者の雇用状況については、福井県の年齢階級別完全失業率（P22参照）をみると、平成23年では15～24歳で6.5%、25～34歳で3.6%と若年層の完全失業率は他の年齢層より高い状況にある。

さらに、福井県の新規学卒就職者の卒業後3年内の離職率、いわゆる早期離職率は低下傾向にあるものの、平成21年3月卒では高校卒で32.6%、大学卒で28.5%と依然として高い水準で推移している（P23参照）。

他都道府県と比べ労働力人口の減少率が高い本県においては、ふるさと福井の将来を担う若者が、福井で就職して定着するとともに、自らの職業能力を一層高めていくため、大学などの多様な場で、働きながらいつでも意欲的に学ぶことができる環境づくりが求められている。

第2 学びなおしの現状

1 講座の実施状況

本会議においては、学びなおしの仕組みづくりを検討するにあたって、学びなおしの類型を、技術職・研究職等がものづくりや研究開発のスペシャリストを目指す「ものづくり系」と、事務職・営業職等が経営管理、労務、財務、マーケティング等の幅広い分野の経営能力の養成を目指す「経営管理系」に分け、これらを中心に検討を行った。

学びなおしの個々の研修、講座等について、受講期間の長短や講座内容等によって位置付けし、整理を行った結果、ものづくり系、経営管理系いずれも、短期の講座はあるが、夜間・土日の講座や中・長期の講座が不足している状況にある。

(1) ものづくり系

ものづくり系は、製造業や建設業等の技術職・研究職が、製造・生産現場等における技術レベルの向上と新分野進出等のため、高度・先端技術を学び、ものづくりや研究開発のスペシャリストを目指すための「学びなおし」である（P24参照）。

短期で理論的な内容を学ぶ場として、県工業技術センターにおいて、繊維、眼鏡、レーザー加工、3D-CAD等の分野での試験研究結果発表や、技術の進展に伴う新しい情報や最新の機器の操作法についての講習会を実施するとともに、企業から研修生を受け入れ、繊維に関する専門的な知識・技術についての講義・実習を実施している。

また、短期で実践的な内容を学ぶ場として、公益財団法人ふくい産業支援センターにおいて、繊維や眼鏡、レーザー加工、デザイン等の基礎的な知識・技術を学ぶ講座を県工業技術センターや業界団体等と連携して実施しているほか、県産業技術専門学院やポリテクセンター福井（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 福井職業訓練支援センター）においては、機械加工・保全・検査、溶接、シーケンスなどの分野の実践的職業能力を有する技術者を養成する職業訓練を実施している。

一方、長期で理論的な内容を学ぶ場として、福井大学や福井工業大学において、選択した科目ごとに大学や大学院の正規の授業を受講する科目等履修生・聴講生の制度や、機械工学等の分野における研究者や高度専門技術者の養成を目的とする博士前期課程および博士後期課程があるほか、福井工業高等専門学校においては、高専5年間の教育課程の上に、より高度な専門知識と技術の習得を目指し、生産システム工学等を学ぶ専攻科がある。

さらに、長期で実践的な内容を学ぶ場として、県産業技術専門学院において、自動車整備や生産システム設備、板金塗装、電気、溶接等の分野の実践的職業能力を有する技術者

を養成する職業訓練を実施するほか、社団法人ふくい農林水産支援センターにおいては、園芸作物の栽培管理から流通販売までを学ぶアグリスクール実践編を実施している。

(2) 経営管理系

経営管理系は、事務職・営業職等が経営、労務、財務、税務、法務、マーケティング、知的財産の保護等の専門性を高めたり、新たな専門分野で学ぶための「学びなおし」である。また、現場での技術の習得に専念していた技術者等がものづくり技術だけでなく、経営知識やマネジメント力等を兼ね備えた人材へのキャリアアップを目指すための「学びなおし」でもある。(P 25 参照)

短期で理論的な内容を学ぶ場として、放送大学において、簿記、会計、経営学、マーケティング等の授業科目があり、1科目からでも学ぶことができるほか、一定の単位数を修了した場合には、学士や修士の学位を取得することができる。

また、短期で実践的な内容を学ぶ場として、福井商工会議所では貿易実務、会計、語学、起業等に関するセミナーを実施するほか、公益財団法人ふくい産業支援センターにおいて、労務・財務、営業・マーケティング、生産管理、IT等の講座を、さらに福井県立大学においては、海外事業展開等を取り扱う短期ビジネス講座をそれぞれ実施している。

一方、長期で理論的な内容を学ぶ場として、福井県立大学における科目等履修生・聴講生の制度や、経済学部への社会人特別選抜入学制度がある。

長期で実践的な内容を学ぶ場として、マネジメント、企業会計・法務、国際経営の領域における理論と実践能力を身に付けた高度専門職を養成する、福井県立大学大学院経済・経営学研究科博士前期課程経営学専攻「ビジネススクール」がある。

2 企業の人材育成の状況

平成23年度能力開発基本調査(厚生労働省)(以下「能力開発基本調査」という。)によると、人材育成に関する課題があるとする事業所は全国で約7割であり、その理由として指導する人材や時間の不足、育成を行うための金銭的余裕がないことなどが挙げられており、企業の人材育成機能が低下している状況がうかがえる(P 38 参照)。

また、本会議においても、企業は以前より人的、資金的な余裕を失っていて、中長期的な社員教育を行うことが困難になっていることを指摘する意見が、委員からあった。

さらに、県内企業・従業員に対するアンケート調査(平成24年8月 福井県産業労働部労働政策課)(以下「企業等アンケート調査」という。)によると、学びなおしは約6割の企業が「必要」または「どちらかといえば必要」(P 44 参照)と考え、約6割の企業が平成23年度に若手・中堅社員に対し何らかの講座を受講させた一方(P 46 参照)で、社員に教育訓練機関で講座等を受講させる場合の課題として、「社員が忙しすぎて受講する時間がない」とする企業が44.8%、「受講料等が高い」17.0%、「講座の情報が得にくい」が17.4%などとなっている(P 48 参照)。

特に、企業等アンケート調査の企業規模別の調査結果をみると、規模の小さい企業は、

規模の大きい企業と比べ、業界団体やメーカー・親会社等の講座を多く受講し、従業員一人当たりの受講時間数は短く、従業員一人当たりの受講料等が低い傾向が見受けられる。一方、規模の大きい企業は、規模の小さい企業と比べ、社内で社員教育を実施する割合が高く、従業員一人当たりの受講時間数は長く、従業員一人当たりの受講料等が高い傾向が見受けられる（P 58～61 参照）。

3 労働者のスキルアップの状況

能力開発基本調査によると、スキルアップのための自己啓発に課題があるとする労働者は全国で約8割であり、その理由として仕事が忙しい、費用がかかりすぎるなどが挙げられており、従業員の自発的なスキルアップが困難な状況となっている（P 38 参照）。

また、本会議においても、労働者一人当たりの業務量は以前より多くなっており、仕事が忙しいこと、また経費的な負担が大きいことなどがスキルアップに取り組む上での障害となっていることを指摘する意見が、委員からあった。

さらに、企業等アンケート調査によると、学びなおしは約6割の従業員が「必要」または「どちらかといえば必要」（P 53 参照）と考える一方で、平成23年度に何らかのスキルアップに取り組んだ従業員は約2割と少数（P 53 参照）であり、その理由として「仕事が忙しすぎて学習する時間がない」とする従業員は55.8%、「費用がかかりすぎる」とする従業員は24.7%、「講座の情報が得にくい」とする従業員は22.1%などとなっている（P 55 参照）。

一方、企業等アンケート調査の年齢別の調査結果をみると、いずれの年齢層においても、平日夜間に通信教育や独学等によりスキルアップに取り組んでいる例が多いが、20歳代は30歳代に比べ、内容は「技能・技術」や「語学」などのテクニカルスキル系の受講が多く、受講（学習）時間は短く、受講料等の金額も低い従業員の割合が多い状況となっている。また、30歳代は20歳代に比べ、内容は「経営管理、リーダー養成」、「人事・組織」、「生産管理・業務改善」などのマネジメントスキル系の受講が多く、受講（学習）時間はやや長く、受講料等の金額もやや高いといった傾向が見受けられる（P 83～85 参照）。

4 社会人の大学での学習ニーズ

豊富な教育・研究資源を有する高等教育機関である大学は「学術の中心として、高い教養と専門的能力を培う」（教育基本法第7条第1項）ことを基本的な役割とし、高度専門職業人養成や多様な分野における職業人養成等に重要な役割を担っている。

企業等アンケート調査によると、従業員が学びたい講座として「大学院、大学、高等専門学校の講座」を挙げる従業員が21.1%（平成23年度利用実績0%に対し21.1ポイント増）となっている（P 57 参照）。

また、県内高等学校に対するアンケート調査（平成24年12月 福井県産業労働部労働政策課）（以下「高校アンケート調査」という。）によると、経済的理由により進学を断

念する生徒がいることや学ぶ機会が増えること、高等学校を卒業し就職した若者が働きながら学べるなどの理由により、県内大学における夜間部に対する学習ニーズがうかがえる（P 91～92参照）。

第2章 学びなおしの推進に係る課題と目指すべき方向性

第1 課題

1 働きながら学べる、夜間・休日の講座や中・長期の講座が不足

現在の講座等の実施状況を見ると、ものづくり系においては、溶接、機械加工・保全、レーザー加工等先進技術を学ぶ短期・実践的な講座や、大学院で機械工学等を学ぶ場などがある。また、経営管理系においては、生産管理、営業・マーケティング、海外事業展開等の短期・実践的な講座や、経営の理論と実践能力を身に付ける大学院ビジネススクールなどがあるが、働きながら学べる夜間・休日の講座や中・長期の講座が不足している状況にある（P24～26参照）。

経済・社会環境の変化や技術の進展等に伴い、異なる分野の知識・技術等を融合させ、ものづくりや商品・サービス等について新たな価値を創造していくことが求められている。そうした中、高度専門職業人養成や多様な分野における職業人養成等に重要な役割を担う大学においては、将来にわたって付加価値を創出し、本県産業の持続的な発展を支える中核人材として活躍できるような、様々な業種・職業における実践的・創造的な人材を育成していくことが求められている。

また、短期の講座は、学習時間の余裕のない社会人のために、実践性やポイント学習に的を絞った効率的・効果的なカリキュラムを設定しており、比較的範囲の狭いテーマを「点」として学ぶには有効であると考えられる。

一方、大学の学士課程をはじめ、基礎・理論から実践・応用までを体系的に学ぶことができる中・長期の講座では、講座で学ぶ複数の専門分野が「線」でつながり、業務上必要な幅広い知識・技能が確実に身に付き、応用力・実践力を向上させる。併せて、共に学ぶ他社・他業種の受講生や教授等と刺激し合い、交流し、コミュニケーションをすることを通じて、人間力が養われ、人的ネットワークの形成が促進されるなどの高い利点がある。こうした中・長期の講座の高い学びなおし効果を活用し、企業現場へとフィードバックすることにより、新分野進出や新商品開発、販路拡大、新たなビジネスモデルが誕生するなど、企業力の向上にも寄与するものと考えられる。

企業等アンケート調査では、大学等の講座を受講したいとする従業員が2割を超えており（P57参照）、また約3割の従業員が「基礎・理論から実践までを体系的に学ぶ中長期の講座の開催」を希望している（P55参照）。また、高校アンケート調査では、県内大学における夜間部の設置を希望する高等学校の割合が4割を超えている（P91参照）。これは、豊富な教育・研究資源を有する大学で学ぶことにより、高い教養と専門的能力を養いたい、あるいは中・長期の講座を受講することにより、幅広い知識・技能を理論から実践まで体系的にしっかり学びたいという学習ニーズのあらわれによるものと考えられる。

このため、社会人が働きながら学びやすい夜間・休日の講座や、現在不足しているもの

の、学びなおし効果の高い中・長期の講座を充実していく必要がある。

2 企業・従業員の学びなおしに係る時間的・資金的な負担が大きい

本会議において、企業は従業員に講座等を受講させる人的・資金的な余裕に欠け、従業員もスキルアップのための時間的・経済的な余裕がないと指摘する複数の意見があった。

また、企業等アンケート調査によれば、企業・従業員ともに約6割が学びなおしを「必要」と考えているにも関わらず、学びなおしには時間的・資金的な負担が大きいと考える企業・従業員が多数となっている（P 44、48参照）。

繊維、眼鏡、機械等のふるさと産業や環境・エネルギー、健康・福祉等の新たな成長分野を支える人材、また加速する企業の海外進出を見据えたグローバル人材の確保・育成を図るため、ふるさと福井の明日を担う若者が、大学などの多様な場で、専門的な知識・技能を意欲的に学ぶことができるよう、企業・従業員の学びなおしに係る負担の軽減を図るなどの支援策が求められている。

3 学びなおしの講座等の情報提供が不十分

各研修機関では、個別のホームページや機関誌、リーフレット、ダイレクトメール等により、講座情報の広報周知に努めているところである。

しかしながら、本会議において、数多くの研修機関が多彩な講座を実施しているにもかかわらず、企業や労働者に十分周知されておらず、活用されていないのではないかと指摘する意見が、委員からあった。

また、企業等アンケート調査によると、求める支援内容として「講座に関する情報提供」を挙げる企業は全体の37.3%（P 48参照）、同じく従業員は33.0%（P 55参照）であるなど、学びなおしに関する情報提供の強化が求められている。

このため、企業が社員を受講させる講座を探したい、あるいは従業員がスキルアップのための講座を探したいと考えたとき、講座や助成金、人材育成に関する優良事例などの「ほしい」情報が「すぐ」「簡単に」入手できる環境を整備することが必要である。

さらに、能力開発基本調査によると、スキルアップに課題のある労働者の問題点として、「どのようなコースが自分の目指すべきキャリアに適切なのか分からない」が約2割、「自分の目指すべきキャリアが分からない」が1割強となっている（P 38参照）。

現在、各研修機関では個別に研修受講に関する相談に応じているところであるが、個別の学習ニーズと講座のマッチングなどの相談・助言や、また産業界全体のニーズを把握し、新規の講座を企画し、研修機関へ講座開設に向けた働きかけを行うなどの総合的な相談窓口は設置されていない。

このため、企業や労働者の学習ニーズを広く把握し、多様な学習ニーズと研修機関が提供する各種講座とのマッチングなどの相談に応じるほか、新規の講座を企画立案し、研修機関へ講座開設を提案する、あるいは複数の専門分野がまたがるような新たな学習ニーズに対応するため、複数の研修機関が相互に連携して、それぞれの専門分野の講座を開発・

実施する場合における総合調整役を担うなど、学びなおしを総合的にコーディネートする窓口を設置することが必要である。

第2 目指すべき方向性

以上のことから、本会議では、福井型「学びなおし」として、次のような目指すべき方向性を提案する。

働く人一人ひとりが職業能力を高め、やりがいのある仕事に就き、ふるさと福井で希望を持って、生き生きと暮らすための「学びなおし」

上記目標の実現に向け、本会議では、次のような基本的方向性を提示する。

- 1 多様な学びなおしの場の提供
- 2 企業・従業員の学びなおしに係る負担の軽減
- 3 学びなおしに関する情報発信の強化

第3章 具体的方策

前述の目指すべき方向性を踏まえ、学びなおしの仕組みづくりに向けた具体的方策について、以下のとおり提案する。

第1 多様な学びなおしの場の提供

1 大学での社会人の学びなおしの機会の充実

職業に必要な能力の高度化・多様化に伴い、企業等アンケート調査や高校アンケート調査の結果にも見られるように、大学で学び、高い教養と専門的能力を養いたいという学習ニーズがうかがえる。

また、高度専門職業人や幅広い能力を有する職業人等の養成を旨とする大学は、一般学生だけでなく、年齢を問わず、社会人等の多様な学習ニーズを持つ者を対象とする教育機関として、また地域社会への貢献として、社会人の学びなおしの推進に重要な役割を果たしていくことが求められている。

このため、将来に向けての課題として、県は県内大学等に対し、社会人が働きながら学びやすいよう、大学の学士課程における夜間・休日の授業の開講（P 93～94参照）や、入学試験において学力検査がなく、小論文や面接等を中心に選抜し、社会人でも無理なくチャレンジできる社会人入試の拡充について、働く人や企業のニーズも見ながら、検討を働きかけていく必要がある。

また、職業を有しており、時間的制約のある社会人には、大学の学士課程等の正規の修業年限では履修が困難であることから、正規の修業年限を超えて一定の期間にわたり、計画的に教育課程を履修し修了することを可能とする長期履修制度（大学設置基準第30条の2）（P 94～95参照）の学士課程への導入について、県が県内大学等に対し求めていくことが必要である。

さらに、県は、社会人等の多様な学習ニーズに対応するため、大学相互の交流と教育課程の充実を図ることを目的とした単位互換制度（大学等の高等教育機関同士が協定を結び、学生が在学する大学等以外の大学等の科目を履修し、その修得単位を在学する大学の履修単位として認定する制度）の拡充について、県内大学等に対し要請していくことが必要である（P 95参照）。

正規の通信制の大学である放送大学は、年齢・職業・地域に関係なく誰でも学ぶことができ、一流の教授陣による質の高い授業を、自分の都合の良い時間に自宅でマイペースに学習できるなどの多くの魅力・メリットがあり、時間的制約のある社会人には最適の学習環境を提供しているものと考えられる（P 31～32参照）。

また、近年では、インターネットを活用する通信制の大学の学士課程が増加傾向にあり、幅広い学問を学ぶ放送大学のみならず、法律、経済、社会福祉等の専門分野に関する通信制の大学の学士課程でより深く学ぶことも有効と考えられる。

このため、県は、社会人が学士の学位取得や資格取得、キャリアアップのために興味ある専門科目を学ぶなどのそれぞれの目的に応じて、学習形態を選ぶことができる放送大学等のより一層の活用の促進を図っていく必要がある。

また、特定分野について特に優れた資質を有する者が大学を卒業していなくても大学院に入学することができる制度、いわゆる「飛び入学制度」がある（P 96 参照）。これは、大学院における個別の入学資格審査（研究歴、論文発表等を踏まえて判断される）により、大学を卒業した者と同等の学力があると認められた者であって22歳に達した者に入学が認められる制度であるが、県は県内大学等に対し、こうした「飛び入学制度」の活用促進についても求めていく必要がある。

なお、社会人が働きながら大学の学士課程において修学することは、時間的または精神的なハードルが高いものと考えられることから、県は県内大学等に対し、社会人の大学入学の前段として、学びたい科目のみを受講できる科目等履修生・聴講生制度の活用促進などについて求めていく必要がある。

2 研修機関の中・長期の実践的な講座開設を促進

本県産業や地域経済の持続的な発展と、福井の活力の向上を図っていくため、繊維や眼鏡、機械等のふるさと産業や環境・エネルギー、健康・福祉等の新たな成長分野を支える人材、また加速する企業の海外進出を支えるグローバルな人材を育成していくことが喫緊の課題となっている。

また、企業等アンケート調査では、企業が社員に学ばせたい内容として、ものづくり系では繊維・機械・IT等の最新知識・技術等、また経営管理系では、リーダーシップやマネジメントなどの幹部候補としてのスキルや販売戦略・提案営業力アップ、ビジネス英会話などが挙げられている（P 49 参照）。

経済のグローバル化や国際競争の激化、技術革新・情報化の進展等に伴い、職業に必要な知識・技能が高度化しており、これに対応するため、社会人が新たな高度専門的知識・技能を習得するなど、より専門性を深めるための学習ニーズが高まっている。

このような中、県は、ふるさと産業や成長産業、企業の海外進出を支える人材の育成・確保のニーズや企業・従業員の多様な学習ニーズに対応するため、基礎・理論から実践・応用までを体系的に学び、幅広い知識・技能の定着を図ることができるほか、他社・他業種等の受講者間の交流・コミュニケーションから刺激や新しい気付き、ビジネスにつながるアイデア等が得られるといった利点や魅力の多い中・長期の講座の充実を図っていくことが必要である。

大学・高等専門学校、大学連携リーグ、県産業技術専門学院、公益財団法人ふくい産業支援センター、商工会議所などの多様な場や機会を通じて、中・長期の実践的な講座が提供されることが期待されるが、県は、中・長期の講座を開発・実施するにあたって、

- ・企業現場での応用を前提とした実用的専門的知識・技術の提供

（専門的知識・技術を実際のビジネスシーンや生産現場で活用する手法や、経済情勢

や事例検証までを網羅した教育内容)

- ・ケースメソッドを活用した課題解決型学習の導入
(高度な専門的知識・技術を駆使しながら、失敗例などの実例を用いて、その失敗原因や成功へのポイント等について、受講者同士や講師とのディスカッションにより検証していく問題解決訓練)
- ・豊富な実務経験を有する企業技術者等の外部講師の活用
- ・多彩なカリキュラムの中から希望する科目を選択して受講できる方式の採用
- ・複数の研修機関による連携により、それぞれの得意分野を活かした教育プログラムの実施
(例 ものづくりの最新知識・技術やイノベーション、知的財産などの技術に関する知識と、マネジメント、国際経営などの経営知識の習得を目的とするMOT(技術経営)のような講座について、技術系の科目については工学系大学や工業技術センター等、経営に関する科目については経営系大学や公益財団法人ふくい産業支援センター等が企画を担当し、相互に連携して実施 等)
- ・受講者の交流会等を実施し、受講者同士の情報交換やヒューマンネットワークの構築を促進

等の工夫を行うとともに、県内大学等に対し中・長期の講座の実施について求めていく必要がある(P96~101参照)。

また、企業等アンケート調査によれば、企業が従業員に講座受講させたい時間帯として「平日夜間」、「土日昼間」および「平日夜間と土日昼間」を合わせて約4割(平成23年度利用実績は約1割)(P50参照)、従業員が講座受講したい時間帯として「平日夜間」、「土日」および「平日夜間と土日」を合わせて約9割(平成23年度利用実績は約8割)(P57参照)であるなど、夜間や休日における講座開催を希望する意見が多くなっている。

このため、県は研修機関に対し、平日夜間・休日の開講や出前講座の実施などの講義時間帯・開催場所の工夫、また受講で得た知識・技能を企業現場で活用するにあたってのアフターサポートの実施など、受講の促進や受講効果を高める工夫を行うよう、求めていくことが必要である。

なお、県は、福井の成長戦略に沿った学びなおしを推進するため、ふるさと産業、成長産業またはグローバル関連の人材育成に関する講座であって、社会人が学びやすいよう平日夜間や休日を中心に開講する中・長期の講座の開設に向け、積極的な支援策を講じる必要がある。

3 研修機関の機能強化

各研修機関は、多種多様な講座等を開設しているが、一部の講座については研修内容が重複している。このため、研修機関の差別化および機能強化を図るためにも、大学・高等専門学校、(公財)ふくい産業支援センター、県産業技術専門学院および商工団体等の各研

修機関は、多様なニーズに応じて、それぞれの特性を最大限に活かした講座の開発・実施に努めていくことが望まれる。

このため、高度専門職業人や幅広い能力を有する職業人等の養成を旨とする大学・高等専門学校においては、年齢を問わず、社会人等の多様な学習ニーズを持つ者を対象とする教育機関として、また地域社会への貢献として、学びなおしの推進に重要な役割を果たしていくことが求められていることから、県は大学等に対し、社会人が働きながら学士課程で修学しやすいような制度の充実や、その豊かな教育・研修資源や教育実績を活かし、理論と実務を融合させた中・長期の講座を開発などについて求めていく必要がある。

また、技能者の養成を旨とする県産業技術専門学院においては、地域産業等で必要とされる技能者を養成するため、介護等の成長分野や伝統的工芸分野等の人材育成のための短期または長期の職業訓練を積極的に実施していく必要がある。

さらに、中小企業の経営者および従業員の経営管理等の研修実施を旨とする県中小企業産業大学校においては、従来の生産管理や営業・マーケティング等の研修に加えて、例えば、アジア等の商慣習・異文化理解、コミュニケーション能力を養うためのグローバル関連の講座の実施や、オーダーメイドの社内研修を企画提案し、サポートする教育コンサルティングの拡充などに取り組んでいくことが必要である。

また、県は、社会人の多様な学習ニーズに柔軟に対応するとともに、理論から実践までを幅広く学べる中・長期の講座の充実を図っていくため、大学・高等専門学校をはじめとする研修機関が、それぞれ保有する優れた企画能力や教育能力、人的ネットワークを活用し、連携して共同実施する講座の開発・実施や、先進的な取組等の情報の共有等を図れるよう、総合的な調整を行っていく必要がある。

なお、フリーター等に対する能力開発については、若者就職支援の中核であるふくいジョブカフェにおいて、就活の進め方などのセミナーや職業適性診断を行うとともに、併設されているヤングハローワークとの連携により、就業体験、就職決定、職場定着までマンツーマンでトータルな支援をするほか、県産業技術専門学院において、座学と企業実習を組み合わせたデュアルシステムによる訓練を実施し、スキルアップを図るなど、正社員として雇用されるよう支援していくことが必要である。

また、ニートの職業的自立を支援するふくい若者サポートステーションにおいて、心理カウンセリングや就労意欲の醸成を図るグループワークなどの各種セミナー等の実施により、就業や復学など自立支援を図る必要がある。

第2 企業・従業員の学びなおしに係る負担の軽減

1 社会人学生および社会人学生派遣企業に対する支援

大学は豊富な教育・研究資源を有しており、企業等で幅広く活躍する高度専門職業人や科学的・専門的知識を有する技術者等を養成する重要な役割を担っている。

このため、若手・中堅社員が働きながら、基礎・理論から実践・応用までを体系的に学び、業務上必要な幅広い知識・技能を習得するとともに、組織の中で多様な人々と協働して働く上で重要な人間力を養うためには、大学の学士課程に修学し、学びなおすことが効果的と考えられる。

一方、企業に在籍しながら、大学の学士課程に修学することは、派遣する企業からは人員・経費の負担が大きい、従業員は時間的・経済的余裕がないなどの理由により、困難な状況となっている。

こうした状況の中、大学の学士課程での学びなおしを促進するため、県は、社会人学生や、従業員を大学に派遣する企業に対する支援策を積極的に講じていくことが必要である。

具体的には、放送大学は、自分の都合の良い時間に自宅でマイペースに学習できるなど、時間的制約のある社会人にとって最適の学習環境を提供していることから、放送大学の学士課程への入学を促進するため、放送大学の全科履修生（学士課程への入学者）として入学した者に対する奨励金制度を設けるなどの支援策が効果的と考えられる。

また、現在、県内大学の学士課程には昼間コースしかなく、社会人が学士課程で学ぼうとするには、企業等を退職してから入学せざるを得ず、企業に在籍しながら学べる大学の学士課程の夜間コースなどの受け皿は整備されていない。

このため、県は、将来的な取組として、大学の学士課程における夜間・休日の授業の開講など、社会人が働きながら学べる制度の導入に合わせ、例えば、企業に在籍したまま、大学の学士課程で修学する社会人に対する支援策や、従業員を大学の学士課程に派遣し、修学期間中の賃金支給等を行う企業を対象とした支援策などを検討していくことが必要である（P101～102参照）。

2 資格取得または継続的な学びなおしによりスキルアップを図る従業員等に対する支援

労働力人口の減少が見込まれる中、本県産業を支えていくためには、労働力の確保のみならず、個々の労働者の長期的・継続的なスキルアップ、能力向上を図っていくことが重要である。

また、職業に必要な能力が高度化する中、労働者のスキルアップへの意欲向上と、高度な専門的な知識・技術のレベルアップに効果的であり、ひいては企業力の向上にもつながると考えられる、労働者による難度の高い国家資格等の取得を促進していく必要がある。

一方、企業においては、人的・資金的余裕がないなどにより、人材育成が困難な状況であり、また、従業員においては、時間的・経済的余裕がないなどにより、スキルアップの

取組が低調となっている。

このため、県は、例えば、所属企業が業務上有用と認める難度の高い国家資格の取得講座を受講する従業員、所属企業が推奨する講座を受講する従業員およびそうした経費を負担する企業に対する支援策について検討していくことが必要である。

なお、こうした支援策の実施にあたっては、例えば、体系的な社員教育プログラムや従業員の自己啓発への支援制度が整備されていない中小企業等を対象として集中的に支援するなど、事業の選択と集中を図ることが必要である。

一方、資金的な助成制度があっても、小規模な企業等においては、従業員を長期間学びなおしのために派遣する余裕がなく、またものづくり分野においては、指導する人材の不足などにより、技能の円滑な継承が困難な状況となっている。

本年4月には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）が施行され、高年齢者の継続雇用が義務化され、高年齢者の就業機会の確保が課題となっている。

こうした状況の中、県は県職業能力開発協会等と連携して、優れた技能・技術を有する技能者を掘り起こし、「ものづくりマイスター（仮称）」として認定・登録するとともに、若年技能者への技能継承や実技指導のため、企業等へ派遣するなどの支援策も講じていく必要がある。

3 「学びなおしモデル企業（仮称）」の認定

学びなおしを推進し、学びなおし尊重の気運を醸成していくためには、それぞれの企業が社員教育を充実させるとともに、従業員のスキルアップを積極的に支援していくことが重要であり、県においては、学びなおしに積極的に取り組む企業の理念や優れた取組を広く啓発、普及していく施策が必要である。

このため、県は、例えば、従業員の学びなおしに積極的な企業（例 従業員に対する人材育成方針の明示、充実した研修制度、研修効果の企業現場へのフィードバックの取組、学びなおしに取り組んだ者の適正な評価と適切な処遇、従業員の自発的なスキルアップに対する金銭的援助、就業時間の配慮、学びなおしのための休暇の付与、助言等の継続的なサポート等）に対し、「学びなおしモデル企業（仮称）」として認定し、HP等で当該企業の取組を広く紹介するなどの支援策を実施していくことが必要である。

加えて、認定を受ける企業に対し、認定マークの付与や求人面でのバックアップとしてふくいジョブカフェのマッチング・アドバイザーによる採用活動の応援を行うとともに、入札参加・制度融資における資格審査の加点項目として優遇するなどの取組も効果的であると考えられる。

第3 学びなおしに関する情報発信の強化

1 「ふくい学びなおしサイト（仮称）」の整備

企業が人材育成のため社員に講座受講させたい、または労働者がスキルアップのため講座受講したいと考えたとき、学びなおしの講座や助成金、人材育成に関する優良事例などの「ほしい」情報が「簡単に」「すぐ」入手できる環境を整備する必要がある。

このため、県は、学びなおしに関するあらゆる情報を総合的・一元的に提供する「ふくい学びなおしサイト（仮称）」の整備をするとともに、登録企業・労働者に対し定期的にメールマガジンを配信できるようにすることが必要である。

なお、県が「ふくい学びなおしサイト（仮称）」を整備するにあたっては、講座等の情報を発信するだけでなく、学びなおしに興味・関心を持ち、高めるための仕掛け、例えば、講座を受講しスキルアップにつなげた先輩等の体験談の掲載や、講座の一部を動画として掲載するなどの見える化、また教授・講師や他の受講者との交流・コミュニケーションにより、仕事に生かせる新たな気付きやアイデアが生まれるなどの学びの魅力も含めて発信・PRしていくなど工夫を凝らす必要がある。

また、サイトの周知においても、企業や商工団体、研修機関等への案内パンフレットの配布や、新聞等のメディアに記事として取り上げてもらうよう働き掛けるなど、効果的・集中的に広報活動を行うことが必要である。

さらに、県は、学びなおしをしている人やしようとする人がソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS：会員制交流サービス）のTwitterやFacebookなどの双方向のコミュニケーションツールを活用することにより、互いに交流して、情報交換を行うことを、促進していくことも必要である。

2 「学びなおしセンター（仮称）」の設置

学びなおしを推進し、学びなおしに意欲的な企業および労働者を支援していくため、企業・労働者の個々の学習ニーズと多様な講座とマッチングするなど、学びなおしに関する相談をワンストップで行い、学びなおしを総合的にコーディネートする機能が求められている。

このため、県は、企業・労働者の学習ニーズの定期的かつ的確な把握や、ニーズを講座に反映させていくための研修機関への働きかけ、ニーズと講座・助成金制度等との的確なマッチング、また企業の人材育成や労働者の目指すべきキャリアなどの相談に応じたり、複数の研修機関が相互に連携して、それぞれの専門分野の講座を開発・実施する場合における総合調整役を担うなど、学びなおしをコーディネートする「学びなおしセンター（仮称）」を設置することが必要である。

第4章 具体的方策の効果的な推進に向けて

本提言を取り入れた具体的施策を計画的に推進していくため、県は下記の事項に留意して事業等を進めていくことが効果的である。

1 推進体制の整備

本提言を実現するための具体的施策の着実な実行を推進するため、県は、学びなおし関連事業等の連絡調整や進捗管理、また大学・高等専門学校、公益財団法人ふくい産業支援センター、商工会議所等の研修機関の連携や役割分担を総合調整していく体制を整備する必要がある。

2 事業等の推進に当たっての留意点

県は、本提言内容を取り入れた事業等の実施にあたり、メリハリを付けた予算配分、適正な人員の配置等を行うなど、事業等の大胆な選択と集中を図り、効果的・効率的な事業執行に努めることが必要である。

また、県は、事業等の効率性、有効性を客観的に測り、着実に施策を推進するため、事業等の計画期間や具体的な目標数値を設定するほか、経済・社会情勢や産業界・労働者の学習ニーズの変化等に応じて、事業内容等を適宜見直すなど、機動的かつ的確な進行管理を行っていく必要がある。