

特集  学びは終わらないー大学と共に歩むリカレントの道ー

国立大学

J A N U M A G A Z I N E

VOL.

77

MAR. 2026

国大協広報誌



OPINION

富士通株式会社
CHRO (最高人事責任者)

平松 浩樹

LEADER'S
MESSAGE



北海道国立大学機構
理事長

長谷山 彰



北海道国立大学機構
教育イノベーションセンター センター長
小樽商科大学 副学長

江頭 進

国立大学協会

The Japan Association of National Universities

【特集】

学びは終わらない

—大学と共に歩むリカレントの道—

LEADER'S MESSAGE 03

地域創生の 人材ネットワークづくりを 人と社会を学ぶ リカレント教育から

長谷山 彰 北海道国立大学機構 理事長
江頭 進 北海道国立大学機構教育イノベーションセンター長 小樽商科大学 副学長

OPINION 07

注目を集める富士通の博士人材育成
キーとなるのは研究者の社会人経験
平松 浩樹 富士通株式会社 CHRO (最高人事責任者)

Challenge! 国立大学 11

- サイエンスからテクノロジー、社会実装へ
橋渡しする医療・創薬系リカレント教育事業
東京科学大学 11
- アートのカ/アートと異分野との融合により
社会的課題の解決を図る
東京芸術大学 12
- 現場で使えるDX力を育てる、名古屋大学の
実践データサイエンティスト育成プログラム
名古屋大学 13
- 女性技術者のためのリーダーシップ教育
名古屋工業大学 14
- 未来教育共創の結び目となり、
大阪から日本の教育を変えていく。
大阪教育大学 15
- ロングラーナーの「学び増し」を実現する
大学発プラットフォーム会社
九州工業大学 16
- 半導体リスキリングセンター
熊本大学 17

巻末言 18

社会と大学を往還する 柔軟な学びへの転換

岡本 幾子 大阪教育大学長

国立大学 リカレント・リスキリング 教育最前線

人口減少が進むなか、社会人の学び直しは急務である。リカレント教育等で社会人の学び直しを推進し、新機軸を出している大学と産業界の取り組みを紹介する。

近畿	24 滋賀大学	滋賀リカレント教育コアリションの構築を通じた人材育成の推進による地域経済の活性化	
	25 大阪大学	大阪大学のリカレント教育への挑戦 ～ナノ理工学人材育成プログラムを先駆けに～	
	26 大阪教育大学	未来教育共創の結び目となり、 大阪から日本の教育を変えていく。	Pick up P15
	27 奈良国立大学機構	『なら産地学官連携プラットフォーム』の 枠組みを活かしたリカレント教育事業の展開	
中国・四国	28 鳥取大学	とっとり経営者の学びを改革 - とっとり創生 リカレント教育エコシステム構築事業の取組	
	29 広島大学	地域企業の実課題に対応した AI・DX 分野の リカレント・リスキリング教育の推進	
	30 山口大学	やまぐち地域人材育成維新プラン～山口県の 持続的発展のためのリカレント教育PF構築	
	31 鳴門教育大学	現職教員が働きながら学ぶ教職大学院 遠隔教育プログラム (仕事と学びの好循環を実現)	
	32 香川大学	人生の景色を変える“学び直し”で地域の未来を創る	
	33 愛媛大学	しまなみ未来社会人材育成プラットフォームによる 「地域ハブ人材の育成」	
九州	34 九州大学	戦略事業子会社「九大 OIP (株)」を活用した、 リカレント教育エコシステムの構築	
	35 九州工業大学	ロングラーナーの「学び増し」を実現する 大学発プラットフォーム会社	Pick up P16
	36 佐賀大学	職場の心理的安全性を構築し、部下のエンゲイジメントを 促進するための、1on1実践プログラム	
	37 熊本大学	半導体リスキリングセンター	Pick up P17
	38 大分大学	プラットフォーム生まれの地域ぐるみリカレント： おおい共創士マスター認証	
	39 鹿児島大学	教員不足解消に寄与する潜在教員等を対象とした 『学校教育キャッチアップ講座』	
	40 琉球大学	「琉球大学デジタルリスキリング協働推進 ラボラトリー (D ラボ)」の取り組み	
その他	人間文化研究機構	日本古典籍講習会 —知と実践から学修する日本古典籍と明治期文献—	

東海・北陸

- 16 富山大学 地域の持続的発展のため大学と産業界が「地域総がかり」で展開する技術者人材育成プログラム
- 17 金沢大学 能登の創造的復興を担う次世代のリーダーを育成～能登里山里海 SDGs マスタープログラム～
- 18 北陸先端科学技術大学院大学 北陸先端科学技術大学院大学の社会人教育について
- 19 静岡大学 高度デジタル人材の育成を目指し、リカレント教育に力を注ぐ
- 20 浜松医科大学 自治体、医療機関等と協働し、静岡県の医師少数地域等で活躍する医師を養成する
- 21 名古屋大学 現場で使える DX 力を育てる、名古屋大学の実践データサイエンティスト育成プログラム Pick up P13
- 22 名古屋工業大学 女性技術者のためのリーダーシップ教育 Pick up P14
- 23 三重大学 大学の知を社会へ還元するリカレント教育の推進

北海道

- 1 北海道大学 「研究と共に、人の新たな可能性を開拓する」をビジョンに、リカレント教育を全学的に推進
- 2 北海道国立大学機構 社会的企業家の育成を目的とした人間性教育中心の EMBA プログラム Pick up P3
- 3 帯広畜産大学 産学官金で共創するリカレント・リスキリング



東京

- 4 東京大学 幅広いリベラルアーツ教育に裏打ちされた総合知、専門知によるリカレント教育
- 5 東京科学大学 サイエンスからテクノロジー、社会実装へ橋渡しする医療・創薬系リカレント教育事業 Pick up P11
- 6 東京芸術大学 アートのカ/アートと異分野との融合により社会的課題の解決を図る Pick up P12
- 7 お茶の水女子大学 「お茶大女性リーダー育成塾：微音塾」—未来を拓く女性のための学びと交流—
- 8 電気通信大学 社会人と学生が1年間一緒に学ぶデータサイエンスの実践プログラム

関東・甲信越

- 9 筑波大学 女性に選ばれる企業を目指すウェルビーイング経営リカレント講座
- 10 筑波技術大学 聴覚障害・視覚障害のある社会人のための情報保障・移動支援等を整備したプログラム
- 11 横浜国立大学 半導体人材教育リスキリングプログラム
- 12 新潟大学 共同教育講座によるリカレント教育の推進～建設業に特化した人材育成支援～
- 13 長岡技術科学大学 誰でも、いつでも、どこでも学べるリカレント教育サイト「まなびスクエア」
- 14 山梨大学 履修証明プログラムによる特別支援教育担当教員の養成および現職教育の場の提供
- 15 信州大学 地域の未来を拓く「体感型サステナブルリゾート」の創造へ～信州大学×東急リゾート&ステイ 産学連携による「環境マインド」育成の挑戦～



田中 寛之
Hiroyuki Tanaka

長谷山 彰
Akira Haseyama

江頭 進
Susumu Egashira

地域創生の人材ネットワークづくりを 人と社会を学ぶリカレント教育から

技術革新や産業構造の変化に対応する手段として、リカレント教育やリスクリングを重視する動きが社会的に広まっています。北海道内の企業や自治体が期待する人材育成の要望に応えようと、独自のコンセプトによる社会人向けリカレント教育プログラムを展開しているのが、北海道国立大学機構です。小樽商科大学（商学）、帯広畜産大学（農学）、北見工業大学（工学）の経営統合により2022年に発足した同機構。地域課題の解決に向けた国立大学による人材育成の取り組みと、今後の展望などについて、長谷山彰理事長をはじめとする3氏に話をうかがいました。

誰もが高等教育に触れられる環境を ユニバーサル・ユニバーシティ構想

— 北海道国立大学機構（以下、機構）が設立された背景をお聞かせください。

長谷山 地方の国立大学には、地域の発展に貢献する役割があります。小樽商科大学、帯広畜産大学、北見工業大学は、それぞれ商学、農畜産学、工学の分野で特色ある教育研究を行ってきています。それぞれが単科大学ですが、個々の強みを活かし、国立大学としてどう地域に貢献できるかを考え、構想されたのが3大学の法人統合です。

— 3大学の専門分野が異なっているところが、統合の大きなポイントのひとつなのですね。

長谷山 機構の使命は、3大学による文理融合・分野横断的な新しい教育研究の開発と実践を通して「実学の知の拠点」として機能することです。その中核となるのが、江頭先生がセンター長を務める教育イノベーションセンター（Innovation Center for Education:ICE）。リカレント教育も3大学融合で進めていくのですが、小樽商科大学が進めてきた「ユニバーサル・ユニバーシティ構想」がその柱となります。これは、北海道の大学進学率が他地域より低いことから、2030年までに高等教育に触れられない道民をゼロにすることを目標にした取り組みです。

— 機構のリカレント教育事業は、文部科学省の補助事業に採択されたそうですが^(※1)、その概要を教えてください。

長谷山 3つの枠組みがあります。ひとつは「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築。大学と企業、経済団体、自治体、金融機関などの情報共有による広域なネットワークづくりで、これには北海道大学も加わります。次に「教育プログラムの開発と提供」。そして「リスクリング教育研究会」の開設。これは企業や団体の人材教育担当者が集い、それぞれの課題やリカレント教育の在り方などを議論する場づくりです。

現況調査で浮かびあがった 社員教育に悩む中小企業の姿

— リカレント・リスクリング教育に特に着目されたのは、どういう理由からですか。

江頭 北海道の人材事情には大きく2つの問題があります。ひとつは急速な人口減少によるものです。北海道の人口減少は全国に先駆けて始まり、昨年末には総人口が500万人を切りました。しかも、道内人口はその約半分が札幌圏に集中していますから、極端な言い方をすれば札幌以外は人がまばらという状況で、求める人材を確保できない地域が多いのです。もうひとつの問題は、広大な面積の北海道に、産業が分散しているので、地域の人材育成といっても、そも

そも学び直しの機会に乏しいわけです。これを克服する社会システムをどうつくるかも大きな課題です。

長谷山 機構が開いたシンポジウムのアンケートで「機構に何を期待するか」という問いに対し、道内企業の方の回答で意外に多かったのが人材育成でした。

江頭 小樽市の人口減少は著しく、市と大学でその分析をしたのですが^(※2)、そこでも重要とされたのが、個々人の能力・生産性を上げるための人材育成だったのです。

— 広い北海道で広域的にリカレント教育を進めるには、多様なステークホルダーとの連携が必須なのはよく理解できます。一方で「リスクリング教育研究会」の存在も目を引きます。

江頭 機構では以前に、道内各地域のリカレント・リスクリング教育の現況調査を行いました。それで明らかになったのは、小企業のリカレント・リスクリング教育の担当者が1名か2名程度で、多くは1人職場になることでした。その教育内容も、コンプライアンスやセキュリティなど防衛的なものが多く、例えばAIの活用や先進のマーケティング、データサイエンスなど、いわゆる攻めの事業につながる学習はほとんどされていません。そこで、現場で孤軍奮闘する人事担当者のための交流・学習の場として立ち上げたのが「リスクリング教育研究会」です。

最新技術と人間の調和から考えた リベラルアーツのプログラム

— リカレント教育プログラムの内容についてうかがいます。大きな区分として「経営者向けプログラム」と「地域ニーズ・業界対応プログラム」がありますね。

江頭 3大学や北海道大学がすでに実施しているプログラムも含まれていますが、機構独自といえるのは「EMBAプログラム Humanior（フマーニオール）」だと思います。基本的にはエグゼクティブ、すなわち経営者・管理職層が対象のコースですが、経営者に求められる「課題設定能力、社会性、人間性」にあえて焦点を当てた内容になっています。

帯広畜産大学の構内にある、
北海道国立大学機構本部長





— 昨年度の講義タイトルを見ると「刑務所から社会を考える」「女性特有の健康問題」と社会を考える「宗教から自分と世界を問い直す」など、一風変わっていますね。

江頭 一般的なEMBAコースでは、経営、会計、マネジメント、マーケティング、最近ならばデータサイエンス、AIといったテーマが中心ですね。しかし、テクノロジーが先行しがちな今の社会だからこそ、公共性や社会性、人間性など人が本来持つべき素養に目を向けてほしいと私たちは考えました。

— 社会性や人間性を重視したことには、北海道が置かれた事情と何か関係するところがあるのですか。

江頭 北海道は都市間距離が離れているせいもあって、特に中小企業では経営者同士のつながりが希薄です。個々の経営者の能力が上がったとしても、ばらばらの状態で個々の企業が自分たちの利益のみを優先する活動をしていると、人的ネットワークができないばかりではなく、地域社会の崩壊を加速させるおそれがあるという問題意識がありました。企業の営利追求は大切ですが、それを近視眼的にではなく、社会における企業、経営活動の意義を広い視野でとらえてほしい。EMBAプログラムにはそういう思いがあります。

長谷山 技術革新が急速に進む今日では、DXやAIなど最新テクノロジーの活用に目が向きがちです。一方で、テクノロジーが人間社会の脅威になるという見方もあります。テクノロジーと人間がどう調和するのかということも考えなければなりません。これからの人材教育では、そういう視点も必要になるでしょう。しかし、それに営利事業を行う企業が取り組むのはなかなか難しい。そういうリベラルアーツを基礎としたリカレント教育こそ大学が担うべきではないかと思えます。



企業が自前ではできないプログラム 異業種同士で考える答えのない問い

— 田中さんは機構のEMBA受講者ですが、初めにプログラムを見てどう思いましたか。

田中 紹介されて、すごくおもしろそうだと率直に思いました。一方、帯広信用金庫としても、リーダー層や上位職位層の育成、教育に課題があったので、それを解決するためのひとつの道になるのではないかという期待感もありました。

— その課題とはどのようなものですか。

田中 金融機関でも、今日ではリーダー像が変わってきています。例えば支店長の場合、以前は支店長としての仕事をどれだけしっかりやれるかで評価されるという感じでした。しかし、従来と同じやり方では解決できない課題が次々と出てくるようになりました。例えば、地域の今後をどうしていくのかといった答え、従来にない方向性を示す能力がリーダーに求められるようになってきています。



— そうなると地域の方々との調整力、それに創造性などもリーダーには必要になりますね。

田中 それを思うと、機構のEMBAのような教養の学びが、見識・スキルを高めるために大切でも、自社でプログラムを組んでやるのはかなりハードルが高い。どうしたものかと思うところがありましたから、まずはリカレント教育を推進する立場の自分が受けようと手を挙げました。

— 実際に受講してみた感想はいかがですか。

田中 人文科学、デザイン思考、歴史文化など多彩な科目が体系的に組み込まれているのが特徴的だと思いました。自己理解を深めるワークも多かったし、一般的なリーダー研修とは違う魅力を感じました。それから、一緒に受講する方が異業種で、その方々と答えのない問いについて議論できたことが深く印象に残っています。「越境」を前提とした学び、これは日々の業務のなかでは絶対に得られない貴重な時間だと思って受講していました。



受講者たちから
輪が広がり、
「大学の
ない街に
大学を」

リカレント教育を足がかりに 地域・企業・産業間の連携へ

— EMBAコースを実施しての手応えと、今後の展望をお聞かせください。

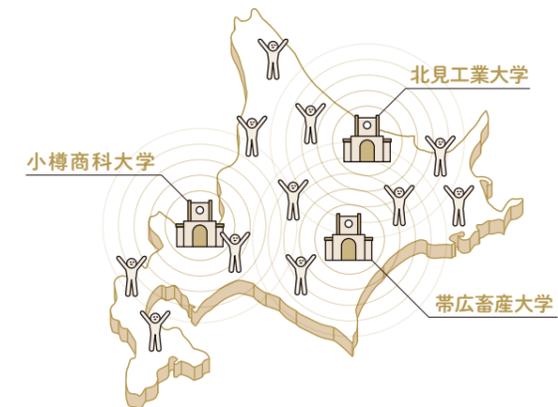
江頭 受講者の評価は高いと感じました。プログラムのさらなる充実と、効率的な運営を考えたいですね。取り扱う分野ももう少し広げようかとも思っています。今回は7月から10月の約3カ月間で17回の講義とフィールドワークを実施しましたが、回数や期間なども改めて検討したい。それと、オンラインに加えてオンデマンド配信をしていくことも課題です。

— 田中さん、受講した皆さんとの終了後のつながりはできましたか。

田中 SNSのグループをつくり今もつながっています。

江頭 今は、学んだことをそれぞれが自分なりに咀嚼して、日々の活動に反映してもらおうということですが、1年か2年か間を空けて集まってもらい、情報交換やディスカッションをすると、まさにリカレント、循環の学び直しになりますね。そういう場も提供し、異業種同士の出会いをネットワーク化していく仕組みづくりにも取り組みたいと思います。

長谷山 機構のリカレント教育を受けた方から、企業間、産業間のつながりができていくことが、「大学のない街に大学を」という全道的なユニバーサル・ユニバーシティの土壌づくりになると考えています。



— 最後に国立大学協会、あるいは他の国立大学へのメッセージがあればお聞かせください。

長谷山 地方の国立大学がその地域の人材育成に協力する。これは重要な使命です。実際に、各大学がそれぞれにがんばっているでしょうし、これからは地域の公立私立大学との連携も進むと思います。それらの実績や知見を共有する機会づくりを、この場を借りて国立大学協会に要望いたします。

※1:令和6年度「リカレント教育エコシステム構築支援事業」メニュー①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。事業テーマ「次世代経営人材・地域活性化人材育成のための北海道リカレント教育エコシステム構築事業」

※2:「人口半減社会と戦う:小樽からの挑戦」(白水社)2019年 小樽市人口減少問題研究会

長谷山 彰 (はせやま あきら)



北海道国立大学機構理事長。1952年生まれ。1975年、慶應義塾大学法学部、1979年、同大学文学部を卒業。1984年、同大学大学院文学研究科史学専攻博士課程修了。慶應義塾大学文学部教授、同大学文学部長、慶應義塾常任理事を歴任し、2017年に慶應義塾長就任。2022年より現職。

江頭 進 (えがしらすすむ)



2022年より北海道国立大学機構副理事長、同機構教育イノベーションセンター(ICE)センター長。1966年生まれ。1991年、滋賀大学経済学部卒業。1996年、京都大学大学院経済学研究科にて博士課程修了。2007年、小樽商科大学商学部教授。2016年より同大学総務・財務担当副学長、大学院研究科長、図書館長を兼務。

田中寛之 (たなかひろゆき)



帯広信用金庫総務部人財サポート室、副部長兼室長。職員の育成も担当。2025年度、北海道国立大学機構によるEMBAプログラム「Humanior」を受講。帯広信金は、3大学とステークホルダーをつなぎ地域課題の解決を目指す北海道国立大学機構の「産学官連携統合情報センター(IIC)」支援団体のひとつ。



注目を集める富士通の博士人材育成 キーとなるのは研究者の社会人経験

学生の「博士離れ」が顕在化する一方、社会人の博士号取得者数が増えている。社員の博士号取得を支援する企業の増加もその一因だが、なかでも通信大手の富士通株式会社（以下、富士通）は、研究員の博士号取得支援にいち早く取り組んだ企業である。

さらに近年は、国立大学と連携し、修士から博士課程へ進む学生を支援する制度も運用している。同社が博士号取得の支援に力を入れる理由や、国立大学のリカレント・リスキリング教育に寄せる期待などを、CHRO（最高人事責任者）の平松浩樹さんにうかがうとともに制度利用者の声も紹介する。

平松 浩樹
Hiroki Hiramatsu

博士課程進学者の経済基盤を確保 日本初の卓越社会人博士制度

富士通が、修士の学位を持つ研究員を主な対象者として「博士号取得支援制度」をスタートさせたのは1998年のこと。「これまで(2025年12月時点)に、この制度を208名が利用している」と平松さんは言う。

これは、会社に籍を置いたまま、働きながら社員が希望するテーマの研究を大学で行い、博士号を取得するまでを支援する仕組み。当然ながら同社では、博士号を持つ新卒者の採用も行っているが、併せて在籍する社員のリスキリングとキャリアアップがこの制度のねらいだ。

「この支援制度は継続が重要だと考えています。これまでは毎年7名ほどを選抜して、大学に派遣していましたが、今年度からは年に20名程度までに枠を広げました」

これに加え、2021年度にスタートしたのが「卓越社会人博士制度」。新たな産学連携の仕組みだと言う。

「富士通が連携した大学の修士課程で学ぶ学生を対象に希望者を募ります。制度を利用することが決まった学生は、博士課程に進学すると同時に富士通に入社します。博士号取得に向けた研究をする一方、富士通では並行して関連するテーマの研究を業務として行ってもらいます」

日本初のこの制度は、九州大学との連携で始まり、その後、東京大学、東京科学大学、大阪大学との連携も実現した。

現在は九州大学、東京大学、大阪大学の3大学で研究生6名がこれを利用し、2名がすでに博士号を取得している。

国際競争力の低下を招く「博士離れ」 日本企業にとっても深刻な問題

卓越社会人博士制度を導入した背景には、日本の学生の「博士離れ」に対する強い懸念があったと平松さんは語る。「学生の博士号の取得者比率は、世界的には増加傾向にあります。しかし、日本では2003年をピークに博士課程に進学する学生数が減少傾向にあります。博士人材の不足は、企業の研究開発力を弱め、日本の国際競争力の低下にもつ

ながります。弊社のみならず、日本全体の科学技術の発展にとってゆゆしき問題だととらえました」

理工系の学部では、9割の学部生が修士課程へ進む。しかし、修士から博士課程に進むのは5～6%程度にすぎない。学費などの経済面と、博士号取得後の就職先の不安が問題として大きい。

コンバージングテクノロジー研究所に所属する紺野剛史さんは学生時代、博士課程への進学を断念した経験がある。「親には『博士号を取って、そのあとどうするんだ』と言われてましたし、指導教授にも取得後を心配され、思いとどまりました」

これが「博士離れ」の典型例と言える。平松さんら人事担当者は、学修費用と将来の問題を何とかしたい、また、在学中から社会課題解決を見据えた研究も同時に行いたい学生を支援したいと考え、卓越社会人博士制度を創設したのである。

博士号取得者の採用に壁となる 研究テーマのミスマッチを解消

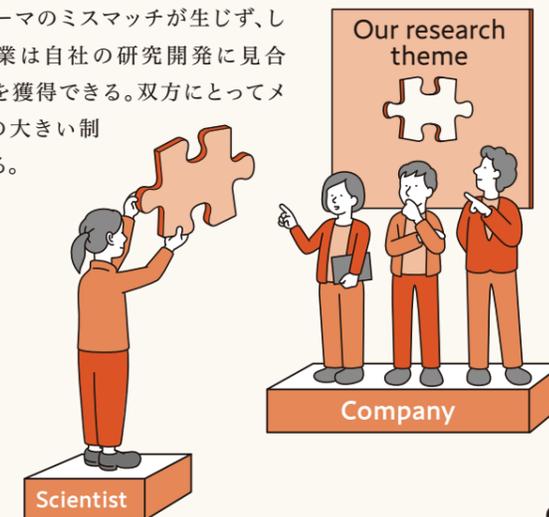
この制度の企業側のメリットは、結果として企業が望む博士号取得者と就業する研究者、相互の研究テーマのミスマッチを避けられることだ。

平松さんも「制度の利用者の選抜では、研究テーマのマッチングが最も重要」だと言うが、実は、企業の博士号取得者の採用では、研究テーマのミスマッチがひとつの大きな壁になっている。

文部科学省の科学技術・学術政策研究所が行った調査^(※1)によると、回答企業約1900社のうち、新卒の博士課程修了者を採用しない理由に、半数余りが「マッチングがうまくいかなかったため」と回答している。

「特定分野の専門的知識を持っていても自社ですぐには活用できないから」、あるいは「社内の研究開発者の能力を高めるほうが、博士課程修了者を採用するよりも効果的」というのがその理由だ。

卓越社会人博士制度では、修士課程の段階で募集をかけ、互いの要望をすり合わせることで、研究テーマのミスマッチが生じず、しかも企業は自社の研究開発に見合う人材を獲得できる。双方にとってメリットの大きい制度である。



自らのキャリアを
自らが築くという意識を。



興 秀和
Hidekazu Koshi
Employee Success本部
R&D人事部
シニアマネージャー

処遇をする人事制度に大きく舵を切ったのです」

技術の進歩や産業構造の変化が急速に進む現代では、変化に対応するだけでなく、むしろ変化をつくり出す発想とその実現が求められる。そのためには、現状に甘んじず、常に新しい知識やスキルを身につけていくことは必須だ。

しかし、大学生の意識はどうか。人事を担当する一方、北海道大学大学院でキャリア意識・トランスファラブルスキル向上を主眼とした通年授業を受け持っている興さんは「学生たちには、まだまだ自らのキャリアを自らが築くという意識が薄いように思われます。キャリアオーナーシップの考え方を大学時代から学んでほしい」と言う。

また、平松さんは「今日の人材に求められるのは『トランスファラブルスキル』だ」と言う。それは自ら問いを立て、その解を深く追究する姿勢であり、学問や職業の枠を超えて、多様な知見や技術を応用していける技能だ。

「その点からも、社会人が博士号を取得する、あるいは博士課程の学生が、併せて社会人としての経験も積める環境を整え、広めていくことは、日本の社会全体にとっても非常に有益なことだと思います」

産学連携の博士人材育成を 互いのニーズのすり合わせから

富士通の博士号取得を支援する制度は、文部科学省や経済産業省、そして経団連など産業界からも注目されている。

一方、本協会が昨年3月に発表した「国立大学の将来像」(※2)では、2040年を目途に博士号取得者数を現在の3倍にするという数値目標を掲げ、リカレント・リスキリング教育への積極的な対応も重要な施策に位置づけた。

世界を変えられるような
研究ができると感じました。



市川 佑馬
Yuma Ichikawa
富士通研究所、
人工知能研究所所属。
研究員

基礎的研究から社会実装へ 意識の変容も生んだ企業支援

人工知能研究所に所属する市川佑馬さんは、卓越社会人博士制度を利用して博士号を取得した研究員の1人である。出身は東京大学で、大学院では生成AIの技術に深く関わる深層学習の理論を研究していた。

「制度に応募したのは、例えばChatGPTのような生成AIの研究を、大学の設備規模では続けていくのが難しいと感じていたからです。大学よりも大きい企業研究所のスケールが一番の魅力でした。これなら、世界を変えられるような研究ができると感じて入社を決意しました」と語る。

昨年、博士号を取得したが、大学と富士通の双方での研究経験が、自身の研究に対する意識を変えたとも言う。

「同じ分野の研究でも、大学と企業とはかなり違いがあります。大学の研究は基礎科学寄り、私は修士のとき、基礎科学に執着しすぎて、社会実装や社会への貢献といったことは考えていませんでした。対して企業での研究は、技術開発を前提としていますから、社会実装のための研究とはどういうものかをよく理解できました」

また、「会社の応用研究で生まれた問いが、大学の研究テーマに影響した」とも。「相乗的な効果があった」と感じたその手応えは、研究に取り組むモチベーションともなり、執筆論文数が増えたと言う。

博士号取得制度が広げる 研究領域のダイナミズム

一方、博士号取得支援制度を利用した紺野さんは、博士課程に臨む学生と社会人の違いを次のように述べる。

「博士課程の学生は研究一辺倒になりがちです。しかし、社会人の博士課程は、人脈づくりの機会でもあります。私は、指導教授の所属する学会などに参加して、大学教授の人脈をつくっていくことにも注力していました」

紺野さんの博士号取得は、入社19年目のチャレンジ。「私の開発した画像処理の技術が製品化されたのを機に、

その技術をブラッシュアップするために、類似した研究を行っている筑波大学の研究室に入りました」と言う。

昨年、博士号を取得し、現在は文理の垣根を超え、多様な学術・技術の知見を活用した新製品開発に取り組んでいる。博士課程での人脈づくりの経験が役立っており、理工系にとどまらず、人文科学系の研究との接点も生まれている。

それを受けて平松さんは「大学と企業では研究の性質が違うとはいえ、それぞれ固有にシナジーを生み出す組織力を持っています。それが組み合わせることによる研究領域のダイナミズムには、予想を上回るものがあります」と、同社が取り組むような産学連携の人材育成に期待をかける。

大学時代から身につけてほしい キャリアオーナーシップの考え方

人事を担当する興秀和さんによれば、富士通は2020年度から、人事制度の大幅な刷新を進めてきている。段階的に「ジョブ型人材マネジメント」を導入し、採用においても、学部卒や修士卒といった学歴別に一律に処遇するのではなく、ジョブレベルに応じた処遇へ切り替えた。2026年度入社者からは新卒一括採用も廃止する。

「ジョブ型人材マネジメントのキーポイントのひとつはキャリアオーナーシップです。社員自らが主体的に自身のキャリア形成を考えてその実現を図り、会社がそれに見合う支援・

社会人の博士課程は、
人脈づくりの機会
でもありません。



紺野 剛史
Takeshi Konno
富士通研究所、
コンバージングテクノロジー研究所所属。
プロジェクトディレクター

博士課程進学者が
社会人としての経験も積める
環境を整え、広めていく。



平松 浩樹
(ひらまつ ひろき)

1965年生まれ。1989年、富士通に入社。一貫して人事部門に籍を置き、同社の人事制度改革を主導。現職は取締役執行役員専務CHRO。

Challenge! 国立大学



サイエンスからテクノロジー、社会実装へ橋渡しする医療・創業系リカレント教育事業 東京科学大学



医療・創業
イノベーション
教育開発機構

about

東京科学大学が代表機関を務める医療・創業データサイエンスコンソーシアムでは、数学や情報学のバックグラウンドを持たない医師や研究者などを対象に、データサイエンス人材育成プログラム、アントレプレナー育成プログラム、医療DXイノベーション人材育成プログラムを提供しています。毎年、全国から多数の応募があり、医療機関、大学、企業等から多様な受講者が参加しています。

私たちの取り組み

柔軟なカリキュラムと学びやすい受講環境

東京科学大学は、2017年に採択された「文部科学省データ関連人材育成プログラム」の推進を目的に、医療・創業データサイエンスコンソーシアムを設立。参画機関がリソースを持ち寄り、データサイエンス人材育成プログラムを開講しました。本プログラムには、博士人材コース（主に博士課程大学院生対象）、医療人材コース、企業人材コースを設け、それぞれ基礎編と応用編で構成しています。受講者の多様なニーズに応えるべく、講義科目と実習科目を自由に選択できるようにカリキュラムを設計しました。

また、この分野の技術進歩は著しく、年度の途中であっても、受講者の要望に応じて新規科目やワークショップを開講するなど柔軟なプログラム運営を心がけています。さらに、多忙な社会人の利便性を考え、講義科目は平日夜間にオンラインで、実習科目は土曜日や祝日に対面とオンラインを織り交ぜて実施するほか、e-Learning システムでも学習が可能なプログラムとなっています。

連携機関（企業）	協力機関
<ul style="list-style-type: none"> ◆プログラム受講者（企業人材コース）の参加 ◆企業インターンシップ（博士人材コース対象）の実施 ◆大学院生・ポストドクター等のリクルート 	<ul style="list-style-type: none"> ◆人材育成プログラムの運営支援 ◆人材育成プログラムへの講師派遣 医療 AI プラットフォーム技術研究組合 一般社団法人 医療人材育成協会 株式会社 スターアップ 一般社団法人 医療イノベーション人材育成協議会

医療・創業データサイエンス コンソーシアム

代表機関：東京科学大学
運営支援：一般社団法人「イノベーション推進センター」
公益財団法人 神戶国際医療交流財団

高等教育機関・公的研究機関

<ul style="list-style-type: none"> ◆プログラム受講者（博士人材コース・対象は大学院生・ポストドクター等）の参加 ◆人材育成プログラムへの講師派遣 ◆研修（企業人材コース対象）の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 国立国際医療研究センター 公益財団法人がん研究会 公益財団法人がん研究会 大塚大学健康・データ科学教育研究センター 金沢大学医薬基盤 金沢大学大学院医療保健学総合研究科 金沢大学大学院医学部生命科学研究科 金沢大学大学院医学部看護学研究科 京都大学大学院医学研究科情報医科学教育研究センター 神戸大学大学院医学研究科 関西医科大学
---	---

社会実装を支える発展プログラム

現在、第一期の受講者が修了して7年以上経過し、受講者 OB・OG も 1,170 名（2026年1月時点）に達し、各方面で活躍されています。OB・OG と東京科学大学教員との共同研究や、学内の非常勤講師や客員教員として後進の指導に取り組む方も増えました。近年は、自身のアイデアを社会実装し、医療や社会課題の解決に挑戦しようとする OB・OG も増えています。



このような社会起業家を応援するため、2021年度から東京都の助成のもとアントレプレナー育成プログラム、2023年度からは経済産業省の助成のもと医療DXイノベーション人材育成プログラムを開講し、事業構想の具現化に向けて支援しています。

医療DXイノベーション人材育成プログラムでは、実際にデジタルテクノロジーを活用してアプリや機器などのプロトタイプに取り組んでおり、その成果は万博関連イベントでの展示、自治体（内閣府デジタル田園健康特区）における実証実験、さらには大手企業との新規事業開発に発展したシーズもあります。

これらの事業推進を担う医療・創業イノベーション教育開発機構はネットワーク型組織として、社会的要請に迅速に応える機動力を有しています。受講料収入で持続的な事業運営が可能になっている点も成長要因のひとつです。サイエンスからテクノロジーへ、テクノロジーからインダストリー（社会実装）へ、これからもリカレント教育事業を起点にイノベーション人材を輩出します。



履修証明
プログラム
Diversity on
the Arts Project

アートのカ／アートと異分野との融合により社会的課題の解決を図る 東京藝術大学

about

東京藝術大学では、アートの力、または、アートと異分野との融合による社会的課題の解決を推進するため、さまざまな分野の実務家等がアートの視点を実践的に学ぶ機会を提供しています。また、講師として作家・演奏家等が参画することで、芸術家のキャリアの幅や活躍の場の広がりの促進にもつなげています。

私たちの取り組み

東京藝術大学では、「ケア×アート」をテーマに「多様な人々が共生できる社会」を支える人材を育成する履修証明プログラム Diversity on the Arts Project（通称：DOOR）や、キュレーション教育研究センターが実施するキュレーションのアプローチを多角的な視点から学び、複眼的な思考力を育成する社会共創科目（公開授業）といったリカレント・リスキング教育を展開しています。

ケア×アートをテーマに社会人と藝大生が学ぶ

DOORは、2017年度から全国の社会人を対象に開講し、2026年度に10期目を迎えます。1年間、社会人と藝大生が共に学ぶプログラムであり、対面・オンライン授業とeラーニングを設け、平日夜間や土日を中心に開講し、社会人が受講しやすい環境を整えています。授業では、アーティスト、福祉やケアの専門家・実践者を講師に迎え、アートと福祉が合うフィールドをお互いの作用において拡張しながら、体系的かつユニークなカリキュラムを実施しています。受講者は、多様な人々が共生できる社会環境を創造する活動としてさまざまなアートプロジェクトに関わるほか、社会福祉施設などケアの現場で活躍しています。



DOOR特講「ストーリーテリング」（2025年度）授業でグループワークを行う受講生

また、DOORは、文部科学省「職業実践力育成プログラム（BP）」に認定されたほか、厚生労働省「特定一般教育訓練」の指定を受け、教育訓練給付制度の対象講座となりました。

アートと社会をつなぐキュレーション教育

キュレーション教育研究センターは、歴史的、伝統的なキュレーションの概念や役割とともに、現代社会の課題を反映して多様化する「キュレーション」に取り組む教育と研究の場です。2023年から実施している社会共創科目（公開授業）では、東京藝術大学の学生を対象とした正規授業を社会人も受講できるよう公開し、最新のキュレーションの動向を紹介する講義と実践的な演習プログラムを通して、アートと社会を接続する仕組みや方法論について主体的に学ぶ特別科目を展開しています。



キュレーション教育研究センター2024年度「現代美術キュレーション概論」受講生集合写真
Photo: Hajime Kato

一部の授業は、東京都・東京藝術大学・有楽町アートアーバニズム（YAU）の三者連携にて実施している「有楽町藝大キャンパス」でも行っています。対話と協働を通して芸術と社会のさまざまな関係性を紡ぎ上げるキュレーションについて学んだ受講者が、アートを通して背景の異なる人々の歴史、文化、生活を結びつけ、これからの共生社会を形成していくことが期待されます。

Challenge! 国立大学

現場で使えるDX力を育てる、名古屋大学の実践データサイエンティスト育成プログラム 名古屋大学



実践データサイエンティスト育成プログラム

about

名古屋大学数理・データ科学・人工知能教育研究センターは、東海地域を中心に学内外で連携し、数理・データサイエンス・AI教育拠点として、リテラシーレベルの学部教育からエキスパートレベルの大学院教育まで、一貫した教育を進めています。さらに、産業界で高まる人材育成ニーズに応え、エキスパートレベルの「実践データサイエンティスト育成プログラム」を社会人に提供しています。

私たちの取り組み

データで課題を解決する人材を育成

名古屋大学の「実践データサイエンティスト育成プログラム」は、文部科学省の「データサイエンティスト育成事業」（2018年度大学教育再生戦略推進費）を基に、岐阜・三重・広島大学と連携し、米国ノースカロライナ州立大学の協力も得て2019年度に開講されました。「実世界データの知識」「ツール活用スキル」「異分野協働マインド」の育成を目的とし、社会人の実践的な学びの場として、職業実践力育成プログラム（BP）および専門実践教育訓練給付金対象講座に認定されています。補助期間終了後の2024年度以降は受講料を基盤に、技術進歩や社会の要請に応じて随時見直ししながら自立的に運営しています。

実データ・課題を扱う「実世界データ演習」が核

企業・自治体が提供する「リアルなデータ」を用い、大学院生と社会人の混成チームで課題解決に挑む「実世界データ演習」が最大の特徴です。業務特有の「必ずしも答えが決まっていない」試行錯誤を要する課題を扱いながら実践的な処理と仮説検証を体験します。これを支える多様な講義群はオンデマンドで提供され、初学者向け科目も充実しており、社会人でも学びやすい環境です。名古屋大学大学院生の認定TA（QTA）や専門分野の教員であるアドバイザーが学びを支援します。

異分野の受講者が多様な視点を持ち寄る演習は実務しながらで、プロジェクト経験を積むだけでなく、その成果は提供企業にフィードバックされ、新たな提案にもつながるなど、双方の価値を生み出しています。これまで受講者500名以上、企業・自治体課題40件以上に取り組み、地域と産業界に根ざした実績を重ねています。

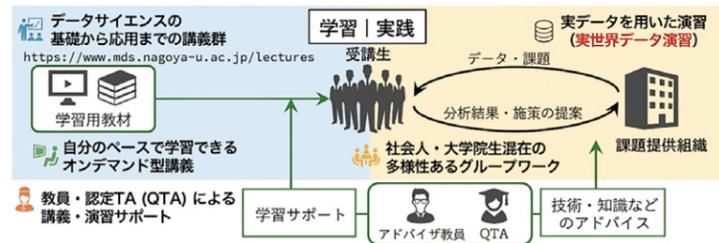


課題提供企業での報告会

実績が導く次の一手： カスタマイズコース新設と生成AIコンテンツの拡張

今後の重要な柱としているのが「カスタマイズコース」です。これまで培った実績を基に、企業・自治体の固有課題に応じて設計するオーダーメイド研修で、クローズドな自社データ演習により、データを外部に出さずに課題解決と職員研修を同時に実現できます。学んでほしい内容を柔軟に組み込むことができ、職員の成長も可視化しやすく、要望により大学院生の参画による多様な知見も得られます。

併せて、近年の技術動向を踏まえ、生成AIを活用したコンテンツも新たに導入しています。実務でのAI活用例や分析支援ツールの使い方を学べる教材を追加し、最新テクノロジーに触れながら実践的に習得できる環境を整えています。



「実践データサイエンティスト育成プログラム」フレームワーク

女性技術者のためのリーダーシップ教育 名古屋工業大学



女性技術者リーダー養成塾

about

多様な人材の活躍が期待される製造業において、女性技術者の成長が重要な鍵となっています。名古屋工業大学の「女性技術者リーダー養成塾」は、製造業では依然として少数派である女性技術者が、主体的にキャリアを描く力を育むプログラムとして、2015年に創設されました。技術者という共通点を持つ参加者同士のネットワーク形成も促進し、地域産業界の女性活躍推進に貢献しています。

私たちの取り組み

女性技術者のキャリア形成のために

愛知県は日本有数の製造業集積地であり、多くの技術者が現場を支えています。しかし、管理職に占める女性の割合は全国平均を下回っており、製造業では女性技術者がキャリアを重ね、リーダーとして成長していく道筋が見えにくい状況にあります。

こうした課題への対応として、名古屋工業大学は2015年に「女性技術者リーダー養成塾」を立ち上げ、工学の専門性を活かして製造業の現場で働く女性技術者を対象に、長期的なキャリア形成を見据えた学びの場を提供しています。

養成塾では、5日間で10講座を開講し、実際の課題を題材にしながら組織の課題解決に取り組む力を育成します。同時に、女性が少ない現場で働く技術者同士が交流し、課題共有を行う貴重な機会にもなっています。第11期を迎えた2025年度までに、東海地方を中心とする100社以上から200名を超える女性技術者の育成基盤として定着しつつあります。



卒業式での「行動宣言」

学びを現場につなぐプログラム設計

プログラムは、キャリアビジョンの描き方、プロジェクトマネジメント、チームマネジメント、マーケティングや知財戦略など多岐にわたり、リーダーとして必要な知識とスキルを幅広く学べる構成としています。少人数グループでのディスカッションやグループワークを通じて、すぐに現場で活かせる実践力を養います。

また、受講対象を製造業に特化している点も本養成塾の特徴です。共通する現場背景を持つ受講者同士が議論を重ねることで、自身の課題を具体的な改善行動へと結びつけやすくなり、キャリアアップへの意識醸成と製造現場での実践につながる工学教育を両立させています。さらに、上長からの推薦を参加条件としており、受講者は、エントリーの段階で、職場から未来のリーダーとして期待されていることを改めて認識します。最終日の卒業式では、上長が出席するなかで、一人ひとりが「行動宣言」を行い、学びと気づきを組織に持ち帰り、次の一歩へとつなげる仕組みを整えています。

参加企業からは、卒業後の受講生の顕著な意欲向上や、企業の枠を超えた女性技術者のネットワーク形成が高く評価されています。本養成塾は、職場においてロールモデルやメンターを得にくい女性技術者が交流し、経験や学びを共有しながら成長のきっかけをつかむ場として、大きな役割を果たしています。



グループワークの様子

Challenge! 国立大学

未来教育共創の結び目となり、大阪から日本の教育を変えていく。 大阪教育大学



みらい教育共創館

about

大阪教育大学は2022年3月に「教員養成フラッグシップ大学」に指定され、教員養成の在り方自体を変革していくためのけん引役を担うこととなりました。日本の教育課題が縮図化している大阪において、多様な主体と協働しながら、教員の養成・研修や学校教育の高度化に取り組み、それらによって生み出された成果事例を発信することで、大阪から日本の教育を変えていくことを目指しています。

私たちの取り組み

「教員養成フラッグシップ大学」と「みらい教育共創館」

教員養成フラッグシップ大学に求められる役割として、「ダイバーシティ教育を基盤とした教員養成プログラムなどの開発」や「地域連携プラットフォームの拠点の構築および『学び続ける教員を支えるプラットフォーム』の構築」が挙げられます。この役割に対応する取り組みとして、2024年4月に「みらい教育共創館」を天王寺キャンパスに設置しました。このみらい教育共創館では、特に教育委員会・企業と連携して実施している「みらい教育セミナー」に注力し、学校教育の高度化を目的とした取り組みを進め、日本全体の教育レベルの向上に寄与することを目指しています。

指導力の専門性と実践の応用力を再構築する「みらい教育セミナー」

みらい教育セミナーでは以下のように多岐にわたるテーマで展開しており、教員のリカレント・リスキリング教育に関するセミナーも実施しています。

- ・多様性を尊重するダイバーシティ教育
- ・主体的・対話的な深い学び
- ・DXやデータを活用した新しい教育
- ・学習者中心の授業のデザイン など



みらい教育共創館



「みらい教育セミナー」のイベント例

例えば「教育現場の働き方改革～生成AIがもたらす校務効率化の新時代～」では、生成AIを活用した校務の効率化についての取り組み事例や、本学の包括連携企業による教育現場や教職員の校務支援に特化した生成AIアプリについての活用方策と可能性について発表しました。

また、「エビデンスベースの学校改革—ポジティブ行動支援を中心として—」では、学校規模ポジティブ行動支援(SWPBS)や多層支援システム(MTSS)を中心に、教育に関わる最新の実証研究に基づくエビデンス/データ活用について紹介。エビデンスや自校のデータを活用しながら、学校改革にどのように取り組むかを参加者が実践的に検討しました。

さらに、「教員のための発達障害学習教材の教育現場活用研究」では、さまざまな事例をバーチャル体験し、行動の原因について理論的な基礎知識を学び、問題行動によるトラブルに対して教師がどう対応すべきかをAI技術を活用して実践的に考える本学開発の学習用教材体験会を行いました。

このように、みらい教育セミナーでは、生成AI、エビデンスやデータ活用をはじめ、GIGAスクール端末、デジタル教科書、映像DXなど、教育課題や進化する教育現場に対応するための教員のリカレント・リスキリング教育に資するセミナーを多数開催し、参加者の満足度は98%を超えています。

ロングラーナーの「学び増し」を実現する大学発プラットフォーム会社 九州工業大学



(株)Kyutech ARISE

about

九州工業大学は、大学発プラットフォーム会社「Kyutech ARISE」を通じて、卒業生やエンジニア等の社会人を対象に、リカレント・リスキリング教育や研修、就業支援を行っています。大学教育を起点に、産業界・自治体・金融機関等と連携し、「学び→実践→社会実装→次の学び」の循環を制度として組み込み、本教育を大学の第3の使命(社会実装・社会貢献)として持続可能な展開を目指しています。

私たちの取り組み

学びと社会を循環させる大学発プラットフォームの構築

九州工業大学は、九州工業大学ビジョン2040において、「Impact the Next Industry」を掲げ、「未来を思考する「モノづくり」と「ひとづくり」」を推し進め、最先端の技術と人材で世界にインパクトを与えるイノベーション創出大学を目指しています。九州工業大学におけるリカレント・リスキリング教育は、このビジョンを社会人教育の領域で具体化する取り組みです。



DX入門の講義

その中核を担うのが、九州工業大学100%出資の大学発プラットフォーム会社「株式会社Kyutech ARISE」です。Kyutech ARISEは、産業界・自治体・卒業生と連携し、大学の知と現場の課題を結びつけながら、学修成果を社会で活かす実装循環型の人材育成モデルを展開しています。社会人が必要なタイミングで学び、現場での実践を通じて価値を生み出し、その成果を社会に還元する。この循環を継続的に回すことで、個人のキャリア形成と地域・社会への価値創出を同時に実現している点に、本取り組みの本質的な特徴があります。私たちはこれを、人生100年時代におけるロングラーナーの「学び増し」を支える仕組みととらえています。Kyutech ARISEは、大学の知を社会へと循環させる基盤として、持続可能な人材育成を支える役割を担っています。

共創と自立的運営による持続可能な学びの循環モデル

Kyutech ARISEでは、DX経営人材育成、生成AI入門、行政DX支援など、企業や自治体が直面する現場課題を題材とした実践型プログラムを提供しています。北九州市や飯塚市、西日本フィナンシャルホールディングスとの連携に加え、九州大学と協働したサイバーセキュリティ分野の取り組みなど、地域や大学の枠を超えた共創も進めています。受講者はオンラインと集合研修を組み合わせる学び、学修成果を自組織の課題解決に直接活かすことができます。

また、Kyutech ARISEは独立採算制の子会社として運営され、収益を大学へ還元する仕組みを構築しています。これにより、リカレント・リスキリング教育を持続的かつ自立的に展開する体制を確立しました。2024年度は延べ384名、2025年度(12月現在)は延べ765名が受講するなど、着実に成果を上げています。さらに、受講者同士や修了生のつながりを活かし、学修成果が組織や地域を超えて共有・発展していく仕組みづくりにも取り組んでいます。多様な主体との共創を通じて、社会課題の解決や新たな価値創出につながる人材育成を進め、学びの成果が次の実践へと循環する環境を整えています。九州工業大学は今後も、大学の第3の使命である社会実装・社会貢献を軸に、学びと社会を循環させる挑戦を続けていきます。



2025年10月に行われた、飯塚市との締結式

Challenge! 国立大学

半導体リスキリングセンター 熊本大学



半導体リスキリングセンター

about

半導体関連産業は世界的に市場が拡大しているにもかかわらず従業員数の減少に歯止めがかからない状況で半導体人材不足が深刻な問題となっています。熊本大学ではこの問題に取り組むため、学内の構造改革による学生に対する半導体教育の拡充を図っています。加えて、学外の社会人を対象とした半導体人材育成を目的とした半導体リスキリングセンターの設置（2026年4月1日設置予定）を進めています。

私たちの取り組み

半導体人材育成を核とした地域連携の推進

熊本大学では文部科学省の「地域中核・特色ある研究大学強化促進事業」の採択を受け、①社会共創研究の推進、②地域企業や地域課題解決の結節点となるコアファシリティセンター（仮称）の設置、③リスキリング・アップスキリングを含む社会人リカレントを行う半導体リスキリングセンター（KSRC）の設置に向け準備を進めています。①②③を密接に連携させ、半導体を根本原理から習得した技術者や技術経営学に基づく先見性とリーダーシップを併せ持つ経営者など、日本をけん引する半導体人材の育成に取り組んでいます。

実践重視のリスキリングと 産業界との連携



SOILのスーパークリーンルーム

半導体リスキリングセンターにおける半導体技術講座では、主に半導体技術者をめざす社会人向けの半導体技術講習プログラム（講義と実習）を開設します。特徴は、熊本大学の有する半導体の加工・評価装置群を活用した実習に重きを置くことです。

講義は学内外の専門家が担当し、少人数ゼミ形式により学習効果を高めます。実習では、2025年10月1日に本格稼働が始まったSemiconductor Open Innovation Laboratory (SOIL) に導入する先端半導体装置群や教育を主目的とした基盤半導体装置群を活用し実機に触れて操作や原理を習得します。さらに、コンピュータシミュレーションを活用し、装置内や半導体デバイス内での物理化学現象を視覚化し理解を深めます。また、県内業界団体と提携し、半導体関連企業での実習・インターンシップ制度を構築し履修者が産業界の現場を体験する機会を提供する予定です。半導体リスキリングセンターで半導体技術の基礎を学び企業で現場を知ることにより、受講者の理解を深めるばかりでなく職業選択の機会も提供できます。このような熊本大学と業界団体とのエコシステムの構築により半導体人材育成の効果が高まると考えています。他方、将来を担う小中高生に半導体の魅力・将来性を伝えることも重要です。そこで半導体リスキリングセンターでは小中高教員講習プログラムも併設し本学教育学部と連携することにより小中高校の教員向けに半導体概論を学習する機会を提供します。



実習等を行う予定のSOIL外観（2025年新設）

学び続ける「日本」へ！

文部科学省では、2025年度から5年計画で、「地方創生」と「産業成長」を目指し、高等教育機関にしかできない産学官連携によるリスキリングプログラムの開発支援を行っており、多くの国立大学が参画している。「知の総和」答申でも指摘されているとおり、これからの大学等には「18歳中心主義」からの転換が求められており、社会人に対する教育は、社会から期待される大学等の重要な使命の一つである。

上記事業の成果も踏まえ、各国立大学には、産業界や地域のニーズに応えるリ・スキリングの取り組みの充実など、真に社会から求められる教育環境の整備に取り組むことが求められる。



R7 補正予算「産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業」概要

事業進捗イメージ

メニュー① 地方創生



メニュー② 産業成長



問い合わせ先：文部科学省 生涯学習推進課 < syokugyou@mext.go.jp >

社会と大学を往還する 柔軟な学びへの転換

現代社会は技術の革新的発展と将来予測が困難な状況に直面している。「人生100年時代」において、個人のウェルビーイング向上と社会の生産性向上を両立させることは喫緊の課題である。特に生産年齢人口が激減する日本において、国の活力の源泉となる「知の総和（人口×能力）」を維持・拡大するためには、既存の労働力への継続的な教育的投資が不可欠である。

社会人が学びを継続する上での最大の障壁は「時間の確保」と「費用負担」にある。これらを克服するため、大学にはオンラインやハイブリッド型授業を積極的に展開し、時間や場所に縛られない受講環境の整備が求められている。具体的には、「マイクロクレジット」の導入や履修証明プログラムと各種資格との連動といった柔軟な制度設計が必要である。これにより、教育の質を保証しつつ学習のハードルを下げるのが可能となる。

こうした教育改革は大学単独では完結しない。行政機関や産業界と連携し、受講者が習得した能力に見合う適切な処遇や活躍の場が得られるよう、社会基盤そのものを再整備する必要がある。

国立大学は共通のスピリットに基づき、社会との間で「知」が循環するエコシステムを構築し、その「知の総合力」を発揮する責務を負っている。

「国立大学システム」として社会変革をけん引するエンジンとなり、リカレント・リスキリング教育を通じて労働力の再生産・再構成に寄与することで、わが国全体の「知の厚み」を増していくという極めて重要な役割を果たしていかなくてはならない。



岡本 幾子
(大阪教育大学長)



将来像実現のための 国立大学システム

検討ワーキンググループを設置

2025年3月にまとめた「わが国の将来を担う国立大学の新たな将来像」のとおり、国立大学は、それぞれの特性と強みを活かしつつ、多様な連携と集団としての活動を通じて、全体としてシナジー効果を生み出し、わが国の社会変革と豊かな未来の創造・発展に貢献していくこととしています。

そのため、国立大学全体を「国立大学システム」として捉え、その具体的な実現に向けた検討を行う「将来像実現のための国立大学システム検討ワーキンググループ」を理事会の下に設置しました。

また、個別テーマごとの課題の整理、既存制度の改善案などの検討をすべく、本ワーキンググループの下に3つのタスクフォース（人材育成、教育連携、地方創生）を置き、具体的な議論を行っています。

令和7年度 第4回通常総会を開催

国立大学協会は、3月6日（金）に学術総合センター中会議場において、令和7年度第4回通常総会を開催しました。



第4回通常総会



最初に、理事会の審議状況及び各委員会・各支部の活動状況の報告があった後、藤井会長から、博士人材に関する産学協議会合、最近のCSTIの動向について報告がありました。

その後、理事の交代等、令和8年度事業計画及び収支予算、令和8年度総会及び理事会日程について審議を行いました。総会後には会長・副会長による記者会見を開催しました。

