

女性のためのリカレント教育課程 ～京都女子大学の事例を中心に～



京都女子大学地域連携研究センター主任

小椋 幹子

本稿の構成

- 1 はじめに
- 2 京都女子大学のミッションと京都女子大学地域連携研究センターの役割
- 3 京都女子大学リカレント教育課程
- 4 課題の抽出と解決に向けて
- 5 大学職員の役割
- 6 最後に

1. はじめに

「人生100年時代構想会議¹」が発表した「人づくり革命基本構想」でリカレント教育は、「人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものである。リカレント教育の受講が職業能力の向上を通じ、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会をつくっていかねばならない。」と必要性が明確に述べられており、人生2018年は「リカレント教育元年」ともいわれ、社会人の学び直しが注目されるきっかけとなった。すでに日本女子大学や明治大学、関西学院大学等、リカレント教育に長い実績を有する大学もある中で、筆者の所属する京都女子大学も、2018年（＝リカレント教育元年）に女性を対象としたリカレント教育課程を開設した。

本稿では、京都女子大学で開設しているリカレント教育課程について、運営を通じて得られた知見と課題、必要とされるプログラム、今後の大学職員に求められる役割等について大学職員の視点から報告する。

2. 京都女子大学のミッションと京都女子大学地域連携研究センターの役割

(1) 京都女子大学のビジョンとミッション

京都女子大学は、前身となる京都女子高等専門学校が1920年に設立され、2020年に創基100周年を迎えた。これを機に2010年～2019年に達成した第1次グランドビジョンに続く次のステージとして、大学の第2次グランドビジョン（2020年～2029年）をかかげている。（図1）

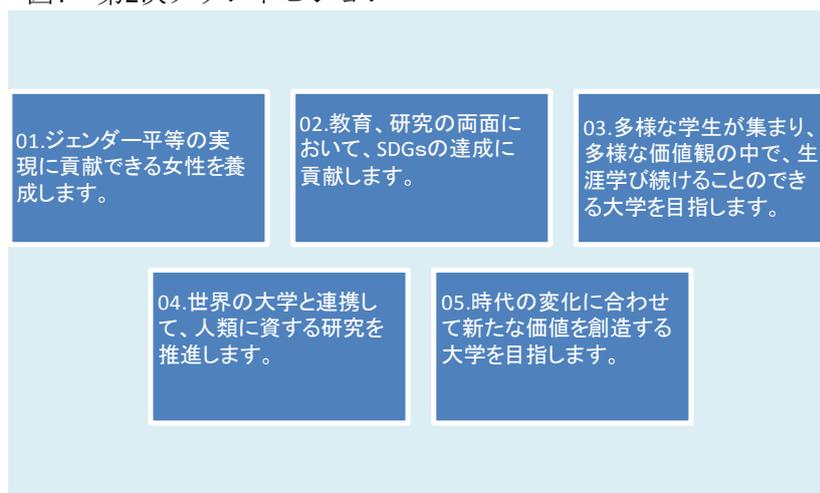
また、2016年には大学の使命として、建学の理念を言語化した以下の言葉を行動指針として定めている。これは、第1次グランドビジョンの中間点を迎えたことをきっかけに、若手の教員、事務職員、学生の「教職学協働」のプロジェクト活動を通してつくりあげた指針である。

【京都女子大学の使命】

「らしさをつよさに未来をひらく」

「学生とともに成長する大学」

図1 第2次グランドビジョン



リカレント教育課程は、まさにこのグランドビジョンの項目の殆ど（01、02、03、05、広義では04）に該当し、地域連携研究センターは、「京女」（^{きょうじよ}京都女子大学の略称）のミッションを果たす重要な役割を担っている。

（2）京都女子大学地域連携研究センター

地域連携研究センターは、京都女子大学がこれまで展開してきた多様な地域連携推進事業を組織化・統合し、21世紀の日本社会が求める地域社会の創造に貢献することを目的として2015年に設立された。

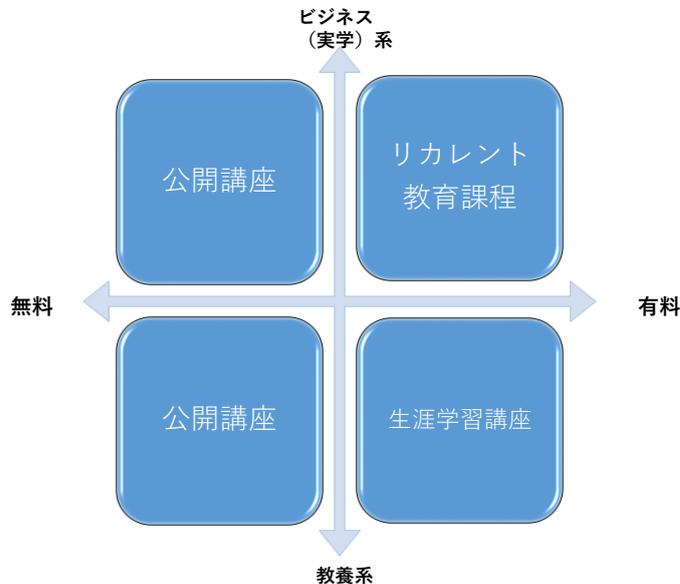
産官学連携の講座（教育課程）や地域・企業との連携活動を中心に事業を展開し、公開講座・生涯学習講座・履修証明プログラムを通じて、社会人に学びを提供している（図2）。

今回、本稿でテーマとしてとりあげる「リカレント教育課程」は履修証明プログラムコンテンツの一環である。

公開講座、生涯学習講座については男性も対象としているが、リカレント教育課程については女性に限定している。本学が100有余年にわたる女子教育に対する理念と情熱を継承し、あらゆるライフステージの女性の学びを支援し、エンパワーメントするためである。

なお、公開講座にも数は少ないが、食物栄養学科や生活造形学科の専門性を生かした実学系の講座もある。

図2 地域連携研究センターが提供する学びの機会



3. 京都女子大学リカレント教育課程

(1) 変遷

本学のリカレント教育課程は、2018年度に京都府との連携事業として開設した。2019年度以降は、独自のリカレント教育課程として運営している。その際に、キャッチコピーを大学の使命とリンクさせて「未来をひらく働くための学びの場」と定めた。リカレント受講生の未来をつくり、ともに学び成長していく場でもある。

教育課程のプログラムは、再就職を目指す主婦をメインターゲットとしており、キャリアの棚卸やキャリアビジョンを描く「ライフキャリアデザイン」(必修)の他、パソコン実践、ビジネス英語等のスキル科目やマーケティングや簿記の科目も配置し、キャリアビジョンを描きながら、ビジネスに必要な知識も習得できるキャリア形成科目から成り立っている(「平日通学コース」)。また、キャリアカウンセラーによるキャリアカウンセリングも実施し、再就職をサポートする体制を整えている。

2020年度は、当初より開設していた「平日通学コース」に加えて、働いている女性をメインターゲットとした「eラーニングコース」「土曜日通学コース」を開設した。

平日通学コースとの違いは、パソコンなどの実技科目以外はオンデマンドで受講できること(「eラーニングコース」)や、ITやAIを中心としたビジネス知識を土曜日に集中して学べる事(「土曜日通学コース」)である。

なお、この2コースは、厚生労働省および文部科学省の委託事業として実施している。

また、2019年度には、「女性のためのリカレント教育推進協議会」(代表大学：日本女子大学)に設立参加し、リカレント教育の認知度向上や課題の共有に努めている。

(2) 女性のためのリカレント教育課程

なお、近年は女子大学だけではなく、共学大学においても対象を女性に限定したリカレント教育課程を展開している(表1、図3)。2021年5月現在で、女性のためのリカレント教育課程を開設している主要な大学は、本学の他は、リカレントを長年運営している日本女子大学の他、関西学院大学、明治大学、福岡女子大学、京都光華女子大学、山梨大学である。(これらの大学はすべて「女性のためのリカレント教育推進協議会」参加大学である。)

特に、日本女子大学は、2007年(前身の事業含む)よりリカレント教育と就業支援を展開し

ており、リカレント教育のパイオニア的存在である。京都女子大学がリカレント教育課程を検討する際には、日本女子大学を訪問させていただき、多くの大変貴重なアドバイスを頂戴した。

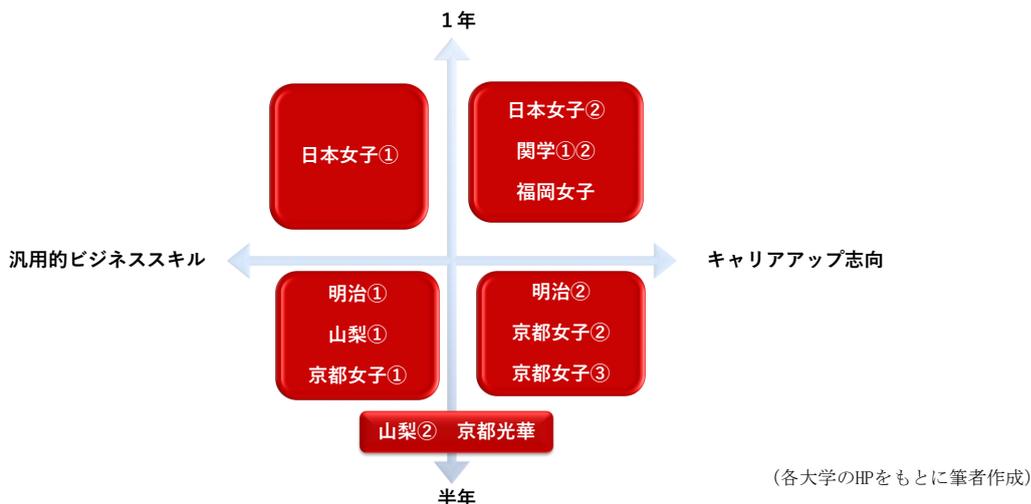
女子大学のリカレント教育課程の特性は、建学の精神と連動し、女性のエンパワーメントをあらゆる世代の女性に対して幅広く行っている点にある。「女性のためのリカレント教育推進協議会」参加大学のリカレントコースは以下の通りである。(各大学のコースは、2021年5月現在のものである。ただし、京都女子大学については、2021年度の開講コース名が確定していないため、2020年度のコース名を用いた。)

表1 リカレント教育課程 (コース)

大学名	プログラム (コース) 名	開講期間	略称
日本女子大学	再就職のためのキャリアアップコース	1年	日本女子①
	働く女性のためのライフロングキャリアコース	1年	日本女子②
関西学院大学	ハッピーキャリアプログラム 女性リーダー育成コース	1年	関学①
	ハッピーキャリアプログラム 女性のキャリアアップ起業コース	1年	関学②
明治大学	女性のためのスマートキャリアプログラム 昼間コース	半年	明治①
	女性のためのスマートキャリアプログラム 夜間・土曜主コース	半年	明治②
福岡女子大学	イノベーション創出力を持った女性リーダープログラム	半年	福岡女子
京都光華女子大学	リカレントプログラム	半年	京都光華
山梨大学	女性のためのインターンシップ型ステップアッププログラム	半年	山梨①
	未来の山梨をつくるウーマンズコミュニティプログラム	半年	山梨②
京都女子大学	平日通学コース	半年	京都女子①
	e ラーニングコース	半年	京都女子②
	土曜日通学コース	半年	京都女子③

働くために必要な基礎的なビジネススキルやマインドの習得を目指すプログラムを「汎用的ビジネススキル」、女性管理職やリーダー、専門職などを目指すプログラムを「キャリアアップ志向」とし、講座の期間 (半年~1年)、プログラムの特性 (汎用的ビジネススキル~キャリアアップ志向) を基軸として各コースをポジションマップにプロットした。なお、コース名については、略称を用いた。

図3 女性のためのリカレント教育ポジションマップ



受講期間を半年としたプログラムが多いが、特性としては汎用的ビジネススキルもキャリアアップ志向もほぼ変わらない数である。山梨大学と京都光華女子大学は両方にまたがる内容であった。

なかには、もともと1年の受講期間であったプログラムを2021年度より半年間に編成し直し

た大学もある。半年間の受講期間については、本学が実施したリカレント受講生への修了時アンケートでも、約半数が「ちょうどよい」と回答しており、運営の効率化と受講生の利便性を図ったものと考えられる。

(3) 2020年度アンケート結果概要

2020年度に実施した京都女子大学リカレント教育課程修了時アンケートについて、受講生の属性やプログラムに関する満足度、評価、学習習慣等について傾向を分析し、課題を抽出した。アンケートはwebアンケート（グーグルフォーム）を用いて2021年1月～2月末に実施した。回答者は53名（内訳：平日通学コース18名、eラーニングコース20名、土曜日通学コース15名）であり、回答率は100%だった。

分析にあたっては、統計ソフトspssを用いて、相関分析と重回帰分析（従属変数を「リカレント教育全体の満足度」、独立変数を「コンテンツ（講座の教材、カリキュラム、指導内容）の満足度」「受講期間」「就業支援（セミナーやキャリアカウンセリング）」「キャリアへの有用性」「学びと目的の合致性」とした）を行った。（用いた変数は表7のとおりである。）

①属性

表2 受講生の年代

	%		
年代	平日通学コース(n=18)	eラーニングコース(n=20)	土曜日通学コース(n=15)
20代	6	5	27
30代	22	40	27
40代	44	45	40
50代	28	10	6
合計	100	100	100

リカレント受講生の年齢については、いずれのコースも30代・40代がボリュームゾーンであった。土曜日通学コースでは、20代・30代の割合が高く、コースのカリキュラムの特性（AI/RPAⁱⁱに特化したリカレント教育プログラム）に起因するものと思われる。

表3 入学時の雇用形態

	%		
雇用形態	平日通学コース(n=18)	eラーニングコース(n=20)	土曜日通学コース(n=15)
正規	11	35	27
非正規	5	40	73
自営・フリーランス	17	15	0
無職	67	10	0
合計	100	100	100

入学時の雇用形態はコースごとに特徴がみられた。平日通学コースに無職（主に専業主婦）の占める割合が最も多く、土曜日通学コースは全員が何らかの職業についていた。平日通学コースに正規雇用者が11%該当するが、育児休業中や職場の許可を得て通学している受講生である。

表4 最終学歴

	%		
最終学歴	平日通学コース(n=18)	eラーニングコース(n=20)	土曜日通学コース(n=15)
大学院	0	20	0
大学	61	70	67
短大・専門学校	39	10	33
合計	100	100	100

いずれのコースも6割以上を大学卒業者が占めた。大学院修了者もeラーニングコースでみられた。昨年度、一昨年度は平日通学コースに大学院修了者も存在したが、今年度において該当

者はなかった。

②プログラムの評価

3コースのデータを統合して分析したところ、リカレント教育課程全体、コンテンツ（講座の教材、カリキュラム、指導内容等）においてはいずれも90%以上の満足度評価を得、キャリアへの有用性においては100%の評価を得た。

表5 リカレント教育課程全体についての満足度 (n=53)

回答	度数	%
大いに不満	0	0
やや不満	0	0
どちらともいえない	4	7.5
おおむね満足	25	47.2
大変満足	24	45.3
合計	53	100.0

満足度（おおむね満足+大変満足）は92.5%と高い満足度を示した。

表6 受講した講座の教材、カリキュラム、指導内容等についての満足度 (n=53)

回答	度数	%
大いに不満	0	0
やや不満	0	0
どちらともいえない	8	15.1
おおむね満足	30	56.6
大変満足	15	28.3
合計	53	100.0

表7 受講した講座を受け、自身のキャリアを考えるのに役に立ったか (n=53)

	度数	%
全く役に立たなかった	0	0
役に立たなかった	0	0
まあまあ役に立った	9	17.0
大変役に立った	44	83.0
合計	53	100.0

③満足度との相関分析

満足度に関連する変数に着目し、受講生の「リカレント教育全体への満足度」「コンテンツ（講座の教材、カリキュラム、指導内容）の満足度」と「受講期間」「就業支援（セミナーやキャリアカウンセリング）」「キャリアへの有用性」「学びと目的の合致性」について相関分析を行った。結果については、以下のとおりである。使用した変数は表8のとおりである。

表8 分析に用いた変数一覧

項目	観測変数	質問項目	内容
満足度	リカレント教育課程全体の満足度	リカレント教育課程全体について満足できましたか。	大変満足～大いに不満(5件法)
	コンテンツの満足度	受講した講座の教材、カリキュラム、指導内容等は、期待した能力の習得に役立つものとして満足できましたか。	大変満足～大いに不満(5件法)
評価	受講期間の適切性	リカレント受講期間についてどのように思われましたか	長い～短い(5件法)
	学びと目的の合致性	実際の学びは目的に沿っていましたか。	合っていた～どちらともいえない～合っていなかった
	キャリアへの有用性	受講した講座を受け、自身のキャリアを考えるのに役立ちましたか。	大変役に立った～全く役に立たなかった(4件法)
	就業支援評価	就業支援(セミナー、キャリアカウンセリング)について評価をお聞かせください。	大変良かった～良くなかった(5件法)
学習習慣	学習日	いつ学習しましたか。	平日(業務前・授業前)・平日(業務後・授業後)・平日(時間の制限がない平日)・休日・不定期
	学習時間帯	どのくらいの時間帯に学習しましたか。	午前5時台～7時台・午前8時台～11時台・正午～午後1時台・午後1時台～5時・午後6時台～11時台・24時台～午前4時台
	学習スタイル	どのように学習しましたか。	コツコツ学習・一気に学習・不定期に学習
家庭の状況	結婚の有無	ご結婚されていますか。	している・していない
	子どもの有無	お子様はいらっしゃいますか。	いる・いない
	シングルマザー(ダミー)	-	結婚しておらず、子どものいるケースをダミー変数化
	こどもが小学生以下(ダミー)	お子様の年齢をお聞かせください。	未就学児～社会人(回答で小学生以下を合成し、ダミー変数化)

表9 満足度との相関関係

	リカレント教育課程全体の満足度	コンテンツの満足度
キャリアへの有用性	.437**	.404**
学びと目的の合致性	.359**	.424**
コンテンツの満足度	.535**	
** p < .01		

相関係数が最も大きいのは、「リカレント教育課程全体の満足度」と「コンテンツの満足度」の相関関係であり、カリキュラムや教材・指導内容等の質と全体の満足度が有意に相関することがわかった。

なお、「コンテンツの満足度」と「就業支援」についての相関関係はみられなかった。ほかに正の相関関係がみられたものとして、「学習日」と「学習スタイル (r=.534, P<.001)」、「リカレント教育課程全体の満足度」と「学習スタイル」(r=.378, P<.001)があった。学習スタイルについては、⑤学習習慣の項目で後述する。

また、受講生にはリカレント教育課程全体の満足度の理由を自由記述で回答を得たところ、次の3項目に分類できた。回答の一例を示す。

【コンテンツに関すること】

- ・独学ではなかなか難しいことを学ぶことができ、貴重な体験となった。
- ・リカレント教育課程を受講していなければ知り得なかった知識や考え方など、多くのことを学ぶことができ、非常にためになった。
- ・様々な講義を受け、知識のバージョンアップを図ることができた。

【出会いに関すること】

- ・先生や職員の方、同じ目的を持った受講生と出会い、一緒に学べたことは何物にも代えがたい。
- ・受講生の価値観を知ることによって多くの気づきや学びを得た。

【新たな視点の獲得】

- ・広い視野からものを考えることができるようになった。
- ・じっくりとキャリアを見つめなおすことができた。

アンケートの選択肢にない「出会い」と「新たな視点」が満足度を説明する理由の一つとして挙がっている。なお、受講期間中には、リカレント生の自主企画として、修了生を招いた「交流会」や「職務経歴書の書き方」講座の実施など、受講生のネットワークを活用する様子がみられた。

なお、リカレント教育課程修了後も、リカレント修了生同士のメールやLINEでの連絡の取り合いや自主企画の交流会や勉強会の実施等がなされており、修了生のネットワーク化と実践的な学習の場が自主形成されている。

④回帰分析

「リカレント教育課程全体の満足度」に与える影響の傾向をみるために、「リカレント教育課程全体の満足度」を従属変数、「コンテンツの満足度」「キャリアへの有用性」「学びと目的の合致性」を独立変数とする回帰分析(ステップワイズ法)を行った。その結果、モデル2、すなわち2つの独立変数を投入した段階で変数投入が打ち切られ、R(重相関係数)は0.586、R²乗(決定係数)は0.344であった(表9)。

表10 線形回帰のモデル要約

モデルの要約				
モデル	R	R ² 乗	調整済み R ² 乗	推定値の標準誤差
1	.535 ^a	0.286	0.272	0.535
2	.586 ^b	0.344	0.318	0.518

a. 予測値: (定数)、コンテンツの満足度
b. 予測値: (定数)、コンテンツの満足度, キャリアへの有用性

モデル2の、コンテンツの満足度とキャリアへの有用性の2変数を投入した回帰式の分散分析のF検定の有意確率は0.000と1%水準で有意であった(表9)。

表11 線形回帰の分散分析

分散分析 ^a						
モデル		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
1	回帰	5.844	1	5.844	20.403	.000 ^b
	残差	14.609	51	0.286		
	合計	20.453	52			
2	回帰	7.033	2	3.517	13.103	.000 ^c
	残差	13.420	50	0.268		
	合計	20.453	52			

a. 従属変数 リカレント教育課程全体の満足度
b. 予測値: (定数)、コンテンツの満足度
c. 予測値: (定数)、コンテンツの満足度, キャリアへの有用性

リカレント教育課程全体の満足度をベータのt検定の有意水準が5%以下で説明することができたのは、「コンテンツの満足度」($\beta = 0.428$, $P = 0.001$)と「キャリアへの有用性」($\beta = 0.264$, $P = 0.040$)だけであった(表10)。

表12 線形回帰の係数

モデル		係数 ^a					
		非標準化係数		標準化係数		t 値	有意確率
		B	標準誤差	ベータ			
1	(定数)	2.251	0.476			4.726	0.000
	コンテンツの満足度	0.515	0.114	0.535		4.517	0.000
2	(定数)	0.568	0.923			0.616	0.541
	コンテンツの満足度	0.412	0.121	0.428		3.418	0.001
	キャリアへの有用性	0.436	0.207	0.264		2.105	0.040

a. 従属変数 リカレント教育課程全体の満足度

なお、「学びと目的の合致性」を回帰式に投入したとしても、ベータのt検定の有意水準が5%以上であり、「リカレント教育課程全体の満足度」を有意に説明することができなかった

従って、リカレント教育課程全体の満足度には、コンテンツの満足度とキャリアへの有用性が影響を及ぼしており、就業支援内容（セミナー、キャリアカウンセリング等）の充実とコンテンツ（講義内容、教材、指導内容）の充実がリカレント教育課程の成否を決める鍵といえよう。

⑤学習習慣

学習日、学習した時間帯、学習スタイル等を学習習慣として分析した。仕事や授業の後に学習している様子がうかがえた（表12～表14）。

表13 学習日

n=53		
学習日	度数	%
不定期	15	28.3
休日	13	24.5
平日（時間の制限のない平日）	6	11.3
平日（業務後・授業後）	16	30.2
平日（業務前・授業前）	3	5.7
合計	53	100.0

表14 学習時間帯

n=53		
時間帯	度数	%
午後2時～5時	8	15.1
午前8時～11時	6	11.3
午後6時～11時	32	60.4
午前5時～7時	1	1.9
24時～4時	6	11.3
合計	53	100.0

表15 学習スタイル

n=53		
学習スタイル	度数	%
不定期に学習	17	32.1
一気に学習	15	28.3
コツコツ学習	21	39.6
合計	53	100.0

なお、子どもの有無、結婚の有無と学習スタイルに相関関係は見られなかったが、約60%以上のリカレント受講生に子どもがおり、全く影響しないとはいえないのではないだろうか。

(4) 事前相談会やリカレント受講生とのZoom座談会より

アンケートを補完し、学び直しに関する課題の傾向を質的に把握するために2020年6月から8月にかけて実施したリカレント教育課程に関するZoom事前相談会(91件)や、開講期間中に実施した受講生との座談会(11月実施:11件)の相談者およびリカレント受講生の声を参考としたところ、表16の通り、「時間に関すること」と「勤務先に関すること」の категорияに分類できた。職場内での学び(研修)を希望しているが、その機会に恵まれていないことや、参考にするべきロールモデルが存在しないことがわかった。

(表16 学び直しに関する課題)

時間に関すること	①可処分時間が少ない
勤務先に関すること	②研修機会がない
	③ロールモデルが存在しない
	④キャリアパスが描きにくい

「①可処分時間が少ない」課題については、「帰宅すると育児、家事に追われて自分の時間の確保が難しい。家族の就寝後のわずかな時間に勉強している。」(40代)

「授業が終わったら直ぐに帰宅しなければならず、開催時間の遅いイベントに参加しづらい。」(30代)という意見がみられた。

「②研修機会がない」課題については、「RPAやAIに関する研修は、男性が先に受けるため、我々女性にはその機会が回ってこない。」(30代)、「会社に研修プログラムはあるが、研修の対象外になっている。」(30代、40代)と研修機会がないことを指摘している。

「③ロールモデルが存在しない」課題については、「育休取得後に活躍している女性社員がおらず、将来のキャリアに不安がある。」(30代)、「④キャリアパスが描きにくい」課題については、「若くて優秀な社員がどんどん入社してきて、私には専門性のあるスキルもなく、会社に居場所がないと感じている。」(40代)、「育休取得後、職場復帰しているが、責任ある仕事がまわってこなくなり、自信が持てずにいる。」(30代)、「結婚前の研究職に戻りたいが、希望する求人がない。」(30代)という意見が見られた。

特に、事前相談会では、「スキルを身に着けたいが、会社が構築している研修プログラムを受ける権限がない」ことを嘆く声が多かった。また、eラーニングコースおよび土曜日通学コース受講生の約60%以上がワーキングマザーであり、自分のために使える時間が少ない中で、強みとなるスキルを身に着け、マミートラックから抜け出して自らのキャリアを切り開こうとする姿勢が見受けられた。

4. リカレントの実質化に向けた課題の抽出

(1) 課題1: キャリア志向ワーキングマザーの学び直し支援のあり方

リカレント受講生のボリュームゾーンは30代~40代であり、仕事・家事・育児に多忙な世代である。また、この世代は男女雇用機会均等法施行後まもなく入社した均等法第一世代とほぼ

合致しており、「社内にロールモデルとなるべき女性社員がいない」「男性社員と比して教育訓練の機会が少ない」という課題を抱えている

(3. (4) 事前相談会やリカレント受講生とのZoom座談会より)。

マミートラックを脱出し、キャリアを切り開く意欲を持つワーキングマザーのために、eラーニングをベースとしたビジネススキルやITスキルを習得するプログラムの開発とメンター相談ができる支援体制が必要である。

(2) 課題2：理系女子（略：リケジョ）の学び直しへの支援のあり方

過去3年間のリカレント受講生のうち約7%～10%が理系の学部や研究科を修了した「理系女子（略：リケジョ）」である。まだサンプル数が少ないため十分な検証ができず、一般化が困難であるが、本人の履歴書からみるリケジョのキャリアパスの特徴と面談等による独特の課題の傾向を抽出した。

【キャリアパスの特徴】

- ・大学、大学院卒業後、専門職（研究職）に就くが、ライフステージの変化（結婚・出産等）で一旦退職。あるいは、配偶者の転勤により退職。
- ・社会復帰していない、あるいは社会復帰の際に専門性を生かせていない。
(全く違う。領域の仕事に就いている。)
- ・専業主婦をしながら専門以外のほかの資格をとっている
(いずれ何らかの形で社会復帰したいと考える方が多い。)

【独特の課題の傾向】

- ①身近に家庭生活と職業を両立する「リケジョ・ロールモデル」がいない。
(ただし、ナースなどの医療職は別)
- ②再就職にあたり、本人の希望と企業の求人情報にミスマッチが多い。
(研究職とし再就職を希望するが、本人の希望する専門の研究職の求人が殆ど無い。)
- ③研究職ではなく、異なる領域の仕事に再就職している。

①は、リカレント受講生のボリュームゾーンの世代（30代～40代）は、理系の学問領域に進学する割合が現在よりも少なく、理系の研究職等においてロールモデルとなる女性も少なかったことに起因すると考えられる。

②③は、女性従業員が多い銀行やサービス業、小売業界等と比較して、研究職の女性が少なく、企業側に理系女性研究職の再就職（復帰）スキームがまだ十分に整備されていないことに起因すると考えられる。

実際に、2019年度に大学コンソーシアム京都から受託した研究の一環としてⁱⁱⁱ筆者が行った銀行へのインタビューでは、銀行はキャリアブランクのある女性を対象とした雇用枠を用意し、再就職者の不安を解消するような復帰プログラムやニーズに応じたビジネススキルの学びのコンテンツを整備するなど、多様な教育訓練の機会や雇用の形態を設けていた。理系研究職においては、テクノロジーの深化や専門領域の細分化等により、学び直しのコンテンツが作りやすく、前述の銀行のような復帰プログラムの標準化が困難であり、そのことがリケジョの再就職を困難にしている一因であると推測される。

リケジョはまじめな方が多く、いずれ何らかの形で社会復帰したいと考え、専業主婦をしながら出身学部・研究科とは異なる領域の資格を取得する等、復帰の準備をしているケースが多い。また、社会復帰しても専門性を生かせていないため、転職を複数回繰り返しているケースもみられる。

以上のような特徴と課題を背景に、仮に「さまよえるリケジョ」と命名した。今後はこのさまよえるリケジョの課題を解決し、企業 mismatches を防ぐためにも企業と連携したリカレントの水平的拡張と深化も必要とされるのではないだろうか。

5. 大学職員の役割

(1) 大学職員に求められる資質

地域連携研究センターの業務の一環として、リカレント教育課程を運営するには、企画・広報・データ分析、プロジェクトマネジメントなど、ほかの部署に比して大学職員に求められる役割が幅広く、マーケティングやデータ分析に関する専門知識が必要であることを実感した。専門性が一層求められる部署である。

大学職員の役割やその専門性についての先行研究によると、檜森 (2009) は、大学職員の求められる役割の変化として定型的業務から大学の戦略を支える政策立案業務への変化を指摘し、必要とされる能力も「戦略思考やマネジメント力」など高度なものとなっていったと分析している。^{iv} また、篠田 (2016) ^v は、総合作戦といえる大学改革を推進するには、大学のあらゆる分野で実務を担う大学職員の能力開発が重要であり、事務を正確に執行するレベルから、情報収集と分析、改善・企画・提案から決定までのプロセスをマネジメントする職員が必要としている。リカレントの運営では、まさにこのような人材が不可欠である。

しかしながら、大学経営を担う大学職員の人材育成は急務であるが、従来の OJT で育成するだけの十分なリソースが不足しているという現状がある。^{vi}

大学職員が専門性を身に着けるには、学外の研修・勉強会や、自発的に職務に関連する資格を取得する、あるいは積極的に外部の情報を収集し、仕事に役立てる等の所属組織を越えた学び (越境学習) が必要であろう。

(2) 越境学習と学内での熟達化～自分で自分を鍛え、育てる～

石山 (2011) によると、組織へのコミットメントを持ちながら、自らの専門性を発達させようと志向する人材を「組織内専門人材」と定義づけている。^{vii}

学びの実質化には、外部で自分の学んだことを自分の大学の文脈に置き換え、業務に活用し、さらに熟達化していくことが重要であろう。積極的な越境学習を通じて専門性を発達させ、所属大学への大学のマネジメントや改革プロジェクトに積極的に参画する。このような「組織内専門人材」が、これからの大学に必要とされる大学職員像といえる。

私事であるが、働きながら学び、学位を取得した「リカレント」の経験から、越境学習は専門性の獲得と業務の熟達化には有効であると確信している。その経験は、マーケティングリサーチに基づく提案や、リカレント受講生のワーキングマザーの悩みに共感し、寄り添ったサポート策を立案する一助となっている。また、想定外のアウトカムとして、タイムマネジメント能力とストレス耐性がつき、自分で自分を鍛えられたことを実感している。

6. 最後に

本稿では3章・4章の本学のリカレント教育課程の実績より課題を抽出した。

課題1: キャリア志向ワーキングマザーの学び直しの支援のあり方

課題2: 理系女子 (略: リケジョ) の学び直しへの支援のあり方

課題を解決するには、柔軟なプログラムときめ細かいサポート、リカレントの水平的拡張と深化が必要である。具体的には、メンター相談体制整備の他、複数の大学間でeコンテンツの共同利用やステップアップのためのリカレントプログラム構築、専門性に応じたコンテンツの充実が求められよう。

5章では、大学職員に求められる資質として「組織内専門人材」を挙げた。「組織内専門人材」となるためには、自ら越境し、必要な専門性やスキルを身に付け、学内で熟達化する「自分を鍛える姿勢」が求められる。学部教育とは異なり、リカレント教育課程は正規の教育課程外で企画運営されるため、運営を担う大学職員に期待される役割は大きく、そのコミットメントがリカレントプログラムの成否に影響するといっても言い過ぎではないだろう。

今後、これらの課題解決に向けてリカレント教育課程運営と並行しながら、運営から得られる知見を活かし、リカレントプログラムの水平的拡張と充実に努めていきたいと思う。

ⁱ 「人づくり革命 基本構想」(人生100年時代構想会議)平成30年6月13日 首相官邸

<http://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>

ⁱⁱ Robotic Process Automation の略。これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を、人間に代わって実施できるルールエンジンやAI、機械学習等を含む認知技術を活用して代行・代替する取り組みのこととされる。(日本RPA協会<http://rpa-japan.com>)

ⁱⁱⁱ 2019年度大学コンソーシアム京都 指定調査課題調査研究「京都におけるリカレント教育推進に果たす大学コンソーシアム京都の役割」(「第VI章 製造業従事者の為のリカレント教育への意向調査」担当執筆。) https://www.consortium.or.jp/wp-content/uploads/page/14214/2019_shiteichousakadai_01.pdf

^{iv} 檜森茂樹「大学院での学びの可能性について 名城大学大学院大学・学校づくり研究科での経験」『大学職員ジャーナル』13号, 2009年, pp. 30~37

^v 篠田道夫『大学戦略経営の核心』東信堂, 2016年

^{vi} 小椋幹子『大学改革時代における大学職員の新たなSD政策に関する研究』小椋幹子 デザインエッグ社, 2020年

^{vii} 石山恒貴「組織内専門人材の専門領域コミットメントと越境的能力開発の役割」『イノベーションマネジメント』8号, pp. 17~36

小椋 幹子 (おぐら みきこ)

京都女子大学文学部卒業、1994年 4月より学校法人京都女子学園京都女子大学へ専任事務職員として入職し、図書課・教務課、学部事務センター(現・学部事務課)・新学部設置準備室・総務課兼大学改革推進機構・連携推進課など、幅広い業務を経験する。

また、働きながらMBAと博士(革新的技術・経営)を取得し、得られた知見を業務やプロジェクトにも活用してきた。研究領域は「人と組織の成長」「組織開発」「SHRM(戦略的人的資源管理)」であり、仕事・研究・育児・家事の4立生活を全うする日々である。

現在は、地域連携研究センターで産学官連携やリカレント教育プログラムの企画運営等を担当し、社会における京都女子大学のプレゼンス向上に努めている。