

# じゅあ J U A A

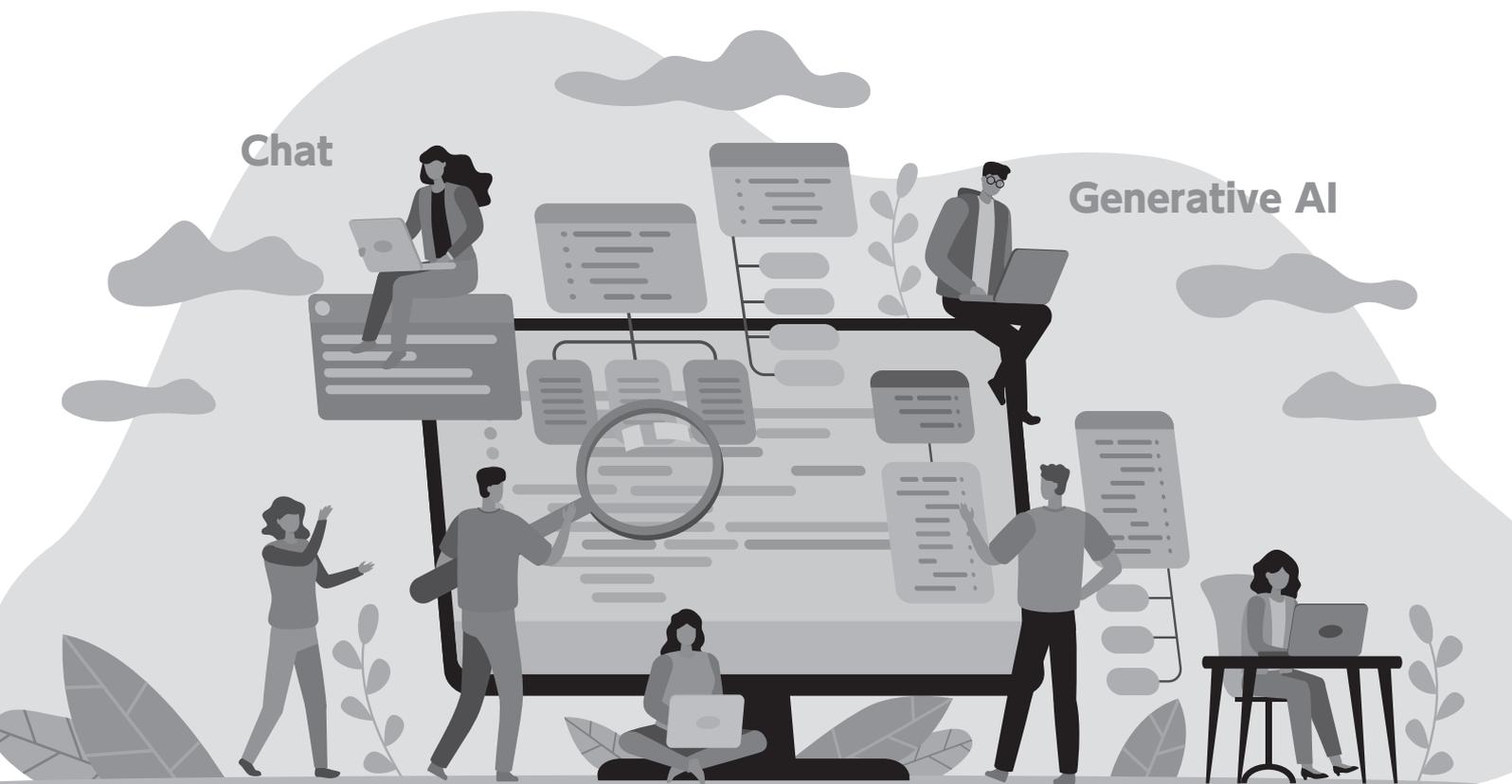
NO. **71**  
2023

高等教育の  
質の向上を目指して

巻頭言

## 「評価疲れ」を考える

大学基準協会 会長、津田塾大学 学長 高橋 裕子



### 高等教育トピック

▶ **座談会** ～ AI時代の高等教育を考える～

▶ **大学院におけるリカレント教育**

関西学院大学 教授 村田 治

▶ **デジタル時代のリスキリングと大学の役割**

株式会社エクサウィザーズ、はたらく AI&DX 研究所 所長 石原 直子

▶ コラム

大学基準協会と私

大学基準協会理事、東北大学理事・副学長 植木 俊哉

▶ ブックレビュー

▶ お知らせ

新役員の就任について

2022年度決算について

## 「評価疲れ」を考える

高橋 裕子

大学基準協会 会長  
津田塾大学 学長



大学に求められる認証評価や内部質保証等に関わった大学の教職員は「評価疲れ」という言葉を幾度も耳にしたことがあるだろう。なぜこのようなフレーズが生まれたのか検討してみたい。

日本の大学が世界と比較して劣後、低迷していることが新聞や雑誌等で広く報道されるようになって久しい。他方で、大学の質を担保するため、ほぼ20年前の2004年に認証評価制度が導入され、すべての大学は7年以内ごとに認証評価機関の評価を受けること、および評価結果を公表することが義務付けられた。

大学基準協会をはじめとする評価機関は、基準が満たされているかを周到に確認し、優れた点などについても指摘しようとして努力している。その努力が報われるより、むしろ「疲れ」という結果に至るのはなぜなのだろうか。

これまでに実施された調査やアンケートを概観すると大きく二つのことが言えるのではない。

第一に、受審する側と評価する側の負担感が挙げられる。受審する側は細部にわたる項目一つ一つについて膨大なエビデンスを準備し、自己点検・評価報告書を作成しなければならない。評価する観点がますます多様化、複雑化しているので、学内の組織の担当部署に加えて、各学部・学科、研究科の責任者などがその対応に当たらなければならない。細部にまでいたる資料を集め、点検するといった作業が次第に自己目的化し、本来の目的を達成するのに本当に必要なのかと思われるレベルまでの資料の作成に忙殺されているのが現状だ。

評価する側はどうか。全国の大学から選ばれた評価者は、受審する側が作成した膨大な資料を読み込み、理解を進め、責任ある判断を下さなければならない。評価者に選出される教職員は所属大学においてさまざまな役職を経験したベテランの大学人である場合が多い。学内の重要な職務に加えて、他大学について学び、精査するために相当の時間とエネルギーを要する。多くの場合、所属大学における業務が斟酌されることなく、評価者としての新たな職務が加わるという、ときに加重な状況のもとで、このような職を引き受けているのが現状だろう。直截に言えば、審査を重ねるごとに上がっていくハードルにも対処すべく、受審する側も評価する側も目的のために果たさねばならない実務にかかる作業量と時間があまりにも大きすぎるのだ。

第二に、評価結果の活用度や社会からの認知度の低さが挙げられる。こうして高等教育界のヒューマンリソースを動員して得られた評価はどのように役立てられているのか。当然のことながら、認証評価をクリアしていることは、学生や卒業生・修了生にとって意義があることは論を俟たない。しかし、認証評価のプロセスで得られた大学評価の内容よりも、世間で流布している大学評価の多くは、「大学ジャーナリ

ム」という業界の雑誌やネット記事で書かれていることに左右されているのではない。志願者数、倍率、偏差値など見えやすい数字を用いた入試情報で、大学の動向を判断する記事は多数あるが、認証評価で得られた大学評価を社会に対して届けようとする記事を目にするのはほとんどない。

大学関係者があれほど時間と労力をかけて行った大学の質保証や点検した事項は、社会的に十分に理解される場がないままでは、影響力を及ぼし難い状況にある。評価したアウトカムが各大学の特色や個性として認識され、高校や志願者に効果的に活用されていたなら、志願者にフィットした学校選びや在学生の自校理解に役立っている状況が手にとるようにわかり、受審者も評価者も達成感とやりがいを感じられるであろう。すなわち、かけた労力と得られる効果のバランスが取れてない現状を目の当たりにして、「評価疲れ」という言葉が発せられるのではない。端的に、徒労感の表れとも言える。

本協会の常務理事を拝命していた際には、高校の教員や生徒に本協会の活動を広報できるような取り組みについて議論したことがある。容易なことではないが、今後、大学の質を知りたいと思う人たち、すなわちこれから大学や大学院に入学するための情報を得ようとしている人たちに、認証評価で得られた大学評価内容が具体的かつ効果的に伝えられるようになっていかねばならない。評価が広く社会的認知を得て、生徒・学生に活用される情報となっていけば、そして、それが大学の質の充実化に貢献しているという手応えを得られれば、大学の評価活動をもっと積極的に捉えられるようになるだろう。

また、日本の研究力が下がり続けていると指摘されてきた過去20年、その状況を反転させるべく、高等教育をめぐるさまざまな施策が展開されてきたが、際立って成功している取り組みを挙げることは困難だ。日本のすべての大学人の時間とエネルギーの総量は一定である。研究力や教育力を改善・向上していくために、評価活動にその総量のどのくらいの割合を配分するのが適切なのか。有効な作業量とはどの程度なのかという視点を持っていなければ、いくら精緻な評価を完遂させても、研究・教育に当てられる十分な時間を激減させてしまうようなことになり、本末転倒の事態を招きかねない。

大学基準協会は、実施している事業についても新たな角度から点検し、日本の大学が国際通用性のある質の高い高等教育機関になっていくための「効果的な伴走者」になっていく必要がある。併せて、大学の評価機関としても世界からさらに信頼される組織となっていかなければならない。

そのためにも、「評価」の成果が広く、多くの大学のステークホルダーに十全に活用され、大学ジャーナリズム界も含め、影響力を持って語られ、流布するようになることを目指していくべきだと考える。実現すれば、「評価疲れ」という言葉も聞かれなくなるだろう。

# 座談会

## ～ AI 時代の高等教育を考える～

ChatGPT 等の生成 AI が、急速に社会に普及しています。それらへの社会の評価は日を追って変化し、教育現場に様々な議論を呼んでいます。とりわけ高等教育の現場においては、まさに今、各大学が対応を模索している状況にあります。

こうした状況を踏まえ、今回の座談会は、高等教育の現場を預かる方や情報学をご専門とする方々に、AI 時代の高等教育についてお話しいただきました。

### 出席者

相澤 彰子 氏（国立情報学研究所副所長）

曄道 佳明 氏（本協会理事、上智大学学長）

星野 聡孝 氏（大阪公立大学高等教育研究開発センター副センター長）

堀井 祐介 氏（司会：本協会広報委員会委員、金沢大学教授）

※ご所属・肩書等は座談会当時のもの

### 【ChatGPT の登場と大学の対応】

——昨秋、生成 AI の ChatGPT が公開されると、その高度な機能と汎用性の高さから、瞬く間に利用者が世界中に拡大していきました。その一方で、ChatGPT では、あたかも人間が作成したような自然な文章が生成されることから、各高等教育機関は教育活動への影響を懸念して、学生や教職員に対してこうした生成 AI の利用に関する一定の方針を示す必要が出てきました。上智大学は、早い段階で方針を示していましたが、その経緯についてお聞かせください。（堀井）



堀井 祐介 氏（司会：本協会広報委員会委員、金沢大学教授）

曄道：本学では、今年の3月下旬に学生及び教職員に向けて、「ChatGPT 等の AI チャットボット（生成 AI）への対応について」という文書を発信し、成績評価に関わる部分において学生の生成 AI の使用は原則認めないという方針を示しました。学生からは ChatGPT の使用によって成績評価

の公平性に対する不安の声があがり、教員も評価方法を再検討したシラバスを作成する必要性がありましたので、本学として新年度開始前に学内で共通認識を持つことが重要であると考えました。

本学の発信後、各大学や大学団体が続々と方針やガイドラインを公表する流れを受け、本学は6月に、改めて教員向けのガイドラインを作成しました。これは AI の現在地について、教員が共通認識を持つためのものとして、授業での AI ツールの使用に関して必要な配慮や、学生の不正防止や不正利用が疑われた場合の対応等を定めたものです。

なお、本学の方針などは、いずれも発出時点でのものであり、技術の発展や社会への浸透の状況に応じてその内容を変えていく必要があるものと認識しています。



曄道 佳明 氏（本協会理事、上智大学学長）

——大阪公立大学でも、ホームページ上に教員向けのガイドを公表されていますが、どのような経緯で作成され、どのようなことを伝えたかったのでしょうか？（堀井）

星野：本学でも2月末頃から ChatGPT の学内での取扱いに関する議論を開始し、5月に「生成 AI ツールと教育についての教員向けガイド」を公表し

ました。

ここ半年ほどの各大学の ChatGPT に関する対応は大きく三つに分けられると思います。一つ目が、完全に利用を禁止する対応、二つ目が、積極的に新しい技術を取り入れていこうとする対応です。そして、三つ目は、現状を見極めながら慎重に進めていくもので、本学はこの方針で対応しました。

こうした背景には、ChatGPT の利用を大々的に推奨するのは時期尚早、推奨するとしてももう少し課題や問題点がクリアになった段階すべきだという考えがありました。

こうしたことを踏まえて先のガイドで伝えたかったことは、本学の基本的な考え方として「ChatGPT が、本来学生が身に付けるべき能力の妨げになってはならない」こと、「学修成果の公正な評価の妨げになってはならない」ことと、それを踏まえた「レポート作成などでの ChatGPT の使用をどこまで認めるかは教員自身が判断し、学生に伝えるということが必要」ということです。



星野 聡孝 氏 (大阪公立大学高等教育研究開発センター副センター長)

### 【ChatGPT のアルゴリズムとは？】

——今度は相澤先生にお伺いします。ChatGPT は今までの生成 AI とどこが異なるのでしょうか？また、ご専門との関係から ChatGPT をどのように捉えていますか？

相澤：私は自然言語処理が専門なので、その視点でお話します。ChatGPT は従来の技術とは一線を画していて、大量のデータセットを学習することで応答を生成しています。高精度にテキストの

内容を捉え、人間に近い自然で流暢な応答を可能にしています。これは我々専門家にとっても衝撃的な技術で、大変な驚きがありました。

一方で、ChatGPT は動作に謎が多く「ブラックボックス」だと言われています。例えば、ChatGPT は嘘をつくことがよく知られていますが、我々研究者もなぜそのような反応をするのか、完全には理解できていません。それは ChatGPT が人類にとって未知の技術であることを物言わずに語っているようです。我々は現在、性能向上と並行し、情報の矛盾や偏り、誤った情報を可能な限り少なくするなど、課題を克服するための研究を進めているところです。

ChatGPT が他の AI ツールと異なる部分は、人間がフィードバックを与えることでそれぞれの社会の基準を教えていかないと使えない、みんなで育てていくという概念がないと成り立たないという点です。教育現場は、教育現場としての使い方や倫理観、あるいは指針があるので、それに適用するようにモデルを訓練しないとダメです。「こういう出力をしたらダメ、こういう出力は好ましい」というような基準を作っていくことが、社会適応における喫緊の課題になっています。

また、ChatGPT は米国 OpenAI による大規模言語モデルに基づくサービスですが、その後を追って、世界中の自然言語処理を研究・開発する研究所や企業が、一刻も早く自前の大規模言語モデルを開発しようとしている状況にあります。今後は関連技術の研究開発がますます加速するでしょう。



相澤 彰子 氏 (国立情報学研究所副所長)

## 【高等教育における AI の活用を探る】

——先ほど、曄道先生と星野先生には、ChatGPT に関する両大学の対応についてお伺いしましたが、最新の状況についてもお話いただければと思います。(堀井)

曄道：7月の前期試験は、ChatGPT が話題になって以降、学生が初めて成績評価を受ける機会でした。これに先立ち、本学では、AI の浸透度や学生の不安や問題意識を把握するための意識調査を行いました。その結果、回答の時点で「ChatGPT を利用したことがある」と答えた学生は、想定より少なく半数程度でした。

また、生成 AI の利用方法について尋ねたところ、最も多かったのは情報検索でした。この結果を見る限り、実際の学生たちの利用方法は、私たちが懸念・危惧しているものとは異なる印象でした。一方で、外国語の文章作成や翻訳などに AI を利用している学生たちが多く見受けられました。本学は外国語教育に力を入れていますので、AI の外国語教育への利活用について、今後学内で議論していきたいと考えています。

さらに、学生から「学習や研究における『適切な利用方法』というのはどういうことか?」という疑問も寄せられており、学生も AI が生成したものを鵜呑みにするのはよくないということを知っていることを窺い知ることができました。

私は、学生には「自分たちの学びを自分たちでデザインする力をつけてほしい」と考えています。学生側から見た AI との向き合い方を教員側がどのように取り込むかということは、これからの教育の中で一つのポイントになっていくのではないかと思います。

星野：先ほどお話したガイド公表の際、学内でセミナーを開催しました。セミナーでは ChatGPT の概要紹介、副学長・情報学研究科教員を交えたパネルディスカッションなどを行いました。ここでは、「生成 AI の利用を禁止しても意味がない」、「今後は積極的に受け入れざるを得なくなるだろうから、教育もそれに合わせて変化して行かなくてはならない」という議論がありました。

また、ChatGPT の教育現場での活用については、大学をあげて研究していくことも必要だと考えています。現在、本学の情報学研究科教員との共同プロジェクトで ChatGPT・API を利用した試験的な学内向けサービスを開発中です。学生及び教職員の三者における ChatGPT の活用法を調査し、そのデータや効果的な活用事例などを年末に開催予定のセミナーで公表したいと思っています。

他方、ChatGPT の普及に伴い、AI ライティング検知ツールを全学で本格導入すべきか、検討を開始しました。なお、私の個人的な意見となりますが、これを機に海外の大学と比較して日本では遅れ気味であるアカデミック・インテグリティのガイドラインを整備し、学生の学問に対する向き合い方を示すことも重要であると考えています。

——今のお話に関連して相澤先生にお伺いしたいのですが、AI と AI ライティング検知ツールは、技術力のいたちごっこになってしまうのでしょうか? (堀井)

相澤：いたちごっこになるか、と聞かれたら、Yes と答えることになるでしょうね (笑)。生成 AI と AI ライティング検知ツールは (例えばサイバー攻撃とセキュリティ対策のように相反し競合する関係ではなく…編者注) 両者ともに剽窃を避けるという一致した目的のもとで開発が進められていますが、実際のところ AI に剽窃の問題がなくとも人間側の使い方が不適切である場合、検知ツールが完全にそれを見抜けるようにはならないでしょう。

また、この話をするときに感じるのですが、それは、現実社会には嘘や剽窃が必ずあり、我々人間は、倫理的に問題のない世界を経験したことがないはずなのに、AI 技術には嘘や剽窃のない世界が求められるという難しさです。

いずれにせよ、検知ツールは「これは怪しいよ」と指摘はしますが、内容までをも理解しての指摘ではありませんから、問題があるかどうかを最終判断するのは人間だということを忘れてはなりません。

——先ほど曄道先生から、学生が生成 AI を外国語学習に使っているというお話がありました。今後、翻訳ソフトとしての AI の利用は広がっていくのでしょうか？（堀井）

相澤：現在の AI 技術革新の究極の目標は、大規模言語モデルを使って人間にとって時間を要する作業を効率化していくことです。ご存知のとおり AI は翻訳が得意で、かなり正確な訳をしますので、今後ますます利用は進むでしょう。

曄道先生の「学生が AI を検索と翻訳によく使う」という話は技術者として大変興味深かったです。なぜなら、検索エンジンと大規模言語モデルは大量の言語データを扱う点で密接に関わっているからです。大規模言語モデルがどうして翻訳できるかも、実はよくわかっていないのですが、対訳データの存在が役に立つとも言われています。

翻訳には、双方の言語データの質と量の確保が重要ですが、ユーザーが少ない言語は質や量を保証することが難しいので、今後、言語間の格差の問題を考えていく必要に迫られるかもしれません。

### 【AI 時代の高等教育のあり方】

——AI の普及によって、大学の教育研究活動は今後どのように変化するのでしょうか？そして、高等教育機関にはどのような変化が求められるのでしょうか？（堀井）

曄道：「AI は結構いい文章を生成するよね」などと仲間内で話すことがあります。このように AI を「評価」している状況は、まだ人間の方が立場が上だと言えるかもしれません。ただし、この先、技術がさらに進歩し、人間が AI をより手軽な情報検索ツールとして使用するようになったとき、情報を知として蓄積するための情報解釈力を持ち合わせていないと、AI を使いこなすことは難しくなるはずです。その時、教育現場では情報解釈のための学びについて、改めて議論をすることになるでしょう。

また、AI が人間を超え始めたとき、倫理観・価値観など全く新しい社会の制度を作っていく

ことになるでしょう。今すぐではありませんが、もしかしたら 15～20 年後、今の学生たちが社会の中心となる時代には、AI が人智を超えるようになっているかもしれません。その時代を見据えて今預かっている学生たちには何を伝えるか—これが教育現場が抱える一番大きな課題であると認識しています。

つまり、高等教育機関に求められていることは、社会がどう変わるか、技術がどこまで発展するかが不透明な時代においても、人間社会の倫理や価値がどう変わるかを見通しつつ、学生に教育を施していくことなのではないでしょうか。

星野：AI 時代において、まず、我々教員側の課題として授業そのものを変えていく必要があります。そう遠くないうちに、AI によって容易に情報を得ることが可能な時代が到来します。そのため、これからは情報や知識を持つことよりも、それらをどう活用して行くかということの方がより重要になり、教育のあり方もそこに主軸を移していく必要があると思います。

また、これに伴い教育活動での評価も変化してくるかと考えており、レポート等の成果物のみではなく、むしろ学びの過程に着目した評価を行うことが重要になってきます。そして、これに合わせて、教員の役割は、学びを促していくためのメンターやサポーターへと変わっていくでしょう。

今後、単純な作業は AI が肩代わりし、生産性の向上を担ってくれますから、人間には音楽産業などでいうところの「プロデューサー」としての役割が求められるのではないのでしょうか。

しかし「クリエイター」の能力が不要というわけではなく、むしろその力はますます求められてくるはずです。人間には「クリエイティビティ」、「オリジナリティ」、「価値創造力」が求められるでしょう。高等教育ではそれを促していくことが必要になると思います。

つまり、人間は AI を活用しつつ、AI を乗り越えていくような価値創造力を身に付けていか

ないといけません。そして、高等教育機関は新しい価値の創造を意識した教育を行う必要が出てくるように考えます。

**相澤：**他の研究者からは偏った考えといわれることもあるのですが(笑)、私にとって、ChatGPTを含めてAIは「道具」です。曄道先生の「人間がAIを評価する」という関係性—人間がAIを「使っている」という意識は、研究者目線でも重要なことであると感じています。

今、私たちに必要なのは絶対的なAIではなく、さまざまなニーズに適応できる多様性を有したAIであり、そのためには、生物の進化と同じように選択と淘汰の仕組みを働かせておくことが重要だと考えています。

AIに関してはまだ明らかになっていないことが多いですが、悪いものは淘汰し、良いものを選択して、次の世界に残していくという評価の仕組みや意識を醸成していくということが、高等教育機関においても大切なことと感じています。

### 【AI時代の高等教育の今後の展望】

—最後に、AI時代の高等教育のあり方について、今後の展望をお聞かせください。(堀井)

**曄道：**AIの技術革新とそれによる社会変革が同時に進むという、人間が経験したことのない大きな変革が、今、目の前で起こっています。「AIの登場によって、社会が大きく変わっていく」とよく言われていますが、技術とともに新しい価値や倫理も含めて「変えていく」視点で考えなくてはならないと思います。

社会に出ていく学生に何を伝えていくか、それは大学だけで議論するのではなく、中等教育や実社会とも連携していく必要があります。このような時代だからこそ、教育はどうあるべきか、人の成長とはどうあるべきか、あるいは社会がどうあるべきかという根本的な議論をしっかりと行っていくべきだと考えます。

**星野：**コロナ禍でICT活用の機運が高まったタイミン

グでChatGPTが登場し、これらとどう向き合っていくかを皆で真剣に考える時期に来ており、まさに今、日本の高等教育が大きく変わろうとしているように思います。

AIに仕事が奪われるような話も耳にしますが、そのような時代だからこそ、学生はAIを使いこなせる人間になること、主体的に学んでいく人間になること、そしてその学びを継続することが重要であると考えます。

**相澤：**ChatGPTの登場は、私のような自然言語処理の研究者たちにも大きな意識改革を起こしました。今まで互いに独立に研究していましたが、ここで一致団結しないと5年後に何も残せないと、気持ちが一つになったところです。今日の座談会のお話を聞いて、高等教育も同じようなフェーズにあるのではないかと感じました。

—AI時代の高等教育機関では、未来を予見しつつ、学生を広い目、長い目で教育していくことが求められているということでしょうか。日本の将来、いえ世界の未来のため、学生をはじめ若い人たちに力をつけてもらうには、各所で連携することが必要です。本日はそれぞれのお立場から、大変貴重なお話をありがとうございました。(堀井)



# 大学院におけるリカレント教育

村田 治 関西学院大学 教授

モノやサービスなどの付加価値の生産において、物的資本のみならず人的資本が重要な役割を果たす知識集約型社会に突入し、特に、イノベーションを生み出す高度人材の育成が求められている。さらに、生成AIの発達ともあいまって、大学院レベルの高度な汎用的コンピテンシーが求められるようになってきている。

大学院教育は学部教育よりも専門性の高い知識体系の修得が求められるのは言うまでもないが、同時に高度な専門性の獲得に伴う俯瞰力や応用力といったコンピテンシーの涵養という機能を果たしている。例えば、採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2023）においても、「学問知・専門知が集積・発展する大学で学ぶメリットとして、産学の分科会メンバーがともに評価していたのは、単なるスキルにとどまらない、本質的な学びの深さ（深い知見・見識の共有と体系だった学び、「総合知」等）であった」と指摘した上で<sup>1</sup>、「大学の強みを活かしたリカレント教育プログラム」を7類型に分類し「社会実装に必要な能力」「分野横断的知識・能力」「高度経営人材の育成」など大学院での深い学びを通じた汎用的コンピテンシーの獲得を強調している<sup>2</sup>。

人文・社会科学系であれ自然科学系であれ、修士学位や博士学位を取得するためには修士論文や博士論文を纏めなければならない。当然のことながら、先行研究の整理や自己の研究の問題意識や位置づけが明確でないと論文としては認められない。言い換えれば、自己の研究の位置づけを明確にすることが必ず求められ、この過程で俯瞰力・大局観、あるいは応用力といった資質・能力が身につく、「社会実装に必要な能力」「分野横断的知識・能力」「高度経営人材の育成」の獲得に繋がると考えられる。

しかしながら、関西生産性本部の報告書によると、約70%の企業が大学院修了者を雇用していないか、雇用していても大学卒業者と給与や待遇面で制度的に差をつけていないことが明らかになっている<sup>3</sup>。他方で、これまでの賃金プレミアムの実証研究からは、わが国の大学院修了者の賃金プレミアムは約30%であることがわかっており、大学院教育の経済効果が明らかになりつつある<sup>4</sup>。ようやく大学院教育の重要性が認識され、AIの発達に伴って国や産業界は大学院レベルのリカレントやリスキリングの必要性に迫られている。

近年、特に産業界ではリスキリングという用語が用いられており、リカレントとの区別が曖昧になっている。リカレント教育は「帰還教育」「還流教育」などと言われるように、就業者が仕事で求められる知識やスキルを身につけるために離職をして、「職業→教育→職業」の循環を通じてキャリアアップのために新しい知識やスキルを身につける学びである。他方、リスキリングは、リクルートワークス研究所（2020）によると「新しいスキルを身につければ、引き続きその企業における価値創造に参加できる。これがリスキリングの意味するところ」であり、リスキリングは「企業と個人の双方が生き残るための重要戦略」と説明されている<sup>5</sup>。

これらのことから、リカレントが転職を含め一旦離職をして学ぶことを意味し<sup>6</sup>、就業者個人の主体的な学びでありその姿勢は能動的であると定義できよう。それに対して、リスキリングは就業者が現在の企業に留まりながら企業に貢献するための組織主体の受動的な性格を持つ学びであると定義できる<sup>7</sup>。つまり、リカレントとリスキリングの違いは学ぶ内容や身につけるスキルによるものではなく、学ぶために離職を前提としているかどうか、また、学びが個人主体なのか組織主体なのかという点で異なるものである。

実は、わが国においてリカレント教育が定着しなかった理由として、雇用の流動性の低さが挙げられる。実際、雇用の流動性の指標の一つである勤続年数10年以上の雇用者比率の国際比較を見ると、わが国の雇用の流動性が他の先進国に比べて低く<sup>8</sup>、この雇用の流動性の低さが就業者の主体的・能動的に学ぶインセンティブを阻害しリカレント教育が定着しなかった大きな要因と考えられる。

現在、国や企業が力を入れているのは離職を前提としないリスキリングであり、雇用の流動性の低さの影響をほとんど受けることなくリスキリングが普及・浸透する状況にある。その際に重要な視点は、一つは学びの成果を評価し報酬に還元することによって受け身の学びを主体的な学びに変換することであり、もう一つは大学院レベルの汎用的コンピテンシーの育成を重視することにある。リスキリングという学びの流れが、本格的な大学院での学び直しやリカレントに繋がることを期待したい。

## 参考文献

- 関西生産性本部（2021）、「企業の人材ニーズと大学院教育とのマッチングに関する調査報告書」、関西生産性本部・関西学院大学。  
採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2023）、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022 年度報告書 - 産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』-」。  
下山 朗・村田 治（2019）、「大学院進学の経済的収益 - 就業構造基本調査を用いた賃金プレミアムと内部収益率の推計 -」、『生活経済学研究』、第 50 巻、pp.1-17。  
日本経済団体連合会（2023）、「2023 年版経労委報告」。  
森川正之（2013）、「大学院教育と就労・賃金：マイクロデータによる分析」、RIETI Discussion Paper Series、13-J-046。  
矢野貞和（2009）、「教育と労働と社会」、『日本労働研究雑誌』、No.588、pp.5-15。  
リクルートワークス研究所（2020）、「リスキリング ～デジタル時代の人材戦略～」、Works Report 2020。  
労働政策研究・研修機構（2022）、「データブック国際労働比較 2022」。

<sup>1</sup> 産学協議会（2023、p.26）参照。

<sup>2</sup> 産学協議会（2023、p.27-29）参照。

<sup>3</sup> 関西生産性本部（2021、図 1-6）参照。

<sup>4</sup> 森川（2013）、下山・村田（2019）等を参照されたい。

<sup>5</sup> リクルートワークス研究所（2020、p.9）参照。

<sup>6</sup> ここで離職という言葉は、必ずしも転職を意味せず、同じ企業にとどまりながら一旦ポストを離れることを含んでいる。

<sup>7</sup> 経済団体連合会（2023）においても、リスキリングを「主に企業が直面する経営課題に資するスキルアップ・チェンジアップのための学び直し」と同様の定義がなされている。

<sup>8</sup> 労働政策研究・研修機構（2022、第 3-13-1 表）を参照されたい。

# デジタル時代のリスキリングと大学の役割

石原 直子 株式会社エクサウィザーズ  
はたらく AI&DX 研究所 所長

技術の革新が進めば、既存の仕事の進め方が変わったり、これまで存在しなかった新しい職業が生まれたりする。また、機械に代替されることでなくなってしまう仕事もある。この時に、新しい仕事の進め方に適応したり新しく生まれた職業に就いたりできるように、新たなスキルを身につけること、身につけさせることを「リスキリング」という。近年では、デジタル技術が驚異的な進歩を見せていることから、特にデジタルにかかわる新しいスキルを身につけることを指して、リスキリングという言葉が狭義に使うことが増えている。

2013年に、オックスフォード大学の人工知能の研究者であるマイケル・オズボーン氏が同僚とともに「The Future of Employment（雇用の未来）」という論文を発表した。論文には、今後10～20年の間にアメリカにある職業の47%が人工知能をはじめとする機械に置き換えられる可能性があるという試算結果があり、これが全世界に衝撃を与えた。技術発展による失業（技術的失業、Technological Unemployment）の増加を案じた欧米の政府は、2016年ごろから企業を巻き込んで大量の労働者をリスキリングするという政策を実行してきたのである。

日本でも遅ればせながらコロナ禍を経て企業活動のデジタル変革（デジタルトランスフォーメーション、DX）の必要性が広く実感されることとなった。それと同時に、DXを進めるにあたっての最大の壁として、デジタル技術を理解し、それを使いこなしてビジネスを変革できるデジタル人材の不足が強く認識されるようになった。こうした背景のもと、2022年頃からはリスキリングという言葉の認知も次第に高まってきた。2022年6月にGoogle合同会社が先導する形で民間の企業や団体からなる「リスキリング・コンソーシアム」が発足、同年9月には政権与党である自由民主党の有志議員による「リスキリング議連」も生まれた。10月には岸田首相が5年間でリスキリングを含めた人材投資に1兆円を投入すると言明した。2023年6月に発表された政府の「経済財政運営と改革の基本方針2023」いわゆる「骨太の方針」では、リスキリング（公式文書における表記は「リ・スキリング」）に「職務給の導入」と「労働移動の円滑化」を合わせた「三位一体の労働市場改革」により、構造的な賃上げの仕組みを作ると記されている。これらを受けて、文部科学省、経済産業省、厚生労働省などは、これまで以上の人材開発施策の展開が求められている。

さて、国内のほとんどの大学においては、すでに

相当前から「リカレント教育」という名のもとで、社会人に対する生涯学習機会の提供が展開されてきた。現代のリスキリング推進も、大学においてはリカレント教育プログラムの一環として実施されているケースが多いようだ。

だが、筆者からすると、「リカレント教育」と「リスキリング」の意味するところには少々の隔たりがあるように感じられる。

リカレント教育はそもそも、1960年代のスウェーデンで提唱された教育と労働をシームレスに繋ぐための概念である。リカレント教育の考え方のもとでは、市民は、成人前後までの専ら教育を受ける期間を経て労働者として社会に出た後も、しかるべき期間を経て再び大学等の教育機関に学生として身を置き、集中的に教育を受けることが想定されている。学習する期間と働く期間を人生で何度も繰り返しながら（「リカレント＝繰り返し、循環」という言葉にもそれは表れている）、国全体として人的資本の厚みを増そうとするのがリカレント教育の目指すところであり、それは畢竟、「中長期」にわたる政策（個人からすれば中長期のキャリア構築戦略）ということになる。

一方、現在求められているリスキリングは、変化のスピードが特に速いデジタル技術の使い手を増やし、ビジネス変革を推進してもらう（ひいては日本経済をけん引してもらう）ための方法論である。リカレント教育とリスキリングではまずスピード感が大いに異なるのだ。さらに、多くの大学で展開される「リカレント教育プログラム」を眺めていると、その中には幅広い学問が含まれており、現代のビジネスが直面する課題を解決する知識・技術の習得とは遠いものも散見されるのである。

もちろん大学が提供する教育がすべてビジネスや産業のためである必要はない。だが、大学での学習の「出口」を現実的に考えた場合、また、現代のビジネスシーンで重視されている「リスキリング」に向けた国家予算を用いてリカレント教育を展開するのであればなおさら、「リアルビジネスで役に立つ知識・技術・スキルの習得」という点をより意識したプログラム開発が求められているのではないだろうか。

そもそも大学は新技術を生み出すのに好適の場であり、デジタル領域においても大学による研究と実践の重要性は計り知れない。国を挙げてのリスキリング・ムーブメントにおいても、中心的な役割を果たしていただきたいと切に願うところである。

## 大学基準協会と私

植木 俊哉 大学基準協会理事  
東北大学理事・副学長

私が大学基準協会と直接関わるようになったのは2006年のことであるので、それから既に十数年の歳月が経過した。この間、本協会のさまざまな場面で、日本の大学界をリードする多くの優れた先生方の警咳に接する貴重な機会に恵まれたことは、大学に籍を置く者として本当に得がたい経験であった。本協会の理事会と評議員会は、日本を代表する国公私立大学のトップを務められる先生方により構成されているが、私の場合には理事会に出席する機会を与えられ、歴代の会長、副会長や多くの理事の先生方から、大学の認証評価制度の目指すべき方向や大学運営の基本理念、さらに社会において大学が担うべき役割や責務といった、大学の存在理由や基本哲学にかかわる根本問題についてのご教示とご示唆をいただいた。

本協会の理事会における具体的な審議事項及び報告事項自体は、例えば認証評価をめぐる個別的な論点に関するものが多かったが、そこで行われる議論の端々から、日本を代表する各大学の最高責任者である学長の先生方がそれぞれの大学に関する基本理念と哲学、そして「思い」を垣間見ることができ、私自身にとって大変貴重な「学び」の場であった。このような日本の高等教育機関を代表する各大学の学長の先生方の（時に個人的な）お考えを直接学ぶ機会は、本協会の場以外にはなく、その意味で私自身は本協会において大学人としての薫陶を受け「育てられた」と言っても過言ではないと感じている。大学をめぐる多種多様な論点に関する具体的で多くの示唆に富んだ学びや気付きの機会を——それは時にささやかな驚きや大きな喜びを伴うものでもあった——本協会ですること感謝したい。

このように本協会が日本において他に類を見ない貴重な高等教育に関する団体であることは、国立、公立、私立という設置形態の差異を越えて日本を代表する主要大学から構成されるという本協会の基本構造に由来するものである。今後もこのような団体としての特徴を最も重要な要素として堅持し、これを最大限活用していくべきものとする。また、第2次世界大戦終結直後の1947年に国公私立の46大学を発起校として設立された大学団体であるという歴史的原点とそこで明示された設立目的は、本協会の存在理由として将来に向けても決して忘れ去られるべきではないだろう。

本協会の有する以上のような特徴を実質的に最大限活用するための方策について、僭越ながら1点だけ私見を述べたい。コロナ禍の経験を経て日本でも諸会議のオンライン開催が一般化した。私も、オンライン開催の利便性と実用性は十分に理解するところであり、日本を代表する各大学のトップが非常に多忙なスケジュールの中で対面方式により一堂に会する会議を設営することの実務上の困難さも十二分に理解できる。しかし、私個人としては、コロナ禍以前の対面方式により開催されていた頃の本協会の理事会が懐かしい。そして、理事会や評議員会の「対面開催」には、「懐かしい」といった個人的感懐にとどまらない重要な実質的意義があるものとする。日本を代表する国公私立の大学のリーダーが、本協会の理事会や評議員会の機会に一堂に会して、認証評価の問題にとどまらず社会の中での大学の役割や責務といった大学をめぐる重要な根本的課題に関して丁々発止の議論を行うとともに、会議の前後の個人的な意見交換などを通じて、お互いの個性や哲学を相互に理解し、親睦を深めると同時に大学のあるべき姿を率直に話し合う場、このような貴重な機会を提供できる組織は、現在の日本において本協会以外にないと言えるのではないだろうか。そして、このような役割こそ、本協会の真の意味での「存在理由」であるように個人的には考える。

また、私が本協会に関わらせていただいたこの間、多くの素晴らしい優秀な職員の方々と出会い、いろいろと支えていただき、また大変お世話になったことに心から感謝したい。本協会の多様で幅広い諸活動が、このような優秀な職員の方々によって日常的に担われていることを決して忘れてはならないし、同時にこれらの方々には本協会のさらなる発展のためにますます活躍されることを大いに期待したい。

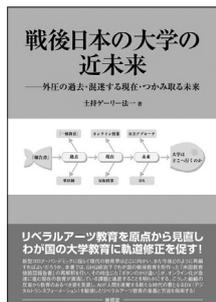
最後に、これまで本協会ですさまざまな機会に貴重なご教示と温かいご指導をいただいた歴代の会長、副会長、理事、評議員の先生方や職員の皆様方に改めて御礼を申し上げて、本稿の結びに代えたい。

土持ゲーリー法一 著

『戦後日本の大学の近未来  
—外圧の過去・混迷する  
現在・つかみ取る未来—』

(東信堂)

2022年12月21日 252頁 3,520円(税込)



大学教育におけるリベラル・アーツの大切さを指摘する声が近年、ますます高まり、少なからぬ大学がさまざまな取り組みを実践している。むろん、そのすべてで期待されたような成果を上げているわけではないし、そもそも「リベラル・アーツ」の解釈の深度も異なっている。さて、私たちはこの「高まり」をどう血肉化していけばよいのか？

この書籍を手にとったのは、その帯にある「リベラルアーツ教育を原点から見直し／わが国の大学に軌道修正を促す！」という威勢の良いコピーに惹かれたからだ。

著者は「占領下における戦後日本の教育改革」を研究する国際比較教育学者である。とくに米国の教育制度に詳しく、日本がポツダム宣言を受け入れた年のお生まれのようだから、戦後の大学改革を同時代史に近い感覚で語れるのだろう。

筆者が「戦後教育の原点」と高く評するのは戦後間もなくの米国教育使節団報告(1946年)で、そのエッセンスを解説した「1章 外圧の過去」は、原文と邦訳を並べたうえで筆者の見解をわかりやすい言葉で添えてある。大学教育に関する部分を筆者は「リベラルアーツと単位制が主眼だった」とし、そのリベラル・アーツを人文・社会・自然3分野の「一般教育」、または旧制高校的な「教養教育」と日本側が浅く理解し、この「ボタンの掛け違い」がいまの「混迷」につながっている——と指摘する。そのうえで、Covid19の流行で本格化したIT利用の授業とDXへの対応を「第2の外圧」ととらえ、リベラル・アーツの本質である「ヨコ型の汎用能力を養う」好機と提言する。

その具体的な方策について多くの事例を挙げてはいるが、そう深くは掘り下げられていない。なにせ、さまざまな枝道に入り込んで、SDGsや「311 東日本大震災後のリーダー論」まで筆者の見解を披露する。筆者自身、はしがきの冒頭でこの著作を「戦後日本の大学を…描いた『ノンフィクションドラマ』」と規定している。「ドラマ」かどうかはさておき、学術書というよりは、一筆書きした「私の大学論」と理解したらよさそうだ。縦軸も横軸も幅広い「大学論」だけに、私のような専門分野が異なる門外漢だけでなく、「戦後」を遠く感じる若い大学人にも、貴重な全体の「見取り図」を提供してくれるのではないかと。

五十嵐 浩司 元大妻女子大学教授

太田寛行、嵐田敏行編、  
「茨城大学コミットメント」  
プロジェクト 著

『現場が動きだす大学教育  
のマネジメントとは  
茨城大学「教育の質保証  
システム構築」の物語』

(技術評論社)

2023年4月28日 264頁 2,640円(税込)



本書は、大きく2章で構成されている。第1章は、教育の質保証システムの実現に向けた「茨大型教育マネジメント」にどのように取り組んだのかがよくわかる、リアルなドキュメントとなっている。第2章は、実践編として、これから内部質保証システムを構築しようとしている大学に向けた提言集となっている。

第1章では、「教育の質」とは何かという問いから始まる。それまで、「何もしない大学」と言われていた茨城大学が、全学の共通目標ともいえる、5つの要素からなる全学共通のディプロマ・ポリシー (DP) を策定したことで、動きだす。そして、教育現場を巻き込んだマネジメントの仕組みをつくるために、2016年度の大学教育再生加速プログラム (AP) の「テーマV:卒業時における質保証の取り組みの強化」に応募、採択される。ここで、①教員個人、②学科やコース、③学部、④全学の4つの階

層でDPの達成度を核とした自己点検を行う質保証システムを構築することになる。

事業を推進することにより、教育目標の実現に向けて、教育現場が主体となった、ボトムアップ型のマネジメントシステムが浸透し始める。データを「弱く活用」しながら、教育目標達成に向けて、教職員が主体的に活発にファカルティ・ディベロップメントを開催するようになっていく。結果的に、AP事業によるこの取り組みはS評価を獲得する。

さらに、全部の学部に通ずる教育のストーリーをブランド化する目的で取り組んでいるのが、「茨城大学コミットメント」キャンペーンだ。新生生には、卒業までに5つのDPを身に付けることを約束する「茨城大学コミットメントブック」を全員に配布。入学式の直後には、上級生が5つの能力を説明する「コミットメントセレモニー」も実施している。大切にしているのは、学生が「自分たちが学べた」という満足度や手応えである。実際に、学部生の卒業時アンケートでは、DPの達成度は、年々着実に上昇しているという。まさに、大学、教職員、学生を巻き込んだ全学的な質保証システムとなっている。

第2章は、こうした取り組みから得られた知見を、10のポイントで整理している。大学の質保証システムは構築したもの、かといった課題を抱える大学には、特に参考になるのではないかと。

小林 浩 リクルート「カレッジマネジメント」編集長

## 新役員の就任について

このたび本協会役員の任期満了に伴う改選が行われ、新役員が就任いたしました。新役員一同、今後も高等教育の質の向上及び会員サービスの充実に努めて参りますので、これまでと変わらぬご支援のほどをお願い申し上げます。

会長	高橋 裕子	津田塾大学
副会長	益 一哉	東京工業大学
常務理事	島袋 香子	北里大学
〃	堤 裕昭	熊本県立大学
〃	仲谷 善雄	立命館大学
〃	中山 俊憲	千葉大学
〃	工藤 潤	大学基準協会
理事	荒川 一郎	学習院大学
〃	石川 正俊	東京理科大学
〃	石崎 泰樹	群馬大学
〃	石橋 達朗	九州大学
〃	植木 俊哉	東北大学
〃	植木 朝子	同志社大学
〃	加藤 光保	筑波大学
〃	河合 久	中央大学
〃	熊谷 嘉隆	国際教養大学

理事	小室 尚子	金城学院大学
〃	田中 愛治	早稲田大学
〃	蝶野 成臣	高知工科大学
〃	嚙道 佳明	上智大学
〃	畑山 浩昭	桜美林大学
〃	廣瀬 克哉	法政大学
〃	藤垣 裕子	東京大学
〃	實金 清博	北海道大学
〃	細井 美彦	近畿大学
〃	前田 裕	関西大学
〃	森 康俊	関西学院大学
〃	矢口 悦子	東洋大学
〃	柳井 雅人	北九州市立大学
〃	和田 隆志	金沢大学
監事	徳久 剛史	元千葉大学
〃	村上 雅人	元芝浦工業大学

## 2022年度決算について

2022年度の決算が確定しました。

### 2022年度決算の概要

(単位：円)

収入	決算額	構成比率
基本財産運用益	2,060,396	0.44%
特定資産運用益	3,439,509	0.74%
受取会費	183,450,000	39.36%
評価事業収益	276,886,270	59.41%
雑収益	208,206	0.05%
収入計	466,044,381	100.00%

支出	決算額	構成比率
人件費(事業費)	238,797,222	50.28%
調査研究費(事業費)	166,486,501	35.06%
理事会等費用(管理費)	266,298	0.06%
人件費(管理費)	50,193,296	10.57%
事務費(管理費)	19,121,586	4.03%
支出計	474,864,903	100.00%

収支差額(収入-支出)	△8,820,522
-------------	------------

2022年度の決算の詳細及び事業報告は、本協会のホームページをご覧ください。

本協会の事業活動は、会費と評価手数料により賄われています。今後も適正な組織運営を継続して参ります。

## 大学基準協会公式 SNS のご案内

公式 X (旧 Twitter) (<https://twitter.com/JUAAofficial>)

本協会に関する最新ニュースやイベント開催のご案内、公式 note の更新報告等、様々な情報をいち早くお届けしています。ぜひフォローをお願いいたします！



公式 note (<https://note.juaa.or.jp/>)

「もっと身近に」「もっとわかりやすく」をモットーに、本協会のことをより多くの方に知っていただけるよう、本協会の活動を紹介する記事や、会員大学の優れた教育活動及び大学運営に関する取材記事、職員によるコラムやブックレビュー等を定期的に掲載しています。フォローの上、ぜひご覧ください！



発行日：2023年9月30日 編集・発行：公益財団法人大学基準協会

TEL：03-5228-2020 FAX：03-3260-3667

ホームページ：<https://www.juaa.or.jp/>

X (旧 Twitter)：<https://twitter.com/JUAAofficial>

note：<https://note.juaa.or.jp/>

企画 広報委員会

委員長 仲谷善雄(立命館大学)

委員 五十嵐浩司(元大妻女子大学)、大村勝久(静岡県立浜松北高等学校)、小林浩(リクルート『カレッジマネジメント』)、鳥取部真己(北九州市立大学)、堀井祐介(大阪大学)、依藤康正(関西大学)、工藤潤(大学基準協会)

「じゅあ」は、会員大学の専任教員・課長職以上の方々及び関係方面にお配りしています。送付部数に変更のある場合は事務局までご連絡下さい。また、会員大学におかれましては、「会員大学マイページ」から送付部数を変更できます。なお、「じゅあ」は本協会ホームページからダウンロードできます。

## 編集後記

本協会は、INQAAHE(高等教育質保証機関国際ネットワーク)の2025年総会の開催機関に選出された。開催機関は、開催提案書の審査を経て、開催立候補機関によるプレゼンテーションの後、INQAAHE正会員による投票によって決められる。今年6月、カザフスタンでその総会が開かれ、本協会は永田前会長がプレゼンテーションを行った。インバクトのあるプレゼンテーションは、各国の質保証機関関係者の心をつかみ、立候補していた南アフリカ及びアルゼンチンを押さえての選出となった。

2025年5月、各国から質保証機関が参集する。内部及び外部質保証の国際的潮流などを学ぶ絶好の機会となるはずだ。会員大学には、是非、この総会に参加していただきたい。

(工藤 潤)