

フランスの大学における社会人向け継続教育

－普及の阻害要因と克服策－

夏 目 達 也

＜要 旨＞

本稿では、フランスの大学で社会人向けに実施されている継続教育の現状と課題を明らかにする。

成人の継続教育保障のため、フランス政府は第2次大戦後各種制度の整備を行ってきた。現制度の概要は、教育訓練休暇制度により企業従業員は個人負担なく学習できる、継続教育受講支援のためキャリアガイダンスの機会を設ける、資格制度により受講後の処遇改善を期待できる等である。

大学継続教育はビジネスとして実施され、政府も普及と収益を重視するが、継続教育全体中の大学受講者の割合は低い。理由は競合機関が多い、学内の位置づけが低く教員の協力が得にくい、担当部門の経営能力の開発・蓄積が不十分等である。ビジネス成立に向けた課題は、①教育の質保証、②産学連携の促進、③教員の意識変革・参加促進等である。

継続教育では従来から多様な教育改革・改善が蓄積されており、大学の初期教育への転用が期待されるが、大学での継続教育普及の上記阻害要因により、現状では潜在的可能性にとどまる。

継続教育普及には政府による制度整備が不可欠だが、ある程度整備されてもビジネスとしての大学継続教育の普及・促進は容易ではないことをフランスの事例は示す。

1. はじめに

本論文では、フランスの大学で社会人向けに実施されている継続教育の現状と課題を明らかにする。

社会の各方面で活躍する社会人は、その役割を遂行する上で必要な能力

を保持していることが暗黙の前提となっている。経済・社会の各方面で進むグローバル化の中で、各組織において人々の担う仕事は量的にも質的にも大きく変化している。従来と同様あるいはそれ以上に仕事を遂行するためには、より高度な能力を獲得したり向上させたりすることが求められる。そのことが、社会人に継続的な学習が必要とされる要因の一つになっている。

フランスでは、社会人のための継続教育制度の整備が、1960年代から政府によって継続的に追求されてきた。その結果、現在では多様な機関が、多様な内容・形態で継続教育の機会を提供しており、多くの社会人がそこでの受講を通じて、雇用の維持・継続に不可欠な職業能力を形成・向上させることができる。また、社会生活や個人生活の充実に向けて、知識やスキルを習得することもできる。中等教育や高等教育の各機関も、社会人を対象に継続教育を行っている。大学も同様であり、毎年一定数の社会人が受講している。

とはいえ、高等教育機関では全学生数に占める社会人学生の比率は高くない。諸外国との対比でみると、OECD加盟国の平均を下回るなど低い水準にある。政府は、この状況を改善すべく、高等教育機関での社会人学生の学習の拡大・促進に取り組んでいる。

継続教育制度が整備され、受講する社会人は全体としては多いにもかかわらず、なぜ高等教育機関での受講が低調なのか、彼らの受講を促進するためには何が必要なのか。本稿は、この問題の解明に取り組む。

フランスの成人向けの継続教育に関する先行研究の状況について言及する。日本の代表的な先行研究として、岩橋の一連の研究がある。その主たる研究対象は、アソシアシオン（association）と呼ばれる非営利団体が地域で展開している継続教育である。また、アソシアシオン内部で活動の中核を担うアニマトゥール（animatueur）と呼ばれる専門職員の活動内容や養成・資格制度に関する問題を扱っている。しかし、学校教育の一環としての継続教育、とくに本稿が取り扱う高等教育段階のそれについては研究対象としていない。

日本では、フランスの高等教育段階における継続教育を取り上げた研究は皆無に近い。その基本的特徴や問題点等はもちろん、教育を実施する機関の種類・数や受講者数・受講時間数等の実施状況についてもほとんど明らかにされていない。

このような点を踏まえて、本稿では、以下のように目的を設定する。

- 1) 継続教育を受ける社会人が全体として多い背景として、政府主導で進められてきた継続教育制度の整備があることを指摘し、その概要を示す。
- 2) 社会人向けの継続教育制度における高等教育機関の位置づけを明らかにする。
- 3) 高等教育機関における社会人受講が低調である背景と、状況改善のために政府の提言や各高等教育機関の取り組みの概要と意義について検討する。
- 4) 高等教育機関での社会人の継続教育を拡大・普及させる可能性とそのための条件について検討する。

なお、考察の対象とする高等教育機関は大学に限定する。その理由は以下のとおりである。高等教育レベルの成人向け継続教育は、大学やグランゼコール等の多様な高等教育機関で行われており、その中で大学は最大規模の高等教育機関であり継続教育の受講者も最も多い。高等教育段階の継続教育をめぐる問題の多くは、大学で発生している。これらの事情を考慮して、大学のみを対象に考察する。

2. 継続教育制度に関する社会的背景

2.1 継続教育制度の背景

フランスでは、1980年代後半の中等教育や高等教育の積極的な拡大政策の影響により、青年層を中心に取得資格の水準が全般的に高まった。バカロレア（中等教育修了と高等教育入学の基礎資格を併せて認定する国家資格）の取得者の同一年齢層比は1980年の25.9%から、1990年43.5%、2000年62.8%、2015年77.8%へと大幅に上昇している（DEPP 2016: 229）。さらに政府は、高等教育修了者を同一年齢層の50%に高める目標を2005年に掲げ、国民の教育水準の向上に努めてきた。

フランスは資格社会といわれるように、資格を取得することが職業生活を営むために必須である。職業資格を取得していないか、取得していてもその水準が低い場合、社会的・経済的に不利な条件に追い込まれやすい。政府の積年にわたる政策にもかかわらず、資格を未取得のまま学校教育を離れてしまう、いわゆる早期離学の青年が一定割合で存在する（2015年現在8.9%（仏本土のみ。DEPP 2016: 255））。資格を取得している場合でも、最も基礎的な後期中等教育修了レベルの職業資格であったりする。その資

格では高等教育入学資格が得られず、将来より高度な資格の取得を希望しても取得の方途が閉ざされかねない。中高年層の場合、こうした傾向がより顕著である。資格未取得のまま長年にわたり厳しい条件の下で職業に従事している者、経済・産業構造の変動の中で失業を余儀なくされる者、再就職をめざしても資格未取得であったり低水準資格であるがゆえにそれがかなわない者等が多い。EU 域内外での各国間・企業間の競争が激化する中で、競争力を維持・向上する観点から、政府は国民の能力向上やそのための手段としての学校教育や社会人向けの継続教育の普及に努めている。

2.2 なぜ継続教育を受講する社会人が多いか

フランスでは、継続教育訓練を受講する社会人の数が多い。国立統計経済研究所（INSEE）が 2016 年に発表した調査データによると、2012 年度中に何らかの教育訓練を 1 回以上受講した人の割合は、25-64 歳人口の 50.5%にのぼる（INSEE 2016）。それでは、なぜ継続教育を受講する社会人が多いのであろうか。

フランスでは、第 2 次大戦直後から、多様な機関により成人向けの継続教育訓練が実施されてきた。それが制度として全国的に整備されるのは 1960 年代以降である。職業教育訓練に関する 1966 年 12 月 3 日付け法律は、職業教育訓練を公役務（service public）として位置づけるとともに、国が独占的にこの事業を担うことを規定した（IGAENR 2014: 8）。国が主導する中、経営者団体と労働組合との間で継続教育訓練制度の整備と実施方法をめぐって協議が継続的に行われ、1970 年に「全国職種間合意」（l'accord national interprofessionnel）が成立した（1970 年 7 月 9 日付け）。職業教育訓練を労働権の一部に位置づけ、継続教育訓練制度の管理・運営に経営者団体や労働組合が「社会的パートナー」（partenaires sociaux）として参加することに道を開いた。その主要内容は、1971 年 7 月 6 日付け法律に盛り込まれた。この法律は「生涯教育」（formation permanente）の一部として職業教育訓練を位置づけたものであり、今日に至るまでの継続教育訓練制度の骨格を形成している。

同法は、企業の従業員が自らの地位の維持・向上のために教育訓練を受ける機会を保障すること、それを具体的に保障するための制度として有給の教育訓練休暇制度を設けることを規定した。これにより、従業員は自らの経済的負担や職場での不利な扱いを受けることなく、教育訓練を受けることができることとなった。職業教育訓練は、従業員が職務に適応するた

め的手段にとどまらず、個人の諸側面の発達を促したり社会的・経済的地位を改善したりするための手段としても位置づけられた。その後も、労使合意やそれを反映させた法令により、たびたび制度が改編されてきた。

2.2.1 従業員の継続教育機会提供に関する企業の責任

企業には、雇用する従業員の能力開発に関して、以下のような義務が課せられている。1) 雇用する従業員が教育訓練を受けられるように一定期間の休暇を保障すること、2) 企業の競争力向上の観点から従業員に受講を義務づけるための制度を設けること（従業員代表への諮問が条件）、3) 従業員との面談を通じて、教育訓練機会や関連の諸制度等の情報を提供すること、4) 従業員の教育訓練のための財源確保のために一定割合の拠出金を支払うこと¹⁾、等である。

現在、企業従業員の継続教育訓練は、主に以下の3種類で構成されている（Ministère du Travail 2014）。

- ① 企業の業務命令による教育訓練
- ② 個人向け教育訓練休暇制度（congé individuel de la formation : CIF）
- ③ 個人教育訓練口座（compte personnel de formation : CPF）

このうち、①は、企業が従業員代表との協議を経て教育訓練計画（plan de formation）を立案、それに基づいて従業員の教育訓練を実施するものである。教育訓練は業務命令に基づいて行われ、従業員にとって受講は義務となる。いわば企業主導型の教育訓練である。

②は従業員の自由意志で行われる。勤続年数やインターバル等の一定条件を満たせば、教育訓練受講のために企業に対して休暇を請求できる。休暇の期間はフルタイムで受講する場合は最大1年間、パートタイムで受講する場合は最大1,200時間である（企業等の合意が得られれば延長することができる）。受講する教育訓練の種類や場所は企業の意向に制約されず、従業員が自分の意志で決定できる。企業側は、正当な理由がない限り、休暇の申請を拒否できない。従業員にとって受講は権利である。いわば従業員主導型の教育訓練である。

③は、新たな資格の取得や保持する資格の水準向上を可能にすべく、継続教育訓練受講を促進するための制度である。民間企業のすべての従業員が自由意思により、16歳から定年退職までの職業従事期間中に継続教育訓練を受講できるようにするものである。受講できる時間数は、就職後5年経過で年間24時間、次の2年半経過で同12時間である。②と同様に、個

人主導型の教育訓練といえる。

これらの教育訓練制度の財源を確保するために、継続教育訓練関係の拠出金の負担が企業に対して義務づけられている。拠出金は、従業員に支払う給与総額に対して一定比率が課せられる（2016年度は、前年に支払った給与総額の1%（従業員10人以上の企業の場合。9人以下の企業の場合は0.55%）。拠出金の用途には複数の選択肢がある。a) 企業自身が教育訓練を実施する、b) 外部の諸機関に教育訓練を委託する、c) 拠出金を所定の基金に納付する、d) 税金として納入する、である。企業は自らの経営・人事管理方針や各種条件等を考慮しつつ、企業の事情に適合したものを選択する。フランスでは、企業が従業員向けの教育訓練を自社で実施することは一般的ではなく、多くの場合外部の専門機関に委託するかたちで行ってきた。近年、大企業を中心に自社内に教育訓練施設を設置する企業が増えているが、その数はまだ限られている（Bordeau and Godard 2014:6）。このような拠出金制度により、企業は従業員に教育訓練を提供せざるを得ない状況に置かれている。

2.2.2 教育訓練休暇制度

社会人は、みずからの職業上の地位、それに伴う経済的・社会的状況を安定させたり改善させたりしようとするれば、エンプロイアビリティ（職業能力）を高めることが必要になる。そのコアとなる職務遂行に必要な知識や技能の水準を向上させることが重要である。そのことは個人の要求にとどまらない。彼らを雇用する企業等、さらには社会全体の要求にもなり得る。従業員、企業、社会という当事者の共通の要求であれば実現は容易になるはずであるが、実際には困難である。

教育訓練は職業能力向上の代表的方法である。一般に社会人が教育訓練を受ける場合、大きな時間的制約を受ける。勤務時間中に受講できれば制約をクリアできるが、そのようなケースは限られる（たとえば、特定職務の遂行のために企業が担当者に受講を命令する場合など）。とくに自発的に受講しようとするれば、勤務時間外に受講することになる。経費も自己負担となり、個人の負担は時間的にも経済的にも大きくなる。

フランスの教育訓練休暇制度では、休暇を取って受講することができ、その間の給与も保障される。受講に要する各種経費は「管理基金」から支出される¹⁾。基金からの支出にあたり審査が行われるとはいえ、それに合格すれば、企業の意向に関係なく、従業員の自発的意志により自分の希望

する種類・内容の継続教育を受講できる。そのため、職場の上司や同僚に気兼ねや経済的負担の心配は基本的に不要である。

2.2.3 継続教育相談員によるキャリア・ガイダンス

教育訓練休暇制度以外の継続教育促進策として、1) キャリア・ガイダンス、2) 学習成果の認定がある。以下、その内容を概観する。

社会人に継続教育を促すためには、少なくとも以下のような知識を提供することが必要である。①自分が現在保持する能力や資格の内容と水準、②社会的経済的地位の維持・改善に必要な能力・資格等、③獲得が必要・可能な能力や資格の種類や水準、④当該能力・資格の獲得に必要な教育訓練の種類、受講すべき教育機関の種類、⑤教育訓練受講を妨げる諸条件とその除去方法、⑥受講にあたって必要かつ活用可能な各種支援とその提供機関等（アクセス可能性）である。これらの知識を提供したり受講相談に応じたりするのがキャリア・ガイダンスである。

企業の従業員や公務員には、能力評価を受けることが権利として認められており、そのための休暇の取得も認められている。勤続年数が5年以上（うち現在の企業に12ヶ月以上勤務）であること、雇用主に申請し許可を得ること等の条件つきで「能力評価休暇制度」（Bilan de compétence）を利用できる（期間は24時間）。自分の職業能力を分析したり、それを通じて転職の準備をしたりすることを労働者に保障することを目的としている。

さらに「生涯職業指導・職業教育訓練法」（2009年11月24日付け法律）はキャリア・ガイダンスを受ける権利をすべての人に保障することを規定した。同法により、新たに「職業段階評価休暇」（Bilan d'étape professionnel）が設けられた。これは、従業員の職業能力評価を労使双方で実施して、教育訓練の目標を設定することを目的とする制度である。自分のもつ能力の内容や水準について専門的な評価を受け、職務遂行に必要な能力が習得できているか、その水準が不足していないか、今後向上させるべき能力が何であるか等を明確にする。その結果をふまえて、能力向上のために必要な職業教育訓練受講のための準備をすることである。

2.2.4 学習成果の認定とそれを促進する制度・慣行

社会人が継続教育訓練を受講する目的は、多くの場合、職業的地位の維持・向上である。それを担保するためには、学習成果が公的に認定される

こと、それが職場等で正当に評価されることが必要になる。

フランスでは、職業資格がその代表的なものである。業界ごとに経営者団体と労働組合が定期的な協議を経て締結する団体協約（convention collective）により、賃金等の基準となる職業資格の種類や水準が定められている（日本労働研究・研修機構 2015）。職業資格のほとんどは国家資格であり、国により厳格に管理されている（一部に、各業界主導の資格も認められているが、資格全体に占める比率はわずかである）。このような仕組みがあるために、職業資格を取得することが、受講の明確な目標となり、また学習成果として実質的な効果をもつことになる。

とはいえ、社会人が所定の手続きを経て職業資格を取得することは容易ではない。教育訓練休暇制度が整備されているとはいっても、その期間は限られている（最大で1年間、パートタイム就学の場合1,200時間）。なるべく短期間に取得できるような措置が求められる。一方、社会人は職業経験を通じて職業資格取得に必要な知識や技能を一定程度習得しているのが通例である。この点に着目して、「社会経験認定制度」（Validation des acquis d'expérience : VAE）が設けられている。多様な社会経験を通じて習得した知識・スキルを評価し、それが所定水準に達していれば、職業資格取得に必要な条件（取得試験や試験の準備教育）の一部または全部を免除する制度である（夏目 2010）。

3. 大学における継続教育の制度の概要と特徴

上記のように、政府主導による継続教育制度の整備の結果、現在では多くの社会人がなんからの形で継続教育を受講している。しかし、高等教育機関で継続教育を受ける社会人は多くない。以下ではその理由について検討する。その前にまず、大学における継続教育の制度・政策および受講者の現状について概観しておく。

3.1 1960年以降の大学における継続教育政策の展開

継続教育は大学の基本的使命の一つであることが法律により規定されている。それを定めた最初の法律は、1968年の高等教育基本法（当時の教育相の名にちなんで「フォール法」と通称される）である。当時、伝統的な大学運営や大学教育のあり方に対して、学生が強い抗議行動を起こした。社会一般の支持を得て行動が全国的規模に発展する中で、対応を求められ

た政府は同法により、大学改革を断行した。その内容は、大学管理や組織のあり方を根本的に見直すものであり、今日に至るまでフランスの大学制度の根幹を形成した。

改革は、教育については 18 歳以上の学生を対象とする初期教育が中心であったが、継続教育にも及んだ。それまでにも、大学は社会人を受け入れており、継続教育を専門に行う組織を設置する大学も一部にあった²⁾。しかし、社会人を受け入れる組織や在籍者の数は限られており、継続教育が大学本来の業務としてみなされることはごくまれであったと考えられる。フォール法はそのような状況の中で、継続教育を大学の基本的使命の一つに位置づけた。その背景には、生涯教育をめぐる動きが、当時活発化していたという事情がある。経済的事情をはじめとして、十分な学校教育を受けられず、職業生活に不可欠な職業資格等を取得できずにいる成人は多かった。職業資格の取得等を通じて、社会的・経済的条件の改善を促すこと、そのために必要な教育訓練＝継続教育訓練を彼らに提供することが社会の課題として認識されるようになっていた。

その後、1984 年の高等教育法（1984 年 1 月 26 日付け法律）において、継続教育を通常の学生向けの初期教育と同等に位置づけ、高等教育の基本的使命の一部を構成することを規定した。さらに、2007 年制定の「大学の自由と責任法」（2007 年 8 月 10 日付け法律）では、基金創設を通じて大学が継続教育を発展させるための条件を整備した。

3.2 ビジネスとしての継続教育

継続教育を大学の基本的使命の一つとする法的規定に基づいて、大学は継続教育に取り組んでいる。各大学には、一般学生を対象とする通常教育コースとは別に、継続教育コースが設置されている。地域住民や近隣の企業に勤務する従業員等を対象に、彼らのニーズを踏まえて教育を実施している。

大学の継続教育について論ずるにあたって、まず指摘すべきは、それが大学にとって収益部門に位置づけられており、いわばビジネスとして取り組まれていることである。企業の派遣する従業員が受講者の多くを占めており、彼らを受け入れることで大学は受講料を徴収できる。個人ベースでの受講の場合にも、同じく徴収できる。個人が大学に在籍する場合、初期教育としての在籍なのか継続教育としてのそれなのかにより大学に収める金額が大きく異なる。初期教育の場合には、授業料は徴収されず、個人の

負担は学生登録料や学生保険料等のごくわずかの金額を負担するだけである。継続教育としての在籍の場合には授業料が徴収される。在籍が企業からの派遣によるものか（したがって財政負担者が企業）、授業料を個人が負担するかにより金額が異なる場合もあるが、授業料が徴収されるという点では同じである。個人にとって、継続教育は負担を余儀なくされるコースである³⁾。

フランスの高等教育関係の政府予算は OECD の平均とほぼ同じ水準にとどまっている（公財政支出と私費負担の合計の対 GDP 比はフランス 1.2%、日本 0.8%、2013 年現在）（OECD 2016: 230）。多様な高等教育機関が設置され、公立も多いため、一機関あたりの予算規模は小さい。とくに大学は全高等教育在籍者の約 6 割を収容する大規模組織でありながら、予算は限られている。財源確保は各大学の至上命令になっている。継続教育が収益部門として期待されるのは、このような事情もある⁴⁾。

3.3 多様なプログラム

各大学とも、継続教育センター（service de formation continue）を設置し、社会人を受け入れている。センターでは多種類の教育プログラムが提供され、それらは学位取得を目的とするプログラムとそれ以外のプログラムに大別される。学位取得を目的とするプログラムは、学位ごとに修業年限が設定されており、受講時間数が長くならざるを得ない。学位取得を目的としないプログラムは、受講時間数が全体に短く、せいぜい数日間程度である（1 日限りのものも少なくない）。特定の知識を教授することを目的としている。

大学で取得できる学位には、国家学位（Diplôme national）と大学学位（Diplôme d'université）の 2 種類がある。前者は国民教育省が省令で創設し、国が授与する（大学長と国民教育大臣（実際には各大学が設置される大学区の総長が代理署名）が連名で学位記に署名）。大学学位は個別大学が授与する（署名は学長のみ、大臣署名はなし）。多くの受講者は、全国学位取得目的のコースを選択している（DEPP 2015: 3）。

対象者別でみると、企業従業員と個人に大別される。企業従業員の場合、企業の業務命令による受講と、従業員主導の受講とに分かれる。両者とも、授業料等の経費の個人負担は原則としてない。

一方、「個人」は、個人が企業に所属するかどうかにかかわらず、自発的に受講するものである。企業派遣による受講と異なり、授業料等の経費

は各個人が負担する。この分類に属する受講には、高齢者対象のプログラムが含まれる。同プログラムは「世代間大学」(université interâge) や「第三世代大学」(université de troisième âge) などと呼ばれる。

4. 大学における継続教育はなぜ低調なのか

大学の継続教育については受講者が相対的に少ないことが、政府により指摘され、改善が求められている(大学は継続教育受講者数で全体の1.55%、収入額で同1.96%を占めるに過ぎない)。つまり、政府主導で段階的に進められてきた継続教育受講促進のための条件整備を、大学は十分に生かし切れていないと判断されているのである。大学の継続教育はビジネスとして位置づけられているが、各大学ともそれが十分に機能していない。その原因を、①社会人の問題、②大学外部の問題、③大学内部の問題の3点から検討する。

4.1 社会人の問題

大学等の高等教育機関に在籍して教育を受けるためには、バカロレアの取得が必要である。上述のように、政府の積極的な中等教育・高等教育拡大政策の下で、1980年代半ば以降にバカロレアの取得者が増加した。しかし、それ以前の学校教育修了者にはバカロレアを取得していない者も少なくない。2012年現在、40歳以上の年齢層でバカロレア以上の資格を持つ者は50%に満たない(AFEP 2014)。彼らは、大学での教育を希望しても、そのままでは入学できない。このことが、彼らの高等教育機関での修学を妨げる要因の一つになっている。

4.2 大学外部の問題

大学外部の問題の第1は、他の継続教育機関との競争である。多種多様な継続教育機関が数多く設置されており、大学の継続教育はそのごく一部を占めるにすぎない。

成人向け継続教育を行う機関は、2011年現在5.9万機関にのぼる(DARES 2013: 1)。その設置主体や活動内容はきわめて多様である。大きくは公的機関、半公的機関、民間機関に分けられる(図1を参照)。公的機関は国民教育省、労働省(2016年現在の正式名称は「労働・雇用・職業教育訓練・社会的対話省」。便宜上「労働省」と略す。以下同じ。)、

その他省庁の管轄によるものに分かれる。民間機関の場合には、営利目的機関（全機関数の 54%）、非営利目的機関（同 20%）、個人事業主（同 23%）がある。非営利目的機関は、主に各種団体（association）である。全体に民間機関の比重が大きく、全機関数の 97%、収益額の 78%、全受講者数の 86%を占めている（DARES 2013: 1）。

民間の主要な教育機関は、「職業教育訓練連盟」(Fédération de formation professionnelle : FFP) という連合体を組織している。この連合体は、経営者団体の全国組織「フランス企業運動」(MEDEF) に所属しており、同組織加盟企業との関係を緊密にするなどして、顧客としての企業従業員の受講を受注しやすいと考えられる。その分大学は不利な状況にある。もちろん、競争相手は企業に限定されない。非営利団体として伝統と実績のある団体もある。同じ高等教育機関のグランゼコール、同じ国民教育省管轄の中等教育機関 (GRETA) もある⁵⁾。このような状況の中で、大学は受講者獲得のための競争を余儀なくされている。



注：DARES (2013) 等を参考に筆者作成。

図 1 成人向け継続職業教育訓練機関の種類

第 2 に、地域の事情も大きい。企業活動が活発で設置企業数の多い地域ばかりではない。もともと企業が少なかったり、産業構造の変化や景気変動等で企業が撤退したりする地域も少なくない。そのような地域では職業従事者数も限られ、継続教育受講者の母数が小さい。そのため、受講者を増やそうとしても、大学だけの努力では限界がある。

4.3 大学学内の問題

次に学内の問題である。第1に、大学の提供する継続教育と受講者のニーズとの間に少なからずギャップが存在することである。図2は、大学で継続教育を受講する社会人のプロフィールを示したものである。これによると、個人の立場での受講 23.2 万人に対して、企業従業員の受講は 10.8 万人（企業による派遣と個人主導の合計）である。受講者を大幅に、かつ安定的に増加させるためには、上述の継続教育を保障する諸制度を活用した受講者を増やす必要がある。当該制度を活用できるのは主に企業従業員であるため、彼らの受講を増やすことが不可欠である。とくに、企業が業務命令として受講させる企業派遣による受講を増やすことが必要である。現状でそれが相対的に少ないのは、企業のニーズに、大学の継続教育が十分に対応していないことを示唆している。

継続教育受講者 (36.5 万人)	企業従業員 (13.3 万人)	企業による派遣（業務命令）	9.9 万人（102 時間）
		個人主導（教育訓練休暇利用）	0.9 万人（379 時間）
		訓練契約	2.6 万人（458 時間）
	個人 (23.2 万人)	個人自発的受講（一般、高齢者）	16.0 万人（92 時間）
		自由業、商業関係者、職人	3.3 万人（87 時間）
		求職者	3.9 万人（272 時間）

注：人数は年間の受講者数、（ ）内は年平均受講時間数。

「訓練契約」は、若年未就職者に企業が給与を支給しつつ教育訓練を受けさせるプログラム。
資料：DEPP（2016: 207）のデータに基づき筆者作成。

図2 大学の継続教育受講者のプロフィール（2014）

企業ニーズとのギャップは、専攻分野別の受講状況からもうかがえる。表1をみると、2012年現在受講者が最も多いのは保健であり6.9万人が受講している。次いで一般教育4.8万人、人文・法律複合領域2.0万人、言語、外国・地域文明1.9万人、科学複合領域1.7万人、法律・政治1.5万人となっている。全体に、一般教育系が多い⁶⁾。これは、大学が各専攻領域の専門教育を目的としていること、教育の内容や性格が基本的に学術的であることによる影響と考えられる。一方、企業側の主要な関心は従業員の職務能力向上にあり、両者のギャップは大きい。

表1 専攻分野別の受講者数の推移（2003～2012年）（単位：人）

専攻分野	2003	2005	2007	2010	2012
保健	57,418	53,341	64,776	62,789	69,675
一般教育	50,285	52,014	60,017	53,645	47,800
人文・法律複合領域	14,490	14,166	14,038	16,056	20,372
言語、外国・地域文明教育	22,293	19,942	21,835	18,348	18,541
科学複合領域	5,448	5,648	13,433	9,685	18,133
法律・政治	5,035	5,918	7,889	7,487	16,960
他領域能力開発	7,097	9,161	12,735	10,831	14,856
歴史	18,389	17,343	7,850	11,567	12,662
文学・芸術	13,704	14,360	14,759	8,515	11,624
流通・経営複合領域	10,124	8,313	10,178	6,023	10,300
	8,349	10,866	9,922	11,174	10,460

注：2012年時点で受講者数1万人を超えた専攻分野のみ。

資料：IGANER（2014: 169-72）から筆者作成。

大学が企業のニーズに対応するためには、継続教育に限らず幅広い分野で多様な形態による産学連携が必要となる。そのことに対して学内に少なからず抵抗がある。

大学進学率の増加とともに学生の修了後の進路が多様化し、一部では就職も困難になっている。事態に対処するために、大学には学生の就職支援を行うことが法律（2007年7月10日付け法律）により義務化された。このような状況の中で、教育課程への企業実習の導入等も従来以上に普及している。それに伴い、企業との連携も進んでおり、教員の意識にも変化がみられる（夏目 2016）。それでも、企業側の要請が強まること、関連した学生の指導等の新たな業務が求められることに対する教員側の反発がある。継続教育部門はクライアントとして企業を重視しており、企業の要求への対応が強く迫られる。いわば産学連携の象徴的部門となっている。そのことが、大学全体として、継続教育部門を学内の活動の一部として位置づけることを阻害している。

第2に、教育の質保証をめぐる問題である。収益を上げるためには、コストの抑制・削減が必要である。その手段の一つは教員への給与である。各大学の継続教育センターとも数多くの教員を配置しているが、多くは学外の教員を非常勤で雇用している。学内教員各プログラムの責任者に学内教員をあてる関係で学内教員を配置する場合でも専任教員は少なく、通常は時間外手当を支給して担当させている。多くの大学では、時間外手当について上限が設定されている。そのため、各教員の担当できる時間数は限られ、大学全体として開講する科目数や受講できる人数も限られる。

学外教員の場合も採用に当たっては審査が行われるが、通常の課程の教員と比べれば教員としての質を担保することは難しい（Agulhon 2014）。結果的に教育の質に影響を及ぼさざるを得ない。

第3に、大学が継続教育をビジネスとして成立させるためには、継続教育センターの経営能力が問われる。それを誰がいかに担うかという問題である。多くの競争相手との関係で、大学の独自性や強みをいかに打ち出すか、それを継続教育のクライアントたる企業等や個人にいかにアピールするかが問われる。いったん関係を築いた後も、それをいかに維持させ拡大させるか、そのためにクライアントのニーズをいかに的確に把握するか、それに適合した内容のサービスを提供するかが問われる。こうした経営能力を主要にはセンター長が担うことになるが、そのような能力を備えた人材を学内外からいかに確保するかも課題になる。

第4に、継続教育に対する教員の関心の低さである。教員の個人評価は基本的に研究をベースとしている。教員の昇進にとって最大の評価項目は研究の実績である。教育を評価項目に加える動きもみられる（IGAENR 2014: 55-6）。しかし、まだ一部の大学にとどまっている。教育活動に対する教員の関心は全体としては低い。学生数の多い初期教育でもそれが一般的であり、継続教育ではなおさら関心を持ちにくいのが実情である。時間外手当という財政措置で教員の参加を促しているが、教員にとってのインセンティブが経済的要因だけでは積極的な関与を引き出すことは難しい。結果的に、学内教員の参加がきわめて少ない中での運営を余儀なくされている。そのことが学内における同部門への認知を得にくくしており、継続教育の質保証をも困難にしている。

5. 大学の継続教育受講者を増やすための取り組みに

5.1 受講者のニーズへの対応

バカロレア未取得の社会人の場合、高等教育への入学が認められず、それが彼らの継続教育修学の妨げになり得ることを指摘した。現在、彼らの修学を促す施策がとられている。かつては当該社会人を対象に特別試験が実施されていたが、1994年の改革により、大学で1年間の特別教育を受ければ「大学教育受講資格」（diplôme d'accès aux études universitaires : DAEU）を取得でき、大学に入学できることになった。この特別教育は、大学の継続教育として行われている（Université de Lille 1 2016）。

受講者獲得に向けた競争における大学の強みの一つは、学位である。学位授与は、大学が国から独占的に認められた権限である。この点は、他の教育機関にはない大学の圧倒的な強みである。

表2 各高等教育の継続教育コースで授与した全国学位の種類と件数（2012）

学位の種類・水準 ¹⁾	大学	大学以外 ²⁾	合計
小計：第4水準	6,458	--	6,458
・大学入学特別資格	5,950	--	5,950
・その他	508	--	508
小計：第3水準	3,473	726	4,199
・技術短大修了証	2,529	17	2,546
・その他	944	709	1,653
小計：第2水準	21,603	3,795	25,398
・職業リサンス	14,003	761	14,764
・リサンス	4,254	1,450	5,704
・その他	3,346	1,584	4,930
小計：第1水準	17,014	3,095	20,109
・職業修士	7,474	134	7,608
・博士	93	142	235
・その他	9,447	2,819	12,266
小計：国家学位	48,548	7,616	56,164
小計：大学学位	25,023	1,563	26,586
合計	73,571	9,179	82,750

注：1) 学位の水準は、おおむね修業年限に対応している。第4水準は後期中等教育、第3水準は高等教育第2学年、第2水準は同第3学年、第1水準は同第4学年以上の修了に対応する。

2) 「大学以外」はグランゼコールと国立工芸院。

資料：DEPP, 2015, Note d'information, 36: 3.

継続教育による学位取得者は約7.4万人である（2012年）。継続教育受講者年間約36.5万人に対する比率は20%程度である。学位取得には長期間を要する一方、継続教育の平均受講時間数が146時間であることを考えれば、この数値はかなり高いとみることができる。

学位取得者の内訳は表2に示したとおりである。これをみると、職業リサンスが国家学位全体の26.3%と最も多く、次いで職業修士が13.5%と続いている。リサンスは修業年限3年の学士学位、職業修士は次の2年間の課程（通算の修業年限5年）の学位である。いずれも伝統的なアカデミックコースとは別に設置された職業教育コースの学位である。

同コースは、長期間にわたる企業実習等を含む職業教育を目的としており、卒業後の学生の就職を促進する観点から、近年導入されている。職業

能力の向上をめざす社会人にとっても、ニーズに沿うものといえる。

また、上述の「社会経験認定制度」を利用した学位取得を支援・促進している。この制度を利用すれば、社会生活・職業生活を通じて得た知識・スキルの審査により、修学期間の一部または全部を免除することもできる（全部を免除される場合、修学をしなくても学位を取得することができる）（夏目 2010）。

5.2 教育の質保証

大学の継続教育をめぐる状況を改善するために、国民教育省視学局は全国の大学の状況調査をふまえて以下のような提案をしている（IGAENR 2014）。① 財政や教員人事の管理を通じて教員の参加を促すこと（時間外手当の上限を撤廃、継続教育担当を教員の職務内容に付加等）、② 継続教育に積極的に投資すること、③ 初期教育で取得する学位を継続教育コースでも取得できるようにすること、④ 教育の実施形態を柔軟化して社会人が履修しやすくすること（モジュールの設定）等を提案している。

これらの提案を実施するためには、大学執行部の体制や継続教育に関する明確な方針や積極的な取り組みが必要になる⁷⁾。継続教育に対する取り組みの活発な大学では、継続教育担当の副学長職を設けている。副学長職を設置するかどうかは、継続教育に関する過去の取り組み実績のほか、学長の方針などにも規定され、一律に設置されているわけではない。大学執行部内で継続教育の重要性に関する認識を促したり、大学全体の取り組みとして位置づけたりするうえで、副学長職の設置は重要な試金石といえる。

大学の継続教育をめぐることは、提供する教育の質保証に向けて、多様な取り組みがみられる。各種の専門職の配置や彼らの職務能力形成・向上のための研修の実施等である。各大学の継続教育センターには、「継続教育相談員」（Conseillers en formation continue）や「教育指導員」（ingénieur de formation）をはじめとする各種の専門職員が配置されている。前者は、継続教育の受講を検討している社会人の相談に応じる。その際に、既得資格の種類・水準や過去・現在の経験を通じて習得した能力等を明らかにしたり、継続教育を通じて取得できそうな資格や取得に必要な教育コースを来談者とともに検討したりしている。後者は、教育在学中の受講について社会人を指導・支援したり、それを通じて把握した彼らのニーズをふまえてセンターの教育内容・方法等の見直しを行ったりしている。

大学継続教育センターのネットワーク組織である全国大学継続教育セン

ター長協議会（Conférence des Directeurs des Services Universitaires de Formation Continue : CDSUFC）は、これらのセンター所属の教職員を対象に職務能力を形成・向上させるための研修を行っている⁸⁾。

このほか、継続教育受講者の多い大学では、継続教育の普及・拡大方針を学内外に明示するほか、具体的な方策を「中期計画」（研究や教育等の多様な活動について大学の方針と具体的な内容を明記し、国民教育省との間で合意して発効する。有効期間は5年）にも明記している。これも教育の質保証のための方策の一つである。

6. まとめ ー日本への示唆

大学の継続教育は、若年時に高等教育機会の得られなかった社会人に高等教育の機会を提供すること、それを通じて職業生活や生活条件の改善を支援すること等の役割を担っている。その点を考慮すると、大学での継続教育はどの国にとっても重要である。

日本では、政府が生涯学習振興の観点から、継続教育の普及のための施策を講じている。しかし、公開講座等の一部のプログラムを除くと、普及が遅れている。とくに長期間の修学を要する正規課程の在籍者は、依然として少ない。その背景には、勤務時間が長く継続教育受講の時間を確保できない、大学院等の通学を多くの企業が認めないか、認める場合でも授業料負担や勤務軽減等の支援を行っていない等の事情がある。かつて日本企業の強みといわれた企業内教育も、厳しい経済状況の中で経費負担に企業が耐えられなくなっている。加えて、雇用慣行の変化により長期雇用の従業員が相対的に減少したことも、企業による教育訓練提供を難しくする要因として指摘される。多くの場合、企業からの支援は期待できない。授業料等の財政的な援助だけでなく、勤務の時間や形態等の面での援助も、大半の企業は行っていない。支援が期待できないどころか、時に自発的な受講が制約されることもある。結果的に、社会人がみずからの職業能力を維持・向上しようとするれば、多くの場合個人の責任と負担で継続教育訓練を受講せざるを得ない。しかし、非正規雇用が増大するなど労働条件が厳しくなる中で、個人の責任と負担に依存するだけでは継続教育の発展は期待できない。

フランスでは、何らかの形で継続教育を受ける成人は全体の約半数に達するなど継続教育が普及している。その背景には、教育訓練休暇等の各種

制度を 1960 年代から政府が主導して整備してきたという事情がある。

大学も継続教育の一翼を担っている。大学にとって継続教育は数少ない収益部門であり、財源確保の観点からも関係者は受講者増加に向け多様な取り組みを行っている。継続教育担当の副学長職の設置、専門の継続教育部門の設置、社会経験認定制度、専門相談員による入学前から修了に至るまでの長期的なキャリア・ガイダンスなどである。

にもかかわらず、大学の継続教育の受講者は現状では少ない。大学内外で、本論で指摘したような種々の問題が受講を妨げているためである。

長年にわたる各種制度の整備により全体としてみれば継続教育受講者の多いフランスでも、大学での継続教育の普及には検討すべき課題が多いこと等、フランスの事例は日本での継続教育のあり方を検討する上で重要な示唆を与えている。

注

- 1) 企業が従業員向け教育訓練のための拠出金を支払う先は、「認定労使共同管理基金」(organisme paritaire collecteur agréé : OPCA) と呼ばれる組織である。財政管理能力、管理運営の透明性、会計公開等の所定基準等について国の審査を受け、適格認定を受けて創設される。主に産業別に設置されており、全国に 20 存在する(自動車、文化・コミュニケーション、農業、家具・木工、小売り・流通、大規模流通・国際通商等)。主な活動として、企業の拠出金の管理と教育訓練実施に関する経費支出のほか、従業員の教育訓練に関する企業ニーズの分析、教育訓練の実施計画立案の支援、関連の助言、実施される教育訓練の質の管理等を行っている。なお、教育訓練休暇のための拠出金に限定した基金として、「認定労使共同管理教育訓練休暇基金」(OPACIF) が各地域圏に 28 設置されている。
(<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/opca-organismes-paritaires-collecteurs-agrees>, 2016.10.16)
- 2) 1950 年代に全国の主要大学に、継続教育のための組織として、労働社会的昇進センター (Instituts de promotion sociale du travail : IPST) が設置された。労働組合の幹部の養成等を行った (Denantes 2006、Tanguy 2006)。
- 3) 各大学の継続教育センターは、継続教育受講を希望者に対して、本人の財政負担を軽減すべく、上記の認定労使共同管理基金や公的機関の補助金受給に向けて支援している (ブルターニュ・オクシダントル大学継続教育センター副センター長へのインタビュー (2016 年 10 月 27 日))。
- 4) 継続教育での収益を初期教育等の他部門に活用することについては、1985 年の政令で禁止されている。しかし、提要を求める大学内での要求は強く、

- 実際に多様な方法での転用が試みられているようである（IGAEN 2014）。
- 5) GRETA は、前期中等教育機関（コレージュ）、後期中等教育機関（リセ・職業リセ）の継続教育部門である。これらは近隣の学校とネットワークを構築して、施設・設備、教職員等のスタッフを共有して、地域住民の継続教育ニーズに応えている。2014年現在全国に173か所設置されており、53.3万人が受講する（2014年度）（DEPP 2016: 204）。
- 6) 医療・保健関係や一般教育の受講者が多い理由について、前者は従来から医療関係業界では医師を含めて従業員の継続教育活動への取り組みを熱心に行ってきたこと、年に同業界の従業員の継続教育が義務化されたことが大きい。一般教育については、社会人向けの大学入学特別資格（DAEU）の取得準備教育の受講者が多いことがあげられる（いずれも、同上ブルターニュ・オクシダント大学のインタビューから）。
- 7) 「継続教育の発展を阻害している第1の要因は学長室の支援の不足です」と視学官団が面会したある大学のセンター長は語っている。大学の継続教育に対する執行部の関与が大学によって多様であること、同時に執行部の支援が継続教育の普及にとってきわめて重要であることを確認した、と同報告書は述べている（IGAENR 2014: 54）。
- 8) 大学継続教育部門の責任者で構成する組織として、大学継続教育センター長評議会が設置されている。その目的は以下のとおりである。
- ① 大学での継続教育の発展を促進する。
 - ② 交流のためのネットワークを組織する、
 - ③ 経験を共有しイノベーションを起こす、
 - ④ 大学の継続教育に関する情報を共有する（規則、プロジェクト、各種行事）、
 - ⑤ 多様な機関に対して大学の継続教育の利益を代表する、
 - ⑥ 大学の継続教育に携わる関係者の専門性を高める。
- (<http://www.fcu.fr/qui-sommes-nous/>, 2016.4.15)

参考文献

- 岩橋恵子、2014、「フランスにおけるアニマトゥールの地方公務員化と専門職性」日本社会教育学会『社会教育研究』50(2)。
- 岩橋恵子、2014、「フランスにおけるアニメーション産業部門の創出とアニマトゥールの専門職化」『日仏教育学会年報』第20号。
- 厚生労働省、2002、「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書。
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3b.html#23>, 2016.6.26)
- 夏目達也、2010、「社会経験による能力の評価に基づく学位授与方式－フランスにおける社会経験認定制度」『名古屋高等教育研究』第10号。
- 夏目達也、2016、「フランスの大学における学生のキャリア形成・就職の支援」『名古屋高等教育研究』第16号。

日本労働研究機構、2000、「大学院修士課程における社会人教育」（調査研究報告書第91号）。

(http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000014307_ZEN.htm, 2015.5.24)

日本労働研究・研修機構、2015、「現代先進諸国の労働協約システム－フランスの企業別協約」労働政策研究報告書第178号。

AFEP, 2014, “Qualification et insertion professionnelle: évolution récente”.

(http://www.afep.com/uploads/medias/documents/Flash_eco_07%2014-Qualification_et_insertion_professionnelle_evolution_recente.pdf, 2017.2.28)

Agulhon C., 2004, “La formation continue à l'Université. Logique républicaine ou logique libérale?”, *Les Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 3: 193-214.

Bodeau C., Godard M., 2014, *Observatoire des Universités d'entreprise*, Kurt Salmon.

DARES, 2013, “Les prestataires de formation continue en 2011”, *Analyses*, No. 62.

Denantes J., 2006, *Les universités françaises et la formation continue 1968-2002*, L'Harmattan.

DEPP (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance), 2015, “La formation continue universitaire marquée en 2013 par son caractère diplômant”, *Note d'information*, No. 36.

DEPP, 2016, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*.

IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la Recherche), 2014, “L'implication des universités dans la formation tout au long de la vie” (Rapport).

INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques), 2016, “Bilan Formation-Emploi”.

(http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=form-emploi#p3, 2016.11.10)

Ministère du Travail (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social), 2014, “Comprendre la réforme de la formation professionnelle”.

(<http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/formation-professionnelle,1937/formation-professionnelle,2506/sommaire-de-la-rubrique,2536/comprendre-la-reforme-de-la,18194.html>, 2016.11.11)

OECD, 2016, *Education at a Glance*.

(http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/education-at-a-glance-2016_eag-2016-en, 2016.11.11)

Tanguy L., 2006, *Les Instituts du Travail*, Presses universitaires de Rennes.
Université de Lille 1, 2016, *DAEU, Diplôme d'Accès aux Études Universitaires*.