

■ 専門的知識として、大学等で学ぶことを期待する専攻分野およびレベル

* レベル：リテラシー（学士課程）、応用（修士課程）、エキスパート（博士課程）相当

<全階層共通>

- IT関連および情報・数理・データサイエンス・統計を学ぶことが強く期待されている

<階層別：若年層（新入社員～30歳程度）向け>

- 経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルを中心に、理系の専門分野とデータサイエンス・統計・数理、IT関連では、応用レベルまで学ぶことを期待されている

<階層別：中堅層（30～40歳程度）向け>

- データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、IT関連、語学などでは応用レベルまでを中心に、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びを期待されている

<階層別：ミドル・シニア管理職層（40歳以上）向け>

- 人事・労務、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベル、データサイエンス・統計・数理、経済学・経営学、金融・財務・会計、教育・人材開発では応用レベルを中心に、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまで学ぶことを期待されている

<階層別：ミドル・シニア非管理職層（40歳以上）向け>

- 経済学・経営学、金融・財務・会計、法学、人事・労務、教育・人材開発、語学、広報・マーケティングではリテラシー・レベルから応用レベルまで、理系の専門分野では応用レベルからエキスパート・レベルまでの学びが期待されている

3. リカレント教育の定義の明確化（会社の人事戦略上の意義）

- 会社（人事部門）が社員にリカレント教育の受講を指示・奨励するパターンとしては、主に3つのタイプに分類できる
- 前出の「企業側のニーズ」には、異なるタイプの多様なニーズが混在しているため、タイプごとの違いを認識したうえで、対象・目的に適したリカレント・プログラムの拡充に向けた支援策を講じる必要があると考えられる

1

対象：特定業務を担当する社員
目的：実務に直結したスキルアップ

2

対象：経営幹部・上級管理職候補者（優秀層）
目的：自社のビジネス課題に取り組み、社会に新たな価値を創造する能力の向上

- Society 5.0 に向けて、多様な専門性を有する人々の知見を用いて複雑な問題を解くことが企業に課されている中、社会課題を自社のビジネスに結び付けて解決
- 考える力、突破する力、創造する力などを総合的に鍛えることが求められる

3

対象：中堅層・ベテラン管理職
目的：近い将来のキャリアパスを見据えた知識・スキルのアップデート

3. リカレント教育の定義の明確化 (Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育)

【産学協議会産学連携推進分科会における検討の方向性】

- 多種多様なリカレント教育が実施されている中、Society 5.0人材の育成に資するリカレント教育として、「**従業員が自身のキャリアアップ・キャリアチェンジのためにスキルや専門性を高めるべく大学等で学ぶもの**」「**企業が人材育成戦略や競争力強化の一環として従業員を大学等に派遣し、スキルや専門性の向上を目指すもの**」に焦点を当てて、その拡充を目指す。対象課程は基本的に大学院レベル（修士・博士）

