

令和2年度

「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業（非正規雇用労働者、失業者等への支援の実態等の把握及び連絡調整業務の実施）」

## 成果報告書

---

株式会社野村総合研究所  
社会システムコンサルティング部

2022年3月

**NRI**

*Share the Next Values!*



1. 報告書の概要
2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）
3. プログラムの受講実態（受講生アンケート結果）
4. 優良事例の取りまとめ（インタビュー結果）

参考：大学アンケート、受講生アンケート設問一覧

参考：その他の成果物

# 1. 報告書の概要

---

## 1. 報告書の概要

# 本事業の趣旨・目的

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響による社会・経済状況の変化や、雇用構造の転換が進展するなかで、非正規雇用労働者や失業者が新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップを目指せるような支援が求められるようになっている。
- こうしたなか、文部科学省では、令和2年度第3次補正予算として、「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業（就職・転職支援のためのリカレント教育プログラムの開発・実施）」（以下、就職・転職支援事業）を進めた。
  - 本事業を要求した時点において、解雇等見込み労働者数が増加していた。  
(令和2年2月4日～11月6日の累積値、厚生労働省調べ)
  - 雇用形態別に見ると、非正規の職員・従業員の雇用者数は新型コロナウイルス感染症の影響が出る以前の水準から大きく悪化していた。  
(令和2年3月～令和2年9月、総務省統計局及び独立行政法人労働政策研究・研修機構調べ)
- 就職・転職支援事業は、大学等が必要に応じて外部機関と連携しながら、企業や地域の実情に応じて即効性の高いリカレント教育プログラムを実施するものである。また、プログラムと合わせて受講者への就職支援も行われる。これにより、非正規雇用労働者や失業者の円滑な就職・転職を促す事業となっている。実際のプログラムは、令和3年度中に実施された。
- 本事業は、就職・転職支援事業の成果の可視化や今後のリカレント教育の推進に向けて、就職・転職支援事業のプログラムの成果の取りまとめ・発信を行うものである。主な内容は以下のとおりである。
  - 就職・転職支援事業の各プログラムの進捗状況等について連絡調整・確認を行う
  - 就職・転職支援事業で開発されたプログラムについて、調査・分析を行い、大学等における非正規雇用労働者、失業者等への支援の実態を把握・検証する
  - 実施されたプログラムの取組について、社会人の学びのポータルサイト「マナパス」を通じて情報発信を行う
  - 上記の内容を事業成果として体系的に取りまとめ、その結果を全国に展開する

## 1. 報告書の概要

### (参考) 就職・転職支援事業の概要：共通

- 文部科学省は、大学等（国公立大学・短大、高専）を対象にプログラムを公募し、有識者による審査を実施した上で受講生（非正規雇用労働者・失業者等）が新たな能力を身に付け、自己のキャリアアップにつなげられるようなプログラムを採択した。
- プログラムでは、実施大学等が他大学、地方公共団体、企業、経済団体等と連携し、企業や地域の実情に応じたりカレントプログラムを開発・実施するとともに、オンライン授業等に必要な環境を整備する。また、ハローワーク等と連携し、受講者の就職・転職支援も行われる。
- 具体的な要件は以下の通り。
  - 失業者等を主な対象とし、非正規雇用労働者、希望する就職が出来ていない若者、転職希望者等を受講対象とすること。
  - 受講対象者や知識・技術のレベルは多岐にわたるため、a・b・cのコースに分けて要件を設定する。 ※次ページにて詳述
  - 分野を問わず、地域ニーズ、産業界からのニーズ、受講者ニーズを踏まえ、受講生の就職・転職等に資するプログラム設計とすること。
  - プログラム開発にあたり、会議体を設ける等を通じて、労働局やハローワークと連携し、必要に応じて地方公共団体、企業、業界団体、大学・専門学校等教育機関、民間団体等と連携すること。
  - 社会人が受講しやすい環境整備を行うこと（例：週末・夜間開講、集中開講、遠隔・オンライン教育の活用等）。
  - プログラム開発費用は国からの委託によるため、受講費用は無料とすること。ただし、受講生のテキストや作業着等個人の所有になるもの、交通費、施設利用費等については原則、自己負担とする。
  - 受講生のキャリアアップに繋がられるよう、労働局、ハローワーク等と連携すること。
  - 労働局、ハローワーク等と連携し、受講生に対し、就職相談・支援等を行うこと。

## 1. 報告書の概要

### (参考) 就職・転職支援事業の概要：コース別要件

#### 【aコース：職業訓練受講給付金対象コース】

- プログラム期間は最短でも2か月以上とし、必要に応じて6か月以内とする。
- 1か月の総授業時間は60時間以上、受講定員は30名程度を想定。
- 対象は主に失業者（但し、非正規雇用労働者や希望する就職が出来なかった若者を除かない）を想定。
- プログラムの開発にかかる費用は3,500万程度を想定。
- 受講者の就職率67%以上を目標とする。

#### 【bコース：職業実践力育成コース】

- プログラムの総授業時間は60時間以上、受講定員は30名程度を想定。
- 対象は主に失業者に加え、非正規雇用労働者、転職希望者等を想定し、職業に必要な知識の習得を目的とする。
- 将来的には職業実践力育成プログラム（BP）への移行も見据えつつ、就職支援体制も整備する。
- プログラムの開発にかかる費用は1,000万程度を想定。
- 受講者の就職率67%以上を目標とする。あわせて、就職・就業率80%以上を目標とする。

#### 【cコース：地域の実情に応じたコース】

- プログラムの総授業時間は60時間以上（但し、これより短時間・長時間の場合も可）、受講定員は50名程度を想定。
- 対象は失業者、非正規雇用労働者、転職希望者、起業希望者等幅広い層を想定し、起業や地域の実情を踏まえた多様なプログラムとする。
- プログラムの開発にかかる費用は650万程度を想定。
- 受講者の就職率60%を目安とし、申請する大学等が目標を設定する。あわせて、就職・就業率80%以上を目標とする。

## 1. 報告書の概要

# 実施事項・成果物

- 本事業では全3回の大学アンケート、受講生アンケート、インタビュー、経費情報の収集を行った。
- これらの実施事項を踏まえて、成果物として本報告書を取りまとめる。また、その他にHPの作成、経費情報のチェックを行った。  
※なお、本報告書はアンケートの回収時期との関係もあり、第1回のアンケート及びヒアリングを中心に作成している。

### 実施事項・成果物の一覧

実施事項	詳細	成果物
大学アンケート (全3回)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 就職・転職支援事業におけるプログラムの実施状況・成果等を把握するために、「実施中」(第1回)、「終了時」(第2回)のタイミングでアンケートを実施した。</li><li>・ 「終了3か月後」(第3回)のタイミングでも、必要事項を聴取できるようなアンケートを設計・配布した。(第3回調査は、6月ごろに回収済み)</li><li>・ また、就職・転職支援事業に参加した大学における、2022年度のリカレント教育検討状況を把握するアンケートを、上記の大学アンケートとは別にwebアンケートで実施した。</li></ul>	 <b>転職・就職支援事業の取りまとめ (本報告書)</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>プログラムの実施状況</u> (大学アンケート結果・2章) ※第1回、第2回の結果</li><li>・ <u>プログラムの受講実態</u> (受講生アンケート結果・3章)</li><li>・ <u>優良事例の取りまとめ</u> (インタビュー結果・4章)</li><li>・ <u>経費分析</u> (経費分析結果・5章)</li></ul>
受講生アンケート	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 就職・転職支援事業のプログラムを受講中の方、修了した方を対象に、受講の目的・効果等について調査した。</li><li>・ また、プログラムに対する感想・意見等も収集した。</li></ul>	 <b>就職・転職支援事業を周知するマナパス上のページ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>わかりやすい特設ページ</u> (就職・転職支援プログラム一覧の更新)</li><li>・ <u>プログラムの実施状況や成果の周知</u> (プログラムの個別ページ作成)</li><li>・ <u>優良事例の紹介</u> (インタビュー記事の作成)</li><li>・ <u>受講生の声紹介</u> (受講生の声に関する記事の作成)</li></ul>
大学及び 大学関係者への インタビュー	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 第1回大学アンケートを踏まえ、注目する取組に関して先進的・ユニーク、あるいはヒントが得られそうなプログラムを抽出し、大学担当者インタビューを行った。</li><li>・ 抽出に際しては、申込時の倍率や分野、地域等も考慮した。</li><li>・ 可能な場合は、プログラムに関わる企業等の関係者に対してもインタビューを行った。</li></ul>	 <b>経費情報のチェック作業</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ <u>経費情報のチェック</u> (実績報告書の不備確認)</li></ul>
経費情報の収集	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 大学の実績報告書を整理した。</li></ul>	

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）

---

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）

### 調査概要

- 就職・転職支援事業に採択されたプログラム毎に、実施状況・成果等を把握するために、複数回アンケートを実施した。
- アンケートには、プログラム実施状況に応じて回答いただいた。

#### 大学アンケートの実施状況

	第1回	第2回	第3回
実施時期	・ プログラム実施中	・ プログラム終了時	・ プログラム終了後3か月
回答数	・ 63プログラム ※～2022年2月28日	・ 63プログラム ※～2022年4月14日	・ -（回答依頼中）
調査方法	・ 調査票（Excelファイル）をメールで配布し、各プログラム担当者がメールにて提出		

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）

### 調査事項

- 第1回調査では主にプログラムの基本的な情報やどのような取組・工夫を実施しているかを調査した。
- 第2回調査では終了時までには発生するプログラムの開発・運用の状況や修了者数、その他成果の速報を調査した。
- 第3回調査では、第2回調査までには発生していないプログラムの開発・運用の状況の他、各種成果の最終的な状況等を調査中。

#### 大学アンケートにおける調査事項と対応する調査回

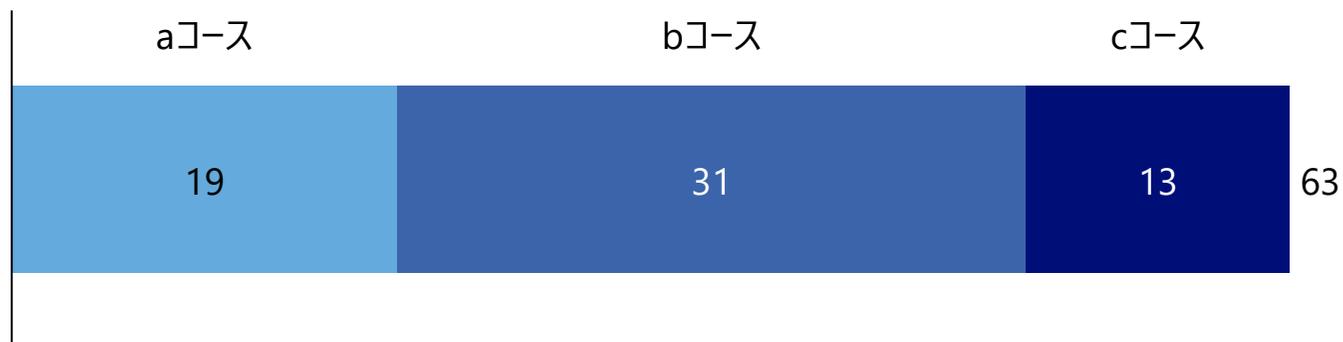
調査事項		詳細	調査回		
			第1回	第2回	第3回
(1)	プログラムの基本的な情報	<ul style="list-style-type: none"><li>プログラム・大学の概要</li><li>プログラムの対象者</li><li>運営体制</li><li>プログラムで教える内容や方法</li><li>その他</li></ul>	○	-	-
(2)	注目する取組・工夫の実施状況	<ul style="list-style-type: none"><li>地域・産業界・受講者のニーズ把握、プログラムの実施</li><li>外部講師の活用</li><li>社会人が受講しやすい環境づくりや配慮</li><li>効果的な広報の実施 など</li></ul>	○	-	-
(3)	プログラムの開発・運用の状況	<ul style="list-style-type: none"><li>プログラムの開発・運用において実施した段階</li><li>各段階における問題発生状況とその詳細</li><li>発生した問題に対する対応方法、振り返り</li></ul>	-	○	○
(4)	プログラムの活動成果・振り返り	<ul style="list-style-type: none"><li>修了者数</li><li>大学が設定した達成目標に対する結果</li><li>就職率、就職・就業率</li><li>受講生の就職・転職に寄与した取組・工夫</li><li>プログラムを実施した意義・成果や改善点に関する振り返り</li></ul>	-	○	○

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報 （参考）プログラム数（コース別）

- 63プログラム中、aコースが19プログラム、bコースが31プログラム、cコースが13プログラムであった。  
※コースに関する説明はP5「（参考）就職・転職支援事業の概要：コース別要件」参照

プログラム数（コース別）

---



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### （参考）プログラム数（分野別）

- aコースでは、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」や「その他」にあたるプログラムが多かった。
- bコースでは、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」、「地方創生・まちづくり」、「その他」にあたるプログラムが多かった。
- cコースでは、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」や「起業・イノベーション創出」にあたるプログラムが多かった。
- その他では、農業や林業、観光、食産業、建築、教員養成等が挙げられていた。  
※コース別に、どの分野のプログラムがどの程度あったかという割合については別途集計

### プログラム数（分野別）

	情報・数理・データサイエンス、IT関連	医療・保健	介護・福祉	地方創生・まちづくり	女性活躍	起業・イノベーション創出	グリーン専門人材育成	その他
プログラム数	28	5	10	15	10	11	1	27
うち、aコース	11	0	3	2	2	2	0	10
うち、bコース	12	4	5	10	4	4	1	14
うち、cコース	5	1	2	3	4	5	0	3

※ 分野は複数選択可能であるため、「プログラム数」等それぞれの行の合計は、実際のプログラム数の合計を上回ることがある。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講定員数

- 受講定員数はコース要件で想定人数が示されているため、全体とコース別の数値を示す。  
※受講定員数は、a、bコースで30人程度、cコースで50人程度を想定している。
- 結果として、全体では30～40人未満に設定しているプログラムが多く、要件で想定されていた人数と同程度の受講定員数が設定されていた。
- また、一部のコースにおいては、開講時期や教職員のリソースにも配慮し、定員を少なめに設定し、複数回の募集を行ったプログラムもあった（例：15名の募集を2回に分けて行った）。

#### 最終的に設定した受講定員数（人数）（コース別）

	中央値	平均値	最大値	最小値
受講定員数	30	35.3	60	25
aコース	30	33.5	60	25
bコース	30	32.5	60	30
cコース	50	44.7	51	25

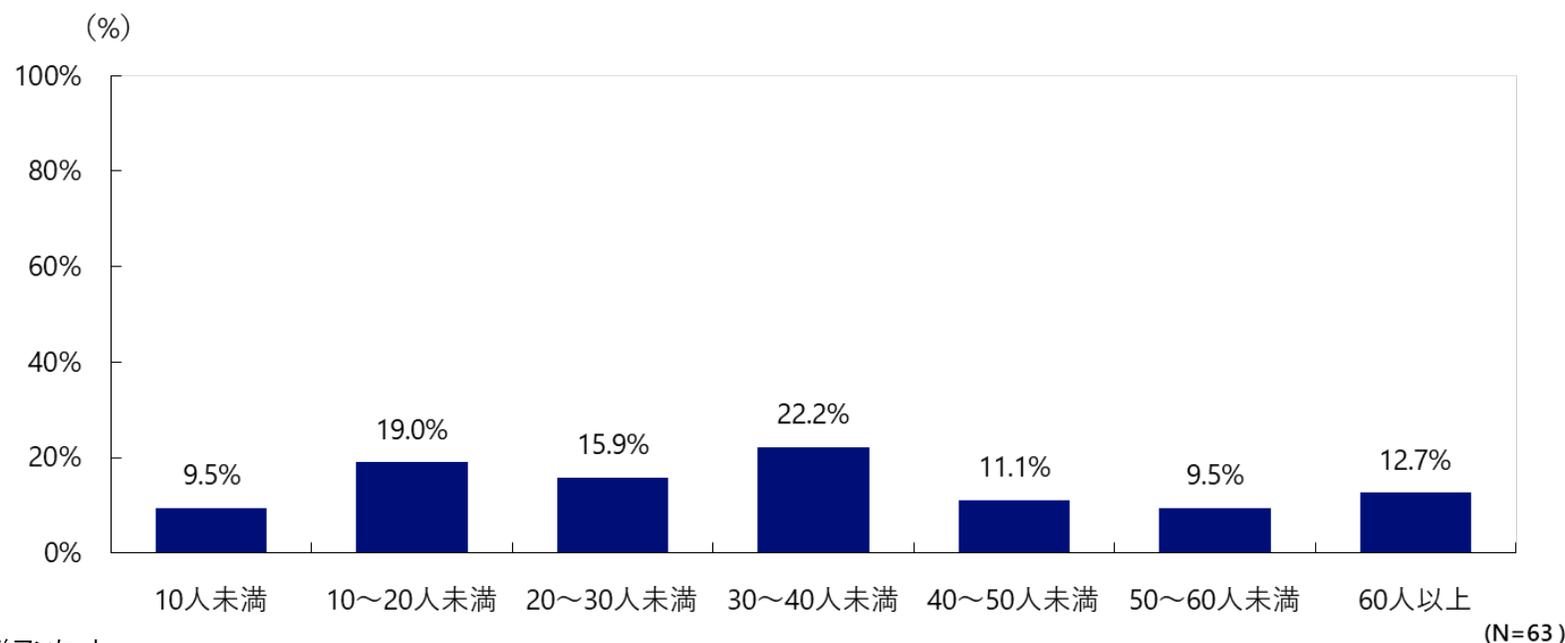
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 申込者数

- 定員数を踏まえ申込者数が「30～40人未満」であったプログラムが多かった。
- 詳細は後述するが、プログラムの分野やニーズへの合致、企業との連携、広報・周知、プログラムが実施される地域や、オンライン授業への対応等により申込者数に差が出たことも考えられる。

#### 最終的な申込者数（人数）

	中央値	平均値	最大値	最小値
最終的な申込者数	32	39.4	216	2

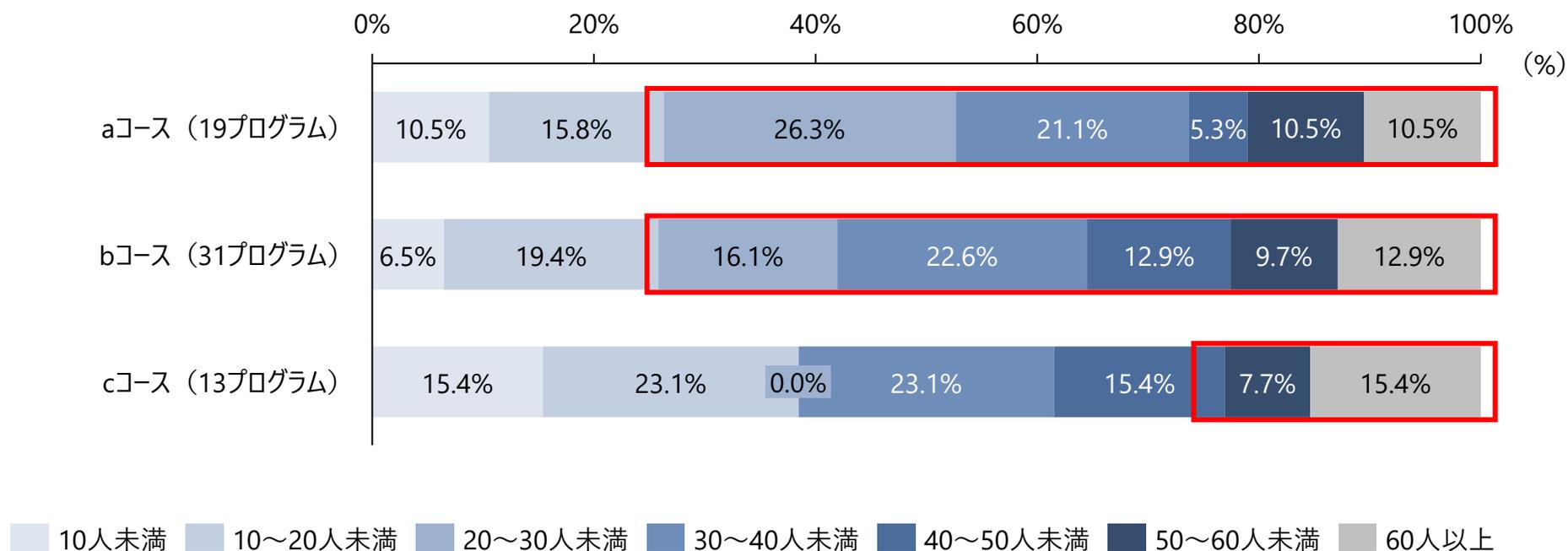


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 申込者数（コース別）

- aコースとbコースの要件で想定された定員数は30名程度であったが、いずれも4分の3程度は、30名以上の申込者数があり、定員を大きく上回った申込者数のプログラムがあった（アンケート結果によると、aコースの最大は青山学院大学の142名、bコースの最大は神戸大学の147名）。
- cコースの要件で想定されていた定員数は50名程度であったが、要件の想定以上の申込者がいたプログラムは2割程度であった。  
※赤枠部分が想定通り、または想定以上の申込者数があったプログラム

最終的な申込者数（人数）（コース別）

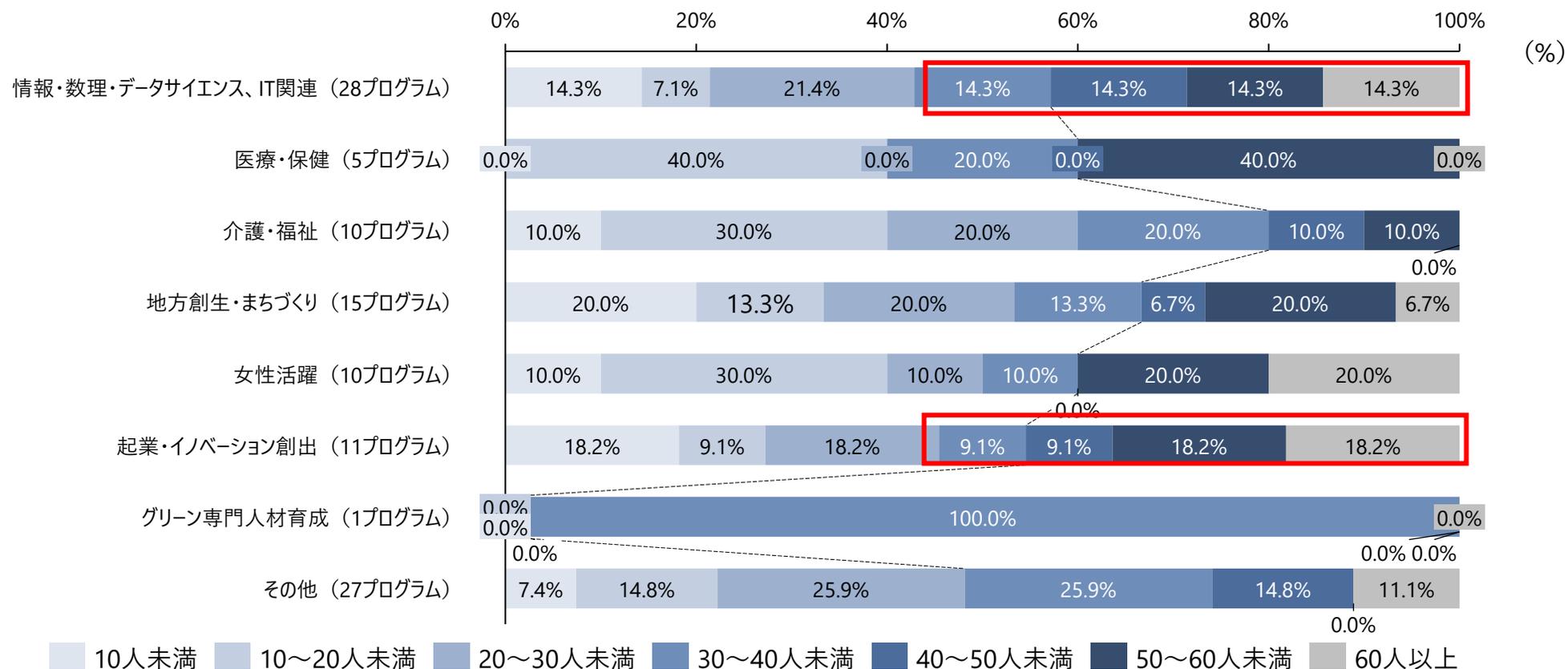


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 申込者数（分野別）

- コースやプログラム毎の定員設定はあるものの、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」や「起業・イノベーション創出」では30名以上の申込があったプログラムが半数を超えた。
- これらのプログラムは、社会人からの学びの関心が高い分野であり、その関心の高さも相まって、人気があった分野とも考えられる。

### 最終的な申込者数（人数）（分野別）

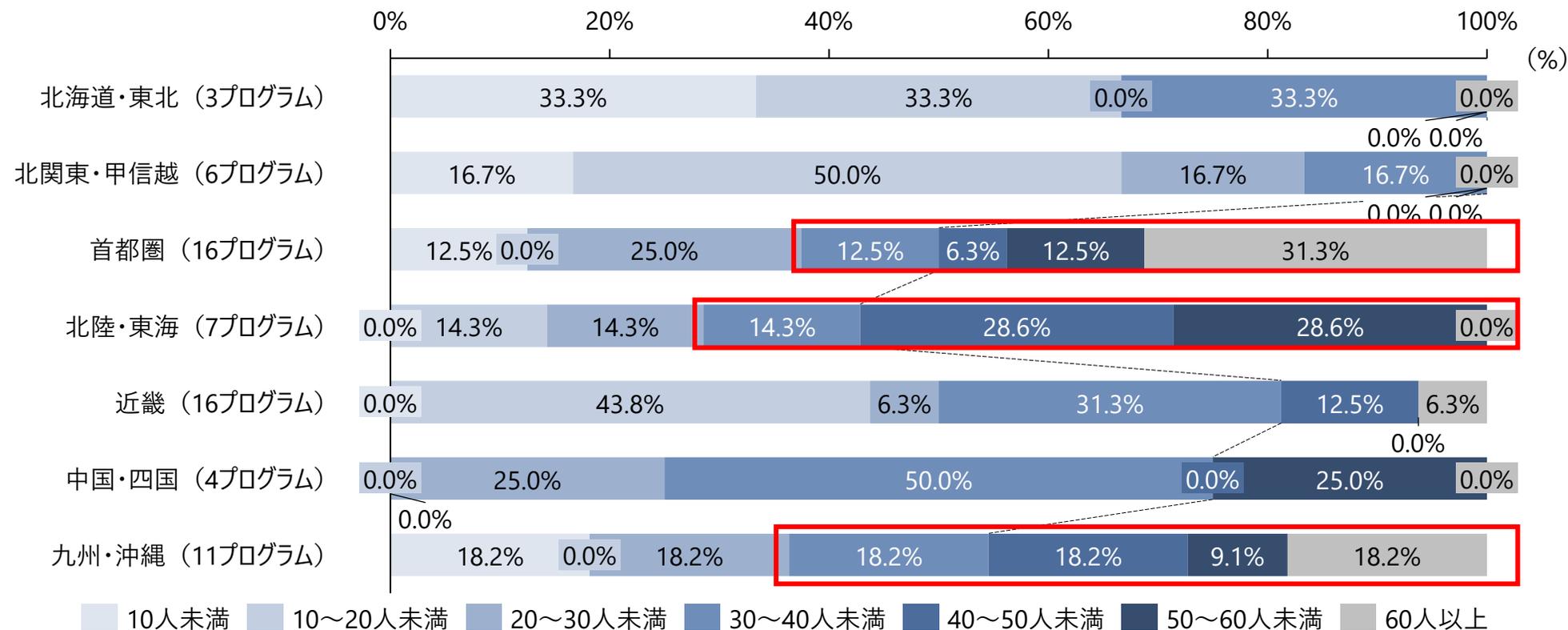


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 申込者数（地域別）

- コースやプログラム毎の定員設定はあるものの、「首都圏」や「北陸・東海」、「九州・沖縄」では30名以上の申込があったプログラムが6割以上であった。これらの地域では他の地域と比較して相対的により多くの申込者を獲得できた。
- また、他の地域においてもローカルメディア等を用いた効果的な広報やオンライン授業を活用した授業手法で申込者数を集めたものもある。

最終的な申込者数（人数）（地域別）



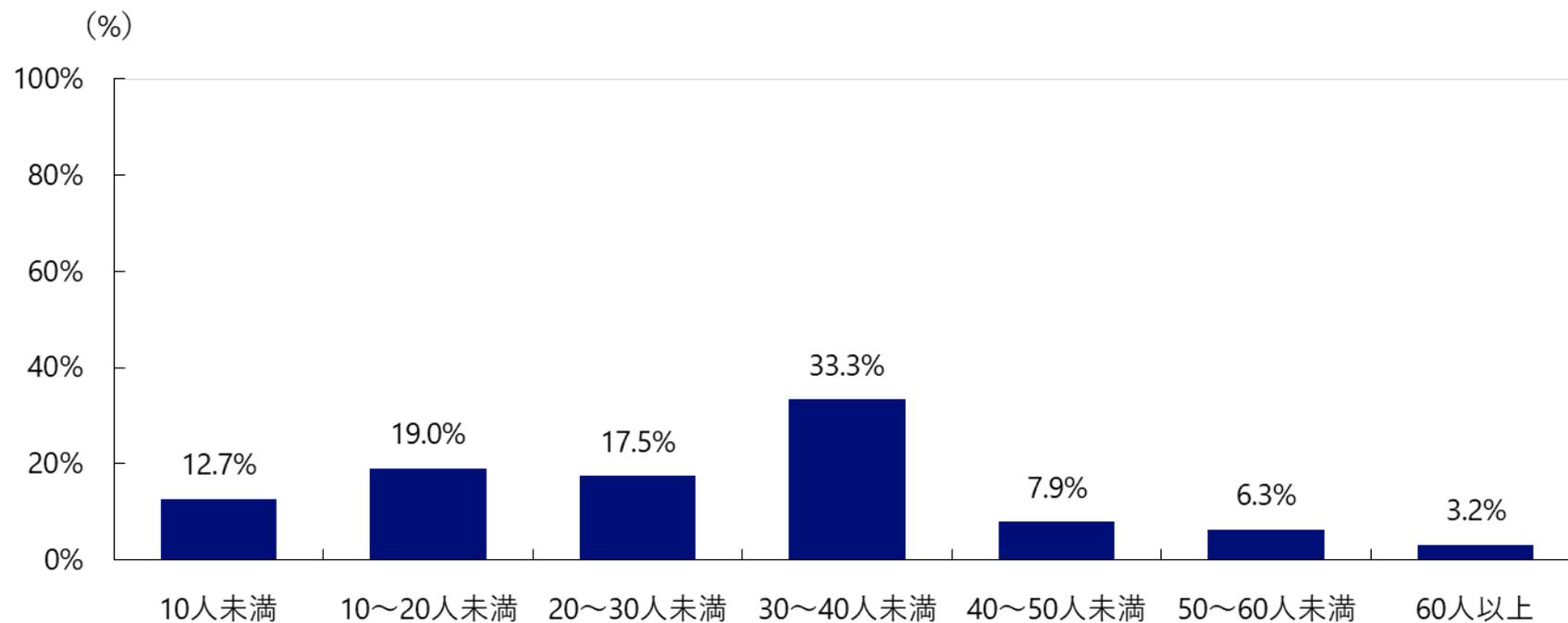
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者数

- 受講者数は受講定員数をベースとして、「30～40人未満」であったプログラムが多い。

最終的な受講者数（人数）

	中央値	平均値	最大値	最小値
最終的な受講者数	30	27.4	64	2



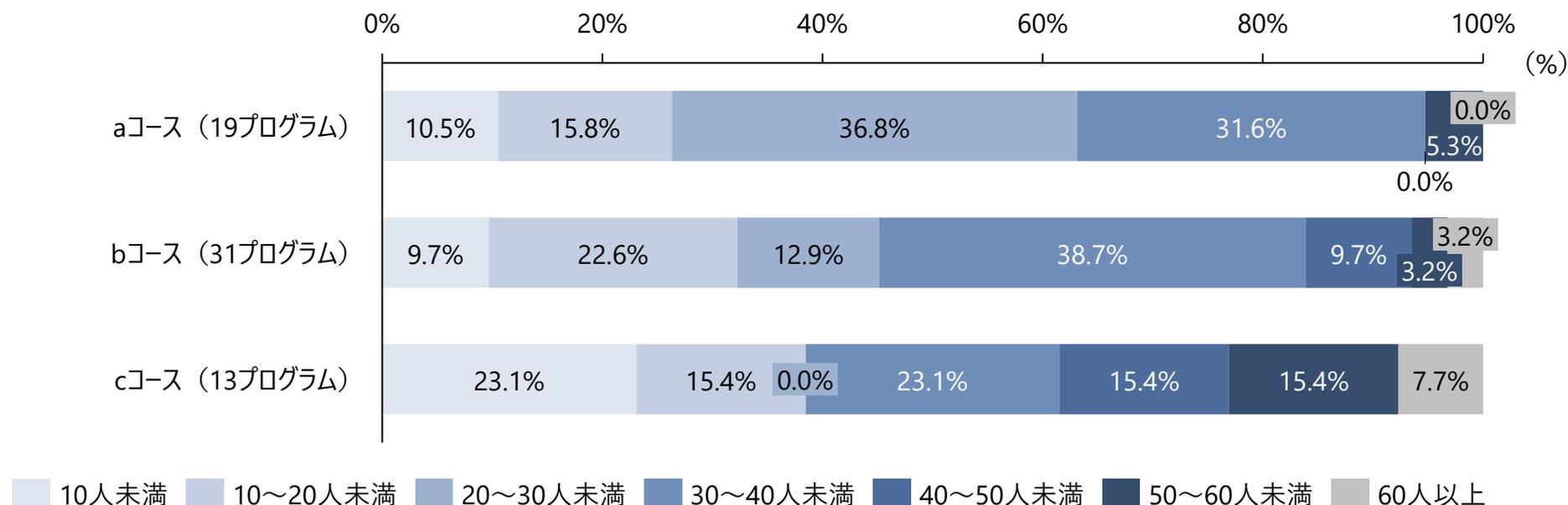
(N=63)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者数（コース別）

- aコースとbコースの要件で想定されていた定員数は30名程度であったが、aコースでは4割弱、bコースでは半数以上のプログラムで、要件の想定以上の受講者がいた。
- cコースの要件で想定されていた定員数は50名程度であったが、要件の想定以上の受講者がいたプログラムは2割程度であった。
- なお、申込者数が受講定員者数を上回ったプログラム等においては、教職員をはじめとした人的リソースへの配慮や、個人単位での就職・転職支援を行う事業趣旨に沿って、選抜（p.23「受講者の選抜方法」参照）を行う等して受講者数を受講定員数に合わせた場合があった。

最終的な受講者数（人数）（コース別）

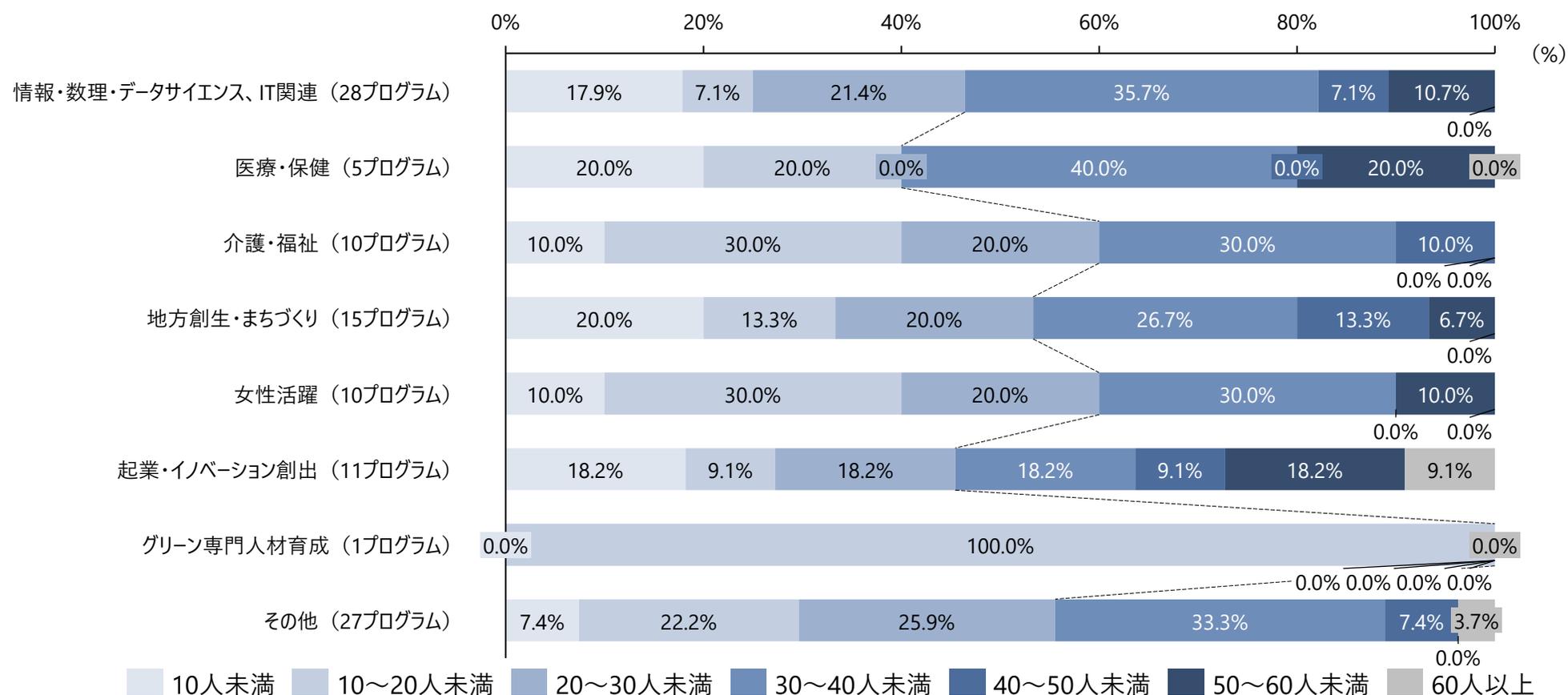


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者数（分野別）

- コースやプログラム毎の定員設定はあるものの、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」、「医療・保健」、「起業・イノベーション創出」で30人以上の受講者がいるプログラムが半数を超えていた。
- 「介護・福祉」「地方創生・まちづくり」「女性活躍」についても、概ね受講定員数と同水準の受講者を確保していたようであった。

#### 最終的な受講者数（人数）（分野別）

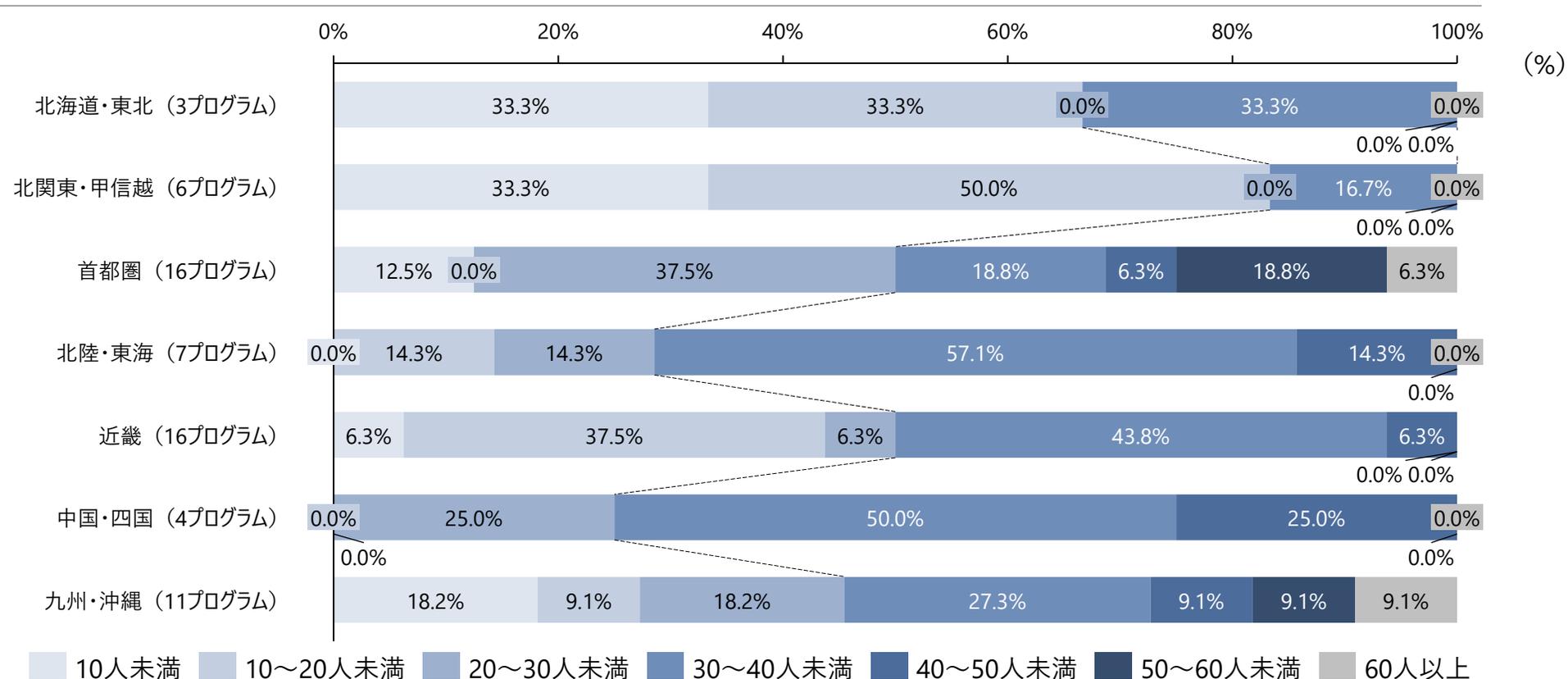


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者数（地域別）

- コースやプログラム毎の定員設定はあるものの、「北陸・東海」や「中国・四国」で30人以上の受講者がいるプログラムが相対的に多かった。
- また、その他の地域においても、地域別人口やプロモーション方法の違いによりプログラム単位での受講者の差は見られたものの、概ね受講定員数と同水準の受講者数を確保していたようであった。

最終的な受講者数（人数）（地域別）

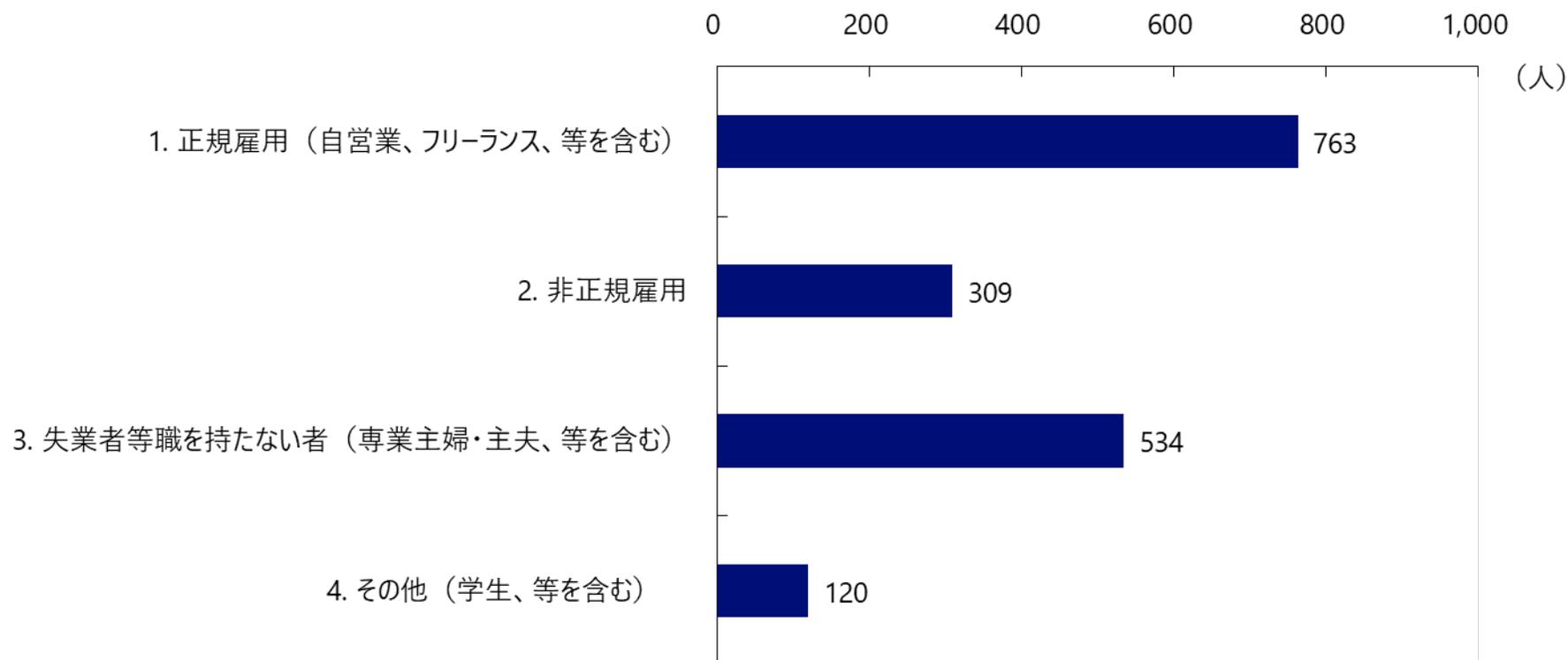


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講開始時点の受講者の就業状況

- 事業全体で見ると、受講開始時点の就業状況としては「正規雇用」が最も多く、次に「失業者等職を持たない者」が多かった。

受講者の就業状況（人数）



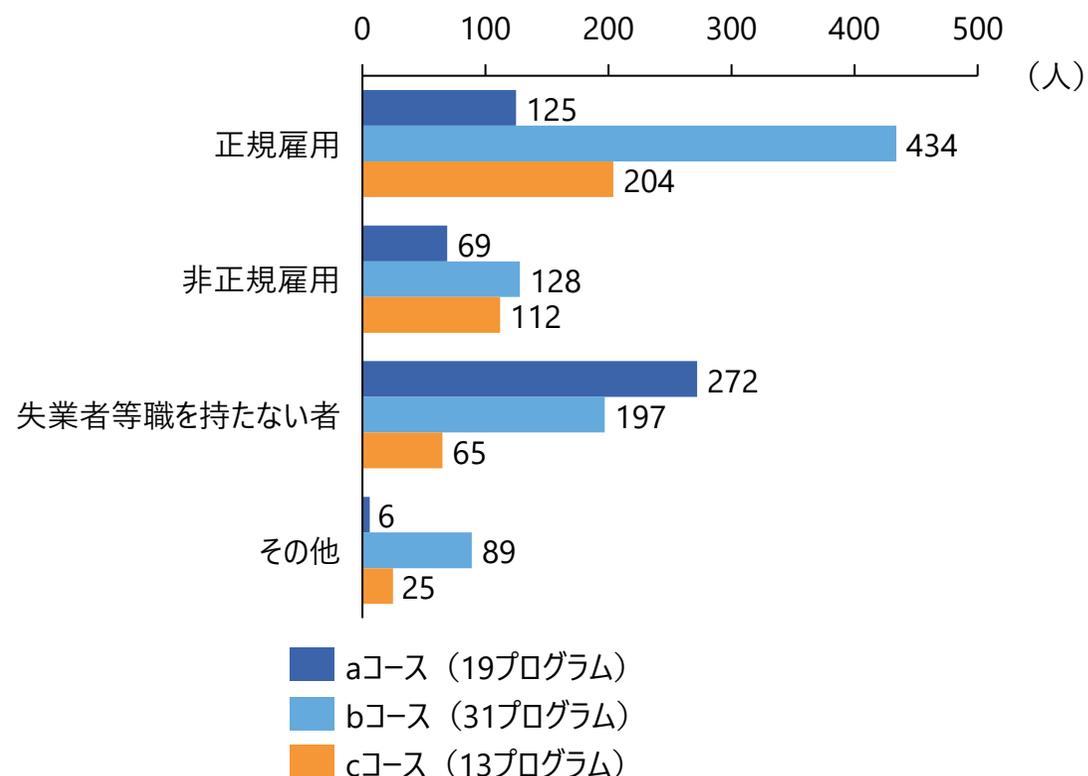
※プログラム数ではなく、受講者の人数（人）を単位に集計している

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講開始時点の受講者の就業状況（コース別）

- aコースでは、特に失業者向けのプログラムを開発していたことから、「失業者等職を持たない者」が相対的に多かったものの、正規雇用の者も職場で活用できるリテラシーレベルのスキルを身につけるために受講した例が見られた。
- bコースでは、非正規雇用労働者のみならず正規で働く転職希望者等も想定していたこともあり、特に「正規雇用」が多かった。

受講者の就業状況（人数）（コース別）



受講者の就業状況の平均人数（人数）（コース別）

コース	正規雇用	非正規雇用	失業者等職を持たない者	その他
aコース	6.6人	3.6人	14.3人	0.3人
bコース	14.0人	4.1人	6.4人	2.9人
cコース	15.7人	8.6人	5.0人	1.9人

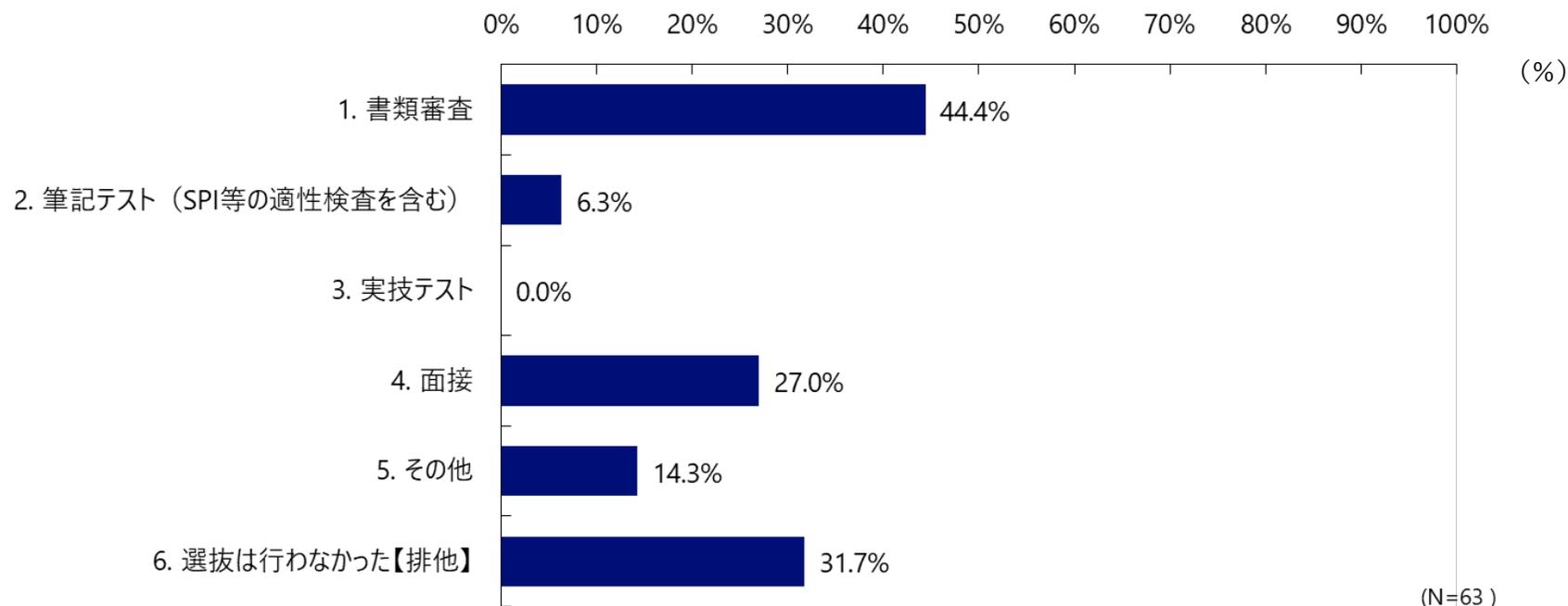
※プログラム数ではなく、受講者の人数（人）を単位に集計している

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者の選抜方法

- 「書類審査」や「面接」で選抜を行ったとする回答が最も多い。具体的には、志望動機や就業状況、将来の希望、就職後のキャリアプラン等を記載、説明してもらったプログラムがあった。
- その他として、自己PR動画による審査、受講に際して必要な資格を取得しているかの確認等を行ったプログラムもあった。
- 選抜は行わなかったプログラムも一定数あるが、その理由として受講生が失業中や非正規雇用の状況にある等の状況を踏まえて、選考を実施せずに広く受講生を受け入れたことが考えられる。

#### 受講者の選抜方法（MA）

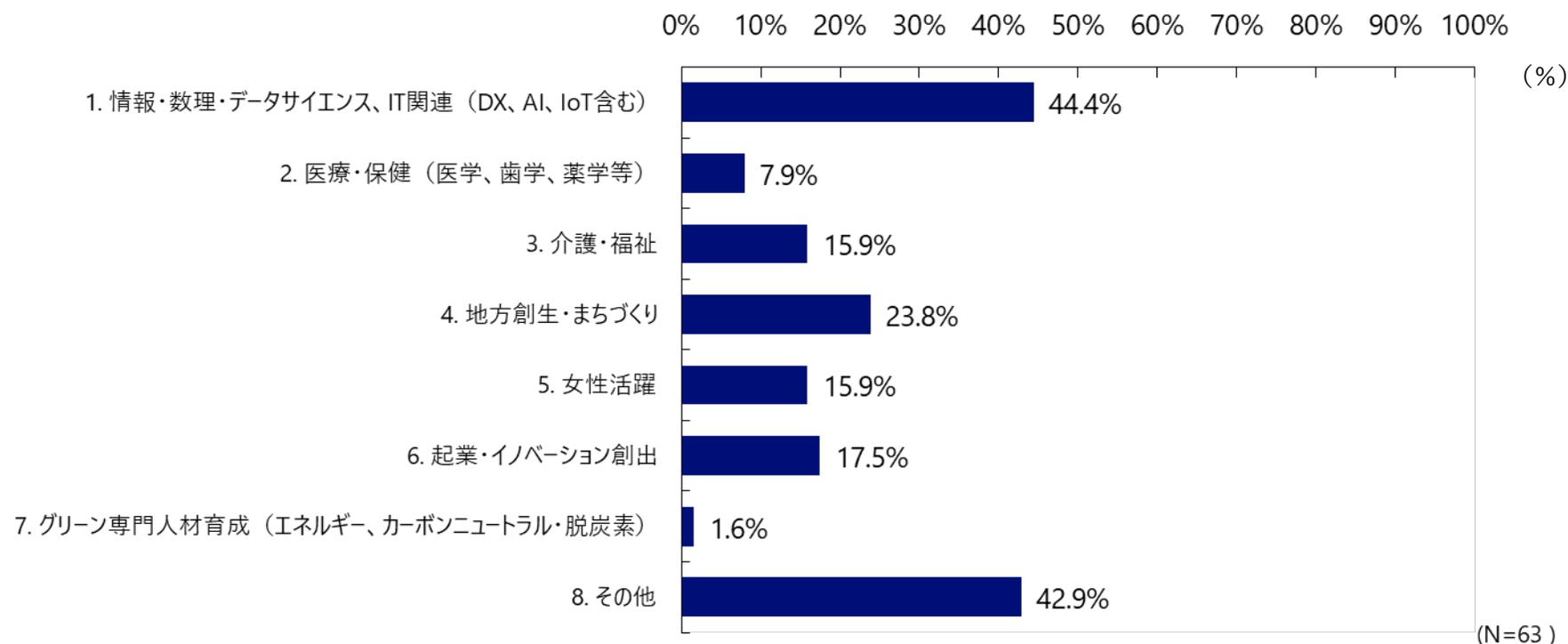


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの分野

- プログラムの分野として、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」を設定しているプログラムが多く、ついで「地方創生・まちづくり」が多かった。デジタル分野における人材ニーズが高まっていることや、地域のニーズを把握し、地域の産業等を支える人材育成を目的としていることも考えられる。
- その他では、農業や林業、観光、食産業、建築、教員養成等が挙げられていた。

#### プログラムの分野（MA）

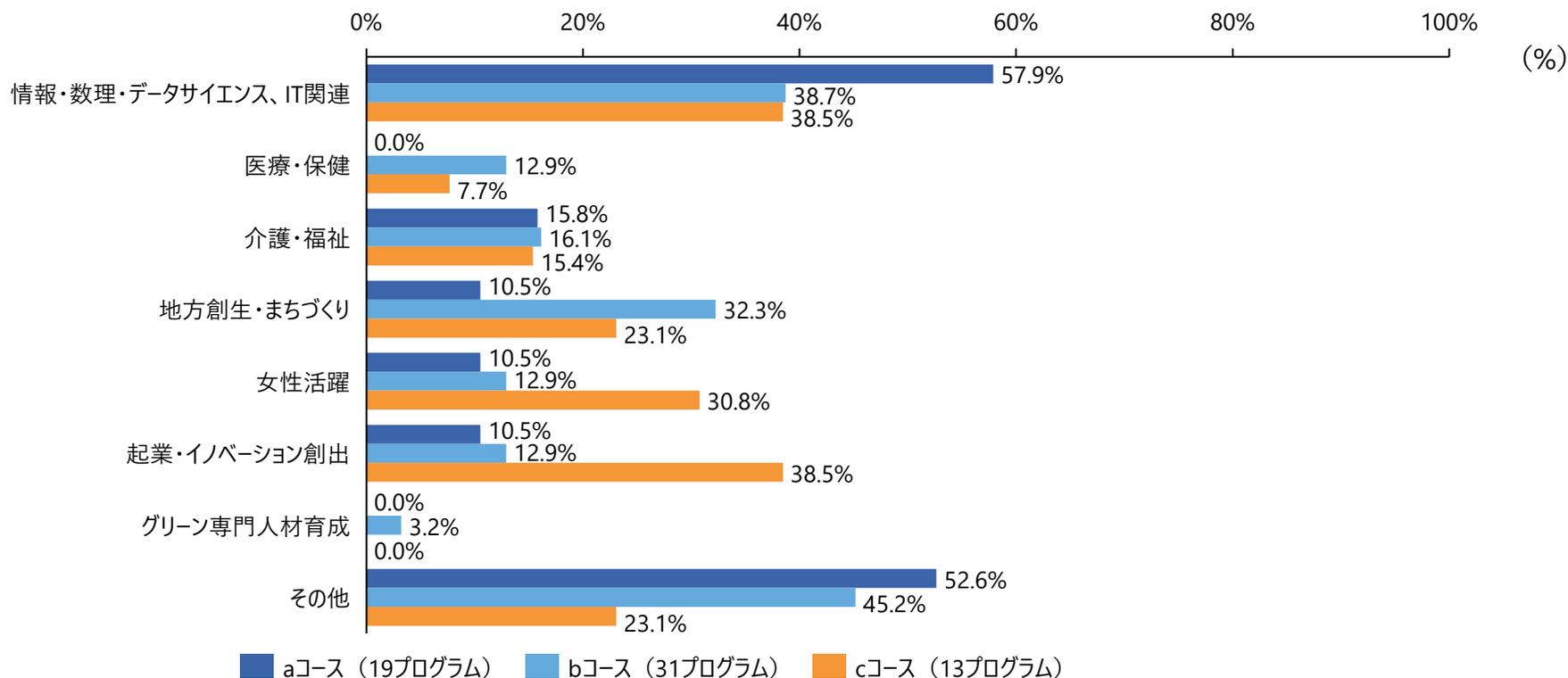


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの分野（コース別）

- aコースのプログラムの半数以上が「情報・数理・データサイエンス・IT関連」を分野として設定している。bコースも同分野の割合が高く、失業者、非正規雇用労働者、転職希望者の就職・転職に向けて重要な分野であり、大学がプログラムの開発に際して、産業界等を巻き込んだ事業実施委員会をと連携して行った場合もあり、人材ニーズが高いと考えられる。
- cコースでは「起業・イノベーション」を分野として設定するプログラムも多く、要件として設定した「起業希望者等」を対象として想定していたことも考えられる。

#### プログラムの分野（MA）（コース別）

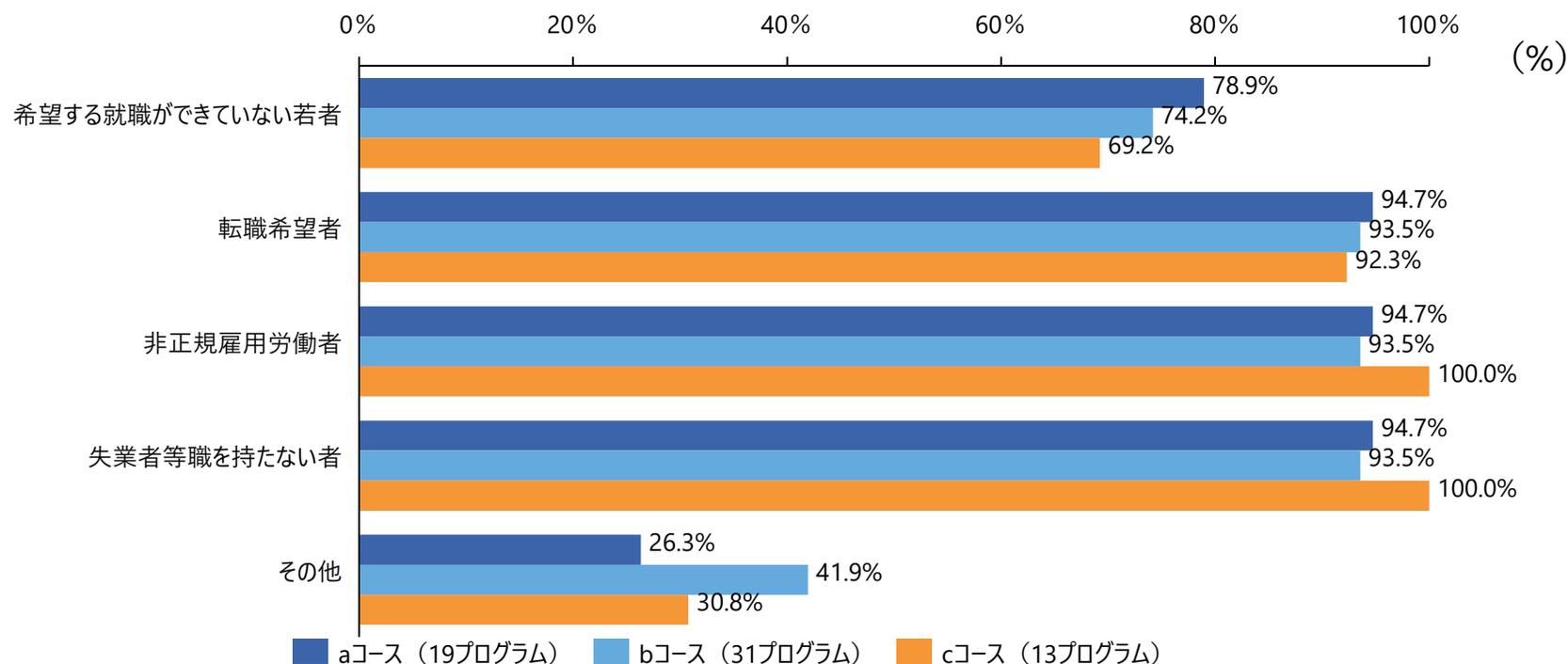


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 募集時に想定していた受講対象者（コース別）

- 事業趣旨を踏まえ、「転職希望者」「非正規雇用労働者」「失業者等職を持たない者」については、どのコースも90%以上のプログラムが募集時に受講対象者として想定していた。
- その他として、プログラムの分野・テーマに関心がある方や、キャリアアップ・スキルアップを目的とする方等を受講対象として想定していたプログラムがあった。
- 全体として、コース別での傾向の差異はあまり見られないが、aコースは相対的には「希望する就職ができていない若者」の受講も事前に想定した上でプログラムを開発・提供していたと考えられる。

### 募集時に想定していた受講対象者（MA）（コース別）

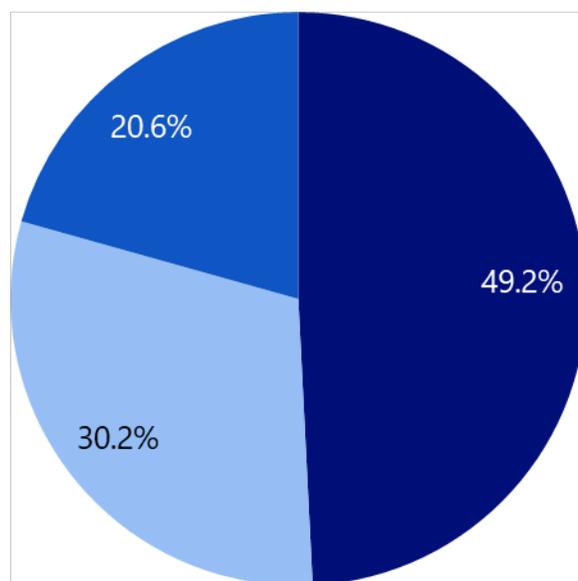


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### リカレント教育の取組状況

- 約8割のプログラムが、「学部・研究科もしくは大学としてリカレント教育に取り組んだことがある」と回答したが、次ページでも紹介しているように、今回の事業を機に、初めて就職・転職支援に重きを置いたプログラムを実施するに至った例もある。

#### リカレント教育の取組状況（SA）



- 1. 今回のプログラムを担当する学部・研究科等で実施したことがある
- 2. 今回のプログラムを担当する学部・研究科等で実施したことは無いが、大学として取り組んだことがある
- 3. 今回のプログラムを担当する学部・研究科等でも、大学でも実施したことは無い

(N=63)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### （参考）初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した大学の事例

- 公開講座や短期間の社会人向け講座等の実施実績はある程度あるものの、特に就職・転職支援を目的としたリカレント教育には初めて取り組んだという大学があった。
- 就職・転職支援を目的としたリカレント教育として何をやるべきかというニーズ把握や、求められた能力やスキルを身につけた上で実際の就職・転職にどのようにつなげるか、という点で試行錯誤されていた。
- 今回の取組で判明したニーズや、作成したオンライン教材等を活用して、今後さらなる取組と進めることも検討している。

#### 初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した大学の事例

##### 八戸学院大学（cコース/介護・福祉、地方創生・まちづくり、女性活躍、起業・イノベーション、観光、保育）

- 八戸学院大学ではもともと就職・転職支援を目的としたリカレント教育は行っていなかったが、地域貢献や大学資産活用の観点から事業実施に至った。
- 具体的に行ったこととしては、関係者へのニーズ調査や、就職・転職支援という「出口」を重視しての関係者との連携等である。
- 関連団体からは、幅広い層をターゲットとしていることや、地域性を考慮した地元密着型のプログラムとなっていること、知識を提供するだけでなく、就職や転職などの「出口」まで見据えた構成になっていることが、これまでと違うという評価を得ている。
- 就職・転職支援というゴールを念頭に、ニーズ調査等を開発段階に十分に行うことが重要だと感じた。
- もっとも、今回は受講者の多くが就業者で、新規の就職・転職を考えているわけではない方であったため、上記の取り組みが就職や転職に直接結びついたわけでは必ずしもなかった。しかし、受講生からの満足度は非常に高かったこともあり、引き続きプログラムは継続したいと考えている。

##### 四国大学（bコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

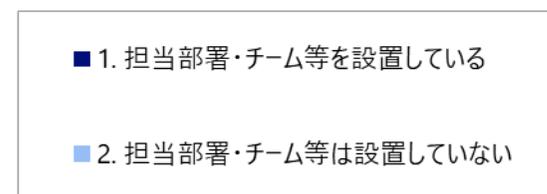
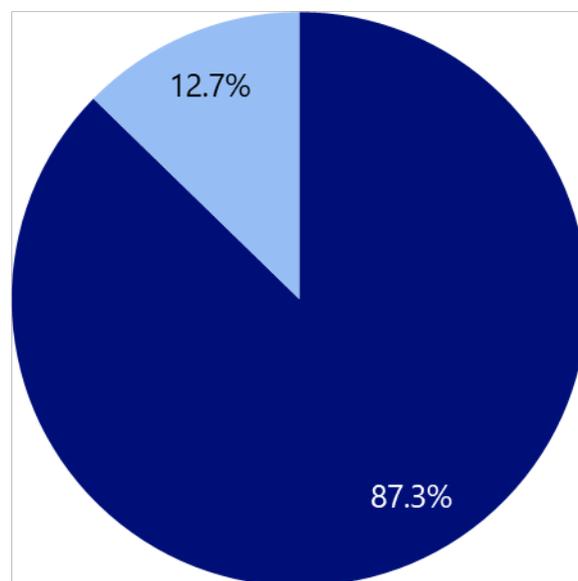
- 期間が短い小規模なりカレント教育はすでに実施していたが、就職に関連した半年間のプログラムは経験がなかった。
- 副学長をトップに、生涯学習センター、社会連携推進課をはじめとした関係部署で検討チームを組成。プログラム内容、e-ラーニング、インターンシップ、実施体制などの詳細を検討した。
- 検討にあたっては、徳島労働局やハローワーク徳島への事前ヒアリングで「事務・営業職に求められるパソコンスキルを有している求職者が少なく、雇用のミスマッチが発生している」ことを確認。ICTリテラシー教育にニーズがあると捉え、ここを起点に検討を掘り下げていった。
- 大学としてのプログラム案を作成後、大学関係者、徳島労働局、ハローワーク徳島、徳島県経営者協会、徳島県中小企業家同友会で事業実施委員会を組成して最終検討を進めた。
- 以上のように、各関係機関と早い段階から連携し、ヒアリング等しながら検討することで、ニーズに沿ったプログラムを開発・実施できた。終了後の受講者アンケートにおいては、「満足」が80%を超えるなど、高い評価を得た。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 担当部署・チームの設置状況

- 87.3%のプログラムで本事業の実施に向けて担当部署・チーム等を設置し、一定程度、組織を挙げた取組が行われたと考えられる。
- 担当部署を設置していない理由として、人的リソースが不足していることを挙げるプログラムがあった。
- また、担当部署・チーム等を設置していない場合、部署・チームとはせずに、個別の教員や職員・スタッフがそれぞれ兼務をしてプログラムを運営している様子がうかがえた。

#### 担当部署・チームの設置状況（SA）



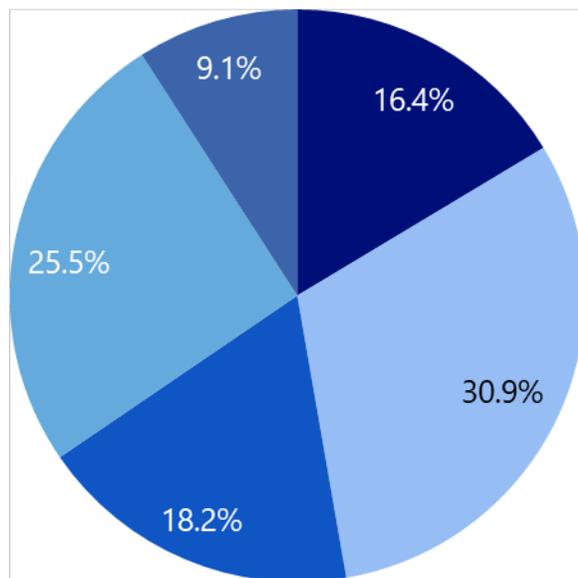
(N=63)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 担当部署・チームの主な業務（担当部署・チームを設置している場合）

- 担当部署・チームを設置している場合も、本事業に限らず他のリカレント教育に関する取組や、学部生、大学院生向けの業務と兼任している場合が多い。
- その他を選んだプログラムは、具体的には専任の方と兼任の方が混合している場合やリカレント教育に限らない生涯学習に関する業務と兼任している場合等があった。

#### 担当部署・チームの主な業務（SA、担当部署・チームを設置している場合）



- 1. 本プログラムの企画・運営のみを担当している
- 2. 本プログラムを含め、リカレント教育全般に関する業務を担当している
- 3. 本プログラム及び、学部生や大学院生向けの業務を担当している（例：教務、学生支援、等）
- 4. 本プログラム及び、学生向け以外のその他の業務（例：学長室、総務、等）を担当している
- 5. その他

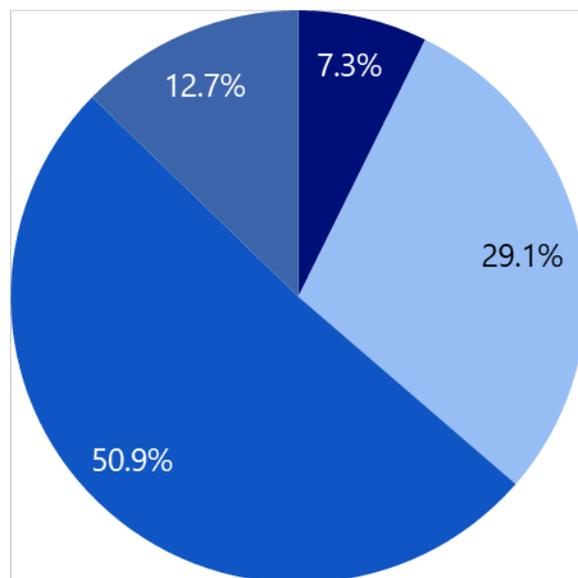
(N=55)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 担当部署・チームの設立経緯・今後の存続予定（担当部署・チームを設置している場合）

- 担当部署・チームのうち、36.4%が本プログラムを契機に組成された（選択肢1.2）。
- 担当部署・チームのうち、58.2%が本プログラム終了後も存続する予定（選択肢1.3）。
- また、その他を選んだプログラムでは、プログラムの継続状況によるとする場合や、存続したいとするものの金銭的リソース等の事情から存続できない可能性が高いとする回答等があった。

#### 担当部署・チームの設立経緯・今後の存続予定（SA、担当部署・チームを設置している場合）



- 1. 本プログラムの実施を契機に組成され、プログラム実施期間終了後も存続する。
- 2. 本プログラムの実施を契機に組成され、プログラム実施期間終了後は解散する。
- 3. 本プログラム実施前から存在し、プログラム実施期間終了後も存続する。
- 4. 本プログラム実施前から存在したが、プログラム実施期間終了後は解散する。
- 5. その他

※選択肢4の回答は0件だったため、0%

(N=55)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### （参考）学内体制の充実化に係る事例

- これまでの取組の中で蓄積された、研究者や過去の修了生を含めた、広範な人的ネットワークを活用している大学があった。
- ただし、学内の人的リソース確保について課題と感じている大学もあり、特に学内教員へのインセンティブ設定が難しいとの意見もあり、今後継続的なリカレント教育を実施するうえでの課題と考えられる。

#### 学内体制の充実化に係る事例

##### 筑波大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- プログラムのうち、「IT能力開発」は学外の株式会社IPイノベーションズ、「ライフキャリア醸成」、「就職支援」は筑波大学が主に担当。
- 筑波大学 東京キャンパス 社会人大学院では、これまでの教育ノウハウや研究の蓄積、研究者や多数の修了生の存在といったものを活用して学内体制を構築。学内教員だけでなく、大学院修了生も講師として数名参画した。
- 元々、社会人大学院として「カウンセリング学位プログラム」がすでにあり、さらに3年前には「働く人への心理支援開発研究センター」を設立。人を支援することに特化した教員が集まっており、学内の協力を得やすい土壌がすでにあった。また、大学院修了生はすでに700～800名程度おり、協力を得やすい関係を維持していた。
- 体制を充実させたことで、「IT能力開発＋ライフキャリア醸成＋就職支援」がセットになった、分野融合型かつ就職支援も兼ねたプログラムが提供できた。
- 学内体制の整備によるプログラムの充実が、受講倍率の向上だけでなく、修了率（100%）、就職率（終了後1か月時点で70%）などの高い成果につながった。

##### 青山学院大学

##### （aコース/情報・数理・データサイエンス・IT、女性活躍）

- プログラムを担当する社会情報学部は文理融合の学部で、文系で入学した人を情報系人材に育てることを得意としている。その点で実績のある先生方に声をかけて進めた。また、同学部ではワークショップデザインという、日本最大級の社会人向け履修証明プログラムを開催していることもあり、受講生のキャリア支援に関する運用のノウハウもあったのが強み。
- 大学側で、専任の教員が今回のような事業に参加するということに対しての規則がなく、継続的な実施に向けては教員へのインセンティブ設計が課題になると考える。

##### 福井大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

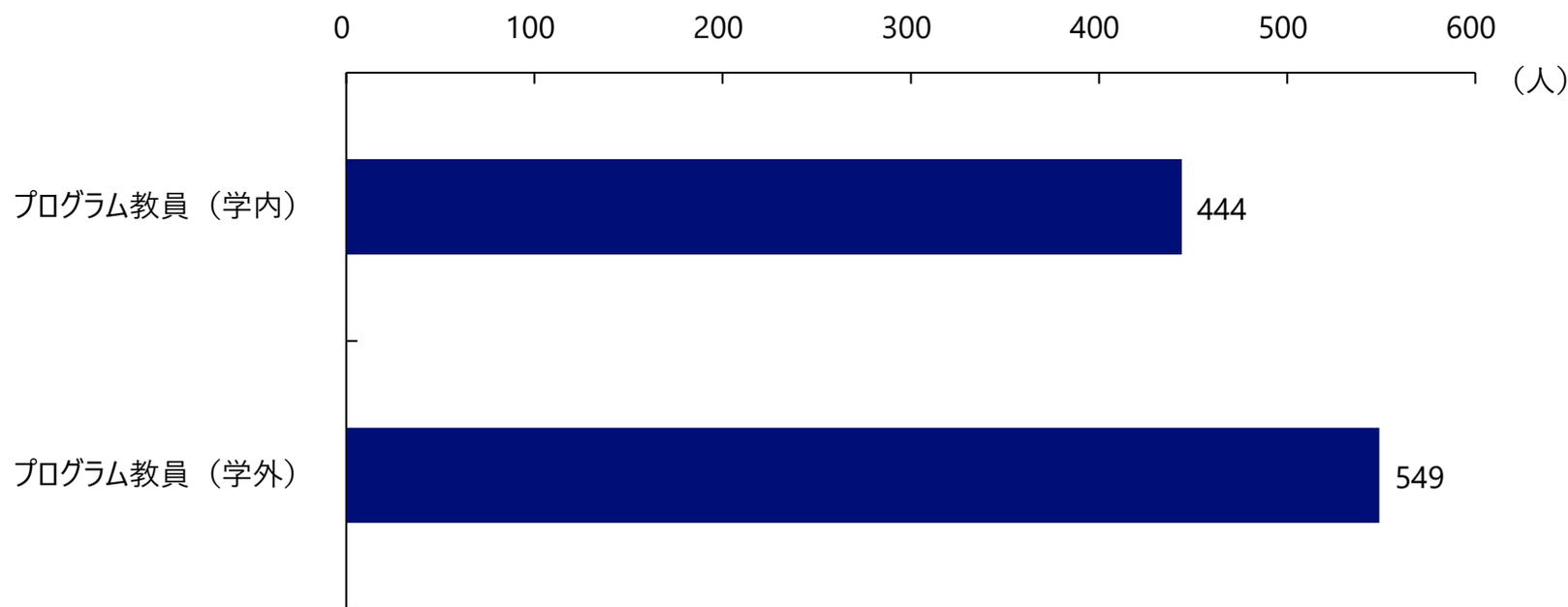
- 「福大ビジョン2040」を策定し、地域や産業界と連携してリカレント教育への取り組みを強化していたところであり、本事業についても役員会や学長からの後押しもあり実施に至った。
- 授業実施に際しては学内教員からも協力を得たところだが、そのインセンティブ設定が難しく、今後リカレントプログラムを継続的に実施していく際の検討課題でもある。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 授業等を担当する教員の人数

- 事業全体で985人の教員が関わっていた。
- また、本事業においては産業界や自治体との連携を求めていることもあり、企業からの外部講師等、学外教員の活用も目立った。  
※プログラム教員（学外）の方として、どのような方が参加していたかについては、「（D）外部講師の活用」の結果を参照。

授業等を担当する教員の人数（人数）



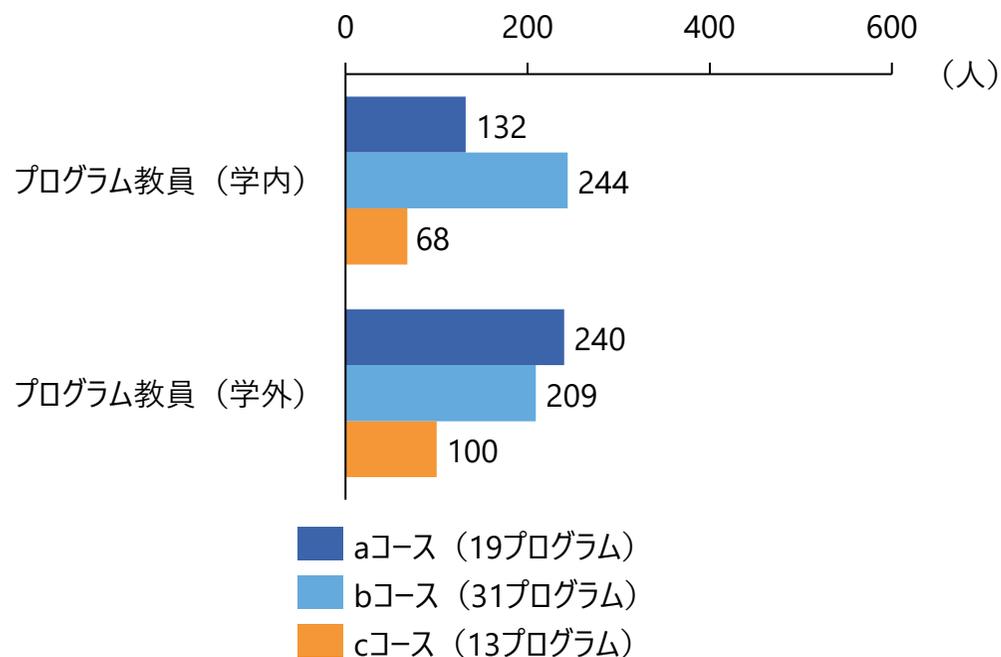
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 授業等を担当する教員の人数（コース別）

- いずれのプログラムにも産業界や自治体との連携を求めているが、特にaコースにおいては就職・転職の際に役立つ実践的なスキルのために、積極的に企業で働く実務家等と連携していたと考えられる。また、「他大学の教員」とも、他のコースと比べて積極的に連携していた。

※詳細は「（D）外部講師の参画（コース別）」を参照

授業等を担当する教員の人数（人数）（コース別）



授業等を担当する教員の平均人数（人数）（コース別）

コース	学内	学外
aコース	6.9人	12.6人
bコース	7.9人	6.7人
cコース	5.2人	7.7人

※プログラム数ではなく、受講者の人数（人）を単位に集計している

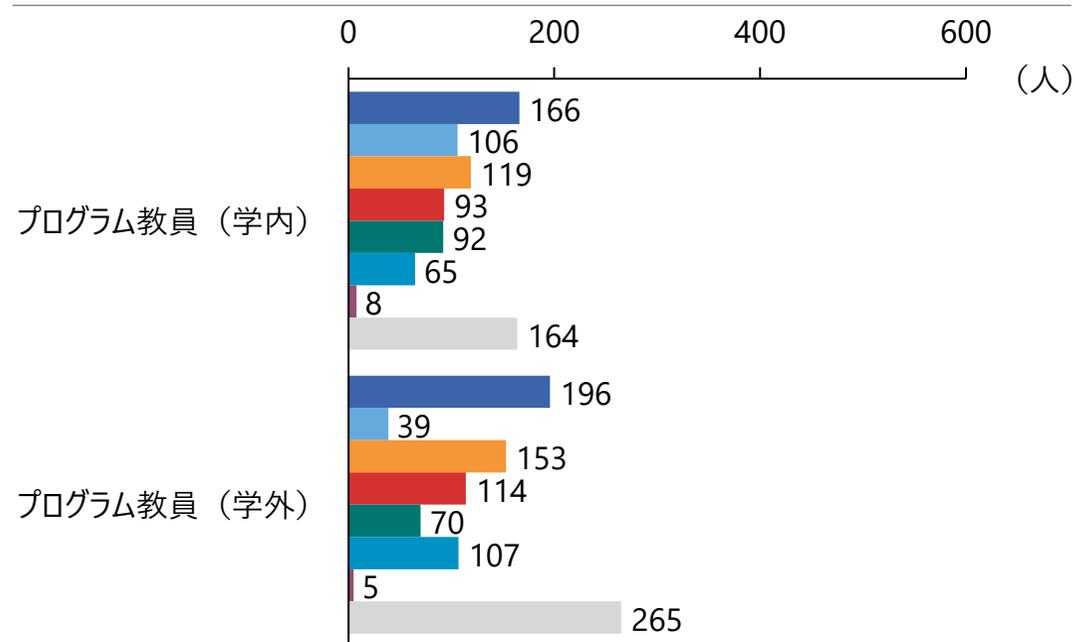
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 授業等を担当する教員の人数（分野別）

- 「医療・保健」では、学内教員の平均人数が多かった。医療系の大学が実施している場合もあったので、学内に適する教員が多かったことも考えられる。
- 「介護・福祉」では、多くの社会福祉法人等と連携しているプログラムもあったことから、学外教員の平均人数が多かったと考えられる。

授業等を担当する教員の人数（人数）（分野別）

授業等を担当する教員の平均人数（人数）（分野別）



- 情報・数理・データサイエンス、IT関連（28プログラム）
- 医療・保健（5プログラム）
- 介護・福祉（10プログラム）
- 地方創生・まちづくり（15プログラム）
- 女性活躍（10プログラム）
- 起業・イノベーション創出（11プログラム）
- グリーン専門人材育成（1プログラム）
- その他（27プログラム）

分野別平均人数	学内	学外
情報・数理・データサイエンス、IT関連	5.9人	7.0人
医療・保健	21.2人	7.8人
介護・福祉	11.9人	15.3人
地方創生・まちづくり	6.2人	7.6人
女性活躍	9.2人	7.0人
起業・イノベーション創出	5.9人	9.7人
グリーン専門人材育成	8.0人	5.0人
その他	6.1人	9.8人

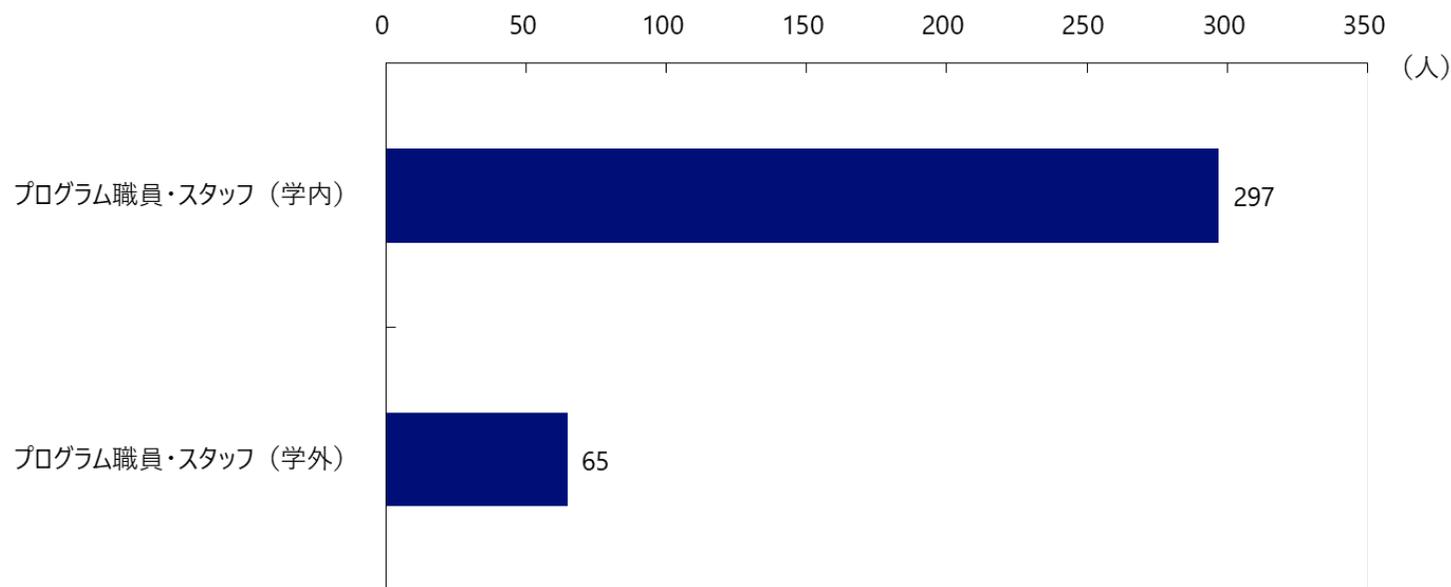
※プログラム数ではなく受講者の人数（人）を単位に集計している。また、分野は複数選択可能であるため、「プログラム数」等それぞれの行の合計は、実際の人数の合計を上回ることがある。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの運営を担当する職員・スタッフの人数

- 事業全体で362人の職員・スタッフが関わっており、各プログラム約5名程度の職員・スタッフが関与していたと考えられる。
- プログラムの運営を担当する職員・スタッフとしては、学内の方が多かった。
- 学外の方は非常勤職員等を臨時で雇用するプログラムが多いようだが、法人内の別組織の方や就業支援コーディネーターが継続的に関わっていることが予想されるプログラムもあった。

プログラムの運営を担当する職員・スタッフの人数（人数）

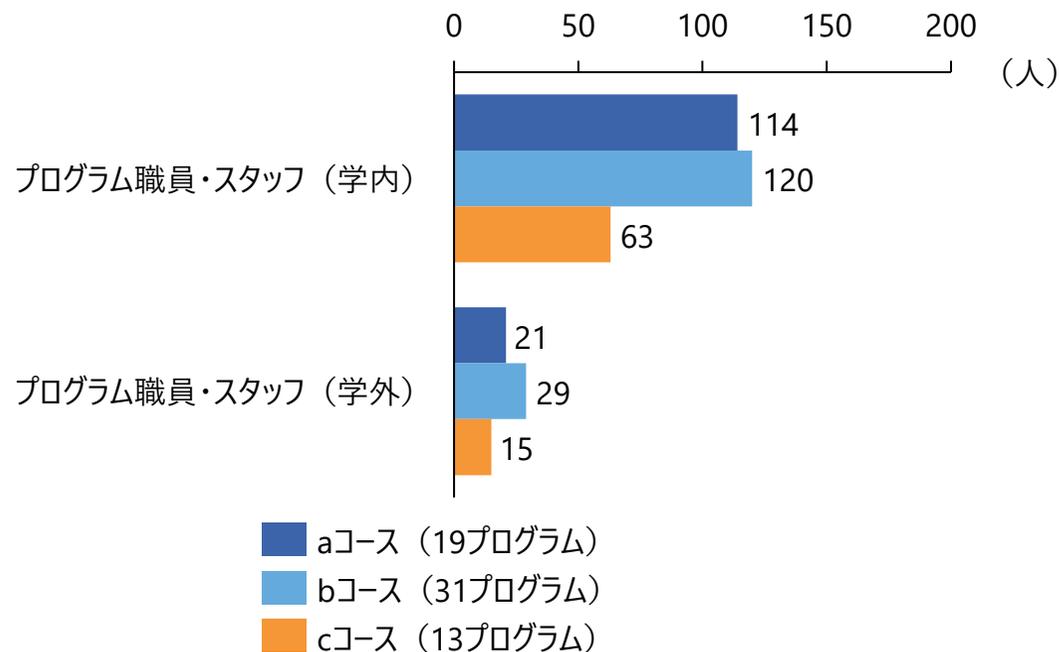


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの運営を担当する職員・スタッフの人数（コース別）

- 特にaコースでは運営を担当する職員・スタッフの数が他のコースと比較すると多く、実践的なスキルの習得に加えて、学習者の就職支援を行う観点から、人数が多かったものと考えられる。

プログラムの運営を担当する職員・スタッフの人数（人数）（コース別）



プログラムの運営を担当する職員・スタッフの平均人数（人数）（コース別）

コース	学内	学外
aコース	6.0人	1.1人
bコース	3.9人	0.9人
cコース	4.8人	1.2人

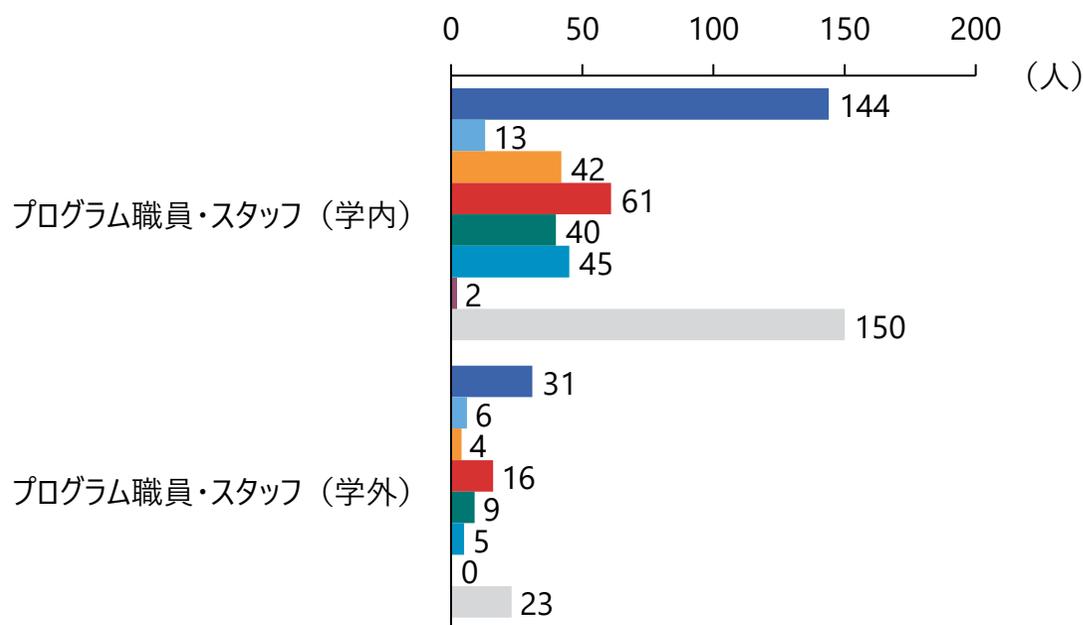
※プログラム数ではなく、受講者の人数（人）を単位に集計している

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの運営を担当する職員・スタッフの人数（分野別）

- 「情報・数理・データサイエンス、IT関連」は、相対的に規模が大きい（設定される定員数やプログラムの時間数が長い、等）aコースのプログラムが多いことから、職員・スタッフの平均人数が多かったと考えられる。

プログラムの運営を担当する職員・スタッフの人数（人数）（分野別）



- 情報・数理・データサイエンス、IT関連（28プログラム）
- 医療・保健（5プログラム）
- 介護・福祉（10プログラム）
- 地方創生・まちづくり（15プログラム）
- 女性活躍（10プログラム）
- 起業・イノベーション創出（11プログラム）
- グリーン専門人材育成（1プログラム）
- その他（27プログラム）

プログラムの運営を担当する職員・スタッフの平均人数（人数）（分野別）

分野別平均人数	学内	学外
情報・数理・データサイエンス、IT関連	5.1人	1.1人
医療・保健	2.6人	1.2人
介護・福祉	4.2人	0.4人
地方創生・まちづくり	4.1人	1.1人
女性活躍	4.0人	0.9人
起業・イノベーション創出	4.1人	0.5人
グリーン専門人材育成	2.0人	0.0人
その他	5.6人	0.9人

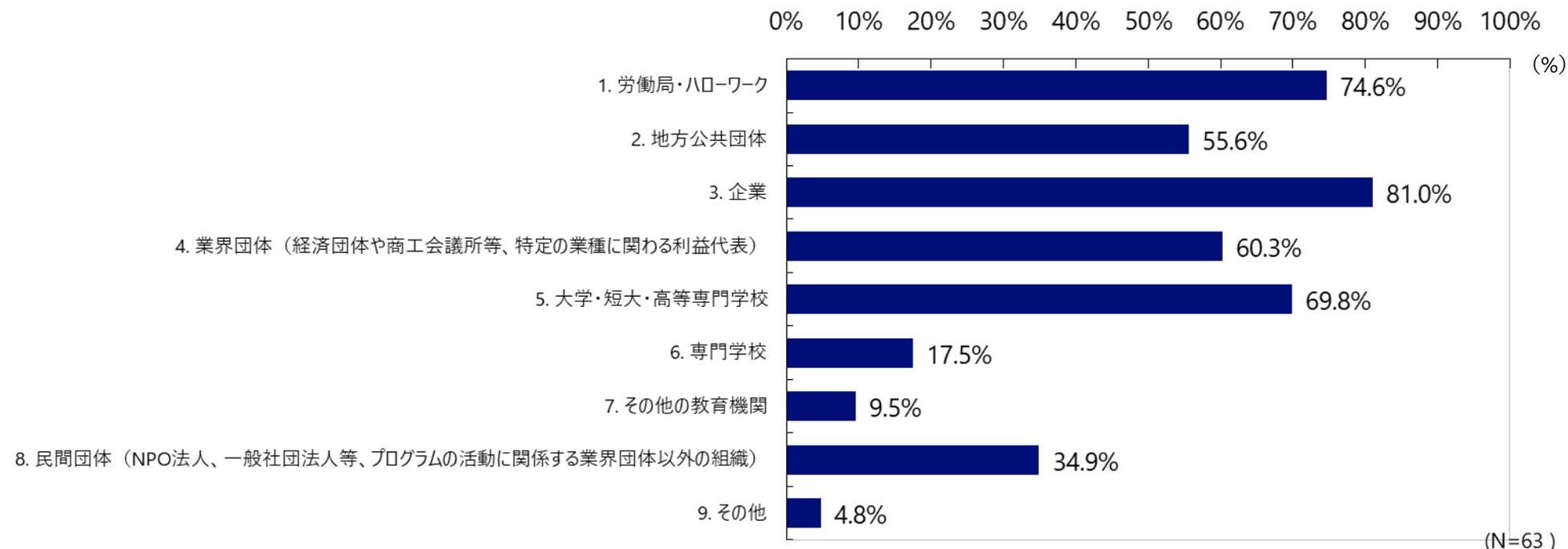
※プログラム数ではなく受講者の人数（人）を単位に集計している。また、分野は複数選択可能であるため、「プログラム数」等それぞれの行の合計は、実際の人数の合計を上回ることがある。  
出所）第1回大学アンケート

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 事業実施委員会の構成員の所属

- 就職・転職に繋げるという事業趣旨を踏まえ、多くのプログラムが、事業実施委員会に「企業」の方が参加していたと回答した。次いで、「労働局・ハローワーク」の方が参加している場合も多かった。
- 特に、就職・転職に向けては企業のニーズに合致する人材育成が重要であるため、開発段階におけるニーズの定義やプログラム内容の設定に向けて、企業の意見を踏まえたものが多かったと考えられる。

#### 事業実施委員会の構成員の所属（MA）

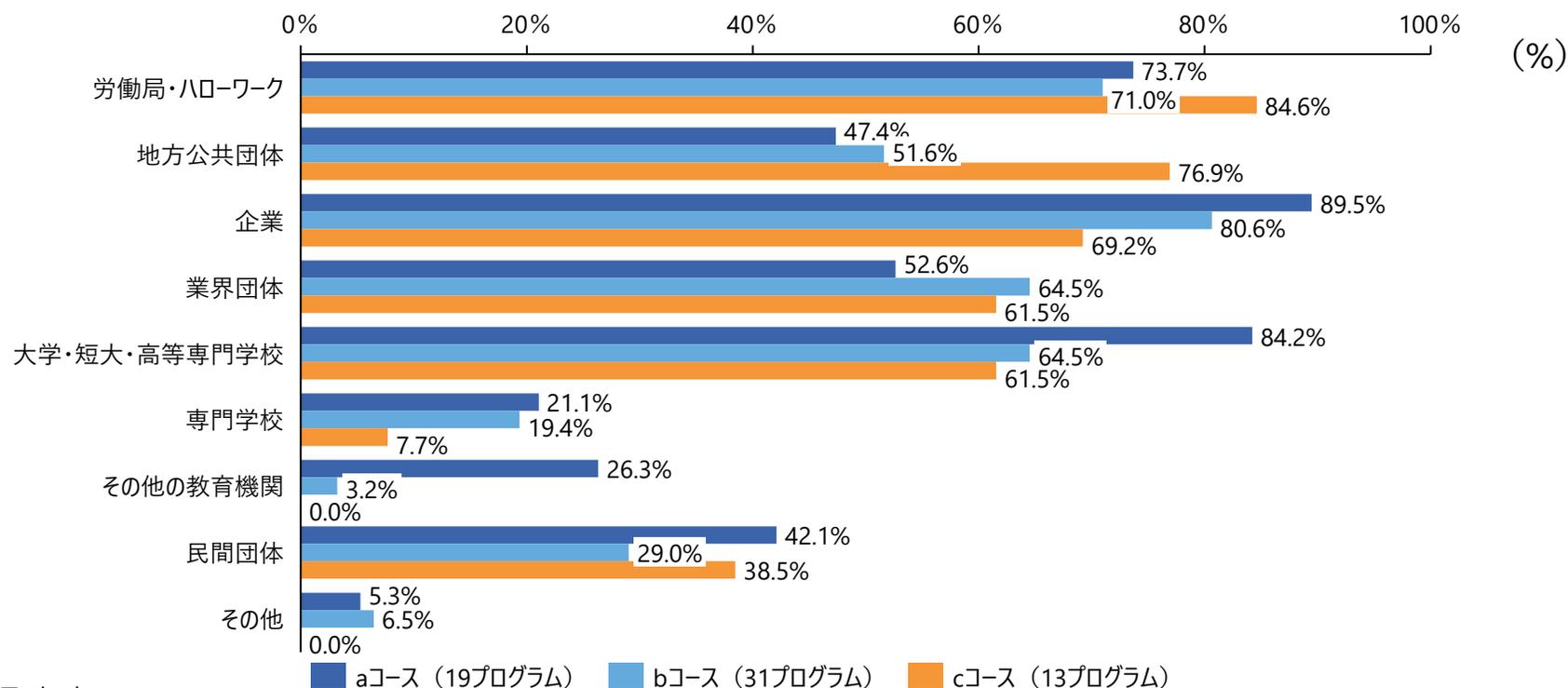


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 事業実施委員会の構成員の所属（コース別）

- aコースでは、失業者を中心に就職につなげていくことが重視されていることもあり、相対的に、「企業」を事業実施委員会の構成員に含める傾向にあったと考えられる。また、各教育機関の強みを活かしてプログラムに繋げるために「その他の教育機関」とも連携する傾向にあったと考えられる。
- bコースでは、転職を意識している者も対象としていることから、「企業」や「業界団体」と連携して産業界のニーズに合った人材育成を目指していることがうかがえる。

事業実施委員会の構成員の所属（MA）（コース別）

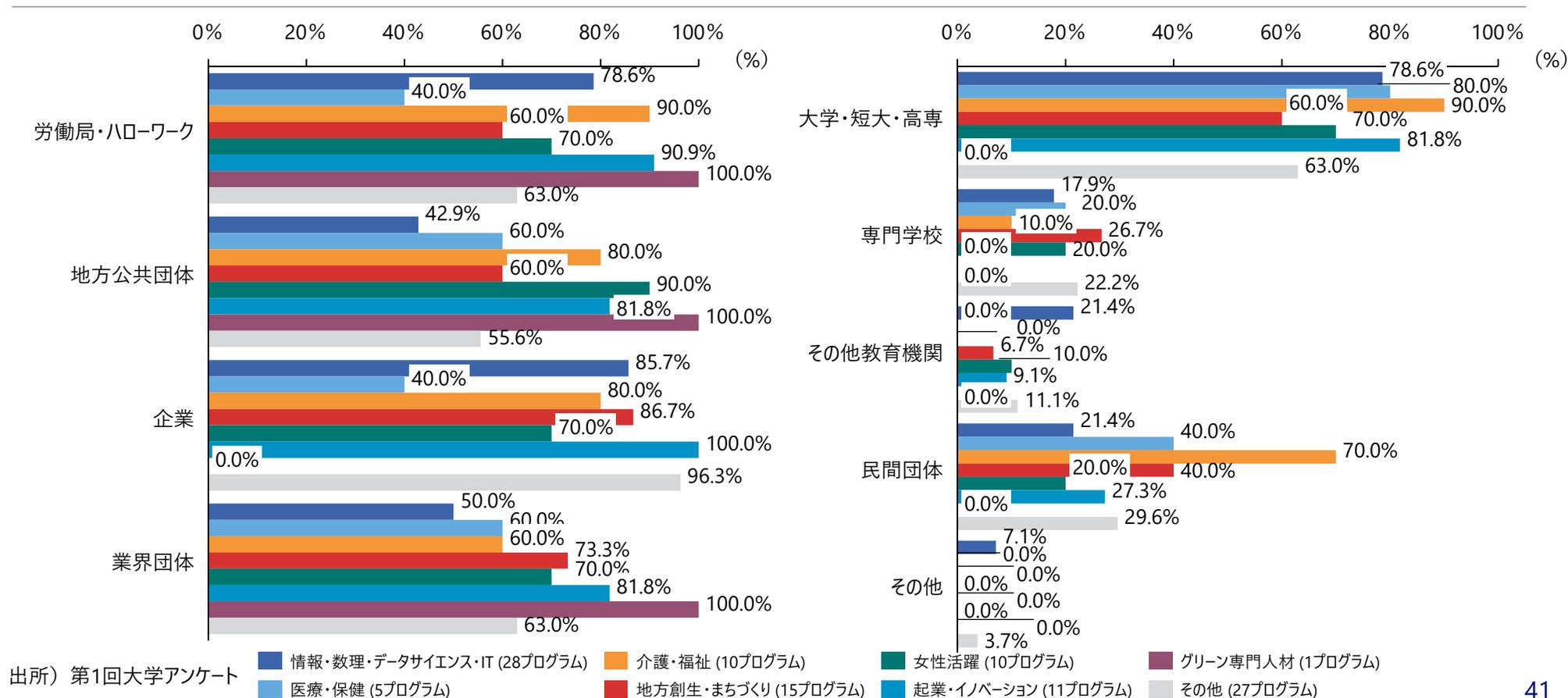


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 事業実施委員会の構成員の所属（分野別）

- 「情報系」分野をはじめとして、ほとんどの分野が高い割合で「企業」を構成員として加えている。特に「起業・イノベーション」分野は、企業内または社会における課題解決に関して学ぶ側面も強いいため、すべてのプログラムが「企業」を構成員としていたと考えられる。
- また、「介護・福祉」は他分野と比較して「民間団体」を多く構成員に含めている（社会福祉法人等と連携していると推察される）。
- 「労働局・ハローワーク」との連携は、本事業趣旨を踏まえて、ニーズ把握や広報の観点から構成員としたプログラムが多いと考えられる。

### 事業実施委員会の構成員の所属（MA）（分野別）

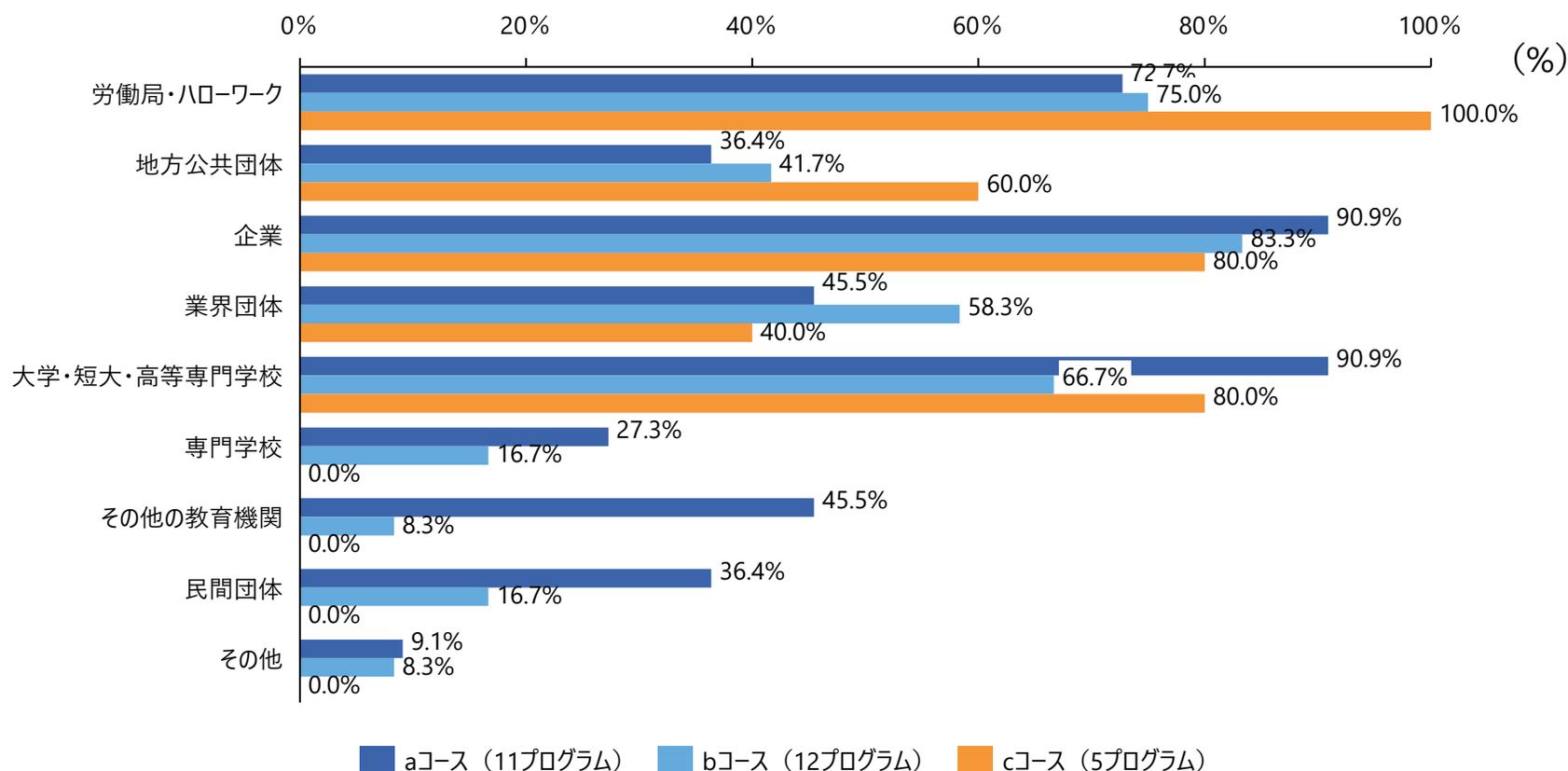


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 事業実施委員会の構成員の所属（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

- 「情報系」分野のみに注目すると、どのコースも高い割合で「企業」を構成員としている。プログラム内容の設定や講師派遣等の観点で連携していると考えられる。
- 特にaコースでは「その他の教育機関」との連携、bコースは「業界団体」との連携が相対的に多かった。

事業実施委員会の構成員の所属（MA）（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）



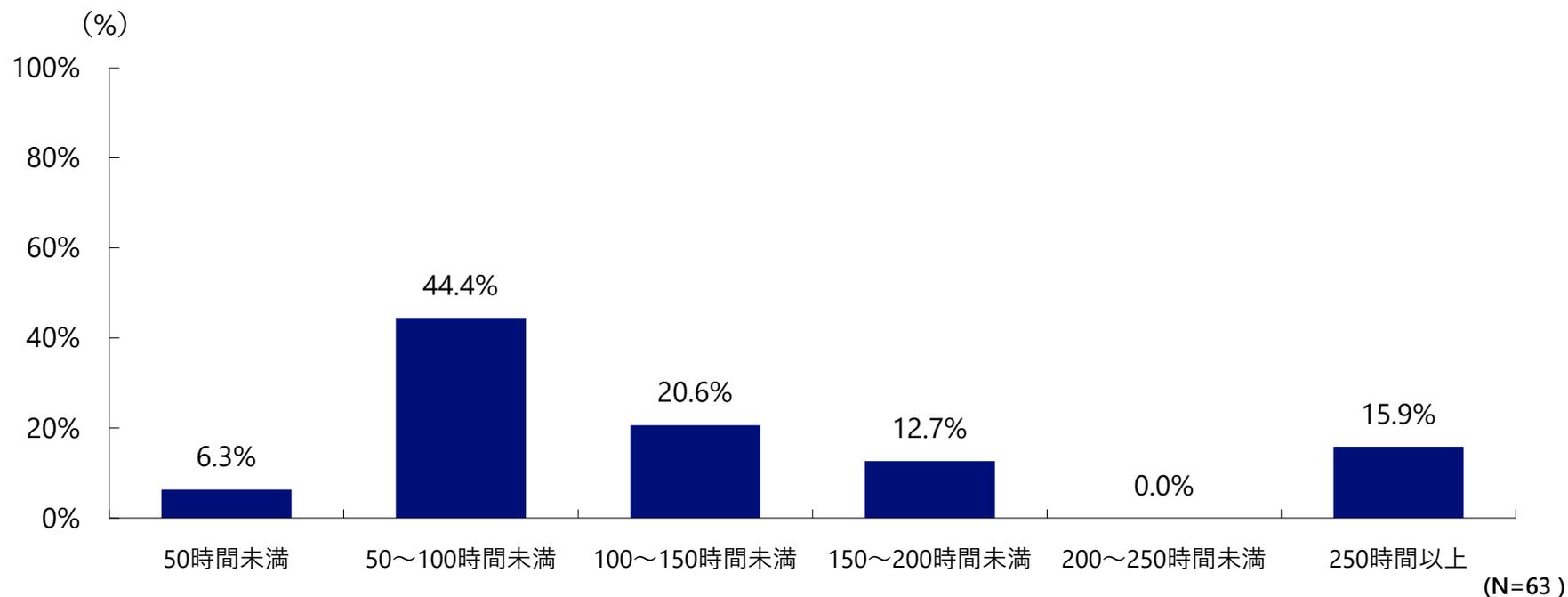
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの総授業時間数

- プログラムの総授業時間数は想定していた時間数に沿って「50～100時間未満」とするプログラムが最も多かった。  
※なお、aコースは120時間以上、bコースは60時間以上、cコースは60時間程度を想定している。

プログラムの総授業時間数（時間）

	中央値	平均値	最大値	最小値
プログラムの総授業時間数	93	174.4	1270	30

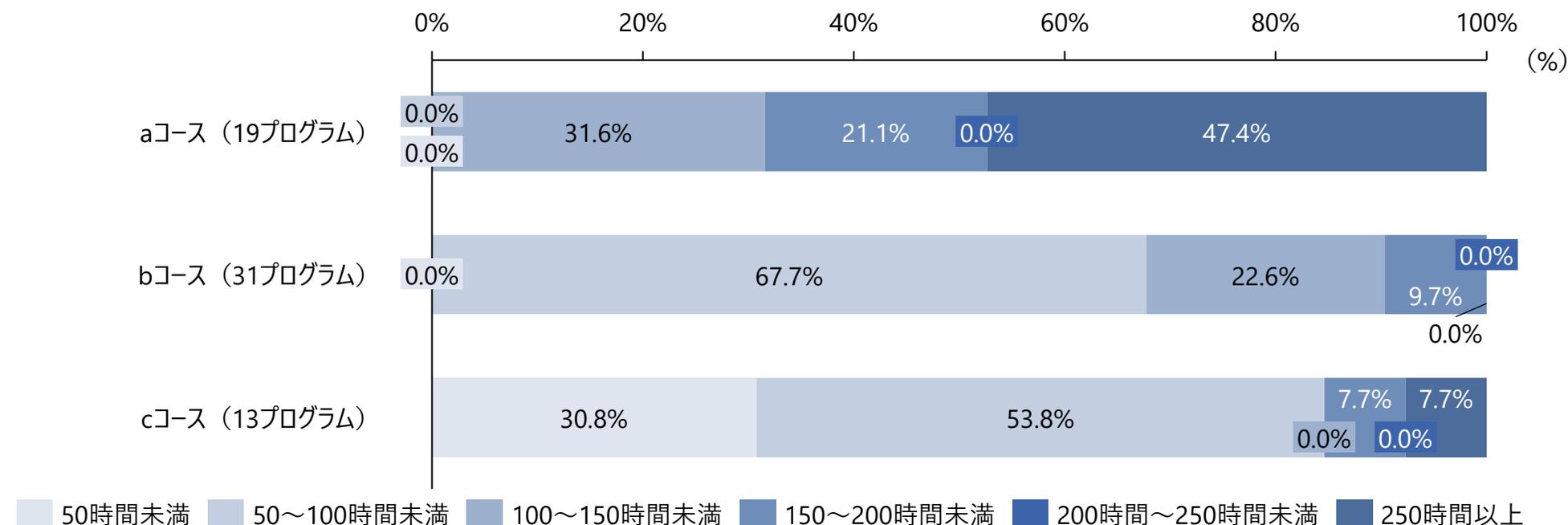


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの総授業時間数（コース別）

- aコースは要件のとおりすべてのプログラムが120時間以上提供されている中で、特に「250時間以上」が最も多く、失業者等への就職に必要な能力の取得に向けた本格的なプログラムの提供に加え、就職・転職支援、インターンシップ等の時間を設けたと推察される。
- bコースは「50～100時間未満」が最も多く、短期間でキャリアアップ・キャリアチェンジを目的としたプログラムが目立った。
- cコースも「50～100時間未満」が最も多く、次いで「50時間未満」が多い。短時間での入門・概論的なプログラムも一部提供されたと推察される。

プログラムの総授業時間数（時間）（コース別）

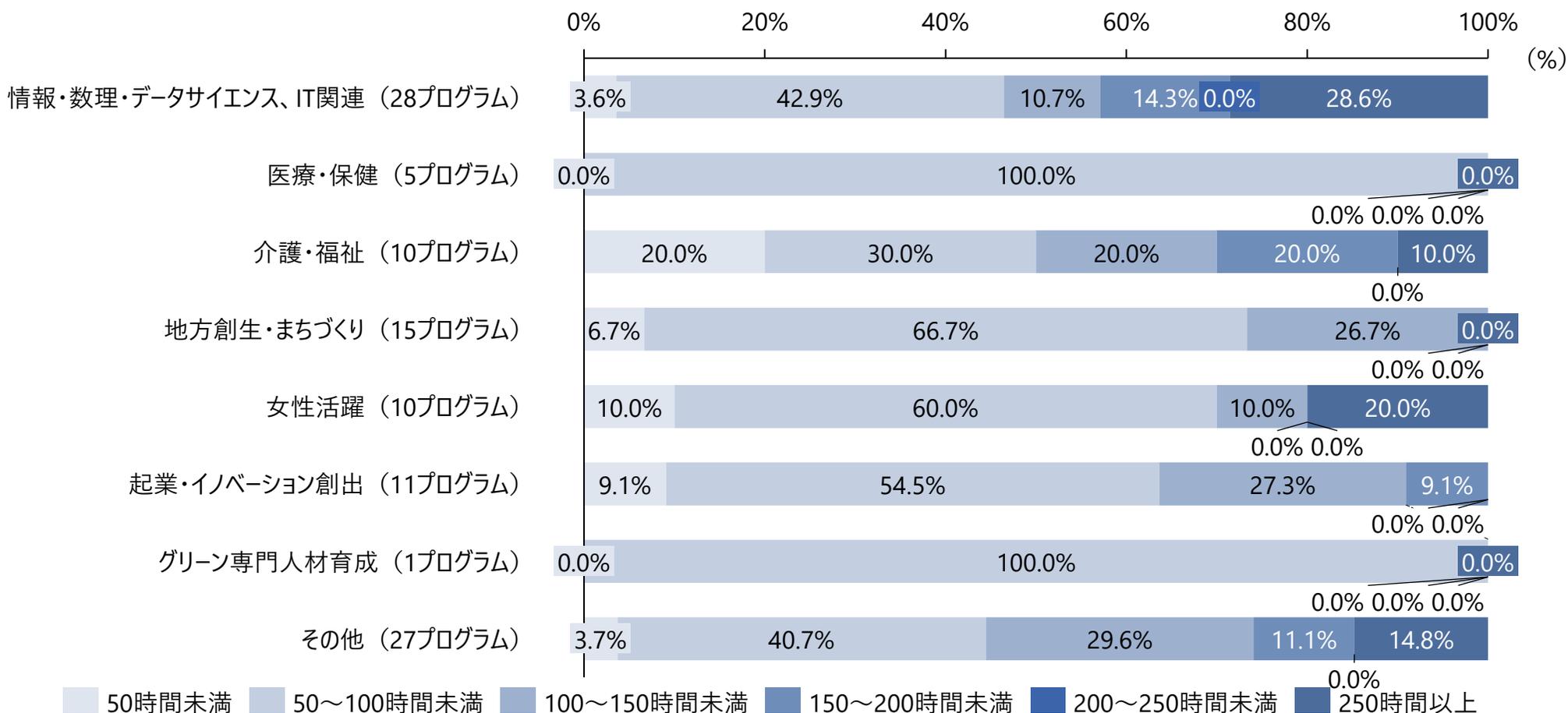


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### プログラムの総授業時間数（分野別）

- 全体的に「50～100時間未満」が多いが、「情報・数理・データサイエンス、IT関連」、「介護・福祉」の2分野は、比較的幅広く分布しており、簡易なものから本格的なプログラムまで提供されていたと推察される。

プログラムの総授業時間数（時間）（分野別）

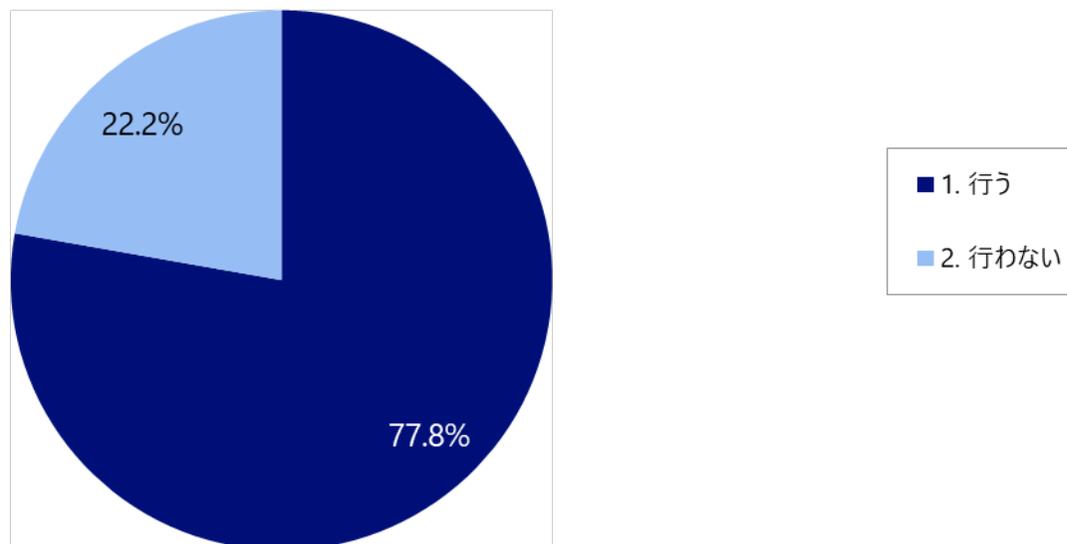


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の有無

- 受講者の就職や転職を目的としている本事業の趣旨を踏まえ、77.8%のプログラムで実習又は現場実習や職場見学・職場体験を実施していた。

実習又は現場実習や職場見学・職場体験の有無（SA）



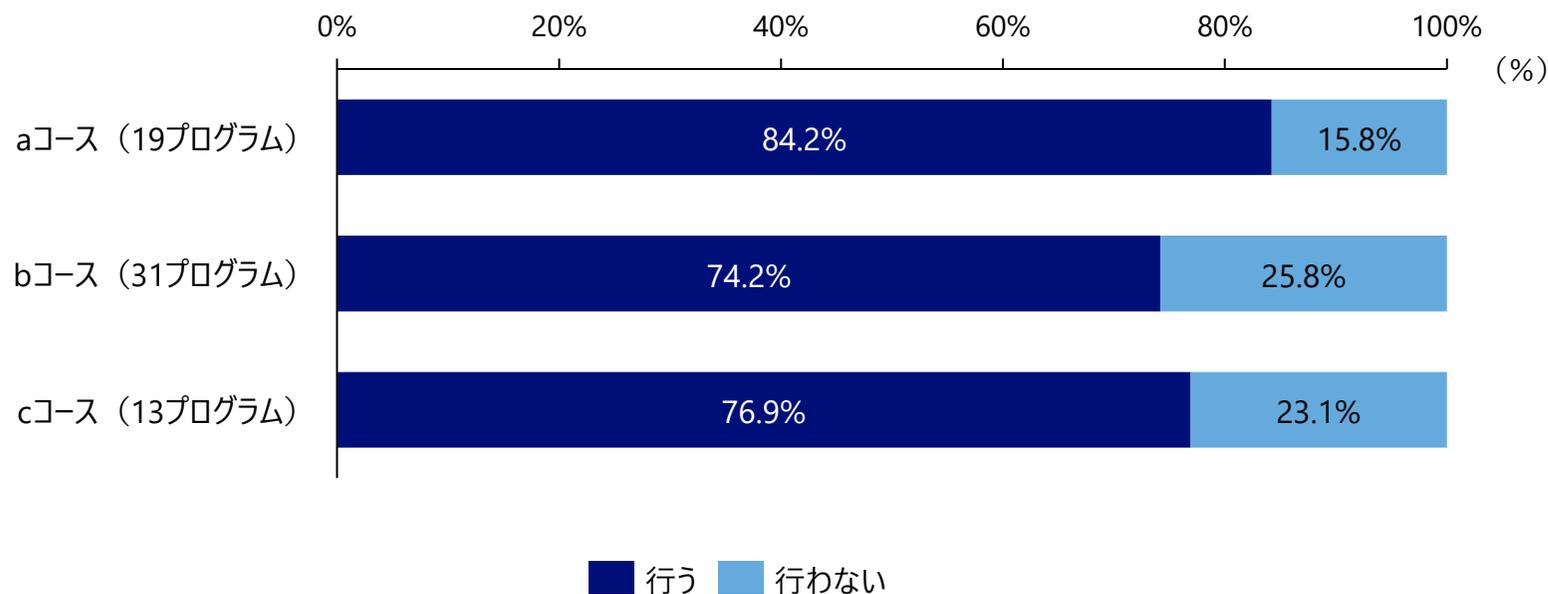
(N=63)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の有無（コース別）

- コースによる実施状況の大きな差はなかったものの、特にaコースでは失業者等の就職につなげるという観点から、実施率が高く、より実践に近いプログラムを提供しようとしたことが推察される。
- プログラムによっては、プログラム開発の段階で企業とインターンシップの実施まで盛り込んでいるものもあり、実際の就職に繋がった事例も見られた。

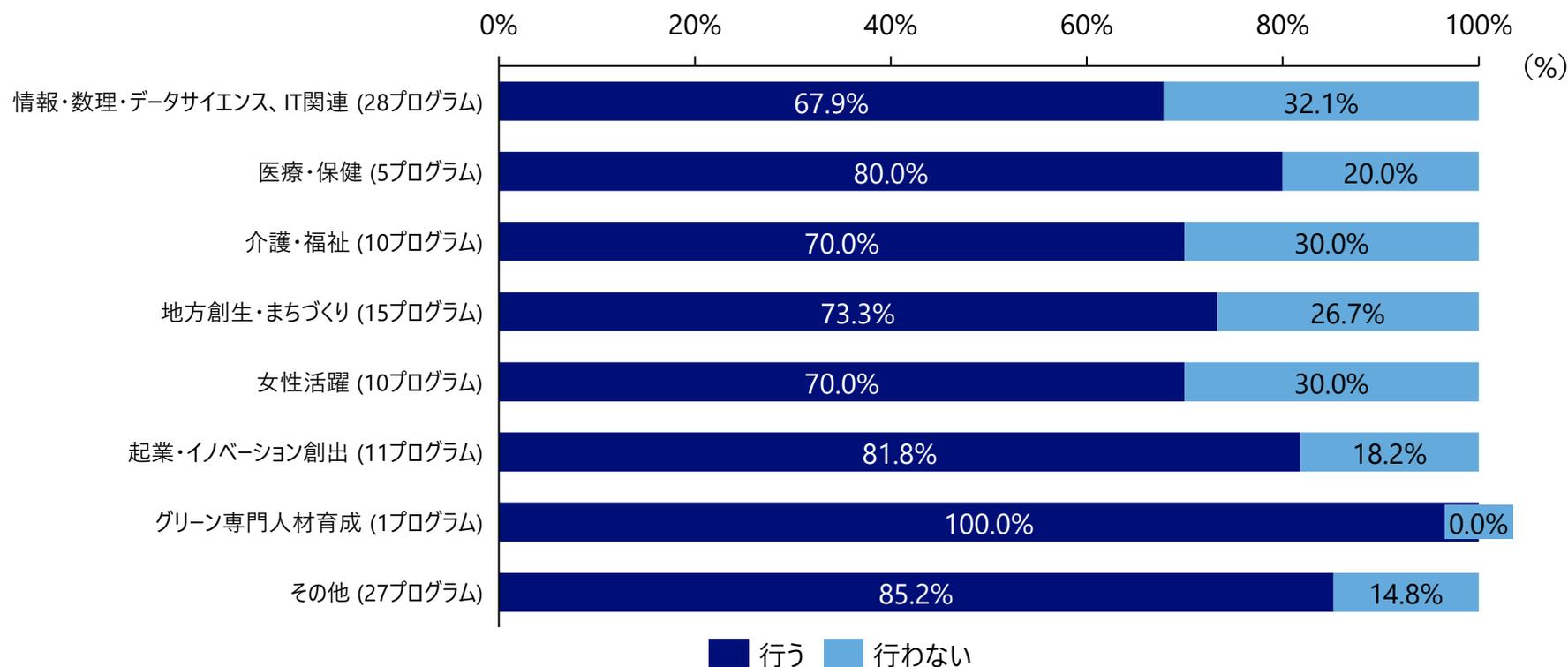
実習又は現場実習や職場見学・職場体験の有無（SA）（コース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の有無（分野別）

- 分野間における、現場実習や職場見学・職場体験等の実施状況の大きな差はなく、どの分野においても重要な取組の1つとして位置づけられていたことが推察される。
- 報告書等を踏まえると、特に「医療保険」「介護・福祉」分野においては、就業前に実際の職務の体験等について、受講者からも肯定的な意見が見られた。

実習又は現場実習や職場見学・職場体験の有無（SA）（分野別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

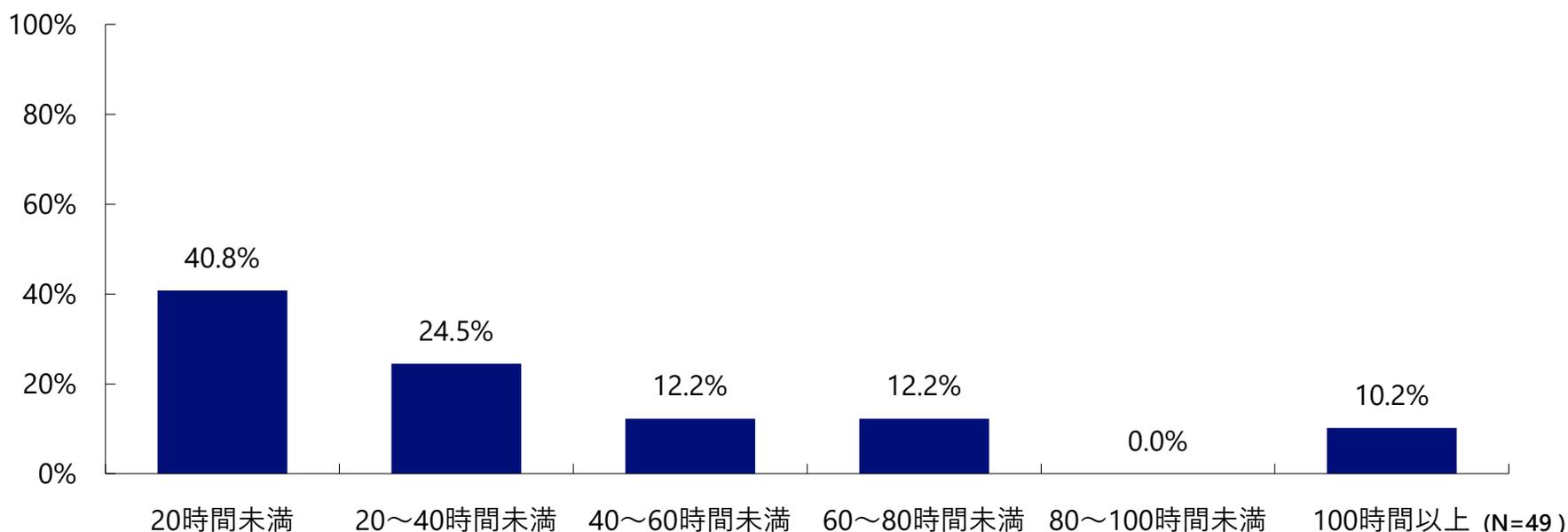
### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（実習等を実施する場合）

- 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数としては、全体の授業時間数とのバランスも踏まえ「20時間未満」とするプログラムが最も多かった。

実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（時間、実習等を実施する場合）

	中央値	平均値	最大値	最小値
プログラムの実習等の時間	23.5	35.6	150	1.5

(%)

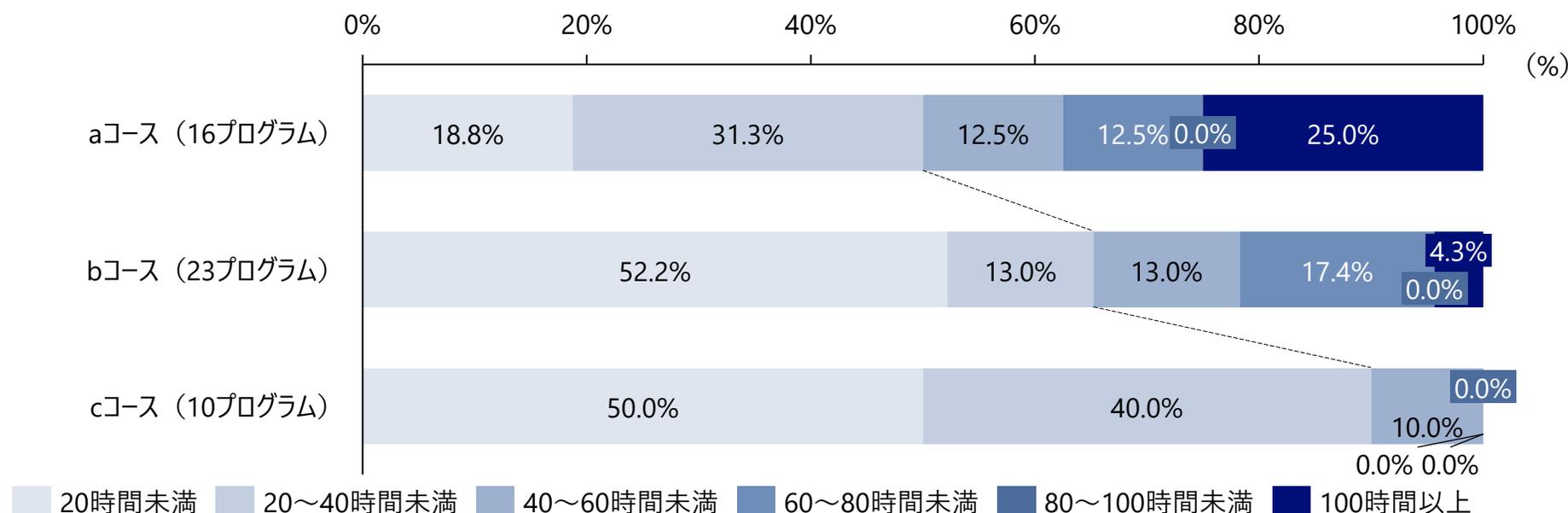


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（実習等を実施する場合） （コース別）

- aコースでは事業目的や授業時間数を踏まえ、他のコースよりも多くの実習時間を設けていた。特に「100時間以上」の実習時間を設けていたプログラムは「情報・数理・データサイエンス、IT関連」や「介護・福祉」、「地方創生・まちづくり」、「起業・イノベーション創出」の分野にあたるものであった。これらのプログラムについては、学習・実習内容を就職・転職に直結させようという意図がうかがえる。
- bコースでは授業時間数を踏まえ短めな「20時間未満」の実習時間が多いが、一部のプログラム（「起業・イノベーション創出」分野のプログラム）では、「100時間以上」の実習時間を設けていた。

実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（時間、実習等を実施する場合）（コース別）

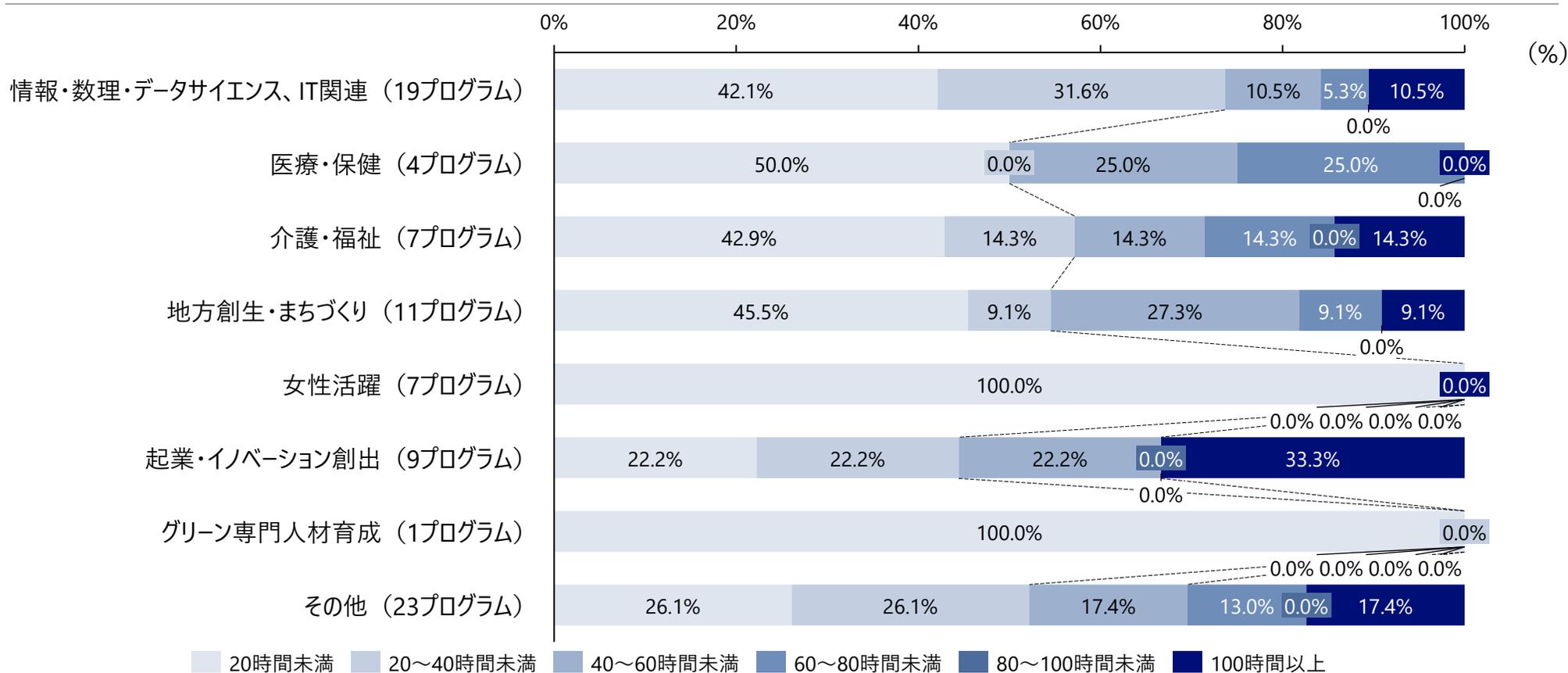


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（実習等を実施する場合） （分野別）

- 「医療・保健」や「地方創生・まちづくり」、「起業・イノベーション創出」で比較的長い時間の実習等を実施した割合が高い。他の分野に比べ、あるいは就職・転職に向けてより多くの実習時間が必要とされていた、ということも考えられる。

実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（時間、実習等を実施する場合）（分野別）

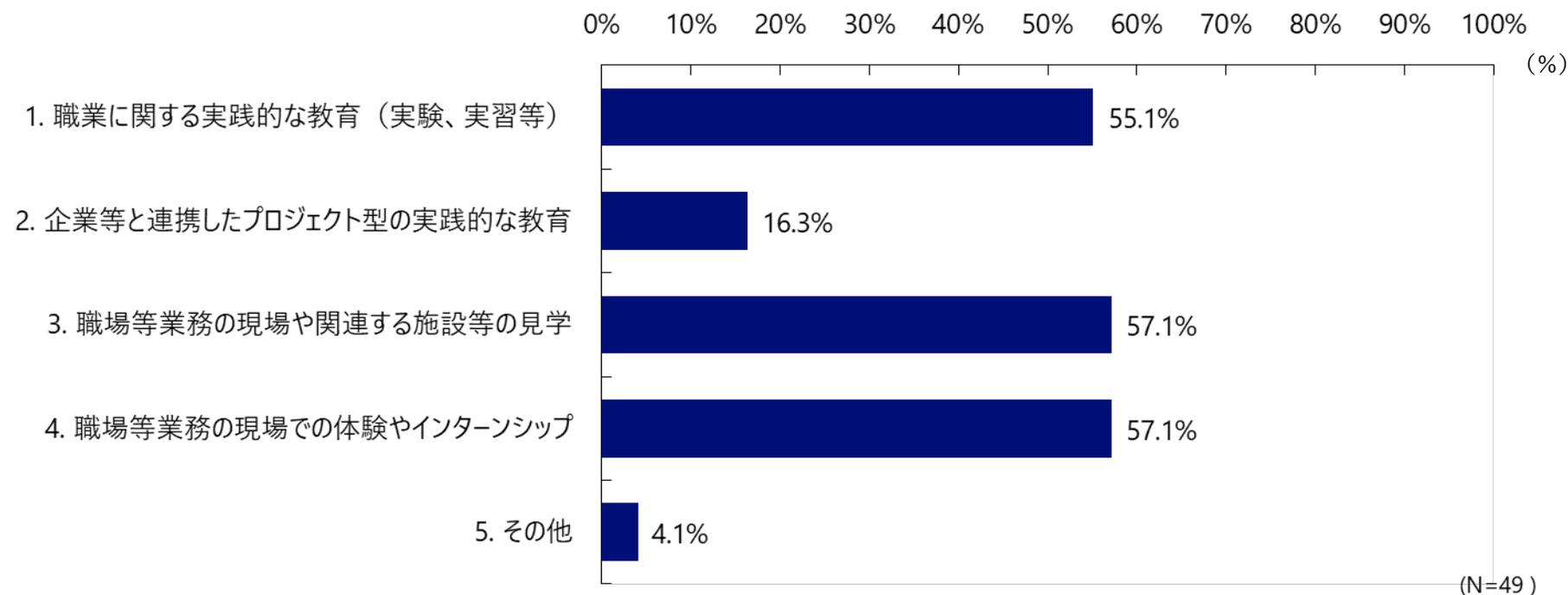


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の内容（実習等を実施する場合）

- 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の内容としては、「職場等業務の現場や関連する施設等の見学」、「職場等業務の現場での体験やインターンシップ」という回答が多かった。

#### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の内容（MA、実習等を実施する場合）

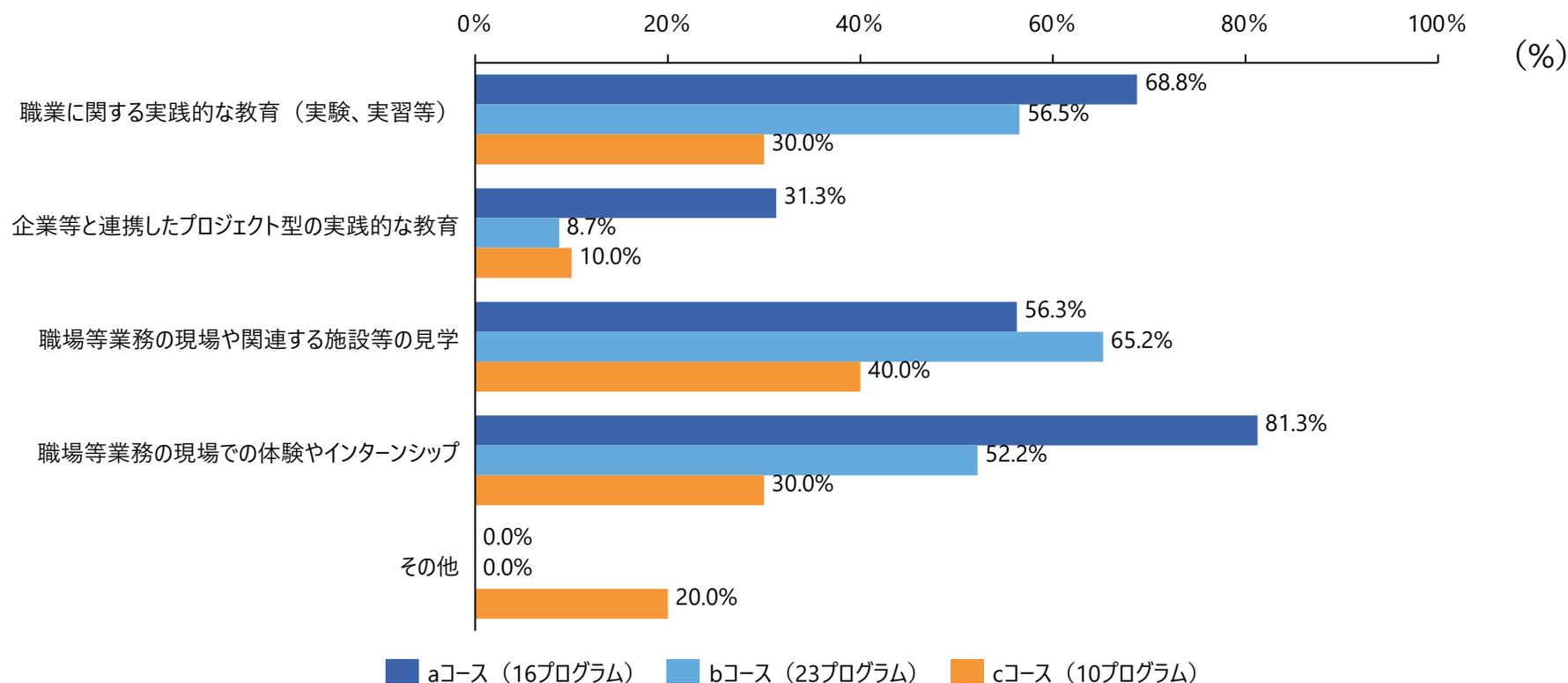


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の内容（実習等を実施する場合）（コース別）

- aコースは、各実習等についていずれも回答率が高く、様々な実習・見学・体験を組み合わせて実施していたと考えられる。
- 特にaコースでは受講者の中には、仕事から離れて一定期間が経過したものも見られ、そのような方向けにインターンシップを充実させた事例や、企業への就業体験を兼ねたPBL（「企業等と連携したプロジェクト型の実践的な教育」）の実施も見られた。
- b・cコースは「職場等業務の現場や関連する施設等の見学」が最も多かった。

#### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の内容（MA、実習等を実施する場合）（コース別）

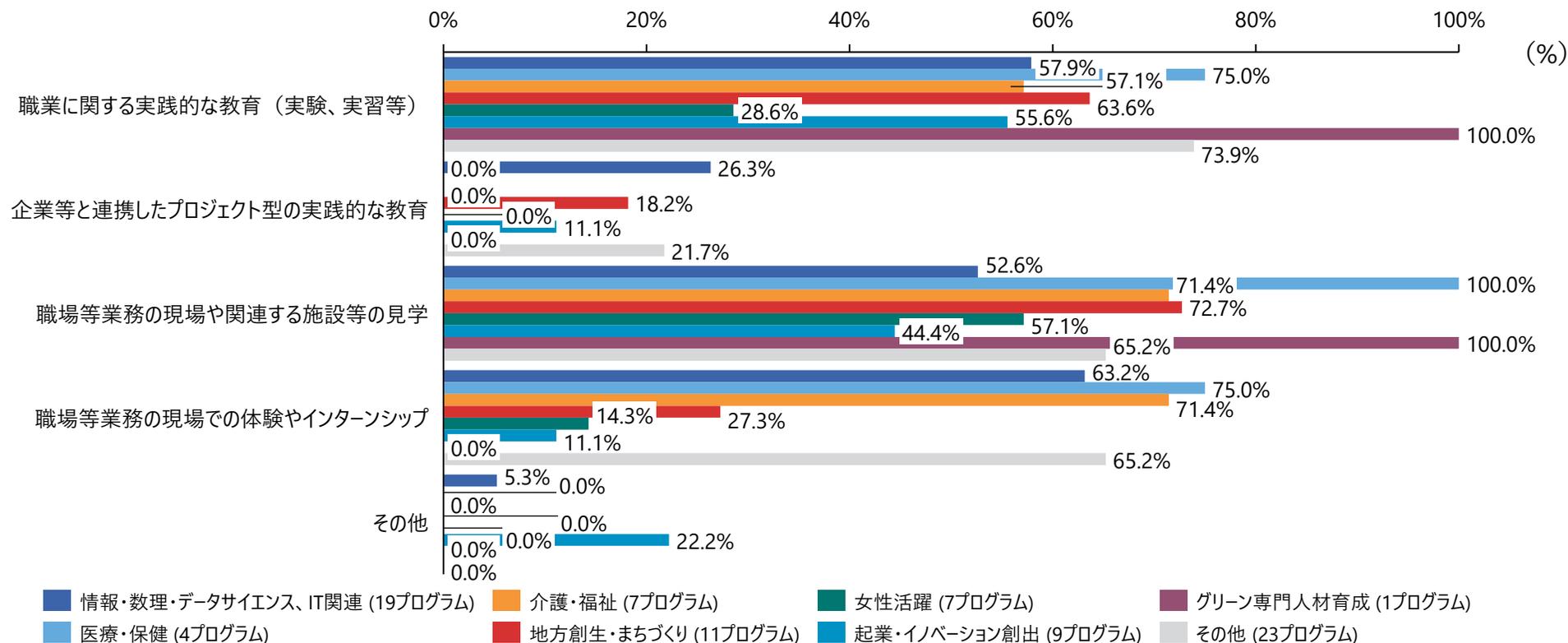


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の内容（実習等を実施する場合）（分野別）

- 「医療・保健」分野は「企業等と連携したプロジェクト型の実践的な教育以外」の実習等についてはいずれも実施した割合が高く、様々な実習・見学・体験を組み合わせ実施していたと考えられる。
- 「情報・数理・データサイエンス、IT関連」、「介護・福祉」分野では比較的、「職場等業務の現場での体験やインターンシップ」を多く実施している。

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の時間数（MA、実習等を実施する場合）（分野別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報 （参考）実習又は現場実習や職場見学・職場体験の事例

- コロナ禍によりオンライン実習を実施した大学も多かったところ、対面・オンライン双方の実習を提供し、それぞれの参加者が経験共有・意見交換することで、参加形態にかかわらず実習目的を達成した大学があった。
- また、「企業において在宅勤務が増えている」ことを踏まえ、あえて実際の在宅勤務に近い状況下でのオンライン実習を行うなど、実践的な取り組みを進めた大学もあった。

### 実習又は現場実習や職場見学・職場体験の事例

#### 東京学芸大学（aコース/その他）

- 児童と関わる体験を通して教員の仕事のイメージを持つことと、補助的な業務を通して学級経営や学校事務を理解することを目的に実習を実施した。実施にあたっては、事前に手引きを作成し、説明会も実施した。原則として対面実施としたが、日中の参加が難しい方や遠方に住む方のために、オンライン実習も実施した。
- 対面実習では実際に学校を訪問し、児童と関わりつつ、教員の補助的な業務を実施した。オンライン実習では同様の内容を実施できないため、教員等との対話を通し、現場を意識しながら学べる仕組みづくりを心掛けた。それぞれの実習参加者が互いに意見交換をし、それぞれの実習での経験を共有する場面も作った。これにより、現場で仕事をする人の立場を理解し、受講者自身の考えを相対化する中で、教育者としての考えを身に付けることを、対面・オンラインに関わらず達成できるようにした。
- 学校現場を実際に見た体験的な実習は、プログラムの他の内容と比べても特に満足度が高く、実施の意義は大きかったと言える。

#### 四国大学（bコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

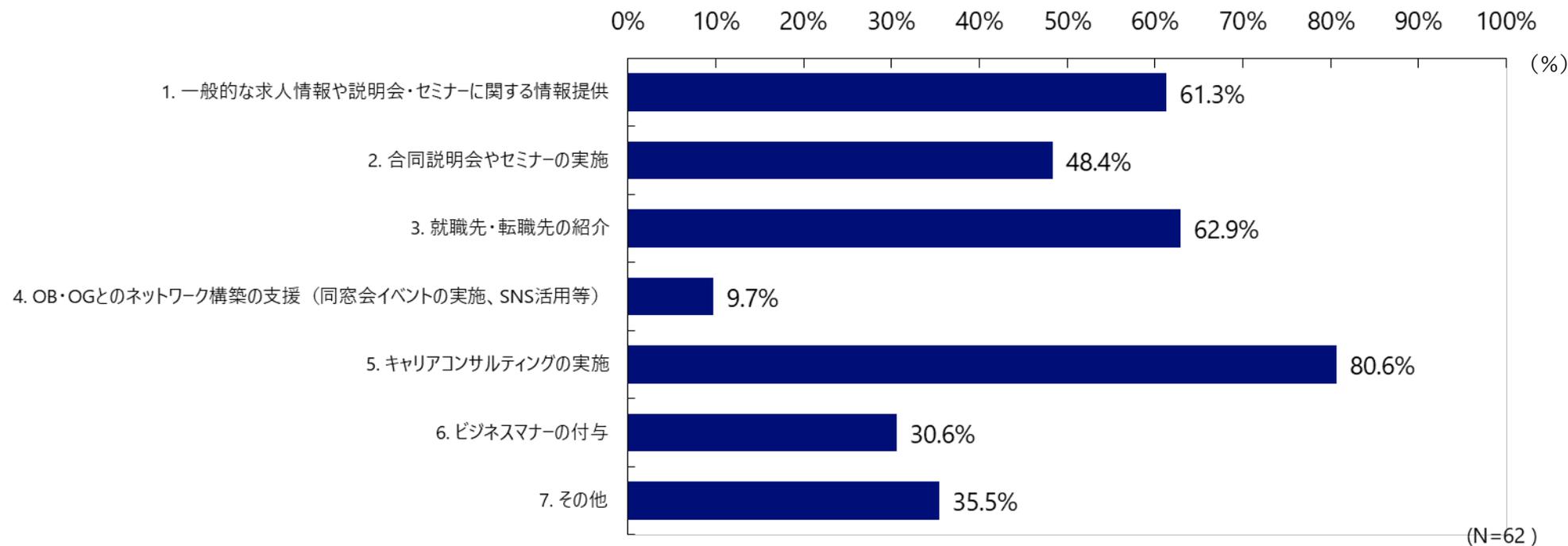
- PCやワープロソフト、表計算ソフトの基本操作に問題のない受講生はを対象とした「MOS資格取得支援コース」と、基本操作からの学び直しを行う「ICTリテラシーコース」を設置した。
- 単なるPC教室に終わってしまわないよう、両コース共通で「ICTビジネス実務」や「インターンシップ」の科目を設けた。
- 「ICTビジネス実務」は、ビジネスシーンにおいて活用が進んでいるAI、AR・VRに関する基礎知識について講義を行った。
- 「インターンシップ」は、企業において現場実習を実施したほか、企業において在宅勤務が増えてきていることを踏まえ、テレワークでの勤務形態を考慮した形でも実施した。
- 具体的には、メールでの指示や連絡を行いつつ、Microsoft Officeを使ってプレゼン資料（企画案）を作成するという課題を設定した。
- 課題提出後、Zoomを利用して自分の企画案についてプレゼンテーションを行い、質疑応答を行った。また、企画案の内容やプレゼンテーション等について評価を行った。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者に対する就職・転職支援

- 受講者に対する就職・転職支援としては、「キャリアコンサルティングを実施」が最も多く、次いで「就職先・転職先の紹介」、「一般的な求人情報や説明会・セミナーに関する情報提供」が多い。
- その他として、インターンシップの実施やハローワークとの連携、履歴書の書き方などをあげるプログラムもあった。

#### 受講者に対する就職・転職支援（MA）

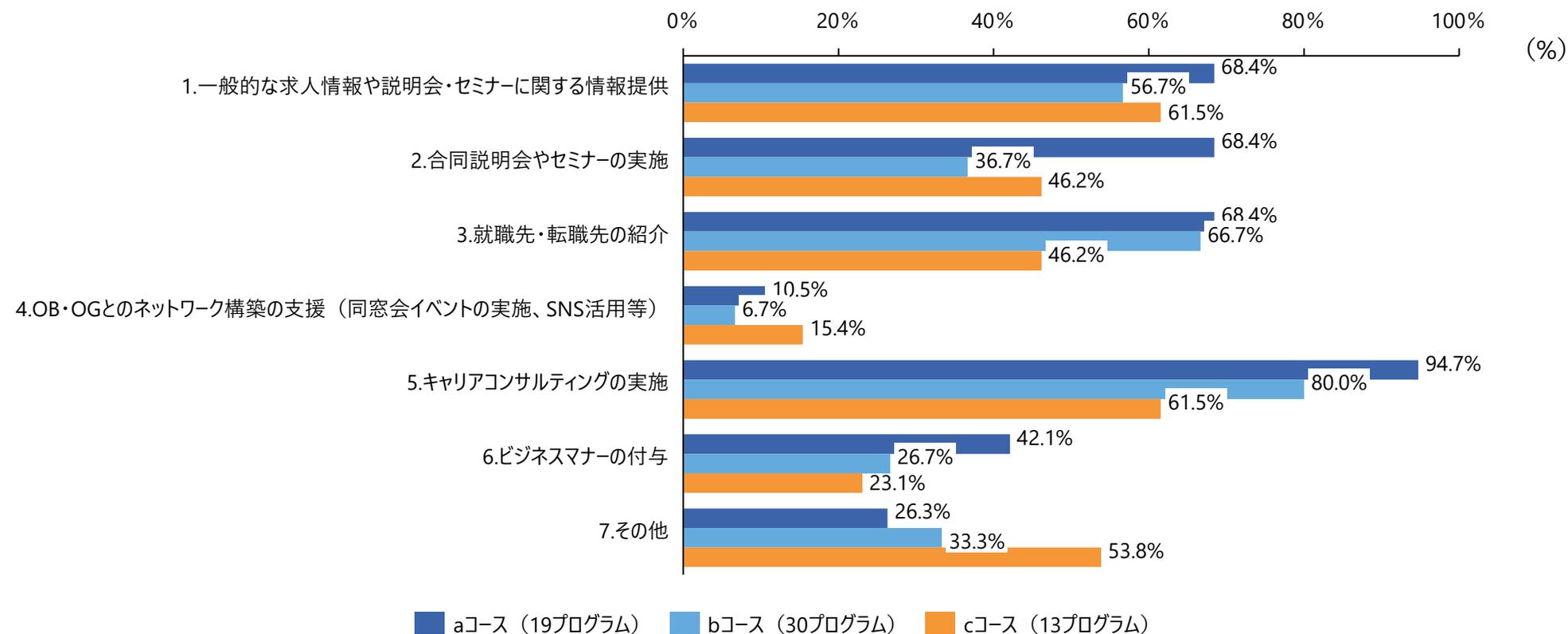


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者に対する就職・転職支援（コース別）

- aコースは失業者を主な対象としており、「合同説明会やセミナーの実施」をはじめとして、相対的に他のコースよりも幅広く就職・転職支援に取り組んでいた様子が見て取れる。
- 特にaコースでは自らのキャリアを深掘したうえでの就職・転職支援に取り組んでいたこともあり、「キャリアコンサルティングの実施」が多かったことや、長年仕事から離れていた受講者が多いプログラムでは「ビジネスマナーの付与」も積極的に行ったことが考えられる。

#### 受講者に対する就職・転職支援（MA）（コース別）

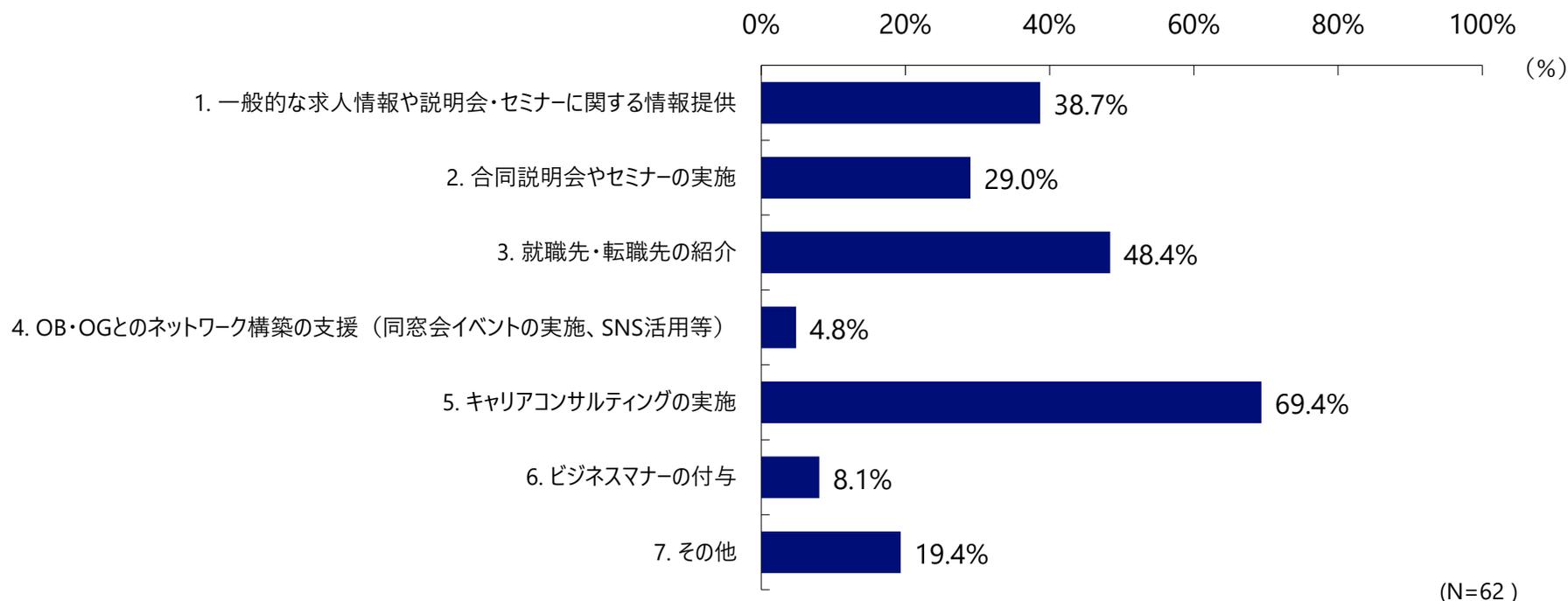


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者に対する就職・転職支援のうち、特に効果があるもの ※大学側からの回答

- 大学側が感じている、受講者に対する就職・転職支援として特に効果があったこととしては、個人個人に対して直接的なアプローチができる「キャリアコンサルティングの実施」を挙げる回答が多く、次いで「就職先・転職先の紹介」が多い。
- その他として、インターンシップの実施や、ハローワーク、労働局との連携等をあげるプログラムもあった。

#### 受講者に対する就職・転職支援のうち、特に効果があるもの（MA）



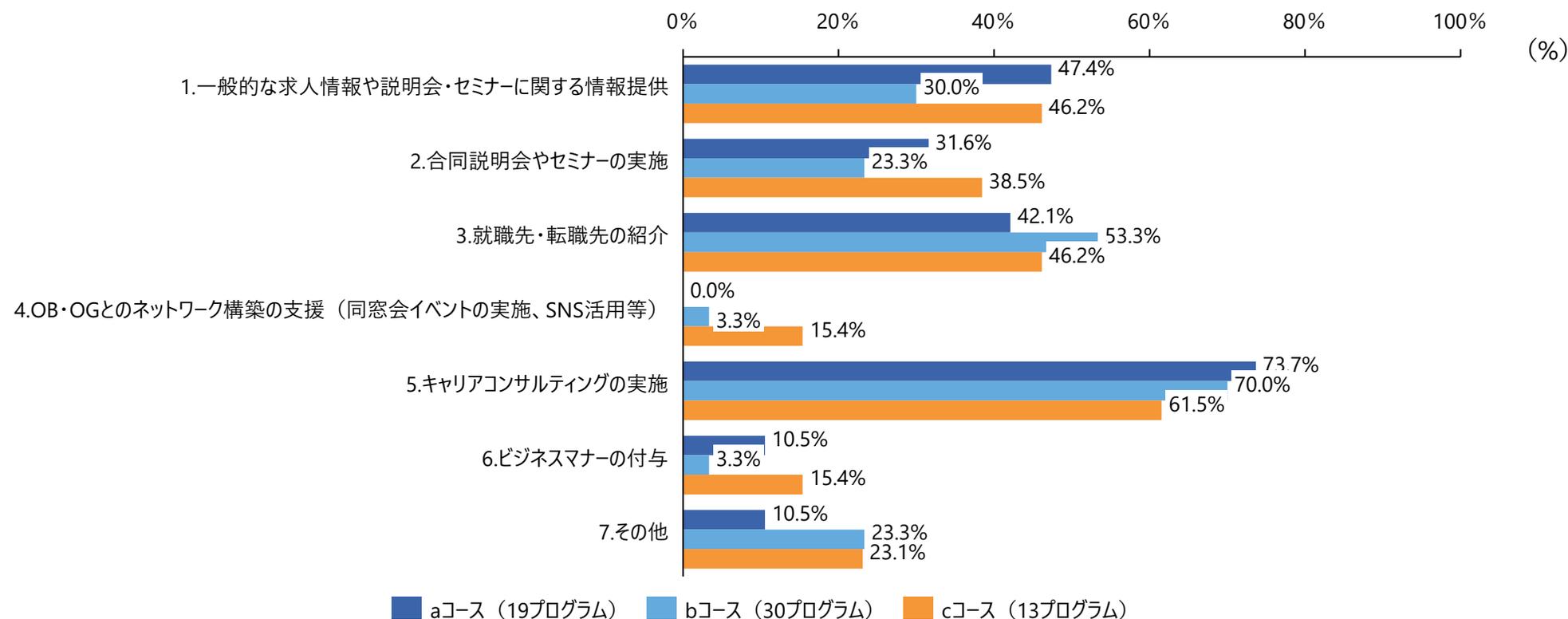
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者に対する就職・転職支援のうち、特に効果があるもの（コース別）

#### ※大学側からの回答

- 全プログラムに関する集計結果と同様に、いずれのコースでも「キャリアコンサルティングの実施」が効果があったと考えられている。
- 特徴的な点として、cコースでは「OB・OGとのネットワーク構築の支援」が効果があったと考える割合が、他のコースより高い。cコースの対象者は幅広く、起業志望者もいるため、ネットワーク形成が受講者の就職・転職等に効果的だったと考えられる。

#### 受講者に対する就職・転職支援のうち、特に効果があるもの（MA）（コース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### （参考）受講者に対する就職・転職支援の事例（1/2）

- 一部の大学においては、キャリアコンサルティング等を手厚く実施（実施回数を増やすだけでなく、フォローアップの充実化や授業への活用まで対応）。学内にそのようなリソースがない場合には、学外の専門事業者と連携してサポートを提供している大学もあった。
- キャリアコンサルティングは受講者にとって馴染みが薄い場合もあるが、実際に参加した後の満足度は高いため、粘り強く参加を呼びかけることも重要である。
- ジョブカードの作成方法、求人票の活用方法、履歴書の書き方・面接のポイントの指導など、就職・転職に直結する実践的な支援を行った大学もあった。
- 受講生のロールモデルとなるような外部講師を登用し、単に授業を行うだけでなく、キャリア形成を考えるきっかけを与えるなど、間接的な就職・転職支援を充実されている事例もあった。

#### 受講者に対する就職・転職支援の事例（1/2）

##### 山口大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- 連携先の株式会社YMキャリア（有料職業紹介、コンサルティング等事業者）が受講者に対して、キャリアコンサルティングを2巡ほど実施。就職先の具体的な希望、方針が固まった受講生には、就職先を紹介していった。
- 受講生間では当初「DXを学ぶ場」としての認識が強く、キャリアコンサルティングへの参加率は伸び悩んだが、粘り強く出席を呼びかけた。参加してみると、受講者も色々な話をしながら考えをまとめることができるとのことで好評だった。
- また、2社に「バーチャル職場訪問」を実施。うち1社は、山口県商工労働部が2021年に発行した「やまぐちDX中小企業のDX推進モデルづくり」や、山口新聞でDX推進企業として紹介されていた企業などから選定・依頼した。
- 以上のように専門事業者等と連携することで就職・転職を手厚く支援。プログラム終了時点での就職率は30%ほどだったが、修了後に就職活動を開始する受講生が多かったため、その後も上昇傾向にある。

##### 筑波大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- 筑波大学は「寄り添いサポート」に注力。これは、キャリアコンサルタント6名を配置し、1人あたり受講生5名を担当することで、最大で合計12回のキャリアコンサルティングを受けられるようにしたものである。
- 関連して「寄り添いミーティング」として、前述のキャリアコンサルタント6名や、運営スタッフ（教職員）等が2週間に1回のミーティングを開催し、30名の現状を詳細に共有・把握した。これらの内容を次の授業や面談・キャリアコンサルティングに活用した。
- また、コロナ禍の影響もあったが、ライフキャリア醸成プログラム、就職支援プログラム、寄り添いサポート（キャリアコンサルティング）は対面にこだわった。受講生からは、対面での対話が刺激になり、楽しかったとの声が多く得られた。
- 以上のような手厚い個別支援を提供することにより、30名の受講生が全員修了要件を満たし、修了率100%となった。また、就職率もプログラム終了後1か月時点で70%まで到達した。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### （参考）受講者に対する就職・転職支援の事例（2/2）

#### 受講者に対する就職・転職支援の事例（2/2）

##### 日本福祉大学（cコース/ 介護・福祉分野）

- 集合型のキャリア開発講座を3回程度（各2時間）開催し、ジョブカードの作成方法、求人票の活用方法、履歴書の書き方・面接のポイントなどを指導した。
- また全47回（平均1人1.09回）の事前予約制でキャリアコンサルティング個別相談を提供するほか、ハローワークの求職相談を紹介するなど、学外機関と適切に連携しながら受講者の就職・転職を支援した。希望者には2回目のキャリアコンサルティング個別面談を実施できる体制も整えた。
- ハローワークや福祉人材センターとの連携で、福祉の仕事紹介イベントの情報提供を行った。
- オンラインによる福祉現場見学ツアーを行ったほか、aコースの見学実習先の求人情報を大学から受講生に提供した。
- 事業終了後も継続的なキャリア支援を実施するため、愛知県人材センターと連携をし、希望する受講生に対して福祉人材センターへの求職者登録をして中長期的な就職支援が受けられる体制を整えた。
- 受講成果に関する満足度は9割前後となり、本プログラムが就職・転職支援に対して適切であり、意欲の向上に繋がるものであったと多数の評価を得ることができた。（受講生総合アンケート）

##### 京都女子大学（bコース/ 女性活躍）

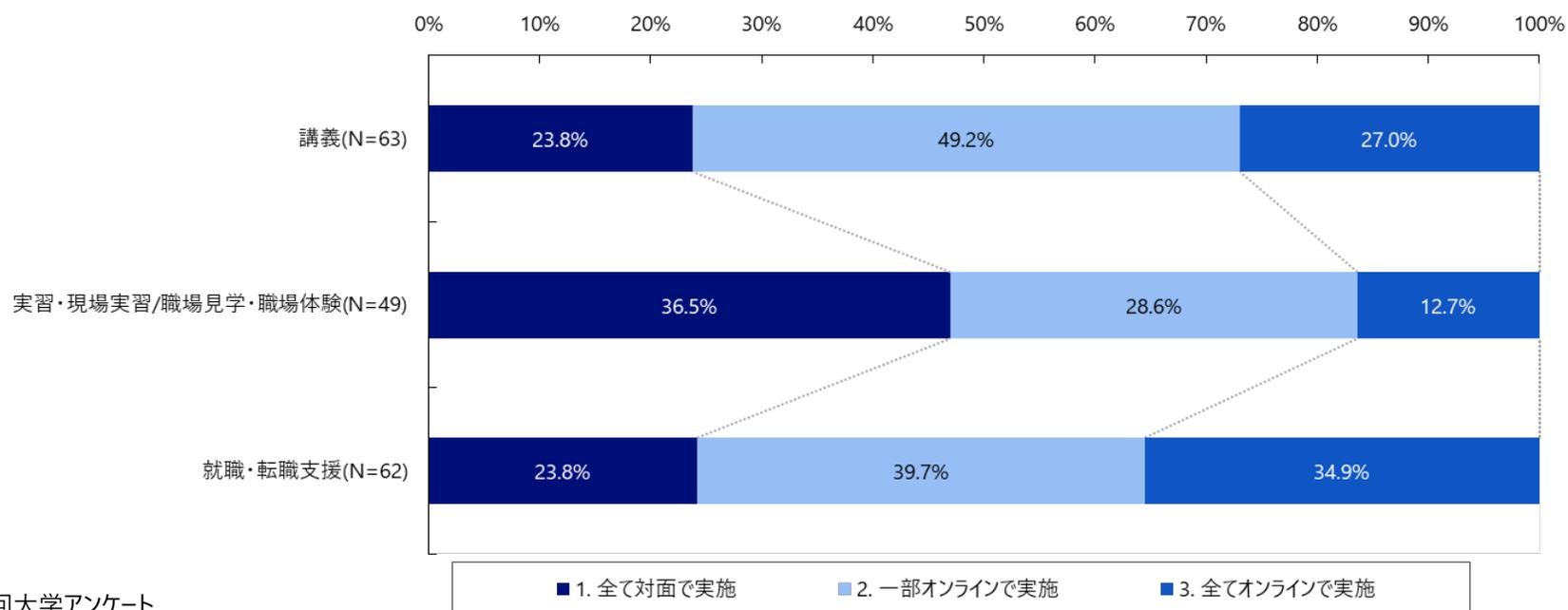
- 募集期間中は随時「Zoom相談会」を開催した。これは、リカレント講座に興味を持っている方に、個別に相談対応するものである。
- プログラム内容の説明だけでなく、様々な質問への回答や、キャリアに係る相談に対応しており、この時からキャリア支援を提供していた。
- 連携企業から学外講師を派遣してもらったところ女性講師が多く、管理職層で活躍する女性のロールモデルを示すことができた。
- また、連携企業への職場訪問では、見学だけでなく、そこで女性のキャリアについて考えるグループワークも実施。さらに女性社員に講話もしてもらい、ここでもロールモデルを提示することができた。
- これらの姿を見て、長く働くこと、持続的なキャリアを考えるようになった、との反応が多く得られた。
- その他、学外の専門家によるキャリアコンサルティングも期間中に3回ほど実施。就業支援の満足度は73%となった（受講生アンケート）。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 講義や実習・現場実習/職場見学・職場体験、就職・転職支援の実施形式

- 講義や就職・転職支援については4分の3以上のプログラムがオンラインを取り入れている。
- 実習・現場実習/職場見学・職場体験は性質上対面で実施するプログラムが多いが、41.3%のプログラムでオンラインを取り入れている。具体的な工夫の方法としては、実習のゴールを改めて確認し、必要な学びを得られるよう、内容を工夫したり、他の受講者との対話を積極的に取り入れる事例があった（詳細は次ページ以降の事例を参照）。また、就職後にテレワークとなることを想定し、あえてオンラインで実施したとするプログラムもあった。
- オンラインで実施する場合の留意事項として、カメラをオンにして顔が見える関係を構築すること、受講生と教員、受講生同士が双方向のコミュニケーションが取れるようにすること、授業以外にもコミュニケーションや意見交換ができる場を設けること等が挙げられていた。その他、受講生のPCの接続状況についても留意が求められることがある。

#### 講義や実習・現場実習/職場見学・職場体験、就職・転職支援の実施形式（SA）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### （参考）効果的なオンライン授業の実施に係る事例（1/2）

- 感染対策としてオンライン授業を拡充する傾向が見られたものの、意見交換や実習が十分に行えるか、といった点に大学側も苦慮していた。そこで、クラウドツールを活用する、オンラインと対面で実習の方法を変える、といった工夫が行われていた。
- ただし、資料の配布や通信環境の整備等、追加対応やインフラ整備が必要となり、対応不可や費用が増加した大学もあった。

#### 効果的なオンライン授業の実施に係る事例（1/2）

##### 琉球大学（bコース/起業・イノベーション、その他）

- 当初はオンライン、対面の併用を想定していたが、コロナ禍の影響で全てオンラインへと変更した。移動時間がないため受講しやすいというメリットが大きく、遠隔の地域の方にも受講が可能になった。
- オンライン授業では、事務職員の協力を得て講義資料を事前送付し予習、復習を促しており、事務職員と講師とで役割分担しつつ連携できた。オンラインツールの使用については、事務職員が夜間や土日も対応しサポートした。
- リカレント教育はPBLが多いため、それをオンラインで実施するという点が最も難しく、今後の課題だと考える。
- 企業の活動に関するDVDを見ながら議論する授業があり、オンラインでは通信環境の違いでうまく視聴ができない場合もあった。このような点も円滑なオンライン授業を行う上での課題となる。
- Zoomのチャット機能を利用して受講者がコメントをアップすることで、講義内容を受講者がどのように受け止めたか受講者間で共有するなど、講義の一体感を持つことができた。
- 受講生アンケートでは、「オンラインが良い」との回答は34%、「オンラインと対面の併用」は53%となり、オンラインでの講義実施は、受講者に理解を得られたと評価できる。

##### 東京学芸大学（aコース/その他）

- 講義の場合もブレイクアウトルームを作成し、受講生のグループ分けをしたうえで、ケーススタディや意見交換を行った。こうした取組みを通して、教育に対する思いを共有でき、教育に関する課題を自分達でも解決できるのではないかという受講生の意欲につながった。
- 講義の中でケーススタディや意見交換を行うことについては、ニーズ調査や事業実施委員会の意見を反映している。
- 実習は原則対面だが、遠方からの参加者もいるためオンラインでも実施した。対面と同様の内容にはできないが、教員等との対話を通し、現場を意識しながら学べる仕組みづくりを心掛けた。また、対面での実習参加者とオンラインでの参加者が互いに意見交換をし、それぞれの実習での経験を共有する場面も作った。これらを通して、現場で仕事をする人の立場を理解し、受講者自身の考えを相対化する中で、教育者としての考えを身に付けるという、実習の最低限の目的を、対面・オンラインに関わらず受講者が達成できるようにした。
- 学校現場を実際に見た体験的な実習は、プログラムの他の内容と比べても特に満足度が高く、実施の意義は大きかったと言える。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報 （参考）効果的なオンライン授業の実施に係る事例（2/2）

### 効果的なオンライン授業の実施に係る事例（2/2）

#### 東京理科大学 （cコース/情報・数理・データサイエンス・IT、起業・イノベーション）

- オンライン授業を導入したことで、時間や場所の制約により従来学ぶことができなかった人へ学びを提供ができるようになった。また、移動時の感染リスクの問題を排除することもできた。
- 2020年秋冬から完全オンラインのコースを約100講座提供した実績もあり、オンライン授業の知見を蓄積することによって今回の円滑な事業実施に繋がった。
- オンライン上では相互交流が少なくなるため、必修としてグループワーク実施や、クラウド上ソフトの参加者間使用により双方向性を担保することに配慮した。また、個々のプログラムとは別に、中間・最終振り返りといった全員が集まるプログラムも実施している。
- 講義形式の場合、セキュリティなどの関係上、PDF等のデータで講義資料を配信することが難しい場合もあった。そのような場合は紙で一斉郵送する必要があったため、このオペレーションは課題となった。
- 講師によって授業の形式が異なり、授業運営のオペレーションも異なる。これらに対応するため事務局の補助員等を多く配置する必要がある、この点も課題である。
- 講義形式については、76%の受講生が完全オンライン形式が良かったと回答している。（受講生アンケート）

#### 四国大学（bコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

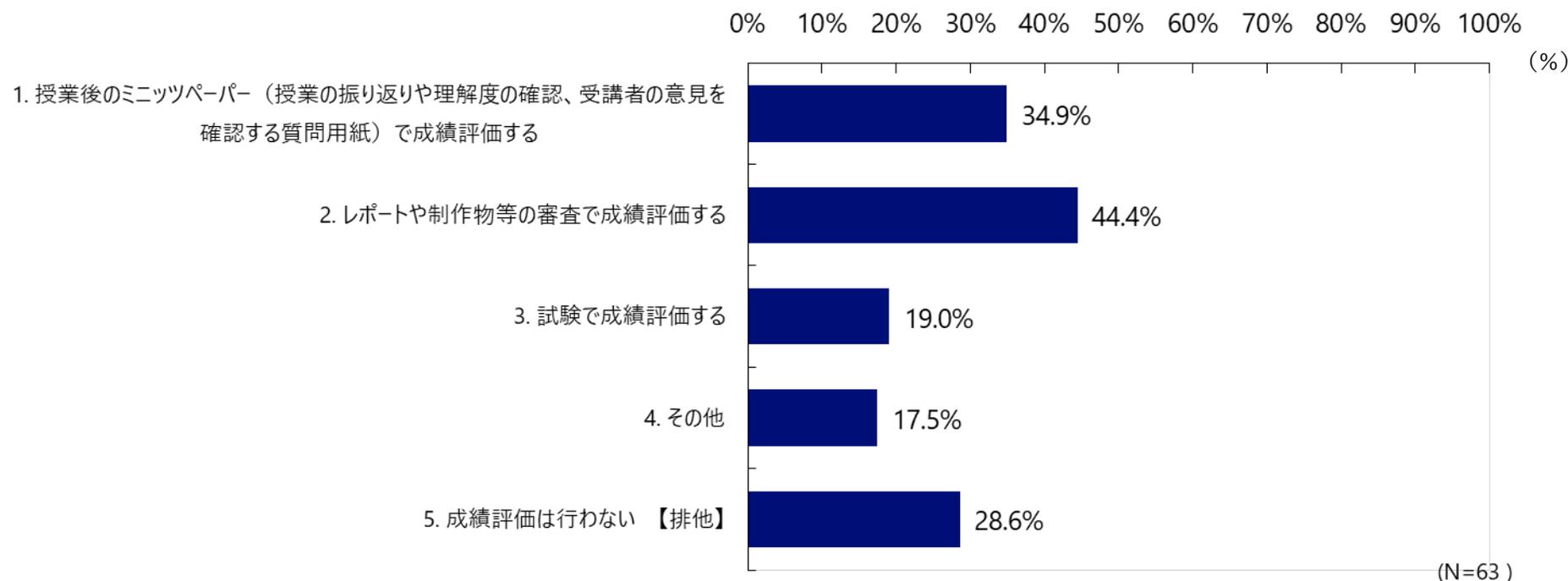
- PCやワープロソフト、表計算ソフトの基本操作に問題のない受講生を対象とした「MOS資格取得支援コース」と、基本操作からの学び直しを行う「ICTリテラシーコース」を設置した。
- 単なるPC教室に終わってしまわないよう、両コース共通で「ICTビジネス実務」や「インターンシップ」の科目を設けた。
- 「インターンシップ」は、企業において在宅勤務が増えてきていることを踏まえ、テレワークでの勤務形態を考慮して、あえてオンライン形式でも実施した。
- 具体的には、メールでの指示や連絡を行いつつ、Microsoft Officeを使ってプレゼン資料（企画案）を作成するという課題を設定した。
- 課題提出後、Zoomを利用して自分の企画案についてプレゼンテーションを行い、質疑応答を行った。また、企画案の内容やプレゼンテーション等について評価を行った。
- 以上のように、あえてオンラインを活用することにより、コロナ禍での社会環境、勤務環境に即したより実践的な教育機会を提供することができた。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（1）プログラムの基本的な情報

### 受講者の成績評価

- 受講者の成績評価は、レポートや制作物、授業後のミニツツペーパー（授業の振り返りや理解度の確認、受講者の意見を確認する質問用紙）で行うとする回答が多い。
- レポートや制作物としては、プログラムのテーマに関する調査・解決方法の提示を課題とするプログラムがあった。また、学修ポートフォリオ等を活用していると見受けられるプログラムもあった。
- その他として、出席率や授業態度、プレゼンテーション等の発表を行うプログラムもあった。

#### 受講者の成績評価（MA）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### 本事業で注目した取組・工夫

- 本事業では、就職・転職支援事業の事業趣旨等を鑑みて、以下の事項について取組・工夫の状況を確認した。
- 以降、取組・工夫の状況について報告する。また、A～Fの取組については、特に成果を上げたプログラムにおいてどのような取組を行ったかも参考までに分析する。
  - 成果の指標としては、就職・就業率等が適するが、報告時点では確定値ではないため、代理指標として申込倍率（受講定員数÷申込者数）を用いる。

#### 注目した取組・工夫

(A) 地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発

(B) 労働局やハローワーク等と連携したプログラム開発・実施

(C) 企業等と連携したプログラム開発・実施

(D) 外部講師の参画

(E) 社会人が受講しやすい環境整備

(F) 効果的な広報の実施

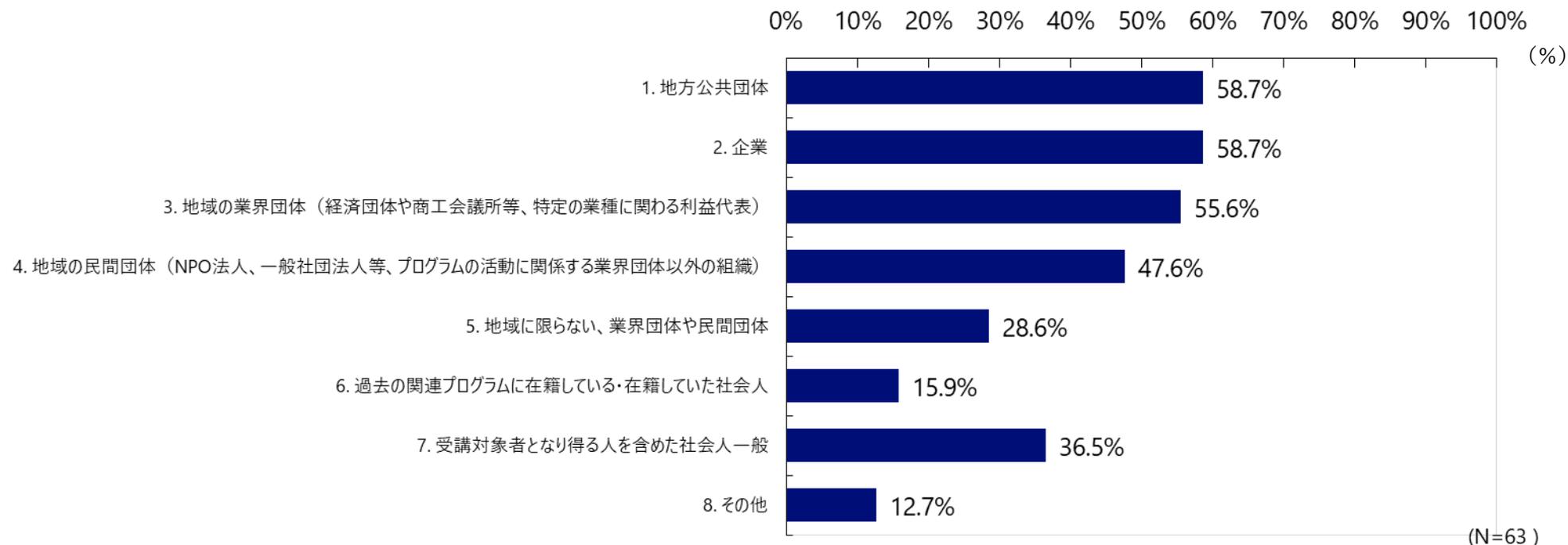
(G) プログラム関係者外への知見共有

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の対象

- ニーズ把握の対象として、「地方公共団体」や「企業」、「地域の業界団体」という回答が多い。
- また、一部のプログラムでは「過去の関連プログラムに在籍している・在籍していた社会人」、「受講対象者となり得る人を含めた社会人一般」といった個人に対してもニーズ調査を行い、ニーズ把握によるプログラム内容の改善、受講者満足度の向上といった成果を上げている。

#### ニーズ把握の対象（MA）

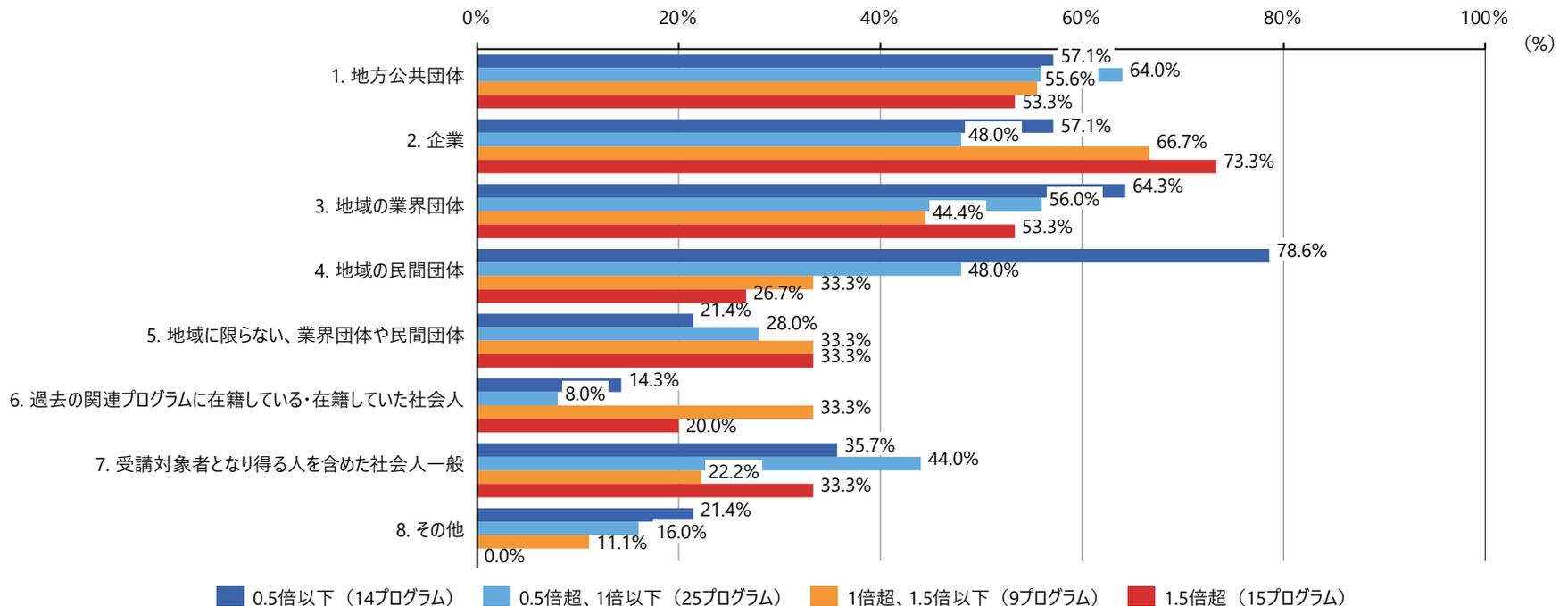


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の対象（申込倍率別）

- 倍率が1倍以上のプログラムでは、「企業」や「地方公共団体」、「地域の業界団体」、「地域に限らない、業界団体や民間団体」、「過去の関連プログラムに在籍している・在籍していた社会人」へのニーズ把握を行っている割合が高い。
- 特に、「企業」「地域に限らない業界団体」「過去の関連プログラムに在籍している・在籍していた社会人」については、倍率が1倍以下のプログラムと比較して、倍率の高いプログラムの方がニーズ把握を実施していた割合が高い。
- これらの対象へニーズ把握をすることは、プログラムの内容を充実させる際に有効ではないかと考えられる。

#### ニーズ把握の対象（MA）（申込倍率別）

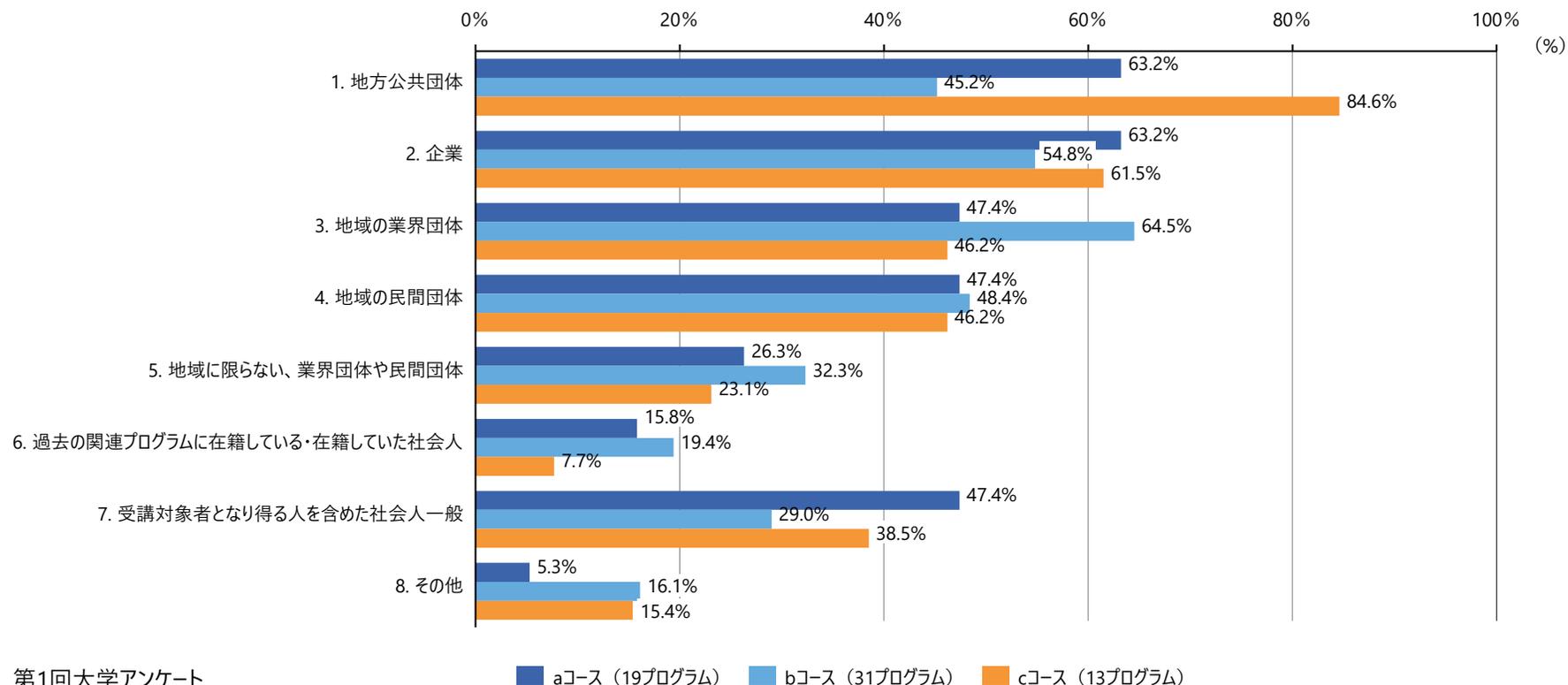


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の対象（コース別）

- いずれのコースでも、「地方公共団体」「企業」「地域の業界団体」「地域の民間団体」をニーズ把握の対象としている割合が高い。
- aコースは主に失業者を就職に繋げることを目的としているため、「社会人一般」へのニーズ調査も熱心に行っていたと考えられる。
- 特にcコースはa、bコースに比べ、「地域公共団体」をニーズ把握の対象としている割合が高い。この取り組みにより、地域の実情に合わせたプログラム開発が進められたものと考えられる。
- その他のニーズ把握の対象としては、労働局・ハローワークや、学内の教員・職員が挙げられている。

#### ニーズ把握の対象（MA）（コース別）

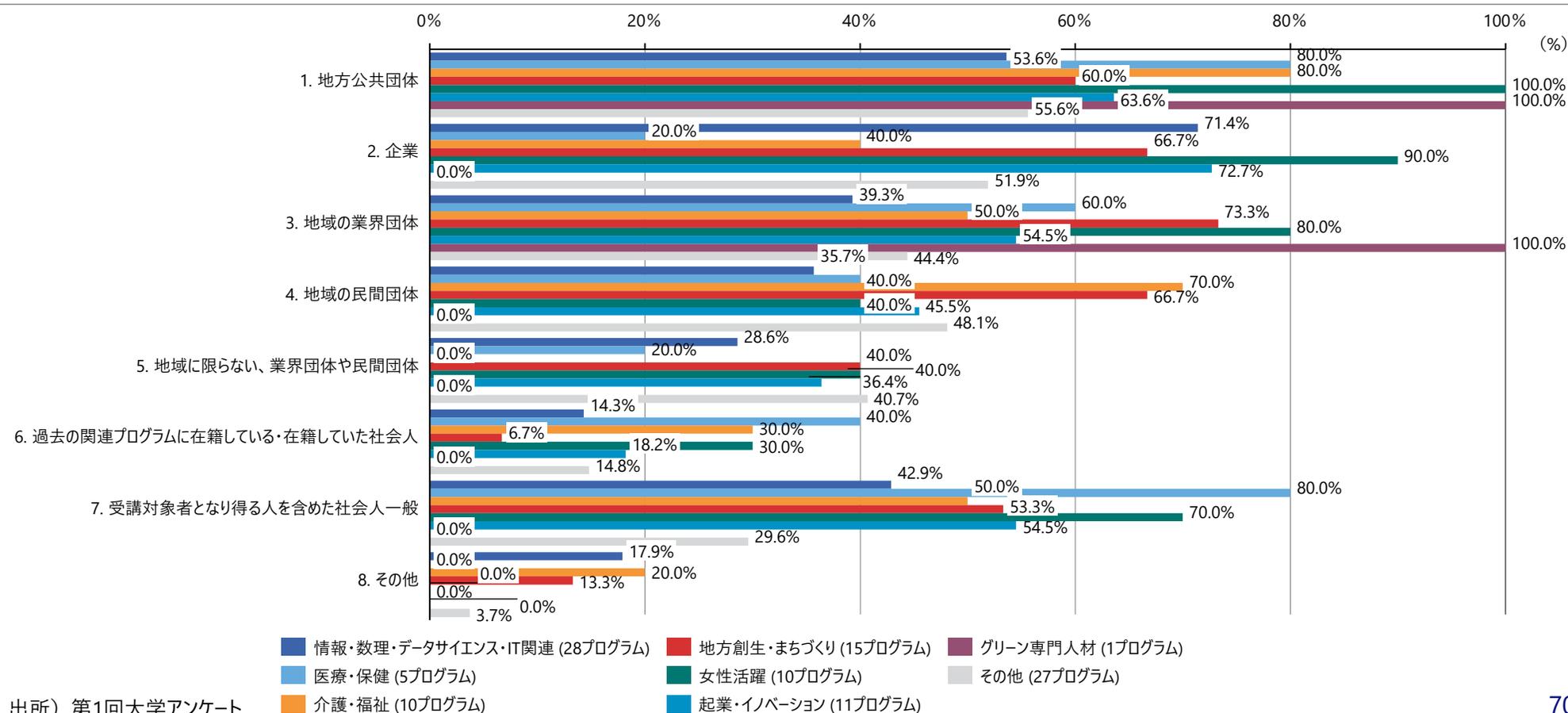


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の対象（分野別）

- 「情報・数理・データサイエンス・IT関連」については、「企業」に対して積極的なニーズ把握を行っていたことが考えられる。
- また、「介護・福祉」、「地方創生・まちづくり」に関するプログラムは、「地域の民間団体」へのニーズ把握を比較的多く実施している。
- 「女性活躍」に関するプログラムは、幅広く様々な関係者に対してニーズ把握を進めており、また「社会人一般」にも比較的多く実施している。

#### ニーズ把握の対象（MA）（分野別）

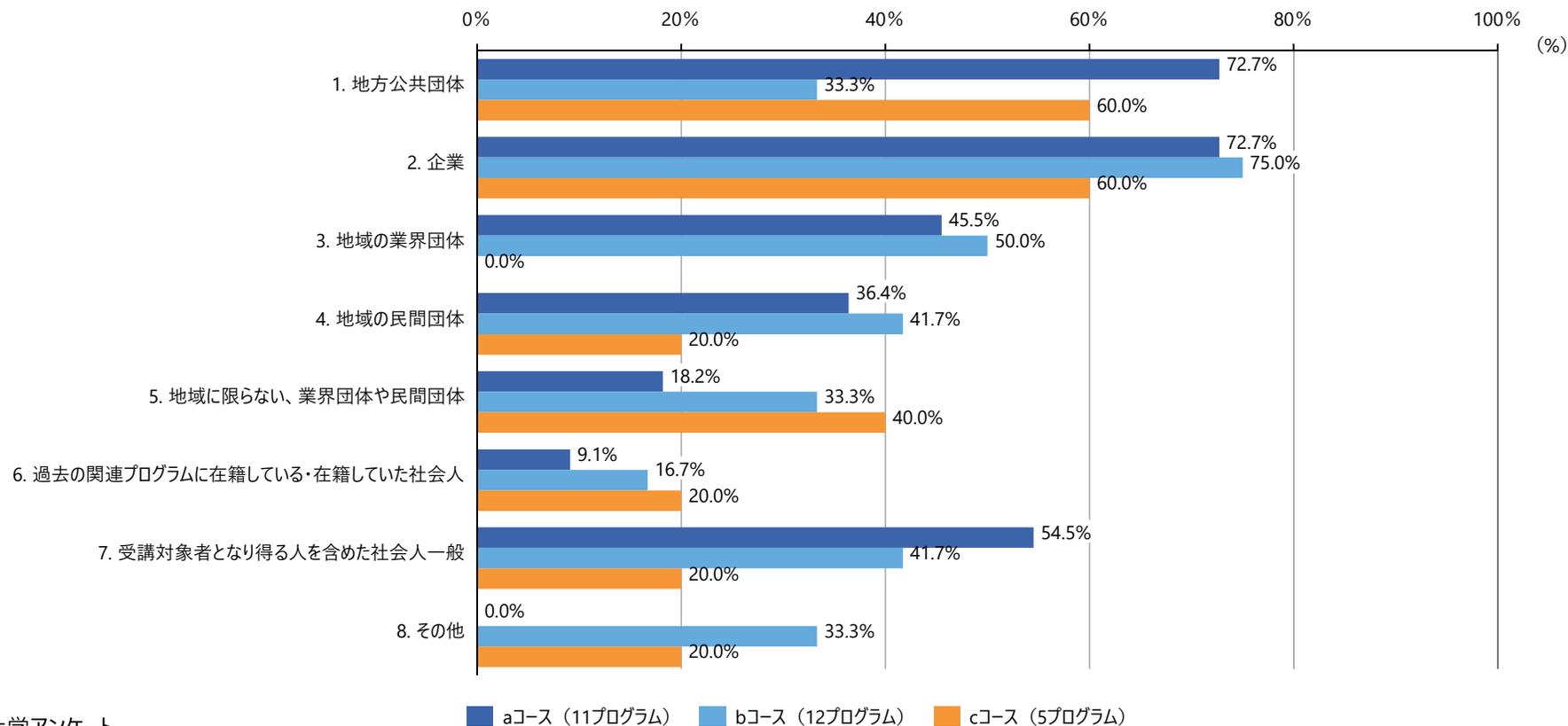


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の対象（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

- a・bコースとも「企業」へのニーズ把握が多いなど傾向に近いが、aコースでは主に失業者を就職に繋げる目的があり、自治体の労働局とも連携していることもあり、「地方公共団体」へのニーズ把握については差が出たものと考えられる。
- cコースは「地域に限らない、業界団体や民間団体」が比較的多いなど全体的に分散しており、様々なプログラムが提供されたと考えられる。

#### ニーズ把握の対象（MA）（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

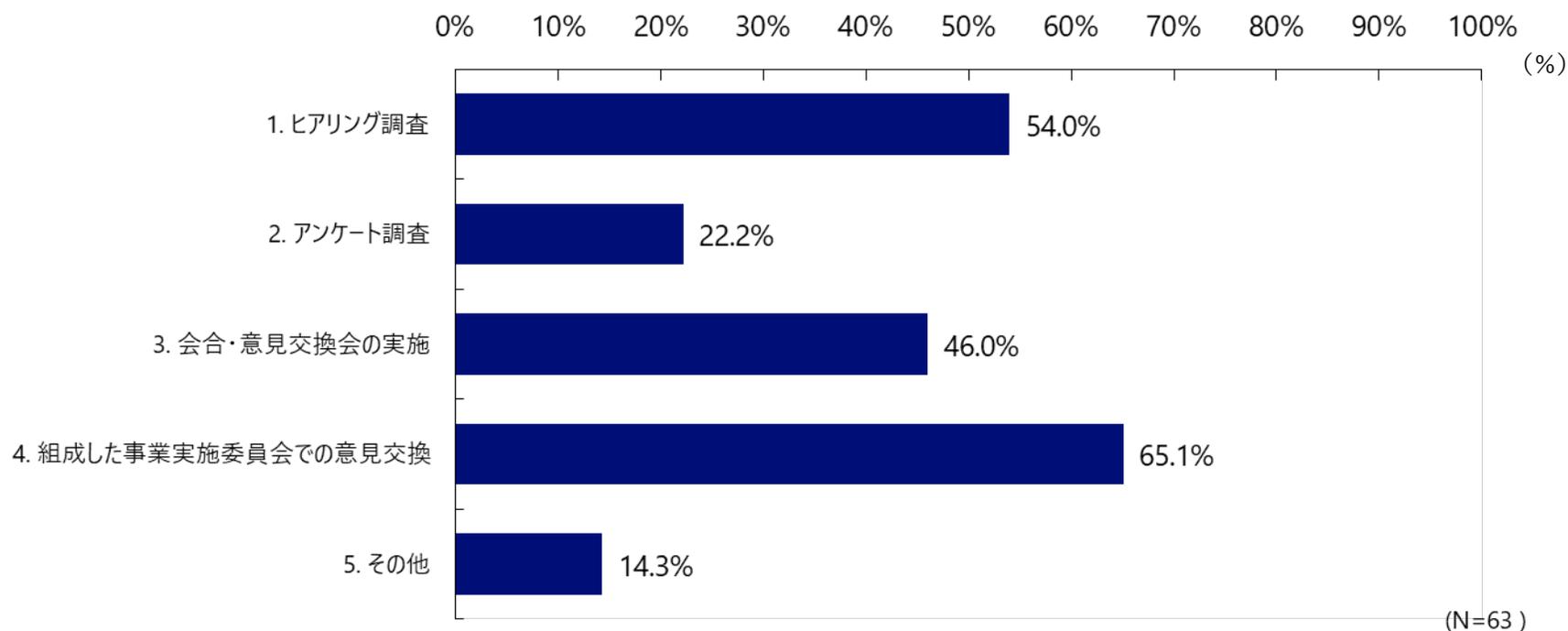


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の方法

- ニーズ把握の方法は大学、地域、産業界等で構成される「事業実施委員会」での意見交換が最も多く、次いで「ヒアリング調査」が多い。
- また、ニーズ把握のために「アンケート調査」を実施した割合は4分の1程度だが、本事業とは別に過去にアンケート調査等を行いその結果をプログラム開発に活かした事例も見られた。

#### ニーズ把握の方法（MA）

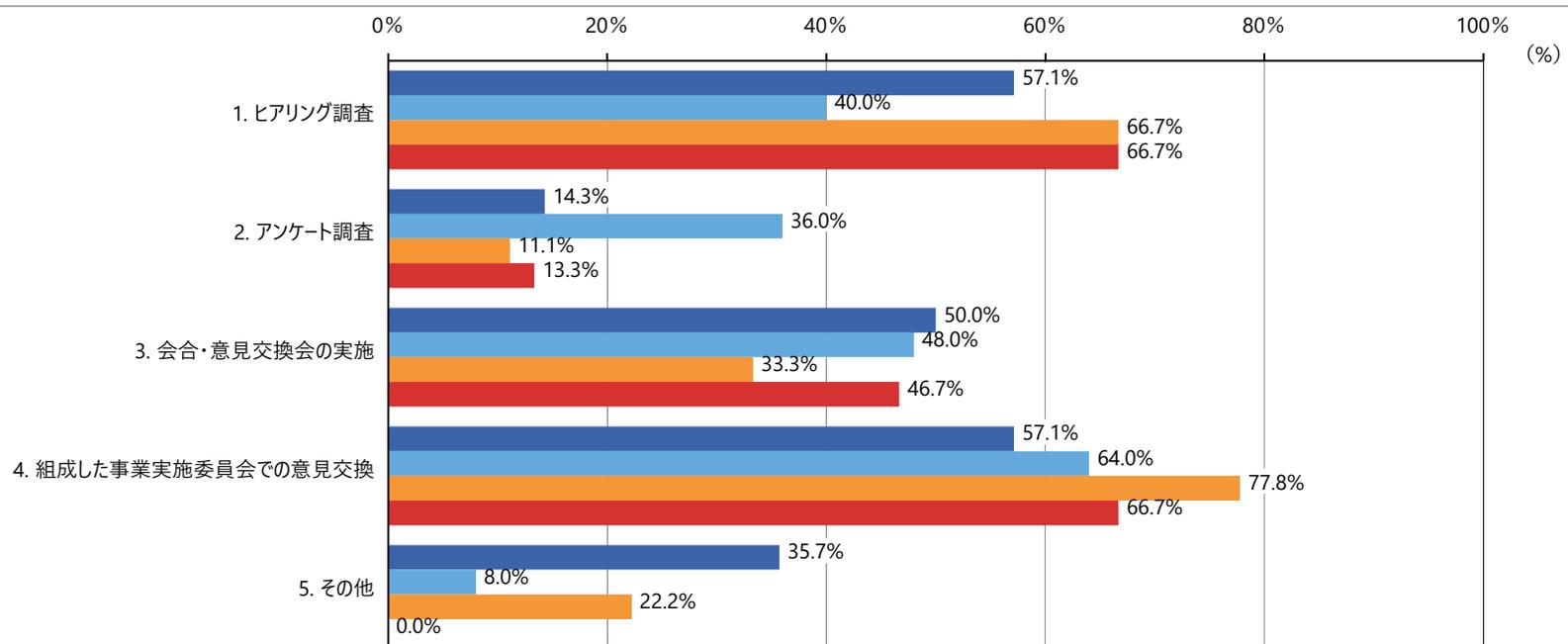


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の方法（申込倍率別）

- 倍率の高いプログラムでは、「組成した事業実施委員会での意見交換」や「ヒアリング調査」といった方法でニーズ把握を行っている割合が高い。
- また、これらの方法については、倍率の低いプログラムと比較して、倍率の高いプログラムの方が実施していた割合が高い。ニーズ把握の方法として、実際に意見交換を行うことは、プログラムの内容を充実させる際に有効ではないかと考えられる。
- 「アンケート調査」については、本事業で実施した調査結果のみならず、他の調査結果とも関連付けたニーズ把握ができた場合には、より効果的な取組になるのではないかと考えられる。

ニーズ把握の方法（MA）（申込倍率別）



出所) 第1回大学アンケート

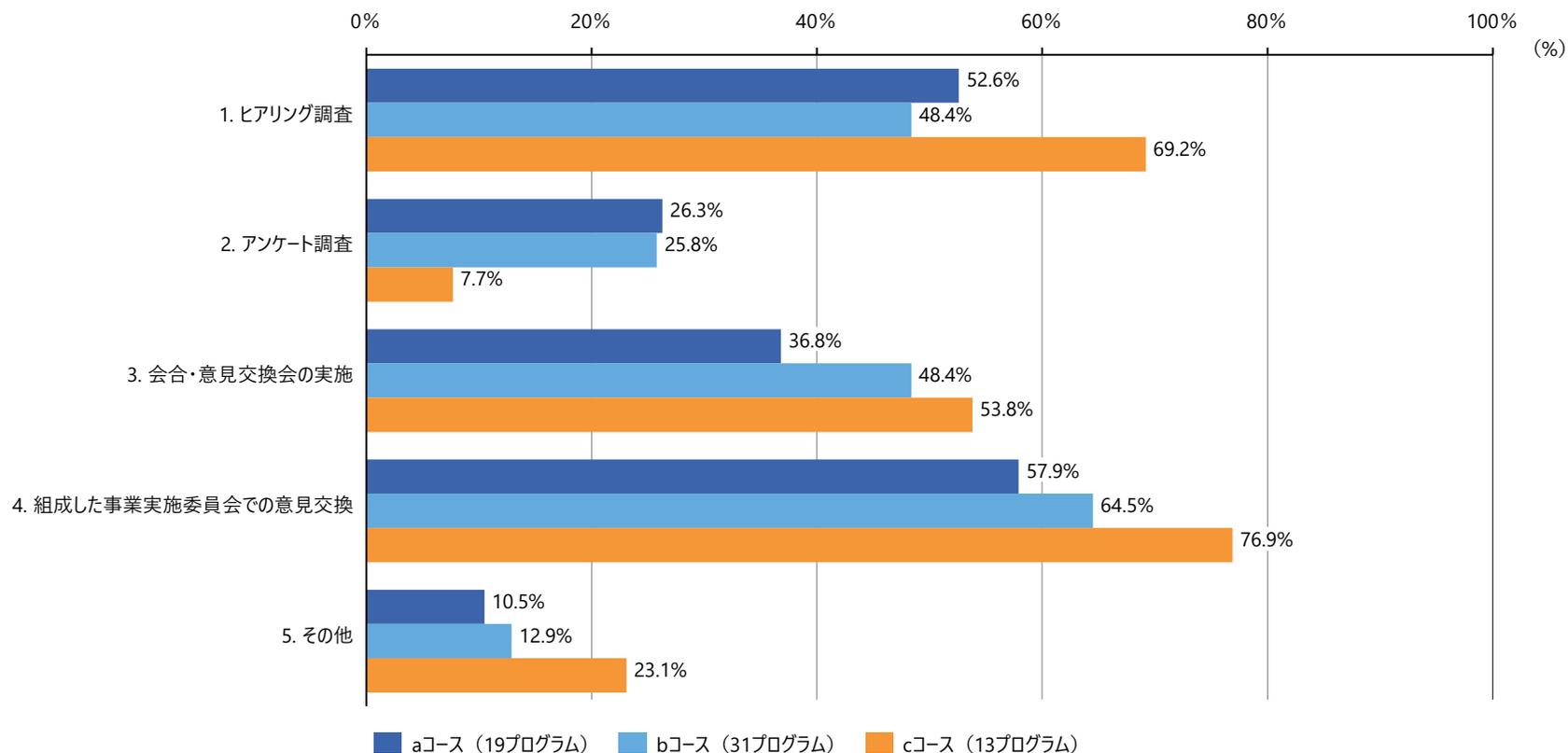
■ 0.5倍以下 (14プログラム) ■ 0.5倍超、1倍以下 (25プログラム) ■ 1倍超、1.5倍以下 (9プログラム) ■ 1.5倍超 (15プログラム)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の方法（コース別）

- どのコースでも大学、企業などで構成される事業実施委員会を組成することを求めており、ニーズ把握に役立てたと考えられる。
- a・bコースはアンケート調査を活用していることに対し、cコースはa・bコースと比較して、「ヒアリング調査」や「意見交換」などでのニーズ把握が多くなっており、プログラム時間が長い場合、アンケートとヒアリングを絡めてより詳細なニーズ把握に努めていると考えられる。

#### ニーズ把握の方法（MA）（コース別）

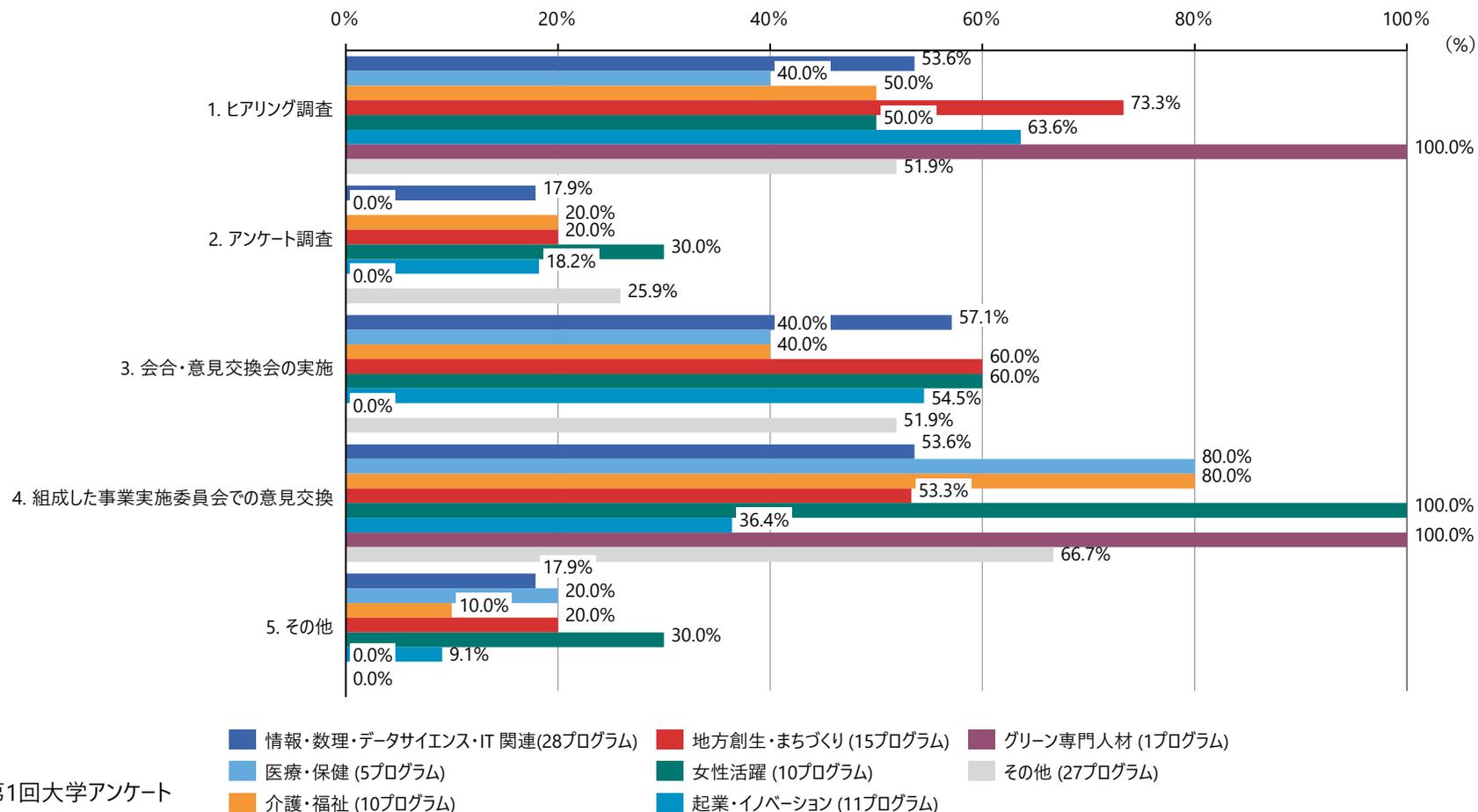


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の方法（分野別）

- 分野別に大きな傾向の差はないものの、「女性活躍」分野は100%、「事業実施委員会での意見交換」を実施しており、委員会等の公式な場におけるニーズ把握を重視していたと考えられる。
- また、「情報・数理・データサイエンス・IT関連」については、「ヒアリング調査」や「意見交換」など幅広くニーズ把握を行っていたと考えられる。

#### ニーズ把握の方法（MA）（分野別）

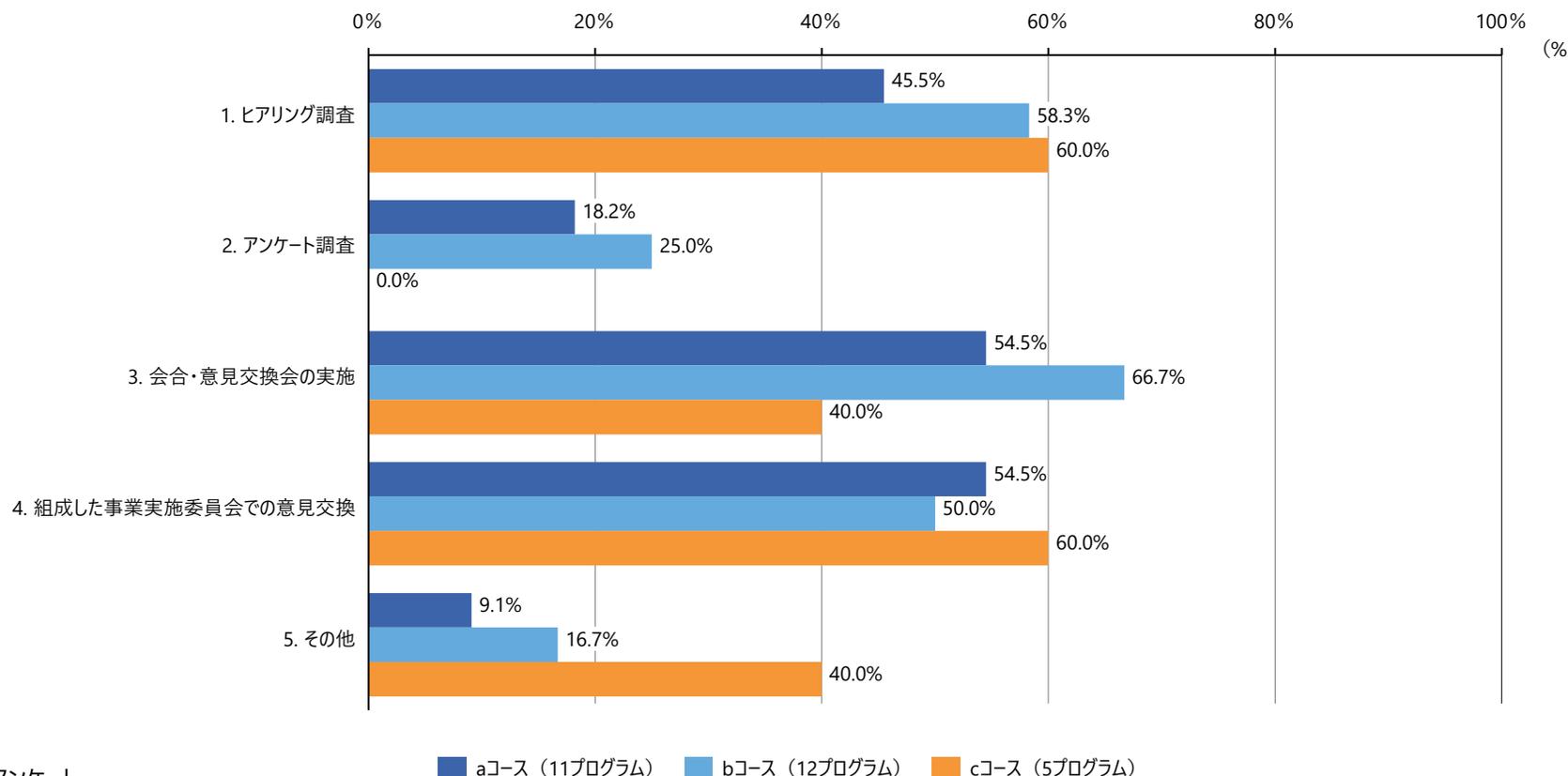


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発：ニーズ把握の方法（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

- a・bコースが比較的類似の傾向にあるのに対し、cコースは「アンケート調査」を実施しておらず、一方で「その他」が多い。この「その他」には、アドバイザーチームを設定したという回答や、職業訓練プログラムの内容を広く調査した、という回答があった。

#### ニーズ把握の方法（MA）（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発の事例

- 大学の研究活動の一環として行う調査や、従来からつながりのある関係機関、過去の学生等の意見を聞いている大学が多い。また、アンケートのような形で一方的にニーズを聞くだけでなく、ヒアリング・ディスカッションを行っているところが多い。
- ニーズ把握を踏まえ、プログラム内容や教え方、取得する資格・スキルの見直しが行われていた。特に今回は就職・転職支援を目的としていることもあり、出口である雇用先にどうつなげるかということを考える上で、企業等へのニーズ把握は特に有用だったと考えられる。

#### ニーズ把握の取組内容に関する事例（1/3）

##### 八戸学院大学（cコース/介護・福祉、地方創生・まちづくり、女性活躍、起業・イノベーション、観光、保育分野）

- ニーズ調査にあたっては、青森労働局や青森県、八戸市、八戸商工会議所、企業関係者などからなるリカレント教育推進検討委員会のメンバーへのヒアリング、八戸学院大学が以前から実施していた各種公開講座などの関係者へのヒアリング、これまで青森県内で実施された学び直し講座の受講者アンケートの結果などを参照した。
- これらニーズ調査を通じて、実践的な授業が求められていることがわかり、それに応えられるようワークショップや体験等を取り入れるなどの工夫をしている。また、プログラム内容自体も、ニーズ調査の結果を踏まえて設定されている。
- これらの取組が功を奏し、受講者満足度アンケートにて高い評価を得た。

##### 日本福祉大学（cコース/介護・福祉分野）

- 提携社会福祉法人14法人とのネットワークにおける防災、人材養成、社会福祉施策の学習会や、フォーラム愛知での愛知県内主要法人17法人との実習受入れを中心とした連携があり、これらの活動を通じて日常的に社会福祉現場のニーズを把握している。
- また1989年から現任者教育のための社会福祉総合研修センターを設置しており、年間500～600件の研修講師派遣をおこなっており、この研修委託における相談が、社会福祉法人のニーズを把握する機会ともなっている。
- 今回のプログラムにおいては、社会福祉業界のイメージアップや、介護＝高齢者というイメージを払拭したいという大学への要望があった。
- これらのニーズ調査を受け、VRを取り入れたコンテンツを用意したほか、実習先を高齢者施設に限定せず、その他の介護施設も意識的に選定した。VRコンテンツは受講生からも好評だった。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発の事例

#### ニーズ把握の取組内容に関するインタビュー結果（2/3）

##### 中村学園大学

###### （bコース/地方創生・まちづくり、女性活躍、その他）

- 今回のプログラムは、食産業関連企業および自治体で構成された産学官連携コンソーシアムの議論を経て作成された社会人向けプログラムを基盤としている。この産学官連携コンソーシアム及び議論は、経済産業省事業の一環で構成・実施された。
- さらに、同事業では調査委託も受けており、食産業企業の海外動向についても調査を行った。前身となった社会人向けプログラムは、当該調査の結果も踏まえてカリキュラムを編成した。なお、同事業の産学官連携コンソーシアムの参画企業からは、前身となった社会人向けプログラム授業内容等に関する評価・意見も受けた。その後も、企業との日頃のやり取りの中で企業のニーズを聞いていた。
- 受講者側へのニーズ把握としては、卒業生のニーズを事前にある程度聴取・把握していた。
- 今回のプログラム開設に当たっては、改めて連携企業に「ターゲット層と授業内容がマッチしているか」といった点について意見を聞いた。その結果、就職・転職支援という趣旨からすると、資格取得が有効ではないかという意見が挙げられたため、「食品表示検定初級レベル」の学習内容に対応する授業とした。
- 一部の企業の方には、実際に社員を受講生として派遣してもらっており、ニーズ把握に一定の成果が出たものと考えられる。

##### 京都女子大学（bコース/女性活躍）

- これまでの修了生へのインタビューを実施。加えて、Zoom相談会（リカレントに興味ある方に個別に1対1で相談対応）を60名ほど実施して詳細に話を聞き、ニーズも把握した。
- Zoom相談会は、興味があれば誰でも申し込めるようになっており、申し込みのハードルが低い。スタッフが交代しながら対応した（ただし、毎日誰かが誰かと相談している状況となり、負荷も大きかった）。
- 企業については、大学としてのリカレント事業立ち上げ時（2018年ごろ）にインタビューを実施して、どういう人材が求められているかを聞いた。
- また、企業に関しては連携機関があるため、（その連携機関の）参加企業の担当者に、どういった人材を求めているかをたずねた。
- 以上を踏まえ、企業で働いている女性は、実は研修機会が非常に少ないこと、企業では今事務職が少なく、企画・立案ができる総合職が求められていること等を確認し、マネジメント系のスキルアップが重要であることを確認した。
- これらをカリキュラム内容に落とし込むことで、満足度の高いプログラムを開発することができた。（受講生アンケートでは、全体満足度：93%、キャリアへの有用性：96%）

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（A）地域、産業界（地元経済団体、企業、等）や受講者等のニーズを踏まえたプログラムの開発の事例

#### ニーズ把握の取組内容に関するインタビュー結果（3/3）

##### 鹿児島大学

###### （cコース/地方創生・まちづくり、起業・イノベーション、観光）

- 商工会議所、奄美群島開発基金、鹿児島県庁など、様々な情報を集約して有していると思われる公的機関、及び個人事業主に対してヒアリングを実施した。
- アンケートのような形式ではなく「会話・対話」を重視し、一方的にニーズを聞くだけではなく、ある機関のヒアリングで把握できた「課題やニーズ」を他の機関にぶつけた上で、議論を実施した。
- プログラム開発のために大学が実施したヒアリングによるニーズ把握を通じ、地域の主要な公的機関や企業等の中で、地域課題についての共通認識が生まれた。それにより本プログラムの実施による課題解決への理解・期待が高まり、関係者から本腰を入れた支援を受けた。
- プログラムの内容に関する受講生アンケートでは95%の受講生が「大いに役に立った」「役に立った」と回答するなど、高い評価を得た。

##### 四国大学（bコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

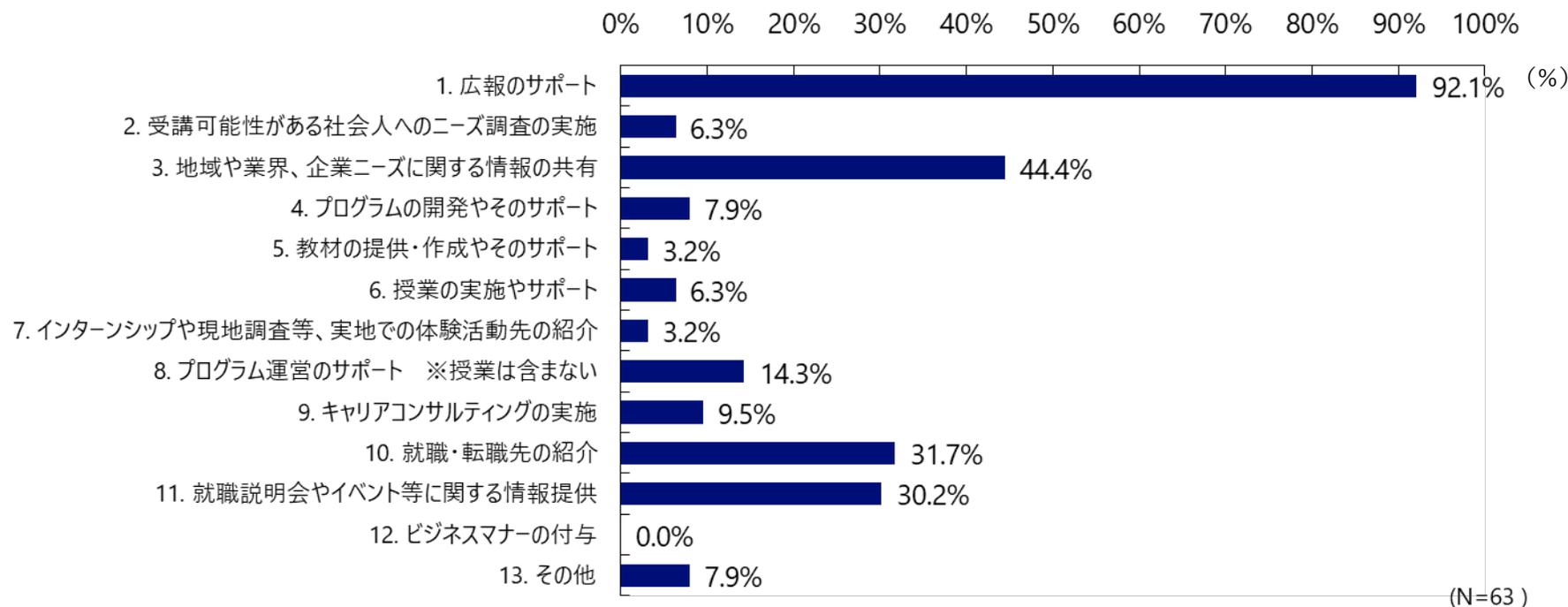
- プログラム内容の検討にあたっては、徳島労働局やハローワーク徳島への事前ヒアリングを実施。
- そのヒアリングにおいて、「事務・営業職に求められるパソコンスキルを有している求職者が少なく、雇用のミスマッチが発生している」ことを確認した。これらの調査より、ICTリテラシー教育にニーズがあると捉え、ここを起点にプログラム検討を進めていった。
- 以上のように、各関係機関と早い段階から連携し、ヒアリング等を通して生の声を収集しながら検討することで、ニーズに沿ったプログラムを開発・実施できた。終了後の受講生アンケートにおいては、「満足」が80%を超えるなど、高い評価を得た。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （B）労働局やハローワーク等と連携したプログラム開発・実施

- 本事業では、受講生の就職・転職を目指すものであるため、労働局やハローワーク等との連携を求めている。
- 特に、「広報のサポート」「地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有」「就職・転職先の紹介」「就職説明会やイベント等に関する情報提供」が目立った。

#### 労働局やハローワーク等と連携した場面（MA）

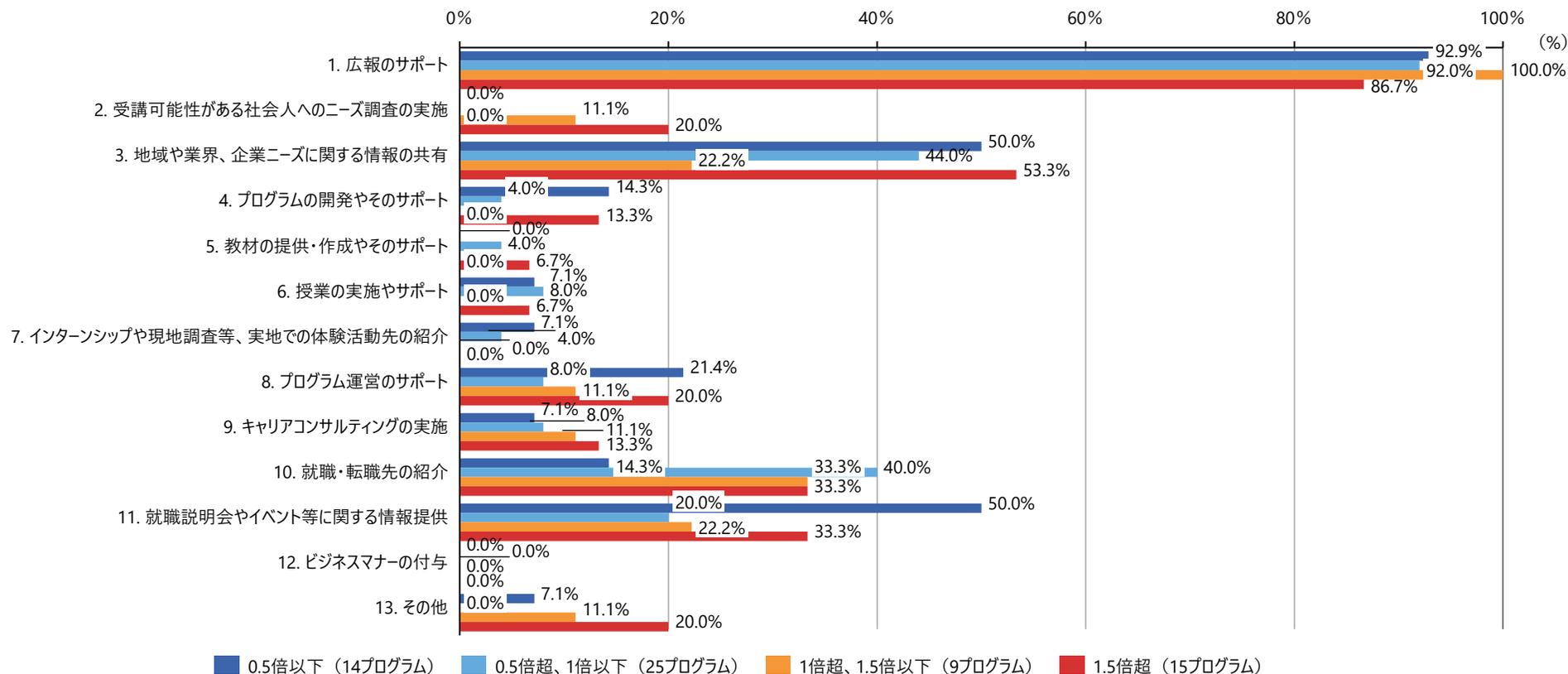


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （B）労働局やハローワーク等と連携したプログラム開発・実施（申込倍率別）

- 申込倍率の高いプログラムでは、「受講可能性がある社会人のニーズ調査」「地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有」「プログラムの運営のサポート」「キャリアコンサルティングの実施」など、幅広く連携している。
- 申込倍率の低いプログラムも様々な連携をしているものの、「受講可能性がある社会人のニーズ調査」「キャリアコンサルティングの実施」や「就職・転職先の紹介」など、プログラム内容の開発や、就職・転職に直結する項目での連携が少なかった可能性も考えられる。

#### 労働局やハローワーク等と連携した場面（MA）（申込倍率別）

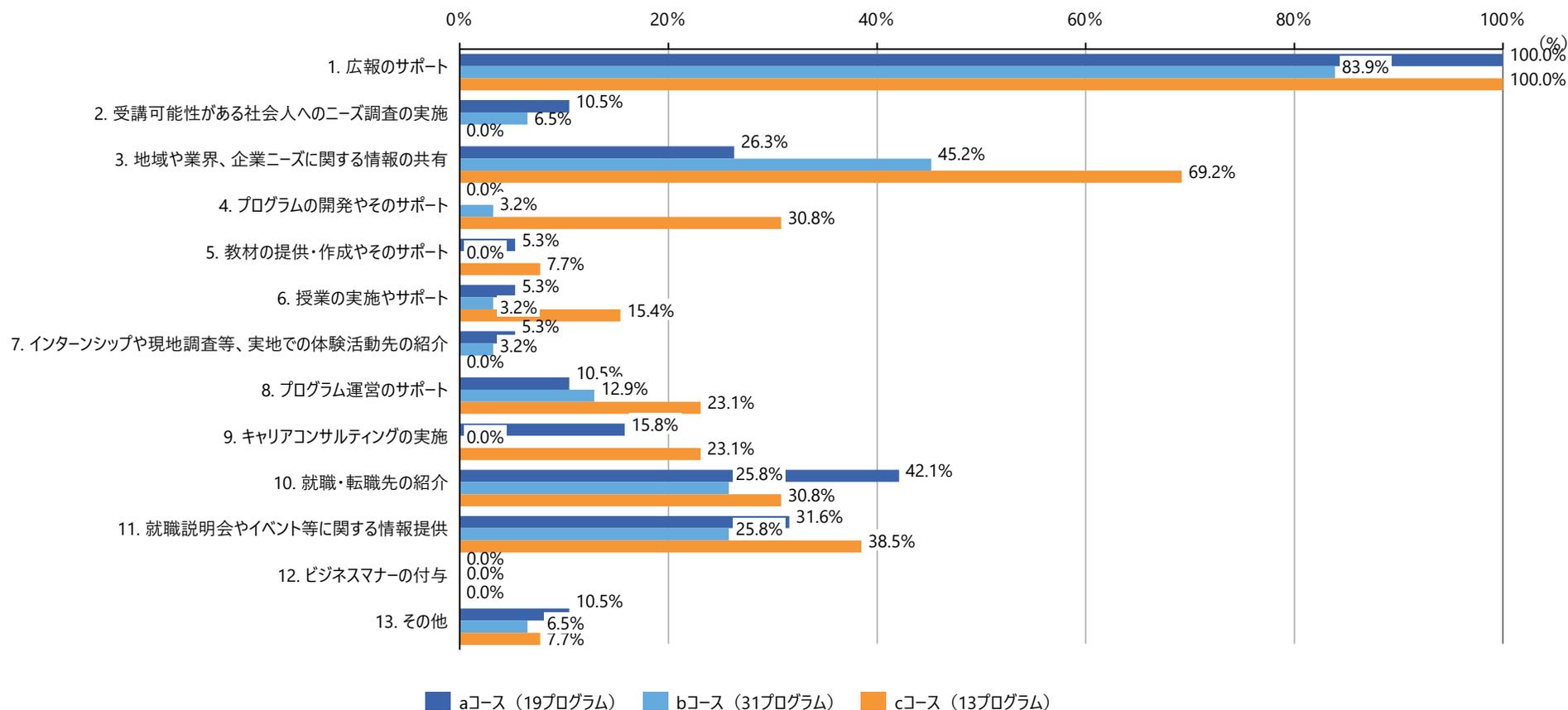


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （B）労働局やハローワーク等と連携したプログラム開発・実施（コース別）

- どのコースでもハローワークと連携して広報を行っており、受講にも一定程度繋がったものと考えられる。
- aコースにおいては、受講生を就職に繋げる観点からも、「就職・転職先の紹介」での連携が目立った。

#### 労働局やハローワーク等と連携した場面（MA）（コース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（B）労働局やハローワーク等と連携したプログラム開発・実施の事例（1/2）

- 労働局・ハローワーク等では様々な企業や相談者との関わりがあり、ニーズ把握やプログラム内容の検討、受講生の募集等、プログラムの初期段階で重要な役割を担っていたと考えられる。
- 一方、実際の就職・転職支援の段階では、受講生とそれ以外の利用者は同等の扱いとなるため、踏み込んだ連携が少なかった。
- また、雇用の受け皿が無い場合の対応については、労働局・ハローワークだけでは対応が難しく、企業等との連携も必要になると考えられる。

#### 労働局・ハローワーク等との連携に係る事例

##### 日本福祉大学（cコース/介護・福祉分野）

- 愛知労働局、名古屋市中区ハローワークには広報を依頼した。
- ただしハローワークでは、あくまで利用者側が能動的に動くことが求められる上、相談者の指名もできないことから継続的な相談ができないといったハードルがある。また、キャリアコンサルタントも、実際に求人票を見て一緒に検討するといった支援などは行わない。そのため、大学の担当者がその役割を担い、受講者を職につなぐ活動を行っている。
- また、愛知県福祉人材センター（福祉人材の養成・確保を担う機関で、大学とも平時から関わりがある）にも、ニーズ調査をきっかけに広報に関する助言を受け、その後同センターへ求職にきた方への受講案内を行ったり、プログラムの受講生にセンターへの求職者登録を促したりするなど、相互に連携した。
- 実際に、愛知県福祉人材センターに就職の相談に来た方を受講生として登録したケースがあった。また、福祉人材センターが主催する就職フェアの情報を受講生に提供した。

##### 鹿児島大学

##### （cコース/地方創生・まちづくり、起業・イノベーション、観光）

- 大学・ハローワークがお互いの状況や課題について何も知らなかったため、まず最初に腹を割って話をする機会を設けた。大学と労働局・ハローワークの強みを相互に認識し、課題を共有できていたことが有効に機能し、プログラムにおけるサポート体制の整備に繋がった。
- 議論にはハローワークの訓練を担当する管理職の人にも参加してもらい、離島の所長や関係機関と情報共有をしてもらった。
- ハローワークの情報誌に掲載した大学の講座情報を見て申し込んだ受講生も多く、連携の効果を感じられた。
- 労働局・ハローワーク側としても、これまで経験したことのない新しい取り組みとなった。大学への期待も高く、当初想定していた以上の様々な支援をもらった。
- ただし、結果的に「起業」希望者が多く受講し、労働局・ハローワークの得手とする「就職・転職支援」とずれが生じた。「起業」希望者の受け皿/対応が労働局・ハローワークでは難しかったため、今後の課題として捉えている。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （B）労働局やハローワーク等と連携したプログラム開発・実施の事例（2/2）

- 日本福祉大学と連携した愛知県福祉人材センターは、労働局・ハローワークという位置づけでは無いが、福祉人材の就職支援に平時から取り組んでおり、ハローワークとも日頃から連携している。
- プログラムの内容や受講生の募集等に関する助言をきっかけに連携することとなり、受講生の就職・転職もサポートした。
- しかし、手続き上の障壁や業務の範囲もあり、就職・転職支援を全てカバーすることはできなかった。今後は関係機関のより一層の連携や、関係機関と受講生の結びつきを支援することが必要になるのではないかと考えられている。

#### 労働局・ハローワーク等との連携方法に関する、関連機関の声

##### 愛知県福祉人材センター（日本福祉大学）

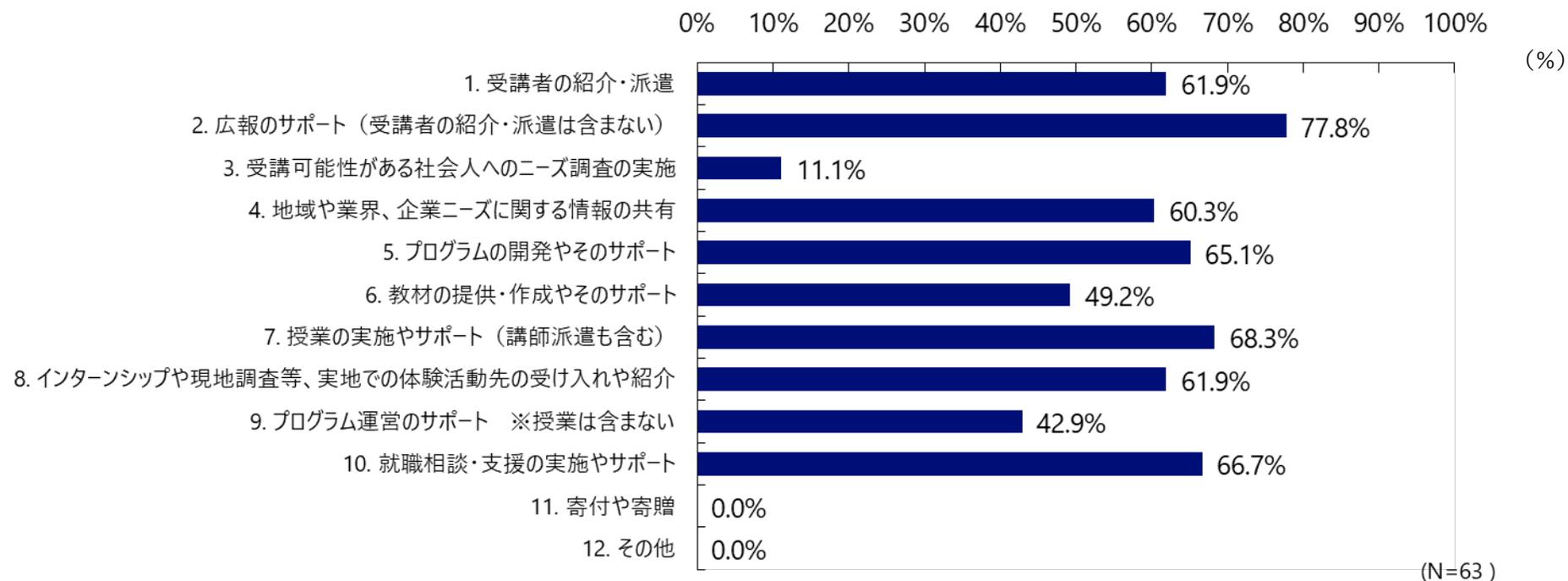
- ・最初は、事業案についての助言を求められたという形であったが、事業案を見たところ、対象および受講生の募集方法についてもセンターの視点から助言をした。意見交換をする過程で、助言だけでなく、センターもプログラム自体に多面的な関わりをする形になっていった。
- ・また、リカレント講座の受講者に対して、センターでの求職登録を促す案内も行った。通常センターで求職登録を行うためには、センターに来所してもらうなどの作業が必要だが、受講者に対しては個人情報共有に関する同意書の提出のみで求職登録ができるようにした。結果的に同意書を提出いただき、求職登録をした方もいた。
- ・ハローワーク等を含めた様々な機関が連携して就職・転職支援をするという姿勢を示せたことが一つ良かった点である。様々な価値観を持っている人がいるため、その全てに対応することは実際にはできないが、「福祉人材」に関する様々な主体が連携して事業を進められたことは良かった。例えば、ハローワークは公的なサポートができるが、センターは本人の希望する範囲でしかサポートができない。一方、福祉に関する情報等については、センターの方が有している。このように、それぞれの機関が、それぞれの得手不得手を補い合うこともできたように思う。今後も様々な形で連携して取り組みを進めていければと考えている。
- ・就職・転職支援という観点では、個人情報が一番の壁である。本人が同意した場合のみ個人情報を受け取ることができるため、今回の事業についても、同意がない受講者については情報がもらえない。そのため、個人に合った対応をすることが難しい。就職・転職支援という観点では、まず信頼関係を結び、それをマッチングにつなげるということが重要になると考えているが、この信頼関係をどうつくるか・どうマッチングにつなげるかという点が課題である。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （C）企業等と連携したプログラム開発・実施

- 企業等とは、受講生の派遣の観点から「広報のサポート」、外部講師の派遣をはじめとした「授業の実施やサポート」、「就職相談・支援の実施やサポート」で連携することが多かった。
- また、プログラムによっては、教材開発の一部を企業に依頼することによって、より企業や業界が求める人材育成に繋げた事例もある。

#### 企業等と連携した場面（MA）

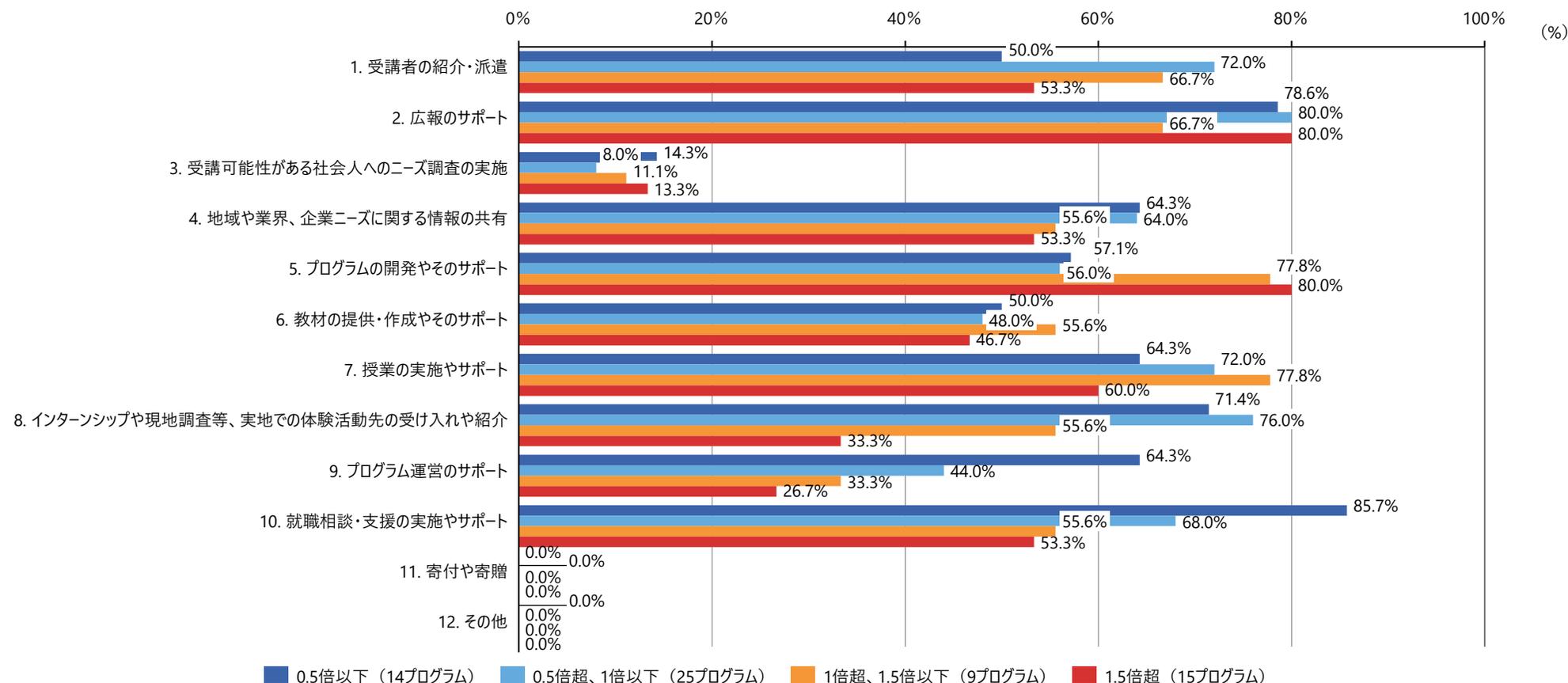


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （C）企業等と連携したプログラム開発・実施（申込倍率別）

- ニーズに関する情報共有や、インターン等の受け入れ、授業外のプログラム運営サポートだけでなく、企業等とは「プログラムの開発やそのサポート」まで踏み込んだ連携をすることが、より受講生にとって魅力的なプログラムとするために重要であると推察される。

#### 企業等と連携した場面（MA）（申込倍率別）



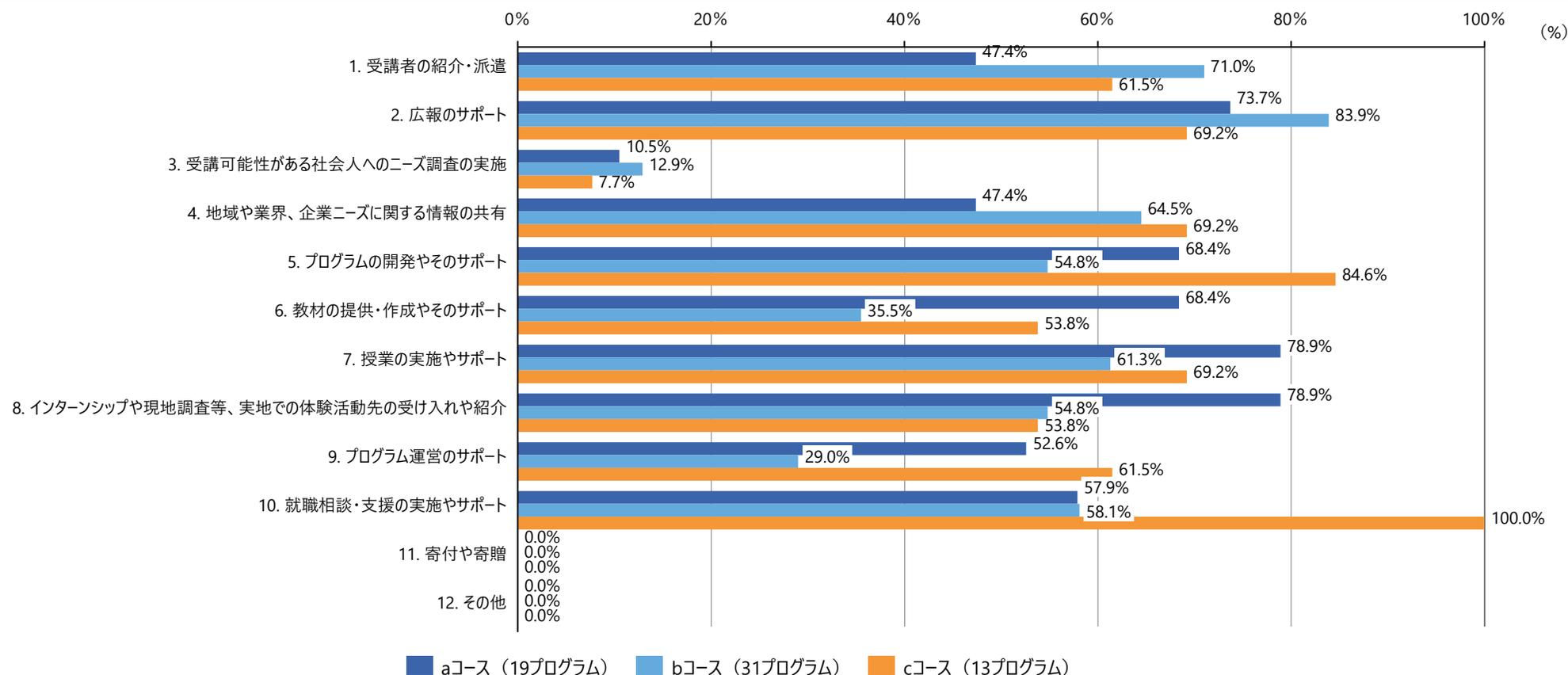
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （C）企業等と連携したプログラム開発・実施（コース別）

■ 企業との連携をコース別に見ると、次のような特徴が表れている。

- aコースは「授業の実施やサポート」、「インターンシップ等の受け入れ」など授業そのものの実施に係る連携が多い。
- bコースは「受講者の紹介・派遣」、「広報のサポート」など、広報・周知に係る連携が多い。
- cコースは「プログラムの開発やそのサポート」、「就職相談・支援の実施やサポート」が多く、特に後者は100%となっている。

#### 企業等と連携した場面（MA）（コース別）

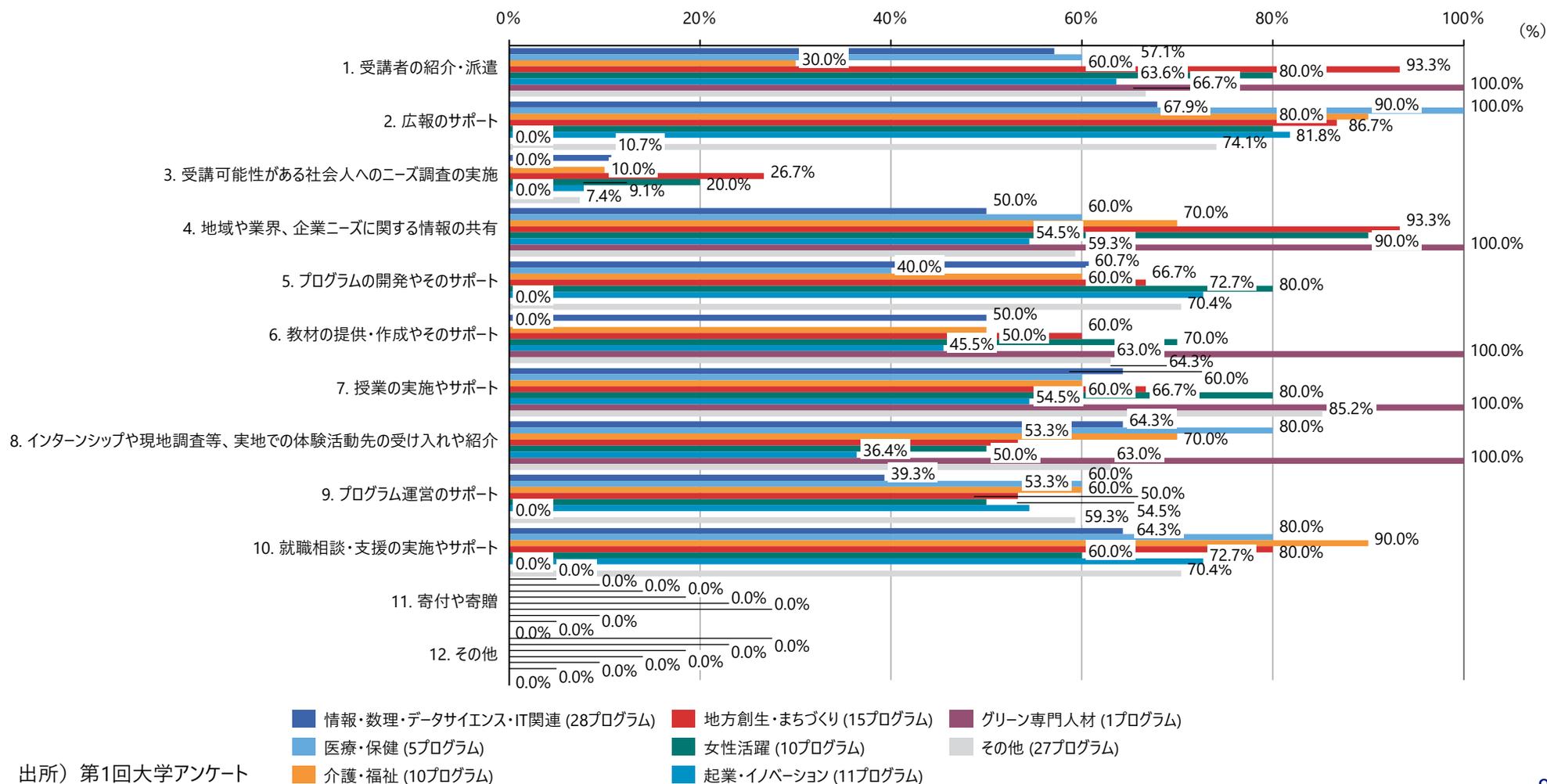


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （C）企業等と連携したプログラム開発・実施（分野別）

- 「地方創生・まちづくり」や「女性活躍」プログラムは、「地域や業界、企業ニーズに関する情報共有」に係る連携が比較的多い。これらのプログラムはニーズによって内容が大きく変わることもありうるため、特にニーズ把握について連携を強化していると考えられる。

#### 企業等と連携した場面（MA）（分野別）

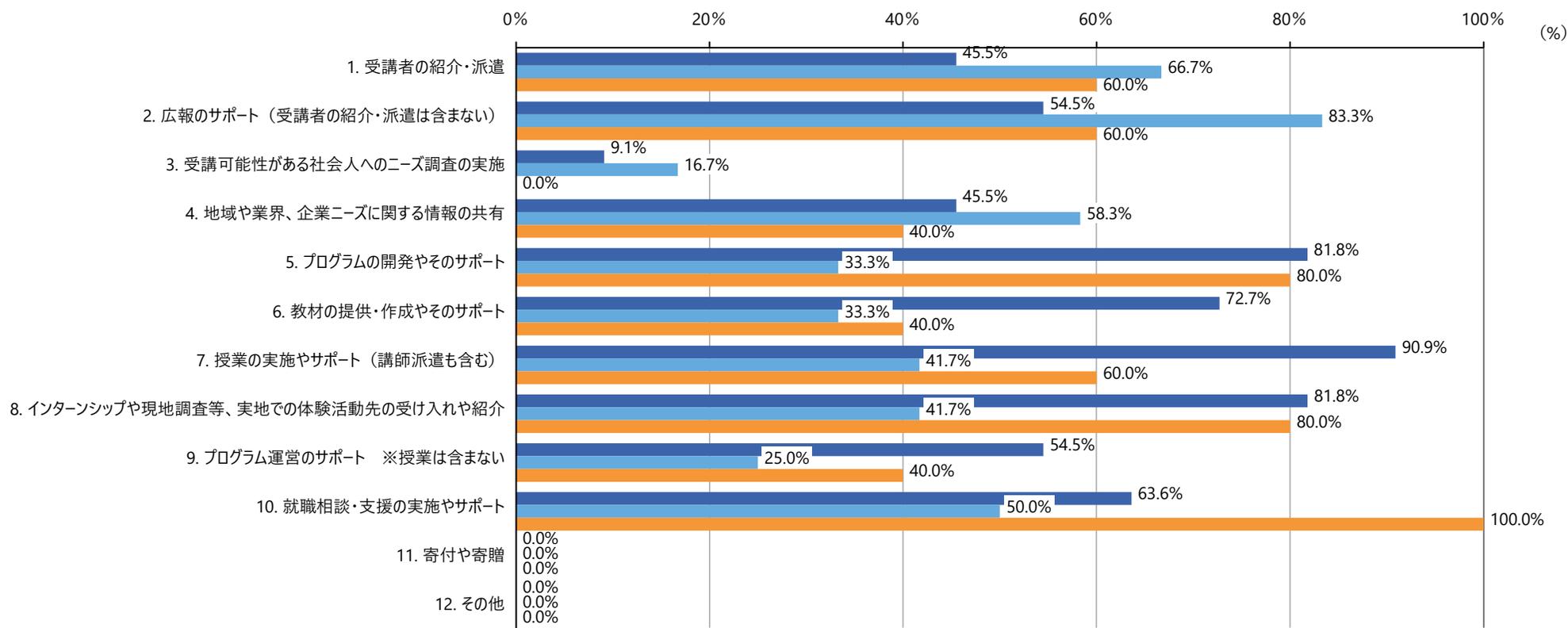


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （C）企業等と連携したプログラム開発・実施（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

- 情報系プログラムに限定すると、aコースにおいては「プログラムの開発やそのサポート」、cコースは「インターンシップ等の受け入れ」の割合が高まる。bコースは、全分野における集計結果と同じ傾向となっている。

#### 企業等と連携した場面（MA）（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（C）企業等と連携したプログラム開発・実施の事例（1/3）

- インタビュー先の大学では、本事業以前からつながりがある企業等関連団体と協力して、ニーズ調査や授業の実施を行っていた。
- リカレントプログラムに協力することは、連携先企業にとって、自社の周知や人材育成、理念の実現といった利点があったと考えられる。
- また、企業が授業や職場見学等に携わることで、受講生も現場のノウハウや具体的な様子を知る機会を得られていた。

#### 企業等関連団体との連携に係る事例（1/2）

##### 中村学園大学

###### （bコース/地方創生・まちづくり、女性活躍、その他）

- 経済産業省事業の産学官連携コンソーシアムの参画企業や自治体から、授業内容等に関する評価・意見を受けた。また、「ターゲット層と授業内容がマッチしているか」といった点についても連携企業の意見を聞いた。その結果、就職・転職支援という趣旨を鑑みた場合、資格取得が有効ではないかという意見が出たため、「食品表示検定初級レベル」の学習内容に対応する授業とした。
- 一部の企業の方には、実際に受講生としてプログラムの受講もしてもらっており、次年度以降に向けた改善のための意見をいただいている。
- 企業からは、講師の派遣もしていただいている。講師派遣の依頼の際には、趣旨や目的を丁寧に説明した。外部講師を通じて、受講生と企業の接点を設けることができた点は一つの成果といえる。
- 食に携わる人材育成という明確な目的があるため、企業とWin-Winの関係を築くことができると考えている。実際、企業からは中村学園で育成する人材は有用であるという評価を得ている。
- これまでは教員個人と企業との連携が主であったが、今後は組織対組織の連携とすべく、学園として取り組んでいる。

##### 東京学芸大学（aコース/その他）

- ニーズ把握やプログラム開始後のキャリアアップ支援、修了者の受け入れ等で地方公共団体や教育委員会、企業と連携した。
- 講義の組み立てから、修了者を学校現場に送り出す仕組みを作るにあたり、特にTeach for Japan（TFJ）は欠かせない存在であった。TFJとは「社会人を学校現場へ」という理念を共有できていた。また、本プログラム以前に実施していた事業（未来の学校みんなで創ろう。プロジェクト）で培われた関係性も活かされた。
- TFJと連携することで、大学の知見とTFJの実績の両方が合わさり、プログラムの内容にも活かされた。受講生からも、大学とTFJのやり方の両方を学べたことはよかったとの意見が出ている。
- TFJとの連携と臨時免許状の活用により、実際に修了者が教員として採用される仕組みを作ることもできた。今回のようなプログラムでは、具体的なニーズに基づいてプログラムを設置するとともに、実際の就職・転職といった出口につないでいく仕組みに、多少なりとも近づけていくことも重要である。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（C）企業等と連携したプログラム開発・実施の事例（2/3）

#### 企業等関連団体との連携に係る事例（2/2）

##### 京都女子大学（bコース/女性活躍）

- 「AIリテラシー」、「RPA講座」はNTT西日本、「キャリアマネジメント」は、オムロンエキスパートリンクの協力を得て講師派遣してもらうなど、以前から少しずつ増やしてきた「協定締結先」企業と連携してプログラムの開発・実施を進めた。
- NTT西日本への職場訪問では、見学だけでなく、そこで女性のキャリアについて考えるグループワークも実施。女性社員に講話してもらい、ロールモデルを見せてもらうことで、働いている受講生からも「業界外の人のお話を聞いて視野が広がった」という感想も出ていた。
- 他にも福祉関連などいくつか分かれて実施して、いずれも好評だった。
- 連携先企業はリカレント教育への興味関心が非常に高く、講師派遣や職場訪問等を快く引き受けてくれた。各企業の熱意・意識が高かったため、連携してのプログラム開発は順調に進めることができた。
- このような連携により、「MBAコース + AI・IoT + キャリアマネジメント」という実践的なプログラムを開発でき、満足度を高めることができた。  
（受講生アンケートでは、全体満足度：93%、キャリアへの有用性：96%）

##### 筑波大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- プログラムは、「IT能力開発」、「ライフキャリア醸成」、「就職支援」の3要素から構成される内容とした。
- 「IT能力開発」は株式会社IPイノベーションズに委託した。同社は30年にわたってIT教育を提供している。
- 今回の受講者は「ITスキルがほぼなく、文系の方も多い」と想定し、IT企業における一般的な初期IT教育（新人教育）をベースにしたプログラムを提供することとした。
- 具体的には、IT基礎から始めて、ネットワーク技術、Windows提供者側のスキル、Java言語などを学ぶ内容で、「上司の指示を受ければ、業務を進められる状態」の入口に立つことをゴールとした。
- また、IT業務では社内・顧客等とのコミュニケーションが必ず発生するため、対人関係スキルに係る授業もプログラム内に含めた。
- 筑波大学にはIT教育の細かいノウハウはなかったが、このような連携をすることにより「IT能力開発 + ライフキャリア醸成 + 就職支援」がセットになったプログラムを提供できた。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（C）企業等と連携したプログラム開発・実施の事例（3/3）

- 生活協同組合コープこうべは、神戸大学のプログラムに対して、広報からオンライン研修まで幅広くプログラムに関与した。
- 企業側にとっても、リカレントプログラムに関わることで、自社の取り扱う領域に関心を持つ人材を増やすことができるというメリットがあることが確認された。

#### 企業等関連団体との連携方法に関する、関連機関の声

##### 生活協同組合コープこうべ（神戸大学）

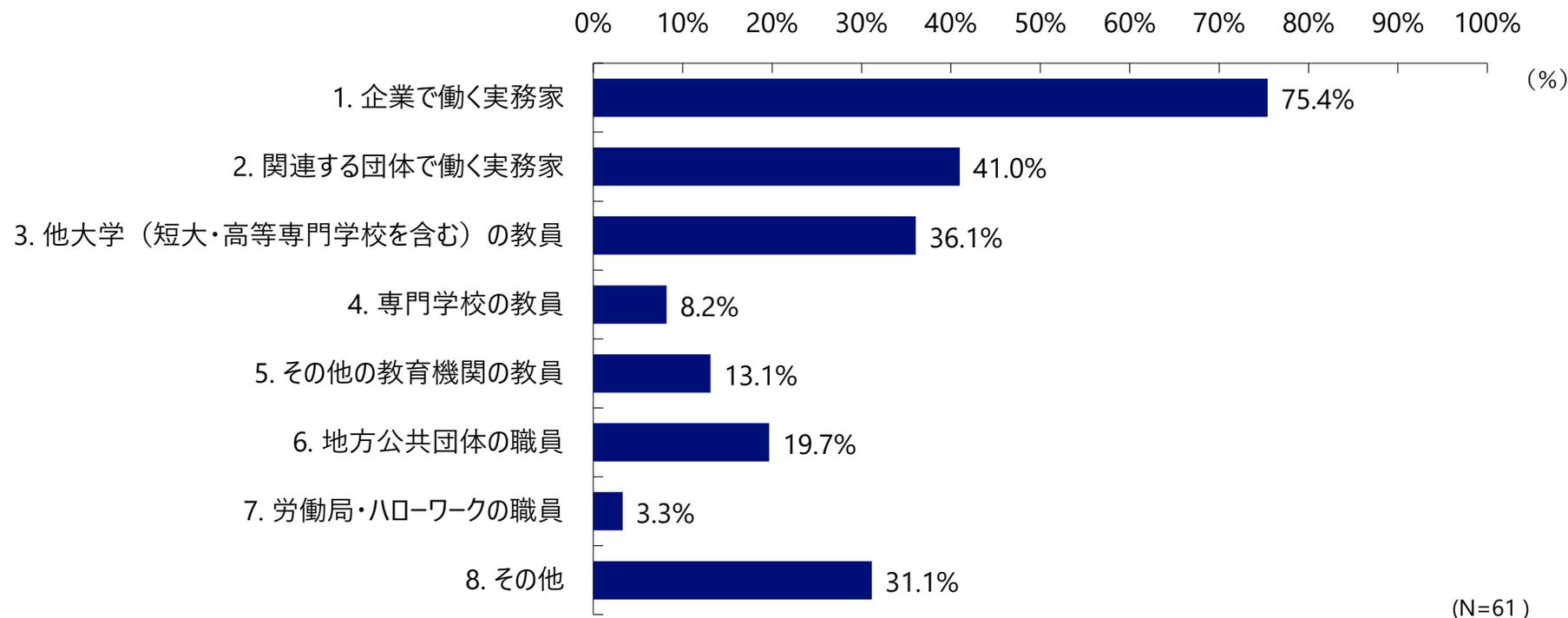
- 今回のプログラムでは研修自体を1回（1日）しか実施していないため、今後の具体的な計画はないが、コープこうべとしては広報戦略も兼ねて、こうした研修を継続していきたいと考えている。
- 特に、大学においては、従来は農学部の講義等で、JA（農業協同組合）の概要や役割について取り扱われることが多かったが、近年、担当教員の退官等で、取り扱われる機会が減っていると認識している。
- 従って、若年層への認知度の訴求という観点からも大学との連携を進め、学生との接点を維持したいと考えている。
- また、そういった学生から、協同組合や、食・農に関心を持つ人材を増やしていきたい。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （D）外部講師の参画

- 本事業では、受講生の就職・転職を目指すものであるため、外部講師の活用をはじめとした実践的なプログラムの提供を求めている。
- 特に、「企業で働く実務家」の活用や、「関連する団体で働く実務家」や「他大学の教員」の活用が目立った。
- その他では、フリーランスや元専門学校教員、キャリアコンサルタント等が挙げられている。

プログラムの授業等に協力した外部講師の属性（MA、プログラムで授業等を担当する教員のうち学外の方がいる場合）



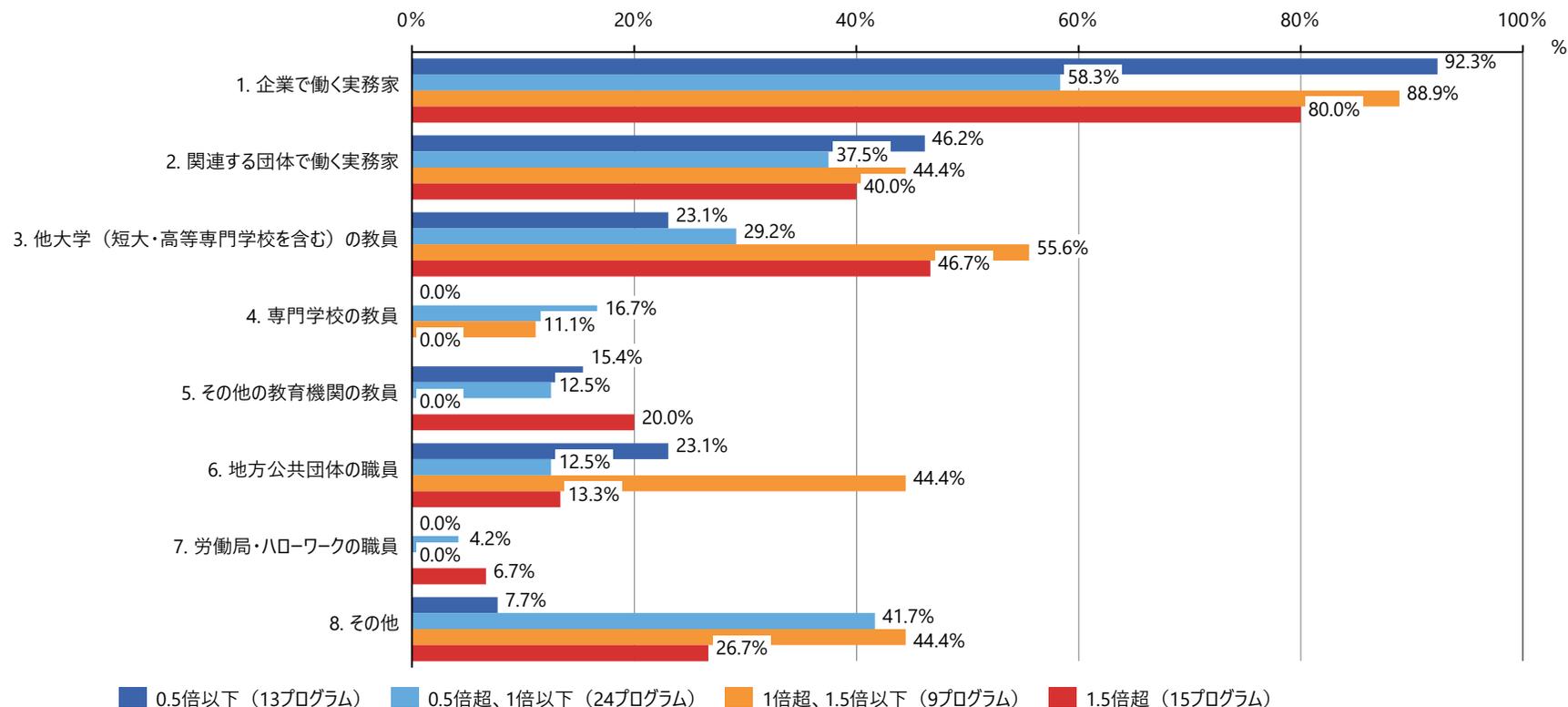
※アンケートでは各属性の人数を聞いており、本グラフの集計では1人以上の人数を回答している場合にカウントした

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （D）外部講師の参画（申込倍率別）

- 倍率が低いプログラムと比較して、倍率が高いプログラムでは、「他大学の教員」と連携している割合が高い。
- 第1回アンケート時点では、「他大学教員」との連携がどれだけ申込倍率の向上に貢献していたかは現時点では不明ではあるが、プログラムの内容に加え、教員のSNS等でプログラムを知った受講者も一定数おり、広報効果も含まれていたものと推察される。

プログラムの授業等に協力した外部講師の属性  
（MA、プログラムで授業等を担当する教員のうち学外の方がいる場合）（申込倍率別）

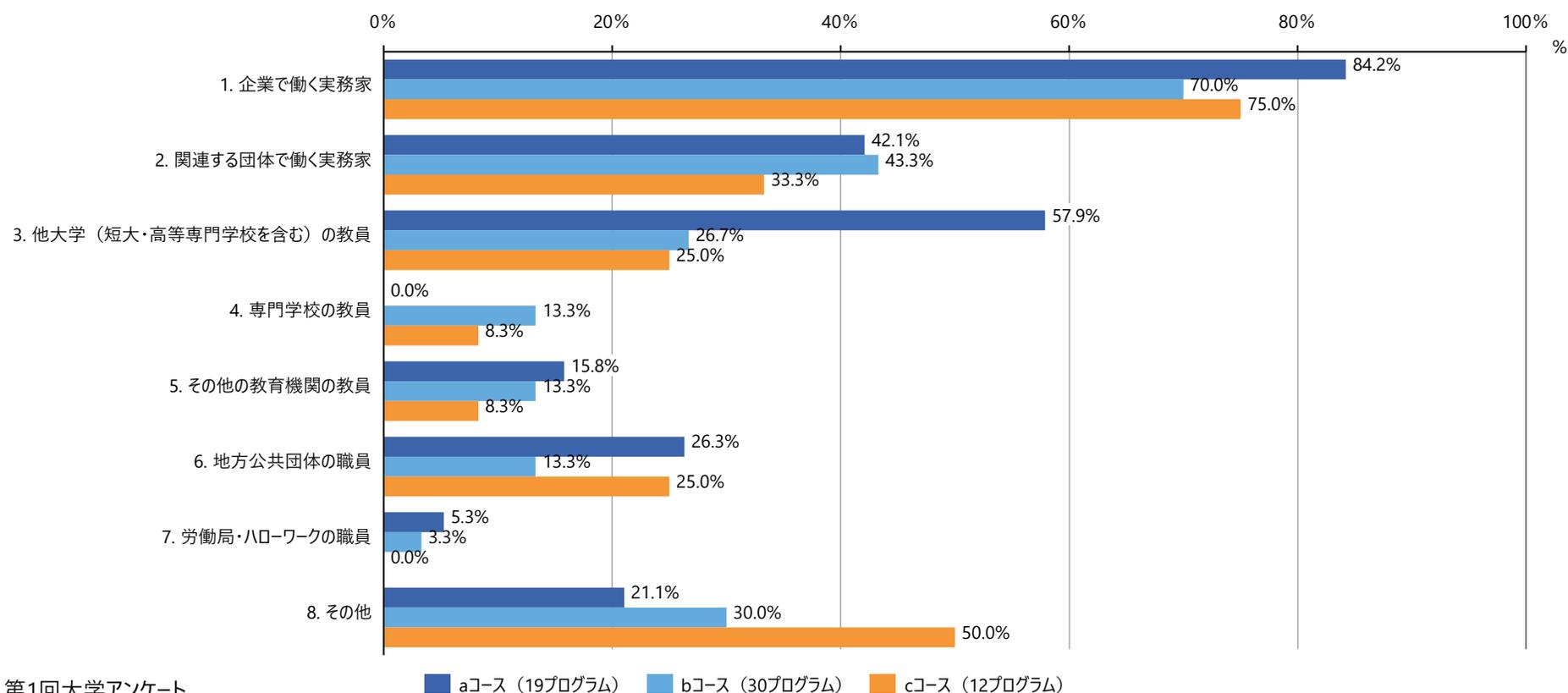


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （D）外部講師の参画（コース別）

- コース別に見ても全体的な傾向は大きく変わらないものの、aコースは「他大学の教員」、cコースは「その他」の割合が高まっている。
- aコースは様々な大学教員による講義、cコースは様々な領域で活躍する実務家等による講義が比較的多かったと考えられる。
- その他については、NPO法人の社員やジャーナリスト・キャリアコンサルタント、個人事業主等の回答があった。

プログラムの授業等に協力した外部講師の属性  
（MA、プログラムで授業等を担当する教員のうち学外の方がいる場合）（コース別）

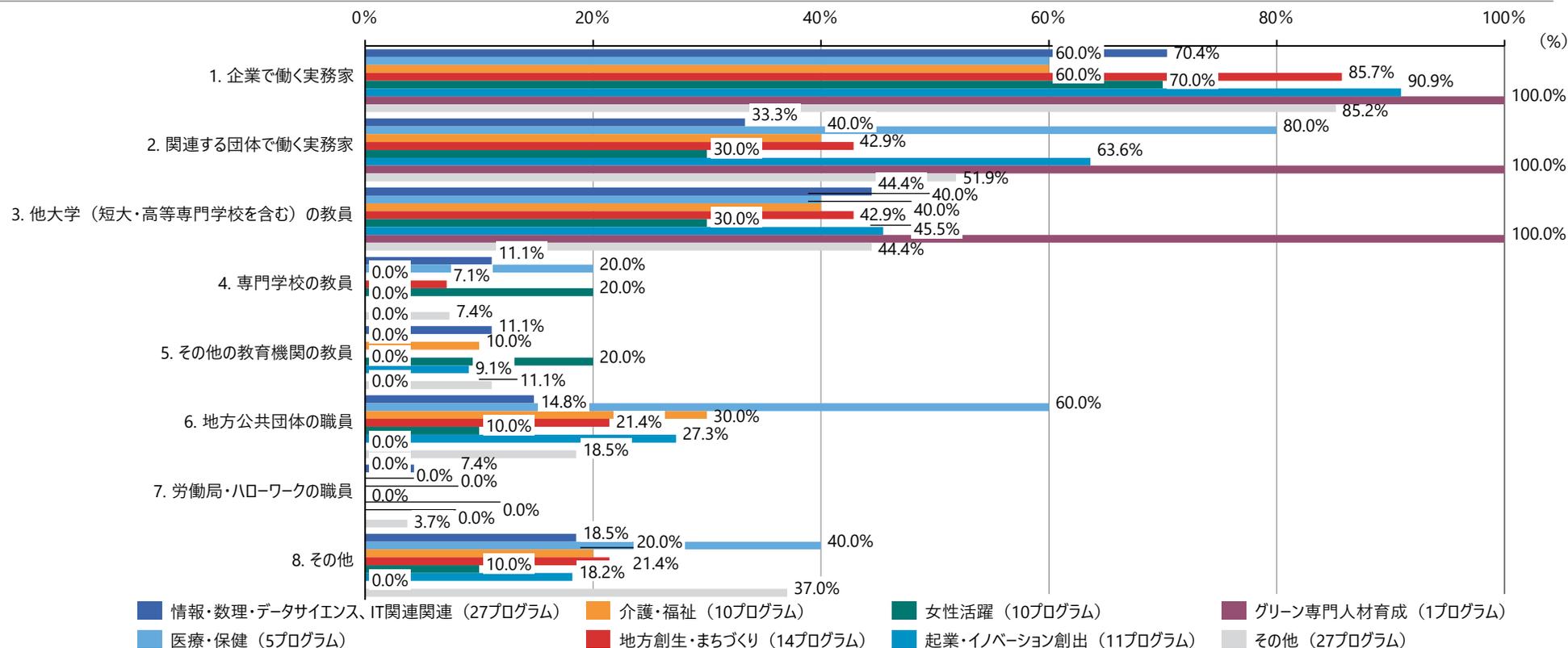


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （D）外部講師の参画（分野別）

- 「起業・イノベーション創出」では「企業で働く実務家」や「関連する団体で働く実務家」が参画している割合が高い。分野の特性も踏まえて実務家と積極的に連携していたと考えられる。
- 「医療・保健」では様々な属性の外部講師が参画しており、特に「地方公共団体の職員」が参画している割合が、他の分野と比べて高いことが特徴的である。

プログラムの授業等に協力した外部講師の属性（MA、プログラムで授業等を担当する教員のうち学外の方がいる場合）（分野別）



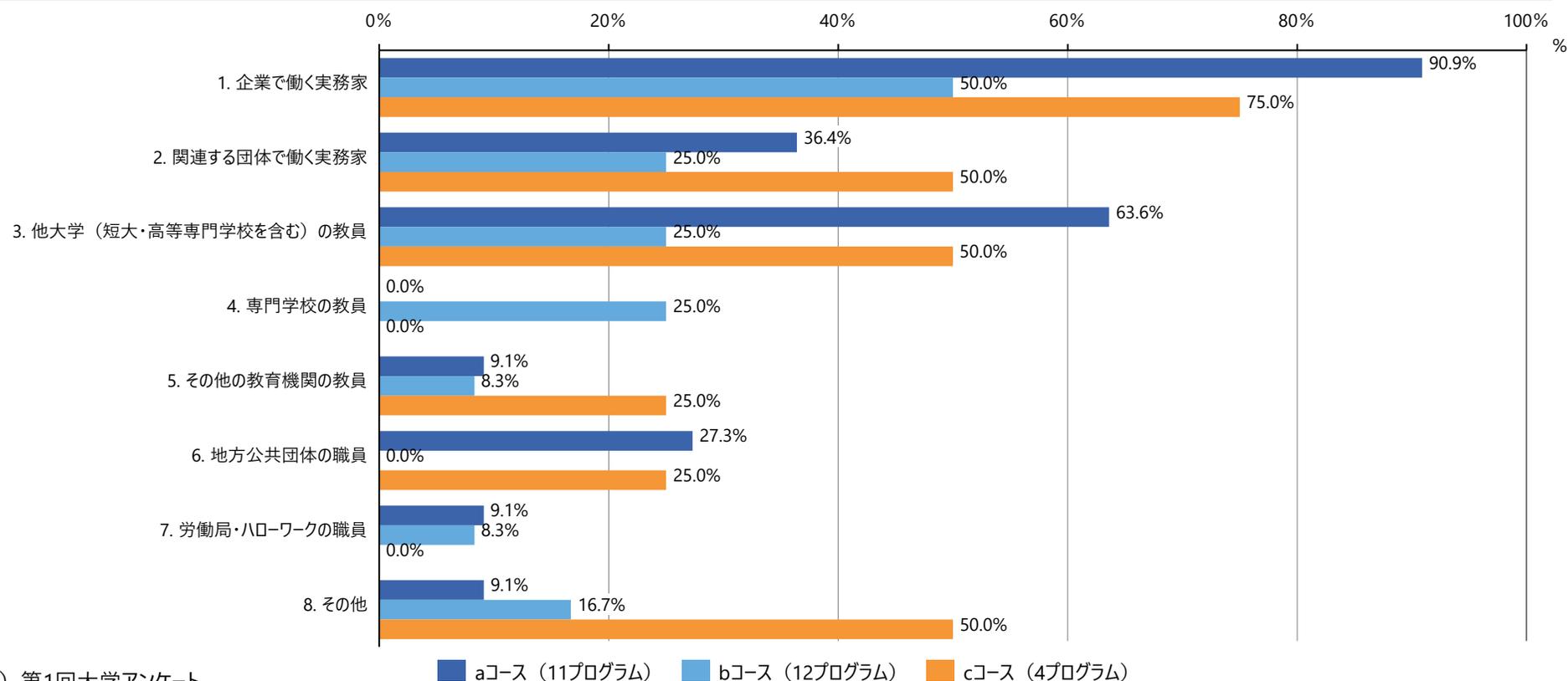
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （D）外部講師の参画（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

- 情報系分野に限定しても全体的な傾向は大きく変わらないものの、aコースではほぼすべてのプログラムで「企業で働く実務家」による講義が実施されていたことがわかる。
- また、「他大学の教員」との連携も目立ち、事例としては、レベルを段階別に分けたうえで、基礎コースは時代学のリソースで、応用コースは他大学のリソースを活用していた事例もあった。

プログラムの授業等に協力した外部講師の属性

（MA、プログラムで授業等を担当する教員のうち学外の方がいる場合）（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（D）外部講師の参画の事例（1/2）

- 「企業等関連団体との連携」の一環として、社員が外部講師として参画している事例が多かった。
- 学内だけでは人員が足りず、外部講師との連携が不可欠な場合もあった。
- 外部講師の参画により、理論だけでなく実践部分についても教えることができ、受講者の満足度も高まったとの意見もあった。

#### 外部講師の参画の事例（1/2）

##### 筑波大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- プログラムは、「IT能力開発」、「ライフキャリア醸成」、「就職支援」の3要素から構成される内容とした。
- 「IT能力開発」は株式会社IPイノベーションズに委託した。同社は30年にわたってIT教育を提供している。
- 今回の受講者は「ITスキルがほぼなく、文系の方も多い」と想定し、IT企業における一般的な初期IT教育（新人教育）をベースにしたプログラムを提供することとした。
- 具体的には、IT基礎から始めて、ネットワーク技術、Windows提供者側のスキル、Java言語などを学ぶ内容で、「上司の指示を受ければ、業務を進められる状態」の入口に立つことをゴールとした。
- また、IT業務では社内・顧客等とのコミュニケーションが必ず発生するため、対人関係スキルに係る授業もプログラム内に含めた。
- 筑波大学にはIT教育の細かいノウハウはなかったが、このような連携をすることにより「IT能力開発＋ライフキャリア醸成＋就職支援」がセットになったプログラムを提供できた。

##### 東京理科大学

##### （cコース/情報・数理・データサイエンス・IT、起業・イノベーション）

- 従来から多くの外部講師を取り入れたプログラムを実施しており、そこで構築できた外部講師との関わりを活かして、今回のプログラムでも多くの外部講師を招くことができた。
- 例えば、ビッグデータに関するビジネスモデル構築等については実務家教員が講義し、データサイエンスの理論等は大学の教員が講義するなど、それぞれが教える領域を明確に分けることで学習効果を最大化した。
- 外部講師との関係づくりは教授陣からの紹介、企業広報との連携、講師陣からの紹介などであり、プログラム開始以前から注力していた。
- 実務家や他大学からの講師の存在により、開かれた大学だという印象を与えることができているほか、受講生からの高い満足度に繋がっている。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（D）外部講師の参画の事例（2/2）

#### 外部講師の参画の事例（2/2）

##### 京都女子大学（bコース/女性活躍）

- 「AIリテラシー」、「RPA講座」はNTT西日本、「キャリアマネジメント」は、オムロンエキスパートリンクの協力を得て講師派遣してもらうなど、以前から少しずつ増やしてきた「協定締結先」企業と連携してプログラムの開発・実施を進めた。
- また、これらの学外講師は女性が多く、管理職層で活躍する女性のロールモデルを示すことができた。これらの姿を見て、長く働くこと、持続的なキャリアを考えるようになった、との反応が多く得られた。
- 社会人向け講座において、アカデミックと実践のバランスを取ることは重要であるため、きちんと理論を押さえた上で実務にも落とし込める人に講師を担当してもらった。実施委員会にて、学外講師（候補）の実績等を確認し、またシラバス案も作成してもらい、ふさわしいかどうか教員審査も実施した。
- 学外講師は教えることに非常に高い意欲・熱意を持っており、レポートの添削、質問対応などきめ細かく対応してもらった。
- 受講生の声を随時間きながら、授業等に課題があればフィードバックする予定とはしていたが、特に問題は発生せず、外部講師には質の高い授業を提供してもらった。オンデマンドのシステムに掲載する教材も、さりげなく中身をチェックして、問題があれば指摘できる態勢とはしていたが、特に問題は発生しなかった。

##### 山口大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

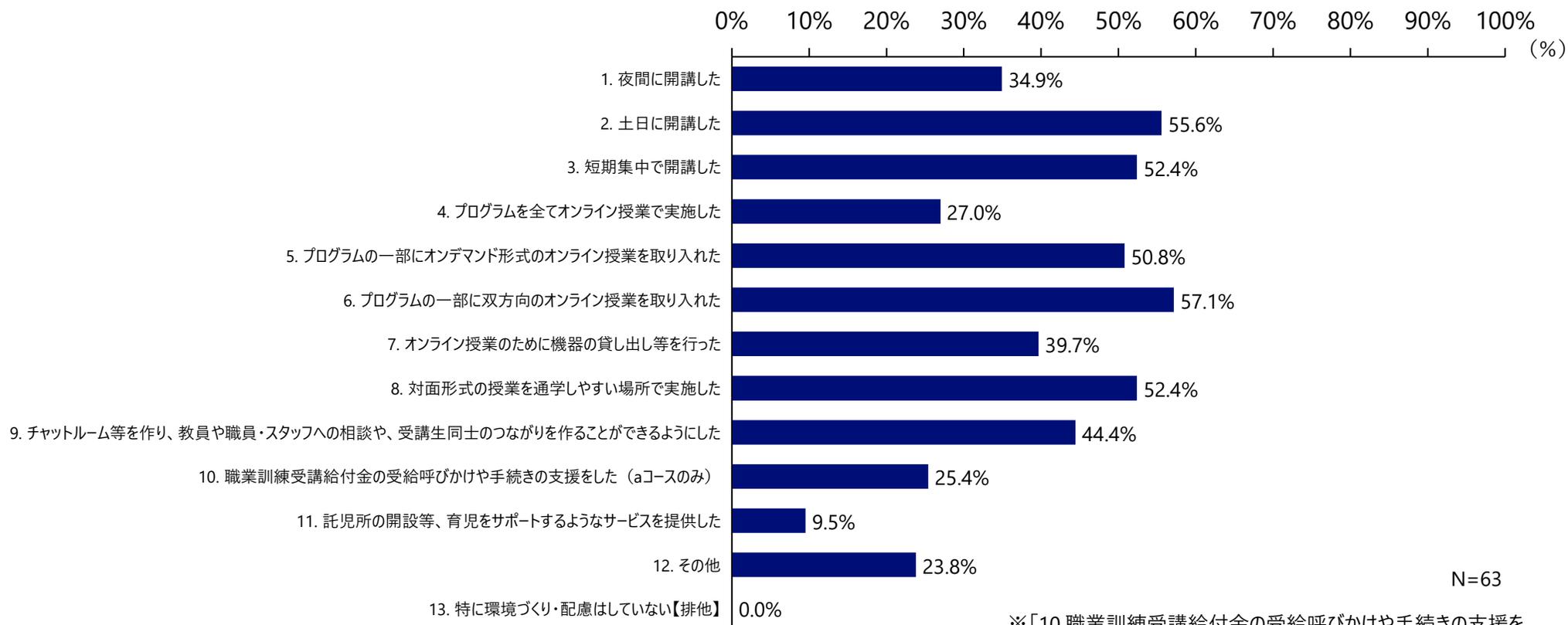
- 事業実施委員会には大学（理事・副学長）のほか、県労働局、県経済団体（県中小企業団体中央会、県経営者協会）、金融機関（山口FG）、企業（東洋鋼鋳）が参画した。
- カリキュラム内容はLevel1（DX基礎、ITパスポート試験レベル）、Level2（RPA）、Level3（AI）の3段階に区分。DX系リススキリングの標準的期間とされる4か月間の内容とした。
- Level1は、山口大学で類似講座（社会人向け 数理・データサイエンス・AI教育プログラム）を担当する教員が主に開発・講義を実施。既存プログラムをベースに、より求職者向けの実践的内容に変更した。
- Level2、3は東洋鋼鋳が主に開発・講義を実施。同社は経営戦略としてDXに取り組んでおり、特にRPAやAIによる生産管理等に注力。社内教育用コンテンツも作成しているところだったため協力を依頼した。
- 以上のように、山口大学で関連講座をすでに担当している教員や、東洋鋼鋳でDXに取り組んでいる実務家を教員として招聘し、連携しながら開発・実施した。
- これにより、基礎からRPA・AIまで幅広いラインアップとなる様々なテーマを、受講者が段階的に習得できるプログラムを構築することができた。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （E）社会人が受講しやすい環境整備

- 社会人が受講しやすい環境整備（環境づくりや配慮）の方法としては、コロナ禍の影響もあり「オンライン授業の実施」が目立った。
- また、対象が就職活動をしているものや企業で働いている社会人であったため、「土日開講」や「短期集中開講」などスケジュールへの配慮に取り組む場合が多かった。

#### 社会人が受講しやすい環境整備（MA）

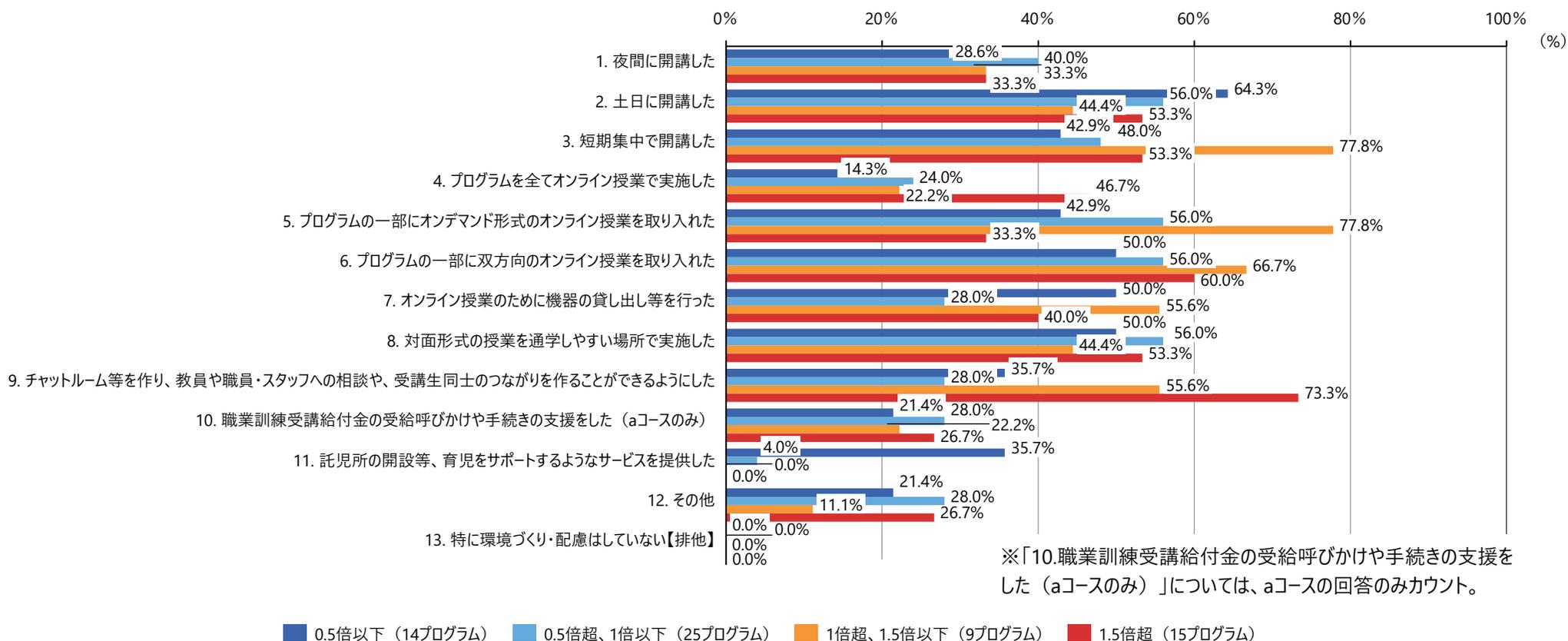


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （E）社会人が受講しやすい環境づくりや配慮（申込倍率別）

- 「短期集中」であること、「オンライン受講可能」であることが、申込者を増やすために重要であると推察される。
- 「受講生同士の繋がりを作る環境の整備」は申込倍率と強く相関しており、他の受講生や教員とのつながりを目的とした受講者もいることが考えられる。

#### 社会人が受講しやすい環境づくりや配慮（MA）（申込倍率別）

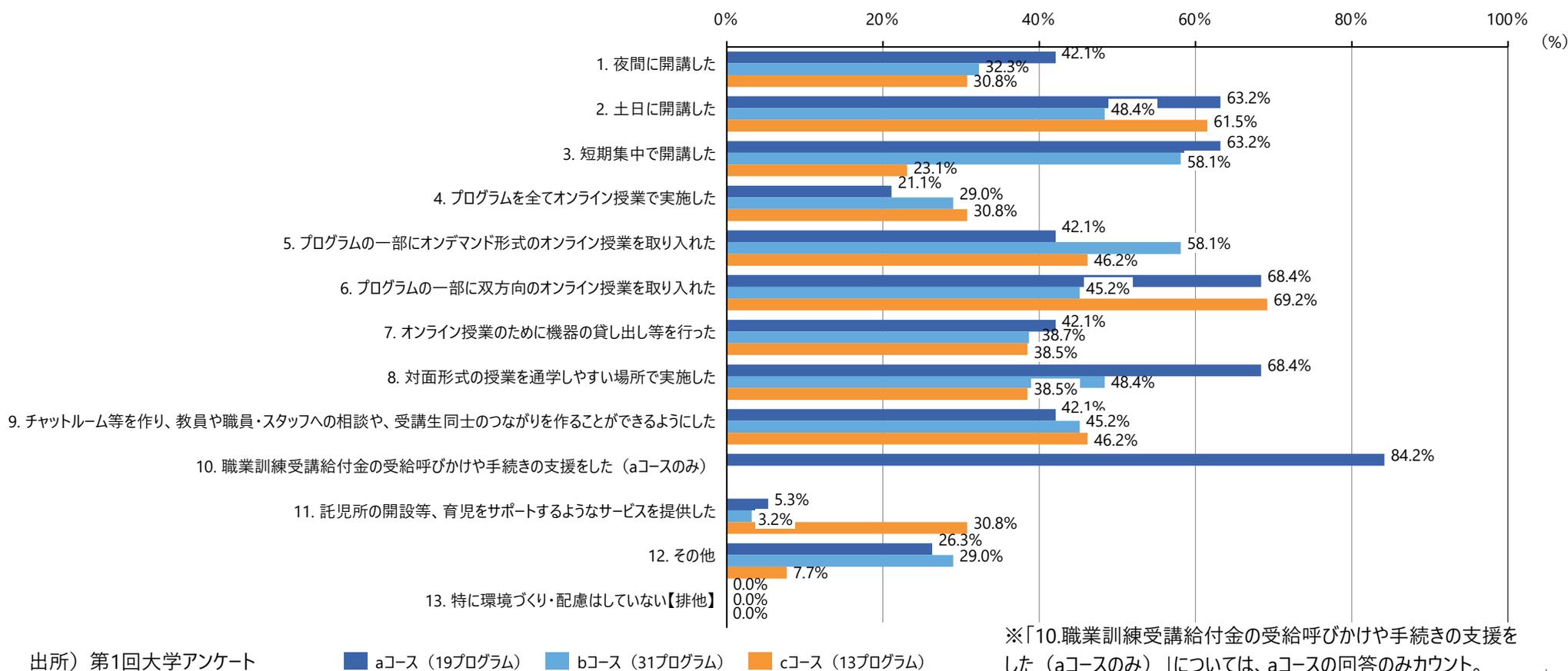


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （E）社会人が受講しやすい環境づくりや配慮（コース別）

- aコースは、コースの趣旨に基づき、ほぼすべてのプログラムで「職業訓練受講給付金の受給呼びかけや手続きの支援」を実施した。
- また、aコースは「対面形式での授業を通学しやすい場所を実施した」が比較的多く、実習が伴うものも多いコースであったため、対面での授業実施を重視していたと考えられる。
- bコースは就業者を念頭に置き転職を目指す受講者も多かったこともあり、オンライン授業の活用も積極的に行っていたと考えられる。

#### 社会人が受講しやすい環境づくりや配慮（MA）（コース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（E）社会人が受講しやすい環境整備の事例（1/2）

- インタビューを行った各大学では、コロナ禍でも受講生と教員・大学、受講生同士がつながりを保つための工夫や、受講生のスケジュールの配慮に関して取り組んでいた。中には、託児所を開設する等、手厚い支援を行う大学もあった
- 特に、受講生は就業状況や家庭の状況等も様々で、突発的に授業へ参加できなくなることもあったことから、スケジュールへやの配慮については大学側も様々な対応を取っていた。
- 今後も、プログラムの内容や受講生の傾向等に応じて、補講授業の実施や、録画講義録画の提供といった工夫の余地があると考えられる。

#### 社会人が受講しやすい環境整備に係る事例（1/2）

##### 筑波大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- キャリアコンサルタント6名を配置し、1人あたり受講生5名を担当することで、最大で合計12回のキャリアコンサルティングを受けられるようにするなど、受講者向けに「寄り添いサポート」を提供した。
- 関連して「寄り添いミーティング」として、前述のキャリアコンサルタント6名や、運営スタッフ（教職員）等が2週間に1回のミーティングを開催し、30名の現状を詳細に共有・把握した。これらの内容を次の授業や面談・キャリアコンサルティングに活用した。
- また、コロナ禍の影響もあったが、ライフキャリア醸成プログラム、就職支援プログラム、寄り添いサポート（キャリアコンサルティング）は対面にこだわった。受講生アンケートを毎回取ったところ、受講生同士での対面での対話が刺激的で、楽しかったとの声が多かった。なお欠席者には補講授業を実施するなどの対応を取った。
- 以上の個別支援により、30名の受講生が全員修了要件を満たし、修了率100%となった。また、就職率もプログラム終了後1か月時点で70%まで到達した。

##### 山口大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- プログラム内容はLevel1（ITパスポート試験レベル）、Level2（RPA）、Level3（AI）の3段階に区分した。
- Level1は完全オンライン型で、主に講義形式で実施した。Level2、3は一部をハイフレックス型で実施した。座学だけでなくグループワーク・演習を中心に実施した。授業に際して、タブレットPCや通信用SIM等を貸与した。
- Level2、3の初回はハイフレックス授業として、近隣の受講生は対面で参加。対面参加した受講生がお互いにコミュニケーションを取れるようになったことで、積極的にグループワークを進めてくれるようになった。
- オンライン授業中心であったとしても、可能な範囲で対面授業を一部織り交ぜることで、受講生同士の繋がりやモチベーションが向上し、グループワークの中心メンバーとなってくれることが確認できた。
- なお、開講直後に想定外の通信量が発生し、貸与SIMの通信容量が上限に達するケースも発生したため、一時的に音声のみで授業するなどの対応を取りつつ、通信容量を増強し、会議ツールを変更するなどの対策を講じた。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況 （参考）（E）社会人が受講しやすい環境整備の事例（2/2）

### 社会人が受講しやすい環境整備に係る事例（2/2）

#### 東京学芸大学（aコース/その他）

- 元々オンライン授業の併用を予定していたが、最終的にはコロナ禍もあり講義はオンラインで実施した。
- aコースは夜間を中心に実施したため、仕事終わりにオンラインで参加する、といったことができた。また、e-ラーニングシステムを構築し、スケジュール調整や学習履歴の確認をやすくした。
- e-learningシステム上では、全てのコースで授業アーカイブ（オンデマンド）を整備し、他のコースの授業も見られるようにすることで、受講者の関心等に合わせて利用できるようにもした。
- 予定調整にも配慮した。実習はプログラム後半とし、事前に（プログラム開始時点）候補日を示して受講者の希望に合わせて予約制で参加できる仕組みとした。実習は対面実施だったが、日中の参加が難しい方向けにオンライン実習も整備した。
- 学校現場を実際に見た体験的な実習は、プログラムの他の内容と比べても特に満足度が高く、実施の意義は大きかったと言える。

#### 八戸学院大学（cコース/その他）

- 受講生のほとんどが就業者であったため、仕事と両立できるよう、毎週土曜日の午前中に講座を開催することとした。なお、これについては受講生の確定後に、受講生の意向を踏まえて決定した。
- また、受講生の中に育児を行っている方もいたことから、講座開催時には「託児室」を開設し、安心して学んでもらえる環境づくりに努めた。
- これらの取組が功を奏し、受講者満足度アンケートにて高い評価を得た。

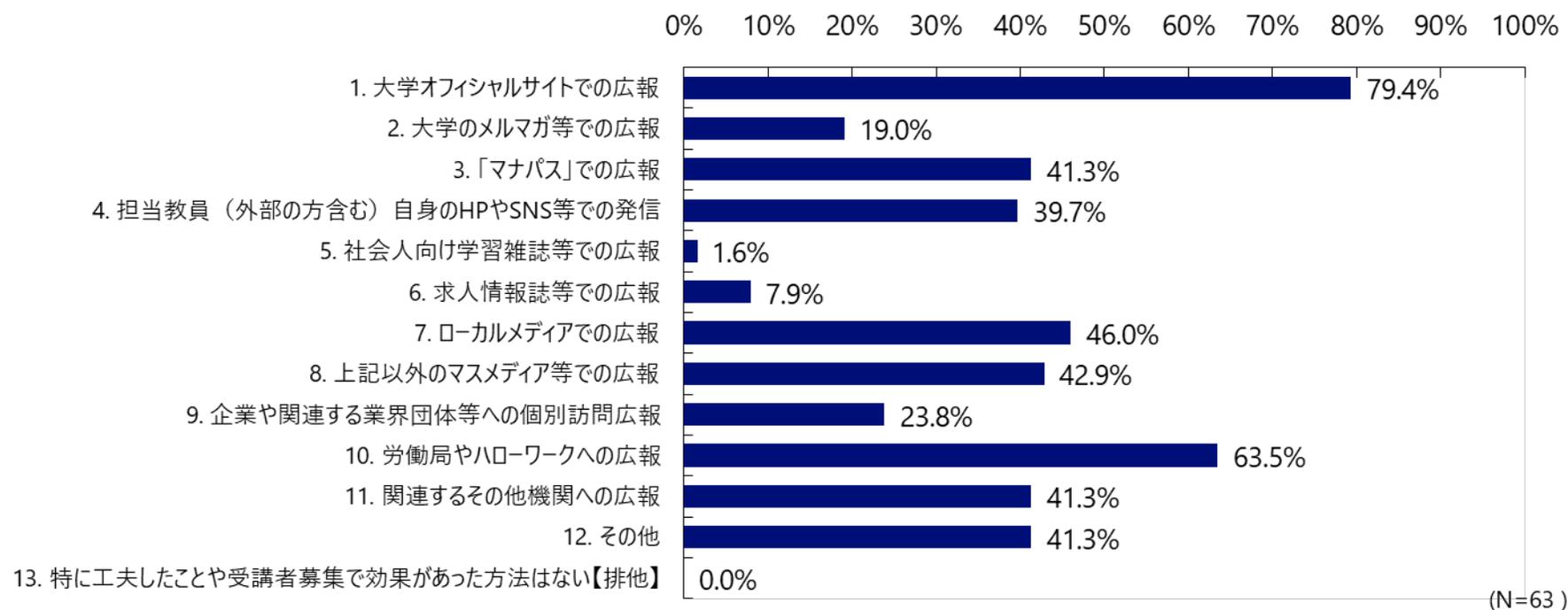


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （F）効果的な広報の実施 ※大学側からの回答

- 受講者募集で特に効果があった広報の方法としては、大学オフィシャルサイトでの広報とする回答が多く、次いで労働局やハローワークへの広報とする回答が多い。
- また、全体で見るとローカルメディアによる広報や社会人の学びのポータルサイト「マナパス」による広報も効果的だったとの回答も多い。

#### 受講者募集で特に効果があった広報の方法（MA）

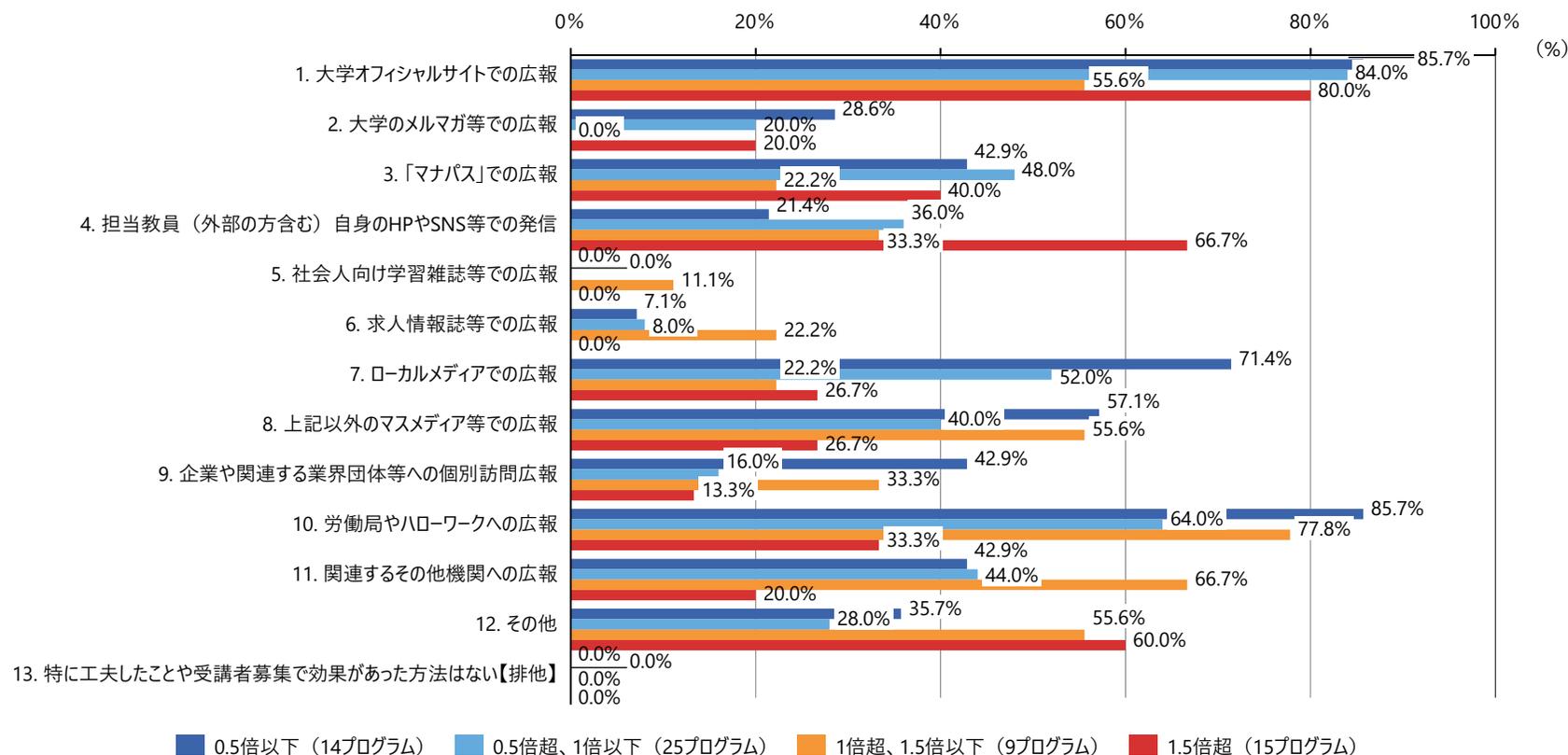


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （F）効果的な広報の実施（申込倍率別） ※大学側からの回答

- 申込倍率の高いプログラムでは「担当教員等のHPやSNS等での発信」や「関連するその他機関への広報」が特に効果があったと認識されている。
- 一方で後述の受講者アンケートでの「プログラムを知ったきっかけ」では、これらの回答率は低い。大学担当者を受講者で認識ギャップがある可能性がある。

#### 受講者募集で特に効果があった広報の方法（MA）（申込倍率別）



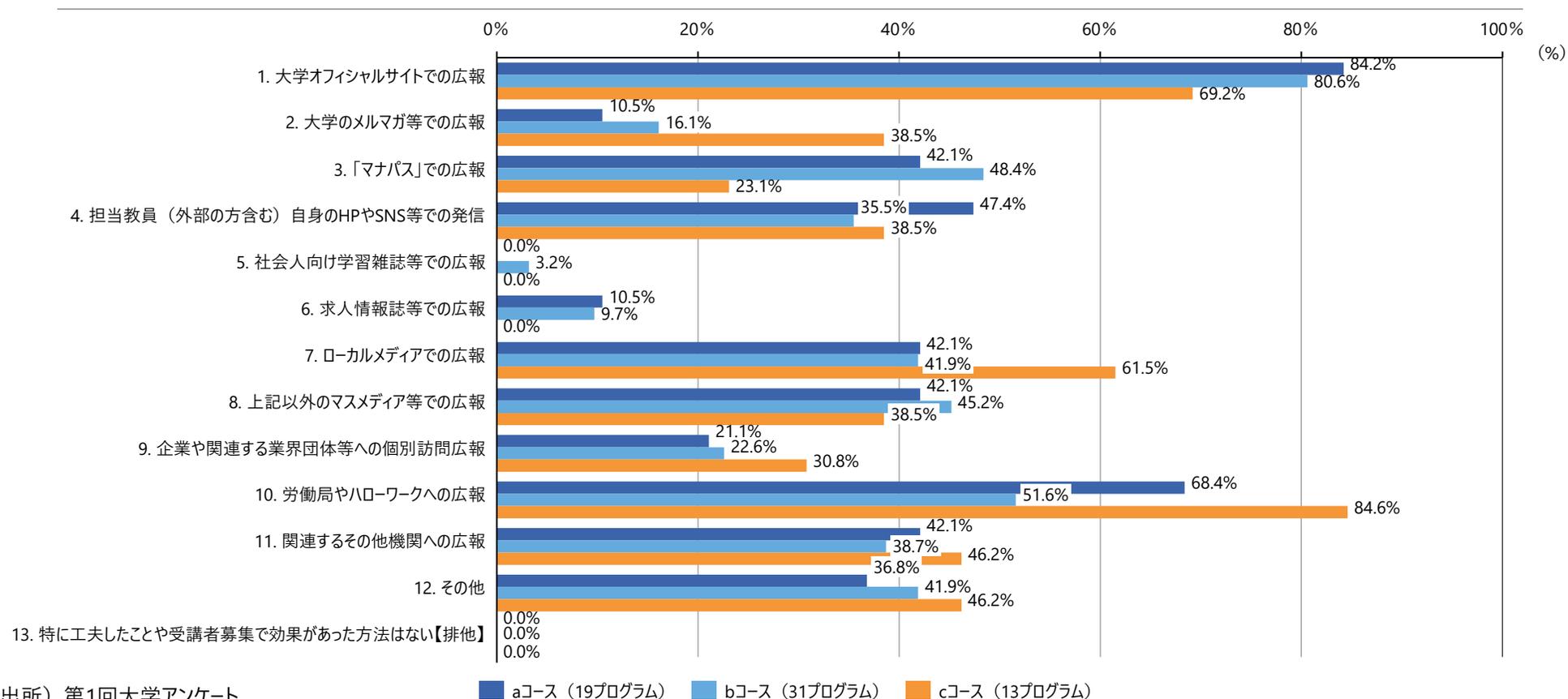
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （F）効果的な広報の実施（コース別） ※大学側からの回答

- 「大学オフィシャルサイト」や「労働局やハローワーク」は全てのコースで高い値となっており、それに加えてa,bコースでは「マナパス」が、cコースでは「大学のメルマガ等」「ローカルメディア」の値が相対的に高くなっている。

- なお、後述する受講生アンケートの結果からは、コース等によって主な対象者の属性が異なっており、その想定される属性にあわせた広報が有効であることが示唆されている。その点において、例えば失業者を主な対象とするaコースの場合の「求人情報誌等」など、現在は低い値となっている方法にも、有効に活用する余地もありうると考えられる。

#### 受講者募集で特に効果があった広報の方法（MA）（コース別）

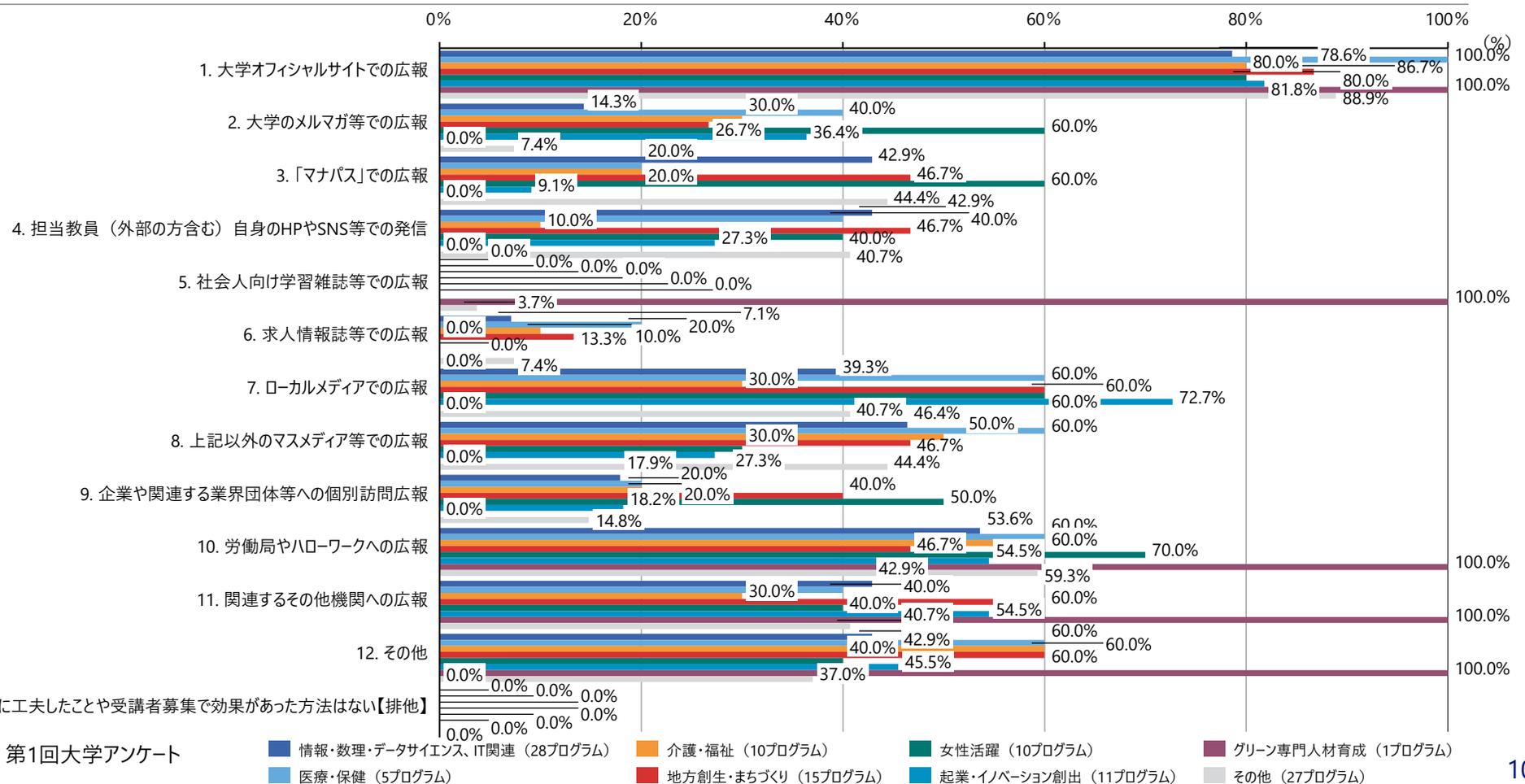


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （F）効果的な広報の実施（分野別） ※大学側からの回答

- 「女性活躍」分野は「大学のメルマガ」「マナパスでの広報」に加え、「企業等への個別訪問」「労働局・ハローワークへの広報」など、様々な取り組みの効果を実感している。
- なお、受講生アンケートでは、「プログラムを知ったきっかけ」として「友人・知人からの紹介」を挙げる回答が多く、就職・転職希望者以外への広報の重要性が示唆されている。そのため、就職・転職希望者への直接的な働きかけとしての効果は実感しにくいように見える「大学のメルマガ等」や「社会人向け学習雑誌」等も、プログラムを認知している人を増やすという観点からは有効である可能性もある。

#### 受講者募集で特に効果があった広報の方法（MA）（分野別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

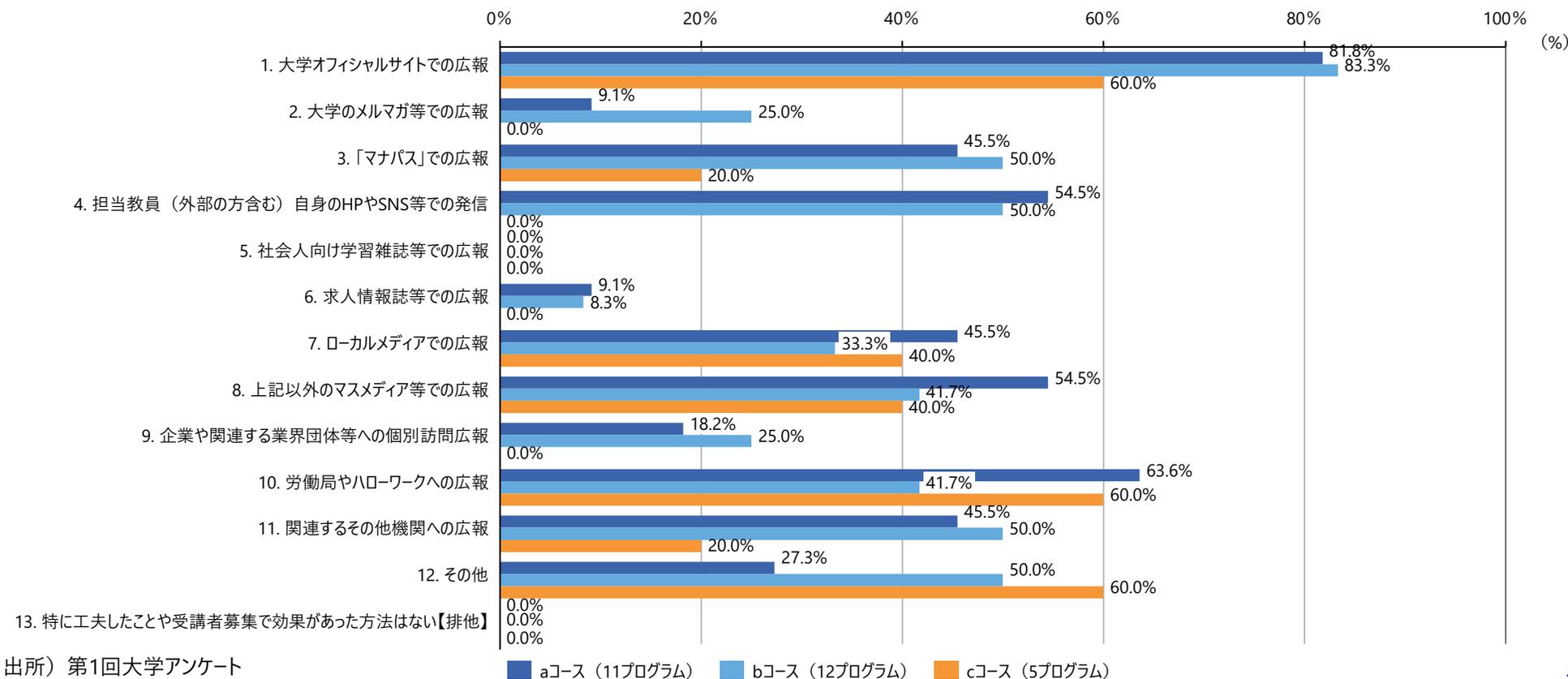
### （F）効果的な広報の実施（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）

#### ※大学側からの回答

■ 「情報・数理・データサイエンス、IT関連」分野に限定した場合、a・bコースの傾向が似ているのに対し、cコースは「大学メルマガ」や「担当教員のHP・SNS」がゼロになっており、対象者が異なると実効性のある広報の方法も異なるものと考えられる。

- aコースとbコースの差異に注目すると、aコースではbコースに比べて「ローカルメディア」「上記以外のマスメディア等」、および「労働局やハローワーク」の値が高くなっている。aコースではbコースとは異なり、主な受講対象を失業者としていることと関係しているように思われる。

#### 受講者募集で特に効果があった広報の方法（MA）（情報・数理・データサイエンス、IT関連分野のコース別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（F）効果的な広報の実施の事例（1/3）

- ハローワークを通じて就職・転職支援希望者へ情報を届けたり、プログラムに関係のある組織や口コミ、関連する情報媒体等によって、プログラム内容に関心がある人へ情報を届けている様子が見られた。
  - より効果的に届けるために、わかりやすく伝えることや、受講対象者に響くよう講座のイメージを統一することを意識したプログラムもあった。
- 広報・周知を積極的に行った場合も、説明会でミスマッチを防ぐ取り組みを合わせて行う場合も見られた。受講希望者は、経歴、家庭環境、将来の希望等も様々である。負荷は高いものの、こうした取組は受講の効果上げるために有用であると考えられる。

#### 効果的な広報の実施に係る事例（1/3）

##### 筑波大学（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- 講座の案内チラシを約2000枚作成し、東京都労働局、都内21か所のハローワーク、大学キャリアセンター、キャリア支援団体などに配布。大学のホームページに情報を掲載したほか、web説明会も実施した。
- ツイッターやフェイスブックなどのSNSも利用して、選考会の案内などの情報を定期的に公開。最終的には71名の応募があった。
- 応募者にどのようにしてプログラムを知ったのか聞いたところ、インターネットが31%、ハローワークが18%、SNSが13%となった。SNSを見た人からの紹介、大学関係者のネットワークを通じた紹介、チラシやwebで講座を知った人からの紹介もあり、口コミも一定の効果があった。
- 受講者の中には、他大学から紹介された方もいて、大学間の連携の可能性や必要性を感じた。
- 当初は、ITということで若い受講者を想定したが、実際には40～50代が多かった。事業実施委員会では、広報の仕方として、若い人が利用するツールの活用も検討してはどうかとの声があった。

##### 中村学園大学

##### （bコース/地方創生・まちづくり、女性活躍、その他）

- 福岡県の生涯学習に関するホームページや、商工会議所のホームページなどに受講生募集の案内を掲載してもらったり、テレビのニュースや記事に取り上げてもらうなど、地域の団体やメディアにも協力を依頼した。
- 広報の際は、ホームページ上で今回のプログラムとつながる職種名を掲載する等の工夫を行っている。
- 結果として、プログラムを知ったきっかけは、知人からの紹介が最も多く、ほかに学園ホームページやマナパスでの紹介などが挙げられていた。
- 若年層を主なターゲットとして、インターネットを中心とした広報を実施したものの、想定よりも50代の応募も多く、幅広い層が受講した。
- 今回は募集期間が短く、定員である30人をいかに集めるかに注力し、コンソーシアム等のネットワークを中心に受講者を集めたが、広く募集を行うことについては今後の課題である。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（F）効果的な広報の実施の事例（2/3）

#### 効果的な広報の実施に係る事例（2/3）

##### 四国大学（bコース/情報・数理・データサイエンス・IT）

- チラシ、求人情報誌、大学のホームページ、SNSとさまざまな手段で広報や周知活動を実施した。
- 特にチラシは5,000枚ほど作成し、県内のすべてのハローワーク、市町村、教育委員会に送付するとともに、徳島県経営者協会、徳島県中小企業家同友会の会員企業にも配布を依頼した。
- また、地元の求人情報誌にも募集広告を2回掲出し、大学のホームページではトップページの目立つ場所に情報を掲載した。
- 以上の取り組みにより35名の申し込みがあった（申込倍率88%）。
- 受講者アンケートによれば、講座を知ったきっかけは「チラシ」が最も多く（4割弱）、特にハローワークにて配布したことが有効だった。単にチラシを置いてもらうだけでなく、ハローワーク職員が、相談に来た人にチラシを見せて「やってみませんか」と宣伝してくれたことが有効だったと考えられる。
- 次いで「求人情報誌」が多く（3割程度）、こちらの広告効果が大きいことも確認できた。

##### 神戸大学（bコース/その他）

- お盆前から1か月程度、チラシ掲載（ハローワーク、行政、図書館、コープこうべ、公共交通機関、銀行、専門学校、市内掲示板、書店）、web・SNSでの広報を実施した。
- また、オンライン相談会を計20回実施した。最終的に定員の約5倍（147名）もの受講希望者を得ることができた。特に、説明会参加者は半数程度が申し込んでおり大変有効だった。
- 企業であれば、通常これくらいの広報は実施するのでは、という視点から広報を実施した。事業実施委員会での議論を踏まえて、食と農のプログラムであり、学ぶだけでなくキャリアや働くことにつながるプログラムであることがわかりやすく伝わるようビジュアルを工夫した。
- SNSでの広報では、媒体の利用者層と特性を意識して、文言を変更するといった工夫を実施した。申込者がプログラムを知ったきっかけは1位がSNSで、2位がコープこうべであった。
- Facebookの広報は反応も大きかったが、こちらの意図が正確に伝わらず、農業技術が習得できると誤解されるようなミスマッチを起こす可能性があるかと判断し、とりやめた。
- 他大学では、授業担当教員や事務職員が兼任の場合、大変なところもあると思う。また、オンライン相談会は主催者側の負荷も高く実施のハードルは高いと感じる点もある。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （参考）（F）効果的な広報の実施の事例（3/3）

#### 効果的な広報の実施に係る事例（3/3）

##### 青山学院大学

（aコース/情報・数理・データサイエンス・IT、女性活躍）

- Googleの検索広告や、Facebookのフィード広告等を利用することで、短期間でたくさんの受講者にアプローチを行うことができた。偶然ではあるが、個人的な知り合いのツイートの反響も大きかった。本プログラムのターゲット層がフォロワーに多かったのでは。
- その他、オンライン説明会も実施した。
- また、どの媒体でもランディングページへのリンクを貼り、どこからアクセスしても必要な情報を届けられるようにした。広告の作成にあたっては、当初案が20代向けのものであり、プログラムがターゲットとする30代、40代には伝わらないと感じ、もう少し落ち着いた内容に変え、全体のイメージを統一した。広報にあたっては、「受講生に興味を持ってもらえるメッセージ」を意識した。
- オンラインでの広報活動の効果は大きく、結果として、大幅に定員を上回る申込みをいただいた。
- 通常、大学のみでの取組では、開講前に広報・周知の費用を準備することが難しい。本事業で費用として認めてもらえたため、力を入れられたということもある。

##### 京都女子大学（bコース/女性活躍）

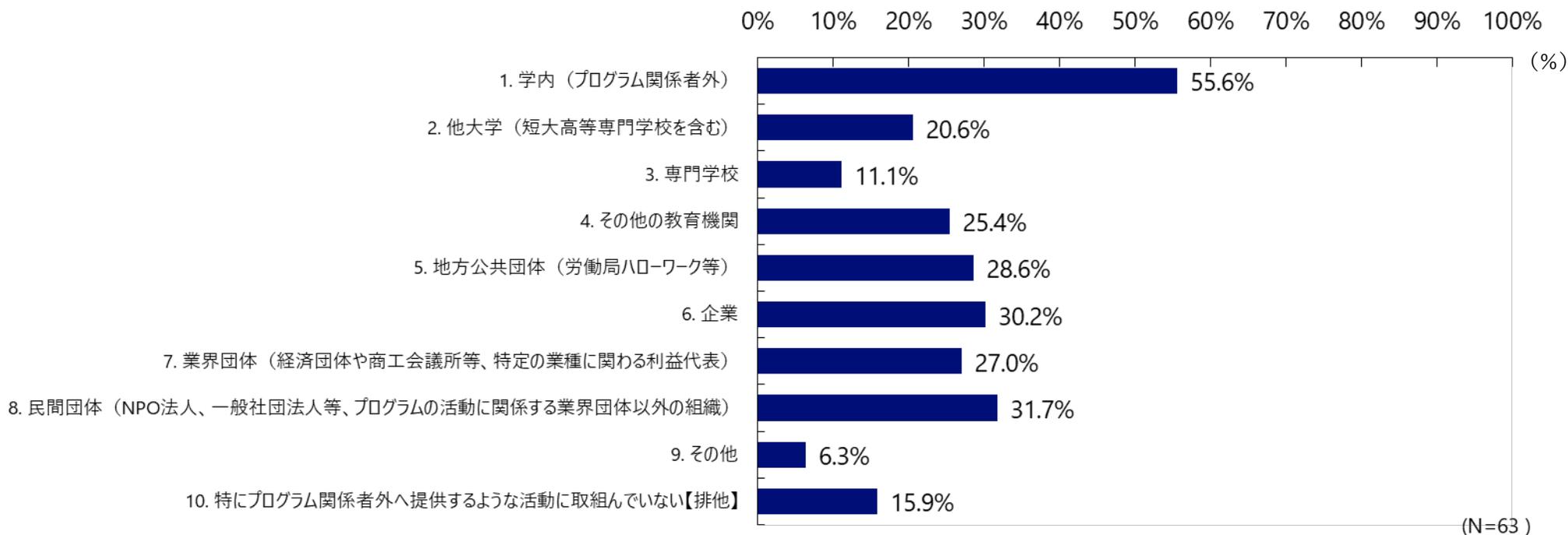
- プログラムに興味を持った方に、1対1での個別相談会として「Zoom相談会」を実施した（60名ほどに実施）。
- Zoom相談会は募集段階において、①いきなり講座に申し込むよりも、まずZoom相談会に申し込む方が心理的ハードルを低くできる、②Zoom相談会に参加した人は、その後、講座に申し込む確率が高い、といった高い効果があった。
- そこで、プログラムの広告等においても「まずはZoom相談会へ」とわかりやすく誘導することとした。
- また、30～40代の女性を一つのターゲット受講者としたため、その方々がよく読んでいるフリーペーパー「リビング京都」に広告を掲載した。
- それまでの受講生・修了生とのコミュニケーションの中で、特に30～40代の女性はこのようなフリーペーパーをよく読んでいるとの感触をつかんでいたため活用した。
- このような取り組みにより、募集期間が短かったにもかかわらず定員充足率が100%に到達した。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （G）プログラム関係者外への知見共有：対象

- 全体の80%以上が、プログラムの知見を関係者外へ共有している（予定含む）。
- 特にプログラム関係者外への知見共有を行っていない（予定含む）理由については、ノウハウを蓄積中であることや、課題を整理中である、といったことが挙げられていた。

#### 知見共有の対象（MA）



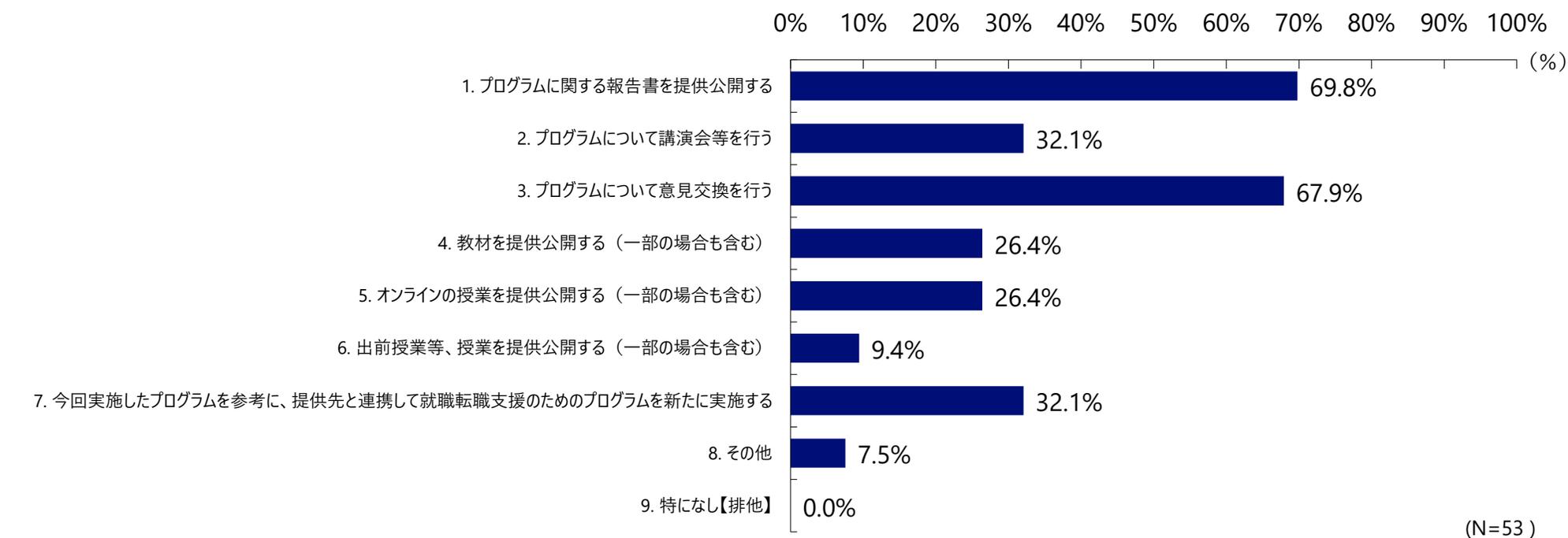
※回答時点で実施していない場合も、プログラム終了後等実施する予定がある場合は、想定する対象を回答していただいた。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（2）注目する取組・工夫の実施状況

### （G）プログラム関係者外への知見共有：方法

- 知見共有の方法としては、「プログラムに関する報告書の提供・公開」とする回答が最も多く、次いで「プログラムについて意見交換」とする回答が多い。
- 「プログラムについて講演会等を行う」としたプログラムについて、多くの参加者があり、高い満足度が得られたとする報告があった。
- その他として、学部生向けの講座や、他のリカレントプログラムの構築につなげるとする回答があった。

#### 知見共有の方法（MA、知見共有の対象がいる場合）



※回答時点で実施していない場合も、プログラム終了後等に実施する予定がある場合は、想定する方法を回答していただいた。

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（3）プログラムの実施に際しどのような問題が発生し、対処したか プログラムの開発・運営プロセスの全体像

- リカレント講座の開発・運営プロセスの各ステップについて、アンケート調査で実施状況を把握した。

### プログラムの開発・運営プロセスの全体像と把握した事項



#### 実施の有無

- ①～⑨の各ステップに係る取り組みを実施したかどうか

#### 問題・課題の発生状況

- 取り組んだ際に、何らかの問題が発生したか
- 発生した場合、具体的にどのような問題だったか

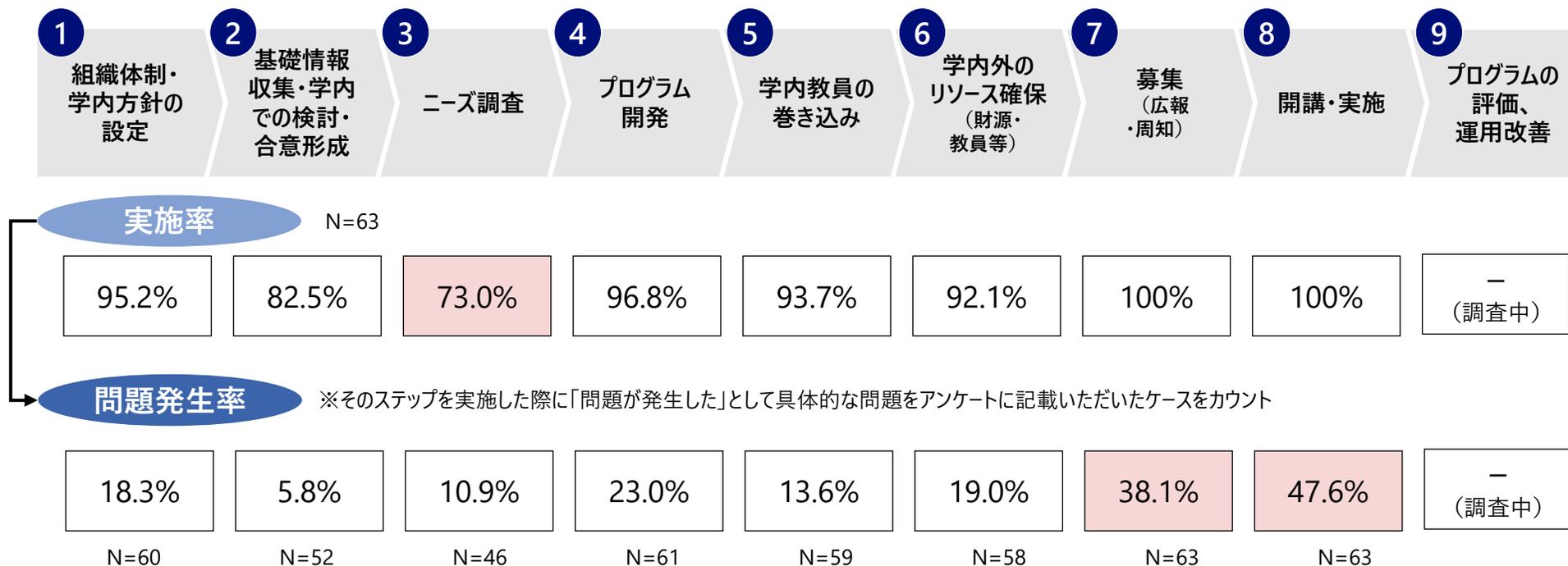
#### 対応状況

- 問題が発生した場合、どのように対処、工夫したか
- その結果、どうなったか

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（3）プログラムの実施に際しどのような問題が発生し、対処したか 各ステップの実施・問題発生状況

- ほぼすべてのステップが実施されていたが、ニーズ調査についてはプログラム実施時期との関係もあり、他ステップに比べて実施した割合が低かった。
- 「募集」や「開講・実施」ステップで問題が発生した割合が比較的高かった。

### 各ステップの実施状況、問題の発生状況



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（3）プログラムの実施に際しどのような問題が発生し、対処したか 各ステップで実際に発生した問題の詳細と対処・工夫（1/3）

■ 事前準備については、時間・リソースが限られている中でも、学外と連携し丁寧に進めていくことが重要と考えられる。

### 問題の具体例と対処・工夫（1/3）

	①組織体制・学内方針の設定	②基礎情報収集・学内での検討・合意形成	③ニーズ調査
発生した 主な問題	<p>①方針が組織内で浸透せず、意思統一を図ることが難しい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>失業者や転職者を対象とするプログラムの実施は、方法、内容も含め初めての経験であり、実施の可否の判断が難しかった。</li> </ul> <p>②体制を設置するための制度・リソースが不足していた</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専任教員、専任職員に関わってもらおうと思っても、インセンティブの提供が難しい。</li> <li>業務が想定以上に多く、職員の業務負担が大きくなってしまった。</li> </ul>	<p>①就職・転職支援の経験があまりないことから、改めて講義内容・方法を検討する必要があった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講生は失職者など多様であり、またコロナ禍かつ遠隔地からの参加を念頭に置く必要もあった。このようなりカレント教育についてはあまり経験がなく、講義・演習方法について様々な意見が出た。</li> <li>対象者が失業者や転職希望者で、従来の大学での教育メニューでは対応しにくかった。</li> </ul>	<p>①本事業でターゲットとなる層に対するニーズ調査が困難であった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>就業している社会人への教育に係るノウハウは十分に有していたが、本事業の主なターゲットである非就業者とのつながりが希薄であったため、ニーズ調査の実施が困難だった。</li> </ul>
問題への 対処・工夫、その結果等	<p>①大学内の方針を見直したり、関係者に丁寧な説明を行った</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学の役割として社会貢献は重要。失業者の救済は社会貢献に繋がることもあり、プログラムを行うと意思決定し、学内で方針を共有した。</li> </ul> <p>②職員の雇用形態を変えた</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今回の事業を通して、職員の雇用形態を（より本事業への関与が増やせるように）変えた。ただし、継続的に行うにはリカレントを主たる業務とする部署が必要と考えられる。</li> </ul>	<p>①外部の団体の協力を仰ぐ、あるいは実施する中で改善を重ねていった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>大学での教育とは別の実践的なメニューを開発した。外部の民間企業や団体への講義依頼などの比重を増やした。</li> <li>募集を2回に分けた。初回の募集とその後の履修状況等を考慮しながら、実施方法を再検討の上、2回目の募集を行った。</li> </ul>	<p>①学外関係者と協力してニーズを把握した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>非就業者とのコネクションを持つ労働局を中心に有識者の方々に事業実施委員会に参画いただき、受講生のニーズについて助言をもらった。</li> </ul>

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（3）プログラムの実施に際しどのような問題が発生し、対処したか 各ステップで実際に発生した問題の詳細と対処・工夫（2/3）

■ 学内外の巻き込み・連携は、各制約下での限られた対応ともなったが、それを改善し今後のリカレント教育強化に繋げるための検討課題とした大学もある。

### 問題の具体例と対処・工夫（2/3）

	④プログラム開発	⑤学内教員の巻き込み	⑥学内外のリソース確保
発生した 主な問題	<p>①コロナ禍により実習・見学等の調整が難しかった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍の影響を受け、現場実習の受入可能な施設が想定以上に少なかった。</li> </ul> <p>②プログラム全体の整合性を取ることが難しかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各科目における課題量の調整や、実習先の開拓が必要だった。</li> <li>・教員間において意図するところが各々で異なり、整合性の取れない科目が発生しそうになった。</li> </ul>	<p>①学内教員を巻き込める制度が整っていなかった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員へのインセンティブの在り方について議論が生じた。</li> <li>・教員には通常業務にプラスで仕事をしてもらうことになる。また、教員は多忙であるため、シビアなスケジュールのプロジェクトに参加してもらうには、かなりの信頼関係を要する。学内プロジェクトで教員に別途報酬を支払うことは学内規定上難しい。</li> </ul>	<p>①プログラムの趣旨が伝わらず、協力が得られなかったりミスマッチが生じたりした</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学外の民間企業や団体等に対して講師を依頼する際に、プログラムの意図やメリットが伝わりづらかったことにより、講師を断られることがあった。</li> <li>・依頼をした教員のレベルが想定以上に高く、受講生との間でミスマッチが発生した。</li> </ul> <p>②契約等手続き上の不備が発生した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業費等の使い方に関連し、学外の方との契約の仕方に問題が生じた。</li> </ul>
問題への 対処・工夫、その結果等	<p>①オンライン見学の導入等、感染症対策や実習・見学先の見直しをおこなった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・類似の他企業などに受入れを依頼したり、オンラインによる見学に変更して、当初予定のカリキュラムが実現できた。</li> </ul> <p>②「就職・転職支援」の趣旨に沿って、プログラムの組み立てを見直した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・授業の進め方や課題量について、担当教員間で複数回のミーティングをして検討した。ただし、授業の進め方や課題量、実習のスケジュールについて、さらに工夫が必要と感じた。</li> <li>・科目の目標を再検討し、リカレント教育に適したものに再構築した。</li> </ul>	<p>①大学内の現状の制度で可能な範囲を探り、対応したが、継続に向けては引き続き検討が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学内ルールの中で可能な手立てで対応し、学内教員の理解を得た。</li> <li>・経営層を事業責任者とし、学内コンセンサスを得るとともに、現場で対話を重ね、信頼関係の中で対応した。</li> <li>・今後も継続的に行う場合は、労基法上の観点、手当の取り扱いなど、他の業務などと総括的に整備していくことが必要になることが分かった。</li> </ul>	<p>①説明や再調整に尽力した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プログラム責任者により改めて意図やメリットの説明を行い、委託した後は非常に積極的に尽力いただき、有意義な講義が実施できた。</li> <li>・ミスマッチが発生した教員については、別の教員に変更するなどの対応を取った。</li> </ul> <p>②他の財源を活用するなど可能な範囲で対応しつつ、全学的な検討課題とした</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の財源等を利用して、学外の方の活動に対する支援を行った。</li> <li>・今回の事業を通して得られた知見を基に、全体を見通した契約方法や講座の設定など、全学的な検討課題とすることとなった。</li> </ul>

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（3）プログラムの実施に際しどのような問題が発生し、対処したか 各ステップで実際に発生した問題の詳細と対処・工夫（3/3）

- 募集時は、周知先を広げつつも事前説明会等でミスマッチを防ぐこと、開講時は、スケジュール変更など柔軟な対応により感染状況の変化やトラブルに随時対処していくことがポイントとなった。

### 問題の具体例と対処・工夫（3/3）

	⑦募集（広報・周知）	⑧開講・実施	⑨プログラムの評価、運用改善
発生した 主な問題	<p>①募集に向けた準備期間や募集期間の短さ、コロナ禍等の理由で、予定通りの広報を実施できなかった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働局・ハローワーク等での広報について、コロナ禍の影響もあり、用意したチラシの配布が十分に行えず、当初計画していたターゲット層からの受講者を十分に確保できなかった。</li> </ul> <p>②プログラムによっては、ミスマッチを防ぐ必要性を感じる場合もあった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン開催を主とした影響で想定以上のエントリーがあった。</li> <li>今後の課題として、募集の最終段階で、ミスマッチを防ぐために事前説明会を必ず実施する必要があると感じた。</li> </ul>	<p>①コロナ禍により、対面での実施等に制限が生じた</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍の影響で対面での実習が制限された。</li> <li>授業が対面で開講できなくなった。</li> </ul> <p>②オンラインで実施する場合、通信トラブルの発生や授業のやりづらさがあった</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学内のWi-Fi環境が整っていない教室があったため、オンライン授業を増やす際に教室変等の対応が急遽必要となった。</li> <li>概ね順調に進んだが、講義科目は全てオンライン実施となったため、開始直後は受講生同士でのコミュニケーション等が少し取りにくい状況であった。</li> </ul>	<p>－（調査中）</p>
問題への 対処・工夫、その結果等	<p>①関係機関やターゲットに届きやすい媒体等を活用した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業界紙、一般紙への広報、ウェビナー配信などを集中的に行った。</li> <li>ハローワークに出向き、説明するブースを設置し、興味がある人に説明をした。</li> </ul> <p>②可能な限り、申込者への丁寧な説明を心掛け、受講前のミスマッチを防いだ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事前説明会を開催する時間、人員ともに不足をしていたため、講座応募者には講座開催の趣旨や目的をメールまたは電話で説明。ご納得をいただいた上での参加を促した。</li> </ul>	<p>①スケジュールを見直して、実習は対面実施を追求した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>授業については対面からオンラインに切り替えつつ、現場実習については時期を遅らせることで対面実施できるようにした。</li> </ul> <p>②必要なツール等を提供し、使用方法についてサポートすることで、円滑に受講できるよう対応した</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受講生同士がコミュニケーションを取れるようなツールを提供し、情報共有や自主勉強会が積極的に進められるようになった。</li> <li>情報技術の初心者には、インターネットの通信の仕組みに関する知識が不十分だったり、通信量に対する意識が希薄だったりするため、まずは通信に関する基礎知識を伝えることが重要である。</li> </ul>	<p>－（調査中）</p>

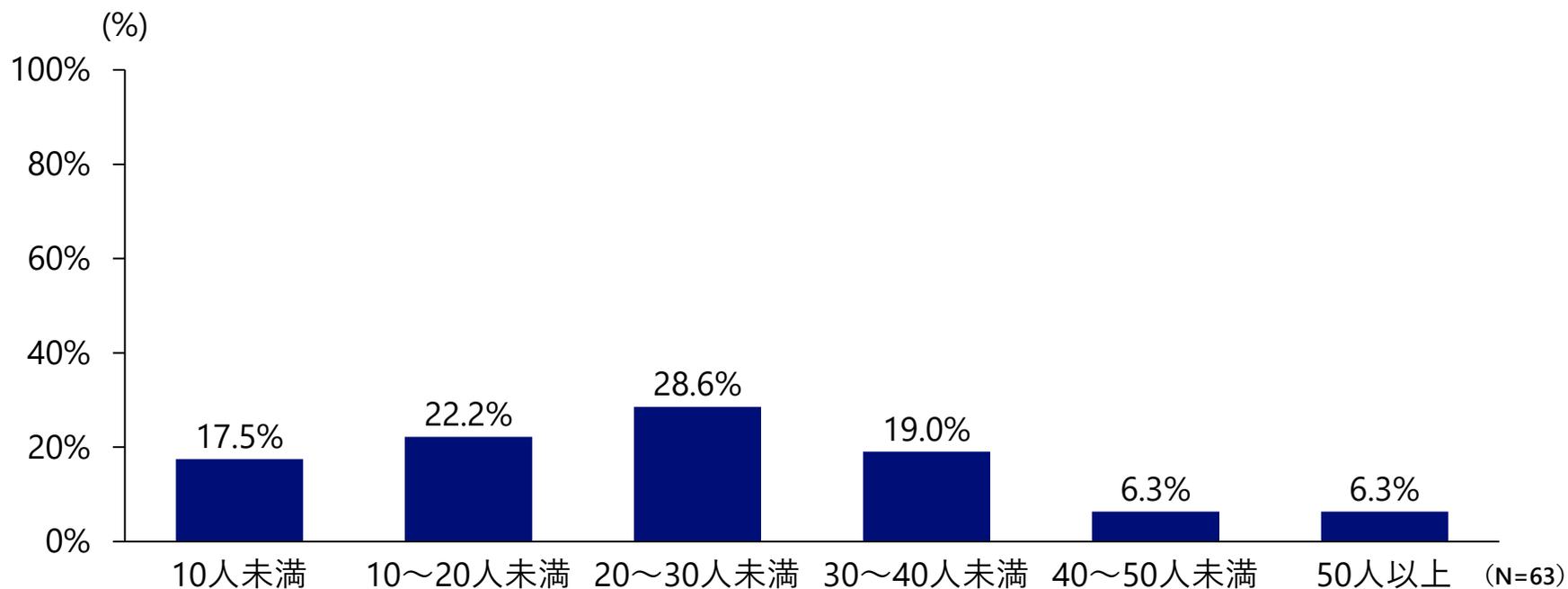
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 修了者数

- 修了者数は、当初の受講者数から全体的に減少し、「20～30人未満」となったプログラムが多い。（修了できなかった理由については後述。）

修了者数（人数）

	中央値	平均値	最大値	最小値
プログラムの修了者数	25	23.3	54	0



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

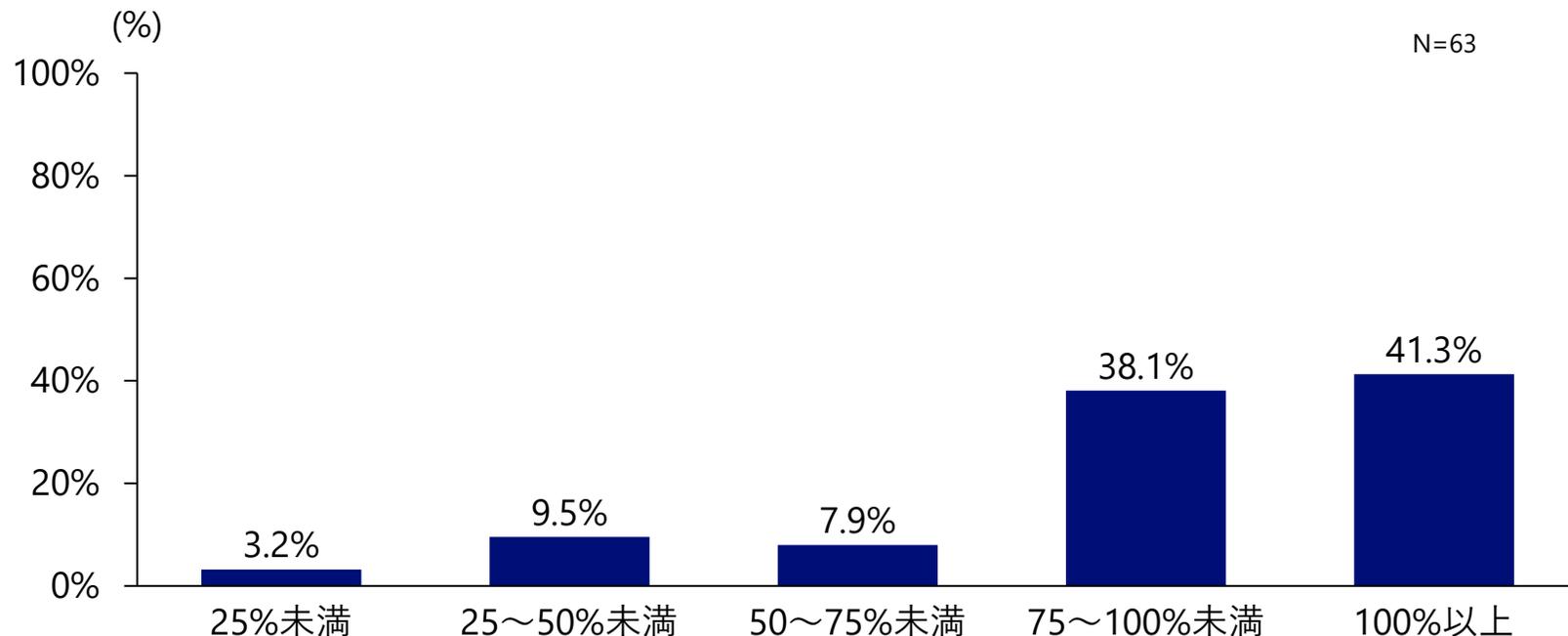
### 修了率（暫定値）

- 修了率については目標値を設定していないが、8割近くのプログラムで修了率75%以上となっており、多くの受講者がプログラムを修了できたと考えられる。

※一部、修了率が100%を超えるプログラムがあるが、今回の修了率は第1回・第2回アンケートそれぞれの回答から参照しているため、最終的な受講者数が、第1回アンケートの回答時期より増えているプログラムがあったことも考えられる。そのため、最終的な受講者数・修了者数は第3回アンケートで合わせて再度調査する予定。

修了率（%）

	中央値	平均値	最大値	最小値
プログラムの修了率	92.7%	83.4%	105.3%	0.0%

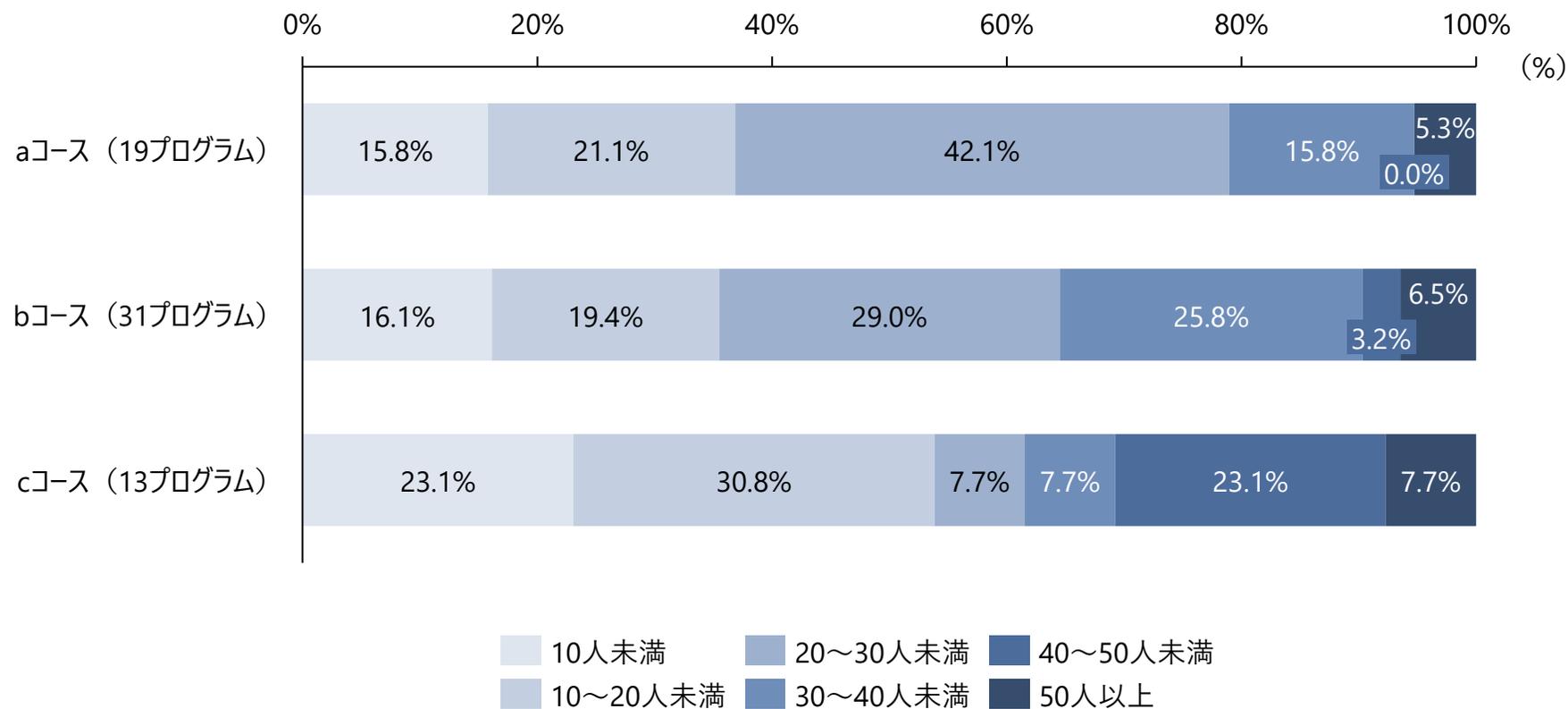


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 修了者数（コース別）

- aコースは「20～30人未満」が最も多かったのに対し、cコースはより少ない「10～20人未満」が多く、プログラム規模の差が反映されている。
- 一方でbコースは、修了者の人数規模が分散しており、プログラム内容や修了の難易度等が多様であったと考えられる。

修了者数（人数）（コース別）

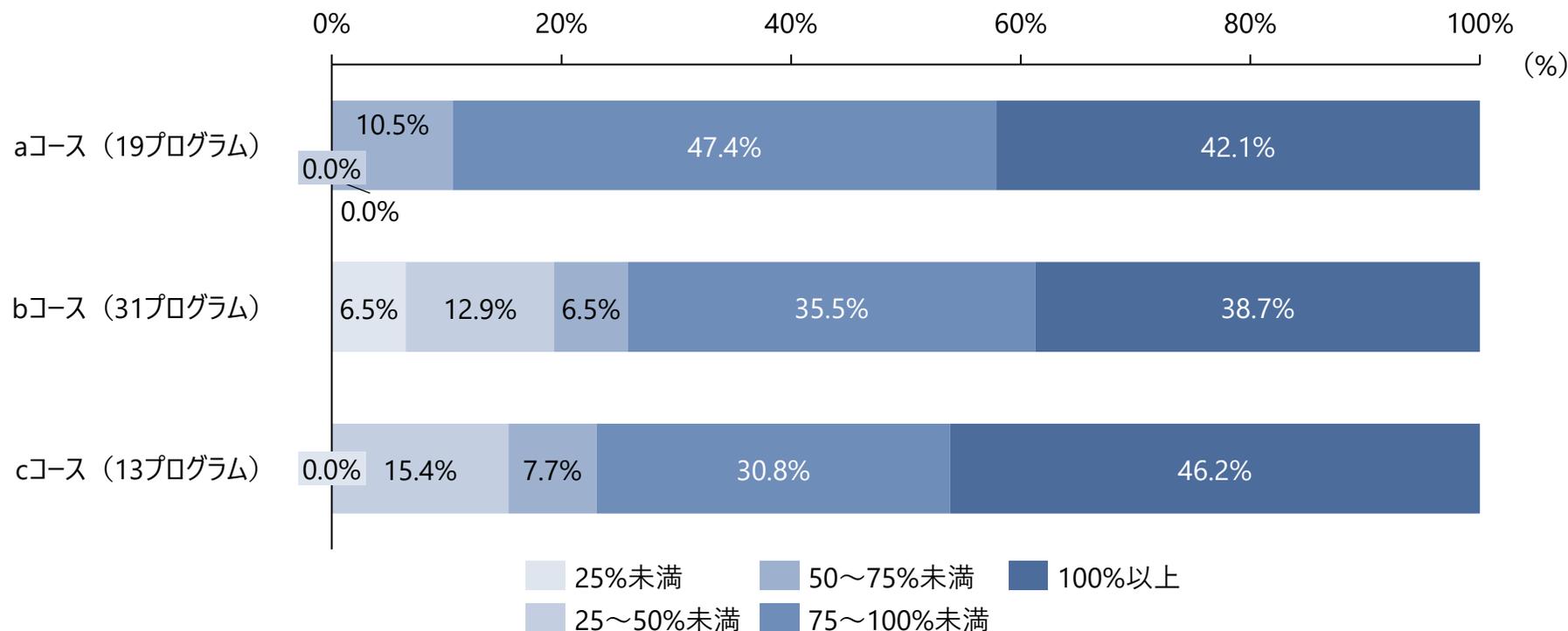


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 修了率（コース別）（暫定値）

- aコース、cコースでは5割近くのプログラムで修了率が「100%以上」となっている。aコースは失業者を主な対象としているため、プログラムに集中しやすい受講者が多かったこと、大学においても受講生のケアをしっかりと行っていたことが考えられる。cコースは想定される授業時間数が他のコースに比べて短いため、最後まで受講しやすかったと考えられる。
- bコースにおいても、7割以上のプログラムで修了率が75%を超えたが、非正規雇用労働者や転職希望者等を主な対象としているため、働きながら、または転職活動等をしながらの受講も想定され、スケジュール等の都合から受講が難しくなる場合もあったことが考えられる。

修了率（％）（コース別）

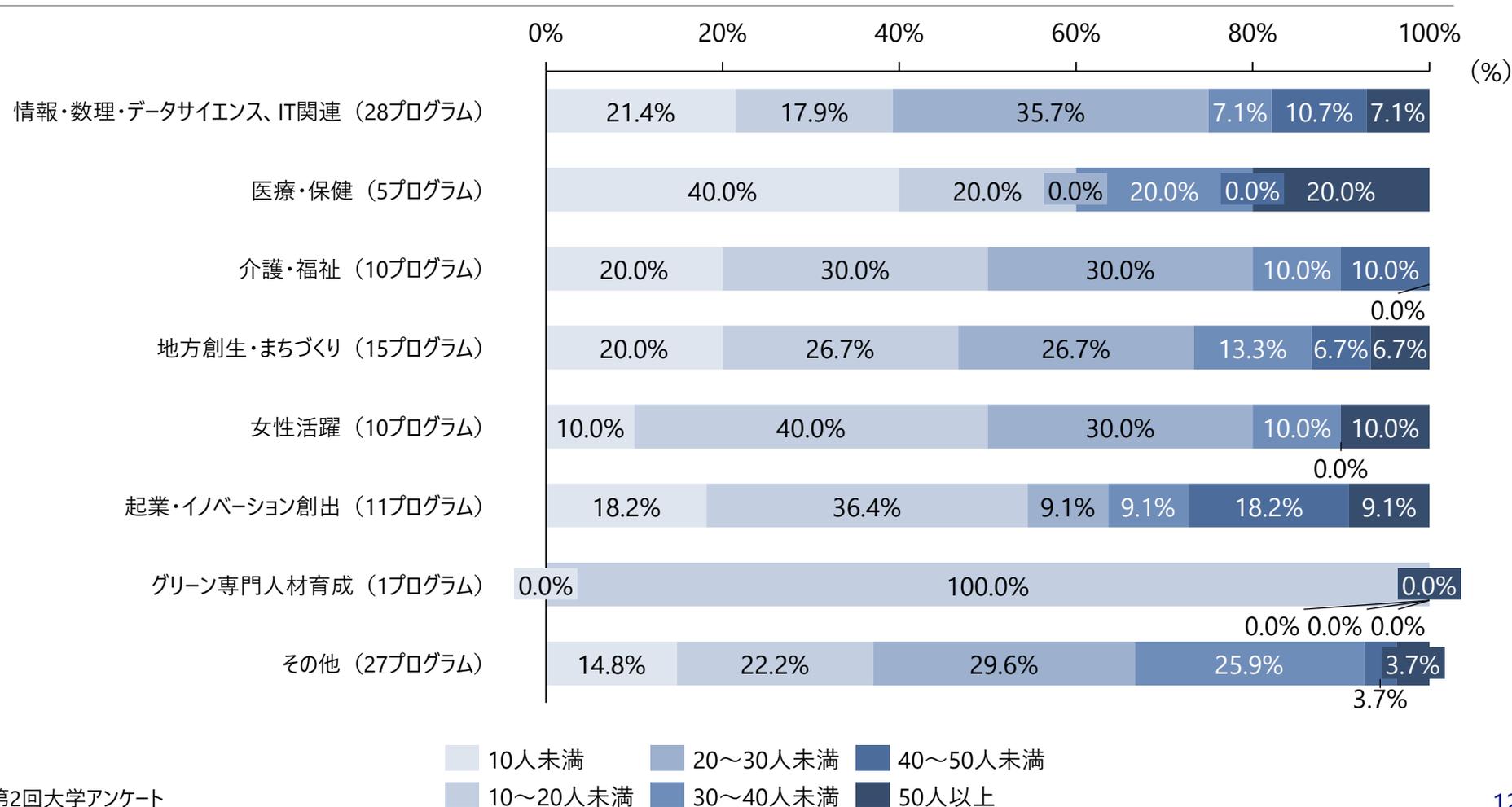


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 修了者数（分野別）

- 分野別に見ても全体的な傾向と大きな差はないものの、「医療・保健」は「10人未満」、「女性い活躍」や「起業・イノベーション創出」は「10～20人未満」が多い。これらの分野においては、定員設定においてもこの程度の人数規模が適している可能性がある。

修了者数（人数）（分野別）

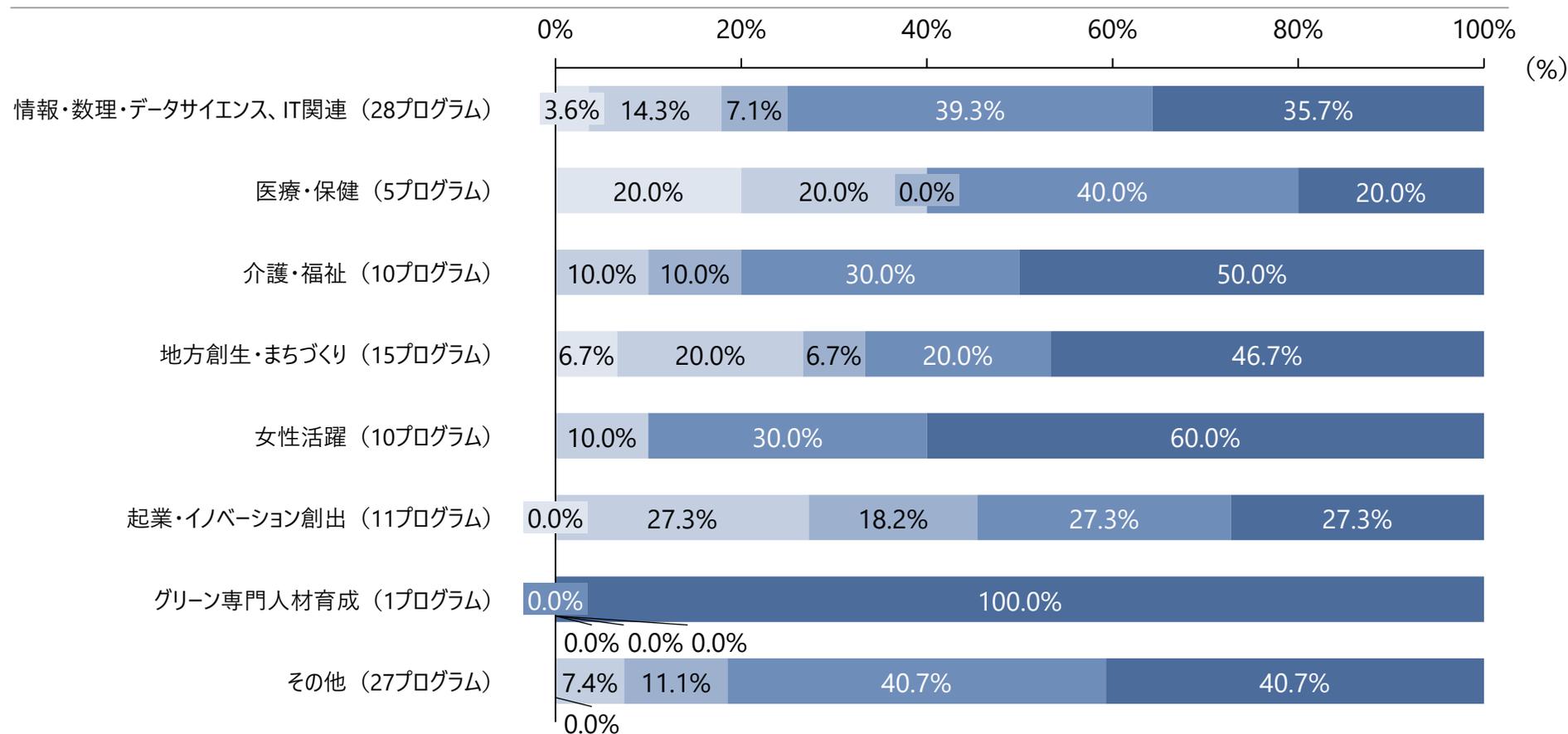


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 修了率（分野別）（暫定値）

- 「女性活躍」分野では、6割のプログラムが修了率「100%以上」を達成している。これらのプログラムでは、いずれもオンライン形式の授業を取り入れていた。また、夜間や土日に開講したプログラムや、育児サポートを実施したプログラムもあった。

修了率（％）（分野別）

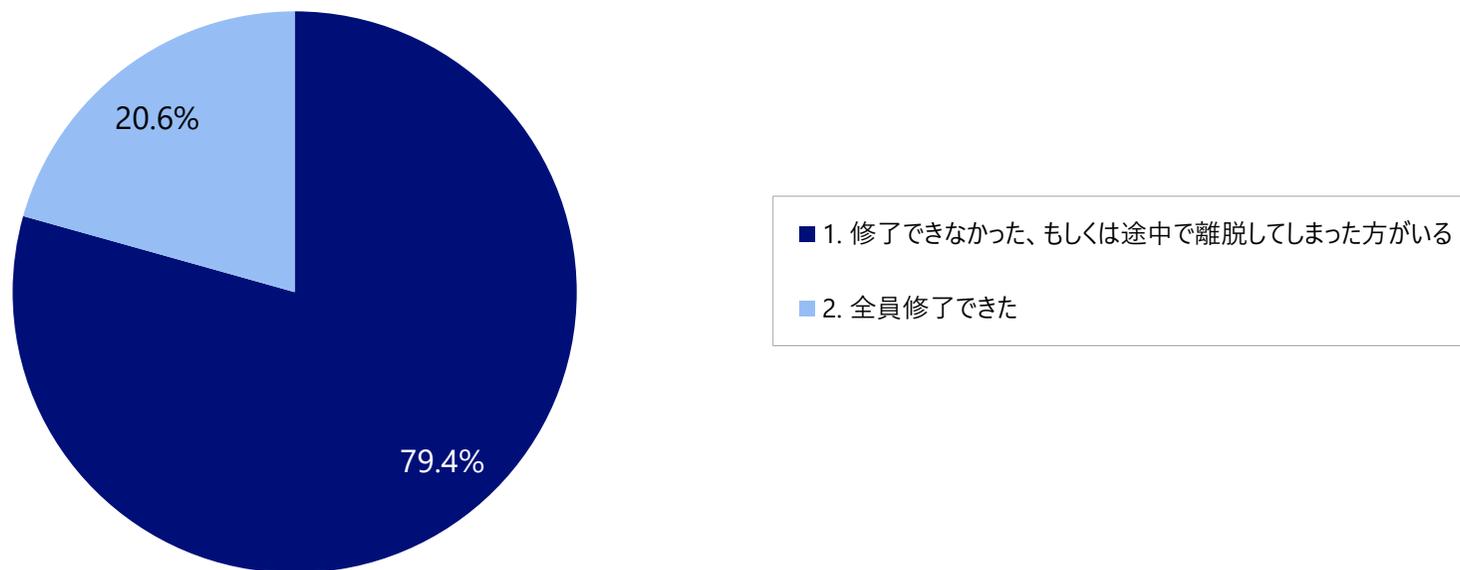


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 未修了・離脱者の状況

- プログラムを未修了・離脱した方についても確認をした。修了できなかった理由としては、プログラム期間中に就職が実現したという場合もあった。その他、受講者本人の家庭の事情や、現職の業務が多忙になったため、といった理由があった。
- なお、修了率自体は前掲の通り、8割近くのプログラムで75%以上となっており、上記のような理由で未修了・離脱となる方の率は限定的である。

#### 未修了・離脱者の状況（SA）



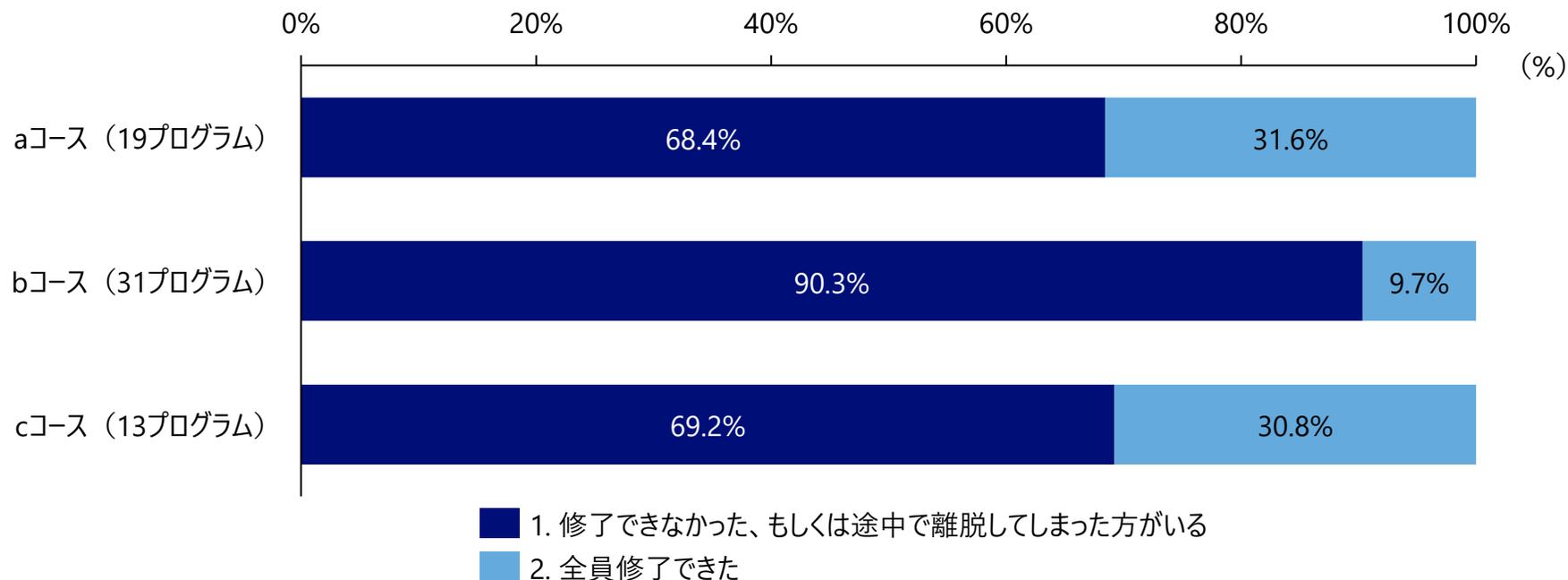
(N=63)

## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 未修了・離脱者の状況（コース別）

- aコースでは3割以上のプログラムで全員修了できた。中には、受講生に対して手厚いサポートを行い、受講者全員が修了するという成果につながったプログラムもあった（「社会人が受講しやすい環境整備の事例」参照）。
- bコースは就業者も多く受講しており、かつcコースよりも平均的には受講時間が長かったため、未修了・離脱者が比較的多くなってしまった可能性がある。
- cコースでは3割以上のプログラムで全員修了できた。cコースは要件として想定される時間数が短いため、比較的修了しやすかったことが考えられる。

未修了・離脱者の状況（SA）（コース別）

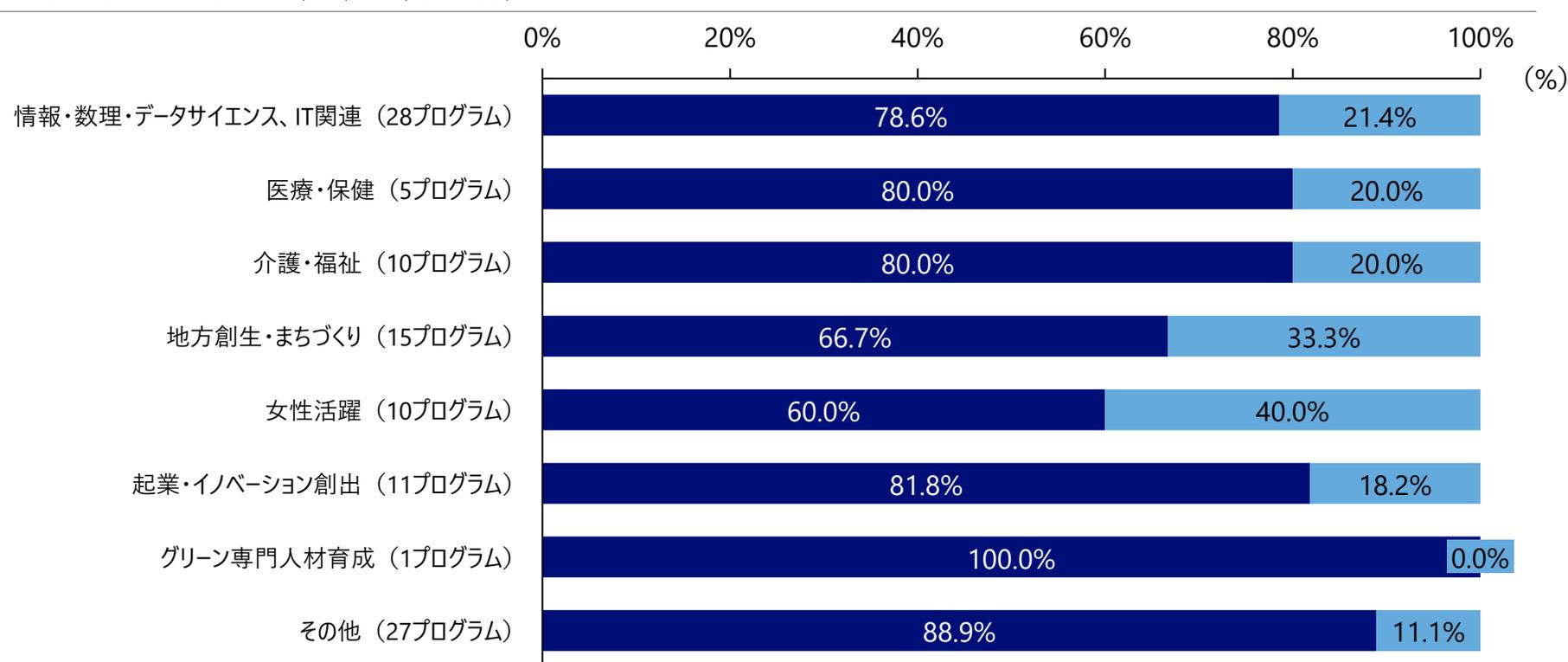


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 未修了・離脱者の状況（分野別）

- 「女性活躍」分野において、全員修了できた割合が最も高かった。これらのプログラムでは、社会人が受講しやすい環境整備として、オンライン形式の授業を導入している場合が多かった。また、スケジュールへの配慮、あるいは育児サポートを実施したプログラムもあった。
- そのほかの分野については、どの分野も全員修了できた割合が2割程度となっている。育児サポート等の重要性が高い「女性活躍」分野以外では、分野にかかわらず、受講者の属性が多様である場合一定程度の離脱者が出てしまうことは防ぎにくいものと考えられる。

未修了・離脱者の状況（SA）（分野別）



- 1. 修了できなかった、もしくは途中で離脱してしまった方がいる
- 2. 全員修了できた

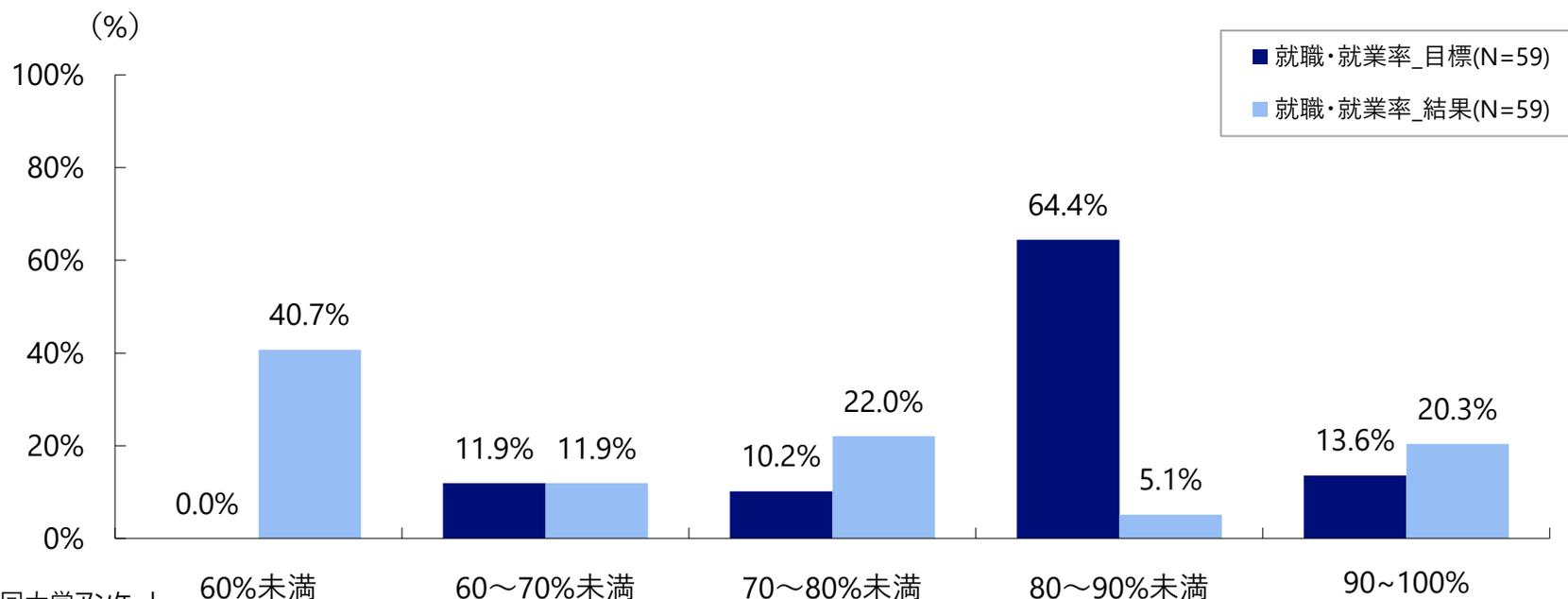
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 就職・就業率（暫定値）

- 約3分の1のプログラムでは、暫定値ではあるが就職・就業率が目標を下回り、60%以下となった。
- 一方、プログラム修了後間もない段階で90～100%の高い就職・就業率を達成したプログラムもあった。
- 就職・就業率の算出時期は、プログラム終了後3か月以内の割合となるため、これらの割合は今後より上がると考えられる。

#### 就職・就業率（暫定値）の分布

	中央値	平均値	最大値	最小値
就職・就業率_目標	80	78.8	96	60
就職・就業率_結果	66.6	64.0	100	0



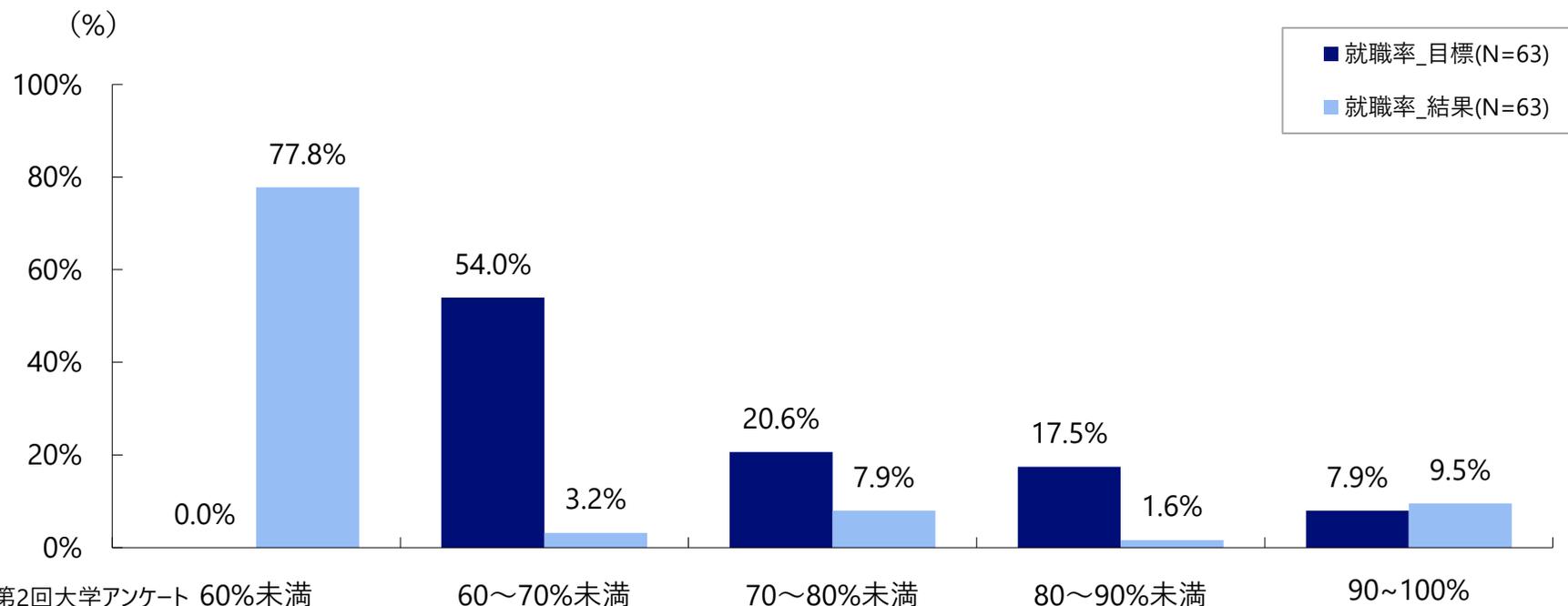
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 就職率（暫定値）

- 8割近くのプログラムで就職率が60%未満となった一方、90～100%の高い就職率を達成したプログラムも約10%あり、プログラムによって大きく結果が分かれている。
- 就職・就業率の算出時期は、プログラム終了後3か月以内の割合となるため、これらの割合は今後より上がると考えられる。

就職率（暫定値）の分布

	中央値	平均値	最大値	最小値
就職率_目標	67	71.1	96	60
就職率_結果	33	36.9	100	0

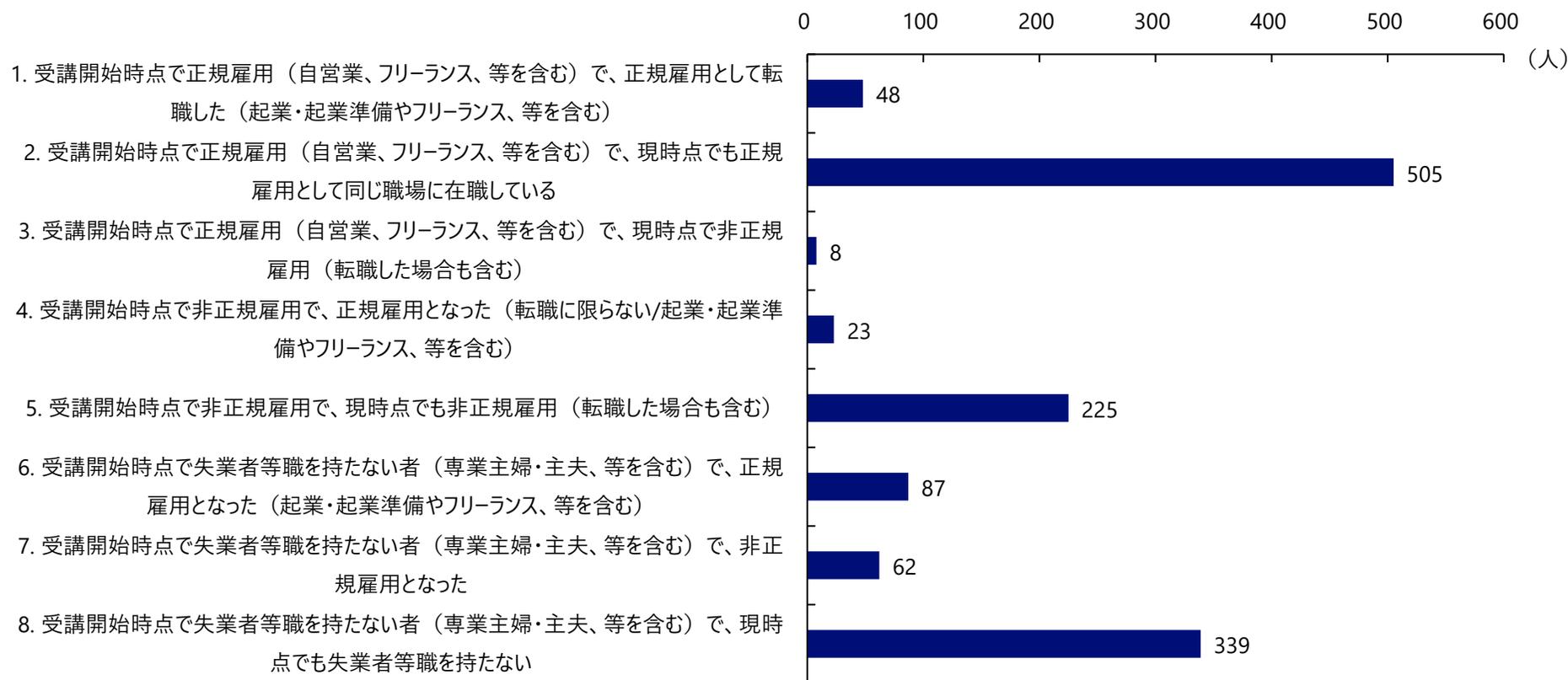


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 修了者の就業状況（受講開始時点の就業状況別）

- 「受講開始時点で正規雇用で、現時点でも正規雇用として同じ職場に在籍している」が最も多く、441人である。
- 「受講開始時点で失業者等職を持たない者で、受講を通じて正規又は非正規雇用となった者は149名である。
- 就職・就業の状況については、プログラム終了後3か月以内の期間で引き続き調査を進める。

修了者の就業状況（受講開始時点の就業状況別）（人数）



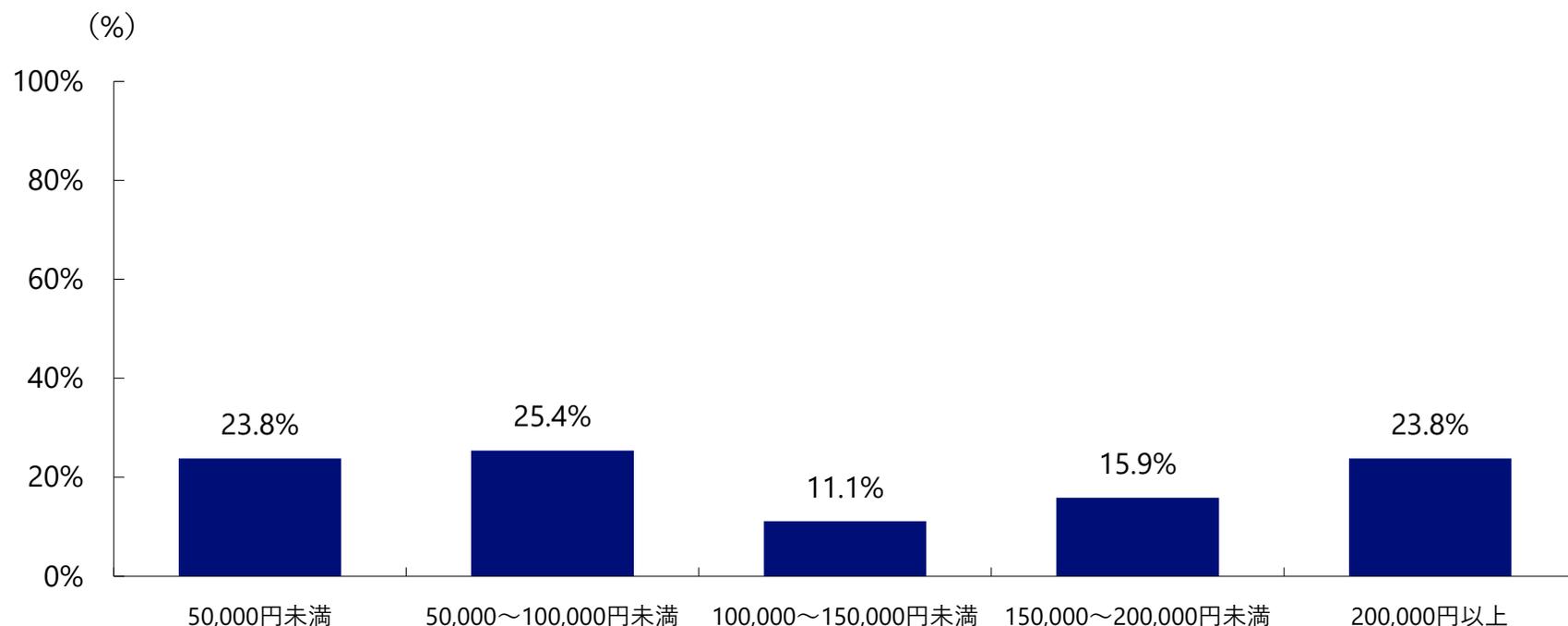
## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 想定されるプログラムの受講料

- 想定されるプログラムの受講料は「50,000円未満」から「200,000円以上」まで広く分布しており、プログラムの内容によって差が大きいと考えられる。

#### 想定されるプログラムの受講料（金額）

	中央値	平均値	最大値	最小値
一受講者あたりの想定受講料金額	100,000	169,170.8	1,000,000	0

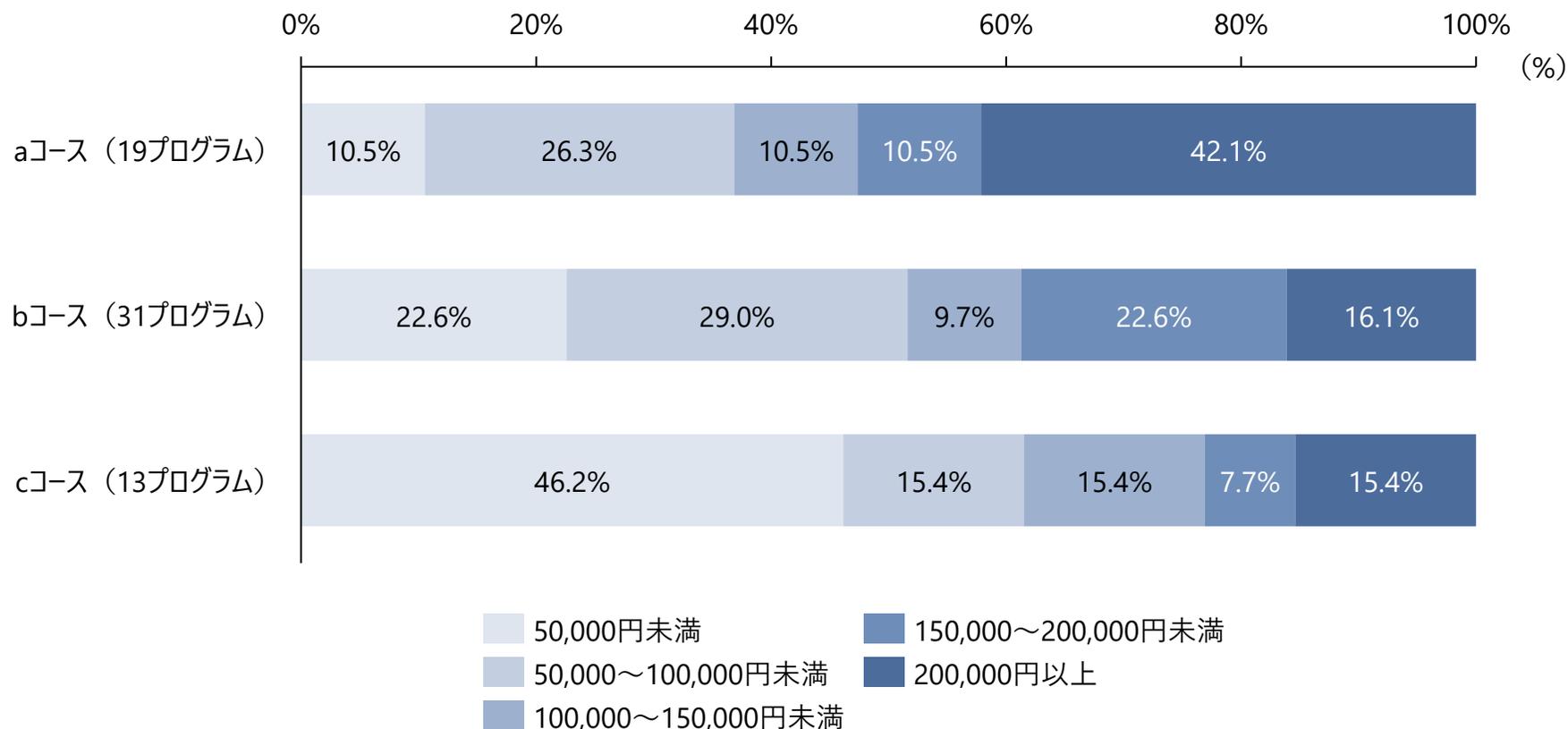


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 想定されるプログラムの受講料（コース別）

- 相対的に規模が大きい（設定される定員数やプログラムの時間数が長い、等）aコースで、「200,000円以上」を想定するプログラムが半数近くあった。プログラムの総時間数が200時間以上、実習も100時間以上実施したとするプログラムもあった。
- 相対的に規模が小さいcコースでは、「50,000円未満」を想定していたプログラムが半数近くあった。入門・概論的なプログラムも一部提供されていたことも考える。

想定されるプログラムの受講料（金額）（コース別）

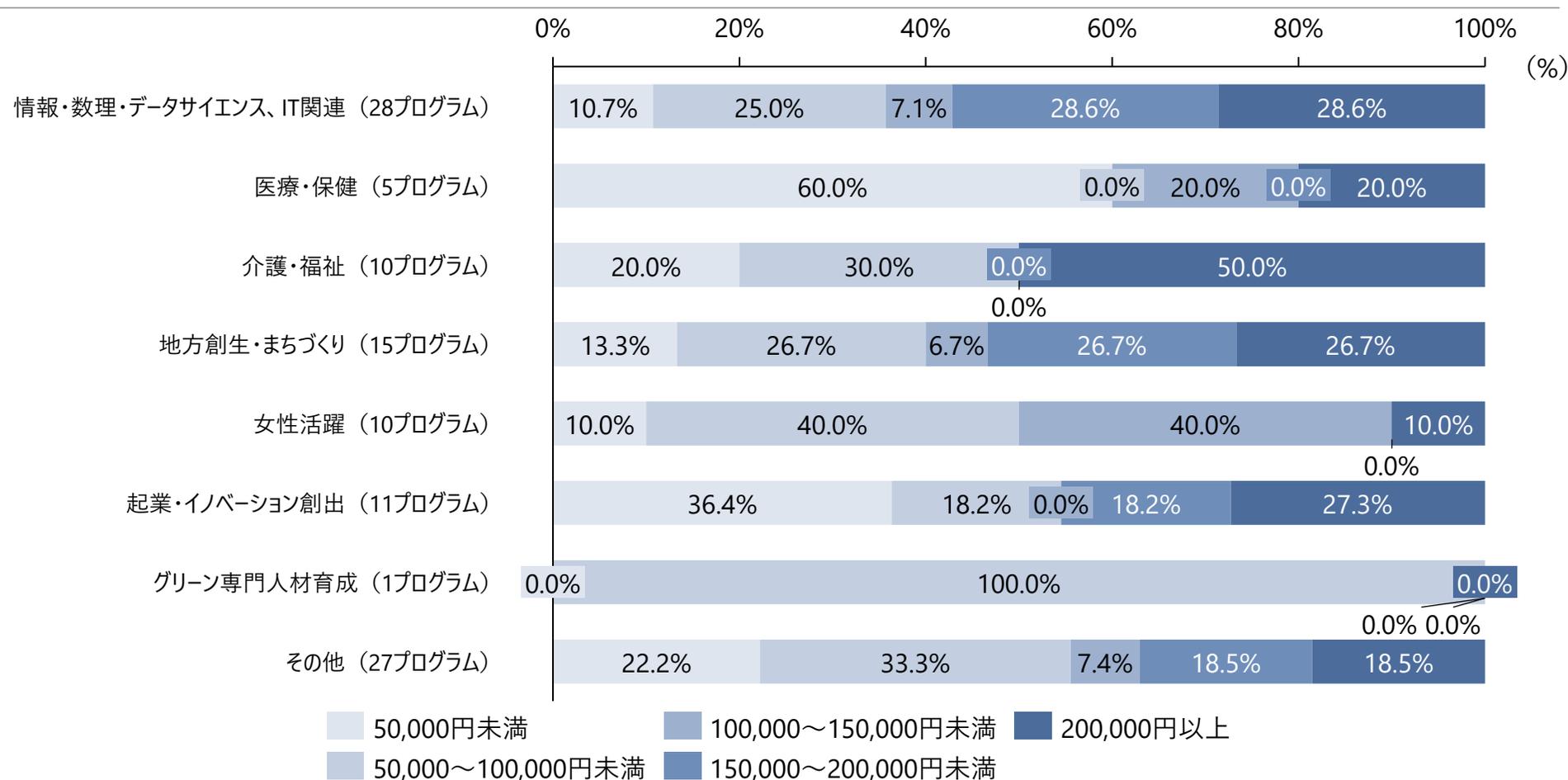


## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 想定されるプログラムの受講料（分野別）

- 「介護・福祉」分野のプログラムについて、「200,000円以上」を想定するプログラムが半数近くあった。この分野では、実習の時間も他の分野に比べて長い傾向にあるため、想定される受講料が高くなる傾向になったと考えられる。

想定されるプログラムの受講料（金額）（分野別）



## 2. プログラムの実施状況（大学アンケート報告）：（4）プログラムの活動成果と今後の展望

### 現在調査中の事項

■ 以下の事項については、プログラム終了後3か月の時点で回答いただく第3回アンケートで調査を行っている。

- 受講定員、申込者数、受講者数、修了者数（最終確認）
- プログラムの開発・運営プロセスのうち、「プログラムの評価、運用改善」に係る、実施・問題発生状況、対処状況
- 就職率、就職・就業率（確定値）、取得した資格やスキル、受講生の主な就職先
- プログラムを実施した意義・成果に関する振り返り
- 受講生の就職・転職に寄与した取組・工夫
- 受講生や修了生の就職・就業先企業等へのフォローアップ調査の実施状況
- 令和3年度のプログラムを活かした次年度以降の活動に関する意識（自走するにあたっての課題、就職・転職等キャリア形成支援に対する考え）
- 学内におけるリカレント教育の位置づけ
- 大学が就職・転職支援のためのリカレント教育を実施する意義

……等

### 3. プログラムの受講実態（受講生アンケート結果）

---

## 調査概要

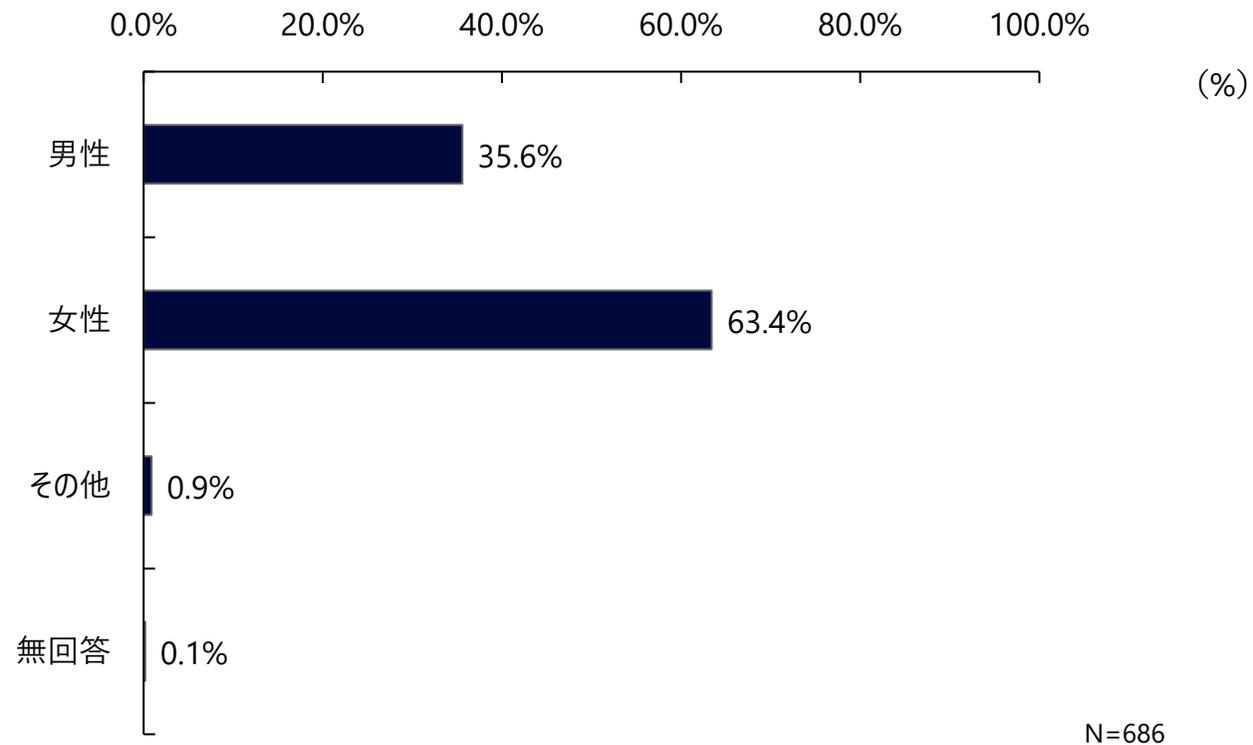
タイトル	就職・転職支援のための大学リカレント教育プログラム 受講生・修了生の実態把握に関するアンケート調査
調査の趣旨	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 就職・転職支援のための大学リカレント教育プログラムを受講中の方、修了した方を対象に、受講の目的・効果等について調査。</li> <li>• 調査結果のうち、自由記述部分はマナパス特集ページの掲載用に取得。</li> </ul>
調査期間	2021年2月
調査方法	ウェブアンケート (就職・転職支援のための大学リカレント教育プログラムの提供大学を通じて依頼し、専用回答サイトにて回答を受け付け)
調査対象	就職・転職支援のための大学リカレント教育プログラム 受講生 (受講中の方、すでに修了した方の双方を含む)
回答数	686件 (正規受講者数1,726を分母とした回答率39.7%)

### 3. 受講生アンケート報告

## 回答者属性（性別）

- 回答者は女性が多い。受講生全体における性別の比は大学アンケートで尋ねていないため不明だが、女性活躍を分野とするプログラムもあることなども踏まえると、全体としても女性の受講生が多いことが推測される。

回答者性別

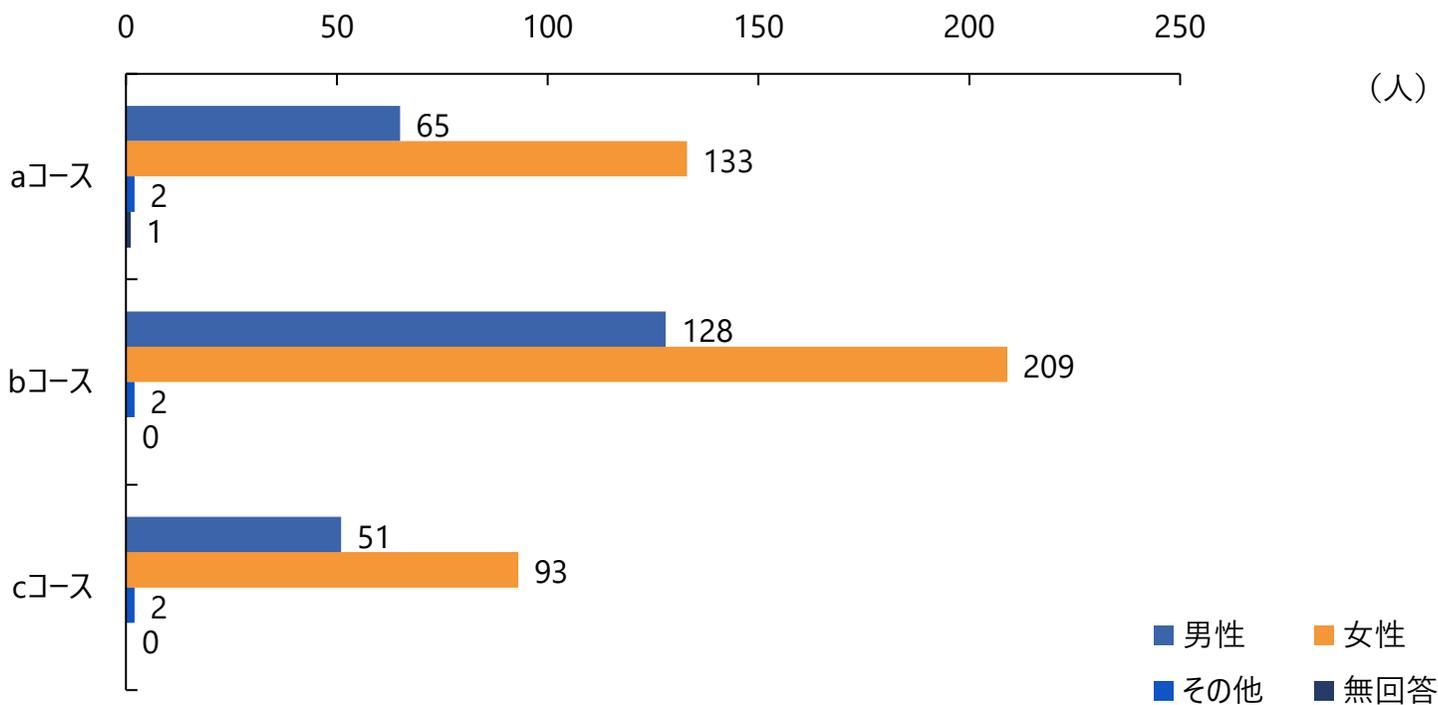


### 3. 受講生アンケート報告

## 回答者属性（性別）（コース別）

- どのコースでも、男性より女性の回答者が多くなっており、また男女比もコースによる大きな差異はない。
- 前述の通り、コースによってプログラムの主な対象や内容が異なっているものの、それらは受講生の男女比にあまり影響を与えなかったと推察される。

回答者性別（コース別）



N=686

※）属性情報についての基礎的な集計であるため、比率（％）ではなく人数（人）を単位に集計している

### 3. 受講生アンケート報告

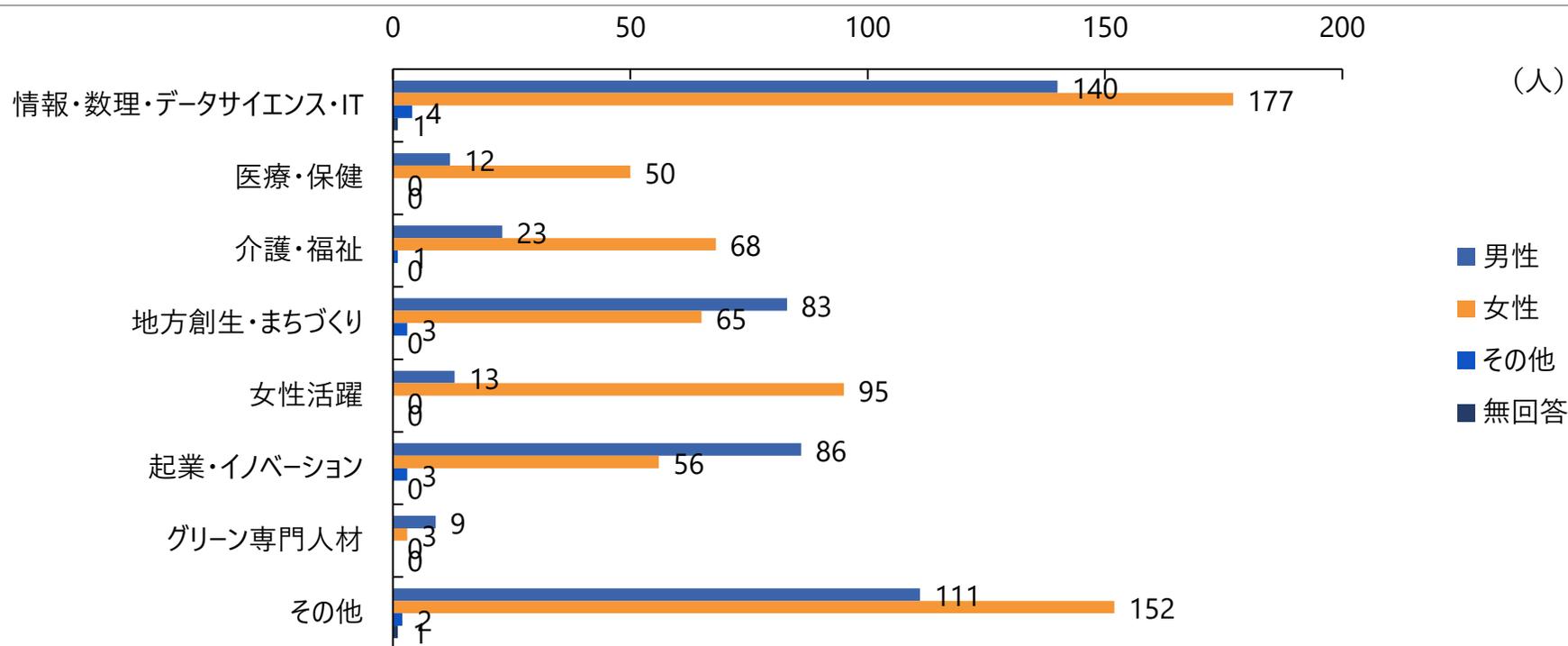
## 回答者属性（性別）（分野別）

- 分野別でみると、「地方創生・まちづくり」や、「企業・イノベーション」「グリーン専門人材」といった一部の分野で男性の回答者の方が多くなっている。前述の通り、受講生全体では女性の回答者の方が多いことに鑑みると、これらの分野においては男性からのニーズが大きくなっていると考えられる。

\*ただし、このことは、当該分野の女性向けのプログラムが求められていない、ということを示してはいない点に留意が必要である。

- また、「情報・数理・データサイエンス・AI」についても他の分野と比べると男性からの回答数が多いため、男女ともにニーズが高い学習分野だと考えられる。

回答者性別（分野別）



※) 属性情報についての基礎的な集計であるため、比率 (%) ではなく人数 (人) を単位に集計している

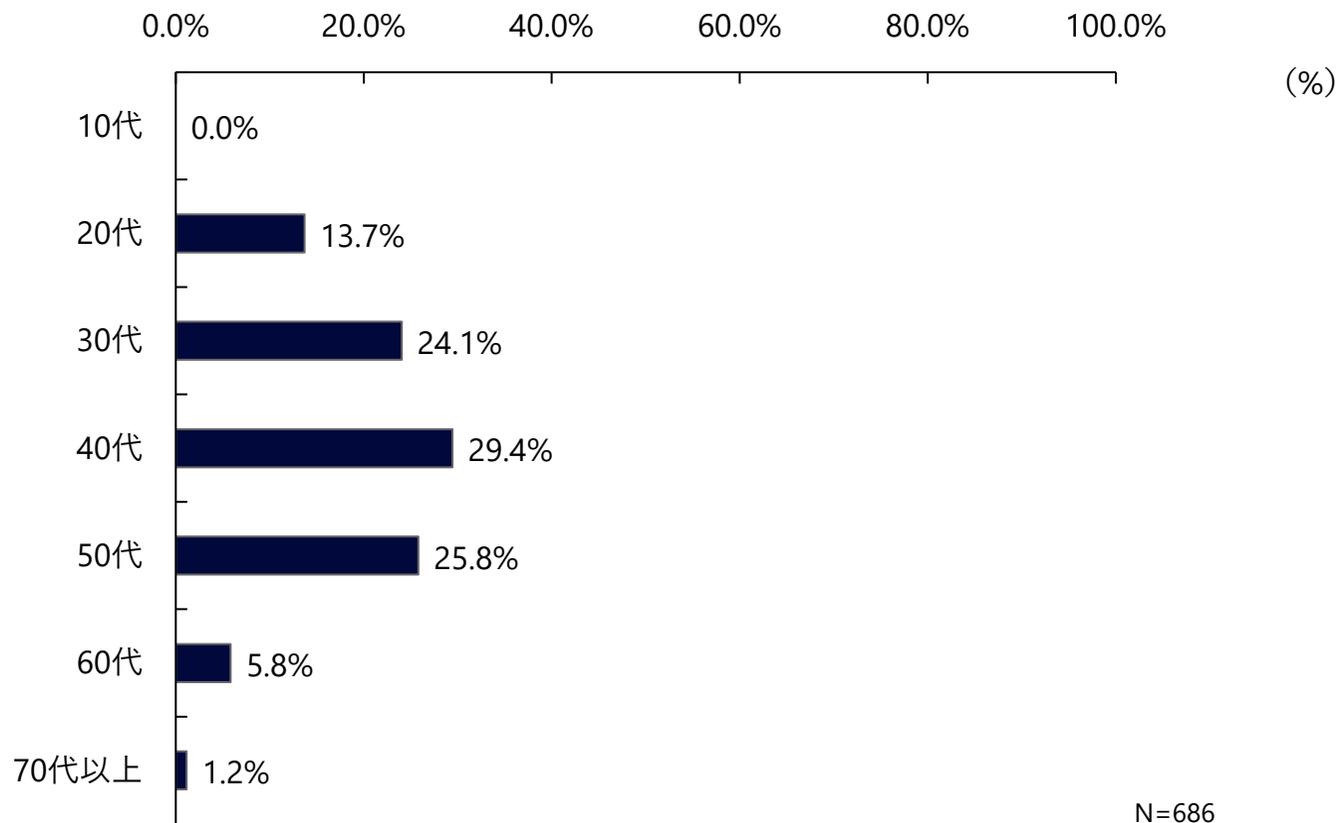
N=686

### 3. 受講生アンケート報告

## 回答者属性（年代）

- 回答者は40代を中心に、30代～50代で全体の約7割を占めている。
- 一方で、20代や60代の受講生も一定程度おり、就職・転職支援プログラムが幅広い年齢層から求められていることがわかる。

回答者年代

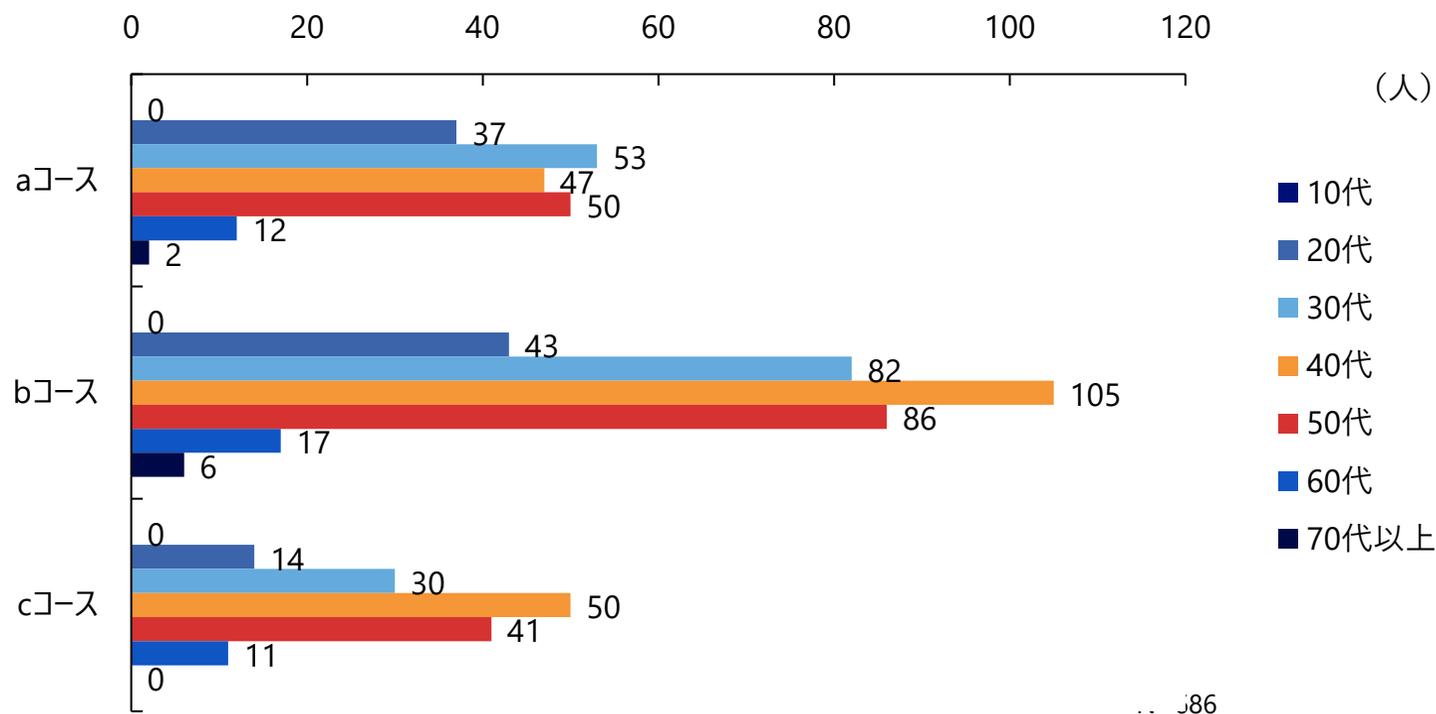


### 3. 受講生アンケート報告

## 回答者属性（年代）（コース別）

- コース別で見ると、b,cコースでは全体と同様に40代が最も多いが、aコースでは30代が最も多くなっており、20代が占める割合も他コースに比べて大きい。
- aコースは、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた失業者を主な対象者としているため、そうしたリカレント教育を通じて就職等を目指す失業者が若年層に多くになっている可能性が考えられる。

回答者年代（コース別）



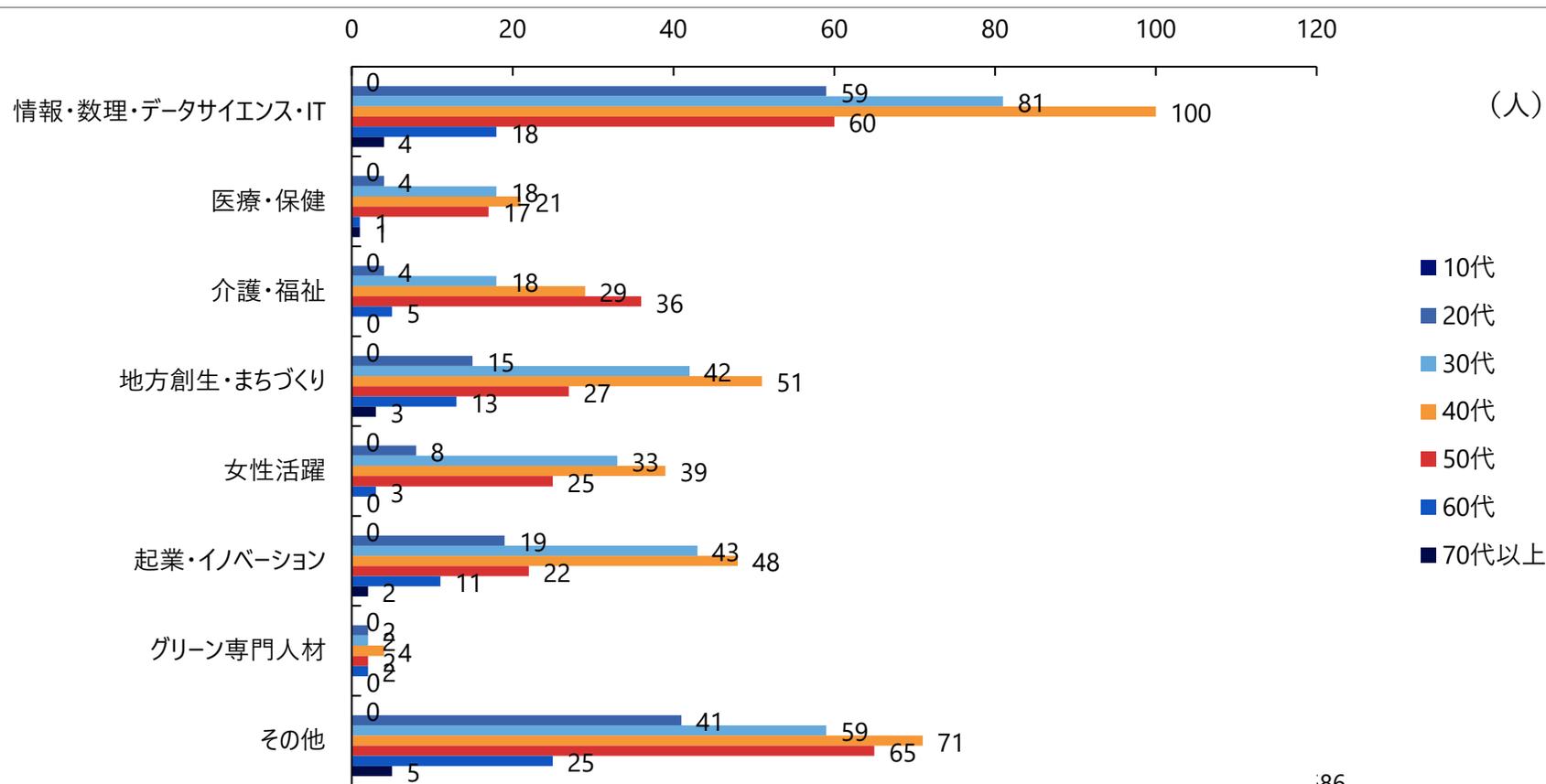
※）属性情報についての基礎的な集計であるため、比率（％）ではなく人数（人）を単位に集計している

### 3. 受講生アンケート報告

## 回答者属性（年代）（分野別）

- 分野別で見ると、介護・福祉分野では50代が最も多いが、他はどの分野でも40代が最も多くなっている。
- 全体的に、どの分野も似たような年代分布となっており、各プログラムとも幅広い年齢層からの参加者があったと考えられる。

回答者年代（分野別）



14-J86

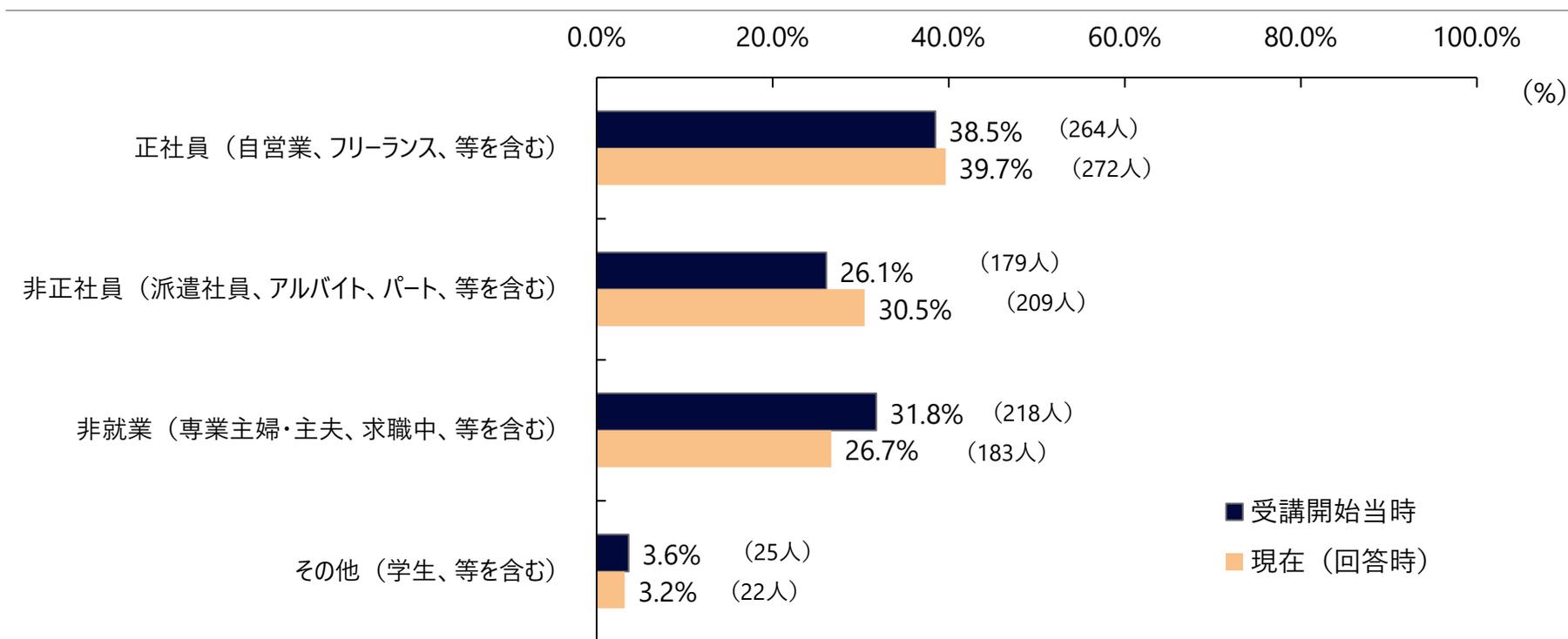
※) 属性情報についての基礎的な集計であるため、比率 (%) ではなく人数 (人) を単位に集計している

### 3. 受講生アンケート報告

## 就業状態

- 「非就業」の回答が「受講開始当時」よりも「現在（回答時）」で小さくなっており、また「正社員」「非正規社員」の回答が「現在（回答時）」で大きくなっている。このことから、プログラム受講以降に新規に就業した人が一定程度存在していることがうかがえる。

就業状態（受講開始当時・回答時点）



※）年度途中の回答時点でのデータである点や、受講生・修了生の全数についてのデータでない点などには留意が必要である

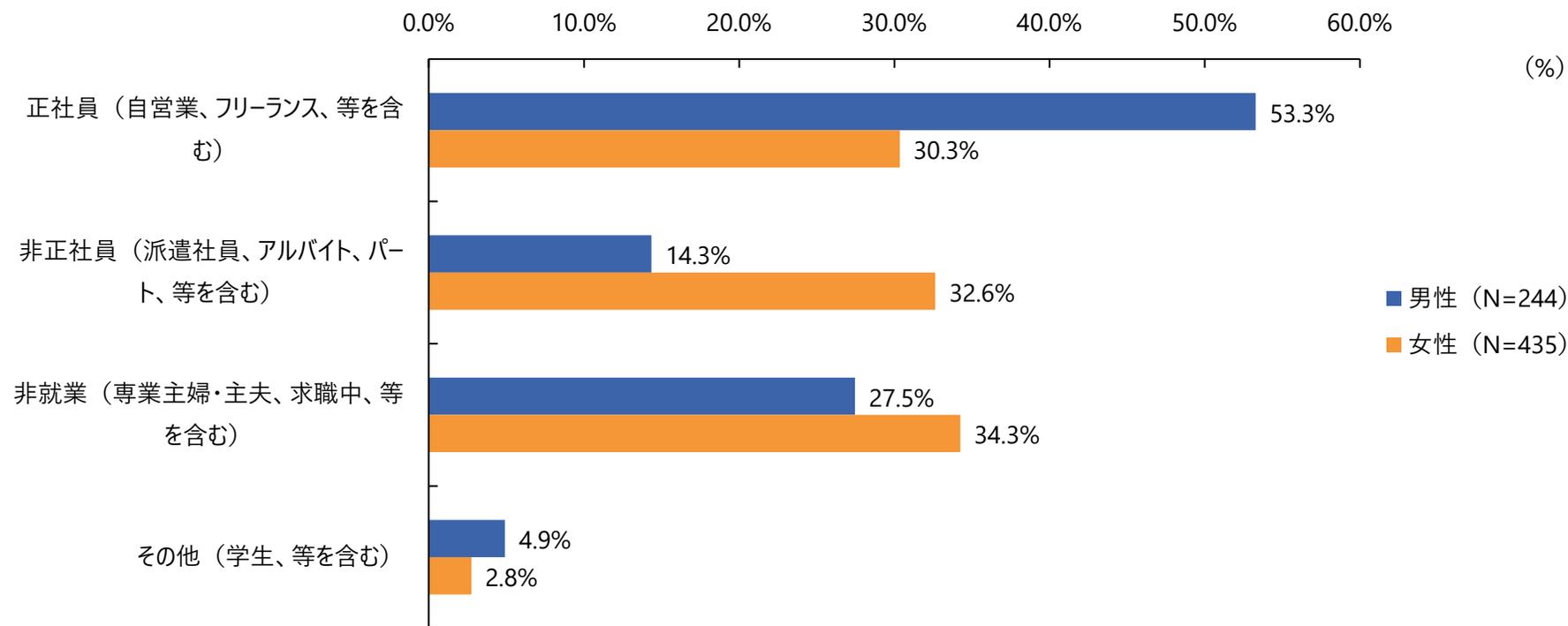
N=686

### 3. 受講生アンケート報告

## 受講開始当時の就業状態（性別）

- 男性の場合は「正社員」の割合が過半数を占める一方、女性の場合は「正社員」は3割にとどまっており、男女間での就業状態に差異があることがみてとれる。
  - 回答者全体で女性が多かったことも、本プログラムの主な対象である非正社員や非就業者に女性が多いことを反映している可能性がある。

受講開始当時の就業状態（性別）



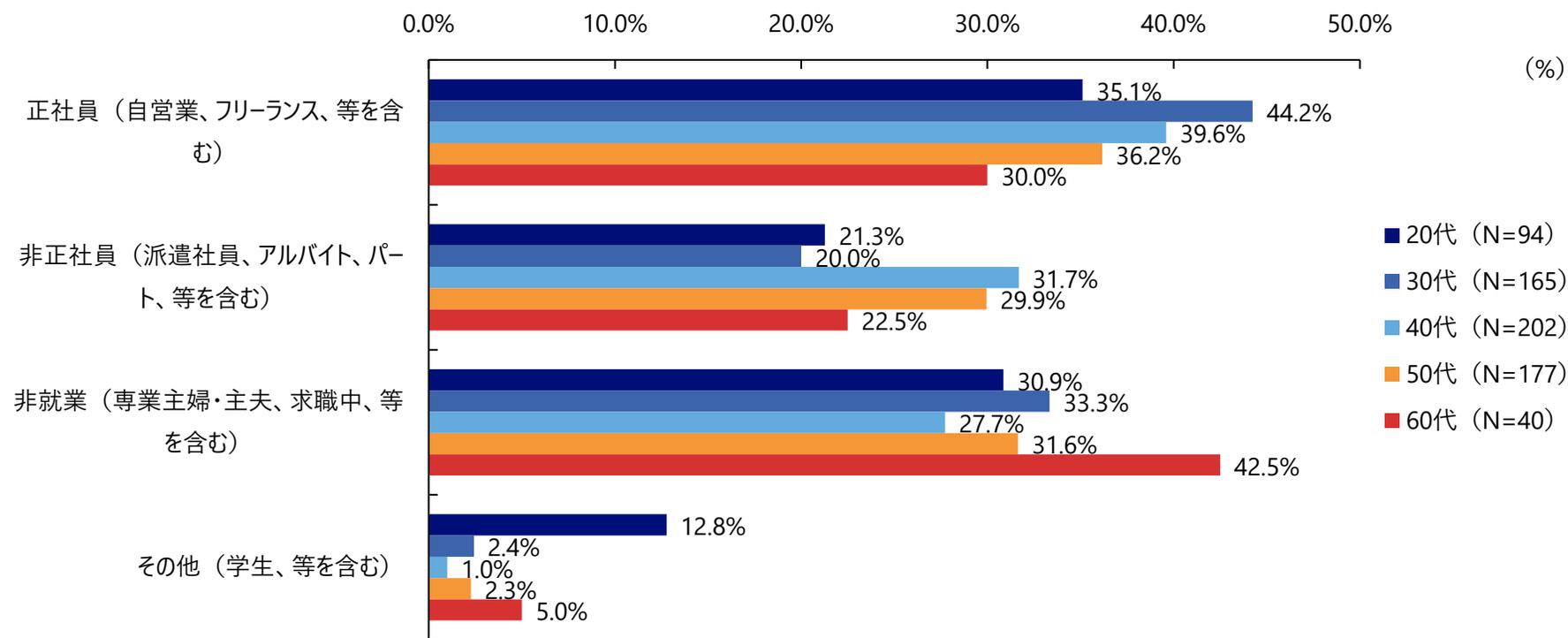
※）性別が「その他」（N=6）および無回答（N=1）の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 受講開始当時の就業状態（年代別）

- 年代別で見ると、20代～50代では「正社員」の値が最も高くなっており、対して60代では「非就業」の値が最も高くなっている。
  - 一方で、20代～50代でも「非就業」の割合は3割前後にのぼっており、若年層・中年層に対する就職支援も必要であることがうかがえる。

受講開始当時の就業状態（年代別）



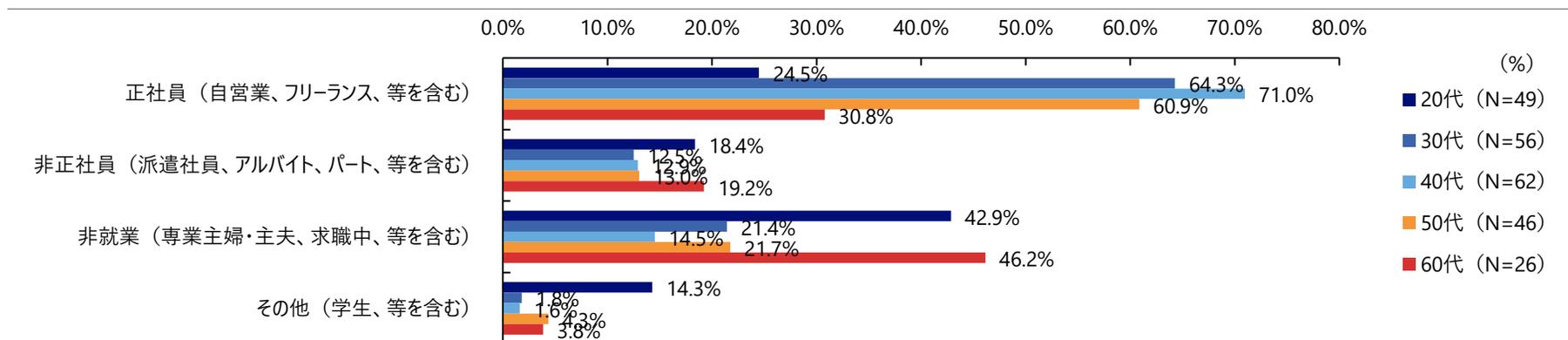
※）年代が「10代」（N=0）および「70代以上」（N=8）の回答についてはサンプル数がない・もしくは少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

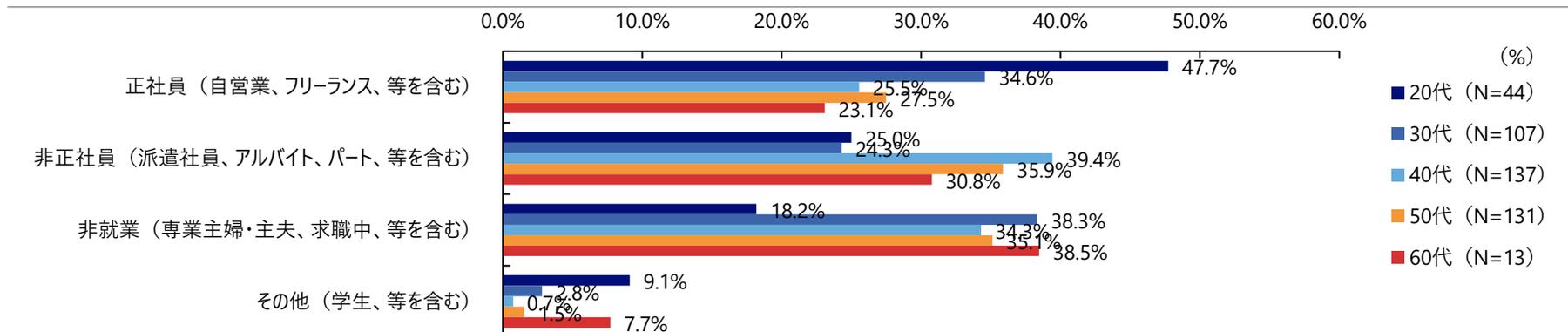
## 受講開始当時の就業状態（性・年代別）

- 男性では、正社員は20代では2.5割ほどで、非就業が4割にも上る一方、30～50代においては6割以上が正社員となっている。
- 女性では、概ね年代がさがるにつれて正社員比率はあがる傾向にあり、20代では約半数が正社員となっている。
  - これらのことは、新型コロナウイルス感染症の影響の受け方が、性別・年代によって交互作用する形で異なっていることを示唆しており、性別・年代の双方を考慮した対策の必要性が認められる。

### 受講開始当時の就業状態（男性・年代別）



### 受講開始当時の就業状態（女性・年代別）



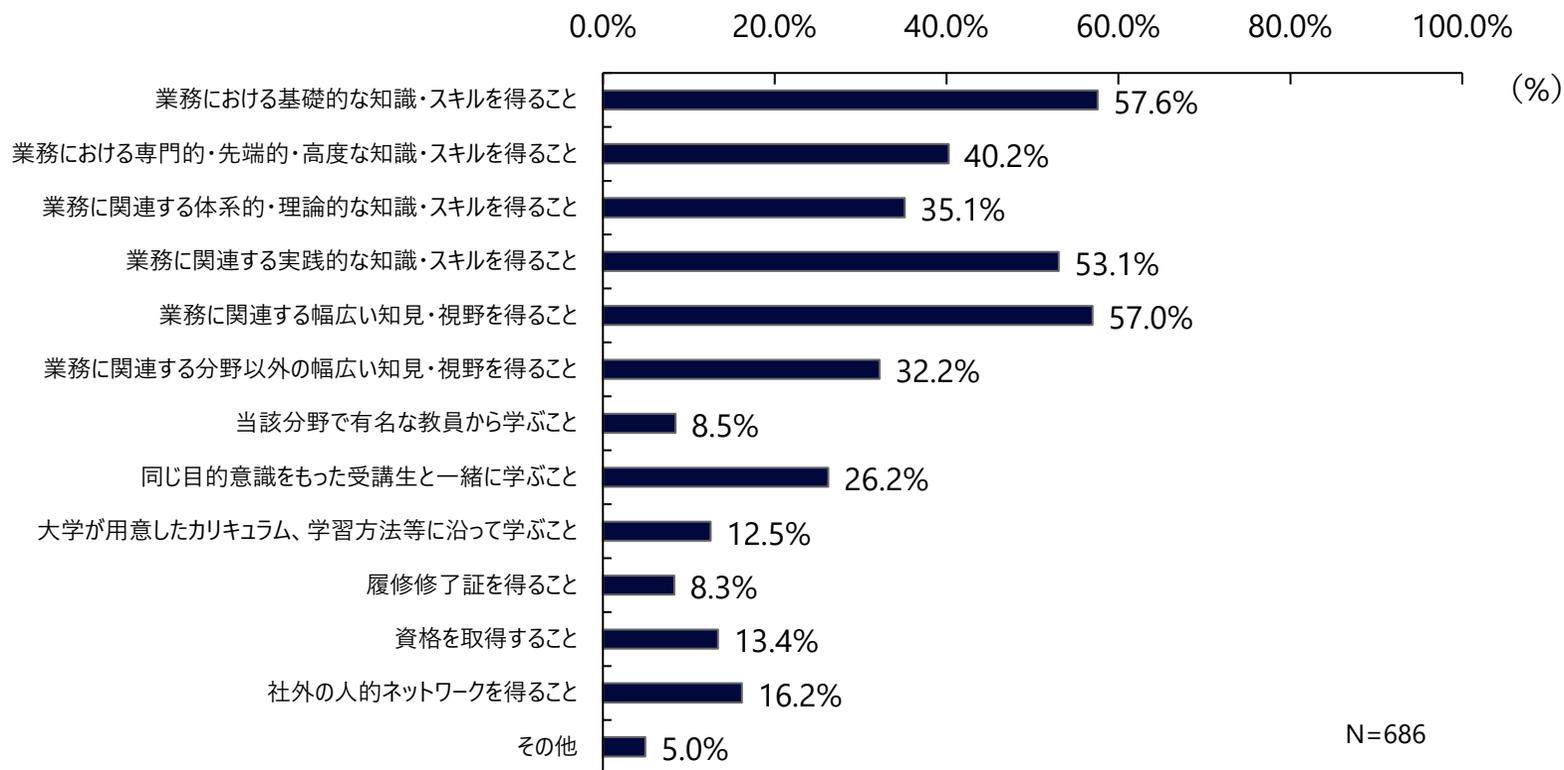
※）性別が「その他」もしくは無回答の回答、および年代が「10代」もしくは「70代以上」の回答についてはサンプル数がない・少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由

- 受講の理由としては、業務における基礎的な知識・スキルを得ることとする回答が最も多く、次いで業務に関連する幅広い知見・視野を得ることが多かった。
- また、知識やスキルを身につける側面以外にも、同じ目的意識を持った受講生と一緒に学ぶことを目的としている受講生も多かった。
  - なお、「その他」の内容としては、「今後の自分が働く場所の選択肢を広げるため」「関係者より受講を勧められたため」などの回答があった。

### 受講の理由 (MA)

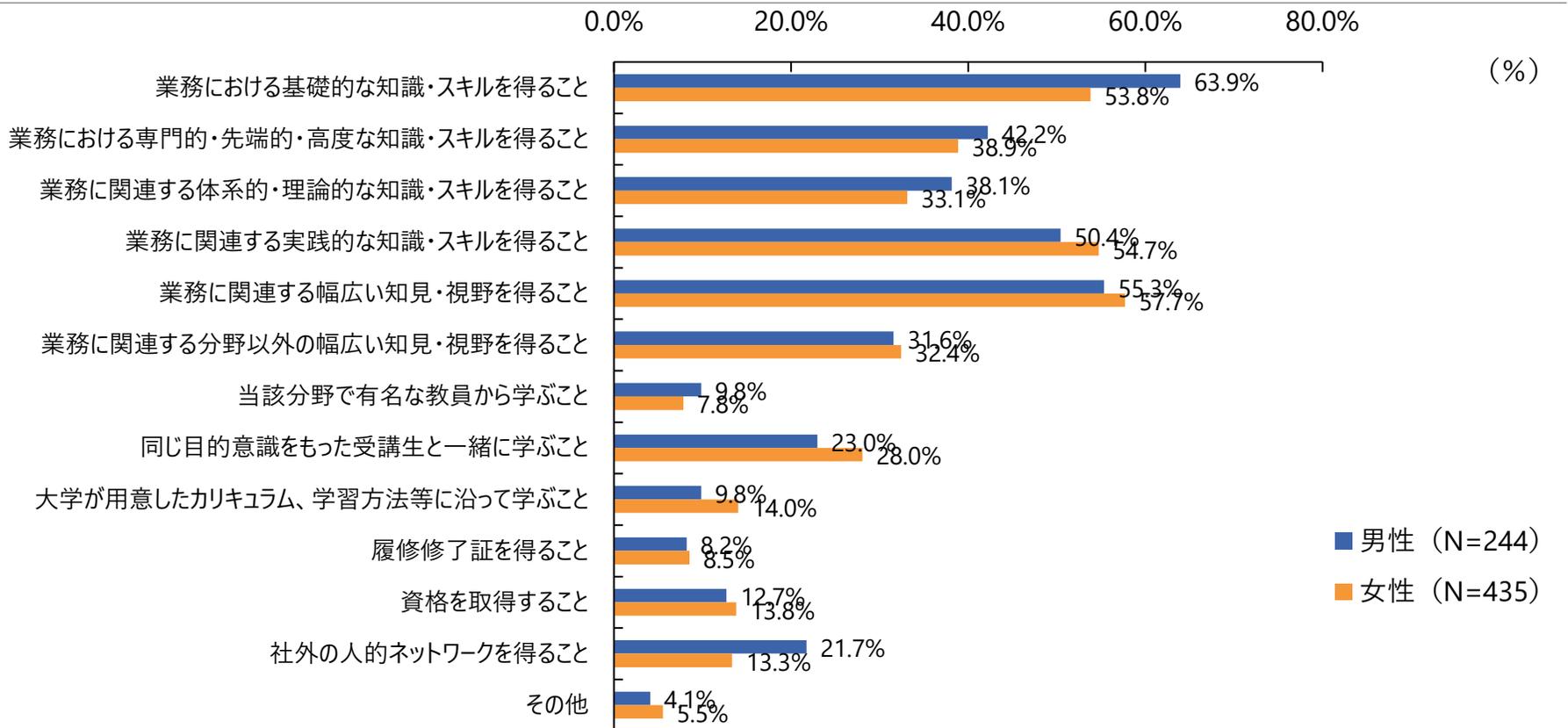


### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由（性別）

- 男女とも、「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」や「業務に関連する実践的な知識・スキルを得ること」「業務に関連する幅広い知見・視野を得ること」の回答が高くなっており、大きな差はない。これらの項目・内容は、性別によらず広く受講生から重視されているといえる。
- なお、社外の人的ネットワークを得ることについては、男性と女性間での差が見られた。

受講の理由（MA）（性別）



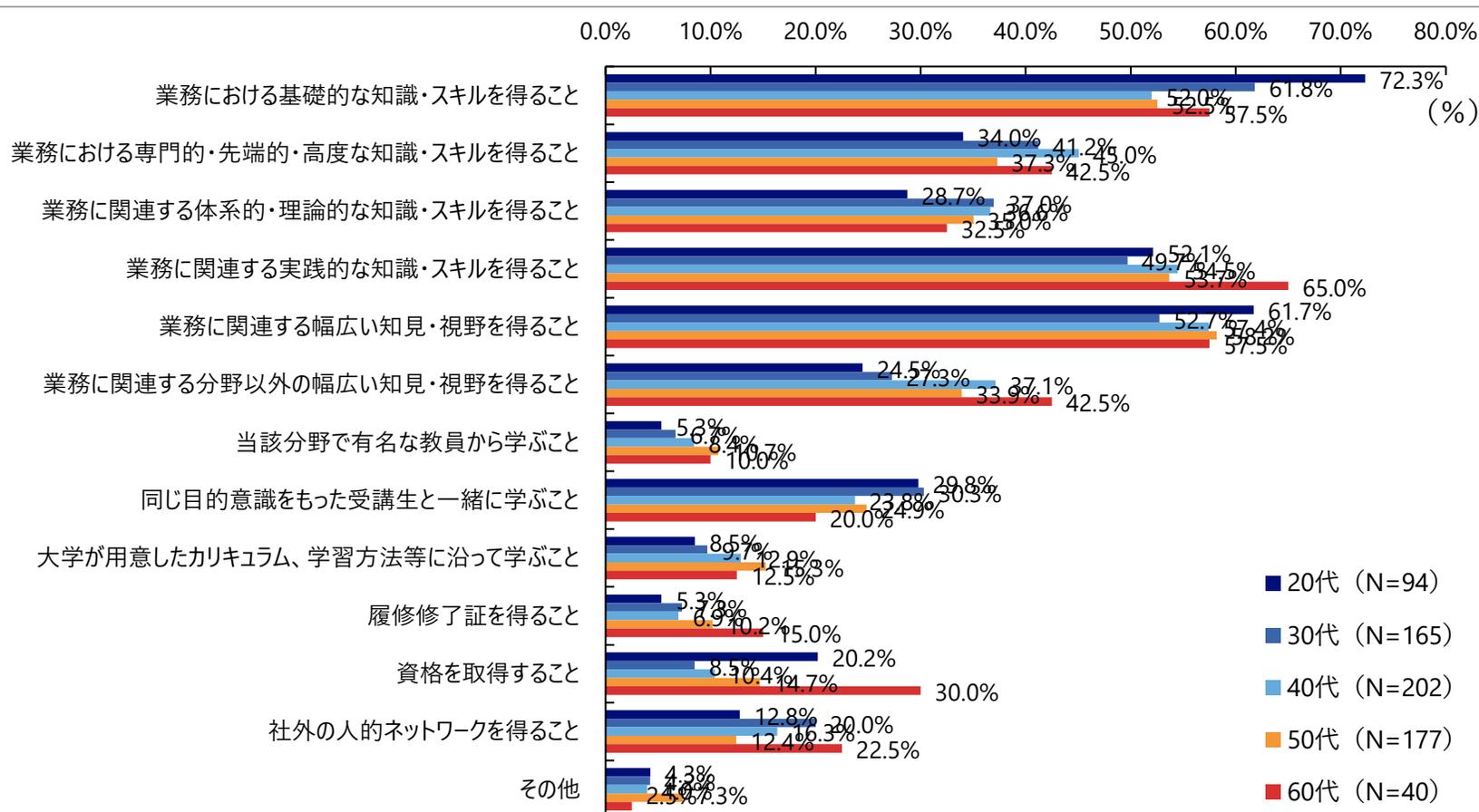
※) 性別が「その他」(N=6) および無回答 (N=1) の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由（年代別）

- 「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」は特に20代で多く、「業務に関する実践的な知識・スキルを得ること」や「資格を取得すること」については特に60代が多いなど、年代によって一定程度の傾向の差異がみられる。

受講の理由（MA）（年代別）



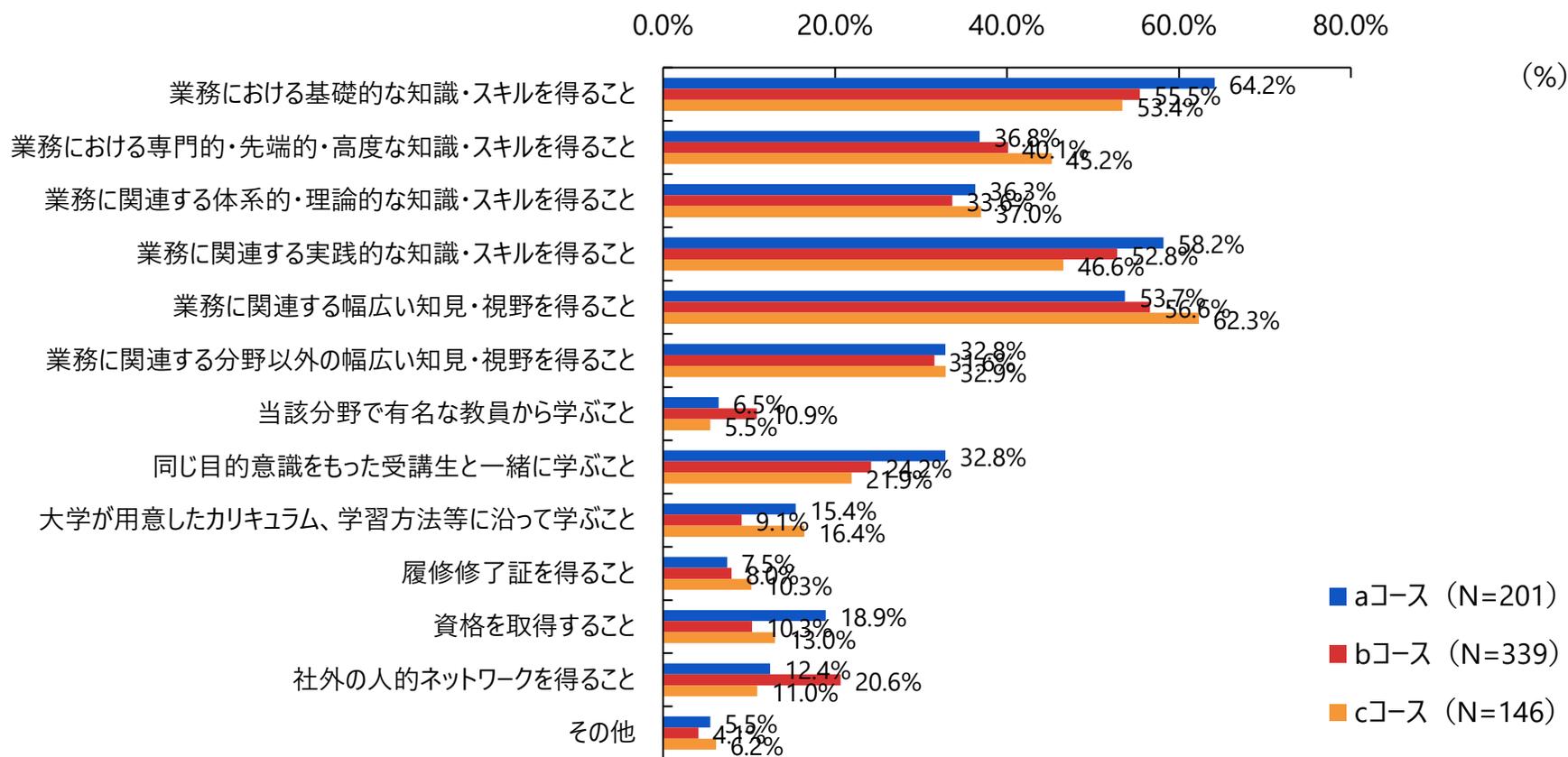
※) 年代が「10代」(N=0) および「70代以上」(N=8) の回答についてはサンプル数がない・もしくは少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由（コース別）

- 「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」「同じ目的意識をもった受講生と一緒に学ぶこと」は特にaコースで多く、「社外の人的ネットワークを得ること」は転職希望者も対象としているbコースで、「業務に関連する幅広い知見・視野を得ること」は特にcコースで多いなど、各コースの特性によって一定程度の傾向の差異がみられる。

受講の理由（MA）（コース別）

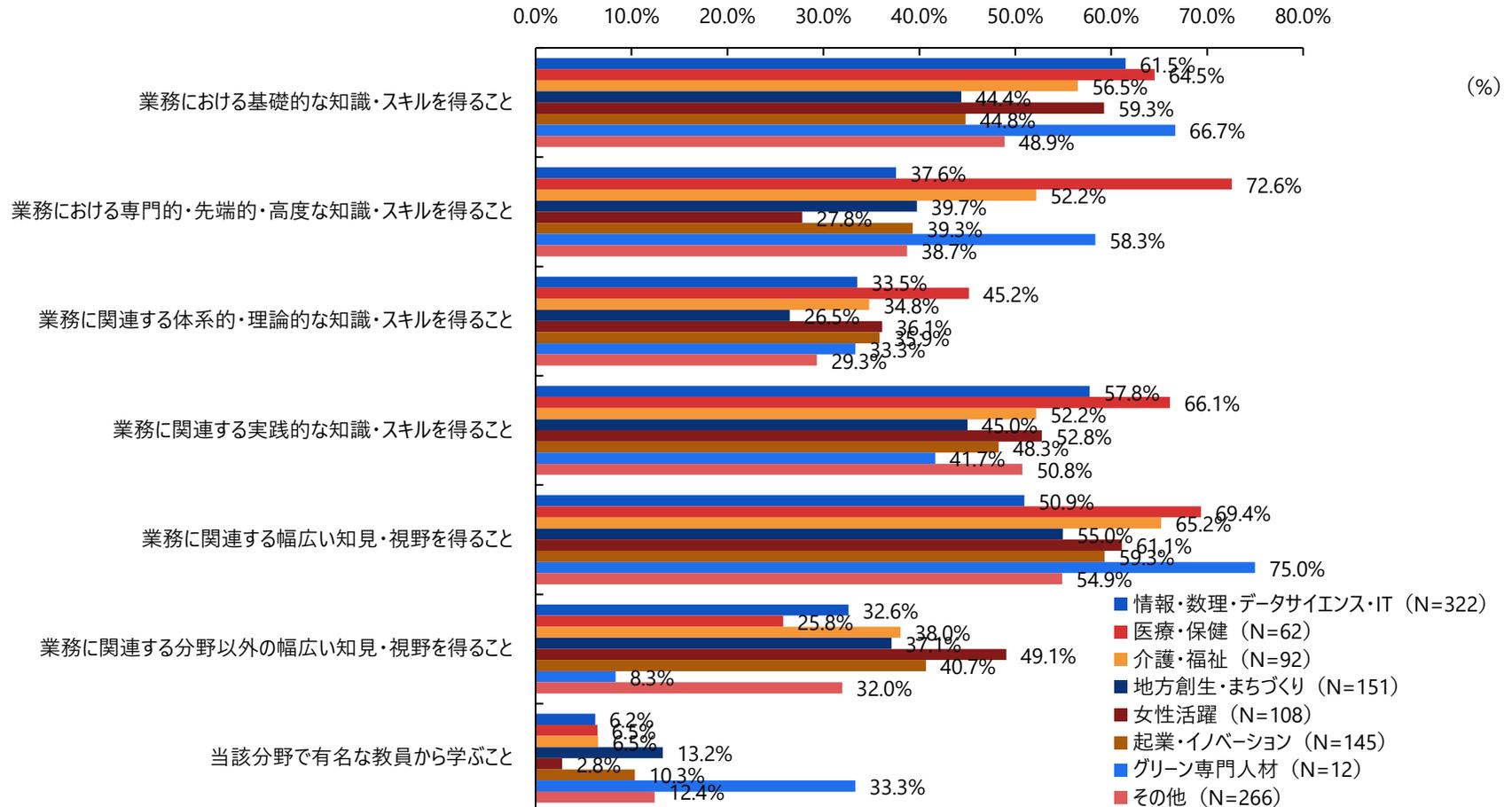


### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由（分野別 1/2）

- 医療・保険分野では「業務における専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること」や「業務に関連する実践的な知識・スキルを得ること」が高いなど、分野によって部分的に差異が見られる。
- 一方で、「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」や「業務に関連する幅広い知見・視野を得ること」など、分野によらず重視されている項目もある。

### 受講の理由（MA）（分野別 1/2）

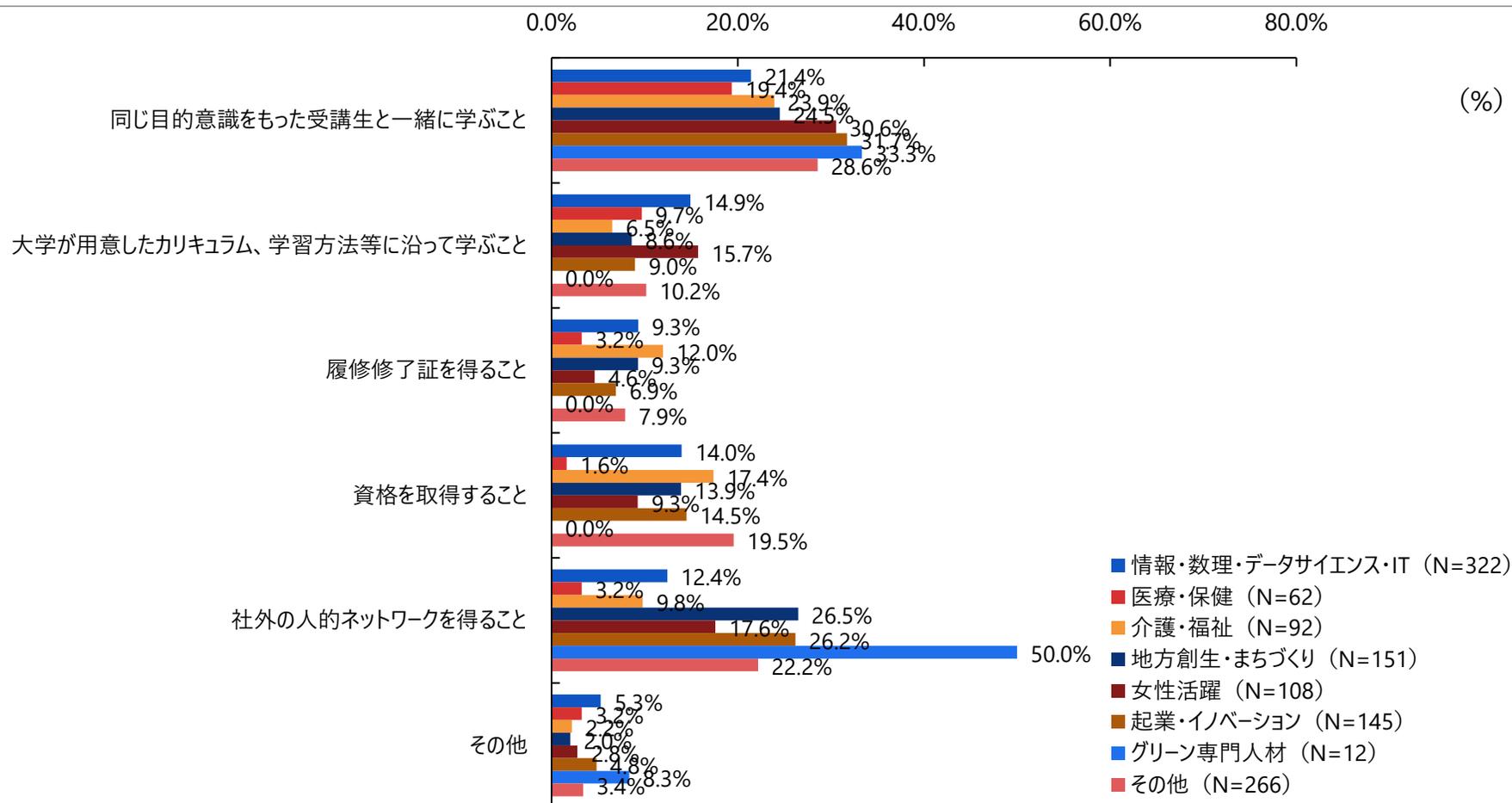


### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由（分野別 2/2）

- グリーン専門人材分野では「社外の人的ネットワークを得ること」が高いなど、分野によって若干の差異が見られる。
- 一方、「同じ目的意識をもった受講生と一緒に学ぶこと」については、分野にかかわらず、2～3割程度となっている。

受講の理由（MA）（分野別 2/2）

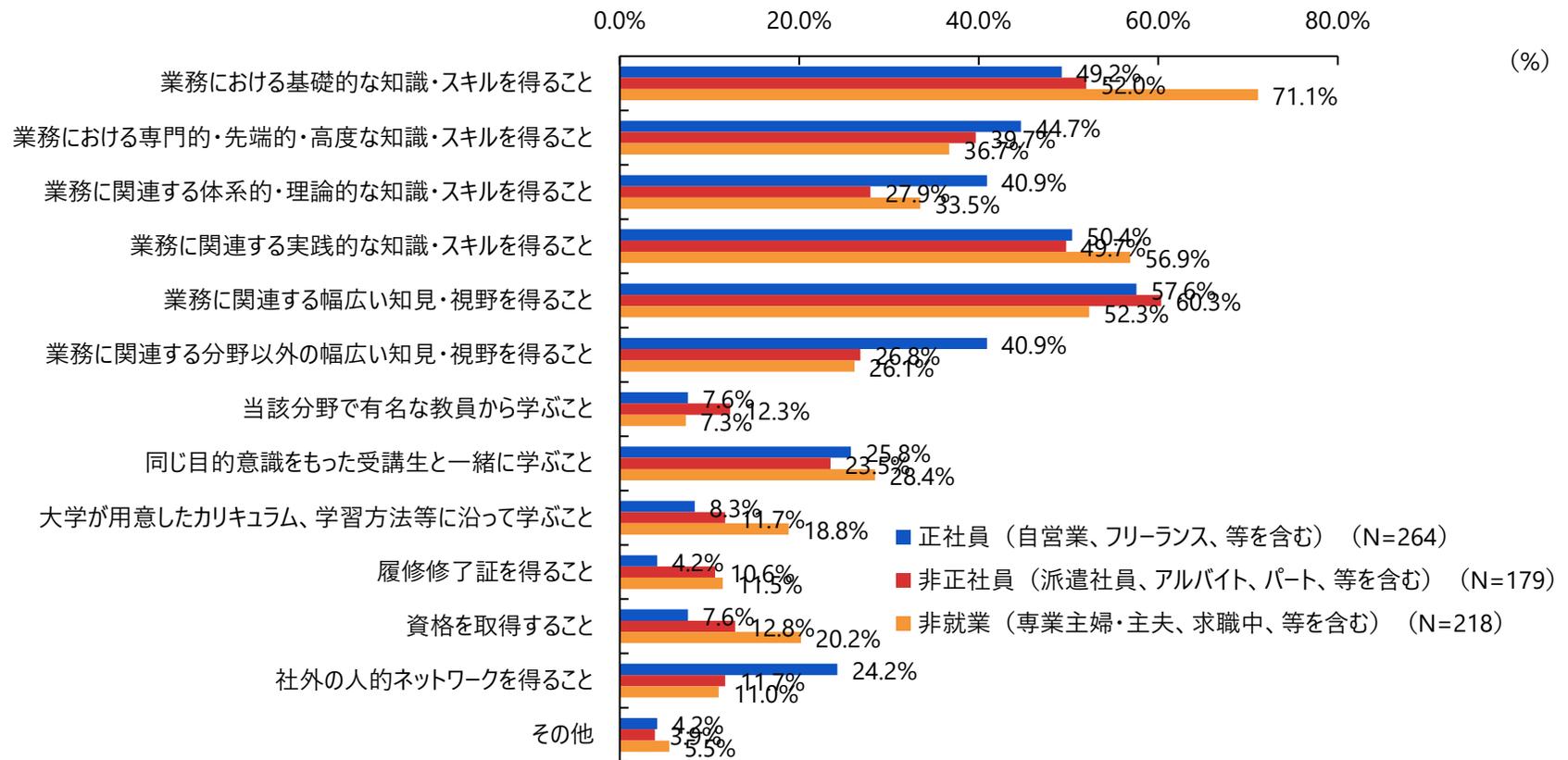


### 3. 受講生アンケート報告

## 受講の理由（受講開始時点の就業状態別）

- 「非就業」の場合、就業者に比べて「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」や「業務に関連する実践的な知識・スキルを得ること」、「資格を取得すること」が高くなっている。また、正社員では「社外の人的ネットワークを得ること」も高い。

受講の理由（MA）（受講開始時点の就業状態別）



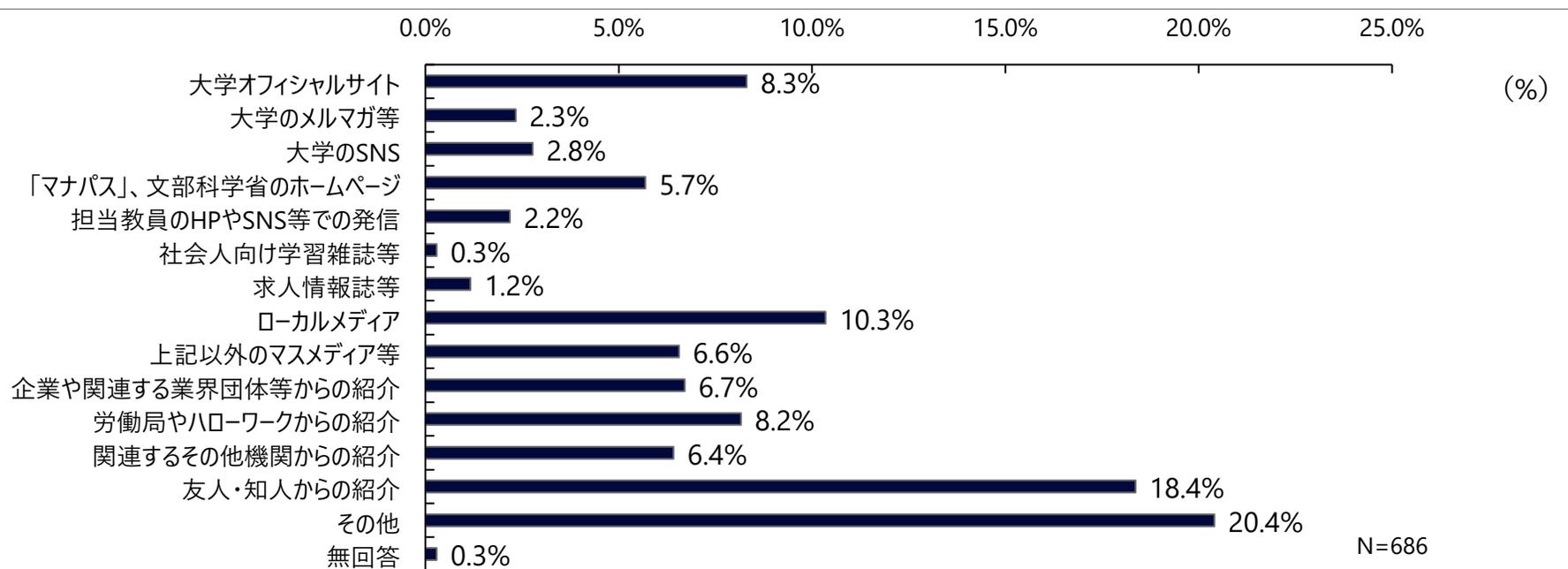
※) 受講開始時点の就業状態が「その他」(N=25) の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## プログラムを知ったきっかけ

- プログラムを知ったきっかけは、「その他」を除くと友人・知人からの紹介とする回答が最も多かった。
  - 「その他」の内容としては、大学の同窓会誌や関連団体のメールマガジン、またハローワーク等においてあるチラシなどの記載があった。
- なお、大学が「効果があった」と考えている広報の方法（次ページ）と比較すると、大学が効果があったと考えている「大学オフィシャルサイトでの広報」や「労働局やハローワークへの広報」よりも、「ローカルメディア」や「友人・知人からの紹介」がきっかけになっている場合が多いことがうかがえる。
  - ただし、大学アンケートの結果の比較にあたっては、大学アンケートと受講生アンケートとで選択肢等が異なっていることに留意が必要である。
  - また、次ページ以降の分析でも明らかとなっており、「大学オフィシャルサイトでの広報」や「労働局やハローワークへの広報」等も、対象によっては有効な手段である点にも留意が必要である。

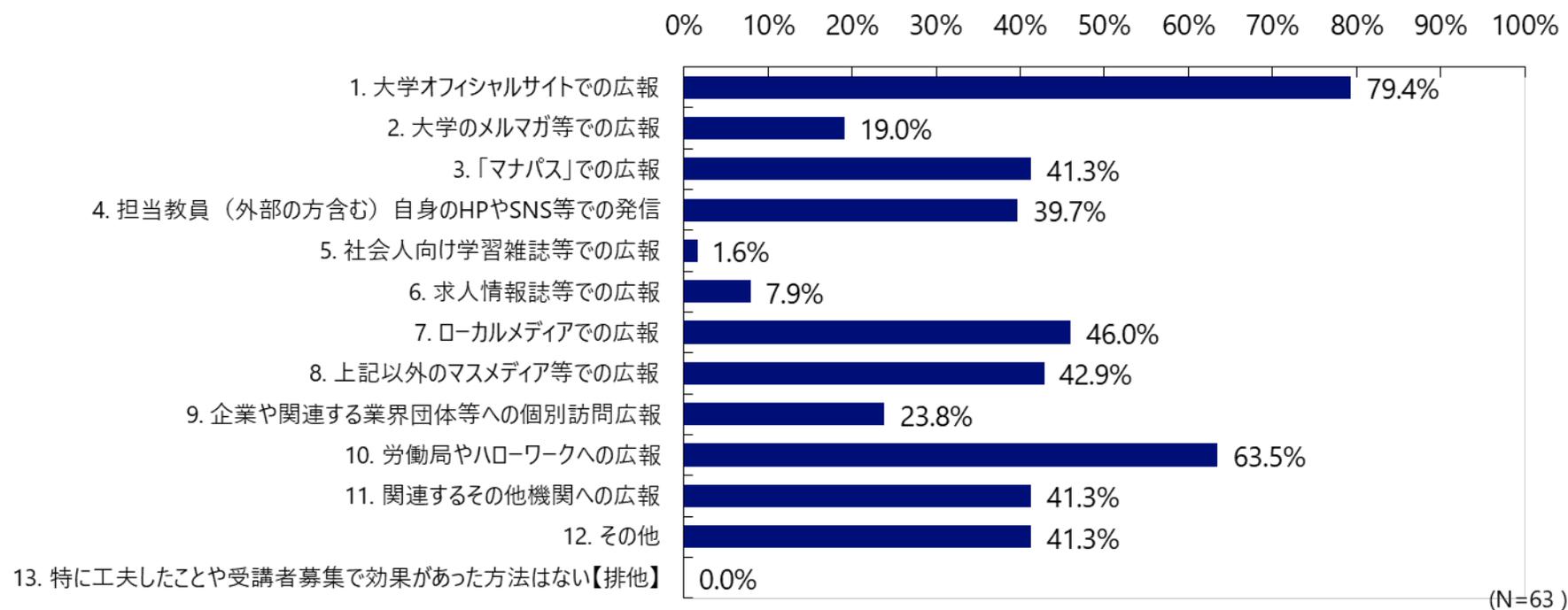
### プログラムを知ったきっかけ（SA）



### 3. 受講生アンケート報告

## 【参考】大学アンケートにおける効果的な広報の実施（再掲）

#### 受講者募集で特に効果があった広報の方法（MA）

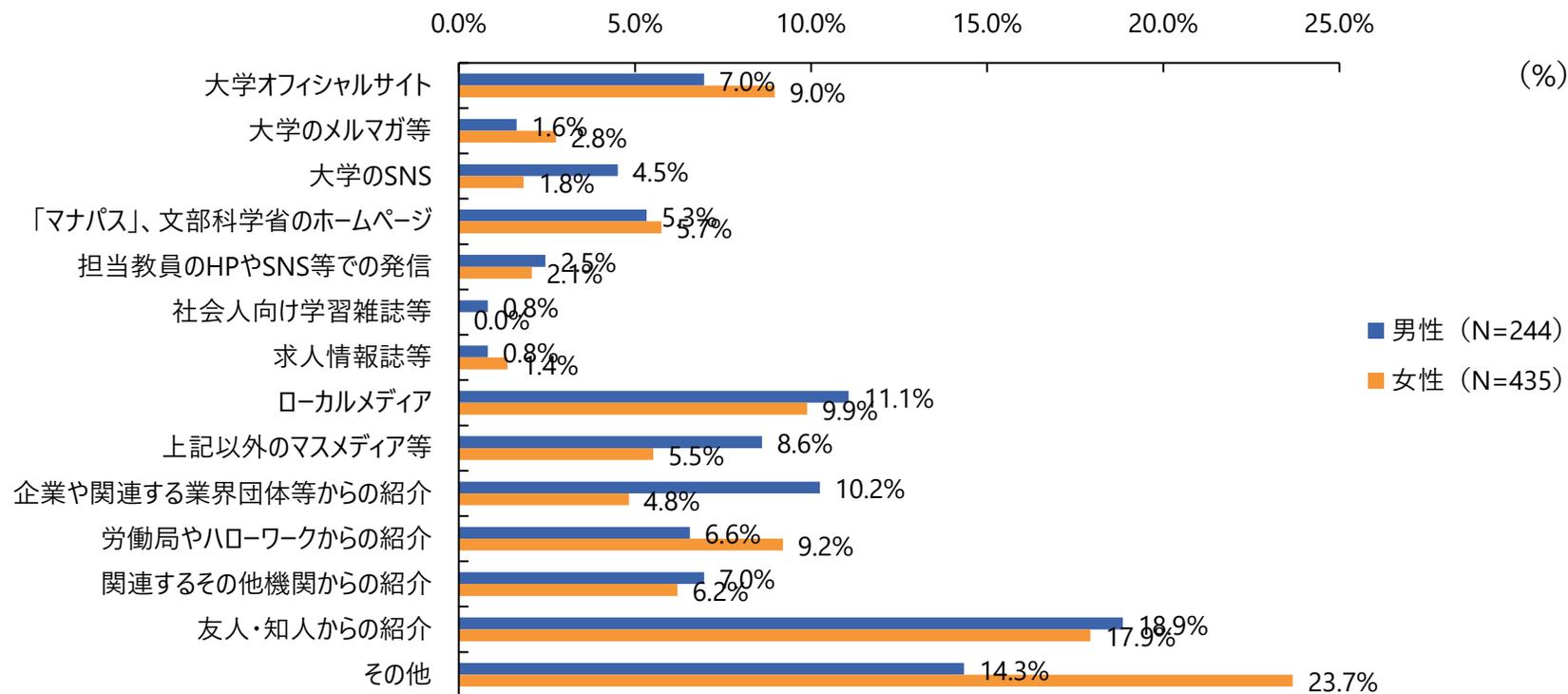


### 3. 受講生アンケート報告

## プログラムを知ったきっかけ（性別）

- 「その他」以外では男女ともに「友人・知人からの紹介」が最も多くなっており、人的ネットワークを活用した広報の有効性がうかがえる。
- 一方、男性は女性よりも「大学のSNS」や「企業や関連する業界団体等からの紹介」と回答した割合が高くなっており、女性は男性よりも「大学オフィシャルサイト」や「労働局やハローワークからの紹介」と回答した割合が高くなっている。
  - 前述の通り、男性は受講開始当時に「正社員」が多く、女性の場合は「非正社員」や「非就業」が多いことが関係している可能性がある。

### プログラムを知ったきっかけ（SA）（性別）



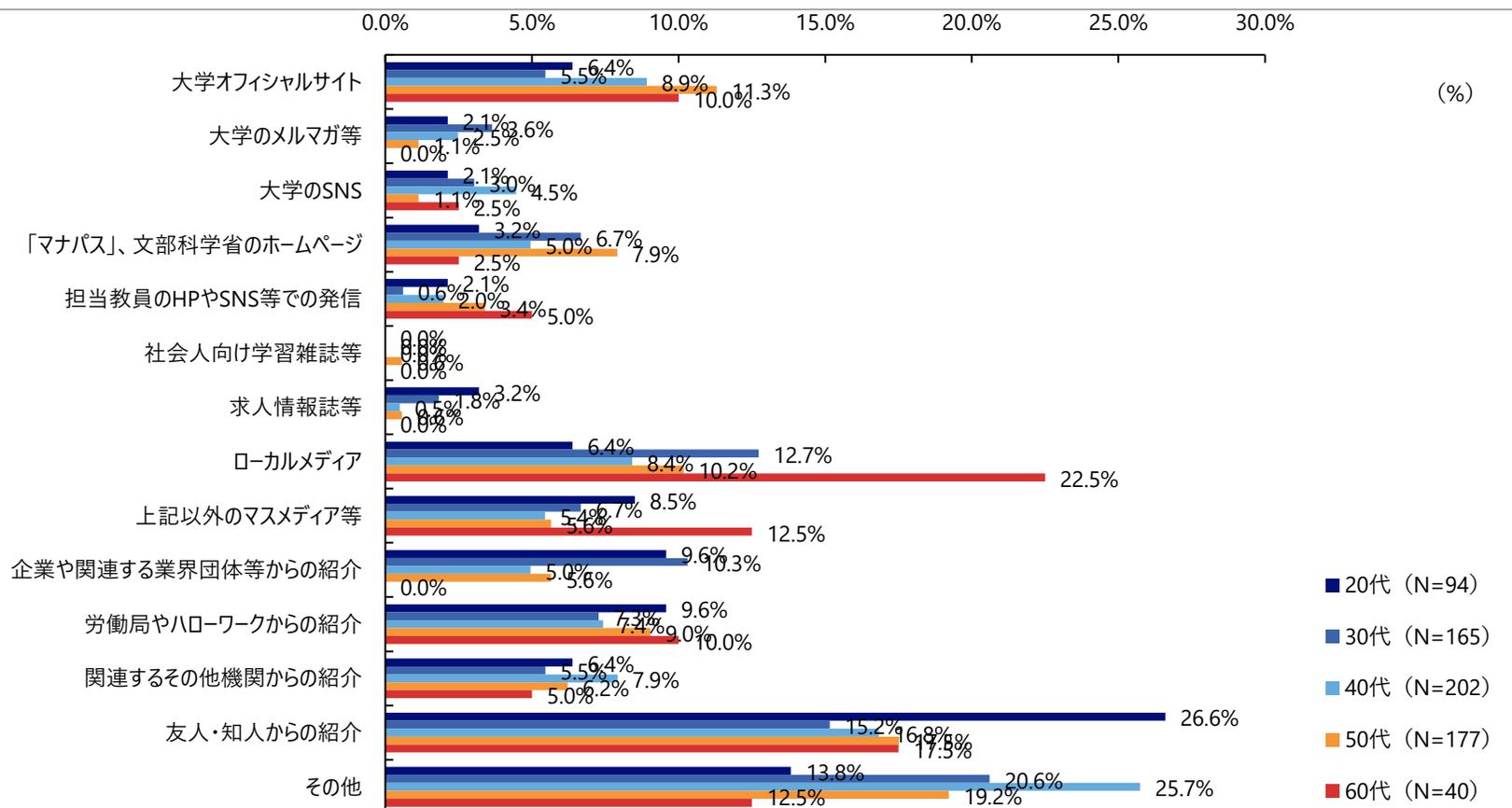
※）性別が「その他」（N=6）および無回答（N=1）の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## プログラムを知ったきっかけ（年代別）

- 年代別で見ると、「その他」以外では、20代・30代・40代・50代では「友人・知人からの紹介」が最も多くなっており、人的ネットワークを活用した広報の有効性がうかがえる。
- 60代では「ローカルメディア」が最も多く、「上記以外のマスメディア等」も特徴的に多い。これらは、60代を主な対象とする場合には特に活用すべきといえる。

プログラムを知ったきっかけ（SA）（年代別）



※) 年代が「10代」(N=0) および「70代以上」(N=8) の回答についてはサンプル数がない・もしくは少ないため掲載していない

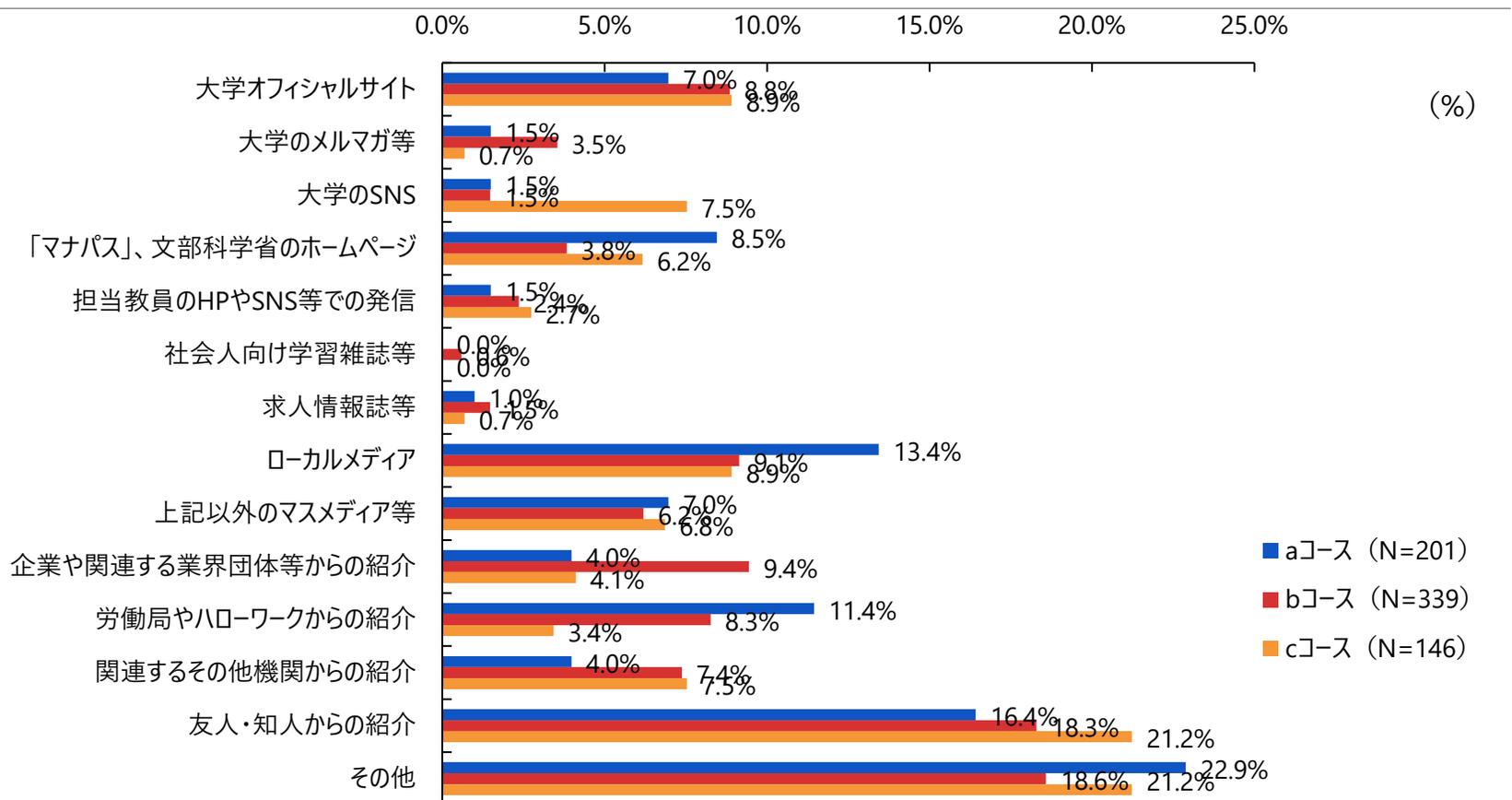
### 3. 受講生アンケート報告

## プログラムを知ったきっかけ（コース別）

■ コース別でみると、aコースでは「ローカルメディア」や「労働局やハローワークからの紹介」が、bコースでは「企業や関連団体等からの紹介」が、cコースでは「大学のSNS」がそれぞれ他コースと比べて特徴的に高くなっている。

- 前掲の通り、aコースは失業者が主な対象であり、cコースは起業希望者も対象となっているなど、コースによって主な対象に差異がある。このことが差異の要因と考えられる。例えば、労働局やハローワークは失業者が相対的に利用しやすい、といったことが考えられる。

### プログラムを知ったきっかけ（SA）（コース別）

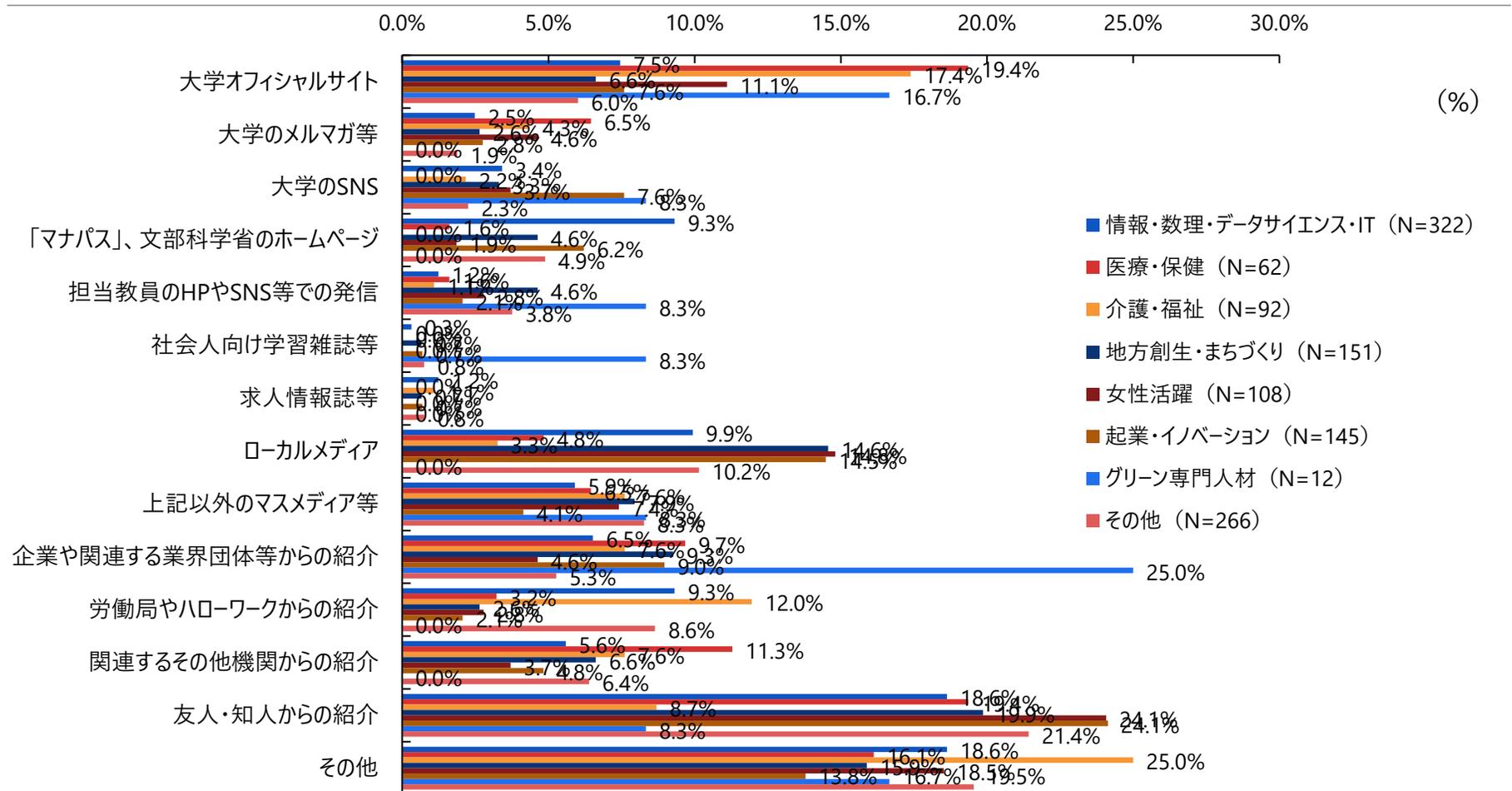


### 3. 受講生アンケート報告

## プログラムを知ったきっかけ（分野別）

- 分野別でみると、情報・数理・データサイエンス分野では他分野に比べて「マナパス」、「文部科学省のホームページ」が、介護・福祉分野では他分野に比べて「労働局やハローワークの紹介」が高くなっているなど、分野によって一定程度の差異がみとれる。

プログラムを知ったきっかけ（SA）（分野別）

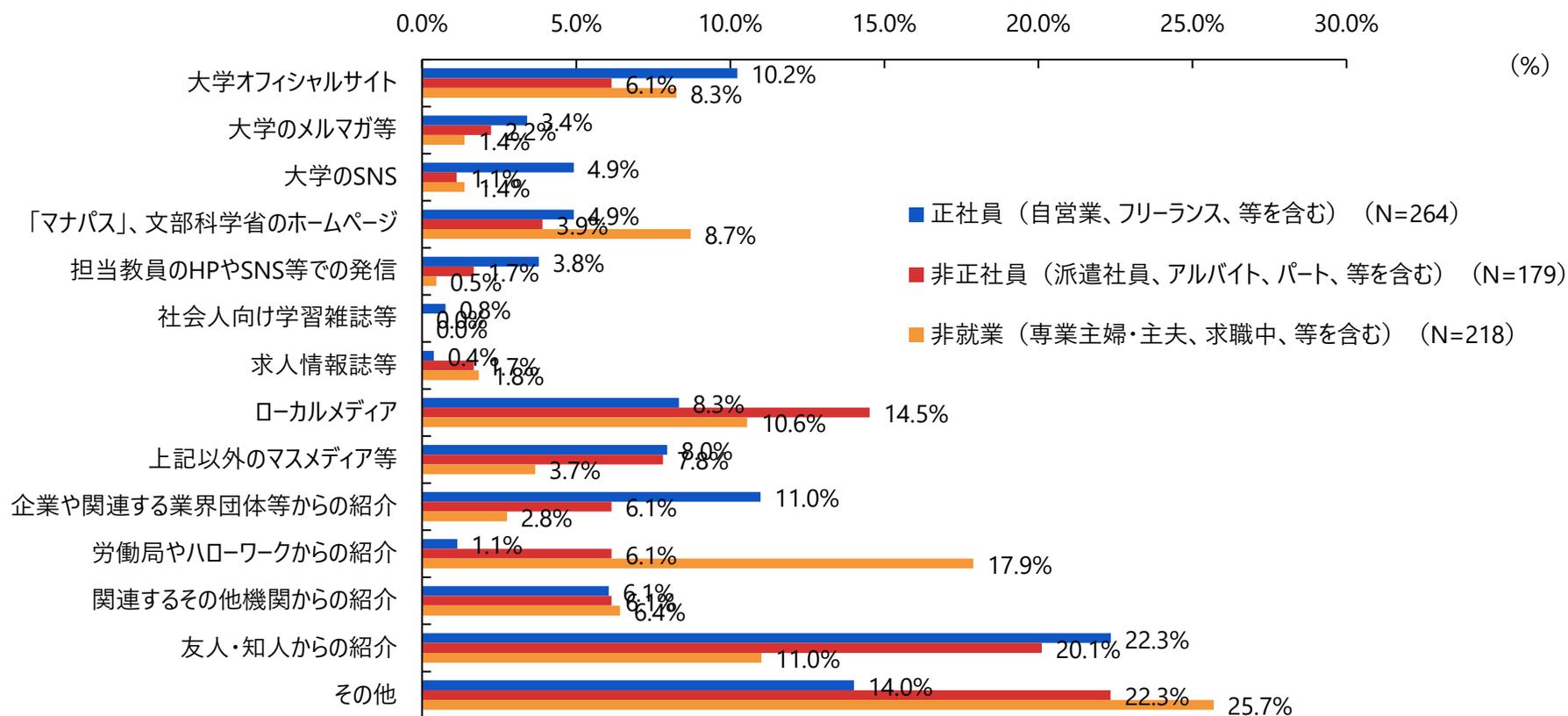


### 3. 受講生アンケート報告

## プログラムを知ったきっかけ（受講開始時点の就業状態別）

- 受講開始時点の就業状態別でみると、非就業者の場合には「マナパス」、「文部科学省のホームページ」や「労働局やハローワークからの紹介」がきっかけとなっている割合が高く、就職支援プログラムの広報にあたってはこれらの方法が特に有効であることがうかがえる。

プログラムを知ったきっかけ（SA）（受講開始時点の就業状態別）



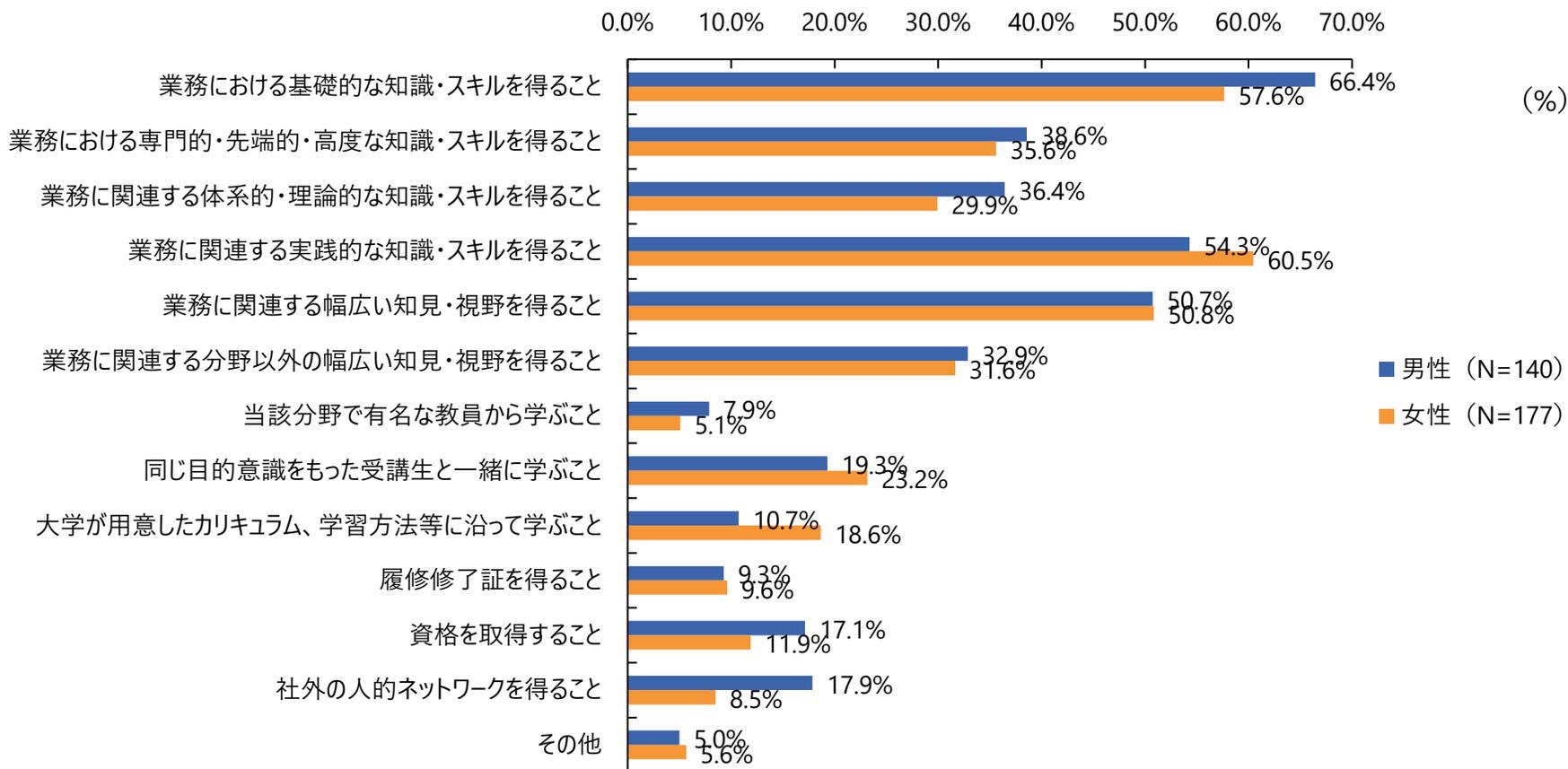
※) 受講開始時点の就業状態が「その他」(N=25) の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（性別）

- 情報系分野に限定して、受講の理由を性別にしてみると、「大学が用意したカリキュラム、学習方法等に沿って学ぶこと」などで若干の差がみられるものの、ほかに顕著な差異はみられない。

### 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（MA）（性別）



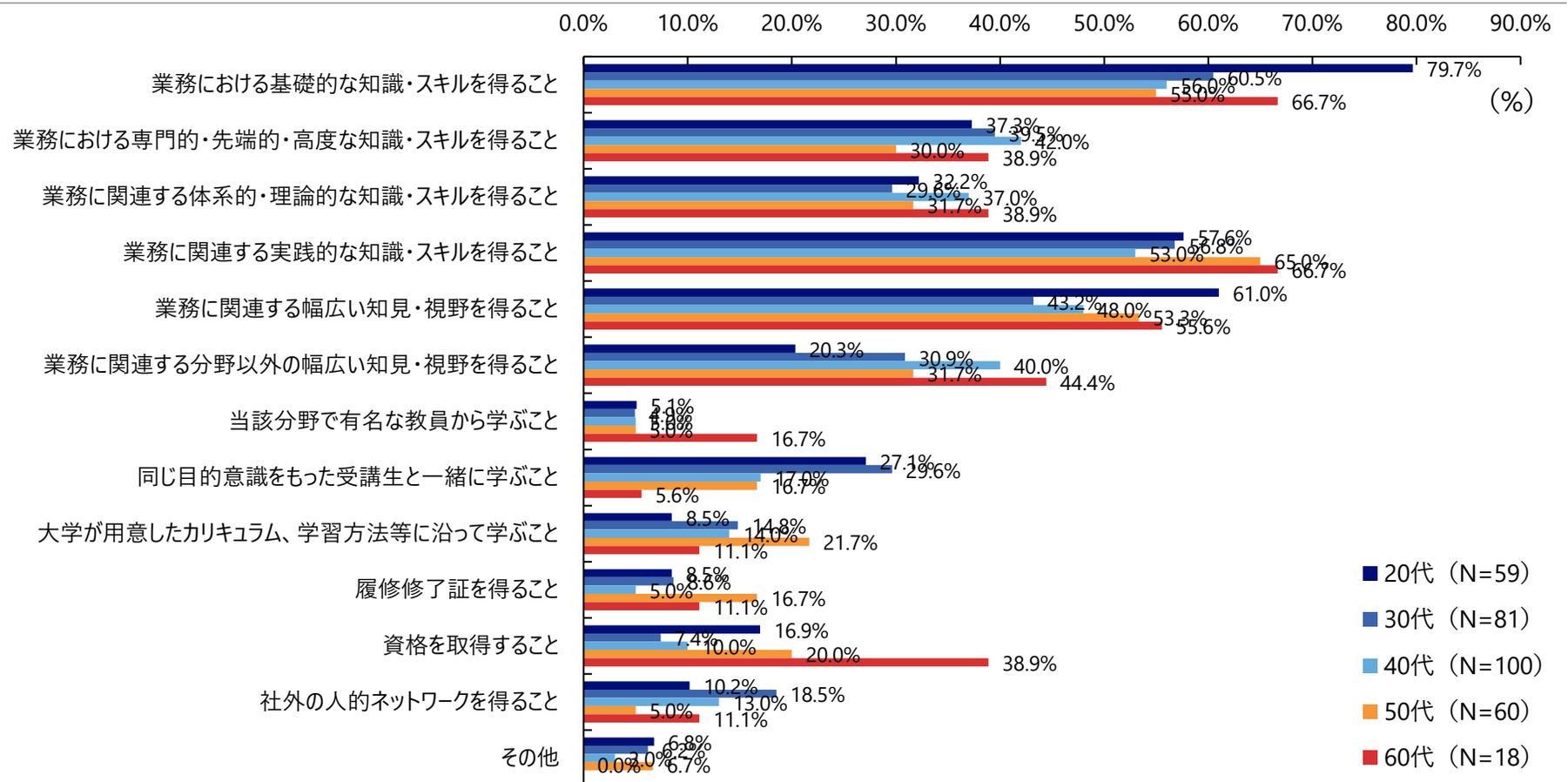
※) 性別が「その他」(N=4) および無回答 (N=1) の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（年代別）

- 情報系分野に限定して、受講の理由を年代別にみると、「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」は特に20代で多く、「資格を取得すること」は特に60代が多い。どの年代をターゲットにするかによって、プログラム内容や広報の打ち出し方を変えることが有効と考えられる。

### 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（MA）（年代別）



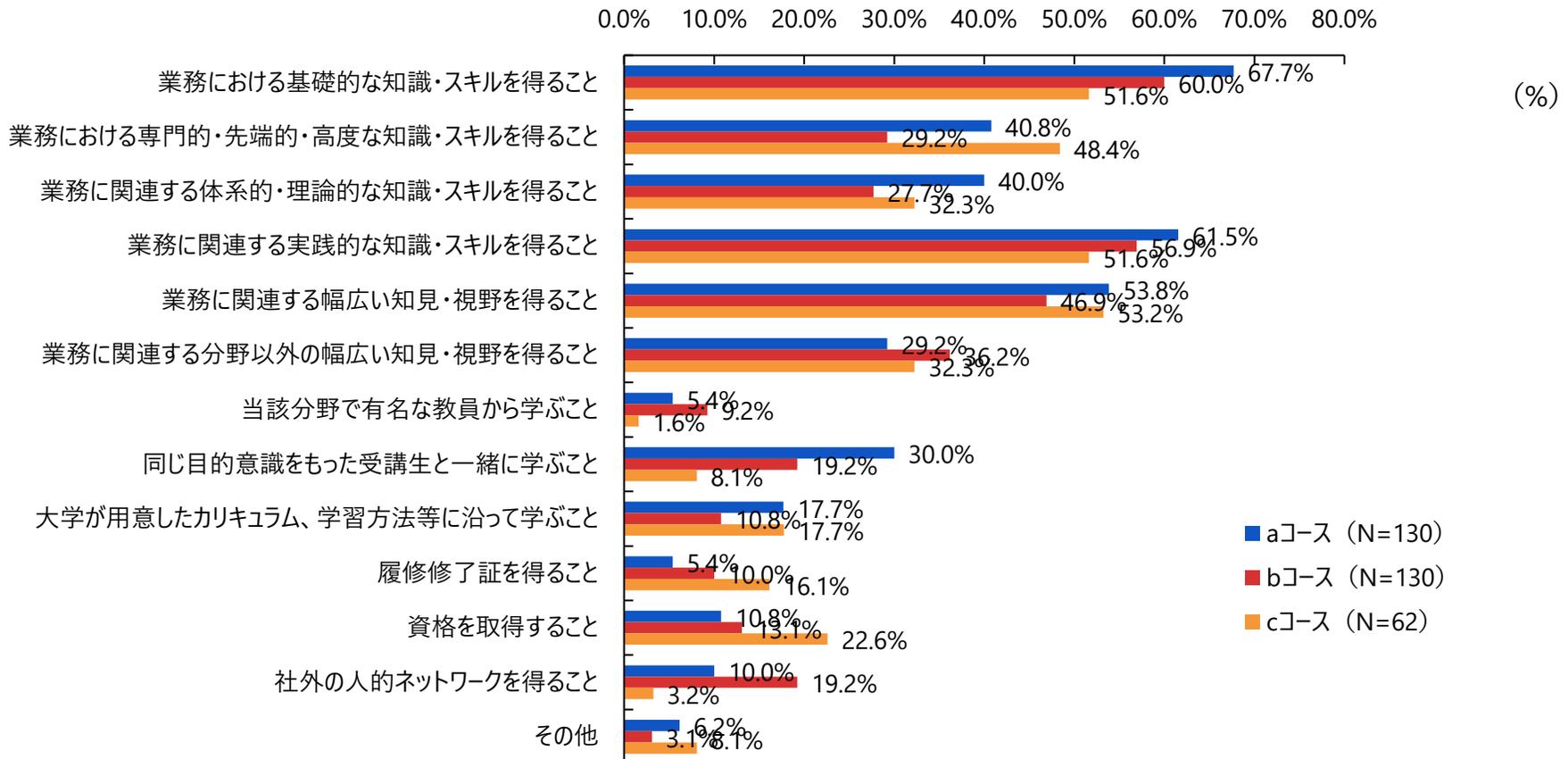
※) 年代が「10代」(N=0) および「70代以上」(N=4) の回答についてはサンプル数がない・もしくは少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（コース別）

- 情報系分野に限定して、受講の理由をコース別にみると、「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」や「同じ目的意識をもった受講生と一緒に学ぶこと」がaコースで多く、「社外の人的ネットワークを得ること」がbコースで多い点などは全体とも同様となっている。
- 一方で「履修修了証を得ること」「資格を取得すること」がcコースで特徴的に多い。cコースの特徴は起業希望者を対象に含んでいることであるため、情報系分野では、起業に際して何らかのサーティフィケーションが重要である可能性が示唆される。

### 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（MA）（コース別）

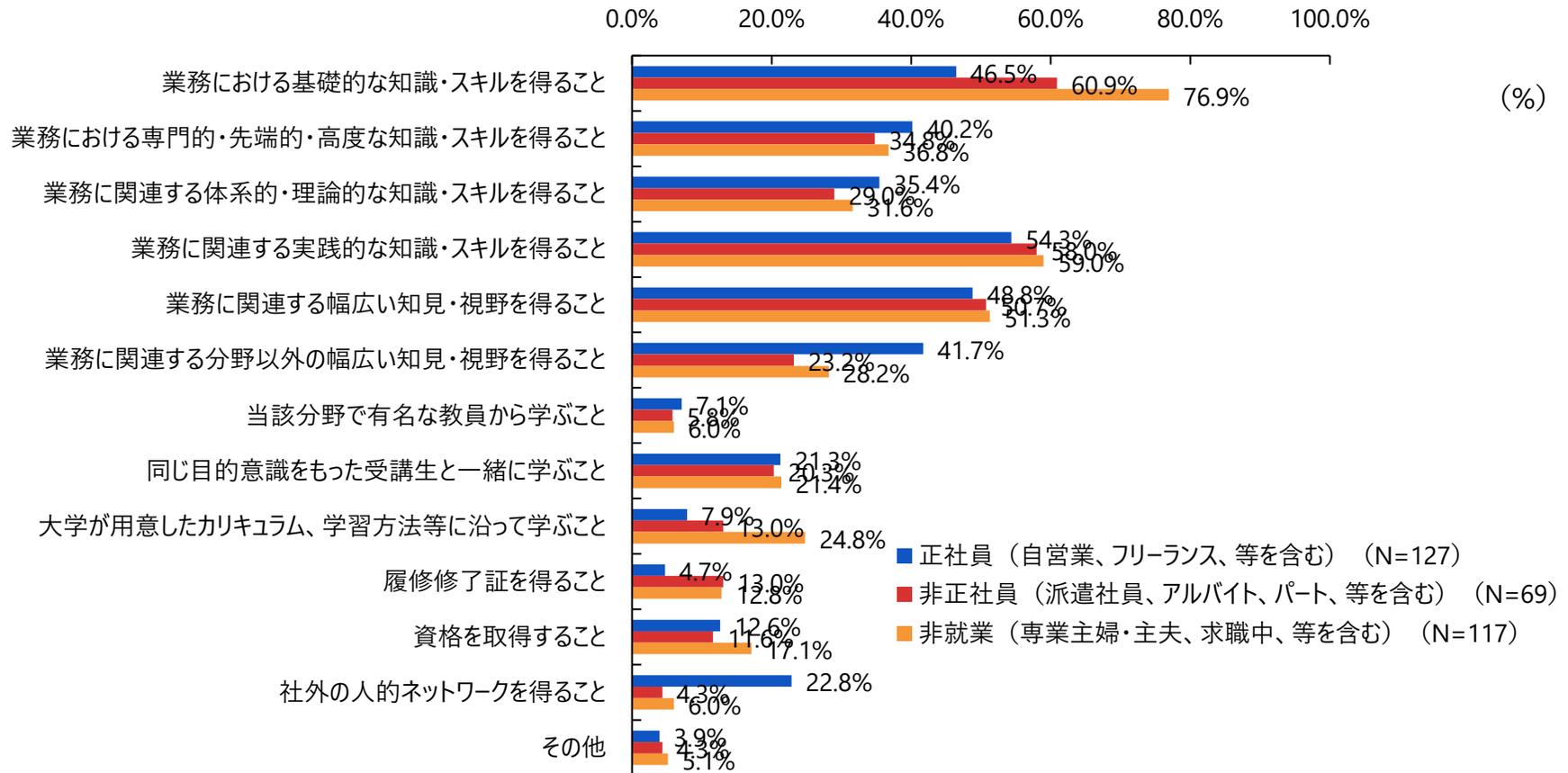


### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（受講開始時点の就業状態別）

- 「非就業」の場合、就業者に比べて「業務における基礎的な知識・スキルを得ること」や「資格を取得すること」などが高くなっている点、また正社員の「社外の人的ネットワークを得ること」が高くなっている点など、全体でみたときと類似の傾向がみられる。

【情報・数理・データサイエンス・IT分野】受講の理由（MA）（受講開始時点の就業状態別）



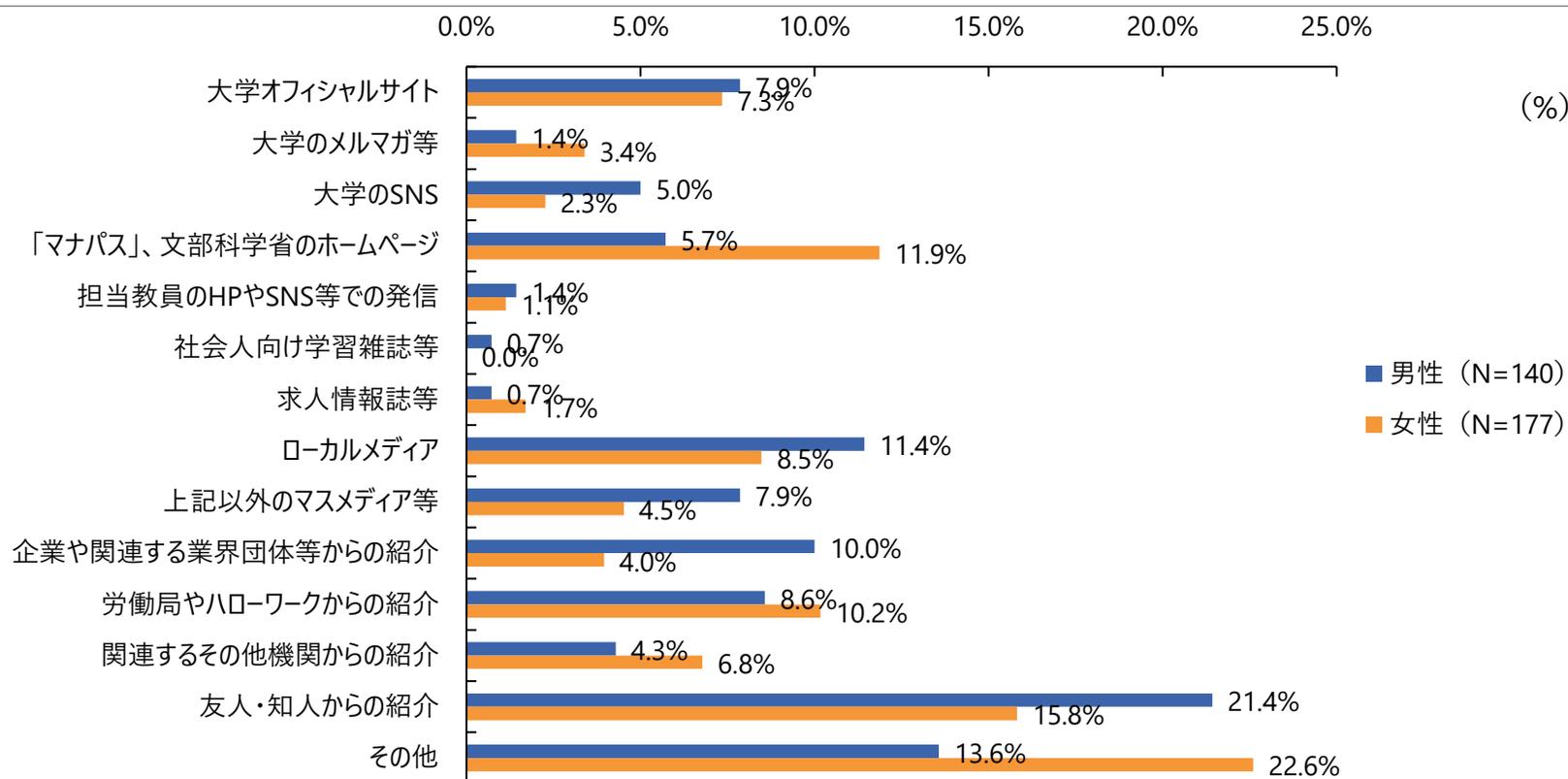
※) 受講開始時点の就業状態が「その他」(N=9) の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（性別）

- 性別でみると、「その他」以外では、男性では「ローカルメディア」「上記以外のマスメディア等」「企業や関連団体等からの紹介」「友人・知人からの紹介」が女性の場合に比べて多く、女性では「マナパス」、文部科学省のホームページや「労働局やハローワークからの紹介」が男性の場合に比べて多くなっている。情報系分野に限定してみても、性別により効果的な広報の方法が異なる可能性が示唆される。

【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（SA）（性別）



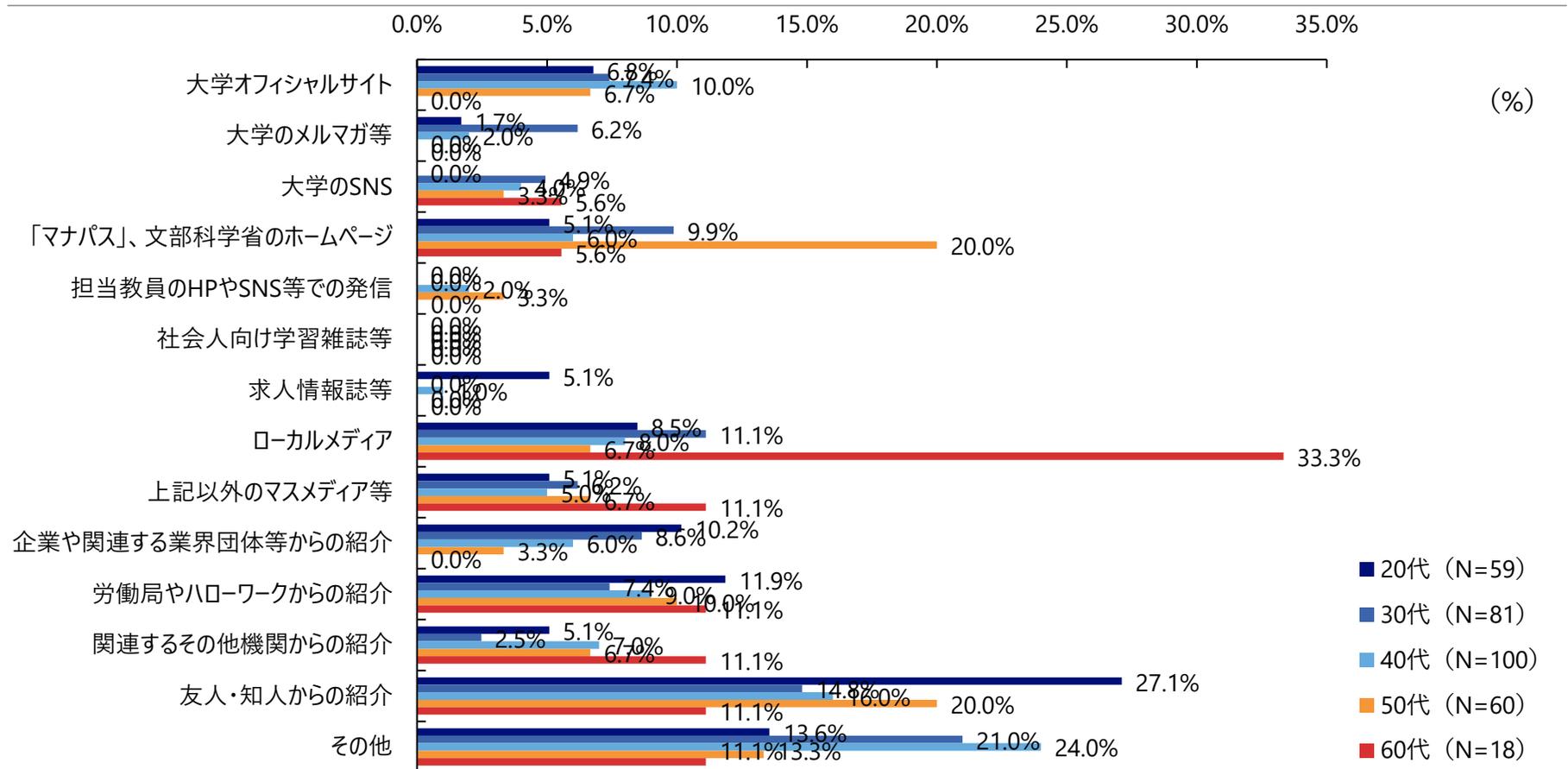
※) 性別が「その他」(N=4) および無回答 (N=1) の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（年代別）

- 20代では「友人・知人からの紹介」が、50代では「マナパス」、「文部科学省のホームページ」が、60代では「ローカルメディア」が顕著に多くなっている。同じ情報系分野のプログラムであっても、主に想定しているターゲット層の年代にあわせた広報が有効と考えられる。

### 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（SA）（年代別）



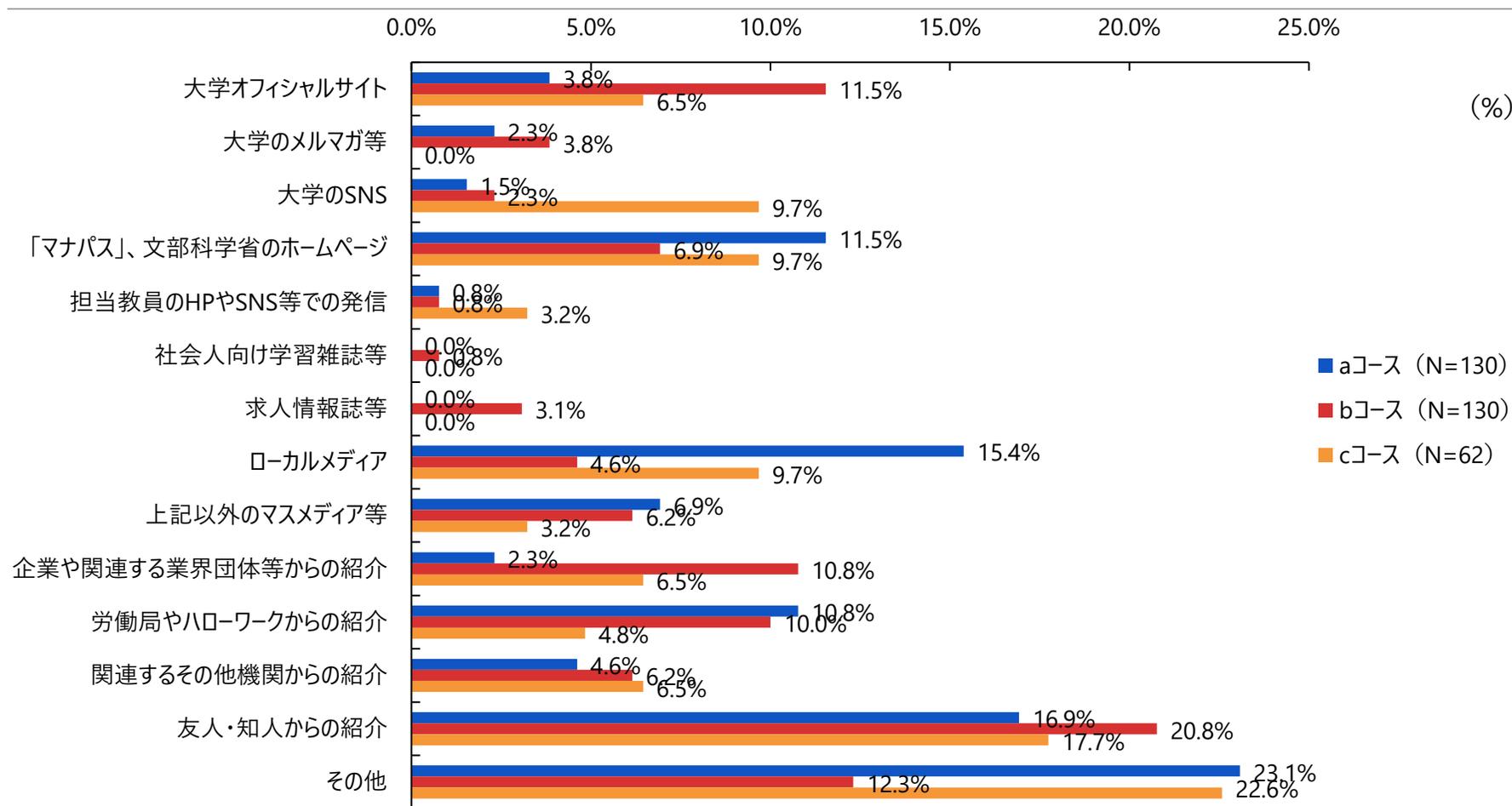
※）年代が「10代」（N=0）および「70代以上」（N=4）の回答についてはサンプル数がない・もしくは少ないため掲載していない

### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（コース別）

- コース別でみると、aコースでは「ローカルメディア」が、bコースでは「大学オフィシャルサイト」や「企業や関連団体等からの紹介」が、cコースでは「大学のSNS」がそれぞれ他コースと比べて特徴的に高くなっており、概ね全体でみたときと類似の結果となっている。

【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（SA）（コース別）

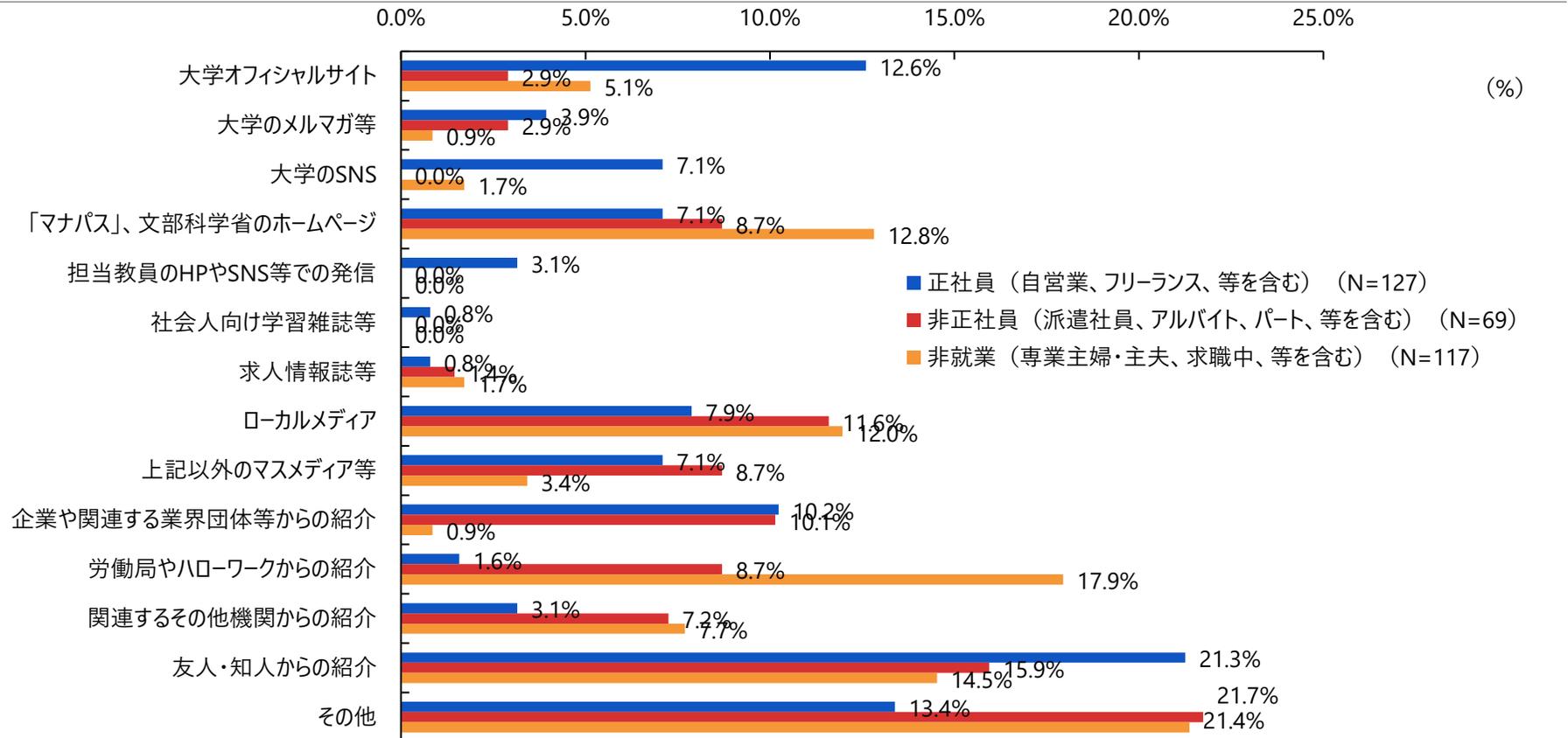


### 3. 受講生アンケート報告

## 【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（受講開始時点の就業状態別）

- 受講開始時点の就業状態別でみると、非就業者の場合には「マナパス」、「文部科学省のホームページ」や「労働局やハローワークからの紹介」がきっかけとなっている割合が高く、情報系分野に限定してみても、就職支援プログラムの広報にあたってはこれらの方法が特に有効であることがうかがえる。また正社員の場合には「大学オフィシャルサイト」や「大学のSNS」等が特徴的に高くなっている。

【情報・数理・データサイエンス・IT分野】プログラムを知ったきっかけ（SA）（受講開始時点の就業状態別）



※) 受講開始時点の就業状態が「その他」(N=9)の回答についてはサンプル数が少ないため掲載していない

## 4. インタビュー結果報告：優良事例の取りまとめ

---

## 4. インタビュー結果報告

### インタビューの目的・テーマ

- 大学がリカレントプログラムを実施する上で参考となるような優良事例を収集するために、インタビューを実施した。
- 就職・転職支援事業の特性や様々な大学の取組状況を鑑み、以下のインタビューテーマを設定した。
- 一部のインタビュー結果は、他大学の参考となるよう、マナパス上で紹介した。

#### インタビューテーマ

---

ニーズ把握の取組内容

学内体制を充実させる方法

社会人が受講しやすい環境整備の方法

企業等関連団体との連携方法

外部講師の参画

労働局・ハローワーク等との連携方法

効果的なオンライン授業の実施方法

初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り

効果的な広報・周知の方法

## 4. インタビュー結果報告

### インタビュー対象の選定方法

- 大学向けの第1回アンケート（プログラム実施中）の回答結果を参考に、以下の条件・観点からインタビュー対象を選んだ。
  - インタビューテーマのいずれかについて、先進的、あるいはヒントが得られそうなプログラムを選ぶ  
※「インタビュー対象のスクリーニング方法・詳細」ページ参照  
※原則はスクリーニング条件に合致したインタビューテーマについて質問したが、インタビューの中でその他のテーマに関することを確認できた場合もある。
  - 優良事例である確率を高めるために、選定時点の報告で申込倍率が0.8倍以上であったプログラムから選ぶ  
※本来であれば、就職・就業率が高いプログラムが対象となるが、現時点ではわからないため
  - 全体的に分野、地域等に偏りが無いように絞り込む
  - その他、分野や申込状況を参考に、注目度の高いプログラムについては、上記の条件に限らずインタビューを実施
- インタビュー対象のプログラムにおいて関わりの深い関連機関があり、ご紹介いただいた場合には追加インタビューを実施した。
- 最終的に、16の大学と2つの関連機関にインタビューを実施した。

## 4. インタビュー結果報告

### インタビュー対象の選定方法・詳細

インタビューテーマ毎の詳細な選定条件

インタビューテーマ	選定の観点	参照設問	条件
ニーズ把握の取組内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業や自治体、地域の関連団体等のニーズを把握している</li> </ul>	問29	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業や自治体、地域の関連団体に関する選択肢（1～5）を4つ以上選択している</li> </ul>
学内体制を充実させる方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>専任の担当部署・チームを置く等、学内体制が潤沢である</li> </ul>	問10、11、12	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当部署・チームを設置している</li> <li>担当部署・チームが本プログラムのみを担当している</li> <li>担当部署が存続する可能性がある</li> </ul>
社会人が受講しやすい環境整備の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会人に対する配慮を積極的に行っている</li> </ul>	問33	<ul style="list-style-type: none"> <li>選択肢を8つ以上選択している</li> <li>※「その他」でユニークな回答をしているかも確認</li> </ul>
企業との連携方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ調査や受講生の派遣、プログラムの検討等、密に企業と連携している</li> </ul>	問31	<ul style="list-style-type: none"> <li>「受講者の紹介・派遣」「地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有」「プログラムの開発やそのサポート」について、全て選択している</li> <li>※「その他」でユニークな回答をしているかも確認</li> </ul>
労働局・ハローワークとの連携方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ調査や広報・周知、手厚い就職・転職支援等、密に労働局・ハローワークと連携している</li> </ul>	問32	<ul style="list-style-type: none"> <li>「広報のサポート」「地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有」「キャリアコンサルティングの実施」「就職・転職先の紹介」から、3つ以上選択している</li> <li>※「その他」でユニークな回答をしているかも確認</li> </ul>
外部講師の参画	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部講師を積極的に活用している</li> </ul>	問14	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体に対して学外教員の割合が8割を超える</li> </ul>
オンライン授業の実施方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>座学だけでなく、実習等でもオンラインを導入している</li> </ul>	問24	<ul style="list-style-type: none"> <li>講義・実習どちらも全てオンラインを導入している</li> </ul>
初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り	<ul style="list-style-type: none"> <li>初めてリカレントプログラムを実施した</li> </ul>	問8	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学として初めてリカレントプログラムを行った</li> </ul>
効果的な広報・周知の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>申込人数が定員に対して多い</li> </ul>	問1、2	<ul style="list-style-type: none"> <li>申込倍率が2倍以上</li> </ul>

## 4. インタビュー結果報告

# インタビュー先一覧 (1/2)

### インタビューを行ったプログラム (1/2)

大学	地域	プログラム	コース	分野	選定時のインタビューテーマ
福井大学	福井県	産学官金連携による「ふくい型アプレンティス」プログラム（企業IT人材養成）	aコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>効果的な広報・周知の方法</li> <li>学内体制を充実させる方法</li> </ul>
山口大学	山口県	DX-Ready人材育成プログラム	aコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>社会人が受講しやすい環境整備の方法</li> </ul>
事業構想大学院大学	東京都	社内新規事業開発ディレクター養成プログラム	bコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> <li>地方創生・まちづくり</li> <li>起業・イノベーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>効果的な広報・周知の方法</li> <li>学内体制を充実させる方法</li> </ul>
神戸大学	兵庫県	食農ビジネスキャリア形成プログラム	bコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他(食農ビジネス)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な広報・周知の方法</li> </ul>
千葉大学	千葉県	地域密着 介護・医療DX人材育成プログラム	aコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護・福祉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内体制を充実させる方法</li> <li>初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り</li> </ul>
日本福祉大学	愛知県	地域共生社会における福祉人材確保の大学リカレント教育推進事業 短期集中コース	cコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護・福祉</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>労働局・ハローワーク等との連携方法</li> </ul>
中村学園大学	福岡県	食MBAベーシックコース	bコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方創生・まちづくり</li> <li>女性活躍</li> <li>その他(食産業に特化したプログラムとしています。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>企業等関連団体との連携方法</li> </ul>
東京理科大学	東京都	DX時代に対応するデジタル人材育成及び就業支援プログラム	cコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> <li>起業・イノベーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部講師の参画</li> <li>効果的なオンライン授業の実施方法</li> <li>効果的な広報・周知の方法</li> </ul>
四国大学	徳島県	四国大学ICTリテラシー教育プログラム	bコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り</li> <li>効果的な広報・周知の方法</li> </ul>

## 4. インタビュー結果報告

# インタビュー先一覧 (2/2)

### インタビューを行ったプログラム (2/2)

大学	地域	プログラム	コース	分野	選定時のインタビューテーマ
八戸学院大学	青森県	若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム	cコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方創生・まちづくり</li> <li>女性活躍</li> <li>起業・イノベーション</li> <li>その他(観光、保育)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り</li> </ul>
京都女子大学	京都府	働く女性のためのブラッシュ・アッププログラム	bコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>企業等関連団体との連携方法</li> <li>外部講師の参画</li> </ul>
琉球大学	沖縄県	職業実践力育成リカレントプログラム	bコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>起業・イノベーション</li> <li>その他(キャリア開発、マネジメント、マーケティング、統計解析)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>効果的なオンライン授業の実施方法</li> </ul>
鹿児島大学	鹿児島県	世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成	cコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>起業・イノベーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>労働局・ハローワーク等との連携方法</li> </ul>
筑波大学	東京都	ITスキルを身につけたい人のためのライフキャリア醸成・就職支援プログラム	aコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内体制を充実させる方法</li> <li>社会人が受講しやすい環境整備の方法</li> <li>外部講師の参画</li> <li>初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り</li> <li>効果的な広報・周知の方法</li> </ul>
青山学院大学	東京都	女性のためのITリカレント教育プログラムADPISA-F	aコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報・数理・データサイエンス・IT</li> <li>女性活躍</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズ把握の取組内容</li> <li>効果的な広報・周知の方法</li> <li>学内体制を充実させる方法</li> </ul>
東京学芸大学	東京都	教育人材養成イノベーションプログラム	aコース	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他(教育・教育支援)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会人が受講しやすい環境整備の方法</li> <li>企業等関連団体との連携方法</li> <li>初めて就職・転職支援のためのリカレントプログラムを実施した振り返り</li> </ul>

## 4. インタビュー結果報告

### 関連機関への追加インタビュー

#### 追加インタビュー先

機関	関連するプログラム（大学）	インタビューの観点
生活協同組合コープこうべ	食農ビジネスキャリア形成プログラム（神戸大学）	<ul style="list-style-type: none"><li>オンライン授業の取組</li><li>広報・周知の取組</li><li>リカレントプログラムに関わる意義</li></ul>
愛知県福祉人材センター	地域共生社会における福祉人材確保の大学リカレント教育推進事業 短期集中コース（日本福祉大学）	<ul style="list-style-type: none"><li>就職・転職支援に係る連携の背景</li><li>リカレントプログラムに関わる意義</li></ul>

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 福井大学

### 概要 プログラム

### 産学官金連携による「ふくい型アプレンティス」プログラム（企業IT人材養成）（aコース）

福井県の各種補助と支援、企業による実務研修等の就業支援を交え、米国にて失業率対策として成功を収めたアプレンティス制度（高度技術習得制度）に倣い、多くの企業から強いニーズがあるサイバーセキュリティやシステム開発の能力を、意欲さえあれば学歴やスキルに関係なく集中的に身に付けられるプログラムを、UIターン希望者を含む、失業者、非正規雇用労働者、転職希望者等に提供。

#### リカレントへの取り組みの背景・経緯

- 福井大学では、2040年の未来像を具現化するため「**福大ビジョン2040**」を策定し、2021年4月に公表した。この中で、福井大学のミッションのうち「教育」の3つ目の柱として、「**学びの母港構築による人生100年時代へ対応**」を掲げている。
- 具体的には、地域との人材の行き来を活性化させることにより、高度専門職業人の生涯にわたる職能成長を支えること、リタイア世代の社会活動へのリクルートを促し、社会の活性化、健康寿命の進展に貢献することを目標としている。
- 「福大ビジョン2040」に先立ち、福井大学では2019年に**地域創生推進本部**を設置した。当本部は、産学官連携本部等とともに、産学官連携や地域イノベーション推進の一翼を担っている。特に、県内自治体や各種団体との連携を通じて、地域における生涯学習やキャリアアップを支援している。
- また、卒業生経営者で構成する「同窓経営者の会」や、地域企業など約230社が参加する「福井大学 産官学連携本部 協力会」を組成するなど、**地域企業・自治体等との連携を継続的に強化**し、意見交換を進めてきている。
- COC+ 事業で構築した連携関係を活用し、講師の派遣など、地域の協力により受講科目の充実が図られている。

#### ニーズ把握、プログラム開発

- 地域創生推進本部が中心となり、**既存ネットワークを活用して地域企業・自治体のニーズを収集**した（「同窓経営者の会」、「福井大学 産官学連携本部 協力会」に加え、（一社）福井県情報システム工業会とのつながりなど）。
- アメリカの先行事例も研究**し、アプレンティスシップ（Apprenticeship）というスキル習得による失業率改善を目指した政策においては、サイバーセキュリティ分野の人材需要が極めて高いことから重要分野と認識されており、対象分野に含めるなどの検討を進めた。
- 以上を踏まえ、**具体的なプログラム内容を開発する際には、富士通などIT系企業や、エル・コミュニティなど関連NPOと連携**して進めていった。

#### 募集、開講に際しての工夫

- 募集にあたり、**事前説明会（個別相談会）を毎日実施**することで、**参加者の離職理由など個別事情を理解した上でプログラムの趣旨・内容について説明**することが可能となった。
- これにより受講前の段階から、参加者のキャリアアップにとって有益かどうか、また学びを今後どのように活用できそうか等について考えを深めることを促すなど、重要なキャリア支援の場となった。
- 選考面接では、受講者の就業を見据えて企業の人事担当者5名の同席**を依頼し、雇用する側の視点を反映させた。
- これらの取り組みも功を奏したことにより、**募集人員30名に対し57名の応募者があった（1.9倍）**。選考された受講者31名のうち27名が修了し、**修了者の就職・就業率は、講座終了後すぐの時点において78%**にまで達した。また**受講者満足度は93%、就職先企業満足度は89%**となり、いずれも事前の目標を上回る結果となった。

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

### 山口大学 (1/2)

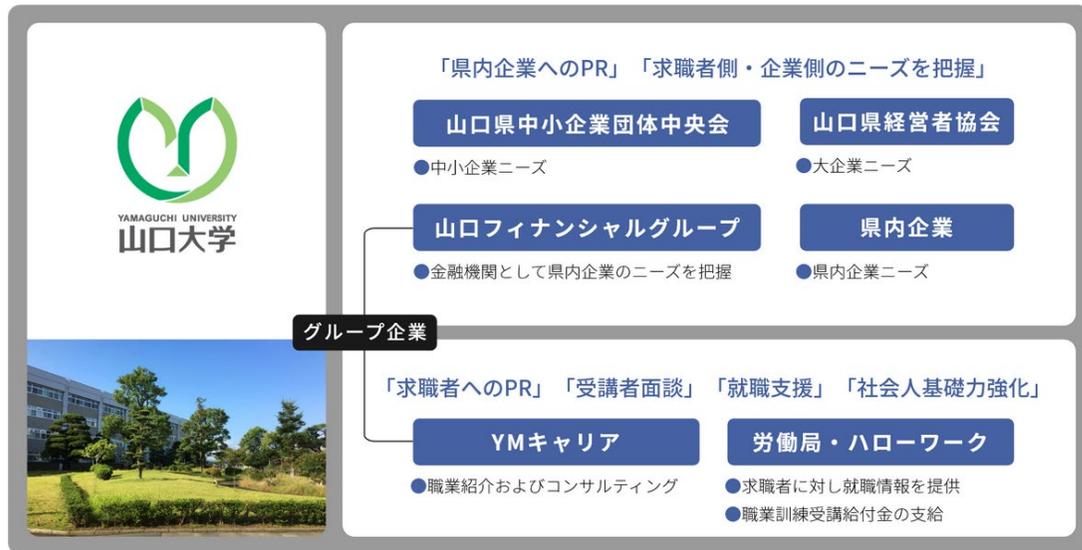
概要  
プログラム

#### DX-Ready人材育成プログラム (aコース)

求職者に対し、DXに関わる知識・スキル・考え方を習得させ、企業・組織が求める人材として育成し、またDXのみならず新たな科学技術について自ら学び続けるように動機付けすることにより、社会にイノベーションをもたらす人材を輩出することを目的としたプログラム。

#### 連携体制の構築、プログラム開発について

#### プログラムの運営体制



- 事業実施委員会には大学（理事・副学長）、県労働局、県経済団体（県中小企業団体中央会、県経営者協会）、金融機関（山口FG）、企業（東洋鋼鋳）が参画。運営チームには大学教員のほか、東洋鋼鋳、YMキャリアが参画した。
- 事業実施委員会や運営チームに参画した県経済団体、金融機関、企業等との意見交換によりニーズを把握した。
- カリキュラムについては、**山口大学で関連講座をすでに担当している教員や、東洋鋼鋳でDXに取り組んでいる実務家を教員として招聘し、連携しながら開発・実施した。**
- キャリア支援等については、**YMキャリアがキャリアコンサルティング・就職先紹介を実施した。**
- 募集に際しては、**労働局・ハローワークで配布している求人情報誌に本プログラムのリーフレットを添付してもらった。**情報誌は週6,000部を配布しており、2週間で延べ1万人以上の目に留まる広報となった。
- これらの取り組みが功を奏し、最終的には定員数に近い応募を受けることになった。

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

### 山口大学（2/2）

#### 概要 プログラム

#### DX-Ready人材育成プログラム（aコース）

求職者に対し、DXに関わる知識・スキル・考え方を習得させ、企業・組織が求める人材として育成し、またDXのみならず新たな科学技術について自ら学び続けるように動機付けすることにより、社会にイノベーションをもたらす人材を輩出することを目的としたプログラム。

#### 社会人が受講しやすい環境整備に係る取り組み

- Level1は完全オンライン型で、主に講義形式で実施した。Level2、3は座学だけでなくグループワーク・演習を中心に、一部をハイフレックス型で実施した。授業に際して、タブレットPCや通信用SIM等を貸与した。
- Level2、3の初回はハイフレックス授業として、近隣の受講生は対面で参加。対面参加した受講生がお互いにコミュニケーションを取れるようになったことで、積極的にグループワークを進めてくれるようになった。
- **オンライン授業中心であったとしても、可能な範囲で対面授業を一部織り交ぜることで、受講生同士の繋がりやモチベーションが向上し、グループワークの中心メンバーとなってくれることが確認できた。**

#### 受講者に対する就職・転職支援に係る取り組み

- YMキャリアが**キャリアコンサルティングを2巡ほど実施**。就職先の具体的な希望、方針が固まった受講生には、就職先を紹介していった。
- 受講生間では当初「DXを学ぶ場」としての認識が強く、キャリアコンサルティングへの参加率は伸び悩んだが、粘り強く出席を呼びかけた。参加してみると、受講者も色々な話をしながら考えをまとめることができるとのことで好評だった。
- また、**2社に「バーチャル職場訪問」を実施**した。うち1社は、山口県商工労働部が2021年に発行した「やまぐちDX中小企業のDX推進モデルづくり」や、山口新聞でDX推進企業として紹介されていた企業などから選定・依頼した。
- プログラム終了時点での就職率は30%ほどだったが、修了後に就職活動を始める受講生が多かったため、その後も上昇傾向にある。

#### プログラムの内容

	Level.1	Level.2	Level.3
目指すレベル	ITパスポート合格レベル	RPA（Robotic Process Automation）による業務改革・自動化ができる	AI×データを活用した生産計画の立案、市場需要予測ができる
授業概要	DXに関する基礎教育（情報ストラテジ、データサイエンス・情報マネジメント、AIリテラシー、情報テクノロジー等）	RPAに関する座学、演習、グループワーク等	AI開発に関する座学・演習等
授業時間	120時間	60時間	70時間

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 事業構想大学院大学

### 概要 プログラム

#### 「社内新規事業開発ディレクター」養成プログラム（bコース）

福岡校を拠点に、企業内で新規事業開発を推進できるディレクター人材を養成するプログラム。新規事業開発において必要なスキルの基礎を身に付けるようにカリキュラムが組まれている。2年間の修士正規課程からアレンジする形でカリキュラムを編成し、修士課程に接続するためのプレ講座、修士課程の体験版というような位置づけで企画・運営を行った。

#### 企業等関連団体との連携方法

- 連携する学外機関は、労働局や金融機関等で、基本的には福岡市内の団体とした。
- 福岡市や金融機関等とプログラムについてのディスカッションは行ったが、受講生ニーズについては、実際に現場で教育をしている大学側の方が理解をしていたように考えられる。一般的な課題等については、**連携先の信州大学や信用金庫等からもヒアリングを行った。**
- 学外機関との連携については、今回は**プログラムの実施場所や連携の範囲を福岡に限定したことが功を奏した**と考えられる。例えば、東京で周辺自治体や関係者団体を巻き込むよりも、福岡の方が規模的に巻き込みやすく、動きやすいという側面もあったらう。
- 福岡市や地元の金融機関とは、学内教員に実務家教員が多いこともあり、教員がもともとネットワークを有していた。その伝手や紹介を経て連携先と繋がっていくことができた。

#### 効果的な広報・周知の方法

- 広報には、**SNSを活用した**。SNS経由でプログラムを知った方がほとんどだったように考えられる。
- SNSでの広報は過去に経験があり、実施に際して特に苦労等はなかった。
- SNSの他には、本学の発行している雑誌である**「月刊事業構想」やそのオンライン会員向けのページなどでの広報も行った。**
- **受講者は全国から来ていた**。福岡や九州が最も多かったが、遠方では秋田県や東京都、大阪府からの受講生もいた。その**ほとんどがSNSの広告経由での申込みであった。**
- 遠方の方が受講することについて、福岡市や地元の金融機関等からの反対の声等は特になかった。オンラインで実施する場合、遠方からの参加者がいるというのは、関係者はみな理解している状況だったと考えられる。また、福岡は地域柄オープンな気質であるということもあるかもしれない。
- なお、今回は広報に予算を割けたことが重要なポイントだった。広報をする際は予算をかけることが必要であると認識した。

#### 連携機関

国：福岡労働局（必要に応じて受講者の居住地労働局と連携）

金融機関：北部九州信用金庫協会、日本政策金融公庫

大学：信州大学

地域企業：西日本新聞社、宣伝会議、マスメディアアン

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 神戸大学

### 概要 プログラム

### 食農ビジネスキャリア形成プログラム（bコース）

質・量ともに新たな人材の活躍が求められる食農分野での就農・就業を希望する人材に対して、知識の学び直しと業界情報の取得、視察研修やプロジェクト学習、インターンシップを通じた現場体験、キャリア再考の場を提供することで、キャリア形成、円滑な就職・転職等を多面的に支援。

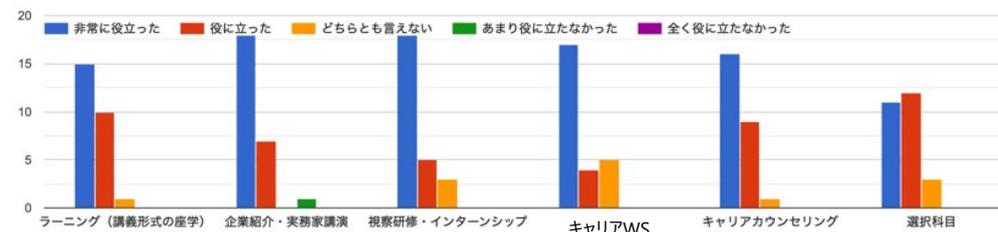
### 効果的な広報・周知の方法

- 企業勤務の経験を活かし、「**普通の企業であれば、人を集めたい時にこれぐらい考えて広報するだろう**」という視点を持って広報活動を行った。
- ホームページ、ポスター、パンフレットを作成し、企業の協力のもと、神戸市営地下鉄西神・山手線16駅、ハローワーク11カ所、図書館や行政、神戸市内の掲示板、専門学校、銀行、コープこうべ63店舗、ジュンク堂に掲示。
- オンラインでもホームページを中心に、Facebook、Instagram、Twitterで広報、周知をし、オンライン相談会も約1ヵ月の間に計20回した。また**SNSは、それぞれユーザー層にあわせて文言を変更**するといった工夫もおこなった。
- 申込者がプログラムを知ったきっかけはSNSが最も多く、次いでコープこうべであった。
- 最終的に定員の約5倍（147名）もの受講希望者を得ることができた。
- Facebookの広報は反応も大きかったが、こちらの意図が正確に伝わらず、農業技術が習得できると誤解されるようなミスマッチを起こす可能性があるかと判断し、とりやめた。
- 他大学では、授業担当教員や事務職員が兼任の場合、大変なところもあると思う。また、オンライン相談会は主催者側の負荷も高く実施のハードルは高いと感じる点もある。

### 効果的なオンライン授業の実施方法

- オンラインで授業を実施してみたところ、**マスクをしないで済むため、受講者の顔がわかる**といったメリットがあった。また、通学時間も不要になるため、**受講生同士がオンライン上でコミュニケーションを取る時間が取れたこと**もよかった。
- コロナ禍ということもあり、視察研修・実地調査も一部オンラインで実施した。
- オンライン視察研修・実地調査では、話者とは別に、カメラを担当する中継係を配置**することで、現地の情報をリアルタイムで伝えることができた。
- 様々な工夫の結果、受講者からの満足度も非常に高い内容の講座を行うことができた。

### プログラムの有用度等（受講生アンケート結果より）



## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 千葉大学

概要  
プログラム

### 地域密着 介護・医療DX人材育成プログラム（aコース）

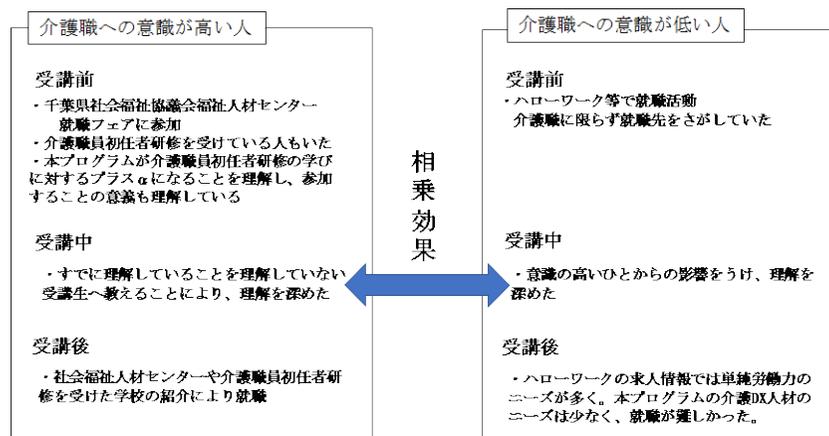
コロナ禍で多くの離職者が出ている観光業界、飲食業界から、関連資格の有無に関わらず人手不足である医療・介護業界へ就職・転職し、医療介護を充実させるための教育訓練プログラム。

#### 企業等関連団体との連携方法、外部講師の参画

- 総合診療医を養成する医師のキャリアアッププログラム（2014年）を皮切りに、過去に複数実施していた専門職リカレント教育の内容をベースに、就職・転職者対象のプログラムを開発した。
- これまでのプログラム運営の協力者や、**千葉大学病院の患者支援部の地域ネットワークを利用して、外部協力体制を構築**した。
- 従来は医師・看護師・介護士等の有資格者を対象としたプログラムであったが、本プログラムのために、業界以外の人を対象にした**基礎科目を加え、新規プログラムを開発**した。
- 「千葉大学」の講座ということで、地域からの期待値も高く、協力を依頼した企業等は好意的であった。また、直接協力を依頼していない千葉市からも協力したい旨の連絡があり、プログラム開発等について協力を得ることができた。

#### 初めて就職・転職のためのリカレントプログラムを実施した振り返り

- 求職者の中で、「福祉・障がい者関係」のニーズがあることがわかり、障がい者福祉の講義を取り入れ、「初任者研修を受けたい」、「社会福祉士を取得したい」といった**受講者の行動変容につなげることができた**。
- 大学はプログラム作成には知見があるが、就職・転職支援については専門家がおらず、やや手薄になったところもあった。また、連携先である実務家、公共機関とは、打ち合わせ時間の調整すら難しかったため、委員会を別に組織することも検討すべき課題となった。
- 就職・転職支援のプログラムの場合、受講者の事前知識にばらつきが発生するが、受講に際してお互いの学びが深くなるよう相乗効果が発生するため、**双方を受け入れ就職支援をすることが重要**である。



## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 日本福祉大学

### 概要 プログラム

### 地域共生社会における福祉人材確保の大学リカレント教育推進事業 短期集中コース（cコース）

非正規雇用労働者、失業者、転職希望者などのうち、福祉分野への就職に関心を持つ者が対象。福祉の仕事に必要な知識・技術を効率的に、かつ短期間に修得させ、高齢者分野、障害者分野、児童分野など多様な福祉の業務を担える人材を養成し、福祉分野への就業・就職につなげるプログラム。

#### ニーズ把握の取組内容

- 提携社会福祉法人14法人とのネットワークにおける、防災・人材養成・社会福祉施策の学習会や、フォーラム愛知での愛知県内主要法人17法人との実習受入れを中心とした連携実績があり、**これらの活動を通じて日常的に社会福祉現場のニーズを把握している。**
- また1989年から現任者教育のための社会福祉総合研修センターを設置しており、年間500～600件の研修講師派遣をおこなっている。**この研修委託における相談が、社会福祉法人のニーズを把握する機会ともなっている。**
- 今回のプログラムにおいては、大学への要望として、**社会福祉業界のイメージアップや、介護＝高齢者というイメージを払拭したいという要望があった。**これらのニーズ調査を受け、**VRを取り入れたコンテンツを用意したほか、実習先を高齢者施設に限定せず、その他の介護施設も意識的に選定した。**VRコンテンツは受講生からも非常に好評だった。



#### 労働局・ハローワーク等との連携

- **愛知労働局、名古屋市中区ハローワークと連携し、**事業紹介の広報に係る協力を依頼した。
- 労働局・ハローワークという位置づけでは無いが、愛知県福祉人材センター（福祉人材の就職支援に平時から取り組んでおり、ハローワークとも日頃から連携している）とはプログラムへの意見を募ったことをきっかけとして連携を開始した。
- 福祉人材センターへ求職にきた方へプログラムの受講案内を行ったり、プログラムの受講者にセンターでの求職登録を促すなど、**相互に受講生の登録をおこなった。**
- 通常、福祉人材センターで求職登録を行うためには、センターに来所してもらうなどの作業が必要だが、受講者に対しては個人情報共有に関する同意書の提出のみで求職登録ができるようにした。**結果的に同意書を提出いただき、求職登録をした方もいた。**
- また、**福祉人材センターの職員が、講義の合間にセンターの紹介や就職支援の駆付金等の支援の紹介を行ったり、センターが開催している就職フェアの案内をしたりといった活動を行った。**また、センターでは職場体験事業も行っており、その案内もした。福祉人材センターでは就職フェアを開催しており、**実際に就職フェアや職場体験に参加した受講者もいた。**

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 中村学園大学

### 概要 プログラム

### 食MBAベーシックコース（bコース）

平成29年度経済産業省「産学連携サービス経営人材育成事業」の一環として、産学官連携コンソーシアム（現在の福岡食育健康都市づくり地域協議会）による議論を経て構築された社会人向けの高度イノベーション人材育成プログラム「食MBA」を基盤とし、その基礎科目群を学ぶ「食MBA ベーシックコース」として開設されたプログラム。

### ニーズ把握の取組内容、企業等関連団体との連携

- 経済産業省の調査委託を受け、**食産業企業の海外動向について調査を行っており、それを踏まえてカリキュラムを編成**。さらに、同事業の産学官連携コンソーシアムの参画企業から**授業内容等に関する評価・意見を**受けた。受講者側については、卒業生のニーズを事前にある程度聴取・把握していた。
- また、「ターゲット層と授業内容がマッチしているか」といった点についても連携企業の意見を聞いた。その結果、**就職・転職支援という趣旨を鑑みた場合、資格取得が有効ではないかという意見が挙げられたため、「食品表示検定初級レベル」の学習内容に対応する授業とした**。
- 一部の企業の方には、実際に受講生としてプログラムの受講もしてもらっており、次年度以降に向けた改善のための意見をもらっている。
- 企業からは、**講師の派遣もしてもらっている**。講師派遣の依頼の際には、趣旨や目的を丁寧に説明した。外部講師を通じて、受講生と企業の接点を設けることができた点は一つの成果といえる。
- 食に携わる人材育成という明確な目的があるため、企業とWin-Winの関係を築くことができると考えている。実際、**企業からは中村学園で育成する人材は有用であるという評価を得ている**。
- これまでは教員個人と企業との連携が主であったが、今後は組織対組織の連携とすべく、学園として取り組んでいる。

### 効果的な広報・周知の方法

- 広報にあたっては、福岡県の生涯学習に関するホームページや商工会議所のサイトなどにも受講生募集の案内を掲載してもらったり、テレビのニュースや記事に取り上げてもらうなど、**地域の団体やメディアにも協力を依頼した**。
- 広報の際は、**ホームページ上で今回のプログラムとつながる職種名を掲載する等の工夫を行っている**。
- 若年層を主なターゲットとして、インターネットを中心とした広報を実施したものの、想定よりも50代等中高年層の応募も多く、幅広い層が受講した。
- 今回は募集期間が短く、定員である30人をいかに集めるかに注力し、コンソーシアム等のネットワークを中心に受講者を集めたが、広く募集を行うという観点から今後の課題があると考えている。
- なお、プログラムを知ったきっかけとしては、知人からの紹介が最も多く、ほかに学園ホームページやマナパスでの紹介などが挙げられていた。



マナパス

（大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信する社会人のためのポータルサイト）



専用HP作成や大学HPでの発信の他、地元ニュースでのテレビ放映等も実施した

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 東京理科大学

概要  
プログラム

### DX時代に対応するデジタル人材育成及び就業支援プログラム（cコース）

各産業・企業においてデジタル人材としての就業を目指す者や、現在のスキルにデジタル領域の知識を付加することで今後デジタル人材として転職・起業等を含めたスキルアップをする事を考えている者を対象に、あらゆる産業において活躍できるデジタル人材の育成を目指し、基礎スキルからプログラム言語、Society5.0 社会における情報システム、DXの全体像といった講座群を実施。

### 効果的なオンライン授業の実施方法

- 2020年秋冬から大学独自の取組として、完全オンラインのコースを約100講座開始した。コロナ禍で他大学は講座を中断している中、自学が半年間先行したことでオンライン授業の実施に係る色々な知見を蓄積することができた。質を担保できる見通しが立ったため、講義を完全オンラインに移行する判断ができた。
- 事前説明会や開講式、振り返り、個別のカウンセリングも含め完全にオンラインへ移行にしたことで、従来は地理的な問題や時間的な制約で学ぶことができなかった人へ、学びの提供ができるようになった。また、コロナ禍において移動時の感染リスクの問題を排除することもできた。
- オンライン上では相互交流が少なくなるため、必修としてグループワーク実施や、クラウド上ソフトの参加者間使用により双方向性を担保することに気がついた。座学においても質疑応答を行ったり講師からのフィードバックを手厚く行ったり、また受講生の理解度が足りていないと感じられた講座については別途補講日を設定するなど、一方向のみの講義になりすぎないように留意した。
- また、個々のプログラムとは別に、中間・最終振り返りといった全員が集まるプログラムも実施している。

### 外部講師の参画

- オープンカレッジを運営する中で関係を構築した多くの外部講師を取り入れ、今回のリカレントプログラムを実施した。定員を大幅に超過する申し込みがあり、また受講後の満足度も高かった理由の一つとして、**質・量ともにレベルの高い講師による講座を実施できた**ことが挙げられると考えている。
- 外部講師との関係づくりは教授陣からの紹介、企業の広報への問合せ、講師陣からの紹介などであり、リカレントプログラム開始以前から注力していた。
- 講義においては、**外部講師と大学教員の教える領域を明確に区分**した。例えば、ビッグデータに関するビジネスモデル構築については実務家教員が講義し、データサイエンスの理論等は大学の教員が講義した。
- 自学だけでなく実務家や他大学からの講師がいることにより、**開かれた大学だ**という印象を学内外に与えることができる。

### オープンカレッジの外部講師例

**データエコノミー競争を勝ち抜くビジネスモデル** (E01, E02)  
データ活用による競争優位性の構築、AIをどのように活用するかのヒントを得る。  
講師: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志  
E01: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志  
E02: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志

**アフターコロナでのデジタルの意義とデジタルビジネス創造** (E04, E05)  
企業が新市場で成長するために必要なデジタル化の促進策、人材育成の重要性について学ぶ。  
講師: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志  
E04: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志  
E05: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志

**いまさら聞けないデジタルトランスフォーメーション(DX)超入門** (E07)  
DXの本質を理解し、自社の活用を考える。  
講師: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志  
E07: 株式会社インテック 取締役 奥野 隆志

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 四国大学

概要  
プログラム

### 四国大学ICTリテラシー教育プログラム（bコース）

徳島県内で事務職、営業職等での正規採用を目指している失業者、非正規雇用労働者、および事務職、営業職等への転職を希望している者を対象とし、ICTリテラシーやICTスキルの向上と、それらの知識や技術を活用した就職・転職の支援を目的とするプログラム。

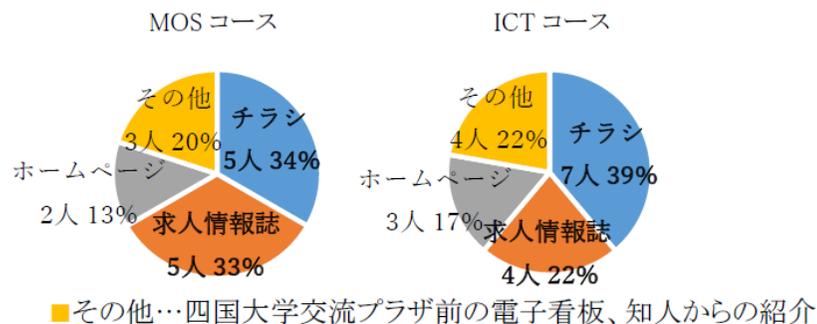
#### 初めて就職・転職のためのリカレントプログラムを実施した振り返り

- これまで小規模なりカレントプログラムを実施したことはあったが、今回初めて長期間（半年間）の規模の大きなプログラムを実施した。
- 副学長をトップに、生涯学習センター長や、事務方として社会連携推進課、教育支援課、就職キャリア支援課の3課などが加わった検討チームを組成。全体構成やプログラム内容、e-ラーニング、インターンシップ、実施体制などの詳細を検討した。
- 徳島労働局やハローワーク徳島への事前ヒアリングから、「事務・営業職に求められるパソコンスキルを有している求職者が少なく、雇用のミスマッチが発生している」との意見があったため、ICTリテラシー教育にニーズがあると捉え、プログラムの検討を行った。
- PCやワープロソフト、表計算ソフトの基本操作に問題のない受講生はを対象とした「MOS資格取得支援コース」と、基本操作からの学び直しを行う「ICTリテラシーコース」を設置した。
- 単なるPC教室に終わってしまわないよう、両コースともに「ICTビジネス実務」や「インターンシップ・職場見学」の科目を設け、キャリアコンサルティングにも注力した。インターンシップは、Microsoft Officeを使ってプレゼン資料を作成し、オンラインでプレゼンを実施するという内容とした。
- 終了後の受講者アンケートにおいては、両コースとも「満足」が80%を超えるなど、高い評価を得た。また、受講成果について「受講前を1、最大を5」として数値評価を取ったところ、MOSコースは平均3.58、ICTコースは平均3.73となり、十分な教育効果も確認できた。

#### 効果的な広報・周知の方法

- チラシ、求人情報誌、大学のホームページ、SNSとさまざまな手段で広報や周知活動を実施した。
- 特にチラシは5,000枚ほど作成し、県内のすべてのハローワーク、市町村、教育委員会に送付するとともに、徳島県経営者協会、徳島県中小企業家同友会の会員企業にも配布を依頼した。
- また、地元の求人情報誌にも募集広告を2回掲出し、大学のホームページではトップページの目立つ場所に情報を掲載した。
- 受講者アンケートによれば、講座を知ったきっかけは「チラシ」が最も多く、特にハローワークにて配布したことが有効だった。次いで「求人情報誌」が多く、こちらの広告効果が大きいことも確認できた。

#### 当プログラムを知ったきっかけ（受講生アンケートより）



## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 八戸学院大学

概要  
プログラム

### 若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム（cコース）

若年者の非正規就業の現状や、依然として女性の労働率がM字カーブを描く近年、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントで労働市場を離れなければならない女性が数多く存在し、非正規雇用率も男性と比較し大変高いという課題を解決する一助となるために開設されたプログラム。

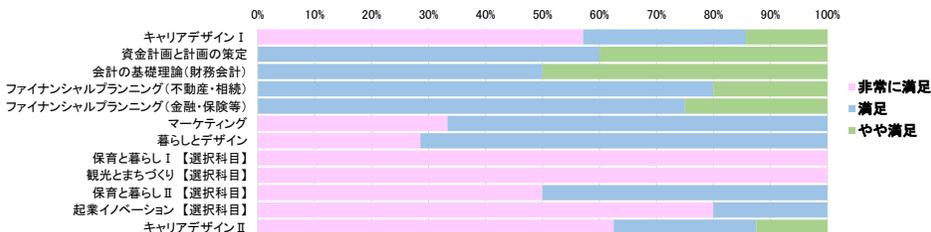
#### ニーズ把握の取組内容

- 青森労働局、青森県、八戸市、八戸商工会議所、企業関係者などからなるリカレント教育推進検討委員会のメンバーへのヒアリング、八戸学院大学が以前から実施していた各種公開講座などの関係者へのヒアリング、これまで青森県内で実施された学び直し講座の受講者アンケート結果等を参照した。
- ニーズ調査を通じて、**実践的な授業が求められていることがわかり、それに応えられるようワークショップや体験等を取り入れるなどの工夫**をしている。ニーズ調査の結果を踏まえてプログラム内容が設定されている。その結果、**受講者満足度アンケートにて高い評価を得た**。
- また、**何を教えるかという「入口」だけでなく、就職・転職という「出口」の支援についても調査・検討した**。検討委員会に対しても、委員会の発足時から「出口」についても協力を要請し、雇用情報などの提供や、就職の働きかけなどを依頼を行った。

#### 社会人が受講しやすい環境整備の方法

- 受講生のほとんどが就業者であったため、**仕事と両立できるよう、毎週土曜日の午前中に講座を開催**することとした。なお、これについては受講生の確定後に、**受講生の意向を踏まえて決定した**。
- また、受講生の中に育児を行っている方もいたことから、**講座開催時には「託児室」を開設**し、安心して学んでもらえる環境づくりに努めた。

若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム 受講者満足度アンケート



## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 京都女子大学

### 概要 プログラム

#### 働く女性のためのブラッシュアップ・プログラム（bコース）

2018年度から開設しているリカレント平日通学コース（ターゲット：ライフイベント等で離職せざるを得なかった女性）のプログラムを一部改変し（企業会計、マーケティング入門等）、企業で汎用性のある知識・スキル習得に役立つ科目（コーポレートガバナンス、人的資源管理、ツーリズム論、京都とイノベーション）を新規開設することで、実効性の高い内容に編成されたプログラム

#### 企業等関連団体との連携方法、外部講師の参画

- 「AIRテラシー」、「RPA講座」はNTT西日本、「キャリアマネジメント」は、オムロンエキスパートリンクの協力を得て講師派遣してもらうなど、**以前から少しずつ増やしてきた「協定締結先」企業と連携して授業の開発・実施を進めた。**
- NTT西日本への職場訪問では、見学だけでなく、そこで女性のキャリアについて考えるグループワークも実施。NTT女性社員に講話してもらい、ロールモデルを見せてもらったことへの反響は大きかった。
- 社会人向け講座において、アカデミックと実践のバランスを取ることは重要であるため、きちんと理論を押さえた上で実務にも落とし込める人に講師を担当してもらった。実施委員会にて、**学外講師（候補）の実績等を確認し、またシラバス案も作成してもらい、ふさわしいかどうか教員審査も実施した。**
- 学外講師は教えることに非常に意欲を持っており、レポートの添削、質問対応などきめ細かく対応してもらった。
- 以上により、**アカデミックと実践のバランスが取れたプログラムを提供**できた。また**女性講師が多かったため、管理職層で活躍する女性、ロールモデルを提示**でき、受講生は長く働くこと、持続的なキャリアを考えることができた。

	協定締結先	協定締結日	協定書名
1	京都信用金庫	2004/10/18	産学連携に関する業務連携・協力に関する覚書
2	京都銀行	2016/12/8	連携・協力に関する協定書
3	京都府	2018/7/14	京都府と京都女子大学との就職支援に関する協定書
4	西日本電信電話株式会社	2019/8/1	女性のためのリカレント教育課程に関する連携協定
5	オムロンエキスパートリンク株式会社	2019/8/1	女性のためのリカレント教育課程に関する連携協定
6	株式会社 ワークアカデミー	2019/8/1	女性のためのリカレント教育課程に関する連携協定
7	滋賀大学	2020/11/6	連携・協力に関する協定書
8	京都中小企業家同友会	2020/12/12	連携・協力に関する包括連携協定書
9	京都中央信用金庫	2021/1/27	連携・協力に関する協定書

#### ニーズ把握の取組内容、効果的な広報・周知の方法

- ニーズ調査として、これまでの修了生へのインタビューを実施。加えて、**Zoom相談会（リカレントに興味ある方への1対1での個別相談対応）を60名ほど実施**して詳細に話を聞いた。
- 企業で働いている女性は、実は研修機会が非常に少ないこと、企業では今事務職が少なく、企画・立案ができる総合職が求められていること等を確認し、マネジメント系のスキルアップが重要であることを認識。これらをカリキュラム内容に落とし込むことで、満足度の高いプログラムを開発することができた。  
（受講生アンケートでは、全体満足度：93%、キャリアへの有用性：96%）
- またZoom相談会は募集段階において、**①いきなり講座に申し込むよりも、まずZoom相談会に申し込む方が心理的ハードルを低くできる、②Zoom相談会に参加した人は、その後、講座に申し込む確率が高い、といった高い効果**があった。そこで、プログラムの広告等においても「まずはZoom相談会へ」とわかりやすく誘導することとした。
- 30～40代の女性を一つのターゲット受講者としたため、その方々がよく読んでいた**フリーペーパー「リビング京都」に広告を掲載**した。それまでの受講生・修了生とのコミュニケーションの中で、特に30～40代の女性はこのようなフリーペーパーをよく読んでいたとの感触をつかんでいたため活用した。
- このような取り組みにより、募集期間が短かったにもかかわらず定員充足率が100%に到達した。

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 琉球大学

概要  
プログラム

### 職業実践力育成リカレントプログラム（bコース）

沖縄県内の社会人を対象に、琉球大学、経済団体、地方公共団体、民間企業、ハローワーク等の外部のステークホルダーズと連携・協力し、開発・設計、オンラインと対面とを組み合わせることで、即効性があり、より実践的かつ応用的なりカレントプログラムを実現。

#### 効果的なオンライン授業の実施方法

- 募集要綱ではオンラインと対面授業を併用する予定だったが、コロナ禍の影響で全てオンラインへと変更し、プログラムを運営した。その結果、**移動時間が不要となったことから琉球大学の立地する那覇近郊以外の方にもプログラムを受講してもらうことができた。**
- オンライン授業では、事務職員の協力を得て**講義資料を事前送付し、受講生に予習、復習を促した。**事務職員と講師の役割分担がしっかりとできており、連携して取り組むことができた。
- オンラインツール使用については、**事務職員が夜間や土日でも対応しサポートを行ったことにより、スムーズに進めることができた。**
- 通常の学部授業に比べると、リカレント教育はPBLと呼ばれる問題解決型学習を用いることが多い。そのような授業手法をオンラインで実施するという点には工夫が必要であり、苦勞した。
- DVDで企業の活動の様子を視聴する授業では、各受講生の通信環境の違いで、うまく視聴ができない場合もあった。

#### ニーズ把握の取組内容

- 開講前に地域のハローワークや経済団体に対するニーズ調査を実施し、企業が求める人材やカリキュラムと、琉球大学のシーズのマッチングを行いながらプログラムを組み立てた。**
- 講座終了後には、受講生や県内企業に対するアンケート調査、関係機関である沖縄経済同友会、労働局、ハローワーク、キャリアセンター、西原町役場へのヒアリングを実施し、**今後のリカレント教育への要望や、人材育成に関する意見を募集した。**これらの調査結果を踏まえ、今後のプログラムを検討する予定である。

#### ニーズ調査 とりまとめ

▼ニーズ調査から見た本事業の評価・課題等

- 受講者アンケート調査から見た本事業の評価は、「講義を全体を通しての理解度」「各コースの講義内容の満足度」「講師の指導方法」「講義で使用された教材」で良好な評価を得ており、「本講義を受講することで仕事に必要なスキルが向上した」「本講義を実施することで就職や転職に役立つ」、「東洋以降も本講義を実施する場合、また受講したい」との評価を得た。
- 受講者アンケート調査において、「講義全体のスケジュールがきつい」「講義時間が長い」との意見があり、今後の社会人教育プログラムの実施にあたっては、講義全体のスケジュール設計について検討する必要がある。
- 受講者アンケート調査において、「講義の実施方法としてオンラインと対面の併用を検討してほしい」との意見がある。本事業では、受講者の負担軽減（講義会場への移動時間等）や新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点からオンラインのみで各講義を実施したが、今後の社会人教育プログラムの実施にあたっては、オンラインと対面の併用を検討する必要がある。
- 県内企業アンケート調査において、本事業を「知らない」と回答した企業が半数を超えており、今後の社会人教育プログラムの実施にあたっては、いかに、広く周知を図るかを検討する必要がある。
- 県内企業アンケート調査、また、県内経済団体及び県内求職者支援機関へのヒアリングにおいて、本事業で実施した各講義が一般求職者に対する教育プログラムとしては若干レベルが高い（資格取得等を目指す一般求職者に対しては求めるレベルが高い）との意見がある。今後、琉球大学において、求職者に対する教育プログラムを提供していくのであれば、いかに一般求職者の教育ニーズに応えることができるかを検討する必要がある。
- 県内求職者支援機関へのヒアリングにおいて、求職者に対する教育プログラムを提供するのであれば、県内求職者支援機関や民間教育機関が実施していない専門的なプログラムを提供した方がいいとの意見がある。また、県内北部地域や離島など、県内求職者支援機関や民間教育機関がプログラムを提供することが困難な地域への教育プログラムの提供も一定のニーズがあるとの意見がある。今後、社会人教育プログラムを実施するのであれば、これらニーズへの対応を検討していく必要がある。
- 県内企業へのアンケート調査や県内経済団体及び県内求職者支援機関へのヒアリング調査において、在職者に対する教育プログラムへの提供に一定のニーズがあり、今後の社会人教育プログラムの実施にあたっては、在職者へのプログラム提供を検討する必要がある。
- 県内求職者支援機関へのヒアリングにおいて、求職者に対する教育プログラムの提供のほか、県内求職者支援機関と緊密に連携して、学生、既卒者等の若年社会人へ求職支援を実施することに一定のニーズがある。本件を実施していくのであれば、県内求職者支援機関との連携のほか、学内機関との連携を検討していく必要がある。
- ニーズ調査において、次のプログラム提供についてのニーズがあり、今後の社会人教育プログラムの実施にあたっては、これらのプログラムの提供を検討する必要がある。
  - ①DX、RPA、インバースション等最新技術に関するプログラム
  - ②財務・会計・プログラミング・語学等専門能力開発
  - ③マネジメント能力開発、コミュニケーション能力開発
  - ④キャリア開発、自己啓発、起業、ストレスマネジメント、アンガーマネジメント

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 鹿児島大学

概要  
プログラム

### 世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成（cコース）

奄美群島地域をターゲットに、今後成長が期待される総合産業としての観光分野において、転職・就業を希望する者に対して実施。奄美の環境文化を深く理解し、それらに付加価値を与え、地域資源として持続的に活用するためのマインド、並びに基本的な知識とスキルを身につけ、希望する就業形態に応じて知識とスキルの習得を目指すプログラム。

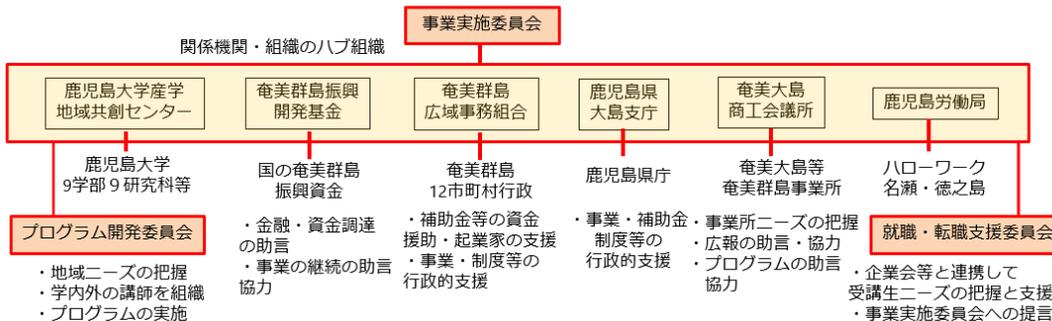
#### ニーズ把握

- 商工会議所、奄美群島開発基金、鹿児島県庁など、様々な**情報を集約していると思われる公的機関、及び個人事業主とのディスカッションを行った**。アンケートのような形式よりも「会話・対話」を重視し、**一方的にニーズを聞くだけでなく、ある機関へのヒアリングで把握された「課題やニーズ」を他の機関にぶつけた上で、議論した**。
- ディスカッションによって地域の主要公的機関や企業の間で、地域課題に対する共通認識が生じた。さらに、本プログラム実施による課題解決への理解・期待も高まった。**ニーズ・課題の共有が対象先との連携に繋がり、プログラムの実施を支えてくれるようになった**。
- 公的機関の話と、現場で聞くことの間にはギャップがあるため、**双方を聞いた上で総合的に何が課題なのかを把握するよう努めた**。

#### 労働局・ハローワークとの連携

- 大学・ハローワークがお互いについて把握していなかったため、**まず初めに腹を割って話をした**。それにより**課題やお互いの組織の強みを共有できたこと**が、その後の連携において有益に機能した。
- ハローワークで求職者の訓練を担当する管理職層も議論に参加し、離島の所長や関係機関との情報共有を行った。
- 広報では、ハローワークの情報誌に掲載した大学の講座情報に反応して申し込みや問い合わせをしてきた人が多く、**必要なところに必要な情報を届ける**という点において連携の効果を感じられた。
- 就職支援では、鹿児島労働局の指揮系統を生かして、ハローワーク名瀬と受講者が求める就職・転職支援について情報を共有し、**受講者を個別に支援できる連携体制を整備した**。労働局・ハローワーク側としても、これまでにない新しい取り組みとなったため、大学に期待し、いわゆる従来の守備範囲を超えたような支援も実施してもらうことができた。

▼事業を推進するために構築する連携機関を含めた体制と事業実施委員会の位置付け



## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター（1/2）

概要  
プログラム

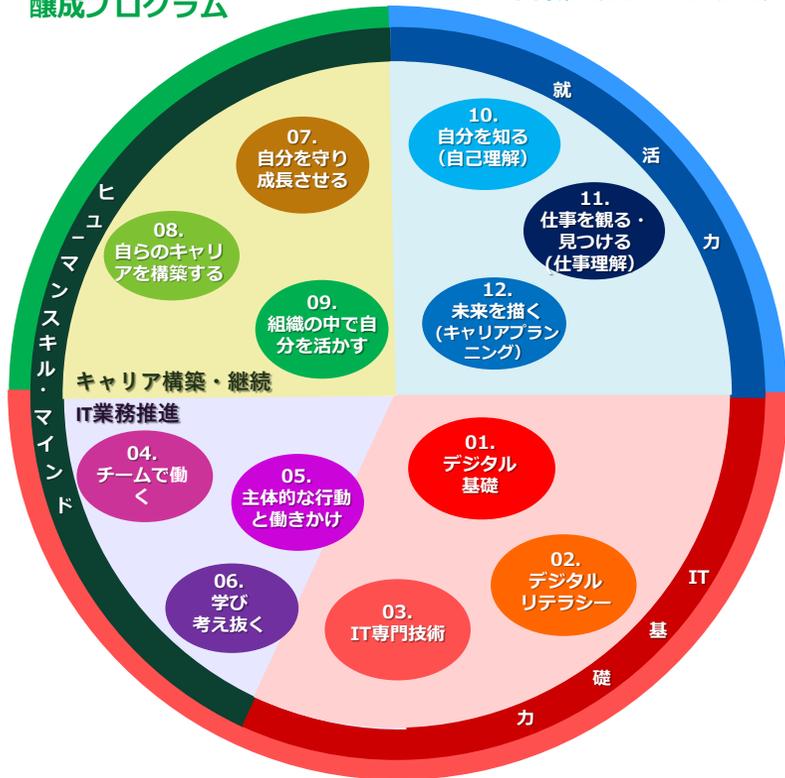
### ITスキルを身につけたい人のためのライフキャリア醸成・就職支援プログラム（aコース）

未就業者及び転職を希望する受講者に対し、①IT能力を開発すること、②広くライフキャリアに関わる態度・知識を高めること、③これらを醸成中の受講生に対して直接的な就職・転職支援を行うことを目的として、学内外のリソースを活用し、連携・協働することによって就職・転職支援を開発、実施するリカレント教育プログラム。

### 学内体制を充実させる方法

#### ライフキャリア醸成プログラム

#### 就職支援プログラム



#### IT能力開発プログラム

- 筑波大学は東京キャンパスにおいて1989年度から社会人大学院（カウンセリング学位プログラム）を開設しており、国内におけるリカレント教育の先駆的存在である。
- プログラム内容としては、「IT能力開発」、「ライフキャリア醸成」、「就職支援」の3要素に、「寄り添いサポート」を加えた枠組みとした。「IT能力開発」は学外の株式会社IPイノベーションズ、「ライフキャリア醸成」、「就職支援」は筑波大学が主に担当した。
- 「IT能力開発」は株式会社IPイノベーションズに委託。同社は30年にわたってIT教育を提供しており、特に新人教育に強みを持つ。IT企業における一般的な初期IT教育（新人教育）をベースにしたプログラムを提供し、「上司の指示を受ければ、業務を進められる状態」の入口に立つことをゴールとした。
- 「ライフキャリア醸成」、「就職支援」は筑波大学が担当。元々、社会人大学院として「カウンセリング学位プログラム」がすでにあり、さらに3年前には「働く人への心理支援開発研究センター」を設立。人を支援することに特化した教員が集まっており、協力を得やすい土壌がすでにあった。
- これまでのノウハウ蓄積、研究者の存在、研究蓄積、多数の大学院修了生の存在、といったものを活用し、学内体制を構築。学内教員が授業をしたほか、修了生も何人が講師として参画した。（大学院修了生は700～800名程度おり、協力を得やすい関係を維持している。）
- 以上のように体制を充実させたことで、筑波大学の強みを生かしつつ、「IT能力開発＋ライフキャリア醸成＋就職支援」がセットになったプログラムが提供できた。

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

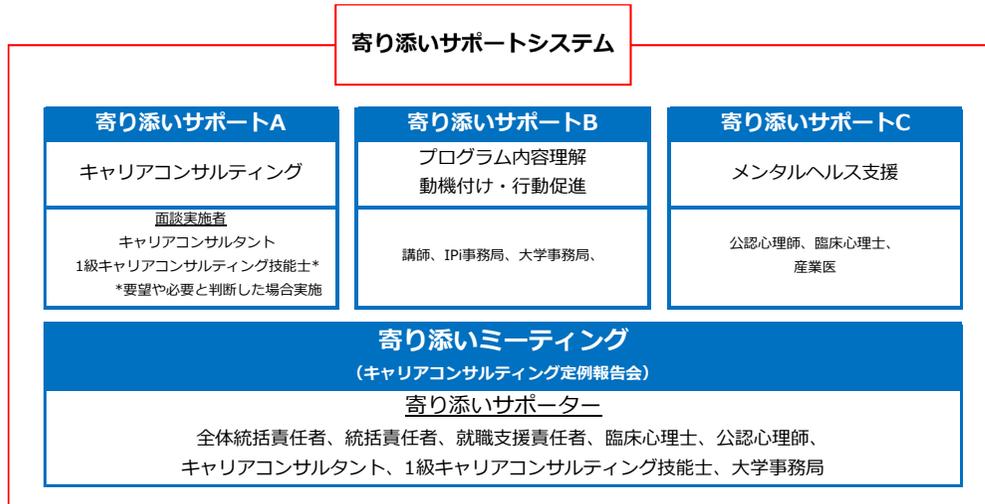
# 筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター（2/2）

概要  
プログラム

### ITスキルを身につけたい人のためのライフキャリア醸成・就職支援プログラム（aコース）

未就業者及び転職を希望する受講者に対し、①IT能力を開発すること、②広くライフキャリアに関わる態度・知識を高めること、③これらを醸成中の受講生に対して直接的な就職・転職支援を行うことを目的として、学内外のリソースを活用し、連携・協働することによって就職・転職支援を開発、実施するリカレント教育プログラム。

### 社会人が受講しやすい環境整備の方法



- 筑波大学は「寄り添いサポート」にも注力。これは、キャリアコンサルタント6名を配置し、1人あたり受講生5名を担当することで、最大で合計12回のキャリアコンサルティングを受けられるようにしたものである。
- 関連して「寄り添いミーティング」として、前述のキャリアコンサルタント6名や、運営スタッフ（教職員）等が2週間に1回のミーティングを開催し、30名の現状を詳細に共有・把握した。これらの内容を次の授業や面談・キャリアコンサルティングに活用した。
- コロナ禍の影響もあったが、ライフキャリア醸成プログラム、就職支援プログラム、寄り添いサポート（キャリアコンサルティング）は対面にこだわった。
- 受講生アンケートを毎回取ったところ、受講生同士での対話が刺激、楽しかったとの声が多かった。
- 以上のような手厚い個別支援を提供することにより、30名の受講生が全員修了要件を満たし、修了率100%となった。また、就職率もプログラム終了後1か月時点で70%まで到達した。

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 東京学芸大学

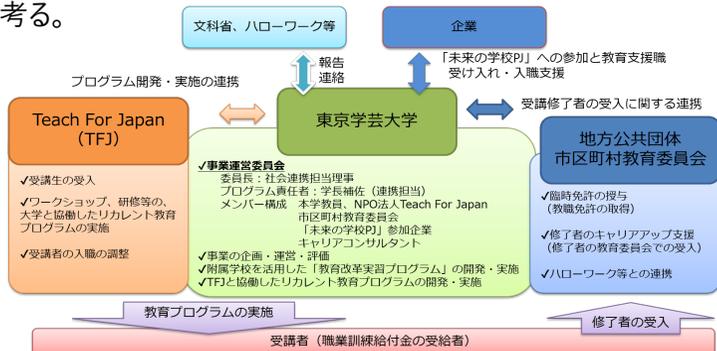
概要  
プログラム

### 教育人材養成イノベーションプログラム（aコース）

教育分野での就業を志望する方に対して、短期間で集中的に教育の基礎力を育むプログラム。同学で実施するb、cコースと合わせ、教職免許非取得者について、質を保障しながら学校現場に送り出す事業で実績を持つ「認定特定非営利活動法人Teach For Japan（以下「TFJ）」と協働しながら、教職免許をもたない失業者等から意欲的な教育人材を発掘し、集中的な研修を経て、学校現場に導くとともに、教育分野とその周辺での教育支援職の雇用を創出することを目指す。※cコースは教員免許状取得者対象

### 企業等関連団体との連携方法

- ニーズ把握やプログラム開始後のキャリアアップ支援、修了者の受け入れ等で地方公共団体や教育委員会、企業と連携した。
- 講義の組み立て～修了者を学校現場に送り出す仕組みを作るにあたり、特にTFJは欠かせない存在であった。TFJとは社会人を学校現場へ、という理念を共有できていた。また、本プログラム以前に実施していた事業（未来の学校みんなで創ろう。プロジェクト）で培われた関係性も活かされた。
- TFJと連携することで、大学が持つ教員の専門性を育てることの知見と、学校と社会をつなげ、社会人を対象とした研修を行ってきたTFJの実績が活かされた。受講生からも、大学とTFJのやり方の両方を学べたことはよかったと聞いた。
- また、TFJとの連携と臨時免許状の活用により、実際に修了者が教員として採用される仕組みを作ることもできた。今回のようなプログラムでは、具体的なニーズに基づいてプログラムを設置するとともに、実際の就職・転職といった出口につないでいく仕組みに、多少なりとも近づけていくことが大事ではないか、ということも考える。



### 社会人が受講しやすい環境整備

#### < オンライン形式や各種ツールの導入による対応 >

- コロナ禍ということもあり、最終的に講義は全てオンラインで実施することとした。aコースは夜間を中心に実施したため、仕事終わりにオンラインで参加する、といったことができた。また、eラーニングシステムを構築し、スケジュール調整や学習履歴の確認をしやすくした。
- e-learningシステム上では、全てのコースで授業アーカイブ（オンデマンド）を整備し、他のコースの授業も見られるようにすることで、受講者の関心等に合わせて利用できるようにもした。

#### < 実習に参加しやすくするための配慮 >

- 実習はプログラム後半とし、事前に（プログラム開始時点）候補日を示して受講者の希望に合わせて予約制で参加できる仕組みとした。実習は対面実施だったが、日中の参加が難しい方向けにオンライン実習も整備した。
- 対面実習では実際に学校を訪問し、児童と関わる機会や教員の補助的な業務を実施した。オンライン実習では同様の内容を実施することはできないが、教員等との対話を通し、現場を意識しながら学べる仕組みづくりを心掛けた。また、それぞれの実習参加者が互いに意見交換をし、それぞれの実習での経験を共有する場面も作った。これらを通して、現場で仕事をする人の立場を理解し、受講者自身の考えを相対化する中で、教育者としての考えを身に付けるという、実習のミニマムを、対面・オンラインに関わらず受講者が達成できるようにした。
- このような学校現場を実際に見た体験的な実習は、プログラムの他の内容と比べても特に満足度が高く、実施の意義は大きかったと言える。

## 4. インタビュー結果報告：大学の取り組み事例

# 青山学院大学

### 概要 プログラム

#### 女性のためのITリカレント教育プログラム（aコース）

再就職をめざす女性を対象に、IT教育を行い付加価値をつけることで、幅広い職場での就職率・就業率の向上を支援。また、プログラムを通じて、長い生涯における学びを自律的に継続できる人材を育成する。

### 効果的な広報・周知の方法

- Googleの検索広告や、Facebookのフィード広告等を利用することで、**短期間でたくさんの受講者にアプローチ**を行うことができた。偶然ではあるが、個人的な知り合いのツイートの反響も大きかった。本プログラムのターゲット層がフォローに多かったのではないかと考えられる。その他にオンライン説明会も実施した。
- また、どの媒体でもランディングページへのリンクを貼り、**どこからアクセスしても必要な情報を届けられるようにした**。広告の作成は広告会社に依頼した。しかし、当初いただいた案が20代向けのものであり、プログラムがターゲットとする30代、40代には伝わらないと感じ、もう少し落ち着いた内容に変え、全体のイメージを統一した。**広報にあたっては、「受講生に興味を持ってもらえるメッセージ」を意識した**。
- オンラインでの広報活動の効果は大きく、結果として、大幅に定員を上回る申込みをいただいた。
- その他に実施したこととしては、大学の事務部門と連携し、未就労の卒業生を対象に広報を実施した。
- 通常、大学のみでの取り組みでは、開講前に広報・周知の費用を準備することが難しい。**本事業で費用として認めてもらえたため、力を入れられたということもある**。

### ニーズ把握の取組内容

- 女性の方がコロナ禍での再就職率が低いことや、女性が多く就職する企業がコロナ禍で苦境である等の情報を**大学内**（進路・就職部）**や学外**（労働局等）から聴取し、**女性を対象とした講座を実施した**。
- また、青山学院大学社会情報学部は、神奈川県相模原市より「さがみはらSDGsパートナー」に登録されており、SDGs推進に向けて連携している。このようなチャンネルも活用し、現状とニーズをヒアリングし、協力してくれる企業を集めた。
- **調査の結果、資格が重要という意見があったため**、受講後に各種資格（ITパスポート、基本情報技術者、AWS認定資格など）が受験可能になるプログラムとした。



**参考：大学アンケート、受講生アンケート設問一覧**

---

## 第1回（実施中）大学アンケート設問一覧（1/3）

問№	調査項目	詳細
1～4	受講定員数と申込者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終的に設定した受講定員数</li> <li>最終的な申込者数</li> <li>受講開始時点の受講者の就業状況別の最終的な受講者数</li> <li>正規の受講者以外に、一部の科目の受講を認めている場合の受講者数</li> </ul>
5～6	受講者の選抜	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者の選抜方法</li> <li>受講生の選抜する際の観点</li> </ul>
7	プログラムの分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムの分野</li> </ul>
8	大学としてリカレント教育に取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回のプログラムを担当する学部・研究科等で実施したことはあるか、大学として取り組んだことがあるか</li> </ul>
9	受講者の募集時に想定していた対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者の募集時に想定していた対象者</li> </ul>
10～13	担当部署・チーム等の設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当部署・チーム等を設置しているか</li> <li>設置している場合、本プログラムの担当部署・チーム等について、主な業務内容</li> <li>設置している場合、設立の経緯や今後の存続予定</li> <li>担当部署・チーム等を設置していない場合、その理由</li> </ul>
14～16	プログラムで授業等を担当する教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員人数（学内と学外）</li> <li>学外教員は1人以上がいる場合、外部講師の属性及びそれぞれの人数</li> <li>学外教員がない場合、外部講師の方にご協力いただいていない理由</li> </ul>

## 第1回（実施中）大学アンケート設問一覧（2/3）

問№	調査項目	詳細
17～18	プログラムの運営を担当する職員・スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 担当人数（学内と学外）</li> <li>• 事業実施委員会の構成員の所属</li> </ul>
19	プログラムの授業時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 総授業時間数</li> </ul>
20～21	実習又は現場実習や職場見学・職場体験	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラム内で実習又は現場実習や職場見学・職場体験を行うか</li> <li>• 行う場合の時間数</li> <li>• 行う場合、実習又は現場実習や職場見学・職場体験の具体的な内容</li> </ul>
22～23	受講者に対する就職・転職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>• どのような就職・転職支援を行うか</li> <li>• 受講者に対して行う就職・転職支援のうち、特に効果があると現時点で感じているもの</li> </ul>
24～25	講義や実習・現場実習/職場見学・職場体験、就職・転職支援の実施形式	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 講義の実施形式</li> <li>• 実習・現場実習/職場見学・職場体験の実施形式</li> <li>• 就職・転職支援の実施形式</li> <li>• 実習・現場実習/職場見学・職場体験もしくは、就職・転職支援を全てオンラインで実施している場合の留意点</li> </ul>
26	プログラムの実施にあたり、受講者の学習成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受講者の学習の成果に関して成績評価を行うか</li> <li>• 行う場合、その方法</li> </ul>
27～28	大学としてプログラムに対して設定した達成目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>• アウトプット</li> <li>• アウトカム（就職・就業率と就職率）</li> </ul>
29～30	受講者等のニーズ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受講者等のニーズの把握状況</li> <li>• 誰のニーズを把握したか</li> <li>• どのような方法でニーズを把握したか</li> </ul>

## 第1回（実施中）大学アンケート設問一覧（3/3）

問№	調査項目	詳細
31～32	プログラムの開発や実施にあたって、他機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業や関連団体（業界団体や民間団体、等）等との連携状況、連携した、もしくはしている場合、連携の方式</li> <li>労働局やハローワークとの連携状況、連携した、もしくはしている場合、連携の方式</li> </ul>
33～34	社会人が受講しやすい環境づくりや配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムの実施にあたって、社会人が受講しやすい環境づくりや配慮状況</li> <li>環境づくり・配慮をした場合、具体的な方式</li> <li>特に環境づくり・配慮はしていない場合、その理由</li> </ul>
35～36	プログラムの広報・周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムの広報を行う上で、受講者募集で特に効果があった方法</li> <li>プログラムの広報・周知について、改善すべき、もしくはできなかったがやるべきだったと考えること</li> </ul>
37～39	開発したプログラムやその成果を、プログラム関係者外へ提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラム関係者外へ提供するような活動に取り組んでいるか</li> <li>取り組んでいる相手、取り組んでいる活動</li> <li>特にプログラム関係者外へ提供するような活動に取り組んでいない場合、その理由</li> </ul>

## 第2回（終了後）大学アンケート設問一覧

問№	調査項目	詳細
1～10	プログラムの開発・運用プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施したプログラムの開発・運用に係る事項</li> <li>実施した事項について、問題発生状況、問題への対処・工夫策、問題に関する振り返り・対処や工夫の結果</li> </ul>
11、12	修了者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講開始時点の受講者の就業状況別の修了者数</li> <li>プログラムを修了できなかった方の状況、理由</li> </ul>
13～15	大学としてプログラムに対して設定した達成目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>アウトプット</li> <li>アウトカム（就職・就業率と就職率）</li> <li>受講開始時点の受講者の就業状況別の修了者の現時点の就職・就業状況</li> </ul>
16	受講料	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講料を設定する場合の、一受講者あたりの金額</li> </ul>

## 第3回（終了3か月後）大学アンケート設問一覧

問№	調査項目	詳細
1～5	受講定員数と申込者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終的に設定した受講定員数</li> <li>最終的な申込者数</li> <li>受講開始時点の受講者の就業状況別の最終的な受講者数</li> <li>受講開始時点の受講者の年代別の最終的な受講者数</li> <li>正規の受講者以外に、一部の科目の受講を認めている場合の受講者数</li> </ul>
6～9	プログラムの開発・運用プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施したプログラムの開発・運用に係る事項</li> <li>実施した事項について、問題発生状況、問題への対処・工夫策、問題に関する振り返り・対処や工夫の結果</li> </ul>
10	プログラムの振り返り	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講者の就職・転職を実現するために足りていなかったと感じることやもっと力を入れるべきだったと考えること</li> </ul>
11	修了者数	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講開始時点の受講者の就業状況別の最終的な修了者数</li> </ul>
12	就職率や就職・就業率	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職率、就職・就業率</li> <li>算出に用いた数値</li> </ul>
13、14	資格取得、就職先、スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムを通じて取得した資格と取得者数、主な就職先</li> <li>プログラムを通じて取得したスキル</li> </ul>
15	実施した意義、成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職・就業以外にプログラムを実施した意義や大学として得られた成果</li> </ul>
16、17	受講生の就職・転職に貢献した、受講者等のニーズ把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講生の就職・転職に貢献した、ニーズ把握の対象</li> <li>具体的に把握した内容や把握の方法</li> </ul>

## 第3回（終了3か月後）大学アンケート設問一覧

問№	調査項目	詳細
18、19	受講生の就職・転職に貢献した、企業や関連団体等との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講生の就職・転職に貢献した、企業や関連団体等との連携方法</li> <li>具体的な連携内容や特徴</li> </ul>
20、21	受講生の就職・転職に貢献した、労働局やハローワークとの連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講生の就職・転職に貢献した、労働局やハローワークとの連携方法</li> <li>具体的な連携内容</li> </ul>
22、23	受講生の就職・転職に貢献した、社会人が受講しやすい環境づくりや配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講生の就職・転職に貢献した、社会人が受講しやすい環境づくりや配慮</li> <li>具体的に工夫した点</li> </ul>
24	受講生の就職・転職に貢献したこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>その他受講生の就職・転職に貢献したこと</li> </ul>
25	オンライン授業の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン授業を円滑に行う、あるいは教育効果を高めるために実施した工夫</li> </ul>
26～28	フォローアップ調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講した方々へのフォローアップ調査の予定</li> <li>修了生が就職・就業した企業等へのフォローアップ調査の予定</li> <li>プログラムを実施するにあたり連携した企業や関連団体等へのフォローアップ調査の予定</li> </ul>
29	自学の事業として実施する際の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度以降に自学の事業としてリカレント教育を提供する際に考えられる課題</li> </ul>
30、31	リカレントプログラム提供する際に就職や転職等キャリア形成を支援するような機関・サービスとの連携に関する有効性	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムを踏まえてリカレントプログラム提供する際に就職や転職等キャリア形成を支援するような外部の機関・サービスと連携することは有効と感じるか</li> <li>回答の理由</li> </ul>

## 第3回（終了3か月後）大学アンケート設問一覧

問№	調査項目	詳細
32	学内におけるリカレント教育の意識、位置づけ	・事業に参加したことによる、リカレント教育に対する意識や位置づけの変化
33	大学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義	・大学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義

## 受講生アンケート設問一覧

問№	調査項目	詳細
1	受講したプログラムの大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学名</li> </ul>
2	プログラムの受講状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラムを受講中か、修了済みか</li> </ul>
3～18	プログラム名	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 複数プログラムを実施している大学を選択した場合、プログラム名</li> </ul>
19～22	回答者属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 性別</li> <li>• 年代</li> <li>• 受講開始時点の仕事の状況</li> <li>• 回答時点の仕事の状況</li> </ul>
23、24	プログラムの詳細	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラムの受講理由、目的</li> <li>• プログラムの魅力</li> </ul>
25	就職活動・転職活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラムの受講と、就職活動・転職活動との両立方法について、工夫したことや意識したこと</li> </ul>
26	プログラムの受講結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラムを受講して身についた能力や取得した資格</li> </ul>
27	プログラムを知ったきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラムを知った媒体、ルート</li> </ul>
28、29	プログラムに対する感想、意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>• プログラムの申込手続きやプログラムの内容等に関する感想、意見</li> <li>• 自身が受講したプログラムの受講を考えている方へのメッセージ</li> </ul>

## 2022年度のリカレント教育検討状況を把握する大学アンケート

問№	調査項目	詳細
1	大学名	• 回答大学名（プログラム毎ではなく、大学毎にアンケートを実施）
2～6	2022年度における就職・転職支援のための大学リカレント教育の実施予定	• 実施予定の有無 • 実施予定がある・もしくは検討中の場合、現在取り組んでいること • 実施予定が無い場合、その理由 • 実施予定がある・もしくは検討中の場合、近隣大学と連携したプログラム実施予定の有無 • 近隣大学と連携して実施する場合の工夫したい点や懸念点

**参考：その他の成果物**

---

# 就職・転職支援事業を周知するマナパス上のページ（1/5）

- わかりやすい特設ページとなるよう、就職・転職支援プログラム一覧の更新を行った。
- なお、マナパス上のページ作成は丸善雄松堂株式会社と協力して実施した。

## 就職・転職支援プログラム一覧ページ（一部）

### 就職・転職支援プログラム一覧

#### 北海道・東北

参考：その他の成果物

## 就職・転職支援事業を周知するマナパス上のページ（2/5）

- プログラムの実施状況や成果を周知するために、「実施中」、「終了時」のタイミングで実施した大学アンケートの情報に基づき、プログラムの個別ページを作成した。
- 個別ページは63プログラム分作成した。

### プログラムの個別ページ（一例・介護ミドルマネージャー育成プログラム/小樽商科大学）

特集：就職・転職支援応援プログラム プログラム概要

受講料無料

小樽商科大学  
介護ミドルマネージャー育成プログラム

コース : hコース：職業実践力育成コース  
プログラム実施期間 : 2021年10月18日～12月17日、2021年11月8日～2022年1月14日、2021年11月29日～2022年2月4日  
プログラム等 : -

定員	受講者数（合計）	終了者数	就職・就業者数	達成人数
30名	30名	27名	(随時更新予定)	(随時更新予定)

取得した資格  
(随時更新予定)

社会人が受講しやすい環境整備

全てオンライン形式。一部をオンデマンド形式のオンライン、一部を双方向のオンライン、オンライン授業用機器の貸し出し、チャットルーム等の作成

オンライン授業等の導入状況（講義）  
全てオンラインで実施

オンライン授業等の導入状況（実習）  
実施なし

オンラインで実習を実施した場合の工夫点  
(随時更新予定)

受講生の募集に効果があった周知・広報の方法  
その他マスメディア、企業・業界団体への個別訪問

企業等との連携状況  
受講者の紹介・派遣、広報サポート、地域・業界・企業ニーズの共有、プログラム開発、教材の提供・作成、授業の実施、運営補助、就職相談、受援

労働局・ハローワークとの連携状況  
広報サポート、地域・業界・企業ニーズの共有、就職説明会・イベント等

主な就職先  
(随時更新予定)

※掲載時点の情報を掲載しています。情報がアップデートされた場合随時更新していきます。

# 就職・転職支援事業を周知するマナパス上のページ（3/5）

- リカレントプログラムを実施している・あるいは実施したいと考える大学の参考となるよう、優良事例の紹介として、大学及び大学関係者へのインタビューをまとめたインタビュー記事を作成し、HPに掲載した。
- インタビュー記事では受講者アンケートを参考に、受講者の声も紹介した。

## インタビュー記事（一例・若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム/八戸学院大学）

特集：八戸学院大学の取り組み



**ヒアリングを通じて、地域の実情を踏まえた教育の提供へ**

**若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム**  
若者の非正規就職の現状や、他業として女性の働き手がM・Kコアを担う中で、結婚、出産、育児、介護等のライフイベントで労働市場を離れなければならない女性が数多く存在し、非正規雇用非正規女性と就業し大変なという課題を解決する一助となるためのリカレントプログラム。

**自分アップデート！社会福祉プログラム**  
全国から人材をとり、介護福祉士に求められる、専攻外の非正規職員も多いため介護業界において、業界の今を知ってもらうと同時、説明取扱いや研修可能な業界の実情を知り入れることで、就職支援をサポートするためのプログラム。

- 大学の資産やネットワークを活用できるプログラム
- 「入り口」と「出口」の両方を考慮したプログラム内容に
- 就職や転職の支援に必要な、コミュニケーション能力の養成

### 大学の資産やネットワークを活用できるプログラム

- ――八戸学院大学のリカレントプログラムは、どのような経緯で実施されたのでしょうか？
- 響： 地域に学び直しするニーズがあるなら、本学の資産を活用して役に立ちたいという思いがあり、文部科学省の公報に手を挙げていただきました。これまでも地域貢献に力をいれていて、同じ考えを基で地域との連携を常に果たしています。
- 「若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム」と「自分アップデート！社会福祉プログラム」という今回のプログラムは、各自が就職や再就職、八戸、八戸地区会議、企業関係者などから構成している「リカレント教育推進検討委員会」のメンバーや、本学が従前から実施している各種公開講座の関係者へのヒアリング、これまで再就職などで実施された学び直し講座の受講者アンケートの結果などから、地域の実情を把握して決定したものです。また、プログラムの内容は、リカレント教育推進検討委員会の検討をもとに決定しています。
- ――「社会福祉」を取り上げるようになった経緯や理由を教えてください。
- 響： 社会福祉の分野は、全国的に非正規雇用者が多い傾向にあり、雇用がより労働環境があまり良くないと思われる方が多いので、福祉の知識、福祉の現場を体験する機会を必要としている。本学のリカレント教育に介護福祉士が取り、就業や子育てを地域で実践するためのものです。そのことをもっと広げたいと考え、プログラムとして取り上げることになりました。また、ニーズの調査の結果から、単学よりワークショップや体験など、より実践的な研修が求められていることがわかったため、それに応えられるよう工夫を凝らしています。
- ――受講生候補への研修のやり方は結果、プログラムの内容を調整されたこともあったらどうですか、そこから見えたものの活用ですか？
- 響： 受講生は「若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム」が10名で、「自分アップデート！社会福祉プログラム」が2名、30分×60分の幅広い世代が受講し、それぞれ8名と2名に集まりました。当初は中身の深さや目的を共有していましたが、ほとんどの受講者が就業しているということもあり、平均年齢は19～100歳：10代で90分の講義を2コマで行うに変更しました。
- 今回は受講生の個別対応に基いて講義の内容を変更しましたが、参加者をもっと早くできてはいる講義やセッションの参加がもっと多くなり、受講者がもっと増えたい可能性があります。また、再就職の中でも、地域によってリカレント教育が行えるコースがあることも考えられるので、受講者を早期に行う機会性を改めて話し合いました。

### 「入り口」と「出口」の両方を考慮したプログラム内容に

- ――就職や転職の支援に向けた取り組みは、どのようなものでしたか？
- 響： 就職や転職につなげることが大前提の講座なので、何を教えるかという「入り口」だけでなく、就職・転職という「出口」の支援についても、一般の学生への対応と同様に考えました。また、検討委員会に対しても、委員会の発足時から「出口」についても協力をお願いし、雇用情報などの提供や、就職についての働きかけなどをお願いしました。
- 今回の受講生には求職者がいなかったこともあって、キャリアアップが受講の主な目的になってしまいましたが、中には、新しい事業を始めたいために参加した受講生もいました。「若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム」を受講した60代の受講生は、DV等の被害者のためのシェルター運営等を目標として、そのための準備段階として受講していました。大学では、引き続きフォローアップ講座の開発等、終了後の支援をしたいと考えています。
- ――今回のプログラムに対しては、どのような評価が寄せられていますか？
- 響： 受講生には、講義後にできる受け取りや意見を聞くようにしているほか、終了後の際にはアンケート調査を実施し、プログラムの満足度を確認しました。受講者の一人からは、「今回のプログラムで、大学の雰囲気を感じながら学びができた。終了書をもらえたことに満足しています」という言葉をいただきました。このような声を励みに、補助金の獲得にかかわらず、次年度もリカレント教育に取り組みたいと考えています。
- また、プログラム終了の報告をした関係者から、幅広い層をターゲットとしていることや、地域性を考慮した地元発想型のプログラムとなっていること、知識を提供するだけでなく、就職や転職などの「出口」まで見据えた構成になっていることが、これまでと違うという評価を頂いています。

### 就職や転職の支援に必要な、コミュニケーション能力の養成

- ――コロナ禍の影響などもあって課題も見つかったと思いますが、いかがでしょうか？
- 響： プログラムは当初、八戸市の中心部の公共施設内にある本学のサテライトキャンパスで行う予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況により、豊津、郊外にある本学のキャンパスに変更になってしまいました。場所がわりにより、アクセスが不便といった意見も寄せられ、社会人が学びやすい場所と確認が確保が必要であることを、改めて実感しました。
- また、受講者からは、「両方のコースを受講したい」「もっと幅広く学びたい」といった声も寄せられていて、プログラムの決定にあたっては、こうした受講生のニーズや意見を早期に聞く必要も感じました。
- ――プログラムの内容などに関して、課題はありましたか？
- 響： 「自分アップデート！社会福祉プログラム」では、福祉に関する基礎知識やスキルを提供はもちろんですが、同時に、就職や転職を考えると、コミュニケーション能力の習得も大切だと思います。「若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム」も同様です。今回のプログラムでは、キャリアデザインや心理学の講義も用意しましたが、コミュニケーション能力のさらなる養成が必要だと感じました。

**Voice**

**受講生**

―受講したプログラムは、どのようなところに魅力を感じましたか？

授業もすごく楽しかったですが、受講生や講師などさまざまな方々と意見交換できたこと、新しい関係を築けたことは大きな収穫でした。

―受講を考える方に、メッセージをお願いします？

プログラムや学びの楽しみだけでなく、新しい仲間と意見交換しあうこと、行動したことで新しい道が開けていくチャンスだと思います。

---

**受講生**

―受講を考える方に、メッセージをお願いします。

キャリアデザインについて学んだことで、自分が今後生きていく上でどんな働き方をしたいのか、どんな人間でありたいのか、じっくり考える良い機会となりました。社会人になるなど、日々の生活の中で自分自身についてじっくり考えることや、軌道に乗って勉強する機会が少なくなると思いますが、学び続ける気持ちを持つことは大事だと思いますので、気軽に参加してみるのも良いかもしれません。

## 就職・転職支援事業を周知するマナパス上のページ（4/5）

インタビュー記事を作成したプログラム

大学	地域	プログラム	コース	分野
神戸大学	兵庫県	食農ビジネスキャリア形成プログラム	bコース	・ その他(食農ビジネス)
千葉大学	千葉県	地域密着 介護・医療DX人材育成プログラム	aコース	・ 介護・福祉
日本福祉大学	愛知県	地域共生社会における福祉人材確保の大学リカレント教育推進事業 短期集中コース	cコース	・ 介護・福祉
中村学園大学	福岡県	食MBAベーシックコース	bコース	・ 地方創生・まちづくり ・ 女性活躍 ・ その他(食産業に特化したプログラムとしています。)
東京理科大学	東京都	DX時代に対応するデジタル人材育成及び就業支援プログラム	cコース	・ 情報・数理・データサイエンス・IT ・ 起業・イノベーション
四国大学	徳島県	四国大学ICTリテラシー教育プログラム	bコース	・ 情報・数理・データサイエンス・IT
八戸学院大学	青森県	若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム	cコース	・ 地方創生・まちづくり ・ 女性活躍 ・ 起業・イノベーション ・ その他(観光、保育)
京都女子大学	京都府	働く女性のためのブラッシュ・アッププログラム	bコース	・ 女性活躍
琉球大学	沖縄県	職業実践力育成リカレントプログラム	bコース	・ 起業・イノベーション ・ その他(キャリア開発、マネジメント、マーケティング、統計解析)
鹿児島大学	鹿児島県	世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成	cコース	・ 起業・イノベーション
筑波大学	東京都	ITスキルを身につけたい人のためのライフキャリア醸成・就職支援プログラム	aコース	・ 情報・数理・データサイエンス・IT

# 就職・転職支援事業を周知するマンパス上のページ（5/5）

- リカレントプログラムに参加したい・関心があるという一般の方々の受講を後押しするよう、受講生の声紹介として、受講生アンケート等をまとめた受講生の声に関する記事を作成し、HPに掲載した。

## 受講生からのメッセージページ

特集：就職・転職支援プログラム 受講生からのメッセージ

令和3年度に行われた、就職・転職支援プログラムを受講した受講生からのメッセージをご紹介します！  
文部科学省では、令和4年度にも継続的キャリアアップ・キャリアチェンジを促進するプログラムを採択・提供する予定です。  
今後プログラムの情報については、マンパスや文部科学省HPでも随時更新予定です。お楽しみに！  
また、マンパスでは他にもたくさんのプログラムをご紹介しており、トップページでは継続の学びのこともお伝えしています。  
あなたも学びのステップを進めてみませんか？

※プログラムによって、実施した内容等は異なります。また、コメントを頂いた方が自身を受講したプログラムを語りましたメッセージです。  
※コメントには、受講したプログラムの分野を記載しております。

> 就職・転職支援プログラムについて、詳しくはこちらをご覧ください

### プログラムに参加した感想・魅力

- 50代・女性  
自分自身では学べない学びができました。また、履修での学習実績を通じて、実際に業務を行っている方から生活スキルが身に付きました。
- 30代・女性  
最新の技術や知識も、最新調になる人から学ぶことができました。
- 60代・男性  
今後の自分のキャリアを築くことができました。また、今まで持っていない以外の業務について知ることで、他の組織へ、スキルを得ることが出来ました。
- 40代・女性  
異業種の方々との人脈作り、意見交換などもとてもありがたかったです。
- 50代・女性  
グループワークでリーダーを任せてもらった身に、10数人への発表でしたが、最後の振り返り発表ができて、成長と感謝につながりました。

### 学びながら就職・転職活動をする上で、工夫したこと

- 30代・女性  
講義内容も面白く、理解度確認のテストもあったため、少しでも長く勉強をする時間をとるために、時間の効率化には気を付けました。またキャリアコンサルタントの方には前職の状況を分かって頂きながら即座に業務上の質問や疑問にまつお答えなどを教えて頂けたのはありがたかったです。
- 40代・女性  
キャリアコンサルティングを受けられたことで、今までにない強みを再発見してみようと思うきっかけになりました。また、求人情報も豊富にあり、自分が向かないようなものがあったりして、興味も湧きました。
- 50代・女性  
履修者や履修担当者などに出会いを通して、自分の情報はあらかじめ増やし、応募してみたい会社が出てきたとき、すぐに応募できるようフォローワークを軽くしておきました。
- 40代・男性  
プログラム履修を通じて、明るい未来があると確信して集めてきたことと、同じプログラムを受けている人たちと切磋琢磨して講義に臨むことで意欲が高まり、今後の人生設計に大きくプラスになりました。

### プログラムを受けたいと考えている人へのメッセージ

- 20代・女性  
プログラムが少しでも気になったのなら応募するべきです。私はこちらのおかげで新しい道へ進む決心ができました。仕事をしながらの受講や遠征は確かに大変ではありますが、自分になかった能力を得た時は自信を持つことができました。ぜひ受講してみてください。
- 20代・男性  
まずは1歩チャレンジしてみることが大事だと思います。参加してみないとわからないことがたくさんあります。プログラムのなかでわからないこと、できないことの発見も自分自身の学びと成長です。とにかく参加して、そこからいろんなことを感じて、考えていければいいと思います。
- 50代・男性  
自分の目的や受講内容を確認して申し込みをすると思います。
- 40代・女性  
とても良い学びと、良い経験ができました。是非積極的に参加していただきたいです。そして就職活動を頑張ってください！