

文部科学省
令和3年度「DX等成長分野を中心とした
就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」

成果報告書

2023.3.31



Agenda

| # | アジェンダ | ページ |
|----------|--|-----|
| 1章 | 成果報告書の概要 <ul style="list-style-type: none">本事業の目的とゴール成果報告書の範囲 | 3 |
| 2章 | 調査概要 <ul style="list-style-type: none">調査結果の取りまとめ方法調査の全体像 | 6 |
| 3章 | 調査結果サマリ <ul style="list-style-type: none">各調査から明らかになったこと本事業で明らかになった課題と対応策 | 9 |
| 4章 | <各調査結果詳細> 大学等向け調査の結果 4-1. 今年度事業大学等アンケート(1回目)調査 4-2. 今年度事業大学等アンケート(2回目)調査 4-3. 大学等インタビュー | 52 |
| 5章 | <各調査結果詳細> 受講生向け調査の結果 5-1. 受講者アセスメント 5-2. 受講者アンケート | 114 |
| 6章 | <各調査結果詳細> 企業・社会人向け調査の結果 6-1. 企業等インタビュー 6-2. マナパスのメルマガ会員向けアンケート | 166 |
| 7章 | ラウンドテーブルの結果 | 190 |
| 8章 | 総括 | 198 |
| Appendix | <ul style="list-style-type: none">昨年度事業の修了後フォローアップ調査(分析結果) | 203 |

1

成果報告書の概要

本事業の目的とゴール

本事業全体の目的を踏まえ、就職・転職支援のために全国の大学等で継続的に学び続ける「社会人(個人)」が増えていくというゴール(状態)を目指し、大学等に対する伴走支援、調査分析、広報周知、経費分析等の支援を行いました。

本事業全体の目的

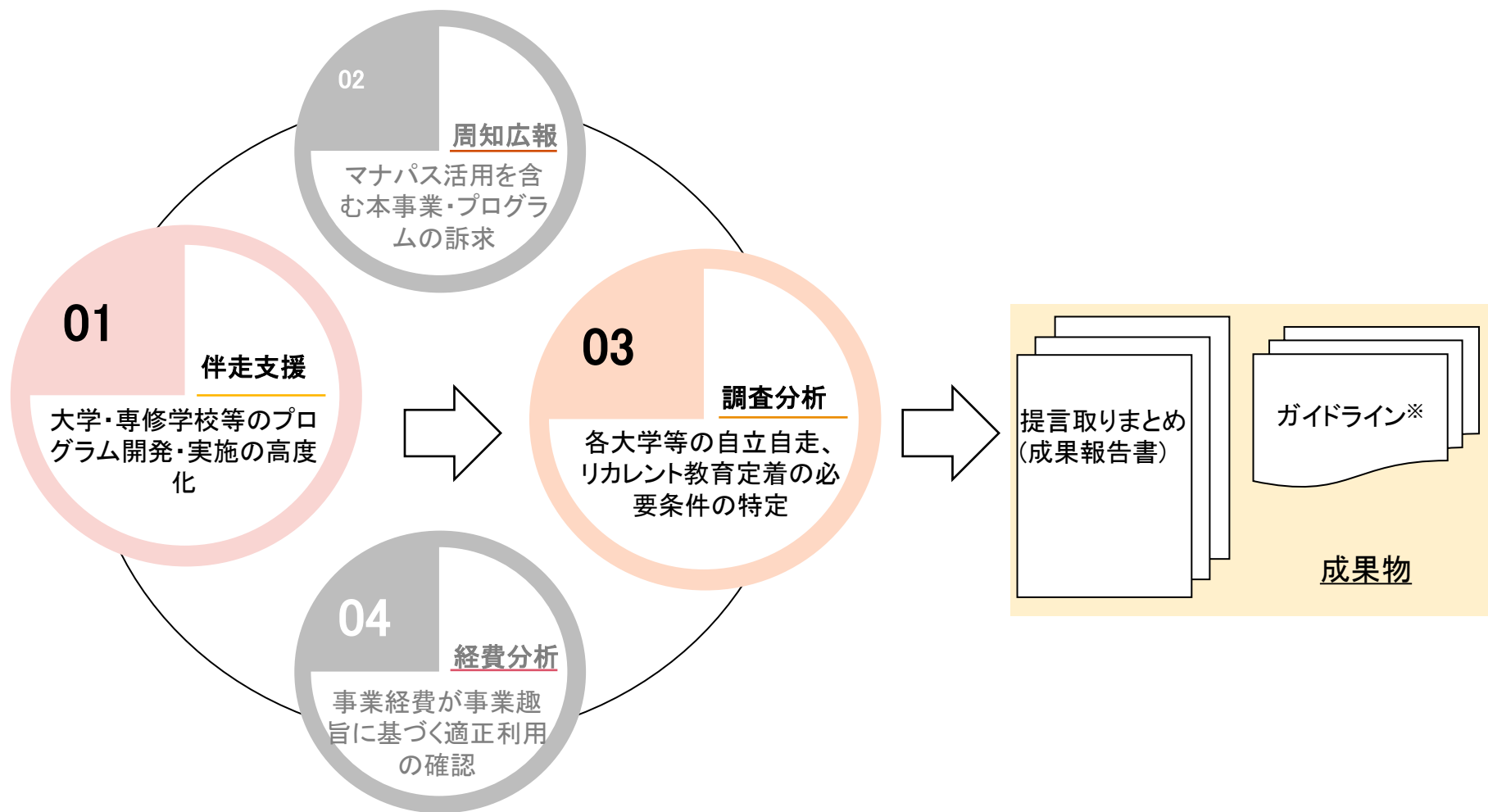
新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者・非正規雇用労働者・失業者等に対し、DX等成長分野を中心に大学・専修学校等を拠点とした就職・転職支援に繋がるプログラムを提供し、キャリアアップ・キャリアチェンジを図るとともに、大学等における就業者、非正規雇用労働者、失業者等への支援の実態の把握・検証を行うことで、課題や事例を取りまとめ、その結果を全国に展開することにより、就職・転職支援のための大学等リカレント教育の推進を図る

ゴール(目指す状態)

全国の大学等が、本事業での取り組みを足掛かりとし、事業終了後も継続的・発展的に、受講者・産業界等のニーズ・メリットを反映した効果性が高いプログラムを開発し、魅力的に発信・提供し続ける戦略・組織体制・ノウハウ等を習得・構築することで、就職・転職支援のために、全国の大学等が連携しながら、継続的に学び続ける「社会人(個人)」が増えていく状態
(=大学等でのプログラムの自立・自走化、社会人教育の収益化が実現できている)

成果報告書の範囲

成果報告書では、伴走支援で得た情報等を踏まえ、調査分析の枠組みで実施したアンケート調査やインタビュー調査等を取りまとめた結果を成果として報告します。



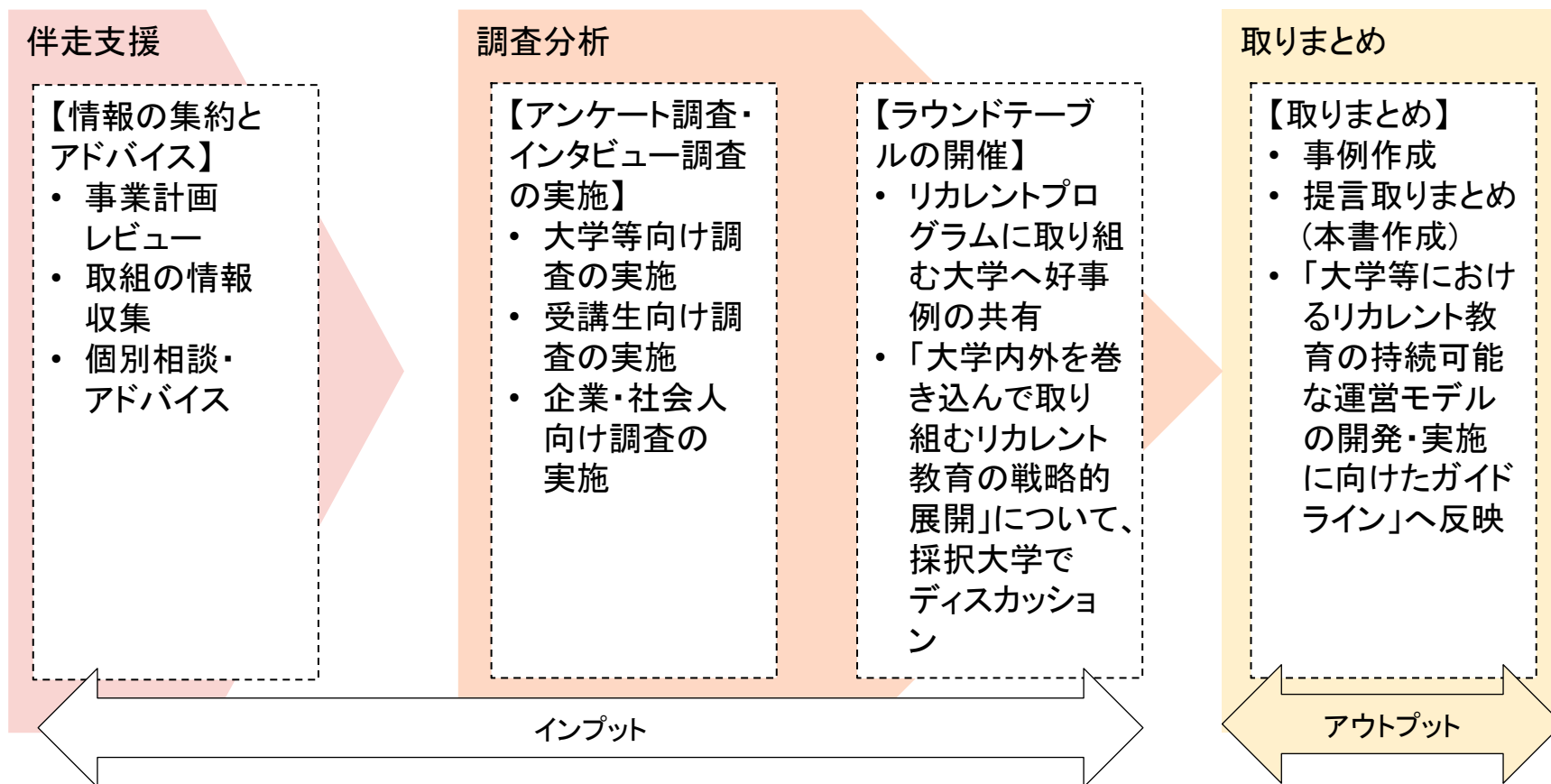
PwC ※令和4年度「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究事業にて弊社が作成した、「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」

2

調査概要

調査結果の取りまとめ方法

伴走支援で得た情報等を踏まえ、アンケート調査・インタビュー調査を実施しました。その結果を踏まえ、好事例集の作成およびラウンドテーブルにて提言の方向性を固め、最終的に本成果報告書とガイドラインに取りまとめ結果を反映しました。



調査の全体像

本年度は、昨年同等の大学等向け調査に加え、受講生向け調査、企業・社会人向け調査として、合計8つの調査を実施いたしました。

| | | |
|----------------------------|--------------------------------|---|
| 【4章】 大学等向け 調査 | 4-1.今年度事業大学等 アンケート(1回目)調査 | リカレント教育の位置づけ、学内体制の整備、ニーズ把握方法費用の捻出元、教員のリソース等について情報の収集 |
| | 4-2.今年度事業大学等 アンケート(2回目)調査 | 1回目アンケートの後続として、各ステップにおける取組内容や、課題・成果等の収集 |
| | 4-3.大学等インタビュー | 1回目アンケートで把握した、学内体制の整備や外部連携、プログラム開発等における課題や工夫のポイント等について、優良事例と考えられる18プログラムにインタビューを実施 |
| 【5章】 受講生向け 調査 | 5-1.受講者アセスメント | 弊社が独自に取り組んできたスキルセット、キャリア等に関するアセスメントを活用し、各プログラムの受講による受講生のスキルやキャリア等の変化等を継続的捕捉し、プログラム効果を捕捉 |
| | 5-2.受講者アンケート | 採択大学等を通じ、受講者への修了後アンケート調査を実施し、課題・ニーズ、受講効果等を調査。成果報告書等にまとめ、貴省HPやマナパス等を通じて受講成果等を効果的に発信 |
| 【6章】 企業・ 社会人向け 調査 | 6-1.マナパス会員向け 調査 | マナパスのメルマガ会員向けに簡易的なアンケートを実施。マナパスの利用目的、ニーズ・課題等の調査 |
| | 6-2.企業等インタビュー | 大学等と連携している企業等を対象に、効果的なプログラム開発・実施、持続可能なプログラムとするための企業との連携方策、受講効果や連携メリット等に関する情報等の収集 |
| Appendix | 昨年度事業修了後フォー アアップ調査 ※分析のみ | R2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における実施プログラムについて、実施状況や事業成果のとりまとめ、また優良事例や効果的な講座内容・就職支援方法等の収集 |

3

調査結果サマリ

大学等アンケート(1回目)から明らかになったこと

大学等アンケート(1回目)調査からは、学内におけるリカレント教育の位置づけの明確化や体制整備に関する課題が確認できました。

【4章】 大学等向け 調査

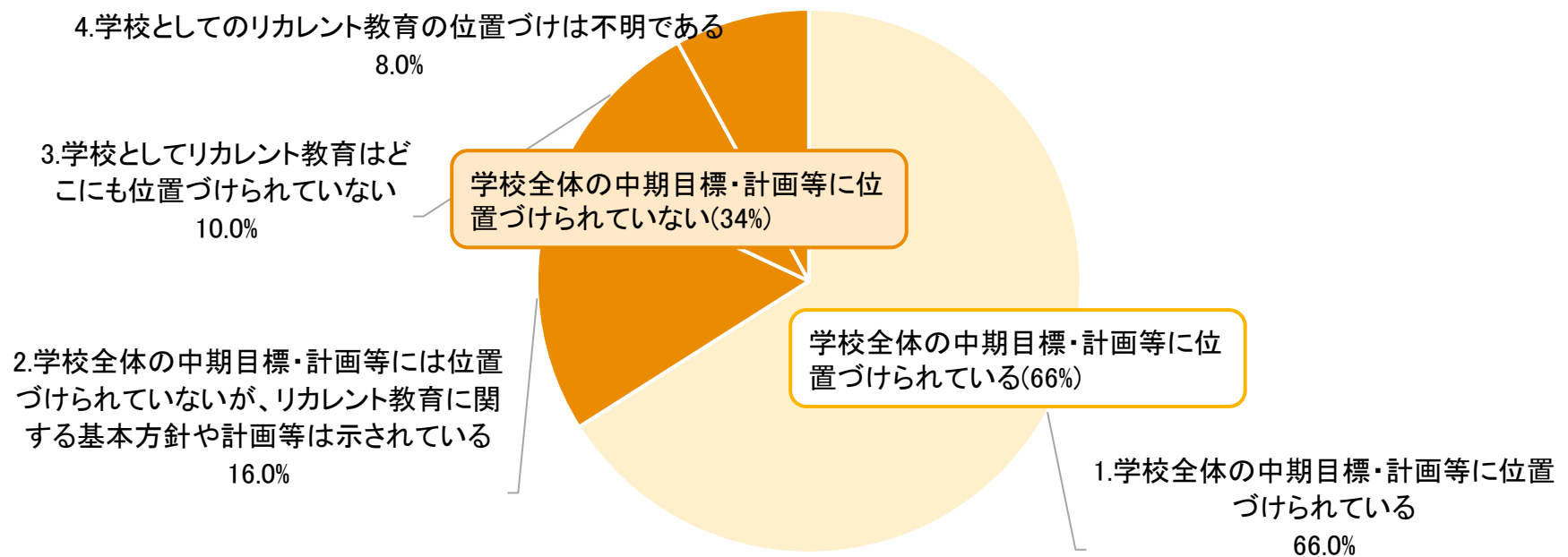
4-1. 今年度事業 大学等アンケート (1回目)調査

- リカレント教育が組織上の重点課題であるという認識が、一定数の採択校で学内の共通理解に至っていない可能性がある。
- 現員の職員を活用して新たな職務として追加(兼務)するケースが多く、継続的にリカレント教育を実行できる体制が確立されていない組織が多くある。
- リカレント教育に係る費用の捻出元は、国の補助・委託事業で得た事業費の割合が最も多く、それ以外の財源を利用している例はほとんど見られない。
- プログラム運営は少人数で対応しているため、今後受講生が増えた際、受講生の管理・サポートを事務だけで行うのは限界がある可能性がある。
- プログラム運営にあたり、企業で働く実務家が多く関わっている。

リカレント教育の計画等の位置づけ

本事業の採択校であるにもかかわらず、約3割の大学等でリカレント教育が組織の中期目標・計画に位置付けられていません。

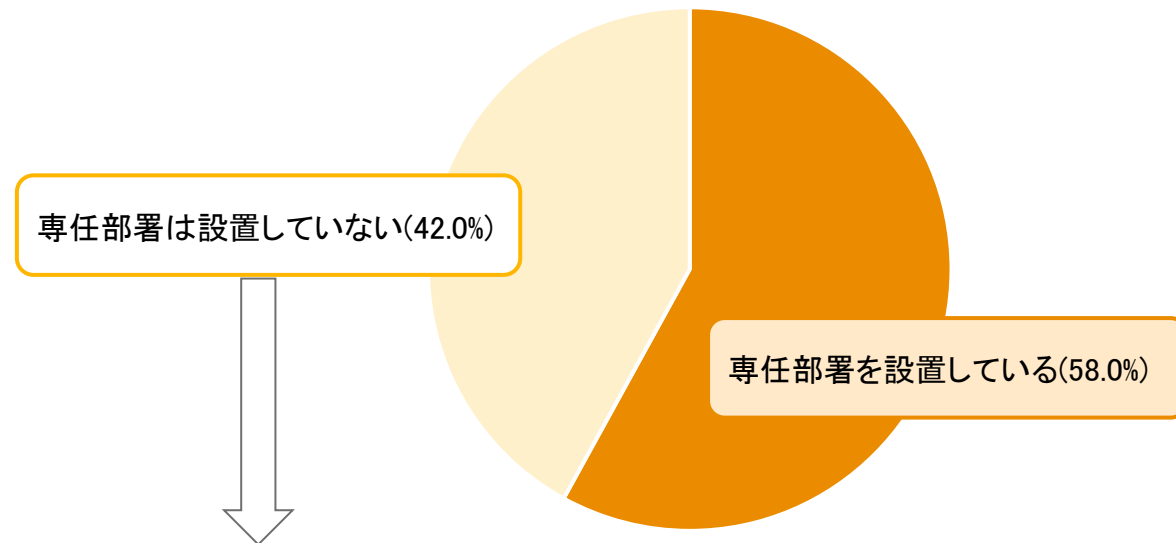
貴学におけるリカレント教育の計画等の位置づけ(N=50,単一回答)



リカレント教育を専門としてる部署の設置状況

リカレント教育を専門としている部署を設置している大学等は約6割に留まっています。専門部署を設置していない大学等のなかでは、本プログラムを機に関連部署横断チームを組成しているところが多く、まだ検討段階の大学等も3割程度見られます。

リカレント教育の専門部署の設置状況(N=50,単一回答)



本プログラムを推進する中心的な組織・チームの組成方法(N=21,単一回答)

以下の設置方法で対応

- ✓ 設置に向けて検討を進めている(28.6%)
- ✓ 本プログラムを機に関連部署横断チームを組成した(28.6%)
- ✓ 本プログラム前から、関連部署横断のチームを組成した(23.8%)
- ✓ 本プログラム前から、既にある部署の役割を拡大・改編した組織を組成している(19.0%)

学内体制の設置・充実に向けて直面した課題

課題は1つもなかった、という回答が2割に留まっており、8割の大学等で何らかの課題があったことがわかります。特に、「課題3:職員の人材確保が難しかった」という回答割合から、職員の不足を課題として抱えている大学等が多いようです。

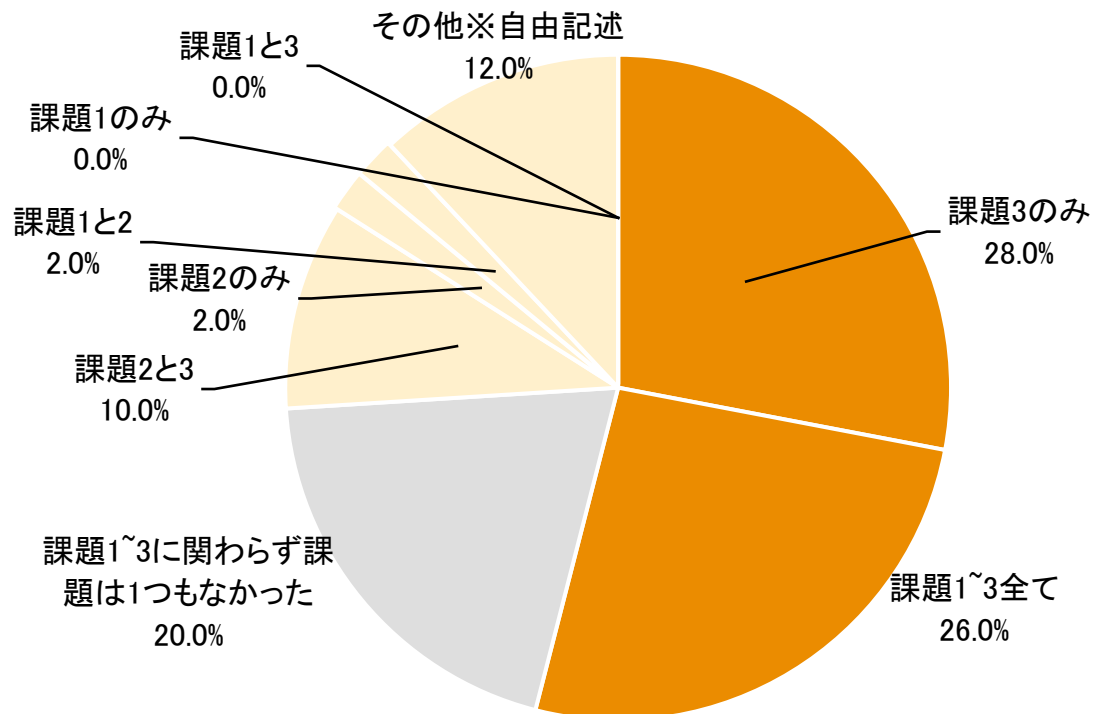
学内体制の設置・充実に向けて直面した「課題」(N=50,複数回答)

課題1. 責任者にふさわしい者を見つけることが難しかった

課題2. 専門性のある職員を登用することが難しかった

課題3. 職員の人材確保が難しかった

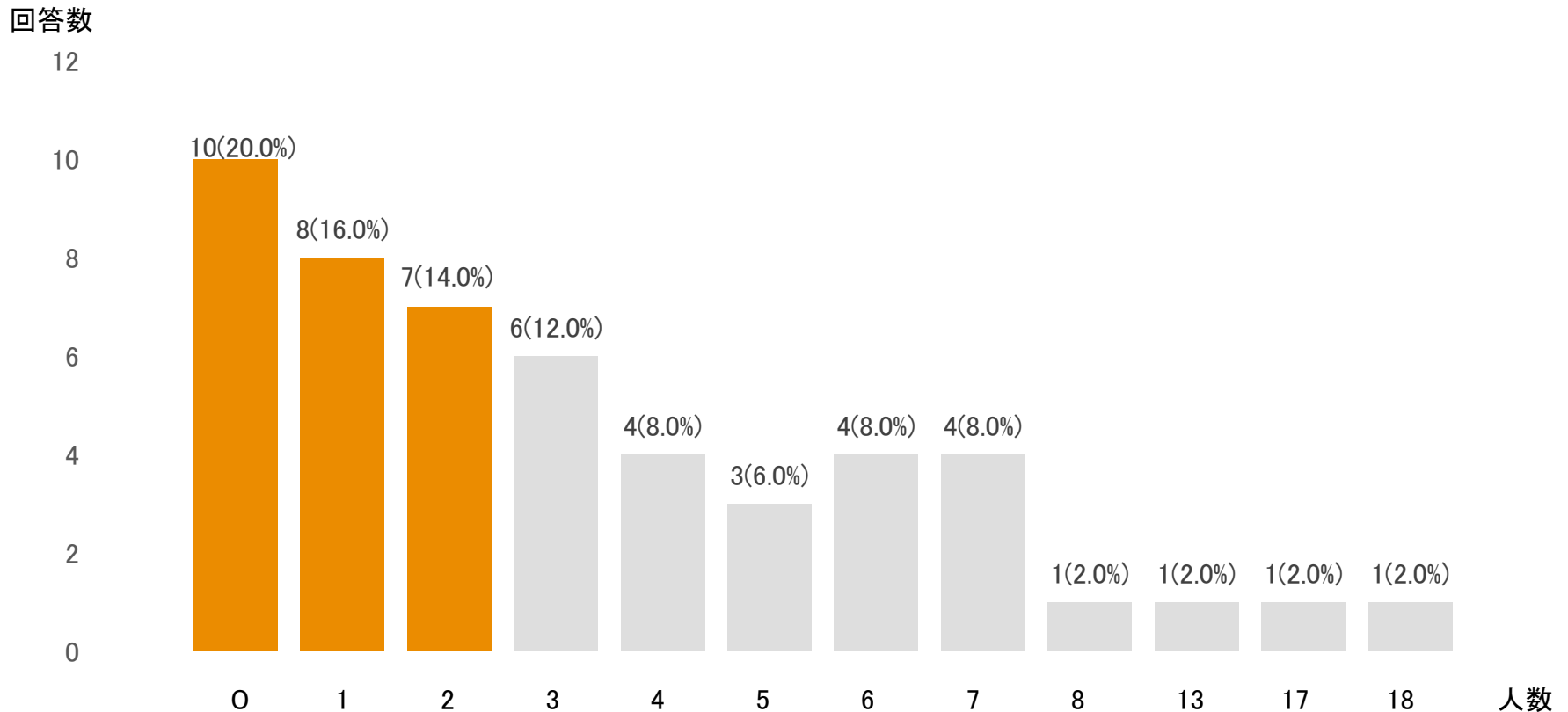
※該当する「課題」が無い場合は、「その他」に「解決策」と共に記述してください、と記載



運営を担当する学内の専任職員・スタッフ

運営を担当する学内の専任職員・スタッフの人数を、0人～2人と回答している大学等が半数を占めていることから、多くの大学等で学内の専任職員の数がかなり少ないことがわかりました。

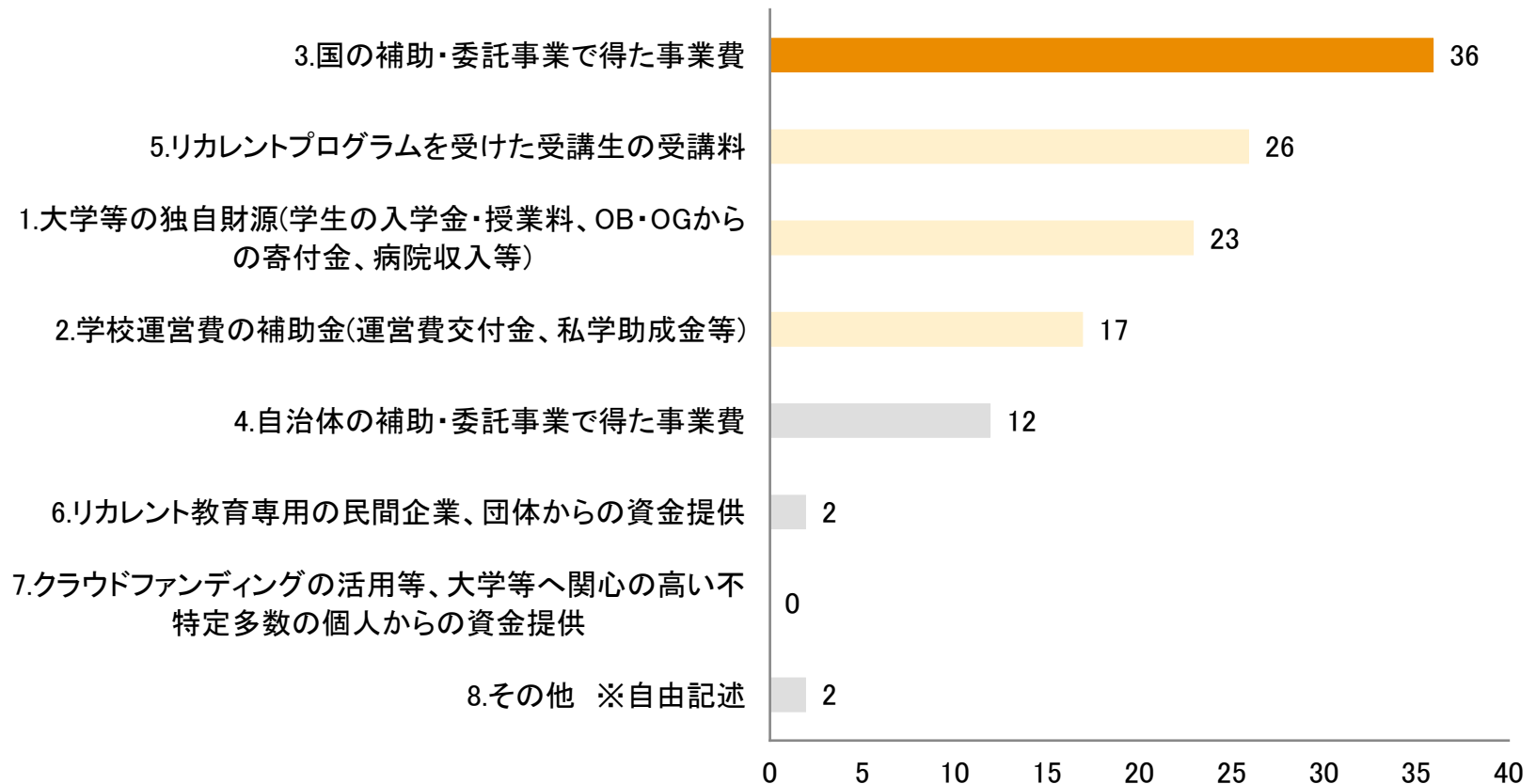
プログラムの運営を担当する学内の専任職員・スタッフの人数(N=50、数字記入)



リカレント教育にかかる費用の捻出元

リカレント教育にかかる費用は、国の補助・委託事業で得た事業費を活用している大学が多く、持続的な運営ができている大学は少ない状態です。

リカレント教育にかかる費用（本事業のプログラム以外も含む）の捻出方法(N=50、複数回答)

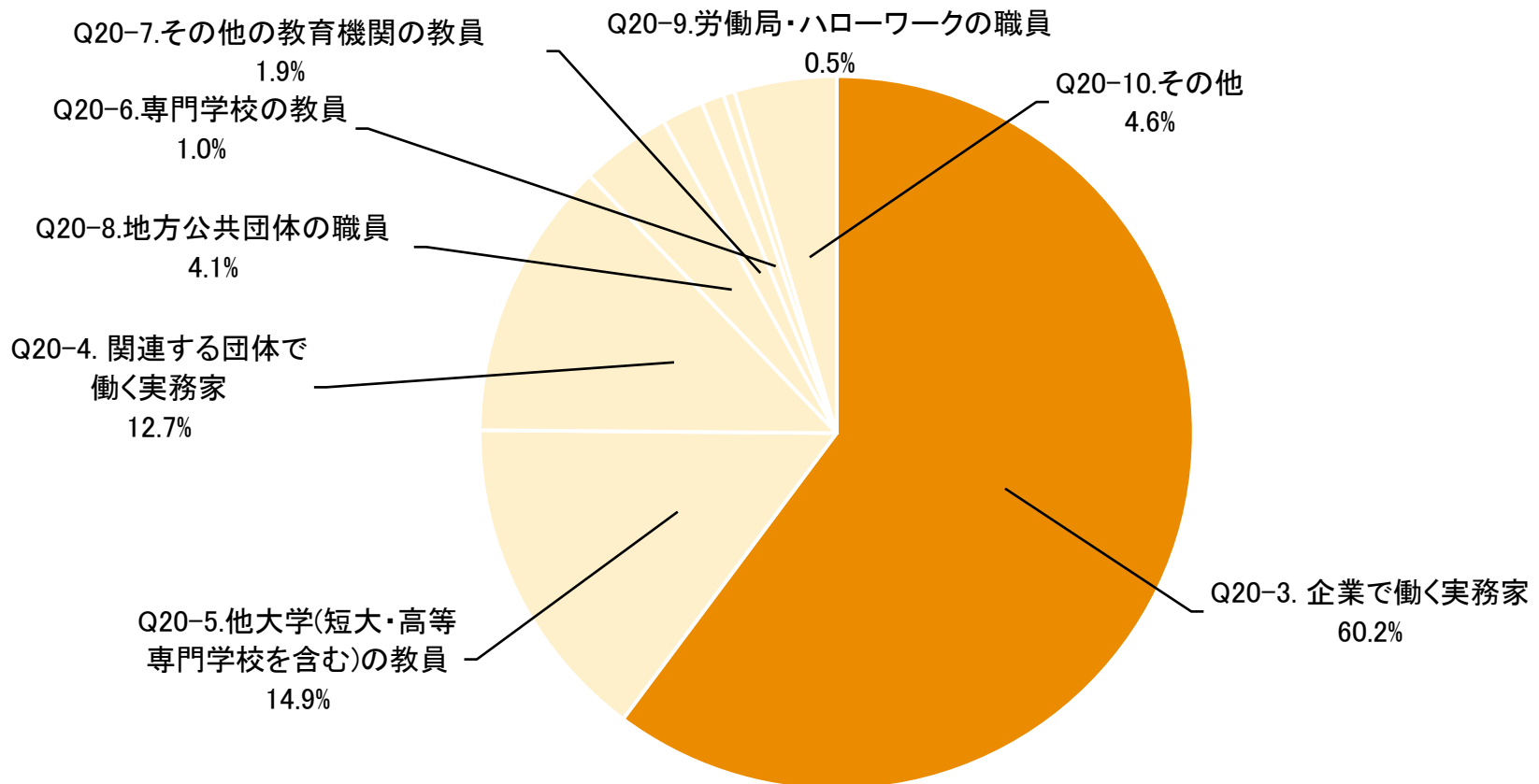


外部講師の属性

外部講師の属性は、企業で働く実務家が最も多いことがわかりました。

外部講師の人数(N=45)

※外部講師がいると回答した大学等のみ回答



大学等アンケート(2回目)から明らかになったこと

大学等アンケート(2回目)では、広報・周知、開講・実施に関する課題や工夫点を調査しました。約6割の採択校が広報・周知に、約7割の採択校が開講・実施に課題を抱えていました。

【4章】 大学等向け 調査

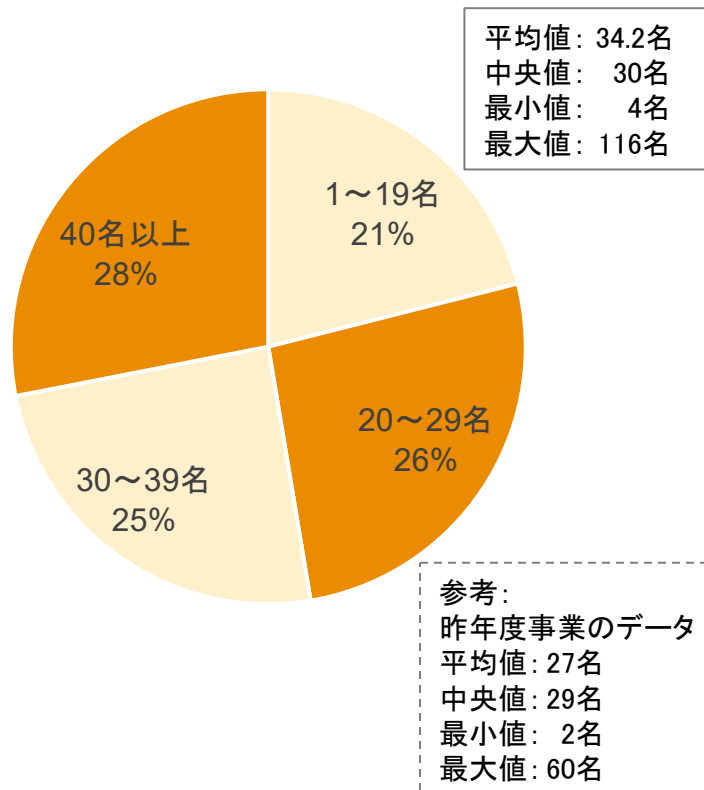
4-2. 今年度事業 大学等アンケート (2回目)調査

- 定員充足率が100%以上の採択校が7割を占めており、昨年度事業の33.3%と比較するとかなり高い数字である。
- 修了率が80%以下の採択校が全体の5割を占めている。受講者の状況に合わせ、履修の環境やカリキュラムを設定する必要がある。特に業務と両立できるような工夫(オンライン授業、夜間・土日の開講等)が重要。
- 約6割の大学が広報・周知に課題があったと回答している。周知期間の短さ、ターゲットへのアプローチ不足等が主な課題として挙げられている。
- 受講者からの申し込み経路として、企業や業界団体のネットワークや大学等のウェブサイトが多い。また、定員充足しているプログラムほど、教職員の個別のネットワークを上手に活用している。
- 学外との連携のうち、外部講師の活用、外部の専門機関へ委託・協力することが最も効果があったという回答が多い。
- 離脱者を防ぐために、事務局からの連絡など個別のフォローが必要であり、事務局の機能強化が重要である。
- 開講・実施に関する課題を持っている採択校は約7割で、その多くは難度設定やコミュニケーションなど受講者に関するものである。

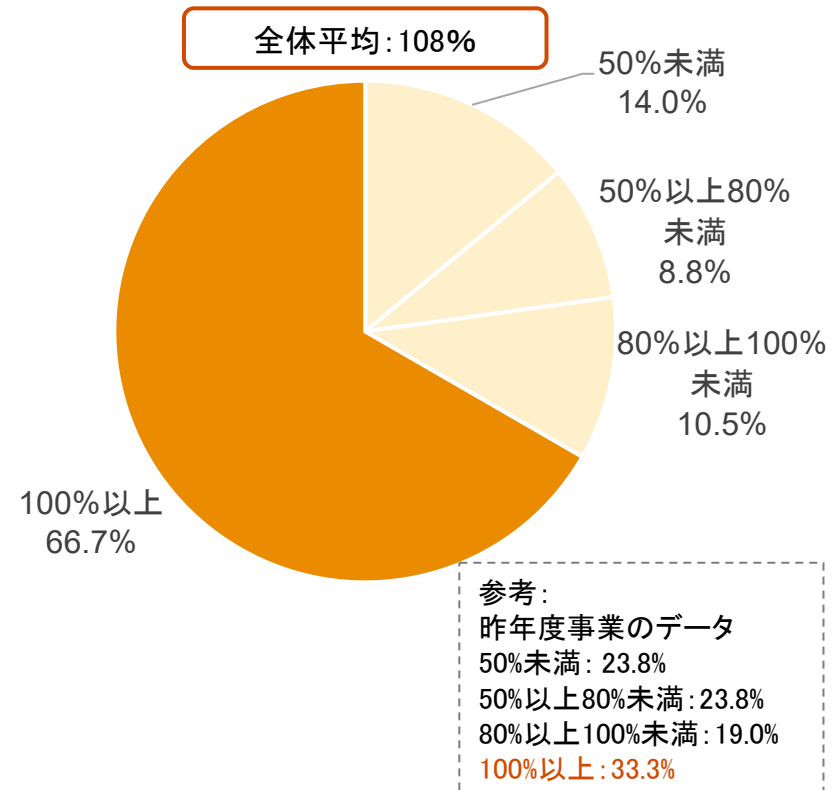
受講者数と定員充足率

正規受講生の数を40名以上に設定している採択校が最も多く、20~29名のプログラムが次に続いています。また、定員充足率が100%以上の採択校が7割を占めており、昨年度事業の33.3%と比較するとかなり高い数字になっています。

正規受講者数(規模別)(N=57※1,数字回答)



定員充足率(規模別)(N=57)※2



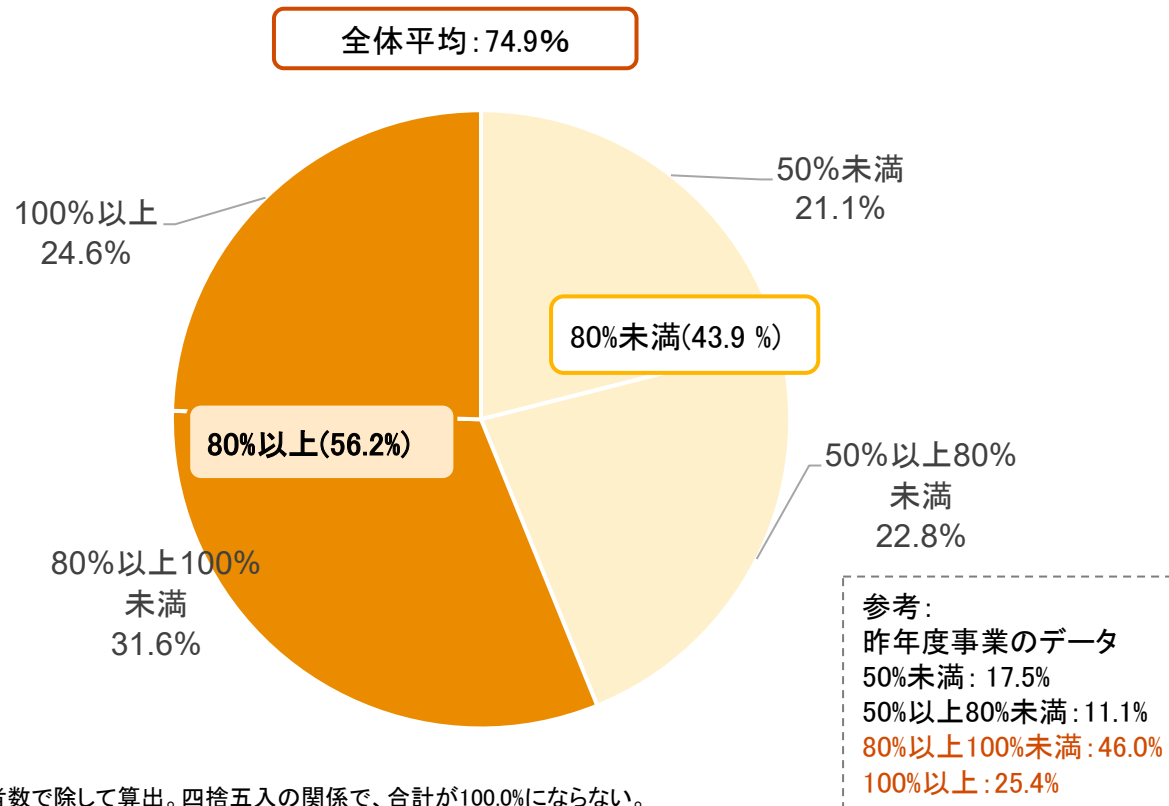
※1 プログラムごとの集計のためN=57。1大学のみ2プログラム併せて回答いただいたが、結果に違いがないため同回答2として集計

※2 定員充足率は、アンケートで回答いただいた正規受講者数を事業計画書に記載の定員数で除して算出。事業計画提出後に定員数が変わった場合は考慮していない。

修了率

修了率が80%以上の採択校は約6割を占めますが、昨年度事業ではその割合が約7割だったことと比較すると、やや低くなっています。

修了率(規模別) (N=57, 数字回答)*

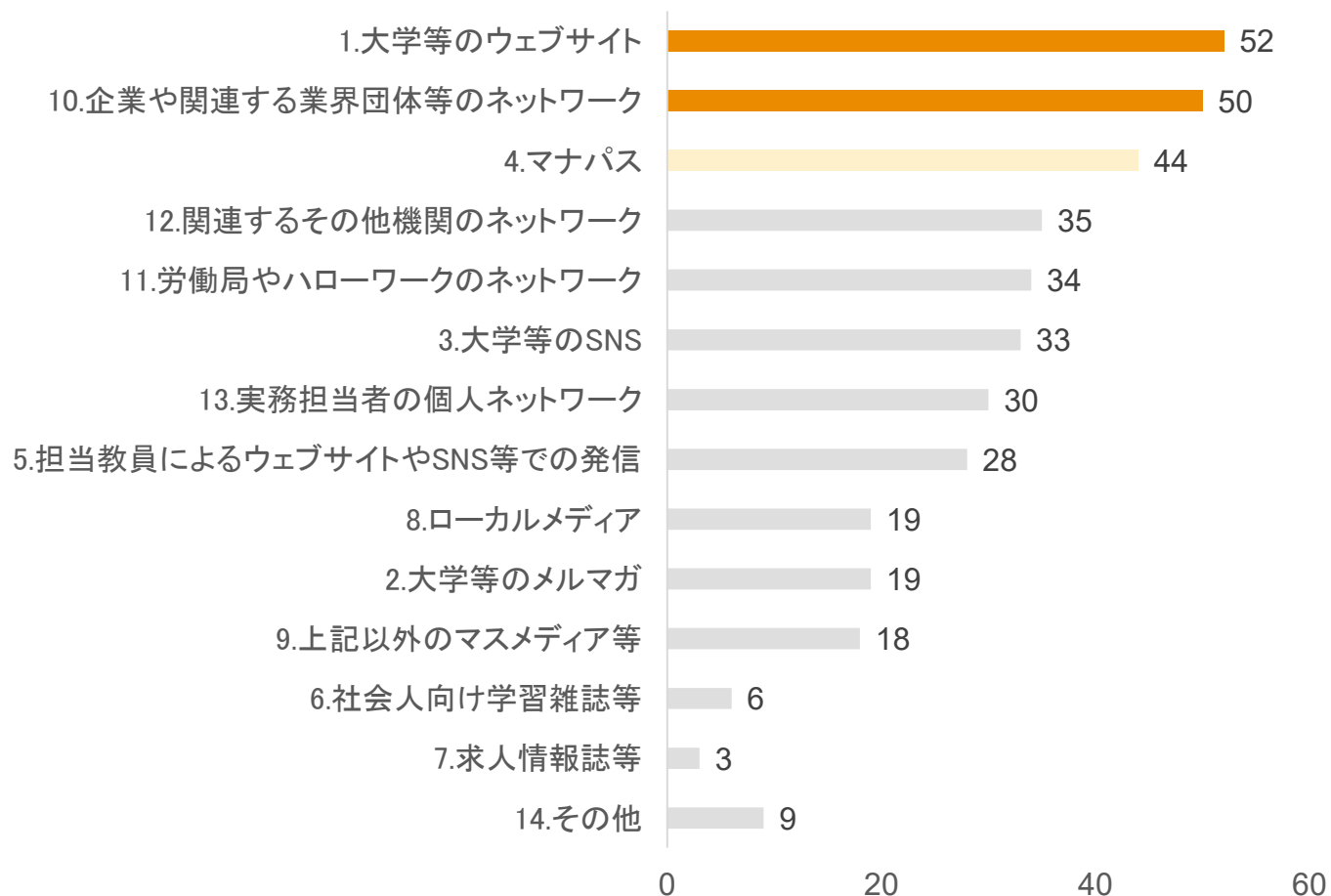


*修了率は、修了者(見込み)を正規受講者数で除して算出。四捨五入の関係で、合計が100.0%にならない。

広報・周知のために活用したチャンネル 1/2

広報・周知のために活用されたチャンネルとしては、「大学等のウェブサイト」、「企業や関連する業界団体等のネットワーク」が多くなっています。「マナパス」も約8割の採択校が活用しました。

広報・周知に活用したチャンネル(N=56,複数回答)



広報・周知のために活用したチャンネル 2/2

定員未達のプログラムと比較すると、定員充足しているプログラムでは、大学等のウェブサイト、大学等のメルマガ、実務担当者の個人のネットワークを多く活用している傾向があります。

広報・周知のために活用したチャンネル【定員充足率別】(N=57※,複数回答)

■ 定員未達/到達の大学・プログラム別で、結果に10%ポイント以上の差があるセルを着色 (%)

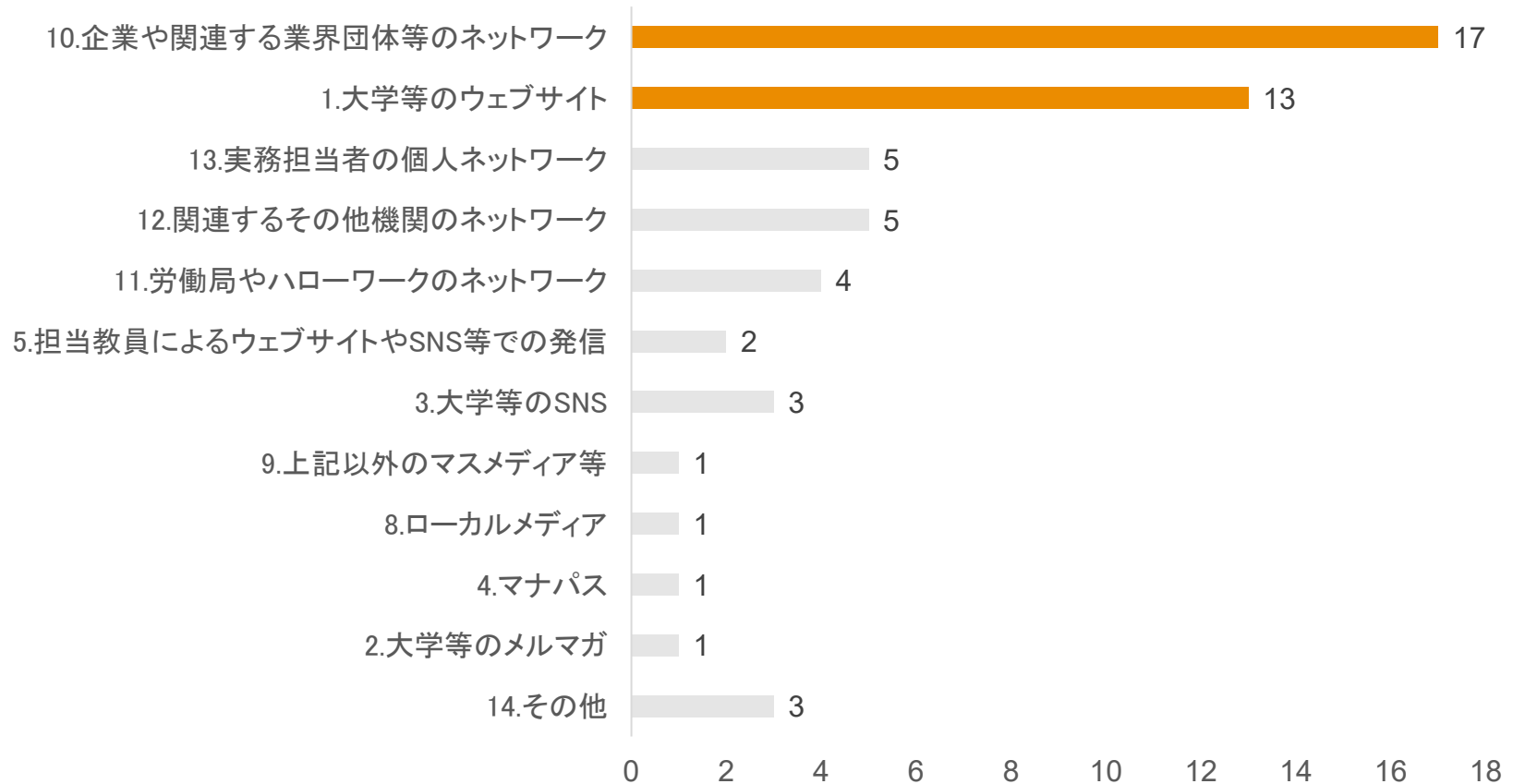
| | N数 | 1.大学等のウェブサイト | 2.大学等のメルマガ | 3.大学等のSNS | 4.マナパス | 5.担当教員によるウェブサイトやSNS等での発信 | 6.社会人向け学習雑誌等 | 7.求人情報誌等 | 8.ローカルメディア | 9.上記以外のマスメディア等 | 10.企業や関連する業界団体等のネットワーク | 11.労働局やハローワークのネットワーク | 12.関連するその他の機関のネットワーク | 13.実務担当者の個人ネットワーク |
|-------------|----|--------------|------------|-----------|--------|--------------------------|--------------|----------|------------|----------------|------------------------|----------------------|----------------------|-------------------|
| 50%未満 | 8 | 75.0 | 25.0 | 62.5 | 75.0 | 50.0 | 0.0 | 12.5 | 37.5 | 0.0 | 75.0 | 87.5 | 75.0 | 62.5 |
| 50%以上80%未満 | 5 | 80.0 | 20.0 | 60.0 | 60.0 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 40.0 | 20.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | 20.0 |
| 80%以上100%未満 | 6 | 100.0 | 16.7 | 50.0 | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 83.3 | 100.0 | 83.3 | 83.3 | 50.0 |
| 100%以上 | 38 | 97.4 | 39.5 | 60.5 | 78.9 | 52.6 | 10.5 | 5.3 | 31.6 | 31.6 | 86.8 | 55.3 | 57.9 | 55.3 |
| 定員未達 | 21 | 76.2 | 19.0 | 52.4 | 71.4 | 42.9 | 9.5 | 4.8 | 33.3 | 28.6 | 81.0 | 66.7 | 66.7 | 42.9 |
| 定員到達 | 38 | 97.4 | 39.5 | 60.5 | 78.9 | 52.6 | 10.5 | 5.3 | 31.6 | 31.6 | 86.8 | 55.3 | 57.9 | 55.3 |

※ プログラムごとの集計のためN=57。1大学のみ2プログラム併せて回答いただいたが、結果に違いがないため同回答2として集計

受講者の申し込み経路

受講者の申し込み経路で最も多かったのは、企業や関連する業界団体等のネットワーク、および大学等のウェブサイトになっており、多くの大学が活用したチャネルからの申し込みが多くなっています。

受講者の申し込み経路で最も多かったもの(N=56,単一回答)



広報・周知に関する課題と工夫点

周知期間の短さが課題として最も挙げられていました。関係ネットワークを最大限活用したり、広告媒体を拡大・集中投下する等して対応している大学が多く見られました。

| 課題 | 具体的な内容 | 工夫 |
|---------|---|---|
| 周知期間の短さ | 周知期間が約一か月と非常に短かったため、定員を充足できるかの懸念があった | WEB・新聞広告といったマスの広報だけでなく、チラシ郵送・企業への案内など、 直接受講希望者に届けることができるチャンネルも多く活用した |
| | 契約からプログラムの事前準備等のスケジュールが短く、募集期間の決定、受講者募集、受講者選考等、広報活動が速やかに展開できなかった。また、正規受講者と部分受講者を同時に募集した場合は、混乱を生じる恐れがあった | 契約の最終段階前において、関係各所と事前準備を進めるなど、 短期間の募集期間の間で可能な限り手を尽くした 。正規受講者と部分受講者の募集に係る広報・募集時期や期間等を重複させないようにした |
| | HP制作やチラシ作成は契約締結後でないとはじめられないため、受講生募集期間が短く集客に大きな打撃となった | 無料でできるSNSを積極的に活用しこまめに情報を発信した |
| | 失業者に情報を届けるには、親しい者(親・兄弟・友人等)に情報を届けて当事者に促してもらうのが効果的であるため、口コミが広がっていく期間も必要があるが、契約締結日が前年度より1か月以上遅れたため受講生の集まらなかった | 本学の 自己財源による広報費を活用することや、広報担当者による個人ネットワーク にて、最低限の受講生を確保することができた |
| | 契約締結日が申請時に想定していた時期から1ヶ月以上後ろ倒しとなった影響から受講者の集まりが悪かった | 各地方の駅にて人通りが多い場所に広告ポスターを掲載するなど、 広報媒体を拡大した |
| | 告知期間が十分に確保できなかった | 企業団体の所属企業に 直接アプローチした |
| | 広報期間をあまりとることができなかった(実質一か月未満しか広報期間を取ることができなかった) | WEB広告を集中的に投下した (募集開始一週間に集中投下)。また、修了生や関係経済団体など、日常的に保有しているネットワークを積極的に活用した |
| | 千葉県から介護職員初任者研修の認可が降りるまで参加者募集を控えるように言われていたため | 認可が降りたらすぐに行動できるように、チラシ等を用意し、 あらかじめ各ハローワークに配布しておいた |
| | プログラム提供を柔軟に対応する必要があった | 受付期間や実施期間を延長した |
| | 正式な採択通知の予想外の遅延により、ポスター印刷遅延、広報期間の短縮となった。また、事務員の雇用が遅れた | SNSを利用した |

広報・周知に関する課題と工夫点

ターゲットへのアプローチ不足、効果的な広報・周知方法がわからない、という課題については、ターゲットに近い団体に協力を依頼したり、ターゲットに応じた複数媒体を作成する等工夫が見られました。

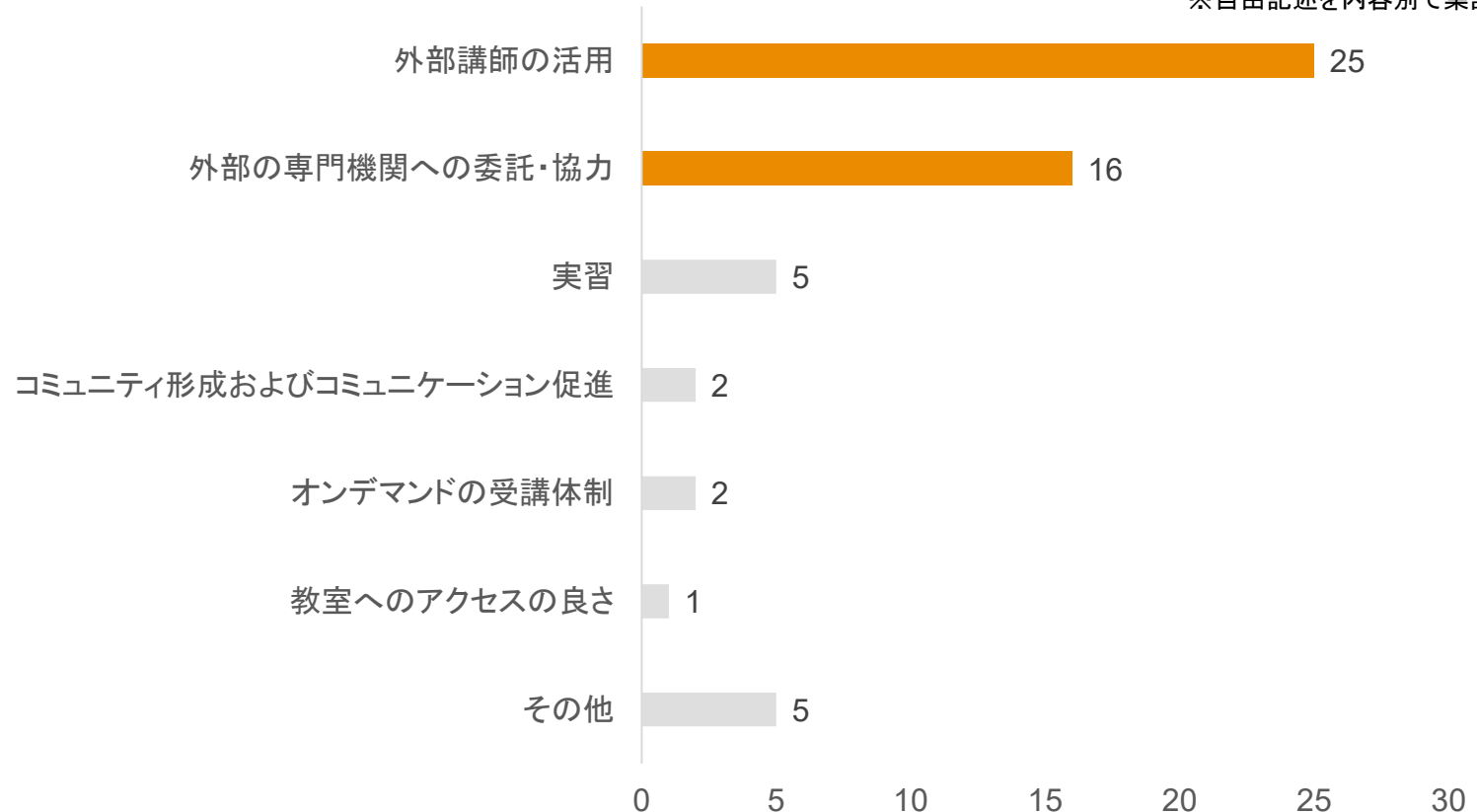
| 課題 | 具体的な内容 | 工夫 |
|----------------------|--|--|
| ターゲットへのアプローチ不足 | 新聞に掲載したものの、こちらが期待している現役層へはリーチできなかった | 地元の工業会を通じて、各企業のTOPや人事部へ働きかけることで、受講生を確保した |
| | 実務に従事している企業ネットワークが多く、事業主旨のリカレント教育対象者への周知ルートが弱い | ハローワーク、ジョブカフェ等に個人的なつながりを有している方の協力をお願いした |
| | 対象者が想定と異なった | 想定する年齢層のローカルメディアへの告知 |
| | 当初想定していたペルソナへの広報だと集客が難しくなり、他のチャンネルを検討する必要が生じた | 委員会や他の連携企業と連携して、広報チャンネルを開拓した |
| | 一般の求職者に期待ほど行き届かなかった | ハローワークからSNS発信してもらった |
| | 就職率を上げるため応募条件や申込時の課題を設定していたところ、応募者がなかなか集まらなかった | 途中で応募条件を広げ、課題を減らすなど変更し、再度広報した |
| | 当初は行政ネットワークを利用した地元中小企業への案内を中心に広報したが、カリキュラムの大枠だけでは多様な企業においてターゲットを見極めるのが難しく、人材不足の影響で受講生の受講時間を確保するのが難しかった | オンデマンド配信の活用と講師協力機関のネットワークを利用したご案内を行い、県外からのオンライン受講生を積極的に受け入れた |
| 効果的な広報・周知の方法がわからなかった | 効果のある周知方法を見つけるのに時間がかかった | 学内の複数部署の担当者に協力を仰ぎ、複数の媒体で効果的に周知を行った |
| | ターゲットへリーチするための効果的な方法を選択するのが難しい | スタッフで検討し、作成したチラシを三重県の複数の機関などを通じて、ターゲットに届くよう工夫した |
| | より効果的に対象者へと情報を届ける媒体や方法が不明であった | 検索連動型のWEB広告を使用して、福祉について興味がある層へのPRを行い、同窓生を中心として広報も行った |
| | 対象者が(就職・転職を希望する看護師)に届く媒体や機会を調べたり、聞いたりしたが有効な手段が分からなかった | 人材業者にヒアリングしたり、広報の応援を依頼した |

最も効果があった外部の機関・サービスとの連携内容

外部講師の活用、外部の専門機関へ委託・協力すること、が最も効果があったという回答が多くなっています。魅力的なプログラムを作るには、大学で抱えるのみではなく、外部の力も借りることが重要であるといえます。

最も効果があった外部の機関・サービスとの連携内容(N=56,自由記述)

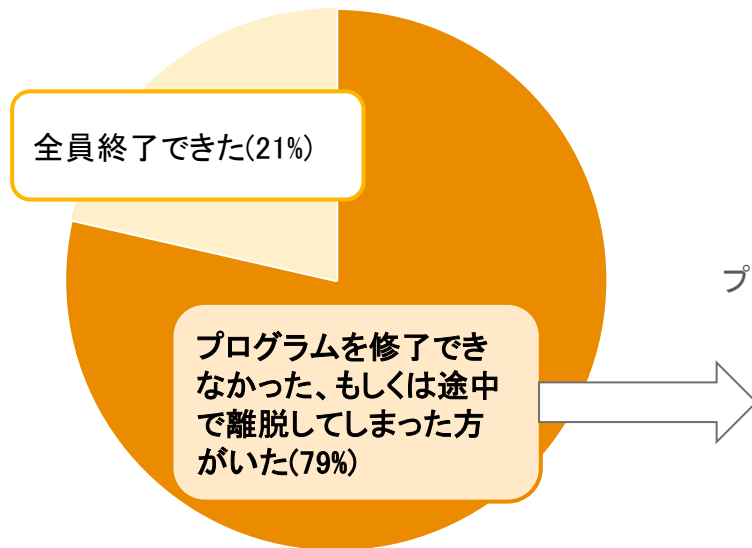
※自由記述を内容別で集計



プログラムの離脱者について

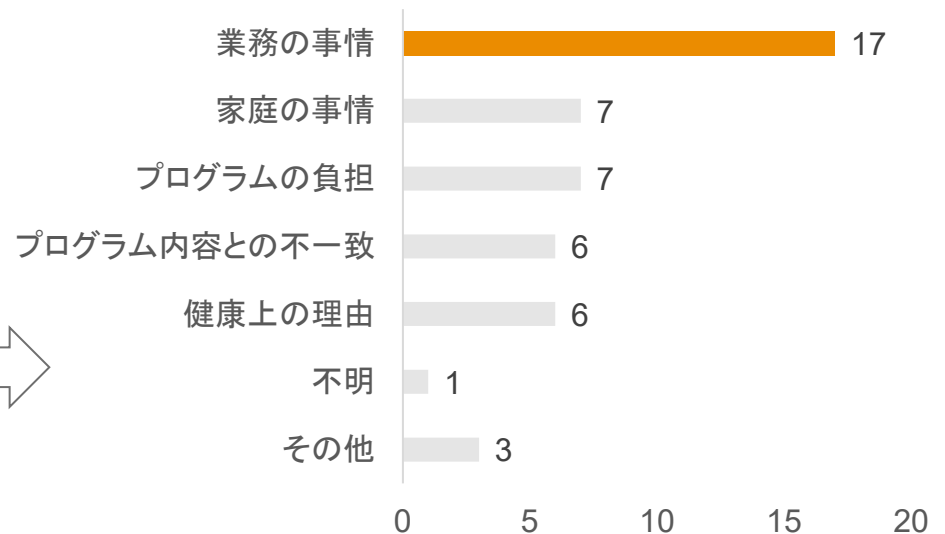
プログラムに離脱者がいたと回答した採択校は全体の8割に及びます。
最も多い理由は、業務が忙しくなり両立が難しいという事情でした。
社会人が受講しやすい環境・仕組みづくりが不可欠であると考えられます。

離脱者の有無(N=56,単一回答)



未終了または離脱してしまった理由(N=44,自由記述)

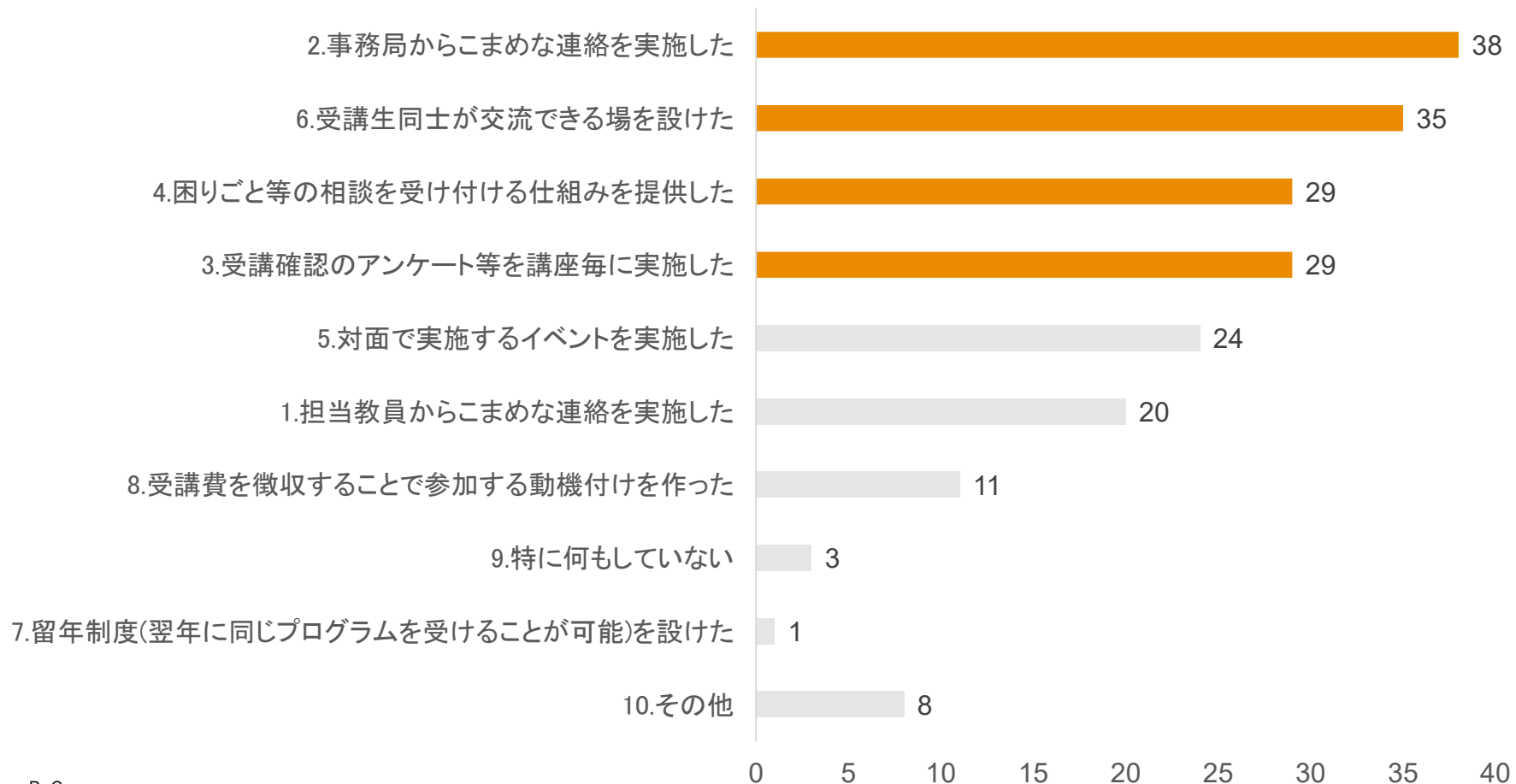
※自由記述を内容別で集計



離脱者を防ぐために工夫したこと

半数以上の大学は、事務局からのこまめな連絡、交流機会の場の提供、相談を受ける仕組み、受講確認アンケートの実施を行っています。

離脱者を防ぐために工夫したこと(N=56,複数回答)



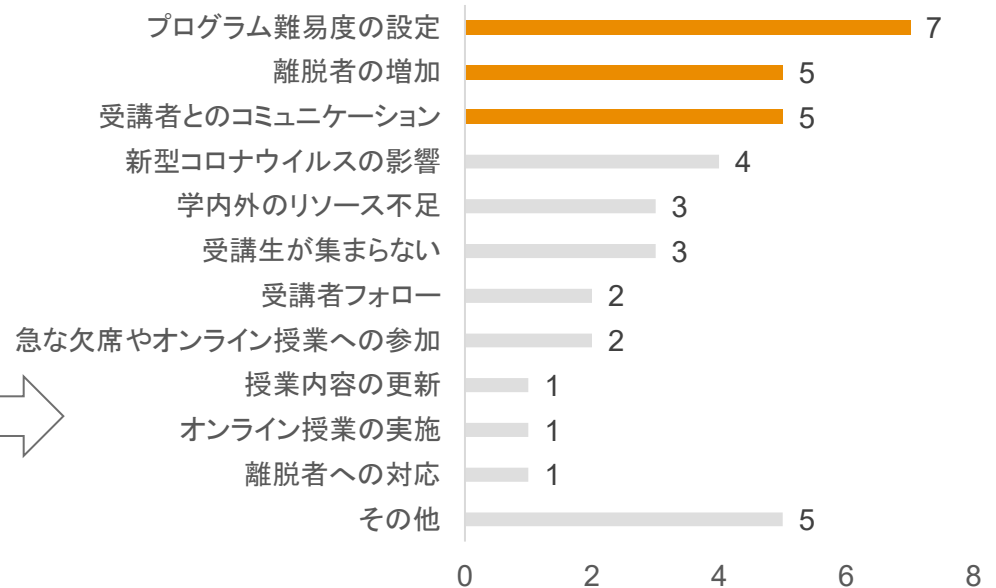
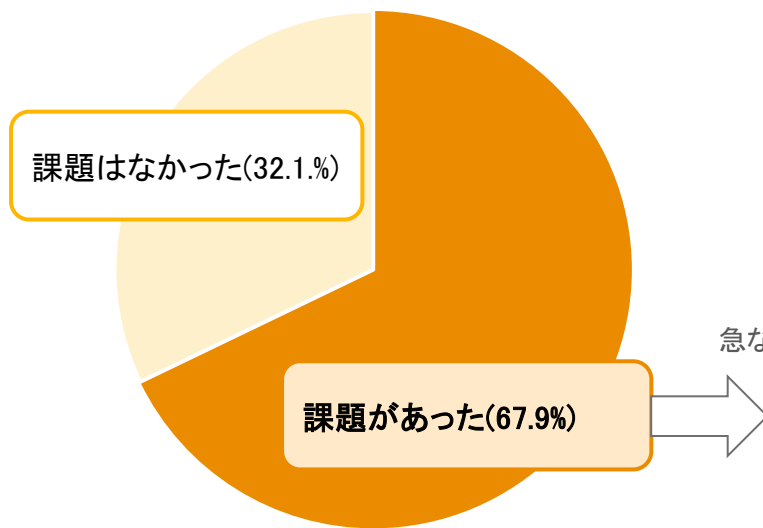
開講・実施に関する課題

開講・実施に関する課題を持っている採択校は約7割を占めており、その多くは受講生に関するものです。特に、受講生とプログラムの難易度と受講生のレベルが合わないという回答が最も多く、離脱者の増加と受講者とのコミュニケーションが続いています。

開講・実施の課題の有無(N=56,単一回答)

課題の内容(N=38,自由記述)

※自由記述を内容別で集計



大学等インタビューから明らかになったこと

大学等インタビューでは、学校全体としての方針や内部の組織体制、連携体制等について伺いました。リカレント教育を重要課題として位置づけており、関係者に協力いただけるような仕組みづくりを進めている好事例が見られました。

【4章】 大学等向け 調査

4-3. 大学等インタビュー

- インタビュー対象校は、各々が持つ既存の強みを生かしてプログラムを構築している。社会人教育の経験を活かしたプログラム、地域との繋がりを活かしたプログラム、実践的な内容を学べるプログラム等の例が見られた。
- 全学での取組体制を整備することにより、円滑にプログラムを進めている好事例が見られた。こうした事例では、リカレント教育担当部署を設置したり、円滑に連携できる仕組みづくりをすることが多い。
- 既存の繋がりやネットワークを活用しニーズ把握を行い、それをプログラムに反映させている好事例が見られた。また、一部の大学では収益性・採算性を意識したプログラムを構築する取組が進められている。
- 学内外のリソースを確保するために、学内教員にインセンティブを与える方針を取り、外部講師の確保には卒業生や地域企業などの既存のネットワークを活用している傾向が見られた。
- 広報・周知の方法として、既存のネットワークを活用したプロモーションや、HPやSNS等を通じてマスに広報を行う例が多く見られた。

インタビュー実施結果

既存の繋がりやネットワークを活用しニーズ把握を行う例が多く好事例校で見られました。また、一部の大学では収益性・採算性を意識したプログラムを構築する取組が進められています。

| 分類 | 主なポイント |
|---------|--|
| ニーズ把握 | <p>■ 既存の繋がりやネットワークを活用した意見収集</p> <ul style="list-style-type: none"> 産学官連携本部協力会の会員である240社の企業と対話し、人材育成やDX等について、多様な業種・職種の方々から得た意見を反映。(福井大学) 構築した地域ネットワークにより、地域のステークホルダーとの迅速な連携が可能。専任教員が予め実施していた地域のニーズ調査により、今回のプログラムのテーマになる「ソーシャルイノベーションスキル」の重要性が判明。(愛媛大学) 2017年以降、自治体や地域企業へのアンケート、直接の意見交換の場を要所要所で設けてニーズを把握。リタイア後の人材向けのリカレント教育事業を続けるうちに、地域のIT人材育成、失業者の就職支援のニーズが出現。(北九州市立大学) |
| プログラム開発 | <p>■ 収益性・採算性を意識した持続可能なプログラム開発を目指す</p> <ul style="list-style-type: none"> 収益性・採算性を意識し、プログラムに対する国の支援がなくなっても、本当に価値があるものを提供することで受講者にお金を支払ってもらい、受講料での運営を目指す。(早稲田大学スマート) 離職者・転職者といった個人から受講料を徴収するのではなく、企業研修(既存社員や後継者等のスキルアップや知見の拡充を目的としたプログラム)をおこなうことで受講料を確保していきたいと考えている。(早稲田大学DX) 採算を採るため、現在は二段階構成のコースを今後は三段階とし、価格設定も上げていく予定。(中村学園大学) <p>■ ニーズを反映させたプログラムの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業からの要望を受け、プログラムのターゲットとして初心者を想定したレベルに設定。さらに初心者が学んだことを社内で展開しやすいように、各企業の経営層や各部門の管理層も取り掛かりやすい内容に。(金沢工業大学) 企業へのヒアリングを数多く実施した結果、プログラムの軸としてデジタル分野およびマネジメント分野を中心に選択。また、社会人のあるべき姿から逆算し、現在のリスキルに近い考え方でコンテンツを用意。(東京理科大学) <p>■ これまでのノウハウを生かしたプログラムの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学が把握している、聴覚障害者の就労上の課題解決において求められるスキル(必要な支援を得るためのセルフアドボカシースキル等)とDXスキルの習得が可能になることを重視して、プログラムを開発。(筑波技術大学) |

インタビュー実施結果

受講者と講師の関わりの強化や日々のコミュニケーション強化により受講生の離脱を防ぐ取り組みが多く見られました。また、生の受講生の声をプログラムに反映することでプログラムの改善を試みる例も見られました。

| 分類 | 主なポイント |
|---------|--|
| 開講・実施 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 受講者と講師との関わり強化 <ul style="list-style-type: none"> • コメントペーパーを活用したフィードバック形式のコミュニケーションの取り方だけでなく、教員が受講生の就業先候補の情報を共有するなど、通常の講義よりも受講生と深い関わり方ができるように工夫している。(東京学芸大学) • 対面授業により受講者間や講師とのリアルなつながりを持つ。また、SNSを活用したコミュニケーションの場の提供により、受講者間に連帯感や修了に向け切磋琢磨していく気風を醸成。(早稲田大学・スマート) ■ 受講者との日々のコミュニケーション強化 <ul style="list-style-type: none"> • 離脱者を防ぐためには、募集の際にスキルや受講目的を事前に把握しておくことが重要。(早稲田大学DX) • 全体への連絡はTeamsで行い、反応がない場合直接メールや電話をするなどして、受講生を個別サポート。(三重大学) • 受講確認のアンケートを講義ごとに実施。(三重大学) |
| 評価・運用改善 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 生の受講生の声をプログラムに反映 <ul style="list-style-type: none"> • 昨年度のプログラムで得た、自身と同じく学び直しをしている聴覚障害者と出会えたという喜びの声を踏まえ、今年度はさらに対話機会(講師との対話やグループディスカッション)を増やした。また、昨年度のプログラムで企業インターンに参加した受講生に声をかけ、意見を取り入れた。(筑波技術大学) |

受講者アセスメントから明らかになったこと

各採択校の受講者のデジタルリテラシー、キャリア意向を測る調査、および、プログラム受講後にアンケートを実施しました。リテラシーレベル、キャリア意向ともに高い人が集まっていることがわかりました。

【5章】
受講生向け
調査

5-1.
受講者アセスメント

- 全体的にデジタルリテラシーレベルが高く、特にマインドセット領域（好奇心・チャレンジ精神・自身）と行動領域（協調性・最新動向への感度・知識欲&探求心）が日本企業の平均と比較しても特に高く、これが全体のリテラシーレベルを引き上げているとともに自らリカレントプログラムに申し込むという行動に繋がっている。
- デジタルスコアリングに関して、1回目調査と2回目調査を比較すると、全てのカテゴリでスコアが伸長していることから、大学でのリカレント教育プログラムによる成果がでていているといえる。
- 過去調査と比較しても、本事業の受講者はキャリアに対して積極的で前向きな人材が多い。

Digital Scoring 全体傾向

1回目調査と2回目調査を比較すると、平均点は+14点、日本企業の平均を上回っている人数は+15人等、全体的にスコアが上がっていることがわかります。

| | | 1回目 | 2回目 |
|------------|-------------------------------|-----|----------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 108 | 108 |
| | 平均 | 149 | 163(+14) |
| | 中央値 | 142 | 159(+17) |
| | 最小値 | 46 | 58(+12) |
| | 最大値 | 297 | 343(+46) |
| 分布※2 | レベル1(低)の人数 | 14 | 8(-6) |
| | レベル2(中)の人数 | 94 | 99(+5) |
| | レベル3(高)の人数 | 0 | 1(+1) |
| 1回目と2回目の比較 | 2回目で点数が上がった人数 | — | 72 |
| | 2回目で点数があがった人の平均伸びスコア | — | 31 |
| 他指標との比較 | 日本企業の平均スコア(124.85)※3を上回っている人数 | 72 | 87(+15) |

※1 1回目調査と2回目調査両方に回答した人のみが集計対象

※2 レベル1: 一般的なレベルに達しておらず早急なりテラシー向上が必要とされる

レベル2: 一般的なレベルに達しているがさらなるリテラシー向上が求められる

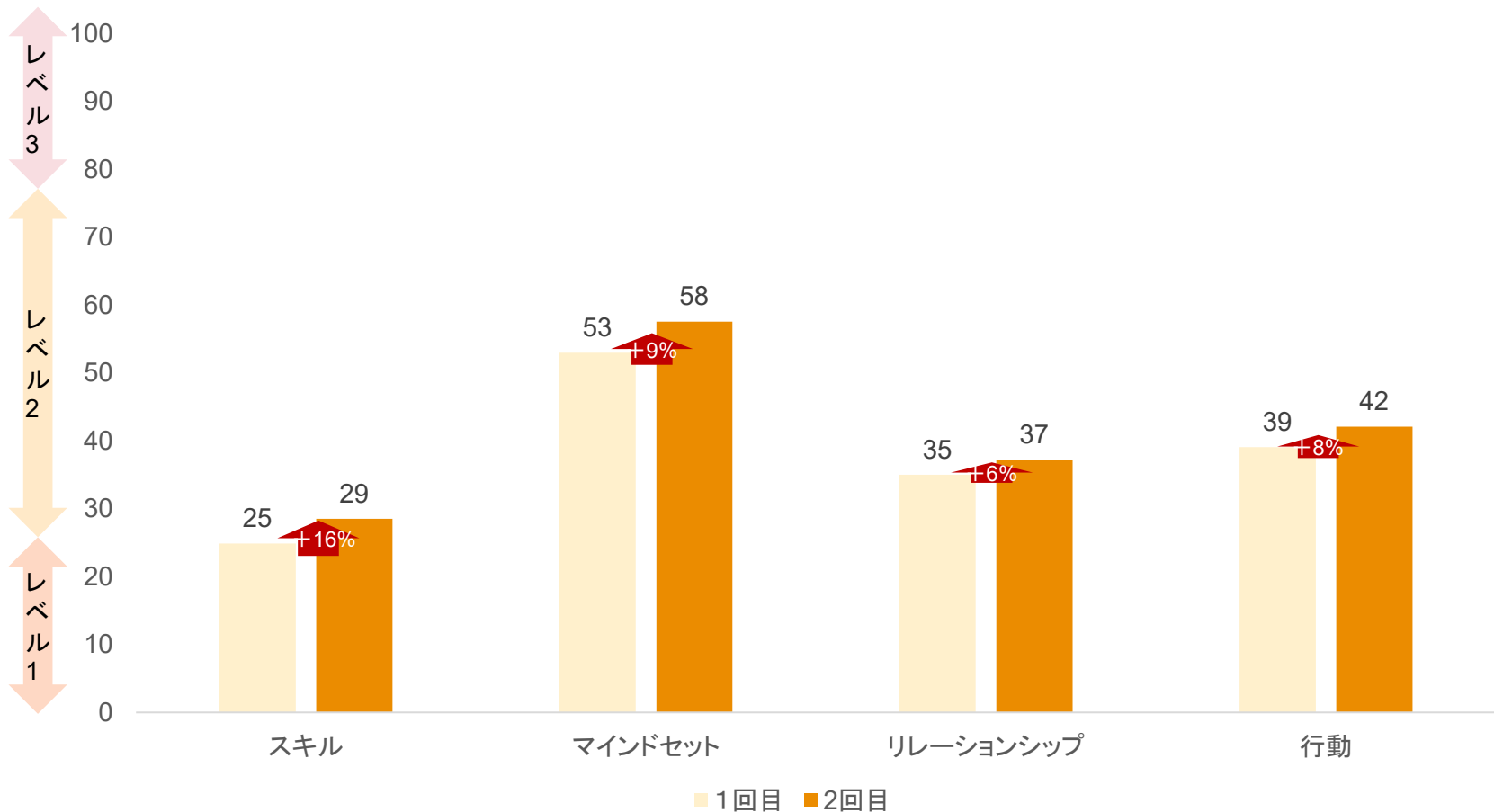
レベル3: 高度なレベルに達しており、周囲の引き上げ能力の発揮も期待される

※3 PwCが調査した企業24社(10069人)の平均124.85(2023年3月13日時点)

Digital Scoring カテゴリ別 1回目と2回目の比較

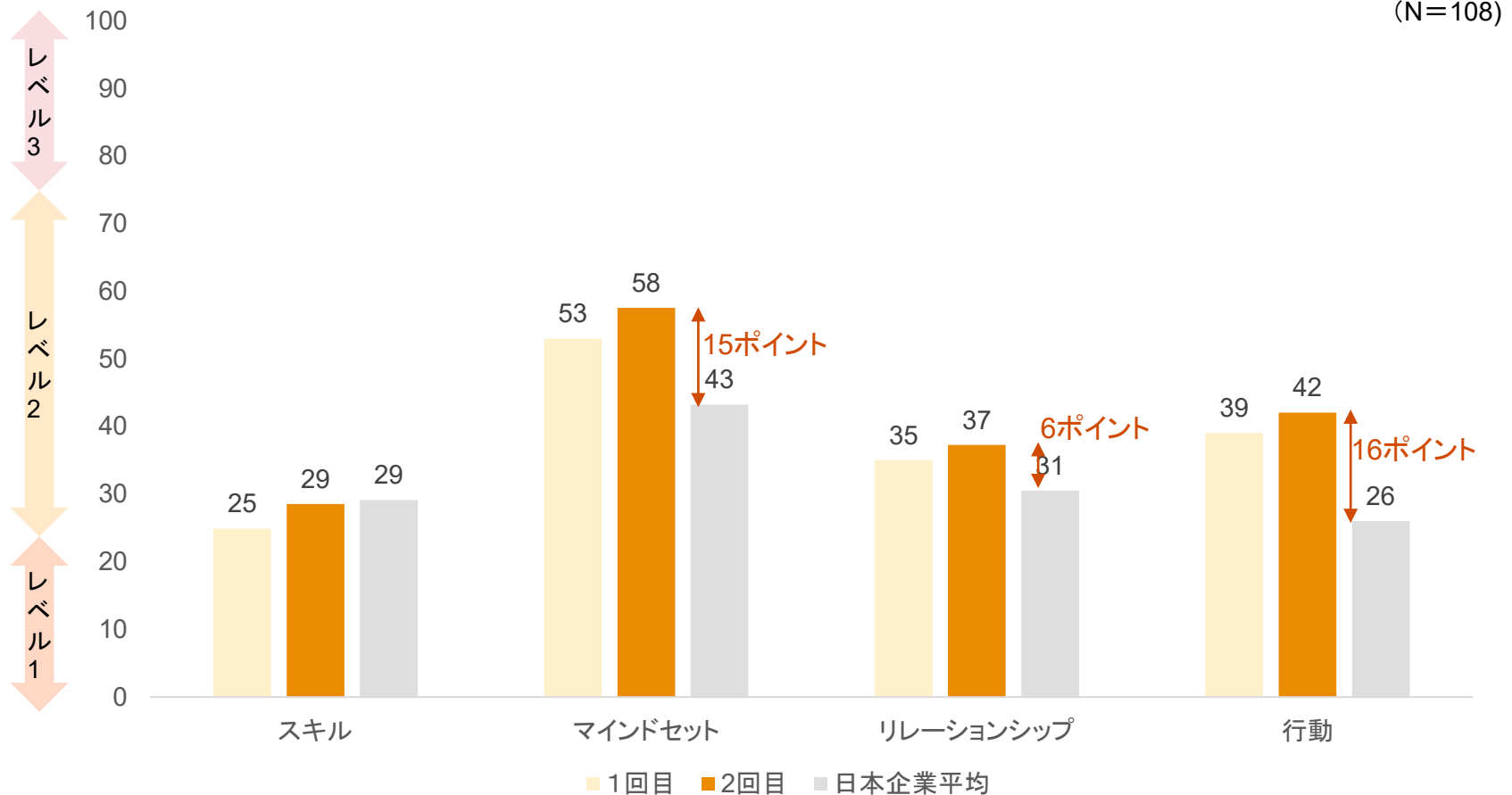
1回目調査と2回目調査を比較すると、全てのカテゴリでスコアが伸長していることがわかります。採択校でのリカレント教育プログラムによる成果といえます。

(N=108)



Digital Scoring カテゴリ別 日本企業平均との比較

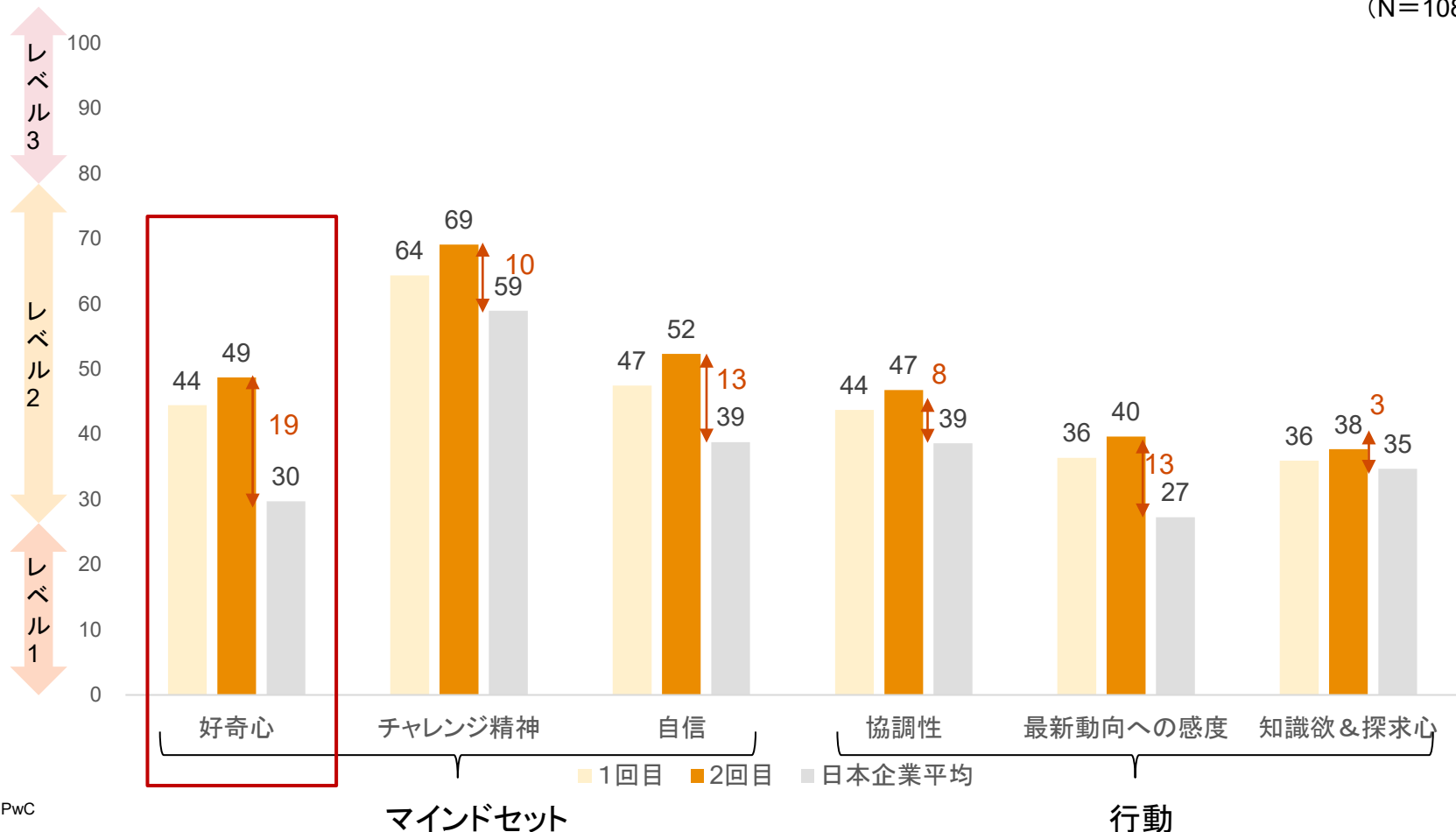
マインドセット領域、行動領域が、日本企業平均より高いことが全体のリテラシーレベルを引き上げています。



Digital Scoring 項目別 日本企業平均との比較

日本企業における領域比較でもマインドセットは他領域に比べて高い傾向にあります
が、今回のプログラムの受講者においては好奇心が高いというのが特徴的で、自らリ
カレント教育に申し込むという行動に現れていると考えられます。

(N=108)



キャリア意向のアセスメント 全体傾向

受講者全体の傾向として、自律自走型が多いです。1回目調査と2回目調査を比較すると、ジョブクラフティングの平均点とキャリア展望有の人数が増えており、パラサイト型の人数が減っています。

| | | 1回目 | 2回目 |
|------------|--------------------|-----|---------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 132 | 132 |
| | ジョブクラフティングの平均点※2 | 65 | 66(+1) |
| | 「キャリア展望が明確」※3の人数 | 109 | 118(+9) |
| 分布 | 自律自走型の人数 | 97 | 97(-) |
| | 組織従事型の人数 | 12 | 21(+9) |
| | 何とかなる型の人数 | 16 | 11(-5) |
| | パラサイト型の人数 | 7 | 3(-4) |
| 1回目と2回目の比較 | 2回目の調査で自律自走型になった人数 | — | 16 |

※1 1回と2回両方に回答した人のみが集計対象

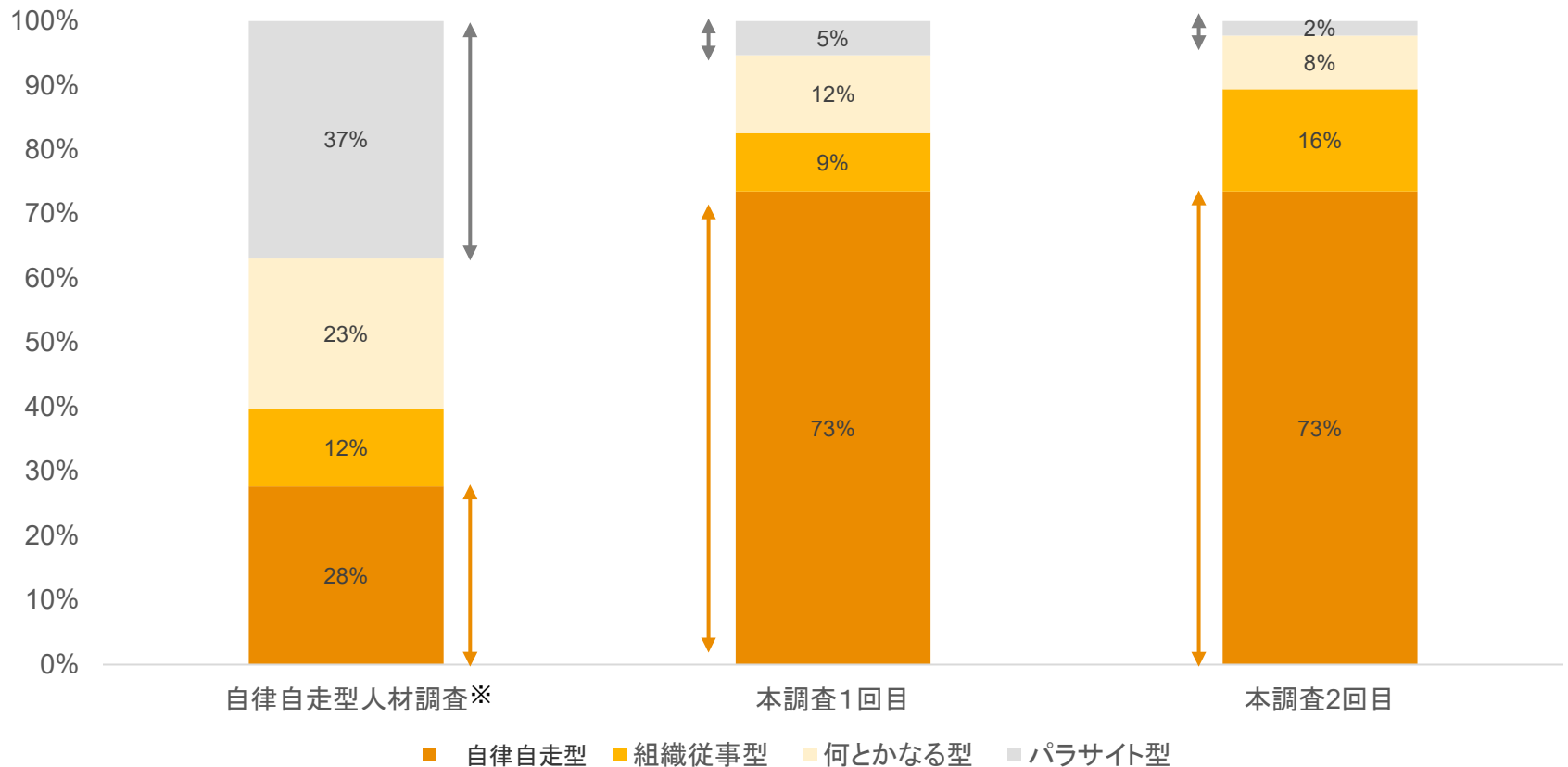
※2 55点が基準点。55点より高いか低いかで人材のタイプが変わる

※3 「キャリア展望」の設問の回答によって明確か不明確かを分類

PwC

キャリア意向のアセスメント 他指標との比較

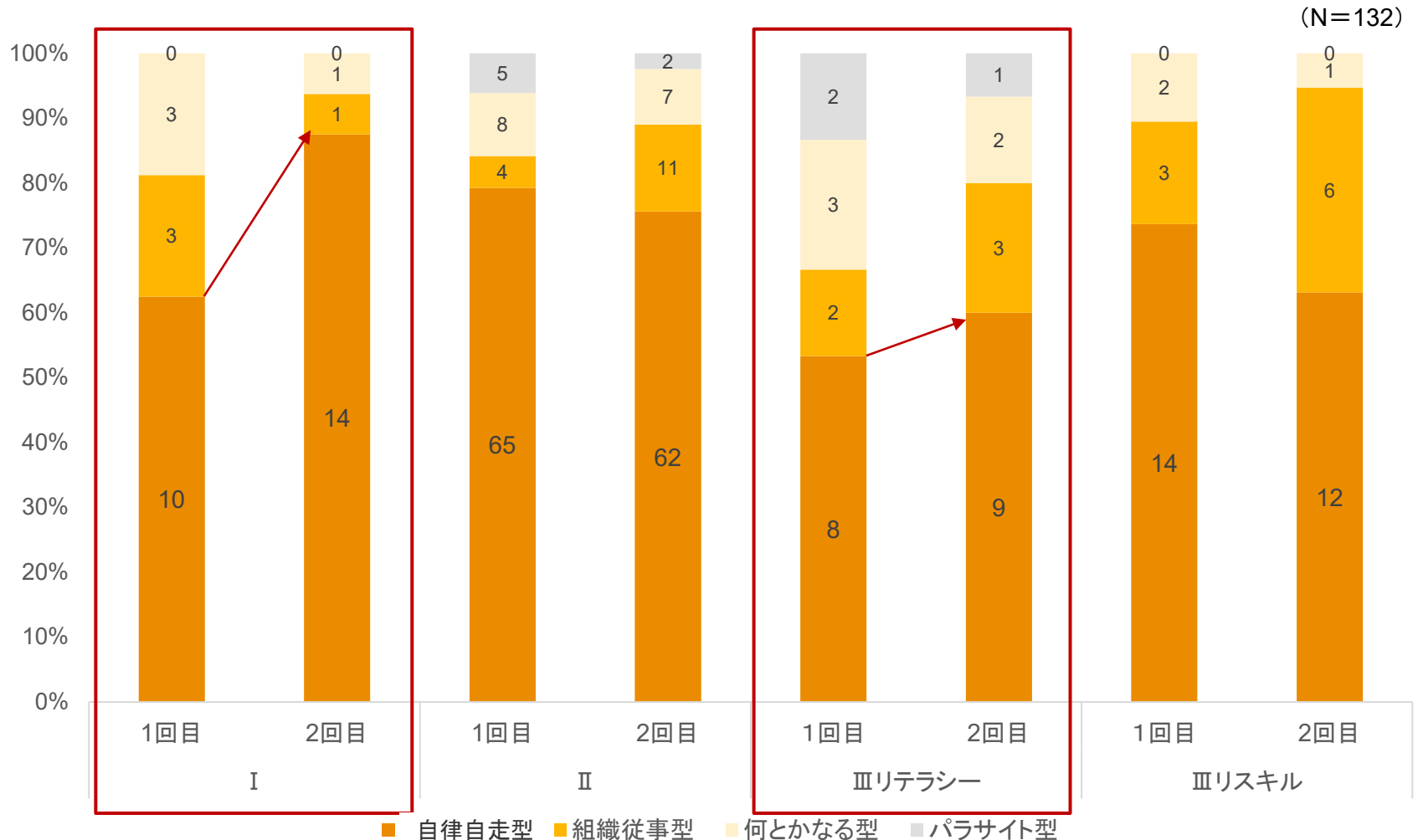
自律自走型人材調査※と比較すると、自律自走型がとりわけ多く、パラサイト型の割合がかなり低いことがわかります。キャリアに対して積極的で前向きな人材が今回のプログラムを受講していると言えます。



※ 弊社が2020年3月に実施した『1対N時代の到来に向けたわが国の人材育成の在り方調査』にて実施したアンケート結果(サンプル数2993、基本属性性製造業25%、一般社員72%、事務職29%、大学卒51%)。本調査は、ジョブクラフティングの基準値を作った調査である。

キャリア意向のアセスメント コース別分析

就職支援等を実施していると考えられるIコースとⅢリテラシーコースにおいて自律自走型の人が増えています。



受講者アンケートから明らかになったこと

達成度が全体的に高く、受講生のニーズを大いに満たしていると言えます。大学での学びを希望する受講生が一定数いるため、他のリカレントプログラムや正規課程に繋げる仕組みがあると、今後の受講生獲得に寄与すると考えられます。

【5章】
受講生向け
調査

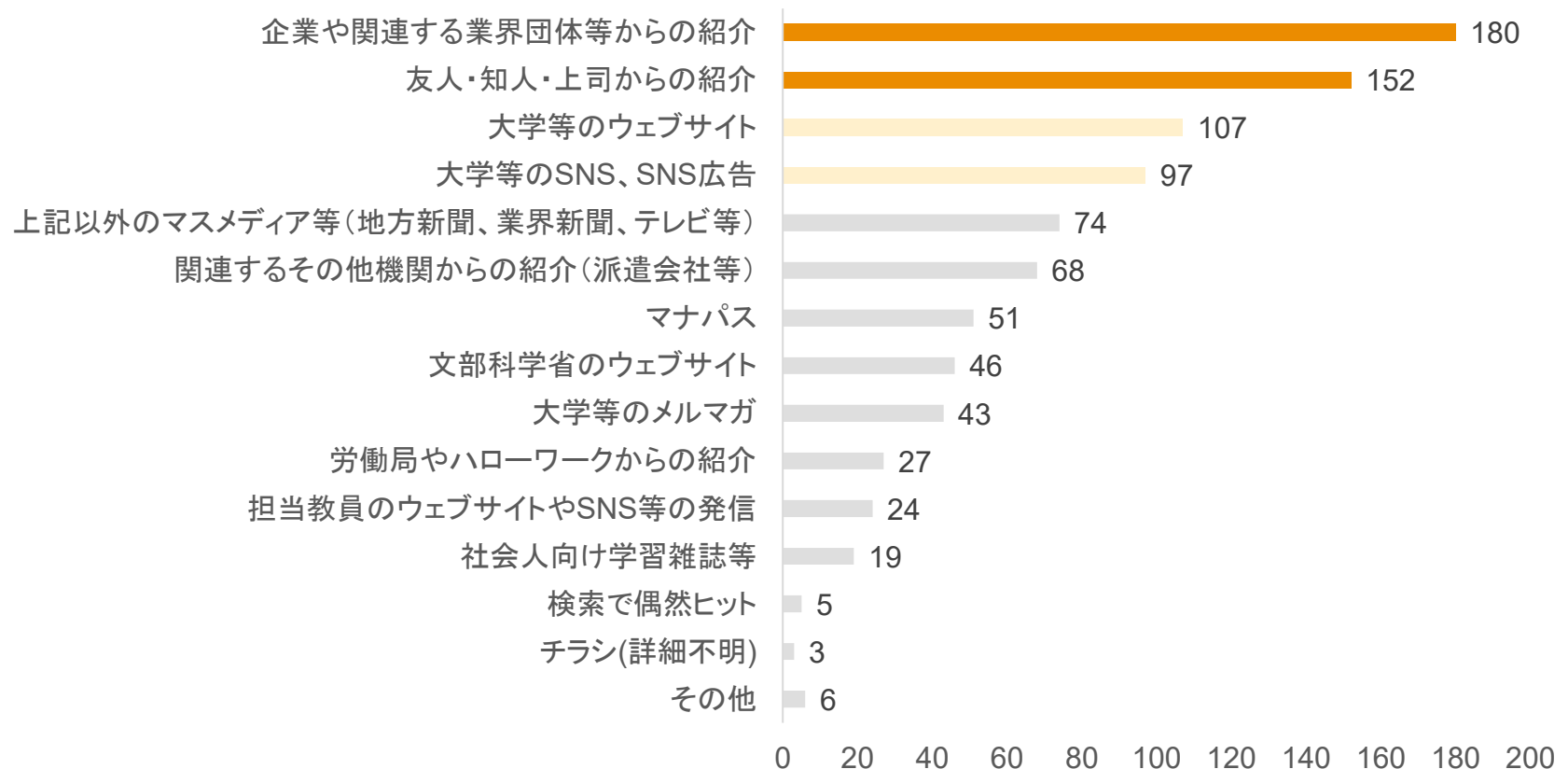
5-2.
受講者アンケート

- 関係者に応じて個別最適に周知することと、マスに伝えることが重要。
- 本事業のプログラムには、学びの意欲が高い人が多く集まっている傾向にある。
- オンラインでの参加、夜間・土日・休日など参加しやすい時間帯で受講できることが求められている。
- 達成度が全体的に高く、幅広い知見を得ることについては、ほぼ全ての受講者が高い達成度を感じている。
- 授業料については、プログラムの内容と金額が見合うかという観点が重要。
- 大学での学びを希望する受講生が一定数いるため、受講終了後に他のリカレントプログラムや正規課程に繋げる仕組みが必要。

プログラムを知ったきっかけ

企業や関連する業界団体等からの紹介と友人・知人・上司から紹介、という回答が多くなっています。大学等のウェブサイトと大学等のSNS・SNS広告が続いており、プログラムの関係者には個別最適に伝えることと、マスに周知することが重要であると考えられます。

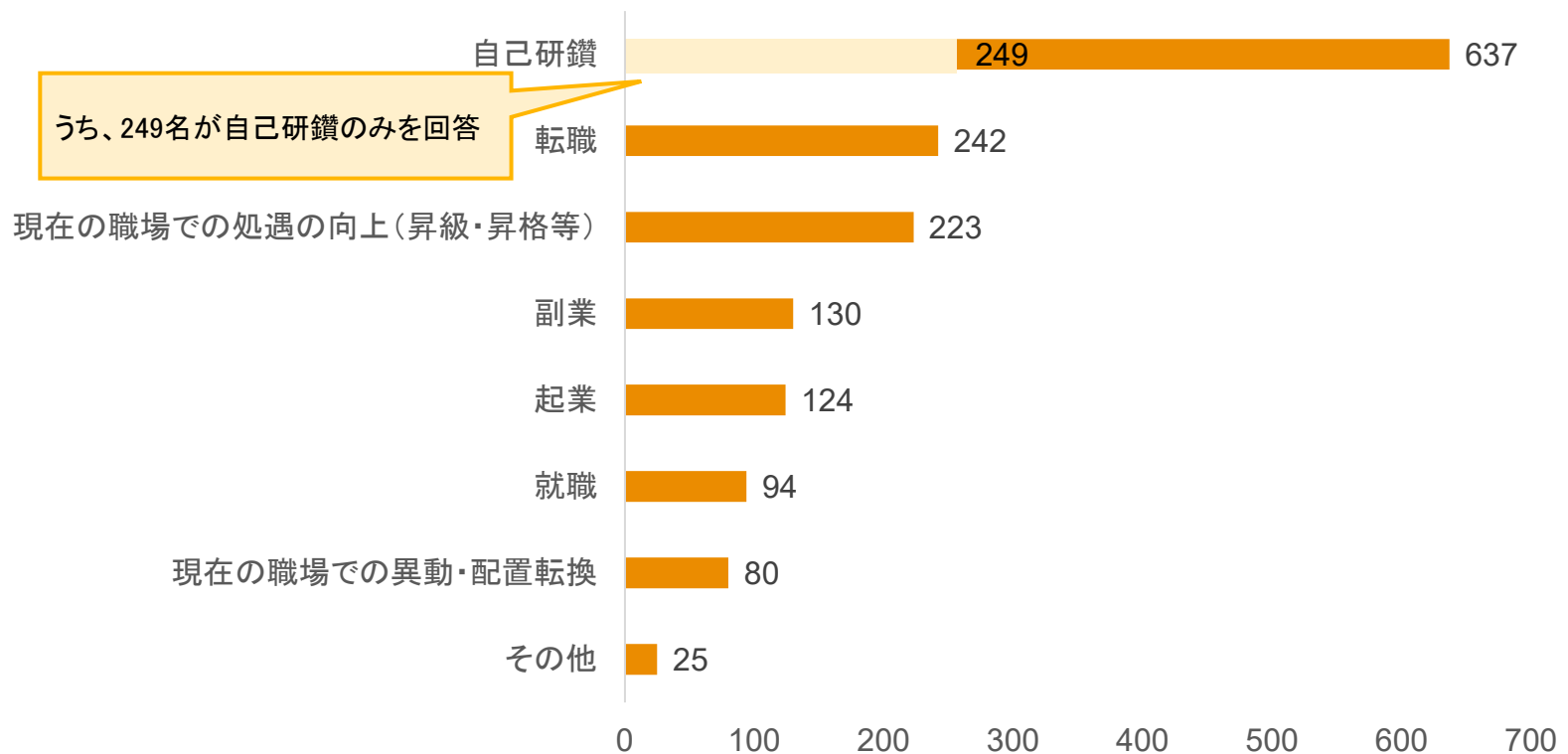
プログラムを知ったきっかけ(N=802, 複数回答)



プログラムを受講したキャリアの目的

多くの受講者が自己研鑽を兼ねてプログラムを受講していることがわかります。全体の1/4の受講者は転職または現在の職場での処遇の向上を目指してプログラムを受講しているようですが、自己研鑽のみを目的に受講している人も同程度います。

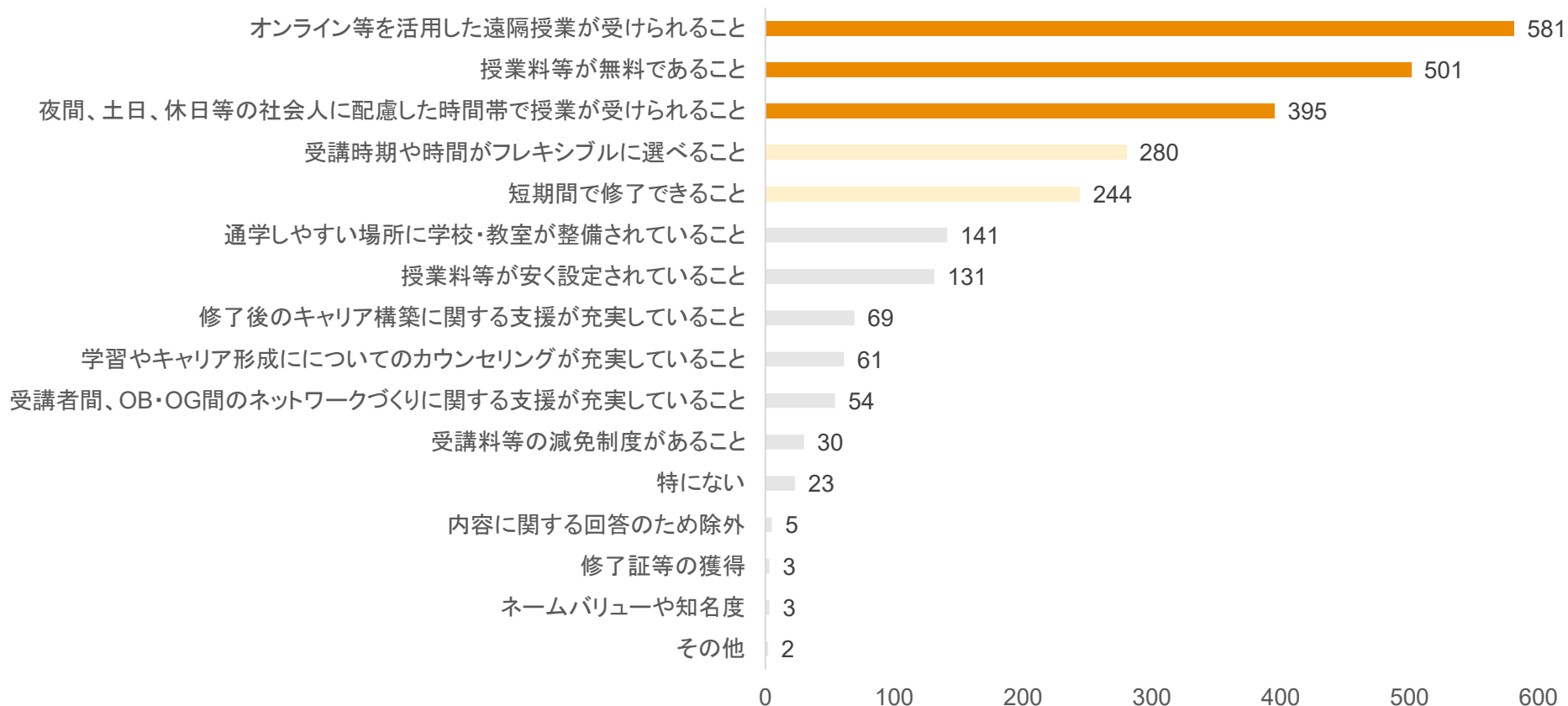
プログラム受講の目的(N=802, 複数回答)



プログラム内容以外で特に重視したこと

「オンライン等を活用した遠隔授業、授業料が無料」、「夜間・土日・休日の時間帯に授業が受けられること」、という回答が多く挙げられていました。次頁を参照すると、オンライン授業・受講しやすい時間帯の整備は多くの大学で行われています。

プログラム内容以外で特に重視したこと(N=802, 複数回答)

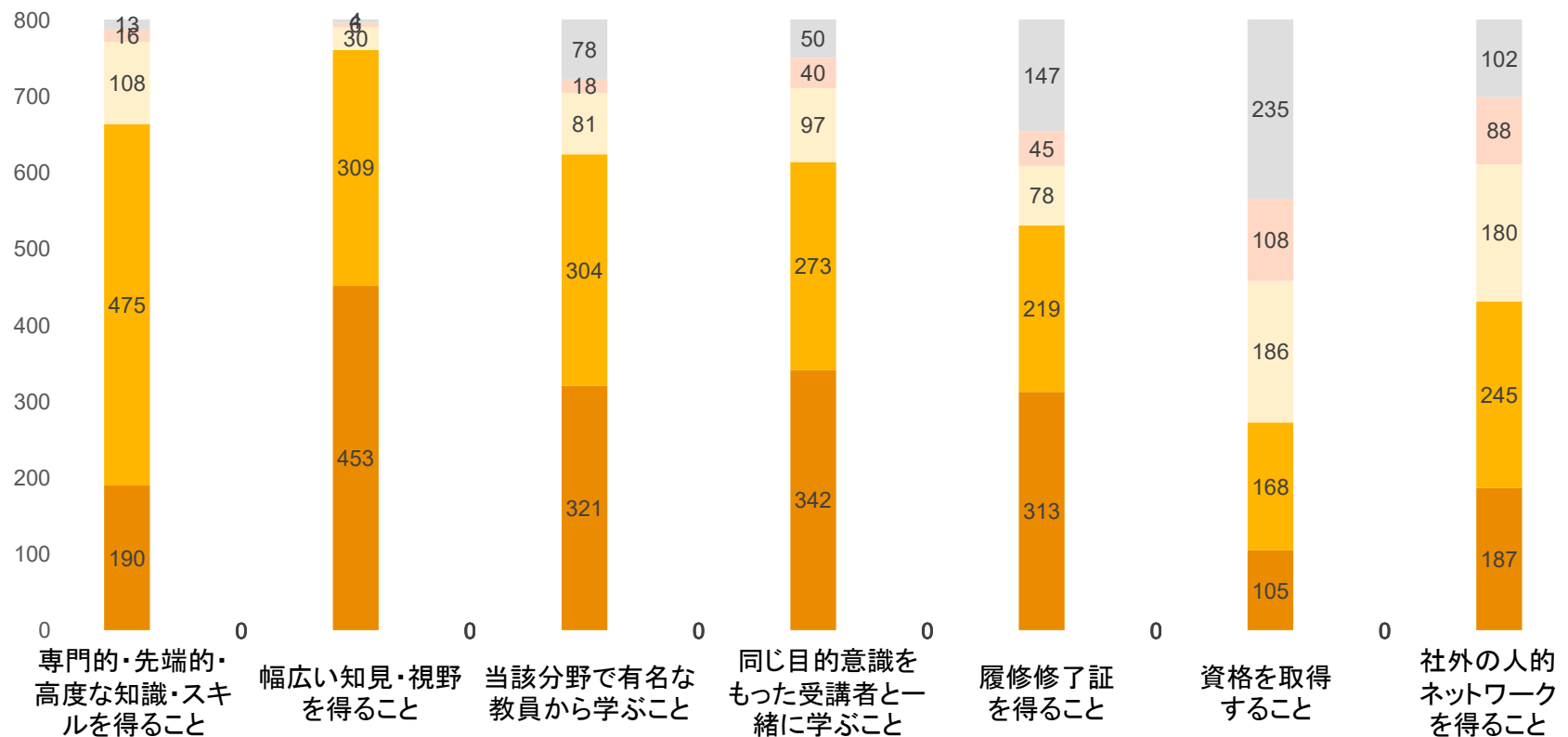


受講前に期待していたこととその達成度合い

幅広い知見を得ることについては、ほぼ全ての受講者が高い達成度を感じていることがわかります。「専門的なスキルを得ること、有名な教員から学ぶこと」、「受講者と一緒に学ぶこと」についても、8割弱の受講者が高い達成度を感じています。

受講前に期待していたこととその達成度合い(N=802, 単一回答)

■ とても達成できた ■ やや達成できた ■ あまり達成できなかった ■ 全く達成できなかった ■ 受講前に期待していなかった



適切だと思う受講料(有料プログラム対象者のみ)

「適切だった」と回答した受講者の数がすべてのプログラムで高い結果となりました。最も金額が高いプログラムでも「適切だった」という回答が多いため、金額によらずプログラムと金額が見合うか、と言った観点が重要であるように考えられます。

適切だと思う受講料(N=104, 単一回答)

※今回有料プログラムを受講した受講者のみ回答

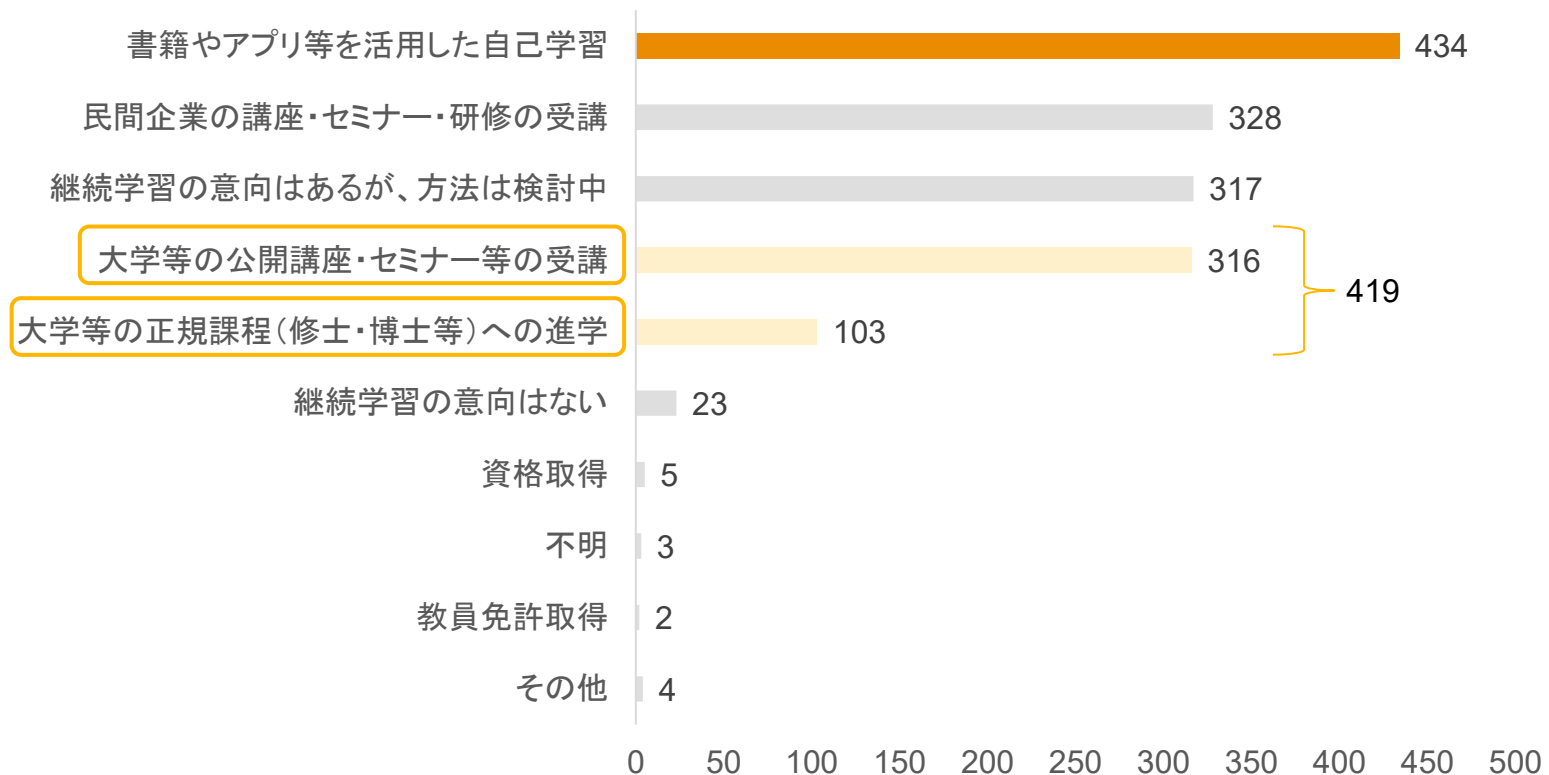
| | 1人あたりの受講料 | もっと安くてもよかった | もっと高くてもよかった | 適切だった |
|----|-----------|-------------|-------------|-------|
| A校 | 5,000 | 1 | 4 | 21 |
| B校 | 10,000 | | 2 | 3 |
| C校 | 22,000 | | 2 | 12 |
| D校 | 50,000 | 3 | 4 | 14 |
| E校 | 50,000 | 1 | 5 | 10 |
| F校 | 50,000 | | 1 | 7 |
| G校 | 88,000※ | 1 | 2 | 10 |
| 総計 | — | 6 | 20 | 77 |

※3プログラム中2プログラムが88,000円で、1プログラムのみ104,000円

今後の継続学習の予定

自己学習という回答が最も多いものの、大学等を利用して学習を継続する受講者も一定程度存在することがわかります。「公開講座やセミナー等を受講する」と回答した受講者が多いため、プログラム終了後に誘導することが効果的である可能性が高いです。

継続学習の予定(N=804, 複数回答)



PwC ※「その他」に自由記述された内容を新しい選択肢として追加したものあり

企業・社会人向け調査から明らかになったこと

マナパス会員向けのアンケート調査からは、潜在的な受講生からの意見として、受講環境の整備の重要性が示唆されました。また、プログラム開発等における連携先である企業等へのインタビューからは、企業等側が一定のメリットを感じており、今後も継続的な連携が見込まれることが確認できました。

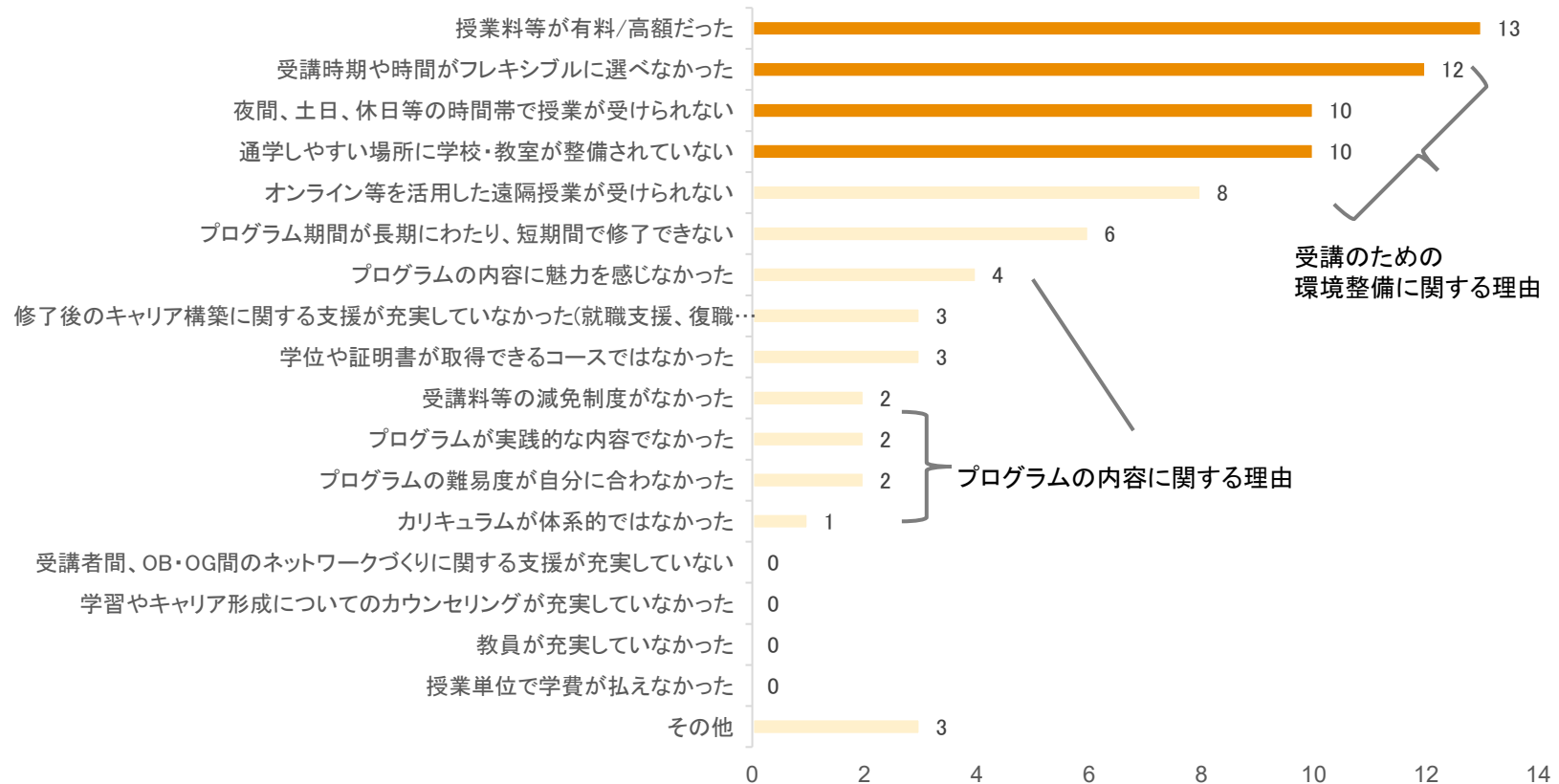
| | | |
|----------------------------|------------------------|---|
| 【6章】 企業・ 社会人向け 調査 | 6-1. マナパス会員向け 調査 | <ul style="list-style-type: none">プログラムの内容よりも、受講の環境整備が最初のハードルになっている可能性が高い。授業料の設定を気を付けること、受講時期や時間のフレキシビリティを持たせることが、受講生を集めるために重要な要素である。 |
| | 6-2. 企業等インタビュー | <ul style="list-style-type: none">いずれの連携事例においても、企業目線でのアドバイスやリソース確保の観点から、大学等にとって連携が有効に機能していたほか、企業等にとってもメリットがあることが確認できた。特に、プログラム開発における連携においては、企業の内部人材の育成の観点でメリットがあるという意見が複数挙がっており、今後も継続的な連携が期待できる。 |

受講を妨げている要因(マナパス会員向け調査)

プログラム内容より受講のための環境整備が最初のハードルになっているようです。また、「授業等が有料/高額なこと」、「受講時期や時間のフレキシビリティがないこと」、が特に受講を妨げている要因であるようです。

過去、講座の申し込みに至らなかった理由(N=26, 複数回答)

※大学等が開設するリカレント講座を受講したことがない人のみ回答



企業等インタビューの結果

連携内容

主な連携のメリット

プログラム 開発

- ◆ 多くの経営者と話す中で認識した人材育成に対する課題感をカリキュラムに組み込み、**競争力と俯瞰力を重視したプログラム開発**に協力(ゼムケンサービス)
- ◆ 主要なコンテンツを開発する際には、報道機関として得られる**産業界のニーズを踏まえて意見交換**(日本経済新聞社)
- ◆ 企業ニーズ情報の提供(北菱電興)
- ◆ これまで長年にわたり蓄積してきた社会人学習者の事例をベースに、事業実施委員会の構成メンバーのひとりとして、**全体のコンセプト、プログラム設計、学習者のサポートなどについて意見**(乾氏)

- ◆ 国立大学の講座企画という高度なコンテンツ作りに社員が関与でき、**会社としてノウハウを蓄積**することができた。また、講座企画の過程を通じて、**若手社員の教育やモチベーション向上にも寄与**(さくらコミュニティサービス)

広報周知

- ◆ 「日経ビジネススクール」をプラットフォームとした**広報周知**(日本経済新聞社)
- ◆ 他大学の教職員や学生、公民連携の**ネットワークを通じて民間企業、教育委員会にも周知**し、参加を促進(神戸市)
- ◆ 市内各地に案内の掲示を依頼したほか、**地元市政だよりでの情報掲載や、SNSにおける動画配信**などにより広報周知でも連携(ゼムケンサービス)

- ◆ 講師として登壇することで、**社内活性化に向けた学び**を得ることができたほか、協力してくれた社員に対する**人材育成、及び人のエンパワーメント**を大切にせる企業文化醸成の双方において大学と連携した取組が寄与した。さらに、大学と一緒にプログラムの開発を進めるなかで、**大学の目線を学ぶことができ、今後の産学連携の方向性**について考えるきっかけを得られた(北菱電興)

プログラム 運営

- ◆ **特定科目の講師を担当**(ゼムケンサービス、北菱電興、さくらコミュニティサービス、日本経済新聞社)
- ◆ **実習の受入れ**(自社のいちご農園を実習フィールドとして提供)において大学と連携(北菱電興)
- ◆ 教育プログラムの**運営と受講者管理**を大学から受託。VR技術者がメタバースを作成し、**実習フィールドとして提供**(さくらコミュニティサービス)

- ◆ プログラムを受けた**優秀なDX人材の採用**につながった(ゼムケンサービス)
- ◆ 日経ビジネススクールの**コンテンツが拡充**し、利用者に幅広いパートナー連携を印象付けられた(日本経済新聞社)

就職・転職

- ◆ プログラムの修了生にまずは**短時間勤務**で働いてもらい、その後に**正社員として採用**できる仕組みを作り、運用している(ゼムケンサービス)
- ◆ **キャリアコンサルティングに関する支援**も実施予定(さくらコミュニティサービス)

- ◆ 市の職員のデータサイエンスへの理解が深まり、定量的に考える意識がより高まったことで、**政策作りの基盤が強化**された。また、高校「情報Ⅰ」必修化への対応が課題となる中で、**教員の情報リテラシー向上に寄与**(神戸市)

本事業で明らかになった課題と対応策 1/2

リカレント教育の学内における位置づけを他の研究教育活動と同等の扱いにすることで、学校としてリカレント教育を推進しやすくなります。また、補助金以外の資金を活用できるように、企業との連携が必要であると考えられます。

| | 課題 | 対応策 |
|-----------|--|---|
| 方針策定・合意形成 | <ul style="list-style-type: none"> 大学等としてのリカレント教育が組織上の重点課題であるという認識が、一定数の大学等で共通理解されていない。(4-1) | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育を、学校の中長期計画に位置づけ、リカレント教育に携わる教員についても正規課程と同様の評価体制、処遇等にする。 |
| 体制構築 | <ul style="list-style-type: none"> 現員の職員にリカレント教育に関する仕事を付加するケースが多い。また、継続的にリカレント教育を実行できる体制がまだ強化されていない組織が多くある。(4-1) | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育の位置づけを明確化し、学内での人材確保、協力体制の構築をしやすくする。 実務を担当する運営コアチームを組成(リカレント教育の専任部署)する。 社内で必要部局と連携できるようなチームまたはプロジェクト体制を構築し、コミュニケーションコストをできるだけ下げる。 |
| プログラム開発 | <ul style="list-style-type: none"> 採択校の大部分が、補助金を資金源にリカレントプログラムを開発しており、それ以外の資金源があまり活用されていない。(4-1) 有料プログラムが少なく、収益性を考慮してプログラムを開発している採択校が少ない。(4-3) | <ul style="list-style-type: none"> 企業向けのオーダーメイド/セミオーダープログラムを開発する。 受講者からプログラムの価値に相応しい受講料を徴収する。 受講生を派遣する企業から受講料を徴収する。 授業料については、プログラムの質と金額が見合うかという観点で設定をする。 |

本事業で明らかになった課題と対応策 2/2

広報・周知を成功させるためには、持っているネットワークを最大限活用することと、ターゲットが含まれるマスへの広報も必要であると考えられます。また、受講者同士の繋がりを作ったり、受講者の声を日々すくい上げる仕組みが離脱者防止に寄与します。

| | 課題 | 対応策 |
|------------|---|---|
| 学内外のリソース確保 | <ul style="list-style-type: none"> 学内で協力をしてくれる教員にインセンティブをつける対応ができていない採択校が限られている。(4-3) | <ul style="list-style-type: none"> 他の採択校の事例を踏まえ、処遇・手当などのインセンティブを付与できるような仕組みを構築する。 |
| 募集(広報・周知) | <ul style="list-style-type: none"> 広報・周知で多くの採択校が苦労している。(4-2) 本事業では、十分な周知期間を確保することができなかった採択校が多い。(4-2) 当初想定していたターゲットへアプローチできなかった例が多く見られる。(4-2) | <ul style="list-style-type: none"> 国の事業の場合は、大学の周知期間が確保できるような採択時期を設定する。 企業や業界団体のネットワーク、大学等のウェブサイトを必ず活用すべきである。また、教職員の個別のネットワークを上手に活用すること、HPやSNS等を通じて、ターゲットが含まれるマスに広報を行うことも効果的である。 |
| 開講・実施 | <ul style="list-style-type: none"> 採択校の8割で離脱者がいたと回答しており、そのなかでも業務との両立ができなかったケースが多い。(4-2) 開講・実施に関する課題を持っている採択校は全体の7割に上り、特に、プログラムの難度と受講生のレベルが合わないという声が多い。(4-2) | <ul style="list-style-type: none"> 欠席した受講者が後から学習できる仕組みを整える。 事務局からのこまめな連絡、交流機会の場の提供、相談を受ける仕組み、受講確認アンケートを実施する。 受講者へのアンケートを踏まえ、次年度以降のプログラムで受講生のニーズに応えられるようプログラムを修正する。 |

4

＜各調査結果詳細＞
大学等向け調査の結果

4-1

今年度事業
大学等アンケート(1回目)
調査

概要

目的

内部体制の構築や外部連携、プログラム開発、横展開等における課題や工夫のポイント等を抽出し、リカレントプログラム推進に資する成果物として全国の大学等に展開すること

実施方法

採択大学のプログラム担当者がGoogle formで回答

調査内容※

- | | |
|---|---|
| <p><方針策定・合意形成></p> <ul style="list-style-type: none">リカレント教育の計画等の位置づけ | <p><プログラム開発></p> <ul style="list-style-type: none">リカレント教育にかかる費用の捻出元受講者の取得スキルの設定方法と測定方法 |
| <p><体制構築></p> <ul style="list-style-type: none">リカレント教育を専門としてる部署の設置状況学内体制の設置・充実に向けて直面した課題と対応策企業や関連団体等との連携内容 | <p><学内外のリソース></p> <ul style="list-style-type: none">運営担当の学内/学外の専任職員・スタッフの人数授業担当の学内/学外の専任職員・スタッフの人数学内の教員に授業等に協力いただいた理由外部講師の属性と確保の方法 |
| <p><ターゲットのニーズ把握></p> <ul style="list-style-type: none">受講者のニーズ把握の方法企業のニーズ把握の方法自治体・関連団体のニーズ把握の方法 | |

回収期間

2022年10月6日～11月2日

回収率

100%(1大学1回答。2大学のみプログラム毎の回答を希望したため、回答数は50)

サマリ1/2

サマリ

リカレント教育の位置づけ

- 約7割の採択大学等がリカレント教育を学内の中期目標・計画に位置付けている一方で、**3割の大学等ではリカレント教育が中期目標・計画に位置付けられていない。**

学内体制の設置・充実

- 学内体制の整備については、「**職員の人材確保が難しかった**」と回答している大学等が最も多く(32件、**64%**)、その解決策として「**すでに所属している部署・チームの仕事の延長上で仕事をしてもらった**」という回答が最も多かった。
- 企業や関連団体等との連携内容は多岐にわたっていたが、**広報のサポート、地域や行政・企業ニーズに関する情報の共有、受講者の紹介・派遣、プログラム開発、授業実施やサポート**を受ける大学等が多い。

ニーズ把握

- 受講者、企業、自治体・関連団体からの**ニーズ把握はいずれも80%以上の大学等で実施している。**
- 企業、自治体・関連団体からのニーズ把握は、**連携している団体へのインタビューと事業実施委員会で意見を吸い上げると回答した割合が非常に高い。**

考察

本プログラムの採択校であるにもかかわらず、約3割の大学等でリカレント教育が組織の中期目標・計画に位置付けられていない状況を鑑みると、**リカレント教育が組織上の重点課題であるという認識がまだ出来上がっていない可能性がある。**

職員の人材確保に対応するために、既存の仕事の延長で仕事をしてもらうケースが多いことを踏まえると、**継続的にリカレント教育を実行できる体制がまだ強化されていない組織が多くある**と言える。

ニーズ把握をしているという大学等が多いという結果を踏まえると、**企業や受講生の満足度が低い場合はニーズ把握の方法またはプログラムへの反映方法が誤っている可能性が高い。**

サマリ2/2

サマリ

考察

プログラム 開発

- リカレント教育に係る費用の捻出元は、**国の補助・委託事業で得た事業費の割合が最も多く**、受講生からの受講料と大学等の独自財源が続いた。一方、民間企業・団体からの資金提供を受けている大学は2校に留まった。
- 受講者の取得スキルは、連携企業や団体を通してどのようなスキルの人材が求められているかを考慮して策定され、レポートや制作物等の審査やミニッツペーパー等**定性的に達成度合いを評価**している大学がほとんどである。

リカレント教育に係る費用は、国の補助・委託事業を財源にしているケースが多く見られる。**補助金以外の資金をどのように確保できるか、今後検討が必要。**

運営を担当する学内外の専任職員・スタッフ

- **プログラムの運営を担当している専任の職員・スタッフは、学内・学外関わらずかなり少ない(0~2人と回答した大学が半数)。**

プログラム運営にはかなりの少人数で対応していることを踏まえると、**今後受講生が増えた際受講生の管理・サポートを事務だけで行うのは限界がある可能性がある。**

授業等を担当する学内外の専任職員・スタッフ

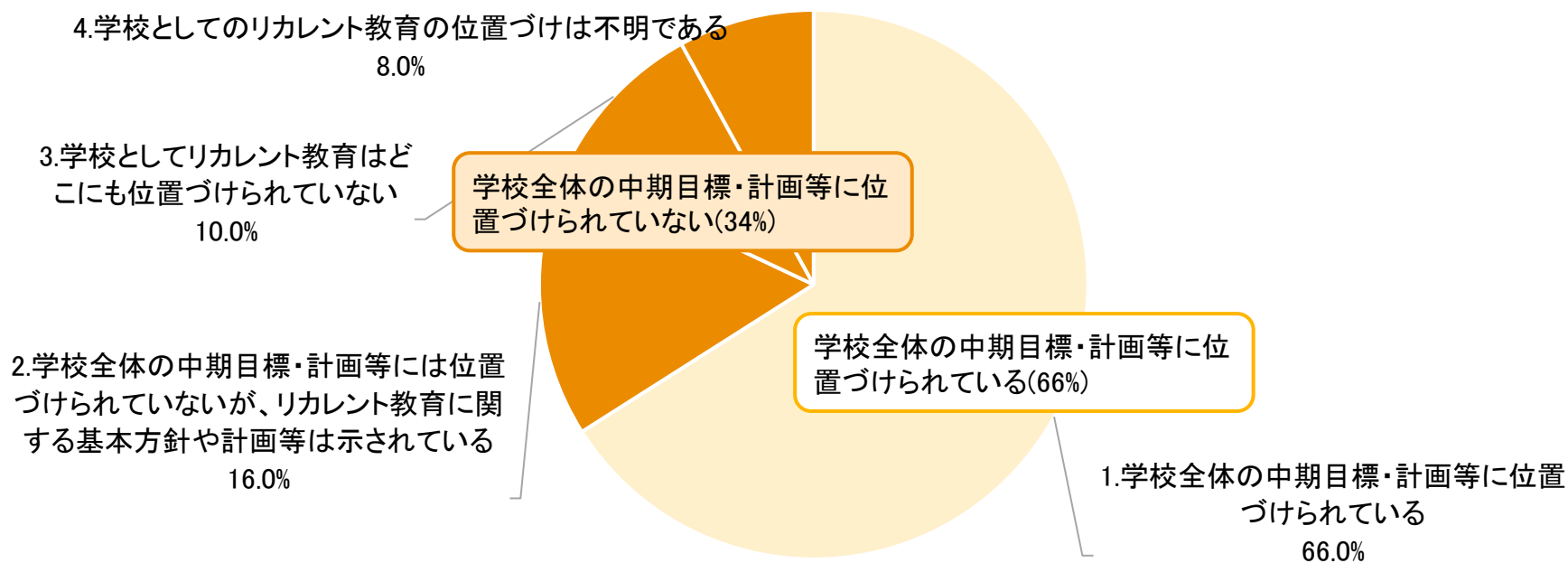
- 授業等を担当する専任の職員・スタッフは、学内外ともに、**概ね1~10人あたり。**
- **外部講師の属性で6割を占めていたのは、企業で働く実務家。**

リカレント教育に、多くの企業で働く実務家が関与していることがわかる。プログラム開発においても、連携が進んでいるように見える。

リカレント教育の計画等の位置づけ

本事業の採択校であるにもかかわらず、約3割の大学等でリカレント教育が組織の中期目標・計画に位置付けられていません。

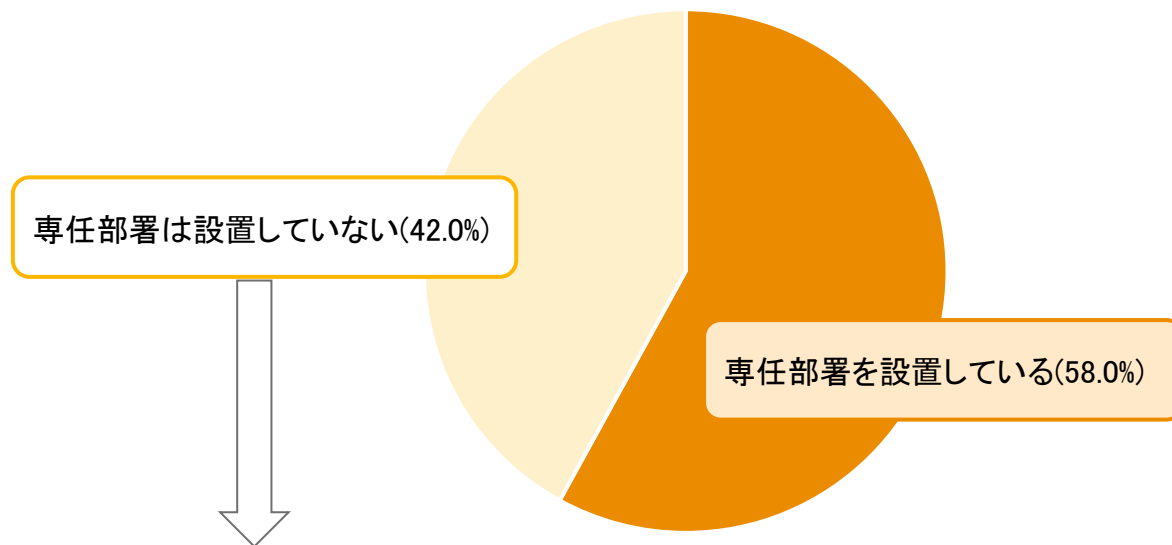
貴学におけるリカレント教育の計画等の位置づけ(N=50, 単一回答)



リカレント教育を専門としてる部署の設置状況

リカレント教育を専門としている部署を設置している大学等は約6割に留まっています。専門部署を設置していない大学等のなかでは、本プログラムを機に関連部署横断チームを組成しているところが多く、まだ検討段階の大学等も3割程度見られます。

リカレント教育の専門部署の設置状況(N=50, 単一回答)



本プログラムを推進する中心的な組織・チームの組成方法(N=21, 単一回答)

以下の設置方法で対応

- ✓ 設置に向けて検討を進めている(28.6%)
- ✓ 本プログラムを機に関連部署横断チームを組成した(28.6%)
- ✓ 本プログラム前から、関連部署横断のチームを組成した(23.8%)
- ✓ 本プログラム前から、既にある部署の役割を拡大・改編した組織を組成している(19.0%)

学内体制の設置・充実に向けて直面した課題

課題は1つもなかった、という回答が2割に留まっており、8割の大学等で何らかの課題があったことがわかります。特に、「課題3:職員の人材確保が難しかった」という職員の不足を抱えている大学等が多いようです。

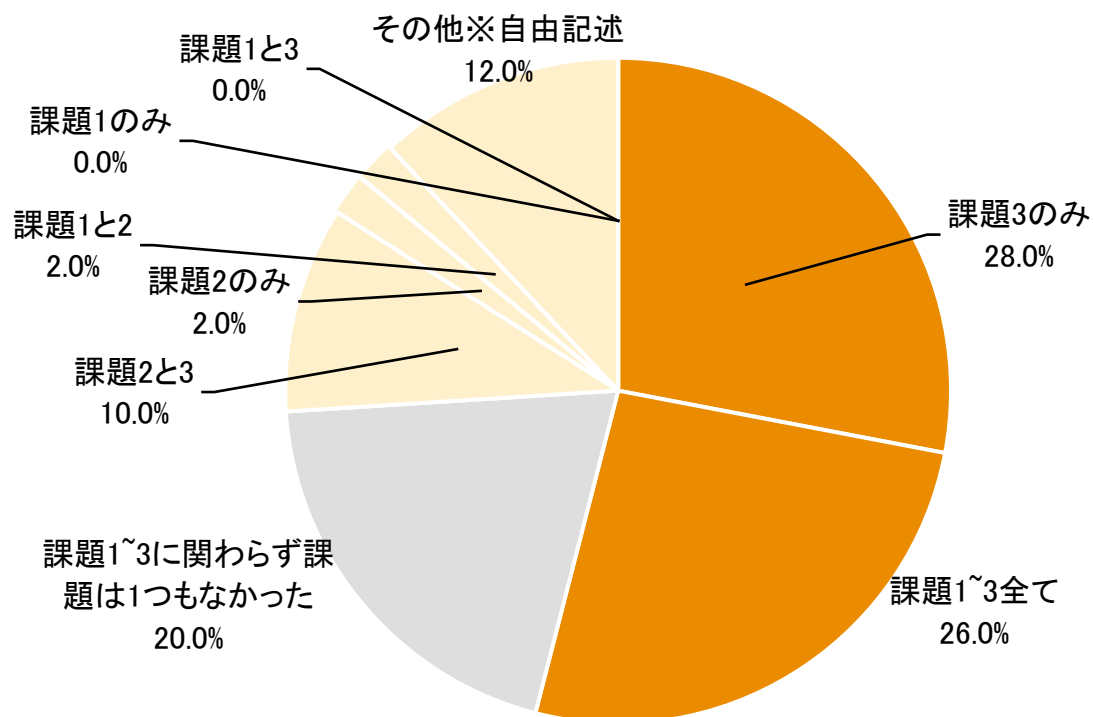
学内体制の設置・充実に向けて直面した「課題」(N=50, 複数回答)

課題1. 責任者にふさわしい者を見つけることが難しかった

課題2. 専門性のある職員を登用することが難しかった

課題3. 職員の人材確保が難しかった

※該当する「課題」が無い場合は、「その他」に「解決策」と共に記述してください、と記載

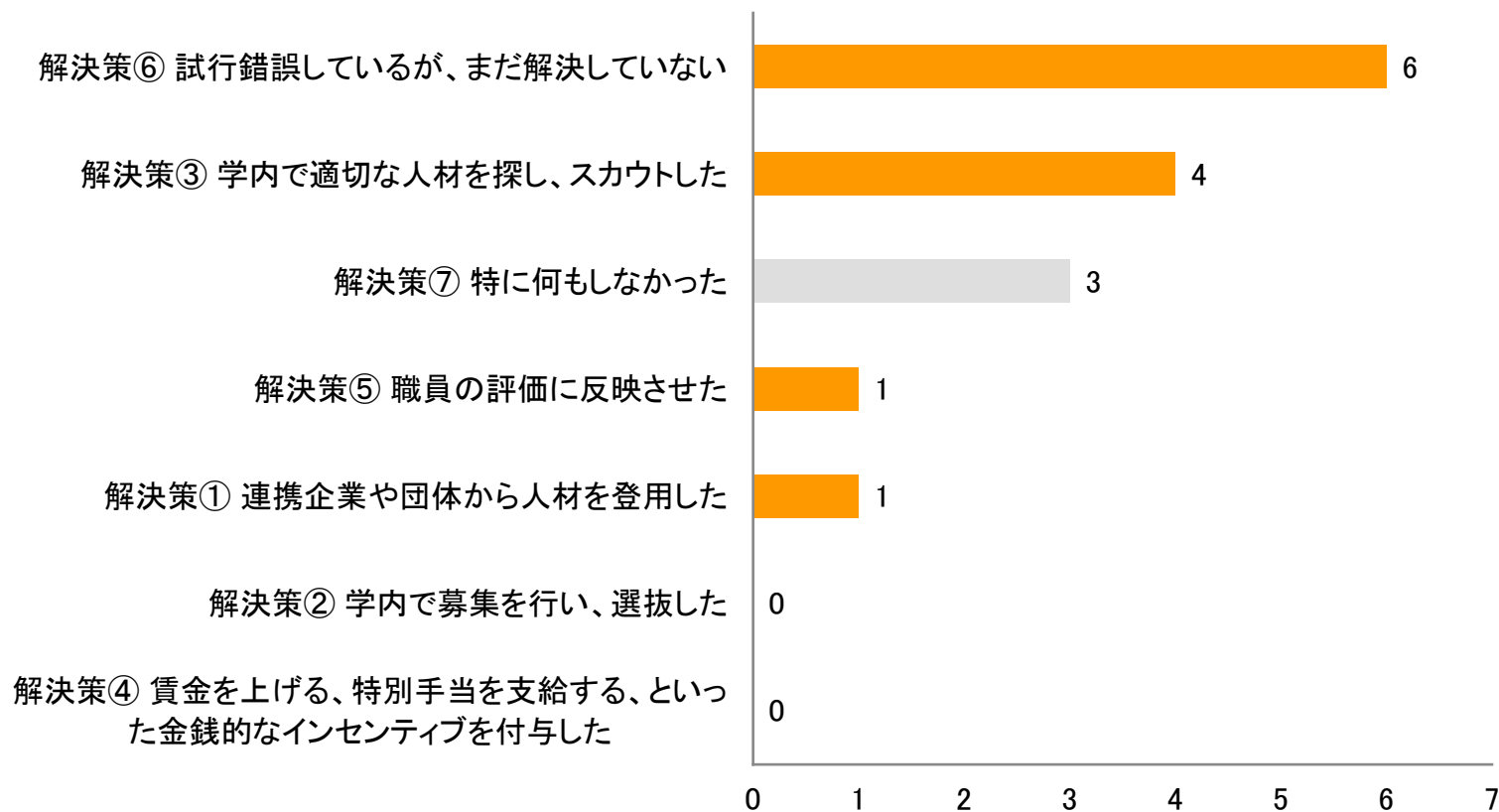


学内体制の設置・充実に向けて実施した対応策

課題1: 責任者にふさわしい者を見つけることが難しかった

課題1を課題に選んだ大学のうち、まだ「解決していない」と回答したプログラムが最も多く、学内で適切な人材を探しスカウトするという回答が解決策として最も選ばれています。

「課題1:責任者にふさわしい者を見つけることが難しかった」の解決策(N=14,複数回答)

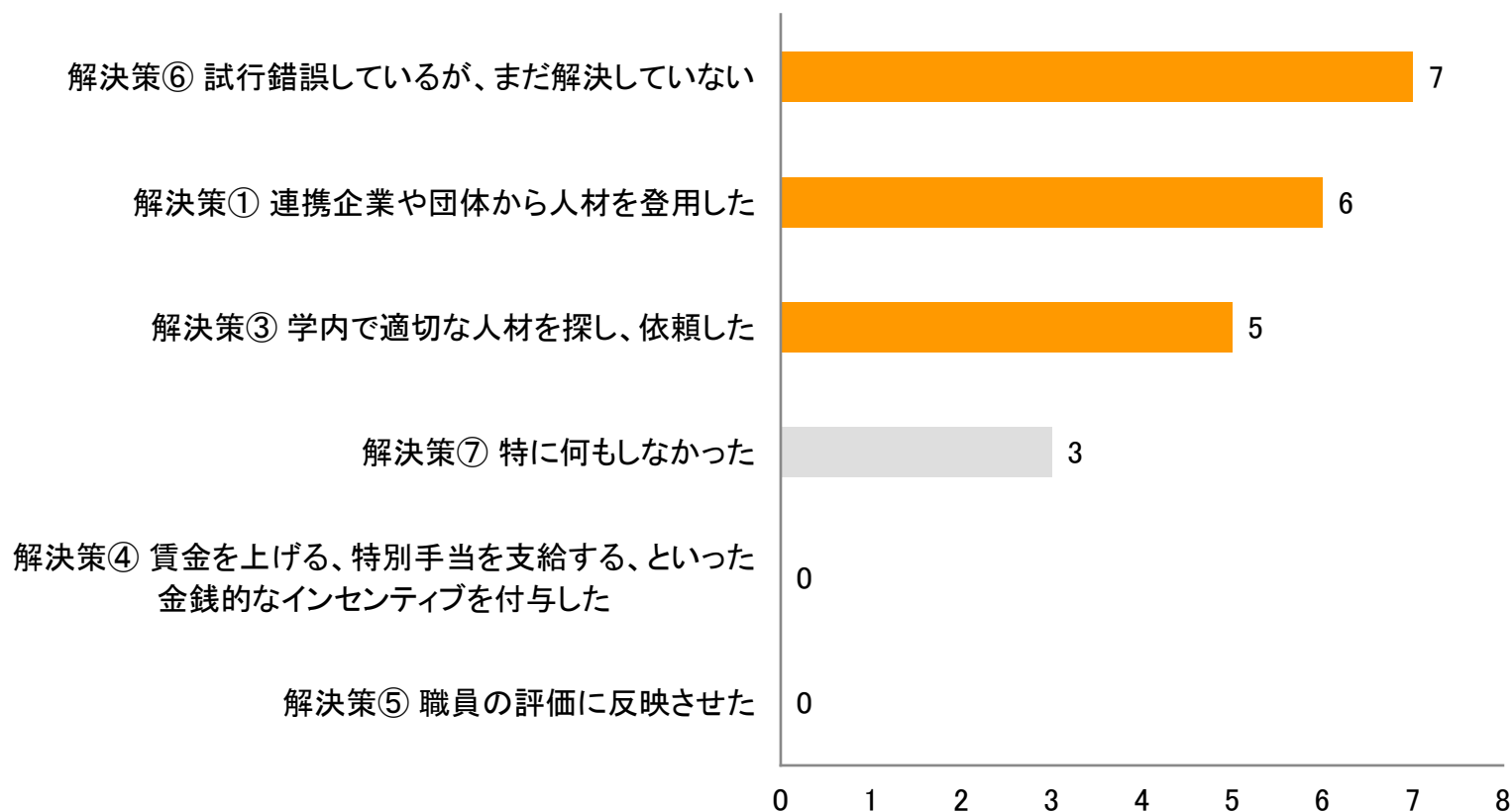


学内体制の設置・充実に向けて実施した対応策

課題2:専門性のある職員を登用することが難しかった

課題2を課題に選んだ大学のうち、「まだ解決していない」と回答したプログラムが最も多く、「連携企業や団体から人材を登用する」という回答が解決策として最も選ばれています。

「課題2:専門性のある職員を登用することが難しかった」の解決策(N=14,複数回答)

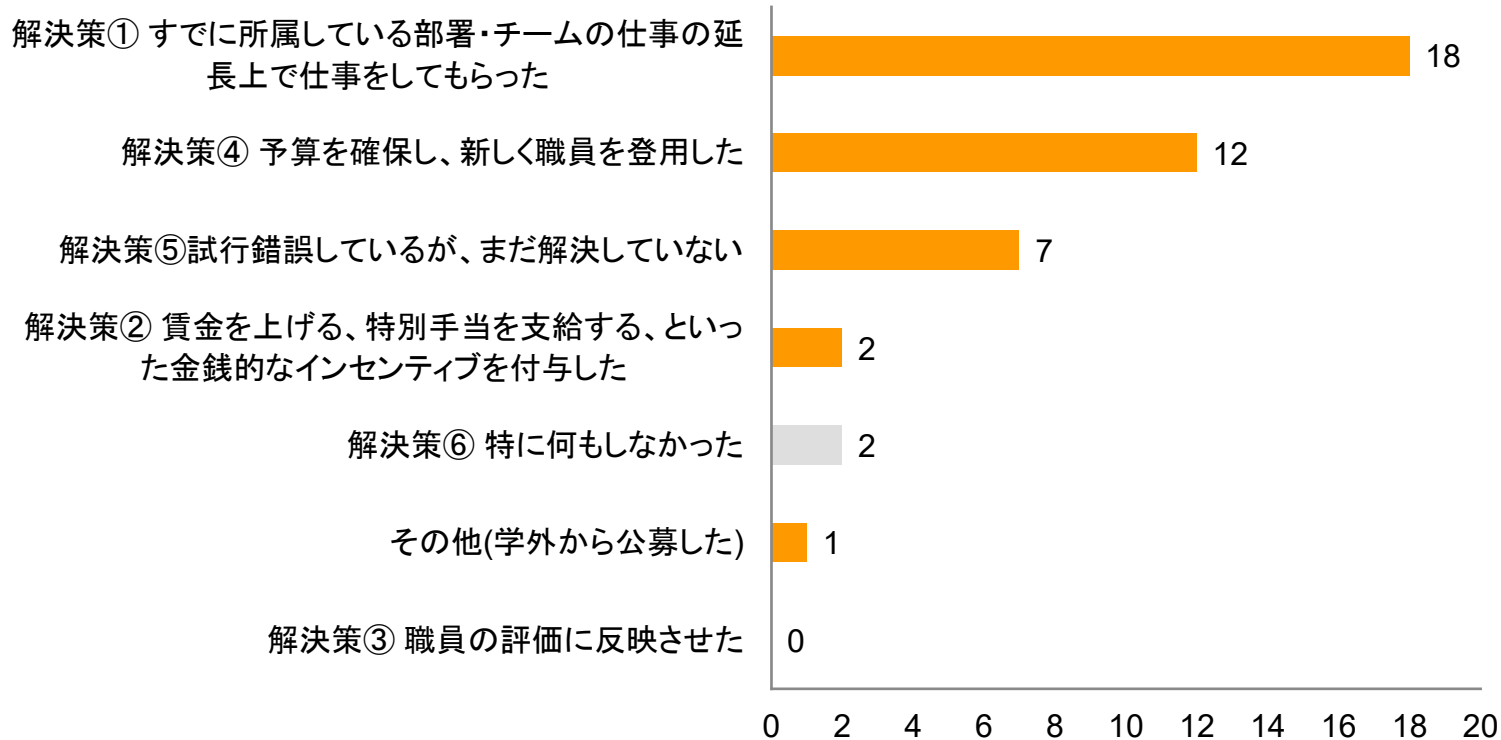


学内体制の設置・充実に向けて実施した対応策

課題3: 職員の人材確保が難しかった

課題3を課題に選んだ大学のうち、「すでに所属している部署・チームの仕事の延長上で仕事をしてもらった」という回答が解決策として最も選ばれています。

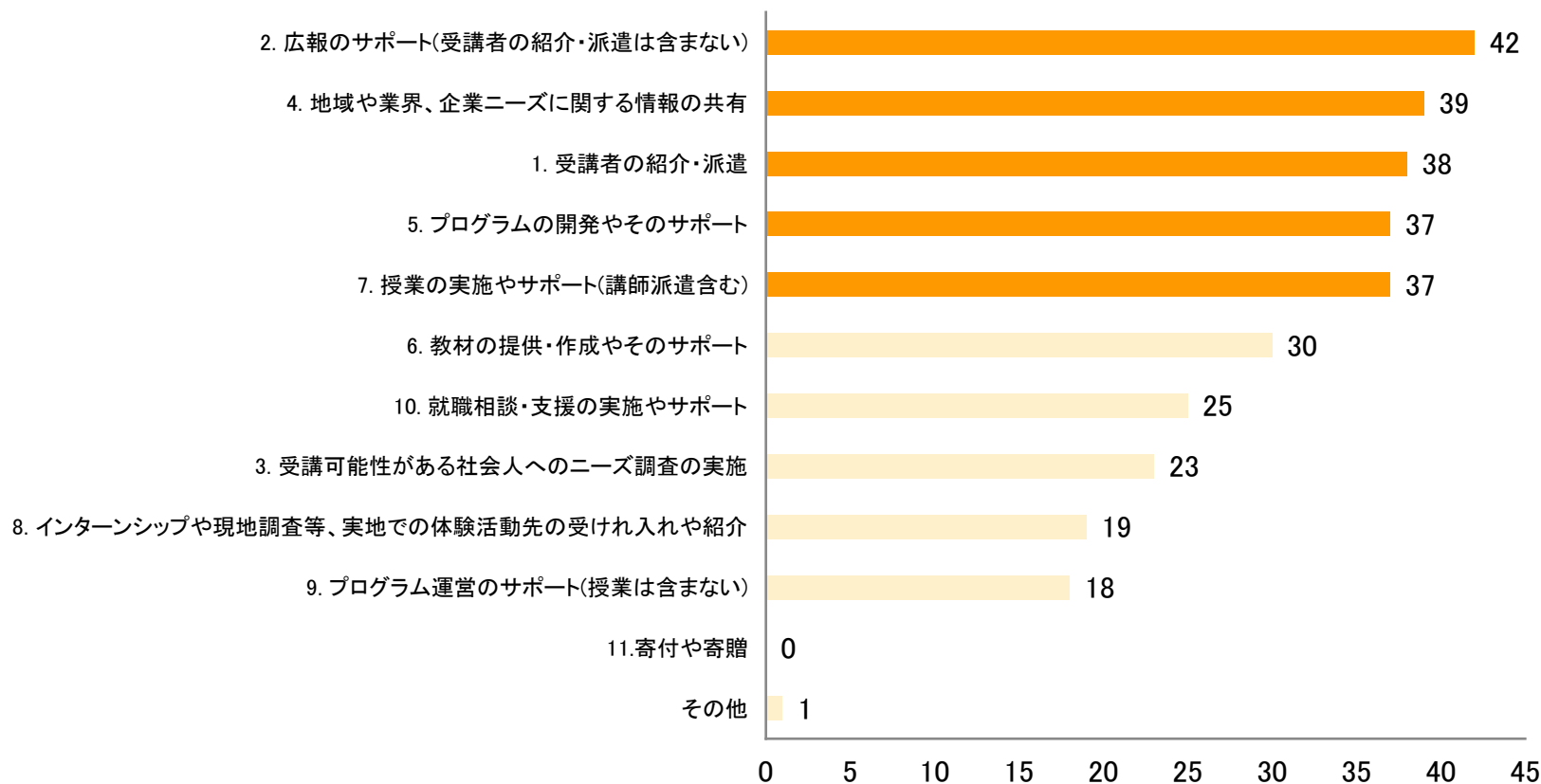
「課題3: 職員の人材確保が難しかった」の解決策(N=32,複数回答)



企業や関連団体との連携

「広報のサポート」、「地域や行政・企業ニーズに関する情報の共有」、「受講者の紹介・派遣」、「プログラム開発」、「授業実施やサポート」の5つが、多くの大学で企業や関連団体と連携している内容です。

企業や関連団体との連携内容(N=50,複数回答)

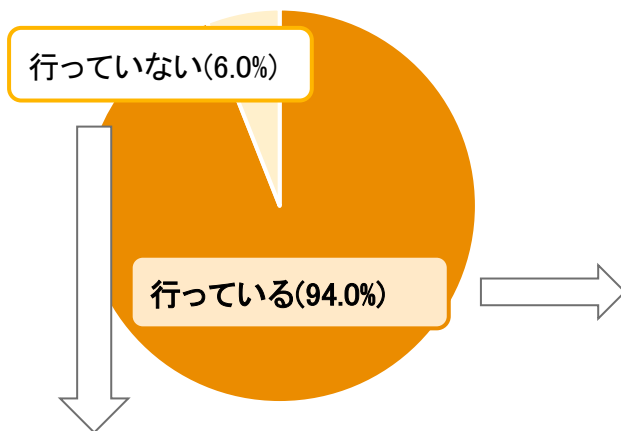


受講者のニーズ把握

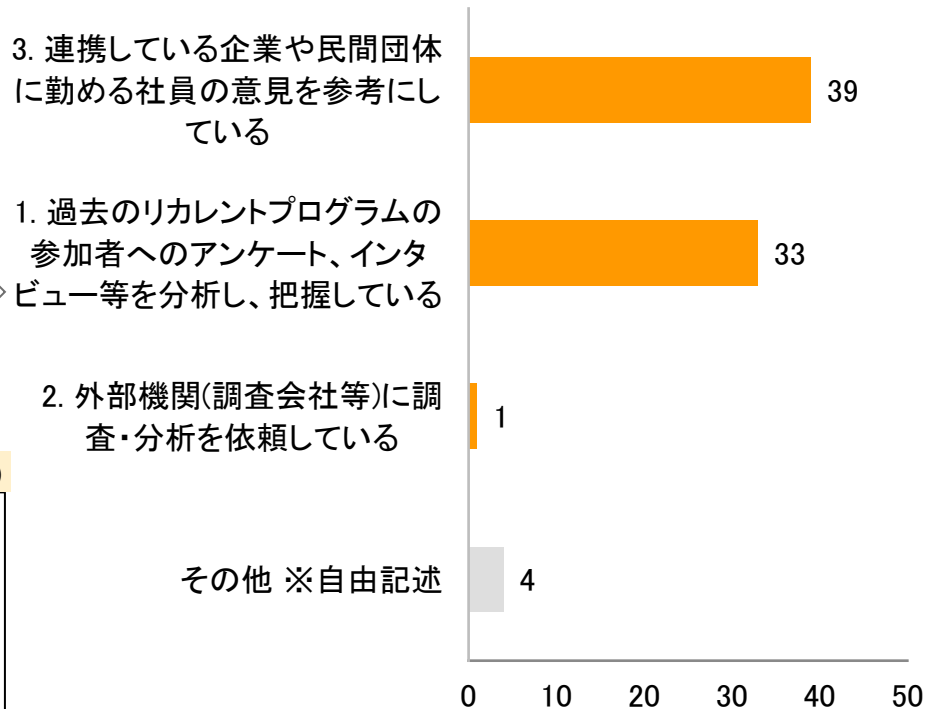
94%の大学等でニーズ把握が行われており、「連携している企業や民間団体に勤める社員の意見を参考にしている」、という回答が最も多いです。

一方、ニーズ把握をしていない理由としては「学内職員の不足」が1番に挙げられています

ニーズ把握実施状況(N=50,単一回答)



ニーズ把握方法(N=47,複数回答)



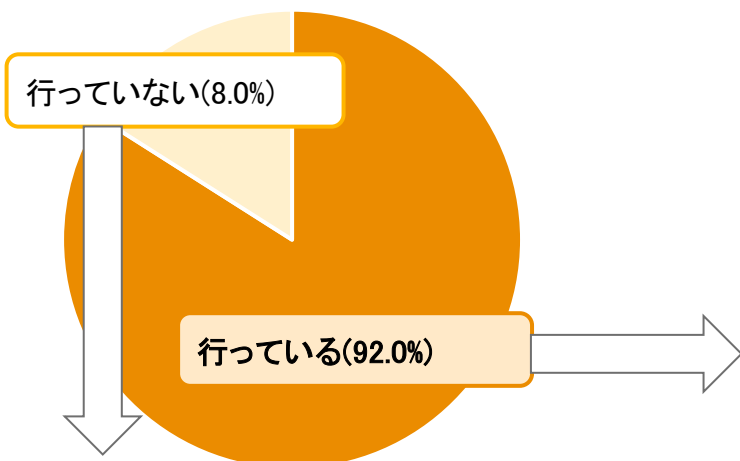
受講生のニーズ把握を行っていない理由(N=3,複数回答)

- ✓ 学内の職員が少なく、ニーズ調査まで行う時間がない(3件)
- ✓ 学内の職員がニーズ調査に関しての専門性を有しておらず、情報収集や調査票の設計などが難しい(1件)
- ✓ 外部委託や専門家、企業の協力を得たいが、委託する予算が無い(1件)

企業のニーズ把握

9割の大学等でニーズ把握が行われおり、「連携している企業や民間団体へのアンケート・インタビュー」、「事業実施委員会での意見の吸い上げ」が大部分を占めています。一方、ニーズ把握をしていない理由としては「学内職員の不足」が1番に挙げられています。

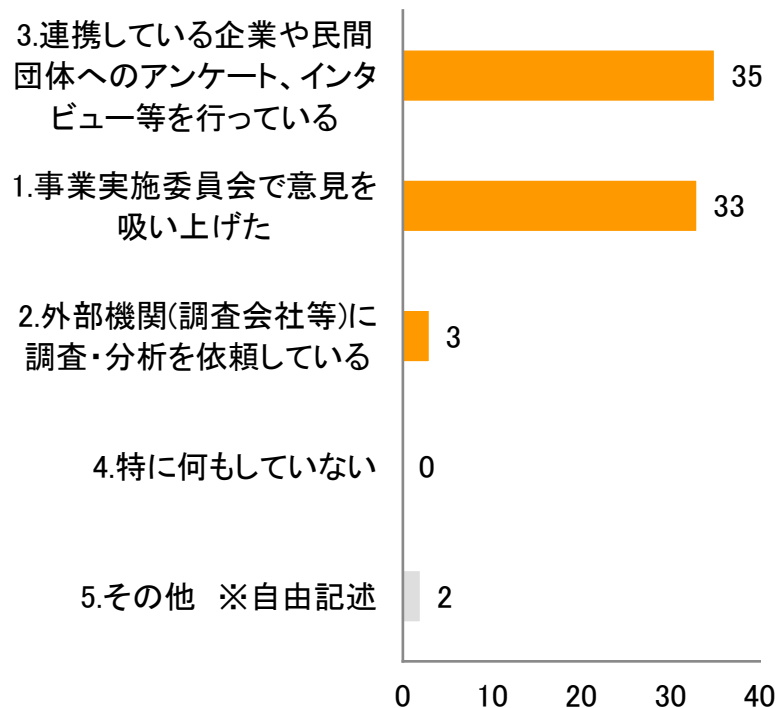
ニーズ把握実施状況(N=50,単一回答)



ニーズ把握を行っていない理由(N=8,複数回答)

- ✓ 学内の職員が少なく、ニーズ調査まで行う時間がない(4件)
- ✓ 外部委託や専門家、企業の協力を得たいが、委託する予算が無い(2件)
- ✓ 学内の職員がニーズ調査に関する専門性を有しておらず、情報収集や調査票の設計などが難しい(1件)
- ✓ あまり必要性を感じていない(1件)
- ✓ 就職先のニーズと受講生をマッチングするところまで行うのは難しいから(1件)
- ✓ 本学の別のプログラムでの実績を参考にしている(1件)

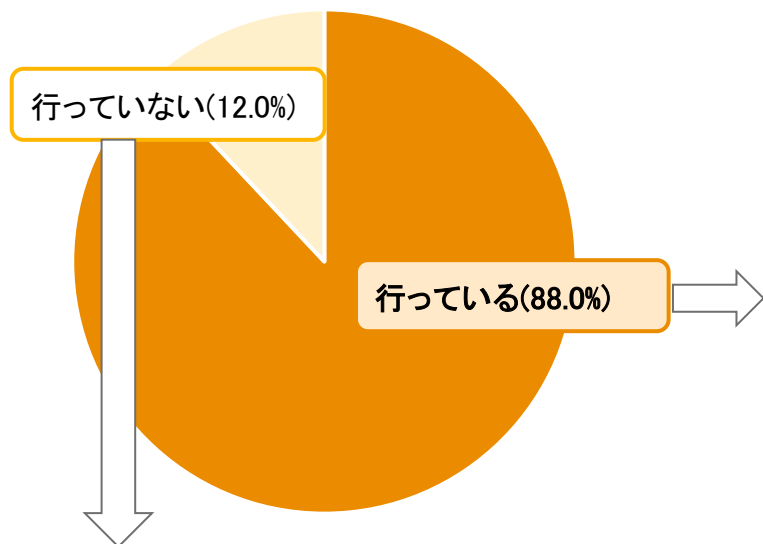
ニーズ把握方法(N=47,複数回答)



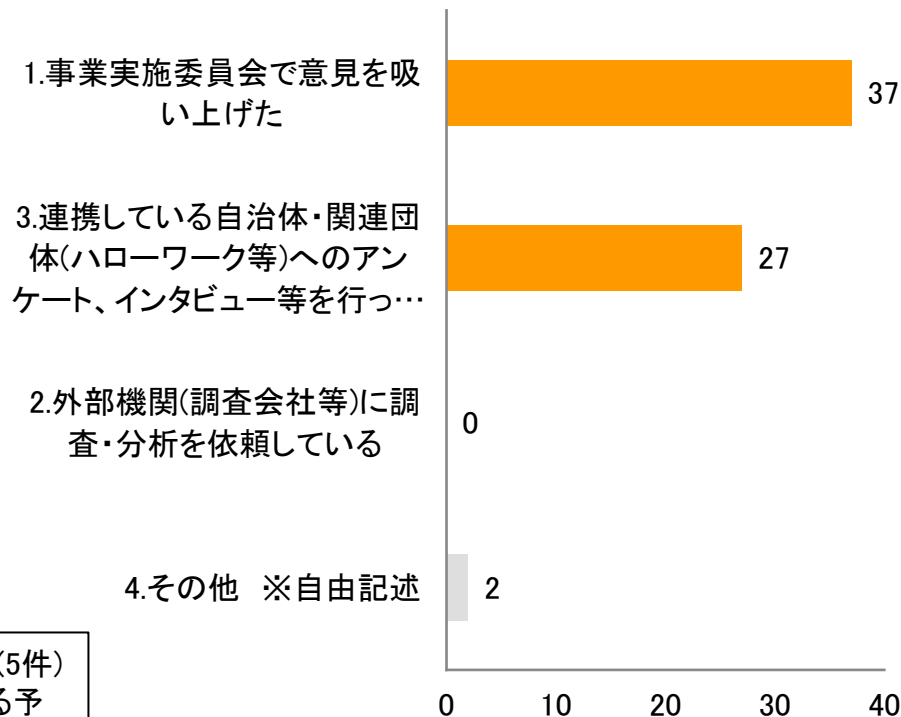
自治体・関連団体のニーズ把握

88%の大学等でニーズ把握が行われており、「事業実施委員会での意見の吸い上げ」、「連携している自治体・関連団体へのアンケート・インタビュー」、が大部分を占めています。一方、ニーズ把握をしていない理由としては「学内職員の不足」が1番に挙げられています。

ニーズ把握実施状況(N=50,単一回答)



ニーズ把握方法(N=47,複数回答)



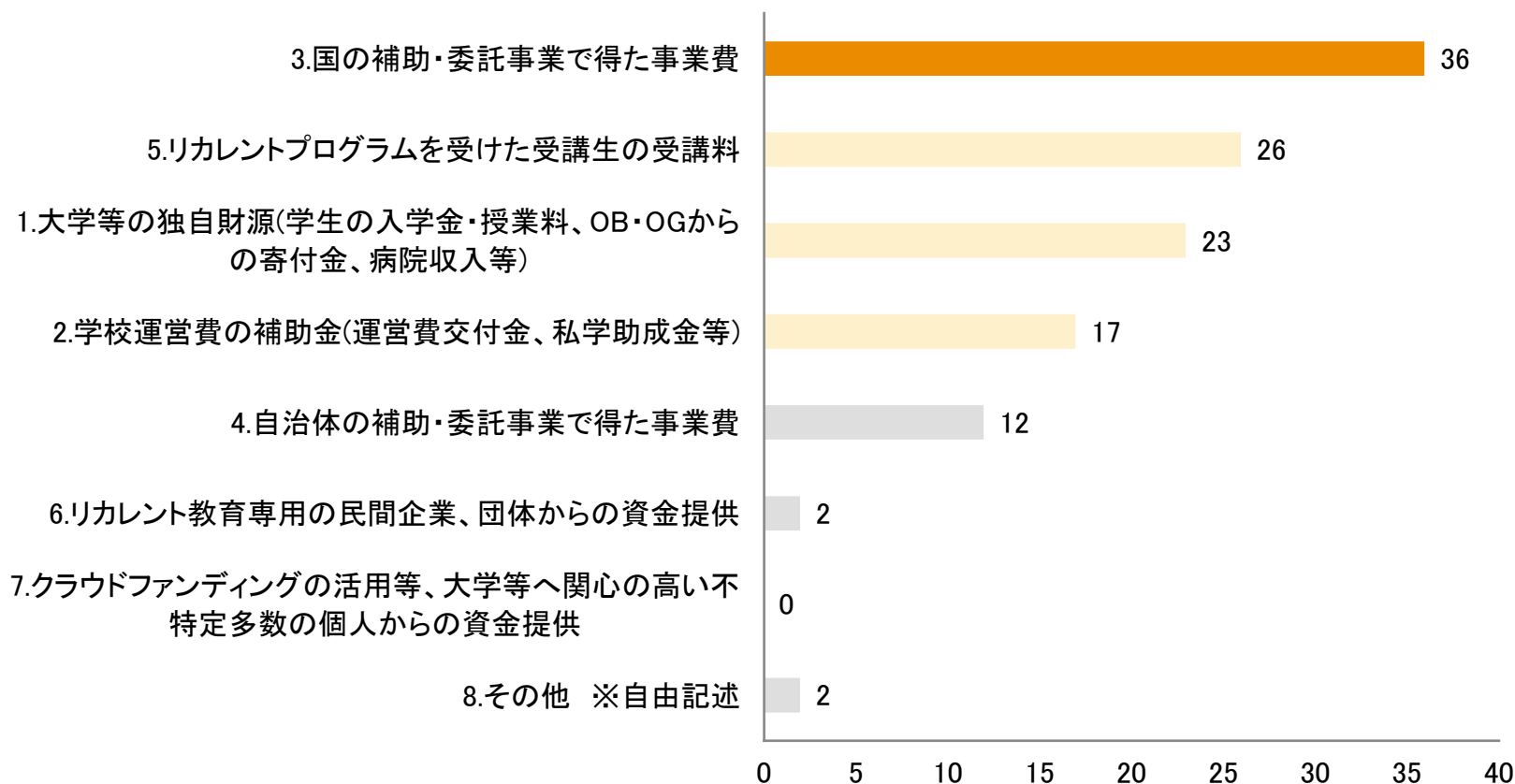
ニーズ把握を行っていない理由(N=6,複数回答)

- ✓ 学内の職員が少なく、ニーズ調査まで行う時間がない(5件)
- ✓ 外部委託や専門家、企業の協力を得たいが、委託する予算が無い(2件)
- ✓ 学内の職員がニーズ調査に関する専門性を有しておらず、情報収集や調査票の設計などが難しい(1件)
- ✓ 本学の別のプログラムでの実績を参考にしている(1件)

リカレント教育にかかる費用の捻出元

リカレント教育にかかる費用は、「国の補助・委託事業で得た事業費」を活用している大学が多く、持続的な運営ができていない大学は少ない状態です。

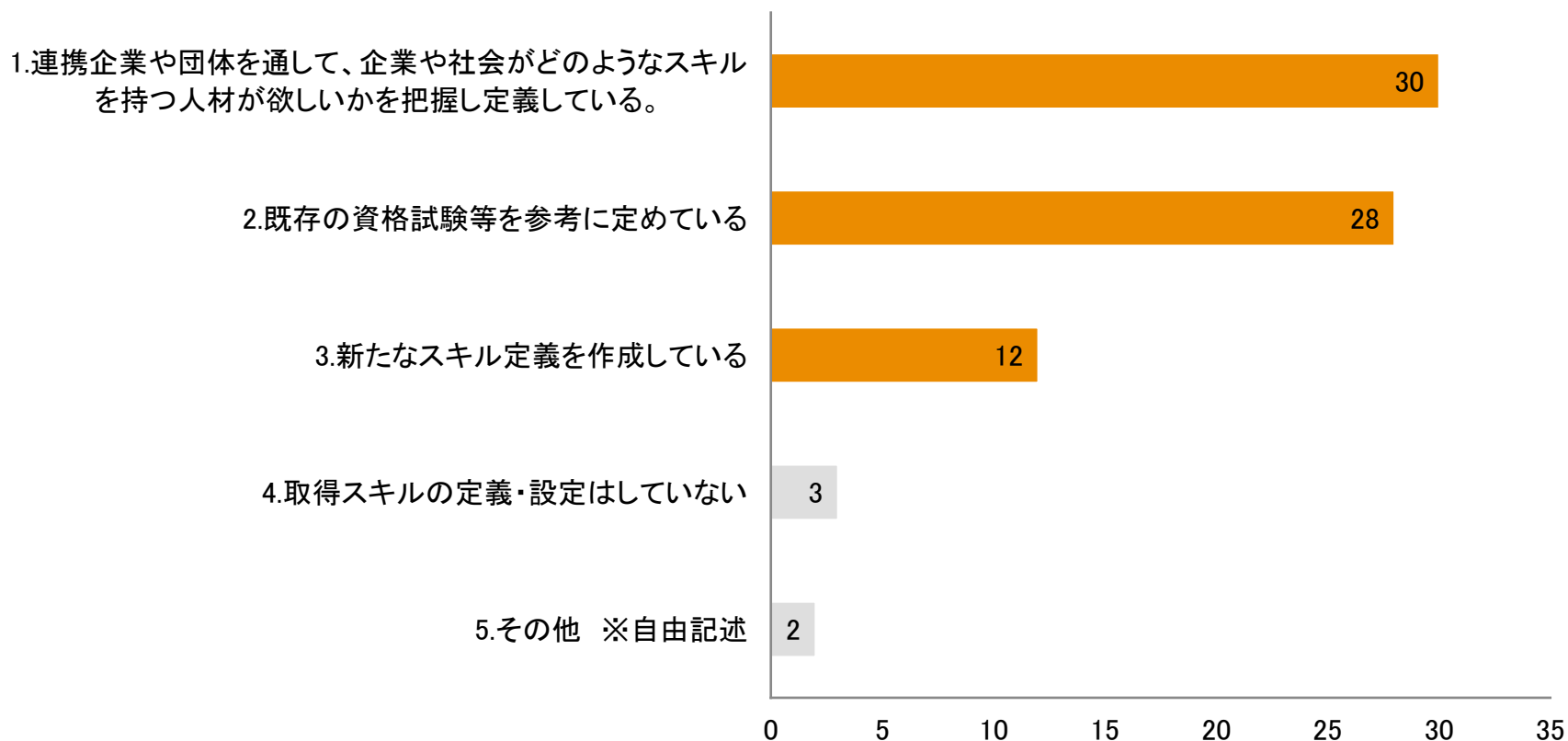
リカレント教育にかかる費用（本事業のプログラム以外も含む）の捻出方法(N=50,複数回答)



受講者の取得スキルの設定方法

受講者の取得スキルは、「連携企業や団体を通して把握求める人材像を参考に定義する」ケースと、「既存の資格試験などを参考に定めている」ケースが多く見られます。

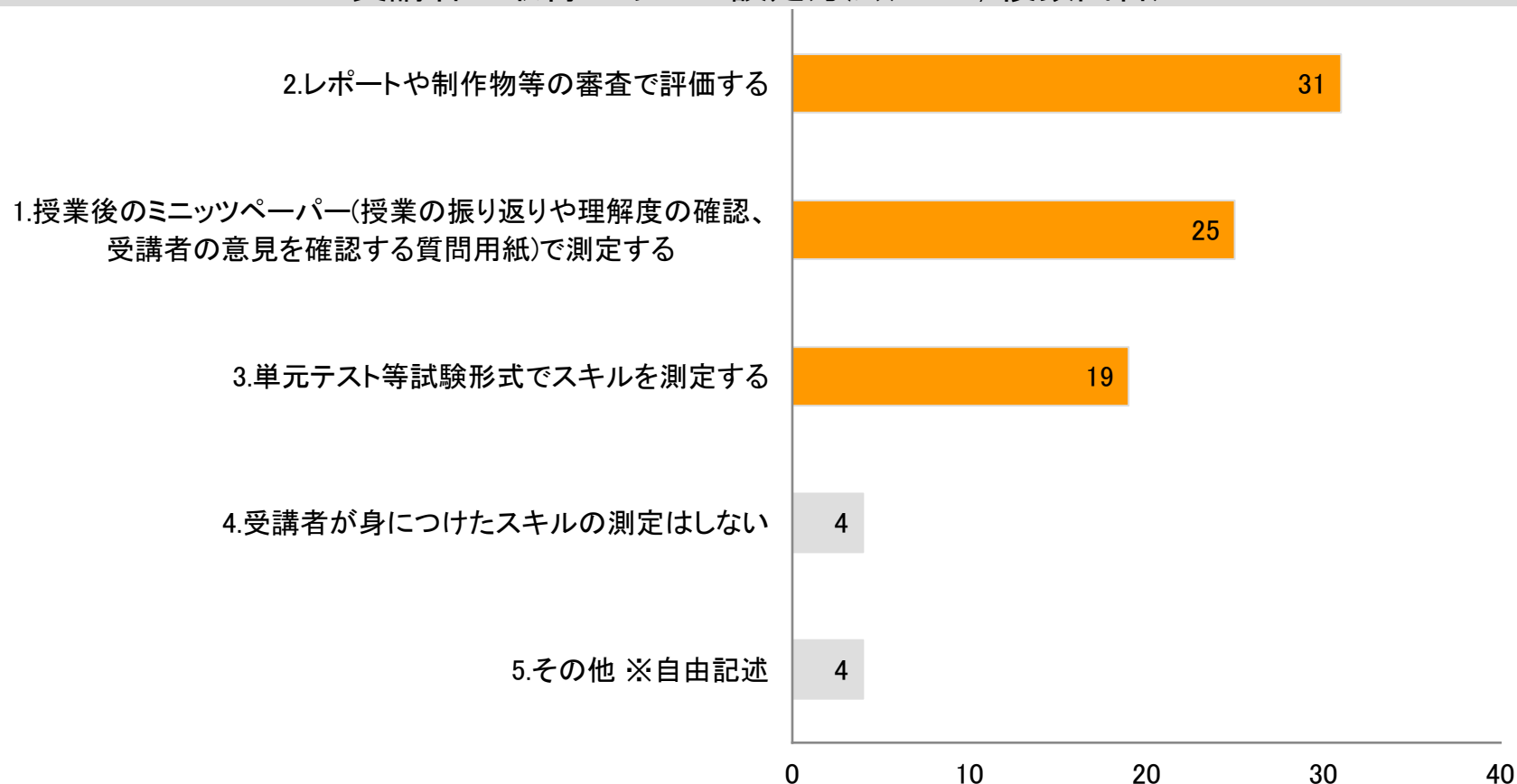
受講者の取得スキルの設定方法(N=50, 複数回答)



受講者の取得スキルの測定方法

受講者が身につけたスキルの測定は、レポートや制作物の審査、授業後のミニツツペーパー等定性的な情報を把握することで行われています。

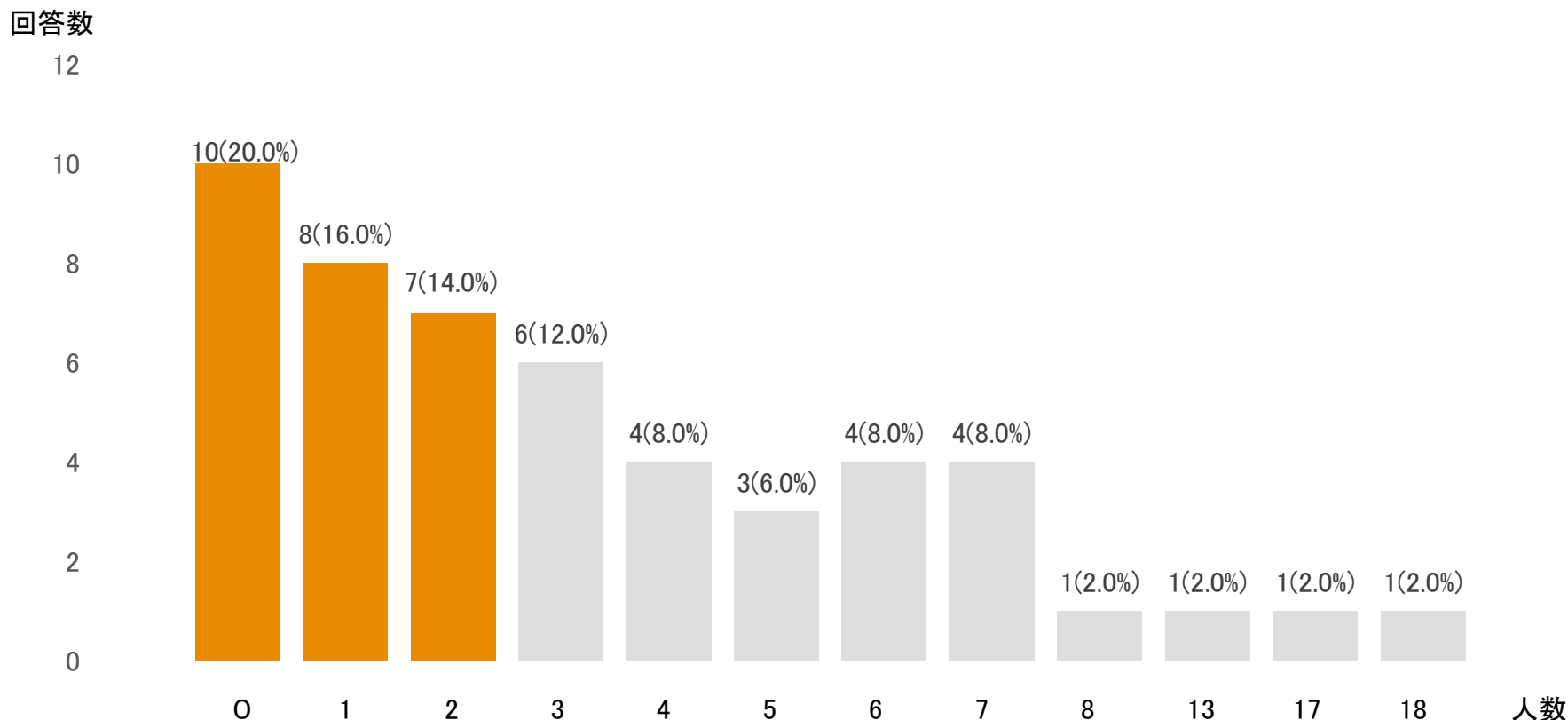
受講者の取得スキルの設定方法(N=50, 複数回答)



運営を担当する学内の専任職員・スタッフ

運営を担当する学内の専任職員・スタッフの人数を、0人～2人と回答している大学等が半数を占めていることから、多くの大学等で学内の専任職員の数がかなり少ないことがわかりました。

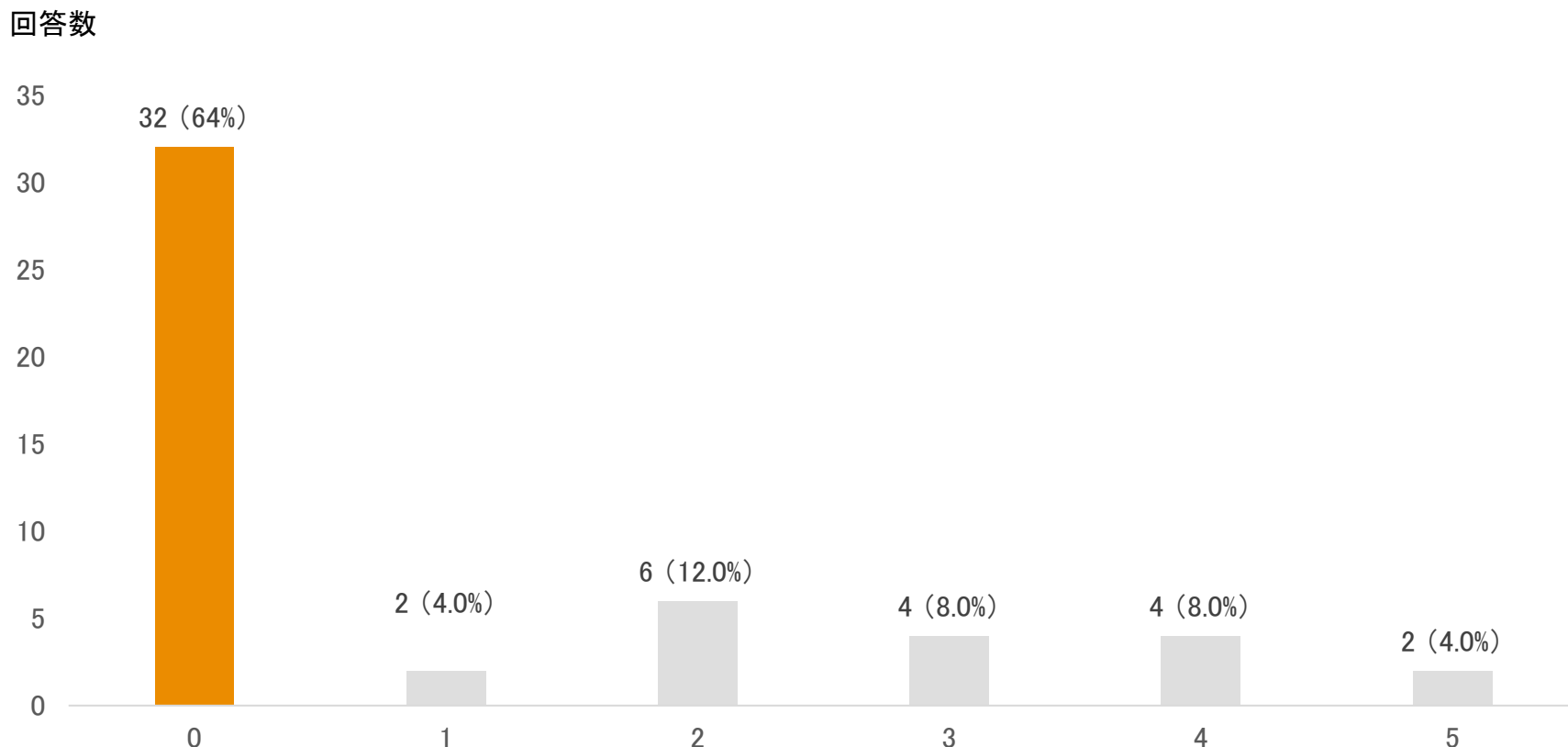
プログラムの運営を担当する学内の専任職員・スタッフの人数(N=50,数字記入)



運営を担当する学外の専任職員・スタッフ

運営を担当する学外の専任職員・スタッフの人数を、0人と回答している大学等が半数以上を占めていることから、多くの大学等で学外の専任職員の数がかなり少ないことがわかりました

プログラムの運営を担当する学外の専任職員・スタッフの人数(N=50,数字記入)

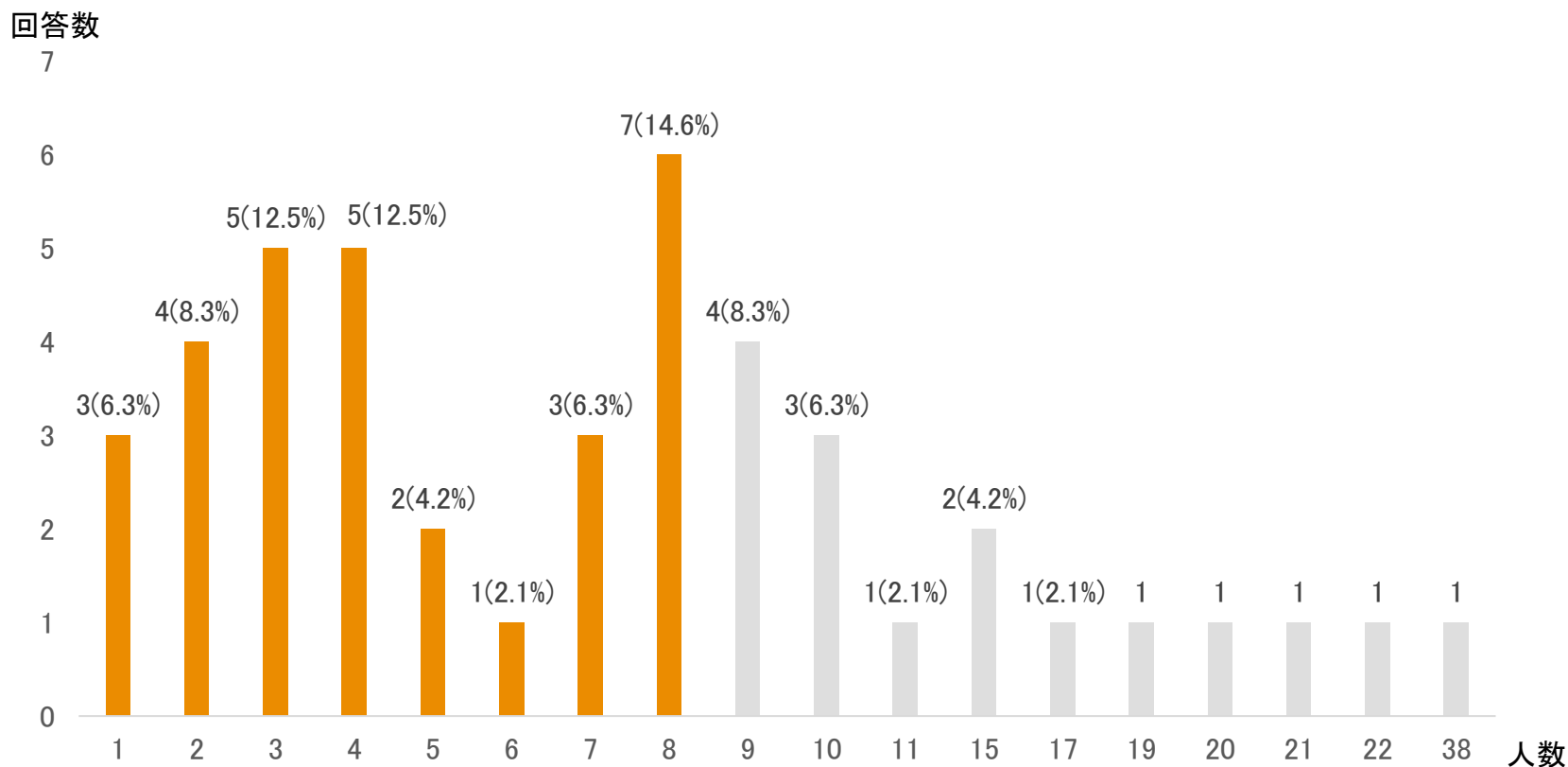


授業等を担当する学内の教員

授業等を担当する学内の教員の人数を、0～8人と回答している大学等が半数以上を占めていることから、多くの大学等で学内の教員は8人以下の人数が授業等に協力していることがわかりました。

授業等を担当する学内の教員の人数(N=48,数字記入)

※授業等を担当する学内の教員がいると回答した大学等のみ回答

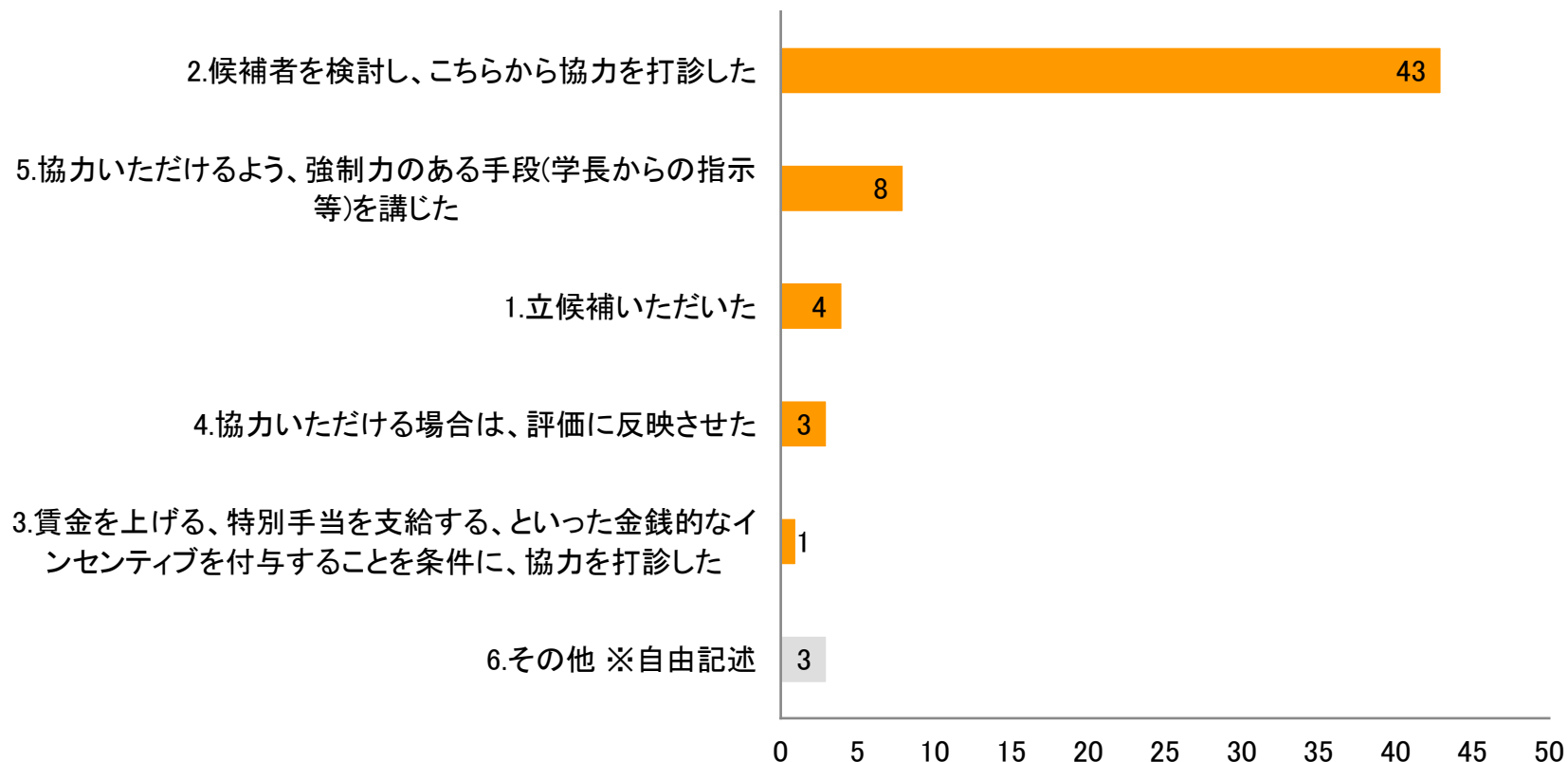


学内の教員に授業等に協力いただけただけ理由

授業等を担当する学内の教員に協力してもらう方法として、「候補者を検討し協力を打診すること」が多く挙げられていました。

学内の教員に授業等に協力いただけただけ理由(N=48,複数回答)

※授業等を担当する学内の教員がいると回答した大学等のみ回答

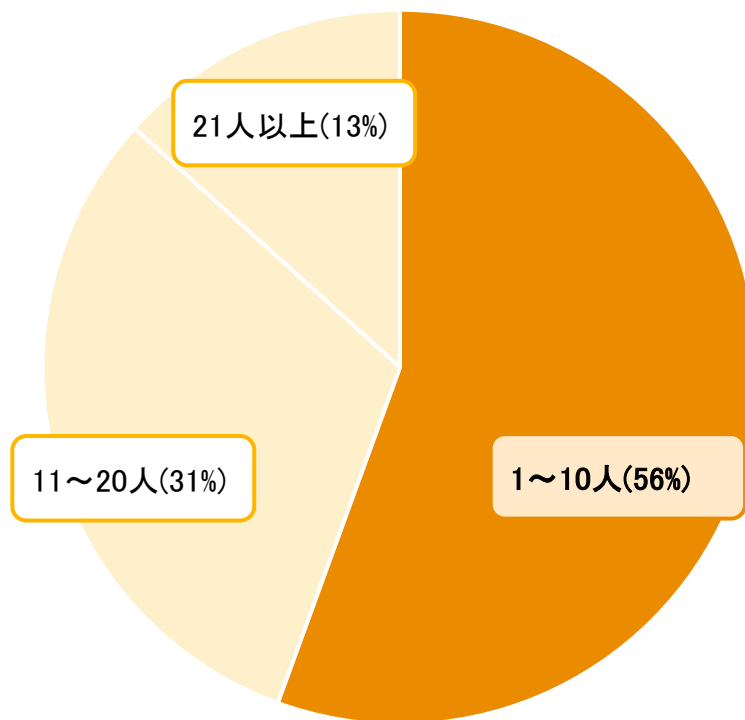


外部講師の人数

授業等を担当する学外の教員の人数について、1～10人と回答した大学等が半数を占めています。

外部講師の人数(N=45)

※外部講師がいると回答した大学等のみ回答

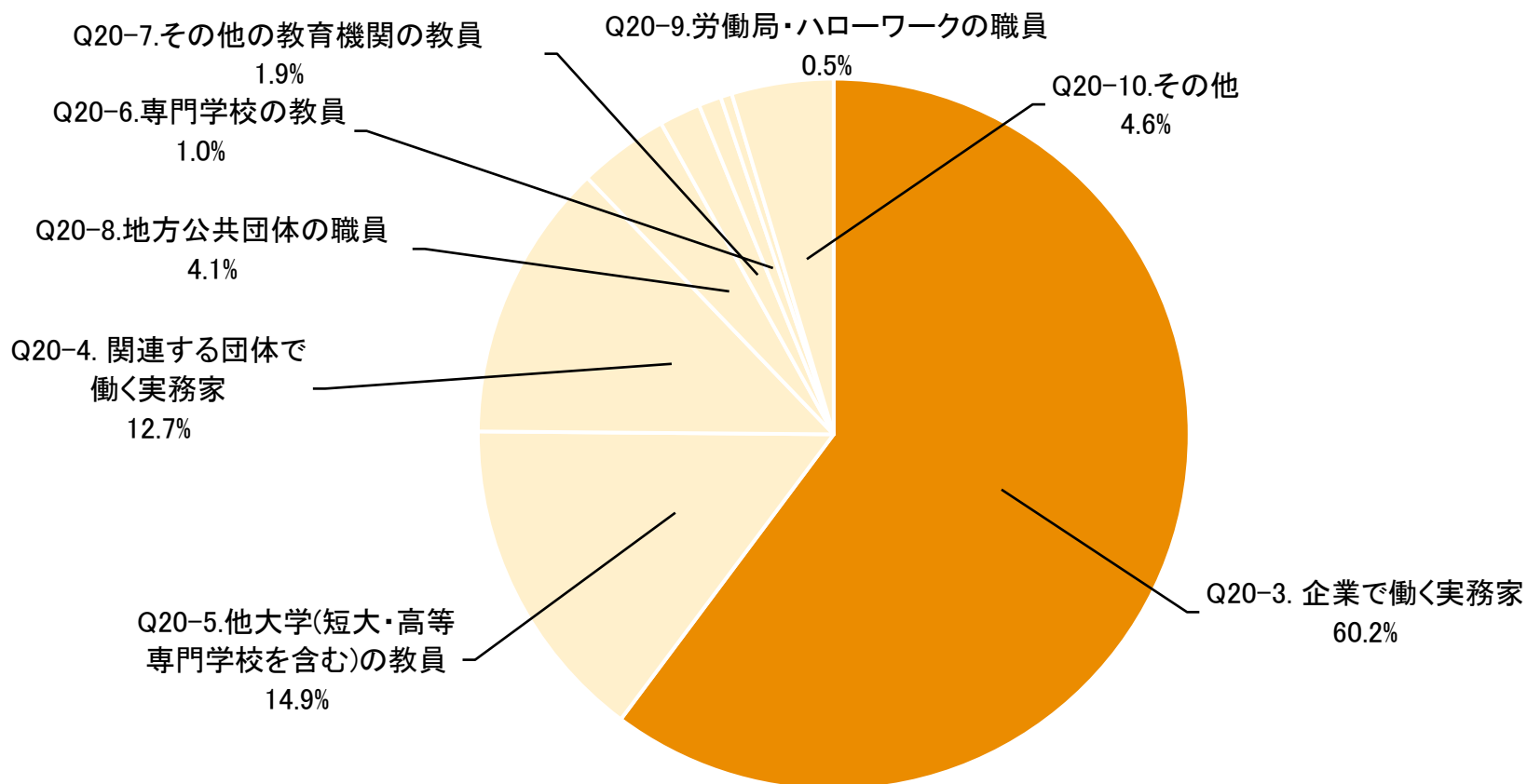


外部講師の属性

外部講師の属性は、企業で働く実務家が最も多いことがわかりました。

外部講師の属性(N=45)

※外部講師がいると回答した大学等のみ回答

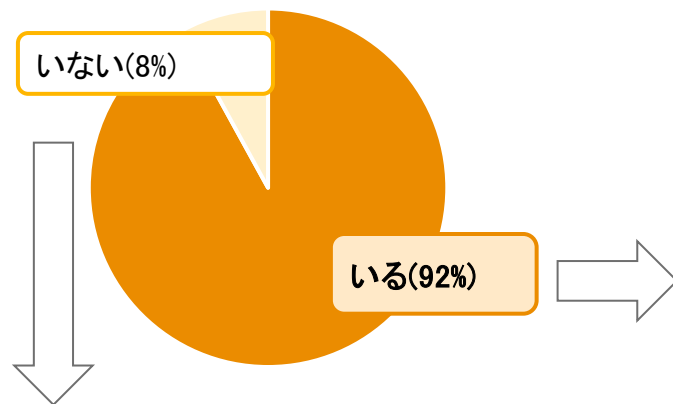


※四捨五入の関係で、合計が100.0%にならない。

外部講師の活用状況

ほとんど全ての大学等で外部講師を活用しています。外部講師を確保する方法で最も多かったのは、「推薦リストを作成し、既にネットワークを有する人材に依頼する」という方法です。

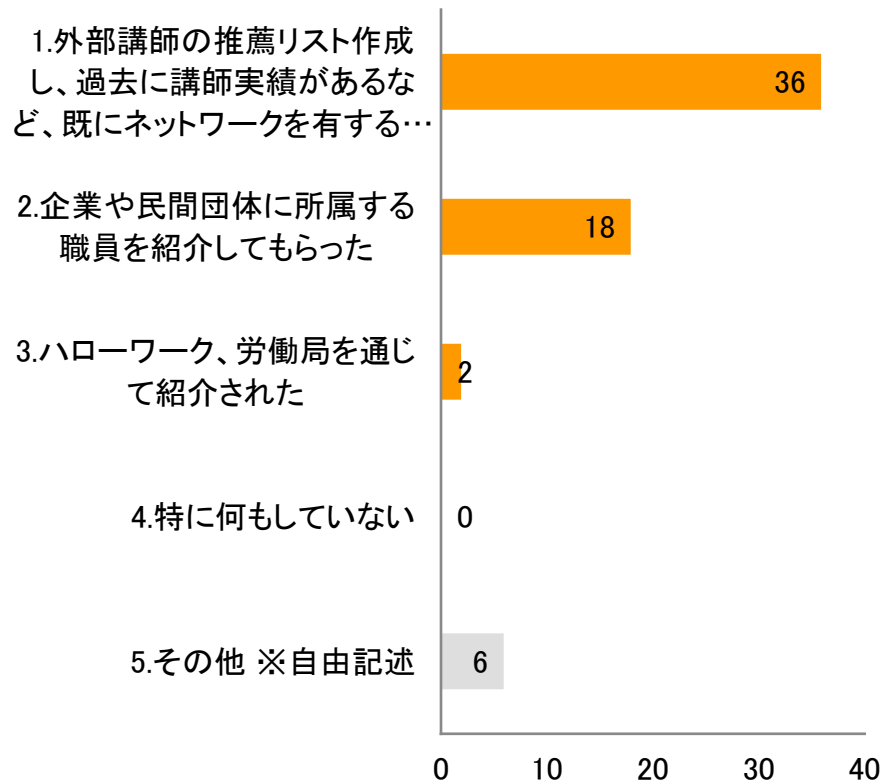
外部講師の活用状況(N=50,単一回答)



外部講師に協力いただいていない理由(N=4,複数回答)

- ✓ 学内で授業等を賄える人材がそろっているため(2件)
- ✓ 学内に相応しい人材が見当たらないため外部講師に依頼したが、スケジュールの都合で断られたため(1件)
- ✓ 外部講師に支払える費用がないため(1件)
- ✓ ゲスト講師のような形のみで関わっていただく(1件)
- ✓ 検討中(1件)

外部講師を確保する方法(N=46,複数回答)



4-2

今年度事業
大学等アンケート(2回目)
調査

概要

| | | | |
|--|---|--|--|
| 目的 | 1回目アンケートの後続として、各ステップにおける取組内容や、課題・成果等を収集し、成果物にその内容を反映させることで、全国の大学等への情報支援を行うこと | | |
| 実施方法 | 採択大学のプログラム担当者がGoogle formで回答 | | |
| 調査内容 | <table border="0"><tr><td><p><プログラムの実施状況></p><ul style="list-style-type: none">・プログラムの開講状況・正規受講者の人数と修了(見込み)者数<p><広報・周知></p><ul style="list-style-type: none">・広報・周知のために活用したチャンネルとその内容・受講者の申し込み経路・広報・周知で発生した課題と工夫</td><td><p><開講・実施></p><ul style="list-style-type: none">・社会人が受講しやすい工夫・外部の機関・サービスを活用した効果・離脱者の有無と離脱した理由、防ぐための工夫・部分受講者の受け入れ有無、受け入れ方法、受け入れなかった理由・開講・実施に関する課題と工夫<p><職業訓練給付金の活用></p><ul style="list-style-type: none">・職業訓練給付金の活用有無と使用しなかった理由と必要な支援</td></tr></table> | <p><プログラムの実施状況></p> <ul style="list-style-type: none">・プログラムの開講状況・正規受講者の人数と修了(見込み)者数 <p><広報・周知></p> <ul style="list-style-type: none">・広報・周知のために活用したチャンネルとその内容・受講者の申し込み経路・広報・周知で発生した課題と工夫 | <p><開講・実施></p> <ul style="list-style-type: none">・社会人が受講しやすい工夫・外部の機関・サービスを活用した効果・離脱者の有無と離脱した理由、防ぐための工夫・部分受講者の受け入れ有無、受け入れ方法、受け入れなかった理由・開講・実施に関する課題と工夫 <p><職業訓練給付金の活用></p> <ul style="list-style-type: none">・職業訓練給付金の活用有無と使用しなかった理由と必要な支援 |
| <p><プログラムの実施状況></p> <ul style="list-style-type: none">・プログラムの開講状況・正規受講者の人数と修了(見込み)者数 <p><広報・周知></p> <ul style="list-style-type: none">・広報・周知のために活用したチャンネルとその内容・受講者の申し込み経路・広報・周知で発生した課題と工夫 | <p><開講・実施></p> <ul style="list-style-type: none">・社会人が受講しやすい工夫・外部の機関・サービスを活用した効果・離脱者の有無と離脱した理由、防ぐための工夫・部分受講者の受け入れ有無、受け入れ方法、受け入れなかった理由・開講・実施に関する課題と工夫 <p><職業訓練給付金の活用></p> <ul style="list-style-type: none">・職業訓練給付金の活用有無と使用しなかった理由と必要な支援 | | |
| 回収期間 | 2023年2月3日～2月28日 | | |
| 回収率 | 56件の回答で回答率は100%(1大学のみ2プログラム併せて1回答) | | |

※調査項目は別添資料(エクセル)を参照

サマリ 1/3

サマリ

考察

受講者数と定員充足率

- 正規受講生の数を40名以上に設定している採択校が最も多い。また、**定員充足率が100%以上の採択校が7割**を占めており、昨年度事業よりも多い。
- コース別に定員充足状況を比較すると、**ⅡコースとⅢリスキルのコースの方が定員充足している割合が高い。**

- ◆ 昨年度よりも規模が大きいが、定員充足している大学の割合は昨年度よりも高い。
- ◆ **リスキルの方が、定員充足しやすい可能性がある。**

修了率

- **修了率が80%以上の採択校は全体の5割超**を占めているが、昨年度事業の約7割と比較するとやや低い。
- 受講期間の長さ、必須講義の履修、試験の受験等、**履修のハードルが高いことが要因**で、修了できないケースが多く見られた。また、**業務とプログラムの両立が難しく、脱落したケースも多く見られた。**

- ◆ 受講生の状況に合わせ、**履修の環境やカリキュラムを設定する必要がある。**特に**業務と両立できるような工夫**(オンライン授業、夜間・土日の開講等)が重要。

広報・周知

- **約6割の採択校が広報・周知に「課題があった」と回答。**
- **周知期間の短さ**が課題として最も挙げられており、関係ネットワークを最大限活用したり、広告媒体を拡大・集中投下する等して対応しているところが多く見られた。

- ◆ 大学の周知期間が確保できるような**採択時期の設定、広報・周知活動のサポート**が重要。

サマリ 2/3

サマリ

考察

広報・周知

- ターゲットへのアプローチ不足、効果的な広報・周知方法がわからない、という課題については、ターゲットに近い団体に協力を依頼したり、複数媒体を活用する等の工夫が見られた
- 広報・周知のために活用されたチャネルとしては、**大学等のウェブサイト、企業や関連する業界団体等のネットワーク**が多い。
- 定員未達のプログラムと比較すると、定員充足しているプログラムでは、**大学等のウェブサイト、大学等のメルマガ、実務担当者の個人のネットワーク**を多く活用している傾向がある。
- 受講者の申し込み経路で最も多かったのは、**企業や関連する業界団体等のネットワーク、および大学等のウェブサイト**になっており、多くの大学が活用したチャネルからの申し込みが多い。

- ◆ 受講者からの申し込み経路として、**企業や業界団体のネットワークや大学等のウェブサイト**が多いため、必ず活用すべきである。
- ◆ また、定員充足しているプログラムほど、**教職員の個別のネットワーク**を上手に活用している模様である。

開講・実施

- **外部講師の活用、外部の専門機関へ委託・協力すること**、が最も効果があったという回答が多い。
- 社会人が受講しやすい工夫として実施したこととして多く挙げられていたのは、**オンライン授業を取り入れることと土日の開講**。

- ◆ 社会人に魅力的なプログラムを作るには、大学で抱えるのみではなく、**外部講師や外部機関の力も借りることが重要**である。

サマリ 3/3

サマリ

考察

開講・実施

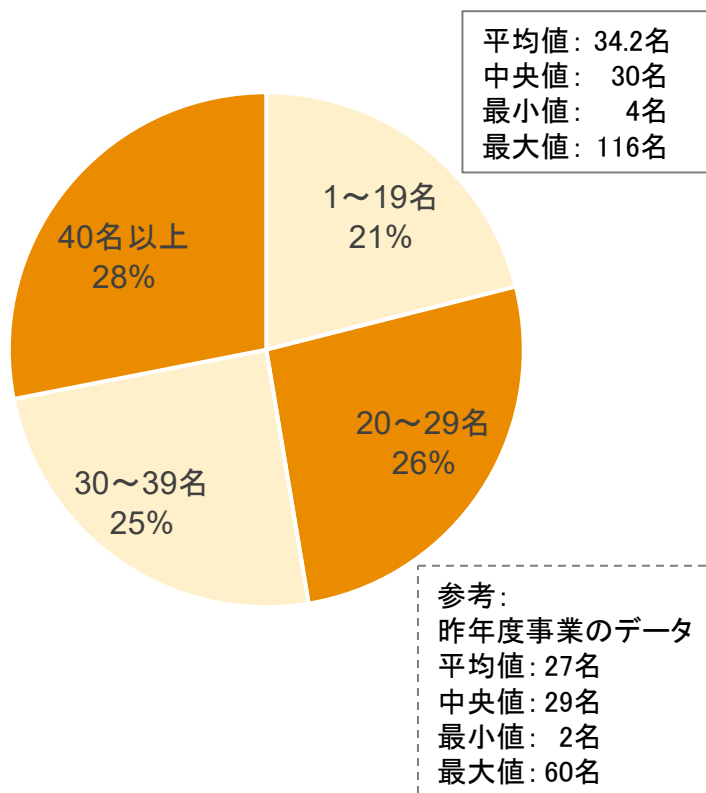
- プログラムに離脱者がいたと回答した採択校は全体の8割にも及び、業務が忙しくなり両立が難しいという事情が最も多かった。
- 半数以上の大学は、事務局からのこまめな連絡、交流機会の場の提供、相談を受ける仕組み、受講確認アンケートの実施を行っている。
- 部分受講者を受け入れた採択校は8割以上に及び、プログラムの一部を正規受講者と同様の方法で受講できるようにする、という方法が最も多い。
- 開講・実施に関する課題を持っている採択校は約7割を占めており、特に、プログラムの難度と受講生のレベルが合わないという回答が最も多い。

- ◆ 離脱者を防ぐためには、社会人が受けやすいような環境や仕組みにすることが必要である。
- ◆ 事務局からの連絡など個別のフォローが離脱者を防ぐために必要であり、事務局の機能強化が重要である。
- ◆ 開講・実施に関する課題の多くは、難度設定やコミュニケーションなど受講生に関するものである。

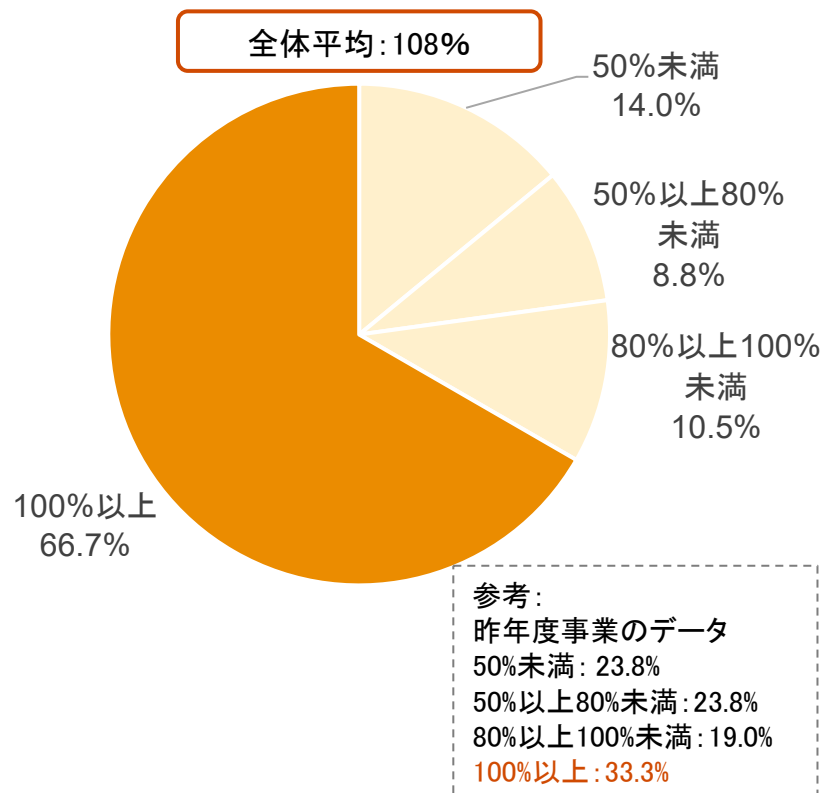
受講者数と定員充足率

正規受講生の数を40名以上に設定している採択校が最も多く、20~29名のプログラムが次に続いています。また、定員充足率が100%以上の採択校が7割を占めており、昨年度事業の33.3%と比較するとかなり高い数字になっています。

正規受講者数(規模別)(N=57※1, 数字回答)



定員充足率(規模別)(N=57)※2

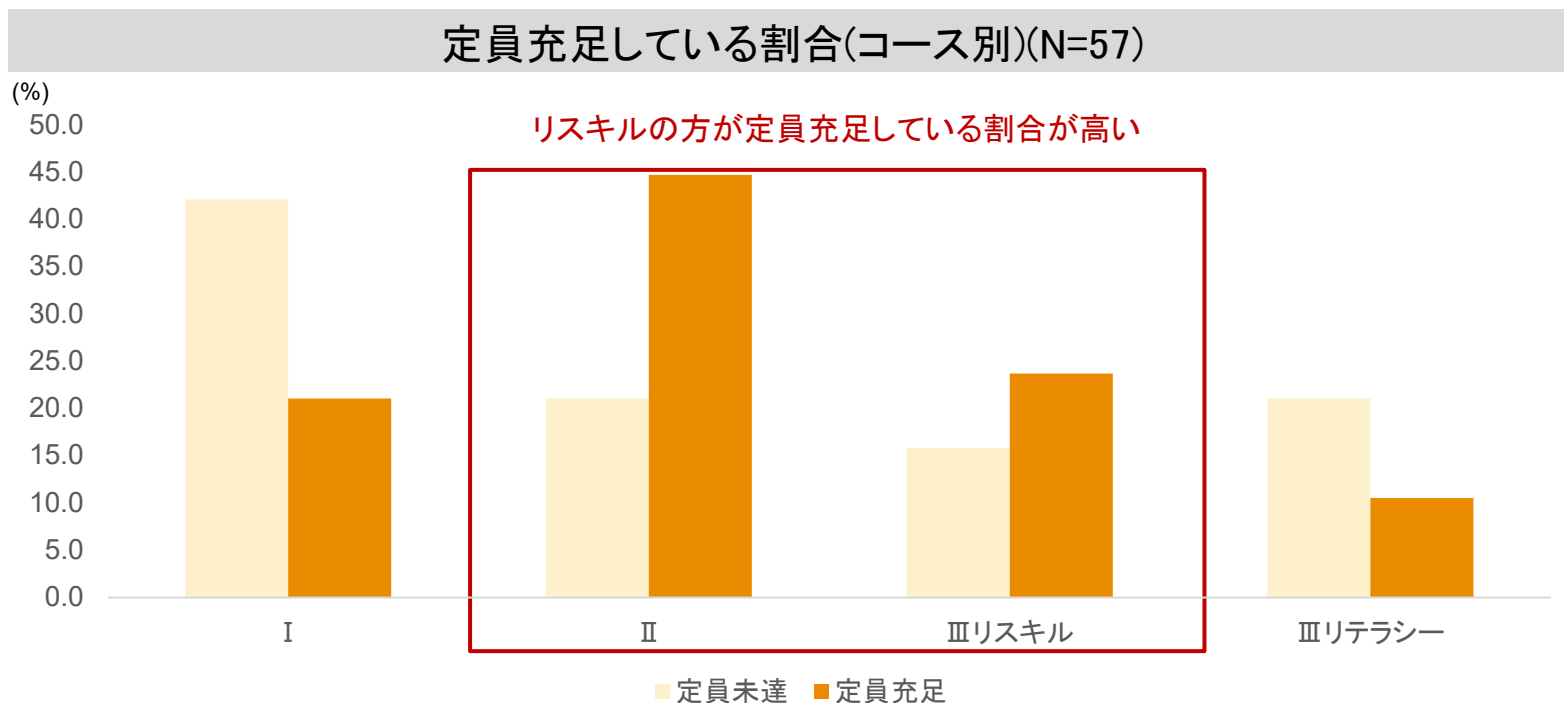


※1 プログラムごとの集計のためN=57。1大学のみ2プログラム併せて回答いただいたが、結果に違いがないため同回答2として集計

※2 定員充足率は、アンケートで回答いただいた正規受講者数を事業計画書に記載の定員数で除して算出。事業計画提出後に定員数が変わった場合は考慮していない。

定員充足している割合(コース別)

コース別に定員充足状況を比較すると、ⅡコースとⅢリスクルのコースの方が定員充足している割合が高いことがわかります。



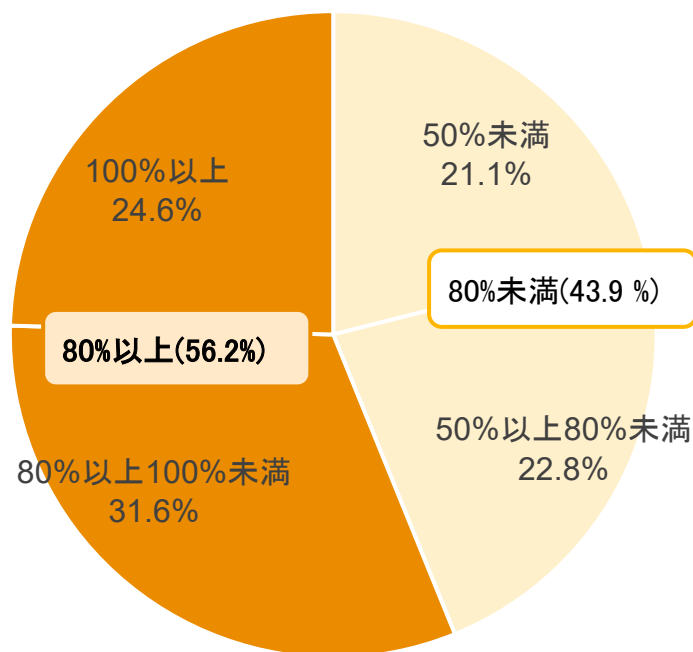
| コース | 定員未達 | | 定員充足 | |
|--------|------|-------|------|-------|
| | N数 | % | N数 | (%) |
| I | 8 | 42.1 | 8 | 21.1 |
| II | 4 | 21.1 | 17 | 44.7 |
| Ⅲリスクル | 3 | 15.8 | 9 | 23.7 |
| Ⅲリテラシー | 4 | 21.1 | 4 | 10.5 |
| 全体 | 19 | 100.0 | 38 | 100.0 |

修了率

修了率が80%以上の採択校は全体の約6割を占めますが、昨年度事業では修了率が80%以上の採択校が約7割だったことと比較すると、やや低くなっています。

修了率(規模別) (N=57, 数字回答)※

全体平均: 74.9%



参考:
昨年度事業のデータ
50%未満: 17.5%
50%以上80%未満: 11.1%
80%以上100%未満: 46.0%
100%以上: 25.4%

※修了率は、修了者(見込み)を正規受講者数で除して算出

修了率が50%のプログラム 受講者が離脱した理由 1/2

受講期間の長さ、必須講義の履修、試験の受験等、履修のハードルが高いことが要因で、修了できないケースが多く見られました。

| 受講者が離脱した理由 | |
|--------------------|---|
| プログラムの負担 (該当数6) | 受講期間の長さ、スケジュールがタイトであった。 |
| | オンデマンドで自由な時間に受講できることは評価してもらったが、それでも時間を十分に確保できなかった。職業訓練給付金対象であれば離脱は減った可能性は高い。 |
| | 介護職員初任者研修の講義が、原則、全て教室出席(座学の後からの補講は、レポート可)が必要で演習に関しては全て教室で行う必要があった。このため、時間が合わず離脱してしまった人がいた。また、施設での実習があったが、受け入れ先の条件(コロナウイルスワクチン接種三回以上)と合わない人に実習先を紹介できなかった。2名は、資格に興味がなく、勉強したいとの目的だけで入ったが、続かなかった。 |
| | ITパスポート合格レベルをクリアできなかった。120時間を2ヶ月で受講するというハイペースについてこれなかった。 |
| | 履修のハードルが高すぎたと思われる。 |
| | 大学での実習を必修としていたので、移動の問題があった。 |

修了率が50%のプログラム 受講者が離脱した理由 2/2

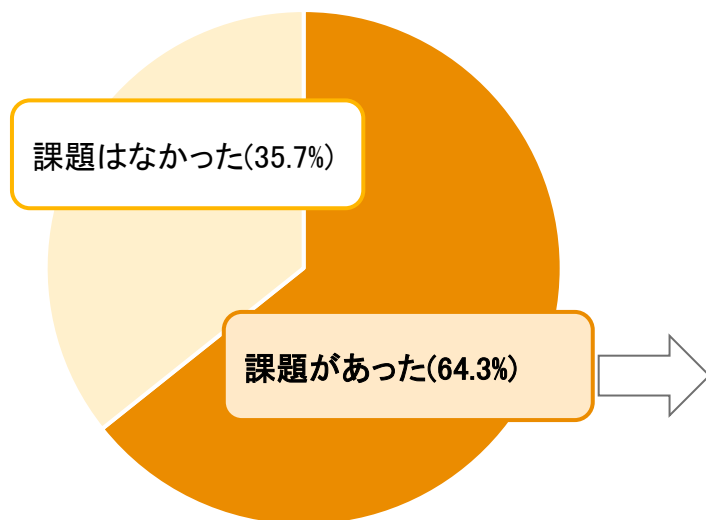
業務とプログラムの両立が難しく、脱落したケースも多く見られました。
それ以外では、家庭の事情とプログラム内容との不一致が挙げられています。

| 受講者が離脱した理由 | |
|----------------------------|---|
| 業務の事情 (該当数5) | 事業企画段階で、十数社のヒアリングを行った際、中堅・若手の研修について「夜間・休日では、なかなか研修を受講しないので、平日業務時間中に業務命令として参加させる方が好ましい」という意見が多数であったため、平日・日中の設計とした。結果、受講者募集にも企業側の積極的な協力が得られ、年末までは比較的参加者を維持できたが、年度末に入り、本務業務の多忙により欠席・途中離脱者が増えてしまった。次年度以降・継続検討の際には、繁忙期を避けた講義日程を組むことで対応したい。 |
| | 新型コロナウイルス感染拡大により薬剤師の業務が多忙となり、受講が難しくなったため。 |
| | 仕事が忙しく、長時間の研修に耐えられなかった。 |
| | 受講生が仕事との両立に課題があったなどの理由のため。 |
| 業務との兼ね合いで、受講時間が確保できない。 | |
| 家庭の事情 (該当数1) | 転居のため。 |
| プログラム内容 との不一致 (該当数1) | プログラムの目的や内容・日程を理解しきらず参加される方がいた。 参加者によってはプログラムの修了が目的ではなく、あくまでプログラムの中のいずれかのカリキュラムに興味があって参加した、という目的の方がいた。 |

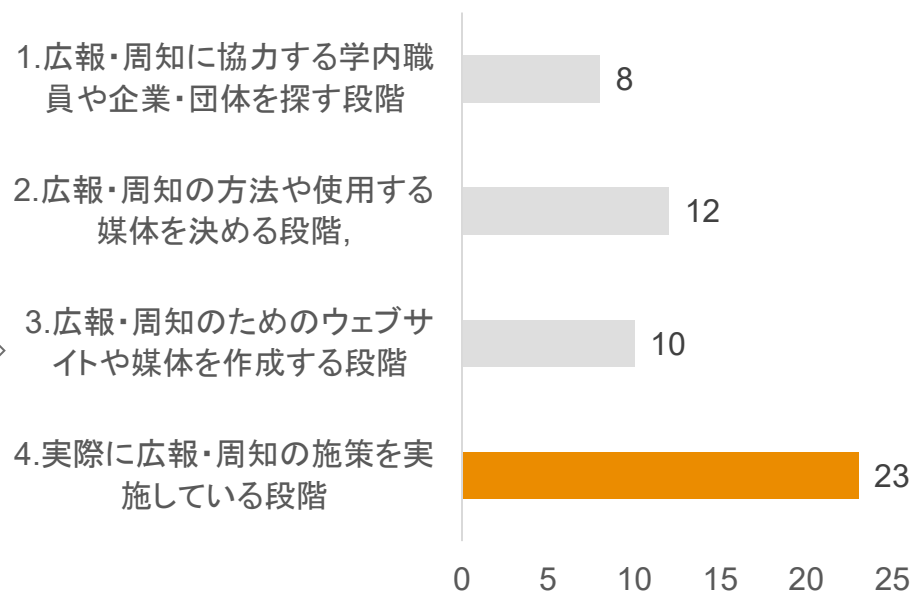
広報・周知に関する課題

約6割の採択校が「課題があった」と回答しています。特に、実際に広報・周知の施策を実施している段階で課題が発生している模様です。

課題の有無(N=56,単一回答)



課題が発生した段階(N=35,複数回答)



広報・周知に関する課題と工夫点 1/3

周知期間の短さが課題として最も挙げられていました。関係ネットワークを最大限活用したり、広告媒体を拡大・集中投下する等して対応している大学が多く見られました。

| 課題 | 具体的な内容 | 工夫 |
|---------|---|---|
| 周知期間の短さ | 周知期間が約一か月と非常に短かったため、定員を充足できるかの懸念があった | WEB・新聞広告といったマスの広報だけでなく、チラシ郵送・企業への案内など、 直接受講希望者に届けることができるチャンネルも多く活用した |
| | 契約からプログラムの事前準備等のスケジュールが短く、募集期間の決定、受講者募集、受講者選考等、広報活動が速やかに展開できなかった。また、正規受講者と部分受講者を同時に募集した場合は、混乱を生じる恐れがあった | 契約の最終段階前において、関係各所と事前準備を進めるなど、 短期間の募集期間の間で可能な限り手を尽くした 。正規受講者と部分受講者の募集に係る広報・募集時期や期間等を重複させないようにした |
| | HP制作やチラシ作成は契約締結後でないとはじめられないため、受講生募集期間が短く集客に大きな打撃となった | 無料でできるSNSを積極的に活用しこまめに情報を発信した |
| | 失業者に情報を届けるには、親しい者(親・兄弟・友人等)に情報を届けて当事者に促してもらうのが効果的であるため、口コミが広がっていく期間も必要があるが、契約締結日が前年度より1か月以上遅れたため受講生の集まらなかった | 本学の 自己財源による広報費を活用することや、広報担当者による個人ネットワーク にて、最低限の受講生を確保することができた |
| | 契約締結日が申請時に想定していた時期から1ヶ月以上後ろ倒しとなった影響から受講者の集まりが悪かった | 各地方の駅にて人通りが多い場所に広告ポスターを掲載するなど、 広報媒体を拡大した |
| | 告知期間が十分に確保できなかった | 企業団体の所属企業に 直接アプローチした |
| | 広報期間をあまりとることができなかった(実質一か月未満しか広報期間を取ることができなかった) | WEB広告を集中的に投下した (募集開始一週間に集中投下)。また、修了生や関係経済団体など、日常的に保有しているネットワークを積極的に活用した |
| | 県から介護職員初任者研修の認可が降りるまで参加者募集を控えるように言われていたため | 認可が降りたらすぐに行動できるように、チラシ等を用意し、 あらかじめ各ハローワークに配布しておいた 。 |
| | プログラム提供を柔軟に対応する必要があった | 受付期間や実施期間を延長した |
| | 正式な採択通知の予想外の遅延により、ポスター印刷遅延、広報期間の短縮となった。また、事務員の雇用が遅れた | SNSを利用した |

広報・周知に関する課題と工夫点 2/3

ターゲットへのアプローチ不足、効果的な広報・周知方法がわからない、という課題については、「ターゲットに近い団体に協力を依頼」したり、「ターゲットに応じた複数媒体を作成する」等工夫が見られました。

| 課題 | 具体的な内容 | 工夫 |
|----------------------|--|---|
| ターゲットへのアプローチ不足 | 新聞に掲載したものの、こちらが期待している現役層へはリーチできなかった | 地元の工業会を通じて、各企業のTOPや人事部へ働きかけることで、受講生を確保した |
| | 実務に従事している企業ネットワークが多く、事業主旨のリカレント教育対象者への周知ルートが弱い | ハローワーク、ジョブカフェ等に個人的なつながりを有している方の協力をお願いした |
| | 対象者が想定と異なった | 想定する年齢層のローカルメディアへの告知 |
| | 当初想定していたペルソナへの広報だと集客が難しくなり、他のチャンネルを検討する必要が生じた | 委員会や他の連携企業と連携して、広報チャンネルを開拓した |
| | 一般の求職者に期待ほど行き届かなかった | ハローワークからSNS発信してもらった |
| | 就職率を上げるため応募条件や申込時の課題を設定していたところ、応募者がなかなか集まらなかった | 途中で応募条件を広げ、課題を減らすなど変更し、再度広報した |
| | 当初は行政ネットワークを利用した地元中小企業への案内を中心に広報したが、カリキュラムの大枠だけでは多様な企業においてターゲットを見極めるのが難しく、人材不足の影響で受講生の受講時間を確保するのが難しかった | オンデマンド配信の活用と講師協力機関のネットワークを利用したご案内を推進し、県外からのオンライン受講生を積極的に受け入れた |
| 効果的な広報・周知の方法がわからなかった | 効果のある周知方法を見つけるのに時間がかかった | 学内の複数部署の担当者に協力を仰ぎ、複数の媒体で効果的に周知を行った |
| | ターゲットへリーチするための効果的な方法を選択するのが難しい | スタッフで検討し、作成したチラシを三重県の複数の機関などを通じて、ターゲットに届くよう工夫した |
| | より効果的に対象者へと情報を届ける媒体や方法が不明であった | 検索連動型のWEB広告を使用して、福祉について興味がある層へのPRを行い、同窓生を中心として広報も行った |
| | 対象者が(就職・転職を希望する看護師)に届く媒体や機会を調べたり、聞いたりしたが有効な手段が分からなかった | 人材業者にヒアリングしたり、広報の応援を依頼した |

広報・周知に関する課題と工夫点 3/3

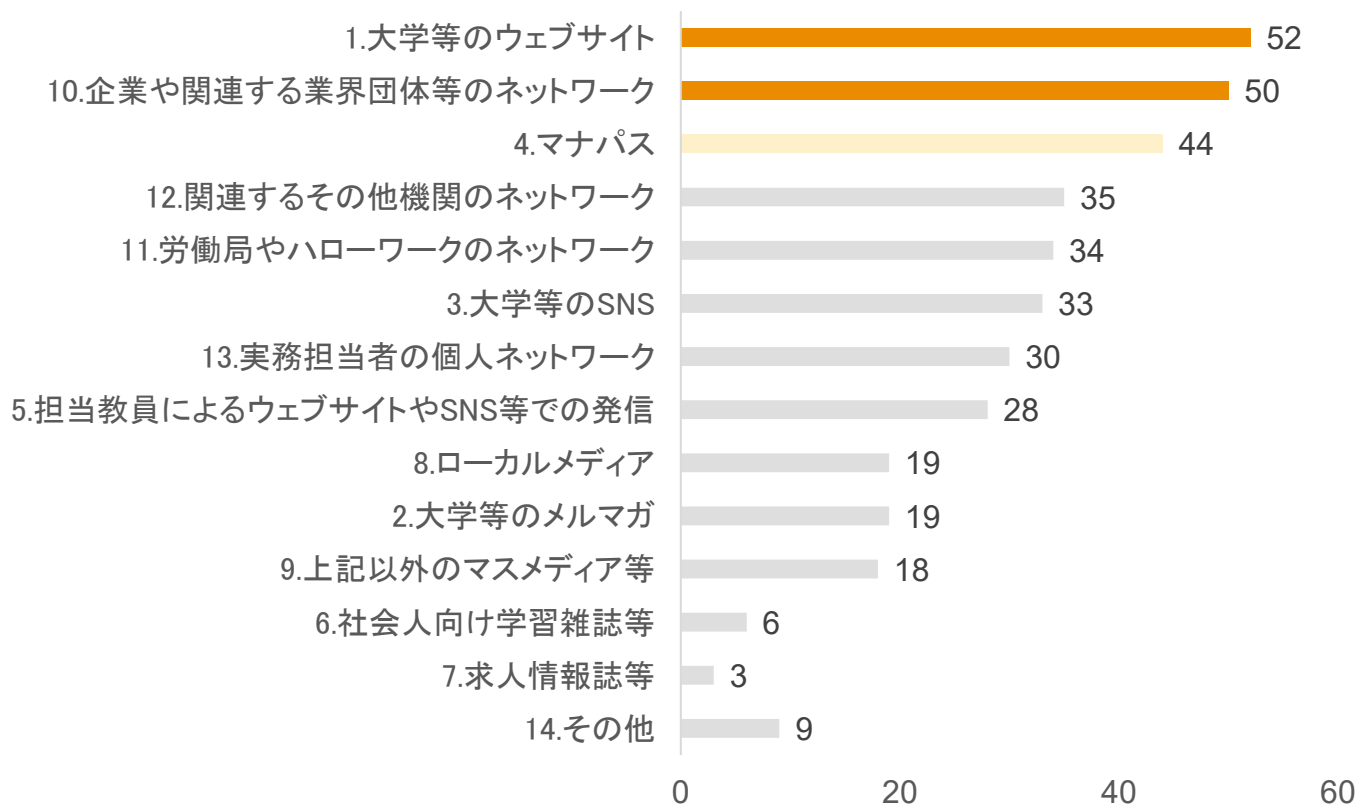
受講者とのマッチングが難しいという課題については、「SNS広告の活用や実務者とのコネクション活用」、先方とのやり取りが上手くいかないという課題については、「上手くいっている関係者とのやり取りを活性化させた」ことが挙げられていました。

| 課題 | 具体的な内容 | 工夫 |
|--------------------|--|--|
| 受講者とのマッチングが難しかった | リテラシーのコースではハローワークに来るような方にはそもそも「DX」というテーマはあまりニーズがないと担当者に難しい反応をされることが多かった 実績がないということと、特にリテラシーのコースはターゲットが難しく、どのくらいの広告効果があるのか、精緻な予測・計画的な積み上げができなかった。結果、SNSやマナパスという幅広い人が目にするところからの流入が多く、受講者の属性や受講目的・レベルが均一となるように統制をとることが難しいことが分かった | 人材派遣会社が抱える非正規雇用者への案内について、企業には大きく協力いただいた。また、自治体やハローワークという地域の案内だけでなく、 SNS広告という手段を用意しており、追い込みとして利用したこと |
| | 対象者の選別 | 実務者のコネクションを使った |
| | 募集の際DXという言葉が難しいと感じる応募検討者が多かった | 特に ハローワーク担当者への説明資料を別途作成した。 |
| 先方とのやり取りが上手くいかなかった | 地元金融機関を周知等の有力な手段の一つとして想定・事前調整をしていたが、実施段階において、金融機関が実施する研修事業とのバッティングについて、先方行内で異議があり、取りやめとなった | 行政、地元組合等、研修を業とする 民間企業以外のネットワークを重視して対応した |
| | 広報の費用と期間・対象者を決定して、ホームページを作成する過程での、作成企業とのやり取りや意識の相違が生じた | 委員会や他の連携企業と連携して、広報チャネルを開拓した |

広報・周知のために活用したチャンネル 1/3

広報・周知のために活用されたチャンネルとしては、「大学等のウェブサイト」、「企業や関連する業界団体等のネットワーク」が多くなっています。「マナパス」も約8割の採択校が活用しました。

広報・周知に活用したチャンネル(N=56,複数回答)



広報・周知のために活用したチャンネル 2/3

定員未達のプログラムと比較すると、定員充足しているプログラムでは、大学等のウェブサイト、大学等のメルマガ、実務担当者の個人のネットワークを多く活用している傾向があります。

広報・周知のために活用したチャンネル【定員充足率別】(N=57※,複数回答)

■ 定員未達/到達の大学・プログラム別で、結果に10%ポイント以上の差があるセルを着色 (%)

| | N数 | 1.大学等のウェブサイト | 2.大学等のメルマガ | 3.大学等のSNS | 4.マネパス | 5.担当教員によるウェブサイトやSNS等での発信 | 6.社会人向け学習雑誌等 | 7.求人情報誌等 | 8.ローカルメディア | 9.上記以外のマスメディア等 | 10.企業や関連する業界団体等のネットワーク | 11.労働局やハローワークのネットワーク | 12.関連するその他機関のネットワーク | 13.実務担当者の個人ネットワーク |
|-------------|----|--------------|------------|-----------|--------|--------------------------|--------------|----------|------------|----------------|------------------------|----------------------|---------------------|-------------------|
| 50%未満 | 8 | 75.0 | 25.0 | 62.5 | 75.0 | 50.0 | 0.0 | 12.5 | 37.5 | 0.0 | 75.0 | 87.5 | 75.0 | 62.5 |
| 50%以上80%未満 | 5 | 80.0 | 20.0 | 60.0 | 60.0 | 40.0 | 40.0 | 0.0 | 40.0 | 20.0 | 100.0 | 40.0 | 60.0 | 20.0 |
| 80%以上100%未満 | 6 | 100.0 | 16.7 | 50.0 | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 83.3 | 100.0 | 83.3 | 83.3 | 50.0 |
| 100%以上 | 38 | 97.4 | 39.5 | 60.5 | 78.9 | 52.6 | 10.5 | 5.3 | 31.6 | 31.6 | 86.8 | 55.3 | 57.9 | 55.3 |
| 定員未達 | 21 | 76.2 | 19.0 | 52.4 | 71.4 | 42.9 | 9.5 | 4.8 | 33.3 | 28.6 | 81.0 | 66.7 | 66.7 | 42.9 |
| 定員到達 | 38 | 97.4 | 39.5 | 60.5 | 78.9 | 52.6 | 10.5 | 5.3 | 31.6 | 31.6 | 86.8 | 55.3 | 57.9 | 55.3 |

※ プログラムごとの集計のためN=57。1大学のみ2プログラム併せて回答いただいたが、結果に違いがないため同回答2として集計

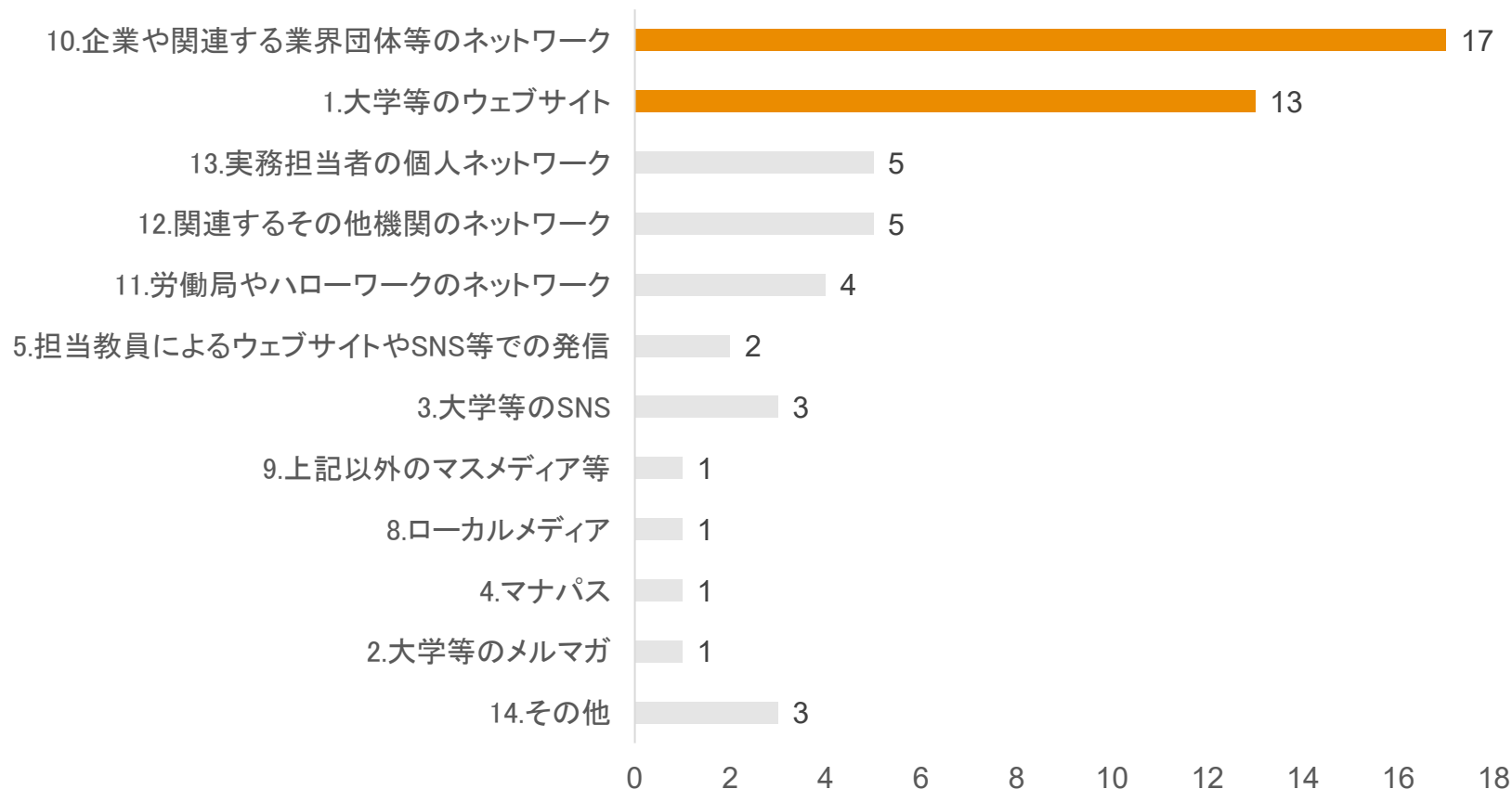
広報・周知のために活用したチャンネル 3/3

| 分類 | 内容(重複分を除く) |
|--------------------------|---|
| 大学内のツール、ネットワークの活用 | <ul style="list-style-type: none"> • 大学HPにプログラム特設サイトを開設 • 担当講師が自身の講義についてSNS等で発信 • 大学関連病院へのチラシ配布 • 大学が保有する会員組織への告知 • 大学育友会のメルマガ配信 • 昨年度プログラムの受講者へメール案内 |
| マスメディアの活用 | <ul style="list-style-type: none"> • 地元新聞・フリーペーパー・情報誌への掲載 • 地元の特定のテーマについて発信するサイト・新聞への掲載 • 新聞広告への掲載 • 地元のラジオ番組への出演 • ローカル局のテレビCM • テレビ取材 |
| 連携機関(地元企業、団体等)のネットワークの活用 | <ul style="list-style-type: none"> • 地元の新聞社、労働局、商工会議所、地銀、ハローワーク、市役所、県庁、地元の総合組織等へ協力依頼 • 過去のリカレント教育受講企業、卒業生を定期的に採用している企業へ案内送付 • 地方経産局や自治体のメルマガ配信を活用 |
| SNSの活用 | <ul style="list-style-type: none"> • 大学のSNSでの紹介 • Google ,Facebook, Instagram, Youtube, Twitter 等のSNS広告 |
| 外部サイトの活用 | <ul style="list-style-type: none"> • マナパスの本事業特設ページにプログラム紹介ページを掲載 • マナパスの会員向けにメルマガを配信 • 転職・就職に特化した相談サービスサイトへ記事の掲載 • gacco提供講座登録者へメール案内 • コエテコカレッジWebサイトへの記事掲載 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> • コワーキングスペースへの訪問 • 主要駅付近のデジタルサイネージ • 市営地下鉄の広告 • 記者発表 |

受講者の申し込み経路

受講者の申し込み経路で最も多かったのは、「企業や関連する業界団体等のネットワーク」、および「大学等のウェブサイト」になっており、多くの大学が活用したチャネルからの申し込みが多くなっています。

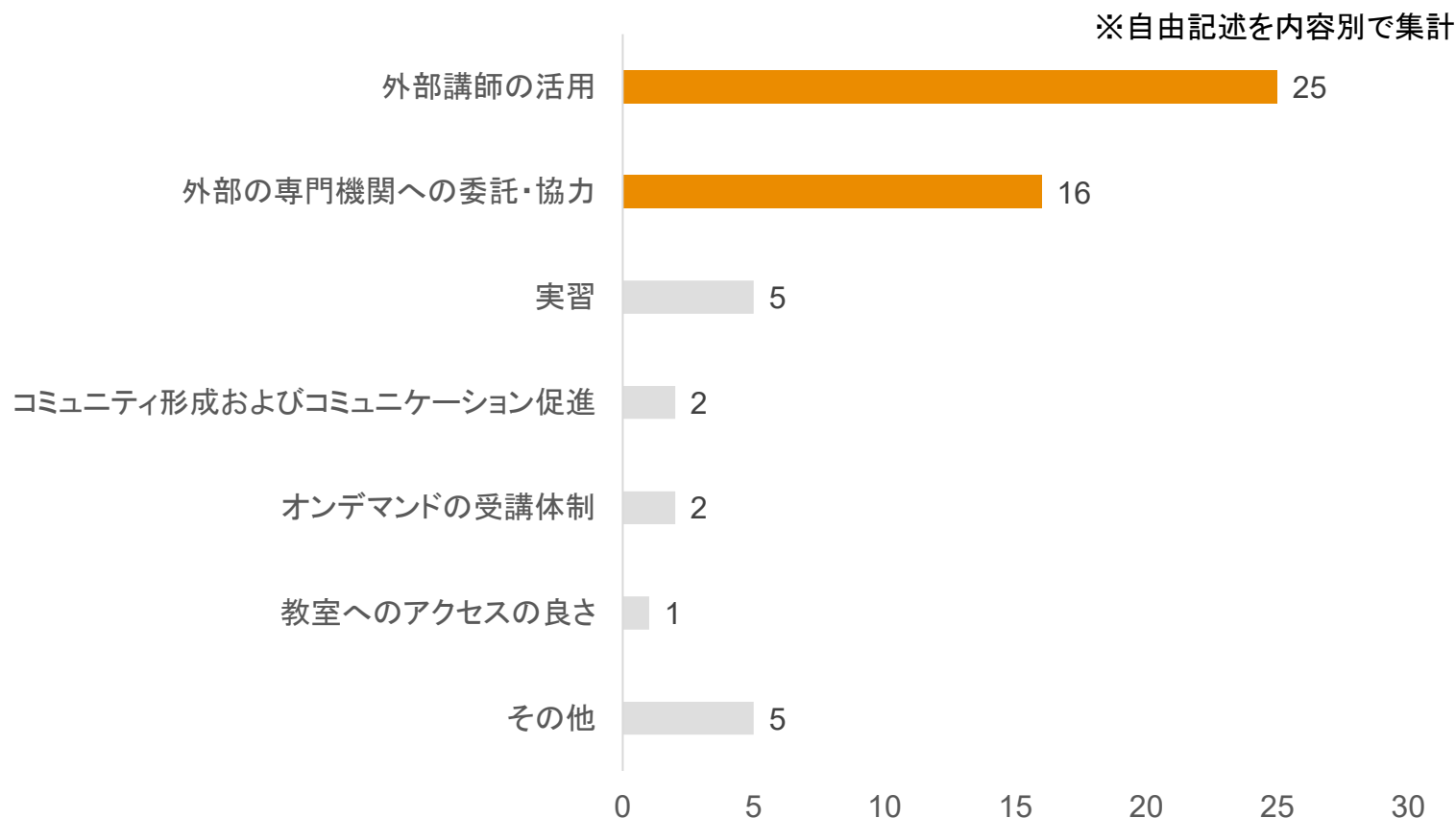
受講者の申し込み経路で最も多かったもの(N=56,単一回答)



最も効果があった外部の機関・サービスとの連携内容

「外部講師の活用」、「外部の専門機関へ委託・協力すること」が、最も効果があったという回答が多くなっています。魅力的なプログラムを作るには、大学で抱えるのみではなく、外部の力も借りることが重要であるといえます。

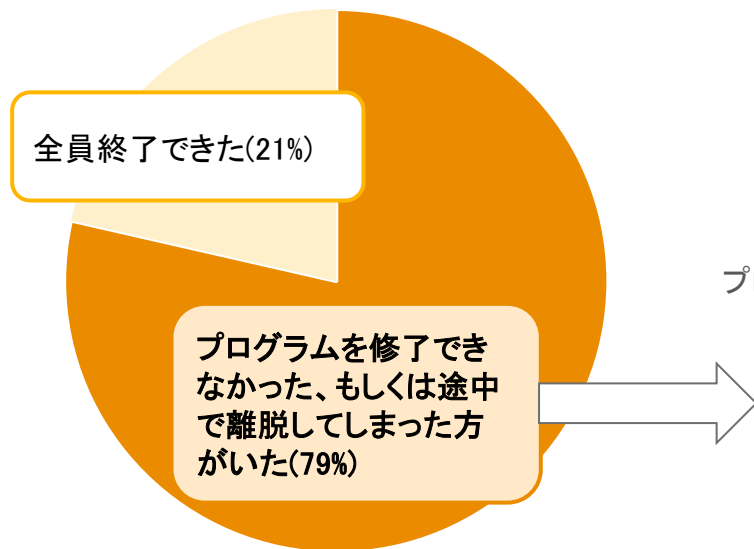
最も効果があった外部の機関・サービスとの連携内容(N=56,自由記述)



プログラムの離脱者について

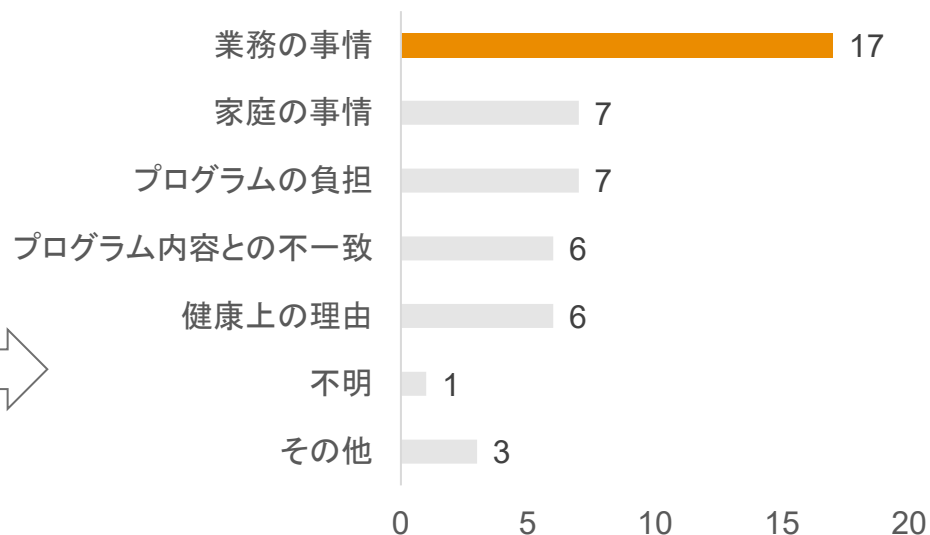
プログラムに離脱者がいたと回答した採択校は全体の8割にも及びます。
最も多い理由は、「業務が忙しくなり両立が難しい」という事情でした。
社会人が受講しやすい環境・仕組みづくりが不可欠であると考えられます。

離脱者の有無(N=56,単一回答)



未終了または離脱してしまった理由(N=44,自由記述)

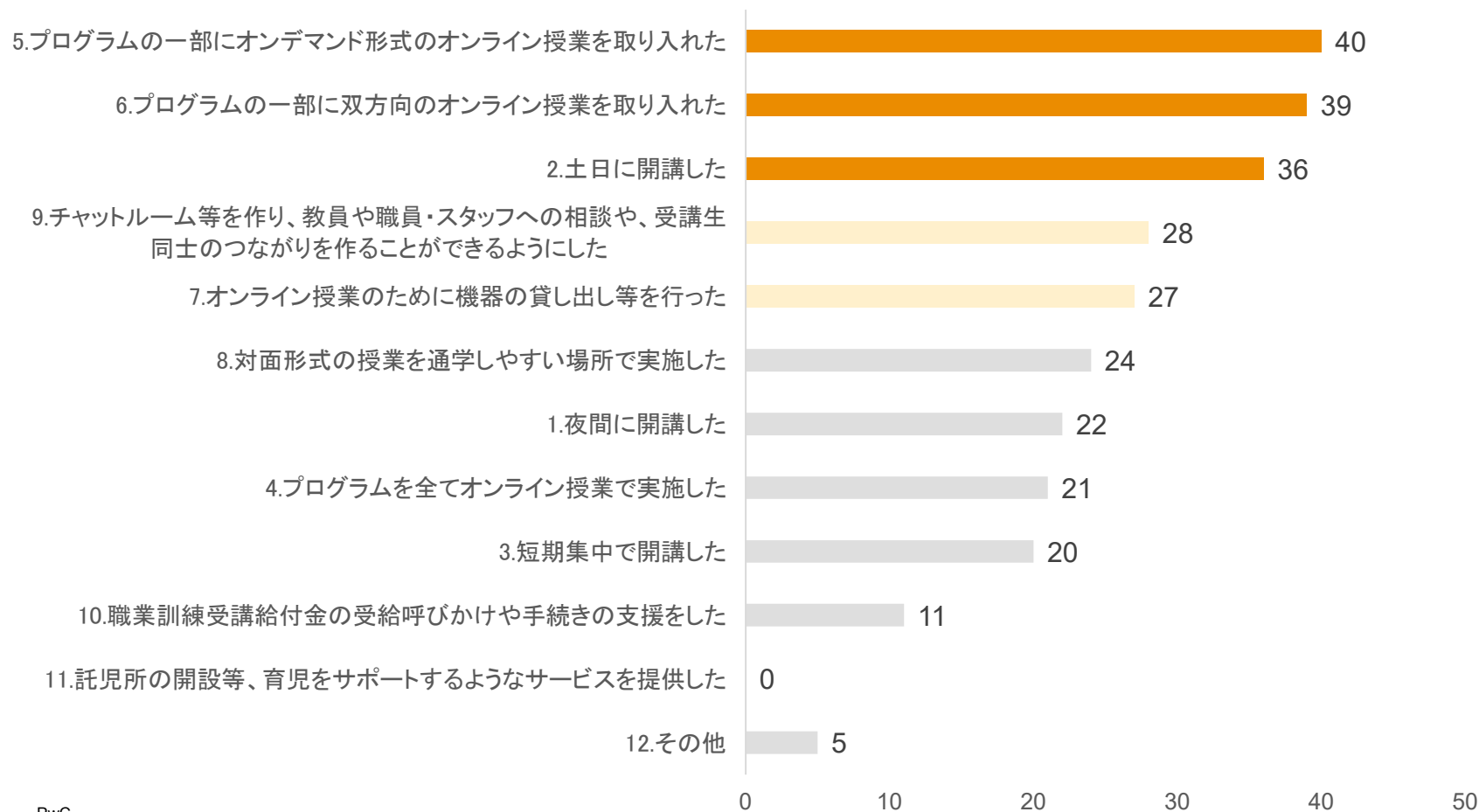
※自由記述を内容別で集計



社会人が受講しやすい工夫として実施したこと

社会人が受講しやすい工夫として実施したこととして多く挙げられていたのは、「オンライン授業を取り入れる」と「土日の開講」でした。また、「受講生同士のつながりを作る」や「機器の貸し出しをする」など受講生のニーズに応えた取組も見られました。

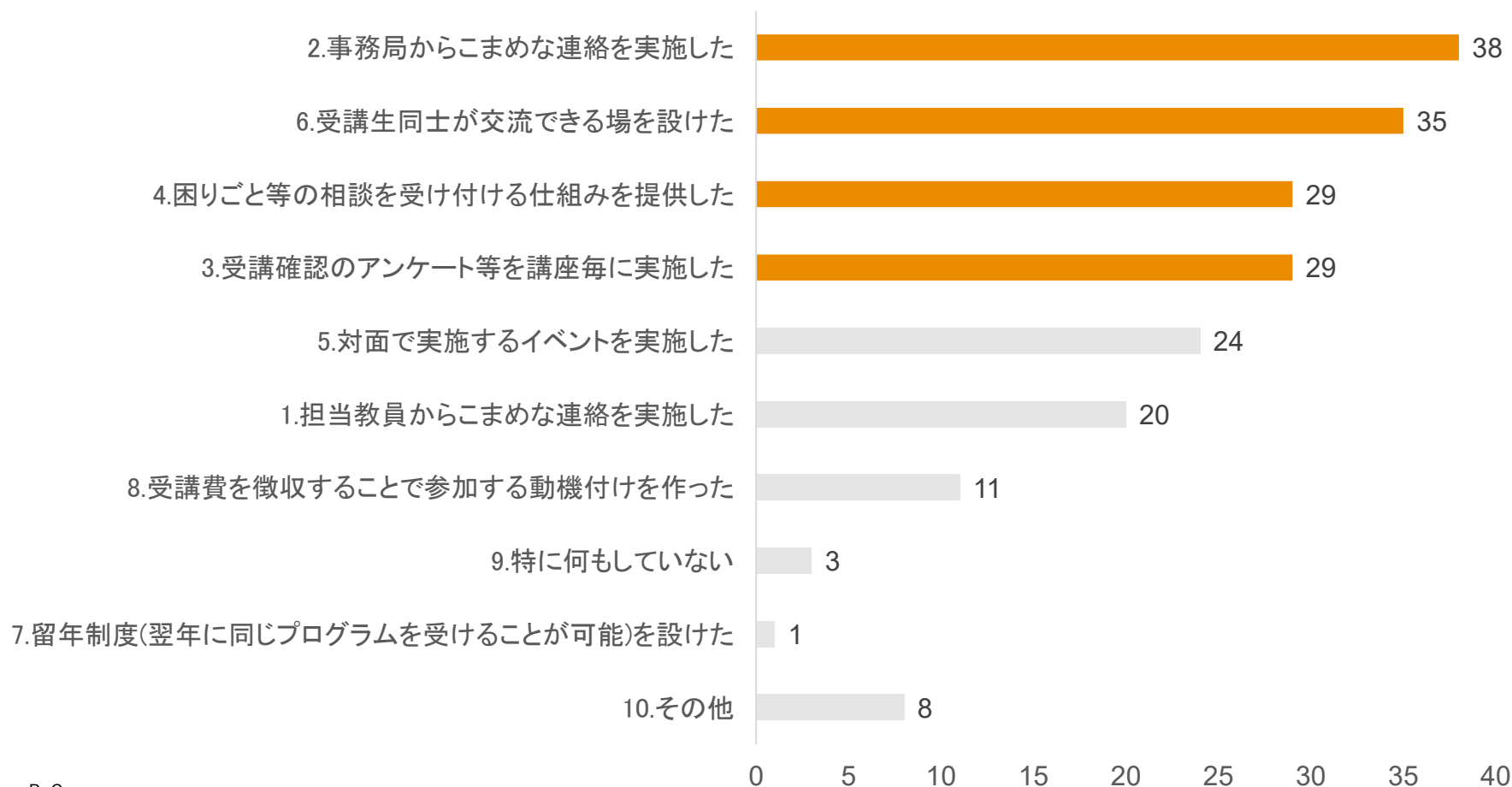
社会人が受講しやすい工夫として実施したこと(N=56,複数回答)



離脱者を防ぐために工夫したこと

半数以上の大学は、「事務局からのこまめな連絡」、「交流機会の場の提供」、「相談を受ける仕組み」、「受講確認アンケートの実施」を行っています。

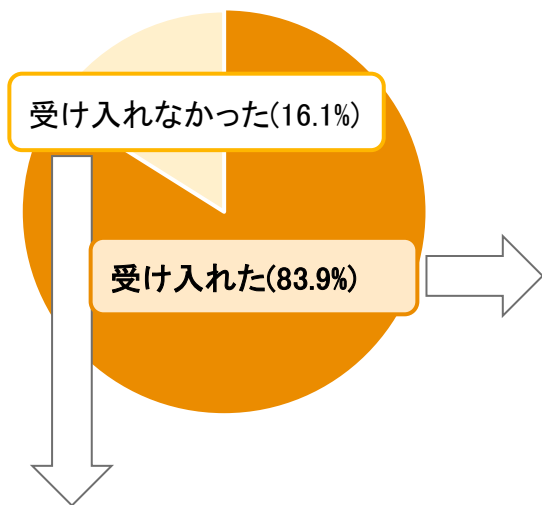
離脱者を防ぐために工夫したこと(N=56,複数回答)



部分受講者の受け入れ

部分受講者を受け入れた採択校は8割以上に及びます。プログラムの一部を正規受講者と同様の方法で受講できるようにする、という方法が最も多い模様です。

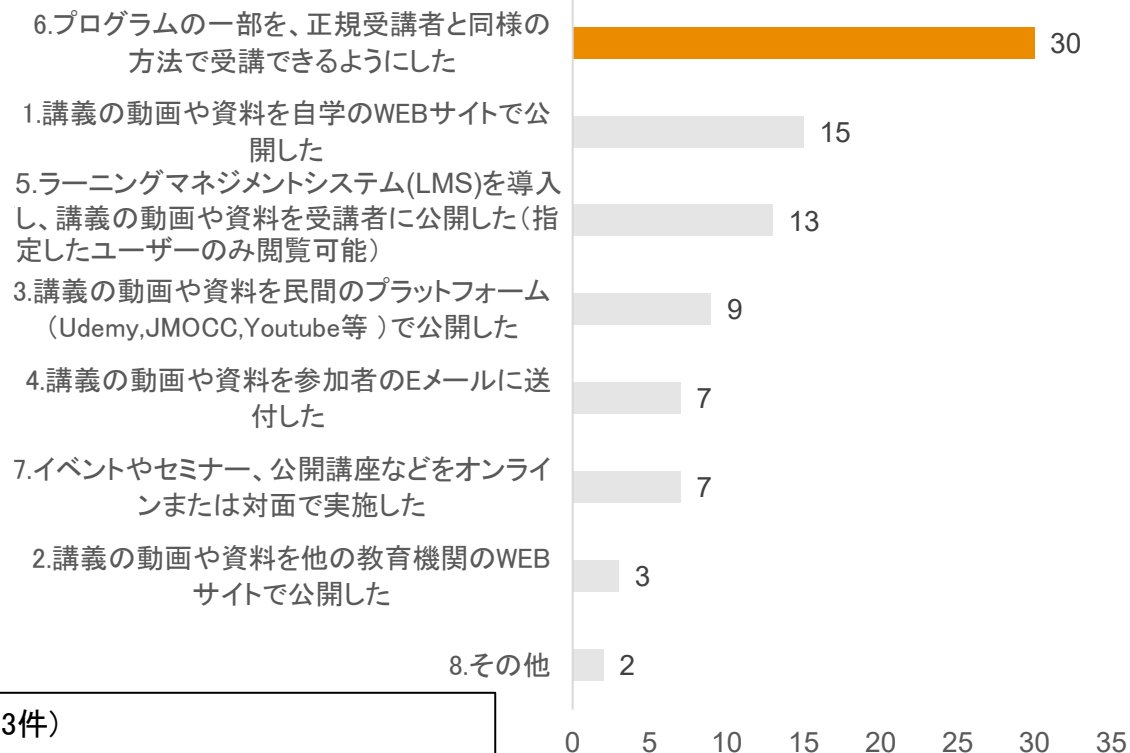
受け入れ状況(N=56,単一回答)



受け入れなかった理由(N=9,複数回答)

- ✓ 受け入れ検討のための時間が不足していたため(3件)
- ✓ 人的リソースが不足していたため(2件)
- ✓ 受け入れの方法がわからなかったため(1件)
- ✓ 申込者がいなかった(2件)
- ✓ 2年間は必要であろうカリキュラムを半年間で修了するカリキュラムであるため(1件)

受け入れ方法(N=47,自由記述)



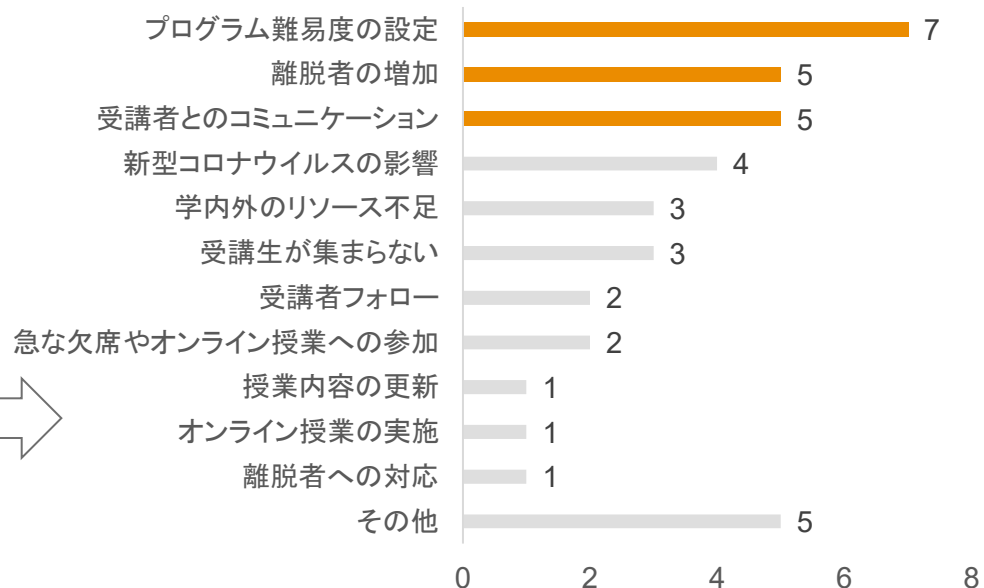
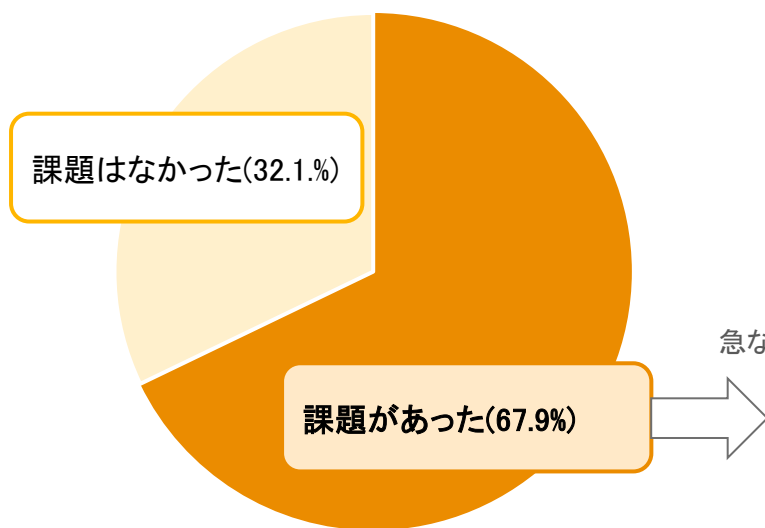
開講・実施に関する課題

開講・実施に関する課題を持っている採択校は約7割を占めており、その多くは受講生に関するものです。特に、「受講生とプログラムの難易度と受講生のレベルが合わない」という回答が最も多く、離脱者の増加と受講者とのコミュニケーションが続いています。

開講・実施の課題の有無(N=56,単一回答)

課題の内容(N=38,自由記述)

※自由記述を内容別で集計



4-3

大学等インタビュー

概要

目的

大学等アンケート(1回目)で把握した、学内体制の整備や外部連携、プログラム開発等における課題や工夫のポイント等について深掘りし、リカレントプログラム推進に資する成果物の内容に厚みを加えること

調査対象

本事業に採択された大学等から、「コース、地域、分野、種別の観点」と「大学等アンケート(1回目)の回答結果の観点」の2つの観点から18校/プログラムを選定

主な調査内容

<戦略策定>

- ・ 貴学が持つ強みと、それを活かしたプログラムの内容
- ・ 貴学としてのポジション、ターゲット層
- ・ 部分受講者獲得の位置づけ

- ・ ニーズ把握の対象となる企業、自治体・関連団体
- ・ 企業、自治体・関連団体と連携するうえで難しいこと

<体制構築>

- ・ リカレント教育を専門としている部署を設置したメリットとデメリット
- ・ インセンティブを付与するために実施したこと、困難だったこと

<プログラム開発>

- ・ 受講費の設定方法
- ・ 補助金がない場合の受講費の見積もり
- ・ 収益性を高めるために工夫している点

<ニーズ把握>

- ・ 企業、自治体・関連団体の期待値やニーズの把握方法

<学内外のリソース>

- ・ 外部講師を確保するために工夫したこと
- ・ 外部講師とのネットワークの築き方

実施方法

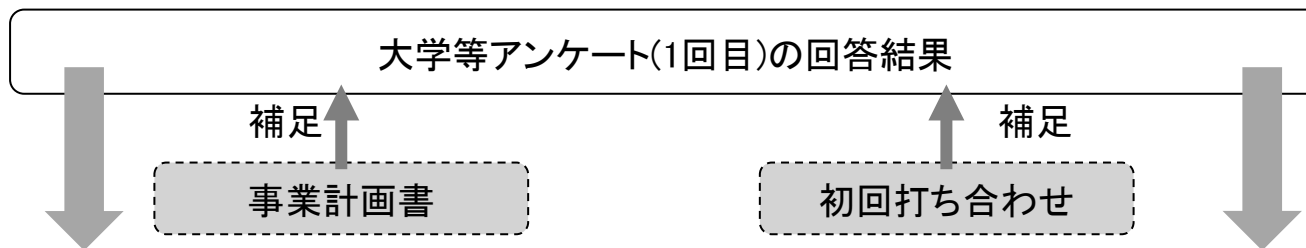
事前に質問紙を送付し、任意で事前回答いただいたうえでZoomにて実施

調査時期

2022年11月9日～2022年12月14日

インタビュー対象の選定方法

大学等アンケート(1回目)の回答結果を踏まえ、先進的あるいは好事例になりそうなプログラムかどうか、全体的に地域、設置区分、分野、コースに偏りがいないかを確認し、インタビュー対象を選びました。



選定手順① 先進的、あるいは好事例になりそうなプログラムかどうか

インタビューテーマの何れかについて、先進的、あるいは好事例になりそうな条件(次項の「条件」を参照)を満たしているか。



選定手順② 全体的に、地域、設置区分、プログラムの分野、コースに偏りがいないか

- 都市、地方のバランスが適切か。
- 国立大学、公立大学、私立大学、高専、専門学校全ての種別が含まれているか。
- DX分野に偏らず、特徴的・専門的な分野のプログラムを実施している大学等も含まれているか。
- I～Ⅲ(リスキル、リテラシー)全てのコースが含まれているか。

インタビュー対象の選定方法詳細

先進的、あるいは好事例になりそうなプログラムを選定するため、各インタビューテーマの選定条件を定めました。

| テーマ | 選定の観点 | 参照設問 | 条件 |
|----------------|---|------|---|
| 戦略策定 | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育を積極的に実施している | Q1 | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育が、学校全体の中期目標・計画等に位置づけられている(選択肢1)、または、基本方針や計画等が示されている(選択肢2)、を選択している |
| 体制構築 | <ul style="list-style-type: none"> 専任の担当部署・チームを置く等、学内体制が整備されている | Q2、6 | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育専任の担当部署・チームを置いている、と回答している 体制構築に関する課題がない、ある場合はを解決している/何かしらの解決策を講じている |
| 受講者のニーズ把握 | <ul style="list-style-type: none"> 受講者のニーズ把握を行っている | Q8 | <ul style="list-style-type: none"> 受講者のニーズ把握を行っている、と回答している |
| 企業のニーズ把握 | <ul style="list-style-type: none"> 企業のニーズ把握を行っている | Q10 | <ul style="list-style-type: none"> 連携している企業にニーズ把握の調査をしている(選択肢3)、と回答している |
| 自治体・関連団体のニーズ把握 | <ul style="list-style-type: none"> 自治体・関連団体のニーズ把握を行っている | Q12 | <ul style="list-style-type: none"> 連携している自治体・関連団体にニーズ把握の調査をしている(選択肢3)、と回答している |
| プログラム開発 | <ul style="list-style-type: none"> 自立自走に向け、補助金や助成金に頼らない方法の資金繰りを考えている | Q14 | <ul style="list-style-type: none"> プログラムを有料で実施している 民間企業・団体(選択肢6)や、個人(選択肢7)から資金提供を受けている、と回答している |
| 学内外のリソース | <ul style="list-style-type: none"> 外部講師を積極的に登用している | Q20 | <ul style="list-style-type: none"> ネットワークを活用し外部講師を確保している 外部講師が学内の授業教員の人数を上回っている |

インタビュー対象校 1/2

| 事例# | 大学 | 地域 | 設置区分 | 区分 | プログラム | コース |
|-----|--------|-----|------|----|--|--------------|
| 1 | 小樽商科大学 | 北海道 | 国立 | 大学 | DX時代の次世代介護ミドルマネジャー育成プログラム | Ⅲ (リスキル) |
| 2 | 筑波大学 | 茨城県 | 国立 | 大学 | 女性のためのオフィスワークDX 推進プログラム | I |
| 3 | 筑波技術大学 | 茨城県 | 国立 | 大学 | 聴覚障害者のための共生社会実現力育成プログラム【DXリスキル】 | Ⅲ (リスキル) |
| 4 | 東京学芸大学 | 東京都 | 国立 | 大学 | <ul style="list-style-type: none"> 教育イノベーション推進人材育成プログラム 教育支援協働推進人材育成プログラム | Ⅲ (リテラシー) |
| 5 | 青山学院大学 | 東京都 | 私立 | 大学 | <ul style="list-style-type: none"> 2022年度青山情報システムアーキテクト育成プログラム初級クラス(ADPISA-E) 2022年度青山情報システムアーキテクト育成プログラム中級クラス(ADPISA-M) | Ⅱ |
| 6 | 東京理科大学 | 東京都 | 私立 | 大学 | DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム | Ⅱ |
| 7 | 早稲田大学 | 東京都 | 私立 | 大学 | スマートエスイーDXコース | Ⅱ |
| 8 | 早稲田大学 | 東京都 | 私立 | 大学 | 定着率の高い就職・転職を支援するDX人材育成プログラム | I |
| 9 | 金沢工業大学 | 石川県 | 私立 | 大学 | 組織活性化に向けたDXリスキル教育プログラム | Ⅱ |
| 10 | 福井大学 | 福井県 | 国立 | 大学 | 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(DX人材養成) | I |

インタビュー対象校 2/2

| 事例# | 大学 | 地域 | 設置区分 | 区分 | プログラム | コース |
|-----|------------------------|-----|------|----|---|--------------|
| 11 | 日本福祉大学 | 愛知県 | 私立 | 大学 | リカレント教育×就職支援のDX推進による福祉業界でのセカンドキャリア形成プログラム | Ⅲ (リテラシー) |
| 12 | 三重大学 | 三重県 | 国立 | 大学 | DXによる中小企業の事業再構築・新事業創出を担える人材の育成 | Ⅱ |
| 13 | 京都ホテル観光ブライダル専門学校 | 京都府 | 私立 | 専門 | 京都発・女性活躍を推進するホスピタリティ人材養成リカレントプログラム開発・実証事業 | Ⅲ (リスキル) |
| 14 | 神戸大学 | 兵庫県 | 国立 | 大学 | Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダー育成プログラム | Ⅱ |
| 15 | 愛媛大学 | 愛媛県 | 国立 | 大学 | 地域創生イノベーター育成プログラム | Ⅲ (リテラシー) |
| 16 | 国立高等専門学校機構 北九州工業高等専門学校 | 福岡県 | 国立 | 高専 | 「次世代スマート工場」の製造マネジメント人材育成プログラム | Ⅱ |
| 17 | 北九州市立大学 | 福岡県 | 公立 | 大学 | • everiGoWEB系プログラマ・DX人材育成プログラム | Ⅰ |
| | | | | | • everiPro産業DXリスキリングプログラム | Ⅱ |
| 18 | 中村学園大学 | 福岡県 | 私立 | 大学 | 食MBAアドバンスコース | Ⅲ (リスキル) |

実施結果 1/7

インタビュー対象校は、各々が持つ既存の強みを生かしてプログラムを構築していました。社会人教育の経験を活かしたプログラム、地域との繋がりを活かしたプログラム、実践的な内容を学べるプログラム等が代表的に見られました。

| 分類 | 主なポイント |
|------------|--|
| 強みや提供価値の認識 | <ul style="list-style-type: none">■ 社会人教育の経験・体系を活用<ul style="list-style-type: none">・ ビジネススクールとして社会人教育経験を有しており、本学のビジネスリーダーおよびビジネスイノベーター育成の経験を活かしている。一般的な介護研修とは異なり、マネジャークラスへの教育プログラムの提供している。(小樽商科大学)・ 日本で初めての社会人向け大学院としての長い歴史と多くの知見の蓄積を活かしプログラムを開発。(筑波大学)・ 既に社会人教育の履修証明プログラムが体系的に構築されている。DX人材の教育において「情報システムアーキテクトの育成」が必要であるという信念の下、ADPISAを開始したため、コンセプトに沿った社会人プログラムとして確固たるベースとブレない体系が確立されていることが強み。(青山学院大学)■ 地域における産学連携の枠組みを活用<ul style="list-style-type: none">・ 福井県の全庁体制での支援(授業への講義協力の他、UIターン者への交通費補助、住居情報の提示等)を得ている。企業ニーズの収集、採用を見据えたインターンシップの受け入れ、企業目線での受講者選定の協力、さらには、県内の全高等教育機関の連携をもとに、各科目に最適な教員が推薦されている。この強みを生かして、地域業界団体のニーズに配慮したプログラムを構成し、企業ニーズに沿った人材を輩出。(福井大学)・ 地域企業の要請に合わせて講座を開発。在職者向けのテクノロジー領域に特化した内容と、失業者向けのプログラムをそれぞれ提供。(北九州市立大学)■ 実践的なリカレントプログラムを提供<ul style="list-style-type: none">・ DX知識や技術を活用した問題解決のプロセスを学べると同時に、円滑な組織運営に必要な心理学やウェルビーイングを学習できる。(金沢工業大学)・ 高い専門性と実務意識を持つ教員(AI・セキュリティ・IoT実証実験型の国プロ経験者)による丁寧な指導が強みであり、受講後すぐに業務に応用・展開できるプログラムを提供している。(神戸大学) |

※各大学ごとの詳細は、別添の事例集を参照

実施結果 2/7

地方国立大学では、地域のニーズを把握し地域が求める人材を育成することを方針としている傾向が見られました。また、専門的な分野に特化した大学等では、業界全体を盛り上げるために取り組んでいる例がありました。

| 分類 | 主なポイント |
|-----------|--|
| 方針策定・合意形成 | <ul style="list-style-type: none">■ 地域が求める人材を育成<ul style="list-style-type: none">産学連携の関係性を活用しデータを収集することで、事前に産業界のニーズを把握。それを踏まえ、専門性の獲得だけでなく、幅広く地域企業を知ること・ビジネスマナーを身に着けること等も意識した、知的財産を増やす総合力のある人材を育成するカリキュラムを構築。(福井大学)地域活性化・連携・研究の拠点となる地域協働センター西条を中心に、地域のニーズを把握。その結果、U・I・Jターンの就職者や企業等の中堅層を対象とした人材育成プログラム(実質型地域ハブ人材の養成)を開発する方針が決定。(愛媛大学)■ 業界の興隆を目指してリカレントプログラムを実施<ul style="list-style-type: none">食産業界の縮小は学部の志願者減少を招き、大きな目線では日本の食や観光における一つの柱が衰えかねない。コロナ禍で傷付きながらも、卒業生が活躍している食産業界を盛り上げることを狙っている。(中村学園大学)観光業界に向けた人材育成の重要性が高まる中、観光都市である京都において、リカレント教育は不可分のテーマである。(京都ホテル観光ブライダル専門学校) |

※各大学ごとの詳細は、別添の事例集を参照

実施結果 3/7

全学での取組体制を整備することで円滑にプログラムを進めている例が好事例校では多く見られました。併せて、リカレント教育担当部署を設置したり、円滑に連携できるような仕組みづくりが好事例の採択校ではよく行われていました。

| 分類 | 主なポイント |
|------|---|
| 体制構築 | <ul style="list-style-type: none">■ 全学での取組体制を整備<ul style="list-style-type: none">• 2022年度から、リカレント教育担当副学長およびリカレント教育担当学長補佐の役職が新設され、全学的にリカレント教育を推進する体制を整備。(小樽商科大学)• 学内の経営方針の一つとしてリカレント教育を推進しているため、体制構築に全学的に協力・理解が得やすい環境である。(東京理科大学)■ リカレント教育担当部署の設置<ul style="list-style-type: none">• 大学事務局に世代・分野・文化を超えた共創教育を担当する共創教育推進室を設置し、リカレントをはじめ学内外関連部署との連携を推進している。(金沢工業大学)• リカレント教育の取組を推進するために専門部署を設置。長期的な関係性を築くために、教員が窓口になるのではなく、組織同士のつながりを持つことを大切にしている。(中村学園大学)■ 円滑な連携体制の構築<ul style="list-style-type: none">• 大学内外を繋げて教育改革を進める内部組織のおかげで、各プログラムや教師陣を中心とした関係各所と連携・協力体制が確立されている。(東京学芸大学)• 事業の推進にあたっては、学内の専門部署との協力体制をいかに構築するかが重要である。定期的な情報発信や受講生とのやり取りなど、受講者に対して手厚く親身にサポートできる体制の整備に注力した。(早稲田大学DX) |

※各大学ごとの詳細は、別添の事例集を参照

実施結果 4/7

既存の繋がりやネットワークを活用しニーズ把握を行う例が多く好事例校で見られました。また、一部の大学では収益性・採算性を意識したプログラムを構築する取組が進められています。

| 分類 | 主なポイント |
|---------|--|
| ニーズ把握 | <ul style="list-style-type: none">■ 既存の繋がりやネットワークを活用した意見収集<ul style="list-style-type: none">産学官連携本部協力会の会員である240社の企業と対話し、人材育成やDX等について、多様な業種・職種の方々から得た意見を反映。(福井大学)構築した地域ネットワークにより、地域のステークホルダーとの迅速な連携が可能。専任教員が予め実施していた地域のニーズ調査により、今回のプログラムのテーマになる「ソーシャルイノベーションスキル」の重要性が判明。(愛媛大学)2017年以降、自治体や地域企業へのアンケート、直接の意見交換の場を要所要所で設けてニーズを把握。リタイア後の人材向けのリカレント教育事業を続けるうちに、地域のIT人材育成、失業者の就職支援のニーズが出現。(北九州市立大学) |
| プログラム開発 | <ul style="list-style-type: none">■ 収益性・採算性を意識した持続可能なプログラム開発を目指す<ul style="list-style-type: none">収益性・採算性を意識し、プログラムに対する国の支援がなくなっても、本当に価値があるものを提供することで受講者にお金を支払ってもらい、受講料での運営を目指す。(早稲田大学スマート)離職者・転職者といった個人から受講料を徴収するのではなく、企業研修(既存社員や後継者等のスキルアップや知見の拡充を目的としたプログラム)をおこなうことで受講料を確保していきたいと考えている。(早稲田大学DX)採算を採るため、現在は二段階構成のコースを今後は三段階とし、価格設定も上げていく予定。(中村学園大学)■ ニーズを反映させたプログラムの開発<ul style="list-style-type: none">企業からの要望を受け、プログラムのターゲットとして初心者を想定したレベルに設定。さらに初心者が学んだことを社内で展開しやすいように、各企業の経営層や各部門の管理層も取り掛かりやすい内容に。(金沢工業大学)企業へのヒアリングを数多く実施した結果、プログラムの軸としてデジタル分野およびマネジメント分野を中心に選択。また、社会人のあるべき姿から逆算し、現在のリスキルに近い考え方でコンテンツを用意。(東京理科大)■ これまでのノウハウを生かしたプログラムの開発<ul style="list-style-type: none">本学が把握している、聴覚障害者の就労上の課題解決において求められるスキル(必要な支援を得るためのセルフアドボカシースキル等)とDXスキルの習得が可能になることを重視して、プログラムを開発。(筑波技術大学) |

実施結果 5/7

好事例校では、学内教員にインセンティブを与える方針を取っている傾向がみられました。また、外部講師の確保には、卒業生や地域企業などの既存のネットワークを活用していました。

| 分類 | 主なポイント |
|------------|--|
| 学内外のリソース確保 | <ul style="list-style-type: none">■ 学内教員にインセンティブを与える<ul style="list-style-type: none">• 学内教員がリカレント教育に関与する場合、活動内容が教育研究業績審査の評価区分「社会貢献」として評価され、給与・賞与等へ反映される仕組みとなっている。(小樽商科大学)• 大学の給与規定を改定し、リカレント教育に携わる教員に対して新たな手当を創設し、インセンティブに位置づけ。(神戸大学)■ 既存のネットワークを活用し、外部講師を確保<ul style="list-style-type: none">• 筑波大学大学院の修了生が持つ知識・経験やキャリアコンサルタントの協力を得て運用することで、多様で優れた人材を確保することが可能となった。(筑波大学・東京キャンパス)• クロスアポイントメント制度でITベンチャーの方を教員にした。今後大学院での教育等においても協力してもらう良いきっかけとなる。(三重大学)• 包括連携協定を利用した外部講師の派遣、地域スタートアップ企業との連携。(神戸大学)• 人材確保については、学内教員のチャネルや産学連携コーディネータ経由で外部講師の紹介を得た。また、現在の事業を継続することにより、同分野のネットワークが広がった。(北九州市立大学) |

※各大学ごとの詳細は、別添の事例集を参照

実施結果 6/7

ネットワークを活用しプロモーションが好事例校ではよく行われていました。そのほかにも、HPやSNS等を通じてマスに広報を行う例も多く見られました。

| 分類 | 主なポイント |
|----------|---|
| 募集(広報周知) | <ul style="list-style-type: none">■ ネットワークを活用したプロモーションの実施<ul style="list-style-type: none">・ ハローワーク(労働局)へのチラシ送付。(筑波大学)・ 卒業生の就職先企業を中心に周知を行った。(筑波技術大学)・ マナパスや大学HPに情報を掲載したほか、「早稲田大学IPS・北九州コンソーシアム」に参画している企業等の情報共有ネットワークを活用して周知活動を実施。(早稲田大学・DX人材)・ 連携協定を締結している京都市との連携や専門学校の事業運営で、常日頃から関わりのある事業所へ協力を依頼するなど、多面的に広報を展開。(京都ホテル観光ブライダル専門学校)■ SNS等を通じてマスに広報を行う<ul style="list-style-type: none">・ 専用のHPの設置、Twitter、Facebook等SNSでも告知を実施。(筑波大学)・ 中級クラスでは、メディア広告やインターネット広告を通して興味がある人に情報登録を促し、結果300人以上に案内。(青山学院大学)・ 紙媒体と比較して電子媒体(Googleでの検索や電子公告)に効果あり。(早稲田大学・DX人材) |

実施結果 7/7

受講者と講師の関わりの強化や日々のコミュニケーション強化により受講生の離脱を防ぐ取り組みが多く見られました。また、生の受講生の声をプログラムに反映することでプログラムの改善を試みる例も見られました。

| 分類 | 主なポイント |
|---------|--|
| 開講・実施 | <ul style="list-style-type: none">■ 受講者と講師との関わり強化<ul style="list-style-type: none">コメントペーパーを活用したフィードバック形式のコミュニケーションの取り方だけでなく、教員が受講生の就業先候補の情報を共有するなど、通常の講義よりも受講生と深い関わり方ができるように工夫している。(東京学芸大学)対面授業により受講者間や講師とのリアルなつながりを持つ。また、SNSを活用したコミュニケーションの場の提供により、受講者間に連帯感や修了に向け切磋琢磨していく気風を醸成。(早稲田大学・スマート)■ 受講者との日々のコミュニケーション強化<ul style="list-style-type: none">離脱者を防ぐためには、募集の際にスキルや受講目的を事前に把握しておくことが重要。(早稲田大学DX)全体への連絡はTeamsで行い、反応がない場合直接メールや電話をするなどして、受講生を個別サポート。(三重大学)受講確認のアンケートを講義ごとに実施。(三重大学) |
| 評価・運用改善 | <ul style="list-style-type: none">■ 生の受講生の声をプログラムに反映<ul style="list-style-type: none">昨年度のプログラムで得た、自身と同じく学び直しをしている聴覚障害者と出会えたという喜びの声を踏まえ、今年度はさらに対話機会(講師との対話やグループディスカッション)を増やした。また、昨年度のプログラムで企業インターンに参加した受講生に声をかけ、意見を取り入れた。(筑波技術大学) |

5

＜各調査結果詳細＞
受講生向け調査の結果

5-1

受講者アセスメント

概要

| | |
|------|---|
| 目的 | プログラム受講者のデジタルリテラシー及びキャリア意向の変化を捕捉すること |
| 実施方法 | 大学を介し、受講者に任意で回答するよう依頼。1回目・2回目とも同じ調査内容(Google form)について、1回目調査は受講前/受講開始直後、2回目は受講終了後/受講終了間近に回答を依頼。 (1)・(2)どちらも解答してもらったパターンを基本方針とし、プログラム内容により(2)のみしか回答できない場合も認めている。なお、1回目と2回目は同じパターンで回答を依頼 |
| 調査内容 | 本調査は、2つのアセスメント((1)Digital Scoring、(2)キャリア意向)で構成 (1)は、PwC独自のデジタル人材フレームワークに基づき、4領域(スキル、マインドセット、リレーションシップ、行動)より受講者のデジタルリテラシーを総合的に測定 (2)は、PwCの独自フレームワークを活用し、受講者の仕事やキャリアの考え方から回答者のキャリア意向のタイプを特定するアセスメントです。回答者自身のキャリア意向を把握することが可能 |
| 回収期間 | <ul style="list-style-type: none">・ 1回目調査:2022年10月6日～2022年12月31日・ 2回目調査:2022年11月29日～2023年3月2日 |
| 回収率 | <ul style="list-style-type: none">・ (1)・(2)どちらも回答するパターンの(1)Digital Scoring有効回答数※: 108・ (2)のみ回答するパターンも含めた(2)キャリア意向の有効回答数※: 132 |

(1)Digital Scoring 有効回答者がいるプログラム一覧 (全20プログラム)

| | |
|---|--|
| 3.国立高等専門学校機構 一関工業高等専門学校/中東北ものづくりDXビルドアップアカデミー | 31.国立大学法人 三重大学/DXによる中小企業の事業再構築・新事業創出を担える人材の育成 |
| 7.国立大学法人筑波技術大学/聴覚障害者のための共生社会実現力育成プログラム【DXリスキル】 | 37.国立大学法人 神戸大学/Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダ育成プログラム |
| 8.国立大学法人筑波技術大学/視覚障害を有する鍼灸あん摩マッサージ指圧師が開業して活躍するための基礎をつくるプログラム | 38.関西学院大学/【DX×AI】アプリの開発・活用による課題解決スキル向上プログラム |
| 11.国立大学法人 東京学芸大学/教育支援協働推進人材育成プログラム | 52.公立大学法人北九州市立大学/everiGo WEB系プログラマ・DX人材育成プログラム |
| 12.青山学院大学/2022年度青山情報システムアーキテクト育成プログラム初級クラス(ADPISA-E) | 53.公立大学法人北九州市立大学/everiPro 産業DXリスキリングプログラム |
| 13.青山学院大学/2022年度青山情報システムアーキテクト育成プログラム中級クラス(ADPISA-M) | 54.中村学園大学/食MBAアドバンスコース |
| 14.学校法人先端教育機構 事業構想大学院大学/社内クリエイター養成プログラム(DX推進人材育成コース) | 55.国立大学法人 佐賀大学/「北部九州DXリスキル地域連携プログラム」4高専および日本マイクロソフト社等連携協定企業による北部九州DX人材プラットフォームーSagallege(サガレッジ)ー |
| 15.学校法人先端教育機構 事業構想大学院大学/次世代みちのく地域イノベーター養成プログラム～SHU・HA・RI～ | |
| 17.学校法人東京理科大学/DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム | |
| 18.東洋大学/Open Smart City に向けたDX 人材育成プログラム | |
| 25.国立大学法人 山梨大学/ドローンとAIを活用したDX推進データサイエンティスト人材養成プログラム | |
| 27.金沢工業大学/組織活性化に向けたDXリスキル教育プログラム | |
| 28.国立大学法人 福井大学/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(DX人材養成) | |

(1)Digital Scoring 概要

Digital Scoringは、ビジネス・デジタルリテラシーレベルを測定するツールです。単にITスキルレベルを計るのではなく、DX文脈において活躍する人材が有す行動要素を4つの領域から明らかにします。

What is it?

- ✓ Digital Scoringは、組織行動・カルチャー変革領域の専門家たちによる学術研究および複数業界におけるデジタル・リーダーに関する10年以上の調査に基づくものです。

What does it do?

- ✓ Digital Scoringは、構造化されたフレームワークを用い4領域よりデジタルリテラシーを総合的に測定します。



スキル

- デジタルでかつ新たなスキル
- 変革を推し進めるノウハウ



マインドセット

- デジタルに対する価値観と心構え
- 健全な危機感とオーナーシップ



リレーションシップ

- イノベーションを起こす協創体制
- デジタル時代の信頼関係の構築



行動

- デジタルに対する好奇心と大胆さ
- トライ&エラーの俊敏なアクション

(1) Digital Scoring フレームワーク

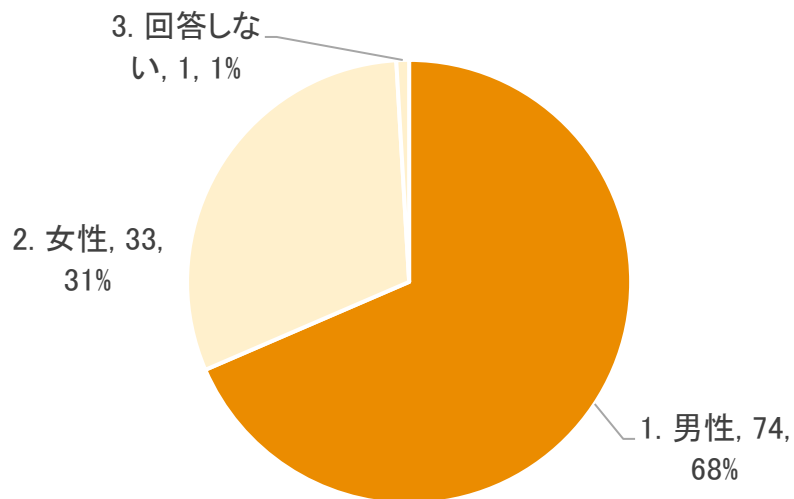
PwC独自のフレームワークで、カルチャー&行動変化を促す4つの領域(12の下位領域)より、ビジネスのDX推進に必要なデジタルリテラシーを測定します。

| |  スキル |  マインドセット |  リレーションシップ |  行動 |
|---------|--|--|--|---|
| 4つの領域 | デジタル時代で成功を収めるために必要なスキルと能力を組織(メンバー、リーダー)がどれほど有しているか | イノベーションを促進するためのデジタルに関する価値観、信念、態度、考え方などをどれほど有しているか | デジタルイノベーションを促進するための組織内の適切なコネクション、コラボレーション、関係性、影響力をどれほど有しているか | デジタルリーダーの行動力の源である好奇心と恐れを知らないマインドをどれほど有しているか |
| 12の下位領域 | ツール&テクノロジー | 好奇心 | オンライン活用 | 最新動向への感度 |
| | データ活用 | チャレンジ精神 | 他者との協働 | 協調性 |
| | デジタル活用 | 自信 | 顧客志向 | 知識欲&探求心 |

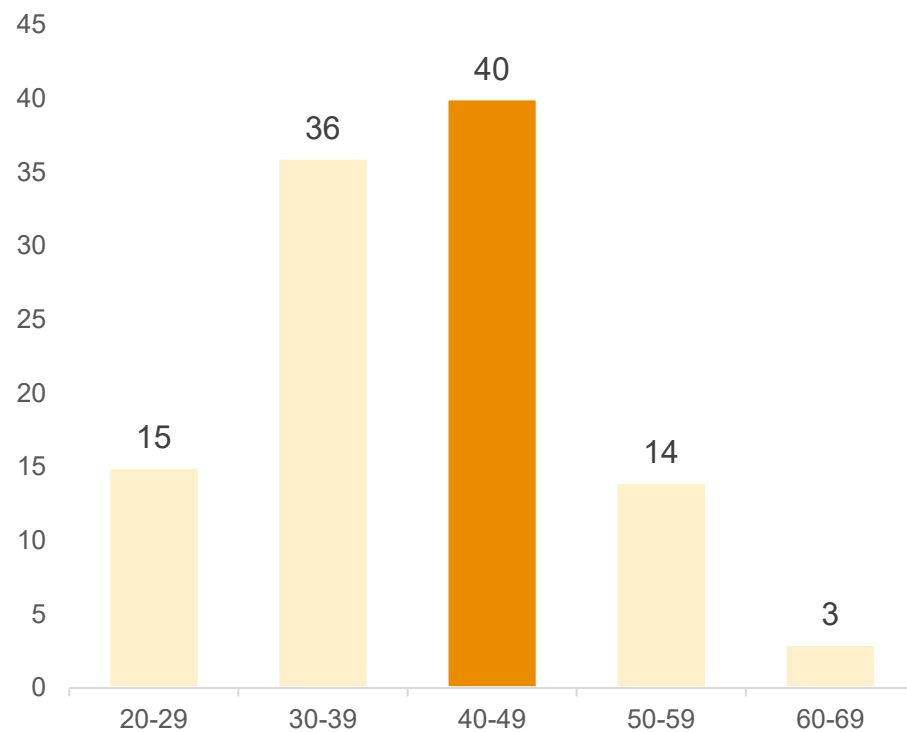
(1) Digital Scoring 回答者の属性

回答者の年代を見ると、40代が最も多くなっています。

性別(N=108,単一回答)



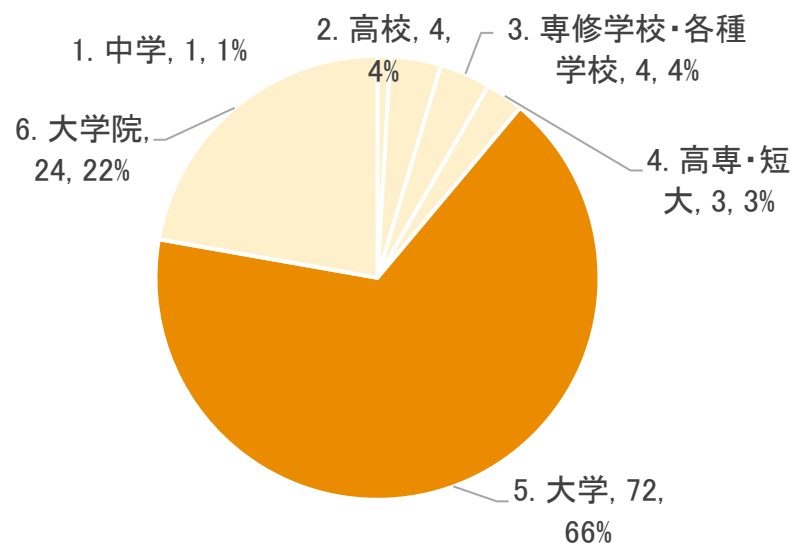
年齢(N=108,単一回答)



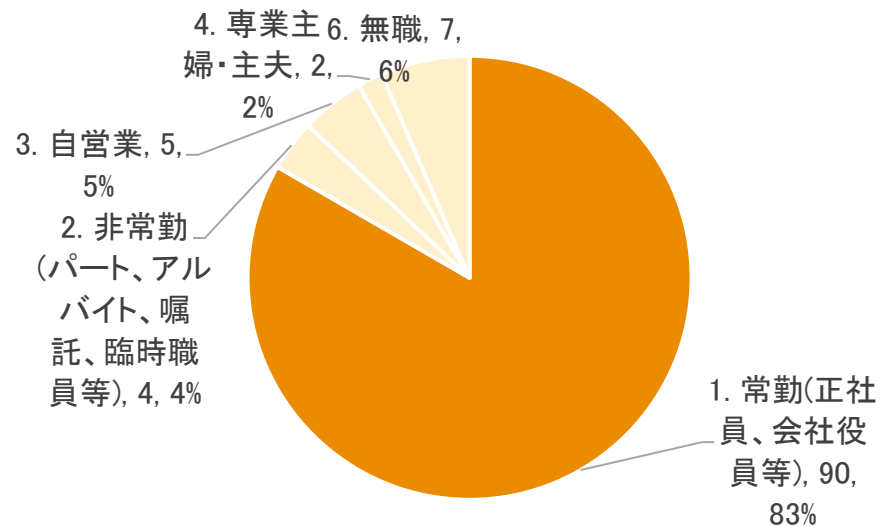
(1) Digital Scoring 回答者の属性

最終学歴は、大学卒業が66%、次いで大学院修了が22%です。
就業状況は、83%が常勤の正社員・会社役員となっています。

最終学歴(N=108,単一回答)

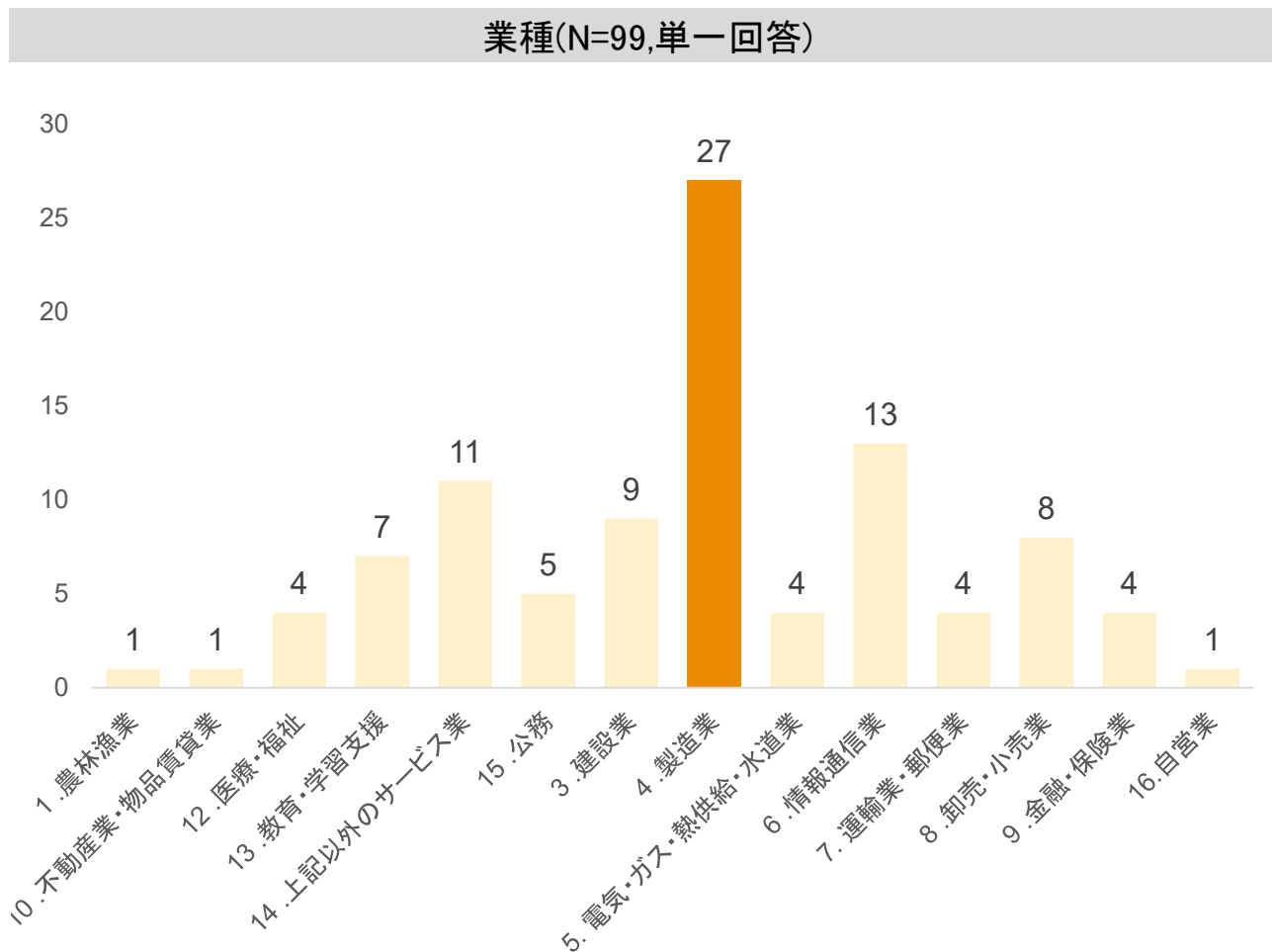


就業状況(N=108,単一回答)



(1) Digital Scoring 回答者の属性

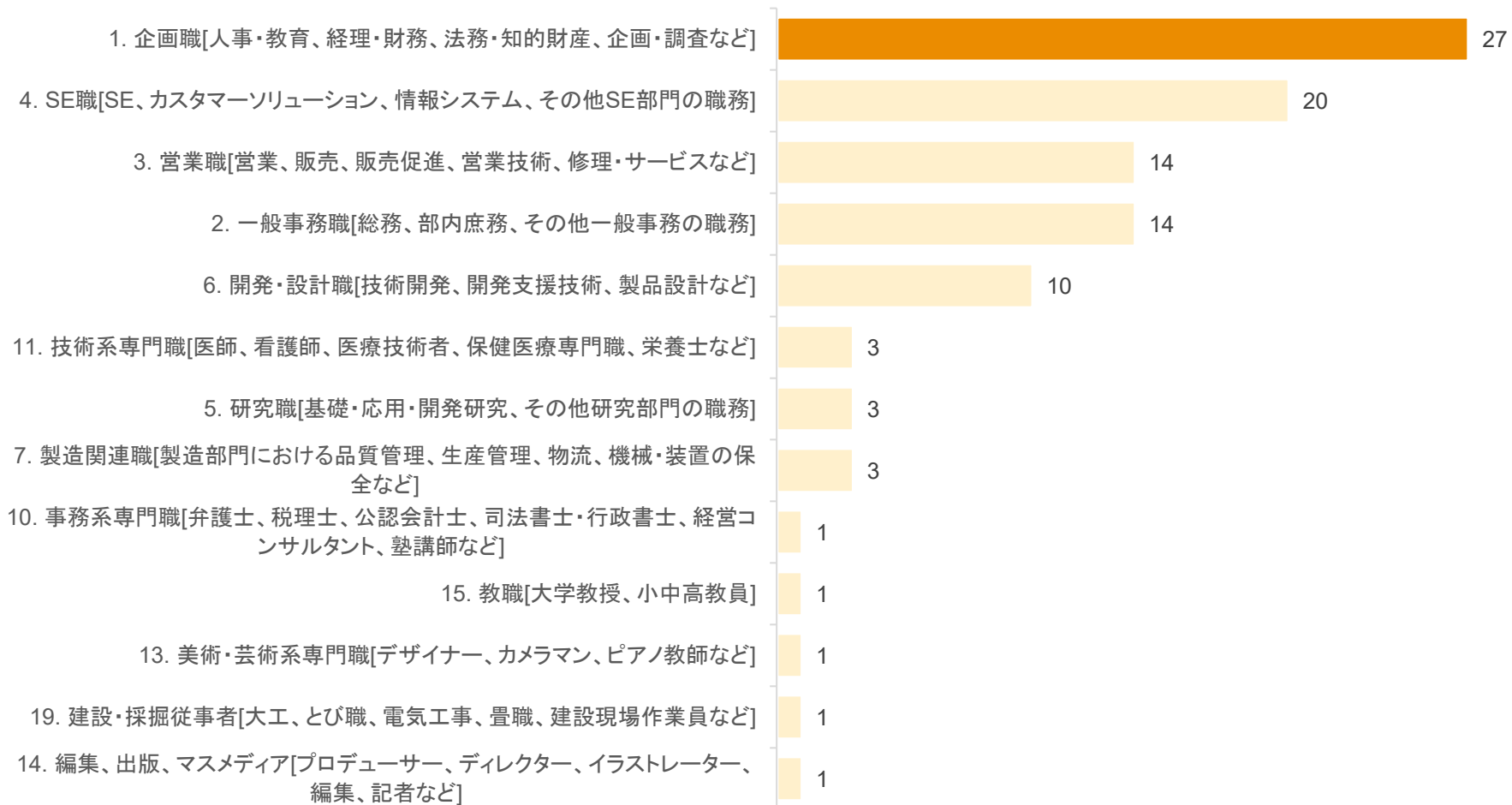
業種は製造業が最も多くなっています。



(1) Digital Scoring 回答者の属性

仕事内容は企画職が最も多く、SE職が続いています。

仕事内容(N=99,単一回答)

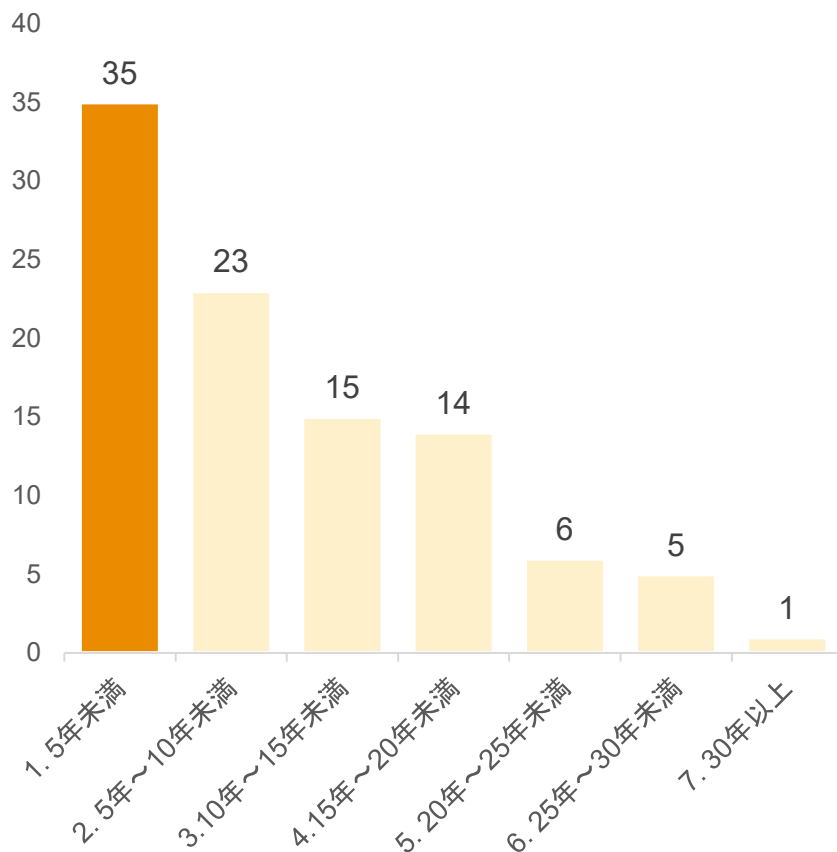


(1) Digital Scoring 回答者の属性

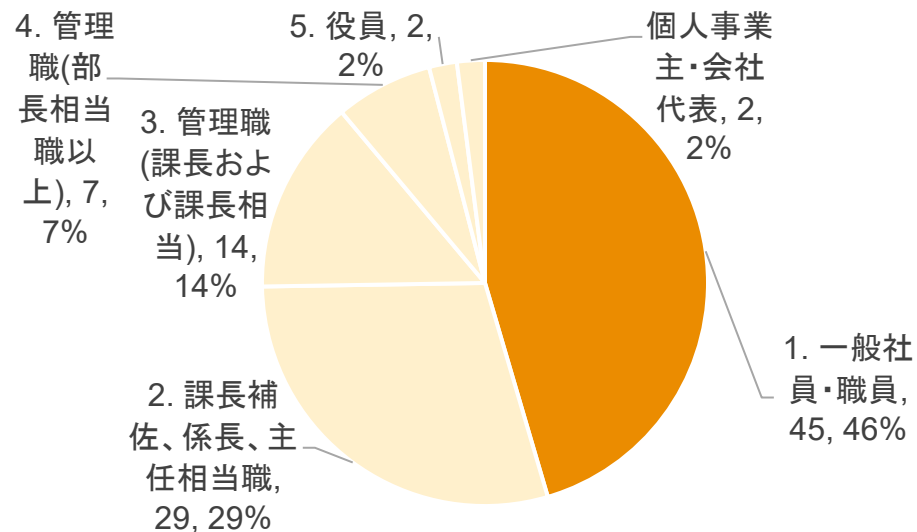
現在の勤務先での勤続年数は5年未満が最も多いです。

現在の勤務先での役職は一般社員・職員が最も多く、46%を占めます。

現在の勤務先での勤続年数(N=99,単一回答)



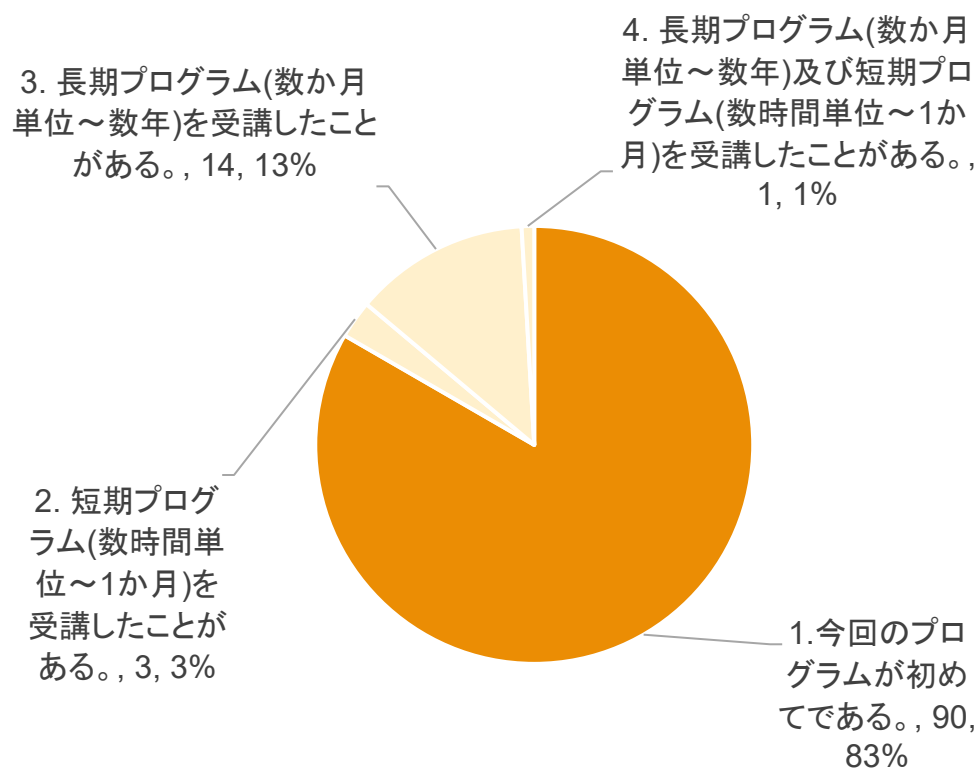
現在の勤務先での役職(N=108,単一回答)



(1) Digital Scoring 回答者の属性

リカレントプログラムの受講経験については、「今回のプログラムが初めてである」と回答した方が最も多く、83%を占めています。

リカレントプログラムの受講経験(N=108,単一回答)



(1)Digital Scoring 全体傾向

1回目調査と2回目調査を比較すると、平均点は+14点、日本企業の平均を上回っている人数は+15人等、全体的にスコアが上がっていることがわかります。

| | | 1回目 | 2回目 |
|------------|-------------------------------|-----|----------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 108 | 108 |
| | 平均 | 149 | 163(+14) |
| | 中央値 | 142 | 159(+17) |
| | 最小値 | 46 | 58(+12) |
| | 最大値 | 297 | 343(+46) |
| 分布※2 | レベル1(低)の人数 | 14 | 8(-6) |
| | レベル2(中)の人数 | 94 | 99(+5) |
| | レベル3(高)の人数 | 0 | 1(+1) |
| 1回目と2回目の比較 | 2回目で点数が上がった人数 | — | 72 |
| | 2回目で点数があがった人の平均伸びスコア | — | 31 |
| 他指標との比較 | 日本企業の平均スコア(124.85)※3を上回っている人数 | 72 | 87(+15) |

※1 1回目調査と2回目調査両方に回答した人のみが集計対象

※2 レベル1: 一般的なレベルに達しておらず早急なりテラシー向上が必要とされる

レベル2: 一般的なレベルに達しているがさらなるリテラシー向上が求められる

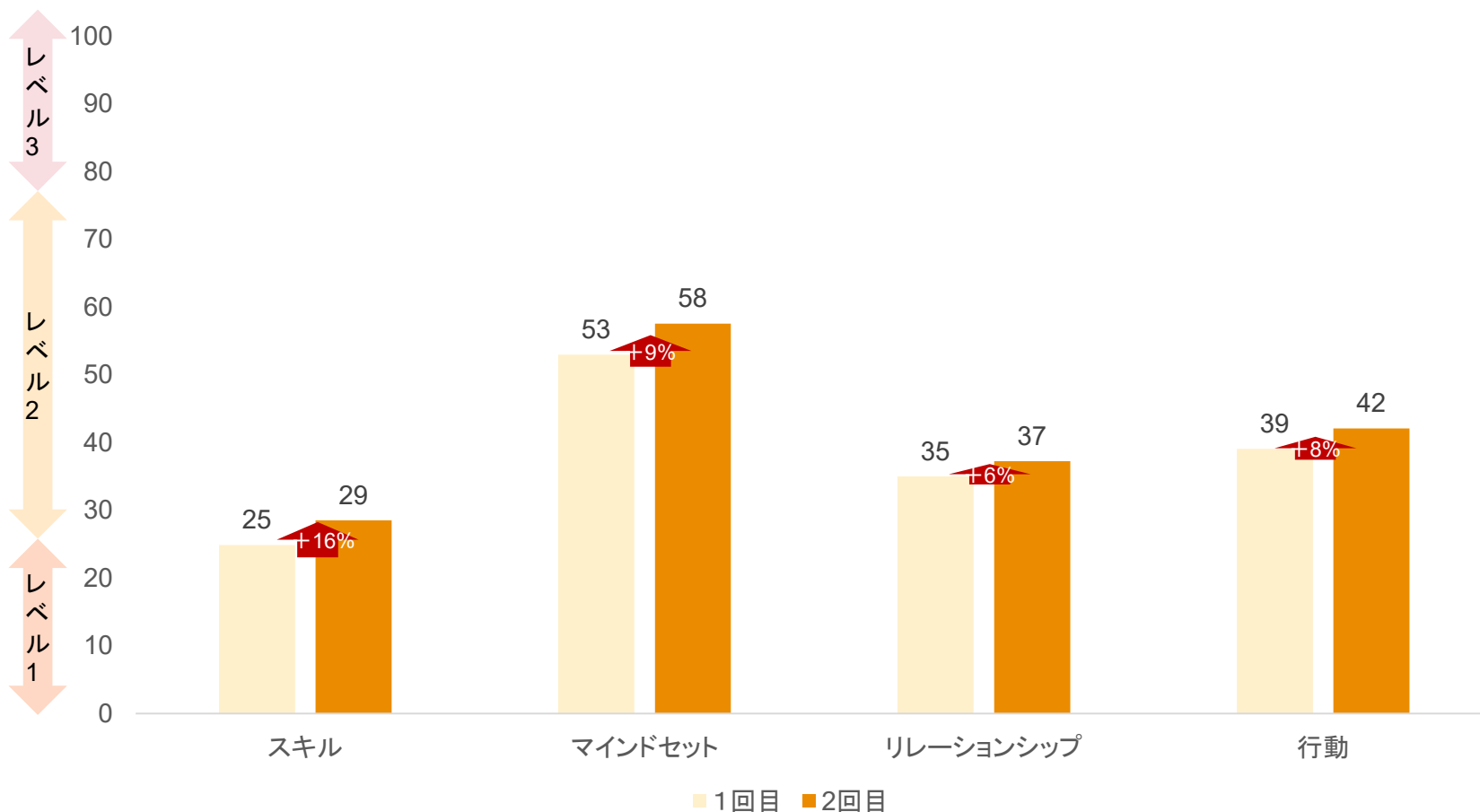
レベル3: 高度なレベルに達しており、周囲の引き上げ能力の発揮も期待される

※3 PwCが調査した企業24社(10069人)の平均124.85(2023年3月13日時点)

(1) Digital Scoring カテゴリ別 1回目と2回目の比較

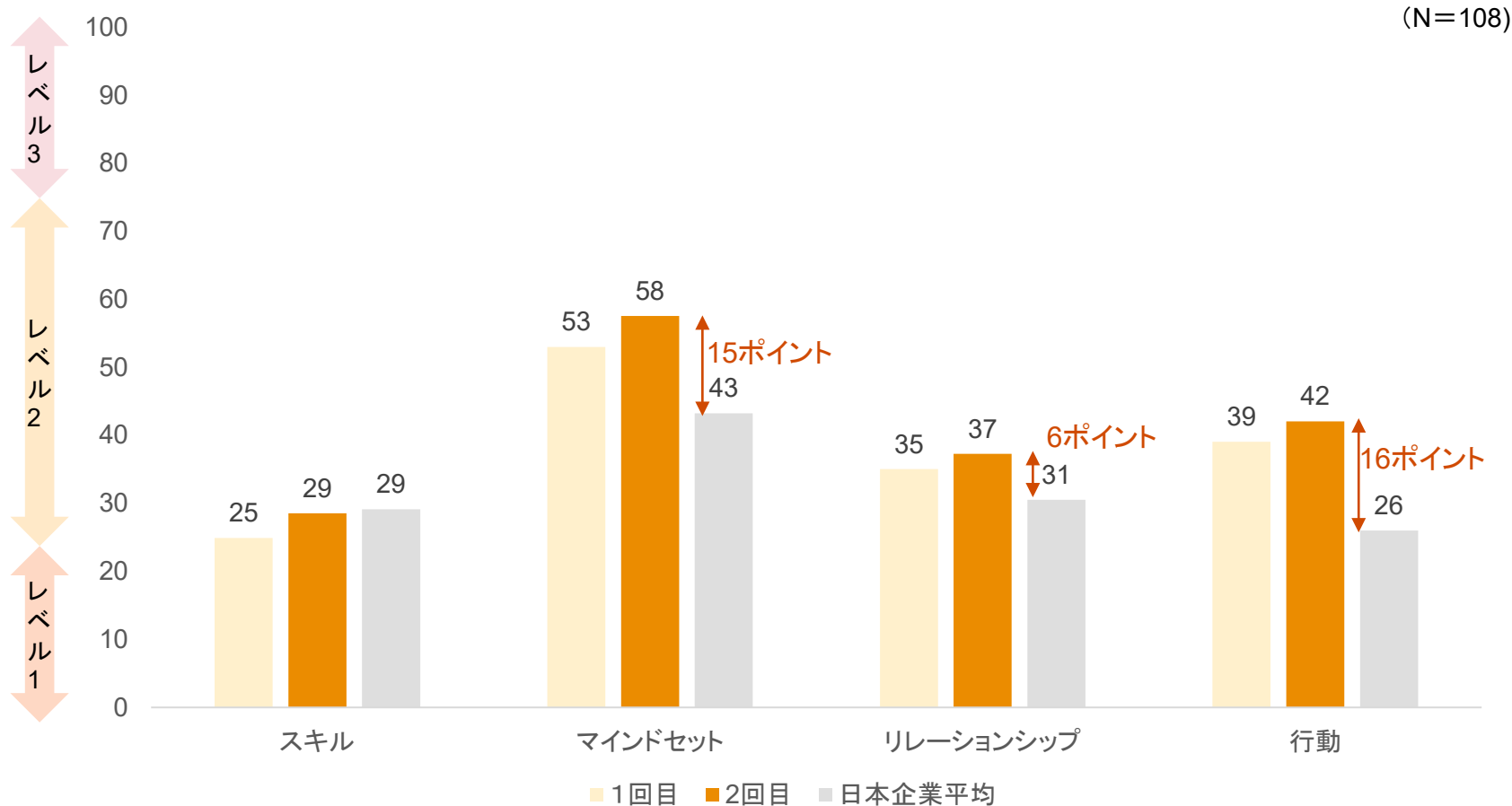
1回目調査と2回目調査を比較すると、全てのカテゴリでスコアが伸長していることがわかります。採択校でのリカレント教育プログラムによる成果といえます。

(N=108)



(1) Digital Scoring カテゴリ別 日本企業平均との比較

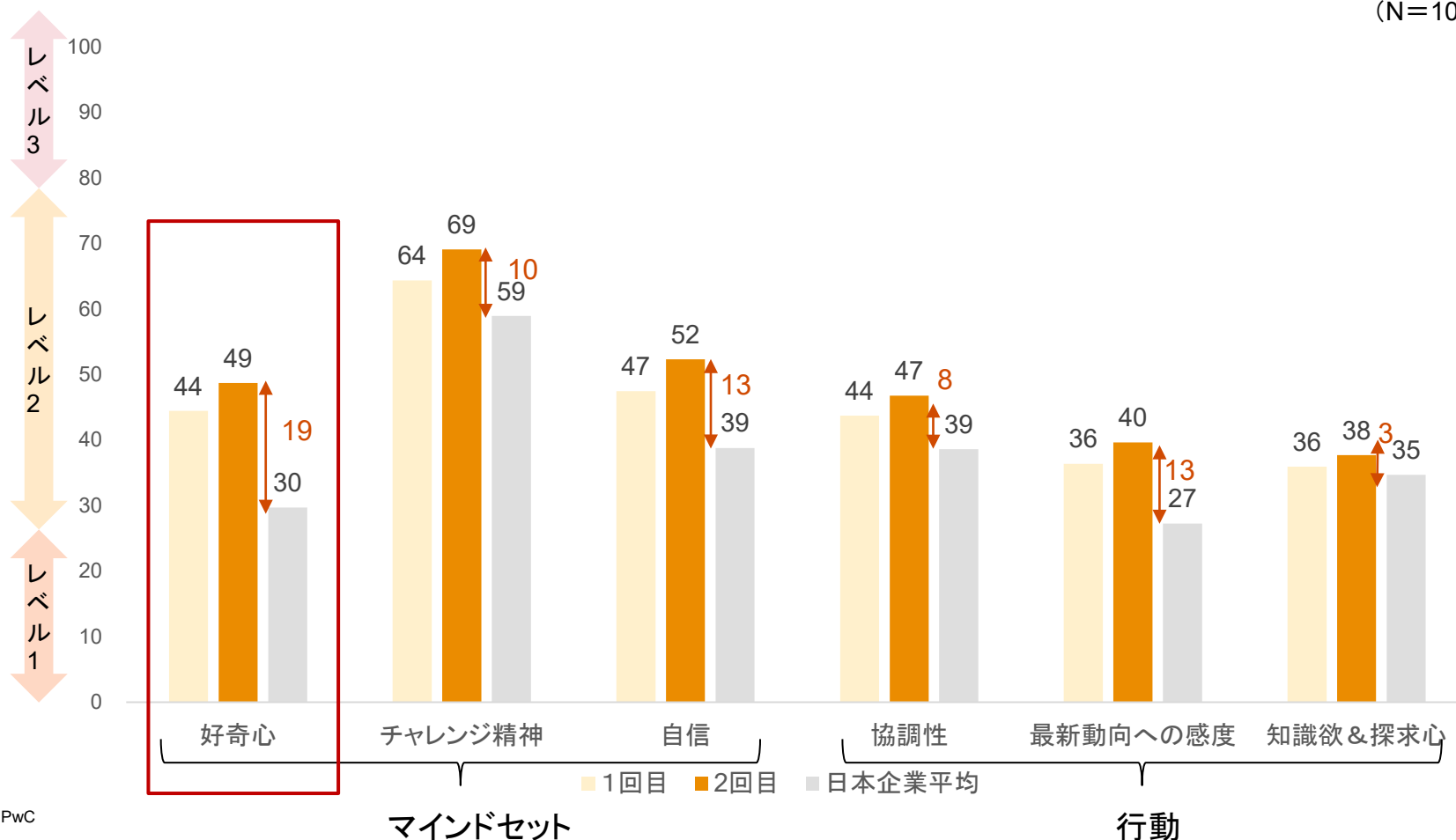
「マインドセット」領域、「行動」領域が、日本企業平均より高いことが全体のリテラシーレベルを引き上げています。



(1) Digital Scoring 項目別 日本企業平均との比較

日本企業における領域比較でも「マインドセット」領域は、他領域に比べて高い傾向にあります。今回のプログラムの受講者においては「好奇心」領域が高いというのが特徴的で、自らリカレント教育に申し込むという行動に現れていると考えられます。

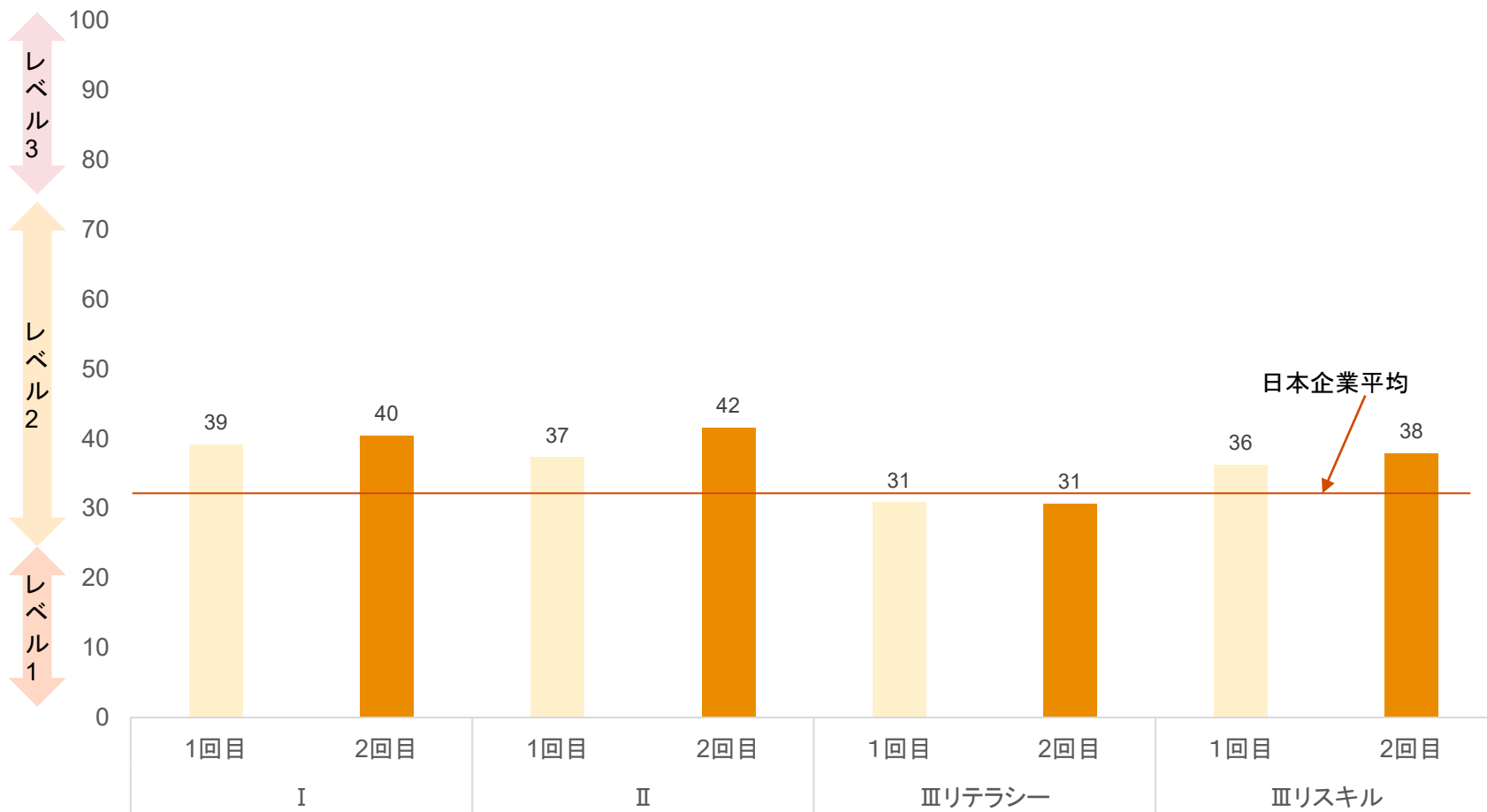
(N=108)



(1) Digital Scoring コース別

コース別に見ると、Ⅲリテラシー以外のコースでスコアが伸びていることがわかります。また、Ⅱコースの受講者のスコアが相対的に若干高いこともわかります。

(N=108)



(2)キャリア意向のアセスメント 有効回答者がいるプログラム一覧(全25プログラム)

| | |
|---|--|
| 3.国立高等専門学校機構 一関工業高等専門学校/中東北ものづくりDXビルドアップアカデミー | 27.金沢工業大学/組織活性化に向けたDXリスキル教育プログラム |
| 7.国立大学法人筑波技術大学/聴覚障害者のための共生社会実現力育成プログラム【DXリスキル】 | 28.国立大学法人 福井大学/産学官金連携による「ふくい型アプレントイス」プログラム(DX人材養成) |
| 8.国立大学法人筑波技術大学/視覚障害を有する鍼灸あん摩マッサージ指圧師が開業して活躍するための基礎をつくるプログラム | 30.日本福祉大学/リカレント教育×就職支援のDX推進による福祉業界でのセカンドキャリア形成プログラム |
| 11.国立大学法人 東京学芸大学/教育支援協働推進人材育成プログラム | 31.国立大学法人 三重大学/DXによる中小企業の事業再構築・新事業創出を担える人材の育成 |
| 12.青山学院大学/2022年度青山情報システムアーキテクト育成プログラム初級クラス(ADPISA-E) | 37.国立大学法人 神戸大学/Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダー育成プログラム |
| 13.青山学院大学/2022年度青山情報システムアーキテクト育成プログラム中級クラス(ADPISA-M) | 38.関西学院大学/【DX×AI】アプリの開発・活用による課題解決スキル向上プログラム |
| 14.学校法人先端教育機構 事業構想大学院大学/社内クリエイター養成プログラム(DX推進人材育成コース) | 45.国立大学法人 島根大学/島根大学農林業就業支援リカレント教育プログラム |
| 15.学校法人先端教育機構 事業構想大学院大学/次世代みちのく地域イノベーター養成プログラム～SHU・HA・RI～ | 50.国立大学法人 愛媛大学/地域創生イノベーター育成プログラム |
| 17.学校法人東京理科大学/DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム | 52.公立大学法人北九州市立大学/everiGo WEB系プログラマ・DX人材育成プログラム |
| 18.東洋大学/Open Smart City に向けたDX 人材育成プログラム | 53.公立大学法人北九州市立大学/everiPro 産業DXリスキリングプログラム |
| 21.立教大学/DX変革リーダー育成プログラム | 54.中村学園大学/食MBAアドバンスコース |
| 25.国立大学法人 山梨大学/ドローンとAIを活用したDX推進データサイエンティスト人材養成プログラム | 55.国立大学法人 佐賀大学/「北部九州DXリスキル地域連携プログラム」4高専および日本マイクロソフト社等連携協定企業による北部九州DX人材プラットフォーム－Sagallege(サガレッジ)－ |
| 26.国立大学法人金沢大学/地域企業の中核を担う「地域企業次世代リーダー」育成プログラム | 30.日本福祉大学/リカレント教育×就職支援のDX推進による福祉業界でのセカンドキャリア形成プログラム |

(2)キャリア意向のアセスメント 概要

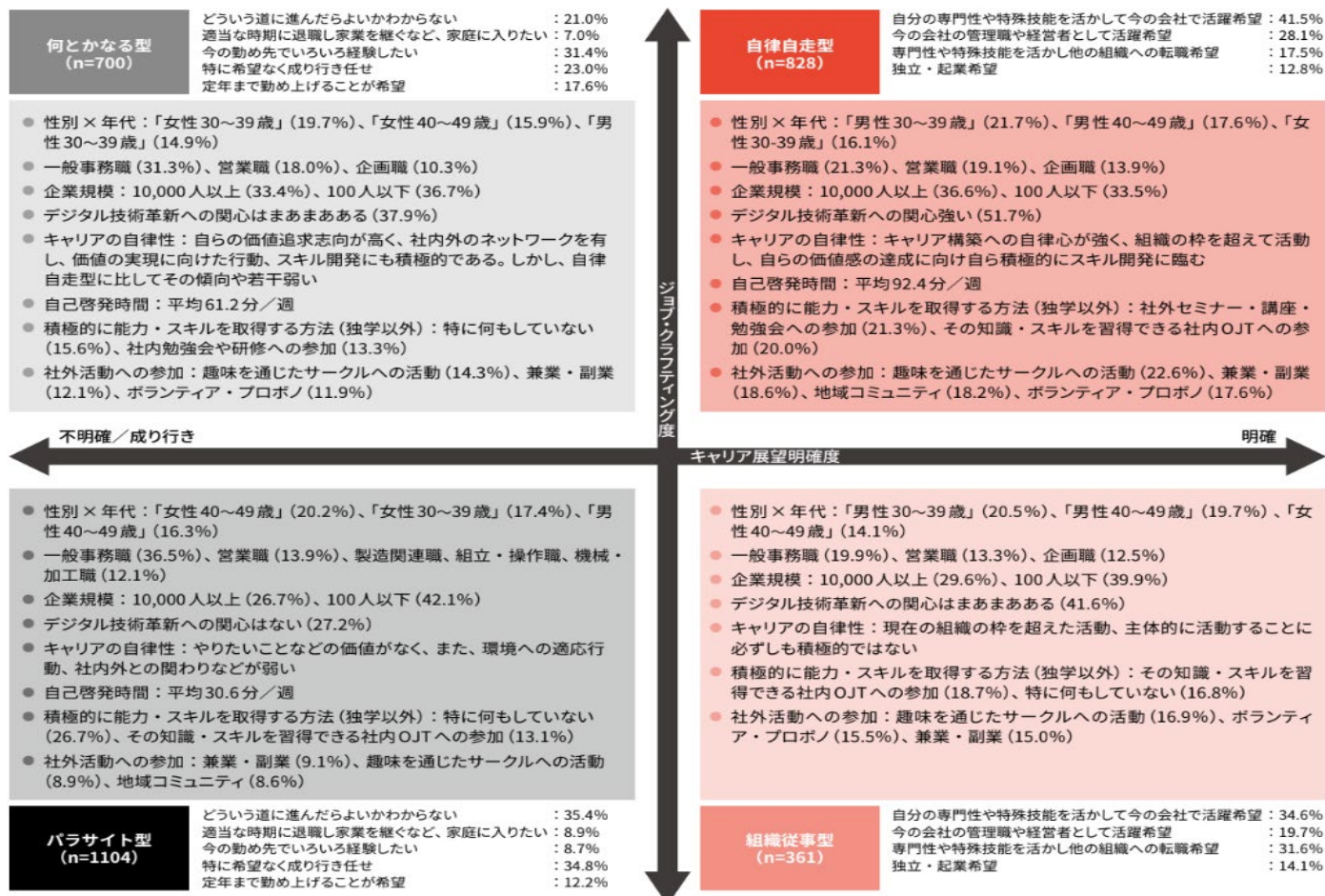
本調査は、「キャリア意向」に関する16の質問項目に回答をしてもらい、回答者のキャリア意向を4タイプで算出するアセスメントです。

| | 基礎情報 | | キャリア意向 | |
|------|---|--|--|--|
| 目的 | 基礎情報の取得 | | 4象限タイプ分類 | |
| 質問項目 | カテゴリ | 質問項目 | カテゴリ | 質問項目 |
| | 基礎情報 | 9 | ジョブクラフティング※ | 15 |
| | 社会人向け学び直しプログラムの受講経験 | 1 | キャリア展望 | 1 |
| | 能力開発に対する意識 | 2 | 合計 | 16 |
| | 合計 | 12 | | |
| | 「ジョブクラフティング」と「キャリア展望」の かけ合わせで結果を算出 | | | |
| 結果 | 自律自走型 明確なキャリア展望と、自らスキルや能力開発するマインドを既に有している | 組織従事型 明確なキャリア展望を有しているものの、自らスキルや能力開発するマインドは弱い | 何とかなる型 自らスキルや能力開発することはできるが、将来どのようなキャリアを歩むかは成り行きである | パラサイト型 キャリア展望も不明確であり、自らスキルや能力開発するマインドも弱い |

※ 労働者が自らの仕事を再定義し、創意工夫する行動のこと。労働者が主体的に業務に取り組むため、仕事の成果にもつながると言われている。

(2)キャリア意向のアセスメントタイプ

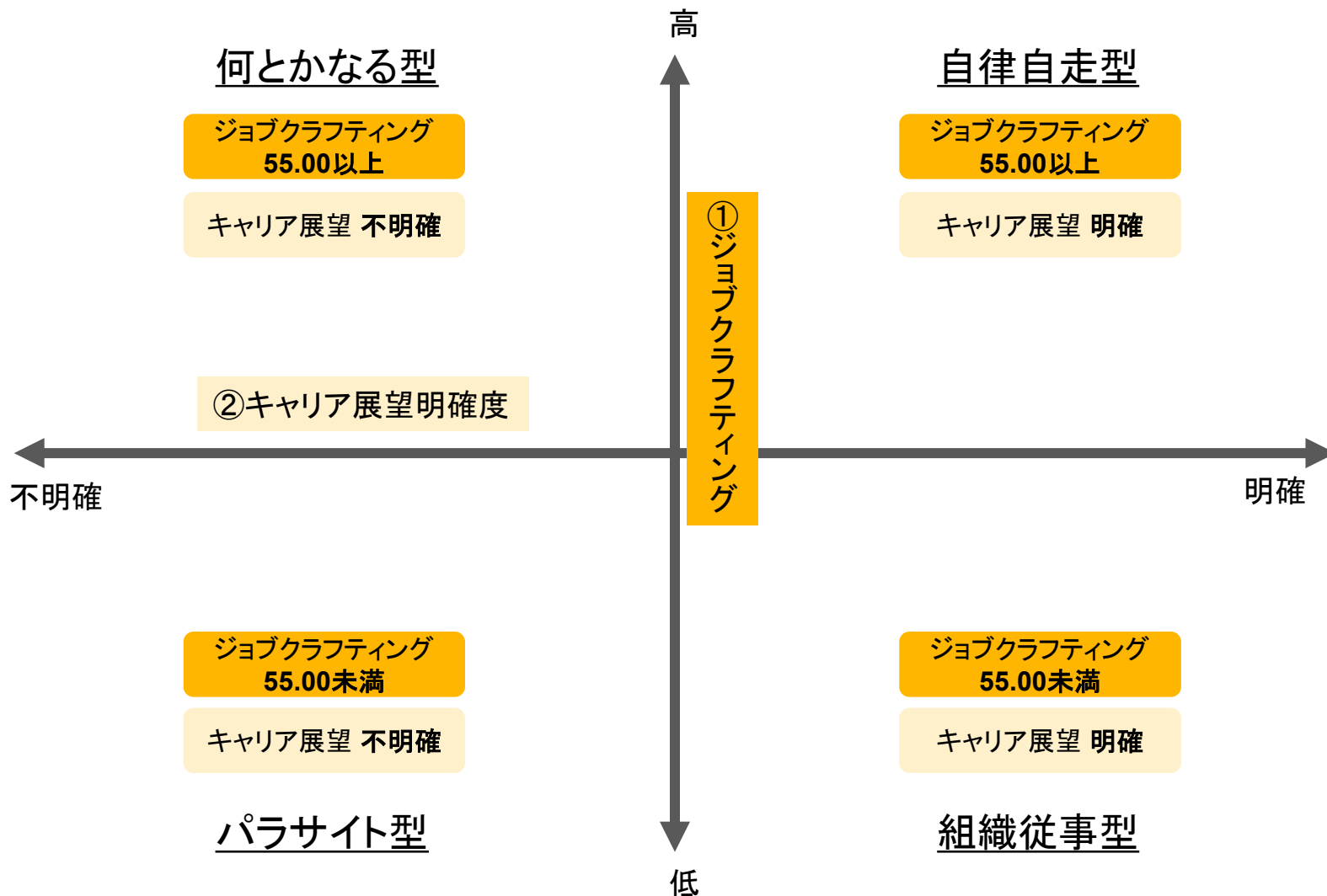
弊社が実施した自律自走型調査※によると、自律自走型はキャリア構築の自立心が強く自ら積極的にスキル開発に臨む傾向がありますが、パラサイト型はやりたいこと等の価値がなく、環境への適応能力が低く社内外の関わりが少ない傾向があります。



※ PwC Japan(2020), 『1対N時代の到来に向けたわが国の人材育成の在り方調査』調査報告書(p.64)

(2)キャリア意向のアセスメント 分析軸

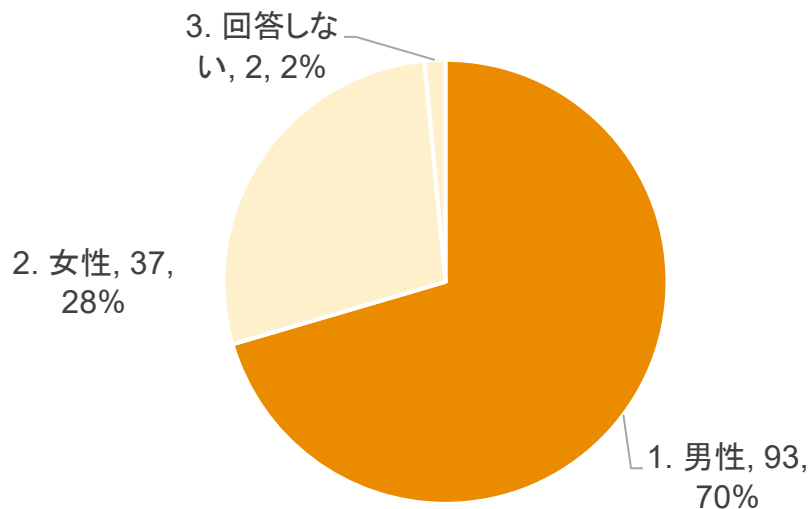
ジョブクラフティングの設問で55点以上かどうか、キャリア展望の設問の回答が明確/不明確かどうかで4タイプにキャリア意向を分類します。



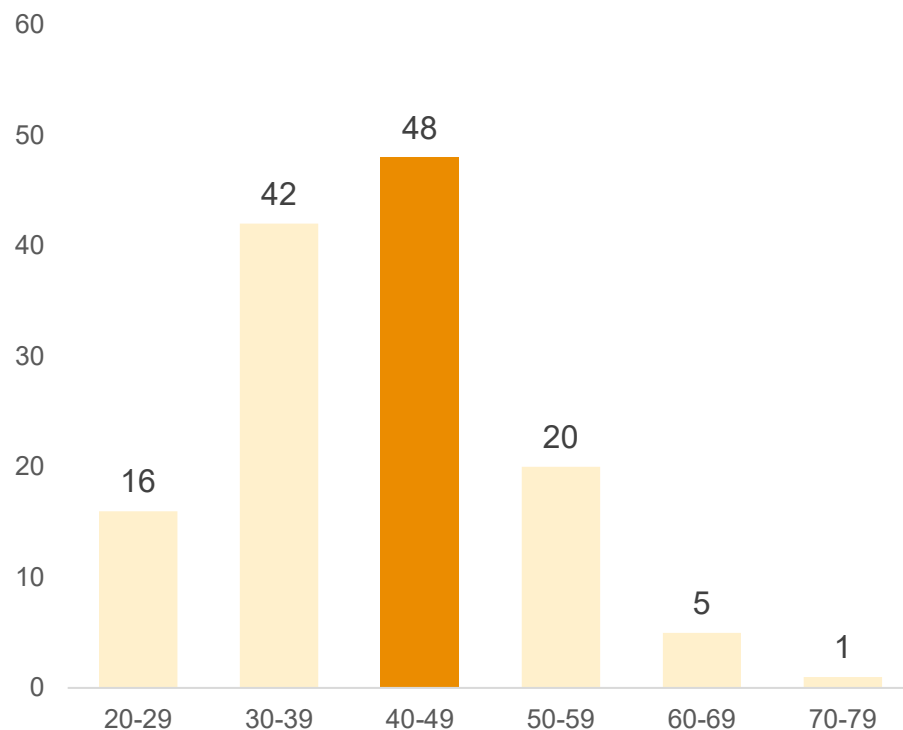
(2)キャリア意向のアセスメント 回答者の属性

回答者の年代を見ると、40代が最も多くなっています。

性別(N=132,単一回答)



年齢(N=132,単一回答)

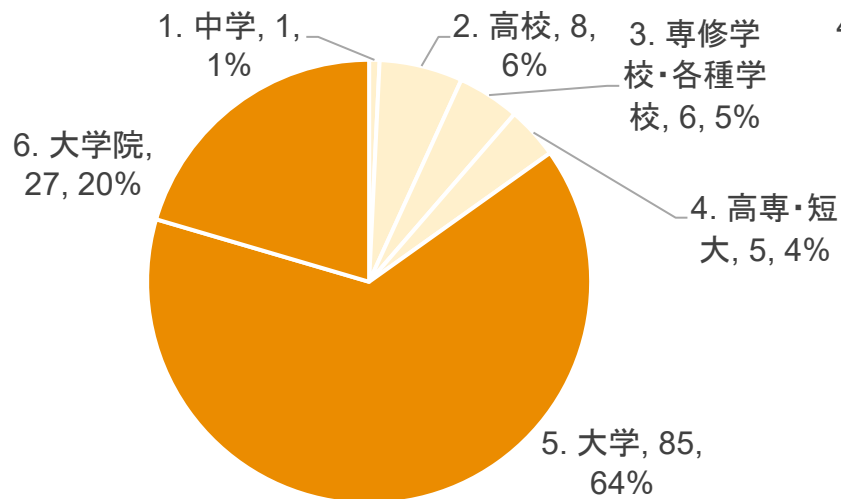


(2)キャリア意向のアセスメント 回答者の属性

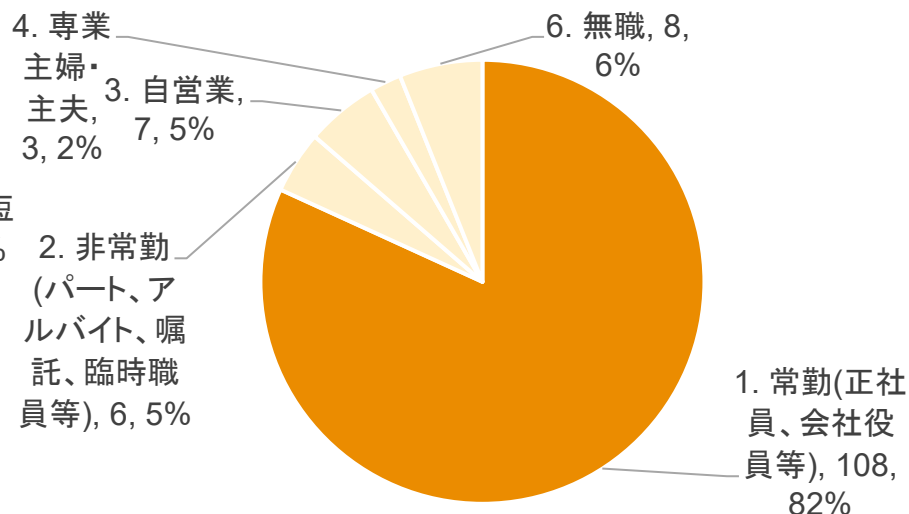
最終学歴は、大学卒業が64%、次いで大学院卒が20%となっており、日本全体の学歴より高くなっています。

就業状況を見ると、82%が常勤の正社員・会社役員となっています。

最終学歴(N=132,単一回答)

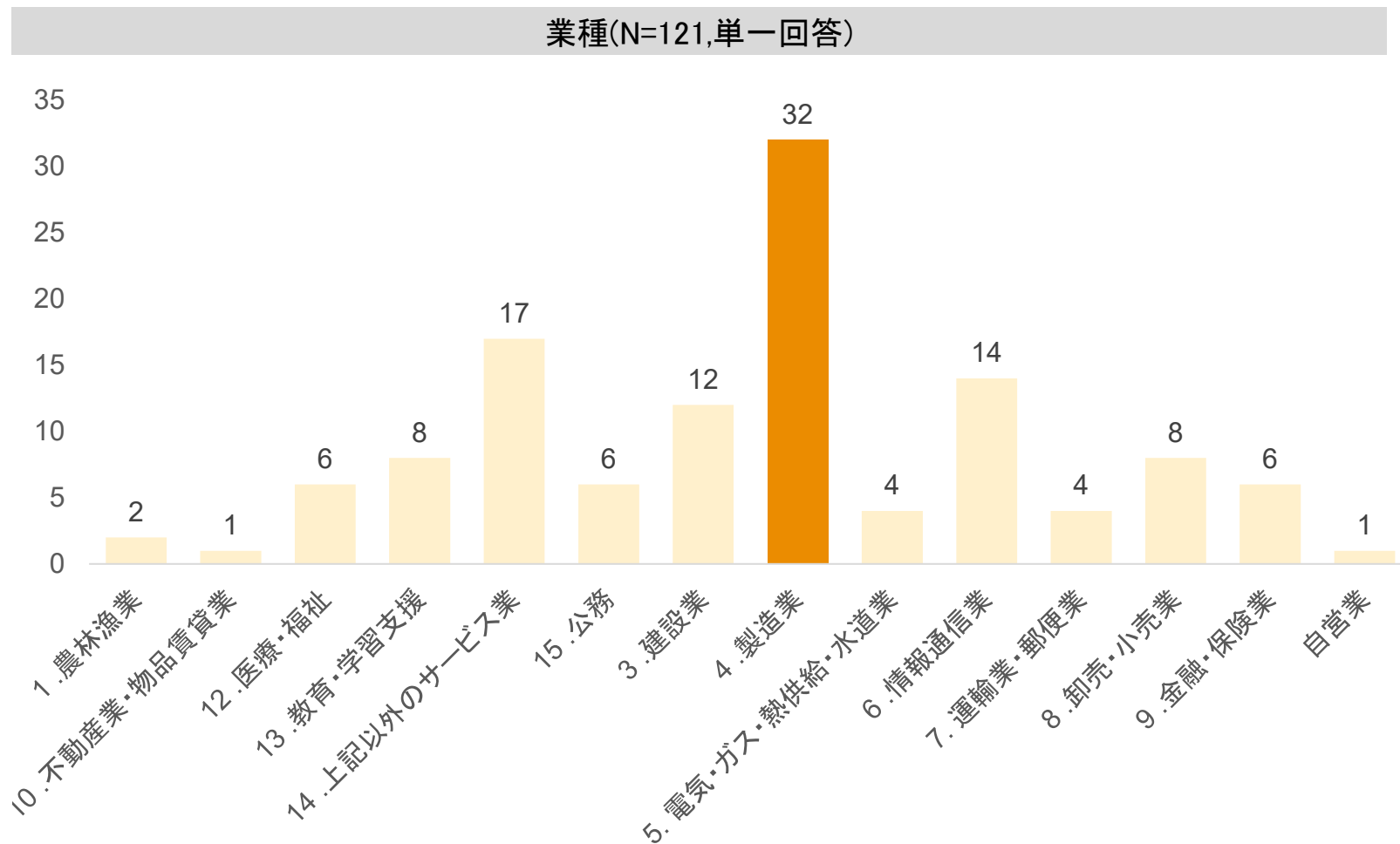


就業状況(N=132,単一回答)



(2)キャリア意向のアセスメント 回答者の属性

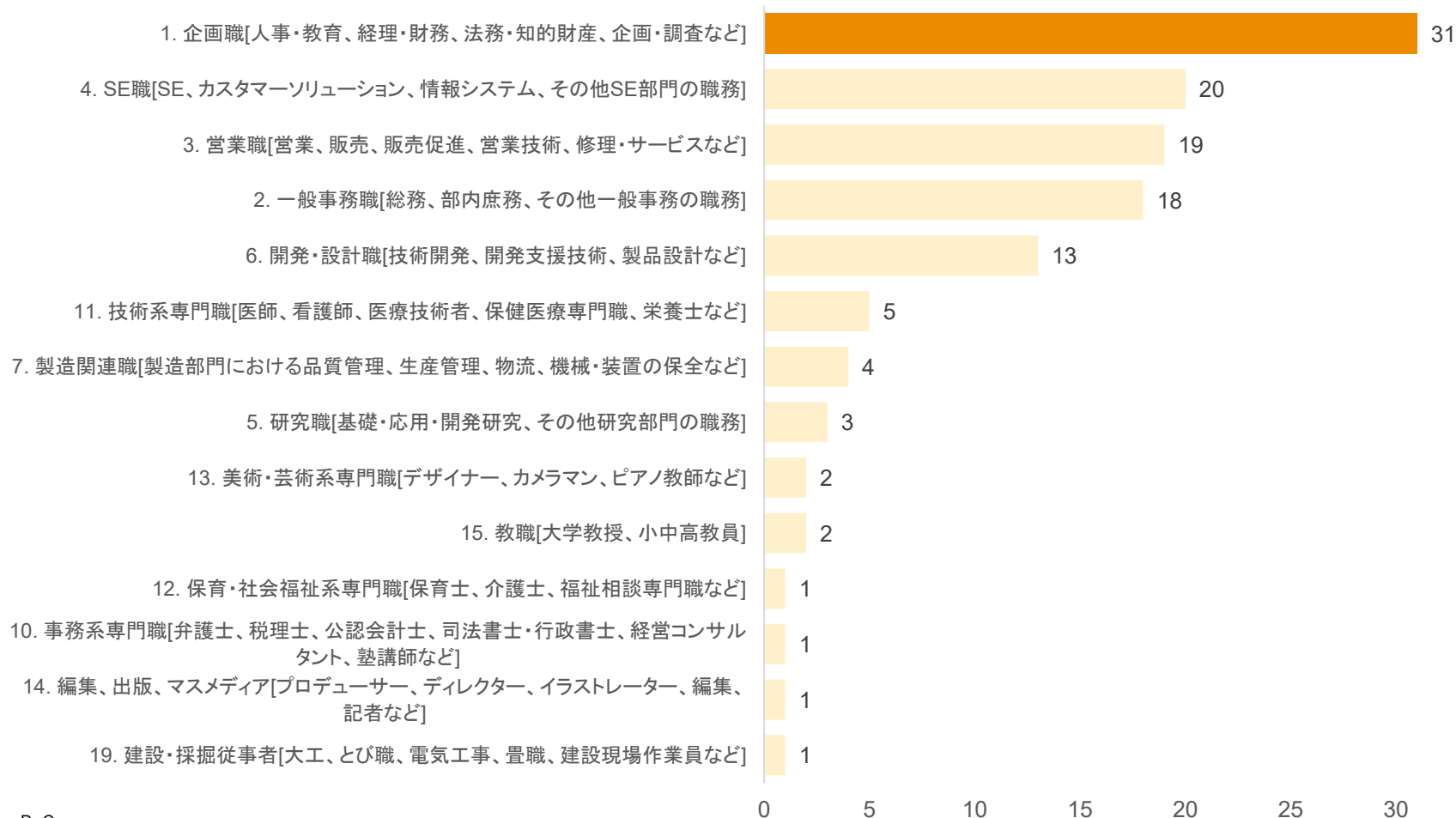
業種は製造業が最も多くなっていますが、あらゆる業種の方が含まれています。



(2)キャリア意向のアセスメント 回答者の属性

仕事内容は企画職が最も多くなっています。

仕事内容(N=121,単一回答)

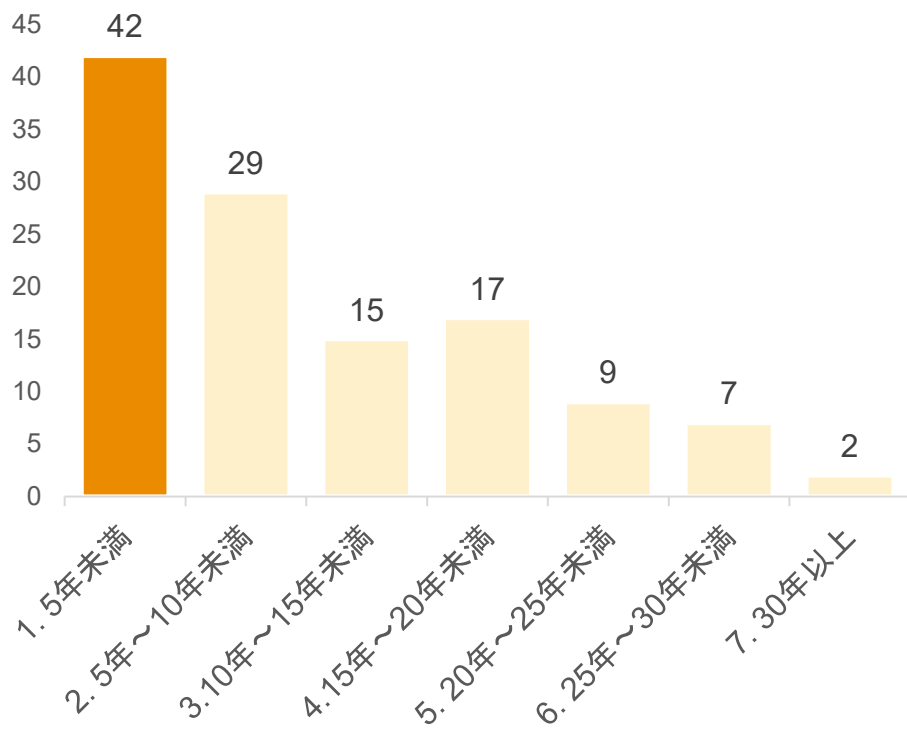


(2)キャリア意向のアセスメント 回答者の属性

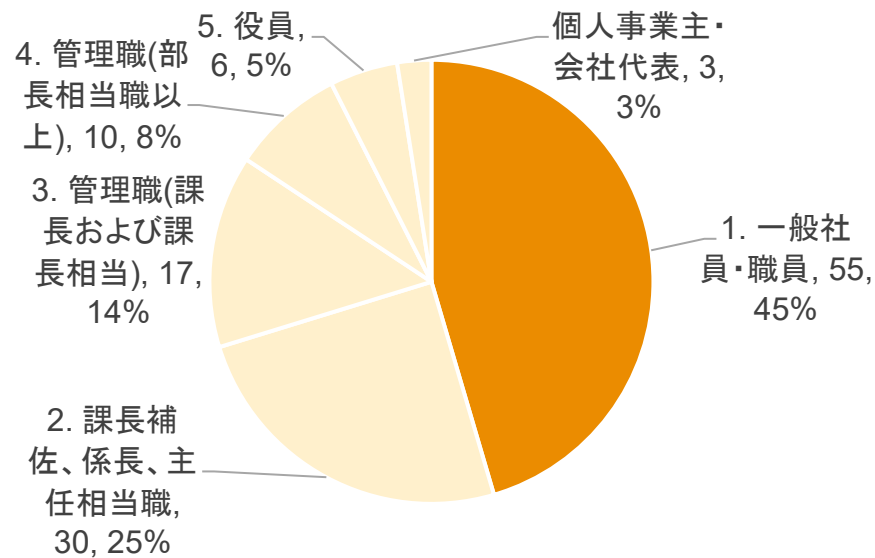
現在の勤務先での勤続年数は5年未満が最も多いです。

現在の勤務先での役職は一般社員・職員が最も多く、45%を占めます。

現在の勤務先での勤続年数(N=121,単一回答)



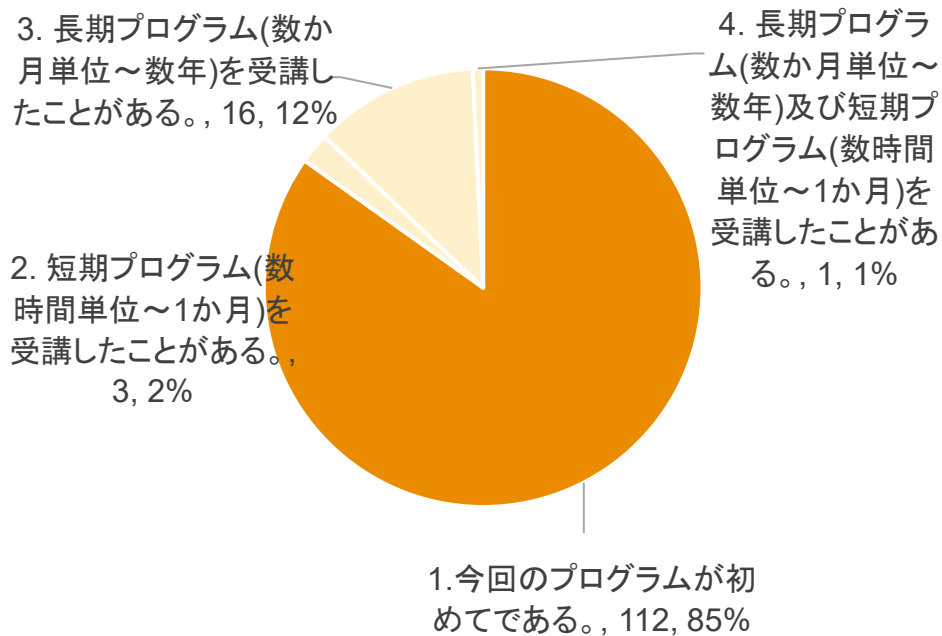
現在の勤務先での役職(N=121,単一回答)



(2)キャリア意向のアセスメント 回答者の属性

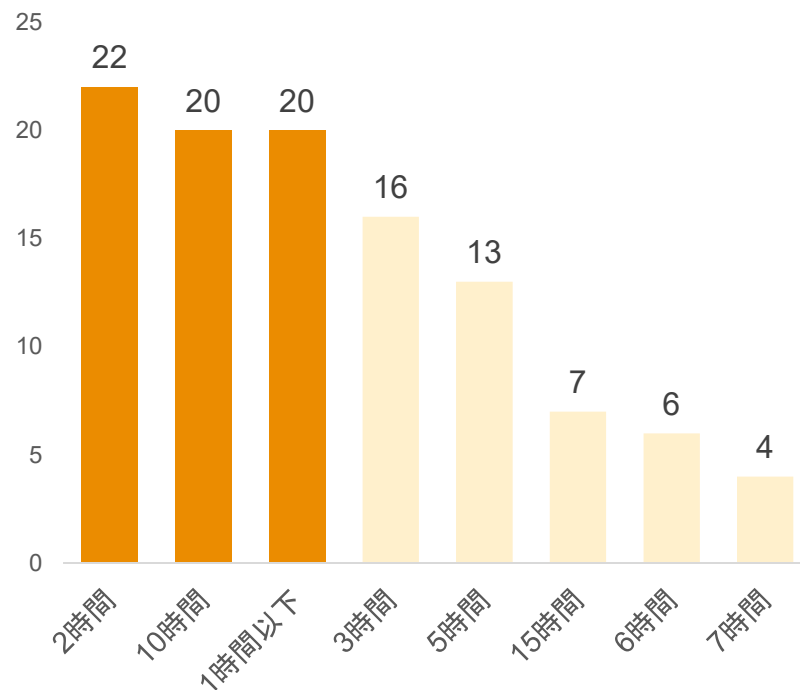
リカレントプログラムの受講経験については、「今回のプログラムが初めてである」と回答した方が83%を占めます。また、1週間当たりの平均的な自己啓発・学習時間は2時間が最も多いですが、20時間と1時間以下という回答もほぼ同数になっています。

リカレントプログラムの受講経験(N=132,単一回答)



1週間あたりの平均的な自己啓発・学習時間(N=108,単一回答)

※1回目調査の結果を分析



(2)キャリア意向のアセスメント 全体傾向

受講者全体の傾向として、自律自走型が多いです。1回目調査と2回目調査を比較すると、ジョブクラフティングの平均点とキャリア展望有の人数が増えており、パラサイト型の人数が減っています。

| | | 1回目 | 2回目 |
|------------|--------------------|-----|---------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 132 | 132 |
| | ジョブクラフティングの平均点※2 | 65 | 66(+1) |
| | 「キャリア展望が明確」※3の人数 | 109 | 118(+9) |
| 分布 | 自律自走型の人数 | 97 | 97(-) |
| | 組織従事型の人数 | 12 | 21(+9) |
| | 何とかなる型の人数 | 16 | 11(-5) |
| | パラサイト型の人数 | 7 | 3(-4) |
| 1回目と2回目の比較 | 2回目の調査で自律自走型になった人数 | — | 16 |

※1 1回と2回両方に回答した人のみが集計対象

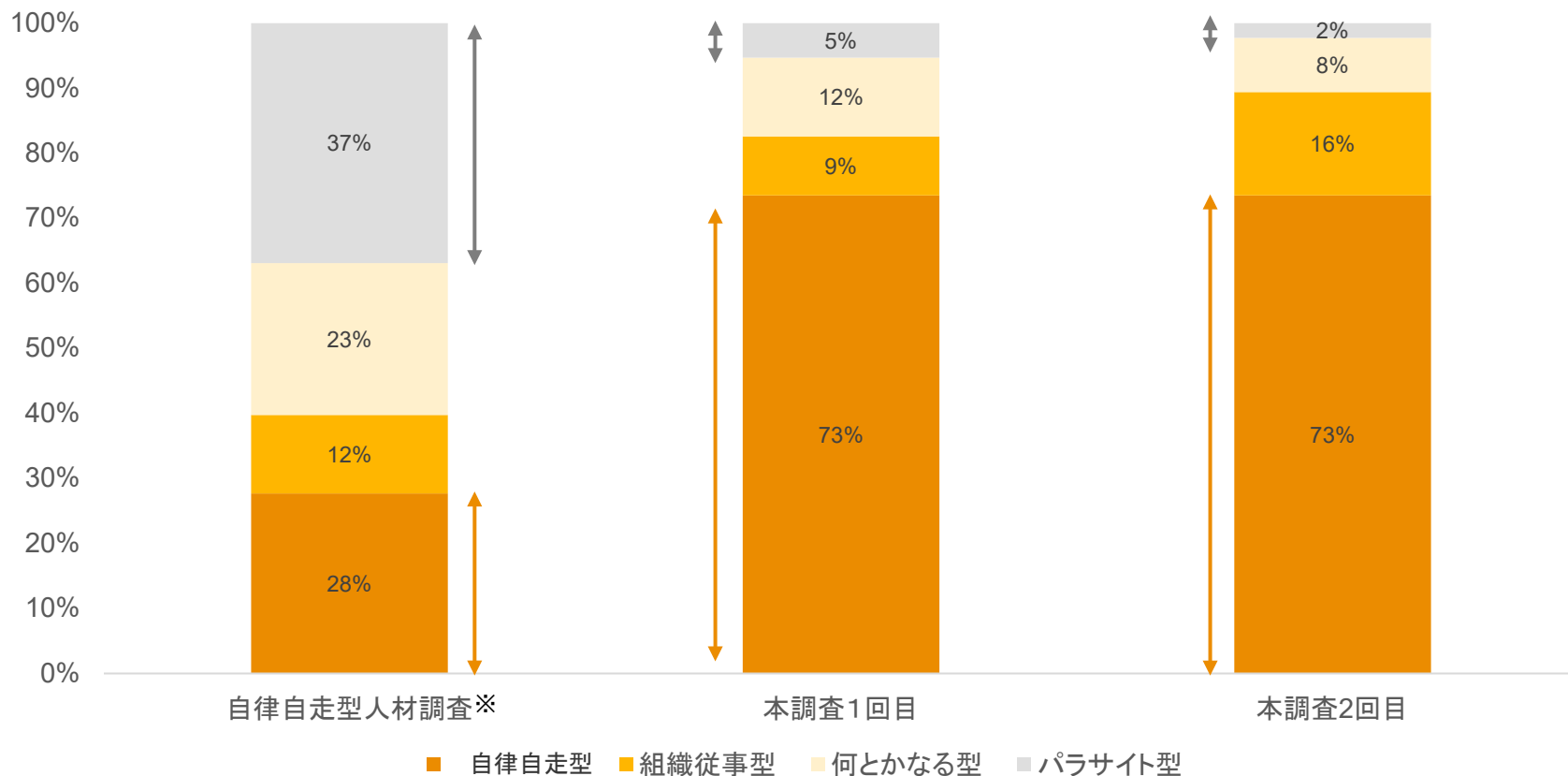
※2 55点が基準点。55点より高いか低いかで人材のタイプが変わる

※3 「キャリア展望」の設問の回答によって明確か不明確かを分類

PwC

(2)キャリア意向のアセスメント 他指標との比較

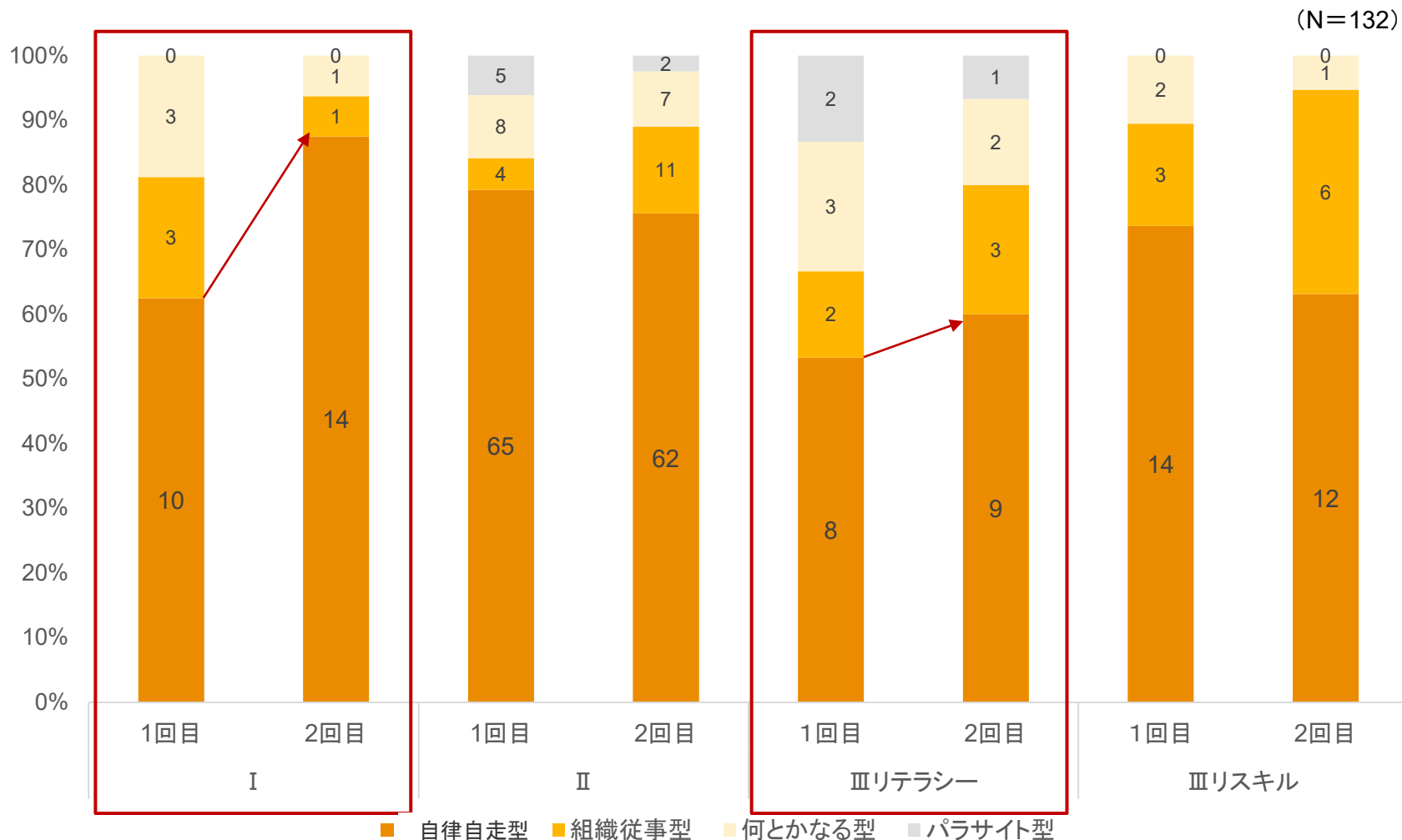
自律自走型人材調査と比較すると、自律自走型がとりわけ多く、パラサイト型の割合がかなり低いことがわかります。キャリアに対して積極的で前向きな人材が今回のプログラムを受講していると言えます。



※ 弊社が2020年3月に実施した「『1対N時代の到来に向けたわが国の人材育成の在り方調査』にて実施したアンケート結果(サンプル数2993、基本属性製造業25%、一般社員72%、事務職29%、大学卒51%)。本調査は、ジョブクラフティングの基準値を作った調査である。

(2)キャリア意向のアセスメント コース別分析

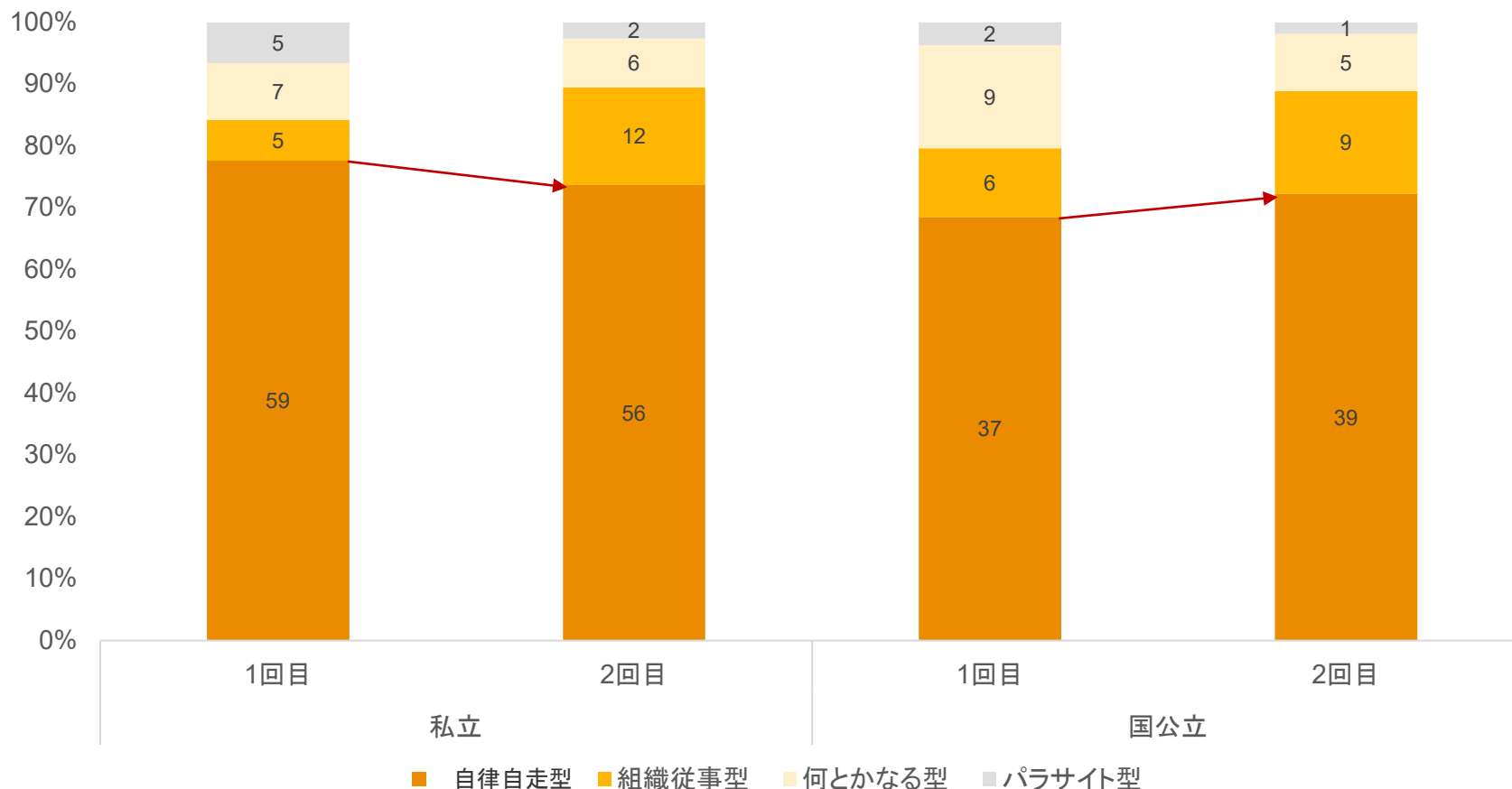
就職支援等を実施していると考えられるIコースとⅢリテラシーコースにおいて自律自走型の人が増えています。



(2)キャリア意向のアセスメント 設置区分別分析

自律自走型の人々の推移について、国公立の受講者が若干増えていますが、私立と国公立で特段大きな差は見られませんでした。

(N=130)



5-2

受講者アンケート
(プログラム受講後
アンケート)

概要

| | |
|------|--|
| 目的 | 受講者に対するアンケートを行うことにより、受講者が大学のリカレント教育プログラムに求める要素や、リカレント教育の成果などを調査し、今後の示唆となる分析を行うこと |
| 実施方法 | Google Formを採択校から正規受講者へ展開 |
| 調査内容 | <p><基本情報></p> <ul style="list-style-type: none">・ 性別・ 年齢・ 最終学歴・ マナパスのアクセス経験 <p><本調査></p> <ul style="list-style-type: none">・ プログラムを知ったきっかけ・ 受講目的・ プログラム内容以外で特に重視したこと <ul style="list-style-type: none">・ プログラムの満足度と達成度合い・ 受講料・ 今後の継続学習の予定 |
| 回収期間 | 2022年11月29日～2月28日 |
| 回答数 | 802 |

調査項目 1/4

| 大項目 | NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
|------|----|--|------|--|
| 基本情報 | 1 | プログラム受講状況を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> 受講中 修了済 |
| | 2 | 性別を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> 女性 男性 |
| | 3 | 年代を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> 10代 20代 30代 40代 |
| | 4 | 最終学歴を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> 中学 高校 専修学校・各種学校 |
| | 5 | 受講開始当時の就業状況を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> 常勤(正社員、会社役員等) 非常勤(パート、アルバイト、嘱託、臨時職員等) 自営業 専業主婦・主夫 学生 無職 |
| | 6 | 文部科学省では、社会人の学びを応援するためのポータルサイト「マナパス」(https://manapass.jp/)を開設・運営しています。この「マナパス」にアクセスしたことがありますか。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> アクセスしたことがある 「マナパス」を知っているが、アクセスしたことはない 「マナパス」を知らないので、アクセスしたことはない |

調査項目 2/4

| 大項目 | NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
|----------|----|--|-------------|--|
| 受講理由・満足度 | 7 | どのようなキャリアへの活用を目的に、今回のプログラムを受講したのか教えてください。 | 複数回答 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 就職 ・ 転職 ・ 起業 ・ 副業 ・ 現在の職場での処遇の向上(昇級・昇格等) ・ 現在の職場での異動・配置転換 ・ 自己研鑽 ・ その他() |
| | 8 | 大学等のリカレント教育プログラムに対して受講前に期待していたことと、その達成度合いを教えてください。 <項目> <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること ・ 幅広い知見・視野を得ること ・ 当該分野で有名な教員から学ぶこと ・ 同じ目的意識をもった受講生と一緒に学ぶこと ・ 履修修了証を得ること ・ 資格を取得すること ・ 社外の人的ネットワークを得ること | 各項目 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> ・ とても達成できた ・ やや達成できた ・ あまり達成できなかった ・ 全く達成できなかった ・ 受講前に期待していなかった |
| | 9 | その他に、受講前に期待していたことがあれば教えてください。 | 任意 | 記述 |
| | 10 | 参加した研修プログラムの満足度を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 大変満足 ・ ある程度満足 ・ 少し不満 ・ 大変不満 |

調査項目 3/4

| 大項目 | NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
|-------------|----|--|------|--|
| プログラム 選択 | 11 | 参加した研修プログラムをどこで知りましたか。 | 複数回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 大学等のウェブサイト • 大学等のメルマガ • 大学等のSNS • マナパス • 文部科学省のウェブサイト • 担当教員のウェブサイトやSNS等での発信 • 社会人向け学習雑誌等 • 求人情報誌等 • ローカルメディア • 上記以外のマスメディア等 • 企業や関連する業界団体等からの紹介 • 労働局やハローワークからの紹介 • 関連するその他機関からの紹介 • 友人・知人からの紹介 • その他（ ） |
| | 12 | プログラムを選ぶ際に、プログラム内容以外で特に重視したことを教えてください。 | 複数回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 受講時期や時間がフレキシブルに選べること • 短期間で修了できること • 通学しやすい場所に学校・教室が整備されていること • オンライン等を活用した遠隔授業が受けられること • 夜間、土日、休日等の社会人に配慮した時間帯で授業が受けられること • 授業料等が無料であること • 授業料等が安く設定されていること • 受講料等の減免制度があること • 学習やキャリア形成についてのカウンセリングが充実していること • 修了後のキャリア構築に関する支援が充実していること(就職支援、復職支援など) • 受講者間、OB・OG間のネットワークづくりに関する支援が充実していること • その他() • 特にない |

調査項目 4/4

| 大項目 | NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
|--------|----|--|------|---|
| 受講料 | 13 | 受講したプログラム名を選択してください。 | 単一回答 | (大学のプログラム一覧) ※選択結果により、No14を分岐 |
| | 14 | ※無料プログラムの場合 今回無料(教材費等を除く)で受講頂いたプログラムが、有料となった場合、どのくらいの受講料が適切だと思いますか。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 1万円未満 • 1万円以上5万円未満 • 5万円以上10万円未満 • 10万円以上20万円未満 • 20万円以上 • 無料でないと受講しない |
| | 14 | ※有料プログラムの場合 受講したプログラムの受講料の設定は適切だったと思いますか。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • もっと安くてもよかった • 適切だった • もっと高くてもよかった |
| 継続学習意向 | 15 | 今後の継続学習の予定を教えてください。 | 複数回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 大学等の正規課程(修士・博士等)への進学 • 大学等の公開講座・セミナー等の受講 • 民間企業の講座・セミナー・研修の受講 • 書籍やアプリ等を活用した自己学習 • 継続学習の意向はあるが、方法は検討中 • 継続学習の意向はない • その他() |

サマリ 1/2

サマリ

考察

基本情報

- 男女比はほぼ半々、年齢は30代～40代がボリュームゾーンになっている
- 大学卒の割合が約6割、常勤の正社員が約7割を占めている
- マナパスのアクセス経験については、**アクセスしたことがない人が8割に及ぶ**

- ◆ マナパスについては、**大学のリカレントプログラムを受講する層に伝わるように更なる広報が必要**

プログラムを知ったきっかけと、受講した目的

- 企業や関連する業界団体等からの紹介と友人・知人・上司から紹介、という回答が多い。続いて、大学等のウェブサイトと大学等のSNS・SNS広告が続いている
- 全体の1/4の受講者は転職または現在の職場での処遇の向上を目指してプログラムを受講しているが、**自己研鑽のみを目的に受講している人も同程度存在**

- ◆ **関係者に応じて個別最適に周知することと、マスに伝えることが重要である**
- ◆ **自己研鑽を兼ねている人が多いため、学びの意欲が高い人が多く集まっている傾向にある。学びの意欲に沿った授業が必要**

プログラム内容以外で特に重視したこと

- オンライン等を活用した遠隔授業、授業料が無料、夜間・土日・休日の時間帯に授業が受けられること、という回答が多く挙げられてる

- ◆ 大学へのアンケートを参照すると、**オンライン授業・受講しやすい時間帯の設定は多くの大学で行われており、一定のニーズを満たしていると言える**

サマリ 2/2

サマリ

考察

プログラムの満足度と達成度合い

- ・「大変満足」と回答した受講者が約半数、「ある程度満足」と回答した受講者が約4割いる
- ・幅広い知見を得ることについては、**ほぼ全ての受講者が高い達成度を感じている**。専門的なスキルを得ること、有名な教員から学ぶこと、受講者と一緒に学ぶことについても、8割弱の受講者が高い達成度を感じている

- ◆ プログラム受講者にとって、総じて高い満足度・達成度をあげている

受講料

- ・今回無料プログラムを受講した受講者を対象に、適切だと思う受講料について調査したところ、**1万円以上5万円未満、5万円以上10万円未満**という回答が多い結果となった
- ・有料プログラムを受講した受講者についても同様の調査をしたところ、「適切だった」と回答した**受講者の数がすべてのプログラムで高い結果**となった

- ◆ 受講生は今回の無料プログラムの適切な受講料として、1万円～10万円をあげている
- ◆ 最も金額が高いプログラムでも「適切だった」という回答が多いため、**金額そのものというより、プログラムと金額が見合うか、と言った観点が重要**であるように考えられる

今後の継続学習の予定

- ・自己学習という回答が最も多いものの、**大学等を利用して学習を継続する受講者も一定程度存在する**。特に、公開講座やセミナー等を受講すると回答した受講者が多い

- ◆ 大学等を利用して学習を継続する受講者も一定数いるため、**プログラム終了後に公開講座やセミナー等に誘導することが効果的**である可能性が高い

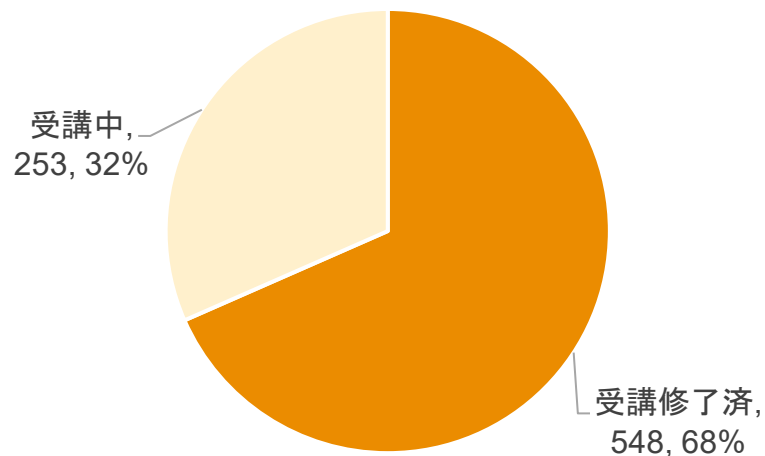
受講者の回答があったプログラム一覧(全43プログラム)

| | |
|------------------------------|--------------------|
| 1小樽商科大学 | 26金沢大学 |
| 2秋田大学 | 27金沢工業大学 |
| 4宮城大学(看護DXリカレント教育) | 28福井大学 |
| 3一関工業高等専門学校 | 29同朋大学 |
| 5宮城大学(DXリスキリングプログラム) | 30日本福祉大学 |
| 6筑波大学 | 31三重大学 |
| 7筑波技術大学(聴覚障害者) | 32京都女子大学 |
| 8筑波技術大学(視覚障害) | 33京都ホテル観光ブライダル専門学校 |
| 9千葉大学 | 35大阪観光大学 |
| 10東京学芸大学(教育イノベーション推進) | 38関西学院大学 |
| 11東京学芸大学(教育支援協働推進) | 39神戸市看護大学 |
| 12青山学院大学(ADPISA-E) | 41岡山大学 |
| 13青山学院大学(ADPISA-M) | 45島根大学 |
| 14事業構想大学院大学(社内クリエイター) | 46山口大学 |
| 15事業構想大学院大学(次世代みちのく地域イノベーター) | 47山陽小野田市立山口東京理科大学 |
| 17東京理科大学 | 49阿南工業高等専門学校 |
| 18東洋大学 | 50愛媛大学 |
| 19帝京大学(DX基礎人材) | 51北九州工業高等専門学校 |
| 20帝京大学(社内DXリーダー) | 54中村学園大学 |
| 21立教大学 | 55佐賀大学(北部九州DXリスキル) |
| 23早稲田大学(DX人材) | 56佐賀大学(妊娠期) |
| 25山梨大学 | |

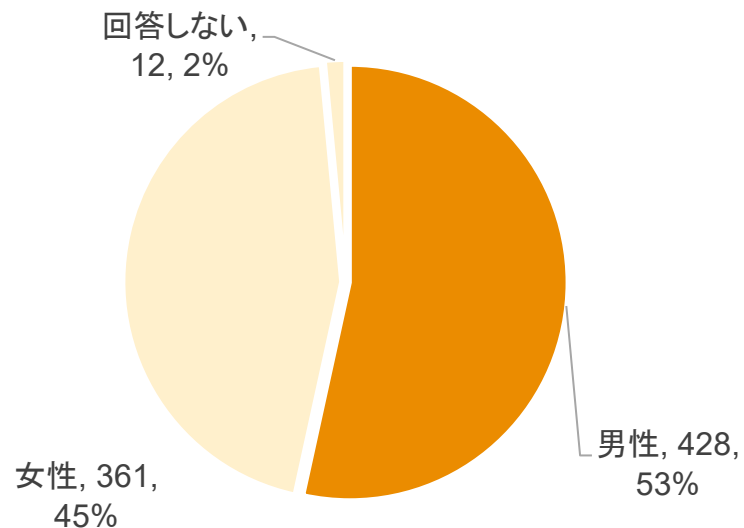
基本情報 1/3

受講終了済み/終了予定の受講者にアンケートを実施しております。
性別はほぼ半分ずつになっています。

プログラム受講状況(N=802,単一回答)



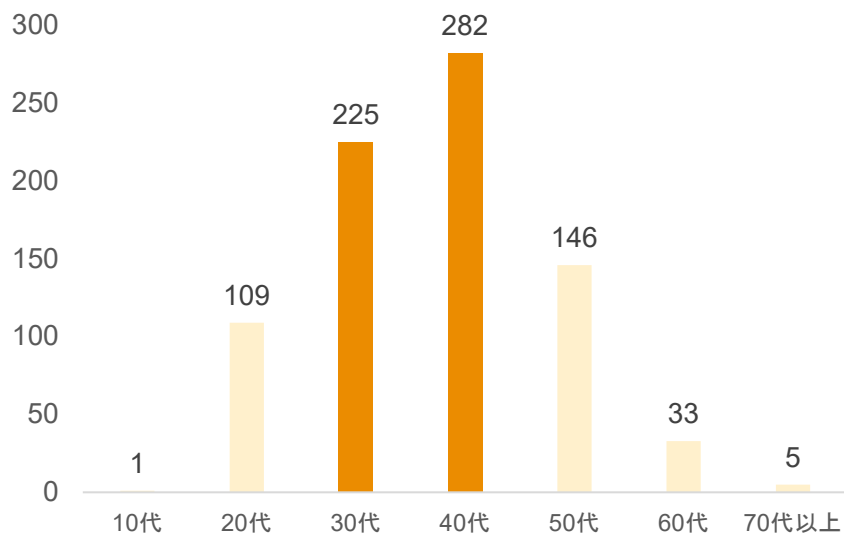
性別(N=802,単一回答)



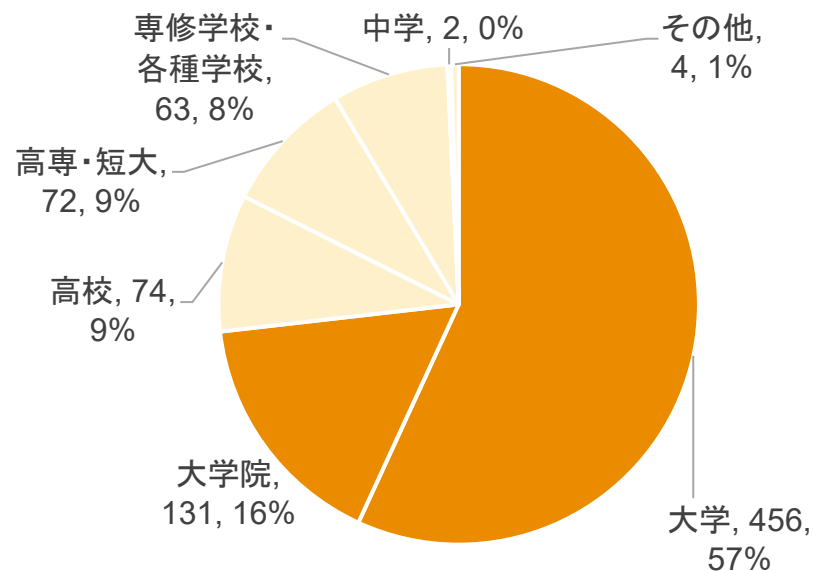
基本情報 2/3

受講者の年代を見ると、30,40代がボリュームゾーンになっています。最終学歴を見ると、大学卒業57%、次に大学院卒業17%が続いており、日本全体の学歴より高くなっています。

年代(N=802,単一回答)



最終学歴(N=802,単一回答)

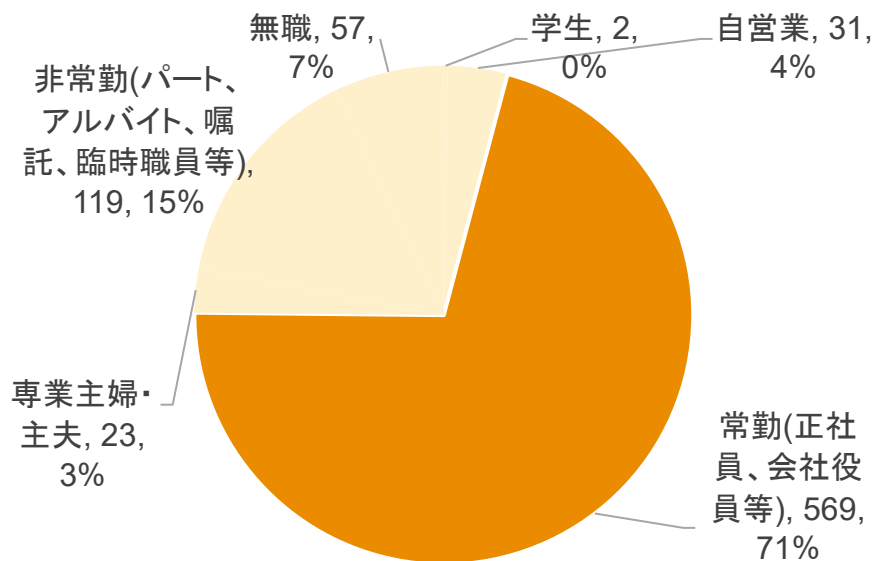


基本情報 3/3

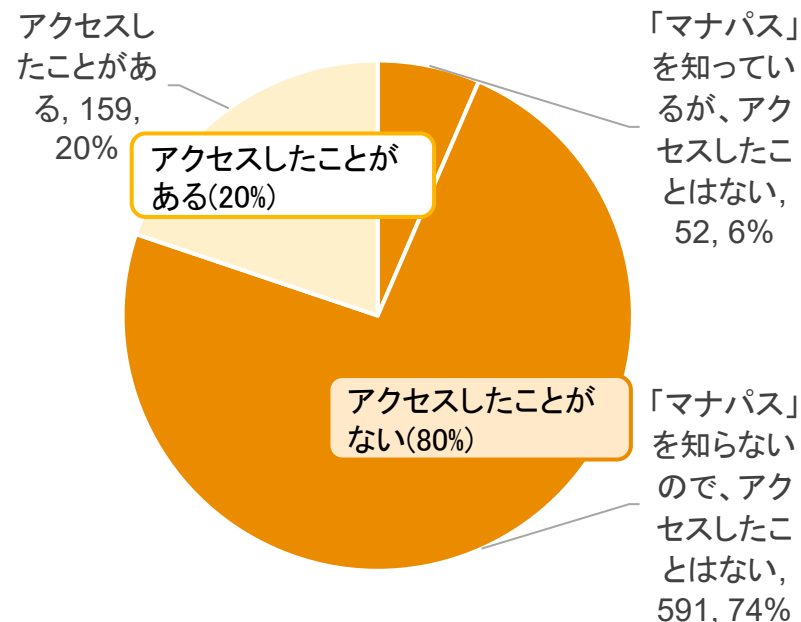
常勤の正社員が7割近くを占めています。

また、「マナパスにアクセスしたことがない」と回答した人は80%でした。

受講開始当時の就業状況(N=802,単一回答)



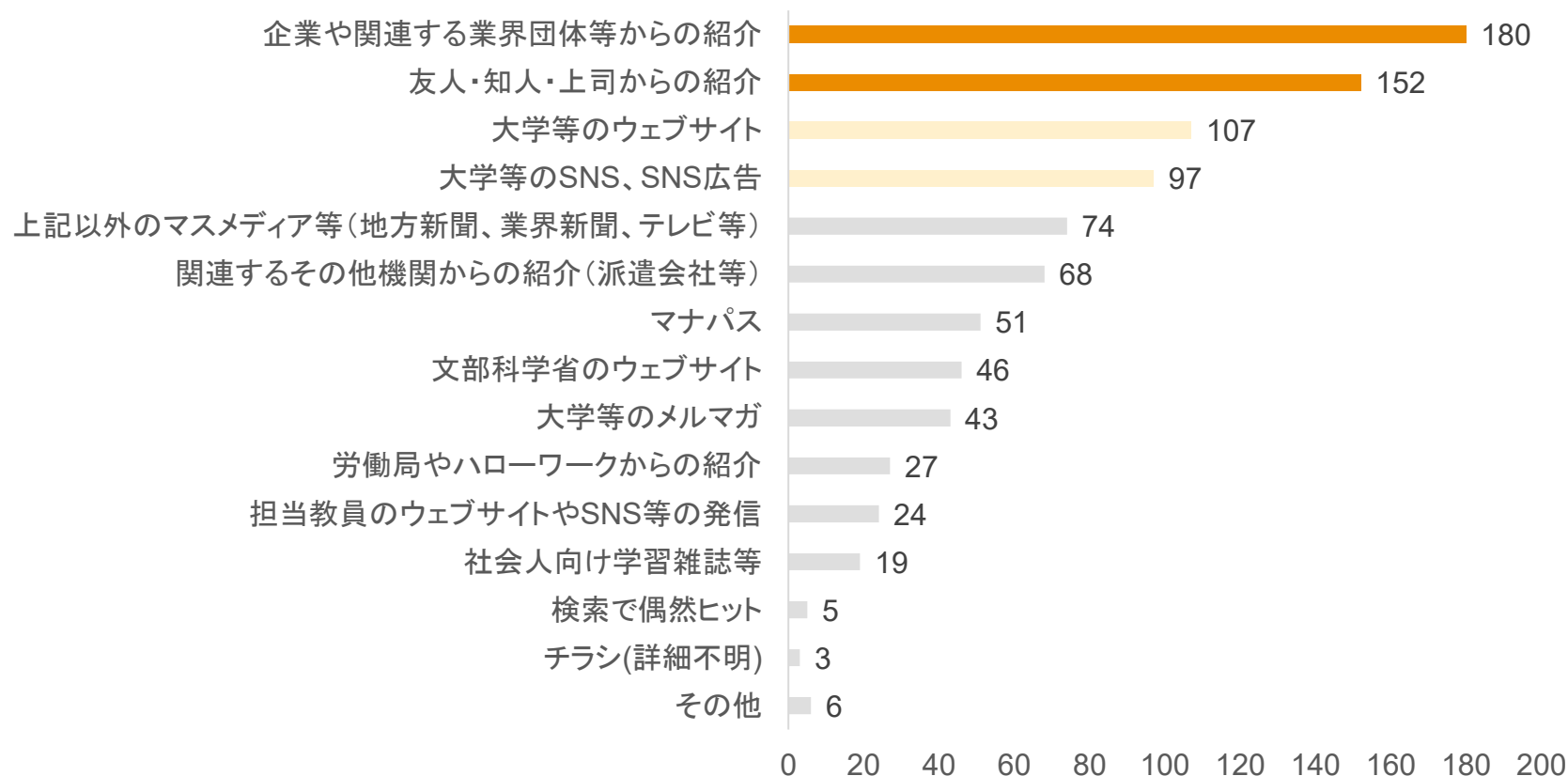
マナパスへのアクセス経験(N=802,単一回答)



プログラムを知ったきっかけ

「企業や関連する業界団体等からの紹介」と「友人・知人・上司から紹介」、という回答が多くなっています。「大学等のウェブサイト」と「大学等のSNS・SNS広告」が続いており、プログラムの関係者には個別最適に伝えることと、マスに周知することが重要であると考えられます。

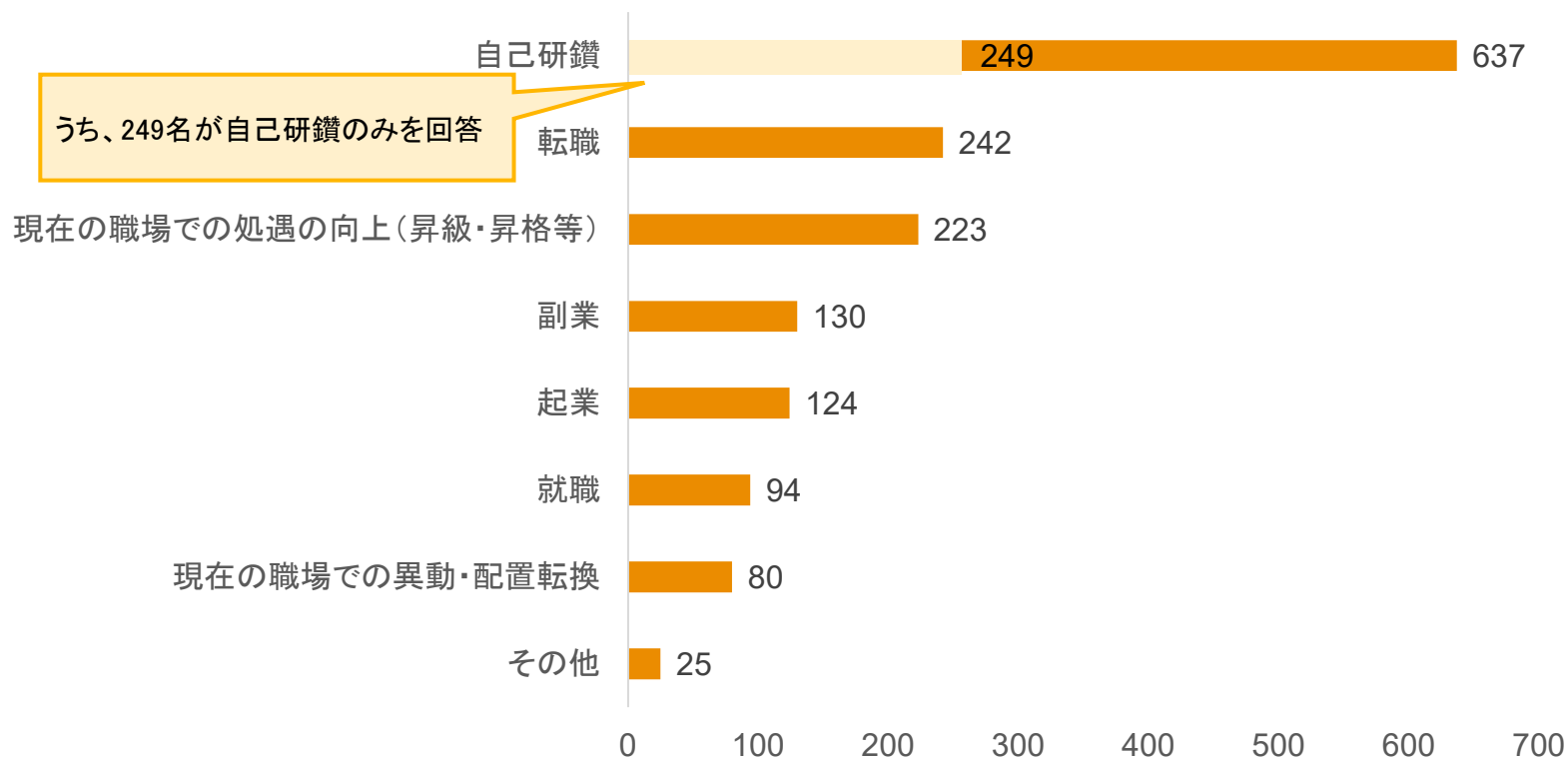
プログラムを知ったきっかけ(N=802, 複数回答)



プログラムを受講したキャリアの目的

多くの受講者が「自己研鑽」を兼ねてプログラムを受講していることがわかります。全体の1/4の受講者は転職または現在の職場での処遇の向上を目指してプログラムを受講しているようですが、自己研鑽のみを目的に受講している人も同程度います。

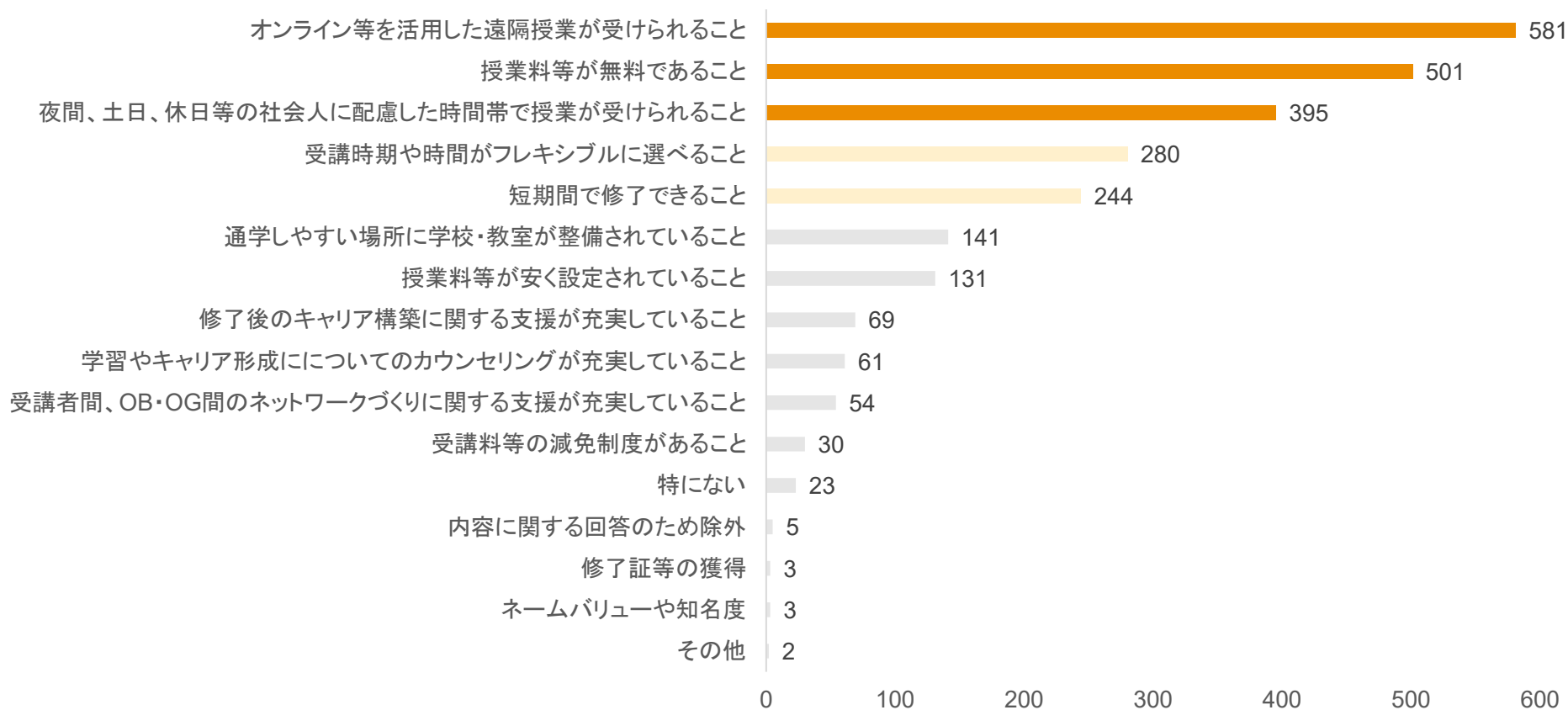
プログラム受講の目的(N=802, 複数回答)



プログラム内容以外で特に重視したこと

「オンライン等を活用した遠隔授業」、「授業料が無料」、「夜間・土日・休日の時間帯に授業が受けられること」、という回答が多く挙げられていました。次頁を参照すると、オンライン授業・受講しやすい時間帯の整備は多くの大学で行われています。

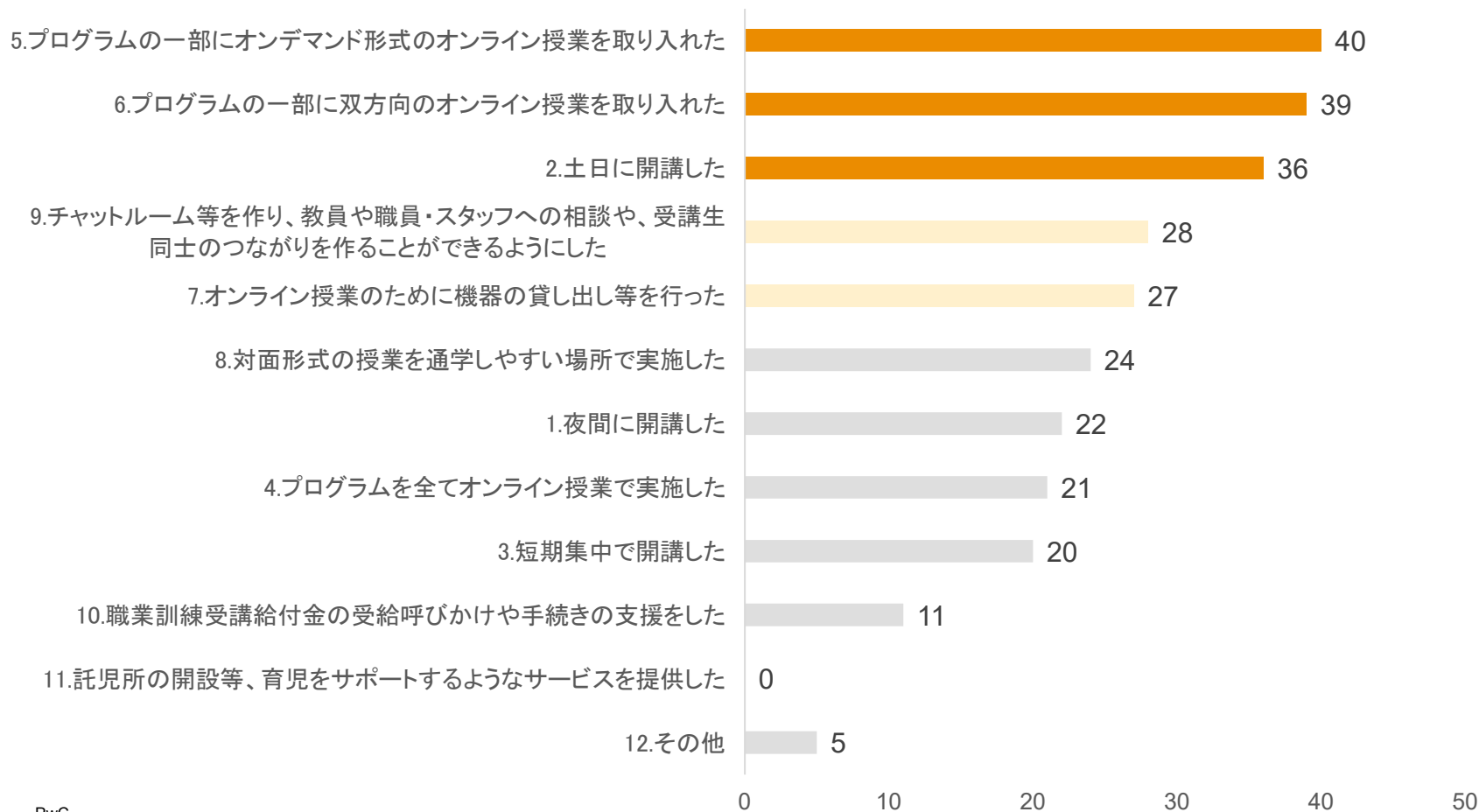
プログラム内容以外で特に重視したこと(N=802, 複数回答)



(参考)社会人が受講しやすい工夫として実施したこと

社会人が受講しやすい工夫として実施したこととして多く挙げられていたのは、「オンライン授業を取り入れること」と「土日の開講」でした。また、「受講者同士のつながりを作る」や「機器の貸し出しをする」など受講者のニーズに応えた取組も見られました。

社会人が受講しやすい工夫として実施したこと(N=56,複数回答)

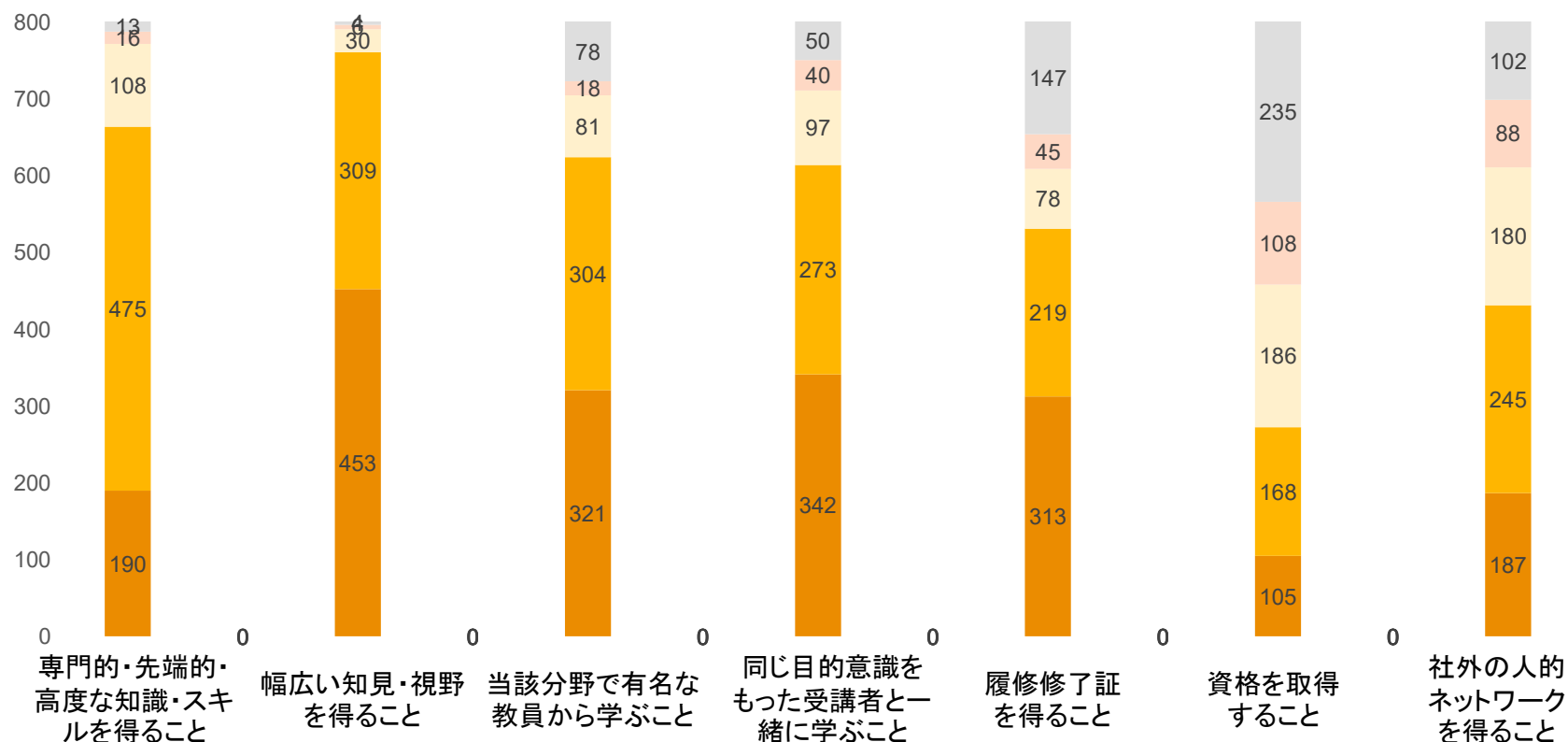


受講前に期待していたこととその達成度合い

「幅広い知見を得ること」については、ほぼ全ての受講者が高い達成度を感じていることがわかります。「専門的なスキルを得ること」、「有名な教員から学ぶこと」、「受講者と一緒に学ぶこと」についても、8割弱の受講者が高い達成度を感じています。

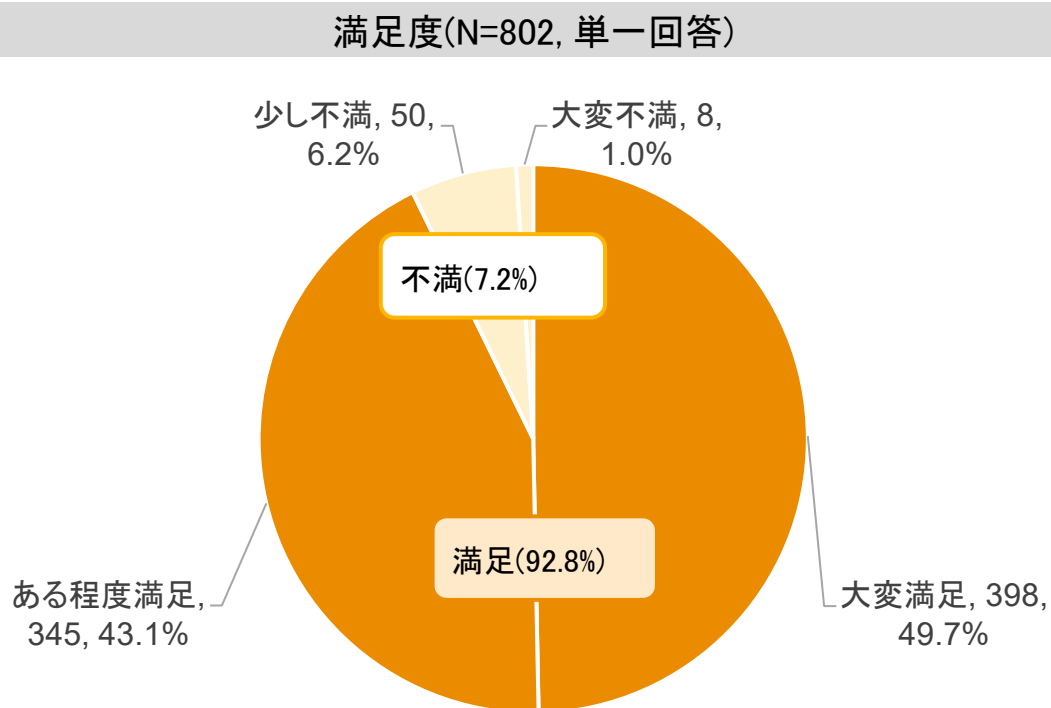
受講前に期待していたこととその達成度合い(N=802, 単一回答)

■ とても達成できた ■ やや達成できた ■ あまり達成できなかった ■ 全く達成できなかった ■ 受講前に期待していなかった



プログラムの満足度

「大変満足」と回答した受講者が約半数、「ある程度満足」と回答した受講者が約4割おり、全体的に非常に高い満足度だったと言えます。

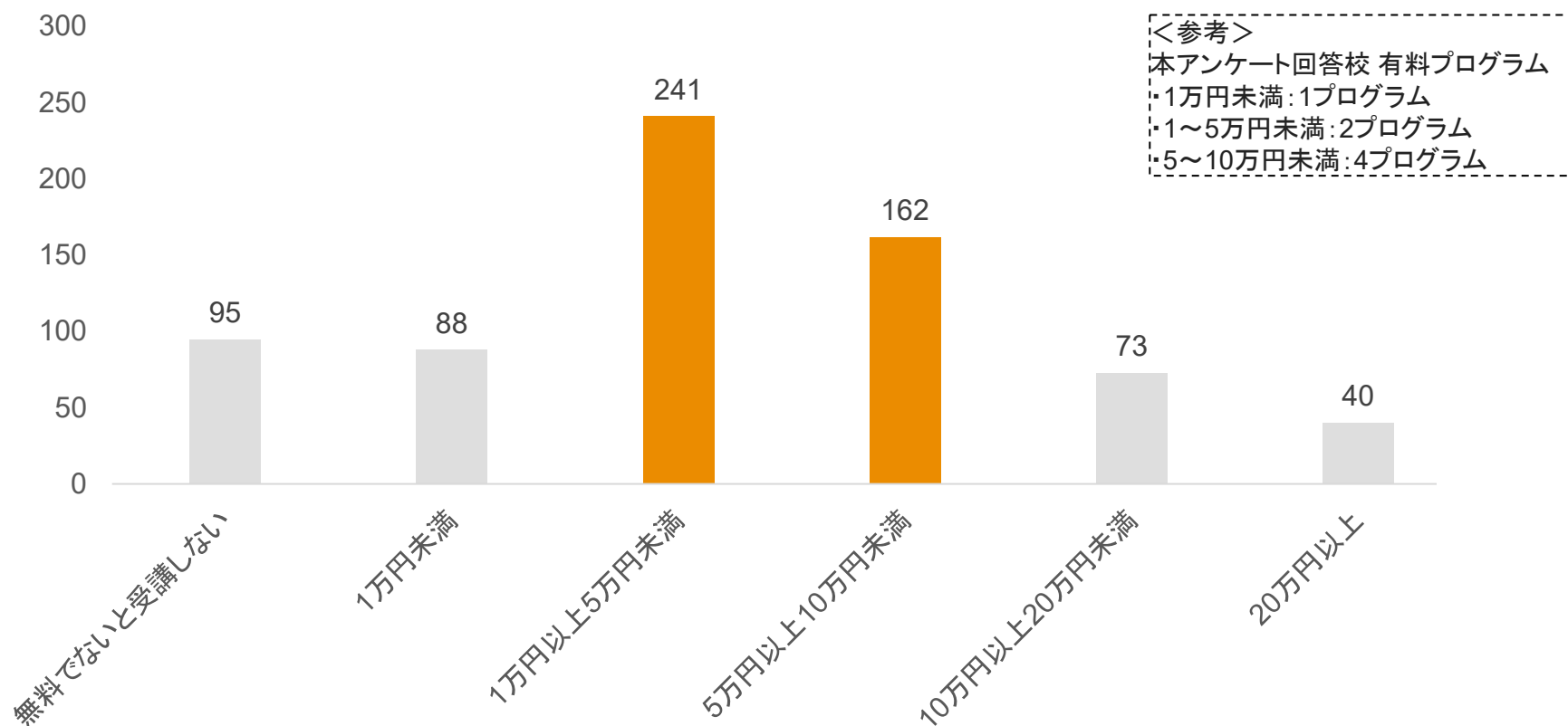


適切だと思う受講料(無料プログラム受講者のみ)

今回無料プログラムを受講した受講者を対象に、適切だと思う受講料について調査したところ、1万円以上5万円未満、5万円以上10万円未満という回答が多い結果になりました。

適切だと思う受講料(N=701, 単一回答)

※今回無料プログラムを受講した受講者のみ回答



適切だと思う受講料(有料プログラム対象者のみ)

「適切だった」と回答した受講者の数がすべてのプログラムで高い結果となりました。最も金額が高いプログラムでも「適切だった」という回答が多いため、金額によらずプログラムと金額が見合うか、と言った観点が重要であるように考えられます。

適切だと思う受講料(N=,104 単一回答)

※今回有料プログラムを受講した受講者のみ回答

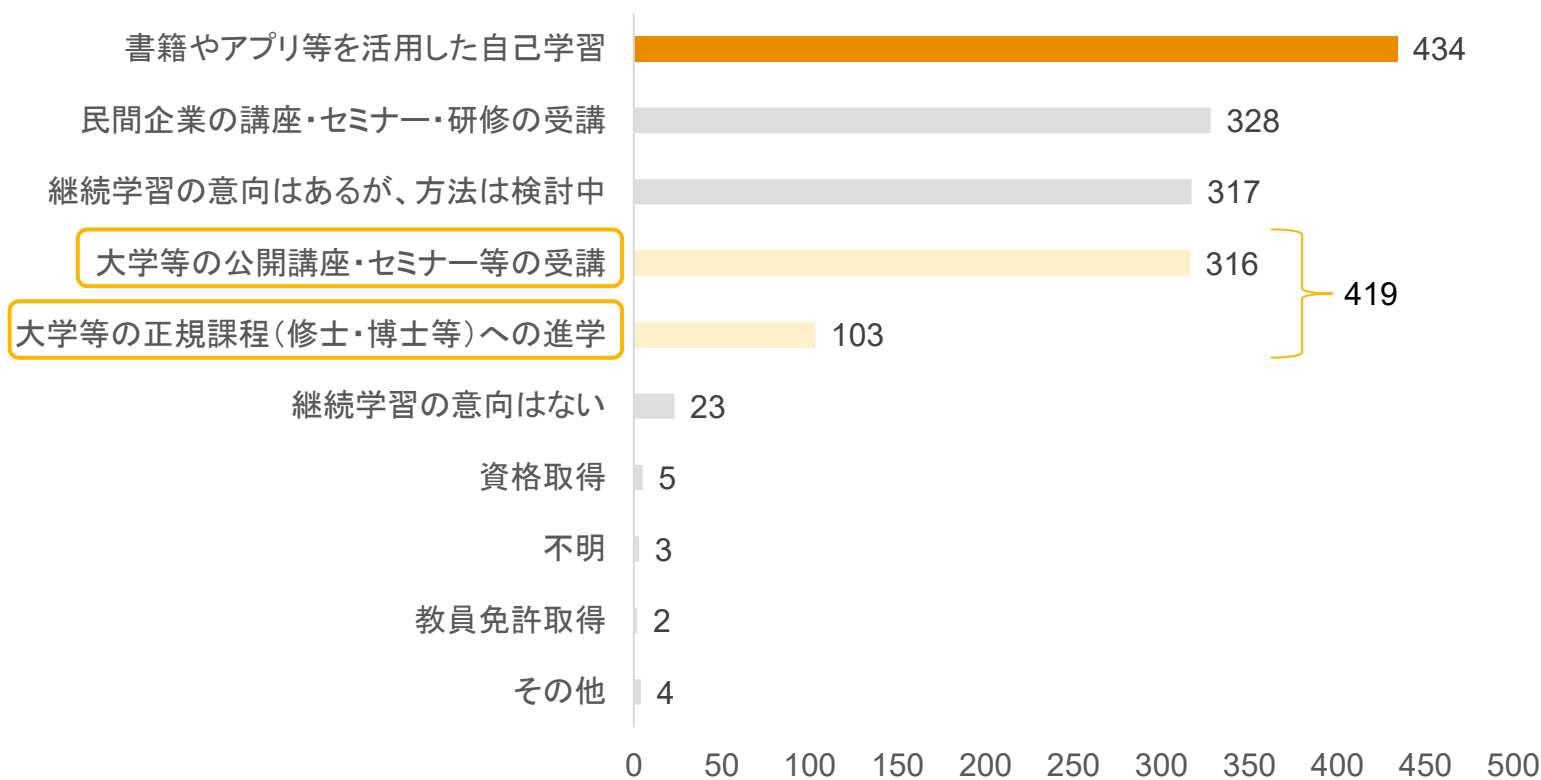
| | 1人あたりの受講料 | もっと安くてもよかった | もっと高くてもよかった | 適切だった |
|----|-----------|-------------|-------------|-------|
| A校 | 5,000 | 1 | 4 | 21 |
| B校 | 10,000 | | 2 | 3 |
| C校 | 22,000 | | 2 | 12 |
| D校 | 50,000 | 3 | 4 | 14 |
| E校 | 50,000 | 1 | 5 | 10 |
| F校 | 50,000 | | 1 | 7 |
| G校 | 88,000※ | 1 | 2 | 10 |
| 総計 | — | 6 | 20 | 77 |

※3プログラム中2プログラムが88,000円で、1プログラムのみ104,000円

今後の継続学習の予定

自己学習という回答が最も多いものの、「大学等を利用して学習を継続する」受講者も一定程度存在することがわかります。「公開講座やセミナー等を受講する」と回答した受講者が多いため、プログラム終了後に誘導することが効果的である可能性が高いです。

継続学習の予定(N=804, 複数回答)



6

<各調査結果詳細>
企業・社会人向け調査
の結果

企業等インタビュー

6-1

企業等インタビューの概要

効果的なプログラム開発・実施、持続可能なプログラムとするための企業との連携方策、連携メリット等に関する情報等を収集することを目的として、企業等に対するインタビュー調査を実施しました。

目的

- ◆ 効果的なプログラム開発・実施、持続可能なプログラムとするための企業との連携方策、連携メリット等に関する情報等を収集すること

調査対象

以下の各観点で大学等と連携している企業等

【選定の観点】

- ① プログラム開発に係る連携先の企業等（受講者や企業等のニーズ把握、等）
- ② 広報・周知に係る連携先の企業等（受講者への展開、受講者の推薦、等）
- ③ プログラム開講中の連携（外部講師としての登壇、運営サポート、等）
- ④ 就職・転職に係る連携先の企業等（修了者の受け入れ、等）

調査方法

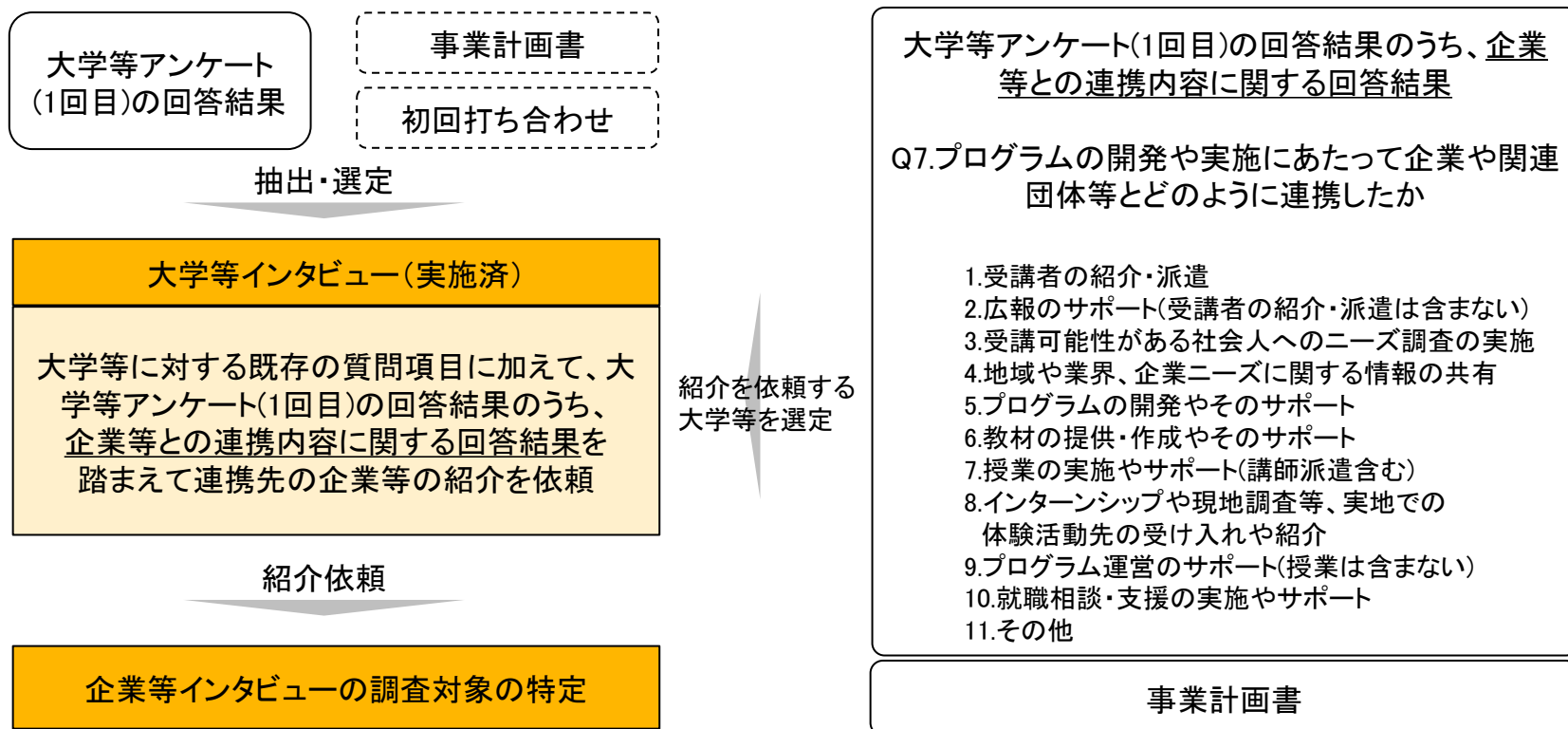
オンライン形式

調査時期

2023年1月～2月

インタビュー対象の特定

大学等アンケート(1回目)や大学等インタビューから大学における外部連携の内容を把握したうえで、連携先の企業等の紹介を依頼して対象を特定しました。



企業等インタビューによる調査内容

それぞれの大学等と企業等の連携内容に応じて、実態の把握、企業等のメリット、課題感、教育機関への要望等について調査を実施しました。

| 連携分類(選定の観点) | 連携内容 |
|---------------|--------------------------------|
| ①プログラム開発に係る連携 | 受講可能性がある社会人へのニーズ調査の実施 |
| | 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 |
| | 教材の提供・作成やそのサポート |
| ②広報・周知に係る連携 | 受講者の紹介・派遣 |
| | 広報のサポート(受講者の紹介・派遣は含まない) |
| ③プログラム運営に係る連携 | 授業の実施やサポート(講師派遣含む) |
| | プログラム運営のサポート(授業は含まない) |
| ④就職・転職に係る連携 | インターンシップや現地調査等、実地での体験活動先の受入や紹介 |
| | 就職相談・支援の実施やサポート |

インタビュー調査

連携内容ごとに、実態の把握、企業等のメリット、課題感、教育機関への要望等について調査を実施

インタビュー実施先と連携内容の対応

大学等との連携内容に応じて、「PGM開発」、「広報・周知」、「PGM運営」、「就職・転職」の各テーマについて、複数の先に対して調査を実施しました。対応関係は以下のとおりです。

| No | 企業等名称 | 所在地 | 連携内容 | | | | 連携先大学等 |
|----|------------------------|---------|-------|-------|-------|-------|---------|
| | | | PGM開発 | 広報・周知 | PGM運営 | 就職・転職 | |
| 1 | 有限会社ゼムケンサービス | 福岡県北九州市 | ● | ● | ● | ● | 早稲田大学DX |
| 2 | 北菱電興株式会社 | 石川県金沢市 | ● | | ● | | 金沢工業大学 |
| 3 | 株式会社さくらコミュニティサービス | 北海道札幌市 | ● | | ● | ● | 小樽商科大学 |
| 4 | 株式会社日本経済新聞社 | 東京都千代田区 | ● | ● | ● | | 東京理科大学 |
| 5 | 乾 喜一郎 氏 (リクルート進学総研) | - | ● | | | | 東京理科大学 |
| 6 | 神戸市 | 兵庫県神戸市 | ● | ● | | | 神戸大学 |

※インタビュー実施先の、大学等との連携内容に黒丸

インタビュー結果 1/3

連携事例①

有限会社ゼムケンサービス

連携大学 早稲田大学 (DX人材)

連携分野 プログラム開発 広報周知 プログラム運営 就職・転職

連携内容

- 代表取締役の籠田淳子氏は、事業実施委員会委員を務める（女性活躍、ダイバーシティマネジメントに関する指導・助言）
- 多くの経営者と話す中で認識した人材育成に対する課題感をカリキュラムに組み込み、競争力と俯瞰力を重視したプログラムの開発に協力。籠田氏が「ダイバーシティと女性活躍」「共創の場としての職業」の2科目（必修）を担当
- 市内各地に案内の掲示を依頼したほか、地元市政だよりでの情報掲載や、SNSにおける動画配信などにより広報周知でも連携
- プログラムの修了生にまずは短時間勤務で働いてもらい、その後には正社員として採用できる仕組みを作り、運用している

連携の契機

- 北九州市の産学官連携会議にて早稲田大学の吉江先生と議論し、リカレント教育に対する考え方（コミュニケーションの重要性）に共感したことが連携のきっかけ

連携のメリット・課題

- 籠田氏が代表を務める「けんちくけんせつ女学校」での講義内容を、より多くの人に伝える機会としてもプログラムを活用
- プログラムを通じてオンラインによる新しい働き方を見せられたことで、社内理解が浸透し、柔軟な働き方に対する意識が醸成
- プログラムを受けた優秀なDX人材の採用につながった

今後の展望・期待

- 大学の学生とリカレント講座の受講生の交流機会を創出することで、人材を送り出す企業にとっても、大学にとっても、多種多様な人との共同経験の側面で相乗効果が出ると考えられる

<企業概要>

本社所在地： 福岡県北九州市
業種： 特定建設業、一級建築士事務所
従業員数： 9人（2022年12月時点）
事業内容： 建築設計施工、コンサルティング業

連携事例②

北菱電興株式会社

連携大学 金沢工業大学

連携分野 プログラム開発 広報周知 プログラム運営 就職・転職

連携内容

- 酒元一幸氏（取締役/企画本部企画室長）は事業実施委員会委員を務める（プログラムの開発、PBL（課題解決型学習）における学習フィールドの提供等）
- 主に企業ニーズ情報の提供や実習の受入れ（自社のいちご農園を実習フィールドとして提供）において大学と連携
- 入門・基礎・応用の全3レベルで構成されるPBLやフィールドワークを、講師の一人として酒元氏が担当
- 社員への金沢工大のリカレント教育プログラム受講を推奨

連携の契機

- 金沢工大が提供するリカレント教育に、社会人共学者として学び直しを進めてきた中で広がった、興味関心からの共同研究並びに実務家教員としての教育連携が契機

連携のメリット・課題

- 講師として登壇することで、社内活性化に向けた学びを得ることができたほか、協力してくれた社員に対する人材育成、及び人のエンパワーメントを大切にす企業文化醸成の双方において大学と連携した取組が寄与した
- 大学と一緒にプログラムの開発を進めるなかで、大学の目線を学ぶことができ、今後の産学連携の方向性について考えるきっかけを得られた

今後の展望・期待

- 実習受入における現場の負担を軽減する方策の検討が今後の課題
- 実習フィールド提供からの産学相互の人財育成、産学連携の新しい形を他の企業にも魅力と併せて発信したい
- 講座単位のリファラル採用のような仕組みに期待。大学と企業との距離が近くなれば、日常のコミュニケーションの中で人材の紹介が生まれ得る

<企業概要>

本社所在地： 石川県金沢市
業種： 産業用電気機器卸
従業員数： 348人（2022年12月時点）
事業内容： 総合電機（電気・電子機器）／商社（事務機器・OA関連）／機械設計／情報処理

インタビュー結果 2/3

連携事例③

株式会社さくらコミュニティサービス

連携大学 小樽商科大学

連携分野 **プログラム開発** 広報周知 **プログラム運営** 就職・転職

連携内容

- 代表取締役の中元秀昭氏は、事業実施委員会委員を務める（企業目線での意見、事業評価）
- 教育プログラムの運営と受講者管理を、R3年度から継続受託中。キャリアコンサルティングも過去に受託して支援を実施
- プログラムでは中元氏が「介護経営のビジョン」（必修）を担当
- 自社のVR技術者がメタバースを作成し、実習フィールドとして提供

連携の契機

- 小樽商科大学大学院のMBAコースに通った後、非常勤講師を務めていた際に、教授から声掛けがあったことが連携のきっかけ
- 中元氏の同大学院MBA受講時から続く大学側との関係と、リカレント教育への理解・関心が連携を下支えしている

連携のメリット・課題

- 国立大学の講座企画という**高度なコンテンツ作り**に社員が関与でき、**会社としてノウハウを蓄積**することができた
- 講座企画の過程を通じて、若手社員の教育やモチベーション向上にも寄与
- 今回は中元氏のこれまでの経験やノウハウを頼りにプログラムを開発した部分が多く、未経験の企業にとってはノウハウが必要であることが課題

今後の展望・期待

- リカレント教育の自走化のためには、**教育事業を行う民間企業の活力も弾力的に活用していくことが望ましい**

<企業概要>

本社所在地： 北海道札幌市
業種： 介護・福祉サービス
従業員数： 304名（2022年02月時点）
事業内容： 教育、人材、海外、介護、ものづくり、保育

連携事例④

株式会社日本経済新聞社

連携大学 東京理科大学

連携分野 **プログラム開発** 広報周知 **プログラム運営** 就職・転職

連携内容

- 上杉栄美氏（ライフ&キャリアビジネス部門 教育事業ユニット 副ユニット長）は事業実施委員会委員を務める
- 主要なコンテンツを開発する際には、報道機関として得られる産業界のニーズを踏まえて意見を交換
- 「**日経ビジネススクール**」を**プラットフォーム**とした**広報周知**
- 大学側との共同講座として「ビジネスに活かすDX・データサイエンス基礎」（必修）を実施

連携の契機

- 「日経ビジネススクール」で大学のコンテンツを広めようと、既に活動していたことが連携のきっかけ

連携のメリット・課題

- 日経ビジネススクールのコンテンツが拡充し、利用者に幅広いパートナー連携を印象付けられる
- 大学が持つ社会人向けのプログラムは質が高いものが多いが、**大学だけではビジネスパーソンへの広報周知に課題**が残る
- 大学の提供価値からすれば、**安すぎる価格設定が多く、マネタイズに改善の余地**を感じている

今後の展望・期待

- 報道機関として、DX学習ニーズを持つ企業側と、発信の場を増やしたい大学側を繋げられることを意義として自覚
- 人的資本経営が叫ばれるなか、**国がしっかりリードしつつも、企業・個人が費用を分担負担し学ぶ風土を醸成したい**

<企業概要>

本社所在地： 東京都千代田区
業種： 広告・マスコミ
従業員数： 3,045人（2021年12月末時点）
事業内容： 新聞、雑誌、書籍、電子メディア、データベースサービス、速報、電波、映像、経済・文化事業など

インタビュー結果 3/3

連携事例⑤

乾 喜一郎 氏 (リクルート進学総研)

連携大学 東京理科大学

連携分野 **プログラム開発** 広報周知 プログラム運営 就職・転職

連携内容

- 主任研究員の乾氏は事業実施委員会委員を務める（PGM開発、広報周知等の観点から助言を実施）
- 大学・大学院で学ぶ人や資格取得者、リスキングに取り組む人など、これまで長年にわたり蓄積してきた社会人学習者の事例をベースに、企業関係者や学外メンバーによる事業実施委員会の構成メンバーのひとりとして、全体のコンセプト、プログラム設計、学習者のサポートなどについて意見を述べている

連携の契機

- リカレント教育に関して、乾氏によるこれまでの内閣府や文部科学省への提案や、大学経営の専門誌などでの執筆を見て、東京理科大学の事務局と所属企業との個人的な繋がりを辿って依頼されたもの

取組結果 ・学び・期待

- リカレント教育のプログラム設計や広報周知においては、まず、「リアリティのある形でのターゲット設定」、そしてそのターゲットに向けた「プログラムの価値の明確化」が重要となる。それにより、大学が持っているアセット（教え手、設備、支援ノウハウ等）を活かしたプログラムの設計・運用が可能になる。これらについて事務局が蓄積してきた情報をもとにしっかりと議論を行い、**価値を明確化。プログラムに実装しホームページの内容などまで貫徹させたことで、申込倍率14倍という成果**を出せた
- 企業には、提供するプログラムが実際どう役に立つのか、実際に社員から手が挙がりそうか、できるだけ具体的にヒアリングする。その際、人事担当者ではなく、**経営者や現場の社員が実際のターゲットという構造を強く意識したい**
- 毎年試行錯誤を重ねて、プログラムの内容や周知広報の方法を適切に変化させていくことが肝要
- 職場とは違う場所で学ぶことのメリット、大学だからこそできる内容を展開する必要がある。普遍的・体系的に知識を身につけ、それを深めていくステップにも手が届く、**学び始めたらそこから世界が広がる、という体験を提供**できるよう、今後のプログラムの展開に期待したい

連携事例⑥

神戸市

連携大学 神戸大学

連携分野 **プログラム開発** **広報周知** プログラム運営 就職・転職

連携内容

- 藤岡氏（神戸市企画調整局連携推進担当部長）は、事業実施委員会委員を務める（人材ニーズ調査・育成戦略、プログラム開発・実施、成果検証を担当）
- 神戸市と神戸大学とは包括連携協定を締結しており、従前より様々な事業に関して連携
- 市内の他大学の教職員や学生、神戸市の公民連携のネットワークを通じて民間企業、教育委員会にも周知し、参加を促進**
- 神戸大学と連携し、神戸市のデータも活用した**小中高生向けのデータ分析に係るプロジェクトを展開**

連携の契機

- 2019年度に、社会人向けのデータサイエンスプログラム開発実践に関して神戸市も支援したのをきっかけに、神戸大学数理データサイエンスセンターとは月1回のペースで定例会を開催、リカレント教育やDXなどの意見交換

連携の メリット・課題

- 市の職員のデータサイエンスへの理解が深まり、定量的に考える意識がより高まった**ことで、政策作りの基盤が強化された
- 高校「情報 I」必修化への対応が課題となる中で、**教員の情報リテラシー向上に寄与**
- 受講者の理解度、レベル差が大きく、特に対面形式での講義は理解度と満足度にばらつきが出てしまうことが今後の課題

今後の展望 ・期待

- 市民の習熟度に応じた、多様なプログラムの展開に期待**
- 小中学校に勤務する教員の情報リテラシーを高められるよう、**初等中等教育との連携を強化していきたい**

<団体概要>

所在地： 兵庫県神戸市
都市区分： 政令指定都市
人口： 1,525,152人（R2年 国勢調査）

インタビュー結果まとめ

連携内容

主な連携のメリット

プログラム 開発

- ◆ 多くの経営者と話す中で認識した人材育成に対する課題感をカリキュラムに組み込み、**競争力と俯瞰力を重視したプログラム開発**に協力(ゼムケンサービス)
- ◆ 主要なコンテンツを開発する際には、報道機関として得られる**産業界のニーズを踏まえて意見交換**(日本経済新聞社)
- ◆ 企業ニーズ情報の提供(北菱電興)
- ◆ これまで長年にわたり蓄積してきた社会人学習者の事例をベースに、事業実施委員会の構成メンバーのひとりとして、**全体のコンセプト、プログラム設計、学習者のサポートなどについて意見**(乾氏)

広報周知

- ◆ 「日経ビジネススクール」をプラットフォームとした**広報周知**(日本経済新聞社)
- ◆ 他大学の教職員や学生、公民連携の**ネットワークを通じて民間企業、教育委員会にも周知**し、参加を促進(神戸市)
- ◆ 市内各地に案内の掲示を依頼したほか、**地元市政だよりでの情報掲載や、SNSにおける動画配信**などにより広報周知でも連携(ゼムケンサービス)

プログラム 運営

- ◆ **特定科目の講師を担当**(ゼムケンサービス、北菱電興、さくらコミュニティサービス、日本経済新聞社)
- ◆ **実習の受入れ**(自社のいちご農園を実習フィールドとして提供)において大学と連携(北菱電興)
- ◆ 教育プログラムの**運営と受講者管理を大学から受託**。VR技術者がメタバースを作成し、**実習フィールドとして提供**(さくらコミュニティサービス)

就職・転職

- ◆ プログラムの修了生にまずは短時間勤務で働いてもらい、その後に**正社員として採用できる仕組みを作り、運用**している(ゼムケンサービス)
- ◆ **キャリアコンサルティングに関する支援も実施**予定(さくらコミュニティサービス)

- ◆ 国立大学の講座企画という高度なコンテンツ作りに社員が関与でき、**会社としてノウハウを蓄積**することができた。また、講座企画の過程を通じて、**若手社員の教育やモチベーション向上にも寄与**(さくらコミュニティサービス)
- ◆ 講師として登壇することで、**社内活性化に向けた学び**を得ることができたほか、協力してくれた社員に対する**人材育成、及び人のエンパワーメント**を大切に**する企業文化醸成**の双方において大学と連携した取組が寄与した。さらに、大学と一緒にプログラムの開発を進めるなかで、**大学の目線を学ぶことができて、今後の産学連携の方向性**について考えるきっかけを得られた(北菱電興)
- ◆ プログラムを受けた**優秀なDX人材の採用**につながった(ゼムケンサービス)
- ◆ 日経ビジネススクールの**コンテンツが拡充**し、利用者に幅広いパートナー連携を印象付けられた(日本経済新聞社)
- ◆ 市の職員のデータサイエンスへの理解が深まり、定量的に考える意識がより高まったことで、**政策作りの基盤が強化**された。また、高校「情報Ⅰ」必修化への対応が課題となる中で、**教員の情報リテラシー向上に寄与**(神戸市)

6-2

マナパスのメルマガ会員
向けアンケート

概要

| | | | |
|---|---|---|---|
| 目的 | 「マナパスのメルマガ会員」という、大学等が開設するリカレントプログラムへの関心が比較的高い層に対し、大学等が開設するリカレントプログラムを受講しなかった理由を調査。関心が高い層の大学等が開設するリカレントプログラムへのニーズ・期待を把握することで、潜在性の高い未受講者獲得に向けた施策を検討する。 | | |
| 実施方法 | マナパスのメールマガジン登録者500名にGoogle formを配信し、回答を集計・分析 | | |
| 調査内容 | <table border="0"><tr><td><p><基本情報></p><ul style="list-style-type: none">・ 性別・ 年齢・ 最終学歴・ 就業状況・ 業務内容・ 役職</td><td><p><本設問></p><ul style="list-style-type: none">・ マナパスの利用目的・ 大学等が開設するリカレントプログラムの受講経験・ 大学等が開設するリカレントプログラムの受講目的・ マナパスの活用状況・ マナパスの改善点</td></tr></table> | <p><基本情報></p> <ul style="list-style-type: none">・ 性別・ 年齢・ 最終学歴・ 就業状況・ 業務内容・ 役職 | <p><本設問></p> <ul style="list-style-type: none">・ マナパスの利用目的・ 大学等が開設するリカレントプログラムの受講経験・ 大学等が開設するリカレントプログラムの受講目的・ マナパスの活用状況・ マナパスの改善点 |
| <p><基本情報></p> <ul style="list-style-type: none">・ 性別・ 年齢・ 最終学歴・ 就業状況・ 業務内容・ 役職 | <p><本設問></p> <ul style="list-style-type: none">・ マナパスの利用目的・ 大学等が開設するリカレントプログラムの受講経験・ 大学等が開設するリカレントプログラムの受講目的・ マナパスの活用状況・ マナパスの改善点 | | |
| 回収期間 | 12/9(金)～12/28(金) | | |
| 回収数 | 43 | | |

調査内容 1/3

| 基本情報 | | | |
|------|--|------|--|
| NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
| 1 | あなたの性別について教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 男性 • 女性 • 回答しない |
| 2 | あなたの年齢を教えてください。 | 単一回答 | 記述 |
| 3 | あなたの最終学歴を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 中学 • 高校 • 専修学校・各種学校 • 高専・短大 • 大学 • 大学院 • その他() |
| 4 | 現在の就業状況を教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 常勤(正社員、会社役員等) • 非常勤(パート、アルバイト、嘱託、臨時職員等) • 自営業 • 専業主婦・主夫 • 学生 • 無職 |
| 5 | ※就労中の方のみ あなたの勤務先の主な業種について、該当するものを1つ選んでください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 農林漁業 • 鉱業 • 建設業 • 製造業 • 電気・ガス・熱供給・水道業 • 情報通信業 • 運輸業・郵便業 • 卸売・小売業 • 金融・保険業 • 不動産業・物品賃貸業 • 飲食店・宿泊業 • 医療・福祉 • 教育・学習支援 • 上記以外のサービス業 • 公務 • その他() |
| 6 | ※就労中の方のみ 現在の勤務先でのあなたの役職について、該当するものを1つお答えください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 一般社員・職員 • 課長補佐、係長、主任担当職 • 管理職(課長および課長担当) • 管理職(部長担当職以上) • 役員 • その他() |

調査内容 2/3

| 本設問 | | | |
|-----|--|------|--|
| NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
| 7 | マナパスの利用目的を教えてください。 | 複数回答 | <ul style="list-style-type: none"> • 就職 • 転職 • 起業 • 副業 • 現在の職場での処遇向上(昇給・昇格等) • 現在の職場での異動・配置転換 • 情報収集 • その他() |
| 8 | 大学等が開設するリカレント講座を受講したことはありますか。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none"> • ある • ない |
| 9 | #8でないと回答した人にお伺いします。 過去、講座の申し込みに至らなかった理由は何ですか。 | 複数回答 | <ul style="list-style-type: none"> • プログラムの内容に魅力を感じなかったから • プログラムの難易度が自分に合わなかったから • プログラムが実践的な内容でなかったから • カリキュラムが体系的ではなかったから • 受講時期や時間がフレキシブルに選べなかったから • プログラム期間が長期にわたり、短期間で修了できないから • 通学しやすい場所に学校・教室が整備されていないから • オンライン等を活用した遠隔授業が受けられないから • 夜間、土日、休日等の時間帯で授業が受けられないから • 授業料等が有料/高額だったから • 受講料等の減免制度がなかったから • 学位や証明書が取得できるコースではなかったから • 授業単位で学費が払えなかったから • 教員が充実していなかったから • 学習やキャリア形成についてのカウンセリングが充実していなかったから • 修了後のキャリア構築に関する支援が充実していなかったから(就職支援、復職支援等) • 受講者間、OB・OG間のネットワークづくりに関する支援が充実していないから • その他() |

調査内容 3/3

| NO | 設問 | 回答方式 | 選択肢 |
|----|---|------|--|
| 10 | マナパスを介し講座を申し込もうとしたことはありますか。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none">• ある• ない |
| 11 | マナパスを介し大学等の講座を申し込むうえで、不便に感じた点があれば教えてください。 | 単一回答 | <ul style="list-style-type: none">• 求めている情報がどこにあるか見つけづらい• 掲載されているプログラムの数が少ない• 魅力的なコンテンツ、情報を収集できない• 大学等以外(民間企業等)が開設している講座と比較することができない• 特にない |

サマリ

サマリ

考察

回答者 基本属性

- 性別は男女ほぼ半分
- 年代の割合は40,50代の方が最も高い(7割弱)
- 最終学歴が大学の方が多数(7割以上)
- 常勤の方が約半数、非常勤の方が3割程度
- 教育・学習支援の分野出身が3割程度、その他サービス業・情報通信業・公務の方が1割強
- 一般社員が約半数

◆ 中間層の教育関係者・公務員が回答者の主な属性になっている

マナパスの 利用目的/ マナパスの 利用実態

- ほとんどの回答者が情報収集を一つの目的にマナパスを利用しているが、転職、副業、処遇改善のためにマナパスを活用している回答者も25%程度存在
- 約半数がマナパスを介し講座を申し込もうとしたことがあると回答

◆ マナパスの利用目的として「情報収集」の回答が多かったが、**約半数がマナパスを介し講座を申し込もうとしたことがあると回答したことを踏まえると、条件が合えば申し込もうとしているマナパス会員が一定数いることがわかる**

大学等が開設 するリカレント 講座の受講経 験/ 受講を妨げて いる要因

- 勤務形態に偏らず、大学等が開設するリカレント講座を受講したことがあると回答した人は約4割いる
- 「環境整備に関する理由」の延べ回答数が40であるのに対し、「プログラムの内容に関する理由」の延べ回答数は9である
- 雇用形態を問わず、「授業等が有料/高額なこと」、「受講時期や時間のフレキシビリティがないこと」、**が特に受講を妨げている要因である**

◆ 比較的高い割合で大学等が開設するリカレント講座の受講経験がある回答者がいるため、関心が高い層がマナパス会員に一定数いることがわかる

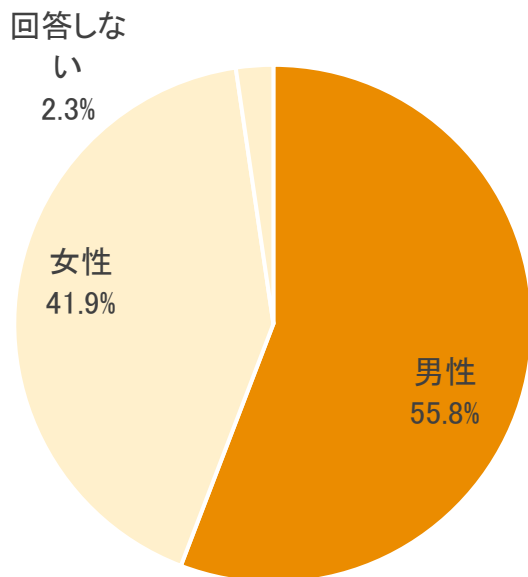
◆ **プログラムの内容よりも、受講の環境整備が最初のハードルになっている可能性が高い**

◆ **授業料の設定を気を付けること、受講時期や時間のフレキシビリティを持たせることが、受講生集めるために重要な要素である**

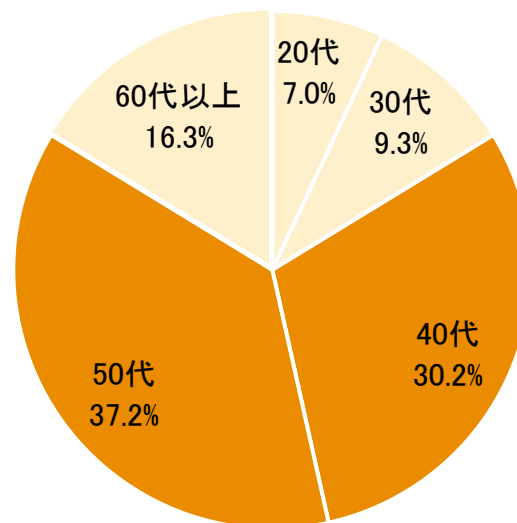
回答者基本属性 1/3

性別は男女ほぼ半分つつ、年代は40,50代の方から多く回答を頂いています。

性別(N=43、単一回答)



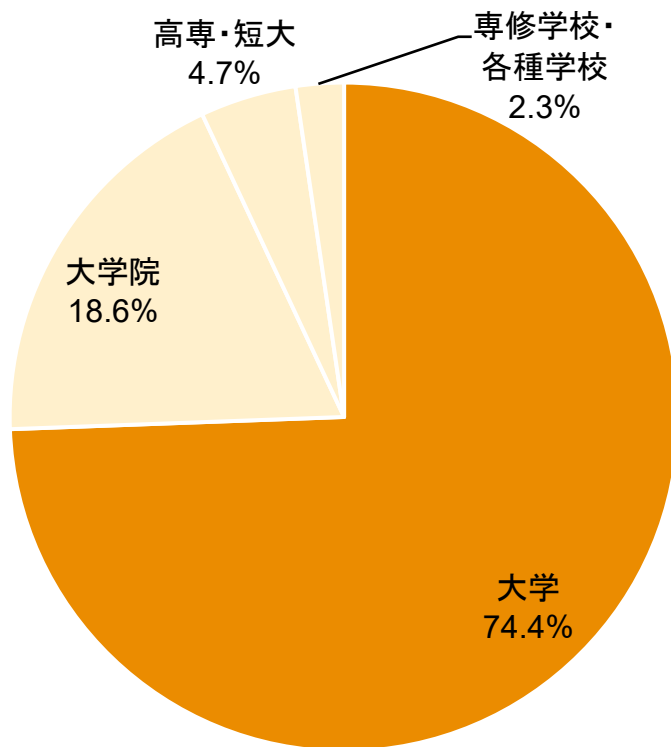
年齢(N=43、単一回答)



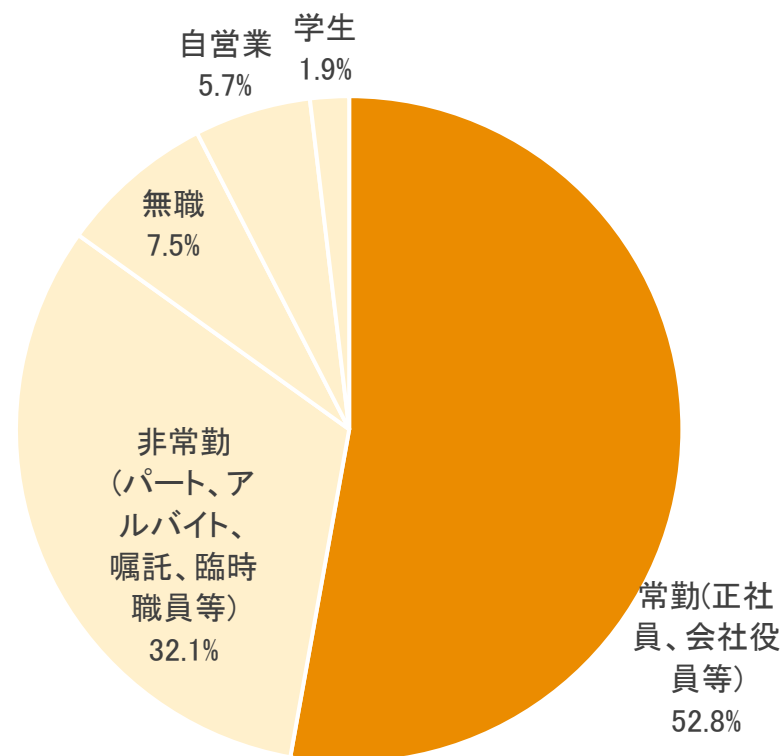
回答者基本属性 2/3

最終学歴が大学の方が多数、常勤の方から約半数・非常勤の方から3割程度回答いただいています。

最終学歴(N=43、単一回答)



就業状況(N=43、単一回答)

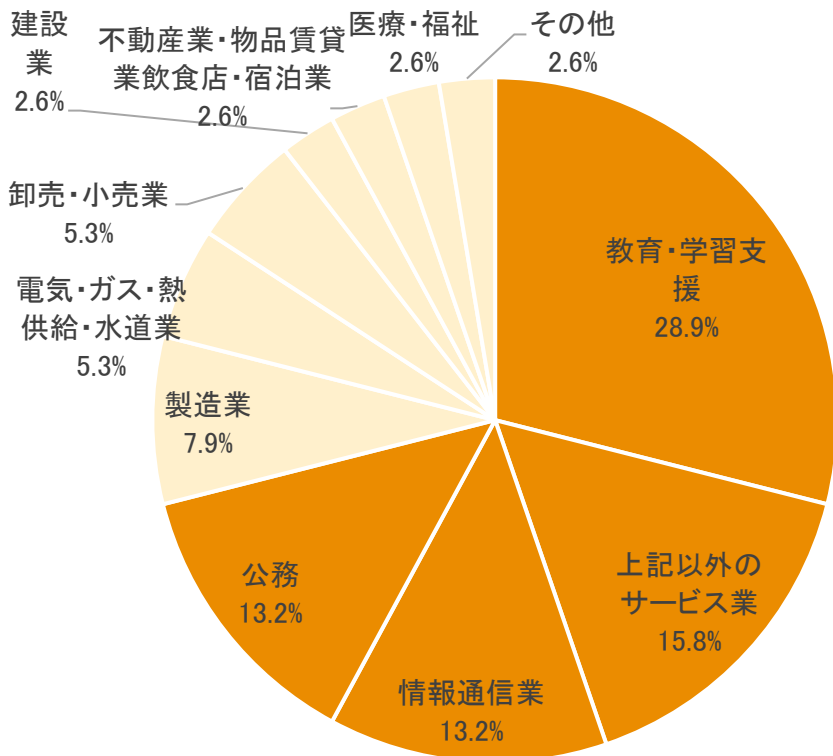


回答者基本属性 3/3

教育・学習支援の分野の方が3割程度占めていますが、その他サービス業・情報通信業・公務の方もそれぞれ1割を超えます。また、一般社員の方が約半数占めています。

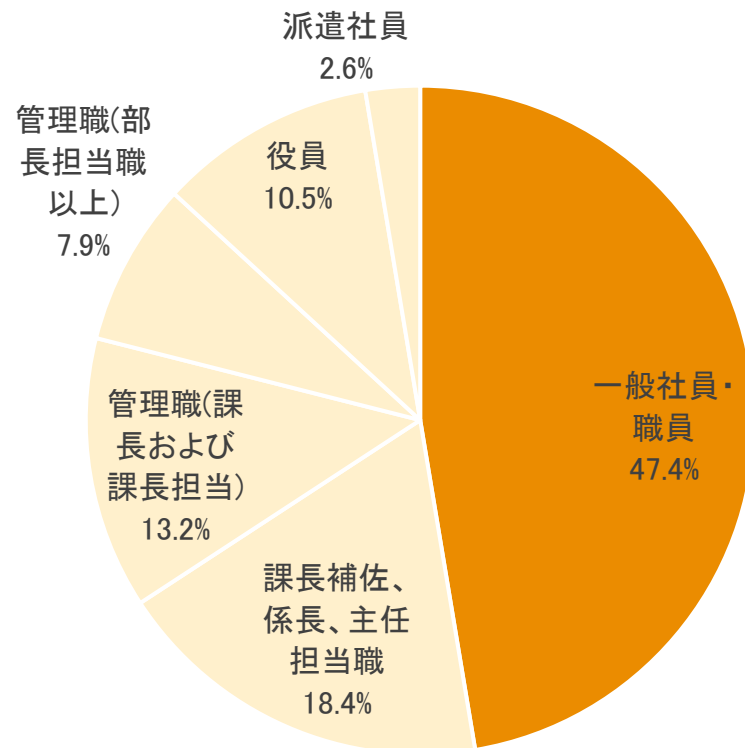
業種(N=38、単一回答)

※就業中の方のみ回答



職種(N=38、単一回答)

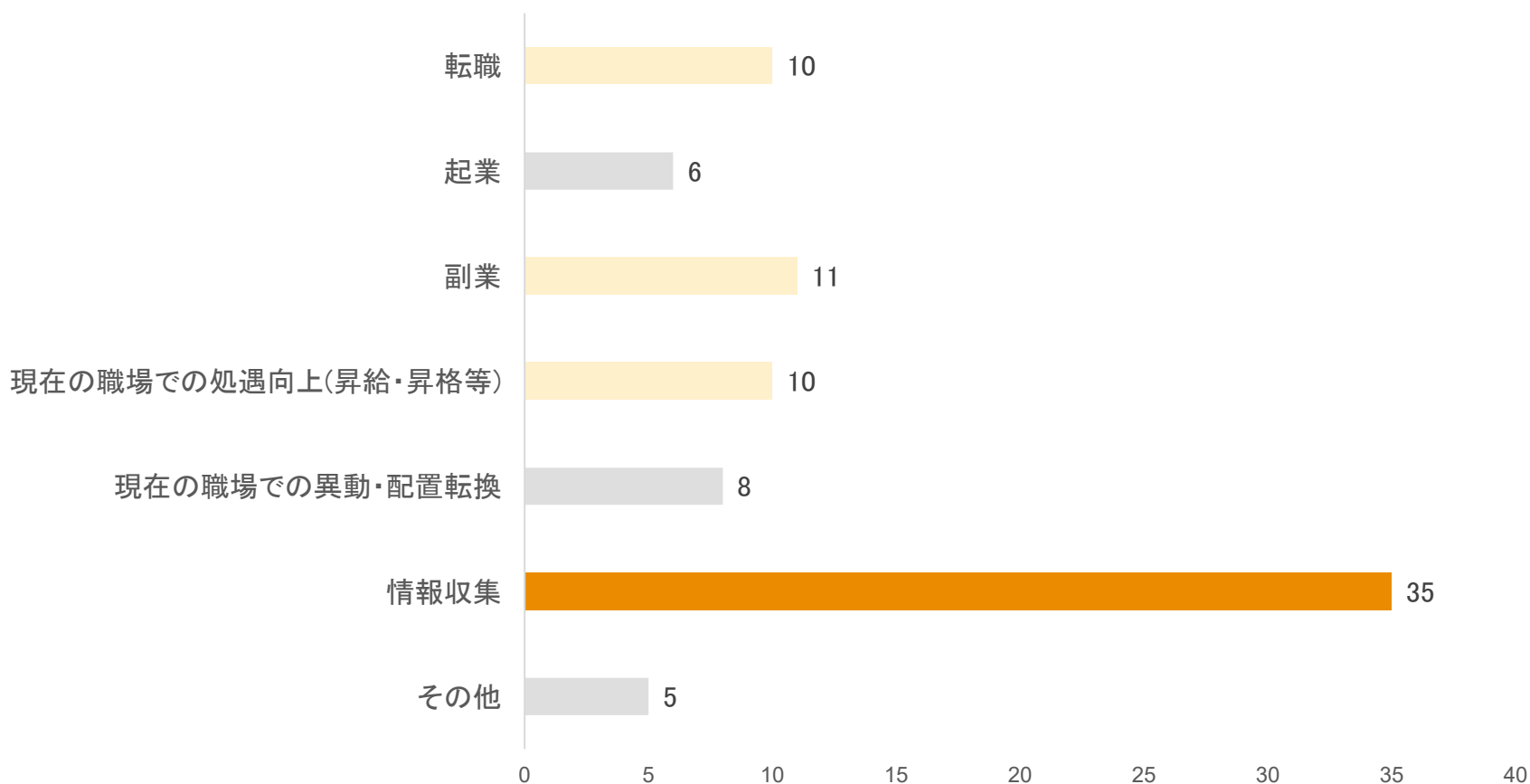
※就業中の方のみ回答



マナパスの利用目的

ほとんどの方が情報収集を一つの目的にマナパスを利用しているようですが、転職、副業、処遇改善のためにマナパスを活用している方も25%程度存在します。

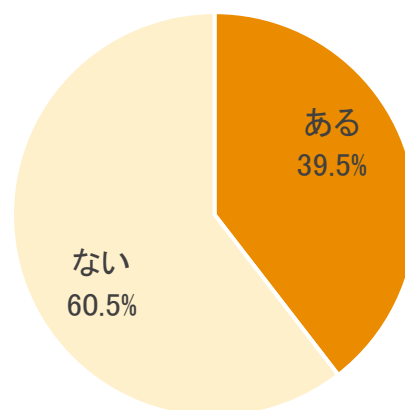
マナパスの利用目的(N=43、複数回答)



大学等のリカレントプログラム受講経験

雇用形態に偏らず、「大学等が開設するリカレントプログラムを受講したことがある」と回答した方は約4割となっています。

大学等が開設するリカレントプログラムの受講経験(N=43、単一回答)



| | 常勤(正社員、会社役員等) | 非常勤(パート、アルバイト、嘱託、臨時職員等) | 無職 | 自営業 | 学生 |
|----|---------------|-------------------------|--------|--------|---------|
| ある | 11(39%) | 3(43%) | 2(50%) | 1(33%) | 0 |
| ない | 17(61%) | 4(57%) | 2(50%) | 2(67%) | 1(100%) |
| 合計 | 28 | 7 | 4 | 3 | 1 |

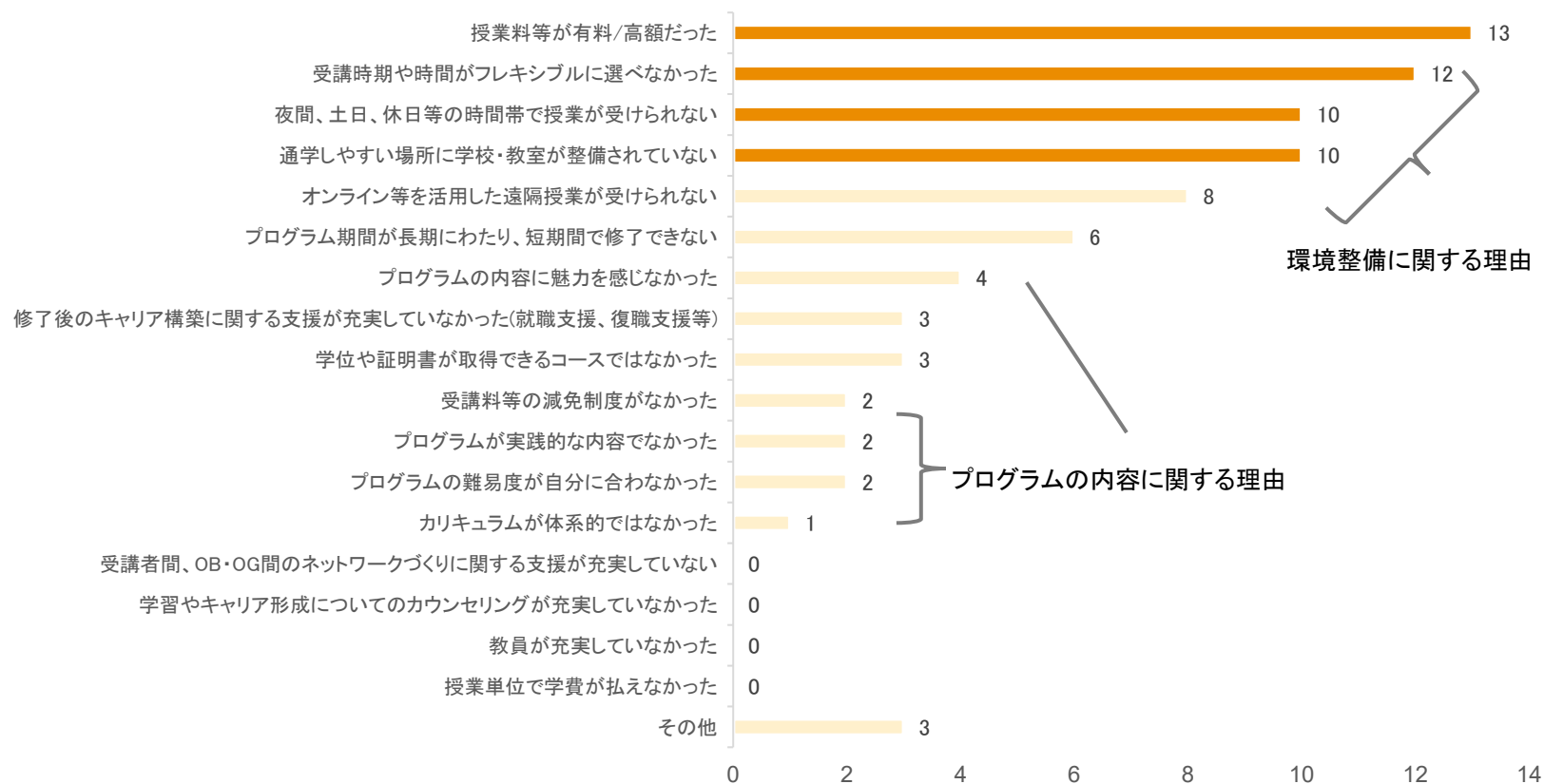
※カッコ内の割合は、各勤務形態の合計人数に占める割合

受講を妨げている要因 1/2

プログラム内容より受講のための環境整備が最初のハードルになっているようです。また、「授業等が有料/高額なこと」、「受講時期や時間のフレキシビリティがないこと」、が特に受講を妨げている要因であるようです。

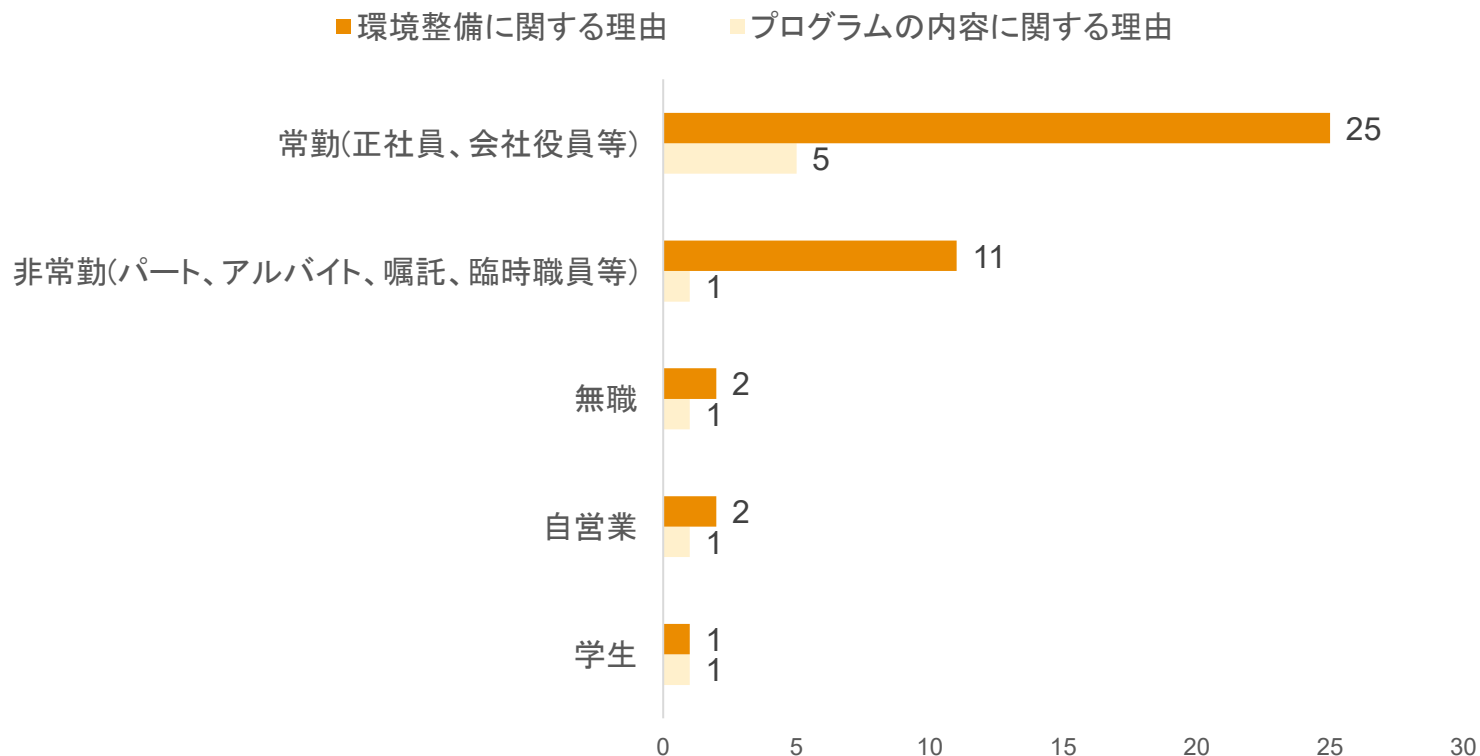
過去、講座の申し込みに至らなかった理由(N=26、複数回答)

※大学等が開設するリカレント講座を受講したことがない人のみ回答



受講を妨げている要因 2/2

雇用形態に関わらず、受講するプログラムの内容より環境整備により重きが置かれているようです。



※環境整備に関する理由:

「受講時期や時間がフレキシブルに選べなかった」、「夜間、土日、休日等の時間帯で授業が受けられない」、「通学しやすい場所に学校・教室が整えられていない」、「オンライン設備等を活用した遠隔授業が受けられない」

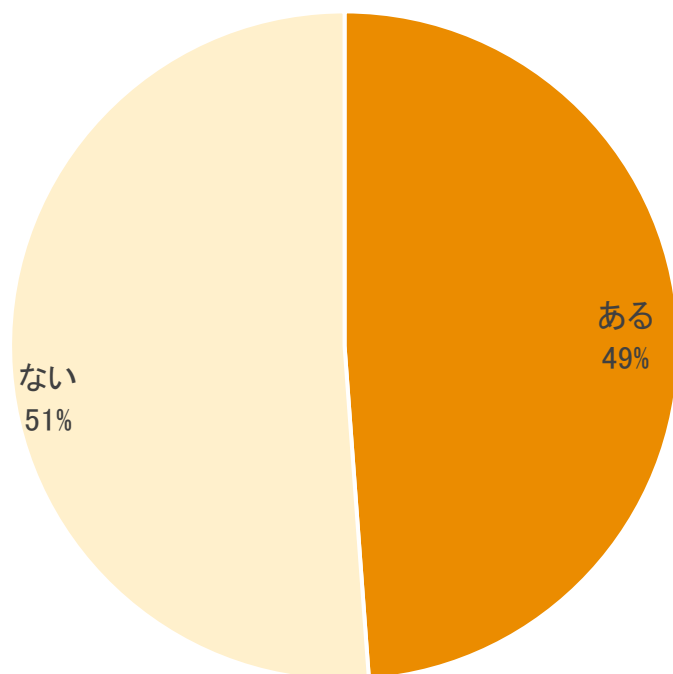
※プログラムの内容に関する理由:

「プログラムの内容に魅力を感じなかった」、「プログラムが実践的でなかった」、「プログラムの難易度が自分に合わなかった」、「カリキュラムが体系的でなかった」

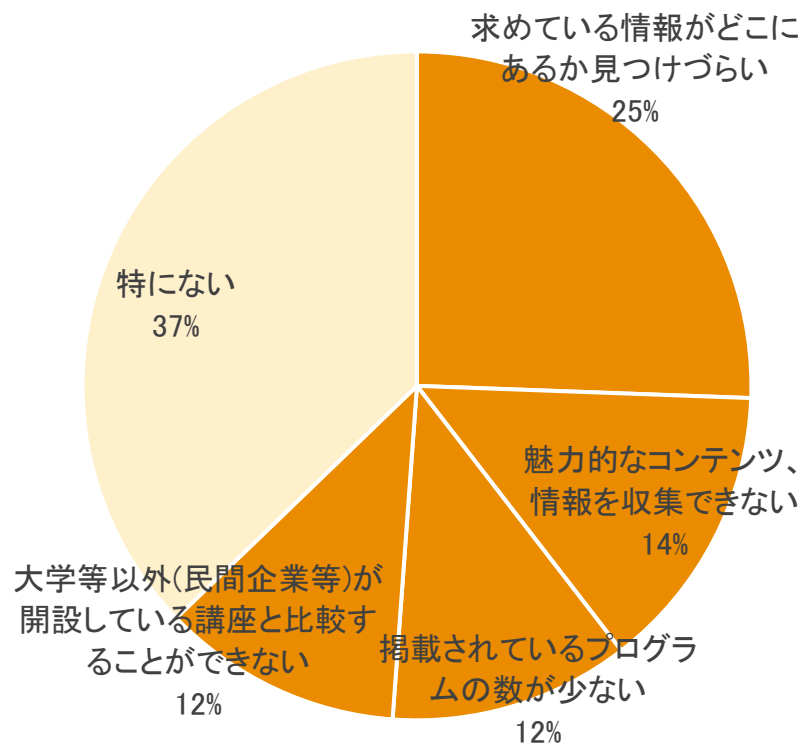
マナパスの利用実態

約半数がマナパスを介し講座を申し込もうとしたことがあると回答しています。設問7でマナパスの利用目的として「情報収集」という回答が多いことを踏まえると、条件が合えば申し込もうとしている方が一定数いることがわかります。

マナパスでの講座申込経験(N=43、単一回答)



マナパスでの申込で不便に感じた点(N=43、単一回答)



7

ラウンドテーブルの結果

概要

| | |
|------|--|
| 目的 | 伴走支援及び調査分析で挙げられた、プログラムを実践する際の課題や対応策等について、好事例の共有を行うこと。また、それに基づき大学間で意見交換・議論を行いながら、大学等におけるプログラムの自立・自走化に向けたアイディエーション・議論等を行い、文部科学省への提言とりまとめに繋げること |
| 内容 | <ul style="list-style-type: none">第1部(70分)は、多くの大学に参加していただき、シンポジウムの形式で好事例大学のノウハウ共有を行う第2部(55分)は、本事業の採択校および関係者のみ参加可能で、採択校のうち6校に、決められたテーマについて議論、発表していただく |
| 参加者 | <p>第1部 シンポジウム形式</p> <ul style="list-style-type: none">本事業の採択校リカレント教育に関心を持つ大学 <p>第2部 ディスカッション形式</p> <ul style="list-style-type: none">本事業の採択校 <p>オブザーブ参加(第1部・第2部共通)</p> <ul style="list-style-type: none">本事業の採択校と連携する企業・関連団体・自治体文部科学省、関連省庁 |
| 実施方法 | Webex webinars |
| 実施日時 | 2022年2月8日 |

当日の流れ

第1部(70分) シンポジウム形式

多くの大学に参加していただき、
シンポジウムの形式で好事例大学のノウハウ共有を行う

導入

好事例の共有

質疑応答

15分

弊社からの報告:10分
2大学の発表:
15分×2

15分

- 本日の目的等を説明(5分)
- 西村訓弘先生のスピーチ(10分)

- 代表2大学による、実施プログラムの概要、課題、対応策等のプレゼン

弊社または発表大学へ質疑の時間を設定

休憩5分

第2部(55分) ディスカッション形式

本事業の採択校および関係者のみ参加可能。
採択校のうち6校に、決められたテーマについて議論、発表していただく

議題の提示
および議論・発表

ラップアップ

議論の提示:5分
議論:30分
発表:10分

10分

- 地方国立大学のグループ、都内私立大学の2グループに分かれ議題について議論いただく
- 参加している採択校は、任意のグループの議論を聴講

1部、2部を通して弊社よりラップアップを実施

第2部ディスカッションの議論テーマとグループ構成

「大学内外を巻き込んで取り組むリカレント教育の戦略的展開」をテーマに、2グループに分かれて議論を行っていただきました。

ラウンドテーブルの目的

本事業の採択校がプログラムを実践する際の課題や対応策等について、好事例の共有を行うこと(第1部:シンポジウム形式)。また、それに基づき大学間で意見交換・議論を行いながら、**大学等におけるプログラムの自立・自走化に向けたアイディエーション・議論等**を行い(第2部:ディスカッション形式)、文部科学省への提言とりまとめに繋げること

自立・自走化に向け今後大学がしていくべきことについて複数大学で議論

議論テーマ:

大学内外を巻き込んで取り組むリカレント教育の戦略的展開

議論テーマについて円滑に議論できるよう、2グループを構成

Aグループ

- 地方国立大学
- 地域資源(歴史・文化等)や地域の産業ニーズを踏まえてリカレント講座を提供している大学

Bグループ

- 都内私立大学
- 継続運営に向けた採算を意識したリカレント講座を提供している大学

第2部ディスカッショントピック

AグループとBグループに分かれ、それぞれのステークホルダーの期待に応えるためにすべきこと、および今後大学がリカレント教育を推進するうえでどのような仕組みが必要かを議論していただきました。

議論テーマ：
大学内外を巻き込んで取り組むリカレント教育の戦略的展開

| グループ | リカレント教育の展開戦略 | ディスカッショントピック | 設置者 |
|-------|--------------------------------------|---|-----|
| Aグループ | 地域資源(歴史・文化等)や地域の産業ニーズを踏まえたリカレント講座を提供 | <ul style="list-style-type: none"> 地域企業や自治体、社会が要請していることを、地方国立大学が継続的に理解し期待に応え続けるためには何が必要か？ 地域・大学双方がWin-winになる(企業にとっては社員の人材育成や新入社員/中途社員の確保、地方国立大学にとっては資金の確保やプログラムの質の向上等)ためにはどのような仕組みが必要か？ | 国立 |
| | | | 国立 |
| | | | 国立 |
| Bグループ | 継続運営に向けた採算を意識したリカレント講座を提供 | <ul style="list-style-type: none"> 企業や社会が求めている人材を大学が継続的に理解し、期待に応え続けるためには何が必要か？ 大学がリカレント教育で採算性を確保するためにはどのような仕組みが必要か？ | 私立 |
| | | | 私立 |
| | | | 私立 |

第2部ディスカッション内容 Aグループ

| ディスカッショントピック | 意見 |
|---|--|
| <p>1. 地域企業や自治体、社会が要請していることを、地方国立大学が継続的に理解し期待に応え続けるためには何が必要か。</p> | <p>地域や企業からの要請については、対話の機会が必要と感じているため、技術系企業と交流したり、企業のトップ懇談会を実施するとともに、プログラム構築にあたり業界団体の会長等に話を聞いたりしている。このような取組を継続していくことで、都市部とは違う要請・を拾ってきていると感じている。</p> <p>今年度から地域連携プラットフォームという会議体を作り、産学官金が集まり議論をしている。その中の柱の一つに「教育」があり、その「教育」の柱をプラットフォームに取り込んでいこうと思っており、その中で、リカレント教育の今後について意見を収集し、社会や地域が要請していることを把握する予定である。</p> <p>社会ニーズを的確に捉えることが重要であると認識している。本学では、地域とのネットワークを活かしてコミュニケーションを続けている。</p> <p>また、受講生からの厳しい声が非常に役に立つ。受講生が新たな受講生を連れてくる好循環もあるため、受講生との新たなネットワークを作って維持していくことが課題となってくる。</p> |
| <p>2. 地域・大学双方がWin-winになる(企業にとっては社員の人材育成や新入社員/中途社員の確保、地方国立大学にとっては資金の確保やプログラムの質の向上等)ためにはどのような仕組みが必要か。</p> | <p>企業が求めているものを的確に捉えてプログラムに反映すれば、企業も人材を育てて貰えるため資金提供をしやすい。地方では規模感が変わるものの、都市部の小規模版プログラムとしてWin-winの関係は作りやすい。</p> <p>一方で、失業者・転職希望者の方向けにプログラムを実施する場合は、個人負担になりかねない。転職者については、在職している企業からお金を貰うこともできない。その意味で、資金確保に複雑な構造が生まれてくるため、労働対策として国が行う必要があると考えている。</p> <p>オーダーメイドのプログラム構築が必須だと考えている。オーダーメイドのプログラムは、関係が深い企業にこちらから出向いて、必要としてしている教育(人材投資、将来的に必要となる人材)についてしっかり伺い、プログラムを一緒に作っていく必要があると考えている。</p> <p>無料でプログラムを提供すべきというわけではないが、収益を出すというよりは、活動を続けていくための最低限の費用をWin-winの関係で作れたらいいと考えている。</p> <p>オーダーメイドのプログラムは、業界として求められていると感じている。それに見合った金額を払ってくれる企業もあるが、リテラシー分野は予算的に難しい所もある。外部講師が半分以上という部分も大分無理をしており、資金繰りについては今後考える必要性がある。民間財団などのサポートがあれば動く可能性があるが、学内の謝金等の規定の上限が厳しい。</p> |

第2部ディスカッション内容 Bグループ

| ディスカッショントピック | 意見 |
|--|---|
| 1. 企業や社会が求めている人材を大学が継続的に理解し、期待に応え続けるためには何が必要か？ | <p>内部では、プログラム受講者の評価・アンケートでニーズに応えられているかを確認することが必要であると考えている。本学では、卒業1年後に追跡調査(数名にヒアリング)を行い、期待していたことがどのように役立っているかを確認している。</p> <p>外部については、経産省が提示しているデジタルスキル標準やSFIA(Skills Framework for the information Age)を参照して、提供しているプログラムがニーズをカバーできているか確認している。また、コンソーシアムを設立して、産業界のニーズに応えられているか、不足しているのはどこか、新しいニーズはあるか等、意見を伺っている。</p> <p>継続的というのが重要。欧米ではリカレント教育としてではなく、一般教育として位置付けているため、日本で社会人が学ぶことがイベントとなっているうちは持続可能にはならないと思う。本学では、事業実施委員会と評価委員会で産官学の意見を踏まえ評価している。</p> <p>プログラムをブラッシュアップし、絶えず変えていくことも必要だが、教育プログラムが何回も変わることをよく思わない企業も一定数いるため、本質的なことは変えず大学ならではの知見を取り入れるようにしている。民間企業による人材育成サポートが様々な中、大学に求められているもの、大学ならではのメリットを徹底的に問い続けている。質の低いプログラムを捨て、良質なプログラムを取り入れる・磨き、同じプログラムを翌年には内容を少し変えることが重要。また、自発的に学ぶ人と会社から要請されて学んでいる人のベースを合わせることも必要。</p> |
| 2. 大学がリカレント教育で採算性を確保するためにはどのような仕組みが必要か？ | <p>大学ならではのプラットフォームを活かすためには、1つの学部や研究科によるのではなく、学外のものを取り入れたり他の分野との融合が重要になると考えている。そういったプログラムを設計するためにも、柔軟にチャレンジできる環境があるといい。</p> <p>採算化は難しいと感じているところである。事務部門と教育部門が正規課程と同じレベルで連携することが第一。どちらかに偏ると、事業としてうまく回らない。大学にも、設備や事務局的な強み(何千人の学生を捌く)があり、小さな民間企業ではできないことだと思う。</p> <p>特定のリカレント授業として捉えるのではなく、大学のミッション(研究、社会貢献等)と連動して位置付けることが重要である。本学のコースも、その後の共同研究や調査研究に結び付けている。収益面では、企業のリピーターを安定的に確保する事が重要である。</p> |

第2部ディスカッション内容 サマリと考察

期待・ニーズに応えるために必要なことは、2グループで回答が異なりましたが、持続性・採算性を確保するためには、企業向けプログラムの構築およびリカレント教育の位置づけを大学の本務と同等にすることについて意見が一致しているようです。

期待・ニーズに応えるために必要なこと

Aグループ

1. 地域企業や自治体、社会が要請していることを、地方国立大学が継続的に理解し期待に応え続けるためには何が必要か。

Bグループ

1. 企業や社会が求めている人材を大学が継続的に理解し、期待に応え続けるためには何が必要か？

- Aグループでは、継続的に企業や地域と対話の機会を作ることで期待・ニーズを把握している。
- Bグループでは、企業、実施委員会・評価委員会で意見を聞くことはもちろん、スキル標準や受講者へのフォローアップ調査の結果等を踏まえ評価している。また、大学ならではの内容を取り入れ適宜ブラッシュアップし質を向上させている。
⇒(考察)地方国立大学では、企業や地域の意見を持てるきっかけ・機会を持つこと、都内私立大学では企業や社会が求めていることに柔軟に適應させることが重視されている傾向があるようだ。

持続性・採算性を確保するために必要なこと

Aグループ

2. 地域・大学双方がWin-winになる(企業にとっては社員の人材育成や新入社員/中途社員の確保、地方国立大学にとっては資金の確保やプログラムの質の向上等)ためにはどのような仕組みが必要か。

Bグループ

2. 大学がリカレント教育で採算性を確保するためにはどのような仕組みが必要か？

- Aグループ、Bグループともに、産業界との連携/企業向けプログラムの可能性と、リカレント教育を本務として位置づける重要性について言及している。
⇒(考察)企業を巻き込み大学のリカレント教育を發展させていくことが重要。また、リカレント教育を正規課程と同様の扱いにすることで、担当教員の評価、処遇等の改善、学内での協力・連携体制を構築することができ、大学でリカレント教育を推進しやすくなると思慮。

8

総括

本事業で明らかになった課題と対応策

リカレント教育の学内における位置づけを他の研究教育活動と同等の扱いにすることで、学校としてリカレント教育を推進しやすくなります。また、補助金以外の資金を活用できるように、企業との連携が必要であると考えられます。

| | 課題 | 対応策 |
|-----------|--|---|
| 方針策定・合意形成 | <ul style="list-style-type: none"> 大学等としてのリカレント教育が組織上の重点課題であるという認識が、一定数の大学等で共通理解されていない。(4-1) | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育を、学校の中長期計画に位置づけ、リカレント教育に携わる教員についても正規課程と同様の評価体制、処遇等にする。 |
| 体制構築 | <ul style="list-style-type: none"> 現員の職員にリカレント教育に関する仕事を付加するケースが多い。また、継続的にリカレント教育を実行できる体制がまだ強化されていない組織が多くある。(4-1) | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育の位置づけを明確化し、学内での人材確保、協力体制の構築をしやすくする。 実務を担当する運営コアチームを組成(リカレント教育の専任部署)する。 社内で必要部局と連携できるようなチームまたはプロジェクト体制を構築し、コミュニケーションコストをできるだけ下げる。 |
| プログラム開発 | <ul style="list-style-type: none"> 採択校の大部分が、補助金を資金源にリカレントプログラムを開発しており、それ以外の資金源があまり活用されていない。(4-1) 有料プログラムが少なく、収益性を考慮してプログラムを開発している採択校が少ない。(4-3) | <ul style="list-style-type: none"> 企業向けのオーダーメイド/セミオーダープログラムを開発する。 受講者からプログラムの価値に相応しい受講料を徴収する。 受講生を派遣する企業から受講料を徴収する。 授業料については、プログラムの質と金額が見合うかという観点で設定をする。 |

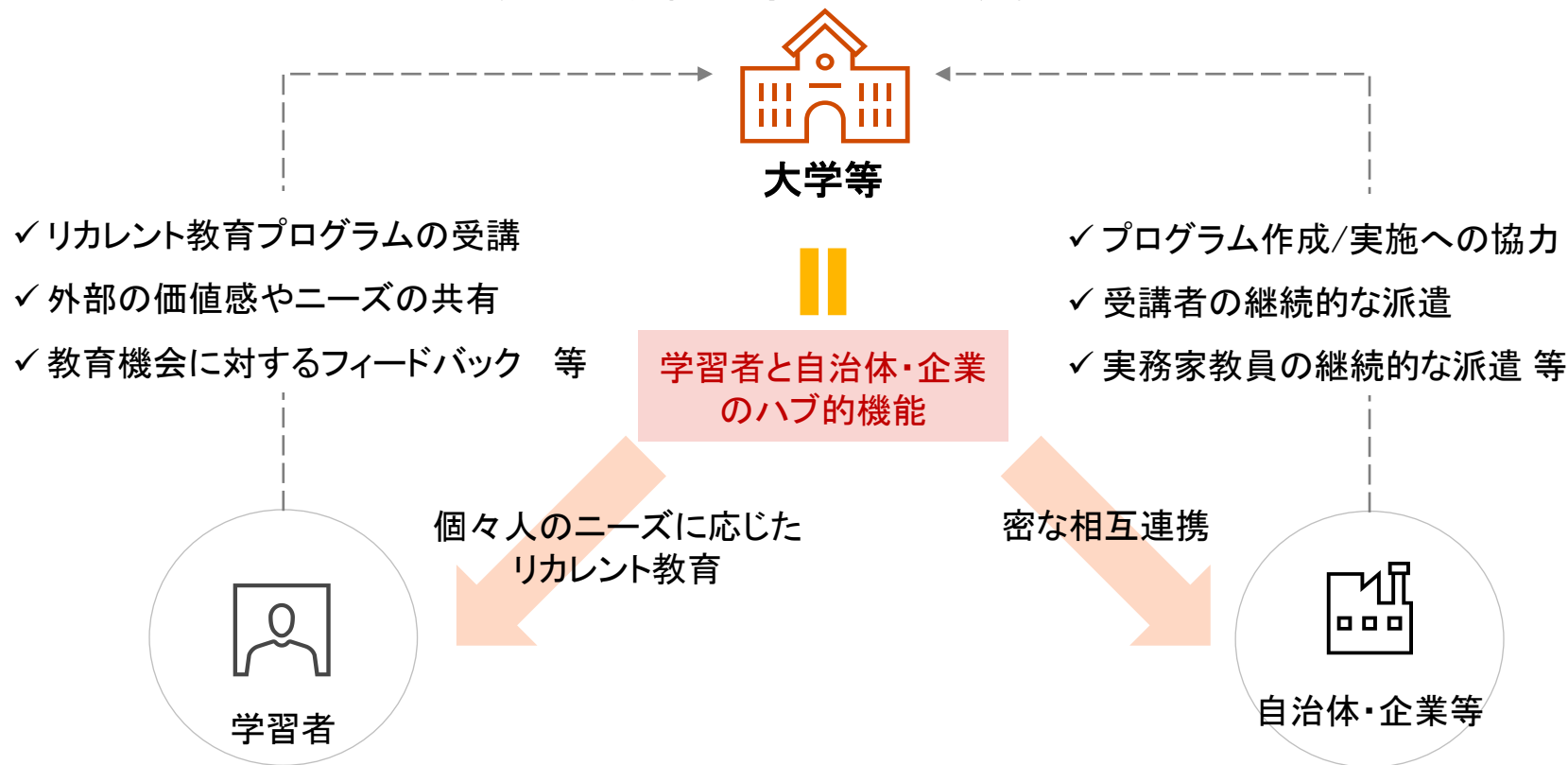
本事業で明らかになった課題と対応策

広報・周知を成功させるためには、持っているネットワークを最大限活用することと、ターゲットが含まれるマスへの広報も必要であると考えられます。また、受講者同士の繋がりを作ったり、受講者の声を日々すくい上げる仕組みが離脱者防止に寄与します。

| | 課題 | 対応策 |
|------------|---|---|
| 学内外のリソース確保 | <ul style="list-style-type: none"> 学内で協力をしてくれる教員にインセンティブをつける対応ができていない採択校が限られている。(4-3) | <ul style="list-style-type: none"> 他の採択校の事例を踏まえ、処遇・手当などのインセンティブを付与できるような仕組みを構築する。 |
| 募集(広報・周知) | <ul style="list-style-type: none"> 広報・周知で多くの採択校が苦労している。(4-2) 本事業では、十分な周知期間を確保することができなかった採択校が多い。(4-2) 当初想定していたターゲットへアプローチできなかった例が多く見られる。(4-2) | <ul style="list-style-type: none"> 国の事業の場合は、大学の周知期間が確保できるような採択時期を設定する。 企業や業界団体のネットワーク、大学等のウェブサイトを必ず活用すべきである。また、教職員の個別のネットワークを上手に活用すること、HPやSNS等を通じて、ターゲットが含まれるマスに広報を行うことも効果的である。 |
| 開講・実施 | <ul style="list-style-type: none"> 採択校の8割で離脱者がいたと回答しており、そのなかでも業務との両立ができなかったケースが多い。(4-2) 開講・実施に関する課題を持っている採択校は全体の7割に上り、特に、プログラムの難度と受講生のレベルが合わないという声が多い。(4-2) | <ul style="list-style-type: none"> 欠席した受講者が後から学習できる仕組みを整える。 事務局からのこまめな連絡、交流機会の場の提供、相談を受ける仕組み、受講確認アンケートを実施する。 受講者へのアンケートを踏まえ、次年度以降のプログラムで受講生のニーズに応えられるようプログラムを修正する。 |

大学等が期待される役割

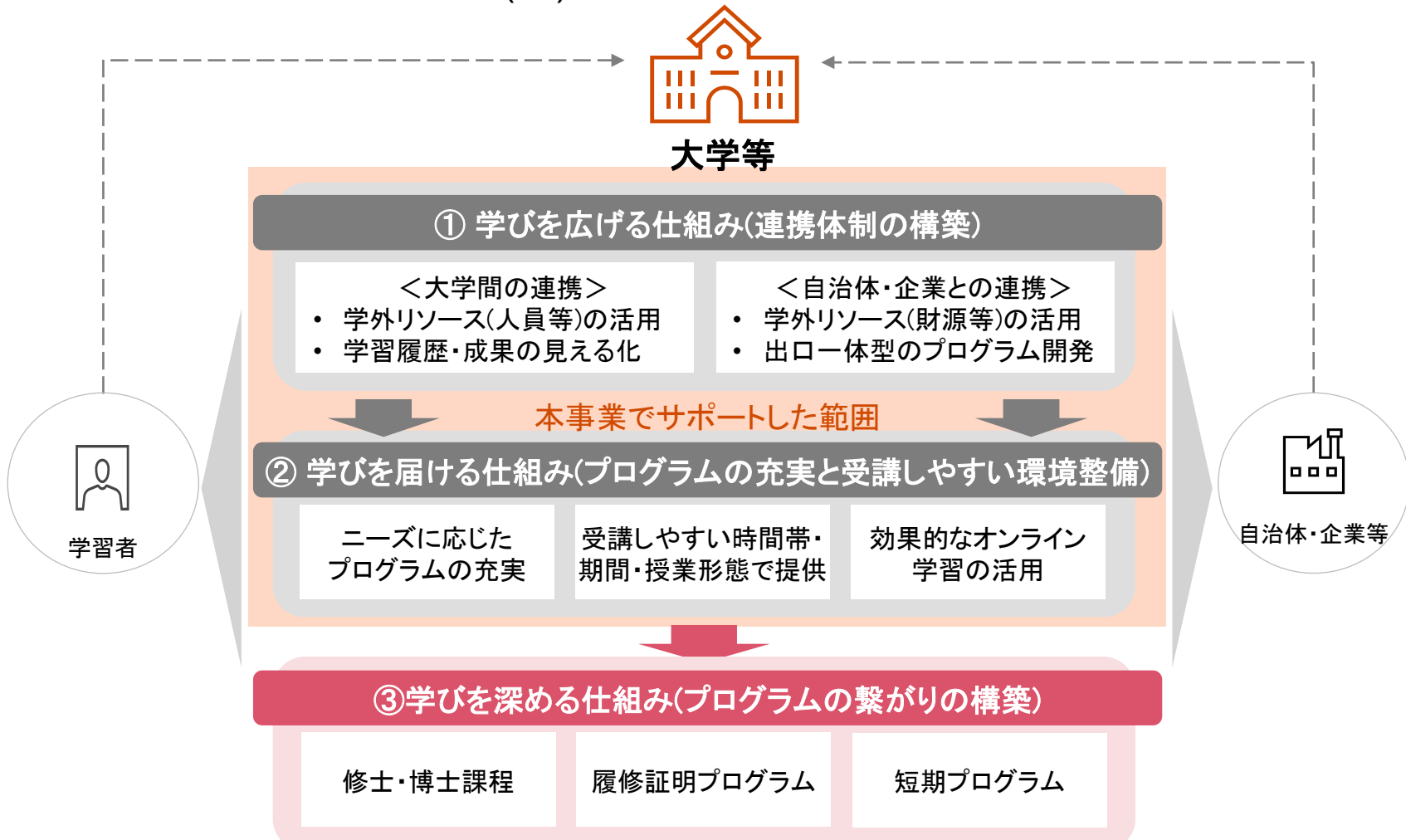
大学等は、リカレント教育において学習者と自治体・企業のハブ的な役割を果たすことが期待されます。前述した課題を解決しながら、自治体・企業等と連携しつつ個々人のニーズに応じたリカレント教育の提供が求められます。



「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」では、リカレントプログラムの開発・実施に必要なポイントをまとめていますので、本報告書と併せて参照してください。

大学等がリカレント教育を推進するために必要な仕組み

今後大学等がリカレント教育を推進していくには、本事業でサポートしてきた大学内外との連携(①)、プログラムの充実や受講しやすい環境を整備(②)を行い、①・②を踏まえ学びを深める仕組みを構築(③)することが重要と考えられます。



Appendix

昨年度事業の修了後フォローアップ調査(分析結果)

R2年度事業 修了後フォローアップ調査の概要

R2年度事業における第3回大学向けアンケート(終了後3か月時点)の実施概要は以下のとおり。

※調査設計・実施:株式会社野村総合研究所、集計・分析:PwCコンサルティング合同会社

| | |
|------|--|
| 目的 | R2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における実施プログラムについて、実施状況や事業成果のとりまとめ、また優良事例や効果的な講座内容・就職支援方法等の収集のために実施したもの |
| 調査対象 | R2年度事業におけるすべての採択機関(計40大学・63プログラム) |
| 実施方法 | メールによる調査票(Excel形式)の配付・回収 |
| 回収期間 | 2022年3月～2022年6月頃 (各プログラム終了後3か月後を回答期限として設定) |
| 回答率 | 100% (プログラム毎の回答、計63件) |

(参考)採択大学・プログラム一覧①

| No | ID | 大学名 | コース | プログラム名称 |
|----|-------|------------|------|---|
| 1 | u0101 | 小樽商科大学 | bコース | 介護ミドルマネージャー育成プログラム |
| 2 | u0201 | 八戸学院大学 | cコース | 自分アップデート！社会福祉プログラム |
| 3 | u0202 | 八戸学院大学 | cコース | 若者・女性活躍推進！リスタート支援プログラム |
| 4 | u0301 | 筑波大学 | aコース | 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 |
| 5 | u0401 | 筑波技術大学 | bコース | 聴覚障害者のための企業等就職志向プログラム【聴覚プログラム】 |
| 6 | u0402 | 筑波技術大学 | bコース | “はり、きゅう、あん摩マッサージ指圧”資格を活用する専門スキル向上プログラム【視覚プログラム】 |
| 7 | u0501 | 佐野日本大学短期大学 | cコース | Word・Excel・データ分析 |
| 8 | u0601 | 高崎商科大学 | cコース | TUCリカレント「実学Biz Learning」 |
| 9 | u0701 | 千葉大学 | aコース | 地域密着 介護・医療DX人材育成プログラム |
| 10 | u0801 | 神田外語大学 | aコース | DX時代のグローバルビジネス”基礎の基礎力”養成講座 |
| 11 | u0802 | 神田外語大学 | aコース | DX時代におけるビジネスパーソン養成プログラム |
| 12 | u0803 | 神田外語大学 | aコース | DX時代における児童英語講師養成プログラム |
| 13 | u0901 | 東京学芸大学 | aコース | 教育人材養成イノベーションプログラム |
| 14 | u0902 | 東京学芸大学 | bコース | 教育人材育成ハイブリッドシステム構築プログラム |
| 15 | u0903 | 東京学芸大学 | cコース | 教育人材高速再生プログラム |
| 16 | u1001 | 青山学院大学 | aコース | 女性のためのITリカレント教育プログラム ADPISA-F |
| 17 | u1002 | 青山学院大学 | bコース | 青山・情報システムアーキテクト育成プログラム ADPISA |
| 18 | u1101 | 大正大学 | bコース | 社会人基礎力向上のための6つのプログラム【Aコース】 |
| 19 | u1102 | 大正大学 | bコース | 社会人基礎力向上のための6つのプログラム【Bコース】 |
| 20 | u1201 | 東京理科大学 | cコース | 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 |
| 21 | u1301 | 社会情報大学院大学 | bコース | リカレント教育プログラム「ゼロから学ぶ広報・PR実務」 |

(参考)採択大学・プログラム一覧②

| No | ID | 大学名 | コース | プログラム名称 |
|----|-------|-----------|------|--|
| 22 | u1401 | 事業構想大学院大学 | aコース | 社内クリエイター養成プログラム |
| 23 | u1402 | 事業構想大学院大学 | bコース | 社内新規事業開発ディレクター養成プログラム |
| 24 | u1501 | 新潟大学 | cコース | にいがた就職・転職を目指す子育て世帯の主夫・主婦等を対象とした、ホスピタリティ(共感力・対話力)・マーケティング力育成プログラム(通称:ジョブゼミにいがた) |
| 25 | u1601 | 福井大学 | aコース | 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) |
| 26 | u1701 | 信州大学 | aコース | 農食福連携による就職・転職支援プログラム |
| 27 | u1801 | 名古屋大学 | bコース | 名古屋大学×資格の大原 ビジネス実践力育成プログラム(会計コース) |
| 28 | u1802 | 名古屋大学 | bコース | 名古屋大学×資格の大原 ビジネス実践力育成プログラム(PCコース) |
| 29 | u1901 | 豊橋技術科学大学 | bコース | ニューファーマーサポートコース |
| 30 | u2001 | 名古屋商科大学 | bコース | 就職・起業・転職・復職支援のためのMBA入門プログラム |
| 31 | u2101 | 日本福祉大学 | aコース | 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 求職者支援コース |
| 32 | u2102 | 日本福祉大学 | cコース | 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 |
| 33 | u2201 | 京都府立医科大学 | bコース | withコロナ新時代の潜在保健師・看護師リカレント教育 |
| 34 | u2301 | 京都女子大学 | aコース | 女性のための未来をひらく学びと就労支援プログラム |
| 35 | u2302 | 京都女子大学 | bコース | 働く女性のためのブラッシュ・アッププログラム |
| 36 | u2401 | 京都光華女子大学 | bコース | 多様な知識で貢献する次世代ケアワーカー育成プログラム |
| 37 | u2501 | 京都精華大学 | bコース | リモートワーク時代に活躍する高度なファシリテーション能力を備えた人材育成プログラム |
| 38 | u2601 | 大阪観光大学 | aコース | リゾート再生プロデュース人材育成プログラム |
| 39 | u2602 | 大阪観光大学 | bコース | ローカルツーリズムプロデューサー人材育成プログラム |
| 40 | u2701 | 関西医科大学 | bコース | 関医・看護師リカレントスクール「これからの新たな時代に向けた看護実践能力開発コース(感染症対策対応)」 |
| 41 | u2801 | 神戸大学 | bコース | 食農ビジネスキャリア形成プログラム |
| 42 | u2901 | 園田学園女子大学 | cコース | 凛としてしなやかに ～地域とつながる女性応援～ リカレントプログラム |

(参考)採択大学・プログラム一覧③

| No | ID | 大学名 | コース | プログラム名称 |
|----|-------|---------|------|--|
| 43 | u3001 | 兵庫大学 | aコース | 就職基礎力向上プログラム |
| 44 | u3002 | 兵庫大学 | aコース | 簿記・会計の基礎 |
| 45 | u3003 | 兵庫大学 | bコース | データサイエンス |
| 46 | u3004 | 兵庫大学 | bコース | 介護員養成研修 |
| 47 | u3005 | 兵庫大学 | bコース | 2級建築施工管理技士養成講習 |
| 48 | u3006 | 兵庫大学 | bコース | ホスピタリティ講座 |
| 49 | u3101 | 島根大学 | bコース | 就農支援リカレント教育による若者の就農希望実現プログラム |
| 50 | u3201 | 山口大学 | aコース | DX-Ready人材育成プログラム |
| 51 | u3202 | 山口大学 | bコース | 農業・動物介在産業における職業実践力育成プログラム |
| 52 | u3301 | 四国大学 | bコース | 四国大学ICTリテラシー教育プログラム |
| 53 | u3401 | 九州工業大学 | cコース | 産業と教育のデジタルトランスフォーメーション化の支援に関する教育プログラム |
| 54 | u3501 | 北九州市立大学 | aコース | everiGo-WEB系システム開発プログラマ育成科 |
| 55 | u3601 | 中村学園大学 | bコース | 食MBAベーシックコース |
| 56 | u3701 | 佐賀大学 | cコース | 産科・地域母子保健分野の助産師不足・偏在を解決するための潜在助産師のリカレント教育プログラムの開発・実施 |
| 57 | u3801 | 鎮西学院大学 | aコース | ポストコロナの新たなツーリズムをけん引する観光ホスピタリティ・マネジメント人材養成プログラム |
| 58 | u3802 | 鎮西学院大学 | bコース | DXにより加速する農商工連携イノベーションに不可欠なドローンビジネス人材養成プログラム |
| 59 | u3803 | 鎮西学院大学 | cコース | 地域で進展するスマート農業に不可欠なドローンパイロット人材養成プログラム |
| 60 | u3901 | 鹿児島大学 | bコース | 林業生産の担い手の参入およびキャリアアッププログラムの開発、実践 |
| 61 | u3902 | 鹿児島大学 | cコース | 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 |
| 62 | u4001 | 琉球大学 | aコース | 求職支援リカレントプログラム |
| 63 | u4002 | 琉球大学 | bコース | 職業実践力育成リカレントプログラム |

サマリ 1/4

サマリ

考察

申込倍率
・
定員充足率
・
就職率と
就職・就業率

- ・ 申込倍率は「100%以上」が約半数(46.0%)となっており、「50%未満」となったプログラムは20.6%にとどまる
- ・ 定員充足率については、全体の過半(52.3%)で80%以上となっているものの、「50%以上80%未満」、「50%未満」となったプログラムもそれぞれ23.8%ずつ存在する
- ・ 就職率(非正規雇用や失業者等が、プログラム終了後に新たに就職または内定した割合)が「20%未満」となった大学が多く、就職率が「80%以上」となった大学は全体の1割程度にとどまる【全体の就職率:38.2%】
- ・ 就職・就業率(非正規雇用や失業者等が、プログラム終了後に新たに就職または内定した割合と、在職者の割合の合計)については、「60%以上80%未満」が最も多いほか、「80%以上」の大学が約半数を占めている【全体の就職・就業率:77.6%】

- ◆ 申込倍率が100%以上、定員充足率も80%以上となった大学が全体としては多いものの、定員充足率が50%未満となった大学も23.8%存在しており、プログラム分野や広報周知、ターゲティング等の各要因で差が出ているものと考えられる
- ◆ 就職率に比して就職・就業率は全体平均で77.6%と比較的高い結果となった。在職中の受講者の割合が高いプログラムでは、就職・就業率が高くなると考えられることから、プログラム受講前の受講者の就業状況がこれらの差に影響している可能性が示唆される

受講生の
就職・転職に
貢献した取組

①プログラム
開発

- ・ 「プログラム開発におけるニーズ把握先」で有効だったものとしては「企業」の回答割合が最も高く(61.9%)、次いで「地方公共団体」(54.0%)、「地域の民間団体」(41.3%)、「地域の業界団体」(31.7%)と続いた
- ・ 具体的に把握した内容としては「就職に有利なスキル・資格」や、「中途採用における着眼点」、「市場や現場の動向」等が挙げられている
- ・ 把握の方法は「ヒアリング」が全体の75.6%と最も多く、「アンケート」(22.2%)、「事業実施委員会での意見」(11.1%)、「講義内での議論」(6.7%)と続いた
- ・ 就職率が平均値以上の大学では、特に「受講対象者となり得る人を含めた社会人一般」から有効なニーズ情報を把握していた傾向。また、就職・就業率が平均値以上の大学では、上記に加えて「企業」と「地域の民間団体」についても差が出ている

- ◆ 多くの大学において、企業や地方公共団体に対してヒアリングを実施することで市場のニーズを把握している
- ◆ 主にヒアリングによって、就職に有利なスキルや資格、中途採用で重視される点を理解し、実際のプログラム開発において活用しているとみられる
- ◆ 就職率や就職就業率の押し上げに寄与したニーズ把握先として、企業に加え「受講対象者となり得る人を含めた社会人一般」と「地域の民間団体」である可能性が高い

サマリ 2/4

サマリ

考察

受講生の
就職・転職に
貢献した取組

②企業や
関連団体との
連携内容

- 「企業や関連団体(業界団体や民間団体等)との連携内容」で有効だったものとしては、「**就職相談・支援の実施やサポート**」の回答割合が最も高く(61.9%)、次いで「**広報のサポート**(受講者の紹介・派遣は含まない)」(55.6%)、「**インターンシップや現地調査等、実地での体験活動先の受け入れや紹介**」(54.0%)もプログラム全体の過半で挙げられている
- 就職率が平均値以上の大学では、特に「**実地での体験活動先の受入や紹介**」と「**授業の実施やサポート(講師派遣も含む)**」による連携が有効であったと回答している。また、就職・就業率が平均値以上の大学では「**地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有**」において差が出ている

- ◆ 全体では「**就職相談・支援の実施やサポート**」や「**広報のサポート**」に関する企業や関連団体との連携が有効であったと認識されている
- ◆ 就職率や就職・就業率の高低を加味すると、「**実地での体験活動先の受入や紹介**」や「**授業の実施やサポート(講師派遣も含む)**」、「**地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有**」に関する連携が有効であった可能性が高い

受講生の
就職・転職に
貢献した取組

③労働局や
ハローワーク
との連携内容

- 「労働局やハローワークとの連携内容」では、「**広報のサポート**」の回答割合が突出して高く(69.8%)、次いで「**地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有**」(42.9%)、「**就職説明会やイベント等に関する情報提供**」(25.4%)、「**就職・転職先の紹介**」(20.6%)と続いた
- 就職率が平均値以上の大学では、特に「**就職説明会やイベント等に関する情報提供**」が有効であったと回答している。また、就職・就業率が平均値以上の大学では、「**授業の実施やサポート**」、「**実地での体験活動先の紹介**」、「**キャリアコンサルティングの実施**」でそれぞれ差が出ている

- ◆ 全体では「**広報のサポート**」が労働局やハローワークとの連携として有効であったと認識されている
- ◆ 就職率や就職・就業率の高低を加味すると、「**広報のサポート**」よりも、「**就職説明会やイベント等に関する情報提供**」や「**授業の実施やサポート**」、「**実地での体験活動先の紹介**」、「**キャリアコンサルティングの実施**」に係る連携が真に有効であった可能性が高い

サマリ 3/4

集計結果サマリ

考察

受講生の
就職・転職に
貢献した取組

④社会人が
受講しやすい
環境づくりや
配慮

- 「**社会人が受講しやすい環境づくりや配慮**」で有効だったものとしては、「**プログラムの一部に双方向のオンライン授業を取り入れた**」の回答割合が最も高く(55.6%)、次いで「プログラムの一部にオンデマンド形式のオンライン授業を取り入れた」と「チャットルーム等を作り、教員や職員・スタッフへの相談や、受講生同士のつながりを作ることができるようにした」(それぞれ46.0%)となっている
- 就職率が平均値以上の大学では、特に「**対面形式の授業を通学しやすい場所で実施した**」ことや「**職業訓練受講給付金の受給呼びかけや手続きの支援**」が有効であったと回答している。また、就職・就業率が平均値以上の大学では、「**プログラムの一部にオンデマンド形式のオンライン授業を取り入れた**」で差が出ている

- ◆ 全体としては双方向のオンライン授業や一部でオンデマンド形式を取り入れた授業の実施、コミュニケーション環境の整備がそれぞれ有効であったと認識されている
- ◆ 就職・就業率が高い(在職者の割合が高い)プログラムでは、**在職者が受講しやすい工夫(一部でオンデマンド形式を取り入れた授業)が有効に機能した**ものと考えられる
- ◆ 就職率を高めるためには、工夫をしつつ対面形式を取り入れることや**職業訓練受講給付金のアナウンス等**が有効であると考えられる

外部連携の
有効性

- 受講生の就職や転職等キャリア形成を支援する外部の機関やサービスとの連携の有効性については、「**リカレントプログラム全般において有効だと感じた**」が55.7%と全体の過半を占めており、「有効だと感じなかった」は8.2%にとどまっている
- リカレントプログラム全般で有効と感じる理由としては、「**現場ニーズとの乖離を防げるため**」や「**専門的な視点を導入できるため**」、「**就職支援を効果的に行えるため**」等が挙げられている

- ◆ 外部の機関やサービスとの連携については、**現場ニーズとの乖離を防ぐ、専門的な視点を導入する、就職支援を効果的に実施する等**の理由から、リカレントプログラム全般において有効だと認識されており、**ニーズ把握やプログラム開発、就職支援の各ステップにおいて、積極的に取り組むべき内容**であると考えられる

サマリ 4/4

サマリ

フォローアップ調査の実施状況

- フォローアップ調査の実施状況について、受講者向けは「既に調査を実施した」が45.9%と半数弱であり、「今後調査を実施する予定」(31.1%)と合わせて全体の77.0%がフォローアップに取り組んで(取り組む予定として)いる
- 一方、就職・就業先の企業等向け、連携先の企業や関連団体等向けについては、「既に調査を実施した」の割合がそれぞれ9.7%、19.0%と低く、「調査を実施する予定は無い」との回答が目立っている

事業実施による意識や位置づけの変化と次年度以降の課題

- 事業に参加したことによる学内におけるリカレント教育に対する意識や位置づけの変化として、「取組への理解が学内で浸透した」という意見が多くみられたほか、関連する学内規定の整備や、キャリア支援の拡充に向けた検討の契機となったとの意見も挙げられた
- 次年度以降、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として、「資金繰り」の割合が最も高く(38.3%)、次いで「プログラム開発(内容・形式)」(23.3%)、「広報周知」(20.0%)、「人材不足」(15.0%)の順で多く挙げられている

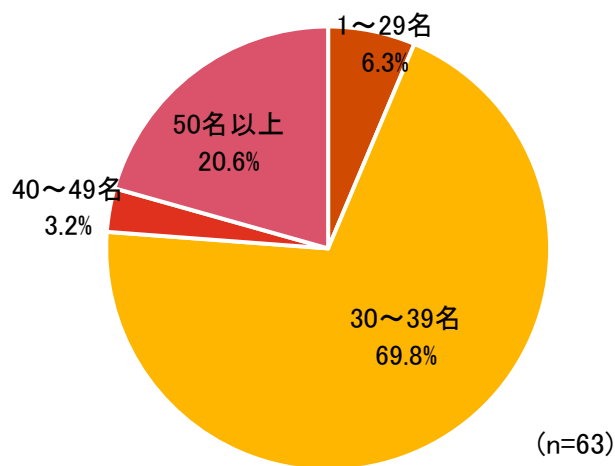
考察

- ◆ 受講者向けのフォローアップ調査は多くの大学で実施されている一方で、就職・就業先の企業等や連携先に対する調査は消極的な傾向がみられる
- ◆ 就職・就業先の企業等や連携先への継続的な調査の実施により、企業や団体目線からプログラム改善につながる示唆を得られる可能性がある。そのため、今後はベストプラクティスの横展開等により、大学や企業側の負担にも考慮しつつ、受講生以外へのフォローアップ調査の必要性・有効性の発信が必要であると考えられる
- ◆ 回答結果からは、実際に取り組んでみることによって、学内で理解が浸透し始めたことが読み取れる。インセンティブ措置等の関連規定の整備促進により、学内でのリカレント教育の位置づけを一層向上させていくことが重要と考えられる
- ◆ 資金繰りについては、国の支援のほか、自立・自走に向けた資金確保策を各大学の実情に合わせて検討する必要がある
- ◆ プログラム開発や広報周知の課題解決に向けては、好事例の分析や横展開が有効であると考えられる

受講定員及び申込者数・倍率

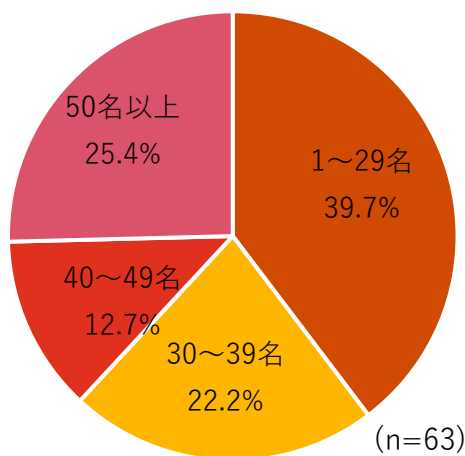
受講定員を規模別で見ると、「30～39名」が69.8%で最も割合が高い(平均:35名)。申込者数については、「1～29名」が最も多いが(39.7%)、その他の規模にも分散しており、平均で40名となっている。申込倍率は「100%以上」が約半数(46.0%)となっており、全体計としては116.4%となった。

Q1_受講定員(規模別)



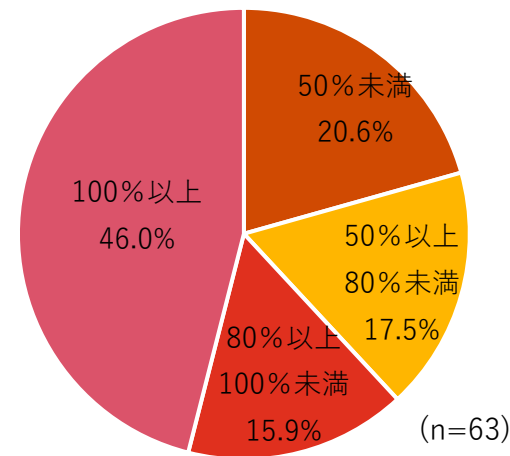
平均値: 35名
中央値: 30名
最小値: 12名
最大値: 60名

Q2_申込者数(規模別)



平均値: 40名
中央値: 33名
最小値: 2名
最大値: 195名

Q1*Q2_申込倍率



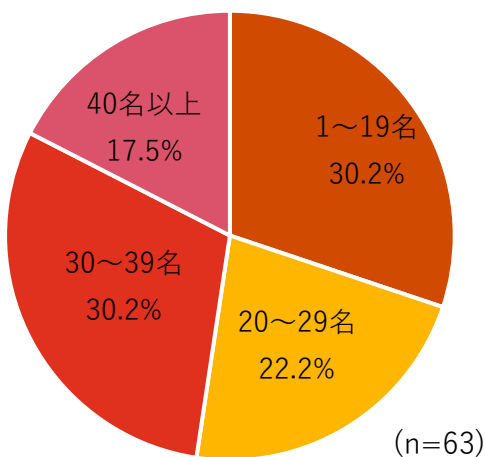
全体計: 116.4%

(注)申込倍率は、申込者数を受講定員で除して算出

受講者数(規模別)と定員充足率

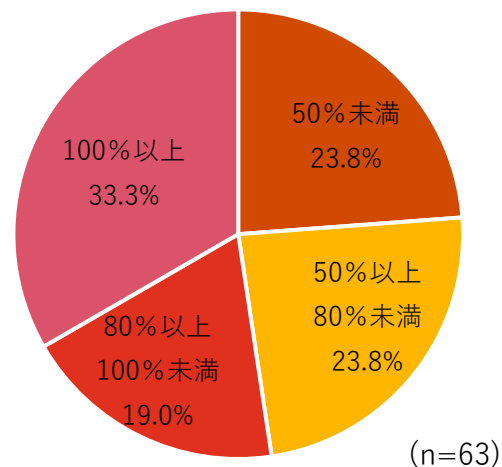
プログラムの受講者数を規模別で見ると、「1～19名」および「30～39名」の割合が最も高く(いずれも30.2%)、次いで「20～29名」(22.2%)と続いており、平均は27名となっている。定員充足率については、全体の過半(52.3%)で80%以上となっているものの、「50%以上80%未満」、「50%未満」となったプログラムもそれぞれ23.8%ずつ存在する。

Q3_受講者数(規模別)



平均値: 27名
中央値: 29名
最小値: 2名
最大値: 60名

Q1*Q3_定員充足率

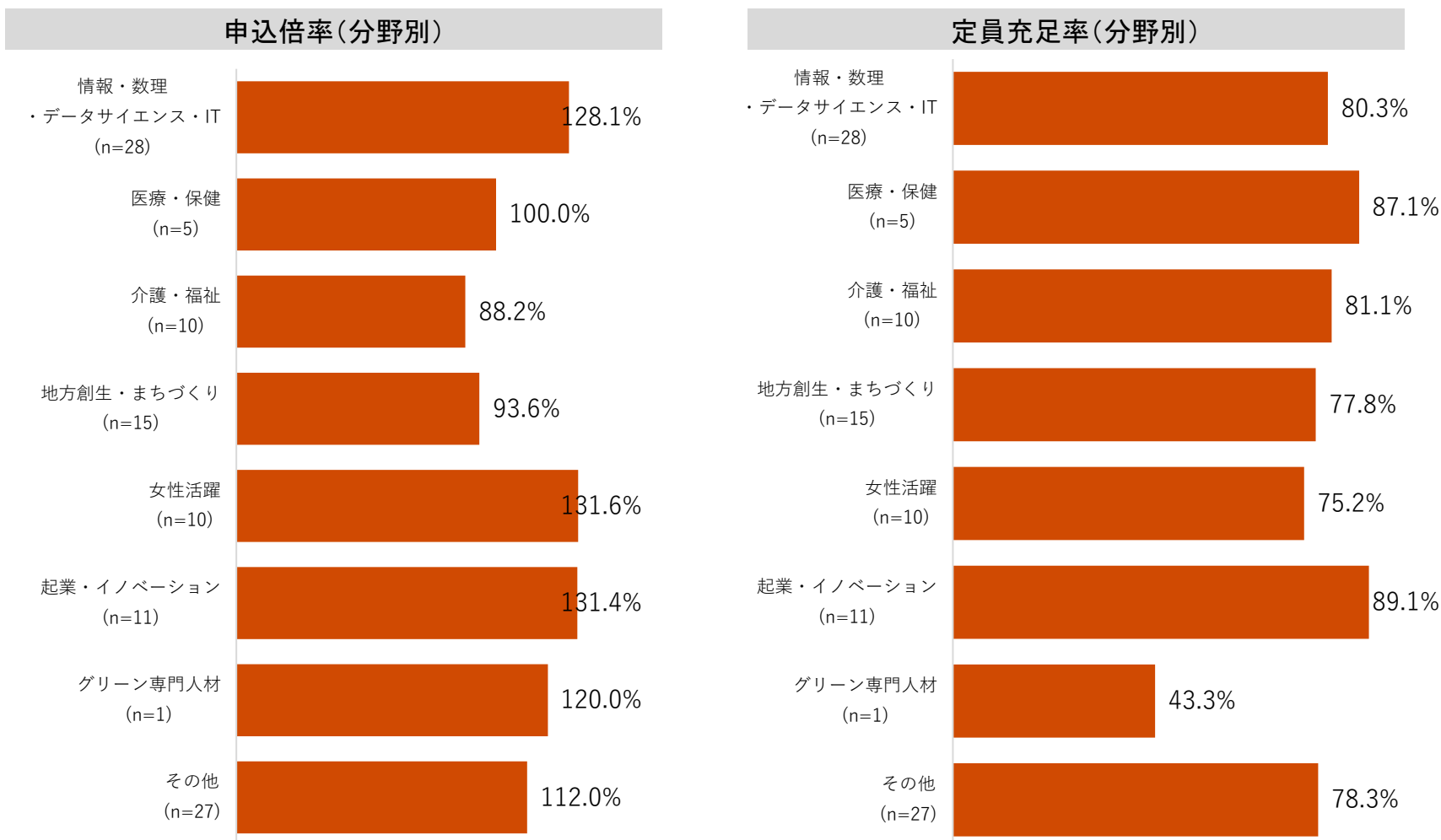


全体計: 78.9%

(注) 受講者数は、就業状況別(Q3)の合計値を採用。定員充足率は、受講者数を受講定員で除して算出、四捨五入の関係で、合計が100.0%にならない場合がある。

プログラム分野別の申込倍率と定員充足率

プログラム分野別の申込倍率は「女性活躍」「起業・イノベーション」「情報・数理・データサイエンス・IT」でそれぞれ高い一方、「介護・福祉」「地方創生・まちづくり」がやや低い。

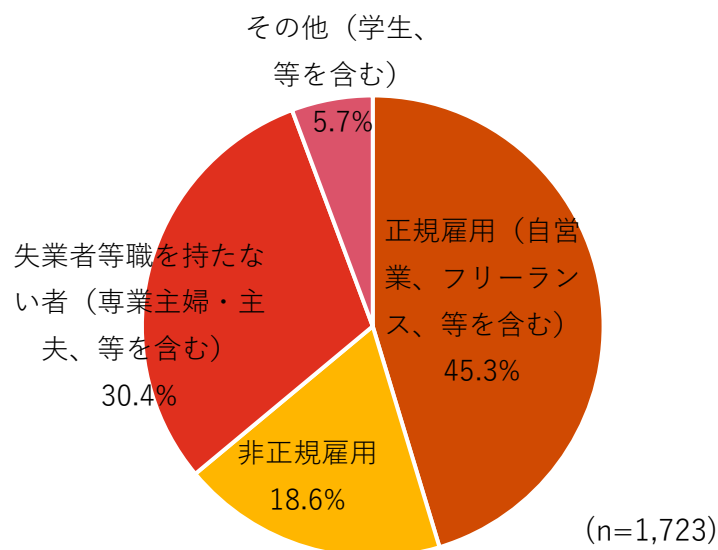


(注)2回目アンケートにおける問7(プログラム分野、複数選択)の回答を基にコースを分類。同一プログラムが複数カウントされている点に留意

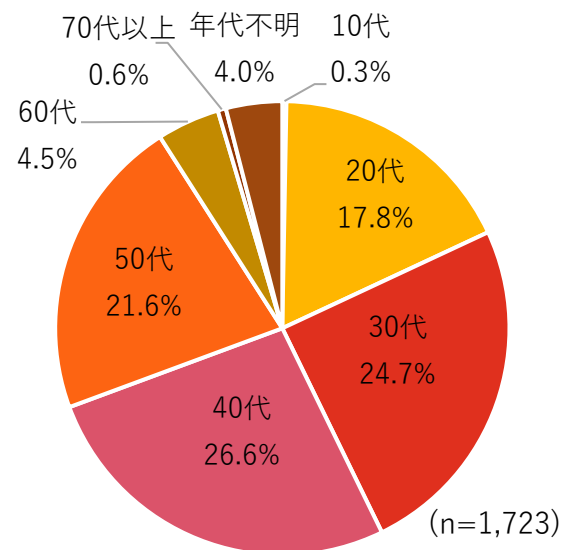
受講者数(就業状況別・年代別)

受講者数について就業状況別で見ると、「正規雇用(自営業、フリーランス、等を含む)」の割合が最も高く(45.3%)、次いで「失業者等職を持たない者(専業主婦・主夫、等を含む)」(30.4%)が続いた。受講者数を年代別で見ると、「20代」から「50代」まで同水準で分散している。

Q3_受講者数(就業状況別)



Q4_受講者数(年代別)

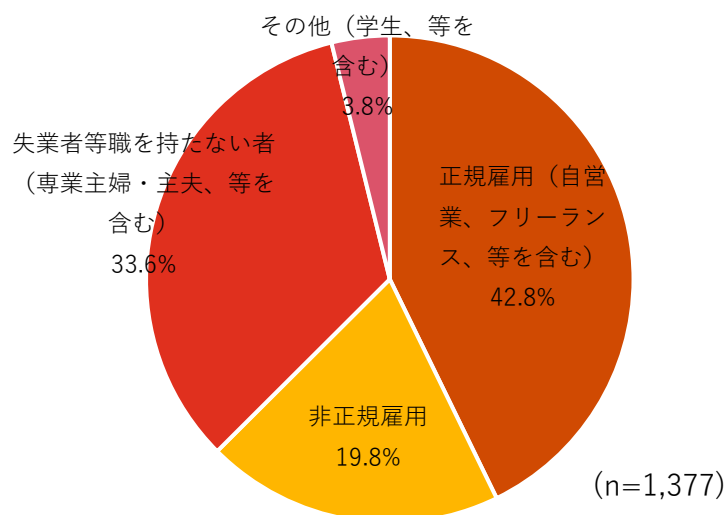


(注) Q4受講者数(年代別)は、就業状況別と比較した不足分を「年代不明」としてカウント

修了者数(就業状況別)と修了率

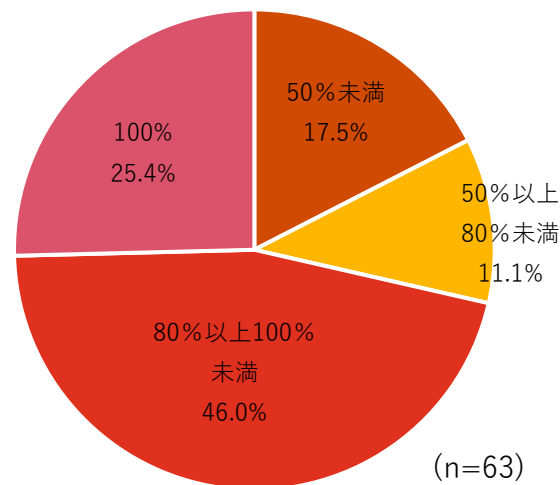
修了者数を就業状況別で見ると、「正規雇用(自営業、フリーランス、等を含む)」の割合が最も高く(42.8%)、次いで「失業者等職を持たない者(専業主婦・主夫、等を含む)」(33.6%)と、就業状況別の受講者数の構成比と同様の結果となった(平均:22名)。修了率については、受講者の8割以上が修了したプログラムが全体の71.4%となった(「80%以上100%未満」が46.0%、「100%」が25.4%)。一方で修了率が「50%未満」となったプログラムも17.5%みられた。

Q11_修了者数(就業状況別)



平均値: 22名
中央値: 24名
最小値: 0名
最大値: 53名

Q11*Q3_修了率

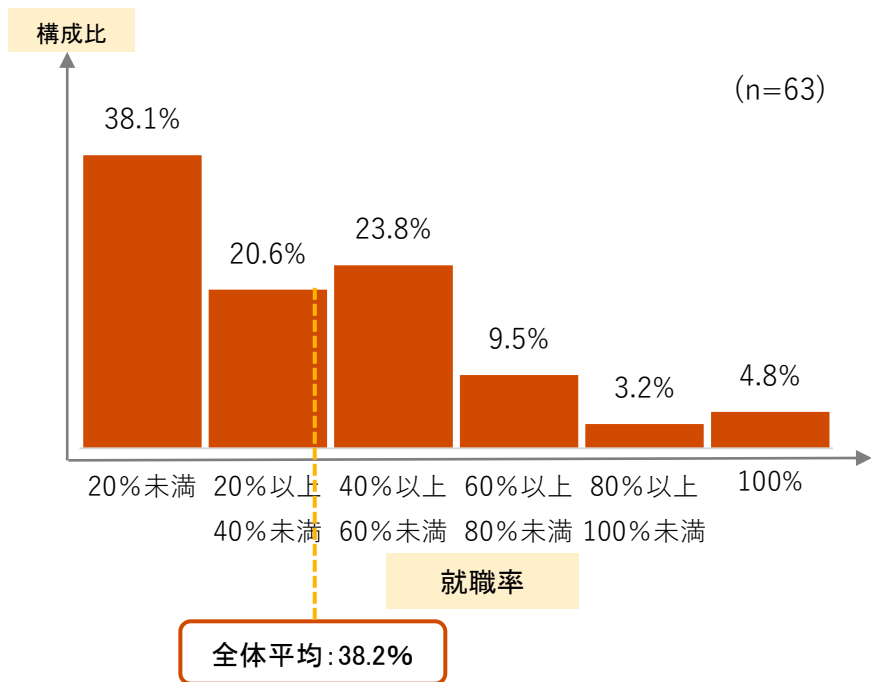


全体計: 79.9%

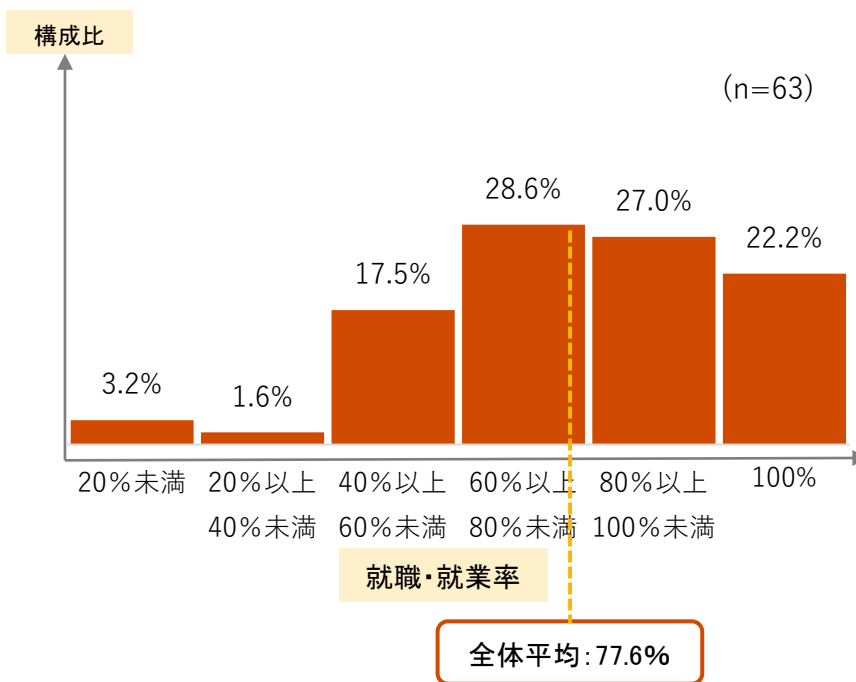
就職率と就職・就業率

就職率(非正規雇用や失業者等が、プログラム終了後に新たに就職または内定した割合)が「20%未満」となった大学が多く(構成比38.1%)、就職率が「80%以上」となった大学は全体の8.0%にとどまる【全体の就職率:38.2%】。就職・就業率(非正規雇用や失業者等が、プログラム終了後に新たに就職または内定した割合と、在職者の割合の合計)については、「60%以上80%未満」が最も多い(構成比28.6%)ほか、「80%以上」の大学が約半数(構成比49.2%)を占めている【全体の就職・就業率:77.6%】。

Q12-1_就職率



Q12-2_就職・就業率

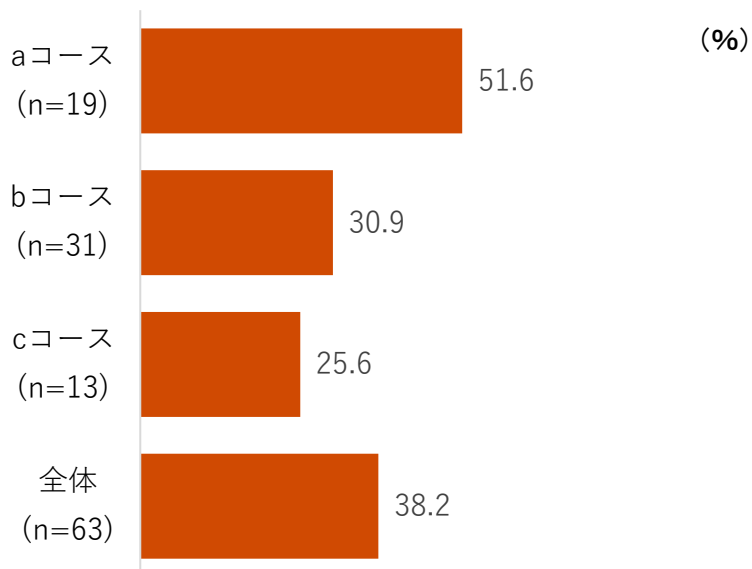


(注)四捨五入の関係で、各カテゴリの和が100.0%に一致しない場合がある

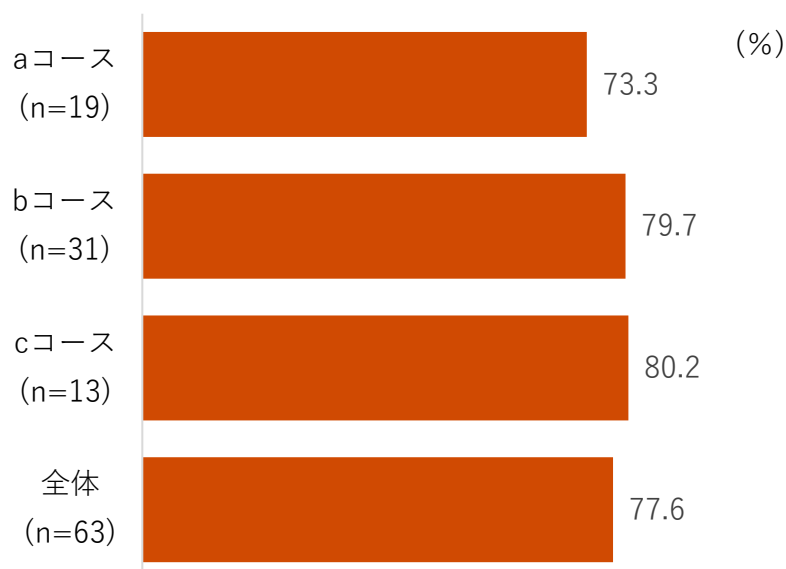
就職率と就職・就業率(コース別)

就職率の平均値をコース別で見ると、aコース(職業訓練受講給付金対象コース)が高く(51.6%)、bコース(職業実践力育成コース)及びcコース(地域の実情に応じたコース)は低い傾向。就職・就業率の平均値については、cコース(地域の実情に応じたコース)が若干高いものの、コース間で大きな差はみられない。

Q12-1_就職率(コース別平均値)



Q12-2_就職・就業率(コース別平均値)



(参考)就職率及び就職・就業率の定義

就職率は、修了者数(非正規雇用労働者、失業者) + 就職を理由とした未修了者数に対する、プログラム修了後3か月の間に就職又は内定した者(非正規雇用労働者が正規雇用労働者となった場合、起業した場合を含む) + 就職を理由とした未修了者の割合を指す。

就職・就業率は、修了者数(非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者、転職・起業希望者) + 就職を理由とした未修了者数に対する、プログラム修了後3か月の間に就職又は内定した者(非正規雇用労働者が正規雇用労働者となった場合、起業した場合、転職した場合を含む) + 就職を理由とした未修了者及び在職者の合計の割合を指す。

(分母の修了者のうち)

プログラム修了後3か月の間に就職又は内定した者* + 就職を理由とした未修了者数

就職率

=

修了者数 (非正規雇用労働者、失業者) + 就職を理由とした未修了者数

(分母の修了者のうち)

プログラム修了後3か月の間に就職又は内定した者** + 就職を理由とした未修了者数 + 在職者数

(分母の修了者のうち)

就職・就業率

=

修了者数 (非正規雇用労働者、失業者、希望する就職ができていない若者、転職・起業希望者) + 就職を理由とした未修了者数

(参考)コース別の要件

【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。

受講者の資格取得と主な就職先

受講を通じて取得した資格と取得者数・主な就職先は以下のとおり。

| Q13_受講を通じて取得した資格と取得者数・主な就職先 | | | |
|-----------------------------|---|----|------------------------------------|
| No | 資格名称 | 人数 | 主な就職先 |
| 1 | 移動介護従事者 | 64 | 障がい福祉施設、障がい者施設 |
| 2 | 認知症介護基礎研修 | 46 | 介護施設 |
| 3 | レクリエーションサポーター | 42 | 介護施設 |
| 4 | JDA2級 | 35 | — |
| 5 | 青山学院大学履修証明プログラムによる「青山・情報システムアーキテクト育成プログラム60時間履修証明書」 | 29 | — |
| 6 | 介護職員初任者研修 | 23 | 介護施設 |
| 7 | ドローン2級免許 | 14 | — |
| 8 | 兵庫県介護員養成研修 | 10 | 加古川市役所、株式会社ニッケ・ケアサービス加古川事業所 ほか |
| 8 | 臨時免許状 | 10 | 北海道、埼玉県、福岡県、宮崎県、熊本県 |
| 10 | ガイドヘルパー | 8 | NPO法人使い捨て時代を考える会、デイサービスセンターやすらぎ |
| 11 | ITパスポート | 7 | NRIデジタル(株)、株式会社ギークフィード、東京都産業労働局商工部 |
| 11 | 情報基盤整備支援士(基礎)「九州工業大学特別の過程により証明」 | 7 | ICT支援員 |
| 13 | 介護職員初任者研修 | 5 | 株式会社ジェイエスピー |
| 13 | マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト | 5 | 事務職 |
| 15 | 日商簿記検定3級 | 4 | 名古屋市立大学医学部附属西部医療センター |
| 15 | サービス介助士 | 4 | — |
| 17 | ドローン3級免許 | 3 | — |

受講者の取得スキル 1/2

プログラムを通して受講生が取得したと考えられるスキルは以下のとおり。

Q14_プログラムを通して受講生が取得したと考えられるスキル

スキル

①経営戦略や会計、マーケティングなどの経営に関する知識、②介護ミドルマネジメントのための知識や視野、③介護事業所の経営に関する知識や視野、④介護の方法論など理論的な知識、⑤介護福祉に関する知識

①デジタル基礎力、デジタルリテラシー力、IT専門技術力、主体的な行動と働きかけ力、学び考え抜く力、②自分を守り成長させる力、自らのキャリアを構築する力、組織の中で自分を活かす力、自分を知る力(自己理解)、③仕事を観る・見つける力(仕事理解)、未来を描く力(キャリアプランニング)、以上12の力の習得

①Wordを使う基礎的力、②Excelを使う基礎的力、③Excelで計算する力

①「生きた営業力」わかりやすく説明するプレゼン能力、相手を説得する能力、相手から支持される能力、相手の困りごとに気づく課題発見力、相手への提案力、企画力、準備を整え段取りする能力、②ビジネスツールとしての情報通信機器の利活用スキル

①メディエーターの技術

①基礎的な公教育に関する知識、②学習指導に関する基礎的な知識・技能と能力、③教育・教育支援職としての職能アイデンティティの形成と教育の本質を省察する力

①情報処理、プログラミングの基礎知識、②ITおよびWEBデザインに関する基礎知識、③Udemy等を通じ、自分で学び続けるスキル、④生涯学び続け社会に貢献しようとするマインド

①コミュニケーションスキル、②キャリアプラン構想、③ビジネスマナー、④経営マネジメント能力、⑤Excel活用スキル、⑥会計情報の活用スキル

①Society5.0時代におけるDXのあり方についての理解、②最先端のITトレンドへの理解、③デジタル人材への人口及び転換に必要な理論的知識、④Python、機械学習をはじめとしたプログラム言語の基礎知識

①広報理論に関する基礎的知識、②広報実務に関する基礎的知識、③広報実務に関する基礎的スキル、④目的に応じた広報技法を選択し、理論を踏まえつつ実行できる能力

①ホスピタリティ力(共感力・対話力、ホスピタリティマネジメントに関する知識、思考フレームワーク、実践的スキル)、②マーケティング力(基礎知識、消費者志向に関連した理論、思考フレームワーク、マーケティングリサーチの方法論)、③サービスデザイン力(価値提案の新たな考え方に関する基礎知識、思考フレームワーク)、④ビジネス課題を解決するための実践力(仮説と実証の往復の仕方)

①農業に関する知識と基礎的な技術、②食品および食品加工に関する基礎的な知識・技術、③福祉および障がい者支援に関する知識

①社会保障制度の仕組み、②年末調整業務能力、③Word(文書作成)の操作、④Excel(表計算)の操作

受講者の取得スキル 2/2

プログラムを通して受講生が取得したと考えられるスキルは以下のとおり。

Q14_プログラムを通して受講生が取得したと考えられるスキル

スキル

①就農に関する基礎知識、②食品加工、食品安全衛生手法、農作物の品質管理手法(HACCP、GAP)、③の農業現場での働き方や必要な技術、技能、④農業に関するマネジメント能力、⑤農業に関する科学技術的な思考能力

①批判的に思考する能力、②分析的な意思決定能力、③多様性を重視する姿勢、④グローバルコミュニケーション能力、⑤企業倫理と持続可能性に関する姿勢

①ビジネスマナー・コミュニケーション、②就職活動についての基礎知識

①簿記3級、②MOS資格、③ITパスポート

①ケアワーカーに必要な知識と専門技術、②暴言・虐待に関する対応力、③自己表現力(アサセーション・スキル)

①会議ファシリテーション力、②グラフィックファシリテーション力

①マーケティング、②プロモーション、③地域資源のマネジメント、④観光をめぐる市場動向、⑤コミュニケーション

①看護業務全般に関する最新の知識と技術、②感染症対策に関する専門的な最新知識および即戦力となる実践力、③感染管理などの看護能力、④PCスキル、⑤課題解決能力、⑥コミュニケーションスキル

①MOS、②日商簿記3級、③2級建築施工管理技士

①動物介在産業における知識と技術

①就業力の向上

①業務のDX化を推進するための基礎的スキル、②プログラミングに関する基礎的スキル

①WEB開発スキル(IDE、Docker、GitHub等)、②プログラミングスキル(PHP、HTML/CSS、コマンドライン等)、③データベース・SQLスキル

①新しい食材を利用する調理技術

①母子に対して安全で有効なケアを提供できるマタニティケア能力、②他職種と連携・協働しながら地域の母子保健を推進するための能力

①語学力、②コミュニケーションスキル、③中級管理職以上のホテルマン(職業能力評価基準ホテル業レベル4相当)、④コミュニケーションスキル、⑤ドローン講習の中で性差や年齢を超えたコミュニケーションスキル、⑥グループワーク構築のための共同作業

①林業に関する基本的な事項、②林業の現場がかかえる課題とそれへの取り組みについての理解

①マネジメント能力、②情報リテラシー、③問題解決力、④キャリアデザイン、⑤ビジネスプラン立案能力

大学としての実施意義や成果(サマリ)

就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果としては、「リカレント教育に関する知見獲得」や「学内体制の構築・強化、制度整備」、「受講生のスキルアップへの寄与」等に関する内容が比較的多く挙げられている(具体例は右下表のとおり)。

Q15_意義や大学として得られた成果(複数回答)



(注) 記述内容を踏まえて複数回答として集計

Q15_意義や大学として得られた成果(一部抜粋)

| 分類 | 回答内容 |
|-----------------|--|
| リカレント教育に関する知見獲得 | 全面オンライン形式で講座を実施したことで、本学所在地である首都圏以外からの受講も多かった。これらにより、DXなどの特定のテーマであれば、 地理格差によらず均質な学びを提供することができるという知見を得ることができた |
| 学内体制の構築・強化、制度整備 | 弱者への支援という観点で、大学としてのアイデンティが確認でき、 教員と事務部門の職員でプロジェクト的に活動し、成果をあげることができた |
| 受講生のスキルアップへの寄与 | 農業を行う上での基礎知識の講義や 農業就業体験を通して、受講者の農業への理解を深められたと思う |
| 自学の強みや課題の把握 | 本格的なリカレント教育を実施することで、大学として ノウハウの蓄積や実施に伴う課題が明確になった |
| 企業や機関との連携強化 | 農業・食品加工・福祉の各分野で活躍する 実務者の協力を得て実施することができ、それにより新しく、あるいは以前よりさらに強化した連携体制をつくることのできたものと捉えている |
| 受講者や地域社会のニーズ把握 | 民間企業との協業により、 民間企業が求める実践力を身につけるための教育を理解することができた |

大学としての実施意義や成果(記述回答) 1/3

就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果は以下のとおり。

Q15_就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果

プログラムを実施した意義や大学として得られた成果

履修後アンケート調査結果からは、全体の満足度として、“非常に満足”、“満足”と回答した者の割合が83.4%であり、介護関連施設・事業所勤務者等のキャリアアップニーズに応える内容と評価され、受講者外からも広く認知を得、次のプログラムに発展するためのスタートアップ的役割を果たした。

現在、無職のまま修了した受講生から起業準備の件で相談が入ってきており、起業に向けての個別対応をしている。プログラム終了後も受講生から頼りにしていただけるのは地域の大学としてとても大切にしていかなければならないと考えている。

社会人大学院においては33年の歴史があるが、新たな取り組みとして「リカレント教育」を実施し、それを成し遂げた。また、そのノウハウや知見が蓄積された。

①演習やグループワークの機会を多く取り入れ聴覚障害のある受講生同士の交流を図った結果、受講者自身の障害理解の深化やコミュニケーション力の向上が見られた。また、聴覚障害者を対象としたオンライン授業の実施ノウハウが蓄積された。

②本学が視覚障害者を対象に実施している鍼灸あん摩マッサージ指圧師向けの研修制度とは別に、オンラインを活用しながら遠方の視覚障害者に広くリカレント教育を実践できたことは有意義であった。リカレント教育の具体的な進め方、対象者のニーズ、視覚障害者を対象としたオンライン授業のノウハウ等の成果が得られた。

地域社会におけるリカレント教育のニーズを把握できた。

地域の就職支援を担う各機関及び地域の企業や中小企業家同友会等とのネットワークが構築できた。
キャリアコンサルティングを組み込んだ本学独自の「形」を作り出せた。

福祉施設等とのつながりができた。

①18歳という年齢層を中心とした学生にフォーカスした教育スタイルに必ずしもそぐわない、夫々の受講生の社会経験、就業経験を踏まえた対処ノウハウが今後のリカレント、リスク対応に必要であることが認識できた点。

②世代、経験業種を超えた受講生同士のコミュニケーションがあり、受講生の視野が広がった。

教員免許非取得者を含む多様なキャリアを持つ人材を教育・教育支援職として現場に送り出すためのリカレント教育の礎ができた。今後も本プログラムを改善、発展させて継続したい。

弊学はミッション系の大学で、社会的な課題や、弱者への支援という観点で、大学としてのアイデンティが確認でき、教員と、事務部門の職員でプロジェクト的に活動し、成果をあげることができた。

再委託先の教育会社のオンライン科目実施時の環境、体制等が参考になった。

大学としての実施意義や成果(記述回答) 2/3

就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果は以下のとおり。

Q15_就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果

プログラムを実施した意義や大学として得られた成果

本学のプログラムに大変多くの応募があったことから、コロナ禍における現在の雇用情勢の中で、DX人材として活躍したいという非常に高いニーズが存在していることを把握することができた。また、全面オンライン形式で講座を実施したことで、本学所在地である首都圏以外からの受講も多かった。これらにより、DXなどの特定のテーマであれば、地理格差によらず均質な学びを提供することができるという知見を得ることができた。

本事業の展開を契機に、学内で新たに「ベンチャリングセンター」を設置することができた。今後は、企業のイントラプレナー人材育成・後継者育成に寄与するリカレント教育プログラムを企業に提供していく予定であり、本事業の実践の中で得られた様々なノウハウが活用可能である。

地方創生に向けたUターン者の獲得や失業者等の雇用促進について、大学として貢献することができるリカレント教育プログラムがあることを認識・チャレンジし、受講者の獲得・雇用に一定の成果をあげ、福井県や産業界等から評価が得られたこと。
総務省福井行政監視行政相談センターによるプログラムの視察と終了後に取り組みの紹介が行われるなど、社会に対し本学の取組が一定の評価を得られたこと。

本学では、リカレント教育をこれまでも実施しているが、今回、本プログラムにおいては農業・食品加工・福祉の各分野で活躍する実務者の協力を得て実施することができ、それにより新しく、あるいは以前よりさらに強化した連携体制をつくることができたものと捉えている。

当プログラムは、農業への就農、就業を目指す方達のサポートプログラムであり、農業を行う上での基礎知識の講義や農業就業体験を通して、受講者の農業への理解を深められたと思う。

本事業終了後、本学での学び直しを継続したいと、本学修士課程に挑戦し進学した方が4名いた。

本事業の趣旨・目的として慢性的な人員不足が課題となっている福祉業界への人材の参入を促進し、福祉のマイナスイメージを払拭することと設定をしており、本事業で就職が決定し11名のうち、10名が福祉業界への就職であり、福祉について考えが広がり、誇りをもって福祉の仕事ができるとの受講生の意見もあり、趣旨・目的が達成できたと考えている。

各受講生のワークライフバランスを踏まえた上で、人生の生き方や価値の再構築を含めたキャリア形成支援につながった。

受講生が、自身のキャリアを前向きに開発する意識が高まった。この意識の向上と行動の変容が成果として大きい。

社会から注目されつつある新しい手法の、大学や大学での社会人教育における展開可能性を考える機会となった。

大学と講師陣(企業)と受講生とのネットワークが構築された。講師と受講生での共同事業がうまれている。

本格的なりカレント教育を実施することで、大学としてノウハウの蓄積や実施に伴う課題が明確になった。

大学としての実施意義や成果(記述回答) 3/3

就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果は以下のとおり。

Q15_就職・就業率以外に、プログラムを実施した意義や大学として得られた成果

プログラムを実施した意義や大学として得られた成果

年齢層を限定せず広く募集したところあらゆる年代が居てお互いの情報交換を行っていた。ただ就職や就業だけでなく将来にわたっての人生設計やネットワークづくり、その方法など多岐にわたり受講する側だけでなく、講師とのネットワークも広がっていた。

資格を持たない就業者に対して資格を取得させる機会を与えることが出来、その結果離職率を抑えることが出来たとのことであった。

- ①ほとんどの受講者の就職に対するモチベーションが向上したことは本プログラム実施中から感じられており、大きな成果と言える。
- ②本プログラムの実施により、既存の履修証明プログラムの開発に生かすことができた。また、次年度以降、別のリカレント教育プログラム開発に進めることができた。

PCスキル向上のための動画教材の作成と今後の活用

大学が実施するリカレント教育について、どのような方が必要とし受講するのか、また、大学が実施するために必要な制度が把握できた。また、学外との連携方法と、そのために必要な制度が確認できた。

地域企業における本学リカレントの取り組みのプレゼンスが高まった。連携企業との外部研究費への共同申請にも展開した。自治体の雇用政策と協力体制を組むことができ、産学連携機関も含めた連携体制が強化された。民間企業との協業により、民間企業が求める実践力を身につけるための教育を理解することができた。

就職・就業という面に限らず、受講者と企業をつなげるハブ機能の役割を担えたと考えています。例えば今回のプログラムでは、大豆で作った代替肉に代表される PLANT BASED FOOD (植物由来の食品) を使った製品を扱う企業の方に外部講師となっていただき調理実習を行いました。このような食材は、今回受講対象となった方々が学生時代にはなかった食材です。食糧問題やSDGsの問題も含め、社会問題と食は密接な関係があることも含め受講者に学習してもらえ、さらにこれらの商品を扱っている企業と受講者をつなぐことができました。ご協力いただいた企業にとっては、自分たちの取り組みや商品を受講者に知ってもらう機会にもなり、良いマッチングの機会になったと考えています。

助産学生の実習受け入れが環境が良くなった。卒前卒後の助産師のシームレスな教育のための課題や地域の助産師のリスキルのニーズが明らかになった。

- ①いままでやっていた林業の社会人教育の中に遠隔で講義を実施して教育を行うノウハウを蓄積できた。
- ②修了生同士の交流(異業種交流や勉強会など)

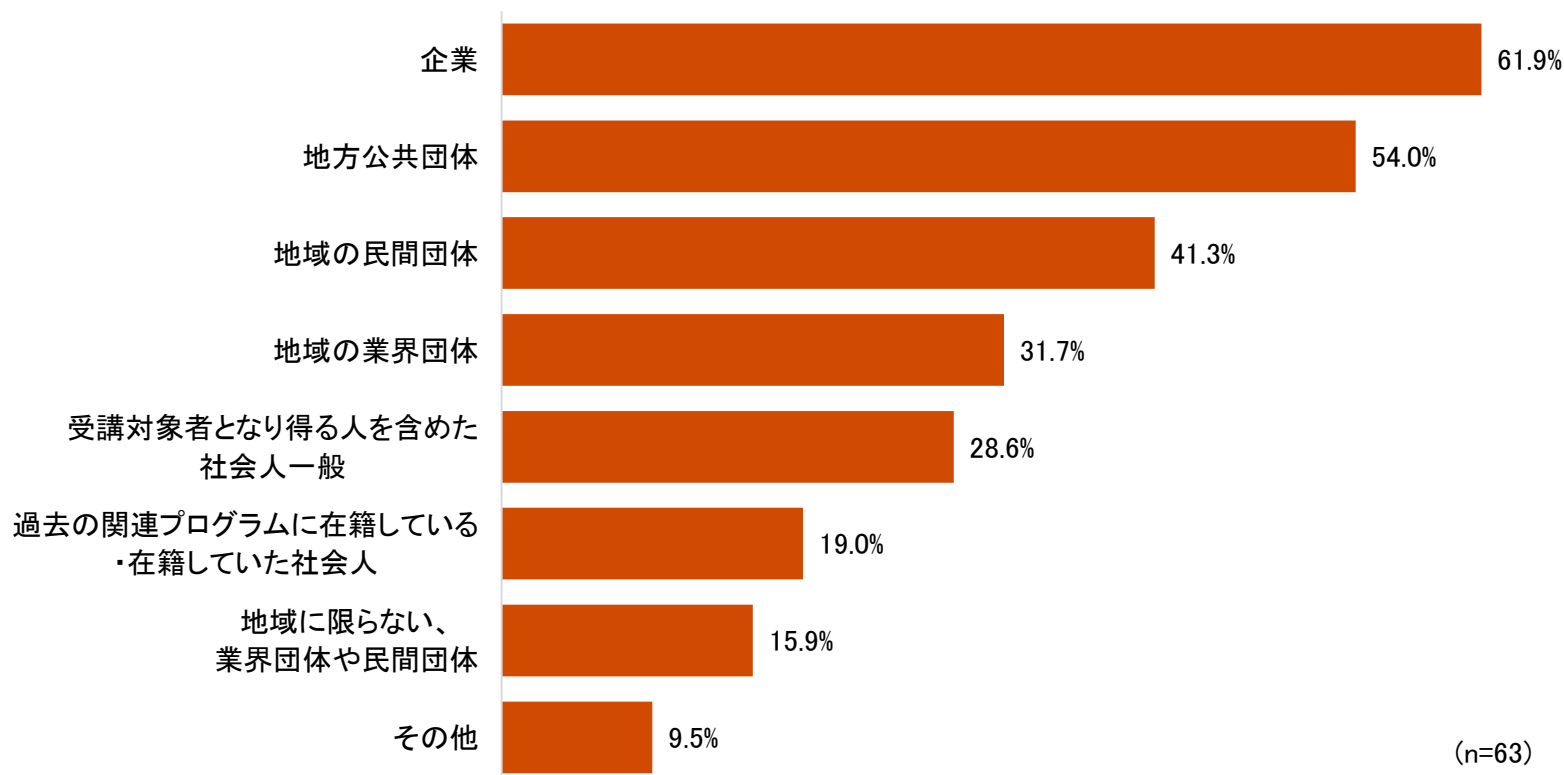
提供したリカレント教育プログラムについては、受講者アンケートや県内企業アンケートを実施することでプログラムとしての有効性を検証し、一定の評価を得ることができた。ニーズ調査の実施により、今後、本学が提供すべきリカレント教育プログラムを明らかにすることができたほか、これから本学がプログラムを提供、また、求職者、在職者、既卒者支援の仕組みを構築していく上で、緊密に連携を図ることができるネットワークを構築することができた。

(注)回答結果を全数記載

ニーズ情報の把握先 1/2

特に受講生の就職・転職に貢献した「プログラム開発におけるニーズ把握先」を複数回答で尋ねたところ、「企業」の回答割合が最も高く(61.9%)、次いで「地方公共団体」(54.0%)、「地域の民間団体」(41.3%)、「地域の業界団体」(31.7%)と続いた。「その他」として、「ハローワーク」や「地域の小学校」といった回答もみられた。

Q16_特に受講生の就職・転職に貢献した「プログラム開発におけるニーズ把握先」(複数回答)



ニーズ情報の把握先 2/2 【就職率及び就職就業率別】

就職率が平均値(38.2%)以上の大学では、特に「受講対象者となり得る人を含めた社会人一般」から有効なニーズ情報を把握していた傾向がみられる。就職・就業率が平均値(77.6%)以上の大学では、上記に加えて「企業」と「地域の民間団体」についても差が出ている。

Q16_特に受講生の就職・転職に貢献した「プログラム開発におけるニーズ把握先」(複数回答)【就職率及び就職就業率別】 (%)

| | 就職に関する結果 | n | 地方公共 団体 | 企業 | 地域の業 界団体 | 地域の民 間団体 | 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 | 受講対象 者となり得 る人を含 めた社会 人一般 | その他 |
|--------|--------------|----|------------|-------|-------------|-------------|-------------------------------|---|--------------------------------------|------|
| 就職率 | 20%未満 | 24 | 58.3 | 62.5 | 33.3 | 41.7 | 20.8 | 25.0 | 29.2 | 8.3 |
| | 20%以上50%未満 | 17 | 70.6 | 58.8 | 35.3 | 35.3 | 5.9 | 5.9 | 11.8 | 5.9 |
| | 50%以上80%未満 | 17 | 35.3 | 58.8 | 35.3 | 47.1 | 5.9 | 23.5 | 35.3 | 17.6 |
| | 80%以上100%未満 | 2 | 50.0 | 100.0 | 0.0 | 50.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 100% | 3 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 33.3 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)未満 | 37 | 64.9 | 62.2 | 35.1 | 40.5 | 16.2 | 16.2 | 21.6 | 8.1 |
| | 平均値(38.2%)以上 | 26 | 38.5 | 61.5 | 26.9 | 42.3 | 15.4 | 23.1 | 38.5 | 11.5 |
| 就職・就業率 | 50%未満 | 7 | 28.6 | 71.4 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | 14.3 | 0.0 | 14.3 |
| | 50%以上80%未満 | 25 | 64.0 | 56.0 | 28.0 | 36.0 | 4.0 | 24.0 | 16.0 | 4.0 |
| | 80%以上100%未満 | 17 | 52.9 | 58.8 | 35.3 | 58.8 | 29.4 | 11.8 | 47.1 | 23.5 |
| | 100% | 14 | 50.0 | 71.4 | 28.6 | 42.9 | 7.1 | 21.4 | 42.9 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)未満 | 30 | 53.3 | 56.7 | 33.3 | 30.0 | 13.3 | 16.7 | 10.0 | 6.7 |
| | 平均値(77.6%)以上 | 33 | 54.5 | 66.7 | 30.3 | 51.5 | 18.2 | 21.2 | 45.5 | 12.1 |

(注) 平均値未満/以上の大学別で、結果に10%ポイント以上の差があるセルを着色

ニーズ情報の把握内容・方法

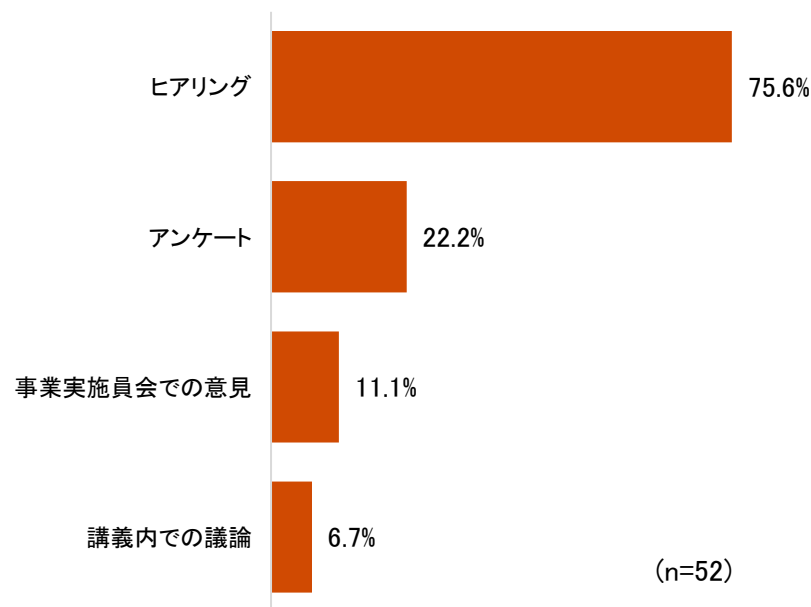
プログラム開発におけるニーズ把握について、具体的に把握した内容として「就職に有利なスキル・資格」や、「中途採用における着眼点」、「市場や現場の動向」等が挙げられている。把握の方法については「ヒアリング」が全体の75.6%と最も多く、「アンケート」(22.2%)、「事業実施委員会での意見」(11.1%)、「講義内での議論」(6.7%)の順に多く挙げた。

Q17_把握した内容(一部抜粋)

| 把握した内容 |
|---|
| 就職に有利なスキル, 労働市場の動向, 直近の求人ニーズ, 企業における人材の課題等 |
| 臨床現場で求められている知識や技術 |
| 中途採用における着眼点や人材ニーズ |
| 質の高い児童英語指導者が慢性的に不足している状況 |
| 就職・転職活動を行っている者に習得して欲しいスキル、必要とされている能力等 |
| デジタル分野だけでなく社会人としての根幹であるコミュニケーション能力など企業が求める人材像 |
| リカレント教育実施を希望する分野、受講者を派遣する動機、等 |
| 産業界の雇用動向や人材ニーズ及び地域事情等 |
| 中途採用に必要とされているスキルや資格 |
| 県内の失業者の状況や、失業者の方のハローワークでの就職活動状況 |
| DX推進に必要な能力や、IT系企業への転職時に求められる能力 |

(注)具体的な内容に言及している回答を全数記載

Q17_把握の方法

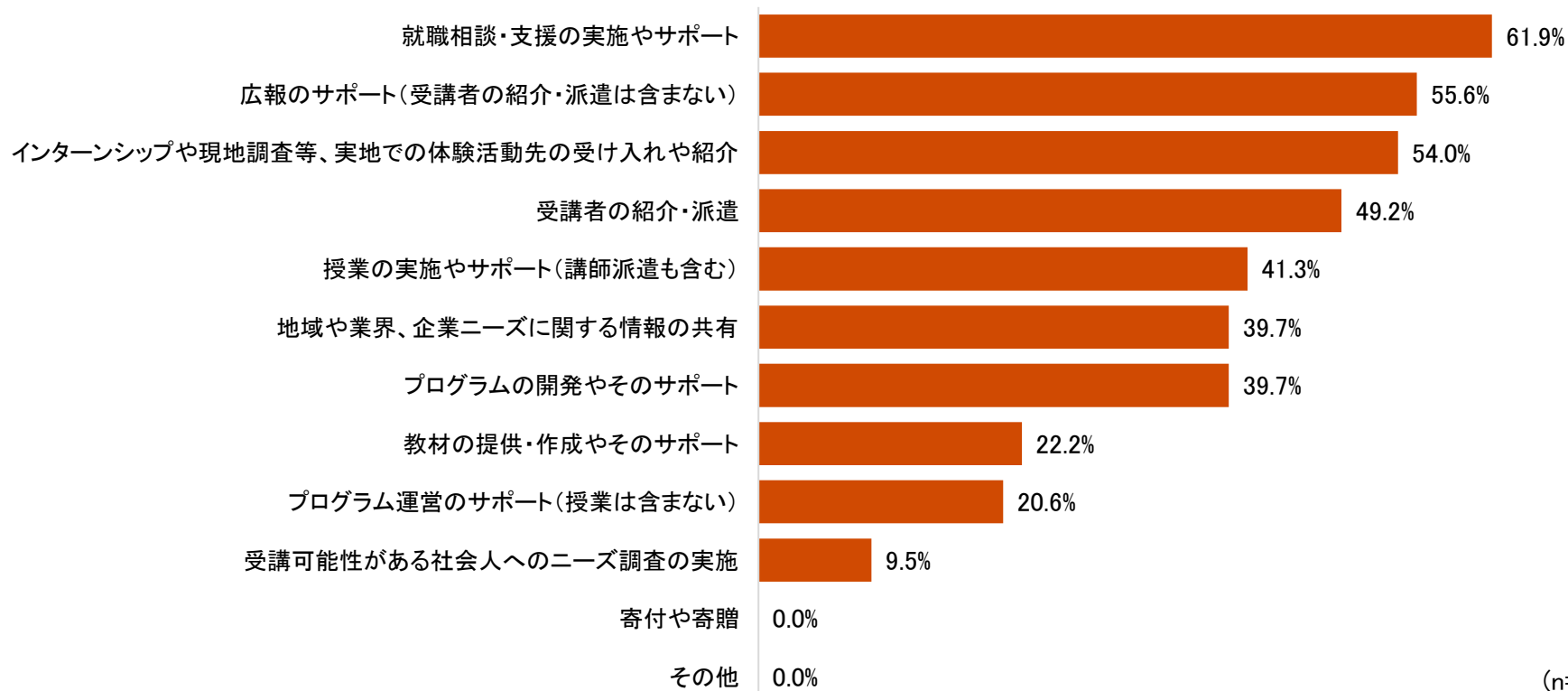


(注)把握方法について回答があったプログラム数(45件)における割合 (記述内容を踏まえて複数回答として集計)

企業や関連団体との連携内容 1/2

特に受講生の就職・転職に貢献した「企業や関連団体(業界団体や民間団体等)との連携内容」を複数回答で尋ねたところ、「就職相談・支援の実施やサポート」の回答割合が最も高く(61.9%)、「広報のサポート(受講者の紹介・派遣は含まない)」(55.6%)や「インターンシップや現地調査等、実地での体験活動先の受け入れや紹介」(54.0%)もプログラム全体の過半で挙げられている。

Q18_特に受講生の就職・転職に貢献した「企業や関連団体(業界団体や民間団体等)との連携内容」(複数回答)



(n=63)

企業や関連団体との連携内容 2/2【就職率及び就職就業率別】

就職率が平均値(38.2%)以上の大学では、特に「実地での体験活動先の受入や紹介」と「授業の実施やサポート(講師派遣も含む)」による連携が有効であったと回答している。就職・就業率が平均値(77.6%)以上の大学では、「地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有」で差が出ている。

Q18_特に受講生の就職・転職に貢献した「企業や関連団体(業界団体や民間団体等)との連携内容」(複数回答)【就職率及び就職就業率別】 (%)

| | 就職に関する結果 | n | 受講者の紹介・派遣 | 広報のサポート(受講者の紹介・派遣は含まない) | 受講可能性のある社会人へのニーズ調査の実施 | 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 | 教材の提供・作成やそのサポート | 授業の実施やサポート(講師派遣も含む) | 実地での体験活動先の受け入れや紹介 | プログラム運営のサポート(授業は含まない) | 就職相談・支援の実施やサポート | 寄付や寄贈 | その他 |
|--------|--------------|----|-----------|-------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------------------|-----------------------|-----------------|-------|-----|
| 就職率 | 20%未満 | 24 | 54.2 | 62.5 | 8.3 | 45.8 | 45.8 | 25.0 | 41.7 | 41.7 | 25.0 | 70.8 | 0.0 | 0.0 |
| | 20%以上50%未満 | 17 | 41.2 | 58.8 | 11.8 | 35.3 | 41.2 | 17.6 | 29.4 | 52.9 | 17.6 | 52.9 | 0.0 | 0.0 |
| | 50%以上80%未満 | 17 | 41.2 | 41.2 | 11.8 | 35.3 | 23.5 | 11.8 | 41.2 | 64.7 | 11.8 | 47.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 80%以上100%未満 | 2 | 100.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 100% | 3 | 66.7 | 66.7 | 0.0 | 33.3 | 66.7 | 66.7 | 66.7 | 66.7 | 33.3 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)未満 | 37 | 54.1 | 59.5 | 10.8 | 40.5 | 45.9 | 24.3 | 37.8 | 48.6 | 24.3 | 64.9 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)以上 | 26 | 42.3 | 50.0 | 7.7 | 38.5 | 30.8 | 19.2 | 46.2 | 61.5 | 15.4 | 57.7 | 0.0 | 0.0 |
| 就職・就業率 | 50%未満 | 7 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 28.6 | 42.9 | 0.0 | 57.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 50%以上80%未満 | 25 | 48.0 | 56.0 | 8.0 | 36.0 | 40.0 | 24.0 | 40.0 | 52.0 | 28.0 | 64.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 80%以上100%未満 | 17 | 52.9 | 47.1 | 17.6 | 52.9 | 47.1 | 29.4 | 52.9 | 70.6 | 23.5 | 58.8 | 0.0 | 0.0 |
| | 100% | 14 | 50.0 | 71.4 | 0.0 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 35.7 | 42.9 | 14.3 | 64.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)未満 | 30 | 46.7 | 56.7 | 10.0 | 30.0 | 36.7 | 23.3 | 36.7 | 50.0 | 23.3 | 60.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)以上 | 33 | 51.5 | 54.5 | 9.1 | 48.5 | 42.4 | 21.2 | 45.5 | 57.6 | 18.2 | 63.6 | 0.0 | 0.0 |

(注)平均値未満/以上の大学別で、結果に10%ポイント以上の差があるセルを着色

企業や関連団体との連携における内容や特徴

企業や関連団体(業界団体や民間団体等)との連携における具体的な内容や特徴は以下のとおり。

Q19_企業や関連団体(業界団体や民間団体等)との連携における具体的な内容や特徴

回答

本事業ではメインターゲットを失業者、非正規雇用労働者としていたが、結果として業界内のキャリアアップ希望者および転職希望者の受講が定員30名のうち25名と大半を占め、異業種から介護業界への移行に興味を有する者および起業を目指す者の数は少なかった。そのため、就職・転職の支援としては連携した企業による一般的なキャリア相談を実施するに留まったが、これが失業者の就職につながったものと考えられる。

IT企業への人材紹介、インターンシップの実施、IT業界や他業種の職業人講話、再委託企業への直接採用

大学と連携している地元自治体(相模原市)の紹介、大学の就職関連部署の紹介、講師の知りあい等の連携。会社紹介や、IT職の説明等で、連携し、就職・転職に効果があった。

協力企業の代表者(統括者)や民間団体の代表者に構成員としてプログラム開発に参画していただいた。特に協力企業にはインターンシップ先の確保や定期的な相談にもご対応いただいていた。

産(福井県経営者協会、福井大学産学官連携本部協力会、福井大学同窓経営者の会)・学(県内高等教育機関)・官(厚生労働省福井労働局・ハローワーク、福井県)・金(福井県銀行協会)で構成する事業実施委員会を中心として、取組状況に関する情報共有を密に行い運営の調整や改善を行うなど、事業の効率かつ円滑な運営に努めた。また、受講者選考に当たり、雇用側の観点も参考とするため地元企業の人事担当者等が同席し選考を実施した。

就農希望者に対して、授業実施やサポートを担当の農業関連コーディネーターが、具体的な就農方法や農業事業者・個人の紹介を行った。食品加工就業希望者へインターンシップ先を紹介し、受け入れ先がそのまま就職先となった。

農業関連の協力企業から、講師を派遣してもらい、また、企業が経営する農場においても、就労体験を実施した。

講義プログラムの一部を関連団体へと委託をし、受講生の資格取得に貢献した。また施設への見学実習を実施し、就職が決定した受講生の内、4名は見学実習先法人での就職・内定となった。

受講生が希望する就職先の状況と類似した医療施設、行政機関においてインターンシップを行った。インターンシップにおいては、各施設の機能や役割について説明を受け、見学実習を行った。

産学公の連携により、受講者の紹介ならびに就業支援をタイムリーなものにできた。

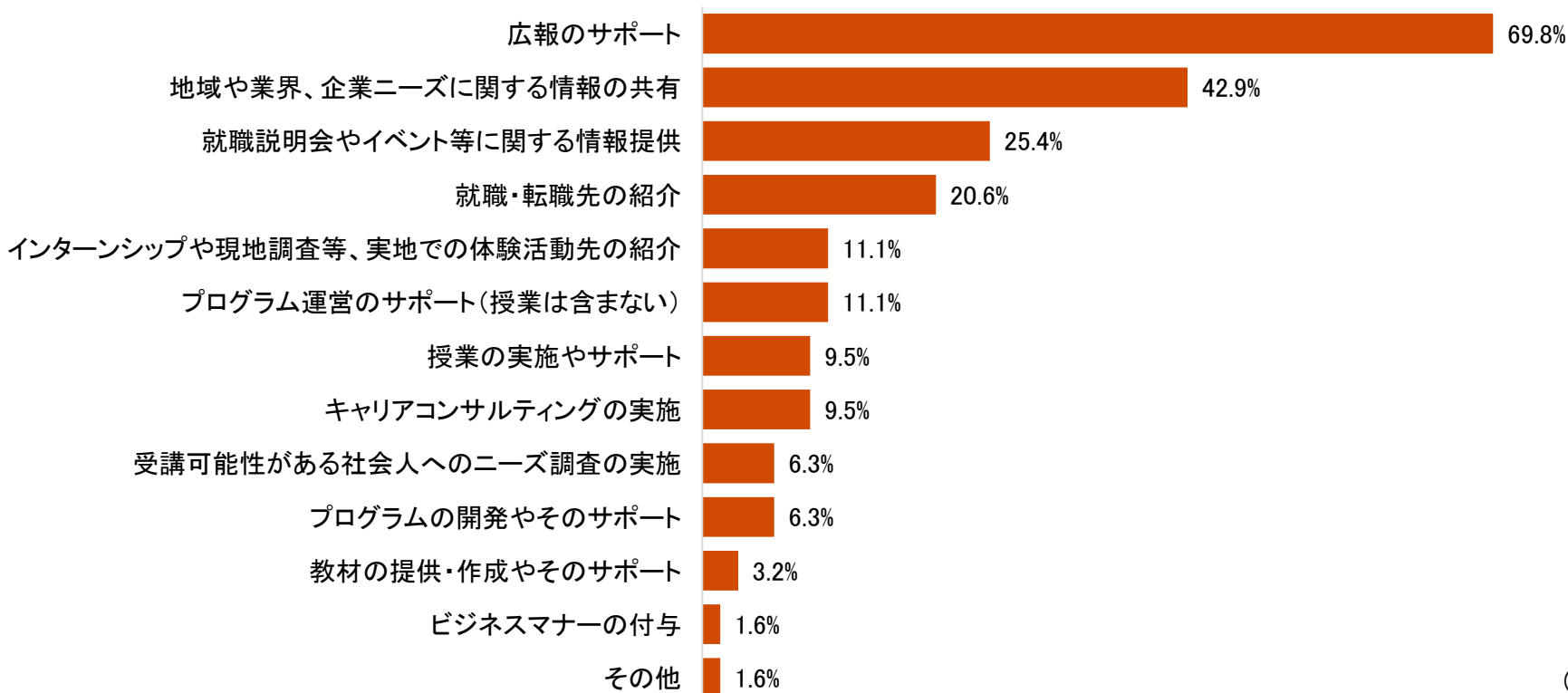
グループワークによるプログラミングの実践について、実際にシステム開発を請け負っている企業がカリキュラムの設計し、授業を実施した。現実に業務で直面し得る問題に対し、考える機会があることが企業からの評価された。

インターンシップの受け入れを地場企業から募集し、7社が受け入れを実施した。その中から8名がそのまま採用に至った。

労働局やハローワークとの連携内容 1/2

特に受講生の就職・転職に貢献した「労働局やハローワークとの連携内容」を複数回答で尋ねたところ、「広報のサポート」の回答割合が突出して高く(69.8%)、次いで「地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有」(42.9%)、「就職説明会やイベント等に関する情報提供」(25.4%)、「就職・転職先の紹介」(20.6%)と続いた。「その他」としては「ガイダンスの実施」との回答がみられた。

Q20_特に受講生の就職・転職に貢献した「労働局やハローワークとの連携内容」(複数回答)



(n=63)

労働局やハローワークとの連携内容2/2【就職率及び就職就業率別】

労働局やハローワークとの連携について、就職率が平均値(38.2%)以上の大学では、特に「就職説明会やイベント等に関する情報提供」が有効であったと回答している。就職・就業率が平均値(77.6%)以上の大学では、「授業の実施やサポート」、「実地での体験活動先の紹介」、「キャリアコンサルティングの実施」でそれぞれ差が出ている。

Q20_特に受講生の就職・転職に貢献した「労働局やハローワークとの連携内容」(複数回答)【就職率及び就職就業率別】 (%)

| | 就職に関する結果 | n | 広報のサポート | 受講可能性がある社会人へのニーズ調査の実施 | 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 | 教材の提供・作成やそのサポート | 授業の実施やサポート | 実地での体験活動先の紹介 | プログラムの運営のサポート(授業は含まない) | キャリアコンサルティングの実施 | 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 | ビジネススマナーの付与 | その他 |
|--------|--------------|----|---------|-----------------------|----------------------|-----------------|-----------------|------------|--------------|------------------------|-----------------|-----------|---------------------|-------------|-----|
| 就職率 | 20%未満 | 24 | 70.8 | 4.2 | 37.5 | 8.3 | 0.0 | 4.2 | 8.3 | 4.2 | 16.7 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 0.0 |
| | 20%以上50%未満 | 17 | 76.5 | 11.8 | 41.2 | 5.9 | 5.9 | 11.8 | 11.8 | 11.8 | 0.0 | 29.4 | 29.4 | 0.0 | 0.0 |
| | 50%以上80%未満 | 17 | 64.7 | 0.0 | 41.2 | 5.9 | 0.0 | 5.9 | 11.8 | 17.6 | 11.8 | 11.8 | 35.3 | 0.0 | 5.9 |
| | 80%以上100%未満 | 2 | 50.0 | 50.0 | 100.0 | 0.0 | 50.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 100% | 3 | 66.7 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)未満 | 37 | 70.3 | 8.1 | 40.5 | 8.1 | 2.7 | 8.1 | 10.8 | 8.1 | 10.8 | 24.3 | 21.6 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)以上 | 26 | 69.2 | 3.8 | 46.2 | 3.8 | 3.8 | 11.5 | 11.5 | 15.4 | 7.7 | 15.4 | 30.8 | 3.8 | 3.8 |
| 就職・就業率 | 50%未満 | 7 | 71.4 | 0.0 | 28.6 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 28.6 | 14.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 50%以上80%未満 | 25 | 76.0 | 4.0 | 44.0 | 4.0 | 0.0 | 4.0 | 4.0 | 16.0 | 4.0 | 20.0 | 36.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 80%以上100%未満 | 17 | 58.8 | 11.8 | 58.8 | 5.9 | 5.9 | 17.6 | 17.6 | 11.8 | 17.6 | 35.3 | 29.4 | 5.9 | 5.9 |
| | 100% | 14 | 71.4 | 7.1 | 28.6 | 14.3 | 7.1 | 14.3 | 21.4 | 7.1 | 14.3 | 0.0 | 7.1 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)未満 | 30 | 76.7 | 3.3 | 43.3 | 3.3 | 0.0 | 3.3 | 3.3 | 13.3 | 0.0 | 20.0 | 33.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)以上 | 33 | 63.6 | 9.1 | 42.4 | 9.1 | 6.1 | 15.2 | 18.2 | 9.1 | 18.2 | 21.2 | 18.2 | 3.0 | 3.0 |

労働局やハローワークとの連携の具体的内容

労働局やハローワークとの連携における具体的な内容は以下のとおり。

Q21_労働局やハローワークとの連携における具体的な内容

回答

ハローワーク就職支援ナビゲーターの講師派遣、事業実施委員への就任、広報チラシの配布、ニーズのヒアリング

ハローワークで法定雇用率の達成指導や企業の障害者雇用に関するコンサルティングを担っている担当者の方を実施委員会委員として招聘し、受講者の募集やインターンシップ先・就職先の開拓、企業ニーズの把握等において協力を依頼した。

チラシ設置や相談者への誘導だけでなく、雇用保険受給説明会において参加者全員に当りカレントプログラムの周知及び誘導をおこなった。また、授業サポートでマイページ登録の具体的な解説と紹介をおこなった。プログラムの進捗に応じたイベントやセミナーの紹介をおこなった。

応募者募集関連(Twitterでの企業への説明会の宣伝等)、チラシの神奈川県+東京都のハローワーク展開、オンデマンドコンテンツを活用した教育方法に関する厚労省担当者との相談の仲介、訓練給付金事務処理方法等のご教示、ハローワークを通じた地元企業への紹介、事業実施委員会でのご指導等。

ハローワーク利用ガイダンスを実施し、ハローワークに勤務するコーディネーターから、ハローワークの活用方法や、DX業界に関連する実際の求人情報等の説明を実施した。また、希望者にはコーディネーターの連絡先を伝え、その後の個別相談につなげた。

インターンシップの実施可能な企業などについて相談した。また、就職先の事業所と受講生の雇用手続きにおいて、ハローワーク担当者が事務的な手続き方法を教示することで、円滑に進められた。

東海三県のハローワークに本事業プログラムの案内を送り、配架していただいたことで、ハローワーク来訪者の方から多数お問い合わせをいただき、実際の受講に繋がった。そのため就職・転職に繋がり貢献したと考える。

事業実施委員会でのヒアリング、チラシ配布・Web掲載等での協力

受講者の就業支援について就業先の紹介やアドバイスをいただいた。

案内チラシ等により、ハローワークを訪問する求職者への周知を依頼した。

労働局訓練室に、プログラム実施委員会に参画いただき、適宜アドバイスをもらった。一般論としての職業訓練生が就職するまでの流れの中で、底辺を拾っていくことの難しさなど、運営状況に応じたアドバイスをもらいつつ、枠外で受講者にフォローアップを実施していった。

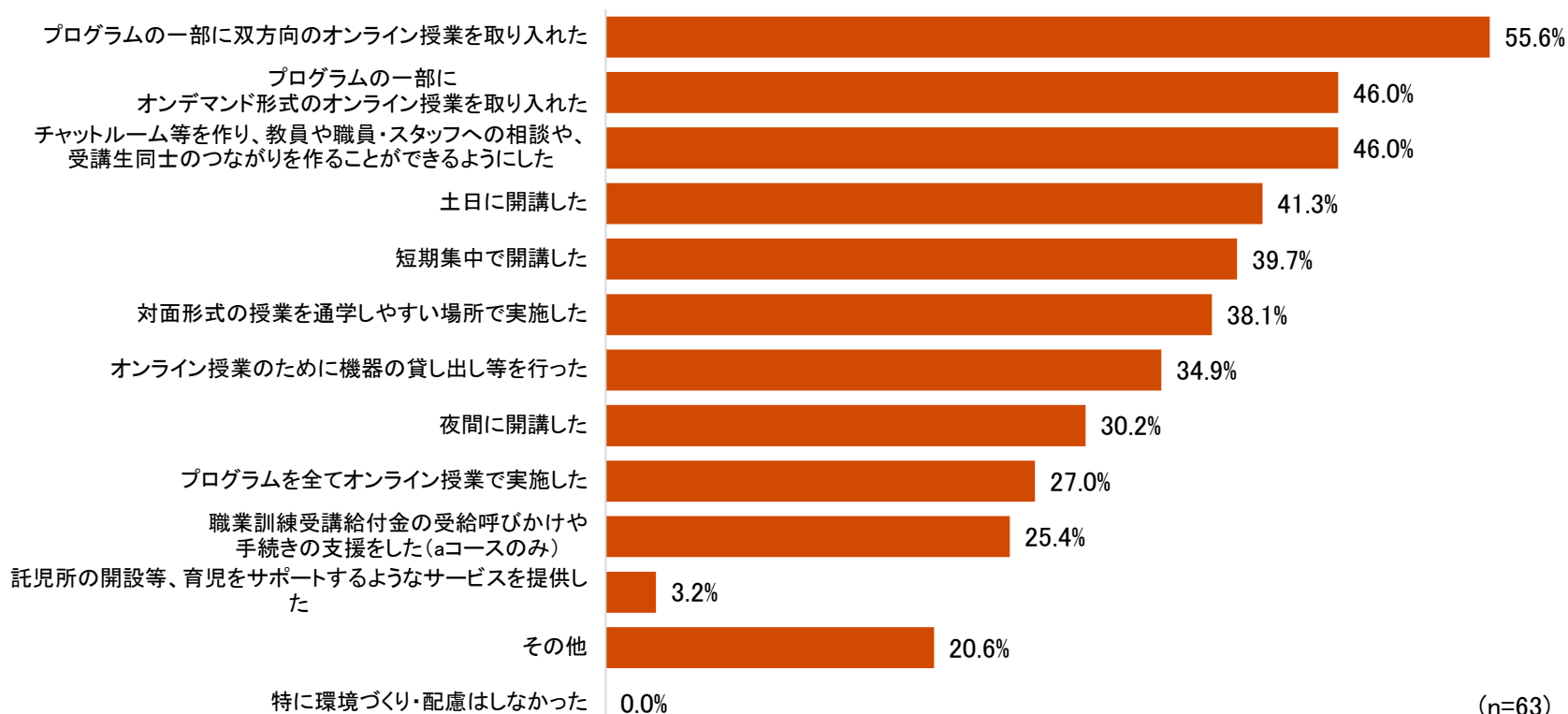
広報のサポートを行っていただきました。なお、ハローワークでジョブ・カード作成などを担当しているキャリアカウンセラーを採用し、受講者の出口戦略に繋がる就職支援体制を総合的に整えました。

(注)回答の一部を抜粋して記載

受講しやすい環境づくりや配慮 1/2

特に受講生の就職・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」を複数回答で尋ねたところ、「プログラムの一部に双方向のオンライン授業を取り入れた」の回答割合が最も高く(55.6%)、次いで「プログラムの一部にオンデマンド形式のオンライン授業を取り入れた」と「チャットルーム等を作り、教員や職員・スタッフへの相談や、受講生同士のつながりを作ることができるようにした」(それぞれ46.0%)となっている。

Q22_特に受講生の就職・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」(複数回答)



(n=63)

受講しやすい環境づくりや配慮 2/2【就職率及び就職就業率別】

就職率が平均値(38.2%)以上の大学では、特に「対面形式の授業を通学しやすい場所で行った」ことや「職業訓練受講給付金の受給呼びかけや手続きの支援」が有効であったと回答している。就職・就業率が平均値(77.6%)以上の大学では「プログラムの一部にオンデマンド形式のオンライン授業を取り入れた」で差が出ている。

Q22_特に受講生の就職・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」(複数回答)【就職率及び就職就業率別】 (%)

| | 就職に関する結果 | n | 夜間に開講した | 土日に開講した | 短期集中で開講した | プログラムを全てオンライン授業で実施した | プログラムの一部にオンデマンド形式のオンライン授業を取り入れた | プログラムの一部に双方向のオンライン授業を取り入れた | オンライン授業のために機器の貸し出し等を行った | 対面形式の授業を通学しやすい場所で行った | 教職員等への相談や、受講生同士のつながりを作ることができるようにした | 職業訓練受講給付金の受給呼びかけや手続きの支援をした(aコースのみ) | 託児所の開設等、育児をサポートするようなサービスを提供した | その他 | 特に環境づくり・配慮はしなかった |
|--------|--------------|----|---------|---------|-----------|----------------------|---------------------------------|----------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------|------|------------------|
| 就職率 | 20%未満 | 24 | 29.2 | 50.0 | 33.3 | 37.5 | 66.7 | 62.5 | 41.7 | 33.3 | 62.5 | 16.7 | 4.2 | 29.2 | 0.0 |
| | 20%以上50%未満 | 17 | 41.2 | 47.1 | 58.8 | 23.5 | 35.3 | 58.8 | 23.5 | 41.2 | 29.4 | 29.4 | 0.0 | 17.6 | 0.0 |
| | 50%以上80%未満 | 17 | 29.4 | 23.5 | 29.4 | 11.8 | 29.4 | 41.2 | 35.3 | 41.2 | 35.3 | 35.3 | 5.9 | 11.8 | 0.0 |
| | 80%以上100%未満 | 2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 100.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 100% | 3 | 0.0 | 66.7 | 66.7 | 66.7 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 66.7 | 0.0 | 0.0 | 33.3 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)未満 | 37 | 32.4 | 48.6 | 40.5 | 32.4 | 56.8 | 64.9 | 35.1 | 32.4 | 51.4 | 16.2 | 2.7 | 21.6 | 0.0 |
| | 平均値(38.2%)以上 | 26 | 26.9 | 30.8 | 38.5 | 19.2 | 30.8 | 42.3 | 34.6 | 46.2 | 38.5 | 38.5 | 3.8 | 19.2 | 0.0 |
| 就職・就業率 | 50%未満 | 7 | 57.1 | 57.1 | 42.9 | 28.6 | 42.9 | 57.1 | 28.6 | 42.9 | 42.9 | 14.3 | 0.0 | 42.9 | 0.0 |
| | 50%以上80%未満 | 25 | 28.0 | 36.0 | 48.0 | 24.0 | 44.0 | 56.0 | 48.0 | 48.0 | 44.0 | 28.0 | 4.0 | 20.0 | 0.0 |
| | 80%以上100%未満 | 17 | 23.5 | 35.3 | 17.6 | 11.8 | 52.9 | 64.7 | 29.4 | 35.3 | 35.3 | 23.5 | 5.9 | 17.6 | 0.0 |
| | 100% | 14 | 28.6 | 50.0 | 50.0 | 50.0 | 42.9 | 42.9 | 21.4 | 21.4 | 64.3 | 28.6 | 0.0 | 14.3 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)未満 | 30 | 36.7 | 40.0 | 46.7 | 23.3 | 40.0 | 56.7 | 43.3 | 50.0 | 43.3 | 23.3 | 3.3 | 26.7 | 0.0 |
| | 平均値(77.6%)以上 | 33 | 24.2 | 42.4 | 33.3 | 30.3 | 51.5 | 54.5 | 27.3 | 27.3 | 48.5 | 27.3 | 3.0 | 15.2 | 0.0 |

PwC (注)平均値未満/以上の大学別で、結果に10%ポイント以上の差があるセルを着色

受講しやすい環境づくりや配慮についての工夫 1/2

社会人が受講しやすい環境づくりや配慮について具体的に工夫した点は以下のとおり。

Q23_社会人が受講しやすい環境づくりや配慮について具体的に工夫した点

回答

専用ホームページやLMS(Learning management system)といったオンライン学習環境を整備し、教育プログラムは同時双方向およびオンデマンド型の遠隔授業で構成した。これにより、受講者からは自分のペースで自由に学習を進めることができたとの声が多かった。

当初は夜間開講を予定していたが、土日の日中が良いという要望が多く、すべて土曜日の午前中に設定した。

手話・口話等の様々なコミュニケーション方法を希望する受講者全てが参加可能な情報共有手段としてオンラインホワイトボード(Jamboard)を活用し、オンライン授業においても受講者同士が活発に意見交換ができる環境を構築した。その結果、ファシリテーションを行う者、積極的に意見を出す者、といった役割が生まれ、受講者が個々の長所を活かしながらコミュニケーション能力を高めることが出来た。

緊急のリスク(コロナ禍等)などに対応し、基本的に録画等をとって、オンデマンドで受講できるようにした。

受講者に講座実施期間中、個別のMicrosoftアカウントを貸与し、Teamsを活用したコンテンツの提供やチャットでの相談の受付、アカウント所持者のみが閲覧できる企業の求人掲示板を掲載した。

開講式やキャリアカウンセリングなど、講座以外の時間も含め、全てのプログラムをオンラインで実施した。期間中を通して一度も通学する必要がないため、有職者や地方在住の方にとっても受講しやすいものであったと考えられる。

プログラムのすべてをオンラインで実施した。Slack, Zoom, You Tubeを利用し、いつでも繰り返し再生して学習可能なオンデマンドでのレクチャー動画提供や、チャットツールを用いた質疑や講師からのフィードバック等の方法により、各自のライフスタイルに合ったペースでの学習や講師との双方向性を確保した。

授業担当講師が事前に授業用資料を本学に送付する際や受講者が授業課題を提出する際等に、ファイル容量が大きいためメールによる送付・提出が困難な場合も想定されるため、共通ファイルを設定し講師や受講者が容易にアップロードできるように配慮した。

地下鉄駅から最も近い教室を用意した。土曜開講とした。また、欠席した受講者、希望する受講者に対して講義の録画教材を提供して、最後まで受講が続けられるように配慮した。

全プログラムオンラインで開講したことで、キャンパスへの通学が不要かつ特定の地域に限らず受講出来るという環境整備を実施した。また原則として週末(土日)に開講する週末集中型講義形態としたことで、社会人が集中して学修に専念しやすい学修環境を構築した。

質問の受付、zoomを利用した履修相談、キャリア相談を実施した。

受講しやすい環境づくりや配慮についての工夫 2/2

社会人が受講しやすい環境づくりや配慮について具体的に工夫した点は以下のとおり(続き)。

Q23_社会人が受講しやすい環境づくりや配慮について具体的に工夫した点

回答

対面とオンライン(オンデマンド)を同時に行うことで、同時刻に開講されている複数講座の受講も可能とした。また、平日・土曜の10時～15時に開講するなど、受講生の希望を考慮した時間割となるよう工夫した。

全てのプログラムを双方向のオンライン授業とした。クラスごとにFacebookグループを開設し、課題の提出やグループワークもFacebookへ提出するようにした。

授業形態及び受講生の特性によって多少の違いはあるが、土曜開講は最大多数に貢献できた。コロナ感染症がなければより対面の授業を展開できたと思われるが、オンライン授業とオンデマンド授業などあらゆる形態を持つことで貢献できた。

全てのプログラムを録画し、受講者が希望すれば視聴できるようにした。また、JRの主要駅の駅前の場所を借り、その場での受講も可能とした。

島根大学のオンデマンド授業ツールMoodleに登録してもらい、すべての講義がオンデマンドで受講できる体制を構築した。

社会人が受講しやすい土日祝日や夜間での学習が可能となるようオンデマンド教材を開発した。また、プログラムに関連した実務家教員とのオンライン授業において、実践的な授業を実施した。

平日の夜間(19～21時)にJR徳島駅に近い四国大学のサテライト施設で開講した。必要な人にはPCやWi-Fiルーターを貸与した

受講者各自のペースで講義資料や動画等を視聴し、レポートを提出してもらった。また、講義毎に数回ZoomによるQ&Aセッションを実施した。また、Slackでの質疑、担当講師との意見交換の場を設けた。教育コーディネーターが、受講者とZoomを活用した受講科目の決定面談、Slackを利用した受講相談等を行った。

授業は双方向オンラインを主とし、時間外もチャットコミュニケーションを取れる環境を提供した。IT企業の大半はオンライン、グループチャット、テレワークを導入しており、インターンシップや面接もオンライン率が高く、また受講者もこれに苦もなく対応していた。

オンデマンドに不慣れな受講者には、一人で受講できるようになるまで対面でのサポートを行ったことで脱落者がなかった。

オンラインライブ講義のみならず、欠席時も補講出来るよう受講動画を視聴可能とし参加しやすい環境を作った。

オンラインで開講することで、受講者の移動にかかる負担をかけることなく受講を可能にしたこと。

就職・転職に寄与したその他事項とオンライン実習における工夫

その他、就職・転職に貢献したものとしては「受講生向けの説明会の開催」や「メンターによる相談」、「受講生同士でのインターンシップ体験談の発表会の開催」等が挙げられている。また、オンライン実習における工夫として、「オンライン専用のサブ講師を追加で配置した」、「トラブル専用のホットラインを設けた」、「Slack等の双方向オンラインツールに不慣れな受講者に対し個別にサポートを実施した」等が挙げられている。

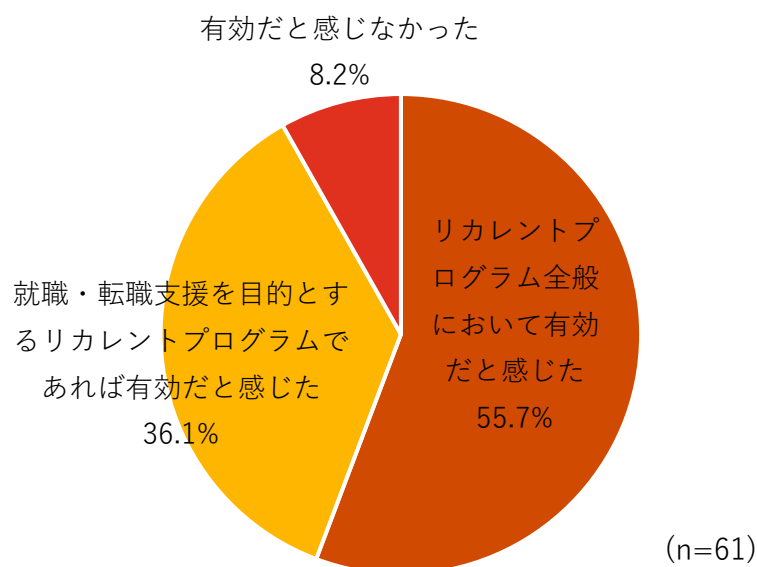
| Q24_その他、就職・転職に貢献したもの |
|--|
| 回答 |
| 専門分野に特化した就職・転職支援企業を紹介し、講座受講生向けの説明会を開いたこと |
| 受講生同士でのインターンシップ体験談の発表をオンラインで行ったこと |
| 希望者に対し、キャリアコンサルティングを最大1人2時間×2回実施し、個別の思いや悩みを聞いて、就職に関する具体的な対応策をアドバイスしたこと |
| 対面での講義実施とし、受講生と直接顔を合わせ、事務員が受講生一人ひとりの就職・転職に関する希望をヒアリングしたこと |
| キャリア相談のほか、メンター相談も必要に応じて実施したこと |
| 自治体や企業による講義やワークショップ、フィールドワークを取り入れたこと |
| 差別化を図るためにも「Will(働く意義や自分自身が大切にしたい生き方)」を重視した教育を実践したこと |

| Q25_オンライン実習における工夫 |
|--|
| 回答 |
| オンライン専用のサブ講師を追加で配置とコミュニケーションツールの活用 |
| zoomのブレイクアウトルームを使用し、グループでのディスカッションを行った |
| 受講生を少人数のグループに分け、受け身の受講ではなく受講生がアクションを起こせるようなプログラムにした |
| Slack等の双方向オンラインツールに不慣れな受講者に対し個別にサポートを実施 |
| 授業当日はZoomトラブル専用のホットラインを設け、Zoom操作に手強い授業に参加出来ないということがないよう、サポート体制を整えた |
| 対面・オンライン・オンデマンド配信を行い、求職者だけでなく現職の社会人が隙間時間に受講できるようにした |
| 講師にパワーポイント作成の際のポイントについて文書や対面で支援した。また、オンデマンドとしてアップする前に、教材の修正を行った |

外部連携の有効性

受講生の就職や転職等キャリア形成を支援する外部の機関やサービスとの連携の有効性については、「リカレントプログラム全般において有効だと感じた」が55.7%と全体の過半を占めており、「有効だと感じなかった」は8.2%にとどまっている。リカレントプログラム全般で有効と感じる理由としては、「現場ニーズとの乖離を防げるため」や「専門的な視点を導入できるため」、「就職支援を効果的に行えるため」等が挙げられている。

Q30_外部の機関やサービスとの連携の有効性



Q31_有効性に関する回答の具体的な理由(抜粋)

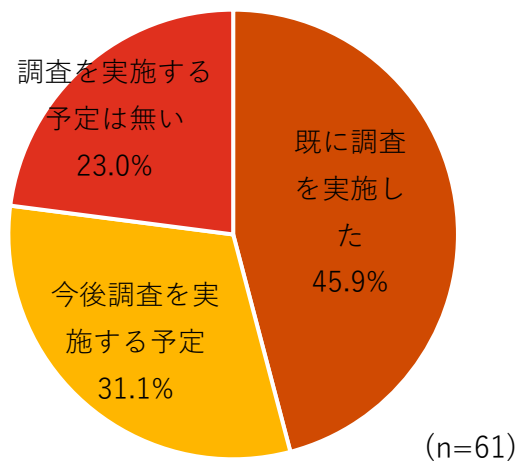
| Q30の回答 | 具体的な理由(学校名) |
|------------------------------------|---|
| リカレントプログラム全般において有効だと感じた | 大学単体で実施するプログラムは現場ニーズから乖離する可能性が高いと考えられ、より現場に近い外部機関との連携によってその乖離を埋めることができると考える |
| | 受講内容のニーズを把握し、就職支援を効果的に行えるため |
| | 就職ニーズの把握やそれに対応したプログラムの構築・改善のためには運営委員会での連携は欠かせなかった |
| | プログラムに専門的な視点を導入することができる |
| 就職・転職支援を目的とするリカレントプログラムであれば有効だと感じた | 外部の企業等との連携においては、受講ニーズの把握や授業への講師としての協力を含めて、有効だと感じる |
| | 学内の者では収集することが難しい業界の情報を得ることができるため |
| 有効だと感じなかった | 就職についてはハローワークに情報が集積されており、その支援には役立つと思う。一方、産学公の連携により就職支援する形も有効と感じた |
| | コロナ禍だったこともあり、予定していた交流会や企業説明会を開催できなかったから |
| | ハローワークから提供いただける条件の求人に申し込みたいという受講生がいなかったから |

(注)各選択結果に紐づく理由を一部抜粋して記載

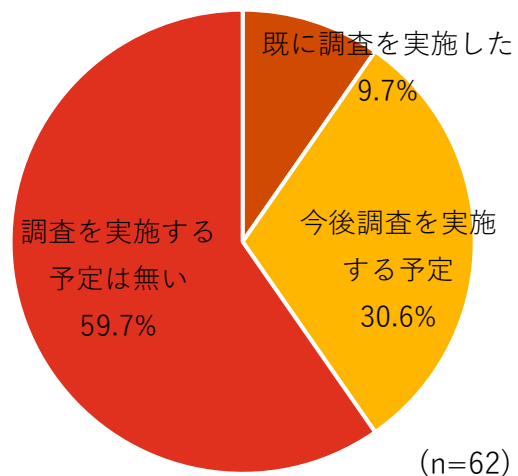
フォローアップ調査の実施状況

フォローアップ調査の実施状況について、受講者向けは「既に調査を実施した」が45.9%と半数弱であり、「今後調査を実施する予定」(31.1%)と合わせて全体の77.0%がフォローアップに取り組んで(取り組む予定として)いる。一方、就職・就業先の企業等向け、連携先の企業や関連団体等向けについては、「既に調査を実施した」の割合がそれぞれ9.7%、19.0%と低く、「調査を実施する予定は無い」との回答が目立っている。

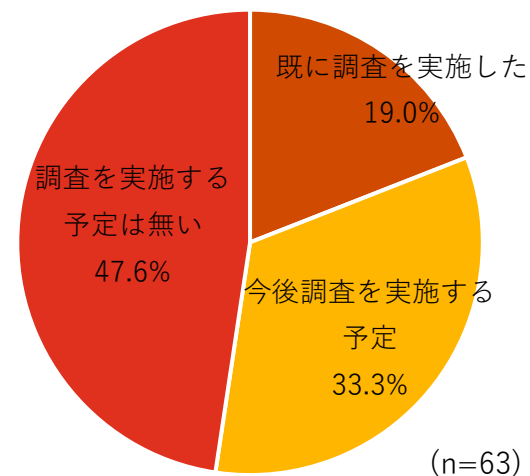
Q26_受講生への
フォローアップ調査



Q27_就職・就業先の企業等への
フォローアップ調査

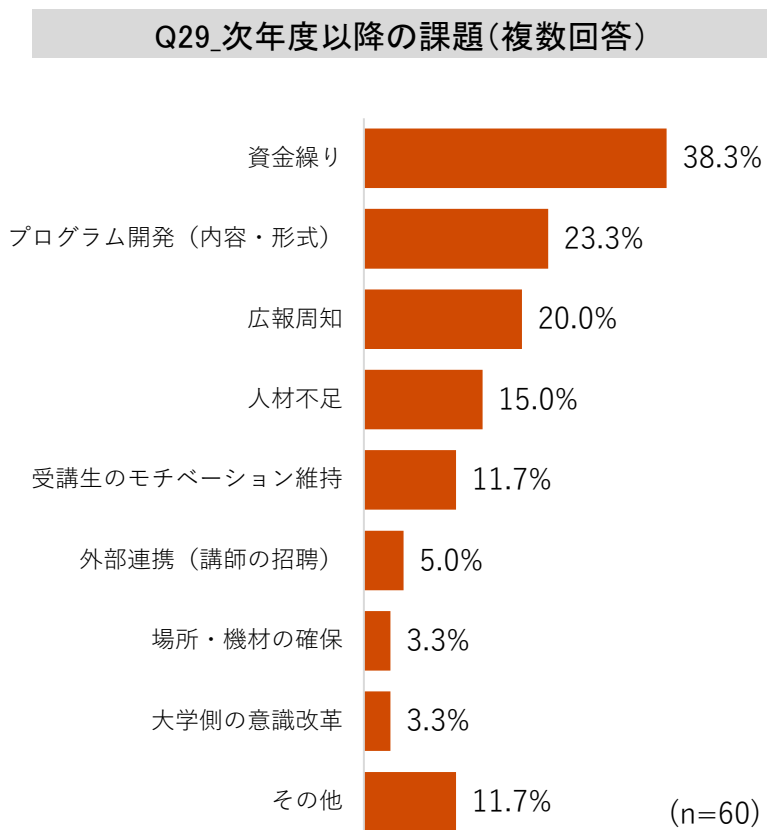


Q28_連携先の企業や関連団体等
へのフォローアップ調査



自学事業としてリカレント教育に取り組む際の課題

次年度以降、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として、「資金繰り」の割合が最も高く(38.3%)、次いで「プログラム開発(内容・形式)(23.3%)」、「広報周知」(20.0%)、「人材不足」(15.0%)の順で多く挙げられている。それぞれの回答について、具体的な記述内容は右下表のとおり。



Q29_次年度以降の課題(一部抜粋)

| 分類 | 具体内容 |
|-----------------|--|
| 資金繰り | 自学の事業として実施するには、予算の確保が課題となる |
| | 運営に関する予算(受講料だけでは、運営は難しい) |
| | プログラム運営にかかる費用の捻出・確保が課題である |
| プログラム開発 (内容・形式) | 通学型の講座、オンラインの講座、もしくはそのハイブリッド講座など、適切な実施形式を検討していく必要がある |
| | 採用時期に合わせた開講時期の設定、受講生が負担にならない開講期間、開講時間数の設定、受講料の設定 |
| 人材不足 | 事業を組み立てるマンパワー不足 日々の業務に上乗せする形でのリカレント教育の展開には限界があり、事業に専従する人材が不可欠 |
| 受講生のモチベーション維持 | 申し込んだが全く出席しなかった人、前半までに出席しなくなってしまった人が少なからずいる |
| 外部連携 (講師招聘) | 事業を実施する際に民間の関連企業への講師依頼が難しいこともあり、課題 |

(注)課題について回答があったプログラム数(60件)における割合 (記述内容を踏まえて複数回答として集計)

学内でのリカレント教育の位置づけの変化

事業に参加したことによる学内におけるリカレント教育に対する意識や位置づけの変化として、「取組への理解が学内で浸透した」という意見が多くみられたほか、関連する学内規定の整備や、キャリア支援の拡充に向けた検討の契機となったとの意見も挙げられた。

Q32_事業に参加したことによる、学内におけるリカレント教育に対する意識や位置づけの変化

回答

履修証明プログラムの実施に係る学内規程が整備された。

学内のリカレント教育を行う委員会等が機能し始め、事業を積極的に行う雰囲気が高まった。

学内へのリカレント教育への意識づけは、まだまだである。

これまでは教員免許取得者向けのリカレント教育しか行ってこなかったが、本プログラムによって教員免許非取得者を含む多様なキャリアを持つ人材を教育・教育支援職として現場に送り出すためのリカレント教育の礎ができ、その必要性をより強く感じるきっかけとなった。

学内教員に対するリカレント教育へのコミットメントを強化すべく、インセンティブ措置について、より手厚い措置を実施できるよう学内基準の改訂を事業終了後、行った。

就職・転職を真剣に考えている受講者を相手に授業を行うことで、これまでやっていた「キャリア形成に役立つ教育」は形ばかりで、本当に役立つためには様々な面で不十分であったことを認識した。

リカレント教育について、ただ教育を提供するだけでなく、その教育を活かすことができる場や機会の提供(本事業における就職・転職)について考えるきっかけとなった。具体的には本事業での経験から本学通信教育部でのキャリア支援についての拡充についての検討がなされている。

成果報告書を学内各所に配布し、本学の取り組みについて情報共有を図るとともに、復職者に対する支援体制を考える機会となったと考えている。看護師に対するリカレント教育は今後も継続し、一人でも多くの潜在看護師の職場復帰に繋げていきたい。

地域への貢献には全学的に取り組んで来たが、リカレント教育を全学で取り組むきっかけづくりにはなった。

担当者しか理解していなかったリカレント教育の重要性を、多くの教職員が認識するようになった。

継続的に学内でリカレント教育を実施している認識が高まるとともに、次年度に向けても取り組もうという意識が高まった。

本事業に参加する以前から本学ではリカレント教育を実施しており、リカレント教育の重要性は以前から認識しているため、意識や位置づけに特に変化はない。

(注)回答結果を全数記載

大学としてリカレント教育を行う意義 1/2

大学としてリカレント教育を行う意義として挙げられた回答は以下のとおり。

Q33_大学としてリカレント教育を行う意義

回答

情報保障の整備された環境で聴覚障害のある社会人が学べる場合はほぼ無い(専門学校等では受け入れ困難と断られるケースが多い)ことから、本学が聴覚障害者向けプログラムを実施する意義は大きいと考える。また大学では必ずしも資格取得を目的としない、コミュニケーション力等の就労継続に必要な全般的なビジネススキルを含んだカリキュラムを構築することが出来る。

短期大学は地域に貢献する使命を負い、きめ細かい指導を行うことができる。短期大学がリカレント教育を行う意義は地域と市民に密着した学習支援を行える点にあると思う。

実学をベースにした理論と実践で知識とスキルのアップデートを図り、キャリアコンサルティングで行動を後押しすることで、社会に貢献できる行動力を伴ったビジネスパーソンの育成が可能と考える。

大学で行うことにより、他の機関において招聘が難しい講師でも快く引き受けてくれる。このため、最新の情勢を考慮した講師陣によるプログラムが作りやすいといった面がある。また、講義の受講をきっかけとした、産学連携の研究が進む場合がある。この研究を通して大学が産業に貢献することもリカレント教育の意義と考えている。

最高教育機関である大学で実施することで、受講者の学びの意識を高めることができ、またモチベーションの維持にもつながる。

大学がリカレント教育を実施する最も大きな意義は「アカデミック・実学」の両面から学びを提供することができる点であると考えている。大学教員からは理論を学び、実務者からそのビジネスへの展開や先進事例を学ぶという両面をカバーすることで、本当にビジネスの現場で活用できる知識・スキルを獲得することができる。

体系的な知識を持つ教員が所属していることから、複合分野に対して柔軟なカリキュラムを組むことができる。

教員が多く在籍していることにより、大学ならではの多角的な教育プログラムの提供ができることや大学生のキャリア支援を行ってきたノウハウや実績、また法人や団体との繋がりを活かすことができるのが強みであると考えている。

大学が提供するリカレント教育だからこそ、技術を学びなおすだけでなく、学問体系に沿った学習を提供できている。また、社会の状況に即した学習内容を更新しながら提供することが可能となっていると考える。

アカデミックな理論に基づく授業と、実務家教員のバランス、学ぶ側の心理的安全性の担保が、大学におけるリカレントの特徴ではないかと思う。(特に女性を対象としているため)

(注)回答結果を全数記載

大学としてリカレント教育を行う意義 2/2

大学としてリカレント教育を行う意義として挙げられた回答は以下のとおり(続き)。

Q33_大学としてリカレント教育を行う意義

回答

大学が有する複合的な専門的知見の活用、複数機関とのネットワークを活用

大学がリカレント教育を実施するにあたってコロナ感染症等で急遽行うのではなく、長期的に見据えた人材育成としての生涯学習の一環で行う必要がある。また大学の構成による専門領域の講座を提供することによって学びが深くなり、プラットフォームとしての大学を活用することでネットワークが広がる。

エクステンション・カレッジという他大学にはあまりない、リカレント教育を実施する専用の事務機関は強みではあります。今後も大学が保有する専門性の高い講師陣というシーズを活かし、地域のリカレント教育の核となる存在として今後も貢献していきたいと考えます。

大学卒業後に学ぶべき課題は多く、大学で教える学問は常に進歩しており、その課題を解決するために大学においてリカレント教育を学ぶことは意義があると考えている。大学では、教育を実践する環境や整備が整えられており、大学の学生のみならず多くの方に学んでもらうことによって社会発展の一役を担いたいと考える。

大学がだからこそ実施できる事は、単に2-3にわたるスキルや知識の伝達ではなく、学部(編入学)、大学院(前期、後期)等で、教員との相互作用を通して行う、2-3年に渡るリカレント教育を通した、就職・転職支援、また、所属社内における人材転換に繋がる教育であると考えます。また、今回の情報教育支援士に見られるような単にテクニシャンではなく、エンジニアとして制度設計ができる人材であると考えます。ただし、日本においては、2年を超えるような雇用保険はなく、生活を維持しながら学びを続ける事が困難である。このためには、大学への接続をもつこと、社会人の状況でも学びを継続するための、今回のような学びを積みあげて、改めて、人材転換する事であり、大学として、最終的な人材転換像を意識した、教育プログラム(複数のサブプログラムの集積)の提示であると考えます。これは、通常の在学生に対しても、この変化の激しい時代においては重要なポイントであると考えます。

大学だから体系化を常に意識した教育を提供できる。学士を持たない社会人には大学が行うリカレントプログラムは魅力的と思われる。また、大学は発行する修了認定証や履修証明書は、社会人にとって魅力的と思われる。(本プログラムとは異なるリカレントプログラムでの例)

知識やスキルだけでなく、マインド形成(物事の考え方等)は、大学の強みであるし、意義とニーズも高い。

大学教員が有する専門的・多面的な知を広く社会に還元することができ、大学が有するネットワークを活用することで、幅広い知識を提供することができること。

(注)回答結果を全数記載

Thank you

www.pwc.com/jp

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、PwCコンサルティング合同会社が実施した令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」の成果をとりまとめたものです。