

7. 指標開発

7.1.1 指標開発の目的

本事業では、以下を目的として、企業等及び大学等に関する指標³⁷を開発した。

企業・大学等が、リカレント教育に係る現状を把握できる

企業・大学等が、リカレント教育への取組の必要性を判断できるようになる

リカレント教育に取り組むことが必要だと考える企業・大学等が、何を、どのように取り組めばリカレント教育から肯定的な影響を受けることができるかの指針を示す

リカレント教育推進の支援施策の社会への影響を明らかにし、今後の施策の充実につなげる

リカレント教育に取り組む民間事業者が、事業の参考とし、より効果的なリカレント教育プログラムの開発に取り組むことができるようになる

リカレント教育の推進の社会的な機運を高める

7.1.2 指標開発の方針

本事業において指標とは、「指標を構成する要素」(個別の取組)から構成される取組群とした。取組群は、リカレント教育の方針や目標に関するものや、実施を後押しするもの、実施状況を把握するもの等、その特徴によりいくつかのカテゴリーに分類した。

表 7-1 指標と指標を構成する要素

	指標		指標を構成する要素
STEP1 (例:方針や目標に関するもの)	○△に関する取組群 ●▲に関する取組群		○○の有無 △△の整備状況 ●●の結果 ▲▲の前後の意欲の変化
STEP2 (例:実施を後押しするもの)	…		… …
STEP3 (例:実施状況を把握するもの)	…		… …

³⁷ 本事業では、企業等・大学等のほかに、社会人等に対する調査も実施したが、社会人等個人が自身の行動に指標を活用することが想定されないため、社会人等に関する指標は作成していない。

以下の図 7-1、図 7-2 は、上記の枠組みを用いて検討した、企業等・大学等に関する指標の仮説である。企業等調査・大学等調査の調査項目の検討に当たっては、これらの指標の仮説も参考としている。

	指標案	指標を構成する要素案	社会実装の例
①ビジョンに関する指標	<ul style="list-style-type: none"> 方針・目標の明確化の度合い等 	<ul style="list-style-type: none"> リスクリテラシー・リカレントに関する必要性の検討の有無 経営トップのメッセージ発信(必要性等) 関連する数値目標の有無、人材ポートフォリオの策定 数値目標の公表の有無 等 	今後必要なアクションについての気づきの機会を提供(次ページ)
②仕組みに関する指標	<ul style="list-style-type: none"> 推進体制の有無 研修の取組状況 支援施策等の取組状況 関連する取組の実施状況等 	<ul style="list-style-type: none"> 推進体制(組織、担当者等)の有無 支援施策等の取組状況(社内研修の実施、外部研修の活用、外部との連携、外部研修等の受講費用の補助、人材開発予算の配分 等) 関連する取組の実施状況(社内のジョブの見える化、公募型異動、組織目標と個人目標のすり合わせ、キャリアについての対話等) 	今後必要なアクションについての気づきの機会を提供 成果を出している事例の普及啓発(次ページ)
③意識改善・働きかけに関する指標	<ul style="list-style-type: none"> 社員(・上司)の意識改善 社員への働きかけ 等 	<ul style="list-style-type: none"> インセンティブ付与、意識醸成のための取組の有無(リカレント教育支援事例とその成功体験の共有等の社内のコミュニティづくり、評価・報酬等への反映、管理職への研修、社内横断プロジェクト、外部とのネットワークづくり支援 等) 	今後必要なアクションについての気づきの機会を提供
④実態・効果の把握に関する指標	<ul style="list-style-type: none"> 実態把握 効果の把握(業務に対する効果、企業全体に対する成果) 	<ul style="list-style-type: none"> 社員のリスクリテラシー・リカレントに関する満足度(エンゲージメント調査等) 個別取組の実態把握(受講数、研修(支援等)にかかった費用、事後アンケートの実施) リカレントに関する評価の実施状況(①業務に対する効果(業務効率化、新事業増加等)、②企業全体に対する成果(売上向上、採用への好影響、エンゲージメント向上等) 	今後必要なアクションについての気づきの機会を提供 成果を出している事例の普及啓発

図 7-1 【企業等】指標と指標を構成する要素のイメージ

	指標案	指標を構成する要素案
①プログラム概要	<ul style="list-style-type: none"> プログラムで育成を目指す能力・知識 社会人以外の学生の受講可否 開講時間 通学のための開講 授業形態 アクティブ・ラーニング(AL)の有無 受講料に対する補助金の有無 プログラムを担当する常勤教員数・非常勤教員数・実務家教員数、実務家教員比率 プログラム担当教員への金銭的手当の有無 取得できる資格 受講証明書の発行 中計での位置付けの有無 自己点検・評価の有無 受講生の負担費用 	<ul style="list-style-type: none"> 育成を目指す具体的な能力・知識(マネジメント・リーダーシップ、対人スキル・コミュニケーション、デザインシンキング、論理的思考力 等) 授業の開講形態(講義、演習、実習・インターンシップ 等) 質保証が可能な証明書の発行の有無 等
②受講促進策	<ul style="list-style-type: none"> 社会人の受講を促進するための工夫 企業による利用の有無 企業のプログラム利用目的の把握 把握している企業のプログラム利用目的の内容 企業を顧客とするうえでの工夫 プログラム提供上の企業等連携の有無 プログラム提供上の企業等連携の内容 	<ul style="list-style-type: none"> 社会人や企業の受講促進のための工夫(受講日時の工夫、受講場所の工夫、学びを継続させるための支援の有無、受講生同士のコミュニティ形成の支援の有無、企業等への営業活動の実施、体系的な教育カリキュラムの充実 等) 企業の利用目的(特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得、幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得 等) 等
③受講生に関する情報収集	<ul style="list-style-type: none"> 受講生が所属企業から受けている支援の内容 受講生の受講目的の把握 受講生の受講目的 受講生の満足度把握のための取り組み 受講生の大学内施設の利用頻度 受講効果把握のための取組 修了後の受講生とのつながり 	<ul style="list-style-type: none"> 受講生が受講に当たってきぎよから受けている具体的な支援(受講料の補助、受講に係る時間を勤務扱いにする、勤務調整されている 等) 受講生の具体的な受講目的(勤務先での昇格・昇給のため、仕事での信頼獲得のため 等) 修了後の受講生とのつながり形成のための工夫(メーリングリストの作成、SNSの作成、イベントの実施 等) 等

図 7-2 【大学等】指標と指標を構成する要素のイメージ

7.1.3 指標開発の方法

(1) 全体の流れ

本事業では、文献調査、社会人・企業・大学等調査の定量的・定性的な調査(アンケート、インタビュー)を踏まえ指標開発を行った。

調査に際しては、指標開発に係るリサーチクエスチョン(RQ)や仮説を設定し、指標や指標を構成する要素の候補となる項目を調査項目に盛り込んだ。

さらに、調査分析を通じて、指標及び指標を構成する要素の候補を精査・選定し、7.1.1 の目的に資する指標として精査・選定した。

その上で、指標の社会実装(既存制度への埋め込み、指標に基づく施策改善の提案、社会人・企業・大学・教育事業者等における指標の活用促進 等)を検討し、普及啓発を行った。

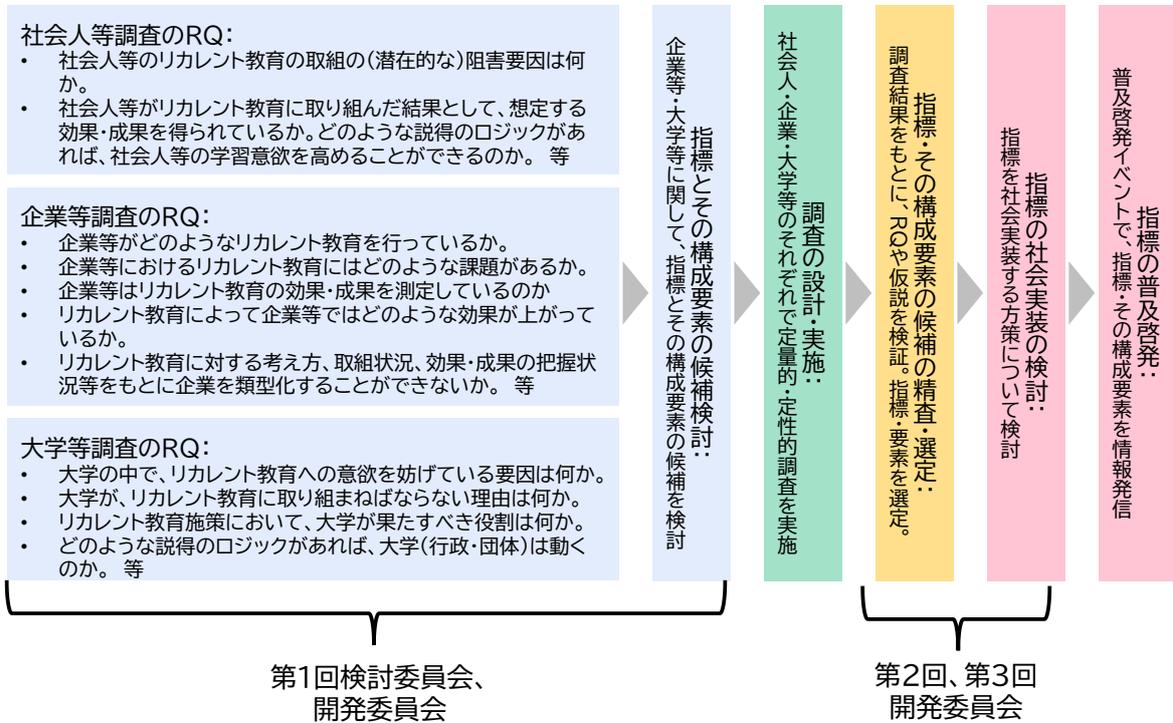


図 7-3 各調査と指標開発の関係

(2) 指標・その構成要素の候補の精査・選定

以下のプロセスにて、効果に影響があると考えられる企業等・大学等の「取組」を抽出し、指標案として整理した。

- ① 企業等・大学等の「取組」「属性」「効果」にあたる項目を、アンケート調査の質問より選定。
- ② 「取組」と「効果」、及び、「属性」と「効果」の関連性の有無を確認(カイ二乗検定)。
(有意水準を 0.01 とし、p 値がその値を下回るものを「関連している」とみなし、各取組がどの程度の効果と関連しているかによって、関連の強さを判断した。)
- ③ 「効果」に与える「取組」の影響が統計的に有意かどうかを、「属性」を統制した上で確認(重回帰分析)。
(有意水準を 0.01 とし、p 値がその値を下回るものを「関連している」とみなし、各取組と効果の関連有無が、「属性」を統制したことによりどのように変化したかによって、属性による取組の効果の違いを判断した。)
- ④ ②③を踏まえ、「効果」に影響があると考えられる「取組」、また、「属性」による影響の違いなどを分析し、指標案として整理。なお、その際、図 7-1 や図 7-2 に示したカテゴリーの区分を意識した。
- ⑤ 委員等からの意見を踏まえ、指標案を修正した。

上記の①では、「取組」「属性」「効果」にあたる項目として、企業等アンケート調査及び大学等アンケート調査より以下を選定した。

表 7-2 【企業等】「取組」「属性」「効果」にあたる項目

カテゴリー		質問 No	調査項目
取組 ³⁸	①ビジョンに関する指標	Q6	経営戦略と人材戦略の連動状況
		Q9	必要な知識・スキルの明確化
		Q12	社員の「人材育成・能力開発」の推進に取り組む必要性
		Q13	人材育成・能力開発に対する考え方
		Q14	人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化の状況
	②仕組みに関する指標	Q5	キャリア自律推進状況
		Q15_1	人材育成・能力開発に関する取組【正規雇用者】
		Q15_2	人材育成・能力開発に関する取組【非正規雇用者】
		Q16	人材育成・能力開発に関する取組の対象【正規雇用者】
			人材育成・能力開発に関する取組の対象【非正規雇用者】
	Q17	正規雇用者に対する人材育成・能力開発の後押し	
	③意識改善・働きかけに関する指標	Q18	正規雇用者の人材育成・能力開発の意欲向上
		Q19	自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組
		Q20 ³⁹	人材育成・能力開発の推進に向けた時間面・休暇に関する支援制度
	—	Q28	人材開発・能力開発に関する課題
Q30		大学等の教育機関等との連携に関する課題	
④実態・効果の把握に関する指標	Q31	社員の人材育成・能力開発の推進の取組の実態の把握	
	企業等の属性		SC2 業種
		SC3 従業員数	
		Q3 内資・外資	
効果		Q24	個人に対する効果
		Q26	勤務先での効果

³⁸ Q28(人材開発・能力開発に関する課題)とQ30(大学等の教育機関等との連携に関する課題)に関しては、それらの課題に対応するための取組ではなく、それらの課題を感じていることが効果にどう関連しているかという観点で分析に含めた。指標開発では、効果と関連のある取組を指標として抽出しているため、これらは指標には含めていない。

³⁹ Q20は、Q17において時間面や休暇に関する支援を行っていると回答した者のみが対象となる質問である。他の質問と回答者やN数が異なるため、分析には含めるが、指標には含めていない。

表 7-3 【大学等】「取組」「属性」「効果」にあたる項目

カテゴリー		質問 No	調査項目
取組	①プログラム概要	Q9	本プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等
		Q11	社会人以外の学生の有無
		Q12	開講日時
		Q13	受講方法
		Q14	受講形態
		Q15	アクティブ・ラーニングの有無
		Q16	教育訓練給付や補助金等の対象か否か
		Q19	プログラムを担当する教員数
		Q20	常勤教員への手当の有無
		Q23	取得できる資格
		Q24	証明書の発行有無
		Q27	リカレント教育への取組を法人の中期計画等に位置づけているか
		Q28	自己点検・評価の中でリカレント教育に係る項目を点検・評価しているか
		Q38	受講生が負担する費用
	②受講促進策	Q21	社会人受講のための工夫
		Q49	企業のプログラム利用の有無
		Q52	企業がプログラムを利用する目的の把握の有無
		Q53	利用目的の内容
		Q54	企業を顧客とする上で工夫している点
		Q60	プログラムの実施における企業等の連携の有無
		Q61	プログラム提供上の企業等連携の内容
	③受講生に関する情報収集	Q39	受講生が所属企業から受けている支援
		Q40	受講生の受講目的把握の有無
		Q41	受講生の受講目的
Q42		受講生の満足度把握のための取組	
Q45		施設開放や特典の利用状況	
Q46		受講生におけるプログラム効果の把握方法	
Q48		修了後の受講生とのつながり	
属性	Q29	受講生数(令和4年度延べ数)	
	Q32	受講期間	
効果	Q43	受講生の満足度	
	Q47	プログラム受講の効果	
	Q55	プログラム実施による民間企業との共同研究の増減	
	Q56	プログラム実施による民間企業からの寄付や寄付講座の増減	
	Q64	プログラム実施による効果(選択肢)	

7.1.4 開発した指標

(1) 企業等におけるリカレント教育・リスキングの効果を高めるための取組指標

表 7-2 に記載のとおり、企業等におけるリカレント教育・リスキングの効果は、「従業員個人に対する効果」と「勤務先(企業等)に対する効果」の一つが想定される。そのため、企業等に関する取組指標は、従業員個人に対する効果に関連するものと、勤務先(企業等)に対する効果に関連するものの一つを作成した。

1) 従業員個人に対する効果に関連する取組指標

従業員個人のリカレント教育・リスキングの効果に関連が強いと考えられる取組指標を図 7-4 に示した。①ビジョンに関しては、「経営戦略と人材戦略の連動」「必要な知識・スキルの明確化」「人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化」、②仕組みに関しては、「キャリア自律の推進」「人材育成・能力開発に関する取組の実施【正規雇用者】」「人材育成・能力開発に関する取組の全社員への適用【正規雇用者】【非正規雇用者】」「人材育成・能力開発を後押しする取組の実施【正規雇用者】」、③意識改善・働きかけに関しては、「人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組の実施【正規雇用者】」等の取組が、効果との関連が比較的強い取組であることが明らかとなった。なお、これらの傾向は、企業属性(業種、従業員数、外資/内資)を統制しても、大きく異なることはなかった。

以上から、従業員個人のリカレント教育・リスキングの効果を高めるためには、経営戦略を踏まえて、人材戦略や人材育成・能力開発に関する方針・目標、必要な知識・スキル等を明確化・発信すること

社員個人のキャリア自律を推進し、人材育成・能力開発の取組及び支援策を用意すること(特に正規雇用者を対象とするもの⁴⁰⁾ ⁴¹

人材育成・能力開発の意欲を湧かせるよう働きかけること

が有効である可能性が示唆された⁴²。

なお、取組指標の詳細(表 7-4)を見ると、各指標を構成する要素のなかでも、効果との関連の強弱に違いがあることがわかる。例えば、「必要な知識・スキルの明確化」という指標においては、「トップメッセージ又は人事等から示している」「人事評価・人事考課の項目として取り入れている」は比較的関連が強いのにに対し、「等級制度の項目として取り入れている」「人事評価等の面談において、上長から示している」は比較的関連が弱い⁴³。同様に、「自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施【正規雇用者】」

⁴⁰ 社会人等調査の結果からも、正規雇用者(会社代表者・団体代表者も含む)のほうが、非正規雇用者よりも、リカレント教育の成果実感を得ている傾向にあることが明らかとなっている(4.2.5 (3))。これを踏まえると、企業等による非正規雇用者を対象とした取組は、個人に対する効果につながりづらい可能性が考えうる。厚生労働省の教育訓練給付制度や文部科学省による「就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業」(新型コロナウイルス感染症の影響による雇用構造の転換を背景とし、非正規労働者や失業者等の支援として、即効性の高いリカレント教育プログラムの開発や、修了者の就職支援を実施)のように、行政等による取組が重要となる可能性がある。

⁴¹ 有識者会議委員からは、企業は従業員に対して学びの場や機会の選択肢を多く設けること、企業の方針に沿ったガイド等は出しつつも従業員自身による選択を促すこと、従業員の主体性の強さを踏まえてどの程度企業等が主導権を握るかを定めること、が重要であるとの意見を得た。

⁴² ただし、今回の分析はあくまで相関関係を確認するものであり、因果関係の有無までは判断できないことには注意を要する。

⁴³ 有識者会議委員からは、リスキングが等級制度の項目として取り入れられている場合、従業員としてはリスキングをす

という指標においては、「社内のジョブ・ポジションの見える化」「組織目標と個人目標のすり合わせ」「公募型異動」「キャリアについての対話」は比較的関連が強いのにに対し、「異動希望アンケートの実施」「副業・兼業の容認」は比較的関連が弱い。ここから、各企業等にて、取組方針の検討・見直しをする際には、比較的関連が強いものから優先的に検討を行うことが有効である可能性が考えられる。

また、社会人等調査からは、「コミュニティへの参加」や「キャリアビジョンがあること」が、リカレント教育の実施につながる可能性が示唆されている(4.3.5 (1))。これらは、取組指標の詳細(表 7-4)においても、比較的効果との関連が強い取組であることが明らかとなっている。そのため、従業員をリカレント教育の実施に向かわせるためには、学びへのモチベーションを得られるような社内外のコミュニティづくり⁴⁴やそれらへの参画を促す仕組み、従業員がキャリアビジョンを持てるような取組(キャリアについての対話等)が重要であると考えられる。さらに、同じく社会人等調査からは、「コミュニティへの参加」「キャリアビジョンがあること」に加え、「学習が役立つと思っていること」が、リカレント教育による成果実感につながる可能性が示唆されている(4.3.5 (2))。そのため、上記の取組に加え、学びと業務内容の関連性の提示や、上長との 1on1 の面談等におけるキャリアビジョンと結び付けた学びの推薦等が有効である可能性がある。

なお、今回の分析では、④実態・効果の把握における「人材育成・能力開発に関する取組の実態把握」は、効果との関連が比較的弱いとの結果が得られた。これは、定量化しづらい指標(受講者の満足度、上長の評価、エンゲージメント等)であるために効果との関連性を見出しづらい可能性があることや、各企業等が目指している効果により、適切な効果測定の方法や PDCA サイクルのスパンが異なる可能性があることが一因と考えられる。例えば、資格取得者数の増加を目指すのであれば、短いスパンで定期的にその人数を把握することが有効である可能性が高いが、従業員の意識の向上やキャリアビジョンの明確化等を目指すのであれば、中長期的な効果の発現や定性的な効果を想定することが有効である可能性がある。

①ビジョンに関する指標	②仕組みに関する指標	③意識改善・働きかけに関する指標	④実態・効果の把握に関する指標
経営戦略と人材戦略の連動	キャリア自律の推進	人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組の実施【正規雇用者】	人材育成・能力開発に関する取組の実態把握
必要な知識・スキルの明確化	人材育成・能力開発に関する取組の実施【正規雇用者】	自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施【正規雇用者】	
社員の「人材育成・能力開発」推進の必要性の認識	人材育成・能力開発に関する取組の実施【非正規雇用者】		
企業主導による社員のスキル習得の促進	人材育成・能力開発に関する取組の全社員への適用【正規雇用者】		
人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化	人材育成・能力開発に関する取組の全社員への適用【非正規雇用者】		
	人材育成・能力開発を後押しする取組の実施【正規雇用者】		

: 比較的関連が強い
 : 比較的関連が弱い
 : 関連が見られない
※本図内では該当なし

図 7-4 従業員個人に対する効果に関連する取組指標 概要

ること自体が目的化してしまい、キャリアアップ等の明確な目標を定めた上でのリスクリングにつながりにくい可能性があるとの意見を得た。

⁴⁴ 有識者会議委員からは、社外との交流には「(社内では言いづらい)本音が言える」というメリットがあり、思考や価値観等のアップデートにつながるとの意見を得た。

表 7-4 従業員個人に対する効果に関連する取組指標 詳細

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				業務の能率・ 質向上	社員の意識の 向上	キャリアビジョン の明確化	ネットワークの 構築・拡大	学位・資格 の取得
①ビジョンに関する指標	経営戦略と 人材戦略の 連動	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定している ・ 経営戦略の目標を達成する上で重要となる人材アジェンダ(人材に関連して議論・検討が必要な事項)を特定している ・ 人材アジェンダについて、明確な目標や指標を設定している 	—	●	●	●	●	●
	必要な知識・ スキルの明 確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ トップメッセージ又は人事等から示している ・ 人事評価・人事考課の項目として取り入れている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 等級制度の項目として取り入れている ・ 人事評価等の面談において、上長から示している 	●	●	●	●	●
	社員の「人材 育成・能力 開発」推進の 必要性の 認識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要性を感じている 	—	●	●	—	—	—
	人材育成・ 能力開発に 対する 考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業主導で、社員のスキル等の習得を促進 	—	●	●	●	●	—
	人材育成・ 能力開発に 関する方針・ 目標の 明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営トップが人材育成・能力開発の推進のメッセージを発信している ・ 目指すべき明確な目標やそれを表す指標を設定している ・ 目標達成の期限を設定している 	—	●	●	●	●	●

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				業務の能率・ 質向上	社員の意識の 向上	キャリアビジョン の明確化	ネットワークの 構築・拡大	学位・資格 の取得
② 仕組みに関する指標	キャリア自律の推進	・ キャリア自律を推進している	—	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の実施【正規雇用者】	・ 社内での人材育成・能力開発の研修の実施 ・ 社外の人材育成・能力開発の研修等への派遣 ・ 外部の人材育成・能力開発のプログラム等の活用(e-learning等)	—	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の実施【非正規雇用者】	・ 外部機関等との連携等によるプログラム開発 ・ 大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣 ・ 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣	—	●	●	●	●	△
	人材育成・能力開発に関する取組の対象【正規雇用者】		・ 特定の部門の社員又は特定の職種のみを対象としている ・ 必要とするスキルレベルに達していない社員を対象としている	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の対象【非正規雇用者】	・ 基本は全社員を対象としている	・ 選抜された社員を対象としている ・ 新人・新入社員のみを対象としている ・ 特定の年代の社員を対象としている ・ 従業員の自主的な能力開発を支援対象としている	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発を後押しする取組の実施【正規雇用者】	・ 自己啓発費の補助 ・ 資格取得支援(受験料等の支援) ・ 時間面での支援 ・ 休暇に関する支援	—	●	●	●	●	●

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				業務の能率・ 質向上	社員の意識の 向上	キャリアアビ ジョンの明 確化	ネットワー ク構築・拡 大	学位・資格 の取得
③意識改善・働きかけに関する指標	人材育成・ 能力開発の 意欲を向上 させる取組の 実施 【正規雇用 者】	<ul style="list-style-type: none"> ・ トップメッセージの発信 ・ 社内の人材が保持しているスキルの可視化 ・ 人材育成・能力開発の目標人数や期限等の明示 ・ セミナーや講演による啓発活動 ・ 能力開発等を人事評価の項目として設 ・ 能力開発、資格取得等による昇給、昇格等の処遇向上 ・ 社内におけるキャリアパスを明示(特定の職務・役職に就くために必要な経験・スキルなど) ・ キャリア形成面談等の機会の提供 ・ 獲得した能力を発揮可能な場の提供 ・ 社内での人材育成・能力開発の事例の共有 ・ 人材育成・能力開発の推進・共有のためのコミュニティの場づくり ・ 有志による勉強会の開催の支援(資料購入等の支援) 	—	●	●	●	●	●
	自ら チャレンジ する機会や 文化を醸成 する取組の 実施 【正規雇用 者】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内のジョブ・ポジションの見える化 ・ 組織目標と個人目標のすり合わせ ・ 公募型異動 ・ キャリアについての対話 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 異動希望アンケートの実施 ・ 副業・兼業の容認 	●	●	●	●	—

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				業務の能率・質向上	社員の意識の向上	キャリアビジョンの明確化	ネットワークの構築・拡大	学位・資格の取得
④実態・効果の把握に関する指標	人材育成・能力開発に関する取組の実態把握	<ul style="list-style-type: none"> 研修プログラム別の受講者数 研修プログラム別の受講完了者数 資格取得者数 受講者の受講時間数 職種転換した人数(例:DX人材への転換等) 	<ul style="list-style-type: none"> 研修プログラム別の受講費用(支援にかかった費用) 受講者のプログラム受講の満足度 研修プログラム等受講による上長の評価 能力開発支援等を利用した人数 エンゲージメントサーベイの値 新規の組織結成や新規事業の創設数 受講者が、受講後に社内です人事異動した実績数 受講者の離職率 	●	●	△	●	●

(注) 従業員個人に対する効果7項目を以下のように分類した。

「業務の能率・質向上」＝社員自身の業務の能率や質の向上

「社員の意識の向上(昇格のモチベーション、自信、挑戦意欲)」＝社員自身の昇格等に対するモチベーション向上、社員自身の自信の向上、社員自身が経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上

「キャリアビジョンの明確化」＝社員自身のキャリアビジョンの明瞭化

「ネットワークの構築・拡大」＝社員自身の人的ネットワークの構築・拡大

「学位・資格の取得」＝社員自身の学位や資格の取得

また、●は比較的関連が強いもの、△は比較的関連が弱いもの、－は関連がみられないものを表す(関連の強弱及び有無は、便宜的に、カイニ乗検定で0.01水準の有意性がある効果の個数を基に判断している。具体的には、「効果との関連が比較的強い要素」とそれぞれの効果の関連の有意性を確認し、半数以上が0.01水準で有意であれば●、1個～半数未満が0.01水準で有意であれば△、一つも0.01水準で有意でなければ－としている)。

2) 勤務先(企業等)に対する効果に関連する取組指標

勤務先(企業等)のリカレント教育・リスキリングの効果に関連が強いと考えられる取組指標を図 7-5 に示した。①ビジョンに関しては、「経営戦略と人材戦略の連動」「必要な知識・スキルの明確化」「企業主導による社員のスキル習得の促進」「人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化」、②仕組みに関しては、「キャリア自律の推進」「人材育成・能力開発に関する取組の実施【正規雇用者】【非正規雇用者】」「人材育成・能力開発に関する取組の全社員への適用【正規雇用者】【非正規雇用者】」「人材育成・能力開発を後押しする取組の実施【正規雇用者】」、③意識改善・働きかけに関しては、「人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組の実施【正規雇用者】」「自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施【正規雇用者】」等の取組が、効果との関連が比較的強い取組であることが明らかとなった。なお、これらの傾向は、企業属性(業種、従業員数、外資/内資)を統制しても、大きく異なることはなかった。

以上から、勤務先(企業等)のリカレント教育・リスキリングの効果を高めるためには、経営戦略を踏まえて、人材戦略や人材育成・能力開発に関する方針・目標、必要な知識・スキル等を明確化・発信し、(社員個人のキャリア自律を推進しつつも)企業主導⁴⁵でスキル習得を促進すること

社員個人のキャリア自律を推進し、(雇用形態によらず)人材育成・能力開発の取組及び支援策を用意すること

人材育成・能力開発の意欲を湧かせるよう働きかけるとともに、挑戦する機会や文化を醸成すること

が有効である可能性が示唆された⁴⁶。

なお、取組指標の詳細(表 7-5)を見ると、各指標を構成する要素のなかでも、効果との関連の強弱に違いがあることがわかる。例えば、「必要な知識・スキルの明確化」という指標においては、「トップメッセージ又は人事等から示している」「人事評価・人事考課の項目として取り入れている」「等級制度の項目として取り入れている」は比較的関連が強いのに対し、「人事評価等の面談において、上長から示している」は比較的関連が弱い。同様に、「自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組」という指標においては、「社内のジョブ・ポジションの見える化」「組織目標と個人目標のすり合わせ」「公募型異動」「キャリアについての対話」は比較的関連が強いのに対し、「異動希望アンケートの実施」「副業・兼業の容認」は比較的関連が弱い。ここから、各企業等にて、取組方針の検討・見直しをする際には、比較的関連が強いものから優先的に検討を行うことが有効である可能性が考えられる。

また、7.1.4 (1)1)の再掲となるが、社会人等調査からは、「コミュニティへの参加」や「キャリアビジョンがあること」が、リカレント教育の実施につながる可能性が示唆されている(4.3.5 (1))。これらは、取組指標の詳細(表 7-5)においても、比較的効果との関連が強い取組であることが明らかとなっている。そのため、従業員をリカレント教育の実施に向かわせるためには、学びへのモチベーションを得られるような社内外のコミュニティづくり⁴⁷やそれらへの参画を促す仕組み、従業員がキャリアビジョンを持てるような取組(キャ

⁴⁵ 有識者会議委員からは、企業は従業員に対して学びの場や機会の選択肢を多く設けること、企業の方針に沿ったガイド等は出しつつも従業員自身による選択を促すこと、従業員の主体性の強さを踏まえてどの程度企業等が主導権を握るかを定めること、が重要であるとの意見を得た。(再掲)

⁴⁶ ただし、今回の分析はあくまで相関関係を確認するものであり、因果関係の有無までは判断できないことには注意を要する。

⁴⁷ 有識者会議委員からは、社外との交流には「(社内では言いづらい)本音が言える」というメリットがあり、思考や価値観等

リアについての対話等)が重要であると考えられる。

なお、今回の分析では、④実態・効果の把握における「人材育成・能力開発に関する取組の実態把握」は、効果との関連が比較的弱いとの結果が得られた。これは、定量化しづらい指標(受講者の満足度、上長の評価、エンゲージメント等)であるために効果との関連性を見出しづらい可能性があることや、各企業等が目指している効果により、適切な効果測定の方法や PDCA サイクルのスパンが異なる可能性があることが一因と考えられる。例えば、資格取得者数の増加を目指すのであれば、短いスパンで定期的にその人数を把握することが有効である可能性が高いが、従業員の意識の向上やキャリアビジョンの明確化等を目指すのであれば、中長期的な効果の発現や定性的な効果を想定することが有効である可能性がある。

①ビジョンに関する指標	②仕組みに関する指標	③意識改善・働きかけに関する指標	④実態・効果の把握に関する指標
経営戦略と人材戦略の連動	キャリア自律の推進	人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組の実施【正規雇用者】	人材育成・能力開発に関する取組の実態把握
必要な知識・スキルの明確化	人材育成・能力開発に関する取組の実施【正規雇用者】	自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施【正規雇用者】	
社員の「人材育成・能力開発」推進の必要性の認識	人材育成・能力開発に関する取組の実施【非正規雇用者】		
企業主導による社員のスキル習得の促進	人材育成・能力開発に関する取組の全社員への適用【正規雇用者】		
人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化	人材育成・能力開発に関する取組の全社員への適用【非正規雇用者】		
	人材育成・能力開発を後押しする取組の実施【正規雇用者】		

■ : 比較的關係が強い

□ : 比較的關係が弱い

■ : 關係が見られない

図 7-5 勤務先(企業等)に対する効果に関連する取組指標 概要

のアップデートにつながるとの意見を得た。(再掲)

表 7-5 勤務先(企業等)に対する効果に関連する取組指標 詳細

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				必要な人材の確保	遂行力の向上	採用競争力向上	社内外からのイメージ向上	学びの促進
①ビジョンに関する指標	経営戦略と人材戦略の連動	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定している ・ 経営戦略の目標を達成する上で重要となる人材アジェンダ(人材に関連して議論・検討が必要な事項)を特定している ・ 人材アジェンダについて、明確な目標や指標を設定している 	—	●	●	●	●	●
	必要な知識・スキルの明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ トップメッセージ又は人事等から示している ・ 人事評価・人事考課の項目として取り入れている ・ 等級制度の項目として取り入れている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価等の面談において、上長から示している 	●	●	●	●	●
	社員の「人材育成・能力開発」推進の必要性の認識	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要性を感じている 	—	—	—	△	—
	人材育成・能力開発に対する考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業主導で、社員のスキル等の習得を促進 	—	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営トップが人材育成・能力開発の推進のメッセージを発信している ・ 目指すべき明確な目標やそれを表す指標を設定している ・ 目標達成の期限を設定している 	—	●	●	●	●	●

⁴⁸ 「従業員エンゲージメントの向上」に比べ、「投資家・金融機関からの評価の向上」「企業イメージの向上(CSR経営の促進、人材を大切に経営等)」の2項目は、取組との関連性が弱いものが多かった。

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				必要な人材の確保	遂行力の向上	採用競争力向上	社内外からのイメージ向上	学びの促進
②仕組みに関する指標	キャリア自律の推進	<ul style="list-style-type: none"> キャリア自律を推進している 	—	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の実施【正規雇用者】	<ul style="list-style-type: none"> 社内での人材育成・能力開発の研修の実施 社外の人材育成・能力開発の研修等への派遣 	—	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の実施【非正規雇用者】	<ul style="list-style-type: none"> 外部の人材育成・能力開発のプログラム等の活用(e-learning等) 外部機関等との連携等によるプログラム開発 大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣 		●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の対象【正規雇用者】	<ul style="list-style-type: none"> 基本は全社員を対象としている 	<ul style="list-style-type: none"> 特定の部門の社員又は特定の職種のみを対象としている 必要とするスキルレベルに達していない社員を対象としている 	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発に関する取組の対象【非正規雇用者】		<ul style="list-style-type: none"> 選抜された社員を対象としている 新人・新入社員のみを対象としている 特定の年代の社員を対象としている 従業員の自主的な能力開発を支援対象としている 	●	●	●	●	●
	人材育成・能力開発を後押しする取組の実施【正規雇用者】	<ul style="list-style-type: none"> 自己啓発費の補助 資格取得支援(受験料等の支援) 時間面での支援 休暇に関する支援 	—	●	●	●	●	●

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				必要な人材の確保	遂行力の向上	採用競争力向上	社内外からのイメージ向上	学びの促進
③意識改善・働きかけに関する指標	人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組の実施 【正規雇用者】	<ul style="list-style-type: none"> ・ トップメッセージの発信 ・ 社内の人材が保持しているスキルの可視化 ・ 人材育成・能力開発の目標人数や期限等の明示 ・ セミナーや講演による啓発活動 ・ 能力開発等を人事評価の項目として設 ・ 能力開発、資格取得等による昇給、昇格等の処遇向上 ・ 社内におけるキャリアパスを明示（特定の職務・役職に就くために必要な経験・スキルなど） ・ キャリア形成面談等の機会の提供 ・ 獲得した能力を発揮可能な場の提供 ・ 社内での人材育成・能力開発の事例の共有 ・ 人材育成・能力開発の推進・共有のためのコミュニティの場づくり ・ 有志による勉強会の開催の支援（資料購入等の支援） 	—	●	●	●	●	●
	自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組の実施 【正規雇用者】	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内のジョブ・ポジションの見える化 ・ 組織目標と個人目標のすり合わせ ・ 公募型異動 ・ キャリアについての対話 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 異動希望アンケートの実施 ・ 副業・兼業の容認 	●	●	●	●	●

カテゴリー	指標	効果との関連が比較的強い要素	効果との関連が比較的弱い要素	効果との関連				
				必要な人材の確保	遂行力の向上	採用競争力向上	社内外からのイメージ向上	学びの促進
④実態・効果の把握に関する指標	人材育成・能力開発に関する取組の実態把握	<ul style="list-style-type: none"> 研修プログラム別の受講者数 研修プログラム別の受講完了者数 資格取得者数 職種転換した人数(例:DX人材への転換等) 	<ul style="list-style-type: none"> 研修プログラム別の受講費用(支援にかかった費用) 受講者のプログラム受講の満足度 研修プログラム等受講による上長の評価 受講者の受講時間数 能力開発支援等を利用した人数 エンゲージメントサーベイの値 新規の組織結成や新規事業の創設数 受講者が、受講後に社内で人事異動した実績数 受講者の離職率 	△	●	●	△	●

(注) 勤務先(企業等)に対する効果 11 項目を以下のように分類した。

「必要な人材の確保」=新事業創発のために必要な人材の確保、既存事業の改革に必要な人材の確保

「遂行力の向上」=商品・サービスの品質向上/営業販売力の向上、業務の効率化/生産性向上

「採用競争力向上」=新卒採用競争力の向上、中途採用競争力の向上

「社内外からのイメージ向上」=従業員エンゲージメントの向上、投資家・金融機関からの評価の向上、企業イメージの向上(CSR 経営の促進、人材を大切に経営等)

「学びの促進」=社内の学習文化の醸成、人材輩出力の強化(自社への貢献に留まらない人材育成投資)

また、●は比較的関連が強いもの、△は比較的関連が弱いもの、—は関連がみられないものを表す(関連の強弱及び有無は、便宜的に、カイ二乗検定で 0.01 水準の有意性がある効果の個数を基に判断している。具体的には、「効果との関連が比較的強い要素」とそれぞれの効果の関連の有意性を確認し、半数以上が 0.01 水準で有意であれば●、1 個～半数未満が 0.01 水準で有意であれば△、一つも 0.01 水準で有意でなければ—としている)。

(2) 大学におけるリカレント教育・リスキリングの効果を高めるための取組指標

大学等調査では、受講生、企業、大学に対しての効果を把握している。本章では、そのうち回答数が一定以上あった、受講生に対する効果と大学に対する効果について、カイニ乗検定・回帰分析に基づき分析を行った。その結果、大学に関する取組指標は、プログラム受講生に対する効果に関連するものと、プログラム提供者である大学に対する効果に関連するものの一つが抽出された。

1) 受講生に対する効果(大学が把握している効果)と関連している取組について

受講生に対する効果については、社会人等アンケートの回帰分析時の効果分類にしたがって、以下のように(A)現業でのパフォーマンス向上、(B)現業でのキャリア上の成果、(C)現業以外での選択肢の広がり、(D)上記以外の効果実感の4種類に分類した(表 7-6)。

表 7-6 受講生に対する効果の類型

効果の類型	項目
(A)現業でのパフォーマンス向上	業務の能率や質の向上
	特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得
	研究推進能力の向上
(B)現業でのキャリア上の成果	昇格・昇給への貢献
(C)現業以外での選択肢の広がり	就職への貢献
	希望の人事異動や転職の実現
	経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上
	キャリアビジョンの明瞭化
(D)上記以外の効果実感	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得
	各種資格の取得
	最先端の知識・技能の習得
	人的ネットワークの構築・拡大
	分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上
	異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上
	国際的な思考力・異文化理解の向上
	独創的な発想による問題解決力の向上
知識に基づいた深い洞察力の涵養	

その上で、プログラム受講生に対する効果に関連が強いと考えられる取組指標を図 7-6 に示した⁴⁹。①プログラム概要に関しては、「プログラムで育成を目指す能力・知識」、②受講促進策に関しては、「社会人受講を促進するための工夫」「企業を顧客とする上での工夫」、③受講生に関する情報収集については、「受講生が所属企業から受けている支援の内容」「受講生の受講目的」「受講生の満足度把握のための取組」「受講効果把握のための取組」等が、効果との関連が比較的強かった⁵⁰。なお、これらの傾向は、累計受講生数、修了までの期間といったプログラムの属性に関する2変数を統制しても大きな変化はなかった。以下では、特に効果との関連が強かった具体的な取組指標について、①プログラム概要、②受講促進策、③受講生に関する情報収集の順にみていく。

⁴⁹ 有意水準 0.01 でカイニ乗検定を行った結果、関連のある受講効果の数が多かった取り組みを示している。

⁵⁰ ただし、ここでいうプログラム受講効果とは、あくまで大学が把握している受講効果を指す。「受講生に対する状況調査を実施しているか否か」という変数が交絡変数となっている可能性が残ることには注意が必要である。

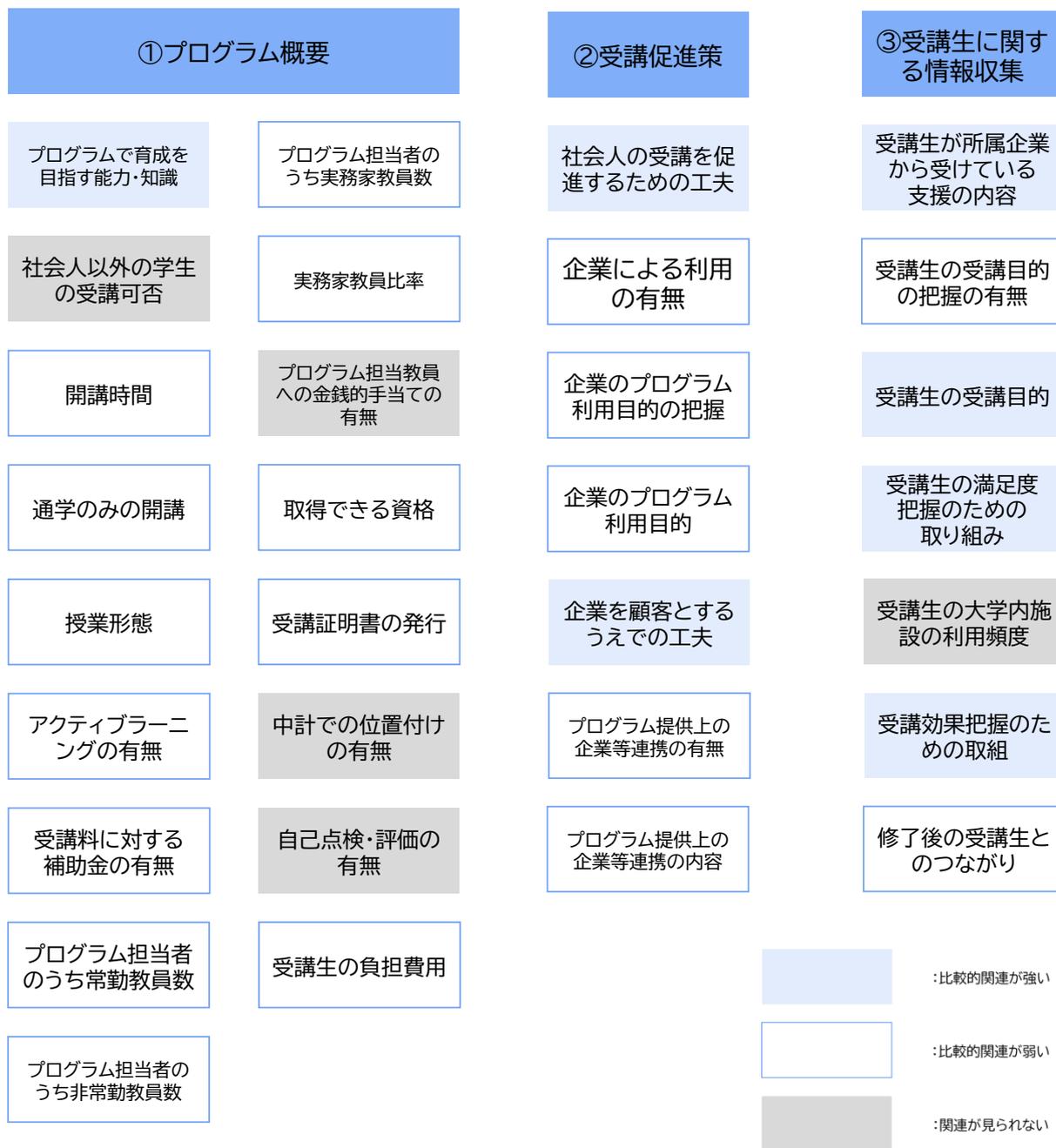


図 7-6 受講効果(全体)に関連する取組指標 概要

a. ①プログラム概要

プログラム概要については、プログラムで育成を目指す能力・知識と、受講生に対する効果との間に強い相関が見られた。

図 7-7 として、受講生に対する効果と強い相関が見られた部分を赤く着色した図表を掲載した(以降の節で同様の図表を掲載する)。プログラム概要について注目すべき点は、以下の点である。

- 論理的思考力、問題設定力・問題解決力を育成するプログラムは、受講生の効果に対しての相関が強く、特に(C)現業以外での選択肢の広がり効果に強く相関している。
- IT系の能力・スキルを育成するプログラムは、受講生の効果に対しての相関がみられない。
- (B)現業でのキャリア上の効果との間に相関は見られない。

上述した論理的思考力や問題設定力・問題解決力は、大学が育成を得意とする能力・スキルであると考えられる。そうした大学らしさを生かした内容のプログラムは、受講効果につながりやすいと推測される。

一方、IT系の能力・スキルと効果の間には強い相関がみられなかった。これは、プログラムの内容として人気があるために受講生の幅が広く、大学ならではの高度・体系的なプログラムを提供することができない可能性や、上述した論理的思考力や問題設定力・問題解決力などと異なり、民間の教育サービスと比べて大学が強みを発揮しにくい領域である可能性等が、理由として考えうる。有識者会議では、高等教育機関の提供する教育内容が社会の変化に追いついておらず、特にIT系の分野では市場ニーズとのギャップが大きくなっている点について指摘があった。これに対し、市場ニーズの高いIT系の技術知識を提供するのではなく、それらを実際の問題解決へ応用する方法等の、「論理的思考、問題解決力をベースとしたIT系技術・知識」を育成するプログラムを提供する方が、大学の強みを生かせる可能性があるとの意見もあった。

プログラムで育成を目指す能力・知識															
	マネジメント・リーダーシップ	対人スキル・コミュニケーション	デザインシンキング	論理的思考力	問題設定力・問題解決力	事業構想力	財務・経理	法務関連	統計・AI/データサイエンス	IT・デジタルリテラシー・スキル	IT系以外の技術・研究開発系の知識等	語学	人文社会系の知見	広縁・マナー・マナー	その他
業務の能率や質の向上	0.0028	0.0324	0.3008	0.0018	0.0000	0.0461	1.0000	0.8925	1.0000	0.8152	0.8211	0.8619	0.0255	0.8280	0.9420
A 特定職種の業務に必要な専門知識・技能の習得	0.9856	0.2775	0.0090	1.0000	0.0285	1.0000	0.7073	0.7354	0.0401	0.0121	1.0000	0.7603	0.2749	0.1631	0.0046
研究推進能力の向上	0.0653	0.0460	0.8653	0.0131	0.0821	0.4778	0.1726	0.9273	0.6811	0.7402	0.0970	0.5655	0.2438	0.7358	0.2040
B 昇格・昇給への貢献	0.0168	0.3057	0.6765	0.0293	0.0157	0.0668	0.1110	0.5231	0.7759	0.2759	0.8575	0.7429	0.6775	0.5980	0.2697
就職への貢献	0.4012	0.0074	0.2586	0.0006	0.1421	0.0245	0.0569	0.1315	0.3900	0.0449	0.4525	0.3012	0.1092	0.0752	0.8663
C 希望の人事異動や転職への実現	0.0926	0.0009	0.2668	0.0003	0.0004	0.0242	0.0013	0.0467	0.0650	0.3854	0.9655	0.0597	0.0494	0.0040	0.0058
経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上	0.0365	0.0006	0.1985	0.0000	0.0005	0.0655	0.4793	0.3391	0.6751	0.0158	0.8549	0.5502	1.0000	0.5717	0.4885
キャリアビジョンの明確化	0.0031	0.0000	0.1256	0.0000	0.0000	0.0038	0.0205	0.0835	0.1424	0.1287	0.9112	0.1457	0.5223	0.2171	1.0000
幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	0.0033	0.0072	0.0958	0.0060	0.0005	0.0668	0.0140	0.2296	0.3109	0.0234	0.4630	0.7287	0.0958	0.0325	0.2697
各種資格の取得	0.5371	0.5498	0.9887	0.6905	0.1866	0.8378	0.8313	0.0108	0.8170	0.9269	0.6731	0.8904	0.3805	0.4730	0.0083
最先端の知識・技能の習得	0.2937	0.2828	0.0175	0.0050	0.0357	0.0206	1.0000	0.5729	0.0199	0.3823	0.1227	1.0000	1.0000	0.9840	0.9045
人的ネットワークの構築・拡大	0.0086	0.0012	0.0002	0.0000	0.0000	0.0000	0.0004	0.4138	0.8282	0.3030	0.3655	0.7776	0.0581	0.0009	0.0788
D 分業制で幅広い視点での分析的思考力の向上	0.0009	0.1011	0.0351	0.0000	0.0174	0.0124	0.1983	0.0225	0.1320	1.0000	0.6353	0.9321	0.2982	0.1829	0.3646
異分野交流を通じた新たな課題の発見・発想力の向上	0.1638	0.6475	0.0155	0.0742	0.0000	0.0000	0.1500	0.5605	0.3679	0.4516	0.2671	1.0000	0.0689	0.0058	0.0530
国際的な思考力・異文化理解の向上	1.0000	0.3312	0.0237	0.7276	0.3056	0.8740	1.0000	0.8220	1.0000	0.9173	1.0000	0.0000	0.0000	0.3744	1.0000
独自の発想による問題解決力の向上	0.2340	0.1910	0.0001	0.0003	0.0008	0.0000	0.1416	0.0038	1.0000	0.1960	0.0773	1.0000	0.0084	0.0022	0.0100
知識に基づいた深い洞察力の涵養	0.0525	0.0032	0.5601	0.0041	0.0104	0.1566	0.1829	0.2784	0.8171	0.2406	0.4159	0.4846	0.5601	0.4578	0.9173

*凡例 A:現業でのパフォーマンス向上、B:現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D:それ以外の効果実感
 **赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-7 「プログラムで育成を目指す能力・知識」と受講効果の相関

b. ②受講促進策

受講促進策については、社会人等や企業等を対象とした大学側での工夫や取組と、受講生に対する効果との間に強い相関が見られた。具体的には図 7-8、図 7-9 のような相関が示された。

ここで注目すべき点は、以下の点である。

- 社会人の受講を促進するための工夫としては、「受講生同士のコミュニティ形成を支援している」「大学以外の場所では学べないような高度な内容としている」が効果との相関が比較的強い。
- 「受講形態を工夫している(オンライン、オンデマンドの活用等)」「学びを継続させるための支援を設けている(学習カウンセリング等の提供)」についても効果との一定程度の相関が見られる。一方、「受講日時を工夫している(土日、夜間開講等)」についてはあまり相関がみられない。⁵¹
- 企業を顧客とする上での工夫については、「企業人講師など多様な教員の活用」「体系的な教育カリキュラムの充実」「オンライン授業の拡充」が効果との関連が比較的強い。
- 受講促進策による効果としては、(B)を除き、特に(A)～(D)での違いはない。

上記のうち、「学びを継続させるための支援を設けている(学習カウンセリング等の提供)」という取組が受講生に対する効果に対して比較的強く相関しているという結果は、社会人等アンケートで、大学等のリカレント教育を受講する際の阻害要因として「勤務時間外で学習する意欲が持てない」が上がっていることと併せて重要な示唆をもたらすといえる。具体的には、大学等のリカレント教育は「大学以外の場所では学べないような高度な内容」の学びが特徴であるため、勤務時間外に学習する意欲を継続できるような支援が必要となると考えられる。このことは、大学等のプログラムを受講した社会人等のインタビューにおいても指摘されている。そのため、複数の調査から、大学等の側で継続的に学びをサポートする仕組みがあることで、社会人等の受講効果につながりやすい可能性が示唆されたといえる。

また、「受講生同士のコミュニティ形成を支援している」という形で、コミュニティ形成に係る方策も強く相関が示された。この点は、社会人等アンケートにおいても、リカレント教育の成果につながりやすい要因として指摘されていた。大学等アンケート調査からも、同様の示唆が導き出されたといえる。

⁵¹ 有識者会議委員からは、転職が一般化するなか、若者は成果を上げるまでのスピードを重視しているため、それに対応したプログラムを提供することも重要との意見を得た。

社会人の受講を促進するための工夫														
受講日時の (土日、夜間等)	受講形態の 工夫 (オンライン、 オンデマンド等)	受講場所を 拡大している (駅近のいい ロケーション等) での開講等	受講参加の 日時変更等に 柔軟に対応している	プログラムの 取組進捗が カリキュラムの 一部受講等	法人契約をしてい る企業向けに 従業員割引等を 設けている	法人契約企業 からの 受講生以外の 受講料減額や 授業料返付や 奨学金等を 用いている	紙原サービスを 設けている	学びを継続させる ための支援を 提供している (学習カウンセラ ー等の提供)	キャリア カウンセラーが コンサルティング を提供している	研修支援 や 研修支援を 提供している	受講生同士の 交流の場を 設けている	大学以外の 場所では 学費的な 負担を軽減 している	受講生のニーズ に合った難易度 が選べる (例：初学者向け 、経験者向け 等)	その他
0.5432	0.0004	0.0276	0.0125	0.0953	0.2854	1.0000	0.3214	0.0002	0.3732	0.9684	0.0000	0.0003	0.0069	0.0243
0.1105	0.0004	0.2310	0.1312	0.9355	0.4261	0.8603	0.9374	0.0020	0.6570	1.0000	0.1223	0.0000	0.0209	0.0001
0.3082	0.0418	0.2395	0.2082	0.4930	0.6881	0.0000	0.7092	0.8180	0.8284	0.8968	1.0000	0.0010	0.8235	0.8611
0.0030	0.0174	0.0011	0.1354	1.0000	1.0000	0.0319	1.0000	1.0000	1.0000	0.1587	0.0012	0.1777	1.0000	0.6860
0.6873	0.0402	0.0001	0.0346	0.0156	0.8281	0.0463	1.0000	0.1703	0.0000	0.0000	0.0063	0.0088	0.0016	0.0306
0.0013	0.1614	0.0017	0.8991	1.0000	0.6635	0.0686	1.0000	0.4147	0.0639	0.0813	0.0030	0.0061	0.2552	0.8273
0.9120	0.0015	0.0006	0.6564	0.0002	0.3825	1.0000	0.8446	0.0022	0.0000	0.0000	0.0000	0.0001	0.0002	0.0097
0.6331	0.0087	0.0554	0.6018	0.0000	0.7356	0.8513	0.7549	0.0007	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
0.1394	0.0071	0.0031	0.1354	0.0831	0.4871	1.0000	0.1500	0.0382	0.0486	0.0646	0.0000	0.0227	0.3445	1.0000
0.0373	0.5602	0.0200	0.0005	0.1677	1.0000	0.0755	0.7132	0.0007	0.4317	0.4853	0.7791	0.6238	0.7571	0.8180
0.1858	0.0006	0.0137	0.5390	0.0137	0.5108	1.0000	0.4271	0.0001	0.0651	0.1851	0.0000	0.0000	0.0013	0.0097
0.0522	0.0003	0.0000	0.2678	0.0021	1.0000	0.5204	0.4726	0.0025	0.0011	0.1047	0.0000	0.0000	0.0049	0.0122
0.8319	0.0020	0.0118	0.1665	0.1802	1.0000	1.0000	0.8905	0.0005	1.0000	1.0000	0.0000	0.0001	0.2843	0.0000
0.7134	0.0422	0.9311	0.9202	0.2154	0.8298	1.0000	1.0000	0.4949	1.0000	0.4955	0.0007	0.0677	1.0000	1.0000
0.8355	0.9514	1.0000	1.0000	0.3078	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.7407	0.0652	1.0000	0.0013
0.3696	0.1512	0.0195	0.1667	1.0000	0.6736	0.9455	1.0000	0.1350	1.0000	0.8538	0.0018	0.0029	1.0000	1.0000
0.8040	0.0002	0.0018	0.0245	0.8508	0.3574	0.3447	1.0000	0.0009	0.3529	0.6880	0.0000	0.0002	0.1654	0.0009

*凡例 A:現業でのパフォーマンス向上、B:現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D:それ以外の効果実感
**赤色着色部はカイニ乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-8 「社会人の受講を促進するための工夫」と受講効果の相関

企業を顧客とするうえでの工夫														
	企業等への 営業活動の 実施	社員に 配属した 時間帯での 開講	オンライン 授業の拡充	企業の要望 を踏まえた オーダー メイド カリキュラムの 開発・実施	入学・ 修了時期の 柔軟な対応	入学金・ 授業料の 減免制度	企業人講師 など多様な 教員の活用	体系的な 教育 カリキュラム の充実	短期間で 学位取得・ 各種資格が 取得できる 制度	休学・退学・ 再入学等へ の柔軟な 対応	科目等履修 制度の活用	履修証明制度 の活用	特がない	その他
A	業務の能率や質の向上	0.0001	0.0021	0.0000	0.8494	1.0000	0.5658	0.0000	0.8998	0.5127	0.0445	0.0010	0.8894	0.6838
	特定職種の実務に必要な 専門知識・技能の習得	0.1718	1.0000	0.1148	0.0965	1.0000	0.2843	0.0077	0.8448	0.0729	0.4052	0.0606	0.0040	0.9749
	研究推進能力の向上	0.9504	0.8682	0.6216	0.5721	0.4961	0.4371	1.0000	1.0000	1.0000	0.0158	0.9189	0.7249	1.0000
B	昇格・昇給への貢献	0.3538	0.1943	0.1751	0.2643	0.2226	0.7135	0.3082	0.6479	0.6032	0.4473	1.0000	0.3948	0.2545
	就職への貢献	1.0000	1.0000	0.2846	1.0000	0.0003	0.0980	0.3639	0.9894	0.2281	0.0873	0.4703	0.5053	0.8624
	希望の人事異動や転職への実現	0.1002	1.0000	0.5540	0.0965	0.1641	0.8382	0.3289	0.4609	0.7274	0.9144	0.5003	0.8961	0.8552
C	経験したことのない仕事や挑戦への 意欲の向上	0.0005	0.1327	0.0007	0.0725	0.0256	0.4806	0.0001	0.5765	0.0031	0.5775	0.0073	0.5438	1.0000
	キャリアビジョンの明瞭化	0.0920	0.7952	0.0581	1.0000	1.0000	1.0000	0.0056	0.0068	0.1252	0.1956	0.0494	0.9748	0.0003
	幅広い仕事に活用できる知識・ 技能の習得	0.0018	0.0023	0.0503	0.4041	0.6032	1.0000	0.0053	0.0003	0.6479	0.3789	0.0701	0.1768	0.8852
D	各種資格の取得	1.0000	0.8503	0.3235	0.9954	0.2937	0.8509	1.0000	0.6069	0.4270	0.7355	0.5270	0.0114	0.3869
	最先端の知識・技能の習得	0.0031	0.5983	0.0004	0.0069	0.0647	1.0000	0.0000	0.0001	0.2739	0.4975	0.1249	0.7785	0.1745
	人的ネットワークの構築・拡大	0.0002	0.0415	0.0000	0.0626	0.0778	0.1046	0.0000	0.0000	0.6069	1.0000	0.0009	1.0000	0.4322
D	分野横断的で幅広い視点での 分析的思考力の向上	0.0937	0.5280	0.0000	0.8535	0.3584	1.0000	0.0000	0.6854	0.0003	0.5925	0.0009	0.8296	1.0000
	異分野交流を通じた新たな課題の 発見・発想力の向上	0.0730	0.0016	0.0000	1.0000	0.0165	1.0000	0.0000	1.0000	0.7059	0.7413	0.0068	0.2133	1.0000
	国際的な思考力・異文化理解の 向上	0.7605	0.1450	0.4574	1.0000	0.5689	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.7771	1.0000	0.3709
D	独創的な発想による問題解決力の 向上	0.5487	0.0798	0.0091	0.5972	0.0025	1.0000	0.0050	1.0000	0.4597	1.0000	0.2686	0.6359	0.9228
	知識に基づいた深い洞察力の涵養	0.1092	0.3742	0.0059	0.1250	0.3838	0.5412	0.0074	0.0089	1.0000	0.0710	0.0253	0.9658	1.0000

*凡例 A:現業でのパフォーマンス向上、B:現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D:それ以外の効果実感
**赤色着色部はカイニ乗検定の結果、有意水準0.01で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-9 「企業を顧客とする上での工夫」と受講効果の相関

c. ③受講生に関する情報収集

受講生に関する情報収集については、受講生が所属企業から受けている支援内容や、受講生の受講目的・満足度・受講効果の把握に関する取組と、受講生に対する効果との間に強い相関が見られた。具体的には図 7-10、図 7-11、図 7-12、図 7-13 に示した相関が示された。

ここで注目すべき点は、以下の点である。

- 受講生が所属企業からの受講料補助を受けているプログラムは効果との相関が比較的強い。
- 以下を目的・理由として受講されているプログラムは効果との相関が比較的強い。
 - 勤務先から求められたため
 - 現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため
 - 仕事での信頼獲得のため
 - 人脈づくりのため
- 受講満足度把握の取組については、「授業アンケート(各授業ごとに実施するもの)」との相関が比較的強い。一方、「満足度は把握していない」と効果との相関は見られなかった。
- 受講効果把握のための取組については、「授業アンケート(各授業ごとに実施するもの)」「受講修了者向けのアンケート(修了前・修了時点)」との相関が比較的強い。
- 効果については、特に(A)～(D)で違いは見られなかった。

受講生が所属企業からの受講料補助を受けているプログラムや勤務先からの求めに応じて受講されているプログラムは、比較的強い効果との相関が見られた。このようなプログラムでは、企業の指示・支援によって受講する受講生が多いことが推察されるため、受講者側で目的意識を強く持てることや、金銭面・時間面の支援が受けられるという点が受講効果につながっていると考えられる。

また、受講満足度や受講効果の把握を目的としたアンケート等の実施も効果との相関が強い。受講生の満足度を定量的に把握しようとするプログラムほど、受講生に対する効果につながりやすい傾向が示されたといえる。

		受講生が所属企業から受けている支援の内容						
		受講料の補助	受講に係る時間を勤務扱いにする	受講に係る時間割出を支援されている(勤務調整等)	受講のための時短制度を利用している	受講のための休暇制度(サバティカル等)を利用している	把握していない	その他
A	業務の能率や質の向上	0.0000	0.0000	0.0000	0.7856	1.0000	0.0050	1.0000
	特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得	0.0028	0.0002	0.0200	0.6760	0.0473	0.4343	0.7669
	研究推進能力の向上	1.0000	0.2700	0.0668	1.0000	0.5408	1.0000	0.3547
B	昇格・昇給への貢献	0.0093	0.0053	0.0373	0.5200	1.0000	0.9652	0.8772
C	就職への貢献	0.6877	1.0000	0.7746	1.0000	1.0000	0.1922	0.0000
	希望の人事異動や転職への実現	0.1896	0.8712	0.7985	0.4840	1.0000	0.2638	0.2846
	経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上	0.0010	0.0000	0.0001	0.4616	0.8723	0.3475	0.0057
	キャリアビジョンの明瞭化	0.0249	0.0208	0.0154	0.4309	1.0000	0.5087	0.0341
	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	0.0000	0.0000	0.0000	0.5200	1.0000	0.1518	0.3582
D	各種資格の取得	0.4391	0.0320	0.3805	0.3991	0.0029	0.1525	0.5451
	最先端の知識・技能の習得	0.0000	0.0000	0.0000	0.5340	0.2798	0.0788	0.3893
	人的ネットワークの構築・拡大	0.0000	0.0000	0.0000	0.6820	0.4764	0.0312	0.0964
	分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上	0.0002	0.0000	0.0000	0.2502	0.0457	0.1688	0.7914
	異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上	0.0003	0.5792	0.5370	0.1630	1.0000	0.3499	1.0000
	国際的な思考力・異文化理解の向上	0.7935	1.0000	1.0000	0.0005	1.0000	1.0000	1.0000
	独創的な発想による問題解決力の向上	0.1081	0.0598	0.5553	0.0949	1.0000	1.0000	1.0000
	知識に基づいた深い洞察力の涵養	0.0000	0.0000	0.0000	0.4387	0.1784	0.0008	0.0376

*凡例 A:現業でのパフォーマンス向上、B:現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D:それ以外の効果実感
 **赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-10 「受講生が所属企業から受けている支援の内容」と受講効果の相関

受講生の受講目的																
	勤務先から求められたため	現在取り組んでいる業務や必要知識やスキルを習得するため(勤務先は指示なし)	生成AIの進化などにより危機感を感じたため	勤務先での昇格・資格のため	仕事での信頼獲得のため	転職した、または希望、検討しているため	異動した、または希望、検討しているため	雇用形態が変化する可能性がある(正社員から非正規への変更)または、待遇が変わる予定のため	独立、起業した、または予定のため	人脈づくりのため	学位の取得のため	資格の取得のため	学ぶことが好きなため	(転職のための)取組はしているが、具体的にはわからない	その他	
A	0.0000	0.0000	0.6364	0.1444	0.0000	0.2399	0.3249	0.0702	0.1265	0.0300	0.0000	0.7461	0.3567	0.0511	0.0269	0.5715
	0.0000	0.0000	1.0000	0.0053	0.0004	0.0909	0.7129	0.4298	0.2039	0.3515	0.0108	0.0000	0.0000	0.0013	0.4912	1.0000
	0.5180	0.3949	1.0000	0.6968	0.2450	0.7069	1.0000	0.4991	0.2847	1.0000	1.0000	0.0001	0.0410	1.0000	0.9383	0.6591
B	0.0040	0.0005	1.0000	0.0005	0.0000	0.0480	0.0184	1.0000	1.0000	0.5309	0.0085	0.0068	0.4049	0.8011	0.9397	0.1141
	1.0000	0.5567	1.0000	0.0608	0.0084	0.0000	0.0000	0.0000	0.0003	0.0002	0.0346	0.0510	0.0016	0.1025	0.8163	0.2281
	1.0000	0.0198	1.0000	0.0099	0.0005	0.0000	0.0000	0.0535	0.1928	0.0813	0.0007	0.5342	0.6640	0.2589	1.0000	0.1383
C	0.0023	0.0008	1.0000	0.1313	0.0007	0.0000	0.0009	0.0069	0.0252	0.0013	0.0003	0.2427	0.0011	0.0000	1.0000	1.0000
	0.0649	0.0456	1.0000	0.1833	0.0077	0.0000	0.0000	0.0244	0.0167	0.0001	0.0001	0.6328	0.0926	0.0000	0.1998	0.3652
	0.0040	0.0001	0.7940	0.1496	0.0063	0.0074	0.0008	0.9143	0.2495	0.0078	0.0007	0.9396	0.8078	0.0347	0.6260	1.0000
	0.0011	0.7864	1.0000	0.0001	0.1303	0.0117	0.0272	0.0018	1.0000	0.4853	0.5635	0.0000	0.0000	0.1983	0.4888	0.2079
	0.0003	0.0001	1.0000	0.4895	0.0003	0.0669	0.2027	0.8656	1.0000	0.1851	0.0041	0.7657	0.4820	0.0503	0.9950	1.0000
D	0.0000	0.0000	0.5881	0.0181	0.0000	0.0001	0.0098	0.7691	0.0006	0.0000	0.0000	0.5299	0.5071	0.0000	0.4728	0.8846
	0.0012	0.0100	1.0000	0.7135	0.0000	0.0380	0.0049	0.2512	0.1512	0.0634	0.1665	0.5792	1.0000	0.0029	1.0000	0.3817
	0.0120	0.0067	1.0000	0.6218	0.9853	0.0316	0.1234	0.9989	0.0021	0.0045	0.0000	1.0000	0.2004	0.0730	1.0000	1.0000
	1.0000	0.2191	1.0000	0.7494	0.4983	0.6588	0.9824	1.0000	1.0000	0.3565	0.0627	0.9289	0.6066	0.1821	0.8220	1.0000
	0.4273	0.5170	1.0000	0.0697	0.8662	0.3949	0.0273	0.5234	0.0144	0.0131	0.0000	0.2762	1.0000	0.0050	0.8921	1.0000
	0.0000	0.0000	0.9037	0.4040	0.0000	0.5438	0.3855	0.6937	1.0000	0.4040	0.0080	0.0564	0.3994	0.0074	0.4765	1.0000

*凡例 A:現業でのパフォーマンス向上、B:現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D:それ以外の効果実感
 **赤色着色部はカイニ乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-11 「受講生の受講目的」と受講効果の相関

受講生の満足度把握のための取り組み											
授業アンケート （各授業ごとに 実施する もの）	受講中の アンケート （授業 アンケート 以外）	受講中の ヒアリング	修了者向けの アンケート （修了前・ 修了時点）	修了者向けの ヒアリング （修了前・ 修了時点）	修了後、 一定期間 経過後の 追跡修了者 アンケート	修了後、 一定期間 経過後の 追跡修了者 ヒアリング	受講生の 所属企業に 対する アンケート	受講生の 所属企業に 対する ヒアリング	満足度は把握 していない		
A	業務の能率や質の向上	0.0000	0.0088	0.1557	0.0000	0.0868	0.1084	0.0521	0.0587	0.0144	0.0741
	特定職種の実務に必要な 専門知識・技能の習得	0.0002	0.0319	0.0001	0.0266	0.7018	0.1553	1.0000	0.2848	0.7465	0.1624
	研究推進能力の向上	0.0047	0.3452	0.9523	1.0000	0.7535	0.1728	0.8822	0.1287	0.7624	0.6591
B	昇格・昇給への貢献	0.0003	0.3563	0.7455	0.0048	0.0170	0.0005	0.1723	0.8539	1.0000	0.1141
	就職への貢献	0.0336	0.0154	0.0006	0.0294	0.3159	0.0764	0.3171	1.0000	0.5524	0.7031
	希望の人事異動や転職への実現	0.0242	0.0177	0.5027	0.0031	1.0000	0.0846	1.0000	0.7435	0.9588	0.1383
C	経験したことのない仕事や挑戦への 意欲の向上	0.0001	0.0645	0.0000	0.0000	0.0184	0.1704	0.0880	0.6611	0.0069	0.1548
	キャリアビジョンの明瞭化	0.0502	0.0110	0.0000	0.0000	0.2775	0.7047	0.0584	0.4143	0.3452	0.1796
	幅広い仕事に活用できる知識・ 技能の習得	0.0045	0.0006	0.0890	0.0000	0.0000	0.1721	0.0020	0.0054	0.0196	0.1141
	各種資格の取得	0.0000	0.0916	0.0000	0.1869	0.7891	0.7824	0.2793	0.9954	1.0000	1.0000
	最先端の知識・技能の習得	0.0000	0.0619	0.0254	0.0011	0.0060	0.5979	0.0633	0.1580	1.0000	0.3548
	人的ネットワークの構築・拡大	0.0000	0.0158	0.0249	0.0000	0.0008	0.0819	0.0003	0.0626	0.0502	0.0400
D	分野横断的で幅広い視点での 分析的思考力の向上	0.0008	0.3297	0.0614	0.0001	0.0023	0.0906	0.0015	0.5168	0.6773	0.3817
	異分野交流を通じた新たな課題の 発見、発想力の向上	0.0039	0.7466	0.6328	0.0161	0.5534	1.0000	0.4996	0.0403	0.3794	0.5272
	国際的な思考力・異文化理解の 向上	0.2569	0.5890	0.7101	0.5733	0.1696	0.5404	1.0000	1.0000	0.7247	1.0000
	独創的な発想による問題解決力の 向上	0.1786	0.4771	0.0633	0.1166	0.6963	0.4129	0.8365	0.5925	0.1743	0.6849
	知識に基づいた深い洞察力の涵養	0.0000	0.0378	0.0100	0.0345	0.0024	0.7577	0.2183	0.8799	0.7986	0.5366

*凡例 A: 現業でのパフォーマンス向上、B: 現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D: それ以外の効果実感
**赤色着色部はカイニ乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-12 「受講生の満足度把握のための取組」と受講効果の相関

受講効果把握のための取組												
授業アンケート実施するもの	受講中のアンケート(授業アンケート以外)	受講中のヒアリング	修了者向けのアンケート(修了前・修了時点)	修了者向けのヒアリング(修了前・修了時点)	修了後、一定期間経過後の追跡修了者アンケート	修了後、一定期間経過後の追跡修了者ヒアリング	受講生の所属企業に対するアンケート	受講生の所属企業に対するヒアリング	独自のテストを実施	学外の受験的な試験を利用(TOEIC等)	効果は把握していない	その他
A	業務の能率や質の向上	0.0000	0.1368	0.0000	0.0027	0.0282	0.0140	0.0285	0.4082	0.9798	0.0037	0.9061
	特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得	0.0003	0.0000	0.0027	0.4200	1.0000	0.1930	0.574	0.5910	0.7682	0.0190	0.0767
	研究推進能力の向上	0.0106	0.1144	1.0000	0.9830	0.2651	1.0000	0.4255	0.8267	0.6981	0.2794	0.8235
B	昇格・昇給への貢献	0.0005	0.1684	0.0008	0.0140	0.0000	0.1377	1.0000	0.2495	0.4871	0.0353	0.8097
	就職への貢献	0.0006	0.0008	0.1091	0.1572	0.0301	0.0188	0.7941	1.0000	1.0000	0.0416	1.0000
C	希望の人事異動や転職への実現	0.0025	0.1031	0.3297	0.5830	0.0023	0.0192	1.0000	0.9588	1.0000	0.0506	0.1945
	経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上	0.0002	0.0029	0.0005	0.0006	0.5362	0.0016	0.3380	0.5765	0.3925	0.0173	0.5220
	キャリアビジョンの明確化	0.0110	0.0009	0.0006	0.0638	0.7025	0.0008	0.6391	1.0000	1.0000	0.0233	0.4260
D	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	0.0014	0.0000	0.0352	0.0000	0.3536	0.0328	0.0037	0.0058	0.4871	0.0353	0.8097
	各種資格の取得	0.0001	0.0131	0.0000	0.2446	0.7577	0.9954	1.0000	1.0000	0.0002	0.2876	1.0000
	最先端の知識・技能の習得	0.0005	0.0033	0.0492	0.0056	0.6537	0.0398	0.1694	0.0587	0.5980	0.0305	0.0407
D	人的ネットワークの構築・拡大	0.0000	0.0007	0.5836	0.0000	0.0007	0.0003	0.0408	0.0481	0.1715	0.0047	0.3368
	分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上	0.2177	0.0573	0.9152	0.0032	0.0711	0.1386	0.2835	0.0137	0.9901	0.3172	0.6537
	異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上	0.0000	0.3983	0.8804	0.0041	0.4145	0.6683	0.0028	0.6893	1.0000	0.5449	0.3486
	国際的な思考力・異文化理解の向上	0.0990	0.1005	0.5713	1.0000	0.2686	0.6511	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	0.7587
D	独創的な発想による問題解決力の向上	0.0572	0.0981	1.0000	0.1254	0.6660	0.1098	0.3921	0.8531	1.0000	0.8203	0.4907
	知識に基づいた深い洞察力の涵養	0.0010	0.0012	0.0032	0.0015	0.5013	0.2180	1.0000	0.0186	1.0000	0.0216	0.6134

*凡例 A:現業でのパフォーマンス向上、B:現業でのキャリア上の効果、C: 現業以外での選択肢の広がり、D:それ以外の効果実感
 **赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-13 「受講効果把握のための取組」と受講効果の相関

なお、①プログラム概要、②受講促進策、③受講生に関する情報収集の多くの取組において、(B) 現業でのキャリア上の成果との相関はほとんどみられなかった。このことから、(B) 現業でのキャリア上の成果については、大学等側の工夫や取組だけでは導かれにくいという可能性が示唆されたといえる。

以上、受講生に対する効果に関連が強いと考えられる取組についての分析を行った。これらを取組指標として整理すると、表 7-7 となる。

特に効果と関連が強い取組指標	(A) 現業でのパフォーマンス向上		(B) 現業でのキャリア上の効果	(C) 現業以外での選択肢の広がり				(D) それ以外の効果実感									
	業務の能率や質の向上	特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得	研究推進能力の向上	昇格・昇給への貢献	就職への貢献	希望の人事異動や転職の実現	経験したことがない仕事や挑戦への意欲の向上	キャリアビジョンの明瞭化	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	各種資格の取得	最先端の知識・技能の習得	人的ネットワークの構築・拡大	分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上	異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上	国際的な思考力・異文化理解の向上	独創的な発想による問題解決力の向上	知識に基づいた深い洞察力の涵養
② 受講促進施策	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●
	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
受講生同士のコミュニケーション形成を支援している																	
社会人の受講を促進するための工夫																	
企業を顧客とするうえでの工夫																	
大学以外の場所では学べないような高度な内容としている			●														
企業人講師など多様な教員の活用																	
体系的な教育カリキュラムの充実		●															

特に効果と関連が強い取組指標	(A) 現業でのパフォーマンス向上		(B) 現業でのキャリア上の効果	(C) 現業以外での選択技の広がり				(D) それ以外の効果実感												
	受講生が所属企業から受けている支援の内容	受講生の満足度把握のための取組み	受講効果把握のための取組	業務の能率や質の向上	特定の専門知識・技能の習得	研究推進能力の向上	昇格・昇給への貢献	就職への貢献	希望の人事異動や転職への実現	経験したことのない仕事や挑戦の意欲の向上	キャリアビジョンの明瞭化	幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得	各種資格の取得	最先端の知識・技能の習得	人的ネットワークの構築・拡大	分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上	異分野交流を通じた新たな課題の発見・発想力の向上	国際的な思考力・異文化理解の向上	独創的な発想による問題解決力の向上	知識に基づいた深い洞察力の涵養
③ 受講生に関する情報収集	受講料の補助	授業アンケート (各授業ごとに実施するもの)	授業アンケート (各授業ごとに実施するもの)	●	●		●		●		●		●	●	●	●			●	●
			受講終了者向けのアンケート (修了前・修了時点)	●	●		●		●		●		●	●	●	●	●			●

2) リカレント教育プログラムを提供することによる大学自身への効果(大学への効果)と関連している取組について

大学への効果についても、(a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d)(地域)社会への影響の4種類に分類し、受講生に対する効果と同様に各効果と関連の強い取組の抽出を行った。

表 7-8 大学への効果の類型

分類	項目
(a)直接的な財務効果	共同研究増加
	寄付・寄付講座の増加
	学校の収益性の向上
	大学の共同研究・産学連携の活性化
(b)間接的な財務効果	学生(学部)募集への好影響
	学生(大学院)募集への好影響
(c)非財務上の効果	教員の研究活動への好影響
	社会人以外の学生への好影響
	教員の指導能力の向上
	修了した受講生の活躍
	修了生によるアルムナイ活動
	学内組織の縦割りの解消
	学校のブランディングの向上
(d)(地域)社会への影響	地元産業界の活性化
	地元地域の課題解決や貢献
	日本社会全体やグローバル社会への貢献

大学への効果に関連が強いと考えられる取組を図 7-14 に示した。①プログラム概要に関しては関連が強いものは見られなかった。②受講促進策に関しては、「社会人受講を促進するための工夫」「企業を顧客とする上での工夫」「プログラム提供上の企業等連携の内容」、③受講生に関する情報収集については、「修了後の受講生とのつながり」などが、大学への効果との関連が比較的強かった⁵²。なお、これらの結果は、累計受講生数、修了までの期間といったプログラムの属性に関する2変数を統制しても大きな変化はなかった。

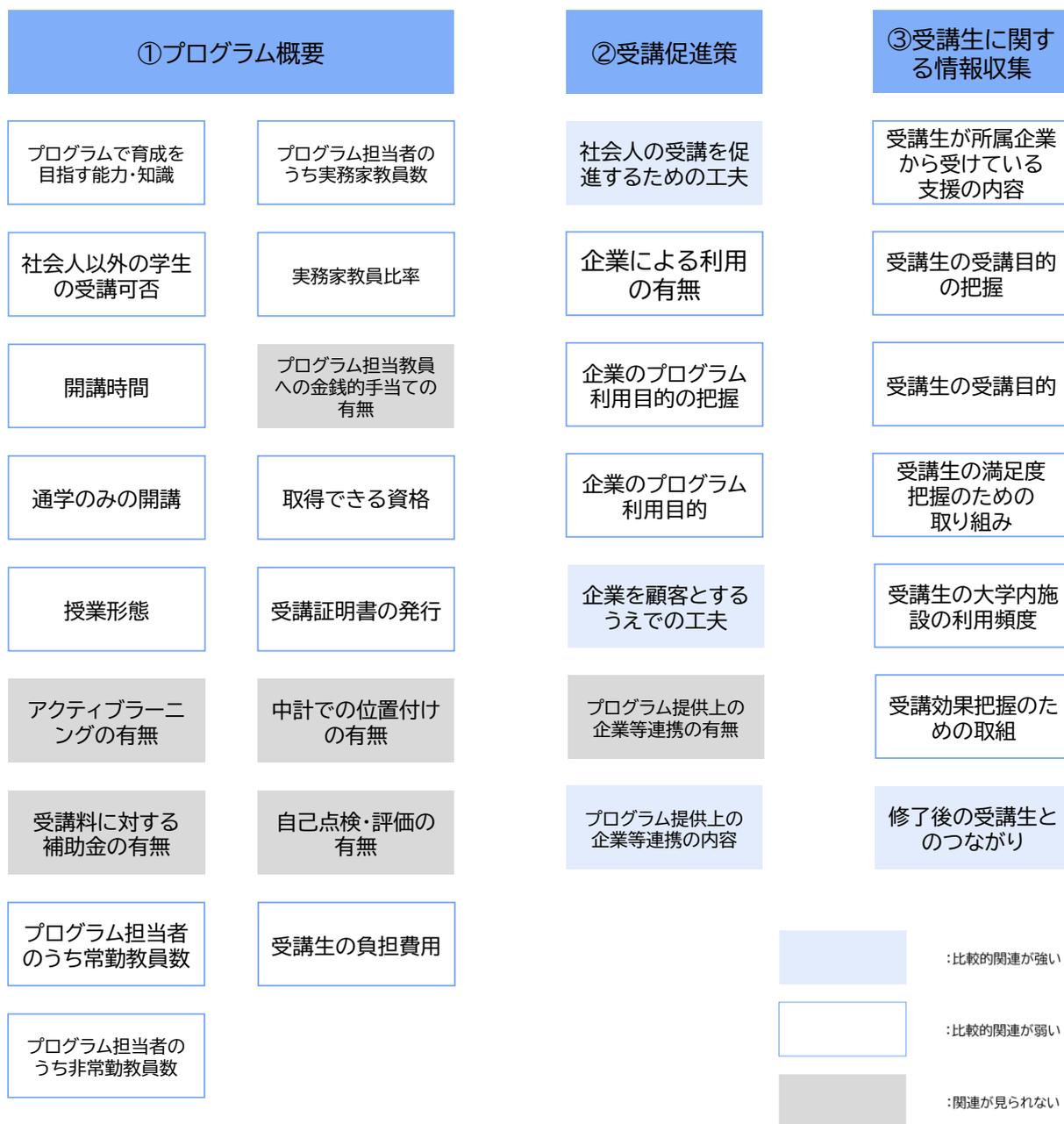


図 7-14 大学への効果(全体)に関連する取組指標 概要

a. ①プログラム概要(参考)

プログラム概要については、大学への効果との強い相関を持つ取組は見られなかった。ただし、プログラム概要の中で、大学への効果と一定程度の相関が見られた項目を取り上げると、以下のとおりである(図 7-15)。

- 「プログラムで育成を目指す能力・知識」を個別に見ると、「事業構想力」「論理的思考力」については、一定程度、効果との相関が見られた。
- IT 系の能力・知識は、効果との相関がみられなかった。
- (a)直接的な財務効果に相関している項目はほとんどみられない。

プログラム概要と大学への効果との間に強い相関がみられなかった理由について、詳細はさらなる分析が必要であるが、プログラムの内容よりも、それ以外の取組の方が大学への効果に影響しやすいという可能性が考えられる。ただし、その中においても、IT 系の能力・知識を育成するプログラムは、受講生に対する効果だけでなく、大学への効果においても相関がみられなかったことは注目に値する。これは、プログラムの内容として人気があるために受講生の幅が広く、大学ならではの高度・体系的なプログラムを提供することができない可能性や、上述した論理的思考力や問題設定力・問題解決力などと異なり、民間の教育サービスと比べて大学が強みを発揮しにくい領域である可能性等が、理由として考えうる。有識者会議では、高等教育機関の提供する教育内容が社会の変化に追いついておらず、特に IT 系の分野では市場ニーズとのギャップが大きくなっている点について指摘があった。これに対し、市場ニーズの高い IT 系の技術知識を提供するのではなく、それらを実際の問題解決へ応用する方法等の、「論理的思考、問題解決力をベースとした IT 系技術・知識」を育成するプログラムを提供する方が、大学の強みを生かせる可能性があるとの意見もあった。

プログラムで育成を目指す能力・知識																
	マネジメント・リーダーシップ	対人スキル・コミュニケーション	デザインシンキング	論理的思考力	問題設定力・問題解決力	事業構想力	財務・経理	法務関連	統計・AI/データサイエンス	IT・デジタルリテラシー・スキル	IT系以外の技術・研究開発系の知識等	語学	人文社会系の知識	広報・マーケティング	その他	
(a)	民間企業との共同研究の増加	0.0710	1.0000	0.2911	0.5695	1.0000	0.8741	0.5065	0.8317	0.8254	0.0538	0.9546	1.0000	0.3715	1.0000	0.1744
	民間企業からの寄付・寄附講座の増加	0.1251	0.2845	0.6219	0.2845	0.3776	1.0000	1.0000	0.9170	0.9883	0.5002	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
	学校の収益性の向上	0.0980	0.8042	0.6458	0.8942	1.0000	0.4732	0.5815	0.7469	1.0000	0.7239	0.3343	1.0000	0.9016	0.7835	0.4705
	大学の共同研究・産学連携の活性化	0.6388	0.2466	0.3716	0.6696	0.9356	0.0000	0.6549	1.0000	0.1315	0.0696	1.0000	0.7240	0.5718	0.9772	0.2086
(b)	学生(学部)募集への好影響	0.9156	1.0000	1.0000	1.0000	0.4749	0.4646	1.0000	1.0000	0.4652	0.3797	0.9688	1.0000	1.0000	1.0000	0.4905
	学生(大学院)募集への好影響	0.0003	0.5993	0.9430	0.0045	0.0000	0.0055	1.0000	0.2692	0.9198	0.0508	0.4016	0.9390	0.0635	0.8711	0.9643
	社会人以外の学生への好影響	0.0005	0.2560	0.1249	0.0042	0.0222	0.2912	1.0000	0.6790	0.1055	0.2211	0.1313	1.0000	0.1249	0.7209	0.0085
	教員の研究活動への好影響	0.0465	0.0022	0.1900	0.0013	0.0888	0.0125	1.0000	0.1424	0.2574	0.3662	1.0000	1.0000	0.9284	0.2682	0.3282
(c)	教員の指導能力の向上	0.0081	0.0023	0.3227	0.0002	0.0349	0.8185	0.7939	0.3424	0.8329	1.0000	0.9977	0.9897	0.3227	0.9326	0.9394
	修了した受講生の活躍	0.0135	0.4272	0.7823	0.0381	0.0001	0.0051	0.4500	0.9756	0.4912	1.0000	0.0736	0.6961	0.9349	0.4017	0.3032
	修了生によるアルumnイ活動	0.6916	0.3033	0.0114	0.4763	0.3650	0.0000	0.7907	0.1424	0.0384	0.0752	0.4148	0.5033	0.9284	0.9414	0.3282
	学内組織の縦割りの解消(学際性の活性化)	1.0000	0.3156	0.0050	0.0422	0.1220	0.1405	1.0000	0.9904	0.2550	0.0068	0.0371	0.7706	0.0889	1.0000	0.9930
(d)	学校のブランディングの向上	0.1870	0.4239	0.2351	0.0050	0.0178	0.0084	0.5299	0.2822	0.6005	0.3823	0.7905	0.2946	0.2551	0.6752	0.3243
	地元産業界の活性化	0.2945	0.1231	0.1249	0.5095	0.9695	0.0000	0.9900	1.0000	0.5400	0.7032	0.1313	0.4312	0.4438	1.0000	0.1538
	地元地域の課題解決や貢献	0.4240	0.5624	1.0000	0.2329	0.2083	0.0053	0.4574	0.9508	1.0000	0.6851	0.5850	0.6649	0.3107	0.9342	0.9900
	日本社会やグローバル社会への貢献	0.9945	0.3176	0.0021	0.0553	0.3022	0.0155	0.0008	0.0215	0.0319	0.4556	1.0000	1.0000	0.3716	0.0044	0.0771

*凡例 (a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d)(地域)社会への影響

**赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準0.01で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-15 「プログラムで育成を目指す能力・知識」と大学への効果の相関

b. ②受講促進策

受講促進策については、社会人等や企業等を対象とした大学側での工夫や取組、プログラム提供上の企業等連携の内容と、大学への効果との間に強い相関が見られた。具体的には図 7-16 図 7-17 図 7-18 のような相関が示された。

ここで注目すべき点は、以下の点である。

- 「社会人の受講を促進するための工夫」について、「大学以外の場所では学べないような高度な内容としている」「受講生同士のコミュニティ形成を支援している」は効果との相関が強い。
- 「企業を顧客とする上での工夫」について、「企業等への営業活動の実施」「オンライン授業の拡充」「企業人講師など多様な教員の活用」「体系的な教育カリキュラムの充実」は効果との相関が強い。

「プログラム提供上の企業等連携の内容」については、多くの項目で効果との相関がみられ、特に、(c)非財務上の効果と(d)地域社会への効果との相関が強い。

大学への効果についても、受講生に対する効果同様、「大学以外の場所では学べないような高度な内容としている」「受講生同士のコミュニティ形成を支援している」が強く相関していた。また、「企業を顧客とする上での工夫」においても「体系的な教育カリキュラムの充実」が強く相関していた。このことより、一般的な学部教育と同様、リカレント教育においても、「学生同士の学びあいを奨励し、高度で体系的な教育を行う場所」としての大学らしさを発揮することが、大学への効果にもつながるという可能性が示唆されたといえる。

また、「企業を顧客とする上での工夫」や「プログラム提供上の企業等連携の内容」の取組の多くが、大学への効果との強い相関があったことから、リカレント教育においても産学連携を深めていくことが大学への効果につながりやすいことが推測される。なお、ここでも、大学等の取組と相関が強いものは、(c)非財務上の効果と(d)地域社会への効果に集中している。⁵³

⁵³ 有識者会議委員からは、今後大学が(a)直接的な財務的な効果や(b)間接的な財務効果を得るためには、社員のリスクリテラシーに注力している企業との連携や、産学連携・寄付講座活用等に取り組む企業事例の発信、社会人学生の事例の発信等により、共同研究や寄付講座、学生の増加等を目指していくことが有効である可能性があるとの意見を得た。

社会人の受講を促進するための工夫													
受講日時 の工夫 (土日、夜間等)	受講形態 の工夫 (オンライン、 オンデマンド等)	受講場所 の工夫 (和性の高い ログアウト での開講等)	受講参加 の工夫 (日時変更等に 柔軟に 対応している)	プログラムの 工夫 (カリキュラムの 一部受講等)	法人契約を 結ぶ企業 への工夫 (法人契約を 結ぶ企業への 割引等)								
民間企業との共同研究の増加	1.0000	1.0000	0.7906	0.2653	1.0000	0.9277	0.4906	1.0000	0.8912	0.1572	0.1122	1.0000	0.4807
民間企業からの寄付・寄附講座の増加	0.7241	1.0000	0.3646	0.4381	1.0000	0.6850	1.0000	0.5996	1.0000	0.9646	0.4923	1.0000	0.3974
学校の収益性の向上	0.0640	0.0817	0.0000	0.5850	1.0000	0.5374	0.1399	0.6917	1.0000	0.7075	0.8031	0.1382	1.0000
大学の共同研究・産学連携の活性化	0.3023	0.2553	0.7713	0.2861	1.0000	0.7948	0.1897	1.0000	1.0000	0.0174	0.0480	0.6368	0.4095
学生(学部)募集への好影響	0.6315	0.9544	1.0000	0.0151	1.0000	0.9613	0.5657	0.0323	0.0040	1.0000	0.3123	0.0000	0.6889
学生(大学院)募集への好影響	0.0011	0.0663	0.0278	0.0506	1.0000	0.2587	0.4455	0.9400	0.9889	0.5688	0.0060	0.0872	1.0000
社会人以外の学生への好影響	0.7676	0.6108	1.0000	1.0000	0.8874	1.0000	0.6947	0.7482	0.7954	0.0998	0.3210	0.0249	0.0003
教員の研究活動への好影響	0.2617	0.3058	0.0229	0.0636	0.9751	1.0000	1.0000	0.2409	0.2248	0.0016	0.0000	0.3658	0.2851
教員の指導能力の向上	0.2202	0.0031	0.4096	0.9441	0.0169	0.9575	0.1179	0.4545	0.5773	0.0116	0.0000	1.0000	0.0001
修了した受講生の活躍	0.2060	0.0582	0.2009	0.9807	0.3097	0.9245	1.0000	0.0447	1.0000	0.1641	0.0000	0.3771	0.0002
修了生によるアルムナイ活動	0.2617	0.1366	0.0678	0.8535	0.3529	1.0000	0.8014	0.1079	0.0685	0.0179	0.0000	0.0885	1.0000
学内組織の縦割りの解消 (学際性の活性化)	0.8769	0.7270	0.7597	0.1877	0.7597	1.0000	0.0519	0.5794	0.5989	0.6113	0.0438	0.9251	1.0000
学校のブランディングの向上	0.0048	1.0000	0.0021	0.3219	0.0631	0.9431	0.1146	0.0651	0.3565	0.0000	0.0067	0.0000	0.2917
地元産業界の活性化	0.4790	0.3439	0.3996	0.2351	1.0000	1.0000	0.0190	0.3737	0.7954	0.6358	0.3210	1.0000	0.9330
地元地域の課題解決や貢献	0.9762	0.0445	0.8576	0.5348	0.4351	1.0000	0.0131	0.6060	0.1070	0.0022	0.0017	0.8278	0.0028
日本社会全体やグローバル社会への貢献	0.0378	0.2553	0.0168	1.0000	0.4342	1.0000	0.7948	0.0225	0.4320	0.0174	0.0022	0.0000	1.0000

*凡例 (a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d) (地域)社会への影響
 **赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-16 「社会人の受講を促進するための工夫」と大学への効果の相関

企業を顧客とするうえでの工夫														
企業等への 営業活動の 実施	社会人に 配慮した 時間帯での 開講	オンライン 授業の拡充	企業の要望 を踏まえた オンライン カリキュラムの 開発・実施	入学・ 卒業後の 減免制度	企業人講師 など多様な 教員の活用	体系的な 教育 カリキュラム の充実	短時間で 学位取得・ 各種資格が 取得できる 制度	休学・退学・再 入学等への 柔軟な対応	科目等履修 制度の活用	履修証明制度 の活用	特にな い	その他		
民間企業との共同研究の増加	0.0388	0.0519	0.3061	0.0010	0.0002	1.0000	0.1600	1.0000	1.0000	0.8317	1.0000	0.4812	0.1943	1.0000
民間企業からの寄付・寄附講座の増加	0.8141	1.0000	0.7960	0.9920	0.9170	0.8418	1.0000	1.0000	1.0000	0.7493	1.0000	0.3646	1.0000	1.0000
学校の収益性の向上	0.0430	0.1134	0.4557	0.3186	0.7716	0.2911	0.2810	0.4138	0.0721	1.0000	0.2087	0.5793	0.0207	0.7183
大学の共同研究・産学連携の活性化	0.0008	0.0001	0.0002	0.0027	0.0308	0.1589	0.0000	0.0002	0.1825	1.0000	1.0000	0.0001	0.1469	1.0000
学生(学部)募集への好影響	0.0998	0.6310	0.4524	0.0003	0.2087	0.4791	0.7459	1.0000	0.0012	0.9100	0.5588	0.3435	0.1278	1.0000
学生(大学院)募集への好影響	0.9596	0.0218	0.3871	1.0000	0.0005	0.0005	0.9596	1.0000	0.3908	0.2601	0.0055	0.9088	0.1072	0.9033
社会人以外の学生への好影響	0.0046	0.0081	0.0004	0.0062	0.2244	0.0356	0.0002	0.0006	0.0001	0.0000	0.0000	0.0000	0.5727	1.0000
教員の研究活動への好影響	0.0036	0.0398	0.0001	0.8255	0.0133	0.9117	0.0007	0.0090	1.0000	1.0000	0.6963	0.0622	0.8496	1.0000
教員の指導能力の向上	0.0000	0.0417	0.0000	0.4588	0.0537	1.0000	0.0002	0.0002	1.0000	0.0044	0.0429	0.0231	0.3672	1.0000
修了した受講生の活躍	0.0006	0.0000	0.0000	0.2815	0.6635	0.0980	0.0000	0.0000	0.1851	0.0045	0.0005	0.0000	0.1871	0.3357
修了生によるアルムナイ活動	0.0000	0.0036	0.0001	0.0335	0.6721	0.0152	0.0001	0.0001	0.4199	0.5468	0.6963	0.0000	1.0000	1.0000
学内組織の縦割りの解消 (学際性の活性化)	0.0005	0.0196	0.0097	0.0501	0.0274	0.9586	0.0005	0.1249	1.0000	0.7256	1.0000	0.4398	0.2985	1.0000
学校のブランディングの向上	0.0000	0.0000	0.0077	0.0398	0.2484	0.0027	0.0003	0.0001	0.0005	0.2484	0.0854	0.0000	0.4811	0.7423
地元産業界の活性化	0.0179	0.0000	0.0000	0.3458	0.8036	0.0356	0.0000	0.0000	0.0817	0.4729	1.0000	0.0000	0.3067	1.0000
地元地域の課題解決や貢献	0.0709	0.0005	0.0000	0.4820	0.2756	0.9408	0.0000	0.0000	0.0677	0.0137	0.3425	0.0000	1.0000	0.1929
日本社会全体やグローバル社会への貢献	0.1120	0.0187	0.0067	0.4668	0.0308	1.0000	0.1120	0.0002	0.0061	1.0000	0.2907	0.1227	0.7729	0.9904

*凡例 (a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d) (地域)社会への影響

**赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-17 「企業を顧客とするうえでの工夫」と大学への効果の相関

		プログラム提供上の企業等連携の内容							
		プログラムをつくる際に企業等から意見をきいた(アンケート、ヒアリング)	企業等から教員を派遣してもらっている	企業等から施設を供与してもらっている	企業等から教材を提供してもらっている	企業等から資金を提供してもらっている	企業等から上記以外の何らかの協力を得ている	プログラムへの受講生を企業等から派遣してもらっている	その他
(a)	民間企業との共同研究の増加	0.2272	1.0000	0.6843	1.0000	0.2771	1.0000	0.0001	1.0000
	民間企業からの寄付・寄附講座の増加	0.5243	0.6705	0.8478	0.5996	0.0000	0.8835	0.7576	1.0000
	学校の収益性の向上	0.3841	0.8942	0.0217	0.2297	1.0000	0.6790	0.4659	1.0000
	大学の共同研究・産学連携の活性化	0.0363	0.0036	0.0016	0.0013	0.0007	0.3594	0.0582	1.0000
(b)	学生(学部)募集への好影響	0.0494	0.2102	0.1482	0.0028	0.9100	0.3691	0.1038	1.0000
	学生(大学院)募集への好影響	0.0618	0.7575	1.0000	0.6424	0.6628	0.0068	0.6816	0.8038
(c)	社会人以外の学生への好影響	0.7414	0.0134	0.1067	0.2599	0.4729	0.7422	0.0136	1.0000
	教員の研究活動への好影響	0.0798	0.1227	0.1669	0.0044	0.6721	0.4934	0.0243	1.0000
	教員の指導能力の向上	0.0004	0.0000	0.0005	0.0001	0.9255	0.0131	0.0000	1.0000
	修了した受講生の活躍	0.0000	0.0000	0.0009	0.0001	0.0006	0.0280	0.0000	1.0000
	修了生によるアルムナイ活動	0.0026	0.0176	0.0089	0.0000	0.0005	0.3317	0.1073	1.0000
	学内組織の縦割りの解消(学際性の活性化)	0.0313	0.0422	0.5260	0.0000	1.0000	0.7776	0.0022	1.0000
	学校のブランディングの向上	0.0000	0.0000	0.0002	0.0000	0.2484	0.0171	0.0008	0.5980
(d)	地元産業界の活性化	0.0068	0.0011	0.0282	0.0002	0.0000	0.3960	0.5128	1.0000
	地元地域の課題解決や貢献	0.0004	0.0017	0.0013	0.0637	0.0756	0.0028	0.0183	0.5345
	日本社会全体やグローバル社会への貢献	0.0003	0.0158	0.3424	0.0000	0.3502	0.6875	0.2594	1.0000

*凡例 (a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d)(地域)社会への影響

**赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-18 「プログラム提供上の企業等連携の内容」と大学への効果の相関

c. ③受講生に関する情報収集

受講生に関する情報収集については、修了後の受講生とのつながりに関する取組と、大学への効果との間に強い相関が見られた。具体的には図 7-19 のような相関が示された。

ここで注目すべき点は、以下の点である。

- 「修了後の受講生とのつながり」としては、「SNS などのグループを作っている」が効果との相関が比較的強く、一部(a)直接的な財務効果との関連も見られる。
- その他の項目についても一定の相関が見られるが、その多くが(c)非財務上の効果と(d)地域社会への効果に偏っている。⁵⁴

修了後の受講生とのつながりに関する取組は、(c)非財務上の効果と(d)地域社会への効果への相関に限定されていた①プログラム概要や②受講促進策とは異なり、「民間企業との共同研究の増加」や「大学の共同研究・産学連携の活性化」といった(a)直接的な財務的な効果にもつながっている。有識者会議においてもアルムナイの活用の重要性が指摘されたが、この結果はその指摘を裏付けるエビデンスとなりうる結果である。例えば「メーリングリストを作っている」「イベントの開催をしている」などのアルムナイに関する他の取組は、「SNS などのグループを作っている」と比較して実施率が高い(図 6-41)が、大学への効果において相関がやや低い。これは SNS の特徴である、双方向性コミュニケーションが生まれやすいこと、参加の敷居が低いことなどが関係している可能性がある。メーリングリストの発行と比較すると、SNS の運用においては即応性や柔軟性が求められるため、運用担当者には SNS 運用の経験が求められるが、イベントの開催と比較すると費用対効果に優れているといえる。今後、SNS を活用したリカレント教育の適切なアルムナイ運営については、より多くの大学等で実践され、その効果を追跡することが求められる。

⁵⁴ 有識者会議委員からは、今後大学が(a)直接的な財務的な効果や(b)間接的な財務効果を得るためには、社員のリスクリテラシーに注力している企業との連携や、産学連携・寄付講座活用等に取り組む企業事例の発信、社会人学生の事例の発信等により、共同研究や寄付講座、学生の増加等を目指していくことが有効である可能性があるとの意見を得た。(再掲)

		修了後の受講生とのつながり					
		アルムナイ・コミュニティを作っている	メーリングリストを作っている	SNSなどのグループを作っている	イベントを開催している	特にない	その他
(a)	民間企業との共同研究の増加	1.0000	1.0000	0.0064	0.0295	0.1354	0.6997
	民間企業からの寄付・寄附講座の増加	0.5984	0.4684	0.2832	0.5309	0.5441	0.8761
	学校の収益性の向上	0.3810	0.9563	0.0335	0.8444	0.4032	0.0000
	大学の共同研究・産学連携の活性化	0.0409	0.3151	0.0002	0.0003	0.0235	0.1893
(b)	学生(学部)募集への好影響	0.9966	0.4648	0.5974	0.5099	1.0000	0.5244
	学生(大学院)募集への好影響	0.5524	0.8511	0.3624	0.5200	0.4171	1.0000
(c)	社会人以外の学生への好影響	1.0000	0.0447	0.0427	0.0859	0.8432	1.0000
	教員の研究活動への好影響	0.0020	0.4579	0.0651	0.0581	0.1007	0.1424
	教員の指導能力の向上	1.0000	0.1333	0.0000	0.1172	0.1415	0.0915
	修了した受講生の活躍	0.0016	0.0057	0.0000	0.0133	0.1092	0.1554
	修了生によるアルムナイ活動	0.0000	0.2291	0.0000	0.0000	0.0002	0.5208
	学内組織の縦割りの解消(学際性の活性化)	1.0000	1.0000	0.0061	0.3563	1.0000	0.9904
	学校のブランディングの向上	0.0059	0.0030	0.0000	0.0152	0.0062	0.0008
(d)	地元産業界の活性化	0.0409	0.0447	0.3737	0.0032	0.8432	0.6790
	地元地域の課題解決や貢献	0.1888	0.0020	0.0000	0.0001	0.0682	0.1106
	日本社会全体やグローバル社会への貢献	0.0046	0.3151	0.0027	1.0000	0.0756	0.1893

*凡例 (a)直接的な財務効果、(b)間接的な財務効果、(c)非財務上の効果、(d)(地域)社会への影響

**赤色着色部はカイ二乗検定の結果、有意水準 0.01 で統計的に有意な変数間の関連性が示されたものを表す。

図 7-19 「修了後の受講生とのつながり」と大学への効果の相関

以上、大学への効果に関連が強いと考えられる取組についての分析を行った。これらを取組指標として整理すると表 7-9 となる。

表 7-9 大学への効果に関連する取組指標 詳細

特に効果と関連が強い 取組指標	(a) 直接的な財務効果	(b) 間接的な財務効果		(c) 非財務上の効果						(d) (地域) 社会への影響								
		民間企業との共同研究の増加	民間企業からの寄付・ 寄附講座の増加	学校の収益性の向上	大学の共同研究・ 産学連携の活性化	学生(学部)募集の好影響	学生大学院募集の好影響	社会人以外の学生への好影響	教員の研究活動への好影響	教員の指導能力の向上	修了した受講生の活躍	修了生によるボランティア活動	学内組織の縦割りの解消 (学際性の活性化)	学校のブランディングの向上	地元産業界の活性化	地元地域の課題解決や貢献	日本社会全体や グローバル社会の貢献	
	大学以外の学 場所では学 べないような 高度な内容 としている																	
	社会人の 受講を促進 する工夫																	
	企業等への 営業活動の 実施																	
	企業を顧客と するうえでの 工夫																	
② 受講促進施策																		

特に効果と関連が強い 取組指標	(a) 直接的な財務効果	民間企業との共同研究の増加			
		民間企業からの寄付・ 寄附講座の増加			
		学校の収益性の向上			
		大学の共同研究・ 産学連携の活性化	●	●	●
	(b) 間接的な 財務効果	学生(学部)募集への好影響			●
		学生(大学院)募集への好影響			
	(c) 非財務上の効果	社会人以外の学生への好影響	●	●	
		教員の研究活動への好影響	●	●	●
		教員の指導能力の向上	●	●	●
		修了した受講生の活躍	●	●	●
		修了生によるアルumnイ活動	●	●	●
		学内組織の縦割りの解消 (学際性の活性化)	●		●
		学校のブランディングの向上	●	●	●
	(d) (地域)社会への影響	地元産業界の活性化	●	●	●
		地元地域の課題解決や貢献	●	●	
		日本社会全体や グローバル社会への貢献		●	●
		企業人講師 など多様な 教員の活用	体系的な 教育カリキュ ラムの充実	企業等から 教材を提供 している	
				プログラム 提供上の 企業等連携 の内容	

7.1.5 指標の活用方策

以上のとおり、本事業では、企業等と大学について、リカレント教育・リスクリングの効果を高めるための取組指標の検証を実施した。既存の調査研究ではリカレント教育・リスクリングに係る成果や効果についての情報があまりなかったところ、本事業ではリカレント教育・リスクリングの成果・効果の把握・評価を試みるとともに、どのような取組を行えばリカレント教育・リスクリングが促進されるのか、さらにはその成果が高まるのかを定量的に示す調査研究となった。

今回の取組指標は、主にリカレント教育・リスクリングを提供・推奨する立場の企業等・大学等に対して提示するものである。したがって、企業等・大学等においてこれらの取組指標がどのように活用されるか、以下ではいくつか活用方法を提案する。

(1) 自組織の取組状況を確認するチェックリストとして活用する

指標として提示した取組、及び、それらと効果の関連の強弱等を参考に、自組織(企業等・大学)のリカレント教育・リスクリング関連の取組の実施状況を確認することが可能である。例えば、活用する際には以下のようなプロセスが考えられる。

- 企業等の場合
 - 人材育成によって得たい効果を明確化し、「従業員個人に対する効果」「企業等に対する効果」のどちらに位置づくかを確認する⁵⁵。
 - 従業員個人に対する効果を得たい場合
 - ◇ 人材育成のビジョンに関して、経営戦略と人材戦略が連動しているか、必要な知識・スキルを明確化しているか、人材育成・能力開発に関する方針・目標を明確化しているかを点検する。
 - ◇ 人材育成の仕組みに関して、キャリア自律を推進できているか、人材育成・能力開発に関する取組を実施できているか(特に正規雇用者)、それらの取組を全社員に適用しているか、人材育成・能力開発を後押しする取組を実施しているかを点検する。
 - ◇ 人材育成に関する意識改善・働きかけに関して、人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組を実施できているかを点検する。
 - 企業等に対する効果を得たい場合
 - ◇ 人材育成のビジョンに関して、経営戦略と人材戦略が連動しているか、必要な知識・スキルを明確化しているか、企業主導により社員のスキル習得を促進できているか、人材育成・能力開発に関する方針・目標を明確化しているかを点検する。
 - ◇ 人材育成の仕組みに関して、キャリア自律を推進できているか、人材育成・能力開発に関する取組を実施できているか、それらの取組を全社員に適用しているか、人材育成・能力開発を後押しする取組を実施しているかを点検する。
 - ◇ 人材育成に関する意識改善・働きかけに関して、人材育成・能力開発の意欲を向上させる取組を実施できているか、自らチャレンジする機会や文化を醸成するための取組

⁵⁵ ただし、経営戦略において、他の戦略と比較して人材戦略の優先度が高くない場合や、人材戦略において人材育成の優先度が高くない場合は、他の施策の検討が有効である可能性がある。

みを実施できているかを点検する。

- なお、上記いずれの場合も、学びへのモチベーションを得られるような社内外のコミュニティづくりやそれらへの参画を促す仕組み、従業員がキャリアビジョンを持てるような取組（キャリアについての対話等）は、効果につながる可能性があるため、積極的に検討する。
- 大学等の場合
 - プログラムの設計において、自学ならではの強みを発揮できるプログラムになっているかを点検する。特に高度さ、体系性、受講生同士や教員との交流を生み出すコミュニティづくりは、どの大学等においても効果が高い可能性があるため、積極的に検討する。
 - 社会人等や企業等がよりプログラムを活用しやすくなるような取組を行っているかを点検する。特に、オンラインの授業の提供や学修継続の支援等の工夫を行うことはプログラムの効果を大きくすることにつながるため、積極的に盛り込むことを検討する。
 - 授業の満足度モニタリングやアルムナイの構築など、受講生の動向を把握するための取組を行っているか点検する。こうした取組は費用をかけるよりも、受講生との交流に熱意を持っている教職員を担当として置くことで、費用対効果よく効果を挙げることができる可能性がある。
 - 上記の取組が自学のリカレント教育の成果を高めることにつながっているか、自学でも調査し、より自学に合ったプログラムとなるよう、継続的な検証を行う。

(2) 自己評価・点検項目として活用する

特に効果との関連が強い取組指標を中心に、自組織(企業等・大学)の自己評価・点検の項目に導入することで、リカレント教育・リスクリング関連の取組に関する定期的な評価・点検、評価・点検結果の開示、自組織のアピールポイントとしての活用等が可能である。具体的な活用イメージは以下のとおりである。

- 企業等の場合
 - 特に効果との関連が強い取組に関して、自社で定量的な基準を定め、その状況をモニタリングし、自社のリスクリングの取組の進捗を評価する際の尺度とする。
 - さらに、人的資本開示の項目の一つとして、当該取組の状況を開示し、投資家に対してリスクリングの成果を高める取組として説明していく。
- 大学等の場合
 - 特に効果との関連が強い取組に関して、自学で定量的な基準を定め、その状況をモニタリングし、自学のリカレント教育の取組の進捗を評価する際の尺度とする。
 - そのうえで、自己点検・評価や情報公開の項目の一つとして開示し、社会人等や企業等に対して、効果的なリカレント教育プログラムを提供していることのエビデンスとして説明していく。

(3) 外部評価の基準として活用する

今回の取組指標は、組織間の比較においても活用されうる。例えば企業等や大学等を対象に、取組状況に関するアンケート調査⁵⁶を行い、その結果をデータベース化して開示する等の取組が可能である。これらが外部評価として活用されることで、企業等や大学等が同じ基準で評価されることとなるため、その企業等や大学等がリカレント教育・リスキリングにおいてどの程度の位置にあるのかを客観的に示すものとなる。そのため、就労先を探している労働者やリカレント教育プログラムを選ぶ社会人等に対して、「従業員の学びを支援する企業等」「社会人等の学びを手厚くサポートする大学等」としてアピールすることもできるようになる。また、外部評価の基準として活用されることで、多数の企業等・大学等についての情報が集まり、より詳細な取組指標へ修正されていくことも期待できる。具体的な活用イメージは以下のとおりである。

- 企業等の場合
 - 人的資本に係る ESG 投資上のスコアや企業顕彰事業⁵⁷の審査における評価項目の一つとして導入される。
- 大学等の場合
 - 認証評価や大学ランキング評価等における評価項目の一つとして導入される。

ただし、これらの活用においては、次のような限界があることには留意が必要である。すなわち、日本ではリカレント教育・リスキリングを通じてどのような人材育成をしたいのか、広く産業界ごとに共有された明確なビジョンが示されていないこと、さらに、リカレント教育・リスキリングの推進の取組はまだ企業等や大学等において十分進んでいないため、目指す効果と取組の組み合わせの確からしさがまだ十分に検証できないことである。したがって、具体的な業界・企業等や大学等において実証的な調査研究を行い、日本の産業界がどのような人材戦略をとるべきか、さらに人材戦略において人材育成にどのような社会的投資を行うべきかを検討すること、また、そうした検討の上で求める人材を生み出しうるリカレント教育・リスキリングのモデルを構築、全国に普及展開していくことが求められる。

⁵⁶ 有識者会議委員からは、アンケート調査への回答自体が、自組織の取組の確認につながるとの意見を得た。

⁵⁷ 例えば、企業の人的資本に係る取組を評価し、顕彰するアワード等において、評価基準の一つに本指標を反映するなどの取組が想定される。

7.1.6 必要な取組

本事業では「リカレント教育・リスキリングの効果を高めるためには何をすべきか」という問いに、定量的・定性的な調査を組み合わせた分析をもとに、取組指標という形で一定の回答を示した。今後はより実証的な調査研究をもとに、これらの指標をブラッシュアップしていく必要がある。ここでは、今後求められる調査研究について提言する。

(1) 個別企業等・大学における取組と効果の関連を検証する実証的研究

リカレント教育・リスキリングに関する有効な取組及びその効果、その測定方法等は、企業や大学ごとの特徴や目指す効果等により異なる可能性が考えられる。そのため、いくつかの企業等・大学を事例として選定し、アンケート調査・インタビュー調査・参与観察等を通して、実際に実施している取組や、従業員・受講生、職員、部署・学部、企業・大学自体の変化等を捉えることで、指標の精緻化が可能となると考えられる。

なお、上記を行う際、従業員・受講生のパフォーマンス評価については、企業の人事部や大学のリカレント教育の事務局だけでなく、従業員・受講生の変化をより間近で把握していると考えられる事業部門やプログラムを担当する教員等の見解を含めることが重要であると考えられる。

(2) 企業等・大学の属性別の指標開発の検討

今年度開発した指標は企業等・大学一般を対象にしたものであった。さらに活用しやすい指標とするためには、業界・分野、地域、規模等の属性別の指標開発が有効と考えられる。そのため、企業等と大学等においてリカレント教育のプログラムを試行し、実証的に結果を検証するとともに、有識者による指標開発に係る検討を複数年かけて実施することが有効と考えられる。

(3) 成果や効果に直結するリカレント教育・リスキリングのモデル構築・普及啓発

既述のとおり、現時点ではリカレント教育・リスキリングを行うことによる成果が十分に確認されておらず、大学でも財務的価値につながりづらいとの示唆も得られている。また、有識者会議委員からも、大学が提供しているプログラムと市場ニーズの間にはギャップがあるとの指摘も得られている。そのため、企業等や大学が求める成果や効果につながりやすいリカレント教育・リスキリングを検討・提供するため、産学連携によるモデル構築や普及啓発等を行うことが重要と考えられる。

8. 普及啓発

8.1 普及啓発の目的

本事業では、リカレント教育の推進に当たり、社会人等・企業等・大学等それぞれについて、以下のよう
な課題があることを想定している。

- 社会人等は、リカレント教育の重要性を徐々に認識しつつあるが、実施割合はいまだ少ない
- 企業等は、従業員のリカレント教育の支援や、実施による評価を十分に行っていない
- 大学等は、学習者に応じた効果的な教育プログラムを十分に提供できておらず、リカレント教育に
関心のある企業も大学等の教育プログラムを十分に活用していない。また、大学等はそもそもリカ
レント教育の取組に積極的でなく、その要因や改善方策が明らかでない

普及啓発の実施に当たっては、上記のような対象者別の課題仮説に対する解決策や、将来的にリカレ
ント教育を社会へ普及していくための方策への示唆を得ることを目的とする。

8.2 実施事項

本事業の普及啓発において、実施した項目は以下のとおりである。

8.2.1 セミナーの開催

本事業の成果(各種調査結果や開発指標)の発信、社会人等、企業等、大学等が抱える課題認識の
共有やリカレント教育への機運向上、また、インタラクティブな情報発信・共有によるニーズの把握を行うと
いった観点から、①大学等向け、②企業等・社会人等向けに各1回、セミナーを実施した。

なお、本事業内で別途開催されたオンライン・対面の普及啓発イベント⁵⁸にも登壇し、企業・大学等に
向けて事業成果を報告した。

8.2.2 普及啓発方策の検討

本事業で実施した調査研究、普及啓発の試行に加えて、検討委員会及び開発委員会における普及
啓発方策の検討を踏まえ、短期から中期までの普及啓発のロードマップを多様なステークホルダー別に
整理した。

⁵⁸ 文部科学省 HP「大学等におけるリカレント教育の普及啓発イベント開催事業(リカレント教育の社会実装に向けた調査
研究・普及啓発パッケージ事業)」(https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_00011.html) (2024年2月
29日閲覧) 対面イベントは3月5日に実施され、そこへ登壇して本事業成果を報告した。

8.3 大学等向け普及啓発セミナー

8.3.1 目的

大学等向けセミナーは、以下を目的として実施した。

- 大学における、リカレント教育プログラム開発・社会人学生受入れに係る課題認識の共有や、それを解決するための方策の検討
- 先進的なリカレント教育プログラムの開発に当たっての知見やノウハウの獲得等を通じた、大学におけるリカレント教育の取組の推進

8.3.2 実施概要

大学職員を主な対象としたセミナーをオンラインにて実施した。セミナー内容としては、実施目的に沿って、リカレント教育プログラムを提供する大学や民間事業者の取組事例の紹介、学識者による大学のリカレント教育における課題のレクチャーに加え、大学におけるリカレント教育の実践に向けたパネルディスカッションを行った。大学等向けセミナーの概要、プログラムの内容は以下のとおり。

表 8-1 大学等向けセミナーの概要

セミナー名	大学等におけるリカレント教育推進に向けたオンラインセミナー
開催日時	令和5年10月30日(月)15:00-17:00
実施方法	Zoom ウェビナー(事務局内 会議室より配信)
登壇者	<ul style="list-style-type: none">● 株式会社アイデミー 木之内 毅 氏● 東京大学大学院 教育学研究科 両角 亜希子 氏● 福岡女子大学 国際文理学部 櫻木 理江 氏
主な対象者	大学職員
集客ルート	<ul style="list-style-type: none">● 文部科学省リカレント教育・リスキリング関連事業⁵⁹ 受託大学等への周知● 主に大学教職員が講読するメーリングリスト(桐蔭学園トランジションセンターtulip メーリングリスト)への周知● セミナー登壇者による関係者周知(所属大学、連携先大学等)
参加者数	176名 ⁶⁰

⁵⁹ 具体的には、①令和4年度 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業、②地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業、③DX 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、④令和2年度就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業、⑤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事業、⑥職業実践力育成プログラムを指す。

⁶⁰ オンライン参加が確認できた Zoom のアカウント数。ただし、一つのアカウントで複数人が視聴した例もあると考えられるため、実際の参加者数はやや多いことが想定される。

表 8-2 大学等向けセミナーのプログラム

時間	プログラム(登壇者)
15:00	講演:「リカレント教育施策(令和6年度概算要求等)について」 (文部科学省 総合教育政策局 生涯学習推進課 リカレント教育・民間教育振興室長)
15:10	事業報告:「本事業の実施内容、本セミナーの位置づけについて」 (株式会社三菱総合研究所)
15:20	講演:「時代を先駆けるリカレント教育 ―先端を社会実装する―」 (株式会社アイデミー 執行役員 事業本部 BizDev & Communication 部部长 木之内 毅 氏)
15:40	講演:「これからの大学におけるリカレント教育」 (東京大学大学院 教育学研究科 教授 両角 亜希子 氏)
16:00	休憩
16:03	パネルディスカッション 講演:福岡女子大学「福岡女子大学 女性のためのウェルカムバックプログラム」 (福岡女子大学 国際文理学部 准教授 櫻木 理江 氏) ● テーマ①:プログラム内容を決めるためにはどのようなことをすべきか ● テーマ②:プログラムを継続的に発展させるためには、どのようなことをすべきか ● テーマ③:今後、大学はどのような学習者像を想定すればよいのか (株式会社アイデミー 執行役員 事業本部 BizDev & Communication 部部长 木之内 毅 氏、 東京大学大学院 教育学研究科 教授 両角 亜希子 氏、 福岡女子大学 国際文理学部 准教授 櫻木 理江 氏) 質疑応答
17:00	閉会

8.3.3 プログラムの概要

大学等向けセミナーの概要は、以下のとおりであった。

(1) リカレント教育施策(令和6年度概算要求等について)

文部科学省より、同省におけるリカレント教育関連施策について説明を行った。

- 少子高齢化に伴う労働力不足を解決するには、時間当たり労働生産性の改善が必須であり、学び直しは重要となる。しかし、日本では修士号・博士号の取得者数が欧米諸国より低水準であるなど、大学でのリカレント教育の実施が低調である。
- 令和5年度には、成長分野や地域ニーズに応じたリカレント教育プログラムを支援している。その他、本事業での調査研究や、マナパスでの発信も行っている。
- 令和6年度に概算要求している事業では、企業での人事評価までをセットの事業として取り組みたい。企業、大学、社会人のそれぞれにリカレント教育の阻害要因があり、大学だけの努力では解決できないためである。

(2) 本事業の実施内容、本セミナーの位置づけについて

事務局(株式会社三菱総合研究所)より、本事業の実施内容及び本セミナーの位置づけについて講演が行われた。

- 本事業の目的は、リカレント教育・リスキリングに前向きでない人の多い日本において、社会人、企業、大学の三つの領域でリカレント教育についての課題仮説を設定し、その検証や解消に向けた方策を考えていくことである。
- 本セミナーは、その中でも大学に向けた普及啓発を目的としたものであり、「働く」ということと結びつけた社会人の学びをテーマとしている。

(3) 時代を先駆けるリカレント教育—先端を社会実装する—

株式会社アイデミー木之内氏より、同社の DX・GX 人材育成に係る取組について説明を行った。

- AI 人材の育成を行う企業としてビジネスを伸ばしてきた。東証グロースにも上場し、社会的責任も大きくなる中で、現在は DX・GX 人材の育成を行っている。
- 創業者である石川氏が自身の研究のために機械学習を学ぼうとした際、周囲に知見がなく学びへのハードルが高く困難であったことが創業のきっかけである。現在提供中のサービスとして、個人向けの Aidemy Premium や法人向けの Aidemy Business、Modeloy がある。
- GX については、基本的なリテラシーに関するコンテンツから、事業展開に関するコンテンツまで、幅広く展開している。トランスフォーメーションは、専門人材や経営企画に携わる者だけでは進まず、より広い層から様々なリーダーを発掘することが重要である。Aidemy の利用者のうち、10%ほどは自主的にかなり深い内容まで学習を進めている。そのような人材をリーダーとして発掘することが可能なサービスとなっている。
- 大学等との協業も行っている。

(4) これからの大学におけるリカレント教育

東京大学両角氏より、これからの大学におけるリカレント教育に係る研究について講演が行われた。

- リカレント教育はニーズが高いにも関わらず、取り組んでいる大学は少ない。本研究では、大学での先進事例を参考に、日本の大学が抱えるリカレント教育の課題と展望を考察した。
- 大学が直面する課題には、大学が取り組む意義、社会人のニーズの組み込み、組織運営に関する課題がある。
- 大学がリカレント教育を実践する上では、大学の使命感に基づいて実践すること、潜在需要を把握し内容や提供方法を工夫することが重要である。また、組織運営上の課題は、出資会社の利用で解決できる場合もあるが、大学単体で組織運営上の課題を解決している例もある。
- これまでの日本のリカレント教育は、大学の CSR 的な付加的サービスと個人のリカレント教育が中心であった。しかし、今回の研究からは、企業と共創する法人対象のリカレント教育も新たなモデルとして考えられる。都会の研究大学のみならず、各地域で地元の自治体や企業と対話し、実装することができるのではないかと。

(5) パネルディスカッション

1) 福岡女子大学の取組紹介

福岡女子大学櫻木氏より、福岡女子大学における「女性のためのウェルカムバック支援プログラム」⁶¹について説明を行った。

- 本プログラムでは、育児や介護等で休職された方のうち、再就職を目指している女性や非正規雇用勤務の女性を対象に、長期的で安定した働き方を可能にするための学びと就労支援を行っている。
- プログラムは一つの期間に分けられる。まず、第1期では文部科学省から職業実践力育成プログラム(BP)認定を受けていたほか、文部科学省「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」⁶²を受託して助成を受けていた。しかし昨年度で受託事業は終了し、今年度からは第2期として内容の変更を行いながら実施している。
- 第1期では家庭などの事情で前職を離れ、再就職を目指している女性を対象にしていた。受講生の年齢は様々で、40代が最も多く、学歴としては大学卒が多かった。プログラムは「自分を再発見」「自分を磨く」「新しい自分への挑戦」の三つのステップで構成されており、5か月間かけて実施した。事業修了後の就業状況では、約3/4の参加者がすぐに仕事に復帰し、その中の複数人が無期限の正社員となっている。また、プログラムに含まれるインターンシップからの継続就業率も高い。
- 第1期では定員に満たない年があったため、第2期では自分らしいキャリアの実現を支援することを目的にし、受講料と時間数の削減やインターンシップの削除、多様な働き方に応じた出口の提示なども行った。

2) ディスカッション

ディスカッションは、事務局がファシリテーションを行い、大学等におけるリカレント教育に係る三つのテーマ(問い)と、参加者からの質疑応答から構成された。

a. テーマ①: プログラム内容を決めるためにはどのようなことをすべきか。

- 木之内氏: 新たなプログラムやサービスを始める際には、サービスの対象者(対象企業)を具体的に想定し、サービスの提供を通じて解決する課題、手段の妥当性を検討する。サービスの金額についてもサービスの対象企業に投げかけ、意見交換を行う。その上で、潜在的な顧客となりうる数を推定し、サービス拡大の見込みを検討した上でプログラムを決定している。
- 事務局: リカレントを阻む要因として、大学が抱える課題にはどのようなものがあるか。
- 両角氏: 提供するリカレントの内容について、教員と顧客でニーズにズレが生じることはしばしばある。教員に提供したい内容について尋ねると、高度に専門的で、潜在的な顧客ニーズが小規模

⁶¹ 福岡女子大学 HP「女性のためのウェルカムバック支援プログラム」
(<http://wb2.fwu.ac.jp/leadership/recurrent/welcomeback/>) (2024年2月29日閲覧)

⁶² 文部科学省 HP「女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」
(https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1376840_00001.htm) (2024年2月29日閲覧)

なものも多く挙がりがちである。顧客にとっては高度すぎる内容では、ニーズが限られる。東京大学エクステンション株式会社では大学教員と顧客のニーズの調整を行っている。こういった調整機能を大学教員だけで担うことは難しく、大学の出資会社や専門家が入ることで可能となる場合がある。

- 事務局:外部(顧客)のニーズだけではなく、内部(大学教員)のニーズにも目を向け、内と外の調整を行うことが重要であると理解した。福岡女子大学では、どのようなプロセスを経て、ウェルカムバックプログラムを実施したのか。
- 櫻木氏:本学では、ウェルカムバックプログラム開始以前より、次代の女性リーダーを作るというミッションのもと、既に二つの研修事業がスタートしていた。また、創立 100 周年記念として女性リーダーシップセンターが設立されたこともあり、学内のニーズも高まっていた。このように、ウェルカムバックプログラムは、大学のミッションとも噛み合っていたため、学内の大きな障害要因は無かった。
- 事務局:組織のミッションに応じたリカレント教育プログラムを行うことが非常に重要であるということだと理解した。

b. テーマ②:プログラムを継続的に発展させるためにはどのようなことをすべきか。

- 事務局:ウェルカムバックプログラムへの補助金終了の際、学内ではどのような議論があったのか。また、プログラム継続につながった要因は何か。
- 櫻木氏:女性の受講者に特有の事情として、プログラムの存在を知った人が必ずしもすぐにプログラムに申し込むわけではない、ということがわかっていた。過去に同様のプログラムを企画・運営してきた経験から、女性はプログラムを知ってから数年経過し、家庭の事情等が変化してきて初めて申し込んでくるということを理解していたためである。そのため、一時的に参加者が集まらない場合でも、継続していくことが合理的であるということが学内でも認識されていた。加えて、プログラムの見直しに注力した。NPO 法人や企業ヒアリングや福岡県キャリアカフェ事業の受託を通じ、プログラムのターゲットとなる女性たちの状況把握に努めた。今すぐ価値が出ないものも中長期的な目線で実施している。
- 事務局:外への情報収集が重要であると理解した。補助金が終了してしまうという問題について先進事例ではどのように取り組んできたのか。
- 両角氏:私の扱った先進事例では、必ずしも補助金スタートではなかったことも多い。ただ、プログラムを行う目的は財政面のみではない。目的を学内に共有できていれば、財政的に一時的にうまくいってなかったとしても継続等の判断が可能である。米国ノースイースタン大学では社会人向け教育が盛んだが、理念に従って低収益でも行う事業と、収益性の高い事業をうまく使い分けている。
- 事務局:スタートアップの視点で、事業を継続的に発展させていく上で行ってきたことを教えていただきたい。
- 木之内氏:プログラムの継続的な発展という点では、本質的なニーズとシーズについて顧客と対話することが重要である。具体的には、一つのサービスの改善について顧客と対話する際に、顧客が本当に目指しているゴールに対して、他の手段を提供できるのではないかと、ということも徹底的に検討している。プログラムが解決に貢献している課題について本質的に理解できれば、実際の付加価値から、適切な価格設定もできる。顧客の状況やニーズを徹底的に理解することが最も

重要である。

- 事務局:財務的にある程度中長期の見通しを持っておくことに加え、非財務的な価値を評価してもらえぬ価値観を大学内で浸透させておくことも重要であると理解した。

c. 参加者からの質問①:現状の大学側のリカレント教育の取組は、企業における人事評価への反映という観点からはどの程度取組が進んでいるか。

- 事務局:文部科学省からの説明内で企業での人事評価にも取り組むというお話があったが、大学は人材の育成について、どの程度まで貢献できるのか。
- 木之内氏:人事評価まで入り込むのは困難。会社外の教育事業者として貢献できる領域はせいぜい1~2割程なのではないか。プログラム提供事業者としては、受講者のモチベーションの向上に貢献できていると思うが、人事の施策は人材育成以外にも多様な方策がありうる。あくまでのそのうちの一部を担っているのみであると理解している。
- 両角氏:先進事例を見ると、大学でしかできない価値を提供することが重要である。プログラムを良いものとするためには、企業側から優秀な受講者を集めることも重要である。受講者同士の出会い等も含めて、プログラム提供側、受講側が双方高いコミット行うことで、プログラムの価値が一層高まっていく。
- 事務局:お二人の話で共通している部分としては、企業と教育提供者は対等である、ということがあった。福岡女子大学のウェルカムバックプログラムは必ずしも企業従業員を対象としていないが、福岡女子大学ではどうか。
- 櫻木氏:本学のプログラムは、企業で活躍する具体的なスキルを身に付けるものではなく、マインドに関するものである。そのため、大学と企業の役割分担を比率的に表現することは難しい。ただ、エンパワーメントされた状態で入社することは、就業の継続率等に影響を及ぼしていると感じている。
- 事務局:単に定量的な貢献だけではなく、少ない割合の貢献であったとしても、教育プログラムの提供者にしかできない貢献がある、ということだと理解した。

d. 参加者からの質問②:大学としてリカレント教育の強化に取り組んでいるが、企業へのニーズ調査を行ったことがなく、開発すべきプログラムの内容の検討や、リカレント教育を推進する人材の不足に課題を感じている。教員も巻き込んで大学全体でリカレント教育の意識を高め、地域企業と対話して潜在的ニーズを発掘するために、まずは何に取り組むべきか。

- 櫻木氏:本学の場合でも、リカレント教育に全教員を巻き込んでいるわけではない。主には、女性リーダーシップセンター内の、委員会の委員になっている教員が中心となっている。自らがそうであるが、経営学関係の教員は企業ニーズに対して敏感である。各教員の得意とすることや関心をしっかりと把握し、相互に補い合いながらプログラムを組み立てていくのがよいのではないかと。
- 両角氏:全員を巻き込む必要はない、という櫻木先生のご発言に同意する。モチベーションの高い教員の発掘が重要だが、難しい。関心の高い教員の所在や、そもそも大学内でのリカレント教育の取組状況自体も把握できていない大学も多いのではないかと。また、卒業生へのアプローチも欠かせない。各分野の卒業生から、学んだ内容や学び直しのニーズの調査をするとともに、同窓

のコミュニティを生かした関係性構築等から着手するとよいと思われる。

- 事務局: 大学内の人的リソースを洗い出し、それをもとにプログラムを構築していくことが重要である、ということがお二人のお話に共通している。株式会社アイデミーのプログラムでは、どのように講師を確保しているのか。
- 木之内氏: 当社では、顧客が何を求めているのかを意識した講師の選定を行っている。研究業績だけに基づく講師選定ではなく、SNS での反響がポジティブな方を講師にする等、幅広く顧客のニーズを踏まえた検討を行っている。

e. 参加者からの質問③: 福岡女子大学には複数のリカレント教育プログラムがあるが、それぞれ採算はとれているか。また、ウェルカムバックプログラムから他のプログラムへの受講生の接続は行われているか。

- 櫻木氏: 「イノベーション創出力を持った女性リーダー育成プログラム」事業、「女性トップリーダー育成研修」事業は、年によって違いはあるが、ある程度の採算がとれている状況。ただし、本学では託児サービスを用意しているため、その利用が多くなるとコストの方が高くなってしまう。また、ウェルカムバックプログラムから他のプログラムを受講してくださる方も出始めている。ただ、すぐに接続するよりも、数年働いてからの方がプログラムの効果は高いかもしれない。

f. テーマ③: 今後大学はどのような学習者像を想定すればよいのか。

- 木之内氏: 学習者像として、当初は AI を作る人がターゲットだった。ただ、顧客と話すうちに、会社として AI を活用できるようになるためには、作る人以外のリテラシーレベルでの知識の習得の方も重要だと理解した。そうした顧客理解を経て、現在は様々なレベルを対象としたコンテンツを揃えている。
- 櫻木氏: これまでのウェルカムバックプログラムでは、素晴らしい経歴の方であっても社会復帰するのに背中を押してほしいという方が多かったが、第 2 期からは、既に色々と取り組まれており、具体的な解決策を求める方も増加した。訴求する内容により応募者も異なってくることを強く実感するとともに、数年でも大きな変化があるため、ターゲット層へのステレオタイプを持たずに実態をつぶさに捉えることが重要である。
- 両角氏: 色々な可能性がある中で、まずはやってみて、受講した方の声を聞いてみるとよいのではないかと。社会人はリアルな問題に取り組んでいる方も多く、受け入れる教員側も研究者として極めて興味深い示唆を得ることができる。プログラムのコンテンツ以外に、受講生同士のネットワーク構築も極めて有用な価値である。まずは一歩踏み出すのが重要なのではないかと。

g. 参加者からの質問④: リカレント教育において、「教育(研修)」以外に提供すべきサービス・付加価値としては何が考えられるか。

- 木之内氏: 当社では、企業幹部向けの研修事業を行ったことがある。その際、先ほど両角先生からご指摘があったように、リアルで行うことによるネットワーキングが求められるケースもあり、実際にネットワーキングのプログラムを充実させることで高い満足度が得られた。
- 櫻木氏: ネットワークの重要性はやはり大きい。本学では、既に指摘のあったプログラム終了後に

生きてくるネットワーク以外にも、同じ目標に向かって共に学ぶ仲間としてのネットワーク構築にもつながっている。

- 事務局:協働的な学びが実現する場所としての大学、という価値が提供できるということだと理解した。

8.3.4 参加者アンケートの実施

セミナーの参加(予定)者に対し、事前アンケート及び事後アンケートを実施した。事前アンケートでは、オンラインセミナーへの参加理由やリカレント教育への関心度合いについて、事後アンケートでは、セミナーの満足度や感想、セミナーを通じた意欲の変化等について質問した。

(1) アンケート実施概要

1) 事前アンケート

セミナーの参加申し込み時、参加者に対してアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

- 期間：令和5年10月13日～10月29日
- 方法：Web アンケート調査
- 回収数：225件（回収率100%）
- 設問内容は以下のとおり

表 8-3 事前アンケート設問内容

問番号	設問文	必須/任意	回答方法
Q1	本セミナーに参加した理由は何ですか。当てはまるものを全てご回答ください。	必須	複数回答(MA)
Q2	大学等に所属されている方にお尋ねします。貴学は、リカレント教育や社会人学生の受入れについて、どの程度関心を持っていますか。貴学全体の平均的な考え方をご回答ください。	任意	単数回答(SA)

2) 事後アンケート

セミナー実施後、セミナー参加登録者に対してアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

- 実施期間：令和5年10月30日～11月30日
- 方法：Web アンケート調査
- 回収数：123件（回収率69.9%⁶³）
- 設問内容は以下のとおり

⁶³ セミナー参加者数176名を母数とした場合の回収率。

表 8-4 事後アンケート設問内容

問 番号	設問文	必須/任意	回答 方法
Q1	本セミナーの満足度についてお聞かせください。	必須	SA
Q2	本セミナーに期待していた内容・知見は得られましたか。	必須	SA
Q3	Q2 でそのように回答した理由を教えてください。	任意	FA
Q4	大学等に所属されている方にお尋ねします。 リカレント教育の推進に当たって、どのような情報が欲しいですか。	任意	FA
Q5	大学等に所属されている方にお尋ねします。 本セミナーへの参加を通じて、リカレント教育の推進に対する意欲に変化 はありましたか。	任意	SA
Q6	Q5 でそのように回答した理由を教えてください。	任意	FA
Q7	所属組織におけるリカレント教育の推進に当たって感じている課題はどの ようなものですか。当てはまるものを全てご回答ください。	必須	MA
Q8	大学等におけるリカレント教育の推進に当たって、どのような支援が必要 ですか。(例: 国からより多くの経費的な支援が必要、企業がより従業員リ スキリングに関心を持つことが必要 など)	任意	FA

(2) アンケート集計・分析方法

アンケート結果の集計・分析に当たっては、単純集計及びクロス集計を行った。それぞれの実施方法は以下のとおりである。

1) 単純集計

全ての設問について、単純集計を実施した。自由記述設問については、代表的なものを表形式で取りまとめた。

2) クロス集計

一部の設問について、クロス集計を実施した。クロス集計項目は、「セミナー参加理由(事前・Q1)」、「大学におけるリカレント教育への関心(事前・Q2)」とし、対象設問を表 8-5 のとおり整理した。

表 8-5 クロス集計対象の整理

事前/ 事後	問 番号	設問項目	回答 方法	クロス集計項目		
				満足度	知見が 得られたか	意欲 変化
事前	Q1	セミナー参加理由	SA	●	●	●
事前	Q2	大学におけるリカレント教育への関心	SA			●
事後	Q1	セミナー満足度	SA			
事後	Q2	セミナーに期待していた知見が得られたか	SA			
事後	Q3	知見が得られたかの理由	FA			
事後	Q4	リカレント教育推進に当たって求める情報	FA			
事後	Q5	セミナーによるリカレント教育推進の意欲変化	SA			
事後	Q6	意欲変化の理由	FA			
事後	Q7	リカレント教育推進に当たっての課題	MA			
事後	Q8	リカレント教育推進に必要な支援	FA			

(3) アンケート集計・分析結果

1) 事前アンケート(単純集計)

a. 単純集計

ア) セミナー参加理由(Q1)

セミナーの参加理由は、「大学等におけるリカレント教育の先進事例に対する関心があったから」が85.3%と最も多く、「行政によるリカレント教育施策に関心があったから」(44.0%)、「リカレント教育に関する本事業の取組に関心があったから」(39.1%)が続く。

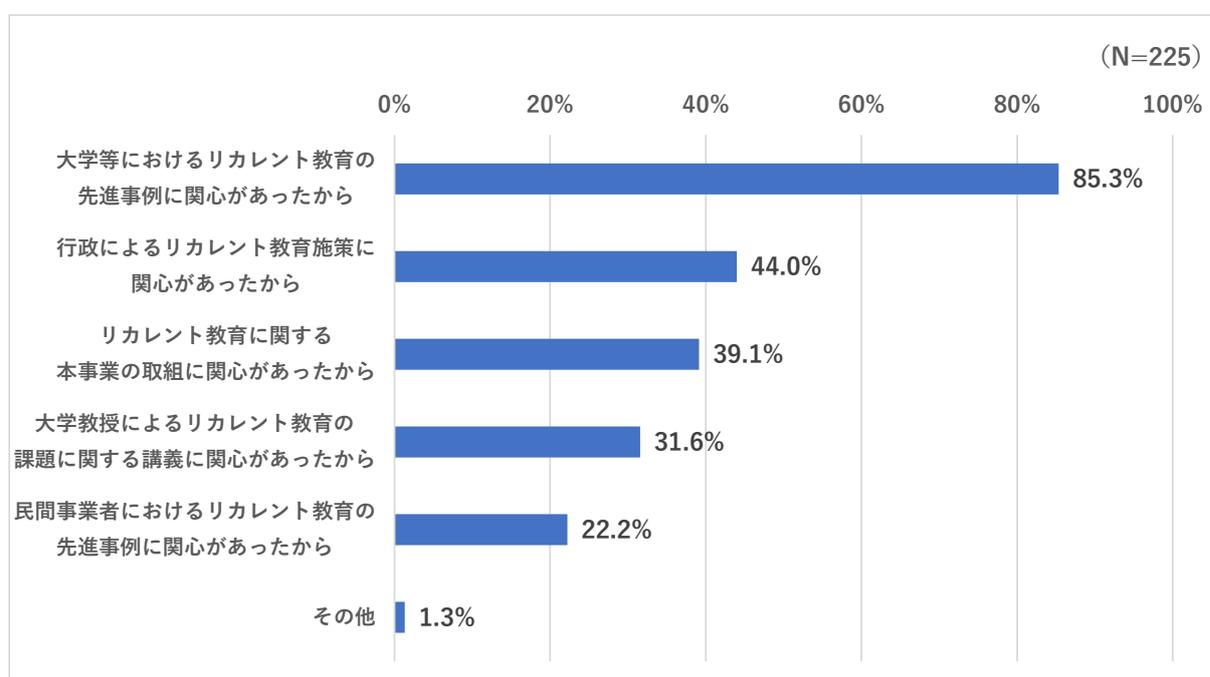


図 8-1 セミナー参加理由(複数回答)

イ) リカレント教育・社会人学生の受入れへの関心(Q2)

リカレント教育・社会人学生の受入れに対する参加者(大学関係者のみ)の関心度合いは、「とても関心がある」「ある程度関心がある」が90%以上を占める。

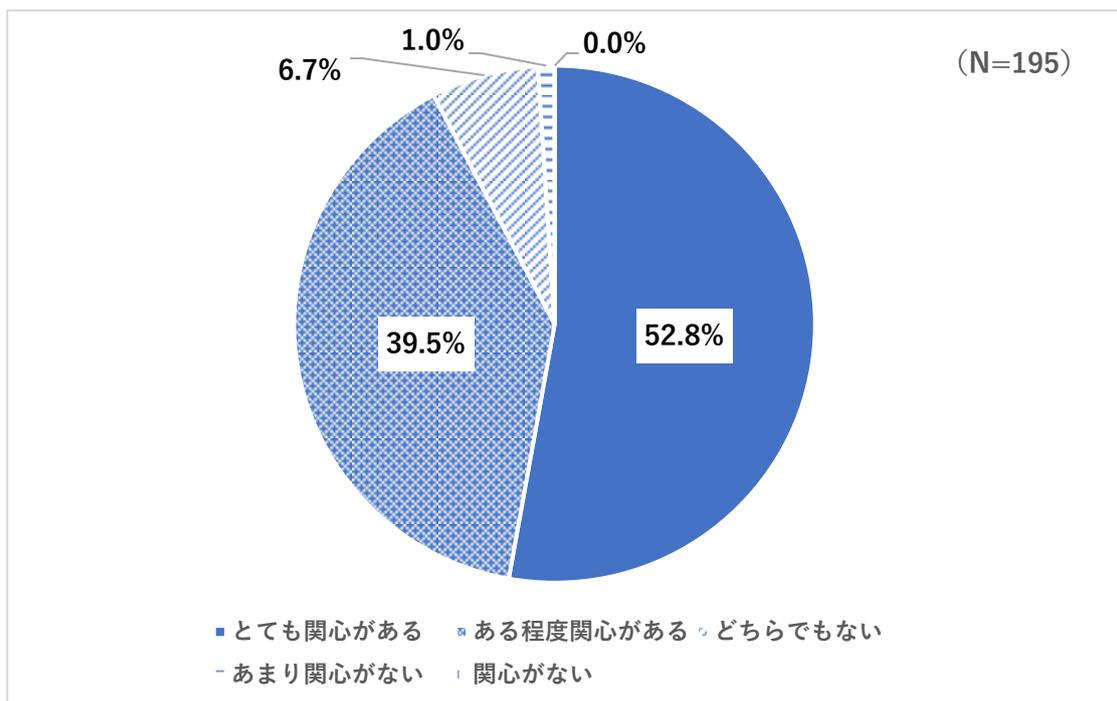


図 8-2 リカレント教育・社会人学生の受入れへの関心(単数回答)

2) 事後アンケート(単純集計・クロス集計)

a. 単純集計

ア) セミナー満足度(Q1)

セミナー満足度は、「満足」「やや満足」が 90.3%を占め、「やや不満」「不満」は 0.8%であった。

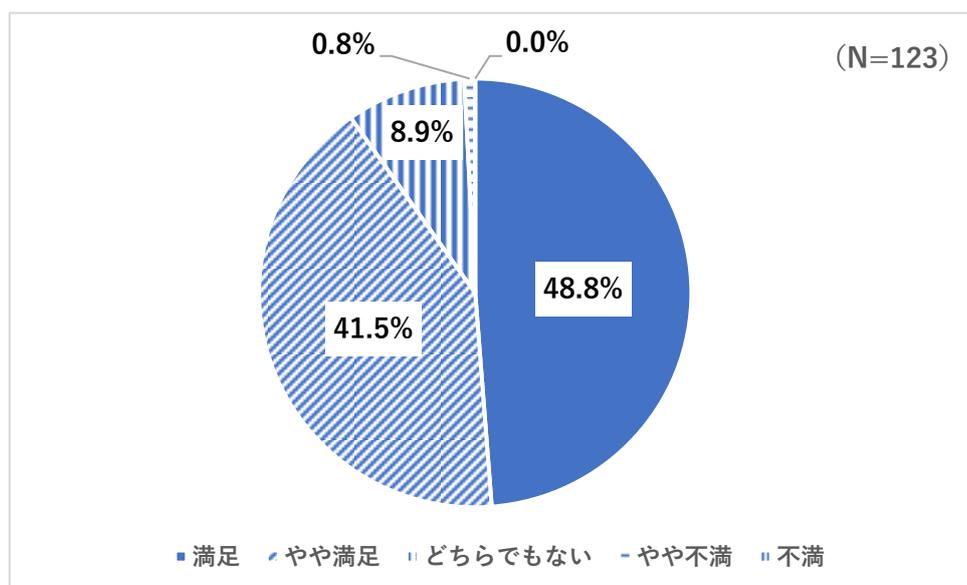


図 8-3 セミナー満足度(単数回答)

イ) セミナーに期待していた内容・知見は得られたか(Q2)

セミナーに期待していた内容・知見について、「得られた」「少し得られた」が 90.3%を占め、「あまり得られなかった」「得られなかった」は 1.6%であった。

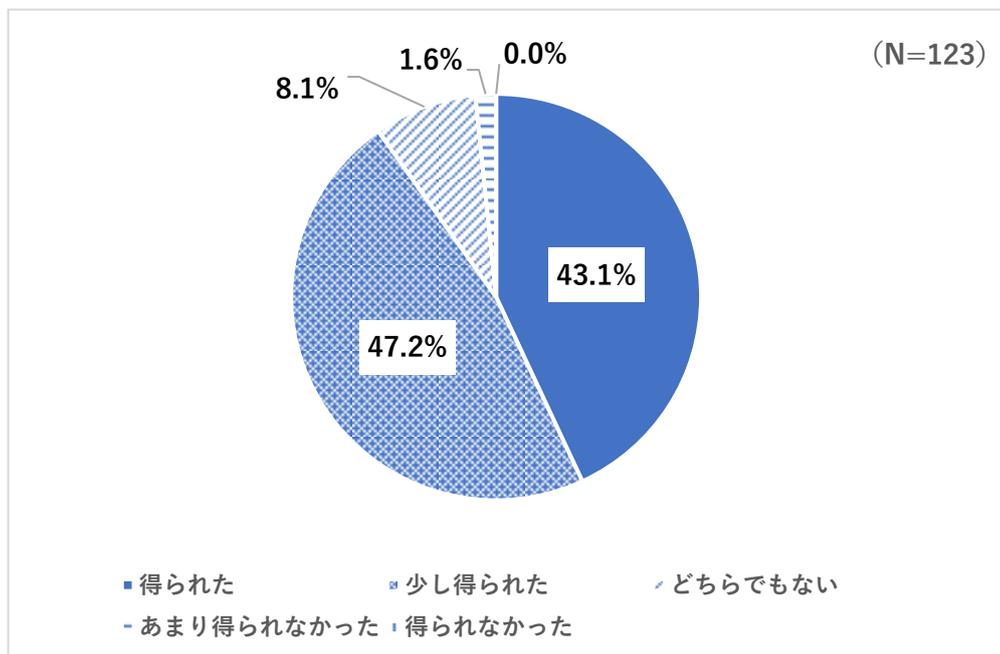


図 8-4 セミナーに期待していた内容・知見は得られたか(単数回答)

ウ) セミナーに期待していた内容・知見は得られたかの理由(Q3)

Q2(セミナーに期待していた内容・知見は得られたか)で「知見が得られた/少し得られた」と回答した理由としては、「リカレント教育プログラムの事例や取組のポイントを知ることができたから」、「行政や他大学のリカレント教育への考え方を知ることができたから」、「社会人調査の結果からリカレント教育プログラムへのニーズを知ることができたから」が主に挙げられた。

Q2 の回答と対応した主な回答理由は、表 8-6 のとおりである。

表 8-6 Q2(セミナーに期待していた内容・知見は得られたか)の回答理由(自由回答)

Q2 の回答	理由(当社にて分類、重複あり)
得られた 少し得られた	<ul style="list-style-type: none"> 大学や民間事業者におけるリカレント教育プログラムの具体的な事例や、取組を進める上でのポイントを知ることができた(40 件) 文部科学省や他大学のリカレント教育への考え方やスタンスを知り、参考になった(7 件) 調査結果からリカレント教育プログラムの受講者のニーズや動向を把握することができた(5 件) など
どちらでもない	<ul style="list-style-type: none"> 受講者の募集やプログラムの運用、受講者の反響など、プログラムの運用開始後についてもより詳しく知りたかった(1 件) セミナー内容の一部は自身でも検討可能な内容であった(1 件) 地方の大学にとって参考となる情報が少なかった(1 件) など
あまり得られなかった 得られなかった	<ul style="list-style-type: none"> 特に新しい知見は得られなかった(1 件)

エ) リカレント教育の推進に当たって求める情報(Q4)

リカレント教育の推進に当たって求める情報として、「ニーズ把握や募集、リカレント教育プログラムの運用におけるポイント」や「リカレント教育の推進に当たっての体制整備の取組」などが挙げられた。

主な回答内容は、表 8-7 のとおりである。

表 8-7 リカレント教育の推進に当たって求める情報(自由回答)

リカレント教育の推進に当たって求める情報(当社にて分類、重複あり)	
・ 企業や受講生のニーズやその把握、受講者募集、プログラム運用の方策やポイント(19件)	
・ リカレント教育の実施体制の整備に関する取組(7件)	
・ より多くの具体的なリカレント教育事例(5件)	
・ 地方部の大学におけるリカレント教育の取組の現状や課題(3件)	
・ 文部科学省や他省庁における、今後の政策の方向性や補助事業等の情報(3件)	等

オ) セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化(Q5)

セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化として、「高くなった」「やや高くなった」と回答した割合は、約3分の2を占める。残りの3分の1は「変わらない」と回答し、「やや低くなった」「低くなった」と回答した割合は1%であった。

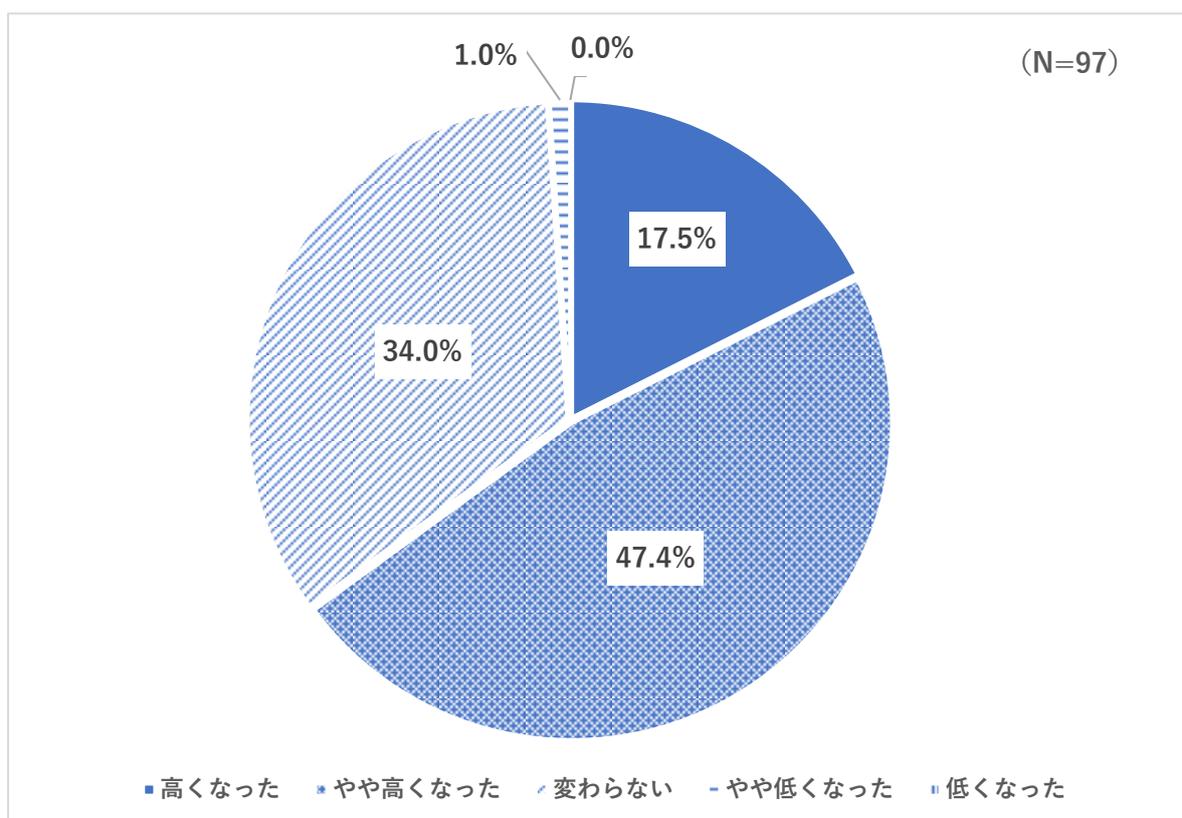


図 8-5 セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化(単数回答)

カ) セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化の理由(Q6)

Q5(セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化)で「意欲が高くなった/やや高くなった」と回答した理由としては、「事例紹介を通じて、実際の取組につながる情報が得られた/取組に対する気持ちを後押しされたから」、「現在行っている取組に自信を持てたから」、「大学のリカレント教育の意義を認識できたから」が主に挙げられた。

Q5 の回答と対応した主な回答理由は、表 8-8 のとおりである。

表 8-8 Q5(セミナー参加を通じたリカレント教育の推進に対する意欲の変化)の回答理由(自由回答)

Q5 の回答	理由(当社にて分類)
高くなった やや高くなった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学におけるリカレント教育の事例紹介を通じて、実際の取組や計画の実行につながる情報を得られた(8 件) ・ 大学におけるリカレント教育の事例紹介を聞くことを通じて心情的に後押しされた(5 件) ・ 現在の取組の方向性に自信を持つことができた(4 件) ・ 大学におけるリカレント教育の意義や重要性を認識できた(3 件) など
どちらでもない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 元々リカレント教育への意欲を抱いていた(10 件) ・ 大学内での課題を改めて実感した(4 件)
やや低くなった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状抱えている課題⁶⁴の解決にはつながらない内容だった(1 件)

⁶⁴ Q6 で、意欲が「やや低くなった」とした回答者(1 件)は、Q7「リカレント教育の推進に当たって感じている課題」では、企業や社会人等のニーズの把握、受講生募集、プログラムの開発、継続的な運営予算、社会人等が受講しやすい環境の整備、教員・指導者の確保、運営担当の教職員の負担、学内の理解促進を課題として挙げた。

キ) リカレント教育の推進に当たって感じている課題(Q7)

リカレント教育の推進に当たって感じている課題は、「受講生募集」(72.7%)が最も多く、「継続的な運営予算」(68.7%)、「運営担当の教職員の負担」(66.7%)、「企業や社会人等のニーズの把握」(60.6%)が続く。一方、「競合(他の大学や民間事業者等)の存在」を課題と感じている割合は、21.2%と小さい。

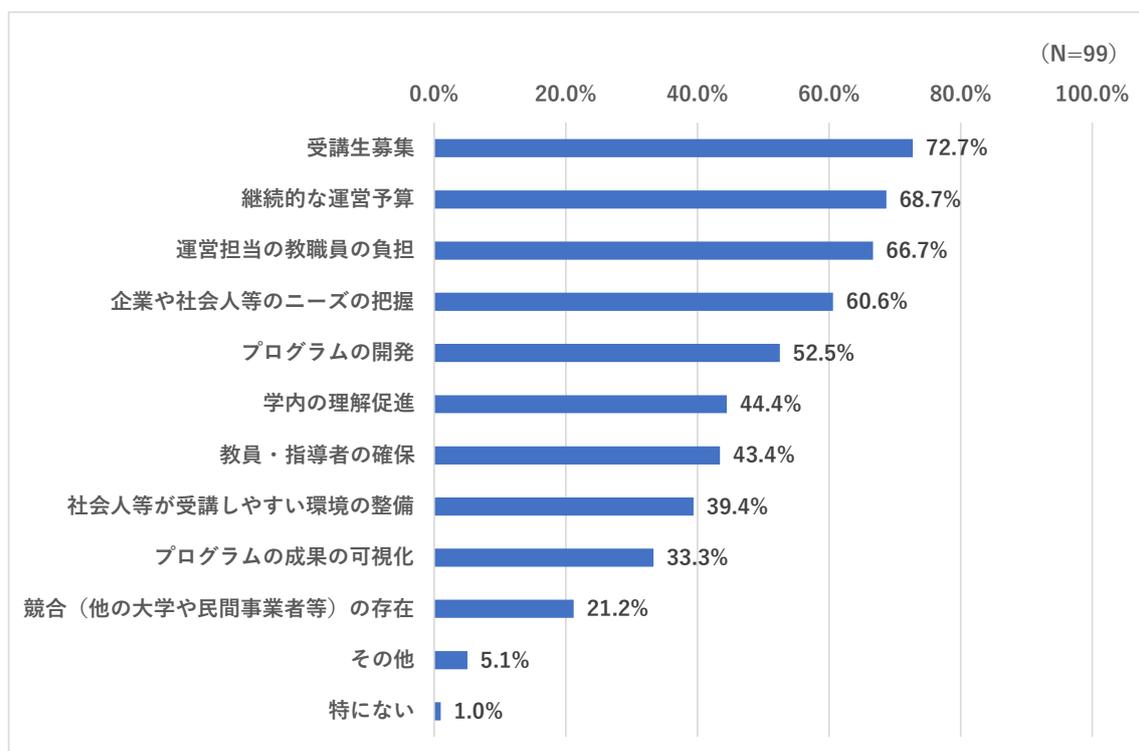


図 8-6 リカレント教育の推進に当たって感じている課題(複数回答)

ク) 大学におけるリカレント教育推進に当たって必要な支援(Q8)

大学におけるリカレント教育推進に当たって必要な支援として、「リカレント教育プログラムの開発・運用に対する財政補助」、「リカレント教育プログラムを支援する体制・システムの強化」、「大学の教職員や企業・社会人に対する普及啓発」、「社会人のリカレント教育実施に対する補助」などが挙げられた。

主な回答内容は、表 8-9 のとおりである。

表 8-9 大学におけるリカレント教育推進に当たって必要な支援(複数回答)

必要な支援(当社にて分類、重複あり)
<ul style="list-style-type: none"> ・ リカレント教育プログラムの開発・運用にかかる経費に対する継続的な財政補助(22件) ・ リカレント教育プログラムを支援する体制やシステム等の強化・改善(16件) ・ 大学の教職員に対する、リカレント教育の必要性や取組についての普及啓発(11件) ・ 社会人のリカレント教育に係る補助や助成の強化(11件) ・ 社会人や企業に対する、リカレント教育の必要性や取組についての普及啓発(10件) ・ 社会人がリカレント教育に取り組むためのインセンティブ形成(4件) ・ プログラムの価格設定の柔軟化、受講者の理解醸成(2件) ・ 企業や行政との交流の場(2件) など

b. クロス集計

ア) セミナー参加理由【事前・Q1】×セミナー満足度【事後・Q1】

事前アンケートでのセミナー参加理由の回答別に、事後アンケートにおけるセミナー満足度をクロス集計した。どの参加理由においても、満足度についての肯定的な回答(「満足」と「やや満足」の合計)が90%前後となり、セミナー参加理由による差異はほぼ見られなかった。

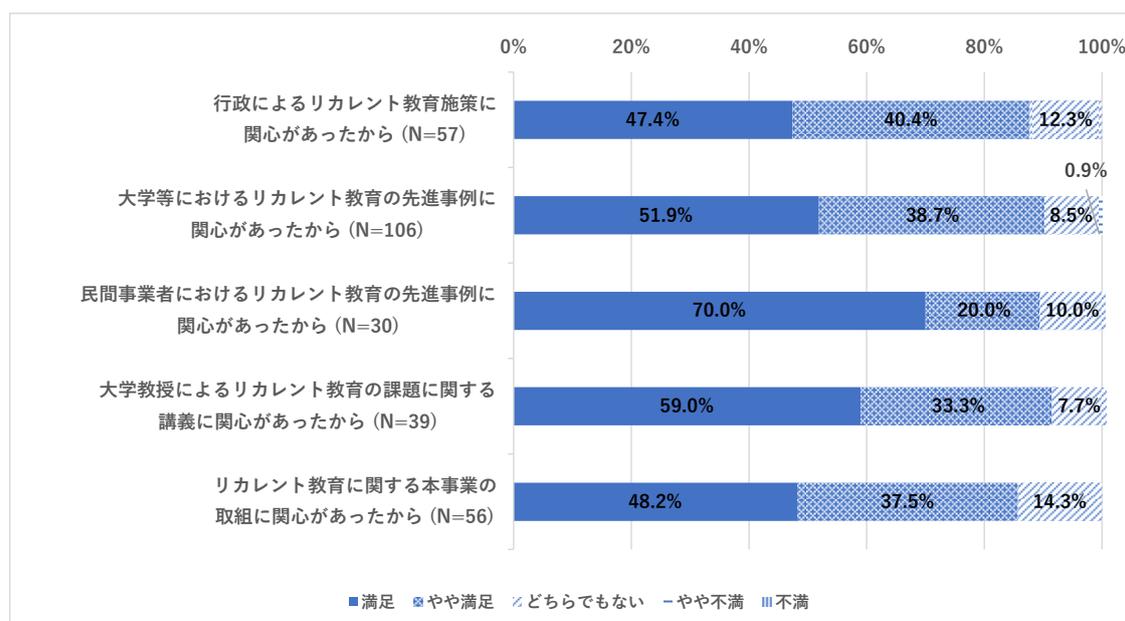


図 8-7 セミナー参加理由【事前・Q1】×セミナー満足度【事後・Q1】

イ) セミナー参加理由【事前・Q1】×知見を得られたか【事後・Q2】

事前アンケートでのセミナー参加理由の回答別に、事後アンケートにおける「期待した内容・知見が得られたかどうか」の回答をクロス集計した。どの参加理由においても、知見の獲得についての肯定的な回答(「満足」と「やや満足」の合計)が90%前後となり、セミナー参加理由による差異はほぼ見られなかった。

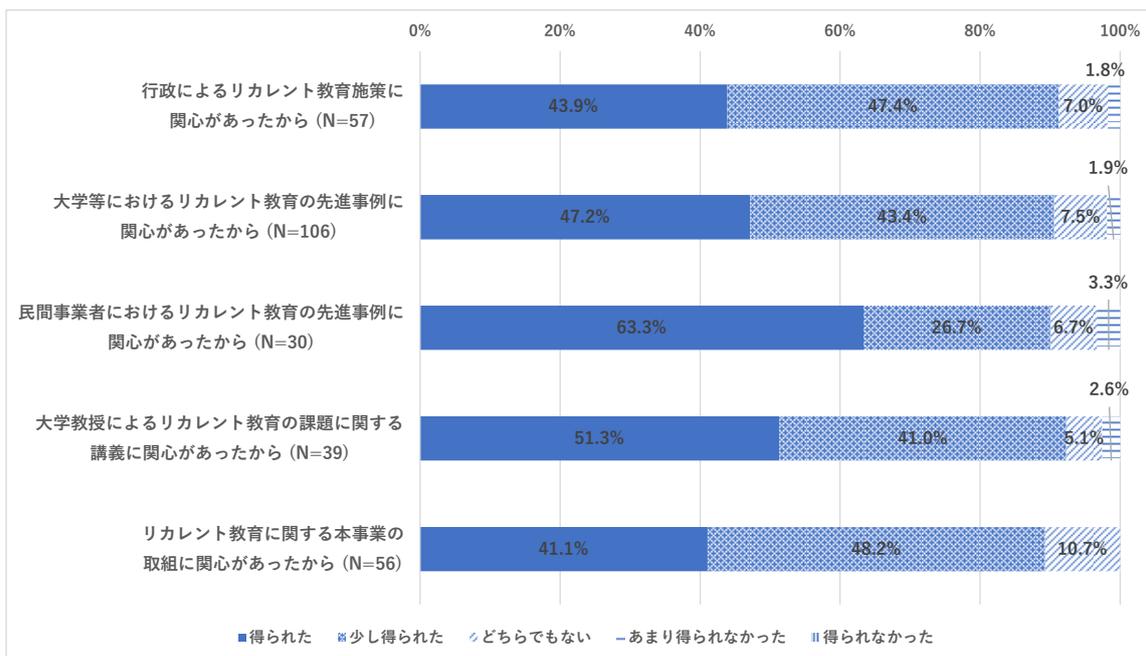


図 8-8 セミナー参加理由【事前・Q1】× 知見を得られたか【事後・Q2】

ウ) セミナー参加理由【事前・Q1】× 意欲の変化【事後・Q5】

事前アンケートでのセミナー参加理由別に、セミナー参加を通じたリカレント教育への意欲の変化をクロス集計した。どの参加理由においても、意欲が高まった回答（「高くなった」と「やや高くなった」の合計）は60～70%前後となり、参加理由による差異はほぼ見られなかった。

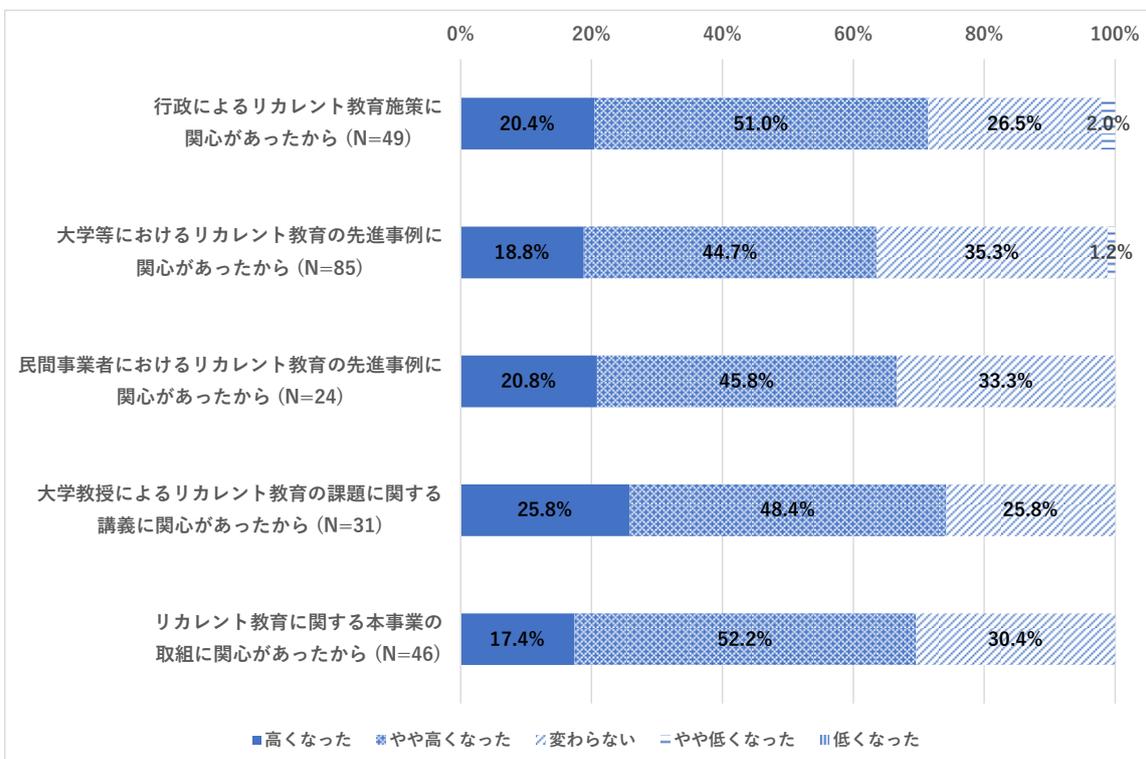


図 8-9 セミナー参加理由【事前・Q1】× 意欲の変化【事後・Q5】

エ) リカレント教育への関心【事前・Q2】×意欲の変化【事後・Q5】

セミナー参加前のリカレント教育への関心度合いとして、「とても関心がある」と回答した者は、セミナー参加を通じてリカレント教育への意欲が「高くなった」と回答した割合が20.0%と高かった。

一方で、関心度合いとして、「ある程度関心がある」と回答した者は、意欲が「高くなった」と回答した割合が9.4%に留まった。ただし、意欲が高まったという肯定的な回答（「高くなった」と「やや高くなった」の合計）は60%程度となり、関心度合いによる大きな差は見られなかった。

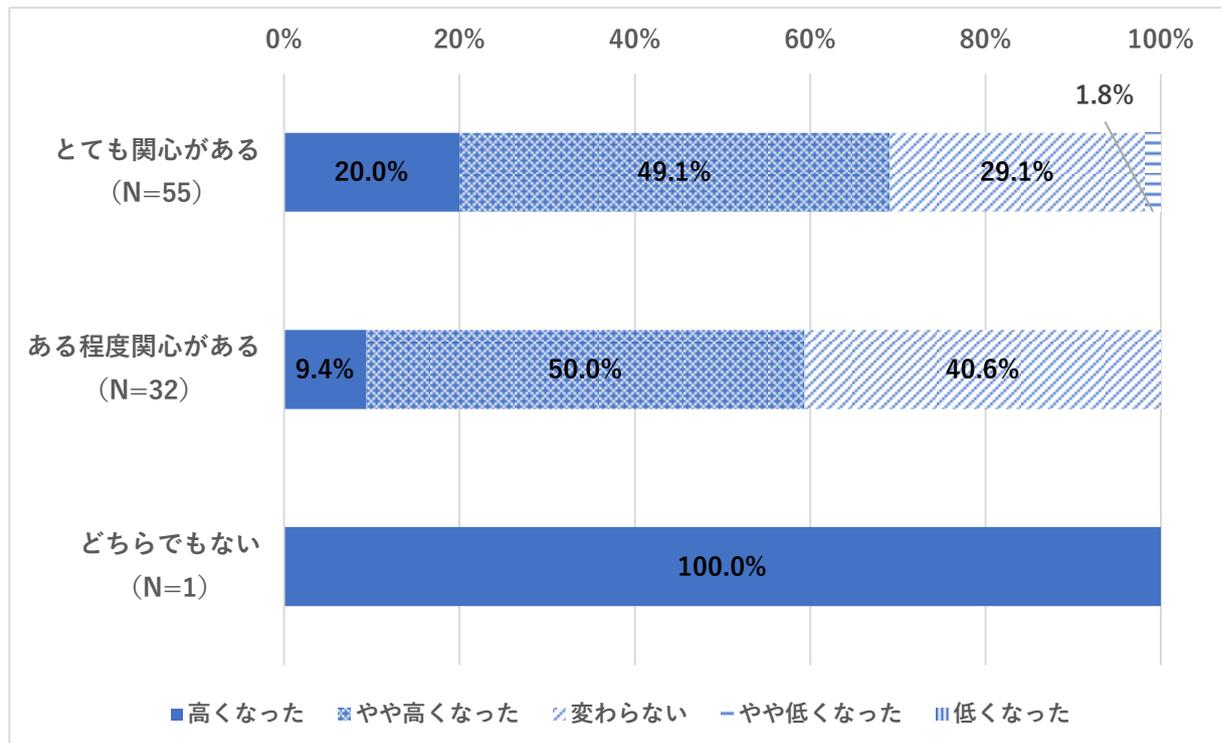


図 8-10 リカレント教育への関心【事前・Q2】×意欲の変化【事後・Q5】

8.3.5 得られた示唆

本セミナーを実施し、参加者アンケートを分析した結果、以下のような示唆が得られた。

(1) 大学におけるリカレント教育推進体制の整備や、受講生募集に係る支援の必要性

本セミナーの参加者がリカレント教育の取組推進に当たって抱える課題として、「予算確保や教職員負担など、大学内における実施体制に関する課題」「受講生ニーズの把握や受講生募集のような、受講生に対するアプローチに関する課題」が多く挙げられていた。本セミナーの参加者は、文部科学省のリカレント教育関連事業を過去受託している大学が中心であること、また、セミナー参加時点でリカレント教育への関心が総じて高かったことを踏まえると、既にリカレント教育の取組が比較的進んでいる大学においても、学内の推進体制や受講生のニーズ把握や整備が困難であり、具体的なプログラムの開発に向けた取組を進める環境が十分に整っていないことが推察される。

さらに、リカレント教育の推進に当たって参加者が求める支援としては、「財政的な補助や支援体制の強化など、取組に当たっての体制整備に係る支援」「企業や社会人への普及啓発や社会人への財政的な補助など、ニーズの喚起に係る支援」が多く挙げられていた。

したがって、大学におけるリカレント教育の取組推進に当たっては、学内の推進体制の整備や受講生募集に係る財政的な支援に加え、リカレント教育の実施・支援者となる社会人・企業におけるニーズの掘り起こしにつながる取組が求められる。

(2) リカレント教育の取組ステップに応じた、多様な事例に係る情報提供の重要性

本セミナーの参加者がリカレント教育の取組推進に当たって求める情報としては、「受講生ニーズの把握や募集、プログラム運用のポイントや、実施体制整備に係る情報」「リカレント教育に取り組む大学についてのより多くの事例(特に地方部の大学の事例)」が多く挙げられていた。さらに、本セミナーの参加理由としても、「大学におけるリカレント教育の先進事例への関心」についての回答が特に多かった。

また、本セミナーの参加者のうち、セミナー参加時点で既にリカレント教育への関心が高い層ほど、セミナーを通じたリカレント教育の意欲向上の度合いが高かった。すなわち、リカレント教育への関心度合い、あるいはリカレント教育の取組の進み具合によって、普及啓発・情報発信によって得られる効果が異なることが推察される。

したがって、大学におけるリカレント教育の取組推進に当たっては、リカレント教育の実施有無に影響する大学の基本属性(立地特性、人員規模、国公立/私立など)、各大学におけるリカレント教育の取組のフェーズや進捗、抱える課題等に基づき、より多様な事例に係る情報提供を行うことが今後求められる。

8.4 企業・社会人等向け普及啓発セミナー

8.4.1 目的

企業等・社会人等向けセミナーは、以下を目的として実施した。

- 企業等・社会人等における、リカレント教育・リスクリングの実施・推進に係る課題認識の共有、課題の解消に向けた方策の検討
- 企業等・社会人等における、リカレント教育・リスクリングの実施・推進に向けた機運醸成、インセンティブ形成
- リカレント教育・リスクリングの実施・推進に向けた、企業・大学間連携の機運醸成、メリットや効果の可視化

8.4.2 実施概要

企業人事や企業に勤める社会人を主な対象としたセミナーを、ハイブリッド形式(対面+オンライン)にて実施した。セミナー内容としては、実施目的に沿って、リカレント教育の専門家によるレクチャーに加え、従業員のリカレント教育・リスクリングに取り組む民間事業者の事例紹介、さらに大学と民間事業者の連携による画期的なリカレント教育の取組の紹介を行った。企業等・社会人等向けセミナーの概要、プログラムの内容は以下のとおり。

表 8-10 企業等・社会人等向けセミナーの実施概要

セミナー名	日本企業のリスクリングの未来を考えるセミナー ～先進事例から見る「よく学ぶ」組織のヒント～
開催日時	令和6年2月21日(水)18:00-20:00
実施方法	ハイブリッド形式(事務局内会議室+Zoom ウェビナー)
登壇者	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社パーソル総合研究所 小林 祐児 氏 ● 株式会社ベネッセコーポレーション 藤井 雅徳 氏 ● 三重大学 青木 雅生 氏 ● 富士電機株式会社 出野 裕 氏
主な対象者	企業人事、社会人(一部大学職員含む)
集客ルート	<p>【本事業の関係者・調査協力者経由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本事業の有識者会議委員経由の周知(所属企業・所属団体など) ● セミナー登壇者による関係者周知(所属組織など) ● 本事業の企業アンケート協力団体⁶⁵への周知 ● 本事業の企業インタビュー協力企業への周知 ● 本事業の大学アンケート・インタビュー協力大学への周知 <p>【文部科学省のネットワーク経由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 文部科学省 HP へのセミナー情報の掲載 ● 文部科学省公式 SNS(X、Instagram、Facebook)での周知 ● 文科省が保有するメールマガジン(マナビィ)での周知 ● マナパス⁶⁶(学び直しをテーマとした Web サイト)へのセミナー情報の掲載 ● 文部科学省リカレント教育・リスクリング関連事業⁶⁷受託大学等への周知 <p>【当社のネットワーク経由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 当社 HP へのセミナー情報の掲載 ● 当社公式 SNS(Facebook)での周知 ● 当社が事務局を務める会員組織⁶⁸への周知 ● 当社及び関係会社が保有する企業等向けメールマガジンでの周知 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各種企業団体⁶⁹への周知 ● 主に大学教職員が講読するメーリングリスト(桐蔭学園トランジションセンターtulip メーリングリスト)への周知
参加者数	187名(会場30名、オンライン157名 ⁷⁰)

⁶⁵ 具体的には、①一般社団法人情報サービス産業協会、②一般社団法人日本建設業連合会、③大阪商工会議所、④日本 CHO 協会、⑤全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会を指す。

⁶⁶ マナパス URL:<https://manapass.jp/>

⁶⁷ 具体的には、令和4年度 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業を指す。

⁶⁸ 未来共創イニシアティブ(ICF)を指す。参考 URL:<https://icf.mri.co.jp/about/>

⁶⁹ 具体的には、①日本経済団体連合会(経団連)、②一般社団法人中部経済連合会、③東京商工会議所、④独立行政法人 中小企業基盤整備機構(中小機構)を指す。

⁷⁰ オンライン参加者数は、オンライン参加が確認できた Zoom のアカウント数。ただし、一つのアカウントで複数人が視聴した例もあると考えられるため、実際の参加者数はやや多いことが想定される。

表 8-11 企業等・社会人等向けセミナーのプログラム

時間	プログラム(登壇者)
18:00	開会挨拶 (文部科学省 総合教育政策局 生涯学習推進課 リカレント教育・民間教育振興室 課長補佐)
18:02	事業報告: 「日本のリスキリング推進を考える～社会人・企業・大学等を対象とした大規模調査から～」 (株式会社三菱総合研究所)
18:10	講演:「『世界一学ばない国』日本の企業はリスキリングをどう進めるべきか」 (株式会社パーソル総合研究所 上席主任研究員 小林 祐児 氏)
18:50	講演: 「『従業員の学びたい意欲と好奇心を解放』する企業とは～Benesse Reskilling Award 2023 受賞企業の分析から～」 (株式会社ベネッセコーポレーション 執行役員 大学・社会人領域担当 藤井 雅徳 氏)
19:25	講演:「大学の知の財産を活用しつくす！産学連携リスキリングの可能性を拓く」 (三重大学 リカレント教育センター 副センター長・教授 青木 雅生 氏 富士電機株式会社 食品流通事業本部 担当課長、博士(工学) 出野 裕 氏)
20:00	閉会

8.4.3 プログラムの概要

企業等・社会人等向けセミナーの概要は、以下のとおりであった。

(1) 開会

文部科学省より、セミナー開会の挨拶を行った。

- 大学にとって、リスキリングはビジネスであるとともに、アカデミアとしての価値の源泉にもなるものである。企業の役に立つ教育を提供し、産業界からの評価を得て、実際に購入いただけるプログラムを提供できるかが重要である。
- 現状では、リスキリングを実施する場所は大学でなくともよいという認識の企業も多い。このため文部科学省としては、企業成長に大学が貢献した実績を積み重ねるとともに、大学のアカデミアとしての価値も高めたいと考えている。
- 本日のセミナーでは、今後の産学連携の可能性等、様々な視点から示唆をいただきたい。

(2) 日本のリスキリング推進を考える

～社会人・企業・大学等を対象とした大規模調査から～

事務局(株式会社三菱総合研究所)より、本事業の調査結果について説明を行った。

- 社会人アンケートの結果から、キャリアへの危機感を抱いている方がリスキリングに向かっていると分かった。キャリアへのビジョンを持っている方がコミュニティ参画を経て、リスキリングに向かっている。
- リスキリングを成果に結びつけるためには、リスキリングの実施者がキャリアビジョンを持っていることと、学習することが役に立つと思っていることの2点が重要である。現在の仕事での成果や新しい仕事への展開を得ることについては、コミュニティ参画を通して他者から刺激を得ることの影響が大きかった。
- 企業インタビューでは、リスキリングにおける企業の困りごととして、社内研修の継続的・体系的な

提供、リスクリングに対する従業員の熱意の二極化や、事業戦略に基づいた育成計画を立てることが難しく、手上げ制でのリスクリング希望者の募集をせざるを得ないこと等が挙げられた。

(3) 『世界一学ばない国』日本の企業はリスクリングをどう進めるべきか

株式会社パーソル総合研究所小林氏より、企業においてリスクリングを推進するためのポイントについて講演が行われた。

- 人的資本経営という言葉が昨今話題となっている。企業において、不足している人的資本を教育・輩出・供給しなければという危機感が見て取れるが、一般に広まっているリスクリング像に懸念点がある。それは、不足しているスキルを明確化し、人手不足のポストにはめ込むという工場型モデルでリスクリングを認識していることである。実際には、必要なスキルは常に変化しうるものであり、不足スキルを明確化することは実務上難しい。また、工場型モデルではスキルの習得に注目がされる傾向にあるが、習得したスキルの発揮と学習の動機付けについては無策である。
- 日本人は社外学習・自己啓発を行わない社会人の割合が他国と比較して極めて高いが、そのことは日本のキャリアの特徴と関連している。日本に多い平等主義的・競争主義キャリアでは、職務横断的なキャリアの中でゆっくりとした競争を行うこととなる。このことは職業的アイデンティティが十分に持てないこと、受動的な異動が多くキャリアの主体的意思が持てないことや、配属後のOJTが合理的になり、社外での学びが抑制されることにつながり得る。過去に行った調査では、日本人の学び行動・学び意識を下げていたのは、“キャリアは運次第”という認識であった。
- リスクリングにおいて“学びっぱなし”の状態となる原因として、変化抑制意識が挙げられる。新たなスキルを学んだとしても、既存の組織や業務の構造がある中で、新たなことを一人で行うのは難しいと考える意識が現状維持の姿勢につながっている。業務が自律的でない、タスクが完結していない、成果が明確でない、相互援助の文化があるという伝統的な日本組織の働き方は、その変化抑制意識を高めている。また、変化の影響を受ける相手がいるということも、変化の抑制につながっている。
- 具体的にリスクリングを推進するに当たって、従業員も学習・研修への投資が現状不足している。リスクリングを支えるためには、リスクリングを支えるキャリアの仕組みや目標管理の仕組み、多忙な場合の学習サポート、学びのコミュニティ化が必要である。
- リスクリングを支えるキャリアの仕組みとして、内部労働市場のアップデートが必要である。具体的には、職務とキャリアパスの見える化、個人のキャリアの見える化、個人のキャリア意識の自律化が求められる。会社主導での異動や部分最適な人事が続く限り、この状況は変わらない。
- 近年は人的資本への注目度が高まっているが、学びのコミュニティ化のためには社会関係資本の充実も重要な観点である。しかし、日本は社会関係資本が乏しく、かつ学習行動を他者に対して秘匿する大人が過半数に達するという特徴を有する。日本のリカレント教育に関する議論においては内発的動機付け論が根強いが、個人単位での学びへの動機付けはハードルが高いため、周囲の学習への熱意に影響されるという外発的な動機付けが重要なのではないか。実際にコミュニティ・ラーニングの有無で学習時間には大きな違いがあり、組織内外の他者との交流が学び直し意識の向上に効果的であることが分かっている。
- 企業では、学びの場を提供するためにコーポレート・ユニバーシティを作る動きが増えている。手上げ式や階層別の研修ではなく、切れ目のない育成や社内外との交流を促進する大きな枠組み

を設置することが重要である。

- 地方中小企業では、研修・訓練を行うためのリソースや、業務の幅が不足していることもあるだろう。そこで、コミュニティの物理的な場の提供やアルムナイのつながり、ゼミや勉強会等のリソースの提供を通じて、地方の大学が果たすことのできる役割は大きい。この場をさらに広げるためには、地銀や地方経済団体との連携や支援が必要となる。
- 結論としては、個の社会人への過剰な期待をやめ、組織の仕組みを整えることでリスキリングの課題を解消することが肝要である。対話をベースとした社内におけるジョブマッチングによってキャリアへの意思を創発すること、(今日は十分にお話できなかったが)目標管理制度を見直すとともに管理のトレーニングをすること、金銭・時間・機会の支援を通して学びの余白を作ること、学びの他者との出会いをデザインすることが必要となる。

(4)「従業員の学びたい意欲と好奇心を解放」する企業とは

～Benesse Reskilling Award 2023 受賞企業の分析から～

株式会社ベネッセコーポレーション藤井氏より、企業におけるリスキリング推進の好事例について講演が行われた。

- リスキリングを推進するためには、認知的スキルと対比される、社会情動的スキルが重要だと考えている。両スキルの相互作用を働かせながらリスキリングを推進するための理想形として、「リスキリングのポジティブサイクル」を考案した。これは、企業の成長が人材育成投資につながり、従業員の学習促進への投資が増えることで従業員が成長し、最終的に従業員の成長が企業の成長につながるというサイクルである。
- 昨年、リスキリングの好事例を表彰する「ベネッセリスキリングアワード 2023」を開催した。審査基準は、①リスキリング戦略が施策として企画推進されている、②事業や業務への課題・目的意識をもったラーニングヒーローが生まれ、個の学びが組織に活かされる場がある、③リスキリングカルチャーが施策として企画推進され、学びたくなる場づくりがなされているといった 3 点であり、計 10 社を表彰した。受賞企業から一部を紹介する。
- 「ベネッセリスキリングアワード」は、富士通株式会社と株式会社リコーが受賞した。富士通は IT 企業から DX 企業への転換を目指してリスキリング戦略を整備しており、ジョブポストイングの充実等のキャリアオーナーシップ実現に向けた取組を進めることで、ラーニングカルチャーの醸成を行った。
- リコーは、全社的にデジタル人材の育成を目指しており、個人の成長と企業の成長を結びつける環境整備を進めた。デジタルスキルの水準ごとにスキル保有者の目標人数を設定しており、それを達成するためのカリキュラムが整備されている。
- 「イノベティブ戦略賞」は、三井住友信託銀行株式会社、株式会社 ENEOS サンエナジー、株式会社 JAL インフォテック、関西電力株式会社が受賞した。
- 三井住友信託銀行は、データサイエンスコンペを開催することでアウトプットとフィードバックの機会を設定している。成績優秀者には海外研修等の特典を準備しており、個の学びが評価される環境を作っている。
- ENEOS サンエナジーでは、中期経営計画に基づいて、事業成長目標から逆算した人材育成方針を立て、業績評価方法の見直しを行った。月 15 時間の学習で評価点がつくほか、その成果を

業務に還元することで更に評価点がつくという仕組みを導入した。

- 「クリエイティブカルチャー賞」は、中部電力株式会社、トヨタ自動車株式会社、三菱電機株式会社、株式会社マイナビが受賞した。
- 中部電力は学びのアウトプットを成果物として活用する文化を醸成しており、個人の学びを会社の業務改善につなげ、学びの効果を実感できる仕組みを作っている。特に、9月を「学び月間」と設定するといった、イベントのような雰囲気醸成も行っている。
- トヨタ自動車はデジタル人財のポジションを22個定義した上で、ポジション別の学習カリキュラム（ラーニングパス）を整備した。学習者の65%がその成果を業務に活用しており、リスキリングを行った社員が作成したツールで業務改善や事業開発を実施している。
- これらの取組から、経営戦略と人材戦略の連動、個の学びを生かす機会と制度、学びに向かう文化醸成に加えて、社員の多様性を意識したコミュニケーションプランが重要と考える。

(5) 大学の知の財産を活用しつくす！ 産学連携リスキリングの可能性を拓く

三重大学青木氏、富士電機株式会社出野氏より、産学連携によるリスキリング事例について講演が行われた。

青木氏講演

- 大学でのリカレント教育を推進するためには、企業や自治体の個別ニーズに応えることと、リカレント教育プログラムへのスムーズなアクセスを確保することの2点が重要であると考え、オーダーメイドのリカレント教育プログラムの構築と、様々なチャネルによるプロモーションを行った。
- 具体的には、DX人材育成のリカレント教育等を行っており、レディメイドプログラムとオーダーメイドプログラムを2本柱として提供している。プログラムには、大学院地域イノベーション学研究科の教員によるプロジェクトマネジメントの講義等、大学のリソースを生かした内容を盛り込んでいる。
- 今後の展開として、修了者によるコミュニティ拡充等を通して、徐々に取組を拡大していく予定である。大学と企業との連携を進めるためには、リカレント教育の専任教員や、コーディネーター人材が不足しており、ビジネスを理解した教員を増やしていくことも重要と考える。

出野氏講演

- 以前の富士電機食品流通事業本部三重工場では、実務については実務者が社内で教育するカルチャーがあり、技術教育がタコソボ化するとともに受講する社員も固定化するという課題があった。また、基礎分野に関する教育は自己啓発に依存している状態であった。
- 新型コロナウイルスの流行によって大学がオンライン講義を開始したことに着目し、三重大学との包括協定を発展的に活用することで、オンライン授業を社内から聴講する仕組みを構築するところから取組を開始した。
- まず、オンライン授業の選定と授業内容の事業への落とし込みに着手し、授業は基礎的なもの（流体力学等）と研究紹介から選定した。オンライン授業については、基礎的な内容であっても従業員がそれまで十分に身につけられていないテーマを改めて受講することも推奨した。事業への落とし込みについては、大学教員を自社に招き、授業で扱ったいくつかのシーズに関する講演会の後、座談会を実施して企業の開発担当者との意見交換を行った。三重大学との包括協定の内

容には守秘義務も盛り込まれているため、大学教員との間で腹を割った話ができ、そのテーマの一部が共同研究につながった。

- 三重大学の講義のオンライン聴講を行うに当たっては、従業員の学習意欲の低下、技術教育のタコツボ化、若手社員の参加意欲の向上の三点に対する対策に取り組んだ。
- 学習意欲に関しては学習のハードルを下げることを意識し、聴講後の成果の共有等は求めず、また、上司を説得し協力的な体制を作ることを重視した。技術教育のタコツボ化については、受講後の展開を見据えて製品開発につながるシーズ探索を受講目的とした。若手社員の参加意欲の向上については、聴講をきっかけとする人的なつながりの形成を意識した。
- 受講者の探索に当たっては、意欲はあるが業務にはまだ反映できていない若手社員を、自分で直接勧誘した。自分とその若手社員は直属の上長-部下という関係ではないため、従業員の本心を聞くことができたと思われる。
- 受講者アンケートから、オンラインとオフラインを使い分けることが、社会人が学習を継続する際のポイントの一つだとわかった。学外者がシラバスのみで授業を選択することは難しいとの意見もあり、大学に対しては、学外者にもわかりやすいようなシラバスの作成を要望したい。
- オンライン聴講においては、社内で扱っている技術とは異なる分野の技術から、事業のヒントを得られた。リカレント教育プログラムによってイノベーションを促進するためには、取り扱う技術を特定の分野に限定しすぎないことが重要であると考えている。

8.4.4 参加者アンケートの実施

セミナーの参加(予定)者に対し、事前アンケート及び事後アンケートを実施した。事前アンケートでは、オンラインセミナーへの参加理由、属性(職種や業種等)や所属組織のリカレント教育への関心度合いについて、事後アンケートでは、セミナーの満足度や感想、セミナーを通じた意欲の変化等について質問した。

(1) アンケート実施概要

1) 事前アンケート

セミナーの参加申し込み時、参加者に対してアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

- 期間：令和5年12月5日～2月20日
- 方法：Web アンケート調査
- 回収数：331件(回収率100%)
- 設問内容は以下のとおり

表 8-12 事前アンケート設問内容

問番号	設問文	必須/任意	回答方法
Q1	当日の参加方法についてご回答ください。	必須	SA
Q2	本セミナーに参加した理由は何ですか。当てはまるものを全てご回答ください。	必須	MA
Q3	主なご職業についてご回答ください。	必須	SA
Q4	主なお勤め先の業種についてご回答ください。	必須	SA
Q5	主なお勤め先での所属部門・従事業務は、次のどれに当たりますか。 ※複数当てはまる場合は、主に従事している仕事でお答えください。	必須	SA
Q6	主なお勤め先は、従業員や職員のリスクリングにどの程度関心を持っているとお考えですか。 リスクリング・リカレント教育の事業を行っている教育関連の企業、教育機関にお勤めの方も、その組織の内部のスタッフのリスクリングについてご回答ください。	必須	SA

2) 事後アンケート

セミナー実施後、セミナー参加登録者に対してアンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

- 実施期間：令和6年2月21日～2月25日
- 方法：Web アンケート調査
- 回収数：146件⁷¹（回収率78.1%⁷²）
- 設問内容は以下のとおり

表 8-13 事後アンケート設問内容

問番号	設問文	必須/任意	回答方法
Q1	本セミナーの満足度についてお聞かせください。	必須	SA
Q2	本セミナーのプログラムの中で、特に参考になったものは何ですか。当てはまるものを全てご回答ください。	必須	MA
Q3	Q2でそのように回答した理由を教えてください。	任意	FA
Q4	本セミナーで得られた内容を、ご自身の組織のリスクリング(リカレント教育)推進に生かすことができますか。	任意	SA
Q5	Q4でそのように回答した理由を教えてください。	任意	SA
Q6	本セミナーへの参加を通じて、ご自身の組織における、大学等を活用したリスクリング(リカレント教育)の実施・推進に対する意欲に変化はありましたか。	任意	SA
Q7	Q6でそのように回答した理由を教えてください。	任意	FA
Q8	ご自身の組織のリスクリング(リカレント教育)推進において、感じている課題を教えてください。	任意	MA
Q9	あなたは社会人になってから、ご自身のリスクリング(リカレント教育)を実施した経験がありますか。ある場合は、どのようなリスクリング(リカレント教育)か、当てはまるものを全てご回答ください。	任意	MA
Q10	今後、リスクリング(リカレント教育)の推進に当たって、欲しい情報や知りたいことがあればお聞かせください。	任意	FA

⁷¹ 146件の回答のうち、参加登録のみで実際には参加しなかった者の回答が10件あった。各設問の分析の際には、いずれも母数から除いている。

⁷² セミナー参加者数187名を母数とした場合の回収率。

(1) アンケート集計・分析方法

アンケート結果の集計・分析に当たっては、単純集計及びクロス集計を行った。それぞれの実施方法は以下のとおりである。

1) 単純集計

全ての設問について、単純集計を実施した。自由記述設問については、代表的なものを表形式で取りまとめた。

2) クロス集計

一部の設問について、クロス集計を実施した。クロス集計項目は、「セミナー満足度(事後・Q1)」、「セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか(事後・Q4)」、「所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化(事後・Q6)」とし、対象設問を表 8-14 のとおり整理した。

表 8-14 クロス集計対象の整理

事前/ 事後	問 番号	設問項目	回答 方法	クロス集計項目		
				セミナー 満足度	組織のリス キング推進に 生かせるか	大学等を活用 したリスキン グの意欲変化
事前	Q1	セミナー参加方法	SA	●		
事前	Q2	セミナー参加理由	MA	●		
事前	Q3	職業・勤務形態	SA			
事前	Q4	勤務先の業種	SA			
事前	Q5	所属部門・従事業務	SA			
事前	Q6	所属組織の従業員リスクリングへの関心	SA			
事後	Q1	セミナー満足度	SA			
事後	Q2	参考になったプログラム	MA		●	●
事後	Q3	参考になったプログラムの理由	FA			
事後	Q4	セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか	SA			
事後	Q5	セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるかの理由	FA			
事後	Q6	所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化	SA			
事後	Q7	所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化の理由	FA			
事後	Q8	所属組織におけるリスクリング推進の課題	MA		●	
事後	Q9	リスクリング実施経験	SA		●	
事後	Q10	リスクリング推進に当たって必要な情報	FA			

(2) アンケート集計・分析結果

1) 事前アンケート(単純集計)

a. 単純集計

ア) セミナー参加方法(Q1)

セミナー参加方法ごとの申し込み割合は、「オンライン参加」が85.5%と多くを占めた。

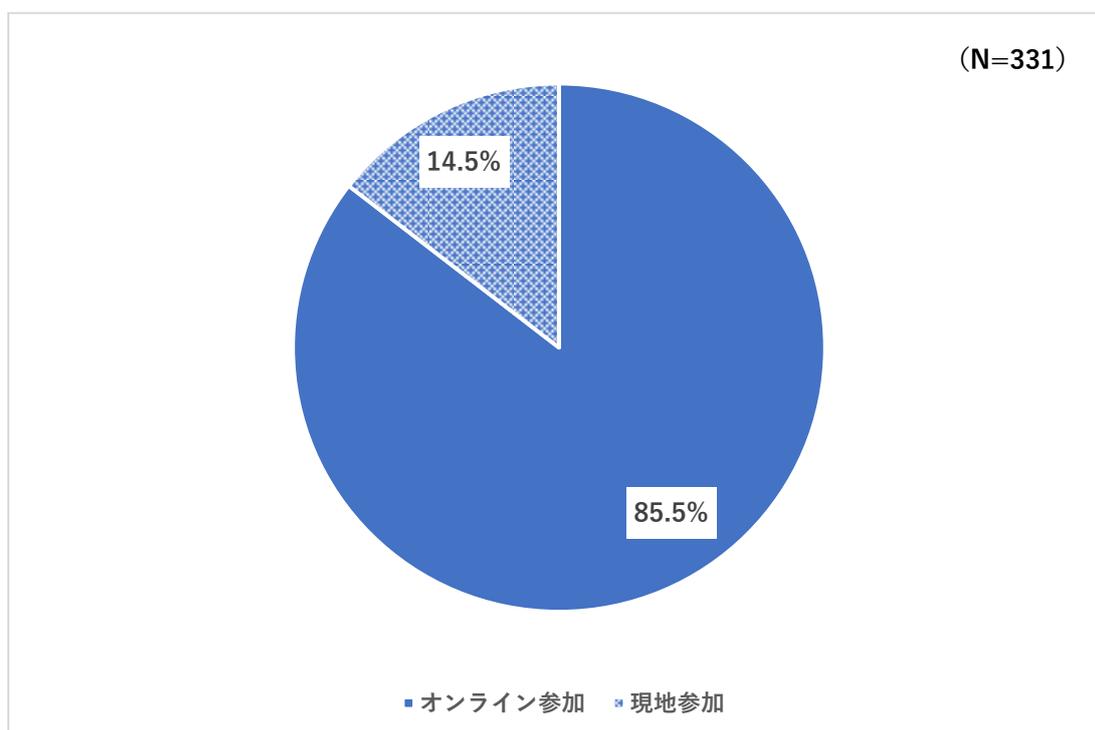


図 8-11 セミナー参加方法(単数回答)

イ) セミナー参加理由(Q2)

セミナーの参加理由は、「リスクリングの成功例に関心があるから」が58.3%と最も多く、「リスクリングについての大規模調査に関心があるから」(54.7%)、「大学のリスクリングのプログラムに関心があるから」(49.8%)がそれに続いた。

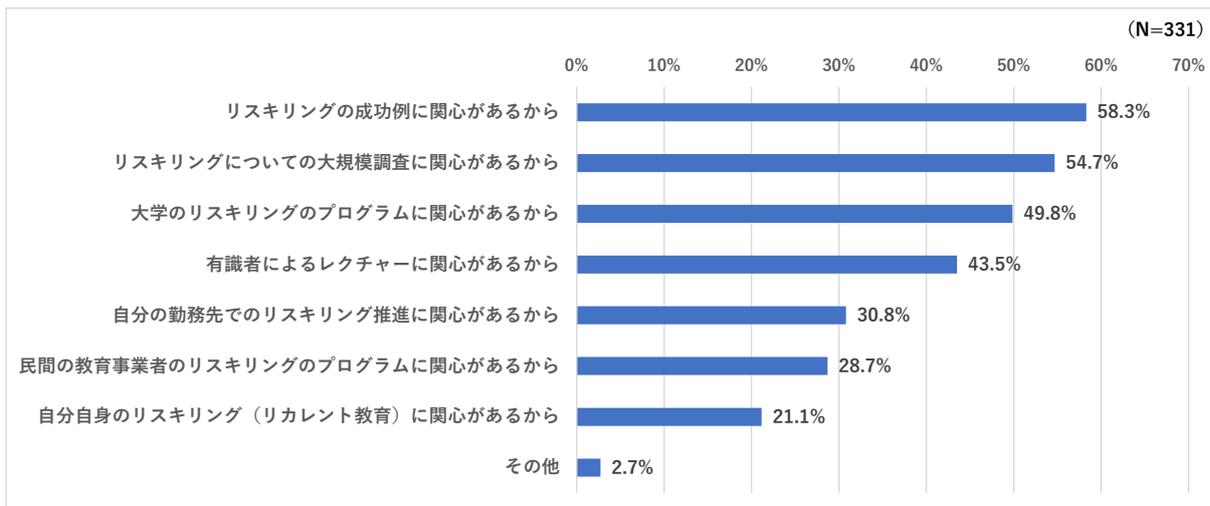


図 8-12 セミナー参加理由(複数回答)

ウ) 職業・雇用形態(Q3)

参加者の職業・雇用形態は「正規の職員・従業員」が 81.9%と特に多く、次点は「会社等の役員」(6.3%)であった。

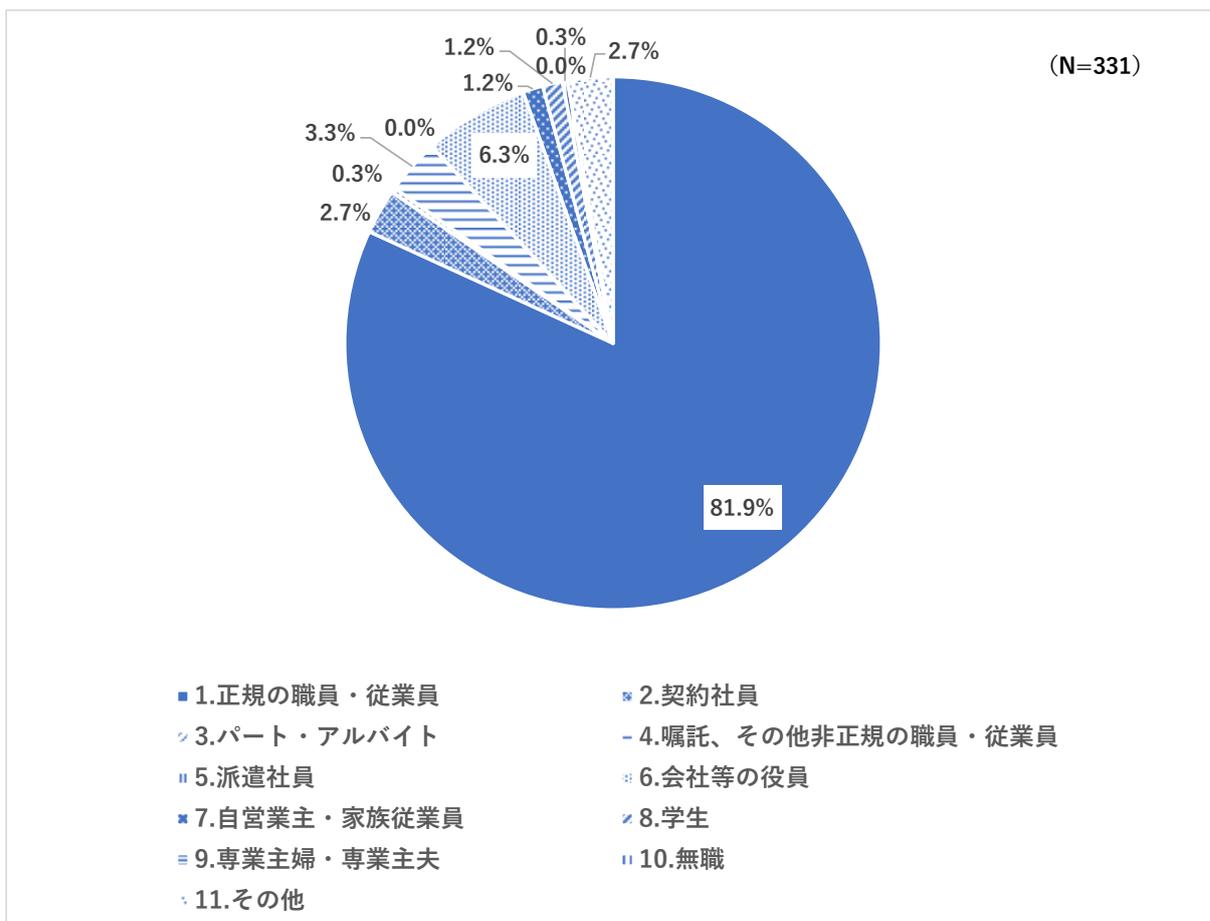


図 8-13 職業・雇用形態(単数回答)

エ) 勤務先の業種(Q4)

勤務先の業種は「教育・学習支援業」が 40.5%と最多であり、「製造業」(14.2%)、「学術研究, 専門・技術サービス業」(9.7%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(9.1%)と続いた。

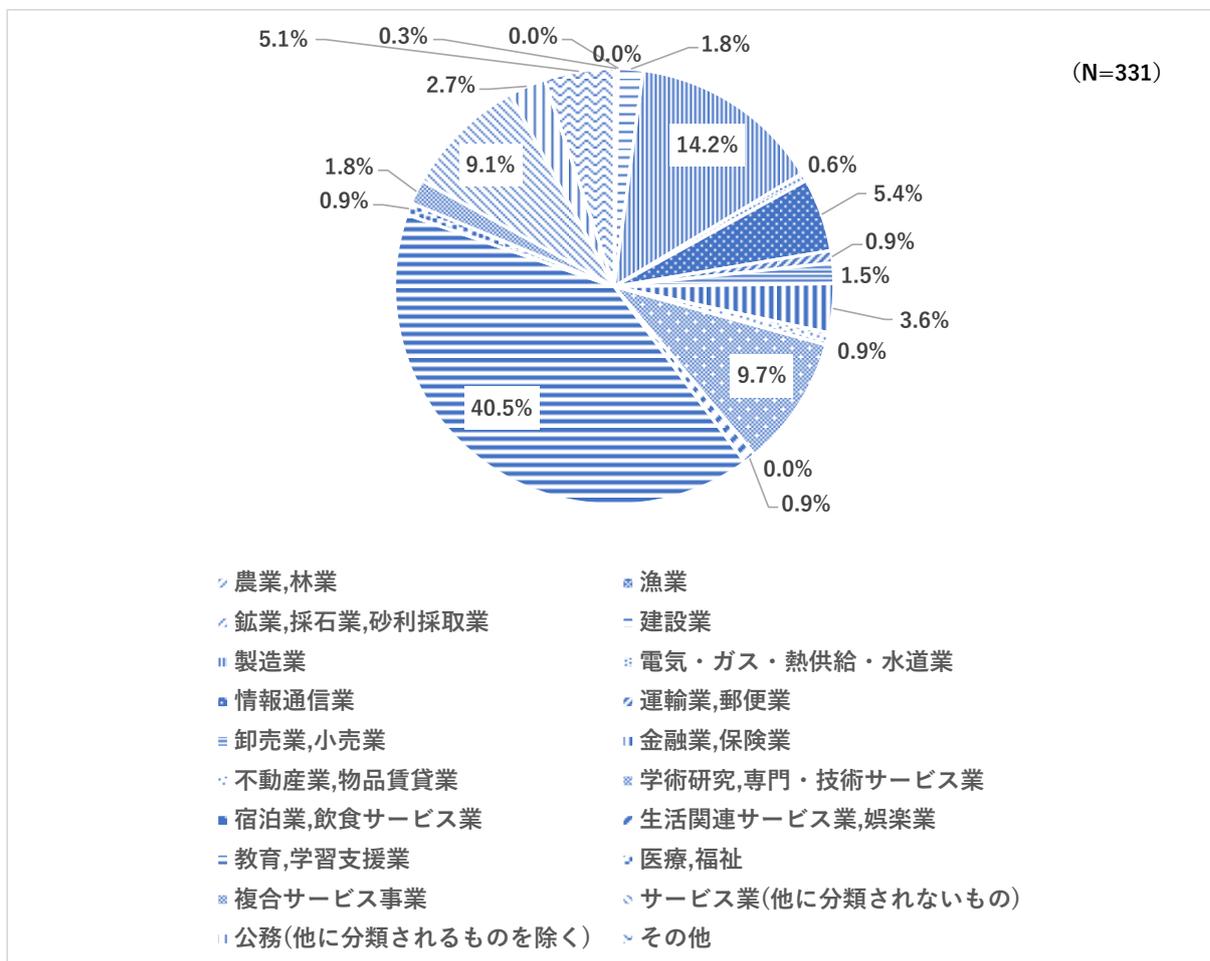


図 8-14 勤務先の業種(単数回答)

オ) 所属部門・従事業務(Q5)

セミナー参加者の所属部門・従事業務は様々であり、16～17%ほどの割合で「人事労務」「その他」「上記以外の事務的職種」「上記以外の専門的・技術的職種」が並んだ。

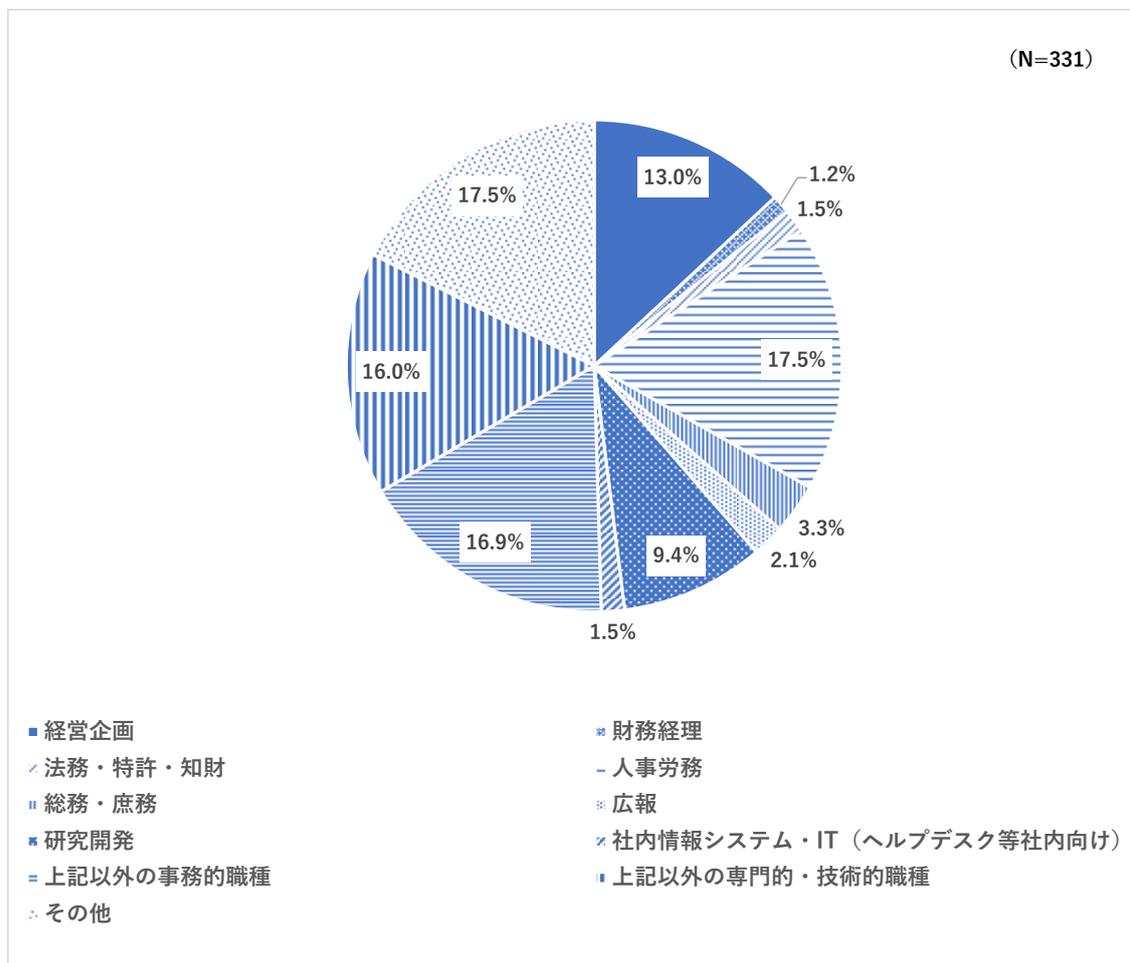


図 8-15 所属部門・従事業務(単数回答)

カ) 所属組織の従業員リスクリングへの関心(Q6)

所属組織における従業員や職員のリスクリングへの関心度合いは、「とても関心がある」「ある程度関心がある」が 77.0%を占める。一方で、「どちらでもない」という回答も 16.3%見られた。

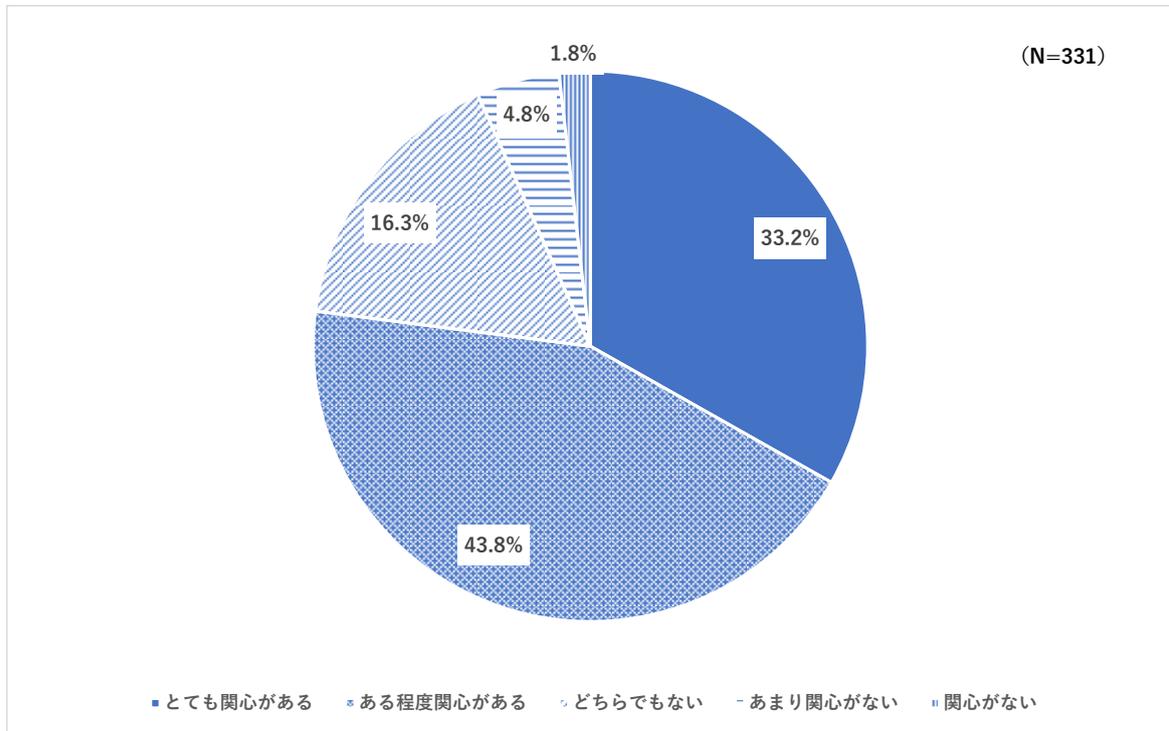


図 8-16 所属組織の従業員リスクリングへの関心(単数回答)

2) 事後アンケート(単純集計・クロス集計)

a. 単純集計

ア) セミナー満足度(Q1)

セミナー満足度は、「満足」「やや満足」が 94.9%を占め、「やや不満」「不満」は 1.4%であった。

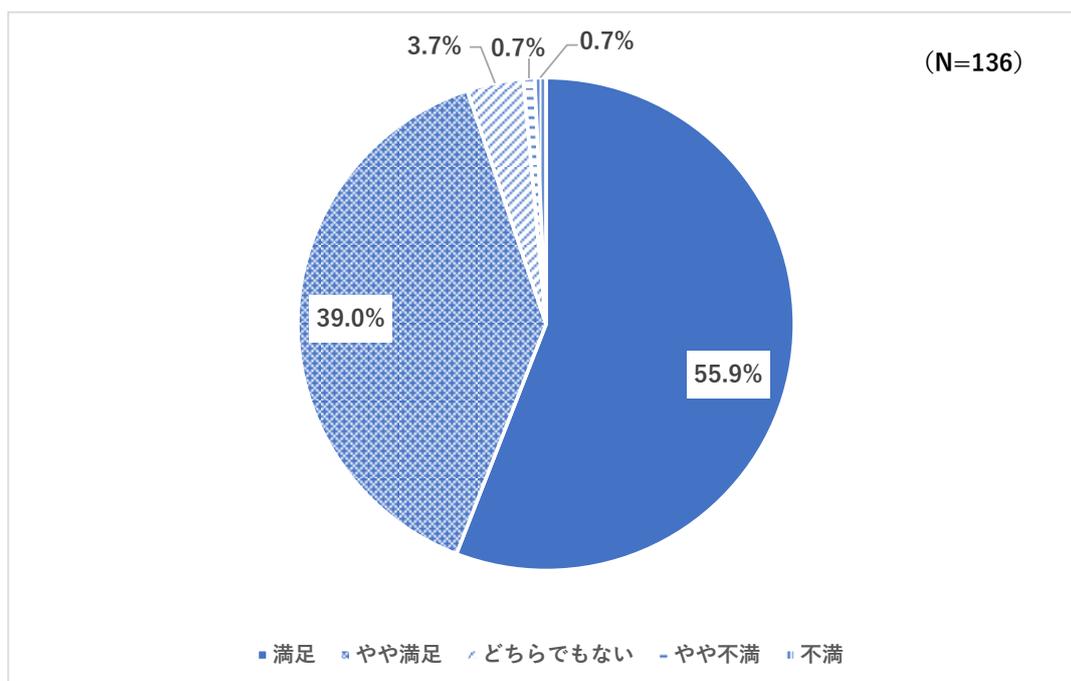


図 8-17 セミナー満足度(単数回答)

イ) 参考になったプログラム(Q2)

参考になったプログラムについて、「特にない」の回答は 1.5%に留まった。「リカレント教育・リスキリング関連の調査結果紹介(パーソル総研 小林氏、三菱総研)」は、86.0%と特に多く挙げられた。

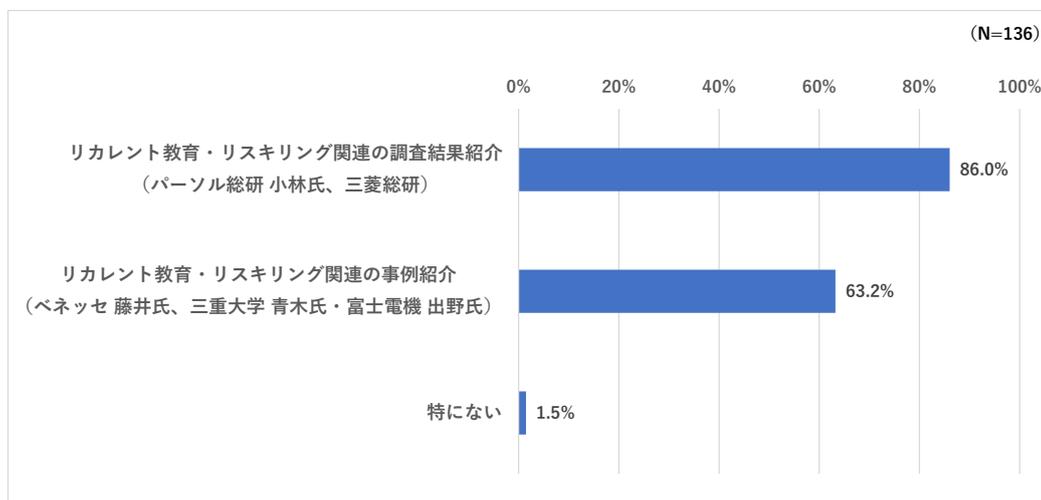


図 8-18 参考になったプログラム(複数回答)

ウ) 参考になったプログラムの理由(Q3)

Q2(参考になったプログラム)の回答理由としては、「リスクリングに関する日本全体の状況や今後の課題等を調査結果について、客観的なデータをもとに知ることができた」「具体的なリスクリングの事例について知ることができ、参考になった」という答えが主に挙げられた。

主な回答は、表 8-15 のとおりである。

表 8-15 Q2(参考になったプログラム)の回答理由(自由回答)

理由(当社にて分類、重複あり)
<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクリングに関する日本全体の状況や今後の課題等の調査結果について、客観的なデータをもとに知ることができた。(36 件) ・ 具体的なリスクリングの事例について知ることができ、参考になった。(32 件) ・ 講演内容から、所属組織でのリスクリングに対する取組に危機感を覚えることができた。(5 件) ・ 複数の立場から現場の声を聴くことができ、参考になった。(1 件) ・ リスクリングとリカレント教育はやはり同義ではないと感じ、セミナーの内容と期待していた内容が異なった(1 件) など

エ) セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか(Q4)

「セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか」という問いには、8 割が「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した。一方、「どちらとも言えない」という回答も 15.8%見られた。⁷³

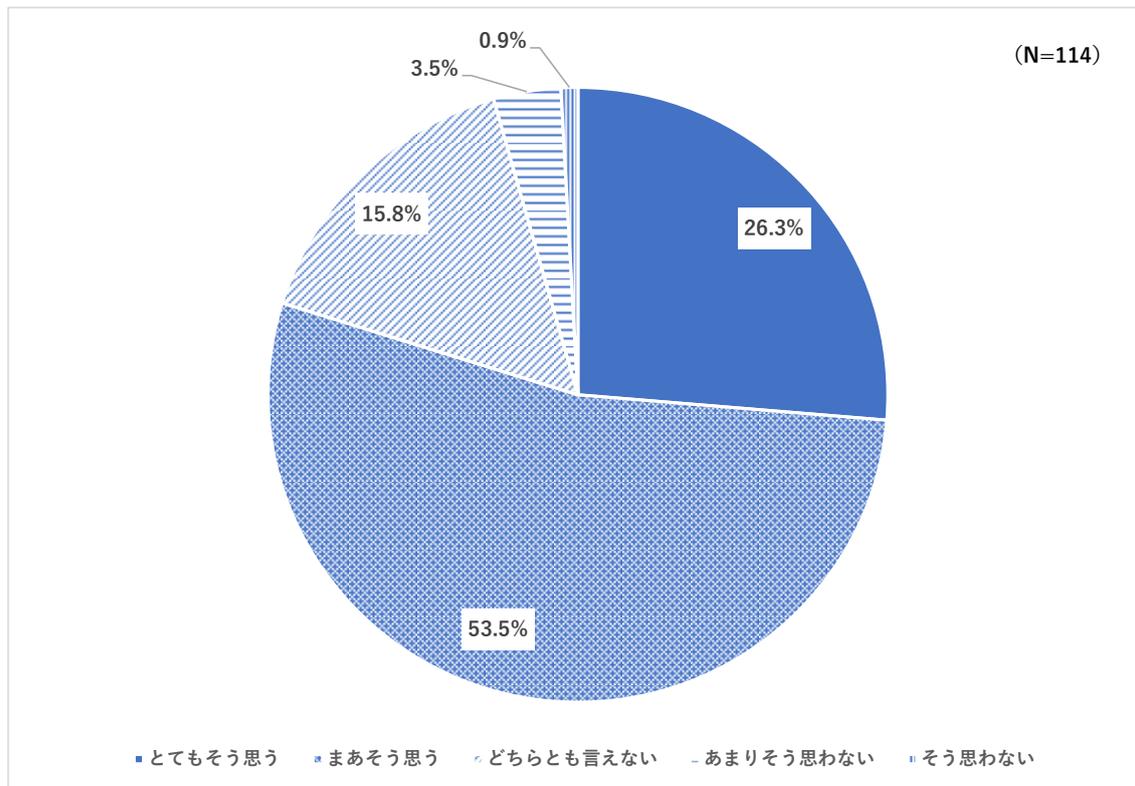


図 8-19 セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか(単数回答)

⁷³ 「リスクリングを推進する立場でない/組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

オ) セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるかの理由(Q5)

Q4(セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか)で「とてもそう思う/まあそう思う」と回答した理由としては、「成功事例から取組を進めるヒントを得ることができたため」が主に挙げられた。

Q4 の回答と対応した主な回答理由は、表 8-16 のとおりである。

表 8-16 Q4(セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか)の回答理由(自由回答)

Q4 の回答	理由(当社にて分類)
とてもそう思う/ まあそう思う	<ul style="list-style-type: none"> 成功事例から取組を進めるヒントを得ることができた。(31 件) 取組を進める上で、リソースやその他の課題がまだまだ残っている。(5 件)
どちらでもない	<ul style="list-style-type: none"> 組織的な取組を進めることが難しい状況にある。(4 件) 既に実施済みの取組が多い中で、それが浸透していない理由に関する示唆はあまり得られなかった。(1 件) 所属組織では、リスクリングが経営課題になっていない。(1 件) など
あまりそう思わない/ そう思わない	<ul style="list-style-type: none"> リスクリングに対する組織の理解が乏しく、組織的な取組を進めることが難しい状況にある。(3 件) 性善説に基づいた取組では自己研鑽が浸透するよう思えなかった。(1 件)

カ) 所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化(Q6)

セミナー受講を通じた所属組織における大学等を活用したリスクリング推進に対する意欲変化について、78.2%が「高くなった」「やや高くなった」と回答した。意欲が変わらなかった参加者も一定数見られたが、意欲が低下した者はいなかった。⁷⁴

⁷⁴ 「大学等に所属している/リスクリングを推進する立場でない/組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

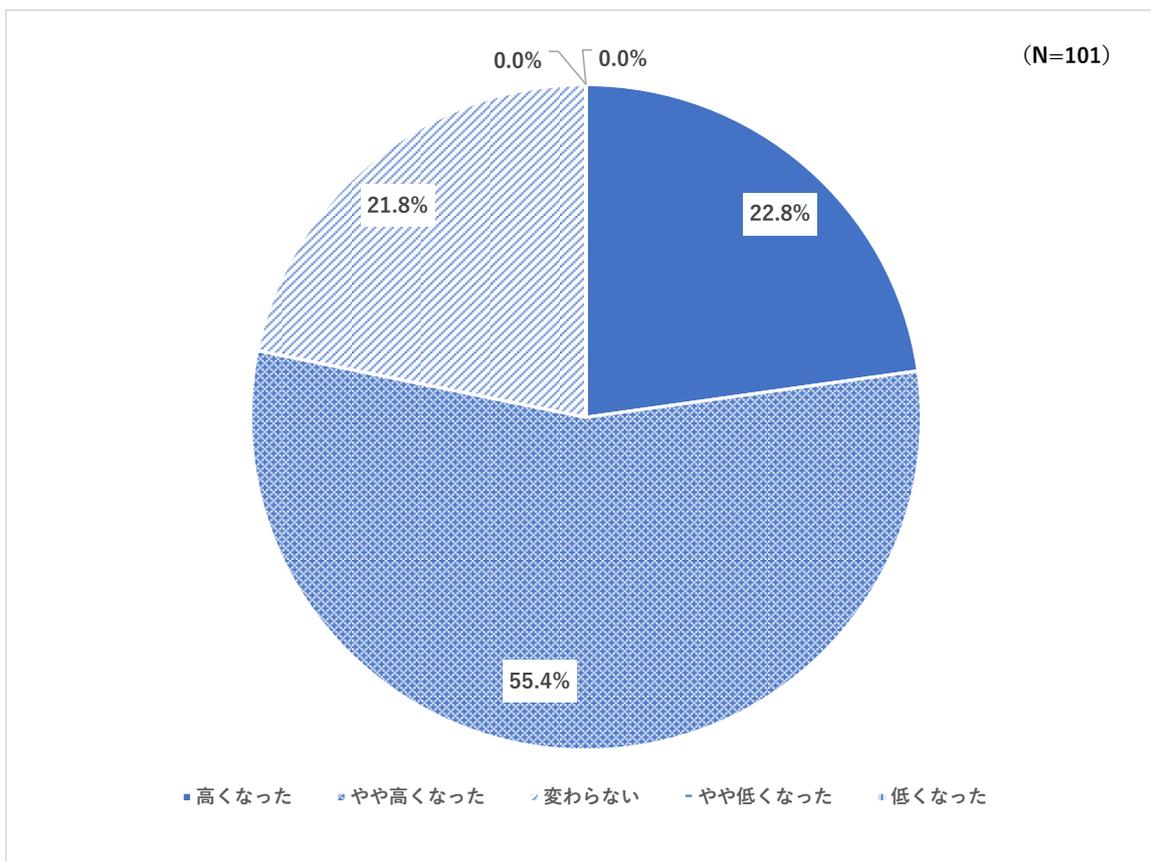


図 8-20 所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化(単数回答)

キ) 所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化の理由(Q7)

Q6(所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化)で「高くなった/やや高くなった」と回答した理由としては「リスクリングを実現できるように思えた」「大学におけるリスクリングの取組について理解を深めることができた」が主に挙げられた。

Q6 の回答と対応した主な回答理由は、表 8-17 のとおりである。

表 8-17 Q6(所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化)の回答理由(自由回答)

Q4 の回答	理由(当社にて分類)
高くなった/ やや高くなった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属組織においてリスクリング施策を実現できるように思えた。(11 件) ・ 大学におけるリスクリングの取組について理解を深めることができた。(8 件) ・ 企業におけるリスクリングの取組について理解を深めることができた。(3 件) ・ 地域で一体となった取組について意識するようになった。(1 件) など
変わらない	<ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニティの主体は大学に限らない。(1 件) ・ リスクリングにおいて大学と連携する可能性は低い。(1 件) ・ 元々リスクリングに対する関心が高かった。(1 件) など

ク) 所属組織におけるリスキリング推進の課題(Q8)

所属組織におけるリスキリング推進の課題としては、「人材育成・能力開発を推進するための社内人材(メニュー開発、指導等)の不足」が37.7%と最多であり、「社員に人材育成・能力開発によって習得してほしいスキルが整理できていない」がほぼ同じ割合で続いた。⁷⁵

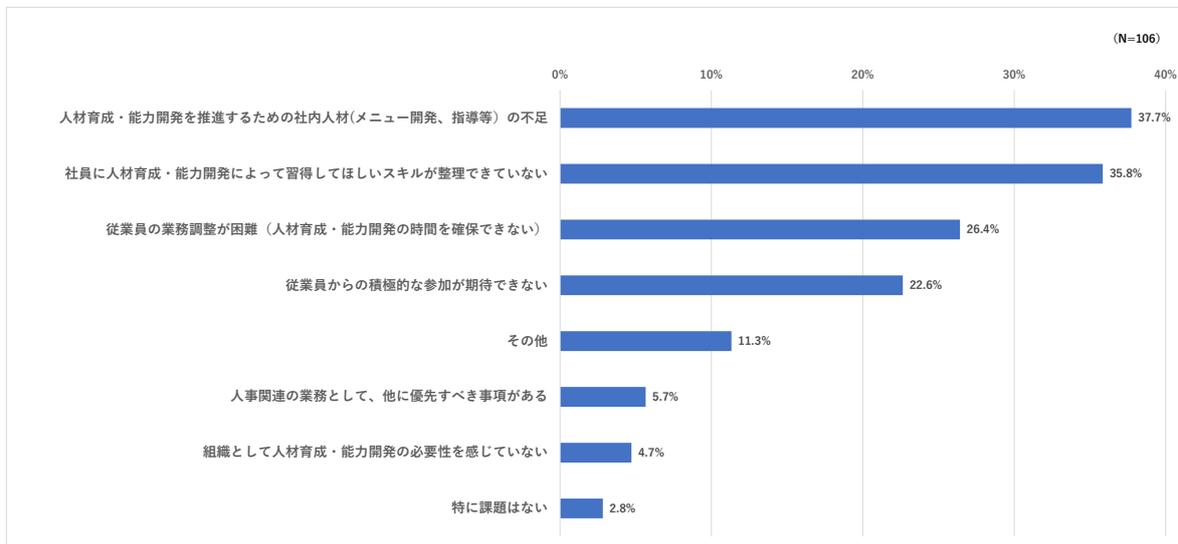


図 8-21 所属組織におけるリスキリング推進の課題(複数回答)

ケ) リスキリング実施経験(Q9)

セミナー参加者におけるリスキリング実施経験は、「書籍やインターネット等を活用した独自学習」「勤務先で開催された研修」「勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム」が6割前後で特に多く見られた。

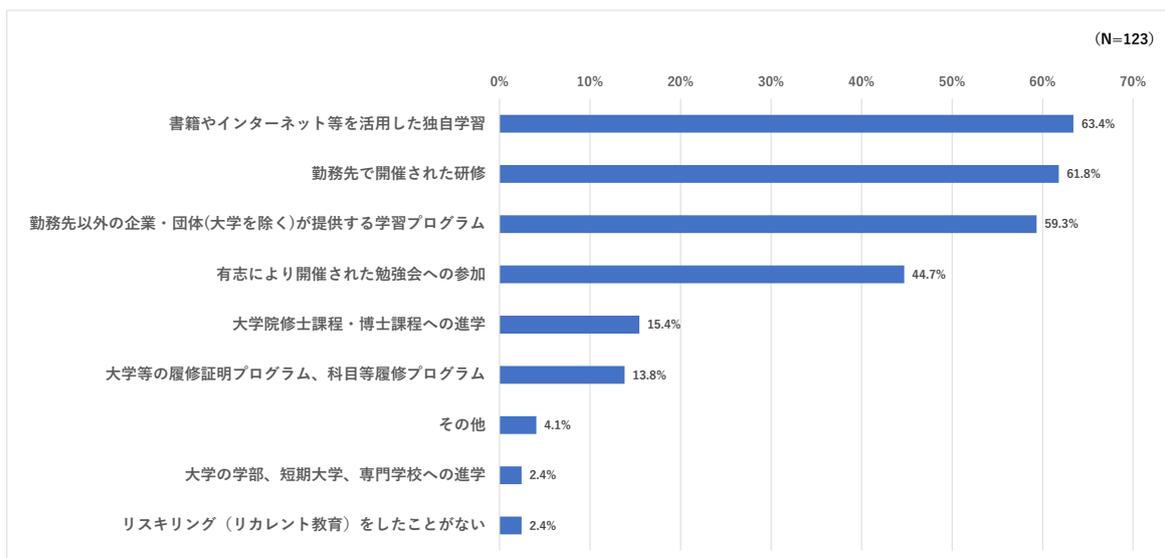


図 8-22 リスキリング実施経験(複数回答)

⁷⁵ 「リスキリングを推進する立場でない/組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

コ) リスキリング推進に当たって必要な情報(Q10)

リスキリング推進に当たって必要な情報としては、より具体的かつ、地方大学や中小企業等の幅広い事例に関するものが主に挙げられた。

主な回答は、表 8-18 のとおりである。

表 8-18 リスキリング推進に当たって必要な情報(自由回答)

リスキリング推進に当たって必要な情報(当社にて分類、重複あり)	
・	リスキリングに係る大学(地方含む)の具体的な取組事例や、企業と大学による連携事例(12件)
・	リスキリング実施者に関する追加的な分析・情報共有(学習履歴、実施後の処遇等)(8件)
・	リスキリングに関する追加的・継続的な情報提供(4件)
・	中小企業における具体的なリスキリング事例(3件)
・	リスキリングの情報が集約された講演やポータルサイトなど(3件)
・	企業等におけるリスキリングのニーズ(3件) など

b. クロス集計

ア) セミナー参加方法【事前・Q1】×セミナー満足度【事後・Q1】

セミナー満足度について参加方法別に確認すると、現地参加の場合は全員が「満足」「やや満足」と回答したのに対し、オンライン参加の場合は「やや不満」「不満」がそれぞれ0.9%であった。

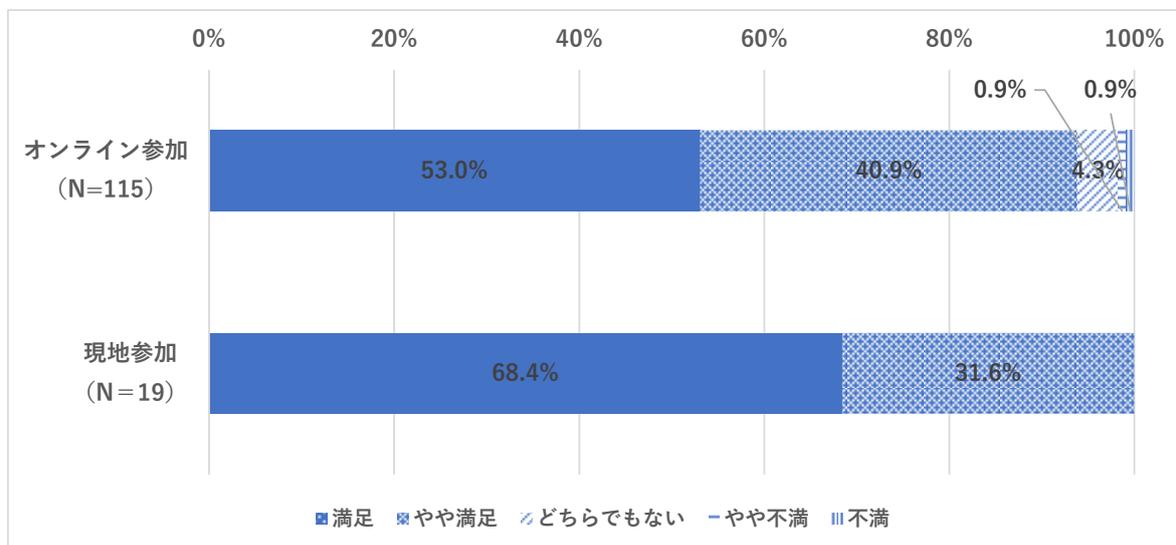


図 8-23 セミナー参加方法【事前・Q1】×セミナー満足度【事後・Q1】

イ) セミナー参加理由【事前・Q2】×セミナー満足度【事後・Q1】

セミナー満足度を参加理由別に確認すると、「有識者によるレクチャーに関心があるから」「その他」においては、全員が「満足」「やや満足」と回答していた。全ての参加理由において、「満足」「やや満足」と回答した割合は9割を上回っていた。

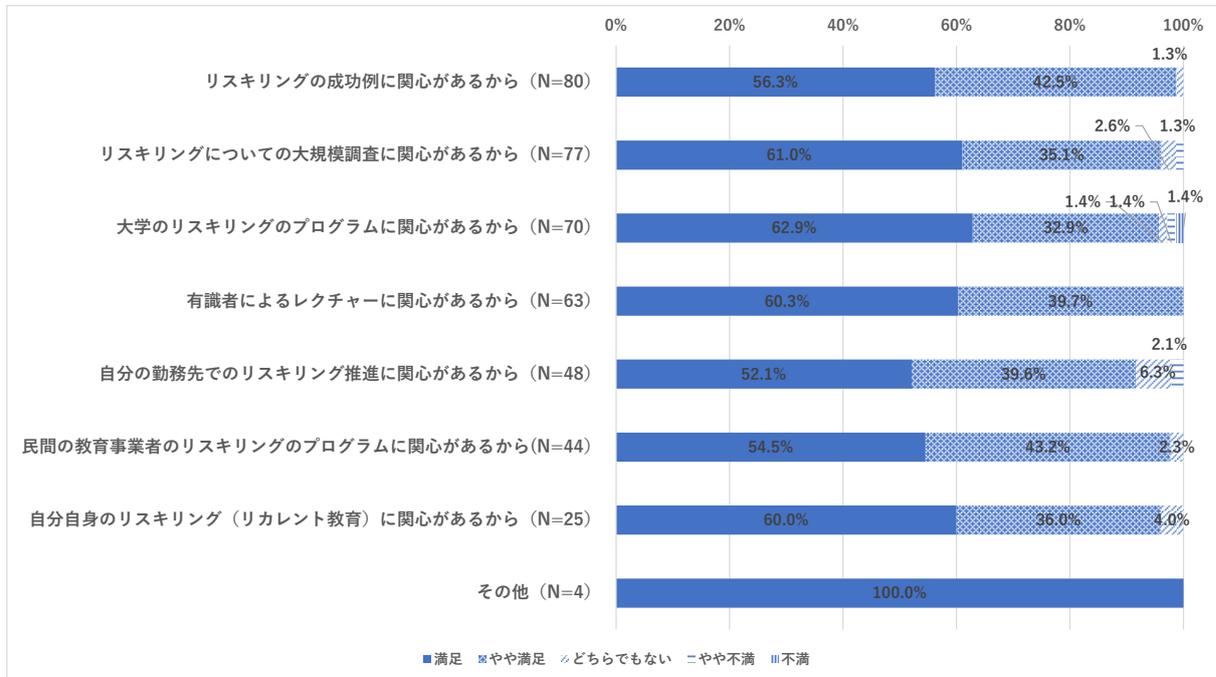


図 8-24 セミナー参加理由【事前・Q2】×セミナー満足度【事後・Q1】

ウ) 参考になったプログラム【事後・Q2】× セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか【事後・Q4】

参考になったプログラムへの回答ごとに「セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか」という問いへの回答を確認した。「リカレント教育・リスクリング関連の調査結果紹介(パーソル総研 小林氏、三菱総研)」と回答した場合と「リカレント教育・リスクリング関連の事例紹介(ベネッセ 藤井氏、三重大学 青木氏・富士電機 出野氏)」と回答した場合それぞれについて、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した割合はおおよそ合計 80%と、同程度であった。⁷⁶

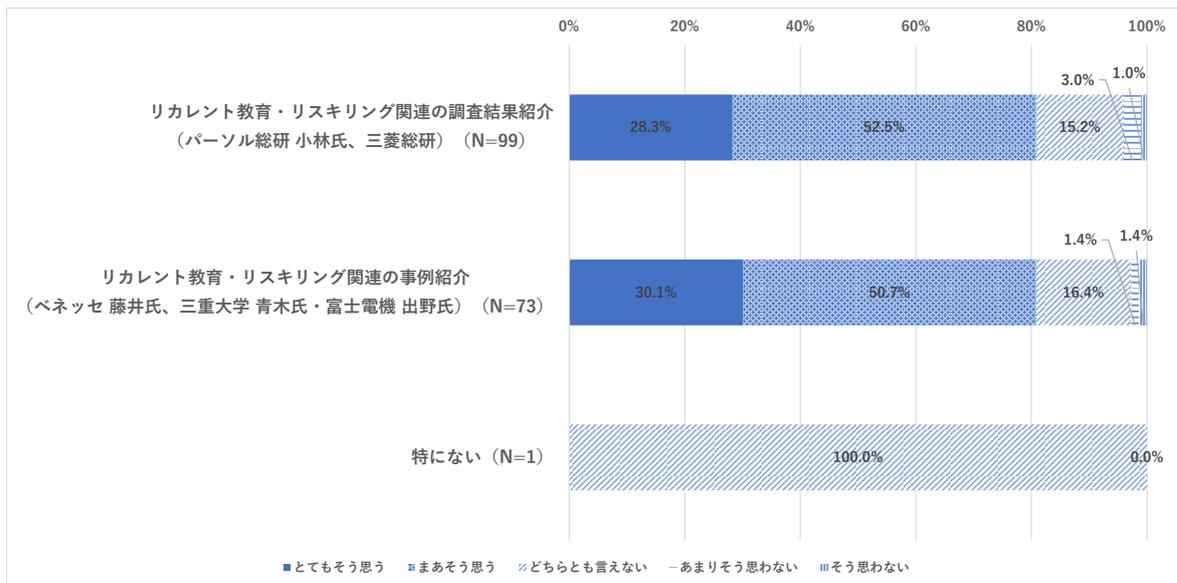


図 8-25 参考になったプログラム【事後・Q2】×
セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるか【事後・Q4】

⁷⁶ 事後アンケート Q4 について、「リスクリングを推進する立場でない／組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

エ) 所属組織におけるリスクリング推進の課題【事後・Q8】×セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に活かせるか【事後・Q4】

所属組織におけるリスクリング推進の課題ごとに「セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に活かせるか」という問いへの回答を確認した。「従業員の業務調整が困難(人材育成・能力開発の時間を確保できない)」と回答した場合は、「とてもそう思う」「まあそう思う」の割合が合計 90%程度であったが、それ以外については、いずれも合計 70%台であった。⁷⁷

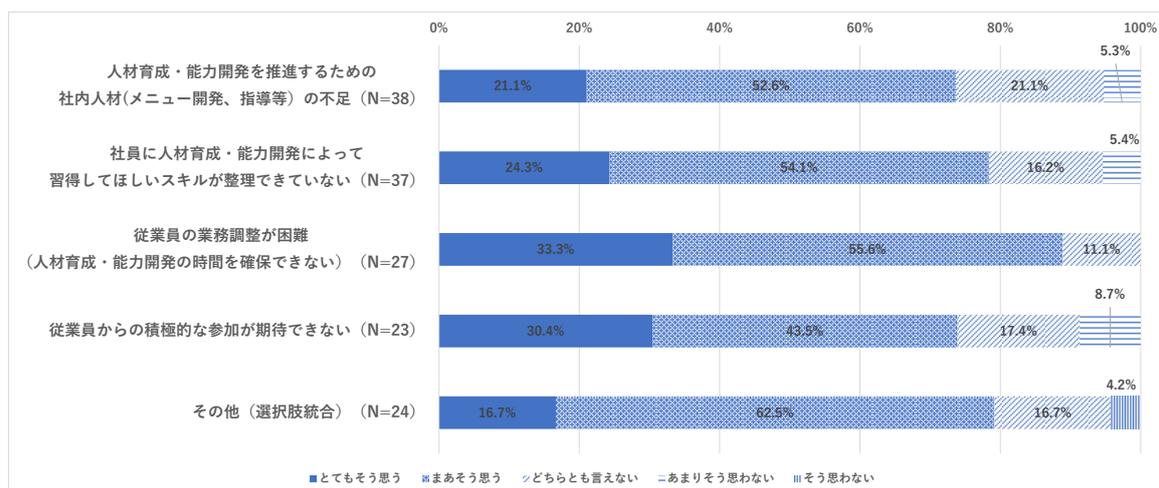


図 8-26 所属組織におけるリスクリング推進の課題【事後・Q8】×セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に活かせるか【事後・Q4】

⁷⁷ 事後アンケート Q8 の選択肢のうち、「その他」「人事関連の業務として、他に優先すべき事項がある」「組織として人材育成・能力開発の必要性を感じていない」「特に課題はない」は、「その他」として統合した。さらに、「リスクリングを推進する立場でない／組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

事後アンケート Q4 について、「リスクリングを推進する立場でない／組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

オ) リスキリング実施経験【事後・Q9】×セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか【事後・Q4】

回答者自身のこれまでのリスキリング実施経験ごとに「セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか」という問いへの回答を確認すると、「とてもそう思う」「まあそう思う」の合計は、「その他」を除いていずれも80%程度であり、実施経験ごとに大きな違いは見られなかった。

ただし、全体の回答数は少ないものの、「大学を活用した学習⁷⁸」「有志により開催された勉強会への参加」の経験がある場合は、「とてもそう思う」の回答割合が40%前後となり、他の回答と比較して高い数値であった。

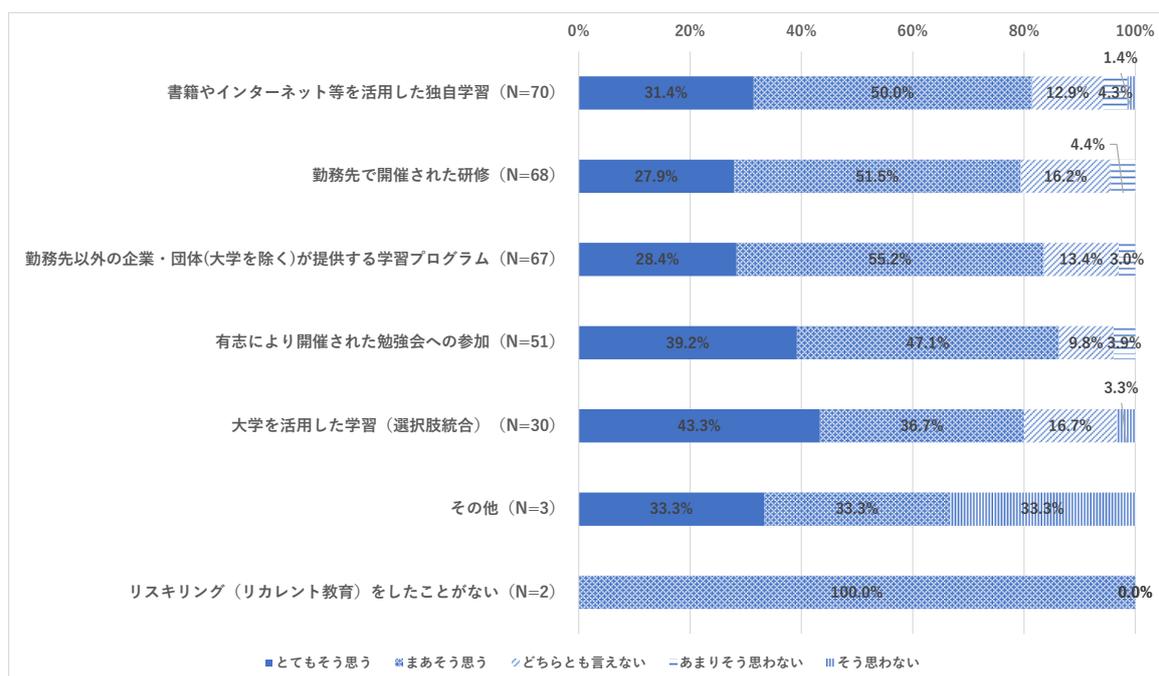


図 8-27 リスキリング実施経験【事後・Q9】×
セミナー内容を所属組織のリスキリング推進に生かせるか【事後・Q4】

⁷⁸ 事後アンケート Q9 の選択肢のうち、「大学院修士課程・博士課程への進学」「大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム」「大学の学部、短期大学、専門学校への進学」は、「大学を活用した学習」として統合した。

事後アンケート Q4 について、「リスキリングを推進する立場でない／組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

カ) 参考になったプログラム【事後・Q2】×所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化【事後・Q6】

参考になったプログラムへの回答ごとにセミナー受講後の大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化を確認すると、「リカレント教育・リスクリング関連の調査結果紹介(パーソル総研 小林氏、三菱総研)」と回答した場合と「リカレント教育・リスクリング関連の事例紹介(ベネッセ 藤井氏、三重大学 青木氏・富士電機 出野氏)」と回答した場合それぞれについて、「高くなった」「やや高くなった」と回答した割合は合計 80%程度と、大きな差は見られなかった。⁷⁹

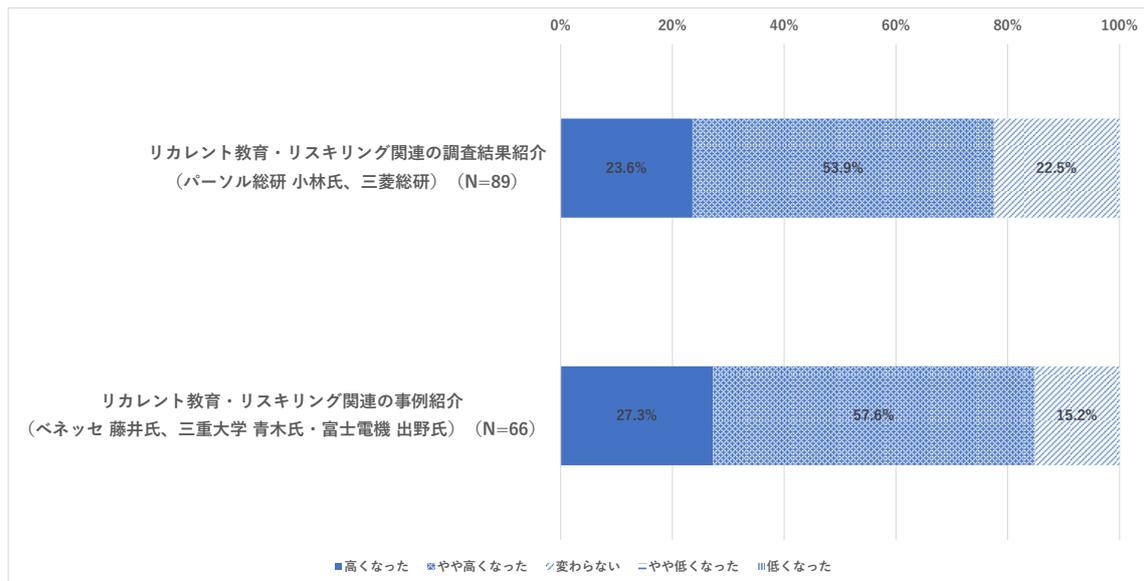


図 8-28 参考になったプログラム【事後・Q2】×所属組織における大学等を活用したリスクリング推進の意欲変化【事後・Q6】

⁷⁹ 事後アンケート Q6 について、「大学等に所属している／リスクリングを推進する立場でない／組織に所属していない」の回答は集計対象から除いた。

8.4.5 得られた示唆

本セミナーを実施し、参加者アンケートを分析した結果、以下のような示唆が得られた。

(1) 産学連携のコーディネーター人材の重要性

本セミナーのプログラムのうち、富士電機と三重大学の産学連携に係る事例については、一般に人事部で主導されることが多い従業員リスクリングを、リスクリングの重要性を深く理解する事業部門の担当者が主導すること、また、産学連携に精通している人材・体制が企業と大学の両方で整備されていたことが特徴であった。

また、セミナー参加者のアンケートからは、「人材育成・能力開発を推進するための社内人材(メニュー開発、指導等)の不足」が課題として最も多く挙げられていたことからわかるように、組織内のリスクリングを推進する人材が強く求められている。

このことから、産学連携でリスクリングを推進する上では、その連携を媒介するコーディネートを担う人材が求められること、さらに、組織内のリスクリングの推進主体として、大学等でのリスクリングを実施した経験者など、リスクリングの意義を深く理解する人材が重要であることが示唆された。

なお、アンケートにおいては、「大学を活用した学習」「有志により開催された勉強会への参加」など、自発的にリスクリングを実施した経験がある者の方が、今回のセミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるかという問いに対してより積極的な回答をしていた。回答数自体が少ないため、この結果のみから敷衍することは難しいが、自発的にリスクリングに取り組む者の方が、所属組織におけるリスクリング推進に対してより前向きに取り組める可能性がある。

(2) より具体的かつ実践的な事例の紹介の必要性

セミナー参加者のアンケートによれば、リスクリング推進に当たって求める情報として、リスクリングに係る大学(地方含む)の具体的な取組事例や企業と大学による連携事例に対する意見が多かった。また、セミナー内容を所属組織のリスクリング推進に生かせるかという問いに対して積極的な回答をした理由として、リスクリングに係る先進事例から取組のヒントを得ることができたからという回答が非常に多い結果となった。

また、リスクリング推進に当たって必要な情報として、中小企業における具体的なリスクリング事例を求める意見も一部見られた。

上記を踏まえると、今後産学連携のリスクリングの取組を推進するためには、大学や企業の置かれている状況、規模等に応じて、より具体的かつ実際の取組への意欲を喚起するような実践的な事例についての、具体的な解説を提供することが求められる可能性がある。

8.5 普及啓発方策の検討

これまでの調査研究や普及啓発の試行を踏まえ、今後の日本社会におけるリカレント教育／リスキリングの促進に向けた普及啓発方策を検討する。

8.5.1 普及啓発の検討プロセスの整理

本事業では、①社会人等、②企業等、③大学等のそれぞれでセグメントやプロセスを整理した上で、普及啓発方策を検討する。以下、それぞれのセグメントやプロセスについて述べる。

(1) 社会人等

社会人等アンケート調査では、「学習経験」×「学習意欲」で社会人等セグメントを整理した「社会人の学びに関する意識調査 2022」(ベネッセコーポレーション)を参考に、リカレント教育の取組状況×今後の取組意向から以下のように社会人等のセグメントを整理した。その上で、今後の取組意向に影響する阻害・促進要因(全体、リカレント教育の種類別)となりうる要素を特定したところである。

今後のリカレント教育の取組意向

		あり	なし
リカレント教育の取組状況	あり	リカレント教育の実施経験があり、 今後の取組意向もある社会人等 58,569人 (42.2%) A	リカレント教育の実施経験はあるが、 今後の取組意向はない社会人等 24,224人 (17.4%) B
	なし	リカレント教育の実施経験はないが、 今後の取組意向がある社会人等 10,502人 (7.6%) C	リカレント教育の実施経験がなく、 今後の取組意向もない社会人等 45,567人 (32.8%) D

※「勤務先で開催された研修」を除外し、「勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム」、「大学院修士課程・博士課程への進学」、「大学の学部、短期大学、専門学校への進学」、「大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム」、「有志により開催された勉強会への参加」、「書籍やインターネット等を活用した独自学習」に対する、リカレント教育の取組状況(SC7)と取組意向(SC8)をクロス集計

図 8-29 リカレント教育の取組状況と今後の取組意向の関係(再掲)

さらに、回帰的に分析し、リカレント教育の効果の整理(リカレント教育の種類別)と、効果につながりやすい取組を特定した。

したがって、社会人等に対する普及啓発方策を整理するときは、以下のセグメントやプロセスで検討すべきであると考えられる。

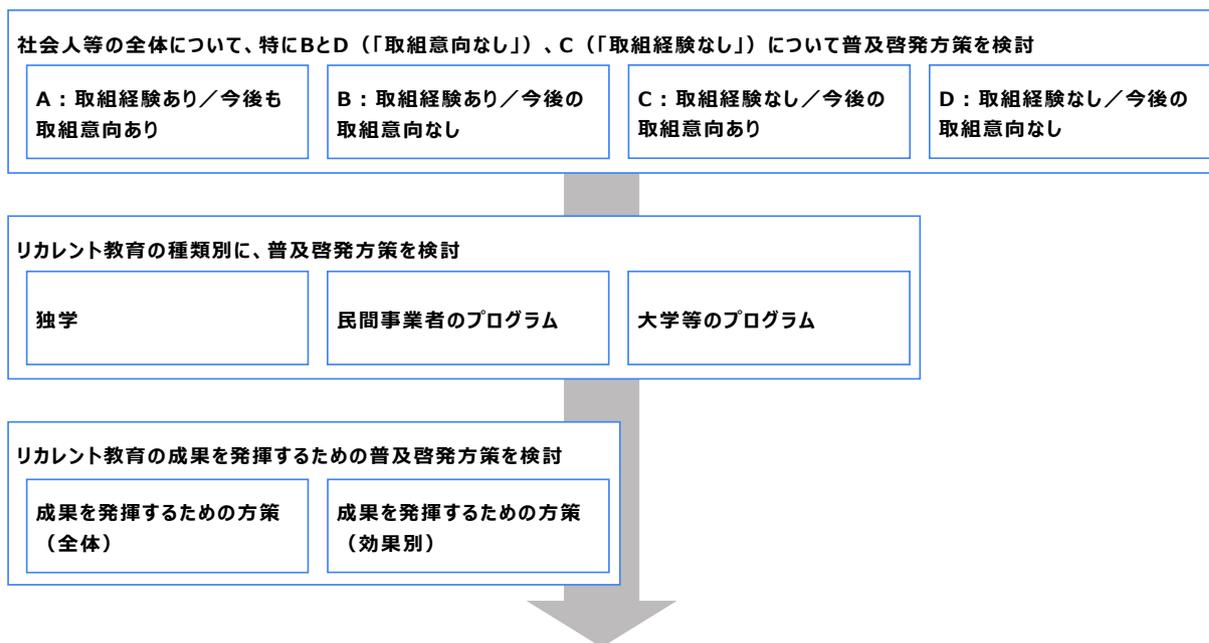


図 8-30 社会人等に対する普及啓発方の検討プロセス

(2) 企業等

企業等アンケートの回帰分析では「従業員個人に対する効果」と「勤務先(企業等)に対する効果」から企業等の取組を整理した。今回の効果に対する回帰的分析では、企業属性(業種、規模、外資/内資)による結果の違いはそれほど生じなかった。企業インタビューからも、企業ごとに必要な人材育成上の取組は多様である(業種、企業規模の共通性よりも各企業の違いの方が大きい可能性)ことも示唆された。

また、人材戦略の中で、人材育成(リスキリング)はあくまでも一つの手段でしかないこともインタビューからは指摘されているところである。さらに、経営戦略における人材戦略の位置づけも、企業によって異なっている。したがって、どのような人材戦略を持つべきかを明確化する機会や支援がまずもって重要である。

次に、リスキリングの効果によって、取組の影響度合いの大小が一部見られることから、企業自身が、自社ではリスキリングにどのような効果を期待するのかを明確化する機会や支援が最低限必要である可能性が高い。

なお、社会人アンケートでは「コミュニティへの参加」や「キャリアビジョンがあること」がリスキリング実施につながると示唆されているため、社内外のコミュニティへ従業員を巻き込んでいくことや、従業員がキャリアビジョンを持てるような支援を、全ての企業に対する普及啓発方策に取り込むことが有効であるといえる。

以上より、企業等の普及啓発方策を考える上では、企業の人的資本経営の考え方⁸⁰に沿って整理が

⁸⁰ 人的資本経営は、現在経済産業省によって「人的資本経営コンソーシアム」(<https://hcm-consortium.go.jp/>) (2024年2月29日閲覧)が運営されている。コンソーシアム加盟企業は「相当数の従業員を対象に人的資本に関する取組を行っていること」「有価証券報告書や統合報告書等で人的資本情報の開示を行っていること」等が求められるため、現時点では大企業が中心となっている。しかしながら、公益財団法人東京都中小企業振興公社では、中小企業等についても、人的資本経営に基づく人材育成支援が重要であるとして支援事業を行っている(https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/jinteki_shihon/index.html) (2024年2月29日閲覧)。

必要であるといえる。

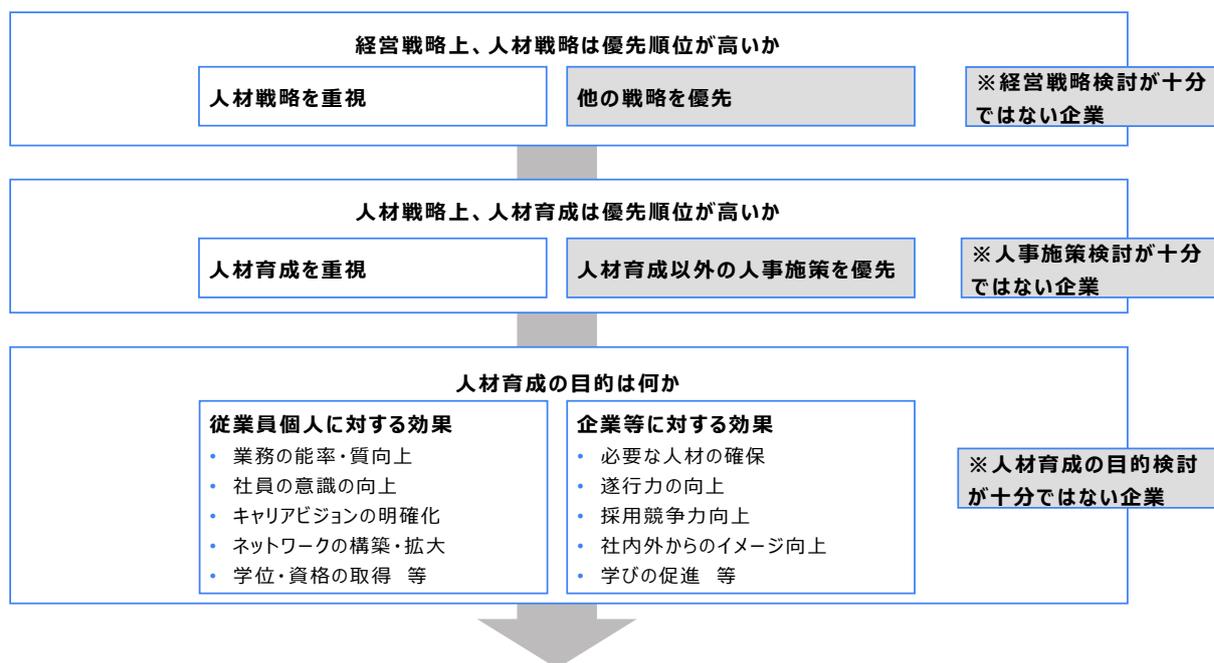


図 8-31 企業等に対する普及啓発方策の検討プロセス

(3) 大学等

まず、インタビュー(大学/企業/受講生等)、社会人等アンケート結果をもとに、大学等リカレント教育全体を促進するために必要な普及啓発方策を検討した。既に述べたように、インタビューからは、社会や企業等から大学等リカレント教育の認知がない、プログラムに積極的に協力する教員が少ない(大学内の理解が得られにくい)、企業等との調整役がない、財源が不足(受講料だけでは運営できない、行政からの補助金終了後の事業自走化のめどが立たない)等が大きな課題として浮かび上がった。大学等リカレント教育全体を促進するためには、この課題克服のための方策が必要である。

また、社会人等アンケートからは、リカレント教育の種類別の普及啓発の必要性も示唆された。具体的には、リカレント教育全体では「生成 AI の進化などにより危機感を感じたため」が学習理由として影響が大きかった。環境要因としては「コミュニティへの参加」と「キャリアビジョンがある」ことの影響力が強い。さらに大学等リカレント教育に進む者は、「勤務時間外で学習する意欲を持つことができる」とされていることも示されたところである。

さらに、大学等リカレント教育プログラム提供の経緯は大きく三つに分類できることも、大学等インタビューから確認ができた(①国の予算事業や補助事業がきっかけ、②リカレント教育・リスクリングに力を入れることを大学等として決定したことがきっかけ、③大学等のミッションや各学部・研究科の独自の事情が結果的にプログラムにつながった)。したがって、この経緯別の普及啓発方策も検討が必要である。

それらに加えて、大学等が提供するリカレント教育プログラムの対象(①主な対象が法人のリスクリング、②主な対象が個人)と、効果に結びつく取組についても、分析を行った。この結果も、普及啓発の方策検討の際には視点として追加が必要である。

したがって、大学等の普及啓発方策を考える上では、以下に沿って整理が必要であるといえる。

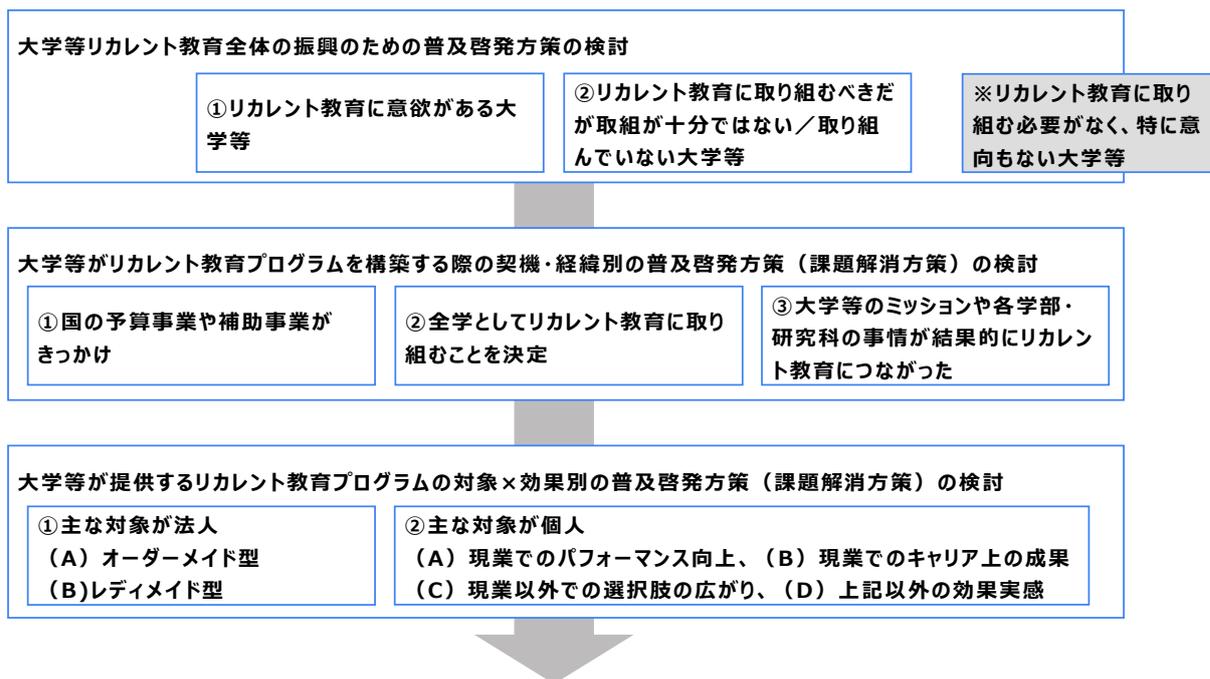


図 8-32 大学等に対する普及啓発方策の検討プロセス

8.5.2 普及啓発方策の主体／ステークホルダー

対象のセグメント、検討のプロセスに加えて、普及啓発方策の主体／ステークホルダーについても役割の整理が必要である。本事業では以下を想定した。

表 8-19 普及啓発方策のステークホルダーとその役割

主体・ステークホルダー	主な役割(例)
国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中長期的な日本社会のリカレント教育の方向性を示す ・ リカレント教育を促す法制度や環境を総合的に整備 ・ リカレント教育に投資を行う
地方自治体の就労支援、産業振興行政	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域のリカレント教育の方針を示す ・ 地域のリカレント教育を促す制度や環境を整備 ・ 地域のリカレント教育に投資を行う
高校までの学校教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育課程内外における成功体験を積ませる ・ キャリアをデザインする力を涵養する
大学等高等教育機関	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学びとキャリアを結びつける ・ 生涯を通じて学ぶ力を涵養する ・ 卒業生や地域社会に貢献できるリカレント教育の体制を整備する ・ 大学等が産業界や社会人にどのように貢献できるかをわかりやすく伝える ・ 生涯を通じた学びを促すコミュニティづくりを主導する
地域の社会教育施設 (地方自治体における社会教育行政)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校とは異なる形で、学びを促すコミュニティの場を提供する ・ 学校とは異なる形で、成功体験を積ませる ・ リカレント教育を希望する地域の大人や子どもを支援する
民間のリカレント教育事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人が受講しやすいプログラムやツールを開発する ・ プログラムの成果を可視化する
産業界、業界団体、職能団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各業界で必要な人材ニーズを明らかにする ・ 業界内の企業、社会人等に対して普及啓発を行う ・ 独力ではリカレント教育に取り組めない企業、社会人等を支援する
企業団体	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業(特に経営層)に対して普及啓発を行う ・ 独力ではリカレント教育に取り組めない企業、社会人等を支援する
企業(個社)の経営層	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人的資本経営に取り組む ・ 人材育成を重視する場合は、適切な投資を行う ・ 従業員の学びを促すコミュニティづくりを主導する
企業(個社)の人事、上長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人的資本経営に取り組む ・ 従業員の学びを促すコミュニティづくりを実装する ・ 従業員のキャリアデザインを積極的に支援する
キャリアコンサルティング業界	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアコンサルタントの能力開発において、リカレント教育の支援を行うための職能開発を支援
メディア	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会に向けてリカレント教育関連の情報を発信する
投資業界	<ul style="list-style-type: none"> ・ (主に大企業に向けて)人的資本経営の取組の文脈で、リスクリグ関連の取組に係る公開情報を評価、企業との対話を進める。
産学連携のコンソーシアム、プラットフォーム等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業界と大学等の調整やリカレント教育推進の企画を立案する ・ 個々の企業と大学等をつなぐ

8.5.3 有識者会議からのアイデア、意見

普及啓発方策については、有識者会議の委員からも積極的にアイデアをいただいた。以下に概要を示す。

- 本事業の成果の情報発信の方法
 - 事業成果をメディアを集めて解説するとよい。
 - 人事の施策は、概して環境の提供で終わってしまうことも多い。それだけではなく、キャリアビジョン検討やコミュニティ参加の促進が重要であることを知らせるだけでも企業の動きが変わるだろう。
- 大学以下の学校教育における取組の必要性
 - 将来を担う若者がどういうニーズを持っているか、どのように会社を選ぶかという情報を人事は重視する。中学生、高校生、大学生へのアプローチも検討いただくとよいのではないかと。
 - 学習が役に立った経験がない人は、生涯学習への参加率が低いことが理論的に知られている。学校教育段階で学習の有用感を抱けるようしなければならない。
- キャリアコンサルティングの活用
 - 個人が中長期的なキャリア選択を行う上で、キャリアコンサルティングやキャリアカウンセリングは有効な支援の一つである。一方、中長期的なキャリア選択の先にあるリスク支援は、キャリアコンサルタントにとっては新領域である。そのため、リスクテーマの選択と実行支援は、キャリアコンサルタントにとって今後重要なスキル開発テーマとなる。
- 動機づけ
 - 「生産性の向上」「経済成長」等の経済的合理性に依拠した外発的な動機付けによって、学習意欲を維持できるのかは疑問。個人の経験に根差した動機付けや、学習コミュニティから受ける刺激による動機付け、ウェルビーイングのような生きる本質・哲学に紐づけた動機付けなどが重要。誰でもアクセスできる公共図書館や公民館といった学習の場⁸¹が重要。
 - 多くの企業で、従業員間における学習への取組状況の二極化が起こっている。キャリアビジョンを持っている者がそもそも少ないため、手上げによる機会提供ではこれを解消できない。従業員の意思の尊重ではなく、意思の創発が重要である。
 - 内発的動機付け論に基づくリスク推進は、これ以上効果を出すのは難しい。(他)人を起点にした外発的動機付けが重要である。コミュニティを起点にしたある種の同調圧力のようなものを利用して学ばせていくことが重要だろう。ただし、コミュニティは所属して初めて良さに気づくものであり、ニーズやウォンツがあるわけではないので、仕組みづくりは難しい。大学が提供できる価値としても、キャンパスという物理的な場があることの価値は高い。

⁸¹ 委員はエリック・クリネンバーグ[2023]『集まる場所が必要だ 孤立を防ぎ、暮らしを守る「開かれた場」の社会学』英治出版に言及していた。

- 企業内での取組
 - 多くの企業では、上司が部下に対して成長支援を行うのが実態だろう。問題の本質は、上司がキャリア支援と業務の支援を別個に考えていることである。キャリア支援と業務支援は一体的に考えるべきである。日常業務や評価面談等の様々な場面で、ストレッチした目標を与えると、部下は足りないスキルを学習によって補いながら目標達成を目指す。目標を達成した部下は、成功体験を振り返ることで、学習への効力感を得るだろう。この循環を日常業務にいかにか組み込んでいくかが重要である。マネジメント研修のなかにも、このようなテーマが含まれていることは少ない。

- 企業への働きかけ
 - 企業の方と話すと、リスクリングした人材が流出しないかという懸念があると聞く。リスクリング人材の流出を防ぐ施策事例(リスクリングした人材の適切な部署への配置・昇進など)などを共有できると企業も安心して従業員のリスクリングに取り組めるのではないか。
 - 大学側に、アルムナイを生かすノウハウ等が蓄積されれば、企業の大学活用のインセンティブとなるのではないか。

- 産学連携のリスクリング推進方策
 - 日本の文脈で考えてみると、大学教員が兼務でコーディネーターの役割を担うには限界があるし、企業にとっても負荷は大きい。日本においてもコーディネート人材のプロを育てたい。人材サービスへの外注なども選択肢になるだろう。海外では使用者団体がこのような役回りを担っている。
 - 日本でも横断的なコミュニティがあるとよいだろう。大学はその意味では価値提供できるのではないか。

- 外部指標の重要性
 - 今回作成した取組指標を、外部指標にどのように取り入れるのかがポイントである。「くるみんマーク」のように、人材確保におけるブランディングに活用できるとよい。
 - 外部指標化できれば、企業が自己評価や点検に使うチェックリストとして、企業に対するアンケートの実施もできる。また、その結果は、データベース化して国から開示してはどうか。そうすることで投資家はそのデータを参照できるため、様々なインデックスが ESG 評価の一部として考慮されるようになるのではないか。健康経営に関するアンケートや企業情報の開示等の取組を参考にするのがよい。

- 企業の多様性への配慮
 - 企業がリスクリングを推進する際に、企業主導にするか、従業員主導とするかについては、従業員の主体性によって状況が変わる。主体性の強さは職種や業界による部分もある。一般化は難しく、企業が置かれている状況によってどのようなリスクリングの進め方が適切か分かれる。

- 企業のビジョン(方向感)があった上で従業員の主体性に任せることが重要である。最終的にはこの主体性をどう醸成するかがポイントである。
- リスキリングの実態の可視化も重要である。効果として何を捉えるのか、捉える効果のスパンの設定は、個社の事情によるだろう。一般化できることと、できないことを整理する必要がある。

- 大学等の取組の方向性

- 企業や社会人は高等教育に対して最先端のテーマで仕事に使えるプログラムを求めているのに対して、大学は専門的な内容や追及した研究・実践を提供したいと考えており、このギャップが大きい。
- 大学は、地域に根差したコミュニティをつくることができ、地域単位で学習を継続させることができるという強みがある。キャンパスやコミュニティを生かして、仕事に直結する学びを大学が提供できるかどうか重要であり、大学側がそれに取り組みたいかを問うときである。その上で、意欲的な大学に対しては、財政的な支援が必要と考える。大学の自律性に任せるのみでは進んでいかないのではないかと。

8.5.4 セグメント別、ステークホルダー別の普及啓発方策

以上を踏まえ、普及啓発方策を以下のとおり取りまとめた。

対象	対象者自身が行う取組含む （対象者自身が行う取組含む）	方策の実施主体、ステークホルダー											その他				
		国 教育行政	国 雇用労働行政	国 産業振興行政	自治体 雇用労働行政等	学校教育	大学等	社会教育施設	民間教育事業者	産業界等	企業団体	企業経営者 上級		企業人事			
その他の方策																	
	大学と企業の双方に、双方の事情や慣習の違いをよく知り、その調整ができる人材を発掘・育成する																
	産学連携でリカレント教育を進めるコンソーシアムやプラットフォームを構築する	●	●	●	●					●	●	●	●	●	●	●	●
	産学連携のコンソーシアムに参加している大学等、企業等の中で、リカレント教育プログラムへの受講生流通を積極的に行う	●	●	●	●					●	●	●	●	●	●	●	●
	メディア等を通じた情報発信	●															職業実践 メディア
	リカレント教育の受講前に、キャリア・デザインの設計支援を受けられる仕組みを整備する	●	●	●	●					●							キャリアコン ソシアム 連携
	産業界や職能団体が、5～10年スパンで求める人材像や能力・スキルの提示を行う	●	●	●	●								●				
	将来的に求められる方策	●															
	産業界や企業団体と教育プログラム提供者が、継続的に日本の人材育成について検討する場を設置する	●	●	●	●					●	●	●	●	●	●	●	●

図 8-33 普及啓発方策

8.6 全体のまとめ

ここでは、これまでの調査研究を簡潔に振り返り、本事業のまとめを行う。

8.6.1 各主体のセグメント別の動機・障壁の探索、リカレント教育の取組につながる指標の特定

本事業ではアンケート調査及びその分析を通じて、社会人・企業・大学等のセグメントを分類し、セグメント別に、それぞれの主体がリカレント教育(リスキリング)に取り組む(社員リスキリングを支援する、教育プログラムを提供する)際の動機や、取り組まない際の障壁を明らかとした。また、調査結果の回帰的な分析を通じて、リカレント教育(リスキリング)の取組につながる指標を特定した。

特に注目すべきなのは、先行調査研究でいわれてきたリカレント教育に係る阻害要因のさらに背景についての分析である。例えば、リカレント教育に社会人を向かわせる環境要因としては、職場の学びを推奨する環境等ではなく、「コミュニティへの参加」と「キャリアビジョンがある」ことの影響力が強いことなどを明らかとした。この調査結果は本事業の調査分析の基底となり、企業等、大学等のアンケート調査の分析結果においても同種の示唆が見出された。本事業では、各主体をリカレント教育へ促すための取組を探索することを目的として実施されたが、この示唆を生かした取組が、各主体に対して、又は、各主体において行われることが有益であることが示された。

8.6.2 各主体がリカレント教育から受けている効果の把握、効果につながる指標の特定

リカレント教育の分析に加えて、各主体がリカレント教育から受けている効果についても分析を行った。アンケート調査に加えて、インタビュー調査結果も併せて、社会人・企業・大学等の各主体がリカレント教育(リスキリング)の実施(社員リスキリングの支援、教育プログラムの提供)からどのような効果を得ているのかを分析し、整理した。また、調査結果の回帰的な分析を通じて、リカレント教育(リスキリング)の効果につながる指標を特定した。

ここでも様々な示唆が導き出されたところであるが、取組の指標同様、社会人の場合、リカレント教育の違いによって得られる成果にも違いが出ること、特に大学でのリカレント教育からは「現在の仕事以外でキャリアの選択肢が広がること」という成果が得られていることが確認された。また、リカレント教育の成果を得るためには、リカレント教育全体を通じて、「キャリアビジョンがある」ことと「学習することが役に立つと思っている」ことの影響力が極めて大きいことも指摘することができた。さらに、仕事(現在の仕事及び現在の仕事以外のキャリア)に対する成果を得るためには、ここでもコミュニティ参加の影響力があることも確認した。

また、企業等や大学等でリカレント教育(リスキリング)を支援又はプログラムを提供することで、それぞれの主体に効果がもたらされるには、企業等においては社内外のコミュニティづくりやそれらへの参画を促す仕組み、キャリアについての対話等を提供することが有効である可能性、大学等においては、大学ならではのプログラム(汎用的コンピテンシー育成目的で、体系的なプログラム)、学びの継続のための支援を提供することが有効である可能性なども確認された。

これまでリカレント教育(リスキリング)の推進に当たっては、リカレント教育をした社員が離職してしまうことへの疑いや、リカレント教育(リスキリング)の成果が出るかどうかわからない(仕事やキャリアに役立つか

どうかわからない)ことなどが阻害要因とされてきた。しかしながら、本事業で提示したリカレント教育の成果や効果を出すための取組は、離職ではなく逆に支援してくれる企業へのエンゲージメントを高める可能性があり、また、財務的なコストではなく企業上長や人事担当者の創意工夫や部下支援の人事スキルの向上等によって対応できることが示されたのではないだろうか。特に、成果を出す(可視化する)ための取組として、リスクリングを行った社員の待遇を上げるという企業等にとって負担の大きな取組がいわれている中で、上記のような取組みは「明日からでも企業がやってみようと思える」スモールステップなのではないかと考えられる。

なお、企業等という主体については重要な留意事項があることも、既に本事業では確認済みである。それは、リスクリングはあくまでも企業等の人事戦略の中の一つの方策であり、また、人事戦略もまた、企業等にとっては経営戦略の一つでしかないということである。近年企業等から注目を集める人的資本経営は、人事戦略こそが経営戦略として最重要なものであるという考え方であるため、人的資本経営を重視する企業等にとっては本事業で示唆した取組は有益なものとして参照されるべきと考えるが、そうであってもなお、リスクリングはあくまでも他の人事戦略上の方策と組み合わせられて初めて効果が発揮されるものであることを忘れてはならない。企業等と連携してリカレント教育プログラムの提供を考えている大学等においては、こうした企業等の戦略的な行動を理解しようと努めることが極めて重要である。企業等とは異なる組織の論理や常識の下にある大学等にとっては、企業等の行動を理解することは難易度が高いものであると考えられるが、大学等は社会人以外の学生についても企業等に輩出しているため、リカレント教育の文脈に限らず企業等の人材育成のロジックを理解することは十分有益である。早急に取り組むことが求められる。

ただし、このような大学等にとって「これまでに十分やることがない難易度の高いこと」に挑戦するよりも前に、まず大学等は、社会人以外の高校卒業者等の学生には当然のものとして提供している、大学にしか提供できないプログラムや学修支援の取組を、社会人にも提供することを早急に検討すべきである。リカレント教育に取り組みたい大学等は、社会人を「育成すべき存在」として真摯に捉えることから、取組を開始すべきである。

8.6.3 対象別の普及啓発の試行、普及啓発方策の検討

本事業では、事業成果を活用し、普及啓発を試行的に実施した。有識者会議では、具体例の解説や調査結果を説明していくことが有効である旨の意見があったため、主に事例提供や講演を提供するタイプのセミナーを、対象者別に内容を変えるほか、開催形態や日時も変えて複数実施した。また、参加者アンケートを事前と事後の2回実施し、単純集計のほか、セミナーの事前・事後でどのようにリカレント教育に対する意欲が変化したかについて分析した。

まず、実施形態としていずれもオンラインを取り入れたが、オンラインであることで多数の参加登録があった。普及啓発に当たってはオンライン配信を活用することが極めて重要であることがわかる。ただし、対面も取り入れたハイブリッド型のイベントにおいては、オンラインの参加者よりも対面の参加者の方が満足度が高かったことも注目すべきである。対面の参加者の数が少なかったことから、この結果を一般的に敷衍することは難しいが、セミナー終了後の名刺交換や意見交換は闊達に行われ、約1時間程度参加者同士が会場に留まった。このことから、元々リカレント教育に対する意欲や課題意識が明確な参加者に対しては、対面も取り入れるなど多様な普及啓発イベントが必要であることがわかった。

さらに、本事業の調査分析や有識者会議での検討も踏まえ、普及啓発方策を整理した。その際には、

全ての社会人等、企業等、大学等がリカレント教育に取り組む必要はないことを前提として、本事業の成果に基づきセグメントやプロセスを分けながら方策を整理した。図 8-33 に示したように、普及啓発方策を検討する上では段階的なプロセスがあること、多様なステークホルダーが多様な方策でアプローチすることなどを想定することが必要である。また、社会人・企業・大学等の主体以外にも、それらを巻き込んでいくためのプラットフォームやコンソーシアムを想定することも有効であることを示した。一つの企業・大学等ではリカレント教育に取り組むことができない場合であっても、産業界や行政がリーダーシップを発揮することで、リカレント教育への意欲を喚起しうる可能性がある。今後は、本事業で整理した普及啓発方策を実証的に検証していくフェーズが重要である。

8.6.4 大学等がリカレント教育・リスキリングにおいて果たす役割

最後に、大学等がリカレント教育・リスキリングにおいて果たす役割について考察する。本事業開始前には、昨今のリスキリング・ブームにおいてよくいわれている IT やデジタルのスキルに注目が集まると考えていたが、実際に調査をしてみると、社会人等や企業等は個別のスキルや知識だけではなく、より汎用的なコンピテンシーも求めていることがわかった。デジタルスキルを習得する大学等のプログラムを活用している企業等も、単なる知識やスキルではなく、大学等が提供するハイレベルで体系的な学びに満足を示していた。このことから、日本社会のリスキリングのニーズと、大学等が「提供しうる」学びはおおむね一致しているといえる。

しかしながら、実際に大学等が提供しているプログラムは、受講生の効果につながっていないものがあつた。また、社会人等、企業等において、大学等のプログラムを活用している割合は極めて低かつた。このことから、大学等が「実際に提供している」プログラムの多くは、社会人・企業等のニーズに 대응できていない、もしくは社会人・企業等に「大学等に何ができるかが知られていない」という可能性が指摘できる。実際、リスキリングに意欲的な企業等へのインタビューの中で、インタビュー実施者が実際の大学等のプログラムについて話題提供すると、企業等の側からはまさにそうしたプログラムを求めているが、そうした情報がどこで入手できるのかわからない、という指摘があつた。このことから、大学等は「日本社会のリカレント教育・リスキリングに十分に貢献できるはずなのに、実際には貢献できている例は少ない」という状況にあるといえる。

有識者会議においてこの可能性と実態の間の乖離について検討したところ、委員から、次のような要因の可能性が指摘された。まず、大学等だけでは育成すべき人材像を設定することができないという要因である。これを解消するためには、行政や産業界が、人材の需給の見通しや新旧の産業振興の方向性を示した上で、育成すべき人材像を教育機関側に提示することを試みる必要がある。このとき参考となるのは、米国のコミュニティ・カレッジにおける産学社連携による協同教育(CO-OP 教育)や英国のアプレンティス制度等の海外の取組である⁸²。日本とは労働雇用行政や雇用慣行についての考え方が異なる海外の事例をそのまま取り込むことは難しいが、一部の業界と大学等でモデル的に実証を行うことは有用であると考えられる。そうした取組が行政主導で行われ、そこへ社会人・企業・大学等を巻き込んでいくことで、上記で指摘した乖離が埋められていく可能性がある。さらに、こうした取組において、産業界や地域のリカレント教育の「場」となりうるのは、地域社会を支える大学等にしかできない役割である。大学等が単なるプ

⁸² 本報告書「文献調査」の 3.2.2 (2) 参照。

プログラム提供機関ではなく、その多様な教育機能や施設をいかに社会人や企業等、地域社会や産業界に提供できるかを真剣に検討すべきときがきたといえる。

また、大学等の可能性と実態の乖離の解消のためには、卒業生の学び直しニーズに着目することが有用であるという指摘も委員より行われた。毎年度卒業していく卒業生は、大学等にとって最も身近な「社会人」である。この自校の卒業生が社会人としてどのような課題に直面するか、大学等に戻ってきてもらうことでその課題をどのように乗り越えることができるかについて、大学等は十分に検討できていない可能性がある。送り出した卒業生と真摯に向き合うことから、リカレント教育の需要は生まれるはずであり、その需要から大学等が自校を卒業した「社会人」のニーズに応えるプログラムを生み出すことも可能である。もちろんその際に、大学等が企業等の人材育成のサイクルを理解する必要があり、大学等によってはリカレント教育の担当部署の教職員だけではそうした理解が難しい可能性がある。大学等の中で産学連携の経験を有する教職員、企業を専門に研究している教員、産学をつなぐコーディネーター人材等の発掘・育成・活用も併せて重要である。

このように、大学等が日本社会のリカレント教育に貢献可能な点を示してきた。また、8.6.2 においても、大学等が取り組むべきことについて述べた。こうした貢献や取組においては、大学等が発想を転換し、学内の教育リソースの配分を再検討する必要があるだろう。しかしながら、大学等単独ではそうした発想の転換やリソースの再配分を行うことが難しいことも現実である。そのため、大学行政の役割は極めて重要であるといえる。まず、経常費や補助金の配分原則において、社会人学生／受講生の人数を重視することなどを通じて、大学等の意識を啓発していくことを検討すべきである。本事業の有識者会議委員からは、社会人学生数／受講生数の算定がたとえ一定期間に限定されていたとしても、その政策効果は大きいのではないかという指摘があった。というのは、育成対象として社会人と真摯に向き合う経験さえすれば、大学等教員が変わり、ひいては大学等が変わることが期待されるためである。

また、大学等が社会人に関わる際に、個別の大学等のみでは十分に社会人と向き合うことができない可能性がある。特に地方では、社会人の学び直し意欲がまだ十分に喚起されておらず、社会人の学びのニーズを捉えることが難しいためである。したがって、大学等が複数で社会人と関わっていくプラットフォーム等の展開が有益であるという指摘が複数の委員より行われた。現在、文部科学省によってリカレント教育のためのプラットフォーム構築事業⁸³が行われているところであるが、その取組は極めて大きな効果が期待できるといえる。これらのプラットフォーム構築においては大学等間の意欲やリカレント教育に対する考え方に違いがあると考えられるため、取組の推進は多様な形で実証検証されることが望ましい。例えば、社会人等だけではなく、一般の学生もプログラムに参画し、大学等全体の教育力を高める取組なども有効である可能性が委員からは指摘されているところである。リカレント教育に取り組む切り口は様々であるべきであり、その中で考え方や温度感が合う大学等同士や他のステークホルダーが徐々にリカレント教育に取り組む地域体制を構築していくことが、今後の日本社会のリカレント教育の推進の新しい姿ではないかと考えられる。そして中長期的には、大学等以外の社会教育施設や民間の事業者も巻き込み、高等教育に参画していない(できなかった)地域社会の社会人等も包摂していくようなリカレント教育のデザイ

⁸³ 文部科学省「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」。令和4年度の採択機関による取組概要は同省 HP「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業採択先機関取組概要」(https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_00006.html) (2024年2月29日閲覧) 参照。令和5年度も採択予定である(同省 HP「令和5年度「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」(https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_00016.html) (2024年2月29日閲覧)。

ンを実現することも求められる。大学等が核となった地域のプラットフォームが実現すれば、4.2.7 (3)で指摘した雇用形態によるリカレント教育への取組の差なども解消されていく可能性がある。大学等には、こうした幅広い視野をもってリカレント教育に取り組むことが期待される。

本文中で示した文献以外の参考文献

- (1) 今津孝次郎・加藤潤編[2023]『人生 100 年時代に「学び直し」を問う』東信堂
- (2) 岩崎久美子[2020]『「学び直し」に至る施策の変遷』日本労働研究雑誌 62(8) 4-14
- (3) 後藤宗明[2022]『自分のスキルをアップデートし続けるリスキリング』株式会社日本能率協会マネジメントセンター
- (4) 小林祐児[2023]『リスキリングは経営課題』光文社新書
- (5) 日本経済団体連合会[2023]「2022 年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/003.pdf>(2024 年 2 月 29 日閲覧)
- (6) 日本経済団体連合会[2021]『大学等が実施するリカレント教育に関するアンケート調査』結果報告」
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/017.pdf>(2024 年 2 月 29 日閲覧)
- (7) 三輪建二[2023]『わかりやすい省察的实践』医学書院
- (8) 山田久[2016]『失業なき雇用流動化ー成長への新たな労働市場改革』慶応義塾大学出版会

添付資料

- 社会人等アンケート調査票
- 企業等アンケート調査票
- 大学等アンケート調査票

社会人等アンケート調査票(スクリーニング調査)

対象外条件 SC2_1 < 20 または SC2_1 > 65 (即時回答終了)

対象外条件 SC3 = 「9. 学生」 ~ 「11. 無職」 (即時回答終了)

アンケート画面開始

Page 1

SC1 必須設定 回答必須

SC1

あなたの性別をお答えください。

- 1 男性
- 2 女性

次へ

0 50 100(%)

SC2 対象外条件 SC2_1 < 20 または SC2_1 > 65 (即時回答終了)

- カテゴリ 1.歳

必須設定 回答必須

回答制御 回答範囲「0~99」に該当しない場合はアラートを表示

SC2

あなたの年齢をお知らせください。

歳

次へ

0

50

100(%)

SC3

必須設定 回答必須

対象外条件 SC3 = 「9. 学生」～「11. 無職」(即時回答終了)

- カテゴリ 12.その他

- カテゴリ 12.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

SC3

あなたのご職業をお答えください。

- 1 会社代表者・団体代表者
- 2 会社役員・団体役員
- 3 会社員・団体職員(オフィス勤務)
- 4 会社員・団体職員(現場勤務)
- 5 嘱託社員・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト
- 6 公務員
- 7 自営業主
- 8 自由業・フリーランス(開業医、著述家、ITエンジニア等)
- 9 学生
- 10 専業主婦・主夫
- 11 無職
- 12 その他

次へ

0

50

100(%)

SC4

必須設定 回答必須

- カテゴリ 20.その他

- カテゴリ 20.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

SC4

あなたの業種をお答えください。

- 1 農業, 林業
- 2 漁業
- 3 鉱業, 採石業, 砂利採取業
- 4 建設業
- 5 製造業
- 6 電気・ガス・熱供給・水道業
- 7 情報通信業
- 8 運輸業, 郵便業
- 9 卸売業, 小売業
- 10 金融業, 保険業
- 11 不動産業, 物品賃貸業
- 12 学術研究, 専門・技術サービス業
- 13 宿泊業, 飲食サービス業
- 14 生活関連サービス業, 娯楽業
- 15 教育, 学習支援業
- 16 医療, 福祉
- 17 複合サービス事業
- 18 サービス業(他に分類されないもの)
- 19 公務(他に分類されるものを除く)
- 20 その他

次へ

0

50

100(%)

SC5

必須設定

回答必須

SC5

あなたのお仕事の種類は次のうちどれにあてはまりますか。

会社員、公務員等で課長職以上の方は、「管理的職業」をお選びください。

- 1 管理的職業(課長職以上)
- 2 専門的・技術的職業
- 3 事務的職業(会計事務)
- 4 事務的職業(一般事務)
- 5 販売の職業
- 6 サービスの職業
- 7 保安の職業
- 8 農林漁業の職業
- 9 生産工程の職業
- 10 輸送・機械運転の職業
- 11 建設・採掘の職業
- 12 運搬・清掃・包装等の職業
- 13 その他

[次へ](#)

0

50

100(%)

SC6

必須設定

回答必須

SC6

あなたがお勤めの企業、団体の社員数(正社員のみ)をお答えください。
派遣社員の方は、派遣元の企業の社員数をお選びください。

- 1 1人
- 2 2～4人
- 3 5～9人
- 4 10～19人
- 5 20～29人
- 6 30～49人
- 7 50～99人
- 8 100～199人
- 9 200～299人
- 10 300～499人
- 11 500～999人
- 12 1,000～4,999人
- 13 5,000～9,999人
- 14 10,000人以上

[次へ](#)

0

50

100(%)

SC7_1	必須設定	回答必須
SC7_2	必須設定	回答必須
SC7_3	必須設定	回答必須
SC7_4	必須設定	回答必須
SC7_5	必須設定	回答必須
SC7_6	必須設定	回答必須
SC7_7	必須設定	回答必須

SC7

あなたは以下の学習を行ったことがありますか。

最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

	1 年 以 内 に 行 っ た	1 年 以 内 に 行 っ て か ら 行 っ た こ と が あ る	社 会 人 に な っ て か ら 行 っ た こ と が な い
1 勤務先で開催された研修	1○	2○	3○
2 勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム	1○	2○	3○
3 大学院修士課程・博士課程への進学	1○	2○	3○
4 大学の学部、短期大学、専門学校への進学	1○	2○	3○
5 大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム	1○	2○	3○
6 有志により開催された勉強会への参加	1○	2○	3○
7 書籍やインターネット等を活用した独自学習	1○	2○	3○

次へ

0

50

100(%)

SC8_1	必須設定	回答必須
SC8_2	必須設定	回答必須
SC8_3	必須設定	回答必須
SC8_4	必須設定	回答必須
SC8_5	必須設定	回答必須
SC8_6	必須設定	回答必須
SC8_7	必須設定	回答必須

SC8

あなたは今後、以下の学習を行いたいと思いますか。

最もあてはまるものをお答えください。

現在も学習を行っている場合は、その後の学習意向についてお答えください。

(それぞれひとつずつ)

	行 い た い	ど ち ら か と い え ば 行 い た い	ど ち ら か と い え ば 行 い た く な い	行 い た く な い
1 勤務先で開催された研修	1○	2○	3○	4○
2 勤務先以外の企業・団体(大学を除く)が提供する学習プログラム	1○	2○	3○	4○
3 大学院修士課程・博士課程への進学	1○	2○	3○	4○
4 大学の学部、短期大学、専門学校への進学	1○	2○	3○	4○
5 大学等の履修証明プログラム、科目等履修プログラム	1○	2○	3○	4○
6 有志により開催された勉強会への参加	1○	2○	3○	4○
7 書籍やインターネット等を活用した独自学習	1○	2○	3○	4○

0

50

100(%)

SC9

必須設定 回答必須**回答者条件**

((SC7_1 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_2 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_3 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_4 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_5 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_6 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_7 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」))

- カテゴリ 15.その他
- カテゴリ 15.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須**入力文字数** 100文字まで

SC9

<SC7で以下の項目に「1年以内に行った」「1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」と回答した方>にお伺いします。

学習しようと思った理由について、あてはまるものをすべてお答えください。

(いくつでも)

○○○(ITEM_TXT_SC7回答再掲)

- 1 勤務先から求められたため
- 2 現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため(勤務先から指示はなし)
- 3 生成AIの進化などにより危機感を感じたため
- 4 勤務先での昇格・昇給のため
- 5 仕事での信頼獲得のため
- 6 転職した、または希望・検討しているため
- 7 異動した、または希望・検討しているため
- 8 雇用形態が変わった(非正規から正規への変更等)、または変わる予定のため
- 9 副業を始めた、または始める予定のため
- 10 独立・起業した、またはする予定のため
- 11 人脈づくりのため
- 12 学位の取得のため
- 13 資格の取得のため
- 14 学ぶことが好きのため
- 15 その他

次へ

0

50

100(%)

SC10_1

必須設定 回答必須

回答制御 排他カテゴリ「15. 特に阻害するような要因はない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 14.その他
- カテゴリ 14.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

SC10_2

必須設定 回答必須

- カテゴリ 1.現在の業務に役立つイメージが持てない

回答者条件 SC10_1 = 「1. 現在の業務に役立つイメージが持てない」

回答制御 SC10_1 = 「1. 現在の業務に役立つイメージが持てない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 2.勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない

回答者条件 SC10_1 = 「2. 勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」

回答制御 SC10_1 = 「2. 勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 3.自分に欠けている知識・スキルが不明

回答者条件 SC10_1 = 「3. 自分に欠けている知識・スキルが不明」

回答制御 SC10_1 = 「3. 自分に欠けている知識・スキルが不明」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 4.今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明

回答者条件 SC10_1 = 「4. 今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明」

回答制御 SC10_1 = 「4. 今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 5.効率的な学び方が分からない

回答者条件 SC10_1 = 「5. 効率的な学び方が分からない」

回答制御 SC10_1 = 「5. 効率的な学び方が分からない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 6.参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分

回答者条件 SC10_1 = 「6. 参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分」

回答制御 SC10_1 = 「6. 参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 7.無料、安価な学びについての情報が得られない

回答者条件 SC10_1 = 「7. 無料、安価な学びについての情報が得られない」

回答制御 SC10_1 = 「7. 無料、安価な学びについての情報が得られない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8.奨学金や助成金などの情報が得られない

回答者条件 SC10_1 = 「8. 奨学金や助成金などの情報が得られない」

回答制御 SC10_1 = 「8. 奨学金や助成金などの情報が得られない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 9.学習手段が見つからない

回答者条件 SC10_1 = 「9. 学習手段が見つからない」

回答制御 SC10_1 = 「9. 学習手段が見つからない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.家族の理解・協力が得られない

回答者条件 SC10_1 = 「10. 家族の理解・協力が得られない」

回答制御 SC10_1 = 「10. 家族の理解・協力が得られない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 11.勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない

回答者条件 SC10_1 = 「11. 勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」

回答制御 SC10_1 = 「11. 勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 12.学習しやすい環境がない(作れない)

回答者条件 SC10_1 = 「12. 学習しやすい環境がない(作れない)」

回答制御 SC10_1 = 「12. 学習しやすい環境がない(作れない)」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 13.学んだ成果を数字や資格等で示せない

回答者条件 SC10_1 = 「13. 学んだ成果を数字や資格等で示せない」

回答制御 SC10_1 = 「13. 学んだ成果を数字や資格等で示せない」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 14.その他

回答者条件 SC10_1 = 「14. その他」

回答制御 SC10_1 = 「14. その他」 に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 15.特に阻害するような要因はない

回答者条件 SC10_1 = 「15. 特に阻害するような要因はない」

回答制御 SC10_1 = 「15. 特に阻害するような要因はない」 に該当しない場合はアラートを表示

SC10

あなたが学習を開始または継続するにあたって阻害要因となったことは何ですか。

あてはまるものをすべてお答えください。(いくつでも)

また、そのうち学習の開始・継続に関する最も大きな阻害要因を1つお答えください。

さまざまな学習を行っている人は、直近の学習を想定してください。(ひとつだけ)

	1	2
		学 学 あ 習 最 習 た を も の っ 開 大 開 て 始 き 始 の ・ な ・ 阻 継 阻 継 害 続 害 続 要 す 要 に 因 る 因 関 に する
現在の業務に役立つイメージが持てない	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="radio"/>
勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="radio"/>
自分に欠けている知識・スキルが不明	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="radio"/>
今後どのような知識・スキルを身につけるべきか不明	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="radio"/>
効率的な学び方が分からない	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="radio"/>
参加可能な時間帯に実施されているプログラムが不十分	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="radio"/>
無料、安価な学びについての情報が得られない	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="radio"/>
奨学金や助成金などの情報が得られない	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="radio"/>
学習手段が見つからない	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="radio"/>
家族の理解・協力が得られない	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="radio"/>

勤務時間外で学習する意欲が持てない・続かない	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="radio"/>
学習しやすい環境がない(作れない)	12 <input type="checkbox"/>	12 <input type="radio"/>
学んだ成果を数字や資格等で示せない	13 <input type="checkbox"/>	13 <input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	14 <input type="checkbox"/>	14 <input type="radio"/>
特に障害するような要因はない	15 <input type="checkbox"/>	15 <input type="radio"/>

学 学
あ 習 最 習
た を も の
っ 開 大 開
て 始 き 始
の ・ な ・
阻 継 阻 継
害 続 害 続
要 す 要 に
因 る 因 関
に す
る

1 2

次へ

0 50 100(%)

Q1 必須設定 回答必須

Q1

あなたの最終学歴(これまでに卒業した学校のなかで、最も教育段階が高いもの)をお答えください。

- 1 中学校卒
- 2 高校卒
- 3 専修学校(専門学校含む)卒
- 4 短期大学卒
- 5 高等専門学校卒
- 6 大学卒
- 7 修士課程修了
- 8 博士課程修了・単位取得退学
- 9 その他

次へ

0 50 100(%)

Q2

必須設定 回答必須**回答者条件**

((SC7_1 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_2 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_3 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_4 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_5 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_6 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_7 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」))

回答制御

排他カテゴリ「13. 効果を実感していない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 12. その他

- カテゴリ 12. その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須**入力文字数** 100文字まで

Q2

「社会人になってからの学習」を過去に行ったことがあると回答した方にお伺いします。

学習を行った結果としてあてはまるものをすべてお答えください。 (いくつでも)

- 1 昇給・昇格につながった
- 2 人事評価の向上につながった
- 3 希望の異動や転職につながった
- 4 独立・起業につながった
- 5 自身の業務の能率や質が向上した
- 6 仕事の視野が広がった
- 7 自分自身に自信がついた
- 8 経験したことのない仕事や挑戦への意欲が湧いた
- 9 自身のキャリアビジョンの明瞭化につながった
- 10 学ぶことが楽しくなった
- 11 仲間ができた、人脈が増えた
- 12 その他
- 13 効果を実感していない

次へ

0

50

100(%)

Q3_1	必須設定	回答必須
Q3_2	必須設定	回答必須
Q3_3	必須設定	回答必須
Q3_4	必須設定	回答必須
Q3_5	必須設定	回答必須
Q3_6	必須設定	回答必須
Q3_7	必須設定	回答必須
Q3_8	必須設定	回答必須
Q3_9	必須設定	回答必須

Q3

キャリアに関する以下の項目について、社会人になってからのあなたの状況として最もあてはまるものをお答えください。

ご職業が自営業等の方で、該当する体験をお持ちでない場合は、選択肢「全くない・該当するものはない」を選択してください。(それぞれひとつずつ)

	何 度 も あ る	1 回 〜 数 回 あ る	全 く な い ・ 該 当 す る も の は な い
1 昇格試験への合格	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
2 実力や実績に基づく昇格(例:売上目標を150%達成したことによる昇格)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
3 昇給(勤務年数に基づく、自動的/半自動的な昇給を除く)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
4 人事評価の向上	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
5 同じ職種での人事異動	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
6 異なる職種への人事異動	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>
7 副業の実施	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>

8 同じ職種での転職

1○ 2○ 3○

9 異なる職種への転職

1○ 2○ 3○

次へ

0

50

100(%)

Q4_1

必須設定 回答必須

回答制御 排他カテゴリ「10. キャリアビジョンはない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8.正社員になっている

回答者条件 SC3 = 「5. 嘱託社員・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト」

- カテゴリ 9.その他

- カテゴリ 9.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q4_2

必須設定 回答必須

- カテゴリ 1.現在取り組んでいる業務で更に活躍している

回答者条件 Q4_1 = 「1. 現在取り組んでいる業務で更に活躍している」

回答制御 Q4_1 = 「1. 現在取り組んでいる業務で更に活躍している」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 2.社内で異動して新しい業務に取り組んでいる

回答者条件 Q4_1 = 「2. 社内で異動して新しい業務に取り組んでいる」

回答制御 Q4_1 = 「2. 社内で異動して新しい業務に取り組んでいる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 3.マネジメント職に就いている

回答者条件 Q4_1 = 「3. マネジメント職に就いている」

回答制御 Q4_1 = 「3. マネジメント職に就いている」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 4.副業を実施している

回答者条件 Q4_1 = 「4. 副業を実施している」

回答制御 Q4_1 = 「4. 副業を実施している」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 5.転職している

回答者条件 Q4_1 = 「5. 転職している」

回答制御 Q4_1 = 「5. 転職している」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 6.フリーランスになっている

回答者条件 Q4_1 = 「6. フリーランスになっている」

回答制御 Q4_1 = 「6. フリーランスになっている」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 7.独立・起業している

回答者条件 Q4_1 = 「7. 独立・起業している」

回答制御 Q4_1 = 「7. 独立・起業している」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8.正社員になっている

回答者条件 SC3 = 「5. 嘱託社員・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト」かつ Q4_1 = 「8. 正社員になっている」

回答制御 SC3 = 「5. 嘱託社員・契約社員・派遣社員・パート・アルバイト」かつ Q4_1 = 「8. 正社員になっている」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 9.その他

回答者条件 Q4_1 = 「9. その他」

回答制御 Q4_1 = 「9. その他」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.キャリアビジョンはない

回答者条件 Q4_1 = 「10. キャリアビジョンはない」

回答制御 Q4_1 = 「10. キャリアビジョンはない」に該当しない場合はアラートを表示

5年後のあなたのキャリアについて、可能性のあるものをすべてお答えください。

(いくつでも)

また、最も可能性が高いものを1つお答えください。(ひとつだけ)

	1	2
	あ	最
	て	も
	は	あ
	ま	て
	る	は
	も	ま
	の	る
		も
		の
現在取り組んでいる業務で更に活躍している	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="radio"/>
社内で異動して新しい業務に取り組んでいる	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="radio"/>
マネジメント職に就いている	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="radio"/>
副業を実施している	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="radio"/>
転職している	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="radio"/>
フリーランスになっている	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="radio"/>
独立・起業している	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="radio"/>
正社員になっている	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="radio"/>
キャリアビジョンはない	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="radio"/>

次へ

0

50

100(%)

Q5_1	必須設定	回答必須
Q5_2	必須設定	回答必須
Q5_3	必須設定	回答必須
Q5_4	必須設定	回答必須
Q5_5	必須設定	回答必須
Q5_6	必須設定	回答必須
Q5_7	必須設定	回答必須

Q5

学びや発見、交流に関わる以下のコミュニティについて、社会人になってからのあなたの状況に最もあてはまるものをお答えください。

(それぞれひとつずつ)

	積極的に参加しているものがある	ときどき参加しているものがある	過去(現在は所属/参加していない)	参加しているものはない
1 社内の有志コミュニティ (例:特定テーマの勉強会、スキルシェア会、ネットワーキングコミュニティ等)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
2 社外の有志コミュニティ (例:特定テーマの勉強会、スキルシェア会、ネットワーキングコミュニティ等)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
3 副業先のコミュニティ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
4 大学等の教育機関でのコミュニティ(例:同じ授業の受講者)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
5 教育サービス提供者が主催する教育講座でのコミュニティ (例:資格対策講座で一緒になった受講者等)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
6 学生時代の同期会、同窓会等	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
7 趣味や余暇のコミュニティ(例:ゴルフ仲間等)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

次へ

0

50

100(%)

- Q6_1** **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「16. あてはまるものはない」に該当しない場合はアラートを表示
 - カテゴリ 15.その他
 - カテゴリ 15.その他 の詳細入力 1
必須設定 回答必須
入力文字数 100文字まで
- Q6_2** **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「16. あてはまるものはない」に該当しない場合はアラートを表示
 - カテゴリ 15.その他
 - カテゴリ 15.その他 の詳細入力 1
必須設定 回答必須
入力文字数 100文字まで
- Q6_3** **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「16. あてはまるものはない」に該当しない場合はアラートを表示
 - カテゴリ 15.その他
 - カテゴリ 15.その他 の詳細入力 1
必須設定 回答必須
入力文字数 100文字まで

Q6

以下の観点それぞれについて、あなたのお考えにあてはまるものをすべてお答えください。**(それぞれいくつでも)**

	1	2	3
自身 あ た が 現 在 の 必 要 な も の の 実 施 す る に	1	2	3
社 会 上 人 に な ら な い と 考 え ら る も の の 学 習 を 通 じ て	1	2	3
自 身 が 課 題 だ と 思 っ て お り 、	1	2	3
マネジメント・リーダーシップ	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
対人スキル・コミュニケーション	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
デザインシンキング	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

論理的思考力	4	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>
問題設定力・問題解決力	5	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>
事業構想力	6	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>
財務・経理	7	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>
法務関連	8	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>
統計・AI/データサイエンス	9	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>
IT・デジタルリテラシー・スキル	10	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>
IT系以外の技術・研究開発系の知識等	11	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>
語学	12	<input type="checkbox"/>	12	<input type="checkbox"/>	12	<input type="checkbox"/>
人文社会系の知識(例:政治・経済・社会・歴史)	13	<input type="checkbox"/>	13	<input type="checkbox"/>	13	<input type="checkbox"/>
広報・マーケティング	14	<input type="checkbox"/>	14	<input type="checkbox"/>	14	<input type="checkbox"/>
その他	15	<input type="checkbox"/>	15	<input type="checkbox"/>	15	<input type="checkbox"/>
		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
あてはまるものはない	16	<input type="checkbox"/>	16	<input type="checkbox"/>	16	<input type="checkbox"/>

自身が現在の業務を実施するために

社会人になってからの学習を通じて

自身が課題だと思っており、

1

2

3

次へ

0

50

100(%)

Q7

必須設定 回答必須

回答者条件 SC7_1 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」

回答制御 排他カテゴリ「16. 企業先が提供する研修で向上したものはない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 15.その他

- カテゴリ 15.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q7

勤務先が提供する研修を受けたことがある方にお伺いします。

勤務先が提供する研修を受けて向上したと思うものについて、あてはまるものをすべてお答えください。 (いくつでも)

- 1 マネジメント・リーダーシップ
- 2 対人スキル・コミュニケーション
- 3 デザインシンキング
- 4 論理的思考力
- 5 問題設定力・問題解決力
- 6 事業構想力
- 7 財務・経理
- 8 法務関連
- 9 統計・AI/データサイエンス
- 10 IT・デジタルリテラシー・スキル
- 11 IT系以外の技術・研究開発系の知識等
- 12 語学
- 13 人文社会系の知識(例:政治・経済・社会・歴史)
- 14 広報・マーケティング
- 15 その他
- 16 企業先が提供する研修で向上したものはない

次へ

0

50

100(%)

Q8_1	必須設定	回答必須
Q8_2	必須設定	回答必須
Q8_3	必須設定	回答必須
Q8_4	必須設定	回答必須
Q8_5	必須設定	回答必須
Q8_6	必須設定	回答必須
Q8_7	必須設定	回答必須
Q8_8	必須設定	回答必須
Q8_9	必須設定	回答必須
Q8_10	必須設定	回答必須
Q8_11	必須設定	回答必須

Q8

以下に示す事業領域やビジネステーマの概要について、あなたの状況に最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

	内容実務経験がある	内容を理解しているが、	あまり理解していない	殆ど理解していない	聞いたことがない
1 SDGsまたはESGまたはGX	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2 DX	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3 AI・データサイエンス(Chat GPTを含む)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
4 健康経営	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
5 人的資本経営	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
6 サイバーセキュリティ	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
7 業務の効率化・高度化に向けたICT活用・機器導入	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
8 シミュレーション・モデルベース開発等の新たな研究開発手法の導入	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>

9 生産管理システム・ロジスティクス管理の高度化・自律化	1	2	3	4	5
10 生産プロセスに抜本的な変化をもたらす新技術導入	1	2	3	4	5
11 就業者の多様化に配慮した就労環境整備の推進	1	2	3	4	5

内容を実務を経験しているが、
 内容を理解しているが、
 あまり理解していない
 殆ど理解していない
 聞いたことがない

次へ

0 50 100(%)

- Q9_1 **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「3. 成果や成功が得られたものはない」に該当しない場合はアラートを表示
- Q9_2 **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「3. 成果や成功が得られたものはない」に該当しない場合はアラートを表示
- Q9_3 **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「3. 成果や成功が得られたものはない」に該当しない場合はアラートを表示
- Q9_4 **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「3. 成果や成功が得られたものはない」に該当しない場合はアラートを表示
- Q9_5 **必須設定** 回答必須
回答制御 排他カテゴリ「3. 成果や成功が得られたものはない」に該当しない場合はアラートを表示

Q9

あなたはこれまでに人生で実施した学習に対して、成果や成功が得られたと感じたことがありますか。

時期別にあてはまるものをすべてお答えください。

なお、ここでの「学習」にはあなたが社会人になる以前の学習(例:小中高大学での授業、定期試験勉強、入学試験勉強など)も含みます。(それぞれいくつでも)

勉 勉 成
 (強 (強 果
 例に 例以
 : 関 : 外
 定す 部 の
 期 る 活 体
 試 こと 動 験
 験 と な 活
 、 入 学 試 験
 入 学 試 験
 験 、 研 究
 研 究 等
)))

1 小学生	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
2 中学生～高校生	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
3 大学生	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
4 大学院生(修士課程、博士課程)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

次へ

0 50 100(%)

Q10_1 必須設定 回答必須

Q10_2 必須設定 回答必須

Q10

あなたが何かを学習する機会があった場合に、学習することが役に立つと思いますか。
あなたのお考えに最もあてはまるものをお答えください。

(それぞれひとつずつ)

役に 立つ と思 う	やや 役に 立つ と思 う	あ ま り 役 に 立 つ と 思 わ な い	役 に 立 つ と 思 わ な い
---------------------	---------------------------	----------------------------------------------------------	-------------------------------------------

1 業務に関わる学習	1○	2○	3○	4○
------------	----	----	----	----

2 業務には直接的に関わらない学習	1○	2○	3○	4○
-------------------	----	----	----	----

次へ

0

50

100(%)

- Q11_1 必須設定 回答必須
- Q11_2 必須設定 回答必須
- Q11_3 必須設定 回答必須
- Q11_4 必須設定 回答必須

Q11

以下の資格等について、社会人になってからのあなたの取得状況に最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

	取得した資格等が複数種類以上ある	取得した資格等が1種類ある	資格等取得を試みたが、取得できなかった	資格等取得は試みたことはない
1 学位(学士号/修士号/博士号)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
2 国家資格(国家資格の受験資格を含む)	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
3 職業に関係がある民間の資格等	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>
4 職業に関係がない民間の資格等	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>

次へ

0 50 100(%)

Q12_1 必須設定 回答必須

Q12_2 必須設定 回答必須

Q12_3 必須設定 回答必須

Q12

あなたの資格等の取得に対する今後のお考えについて、最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

現在、取得予定がある	取得したい資格等があれば、	取得したい資格等があれば、	取得はしない
------------	---------------	---------------	--------

- | | | | | |
|----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 学位(学士号/修士号/博士号) | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 2 国家資格(国家資格の受験資格を含む) | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 3 民間資格等 | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |

次へ

0

50

100(%)

Q13

必須設定

回答必須

回答制御

排他カテゴリ「8. あてはまるものはない」に該当しない場合はアラートを表示

Q13

あなたが日常的に行っていることをすべてお答えください。
学校や民間の教育サービスの講座を受ける以外の活動について回答してください。
(いくつでも)

- 1 新聞を定期購読している
- 2 ビジネス誌やビジネス関連のネットニュース、メルマガ等を定期購読している
- 3 専門書、学術論文を読む
- 4 業務に関連した情報をSNSから収集している
- 5 業務に関連して未知の情報が出てきたら、書籍やネット等で調べる
- 6 業務に関連して未知の情報が出てきたら、同僚に聞く
- 7 業務に関連して未知の情報が出てきたら、有識者に聞く
- 8 あてはまるものはない

次へ

0 50 100(%)

Q14 必須設定 回答必須

Q14

あなたは現在の仕事や職場に満足していますか。
最もあてはまるものをお答えください。

- 1 大変満足している
- 2 まあ満足している
- 3 あまり満足していない
- 4 満足していない

次へ

0

50

100(%)

Q15 必須設定 回答必須

Q15

あなたは5年後も現在勤務している会社・団体に勤務していると思いますか。
最もあてはまるものをお答えください。

- 1 そう思う
- 2 どちらかといえばそう思う
- 3 どちらかといえばそう思わない
- 4 そう思わない

次へ

0 50 100(%)

Q16 必須設定 回答必須

Q16

あなたは現在の勤務先の人事評価制度に対し、公平であると感じていますか。
最もあてはまるものをお答えください。

- 1 大変公平である
- 2 まあ公平である
- 3 あまり公平ではない
- 4 公平ではない

次へ

0 50 100(%)

Q17_1 必須設定 回答必須

Q17_2 必須設定 回答必須

Q17_3 必須設定 回答必須

Q17

あなたの勤務先が提供する研修や学習機会に対し、どのように感じていますか。
最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

	大変満足している	まあ満足している	あまり満足していない	満足していない
1 学習機会の質	1○	2○	3○	4○
2 学習機会の内容	1○	2○	3○	4○
3 学習機会の量	1○	2○	3○	4○

次へ

0 50 100(%)

Group	回答者条件	((SC7_3 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_4 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_5 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」))
Q18_1	必須設定	回答必須
Q18_2	必須設定	回答必須
Q18_3	必須設定	回答必須
Q18_4	必須設定	回答必須
Q18_5	必須設定	回答必須
Q18_6	必須設定	回答必須
Q18_7	必須設定	回答必須
Q18_8	必須設定	回答必須

Q18

社会人になってから実施した大学または大学院での学習についてお伺いします。
それぞれの分野のプログラムの受講経験をお答えください。
単発の講座も含めます。(それぞれひとつずつ)

	1 年 以 内 に 受 講 し た	1 年 以 内 に 受 講 し て い な い が 、 こ と が あ る	社 会 人 に な っ て か ら 受 講 し た こ と が な い
1 ビジネス系	1○	2○	3○
2 人文科学系(文学、哲学、語学、等)	1○	2○	3○
3 社会科学系(経済学、心理学、政治学、等)	1○	2○	3○

4 教育	1○	2○	3○
5 福祉・健康	1○	2○	3○
6 看護・医学・栄養・家政・生活関連	1○	2○	3○
7 理工・情報・IT系	1○	2○	3○
8 農学・獣医学	1○	2○	3○

次へ

0 50 100(%)

Q19

必須設定 回答必須

回答者条件 ((SC7_3 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_4 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_5 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」))

回答制御 排他カテゴリ「11. 民間の教育プログラムは受講したことがない」「12. 民間の方が全てにおいて優れている」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.その他

- カテゴリ 10.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q19

大学または大学院での学習についてお伺いします。

民間教育事業者が提供するプログラムより優れていると感じた点をすべてお答えください。(いくつでも)

- 1 講師の専門知識のレベルが高い
- 2 講師の説明が分かりやすい
- 3 カリキュラムがしっかりしている
- 4 学習支援策が豊富
- 5 費用が安価
- 6 場所や時間の面で利用しやすい
- 7 多様な人と一緒に学べる
- 8 図書館や自習室等の施設が充実している
- 9 卒業生を対象とした優遇施策がある
- 10 その他
- 11 民間の教育プログラムは受講したことがない
- 12 民間の方が全てにおいて優れている

次へ

0

50

100(%)

Q20_1

必須設定 回答必須

回答制御 排他カテゴリ「10. どのような場合でも学習意欲は高まらない」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 9.その他
- カテゴリ 9.その他 の詳細入力 1

必須設定 回答必須

入力文字数 100文字まで

Q20_2

必須設定 回答必須

- カテゴリ 1.学習効果を可視化(数値や資格で示す)してくれる

回答者条件 Q20_1 = 「1. 学習効果を可視化(数値や資格で示す)してくれる」

回答制御 Q20_1 = 「1. 学習効果を可視化(数値や資格で示す)してくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 2.伸ばすべきスキルを教えてくれる

回答者条件 Q20_1 = 「2. 伸ばすべきスキルを教えてくれる」

回答制御 Q20_1 = 「2. 伸ばすべきスキルを教えてくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 3.自分に合った学習内容をおすすめしてくれる

回答者条件 Q20_1 = 「3. 自分に合った学習内容をおすすめしてくれる」

回答制御 Q20_1 = 「3. 自分に合った学習内容をおすすめしてくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 4.自分に合った学習方法をおすすめしてくれる

回答者条件 Q20_1 = 「4. 自分に合った学習方法をおすすめしてくれる」

回答制御 Q20_1 = 「4. 自分に合った学習方法をおすすめしてくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 5.自分がもらえる補助金の情報を提供してくれる

回答者条件 Q20_1 = 「5. 自分がもらえる補助金の情報を提供してくれる」

回答制御 Q20_1 = 「5. 自分がもらえる補助金の情報を提供してくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 6.異業種交流会を提供してくれる

回答者条件 Q20_1 = 「6. 異業種交流会を提供してくれる」

回答制御 Q20_1 = 「6. 異業種交流会を提供してくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 7.同僚とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる

回答者条件 Q20_1 = 「7. 同僚とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる」

回答制御 Q20_1 = 「7. 同僚とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 8.出身大学の人とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる

回答者条件 Q20_1 = 「8. 出身大学の人とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる」

回答制御 Q20_1 = 「8. 出身大学の人とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 9.その他

回答者条件 Q20_1 = 「9. その他」

回答制御 Q20_1 = 「9. その他」に該当しない場合はアラートを表示

- カテゴリ 10.どのような場合でも学習意欲は高まらない

回答者条件 Q20_1 = 「10. どのような場合でも学習意欲は高まらない」

回答制御 Q20_1 = 「10. どのような場合でも学習意欲は高まらない」に該当しない場合はアラートを表示

Q20

以下のリカレント支援策のうち、あると学習意欲が高まる支援やサービスをすべてお答えください。(いくつでも)

また、そのうち最も学習意欲が高まる支援やサービスを1つお答えください。
 いずれも費用はかからないとします。(ひとつだけ)

	1	2
	学 支 援 ・ サ ー ビ ス が 高 ま る	最 も 学 習 意 欲 が 高 ま る
学習効果を可視化(数値や資格で示す)してくれる	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="radio"/>
伸ばすべきスキルを教えてくれる	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="radio"/>
自分に合った学習内容をおすすめしてくれる	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="radio"/>
自分に合った学習方法をおすすめしてくれる	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="radio"/>
自分もらえる補助金の情報を提供してくれる	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="radio"/>
異業種交流会を提供してくれる	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="radio"/>
同僚とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="radio"/>
出身大学の人とのコミュニティ(励まし合い・切磋琢磨の機会)を提供してくれる	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="radio"/>
その他 <input type="text"/>	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="radio"/>
どのような場合でも学習意欲は高まらない	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="radio"/>
	学 支 援 ・ サ ー ビ ス が 高 ま る	最 も 学 習 意 欲 が 高 ま る
	1	2

次へ

0 50 100(%)

Q21_1 必須設定 回答必須

Q21_2 必須設定 回答必須

Q21

あなたの勤務先は、従業員の学びを奨励する環境がありますか。
 また、同僚の間では切磋琢磨し、学び合う雰囲気がありますか。
 最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い
------------------	----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	----------------------------

- | | | | | | |
|---|-----------------------|----|----|----|----|
| 1 | 勤務先に学びを奨励する制度・環境がある | 1○ | 2○ | 3○ | 4○ |
| 2 | 同僚の間で切磋琢磨し、学び合う雰囲気がある | 1○ | 2○ | 3○ | 4○ |

次へ

0 50 100(%)

Group **回答者条件** ((SC7_1 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_2 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_3 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_4 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_5 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_6 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」) または (SC7_7 = 「1. 1年以内に行った」, 「2. 1年以内に行っていないが、社会人になってから行ったことがある」))

Q22_1 **必須設定** 回答必須

Q22_2 **必須設定** 回答必須

Q22

あなたは学習をするにあたり、金銭的な支援制度を利用しましたか。
最もあてはまるものをお答えください。(それぞれひとつずつ)

利用 した こと が あ る	利 用 し て き い な い 支 援 制 度 の 存 在 は 知 っ て い る	自 分 が 利 用 で き る 支 援 制 度 は 存 在 し な い	支 援 制 度 の 有 無 を 知 ら な い
-------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

- | | | | | |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 国や自治体による支援制度 | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |
| 2 勤務先による支援制度 | 1 <input type="radio"/> | 2 <input type="radio"/> | 3 <input type="radio"/> | 4 <input type="radio"/> |

送信

0 50 100(%)

企業調査 アンケート調査票 スクリーニング(SC)調査

No.	回答者	大項目	中項目	質問文	選択肢	回答形式
SC1★	全員	個人属性	勤務形態	あなたの現在の状況について当てはまるものをお答えください。 (全回答)	1.正規の職員・従業員 2.契約社員 3.パート・アルバイト 4.嘱託、その他非正規の職員・従業員 5.派遣社員 6.会社等の役員 7.自営業主・家族従業員 8.学生 9.専業主婦・専業主夫 10.無職 11.その他	→1.はSC2へ →2.以降は調査終了
SC2★	SC1=1	企業属性	業種	あなたの現在の勤務先の業種についてお答えください。 (SC1で1.を選択した回答者)	1.農業、林業 2.漁業 3.鉱業、採石業、砂利採取業 4.建設業 5.製造業 6.電気・ガス・熱供給・水道業 7.情報通信業 8.運輸業、輸送業 9.卸売業、小売業 10.金融業、保険業 11.不動産業、物品賃貸業 12.学術研究、専門・技術サービス業 13.宿泊業、飲食サービス業 14.生活関連サービス業、娯楽業 15.教育、学習支援業 16.医療、福祉 17.複合サービス事業 18.サービス業（他に分類されないもの） 19.公務（他に分類されるものを除く） 20.上記で分類不能の産業	3~18はSC3へ 1,2,19,20は調査終了 製造業、非製造業で割付
SC3★	SC1=1	企業属性	従業員規模	あなたの勤務先の従業員数をお答えください。 ※従業員数は正規雇用（正社員、正規職員）の人数でお答えください。	1.5人未満 2.5~29人 3.30~49人 4.50~99人 5.100~299人 6.300~499人 7.500~999人 8.1,000人~4,999人 9.5000人以上 10.わからない	→1と2（29人以下）、10は調査終了 3~9はSC4へ
SC4★	SC1=1	個人属性	所属部門・従事業務	あなたの現在の勤務先での所属部門・従事業務は、次のどれにあたりますか。 ※複数当てはまる場合は、主に従事している仕事でお答えください。	1.経営企画 2.財務経理 3.法務・特許・知財 4.人事労務 5.総務・庶務 6.広報 7.研究開発 8.社内情報システム・IT（ヘルプデスク等社内向け） 9.上記以外の事務集中部門 10.その他	→4は本調査へ →1~3、5~10はQ5へ
SC5★	SC1=1	個人属性	従事業務	現在の勤務先で、あなたは教育訓練、自己啓発、研修等の育成に関する業務に関わっていますか。	1. はい 2. いいえ	⇒1は本調査へ ⇒2は調査終了

企業調査 アンケート調査票

本調査における「人材育成・能力開発」とは

- 主に企業主導により、従業員の新たなスキルや知識、技術を獲得させることを指し、企業および従業員の更なる成長を目指すもの。企業が指示・推奨しているものだけでなく、従業員個人の意思で行っているものも含む（ただし、現在や今後希望する業務に関連性のあるものに限り、趣味的学びは除く）。

No.	回答者	大項目	中項目	質問文	選択肢	回答形式
Q1	全員	個人属性	勤務年数(人事での勤務年数)	あなたの現在の勤務先での人事業務(または人材育成関連の業務)に携わってきた年数をお答えください。	1. 1年未満 2. 1年以上3年未満 3. 3年以上5年未満 4. 5年以上10年未満 5. 10年以上20年未満 6. 20年以上30年未満 7. 30年以上	SA
Q2	全員	個人属性	人事部門における担当業務	あなたの現在の勤務先での人事部門における業務(または人材育成関連の業務)について、あてはまるものをすべてお答えください。	1. 採用、配置、異動、昇進、退職に関する業務 2. 教育訓練、自己啓発、研修等の育成に関する業務 3. 給与関係の業務 4. 労働条件(労働時間・休暇等)に関する業務 5. 福利厚生(社会保険・年金含む)に関する業務 6. その他	MA
Q3	全員	企業属性	内資系・外資系	あなたの現在の勤務先は内資系企業、外資系企業のどちらに該当しますか。 ※【外資系企業】は以下に該当する企業 ①外国投資家が、株式又は持分の3分の1超を所有している企業であって、外国側筆頭出資者の出資比率が10%以上である企業 ②外国投資家が株式又は持分の3分の1超を所有している国内法人が出資する企業であって、外国投資家の直接出資比率及び間接出資比率の合計が、当該企業の株式又は持分の3分の1超となり、かつ、外国側筆頭出資者の出資比率が10%以上である企業	1. 内資系 2. 外資系 3. その他(FA)	SA
Q4	全員	企業属性	事業方針	あなたの現在の勤務先の事業方針は選択肢のいずれにも最も近いですか。あてはまるもの1つをお答えください。	1. どちらかという新規事業の開拓を重視している 2. どちらかという既存事業の維持・拡大を重視している 3. 新規事業の開拓・重視、既存事業の維持・拡大のいずれも重視している 4. その他() 5. わからない	SA
Q5	全員	企業属性	キャリア自律に対する方針	あなたの現在の勤務先において、社員の「キャリア自律」を推進していますか。あてはまるものをお答えください。 ※ここで、「キャリア自律」とは、自分のキャリア形成を企業に委ねるのではなく、個人が自分のキャリアに興味を持ち、自律的にキャリア開発を行っていくこと	1. 推進している 2. やや推進している 3. あまり推進していない 4. 推進していない 5. わからない	SA
Q6	全員	企業属性	経営戦略と人材戦略の連動の状況	あなたの現在の勤務先における、経営戦略と人材戦略の連動の状況(1~3)について、それぞれ選択ください。 1. ビジネスモデルもしくは経営戦略と連動して人材戦略を策定している 2. 経営戦略の目標を達成する上で重要となる人材アジェンダ(人材に関連して議論・検討が必要な事項)を特定している 3. 人材アジェンダについて、明確な目標や指標を設定している	1. あてはまる 2. まあまああてはまる 3. どちらともいえない 4. あまりあてはまらない 5. あてはまらない	マトリクス SA
Q7	全員	企業属性	今後の人材要件の変化の有無	あなたの現在の勤務先では、直近5年で、必要な人材の質(スキル、知識、技術等)に変化が生じていると思いますか。	1. 変化している 2. 少し変化している 3. どちらともいえない 4. あまり変化していない 5. 変化していない 6. その他(FA)	SA
Q8	全員	取組状況の把握	今後必要と考える人材の確保のための方針	あなたの現在の勤務先において、今後必要と考える人材確保(採用、育成)の方針として最もあてはまるものをお答えください。 ※その他が複数ある場合は、最も代表的なものを回答ください 【人材】 1. 高い専門性を持つ人材 2. 事業環境変化に強い人材 3. 事業やキャリアを自ら切り拓く人材 4. DX推進人材 5. グローバル人材 6. その他(FA)	1. 外部からの採用を中心に確保する 2. 主に社内の人材を育成することで確保する 3. 外部からの採用と社内育成を並行して行う 4. その他(FA) 5. 当該人材は必要ではない 6. わからない	マトリクス SA
Q9	全員	取組状況の把握	今後必要と考える知識・スキルの明確化	あなたの現在の勤務先において、今後必要と考える知識・スキル(人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル)が明確に示されていますか。	1. トップメッセージまたは人事等から示している 2. 人事評価・人事考課の項目として取り入れている 3. 等級制度の項目として取り入れている 4. 人事評価等の面談において、上長から示している 5. その他(FA) 6. 明確には示していない	MA
Q10	必要とするスキルを明確化している回答者(Q9で6以外を選択)	取組状況の把握	今後必要と考える知識・スキル	あなたの現在の勤務先において、今後必要と考える知識・スキル(人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル)に該当するものをすべてお答えください。	1. マネジメント・リーダーシップ 2. 対人スキル・コミュニケーション 3. デザインシンキング 4. 論理的思考力 5. 問題設定力・問題解決力 6. 事業構想力 7. 財務・経理 8. 法務関連 9. 統計・AI/データサイエンス 10. 語学 11. 人文社会系の知識(例:政治・経済・社会・歴史) 12. IT・デジタルリテラシー・スキル 13. IT系以外の技術・研究開発系の知識等 14. マーケティング 15. その他(FA) 16. わからない	MA

No.	回答者	大項目	中項目	質問文	選択肢	回答形式
Q11	前問で必要と選択した選択肢について回答	取組状況の把握	今後必要と考える知識・スキルの充足状況	<p>前の設問で選択した、今後必要と考える知識・スキル(人材育成・能力開発により社員に習得させたいスキル)を、その知識・スキルを習得させたい/習得させるべきとみなされている対象社員は十分に習得できていると思いますか。スキルごとに回答ください。</p> <p>1. マネジメント・リーダーシップ 2. 対人スキル・コミュニケーション 3. デザインシンキング 4. 論理的思考力 5. 問題設定力・問題解決力 6. 事業構想力 7. 財務・経理 8. 法務関連 9. 統計・AI/データサイエンス 10. 語学 11. 人文社会系の知識(例:政治・経済・社会・歴史) 12. IT・デジタルリテラシー・スキル 13. IT系以外の技術・研究開発系の知識等 14. マーケティング</p>	<p>1. 十分だと考えている 2. まあ十分だと考えている 3. どちらともいえない 4. やや不十分だと考えている 5. 不十分だと考えている 6. わからない</p>	マトリクス SA
Q12	全員	取組状況の把握	人材育成・能力開発に対する必要性	<p>あなたの現在の勤務先において、社員の「人材育成・能力開発」の推進に取り組む必要性について、最も近いものを1つお答えください。 ※「人材育成・能力開発」の定義を再掲</p>	<p>1. 必要と考えている 2. やや必要 3. あまり必要でない 4. 必要でない</p>	SA
Q13	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	人材育成・能力開発に対する考え方	<p>あなたの現在の勤務先における「人材育成・能力開発」に対する考え方について以下のA,Bどちらの考え方に近いか回答してください。 ※トップからのメッセージまたは人事として取り組んでおられる取組の目的等から選択ください。</p> <p>A) 企業主導で、社員のスキル等の習得を促進 B) 従業員の自主的な学びやスキル習得を促進</p>	<p>1. Aに近い 2. どちらかといえばAに近い 3. どちらかといえばBに近い 4. Bに近い</p>	SA
Q14	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	人材育成・能力開発の方針・目標の明確化(経営トップのメッセージ発信)	<p>あなたの現在の勤務先における人材育成・能力開発に関する方針・目標の明確化の状況について回答ください。</p> <p>1. 経営トップが人材育成・能力開発の推進のメッセージを発信している 2. 目指すべき明確な目標やそれを表す指標を設定している 3. 目標達成の期限を設定している</p>	<p>1. 既に取り組んでいる 2. 現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である 3. 現在取り組むことを検討している 4. 今後も取り組む予定はない</p>	マトリクス SA
Q15	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況(企業主体の取組)	<p>あなたの勤め先における、人材育成・能力開発に関する取組について、該当するものについてお答えください。該当するものについて選択ください。【正規雇用者】【非正規雇用者】別に回答ください。 【正規雇用者】【非正規雇用者】</p> <p>※人材育成・能力開発の実施を後押しする取組、意欲をわかせる・向上させる取組については別の設問でお伺いします。 ※1.~6.の選択肢以外の取組を行っている場合は、代表的な取組(複数記入でも)の自由記入をお願いします。 ※「非正規雇用者」にはアルバイト等の非常勤は含まない。</p> <p>1. 社内での人材育成・能力開発の研修の実施 2. 社外の人材育成・能力開発の研修等への派遣 3. 外部の人材育成・能力開発のプログラム等の活用(e-learning等) 4. 外部機関等との連携等によるプログラム開発 5. 大学等の履修証明プログラム、科目等履修への派遣 6. 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長いプログラム等への派遣 7. その他(FA)</p>	<p>【正規雇用者】</p> <p>1. 既に取り組んでいる 2. 現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である 3. 現在取り組むことを検討している 4. 今後も取り組む予定はない</p> <p>【非正規雇用者】</p> <p>1. 既に取り組んでいる 2. 現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である 3. 現在取り組むことを検討している 4. 今後も取り組む予定はない 5. 非正規労働者は雇用していない</p>	マトリクス SA
Q16	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	取組の対象	<p>あなたの勤め先における、人材育成・能力開発に関する取組の対象に該当するものについて、正規雇用者、非正規雇用者のそれぞれについてお答えください。</p> <p>【正規雇用者】 【非正規雇用者】</p>	<p>【正規雇用者】</p> <p>1. 基本は全社員を対象としている 2. 特定の部門の社員または特定の職種のみを対象としている 3. 必要とするスキルレベルに達していない社員を対象としている 4. 選抜された社員を対象としている 5. 新人・新入社員のみを対象としている 6. 特定の年代の社員を対象としている 7. 従業員の自主的な能力開発を支援対象としている 8. その他(FA) 9. 取組の対象としていない</p> <p>【非正規雇用者】</p> <p>1. 基本は全社員を対象としている 2. 特定の部門の社員または特定の職種のみを対象としている 3. 必要とするスキルレベルに達していない社員を対象としている 4. 選抜された社員を対象としている 5. 新人・新入社員のみを対象としている 6. 特定の年代の社員を対象としている 7. 従業員の自主的な能力開発を支援対象としている 8. その他(FA) 9. 取組の対象としていない 10. 非正規労働者は雇用していない(Q15で5.を選択した場合、16-2を表示しないため、10.の選択肢はなし)</p>	マトリクス MA
Q17	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	人材育成・能力開発に関する支援等の取組の実施状況【人材育成・能力開発の実施を後押しする取組】	<p>※以降の設問では、正規雇用者について、回答ください。 あなたの勤め先における、正規雇用者に対する人材育成・能力開発の実施を後押しする取組について、該当するものを選択ください。</p> <p>※人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組については別の設問でお伺いします。 ※1.~4.の選択肢以外の取組を行っている場合は、代表的な取組(複数記入でも)の自由記入をお願いします。</p> <p>1. 自己啓発費の補助 2. 資格取得支援(受験料等の支援) 3. 時間面での支援 4. 休暇に関する支援 5. その他(FA)</p>	<p>1. 既に取り組んでいる 2. 現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である 3. 現在取り組むことを検討している 4. 今後も取り組む予定はない</p>	マトリクス SA

No.	回答者	大項目	中項目	質問文	選択肢	回答形式
Q18	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	従業員に取り組んでもらうための働きかけ(インセンティブ付与、共有のためのコミュニティづくり等) 【人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組】	あなたの勤め先において、従業員(正規雇用者)に人材育成・能力開発の意欲をわかせる・向上させる取組について、該当するものを選択ください。 ※1.~12.の選択肢以外の取組を行っている場合は、代表的な取組(複数記入でも)の自由記入をお願いします。 【カテゴリー:意識醸成】 1.トップメッセージの発信 2.社内の人材が保持しているスキルの可視化 3.人材育成・能力開発の目標人数や期限等の明示 4.セミナーや講演による啓発活動 【カテゴリー:評価・処遇等】 1.能力開発等を人事評価の項目として設定 2.能力開発、資格取得等による昇給、昇格等の処遇向上 【カテゴリー:キャリア形成】 1.社内におけるキャリアパスを明示(特定の職務・役職に就くために必要な経験・スキルなど) 2.キャリア形成面談等の機会の提供 3.獲得した能力を発揮可能な場の提供 【カテゴリー:コミュニティ支援】 5.社内での人材育成・能力開発の事例の共有 6.人材育成・能力開発の推進・共有のためのコミュニティの場づくり 7.有志による勉強会の開催の支援(資料購入等の支援) 【カテゴリー:なし】 1.その他(FA)	1.既に取り組んでいる 2.現在は取り組んでいないが今後取り組む予定である 3.現在取り組むことを検討している 4.今後も取り組む予定はない	マトリクス SA
Q19	全員	取組状況の把握	関連する取組の実施状況	あなたの勤め先において、自らチャレンジする機会や文化を醸成する取組について実施しているものをすべて回答ください。	1.社内のジョブ・ポジションの見える化 2.組織目標と個人目標のすり合わせ 3.公募型異動 4.異動希望アンケートの実施 5.キャリアについての対話 6.副業・兼業の容認 7.その他(FA) 8.いずれも実施していない	MA
Q20	問17(要確認)で選択肢3.または4.を選択	取組状況の把握	研修等の時間面・休暇に関する支援	あなたの勤め先において、人材育成・能力開発の推進に向けた時間面・休暇に関する支援制度としてあてはまるものをすべて回答ください。	1.人材育成・能力開発にかかる時間を勤務扱いにする 2.人材育成・能力開発にかかる時間の創出を支援(調整等)している 3.人材育成・能力開発のための時短制度を設けている 4.人材育成・能力開発に関する休暇制度を設けている(留学を含む) 5.業務と直接関係はないが、将来的には価値を持つかもしれないことに一定量の業務時間にあてることを推奨 6.その他(FA)	MA
Q21	「研修・訓練(職場外のもの)実施の回答者(Q15【正規雇用】で2,3,4,5のいずれかで1.を選択)	取組状況の把握	外部組織が提供する汎用プログラムの利用状況/外部組織と共同した独自プログラムの開発	あなたの勤め先において、令和4(2022)年度に「研修・訓練(職場外のもの)」を実施した際、どこが実施主体となっているプログラムを活用しましたか。	1.自社 2.親会社、グループ会社 3.民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等) 4.購入した機器、ソフトウェア等の使用方法等を教育訓練する場合の当該機器、ソフトウェア等のメーカー 5.商工会、商工会議所、協同組合等の経営者団体 6.職業能力開発協会、労働基準協会、公益法人(公益財団法人、公益社団法人、職業訓練法人等)、その他業界団体 7.公共職業訓練機関(ポリテクセンター、工業技術センター、試験所等含む) 8.専修学校、各種学校 9.高等専門学校 10.大学、大学院 11.その他(FA)	MA
Q22	前問(Q21)で「大学、大学院」を選択	大学調査との比較	プログラムを利用する企業等の利用目的	(大学が提供する人材育成・能力開発プログラムを利用する企業に対して) あなたの勤め先において、大学が提供する人材育成・能力開発プログラムの利用目的として、あてはまるものをすべて回答ください。	1.特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得 2.幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得 3.最先端の知識・技能の習得・学修 4.特定の分野を深く追求した研究・学修 5.分野横断的で幅広い視点からの研究・学修 6.基礎理論の研究・学修 7.人的ネットワークの構築・拡大 8.異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上 9.国際的な思考力・異文化理解の向上 10.独創的な発想による問題解決力の向上 11.研究推進能力の向上 12.座学のみならず、実習等実践的な講義 13.知識に基づいた深い洞察力の涵養 14.学位の取得 15.各種資格の取得 16.その他(FA)	MA
Q23	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	人材育成・能力開発の推進に期待する効果【個人】	あなたの現在の勤務先における「人材育成・能力開発」の推進について、【個人】に対する効果として期待しているものを回答してください。なお、あてはまるものをすべてお答えください。	1.社員自身の昇格等に対するモチベーション向上 2.社員自身の業務の能率や質の向上 3.社員自身の自信の向上 4.社員自身が経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上 5.社員自身のキャリアビジョンの明瞭化 6.社員自身の人的ネットワークの構築・拡大 7.社員自身の学位や資格の取得 8.その他(FA) 9.わからない	MA
Q24	前問で1.~8.を選択した回答者	人材育成・能力開発の効果・成果の把握	評価の項目【個人】	あなたの現在の勤務先における人材育成・能力開発の取組は、【個人】に対する効果において、どの程度効果を発揮していますか。各項目の評価として該当するものをお答えください。 ※取組によって評価が異なる場合、あなたの勤め先で実施している取組全般の効果について評価をお願いします。 【項目】(前問で期待する効果として選択した項目のみ表示する) 1.社員自身の昇格等に対するモチベーション向上 2.社員自身の業務の能率や質の向上 3.社員自身の自信の向上 4.社員自身が経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上 5.社員自身のキャリアビジョンの明瞭化 6.社員自身の人的ネットワークの構築・拡大 7.社員自身の学位や資格の取得 8.その他(FA)	1.効果がある 2.どちらかという効果がある 3.どちらかという効果がない 4.効果がみられない 5.効果を把握していない	マトリクス SA
Q25	Q12で1.~3.と回答したもののみ	取組状況の把握	人材育成・能力開発の推進に期待する効果【企業】	あなたの現在の勤務先における「人材育成・能力開発」の推進について、【企業】に対する効果として期待しているものを回答してください。なお、あてはまるものをすべてお答えください。	1.新事業創発のために必要な人材の確保・ 2.既存事業の改革に必要な人材の確保・ 3.商品・サービスの品質向上/営業販売力の向上 4.業務の効率化/生産性向上・ 5.新卒採用競争力の向上 6.中途採用競争力の向上 7.従業員エンゲージメントの向上 8.社内の学習文化の醸成 9.投資家・金融機関からの評価の向上 10.人材輩出力の強化(自社への貢献に留まらない人材育成投資) 11.企業イメージの向上(CSR経営の促進、人材を大切に経営等) 12.その他(FA) 13.わからない	MA

No.	回答者	大項目	中項目	質問文	選択肢	回答形式
Q26	前問で1.~12.を選択した回答者	人材育成・能力開発の効果・成果の把握	評価の項目【企業】	あなたの現在の勤務先における人材育成・能力開発の取組は、どの程度効果を発揮していますか。各項目の評価として該当するものをお答えください。 ※取組によって評価が異なる場合、あなたの勤め先で実施している取組全般の効果について評価をお願いします。 【項目】(前問で期待する効果として選択した項目のみ表示する) 1. 新事業創発のために必要な人材の確保 2. 既存事業の改革に必要な人材の確保 3. 商品・サービスの品質向上/営業販売力の向上 4. 業務の効率化/生産性上昇 5. 新卒採用競争力の向上 6. 中途採用競争力の向上 7. 従業員エンゲージメントの向上 8. 社内の学習文化の醸成 9. 投資家・金融機関からの評価の向上 10. 人材輩出力の強化(自社への貢献に留まらない人材育成投資) 11. 企業イメージの向上(CSR経営の促進、人材を大切に経営等) 12. その他(FA)	1. 効果がある 2. どちらかという効果がある 3. どちらかという効果がない 4. 効果がみられない 5. 効果を把握していない	マトリクス SA
Q27	全員	取組状況の把握	今後実施してみたい取組	あなたの勤め先において、人材育成・能力開発の推進に向けて、今後実施してみたいと思う取組について、回答ください。	1. 社内での研修の実施 2. 社外の研修等への派遣 3. 外部のプログラム等の活用(e-learning等) 4. 外部機関等との連携等によるプログラム開発 5. 大学・大学院、専門・各種学校等への進学など、期間の長い自己啓発に対する支援 6. キャリア形成面談等の機会の提供 7. 費用面での支援(自己啓発費の補助等) 8. 時間面での支援 9. 受講結果の人事考課への反映(評価項目として設定) 10. 獲得した能力を発揮可能な場の提供 11. 社員の人材育成・能力開発の推進のための計画策定(投資や育成方法等) 12. その他(FA) 13. 特になし	MA
Q28	全員	企業等における人材育成・能力開発の課題の把握	企業側の阻害要因に対する課題	あなたの勤め先における、人材育成・能力開発に関する課題について、該当するものを選択ください。 1. トップや経営層の人材育成・能力開発の理解が得られない 2. 人事関連の業務として、他に優先すべき事項がある 3. 予算を確保できない/予算が足りない 4. 社員に人材育成・能力開発によって習得してほしいスキルが整理できていない 5. 人材育成・能力開発の推進の方法がわからない(研修等の外部連携先等) 6. 人材育成・能力開発を推進するための社内人材(メニュー開発、指導等)の不足 7. 従業員の業務調整が困難(人材育成・能力開発の時間を確保できない) 8. 従業員からの積極的な参加が期待できない 9. 人材を育成しても辞めてしまう(投資効果が見込めない) 10. 技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる 11. 人材開発・育成の効果を測定できない(投資効果を数値で説明できない) 12. その他(FA) 13. 特に課題はない(排他制御) 14. 企業として人材育成・能力開発の必要性を感じていない(排他制御)	1. あてはまる 2. まあまああてはまる 3. あまりあてはまらない 4. あてはまらない	マトリクス SA
Q29	全員	企業等における人材育成・能力開発の課題の把握	人材育成・能力開発に関して不足している情報	人材育成・能力開発の推進に向けて、どのような情報があると良いですか。あてはまるものすべてを回答ください。	1. 民間学習サービス等の外部プログラム等に関する情報 2. 大学の社会人コース等の外部プログラム等に関する情報 3. 教育機関等との連携の方法に関する情報 4. 人材育成・能力開発に関する企業の取組事例(全般) 5. 人材育成・能力開発に関する企業の取組事例(特に同業界の事例) 6. 人材育成・能力開発に関する企業の取組事例(特に中小企業の事例) 7. 現状の社員のスキル把握の方法 8. 人材育成・能力開発の推進の取組の効果測定の方法 9. 人材育成・能力開発の推進に関する投資家の評価項目 10. 新卒・中途等求職者が注目するポイント(労働市場からの評価の視点) 11. 国等の支援制度に関する情報 12. その他(FA) 13. 特になし	MA
Q30	全員	企業等における人材育成・能力開発の課題の把握 大学における人材育成・能力開発の課題と期待の把握	教育機関等との連携の課題	あなたの勤め先において、人材育成・能力開発の推進にあたって、大学等の教育機関等との連携に関する課題と考えられることとしてあてはまるものをお答えください。	1. 連携・協働先となる大学・企業の選定に必要な情報が不足 2. コーディネート人材が不足 3. プログラムの実施形態・実施機関等の調整が困難 4. オーダーメイドの講座を設置してもらう場合、自社だけでは十分な受講者数の確保が困難 5. 予算が不足 6. 受講成果の評価が困難 7. その他(FA) 8. 特になし	MA
Q31	Q12で1.~3.と回答したのみ	人材育成・能力開発の効果・成果の把握	取組に関する実態把握の状況	あなたの勤め先において、社員の人材育成・能力開発の推進の取組の実態について、どのような情報を把握していますか。あてはまるものすべてをお答えください。	1. 研修プログラム別の受講者数 2. 研修プログラム別の受講完了者数 3. 資格取得者数 4. 研修プログラム別の受講費用(支援にかかった費用) 5. 受講者のプログラム受講の満足度 6. 研修プログラム等受講による上長の評価 7. 受講者の受講時間数 8. 能力開発支援等を利用した人数 9. エンゲージメントサーベイの値 10. 新規の組織結成や新規事業の創設数 11. 受講者が、受講後に社内人事異動した実績数 12. 職種転換した人数(例:DX人材への転換等) 13. 受講者の離職率 14. その他(FA) 15. いずれも把握していない	MA
Q32	Q12で1.~3.と回答したのみ	人材育成・能力開発の効果・成果の把握	人材育成・能力開発に関する取組の評価実施の有無	あなたの勤め先が提供する研修や学習機会の提供および支援策はうまくいっていると思いますか。あてはまるものをお答えください。 1. 研修や学習機会の質 2. 研修や学習機会の内容 3. 研修や学習機会の種類(量) 4. 研修や学習機会活用に向けた自社の支援策	1. 十分だと考えている 2. まあ十分だと考えている 3. どちらともいえない 4. やや不十分だと考えている 5. 不十分だと考えている 6. わからない	マトリクス SA

No.	回答者	大項目	中項目	質問文	選択肢	回答形式
Q33	全員	企業が行政に期待する支援の把握	国等の人材育成・能力開発関連施策の認知度	あなたの勤め先の人事担当者として、国等の企業や個人に対する人材育成・能力開発の支援施策について、制度名およびおおよその内容について知っているものについて、すべてお答えください。 また、あなたの勤め先で(企業が)利用している制度について、あてはまるものをお答えください。	【知っている制度】 1. 人材開発支援助成金 2. キャリアアップ助成金 3. ハロートレーニング 4. キャリア形成・学び直し支援センター事業 5. ジョブ・カード制度 6. 学びDX 7. マナパス 8. 生産性向上人材育成支援センター 9. 教育訓練給付制度 10. 第四次産業革命スキル習得講座(経済産業大臣認定) 11. 職業実践力育成プログラム(文部科学大臣認定) 12. キャリア形成促進プログラム(文部科学大臣認定) 13. 中小企業大学の研修(中小企業のみ) 14. 人材確保等への投資促進のための税制措置(中小企業のみ) 15. いずれも知らなかった 【利用している制度(従業員が利用している場合も含む)】 1. 人材開発支援助成金 2. キャリアアップ助成金 3. ハロートレーニング 4. キャリア形成・学び直し支援センター事業 5. ジョブ・カード制度 6. 学びDX 7. マナパス 8. 生産性向上人材育成支援センター 9. 教育訓練給付制度 10. 中小企業大学の研修(中小企業のみ) 11. 人材確保等への投資促進のための税制措置(中小企業のみ) 12. いずれも利用していない	マトリクス MA
Q34	全員	人材育成・能力開発の効果・成果の把握	「国・自治体の支援策」「教育機関の取組」の評価	研修や学習機会の活用に向けた「国・自治体の支援策」「教育機関の取組」について、あてはまるものをお答えください。 1. 研修や学習機会活用に向けた国・自治体の支援策 2. 研修や学習機会活性化に向けた教育機関の取組	1. 十分だと考えている 2. まあ十分だと考えている 3. どちらともいえない 4. やや不十分だと考えている 5. 不十分だと考えている 6. わからない	マトリクス SA
Q35	全員	企業が行政に期待する支援の把握	人材育成・能力開発の推進に向けて行政に期待する支援策等	人材育成・能力開発の推進に向けて、どんなことがあれば自社の人材育成・能力開発がより進みますか。あてはまるものすべてをお答えください。	1. 既存の人材育成・能力開発プログラム等に関する情報の提供 2. 自社の業務に合うプログラムの選定の支援(コーディネーター等) 3. 人材育成・能力開発にかかる費用の補助 4. 人材育成・能力開発に成功した企業事例の提供 5. 人材育成の効果を測定できるツール 6. その他(FA) 7. 特になし	MA

令和5年度文部科学省委託調査 大学等におけるリカレント教育プログラムに関するアンケート調査（大学等）



本調査は、株式会社三菱総合研究所が文部科学省から受託している「リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業」の一環で行われる調査です。

本アンケート調査では個人情報取得しません。また、回答結果はすべて統計的に処理され、当該事業のみに使用されます。

ご回答者の許諾を得ることなく、ご回答いただいた方が特定される形で公表されたり、特定の学校や団体、受託されている公的な事業を評価するために用いられたりすることは一切ございません。

回答者様のご存知の範囲でご回答ください。

回答が難しい設問について飛ばしてご回答いただくこともできます。本調査の目的のため、なるべく多くのプログラムの担当者の方からご回答いただきたいので、よろしくお願ひします。

【回答にあたっての注意事項】

・本調査は、リカレント教育プログラム（リスクリングプログラムを含む）ごとに回答いただきます。貴学（貴校、貴社、貴団体）が複数のプログラムを実施している場合には、プログラムごとに回答してください。

・本調査でいう「大学等」は大学、高等専門学校、専修学校、高等学校、高等専修学校を指します。

・本調査でいう「社会人」とは、次の者を指します。

① 就業者：現に職に就いている者（給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事に就いている者）

② 退職者：給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事から既に退職した者（退職後、求職中の者も含みます。）

③ 主婦・主夫

なお、回答いただくプログラムが学生（社会経験のない在学者）も受講可能なものであっても、特に指示がない限りは「社会人」についてのみお答えください。

* 必須

1. 回答者の方の機関名を入力してください。*

2. 回答者の方の所属機関の種類を選択してください。*

大学（短期大学・大学院を含む）

高等専門学校（高専）

専修学校（専門学校）

その他

3. 所在地（法人の登記簿登録住所）を選択してください。*

- 北海道
- 青森県
- 岩手県
- 宮城県
- 秋田県
- 山形県
- 福島県
- 茨城県
- 栃木県
- 群馬県
- 埼玉県
- 千葉県
- 東京都
- 神奈川県
- 新潟県
- 富山県
- 石川県
- 福井県
- 山梨県
- 長野県
- 岐阜県
- 静岡県
- 愛知県
- 三重県
- 滋賀県
- 京都府
- 大阪府
- 兵庫県
- 奈良県
- 和歌山県

- 鳥取県
- 島根県
- 岡山県
- 広島県
- 山口県
- 徳島県
- 香川県
- 愛媛県
- 高知県
- 福岡県
- 佐賀県
- 長崎県
- 熊本県
- 大分県
- 宮崎県
- 鹿児島県
- 沖縄県

4. 本プログラムを開催する都道府県を選択してください。

※複数の場所で開催する場合は、最も多い開催場所あるいは代表的な開催場所を選択してください。なお、すべての講座をオンラインで実施する場合は「オンライン」を選択してください。

例：10回中8回はオンラインだが、2回は東京都のキャンパスで実施している。 → 東京都を選択

- 北海道
- 青森県
- 岩手県
- 宮城県
- 秋田県
- 山形県
- 福島県
- 茨城県
- 栃木県
- 群馬県
- 埼玉県
- 千葉県
- 東京都
- 神奈川県
- 新潟県
- 富山県
- 石川県
- 福井県
- 山梨県
- 長野県
- 岐阜県
- 静岡県
- 愛知県
- 三重県
- 滋賀県
- 京都府
- 大阪府
- 兵庫県
- 奈良県

- 和歌山県
- 鳥取県
- 島根県
- 岡山県
- 広島県
- 山口県
- 徳島県
- 香川県
- 愛媛県
- 高知県
- 福岡県
- 佐賀県
- 長崎県
- 熊本県
- 大分県
- 宮崎県
- 鹿児島県
- 沖縄県
- オンライン

5. 本プログラムの実施場所を選択してください。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 学内の教室等で実施（サテライトキャンパスは含まない）
- サテライトキャンパス
- 学外の教室（貸会議室等）
- オンラインでの実施
- その他

6. 担当部署を入力してください。*

7. 本プログラム名を入力してください。*

8. 本プログラムが官公庁から受託、又は認定を受けている事業を選択してください。
(あてはまるものをすべて選択してください。)*

- 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
- 地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
- 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事業
- 就職・転職支援のための大学リカレント教育推進事業
- リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業
- 第四次産業革命スキル習得講座
- 地域デジタル人材育成・確保推進事業
- 職業実践力育成プログラム
- その他

9. 本プログラムで育成を目指す能力・スキル・知識等を選択してください。
(あてはまるものをすべて選択してください。)

- マネジメント・リーダーシップ
- 対人スキル・コミュニケーション
- デザインシンキング
- 論理的思考力
- 問題設定力・問題解決力
- 事業構想力
- 財務・経理
- 法務関連
- 統計・AI/データサイエンス
- IT・デジタルリテラシー・スキル
- IT系以外の技術・研究開発系の知識等
- 語学
- 人文社会系の知識 (例：政治・経済・社会・歴史)
- 広報・マーケティング
- その他

10. 本プログラムは、すでに開講して、受講生がいます (いました) か。*

令和4年度に受講生がいなかった場合、本設問以降、令和4年度の受講生人数等の実績を尋ねる設問はスキップしてください。
また、令和4年度には受講生はいなかったが、令和5年度には受講生がいる場合、又は、令和5年度にも受講生がいない場合 (まだ開講していない場合)、計画段階のプログラムについて、以下のように読み替えてご回答ください。
回答できない設問は設問をスキップしてください。
例) 「プログラム参加者に社会人以外の学生 (社会経験のない在学者) はいいますか。」という設問文については、「プログラムに社会人以外の学生 (社会経験のない在学者) が参加する予定ですか」と読み替えて回答してください。

- 令和4年度から受講生が在籍しており、令和5年度にも受講生がすでにいる
- 令和4年度には受講生が在籍していたが、令和5年度には受講生はいない
- 令和4年度には受講生は在籍していないが、令和5年度中には受講生は在籍している
- 令和4年度・令和5年度ともに受講生は在籍していない

11. 本プログラム参加者に社会人以外の学生 (社会経験のない在学者) はいいますか。

- いる
- いない

12. 本プログラムの主な開講時間を選択してください。

※開講時間が複数あり、実施時間が同程度であれば、複数選択してください。

例：授業の実施時間が、平日夜間と土曜日が同程度の場合、「平日夜間」「土曜日」を選択

- 平日昼間
- 平日夜間
- 土曜日
- 日曜日・祝日
- 特に定まっていない（オンデマンド、オンライン等）
- その他

13. 本プログラムの受講方法を選択してください。

- 通学のみ
- 通学とオンライン（オンデマンドを含む）併用
- オンラインのみ（オンデマンドを含む）
- その他

14. 本プログラムの授業形態を選択してください。

- 講義
- 演習
- 実習・インターンシップ等
- その他

15. 本プログラムにはアクティブ・ラーニングは含まれていますか。

※ここでいう「アクティブ・ラーニング」は、他の受講生とのグループ・ディスカッション、ディベート、グループ・ワーク、課題解決型の学び（PBL）等を指します。

- はい
- いいえ

16. 本プログラムは教育訓練給付制度や他の奨学金、受講生が所属する企業からの補助金等の対象となっていますか。

回答者の方がご存知の範囲でご回答ください。

- 対象である
- 対象ではない

17. 【対象である】と答えた方にお聞きます。制度を選択してください。

- 厚生労働省の教育訓練給付制度
- 受講生の所属企業等からの研修費用支援制度
- 都道府県の奨学金や授業料支援制度
- その他公的な奨学金や授業料支援制度
- 民間団体や受講生の所属していない企業等の奨学金や授業料支援制度
- その他

18. 本プログラムの運営にあたって、獲得している資金や財源等を選択してください。
(あてはまるものをすべて選択してください。)

- 授業料
- 大学等の運営費
- 企業等からの寄付・投資
- 学外からの補助金（行政からの補助金含む）
- わからない
- その他

19. 以降の設問では、本プログラムを担当している教員数を、常勤、非常勤別にご回答ください。
また、常勤・非常勤のうち、実務家教員（企業等から派遣された講師、企業等内実習を指導する者等、
専攻分野について必要な知識や経験を有し、貴校が実務家教員とみなしている者を指す。）の人数もご
回答ください。

常勤教員の数

値は数値にする必要があります

20. 非常勤教員の数

値は数値にする必要があります

21. 実務家教員の数

値は数値にする必要があります

22. 本プログラムを担当している教員に対して、通常の給与等以外の追加的な謝金や手当を支給していますか。ただし、ここでいう教員は常勤の教員とします。

- 支給している
- 支給していない

23. 社会人が受講しやすいよう、どのような工夫をしていますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 受講日時を工夫している（土日、夜間開講等）
- 受講形態を工夫している（オンライン、オンデマンドの活用等）
- 受講場所を工夫している（利便性の高いロケーションでの開講等）
- 受講参加の日時変更等に柔軟に対応している
- プログラムの取捨選択ができる（カリキュラムのうち一部講座の受講等）
- 法人契約をしている企業向けに従業員割引等を設けている
- 全ての受講生（法人契約企業からの受講生以外の受講生一般）向けに、授業料割引や奨学金等を用意している
- 託児サービスを設けている
- 学びを継続させるための支援を設けている（学習カウンセリング等の提供）
- キャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングを提供している
- 就職支援・転職支援を提供している
- 受講生同士のコミュニティ形成を支援している
- 大学以外の場所では学べないような高度な内容としている
- 受講生のニーズに合った難易度が選択できる（例：初学者向け、経験者向け等）
- その他

24. 受講生は、本プログラムのどのような点に魅力を感じていると思いますか。回答者の方の主観でご回答いただいても結構です。

(あてはまるものをすべて選択してください。)

- 土日、夜間開講等に受講できること
- オンライン、オンデマンド等で受講できること
- 利便性の高い教室等で受講できること
- 受講の予約変更等が柔軟にできること
- 割引や奨学金等があること
- 託児サービスを利用できること
- 学習カウンセリング等の支援が受けられること
- キャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングが受けられること
- 就職や転職の支援が受けられること
- 受講生同士のネットワーキングができること
- 初学者でも受講できること
- 最先端のことを学べること
- 講師が一流であること
- 学割等のサービスを楽しむことができること
- キャリア形成に有利な資格取得が可能なこと
- その他

25. 本プログラムを修了した際、取得できる資格を全て回答してください。

- 学位（学士）
- 学位（修士）
- 学位（博士）
- 国家資格
- 国家試験受験資格
- 民間資格
- 民間試験受験資格
- 特になし（受講生が自主的に受験等する資格がある場合もこちらを選択すること）

26. 本プログラムを受講したことを証明するため、証明書を発行していますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 質保証が可能な証明書（学校や学部・研究科として責任をもって発行している学位証明書・履修証明書等）を発行している
- 上記以外の証明書（出欠のみで判断するような修了証等）を発行している
- 証明書は発行していない
- その他

27. なんらかの証明書を発行していると回答した方にお聞きます。
どのような証明書を発行していますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 学位証明書
- 成績証明書
- 受講率証明書
- 履修証明書
- 修了書（上記以外）
- 短期の学位（マイクロ・クレデンシャル）
- オープンバッジ
- その他

28. なんらかの証明書を発行していると回答した方にお聞きます。
証明書の発行主体をお答えください。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 学長
- 学科長
- 大学名
- 学部・研究科名
- 事務局（発行主体を明記していない場合も含む）
- その他

29. 貴学では、リカレント教育への取組を、法人の中期計画等に位置付けていますか。

- 位置づけている
- 位置づける方向で検討中である
- 位置づけていない
- わからない

30. 貴学では、自己点検・評価の中でリカレント教育に係る項目を点検・評価していますか。

- 点検・評価している
- 点検・評価していない
- わからない

31. 本プログラムの受講生数（延べ数、令和4年度実績）を選択してください。
年度中に複数回開講している場合は、合計数（延べ数）を回答してください。
※社会人の受講生についてお答えください。
令和4年度に受講生がいなかった場合はスキップしてください。

- 1～10名
- 11～50名
- 51～100名
- 101～150名
- 151～200名
- 201名以上
- わからない

32. 本プログラムの定員に対する受講生の充足率（延べ数、令和4年度実績）はどのくらいの割合ですか。
年度中に複数回開講している場合は、平均的な割合を回答してください。
令和4年度に受講生がいなかった場合はスキップしてください。

- 20%以下
- 21～40%
- 41～60%
- 61～80%
- 81～100%
- 100%以上
- わからない

33. 本プログラムの修了者数（延べ数、令和4年度実績）を選択してください。

※社会人の受講生についてお答えください。

令和4年度に受講生がいなかった場合はスキップしてください。

- 1～10名
- 11～50名
- 51～100名
- 101～150名
- 151～200名
- 201名以上
- わからない・把握していない

34. 本プログラムの修了までに必要な受講期間を選択してください。

中に設置されているコースによって期間が異なる場合は、最も長い期間を回答してください。

- 1か月以内
- 2～3か月
- 4～6か月
- 7～12か月（1年）
- 13～24か月（2年）
- 25か月以上

35. 本プログラムを途中で離脱した（修了に至らなかった）人数（延べ数、令和4年度実績）を入力してください。

令和4年度に受講生がいなかった場合・把握していない場合は、スキップしてください。

値は数値にする必要があります

36. 本プログラムを途中で離脱した人数（延べ数、令和4年度実績）は社会人の受講生全体に対してどのくらいの割合ですか。

令和4年度に受講生がいなかった場合はスキップしてください。

- 10%未満
- 11～20%
- 21～30%
- 31～40%
- 41～50%
- 50%以上
- わからない

37. 令和4年度の受講生のうち、企業から派遣された数をお答えください。

令和4年度に受講生がいなかった場合・把握していない場合は、スキップしてください。

値は数値にする必要があります

38. 令和4年度の受講生のうち、企業から支援（受講料の援助）を受けた数をお答えください。

令和4年度に受講生がいなかった場合・把握していない場合は、スキップしてください。

値は数値にする必要があります

39. 令和4年度の修了者数のうち、教育訓練給付金にかかる修了証を発行した人数をお答えください。

令和4年度に受講生がいなかった場合・把握していない場合は、スキップしてください。

値は数値にする必要があります

40. 受講生が負担する費用（令和4年度実績）を選択してください。
※ここでいう費用とは、プログラムを終了するために必要な金額であり、入学金や施設利用料・実習費等も含んだものとします。また、プログラム内のコースによって金額が異なる場合には一番高いものについてお答えください。

- 1万円以下
- 1万円よりも多い～10万円
- 11～30万円
- 31～50万円
- 51～100万円
- 101～150万円
- 151～200万円
- 201万円以上

41. 受講生が所属企業から受けている支援の内容を選択してください。
把握している範囲で回答いただき、把握していない場合は、「把握していない」を選択してください。

- 受講料の補助
- 受講に係る時間を勤務扱いにする
- 受講に係る時間の創出を支援（勤務調整等）されている
- 受講のための時短制度を利用している
- 受講のための休暇制度（例：サバティカル）を利用している
- 把握していない
- その他

42. 受講生の本プログラムの受講目的を把握していますか。
（例：受講開始時のアンケートや教員からのヒアリング等で受講目的を把握している という場合は「把握している」を回答）

- 把握している
- 把握していない

43. 把握している場合、受講生の受講目的はどのようなものですか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

回答者の方のご存知の範囲でご回答ください。

- 勤務先から求められたため
- 現在取り組んでいる業務に必要な知識やスキルを習得するため（勤務先から指示はなし）
- 生成AIの進化などにより危機感を感じたため
- 勤務先での昇格・昇給のため
- 仕事での信頼獲得のため
- 転職した、または希望・検討しているため
- 異動した、または希望・検討しているため
- 雇用形態が変わった（非正規から正規への変更等）、または変わる予定のため
- 副業を始めた、または始める予定のため
- 独立・起業した、またはする予定のため
- 人脈づくりのため
- 学位の取得のため
- 資格の取得のため
- 学ぶことが好きのため
- （把握のための取組はしているが）具体的にはわからない
- その他

44. 受講生の満足度を把握するために、どのような取組をおこなっていますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 授業アンケート（各授業ごとに実施するもの）
- 受講中のアンケート（授業アンケート以外）
- 受講中のヒアリング
- 受講修了者向けのアンケート（修了前・終了時点）
- 受講修了者向けのヒアリング（修了前・終了時点）
- 修了後、一定期間経過後の追跡修了者アンケート
- 修了後、一定期間経過後の追跡修了者ヒアリング
- 受講生の所属企業に対するアンケート
- 受講生の所属企業に対するヒアリング
- 満足度は把握していない
- その他

45. 令和4年度の受講生の満足度は、どの程度でしたか。最高点を10としたときの平均的な点数を概算でご回答ください。

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

極めて不満

極めて満足

46. 受講生に向けて、大学内の施設や特典をどの程度開放していますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- メディアセンター等のデジタル端末利用が可能な施設
- 大学図書館（施設利用のみ）
- 大学図書館（貸出、リファレンス等の一般学生と同等の利用）
- 学食
- 大学生協組合への加入
- 各種学割のための証明書発行
- 受講生には大学内の施設や特典を開放していない
- その他

47. 受講生は、大学内の施設や特典をどの程度利用していますか。回答者の方のお考えをおきかせください。

- よく利用している
- ある程度利用している
- どちらでもない
- あまり利用していない
- ほとんど利用していない
- 把握していない

48. 受講生に対して、本プログラムが発揮した効果や影響をどのように把握していますか。
(あてはまるものをすべて選択してください。)

- 授業アンケート（各授業ごとに実施するもの）
- 受講中のアンケート（授業アンケート以外）
- 受講中のヒアリング
- 受講修了者向けのアンケート（修了前・終了時点）
- 受講修了者向けのヒアリング（修了前・終了時点）
- 修了後、一定期間経過後の追跡受講生アンケート
- 修了後、一定期間経過後の追跡受講生ヒアリング
- 受講生の所属企業に対するアンケート
- 受講生の所属企業に対するヒアリング
- 独自のアセスメントテストを実施
- 学外の客観的な試験を利用（TOEIC等）
- 効果は把握していない
- その他

49. 本プログラムを受講した効果として、把握しているものを選択してください。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 昇格・昇給への貢献
- 就職への貢献
- 希望の人事異動や転職への実現
- 業務の能率や質の向上
- 経験したことのない仕事や挑戦への意欲の向上
- キャリアビジョンの明瞭化
- 各種資格の取得
- 特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得
- 幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得
- 最先端の知識・技能の習得
- 人的ネットワークの構築・拡大
- 分野横断的で幅広い視点での分析的思考力の向上
- 異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上
- 国際的な思考力・異文化理解の向上
- 独創的な発想による問題解決力の向上
- 研究推進能力の向上
- 知識に基づいた深い洞察力の涵養
- 特に把握していない
- その他

50. プログラム修了後の受講生とのつながりについて教えてください。
大学等が主体的に行っているものを回答してください（受講生同士が自発的に行っているものは除く）。

- アルumni・コミュニティを作っている
- メーリングリストを作っている
- SNSなどのグループを作っている
- イベントを開催している
- 特にない
- その他

51. 企業は本プログラムを利用していますか。令和4年度実績について回答してください。
※企業による利用とは、「企業が従業員を派遣している」「企業が本プログラムを従業員向けリスクリソング施策として認定している」「企業が本プログラムの受講費用を支援している（ことを把握している）」等、企業が組織として本プログラムを公式に認定していることを指します。

- 利用している
- 利用していない
- わからない

52. 前項で「利用している」と回答した方にお尋ねします。本プログラムを利用している企業の数を入力してください。

値は数値にする必要があります

53. 本プログラムの運営に当たり、当該企業からの助成や寄付はありますか。ただし、従業員が個別に申請するタイプの補助金は含まないこととします。

- あり
- なし

54. 企業が本プログラムを利用する目的を把握していますか。

- 把握している
- 把握していない

55. 把握している場合、利用目的はどのようなものですか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 特定職種の実務に必要な専門知識・技能の習得
- 幅広い仕事に活用できる知識・技能の習得
- 最先端の知識・技能の習得・学修
- 特定の分野を深く追求した研究・学修
- 分野横断的で幅広い視点からの研究・学修
- 基礎理論の研究・学修
- 人的ネットワークの構築・拡大
- 異分野交流を通じた新たな課題の発見、発想力の向上
- 国際的な思考力・異文化理解の向上
- 独創的な発想による問題解決力の向上
- 研究推進力の向上
- 座学のみならず、実習等実践的な講義
- 知識に基づいた深い洞察力の涵養
- 学位の取得
- 各種資格の取得
- その他

56. 企業を顧客とする上で、工夫している点がありますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 企業等への営業活動の実施
- 社会人に配慮した時間帯での開講
- オンライン授業の拡充
- 企業側の要望を踏まえたオーダーメイドカリキュラムの開発・実施
- 入学・修了時期の柔軟な対応
- 入学金・授業料の減免制度
- 企業人講師など多様な教員の活用
- 体系的な教育カリキュラムの充実
- 短期間で学位取得・各種資格が取得できる制度
- 休学・退学・再入学等への柔軟な対応
- 科目等履修制度の活用
- 履修証明制度の活用
- 特にない
- その他

57. 本プログラムの実施により、民間企業と連携した共同研究は増加しましたか。回答者の方の主観でご回答いただいても結構です。

- 増加した
- 減少した
- 変化はない
- 把握していない

58. 本プログラムを実施により、民間企業からの寄付や寄付講座は増加しましたか。回答者の方の主観でご回答いただいても結構です。

- 増加した
- 減少した
- 変化はない
- 把握していない

59. 企業から受講生の派遣を受けていますか。

- 派遣を受けている
- 受けていない

60. 受けているプログラムについてお尋ねします。

受講生が帰任した企業で、新規事業創出や業務効率化の事例が生まれているかどうか把握していますか。

- 把握している
- 把握していない

61. 把握している場合にお尋ねします。

どのような事例ですか。

62. 本プログラムの実施にあたっては、企業等と連携していますか。

※「企業等」には、企業以外の行政、法人等を含む。また、企業等と連携したプログラムにおいては、企業等と産学連携でプログラムを開発する、企業等にインターンシップ先を提供してもらう、企業等から講師を派遣してもらう等を想定。

- 企業等と連携している
- 連携していない

63. 「企業等と連携している」と回答した方にお尋ねします。

どのような連携をしていますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- プログラムをつくる時に企業等から意見をきいた（アンケート、ヒアリング）
- 企業等から教員を派遣してもらっている
- 企業等から施設を供与してもらっている
- 企業等から教材を提供してもらっている
- 企業等から資金を提供してもらっている
- 企業等から上記以外の何らかの協力を得ている
- プログラムへの受講生を企業等から派遣してもらっている
- その他

64. 企業等との連携で、どのような課題がありますか。（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 連携できる企業等が少ない
- 企業等とコミュニケーションがとれる人材やノウハウが大学内にいない
- 企業等からのニーズを実現できない
- 企業等と協力条件で折り合えない
- 企業等が関心をもってくれない
- 企業等のニーズが理解できない
- 特に課題はない
- その他

65. 本プログラムでリカレント教育を提供することについて、どのような期待がありましたか。
（あてはまるものをすべて選択してください。）

- 学生（学部）募集への好影響
- 学生（大学院）募集への好影響
- 学校の収益性の向上
- 社会人以外の学生への好影響
- 教員の研究活動への好影響
- 教員の指導能力の向上
- 修了した受講生の活躍
- 修了生によるアルムナイ活動
- 大学の共同研究・産学連携の活性化
- 学内組織の縦割りの解消（学際性の活性化）
- 地元産業界の活性化
- 地元地域の課題解決や貢献
- 日本社会全体やグローバル社会への貢献
- 学校のブランディングの向上
- 特に効果を実感していない
- その他

66. 本プログラムでリカレント教育を提供することで、実際にどのような効果が得られましたか。
(あてはまるものをすべて選択してください。)

- 学生（学部）募集への好影響
- 学生（大学院）募集への好影響
- 学校の収益性の向上
- 社会人以外の学生への好影響
- 教員の研究活動への好影響
- 教員の指導能力の向上
- 修了した受講生の活躍
- 修了生によるアルムナイ活動
- 大学の共同研究・産学連携の活性化
- 学内組織の縦割りの解消（学際性の活性化）
- 地元産業界の活性化
- 地元地域の課題解決や貢献
- 日本社会全体やグローバル社会への貢献
- 学校のブランディングの向上
- 特に効果を実感していない
- その他

67. 本プログラムはどのような成果や効果がありましたか。具体的に教えてください。

68. 本プログラムで成果や効果を出すため、どのような工夫をしていますか。

69. 本プログラムを行う上で、どのような課題がありますか。当てはまる（あてはまるものをすべて選択してください。）

- リカレント教育において大学が果たしている役割の社会的認知
- プログラムの営業・広報・受講生募集
- 企業や社会人等のニーズの把握
- プログラムの企画提案力
- プログラムの開発・実施のための組織体制
- プログラムの開発・実施が行政からの経常費補助の配分（例：運営費交付金、私学助成等）に影響しないこと
- 社会人等が受講しやすい環境・制度の整備
- 企業等との連携
- 受講料設定
- 補助金終了後の運用資金
- 教員の確保
- 事務局の負担（職員の確保、他業務との調整等）
- プログラム実施に対する学内の理解促進
- 場所代（教室の賃料等）
- 授業の水準、難易度の設定
- 受講生等への効果的な学習・学修支援
- 受講生等の満足度を高めるための工夫
- 受講生の転職等のキャリア形成支援
- 修了生のアルムナイ化
- 特にない
- その他

70. ご協力ありがとうございました。最後に、大学等におけるリカレント教育の推進について、ご意見がございましたら記入してください。

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業 報告書

2024年3月

株式会社三菱総合研究所
人材・キャリア事業本部、ビジネス&データ・アナリティクス本部
