

文部科学省
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」

成果報告書

2024.3.29



Agenda

| # | アジェンダ | ページ |
|----------|---|-------|
| 1章 | 本書の概要 <ul style="list-style-type: none"> • 本事業の目的とゴール • 調査・分析の取組方針 • 実施事項・成果物 | p.3 |
| 2章 | 調査結果サマリ | p.9 |
| 3章 | <各調査結果詳細>大学等向け調査の結果 3-1. 今年度事業大学等アンケート調査 3-2. 大学等インタビュー | p.12 |
| 4章 | <各調査結果詳細>受講者向け調査の結果 4-1. 受講者アセスメント 4-2. 受講者アンケート | p.106 |
| 5章 | <各調査結果詳細>企業・関連団体向け調査の結果 5-1. 企業・関連団体インタビュー | p.155 |
| 6章 | 総括 | p.166 |
| Appendix | <ul style="list-style-type: none"> • (令和4年度事業作成)「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」の更新 • 昨年度事業大学等フォローアップ調査 | p.173 |
| 別添 | <ul style="list-style-type: none"> • 令和6年3月改訂_大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン(詳細版) • 令和6年3月改訂_大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン(簡易版) • (参考)リカレント教育の持続可能な運営モデルの実現に向けたセルフチェックリスト | - |

1

本書の概要

本事業の目的とゴール

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

本事業全体の目的

- 社会におけるデジタル化や脱炭素化という大きな変革に対して、働く人が自らの職務におけるデジタル化に対応するためにスキルアップしたり、必要なスキルを新たに身につけて、人材不足が見込まれる他の成長分野へキャリアアップや成長分野への労働移行の後押しに寄与する
- 大学等における継続的かつ自立的なリカレント教育の推進スキームの構築を図る

ゴール(目指す状態)

本事業での取り組みを通じて、

- 全国の大学等が継続的かつ自立的な運営・実施のためのノウハウを深め、事業スキームの具体化を図れる状態
- リカレント教育を事業の1つの柱と位置づけ、事業終了後も継続的・発展的に、事業計画に位置づけられ、よりよいリカレント教育プログラムが継続的に学び続ける「社会人(個人)」に供給される状態

大学等でのリカレント教育の持続的運営のスキーム化

(参考)本事業の採択校 1/2

メニューA.デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施 (30プログラム)

| 学校種 | 設置形態 | 大学名 | プログラム名称 |
|-----|------|-------------|---|
| 大学 | 国立 | 北海道大学 | 社会インフラ分野向けDXリカレント教育プログラム |
| 大学 | 国立 | 金沢大学 | 「大規模データ取得・管理・活用を進める技術人材」育成プログラム |
| 大学 | 国立 | 信州大学 | 信州デジタルXことづくりリスキリングプログラム |
| 大学 | 国立 | 名古屋大学 | enPiT-Reskill Emb (エンピット・リスキル・エンブ、自動車ソフトウェア技術者へのリスキル教育) |
| 大学 | 国立 | 三重大学 | 地域の製造業の生産性向上・経営革新を担えるDX推進人材の育成 |
| 大学 | 国立 | 神戸大学 | 企業と大学による価値共創を志向するDX エキスパート育成プログラム |
| 大学 | 国立 | 鳥取大学 | 建設DX推進リカレント教育プログラム |
| 大学 | 国立 | 山口大学 | DXによる現場知識の整理法：炭素生産性向上を目指す化学産業等の人材を対象とするDXリスキル教育 |
| 大学 | 国立 | 九州工業大学 | 業務・製造DXに必要な即戦力人材教育のプラットフォーム構築 |
| 大学 | 国立 | 佐賀大学 | 「北部九州DXリスキル地域連携プログラム」 ～北部九州地域からグローバルを見据えたDX人材育成～ |
| 大学 | 国立 | 宮崎大学 | 宮崎県地域企業向け寄添い型デジタル人材育成リスキルプログラム |
| 大学 | 公立 | 兵庫県立大学 | 中小企業向けデジタル分野リスキルプログラム開発事業 |
| 大学 | 公立 | 下関市立大学 | しものせき地域DX人材育成リスキリングプログラム |
| 大学 | 公立 | 北九州市立大学 | everiPro 産業DXリスキリングプログラム |
| 大学 | 私立 | 青山学院大学 | 2023年度 青山・情報システムアーキテクト育成プログラムADPISA |
| 大学 | 私立 | 帝京大学 | 社内グリーン推進リーダー育成プログラム |
| 大学 | 私立 | 帝京大学 | 社内AI活用推進リーダー育成プログラム |
| 大学 | 私立 | 東京理科大学 | 2023年度 DX時代を先導するハイブリッド人材のための「リスキル×アドオン」プログラム |
| 大学 | 私立 | 東京都市大学 | T C U - D X ・ G X リスキルプログラム |
| 大学 | 私立 | 早稲田大学 | スマートエスイーのサステナビリティ・トランスフォーメーション |
| 大学 | 私立 | 事業構想大学院大学 | 社内DXクリエイター養成プログラム |
| 大学 | 私立 | 事業構想大学院大学 | ネクスト地域イノベーター養成プログラム |
| 大学 | 私立 | 京都先端科学大学 | K U A S デジタルカレッジ |
| 大学 | 私立 | 京都橘大学 | 情報学の体系的知識獲得を目指したリスキリング・プログラム |
| 大学 | 私立 | 大阪電気通信大学 | 大阪BIMハブステーションの構築による就業者のBIM教育支援 |
| 大学 | 私立 | 桃山学院大学 | 南大阪DX/GX推進リーダー育成プログラム |
| 大学 | 私立 | 摂南大学 | DXを基盤としたビジネスリーダー養成プログラム |
| 大学 | 私立 | 関西学院大学 | [DX×AI] UI/UXデザインを活用した課題解決プログラム |
| 高専 | 国立 | 旭川工業高等専門学校 | 高等専門学校を拠点としたDX人材育成のための「KOSEN-DX GYM」プロジェクト |
| 高専 | 国立 | 北九州工業高等専門学校 | 「デジタルものづくりによるバリューチェーンの高度化」を目指す製造マネジメント人材育成プログラム |

メニューB.重要分野のプログラムの開発・実施(リテラシー又はリスキル) (25プログラム)

| 学校種 | 設置形態 | 大学名 | プログラム名称 |
|------|------|-----------|--|
| 大学 | 国立 | 秋田大学 | 秋田地域での成長分野にかかる人材育成推進事業 |
| 大学 | 国立 | 筑波大学 | ライフキャリアの構築を目指す女性のための心理学プログラム - 生涯発達の視点からのキャリア自律と他者支援への展開 - |
| 大学 | 国立 | 筑波技術大学 | 視覚障害を有する鍼灸あん摩マッサージ指圧師と理学療法士が多様化する専門分野で幅広い働き方をするためのプログラム |
| 大学 | 国立 | 筑波技術大学 | 聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム |
| 大学 | 国立 | 東京大学 | 看護職・介護職向けEnd-of-lifeケア(看取り)リスキルプログラム |
| 大学 | 国立 | 東京学芸大学 | 継続的な教員・教育支援職への転・就職支援ハイブリッドプログラム |
| 大学 | 国立 | 新潟大学 | 地域社会インフラ整備の担い手育成リスキルプログラム |
| 大学 | 国立 | 金沢大学 | 地域企業変革リーダー人材DXリスキリングプログラム |
| 大学 | 国立 | 福井大学 | 「ふくい型アプレントイス」キャリア形成プログラム(産学官金連携によるDX人材養成) |
| 大学 | 国立 | 鳥取大学 | 農業経営DX推進リスキル教育プログラム |
| 大学 | 国立 | 徳島大学 | 従業員エンゲージメントの向上に資するビジネス・リスキリング・プログラム |
| 大学 | 国立 | 愛媛大学 | 地域創生イノベーター育成プログラム |
| 大学 | 公立 | 北九州市立大学 | everiGo WEB系プログラマ・DX人材育成プログラム |
| 大学 | 公立 | 周南公立大学 | 職場勤務が困難である方向けのITスキル習得及びIT人材として雇用するための採用担当者育成プログラム |
| 大学 | 私立 | 日本薬科大学 | 漢方医療従事者専攻コース |
| 大学 | 私立 | 城西国際大学 | 登録販売者育成プログラム |
| 大学 | 私立 | 日本女子大学 | 日本女子大学リカレント教育課程「次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース」 |
| 大学 | 私立 | 事業構想大学院大学 | 観光まちづくりプロデューサー養成プログラム |
| 大学 | 私立 | 同朋大学 | 即戦力人材輩出のための「共に学ぶ・共に育つ」高齢者福祉実践教育 |
| 大学 | 私立 | 日本福祉大学 | 障害児支援スペシャリスト養成プログラム(基礎編) |
| 大学 | 私立 | 大阪電気通信大学 | 就業者向け数値・データサイエンス・AIの基礎教育プログラム |
| 大学 | 私立 | 関西国際大学 | 地域の観光産業を担う中核人材の育成プログラムの開発 |
| 大学 | 私立 | 九州産業大学 | 次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム |
| 短期大学 | 私立 | 新島学園短期大学 | これからの保育×DX時代を見据えたりカレント教育プログラム |
| 短期大学 | 私立 | 昭和学院短期大学 | スマート保育所を実現する保育士リスキリング教育推進事業 |

(参考)本事業の採択校 2/2

メニューC.各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施 (21プログラム)

| 学校種 | 設置形態 | 大学名 | プログラム名称 |
|-----|------|---------------|--|
| 大学 | 国立 | 北海道大学 | 「AIと人間・社会」リカレントプログラム |
| 大学 | 国立 | 帯広畜産大学 | 農畜産プロフェッショナル経営人材育成プログラム |
| 大学 | 国立 | 弘前大学 | 青森県における災害医療リカレント教育 |
| 大学 | 国立 | 東北大学 | 数理・データ科学・AIの導入により地域企業を変革するDXインフルエンサーの養成 |
| 大学 | 国立 | 東京大学 | ゲノムスクール |
| 大学 | 国立 | 東京大学 | サステイナブル・ファイナンス・スクール |
| 大学 | 国立 | 金沢大学 | 北陸の中心で多職種から学ぶ～メディカルスタッフのための未来キャリア創造プログラム |
| 大学 | 国立 | 山梨大学 | AI浸透深化時代を見据えた高度デザイン人材の育成 |
| 大学 | 国立 | 静岡大学 | 「ものづくり県しずおか」経済活性化のためのリカレント教育推進事業 |
| 大学 | 国立 | 名古屋大学 | モビリティ分野における実践DX人材育成リカレント教育プログラム |
| 大学 | 国立 | 滋賀大学 | DX人材育成のためのPythonを用いた予測分析ハンズオン教育プログラム ～視覚化から教師あり機械学習まで～ |
| 大学 | 国立 | 大阪大学 | エマージング科学が駆動するものづくりエキスパート人材育成プログラム |
| 大学 | 国立 | 大阪大学 | MMDS 高度AI人材育成プログラム |
| 大学 | 公立 | 東京都立産業技術大学院大学 | 社会にベネフィットをもたらすシニア人材マネジメントのためのAIIT型リカレントプログラム |
| 大学 | 公立 | 愛知県立大学 | 医療・教育福祉現場を変革するエキスパート人材育成研修 |
| 大学 | 私立 | 東京都市大学 | T C U - リカレントプログラム |
| 大学 | 私立 | 早稲田大学 | 中小企業におけるコトづくりDX人材育成・活用のためのリカレントプログラム |
| 大学 | 私立 | 日本福祉大学 | 日本福祉大学大学院「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」 |
| 大学 | 私立 | 京都橘大学 | パフォーマンスバリデーションとチーム医療を基盤とする救急救命士・看護師等の医療従事者のための救命リカレント教育プログラム |
| 大学 | 私立 | 大阪医科薬科大学 | エキスパートHOMEナースを目指す人材育成プログラム「OMPU学びのホームステーション」 |
| 大学 | 私立 | 大阪工業大学 | スマート・マニファクチャリングに向けたDXイノベーションリーダー人材育成プログラム |

メニューD.リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援 (11プログラム)

| 学校種 | 設置形態 | 大学名 | プログラム名称 |
|-----|------|----------|---|
| 大学 | 国立 | 筑波大学 | ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I) に関する日本初の履修証明プログラムの創設 |
| 大学 | 国立 | 筑波大学 | 協働大学院方式を基盤としたリカレント学際教育による高度専門人材育成推進プログラム |
| 大学 | 国立 | 名古屋大学 | SDGsの実現に向けた企業の取り組みを支援するための課題発見・課題解決型の高度経営人材育成モデルの構築 |
| 大学 | 国立 | 神戸大学 | 地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援Dxに関するリカレント教育 |
| 大学 | 国立 | 神戸大学 | 「先端理系人材のイノベーション指向リスクリング」 |
| 大学 | 国立 | 熊本大学 | シリコンアイランド九州の中心で外国人材の受入れ・共生を支える教員等養成・研修プログラム@教職大学院 |
| 大学 | 私立 | 国際医療福祉大学 | 大学院教育における高度理学療法士・作業療法専任教員養成コースの開設 |
| 大学 | 私立 | 青山学院大学 | デジタル会計専門職人材育成プログラム |
| 大学 | 私立 | 芝浦工業大学 | 科学技術イノベーション人材を育てる大学院工学リカレント教育プログラム |
| 大学 | 私立 | 東京理科大学 | 薬剤師データサイエンティスト養成・専門スキルアップ統合型社会人専修プログラム |
| 大学 | 私立 | 中村学園大学 | 食MBAリカレント教育プログラム |

実施事項・成果物

本事業では、大学等向けにアンケート調査・インタビュー調査、企業・関連団体向けにインタビュー調査、受講者向けにアンケート調査を実施しました。その結果を踏まえ、本書とガイドライン、ガイドラインの別添資料セルフチェックリストを作成しました。

| 実施事項 | 詳細 | 成果物 |
|--|--|--|
| 3-1.今年度事業 大学等アンケート調査 (p.13～) | 大学等の各プロセスにおいて注目する取組・工夫や、企業や自治体等の関係機関との連携手段、KPI達成状況、取得スキル定義、収益化に向けた取組等を調査 | 成果報告書 本事業で実施した大学等向け調査、受講者向け調査、企業・関連団体向け調査の結果を取りまとめた資料(本書) |
| 3-2.大学等インタビュー (p.62～) | 「自立・自走」「ユーザー基点」「連携・協働」「効果・メリット」を中心に、持続可能なリカレント教育を実施する観点から大学等の経営者層も含めたインタビュー調査 | ガイドライン ※後続頁参照 |
| 4-1.受講者アセスメント (p.106～) | 弊社が独自に取り組んできたスキルセット、キャリア等に関するアセスメントを活用し、各プログラムの受講による受講者のスキルやキャリア等の変化等を継続的に捕捉する。また、全体のデジタルリテラシーのレベルとキャリア意向を把握 | 令和4年度「大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究事業」にて弊社が作成した、「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」。 |
| 4-2.受講者アンケート (p.138～) | 採択大学を通じ、受講者への修了後アンケートを実施し、課題、ニーズ、受講効果等を調査。本事業の成果物にまとめ、文部科学省HPやマナパス等を通じて受講成果等を効果的に発信 | 今年度の調査結果を踏まえ、一部更新した |
| 5-1.企業・関連団体 インタビュー (p.155～) | 従業員を大学等のプログラムに派遣するメリットや課題、大学と協同するにあたり工夫している点・課題等、今後の展望に関する情報等を収集 | セルフチェックリスト |
| Appendix.昨年度事業 大学等フォローアップ 調査(p.173～) | 昨年度事業で採択されたプログラムに対し、受講者への修了後フォローアップ調査の実施有無、振り返り等について追跡調査 | 本事業で作成したガイドラインの別添資料。ガイドラインを効果的に活用してもらうための補助ツール |

(参考)「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」の概要※

はじめに

- 人生100年時代やデジタル社会の到来に伴い、急速に進む雇用の流動化等の社会変化の中で、我が国全体の生産性の向上に繋げていくためには、一人一人が学び、スキルを身に着け、リカレント教育の充実を図ることが重要になっています
- そのような中で、文部科学省は、大学等によるリカレント教育の実施を後押しするため、「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン(詳細版)」を作成いたしました
- なお、本ガイドライン(簡易版)は、ガイドライン(詳細版)の要点を簡潔にまとめ、概観を把握いただく位置づけとして作成したものです

ガイドライン(詳細版)の目次

第1章 リカレント教育推進の背景

1. リカレント教育とは
2. リカレント教育が注目される背景
3. 日本におけるリカレント教育の現状

第2章 大学等がリカレント教育に取り組む意義

1. 大学等に期待される役割
2. 大学等がリカレント教育に取り組む意義・メリット
3. 大学等におけるリカレント教育の推進に向けた方向性

第3章 持続可能な運営モデルの構築に向けたポイント

- ✓ 企画・準備(Plan)、実施(Do)、評価(Check)、改善(Act)に係る課題と取り組みのポイント
⇒短期・中長期の双方の視点からPDCAを整理

ガイドライン(詳細版)の使い方

- ガイドライン(詳細版)では、リカレント教育の開発・運用に係る一連のプロセスに沿って課題や取組方針(取組のポイント)、事例等を整理しています
- 主な読み手は、リカレント教育の開発・運営に関わる大学関係者(理事・役員、教員、事務職員の皆様)を想定しています
- 読み方としては、リカレント教育講座の開設を検討する場合は、最初から順番に読み進めていくことで、一連の流れや留意点を理解することができます。また、運用改善にあたっては、その関連項目のみを参照する読み方も可能です
- ガイドライン(詳細版)の内容を踏まえ、社会ニーズに応じたリカレント教育の開発に向けた検討をお願いします

2

調査結果サマリ

大学等向け調査のサマリ

大学等インタビューでは、大学等がリカレント教育を自走するためには、自学の強みを活かしたプログラムの提供や外部資金を得る仕組みの構築等が重要であることがわかりました。

| | | |
|---------|-----------------|---|
| 大学等向け調査 | 今年度事業大学等アンケート調査 | <ul style="list-style-type: none">・ リカレント教育に取り組んでいる期間が長いプログラムの方が、リカレント教育を学校全体の中期目標・計画等に位置づけ、リカレント部署を設置している・ リカレント教育に取り組んだ年数が短い(5年未満)プログラムは、大学等の独自財源(学生の入学金、授業等)を頼りにしている傾向がある・ 三大都市圏に所在する学校のプログラムでは、「自学以外」のチャンネル(SNSの広告等)から受講者が申し込んだ傾向が高く、その他地域のプログラムでは、「自学」のチャンネル(大学等のウェブサイト・SNS)から受講者が申し込む傾向がある・ 事業期間終了後は、企業・団体等の研修として実施すると回答した採択校が約半数である(複数回答) |
| | 大学等インタビュー | <ul style="list-style-type: none">・ インタビューの結果、自立・自走に向けて好事例校が取り組んでいることとしては以下が挙げられる<ul style="list-style-type: none">①リカレント教育を中長期的目標・経営計画等に位置づけ、KPIに基づき推進している②自学の強みを活かしたプログラムを運営している③学外関係者と円滑にコミュニケーションできる教職員がいる④新たなターゲット層へ研修を提供している⑤全学的な組織体制の見直しを実施している⑥外部資金を得るための仕組みを構築している⑦企業・自治体と連携し、受講者確保、資金獲得に繋げている⑧企業に動機付けを与え、プログラムへの協力を得ている⑨コスト削減に向けて工夫している |

受講者向け調査/企業・関連団体向け調査のサマリ

企業・関連団体は、自社で提供できない教育を、受講者は仕事等で取り組む業務における専門的な知識や業務以外の知見を大学等に求めています。

| | | |
|-------------|---------------|--|
| 受講者向け調査 | 受講者アセスメント | <ul style="list-style-type: none">大学等のリカレントプログラムに参加する層は、先行調査の結果と比較するとイノベーションを促進するためのデジタルに関する価値観、考え方を有している傾向がある大学等のリカレントプログラムを受講する層は、先行調査では3割ほどしかいない自律自走型(キャリア構築の自立心が強く自ら積極的にスキル開発に臨む傾向がある)が多く占めている。自律自走型とそれ以外を比較すると、自律自走型の方が、受講料が無料でなくとも、内容に関心を持てばプログラムを受講する傾向があり、大学等または民間企業で継続学習する予定であると回答した人の割合が高くなっている |
| | 受講者アンケート | <ul style="list-style-type: none">プログラム受講目的の主な目的としては、「現在の職場での処遇向上」を挙げた受講者が4割で、最も多かった受講者の継続学習の予定としては、「意向はあるが、方法は検討中」という回答が最も多く、約4割を占める。「大学等で継続学習する予定」の受講者は約1割に留まる大学等で継続学習予定である受講者は、民間企業で継続学習予定である受講者に比べ、「業務における専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること」、「業務に関連する分野以外の知見・視野を得ること」、「ネットワークづくりに関する支援の充実」、「受講料等が安く設定されている」ことを重視している傾向がある |
| 企業・関連団体向け調査 | 企業・関連団体インタビュー | <ul style="list-style-type: none">大学等と連携するメリットとして、自社で提供できない教育を提供してもらえることや、企業に閉じない受講者間のネットワークの形成が挙げられている大学等のリカレントプログラムに従業員を派遣している企業は、受講料負担・スケジュールの確保等の仕組みを整えている |

3

大学等向け調査の結果

3-1

今年度事業
大学等アンケート調査

3-1-1 実施方針

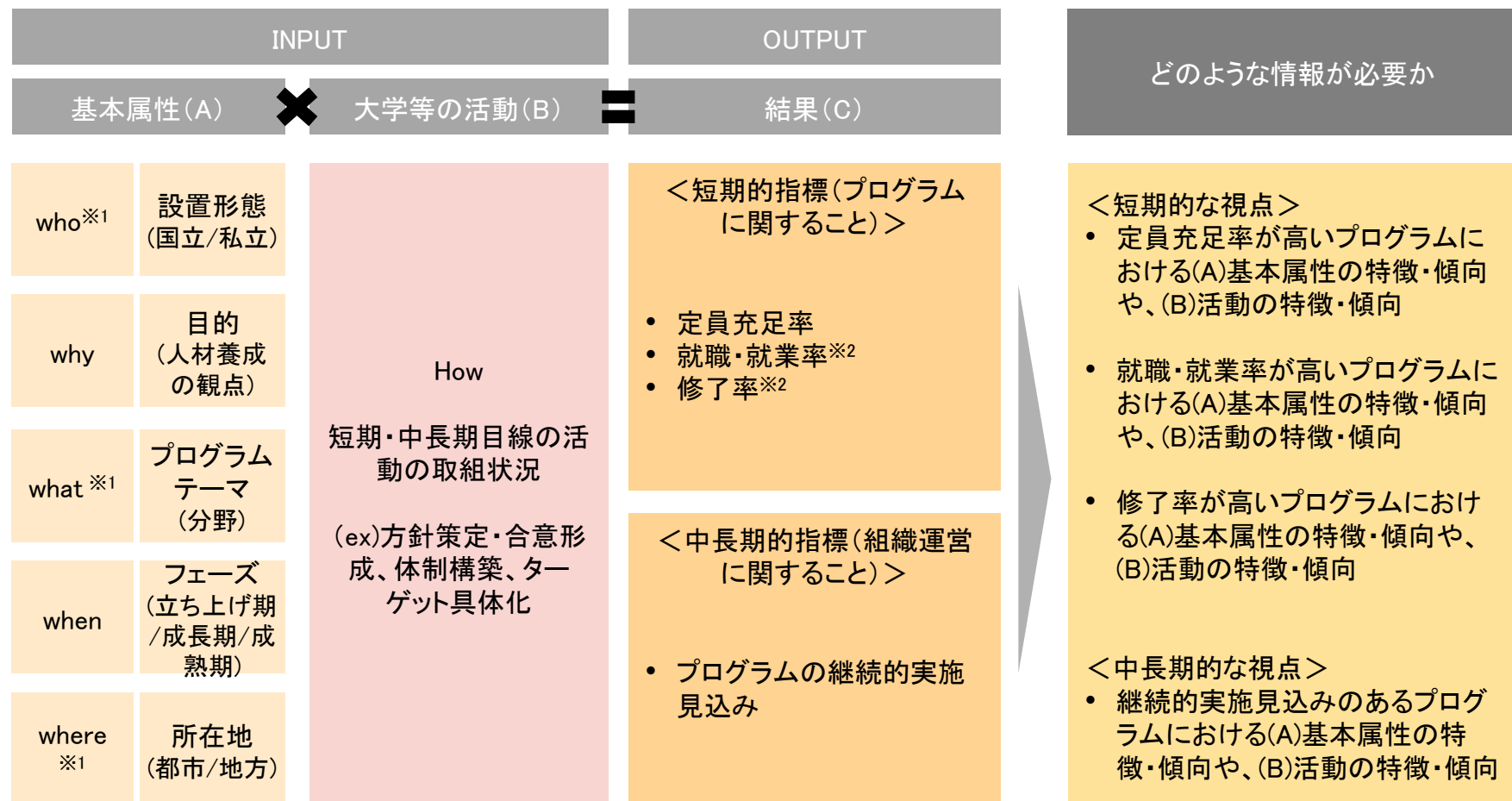
大学等アンケートの概要

リカレント教育の自走化に向けて好事例と考えられる取組の属性と活動の特徴・傾向といった情報を収集・整理するため、採択校に対しアンケートを行いました。

| | |
|------|---|
| 目的 | リカレント教育の自走化に向けて、好事例と考えられる取組の属性と活動の特徴・傾向といった情報の収集・整理を行い、成果物にその内容を反映させることで、大学等への情報支援を行う |
| 対象 | 今年度事業採択プログラム(87プログラム) |
| 調査内容 | <ul style="list-style-type: none">・ 基礎情報・ リカレント担当部署の設置状況・ 企業・自治体等との連携状況・ 受講者ニーズの把握状況・ 企業・自治体等ニーズの把握状況・ 専任の職員の配置状況・ 広報・周知に関する取組・ プログラム開講・実施に関する取組 |
| 実施方法 | Google form (弊社にて配布・収集) |
| 回収期間 | 2023/11/16～12/15 |

大学等アンケートの分析のイメージ

主に大学等の活動(How)と結果(短期・中長期的指標)を調査し、好事例と考えられる取組の属性と活動の特徴・傾向を分析しました。



どのような情報が必要か

※1 事業計画書から把握
 ※2 次年度実施するフォローアップ調査で把握

3-1-2

実施結果(単純集計)

プログラムの基本的な情報 1/3

全採択プログラム(87)から回答を受領。回答時点(11月・12月時点)の定員充足率の平均は55.2%、見込みの修了率の平均は79.8%となっています。

| | | |
|------------------------------|-------|-------------|
| Aプログラム数 | 87 | |
| B定員数の合計 | 4685 | ※事業計画書より追加 |
| C正規受講者数の合計 | 2585 | |
| D定員充足率 ^{※1} (暫定)の平均 | 55.2% | ※PwC計算(C÷B) |
| E修了者数の合計 | 2063 | |
| F修了率(見込み)の平均 | 79.8% | ※PwC計算(E÷C) |
| G企業から派遣されている人数の合計 | 779 | |
| H企業派遣の割合の平均 | 30.1% | ※PwC計算(G÷C) |
| I企業派遣の受講者がいるプログラム数 | 42 | ※PwC計算 |

※1 募集開始前のため、正規受講者の数を「0」と回答しているプログラムが16ある
PwC

プログラムの基本的な情報 2/3

社会インフラ、医療関係、モビリティの分野で企業派遣の割合が比較的高いです。

| | Aプログラム数計 | B定員数の合計 | C正規受講者の合計 | D定員充足率(暫定)の平均(C÷B) | E修了者数の合計 | F修了率(見込み)の平均(E÷C) | G企業派遣の割合の平均(G÷C) | I企業派遣の受講者がいるプログラム数 |
|-------------|----------|---------|-----------|--------------------|----------|-------------------|------------------|--------------------|
| DX | 48 | 2586 | 1625 | 62.8% | 1292 | 79.5% | 28.2% | 24 |
| IT | 10 | 720 | 268 | 37.2% | 156 | 58.2% | 10.1% | 2 |
| 社会インフラ | 9 | 445 | 180 | 40.4% | 147 | 81.7% | 47.2% | 5 |
| イノベーション | 12 | 464 | 422 | 90.9% | 308 | 73.0% | 22.0% | 7 |
| グリーン | 13 | 1190 | 368 | 30.9% | 266 | 72.3% | 31.8% | 9 |
| ビジネス | 8 | 240 | 201 | 83.8% | 147 | 73.1% | 23.4% | 3 |
| D&I | 7 | 195 | 149 | 76.4% | 141 | 94.6% | 6.7% | 1 |
| 建設 | 3 | 200 | 183 | 91.5% | 33 | 18.0% | 5.5% | 1 |
| 医療・介護・福祉・保育 | 17 | 598 | 297 | 49.7% | 271 | 91.2% | 60.6% | 7 |
| 教育 | 2 | 40 | 86 | 215.0% | 76 | 88.4% | 0.0% | 0 |
| 農業・食 | 3 | 50 | 66 | 132.0% | 64 | 97.0% | 28.8% | 1 |
| 製造・エネルギー | 4 | 133 | 38 | 28.6% | 18 | 47.4% | 44.7% | 3 |
| 観光 | 3 | 85 | 63 | 74.1% | 48 | 76.2% | 20.6% | 2 |
| 科学 | 4 | 115 | 223 | 193.9% | 219 | 98.2% | 22.9% | 3 |
| モビリティ | 3 | 540 | 40 | 7.4% | 61 | 152.5% | 100.0% | 2 |
| ファイナンス | 1 | 20 | 12 | 60.0% | 12 | 100.0% | 50.0% | 1 |
| 分野 その他 | 3 | 250 | 234 | 93.6% | 229 | 97.9% | 15.0% | 2 |

※募集開始前のため、正規受講者の数を「0」と回答しているプログラムが16ある

※1プログラムにつき複数の分野が該当する

プログラムの基本的な情報 3/3

国立大学のプログラム受講者のうち、半数弱が企業派遣の受講者である。また、三大都市圏よりその他地域(地方)の大学の方が企業派遣の受講者の割合が高いです。

| | | Aプログラム数 | B定員数の合計 | C正規受講者の合計 | D定員充足率(暫定)の平均(C÷B) | E修了者数の合計 | F修了率(見込み)の平均(E÷C) | G企業派遣の割合の平均(G÷C) | I企業派遣の受講者がいるプログラムの数 |
|------|----|---------|---------|-----------|--------------------|----------|-------------------|------------------|---------------------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 1852 | 1257 | 67.9% | 1160 | 92.3% | 42.6% | 23 |
| | 公立 | 7 | 233 | 164 | 70.4% | 164 | 100.0% | 7.9% | 2 |
| | 私立 | 36 | 2600 | 1164 | 44.8% | 739 | 63.5% | 19.8% | 17 |

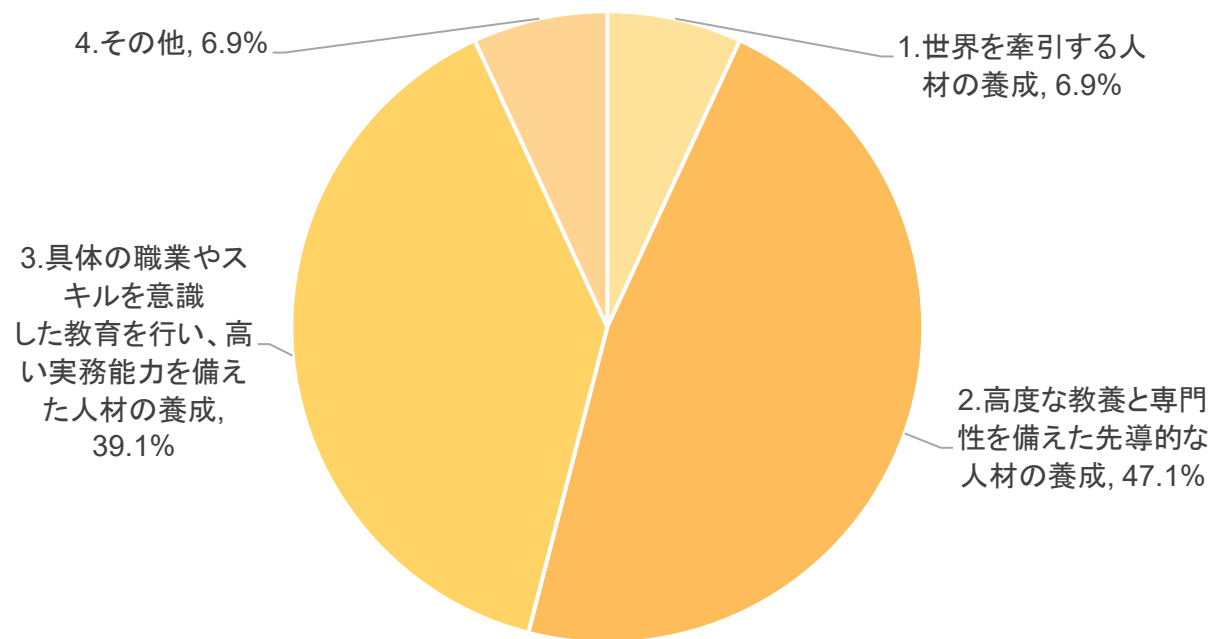
| | | Aプログラム数 | B定員数の合計 | C正規受講者の合計 | D定員充足率(暫定)の平均(C÷B) | E修了者数の合計 | F修了率(見込み)の平均(E÷C) | G企業派遣の割合の平均(G÷C) | I企業派遣の受講者がいるプログラムの数 |
|-----|-------|---------|---------|-----------|--------------------|----------|-------------------|------------------|---------------------|
| 所在地 | 三大都市圏 | 37 | 2155 | 1289 | 59.8% | 818 | 63.5% | 25.0% | 17 |
| | その他地域 | 50 | 2530 | 1296 | 51.2% | 1245 | 96.1% | 35.3% | 25 |

※募集開始前のため、正規受講者の数を「0」と回答しているプログラムが16ある

Q4

「高度な教養と専門性を備えた先導的な人材の養成」、「具体の職業やスキルを意識した教育を行い、高い実務能力を備えた人材の養成」、を人材養成の観点として設定している採択校が多いです。

Q4. 貴学の人材養成の観点として最も当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

Q5,5-1

学校の人材養成の目的と、本事業で採択されたプログラムの目的が同じ、と回答した採択校が大部分です。

Q5.本事業で開発するリカレント教育プログラムの目的として最も当てはまるものを1つ選んでください

| | Q4.とは異なる | Q4.と同じである | 総計 |
|---------------------------------------|----------|-----------|----|
| 1.世界を牽引する人材の養成 | 3 | 3 | 6 |
| 2.高度な教養と専門性を備えた先導的な人材の養成 | 13 | 28 | 41 |
| 3.具体の職業やスキルを意識した教育を行い、高い実務能力を備えた人材の養成 | 1 | 33 | 34 |
| 4.その他 | 1 | 5 | 6 |
| N数 | 18 | 69 | 87 |

Q5-1.本事業で開発するリカレント教育プログラムの目的として最も当てはまるものを1つ選んでください

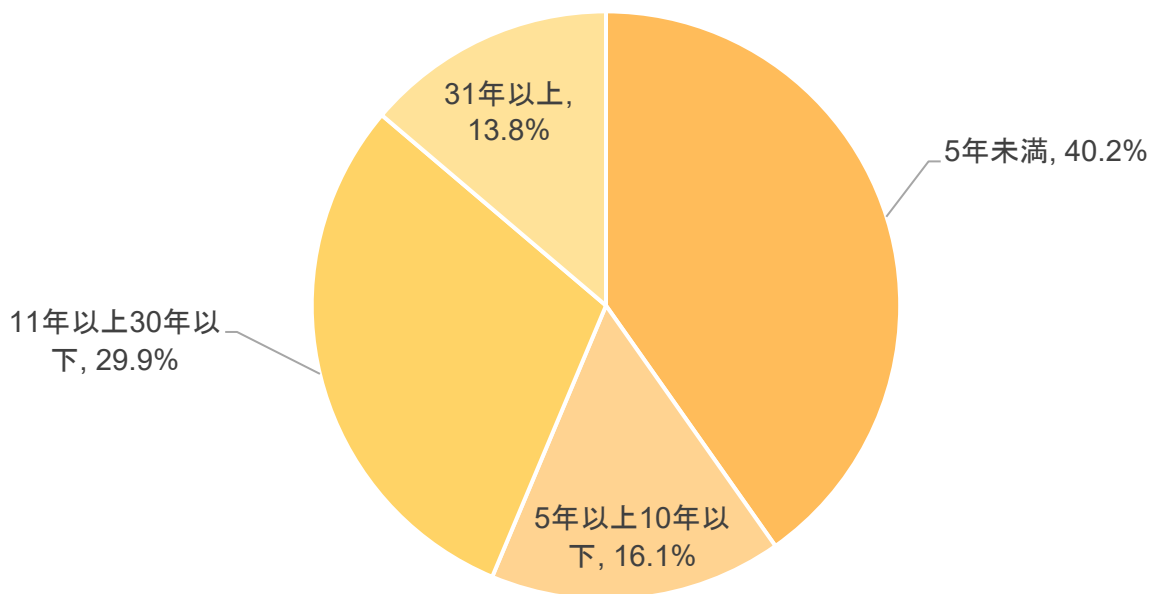
※Q5で「Q4.とは異なる」と回答したプログラムのみ回答

| | Q5-1 | | | N数 |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|-------|----|
| Q-4 | 2.高度な教養と専門性を備えた先導的な人材の養成 | 3.具体の職業やスキルを意識した教育を行い、高い実務能力を備えた人材の養成 | 4.その他 | |
| 1.世界を牽引する人材の養成 | | 2 | 1 | 3 |
| 2.高度な教養と専門性を備えた先導的な人材の養成 | | 12 | 1 | 13 |
| 3.具体の職業やスキルを意識した教育を行い、高い実務能力を備えた人材の養成 | 1 | | | 1 |
| 4.その他 | 1 | | | 1 |
| N数 | 2 | 14 | 2 | 18 |

Q6

リカレント教育に取り組んだ期間が5年未満の採択校が4割、11年以上30年以下が3割となっています。

Q6. 貴学が、これまでリカレント教育に取り組んでいるおおよその年数を教えてください

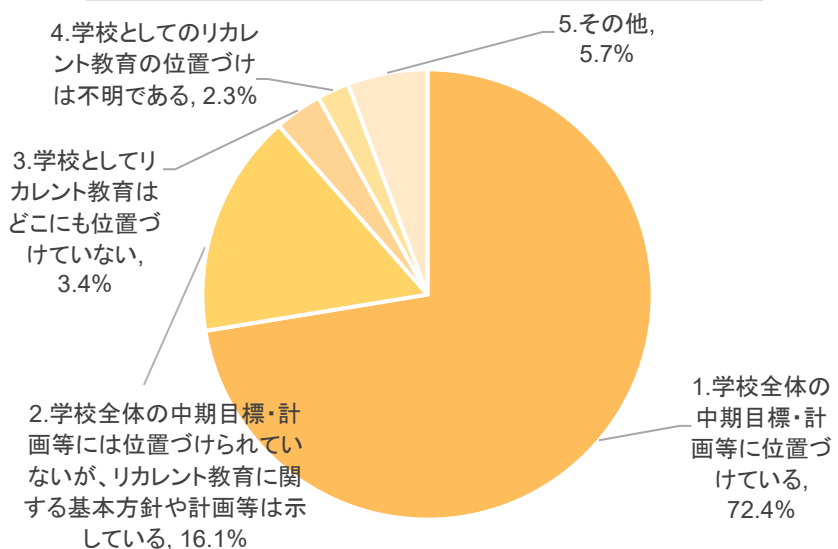


(SA, N=87)

Q7,7-1

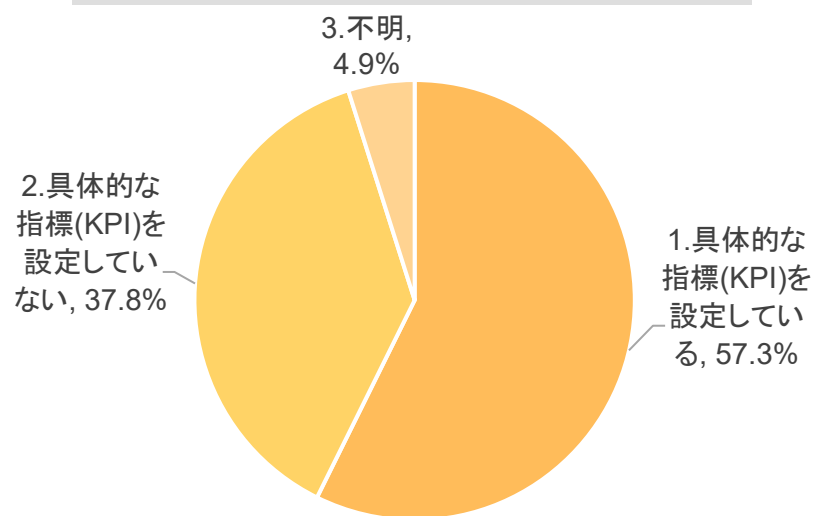
リカレント教育を学校全体の中期目標・計画等に位置づけている、または基本方針や計画等を示している採択校は約9割となっています。そのうち、約6割は具体的な指標(KPI)を設定しています。

Q7.リカレント教育について、貴学における計画等の位置づけとして当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

Q7-1.リカレント教育に係る中長期的目標・経営計画等の目標に実効性を持たせるため、具体的な指標(KPI)を設定しているか当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=82)

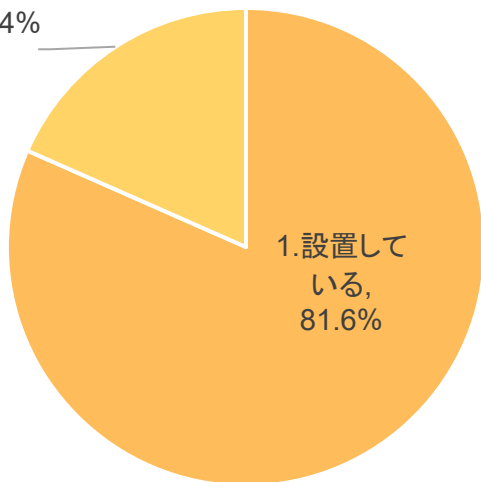
※Q7で選択肢1,2と回答したプログラムのみ回答

Q8,8-1

リカレント担当部署を設置している採択校は8割、設置してからの経過年数は、5年未満と回答した採択校が6割に上ります。

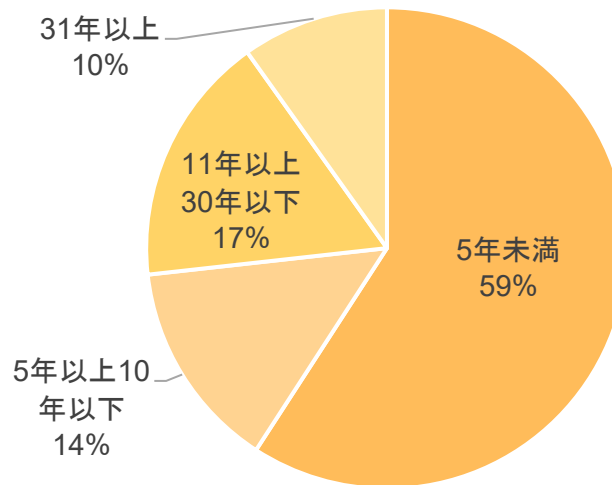
Q8. 学内規程等で定められた、または、理事長あるいは学長、担当理事、学部長、学校長等直属等のリカレント担当部署を設置しているか、当てはまるものを1つ選んでください(本事業の業務のみを行っている場合は除く)

2. 設置していない, 18.4%



(SA, N=87)

Q8-1. リカレント担当部署設置からのおおよその経過年数を教えてください



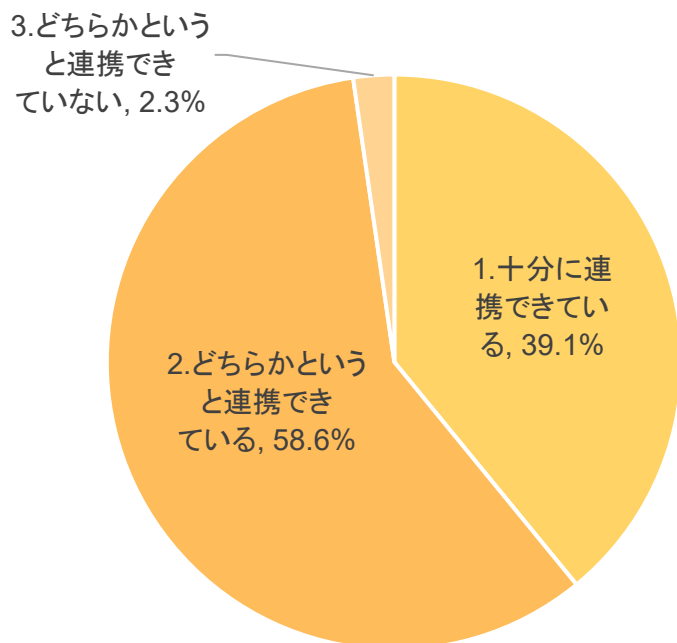
(SA, N=71)

※Q8で選択肢1と回答したプログラムのみ回答

Q9,10

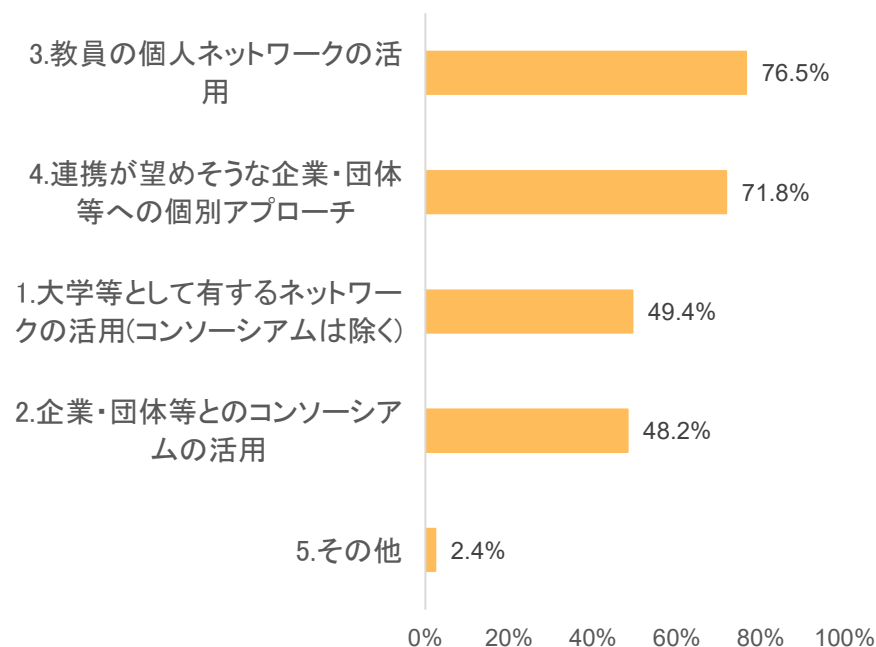
企業・自治体・関連団体と十分に連携できていると回答した採択校は4割となっています。また、連携のために取り組んだものとして多いのは、教員の個人ネットワークの活用と、連携が望めそうな企業・団体等への個別アプローチとなっています。

Q9.企業・自治体・関連団体との連携について
当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

Q10.本事業でプログラムを開発、実施するにあたり、
企業・自治体・関連団体との連携のために取り組んだものとして当てはまるものを全て選んでください



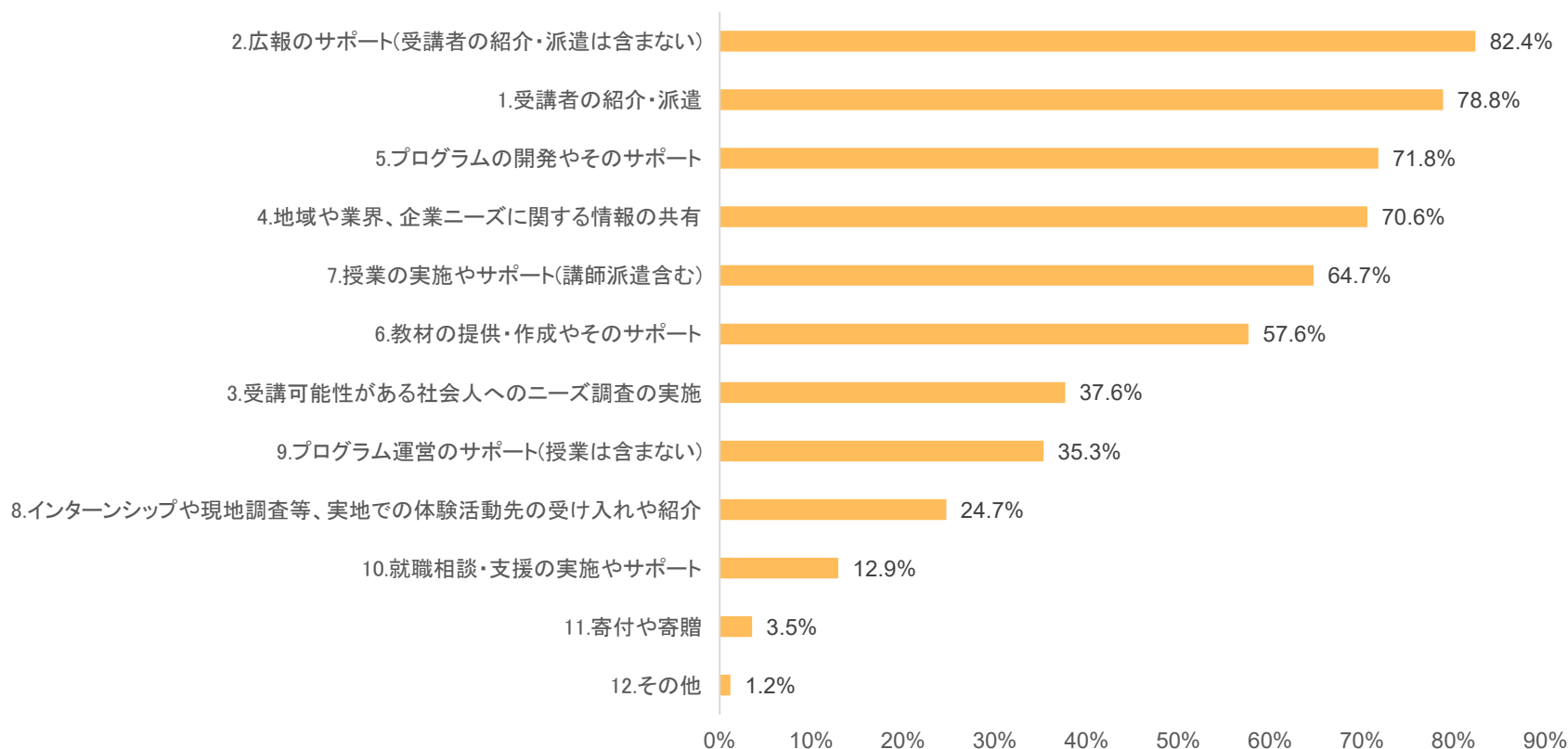
(MA, N=85)

※Q9で選択肢1,2と回答したプログラムのみ回答

Q11

企業・自治体・関連団体との連携方法として、広報のサポート、受講者の紹介・派遣とを選択した採択校が約8割となっています。

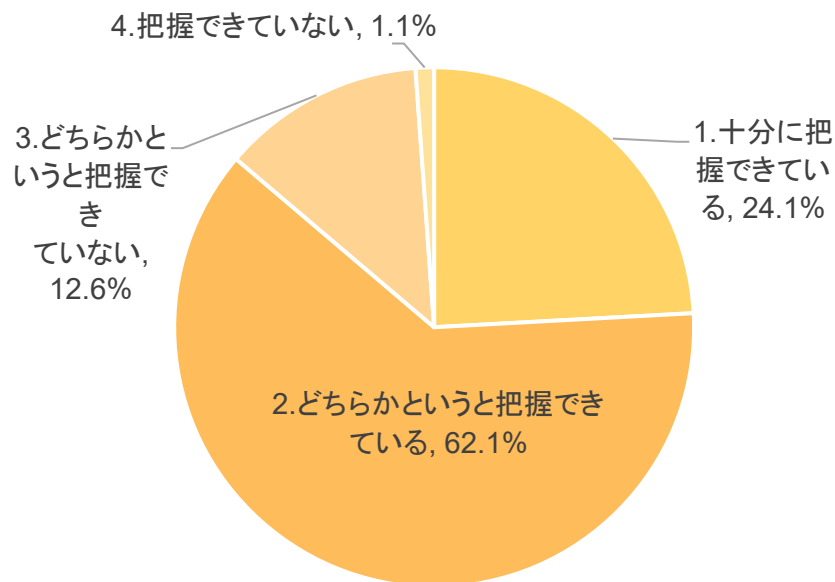
Q11.本事業でプログラムを開発、実施するにあたり、企業・自治体・関連団体とどのような連携をしたか、当てはまるものを全て選んでください



Q12,12-1

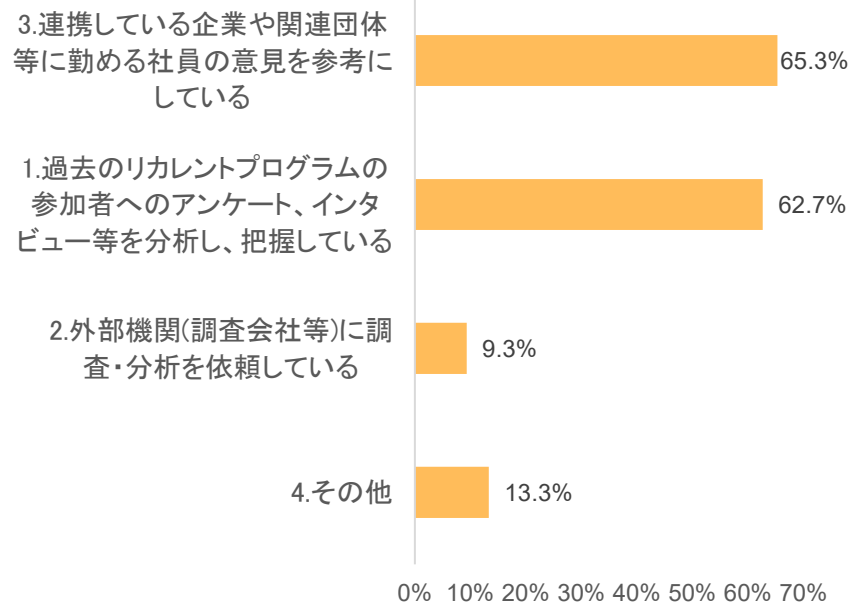
受講者のニーズを十分に把握できている/どちらかという把握できている、と回答した採択校は約8割に達します。連携企業・関連団体等に勤める社員の意見や過去のプログラム受講者の声からニーズ把握しているケースが多く見られます。

Q12.受講者のニーズの把握状況について当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

Q12-1.受講者のニーズの把握をどのように行っているか、当てはまるものを全て選んでください



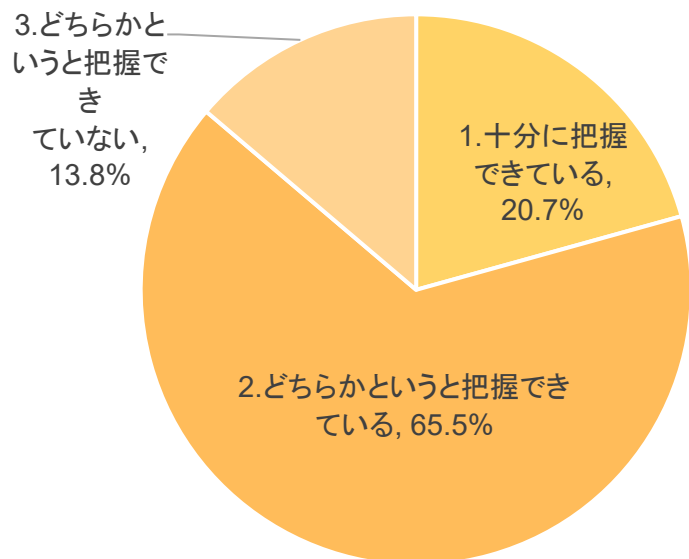
(MA, N=75)

※Q12で選択肢1,2と回答したプログラムのみ回答

Q13,13-1

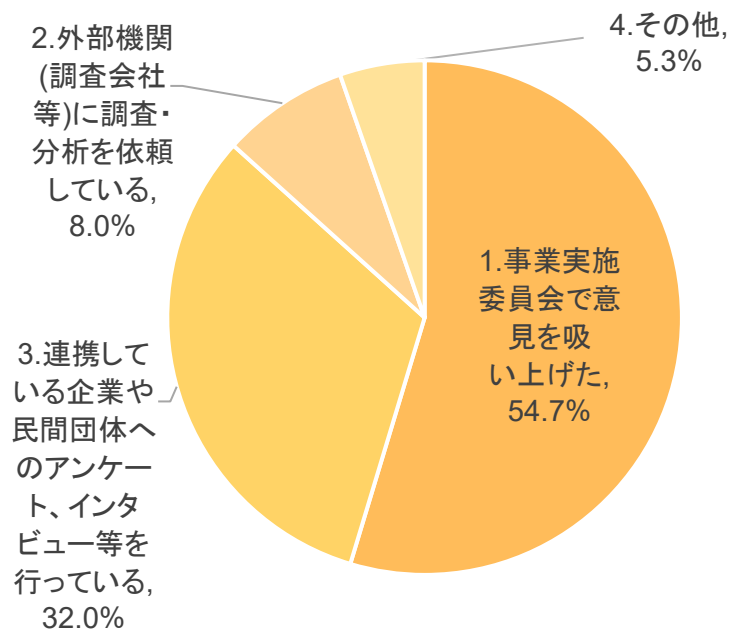
企業・自治体・関連団体のニーズを十分に把握できている/どちらかという把握できている、と回答した採択校は約8割に達します。事業実施委員会での意見を吸い上げているケースが多く見られます。

Q13.企業・自治体・関連団体のニーズの把握状況について当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

Q13-1.企業・自治体・関連団体のニーズの把握をどのように行っているか、最も当てはまるものを1つ選んでください



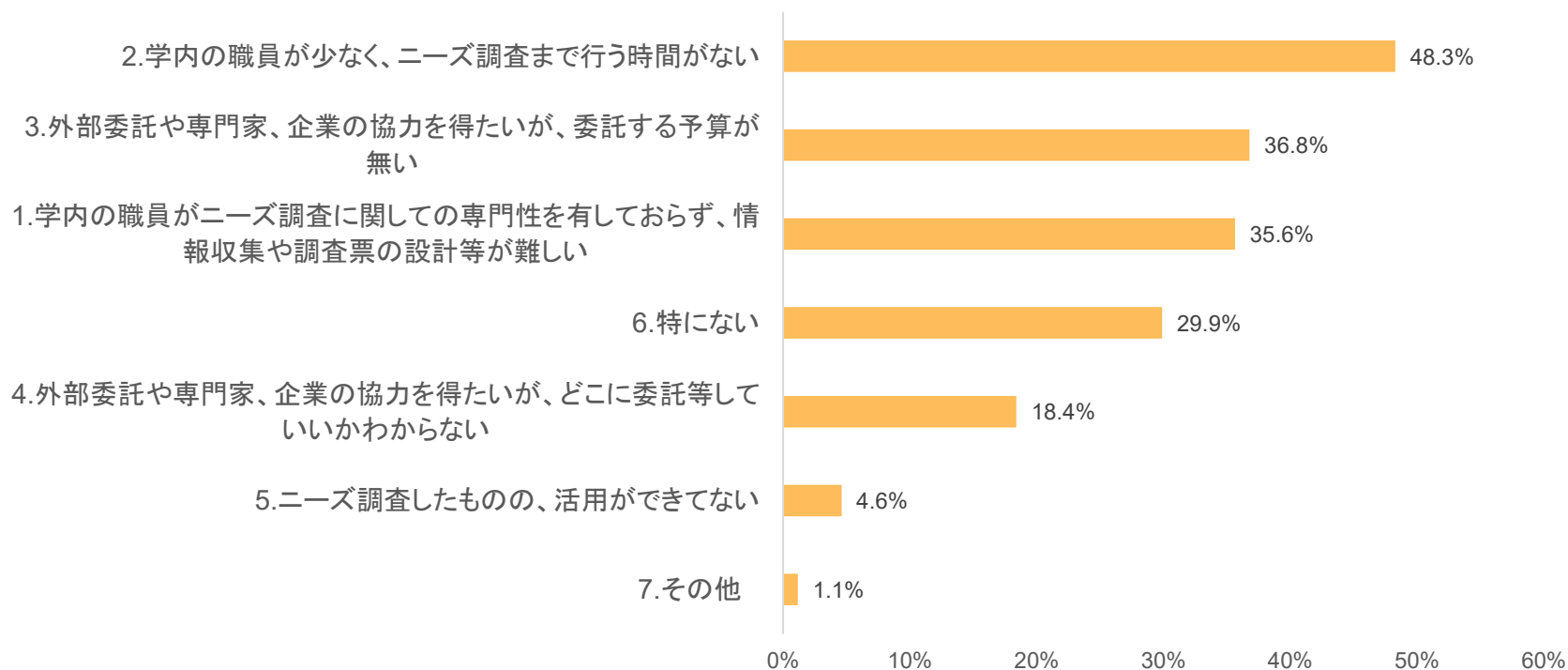
(SA, N=75)

※Q13で選択肢1,2を選んだプログラムのみ回答

Q14

企業・自治体・関連団体のニーズを把握する上での課題として、半数近くの採択校が、ニーズ調査を行う工数がないことを挙げています。

Q14.企業・自治体・関連団体のニーズ把握するうえでの課題を全て選んでください



(MA, N=87)

Q15-1,15-2,16-1,16-2

採択プログラム全体の平均を見ると、プログラム運営職員は学内職員の方が多く、授業等を担当する教員は外部講師の方が多くなっています。

Q15-1.本プログラムの運営を担当する学内の専任の職員・スタッフの人数を教えてください

Q15-2.本プログラムの運営を担当する学外の専任の職員・スタッフの人数を教えてください

Q16-1.本プログラムで授業等を担当する学内の教員の人数を教えてください

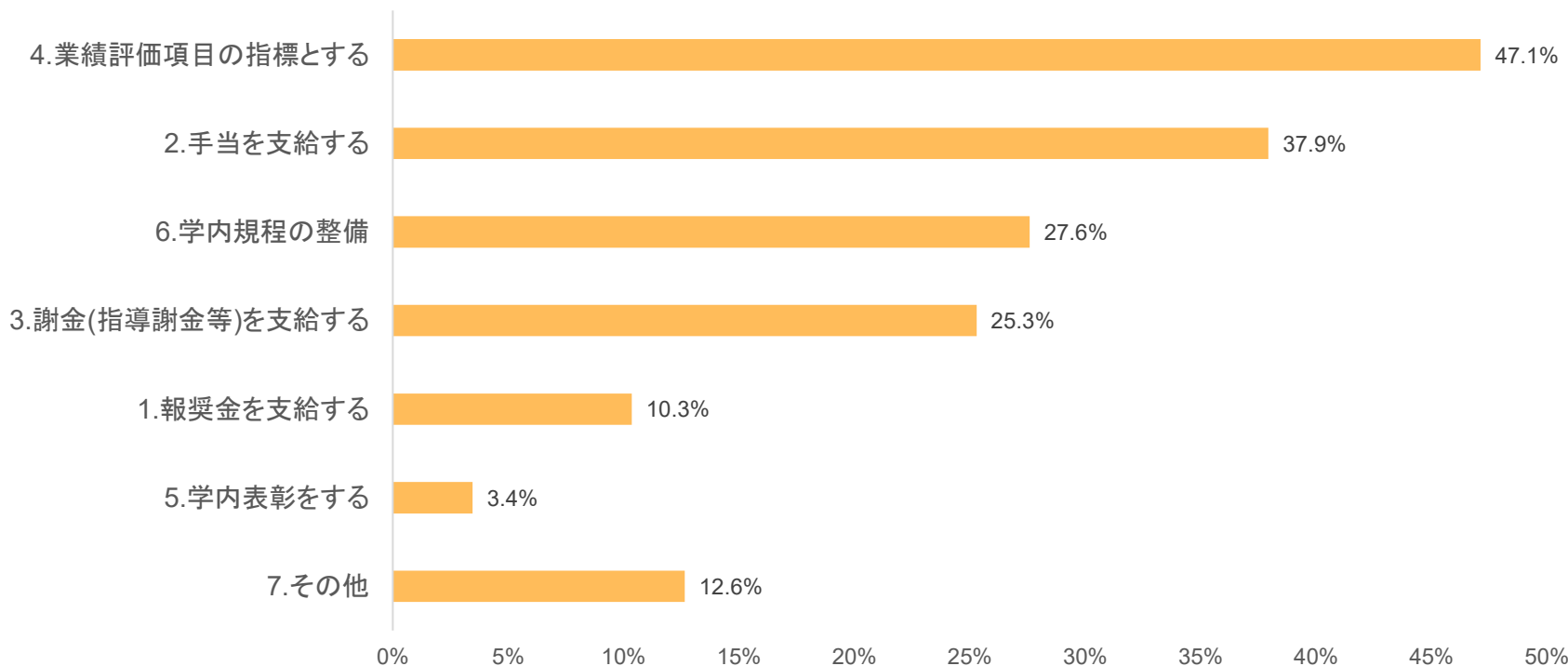
Q16-2.本プログラムで授業等を担当する学外の教員の人数を教えてください

| プログラム運営職員 | | 授業等の担当教員 | |
|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 学内の専任の職員・スタッフの平均人数 | 学外の専任の職員・スタッフの平均人数 | 授業等を担当する学内の教員の平均人数 | 授業等を担当する学外の教員の平均人数 |
| 3.2 | 0.9 | 8 | 8.2 |

Q17

リカレント教育を担当する学内教員のインセンティブ措置として、半数近くの採択校が業績評価項目の指標とすることを挙げています。

Q17.リカレント教育を担当する学内教員へのインセンティブ措置として、どのようなことを行っていますか(検討しているものも含む)。当てはまるものを全て選んでください

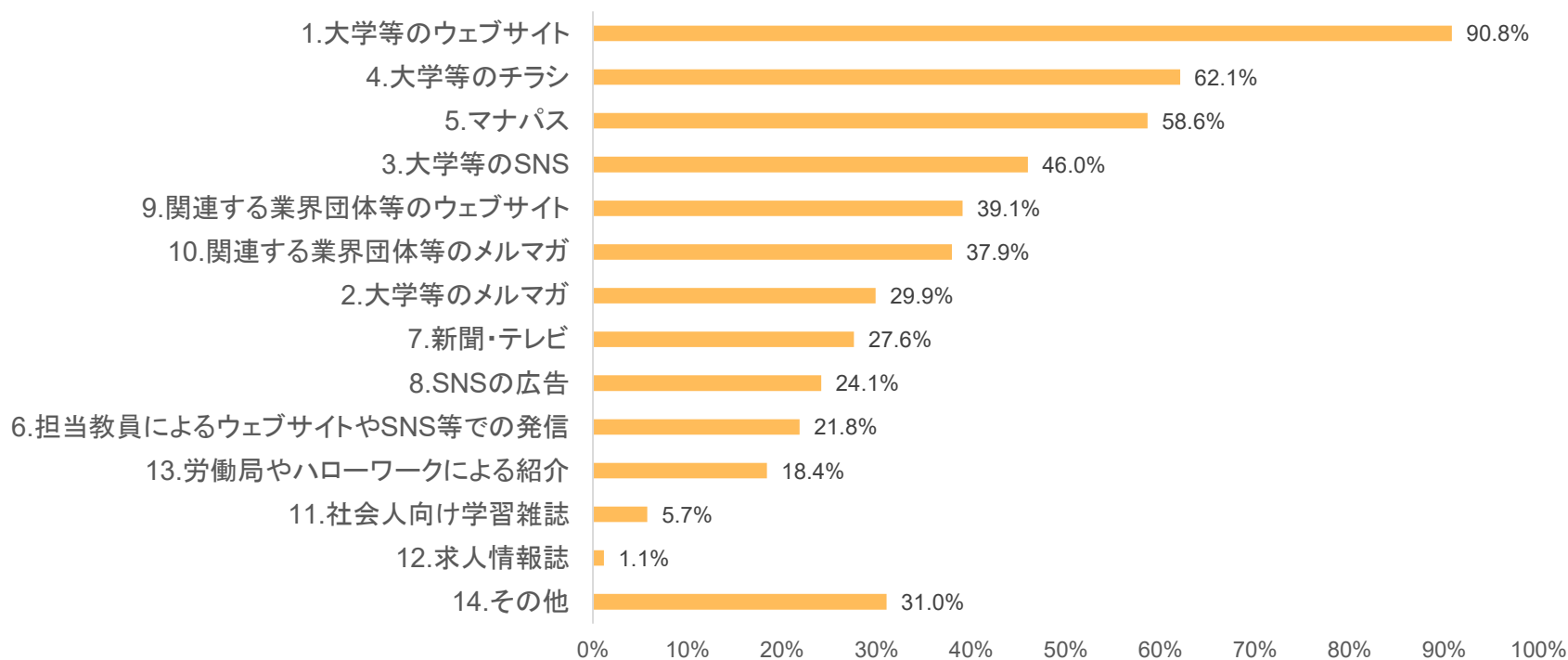


(MA, N=87)

Q18

本事業で開発したプログラムの広報・周知のために活用したチャンネルとして、9割の採択校が大学等のウェブサイト을挙げています。

Q18.本事業で開発したプログラムの広報・周知のために活用したチャンネルについて当てはまるものを全て選んでください

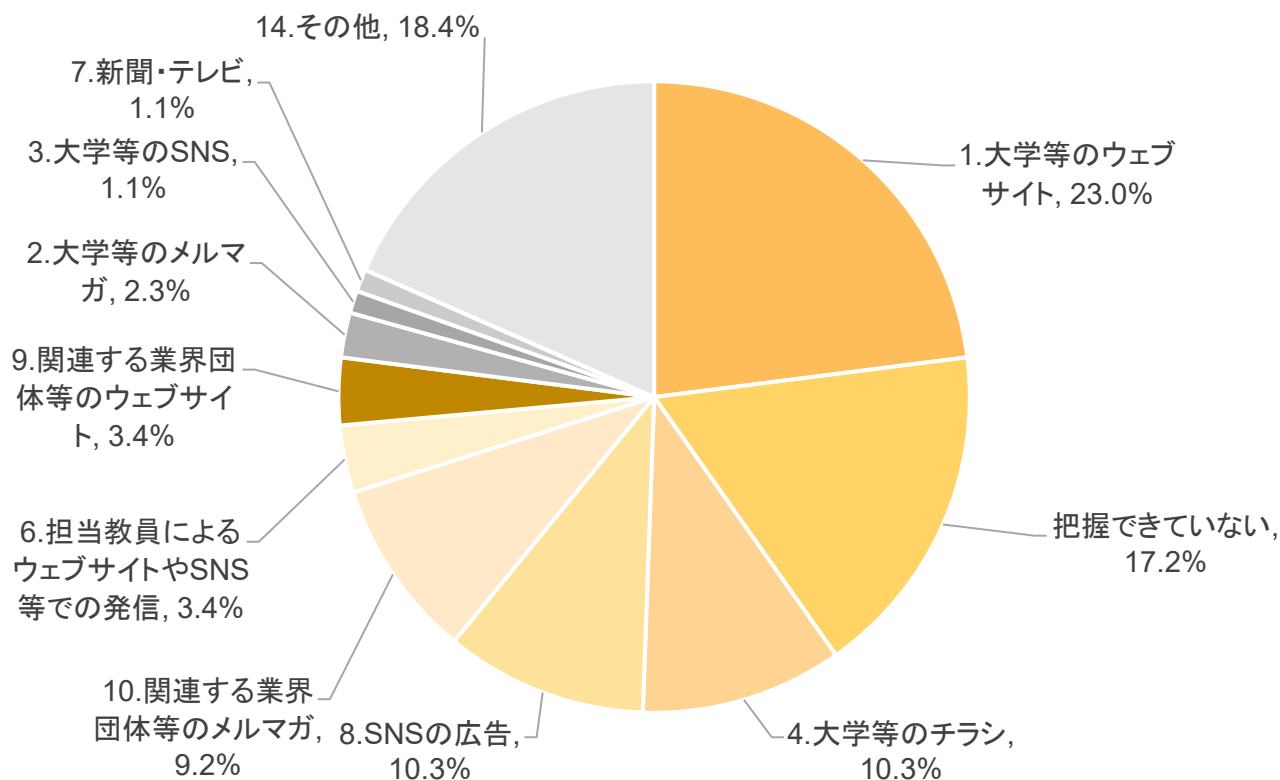


(MA, N=87)

Q19

最も多かった申込経路のチャネルとしては、大学等のウェブサイト、チラシ、SNSの広告を挙げた採択校が多くなっています。

Q19.本事業で開発したプログラムの受講者の申込経路で最も多かったチャネルについて当てはまるものを1つ選んでください

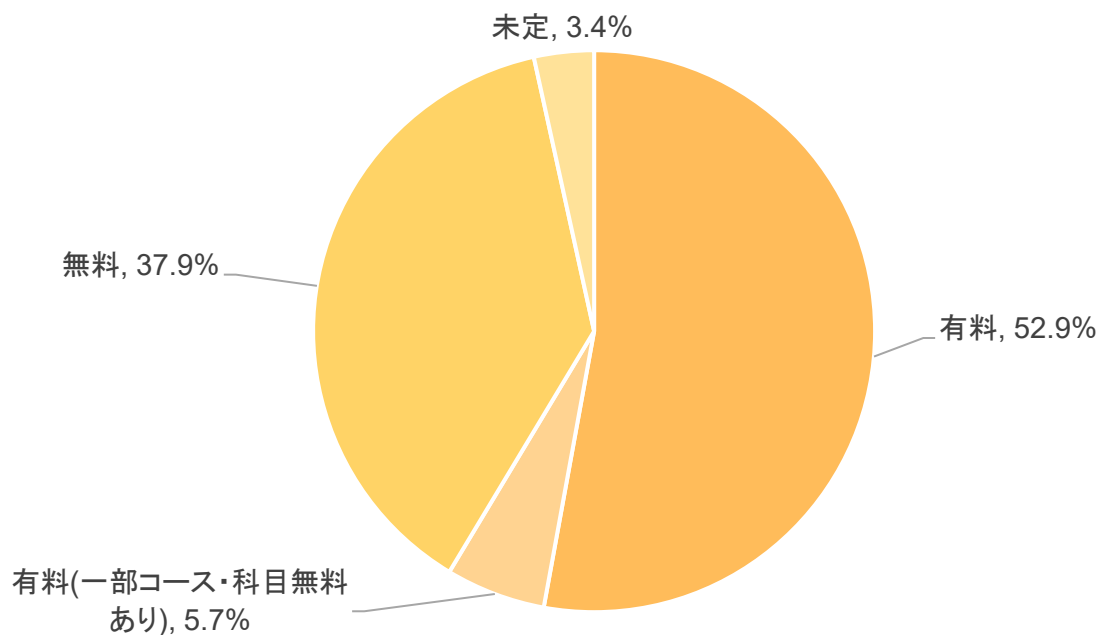


(SA, N=87)

Q20

約半数の採択校が、有料のプログラムを提供しています。

Q20.本事業で開発したプログラム(正規受講者向けのプログラム)の1人当たりの受講料を記載してください



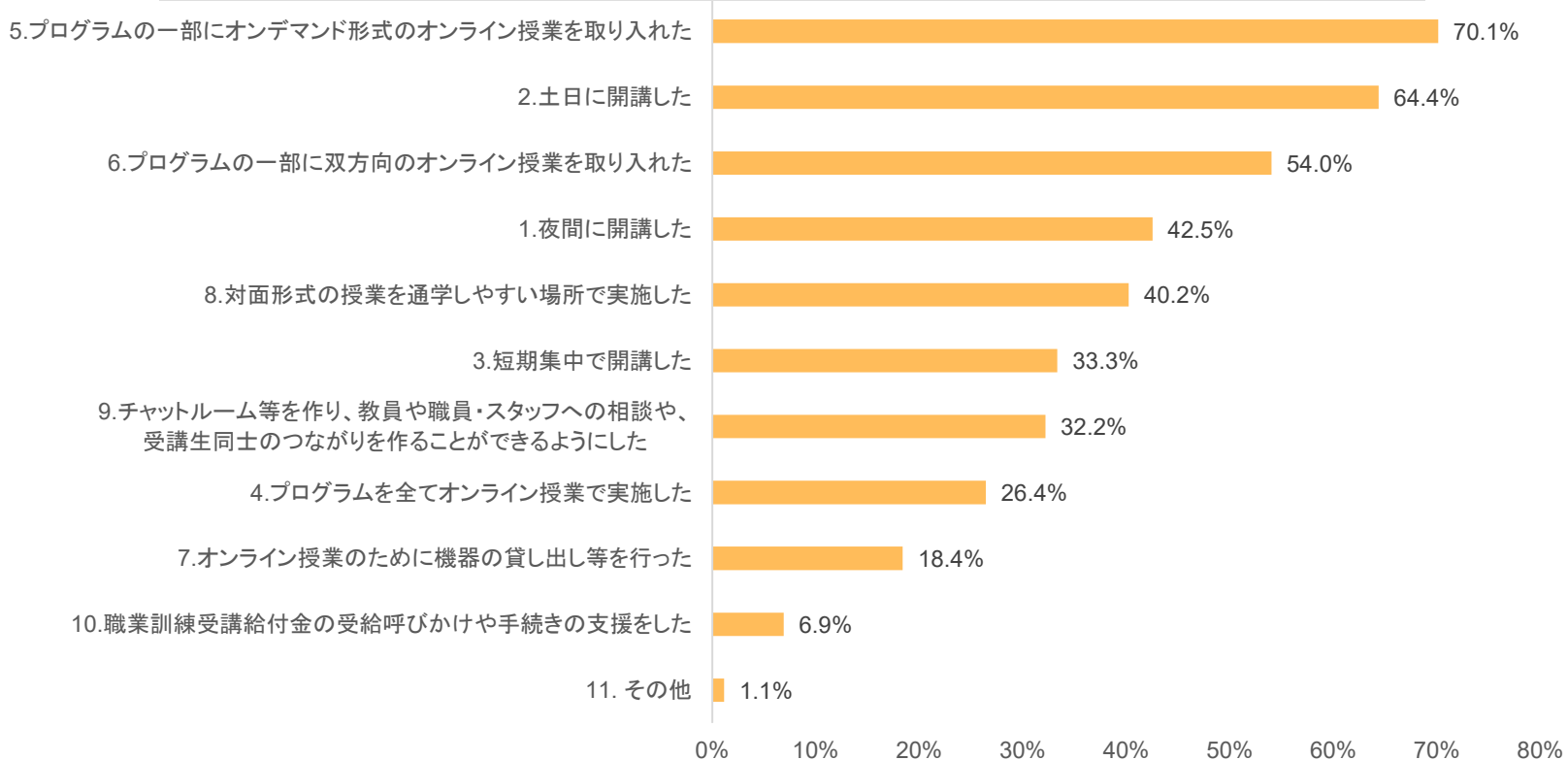
| | |
|------------|-----------|
| 最大値 | 1,600,000 |
| 最小値(無料を除く) | 2,000 |

(FA, N=87)

Q21

社会人が受講しやすい工夫として実施した取組に、オンデマンド形式の授業を取り入れること、土日開講、双方向のオンライン授業を挙げた採択校が半数以上に上ります。

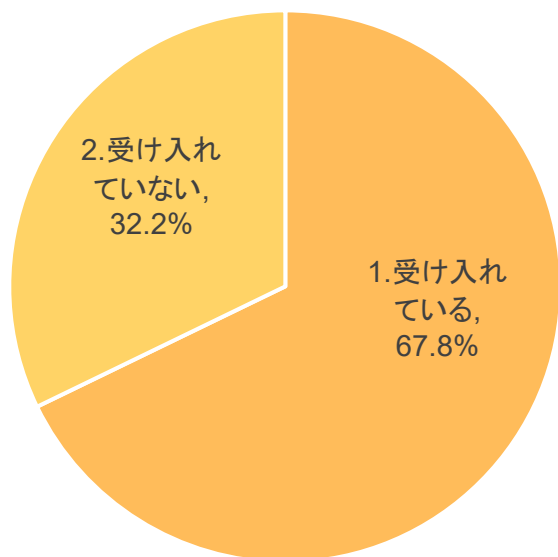
Q21.本事業で開発したプログラムについて、社会人が受講しやすい工夫として実施した取組を全て選んでください



Q22,22-1

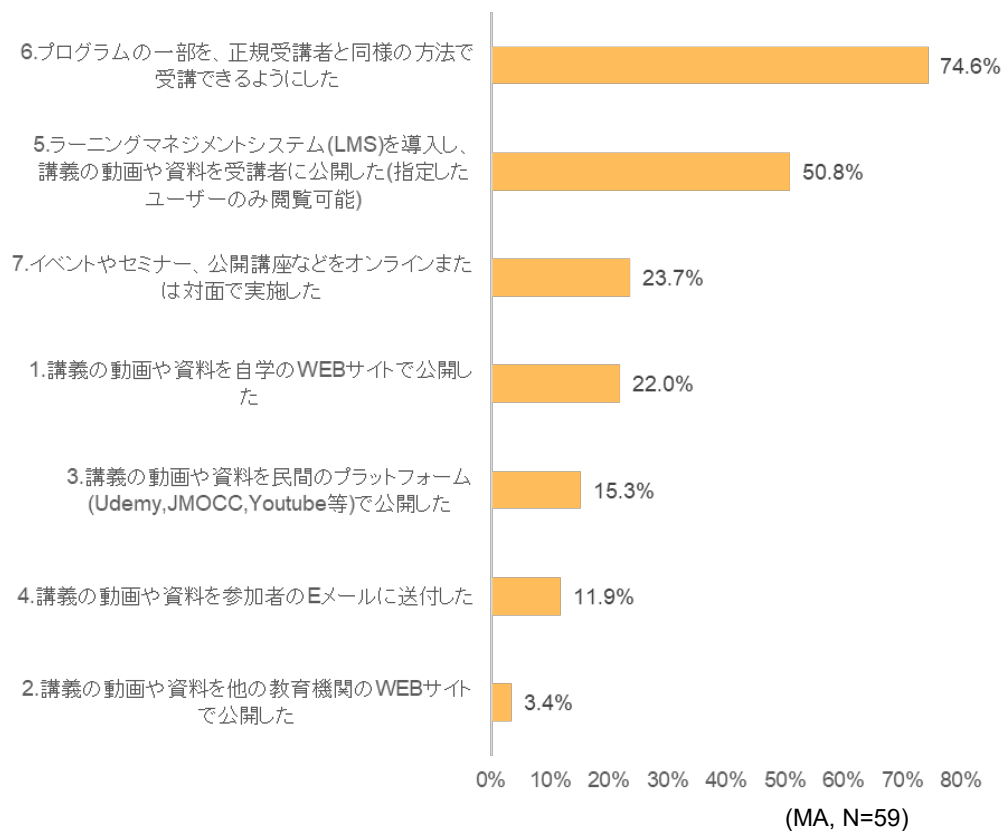
部分受講者を受け入れた採択校は約7割で、そのうち、正規受講者と同様の方法で受講できるようにした、と回答した採択校が最も多くなっています。

Q22.本事業で開発したプログラムにおける、部分受講者の受け入れ状況について当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

Q22-1.部分受講者の受け入れ方法として当てはまるものを全て選んでください



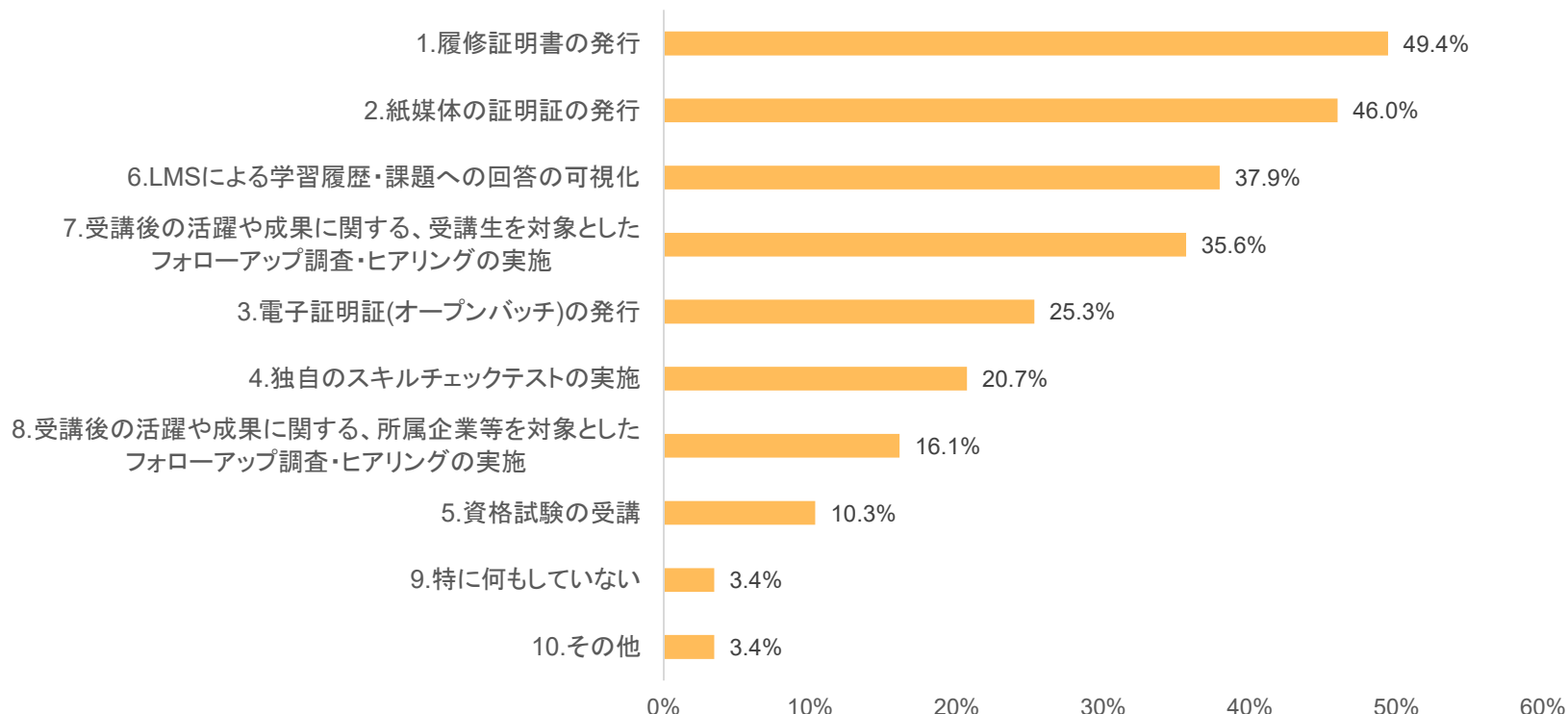
(MA, N=59)

※Q22で選択肢1を選んだプログラムのみ回答

Q23

プログラムで身につけた能力・スキルを把握、可視化するために行っていることとして、履修証明書または紙媒体の証明書を発行する、と回答した採択校が最も多いです。

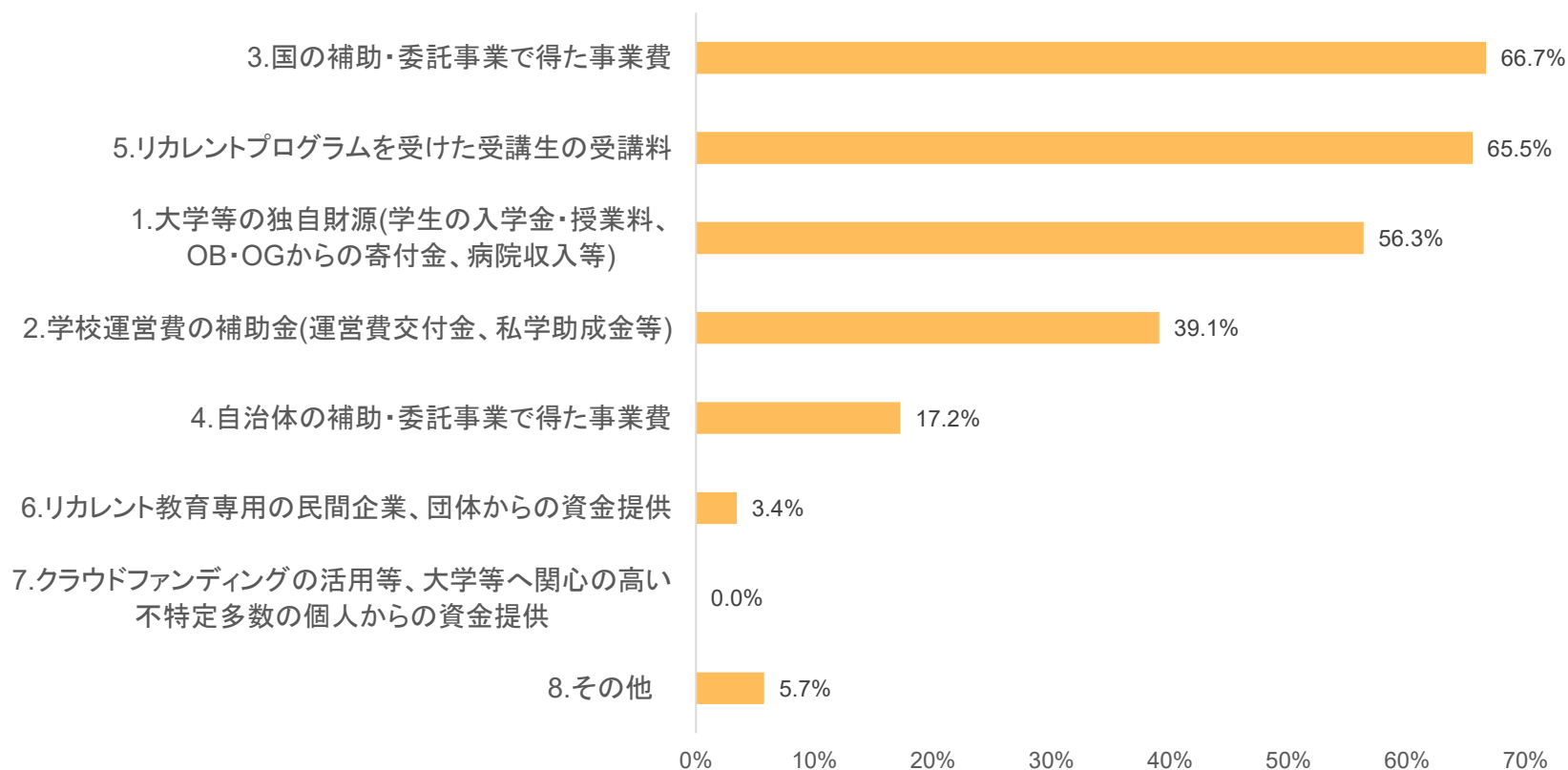
Q23.本事業で開発したプログラムで身につけた能力・スキルを把握または可視化するために行っていることとして、当てはまるものを全て選んでください



Q24

リカレント教育にかかる費用を、国の補助・委託事業で得た事業費、受講者の受講料で賄っていると回答した採択校が最も多いです。

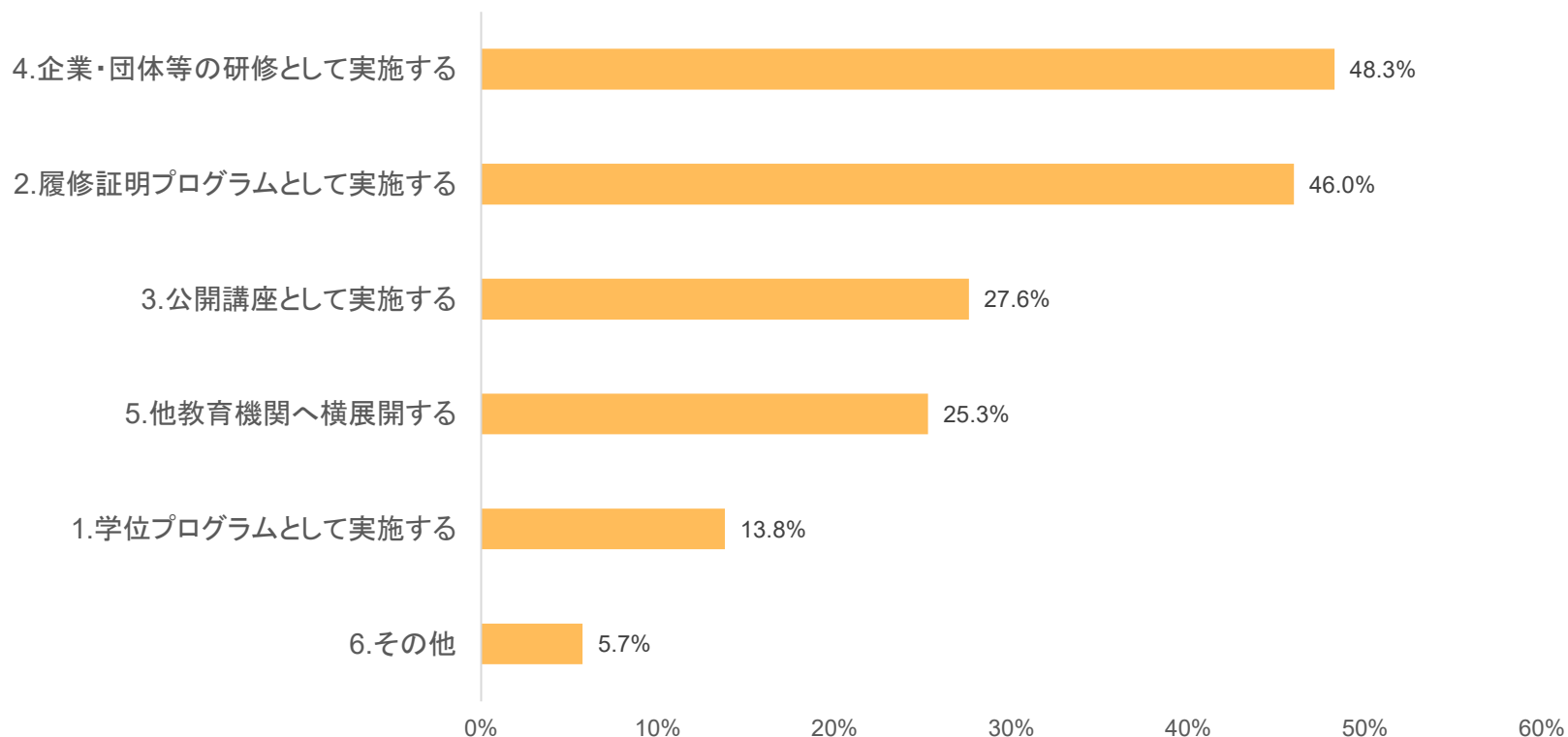
Q24.リカレント教育にかかる費用(本事業のプログラム以外も含む)をどのように捻出しているか、当てはまるものを全て選んでください



Q25

本事業修了後は、企業・団体等の研修として実施する/履修証明プログラムとして実施することを予定している採択校が多いです。

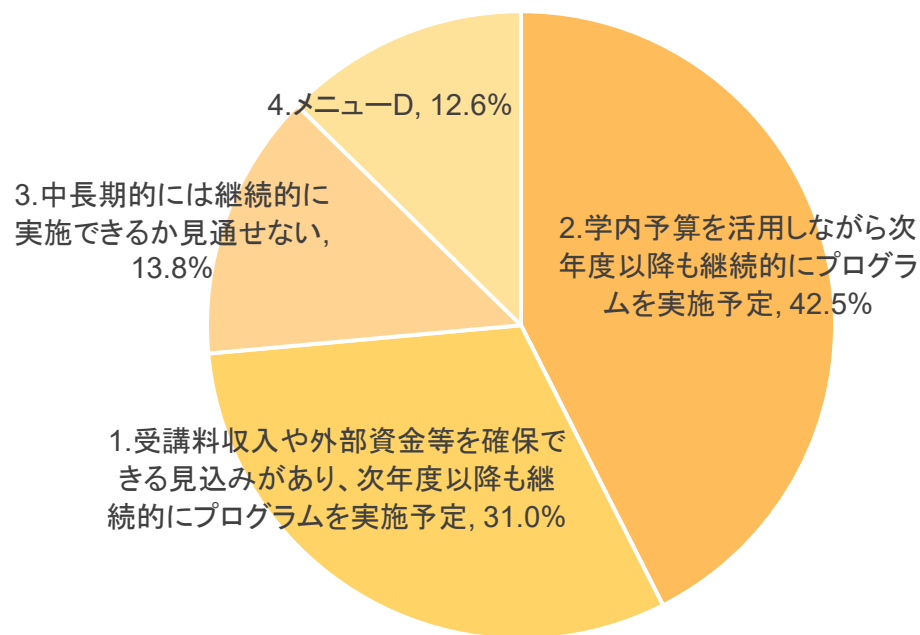
Q25.本事業で開発したプログラム(正規受講者向けのプログラム)の事業期間終了後の展開予定として、当てはまるものを全て選んでください



Q26

学内予算を活用しながら次年度以降も本事業で採択されたプログラムを継続実施する、と回答した採択校が約4割、受講料収入や外部資金等を活用し実施予定と回答した採択校が約3割となっています。

Q26.本年度開発したプログラムの継続的实施見込みについて、最も当てはまるものを1つ選んでください



(SA, N=87)

※メニューDのプログラムは次年度実施が決まっているため、選択肢4を選択

3-1-2 実施結果(クロス集計)

【フェーズ別】リカレント教育の位置づけ

11年以上リカレント教育に取り組んでいるプログラムのほとんどが、リカレント教育を学校全体の中期目標・計画等に位置づけています。

| | | Q7.リカレント教育について、貴学における計画等の位置づけとして当てはまるものを1つ選んでください | | | | | |
|------|----------------|---|-------------------------|--|-----------------------------|----------------------------|--------|
| | | N数 | 1.学校全体の中期目標・計画等に位置づけている | 2.学校全体の中期目標・計画等には位置づけられていないが、リカレント教育に関する基本方針や計画等は示している | 3.学校としてリカレント教育はどこにも位置づけていない | 4.学校としてのリカレント教育の位置づけは不明である | 合計 |
| フェーズ | 5年未満 | 35 | 51.4% | 31.4% | 14.3% | 2.9% | 100.0% |
| | 5年以上 10年以下 | 14 | 78.6% | 14.3% | 0.0% | 7.1% | 100.0% |
| | 11年以上 30年以下 | 26 | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 31年以上 | 12 | 91.7% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 合計 | | 87 | 75.9% | 16.1% | 5.7% | 2.3% | 100.0% |

【フェーズ別】リカレント部署の設置状況

11年以上リカレント教育に取り組んでいるプログラムのほとんどが、リカレント部署を設置しています。

| | | Q8.学内規程等で定められた、または、理事長あるいは学長、担当理事、学部長、学校長等直 属等のリカレント担当部署を設置しているか、当てはまるものを1つ選んでください(本事業の業 務のみを行っている場合は除く) | | | |
|------|----------------|--|----------|-----------|--------|
| | | N数 | 1.設置している | 2.設置していない | 合計 |
| フェーズ | 5年未満 | 35 | 74.3% | 25.7% | 100.0% |
| | 5年以上 10年以下 | 14 | 71.4% | 28.6% | 100.0% |
| | 11年以上 30年以下 | 26 | 92.3% | 7.7% | 100.0% |
| | 31年以上 | 12 | 91.7% | 8.3% | 100.0% |
| 合計 | | 87 | 81.6% | 18.4% | 100.0% |

【フェーズ別】費用捻出方法

リカレント教育に取り組んだ年数が5年未満のプログラムのうち、大学等の独自財源により費用を捻出しているプログラムは約7割であり、これは31年以上のプログラムの場合と比較すると約3倍となっています。

一方、31年以上のプログラムのうち、受講料により費用を捻出しているプログラムは約9割であり、これは5年未満の学校と比較すると約1.5倍です。

Q24.リカレント教育にかかる費用(本事業のプログラム以外も含む)をどのように捻出しているか、当てはまるものを全て選んでください

| | | N数 | 1.大学等の独自財源(学生の入学金・授業料、OB・OGからの寄付金、病院収入等) |
|------|------------|----|--|
| フェーズ | 5年未満 | 35 | 74.3% |
| | 5年以上10年以下 | 14 | 35.7% |
| | 11年以上30年以下 | 26 | 57.7% |
| | 31年以上 | 12 | 25.0% |
| | 合計 | 87 | 56.3% |

| | | N数 | 5.リカレントプログラムを受けた受講者の受講料 |
|------|------------|----|-------------------------|
| フェーズ | 5年未満 | 35 | 60.0% |
| | 5年以上10年以下 | 14 | 71.4% |
| | 11年以上30年以下 | 26 | 57.7% |
| | 31年以上 | 12 | 91.7% |
| | 合計 | 87 | 65.5% |

【所在地別】申込経路で最も多かったチャネル

その他地域に所在する学校のプログラムでは、受講者の申込経路として「自校」が発信しているチャネルが、三大都市圏に所在する学校と比較すると割合が高いです。一方で、三大都市圏に所在する学校のプログラムでは、受講者の申込経路として「自校以外」が発信しているチャネルがその他地域に所在する学校と比較すると割合が高いです。

| | | Q19.本事業で開発したプログラムの受講者の申込経路で最も多かったチャネルについて当てはまるものを1つ選んでください | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-------|--|--------------|------------|-----------|-----------|--------|--------------------------|----------|----------|--------------------|-------------------|--------------|----------|--------------------|-------------|----------|--------|
| | | N数 | 1.大学等のウェブサイト | 2.大学等のメルマガ | 3.大学等のSNS | 4.大学等のチラシ | 5.マナパス | 6.担当教員によるウェブサイトやSNS等での発信 | 7.新聞・テレビ | 8.SNSの広告 | 9.関連する業界団体等のウェブサイト | 10.関連する業界団体等のメルマガ | 11.社会人向け学習雑誌 | 12.求人情報誌 | 13.労働局やハローワークによる紹介 | 14.その他※自由記述 | 把握できていない | 合計 |
| 所在地 | 三大都市圏 | 37 | 24.3% | 0.0% | 0.0% | 8.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 13.5% | 5.4% | 13.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 16.2% | 18.9% | 100.0% |
| | その他地域 | 50 | 22.0% | 4.0% | 2.0% | 12.0% | 0.0% | 6.0% | 2.0% | 8.0% | 2.0% | 6.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 16.0% | 100.0% |
| 合計 | | 87 | 23.0% | 2.3% | 1.1% | 10.3% | 0.0% | 3.4% | 1.1% | 10.3% | 3.4% | 9.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 18.4% | 17.2% | 100.0% |

【設置形態別】プログラム運営職員・担当教員の人数

私立は、プログラム運営職員、授業等の担当教員の人数共に、平均より多い傾向があります。

Q15-1.本プログラムの運営を担当する学内の専任の職員・スタッフの人数を教えてください

Q15-2.本プログラムの運営を担当する学外の専任の職員・スタッフの人数を教えてください

Q16-1.本プログラムで授業等を担当する学内の教員の人数を教えてください

Q16-2.本プログラムで授業等を担当する学外の教員の人数を教えてください

| 設置形態 | N数 | プログラム運営職員 | | 授業等の担当教員 | |
|------|----|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | 学内の専任の職員・スタッフの平均人数 | 学外の専任の職員・スタッフの平均人数 | 授業等を担当する学内の教員の平均人数 | 授業等を担当する学外の教員の平均人数 |
| 国立 | 44 | 3.2 | 0.8 | 8.0 | 8.1 |
| 公立 | 7 | 2.4 | 0.0 | 8.3 | 7.3 |
| 私立 | 36 | 3.4 | 1.3 | 7.9 | 8.4 |
| 平均 | 87 | 3.2 | 0.9 | 8.0 | 8.2 |

【設置形態別】 学内教員へのインセンティブ

国立大学では、リカレント教育の担当教員へのインセンティブとして「業績評価項目の指標」とするといった金銭面以外のインセンティブが、他設置形態と比較すると割合が高いです。一方、私立大学では、「手当」「謝金」の支給といった金銭面でのインセンティブが他設置形態と比較すると割合が高いです。

Q17.リカレント教育を担当する学内教員へのインセンティブ措置として、どのようなことを行っていますか(検討しているものも含む)。当てはまるものを全て選んでください

| | | N数 | 2.手当を支給する |
|------|----|----|-----------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 27.3% |
| | 公立 | 7 | 42.9% |
| | 私立 | 36 | 50.0% |
| | 合計 | 87 | 37.9% |

| | | N数 | 4.業績評価項目の指標とする |
|------|----|----|----------------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 47.7% |
| | 公立 | 7 | 42.9% |
| | 私立 | 36 | 47.2% |
| | 合計 | 87 | 47.1% |

| | | N数 | 3.謝金(指導謝金等)を支給する |
|------|----|----|------------------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 20.5% |
| | 公立 | 7 | 0.0% |
| | 私立 | 36 | 36.1% |
| | 合計 | 87 | 25.3% |

【設置形態別】事業期間終了後の展開予定

国立は「企業・団体等の研修として実施する」というプログラムが最も多く(45.5%)、私立と比較すると「公開講座として実施する」と回答した割合が特に少ない(15.9%)です。私立は「企業・団体等の研修として実施する」と「履修証明プログラムとして実施する」という回答が半数を上回っています(52.8%・58.3%)。

Q25.本事業で開発したプログラム(正規受講者向けのプログラム)の事業期間終了後の展開予定として、当てはまるものを全て選んでください

| | | N数 | 2.履修証明プログラムとして実施する |
|------|----|----|--------------------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 36.4% |
| | 公立 | 7 | 42.9% |
| | 私立 | 36 | 58.3% |
| | 合計 | 87 | 46.0% |

| | | N数 | 3.公開講座として実施する |
|------|----|----|---------------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 15.9% |
| | 公立 | 7 | 42.9% |
| | 私立 | 36 | 38.9% |
| | 合計 | 87 | 27.6% |

| | | N数 | 4.企業・団体等の研修として実施する |
|------|----|----|--------------------|
| 設置形態 | 国立 | 44 | 45.5% |
| | 公立 | 7 | 42.9% |
| | 私立 | 36 | 52.8% |
| | 合計 | 87 | 48.3% |

【設置形態別】継続的实施見込み

国立・公立では「外部資金等を確保し次年度以降もプログラムを継続予定」と回答したプログラムと、「学内予算を活用して実施予定」と回答したプログラムが約4割ずつとなっています。一方、私立は半数が「学内予算を活用して実施予定」となっています。

| | | N数 | Q26.本年度開発したプログラムの継続的实施見込みについて、最も当てはまるものを1つ選んでください(メニューD以外回答) | | | | 合計 |
|------|----|----|--|-----------------------------------|-------------------------|---------|--------|
| 設置形態 | | | 1.受講料収入や外部資金等を確保できる見込みがあり、次年度以降も継続的にプログラムを実施予定 | 2.学内予算を活用しながら次年度以降も継続的にプログラムを実施予定 | 3.中長期的には継続的に実施できるか見通せない | 4.メニューD | |
| 設置形態 | 国立 | 44 | 36.4% | 36.4% | 13.6% | 13.6% | 100.0% |
| | 公立 | 7 | 42.9% | 42.9% | 14.3% | 0.0% | 100.0% |
| | 私立 | 36 | 22.2% | 50.0% | 13.9% | 13.9% | 100.0% |

【定員充足率別】広報・周知チャンネル

定員充足率が平均(55.2%)以上のプログラムでは、広報・周知チャンネルとしてSNSを活用している割合が高く、また、「社会人向け学習雑誌」、「労働局やハローワークによる紹介」のように、様々な種類のチャンネルを多角的に活用している傾向があります。

Q18.本事業で開発したプログラムの広報・周知のために活用したチャンネルについて当てはまるものを全て選んでください

| | | N数 | 3.大学等のSNS | |
|-------|------|----|-----------|-------|
| 定員充足率 | 平均以上 | 51 | 54.9% | |
| | 平均未満 | 36 | 33.3% | |
| | | 合計 | 87 | 46.0% |

| | | N数 | 5.マナパス | |
|-------|------|----|--------|-------|
| 定員充足率 | 平均以上 | 51 | 62.7% | |
| | 平均未満 | 36 | 52.8% | |
| | | 合計 | 87 | 58.6% |

| | | N数 | 8.SNSの広告 | |
|-------|------|----|----------|-------|
| 定員充足率 | 平均以上 | 51 | 27.5% | |
| | 平均未満 | 36 | 19.4% | |
| | | 合計 | 87 | 24.1% |

| | | N数 | 11.社会人向け学習雑誌 | |
|-------|------|----|--------------|------|
| 定員充足率 | 平均以上 | 51 | 7.8% | |
| | 平均未満 | 36 | 2.8% | |
| | | 合計 | 87 | 5.7% |

| | | N数 | 13.労働局やハローワークによる紹介 | |
|-------|------|----|--------------------|-------|
| 定員充足率 | 平均以上 | 51 | 21.6% | |
| | 平均未満 | 36 | 13.9% | |
| | | 合計 | 87 | 18.4% |

※”平均以上”が”平均未満”に比べ、5ポイント以上多いチャンネルを抽出

【定員充足率・修了率別】受講者のニーズ把握

受講者のニーズ把握ができているプログラムの方が、定員充足率および修了率が高い傾向があります。

| | Q12.受講者のニーズの把握状況について当てはまるものを1つ選んでください | | | | 合計 |
|-----------|---------------------------------------|-----------------------|------------------------|------------|-------|
| | 1.十分に把握できている | 2.どちらかという と把握できている | 3.どちらかという と把握できていない | 4.把握できていない | |
| N数 | 21 | 54 | 11 | 1 | 87 |
| 定員充足率(暫定) | 89.1% | 57.3% | 34.7% | 0.0% | 55.2% |
| 修了率(見込み) | 92.1% | 84.8% | 45.6% | 0.0% | 79.8% |

【定員充足率・修了率別】企業・自治体のニーズ把握

企業・自治体にニーズ把握ができているプログラムの方が、定員充足率および修了率が高い傾向があります。

| | Q13.企業・自治体のニーズの把握状況について当てはまるものを1つ選んでください | | | | 合計 |
|-----------|--|-----------------------|------------------------|------------|-------|
| | 1.十分に把握できている | 2.どちらかという と把握できている | 3.どちらかという と把握できていない | 4.把握できていない | |
| N数 | 18 | 57 | 12 | 0 | 87 |
| 定員充足率(暫定) | 79.5% | 45.6% | 63.1% | 0.0% | 55.2% |
| 修了率(見込み) | 80.8% | 90.9% | 56.4% | 0.0% | 79.8% |

【定員充足率・修了率別】社会人の受けやすい工夫

定員充足率が平均値(55.2%)より高いプログラムの方が、夜間または土日での開講を社会人が受講しやすい工夫として取り入れています。

| | | Q21.本事業で開発したプログラムについて、社会人が受講しやすい工夫として実施した取組を全て選んでください | | | | | | | | | | |
|-------|--------------|---|-----------|-----------|-------------|----------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|--|-----------------------------|
| | | N数 | 1.夜間に開講した | 2.土日に開講した | 3.短期集中で開講した | 4.プログラムを全てオンラインで実施した | 5.プログラムの一部にオンラインを取り入れた | 6.プログラムの一部に双方向のオンライン授業を取り入れた | 7.オンライン授業のために機器の貸し出し等を行った | 8.対面形式の授業を通学しやすい場所で行った | 9.チャットルーム等を作り、教員や職員・スタッフへの相談や受講者同士のつながりができるようにした | 10.職業訓練受講給付金の受け付けや手続きの支援をした |
| 定員充足率 | 20%未満 | 22 | 31.8% | 59.1% | 22.7% | 31.8% | 68.2% | 50.0% | 18.2% | 27.3% | 18.2% | 4.5% |
| | 20%以上50%未満 | 12 | 33.3% | 50.0% | 25.0% | 33.3% | 83.3% | 58.3% | 8.3% | 41.7% | 8.3% | 0.0% |
| | 50%以上80%未満 | 10 | 40.0% | 50.0% | 30.0% | 20.0% | 50.0% | 50.0% | 20.0% | 40.0% | 30.0% | 0.0% |
| | 80%以上100%未満 | 9 | 55.6% | 77.8% | 33.3% | 11.1% | 88.9% | 77.8% | 44.4% | 66.7% | 55.6% | 22.2% |
| | 100%以上 | 34 | 50.0% | 73.5% | 44.1% | 26.5% | 67.6% | 50.0% | 14.7% | 41.2% | 44.1% | 8.8% |
| | 平均値(55.2%未満) | 36 | 30.6% | 55.6% | 27.8% | 30.6% | 72.2% | 55.6% | 16.7% | 36.1% | 19.4% | 2.8% |
| | 平均値(55.2%以上) | 51 | 51.0% | 70.6% | 37.3% | 23.5% | 68.6% | 52.9% | 19.6% | 43.1% | 41.2% | 9.8% |
| 修了率 | 50%未満 | 24 | 33.3% | 50.0% | 25.0% | 33.3% | 62.5% | 41.7% | 8.3% | 29.2% | 25.0% | 4.2% |
| | 50%以上80%未満 | 9 | 55.6% | 77.8% | 22.2% | 33.3% | 77.8% | 44.4% | 33.3% | 33.3% | 0.0% | 0.0% |
| | 80%以上100%未満 | 20 | 30.0% | 50.0% | 30.0% | 10.0% | 45.0% | 40.0% | 10.0% | 30.0% | 25.0% | 10.0% |
| | 100% | 34 | 52.9% | 79.4% | 44.1% | 29.4% | 88.2% | 73.5% | 26.5% | 55.9% | 50.0% | 8.8% |
| | 平均値(79.8%未満) | 43 | 39.4% | 57.6% | 24.2% | 33.3% | 66.7% | 42.4% | 15.2% | 30.3% | 18.2% | 3.0% |
| | 平均値(79.8%以上) | 34 | 55.8% | 86.0% | 48.8% | 27.9% | 90.7% | 76.7% | 25.6% | 58.1% | 51.2% | 11.6% |

【修了率別】企業・自治体・関連団体との連携内容

修了率が平均(79.8%)以上のプログラムでは、企業・自治体等から「受講者の紹介・派遣」を受けている割合が、平均未満のプログラムと比較すると約パーセントポイント大きく、それ以外にも、「広報のサポート」から「就職相談・支援の実施やサポート」、プログラムの入口から出口まで企業・自治体等からサポートを受けている傾向があります。

Q11.本事業でプログラムを開発、実施するにあたり、企業・自治体・関連団体とどのような連携をしたか、当てはまるものを全て選んでください

| | | N数 | 1.受講者の紹介・派遣 |
|-----|------|----|-------------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 98.1% |
| | 平均未満 | 31 | 93.5% |
| 合計 | | 85 | 96.5% |

| | | N数 | 2.広報のサポート(受講者の紹介・派遣は含まない) |
|-----|------|----|---------------------------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 85.2% |
| | 平均未満 | 31 | 77.4% |
| 合計 | | 85 | 82.4% |

| | | N数 | 6.教材の提供・作成やそのサポート |
|-----|------|----|-------------------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 61.1% |
| | 平均未満 | 31 | 51.6% |
| 合計 | | 85 | 57.6% |

| | | N数 | 7.授業の実施やサポート(講師派遣含む) |
|-----|------|----|----------------------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 68.5% |
| | 平均未満 | 31 | 58.1% |
| 合計 | | 85 | 64.7% |

| | | N数 | 9.プログラム運営のサポート(授業は含まない) |
|-----|------|----|-------------------------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 37.0% |
| | 平均未満 | 31 | 32.3% |
| 合計 | | 85 | 35.3% |

| | | N数 | 10.就職相談・支援の実施やサポート |
|-----|------|----|--------------------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 14.8% |
| | 平均未満 | 31 | 9.7% |
| 合計 | | 85 | 12.9% |

| | | N数 | 11.寄付や寄贈 |
|-----|------|----|----------|
| 修了率 | 平均以上 | 54 | 5.6% |
| | 平均未満 | 31 | 0.0% |
| 合計 | | 85 | 3.5% |

【継続的実施見込み別】リカレント教育にかかる費用

受講料収入や外部資金を確保し次年度以降も実施すると回答した大学も、現在国の補助金・委託事業を利用している割合が高いです。中長期的に実施は見通せないと回答した大学の9割は現在補助金を利用しています。

| Q26.本年度開発したプログラムの継続的実施見込みについて、最も当てはまるものを1つ選んでください | Q24.リカレント教育にかかる費用(本事業のプログラム以外も含む)をどのように捻出しているか、当てはまるものを全て選んでください | | | | | | 合計 |
|---|--|----------------------------|-------------------|---------------------|-------------------------|----------------------------|--------|
| | 1.大学等の独自財源(学生の入学金・授業料、OB・OGからの寄付金、病院収入等) | 2.学校運営費の補助金(運営費交付金、私学助成金等) | 3.国の補助・委託事業で得た事業費 | 4.自治体の補助・委託事業で得た事業費 | 5.リカレントプログラムを受けた受講者の受講料 | 6.リカレント教育専用の民間企業、団体からの資金提供 | |
| N数 | 49 | 34 | 58 | 15 | 57 | 3 | 87 |
| 1.受講料収入や外部資金等を確保できる見込みがあり、次年度以降も継続的にプログラムを実施予定 | 40.7% | 25.9% | 70.4% | 11.1% | 70.4% | 7.4% | 100.0% |
| 2.学内予算を活用しながら次年度以降も継続的にプログラムを実施予定 | 62.2% | 48.6% | 62.2% | 24.3% | 62.2% | 0.0% | 100.0% |
| 3.中長期的には継続的に実施できるか見通せない | 58.3% | 25.0% | 91.7% | 25.0% | 83.3% | 8.3% | 100.0% |

1人あたりの受講料

正規受講者向けのプログラムのうち、受講料を設定しているプログラムは51で約6割です。また、受講料としては、最も高いコースは160万円で、最も安いコースは2,000円です。

Q20.本事業で開発したプログラム(正規受講者向けのプログラム)の1人当たりの受講料を記載してください

| 受講料の有無 | プログラム数 |
|------------------|--------|
| 有料 | 46 |
| 有料(一部コース・科目無料あり) | 5 |
| 無料 | 33 |
| 未定 | 3 |
| 合計 | 87 |



| | |
|---------------|------------|
| 最大値 | 1,600,000円 |
| 最小値 ※無料を除く | 2,000円 |

(参考)大学等アンケート調査 調査項目(1/4)

| 分類 | | # | 設問 |
|------|-----------|-----|---|
| 基本情報 | | 1 | 学校名と本事業で採択されたプログラム<FA> |
| | | 2 | 現時点における、本事業で開発したプログラムの正規受講者の人数と終了(見込み)者数<NA> |
| | | 3 | 正規受講者数のうち、企業等から派遣されている(企業等が受講料を負担する)受講者の人数<NA> |
| | | 4 | 貴学の人材養成の観点として最も当てはまるもの<SA>【世界を牽引する人材の養成/高度な教養と専門性を備えた先導的な人材の養成/具体の職業やスキルを意識した教育を行い、高い実務能力を備えた人材の養成/その他(自由記述)】 |
| | | 5 | 本事業で開発するリカレント教育プログラムの目的として最も当てはまるもの<SA>【世界を牽引する人材の養成/高度な教養と専門性を備えた先導的な人材の養成/具体の職業やスキルを意識した教育を行い、高い実務能力を備えた人材の養成/その他(自由記述)】 |
| | | 6 | 貴学がこれまでリカレント教育に取り組んでいるおおよその年数<NA> |
| 取組内容 | 方針策定・合意形成 | 7 | リカレント教育について、貴学における計画等の位置づけとして当てはまるもの<SA>【学校全体の中期目標・計画等に位置づけている/学校全体の中期目標・計画等には位置づけられていないが、リカレント教育に関する基本方針や計画等は示している/学校としてリカレント教育はどこにも位置づけていない/学校としてのリカレント教育の位置づけは不明である/その他(自由記述)】 |
| | | 7-1 | リカレント教育に係る中長期的目標・経営計画等の目標に実効性を持たせるための、具体的な指標(KPI)を設定しているか<SA>【具体的な指標(KPI)を設定している/具体的な指標(KPI)を設定していない/不明】 |
| | 体制構築 | 8 | 学内規程等で定められた、または、理事長あるいは学長、担当理事、学部長、学校長等直属等のリカレント担当部署を設置しているか(本事業の業務のみ行っている場合は除く)<SA>【設置している/設置していない】 |
| | | 8-1 | リカレント担当部署の設置からのおおよその経過年数<NA> |
| | | 9 | 企業・自治体・関連団体との連携<SA>【十分に連携できている/どちらかという連携できている/どちらかという連携できていない/連携できていない】 |
| | | 10 | 本事業でプログラムを開発、実施するにあたり、企業・自治体・関連団体との連携のために取り組んだもの<MA>【大学等として有するネットワークの活用(コンソーシアムは除く)/企業・団体等とのコンソーシアムの活用/教員の個人ネットワークの活用/連携が望めそうな企業・団体等への個別アプローチ/その他(自由記述)】 |

(参考)大学等アンケート調査 調査項目(2/4)

| 分類 | # | 設問 |
|------|-------------------------|--|
| 取組内容 | 体制構築 | 11 本事業でプログラムを開発、実施するにあたる、企業・自治体・関連団体との連携<MA>【受講者の紹介・派遣/広報のサポート(受講者の紹介・派遣は含まない)/受講可能性がある社会人へのニーズ調査の実施/地域や業界、企業ニーズに関する情報の共有/プログラムの開発やそのサポート/教材の提供・作成やそのサポート/授業の実施やサポート(講師派遣含む)/インターンシップや現地調査等、実地での体験活動先の受け入れや紹介/プログラム運営のサポート(授業は含まない)/就職相談・支援の実施やサポート/寄付や寄贈/その他(自由記述)】 |
| | ターゲット(受講者・企業・自治体)のニーズ把握 | 12 受講者のニーズの把握状況<SA>【十分に把握できている/どちらかという把握できている/どちらかという把握できていない/把握できていない】 |
| | | 12-1 受講者のニーズの把握方法<MA>【過去のリカレントプログラムの参加者へのアンケート、インタビュー等を分析し、把握している/外部機関(調査会社等)に調査・分析を依頼している/連携している企業や関連団体等に勤める社員の意見を参考にしている/その他(自由記述)】 |
| | | 13 企業・自治体・関連団体のニーズの把握状況<SA>【十分に把握できている/どちらかという把握できている/どちらかという把握できていない/把握できていない】 |
| | | 13-1 企業・自治体・関連団体のニーズの把握方法<SA>【事業実施委員会で意見を吸い上げた/外部機関(調査会社等)に調査・分析を依頼している/連携している企業や民間団体へのアンケート、インタビュー等を行っている/その他(自由記述)】 |
| | | 14 企業・自治体・関連団体のニーズ把握する上での課題<MA>【学内の職員がニーズ調査に関しての専門性を有しておらず、情報収集や調査票の設計等が難しい/学内の職員が少なく、ニーズ調査まで行う時間がない/外部委託や専門家、企業の協力を得たいが、委託する予算が無い/外部委託や専門家、企業の協力を得たいが、どこに委託等していいかわからない/ニーズ調査したものの、活用ができてない/特にない/その他(自由記述)】 |
| | 学内外のリソース | 15 本プログラムの運営を担当する専任の職員・スタッフの人数(非正規の方も含む、プログラムの授業等とプログラムの運営を兼務している場合は含まない)<NA> |
| | | 16 本プログラムで授業等を担当する教員の人数(非正規の方も含む、プログラムの授業等とプログラムの運営を兼務している場合は含まない)<NA> |
| | | 17 リカレント教育を担当する学内教員へのインセンティブ措置<MA>【報奨金を支給する/手当を支給する/謝金(指導謝金等)を支給する/業績評価項目の指標とする/学内表彰をする/学内規程の整備/その他(自由記述)】 |

(参考)大学等アンケート調査 調査項目(3/4)

| 分類 | # | 設問 |
|------|------|--|
| 募集 | 18 | 本事業で開発したプログラムの広報・周知のために活用したチャンネル<MA>【大学等のウェブサイト/大学等のメルマガ/大学等のSNS/大学等のチラシ/manaパス/担当教員によるウェブサイトやSNS等での発信/新聞・テレビ/SNSの広告/関連する業界団体等のウェブサイト/関連する業界団体等のメルマガ/社会人向け学習雑誌/求人情報誌/労働局やハローワークによる紹介/その他(自由記述)】 |
| | 19 | 本事業で開発したプログラムの受講者の申込経路で最も多かったチャンネル<SA>【大学等のウェブサイト/大学等のメルマガ/大学等のSNS/大学等のチラシ/manaパス/担当教員によるウェブサイトやSNS等での発信/新聞・テレビ/SNSの広告/関連する業界団体等のウェブサイト/関連する業界団体等のメルマガ/社会人向け学習雑誌/求人情報誌/労働局やハローワークによる紹介/その他(自由記述)】 |
| 取組内容 | 20 | 本事業で開発したプログラム(正規受講者向けのプログラム)の1人当たりの受講料<FA> |
| | 21 | 本事業で開発したプログラムについて、社会人が受講しやすい工夫として実施した取組<MA>【夜間に開講した/土日に開講した/短期集中で開講した/プログラムを全てオンライン授業で実施した/プログラムの一部にオンデマンド形式のオンライン授業を取り入れた/プログラムの一部に双方向のオンライン授業を取り入れた/オンライン授業のために機器の貸し出し等を行った/対面形式の授業を通学しやすい場所で実施した/チャットルーム等を作り、教員や職員・スタッフへの相談や、受講者同士のつながりを作ることができるようにした/職業訓練受講給付金の受給呼びかけや手続きの支援をした/託児所の開設等、育児をサポートするようなサービスを提供した/その他(自由記述)】 |
| | 22 | 本事業で開発したプログラムにおける、部分受講者の受け入れ状況<SA>【受け入れている/受け入れていない】 |
| | 22-1 | 部分受講者の受け入れ方法<MA>【講義の動画や資料を自学のWEBサイトで公開した/講義の動画や資料を他の教育機関のWEBサイトで公開した/講義の動画や資料を民間のプラットフォーム(Udemy,JMOOC, Youtube等)で公開した/講義の動画や資料を参加者のEメールに送付した/ラーニングマネジメントシステム(LMS)を導入し、講義の動画や資料を受講者に公開した(指定したユーザーのみ閲覧可能)/プログラムの一部を、正規受講者と同様の方法で受講できるようにした/イベントやセミナー、公開講座などをオンラインまたは対面で実施した/その他(自由記述)】 |
| | 23 | 本事業で開発したプログラムで身に着けた能力・スキルを把握または可視化するために行っていること<MA>【履修証明書の発行/紙媒体の証明書の発行/電子証明書(オープンバッチ)の発行/独自のスキルチェックテストの実施/資格試験の受講/LMSによる学習履歴・課題への回答の可視化/受講後の活躍や成果に関する、受講者を対象としたフォローアップ調査・ヒアリングの実施/受講後の活躍や成果に関する、所属企業等を対象としたフォローアップ調査・ヒアリングの実施/特に何もしていない/その他(自由記述)】 |

(参考)大学等アンケート調査 調査項目(4/4)

| 分類 | | # | 設問 |
|------|---------------|----|---|
| 取組内容 | 資金の 捻出元 | 24 | リカレント教育にかかる費用(本事業のプログラム以外も含む)の捻出方法<MA>【大学等の独自財源(学生の入学金・授業料、OB・OGからの寄付金、病院収入等)/学校運営費の補助金(運営費交付金、私学助成金等)/国の補助・委託事業で得た事業費/自治体の補助・委託事業で得た事業費/リカレントプログラムを受けた受講者の受講料/リカレント教育専用の民間企業、団体からの資金提供/クラウドファンディングの活用等、大学等へ関心の高い不特定多数の個人からの資金提供/その他(自由記述)】 |
| | 今後の取組 について | 25 | 本事業で開発したプログラム(正規受講者向けのプログラム)の事業期間終了後の展開予定<MA>【学位プログラムとして実施する/履修証明プログラムとして実施する/公開講座として実施する/企業・団体等の研修として実施する/他教育機関へ横展開する/その他(自由記述)】 |
| | | 26 | 本年度開発したプログラムの継続的实施見込み<SA>【受講料収入や外部資金等を確保できる見込みがあり、次年度以降も継続的にプログラムを実施予定/学内予算を活用しながら次年度以降も継続的にプログラムを実施予定/中長期的には継続的に実施できるか見通せない】 |

3-2

大学等インタビュー

3-2-1

実施方針

大学等インタビューの概要

過年度事業採択校および、今年度事業採択校へリカレント教育の自立・自走に向けた工夫点等をインタビューしました。

インタビューA

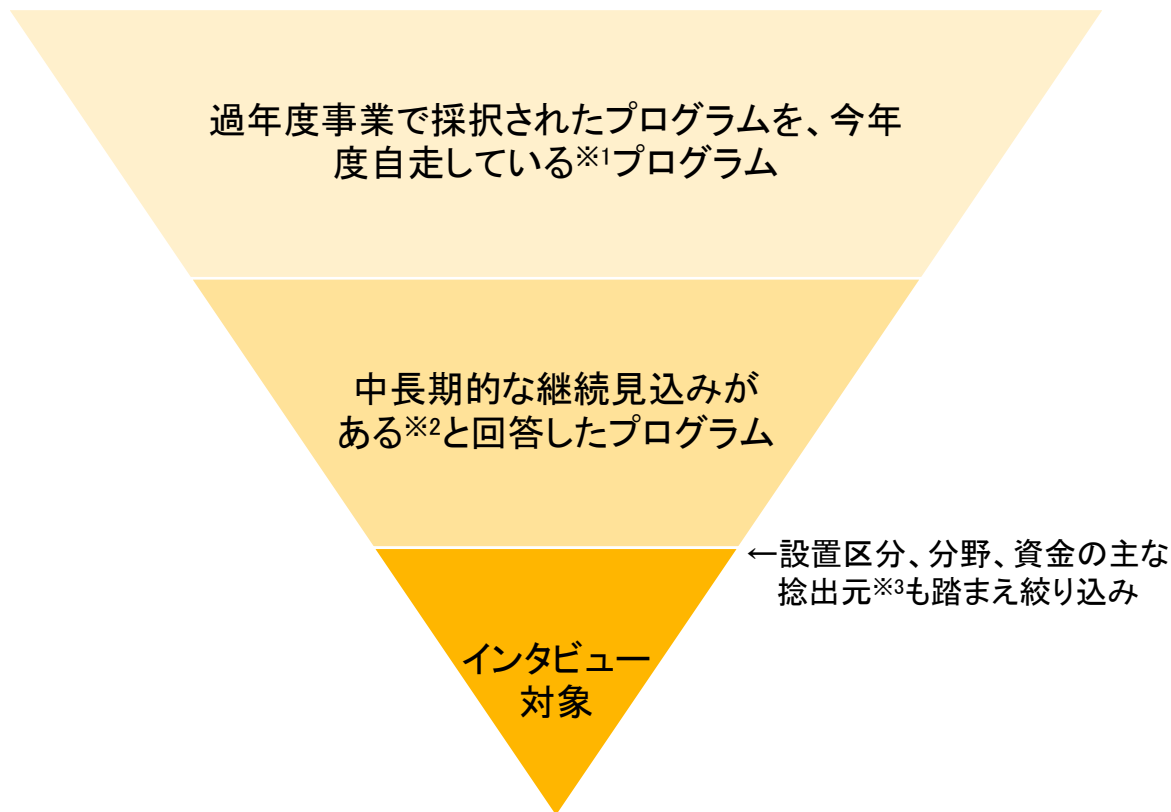
インタビューB

(企業・関連団体インタビューと同時に実施)

| | | |
|------|---|---|
| 目的 | リカレント教育の持続的運営(自立・自走)に向けた成功要因(KFS)を発掘すること | 特に、企業・自治体・関連団体等と連携しているプログラムを対象に、自立・自走に向けた課題や工夫点をインタビューし、他大学の参考事例とすること |
| 対象 | 過年度事業の採択校に対し実施した、「リカレント教育プログラムの自走化に向けた取組状況に関する調査(以降、自走化調査)」で絞り込んだ対象 | 今年度事業の採択校に対し実施した「大学等アンケート調査」で絞り込んだ対象 |
| 実施期間 | 10~12月 | 1~2月 |

インタビューA:調査対象の選定方法

自走化調査の回答から、過年度事業で採択されたプログラムを自走しており、かつ、中長期的な継続見込みがあると回答した大学等を絞り込み、設置区分、分野、資金の主な捻出元のバランスを踏まえてインタビュー候補を選定した。



※1 該当設問で「① 予定どおり独自財源を確保し自走している」、「② 開発したプログラムよりは規模を縮小したが、独自財源を確保し自走している」と回答したプログラム

※2 該当設問で、「① 受講料収入や外部資金等で収益化できており、継続的にプログラムを実施予定」、「② 収益化はできていないが、学内予算を活用しながら継続的にプログラムを実施予定」と回答したプログラム

※3 該当設問の回答を踏まえ、資金の主な捻出元を「受講料収入」「企業」「学内予算」の3パターンに分類した

インタビューB:調査対象の選定方法

7つの選定基準と、設置区分や地域等のバランスを鑑み、インタビューするプログラムを選定しました。

選定基準の概要

選定基準の詳細(大学等アンケートより把握)

自立・自走に向けた
運営ができている
プログラム

学校全体の中期目標・計画等に位置づけており、KPIを設定している

次年度以降も継続的に実施見込みがある

外部資金を活用している

大学上層部が関与するリカレント専門部署を設置している

企業等としっかり連携している

企業等としっかり連携
できており、企業等か
ら従業員を派遣して
もらっているプログラム

連携している企業等からインタビューやアンケートを通じニーズ把握をしている/
事業実施委員会で意見を吸い上げた

プログラムに企業派遣している従業員がいる

3-2-2 実施結果

インタビューA:対象校・プログラム

| | 大学名 | 地域 | 設置区分 | 区分 | プログラム名 |
|----|--------------|------|------|----|---|
| 1 | 小樽商科 大学 | 北海道 | 国立 | 大学 | <ul style="list-style-type: none"> 介護ミドルマネジャー育成プログラム(R2) DX時代の次世代介護ミドルマネジャー育成プログラム(R3) |
| 2 | 早稲田大学 | 東京都 | 私立 | 大学 | 定着率の高い就職・転職を支援するDX人材育成プログラム(R3) |
| 3 | 神戸大学 | 兵庫県 | 国立 | 大学 | Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダー育成プログラム(R3) |
| 4 | 関西学院 大学 | 兵庫県 | 私立 | 大学 | 【DX×AI】アプリの開発・活用による課題解決スキル向上プログラム(R3) |
| 5 | 島根大学 | 島根県 | 国立 | 大学 | <ul style="list-style-type: none"> 就農支援リカレント教育による若者の就農希望実現プログラム(R2) 農林業就業支援リカレント教育プログラム(R3) |
| 6 | 岡山大学 | 岡山県 | 国立 | 大学 | デジタルヘルス人材育成プログラム(R3) |
| 7 | 山口東京 理科大学 | 山口県 | 公立 | 大学 | 薬剤師のDX分野等スキルアッププログラム(R3) |
| 8 | 四国大学 | 徳島県 | 私立 | 大学 | ICTリテラシー教育プログラム(履修証明プログラム)(R2) |
| 9 | 九州工業 大学 | 福岡県 | 国立 | 大学 | 産業と教育のデジタルトランスフォーメーション化の支援に関する教育プログラム(R2) |
| 10 | 鹿児島大学 | 鹿児島県 | 国立 | 大学 | 世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成(R2) |

インタビューA:実施結果サマリ

自立・自走できているプログラムにインタビューした結果、学外関係者と円滑に連携できる教職員の存在、企業・自治体との積極的連携等、5つの要素が自走化するうえで重要であることがわかりました。

自立・自走している成功要因とその取組例

リカレント教育を中長期的目標・経営計画等に位置づけ、KPIに基づき推進している

- 中期目標・中期計画にリカレント教育を推進する旨が記載されており、令和9年度までを達成時期としたKPIを、教育用コンテンツの提供数(学部レベル、大学院レベル、先端研究レベル) 50以上、学外者向け教育プログラムの提供数15以上と設定している(九州工業大学)

学外関係者と円滑に連携できる教職員がいる

- 企業や自治体との良好な関係を築くためには、大学側にて、企業回り等に汗をかく教職員がいないといけないということは間違いない。その教職員は、業界のことをある程度知っている人で、がっつりと業界のコミュニティに入っていける人でないといけないだろう(早稲田大学)

新たなターゲット層へ研修を提供している

- 今後、本プログラムについては、農林大学校の学生、生産者の営農を支えるJAの営農指導員や県の新規採用普及指導員の研修プログラムに組み込むことを検討している(島根大学)

企業・自治体と連携し、受講者確保、資金獲得に繋げている

- 社内教育として導入していただいている企業については、団体割引を適用している。また、教育機関向け(大学だけではなく、小中高の教員)割引等もある。団体割引を適用している企業はリピーターで、大企業が多い(神戸大学)

コスト削減に向け工夫をしている

- 今年度は、広報経費を減らし、コンテンツに予算を重点化している。昨年度の講義はZoomのレコーディング機能で録りYouTubeコンテンツにすることにより、講師を呼ばずに人件費を削減する等効率化を図っている(早稲田大学)

インタビューA:実施結果 1. 小樽商科大学 1/2

- プログラム名
- ・ 介護ミドルマネジャー育成プログラム(R2)
 - ・ DX時代の次世代介護ミドルマネジャー育成プログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- ・帯広畜産大学・北見工業大学と経営統合が合意されたタイミングで、統合までに解決すべき課題への取組として、リカレント教育が取組の4つの柱(重点的に取り組む事項)の一部に組み込まれていた
- ・アウトカムベースのKPIは設定されておらず、PGM数や参加者数、協力企業数等のKPIが設定されている

■講座間のつながり、連携の構築

- ・本来であれば自組織(ビジネススクール)でプログラムの開発・運営を完結できるのが良いと思っているが、一組織では対応できない部分もある。本事業でいうと、実践の内容(介護現場の話等)が該当し、**実践とアカデミックの内容を結びつけることに難しさを感じている**。今後のプログラムでは**コンサル生業の方に授業の一部を担当いただくとともに、個別の経営課題解決のための伴走支援を組み込んで対応する**

■大学運営への貢献度把握

- ・大学院の認証評価で、リカレント教育の取組に対し高評価を頂いたため、大学としてリカレント教育を進めていこうという流れは作れていると思う

■プログラム運営・体制に関する評価の把握

- ・まだ担当教員の属人的な部分があるのは否めないが、大学としてリカレント教育を推進する方針があるため、他教職員も協力体制は出来ている。定期的に打ち合わせをしているが、リカレント教育を推進するにあたり、事業収益を源泉とする事務職員の増員は難しいため、追加業務として業務負担となっているのが実状

インタビューA:実施結果 1. 小樽商科大学 2/2

- プログラム名
- ・ 介護ミドルマネジャー育成プログラム(R2)
 - ・ DX時代の次世代介護ミドルマネジャー育成プログラム(R3)

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- ビジネススクールの教員は、リカレント教育に取り組むと、教育研究業績審査の評価区分「社会貢献」として評価され、給与・賞与等へ反映される仕組みとなっている。また、直接的なインセンティブとして、個人研究費に配分される。一方で、エフォート(研究者としての年間の全仕事時間を100%とした場合、そのうち当該研究の実施に必要な時間の配分率(%))が取られるため、他業務との調整が難しい
- 事務職員に継続的に協力してもらうには、業務を人にふるのではなく、部署に割り当てる必要がある。部署に直接説明をしにいたり、協力してもらえるよう工夫している

■ 受講者からの評価の把握

- プログラム終了後の追跡調査は実施していない。修了生については、オンライン実施であったため、対面で出来るようなコミュニティ形成が不十分であり、継続的にあまりコンタクトが取れない印象

■ プログラムの品質向上に向けた検討

- 過年度プログラムで、離脱者が3割くらい出たため、受講料の必要性を感じていた。一方で、受講料を払って参加してもらう場合、価格設定にもよるが過年度プログラムの対象者である介護現場のミドルマネージャー層の反応はあまり期待できないと、これまでの経験を通じて感じている。そのため、プログラムの対象者をトップマネジメント層に拡大しようとプログラムを見直している
- トップマネジメント層にとって現在一番問題なのが、人材採用、育成・組織作りであるため、プログラム内容について議論していく。また、座学として提供するだけでは、実践に還元できたかのアウトカムがみえないため、伴走支援も実施する方向性を検討している。結果として、座学と実践のハイブリットでトップマネジメント層を対象に即効性のあるプログラムを構築しようとしている

インタビューA:実施結果 2. 早稲田大学 1/2

プログラム名 定着率の高い就職・転職を支援するDX人材育成プログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- 学内にはリカレント教育の担当部署があり、中長期的視点での方針を定めている
- 特定の教員に負担が生じており、学内へのリカレント教育に関する意識の浸透は今後の課題である

■体制構築

- 本プログラム実施前から産学連携体制はコンソーシアムというかたちで構築・運営しており、その中で人材育成の重要性に強い関心をもつ企業が多いことから、企業等との連携はスムーズに進んだ。現在、コンソーシアムは約60社まで膨れ上がっている
- 企業や自治体との良好な関係を築くためには、大学側にて、企業回り等に汗をかく教職員がいないといけないということは間違いない。その教職員は、産業界のことをある程度知っている人で、がっつりと産業界のコミュニティに入っていける人でないといけないだろう

■講座間のつながり、連携の構築

- 特に中小企業の状況を調査し、どのようなDX人材を育てるべきかを調査してカリキュラムを構築しているが、北九州市のアピールもあり、北九州のDX熱は高まっている。よって、北九州では、様々なリカレント教育プログラムが走っており、企業からはどのプログラムを受講すれば良いのか分からないという声があるのが実情である。1大学、1組織で実施するリカレント教育プログラムではなく、地域で連携し、受講側から分かりやすい見せ方や、講座間の連携等受講者側のメリットを作ることを検討している。履修成果をオーソライズする仕組みを作り、受講者のモチベーションを上げていくことも必要であると認識している

■大学運営への貢献度把握

- 今後、大学が備えていかなければならない教育体制として想定される、幅広い年齢層への教育機会の提供、マイクロクレデンシャル等を検討する上での材料を提供できているという認識である

インタビューA:実施結果 2. 早稲田大学 2/2

プログラム名 定着率の高い就職・転職を支援するDX人材育成プログラム(R3)

■プログラム運営・体制に関する評価の把握

- 特定の教員が多くのプログラムに参加している状況であるため、顔を合わせたときに意見交換をするようにしており、今年度はターゲットを中小企業の中堅層に拡げる等プログラムの改善・強化を図るように繋げている

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 自走化に取り組む今年度は規模を縮小しており、**広報経費を減らし、コンテンツに予算を重点化している**。コンテンツ作りは、将来の横展開を見据えると、LMSを含めて2,000万円ほどかかるが、**昨年度の講義はZoomのレコーディング機能で録りYouTubeコンテンツにすることにより、講師を呼ばずに人件費を削減する等効率化を図っている**
- 今後は、**コンソーシアムでも対価(会費)を取れるようなサービスを展開することを検討している**ところ。また、企業から受講料収入を得ていくことが重要だが、中小企業が講座に従業員を派遣するのはまだまだハードルが高い。コンソーシアム会員企業には本プログラムの必要性の理解は進んできている状況であるが、中小企業の意識も変えていかなくてはならない
- リカレントに対する社会の理解が進むまでは、国や自治体からの予算補助があるとありがたい

インタビューA:実施結果 3. 神戸大学 1/2

プログラム名 Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダ育成プログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- 第四期中期目標に、数理・データサイエンスセンターが関わるKPIとして、「数理データサイエンスプログラムを学内の学部生に全学展開すること」、「5年後にリカレントプログラムを5つ設定し、継続的に提供すること」が掲げられている

■講座間のつながり、連携の構築

- 本学で実施している他のプログラムは、大学院の研究科を母体としているため、リカレントプログラムを学位プログラム化へ予定しているものも多い。一方で、本プログラムは学内の共通教育(一般教養科目)に携わるセンターであるため、学位プログラム化はできないが、科目提供等の連携は行っている
- 本センターとしては、**企業から社員にプログラムの受講を促していただき、その対象者が何らかの社会実装に携えることを目指し、プログラムを提供している**

■大学運営への貢献度把握

- 肌感としては、**企業との距離が身近になった**ことが挙げられる。企業に本プログラムを評価いただき社員を派遣いただいているということは、大学の包括連携に寄与できているのではないかと考えている

インタビューA:実施結果 3. 神戸大学 2/2

プログラム名 Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダ育成プログラム(R3)

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 基礎講座は基本的に学内の教員が担当している。学外に転出された教員には、非常勤講師として協力いただいている
- PBLは、昨年度から神戸市内のスタートアップ企業と連携し、プログラム企画およびメンターの派遣について協力いただいている

- 受講料は1人1科目2万円。但し、社内教育として導入していただいている企業については、団体割引を適用している。また、教育機関向け(大学だけではなく、小中高の教員)割引等もある。団体割引を適用している企業はリピーターで、大企業が多い。例えば、過年度事業で募集の母体となった本学と包括連携協定を結んでいる企業や従前から連携実績のある企業が挙げられる
- 採算が取れるよう価格設定をした。本学の年間授業料約60万円をベースに、4分の1の期間で取得できる科目数から割り出し、2万円が適切だと判断した

■企業等からの評価の把握

- 公式には確認できていないが、企業にプログラムを説明する中で受講者の感想等を色々聞いている。現時点で、包括連携協定を結んでいる約8社からは意見聴取を行った
- 企業からは、受講期間が短いことに関する意見が多かったため、次年度以降改善する必要があると考えている

■プログラムの品質向上に向けた検討

- まずはオンライン化を進めている。LMS上にオンラインコンテンツを提供し、基本は自学自習してもらう。質問は年間通じて、随時受け付けており、学内の教員が対応している。また、QAをChatGPT等に反映させ、教職員の稼働率を減らしていこうと考えている
- PBLについては、PBLの課題作成とメンターの確保を工数を割かずに実施していくことを目指している。PBLもオンライン化を検討しており、経産省の「マナビDX」を参考にしている。本年度、経産省と連携し検証中である

インタビューA:実施結果 4. 関西学院大学 1/2

プログラム名 【DX×AI】アプリの開発・活用による課題解決スキル向上プログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- 将来構想KwanseiGrandChallenge2039・中期総合経営計画において、卒業生を含む地域社会へのプログラム提供を進めており、リカレント教育の推進はその1つとして定めている。指標・目標値についてはプログラムそれぞれで定めている

■体制構築

- AIを活用できる人材の輩出を目指し、日本アイ・ビー・エム株式会社とは、産学連携として包括的な共同プロジェクトを実施している。現在も、連携して科目開発を進めており、本プログラムに関わる日常的な問題解決等にも協力を得ている。また、日本アイ・ビー・エムによる講義を毎年必ず実施しており、受講者のモチベーション向上と各テーマの重要性の再認識も図ることができている
- 兵庫県、公益社団法人兵庫工業会とは、中小企業の活性化を目指して密接に連携しており、**県の事業により受講者は受講料の補助を受けられる仕組み**となっている。兵庫工業会は、県内の企業への周知や補助のとりまとめ等県の事業を支援している

■講座間のつながり、連携の構築

- プログラム間の関連性も踏まえながら、常に受講者に新鮮な学びを提供するためにも同じテーマを繰り返し実施するのではなく、毎年、時宜を得たテーマを提供している

■大学運営への貢献度把握

- AI活用教育に先んじて取り組んだことにより、社会的な認知度の向上、大学のブランドイメージの変化があり、AIの関学と認知されるようになってきている。貢献度を測るため、**在学生におけるAI活用人材育成プログラムの受講者数及び修了者数を把握しており、「AI活用人材」輩出に関する指標として設定している**

インタビューA:実施結果 4. 関西学院大学 2/2

プログラム名 【DX×AI】アプリの開発・活用による課題解決スキル向上プログラム(R3)

■プログラム運営・体制に関する評価の把握

- 副学長、授業担当教員、日本アイ・ビー・エム、兵庫県、兵庫工業会で構成される「AI活用リカレント教育実施委員会」を常設で設置し、2,3か月に1度、開催している。実施委員会での議論を踏まえて、昨年度は約半年間あった学習期間を、今年度はより効果的な受講方法(演習と自主学習の同時開講)として3ヶ月に短縮したり、開講時期についても9月から10月スタートに改善したりしている

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 中期総合経営計画にて、AI活用教育をテーマにした実施計画を定めており、**学内資金に加えて外部販売した資金を元に、フルオンデマンド教材の製作・提供や教材内容の更新、プラットフォーム利用料等を賄うようにしている**。具体的には、バーチャルラーニング(フルオンデマンド)化した全6科目を、**部分受講という形で有償提供しており、延べ130の機関が企業研修等として導入している**
- 地域社会へのプログラム提供が目的ではあるが、オンライン方式を通じて、全国からの参加者も募集する等、県だけに閉じないような工夫をしている

■プログラムの品質向上に向けた検討

- 昨年度については、終了から4か月後に、オンライン同窓会を開催した。出席者は半数程度となったが、ChatGPT等の最新事例を解説することにより、「学び続けることの大切さ」を伝えることができ、今年度のリピート受講にも繋がっている

インタビューA:実施結果 5. 島根大学 1/2

- プログラム名
- ・ 就農支援リカレント教育による若者の就農希望実現プログラム(R2)
 - ・ 農林業就業支援リカレント教育プログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- ・島根大学ビジョン 2021において、バーチャル・キャンパスとしての「もう一つの島根大学」としてリカレント教育が位置付けられている。本プログラム終了後しばらくしてから就業するケースが多いため、農林業への新規就業者数は把握しにくく、KPIは設定していないがフォローアップ調査をして新規就業者数は把握するようにしている

■体制構築

- ・本プログラムは、島根県において農林業への就業等を目指す者に対するリカレント教育であるが、県やJA等の関連団体とは、本プログラム実施前から地域貢献等で関係が深かったため話を持っていきやすく、現在も継続して連携ができている
- ・年2回ほど、県、農業振興公社、JA、農林大学校等で構成される実施委員会を開催し、意見交換をしている

■講座間のつながり、連携の構築

- ・今後、本プログラムについては、農林大学校の学生、生産者の営農を支えるJAの営農指導員や県の新規採用普及指導員の研修プログラムに組み込むことを検討している

■大学運営への貢献度把握

- ・大学への貢献ということでは、公開講座以外で学外の受講者が増えたことであると認識している

■プログラム運営・体制に関する評価の把握

- ・年2回ほど、県、農業振興公社、JA、農林大学校等で構成される実施委員会を開催し、受講者へのアンケート結果等について意見交換をしてプログラムの改善を図っている

インタビューA:実施結果 5. 島根大学 2/2

- プログラム名
- ・ 就農支援リカレント教育による若者の就農希望実現プログラム(R2)
 - ・ 農林業就業支援リカレント教育プログラム(R3)

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- ・ 令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」終了後は自走しており、**主な運営資金源は学内予算であるが、追加的なものではなく既存の予算内でやりくりしている**
- ・ 講義については、**昨年度の講義を録画したものを使用したり、農機具やドローン等についても、昨年度補助金で購入したものを使用する等して経費の削減を図っている**。また、講師もほとんど内部講師にするようにしている。ただ、教育プログラムを数年に1度は変えていかなければならないので、その際の運営資金については検討が必要である
- ・ 現在、県からの予算的な助成はないが、**本プログラムを農林大学校の学生、新規採用普及指導員やJAの営農指導員の研修プログラムにできると、県やJAからの助成も期待できる**

■ 受講者からの評価の把握

- ・ プログラム修了後に、修了から半年を目途に受講者に対しアンケート調査を実施している。調査項目は、一般的なものであるが、満足度や、プログラムの改善点、就労する予定があるか、就労するに当たって必要なサポートは何か等を一通り把握するようにしている

インタビューA:実施結果 6. 岡山大学 1/2

プログラム名 デジタルヘルス人材育成プログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- 中期目標・中期計画の1つに、社会人のキャリアアップ支援のための教育プログラムの構築・展開を掲げており、評価指標としては、関連する履修証明教育プログラムを始めとしたリカレント教育の履修者数をKPIとして設定している
- 組織として、リカレント教育を推進する体制整備の必要性を強く認識している

■体制構築

- 経済団体(岡山商工会議所等)、中国経済産業局、自治体や岡山県看護協会等からなる「岡山デジタルヘルス・リカレント教育推進協議会」を構築している
- 協議会を通じて、デジタルヘルス関連業界の動向やニーズを把握し、プログラム開発・改善を図るほか、受講者募集およびプログラムの活用・実施後アンケートによる成果検証等を実施している

■講座間のつながり、連携の構築

- 4つのプログラムで構成しており、組み合わせによって受講対象者を「ヘルスケア人材」向け、「IT人材」向け、「新規事業開発人材」向けとしている
- また、プログラム受講のアウトカムとして、デジタルヘルス領域での起業・新事業の創出を設定しており、今後、プログラムとして、起業した修了生と連携を図っていくことを検討している

■大学運営への貢献度把握

- 組織として、リカレント教育を推進する体制整備の必要性を強く認識しており、まずはリカレント教育担当者を配置した上で、全学的なリカレント教育に関する実態調査やニーズ調査が実施されるようになった。それらの結果を基に検討を行うための全学的な委員会の設置準備が進められている

インタビューA:実施結果 6. 岡山大学 2/2

プログラム名 デジタルヘルス人材育成プログラム(R3)

■プログラム運営・体制に関する評価の把握

- 定期的な情報収集は行っていないが、令和4年度のプログラム終了時に講師アンケートを実施し、令和4年度第3回岡山デジタルヘルス・リカレント教育推進協議会にて成果検証を行った。そのなかで、自走する上では受講料の設定の柔軟化が必要との意見があり、規程を改正し、体制の整備を行った

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 「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」終了後は自走しており、運営に必要な費用の約7割は受講料収入にて賄える見込みであるが、受講料と受講者数とのバランスを図る工夫が必要であり、効果的な設定については開設部局及び設置予定の全学的な委員会でも引き続き検討していく
- プログラムは一部を除いてオンライン実施とすることにより講師の時間的制約を緩和し、且つ受講者の受講しやすさを確保している。それにより、分野のニーズが高いということが背景にあるものの、全国から受講者の確保にも繋がっている

インタビューA:実施結果 7. 山口東京理科大学 1/2

プログラム名 薬剤師のDX分野等スキルアッププログラム(R3)

■方針策定・合意形成

- 本学の第2期中期計画に、「社会人のためのリカレント教育の学習支援体制を整備し、実施する」と記載がある
- 本学全体で、社会人向け生涯学習プログラムの実施1件以上というKPIを設定している
- 目標の進捗状況について、年度内に4回確認している

■体制構築

- 包括連携協定を結んだ際、地域貢献の一環にリカレント教育が含まれており、協定には、学生の就職、共同研究での連携も含まれている。本学に薬学部が設置されたことをきっかけに、山陽小野田薬剤師会、山口県薬剤師会、山口県病院薬剤師会、山口県製薬工業協会らと連携協定を結んでいる
- 大学の行事での依頼にとどまらず、先方の行事等、年間を通じ相互に連携事業を行っている(例:市と山陽小野田薬剤師会のスマイルエイジング事業として本学の学生が作成したポスターが、市内の薬局に掲示される)
- 過年度事業は、事業期間が短かったことと、修了要件が60時間だったため薬剤師である受講者の業務負担が大きかった。講師もコロナ対応等で忙しく、別日に授業を振り替えた。しかし、外部講師がオンラインでも対応できないということもあったため、**今年度は昨年度の講義データを活用したオンデマンドWeb研修講座を実施し、薬剤師である受講者も業務終了後に受講できるようにした**

■講座間のつながり、連携の構築

- 今年度は県や市の薬剤師会及び山口県病院薬剤師会から昨年度未受講だった薬剤師にオンデマンドWeb研修講座の受講を案内している**
- 薬学部の第一期卒業生がでるため、今後は少しずつ薬剤師向けの研修会を実施していき、卒業生に対してオンデマンドを提供していきたい
- なお、山陽小野田市では、市単独の施策事業である「スマイルエイジング薬局」の認定必須講習として定義づけられている。ただ、別の講義でも認定されるのが実状なため、必ず全員が受講するというわけではない

インタビューA:実施結果 7. 山口東京理科大学 2/2

プログラム名 薬剤師のDX分野等スキルアッププログラム(R3)

■大学運営への貢献度把握

- 以前より、県や市の薬剤師会と連携協力することが増えた。例えば、市内の薬局から、市民向け薬草見学会を依頼される等、大学が身近な存在となっている

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 継続のための工夫は実施していない。外部講師には謝金がかかるが、現状学内講師のみで運営が可能。学内の講師に謝金を出せないため、公立大学の使命として理解を頂いている
- 予算は、次年度当初予算により確保している(関連する各行事予算として経費を盛り込み確保)。ただ、今年のリカレント事業の予算を昨年度申請できなかったため、従前の予算から捻出している。次年度に向けては、自治体の補助金を活用できないかを検討中
- 運営の観点から、受講料を徴収する方がよいのではないかという議論もあったが、都市部と違い、地方だと受講料を徴収して実施するのが難しい。山口県内は無料で実施している団体等が多い。また、受講料等を資金としての運営ができるほどの受講者が見込めない
- 薬剤師会から、周知協力以外に資金提供等はない。運営資金について、薬剤師から資金援助してもらう部分も特にない。どちらかといえば、公立大学の役割を全うするために、公的機関からの資金提供に積極的に手を上げたいと思っている

■プログラムの品質向上に向けた検討

- 研修生向けフォローアップや企業評価を行っていない。なお、コロナ禍での実施であったため、薬剤師の業務が多忙となり、受講しやすい状況が作れなかった。さらに、講師も本学の教員を多用していたため、休日出勤や夜遅くまで講義を実施してもらうこととなり、改善の余地があると考えている

インタビューA:実施結果 8. 四国大学 1/2

プログラム名 ICTリテラシー教育プログラム(履修証明プログラム)(R2)

■方針策定・合意形成

- 「大学改革ビジョン2023」の重点分野「社会変化と未来を見据えた人材育成」において、行動計画の1つとして「時代や社会のニーズに応える魅力ある教育プログラム・カリキュラムの開発」を位置づけ、この中で社会のニーズに対応したリカレント及びリスキリング教育の開発・充実に取り組むこととしている
- 社会人学生の割合をKPIとして設定している

■体制構築

- 本プログラムが個人への就労支援の性質があり、企業というよりも、徳島県の労働局関係、総合大学校(まなびーや徳島)と密に連携している。県とは必要に応じて打合せを行っているが、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」実施の際に協力いただいて以降、関係を継続している
- 県の労働局や総合大学校については、求職者の動向・ニーズ等の情報を得られるという点で有益である。また、県関連の施設にチラシを置いたり、プログラムの周知に協力いただいている。また、総合大学校にはリカレント教育に関する様々な講座があるため、講座の掲載や、講座内容についてもご意見をいただいている
- 大学としては株式会社マウスコンピューターと包括的連携協定を結んでいるが、あくまで学生向け教育であり、リカレント教育は協定の対象とはなっていない

■講座間のつながり、連携の構築

- 本プログラムには、資格取得に繋がる講座に加え、これからの社会で必要とされる技術や能力を養う講座を組み込んでいる
- 今後は、資格・免許取得を目指す社会人向けに開設している「社会人キャリアアップ教育プログラム」のカリキュラムに組み入れていく予定である

インタビューA:実施結果 8. 四国大学 2/2

プログラム名 ICTリテラシー教育プログラム(履修証明プログラム)(R2)

■ 大学運営への貢献度把握

- これまでは大学キャンパス外の本学施設での実施であり、また夜間の実施であったことから学生への教育効果はなかった。今後は、社会人キャリアアップ教育プログラムに組み入れていくため、大学に対しては、社会人学生の入学というインパクトがあると認識している

■ プログラム運営・体制に関する評価の把握

- 外部講師や担当教員とは常時フィードバックをもらう等連携を密にしており、授業運営や講座環境等の改善を繰り返している。具体的には、資格試験の受験状況を鑑み、指導回数を増やす等している

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- リカレント教育の事務担当は生涯学習担当が担っているが、社会人キャリアアップ教育プログラムに組み入れる上では、単位修得の検討が必要なことから別組織を立ち上げており、連携しながら進めている
- 今年度の主な資金源としては、県の補助金を活用している

■ 受講者からの評価の把握

- 本プログラムでの受講者アンケートは実施している。ちなみに、令和4年度受講者で、継続して令和5年度の講座を受講いただけている方もいる

インタビューA:実施結果 9. 九州工業大学 1/2

プログラム名 産業と教育のデジタルトランスフォーメーション化の支援に関する教育プログラム(R2)

■方針策定・合意形成

- 中期目標・中期計画に、それぞれ「産業界や地域社会等の変化に応じて、社会人向けの新たな教育プログラムを機動的に構築し、新たなリテラシーを身に付けた人材や、既存知識をリバイズした付加価値のある人材を養成することで、社会人のキャリアアップを支援する」、「産業界や地域社会が求める教育コンテンツの新設や既存プログラムの改善により、リカレント教育等の社会人の学び直しを促進するための社会人教育プログラムを構築・実施する」、という記載がある
- 令和9年度までを達成時期としたKPIを、教育用コンテンツの提供数(学部レベル、大学院レベル、先端研究レベル) 50以上、学外者向け教育プログラムの提供数15以上と設定している

■体制構築

- テクノスジャパン、SAPジャパン、デロイトトーマツコンサルティングと連携。大学発の教育プログラム、コンテンツの作成、及び連携機関から提供されるコンテンツの作成を進めている
- OB・OGや職員の前職の繋がり、リクルート活動等、部署や担当ごとに点で繋がるだけでなく、各々の上層部同士含め面で繋がるように意識している。加えて、地方公共団体、他大学との連携を進めている
- 学外関係者と連携するうえでは、担当者レベルの繋がりだけでなく、組織同士の継続的なつながりが必要である

■講座間のつながり、連携の構築

- 令和2年度のプログラムから、ITSS++との対応等、科目間の位置づけを図ると共に、従来に加え、「応用ソフトウェア開発士」等の大学が認定する教育プログラムを作成している
- プログラム受講後大学院へ進学する等のパスが理想的だが、まだ現実的ではない。ただ、情報基盤整備士や応用ソフトウェア開発士については、大学としても認定プログラムにできるようにしており、その更新を行っている
- 従来より、体系だった学びを行う為に、教育プログラムのとりまとめを大学教員が行っている。プログラムを組む上で、各コンテンツの取りまとめが可能な講師の選定・確保が一つの課題である

インタビューA:実施結果 9. 九州工業大学 2/2

プログラム名 産業と教育のデジタルトランスフォーメーション化の支援に関する教育プログラム(R2)

■ 大学運営への貢献度把握

- 地場企業とDX人材育成で連携をすることで合意している。リカレントプログラムが産学連携強化及び地域貢献(人材供給)の一助となる事を期待している。半導体関係のリスティング教育においては、当該関連施設の企業からの利用実績が増えているため、研究・施設運用等に繋がる可能性があると考えている

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 組織改編によりリカレント・リスティング推進係を新設。民間より担当事務職員を雇用し、同系の専任スタッフとして業務にあたっている。これまでは理事が直接営業活動を実施していたが、10月から同係が営業活動をしている
- 現在、外部に特別目的会社(SPC)を設立し、多くの受講者が集まったプログラムを開発した教員に、それなりの謝金を払う体制(リカレント教育への関与を兼業扱いとする)を構築中。ただ、文科省が財務省と協議するために時間がかかるうえ、書類準備もかなりある。外部資金または寄付金からでないとなし、出資事業として認められないうえ、外部委員も含めた承認を得ること、承認を得る会議の議事録も文科省に提出する必要があるため、よほどの覚悟がないと腰が上がらない。学内の経営協議会には引き際も含めて提示している
- 受講料について、これまでは社会貢献の位置づけだったため、低額(1科目1万円程度)又は無償での開講を行ってきたが、今年度は1科目の単価の引き上げ(4万円, 10万円等)を検討し、試験的に運用することでコストに見合った運営を目指している。類似プログラムや外部調査の結果を参考に、2025年度黒字化となるように収支を見積り受講料を設定している。現在、他の企業にはヒアリングベースで営業活動をしており、トライアルで地場産業の企業に受講いただいている

■ プログラムの品質向上に向けた検討

- 過年度のプログラムについては、受講終了時に、アンケートの実施、聞き取り調査、及び受講者の振るまい調査等を行っている。コンシェルジュを置き、受講者の受講科目の指導・支援を行うことの有効性が分かり、継続している

インタビューA:実施結果 10. 鹿児島大学 1/2

プログラム名 世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成(R2)

■方針策定・合意形成

- 第4期中期目標・中期計画に、「地域課題に応える社会貢献、産学連携の推進」という方針が掲げられている
- 具体的な目標、KPIについては、「社会との共創に関する目標を達成するための措置」の、「産学官民が連携・協働して取り組んだ社会人向けの教育プログラムの開発」に、「産学官民の連携・協働による地域人材育成教育プログラムの開発・実施及び受講者アンケート、連携協働機関の評価等に基づく教育プログラムの見直しの実施」という達成水準が記載されている。また、「教育に関する目標を達成するための措置」にも、「新たに構築する教育プログラムの数(第4期中期目標期間中の合計) 概ね5件」が記載されている

■体制構築

- 自治体、環境省、地域住民とは、10年以上関係性があるため、もともとあったネットワークを中心に、本プログラムを立ち上げた
- **地域住民と本学のハブとなる教員を中心に、連携してプログラムを推進**している。また、本学が奄美地方に力を入れていることもあり、そういったリソースを束ねた結果とも言える

■講座間のつながり、連携の構築

- 単年度ではなく、複数年度にまたがって取り組める環境としたい。また、大学で出来ないことは、自治体にサポートいただきたいと考えている

インタビューA:実施結果 10. 鹿児島大学 2/2

プログラム名 世界自然遺産登録の好機を生かし、奄美の「環境文化」を付加価値化する先駆的人材の育成(R2)

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- リカレント教育は、産学連携と学生教育の狭間にある。本学内においても、教育担当理事と企画・社会連携担当理事の両方に跨っている状態。そのため、リカレント教育の位置づけをどうするのか検討が続いている
- 企画・社会連携担当理事の下であれば、既に自治体等と関係性も出来ているため新しい企画を創りやすい。しかし、リカレント教育を推進するうえで、教育課程に関わる教務の仕事については、教員組織との関係が重要になる。また、正規課程とのつながりを考えるうえでも、教員の仕事量を調整する必要がある。その点で、教育担当理事の配下にリカレント教育を位置づけるメリットもある
- 現在は、経営戦略経費(学長裁量経費)を申請しリカレントプログラムを運営しているが、次年度以降は受講料を徴収したい。ただ、地域特性を考えると、家計が厳しい世帯が多いため、無料で行うことに価値があると思っている。有料にするとしても、自治体の助成制度が構築されてからを考えている
- 今後、本プログラムを履修証明プログラムにするという案もあるが、リカレント教育が大学の組織を跨っているため、現在はまだ準備段階である

■ 受講者からの評価の把握

- 顔の見える範囲の修了生に対してウェブアンケートを実施している。アンケート以外では、フォローアップ研修を活用した情報収集を行い、また、修了生のLINEやFBネットワークを通して適宜報告を受けている
- アンケートは飽くまでPGM開発をする上で、内容改善に資する情報取得のために実施する(受講者の学習ニーズを聞く項目)。定性的なものが中心で、定量的なものは取っていない

(参考)インタビューA:調査項目

| テーマ | 調査項目 |
|---------------------|---|
| 方針策定・合意形成 | <ul style="list-style-type: none"> 大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されているか 方針・中長期的目標・経営計画等の目標に実効性を持たせるための、測定可能で具体的な指標(KPI)を設定しているか 具体的な指標(KPI)に沿って実務を運営しているか |
| 体制構築 | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育の専任部署を設置しているか 企業や関連団体等と連携をはじめたきっかけは何か 企業や関連団体等と継続的に(年度をまたいで)連携するうえでの課題と工夫点は何か |
| 講座間のつながり、連携の構築 | <ul style="list-style-type: none"> 講座間の繋がりを作るうえでの課題と工夫点は何か |
| 大学運営への貢献度把握 | <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育を実施することで、大学自体にインパクトをもたらしたか。また、それを評価するような仕組みが大学にあるか |
| プログラム運営・体制に関する評価の把握 | <ul style="list-style-type: none"> 学内教員、外部講師、事務員へのヒアリングを行い、リカレント教育を運営するための課題を把握しているか |
| 組織体制・採算性の改善に向けた検討 | <ul style="list-style-type: none"> 学内教員・外部講師・事務職員が継続して(年度をまたいで)リカレント教育に従事するためにどのような仕組みを整えているか (学内資金を主な資金にしているプログラム向け)どのように学内資金を確保しているか (外部資金を主な資金にしているプログラム向け)受講料収入/企業からの資金を資金源にするための課題と工夫点は何か |
| 企業等からの評価の把握 | <ul style="list-style-type: none"> プログラムを評価するために、受講者を派遣した企業へヒアリングを行っているか。また、どのようなことをヒアリングしているか |
| 受講者からの評価の把握 | <ul style="list-style-type: none"> 受講者からのプログラムの評価を把握するために、どのような調査を実施しているか。特に、企業へ戻った受講者にフォローアップ調査を実施しているか |
| プログラムの品質向上に向けた検討 | <ul style="list-style-type: none"> 修了生向けフォローアップ調査や、企業等からの評価を踏まえ、どのようにプログラムを改善しているか |

インタビューB:対象校・プログラム

| | 大学名 | 地域 | 設置区分 | 区分 | プログラム名 | メニュー※ |
|----|--------|-----|------|----|--|-------|
| 11 | 北海道大学 | 北海道 | 国立 | 大学 | 「AIと人間・社会」リカレントプログラム | C |
| 12 | 筑波大学 | 茨城県 | 国立 | 大学 | 協働大学院方式を基盤としたリカレント学際教育による高度専門人材育成推進プログラム | D |
| 13 | 日本福祉大学 | 愛知県 | 私立 | 大学 | 日本福祉大学大学院「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」 | C |
| 14 | 大阪大学 | 大阪府 | 国立 | 大学 | MMDS 高度AI人材育成プログラム | C |
| 15 | 神戸大学 | 兵庫県 | 国立 | 大学 | 地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援DXに関するリカレント教育 | D |
| 16 | 九州産業大学 | 福岡県 | 私立 | 大学 | 次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム | B |

※今年度事業の実施内容

A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

主に就業者が対象。DX分野に強い企業等と連携し、応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる

B. 重要分野のプログラムの開発・実施(リテラシー又はリスキル)

主に就業者・失業者・非正規雇用労働者が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる

C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野のハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、短期間(半年程度)のリカレントプログラムを開発・実施する

D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレント教育に係る組織内改革(リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等)や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築(短期間プログラムのパイロット実施含む)に向けた支援を実施する

インタビューB：実施結果サマリ

リカレント教育に積極的に取り組んでいる大学には、自学の強みを活かしたプログラム運営、全学的な組織体制の見直し、企業との連携を推進しているという特徴が見られました。

リカレント教育推進に向けた工夫とその取組例

| | |
|---------------------------|---|
| リカレント教育を方針に位置づけている | <ul style="list-style-type: none">• 中期経営計画(2021年から2030年の10年間)にてリカレント教育を1事業として掲げている(九州産業大学)• KPIとして、中期目標期間(2022年～2028年)で一定数のプログラム開発を設定している(北海道大学) |
| 自学の強みを活かしたプログラムを運営している | <ul style="list-style-type: none">• 福祉現場や当事者らと協働しながら実践的な教育・研究を行ってきた歴史があり、福祉現場とのネットワークに恵まれている他、2003年に通信教育部を立ち上げており、動画制作、配信等のノウハウがあることが日本福祉大学のプログラムの独自性に繋がっている(日本福祉大学) |
| 全学的な組織体制の見直しを実施している | <ul style="list-style-type: none">• リカレント教育を進める大学の機関としては福祉経営学部(通信教育)が位置づいており、新たに日本福祉大学FUKUSHI ACADEMY(付置機関)を立ち上げる。当機関は、東京と名古屋を拠点に、専門職の人材が学び、教え合うためのプラットフォームや、専門職と教員が集い実践知と研究知を融合させていくことで双方にイノベーションを起こしていく場所を提供することを目指し、2024年4月に設置する(日本福祉大学) |
| 外部資金を得るための仕組みを構築している | <ul style="list-style-type: none">• 本プログラムを含め、HRAMが提供するサービスでは年会費を徴収している。年会費、共同研究費、企業への出前授業等によって、本プログラムの継続に向けた資金を確保している(大阪大学) |
| 企業へ動機付けを与え、プログラムへの協力を得ている | <ul style="list-style-type: none">• 本事業教育コンテンツのインフォーマルケア(先進的保険外サービス)については、実践企業を外部講師に招いた。本プログラムの趣旨に賛同いただける企業に直接アプローチし、全ての企業に快諾いただけた。本事業における参画企業の位置づけを明確にしたこと、受講者(地域の介護事業者)が企業のサービスを認知することの社会的意義を明確にしたことで、企業の動機づけを得ることができた(神戸大学) |

インタビューB:実施結果 11. 北海道大学 1/2

プログラム名 「AIと人間・社会」リカレントプログラム

■方針策定・合意形成

- 研究主導型の総合大学として**多様なリソースを活用したプログラムの提供が可能**であることが本学の強みである。また、本プログラムは、北海道内外に存在する、研究林、実験所等の施設を有する本学の科学センターとの連携も検討している
- リカレント教育については、本学の**総合的なポータルサイトを作成し、大学内外に対してリカレント教育を周知する**予定である。また、受講者の幅広い学習に繋がるよう、ポータルサイトからは他の学部・研究科が実施する公開講座や入試情報にもアクセスできるようにする予定である
- KPIとして、**中期目標期間(2022年～2027年)で、リカレント教育プログラム数を設定**している

■体制構築

- 産学連携の担当部署を通じて新規の連携企業も確保しているが、現在の連携企業は、共同研究等で既にネットワークがある企業がメインとなっている
- リカレント教育プログラムは、**各企業において実施している研修等との差別化が重要であるため、企業のニーズ調査に時間をかけて進めている**

■講座間のつながり、連携の構築

- **オンラインコースを受講した受講者のみがエキスパートコース(対面実施)を受講できる構成**にしている。企業から派遣されている場合は、**企業側で受講者を選定して受講プランも立てているケースもあり**、オンラインコースを受講した受講者の約2割はエキスパートコースも受講する等、効果的な学びに繋がっている

インタビューB:実施結果 11. 北海道大学 2/2

プログラム名 「AIと人間・社会」リカレントプログラム

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 全学的なリカレント教育の運営・支援組織を2022年4月に設置した。本組織において、ポータルサイトの管理や、各学部・研究科で実施しているリカレント教育プログラムをバックアップ(受講者の募集から、コンテンツの作成、プログラムの検証に至るまで)している
- 自走化できるような財源確保に向け、リカレント教育プログラムの受講料を大学の一般的な公開講座や科目等履修生のプログラム単価より高めに設定してはいる。一方で、教員へのインセンティブ(報奨金・研究費等)や、オンデマンドのコースのコンテンツ開発費用を考慮すると十分な収益ではないため、受講料の価格設定の見直しを進めている

インタビューB:実施結果 12. 筑波大学 1/2

プログラム名 協働大学院方式を基盤としたリカレント学際教育による高度専門人材育成推進プログラム

■方針策定・合意形成

- 「筑波大学の社会人教育に係る基本方針」を策定し、大学基幹サイトへ掲載している。また、社会人のための博士後期課程「早期修了プログラム」への社会人学生の受入が大学として推奨されている
- 産業界、公的研究機関と大学(アカデミア)がコンソーシアムを形成し、実社会で必要とされる技術や知識を産官学、さらには海外著名大学の教員が連携・協力して提供できることが本学の強みである

■体制構築

- 協働大学院方式では、つくばライフサイエンス推進協議会、レジリエンス研究教育推進コンソーシアム、それぞれから研究者等を迎え入れ、筑波大学教授(協働大学院)、准教授(協働大学院)として任用している
- 協働大学院教員は、相当の研究実績がある方を協議会/コンソーシアムで実施する運営会議で各機関/企業から推薦いただいている
- 協働大学院教員の方のメリットとしては、大学教授としての職位を与えられること、学生をリクルートできること、大学が主催するオープンセミナーや発表会で最新の研究情報や在学生や大学教員との交流の機会を得ることができること等が挙げられる
- 協働大学院方式を成り立たせている要因としては、大学教育の重要性を理解している機関/企業の存在が大きい。そのうえで、各組織/個人のモチベーションやメリットが、本学の取組と一致していることが挙げられる

■講座間のつながり、連携の構築

- 開設にあたって考慮したことは、忙しい社会人にとって負担が大きくなりすぎないように配慮しながらも、学位取得に必要で社会で役立つ教育カリキュラムを組むことである。社会人学生を特別扱いをせず、一般学生と同じ教育を施しつつ、どう配慮すれば学生の負荷が減るのか思慮している
- 経済的な支援なしにリカレント教育を継続するために、できるだけ負担の少ない方法で実施することを心がけている。具体的には、オープンなセミナー(講演会)でリカレント教育に有用な内容を含むものについては、

PwC 動画を記録して、リカレント教育のコンテンツとして活用する等している

インタビューB:実施結果 12. 筑波大学 2/2

プログラム名 協働大学院方式を基盤としたリカレント学際教育による高度専門人材育成推進プログラム

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 協働大学院方式では、学外教員と連携してプログラムを運営しなければならないため、事務方のサポートが極めて重要である。承継職員が各学位プログラムの専任事務員(契約社員)に教育する体制をとっている
- 外部資金を得る予定はなく、基本的には学生の授業料を含む運営費交付金で賄っていく。特定の技能が習得できるようリカレント教育プログラムでは、そのような技能を有する人材を欲している企業等から資金の提供を受けられるかもしれないが、本リカレント教育プログラムのように大学院において学際的・国際的な広い視野と深い専門性を習得させるプログラムに対して、企業や財団が資金を提供する社会的な状況にはなっていない

インタビューB：実施結果 13. 日本福祉大学 1/2

プログラム名 日本福祉大学大学院「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」

■方針策定・合意形成

- 福祉現場や当事者らと協働しながら実践的な教育・研究を行ってきた歴史があり、福祉現場とのネットワークに恵まれている他、2003年に通信教育部を立ち上げており、動画制作、配信等のノウハウがあることが日本福祉大学のプログラムの独自性に繋がっている

■体制構築

- 2008年に設立された提携社会福祉法人の取組は、一部形骸化しつつあったが、2021年「提携社会福祉法人のあり方検討委員会」が組織され、議論された結果、全学的な体制で関係を結び直すことになった。結果、教学役職者をはじめとした教員が複数名関わる「WG(共同研究、研修、産学連携)」が2022年から立ち上がり、各法人から選出された委員と本学研究者との間で複数回のWGが開催され、その成果としての研修会がいくつも開催されるに至っている

■講座間のつながり、連携の構築

- リカレント教育事業部では、福祉経営学部(学位プログラム)や大学院での取組や課題を共有しながら、公開講座等との繋がり作りや講師等に関わる情報共有等を行っている。公開講座で縁を繋いだ有識者が、本学学部教員として赴任する、学部学生(通信教育部)等に公開講座をアナウンスする等、成果が出つつある
- LMS、CRMシステムの導入により、受講者の動向を把握できるため、本学のプログラムへ既にアクセスしている人に対し、メール・DM等を通じて学びのスパイラルに誘う取組を開始している

インタビューB:実施結果 13. 日本福祉大学 2/2

プログラム名 日本福祉大学大学院「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 理事長・学長会議の下にリカレント教育事業部会(会議体)、事務局にリカレント教育事業部(事務体制)を設置した
- リカレント教育事業部会のもとにリカレント教育事業推進委員会を設置し、月に1度定例会を実施することで、専門学校、通信教育部、大学院それぞれが実施していることが分かるようになり、それぞれが関わり合うような取組ができるようになった
- 企業・関連団体との連携を継続するためには、連携を牽引する教員と、それを支える事務局が必要であるため、プログラムのテーマと所管の課室を明示的に割り振った。また、担当者が異動することによる連携の滞りを防ぐため、年に1度の合同研修会、それに向けて各自の取組の進捗を報告する委員会を年に数回開催し、人事異動があっても業務が引き継がれ、滞りがある場合には全学的に確認できる構造を作った
- また、リカレント教育を進める大学の機関としては福祉経営学部(通信教育)が位置づいており、新たに日本福祉大学FUKUSHI ACADEMY(付置機関)を立ち上げる
- 日本福祉大学FUKUSHI ACADEMY(付置機関)は、東京と名古屋を拠点に、専門職の人材が学び、教え合うためのプラットフォームや、専門職と教員が集い実践知と研究知を融合させていくことで双方にイノベーションを起こしていく場所を提供することを目指し、2024年4月に設置する。現職教育のほか、省庁との関係づくり、研究連携、研究の基盤作りを見据え、学外(福祉の現場、ビジネスマン、海外等)も巻き込んでいきたいと考えている

■受講者からの評価の把握

- 外部資金調達に向けた取組として、主に行政や法人等から受託研修や講師派遣等を受け負う専門の組織(社会福祉総合研修センター)を1989年から設置していることが挙げられる。委託事業も請け負っている
- 次年度は、法人単位のオンデマンドアカウントを1法人一律20万円で販売する等、プログラムを法人向けにパッケージ売りすることや、加算や法定研修に連動したプログラムの提供等も考えている

インタビューB:実施結果 14. 大阪大学

プログラム名 MMDS 高度AI人材育成プログラム

■方針策定・合意形成

- 数理人材の育成を目的として設立した、**一般社団法人数理人材育成協会(HRAM)**を通じて、**受講者を確保し、経済団体、産業界との連携を強化**することでリカレント教育の推進を図っている
- 本学は、**数理・データサイエンス**に関して学部から大学院、そして研究レベルまで一貫したプログラムを展開していることが強みである

■体制構築

- 企業との連携を強化するため、本プログラムでは、**リカレント講座**に加え、**技術コンサルタントや、共同研究**を視野に入れた、**オーダーメイド型のプログラム**を展開している。その際には、**企業と包括協定を締結する等し、企業の課題解決に協力する取組**を推進している

■講座間のつながり、連携の構築

- **事業実施委員会や企業等からの意見や、学内の教育・研究の刷新を進めること**を通じて、**本プログラムを絶えず更新しており、プログラムの継続性を担保**している
- **経済団体、参加企業と2か月毎に打ち合わせ**を実施し、プログラム進捗状況を報告するとともに、**経済界、産業界からのニーズや受講者の生の声を伺って、コンテンツ、セミナー指導の内容を変更、改善**している

■組織体制・採算性の改善に向けた検討

- **リカレント教育の担当教員へのインセンティブ措置として、研究費を配分し、教員の自主的な研鑽、研究を奨励**している。さらに、**担当教員は、HRAMと兼業という形態**を取ることによって、**HRAMからも業務に応じた報酬を受け取ることができるよう**にしている
- 大学全体のリカレント教育の推進の観点から、**数理・データ科学教育研究センター(MMDS)から、他学部・研究科に対し、リカレントの実施方法等について連絡会、個別ミーティング**で情報提供している
- **本プログラムを含め、HRAMが提供するサービスでは年会費を徴収**している。年会費、共同研究費、企業への出前授業等によって、**本プログラムの継続に向けた資金を確保**している

インタビューB:実施結果 15. 神戸大学 1/2

プログラム名 地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援Dxに関するリカレント教育

■方針策定・合意形成

- 学長直下の部署として「リカレント教育推進室」を設置しており、全学としてリカレント教育に取り組んでいく体制を構築している。リカレント教育推進室では、教育における社会貢献を推進するため、リカレント教育推進助成金事業を立ち上げ、学内での取組浸透を図っている
- 他大学は、それぞれの専門性や認定制度を踏まえたプログラムを構築するケースが多いように見受けられるが、**本学は、介護・福祉事業に従事する方も参加いただける**ため、差別化できると考えている

■体制構築

- 本事業教育コンテンツのインフォーマルケア(先進的保険外サービス)については、実践企業を外部講師に招いた。本プログラムの趣旨に賛同いただける企業に直接アプローチし、全ての企業に快諾いただけた。**本事業における参画企業の位置づけを明確にしたこと、受講者(地域の介護事業者)が企業のサービスを認知することの社会的意義を明確にしたことで、企業の動機づけを得ることができた**
- 事業のプロモーションを兼ねてすでに様々な大学で講義をされている企業ばかりだったので、企業側に大きな負担をかけていない

■講座間のつながり、連携の構築

- 今回採択されたリカレントプログラム(4単位を想定)を大学院修士課程の1コースとしてプログラム化する予定である。院生が所属する領域・分野の専門教育、特別研究と並行して実施されることとなるため、本事業を踏まえた授業の振り返りを事業実施委員会を通じ行う必要があると認識している
- 介護現場でデータサイエンスが十分普及していない状況を鑑み、医療・介護の学び直しとDXに加え、**本学の数理・データサイエンスセンターが提供しているリカレントプログラムの基礎コースのコンテンツを授業で活用した**

インタビューB:実施結果 15. 神戸大学 2/2

プログラム名 地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援Dxに関するリカレント教育

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- 本学におけるリカレント教育に関する取組・事業等の情報を集約するとともに、本学全体のリカレント教育の推進に関する総合調整を行うため、学長直下の室として、令和5年1月1日付で「リカレント教育推進室」を設置している。室はボードメンバー（研究担当理事、地域連携担当理事、教育担当理事、室長）と教員で成り立っている。全学の中でリカレント教育の位置づけを方針決定する組織で、事務組織の事務職員がサポートしている。補助金申請に係る取りまとめ、学長の意向でリカレント教育に提供する助成金の審査・ヒアリング等を実施している
- リカレント教育推進室を設置したことで、15の研究科にて実施しているリカレント教育の情報を一元化できた。また、室に入ってくる情報（補助金申請、履修プログラム等）を各部局に渡し、助言できるようになった

インタビューB:実施結果 16. 九州産業大学 1/2

プログラム名 次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム

■方針策定・合意形成

- 中期経営計画(2021年から2030年の10年間)にてリカレント教育を掲げている
- リカレント教育については、**本学HPへ掲載等の大学の周知活動**、また各リカレント教育プログラムにおける**事業実施委員会の委員による周知活動**によって、**大学内外へ浸透**を図っている

■体制構築

- **企業・関連団体と定期的に意見交換会を行い、現場の多様なニーズや要望を把握し、本プログラムへの反映を実施し、受講者の確保に繋げている**
- **本プログラムは観光のもつ可能性に触れながら、観光×DX、ブランディング、インバウンド、観光経営等について体系的、且つ実践的に学ぶことができることが強みであり、福岡県とも連携している。今後は、福岡県が実施しているリスキリングプログラムと、本プログラムとを統合することも検討している**

■講座間のつながり、連携の構築

- **プログラム受講者のアンケート結果や、連携している企業・団体等の意見を踏まえ、定期的にプログラムの内容のブラッシュアップを図っている**
- **業界団体(一般社団法人日本旅行業協会九州支部等)、金融機関、自治体等からなる、事業実施委員会においてプログラムのブラッシュアップについて議論するようにしているが、議論を踏まえ、本プログラムのアドバンスプログラムを開発しており、本プログラムの受講者の継続な学習に繋げていく**

インタビューB:実施結果 16. 九州産業大学 2/2

プログラム名 次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム

■ 組織体制・採算性の改善に向けた検討

- リカレント教育の重要性が将来的により高まることを見据え、2024年度に大学改革推進本部の大学改革推進室を再編し、教育企画推進室を設置した。現在、2つの部署に跨っている、**リカレント教育関連業務を1つの部署で所管できるようにし、リカレント教育を強かに推進していく予定**
-
- 次年度は教育訓練給付金制度等への申請を行い、受講者の負担軽減を図っていく予定

(参考)インタビューB:インタビュー項目

| テーマ | インタビュー項目 |
|-------|--|
| 方針策定 | <ul style="list-style-type: none"> 大学等として方針や中長期的な目標・経営計画等の中に、リカレント教育の推進を位置づけていますが、大学内外に対して、どのように浸透を図っていますか。また、どのようなKPIを設定していますか |
| 事業企画 | <ul style="list-style-type: none"> 講座間のつながりを作る(過去のプログラムの更新、学位プログラムの創設等)うえで、何か課題に感じていることはありますか。あればその課題について具体的に教えてください 講座間のつながりを作る(過去のプログラムの更新、学位プログラムの創設等)等、一過性もしくは単発の取組で終わらないために何か工夫されていることはありますか。あれば、工夫されている中身について教えてください |
| 財源確保 | <ul style="list-style-type: none"> 外部資金(受講料や企業からの資金)を得るために取り組んでいることはありますか。また、取り組むうえでの課題はありますか 受講料収入or企業からの資金を資金源にするために何か工夫されている点がありますか。あれば、工夫点を教えてください |
| 運営体制 | <ul style="list-style-type: none"> プログラム運営の関係者に明確なインセンティブ、内発的動機付けを与えるうえで、最も支障になっていることは何ですか 学内教員・事務職員が継続して(年度をまたいで)リカレント教育に従事するために何か工夫されている点がありますか。あれば、その工夫点について教えてください |
| 産学官連携 | <ul style="list-style-type: none"> 企業や関連団体等と継続的に(年度をまたいで)連携するうえで課題に感じていることはありますか。あればその課題について具体的に教えてください 企業や関連団体等と連携を強化する上で、何か工夫されている点がありますか。あれば、工夫されている中身について教えてください |

4

受講者向け調査の結果

4-1

受講者アセスメント

受講者アセスメントの概要

| | |
|------|--|
| 目的 | プログラム受講者のデジタルリテラシー及びキャリア意向の変化を捕捉すること。また、回答者全体のデジタルリテラシーのレベルとキャリア意向を把握すること |
| 調査内容 | <p>本調査は、2つのアセスメント((1)Digital Scoring、(2)キャリア意向)で構成</p> <p>(1)は、PwC独自のデジタル人材フレームワークに基づき、4領域(スキル、マインドセット、リレーションシップ、行動)より受講者のデジタルリテラシーを総合的に測定</p> <p>(2)は、PwCの独自フレームワークを活用し、受講者の仕事やキャリアの考え方から回答者のキャリア意向のタイプを特定するアセスメントです。回答者自身のキャリア意向を把握することが可能</p> |
| 実施方法 | <ul style="list-style-type: none">• 大学を介し、受講者に任意で回答するよう依頼。1,2回目とも同じ調査内容(Google form)について、1回目調査は受講前/受講開始直後、2回目は受講終了後/受講終了間近に回答を依頼• (1) Digital Scoring ・(2)キャリア意向どちらも回答してもらおうパターン、(2)のみ回答してもらおうパターンがある(1回目と2回目は同じパターンで回答) |
| 回収期間 | <ul style="list-style-type: none">• 1回目調査:2023年9月28日～2023年12月28日• 2回目調査:2023年12月19日～2024年3月4日 |
| 回収数 | <ul style="list-style-type: none">• (1)の総回答数:219 ※うち、1,2回目調査の両方回答した人は20• (2)の総回答数:347 ※うち、1,2回目調査の両方回答した人は40 |

4-1-1

Digital Scoring

概要

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

What is it?

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

What does it do?

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



スキル

- デジタルでかつ新たなスキル
- 変革を推し進めるノウハウ



マインドセット

- デジタルに対する価値観と心構え
- 健全な危機感とオーナーシップ



リレーションシップ

- イノベーションを起こす協創体制
- デジタル時代の信頼関係の構築



行動

- デジタルに対する好奇心と大胆さ
- トライ&エラーの俊敏なアクション

フレームワーク

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

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

回答者全体の結果

平均スコアは156で、日本企業の平均スコア125.52を上回っています。リテラシーレベルが比較的高い受講者がプログラムを受講していると考えられます。

| | | 回答者全体 |
|----------|-------------------------------|-------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 219 |
| | 平均スコア | 156 |
| | 中央値 | 155 |
| | 最小値 | 38 |
| | 最大値 | 348 |
| スコアレベル※2 | レベル1の人数 | 27人 |
| | レベル2の人数 | 149人 |
| | レベル3の人数 | 41人 |
| | レベル4の人数 | 2人 |
| 他指標との比較 | 日本企業の平均スコア(125.52)※3を上回っている人数 | 155人 |

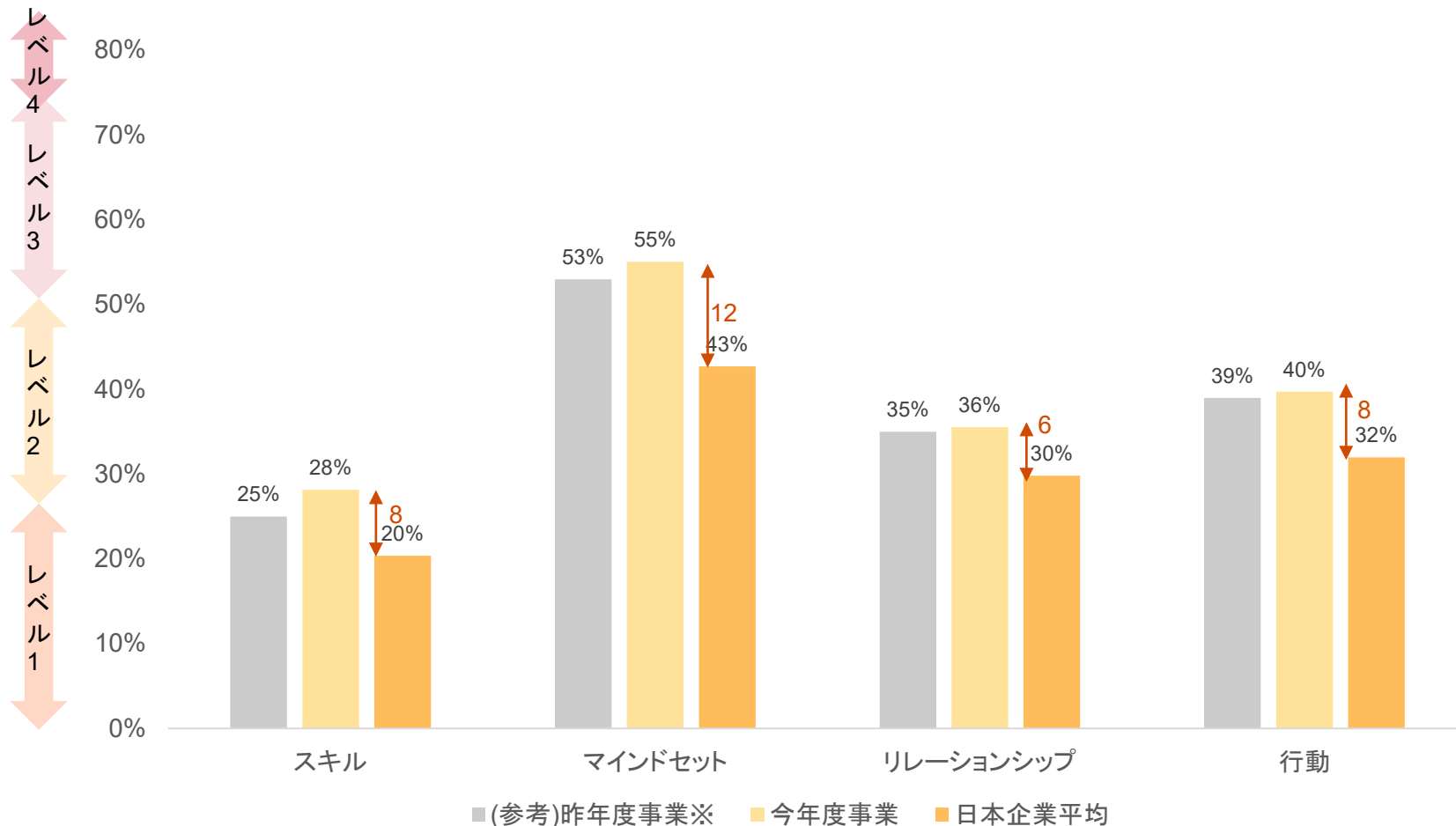
※1 1回目調査と2回目調査両方に回答した人の1回目調査の結果と、1回目調査または2回目調査どちらか回答した人が集計対象

※2 レベル1(0~24%): 一般的なレベルに達しておらず早急なリテラシー向上が必要とされる
レベル2(25~49%): 一般的なレベルに達しているがさらなるリテラシー向上が求められる
レベル3(50~74%): 一般よりも上位のレベルに達しており、保有能力の十分な発揮が期待される
レベル4(75~100%): 高度なレベルに達しており、周囲の引き上げ能力の発揮も期待される

※3 PwCが調査した企業24社他多数を含む(10285人)平均スコア(2024年3月19日時点)

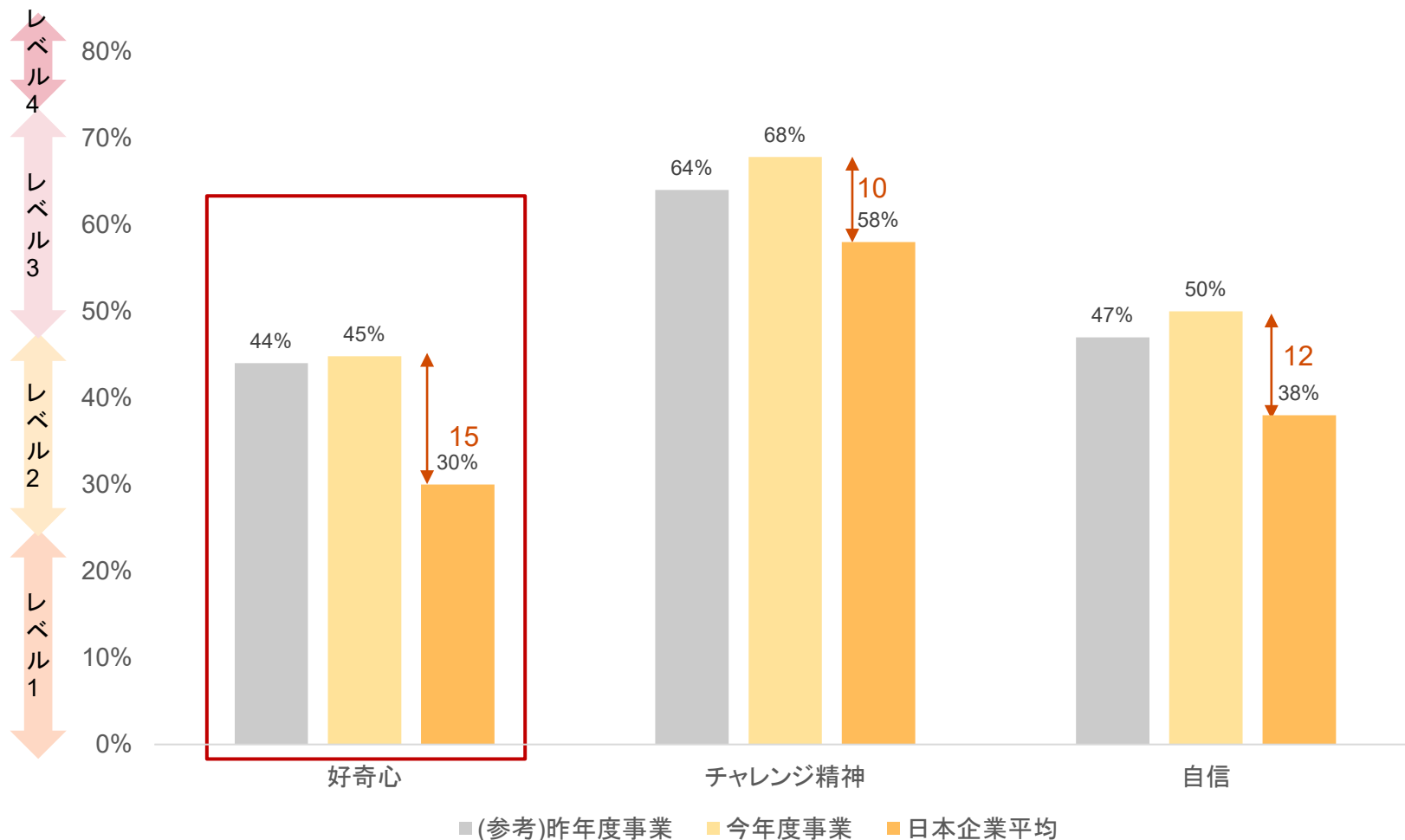
日本企業平均との比較(領域別)

昨年度事業同様、マインドセット領域が全体のリテラシーレベルを引き上げています。大学等のリカレントプログラムに参加する層は、先行調査の層より、イノベーションを促進するためのデジタルに関する価値観、考え方を有していると言えます。



日本企業平均との比較(項目別)

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



プログラム受講前後の比較 1/2

プログラム受講前(1回目)とプログラム受講後(2回目)の両方回答した20人の変化を捕捉すると、平均点は+4点、2回目で点数が上がった人数は12人となっています。

| | | 1回目(受講前) | 2回目(受講後) |
|------------|-------------------------------|----------|----------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 20 | 20 |
| | 平均 | 151 | 155(+4) |
| | 中央値 | 159 | 156(-3) |
| | 最小値 | 42 | 61(+19) |
| | 最大値 | 220 | 241(+21) |
| スコアレベル※2 | レベル1の人数 | 4人 | 2(-2)人 |
| | レベル2の人数 | 10人 | 14(+4)人 |
| | レベル3の人数 | 6人 | 4(-2)人 |
| | レベル4の人数 | 0人 | 0人 |
| 1回目と2回目の比較 | 2回目で点数が上がった人数 | — | 12人 |
| | 2回目で点数があがった人の平均伸びスコア | — | 25 |
| 他指標との比較 | 日本企業の平均スコア(125.52)※3を上回っている人数 | 13人 | 12(-1)人 |

※1 1回目調査と2回目調査両方に回答した人のみが集計対象

※2 レベル1(0~24%):一般的なレベルに達しておらず早急なリテラシー向上が必要とされる

レベル2(25~49%):一般的なレベルに達しているがさらなるリテラシー向上が求められる

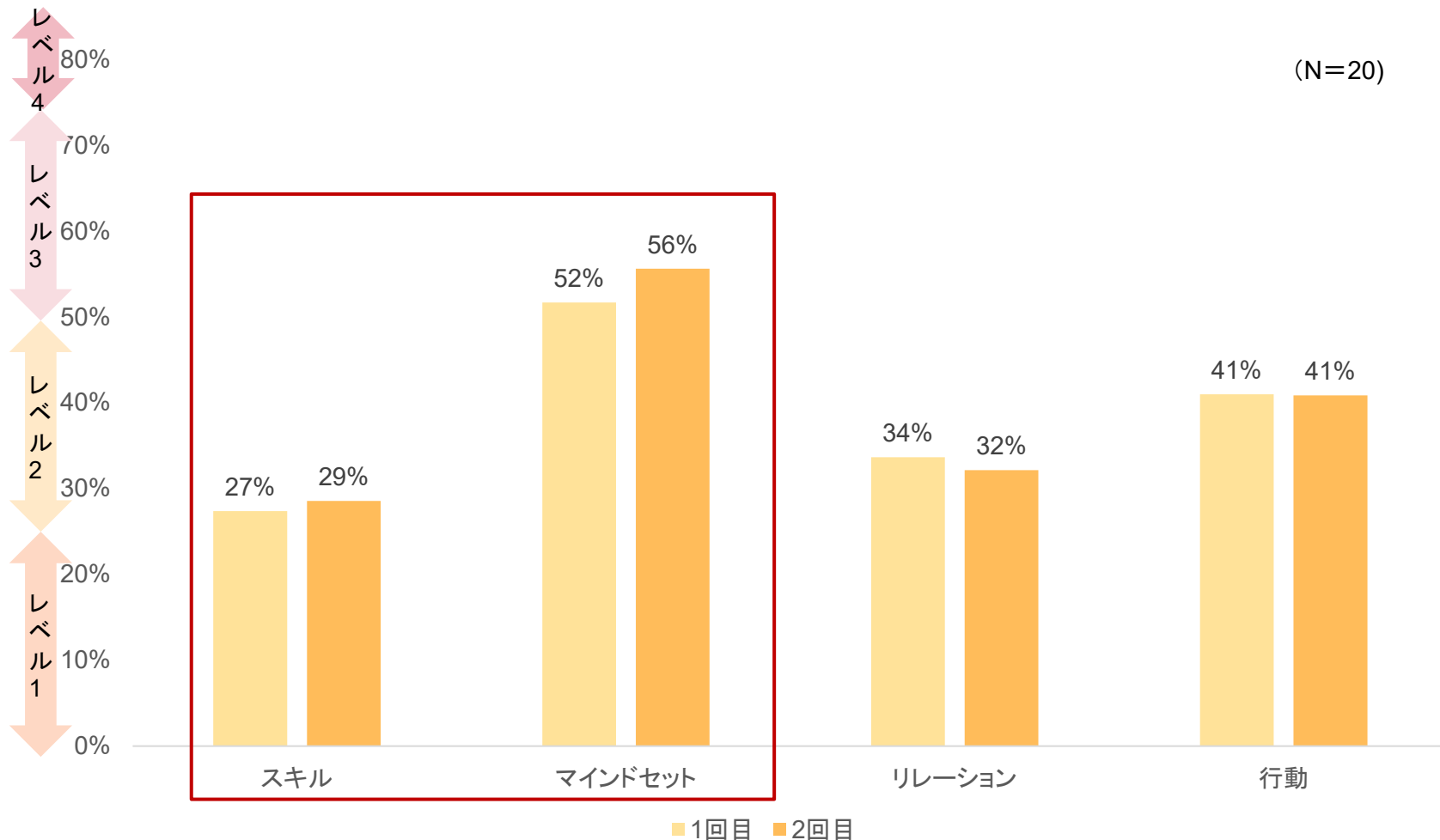
レベル3(50~74%):一般よりも上位のレベルに達しており、保有能力の十分な発揮が期待される

レベル4(75~100%):高度なレベルに達しており、周囲の引き上げ能力の発揮も期待される

※3 PwCが調査した企業24社他多数を含む(10285人)平均スコア(2024年3月19日時点)

プログラム受講前後の比較 2/2

1回目調査と2回目調査を比較すると、「スキル」、「マインドセット」のカテゴリでスコアが伸長しています。プログラム受講を通じ、データ・デジタル活用の関心が高まったことや、新しいことを学びたいという好奇心が刺激されたことが考えられます。



(参考)回答者の受講プログラム一覧(全18プログラム)

■ 1回目・2回目調査両方回答した受講者がいる採択校

| | |
|--|--|
| 5.三重大学 地域の製造業の生産性向上・経営革新を担えるDX推進人材の育成 | 20.早稲田大学 スマートエスイーのサステナビリティ・トランスフォーメーション |
| 10.佐賀大学「北部九州DXリスキル地域連携プログラム」～北部九州地域からグローバルを見据えたDX人材育成～ | 22.事業構想大学院大学 ネクスト地域イノベーター養成プログラム |
| 15.青山学院大学 2023年度 青山・情報システムアーキテクト育成プログラムADPISA | 27.摂南大学 DXを基盤としたビジネスリーダー養成プログラム |
| 28.関西学院大学【DX×AI】UI/UXデザインを活用した課題解決プログラム | 30.北九州工業高等専門学校 「デジタルものづくりによるバリューチェーンの高度化」を目指す製造マネジメント人材育成プログラム |
| 34.筑波技術大学 聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム | 48.事業構想大学院大学 観光まちづくりプロデューサー養成プログラム |
| 36.東京学芸大学 継続的な教員・教育支援職への転就職支援ハイブリッドプログラム | 69.大阪大学 MMDS 高度AI人材育成プログラム |
| 85.青山学院大学 デジタル会計専門職人材育成プログラム | 73.早稲田大学 中小企業におけるコトづくりDX人材育成・活用のためのリカレントプログラム |
| 6.神戸大学 企業と大学による価値共創を志向するDX エキスパート育成プログラム | 77.大阪工業大学 スマート・マニファクチャリングに向けたDXイノベーションリーダー人材育成プログラム |
| 18.東京理科大学 2023年度 DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム | 87.東京理科大学 薬剤師データサイエンティスト養成・専門スキルアップ統合型社会人専修プログラム |

4-1-2

キャリア意向の
アセスメント

概要

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

| | 基礎情報 | | キャリア意向 | |
|------|---------------------|------|-------------|------|
| 目的 | 基礎情報の取得 | | 4象限タイプ分類 | |
| 質問項目 | カテゴリ | 質問項目 | カテゴリ | 質問項目 |
| | 基礎情報 | 9 | ジョブクラフティング※ | 15 |
| | 社会人向け学び直しプログラムの受講経験 | 1 | キャリア展望 | 1 |
| | 能力開発に対する意識 | 2 | 合計 | 16 |
| | 合計 | 12 | | |

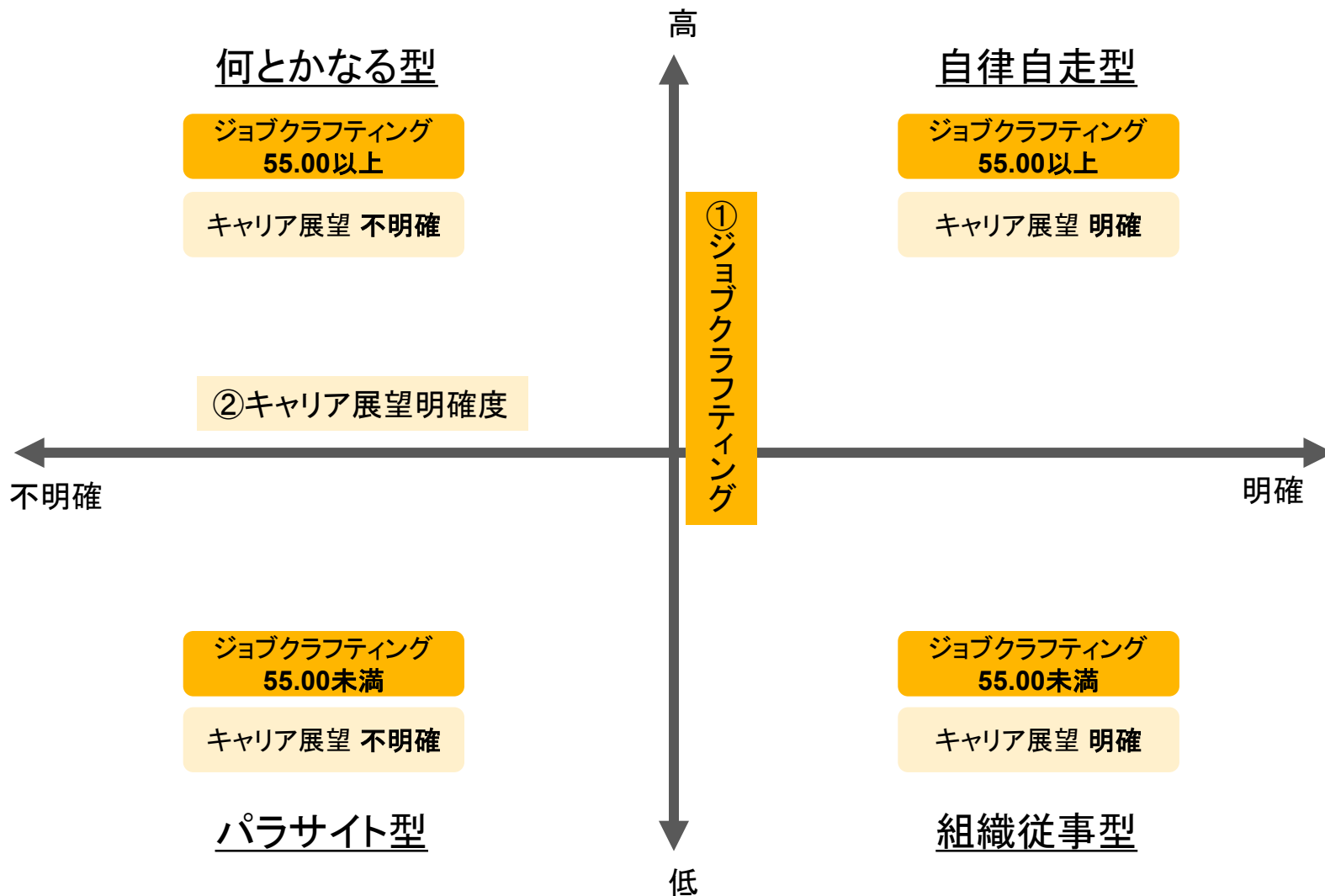
「ジョブクラフティング」と「キャリア展望」の
かけ合わせで結果を算出

| 結果 | 自律自走型 明確なキャリア展望と、自らスキルや能力開発するマインドを既に有している | 組織従事型 明確なキャリア展望を有しているものの、自らスキルや能力開発するマインドは弱い | 何とかなる型 自らスキルや能力開発することはできるが、将来どのようなキャリアを歩むかは成り行きである | パラサイト型 キャリア展望も不明確であり、自らスキルや能力開発するマインドも弱い |
|----|---|--|--|--|
|----|---|--|--|--|

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

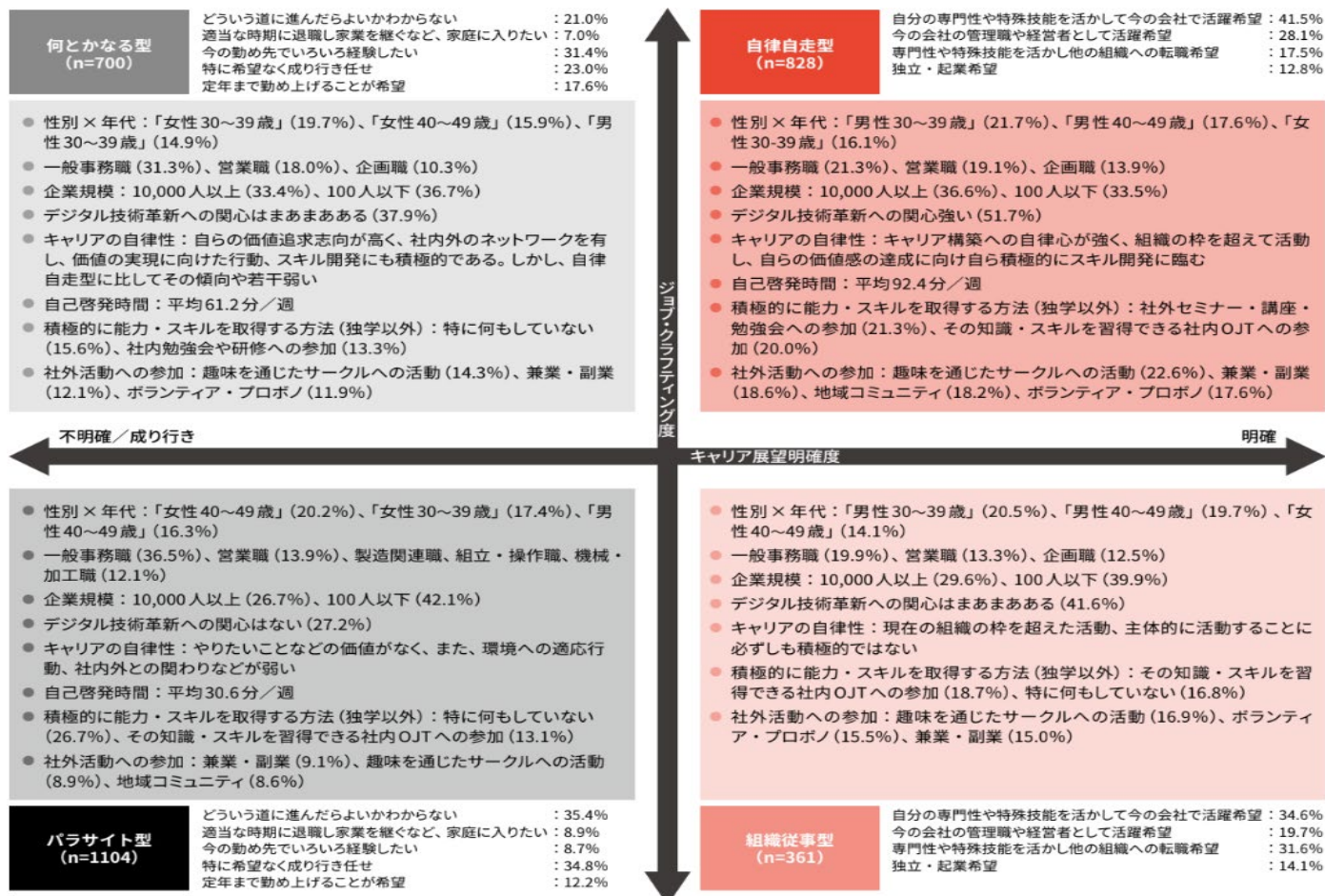
分析軸

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



(参考) 各カテゴリの特徴

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



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

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership/2020/assets/pdf/human-resource-development2011.pdf>

回答者全体の結果

自律自走型がとりわけ多く(約70%)、パラサイト型の割合が非常に低いことが特徴に挙げられます。キャリアに対して積極的で前向きな人材が大学等のリカレントプログラムを受講していると言えます。

| | | 自律自走型人材調査※2 | 回答者全体 |
|-------|---------------|--------------|-------------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 2993 | 347 |
| 分布 | 自律自走型の人数(割合) | 828人(27.7%) | 233人(67.1%) |
| | 組織従事型の人数(割合) | 361人(12.1%) | 40人(11.5%) |
| | 何とかなる型の人数(割合) | 700人(23.4%) | 39人(11.2%) |
| | パラサイト型の人数(割合) | 1104人(36.9%) | 35人(10.1%) |

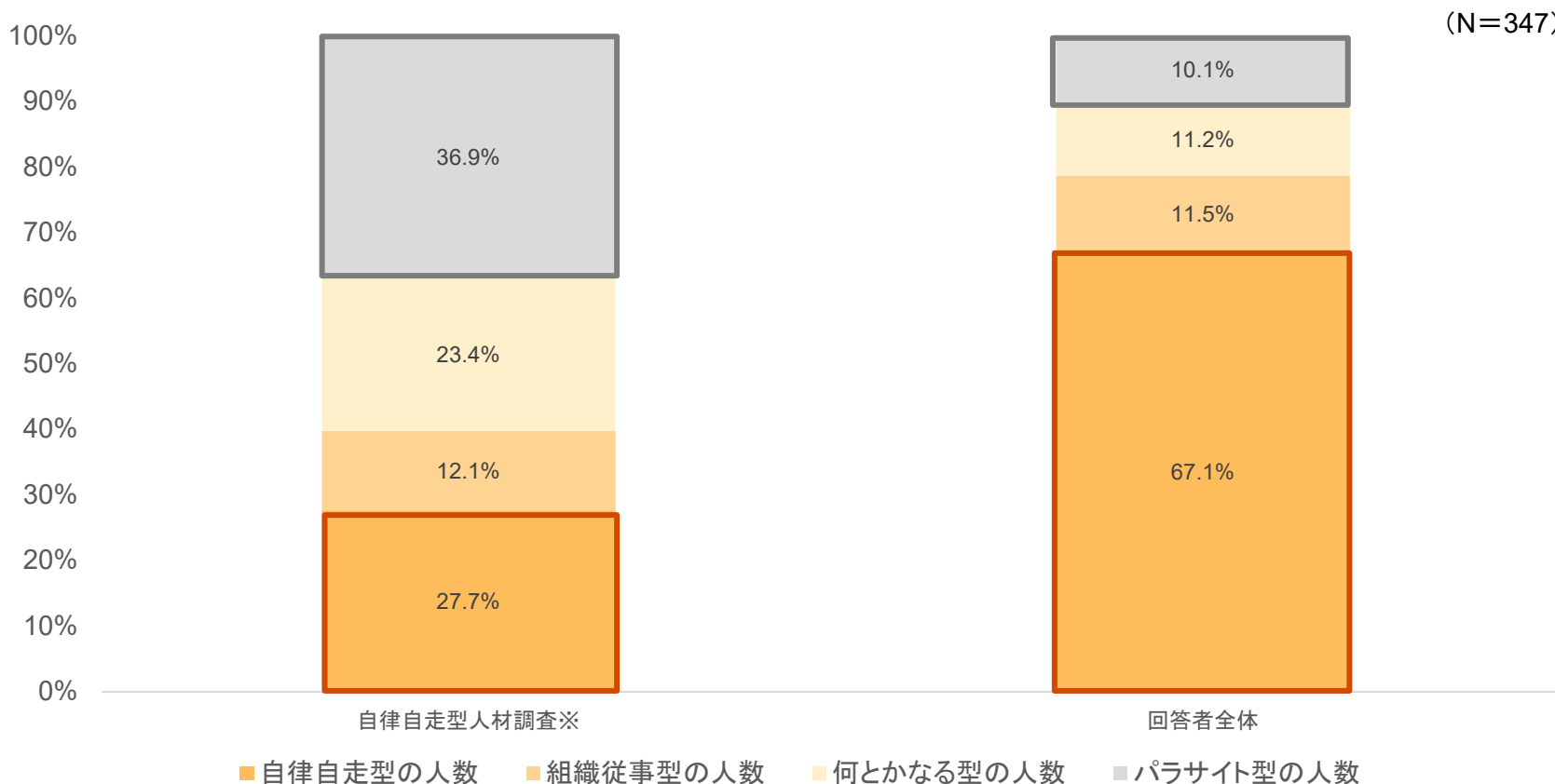
※1 1回目調査と2回目調査両方に回答した人の1回目調査の結果と、1回目調査または2回目調査どちらか回答した人が集計対象

※2 弊社が2020年3月に実施した『1対N時代の到来に向けたわが国の人材育成の在り方調査』にて実施したアンケート結果(サンプル数2993、基本属性製造業25%、一般社員72%、事務職29%、大学卒51%)。本調査をもとに、ジョブクラフティングの基準値55を作成

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/thoughtleadership/2020/assets/pdf/human-resource-development2011.pdf>

他指標との比較

現在、大学等のリカレントプログラムを受講する層は、一般的には3割ほどしかいない自律自走型が多く占めており、今後も同様の人材が集まることが予想されます。しかし、受講者を拡大するためには、他のタイプへのアプローチ(社会全体でのキャリア自律を促す取組等)も必要になると考えられます。

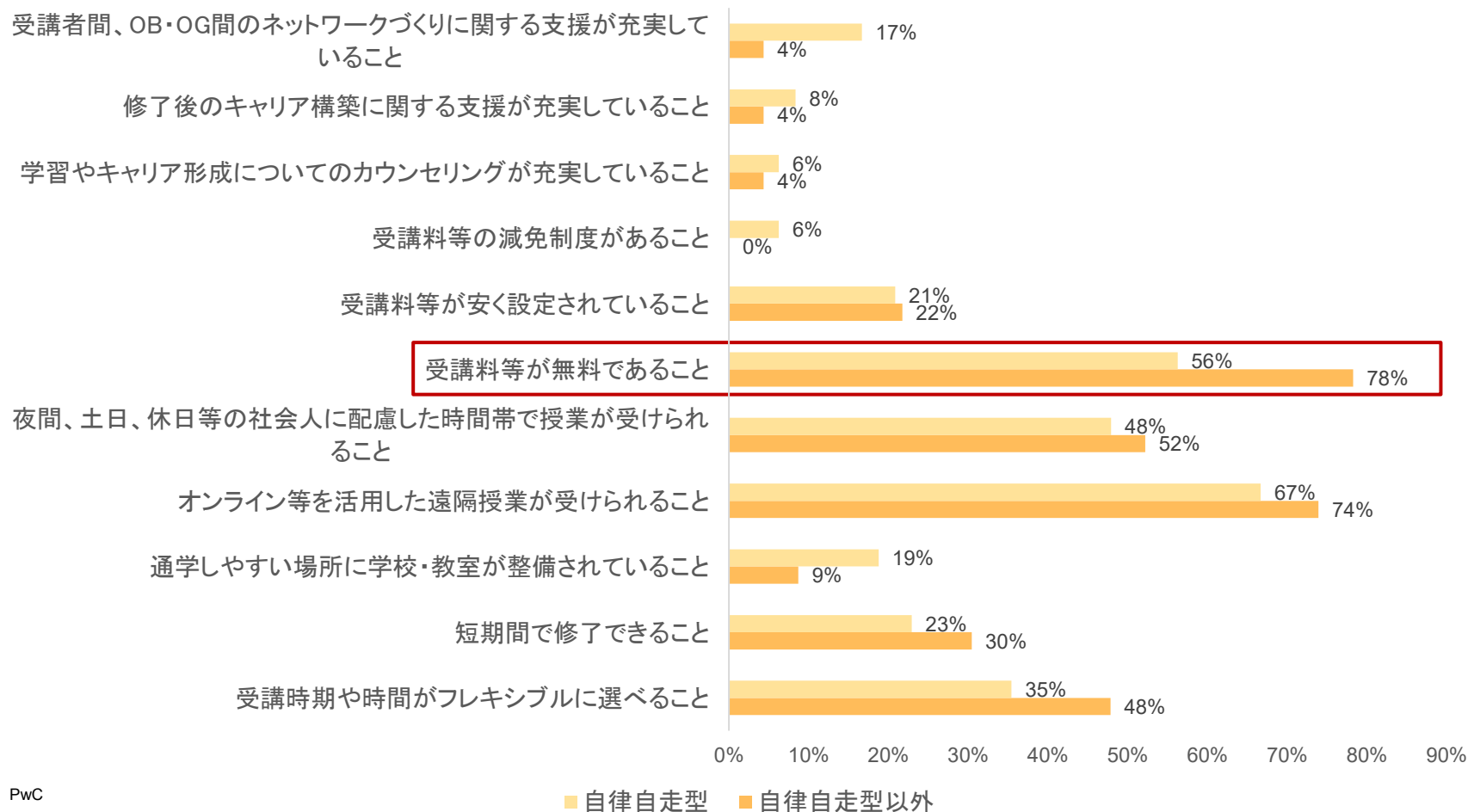


※ 弊社が2020年3月に実施した『1対N時代の到来に向けたわが国の人材育成の在り方調査』にて実施したアンケート結果(サンプル数2993、基本属性性製造業25%、一般社員72%、事務職29%、大学卒51%)。本調査をもとに、ジョブクラフティングの基準値55を作成

受講者アンケート結果との掛け合わせ 1/2

自律自走型とそれ以外を比較すると、プログラムを選ぶ際に重視することとして、「受講料等が無料であること」に一番大きな差がありました。自律自走型の方が、受講料が無料でなくとも、プログラムを受講する傾向があることが読み取れます。

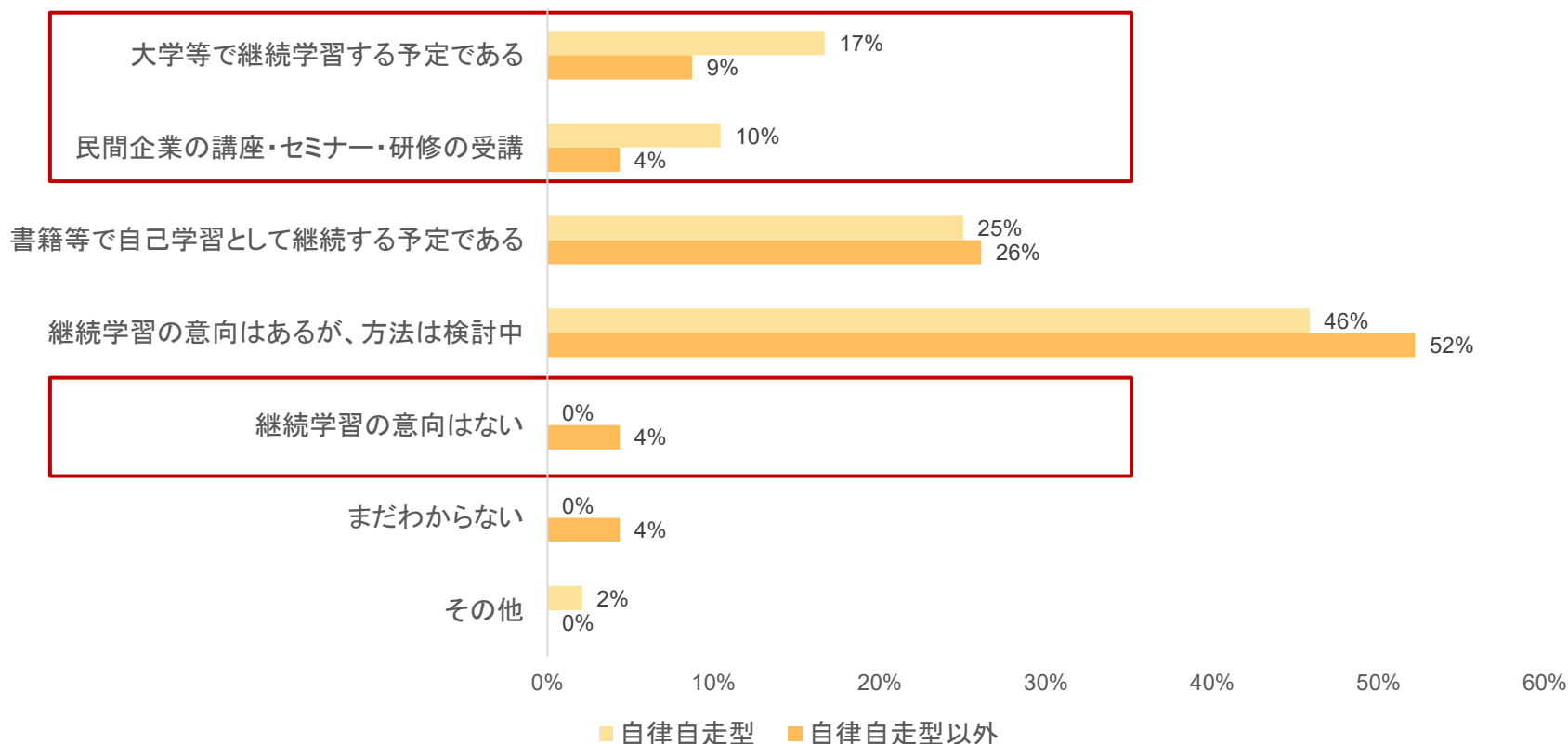
問15.プログラムを選ぶ際に、カリキュラム内容以外で重視したことを教えてください



受講者アンケート結果との掛け合わせ 2/2

今後の継続学習の予定については、自律自走型はそれ以外と比較し、大学等または民間企業で継続学習する予定であると回答した人の割合が高くなっています。また、継続学習の意向がない人はゼロ人となっており、高い学習意欲が読み取れます。

問18. 今後の継続学習の予定を教えてください



プログラム受講前後の比較 1/2

プログラム受講前(1回目)とプログラム受講後(2回目)を両方回答した40人の変化を捕捉すると、全体の分布は大きく変わっていませんが、プログラム受講後にキャリアに迷いが生じた受講者もいることがわかります。

| | | 1回目(受講前) | 2回目(受講後) |
|------------|------------------------------|----------|----------|
| 基本データ | サンプル数※1 | 40 | 40 |
| | ジョブクラフティングの平均点※2 | 63 | 65(+2) |
| | 「キャリア展望が明確」※3の人数 | 31人 | 28(-2)人 |
| 分布 | 自律自走型の人数 | 23人 | 23(-)人 |
| | 組織従事型の人数 | 5人 | 5(-)人 |
| | 何とかなる型の人数 | 9人 | 9(-)人 |
| | パラサイト型の人数 | 3人 | 3(-)人 |
| 1回目と2回目の比較 | 2回目の調査で自律自走型になった人数 | — | 4人 |
| | 2回目の調査で自律自走型から他のキャリア意向になった人数 | — | 8人 |

※1 1回と2回両方に回答した人のみが集計対象

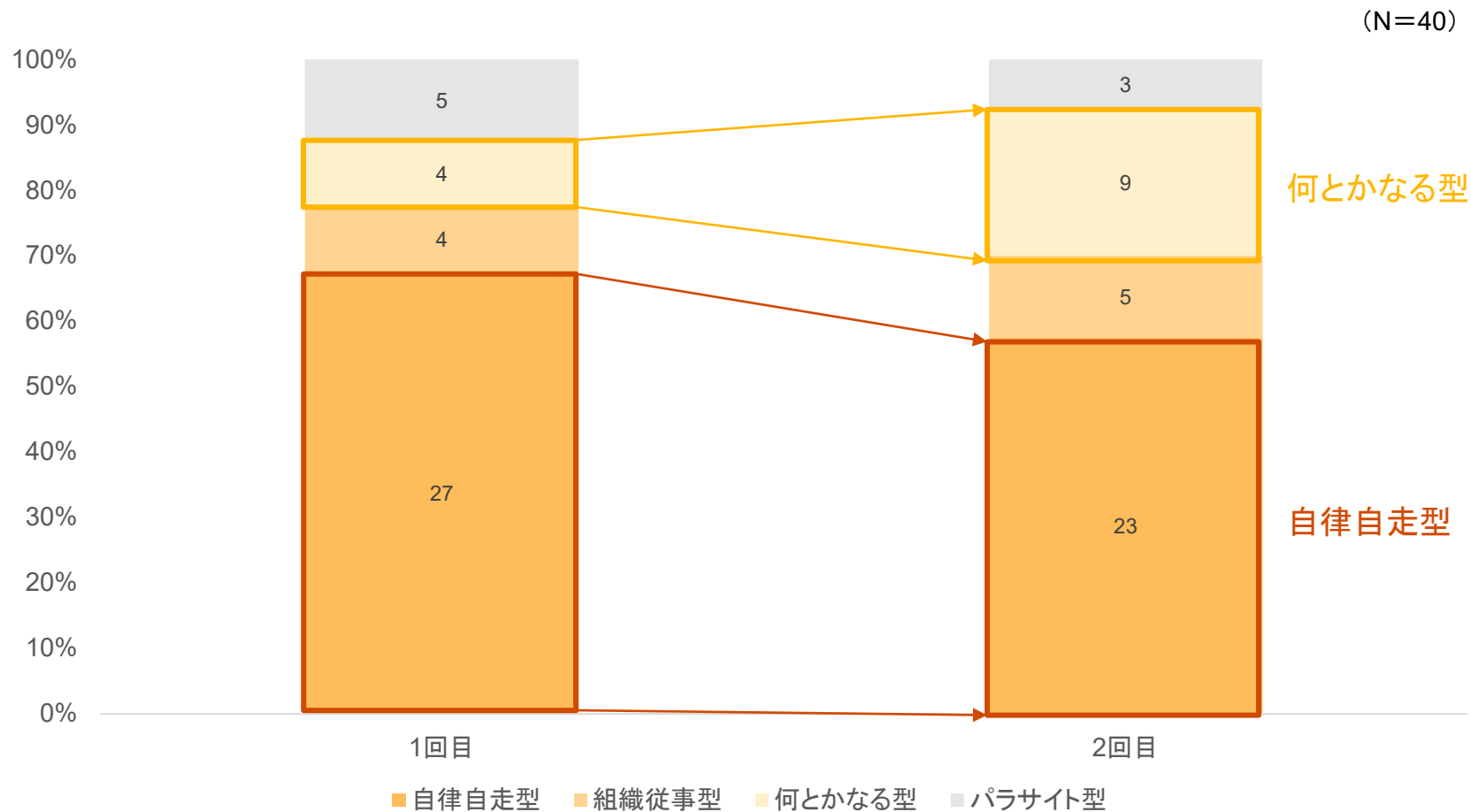
※2 55点が基準点。55点より高いか低いかで人材のタイプが変わる

※3 「キャリア展望」の設問の回答によって明確か不明確かを分類

PwC

プログラム受講前後の比較 2/2

1回目と2回目の調査を比較すると、自律自走型が減り、何とかなる型が増えています。プログラム受講とその後のキャリアをうまく繋げられなかった受講者がいることが示唆されています。



(参考)回答者の受講プログラム一覧(全32プログラム)

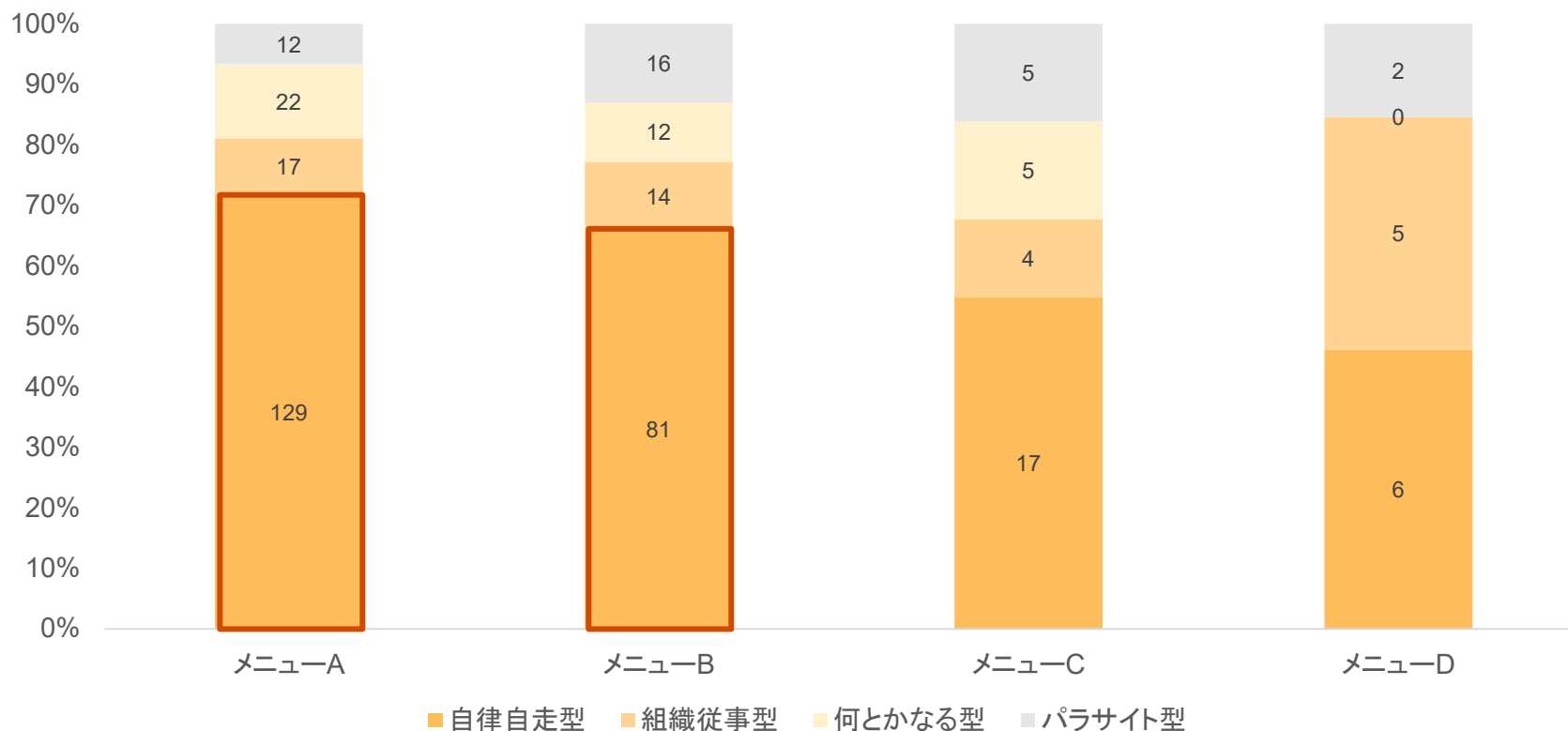
■ 1回目・2回目調査両方回答した受講者がいる採択校

| | |
|---|---|
| 5.三重大学 地域の製造業の生産性向上・経営革新を担えるDX推進人材の育成 | 6.神戸大学 企業と大学による価値共創を志向するDX エキスパート育成プログラム |
| 10.佐賀大学「北部九州DXリスキル地域連携プログラム」～北部九州地域からグローバルを見据えたDX人材育成～ | 18.東京理科大学 2023年度 DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム |
| 13.下関市立大学しものせき地域DX人材育成リスキリングプログラム | 20.早稲田大学 スマートエスイーのサステナビリティ・トランスフォーメーション |
| 15.青山学院大学 2023年度 青山・情報システムアーキテクト育成プログラムADPISA | 22.事業構想大学院大学 ネクスト地域イノベーター養成プログラム |
| 28.関西学院大学【DX×AI】UI/UXデザインを活用した課題解決プログラム | 27.摂南大学 DXを基盤としたビジネスリーダー養成プログラム |
| 33.筑波技術大学 視覚障害を有する鍼灸あん摩マッサージ指圧師と理学療法士が多様化する専門分野で幅広い働き方をするためのプログラム | 30.北九州工業高等専門学校「デジタルものづくりによるバリューチェーンの高度化」を目指す製造マネジメント人材育成プログラム |
| 34.筑波技術大学 聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム | 31.秋田大学 秋田地域での成長分野にかかる人材育成推進事業 |
| 36.東京学芸大学 継続的な教員・教育支援職への転・就職支援ハイブリッドプログラム | 37.新潟大学 地域社会インフラ整備の担い手育成リスキルプログラム |
| 38.金沢大学 地域企業変革リーダー人材DXリスキリングプログラム | 48.事業構想大学院大学 観光まちづくりプロデューサー養成プログラム |
| 39.福井大学「ふくい型アプレンティス」キャリア形成プログラム(産学官金連携によるDX人材養成) | 63.金沢大学 北陸の中心で多職種から学ぶ～メディカルスタッフのための未来キャリア創造プログラム |
| 41.徳島大学 従業員エンゲージメントの向上に資するビジネス・リスキリング・プログラム | 69.大阪大学 MMDS 高度AI人材育成プログラム |
| 42.愛媛大学 地域創生イノベーター育成プログラム | 73.早稲田大学 中小企業におけるコづくりDX人材育成・活用のためのリカレントプログラム |
| 44.周南公立大学 職場勤務が困難である方向けのITスキル習得及びIT人材として雇用するための採用担当者育成プログラム | 77.大阪工業大学 スマート・マニファクチャリングに向けたDXイノベーションリーダー人材育成プログラム |
| 53.九州産業大学 次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム | 78.筑波大学 ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DE&I)に関する日本初の履修証明プログラムの創設 |
| 85.青山学院大学 デジタル会計専門職人材育成プログラム | 87.東京理科大学 薬剤師データサイエンティスト養成・専門スキルアップ統合型社会人専修プログラム |
| 2.金沢大学「大規模データ取得・管理・活用を進める技術人材」育成プログラム | 88.中村学園大学 食MBAリカレント教育プログラム |

(参考)メニュー別分析

特にメニュー※AとBにおいて自律自走型の割合が多いことがわかります。キャリアに対し意欲的な層が多く受講していると推察されます。

(N=347)



※メニューA: デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施(主に就業者が対象)

メニューB: 重要分野のプログラムの開発・実施(リテラシー又はリスキル)(主に就業者・失業者・非正規雇用労働者が対象)

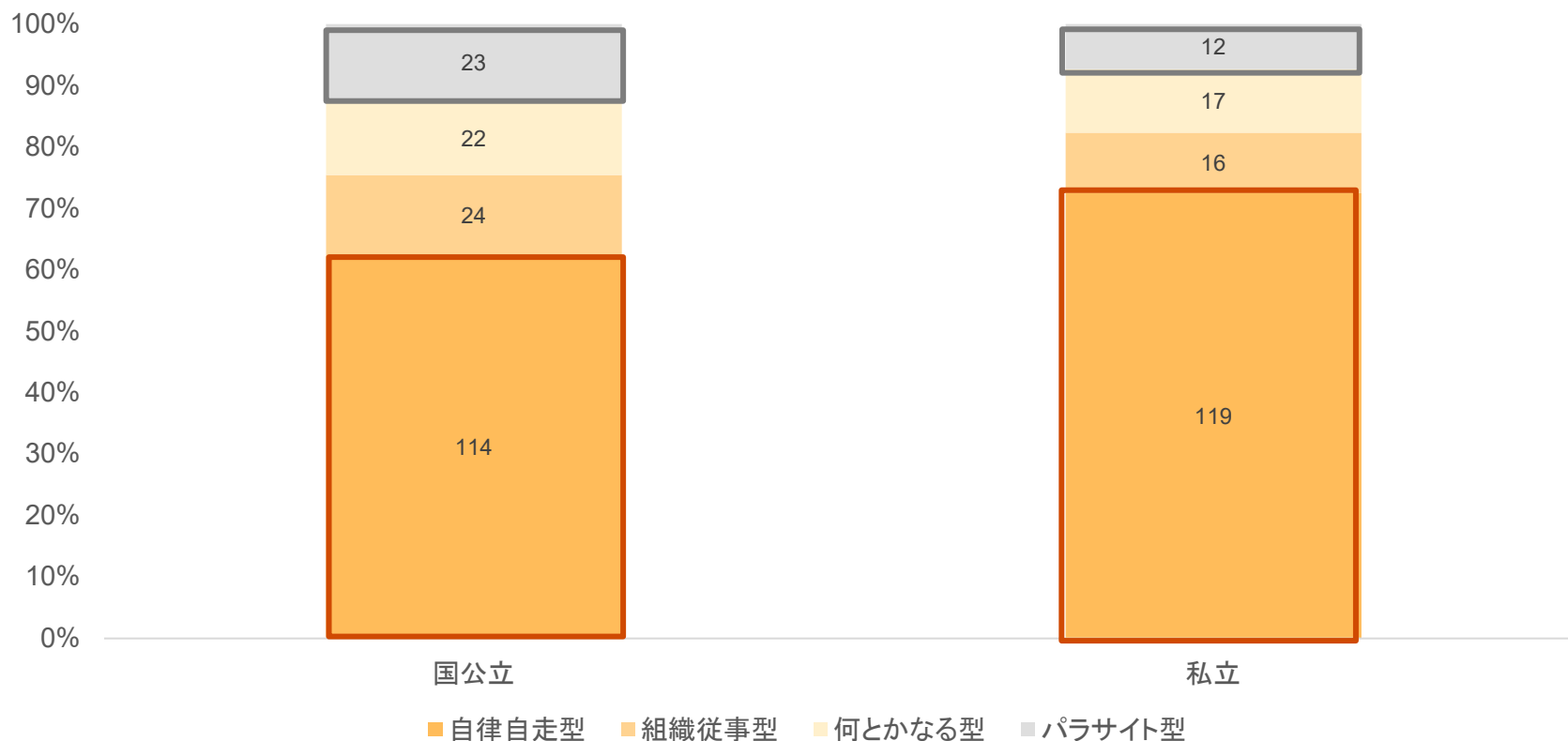
メニューC: 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

PwCメニューD: リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

(参考)設置区分別分析

設置区分別で分析すると、私立大学の方が自律自走型の割合がやや多く、パラサイト型が少ない特徴があります。私立大学のプログラムの方が、キャリアを自律的に考えている受講者が多くなっています。

(N=347)



※メニューA: デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施(主に就業者が対象)

メニューB: 重要分野のプログラムの開発・実施(リテラシー又はリスキル)(主に就業者・失業者・非正規雇用労働者が対象)

メニューC: 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

PwCメニューD: リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

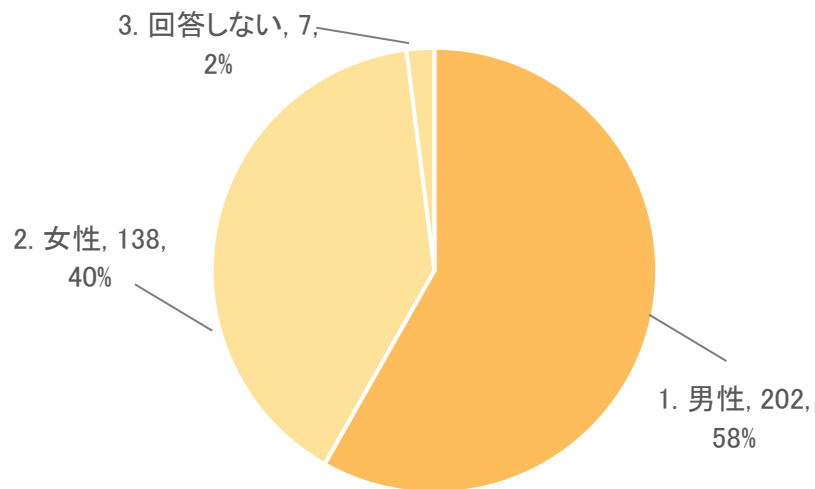
4-1-3

基本調査項目結果

回答者の属性(1/6)

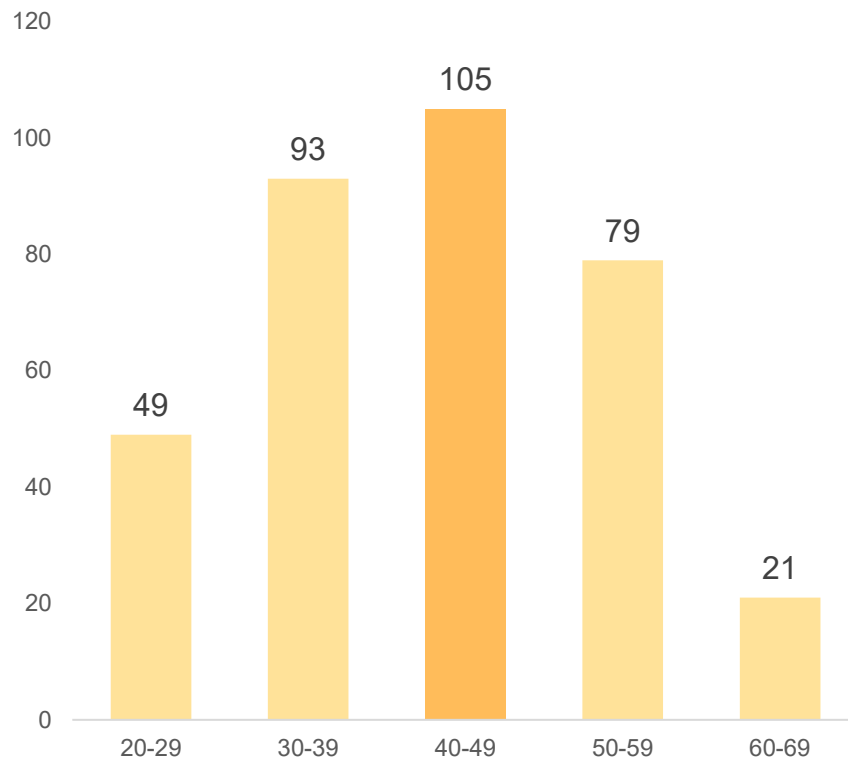
回答者の年代を見ると、30代～50代が多く占めています。

Q1.あなたの性別についてお答えください



(SA, N=347)

Q2.あなたの現在の年齢についてお答えください

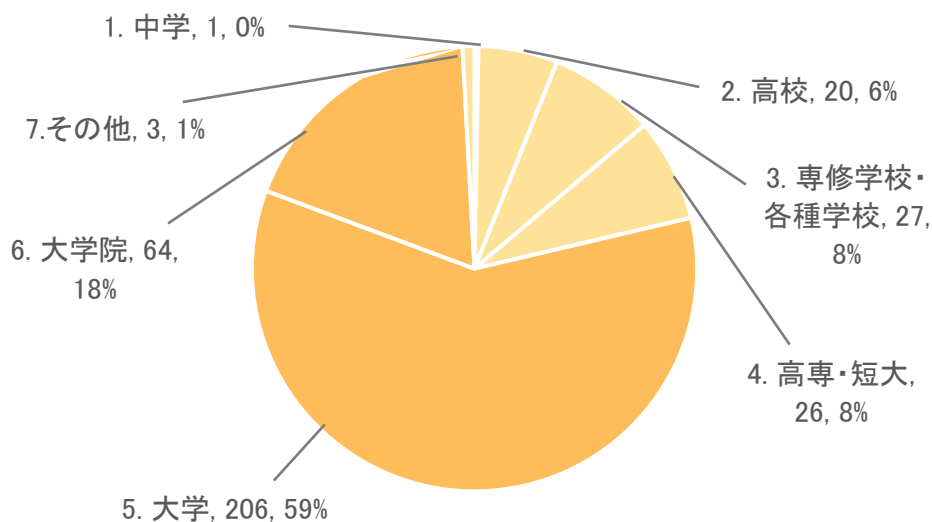


(FA, N=347)

回答者の属性(2/6)

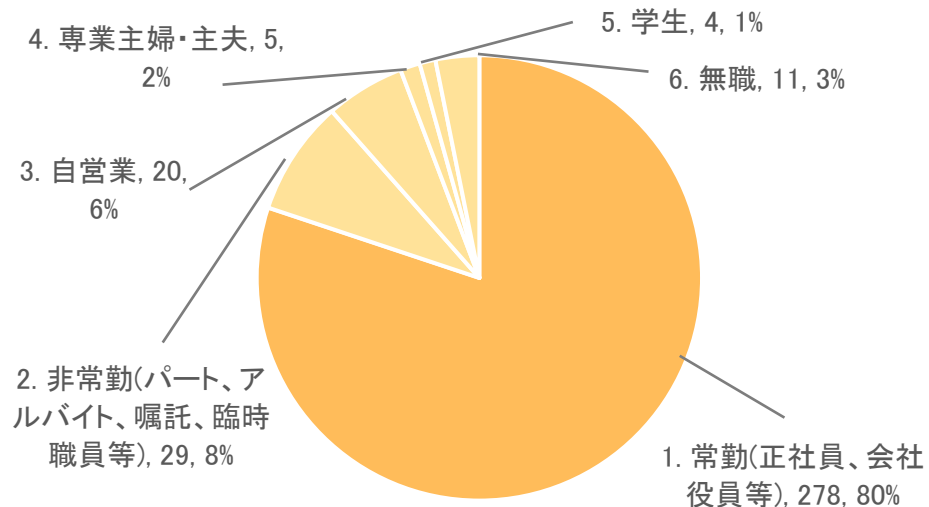
最終学歴は、大学卒業が59%、次いで大学院卒業が18%です。
就業状況は、80%が常勤の正社員・会社役員等となっています。

Q3.あなたの最終学歴について、該当するものを1つ選んでください



(SA, N=347)

Q5.あなたの就業状況についてお答えください

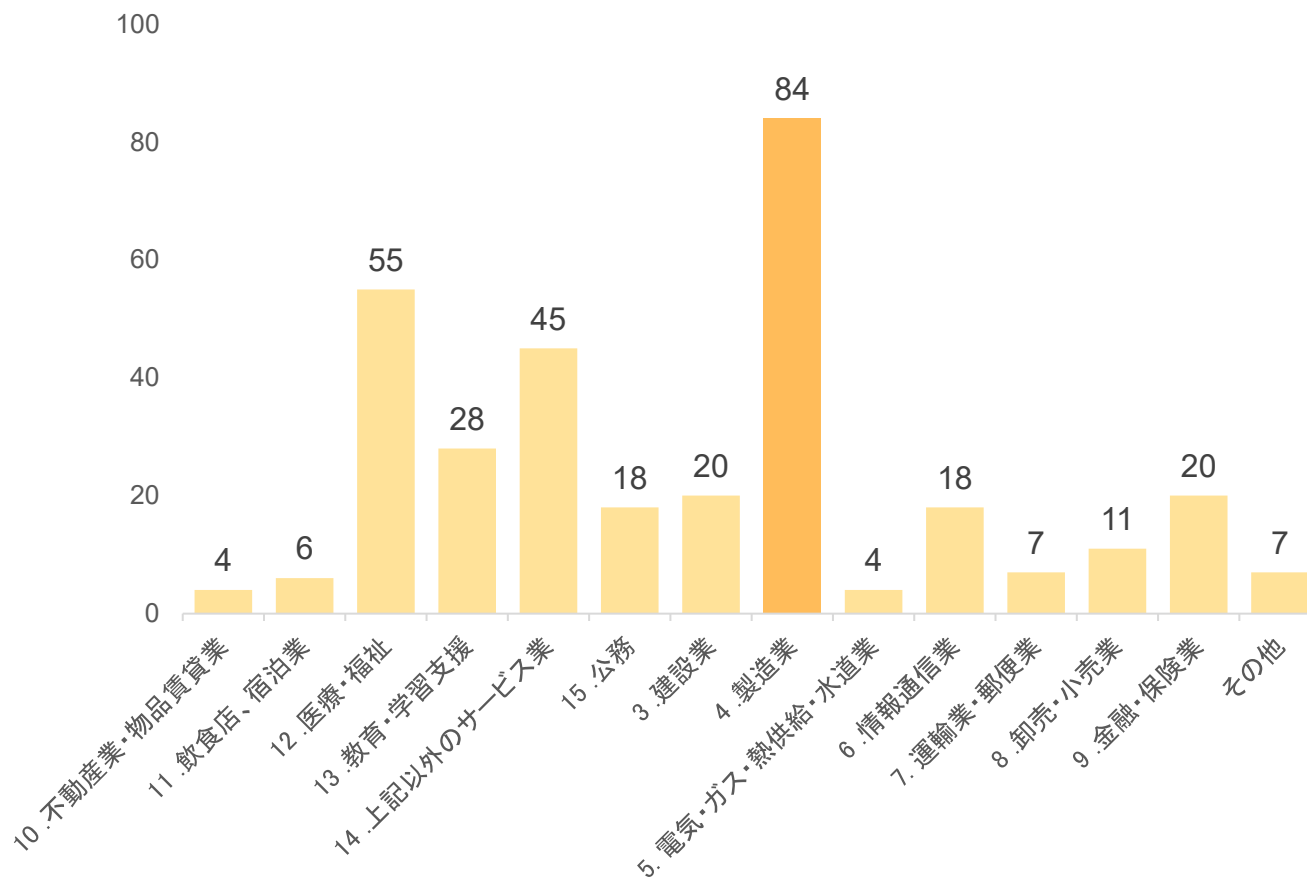


(SA, N=347)

回答者の属性(3/6)

業種は製造業が最も多くなっています。

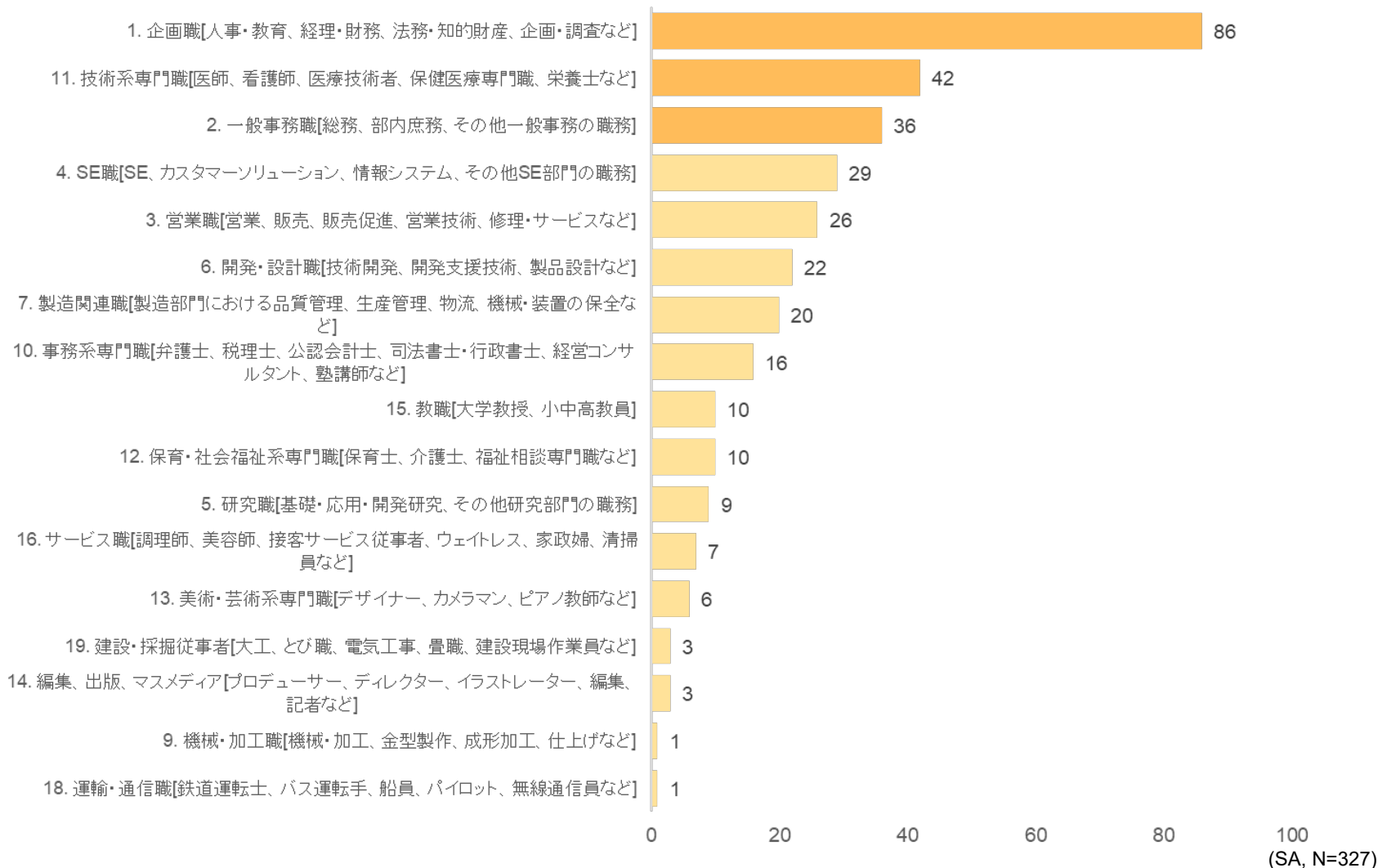
Q6.あなたの勤務先の主な業種について、該当するものを1つ選んでください



回答者の属性(4/6)

仕事内容は企画職が最も多く、技術系専門職、一般事務職が続いています。

Q7.あなたの勤務先における仕事内容は次のどれにあたりますか。該当するものを1つ選んでください。なお、複数の仕事内容を兼務している場合は、多くの時間を投じている仕事についてお答えください

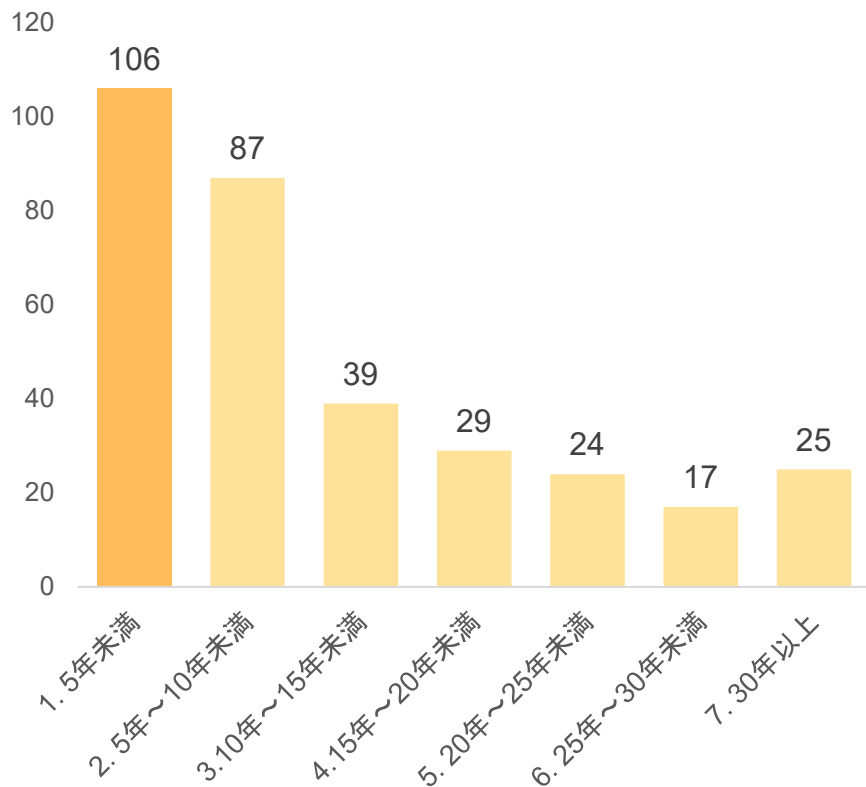


回答者の属性(5/6)

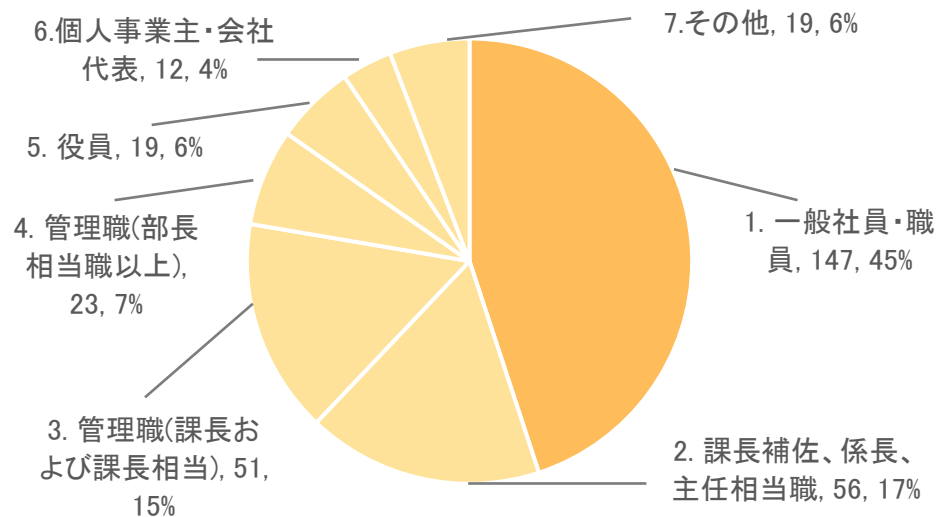
現在の勤務先での勤続年数は5年未満、5年～10年未満が比較的多く、年功序列で挙げた人は多くないことがわかります。

現在の勤務先での役職は一般社員・職員が最も多く、45%を占めます。

Q8.現在の勤務先での勤続年数についてお答えください



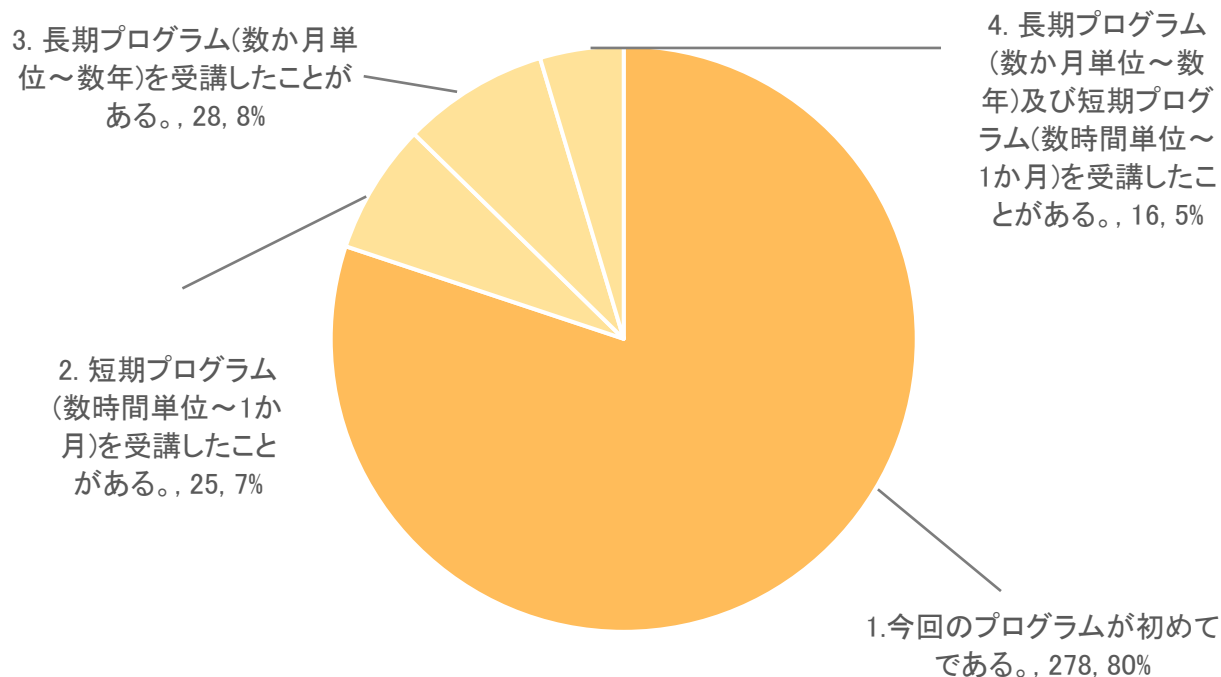
Q9.現在の勤務先でのあなたの役職について、該当するものを1つお答えください



回答者の属性(6/6)

リカレントプログラムの受講経験については、「今回のプログラムが初めてである」と回答した方が最も多く、80%を占めています。

Q10.あなたは、これまで社会人向け学び直し(リカレント)プログラムを受けたことがありますか



(SA, N=347)

4-2

受講者アンケート

受講者アンケートの概要

| | |
|------|--|
| 目的 | 受講者への修了後アンケート調査を実施し、プログラムに対する動機・きっかけ、推奨度、継続学習意向等を分析すること |
| 対象 | 正規受講者(部分受講者は除く) |
| 実施方法 | <ul style="list-style-type: none">弊社から採択校に対し、アンケート回答フォーム(Google form)をメールで展開し、採択校から受講者に対し、アンケート回答フォーム(Google form)を送付する受講者がアンケート回答フォーム(Google form)から回答する |
| 回収期間 | <ul style="list-style-type: none">2023年11月19日～2024年3月4日 |
| 回収数 | <ul style="list-style-type: none">280(全29プログラム) |

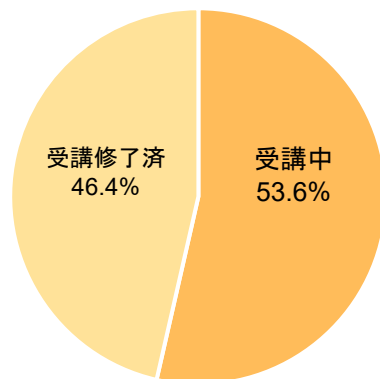
(参考)回答者の受講プログラム一覧(全29プログラム)

| |
|---|
| 1.三重大学／地域の製造業の生産性向上・経営革新を担えるDX推進人材の育成 |
| 11.京都先端科学大学／KUASデジタルカレッジ |
| 12.金沢大学／「大規模データ取得・管理・活用を進める技術人材」育成プログラム |
| 15.九州工業大学／業務・製造DXに必要なとなる即戦力人材教育のプラットフォーム構築 |
| 16.九州産業大学／次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム |
| 21.山口大学／DXによる現場知識の整理法：炭素生産性向上を目指す化学産業等の人材を対象とするDXリスキル教育 |
| 26.滋賀大学／DX人材育成のためのPythonを用いた予測分析ハンズオン教育プログラム～視覚化から教師あり機械学習まで～ |
| 29.秋田大学／秋田地域での成長分野にかかる人材育成推進事業 |
| 3.愛媛大学／地域創生イノベーター育成プログラム |
| 4.旭川工業高等専門学校／高等専門学校を拠点としたDX人材育成のための「KOSEN-DX GYM」プロジェクト |
| 40.静岡大学／「ものづくり県しずおか」経済活性化のためのリカレント教育推進事業 |
| 42.早稲田大学／スマートエスイーのサステナビリティ・トランスフォーメーション |
| 43.早稲田大学／中小企業におけるコトづくりDX人材育成・活用のためのリカレントプログラム |
| 47.大阪大学／MMDS 高度AI人材育成プログラム |
| 51.筑波技術大学／視覚障害を有する鍼灸あん摩マッサージ指圧師と理学療法士が多様化する専門分野で幅広い働き方をするためのプログラム |
| 52.筑波技術大学／聴覚障害者のためのDX/D&I促進人材育成プログラム |
| 56.中村学園大学／食MBAリカレント教育プログラム |
| 6.関西学院大学／【DX×AI】UI/UXデザインを活用した課題解決プログラム |
| 65.東京都市大学／TCU-DX・GXリスキルプログラム |
| 66.東京都市大学／TCU-リカレントプログラム |
| 68.東京理科大学／2023年度 DX時代を先導するハイブリッド人材のための“リスキル×アドオン”プログラム |
| 69.東京理科大学／薬剤師データサイエンティスト養成・専門スキルアップ統合型社会人専修プログラム |
| 71.桃山学院大学／南大阪DX/GX推進リーダー育成プログラム |
| 73.徳島大学／従業員エンゲージメントの向上に資するビジネス・リスティング・プログラム |
| 74.日本女子大学／日本女子大学リカレント教育課程「次世代リーダーを目指す女性のためのDX人材育成コース」 |
| 78.福井大学／「ふくい型アプレントイス」キャリア形成プログラム(産学官金連携によるDX人材養成) |
| 79.兵庫県立大学／中小企業向けデジタル分野リスキルプログラム開発事業 |
| 82.北九州工業高等専門学校／「デジタルものづくりによるバリューチェーンの高度化」を目指す製造マネジメント人材育成プログラム |
| 87.名古屋大学／モビリティ分野における実践DX人材育成リカレント教育プログラム |

プログラム受講状況・受講者の年齢等

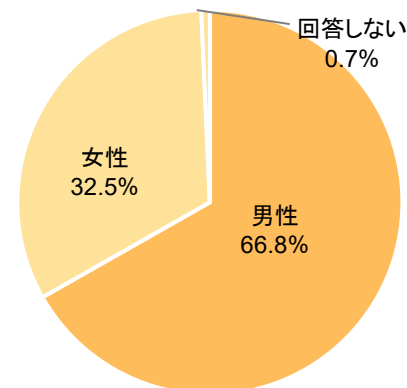
プログラム受講中に回答した受講者が約5割を占めています。受講者の年齢は「30代」と「40代」がボリューム層であり、合わせて約6割を占めています。

Q2.プログラム受講状況を教えてください



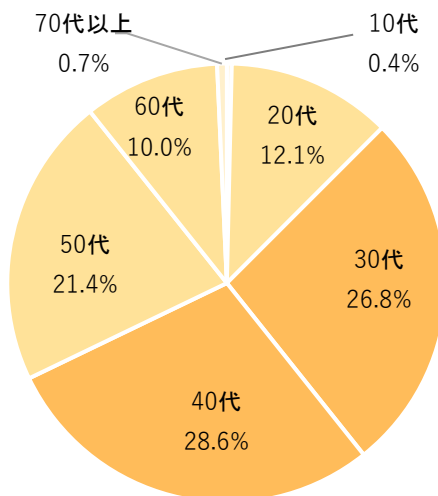
(SA, N=280)

Q3.性別を教えてください



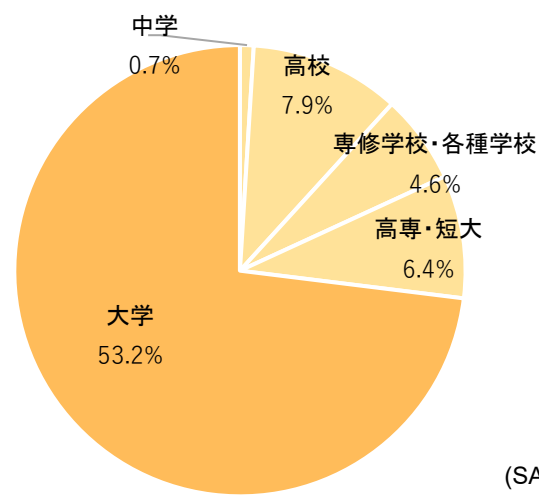
(SA, N=280)

Q4.年齢を教えてください



(SA, N=280)

Q5.最終学歴を教えてください

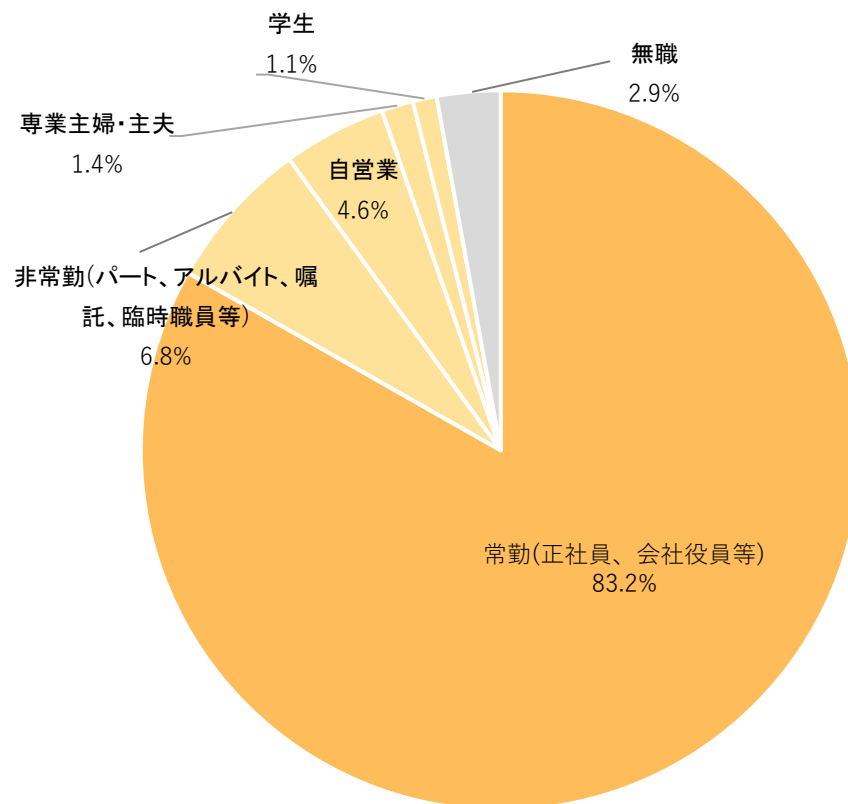


(SA, N=280) 140

受講開始時の就業状況

受講開始当時の就業は「常勤(正社員、会社役員等)」である受講者が最も多く、約8割を占めています。

Q6.受講開始当時の就業状況を教えてください

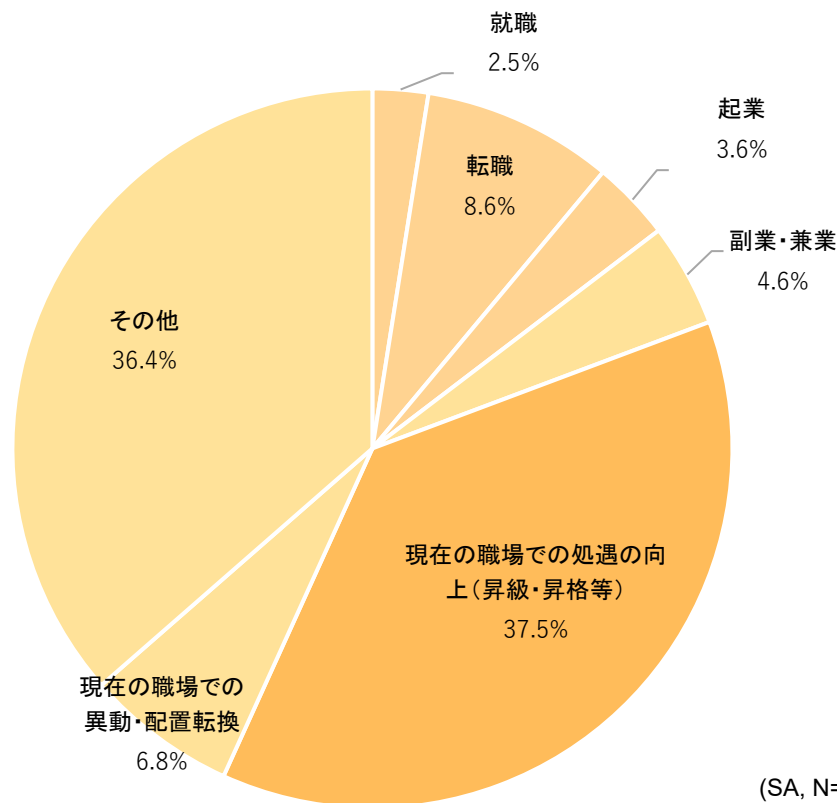


(SA, N=280)

プログラム受講の目的

プログラム受講の主な目的としては、「現在の職場での処遇向上」を挙げる受講者が最も多く、約4割で、「就職」、「転職」、「起業」を目的とした受講者は約1割に留まります。

Q8.どのようなことを主な目的に、今回のプログラムを受講したのか教えてください



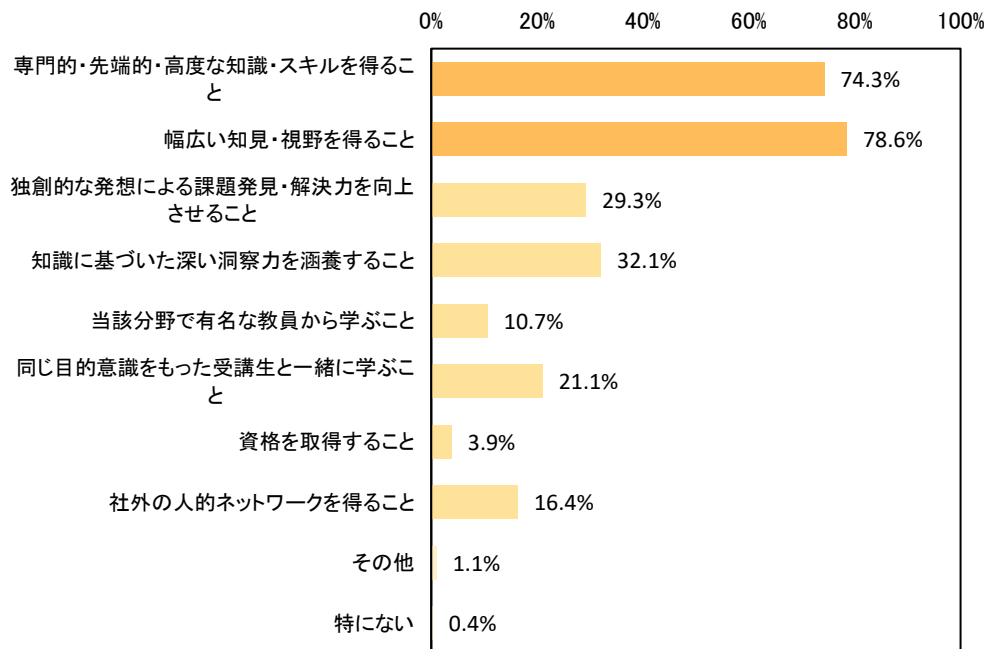
(SA, N=280)

受講前に期待していたこと及びその満足度

プログラムに期待していたことは、「専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること」、「幅広い知見・視野を得ること」が多く、7割を超えています。

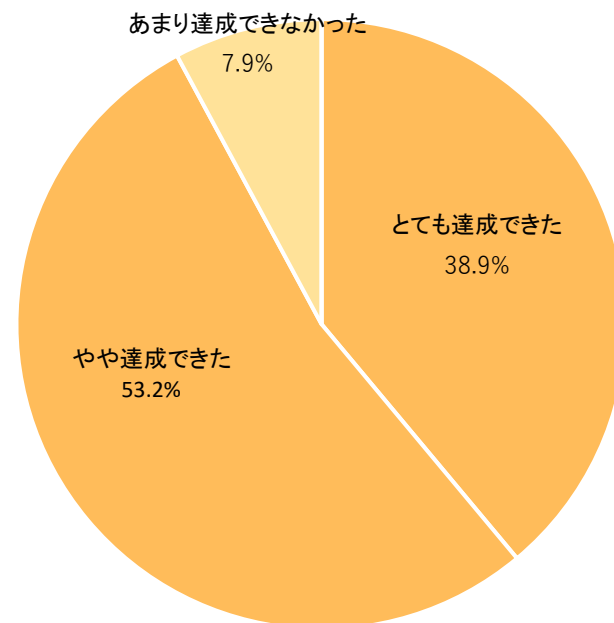
プログラムに期待していたことに対する満足度は、「とても達成できた」、「やや達成できた」が合わせて、約9割を占めています。

Q9. 大学等のリカレント教育プログラムに対して受講前に期待していたことを教えてください



(MA, N=280)

Q10. 【Q9】に対する満足度を教えてください

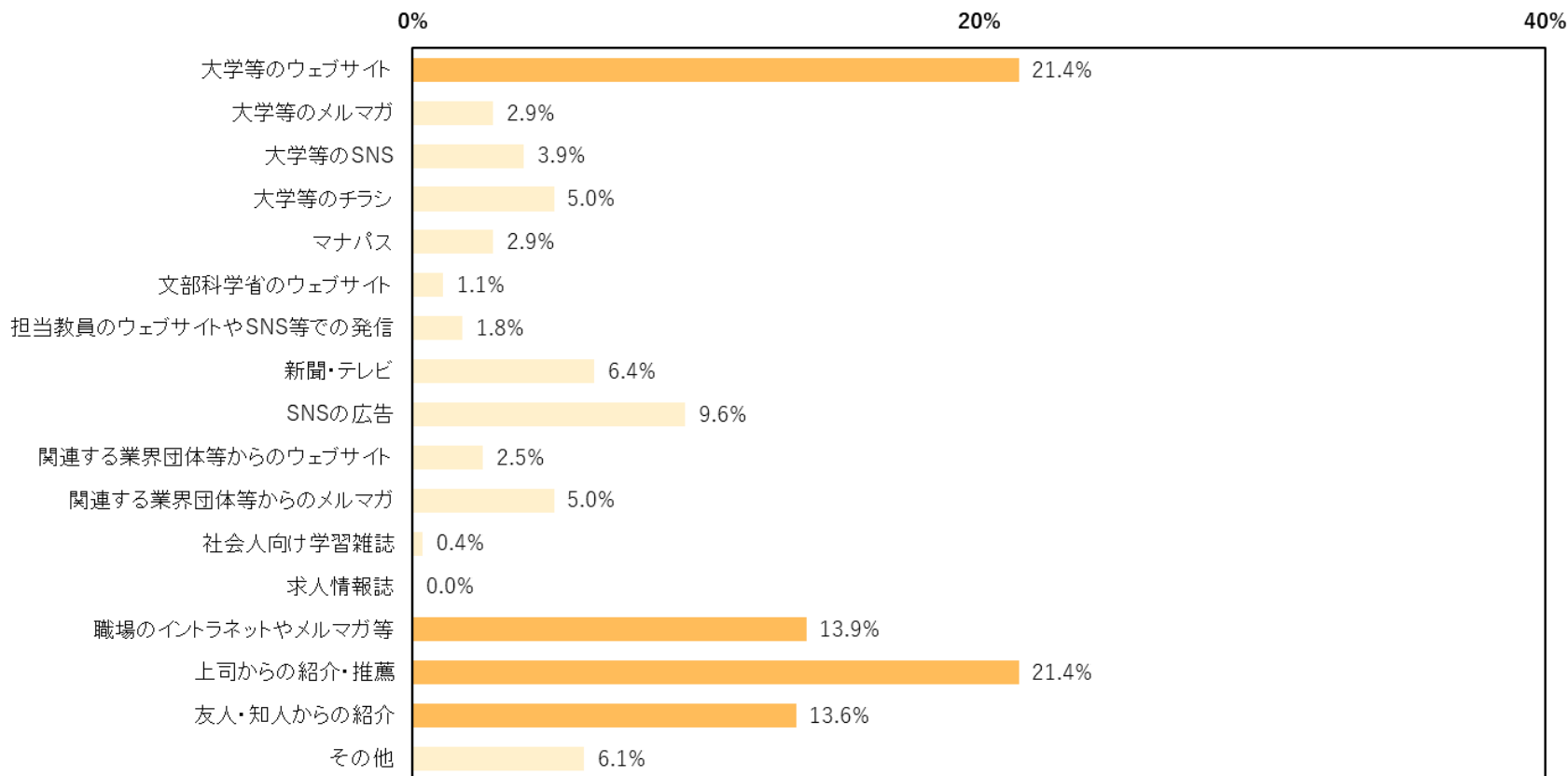


(SA, N=280)

プログラムを知ったきっかけ

受講したプログラムを知ったのは、「大学等ウェブサイト」と「上司からの紹介・推薦」が最も多く、約2割を占めています。次いで、「職場のイントラネットやメルマガ等」や「友人・知人からの紹介」が多く、職場や友人・知人を介してプログラムを知ったケースが多い傾向です。

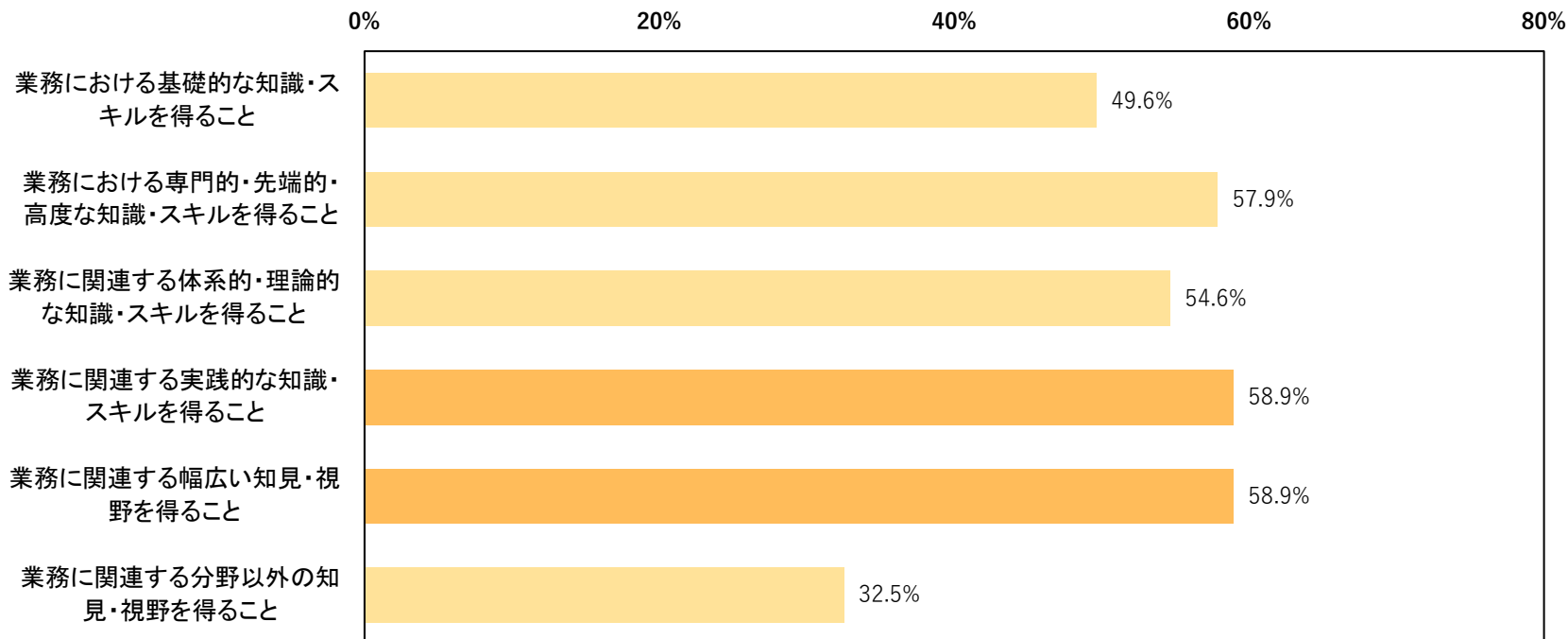
Q13. 受講したリカレント教育プログラムをどこで知りましたか



カリキュラムで重視すること

業務に関連する実践的な知識・スキルや業務に関連する幅広い知見・視野を得ることを重視している受講者が、約6割を占めています。業務における知識・スキルよりも、業務よりも幅広い知見・スキル等を得ることが重視されている傾向です。

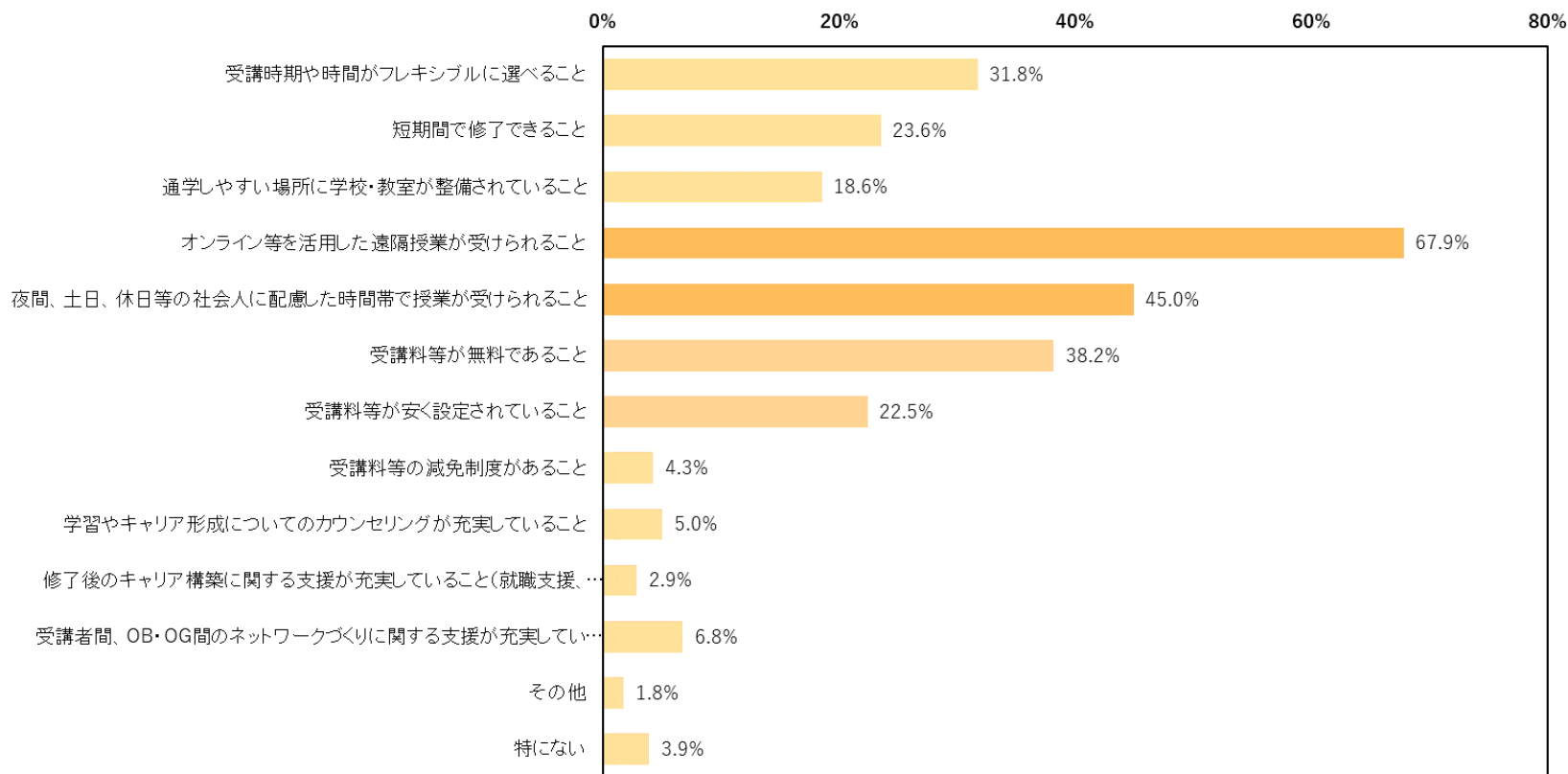
Q14. カリキュラムの内容で重視することを教えてください



カリキュラム内容以外で重視すること

プログラムを選ぶ際に、遠隔授業が受けられることを重視している受講者が、約7割を占めています。次いで、社会人に配慮した時間帯で授業が受けられることを挙げた受講者が約5割、受講料が無料であることを挙げた受講者は約4割、安価であることは約2割に留まっています。

Q15.プログラムを選ぶ際に、カリキュラム内容以外で重視したことを教えてください

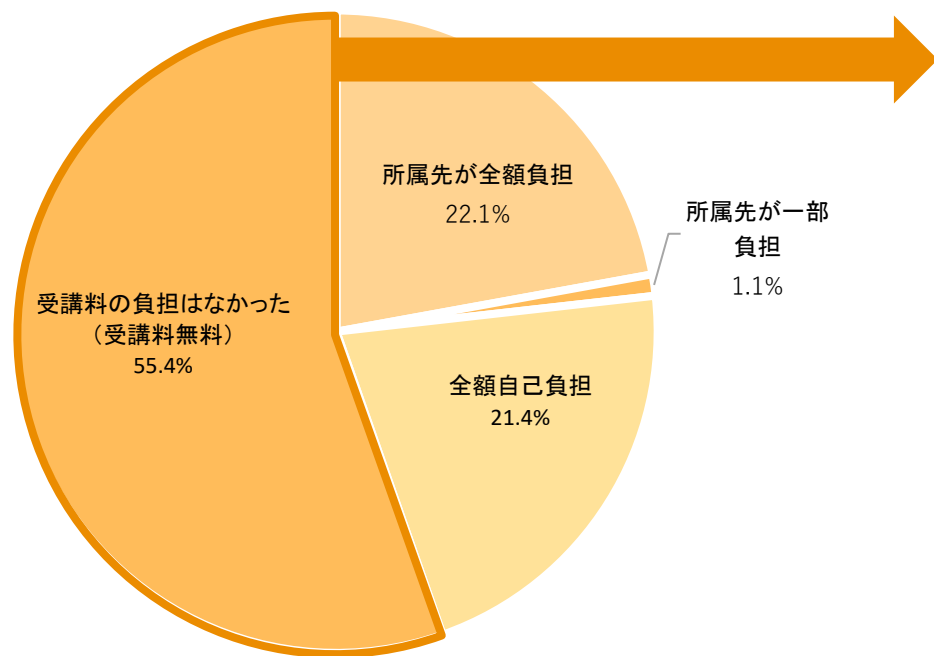


受講料の負担について

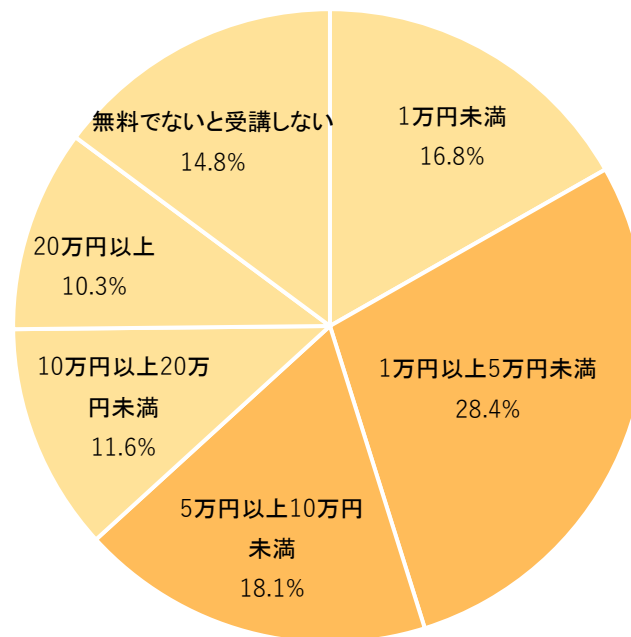
受講料が無料だったと回答した受講者が、約6割、所属先が全額または一部負担した受講者は、約2割になっています。

今回無料で受講した受講者のうち、受講料が1万円以上10万円未満が適切と考えている受講者がボリューム層で約5割、20万以上が適切と考えている受講者も約1割存在しています。

Q16. 受講料の負担について教えてください



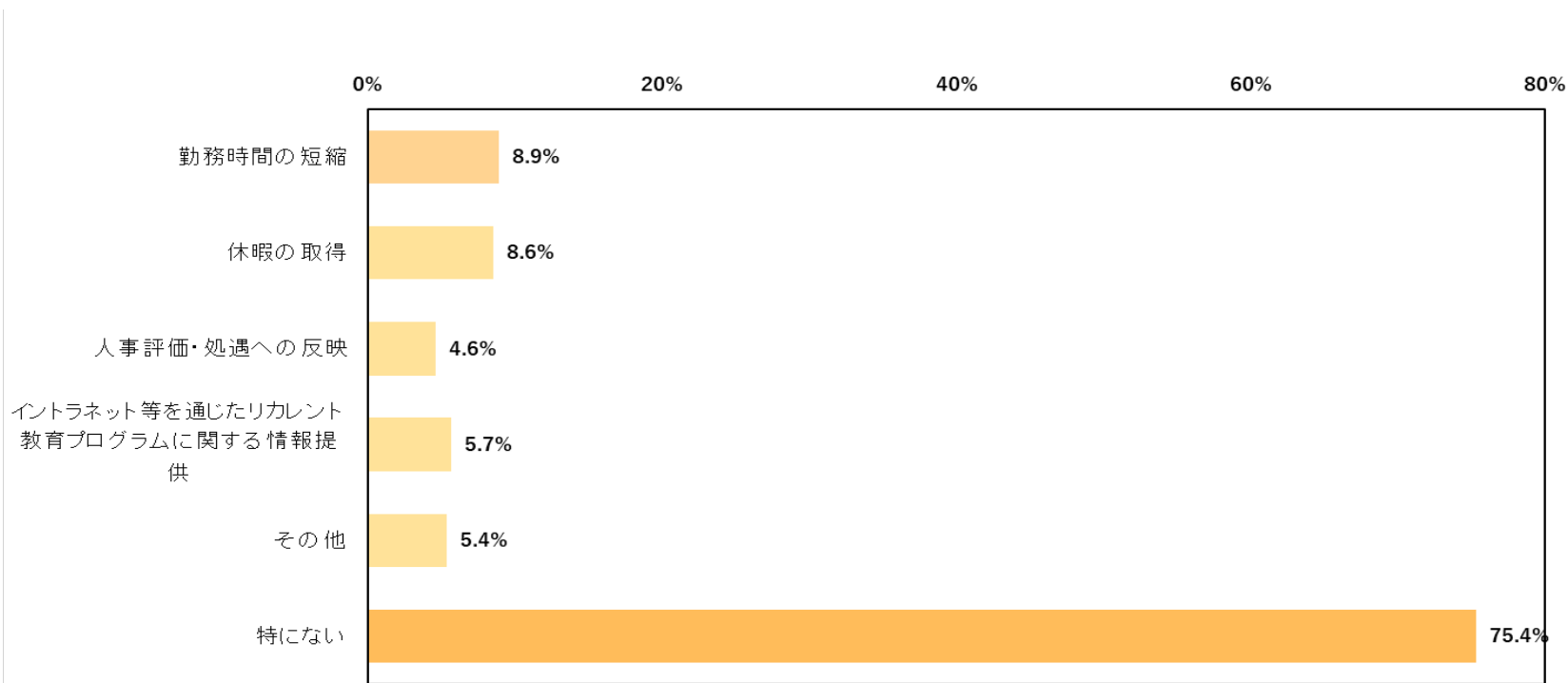
Q16-1. 今回無料(教材費等を除く)で受講頂いたプログラムが、有料となった場合、どのくらいの受講料が適切だと思いますか



職場から得られた支援

大学等で学ぶに際して、職場から、受講料の負担以外では支援を受けていない受講者が、約8割を占めています。受けられた支援としては、「勤務時間の短縮」が最も多く、約1割を占めています。

Q17.大学等で学ぶに際して、受講料の負担以外で職場から受けられた支援を教えてください

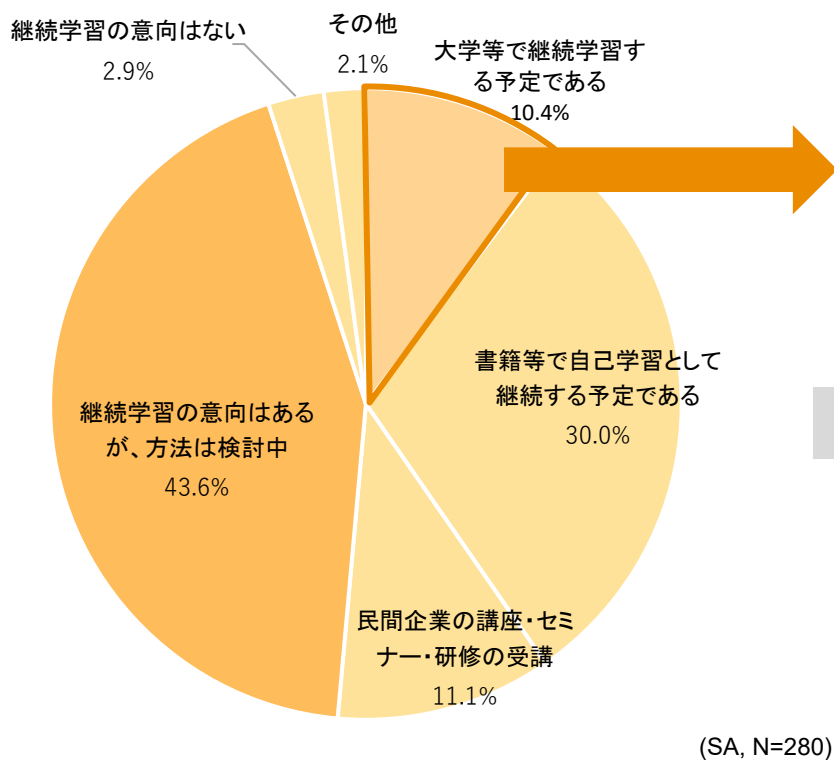


(MA, N=280)

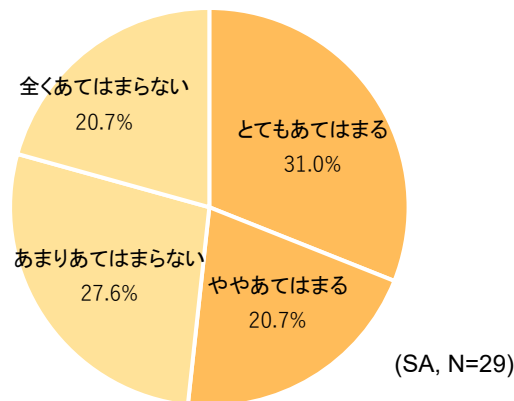
継続学習の予定

継続学習の予定は、「意向はあるが、方法は検討中」の受講者が最も多く、約4割、「大学等で継続学習する予定」の受講者は約1割に留まっています。大学等で継続学習する予定の受講者のうち、今回受講した大学等の正規課程に進学する意向がある受講者は約5割、受講した大学等の別の講座の受講意向がある受講者は約9割を占めています。

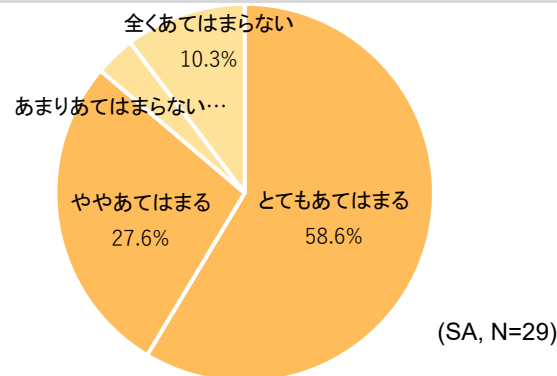
Q18. 今後の継続学習の予定を教えてください



Q18. ①受講プログラムと同じ大学等の正規課程へ進学したい



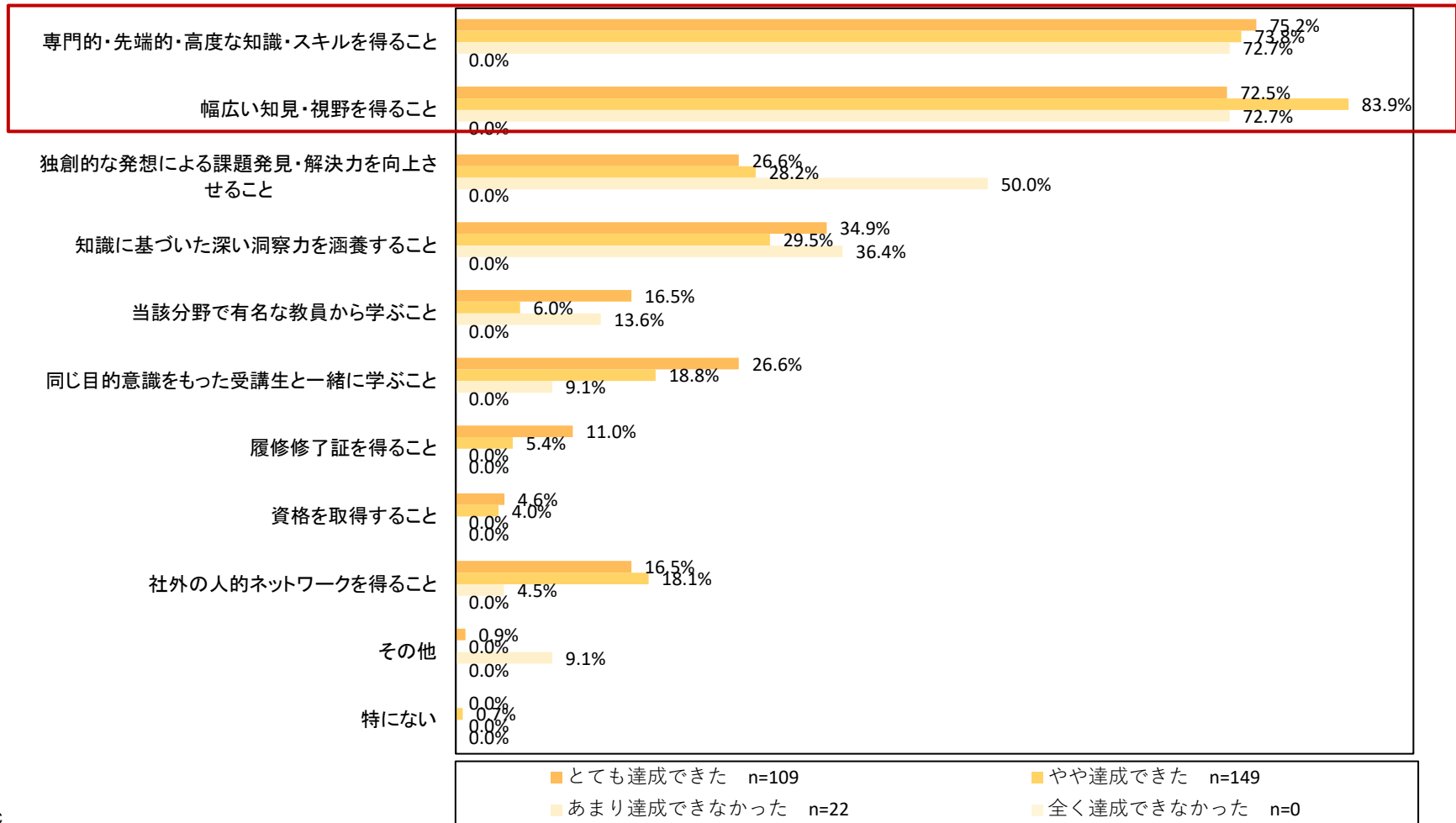
Q18. ②受講プログラムと同じ大学等の公開講座・セミナー等を受講したい



【満足度別】期待していたこと

満足度が高い受講者は、満足度が低い受講者に比べ、受講前に専門的・先端的・高度な知識・スキル、幅広い知見・視野を得ることを期待している傾向にあります。

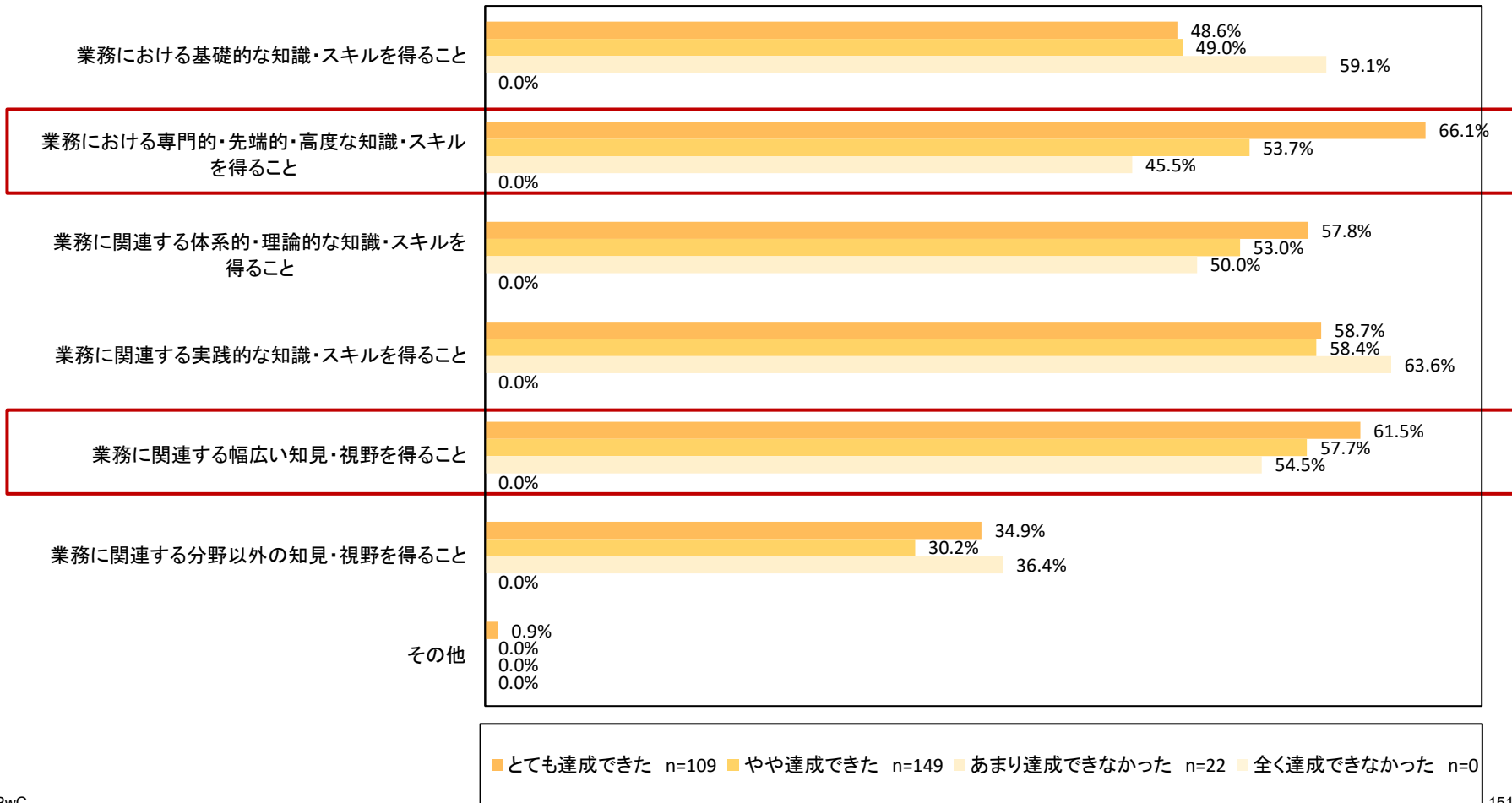
Q10.期待していたことに対する満足度 × Q9.受講前に期待していたこと



【満足度別】カリキュラムで重視すること

満足度が高い受講者は、満足度が低い受講者に比べ、「業務における専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること」、「業務に関連する幅広い知見・視野を得ること」を重視している傾向にあります。

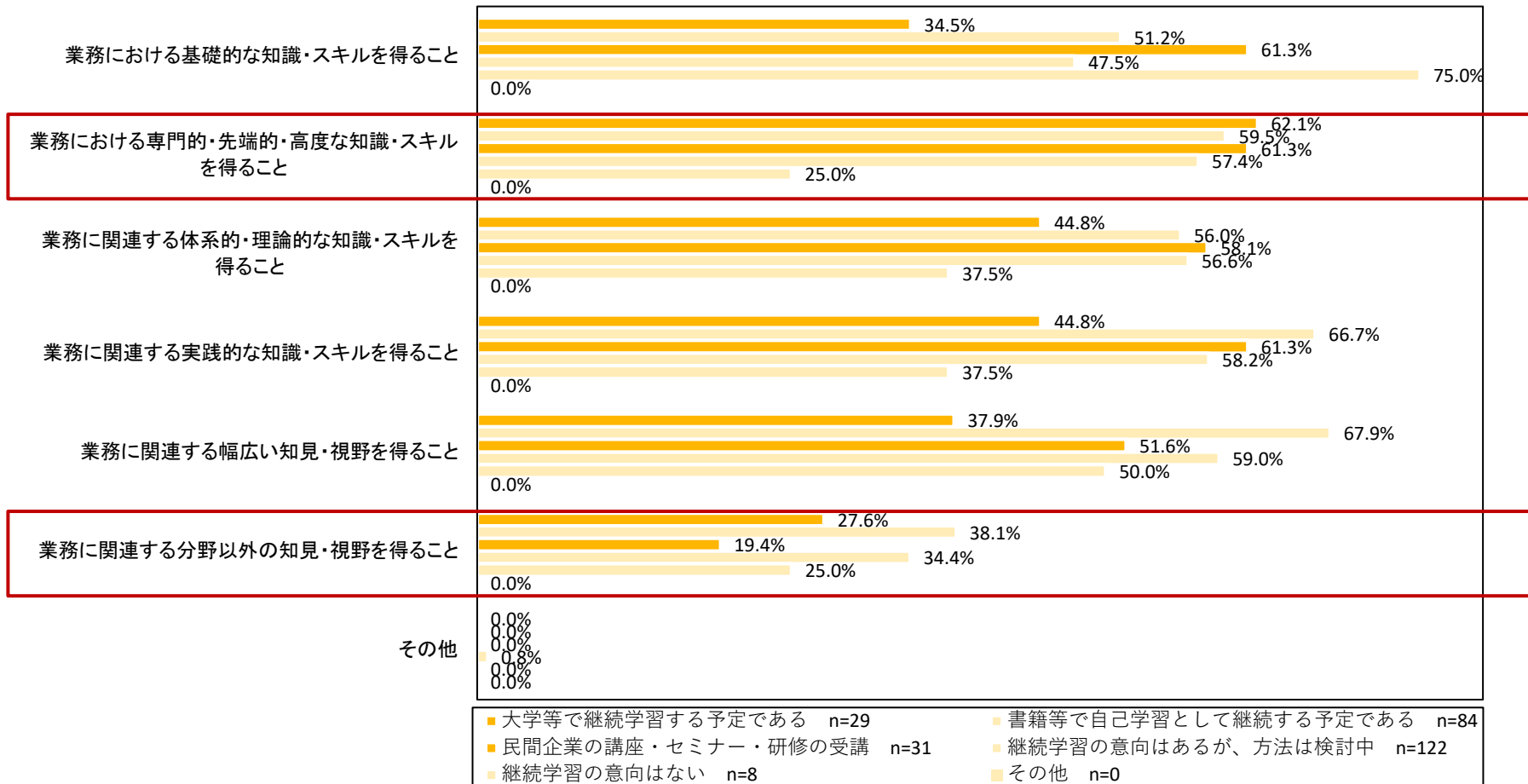
Q10.期待していたことに対する満足度 × Q14.カリキュラム内容で重視すること



【継続学習予定別】カリキュラムで重視すること

大学等で継続学習予定である受講者は、民間企業で継続学習予定である受講者に比べ、「業務における専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること」、「業務に関連する分野以外の知見・視野を得ること」を重視している傾向にあります。

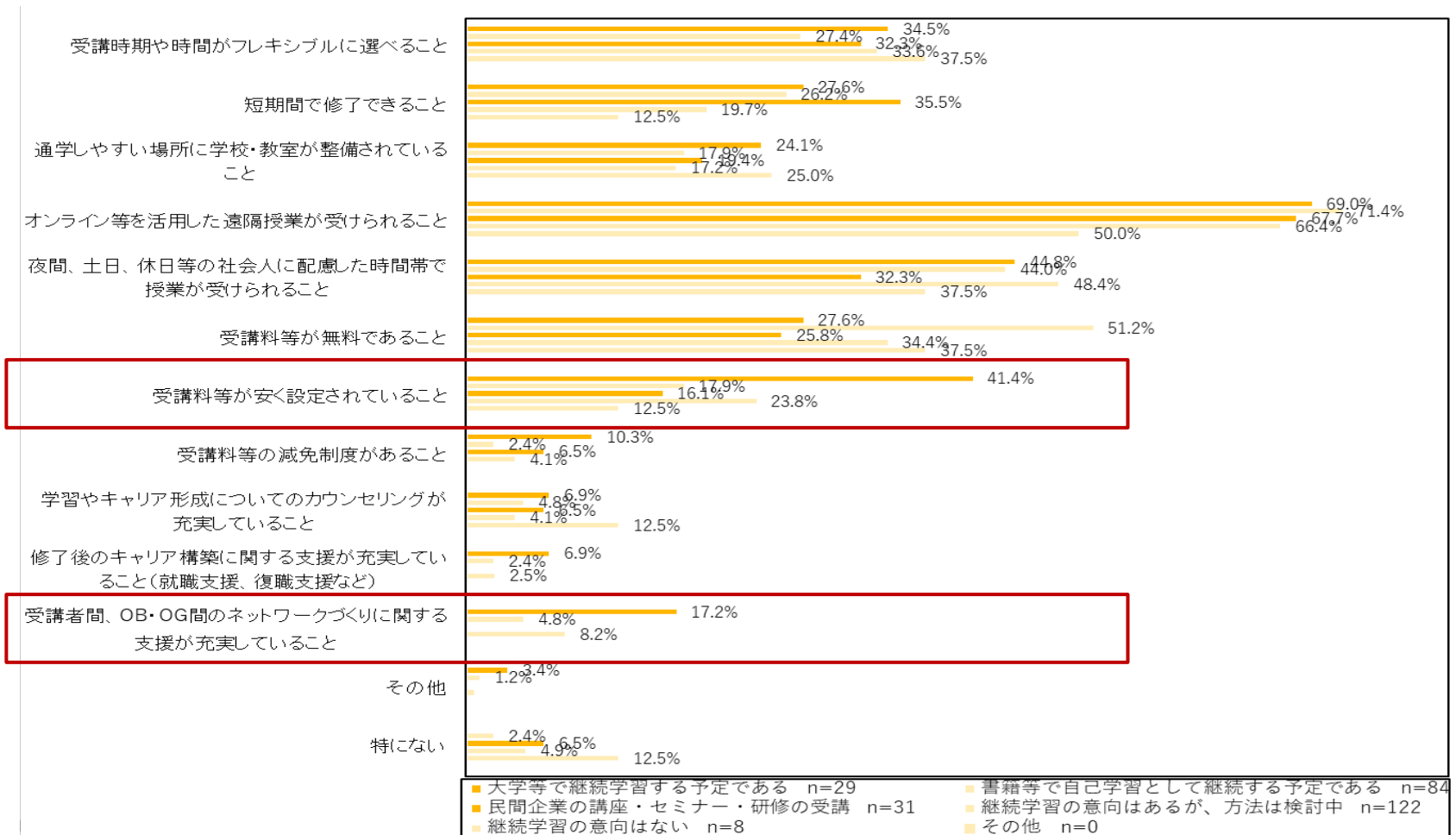
Q18.今後の継続学習予定 × Q14.カリキュラム内容で重視すること



【継続学習予定別】カリキュラム以外で重視すること

大学等で継続学習予定である受講者は、民間企業で継続学習予定である受講者に比べ、ネットワークづくりに関する支援の充実、受講料等が安く設定されていることを重視している傾向にあります。

Q18.今後の継続学習予定×Q15.カリキュラム内容以外で重視すること



5

＜各調査結果詳細＞
企業・関連団体向け
調査の結果

5-1

企業・関連団体
インタビュー

企業・関連団体インタビューの概要

大学等と連携ができている企業側の課題やメリット等を知ることが目的に、今年度事業の採択校に対し実施した大学等インタビュー(B)[※]のプログラムと連携している企業・関連団体にインタビューを実施しました。

| | |
|------|--|
| 目的 | 大学等が、大学等と連携する企業側の課題やメリット等を知り、企業の行動原理やそれを踏まえて取るべき活動を理解すること |
| 対象 | 今年度事業の採択校に対し実施した大学等インタビュー(B) [※] のプログラムと連携している企業・関連団体 |
| 実施時期 | 1~2月 |

※本書の3-2章を参照

調査対象の選定方法

7つの選定基準と、設置区分や地域等のバランスを鑑み、インタビューするプログラムを選定しました。該当プログラムと連携している企業・関連団体へインタビュー実施を打診しました。

選定基準の概要

選定基準の詳細(大学等アンケートより把握)

自立・自走に向けた
運営ができている
プログラム

学校全体の中期目標・計画等に位置づけており、KPIを設定している

次年度以降も継続的に実施見込みがある

外部資金を活用している

大学上層部が関与するリカレント専門部署を設置している

企業等としっかり連携している

企業等としっかり連携
できており、企業から
社員を派遣してもらっ
ているプログラム

連携している企業等からインタビューやアンケートを通じニーズ把握をしている/
事業実施委員会で意見を吸い上げた

プログラムに企業派遣している社員がいる

対象企業・関連団体

| | 企業・関連団体名 | 連携大学名 | 地域 | 設置区分 | 区分 | プログラム名 | メニュー※ |
|---|--------------------|--------|-----|------|----|-----------------------------------|-------|
| 1 | 社会福祉法人昭徳会 | 日本福祉大学 | 愛知県 | 私立 | 大学 | 日本福祉大学大学院「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」 | C |
| 2 | シスメックス株式会社 | 大阪大学 | 大阪府 | 国立 | 大学 | MMDS 高度AI人材育成プログラム | C |
| 3 | メディイカル・ケア・サービス株式会社 | 神戸大学 | 兵庫県 | 国立 | 大学 | 地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援Dxに関するリカレント教育 | D |
| 4 | 株式会社ビーワゴン | 九州産業大学 | 福岡県 | 私立 | 大学 | 次世代観光マネジメントリーダー育成プログラム | B |

※今年度事業の実施内容

A. デジタル・グリーン分野リスキルプログラムの開発・実施

主に就業者が対象。DX分野に強い企業等と連携し、応用的なデジタル・グリーン分野の能力を育成し就業者のキャリアアップや成長分野への労働移動に繋げる

B. 重要分野のプログラムの開発・実施(リテラシー又はリスキル)

主に就業者・失業者・非正規雇用労働者が対象。各業界と連携し就職・転職に必要な基礎的又は応用的な重要分野の能力を取得しキャリアアップにつなげる

C. 各分野のエキスパート人材育成に向けたプログラムの開発・実施

大学院レベルの知見を活用した課題解決を通じ、各分野のハイレベル人材を育成し、イノベーション等に繋げるため、短期間(半年程度)のリカレントプログラムを開発・実施する。

D. リカレント教育モデルの構築による大学院教育改革支援

民間企業等との「組織」連携のもと、大学院のリカレント教育に係る組織内改革(リカレントをディプロマ・ポリシーに追加、恒常的な教育実施体制の構築等)や、養成する人材像やスキルセットを明確化したオーダーメイド型のリカレント教育学位プログラムの構築(短期間プログラムのパイロット実施含む)に向けた支援を実施する

実施結果サマリ

インタビューした企業等では、リカレント教育推進に向けた工夫として、従業員がリカレントプログラムを積極的に受けるような仕組み(受講料負担・スケジュールの確保)を整えています。

| | ①社会福祉法人昭徳会 | ②シスメックス株式会社 | ③メディカル・ケア・サービス株式会社 | ④株式会社ビーワゴン |
|-----------------|---|---|--|---|
| 連携の効果・メリット | <ul style="list-style-type: none"> 日本福祉大学、提供社会福祉法人のそれぞれの特徴や強み、教育機関としての水準・知見を同時に学ぶことができた | <ul style="list-style-type: none"> 自社で提供できない教育を経験値の高い専門家から提供してもらえる | <ul style="list-style-type: none"> 大学が目指す姿を理解する機会となった | <ul style="list-style-type: none"> 本プログラムは幅広い層にアプローチしているため、これまでとは異なる企業や人材が参加し、企業に閉じない受講者間のネットワークが形成された |
| 連携の課題 | <ul style="list-style-type: none"> 受講対象者(ターゲット)の焦点化、勤務時間の調整が難しい | <ul style="list-style-type: none"> 各従業員の知識・能力とプログラムのレベルを合わせていく必要がある | - | <ul style="list-style-type: none"> 受講者が業務現場でプログラム受講の効果を発揮できたのか等、履修後の追跡が必要である |
| 大学への期待 | <ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワーク視点で、福祉現場リーダーが獲得すべき資質の標準化とキャリアパス体制の構築が重要であると考えている | <ul style="list-style-type: none"> 既存のeラーニングに、ショートバージョンのトライアル等の工夫があると良い 講演会では、講師のこれまでの実績一覧等があると良い | <ul style="list-style-type: none"> 大学の狙いと会社の狙い(介護現場の課題に対しすべきこと、オペレーター事業者として考えていること)と一致する部分があれば、次年度以降のプログラムにも協力できると考えている | <ul style="list-style-type: none"> 本プログラムに関する中長期的な構想の策定、行政や企業等との連携強化を行い、本プログラムが九州で観光業を行う上で受講すべき講座であると認識されるようになることを期待している |
| リカレント教育推進に向けた工夫 | <ul style="list-style-type: none"> 資格取得の促進のため、資格取得セミナーの開催、資格取得助成金(26種類:3万円~10万円)の支給、職務上必要な/一定以上の役職者の資格要件の明確化(82種類:4分野)を行っている | <ul style="list-style-type: none"> 人事部門主導の人材育成とは別に、本プログラムは研究開発部門主導ではあるが、勤務時間の配慮等受講しやすい環境を整えている | <ul style="list-style-type: none"> 本プログラムに閉じず、会社側でアナウンスしている研修は、全て受講料全学支援・受講時間を勤務扱いの対象にしているが、一般的に公開されている研修で本人が参加希望している研修への支援は、事業所がそれぞれ決定する | <ul style="list-style-type: none"> 従業員がリカレント教育プログラムを受講する際には、他業務とのスケジュール調整や、必要に応じて金銭的な補助を実施している |

連携事例①社会福祉法人昭徳会

| 連携大学 | 日本福祉大学 | 連携分野 | 従業員派遣 | 広報周知 | | プログラム共同開発 | | 資金提供 | | その他 | |
|---|---|------|-------|------|--|-----------|--|------|--|-----|--|
| 連携内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・「障害児支援スペシャリスト養成プログラム(基礎編)」及び「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」の事業実施委員会に従業員が各1名参加、5名が「福祉現場とつくるリーダー育成プログラム」に受講者として参加している ・受講者の選定は、法人17拠点に募集要項を配布し、将来リーダーとして上の役職を目指していける人、人材育成を適切にできると期待する職員を推薦してもらった | | | | | | | | | | |
| 連携の契機 | <ul style="list-style-type: none"> ・昭徳会は日本福祉大学の卒業生が多く就職しているグループ法人のため、卒業生の学び直しの機会を提供したいと考えたことから連携するに至った | | | | | | | | | | |
| 連携の効果・メリット | <ul style="list-style-type: none"> ・日本福祉大学、提携社会福祉法人のそれぞれの特徴や強み、教育機関としての水準・知見を同時に学ぶことができた ・プログラムに参加した従業員からはスーパービジョン※によって新しい支援の方法を学んだと感想があった。社会福祉現場は人の出入りが激しく落ち着いた教育が円滑に実施できないことを再認識できた | | | | | | | | | | |
| 連携の課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・日本福祉大学、提携社会福祉法人のそれぞれの特徴や強み、教育機関としての水準・知見を同時に学ぶことができた ・各提携社会福祉法人でリーダーの概念が異なるため、受講対象者(ターゲット)の焦点化が難しい ・プログラムの日時が指定されているので勤務時間の調整が難しい | | | | | | | | | | |
| 大学への期待 | <ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルワーク視点で、福祉現場リーダーが獲得すべき資質の標準化とキャリアパス体制の構築が重要であると考えている。日本福祉大学は全国で比較的規模の大きい14の提携社会福祉法人と提携しているため、他法人の実情を知ることができる。そのため、多くの社会福祉法人と連携することで、はじめてのリーダーに必要な構成要素が何かを議論し作り上げられることは有意義だと考えている。引き続き連携していきたい | | | | | | | | | | |
| リカレント教育推進に向けた工夫 | <ul style="list-style-type: none"> ・資格取得の促進のため、資格取得セミナー(社会福祉士・介護福祉士・介護支援専門員)の開催、資格取得助成金(26種類:3万円~10万円)の支給、職務上必要な免許・資格(82種類:4分野)/一定以上の役職者の資格要件の明確化(免許・資格26種類から分野毎に指定)を行っている ・本事業の参加について、オンデマンド以外は勤務時間を含め、受講料は全額昭徳会が負担している ・2年前にキャリアパス制度を作り、指定する免許・資格を取ると届出を出してもらい助成金を交付している。届出自体が多くなっているので、制度の認知は進んでいると思う | | | | | | | | | | |
| <p><企業概要></p> <p>本社所在地: 愛知県名古屋市</p> <p>業種: 福祉・介護事業</p> <p>従業員数: 830人(2024年2月1日時点)</p> <p>事業内容: 保育所・児童養護施設・障がい児入所施設・障がい者支援施設・特別養護老人ホーム等の運営</p> | | | | | | | | | | | |

※介護業界で働き始めたばかりの従業員や、異動したばかりで新しい部署の仕事内容を理解できていない従業員が、事業所の管理者や施設の責任者から指導・教育をしてもらうこと

連携事例②株式会社シスメックス

| 連携大学 | 大阪大学 | 連携分野 | 従業員派遣 | 広報周知 | プログラム共同開発 | 資金提供 | | その他 | |
|---|---|------|-------|------|-----------|------|--|-----|--|
| 連携内容 | <ul style="list-style-type: none"> 大阪大学が提供するリカレント教育プログラムを従業員が受講している。通常のリカレント講座に加え、社内のデジタル人材養成で連携しており、オーダーメイド型のプログラムを受講 複層の連携(共同研究・人材育成・技術交流等)を目的とした包括連携契約のもとで連携しており、本プログラムとは別に、大阪大学大学院の学生研究員のインターン受入等も実施している | | | | | | | | |
| 連携の契機 | <ul style="list-style-type: none"> これまでも大阪大学とは共同研究等の連携実績があったが、デジタル化の進展により、データサイエンス技術を活用したヘルスケア分野での新たな技術獲得ニーズが高まったことが連携の契機 本プログラムは、大阪大学との包括連携契約の取組の一環で実施しているものであり、従業員のデータサイエンス分野のナレッジの底上げ、現場のリード人材育成を目的としている | | | | | | | | |
| 連携の効果・メリット | <ul style="list-style-type: none"> 大阪大学が提供するプログラムのラインアップが豊富なため、個人のレベルや興味に応じて取捨選択ができること、経験値の高い専門家の講義が受講でき、自社では提供できない教育を享受できている 民間企業が提供しているオンライン研修等では実践機会が少ないが、本プログラムを通し、オーダーメイド型で実践の機会を得られているところに会社として魅力を感じている | | | | | | | | |
| 連携の課題 | <ul style="list-style-type: none"> 各従業員の知識・能力とプログラムのレベルを合わせていくことが課題。特に、オーダーメイド型の講座に当たっては、受講者を選抜し、事前に目標達成に向けたメンタリングをしておき、会社として効果的な学習成果が得られるように取り組んでいきたい | | | | | | | | |
| 大学への期待 | <ul style="list-style-type: none"> 学習成果がより得られるように、例えば、既存のeラーニングにショートバージョンを追加したり、講師のこれまでの実績一覧等があると効果的な学習に繋がる | | | | | | | | |
| リカレント教育推進に向けた工夫 | <ul style="list-style-type: none"> 全社的にAIの活用等の人材育成に力を入れており、やる気のある従業員にリカレントに取り組んでもらい、企業価値の向上に繋げたい。その一環として本プログラムも位置づけている 人事部門主導の人材育成とは別に、本プログラムは研究開発部門主導ではあるが、勤務時間の配慮等受講しやすい環境を整えている オーダーメイド型のプログラムの受講に当たっては、受講者を社内で選定している。また、必要に応じて事前に上級者がメンタリングし、目標達成に向けて伴走することで、効果的なアウトプットを出せるように工夫している | | | | | | | | |
| <p><企業概要></p> <p>本社所在地: 兵庫県神戸市</p> <p>業種: 電気機器</p> <p>従業員数: 3148人(2023年3月31日時点)</p> <p>事業内容: 臨床検査機器、検査用試薬ならびに関連ソフトウェア等の開発・製造・販売・輸出入</p> | | | | | | | | | |

連携事例③メディカル・ケア・サービス株式会社

| 連携大学 | 神戸大学 | 連携分野 | 従業員派遣 | 広報周知 | プログラム共同開発 | 資金提供 | その他 |
|--|--|------|-------|------|-----------|------|-----|
| 連携内容 | <ul style="list-style-type: none"> 大学の事務方から参加協力をいただいたことがきっかけで、本プログラムに事業実施委員1名、受講者(社員)2名を派遣している(大学と企業間の繋がりは従前から有) 受講者は、学部を4年で卒業した若い社員のうち、修士課程に進学希望があり、現場の本部長から推薦があった介護現場で働く従業員(大卒2-3年目)を選定した | | | | | | |
| 連携の契機 | <ul style="list-style-type: none"> 学研グループとして、社会人へのリカレント事業を計画していたことや、本プログラムと共通する部分があったため、今回連携を決めた 具体的には、介護現場で実務上のデータ(利用者の状態、生体データ等)、裏側で蓄積されているデータ(生活記録や介護職のデータ等)は活用されていなかった。そのようなデータ活用が企業の課題となっており、使えるデータの選定、活用方法を考える必要があった。また、現場職員にはデータに関する知見がなかったため、そこへの教育も実施する目的で本プログラムに参加した | | | | | | |
| 連携の効果・メリット | <ul style="list-style-type: none"> 本件の目的や意義を理解すると同時に、大学が目指す姿を理解する機会となった 介護職は勉強の習慣が少ない人が多いため、通常と異なる環境での学習機会を得てどのような効果があるか知る機会にしたいと考えている | | | | | | |
| 大学への期待 | <ul style="list-style-type: none"> 大学の狙いと会社の狙い(介護現場の課題に対しすべきこと、オペレーター事業者として考えていること)とで一致する部分があれば、次年度以降のプログラムにも協力できると考えている | | | | | | |
| リカレント教育推進に向けた工夫 | <ul style="list-style-type: none"> 本プログラムに閉じず、会社側でアナウンスしている研修は、全て受講料全学支援・受講時間を勤務扱いの対象にしているが、一般的に公開されている研修で本人が参加希望している研修への支援は、事業所がそれぞれ決定する。個人にしか効果が発揮されない研修は個人負担、チームへの貢献がありそうな研修は会社負担という判断軸である 社内では、研修講義やオンデマンド研修が多く、勤務内にそれぞれの事業所で必要な研修を受講しているため、研修は仕事の一部という認識が社員に広く伝わっていると思う | | | | | | |
| <p><企業概要></p> <p>本社所在地: 埼玉県さいたま市</p> <p>業種: 老人福祉・介護事業</p> <p>従業員数: 6900人(2023年9月末時点)</p> <p>事業内容: グループホーム・小規模多機能型居宅介護短期、介護付き有料老人ホームの運営</p> | | | | | | | |

連携事例④株式会社ビーワゴン

| 連携大学 | 九州産業大学 | 連携分野 | 従業員派遣 | 広報周知 | | プログラム共同開発 | | 資金提供 | | その他 | |
|-----------------|---|------|-------|------|--|-----------|--|------|--|-----|--|
| 連携内容 | <ul style="list-style-type: none"> 代表取締役が、事業実施委員会の委員を務める。事業実施委員会では、効果的なリカレント教育プログラムの開発への助言等を実施している。また、「DMOの役割と機能」、「観光マーケティング」等の講義を担当している 加えて、自社の従業員を本プログラムに受講者として派遣している | | | | | | | | | | |
| 連携の契機 | <ul style="list-style-type: none"> 福岡県における観光人材のリスクリングプログラムにて、講師として地域課題解決のプロジェクトを3年間設計していた中で、観光分野の人材不足・教育機会の欠如という課題を実感しており、その突破口として、大学と連携することで、多様な組織、観光人材へのアプローチが可能となり、観光人材教育の底上げが狙えるのではないかと考えたことが契機 | | | | | | | | | | |
| 連携の効果・メリット | <ul style="list-style-type: none"> 福岡県のリスクリングプログラムは、受講する人材の職種の幅が狭いが、本プログラムは幅広い層にアプローチしているためこれまでとは異なる企業や人材が受講でき、受講者間のネットワークが形成される等、観光人材育成に寄与できていること | | | | | | | | | | |
| 連携の課題 | <ul style="list-style-type: none"> 大学と連携する上での課題は生じていない。本プログラムの課題としては、受講者がプログラム受講の効果を発揮できているのか等、履修後の追跡が必要である点であり、大学と連携して本プログラムの付加価値を高めていきたい | | | | | | | | | | |
| 大学への期待 | <ul style="list-style-type: none"> 本プログラムに関する中長期的な構想の策定を行い、行政、九州観光機構(広域連携DMO)、九州の代表的な企業等と連携を強化していき、本プログラムが九州で観光業を行う上で受講しておくべき講座であると認識されるようになることを期待している そのためにも、本プログラムのバージョンアップ(現在のプログラムに加えて中上級の有料プログラムの開発)にも期待している | | | | | | | | | | |
| リカレント教育推進に向けた工夫 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員がリカレント教育プログラムを受講する際には、他業務とのスケジュール調整や、必要に応じて金銭的な補助を実施している | | | | | | | | | | |
| <企業概要> | | | | | | | | | | | |
| 本社所在地: | 福岡県福岡市 | | | | | | | | | | |
| 業種: | サービス業 | | | | | | | | | | |
| 従業員数: | 3人(2024年3月時点) | | | | | | | | | | |
| 事業内容: | 観光まちづくり支援、観光人材育成 | | | | | | | | | | |

(参考) インタビュー項目

| テーマ | インタビュー項目 |
|--------------------|---|
| (A)連携内容 | 大学等と、リカレント教育プログラムでどのような連携をしているか ①従業員派遣 ②広報・周知活動 ③プログラムの共同開発 ④資金提供(会費等も含む) |
| (B)連携経緯 | 大学等と連携するに至った狙いや問題意識は何か |
| (C)連携の効果・メリット | 大学等との連携を通じて得られた効果やメリットは何か |
| (D)連携を進める上で生じた課題 | 大学等との連携を通じて生じた課題は何か |
| (E)大学等への期待 | (D)について、大学等に今後期待するアクションは何か |
| (F)リカレント教育推進に向けた工夫 | リカレント教育推進に向けて、社内ではどのような工夫(社員への受講料支援、勤務時間短縮等)を実施しているか |

6

総括

【再掲】大学等向け調査のサマリ

大学等インタビューでは、大学等がリカレント教育を自走するためには、自学の強みを活かしたプログラムの提供や外部資金を得る仕組みの構築等が重要であることがわかりました。

| | | |
|---------|-----------------|---|
| 大学等向け調査 | 今年度事業大学等アンケート調査 | <ul style="list-style-type: none">リカレント教育に取り組んでいる期間が長いプログラムの方が、リカレント教育を学校全体の中期目標・計画等に位置づけ、リカレント部署を設置しているリカレント教育に取り組んだ年数が短い(5年未満)プログラムは、大学等の独自財源(学生の入学金、授業等)を頼りにしている傾向がある三大都市圏に所在する学校のプログラムでは、「自学以外」のチャンネル(SNSの広告等)から受講者が申し込んだ傾向が高く、その他地域のプログラムでは、「自学」のチャンネル(大学等のウェブサイト・SNS)から受講者が申し込む傾向がある事業期間終了後は、企業・団体等の研修として実施すると回答した採択校が約半数である(複数回答) |
| | 大学等インタビュー | <ul style="list-style-type: none">インタビューの結果、自立・自走に向けて好事例校が取り組んでいることとしては以下が挙げられる<ul style="list-style-type: none">①リカレント教育を中長期的目標・経営計画等に位置づけ、KPIに基づき推進している②自学の強みを活かしたプログラムを運営している③学外関係者と円滑にコミュニケーションできる教職員がいる④新たなターゲット層へ研修を提供している⑤全学的な組織体制の見直しを実施している⑥外部資金を得るための仕組みを構築している⑦企業・自治体と連携し、受講者確保、資金獲得に繋げている⑧企業に動機付けを与え、プログラムへの協力を得ている⑨コスト削減に向けて工夫している |

大学等のリカレント教育の自立・自走に向けた取組例

本事業の調査結果より、リカレント教育を自立・自走している大学等、自立・自走するために工夫している大学等は以下のような取組を行っています。

※詳細は「3-2. 大学等インタビュー」を参照

方針策定

- ①リカレント教育を中長期的目標・経営計画等に位置づけ、KPIに基づき推進している
 - ・リカレント教育を中長期的目標・経営計画等の1事業に位置づけている
 - ・一定数のプログラム開発数をKPIに設定し、プログラムを実施している

事業企画

- ②自学の強みを活かしたプログラムを運営している
 - ・産業界とのコンソーシアム、当事者と協働しながら実践的な教育を行ってきた実績等、自学の強みを活かしたプログラムを運営している
- ④新たなターゲット層へ研修を提供している
 - ・企業・自治体の研修プログラムに自学のプログラムを組み込む等、新たなターゲット層へ研修を提供している

運営体制

- ⑤全学的な組織体制の見直しを実施している
 - ・学長直下のリカレント教育推進室の設置、専門職と教員が集うプラットフォームの形成等、全学的な組織体制の見直しを実施している
- ③学外関係者と円滑にコミュニケーションできる教職員がいる
 - ・産業界のコミュニティに入り、企業回りに取り組める教職員がいる

財源確保

- ⑥外部資金を得るための仕組みを構築している
 - ・企業への団体割引適用、出前授業の提供等、外部資金を得るための仕組み・仕掛けがある
- ⑨コスト削減に向けて工夫している
 - ・昨年度の講義をYouTubeコンテンツにする等、人件費の削減を行っている

産学官連携

- ⑦企業・自治体と連携し、受講者確保、資金獲得に繋げている
 - ・企業と包括協定を締結する等、企業の課題解決に協力する取組を推進している
- ⑧企業に動機付けを与え、プログラムへの協力を得ている
 - ・プログラムへ参画する企業の位置づけを明確にすることで、参画の動機付けを与えている

リカレント教育を自立・自走するために必要なこと

本事業の調査結果を踏まえると、大学等のリカレント教育の自立・自走に向けては、運営の基盤となる「方針策定」「運営体制」「財源確保」、より推進するための「事業企画」「産学官連携」の5領域を中心に創意工夫、継続的な検証・改善が必要となります。

リカレント教育を推進するためのドライバー

事業企画

学内のリソース
活用

学外のニーズ
把握

プログラム間の
連携

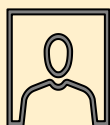
プログラムの
アップデート

産学官連携

継続的な
連携体制の構築

共同研究・
共同開発

大学等のリカレント教育の自立・自走



受講者

- ✓ リカレント教育プログラムの受講
- ✓ 外部の価値観やニーズの共有
- ✓ 教育機会に対するフィードバック等



大学等

- ✓ 個々人のニーズに応じたリカレント教育

- ✓ プログラム作成/実施への協力
- ✓ 受講者の継続的な派遣
- ✓ 実務家教員の継続的な派遣等



企業・関連
団体等

- ✓ 密な相互連携

リカレント教育を持続的に運営するための基盤

方針策定

中長期目標・経営計画への反映

KPIの設定・推進

運営体制

運営コアチームの組成

インセンティブの設置

財源確保

受講料徴収

外部資金の調達

学内資金の活用

(参考) セルフチェックリストの活用

本事業では、リカレント教育の持続可能な運営に向けたガイドライン※の参考資料としてセルフチェックリストを作成しました。セルフチェックリストは、前項の5領域の観点で大学等におけるプログラムの自立・自走に向けたスキームの確立度合いを「成熟度」として基準を設定しています。自学のリカレント教育の「成熟度」を自己診断でき、「成熟度」のレベルに応じた推奨事項、事例を確認することができます。

大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン
 ○添資料：リカレント教育の持続可能な運営モデルの実現に向けたセルフチェックリスト

大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン（以下、ガイドライン）を有効に活用するための補助ツールとして、「リカレント教育の持続可能な運営モデルの実現に向けたセルフチェックリスト（以下、セルフチェックリスト）」を紹介する。自校のリカレント教育取組状況を客観的に把握したい方、本章のどこから読み進めたいかわからない方などは、ぜひセルフチェックリストを活用していただきたい。

セルフチェックリストは、大学等におけるリカレント教育プログラムの自立・自走に向けたスキームの確立度合いを成熟度として基準を設定。自律・自走として目指す状態を明らかにし、そのステップを可視化しているもの。リカレント教育を持続的に運営するための基盤である「方針策定」「運営体制」「財務確保」、リカレント教育の発展・高度化のドライバーである「事業企画」「産学官連携」の5領域の観点で、リカレント教育プログラムを推進している大学等の組織の成熟度を「立上げ期」「成長期」「成熟期」の3段階に分けている。領域とレベル（段階）の定義は以下の図の通り。

| 領域の定義 | レベルの定義 |
|---|-------------------------------------|
| 方針策定 大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されており、それに基づきプログラムが実施されているか | 1. 立上げ期 運営方法が場当たり的で無秩序な状態 |
| 事業企画 学内でのリソース・ニーズを踏まえたプログラム開発を行い、短期プログラムの実現に留まらず、プログラムをアップデートしているか | 2. 成長期 運営の基本が確立されている状態 |
| 財務確保 継続的に外部資金を確保するスキームを構築しているか | 3. 成熟期 継続的な改善、発展を続けている状態 |
| 運営体制 全学としてリカレント教育を推進する体制を整備しているか | |
| 産学官連携 企業、自治体、関連団体・経済団体等と継続的に連携し、単年度プログラムに留まらず幅広い新たな産学官連携メニューを開発しているか | |

セルフチェックリストを活用することで、それぞれ以下の観点で現状を把握することができます。

- 「方針策定」：大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されており、それに基づきプログラムが運営されているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「事業企画」：学内でのリソース・学外のニーズを踏まえたプログラム開発を行っているか、短期プログラムの実施に留まらず、プログラムをアップデートしているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「財務確保」：継続的に外部資金を確保するスキームを構築しているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「運営体制」：参画に係る明確なインセンティブや内外的動機付けを与える等、リカレント教育を持続的に運営するために学内体制を整備しているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「産学官連携」：企業、自治体、関連団体・経済団体等と継続的に連携し、単年度プログラムに留まらず幅広い新たな企画・シナジーを生み出しているか、という観点で現状を把握することができる。

＜セルフチェックリストの使い方＞

① 各領域に設定されている3つのレベル（段階）の定義と自校の取組状況を照らし合わせ、それぞれのレベル（段階）を確認する。

※リカレント教育プログラムに一度も取り組んでいない大学等は、レベル（段階）がゼロ（定義なし）となる。まずはレベル1を目指していただきたい。

| 領域 | 1. 立上げ期 | 2. 成長期 | 3. 成熟期 | チェック欄 |
|-------|--|--|--|--|
| 方針策定 | 大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されており、それに基づきプログラムが運営されている。 | 大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されており、それに基づきプログラムが運営されている。 | 方針・中長期的目標・経営計画等の目標に実効性を果たせるために、測定可能で具体的な指標（KPI）が設定されており、それに基づきプログラムが運営されている。 | <input type="checkbox"/> 1. 立上げ期 <input type="checkbox"/> 2. 成長期 <input type="checkbox"/> 3. 成熟期 |
| 事業企画 | 学内の活用可能な成果、強み、リソースや、地域・企業・社会人等のニーズを踏まえ、単年度プログラムを開発している。 | 単年度のプログラムを、変化する地域・企業・社会人等のニーズを踏まえ、単年度プログラムを開発している。 | 短期プログラム等の実施によって得られた成果や課題を踏まえ、産修証明プログラムや正規課程の内容に反映している。 | <input type="checkbox"/> 1. 立上げ期 <input type="checkbox"/> 2. 成長期 <input type="checkbox"/> 3. 成熟期 |
| 財務確保 | 活用できる学内外の資金(学内資金、国・自治体の補助金、奨励料収入等)を活用しながら、単年度のプログラムを運営している。 | 活用できる学内外の資金(学内資金、国・自治体の補助金、奨励料収入等)を活用しながら、単年度のプログラムを中長期的に運営している。 | 学内資金や補助金に頼らず、継続的に外部資金を確保するスキームを整備する。ex. 企業ベンチャー・メイトプログラム提供し受講者を確保する、オンデマンドプログラムを受講できるプラットフォームを構築し受講料収入を継続的に得る。 | <input type="checkbox"/> 1. 立上げ期 <input type="checkbox"/> 2. 成長期 <input type="checkbox"/> 3. 成熟期 |
| 運営体制 | プログラムを安定して運営するため、運営コアチーム(リカレント担当部署等)を組成している。 | 運営コアチーム(リカレント担当部署等)や、授業を担当する教員など、プログラム運営の関係者に明確なインセンティブ、内発的動機付けを与えている。 | リカレント教育を全学で推進するため、組織統合・組織再編等を行っている。ex. 学内で重複した取組を行っていることと統合する、大学等と外部との窓口を統一的に管理する部署を構築する。 | <input type="checkbox"/> 1. 立上げ期 <input type="checkbox"/> 2. 成長期 <input type="checkbox"/> 3. 成熟期 |
| 産学官連携 | 企業、自治体、関連団体・経済団体等と連携し、単年度のプログラムを運営している。ex. 事業実施委員会への参加、外部講師として参画。 | 単年度に留まらず、複数年度にわたり企業、自治体、関連団体・経済団体等と連携し、プログラムを運営している。 | プログラムを運営するだけに留まらず、企業、自治体、関連団体・経済団体等と、共同研究・共同開発、新組織の設立等の試みを通じて、多角的にリカレント教育を実践している。 | <input type="checkbox"/> 1. 立上げ期 <input type="checkbox"/> 2. 成長期 <input type="checkbox"/> 3. 成熟期 |

※大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン（簡易版）

https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/manabinaoshi/mext_01260.html

PwC

169

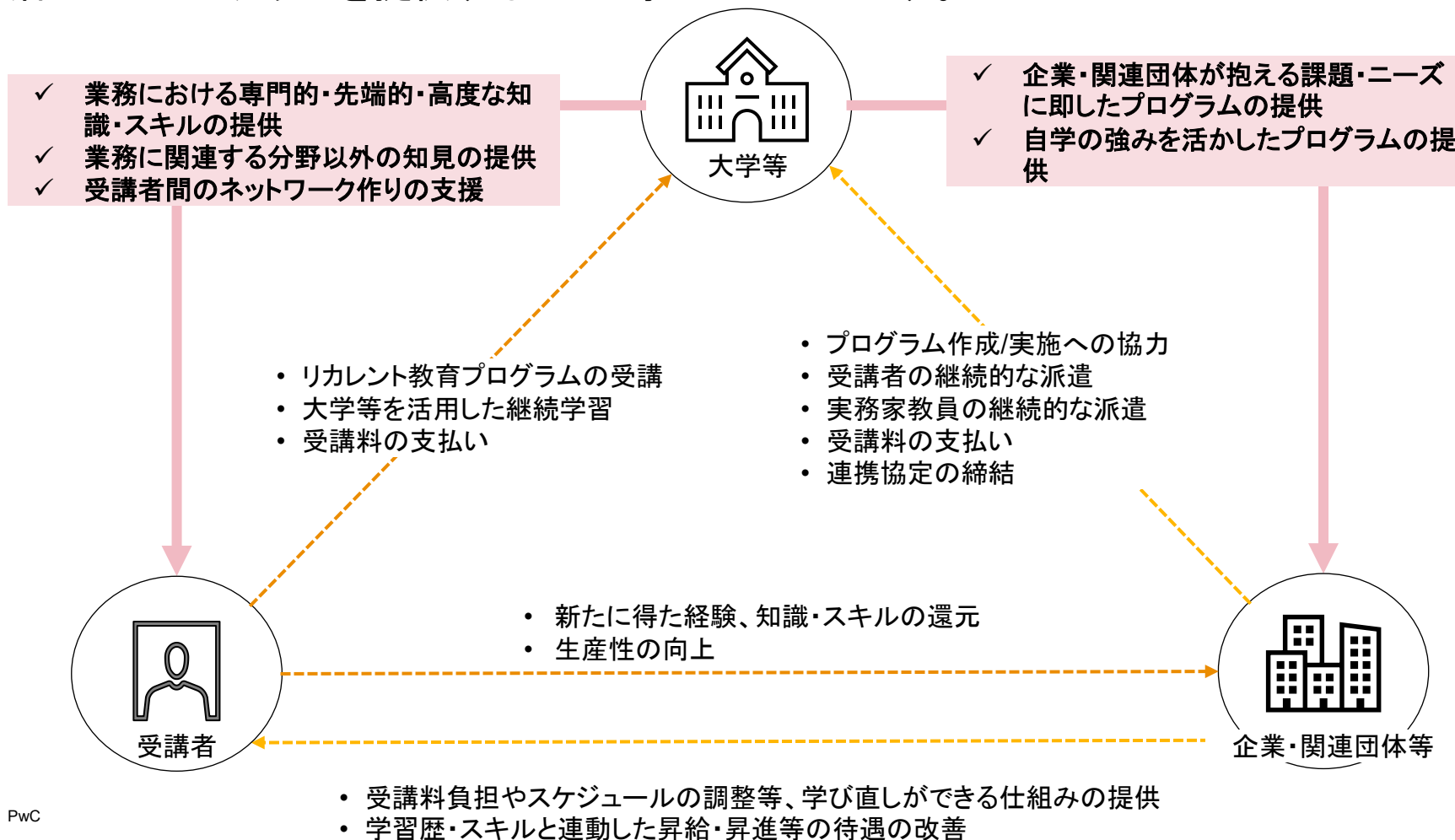
【再掲】受講者向け調査/企業・関連団体向け調査のサマリ

企業・関連団体は、自社で提供できない教育を、受講者は仕事等で取り組む業務における専門的な知識や業務以外の知見を大学等に求めています。

| | | |
|-------------|---------------|--|
| 受講者向け調査 | 受講者アセスメント | <ul style="list-style-type: none">• 大学等のリカレントプログラムに参加する層は、先行調査の結果と比較するとイノベーションを促進するためのデジタルに関する価値観、考え方を有している傾向がある• 大学等のリカレントプログラムを受講する層は、先行調査では3割ほどしかいない自律自走型(キャリア構築の自立心が強く自ら積極的にスキル開発に臨む傾向がある)が多く占めている。自律自走型とそれ以外を比較すると、自律自走型の方が、受講料が無料でなくとも、内容に関心を持てばプログラムを受講する傾向があり、大学等または民間企業で継続学習する予定であると回答した人の割合が高くなっている |
| 受講者向け調査 | 受講者アンケート | <ul style="list-style-type: none">• プログラム受講目的の主な目的としては、「現在の職場での処遇向上」を挙げた受講者が4割で、最も多かった• 受講者の継続学習の予定としては、「意向はあるが、方法は検討中」という回答が最も多く、約4割を占める。「大学等で継続学習する予定」の受講者は約1割に留まる• 大学等で継続学習予定である受講者は、民間企業で継続学習予定である受講者に比べ、「業務における専門的・先端的・高度な知識・スキルを得ること」、「業務に関連する分野以外の知見・視野を得ること」、「ネットワークづくりに関する支援の充実」、「受講料等が安く設定されている」ことを重視している傾向がある |
| 企業・関連団体向け調査 | 企業・関連団体インタビュー | <ul style="list-style-type: none">• 大学等と連携するメリットとして、自社で提供できない教育を提供してもらえることや、企業に閉じない受講者間のネットワークの形成が挙げられている• 大学等のリカレントプログラムに従業員を派遣している企業は、受講料負担・スケジュールの確保等の仕組みを整えている |

大学等に期待される役割とステークホルダーとの関わり

本事業の調査結果を踏まえると、今後、大学等は受講者から業務における専門的な知識、業務に関連する分野以外の知見、受講者間のネットワーク形成の支援を求められています。また、企業・関連団体からは、ニーズに即したプログラム、自学の強みを活かしたプログラムを提供することが求められています。



Appendix

(令和4年度事業作成)

「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」の更新

「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン」の概要※

はじめに

- 人生100年時代やデジタル社会の到来に伴い、急速に進む雇用の流動化等の社会変化の中で、我が国全体の生産性の向上に繋げていくためには、一人一人が学び、スキルを身に着け、リカレント教育の充実を図ることが重要になっています
- そのような中で、文部科学省は、大学等によるリカレント教育の実施を後押しするため、「大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン(詳細版)」を作成いたしました
- なお、本ガイドライン(簡易版)は、ガイドライン(詳細版)の要点を簡潔にまとめ、概観を把握いただく位置づけとして作成したものです

ガイドライン(詳細版)の目次

第1章 リカレント教育推進の背景

1. リカレント教育とは
2. リカレント教育が注目される背景
3. 日本におけるリカレント教育の現状

第2章 大学等がリカレント教育に取り組む意義

1. 大学等に期待される役割
2. 大学等がリカレント教育に取り組む意義・メリット
3. 大学等におけるリカレント教育の推進に向けた方向性

第3章 持続可能な運営モデルの構築に向けたポイント

- ✓ 企画・準備(Plan)、実施(Do)、評価(Check)、改善(Act)に係る課題と取り組みのポイント
⇒短期・中長期の双方の視点からPDCAを整理

ガイドライン(詳細版)の使い方

- ガイドライン(詳細版)では、リカレント教育の開発・運用に係る一連のプロセスに沿って課題や取組方針(取組のポイント)、事例等を整理しています
- 主な読み手は、リカレント教育の開発・運営に関わる大学関係者(理事・役員、教員、事務職員の皆様)を想定しています
- 読み方としては、リカレント教育講座の開設を検討する場合は、最初から順番に読み進めていくことで、一連の流れや留意点を理解することができます。また、運用改善にあたっては、その関連項目のみを参照する読み方も可能です
- ガイドライン(詳細版)の内容を踏まえ、社会ニーズに応じたリカレント教育の開発に向けた検討をお願いします

ガイドラインの更新

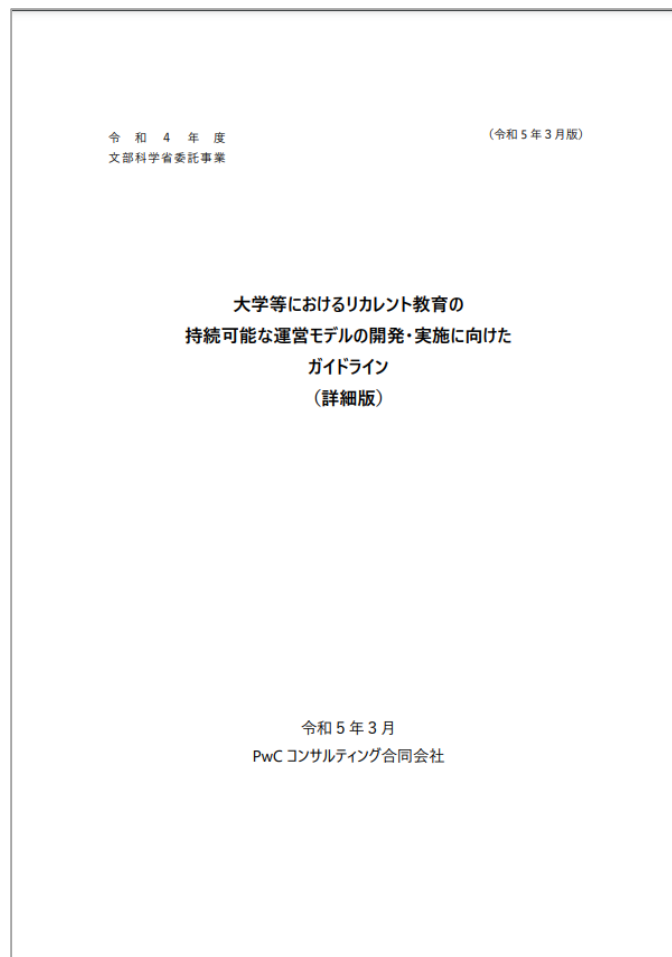
ガイドラインの更なる利用を促すために、過年度事業・本事業の伴走支援や調査分析から得た示唆を基に、セルフチェックリストの作成と事例の追加を行いました。

「リカレント教育の持続的運営のためのセルフチェックリスト」の作成

ガイドラインを参照する大学関係者が、自学のリカレント教育の持続的運営状況を把握し、今後取り組むべき事項や参考事例を確認できるよう、セルフチェック形式のリストを作成(ガイドラインの補助ツール)

事例の追加

今年度事業実施した大学等インタビューの取りまとめ結果を、好事例としてガイドラインに追加



【再掲】セルフチェックリストの活用

本事業では、リカレント教育の持続可能な運営に向けたガイドラインの参考資料としてセルフチェックリストを作成しました。大学等におけるプログラムの自立・自走に向けたスキームの確立度合いを「成熟度」として基準を設定し、各大学の「成熟度」のレベルに応じた推奨事項、事例を提示しています。

大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン
 ○添資料：リカレント教育の持続可能な運営モデルの実現に向けたセルフチェックリスト

大学等におけるリカレント教育の持続可能な運営モデルの開発・実施に向けたガイドライン（以下、ガイドライン）を有効に活用するための補助ツールとして、「リカレント教育の持続可能な運営モデルの実現に向けたセルフチェックリスト（以下、セルフチェックリスト）」を編纂する。各校のリカレント教育取組状況を客観的に把握したい方、本学のどこから始めようかというかわからない方などは、ぜひセルフチェックリストを活用していただきたい。

セルフチェックリストは、大学等におけるリカレント教育プログラムの自立・自走に向けたスキームの確立度合いを「成熟度」として基準を設定し、自立・自走として目指す状態を明らかにし、そのステップを可視化しているもの。リカレント教育を持続的に運営するための基盤である「方針策定」「運営体制」「財源確保」、リカレント教育の発展・高度化のドライバーである「事業企画」「産学官連携」の5領域の観点で、リカレント教育プログラムを推進している大学等の組織の成熟度を「立上げ期」「成長期」「成熟期」の3段階に分けている。領域とレベル（段階）の定義は以下の図の通り。

領域の定義

| | |
|-------|--|
| 方針策定 | 大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されており、それに基づきプログラムが運営されているか |
| 事業企画 | 学内外のリソース・ニーズを踏まえたプログラム開発を促している。短期プログラムの実施に留まらず、プログラムをアップデートしているか |
| 財源確保 | 継続的に外部資金を確保するスキームを構築しているか |
| 運営体制 | 企業としてリカレント教育を推進する体制を整備しているか |
| 産学官連携 | 企業、自治体、関連団体・経済団体等と継続的に連携し、単年度プログラムに留まらない新たな企画・シナジーを生み出しているか |

レベルの定義

| | |
|---------|-------------------|
| 1. 立上げ期 | 運営方法が場当たり的で無秩序な状態 |
| 2. 成長期 | 運営の基本が確立されている状態 |
| 3. 成熟期 | 継続的な改善、発展を続けている状態 |

例：

セルフチェックリストを活用することで、それぞれ以下の観点で現状を把握することができる。

- 「方針策定」：大学等として、リカレント教育に注力していく旨の方針・中長期目標・経営計画等が明確に示されており、それに基づきプログラムが運営されているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「事業企画」：学内外のリソース・学外のニーズを踏まえたプログラム開発を行っているか、短期プログラムの実施に留まらず、プログラムをアップデートしているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「財源確保」：継続的に外部資金を確保するスキームを構築しているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「運営体制」：参画に係る明確なインセンティブや内発的動機付けを与える等、リカレント教育を持続的に運営するために学内体制を整備しているか、という観点で現状を把握することができる。
- 「産学官連携」：企業、自治体、関連団体・経済団体等と継続的に連携し、単年度プログラムに留まらない新たな企画・シナジーを生み出しているか、という観点で現状を把握することができる。

＜セルフチェックリストの使い方＞

① 各領域に設定されている3つのレベル（段階）の定義と自校の取組状況を照らし合わせ、それぞれのレベル（段階）を確認する。
 ※リカレント教育プログラムに一度も取り組んでいない大学等は、レベル（段階）がゼロ（定義なし）となる。まずはレベル1を目指していただきたい。

| 領域 | 1. 立上げ期 | 2. 成長期 | 3. 成熟期 | チェック欄 |
|-------|--|--|--|--------------------------------|
| 方針策定 | 運営方法が場当たり的で無秩序な状態 | 運営の基本が確立されている状態 | 継続的な改善、発展を続けている状態 | □1. 立上げ期 □2. 成長期 □3. 成熟期 |
| 事業企画 | 学内の活用可能な成果、強み、リソースや、地域・企業・社会人等のニーズを踏まえ、単年度プログラムを開発している | 単年度のプログラムを、変化する地域・企業・社会人等のニーズ、単年度の課題を踏まえ更新し、単年度にわたり運営している | 短期プログラム等の実施によって得られた成果や課題を踏まえ、産学官連携プログラムや正課課程の内容に反映している | □1. 立上げ期 □2. 成長期 □3. 成熟期 |
| 財源確保 | 活用できる学内外の資金(学内資金、国・自治体の補助金、受講料収入等)を活用しながら、単年度のプログラムを運営している | 活用できる学内外の資金(学内資金、国・自治体の補助金、受講料収入等)を活用しながら、単年度のプログラムを中長期的に運営している | 学内資金や補助金に頼らず、継続的に外部資金を確保するスキームを整備している ex 企業へオーダーメイドプログラム提供し受講者を確保する、オンデマンドプログラムを推進し受講料収入を継続的に得る | □1. 立上げ期 □2. 成長期 □3. 成熟期 |
| 運営体制 | プログラムを安定して運営するため、運営コアチーム(リカレント担当部署等)を構成している | 運営コアチーム(リカレント担当部署)や、授業を担当する教員など、プログラム運営の関係者に明確なインセンティブ、内発的動機付けを与えている | リカレント教育を全学で推進するため、組織統合・組織再編等を行っている ex 学内で産学官連携を行っていることと統合する、大学等と外部との窓口を統一的に管理する部署を構築する | □1. 立上げ期 □2. 成長期 □3. 成熟期 |
| 産学官連携 | 企業、自治体、関連団体・経済団体等と連携し、単年度のプログラムを運営している ex 事業推進委員会への参加、外部講師として参画 | 単年度に留まらず、複数年度にわたり企業、自治体、関連団体・経済団体等と連携し、プログラムを運営している | プログラムを運営するだけでなく、企業、自治体、関連団体・経済団体等と、共同研究・共同開発、新組織の設立等の試みを通じ、多角的にリカレント教育を実現している | □1. 立上げ期 □2. 成長期 □3. 成熟期 |

(参考)事例の追加

※掲載箇所および担当部署、お問合せ先についてはガイドライン(詳細版)の巻末をご確認ください

以下のプログラムの事例を、今年度事業のインタビューを踏まえ追加しました。

| 大学名(五十音順) | プログラム名 |
|-----------|--|
| 大阪大学 | MMDS 高度AI人材育成プログラム |
| 岡山大学 | デジタルヘルス人材育成プログラム |
| 小樽商科大学 | DX時代の次世代介護ミドルマネジャー育成プログラム |
| 関西学院大学 | 【DX×AI】アプリの開発・活用による課題解決スキル向上プログラム |
| 九州工業大学 | 産業と教育のデジタルトランスフォーメーション化の支援に関する教育プログラム |
| 神戸大学 | <ul style="list-style-type: none">• Society 5.0と地方創生を加速させる次世代DXリーダー育成プログラム• 地域共生社会の牽引人材を育成する重層支援Dxに関するリカレント教育 |
| 筑波大学 | 協働大学院方式を基盤としたリカレント学際教育による高度専門人材育成推進プログラム |
| 日本福祉大学 | 福祉現場とつくるリーダー育成プログラム |
| 早稲田大学 | 定着率の高い就職・転職を支援するDX人材育成プログラム |

Appendix

昨年度事業
大学等アンケート調査

昨年度事業大学等アンケートの概要

令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」における実施プログラムについて、実施状況や事業成果のとりまとめ、また優良事例や効果的な講座内容・今後の取組等の収集のために、修了6カ月後にフォローアップ調査を行いました。

| | |
|------|--|
| 目的 | 令和3年度「DX等成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業」における実施プログラムについて、実施状況や事業成果のとりまとめ、また優良事例や効果的な講座内容・今後の取組等の収集のため |
| 対象 | 令和3年度事業すべての採択機関(計48機関・57プログラム) |
| 実施方法 | メールによる調査票の(Excel形式)の配布・回収 |
| 回収期間 | 2023年10月～2024年1月頃 |
| 回収率 | 100% (プログラム毎の回答、計57件) |

プログラムの基本的な情報 1/2

修了率と就職率が過年度事業のプログラムの実績を少し下回っていますが、申込倍率、定員充足率、就職・就業率は極めて高いです。

| | N数 | A.申込倍率の 平均値 | B.定員充足率 の平均値 | C.修了率の 平均値 | D.就職・就業 率の平均値 | E.転職・起業率 の平均値 | F.就職率 の平均値 |
|-------------------|----|----------------|-----------------|---------------|------------------|------------------|---------------|
| 本調査 | 57 | 168.3% | 96.7% | 72.1% | 92.0% | 2.8% | 32.2% |
| (参考)過年度 事業※の調査 | 63 | 116.4% | 78.9% | 79.9% | 77.6% | - | 38.2% |

<算出方法>

A. 【応募人数】/【定員数】

B. 【正規受講者】/【定員数】

C. 【修了者数】/【正規受講者】

D. 【就職、内定、起業、転職を理由とした未修了者数＋在職者数】/【修了者数(正規雇用労働者、非正規雇用労働者、失業者)＋就職、内定、起業、転職を理由とした未修了者数(正規雇用労働者、非正規雇用労働者、失業者)】

E. 【プログラム修了6カ月の間に起業または転職した正規雇用労働者】/【正規雇用労働者の修了者】

F. 【プログラム修了6カ月の間に就職、内定、起業した者＋就職、内定、起業を理由とした未修了者数】/【修了者数(非正規雇用労働者、失業者)＋就職、転職、起業を理由とした未修了者数(非正規雇用労働者、失業者)】

※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」の修了後フォローアップ調査(回答期間:2022年3月～6月頃)

プログラムの基本的な情報 2/2

私立のプログラムの方が申込倍率、就職率が全体的に高い傾向があります。一方、修了率は国立のプログラムの方が高いです。

コース別に見ると、Ⅰコースは転職・起業率、Ⅱコースは申込倍率、Ⅲ(リスキル)は就職率が高い傾向があります。

【設置形態別】

| 設置形態 | N数 | A.申込倍率の 平均値 | B.定員充足率の 平均値 | C.修了率の 平均値 | D.就職・就業率の 平均値 | E.転職・起業率の 平均値 | F.就職率 の平均値 |
|------|----|----------------|-----------------|---------------|------------------|------------------|---------------|
| 国立 | 23 | 126.8% | 91.3% | 79.0% | 89.4% | 2.9% | 28.1% |
| 公立 | 7 | 102.4% | 97.6% | 71.2% | 95.2% | 2.8% | 18.4% |
| 私立 | 27 | 210.9% | 100.2% | 68.0% | 93.1% | 2.7% | 39.9% |

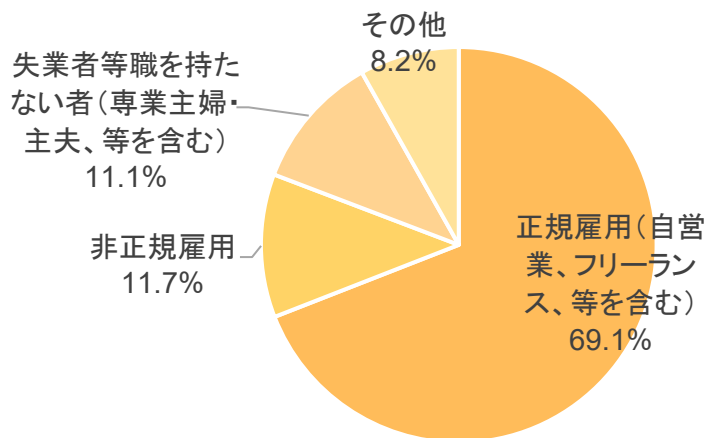
【コース別】

| コース | N数 | A.申込倍率の 平均値 | B.定員充足率の 平均値 | C.修了率の 平均値 | D.就職・就業率の 平均値 | E.転職・起業率の 平均値 | F.就職率 の平均値 |
|--------|----|----------------|-----------------|---------------|------------------|------------------|---------------|
| Ⅰ | 16 | 111.8% | 84.4% | 61.9% | 76.2% | 13.5% | 35.1% |
| Ⅱ | 21 | 260.0% | 109.2% | 77.1% | 98.1% | 1.3% | 12.1% |
| Ⅲリテラシー | 8 | 92.9% | 87.5% | 74.0% | 91.8% | 1.9% | 28.1% |
| Ⅲリスキル | 12 | 107.0% | 97.1% | 74.2% | 95.4% | 0.7% | 40.0% |

受講者/修了者の就業状況

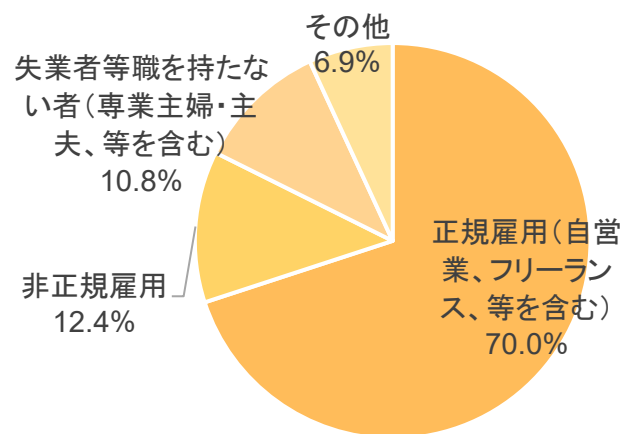
受講者、修了者ともに正規雇用者が7割を占めています。

Q4. 正規受講者について、受講前の就業状況を教えてください



(合計人数1791)

Q7. 修了者数について、受講前の就業状況を教えてください

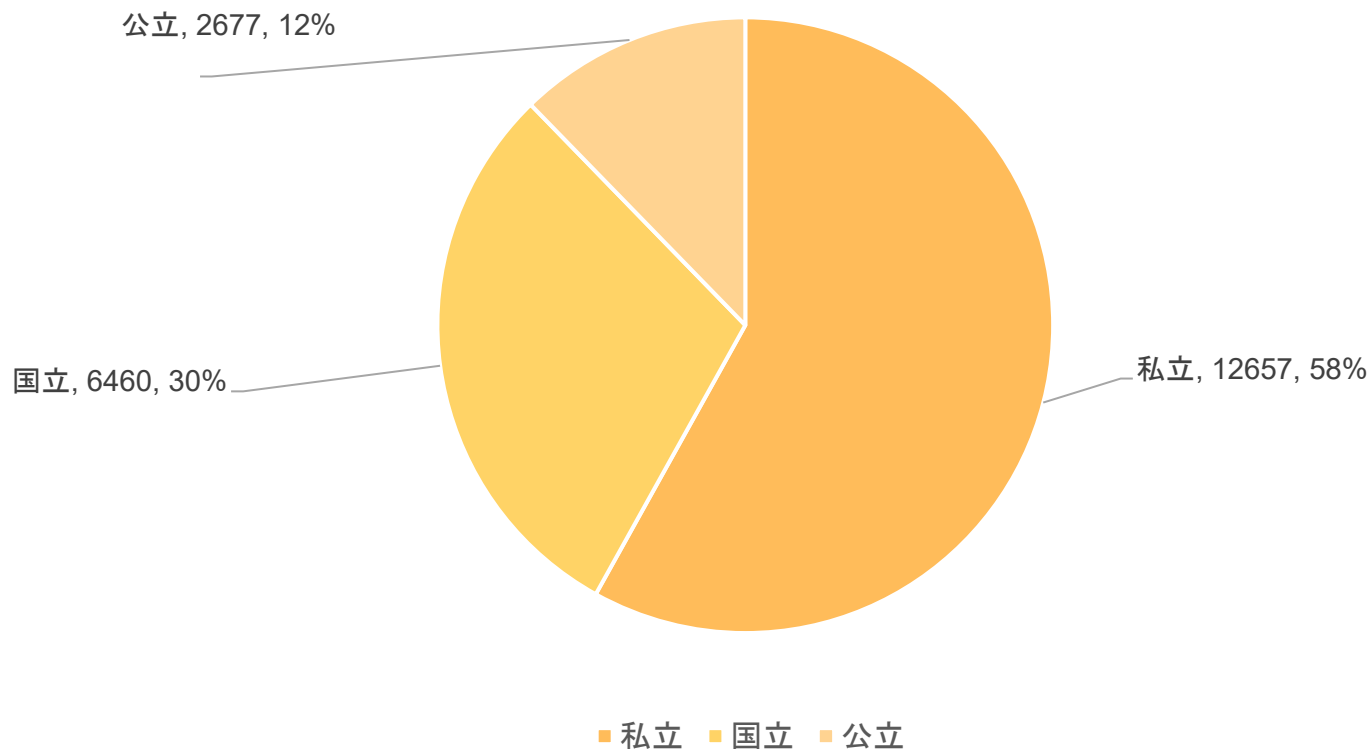


(合計人数1292)

部分受講者の内訳

本事業のプログラムに参加した部分受講者数の内訳を見ると、私立校が提供しているプログラムの受講者が全体の約6割を占めています。

Q5. 部分受講者数を教えてください



部分受講者の受け入れ規模

部分受講者数を規模別に見ると、300名以上規模で受け入れているプログラムの半数以上が私立のプログラムです。

【部分受講者の受け入れ規模(Q5)】

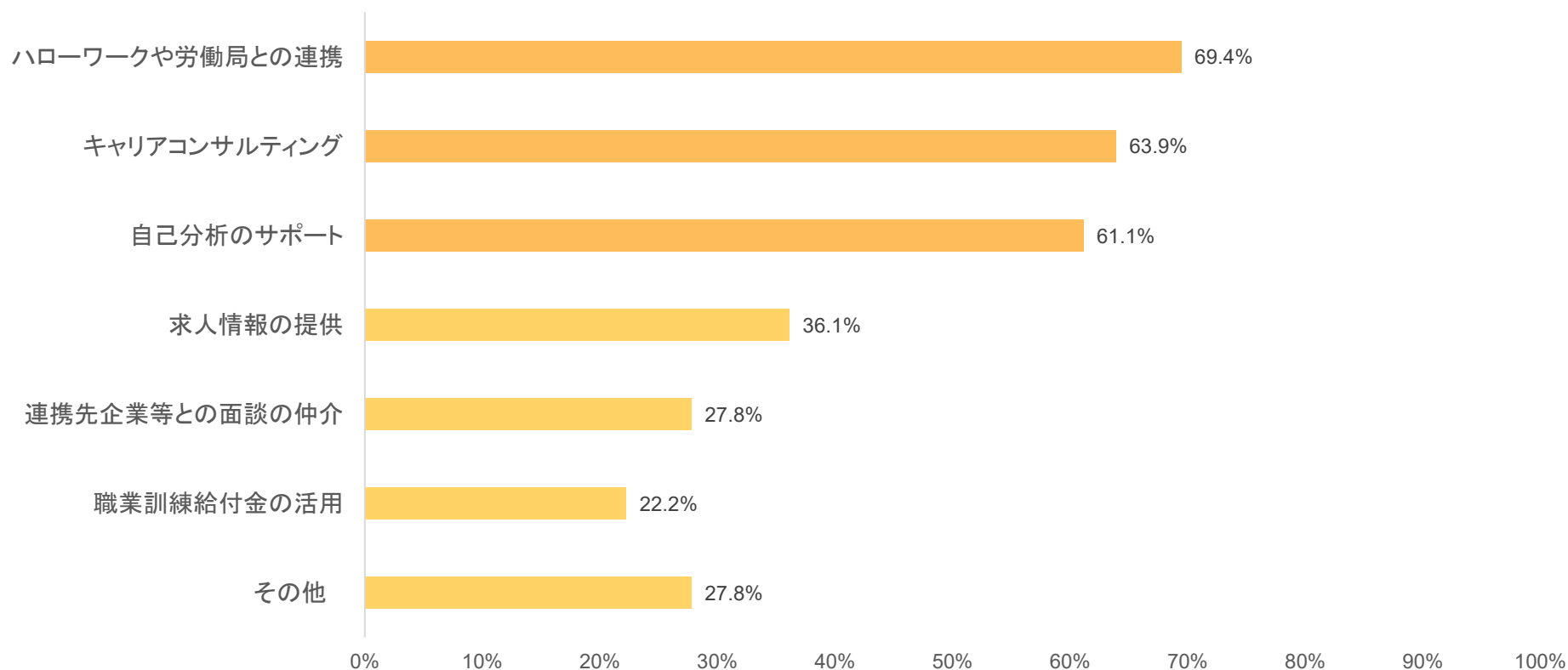
| | N数 | 国立 | 公立 | 私立 | 合計 |
|----------|----|-------|-------|-------|--------|
| 0名 | 13 | 38.5% | 7.7% | 53.8% | 100.0% |
| 1~99名 | 14 | 50.0% | 14.3% | 35.7% | 100.0% |
| 100~299名 | 9 | 44.4% | 22.2% | 33.3% | 100.0% |
| 300~599名 | 8 | 37.5% | 0.0% | 62.5% | 100.0% |
| 600~999名 | 6 | 33.3% | 16.7% | 50.0% | 100.0% |
| 1000名以上 | 7 | 28.6% | 14.3% | 57.1% | 100.0% |

※50%を超えるもののみ着色

就職・転職支援のため実施した取組

就職・転職支援のために実施した取組として、「ハローワークや労働局との連携」、「キャリアコンサルティング」、「自己分析のサポート」を行っているプログラムが多いです。

Q10. 就職・転職支援のため実施した取組をすべてお答えください



(MA, N=36)

※コース I/Ⅲのプログラムのみ回答

就職・転職支援に関する支援として不足していた取組や要素

就職・転職支援の対象者が少なかったという意見が多数寄せられました。具体的な取組としては、自分の未来像を描けるようなサポートや、他の地域から参加する受講者に対する支援が必要という回答がありました。

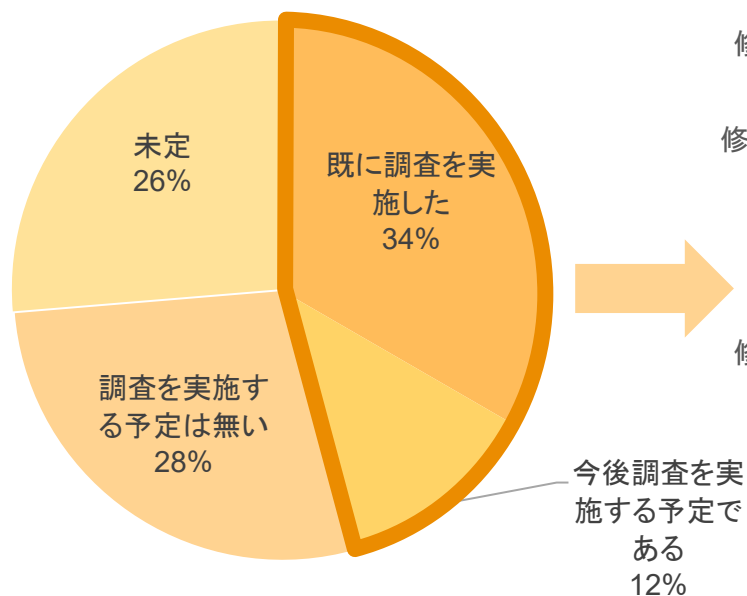
| |
|---|
| 回答 |
| ジョブカフェ等と協力し、キャリアコンサルティングや企業紹介等を計画していたが、結果的に希望者がいなかったため、より具体的な周知が必要であったと考える |
| 授業欠席者には、動画視聴のうえレポート提出を課していたが、時間がかかることがネックとなりレポート提出ができず不認定になる方が散見された。欠席時のフォロー体制が不足していたと考えられる |
| 具体的な就職先を紹介するまでには至らなかった。ただ、多くがスキルアップが目的で、就職転職を目指す者は少なかった |
| 就職後に想定される環境の変化や人間関係構築等定着するための支援等 |
| 自己分析のサポートは、アンケートによる満足度や講師との面談を促したが、面接Q&A等で自己分析できる機会を設けたほうが効果はあったと思われる |
| 自分の未来像についてイメージが出来ないので、イメージが付くようなサポートがあった方が良かったと思う |
| 薬剤師の方を対象とした、本プログラム受講修了要件の時間数が60時間であり、平日の夜間、土・日に講義、オンライン授業を実施したが、コロナ禍で薬剤師業務が多忙となり、プログラム修了者がいなかった。6ヶ月間での修了要件として、60時間は厳しかったと思う |
| 受講者のプログラム参加の目的が、就職・転職ではなく、会社の新規事業展開に向けた研修、現在の業務の改善、退職後等に向けたスキルアップであったため、就職・転職支援の取り組みはあまり行っていない |
| 受益者負担金のシステムの不足、広報の手段についての活用スキルとシステム |
| 思いの外、就職・転職支援希望者が、少なかった。希望者の要望を十分に吸い上げられたかについては疑問が残る |
| 岡山県を対象とした事業なので、他の地域のハローワーク・企業等との連携体制が構築できていなかったため、他の地域から参加される受講者に対する就職支援が不十分であった |
| 不足していたとは感じないが、より良くしていけたらという点で、受講者と求人希望法人を繋げる取組はより円滑にしていけたらと考えている(求人情報のより多くの掲出、関連会社と連携した有料職業紹介サービスの拡充等) |

※コースⅠ・Ⅲのみ、任意回答、全回答(N=12)を記載

修了生に対するフォローアップ調査

46%のプログラムが、「既に調査を実施した」、「今後調査を実施する予定である」と回答しており、ほとんどのプログラムで、学んだ内容の活用状況を聞いています。

Q12. 修了生へのフォローアップ調査(修了後、一定期間経過したあとの調査)の実施状況を教えてください



(SA, N=57)

Q13. フォローアップ調査に含まれている調査項目をすべて教えてください
(Q12で「1. 既に調査を実施した」、「2. 今後調査を実施する予定である」と回答した方のみ回答)

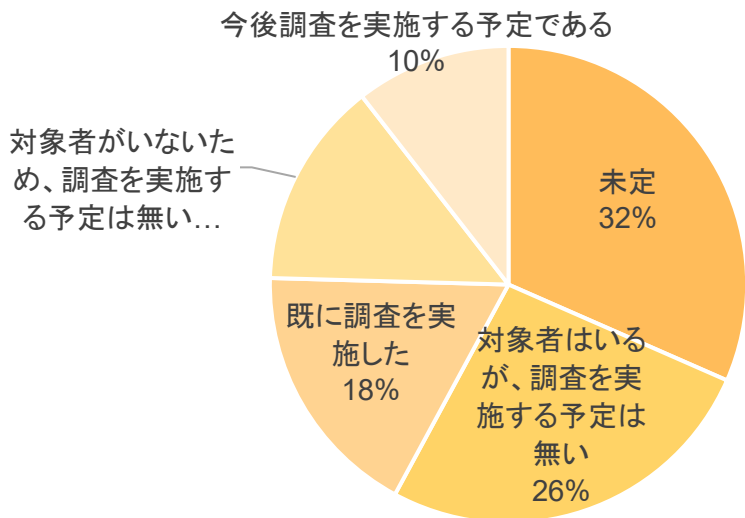


(MA, N=26)

企業に対するフォローアップ調査

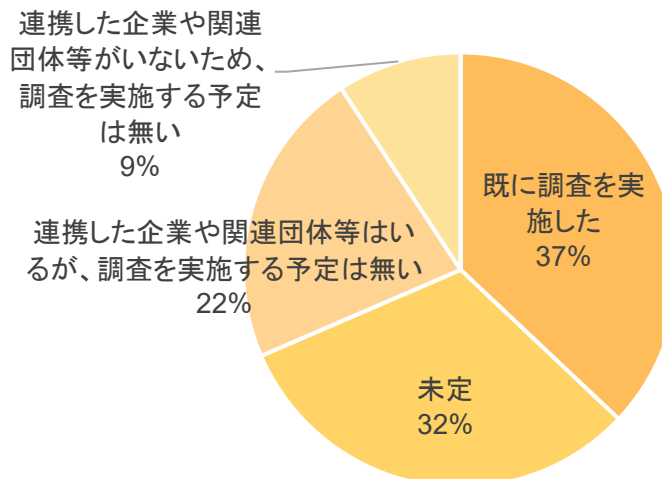
修了生が就職/就業中の企業に対するフォローアップ調査は2割程度の実施に留まっていますが、連携した企業や関連団体等に対するフォローアップ調査は、4割弱のプログラムで行われています。

Q14. 修了生が就職した企業や就業中の企業に対して、修了生のパフォーマンス等についてフォローアップ調査を実施したか教えてください



(SA, N=57)

Q15. 連携した企業や関連団体等に対して、プログラムへの連携のメリットや継続意向等を含むフォローアップ調査を実施したか教えてください



(SA, N=57)

今後の受講料設定予定金額(一受講者あたり)

国立は「1万円以上5万円未満」、公立は「無料」、私立は「10万円以上」の値を回答した大学等が多かったです。また、三大都市圏にある大学等のプログラムは半数が「10万円以上」の数値を回答しています。

【設置形態別】

| | N数 | 無料 | 1万円未満 | 1万円以上 5万円未満 | 5万円以上 10万円未満 | 10万円以上 | 合計 |
|----|----|-------|-------|----------------|-----------------|--------|--------|
| 国立 | 23 | 17.4% | 0.0% | 34.8% | 26.1% | 21.7% | 100.0% |
| 公立 | 7 | 42.9% | 0.0% | 14.3% | 28.6% | 14.3% | 100.0% |
| 私立 | 27 | 11.1% | 7.4% | 14.8% | 11.1% | 55.6% | 100.0% |
| 合計 | 57 | 17.5% | 3.5% | 22.8% | 19.3% | 36.8% | 100.0% |

【所在地別】

| | N数 | 無料 | 1万円未満 | 1万円以上 5万円未満 | 5万円以上 10万円未満 | 10万円以上 | 合計 |
|-------|----|-------|-------|----------------|-----------------|--------|--------|
| 三大都市圏 | 21 | 14.3% | 9.5% | 19.0% | 4.8% | 52.4% | 100.0% |
| その他地域 | 36 | 19.4% | 0.0% | 25.0% | 27.8% | 27.8% | 100.0% |
| 合計 | 57 | 17.5% | 3.5% | 22.8% | 19.3% | 36.8% | 100.0% |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 1/7

リカレント教育を行う意義の自由記述を分類すると、概ね4つの分類に分けられます。

| 大分類 | 中分類 | 回答例 | 所在地・設置区分 |
|--------------------------------------|-------------|---|----------|
| 学校の研究成果・技術を活用したリカレント講座の提供 | ①知的財産の有効活用 | 約20年余にわたる社会人大学院の運営で蓄積された実績と知見をベースとしたプログラム開発と提供 | 三大都市圏・私立 |
| | ②社会実装 | 理工系大学として最新の研究成果等を含めた学びの提供として理工系分野に強みをもっている | 三大都市圏・私立 |
| | ③産学連携の強化 | 本学が有する知見だけでなく、産(企業の講師)官(労働局やハローワーク)学(教員やリカレントカレッジ等の社会人向けプログラム運営事務)の連携プラットフォームとなることで、研修事業者だけでは提供できない幅広い講師陣・カリキュラムを実現することができる | 三大都市圏・私立 |
| 地域資源(歴史・文化等)や地域の産業ニーズを踏まえたリカレント講座の提供 | ④地域・社会の課題解決 | 地域貢献。地域大学だからこそ、地場企業に寄り添い地域産業の発展に寄与できるプログラムを提供できる。また、地域の大学ネットワークを通じて多岐にわたる内容のプログラムを提供できる | その他地域・公立 |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 2/7

分類「①知的財産の有効活用」では、長年蓄積した知識、スキル、教材、施設、教育手法等を生かしたプログラムを提供している例が見られます。

| Q17.貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 約20年余にわたる社会人大学院の運営で蓄積された実績と知見をベースとしたプログラム開発の提供 蓄積された膨大な教材、研究機関として整備された充実した施設設備、最先端の研究に携わる教授陣をはじめとした強力な人的資源等、学部教育の過程で得られたすべてのリソースを再構築することにより、多様な目的に向けたリスクリング用の専用教材からプログラムまでを再設計して提供することで、リカレント教育による社会貢献活動を拡大することができる | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 専門学校での主に高卒を対象とした専門人材育成輩出のほか、社会人教育部署があり、職業訓練やスキルアップの資格取得講座を展開している。多くの就職・転職支援の経験から、専門学校と連携した理関連と教育で地域貢献できるかと考える ChatGPT等の最新技術や最新情報を盛り込んだAI、IoT、データサイエンスに関する基礎知識、スキルの提供、学んだ知識、スキルを活用して、本学が長年取り組んでいるPBLの考え方とプロセスによる課題の発見と解決策創出演習の提供、ウェルビーイングの考え方による良好な人間関係の構築等の組織活性化のためのマインド学習の提供 | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 受講者とのディスカッションにより理解を深める教育手法の経験が豊富であり、課題発見から課題解決までの過程を教員の指導により受講者の気づきを促したりできる。また、学内には豊富な学問領域を教育できる教員が多数在職しており、社会のニーズに沿ったリカレント教育講座の開設・継続が可能である 本学では首都圏から中核人材を地域に定着させる取り組みを継続している為、国内外の大企業や特徴ある企業での経験を基にした専門的な知識や経験を、地方の中小企業での活動に移転するノウハウを蓄積しており、また、その事業の修了生を地方の中小企業の人材育成の講師役として活用できる 世界的にみると、ものづくりのリカレント教育は、世界のトップ工科大学で近年取り組まれているアプローチだが、日本の大学・大学院では、「経営×工学」の領域を教育プログラムとして採用することは極めて限定的である。本学では、製造業の経営者層向けの人材育成プログラムの展開、日本におけるものづくりの現場と教育の違いも認識できており、デジタルものづくりのあるべき姿は明確である。本事業で、経営者層と実務者層のギャップを埋める教育プログラムを構築し、マネジメント層への教育実践・展開を行った 地方の総合型国立大学として、多様な知の集積があり、ある程度の規模を有しているため、特定職種に集約したリカレントプログラムや、職業訓練校の行うリスキルプログラムだけでなく、地域から要望のあった「地域ハブ人材」、「イノベーションマネジメント人材」といった総合型人材の育成にも対処できる 教育機関であるため、基礎から専門レベルの幅広いニーズに対応できる 大学は常に新しい知識や技術を創出しており、大学卒業後にリカレント・リスキルする機会は国民にとってよい学修の場となるといえる | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 3/7

分類「②社会実装」では、学校の設置趣旨を踏まえたプログラム提供、養成校としてのノウハウを生かしたプログラム提供等の例が見られます。

| Q17.貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 本学は社会人向け専門職大学院であるため、大学そのものがリカレント教育機関であると認識している • 保育者の養成校として卒業した保育園園長等へのアプローチが可能であり、継続的に学び直しの機会を提供していくことが大切であるとする。業界的には、加算に係る保育士等キャリアアップ研修があるが、それとは別に必須となるデジタルスキルを提供し、底上げしていくことが社会的使命であるとする • 本学は様々な機能を備えた病院及び事業所を持っていることから、受講者の希望にそった実習環境を提供でき、臨床現場に即した教育が可能である • 観光産業は成長産業であり、ポストコロナ時代に必要な知識、技術の更新は必要。現在、観光庁の観光人材育成事業を受託し、カリキュラムの策定を検討中 • 理工系大学として最新の研究成果等を含めた学びの提供として理工系分野に強みをもっている • 本学の中期計画や大学の将来ビジョンにおいて、教育、研究とともに現職教育(社会人教育)を一つの柱に据えています。社会人のための就職・転職支援を始めとしたリカレント教育事業については、より一層拡充する計画です。本学は創設時から当事者やその家族、支援者の方々と一緒に課題に向き合うということを大事にしてきた。今後も実践家と研究者とがチームを作って現場の課題に応えること、そのためのプログラム開発を意識的に進める • 介護現場で困っていることや、現場が良くなるためのオンライン講座を展開。今後介護現場で必要となるDXについていち早く取り組んでいる。遠方の方も受講できる | <ul style="list-style-type: none"> • 三大都市圏 • 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> • 教員養成大学として、社会人経験を経た方々に教職の魅力を伝え、教育・教育支援に関わる新たな働き方やこれからの教育の提案に生かしていきたいと考える • 本学の設置主旨に沿って、開学以来、社会人のリカレント教育の拠点として活動してきたため、リカレント教育体制は従来から整っており、これを本プログラムに適用した | <ul style="list-style-type: none"> • 三大都市圏 • 国公立 |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 4/7

分類「②社会実装」では、学校の設置趣旨を踏まえたプログラム提供、養成校としてのノウハウを生かしたプログラム提供等の例が見られます。

| Q17.貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 本学の教育理念をもとに、育休後の職場復帰、就職、転職をめざす女性に支援を行うことで、地域社会への貢献に繋がると考えている 心理的安全性の担保。女子大学であるため、講師や職員等、多様な女性のロールモデルを提示することができ、受講者の前向きなキャリア構築に資する 職業実践専門課程を持っている学科のITコースによるDX人材養成と、厚労省認可の介護福祉士養成機関を持つ強みで、融合したリカレント教育が行え、社会のニーズにマッチしている 本学だからこそできる教育を提供できる、ホスピタリティ業界に従事している方(転職を希望する方)に特化したコンテンツ開発に強みを持っている | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 受講者の障害の程度に合わせた適切な配慮をしながらリカレント教育を提供できる。参加者の多くは高等教育機関での学びを経験していないことから、より専門性の高い内容を提供できたと考えている 聴覚に障害のある社会人がスキルアップやキャリアアップを目的とした学習意欲を有した場合に、手話通訳や文字通訳の情報保障を完備した環境を用意して実施できる大学は他になく、本学が果たす役割だと考えている 薬学を通して、地域から新しい日本の医療を作ること、地域と世界を繋ぐことを目指し、教職員一学となって薬学の教育・研究・地域貢献に邁進しており、AI感情ソリューションや眼鏡型ウェアラブル端末を活用した本学ならではの授業科目を用意したプログラムの受講を契機として、スキルの習得に加え、キャリアプランを見直す機会を提供することができる 本学は経営系専門職大学院であり、マネジメントの基礎知識を有する社会人の輩出は企業経営において有用と考えられる 看護職の生涯教育に貢献できる、教員にとって社会人教育を経験する機会となる、受講者が大学教育に関心をむける機会になる(大学院への進学等)ことがリカレント教育を行う意義と考える 大学院で蓄積した学術的な知見やノウハウだけでなく、働くひとを対象とした心理学や就職支援を目的としたキャリアコンサルティング等、本学が得意とする専門分野の心理学教育を広く社会に還元していくことが、社会人の学びやキャリア自律に大きく貢献するものであると考えている 本学のプログラムのように、複数分野にまたがる専門的知識と異分野をつなぐコーディネイト能力は、単科大学や高校以下の教育機関が提供することは困難であり、総合大学だからこそ提供が可能であると考えられる | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 5/7

分類「③産学連携の強化」では、企業や自治体と協力することで、研修事業者だけでは提供できないカリキュラムを提供している例が見られます。

| Q17.貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> DXの推進に必要なスキルの一部を個別的に扱う教育プログラムは様々に存在するが、国内外のスタンダードに基づいて設計された体系的かつ産学連携による理論と実践の両面を抑えたDX教育プログラムは他に類を見ない。講義はPBLによる演習を中心とし、必修科目「DXゼミ」では受講者の所属企業の実課題の持ち込みを推奨し、講師の指導下において課題解決に向けた取り組みを行い、総合的なDX実践力を育成した 本学が有する知見だけでなく、産(企業の講師)官(労働局やハローワーク)学(教員やリカレントカレッジ等の社会人向けプログラム運営事務)の連携プラットフォームとなることで、研修事業者だけでは提供できない幅広い講師陣・カリキュラムを実現することができる | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 企業や団体との連携により、即戦力、実践場面で必要とされる能力開発へ取り組むことができる。多様な分野での職業実践のスキルセットを提供できる | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 本学は、リカレント教育に関する取り組みを社会貢献の重要な柱と位置付け、他の教育機関や行政機関、企業等と連携して取り組んでいくこととしている。地域において幅広い教育リソースを持つ大学として、様々な市民・企業のニーズに対応したプログラムを開発・提供していく 県内企業のニーズに適切に応えるため、県、他大学、専門企業の専門家等と幅広く連携・協力して、ビジネスマナー、プレゼンテーション力等の社会人基礎力や県内産業事情に係る知識、プログラミング、サイバーセキュリティ等のIT基礎力、さらにはシステム開発、DXの実践力等を身に付けることができる、民間企業等の職業訓練では実施が困難な充実した体系的なプログラムを構築・実施した | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 6/7

分類「④地域・社会の課題解決」では、地域企業が抱える課題を解決するための手段としてプログラムを提供している例が見られます。

| Q17.貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 専門学校は地域産業を中心に人材を輩出している教育機関であり、地域産業とともに地域の活性化等への取り組みや地域の発展が重要であると考えている • 人材育成が使命である大学において、異業種間の協働を促進する場(ハブ)として、企業が求めているDX人材(実践的な知識・スキル向上含む)輩出に寄与できることがリカレント教育を行う意義と考えている | <ul style="list-style-type: none"> • その他地域 • 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> • 県内中小企業がDXを推進するためのデジタル人材不足に悩んでいることを確認し、また、県では職場のICT普及・利用が低調であり、業務へのICT導入による効率化が求められていることから、企業が求める人材の育成を目指すことを目的に、受講者がITスキルの向上を通じた組織のDX推進や自身のキャリアアップを目的としたプログラムを提案した • 地域貢献。地域のIT人材は不足しており、高度人材もさることながらそもそも裾が足りていない • 地域貢献。地域大学だからこそ、地場企業に寄り添い地域産業の発展に寄与できるプログラムを提供できる。また、地域の大学ネットワークを通じて多岐にわたる内容のプログラムを提供できる • きわめて専門的で高度な内容と教授方法を必要とするリスキリング教育プログラムであることから、専門的知識とスキルを有する教員が存在している。また、教育プログラムを評価するスキルも有している。加えて実践的授業を展開できる教材や施設、LMS等の教育システムを有している。大学が行う専門職人材育成による地域貢献事業として意義がある • リカレント教育を行うことは、地域の中核を担う大学として、県内で不足している分野の育成に貢献することができる。本学にはAIやドローンに関する知識が豊富な教員がおり、また、学内PCや附属農場が使用できる等、受講者にとって学習しやすい環境がそろっている | <ul style="list-style-type: none"> • その他地域 • 国公立 |

貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義 7/7

「その他」の回答は以下の通りです。

| Q17.貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 同一業種、職種での転職ではなく、DXといった産業構造の変換による他業種への就職、転職を希望する場合、企業教育は意味がなく、また、包括的な教育を民間の教育機関では対応できない場合が多い。受け入れ側の企業も、中途採用に対する教育は不十分で、このような就職・転職に関しては今回実施した教育プログラムは意味があると考えている | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 業界の第一人者に講義をしていただくことが容易であったように感じる | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 国公立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 受講申し込みの理由の1つに「大学が開校するリカレント教育事業だから」という志望動機を記載した方が複数名いらっしまった。大学という研究的要素のある機関が教えるという点で安心して受講できるというニーズもあるように思う | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 技術者としての学びなおしについては、様々な分野で協力できる分野が存在する。ただし、本地域の特性上(企業立地数、業種、立地形態等)、まとまった人数を集めることは難しいため、自立的運営は難しいと考えている 農業、林業の現地実習を行うことができた 受講者の置かれた環境、興味に合わせて課題を発見し、PoCとして構築する経験を提供できる 基礎を時間をかけて丁寧に教えられる 特定技能の習得ではなく、関連業界を俯瞰しながら、知識と技術についてプログラムを提供することにより、業界のレベルアップに貢献することができる 大学が推進する「リカレント教育」は、主に義務教育や高校、専門学校・大学等で教育受けたのち「社会人」となった人が対象である。現在、就労中の人を主体として、年齢制限もないため、「学び直したい」という意志があり、勤務先の同意が得られれば、本人にとって良いタイミングでリカレント教育を受けることができる。AI技術やDXへの対応といった、技術革新・市場の変化に対応するために、必要な知識を獲得する手段として、働きながら教育を受けられ、反覆的に繰り返せる「リカレント教育」が大学が実施するリカレント教育の特徴といえる。かつては社内教育や実務で仕事に必要な知識は自然と身に付いたが、現在の流動化した雇用では、1社での勤続年数が短くなっているため、「社内教育だけでは必要な知識を習得できない」という課題がある。そのため、従来の社内教育に頼るのではなく、従業員が自ら学びの機会を探し、自分のキャリアパスに合わせて学ぶ手段を提供する場として、大学のリカレント教育の意義がある | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 1/8

今回の委託事業で教育機関として得られた成果の自由記述を分類すると、概ね6つの分類に分けられます。

| 分類 | 回答例 | 所在地・設置区分 |
|-----------------------------|--|----------|
| ①自大学の研究成果に対する認知/関心の拡大 | 本学に関わってこなかった受講者が多く、その方々のより高いレベルの学びへのニーズを把握できた。視覚障害者に柔軟に対応しつつ高等教育を提供できる機関であることを再認識し、より多くの方々に教育機会を提供する意義を感じた | その他地域・国立 |
| ②外部の価値観や目的意識との交流機会の増加 | DX分野に限らず、地域の学びなおしニーズが一定数存在することを改めて認識できた | その他地域・国立 |
| ③企業・自治体等の地域のステークホルダーとの関係性強化 | 本リカレント教育講座受講者によるコミュニティーを創設したことにより、大学と社会の新たな接点となった | その他地域・国立 |
| ④新たなプログラムや学習システムの構築 | 公募型リカレント教育プログラムの新設に伴う導入整備として実践的なカリキュラムと教材の開発を行うことができ、またこれを用いたJMOC(オンライン教育プラットフォーム)での講座展開が当該分野におけるリスキリング希望者の裾野拡大に効果があった | 三大都市圏・私立 |
| ⑤リカレントプログラム運営のノウハウの獲得 | 県内企業や県内関係団体等にニーズ調査を行った上で、社会人基礎力を備えたIT・DX人材を養成するための体系的なりカレントプログラムを、これまであまり経験のなかった他大学・企業との連携を通して構築・実施し、募集人員30名に対し応募者60名を獲得することができた。受講者を確実に獲得するための魅力的なりカレントプログラム構築のノウハウを得る貴重な経験となった | その他地域・国立 |
| ⑥新たな社会人学生の獲得 | 当初の想定よりも募集期間が短い中で受講者数がほぼ充足したことは、本プログラムが失業者にとって関心度の高い内容であったことが伺える。また、修了後も学びを継続する受講者も一定数おり、大学院として専門的な知識を学ぶ機会をより広く提供することが、次の学びへの意欲となるのではないかと | その他地域・国立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 2/8

分類「①自大学の研究成果に対する認知/関心の拡大」では、受講者のニーズ、地域企業の人材課題等を具体的に把握することができたという意見が見られます。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">受講者から受講期間の延長希望、再度の受講希望、上位に位置する講義やプログラムを希望する意見が寄せられ、効果があったと考える受講者のニーズを把握することができた本学に関わってこなかった受講者が多く、その方々のより高いレベルの学びへのニーズを把握できた。障害者に柔軟に対応しつつ高等教育を提供できる機関であることを再認識し、より多くの方々に教育機会を提供する意義を感じた。障害のある社会人に対して一定の知識・スキル等を教授することができ、同時に学び直し、リカレント教育に対する期待やニーズを把握することができた。今後のリカレント教育の提供の方向性を検討するための知見が得られた。リカレント教育において、ワークショップ、オンデマンド教育、スクーリング、PoC作成等の教育プログラムが、職場への活用やスキルの向上に対して、有効であることが分かった受講者及び受講者が所属する企業等の人材ニーズやカリキュラム内容に対するニーズの把握、学内におけるリカレント教育実施体制の試行(課題等の発見)受講者の課題や場のディスカッションによって、地域中小企業の経営や人材に関する実情や課題を、非常に具体的に捉えることができ関連教員の研究に活かせ、学生教育に展開できている。また、受講者と関連教員の交流によって、新たな研究や共同研究のきっかけが得られているOBOGの参加が多く、母校でのリカレントは敷居が低いことがわかった受講者や地域のニーズが明確になり、大学に期待されている役割が明確になり、関係機関との連携も容易になった | <ul style="list-style-type: none">• その他地域• 国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 3/8

分類「②外部の価値観や目的意識との交流機会の増加」では、社会人のリカレント教育へのニーズの高さを改めて認識できたという意見が見られます。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">社会人のリスキリング意欲の高さを改めて意識することができた点、多様な連携企業や連携専門家からの知見や視点の獲得 | <ul style="list-style-type: none">三大都市圏私立 |
| <ul style="list-style-type: none">社会人の教育・教育支援職への関心の高さ等のニーズを知ることができた。多様な立場・分野の受講者と関わり議論をすることで、様々な教育問題の解決に向け教員養成大学としてこれから行っていくべきことについて改めて考えることができた | <ul style="list-style-type: none">三大都市圏国公立 |
| <ul style="list-style-type: none">プログラム難易度が高かった。知識・スキルの定着にはある程度余裕がないと消化できないことがわかった正職員の受講者の方が多く、リカレント教育を望むのは就職・転職希望者だけではないことを改めて感じた。学び続けられる環境を提供する役割の重要性を改めて認識した年齢や就業状況に関わらず、働くことに対する受講者の意識を知ることができたことは、学生のキャリア教育の参考になったと思われる | <ul style="list-style-type: none">その他地域私立 |
| <ul style="list-style-type: none">DX分野に限らず、地域の学びなおしニーズが一定数存在することを改めて認識できた体系的な社会人向け教育プログラムの開発・実施及び受講者への支援に関するノウハウ、DX分野のリスキリングに関する非常に高い社会的ニーズと市民や企業等が抱える課題や要望を蓄積できた | <ul style="list-style-type: none">その他地域国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 4/8

分類「③企業・自治体等の地域のステークホルダーとの関係性強化」では、事業連携により地域の連携体制が強化されたり、新たなプログラム創出に繋がった例が見られます。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 「保育DX」の研修は日本初であると考えており、日本で最先端の取り組みをしているという認知を得られたこと。そして、その関係で多様な企業と連携の話が進んだことは本筋と外れますが、大きな意義となった 先進事例を持つ経営者、地域との連携が深まった 学部と病院看護部の連携協力体制が強化された点。地域における本学の役割機能について再考できた点 | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 他の教育機関とのつながりができた | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 国公立 |
| <ul style="list-style-type: none"> DXリテラシー・デジタルリテラシーのリカレント教育プログラム、地域の産業界との新たなつながり、労働局・ハローワークとのネットワークを得ることができた | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 本リカレント教育講座受講者によるコミュニティを創設したことにより、大学と社会の新たな接点となった 行政・産学機関との事業連携により対話の頻度が高まり、本学を取り巻く地域の連携体制が強化された。事業成果を上げることで、学内や地域のリカレント教育に関する機運が高まった 事業後も、連携大学と各地域の産学連携機関との協同取組を継続・発展している 公立大学法人として地域貢献事業の1つとしての実績となっている。看護専門職へのリカレント、リスクニング教育を担う大学として近隣施設(病院)と連携協定を締結するに至り、専門職教育・研究・地域貢献への連携事業の活性化が期待されている 産学公連携により、新たなプログラムの創出をすることが可能となった 地域の連携機関との協力体制の強化。薬用植物園の見学を依頼される等地元地域の課題解決や貢献、大学のブランディング向上 大学としてリカレント教育・リスクニングをはじめとした人材育成や「質の高い教育」に取り組むことが肝要である。本事業により、大学教育における「組織対組織」による包括的な産学連携や地域活性化に向けた産学連携を推進する「土台作り」とともに、主体的なキャリア形成が重要であるとの考え方の下、質の高いインターンシップを核とした「学生のキャリア形成支援活動」やリカレント教育に関する産学の議論を深めることができた 修了後のアンケートで、「現職でキャリアアップをすることができた」という回答や「キャリアアップする予定がある」、「AIを利用したサービス利用検討のための知見が得られた」との回答が見られ、県のIT産業の活性化に貢献することができた 大学のアカデミックな教育と企業連携による実務教育を組み合わせた教育プログラムの有用性が示唆されたこと | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 5/8

分類「④新たなプログラムや学習システムの構築」では、実践的なカリキュラムと教材の開発が行えたこと、ポータルサイト等を構築できたという意見が見られます。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 新たなプログラム(中級クラス)を開発でき、自立への助走となった 公募型リカレント教育プログラムの新設に伴う導入整備として実践的なカリキュラムと教材の開発を行えたこと、またこれを用いたJMOC(オンライン教育プラットフォーム)での講座展開が当該分野におけるリスクリング希望者の裾野拡大に効果があったこと 今回の委託事業で学びと仕事を繋ぐポータルサイトを作成できたことは、社会人と本学との接点が構築されたという意味で、大きな成果であったと感じている。今後もこのポータルサイトを活用しながら、ふくしや就職に関わる学びのコンテンツ提供、求人情報の提供を継続していきたいと思う。関連会社とも協働しつつ、社会人のリスクリングやキャリアアップの事業化を目指したい | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> オンデマンドで視聴できる動画等、無料で受講できるプログラムに大変需要があり、それらを提供できたこと | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 国公立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 介護のIT関連の講座が、委託事業を通じて実践的なものを作り上げることができた。また、本校職員も介護のIT導入の現在地を知ることができ、指導に活かせるようになった | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 本事業では、本学が中核拠点となり、リカレント教育推進のための産学官連携プラットフォームを形成し、世界的な標準システムとして利用されている製造実行システムを活用した「次世代スマート工場」の製造マネジメント人材育成プログラムを開発した。Society5.0時代が到来し、製造業においても先端技術の活用が本格化する中で、マネジメント層のDXスキルの修得は不可欠である。本事業で、働きながら学びを続けるための環境整備や、職業能力の向上とキャリア・アップに繋がる教育プログラムの構築等、社会人のための学びとなるリカレント教育システムを設計できたことで、今後も継続して中小製造業のDXを支えるための「経営」と「製造現場」をつなぐマネジメントテクノロジーを理解する「スマート工場の製造マネジメント人材」の育成に取り組む土台ができた | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 6/8

分類「⑤リカレントプログラム運営のノウハウの獲得」では、大学単独事業では体験できない手法を取得したり、魅力的なプログラムを構築するためのノウハウを得ることができたという意見が見られます。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 社会人教育へのノウハウ獲得• リカレントプログラム運営の事務ノウハウ | <ul style="list-style-type: none">• 三大都市圏• 私立 |
| <ul style="list-style-type: none">• 本学内でのリカレント教育事業への積極的な支援による、担当教員への相対的な評価の向上。本プログラムをサポートした学生のファシリテーション能力の向上• 就職、転職の機会に主にDX人材として実践場面、即戦力として求められる能力、具体的にスキルを活用する場面等、今後のプログラム開発や企業や団体との連携、就職支援の参考となる情報の把握ができた | <ul style="list-style-type: none">• その他地域• 私立 |
| <ul style="list-style-type: none">• リカレント事業を実施するためのノウハウをさらに得ることができた• オムニバス講義、キャリアコンサルティング、チューターシステム、民間外部人材によるプログラム評価、ウェブコンテンツ活用等、大学単独事業では体験できない様々な手法を同時に体験することができた• 県内企業や県内関係団体等にニーズ調査を行った上で、社会人基礎力を備えたIT・DX人材を養成するための体系的なリカレントプログラムを、これまであまり経験のなかった他大学・企業との連携を通して構築・実施し、募集人員30名に対し応募者60名を獲得することができた。受講者を確実に獲得するための魅力的なリカレントプログラム構築のノウハウを得る貴重な経験となった | <ul style="list-style-type: none">• その他地域• 国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 7/8

分類「⑥新たな社会人学生の獲得」では、新しいターゲットにアプローチできたり、遠方からの申込があった、という意見が見られます。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• 大学院で正課に入学するのにハードルを感じている層にも幅広く受講してもらえたのは意義があった• 今回の受講者は、現在、他の分野にて就労している者も含まれたが、すぐの転職ではなくいずれ出身地に戻った時に介護福祉分野にて就労したいという希望であったため、すぐに転職希望の者はいなかった。それ以外は自職場でのキャリアアップ、キャリアチェンジを目指した者であった。失業中の立場での受講者は見られなかった | <ul style="list-style-type: none">• 三大都市圏• 私立 |
| <ul style="list-style-type: none">• 新しいターゲットにアプローチ(社会人等)することができた• 大学としては18歳人口の減少に伴い、社会人を対象とした新しい事業としていく必要性を感じており、本事業の1つの意義だと考えている。この点、学部募集とは異なり、遠方からの受講申し込みもあり、一定程度の広報効果にも結びついていると思う。また、本事業を通してリカレント教育事業を実施してみた結果、企業と受講者が自発的に結びつき、新しい事業や副業としてパートナー契約が生まれる等、大学のハブ的機能の発展が見られる | <ul style="list-style-type: none">• その他地域• 私立 |
| <ul style="list-style-type: none">• 当初の想定よりも募集期間が短い中で受講者数がほぼ充足したことは、本プログラムが失業者にとって関心度の高い内容であったことが伺える。また、修了後も学びを継続する受講者も一定数おり、大学院として専門的な知識を学ぶ機会をより広く提供することが、次の学びへの意欲となるのではないか | <ul style="list-style-type: none">• その他地域• 国公立 |

今回の委託事業で教育機関として得られた成果 8/8

「その他」の回答は以下の通りです。

| Q18. 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 介護の専門性は基本は出来ているが基礎が出来ていないことに気付いた・ DXコースの教育プログラムおよび関連ノウハウを論文発表や講演を通じて国内外に広く展開した | <ul style="list-style-type: none">・ 三大都市圏・ 私立 |
| <ul style="list-style-type: none">・ AI活用教育に先んじて取り組んだことへの社会的な認知度向上・ グループ活動に学生スタッフが参加することによって、学生と受講者(社会人)双方にとって刺激となり、シナジー効果が生じた | <ul style="list-style-type: none">・ その他地域・ 私立 |
| <ul style="list-style-type: none">・ 卒業生の成長を知る機会になった | <ul style="list-style-type: none">・ その他地域・ 国公立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 1/7

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針の自由記述を分類すると、概ね5つの分類に分けられます。

| 分類 | 回答例 | 所在地・設置区分 |
|----------------|--|----------|
| ①プログラム開発 | 特にリスキリングにおいては、企業現場で必要とする知識・技術と大学が教えている学問とが一致しないケースが多々あるため、各分野の最先端で活躍されている企業の方の知見を取り入れたプログラム開発を行った。今後も、各機関と協力しつつプログラム開発を行っていく | その他地域・国立 |
| ②学外のリソース確保(人員) | プログラムの運営に必要なリソース、人材育成が急務であるため、複数年での補助が有用と考えられる | その他地域・国立 |
| ③学外のリソース確保(財源) | 自走化をどのように実現するかが課題。個人や企業から受講料を徴収することやオンデマンド教材の活用や、学位プログラムとしての実施等について今後検討する | その他地域・国立 |
| ④募集(広報・周知) | 財源を確保するための継続的な受講者獲得が課題となり、それに向けたブランディングや広報施策を実施している | その他地域・私立 |
| ⑤学外との連携体制の構築 | 産官学で共有するプラットフォーム機能を持ち、観光リカレント教育、観光人材確保、ビジネスマッチングを推進する仕組みが必要である | 三大都市圏・私立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 2/7

分類「①プログラム開発」では、ニーズに合わせたプログラム開発、トレンドに合わせたプログラム開発が難しいという意見が見られます。

| Q19.今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 保育業界は月曜から土曜まで仕事をしており、また家庭の都合もあり夜間も難しい。そこで、原則オンデマンドとした上で、会社単位で業務として研修を受講いただけるコンテンツを制作する必要があると感じた | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> ターゲットの絞り込み(起業希望者／リーダー・管理職希望者)、プログラム内容の精査、費用の設定等が課題として挙げられる。近隣のプログラムを参考に検討を進めているところである 学習者のスキルや学習へのニーズ、働き方、ライフスタイルが多様化しており、学習の手段、時間設定、環境等の組み合わせに課題が見えるため、学習者のもつ背景や環境を分析したうえで、オンラインと対面授業を組合せる等の取り組みを進めていきたい 個別の業種の特性に合わせた学習教材の開発、事例紹介の選定が難しい 地域求人と講座内容のギャップ。求人情報と地域の人材採用需要を精査し、求められる職種や人材にターゲットを絞った講座内容を構築する。求人でも求められる職種のDXに対応した講座内容を提供するとともに、募集時の広報活動でも明確にする オンデマンドによる講座実施。講座の開講日・閉講日、各章や項目のマイルストーンの設定を行い、受講管理を行うとともに、タイミングごとの連絡や指導を行う。オンラインでもホームルームのような受講者の集まる日程を設定していることを募集段階から告知し、事務局と受講者、講師と受講者、受講者同士のコミュニケーションを活性化 | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 特にリスキングにおいては、企業現場で必要とする知識・技術と大学が教えている学問とが一致しないケースが多々あるため、各分野の最先端で活躍されている企業の方の知見を取り入れたプログラム開発を行った。今後も、各機関と協力しつつプログラム開発を行っていく 地域ニーズを踏まえたプログラムを作成しても、継続的な受講者の確保が難しいことから、開催地やプログラム内容を年毎に大きく変更していく等、少ない地域ニーズを捉えるための工夫と努力を継続していく リカレント教育の自立・自走を図るためには、企業側のニーズを的確に捉え、魅力あるプログラムを構築して受講料収入を確実に確保すること 予算があればオンデマンド学習コンテンツのアップデートを実施したい。先端技術は陳腐化が早いいためメンテナンスコストを要する。経済的自立を視野に入れてビジネス化を試みる(逆にシュリンクのリスクが高い) | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 3/7

分類「②学外のリソース確保(人員)」では、運営費用および人員の確保に関する課題、教員へのインセンティブ措置に関する記述が多く見られます。

| Q19.今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 大学内での実施体制の確立(ヒト、モノ、カネ等の経営資源を含めた専任体制の構築) 時間と費用・人をどのように部署で輩出していくか 継続的な事業展開ができるよう人員配置の適正化 | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 正規生とは別に今回のような正課外プログラムを永続的に運用するためには、運用の費用及び職員の人数不足が今後の課題と考えられる | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 国公立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 運営にかかる教員人材と経費の確保が喫緊の課題である。大学運営母体である県や職能団体、文科省や厚労省等の事業助成・委託の獲得に向けた情報収集・調整に尽力している 事業継続をするための教員人材の確保、有料受講者獲得に向けた事務局体制の構築が課題として挙げられる。運営体制として、リカレント教育本部を構築済みであり、上記課題解決に向けて取り組みを行っている 補助金を確保し、補助金を執行する専門人材の確保 委託事業を実施するうえで、事務手続きを簡略化して欲しい。リカレント教育を積極的に実施している大学への補助金を増額することで、大学全体としてリカレント教育に取り組む方針になるとともに、リカレント教育の素材を持つ教員に対するインセンティブにつながるシステムを構築することを切望する 本来の目的である学生教育・研究指導と、限られた人的・時間的リソースの配分をどのようにバランスをとっていくかが、金銭的な自立化とあわせて大きな課題である。地域連携の観点から自立運営できる規模感・内容を検討していきたい リカレント教育を推進する体制を整備するため、リカレント教育に関する検討を行う委員会の設置準備に着手している プログラム実施のための組織体制や教員の確保。事務局の職員確保や他業務との調整等 特定の教職員が構築したネットワークや事業を継続するためのノウハウを組織的に承継する課題が生じており、業務共有を行うことで持続的なリカレント教育の運用を行う必要がある 学内の体制を整備すること、講座を開講するための予算と担当教員を確保すること プログラムの運営に必要なリソース、人材育成が急務であるため、複数年での補助が有用と考えられる 実施教員等に対する報酬の支給、評価への反映等のインセンティブ措置が必要となる。このため企業側との連携協力を密にし、インセンティブ措置のあり方について学内手続きを進めていく リカレント教育事業の継続性確保のため、構築した人材育成システムをバックアップする独自組織(公益法人等)を創設し、高専のスケールメリットを活かして全国展開するための教育拠点を、連携高専に整備する。また、リカレント教育プログラムの講師となる実務家教員を育成する研修プログラムを開発・実施し、本学から各地域の教育拠点へ実務家教員を派遣・活用する仕組みを構築し、将来にわたり、各地域の高専が核となって製造マネジメント人材育成を推進する体制の実現を目指す | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 4/7

分類「③学外のリソース確保(財源)」では、資金調達のために企業からの寄付や補助金、受講料の徴収等を検討しているプログラムがいくつか見られます。

| Q19.今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> リカレント教育事業は正課の事業とは全く別個に実施するため、文科省等からの予算措置をぜひとも継続してほしい 受講者の人数が一定数以上ないと運営が赤字となる。介護職員のスキルアップは必要。関係法人に理解を求める働きかけを行う。国の補助金もぜひ検討いただきたい | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 収益化が厳しく、数年後には収入分に応じた形で、プログラムを縮小、または継続可能な形とするか検討する 資金の調達が課題である。企業からの寄付や補助金等、活用していきたい 受講料の設定等、自走化に向けては収支をどう確保するのが課題。過去のコンテンツの活用等にも取り組んでいきたい | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 委託期間終了後、予算措置がない中では内容を充実させることが難しいと思われる リカレント教育の受講者の多くは就業している。しかし、視覚障害者にとって移動は大きなストレスである。これらを解消するためのサテライト会場の設置等の配慮にあたり、予算に課題がある。最大限のオンライン化や可能な範囲の自己負担費用の見極め等を行う必要がある 自走化をどのように実現するかが課題。個人や企業から受講料を徴収することやオンデマンド教材の活用や、学位プログラムとしての実施等について今後検討する 課題は、固定費に係る人件費が大きいことである。業務内容に応じアウトソーシングを入れる。県や大学からの補助を得る他に、カリキュラムを改正し、受講者を増やす努力をする 失業者から受講料を徴収することは非常にハードルが高く、なんらかの財源を確保しなければ事業の実施は難しい。リカレント教育を持続的に実施するためには、受講対象者を失業者ではなく就業者に設定し、個人だけでなく企業との連携を行う等、継続的に運営ができる体制を整える必要があると考える | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 5/7

分類「④募集(広報・周知)」では、多く受講者を集められる広報施策を検討しているほか、受講者を送り出す側の企業の負担について言及している回答が見られます。

| Q19. 今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 集客が課題となると考えている。プログラムは現在は無料だが継続していくには自走化が必要であり、有料にすることを検討している。その場合費用負担が大きくなることから、教育訓練給付金の申請を行った 財源を確保するための継続的な受講者獲得が課題となり、それに向けたブランディングや広報施策を実施している。また、教育プログラムについて「サステナビリティ」をキーワードにアップデートを図る他、修了生を教育アドバイザー(ティーチングアシスタント)に採用する等、人材育成の基盤となる運営体制や教育環境も安定的でサステナビリティな状態とする取り組みを実施している | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 受講者の確保が課題であり、企業にプログラムの内容を詳細に知ってもらう広報について検討中 講師手配、運営人員不足、有料での開催、確実に集客できる開催日程が課題である。告知には就職部に協力依頼し、オンラインも利用した短期間講座から開催して実績を積み上げていこうかと考える 受講者の募集。求人情報誌やWebの求人サイト等、受講対象となる人たちが集まる広報媒体を研究し、講座の募集を行う。他地域のハローワークとの連携について、情報を収集し、講座実施側で他地域の就職支援について、何ができるかを明確にする 職業訓練給付金を活用できなかったため、受講者の募集と受講の継続が芳しくなかったのは反省点である。周知を図り認知度を上げることの難しさもあった。給付金制度への理解と活用をしっかりと行っていきたい | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 今後は受講料を徴収するシステムになるため、受講者募集についての検討が必要と考える 本学で取り組んでいるリカレントプログラムについては、地域の中小企業において就業中の者を対象としているため、半年、特に一般的に企業が多忙な年末～年度末に、60時間以上の時間的拘束と、プラスアルファとしての課題取り組み時間が受講者に求められることとなる。本人の負担はもちろん、受講者を送り出さず地域企業側で受講者が業務から抜けることによる負担があり、受講者集めと、受講者の継続受講の課題となっている。一般的に対策として考えられるオンライン開催であるが、問題が多い。昨年度実施ではオンライン中心で行ったが、やはりオンラインでは、「学び会う場」の雰囲気形成が難しく、今年度は「オフライン」中心の設計としている。(実際、昨年度に比べ、受講者同士の交流やノウハウの共有は非常に高いレベルとなっている)。もう一つ、夜間・休日の開講も考えられるが、送り出し企業と就業者である受講者の関係性から、具体的には、以前であれば自己研鑽なのだから時間外に、という理屈が通ったものが、現代のワークライフバランスの考え方から就業時間外に自己研鑽の指示が出しにくい、という課題がある。また、夜間・休日の運用は、事務局や教員側の時間外労働の負担を強いる事も大きなハードルとなる。受講者の満足度向上や、企業に戻り受講の成果を活かす等、プログラム参加の意義を少しずつ浸透させていくことで解決に繋げていきたい | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 6/7

分類「⑤学外との連携体制の構築」では、産官学で共有するプラットフォームの構築や、企業ニーズと大学シーズの情報交換を通じて、企業と大学のマッチング体制の構築を検討している例が見られます。

| Q19.今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 産官学で共有するプラットフォーム機能を持ち、観光リカレント教育、観光人材確保、ビジネスマッチングを推進する仕組みが必要である 特定企業向けにチューニングするオーダーメイド型教育プログラムは、ニーズの掘り起こしによる事業拡大が期待できることから、シンポジウム等の外部イベントの来場企業との関係強化に取り組みたい。一方で、個人向けの公募型リカレント教育プログラムは、受講料だけで運営経費を確保することは困難であり、公的な支援等が見込めない場合の継続的な実施は難しい 地域における他プログラムとの連携、自治体への働きかけ | <ul style="list-style-type: none"> 三大都市圏 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 本来の意味でのリカレント教育は、仕事を離れて、教育機関で教育を受けたのち、仕事に復帰(または就職・転職)することをいうが、日本の企業においては本来の意味でのリカレント教育が理解されにくく、地域や産業界とのつながりの中で継続的に啓発をしていくことが必要と感じている | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 私立 |
| <ul style="list-style-type: none"> 今回正規雇用者からの応募が多かったが、学習意欲の高い離職者へのアプローチを考えていく必要があることがあげられる。課題を解決するためには、受講終了後のフォローアップや他機関との関係づくりに力を入れることが必要である 社会人教育の付加価値は何か。単なる金銭的なリターンのみならず、受益者は人材であること等、産学で議論して考え直す必要がある。大学で、社会とのコラボレーションや社会の価値を教えることも重要であり、そのために企業等のニーズと大学等のシーズとの情報交換を通しての企業と大学とのマッチング体制の構築・拡充を検討している。また、リカレント教育等を大学で取り組む場合、通常の教員が行う教育プログラムとは異なるため、大学側に負担が生じることから、公的コーディネート機能の強化(マナパスの抜本的改組を含むデータベースの整備、コーディネート人材の育成・確保等)支援が必要である | <ul style="list-style-type: none"> その他地域 国公立 |

リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と取組方針 7/7

「その他」の回答は以下の通りです。

| Q19. 今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください。 | 所在地・設置区分 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">具体的な就職支援の方法については引き続き検討していきたい | <ul style="list-style-type: none">三大都市圏国公立 |
| <ul style="list-style-type: none">受講者に失業者が多く、ADHDや精神疾患の既往歴を持つ者も多めで、メンタルケアが一部行き届かない部分があった。講師に携わる者のヒューマニズムが大変重要であることはわかっていたが、それでもケアが行き届かない部分が生じた。講師の選定や講師のメンタルケアも重要。また、ヒューマニズムを尊重するため事業の再現性は低い(コピペできない)オンデマンドが中心であるため、受講者のモチベーションの維持・継続に対するアプローチが課題。ハンズオンや伴走支援等手段を講じることは考えられるがコストを要するため、コストバランスが難しい | <ul style="list-style-type: none">その他地域国公立 |

(参考) 昨年度事業大学等アンケート調査項目(1/3)

| 分類 | # | 設問 |
|----------|---|---|
| 応募・受講人数等 | 1 | ・ プログラムの正規受講の定員人数をお答えください(NA) |
| | 2 | ・ プログラムの正規受講の応募人数をお答えください (NA) |
| | 3 | ・ 正規受講者の人数を教えてください(NA) |
| | 4 | ・ 正規受講者の受講前の就業状況を教えてください(NA) 1.正規雇用 2.非正規雇用 3.失業者等職を持たない者 4.その他(就業状況不明を含む) |
| | 5 | ・ 部分受講者数を教えてください(NA) |
| 就職・就業率等 | 6 | ・ 正規受講者のうち、離脱してしまった方を除いた修了者の人数を教えてください(NA) |
| | 7 | ・ 修了者の受講前の就業状況を教えてください(NA) 1.正規雇用 2.非正規雇用 3.失業者等職を持たない者 4.その他(就業状況不明を含む) |
| | 8 | ・ プログラム修了後の正規雇用労働者のうち以下に該当する人数を教えてください(NA) 1.6か月の間に起業または転職した人数 2.転職・起業を理由とした未修了者数 (※就職・就業率を自動計算) |
| | 9 | ・ プログラム修了後の非正規雇用者・失業者のうち以下に該当する人数を教えてください(NA) 1.6か月の間に就職、内定、起業した人数 2.就職、内定、起業を理由とした未修了者数 (※就職率を自動計算) |

(参考) 昨年度事業大学等アンケート調査項目(2/3)

| 分類 | # | 設問 |
|---------|----|---|
| 就職・転職支援 | 10 | <ul style="list-style-type: none"> 就職・転職支援のため実施した取組をお答えください(MA) <ol style="list-style-type: none"> 自己分析のサポート キャリアコンサルティング 連携先企業等との面談の仲介 求人情報の提供 ハローワークや労働局との連携 職業訓練給付金の活用 その他(自由記述) |
| | 11 | <ul style="list-style-type: none"> 就職・転職支援に関する貴学の支援として、不足していたと考えられる取組や要素があればご記載ください。(FA) |
| | 12 | <ul style="list-style-type: none"> 修了生へのフォローアップ調査(終了後、一定期間経過したあとの調査)の実施状況を教えてください(SA) <ol style="list-style-type: none"> 既に調査を実施した 今後調査を実施する予定である 調査を実施する予定は無い 未定 |
| | 13 | <ul style="list-style-type: none"> フォローアップ調査に含まれている調査項目を教えてください(MA) <ol style="list-style-type: none"> 修了後の業務において、学んだ内容を活用できているか 修了後の職場において、昇進、昇給、処遇改善等につながっているか 修了後、就職または内定できたか 修了後、良い条件の転職ができたか 修了後、起業ができたか その他(自由記述) |
| | 14 | <ul style="list-style-type: none"> 修了生が就職した企業や就業中の企業に対して、修了生のパフォーマンス等についてフォローアップ調査を実施したか教えてください(SA) <ol style="list-style-type: none"> 既に調査を実施した 今後調査を実施する予定である 対象者がいないため、調査を実施する予定は無い 対象者はいるが、調査を実施する予定は無い 未定 |

(参考) 昨年度事業大学等アンケート調査項目(3/3)

| 分類 | # | 設問 |
|------------|----|--|
| 就職・転職支援 | 15 | <ul style="list-style-type: none"> 連携した企業や関連団体等に対して、プログラムへの連携のメリットや継続意向等を含むフォローアップ調査を実施したか教えてください(SA) <ol style="list-style-type: none"> 既に調査を実施した 今後調査を実施する予定である 連携した企業や関連団体等がないため、調査を実施する予定は無い 連携した企業や関連団体等はあるが、調査を実施する予定は無い 未定 |
| | 16 | <ul style="list-style-type: none"> 今後受講料を設定する場合、一受講者あたりどの程度の金額を想定しているか教えてください(NA) |
| プログラムを終了して | 17 | <ul style="list-style-type: none"> 貴学が就職・転職支援のためのリカレント教育を行う意義について教えてください(FA) |
| | 18 | <ul style="list-style-type: none"> 今回の委託事業を振り返り、教育機関として得られた成果を教えてください(FA) |
| | 19 | <ul style="list-style-type: none"> 今後、リカレント教育を持続的に続けていくうえでの課題と改善に向けた取組方針を教えてください(FA) |

Thank you

www.pwc.com/jp

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、PwCコンサルティング合同会社が実施した令和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(伴走支援・横展開事業)」の成果をとりまとめたものです。