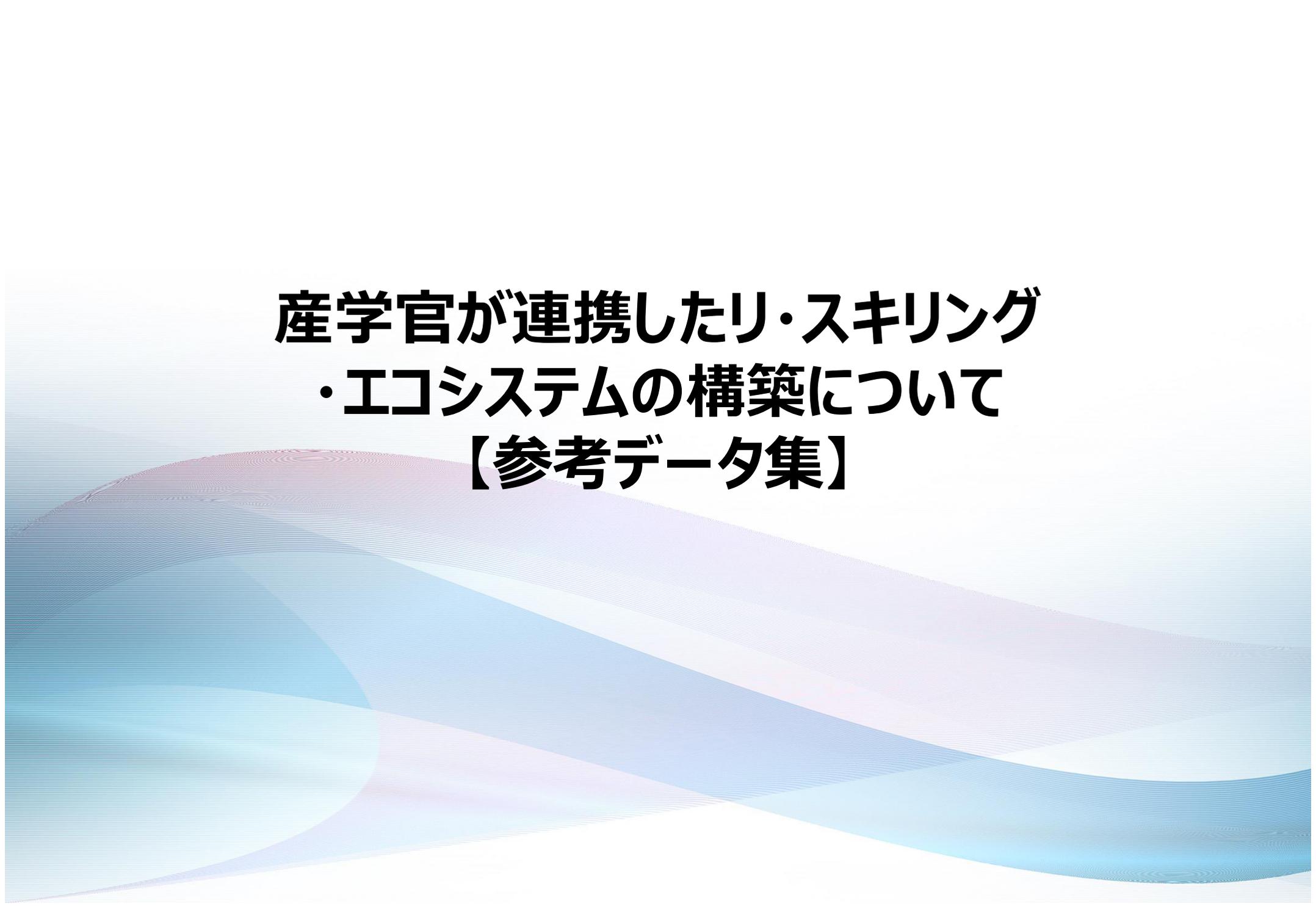




文部科学省

**産業構造の変化を踏まえた
職業人材育成の充実について
【参考データ集】**



**産学官が連携したり・スキリング
・エコシステムの構築について
【参考データ集】**

< 1. 背景と目指すべき姿 >

人材育成環境の変化と生涯にわたり学び続けることの必要性	6
「全世代型教育システム」の構築	7
産学連携によるリ・スキリングの必要性	8
2040年の就業構造推計（経済産業省）	9

< 2. 企業におけるリ・スキリング導入状況等 >

リ・スキリングに関する企業の主体的取組の状況	11
リ・スキリング導入時の課題	12
導入時の課題を乗り越えるための方策	13
受講促進のために有効な仕組み	14
リ・スキリングの成果の処遇への反映状況	15
処遇反映に向けた有効な支援策	16
社会人がリ・スキリングを実施しない理由	17
社会人が大学で学習しやすくなるために必要な取組	18

＜3. 大学におけるリ・スキリングに関する課題等＞

大学における社会人を対象としたプログラムの実施状況	20
リ・スキリングプログラムの提供に際して大学が抱える課題	21
大学と企業の連携の状況	22

＜4. その他＞

「強い経済」を実現する総合経済対策について（令和7年11月21日閣議決定）	24
政府におけるリスキリング関連の主な施策一覧（R8.1.27時点）	25
産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業	26
メニュー①採択プログラム一覧	27
メニュー②採択プログラム一覧	28
「職業実践力育成プログラム」（B P）認定制度について（概要）	29

1. 背景と目指すべき姿

人材育成環境の変化と生涯にわたり学び続けることの必要性

「2040 年を見据えた教育改革～個の主体性を活かし持続可能な未来を築く～」(日本経済団体連合会、2025年2月18日)

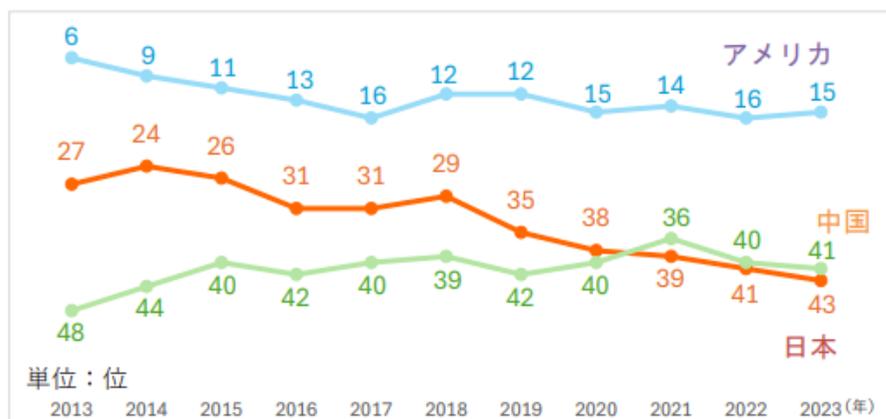
Op.2

初等中等教育から高等教育、リスキリングを含むリカレント教育に至るまで、生涯にわたり一人ひとりが自らのキャリアを主体的に築き、磨き続けることのできる教育体系を築くことが求められている。

Op.3

IMD 世界競争力センター「IMD 世界人材ランキング」(2023 年版)によると、日本は 64 カ国中 43 位と過去最低を記録するなど、日本は人材投資・育成等の面で課題を抱えている(図表1)。・・(略)・・人口構成の変化や産業構造の変革を踏まえ、社会のニーズが変化していく。それにより求められる教育・人材育成の内容も変化していかなければならない。

図表1：IMD世界人材ランキングの推移(2013-2023)



「全世代型教育システム」の構築

「我が国の「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～(答申)」(令和7年2月21日 中央教育審議会)

Op.22

多様な価値観が集まるキャンパスの実現に向けて、「**18歳中心主義**」という前提を改め、多様な日本人学生の受入れ、留学モビリティの拡大、**社会人の受入れ**、通信教育課程の質の向上、キャンパスのダイバーシティを**支える環境整備等の取組が必要**である。

Op.25

ウ 社会人の学びの場の拡大

人生100年時代においては、人々は、「教育・仕事・老後」という3ステージの単線型の人生ではなく、教育と仕事の行き来、高等教育機関の間や産業界の間の行き来などのあるマルチステージの人生を送るようになることが予想される。我が国では、依然として単線型のキャリアパスであり、定められた期間内で進級したり、就職したりすることが前提となる考え方が強いが、マルチステージの人生への変化が予想される中においては、この**単線的年齢中心主義から脱却し、様々なキャリアの可能性を模索する時間と柔軟性を持つ仕組みづくりが重要**である。

「2040年を見据えた教育改革～個の主体性を活かし持続可能な未来を築く～」(日本経済団体連合会、2025年2月18日)

Op.6

【改革の方向性】

あらゆる世代が学び続けられる「全世代型教育システム」の構築(全世代型教育システム:初等中等教育機関、大学等の教育機関および民間教育事業者等によるリスキリングを含むリカレント教育の充実を通じて、社会人を含むあらゆる世代が継続的に教育を受けられる体制)

Op.23

(3)あらゆる世代が学び続けられる「全世代型教育システム」の構築

① 学歴社会から学修歴社会への転換

真の生涯学習社会の実現には、**学歴社会から学修歴社会へ**のマインドチェンジが不可欠であり、**社会全体で機運を醸成**すべきである。

「第12期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理～全世代の一人ひとりが主体的に学び続ける生涯学習とそれを支える社会教育の未来への展開；リカレント教育の推進と社会教育人材の養成・活躍のあり方～」（令和6年6月 中央教育審議会生涯学習分科会）

Op.16

特に大学においては、学習成果を保証する講座など学修者のニーズを満たす学習コンテンツの効率的な開発、いつでもどこでも手軽に学びたいものを学べる仕組みも必要である。

「2040年を見据えた教育改革～個の主体性を活かし持続可能な未来を築く～」（日本経済団体連合会、2025年2月18日）

Op.18

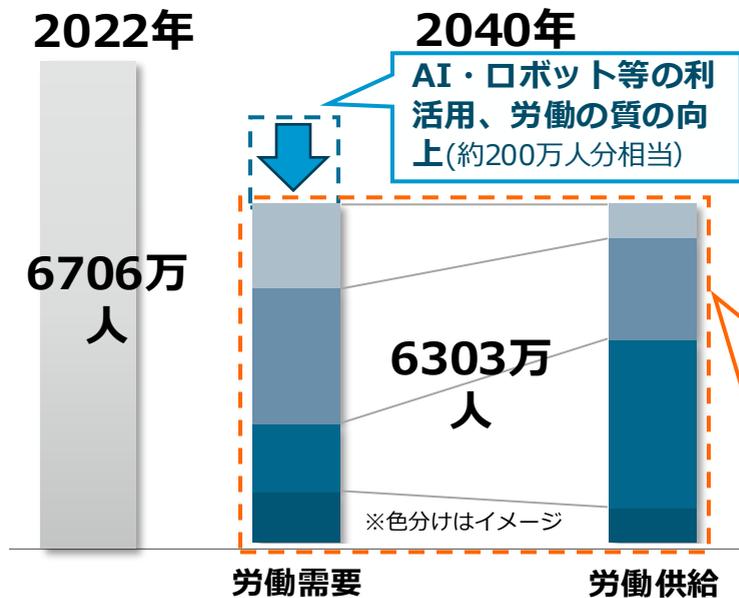
現状、リカレント教育を副次的なものとして捉えている大学が少なくない。大学においてリスキリングを含むリカレント教育を学校教育法が定める教育研究活動の一角として本格的に推進するため、新たな教員の配置や企業向けに営業活動を行う人員の配備、エクステンションセンターの設置等の体制整備が必要である。国は、産学・産学官連携によるリカレント教育実施のために必要な組織再編等を行う大学を支援すべきである。

Op.23

企業は、学修歴の評価や採用形態の多様化・複線化、働き手が主体的にスキルを磨くインセンティブの付与に必要な仕掛けを通じて、従業員のマインドセットの変革をより一層推進するとともに、リスキリングを含むリカレント教育によって得られた知識・スキルを活用した成果を採用・処遇に反映する仕組みを構築すべきである。

2040年の就業構造推計（経済産業省）

- 経済産業省の「**2040年の就業構造推計**」によると、人口減少により就業者数は2022年の約6700万人から約6300万人に減少。
- 事務職の余剰や AI・ロボット等活用人材や理系人材の不足など、**職種・学歴・地域間の労働需給のミスマッチ**が発生するおそれあり。



職種別	専門職	うち AI・ロボット等活用人材	事務職	現場人材	うち 生産工程従事者
	2040年 需給ミスマッチ	-181万人	-339万人	437万人	-260万人
2040年需要数/供給数	1867万人/1686万人	782万人/443万人	1039万人/1476万人	3283万人/3023万人	731万人/525万人
2022年就業者数	1288万人	236万人	1455万人	3637万人	835万人
学歴別	高卒 (普通科)	高卒 (工業科)	高専卒	大卒・院卒 理系	大卒・院卒 文系
2040年 需給ミスマッチ	31万人	-91万人	-15万人	-124万人	76万人
2040年需要数/供給数	778万人/810万人	538万人/447万人	77万人/62万人	899万人/776万人	1549万人/1625万人
2022年就業者数	899万人	534万人	64万人	689万人	1678万人

職種・学歴間のミスマッチ

（注）2025年6月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第4次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。また、2022年就業者数は、総務省「就業構造基本調査」（令和4年度）、文部科学省「学校基本調査」（令和4年度）の調査票情報を基に経済産業省が独自に作成・加工して利用しており、提供主体（総務省、文部科学省）が作成・公表している統計等とは異なる。

（注）職種分類は令和4年就業構造基本調査で用いた職業分類（総務省）による。「専門職」は、専門的・技術的職業従事者を指す。また、そのうち「AI・ロボット等活用人材」は、機械技術者やその他の情報処理通信技術者等の職種を集計。「現場人材」は、生産工程従事者、建設・採掘従事者、サービス職業従事者等の職種を集計。学歴は学校基本調査上の学部学科コードを元に分類（「院卒」には修士卒・博士卒を含む）。なお、右表には主要な項目のみ掲載しているため、ミスマッチ数の合計はゼロにならない。

2. 企業におけるリ・スキリング導入状況等

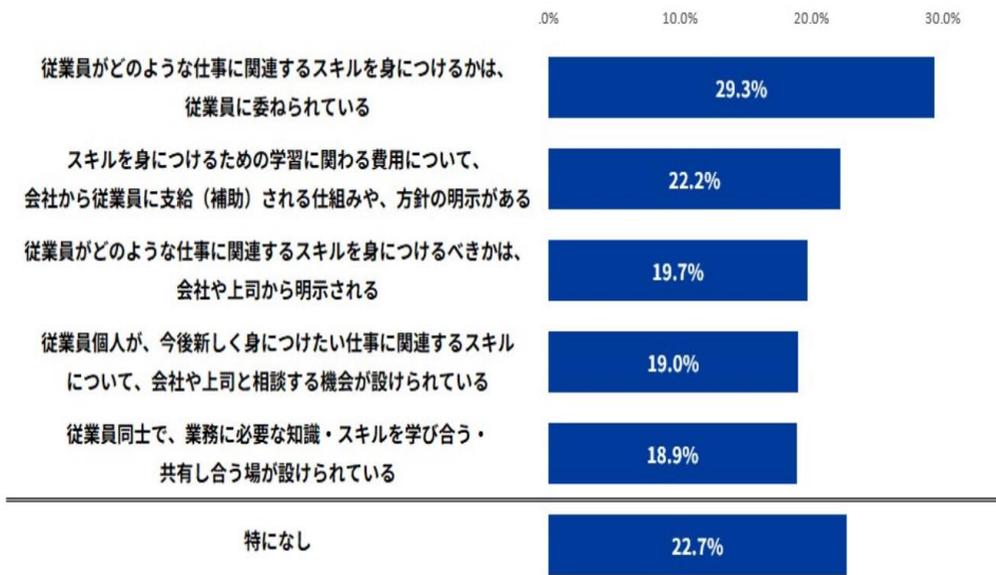
リ・スキリングに関する企業の主体的取組の状況

日本企業のリ・スキリングに関する取組は、米国と比較するとまだ十分ではなく、特に、日本企業はリ・スキリングを従業員任せにする傾向。

- ・日本は「特になし」が22.7%に対し、米国はわずか2.0%。
- ・日本はスキル習得内容を「従業員に委ねられている」が最多（29.3%）で、従業員の自主性に任せる傾向。米国は「学習機会の提供」（48.0%）、「身につけるべきスキルの明示」（45.7%）がTop2で、企業が積極的に従業員のスキル習得に関与し機会を提供。

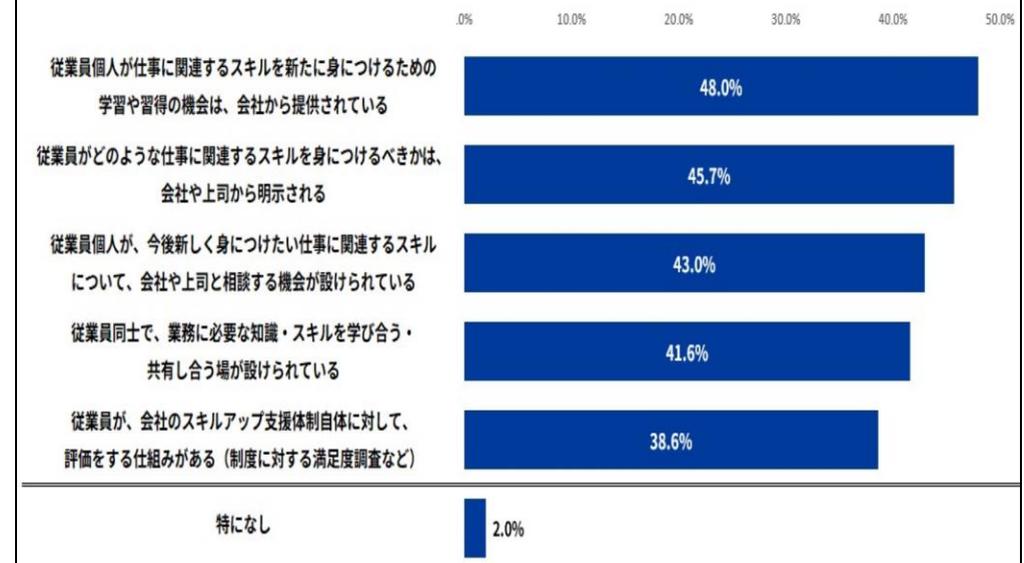
企業に聞く、自社のスキル習得に対する取り組み（日本）

日本採用担当者全体／複数回答／n=1,030



企業に聞く、自社のスキル習得に対する取り組み（米国）

米国採用担当者全体／複数回答／n=1,030



リ・スキリング導入時の課題

①リソースの確保、②学修の効果の測定、③受講時間の確保、④受講先の選定が選定が困難など、9割の企業がリ・スキリングの導入時に課題を実感

		大学等の教育機関提供プログラム(N=159)	
難 し か っ 難 た し か 感 じ た る 点 ・ あ る	提供者等に 起因する要因	④ 外部教育機関・教育プログラムの選定・調整が難しい	41.14%
	企業内の 制度・体制に 起因する要因	① 導入・運用にかかるリソース(人員・予算等)の確保が難しい	54.43%
		自社内における制度設計(対象者の選定等)が複雑	39.24%
		② 導入の効果を適切に測定する方法が定まっていない	44.30%
		経営層・上層部の理解や関心が乏しい	27.22%
		③ 社員の受講時間の確保が難しく業務との両立が困難	56.33%
	社員個人に 起因する要因	社員の参加意欲を把握・維持するのが難しい	17.72%
	その他	その他	0.63%
特になかった/難しさは無く、順調に検討を進めている・まだ具体的な検討はしておらず難しさは不明			5.06%

9割が課題を実感

出所: リカレント教育プログラムの処遇反映に関するBCG調査を文部科学省で加工
 (アンケートは2025年5月に従業員1,000人以上の企業にて、人材育成等に決定権があるもしくは決定に関与している方を対象にオンラインで実施。N=415)

導入時の課題を乗り越えるための方策

導入済企業では、①リソースの確保は外部リソース活用や社内推進体制の構築など、②学修効果の測定は客観的評価方法の導入や活躍の場の整備など、③受講時間の確保は学習機会の柔軟化や勤務体制調整などで乗り越えた

対応する課題	対応策カテゴリ	コメント
① 導入や運用にかかるリソース(時間・人員・予算等)の確保が難しい	外部リソースの利用	<ul style="list-style-type: none"> • 専門のコンサルタントの活用 • 社外PMを招き、マネジメント能力の向上を図った • 外注やコンサルなどに相談
	人事の協力	<ul style="list-style-type: none"> • 人事部門の協力を得た(回答者所属部署: 事業部) • 人事部との協働(回答者所属部署: 役員・経営層)
	社内推進体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> • 専門チームを編成し、PDCAサイクルを実施する
② 導入の効果を適切に測定する方法が定まっていない	客観的評価方法の導入	<ul style="list-style-type: none"> • 客観的な評価方法を導入 • 判断基準の設定
	参加実績による評価の実施	<ul style="list-style-type: none"> • 定量的な効果判定が難しいので参加記録・回数のみ記録している • 自己啓発で実務能力を評価
	効果発現の前提条件として活躍の場を整備	<ul style="list-style-type: none"> • プログラムを受講した人材が活躍できる俎上の整備 • 事業部をあげてDX活動を奨励し、各部門に中長期目標を設定させたことで、DX/AI人材が活躍出来る土俵を作った
③ 社員の受講時間の確保が難しく、業務との両立が困難	柔軟な学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> • 教育スケジュールの見直し
	勤務体制・時間の調整	<ul style="list-style-type: none"> • リモートワークでも対応できるように考慮した • 勤務時間内で受講できる様調整した
	上司等を巻き込んだ風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> • 早めに上長を通じての伝達や業務軽減などの調整の実施 • 業務の分担と社内での理解 • 業務との両立が困難であったが、業務グループ内の協力を仰ぎ開催に結び付けた。

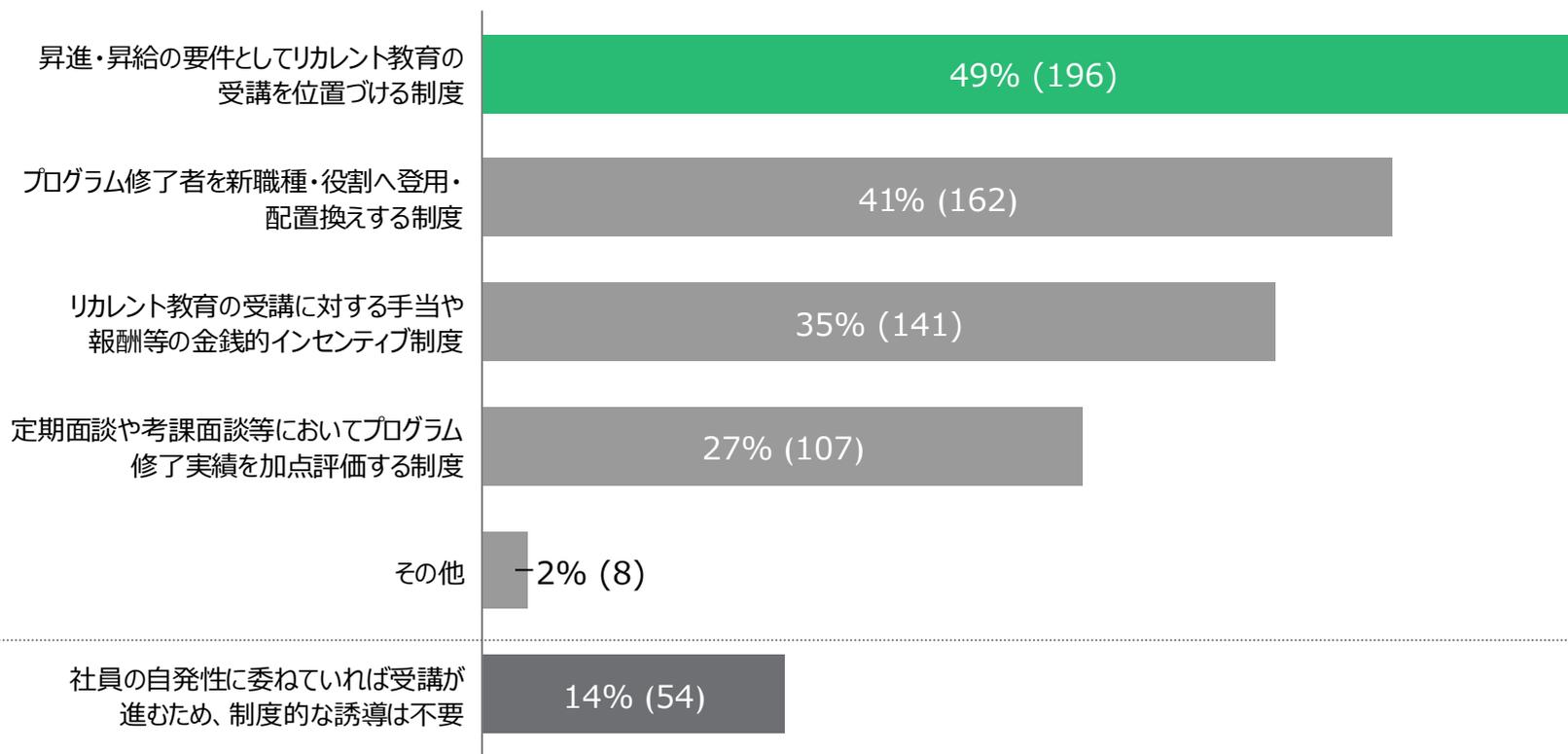
出所: リカレント教育プログラムの処遇反映に関するBCG調査資料を文部科学省が加工
 (アンケートは2025年5月に従業員1,000人以上の企業にて、人材育成等に決定権があるもしくは決定に関与している方を対象にオンラインで実施。N=415)

受講促進のために有効な仕組み

86%がリカレント教育の受講促進は社員の自発性任せでは不十分であり、処遇と結びつけた制度的な後押しなどが必要と回答

Q. 社員によるリカレント教育の受講を促進するために、どのような制度が有効だとお考えですか

(複数選択、N=400)

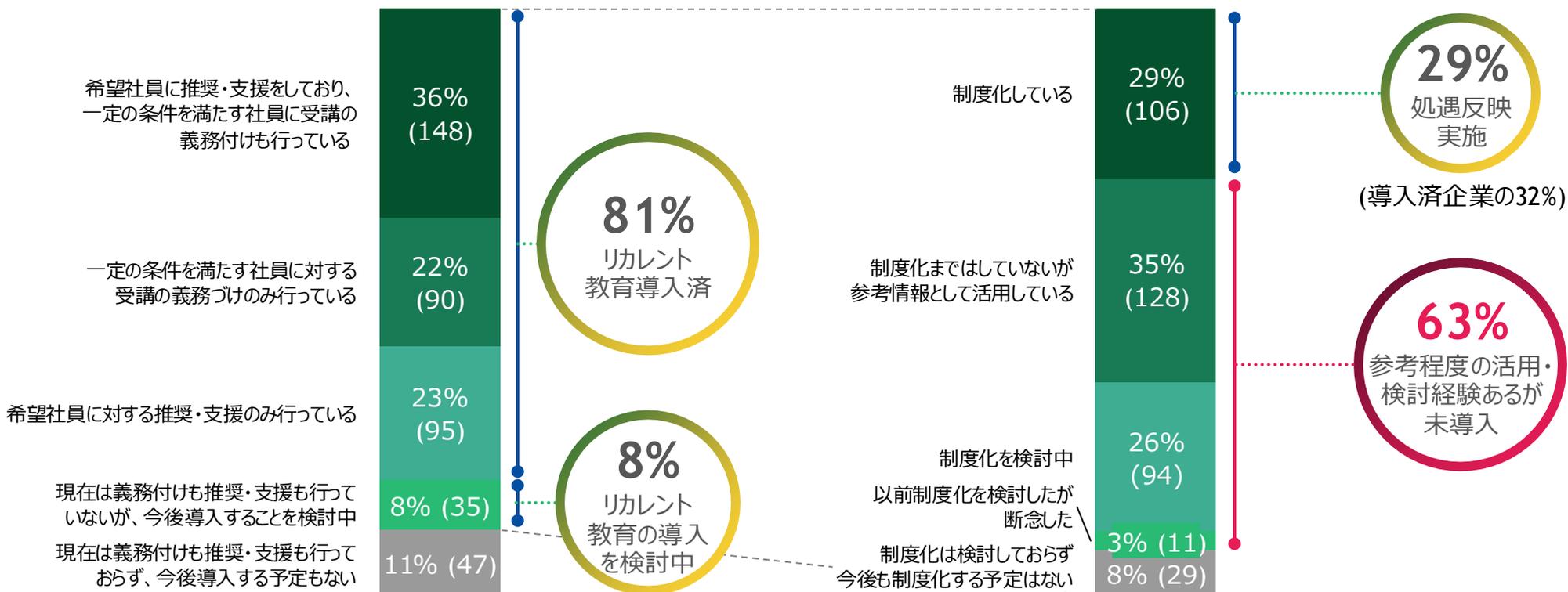


86%
受講の促進には制度的後押しが必要

出所: リカレント教育プログラムの処遇反映に関するBCG調査
(アンケートは2025年5月に従業員1,000人以上の企業にて、人材育成等に決定権があるもしくは決定に関与している方を対象にオンラインで実施。N=415)

リ・スキリングの成果の処遇への反映状況

リ・スキリングの成果の処遇反映は29%のみ。一方で、63%が参考程度の活用や過去に検討しており、重要性は理解しているが制度化にハードルあり。

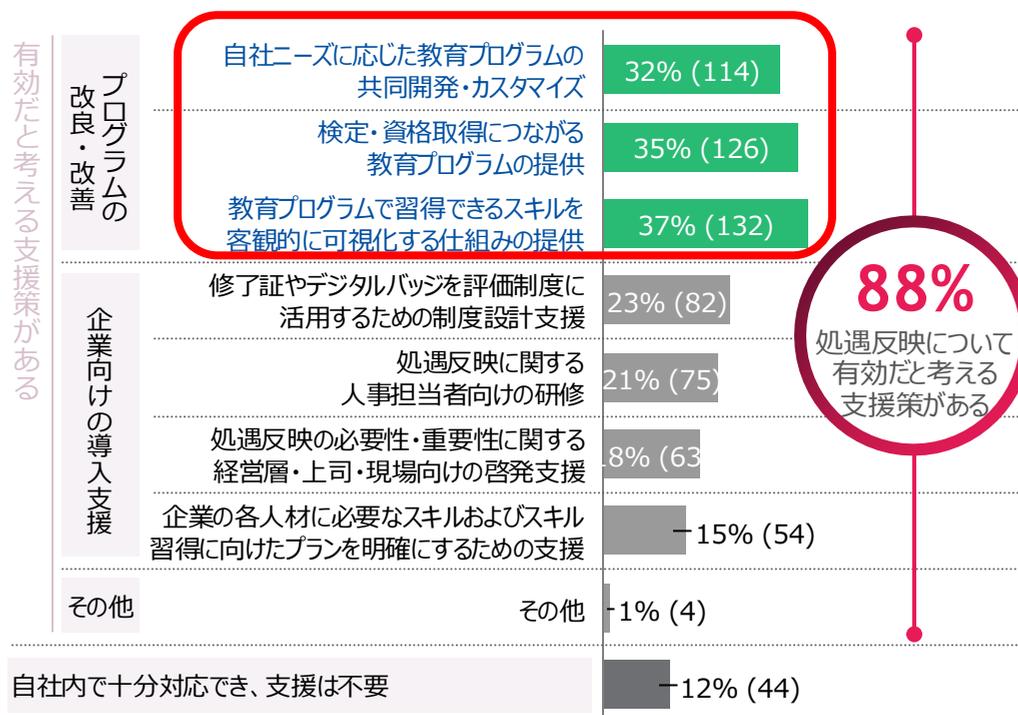


出所: リカレント教育プログラムの処遇反映に関するBCG調査資料を文部科学省が加工
 (アンケートは2025年5月に従業員1,000人以上の企業にて、人材育成等に決定権があるもしくは決定に関与している方を対象にオンラインで実施。N=415)

処遇反映に向けた有効な支援策

処遇反映に向けて、習得スキルの可視化 (37%)・検定・資格との接続(35%)・自社ニーズに応じたプログラム提供 (32%) が有効な支援策の上位

Q. 社員のリカレント教育の学修成果を人事処遇に反映しやすくするために、大学等のリカレント教育提供機関からどのような支援があれば有効だとお考えですか？ (複数選択, N=358)

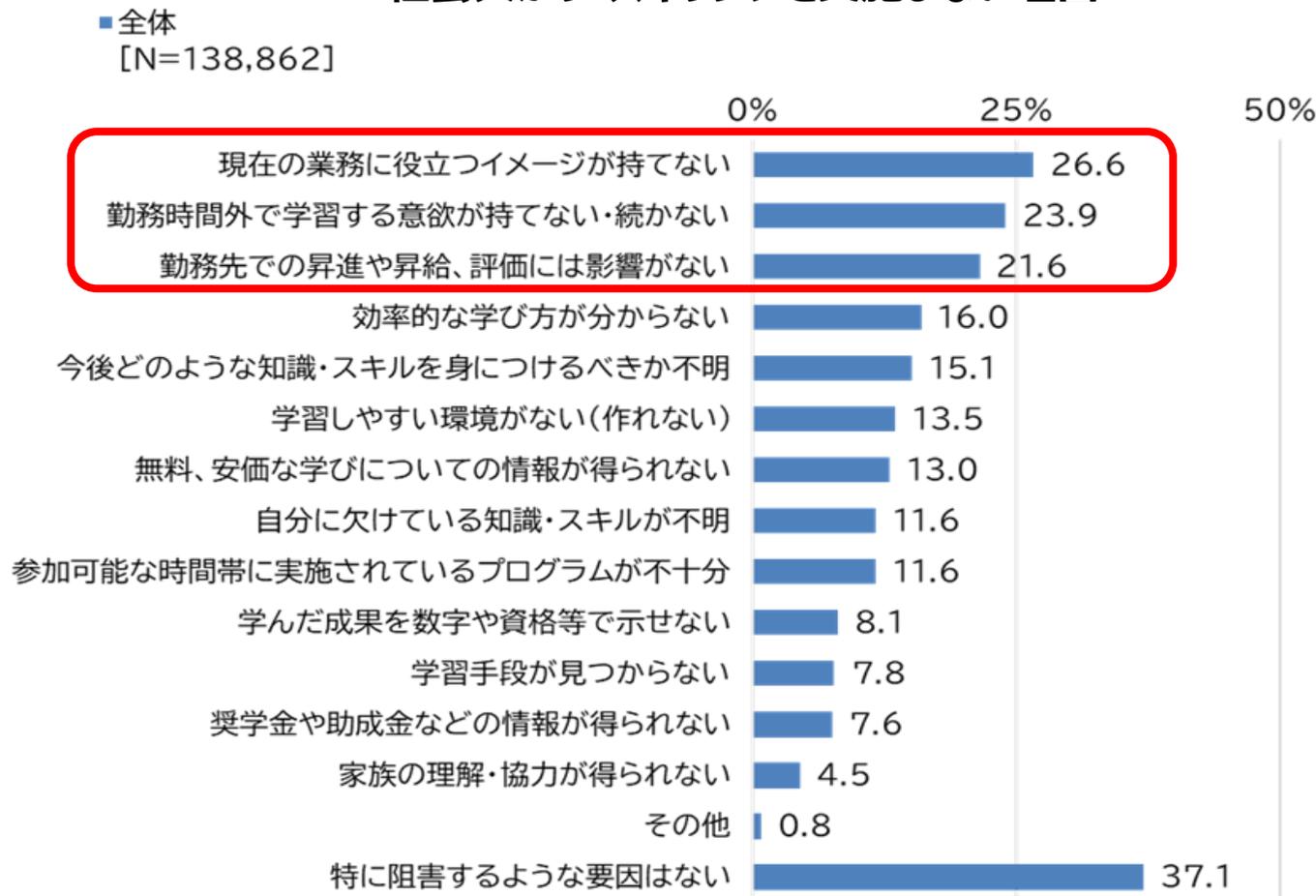


出所: リカレント教育プログラムの処遇反映に関するBCG調査資料を文部科学省が加工
 (アンケートは2025年5月に従業員1,000人以上の企業にて、人材育成等に決定権があるもしくは決定に関与している方を対象にオンラインで実施。N=415)

社会人がリ・スキリングを実施しない理由

学習しない理由として最も多い理由は、「現在の業務に役立つイメージが持てない」（26.6%）、次いで「勤務時間外で学習する意欲が持てない」（23.9%）、「勤務先での昇進や昇給、評価には影響がない」（21.6%）。所属企業に評価されない学習を個人の意欲だけで継続的に行うことは難しい。

社会人がリ・スキリングを実施しない理由

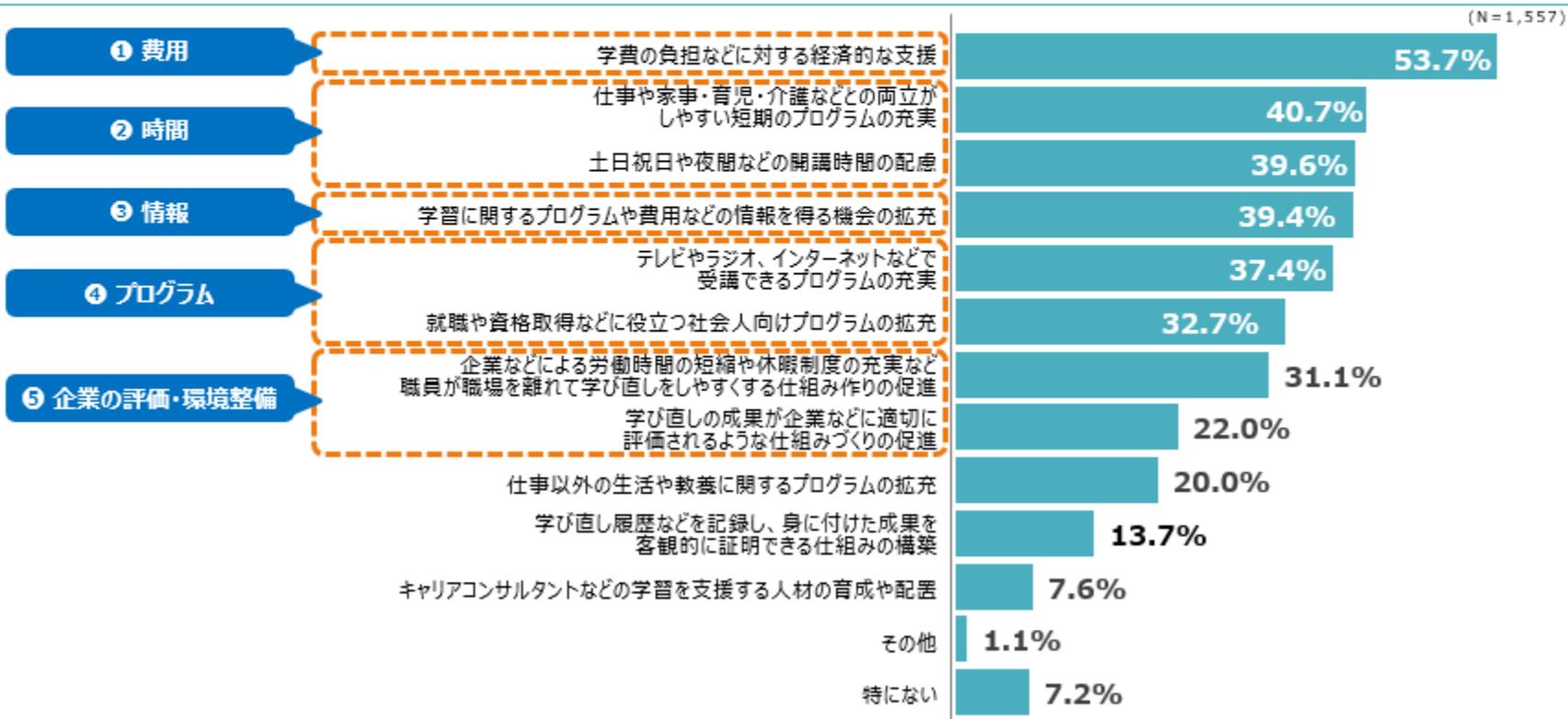


社会人が大学で学習しやすくなるために必要な取組

社会人が大学などで学習しやすくするために必要な取組としては、

- ① 費用（経済的）支援、② 時間（短期プログラム、土日開講など）の配慮、③ 情報を得る機会の拡充、④ 実践的かつオンライン活用など受講しやすいプログラムの拡充、⑤ 企業の評価・環境整備 が上位。

社会人が大学などで学習しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか。この中からいくつでもあげてください。
(複数回答)



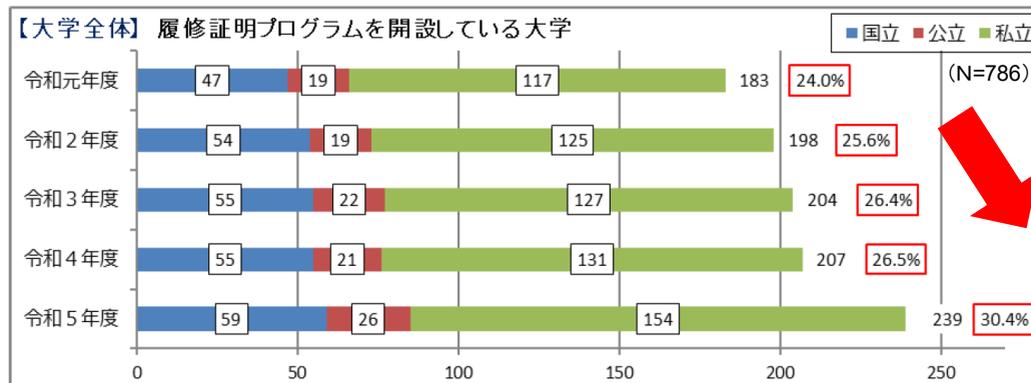
出所：令和4年度生涯学習に関する世論調査（内閣府）

3. 大学におけるリ・スキリングに関する課題等

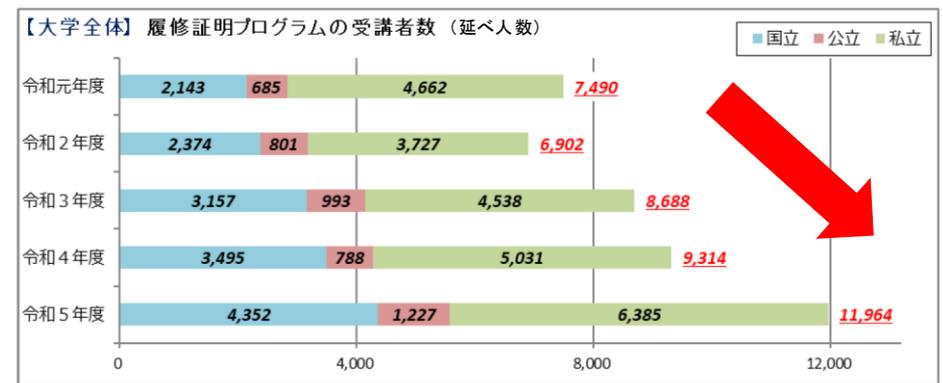
大学における社会人を対象としたプログラムの実施状況

社会人を対象とした履修証明プログラムや短期プログラムの講座数、受講者数は増加傾向にあるものの、大学全体での割合を考えればまだ十分とは言えない

<履修証明プログラムの実施状況>

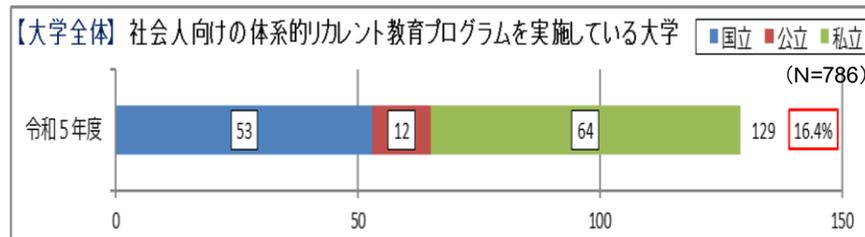


※割合は、「履修証明プログラムを開設している大学数/回答大学数(786)」

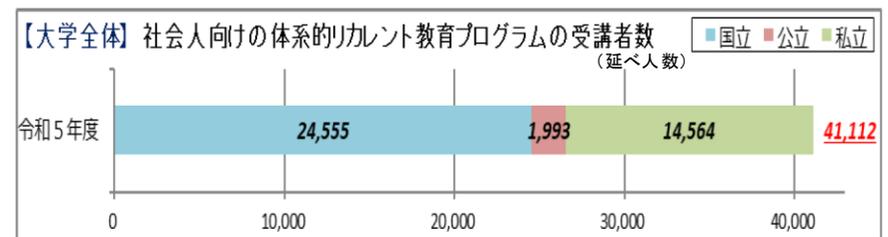


<短期のリカレント教育プログラムの実施状況>

① 正規課程外で、一定の修了要件を定める、社会人向けの体系的リカレント教育プログラムを実施している大学

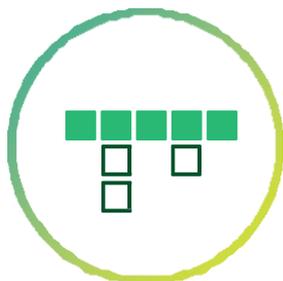


※割合は、「社会人向けの体系的リカレント教育プログラムを実施している大学数/回答大学数(786)」



出所:『令和5年度の大学における教育内容等の改革状況』(文部科学省)調査結果より

リ・スキリングプログラムの提供に際して大学が抱える課題



①企業連携の在り方

- ✓ 学内に、企業への働きかけ・巻き込みができるようなキーマンが存在しない
- ✓ 産業界への人脈・営業ノウハウが弱い など



②企業・社会人ニーズを捉えたプログラム設計

- ✓ 企業の実需を踏まえた講座設計力が弱く、講座の価値訴求が十分に高まりきっていない
- ✓ 出来ることベースのみで考えてしまう など



③収益化・プライシング

- ✓ マネタイズを意識した経験が乏しい担当者が多く、適切な価格設定に必要なノウハウ・知識が不足
- ✓ 大学内で「儲ける」ことへの反発や、学内規程改定のハードルがある など

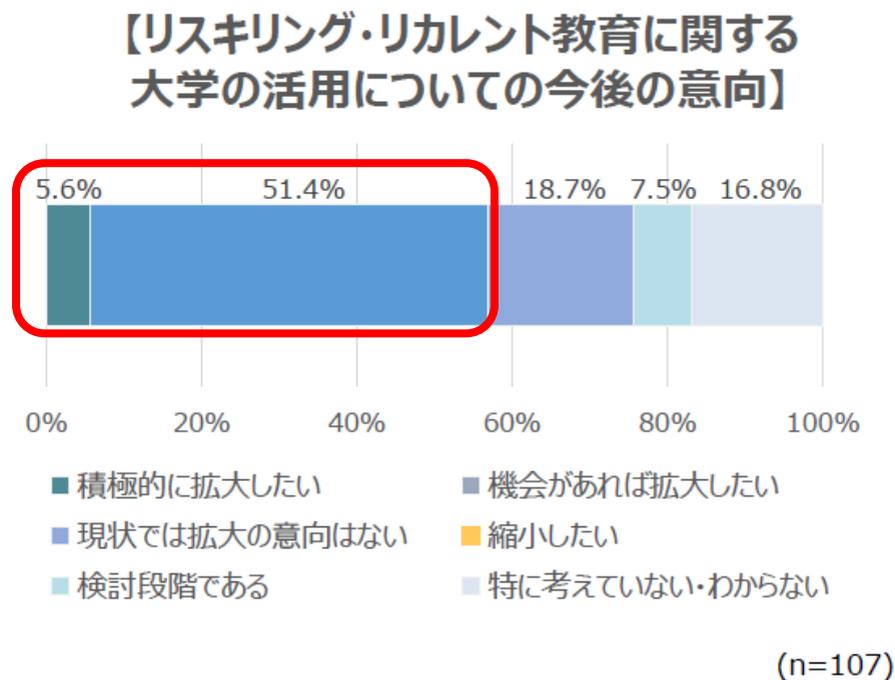
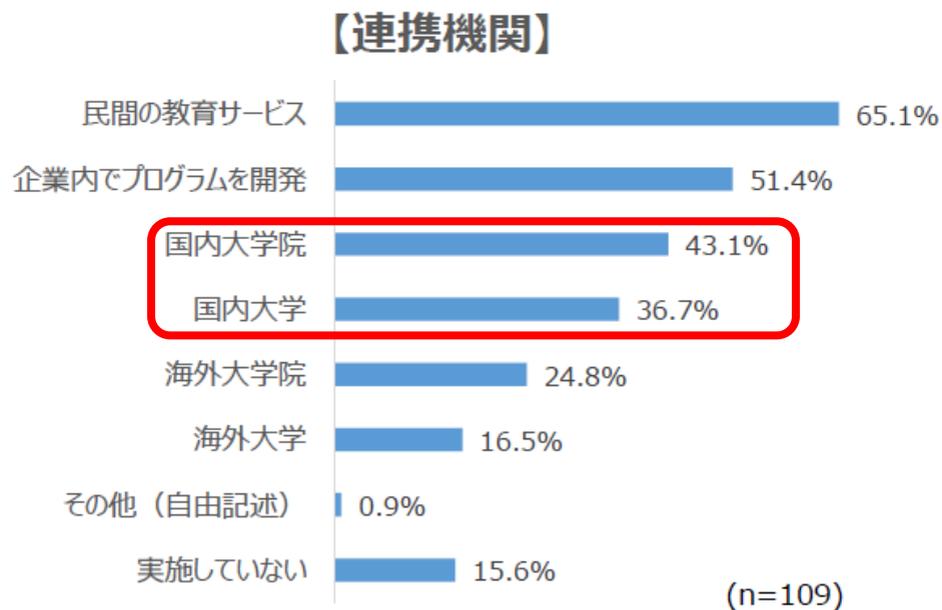


④学内体制の整備

- ✓ 学内のサポート体制が脆弱で、教員が企業営業、講座設計、運営を一気通貫で担わざるを得ない
- ✓ 大学経営層のコミットメント不足により、講座拡大を本格化しようとしても学内規程や文化がネックとなる
- ✓ 教員へのインセンティブ設計が未整備で、学内協力を得にくい など

大学と企業の連携の状況

民間の教育サービスを活用する企業が最多で、大学院・大学を活用する企業は4割前後であるが、今後、大学の活用を拡大する意向のある企業は約6割にのぼる。



4. その他

人への投資の促進のため、教育訓練給付等の支援策の見直しや重点化の検討、制度の周知や指定のプロセス等の検討、リ・スキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化などの必要性が提言されている。

Op.50

5. 未来に向けた投資の拡大

(4) 人への投資の促進（リ・スキリング支援等）

処遇改善、成長分野への労働移動又は人手不足分野での人材確保を進めるため、**足元・将来のスキル需要や教育訓練給付等の支援策の実績・成果の検証を行い、支援策の見直しや重点化を検討**する。処遇改善等に有効な支援策について、KPIの設定、事後検証を行った上で、定期的な見直しを行うことを検討する。

教育訓練給付について、民間団体等が実施する検定に係る講座指定を拡大するため、制度の周知や指定のプロセス等を検討する。人材開発支援助成金について、事業主にとって利用しやすいものとなるよう、申請項目や添付書類の削減等の効率化を検討する。

リ・スキリングの各種支援策に関する関係省庁の情報の連携・一体化を進め、包括的で利便性の高いポータルサイトの構築に向けて検討する。その際、本人の状況やニーズに沿った形で支援メニューが推奨されるAI機能の整備や申請手続のデジタル化も併せて検討する。

政府におけるリスキング関連の主な施策一覧 (R8.1.27時点)

支援対象	企業	<p>○第四次産業革命スキル習得講座認定制度 IT、データ活用等の分野において、キャリアアップに繋がるような専門的・実践的な教育訓練講座を経済産業大臣が認定。 経済産業省</p> <p>○デジタル人材育成プラットフォーム (令和8年度当初予算案8.4億円) 経済産業省 地域のDX加速に必要なデジタル人材を育成するため、デジタル人材育成プラットフォームにおいて、スキル標準に紐付ける形で民間事業者等と連携したコンテンツの集約・提示等を実施するとともに、個々人の保有スキルの蓄積や取得スキルのデジタル証明等を可能とする情報基盤を構築。</p> <p>○人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」、「事業展開等リスキング支援コース」 (令和8年度当初予算案405億円) 厚生労働省 労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業や新規事業の立ち上げなどに伴って職務が変更となる従業員に必要な訓練を行う企業への支援を実施。</p>	<p>○キャリア形成・リスキング推進事業 (令和8年度当初予算案42億円) 厚生労働省 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業の拡充。</p> <p>○生産性向上人材育成支援センター (令和8年度当初予算案585億円の内数) 厚生労働省 中小企業等に対する人材育成に関する相談、人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで一貫して支援する総合窓口。</p> <p>○中小企業リスキング支援事業 (令和8年度当初予算案2.6億円) 厚生労働省 中小企業の人材育成等に関する専門的な助言・指導による支援。</p> <p>○団体等検定制度 (令和8年度当初予算案1.1億円) 厚生労働省 スキルの階層化・標準化に向けた幅広い職種における団体等検定制度の活用促進に向けた施策。</p>
	個人	<p>○リスキングを通じたキャリアアップ支援事業 (令和4年度補正753億円、令和5年度補正97億円) 経済産業省 個人に対して、キャリア相談からリスキング、転職までを一體的に支援する仕組み整備に要する費用を民間事業者経由で補助。</p> <p>○リカレント教育エコシステム構築支援事業 (令和6年度補正21億円) 文部科学省 大学等が地域や産業界と連携・協働して、中小企業経営者や産業界の人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムを開発・実施。</p>	<p>○産学連携リ・スキリングエコシステム構築事業 (令和7年度補正予算額22億円) 文部科学省 大学等が地域や産業界と連携し、人材育成ニーズを踏まえたリ・スキリングプログラムを開発・提供。アドバンス・エッセンシャルワーカーや就職氷河期世代、労働者のAIの活用等の幅広いニーズに応え、処遇改善につながるリ・スキリングを推進し、産学が連携したり・スキリング・エコシステムの構築を支援する。</p> <p>○中小企業大学校における経営者・経営幹部リスキング (令和8年度当初予算案193億円の内数) 経済産業省 中小企業大学校で、経営者・経営幹部を対象にした、財務・会計、経営戦略、組織マネジメントなどの実践的な研修を提供。</p>
	直接給付	<p>○教育訓練給付金 (令和8年度当初予算案427億円) 厚生労働省 自らデジタル分野等のスキルアップに取り組む個人への直接支援を拡充し、給付率を令和6年10月に最大8割に引き上げ。</p> <p>○教育訓練休暇給付金 (令和8年度当初予算案129億円) 厚生労働省 雇用保険被保険者が教育訓練のための休暇を取得した場合に、生活を支えるための給付金を支給する制度を令和7年10月より施行。</p>	<p>○リ・スキリング等教育訓練支援融資 (令和8年度当初予算案2.1億円) 厚生労働省 雇用保険被保険者以外の者が、教育訓練を受けるに当たって必要となる教育訓練費用及び生活費を融資する制度を令和7年10月より施行。</p>

PF マナビDX (デジタル人材)



マナパス (大学等の学び)



学び・学び直しGL (職場における学び)



job tag (職業に関する総合的な情報発信)



背景

- 大学等によるリ・スキリングについては、骨太2024を踏まえ、「リカレント教育エコシステム構築支援事業」（令和6年度補正予算）を推進中。地方創生や産業成長のため、**骨太2025や新資本2025（産業人材育成プラン）**においても引き続きの求めあり。
- **地方創生等の観点**では、**地方の経営者**に加え、アドバンスト・エッセンシャルワーカー、就職氷河期世代等の幅広い労働者のリ・スキリングのニーズが指摘（新資本2025、地方創生2.0基本構想施策集、就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議）。
- **産業成長の観点**では、産業構造審議会部会で示された**2040年に向けたシナリオ**集において、人口減少等の将来像を踏まえた、主要5ミッション、15の個別産業が提示。「リカレント教育による新時代の産学協働体制構築に向けた調査研究事業」では、大学等の優位性と企業ニーズが認められる12領域が提示。これらも踏まえ、生産性向上や労働移動の円滑化も見据えた、**戦略的な分野の選定**が必要。
- この他、**受講者の処遇改善、大学による収益化等**の推進も不可欠



解決策

- ① 地域のニーズや産業構造の変化の見通し等も踏まえた、**リ・スキリング・プログラムの戦略的拡充**
- ② 企業における**学びの成果の処遇反映に向けた仕組み構築**
- ③ 大学等における**収益化の推進**

事業内容

リ・スキリングプログラムの本格実施 企業からの投資を含む収益モデルの構築

- **大学におけるリ・スキリング講座の開発** 補助金18.6億円

メニュー	①地方創生	②産業成長
予算	4千万円×25カ所	4千万円×22カ所
補助対象	産学官金等の連携を行う地方自治体・大学等 【領域例】GX, SCM, DX, 半導体、経営等	産学連携を行う大学等 【領域例】GX, SCM, DX, 半導体、経営等

※協働体制構築経費、産学官連携コーディネーター等の人件費等

- **伴走支援等** 委託費3.6億円

- ・探択大学への伴走支援（企業等からの投資を含む収益化の推進等）
- ・企業のスキルセット構築
- ・「学び直しが当たり前の社会」を目指す広報等

重点的に実施する事項 公募の際、厳格に評価しメリハリ付け

- **現下の課題に選択的に対応**

個人	<ul style="list-style-type: none"> ・アドバンスト・エッセンシャルワーカー育成 ・就職氷河期世代支援 ・参加しやすいオンラインプログラム構築
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルの可視化や正当な評価による処遇改善 ・産業構造審議会などで示される新たな人材需要への対応
大学	<ul style="list-style-type: none"> ・全学的経営改革 <ul style="list-style-type: none"> ✓教員のインセンティブ向上 ✓事務体制強化 ✓修士課程への接続等

- **企業からの投資を含む収益計画の確認**

目指す状態 産学官連携によるリ・スキリング・エコシステムの構築

個人	<ul style="list-style-type: none"> ・働きながら学ぶ社会人の増加 ・リ・スキリングによる処遇改善
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・リ・スキリングを積極的に活用し、輩出した人材が活躍
大学	<ul style="list-style-type: none"> ・リ・スキリングプログラムの収益化、定着 ・コーディネーター人材の育成、確保



KPI【地方創生】 累積 **1,000人** ※令和7年度終了時

KPI【産業成長】 累積 **3,000人** ※令和7年度終了時

累積 **2,000人** ※令和8年度終了時

累積 **6,000人** ※令和8年度終了時

累積 **5,000人** ※令和11年度終了時

累積 **15,000人** ※令和11年度終了時

経済財政運営と改革の基本方針2025

就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議
「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組みについて」

- ・産学協働によるリ・スキリングプログラムについて、**毎年約3,000人が修得**できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。
- ・大学・専門学校において、就職氷河期世代等に対し、企業が**受講者の処遇改善にコミットした講座や資格取得など処遇改善につながる講座**を、働きながら受講しやすい週末・夜間等を含めて拡充

新しい 資本主義 実行基本計画 2025

- ・労働者のリ・スキリングによる**最先端の知識・技能の修得（2029年まで毎年約3,000人以上）**や、**地方の経営者等の能力構築（2029年までに約5,000人）**に向け、大学等が中心となり自治体や産業界等との協働による実践的な教育プログラムの開発を支援する。
- ・アドバンスト・エッセンシャルワーカー（略）の育成や、**AI等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング（略）**を通じ、全国の津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

メニュー①採択プログラム一覧



文部科学省

地域	大学名	プログラム名	連携先
北海道	国立大学法人 北海道国立大学機構	次世代経営人材・地域活性化人材育成のための北海道リカレント教育エコシステム構築事業	北海道経済連合会、北海道商工会議所連合会、北海道商工会連合会、日本公認会計士協会北海道会 など
	国立大学法人 東北大学	宮城県新事業創造リカレント教育プラットフォーム	東北経済連合会、NTT東日本グループ
東北	国立大学法人 岩手大学	産学官民+学生との協創によるアンラーニング&アップスキリングプログラム「ULUST」	岩手経済同友会、岩手県商工会議所連合会、岩手県商工会連合会、岩手県中小企業団体中央会 など
	国立大学法人 秋田大学	秋田リカレント教育プラットフォーム（AREP）構築事業	秋田商工会議所、秋田県商工会連合会、秋田県中小企業団体中央会、秋田県経営者協会、秋田県情報産業協会 など
	国立大学法人 新潟大学	新潟県 外国人技術者・企業変革リーダー リスキルプラットフォーム	新潟経済同友会、新潟県商工会議所連合会など
	国立大学法人 山形大学	オール山形の産学官金医連携枠組み「やまぶら」で展開するリカレント教育エコシステム構築事業	山形県経営者協会、山形県商工会議所連合会、山形県中小企業家同友会 など
関東	学校法人 早稲田大学	観光地経営エコシステムを担うリーダー育成プログラム	(株)イー・シー、いげま企画、Clutch.55株式会社 など
	公立大学法人 山梨県立大学	リカレント教育プラットフォーム「PEER s」構築事業	山梨県商工会議所連合会、山梨県商工会連合会、山梨県中小企業団体中央会
	国立大学法人 埼玉大学	産学官金協働による「彩の国Komvuxプラットフォーム」	埼玉県商工会議所連合会、埼玉県経営者協会、埼玉経済同友会、埼玉大学産学官連携協議会
	国立大学法人 信州大学	越境連携と経営者の共創が創る社会資本エコシステム ～リカレント教育プラットフォーム「円陣」～	長野県経営者協会、長野県中小企業家同友会、地域企業
	国立大学法人 筑波大学	中小企業における人手不足の解消及び生産性向上に資する女性活躍推進の産学官金連携によるリカレントプログラムの開発	(株)つくばエルネスリサーチ、公益財団法人埼玉中央青年会議所、サイタマ・レディース経営者クラブ
	学校法人 帝京大学	「人材採用力・定着力UP学び合いプラットフォームとちぎ」の構築による地域企業力UPと地域共創	とちぎ圏央まちづくり協議会、栃木県経済同友会、栃木県経営者協会
東海	国立大学法人 三重大学	「リカレント教育プラットフォームみえ」の展開～三重地域圏におけるリカレント教育の推進～	三重県経営者協会、三重県商工会議所連合会、三重県商工会連合会、三重県中小企業団体中央会、三重県産業支援センター
	国立大学法人 名古屋工業大学	中部DX推進人材育成プラットフォーム	中部経済連合会、名古屋商工会議所
	公立大学法人 名古屋市立大学	チェンジメーカー養成を目指した「中部圏リカレント教育プラットフォーム」構築事業	中部経済連合会、名古屋商工会議所、愛知中小企業家同友会、愛知県中小企業診断士協会、あいち産業振興機構 など
北陸	国立大学法人 金沢大学	「創造的復興」人材育成を目指すリカレント教育推進体制の構築	珠洲商工会議所、輪島商工会議所、能登町商工会、穴水町商工会、NTT西日本
近畿	一般社団法人 大学都市神戸産官学プラットフォーム	チャレンジし続けるグローバル人材の育成・定着を通じて産官学、地域がともに進化していく神戸リカレント教育プロジェクト	神戸商工会議所、兵庫県中小企業家同友会、NTT西日本 など
	国立大学法人 滋賀大学	滋賀リカレント教育コアリションの構築を通じた県内企業の人材育成の推進による地域経済の活性化	滋賀県商工会議所連合会、滋賀県中小企業団体中央会、滋賀経済同友会、滋賀経済産業協会、滋賀県産業支援プラザ など
中国	国立大学法人 奈良国立大学機構	なら産地学官リカレント教育プログラム	奈良県商工会議所連合会、奈良県中小企業家同友会、DMG森精機(株)、(株)教育総など
	国立大学法人 広島大学	ひろしまAI・DXリカレント教育推進プラットフォーム	中国経済連合会、広島商工会議所連合会、マツダ株式会社
	国立大学法人 山口大学	やまぐち地域人材育成維新プラン～山口県の持続的発展のためのリカレント教育プラットフォームの構築～	山口県経営者協会、山口経済同友会、山口県商工会議所連合会
	国立大学法人 鳥取大学	とっとり創生リカレント教育エコシステム構築事業	鳥取商工会議所、鳥取県商工会連合会、鳥取県中小企業団体中央 など
四国	公立大学法人 岡山県立大学	「吉備の杜」の成長が「晴れの環」を繋ぐ「おかやま樹人リカレント教育エコシステム」の構築	岡山県立大学協力会、岡山大学協力会、岡山県中小企業家同友会、岡山県産業振興財団 など
	国立大学法人 愛媛大学	しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム「地域ハブ人材創出支援事業」	今治商工会議所、呉商工会議所、愛媛県中小企業家同友会、広島県中小企業家同友会呉支部、パソナJOBHUB など
九州	国立大学法人 大分大学	“地域ぐるみの学び直し・エコシステム確立” – おおいた大学発リカレント教育	おおいたLSIクラスター(約150社)、大分県自動車関連企業会(150社)、おおいた食品産業企業会(97社) など
	国立大学法人 宮崎大学	みやざきデジタルノーマルを実現するリスキル・リカレント教育体制構築	旭化成株式会社、株式会社デンサン、E&M株式会社
	国立大学法人 佐賀大学	「佐賀創生リカレント教育プラットフォームの構築」～人事/採用担当者から始める学びの好循環～	佐賀県経営者協会、佐賀県商工会議所連合会、木村情報技術株式会社、など

メニュー②採択プログラム一覧

領域	大学名	プログラム名
半導体	国立大学法人 広島大学	広島大学半導体リカレントアカデミー Hiroshima University Semiconductor Recurrent Academy
	国立大学法人 九州大学	九州大学版イノベーションエコシステム形成に向けたリカレント教育事業の開発・サービス導入
	国立大学法人 九州工業大学	半導体産業の拡大と成長のための全体俯瞰型実習教育の展開
グリーン エネルギー	国立大学法人 長崎大学	産学連携洋上風力人材育成リカレント教育エコシステム構築事業 (IACOW-R)
バイオ・ヘルスケア	国立大学法人 大阪大学	Industry on Campus型リカレント教育エコシステム構想 ～REACH × バイオDX × ビジネスデザイン～
	国立大学法人 千葉大学	ケアテクノロジーの開発と実装を実現するケアテックマスター育成プログラム
マーケプロ	学校法人 早稲田大学	CMO Program – 企業経営を牽引するマーケティングを学ぶ総合講座
DXプロ	国立大学法人 北海道大学	社会変革を先導するDXプロフェッショナル人材育成 ーケーススタディ型学習による人材輩出の加速化ー
	学校法人 早稲田大学	スマートエスイーAIトランスフォーメーション: 生成AI産学エコシステム
GXプロ	国立大学法人 北海道大学	グリーンビジネスとGXで拓く、未来志向リカレント教育エコシステムの構築
	学校法人 立命館 (立命館大学)	GXプロフェッショナル+Rプログラム
SCMプロ	学校法人 流通経済大学	SCMプロフェッショナル人材育成プログラム
	国立大学法人 東京大学	サプライチェーンマネジメント (SCM) リカレント教育
経営人材向け	学校法人 早稲田大学	早稲田大学ビジネススクール・オックスフォード大学サイドビジネススクール共同開発 The Global Leader Accelerator Programme (GLAP)
	学校法人 東京女子大学	事業創造×HRM×リベラルアーツで育成する 高度専門人材 (事業創造) 東女リカレント: 自信をもって、ビジネスの中心に
	国立大学法人 一橋大学	社会科学×データサイエンスによるデータ駆動経営人材育成プログラム
	学校法人 先端教育機構 (事業構想大学院大学)	地域構想力育成プログラム
	学校法人 武蔵野美術大学	社会課題とビジネスをデザインでつなぐ。社会価値創発機構構築事業
複数テーマ	国立大学法人 神戸大学	異分野共創・価値創造リカレント教育プログラム

「職業実践力育成プログラム」(BP) 認定制度について (概要)

平成27年3月 教育再生実行会議提言 (第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

※有識者会議において、認定要件等を検討

平成27年度から**社会人や企業等のニーズに応じて大学等が行う実践的・専門的なプログラム**を「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定

目的 プログラムの受講を通じて**社会人の職業に必要な能力の向上**を図る機会を拡大



- 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校**の正規課程及び履修証明プログラム**
- **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的かつ明確に設定し、公表**
- 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程
- 総授業時数の一定以上 (5割以上を目安) を、**以下の2つ以上の教育方法**による授業で実施

認定要件

- ① 実務家教員や実務家による授業 (専攻分野における概ね5年以上の実務経験有)
- ② 双方向若しくは多方向に行われる討論 (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)
- ③ 実地での体験活動 (インターンシップ、留学や現地調査等)
- ④ 企業等と連携した授業 (企業等とのフィールドワーク等)

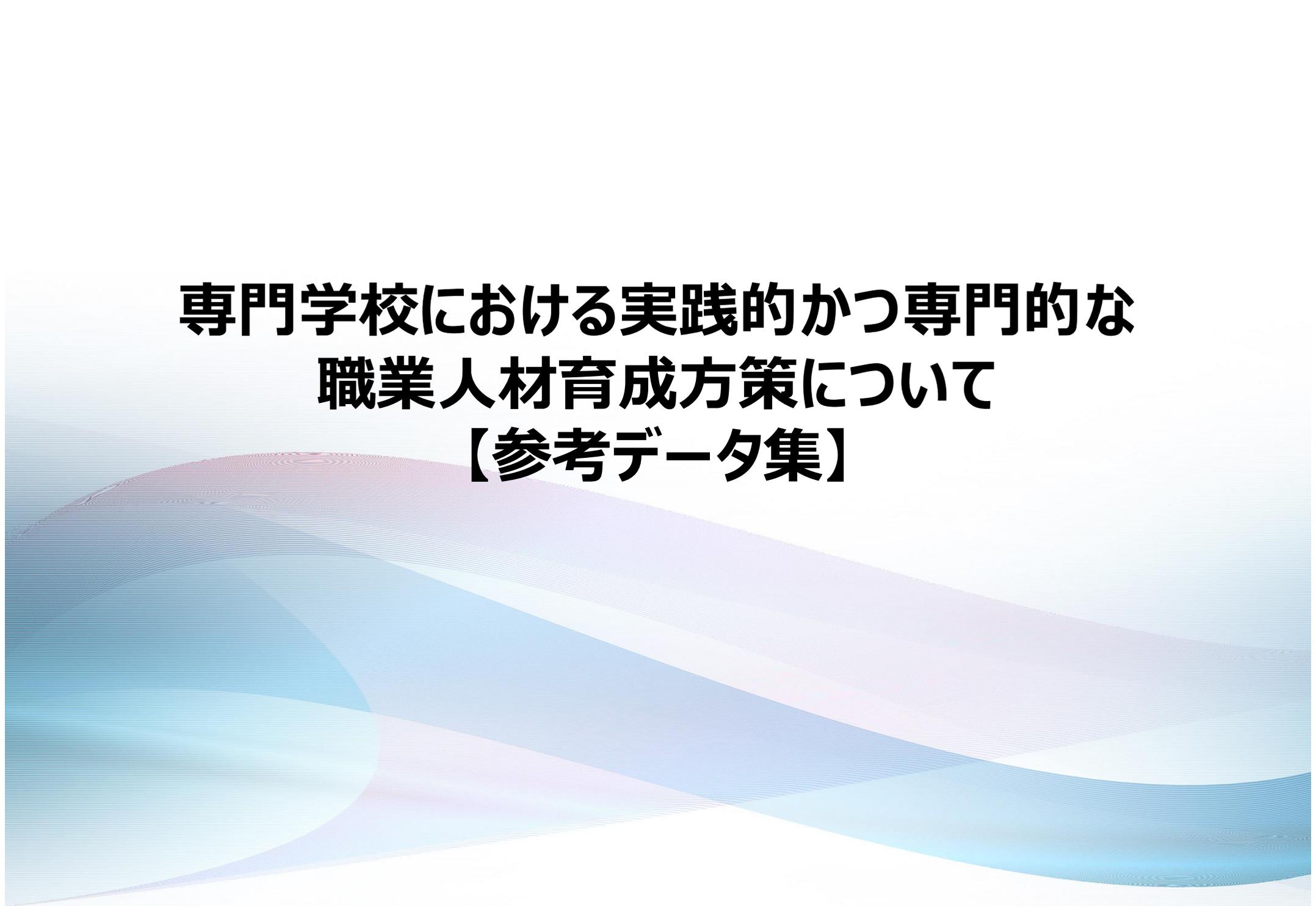
- 受講者の成績評価を実施
- 自己点検・評価を実施し、結果を公表 (修了者の就職状況や修得した能力等)
- **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**
- **社会人が受講しやすい工夫の整備** (週末開講・夜間開講、集中開講、オンライン授業、遠隔授業、IT活用等)



認定により

- ① 社会人の学び直す選択肢の可視化 ② 大学等におけるプログラムの魅力向上 ③ 企業等の理解増進
を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進

※認定課程数 (令和7年12月現在) : 496課程



**専門学校における実践的かつ専門的な
職業人材育成方策について
【参考データ集】**

専修学校の分野	32
全国の専門学校生・大学生のうち首都圏・近畿圏に在学する者の割合	33
21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）結果（第19回・令和3年8月公表）	34
21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）結果（第23回・令和7年10月公表）	35
遠隔授業の取扱いについて	36
通信制学科	38
専修学校における学校評価ガイドライン概要	39

8つの分野に渡り、専門的な知識、技術、国家資格を含む多様な資格が取得可能

工業

Technology Field

生活を支える物づくり、想像を形にする仕事

主な卒業学科

情報処理、土木・建築、電気・電子、自動車整備、ゲーム、CGなど

取得できる資格、職業例

システムエンジニア、ゲームクリエイター、建築士、電気工事士、自動車整備士、インテリアプランナーなど



農業

Agriculture Field

自然を理解し、自然とともに働く仕事

主な卒業学科

農業、園芸、畜産、バイオテクノロジー、ガーデンビジネス、フラワービジネス、動物管理など

取得できる資格、職業例

ガーデナー、園芸技術者、生花デザイナー、食品安全管理スタッフなど



医療

Medical Care Field

病院などで
医師・歯科医師をサポートする専門職

主な卒業学科

看護、歯科衛生、歯科技工、臨床検査、診療放射線、柔道整復、理学・作業療法など

取得できる資格、職業例

看護師、歯科衛生士、歯科技工士、臨床検査技師、診療放射線技師、柔道整復師、理学療法士、作業療法士など



衛生

Personal Care and Nutrition Field

キレイ! かわいい! かつこいい! 美味しい! を作り出すプロ

主な卒業学科

調理、栄養、美容、理容・美容、製菓・製パン、メイク、エステティックなど

取得できる資格、職業例

調理師、栄養士、理容師、美容師、パティシエ、食品衛生管理者、メイクアップアーティスト、エステティシャンなど



教育・社会福祉

Education and Welfare Field

子どもからお年寄りまで、
教育や支えが必要な人と接する仕事

主な卒業学科

保育、幼児教育、社会福祉、介護福祉、医療福祉など

取得できる資格、職業例

保育士、幼稚園教諭、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、訪問介護員(ホームヘルパー)など



商業実務

Business Field

資格を取得し、
ビジネスの現場を支えるプロ

主な卒業学科

経理・簿記、秘書、経営、情報、観光・ホテル、医療事務など

取得できる資格、職業例

税理士、公認会計士、秘書、旅行業、ホテルスタッフ、医療事務員など



服飾・家政

Fashion and Home Economics Field

センスを生かし、
生活の中で豊かさを生み出す仕事

主な卒業学科

和洋裁、服飾、ファッションデザイン、ファッションビジネスなど

取得できる資格、職業例

ファッションデザイナー、パタンナー、スタイリスト、ファッションアドバイザー、マーチャンダイザーなど



文化・教養

Culture and General Education Field

多彩な能力を自由に発揮し、
学びや楽しみを提供する仕事

主な卒業学科

音楽、美術、グラフィックデザイン、外国語、演劇・映画、通訳・翻訳、動物、法律行政、スポーツなど

取得できる資格、職業例

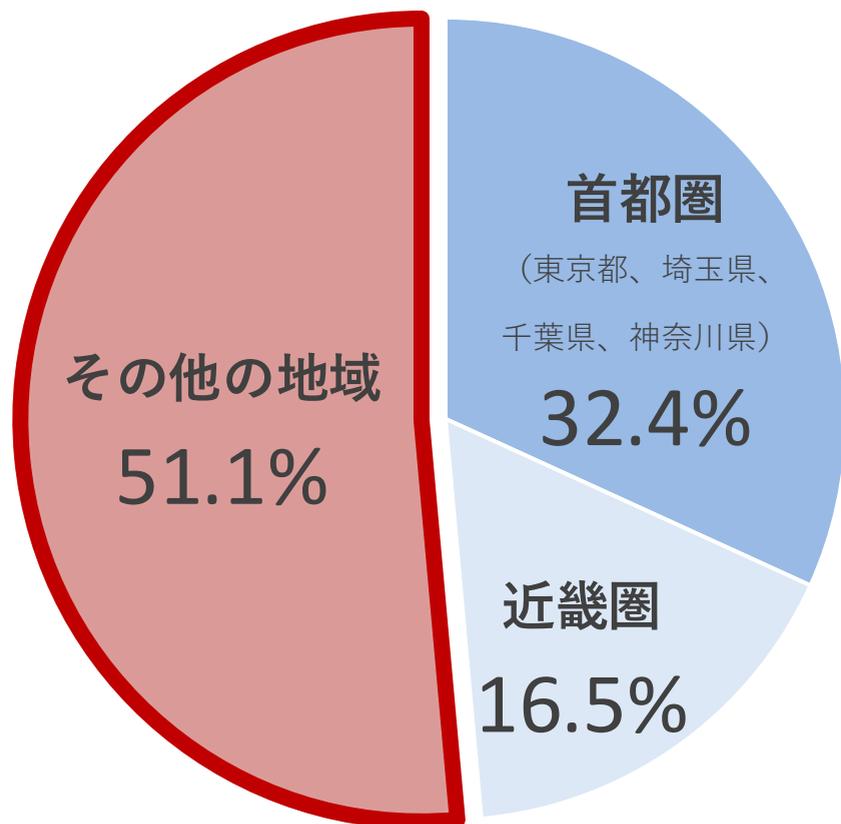
デザイナー、通訳、トリマー、公務員、司法書士、行政書士、スポーツインストラクターなど



全国の専門学校生・大学生のうち首都圏・近畿圏に在学する者の割合

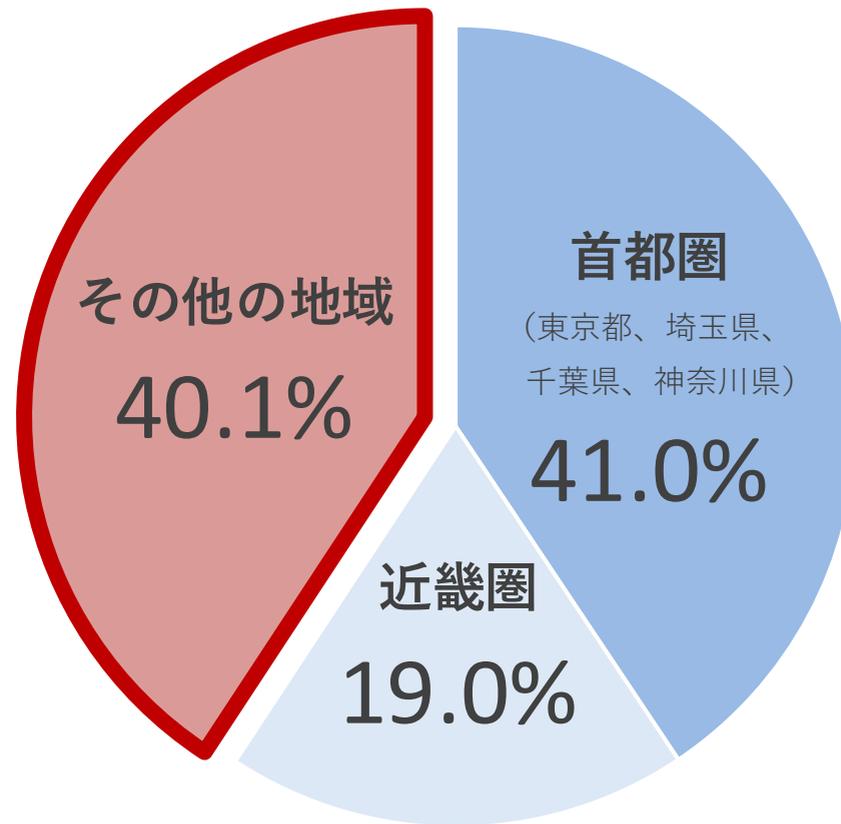
専門学校は、大学に比較して、なお地方の教育資源としての性格がより強い。

専門学校



N=569,107(人)

大学 (学部)



N=2,645,837 (人)

出典：文部科学省「令和7年度学校基本調査」

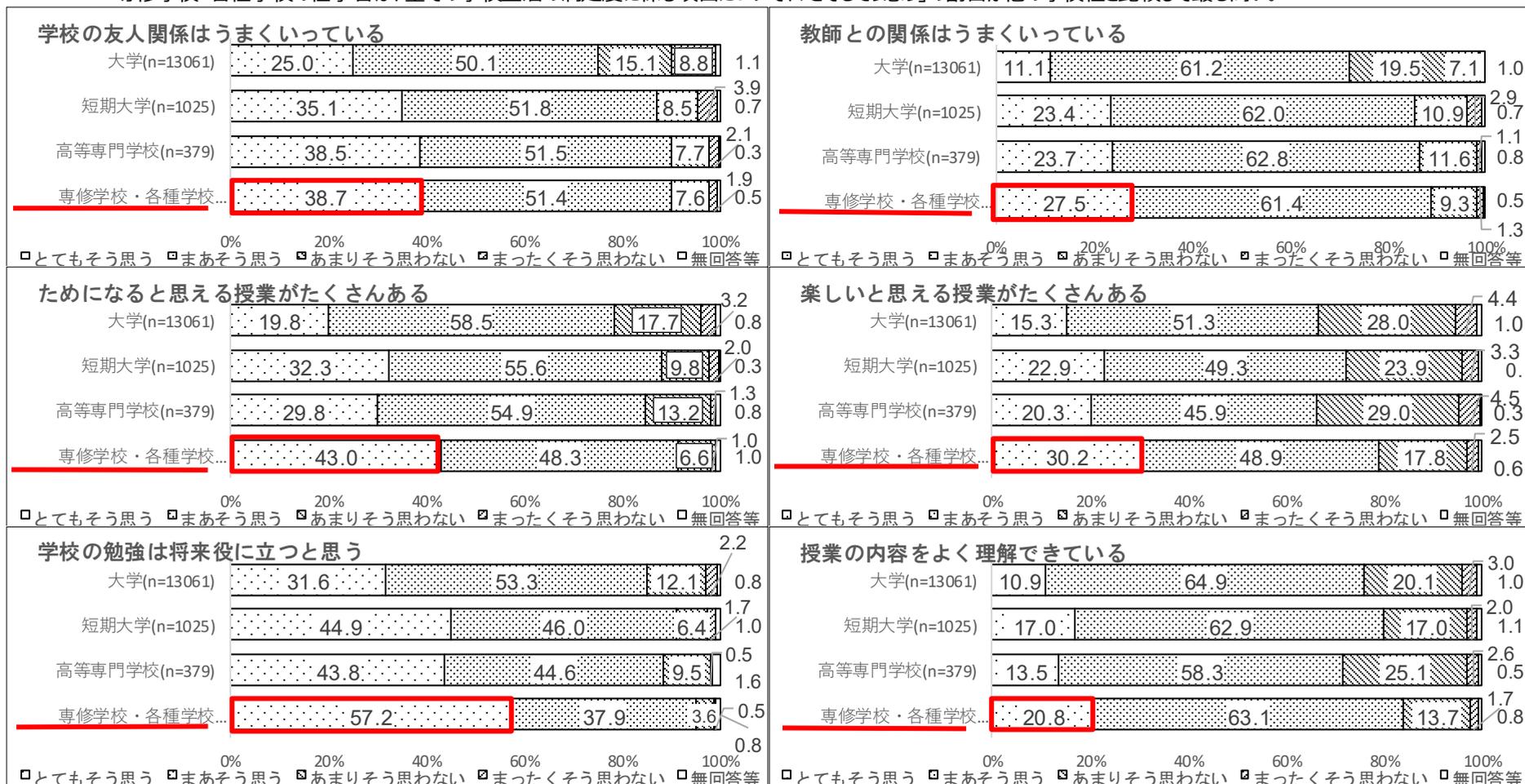
21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）結果（第19回・令和3年8月公表）



調査結果概要

学校生活の満足度

→ 専修学校・各種学校の在学者は、全ての学校生活の満足度に係る項目について、「とてもそう思う」の割合が他の学校種と比較して最も高い。



21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）結果（第23回・令和7年10月公表）



文部科学省

調査結果概要

【現在の仕事に対する認識】

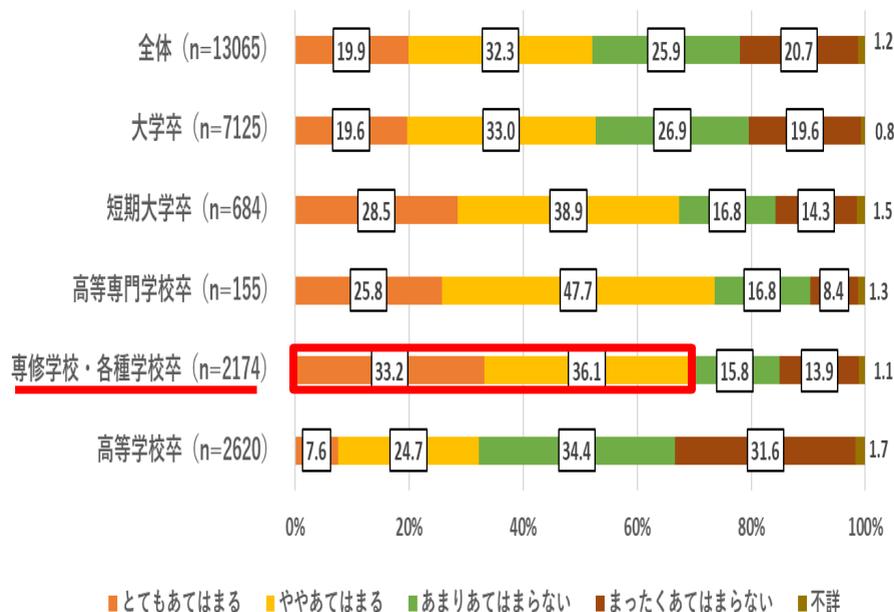
専修学校・各種学校卒の者について

「学んだことが生かせる」と肯定的に回答した者は、約7割

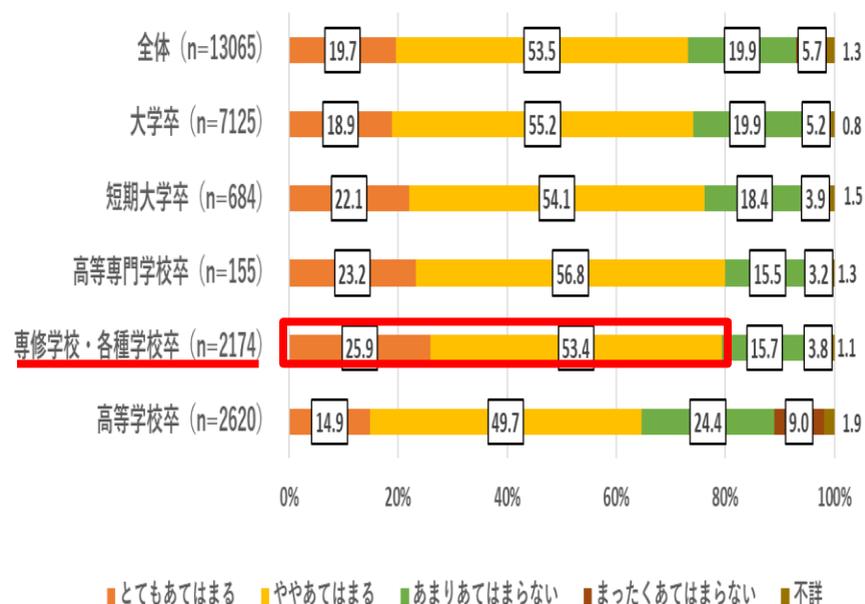
「自分の能力を発揮できる」と肯定的に回答した者は、約8割

であり、「とても当てはまる」と回答した者は、他の学校種との比較で最も多い割合となっている。

現在の仕事は、学校で学んだことが生かせる



現在の職場は、自分の能力を発揮できる





■ 遠隔授業の定義について

- 通信衛星、光ファイバ等を用いることにより、多様なメディアを高度に利用して、文字、音声、静止画、動画等の多様な情報を一体的に扱うもので、次に掲げるいずれかの要件を満たし、専修学校において、対面授業に相当する教育効果を有すると認めたものであること。
- 同時かつ双方向に行われるものであって、かつ、授業を行う教室等以外の教室又はこれに準ずる場所（専修学校設置基準第十四条の規定により授業科目を履修させる場合においては、企業の会議室等の職場又は住居に近い場所を含む。）において履修させるもの。
- 毎回の授業の実施に当たって設問解答、添削指導、質疑応答等による指導を併せ行うものであって、かつ、当該授業に関する生徒の意見の交換の機会が確保されているもの。
(令和四年文部科学省告示第九十八号より)



● 同時双方向型の場合

授業の実施中に左記①②を行うことにより、実質的に対面授業に相当する教育効果が担保できているといえるのであれば、授業の終了後すみやかに①②の実施を求めることは必ずしも必要ではない。

● オンデマンド型の場合

授業配信中に左記①②を実施することが困難であることから、対面授業に相当する教育効果を担保するため、**授業の終了後すみやかに①②の実施を求めることが必要。**



■ 授業の方法について

- 専修学校は、文部科学大臣が別に定めるところにより、授業を、多様なメディアを高度に利用して、当該授業を行う教室等以外の場所で履修させることができる。
- 授業の方法による授業科目の履修は、専修学校の全課程の修了に必要な総授業時数のうち**四分之三を超えないもの**とする。

(専修学校設置基準第十三条より)

遠隔授業を行うとしても・・・

遠隔授業を行う場合であっても、生徒数または課程に応じ、授業の履修に必要な教室（講義室、演習室、実習室）の設置や教員の配置などの要件を満たす必要がある。

(専修学校設置基準第四十六条、第五十一条より)

多様なメディアとは・・・

ZOOM、Webexのような同時双方向性のメディアから、DVD等録画されたものの配信（オンデマンド）まで可能。



注意！

P.36のとおり、オンデマンド型で授業をする場合においては、

- ① 設問回答、添削指導、質疑応答等による十分な指導
- ② 生徒の意見の交換の機会

上記2つを授業中に行うことは難しいと考えられるため、対面授業に相当する教育効果を担保するため、**授業の終了後すみやかに①②の実施を求めることが必要**である。

教室等以外の場所とは・・・

スタジオ、研究室、会議室、自宅、サテライト施設※等が含まれる。

→この際に教員も自宅から配信可（つまり目の前に生徒が不在でも問題ない）。

- ① 生徒の通信環境に留意（事前に生徒等にアンケートなどで調査・協力）
- ② 教育の質保証の観点から、生徒数は40名以内が原則
- ③ 質問や生徒による意見交換の機会の確保により対面と同等の効果

※サテライト施設について

校舎に該当するため、専修学校設置基準における要件を満たす必要がある。

(所轄庁の範囲内に設置する必要がある。)

また、必ずしも自己所有である必要は無いが、他の学校等に委託は不可。



他クラス合同等で遠隔授業は可能なのか

→Aクラスで対面、B、Cクラスで遠隔授業のような形も可能。

しかし、配信先の教室等に生徒の質問等に対応可能な人員(教員等)を配置する等して、生徒の学習状況の把握等を行えるようにするため、対面授業に相当する状況の維持に留意する

必要がある。

(専修学校設置基準にて生徒数について定めているところだが、これは、一人の教員等が生徒一人一人の学習状況を見ることが可能な人数規模から考えられている)

■ 通信制学科について

- 通信制の学科における授業は、**印刷教材その他これに準ずる教材を送付若しくは指定し、又はその内容をインターネットその他の高度情報通信ネットワークを通じて提供し、主としてこれらにより学修させる授業**（以下「印刷教材等による授業」という。）と**対面授業との併用**により行うもの。
- 修了要件
 - ・ **高等課程又は一般課程**：1 3 単位に当該通信制の学科の修業年限の年数に相当する数を乗じて得た単位数（当該単位数が2 3 単位を下回る場合にあつては、2 3 単位）
 - ・ **専門課程**：1 7 単位に当該通信制の学科の修業年限の年数に相当する数を乗じて得た単位数（当該単位数が3 1 単位を下回る場合にあつては、3 1 単位）
 - ・ 1 2 0 単位時間に当該通信制の学科の修業年限の年数に相当する数を乗じて得た授業時数以上の対面授業を履修すること
- 対面授業・・・対面により行う実習、実技、実験、演習又は講義の授業

専修学校における学校評価ガイドライン概要

学校教育法の一部改正において、専門課程を置く専修学校（専門学校）に①大学と同等の項目での自己点検評価の義務付け、②外部の識見を有する者による評価の努力義務化が措置（令和8年4月1日施行）



委託事業による調査研究をもとに、専修学校の質保証・向上に関する調査研究協力者会議における検討を踏まえ、「専修学校における学校評価ガイドライン」を改訂

ガイドラインのポイント（専門学校）

目的	○各学校が、教育、組織及び運営並びに施設、設備の状況について、目指すべき目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等について評価・公表することにより、学校として組織的・継続的な改善を図る。
自己点検評価 ※義務	○各学校の教職員が、当該学校の理念・目的、目標に照らして、自ら評価基準を設定し、学校の教育活動、学修成果、組織及び運営並びに施設及び設備の状況について自ら行う点検及び評価。 ○ガイドラインで示した項目等について評価を行い、評価結果の分析に加え、それらを踏まえた改善方策についても記述。
第三者評価 ※努力義務	○自己点検評価の結果を踏まえ、学校から独立した第三者（独立した評価機関・組織を含む。）が認める評価基準に基づき、当該第三者が学校の教育活動、学修成果、学校運営等について行う評価。 ○評価は、専門的な評価が可能な者（分野に精通する者、専修学校に識見を有する者、大学等の評価経験者など）で、学校や設置法人から中立である者が実施。 ○評価実施だけでなく、評価に付随する様々な業務が生じることから、第三者評価に関する専門的な知見や実施経験を有する組織・団体等に依頼することが望ましい。 ○第三者評価の実施者及び学校評価の担当となる教職員の研修を充実することが必要。
学校関係者評価 ※任意	○保護者、地域住民、企業等（当該学校の教職員を除く）により構成された組織等が、自己点検評価の結果について行う評価。 ○法令上の努力義務ではなくなるが、保護者や関連企業等の学校関係者に学校について深く理解してもらい、意見を聞く場として有用であることから、各学校の自主的・自律的な質保証の仕組みの一つとして引き続き実施することも考えられる。
評価期間	○自己点検評価：毎年度1回、第三者評価：5年以内に1回（学校関係者評価：毎年度1回（任意）
評価結果	○自己点検評価、第三者評価のいずれも1～3の三段階で評価し、分析結果や所見を記載。
公表・報告	○評価結果及びそれを踏まえた今後の改善方策を学校のホームページや出版物への掲載等により公表。 ○第三者評価結果は所轄庁に報告。

※評価にかかる費用や業務が学校の過度な負担とならないように、メリハリのある評価が実施されるよう、具体的な実施方法の例を示す

○
※高等専修学校については、自己評価（義務）と学校関係者評価（努力義務）を行うこととなっており、専門学校の評価の方法や項目等と同様に行うこととされている。