



文部科学省における リカレント教育推進の現状と今後

～学習成果の可視化・評価に向けた取組等を事例として～

令和5年12月6日（水）

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課 課長補佐

松井 佳奈江

リカレント教育とは

● 教育振興基本計画（令和5年6月16日閣議決定）

リカレント教育とは、学校教育を修了した後、社会人が再び学校等で受ける教育のこと（recurrent：循環）。職業から離れて行われるものか、職業に就きながら行われるものかを問わず、職業に必要とされるスキルを身につけるためのリスキリングや、職業とは直接的には結びつかない技術や教養等に関する学び直しを含む概念として用いている。

リカレント教育

社会変化への対応や自己実現を図るための
以下①～③を内包した社会人の学び直し

①リスキリング

時代のニーズに即して職業上新たに
求められる能力・スキルを身に付けること

②アップスキリング

現在の職務を遂行する上で求められる
能力・スキルを追加的に身に付けること

③職業とは直接的には結びつかない
技術や教養等を身に付けること

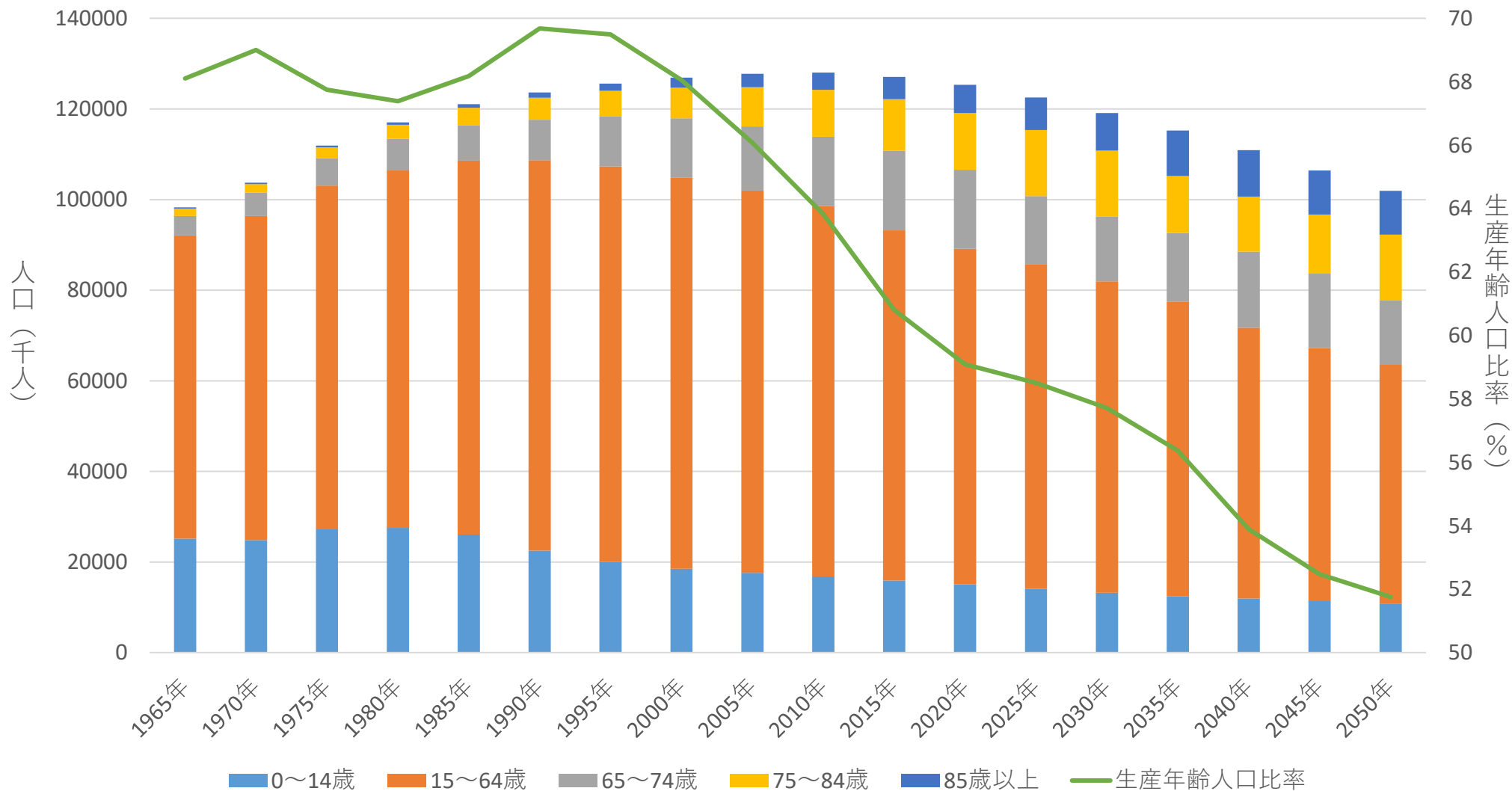
※第11期中央教育審議会生涯学習分科会における議論の整理を踏まえたイメージ図

データから見るリカレント教育

いまなぜリカレント教育が必要か ①

○減少する我が国の人口。2050年には日本の人口は約1億人まで減少する見込み。生産年齢人口比率は約5割に。

将来人口の予測



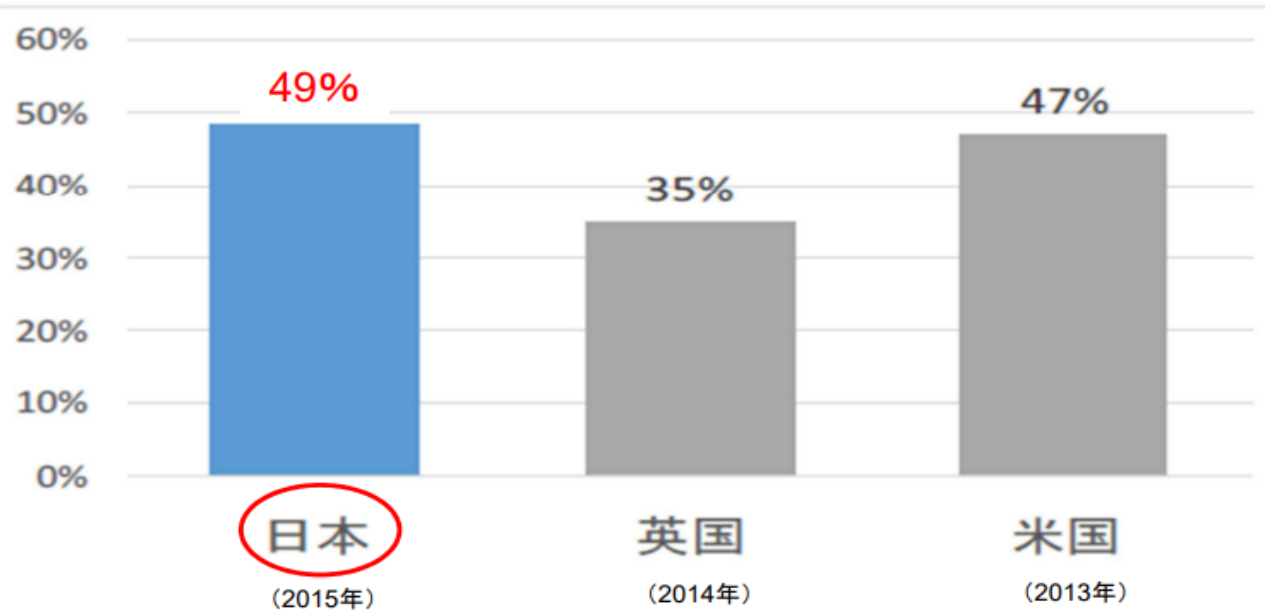
(備考) 将来推計人口は出生中位(死亡中位)。生産年齢人口は15~64歳の人口。(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より作成。

いまなぜリカレント教育が必要か ②

人工知能やロボット等による代替可能性が高い労働人口の割合

今後10～20年後(2025～2035年)には、日本の労働人口の約49%が、技術的には人工知能やロボット等により代替できるようになる可能性が高いとの推計結果が出ている。

人工知能やロボット等による代替可能性が高い労働人口の割合(日本、英国、米国の比較)



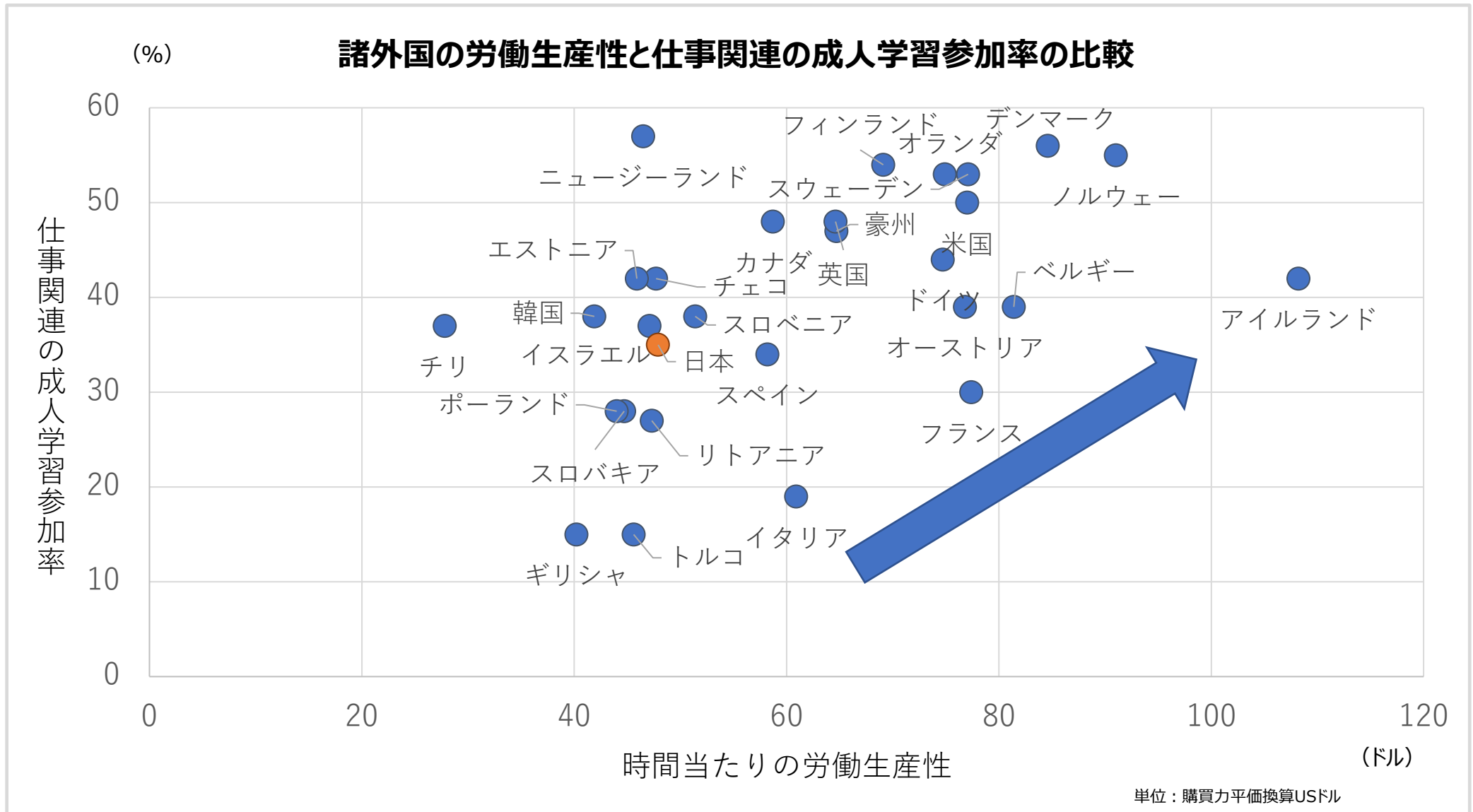
- 日本のデータは国内601種類の職業について、従事する一人の業務全てを、高い確率(66%以上)でコンピューターが代わりに遂行できる(=技術的に人工知能やロボット等で代替できる)職種に就業している人数を推計し、それが就業者全体に占める割合を算出。(※米国及び英国での先行研究と同様の分析アルゴリズムを用いて実施。)
- あくまで、コンピューターによる技術的な代替可能性であり、実際に代替されるかどうかは労働需給を含めた社会環境要因の影響も大きいと想定されるが、本試算ではそれらの要因は考慮していない。

※日本のデータは、株式会社野村総合研究所と英オックスフォード大学のマイケル A. オズボーン准教授及びカール・ベネディクト・フレイ博士との共同研究(2015年)

【出典】2015年12月2日株式会社野村総合研究所News Releaseを元に文部科学省作成

いまなぜリカレント教育が必要か ③

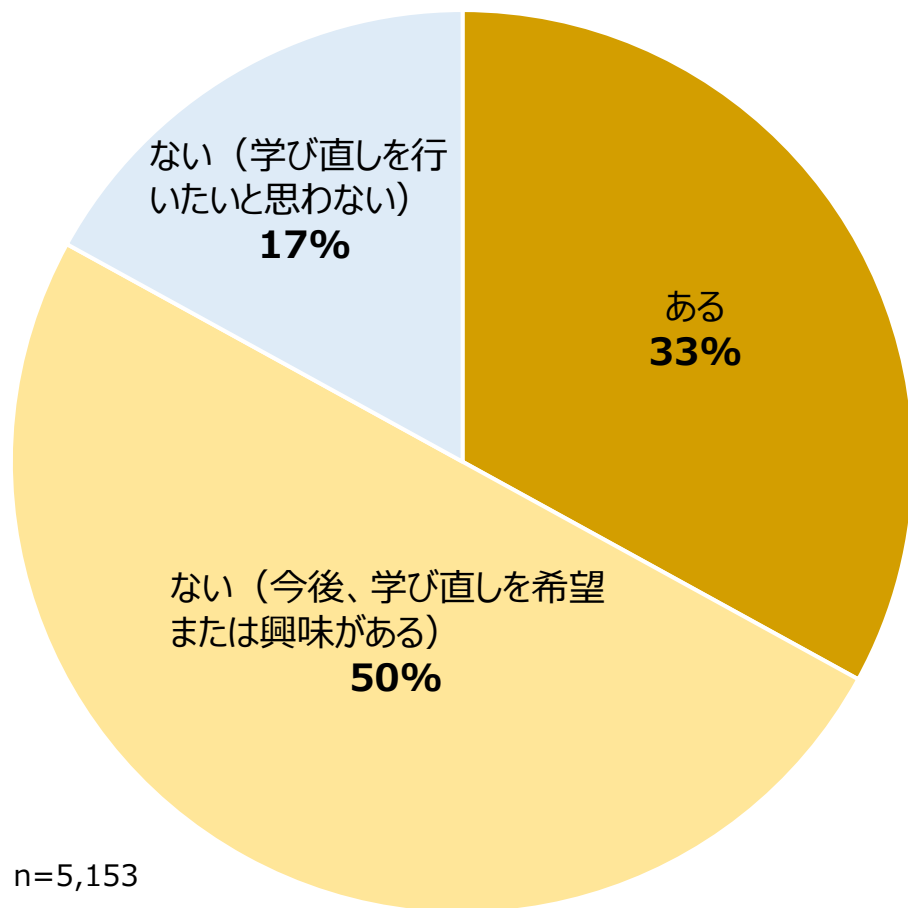
仕事関連の成人学習参加率が高い国は、労働生産性が高い



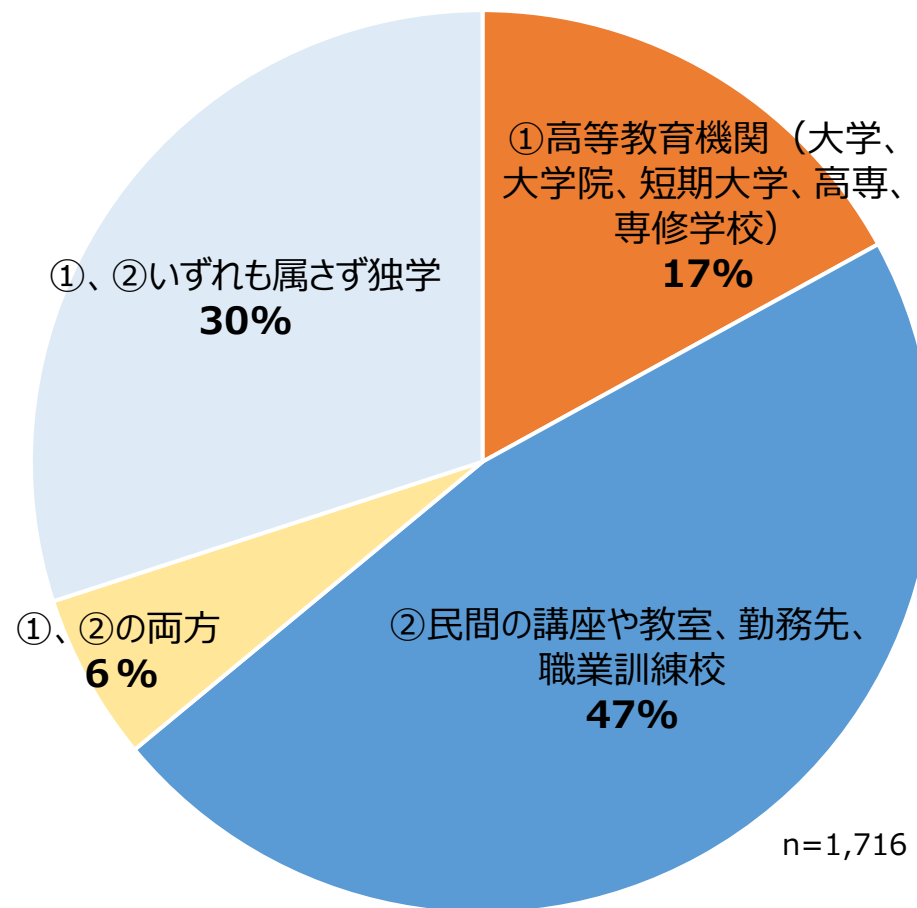
【現状①】 学び直しへの関心がある社会人は多いが、大学で学ぶ者はまだ少ない

- ✓ 学び直しを实际行った人と、行ったことはないが希望・興味はある人を合わせると8割超
- ✓ 一方、实际に学んでいる機関として、大学等の高等教育機関を挙げた者は2割に満たない

社会人の学び直し経験の有無



学んでいる機関の内訳



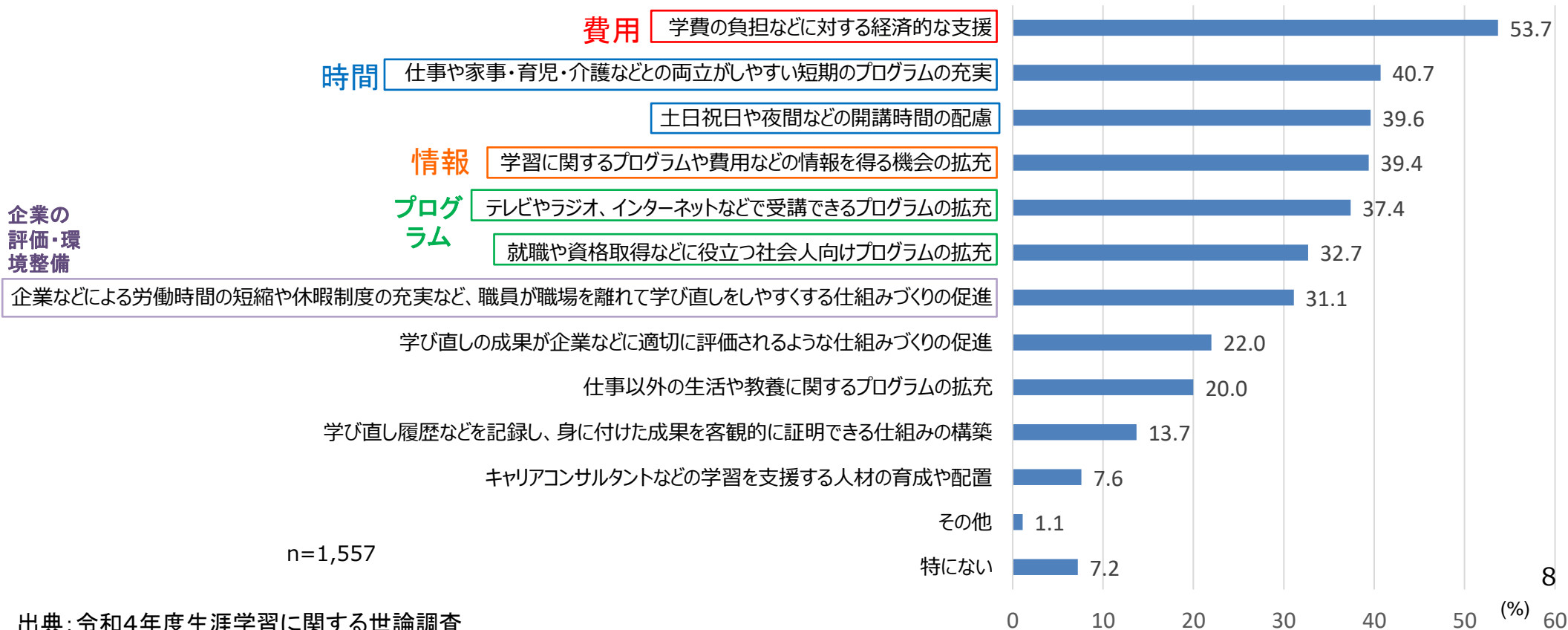
【現状②】 社会人が大学等で学習するにあたっての課題

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費用の支援 ②時間の配慮 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

▼ 学びやすくするための取組

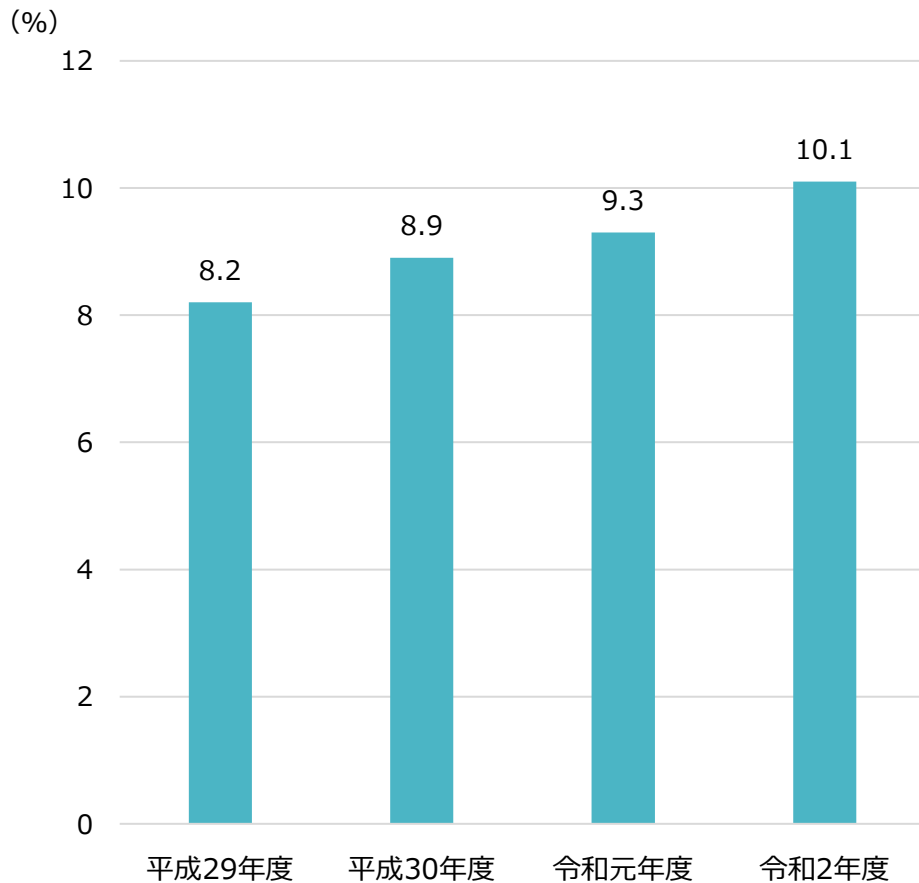
問 社会人が大学などで学習しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか。この中からいくつでもあげてください。(複数回答)



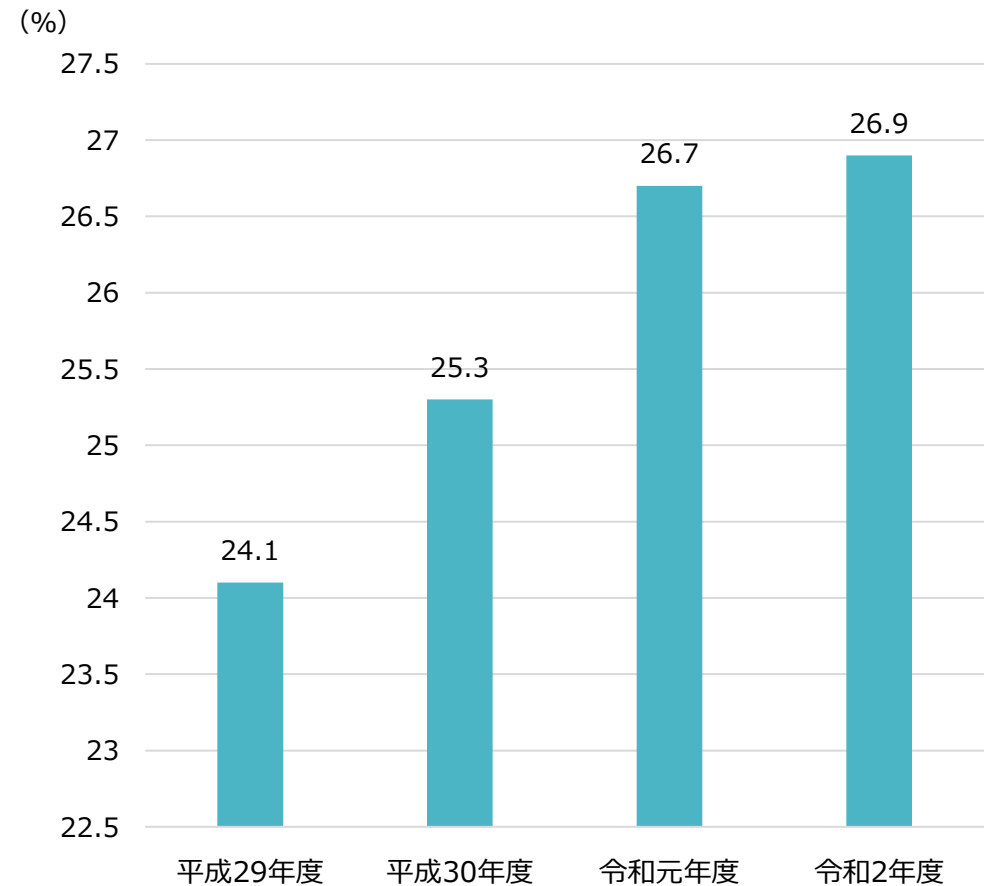
【現状③】 社会人向けの授業科目や短期プログラムは増加傾向にあるものの全体的にはまだ少ない

リカレント教育授業科目や、履修証明プログラム等の社会人向けプログラムを開設する大学の割合は近年増加傾向にあるものの、いずれも3割に満たない

社会人等に対するリカレント教育を目的とした授業科目を開設する大学の割合



社会人等に対するリカレント教育を目的とした特別講義等を開設する大学の割合 (公開講座や、履修証明プログラム等によるものも含む)

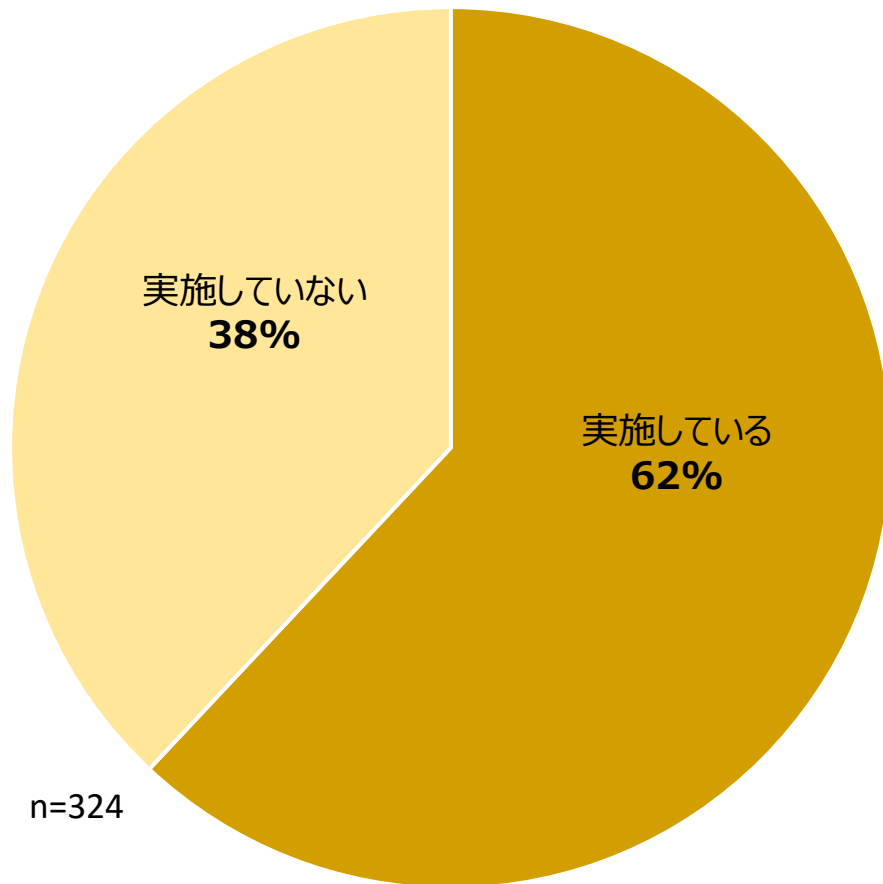


(備考) 全国の国公立大学が調査対象 (平成29年度767校、平成30年度782校、令和元年度786校、令和2年度795校)
(出所) 文部科学省「大学における教育内容等の改革状況について」

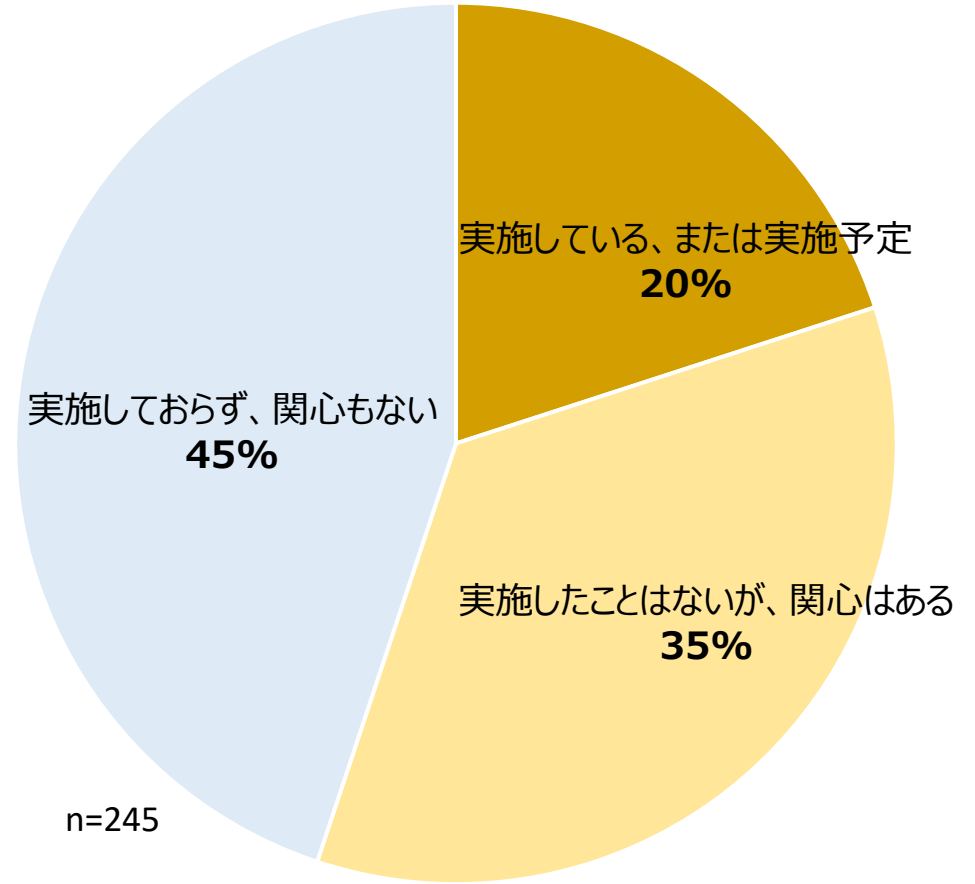
【現状④】 大学におけるリカレント教育を実施する企業等は 2割程度と少ない

- ✓ リカレント教育を実施する企業は約 6 割だが、大学・大学院を活用しているのは約 2 割にとどまる
- ✓ 大学・大学院におけるリカレント教育に関心がある企業は約35%

企業主導のリカレント教育実施有無

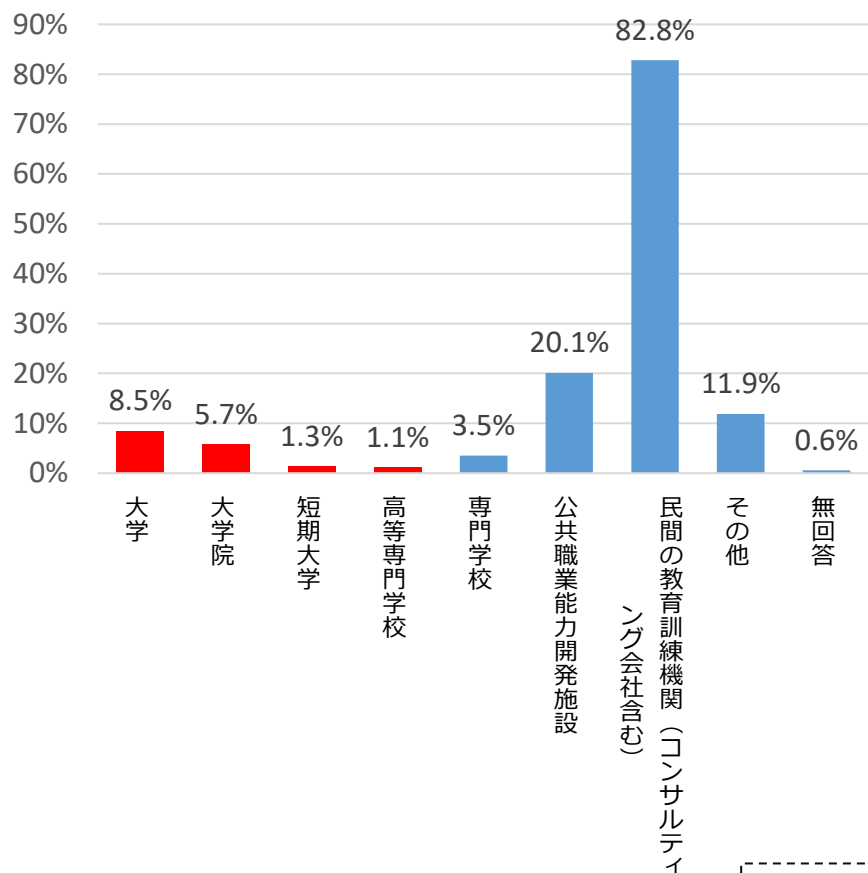


大学・大学院におけるリカレント教育の実施有無



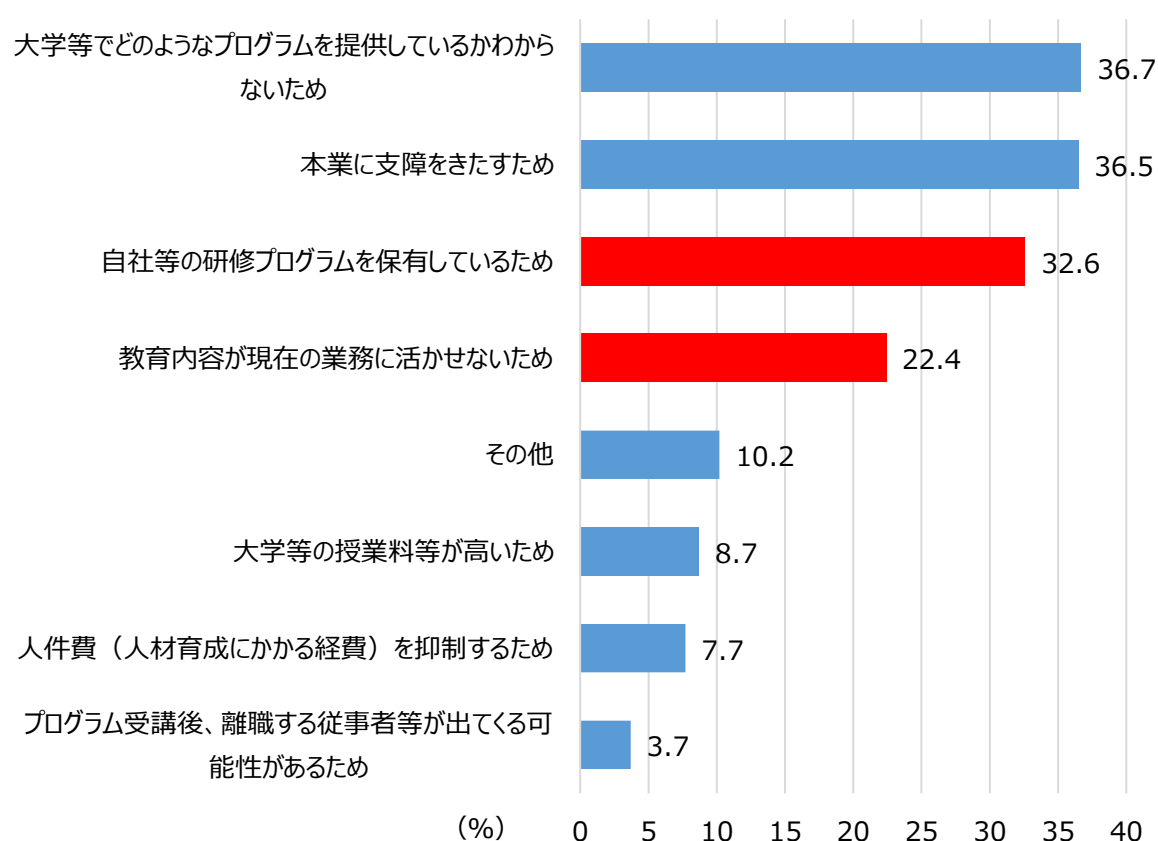
【現状⑤】 企業が大学等のリカレント教育を活用するにあたっての課題

活用する外部教育機関の種別（複数回答）



※企業は「大学の教育プログラムに魅力を感じていない」とも言える

大学等を活用していない理由

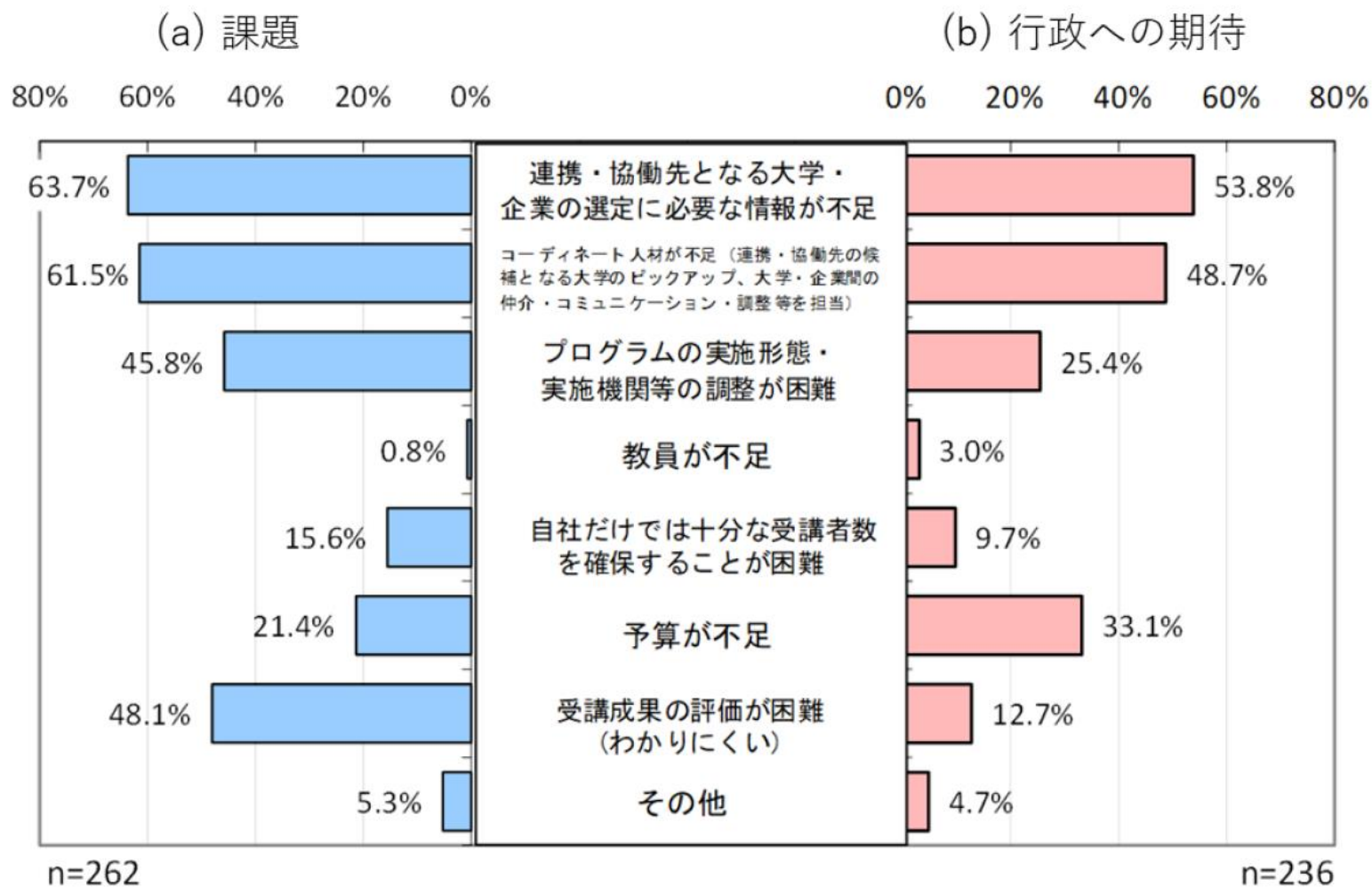


(左) イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」（平成27年度文部科学省先導的・革新的大学改革推進委託事業）より作成
 (右) 株式会社野村総合研究所「令和2年度大学等におけるリカレント講座の持続可能な運営モデル構築に関する調査研究」（2021年3月）

【現状⑥】大学の強みを生かしたリカレント教育プログラムが産業界からも求められている

- 「大学の強みを生かしたリカレント教育プログラム」に求めるのは、単なるスキル習得にとどまらない、**本質的な学びの深さ（深い知見・知識の共有と体系立った学び「総合知」）**
- 企業ニーズに対応した即効性を求めるプログラムとは一線を画して、**深い思考力を身につけることや、地域における「知」の中核を担う大学が産学官連携を通じたプログラムを企画・実施することで地域活性化に貢献する重要性が指摘されている**
- リカレント教育を産学連携で進めるにあたって、連携機関の調整等を行う**コーディネート機能、受講成果の評価**において課題感がある

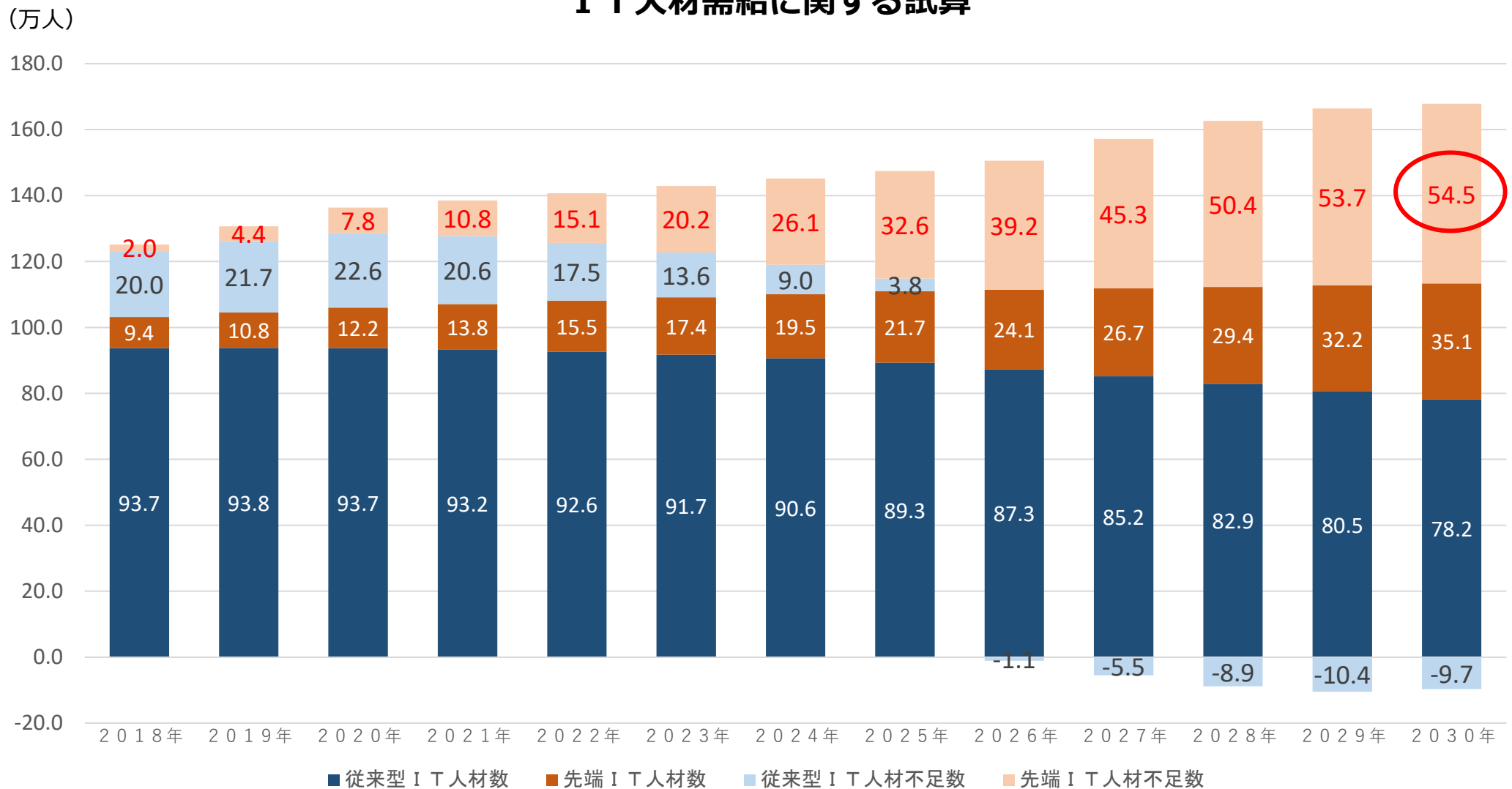
企業がリカレント教育等を大学と連携・協働する際の課題、行政への期待



【現状⑦】 不足するIT人材

○ IT人材需給に関する試算では、人材のスキル転換が停滞した場合、2030年には先端IT人材が54.5万人不足。

IT人材需給に関する試算

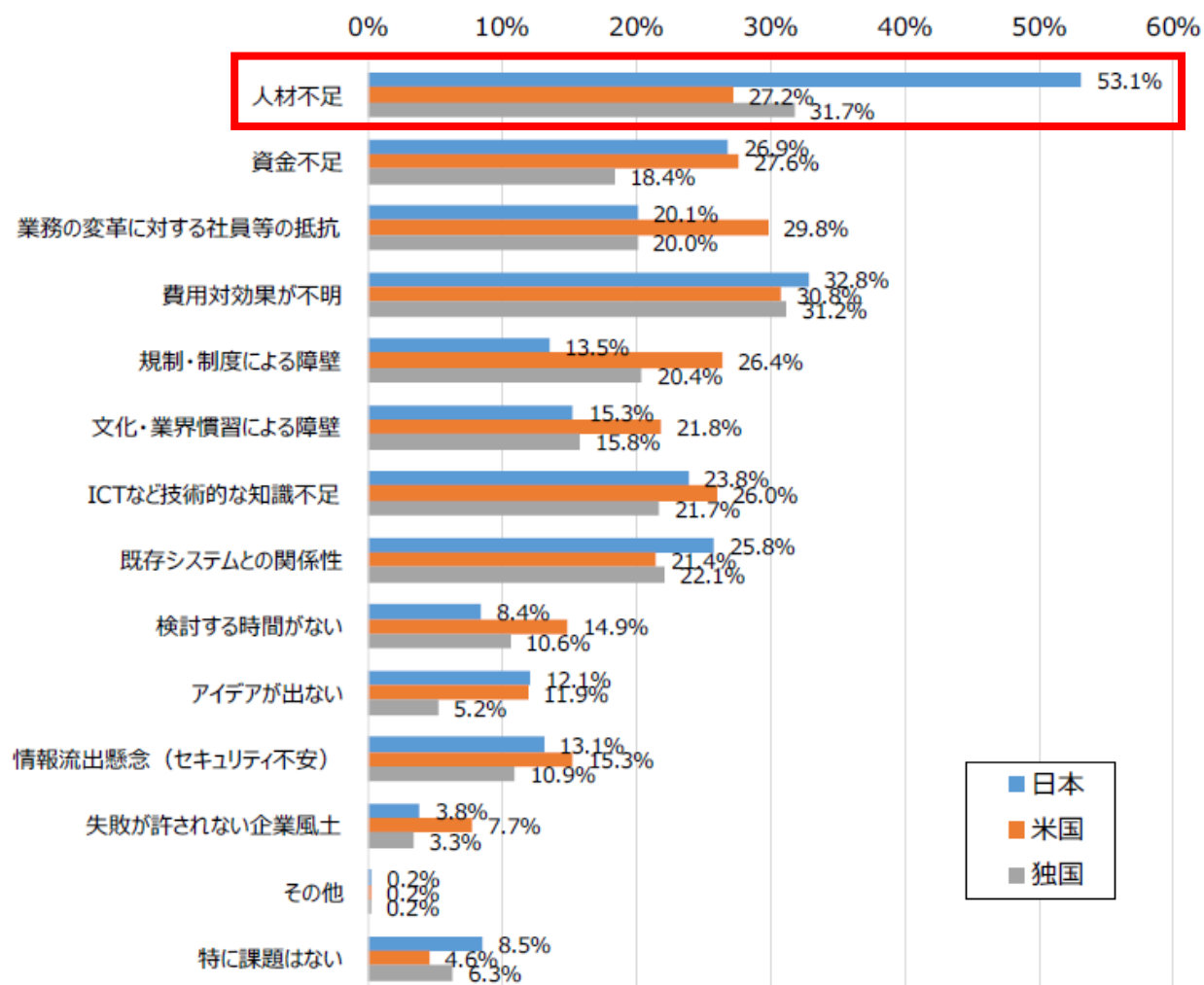


(出所) 経済産業省委託調査「IT人材需給に関する調査(みずほ情報総研株式会社)」(2019年3月)より作成。

【現状⑧】 企業はDXを進めるにあたり、人材不足に課題を感じている

○アメリカやドイツと比較して、日本は企業のDXの取組を進めるにあたっての課題として、「人材不足」を挙げている企業が圧倒的に多い。

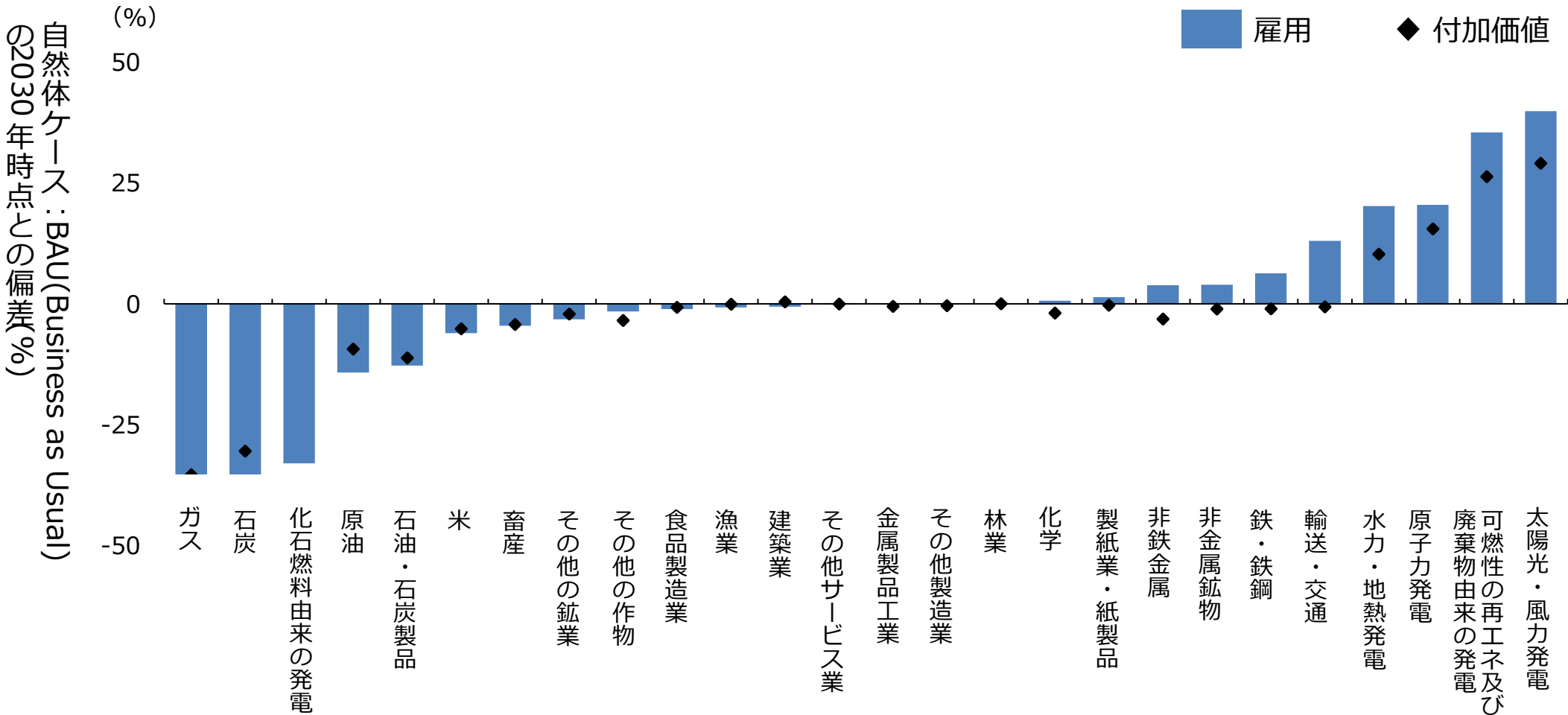
企業がDXを進めるにあたっての課題



【現状⑨】 グリーン化（脱炭素）の流れは、産業構造を大きく転換する

○脱炭素の潮流は、特に化石燃料に関連する産業の雇用を減少させる一方、再生可能エネルギーなどで新たな雇用も創出する。

脱炭素化による雇用創出・喪失効果

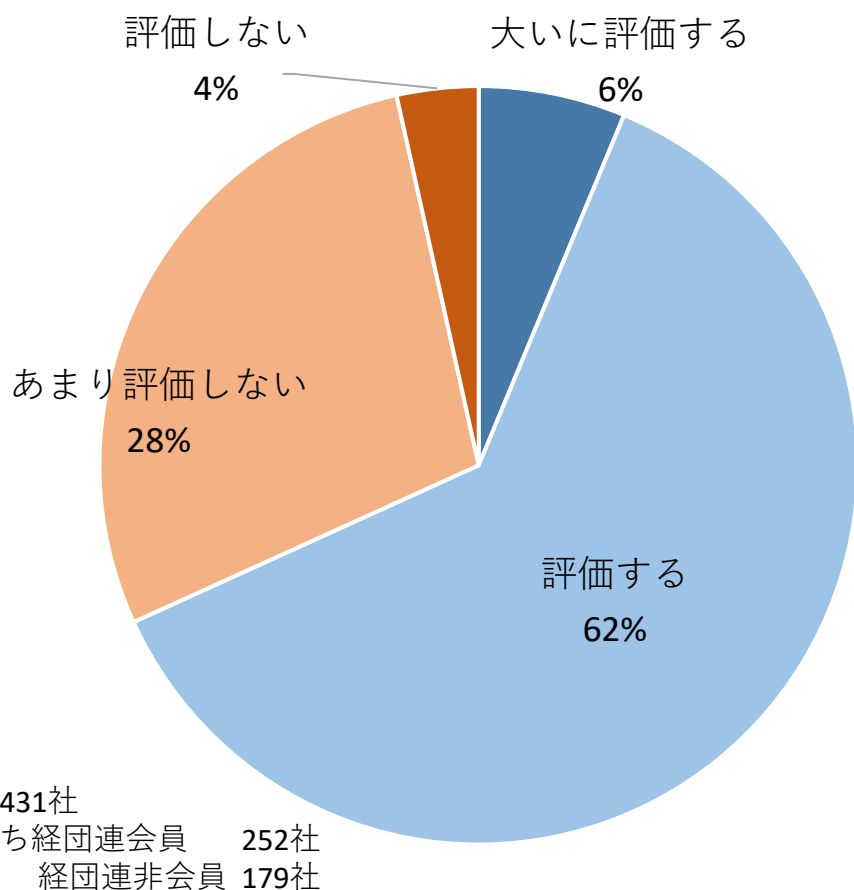


(出所) 経済産業省「第2回未来人材会議」(2021年12月7日) 資料より。OECD「Green Growth Indicators 2017」を基に作成。

【現状⑩】 7割の企業がリカレント教育を受けた者を中途採用時に評価

○約7割の企業が中途採用時に「評価」。その理由としては就業意欲など「学ぶ姿勢」も評価。一方で、「評価しない」企業は学ぶ時間よりも、実務経験を通じて得た専門性を評価。

中途採用時のリカレント教育に対する評価



「大いに評価する」「評価する」主な理由

- ・主体的に専門的な知識・技術を身に付けた者は、就業意欲も高く評価できるため（回答多数）
- ・弊社業務に直結する、専門的な知識・技術を身に付けていた場合（回答多数）
- ・チャレンジ精神。常に学び続ける姿勢を評価したい（回答多数）
- ・目的意識と向上心が感じられるため（回答多数）
- ・意欲的であることや知識の深さを評価できるし、中途採用なら即戦力として期待できると考えるから
- ・高度教育実施による業務スキルの向上が見込めるから

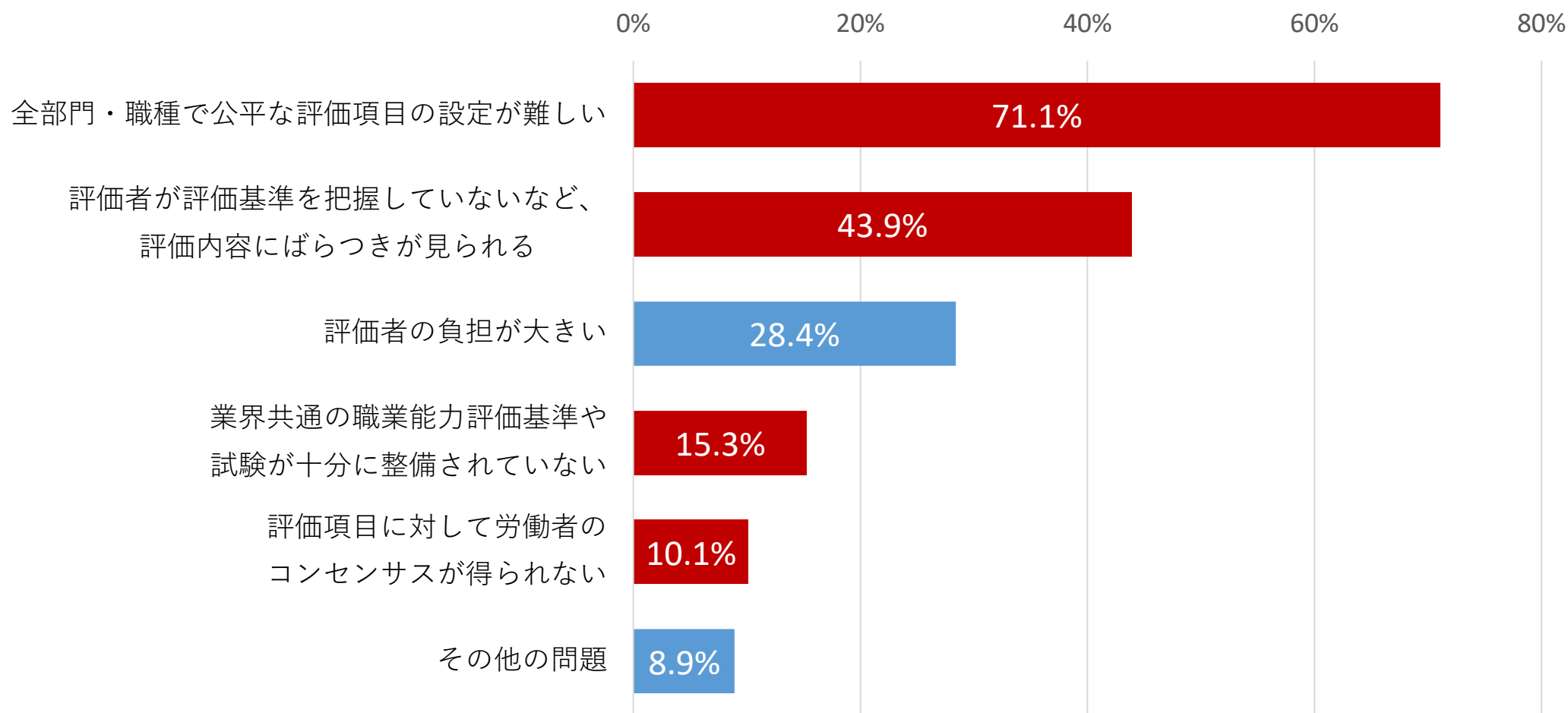
「あまり評価しない」「評価しない」主な理由

- ・大学で学び直した人材が修得する専門性よりも、実務経験を通じて得た専門性の方が高い（回答多数）
- ・リカレント教育を受ける目的、受けた成果が当社に応募することと結びついている場合のみ評価する
- ・これまで該当する人材がいなかったため
- ・生涯教育を応援したい反面、採用後に学び直しのため退職されるのが辛いから
- ・リカレント教育を受けたという実績だけを評価することはない。学んだ結果どうなったかを問う。

【現状①】 スキルの客観的な評価基準が必要

○職業能力評価にあたり、公平な評価項目の設定や業界共通の指標など、スキルを客観的に評価することが求められている。

職業能力評価に係る取組の問題点の内訳（複数回答）

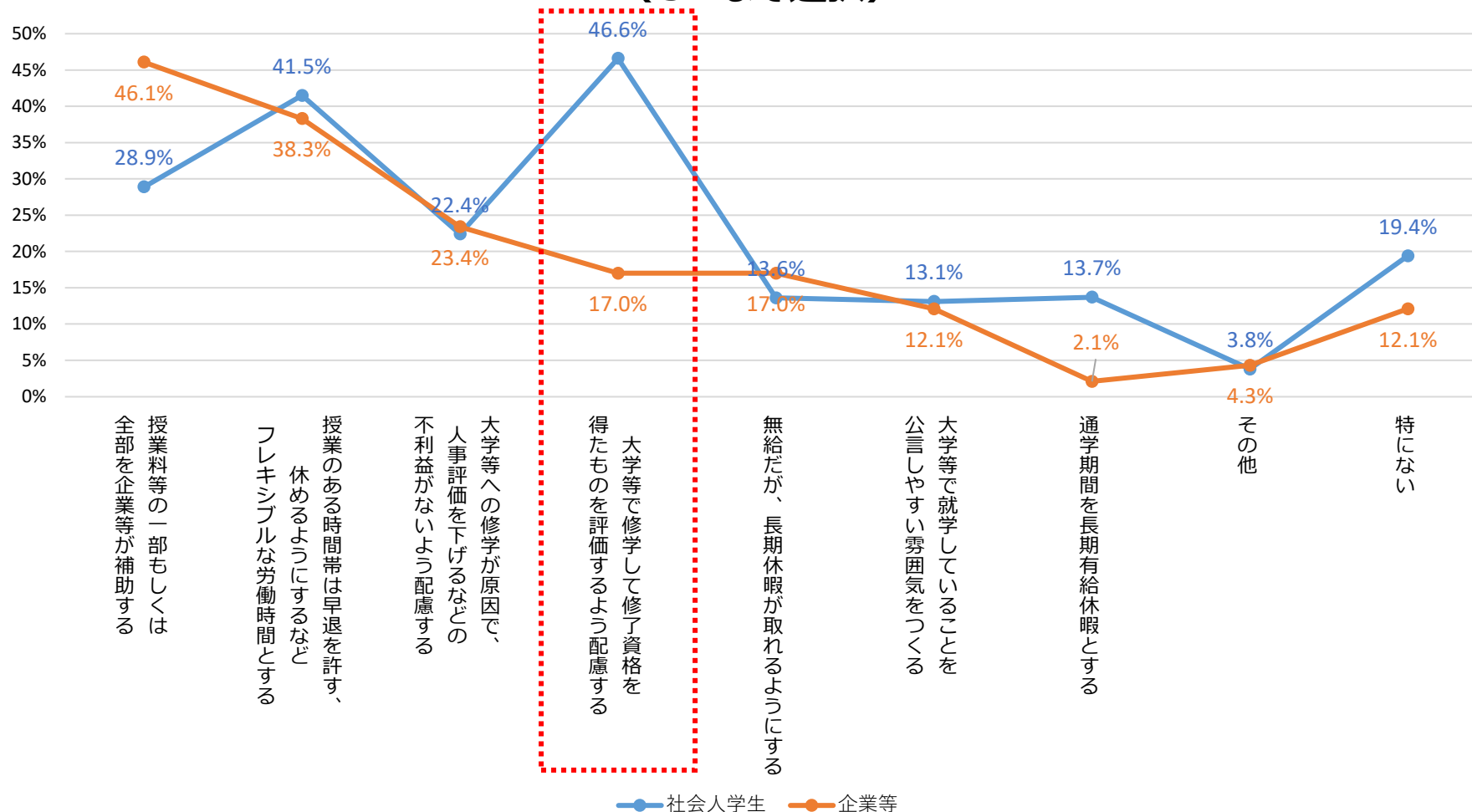


【現状⑫】 企業等に対しては、学んだことの評価や労働時間の柔軟化などが求められている

○大学等で修学したことの評価や修学しやすい労働時間などを職場に求めている一方で、企業において修了資格を得たものを評価する取組は少ない。

社会人が在学中に職場に希望する内容と企業等における従事者への学習支援の取組 (3つまで選択)

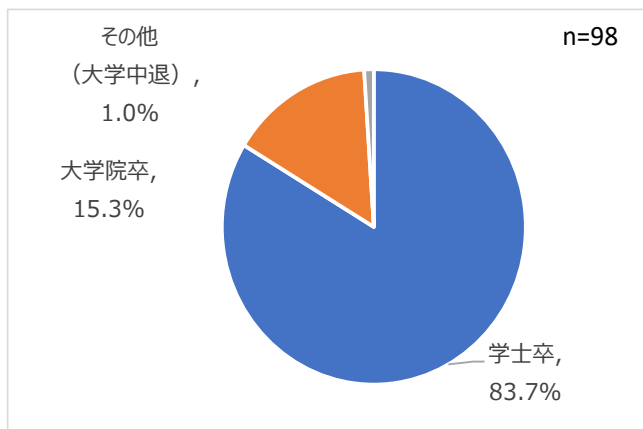
N=6,252



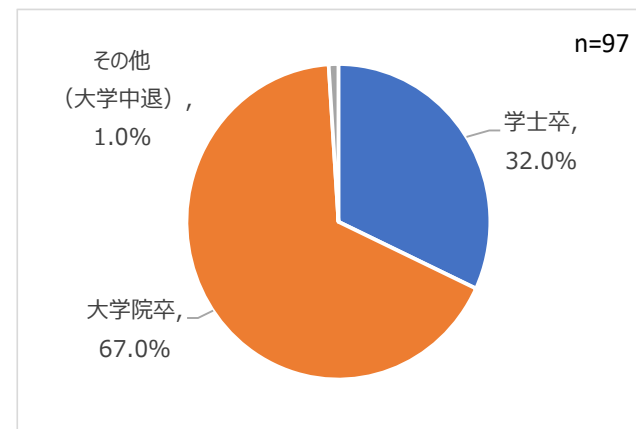
(出所) 文部科学省先導的・大学改革推進委託事業「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究 (イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社)」(平成27年度)より作成。

【現状⑬】 日本企業の経営者の80%強は学部卒、他方、米国企業は70%程度が院卒

日本企業の経営者



米国企業の経営者



		合計	学士卒	大学院卒	大学院卒の内訳			その他 (大学中退)
					修士課程 修了	博士課程 修了	不明	
日本企業	件数	98	82	15	9	2	4	1
	割合	100.0%	83.7%	15.3%	9.2%	2.0%	4.1%	1.0%
米国企業	件数	97	31	65	53	10	2	1
	割合	100.0%	32.0%	67.0%	54.6%	10.3%	2.1%	1.0%

出所：（日本企業 時価総額上位100）株式会社東京証券取引所、銘柄別月末時価総額（2020年12月末時点）から経済産業省作成。
 （米国企業 時価総額上位100）S&P 500、時価総額（2020年12月末時点）から経済産業省作成。
 ※最終学歴は、役員四季報や信頼できる公開情報（企業HPなど）から調査。

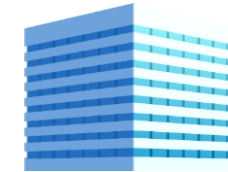
現状は企業・個人・教育機関が「三すくみ」の状態

大学・大学院等



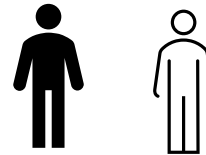
- ・企業ニーズや社会人ニーズが分からない
- ・教育プログラムを用意しても定員が埋まらない
- ・夜間や土日の教育にはコストがかかる
- ・若年層以外のマーケットが拓かれていない

企業又は団体



- ・社員にスキルを身に付けさせると退職される
- ・社員には学ぶよりも働いてもらいたい
- ・社外でどんな教育が行われているか分からない
- ・経営者自身にリカレント教育の経験がない

社会人



- ・何を学ばよいか分からない
- ・学んだことが処遇に反映されるか不安
- ・働きながら学ぶことに雇用主の理解が得られない
- ・自ら学ばなくても失業リスクは低い

世界的に見ても圧倒的に立ち遅れており、我が国の経済成長、労働生産性の向上、個人のウェルビーイング実現にとって危機的状況

- 我が国の労働力人口の急激な減少は不可避であり、労働者一人ひとりの生産性向上が急務
- 成人の学習参加率が高いほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向
- 米国企業の人材投資（GDP比）は、日本企業の20倍以上
- 我が国の労働者は現在の勤務先に継続勤務する意欲は低いが、転職も起業もする意欲も低い（主要アジア各国中最低）

政府の提言等

社会人の学び直しに関する提言等①

◆ 経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2023（令和5年6月16日閣議決定）

第2章 新しい資本主義の加速

1. 三位一体の労働市場改革による構造的賃上げの実現と「人への投資」の強化、分厚い中間層の形成

（三位一体の労働市場改革）

一人一人が自らのキャリアを選択する時代となってきた中、職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、**労働者が自らの意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要**であり、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動できるようにすることが急務である。内部労働市場が活性化されてこそ、労働市場全体も活性化するのであり、**人的資本こそ企業価値向上の鍵**である。こうした考え方のもと、「**リ・スキリングによる能力向上支援**」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。（中略）

「リ・スキリングによる能力向上支援」については、現在、企業経由が中心となっている在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるよう、**個人への直接支援を拡充**する。その際、**教育訓練給付の拡充、教育訓練中の生活を支えるための給付や融資制度の創設**について検討する。また、**5年で1兆円の「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策の見直し**等を行うほか、雇用調整助成金について、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう助成率等の見直しを行う。

2. 投資の拡大と経済社会改革の実行

（4）官民連携を通じた科学技術・イノベーションの推進

（前略）デジタル化やグローバル化など社会の急速な変化への対応を加速し、文理の枠を超えた多様性のあるイノベーション人材の育成強化や国際的な人的交流の活性化を図る。その際、進学者のニーズ等も踏まえた成長分野への学部再編等や先端技術に対応した高専教育の高度化、文理横断的な大学入学者選抜・SSH等による学びの転換の促進、産学官連携によるキャンパスの共創拠点化等、**未来を支える高度専門人材を育む大学、高等専門学校、専門学校等の機能強化**を図る。

社会人の学び直しに関する提言等②

◆ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）

Ⅲ 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（4）リ・スキリングによる能力向上支援

① 個人への直接支援の拡充

国の在職者への学び直し支援策は、企業経由が中心となっており、現在、企業経由が75%（771億円（人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センターの運営費交付金））、個人経由が25%（237億円（教育訓練給付））となっている。これについては、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにし、在職者のリ・スキリングの受講者の割合を高めていく。

その際、業種を問わず適用可能な科目についてのリ・スキリングが、労働者の中長期的なキャリア形成に有効との先進諸国での経験を踏まえ、民間教育会社が実施するトレーニング・コースや大学が実施する学位プログラムなどを含め、業種・企業を問わずスキルの証明が可能なOff-JTでの学び直しに、より重点を置く。

業種・企業を問わず個人が習得したスキルの履歴の可視化を可能とする一助として、デジタル上での資格情報の認証・表示の仕組み（オープンバッジ）の活用の推奨を図る。

（7）多様性の尊重と格差の是正

⑤ キャリア教育の充実

（前略）大学、高等専門学校等における人材育成の充実とキャリア意識の向上を図るため、企業等での実務の経験を有する者の積極的な採用や、企業等から招聘する実務家教員を大幅に拡充する。講師には、スタートアップや中小・小規模企業の経営者も招聘する。

また、大学や高等専門学校等において、企業活動と一体的な教育研究を促進することにより、研究の社会実装と世界で戦う上で必要な高度人材育成を両輪で進める。企業が大学等の高等教育機関に共同講座を設置して人材育成を行う取組への支援を強化する。

◆ 成長戦略等のフォローアップ（令和5年6月16日閣議決定）

I 人への投資・構造的賃上げと三位一体の労働市場改革の指針

（地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供）

・地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。また、自動車整備士等専門技術者のリ・スキリングを促すため、専修学校での専門技術者へのリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。

社会人の学び直しに関する提言等③

◆教育振興基本計画（令和5年6月16日閣議決定）

I. 我が国の教育をめぐる現状・課題・展望

（2）第3期計画期間中の成果と課題

○社会経済の発展の観点からは、イノベーション人材をはじめとする高度専門人材の不足や労働生産性の低迷が指摘される中、社会人の学び直しが十分に進んでいない状況に対し、リカレント教育、とりわけリスキリングの重要性が指摘されている。また、人生100年時代において、高齢者を含めた全ての人が豊かな人生を送ることができるよう、生涯を通じそれぞれのニーズに応じて学習することを可能とすることが重要である。

IV. 今後5年間の教育政策の目標と基本施策

目標8 生涯学び、活躍できる環境整備

○大学等と産業界の連携等によるリカレント教育の充実

・成長分野をはじめとして、大学等において産業界と連携した実践的なリカレント教育の充実が図られるよう、学内の体制整備を含めた教育プログラムの開発・実施へ向けた支援を行うとともに、「職業実践力育成プログラム」及び「キャリア形成促進プログラム」の認定制度の活用を促進する。

・大学等における継続的なリカレント教育の実施に向け、各地の地域連携プラットフォームを活用したり、その議論を踏まえたりしながら、地方公共団体や大学コンソーシアム等において産業界や地域の人材ニーズの把握や広報・周知等を効果的・効率的に行えるよう、産学官金の連携体制（リカレント教育プラットフォーム）の構築等を支援し、成果の全国展開を図る。

○リカレント教育のための経済支援・情報提供

・学ぶ意欲を持つ社会人が、社会人向けの教育プログラムの開設状況や学びの支援制度等に関する情報を効率的に入手することができるよう、情報発信の取組を推進する。

○リカレント教育の成果の適切な評価・活用

・企業等における個人の学び直しの適切な評価や活用の促進を図るため、リカレント教育の効果に関する調査研究を実施し、その結果を周知する。

○学習履歴の可視化の促進

・デジタル技術を活用した個人の学習履歴の可視化に関する取組を進める。

・社会人の学びのポータルサイト「マナパス」におけるマイページ機能の拡充や周知及び厚生労働省が実施している「マイジョブ・カード」との連携を実施し、個人の大学等における学習履歴の可視化を促進する。

社会人の学び直しに関する提言等④

◆デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和5年11月2日閣議決定）

第2章 経済再生に向けた具体的施策

第2節 地方・中堅・中小企業を含めた持続的賃上げ、所得向上と地方の成長を実現する

2. 構造的賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進

(1)三位一体の労働市場改革の推進

賃上げを一過性のものとせず、構造的賃上げとして確固たるものとするため、①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化の三位一体の労働市場改革について、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」で決定した事項を、変革期間において、早期かつ着実に実施する。

リ・スキリングについては、我が国の雇用慣行の実態が変わりつつある中で、働く個人にとってのセーフティネットを確保しつつ、構造的賃上げを実現するために不可欠な要素である。このため、関係府省の支援策の連携を強化しつつ、より幅広い者がニーズに合った支援を受けられるよう、施策の改善や強化を不断に行っていくとともに、対象者の利便性を高める観点から、順次手続のDX化を進めていく。これにより、リ・スキリングすることの価値が国民全体・全国津々浦々に浸透し、「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代が到来することを目指す。

このような認識の下、リ・スキリングによる能力向上支援については、国の在職者への学び直し支援策について、5年以内を目途に、過半が個人経由での給付が可能となるようにする。教育訓練給付に関しては、高い賃金を獲得できる分野、高いエンプロイアビリティの向上が期待される分野について、補助率や補助上限を拡充することについて、2023 年末までに結論を得る。教育訓練給付の対象講座の拡大に向けて、より多くの教育訓練実施機関に届くよう、業界団体等に対し指定申請の呼びかけ・PRを強化する。在職中の非正規雇用労働者のリ・スキリング支援を創設する。企業及び高等教育機関による共同講座の設置等を支援する。

個々の企業の実態に応じた職務給の導入については、ジョブの整理・括り方、人材の配置・育成・評価方法、ポスティング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画（PIP21）、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について事例を整理し、2023 年内又は同年度内にとりまとめる。その際、企業の実態に合った改革が行えるよう、自由度を持ったものとするとともに、中小・小規模企業等の導入事例も紹介する。

成長分野への労働移動の円滑化については、職種別・エリア別に、賃金相場の前年との比較、求人数等について官民の求職・求人情報の共有化を2023年度内に実施し、併せて、処遇の良い職に助言できるよう、キャリアコンサルタント等へ情報提供を行う。公的職業訓練において、デジタル分野について委託費の加算措置を拡充することにより、デジタル推進人材を育成する。公的職業訓練や民間の職業訓練によるOff-JTでは不足する実務経験を積むため、新たに、労働者派遣や在籍出向のスキームを用いて、派遣先企業において生成AIを含むデジタル人材育成のための「実践の場」を提供するモデル事業等を行う。

【参考】リカレント教育の推進に関する関係省庁の施策

関係省庁において各施策を有機的に連携・充実し、リカレント教育を推進。

※令和3年8月に関係省庁連絡会議を立上げ

我が国の競争力強化に向けた
機運の醸成・環境の整備

経済産業省

● デジタル・グリーン等の成長分野における 人材育成の推進

- ・第四次産業革命スキル習得講座認定制度（リスキル講座）
- ・デジタル人材育成プラットフォーム【地域デジタル人材育成・確保推進事業】
- ・デジタルスキル標準の策定
- ・デジタル推進人材の育成
- ①半導体人材②蓄電池人材【蓄電池先端材料研究・人材育成拠点整備事業】等
- ・リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業

● 価値創出の源泉である人材力の強化

- ・高等教育機関における共同講座創造支援事業
- ・創造性リカレント教育を通じた新規事業創造の促進【大企業等人材による新規事業創造促進事業】

実践的な能力・スキルの習得のための大学・専門学校
等を活用したリカレント教育プログラムの充実

文部科学省

● 大学等における「リカレントプログラム」の開発・拡充に向けた支援

- ・大学・大学院等におけるデジタル・グリーン等成長分野を中心とした社会のニーズに合ったプログラムの開発・実施・横展開【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】
- ・専修学校の教育分野8分野において企業や各業界と連携しプログラムを開発・提供【専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業】
- ・リカレント教育推進のための専門人材の育成【持続的な産学共同人材育成システム構築事業】
- ・社会人・企業等のニーズに応じた実践的・専門的プログラムに対する大臣認定の促進・教育訓練給付制度(厚生労働省)との連携（職業実践力育成プログラム（BP）、キャリア形成促進プログラム）等

● リカレント教育推進のための学習基盤の整備

- ・大学コンソーシアムや自治体等における大学側のシーズと産業界のニーズのマッチング等に向けた産官学金の連携体制の整備【地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業】
- ・リカレント教育のもたらす効果の調査研究や、指標の開発、普及啓発を実施【リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業】
- ・社会人向け講座情報へのアクセス改善・学習歴の可視化【社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究】

職業能力開発、環境整備のための支援

厚生労働省

● 個人の主体的な学び直しに対する支援

- ・労働者が主体的に学び・学び直しに取り組み、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合の受講費用の一部の給付【教育訓練給付制度】
- ・民間の教育訓練機関等による、離職者向け職業訓練の提供【公共職業訓練・求職者支援訓練】
- ・ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会の提供など、労働者等のキャリア形成・学び直しの総合的な支援【キャリア形成・学び直し支援センター事業】
- ・受講者の特性に対応した新たな教育訓練手法のコンテスト方式による選定・開発・試行【受講者の特性に対応した教育訓練手法の構築・普及促進事業】等

● 企業に対する支援

- ・企業が雇用する労働者に対して、①デジタル分野の訓練や②多様な訓練の選択が可能となる定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）、③労働者の自発的な能力開発を促進するための支援、④新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識等を習得させるための訓練 などを実施した場合の訓練経費等の助成【人材開発支援助成金】
- ・企業が教育訓練のための休暇制度や短時間勤務等制度を導入した場合の助成【人材開発支援助成金】
- ・民間の教育訓練機関等による、企業の実情に応じたオーダーメイドの在職者向け訓練の提供【生産性向上支援訓練】

中央教育審議会での最近の議論

・生涯学習分科会

→ リカレント教育（リ・スキリング）の推進について、産業界や民間団体等有識者へのヒアリングを行い、大学のリカレント教育への期待、主体的なキャリア形成への支援、生涯にわたって学び続けることの重要性等について審議中。

・大学分科会（高等教育の在り方に関する特別部会）

→ 令和5年9月25日の中央教育審議会において、急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について諮問。

人材育成と知的創造活動の中核である高等教育機関が一層重要な役割を果たすことが求められており、真に人が果たすべき役割を実行できる人材を育成することの必要性や、社会に出た後も、新たに必要とされる知識、スキル、態度及び価値観を身に付け、またそれを更新していくためのリカレント教育も一層求められている。【諮問より】

・大学分科会（大学院部会）

人文科学・社会科学系における大学院教育の振興方策において、多様な背景をもつ社会人が大学院レベルの人文科学・社会科学の教育を受けることにより、総合知につながる分野横断型の高度人材となり、企業活動を含め社会への貢献が期待される。【第113回審議まとめ（素案）より】

リカレント教育の推進に係る令和5年度事業 (文部科学省)

※現在実施している施策

目的・概要

- 成長分野におけるリカレント教育の推進は教育未来創造会議等の政府会議や、骨太の方針、新しい資本主義実行計画等の政府文書でも求められている。
- そこで、**大学・高等専門学校等**に対し、産業界や社会のニーズを満たす**プログラム開発・実施・横展開に向けた支援**を行う。
- 併せて、大学におけるリカレント教育事業を**定着発展させる**ため、ニーズ把握からプログラム開発を一体的に実施する体制整備を支援する。

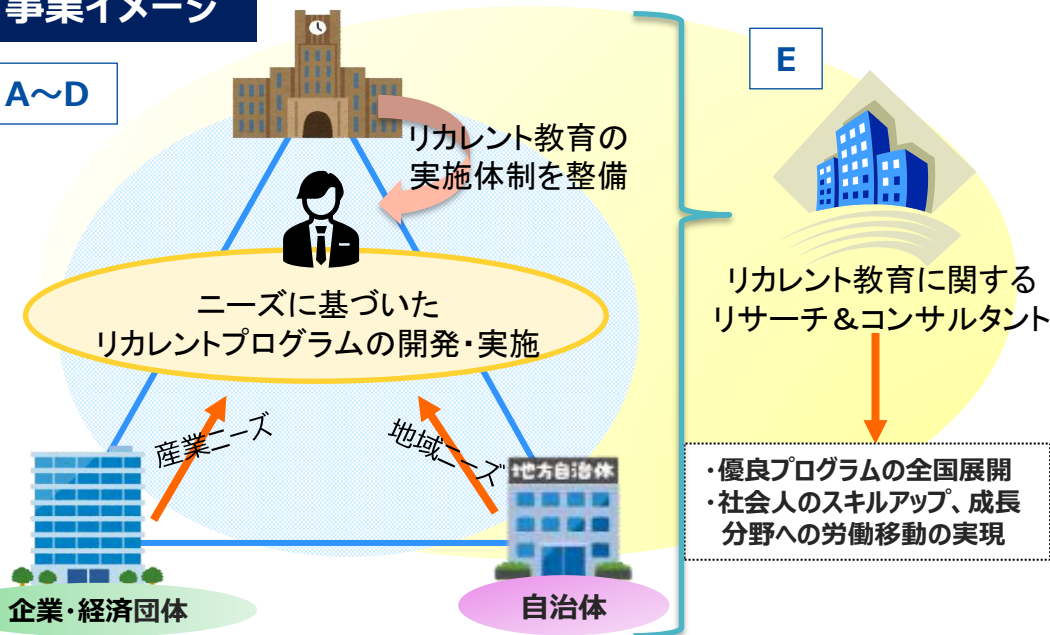
大学が民間企業や社会人に対しても積極的に働きかけ、

- 社会人のキャリアアップ
 - 企業の人的資本投資と生産性の向上
 - 発展し続ける社会を支える大学
- の好循環を構築

事業イメージ

A~D

E



実施内容

※補助率：2/3（A~D）

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

【40百万円×30拠点×2/3=8.0億円】

- 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）

【20百万円×20拠点×2/3=2.7億円】

- 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

【40百万円×10拠点×2/3=2.7億円】

- 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

【45百万円×9拠点×2/3=2.7億円】

- 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。

E. プログラム実施・拠点構築の支援・分析、横展開に向けた取組

【1.4億円・2か所（民間企業等）】

- 大学が行うリカレントプログラムの開発や実施上の課題に対する調査や助言、開発したプログラムの横展開等に関する支援に併せ、**事業の円滑かつ効果的な実施に向けた支援**を行う。

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の採択分布

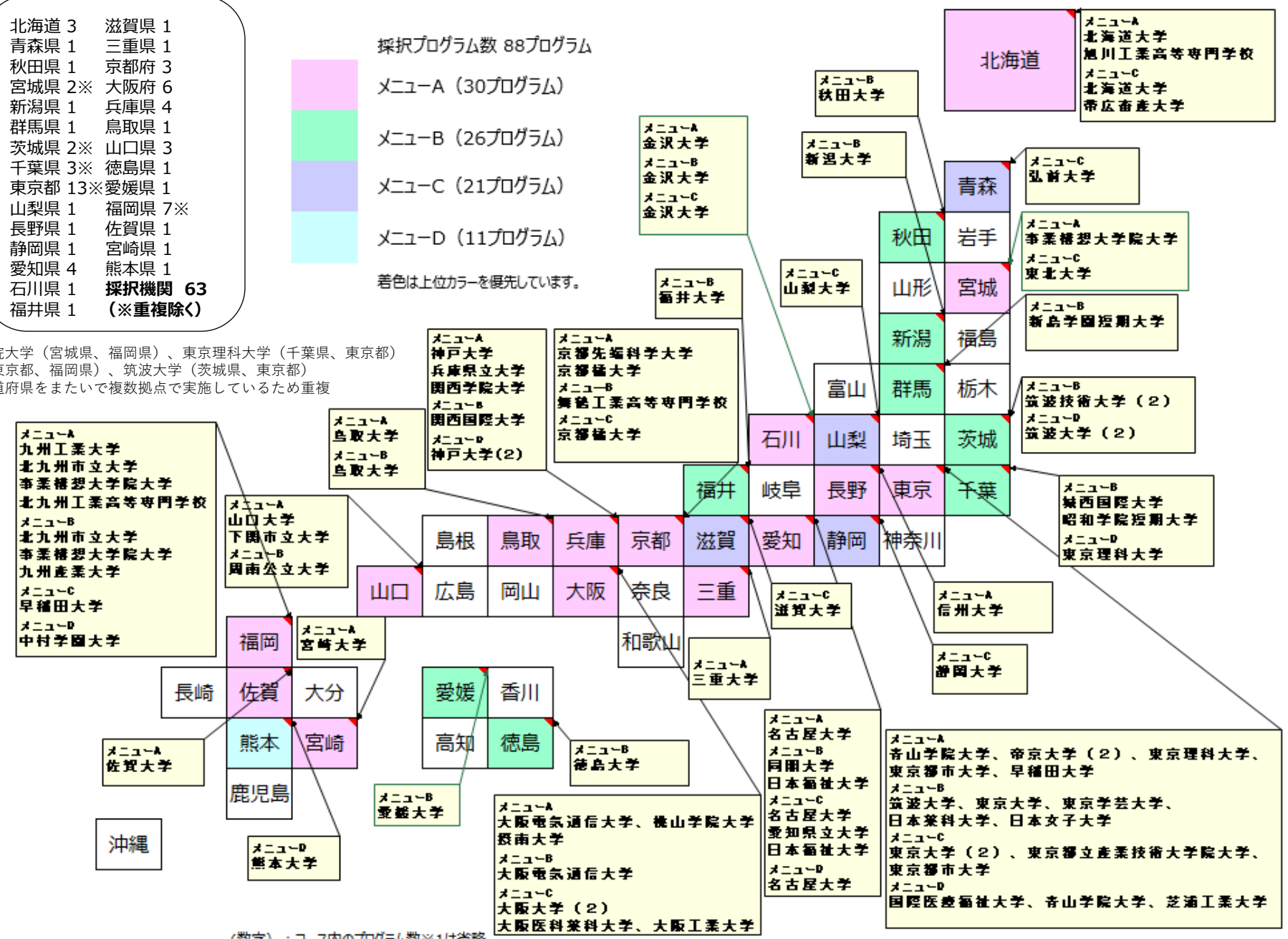
- 北海道 3
- 青森県 1
- 秋田県 1
- 宮城県 2※
- 新潟県 1
- 群馬県 1
- 茨城県 2※
- 千葉県 3※
- 東京都 13※
- 山梨県 1
- 長野県 1
- 静岡県 1
- 愛知県 4
- 石川県 1
- 福井県 1
- 滋賀県 1
- 三重県 1
- 京都府 3
- 大阪府 6
- 兵庫県 4
- 鳥取県 1
- 山口県 3
- 徳島県 1
- 愛媛県 1
- 福岡県 7※
- 佐賀県 1
- 宮崎県 1
- 熊本県 1
- 採択機関 63
(※重複除く)

採択プログラム数 88プログラム

- メニュー-A (30プログラム)
- メニュー-B (26プログラム)
- メニュー-C (21プログラム)
- メニュー-D (11プログラム)

着色は上位カラーを優先しています。

※事業構想大学院大学（宮城県、福岡県）、東京理科大学（千葉県、東京都）
早稲田大学（東京都、福岡県）、筑波大学（茨城県、東京都）
については都道府県をまたいで複数拠点で実施しているため重複



(数字) : コース内のプログラム数※1は省略



事業を実施する背景・概要

- 大学等がリカレント教育を継続的に実施するための課題として、**ニーズ把握やそれに対応した教育プログラムの提供、受講生確保に向けた広報・周知等**が挙げられている。(文科省調査より)
- これらの課題解決に向けた取組は、個別の教育機関単位ではなく、**地域単位で行うことが効果的・効率的であると考えられ、さらに、リカレント教育の取組を地域に根付かせ、地域ニーズに応じた人材育成に資するものと考えられる。**
- このため、**大学コンソーシアムや自治体等において、①地域に分散している人材ニーズの調査・把握、②教育コンテンツの集約、③それらのマッチング、④広報・周知等**を産業界のニーズを踏まえながら効果的・効率的に実施する体制を整備できるよう、**産官学金の対話の場（リカレント教育プラットフォーム）の構築や、コーディネーターの配置等**に必要な経費を措置し、**地域ニーズに応える人材の継続的な輩出に向けた仕組みの定着化**を図る。

事業スキーム

【委託対象】大学コンソーシアム・自治体等（10か所×3,000万円程度）



【主な実施事項】

* 赤字は特に重要な部分

- **リカレント教育に関する人材ニーズの調査**
- **コーディネーター配置**
- **大学等のニーズと地域ニーズのマッチング**
- **プログラムや事例の広報・周知（コンテンツ集約）**
- **プログラム開発の後方支援**
- **連携委員会開催**
- **自走に向けたコンサルティング**
- **成果のとりまとめ・全国展開**

政府文書等における提言

「骨太の方針」（令和4年6月7日閣議決定）

- （略）学ぶ意欲がある人への支援の充実や環境整備、**成長分野のニーズに応じたプログラムの開発支援や学び直しの産学官の対話、企業におけるリカレント教育による人材育成の強化等の取組を進める。**

「教育未来創造会議提言」（令和4年5月政府会議決定）

- 大学等において、**産業界や地域のニーズに合ったリカレント教育を推進するため、企業や地方公共団体等と必要な人材像や求めるプログラム等について議論する場を設け、継続的なリカレント教育実施に向けた支援を行う。**

自民党「教育・人材力強化調査会」提言

- **地域の産学官等で、求めるプログラム等について議論する場を設け、産官学連携でプログラムを開発するなど、地域に密着したリカレント教育プログラム開発の支援**

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 地域の人材ニーズの把握やニーズに合ったプログラムの開発・提供・運用改善、広報・周知やコンテンツ集約の実現
- ✓ コーディネーターの配置を通じて、大学等が提供できるシーズと地域や産業界のニーズの効率的なマッチングの実現
- ✓ ニーズに応えたプログラムを継続的に提供する好循環を創出し、人材供給を通じての地域課題解決の実現

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業の採択実績

※各採択機関の詳細な事業概要については以下URLをご確認ください。

https://www.mext.go.jp/content/20230626-mxt_syogai03-000026206_1.pdf



文部科学省

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立大学機構	「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築による実践的リカレント教育プログラムの開発及び全道展開の実現
2	岩手県	「学び×実践×交流」によるいわて型リカレント教育
3	国立大学法人山形大学	山形県における包括的な産学官金医連携の枠組みを活用した地域リカレント教育の定着促進サイクル
4	特定非営利活動法人三鷹ネットワーク大学 推進機構	東京・ソーシャル・イノベーション人材育成 リカレント教育プラットフォーム
5	新潟県	県の主要産業を支える“コーディネーター伴走型農業リカレント教育プラットフォーム”の構築プロジェクト
6	石川県	石川県内高等教育機関と連携したデジタル分野リスキリング推進事業
7	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」の構築 ～三重型リカレント教育の推進～
8	京都府	リカレント教育先進地「京都」構築事業
9	神戸市	地域社会ニーズを踏まえた 「大学都市神戸」のリカレント教育推進のための環境整備と展開
10	国立大学法人奈良国立大学機構	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業
11	国立大学法人九州大学	福岡県における事業成長人材集積に向けたリカレント教育プラットフォーム構築
12	国立大学法人大分大学	地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業



マナパスに掲載している情報

- ・令和2年4月よりサイトの本格運営を開始し、**1日あたりのPV数は3,000程度**。
- ・マナパスの**マイページ登録者数は639人**（20～30代が約31%、40～50代が約50%、令和4年度末時点）。
- ・Yahoo! バナー広告やテレビ番組、ラジオ番組、教育関係のイベント等でも紹介！

職業情報提供サイト「**job tag (じょぶたぐ)**」、**「マナビDx (デラックス)**」等、社会人に有益な情報を発信するサイトとも相互リンク等により連携！！

<講座検索>

大学・専門学校の社会人向けプログラムを中心に5,000程度の講座を掲載！「オンライン」「取得資格」「費用支援（教育訓練給付制度対象講座等）」など、希望に沿った条件検索も可能！企業における利用が想定される講座の検索が可能な「**企業向け講座検索ページ**」を令和4年12月に開設。

<特集ページ>

「地方創生」「就職氷河期」「経済的支援」「女性の学び」等社会的にホットなテーマと学びを掛け合わせて紹介！！



<ランキング機能>

ビジネスや健康福祉、情報といった分野別のアクセスランキングを日々更新中！！

順位	講座名	所属大学
1	リカレント教育課程	日本女子大学
2	政策創造研究科政策創造専攻修士課程	法政大学
3	避けたい英語 2020 (藤田義明提供)	JMOOC
4	能登里山里海SDGsマスタープログラム	金沢大学
5	近江環人地域再生学座 社会人コース	滋賀県立大学

6位～20位はこちら

<マイページ機能>

会員登録をすることで、お気に入りの講座を登録したり、過去に見た講座情報が確認できるように！！学習履歴も記録可能で、令和4年12月にはオープンバッジ (URL) の貼り付け機能も実装。



<学びのガイド機能>

検索タグで、性別・年代、問題意識に合わせた学びのモデル検索（修了生等のインタビュー）や実践的、経済的支援のあるプログラムの検索が可能！！

学びのモデルを見つけよう

在学生・修了生インタビューを
読みたい方はこちら

実践的なプログラムから探そう

実際に直接するプログラムをお
探しい方はこちら

学費等の支援がある講座を探そう

奨学金や教育訓練給付金の対象
のプログラムはこちら

最新のトピックから選ぼう

特集記事から関連する講座を探
したい方はこちら

<いいね機能>

ユーザーから関心の高い講座が一目でわかるように、「いいね機能」を搭載！！

いいね！ 3

日本女子大学
リカレント教育課程

詳細はこちらから
※外部サイトへリンクします。

検索結果一覧に戻る

団体名	日本女子大学
課程名	リカレント教育課程
課程区分	履修証明プログラム

<動画紹介>

社会人の学びに対する教育界・産業界からのメッセージや、大学・専門学校の学習事例を紹介！！

APU 出口学長が語る
「学び続ける」
ことについて

出口治明氏 (立命館アジア太平洋大学 (APU) 学長) が語る！なぜ、人は学び続けるべきか

サイボウズ 吉野社長が語る
「学び続ける」
ことについて

吉野慶久氏 (サイボウズ株式会社代表取締役社長) が語る！最新学習履歴を自覚する社会に

リカレント教育に関するオンラインコミュニティの開設について（マナパス）

コミュニティ開発の趣旨・背景

- 社会人の学習の推進に向けて、**自身のキャリアアップ・キャリアチェンジに繋がるプログラムや受講後の成果に関する情報が少ない**、といった課題。（厚労省能力開発基本調査（正社員22.4%、非正規社員27.4%）、内閣府生涯学習の世論調査22.7%など）。
- 「マナパス」利用者に対してのアンケートでは、「**目的が決まっていなくてプログラムが見つけない**」「**情報が多くて自分に合った情報（給付金や、他省庁の施策など）を見つけにくい**」「**学習を始めるきっかけとなる紹介コンテンツがあると良い**」といった声があった。
- 社会人がコミュニティを通じて**学びに関する情報収集**を行ったり、学びを通じて**共に切磋琢磨する仲間を見つける**ことで、**学び続けるモチベーション向上**に資するとともに、**企業が人材育成方策の検討に役立て**たり、**大学等が提供プログラムの改善の参考に**したりできる情報収集も可能な場とすることを目的として、オンラインコミュニティを開発、2023年9月にリリース。

オンラインコミュニティの内容

① コミュニティを活用した対話の場の実現

※閲覧は誰でも可能、ニックネームとパスワードの登録だけで書き込みが可能に。

- 社会人は学びに関する質問や情報発信・情報収集が可能。企業も自社の人材育成の相談や、情報発信・情報収集が可能。「マナパス」に講座登録している大学・専門学校や企業においてもプログラムに関する情報発信、アピールが可能。
- コミュニティオーナー（担当スタッフ）が、「あなたにとって学ぶことってどんなこと？」など学びにまつわるエピソードの共有を促すトークテーマを立てる他、ユーザーが自由なテーマでスレッドを立てることも可能。
- 大学等における成長分野に関する魅力的なプログラムや企業での人材育成の取組などの情報を発信するスレッドを別途立てることも検討中。（マナパスの特集ページのようなものを、トークを誘引するきっかけとして最初に投稿する必要）

② ユーザー動態の分析・レコメンド機能への活用

- コミュニティ利用者の属性・書き込み頻度等のデータ取得やコミュニティ参加による行動変容に関する調査の実施を通じて、コミュニティの健全な育成を図る。
- 上記分析を通じて得られたユーザーの興味・関心や共感ポイントに関するデータをマナパスのレコメンド機能に活用する。



コミュニティオーナーによるトークテーマ投稿。
（令和5年度は、「これがあつたから学びを続けられた」「今後学びを深めたいこと」など8つのトークテーマを投稿予定）

ユーザーが自由にトークテーマを設定でき、企業の人材育成に関する取組や大学のプログラムに関する情報発信も可能。



学習成果の可視化・評価に向けて
～本年度実施の調査研究事業から～

事業を実施する背景

- リカレント教育に関しては、教育未来創造会議においても、**学習成果の可視化やその発信**が重要な論点として挙がっているところ。また、第6期科学技術イノベーション基本計画においても、**リカレント教育の目標に加え、教育効果や社会への影響を評価できる指標開発**が求められている。
- 一方で、リカレント教育によって、**実際にどのような成果（給与、処遇への反映等）がどの程度実現しているかについては、必ずしも詳細な調査結果やデータ等として明らかにはなっていないのが現状である。**
- リカレント教育の効果を提示し、個人の学び直しや企業の人材育成に関する機運を高めるとともに、**成果についても広く社会に対してプロモーションし普及啓発**を図る。
- 併せて、**個人や企業の属性に応じた学習ニーズや期待される効果を把握**し、今後の大学や企業におけるリカレント教育に関する取組をより実効性の高いものとする。

令和5年度の取組

<調査分析> **リカレント教育を実施した社会人や人材育成を行った企業**に対して、どのような成果や影響をもたらしたかを把握する調査を実施する。

（成果の例：個人の収入増加や成長分野への転職、新規事業創出、企業利益の増大等）

<指標開発> 調査結果を踏まえ、**リカレント教育の効果や社会への影響を分析し、リカレント教育や企業内の人材育成が社会に及ぼす影響を評価できる指標**を開発する。

<普及啓発> 調査結果をとりまとめ、**個人のリカレント教育や企業における人材育成がもたらす効果を周知・普及啓発**し、社会にリカレント教育の重要性をより一層根付かせる。

アウトプット（活動目標）

- 社会人（有効回答10,000人程度）、企業（2,000社程度）に対する調査を実施。
- 調査・分析結果をとりまとめ（報告書等）
- リカレント教育の指標開発
- 報告書をSNSや広報誌等を通じて周知

アウトカム（成果目標）

- 学び直しに際しての課題として「学習成果が見えにくい」を挙げる個人・企業の割合の低下（例：内閣府、厚労省調査）
- 自己啓発を行う者の割合の増加（厚労省調査）
- 社会人学習者数の増加

インパクト（国民・社会への影響）

- 企業における人材育成の機運を高め、社会の変化に対応できる人材の育成
- 個人の学び直しの機運を高め、個人の労働生産性の向上につなげる

政府文書等における提言

「成長戦略フォローアップ」(令和4年6月7日閣議決定)

- **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「教育未来創造会議提言」(令和4年5月政府会議決定)

- **学び直しの効果に関する調査研究を実施するとともに、その結果を周知する。**

「科学技術・イノベーション基本計画」(令和3年3月26日閣議決定)

- **2023年度までに、リカレント教育の社会人受講者数のほか、その教育効果や社会への影響を評価できる指標を開発する。**

事業スキーム



文部科学省



民間企業等

- * 民間企業等に委託費を支出し、調査研究や指標開発、普及啓発等を行う。

- * 実施主体：民間企業等（1箇所）
- * 数・単価：1箇所（民間企業等）×約7,700万円
- * 事業背景等踏まえ、単年度のみでの事業実施を想定

リカレント教育の社会実装に向けた調査研究・普及啓発パッケージ事業の現状

全体の現状・課題

委託事業者：
株式会社三菱総合研究所
(令和5年7月～)

リカレント教育施策 の課題

リカレント教育の重要性は
認識されつつあるが、
**実際に社会人等がリカレ
ント教育に踏み出さない**

企業等が
**従業員のリカレント教育
の支援や評価を
行っていない**

大学等が学習者の状況や
目的に応じた
**効果的なプログラムを
届けられていない**

課題のポイント・本事業のゴール

課題のポイント

社会人等や企業等が
**効果を実感できる
リカレント教育が社会に
普及する**

本事業のゴール

リカレント教育の**効果の
指標を開発し、社会に
実装するための実効的
な方策を提案する**

ゴールに向けたポイント

- 社会人・企業・大学等のセグメントを分類し、**セグメント別の動機や障壁**を明らかにする
- 上記のセグメントを考慮しながら指標を開発し、「**リカレント教育をすることが当然／利益になる**」と動機づける（既存施策への埋め込み等も提案）
- **セグメント別の普及啓発プラン**を関連業界に提案・一部実施し、**業界全体を盛り上げる**

1. 有識者会議	調査設計や指標開発等に関して助言を得ることを目的として、有識者による会議体を設置する
2. 社会人等調査	リカレント教育の取組状況の定量的な可視化、リカレント教育が個人の能力・スキルに与える効果の定量的な可視化、「リカレント教育の実施における障壁や後押しとなる要素の特定を目的とする
3. 企業等調査	企業等におけるリカレント教育の取組状況、効果・成果、課題の把握（特に教育機関との連携・活用のあるもの）、及びそれらに影響のある要素の特定、指標案の検証、調査実施そのものを通じた普及啓発を目的とする
4. 大学等調査	リカレント教育のプログラムを提供した大学等の取組状況や工夫等の把握、特徴の分析、企業等連携の増加・質向上、社会人院生・学生の増加、社会人等以外の院生・学生への影響等の効果のほか、大学等の経営上の効果、地域社会への好影響、地域産業への貢献等の把握
5. 指標開発	社会人等、企業等、大学等の関係者毎に、①取組状況、②学習効果、③実施の影響の3段階それぞれに対する指標案を検討する
6. 普及啓発	社会人等・企業等・大学等・民間事業者・地方自治体・業界団体等の多様なステークホルダーに向けた普及啓発の短期～中期的なロードマップを整理

令和5年度補正予算から見る 今後のリカレント教育の方向性

～大学の強みを生かした戦略と学習成果の適切な評価等に向けて～

背景

- 労働人口の減少は不可避である中、**労働生産性の向上は国家的課題**
- VUCAの時代において真に必要なとされるスキルは、**資格や検定ではなく「分野横断的知識・能力」「理論と実践の融合」「分析的思考」等***であり、**リカレント教育を大学等の責務として行う必要**
※経団連産学協議会2022年報告／世界経済フォーラム「仕事の未来2020」
※これらの能力は職業上も活用可能性が高く、大学での育成が期待される高度なり・スキリングであり、リカレント教育の一部と捉える。
- 国際的にも社会人割合が低い日本の大学は、**産業界のニーズに柔軟に対応できる教育プログラムが不十分**
- また、**企業も大学等をリ・スキリングやリカレント教育の場とみなしていない**
(過去5年で従業員を大学等に送り出した企業等は10%未満)
- アメリカ企業と比べて**日本企業のOJT以外での人材投資はわずか1/20程度**

目的

- ◆ **「企業成長に直結する」「高等教育機関しかできない」リカレント教育モデル（VUCA時代に必要なスキルを学ぶ場）を確立**

「産業」「個人」「教育機関」の成長を好循環させ、教育機関が個人の成長や産業の発展を支えることを通じて自身の教育・研究の質向上にも繋がる、**エコシステムを創出**。日本社会の持続的発展へ。

実施内容

※1～3まで一貫して、産業界の現状分析や大学等のリカレント教育に関する知見のある民間企業等に委託（5.4億円）

1. 産業界の人材育成に関する課題とニーズの把握

- 産業界が人的資本経営を進める上での**人材育成に関する課題について、業界毎にヒアリング・アンケート調査等を実施し、抽出**する。その際、大学等との連携に関する意向も聴取し、企業の経営・人事戦略に基づいて、**大学等において提供されるリカレント教育プログラムに従業員を派遣したり、その成果で得られた能力を処遇に反映するなど、より進んだ取組の推進意向がある企業等を調査・把握**する。

2. 企業ニーズを踏まえたプログラム構成要素の分析、アウトライン設計

- 1. で抽出した産業界の課題を踏まえ、各課題の解決に寄与する人材育成のための教育プログラム開発に向け、**プログラムに取り込むべき学習要素や、身につけるべき能力を具体的に分析・整理**。
- その上で、**大学・高等専門学校等が提供できる教育リソースを調査・整理**し、それらを活用して課題に応じた**教育プログラムのアウトラインを設計**する。

3. 具体的なプログラム開発に向けた大学等へのヒアリング調査等

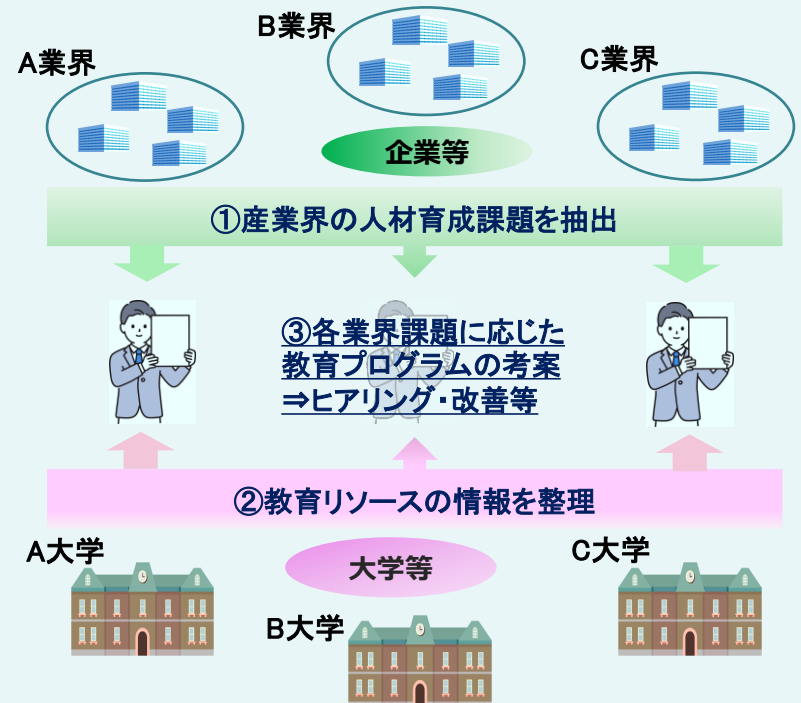
- 2. で設計した各教育プログラムのアウトラインについて、**課題を提示した企業及び教育リソースを持つ大学等に共有・ヒアリングを実施**し、双方にとって実益が得られるよう改善・具体化を図る。
- 併せて、**考案したプログラム案について、それを通じて解決を目指す産業界の課題も含め調査分析の成果を取りまとめ、実際に大学等がプログラム開発に円滑に取り組めるよう普及啓発**を図る。

調査研究後の取組の方向性

- ① 具体的な企業群・大学群とのマッチング
- ② 教育プログラム開発→大学への従業員派遣
- ③ 所属企業への成長還元／人事上の処遇方策検討
- ④ 教育プログラムの改善

事業イメージ

※自動車・物流・建設・福祉・金融・観光等の業界毎に課題抽出・教育プログラム案を設計



地域ニーズに応える産学官連携を通じた リカレント教育プラットフォーム構築支援事業

令和5年度補正予算額 1億円



文部科学省

背景

- リカレント教育の実施にあたり、地域の企業・自治体等のニーズの把握や、それに対応した教育プログラムの開発・提供、受講生確保に向けた広報・周知等が必要になるが、これらを全ての教育機関が個別に行うのは非効率。
- リカレント教育の持続的な推進を図る上で、個人のやる気のみには限界がある。他方、企業側にとって、生産性の向上や従業員のエンゲージメントの向上に資する等のメリットがあるため、組織的な取組を進める意義は大きい。但し、個別企業の努力に委ねず、地域単位で取組の推進を図らないと実効性の確保は困難。
- **企業側においても、従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等の取組に関し、地域の産業界で指針等を策定・共有し、大学とも連携しつつその推進を図ることが重要。**

事業の実施内容

- 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、以下の通り、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における評価や環境整備の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進。

【フェーズ①】地域の人材育成ニーズと教育資源のマッチング

産学官金による「リカレント教育プラットフォーム」をベースに、地域の産業構造を踏まえた人材育成に関する課題を整理し、その解決に向け、域内の大学等が行うリカレント教育とのマッチングを図る。

※委託金額：12百万×12か所
※委託先は大学コンソーシアムや自治体等

【フェーズ②】企業側の評価や環境整備等を含む、総合的リカレント教育推進体制の整備

1) 教育プログラムの適切な評価方法・体制の整備

リカレント教育を利用する**企業側がその有用性等を適切に評価しうる評価方法を定め**、その結果に基づき、従業員の継続的な受講に値するように教育機関側が改善を図るといった好循環を構築する。

2) 企業側における環境整備の促進

フェーズ①段階の実施状況を踏まえた上で、リカレント教育に関する企業側における取組（**従業員の学習インセンティブの向上、学びやすい環境の整備、学習成果の適切な評価等**）について、大学側の取組（修了者のコミュニティ形成や、学びやすい授業形態の工夫、学習成果の可視化等）との連携を図りながら、リカレント教育プラットフォームが主導して地域単位での推進を図る。

3) 経営者層をターゲットにしたリカレント教育プログラム開発

地域の経営者層等をターゲットにした、**上記1)の企業側における環境整備や、大学等との連携の促進に資するリカレント教育プログラムを、経営者層側の主体的な参画を得て開発・実施**する。

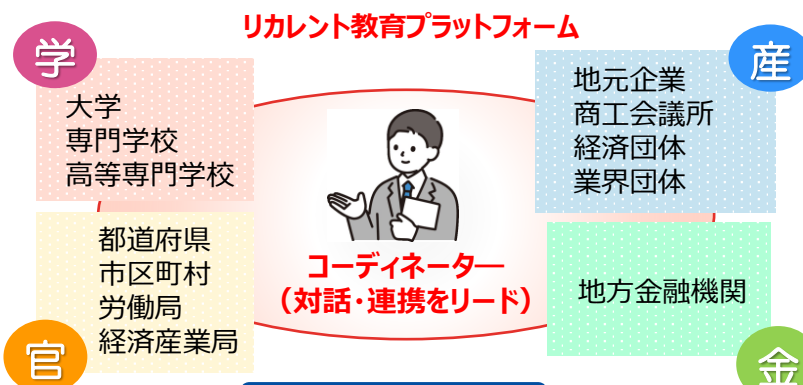
4) 地域におけるリカレント教育推進に向けた取組の普及啓発

リカレント教育の必要性や有用性を理解・共有し、企業・大学等を含め地域としてリカレント教育を推進する機運を醸成するため、上記取組の**成果の普及啓発を目的としたシンポジウム等を開催**する。

政府文書等における提言

「成長戦略等フォローアップ」(令和5年6月16日閣議決定)

- I 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」(地域の産業界のニーズに合わせた教育プログラムの提供)
- 地域の産業界のニーズに合わせた高度人材を育成するため、地域の大学、地方自治体等にコーディネーターを配置し、当該ニーズを踏まえたリ・スキリング・プログラムの提供等を支援する。



主な実施事項

フェーズ①～

- リカレント教育に関する人材ニーズの把握
- コーディネーター配置
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング

フェーズ②～

- 企業等の観点から、受講の有用性等に関する評価方法を策定
- 評価結果に基づきプログラムを改善。評価方法も適宜見直し。
- 企業側のリカレント教育に関する取組状況を共有
- 地域におけるリカレント教育の受講促進に向けた企業側の環境整備に関する指針等を明示
- 大学側における当該指針等に対応した取組推進
- 大学等の協力を得た経営者向けプログラム開発
- 地元企業の経営者を集めたプログラム提供
- プラットフォームにおける上記取組成果の普及啓発