

厚生労働省委託事業

平成30・31年度仕事・家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練のあり方研究事業

＜教育訓練機関向け＞

社会人が受講しやすい教育訓練講座  
開講マニュアル



# 目次

はじめに .....	3
<b>第1章 社会人の学び直しの両立の実態とニーズ .....</b>	<b>5</b>
1. 労働者の教育訓練に関する現状とニーズ .....	7
(1) 受講者の状況 .....	7
(2) 働きながら講座を受講する上でのニーズ .....	8
2. 教育訓練機関の取組 .....	13
(1) カリキュラムや教育体系 .....	13
(2) 開講形態 .....	13
(3) 経済的支援 .....	14
(4) モチベーション、キャリア形成等の支援 .....	15
3. 企業へのニーズと取組 .....	16
(1) 労働者が企業に求める支援 .....	16
(2) 企業における支援状況 .....	17
<b>第2章 社会人が受講しやすい教育訓練講座の開講マニュアル .....</b>	<b>19</b>
1. 社会人が受講しやすい教育訓練講座の設計 .....	20
(1) 社会人が受講しやすい開講形態の検討 .....	20
(2) 社会人が必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法の検討 ..	24
(3) その他 .....	25
2. 講座を円滑に開講・運営するためのポイント .....	27
(1) 動機づけ .....	27
(2) 受講プランの検討と受講講座の決定 .....	29
(3) 受講中のフォローアップ .....	31
(4) 受講後のフィードバック .....	33
コラム：企業における働き方への配慮や学び直しに対する評価 .....	35



## はじめに

厚生労働省『平成 30 年版 労働経済の分析 ―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について―』によると、今後の生産年齢人口の減少、それに伴う人手不足感への高まりに対して、多様で柔軟な働き方を選択できるよう「働き方改革」を進めていくことが求められており、「働き方改革」実現のためには、働く人の職業能力を高め、労働生産性を高めていくことが必要不可欠とされています。

「今後、我が国は少子高齢化により生産年齢人口の減少が見込まれ、世界に先駆けて人口減少に直面することもあいまって、人手不足感が更に高まっていく懸念がある。

こうした懸念を払拭していくためには、高齢者も若者も、女性も男性も、誰もが活躍できる一億総活躍社会の実現に向けて取り組んでいくことが重要であり、そのためには、働く人の視点に立って、一人ひとりの意思や能力、個々の抱える事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるように「働き方改革」を進めていく必要がある。」<sup>1</sup>

また、内閣府「新しい経済政策パッケージ」では、人生 100 年時代において、多様な個人が自発的にキャリア開発を行い、生涯を通じて学び直しを行うことが重要になると指摘しています。

「人生 100 年時代においては、これまでのような、高校・大学まで教育を受け、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につけることが重要である。」<sup>2</sup>

一方、多くの子育て中の女性や在職者は、教育訓練を受講する時間を確保することが困難であり、こうした人が受講しやすいよう、開講形態が配慮され、かつ効率的な学習が可能な工夫がなされた教育訓練を提供することが必要です。

本マニュアルは、教育訓練機関向けに、社会人が受講しやすい開講形態や、必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法などのポイントを紹介し、社会人が受講しやすい教育訓練講座の開講の参考としていただくことを目的としています。なお本マニュアルの内容は、社会人の学び直しの推進に向けた講義の分野やテーマの提案ではなく、あくまでも講座の提供形態や運営上の工夫に関することを対象としています。

---

<sup>1</sup> 厚生労働省「第 II 部 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」『平成 30 年版 労働経済の分析 ―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について―』

<sup>2</sup> 内閣府「新しい経済政策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）

本マニュアルでは、「第1章 社会人の学び直しの両立の実態とニーズ」において、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立を支援するためのヒントを得ることを目的に、労働者・教育訓練機関・企業を対象に実施した調査結果から、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立の実態とニーズを紹介します。社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立への労働者のニーズを確認したうえで、教育訓練機関における受講者に対する支援状況を確認、労働者のニーズとのギャップが大きい取組を把握します。また、企業に対して労働者が求めている支援と、企業の取組の現状を確認し、企業に求められる支援について検討します。

「第2章 社会人が受講しやすい教育訓練講座の開講マニュアル」では、社会人が受講しやすく、必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育訓練講座の設計のポイントや、講座を円滑に開講するためのポイントを解説します。

まず、社会人が受講しやすい開講形態について、講座の提供方法、講座の開講時間帯、講座時間の長さ、講座の受講期間、講座の開講場所という項目で検討します。次に、社会人が必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法について、定期的なサポート、複数の学習方式の提供、受講者同士のコミュニケーションという項目で検討します。そのうえで、上記講座を円滑に開講するためのポイントを、受講者の募集から受講中の取組、受講後のフォローアップまでのフローごとに解説します。

最後に、働きながら講座を受講する際に、勤務先の企業における時間的配慮や評価の可能性という点で、教育訓練機関から企業への働きかけとして取り組むことのできることを解説します。

## 第1章 社会人の学び直しの両立の実態とニーズ

- この章では、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立を支援するためのヒントを得ることを目的として、労働者・教育訓練機関・企業を対象に実施したアンケート・ヒアリング調査の結果をみていきます。
- はじめに、労働者の教育訓練受講に関する現状とニーズを確認します。その中で、実際に受講に至った者と、受講を希望していたが受講に至らなかった者におけるニーズの比較を行い、受講者を増やすためにはどのような支援が求められるのかを検討します。
- 続いて、教育訓練機関における仕事・家庭と学び直しを両立している受講者に対する支援状況を確認し、労働者のニーズとのギャップが大きいのはどういった取組なのかをみていきます。
- 最後に、労働者が仕事・家庭と学び直しを両立するにあたり、教育訓練機関とともに重要なファクターである企業について、労働者がどういった支援を求めているのか、また企業の取組の現状はどうなっているのかを確認し、企業に求められる支援について検討します。
- なお、以下で用いる調査の詳細は下記のとおりです。

### <仕事と家庭・学び直しの両立に関するアンケート調査>

#### ①労働者調査

■調査対象：25~64歳の雇用労働者について、過去1年以内に自己啓発目的による教育訓練機関講座の受講経験がある者 2,000人、受講を希望したが受講しなかった者 1,000人を対象とした。

■調査実施時期：平成30年10月15日~10月16日

■回収状況：回収数：3,000件（Webモニター調査のため回収率は100%）

#### ②教育訓練機関調査

■調査対象：教育訓練給付制度厚生労働大臣指定教育訓練講座「厚生労働省講座検索システム」の「分野・資格名検索」に掲載されている教育訓練施設について、重複等を整理した上で2,466施設を対象とした。

■調査実施時期：平成30年10月12日~平成30年11月7日

■回収状況：回収数：904件 回収率：36.7%

#### ③企業調査

■調査対象：従業員数50人以上の企業5,000社。業種は、農林水産業、鉱業、公務を除く全業種とした。調査対象は、信頼できる大手企業のデータベースより、無作為に抽出した。

■調査実施時期：平成30年10月12日~平成30年11月7日

■回収状況：回収数：737件 回収率：14.7%

## ＜仕事と家庭・学び直しの両立に関するヒアリング調査＞

### ①受講者調査

■調査対象：過去1年以内に自己啓発目的による教育訓練機関講座の受講経験がある者20人

■調査実施時期：平成30年10月、令和2年11月

### ②教育訓練機関調査

■調査対象：教育訓練施設12社

■調査実施時期：平成30年10月～令和2年3月

### ③企業調査

■調査対象：学び直しの支援を行っている企業20社

■調査実施時期：平成30年10月～令和2年3月

- また、多くの受講者や教育訓練をカバーできる分野である「子育て女性のキャリアアップ」、  
「医療・介護」、「IT」、「マネジメント・ビジネス実務」に加え、今後ニーズの拡大が予想される「グローバル人材育成」、「中高年齢層のキャリア開発」を調査研究の対象分野として設定しました。
- 対象分野ごとの仕事・家庭と学び直しとの両立の実態やニーズについても、あわせて把握しています。

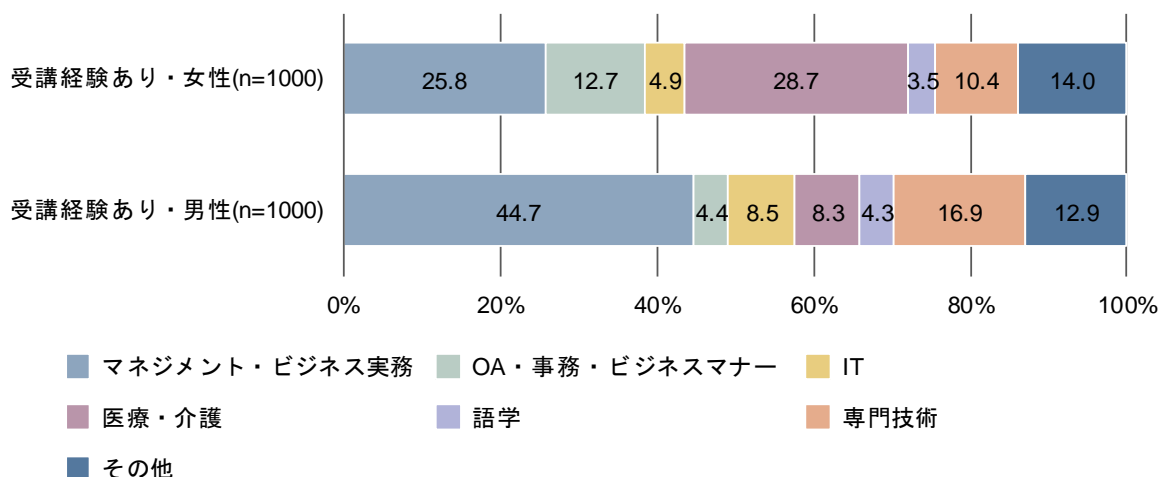


# 1. 労働者の教育訓練に関する現状とニーズ

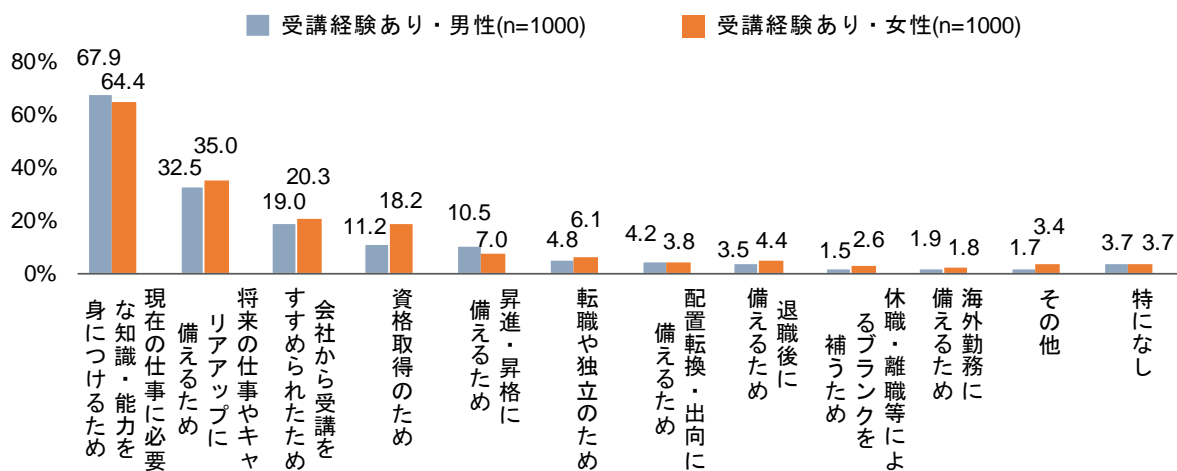
## (1) 受講者の状況

- まず、過去1年以内に教育訓練機関で自己啓発を目的として、何らかの講座を受講したことがある労働者について、受講の状況をみてみましょう。
- 講座の分野としては、女性では「医療・介護」、男性では「マネジメント・ビジネス実務」が多い傾向がみられます。
- 講座受講の目的をみると、男女とも「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が約6割ともっとも高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えるため」が約3割となっています。
- 現在の仕事と直結する学びを求めるだけでなく、将来を見据えたいいわゆる「学び直し」をしたというニーズを持っている労働者が一定数いることがわかります。

図表 1 【労働者調査】受講した講座の分野



図表 2 【労働者調査】講座を受講しようと考えた目的

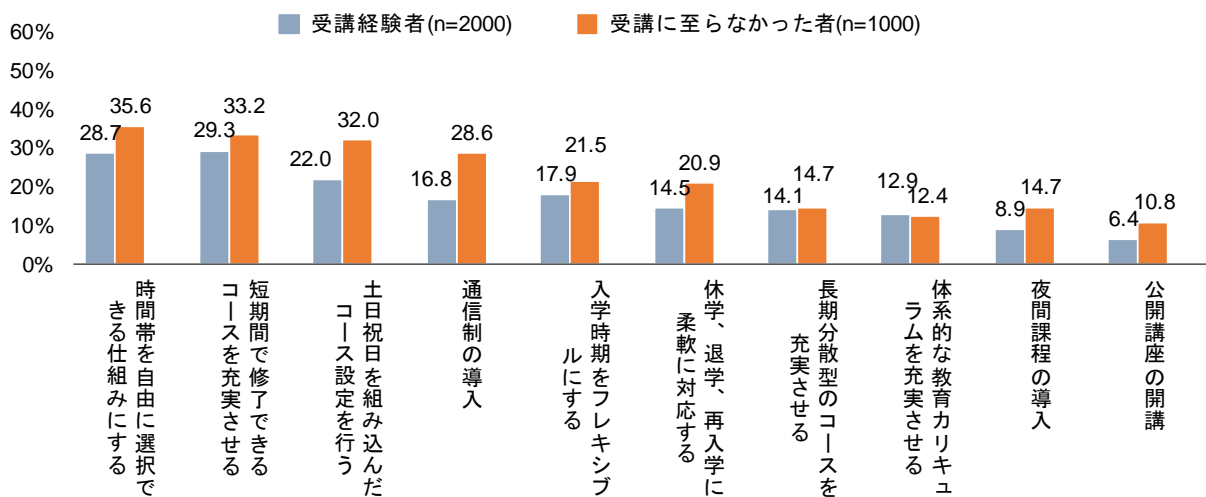


## (2) 働きながら講座を受講する上でのニーズ

### ①カリキュラムや教育体系

- 続いて、労働者が働きながら講座を受講する上で、教育訓練機関に対してどのようなニーズを持っているのかを見てみましょう。以下では、実際に受講に至った者（受講経験者）と、受講を希望していたが受講に至らなかった者について、どのような工夫があれば講座が受講しやすいかをたずねています。
- まず、カリキュラムや教育体系等についてみると、「時間帯を自由に選択できる仕組みにする」「短期間で修了できるコースを充実させる」というニーズが高いことがわかります。
- 受講経験者と受講に至らなかった者を比較すると、「土日祝日を組み込んだコース設定を行う」「通信制の導入」において差がみられます。

図表 3 【労働者調査】カリキュラムや教育体系等



- 短期間で修了できるコースの充実へのニーズが高い一方、勤務先の人員数に余裕のない職場や業種の企業では、従業員が一定期間、集中的に講義を受講することに、業務運営上の懸念を感じている様子が見られます。



### 企業ヒアリングより

- ・ 週1日程度のように一定期間に回数をばらして実施する方が送り出しやすい。1週間連続で受講しなければいけない短期集中のような形は、連続して業務を離れることができないため、難しい。自社で研修を実施する際も、4日間連続等のプログラムを組んだら社員から苦情の声がくることもある。



#### 教育訓練機関アンケート（自由回答）より

- ・ 夜間、週末いずれのコースも、1日の時間を長くして短期間でという声と、期間が長くなってもいいので、1日を短く（してほしい）という声の両方がある
- また開催日については、一部の業種や復職・再就職前の受講者には、平日の午前中の開講へのニーズもみられます。



#### 受講者ヒアリングより

- ・ 英会話スクールに通学した期間は3か月半ほど。平日・土日いずれも開講しており、空いた時間に受講できるというシステムだったため、すきま時間を有効活用できると感じた。遅番のときは平日の午前中に空き時間ができることがあるため、そうした時間を活用して通学していた。



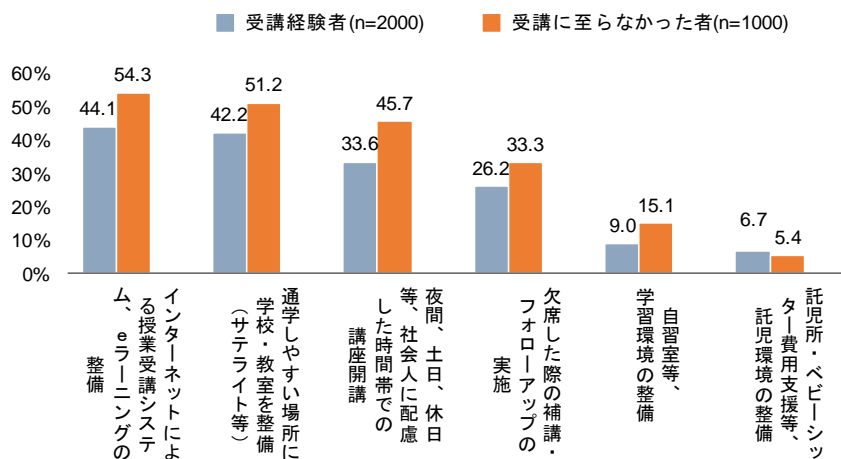
#### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 昼間に受講している人は、サービス業等で休みが不定期な人や、専業主婦等が多い。
- ・ 子どもが小さい人は、産休育休中にスキルアップ講座を探して受験し、受講する時には復職しているパターンも多い印象がある。

## ②開講形態

- 次に、開講形態についてみると、受講に至らなかった者において、「インターネットによる授業受講システム、eラーニングの整備」、「通学しやすい場所に学校・教室を整備」を希望する割合が高く、受講場所の柔軟性に対するニーズが高いことがわかります。

図表 4 【労働者調査】開講形態



- 自分のペースで受講することができ、また、通勤時間や就業時間内の休憩などの隙間時間で受講できるという点で、通信講座やeラーニングに受講者はメリットを感じているようです。



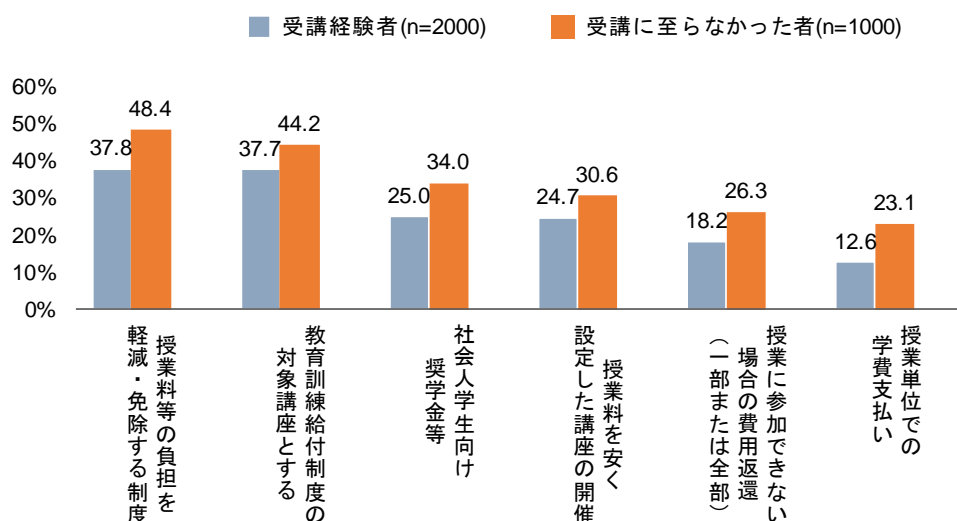
### 受講者ヒアリングより

- ・ 通信は、自分のペースで空いている時間に短時間でも（子どもが寝ている間など）進められるので、勉強しやすかった。
- ・ 通信であれば、通勤時間など短い時間で勉強できるので可能ではないか。
- ・ 通学だと仕事をしながらでは時間的に厳しいと考えた。また、独学では挫折してしまいそうに思ったので、通信講座でバックアップを受けながら受講した。
- ・ 受講しやすい講座としては、eラーニング講座ではないか。勉強するうえでも一番効率的である。

### ③経済的支援

- 経済的支援に関するニーズについてみると、「授業料等の負担を軽減・免除する制度」「教育訓練給付制度の対象講座とする」がそれぞれ約4割となっています。
- 受講に至らなかった者においては、「授業単位での学費支払い」も約2割が挙げており、単に費用を補助するだけでなく、柔軟な支払いができることが求められているといえます。

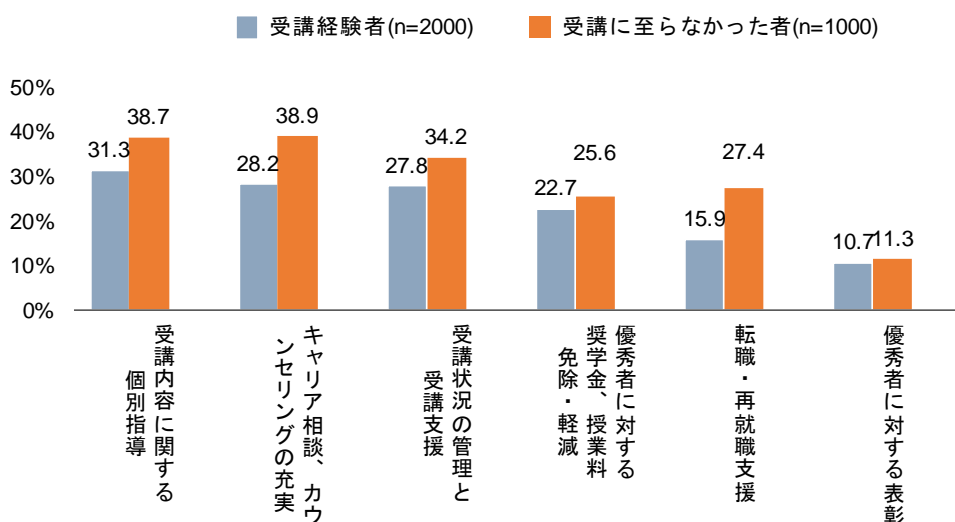
図表 5 【労働者調査】経済的支援



### ④モチベーション、キャリア形成等の支援

- モチベーション、キャリア形成等の支援についてみると、「受講内容に関する個別指導」「キャリア相談、カウンセリングの充実」「受講状況の管理と受講支援」を希望する割合がそれぞれ約3～4割となっており、こうした個別サポートが求められていることがうかがえます。
- また、受講に至らなかった者では「転職・再就職支援」の割合も高く、学んだことを新しい仕事につなげるための支援に関するニーズが一定数あることがわかります。

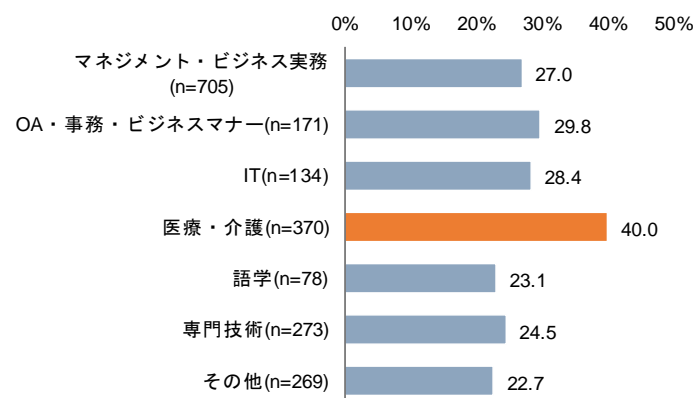
図表 6 【労働者調査】モチベーション、キャリア形成等の支援



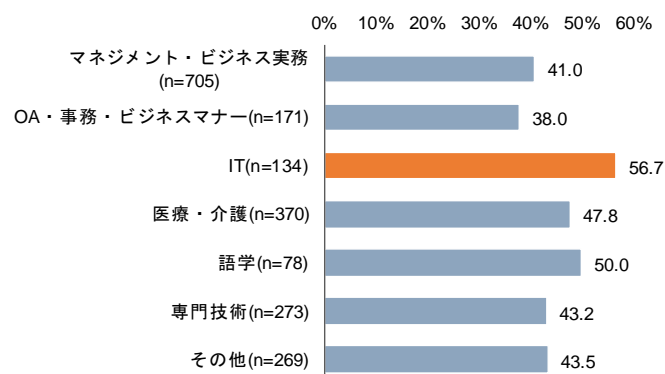
## ⑤分野別の課題

- さらに、受講経験者について、受講分野によって教育訓練機関に対するニーズに差がみられるかをみてみましょう。
- 以下では、これまでにみてきた教育訓練機関に対するニーズのうち、受講分野によって差がみられた項目を取り上げています。
- まず、カリキュラムや教育体系については、「時間帯を自由に設定できる」という項目において、特に「医療・介護」分野でのニーズが高くなっています。医療・介護分野の受講生は、職場において勤務時間の融通をつけることが難しいことから、こうしたニーズが高いものと推測されます。
- また、開講形態については、「インターネットによる授業受講システム」という項目において、特に「IT」分野でのニーズが高い傾向がみられます。IT分野という特性上、PCを用いてオンラインで受講したいと考える受講生が多いと考えられます。
- このように、分野によっても受講生のニーズは異なることを踏まえ、カリキュラムや開講形態を工夫することが重要であるといえます。

図表 7 【労働者調査】カリキュラムや教育体系\_時間帯を自由に設定できる  
(対象：受講経験者)



図表 8 【労働者調査】開講形態\_インターネットによる授業受講システム  
(対象：受講経験者)

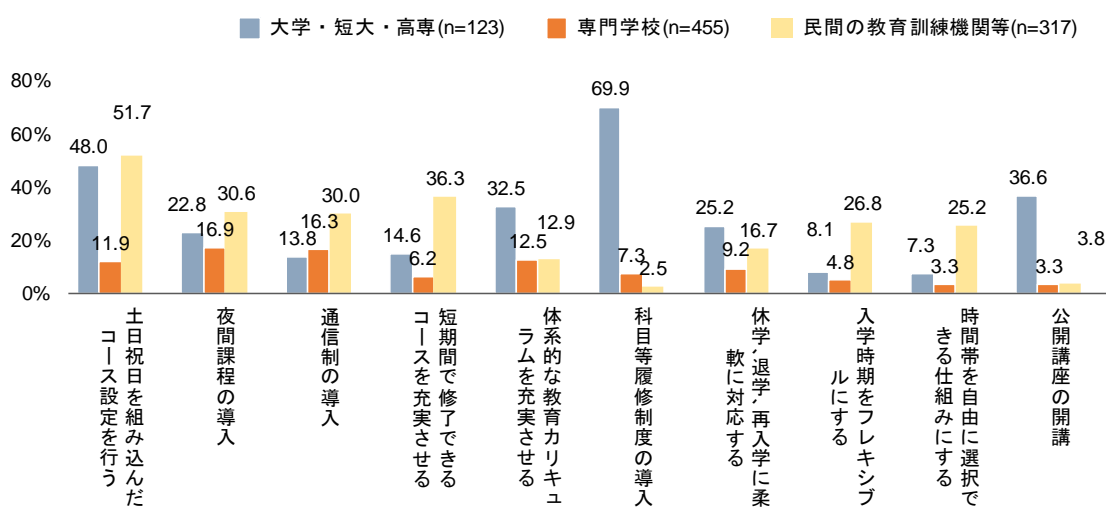


## 2. 教育訓練機関の取組

### (1) カリキュラムや教育体系

- 次に、教育訓練機関においてどのような工夫が行われているのかをみていきましょう。
- まず、カリキュラムや教育体系等については、大学等および民間の教育訓練機関等において、「土日祝日を組み込んだコース設定」の割合が高くなっています。
- 労働者のニーズとして高かった「時間帯を自由に選択できる仕組みにする」については、民間の教育訓練機関等では約2割、大学等や専門学校では1割未満と低い割合にとどまります。

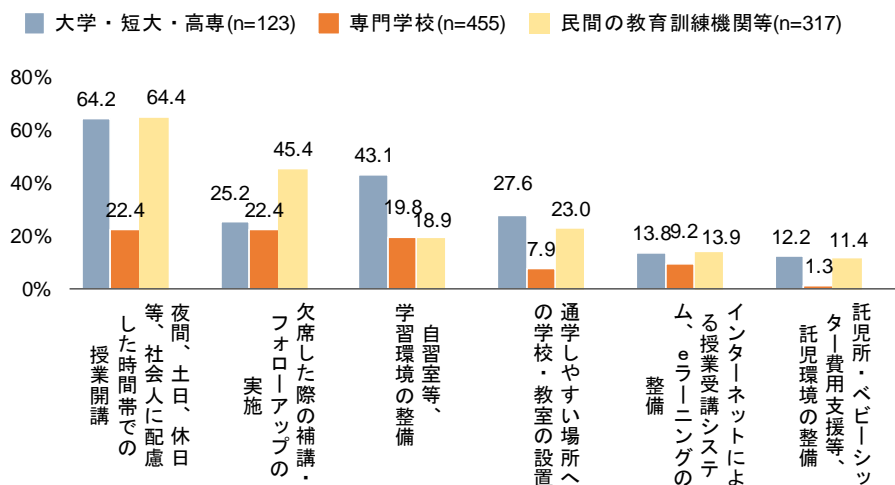
図表 9 【教育訓練機関調査】カリキュラムや教育体系等



### (2) 開講形態

- 次に、開講形態については、大学等および民間の教育訓練機関等において、「夜間、土日、休日等、社会人に配慮した時間帯での授業開講」の割合が高くなっています。
- 一方、労働者のニーズが高かった「インターネットによる授業受講システム」については、いずれの機関も1割未満であり、ニーズに十分に答えられていない状況がうかがえます。

図表 10 【教育訓練機関調査】開講形態



- また、受講経験者と受講に至らなかった者を比較すると、特に受講に至らなかった者において、「通学しやすい場所に学校・教室を整備」の割合が高くなっていますが、教育訓練機関ではあまり取り組まれていません。
- 特に地方ではサテライト等での講座の開講ニーズがみられるものの、実現には課題がある状況がうかがえます。



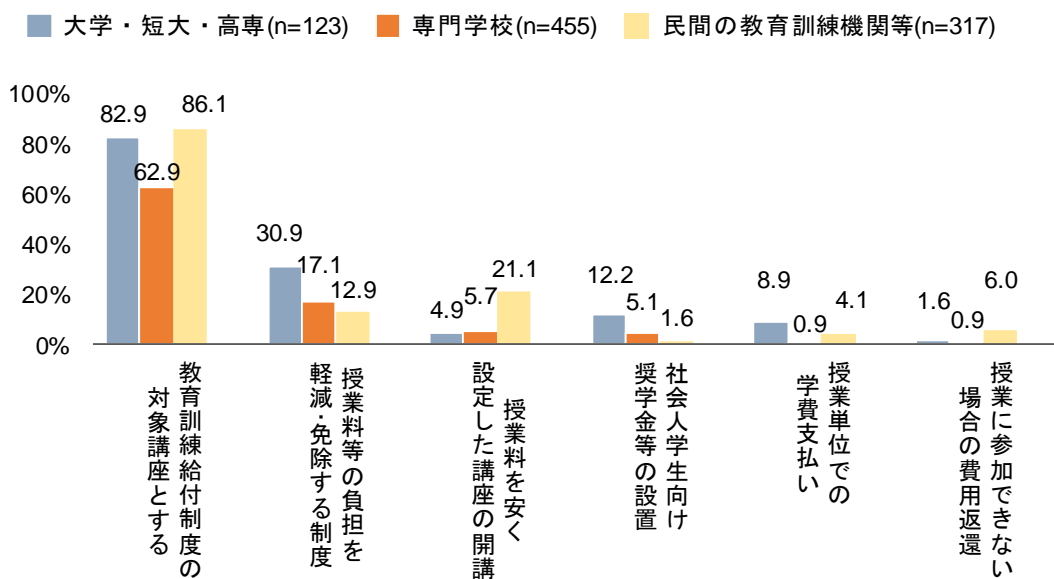
#### 教育訓練機関アンケート（自由回答）より

- ・ 通学制の講座を東京以外でも開催してほしいという声があり、それができればと考えている。
- ・ 地方でのスクーリング開講への要望は多数あるが、応えるのに限りがある。

### （3）経済的支援

- 経済的支援については、いずれの機関においても「教育訓練給付制度の対象講座とする」の割合が高くなっています。
- 労働者のニーズが高い「授業料等の負担を軽減・免除する制度」については、大学等において約3割となっていますが、全体として低い割合にとどまっています。

図表 11 【教育訓練機関調査】経済的支援

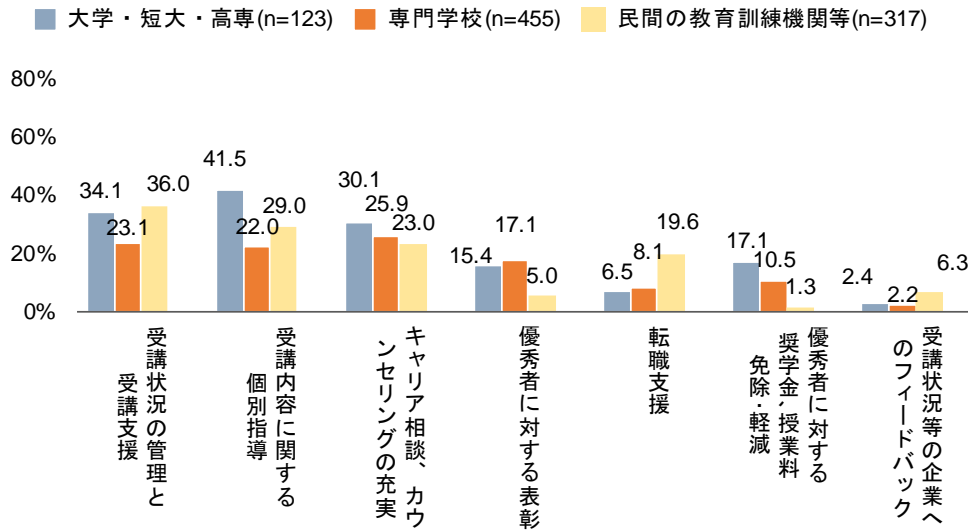




#### (4) モチベーション、キャリア形成等の支援

- モチベーション、キャリア形成等の支援をみると、大学等および民間の教育訓練機関等においては、「受講状況の管理と受講支援」「受講内容に関する個別指導」の割合が約3～4割となっています。これらは労働者のニーズも高い項目であり、より多くの機関で実施されることが望まれます。また、民間の教育訓練機関等では、「転職支援」も約2割が実施しています。

図表 12 【教育訓練機関調査】モチベーション、キャリア形成等の支援



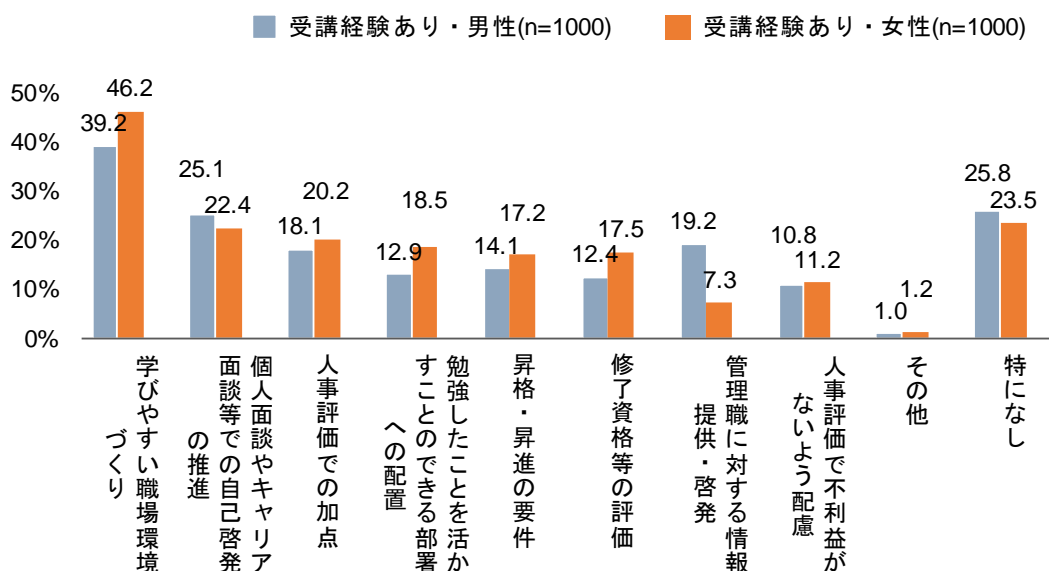
### 3. 企業へのニーズと取組

#### (1) 労働者が企業に求める支援

- 最後に、労働者が企業に対して求める支援と、企業における支援状況をみていきます。働きながら教育訓練を受講するためには、教育訓練機関での支援だけでは不十分であり、企業における支援が不可欠です。
- 企業における支援という点、自己啓発に係る費用補助が一般的です。しかしながら、厚生労働省「平成30年度能力開発調査」によると、社会人が自己啓発を行う上での問題点として、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」がもっとも高い割合となっており、正社員の約6割、正社員以外の約4割がこうした悩みを抱えています。また「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なのかわからない」「自己啓発の結果が社内で評価されない」といった項目についても約2割程度となっており、こうした課題に対して企業が支援を行うことが重要であるといえます。
- そのため、以下では企業における費用面以外での支援に着目していきます。
- 受講経験のある労働者が企業に求める支援をみると、男女とも「学びやすい職場環境づくり」がもっとも高く、次いで「個人面談やキャリア面談等での自己啓発の推進」「人事評価での加点」が挙げられています。先ほどの「平成30年度能力開発調査」の結果とも一致する傾向といえるでしょう。

図表 13 【労働者調査】企業に求める支援

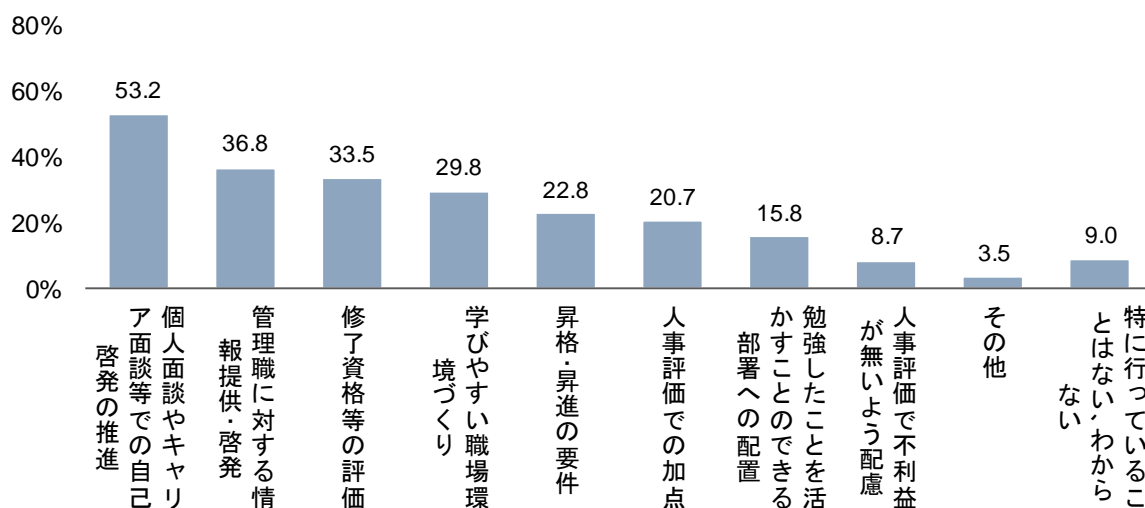
(対象：受講経験者)



## (2) 企業における支援状況

- それでは、労働者のこうした要望に対して、企業はどのような支援を行っているのでしょうか。
- 企業が従業員の自己啓発を促進するために実施している取組をみると、「個人面談やキャリア面談等での自己啓発の推進」がもっとも割合が高く、次いで「管理職に対する情報提供・啓発」、「修了資格等の評価」となっています。
- 労働者が求めている「学びやすい職場環境づくり」については、約3割の企業が取り組んでいると回答しています。しかし、決して高い割合とはいえません。
- また、「人事評価での加点」や「勉強したことを活かすことのできる部署への配置」と行った項目については、約2割程度にとどまっており、学んだことが職場で評価されるという環境になっていない企業が大半であることがうかがえます。
- 今後、社会人の学び直しを促進していくためには、教育訓練機関での取組だけでなく、こうした企業における取組を両輪で進めていくことも重要であるといえるでしょう。

図表 14 【企業調査】従業員自己啓発を促進するための取組



※対象は社員への自己啓発支援を行っている企業 600 件

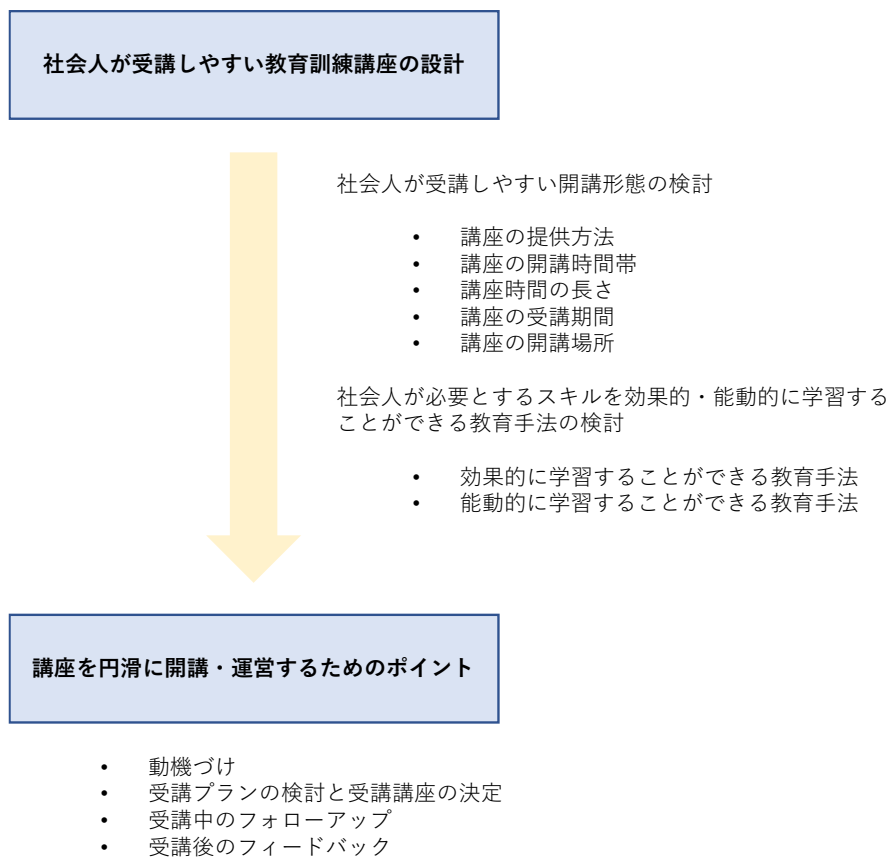
## 第1章のまとめ

- 最初に、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立について、労働者が教育訓練機関に期待することと、教育訓練機関で行われている支援の実態について確認しました。
- 開講形態についてみると、労働者は「インターネットによる授業受講システム、eラーニングの整備」へのニーズが高くなっています。
- 一方、教育訓練機関等で工夫している取組として、「インターネットによる授業受講システム」については、いずれの機関も1割未満であり、労働者のニーズに十分に答えられていない状況がうかがえます。
  
- またモチベーション、キャリア形成等の支援についてみると、労働者では「受講内容に関する個別指導」「キャリア相談、カウンセリングの充実」「受講状況の管理と受講支援」を希望する割合が高く、こうした個別サポートが求められていることがうかがえます。
- 一方、教育訓練機関等におけるモチベーション、キャリア形成等の支援をみると、大学等および民間の教育訓練機関等においては実施している割合は約3～4割となっていますが、その他の機関でも実施されることが望まれます。
  
- 最後に、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立について、労働者が企業に期待することと、企業で行われている支援の実態について確認しました。
- 受講経験のある労働者が企業に求める支援をみると、「学びやすい職場環境づくり」がもっとも高く、次いで「個人面談やキャリア面談等での自己啓発の推進」「人事評価での加点」が挙げられています。
- 企業で行われている支援として、労働者が求めている「学びやすい職場環境づくり」については、約3割の企業が取り組んでいると回答しています。しかし、決して高い割合とはいえません。
- また、「人事評価での加点」や「勉強したことを活かすことのできる部署への配置」と行った項目については、約2割程度にとどまっており、学んだことが職場で評価されるという環境になっていない企業が大半であることがうかがえます。

## 第2章 社会人が受講しやすい教育訓練講座の開講マニュアル

- 前章では、労働者・教育訓練機関・企業の視点から、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立の課題やニーズを確認しました。
- この章では、上記を踏まえ、社会人が受講しやすい教育訓練講座に開講に向けたポイントについて解説します。
- はじめに、社会人が受講しやすく、必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育訓練講座の設計のポイントを解説します。
- まず、社会人が受講しやすい開講形態について、講座の提供方法、講座の開講時間帯、講座時間の長さ、講座の受講期間、講座の開講場所という項目で検討します。
- 次に、社会人が必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法について、定期的なサポート、複数の学習方式の提供、受講者同士のコミュニケーションという項目で検討します。
- 続いて、上記講座を円滑に開講するためのポイントを、受講者の募集から受講中の取組、受講後のフォローアップまでのフローごとに解説します。

### 開講マニュアルの流れ



## 1. 社会人が受講しやすい教育訓練講座の設計

### (1) 社会人が受講しやすい開講形態の検討

#### ①講座の提供方法

- まず、講座の提供方法について検討します。
- カリキュラムや教育体系等について、社会人は「時間帯を自由に選択できる仕組みにする」というニーズが高くなっています。
- また、受講経験者と受講に至らなかった者を比較すると、特に受講に至らなかった者において、「通信制の導入」のニーズが高い傾向にあり、開講形態についても「インターネットによる授業受講システム、eラーニングの整備」の割合が高い傾向となっています。
- これまで講座の受講に至らなかった希望者が講座を受講しやすくするには、オンデマンド型の通信講座やeラーニングは相応しい方法です。
- なお、ライブ配信型の通信講座やeラーニングでは、受講時間が予め決まっているため、受講者が受講時間を自由に選択できません。しかし、わからないことがあればすぐに講師に質問ができるというメリットがあります。
- 一方で、オンデマンド型の通信講座やeラーニングには、受講する中でわからないことがあった際に講師に直接質問ができないことや、一人で学習を進めていかないといけないため意志を強く持つことが必要なことなど、受講を継続することが難しいという課題がみられます。
- 受講の継続に向けたポイントについては、「(3) 受講中のフォローアップ」(P.31)で解説します。



#### 受講者ヒアリングより

- ・ 通信は、一人で学習する自由はあるが、しっかりと気持ちをもっていないと遅れてしまいがち。
- ・ 途中で受講をあきらめる人がいるのはよくわかる。(受講者を)なるべく飽きさせない工夫が必要だろう。

#### ②講座の開講時間帯

- 続いて、講座の開講時間帯について検討します。
- 開講時間が予め決まっている通学講座では、「夜間、土日、休日等、社会人に配慮した時間帯での授業開講」に労働者から一定のニーズがあり、また多くの教育訓練機関で取り組まれています。
- 一方で、サービス業や医療・福祉業など、土日勤務のある一部の業種や、子育て中の女性など、復職・再就職前の受講者を対象とした講座については、平日や、平日の午前中の時間帯での開講ニーズもあります。想定する受講者のニーズを確認し、どの時間帯での開講が相応しいのか、検討しましょう。

- また、仕事で多忙でも、社外の人とのネットワークづくりのために通学講座の受講を希望する人もいます。短時間の講座であれば、出勤前の隙間時間を活用できる早朝の時間帯に開講するのも1つの方法です。

### ③講座時間の長さ

- 続いて、講座時間の長さについて検討します。
- 勤務時間内での講座受講の場合、午前・午後の一日にわたる講座が考えられます。
- ただ、育児・介護などを事由に短時間勤務制度を利用する受講者は、一日にわたる講座を受講することが難しいようです。
- 半日の講座時間は、そうした受講者が受講しやすくなるだけでなく、業務の都合で半日は勤務する必要のある受講者にとっても受講しやすくなるというメリットがあります。



#### 受講者ヒアリングより

- ・ 時短勤務の社員もいる。丸一日のセミナーとなると参加が難しいが、プロジェクトリーダー養成の座学では半日の講座もあり、そうした講座を受講してもらっている。
- ・ 仕事は中抜けができない。ただ、午前中は有休を取得し、午後に講座に行くことはできるようになった。



#### 企業ヒアリングより

- ・ 外部講座の場合、平日の午後、セミナーを受けて、直帰できる時間帯が比較的受講しやすい。

- また、1単位ごとの講座時間を短くすることで、受講者が自身に必要な講座だけを受講したり、試しに1単位の講座を受講し、効果を感じたら他の講座も受講するといった方法を選択できるため、受講者の受講へのハードルを下げることができます。



#### 企業ヒアリングより

- ・ 介護の基礎からコミュニケーションまでの内容について、10分単位の講座を50講座程提供するプログラムがある。

#### ④講座の受講期間

- 続いて、講座時間の受講期間について検討します。
- 開講する講座が、復職・再就職前の人を受講者として想定していたり、資格取得を目的としている場合、あるタイミングまでに講座を修了することが求められるため、短期間で修了できるコースを充実します。
- 一方、医療・福祉業など、一定の人員を職場に配置することが必要な業種や、人手不足の業種などの受講者を対象とした講座については、企業が従業員を送り出しやすくするよう、講座が一定期間に集中しないような受講期間を設けます。
- 受講者が勤務する職場の状況や、家庭との両立状況などは様々ですので、各受講者が自身の状況に応じて受講しやすい受講期間の選択肢を設定します。



##### 受講者ヒアリングより

- ・ 学習期間は半年ほどで試験を受けた。いくつかスケジュールのタイプが示されており、無理なく勉強を進められる期間が半年だった。

#### ⑤講座の開講場所

- 続いて、講座の開講場所について検討します。
- 受講者からは「通学しやすい場所に学校・教室を整備」など、受講場所の柔軟性に対するニーズが高くなっています。
- 特に平日夜間に開講する通学講座の場合、社会人が勤務時間後に通いやすい場所で開講することが重要です。
- また、地方では交通の利便性の点や、通学講座の開講場所が限られていることから、通学しやすい場所での開講に対するニーズが高い傾向です。サテライト教室の設置や、サテライト会場に講義をインターネット配信することを検討しましょう。



##### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ プライベートレッスンの場合は、好きな時間帯に好きな場所で受講できることや、スマートフォンで前日まで予約の取得・変更ができるところが働いている受講生にとっては便利なのではないか。休日と平日で受講場所を変えられることも大きい。



##### 教育訓練機関アンケート（自由回答）より

- ・ オフィス街（東京でいえば都心）近くの場所での開講であれば、平日でも夜間に社会人が講座を受講しやすい。
- ・ 通学できない場合のためにインターネット講習を開講。



## ⑥対象分野別のポイント

○ 最後に、対象分野として設定した各分野のポイントをみていきます。対象ごとに受講しやすい講座のニーズには特徴がありますので、特徴に応じて講座を設計しましょう。

◇ 対象分野：子育て女性のキャリアアップ

子育て中の女性が通学講座を受講するためには、子どもの保育園の迎えに間に合う時間に講座が終了していることが必要です。想定する受講生に子育て中の女性が多い講座では、講座の開講時間帯への配慮を行います。

◇ 対象分野：医療・介護

一定の人員を配置することが必要な職種でシフト勤務者が多いことから、受講の時間帯を自由に設定できるようにしたり、講座の開催が一定期間に集中しないようなプログラムを検討します。



### 企業ヒアリングより

・ 介護職員初任者研修や実務者研修を受講していても、仕事が入ってしまって受講できない日も出てきてしまう。ある程度の規則性を持ちながら、柔軟に曜日や時間を変更できるとよい。

・

◇ 対象分野：IT

ニーズの高いインターネットによる講座の提供に加え、スキルの更新スピードが速いことから、短時間の講座を気軽に試したうえで、必要な講座を選択できるような提供方法を検討します。

## (2) 社会人が必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法の検討

### ①効果的に学習することができる教育手法

- ここまで、社会人が受講しやすい開講形態を検討してきました。次に、社会人が必要とするスキルを効果的に学習することができる教育手法について検討します。
- 受講生が効果的に学習できるよう、教育訓練機関から定期的にサポートを行います。
- 受講期間中は、受講者に定期的な課題提出を求め、事務局で課題の提出状況を確認します。
- 学習状況をフィードバックしたり、添削結果を返却することに加え、講師から今後の学習についてアドバイスをを行います。



#### 受講者ヒアリングより

- ・ 定期的に、テキストが終わると課題があり、添削が受けられた。



#### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ コースの途中で、リスニング力や表現力等の評価をレポートとして受講生に還元している。レポートには、講師の評価やアドバイス、カウンセラーからのアドバイスを記載しており、コースの途中で自身の到達度や課題が確認できるようにしている。
- また、インプットが中心となる学習部分と、アウトプットが中心となる学習内容の定着部分について、別の学習ツールを活用することを検討します。
  - 多くの情報が体系的に整理されたテキストを中心に学習を行ったうえで、学習した内容の理解度の確認や知識の定着には、いつでも実施可能で、かつ、理解不足の点を把握しやすいインターネットを利用する、といった各ツールの特性を活用し、学習効率を向上させることができます<sup>3</sup>。



#### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 基本的には紙のテキストと通信添削を中心にしている。あわせて、ウェブで視聴できる解説動画を作成したり、スマートフォンでの問題演習やメールでの質問を可能としている。学習効率を高める上では、アウトプットの量を増やすことが重要であるため、じっくりとテキストを読み込むのではなく、問題を解きながら知識の定着を図っていくという方針で教材を作成している。

<sup>3</sup> 複数の手法を組み合わせ、それぞれの手法のメリットを生かす学習形態は「ブレンディッドラーニング」と呼ばれる。

## ②能動的に学習することができる教育手法

- 続いて、社会人が必要とするスキルを能動的に学習することができる教育手法について検討します。
- 一部の受講者は、受講した成果を社内で生かすことができないという課題を感じています。
- 学習内容の理解度を深めたり、キャリアとのつながりを考えてもらうため、一方向の講義形式だけではなく、受講者によるグループワークやフィールドワークを導入します。



### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ カリキュラムには、フィールドワークを極力入れるようにしている。座学だけでなく体感の場を入れることや、土日に関別の場所で学ぶことで、受講者同士のコミュニケーションも生まれやすくなる。



### 教育訓練機関アンケート（自由回答）より

- ・ グループディスカッションやグループワークを取り入れ、他の職場の現状や取組を知り、キャリアにつなげる知識を広げ深める。

## （3）その他

### ①広報面での工夫

- ここまで、社会人が受講しやすい開講形態及び必要とするスキルを効果的・能動的に学習する教育手法について検討してきました。ここでは、社会人が受講しやすい講座の設計にあたり、その他の検討項目について解説します。
- まず、広報内容について検討します。
- 一部の受講者は、講座の情報が不足していることや、適切な教育訓練機関がわからない、という課題を感じています。
- 今回開講する講座について、社会人が受講しやすい点（講座の提供方法、講座の開講時間帯、講座時間の長さ、講座の受講期間、講座の開講場所など）や、必要とするスキルを効果的に学習することができる点（定期的なサポート、複数の学習方式の提供など）、必要とするスキルを能動的に学習することができる点（受講者同士のコミュニケーションなど）をわかりやすく説明した広報ツールを作成します。
- その際、類似した既存講座の受講者の事例をあわせて紹介します。
- 例えば、どのような受講者が、どのような目的で受講しているのか。どのように仕事・家庭との両立を図ったのか。受講後はどのようなキャリアを実現したのか（キャリア・アップやキャリア・チェンジ）。具体的な事例を紹介しましょう。
- また、受講希望者に広く情報が届くよう、募集期間は長めに設定します。

## ②経済的支援

- 受講を希望したが受講に至らなかった人では、柔軟な支払いができることへのニーズが高くなっています。
- 講座の単位を小さくすることで費用負担を軽減したり、国などの公的機関の助成の案内や支払方法の選択肢の拡充により、受講生の経済的負担に配慮します。



### 教育訓練機関アンケート（自由回答）より

- ・ 奨学金の貸与、各種ローンの紹介、学校独自の支援制度、専門実践教育訓練給付金等費用面でも相談にのることが重要。

## ③分野別のポイント

- 最後に、対象分野として設定した各分野のポイントをみていきます。対象ごとに受講しやすい講座のニーズには特徴がありますので、特徴に応じて講座を設計しましょう。
- ◇ 対象分野：グローバル人材育成  
海外で受講することを想定し、eラーニングによる講座の提供に加え、講座への申し込みもインターネットで対応します。



### 企業ヒアリングより

- ・ 海外で働く者も増えているため、郵送よりもウェブで受講できるものがよい。MBAもeラーニングのコースを用意している。海外勤務者からの申し込みもあった。ウェブであれば時間を気にせず受講できる。

## 2. 講座を円滑に開講・運営するためのポイント

### (1) 動機づけ

#### ① キャリアイメージの提示

- ここまで、社会人が受講しやすい開講形態及び必要とするスキルを効果的・能動的に学習する教育手法について検討してきました。ここでは、設計した講座を円滑に開講・運営するポイントについて解説します。
- まず、受講対象者へのキャリアイメージの提示内容について検討します。
- 受講対象者である社会人の一部には、自身の目指すべきキャリアが明確になっていない人がいます。
- また企業も、従業員に対してどのようにキャリア形成を意識づけしていけばいいのか、課題を感じています。
- 受講対象者が抱える課題に対して、教育訓練機関が提供する講座を受講することで、どのような課題が解決し、今後のキャリア形成にどのようにつながっていくのか、キャリアイメージを提示します。
- 今回開講する講座が、どのような社会人を対象に、キャリア全体の中でどのような課題を解決し、今後のキャリアにどのように貢献するのか、具体的に、わかりやすく提示しましょう。
  - 例) 講座の対象者：勤務先の業種、職種、職位、現在の担当業務の経験年数など
  - 講座の狙い：現在の仕事に必要な知識・スキルの習得、将来の仕事に向けたキャリア・アップ、キャリア・チェンジなど
  - キャリアへの貢献：現在の仕事でのキャリア・アップ、希望する仕事への配置替え、昇進・昇格、希望する業種・職種への転向など



#### 受講者ヒアリングより

- ・ これを受けたら次にどういう講座があるのか等が示されていると、ランクごとによりわかりやすいかもしれない。こういうスキルを身につけると、こういう担える役目とか責任の範囲とか、示してもらえるといい。



### 企業ヒアリングより

- ・ 業務で課題に直面した人に向けた講座は充実しているが、長期的なキャリアを意識した学び直しという視点では用意ができていない。こうした学びがキャリアにつながるということが示されるとよい。
- ・ いろいろな講座がある中で、そのうちの1つの講座として（従業員に）紹介できるといい。従業員にとって、キャリア形成の中で今必要なものか、という判断材料になる。
- ・ （講座について）社員への打ち出し方を示してくれるといい。そうすると職種別、年齢別等、社員へのアプローチの仕方が違ってくるのではないか。



### 受講者アンケート（自由回答）より

- ・ （教育訓練機関には）キャリアアップにどのように役立つのかを具体的に提示（してほしい）。

## ②今後のキャリアの相談

- 続いて、受講対象者からのキャリア相談への対応方法について検討します。
- 受講を希望したが受講に至らなかった人では、教育訓練機関へのニーズとして、キャリア相談やカウンセリングの充実、転職・再就職支援への支援が高くなっています。
- 受講対象者にとって今回開講した講座を受講することが、自身の今後のキャリアにどう貢献するのか、個別に相談できる機会・場を設けます。
- また、復職・再就職者を受講対象者として想定している講座では、転職・再就職支援もあわせた相談の機会・場を提供します。



### 受講者ヒアリングより

- ・ 何かを学びたい、新しい仕事をしてみたいと思ったとき、相談できる場がなかなかない。キャリア相談の窓口や、インターン支援等が今後広がっていくと、働いている人もより学び直しをしやすくなるのではないか。

### ③分野別のポイント

- 続いて、対象分野として設定した各分野のポイントをみていきます。対象ごとに受講しやすい講座のニーズには特徴がありますので、特徴に応じて講座を設計しましょう。

- ◇ 対象分野：中高年齢層のキャリア開発

学び直しへの意識が他の世代よりも低い年代ですが、今後のキャリアを考える必要の高い年代でもあります。自身のキャリアについて考える契機となるよう、キャリア相談の機会を提供することを検討しましょう。



#### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 中高年齢層のキャリア形成支援は、学び直しに対する切迫感があまりないため、難しいと感じている。今後、人生 100 年時代となり働く期間が長くなっていく中で、こうした資格を取得すればこんな仕事につながる、というビジョンを提供できるとよい。



#### 企業ヒアリングより

- ・ 40 代以降からは受講率が下がってくるため、グランドキャリアというテーマを設定し、受講を促している。

## (2) 受講プランの検討と受講講座の決定

### ①受講プランの検討支援

- 続いて、受講希望者が受講プランを考える際の支援方法について検討します。
- 受講希望者は、自身のキャリアについて考えた結果、現在の業務に役立つ知識・スキルの習得を目的に講座の受講を希望することもあれば、今後のキャリアに役立つ知識・スキルの習得を目的に受講を検討することも考えられます。
- いずれにせよ、受講希望者が目指すキャリアを確認したうえで、受講を希望する講座が受講の目的を満たしていること、カリキュラムが受講希望者の学習スタイルにあっていること、受講希望者の仕事・家庭の状況や職場環境を踏まえ、仕事・家庭との両立が可能であることを、受講希望者と一緒に検討します。

## ②受講講座の決定支援

- 続いて、受講者が最終的に受講講座を決定する際の支援方法について検討します。
- 受講生が最終的に受講する講座を決める際には、学習内容や学習方法、仕事・家庭との両立などの不明点を解消できるよう、説明会や座談会など、過去の受講者の話を聞いたり、質問のできる機会を設けます。
- また、実際の受講にあたり、勤務先での支援（時間的配慮や経済的支援など）を受けられないかどうか、確認します。
- その他、国などの公的機関の助成制度や支払方法を案内し、円滑に講座を開始できるようサポートします。



### (3) 受講中のフォローアップ

#### ①質問への対応

- 続いて、受講者が途中で受講を挫折しないよう、受講中のフォローアップの方法について検討します。
- まず、質問への対応についてです。
- 通学講座など、講師と対面での講座では、受講者は分からないことがあれば講師に質問することができます。
- 一方、オンデマンド型の通信講座やeラーニングなど、講師との対面ではない講座形態では、受講者の質問に対応する方法を検討します。
- 通信講座では、定期的な課題提出とは別に、質問用紙などが提出できる仕組みを設けます。
- また、eラーニングでは、インターネットを通じて質問することができるよう、対応手段を検討します。



#### 受講者ヒアリングより

- ・ わからないことを書くと回答がもらえる質問シートもあった。わからないことを聞くのは通学の方がやりやすいと思うが、通信でもそうした仕組みがあるというのは助かると思った。
- ・ 通信でも質問のためのスクーリングを通信での学習後1か月以内で行ったり、オンラインミーティングで質問を受け付けてもらう方法もあるのではないか。

#### ②学習状況に課題のある受講者へのフォロー

- 続いて、受講者の学習状況に課題がある際の、教育訓練機関からのフォローの方法を検討します。
- 通信講座では、定期的な課題提出により講座内容の理解度を確認するだけでなく、学習の進捗状況を確認することができます。
- 課題提出が遅れるなど、学習の進捗状況に問題がみられた場合には、事務局や、当該受講者の担任講師からフォローを行い、適宜学習へのアドバイスを行います。



#### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 当社は、通信講座でも担任の先生をつけており、電話でのフォローなども行っている。最低でも月に2回は電話をすることになっている。
- ・ 課題の提出が滞っている場合、メールでのフォローを行う。止まっている回の課題のヒントを出すなど、個別の状況に応じたフォローを実施している。
- ・ 途中で受講を挫折する人も一部にはいる。モチベーションを上げるために、講師がインターネットのTV電話を通じてカウンセリングを実施することもある。



#### 教育訓練機関アンケート（自由回答）より

- ・ 担任制、キャリアコンサルタントが学生を個別にサポートできる環境にしています。

### ③補講への対応

- 続いて、通学講座における補講への対応方法を検討します。
- 通学講座の受講を検討する受講者にとって、補講の手段が充実していることは講座の受講を決める重要な判断項目となります。
- 補講の方法として、教室での映像学習に加え、インターネットを活用した自宅などでの受講ができるよう、検討します。



#### 受講者ヒアリングより

- ・ 講義を休んだ日は、必ず振替受講をしなければならないという決まりだったが、振替の対象日が勤務日に重なっていると受講ができなくなってしまうため、体調不良等で欠席してしまわないか非常に不安だった。
- ・ 仕事の都合などで出席できない講座についてはウェブで受講できる等、通学とウェブをフレキシブルに組み合わせられると便利ではないか。



#### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 社会人を対象とする上では、欠席した際の振替を充実させることも重要。欠席した場合には、別の校舎の別日程での講座を受講できたり、個別に DVD 受講ができたりするようにしている。また、数年前より、欠席した際のフォローとして、Web 通信講座も受講できるようにしている。

### ④受講者のネットワークづくり支援

- 続いて、受講者のネットワークづくり支援について検討します。
- 特にオンデマンド型の通信講座や e ラーニングでは、一人で学習を進める中で、学習の進捗状況や学習方法、仕事・家庭との両立に不安を感じ、受講状況に支障が生じることがあります。
- 受講生同士のネットワークをつくり、そのような不安を共有しあう機会を提供することで、受講を継続するよう支援します。



#### 企業ヒアリングより

- ・ 研修を受講する中で、参加者間のネットワークができるとよい。横のネットワークができることで、仕事で悩んだり、辛いことがあっても、お互いに相談しあうことができる。

#### (4) 受講後のフィードバック

##### ①学習状況のフィードバック

- 続いて、受講後の学習状況のフィードバックについて検討します。
- まず受講者には、学習の理解度を受講後にフィードバックすることに加え、学習した内容の定着を図るため、受講の一定期間後にフォローアップを行います。
- 例えば、受講の1か月後に、受講者に確認テストをメールで配信し、学習内容の定着度を受講者自身が確認できるようにする方法があります。



##### 受講者ヒアリングより

- ・ 教育訓練機関の中で、1か月後に学習したことを実践しているか、忘れていないか、といったことをフォローアップとして確認してくるところがある。フォローアップはメールで届き、確認テストの場合もある。

##### ②今後の学習についての提案

- 続いて、今後の学習についての提案方法を検討します。
- 「(1) 動機づけ ①キャリアイメージの提示」(P.29) で示したキャリアイメージや、「(1) 動機づけ ②今後のキャリアの相談」(P.30) で検討した今後のキャリアを踏まえ、今回受講した講座の次の学びの提案や、具体的な推奨講座の案内を行います。



##### 受講者ヒアリングより

- ・ 受講後にフィードバックを受けたり、半年や1年等、研修内容を実務で生かし、より学びたい、スキルを深めたい、という意欲を高めるようなサイクルを回したい。
- ・ 教育訓練機関に期待することとして、研修受講後のフィードバックや、次の学びにつながるような知識の共有等まで、フォローがあるといい。

##### ③受講後のフォローアップ

- 続いて、受講後のフォローアップについて検討します。
- 次の学びにつながる情報の収集や意欲の醸成に向けて、受講を通じて築かれたネットワーク内で、受講者同士や講師とのコミュニケーションを図ることを支援します。



##### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 講座受講を通じて受講者同士のつながりができ、講座を超えたプロジェクトを実施したり、スピンオフ企画を実施したりといった次の行動につながっていくことも多々ある。

- ・ 当学の場合は、その後のフォローアップに加え、講師にもコミュニティづくりを担ってもらえる人を選んでいる。
- ・ 修了生に対しては、修了生向け専修コースを案内している。医療保険制度は2年に1度改定されるため、制度がどのように変わったかというセミナーを単発で実施している。

#### ④分野別のポイント

- 続いて、対象分野として設定した各分野のポイントをみていきます。対象ごとに受講しやすい講座のニーズには特徴がありますので、特徴に応じて講座を設計しましょう。

##### ☆ 対象分野：医療・介護

定期的な制度改正や、技術面での最新情報などの情報を提供したり、当該情報に関する確認テストの配信、最新情報に関するセミナー開催の案内などを検討します。



##### 企業ヒアリングより

- ・ 介護保険制度等では改正が行われるので、例えば、eラーニングで関連する法制度の100問問題集などがあるとありがたい。定期的に問題が更新され、テストして確認できるものがあるとよい。

##### ☆ 対象分野：マネジメント・ビジネス実務

管理職を対象に、社会や業界の最近の情報、当該情報に関するセミナー情報をメール配信することを検討しましょう。



##### 受講者ヒアリングより

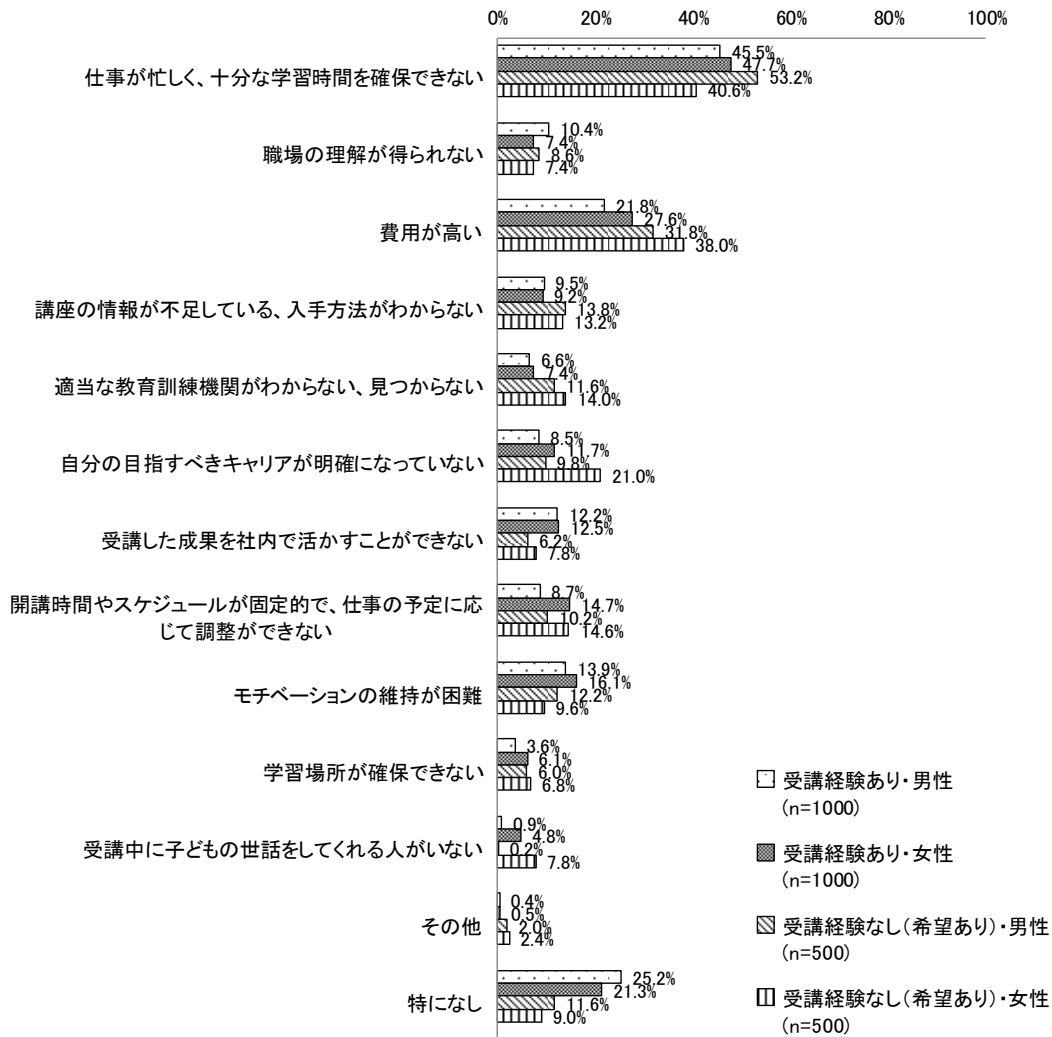
- ・ 仕事と関係なく、ランダムに、脈絡なく受講するが、何かつながって仕事のヒントになることもあるかもしれない。オンラインの良さはそういうところにもあるのではないか。

---

## コラム：企業における働き方への配慮や学び直しに対する評価

- ここでは、働きながら講座を受講する際に、勤務先の企業における時間的配慮や評価の可能性についてみていきます。
- そのうえで、教育訓練機関から企業への働きかけとして取り組むことのできる点を解説します。
  
- 働いている人について、働きながら受講する上での課題をみると、受講した者・受講しなかったが受講しなかった者いずれも「仕事が忙しく、十分な学習時間を確保できない」がもっとも回答割合が高くなっています。
- ただ、従業員には積極的に学んでほしいと考えている企業は少なくありません。
- しかし職場単位でみると、学ぶことのために働く時間を減らすことに抵抗を感じる人もいます。
  
- 教育訓練機関から企業への働きかけとして、まず企業の経営層に、これからの従業員のキャリア開発には、社内におけるOJTやOff-JTを軸とした研修と、社外における自発的な学びの両輪が重要であること、そのためには企業の教育体系の1つの手段として自発的な学びを積極的に行うよう従業員に働きかけてもらうことを提案します。
- その際、従業員が講座を受講しやすいよう、残業免除や勤務シフトの配慮といった時間的配慮を行うことが重要であることも伝えます。
- また、資格の取得や講座を受講したことが人事評価に反映されたり、取得した資格や学習した内容を生かすことのできる業務の担当とすることで、従業員自身はもちろん、企業にもメリットがあることを説明します。

図表 15 【労働者調査】(受講者) 働きながら講座を受講する上での課題は何だと思いますか。  
 ／(受講希望者) 講座を受講したかったけれども受講をしなかった理由は何ですか。: 複数回答



### 受講者ヒアリングより

- ・ 以前勤務していた会社では、TOEIC の点数が人事評価の項目となっており、そのため勉強する場合は残業が免除されるという制度があった。利用している社員は多かった。



### 教育訓練機関ヒアリングより

- ・ 企業派遣入試にあたっては、企業と当校で協定を結んでから入試を受けてもらう形にしており、就業時間への配慮も協定書の中に入れている。
- ・ 社長や経営者は社員が学ぶことに賛成の人は多いが、直属の上司からすると、面白くなかったりすることもある。仕事から学ぶことを重視するタイプの上司からすれば、夜早めに退社して大学院に行くのをよく思わない人も多い。



#### 企業ヒアリングより

- ・ 社員にはもっと勉強してほしいと思っている。製造業のお客さんが多く、目の前の課題解決には一生懸命だが、ボーダーレスになる中で、そうしたことについていっていない。必要に迫られないと勉強しないと感じている。



#### 受講者アンケート（自由回答）より

- ・ 旅費の補助だけでなく、勤務シフトの考慮があった。
- ・ 資格の取得によるインセンティブやそれを生かせる仕事の割り振り。
- ・ （教育訓練機関に求める支援として）講座を終了した際のスキルの認定が得られるよう企業との連携。

## 第2章のまとめ

- 教育訓練機関において社会人が受講しやすい教育訓練講座を設計する際、最初に社会人が受講しやすい開講形態を検討します。
- まず、講座の提供方法について、これまで講座の受講に至らなかった希望者が講座を受講しやすくするには、オンデマンド型の通信講座やeラーニングは相応しい方法です。
- あわせて、受講する中でわからないことがあった際に講師に直接質問ができないことへの対策として、通信講座では、定期的な課題提出とは別に、質問用紙などが提出できる仕組みを設けたり、eラーニングでは、インターネットを通じて質問することができるような手段を検討します。
- 続いて、講座の開講時間帯について検討します。開講時間が予め決まっている通学講座では、労働者からは夜間や土日等での授業開講へのニーズが高い一方、土日勤務のある一部の業種や、子育て中の女性など、復職・再就職前の受講者を対象とした講座については、平日や、平日の午前中の時間帯での開講ニーズもあります。想定する受講者のニーズを確認し、どの時間帯での開講が相応しいのか、検討しましょう。
- 続いて、講座時間の長さ及び講座時間の受講期間について検討します。半日の講座時間は、育児・介護などを事由に短時間勤務制度を利用する受講者が受講しやすくなるだけでなく、業務の都合で半日は勤務する必要のある受講者にとっても受講しやすくなるというメリットがあります。
- また講座時間の受講期間については、資格取得を目的としている場合には短期間で修了できるコースを充実する一方、一部の業種などの受講者を対象とした講座については、講座が一定期間に集中しないような受講期間を設けます。
- 受講者が勤務する職場の状況や、家庭との両立状況などは様々ですので、各受講者が自身の状況に応じて受講しやすい講座時間の長さ及び受講期間の選択肢を設定します。
- 次に、社会人が必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法について検討します。
- 受講期間中は、受講者に定期的な課題提出を求めるなど、教育訓練機関から定期的にサポートを行います。
- また、学習はテキスト中心に行い、復習はインターネットを利用する、といった各ツールの特性を活用し、学習効率を向上させる方法を検討します。
- 一部の受講者は、受講した成果を社内で生かすことができないという課題を感じています。一方向の講義形式だけではなく、受講者によるグループワークやフィールドワークを導入します。



- 設計した講座を円滑に開講・運営するためには、まず受講対象者へのキャリアイメージの提示内容について検討します。今回開講する講座が、どのような社会人を対象に、キャリア全体の中でどのような課題を解決し、今後のキャリアにどのように貢献するのか、具体的に、わかりやすく提示しましょう。
- 続いて、受講者が途中で受講を挫折しないよう、受講中のフォローアップとして、質問への対応、学習状況に課題のある受講者へのフォロー、補講への対応、受講者のネットワークづくり支援を行います。
- 最後に、受講後のフィードバックとして、学習状況のフィードバック、今後の学習についての提案、受講後のフォローアップを行います。

## 本マニュアルのまとめ

- 本マニュアルでは、「第1章 社会人の学び直しの両立の実態とニーズ」において、労働者・教育訓練機関・企業を対象に実施した調査結果から、社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立の実態とニーズを確認しました。
- 社会人の仕事・家庭と学び直しとの両立について、労働者は「インターネットによる授業受講システム、eラーニングの整備」へのニーズが高い一方、教育訓練機関等ではあまり取り組まれておらず、労働者のニーズに十分に答えられていない状況がうかがえました。
- またモチベーション、キャリア形成等の支援についてみると、労働者はキャリア相談等の個別サポートを求めており、様々な教育訓練機関等で実施されることが望まれていることがわかりました。
  
- 「第2章 社会人が受講しやすい教育訓練講座の開講マニュアル」では、社会人が受講しやすく、必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育訓練講座の設計のポイントや、講座を円滑に開講するためのポイントを解説しました。
- まず社会人が受講しやすい教育訓練講座の設計について検討します。
- 講座の提供方法としてはオンデマンド型の通信講座やeラーニングは相応しい一方、受講する中でわからないことがあった際に講師に直接質問ができないという課題に対して対策手段が必要となります。
- 講座の開講時間帯は、想定する受講者のニーズを確認し、夜間や土日等での開講か、平日や、平日の午前中の時間帯での開講を検討します。
- 講座時間の長さ及び講座時間の受講期間については、受講者が勤務する職場の状況や、家庭との両立状況などは様々であることを踏まえ、各受講者が自身の状況に応じて受講しやすい講座時間の長さ及び受講期間の選択肢を設定します。
- 次に、社会人が必要とするスキルを効果的・能動的に学習することができる教育手法について検討します。
- 学習効率を向上させる方法として、受講期間中の教育訓練機関から定期的なサポートや、各学習ツールの特性を活用したツールの組み合わせを検討します。
- また能動的に学習できるよう、一方向の講義形式だけではなく、受講者によるグループワークやフィールドワークを導入します。
  
- 設計した講座を円滑に開講・運営するためには、受講対象者へのキャリアイメージの提示等による動機づけから受講プランの検討と受講講座の決定をサポートします。受講中は、受講者が途中で受講を挫折しないよう、フォローアップを行い、最後に、受講後のフィードバックを通じて、次の学びにつなげていきます。
  
- 最後に、働きながら講座を受講する際に、勤務先の企業における時間的配慮や評価の可能性

について、教育訓練機関から企業への働きかけとして取り組むことのできることを解説しました。

- 企業の経営層への働きかけを行い、その際に従業員が講座を受講しやすいよう時間的配慮を行うこと、人事評価等への反映があるは企業にもメリットがあることを説明します。

<参考文献>

- イノベーション・デザイン&テクノロジーズ (2016)『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 報告書』(文部科学省 平成 27 年度「先導的・大学改革推進委託事業」)
- 金井壽宏、高橋潔 (2004)『組織行動の考え方』東洋経済新報社
- 厚生労働省「第 II 部 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」『平成 30 年版 労働経済の分析 —働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について—』
- ジョシュ・バーシン (2006)『ブレンディッドラーニングの戦略』東京電機大学出版局
- 高見具広 (2012)「職業能力開発を行う上での時間的制約の問題—中小製造業データの分析から」日本労働研究雑誌 619 号
- 内閣府「新しい経済政策パッケージ」(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)
- 中原淳 編著、荒木潤子、北村士朗、長岡健、橋本諭 (2006)『企業内人材育成入門』ダイヤモンド社
- 堀公俊、加留部貴行 (2010)『教育研修ファシリテーター』日本経済新聞出版社
- リクルートワークス研究所 (2018)「全国就業実態パネル調査」プロジェクト『どうすれば人は学ぶのか—「社会人の学び」を解析する—』Works Report 2018
- 労働政策研究・研修機構編 (2010)『社会人を対象とした教育関連活動・事業の運営と品質管理』JILPT 調査レポート No.73
- 労働政策研究・研修機構編 (2014)『日本企業における能力開発・キャリア形成—既存調査研究のサーベイと試行的分析による研究課題の検討』労働政策レポート Volume11
- 労働政策研究・研修機構編 (2017)『日本企業における人材育成・能力開発・キャリア管理』労働政策研究報告書 No. 196



厚生労働省委託事業

平成30・31年度仕事・家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練のあり方研究事業

<教育訓練機関向け>

社会人が受講しやすい教育訓練講座 開講マニュアル

---

令和2年3月

事業委託機関：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

住所：〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

電話：03-6733-1024