

リカレント教育の推進に関する 文部科学省の取組について

令和6年1月30日

文部科学省総合教育政策局生涯学習推進課

リカレント教育・民間教育振興室

文部科学省における リカレント教育推進施策の背景

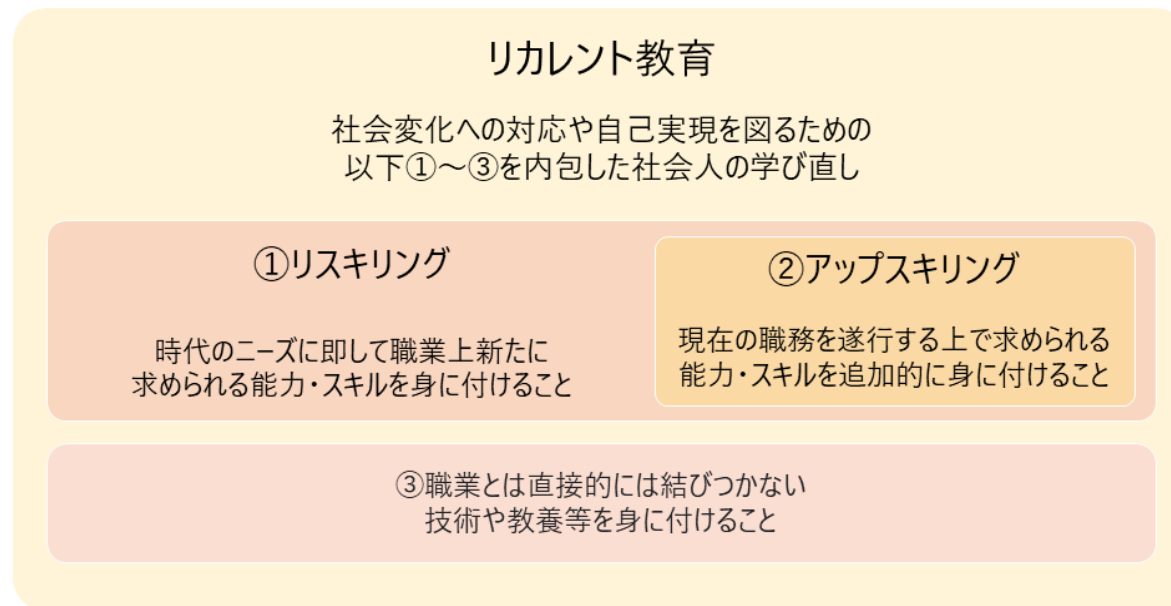
リカレント教育とは

「リカレント教育」とは、元来はいつでも学び直しができるシステムという広い意味を持つものであるが、本議論の整理では、キャリアチェンジを伴わずに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（アップスキリング）や、現在の職務の延長線上では身に付けることが困難な時代のニーズに即した能力・スキルを身に付けること（リススキリング）の双方を含むとともに、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も含む広義の意味で使用する。

（第11期生涯学習分科会における「議論の整理」より）

（参考：総務省 平成30年度版 情報通信白書より）

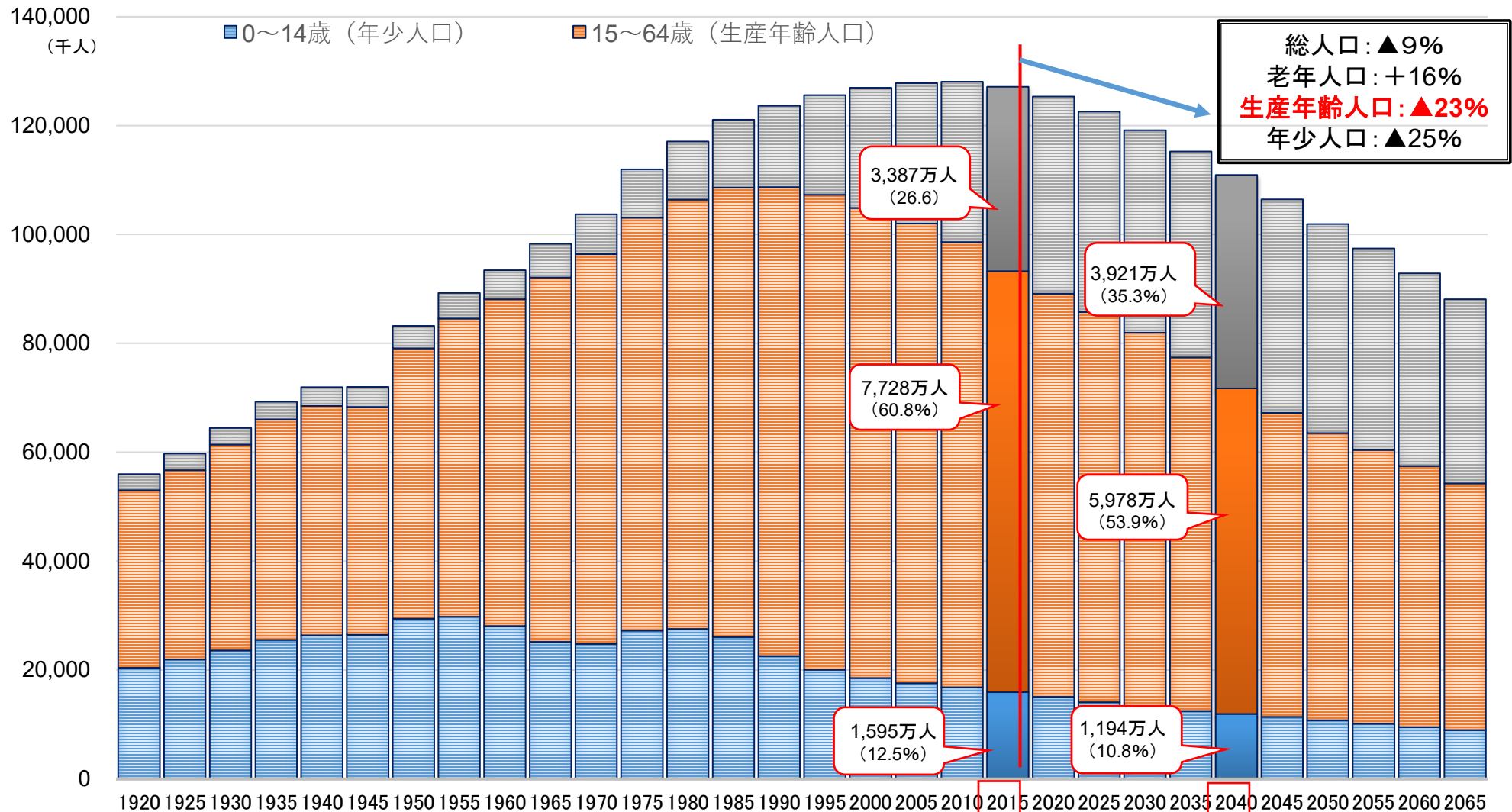
リカレント教育は、就職してからも、生涯にわたって教育と他の諸活動（労働、余暇など）を交互に行なうといった概念である。1970年に経済協力開発機構（OECD）が公式に採用し、1973年に「リカレント教育－生涯学習のための戦略－」報告書が公表されたことで国際的に広く認知された。



※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

いまなぜリカレント教育が必要か

国立社会保障・人口問題研究所の予測では、少子高齢化の進行により、
2040年には年少人口が1,194万人、生産年齢人口が5,978万人まで減少し、我が国の総人口の三分の一以上が65歳以上となる。



※推計値は出生中位(死亡中位)推計による。実績値の1950年～1970年には沖縄県を含まない。
1945年については、1～15歳を年少人口、16～65歳を生産年齢人口、66歳以上を老年人口としている。

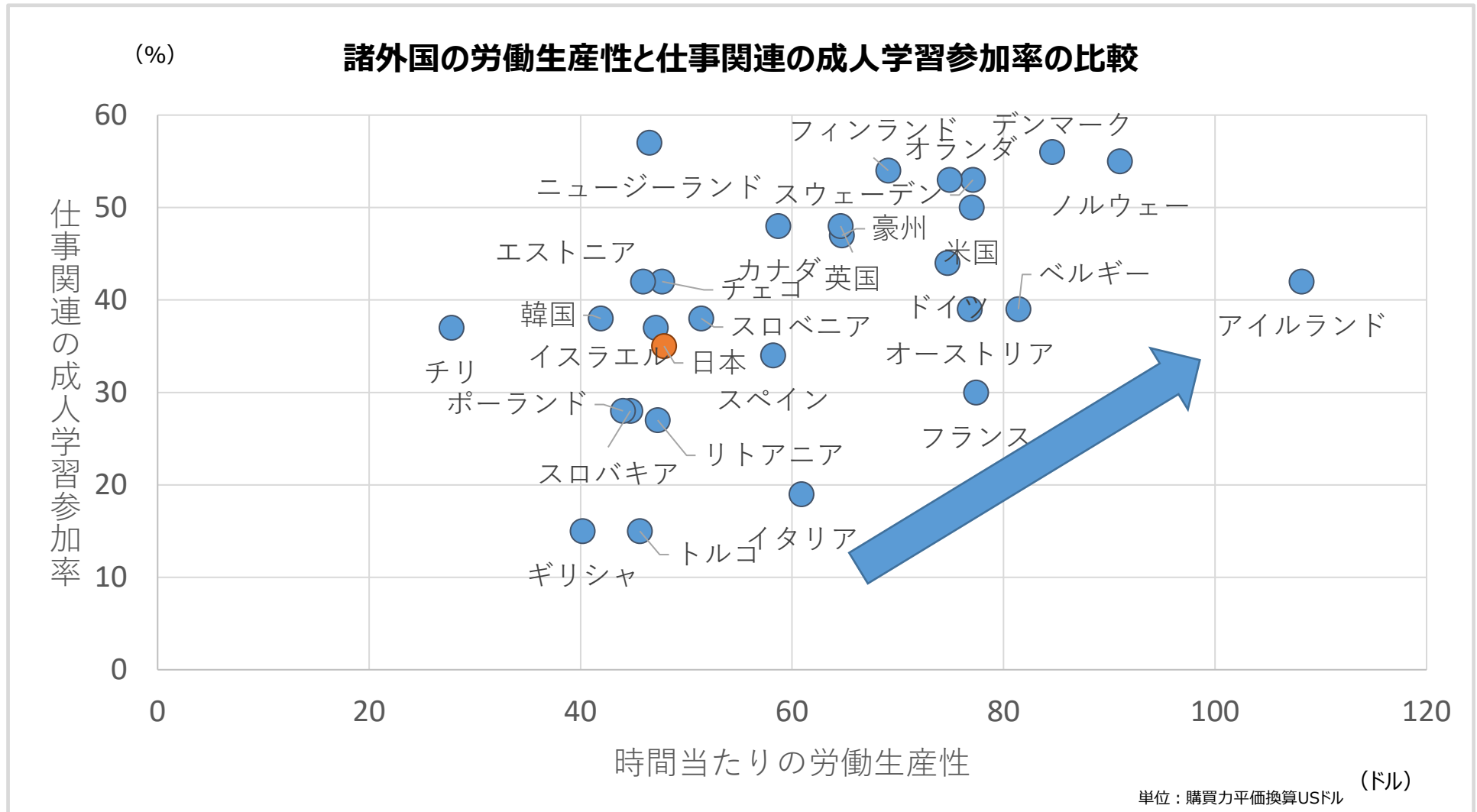
推計値

(出典) 1920年～2010年：「人口推計」(総務省)、2015年～2065年：「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)

成人学習の参加率が高い国は労働生産性が高い

教育未来創造会議資料

○仕事関連の成人学習参加率が高い国ほど、時間当たりの労働生産性が高い傾向にある。



(出所) 日本経済新聞 (2021年6月6日) を参考にOECDデータより作成。
縦軸：PIAAC2012,2015 横軸：2019年データ

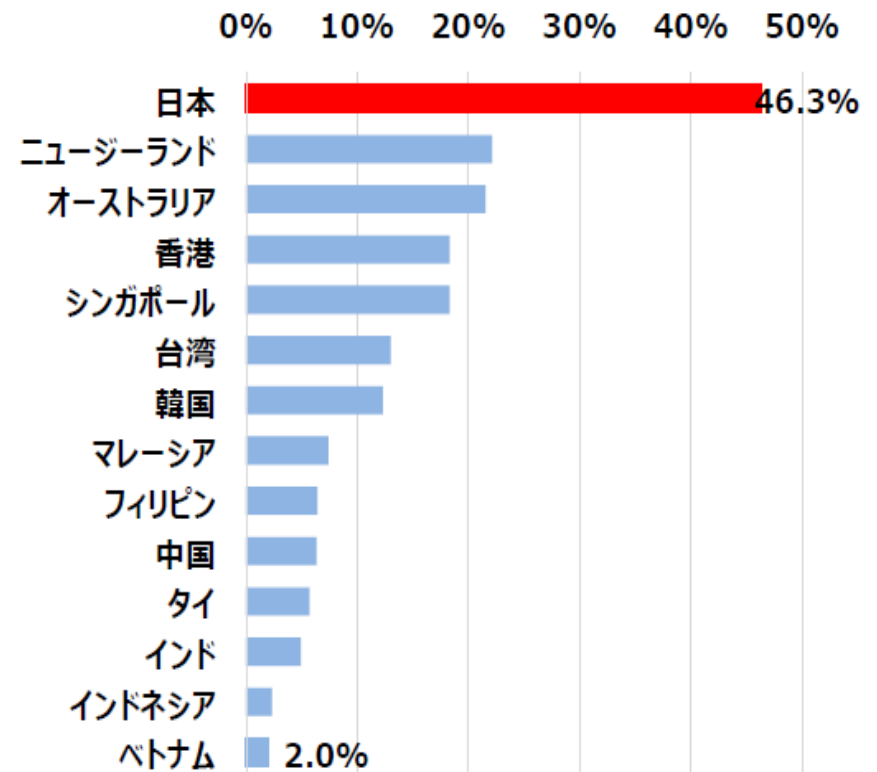
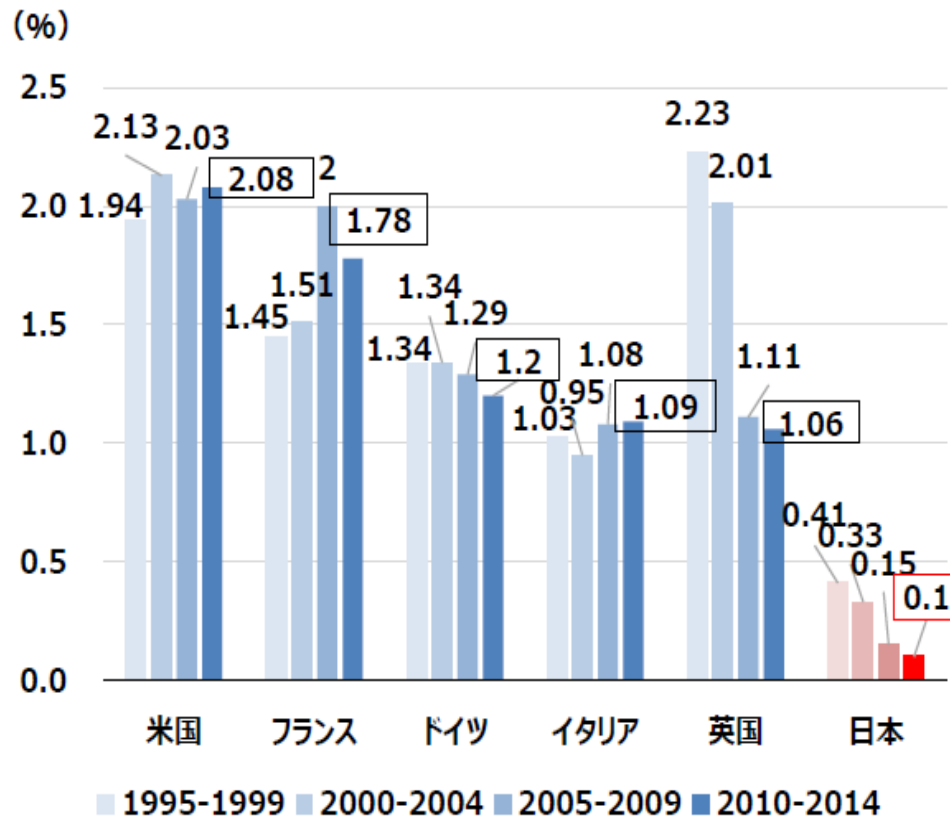
企業は学ぶ機会を与えず、個人も学ばない傾向が強い

教育未来創造会議
第一次提言参考資料より。

- 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して最も低く、低下傾向。
- 社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くで、諸外国と比較しても不十分。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）

社外学習・自己啓発を行っていない人の割合

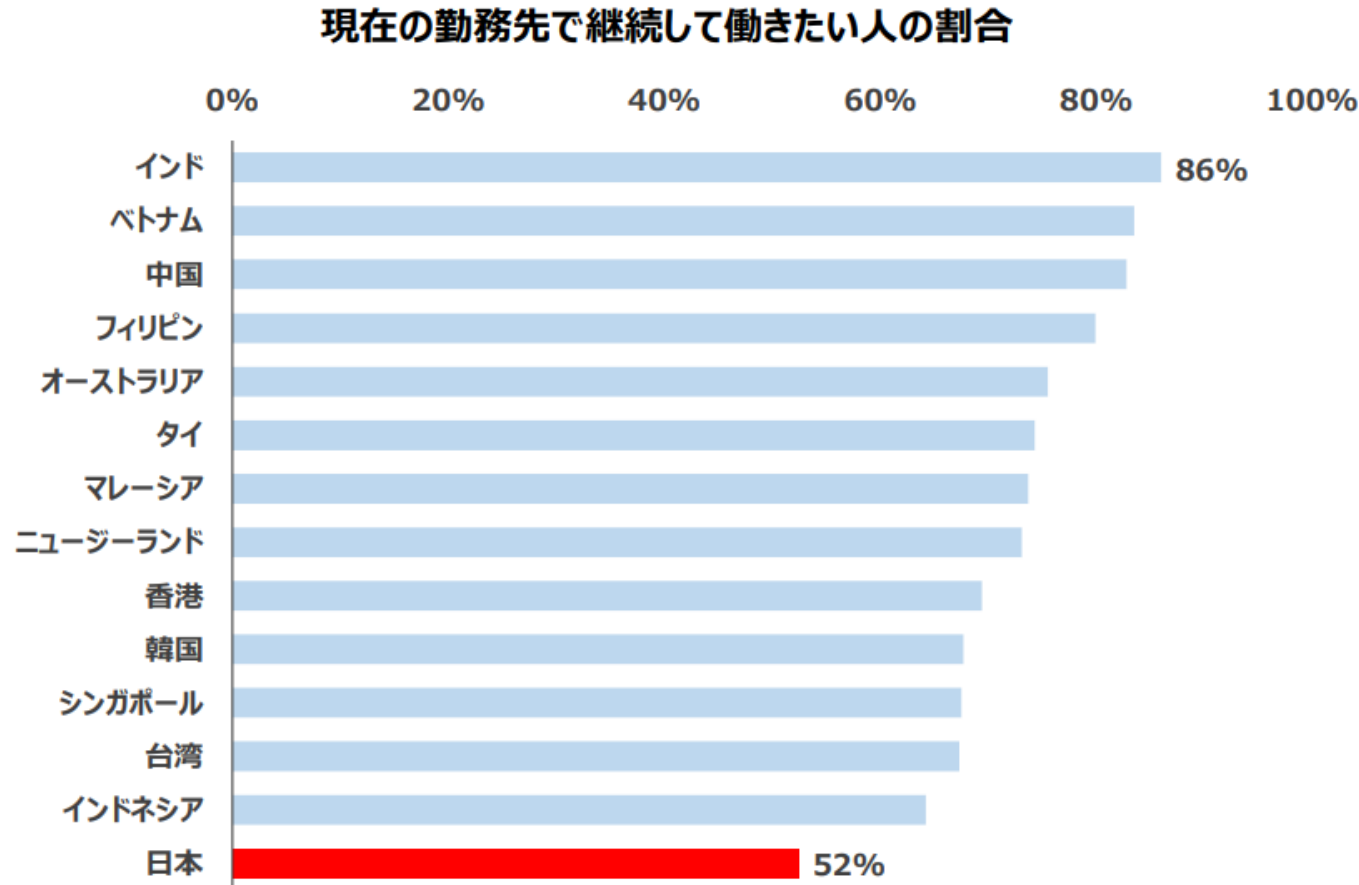


（出所）学習院大学宮川努教授による推計（厚生労働省「平成30年版労働経済の分析」）を基に経済産業省が作成

（出所）パーソル総合研究所「APAC就業実態・成長意識調査（2019年）」を基に経済産業省が作成

日本における、現勤務先での継続的勤務意欲は比較的低い

○日本において、「現在の勤務先で働き続けたい」と考える人の割合は5割程度と国際的にも低い。



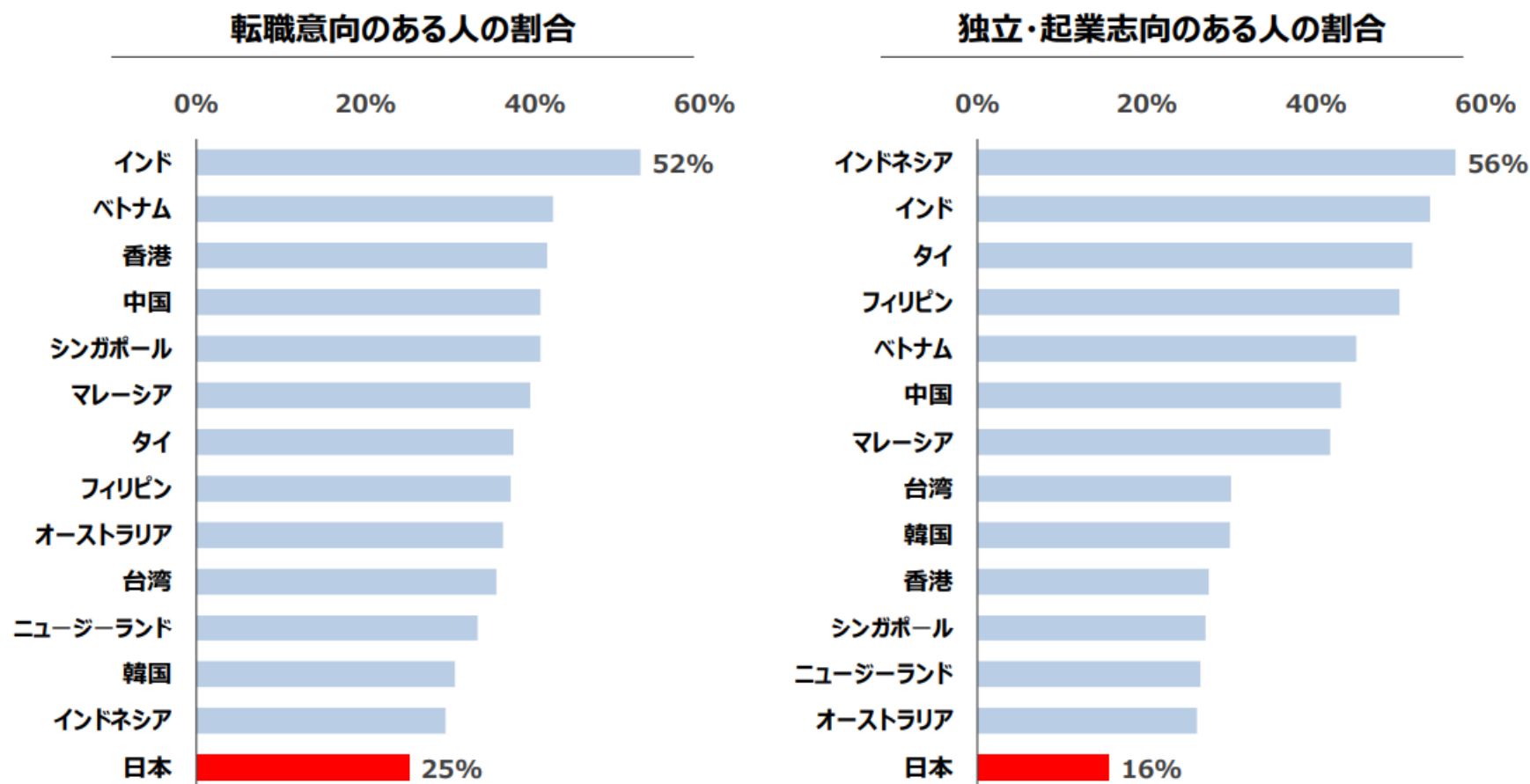
（備考）対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。
調査対象は、20～69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に3年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

（出所）経済産業省「第5回未来人材会議」（令和4年4月22日）資料より。パソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019 年）」を基に作成。

世界から取り残されている日本の現状（個人の状況）

日本における、転職や独立・起業志向がある人の割合は比較的低い

○日本において、転職や独立・起業をしたいと考える人の割合は国際的にも低い。

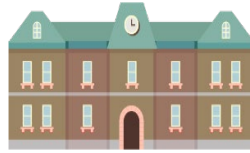


（備考）対象地域は、中国、韓国、台湾、香港、日本、タイ、フィリピン、インドネシア、マレーシア、シンガポール、ベトナム、インド、オーストラリア、ニュージーランド（各国 1,000 サンプル）。調査対象は、20 69 歳男女で、就業しており、対象国・地域に 3 年以上在住している者。なお、日本は、別途実施した「働く 1 万人の就業・成長定点調査 2019」から東京、大阪、愛知のデータを抽出して利用。

（出所）経済産業省「第 5 回未来人材会議」（令和 4 年 4 月 22 日）資料より。パソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査（2019 年）」を基に作成。

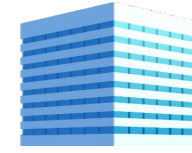
現状は企業・個人・教育機関が「三すくみ」の状態

大学・大学院等



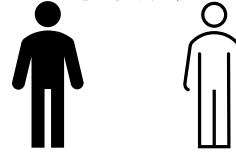
- ・企業ニーズや社会人ニーズが分からない
- ・教育プログラムを用意しても定員が埋まらない
- ・夜間や土日の教育にはコストがかかる
- ・若年層以外のマーケットが拓かれていない

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懸念
- ・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、転職も起業もする意欲も低い（主要アジア各国中最低）

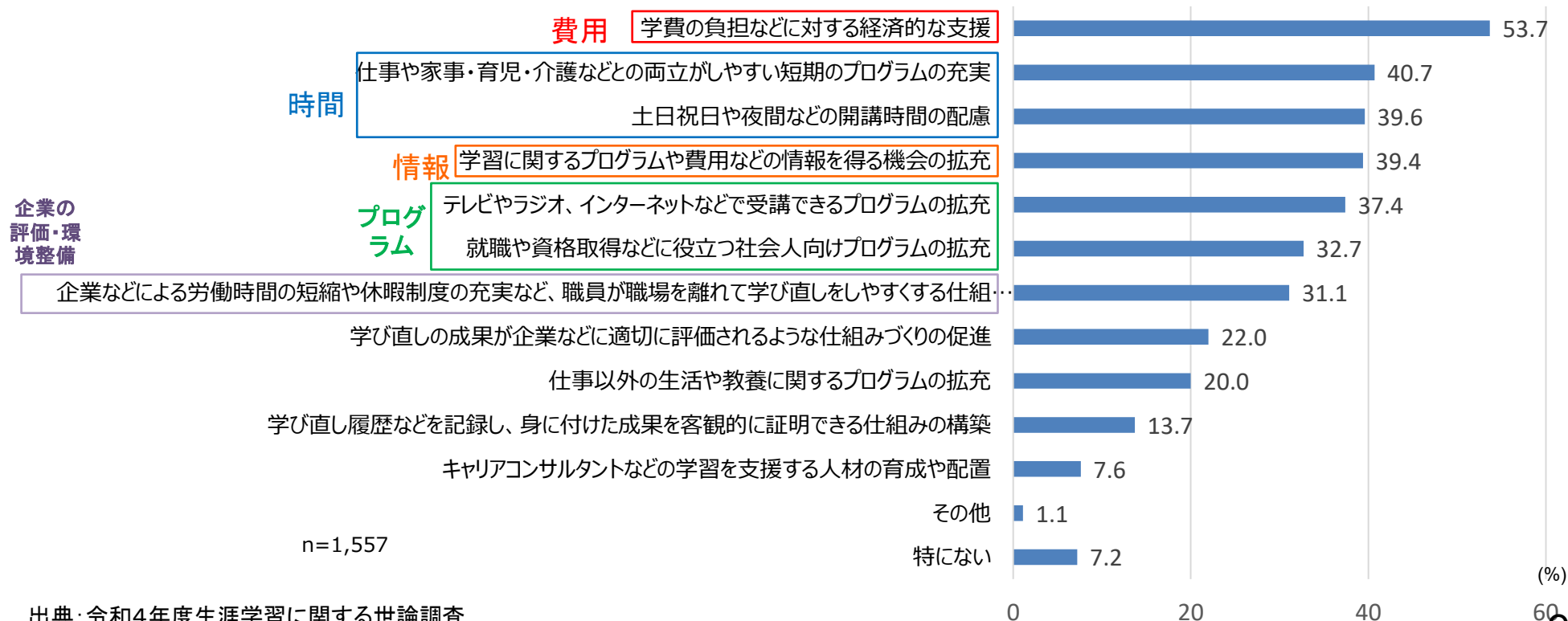
社会人が大学等で学習するにあたっての課題

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

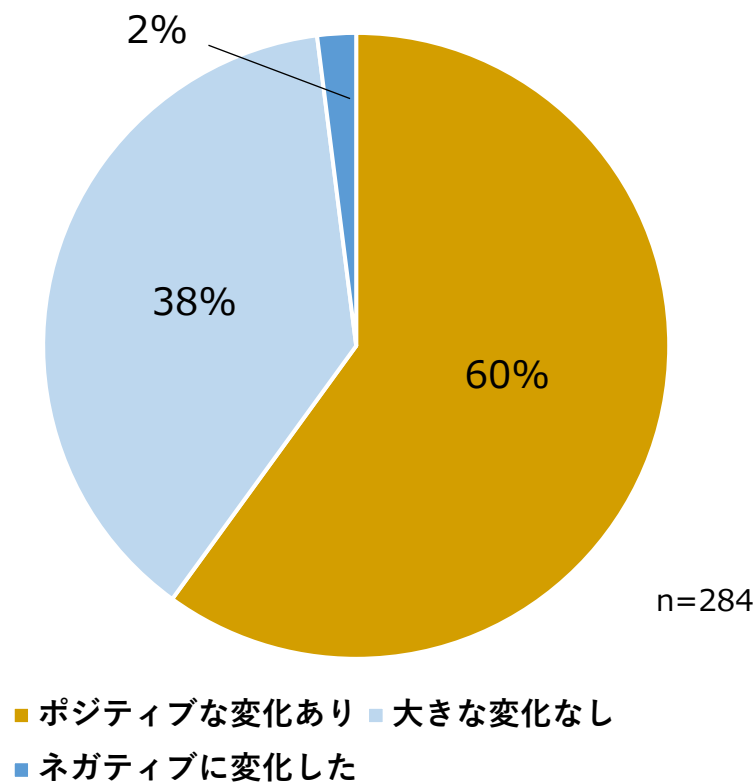
問 社会人が大学などで学習しやすくするためには、どのような取組が必要だと思いますか。
この中からいくつでもあげてください。（複数回答）



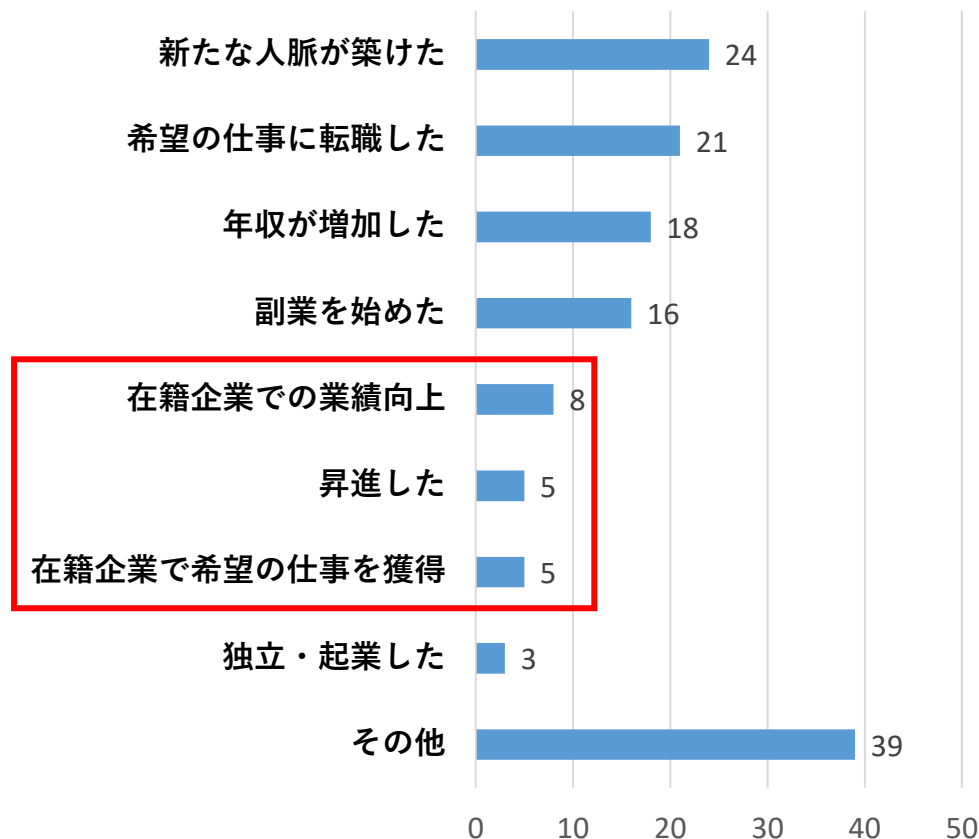
企業等における学び直し後の処遇への反映はいまだ不十分

- 大学等における学び直しを实际行った人で、その後の処遇やキャリアにポジティブな変化をもたらしたと考える人は半数以上いるが、社外におけるキャリア形成に資する成果が多く、所属企業における実績や処遇への反映を感じられている者は少ない。また、約4割程度は効果を実感できていない。

学び直し後の処遇・キャリア上の 変化有無



具体的な変化



令和6年度実施予定事業について

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
文部科学大臣が「職業実践力育成プログラム」(BP)として認定

【認定要件】

- 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
 - 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、、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5年12月現在）： **426 課程**

「職業実践力育成プログラム（BP）認定制度」に関する厚生労働省との連携



○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、一定の基準を満たし厚労省の指定を受けた講座については、120時間以上のプログラムは専門実践教育訓練給付金、60時間以上の短期プログラムは特定一般教育訓練給付金の支給対象。

＊専門実践教育訓練給付金は受講費用の最大7割、特定一般教育訓練給付金は4割を支給（＝受講者への支援）

○職業実践力育成プログラム（BP）のうち、厚生労働省が定める一定の基準を満たした講座を人材開発支援助成金の対象とし、受講費用や訓練期間中の賃金の一部を助成している（＝企業への支援）。

受講者（社会人）への支援

教育訓練給付制度との連携

- 在職者又は離職後1年以内（出産・育児等で対象期間が延長された場合は最大20年以内）に専門実践教育訓練を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給。
また、特定一般教育訓練を受ける場合にも訓練費用の一定割合を支給。

給付の内容

（専門実践教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の50%（年間上限40万円）が訓練受講中6か月ごとに支給。
- ・ 資格取得等をし、かつ訓練修了後1年以内に雇用保険の被保険者として雇用された場合は、受講費用の20%（年間上限16万円）が追加で支給

（特定一般教育訓練を受ける場合）

- ・ 受講費用の40%（上限20万円）が訓練修了後に支給。

専門実践教育訓練給付対象講座のうち198講座、特定一般教育訓練給付対象講座のうち42講座が職業実践力育成プログラム（BP）の認定課程となっている。（令和5年10月時点）

企業への支援

人材開発支援助成制度との連携

- 人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。
- 「人への投資促進コース」が創設され、デジタル分野の訓練や、大学院で行われる高度な訓練の助成率が高まった。
（最大75%。各コースの助成率等の詳細は管轄の労働局などで確認を）

本制度を企業で活用してもらい、大学におけるリカレント教育への従業員の派遣を依頼すること考えられるため、積極的に周知・活用を。

これまでのプログラム開発事例①

青山学院大学 メニューA 「2023年度後期 青山情報システムアーキテクト育成プログラム」

【プログラムの目的】

DXに対応した知識・スキル修得し、企業のDXなどの取り組みで、ビジネス主導で情報システムを開発、運用できる人材を育成します。

【プログラムの特徴】

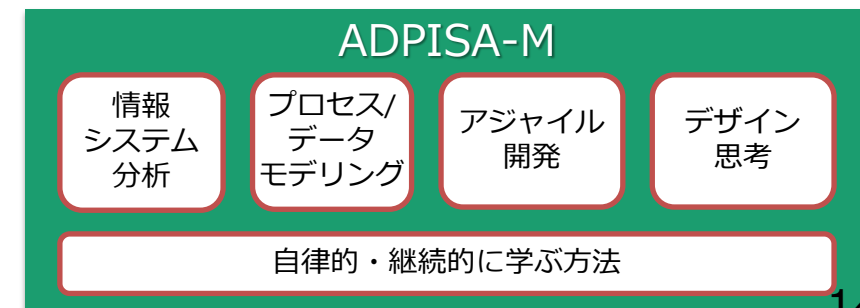
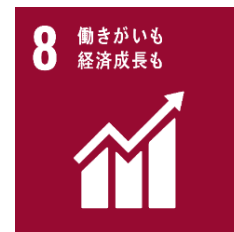
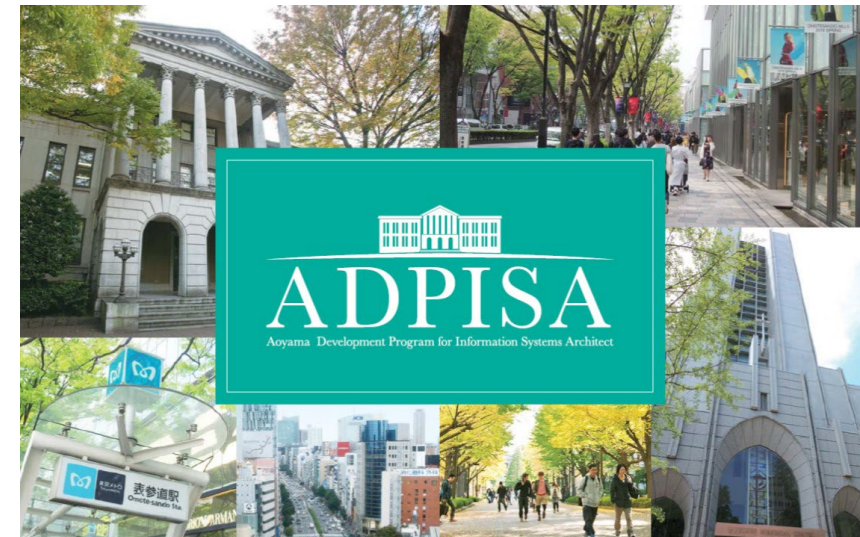
- ・ 組織、人の活動も含めた広義の情報システムを対象とした教育を実施し、DXのキーパーソンを育成します。
- ・ ライフイベントで離職する人の割合が女性を優先的に応援します（受講生の半数以上）。
- ・ 持続可能な開発目標(SDGs)に対応します。

【具体的な取り組み】

- ・ 情報システムの基礎から学ぶ初級の履修モデル（ADPISA-E）と、IT技術を学んだ経験のある方向けの中級の履修モデル（ADPISA-M）があります。
- ・ 情報システム分析・モデリング、アジャイル開発等、DX対応の業務ですぐに役に立つスキルが身に付きます。
- ・ DXに関連した知識のみならず、思考力や、学習の認知的方略（学び方を学ぶ）を修得させ、自律的かつ継続的に学ぶ力がつきます。

【その他】

- ・ 2023/9月から4か月、毎週土曜日講義。定員30名。
- ・ 全講義の50%をオンライン授業。50%が青山キャンパスで実施。

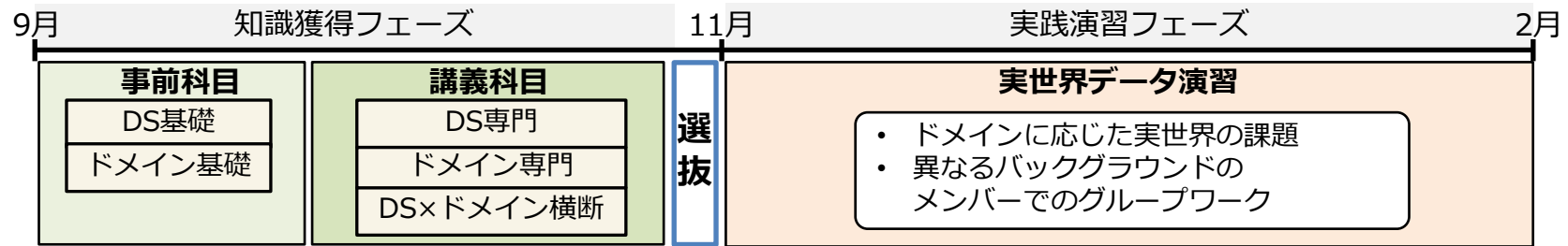


これまでのプログラム開発事例② 名古屋大学 メニューC「デジタル産業人材育成プログラム」

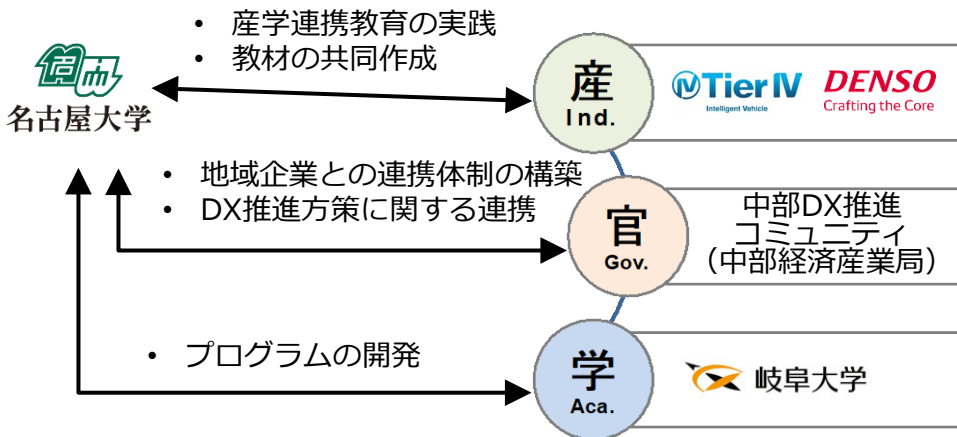
「データサイエンス × 産業」エキスパート人材育成

目的：業務で得られたデータを専門性を持って読み解き、データサイエンス技術を利用した方策の創発やソリューション事業を創造し、業界を牽引する人材を養成する。特に、東海地域における主要産業であるモビリティ業界をドメインとしたエキスパート人材を養成する。

特徴：本プログラムは以下に示すように、知識獲得フェーズと実践演習フェーズの二段階の構成となっている。データサイエンスおよびドメイン（モビリティ）に関する基礎から専門的な知識、モビリティ分野におけるデータサイエンスの応用技術について学び、実践演習フェーズでは、企業の抱える課題に対して解決方策をデータサイエンススキルを用いて導き出すグループワーク演習を行う。



連携：以下のように産官学の連携のもとで推進する



【身につけられる能力・スキル】

- 数理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度におけるリテラシーレベルおよび応用基礎レベル相当
- ITSS+ データサイエンス領域「データサイエンス」スキルカテゴリレベル4相当

【作成プログラムの他大学等・連携企業等への横展開】

- 作成プログラムを他大学で利用可能とする
- 連携企業等の社内研修等でも利用可能とする

【受講期間・定員・受講料・部分受講者目標、その他数値目標】

受講者数	20名/初年度，延べ150名/5年間
受講者の評価	プログラム実施後の肯定的評価8割以上
プログラム活用企業数	10社/初年度，延べ60社/5年間

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 (リ・スキリング) 推進事業

令和6年度予算額(案)
(前年度予算額)

402百万円
402百万円



文部科学省

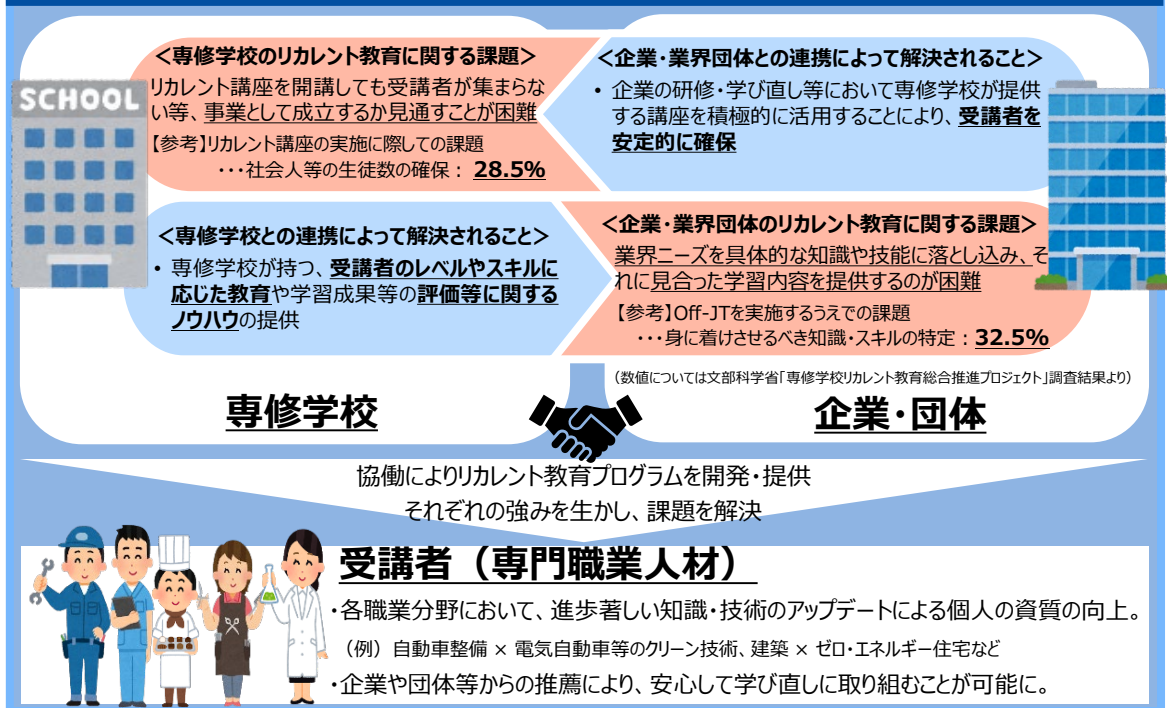
背景・課題

- 社会の変化が激しく、かつて専門学校で学んだ知識・技能だけではその変化に対応することは困難。
- 企業では社員に対し必ずしも十分な学び直しの時間を確保することはできていない。
- 教育未来創造会議の提言、骨太の方針等においてもリカレント教育の推進が求められているところ。

事業概要

専修学校と企業・業界団体等が連携体制を構築し、各職業分野において受講者の知識・スキルを最新のものにアップデートできるリカレント教育のコンテンツを作成するとともに、企業・業界団体のニーズに応じたカスタマイズや受講しやすい環境構築等により、多くの企業が必要とするリカレント教育を提供することに加え、業界団体を通じて教育コンテンツの情報提供を行う体制を作るモデルを構築し、その成果の普及を図る。

事業イメージ



事業メニュー

専門職業人材の最新知識・技能アップデートプログラムの開発

- 各職業分野(専修学校の教育内容8分野)において、**専修学校と企業・業界団体等との連携により、最新の知識・技能を習得することができるリカレント教育プログラムを作成**。
- 作成したプログラムについて業界団体等を通じて情報提供を行い、各企業や団体から専修学校でのリカレント教育講座等が安定的・持続的に活用されるよう**体制を構築**。
- 上記取組をモデルとし、その**効果の検証・成果について普及・展開**。
- **件数・単価：16分野×23百万円(予定)**
- **事業期間：令和5年度～令和7年度**

分野横断連絡調整会議の実施

- 各取組の進捗管理および連絡調整を実施。
- 各取組の事業成果を体系的にまとめ、普及・定着方策を検討。
- リカレント教育関連の動向や各職業分野に関する最新知識・技能等に関する情報収集、プログラム開発受託団体への提案等。
- **件数・単価：1か所×28百万円(予定)**
- **事業期間：令和5年度～令和7年度**

アウトプット(活動目標)

- ・ 各職業分野ごとに職業専門人材が学び直しにより最新知識・技能を身に付けることが可能となるプログラムについてモデル開発 ⇒ 8分野×2か所 = 16か所

アウトカム(成果目標)

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

インパクト(国民・社会への影響)、目指すべき姿

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

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

令和4年度第2次補正予算額 3.0億円



文部科学省

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
- 大学等のシ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。

No.	機関名	テーマ
1	国立大学法人北海道国立機構	「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クリテラシー推進事業
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

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

※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

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。

【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。

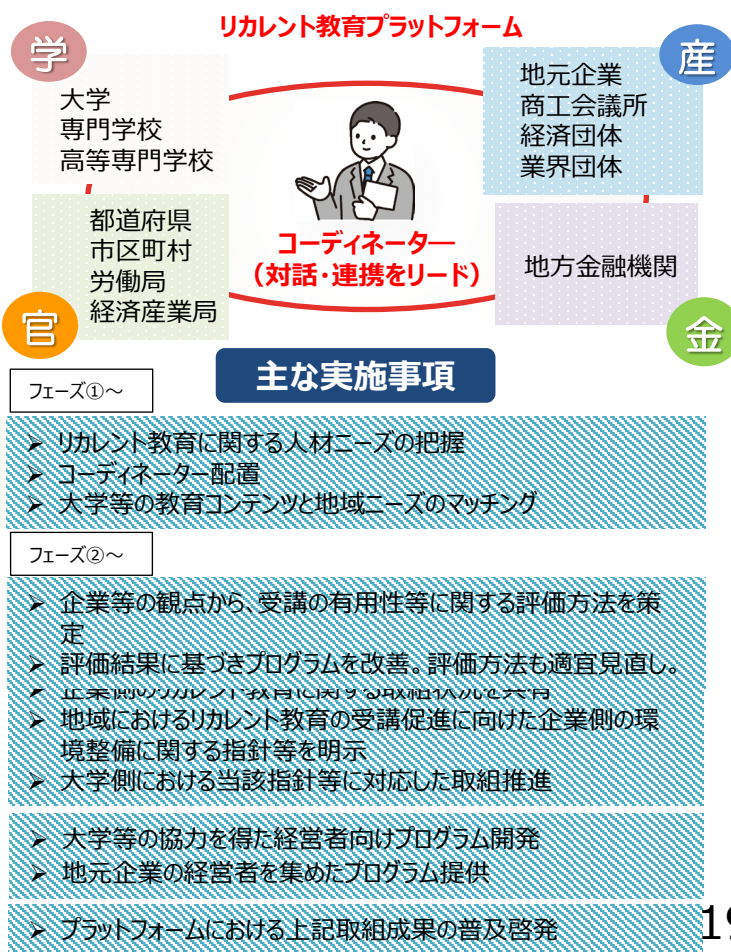
4) 地域におけるリカレント教育推進に向けた取組の普及啓発

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。



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 支援事業の採択事例

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）

事業の目的・目標

北海道国立大学機構が有する北海道内外の産学官金との強力な連携・ネットワークを活用し、北海道経済・産業が抱える様々な課題及びそれらを解決しうる人材のニーズを把握し、それに対応した実践的リカレント教育プログラムの開発・全道展開を、オール北海道体制による「北海道リカレント教育プラットフォーム」の構築により実現する

事業概要

北海道産業・経済が抱える様々な課題・ニーズに対応したリカレント教育プログラムが必要

北海道リカレント教育プラットフォーム

教育コンテンツの 開発・集約

商・農・工連携の研究プロジェクトを推進し、実践的な教育コンテンツを開発、「遠隔授業支援システム」において一元管理する。

ニーズ調査

地域別、職業（属性）別、業態別等、対象別に適した調査を実施し、マーケティング手法やIR分析等を用いて的確なニーズ把握を行う。

ニーズとの マッチング

アンケート調査に基づいた地域・企業による需要の大きさを可視化することにより、受講者はどの地域で、どの程度もとめられているかを知ることができる。

広報

一般広報に加え、ターゲット別広報、消費者創出型メディアの活用等による情報の受発信を行うことで、ターゲットのニーズに合致したシース（アピールポイント）を効果的に周知する。

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

分野・レベルに応じたプログラムの展開

科目・セミナー提供から大学院レベルまでの教育を分野レベルに応じて展開する

高度大学院教育（DBA、EMBA）

大学院教育（MBA）農業版MBA

学部教育（単位累積型）/UU構想

履修証明プログラム/BP科目等履修生

対面・オンラインを組み合わせたリカレント教育（既存）

3時間から15時間のオンデマンド型リカレント教育

デジタル化を推進する教育部分

資格取得等につながるスキームの構築

ニーズに応じた多段階のリカレント教育

期待される効果

人生100年時代の多様な学修者のニーズに応じた、リカレント教育を編成・提供することで、**北海道の持続的な発展を支える人材を育成することが可能となる**

企業の要請に対応したリカレント教育の提供

産業界との共同によるカスタマイズプログラムの提供

企業と大学を何度も往復しながらの学びが可能

アクセシブルな大学教育のモデル創出

あらゆるニーズに応じた学びの場を用意することで、挑戦する意欲のある多様な人材の育成

事業体制

北海道リカレント教育プラットフォーム実施委員会

北海道国立大学機構

- 機構本部（理事長室）
- 教育イノベーションセンター／ICEコーディネーター
- 小樽商科大学・帯広畜産大学・北見工業大学

地域企業 報道機関・経済団体

道外企業

北海道・ 自治体・ 地方支分部局

金融機関

【協力者】NPO、地域おこし協力隊

- 本機構を中心に、北海道リカレント教育プラットフォーム実施委員会を組織

- 左記の体制により、教育コンテンツの開発・集約、ニーズ調査、ニーズとのマッチング、広報等の事業を推進

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

令和5年度補正予算額

5億円



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の時代にあつて真に必要とされるスキルは、**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リスキングであり、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・スキニ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へ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

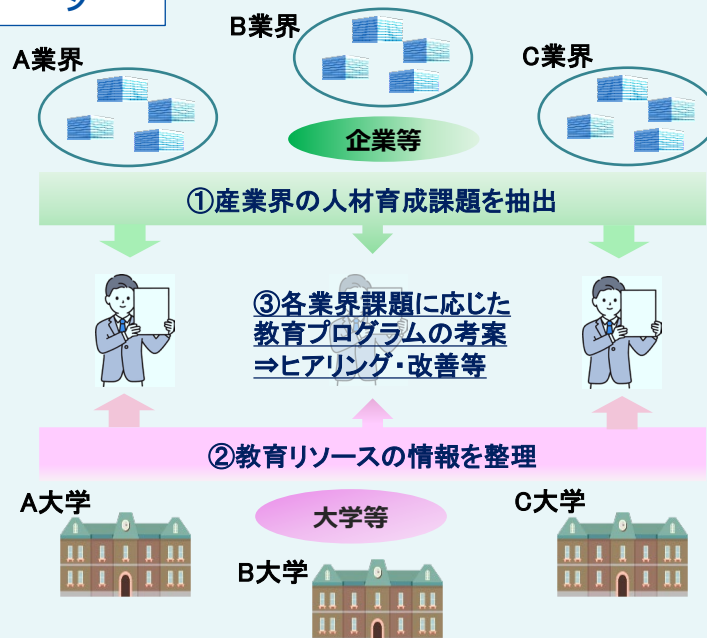
- 2. で設計した各教育プログラムのアウトラインについて、**課題を提示した企業及び教育リソースを持つ大学等に共有・ヒアリングを実施**し、双方にとって実益が得られるよう改善・具体化を図る。
- 併せて、考案したプログラム案について、それを通じて解決を目指す産業界の課題も含め**調査分析の結果を取りまとめ、実際に大学等がプログラム開発に円滑に取り組めるよう普及啓発**を図る。

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



(担当：総合教育政策局生涯学習推進課)

社会人の学びの情報アクセス改善に向けた ポータルサイト「マナパス」の改良・充実

令和6年度予算額（案）
（前年度予算額

30百万円
30百万円）



事業を実施する背景

- **大学等が提供するプログラムや学修成果に関する情報が不足**していることが学び直しにおける大きな課題となっている。
- 産業界からも、大学等におけるリカレント教育プログラムの**データベースの整備**や**企業側のニーズとのマッチング**が求められている。

実施内容

【実施主体：民間企業等 1箇所×0.3億円】

社会人の大学等における学びを応援するサイト「マナパス」の機能改善・コンテンツ拡充を図る。

※令和2年度から機能改善を図りながら継続的に運用

- **リカレント教育プログラムの検索機能**：**全国の大学等の社会人向けプログラムのデータベース**として、受講場所や費用、土日開講、BP認定有無等の条件に応じて**絞り込み検索**。各講座のページで**いいねやコメント**がつけられ、ユーザーや大学等の参加・関心を高める。
- **企業向けページ**：企業向けに、**オーダーメイド対応や企業受入れ実績**などがある講座検索が可能でページを提供。
- **会員向けマイページ**：オープンバッジ含む**学習歴や関心分野、お気に入り講座の登録**が可能。登録会員への積極的な**メルマガ発信**、「**マイジョブ・カード**」との連携を予定。
- **社会人の学びに役立つ情報発信**：教育訓練給付等の経済的支援に関する情報や最新の開発プログラム等に関する**特集記事**や、学びのロールモデルを見つけるための**修了生インタビュー**等を定期的に発信。**企業向けのコンテンツを含め、一層の充実・更新**を予定。
- **広報・周知**：**大学等を活用したリカレント教育の必要性・有用性を普及啓発**。
- **オンラインコミュニティ**：学びの意欲喚起を促進するツールとして積極的に活用。（右図参照）

令和6年度以降の検討事項

サイト連携の強化

講座情報を掲載する大学等の外部サイトと連携することで**掲載・更新作業の自動化**を図り、検索機能の質向上を目指す。

動画コンテンツの拡充

講座導入部分や受講成果等を**動画コンテンツ**として定期的に発信。

レコメンド機能の開発

AIチャットボットを組み込み、入力情報を分析して個人の関心に応じた**適切なおすすめ講座をプッシュ型で通知**。

オンラインコミュニティイメージ



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
あっ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。

「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

- 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）の活用を推奨を図る。

事業を通じて得られる成果（インパクト）

- ✓ 学びに関する情報取得を円滑化することで、個人の学び直し及び企業の人材育成を促進し、時代の変化に対応できる人材の輩出や労働生産性の向上に寄与。
- ✓ 学習によって得られる成果や学習歴を可視化するとともに、オンラインコミュニティを通じて学ぶ仲間と切磋琢磨することで、自律的キャリア形成の意識向上や、労働移動の円滑化にも寄与。

- 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！！

APUに学ぶ
「学び続ける」
 これにチレンシヤ!

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」

サイボウズに学ぶ
「世界社会が語る」
 未来社会の課題と解決策

青野慶久氏（サイボウズ株式会社代表取締役副社長）が語る「超社会」学習を自覚する社会に